



Z Warsztatów Terapii Zajęciowej  
**do pracy**  
- rozwiązania systemowe

MATERIAŁY KONFERENCYJNE

ISBN 83-60105-13-2

© Copyright by PSOUU, Warszawa 2006

*Publikacja została opracowana przez  
Zarząd Główny Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym  
w ramach projektu „Z WTZ do pracy – rozwiązania systemowe“*

Redakcja:

*Barbara Ewa Abramowska*

Skład i druk:

*Daniel Jakoniuk*

DG-GRAF Warszawa, tel.: 0 22 843 41 62

Polskie Stowarzyszenie  
na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

Zarząd Główny

02-639 Warszawa, ul. Głogowa 2b

tel.: 0 22 848 82 60, 0 22 646 03 14, fax.: 0 22 848 61 62

[zg@psouu.org.pl](mailto:zg@psouu.org.pl)

[www.psouu.org.pl](http://www.psouu.org.pl)

*Projekt „Z WTZ do pracy – rozwiązania systemowe” jest współfinansowany  
ze Środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego,  
realizowany pod nadzorem Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych*



# **Z Warsztatów Terapii Zajęciowej do pracy - rozwiązania systemowe**

**Materiały konferencyjne**

Warszawa, 2-3 października 2006

# SPIS TREŚCI

<i>Wstęp</i> .....	5
<i>List Mirosława Mielniczuka, Sekretarza Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych</i> .....	9
<i>Zmiana paradygmatu w postrzeganiu osoby z niepełnosprawnością intelektualną - z podopiecznego na pełnoprawnego i niezależnego uczestnika życia społecznego - prof. dr hab. Anna Firkowska-Mankiewicz, Prorektor ds. Nauki Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie</i> .....	11
<i>Wstępne przygotowanie, szkolenie i zatrudnienie w warsztatach pracy chronionej w Niemczech - Thomas Umsonst, Bernd Conrad, Bundesarbeitsgemeinschaft: Werkstätten für behinderte Menschen</i> .....	25
<i>Zatrudnienie wspomagane na otwartym rynku pracy (supported employment) - Christy Lynch (Irlandia), ekspert Światowego Stowarzyszenia na rzecz Zatrudnienia Wspieranego</i> .....	51
<i>Miejsce WTZ w systemie aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami szczególnie utrudniającymi wejście na rynek pracy - Alina Wojtowicz-Pomierna, dyrektor Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych</i> .....	73
<i>Bariery w dostępie osób niepełnosprawnych z obniżonym poziomem funkcjonowania intelektualnego do szkoleń i pracy - dr Ewa Wapiennik, Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie</i> .....	83
<i>Zatrudnienie wspomagane na otwartym rynku pracy - doświadczenia polskie - Małgorzata Gorący, Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych</i> .....	91

<i>Zatrudnienie w ZAZ i na otwartym rynku pracy</i> - Mirosław Szczeglik, Koło PSOUU w Kołobrzegu .....	99
<i>Przygotowanie do pracy w programie WTZ</i> – z perspektywy 6-letnich doświadczeń ZAZ - Przemysław Momot, ZAZ „Centralna Kuchnia” Koła PSOUU w Stargardzie Szczecińskim .....	113
<i>Psychologiczne uwarunkowania przygotowania do pracy uczestników WTZ</i> - Kinga Piotrowska, WTZ Koła PSOUU w Rymanowie .....	119
<i>Rola pracowni umiejętności społecznych i doradztwa zawodowego – z doświadczeń WTZ ZG PSOUU w Warszawie - Dorota Tłoczowska, Łukasz Pisarski .....</i>	125
<i>Formuła renty socjalnej jako czynnik dyskryminujący dostęp do instytucji i instrumentów rynku pracy oraz zatrudnienia socjalnego</i> - Jarosław Kamiński, Marcin Tyrz, Zarząd Główny PSOUU .....	131
<i>Koncepcja Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym systemu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz z innymi niepełnosprawnościami powodującymi potrzebę szczególnego wsparcia</i> - Krystyna Mrugalska, Prezes Zarządu Głównego PSOUU .....	139
<i>Panel kierowników Centrów Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną: Pierwsze doświadczenia. Jak widzimy nasze zadania.</i> - Beata Gawron, Monika Głaz, Arkadiusz Marcisz .....	149

## WSTĘP

*Nazwa „warsztaty terapii zajęciowej (wtz)” pojawiła się po raz pierwszy w oficjalnych dokumentach w Polsce piętnaście lat temu. Wówczas to ustawa o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych z dnia 9 maja 1991 r. powołała placówki, całkowicie finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, które miały zapewnić dorosłym osobom (powyżej 16. roku życia) głębiej niepełnosprawnym - możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej. Osoby te bowiem, po zakończeniu edukacji lub bardzo często bez żadnej edukacji otrzymywały orzeczenie o całkowitej niezdolności do podjęcia pracy. Były w ten sposób skazywane na bezczynność i życie w izolacji.*

*Na początku lat dziewięćdziesiątych większość dorosłych osób z upośledzeniem głębszym niż „lekkie” lub z tzw. sprzężonymi, wielorakimi niepełnosprawnościami, nie miała możliwości nie tylko szkolenia czy zatrudnienia, ale nawet jakiegokolwiek sensownej aktywności, związanej np. z rekreacją, sportem, kulturą, połączonej z kontaktami z ludźmi. Często całe ich życie przebiegało w zupełnej izolacji od rówieśników i lokalnego środowiska. Część z nich przebywała w zamkniętych zakładach oferujących wyłącznie opiekę, w domach pomocy społecznej.*

*O zapewnienie tym osobom - najbardziej poszkodowanym – możliwości życia w integracji i sensownej aktywności, od lat starały się konsekwentnie organizacje rodziców takie, jak Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym. Warsztaty terapii zajęciowej stały się więc najlepszym rozwiązaniem organizacyjnym do stworzenia młodym ludziom niepełnosprawnym warunków lepszego, a właściwie – normalnego życia. Takiego życia, w którym mieszka się w domu, z domu wychodzi do szkoły lub pracy (lub placówki w rodzaju wtz), tam robi się coś pożytecznego - uczy, pracuje, spotyka z ludźmi i wymienia poglądy. Ma się poczucie, że życie ma sens.*

*Odzew środowiska był i jest ogromny, osób chętnych do udziału w zajęciach warsztatowych mnóstwo i zawsze więcej niż miejsc w placówkach. W chwili obecnej w Polsce działa już ponad 600 wtz-ów, do których uczęszcza blisko 20 tysięcy uczestników. Organizują je instytucje samorządowe, ośrodki pomocy społecznej, zakłady pracy chronionej, organizacje wyznaniowe, ale*

najwięcej, bo ponad 60% powstało dzięki organizacjom pozarządowym zrzeszającym osoby niepełnosprawne, ich rodziny i przyjaciół. Nadal jednak w Polsce są „białe plamy” - kilkadziesiąt powiatów, w których nie ma ani jednego warsztatu.

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym prowadzi 80 warsztatów terapii zajęciowej w różnych miejscowościach w Polsce. Doświadczeń ma zatem już sporo, rozeznane problemy, zalety i wady tej formy działalności. W wyniku analizy powstała w Stowarzyszeniu koncepcja zmian w funkcjonowaniu placówek i form działalności, w której warsztaty są jednym z elementów **systemu wspierania**, skierowanego na poprawę sytuacji osób z niepełnosprawnościami poprzez włączanie ich w normalne życie.

Zarząd Główny PSOUU, przy wsparciu finansowym ze strony Europejskiego Funduszu Społecznego, zorganizował 2-3 października 2006 roku w Warszawie konferencję „**Z WTZ do pracy – rozwiązania systemowe**”, na której przedstawiono kilkanaście referatów i prezentacji, zawierających analizę obecnego stanu działalności warsztatów i ich miejsca w polskim systemie rehabilitacji osób niepełnosprawnych oraz nakreślono kierunki rozwoju tych placówek. Na początku głos zabrały osoby z niepełnosprawnością intelektualną: aktualni i byli uczestnicy Warsztatów Terapii Zajęciowej, działających przy Zarządzie Głównym PSOUU w Warszawie. Spośród obecnej czwórki, troje od zeszłego roku pracuje. Małgorzata Wągrowska, niepracująca warsztatowiczka mówiła o swoich obawach przed zatrudnieniem – że może nie da sobie rady i zostanie zwolniona, że straci rentę, że w warsztacie ma wielu przyjaciół, a jak pójdzie do pracy to ich może stracić. Dorota Nawrocka, pracująca od zeszłego roku jako pomoc w kuchni firmy cateringowej Sodexho, na ten ostatni zarzut odpowiedziała rezolutnie: „Tych z warsztatów będziesz przecież miała nadal, a w pracy będziesz miała nowych”. Choć mówcy nie przemawiali długo, a niektórzy mieli problemy z wystawianiem się, ich wystąpienie spotkało się z ogromną akceptacją uczestników konferencji.

Na konferencji zapoznano się z wzorcowym systemem zatrudnienia osób o znacznym stopniu niepełnosprawności w warunkach chronionych, działającym u naszego najbliższego sąsiada w Unii Europejskiej, w Niemczech (zatrudnionych jest tam 250 000 osób), pod nazwą Warsztaty dla osób niepełnosprawnych - *Werkstätten für behinderte Menschen* oraz z równoległe

działającym w wielu krajach na świecie, szczególnie w USA, Irlandii, Wielkiej Brytanii, modelem zatrudnienia wspomagane na otwartym rynku pracy - *supported employment*. Zaprezentowano również koncepcję Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym systemu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną oraz z innymi niepełnosprawnościami powodującymi potrzebę szczególnie wsparcia.

Doświadczenia 15. lat działalności warsztatów terapii zajęciowej, które pozwoliły na opracowanie koncepcji, wykazały przede wszystkim jakie ogromne możliwości rozwojowe tkwią w osobach skazywanych do tej pory przez społeczeństwo na niebyt, w tym również przez specjalistów – psychologów, pedagogów, przez lekarzy orzeczników (zapis „praca – nie dotyczy”), przez pracowników urzędów pracy („Po co mu praca? Przecież ma rentę socjalną.”). Bardzo często nawet rodzice, nastawieni zbyt opiekuńczo, nie widzą swoich dzieci w roli pracownika i nie wspierają ich w zdobywaniu niezależności życiowej. Nie wierzą w ich możliwości także pracodawcy. Dopóki się nie przekonają. Okazuje się wtedy, że do wykonywania wielu prostych prac, które można znaleźć w każdej, nawet najbardziej zaawansowanej technologicznie firmie, niekoniecznie trzeba umieć czytać i pisać, i że chęć bycia pożytecznym – a tak w większości traktowana jest przez osoby niepełnosprawne praca zawodowa – przekłada się na sumienność i dokładność, a ich radość życia jest „zaraźliwa” i ożywcza dla innych pracowników zatrudnionych w firmie.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych ma także aspekt ekonomiczny w skali państwa: zarabiający niepełnosprawny obywatel nie tylko zmniejsza obciążenie systemu świadczeń (częściowo lub całkowicie), ale z czasem sam zaczyna zasilać budżet, odprowadzając podatki i składki związane z jego wynagrodzeniem. Poprawia swoją sytuację, nawet gdy zachowuje rentę socjalną - wypracowuje swoje przyszłe uprawnienia rentowo-emerytalne.

W publikacji, którą oddajemy w Państwa ręce znajdują się wystąpienia i referaty, zaprezentowane na konferencji – w różnej formie: streszczeń, pełnych referatów, konspektów, lub zapisu tłumaczenia (Christy Lynch). Mamy nadzieję, że uczestnikom konferencji książka pomoże wdrażać nowe rozwiązania w ich pracy lub działalności, pozostałym Czytelnikom – poszerzy wiadomości dotyczące problemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.







MINISTERSTWO  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

SEKRETARZ STANU  
PEŁNOMOCNIK RZĄDU  
DO SPRAW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

**Miroslaw Mielniczuk**

*Pani  
Krystyna Mrugalska  
Prezes  
Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz  
Osób z Upośledzeniem Umysłowym*

*Szanowna Pani,*

*Pragnę bardzo gorąco podziękować za zaproszenie na konferencję zatytułowaną „Z WTZ DO PRACY – ROZWIĄZANIA SYSTEMOWE”, która odbędzie się w dniach 2-3 października br. i jednocześnie wyrazić głęboki żal, że z uwagi na konieczność niespodziewanego wyjazdu służbowego poza granice kraju, nie będę mógł uczestniczyć w tym spotkaniu oraz wygłosić wystąpienia nawiązującego do tematu konferencji. Podczas konferencji reprezentować mnie będzie Pani Alina Wojtowicz – Pomier-  
na, pełniąca obowiązki Dyrektora Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.*

*W procesie rehabilitacji osób niepełnosprawnych, warsztaty terapii zajęciowej zajmują szczególne miejsce. Łącząc w swoich działaniach sferę aktywności społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych w najpełniejszym zakresie starają się uczestniczyć w realizacji procesu ich integracji, i to uczestniczyć z powodzeniem. Dowodem na to jest z roku na rok zwiększająca się liczba warsztatów oraz systematycznie rosnąca liczba ich uczestników, a także osób oczekujących na przyjęcie do nich.*

*Działalności warsztatów terapii zajęciowej towarzyszą także ograniczenia, których jako Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, mam pełną świadomość i które staram się eliminować. Jednym z najpoważniejszych problemów, wpisanym jednocześnie w tytuł organizowanej przez Panią konferencji, jest kwestia stworzenia takich rozwiązań prawno-organizacyjnych, które w sposób zdecydowanie skuteczniejszy umożliwią realizację procesu aktywizacji zawodowej uczestników warsztatów i tym samym stworzą tym osobom szansę wejścia i pozostania na rynku pracy.*

*Wierzę, że wnioski płynące z organizowanej przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym konferencji w połączeniu z doświadczeniami zebranymi w trakcie ogólnopolskiej społecznej debaty nad koncepcją docelowego systemu wspierania osób niepełnosprawnych, pozwolą nam wszystkim wypracować nowy, przyjazny i skuteczny system wspierania procesu integracji i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych.*

*Deklarując ze swej strony gotowość dialogu we wszystkich obszarach, które dotyczą żywotnych interesów osób niepełnosprawnych otwarcie na zgłaszane wnioski i postulaty, jeszcze raz pragnę serdecznie podziękować za zaproszenie. Łączę serdeczne pozdrowienia dla Uczestników i Organizatorów Konferencji, życzę Państwu owocnych obrad oraz wielu sukcesów w dalszej pracy.*

*Z wyrazami szacunku  
Miroslaw Mielniczuk*

**ZMIANA PARADYGMATU  
W POSTRZEGANIU OSOBY  
Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ  
- Z PODOPIECZNEGO NA PEŁNOPRAWNEGO  
I NIEZALEŻNEGO UCZESTNIKA  
ŻYCIA SPOŁECZNEGO**

*Prof. dr hab. Anna Firkowska-Mankiewicz*

*Akademia Pedagogiki Specjalnej  
im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie*

Celem referatu jest przedstawienie zmian w sposobie postrzegania i traktowania osób z niepełnosprawnością intelektualną na przestrzeni ostatniego półwiecza. Analiza dotyczy głównie krajów Europy Zachodniej, Kanady i Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej.

Punktem wyjścia jest spostrzeżenie, że obraz osób niepełnosprawnych intelektualnie i przekonania na temat tego, kim są, co potrafią, co im się od społeczeństwa należy i jakie przysługują im prawa, uzależnione są w wielkiej mierze od czynników historycznych i społeczno-kulturowych – czyli od fazy rozwoju ludzkiej cywilizacji: wiedzy, technologii i dominujących w niej wartości.

I tak np. w Sparcie, gdzie dominował kult doskonałości i sprawności fizycznej - dzieci ułomne i upośledzone zrzucano ze skały; wśród “prymitywnych” jakoby ludów indiańskich ludzi upośledzonych i chorych psychicznie traktowano z szacunkiem i podziwem. W czasach nam współczesnych chroni się wprawdzie na ogół osoby kalekie i różnorako niepełnosprawne - ale z przyznawaniem im pełni człowieczeństwa i wszystkich przysługujących innym ludziom praw nie zawsze jest najlepiej.

W moim wystąpieniu chciałabym scharakteryzować nieco dokładniej stosunek do osób niepełnosprawnych intelektualnie dominujący na przestrzeni minionych kilkudziesięciu lat w krajach naszego kręgu cywilizacyjnego. Opis ten dotyczyć będzie głównie tych krajów zachodnich, w których ewolucja poglądów i postaw wobec osób niepełnosprawnych poszła najdalej.

Oto, jak rysują się trzy fazy procesu zmiany paradygmatu - czyli modelu postrzegania i traktowania osób niepełnosprawnych intelektualnie: poczynając od modelu medycznego, propagującego w sferze służb dla tych osób opiekę w zamkniętych instytucjach o charakterze totalnym, poprzez model rozwojowy, czy konsumencki - oznaczający zmierzch ery instytucji i zastępowanie ich służbami środowiskowymi – a kończąc na modelu obywatelskim, opartym na idei praw człowieka i propagującym pełne uczestnictwo w życiu społecznym.

## Zmiana paradygmatu w postrzeganiu osoby z niepełnosprawnością intelektualną

	<b>ERA INSTYTUCJONALIZMU</b>	<b>ERA DEINSTYTUCJONALIZMU</b>	<b>ERA UCZESTNICTWA</b>
<b>TYP MODELU</b>	Model instytucjonalny	Model rozwojowy, rehabilitacyjny, konsumencki	Model obywatelski – indywidualnego wspierania
<b>Kto jest w centrum uwagi?</b>	Pacjent	Klient – konsument	Obywatel - członek społeczności
<b>Miejsce pobytu</b>	Zakład	Hostel Szkoła specjalna Warsztat terapii	Dom rodzinny Publiczna szkoła Zakład pracy
<b>Na czym polega pomoc?</b>	Sprawowanie opieki	Realizacja programu	Indywidualne wspieranie
<b>Kto kontroluje realizację programu?</b>	Profesjonalista – zwykle lekarz	Interdyscyplinarny zespół	Sama jednostka
<b>Co jest priorytetem?</b>	Podstawowe potrzeby	Rozwijanie sprawności, kontrola zachowania	Samostanowienie i relacje z innymi
<b>Co jest celem?</b>	Opieka i/lub leczenie	Zmiana zachowania jednostki	Zmiana postaw społecznych i środowiska

***Era instytucjonalizmu***

Dominujące do końca lat 60-tych i jedyne w zasadzie formy opieki nad osobami niepełnosprawnymi intelektualnie - to zamknięte instytucje totalne: szpitale psychiatryczne oraz państwowe i prywatne zakłady opiekuńcze, oparte na modelu medycznym. W modelu tym przedmiotem (a nie podmiotem) zabiegów był pacjent, traktowany nie jako człowiek, ale jako „przypadek” - bez szans i możliwości rozwojowych. Pacjentowi temu personel, głównie medyczny, oferował niemal wyłącznie standardową i rutynową opiekę - i w zasadzie nic więcej. Podstawowym priorytetem realizowanym w zakładzie było zaspokojenie potrzeb bytowych oraz opieka i leczenie, rozumiane głównie jako podawanie leków.

Osoby z upośledzeniem umysłowym, chcąc uzyskać długofalową, finansowaną przez państwo pomoc, musiały opuścić dom rodzinny i zamieszkać w zakładzie - poddając się jego wszelkim rygorom.

Kiedy w latach 60-tych pojawiły się, zainicjowane w Skandynawii, idee normalizacji i integracji - totalne instytucje opiekuńcze zaczęły być coraz ostrzej krytykowane, a model medyczny zaczął stopniowo, w połowie lat 70-tych, ustępować miejsca modelowi rozwojowemu, czy inaczej - konsumenckiemu. Tak więc erę instytucjonalizacji, zależności i segregacji, w której chodziło o to, by oddzielić ludzi uznanych za chorych i niepełnowartościowych od reszty społeczeństwa, zaczęła stopniowo zastępować era deinstytucjonalizacji.

### ***Era deinstytucjonalizacji***

Jakie były główne cechy ery de-instytucjonalizacji i jakie przyświecały jej idee? Otóż nowy model - rozwojowy - opierał się na zasadzie, że wszyscy ludzie, niezależnie od głębokości upośledzenia, mogą się uczyć i rozwijać. Zasada ta wcielana była w życie poprzez tworzenie skomplikowanych technik nauczania i usprawniania, których celem była pomoc w nabywaniu przez upośledzonych różnych umiejętności i sprawności. Wykorzystywano przy tym głównie zdobycze behawioryzmu - nurtu w psychologii, zakładającego, że dzięki stosowaniu odpowiednich wzmocnień (nagród lub kar) można zmieniać i kształtować ludzkie zachowania (metoda modyfikacji zachowań). Podejście to - niezależnie od pewnych późniejszych nadużyć - wpłynęło na radykalną zmianę w życiu wielu ludzi, nawet głęboko upośledzonych - ponieważ dało nauczycielom, wychowawcom i opiekunom instrumenty, przy pomocy których mogli kształtować, modyfikować i kontrolować, tzn. panować nad różnymi zachowaniami swoich podopiecznych. Tak więc początek ery deinstytucjonalizacji naznaczony był wielkim optymizmem.

Optymizm ten doprowadził w USA do zamykania wielu dużych zakładów opiekuńczych i zastępowania ich mniejszymi placówkami środowiskowymi - dziennymi centrami aktywności, domami grupowymi, warsztatami terapii zajęciowej, itp. W modelu rozwojowym przedmiotem zabiegów był już nie pacjent (jak w modelu medycznym), a klient, który nie mieszkał już w instytucji totalnej, ale w małym, kilku- lub najwyżej kilkunastoosobowym domu grupowym czy hostelu, i któremu - obok opieki - aplikowany był przez zespół pro-

fesjonalistów skomplikowany program terapii i ćwiczeń, mających na celu nauczenie go różnych sprawności i wyeliminowanie niepożądanych zachowań. Programom tym przyświecała nadzieja, że gdy klient nauczy się nowych zachowań - będzie go można np. przesunąć do jeszcze mniejszego hostelu, czy domu grupowego. Powtarzano więc w jakiejś mierze błędy poprzedniego modelu - bo i tu człowiek rehabilitowany był w oderwaniu od swego naturalnego, rzeczywistego środowiska, często bez zwracania uwagi na jego własne preferencje, czy potrzeby tegoż środowiska. Tak więc to, co początkowo było innowacyjne i stymulujące - stopniowo stawało się ponownie zrutynizowanym schematem postępowania, zestawem sztywnych zasad i standardowych praktyk.

Co więcej, w krajach, w których zlikwidowano duże zakłady opiekuńcze, stawało się coraz bardziej jasne, że wysoko wyspecjalizowany model małych placówek środowiskowych, tworzonych w latach 70-tych i 80-tych, nie nadąża za rosnącymi potrzebami. Ponadto ocena osiągnięć tego systemu służb wykazywała, iż dystans pomiędzy wizją integracji, a rzeczywistym życiem ludzi jest nadal duży. W badaniach z roku 1990 prowadzonych w USA stwierdzono, że jedynie w niewielu przypadkach ma miejsce prawdziwa integracja, czyli autentyczne związki między ludźmi i uczestnictwo w życiu społecznym. Przykładowo, 60% ankietowanych osób niepełnosprawnych stwierdziło, że czują się samotni (w populacji ogólnej stwierdzeń takich było tylko 15%).

Pojawiły się także coraz większe obawy co do przyszłości wielu programów i służb środowiskowych. Ze względu na cięcia finansowe wielu upośledzonych musiało wrócić do zakładów, bo koszty utrzymania małych placówek w otwartym środowisku okazały się zbyt duże, a programy reedukacyjne i rehabilitacyjne uznano za zbyt kosztowne. Tak więc olbrzymie laboratorium, jakim okazała się Ameryka w zakresie rozwoju służb w otwartym środowisku, uwidoczniło wyraźnie pułapki i niedostatki ery deinstytucjonalizacji. Jak stwierdzili w 1992 roku fachowcy, zajmujący się analizą jakości istniejących służb: *„po dwóch dekadach doświadczeń jest jasne, że poświęcono zbyt wiele czasu zachęcając ludzi do szukania paproci w lesie, podczas gdy z pola widzenia zniknął cały las. Latami koncentrowano się na tym, by nauczyć kogoś wiązania sznurowadeł, zamiast kupić mu buty na rzepy i pozwolić mu po prostu żyć”*.



Ta gorzka ocena uzmysławia wyraźnie, że początkowy optymizm i idealizm ery deinstytucjonalizacji utonął w niewolniczym przywiązaniu do profesjonalnych usług i wyspecjalizowanych programów. Okazało się, że otoczenie ludzi profesjonalistami odgradziło ich od przyjaciół, rodziny i społeczności, że uczenie różnych sprawności bez zastanowienia się, czy te sprawności mają sens we współczesnym świecie, pozbawiło ich szansy i umiejętności sprawowania kontroli nad własnym życiem.

### ***Era uczestnictwa***

Kolejna zmiana paradygmatu, przed którą już stanęły społeczeństwa zachodnie - i przed którą stoimy i my (z tą różnicą, że mamy szansę na uniknięcie wielu rozczarowań związanych z erą deinstytucjonalizacji - bowiem era ta nie zaplanowała jeszcze na dobre w krajach na naszym szczeblu rozwoju) polega więc na poprawie jakości życia i autentycznym włączaniu ludzi niepełnosprawnych intelektualnie w życie społeczności. Zamiast więc myśleć o tym, by konstruować specjalne programy i aplikować je w specjalnie zaplanowanych placówkach - powinno się wspierać ludzi tam, gdzie mieszkają. Zamiast koncentrować się na przystosowywaniu jednostki do środowiska - należy się zastanawiać, jak przystosowywać to środowisko do jej potrzeb. Zamiast dopasowywać ludzi do specjalnych programów środowiskowych - trzeba tworzyć sieć formalnych i nieformalnych grup wsparcia, których osoba niepełnosprawna potrzebuje, by skuteczniej radzić sobie z wymaganiami codziennego życia.

W centrum zainteresowania w koncepcji indywidualnego wspierania - idei wiodącej w nowej erze uczestnictwa - znajduje się już nie pacjent i nie klient, ale obywatel. Miejscem, w którym mieszka i w którym potrzebuje wsparcia jest nie zakład, czy specjalna placówka, umieszczona choćby i w otwartym środowisku - ale własny dom, szkoła w sąsiedztwie i pobliski zakład pracy. Model pomocy nie jest modelem medycznym, czy rozwojowym - ale modelem indywidualnego, dopasowanego do konkretnych potrzeb wsparcia. Kontrolę nad decyzjami dotyczącymi osoby niepełnosprawnej sprawuje nie lekarz, czy interdyscyplinarny zespół - ale ona sama (ewentualnie z pomocą), a celem priorytetowym nie jest wyłącznie zaspokajanie podstawowych potrzeb bytowych jednostki i zmiana jej zachowania - ale samostanowienie i kontakty z innymi oraz zmiana środowiska i panujących w nim postaw.

Tak więc kluczowymi elementami w nowym wyłaniającym się paradygmacie są:

- 1) pełne uczestnictwo w życiu rodzinnym i w życiu społeczności;
- 2) więzi międzyludzkie;
- 3) funkcjonalne i zindywidualizowane programy;
- 4) elastyczne i zindywidualizowane formy wsparcia.

### **ad 1)**

#### **Środowisko lokalne i rodzina**

Miejscem, gdzie ludzie powinni i mają prawo żyć, jest społeczność i środowisko lokalne - mówią o tym wyraźnie Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych. Zadaniem praktyków - np. asystentów socjalnych, czy osób świadczących usługi socjalne - jest pomoc w usuwaniu barier oddzielających osobę niepełnosprawną od uczestniczenia w życiu społecznym jej środowiska. Kiedy się przyjmie taką perspektywę - nie ma już sensu mówienie o alternatywnych służbach środowiskowych, czy placówkach w otwartym środowisku. Nie ma bowiem alternatywy wobec środowiska - po prostu człowiek w nim jest - a nie w jakichś formach obocznych.

Podobnie jest z rodziną - człowiek ma prawo w niej żyć, a nie być z niej wyrwany i przenoszony do wyspecjalizowanych placówek. Jest to szczególnie ważne w odniesieniu do dzieci, których nie wolno pozbawiać doświadczeń wzrastania w rodzinie i narażać na zerwanie więzi rodzinnych.

### **ad 2)**

#### **Więzi międzyludzkie**

Fizyczna integracja ze środowiskiem - np. zamieszkanie w normalnym mieszkaniu - to nie wszystko. Być częścią społeczności oznacza, że jednostka ma trwałe związki z innymi ludźmi - nie tylko z tymi, którzy są za to opłacani. Prawdziwe przyjaźnie stają się naturalnym systemem wsparcia, łagodzącym drobne problemy i zapobiegającym powstawaniu większych. Większość ludzi ma takie naturalne systemy wsparcia, ale osoby, które były przez całe lata w zakładach - na ogół je potraciły. Zrozumiałe, że znalezienie sposobów i metod nawiązywania kontaktów międzyludzkich stanowi wielkie wyzwanie. Profesjonaliści nie wypracowali takich metod - i może lepiej żeby się

tym nie zajmowali, by nie stało się to nową, zrutynizowaną terapią przez przyjaźń. Lepiej zostawić to wycuciu i intuicji osób wspierających na co dzień osoby niepełnosprawne - np. wolontariuszy.

### **ad 3)**

#### **Funkcjonalne programowanie i indywidualizacja**

Podejście funkcjonalne koncentruje się na rozwijaniu sprawności, które są potrzebne danej jednostce w jej konkretnej sytuacji życiowej. Chodzi o zrozumienie, jakie kolejne etapy czy sytuacje powinny być aranżowane - by pomóc człowiekowi zyskiwać stopniowo kontrolę nad swoim codziennym życiem. Te zabiegi i formy pomocy mogą mieć różny charakter - czasem tylko mechaniczny, gdy potrzebny jest aparat słuchowy, czy aparat do sprawniejszego komunikowania się z otoczeniem, a czasem bardziej złożony - gdy potrzebny jest np. osobisty asystent. W funkcjonalnym programowaniu nie lekceważy się potrzeby uczenia się - ale ocenia się potrzebę zdobycia danej sprawności pod kątem tego, czy sprawność ta umożliwi jednostce zaistnienie w środowisku i wpłynie na lepszą integrację.

### **ad 4)**

#### **Elastyczne i zindywidualizowane wspieranie**

Przy elastycznym i zindywidualizowanym systemie wspierania nawet głęboko upośledzeni mogą znacznie pełniej uczestniczyć w różnych sferach życia społecznego. Elastyczny system wspierania - zarówno w indywidualnym mieszkalnictwie, jak i w pracy czy rozrywce - pomaga niepełnosprawnym dokonywać własnych wyborów i sprawować kontrolę nad swym życiem.

Wspomagane mieszkalnictwo oznacza, że ludzie mieszkają tam, gdzie chcą, z kim chcą, i tak długo, jak mają na to ochotę. W krajach zachodnich istnieje wiele takich programów. Opierają się one na opłacanym personelu (który bądź mieszka z niepełnosprawnymi, bądź jest na wezwanie telefoniczne) oraz na kolegach, przyjaciółach i sąsiadach, a także na osobistych asystentach. Nawet osoby głębiej upośledzone i ze sprzężonymi niepełnosprawnościami, o których dawniej nigdy by nie pomyślano, że mogą mieszkać poza zakładem, czy placówką opiekuńczą - mieszkają w normalnych

domach i mieszkaniach. Przykłady te pokazują, że można wspierać ludzi w sposób, który jest bliższy ideom normalizacji i który daje szansę na samostanowienie, dokonywanie wyborów i autentyczne uczestnictwo w życiu społecznym - a więc daje szansę na niezależność.

Jakie są implikacje zaprezentowanych zmian idących w kierunku umożliwienia osobom niepełnosprawnym prawdziwego uczestnictwa w życiu społecznym? Implikacje te są bardzo poważne i dotyczą przede wszystkim zmian w relacji władzy między dotychczasowymi "dostarczycielami" służb i usług, a osobą niepełnosprawną i jej rodziną. Osoba ta staje się bowiem podmiotem, a nie, jak dotąd, przedmiotem zabiegów, a sukcesem całego przedsięwzięcia jest poprawa jakości jej życia, a nie podporządkowanie odgórnemu programowi. Oznacza to zniesienie hegemonii, czyli panowania profesjonalistów, organizatorów służb i usług oraz personelu nad życiem osób niepełnosprawnych intelektualnie.

I to jest właśnie powód, dla którego zmiany te odbierane są przez wielu z nich jako zagrażające ich dotychczasowej pozycji. Tymczasem trzeba zdawać sobie sprawę z tego, że zmiana postaw w kierunku bardziej otwartych, elastycznych i odbiurokratyzowanych jest procesem, od którego nie ma odwrotu. Personel musi nabyć szereg nowych kwalifikacji i umiejętności - m.in. umiejętność szukania mocnych stron w ludziach niepełnosprawnych, a nie koncentrowania się na ich słabościach oraz umiejętność słuchania, ustępowania oraz wspomagania działań i decyzji podejmowanych przez same osoby niepełnosprawne. Generalnie więc rola personelu powinna polegać na ułatwianiu działania i aktywności osobom niepełnosprawnym - a nie, jak to było dotąd, na ich ocenianiu, przepisywaniu kuracji i totalnej kontroli.

I wreszcie implikacje dla całego systemu służb. Muszą nastąpić zmiany w polityce, finansowaniu i strukturze służb tak, by stały się one służbami wspierającymi. Wymaga to m.in.:

- systemu szkoleń informujących na czym polega nowy paradygmat wspierania,
- zmian w sposobach oceny jakości służb - pod kątem potrzeb użytkownika i tego, jaką jakość życia służby te oferują,
- umiejętności włączania osób niepełnosprawnych i ich rodzin oraz korzystania z ich doświadczeń w procesie rehabilitacji,

- współpracy pomiędzy różnymi agendami szczebla lokalnego - by zapewnić szerszy wachlarz różnorodnych usług,
- stopniowego wycofywania się ze starego segregacyjnego systemu służb poprzez zmiany legislacyjne, a więc zmianę ustaw i rozporządzeń, które go wspierały,
- elastycznego mechanizmu finansowania, który umożliwi indywidualny dobór potrzebnych służb i usług (np. dzięki koncepcji budżetów indywidualnych) itp., itd.

Czego potrzeba do promocji modelu uczestnictwa/włączenia?

- odpowiednie rozwiązania legislacyjne, gwarantujące osobom niepełnosprawnym takie same prawa, jakie przysługują wszystkim innym obywatelom oraz wola polityczna, by rozwiązania te były respektowane;
- odpowiedni system wsparcia umożliwiający realizację tych praw;
- takie ukształtowanie wiedzy, świadomości i postaw społecznych, by niepełnosprawność traktowana była jako uniwersalne ludzkie doświadczenie, a osoby niepełnosprawne - jako równoprawni obywatele.

Przy tak sformułowanych warunkach łatwo dostrzec, że o ile gwarancje prawne w zasadzie istnieją (gorzej z wolą polityczną na szczeblu centralnym i lokalnym), to realizacja warunku drugiego i trzeciego jest jeszcze bardzo odległa. Chciałabym skoncentrować się zwłaszcza na warunku ostatnim - a więc na wiedzy, świadomości, postawach społecznych wobec niepełnosprawności w ogóle, a wobec niepełnosprawności intelektualnej w szczególności.

Generalnie, ciągle jeszcze w społeczeństwie polskim poziom wiedzy na temat różnych form i przyczyn niepełnosprawności jest niski - co powoduje, że ludzie kierują się w tym względzie głównie błędnymi i krzywdzącymi stereotypami. Z badań wynika m.in., że:

- prawie co piąty dorosły człowiek nie tylko nie utrzymuje żadnych kontaktów z osobami niepełnosprawnymi, ale nawet nie zna takich osób „z widzenia” (Ostrowska, Sikorska 1996, s. 162);
- co siódmy uważa, że kalectwo jest karą za grzechy własne, bądź rodziców;
- ponad 60% wyraża przekonanie, że większość niepełnosprawnych jest ciężarem dla swoich bliskich - a więc i dla społeczeństwa;

- dominują opinie akcentujące słabości i ograniczenia osób niepełnosprawnych, opisujące ich jako ludzi słabych, lękliwych, samotnych, wycofujących się, nerwowych i niezadowolonych z życia;
- najsilniejsze reakcje negatywne budzi właśnie upośledzenie umysłowe i utożsamiana z nim często (niesłusznie) choroba psychiczna.

Szczególnie wart podkreślenia jest fakt, że krzywdzące stereotypy i niechęć wobec osób niepełnosprawnych są tym silniejsze, im niższy jest ogólny poziom wykształcenia społeczeństwa, im mniejsza wiedza o niepełnosprawności oraz im słabsze osobiste doświadczenia i kontakty z osobami niepełnosprawnymi. Tak więc wykształcenie sprzyja większej otwartości, lepszemu rozumieniu potrzeb ludzi niepełnosprawnych oraz zmniejszaniu się ich izolacji społecznej.

Trudno się jednak dziwić przeciętnemu Polakowi, skoro i wśród osób i instytucji przygotowanych w zasadzie do wspierania osób niepełnosprawnych – a więc m.in. lekarzy pierwszego kontaktu, psychologów, nauczycieli czy pracowników pomocy społecznej - nie mówiąc już o pracownikach samorządów i decydentach - zarówno stan wiedzy na temat niepełnosprawności, a zwłaszcza niepełnosprawności intelektualnej, jak i obiegowe stereotypy, i opinie dotyczące ich potrzeb, a szczególnie ich możliwości, opierają się na dawno zdezaktualizowanych danych oraz na izolacyjnych, segregacyjnych modelach służb. Takie, naruszające prawa człowieka stereotypy i modele muszą ulec zmianie, a zadaniem nas wszystkich, a także organizacji pozarządowych i mediów - jest budowanie nowego wizerunku osoby niepełnosprawnej: **osoby pragnącej żyć i cieszyć się życiem, na przekór własnym niepełnosprawnościom, osoby aktywnej, twórczej, odnoszącej sukcesy, obdarzającej uczuciami i uczącej nas wszystkich szacunku dla tajemnicy ludzkiego losu.**

Zobowiązują nas do tego zarówno zwykła ludzka solidarność, jak i nowa strategia Wspólnoty Europejskiej, dotycząca równych szans osób niepełnosprawnych. Proklamowanie roku 2003 Europejskim Rokiem Osób Niepełnosprawnych, wraz z całym pakietem działań antydyskryminacyjnych, miało na celu *„likwidację barier, utrudniających osobom niepełnosprawnym dostęp do wszystkich sfer życia społecznego oraz stawienie czoła negatywnym posta-*

wom wobec niepełnosprawności. Propozycja ta ma na celu wsparcie koncepcji przyznania osobom niepełnosprawnym pełnego statusu obywatelskiego” - i tym znamienym cytatem z Komunikatu Komisji Europejskiej zatytułowanego „Ku Europie bez barier dla osób niepełnosprawnych” (2002) chciałabym zakończyć.

#### *Bibliografia*

*J.Knoll, 1992. From Community – Based Alternatives to Inclusion Communities. Inclusive Communities I(1), 9.*

*V.J.Bradley 1994. Evolution of a New Service Paradigm, w: Creating Individual Supports for People with Development Disabilities. A Mandate Form Change at Many Levels, ed. by V.J.Bradley, J.W.A. Shbaugh, B.C. Baney. Baltimore, London, Toronto, Sydney, Paul H. Brookes Publishing Co. s. 11-32.*

*A.Ostrowska, J.Sikorska 1996. Syndrom niepełnosprawności w Polsce. Warszawa, IFiS PAN. Ku Europie bez barier, 2002, COM 284, Bruxelle 12.05.2002*





**WSTĘPNE PRZYGOTOWANIE,  
SZKOLENIE I ZATRUDNIENIE  
W WARSZTATACH DLA OSÓB  
NIEPEŁNOSPRAWNYCH W NIEMCZECH**

***Bernd Conrad***

*Członek prezydium Federalnego Stowarzyszenia Warsztatów dla osób niepełnosprawnych BAG:WfbM (Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen), prezes Warsztatu Lebenshilfe w Detmoldzie*

***Thomas Umsonst***

*Dyrektor BAG:WfbM do Spraw Europejskich i Międzynarodowych,  
Frankfurt nad Menem*

*Autor referatu: Ulrich Scheibner*

Szanowni Państwo!

W imieniu naszego zarządu i kierownictwa pragnę uprzejmie podziękować za zaproszenie naszego Federalnego Stowarzyszenia Warsztatów dla osób niepełnosprawnych (BAG:WfbM). Szczególnie serdeczne pozdrowienia chciałbym Państwu przekazać od naszego przewodniczącego, pana Güntera Mosena i od kierownika naszego Stowarzyszenia, pana Ulricha Scheibnera.

Również ja, jako członek prezydium naszego Stowarzyszenia oraz mój kolega, Thomas Umsonst, kierownik działu odpowiedzialnego za sprawy europejskie, pragniemy wyrazić naszą ogromną radość z faktu, że możemy być gośćmi na tej konferencji.

Jest dla nas szczególnym zaszczytem, że chcecie się Państwo zapoznać z niemiecką drogą, która prowadziła do utworzenia naszych dzisiejszych placówek, które oficjalnie określamy mianem: „Warsztaty dla osób niepełnosprawnych”.

## 1. Podstawy społeczno-polityczne

W żadnej innej niemieckiej formie państwowości, odmiennej od aktualnie panującej, nie byłoby możliwe istnienie warsztatów dla osób niepełnosprawnych w ich dzisiejszym kształcie. We wszystkich uprzednich niemieckich społecznościach osoby, które ze względu na rodzaj lub stopień swojej niepełnosprawności nie były zdolne do pracy zarobkowej i nie były w stanie same zapracować na własne utrzymanie, traktowane były jako bezużyteczne pasożyty. Takie podejście miało przez całe stulecia zgubne skutki dla tej grupy społeczeństwa. Dopiero w pierwszym trzydziestoleciu XIX wieku stanowisko to zmieniło się przejściowo, a to przede wszystkim w zamożniejszych kręgach społeczeństwa o orientacji chrześcijańskiej lub humanistycznej. Utworzone zostały zakłady zajmujące się opieką nad idiotami, wariatami czy kalekami, jak ich wtedy nazywano. Wiele z tych zakładów przypominało swoimi rozmiarami całe wioski z pełną infrastrukturą i były niemalże samowystarczalne. Stanowiły one bezpieczny obszar ochrony życia<sup>1</sup>. Ochrona ta utrzymywała się jednakże tylko tak długo, jak długo ich opiekunowie sami byli przekonani o istnieniu takiej konieczności. Niemala liczba takich zakładów stała się już

---

<sup>1</sup> por. Wilfried Windmüller, *Polityczne wdrożenie warsztatów wspierania pracy i zawodu. Ich początki, powstanie, rozwój i perspektywy. Warsztaty w Osnabrück*, 2003.

kilkadziesiąt lat później - w okresie nazistowskim pod przywództwem wybranego kanclerza Rzeszy Adolfa Hitlera - ochotniczymi punktami zbornymi dla unicestwienia ich mieszkańców.

Nawet pierwsze państwo niemieckie z demokratyczną konstytucją<sup>2</sup>, tak zwana Republika Wajmarska w okresie 1918 – 1933, nie przewidywało w swoim ustawodawstwie uregulowań kompensacyjnych dla osób niepełnosprawnych nieposiadających zdolności do pracy zarobkowej<sup>3</sup>. Na Republikę tę pada bardzo czarny cień, ponieważ właśnie w jej łonie wyrastały teorie o „życiu niegodnym życia”. Spotkały się one z uznaniem wśród prawników, naukowców, kleru i polityków<sup>4</sup>. Żadna instancja państwowa nie oponowała, żadna uchwała Reichstagu nie wypowiadała się przeciwko tym nieludzkim poglądom. Wręcz przeciwnie: poseł Reichstagu z ramienia SPD, lekarz Alfred Grotjahn<sup>5</sup> opracował już dla Wajmarskiego parlamentu projekt dotyczący przymusowej sterylizacji, z którego krótko później państwo narodowosocjalistyczne mogło skorzystać tak samo jak z dzieł Bindinga, Hocha i licznych innych naczelnych osobistości Kościoła<sup>6</sup>. Nasze Stowarzyszenie przygotowało objazdową wystawę dotyczącą tego rozdziału niemieckiej historii, która od roku 1997 została zaprezentowana już szerokiej publiczności w 89. różnych miastach na terenie całych Niemiec.

---

2 *Konstytucja Rzeszy Niemieckiej („Republika Wajmarska“) z dnia 11.08.1919, Artykuł 1: Niemiecka Rzesza jest republiką. 2. Władza państwowa wywodzi się od narodu.*

3 *W konstytucji jest mowa wyłącznie o sprawach ubogich, opieki nad bezdomnymi oraz nad uczestnikami wojny oraz wdowami i sierotami po ofiarach wojny (art. 7) oraz o opiece społecznej (art. 9).*

4 *Szczególnie należy tu przytoczyć popularną wtedy książkę Karla Bindinga i Alfreda Hoche: Unicestwienie życia niegodnego życia. Jego wymiar i kształt. Lipsk 1920. Karl Binding był prawnikiem, profesorem w Lipsku i Prezesem Sądu Rzeszy w latach 1873-1913; Alfred Hoche był profesorem doktorem psychiatrii we Freiburgu.*

5 *Alfred Grotjahn (1869-1931): jego poglądy biologii rasowej i teorie selektywnego rozmnażania (eugenika) zbliżały się niebezpiecznie do teorii torujących drogę do higieny rasowej faszyzmu. Konserwatyści widzieli w Grotjahnie „czerwonego przedstawiciela higieny społecznej”. Wysoko uznany przez Związek Radziecki lat 20-tych. Jego prace, przetłumaczone na język rosyjski służyły jako sygnał dla nowej organizacji służby zdrowia.*

6 *Alfred Grotjahn był lekarzem i od roku 1921 ekspertem zdrowia w Wajmarskiej frakcji SPD w Reichstagu. Reprezentował on stanowisko „Zabezpieczenia dominowania rasy elitarniej” i opublikował w roku 1926 swoją książkę „Higiena ludzkiego rozmnażania”, w której prowadził kampanię przeciwko narodom kolonialnym, Słowianom i tak zwanym „mniej wartościowym”, którzy stanowili jakoby około jednej trzeciej ówczesnego niemieckiego społeczeństwa. Odmawiał im ogólnie obowiązujących praw i opowiadał się za ustawową regulacją dotyczącą przymusowej sterylizacji. W swoich „Myślach przewodnich dla społecznej i rasowej higieny” określa te kręgi społeczeństwa, które za osiem lat będą zagrożone zagładą: „armię włóczęgów, alkoholików, przestępców i prostytutek – jako margines społeczeństwa, które ekonomista określiłby mianem „Lumpenproletariatu”- oraz epileptyków, chorych umysłowo i upośledzonych na umyśle, dziwolągów i kalek”.*

Spółeczno-polityczne zrozumienie istoty problemu, aby nie izolować i nie wykluczać ze społeczeństwa osób o znacznym stopniu niepełnosprawności i o niskiej wydajności pracy, powstało dopiero na przestrzeni ostatnich pięćdziesięciu lat. Na ile jest ono rozpowszechnione wśród społeczeństwa i na ile stabilne - szczególnie w czasach społecznego i ekonomicznego braku perspektywy milionów bezrobotnych - to wymagałoby przeprowadzenia dokładniejszych badań. Taki standard, który obowiązywał jeszcze do początku lat siedemdziesiątych i który do dzisiaj nie jest jeszcze całkowicie przełamany, nie był typowo niemiecki. We wszystkich europejskich społeczeństwach osoby niezdolne do pracy zarobkowej z powodu niepełnosprawności uważano za mniej użyteczne i mniej wartościowe. Również przekonanie, że osoby takie nie powinny wogóle przychodzić na świat lub po urodzeniu nie powinny być wychowywane, nie jest ideologią niemiecką. Opinia taka ma bardzo długą tradycję, sięgającą daleko w przeszłość, aż do antycznej Grecji. Pseudonauki takie jak „eugenika” czy „higiena rasowa” cieszyły się dużym uznaniem w całej Europie i w USA. Już dawno naukowcy z czasów od końca XIX do połowy XX stulecia utworzyli „międzynarodówkę rasistów”, która nie tylko w Niemczech, ale także w USA, Danii, Norwegii, Szwecji i Szwajcarii popierała wprowadzenie ustaw o sterylizacji, w celu – jak to określano – „uniknięcia potomstwa z chorobami dziedzicznymi”.<sup>7</sup>

W pierwszych latach po upadku reżimu Hitlera, w powojennych Niemczech, również nie nastąpił rzeczywisty zwrot w stosunku do tej części społeczeństwa, która jest niepełnosprawna od urodzenia. Wszelkie kroki poczynione przez ówczesny rząd Adenauera służące wyrównaniu niedogodności wynikających z niepełnosprawności, dotyczyły inwalidów i ofiar wojennych, potem rozszerzone zostały na ofiary wypadków i inwalidów poszkodowanych w procesie pracy.

Sytuacja taka trwała w Republice Federalnej Niemiec do roku 1974, a więc prawie przez następnych 30 lat, zanim przebiła się wreszcie tzw. „zasada rezultatu”: zasada równego traktowania wszystkich osób niepełnosprawnych, niezależnie od przyczyny niepełnosprawności.<sup>8</sup>

---

7 Por. Stefan Kühl, *Międzynarodówka rasistów. Wzlot i upadek międzynarodowego ruchu eugeniki i higieny rasowej XX wieku*, wyd. Campus-Verlag, Frankfurt n. Menem, 1997, str. 139 nn., str. 233 nn.

8 Jednym z kamieni milowych tego rozwoju był program akcyjny Federalnego Ministra Pracy Waltera Arendta (SPD), który dał w roku 1970 sygnał do startu dla szerokiego programu rehabilitacji. W roku 1974 przeforsowana została zasada rezultatu poprzez uchwalenie Ustawy o reformie rehabilitacji, która w tym samym roku włączona została jeszcze do Prawa dla głęboko upośledzonych.

Zasadnicza zmiana świadomości, przynajmniej u części niemieckiego społeczeństwa i jego politycznych reprezentantów nastąpiła w latach 70-tych XX w. Była ona silnie wspierana i urzeczywistniana przez liczne ruchy obywatelskie, wśród których istotną rolę odegrał tak zwany ruch studentów z końca lat 60-tych. Punktem kulminacyjnym było oświadczenie ówczesnego Kanclerza RFN Willy Brandta, z którego tak słynne stało się wypowiedziane wtedy zdanie: „Chcemy odważyć się na więcej demokracji”.<sup>9</sup>

Demokratyczna społeczność jest podstawowym warunkiem politycznym, który musi być spełniony, aby wszyscy mogli korzystać z katalogu praw zasadniczych i praw człowieka. Jednakże demokracja i wolność nie wystarczają, aby chronić najsłabszych członków społeczeństwa i przyznać im prawa kompensacyjne. Dopiero gotowe do obrony socjalne państwo prawa jest w stanie stworzyć warunki do wyrównania szans politycznych, ekonomicznych i socjalnych. W języku niemieckim znalezione zostało na to pojęcie „demokratyczne państwo socjalne“, które musi mierzyć się z wymogiem sprawiedliwości społecznej. Podstawowa zasada państwa socjalnego zawarta w konstytucji Republiki Federalnej Niemiec jest fundamentem społeczno-politycznym, na którym przez ostatnie trzydzieści lat budowane było stopniowo prawne zrównanie osób, również ze znaczną niepełnosprawnością.<sup>10</sup> Był to długi proces czasami burzliwych dyskusji, który musiał się stale wspierać na innych, znacznie silniejszych i bardziej wpływowych ruchach społecznych oraz na organizacjach samopomocowych, bez których nie byłoby możliwe osiągnięcie dzisiejszego sukcesu.

A oto kilka najważniejszych z nich:

1958    Utworzenie Federalnego Zrzeszenia Pomoc Życiowa dla dzieci upośledzonych umysłowo (Lebenshilfe) - zrzeszenie rodziców działających na rzecz wczesnego wspierania i uczestnictwa ich upośledzonych członków rodziny w życiu społecznym i zawodowym.

---

<sup>9</sup> Patrz oświadczenie rządowe Williego Brandta, 28.10.1969 r.

<sup>10</sup> „Republika Federalna Niemiec jest demokratycznym i socjalnym państwem federalnym“ (art. 20 ust. 1 Ustawy Zasadniczej Republiki Federalnej Niemiec (GG) oraz: „Ustrój konstytucyjny w Krajach Związkowych musi odpowiadać zasadom republikańskiego, demokratycznego i socjalnego państwa prawa w rozumieniu niniejszej Ustawy Zasadniczej” (art. 28, ust. 1 GG)

- 1963 Utworzenie Federalnego Związku na rzecz ofiar leku o nazwie Contergen. Stowarzyszenie interesów rodziców dzieci, które stały się ofiarami Contergenu i samych poszkodowanych. Contergen to nazwa, pod jaką pojawił się w handlu lek thalidomid, stosowany nasennie i przeciwwymiotnie, który odpowiedzialny był za niedorozwój kończyn, uszu i narządów wewnętrznych płodu.<sup>11</sup>
- 1964 Utworzenie akcji „Dziecko szczególnej troski“ (Aktion Sorgenkind) i loterii z inicjatywy Drugiego Programu Telewizji Niemieckiej ZDF (od roku 2000 przemianowanej na akcję „Człowiek” - Aktion Mensch). Akcja ta współfinansowana była i jest przez związki wolontariuszy i organizacje samopomocowe publicznej opieki społecznej.
- 1967 Utworzenie „Fundacji dla dzieci niepełnosprawnych“ (od roku 2005: Fundacja dla osób niepełnosprawnych - ofiar Contergenu). Fundacji tej przyświecała naczelna idea szybkiej i niebiurokratycznej pomocy dzieciom, które zostały poszkodowane wskutek katastrofy contergenowej (patrz wyżej). Fundacja wspiera dzieci z niepełnosprawnościami fizycznymi i umysłowymi, i kładzie szczególny nacisk na prewencję, wczesne wykrywanie i wczesne leczenie. Fundacja ta została utworzona na mocy ustawy w roku 1971 jako organizacja państwowa, inna ustawa z roku 2005 zatwierdziła zmianę jej nazwy.
- 1970 Początek „Ruchu kalek“, zainicjowanego i świadomie tak prowokacyjnie nazwanego przez wykształcone osoby z niepełnosprawnością fizyczną, zazwyczaj przedstawicieli inteligencji, skazanych na poruszanie się na wózku inwalidzkim, którzy w publicznych akcjach domagali się prawa do samoreprezentacji, zwracali uwagę na swoją izolację i manifestowali świadomość samych siebie.

Wszystkie te inicjatywy były wyrazem i wynikiem tak zwanej opozycji pozaparlamentarnej (APO) w Republice Federalnej Niemiec. Ponadto były one częścią wielkiego ruchu, który obejmował swoim zasięgiem szerokie

---

<sup>11</sup> Wynalazca Contergenu, dr Heinrich Mückter, był po II Wojnie Światowej pilnie poszukiwany przez polski wymiar sprawiedliwości jako lekarz nazistowski przeprowadzający eksperymenty z tyfusem płamistym na więźniach obozów koncentracyjnych i robotnikach przymusowych.

rzecze społeczeństwa poczynając od młodzieży pracującej i studentów, aż po starsze osoby i który opowiadał się za demokracją, pokojem, równouprawieniem, godnymi człowieka warunkami życiowymi i środowiskowymi oraz samoodpowiedzialnością.

Główne z tych inicjatyw to:

- 1971 Tworzenie międzynarodowej, niezależnej i pozapartyjnej organizacji ochrony środowiska „Greenpeace“. Do dnia dzisiejszego przeprowadza ona pokojowe i często niekonwencjonalne akcje na skalę światową, aby zwrócić uwagę na niszczenie środowiska naturalnego i przyczynić się do likwidacji źródeł tego niszczenia.
- 1972 Tworzenie Federalnego Stowarzyszenia Inicjatyw Obywatelskich na rzecz ochrony środowiska (*Bundesverbandes Bürgerinitiativen Umweltschutz e.V. - BBU*), z siedzibą we Frankfurcie nad Menem; zjednoczenie około 1000 inicjatyw obywatelskich i licznych członków indywidualnych na rzecz utrzymania i przywrócenia naturalnych podstaw życia, ochrony przyrody i zdrowia zagrożonego wpływami środowiska.
- 1975 Tworzenie Związku ochrony seniora „Szara pantera“ („*Graue Panther*“). Jest to ponadpartyjna i ponadwyznaniowa organizacja działająca aktywnie na rzecz interesów ludzi starszych. Część tej organizacji utworzyła w roku 1989 partię polityczną „Szarych” („*Die Grauen*“).

Naturalną konsekwencją tych działań stało się utworzenie w roku 1975 również Federalnego Stowarzyszenia Warsztatów, które wtedy nazywały się jeszcze „Warsztaty dla niepełnosprawnych”, a nie „Warsztaty dla osób niepełnosprawnych”. Republika Federalna Niemiec posiada wysoko rozwinięty system prawny, dający osobom niepełnosprawnym pewność, że otrzymają one świadczenia stosowne dla ich indywidualnego przypadku. W ramach jednego referatu nie jest możliwe nawet samo wymienienie wszystkich tych podstaw prawnych. Podstawowe przepisy prawne i wynikające z nich prawa do roszczeń zebrane zostały w tak zwanym Kodeksie Socjalnym, składającym się z dwunastu pojedynczych tematycznych części – w tak zwanych Księgach.

Oto co reguluje Kodeks Socjalny:

- Księga Pierwsza** - ogólne zadania Kodeksu Socjalnego i niemieckiego systemu socjalnego;
- Księga Druga** - podstawowe zabezpieczenie finansowe dla osób poszukujących pracy;
- Księga Trzecia** - roszczenia prawne dotyczące wspierania pracy w celu poprawy stanu i struktury zatrudnienia;
- Księga Czwarta** - ogólne przepisy dotyczące ustawowego ubezpieczenia społecznego;
- Księga Piąta** - świadczenia ustawowego ubezpieczenia chorobowego;
- Księga Szósta** - świadczenia ustawowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego;
- Księga Siódma** - świadczenia ustawowego ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków;
- Księga Ósma** - świadczenia pomocy społecznej dla dzieci i młodzieży;
- Księga Dziewiąta** - świadczenia służące rehabilitacji osób niepełnosprawnych i ich uczestnictwa (w życiu społecznym i zawodowym);
- Księga Dziesiąta** - przepisy regulujące prawa i obowiązki organów administracji społecznej;
- Księga Jedenasta** - świadczenia ustawowego ubezpieczenia pielęgnacyjnego;
- Księga Dwunasta** - świadczenia tzw. pomocy społecznej, czyli organu administracji państwowej odpowiedzialnego w przypadkach, gdy nie jest już możliwe świadczenie samopomocy.

W Kodeksie Socjalnym zostało zdefiniowane co w Republice Federalnej Niemiec rozumie się pod pojęciem „niepełnosprawności”. Nie muszę tu wyjaśniać, że pojęcie to podporządkowane było różnym przemianom społecznym. Wiadome jest również, że szczególnie prawo i doświadczenia międzynarodowe odgrywają coraz istotniejszą rolę dla definicji narodowych. Niemieckie pojęcie niepełnosprawności zbliża się coraz bardziej do Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF)



Światowej Organizacji Zdrowia.<sup>12</sup> Jednakże w dalszym ciągu brakuje w naszej definicji niepełnosprawności wymiaru społecznego, szeroko rozumianych czynników środowiskowych, które ICF opisuje w sposób następujący: „Czynniki środowiskowe obejmują otoczenie fizyczne, społeczne i postaw, w których dana jednostka żyje i rozwija swój byt.”<sup>13</sup> Mimo to jesteśmy zdania, że w naszym socjalnym państwie Republiki Federalnej Niemiec przeformowaliśmy i zbudowaliśmy system świadczeń dla osób niepełnosprawnych, który może być przykładem i który stale się rozwija pod wpływem demokratycznych działań.

## **2. Warsztaty dla osób niepełnosprawnych i historia ich rozwoju**

Niemieckie warsztaty nie mają żadnych pierwowzorów historycznych. Ich koncepcja i ich cele nie opierają się ani na poprzednikach z przeszłości, jak państwowe domy pracy dla biednych z XIX wieku, ani na zakładach dla wariatów, idiotów i kalek, które powstawały głównie w drugiej połowie XIX wieku. Również instytucje w sąsiednich krajach Europy Zachodniej służyły jedynie temu, aby rozwinąć samodzielny model niemiecki. Silny wpływ niektórych osobowości, głównie z Federalnego Stowarzyszenia „Lebenshilfe”, a w szczególności pochodzącego z Holandii jej założyciela Toma Muttersa<sup>14</sup> doprowadził do stworzenia modelu warsztatu, który wzorował się na placówkach holenderskich i francuskich, lecz mimo to stał się typem warsztatu jedynym w swoim rodzaju na skalę europejską.

---

12 §2 IX Księgi Kodeksu Socjalnego (SGB): *Niepełnosprawność*.

„Osoby są niepełnosprawne wtedy, gdy ich funkcje fizyczne, zdolności umysłowe lub zdrowie psychiczne odbiegają od stanu typowego dla ich wieku i odbiegać będą z dużym prawdopodobieństwem przez okres dłuższy niż 6 miesięcy niekorzystnie wpływając na ich uczestnictwo w życiu w społeczeństwie. Osoba jest zagrożona niepełnosprawnością, jeśli należy liczyć się z takim niekorzystnym wpływem.

1) Osoby są w znacznym stopniu niepełnosprawne w rozumieniu 2-giej części, jeśli stopień ich niepełnosprawności wynosi minimum 50 i mają one legalne stałe miejsce zamieszkania, stałego pobytu lub zatrudnienia w miejscu pracy w rozumieniu §73 w obszarze obowiązywania niniejszego Kodeksu.

2) Zrównane z osobami o znacznym stopniu niepełnosprawności są osoby niepełnosprawne o stopniu poniżej 50 lecz minimum 30, u których spełnione są pozostałe wymogi ust. 2, jeżeli ze względu na niepełnosprawność nie otrzymają lub nie będą w stanie utrzymać stosownego miejsca pracy w rozumieniu §73 bez zrównania ich statusu (osoby niepełnosprawne o zrównanym statusie).”

13 Por. Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF), październik 2005, niemieckie wydane opublikowane przez Niemiecki Instytut Dokumentacji i Informacji Medycznej DIMDI, Centrum Współpracy z WHO ds. Międzynarodowych Klasyfikacji, str. 123 nn.

## 2.1. Przełom polityczny i społeczny: rok 1974

Podstawy koncepcyjne niemieckich warsztatów stworzył niemiecki Bundestag w dniu 5 grudnia 1974 r. Jest to ewenement w niemieckiej historii o randze ponadczasowej, ponieważ nigdy i w żadnej epoce przedstawiciel najwyższej władzy w Niemczech nie stanął w sposób tak konsekwentny, konkretny i obfitujący w daleko idące skutki po stronie osób niepełnosprawnych i głęboko upośledzonych. Parlament Republiki Federalnej przejął w uchwalonej wtedy koncepcji<sup>15</sup> wiele z licznych propozycji stowarzyszeń rodziców i organizacji dobroczynnych oraz specjalistów, którzy już od końca lat 60-tych XX w. rozwijali nową, modelową formę pracy, adekwatną dla niezdolnych do pracy zarobkowej osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Trzy istotne zasady, które zostały uchwalone przez parlament, są szczególnie charakterystyczne dla niemieckich warsztatów. Są to zasada integracji, zasada jednolitego warsztatu oraz zasada przyjmowania do warsztatu:

- **Zasada integracji** wyjaśnia, że warsztaty nie są typowymi zakładami pracy zarobkowej, lecz placówkami kształcenia zawodowego, wspierania rozwoju osobowości i zagwarantowania pracy indywidualnie przystosowanej dla danej osoby. Mają one zapewniać uczestnictwo osób niepełnosprawnych w życiu zawodowym, albo poprzez chronione, dostosowane do ich możliwości i wspierane zatrudnienie w warsztacie, albo poprzez doprowadzenie do pozyskania pracy zarobkowej i pośrednictwo na rynku pracy.

- **Zasada jednolitego warsztatu** wymaga, aby osoby niepełnosprawne były przyjmowane do warsztatu niezależnie od stopnia ich zdolności do wykonywania pracy, a więc osoby o znacznym i o lżejszym stopniu niepełnosprawności znajdowały się w tym samym warsztacie. Miarą decydującą o przyjmowaniu jest w istocie fakt, że dana osoba nie ma dostępu do rynku pracy i działalności zarobkowej ze względu na swoją niepełnosprawność.

---

<sup>14</sup> Tom Mutters, urodzony w roku 1917 w Amsterdamie. Jako oficer łącznikowy Narodów Zjednoczonych dla „Displaced Persons“ Tom Mutters, z zawodu nauczyciel, przejął w początku lat pięćdziesiątych XX w. społeczną opiekę nad upośledzonymi umysłowo dziećmi uchodźców w szpitalu „Philipps-Hospital“ w miejscowości Goddelau. „Displaced Persons“ (DP) było określeniem stosowanym w stosunku do osób, które naziszi przywieźli do Niemiec z ich krajów ojczystych i wykorzystywali do pracy przymusowej. Wśród upośledzonych umysłowo dzieci DP były także żydowskie dzieci, których matki i ojcowie po uwolnieniu ich z obozów koncentracyjnych wyemigrowali i musieli pozostawić swoje dzieci w kraju. W latach 1974- 1988 Tom Mutters był głównym kierownikiem zarządzającym Federalnego Stowarzyszenia „Lebenshilfe“, a od roku 1989 jej honorowym przewodniczącym.

<sup>15</sup> Druk Bundestagu nr 7/3999 / 05.12.1974

- **Zasada przyjmowania do warsztatu** stanowi, że każda osoba niepełnosprawna, niezależnie od tego jak bardzo jest upośledzona, ma prawo do miejsca w warsztacie, o ile po ukończeniu okresu wspierania rozwoju zawodowego w warsztacie (z reguły po dwóch latach) będzie mogła wykonywać jakiś minimalny zakres pracy ekonomicznie użytecznej.

To minimum nie musi być realnie wymierne. Taka zasada przyjmowania do warsztatu była w ubiegłych dziesięcioleciach wielokrotnie przedmiotem ataków państwowych podmiotów finansujących, lecz zawsze udawało się skutecznie ją obronić przed Federalnym Sądem Socjalnym, który jest sądem najwyższej instancji decydującym w kwestiach socjalnych. Odmowa przyjęcia do warsztatu - zgodnie z prawodawstwem niemieckim – może dotyczyć tylko osoby, która stanowi stałe zagrożenie dla siebie lub innych osób, albo która nie jest w stanie wykonywać nawet minimalnego zakresu pracy ekonomicznie użytecznej. W każdym przypadku organizatorzy warsztatu zobowiązani są udowodnić, że uczynili ze swojej strony wszystko, aby umożliwić przyjęcie tej osoby.

## **2.2. Osoby mające prawo do miejsca w warsztacie: warsztaty nie są dla wszystkich**

W Republice Federalnej Niemiec rozróżniamy różne grupy osób określanych jako osoby niepełnosprawne. Dla nich stworzyliśmy nomenklaturę fachową, która na płaszczyźnie europejskiej nie zawsze pomaga nam we właściwym rozumieniu się nawzajem. Rozróżniamy osoby niepełnosprawne, osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności i osoby z najcięższym stopniem niepełnosprawności. Ponadto mamy do czynienia z niepełnosprawnymi pracownikami i z pracownikami o znacznym stopniu niepełnosprawności.<sup>16</sup>

Nie wszystkie osoby niepełnosprawne, czy osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności mają zmniejszoną zdolność do pracy zarobkowej czy też są całkowicie niezdolne do pracy zarobkowej. Ponadto rozróżniamy osoby niepełnosprawne oraz osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności, które są całkowicie lub tylko częściowo zdolne do pracy zarobkowej, albo

<sup>16</sup> por. § 2 i § 73 IX Księgi Kodeksu Socjalnego

które mają w pełni ograniczoną zdolność do pracy zarobkowej. Ponadto różniamy jeszcze osoby, które co prawda chcą pracować i mogą być aktywne zawodowo w niewielkim zakresie, ale nie mogą uzyskać statusu pracownika. Do nich należą osoby zatrudnione w warsztatach dla osób niepełnosprawnych. Przepisy ustawowe tak je definiują:

***Są to osoby, które nie mogą, jeszcze nie mogą lub ponownie nie mogą być aktywne zawodowo na otwartym rynku pracy.***

Stopień niepełnosprawności nie jest tu istotny, również bez znaczenia jest stopień ich zdolności do pracy zarobkowej. Także rodzaj i przyczyna niepełnosprawności są nieważne. W końcu nieistotny jest również powód, dlaczego nie mogą one otrzymać miejsca pracy, jeśli tylko wynika to z niepełnosprawności. Decydujące są więc tylko i wyłącznie trzy kryteria: nie móc, jeszcze nie móc albo ponownie nie móc być aktywnym zawodowo na otwartym rynku pracy. No i naturalnie jest zrozumiałe, że konsekwencje upośledzenia nie mogą stanowić zagrożenia dla samej osoby niepełnosprawnej lub dla innych osób, ani też uniemożliwiać wykonywania jakiegokolwiek pracy.

### **2.3. Status prawny osób zatrudnionych w warsztatach, ochrona prawna w aktywności zawodowej**

Warsztaty nie są zakładami pracy zarobkowej, a osoby tam zatrudnione nie są pracownikami. Co do tej kwestii były i są zgodne wszystkie podmioty uczestniczące w funkcjonowaniu warsztatów. Cecha bycia pracownikiem bazuje na umowie definiującej obustronne obowiązki: za określone w umowie świadczenia płacone jest ustalone wynagrodzenie (płaca, pensja). Obowiązek świadczenia dotyczy obu stron, obie strony umowy muszą być zdolne do czynności prawnych, zgodnie z przepisami niemieckiego kodeksu cywilnego. Jednak wielu spośród uczestników warsztatu nie jest zdolnych do czynności prawnych ze względu na swoją niepełnosprawność umysłową bądź psychiczną, nie mogliby więc wogóle zawrzeć prawomocnej umowy o pracę.<sup>17</sup>

Zatrudnieni w warsztatach nie są więc pracownikami.

---

<sup>17</sup> por. §§ 104, 105, 105a niemieckiego kodeksu cywilnego [BGB]

Dużo czasu upłynęło, zanim w Republice Federalnej Niemiec udało się znaleźć dla nich adekwatny status prawny. Ma to swoje zrozumiałe powody: ich zatrudnienie w warsztacie nie służy przecież w pierwszej linii osiągnięciu ekonomicznie użytecznych wyników produkcji. Warsztaty nie są też nowoczesnymi domami pracy XXI wieku.<sup>18</sup> Ale czym są wobec tego warsztaty, skoro nie są zakładami pracy zarobkowej ani wychowawczymi domami pracy? Kim są zatrudnione w nich osoby, skoro nie są ani pracownikami, ani też dalece pozbawionymi praw „mieszkańcami tych domów”? Po wieloletnich naradach właściwego Ministerstwa Federalnego z udziałem organizacji pozarządowych i naszego Stowarzyszenia znaleziony został kompromis: status prawny nie został co prawda zdefiniowany, ale stosunek osób zatrudnionych w warsztacie do podmiotu tworzącego warsztat został jasno określony. Nie jest to stosunek panujący pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, lecz jest to „stosunek zbliżony do pracowniczego”.<sup>19</sup>

Stosując to kompromisowe rozwiązanie ustawodawca chciał dać osobom zatrudnionym w warsztatach przynajmniej wszystkie prawa ochronne przysługujące pracownikom, a ponadto:

- prawo do wynagrodzenia za pracę (płaca),
- prawo do szczegółowych uregulowań dotyczących kształtowania stosunku prawnego zbliżonego do pracowniczego, w szczególności - kwestii praw ochrony pracy i ustawowych regulacji dotyczących szczególnych praw kompensacyjnych dla pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
- bezpieczeństwo dotyczące okresu zatrudnienia w sektorze pracy,
- prawo partycypacji (współuczestnictwa) we wszystkich sprawach warsztatu.

---

18 *„Warsztat dla osób niepełnosprawnych jest placówką rehabilitacji zawodowej, w której niepełnosprawny nie tylko znajduje „pracę”, lecz przede wszystkim otrzymuje opiekę i wsparcie, i znajduje warunki umożliwiające mu dopiero wykonywanie pracy. Z tego też względu zatrudnienie w Warsztacie dla Niepełnosprawnych nie może być stawiane na równi z miejscem pracy w otwartej gospodarce.”* (źródło: pismo Federalnego Ministerstwa Zdrowia do Komisji Petycyjnej\* niemieckiego Bundestagu z dnia 17.08.1998 r.).

*Uwaga: Do roku 2001 osoby niepełnosprawne określane były jeszcze formą rzeczownikową: Niepełnosprawny/Niepełnosprawna. Zostało to zmienione: oficjalnym terminem jest „osoba niepełnosprawna”.*

\* [przyp. tłum.: Komisja Petycyjna Bundestagu sprawuje funkcję porównywalną z funkcją Rzecznika Praw Obywatelskich].

19 *por. § 138 ust. 1 IX Księgi Kodeksu Socjalnego [SGB]: Status prawny i wynagrodzenie za pracę osób niepełnosprawnych*

Podmioty tworzące warsztaty zawsze były zdania, że elementem rozwoju osobowości uczestników warsztatów jest także umożliwienie im współuczestnictwa. Udział i uczestnictwo w życiu zawodowym muszą więc obejmować również partycypację w ich kształtowaniu i w podejmowaniu decyzji. W tym celu już w roku 1980 włączono odpowiednie ustalenia do Rozporządzenia w sprawie warsztatów, które zostało uchwalone przez Rząd Federalny w porozumieniu z Radą Federalną (Bundesrat).

Prawo współuczestnictwa każdej osoby zatrudnionej w warsztacie nie wystarczało z czasem ani podmiotom tworzącym warsztaty, ani uczestnikom warsztatów. Aby zagwarantować trwałe wywieranie wpływu potrzebna jest organizacja. Dlatego wielu specjalistów od spraw warsztatów nalegało, aby uczestnicy warsztatów mogli tworzyć organ reprezentujący ich interesy. Obrady w tej kwestii toczyły się wspólnie z licznymi uczestnikami warsztatów, podmiotami tworzącymi i ich związkami, Rządem Federalnym i przy asyście naukowców. W wyniku tych obrad znaleziono porozumienie - przy każdym podmiocie tworzącym warsztat wybierana być musi rada warsztatu.

W konsekwencji Rząd Federalny wydał ostatecznie w roku 2001 szczegółowe, skuteczne i postępowe Rozporządzenie w sprawie partycypacji (uczestników warsztatu), które uwzględniało liczne propozycje wszystkich zainteresowanych stron. Od tego czasu prawie we wszystkich warsztatach istnieją rady uczestników warsztatu, które mogą realizować prawo do szerokiej partycypacji i do otrzymywania wsparcia w swojej pracy. Z jednej strony Rozporządzenie to jest wyrazem zmienionego zrozumienia politycznego dla kwestii osób niepełnosprawnych i włączania ich w procesy życia społecznego. Z drugiej strony jest ono bardzo istotnym instrumentem dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności intelektualnej i psychicznej, służącym im do obrony swoich praw i uwalniania się od ciągłego decydowania za nich.

Taką samą intencję miał ustawodawca wprowadzając zawieranie umów warsztatowych w formie pisemnej: ustawowe zobowiązanie do indywidualnego wspierania każdej osoby zatrudnionej w warsztacie musi znaleźć się w postanowieniach umowy warsztatowej.<sup>20</sup> Ustawodawca wymaga *explicite*,

---

<sup>20</sup> por. § 41 ust. 2 IX Księgi Kodeksu Socjalnego [SGB IX]: świadczenia w sektorze pracy; § 136 ust. 1 SGB IX, § 5 ust. 1 i 2 Rozporządzenia w sprawie warsztatów [WVO], § 9 ust. 1 WVO, § 10 ust. 1 WVO.

aby stosunek prawny zbliżony do pracowniczego został szczegółowo uregulowany pod względem merytorycznym w umowie warsztatowej. Aby uniknąć dyskryminacji osób niepełnosprawnych należy wprowadzić do umowy warsztatowej odpowiednio zaadaptowane - jednakże z zachowaniem ich głównej intencji - przepisy prawne dotyczące pracowników.

Umowa taka powinna zatem precyzować: czas pracy, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu, przerwy w pracy, czas przeznaczony na zajęcia uzupełniające i indywidualnie wspierające, uregulowania dotyczące urlopu, choroby i przysługującego w razie choroby kontynuowania zapłaty wynagrodzenia, ochronę macierzyństwa, urlop macierzyński i wychowawczy, ograniczenie odpowiedzialności, ochronę osobistą itd.

Wprowadzając termin „stosunek prawny zbliżony do pracowniczego” ustawodawca nie chciał zapewne stworzyć statusu prawnego, który odpowiadałby dalece statusowi pracobiorcy. Nie jest to możliwe już choćby dlatego, że w obszarze warsztatów nie mamy do czynienia wyłącznie z dwustronnym stosunkiem prawnym, jak to ma miejsce w stosunkach pomiędzy pracodawcami a pracownikami. Chodziło mu raczej o prawa ochrony i wyrównywania statusu, a nie o to, żeby traktować osoby zatrudnione w warsztatach jak głęboko upośledzonych pracowników z mocno ograniczoną zdolnością do świadczenia pracy.

Stworzenie „stosunku prawnego zbliżonego do pracowniczego“ ma jeszcze inną ważną przyczynę tkwiącą w szczególnym systemie prawnym Republiki Federalnej Niemiec: uczestnicy warsztatów pozostają także w osobnym stosunku prawnym z państwową administracją socjalną. A ma to istotne znaczenie, ponieważ pomiędzy nimi – administracją socjalną a osobami zatrudnionymi w warsztacie – ustalane są podstawy finansowego wspierania warsztatów. Podmiot tworzący warsztat może dopiero wtedy zacząć działać, gdy administracja socjalna przyzna uczestnikowi warsztatu świadczenia, które może on otrzymać w warsztacie. Tę skomplikowaną sytuację prawną nazywamy „trójstronnym stosunkiem prawnym”:

**administracja socjalna : uczestnik warsztatu,**

**administracja socjalna : podmiot tworzący warsztat,**

**podmiot tworzący warsztat : uczestnik warsztatu.**

Ten trójstronny stosunek prawny nie jest wyważony parytetowo i dlatego też nie jest bezkonfliktowy. Na normalnym rynku pracy nie istnieje taka skomplikowana forma. Tam mamy do czynienia z reguły z dwiema stronami umowy: pracodawca i pracownik. Nawet w przypadkach, gdy pracodawca otrzymuje dotacje finansowe ze środków państwowych (żeby w ogóle dał zatrudnienie pracownikowi), to państwo jako podmiot subwencjonujący nie otrzymuje z tego powodu priorytetowej roli, jak to ma miejsce w przypadku warsztatów.

W przypadku stosunku istniejącego pomiędzy osobami zatrudnionymi w warsztatach a podmiotami tworzącymi warsztaty mamy do czynienia ze szczególnym stosunkiem prawnym podobnym do pracowniczego, dlatego nie mogą tam być zawierane umowy o pracę<sup>21</sup>. Umowy takie bazują bowiem na zasadzie wymiany ustalonych świadczeń: świadczenie pracy w zamian za płacę. Uregulowania typowe dla umowy o pracę, takie jak np. wysokość wynagrodzenia, okres próbny, okres zatrudnienia, nie mogą być ostatecznie określone w przypadku osób zatrudnionych w warsztacie:

- wysokość wynagrodzenia za pracę ustalana jest - ze względu na obowiązujące przepisy prawne - dopiero na koniec roku gospodarczego,
- zatrudnienie „na próbę“ z możliwością rozwiązania umowy bez podawania przyczyn, nie jest prawnie przewidziane. Nie byłoby ono również prawnie skuteczne ze względu na zapis ustawowy, który mówi, że uczestnik warsztatu ma prawo tak długo być zatrudniony w warsztacie, jak długo spełnione są warunki przyjęcia do warsztatu,

21 Zgodnie z prawem niemieckim umowa o pracę jest prywatną umową cywilnoprawną zawiązującą stosunek zobowiązaniowy o odpłatnym świadczeniu usług. Umowa o pracę jest formą uregulowanej w §§ 611 nn. niemieckiego kodeksu cywilnego BGB umowy cywilnoprawnej o określone świadczenie pracy.

W odróżnieniu od wolnego stosunku świadczenia pracy, stosunek zawiązany poprzez umowę o pracę charakteryzuje się osobistą zależnością pracownika od pracodawcy. Pracownik nie może zasadniczo ani swobodnie określać zakresu swoich czynności ani czasu pracy. Jest on włączony w struktury organizacyjne pracodawcy i musi się stosować do jego poleceń w kwestii zakresu zadań, sposobu ich wykonywania, godzin, czasu i miejsca pracy. Pracownik jest zobowiązany do wykonywania pracy określonej w umowie i stosować się do ważnego obowiązku lojalności. Pracodawca zobowiązany jest do świadczenia wzajemnego w postaci zapłaty wynagrodzenia i sprawowania opieki nad pracownikiem. Umowa o pracę może zawierać dodatkowe regulacje pozwalające pracodawcy na wykonywanie jego prawa do wydawania poleceń i przydzielania pracownikowi wszelkich zadań, których można od niego wymagać. Często wynagrodzenie ustalane jest bezpośrednio lub pośrednio w oparciu o zbiorowy układ pracy. Do kwestii regulowanych umową o pracę należy również okres, na jaki umowa została zawarta. Poza umowami na czas nieokreślony, czas trwania umowy może zostać określony. W przypadku nowego zatrudnienia ustalany jest zazwyczaj okres próbny.



- warsztat nie może ustalić okresu zatrudnienia. Faktycznie jest on nieograniczony, o ile spełnione są warunki niezbędne do przyjęcia. Jednym z istotnych warunków, jest refundowanie kosztów świadczeń warsztatowych przez podmioty administracji socjalnej.

Taka sytuacja prawna jest niezadowolająca i na pewno nie może służyć za wzorzec dla naszych sąsiadów w Europie. Jeszcze przed wprowadzeniem ustawowej regulacji prawnej dotyczącej stosunku prawnego zbliżonego do pracowniczego Rząd Federalny i Bundestag zagwarantowały w roku 1975 to, że osoby zatrudnione w warsztatach mogły zostać włączone do ustawowego systemu ubezpieczeń społecznych. Od tego czasu wszystkie osoby zatrudnione w warsztatach objęte są ustawowym ubezpieczeniem chorobowym, rentowym i od nieszczęśliwych wypadków. Był to wyjątkowy krok w polityce socjalnej, gdyż ustawowe ubezpieczenie społeczne było do tej pory dostępne z reguły tylko osobom zdolnym do pracy zarobkowej i pracownikom. Ta bariera prawna pokonana została w roku 1975.<sup>22</sup>

#### **2.4. Finansowanie warsztatów**

Od samego początku zarówno parlament jak i rząd były świadome faktu, że warsztaty nie mogą finansować się same. Jest to niemożliwe ze względu na grupę osób uprawnionych do świadczeń, ustawowo sformułowane zadanie warsztatów oraz stawiane im wymagania natury fachowej. Jednakże było również jasne, że warsztaty muszą w miarę swoich możliwości wypracowywać wynik ekonomiczny, „aby sfinansować część kosztów z własnych przychodów”, jak to zostało określone w Koncepcji Bundestagu w roku 1974.<sup>23</sup> Koszty, o których tu mowa, to przede wszystkim wynagrodzenia za pracę

---

22 7 maja 1975r.weszła w życie: „Ustawa o ubezpieczeniu społecznym niepełnosprawnych w placówkach chronionych (SVBG)”

23 Zasada nr 7 Koncepcji Niemieckiego Bundestagu w sprawie „Warsztatu dla Niepełnosprawnych“: „Warsztat powinien w miarę swoich możliwości dążyć do osiągnięcia wyników ekonomicznych i własnego finansowania części kosztów z przychodów z działalności gospodarczej. Realizacja tej zasady stawia szereg wymogów: a) forma architektoniczna warsztatu, b) zaprojektowanie stanowisk pracy i nauki zawodu oraz ich wyposażenie, c) rozmiar i organizacja zakładu, d) opracowanie struktury wynagrodzeń, e) liczba i jakość kadry pracowniczego warsztatu, f) lokalizacja warsztatu i włączenie go w sieć placówek rehabilitacyjnych, a także w regionalną strukturę gospodarki i zatrudnienia. W porozumieniu z zainteresowanymi należy dokładniej określić szczegóły tych wymogów fachowych.”

dla osób zatrudnionych w warsztatach oraz niektóre inne koszty działalności gospodarczej, którymi nie należy obciążać kasy państwowej: np. koszty materiałowe do produkcji wyrobów.

Bieżące finansowanie warsztatów było i pozostaje głównym punktem spornym w trwającym od 1980 r. dyskusji pomiędzy podmiotami tworzącymi warsztaty a państwowymi podmiotami finansującymi. Prawo do tych świadczeń finansowych w Republice Federalnej Niemiec ma w pierwszej kolejności bezpośrednio osoba niepełnosprawna. Zgodnie z obowiązującym prawem ma ona prawo żądać refundacji kosztów za świadczenia, z jakich korzysta w jakiejś placówce, od organów państwowej administracji socjalnej. Na taki rodzaj finansowania używamy w języku niemieckim pojęć: „stawka dofinansowania”, „zapłata za świadczenia” lub „wynagrodzenie”.

Dodatkowo do bieżących stawek wynagrodzeń, które płacone są za każdy dzień kalendarzowy (365 dni) lub za każdy dzień roboczy (250 dni), lecz rozliczane za dłuższe okresy czasu, warsztaty mogą również finansować swoje wyposażenie budynków i urządzenia techniczne ze środków państwowych. Na ten cel przeznaczony jest fundusz państwowy, który ze względu na obowiązujące prawo federalne, zarządzany jest w znacznym stopniu przez poszczególne Kraje Związkowe. Jest to tak zwany Fundusz Kompensacji. Wpłaty do tego funduszu dokonują pracodawcy, którzy nie spełniają ustawowego obowiązku zatrudnienia określonej liczby osób niepełnosprawnych – jest to tak zwana opłata kompensacyjna. W zależności od stopnia niedotrzymania tego obowiązku opłaty te mogą wynosić miesięcznie od 105 do 260 euro za każde nieobsadzone miejsce pracy. Ogólne wpływy z tytułu tych opłat wyniosły w roku 2004 około 500 milionów euro.

W końcu wpływy z loterii *Aktion Mensch* finansują niemałą część projektów organizowanych przez warsztaty, wyposażenie budynków i urządzenia techniczne warsztatów. Od dziesięciu lat środki finansowe warsztatów stale się kurczą, a państwowe podmioty finansujące szukają coraz to nowych sposobów ograniczenia ich świadczeń. Ma to wielorakie przyczyny:

- Liczba osób zatrudnionych w warsztatach od lat stale rośnie. W roku 1995 warsztaty miały prawie 160 tysięcy obsadzonych miejsc, natomiast w roku 2005 było ich już prawie 250 tysięcy; oznacza to przyrost o ponad 60%.

- Wymogi stawiane warsztatom dotyczące ich fachowości, kadry pracowniczej i wyposażenia materialnego są w znacznym stopniu uregulowane w rozporządzeniu i jako takie muszą być finansowane ze środków państwowych - są to tak zwane niezbędne koszty warsztatowe. Z tego właśnie powodu ograniczona jest możliwość wprowadzenia oszczędności, mimo iż państwowe podmioty finansujące bardzo się starają, aby znajdować coraz to nowe sposoby na obniżanie kosztów.
- Możliwości warsztatów do pokrywania części kosztów przez wpływ z działalności gospodarczej są bardzo ograniczone. Przynajmniej 70 % wypracowanych dochodów z działalności warsztaty muszą przeznaczać na wypłatę wynagrodzeń za pracę, a ponadto muszą one tworzyć profilaktycznie rezerwy na okresy kryzysów gospodarczych. Taki jest wymóg prawa warsztatowego. Oficjalnie ustalona wysokość wynagrodzeń za pracę w roku 2004 wynosiła średniomiesięcznie 154 euro. Łatwo więc wyliczyć, jakie były dochody z działalności wypracowane przez wszystkie warsztaty w Republice Federalnej Niemiec: było to prawie 510 milionów euro.
- Decydującą część kosztów warsztatów pokrywają tak zwane podmioty pomocy społecznej; są to organy państwowej administracji socjalnej na szczeblu regionalnym, krajowym (dot. Krajów Związkowych) i federalnym. W roku 2004 dotowały one każde miejsce w warsztatach średnio na poziomie 28 euro za każdy dzień kalendarzowy. Dało to ogólną kwotę prawie 2 miliardów euro. Przychody z działalności warsztatów stanowiły więc zaledwie trochę więcej niż jedną czwartą tej sumy.<sup>24</sup>

Rząd Federalny i Rządy Krajów Związkowych szukają dalszych rozwiązań, ponieważ stale rosnąca liczba miejsc w warsztatach coraz silniej obciąża budżet państwowy. Sytuacja taka wymaga więc także od nas i od naszego Stowarzyszenia zarówno współdziałania z urzędami federalnymi, lecz także zajęcia klarownego stanowiska w sprawach polityki socjalnej.

---

24 Podstawa do wyliczeń, wszystkie liczby za rok 2004: Ilość miejsc obsadzonych wg oficjalnych statystyk: 192.527, miesięczne średnie krajowe wynagrodzenie za pracę w warsztatach: 154,36 euro, średnia krajowa stawka dofinansowania: 27,81 euro za każdy dzień kalendarzowy (365 dni).

## 2.5. Organizacja warsztatów (struktura organizacyjna)

Przepisy prawne regulują, jakie instytucje publiczne i państwowe zobowiązane są do ponoszenia kosztów działalności warsztatów.<sup>25</sup> Poza głównym podmiotem finansującym jakim jest państwowa administracja socjalna różnych szczebli (patrz wyżej), część kosztów pokrywa także „Federalna Agencja Pracy”: jest ona odpowiedzialna za finansowanie pierwszych miesięcy pobytu w warsztacie, natomiast kształcenie zawodowe finansuje decydujący w tych sprawach Urząd Federalny. Właściwość poszczególnych podmiotów w kwestii finansowania odpowiada strukturze organizacyjnej warsztatów, która jest zgodna z zasadami określonymi w ich podstawach prawnych.

Wynika z nich następująca struktura warsztatu:

### **Postępowanie przygotowawcze.**<sup>26</sup>

Stanowi ono początkowy etap działalności warsztatu, jest prawnie uregulowane, trwa z reguły trzy miesiące i służy wzajemnemu zapoznaniu się i stwierdzeniu, czy warsztat jest odpowiednią placówką dla danej osoby. W okresie tym musi zostać przygotowany plan integracyjny. Przepisy prawa nie regulują wymaganego składu kadry pracowniczej. Koszty za ten etap muszą być zasadniczo pokrywane przez Federalną Agencję Pracy.

### **Sektor kształcenia zawodowego.**<sup>27</sup>

Ten sektor warsztatów zajmuje się osobą niepełnosprawną po postępowaniu przygotowawczym i trwa zgodnie z przepisami dwa lata. Skład kadry pracowniczej jest prawnie uregulowany i podmiot tworzący warsztat musi go zagwarantować: na jednego pracownika fachowej kadry nie powinno przypadać średnio więcej niż sześciu kandydatów do nauki zawodu. Również i koszty działalności tego sektora musi z reguły pokrywać Federalna Agencja Pracy.

---

25 § 6 IX Księgi Kodeksu Socjalnego

26 § 3 Rozporządzenia w sprawie warsztatów (WVO): Postępowanie przygotowawcze

27 § 4 Rozporządzenia w sprawie warsztatów (WVO): Sektor kształcenia zawodowego

### **Sektor pracy (aktywności zawodowej).<sup>28</sup>**

Jest to sektor, w którym znajduje się uczestnik z reguły po przygotowaniu zawodowym w sektorze kształcenia zawodowego. Są tu jednak pewne wyjątki: istnieje możliwość przejścia z sektora kształcenia zawodowego bezpośrednio na otwarty rynek pracy, a nie do sektora aktywności zawodowej w warsztacie.

Takie przejście stało się od kilku lat łatwiejsze, ponieważ Rząd Federalny wraz z Bundestagiem uznały prawnie nowy typ placówki, która co prawda zaliczana jest oficjalnie do otwartego rynku pracy, lecz charakteryzuje się wieloma szczególnymi rozwiązaniami i daje możliwość ochrony osób niepełnosprawnych: mowa tu o **projektach integracyjnych**.<sup>29</sup>

Praca w sektorze aktywności zawodowej ma szczególny charakter. Nie istnieją tu cele typowe dla działalności zarobkowej, jednakże istnieje dążenie do osiągnięcia wyniku gospodarczego. Istotnym celem w sektorze pracy jest przecież umożliwienie osobom zatrudnionym w warsztacie otrzymanie wynagrodzenia za pracę.

Prawnie określone cele i zadania sektora pracy warsztatów są następujące:

- Oferowane miejsca pracy mają uwzględniać rodzaj i stopień niepełnosprawności każdej zatrudnionej osoby, jej wydajność, możliwości rozwoju oraz indywidualne predyspozycje i preferencje.
- Zaplanowany przebieg pracy i aranżacja stanowiska pracy mają uwzględniać osobiste potrzeby osób niepełnosprawnych, tak aby mogły one osiągać ekonomiczne wyniki pracy.
- Należy rozwijać zdolność do wykonywania pracy i umożliwiać wspieranie rozwoju osobowości. W tym celu należy poza pracą organizować dodatkowo specjalne, indywidualnie dostosowane zajęcia uzupełniające.
- Należy stosować odpowiednie środki służące wspieraniu przejścia uczestników warsztatu do zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

---

28 § 5 Rozporządzenia w sprawie warsztatów (WVO): Sektor pracy

29 *Projekty integracyjne to samodzielne pod względem prawnym i ekonomicznym przedsiębiorstwa lub prowadzone przez przedsiębiorstwa prywatne lub pracodawców sektora publicznego zakłady lub tylko ich pojedyncze działy służące zatrudnianiu osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, które nie mają – jeszcze – dostępu do ogólnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Por. §§ 132 nn. IX Księgi Kodeksu Socjalnego (SGB IX)*

Dla ponad 90 % uczestników warsztatów forma zatrudnienia w warsztacie pozostanie adekwatną dla nich formą aktywności zawodowej. Wszelkie starania zmierzające do zwiększenia udziału procentowego osób, którym udaje się przejście na otwarty rynek pracy lub do projektów integracyjnych, nie doprowadziły w ostatnich dziesięcioleciach do rzeczywistego przełomu. Główna przyczyna tego nie leży jednak ani po stronie zatrudnionych, ani po stronie warsztatów, lecz w wymogach stawianych przez rynek pracy zarobkowej, jego cele ekonomiczne i ukierunkowaną na ich osiągnięcie organizację pracy.

Istnieje jednakże jeszcze inny istotny powód utrudniający przechodzenie większej liczby osób z warsztatów do pracy na otwartym rynku: stale rosnący udział osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności wymaga coraz większych nakładów na wspieranie i opiekę. Właśnie dla tej części społeczeństwa – mniej wydajnych osób niepełnosprawnych – zostały pomyślane nasze warsztaty. Już w roku 1974 ustawodawca określił w ustawach poprzedzających Kodeks Socjalny, że, aby mieć prawo do miejsca w warsztacie, wymagany jest jedynie minimalny zakres pracy ekonomicznie użytecznej.<sup>30</sup>

Od tego czasu warsztaty zobowiązane są do przyjmowania również, a nawet w szczególności takich osób, których zdolność do wykonywania pracy nie jest porównywalna z przeciętną wydajnością pracy. Nie istnieją też żadne normy prawne, które wyznaczałyby jakiś konkretny wskaźnik wydajności, mimo iż starania takie były podejmowane przez różne podmioty finansujące – od administracji pracy, niektórych ubezpieczycieli rentowo-emerytalnych, aż do niektórych organów administracji społecznej. W dyskusjach padały wskaźniki  $1/5$  lub  $1/3$  ogólnie przyjętej wydajności pracownika. Jednakże zarówno ustawodawca, jak i kolejne Rządy Federalne nie uległy tym naciskom i nie zamknęły dostępu do warsztatów osobom ze znaczną i wieloraką niepełnosprawnością.<sup>31</sup>

30 § 52 Ustawy o osobach ze znacznym stopniem niepełnosprawności (SchwbG) – Pojęcie Warsztatu dla Niepełnosprawnych, 1974 r.

31 § 137 IX Księgi Kodeksu Socjalnego: Przyjęcie do warsztatu dla osób niepełnosprawnych

- (1) Warsztaty o uznanym statusie przyjmują te osoby niepełnosprawne ze swojego rejonu, które spełniają warunki przyjęcia określone w § 136 ust. 2, o ile zagwarantowane są dla nich świadczenia podmiotu odpowiedzialnego za rehabilitację; Nie narusza to możliwości przyjęcia danej osoby do innego oficjalnie uznanego warsztatu, stosownie do postanowień § 9 XII Księgi lub innych odpowiednich regulacji prawnych. Przyjęcie do warsztatu następuje niezależnie od: 1. przyczyny niepełnosprawności, 2. rodzaju niepełnosprawności, jeżeli w danym rejonie nie istnieje specjalny warsztat dla osób niepełnosprawnych z tym rodzajem niepełnosprawności, oraz 3. stopnia niepełnosprawności, zmniejszenia zdolności do wykonywania pracy i szczególnej potrzeby wspierania, asysty lub opieki.
- (2) Osoby niepełnosprawne są zatrudniane w warsztacie tak długo, jak długo spełniają one określone w ust. 1 warunki przyjęcia do warsztatu.

Ustawodawca polecił uwadze warsztatów jeszcze jedną grupę uczestników, a mianowicie osoby z tak ciężkim stopniem niepełnosprawności, że ich udział w życiu zawodowym nie jest i prawdopodobnie długo jeszcze nie będzie możliwy - nie jest on jednak wykluczony po zastosowaniu odpowiednich działań wspierających. Osoby te „powinny znaleźć opiekę i wsparcie w placówkach lub grupach przynależnych do warsztatu” – tak stanowi obowiązujące prawo.<sup>32</sup>

## **2.6. Niemiecka koncepcja warsztatu w Unii Europejskiej**

Koncepcja warsztatu Bundestagu z roku 1974, która stale była dostosowywana do bieżących wymogów ze względu na galopujący rozwój gospodarczy, socjalny i polityczny, jest – w obliczu historii Niemiec - najlepszym możliwym rozwiązaniem dającym (osobom niepełnosprawnym) uczestnictwo w aktywności zawodowej. Osobom zatrudnionym w warsztatach przyznano daleko idące prawa i przywileje, aby przystosować życie zawodowe do ich potrzeb i w podwójnym sensie chronić ich miejsce pracy. Jako jedyna grupa społeczeństwa posiadają one zmodyfikowane prawo do pracy przystosowanej do ich indywidualnych możliwości i są ponadto chronione w zakresie nieproporcjonalnych wymogów dotyczących wydajności pracy.

Zasada jednolitego warsztatu, która wspiera wspólne uczestnictwo osób o przeróżnych rodzajach i stopniach niepełnosprawności, ale również stawia wymagania, jest skutecznym instrumentem przeciwko izolacji i hierarchizacji. Nie wyklucza to indywidualnego różnicowania i tworzenia specjalnych wydziałów i zespołów w ramach warsztatu. Zadaniem tej zasady jest jednak osiągnięcie sytuacji, w której osoby niepełnosprawne nie będą dzielone na poszczególne grupy zależnie od ich wydajności pracy i nie będą w konsekwencji przydzielane do różnych typów warsztatów: tych dla osób wydajniejszych i tych mniej wydajnych.

Kto chce uczestniczyć w aktywności zawodowej i jest do niej zdolny przy odpowiedniej opiece i wsparciu, ma zgodnie z ustawodawstwem niemieckim prawo do tego, aby stworzone mu zostały potrzebne ku temu warunki.

---

32 § 136 ust. 3 IX Księgi Kodeksu Socjalnego : Definicja i zadania warsztatów dla osób niepełnosprawnych

Warsztaty są w szczególności sposobem prawnie do tego zobowiązane: mają one obowiązek stworzenia warunków dla przyjęcia osób niepełnosprawnych ze swojego rejonu.<sup>33</sup>

Nie należy wobec tego patrzeć bezkrytycznie na projekty rządowe niektórych Krajów Związkowych, w których tworzy się specjalne jednostki, mające służyć umieszczaniu w nich osób niepełnosprawnych o mniejszej zdolności do pracy - np. tak zwane ośrodki wspierania (dzienne ośrodki wspierania) – zamiast przyjmować je do warsztatów i tam je wspierać. Tym sposobem nie tylko wyklucza się te grupy społeczeństwa z uczestnictwa w aktywności zawodowej, lecz odcina się im możliwość przyjęcia do ustawowego systemu ubezpieczeń chorobowych i rentowych. Nietrudno zauważyć, że takie podejście będzie mieć decydujący wpływ na indywidualną przyszłość uczestników tych grup.

Mamy nadzieję, że prezentując niemiecką koncepcję warsztatów przedłożyliśmy naszym sąsiadom z Unii Europejskiej propozycję do wspólnej dyskusji na temat: jakie są możliwości integracji osób z najcięższymi i wielorakimi niepełnosprawnościami w życiu zawodowym. Niech nikomu się nie zdaje, że taka koncepcja spadnie z nieba w prezencie. Do osiągnięcia dzisiejszego kształtu potrzeba było wielu dziesięcioleci często intensywnych sporów i dyskusji. Dalszy rozwój i zabezpieczenie istniejącego statusu wymagać będzie również w następnych dziesięcioleciach odważnego występowania w obronie interesów osób niepełnosprawnych.

Cieszymy się, że znaleźliśmy takich zaangażowanych partnerów w naszej Unii Europejskiej. Życzymy Wam, nasi drodzy przyjaciele, wielu sukcesów w Waszych działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych.

---

33 por. § 1 Rozporządzenia w sprawie warsztatów (WVO)





**ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE  
NA OTWARTYM RYNKU PRACY  
- SUPPORTED EMPLOYMENT**

*(zapis tłumaczenia wystąpienia)*

***Christy Lynch***

*ekspert Światowego Stowarzyszenia  
na rzecz Zatrudnienia Wspieranego (Irlandia)*

*tłumaczenie: Marta Sobczak i Tomasz Korybski*

Pozdrowienia z Irlandii. Przede wszystkim dziękuję organizatorom tej konferencji za zaproszenie. Z wielką przyjemnością zawsze wracam do Polski. Przez najbliższe godziny - to jest bardzo prosta prośba - proszę otworzyć swoje umysły i niech pozostaną cały czas otwarte, otwarte na nowy sposób podejścia, na nowy sposób myślenia o sprawie.

Kiedy patrzę na ostatnie 20 lat, to widzę, jak wiele się zmieniło w moim życiu w tym czasie. Gdyby ktoś mi powiedział 20 lat temu, że w Irlandii Północnej zapanuje pokój, pomyślałbym, że ten ktoś zwariował. Gdyby ktoś mi powiedział 20 lat temu, że Nelson Mandela zostanie prezydentem RPA, też nie uwierzyłbym w to. Gdyby ktoś mi powiedział o transformacji w Państwa kraju, nie uwierzyłbym tej osobie; to samo dotyczy zjednoczenia Niemiec. To są wielkie zmiany. Ale miały miejsce, ponieważ pewne jednostki miały wizję nowego sposobu podejścia do spraw, miały pasję. Wierzyły, że istnieje coś lepszego. A ja wierzę, że jest lepiej dla ludzi niepełnosprawnych, kiedy mogą być zatrudniani na otwartym rynku pracy, na prawdziwym rynku pracy.

Mamy rok 2006. ONZ wyraża się na ten temat jasno: chodzi o to, żeby ludzie pracowali na otwartym rynku pracy i żyli w otwartym społeczeństwie. Bardzo trafnie przedstawiła to dziś Pani Profesor Firkowska-Mankiewicz. Unia Europejska kieruje w tej sprawie wyraźny przekaz - polityka dotycząca osób niepełnosprawnych jasno wskazuje na konieczność zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Prawdziwa praca dla prawdziwych ludzi. W ten sposób należy wydawać środki z Europejskiego Funduszu Społecznego. Dobity przykład na to wszystko co się dzieje, przedstawiono nam dziś rano. Słuchaliśmy osób niepełnosprawnych, które wiedziały dokładnie czego chcą i wiedziały, co dobrego się zdarzyło, dotyczącego ich zasiłków, ich pieniędzy. Jeśli spojrzą Państwo na wszystkie kraje członkowskie Unii Europejskiej, to jasno widać, że należy przejść z systemu opartego na segregacji do otwartego rynku pracy. Zanim zacznę, opowiem Państwu historię dwóch ludzi. Bardzo często mówi się o ludziach, którzy nie mogą pracować. Ja nie znam takich ludzi. Nigdy ich nie spotkałem w moim życiu, nigdzie. Opowiem Państwu historię Alexa. Poznałem go podczas realizacji projektu w Peru. To bardzo biedny kraj. Alex urodził się bardzo ciężko niepełnosprawny, zarówno fizycznie, jak i intelektualnie. Zaraz po jego urodzeniu, ojciec

Alexa porzucił rodzinę. W tym społeczeństwie za urodzenie dziecka upośledzonego winą obarcza się matkę. Jest to bardzo głęboko zakorzeniony pogląd. Kiedy spotkałem Alexa i jego matkę, mieszkali w slumsach. Alex nie potrafił chodzić, korzystać samodzielnie z łazienki, nie umiał mówić, nie chodził do szkoły. Jego matka zawoziła go codziennie do specjalnego ośrodka, podróż trwała 1,5 godziny. Byli bardzo biedni, mieszkali w małym pomieszczeniu w domu brata. Matka cały czas martwiła się, czy starczy im pieniędzy na utrzymanie. Przeprowadzaliśmy wówczas szkolenie dotyczące zatrudnienia wspomagane i zainteresowaliśmy się Alexem i jego matką. Obecnie Alex pracuje w fabryce. Porusza się na wózku, rozumie, co się dzieje wokół niego. Potrafi dobrze ruszać rękami i pracuje przy recyklingu papieru. To bardzo prosta praca. Przynoszą mu zmieszany papier do recyklingu i on sortuje ten papier według kolorów. Jest to prawdziwa praca w prawdziwej fabryce, za którą Alex otrzymuje prawdziwe pieniądze. Jego życie uległo całkowitej transformacji. Wszyscy psychologowie, terapeuci, wszyscy tzw. eksperci twierdzili, że to niemożliwe, żeby Alex kiedykolwiek pracował.

Proszę pomyśleć, co się dzieje teraz. Prowadzę ten wykład w języku angielskim, z irlandzkim akcentem. Większość z Państwa pewnie nie mówi po angielsku, ale słyszą mnie Państwo doskonale. Wiele osób mogłoby powiedzieć, że to niemożliwe prowadzić prezentację w Polsce, jeśli nie władą się polskim. Ale pewni mądrzy ludzie wymyślili, że z pomocą odpowiedniego technika, Tomka, i z dwoma tłumaczami w kabinie, Martą i Tomkiem, wszystko zadziała. To, co jakiś czas temu było niemożliwe, jest już możliwe. W ośrodku w Peru, naszym mottem było: sprawić, żeby to, co niemożliwe, stało się możliwe. Mam teraz trochę czasu na przekonanie Państwa, że nie jest niemożliwym umieszczenie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Self-adwokaci wspominali o następujących kwestiach: co się stanie, jeśli stracę zasilek, co z moimi przyjaciółmi [którzy zostali w warsztatach]. Musimy wymyślić sposób na to, żeby nie utracić tych elementów w momencie wprowadzenia tych osób na otwarty rynek pracy. Oczywiście, nie będziemy odchodzić od wsparcia. Wiele osób wymaga opieki i wsparcia. Mają one prawo to takiej opieki i wsparcia, a naszym zadaniem jest się tym odpowiednio zająć. To naprawdę nie jest nic skomplikowanego. Problem dotyczy

całego systemu. Jest problem z zasiłkami, tak. Jest problem z całą restrukturyzacją usług, tak. Ale nie są Państwo sami z tymi problemami. Tak się dzieje na całym świecie.

Opowiem Państwu kolejną historię. W 2003 roku w Irlandii odbyły się Światowe Igrzyska Olimpiad Specjalnych. To było największe wydarzenie sportowe w Irlandii. Mielśmy wielki przywilej otwierania Olimpiady wspólnie z Nelsonem Mandelą. Nelson Mandela przedstawił mi przedstawiciela RPA, Efrona, i bardzo uderzyło mnie to, co ten człowiek powiedział. *Tacy ludzie, jak ja chcą tylko szansy. Dajcie nam po prostu szansę.* Rozmawiałem potem z nim i powiedział mi, że nie czyta, nie pisze, pochodzi ze slumsów, całe życie klepał biedę, ludzie w jego wiosce drwią sobie z niego, ponieważ jest niepełnosprawny. Korzystał wtedy z usług instytucji w Johannesburgu. Członek personelu, który z nim pracował, twierdził, że jego podopieczny ma mnóstwo problemów i niemożliwe jest, żeby kiedykolwiek pracował. Ja w to po prostu nie uwierzyłem. Kiedy byłem z wizytą w Johannesburgu, postanowiłem odwiedzić go w warsztacie, w którym pilnował pracujących tam innych podopiecznych. Był to warsztat, w którym odbywała się produkcja, a personel twierdził, że ci podopieczni nie mogą funkcjonować na otwartym rynku pracy. Spytałem się: *A co, według pani, oni robią tu teraz? Przecież pracują!* Przedstawiłem Efrona mojemu przyjacielowi. Efron bał się, że nie ma właściwych umiejętności. Mówił, że jest z takiej okolicy, w której ciężko jest znaleźć pracę. Efron pracuje teraz w prywatnej szkole w Johannesburgu. W warsztacie zarabiał 30 euro miesięcznie. Teraz zarabia 300 euro miesięcznie. To znaczny awans, jak na warunki RPA. Efron jest trenerem sportowym w tej szkole. Jest świetnym sportowcem z zakresu Olimpiad Specjalnych, ma znakomite osiągnięcia. Bierze udział w nauczaniu sportowym w tej szkole. W jego przypadku, skoncentrowaliśmy się na tym, co Efron MÓGŁ zrobić. Zbyt wiele czasu i energii poświęcamy na skupianie się na tym, czego dana osoba nie może robić. Przyjrzyjmy się raczej temu, co ta osoba potrafi, co da się wykorzystać na otwartym rynku pracy. John O'Brien, mój dobry przyjaciel ze Stanów Zjednoczonych dużo pracował, podobnie jak Wolf Wolfensberger, z osobami niepełnosprawnymi. Wskazał on na konieczność stworzenia pełnego obrazu sytuacji z ujęciem pięciu podstawowych wartości. O'Brien twierdzi, że po

pierwsze, należy uszanować **godność** osoby niepełnosprawnej. W osobie niepełnosprawnej najważniejszą cechą NIE jest jej niepełnosprawność. Najważniejsze jest to, że jest to osoba wyjątkowa. Ta osoba ma prawo być traktowana z szacunkiem i poszanowaniem jej godności. Każda osoba jest wyjątkowa i musi być szanowana i wspierana. Mowa jest także o związkach międzyludzkich: jak pomóc osobom niepełnosprawnym budować związki z osobami pełnosprawnymi, z ludźmi, którzy nie należą do ich rodziny, którzy nie są profesjonalistami, opłacanymi za przebywanie z osobami niepełnosprawnymi. Większości z nas się za to płaci. Wspomnieli Państwo o Best Buddies, programie, w którym osoby niepełnosprawne zaprzyjaźniają się z osobami pełnosprawnymi, studentami, osobami, na co dzień funkcjonującymi w społeczeństwie osób pełnosprawnych.

Jak dawać osobom niepełnosprawnym wybór? O'Brien mówi o wyborze opartym na wiedzy, na informacjach. Czasami odwiedzam zakłady pracy chronionej. Słyszę, że przebywający tam ludzie są szczęśliwi. I faktycznie, podopieczni twierdzą, że lubią to miejsce, że personel jest dla nich całkiem sympatyczny. Ja wówczas zadaję im następujące pytanie: *czy kiedykolwiek mieliście szansę na inną pracę?* Oni odpowiadają: *nie*. Czy to jest zatem prawdziwy wybór? Nie sądzę. Tak, oni twierdzą, że są szczęśliwi. Ale to nie zmienia faktu, że mogliby być szczęśliwsi robiąc coś innego. Zaczynałem 30 lat temu jako asystent pielęgniarski. Byłem szczęśliwy. Potem zostałem terapeutą zajęciowym i byłem jeszcze szczęśliwszy. Teraz stoję na czele organizacji, dostaję najwięcej pieniędzy i jestem bardzo szczęśliwy. Zatem cała ta koncepcja głosząca, że ci ludzie są szczęśliwi, że lubią przebywać wśród swoich, jest pożałowania godna. Chcemy odejść od tej koncepcji, nie stać w miejscu, chcemy się rozwijać. W jaki sposób ludzie mogą dokonywać wyboru w oparciu o informacje? Muszą udawać się do zwyczajnych miejsc. Nie mówię tu o specjalnych firmach, o specjalnych regulacjach, o specjalnych zasadach. Mówię o zwyczajnych, normalnych miejscach, takich, jak ten hotel, McDonalds, ministerstwa, restauracje, lotniska, wszystkie te miejsca, do których my chodzimy, zwyczajne miejsca.

I wreszcie, bardzo ważna kwestia: w jaki sposób będziemy pomagać osobom niepełnosprawnym, żeby miały istotny wkład w społeczeństwo. Otóż jesteśmy przekonani, że każda osoba może coś wnieść do społeczeństwa. Alex na

przykład - i właśnie dlatego tak lubiłem z nim przebywać - miał niesamowicie promienny uśmiech. Ten uśmiech zachęcał każdego do kontaktu z Alexem. Emanowało od niego ciepło, życzliwość; to był niezwykle dar. Wiele osób, o których tutaj mówimy, pracuje bardzo ciężko, sumiennie wypełnia swoje obowiązki i jednocześnie cały czas się uśmiecha. Od 30 lat pracuję już w tej branży i wiecie Państwo, dlaczego tak długo się tym zajmuję? Bo to są strasznie sympatyczni ludzie, którzy motywują mnie do dalszej pracy, z którymi świetnie się współpracuje. I pracodawcy to widzą. Pracodawcy zauważają, że ci ludzie coś wnoszą do prowadzonej przez nich działalności gospodarczej.

Chociażby idea zatrudnienia wspomaganego. To jest taki układ, w którym obie strony odnoszą korzyści. Ten slajd pochodzi z materiałów należących do Inclusion International (jest to światowa organizacja rozpowszechniająca tę ideę), powstał w 1992 roku, czyli 14 lat temu. Żadną miarą nie możemy jego treści określić mianem nowych informacji. Na samym dole slajdu widzą Państwo, że w przypadku osób dorosłych, najmniej pożądanym rozwiązaniem jest instytucja, zamknięty ośrodek. Następnie, poruszając się w górę listy, widać ośrodki pobytu dziennego. Gdzieś pośrodku znajdują się warsztaty. Później widać szkolenie w pracy, pracę w małych grupach w fabrykach. Scenariusz idealny przewidywałby normalne miejsce pracy, takie jakie posiadają Państwo czy ja. Druga w kolejności jest idea zatrudnienia wspomaganego. Jak mamy się do tego zabrać? Nie mamy do czynienia z tym samym, co otwarte zatrudnienie, musimy zatem uwzględnić fakt, że osoby niepełnosprawne potrzebują pewnego dodatkowego wsparcia.

Gdzie Państwo chcieliby widzieć swoje programy na tej skali, po prawej stronie slajdu? Bo niektóre osoby, z którymi rozmawiałem, chcą być w tym miejscu. Tu chodzi o pracę: moją, Państwa, naszą wspólną pracę. Jeżeli chodzi o koncepcję zatrudnienia wspomaganego, to wierzymy, że praca jest cenna, jest wartościowa.

Na czym polega terapia? Co robimy w warsztatach? A co robimy w prawdziwej pracy? Uczymy się czegoś nowego, nabywamy nowych kwalifikacji, robimy coś dobrego. Czyli nie chodzi tylko o pieniądze. Chodzi tu o poczucie satysfakcji, spełnienia. Po drugie, osoby z głębokim stopniem niepełnosprawności są zdolne do pracy - jeśli znajdą Państwo odpowiednie miejsce pracy, odpowiedniego pracodawcę i właściwe wsparcie, jest to

możliwe. Weźmy przykład Alexa: większość osób powiedziała by: nie, to wykluczone, on nie jest w stanie pracować! Lepiej się skupić na tym, co on potrafi robić, a potrafi poruszać rękami. Czy istnieje praca, w której mógłby wykorzystać tę zdolność? Czy znajdzie się ktoś, kto będzie go wspierał w jego codziennym miejscu pracy? Czy ktoś mu pomoże nauczyć się czynności, które ma wykonywać w pracy? Na tym polega koncepcja zatrudnienia wspomagane.

Mogę podać przykłady z Afryki, np. z Zambii i z państw członkowskich Unii, gdzie znaleźliśmy zatrudnienie dla osób, co do których eksperci wypowiedzieli się negatywnie, stwierdzając, że te osoby nie są zdolne do pracy. **Lepsza jest integracja niż segregacja** i nie będę za to stwierdzenie przeproszał. Nie uważam, żeby segregacja była dobrym rozwiązaniem. Wiele czasu spędziłem w RPA i usłyszałem tam wiele gorzkich słów od ludzi, którzy świetnie znają segregację z własnych doświadczeń. Oczywiście, segregacja wydaje się lepszym rozwiązaniem dla niektórych ludzi, którzy uważają, że pasuje ona lepiej do potrzeb osób niepełnosprawnych. Ale ja w to nie wierzę. Jestem zdania, że każdy powinien być włączony w główny nurt życia społecznego. To jest model, który dotyczy wszystkich osób niepełnosprawnych, w tym także osób z głębokim stopniem niepełnosprawności.

Rys historyczny: w 1976 roku Mark Gold pracował w pewnej instytucji w Stanach Zjednoczonych. Skoncentrował on swoje działania na grupie głęboko niepełnosprawnych osób, starając się je nauczyć montowania przrzutek na rowerach. Te osoby zostały określone przez ekspertów mianem osób niezdolnych do nauczenia się czegokolwiek. Mark Gold postanowił to zweryfikować. Uczył te osoby w instytucji wcześniej wspomnianych czynności. Zajęcia z tymi osobami nagrywał na kasety wideo. Cykl tych taśm nosi tytuł „Spróbuj inaczej”. Jeżeli dana osoba nie może się czegoś nauczyć, to nie winimy za to tej osoby. Zastanówmy się raczej, czy istnieje lepszy sposób na nauczenie jej jakiejś umiejętności. Czy możemy dopasować system nauczania do potrzeb danej osoby? Czyli: spróbujmy inaczej. W Skandynawii w latach 80-tych pojawił się ruch na rzecz normalizacji, prężnie rozwijał się także w Stanach Zjednoczonych. To właśnie w Stanach istnieje odpo-



wiednie ustawodawstwo dotyczące integracji. Państwo dba o prawa osób czarnoskórych, w czym kluczową rolę odegrał ruch obywatelski, który doprowadził do zmian w tym zakresie. W pewnym momencie rodzice dzieci niepełnosprawnych zaczęli pojawiać się w zwykłych szkołach, zastanawiając się, czy mogliby tam umieścić swoje dzieci. Oczywiście, spotykała ich ze strony szkół zdecydowana odmowa: *nie, Państwa dziecko powinno uczęszczać do szkoły specjalnej, która wprawdzie jest oddalona od Państwa miejsca zamieszkania o wiele kilometrów, ale takie są zasady*. Rodzice uznali to za przejaw dyskryminacji. *Dlaczego moje dziecko ma pokonywać tak daleką drogę do szkoły? Moje dziecko nie jest dyskryminowane ze względu na kolor skóry, ale dlatego, że cierpi na zespół Downa albo porażenie mózgowie*. Zaczęły pojawiać się pozwy sądowe. Był to jawny przykład dyskryminacji w systemie szkolnictwa. Oczywiście, dzieci niepełnosprawne powinny mieć możliwość uczestniczenia w normalnym systemie oświaty, ale konieczne jest odpowiednie wsparcie. Dzieci te powinny na miejscu otrzymywać wsparcie, dzięki któremu będą w stanie nabywać nowe informacje. W ten właśnie sposób coraz więcej dzieci niepełnosprawnych pojawiało się w zwykłych szkołach, tam zdobywając wiedzę. Także zaangażowanie rodziców jest bardzo istotne. Państwo widzą na przykładzie pani Prezes Mrugalskiej, ile silny, zdeterminowany rodzic może zdziałać w tej dziedzinie. Ci rodzice, którzy zaangażowani byli w ten ruch w Stanach Zjednoczonych, stanowili bardzo potężną grupę.

Po ukończeniu szkoły, dorosłe już osoby niepełnosprawne miały zacząć uczęszczać na szkolenia zawodowe. Zaproponowano im uczestnictwo w warsztatach. *Co to jest warsztat?* - pytali rodzice. Odpowiadano im, że jest to takie miejsce w pobliskim budynku, w którym przebywają takie osoby, jak ich dziecko. Rodzice zastanawiali się, co to znaczy: ich dziecko będzie teraz spędzać cały czas z innymi niepełnosprawnymi i nie będzie otrzymywało żadnej płacy? *Przecież nasze dziecko do tej pory przebywało w zwykłym środowisku dzieci pełnosprawnych. Te drugie w tej chwili wspinają się po szczeblach kariery zawodowej, też chcielibyśmy, żeby nasze dziecko poszło do pracy*. Wtedy padała odpowiedź: *Państwo nie myślicie realnie*. Rodzice odkryli pewną zbieżność. Argumenty, którymi posiłkowały się osoby przeciwne idei włączenia niepełnosprawnych w nurt życia zawodowego, były takie

same, jak te, które padały w walce rodziców z systemem szkolnictwa. Połączono te dwie kwestie.

W Stanach Zjednoczonych pierwsze projekty dotyczyły osób głęboko niepełnosprawnych. Programami objęte są osoby ze wszystkimi rodzajami niepełnosprawności. Zwykle te osoby bywały wykluczane ze społeczeństwa, zamykane w specjalnych ośrodkach, uczestnictwo w życiu zwykłej społeczności było dla nich niedostępne. Pierwszy projekt w Irlandii z użyciem tej metody przeprowadzono w ośrodku terapii zajęciowej. Zajmowaliśmy się wtedy osobami, które uznano za niezdolne do pracy w warsztatach. Wówczas stopa bezrobocia w Irlandii wynosiła 18,5%. Ta sytuacja oczywiście uległa od tego czasu zmianie. Kiedy mówiliśmy innym o naszym zamiarze znalezienia miejsc pracy dla osób z ciężką niepełnosprawnością, spotykały nas śmiech i drwiny. Nikt nam nie wierzył. Potem otrzymaliśmy środki z Europejskiego Funduszu Społecznego i zaczęliśmy współpracować z trzydziestoma niepełnosprawnymi osobami. Wszystkie te osoby, co do jednej, znalazły zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Nikt nigdy mnie nie przekona, że to jest niemożliwe, bo mam dowody na coś zupełnie przeciwnego! Mogą Państwo próbować mnie przekonać, że dana osoba nie ma odpowiednich umiejętności, że rynek pracy jest przesycony, że nie ma odpowiednich pracodawców. Świetnie. Ja swoje wiem. Jeszcze inny aspekt tych działań dotyczy kształcenia ustawicznego. Chyba coś jest nie tak z systemem, skoro tyle środków zostaje utopionych w szkolenia, celem których jest umieszczenie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, gdy tymczasem żadna z tych osób takiego zatrudnienia jednak nie znajduje. Zadajmy sobie zatem pytanie o celowość tych szkoleń. Podczas mojej wizyty w Botswanie, odwiedziłem jeden z najlepszych miejscowych ośrodków warsztatowych. Spotkałem tam młodego człowieka z zespołem Downa. Spytałem się go, co tu robi, on odparł, że uczestniczy tu w szkoleniu, dzięki czemu będzie mógł później dostać dobrą pracę. Zapytałem się, od jak dawna jest w tym ośrodku. Wiecie Państwo, jak padła odpowiedź? Od dziesięciu lat. Przez dziesięć lat ów młody człowiek uczestniczył w tych działaniach! Znam wiele osób, które przez 5-7 lat uczestniczyły w szkoleniach i nigdy nie znalazły się na otwartym rynku pracy. Przecież chcemy mówić o efektach, o namacalnych

rezultatach w postaci miejsc pracy dla tych osób na otwartym rynku pracy.

Oto definicja **zatrudnienia wspomaganego**: umożliwia ono osobom indywidualnym, cierpiącym na dany rodzaj niepełnosprawności, zatrudnienie w zwykłych warunkach, w prawdziwych miejscach pracy, gdzie otrzymują odpowiednie wsparcie. Jaka jest różnica między tym modelem, a innymi? Mianowicie, zaczynamy od umieszczenia danej osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy, czyli opieramy się na efektach. Osoby niepełnosprawne najlepiej uczą się w konkretnych sytuacjach, w konkretnym kontekście. Nauka nam powtarza, że niepełnosprawność ma znaczny wpływ na proces uczenia się. Pamiętajmy o tym. Proszę nie uczyć przez lata osoby niepełnosprawnej jednej rzeczy w nierzeczywistym otoczeniu, a potem oczekiwać, że ta osoba, przeniesiona na otwarty rynek pracy, będzie w stanie przenieść wcześniej nabytą wiedzę w nowy kontekst. Nie twierdzę, że szkolenia nie są ważne. Ale istotne jest to, gdzie są one organizowane i jaki rodzaj szkoleń zaoferujemy naszym podopiecznym.

Kiedy mówimy o szkoleniach, nie możemy pomijać znaczenia umiejętności społecznych, jakie podopieczni powinni nabyć. Jak powinna przebiegać interakcja między nimi, a ich kolegami z pracy? Jak im zorganizować transport do miejsca pracy? Dostarczamy także dużo wsparcia rodzinom. Wiele rodzin nie było przekonanych co do powodzenia tego pomysłu. Dlaczego? Przez lata fachowcy powtarzali rodzicom osób niepełnosprawnych, że ich dzieci nie są w stanie robić wielu rzeczy, w tym także, że są niezdolne do pracy. Czasami tak właśnie zachowują się eksperci. Na przykład, przekazują nieaktualne informacje. Nie postępują tak dlatego, że są źli, ale po prostu nie mają świeżych informacji. Zatem idea zatrudnienia wspomaganego w dużej mierze opiera się na włączeniu w główny nurt życia społecznego. Mówimy w tym miejscu o prawdziwych płacach i o prawdziwych świadczeniach. Załóżmy, że Pan jako osoba pełnosprawna i ja, osoba niepełnosprawna, wykonujemy ten sam rodzaj pracy. Uzyskujemy wtedy taką samą płacę. Jakie mogą być świadczenia, albo dostępne korzyści? Na przykład, członkostwo w związku zawodowym, rabaty, etc. Odnosimy się tu do wszystkich rodzajów niepełnosprawności. Udaje nam się odnosić sukces w przypadku wszystkich osób niepełnosprawnych. Najpierw znajdujemy miejsce zatrudnienia.

Proszę pamiętać o trzech rzeczach: jak możemy pomóc osobie niepełnosprawnej w znalezieniu właściwego miejsca pracy? Następnie, jakiego wsparcia jej udzielimy, żeby tę pracę zdobyła? I wreszcie, kiedy już osoba dostała pracę, jak pomożemy jej poprzez szkolenia, etc. w jej utrzymaniu? Nie chodzi tu o to, że po prostu „wrzucamy” te osoby na otwarty rynek pracy i umywamy ręce. Musimy cały czas myśleć o szkoleniach w kontekście otwartego rynku pracy, musimy tej osobie udzielać ciągłego wsparcia. To wsparcie powinno być udzielane na bieżąco i musi być dopasowane do potrzeb danej osoby. Każda z 20. osób, z którymi Państwo pracują jest wyjątkowa. To trzeba uwzględnić przy doborze miejsca pracy. Dajemy tym osobom pewien wybór. Kiedy odwiedzam warsztaty, to wybór pracy, wykonywanej przez podopiecznych jest wymuszony przez zlecenie, jakie akurat otrzymano. Na rynku otwartym mamy tysiące możliwych miejsc pracy i konieczne jest dokonanie świadomego wyboru. Powtórzmy raz jeszcze: interesuje nas dopasowany pakiet usług (o tym mówiła już wcześniej Pani Profesor). Oznacza to intensywne działania. Jeśli mówimy o współpracy indywidualnej, „jeden na jeden”, to mamy na myśli duże nakłady pracy i wysiłku. Ale zastanówmy się, czy chcemy, żeby osoby niepełnosprawne spędziły resztę życia w warsztatach? Czy nie lepiej znaleźć im właściwą pracę, na długi okres, z dobrym wynagrodzeniem? Wydaje mi się, że z czysto ekonomicznego punktu widzenia, to rozwiązanie się świetnie broni. Powtórzmy raz jeszcze, że chodzi tu o włączenie w główny nurt życia społecznego, a nie tylko o pieniądze. To jest taki klucz, który otwiera wiele drzwi, który umożliwia tym osobom wiele rzeczy.

Kolejna kwestia to trenerzy pracy. To bardzo ważna sprawa. Są to specjalnie przeszkoleni pracownicy, którzy pomagają osobie niepełnosprawnej znaleźć właściwe zatrudnienie. Następnie rozmawiają z pracodawcą, starając się go przekonać do zatrudnienia tej osoby oraz dostarczają jej ciągłego, bieżącego wsparcia. Prowadzimy obecnie wiele szkoleń dla osób, które chciałyby zostać profesjonalnymi trenerami pracy. W przypadku zatrudnienia wspomaganego, mamy do czynienia z dwoma klientami: osobą niepełnosprawną oraz pracodawcą. Jesteśmy przekonani, że pracodawcy też potrzebują wsparcia. Nie chodzi tu o to, żeby ich oszukiwać. Odbywamy z nimi szczerą rozmowę, zadając im następujące pytanie: *co jest wg Pana/Pani potrzebne,*

żeby możliwe było stworzenie dla naszego podopiecznego szansy zawodowej w Pana/Pani firmie? W przypadku pracodawców, tak naprawdę to nie kwestia pieniędzy czy produktywności stanowią problem. Problemem jest lęk. Namawiają ich Państwo do czegoś, czego wcześniej nigdy nie robili. Mają z reguły bardzo nikłe pojęcie o niepełnosprawności. Może kiedyś przeczytali „Lot nad kukułczym gniazdem” i to wszystko. Obawiają się, że nie sprostają temu zadaniu. Dostajemy pieniądze od pracodawców, np. moja organizacja otrzymuje od nich środki. Wiele firm próbuje zaangażować się w działalność charytatywną, a my przedstawiamy im kolejny sposób na zrobienie czegoś dobrego. Ważne jest, żeby mieć pozytywny stosunek do pracodawców. Nie chcemy ich do niczego zmuszać. Chcemy, żeby zatrudnili osobę niepełnosprawną tylko dlatego, że ona świetnie wykona swoją robotę. Nie chodzi o to, żeby pracodawca zatrudniał niepełnosprawnych, bo tak sobie życzy rząd.

Korzystamy z trzech podstawowych modeli: umieszczenie w pracy osoby indywidualnej (i to jest najprawdopodobniej najlepszy wariant, jeśli chodzi o włączenie społeczne); drugi model dotyczy grupy osób niepełnosprawnych, które pracują razem w danej fabryce czy firmie. Stanowią oni jednak grupę osób upośledzonych w firmie i rzadko wchodzi w społeczną interakcję z pełnosprawnymi pracownikami. Pracują na otwartym rynku, dostają pieniądze, ale włączenie społeczne jest ograniczone. I trzeci wariant: mobilne zespoły pracowników, którzy zajmują się takimi usługami, jak ogrodnictwo lub opieka nad przestrzenią publiczną. Problem polega na tym, że w tym przypadku codziennie zmienia się miejsce pracy. Pamiętajmy, że jedną z podstawowych wartości jest budowanie związków z osobami pełnosprawnymi przez to, że spędza się z nimi czas. Jeśli przenosimy się z miejsca na miejsce, to budowanie takich relacji jest trudne. Znowu mamy tu do czynienia z normalną pracą na otwartym rynku pracy, ale istnieją pewne ograniczenia natury społecznej. Zatem umieszczanie w pracy pojedynczych osób jest najlepszym sposobem na wspomaganie zatrudnienia.

Mamy trzy komponenty zatrudnienia wspomaganego: najpierw ma miejsce ocena. Chcemy ustalić, jakie są zainteresowania danej osoby. Trener pracy udaje się na rynek pracy i wykonuje działania marketingowe; sprzedaje ten pomysł pracodawcom. Sytuacja, w której otwierają Państwo gazetę i znajdujecie w niej ogłoszenia od pracodawców poszukujących pracowników

niepełnosprawnych intelektualnie, nigdy się nie zdarzy. To my musimy wkroczyć do świata pracodawców i przekonać ich, że tracą wielką szansę, jeśli nie zdecydują się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej. Trener umieszcza osobę niepełnosprawną w miejscu pracy i tam rozpoczyna jej szkolenie. Będzie ją wspierał w sposób ciągły i będzie jej rzecznikiem. Istnieją pewne ograniczenia w przypadku formalnej oceny. Prawdopodobnie moglibyśmy wypełnić całą tę salę konferencyjną różnymi testami sprawdzającymi umiejętności. W przeszłości wiele czasu poświęcaliśmy na przeprowadzanie testów na umiejętności; dziś pytamy się tylko, czy dana osoba chce iść do pracy. I to nam wystarczy. My zajmujemy się resztą. Jednym z problemów związanych z tradycyjnym rodzajem oceny jest to, że sprowadza się ona do przewidywania. To dotyczy standardowych testów. Testują one, to co mają testować. Problem nie leży w samych testach. Jeżeli poddamy takiemu testowi np. Panią Profesor i okaże się, że nie jest ona w stanie wykonać pewnego zakresu czynności manualnych, to nie oznacza to, że wiemy, co się stanie w przyszłości. Test taki opisuje jedynie teraźniejszość. Nie ma dowodów na to, że słabe wyniki testów przekładają się na trudności z zatrudnieniem. Podobnie, brak jest dowodów na to, że osoby, które świetnie radzą sobie w testach, bez trudu znajdują zatrudnienie. Osoby, które znalazły pracę, z reguły poradziły sobie dzięki wsparciu rodziny, dzięki znajomościom w świecie biznesu, koneksjom. Dlatego w wątpliwym stopniu możemy polegać na testach. Nie chodzi tu o same testy, ale o sposób ich wykorzystywania.

Model zatrudnienia wspomaganego opiera się na zasadzie „zero odrzucenia”. My zadajemy tylko jedno pytanie i staramy się dopasować umiejętności i zainteresowania danej osoby do konkretnej pracy w środowisku. Staramy się ustalić, czy dana osoba lubi pracować na zewnątrz, na świeżym powietrzu czy raczej w pomieszczeniach, czy ma zdolności manualne, czy lubi ludzi. Tego wszystkiego musimy się dowiedzieć o danej osobie. Wtedy możemy dopasować do niej odpowiednią pracę. To jest właśnie zadanie trenera pracy. Jak to zrobić? Główne aspekty oceny to rozmowy i nieformalna obserwacja. Te osoby, które dzisiaj były z nami rano, jasno wyraziły, czego oczekują, czego się boją. Wiedząc to, możemy starać się rozwiązać zgłoszone problemy. Trzeba rozmawiać z osobami, które ich dobrze znają: z pielęgniarką, z rodziną. Trzeba zebrać jak najbogatszy zestaw informacji. Inter-

pretacja formalnych ocen też jest źródłem informacji. Czasami nauczyciele w szkole dostarczają nam takich informacji na podstawie formalnych ocen. Ale same oceny nie wystarczą, trzeba je wzbogacić o dodatkowy materiał. Nie pozwólmy, aby jedna ocena dyktowała nam, jak ma wyglądać przyszłość danej osoby. To jest zaledwie jeden z elementów całej układanki. Może osoba biorąca udział w teście miała akurat gorszy dzień, była w gorszej formie? Może test przeprowadzony był przez osobę, która nie dysponowała najświeższą wiedzą? Może fakt, że dana osoba nie umie czytać, spowodowany jest tym, że ta osoba miała kiepskiego nauczyciela? Zatem nie polegajmy w zbyt dużym stopniu na formalnych, pisemnych ocenach. Mogą one okazać się użyteczne, ale bez przesady. Ważna jest ocena sytuacyjna i behawioralna. Udajemy się do takiego hotelu, jak ten i mówimy pracodawcy: *wydaje nam się, że mamy dla Państwa dobrego pracownika*. Często w przypadku osób z głębokim stopniem niepełnosprawności, możemy mieć trudność z odczytaniem, tego, czego one chcą; sugerujemy im zatem pewne możliwości, np. prace porządkowe w hotelach. Umieszczamy te osoby w konkretnym środowisku pracy i wtedy zaczynamy ich szkolenie. Reakcja tych osób pomaga ich najbliższym stwierdzić, czy wybrane miejsce pracy jest odpowiednie. Tu widzą Państwo definicję trenera pracy.

Rola trenera pracy ma dwa wymiary: po pierwsze, trener pracy przygląda się sytuacji na lokalnym rynku pracy. Jeśli jest trenerem pracy w Warszawie, to obserwuje tutejszy rynek, dowiadyuje się, jakie oferuje on możliwości. Po drugie, to trener pracy nawiązuje pierwszy kontakt z pracodawcą, stąd konieczność dysponowania dobrze rozwiniętymi umiejętnościami z zakresu marketingu i technik sprzedaży. Pytamy się pracodawcy, czy zainteresowany jest zatrudnieniem punktualnego, oddanego pracy pracownika? Kogoś elastycznego, oddanego idei prowadzonej w Pana/Pani firmie działalności? Tego właśnie potrzebują pracodawcy. My mamy osoby spełniające te kryteria. Może będą one potrzebować szkolenia na początku, ale to my to szkolenie zapewniamy. Na tym właśnie polega technika sprzedaży. Najpierw musimy zidentyfikować daną pracę, a później dokonać analizy środowiskowej. To też jest zadanie trenera pracy. Wspominaliśmy już o relacjach społecznych, towarzyskich w miejscu pracy. I wreszcie, sama praca, czyli umiejętności potrzebne do wykonywania konkretnego zadania. Od razu uczymy naszych podopiecznych

takich umiejętności, których będą potrzebować w tym konkretnym miejscu pracy. Należy tu wspomnieć o procesie, który nazywamy planowaniem skoncentrowanym na jednostce (*PCP*). Chodzi tu o krąg wsparcia danej osoby niepełnosprawnej, w skład którego wchodzi profesjonalisci, rodzina. Te osoby zasiadają wspólnie z osobą niepełnosprawną i dyskutują na temat tego, jaka byłaby najlepsza praca dla tej osoby niepełnosprawnej. Bardzo ważne jest, aby rodziny uczestniczyły w tym procesie od samego początku. Osoba niepełnosprawna znajduje się tu w samym centrum zainteresowania. To nie jest spotkanie specjalistów czy rodzin. Tu chodzi o osoby niepełnosprawne i ich plan. Musimy określić obszar pracy, wynegocjować sposób umieszczenia podopiecznego w tym miejscu pracy. Dzisiaj rano przysłuchiwałem się temu, co mówiły dwie dziewczyny niepełnosprawne zatrudnione w usługach cateringowych, zajmujące się czyszczeniem różnych części sprzętu. To wszystko są elementy należące do tego etapu. Kolejny etap to szkolenie w miejscu pracy. Trener pracy szkoli osobę niepełnosprawną w miejscu pracy. To jest komfortowa sytuacja dla pracodawcy, który wie, że w pobliżu osoby niepełnosprawnej znajduje się ktoś, kto ją dobrze zna, kto potrafi jej pomóc w razie problemów. Obecność i wsparcie udzielane przez trenera pracy należy stopniowo redukować. Trener pracy powinien się wycofywać w miarę, jak jego podopieczny uzyskuje coraz lepszy kontakt z pracodawcą i współpracownikami. Nawet osoby, którym znaleźliśmy pracę lata temu, nadal są przez nas w jakiś sposób wspierane w miejscu pracy. Kontrolujemy, co się z nimi dzieje. Nie pozostawiamy ich samym sobie. Pamiętajmy o tym, żeby pomagać naszym podopiecznym wybrać, dostać i utrzymać pracę.

Jeśli chodzi o stosunki z pracodawcami, musimy bardzo dobrze znać naszego klienta. Jeśli chcemy, żeby pracodawca go zatrudnił, to musimy doskonale znać tę osobę niepełnosprawną. Pracodawca będzie bowiem pytał o wiele rzeczy. Jeżeli okaże się, że Państwo nie znają tak naprawdę swojego podopiecznego, to pracodawcy będzie trudno uwierzyć, że cała ta idea jest warta zachodu. Przed spotkaniem z pracodawcą, musimy dowiedzieć się jak najwięcej o firmie. Dowiadujemy się, jaki firma wypracowała ostatnio zysk, czy zamierzają wkraczać na nowe rynki. Załóżmy, że dana firma planuje ekspansję na rynek chiński i pracodawca jest tą perspektywą bardzo podekscytowany.



Proszę o tym z nim porozmawiać w kontekście zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zawsze ustalajmy termin spotkania z pracodawcą. Często przyjmujemy punkt widzenia osoby niepełnosprawnej; postarajmy się postawić w sytuacji pracodawcy, który może się martwić, czy bezkolizyjny proces produkcyjny nie ulegnie zaburzeniu wskutek zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Trzeba mieć gotowe odpowiedzi na pytania pracodawcy. Trzeba w rozmowie z nim stawiać na uczciwość. Jeśli pracodawca spyta się mnie: *Panie Lynch, czy zagwarantuje mi Pan, że nie pojawią się żadne problemy?*, to moja odpowiedź będzie brzmieć: *Nie, nie jestem w stanie Panu/Pani tego zagwarantować.* I zawsze wtedy dodaję: *Czy takiej gwarancji udzielił Panu/Pani kiedykolwiek inny pracownik?* Wtedy pracodawca śmieje się i odpowiada, że nigdy tak się nie stało. Zatem i my nie możemy dać takiej gwarancji; możemy za to zapewnić odpowiednie wsparcie. Parę razy zdarzyło mi się z zaskoczeniem usłyszeć natychmiastową deklarację współpracy z ust pracodawcy, który z chęcią godził się na przyjęcie naszego pracownika do pracy np. we wtorki, środy i piątki. Trzeba jasno przekazywać pracodawcom, o co nam chodzi. Oni nie są ekspertami w dziedzinie niepełnosprawności. Mają małe pojęcie o chromosomach, głębokim czy lekkim stopniu niepełnosprawności. Zbyt często w naszych rozmowach z pracodawcami posługujemy się językiem niepełnosprawności. Jeśli będziemy operować takim językiem wobec pracodawcy, to on będzie się nas bał, nie będzie wiedział, jak się z nami porozumieć. Musimy nauczyć się ich języka.

Musimy także mieć profesjonalne podejście. Wszyscy nasi trenerzy pracy mają wizytówki, telefony komórkowe, bo my gwarantujemy pracodawcom usługę profesjonalną. Zawsze należy umawiać się z pracodawcą na kolejne spotkanie, wysyłać list z podziękowaniem za ostatnio odbytą rozmowę, ustalać termin kolejnego spotkania, np. za sześć miesięcy. Może do tego czasu interesująca Państwa firma się rozwinie i wtedy pojawi się możliwość zatrudnienia naszego klienta. Jeśli za pierwszym razem padnie odpowiedź odmowna, proszę się nie zrażać i próbować dalej. Jakie są problemy związane z tą kwestią? Często spotykam się podczas takich konferencji, jak dzisiejsza, z zarzutami, że w Irlandii, skąd pochodzę, panuje inna sytuacja, pracodawcy są inni. Takie argumenty padają podczas moich wizyt w Niemczech, w Hiszpanii, Portugalii, Wielkiej Brytanii. To nieprawda. Jeżeli dobrze

opanowaliśmy techniki sprzedaży i w odpowiedni sposób podchodzimy do pracodawców, to oni z chęcią włączają się w realizację naszych przedsięwzięć. Negatywnie nastawiony specjalista - terapeuta, psycholog czy członek personelu jest gorszy niż negatywnie nastawiony pracodawca. My często jesteśmy obciążeni negatywnym bagażem i myślimy w utarty sposób. Pracodawcy nie myślą w ten sposób i łatwiej jest ich przekonać.

Kolejna kwestia: ubezpieczenia. Często stykaliśmy się z tym problemem i udało nam się w tej dziedzinie zebrać wiele cennych doświadczeń. Jeśli zaczynam nową pracę, to zwykle muszę przedstawić zaświadczenie o stanie zdrowia, umożliwiającego mi pracę w danym miejscu. Należy często kontaktować się z firmami ubezpieczeniowymi, informować je, na czym polega cały projekt. Dzięki temu również współpraca z pracodawcami staje się łatwiejsza. Na przykład ten hotel na pewno jest ubezpieczony. Jeśli zdarzyłby się tu jakiś wypadek, zostałyby wypłacone Państwu odszkodowania. Nie chodzi tu o jakiś specjalny rodzaj odszkodowania. Chodzi o to, że dzięki ubezpieczeniu, nikt nie straciłby w takich okolicznościach pracy. Kolejny problem: związki zawodowe. Lata temu pracowałem jako sprzedawca. Pewnego razu udałem się do związku zawodowego. Powiedziałem jego członkom, że w walce o prawa pracownicze powinni być orędownikami osób znajdujących się w ciężkich warunkach. W tej chwili to osoby niepełnosprawne intelektualnie są w najcięższej sytuacji, są grupą najbardziej dyskryminowaną na rynku pracy i to właśnie związki zawodowe powinny się upomnieć o ich prawa. Realizujemy obecnie w Irlandii program dla trenerów pracy, który jest w całości finansowany ze środków budżetu państwa. Całe lata nam zajęło stworzenie tego programu.

Ja uważam zatrudnienie wspomagane za bardzo dobre rozwiązanie. Wiele osób niepełnosprawnych potrafi pracować w odpowiednim otoczeniu i z odpowiednim wsparciem. Problemem może być zachowanie naszych klientów. W jednym z naszych programów uczestniczyła kiedyś pewna pani, która często swoim zachowaniem sprawiała problemy. Regularnie lądowała na dywaniku u dyrektora szkoły specjalnej, do której uczęszczała, ponieważ nikt nie był w stanie zapanować nad jej zachowaniem. Później wzięła udział

w jednym z naszych programów dla dorosłych. W tej chwili ma dwa zajęcia. Uwielbia zwierzęta. W pobliżu jednego z naszych ośrodków pobytu dziennego znajduje się schronisko dla zwierząt, w którym ta pani pracuje. Ma bardzo dużo energii, jak to ma często miejsce w przypadku osób z problemami behawioralnymi; tę energię pożytkuje doglądając psów w schronisku i wykonując związane z tym obowiązki. Jej drugie miejsce pracy to dom opieki dla osób starszych. Tam zajmuje się wymianą ręczników, ich praniem, składaniem. To są czynności powtarzalne. Ta pani ma skłonność do powtarzania tej samej frazy, np. kiedy mnie widzi, to kilkakrotnie z rzędu mówi do mnie: „Cześć, Christy!”. Oczywiście takie zachowanie może wytrącić z równowagi personel. Pracując w domu opieki dla starszych osób, zna imiona większości rezydentów i powtarza te powitania kilka razy z rzędu. Ale mieszkańcy domu opieki bardzo to doceniają, cieszą się z tego. Widać zatem, że w takim miejscu pracy problemy behawioralne tej pani nie stanowią żadnej przeszkody. Możemy w taki właśnie sposób obejść różnego rodzaju trudności. Musimy tylko odkryć, jakim talentem został obdarzony nasz podopieczny, jaki posiada dar. Czy będziemy w stanie wyeliminować niekorzystne zachowania? Nie. Ale możemy dopasować środowisko i okoliczności pracy do osoby mającej problemy z zachowaniem.

Kolejna rzecz: pułapka świadczeń. To temat naszych debat z Komisją Europejską. W każdym z krajów członkowskich występowały problemy tego rodzaju. W tej chwili nawiązujemy współpracę z Ministerstwem Pracy, Zdrowia oraz Opieki Społecznej w celu rozwiązania tego problemu. Nie chciałbym urazić tych osób na sali, które być może pracują dla rządu, ale muszę stwierdzić rzecz następującą: nakłonienie ministerstwa do współpracy czy do rozwiązania jakiegoś problemu to nie lada wyzwanie. Świadczenia wymyślono po to, żeby wspierać ludzi, a nie po to, żeby ich wyłączać z głównego nurtu życia społecznego, żeby ich utrzymywać w ośrodkach. Świadczenia miały dla tej grupy ludzi stanowić ochronę, gwarancję. Większość z naszych podopiecznych ma prawo do pobierania świadczeń do końca życia. Jeżeli dostaną pracę i tak mogą korzystać ze świadczeń. Musimy obmyślić system, w którym osoby niepełnosprawne, w miarę jak coraz intensywniej pracują, uzyskują nieco mniejsze świadczenia. Potrzebny jest taki

sprawnie działający system. Proszę pamiętać, żeby w kontaktach z politykami posługiwać się prostym językiem, bo to są ludzie myślący prostymi kategoriami, i proszę powtarzać jak mantrę jedno: **praca musi się opłacać**. Załóżmy, że ktoś proponuje mi następujący układ: *Christy, czy mógłbyś przepracować 10 godzin więcej w tygodniu niż zwykle, a my przy okazji zabierzemy ci przysługujące ci świadczenia?* Oczywiście nie zgodziłbym się na to. Nasi podopieczni są niesprawni intelektualnie, ale nie są głupi. I na pewno nie narażą się dobrowolnie na takie ryzyko, podczas kiedy system jeszcze bardziej zmniejsza ich szanse na obronę własnych interesów.

Kolejna kwestia: padaczka. Jedna z naszych podopiecznych cierpi na dość poważną postać padaczki, posiada jednak cały szereg umiejętności. Chcieliśmy znaleźć jej pracę, ale bezskutecznie. Także matka wyrażała swój zdecydowany sprzeciw. Twierdziła, że jeśli jej córka będzie miała w pracy atak padaczki, to może się to skończyć bardzo źle, nawet tragicznie. Jak można zmniejszyć ryzyko wystąpienia ataku padaczki? Można podać lekarstwa. A co się dzieje, jeśli te leki zawiodą? Wtedy dzwoni się po karetkę pogotowia, która zabiera chorą do szpitala, gdzie otacza się ją odpowiednią opieką. Gdzie pracuje nasza podopieczna? W stołówce szpitalnej. Okazuje się, że w pracy jest bezpieczniejsza niż w ośrodku pobytu dziennego. Jeżeli dostaje nagłego, gwałtownego ataku padaczki, to wokół niej znajduje się cały personel medyczny, który może się nią odpowiednio zająć. Widać zatem, jak można w kreatywny sposób znaleźć wyjście z takich sytuacji.

Następna kwestia: pieniądze. Często słyszę głosy, że w Polsce nie ma pieniędzy. Kiedyś odwiedzałem jeden z warsztatów i pracująca tam kobieta powiedziała mi, że ośrodek nie ma żadnych pieniędzy. Zapytałem się, kto w takim razie jej płaci za przebywanie w tym ośrodku, za pracę, jaką w nim wykonuje. Okazuje się zatem, że pieniądze jednak są. Trzeba współpracować z politykami. To są inteligentni ludzie. Czy pożytkujemy te pieniądze, które już są w budżecie w optymalny sposób? Trzeba na to zwrócić uwagę. Należy wykazać, że pieniądze nie są marnotrawione. Mają Państwo teraz dostęp do funduszy unijnych. Od ponad 20. lat działałam w tej dziedzinie i udało nam się wspólnie zgromadzić imponujące środki na szkolenia, na zatrudnienie wspo-

magane. Ale proszę nie brać, tego co mówię, za dobrą monetę; proszę to sprawdzić samemu. Są raporty na ten temat, istnieją dowody. Wszystkie te pieniądze, które są potrzebne na organizację transportu, doskonalenie usług, na wszystko to, o czym Państwo marzą - tych pieniędzy Państwo nie dostaną. Należy korzystać z tego, co już mamy. Stąd nowa misja, w którą wierzymy.

Chodzi o to, żeby osoby niepełnosprawne miały możliwość wyboru, żeby czerpały satysfakcję z życia. Kiedy rozmawiam z osobami, które już znalazły zatrudnienie na otwartym rynku pracy, to na moje pytanie, czy chcieliby powrócić do warsztatów, odpowiadają: *nie!* A czy nie tęsknią za przyjaciółmi, których tam zostawili? Też nie, bo widują się z nimi wieczorami. Twierdzą, że przede wszystkim chcą mieć swoją pracę, a na spotkania z przyjaciółmi jest czas wieczorem. Widać zatem, jaką satysfakcję możemy dać tym ludziom. Ważne jest włączenie ich w główny nurt życia społecznego. Kiedy przebywam z wizytą w innych krajach, w tym także w krajach Trzeciego Świata, to wszędzie słyszę o włączaniu w główny nurt życia społecznego. To jest bardzo ważna kwestia dla każdego człowieka. Trzeba robić, to co do nas należy i powoli realizować swoje cele. Tu nie chodzi tylko o to, że znajdujemy pracę osobom niepełnosprawnym, rzucamy je w wir otwartego rynku pracy i tyle. Proszę mieć na uwadze fakt, że większość z nas miała 2, 3 prace w życiu; mówimy zatem o karierach zawodowych. To samo postaramy się umożliwić osobom niepełnosprawnym. Ważny jest także wkład w życie społeczne. Proszę pamiętać, że większość tych osób była wykluczona z życia społeczności. Jeżeli w hotelu, w którym Państwo w tej chwili przebywacie, pracuje osoba niepełnosprawna, to proszę zauważyć, jak to natychmiast zmienia Państwa punkt widzenia. Chcemy dać osobom niepełnosprawnym możliwość decydowania o własnym losie. Większość osób niepełnosprawnych, w szczególności osoby z niepełnosprawnością fizyczną, mówi nam, że te pieniądze, które otrzymujemy, są właśnie dla nich. To są pieniądze, które należą się tym właśnie osobom; dzięki tym środkom mogą one sprawować kontrolę nad własnym życiem. Kolejna rzecz to jakość życia. Osoby, które mają zadowalającą je pracę, otrzymują przyzwoite wynagrodzenie, mają krąg przyjaciół, czerpią satysfakcję ze swojego życia i mają dość wysoką samoocenę, to osoby, których jakość życia jest dobra. I trzeba także wspomnieć o zmianie stylu działania. Za to również nie będę przepraszał: nie możemy stać w miejscu!

Mamy rok 2006. Mamy do dyspozycji cały szereg strategii, różne techniki, możemy mieć wgląd do potrzebnych danych, jednym słowem - wiemy, jak to wszystko działa. Wystarczy tylko wprowadzić te wszystkie założenia w życie.

Dziękuję.

***MIEJSCE WARSZTATÓW TERAPII  
ZAJĘCIOWEJ W SYSTEMIE AKTYWIZACJI  
SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ OSÓB  
Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI  
SZCZEGÓLNIIE UTRUDNIAJĄCYMI  
WEJŚCIE NA RYNEK PRACY***

***Alina Wojtowicz-Pomierna***  
*Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych*

## 1. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - określa:

- instrumenty wsparcia dla osób niepełnosprawnych
  - **zdolnych do wejścia na rynek pracy**
    - bezrobotnych
    - poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu
  - **niezdolnych do wejścia na rynek pracy** - warsztaty terapii zajęciowej (605)
- uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych
- instrumenty wsparcia dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne
  - otwarty rynek pracy
  - chroniony rynek pracy
    - zakłady aktywności zawodowej (35)
    - zakłady pracy chronionej (2356)

## 2. Ustawa o rehabilitacji - wtz

### Art. 10 a ust. 1

Warsztat oznacza 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. 10 a ust. 2

Realizacja przez warsztat celu, o którym mowa w ust. 1, odbywa się przy zastosowaniu technik terapii zajęciowej, zmierzających do rozwijania: umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej, psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy.

### Art. 10 f

Osoby niepełnosprawne są kierowane do uczestnictwa w warsztacie - zgodnie ze wskazaniem zawartym w orzeczeniu o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności.



### **3. Ustawa o rehabilitacji – zaz**

#### **Art. 29. 1.**

Powiat, gmina oraz fundacja, stowarzyszenie lub inna organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych, może utworzyć wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostkę i uzyskać dla tej jednostki status zakładu aktywności zawodowej (...) jeżeli:

- Zapewnia określony ustawą udział osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności do innych pracowników zatrudnionych w zakładzie
- Spełnia pozostałe warunki określone w ustawie w zakresie
  - warunków pracy
  - opieki medycznej i rehabilitacyjnej
  - przeznaczania uzyskiwanych dochodów

### **4. Cele działalności zaz**

- przygotowanie osób niepełnosprawnych do życia w otwartym środowisku
  - pomoc w realizacji pełnego, niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia na miarę indywidualnych możliwości tych osób
- w efekcie:
- zatrudnienie na odpowiednim miejscu pracy u innego pracodawcy.

### **5. Warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej – 2005 r.**

- wtz - liczba placówek – 605
  - uczestnicy - 19 797 osób, koszt - 254 mln zł
  - 60% wtz prowadzą organizacje pozarządowe
  - 62% uczestników to osoby z upośledzeniem umysłowym
- zaz – liczba placówek – 35
  - Pracownicy 1735 osób, w tym 1223 ze znacznym stopniem niepełnosprawności, roczny koszt działalności 719 mln
  - Organizatorzy zaz - 2/3 organizacje pozarządowe, 1/3 powiaty.

## **6. Rehabilitacja zawodowa uczestnika warsztatu**

### **– oczekiwane efekty**

- Dobrze opanowane podstawowe kompetencje społeczne niezbędne w pracy (nastawienie na współpracę, rozumienie i wykonywanie poleceń, koncentracja na wykonywanych czynnościach itp.)
- Właściwa postawa wobec pracy (punktualność, staranność, odpowiedzialność, wysoka motywacja, zdolność do kontynuowania pracy mimo niepowodzenia itp.)
- Umiejętności pracy (dobre tempo pracy, zdolność do wykorzystywania posiadanych umiejętności, systematyczność, regularność pracy itp.)

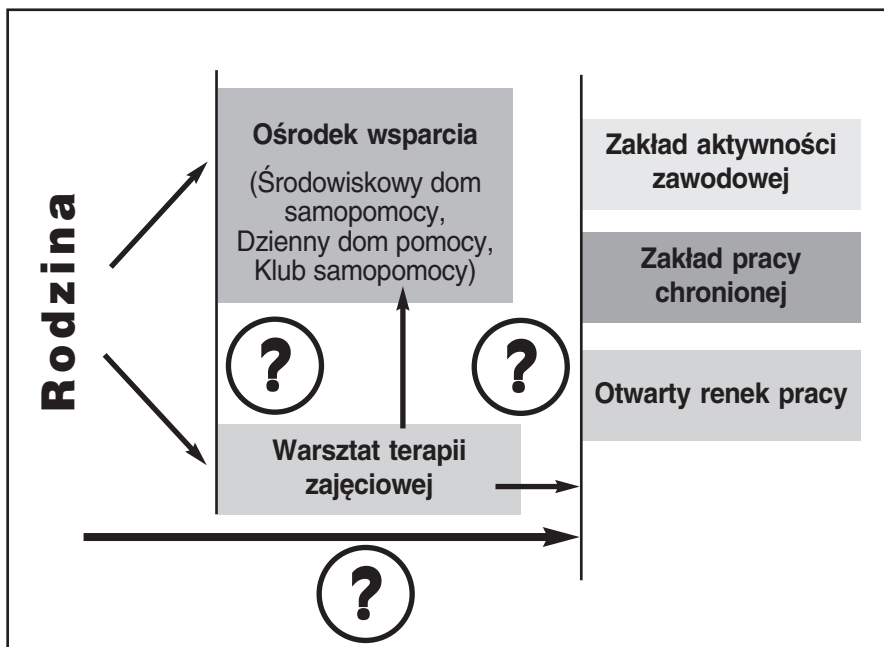
## **7. Opinie kadry wtz na temat możliwości podjęcia pracy przez uczestników wtz<sup>34</sup>**

- Ponad 60% uczestników wtz mogłoby podjąć pracę
- Blisko 90% z nich – na chronionym rynku pracy

### **Uczestnicy wtz wg rodzaju pracy jaką mogliby podjąć**

- 5%** praca samodzielna (bez ograniczeń)
- 16%** praca samodzielna, po uprzednim specjalistycznym przeszkoleniu (niezależnie od przeszkolenia wynikającego z kodeksu pracy)
- 10%** praca samodzielna po jej uprzednim, właściwym oprzyrządowaniu technicznym
- 59%** praca pod bezpośrednim nadzorem innego pracownika (asystenta)
- 10%** inny rodzaj pracy.

## 8. Lokalny system wsparcia



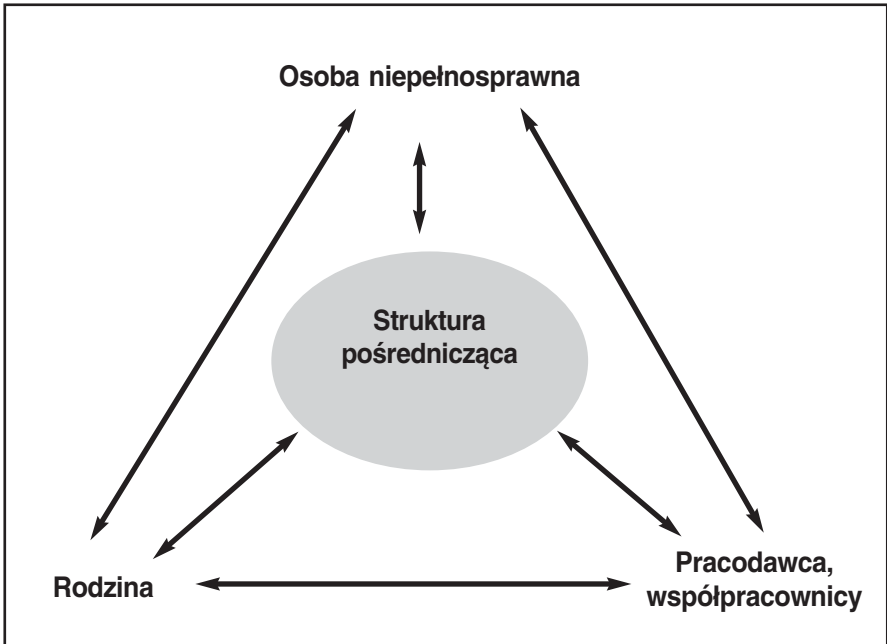
## 9. Co nie działa?

- System przepływu
- System usług rynku pracy
- System współpracy
- System motywacji

## 10. Co jest potrzebne?

- Zmiana podmiotowa (dla kogo wtz?)
- Rozwój
  - alternatywnych form wsparcia
  - specjalistycznego poradnictwa i pośrednictwa pracy
- Opieka pozatrudnieniowa
- Usługi wspierające
- Bezpieczeństwo procesów

## 11. Relacje, powiązania



## 12. Dostęp do rynku pracy – aspekty

- Indywidualne
- Społeczne
- Systemowe

### Aspekty indywidualne

- stopień niepełnosprawności i rodzaj niepełnosprawności
- zasoby (wykształcenie, umiejętności, doświadczenie zawodowe)
- postawy (bierna, aktywna)
- wymagania, oczekiwania, aspiracje

### Aspekty społeczne

Postawy wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych

- Poziom decyzyjny (politycy)
- Poziom opiniotwórczy (środowiska naukowe, media)

- Poziom operacyjny
  - rodzina, opiekunowie
  - służby wspierające
  - pracodawcy
  - pracownicy

### **Aspekty systemowe**

- Zakres i poziom wsparcia
  - osób niepełnosprawnych
  - pracodawców
- Powiązania pomiędzy różnymi systemami wsparcia
- Luki systemowe

## **13. Podziały**

- Ze względu na status na rynku pracy
  - Bezrobotny
  - Poszukujący pracy
- Ze względu na czas powstania niepełnosprawności i rodzaj wydanego orzeczenia (różne możliwości w zakresie osiągnięcia dochodu)
- Ze względu na miejsce pracy
  - Otwarty rynek pracy
    - wspierany
    - niewspierany
  - Chroniony rynek pracy
- Ze względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności
  - Wymagający specjalnych działań wspierających
  - Niewymagający takich działań

## **14. Uwarunkowania, szanse**

- makroekonomiczne (ogólna sytuacja gospodarcza, popyt na pracę)
- wynikające z członkostwa w Unii Europejskiej (polityka UE w odniesieniu do kwestii niepełnosprawności, wspólnotowe reguły pomocy publicznej, wsparcie EFS)

## **15. Zintegrowane podejście do niepełnosprawności (Disability mainstreaming)**

Ograniczeń doświadczanych przez osoby z niepełnosprawnością nie należy łączyć z niepełnosprawnością jako taką, ale należy je skojarzyć z niezdolnością społeczeństwa do stworzenia równych szans dla wszystkich obywateli.

To nowe podejście opiera się na pojęciu prawa i poszanowaniu różnic indywidualnych, zamiast na pojęciu dobroczynności i przymusowego przystosowania się do sztucznych norm.

Zatem to nowe podejście rekomenduje pojęcie pełnego obywatelstwa i integracji, zamiast segregacji i marginalizacji.

*(Mainstreaming Disability within EU Employment and Social Policy)*



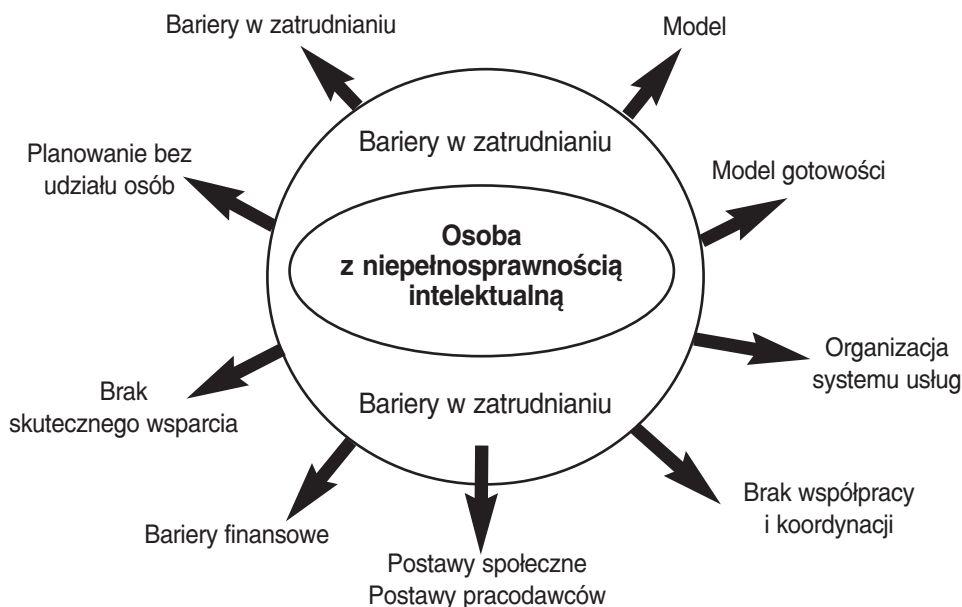
***BARIERY W DOSTĘPIE OSÓB  
NIEPEŁNOSPRAWNYCH  
Z OBNIŻONYM POZIOMEM  
FUNKCJONOWANIA INTELEKTUALNEGO  
DO SZKOLEŃ I PRACY***

*(streszczenie)*

***dr Ewa Wapiennik***  
*Akademia Pedagogiki Specjalnej  
im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie*



V. Williams i D. Watson (2001) analizując sytuację zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną w krajach Unii Europejskiej określili dziewięć głównych barier, na jakie osoby te napotykają w dostępie do zatrudnienia (rys. 1).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Williams V., Watson D. (2001). „Behind the Scenes. Work in Europe“. Bristol, Londyn: Norah Fry Research Centre, Mencap.

Bariery te funkcjonują także w Polsce; na przykład stereotypy określane jako model „niezdolności do pracy” i model „gotowości do pracy”. Widać to chociażby w pracy warsztatów terapii zajęciowej specjalizujących się w rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną, które, według badań z początku lat 2000., zdecydowanie rzadziej prowadziły trening przygotowania do podjęcia pracy w porównaniu z warsztatami ogółem, mimo braku takich różnic w przypadku innych treningów (MGPiPS 2003, Wapiennik 2005).

Warsztaty te bardzo rzadko deklarowały także udzielanie uczestnikom pomocy w zakresie podjęcia zatrudnienia. Świadczyć to może o mocno ugruntowanym w Polsce stereotypie osoby z niepełnosprawnością intelektualną

jako „niezdolnej do pracy” nawet wśród specjalistów zajmujących się rehabilitacją zawodową i odpowiedzialnych za przygotowanie tych osób do zatrudnienia. Z drugiej strony, czas pobytu wielu niepełnosprawnych intelektualnie uczestników w warsztatach może sugerować, że osoby te uważane są za wciąż niegotowe do pracy, mimo wieloletniej rehabilitacji. Oczywiście można to tłumaczyć brakiem realnych możliwości zatrudnienia. Jednak interpretacja niektórych badań dotyczących zatrudnienia wspomaganego prowadzonych w krajach europejskich, zgodnie z którą osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie są kierowane do zatrudnienia wspomaganego nie ze względu na swoje realne możliwości, ale dlatego, że osoby za to odpowiedzialne mają z góry wyrobione zdanie na temat ich możliwości (Faubion i inni 2000, za: Beyer i inni 2005), prowokuje do postawienia podobnego pytania. Na ile bardzo skromne wyniki warsztatów terapii zajęciowej w zakresie przechodzenia niepełnosprawnych uczestników do zatrudnienia wynikają nie z braku realnych możliwości zatrudnienia czy niewystarczającego potencjału tych osób, ale z ugruntowanego przekonania, że osoby te nie są przygotowane do podjęcia pracy i braku aktywnego poszukiwania miejsc zatrudnienia?

Bariery w zatrudnieniu stanowi również organizacja istniejących służb i usług skierowanych do osób z niepełnosprawnością intelektualną. Coraz częściej poddaje się krytyce tzw. polski model rehabilitacji zawodowej, czyli szczególnie sposób rozwiązań organizacyjnych w rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością (zob. Barczyński 2004). Dotychczasowy system uznaje się za nieskuteczny z powodu niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością. Badania pokazują, że istniejące ogniwa rehabilitacji zawodowej i zatrudniania nie stwarzają osobom niepełnosprawnym realnych warunków umożliwiających przechodzenie uczestników na (otwarty) rynek pracy. Koncepcja rehabilitacji zawodowej w Polsce zakłada, że rehabilitacja ta może być realizowana w jednym z obszarów zatrudnienia: warsztatach terapii zajęciowej, zakładach aktywności zawodowej, zakładach pracy chronionej i na otwartym rynku pracy. Zakłada się jednocześnie stopniowe przechodzenie osoby z niepełnosprawnością przez te poszczególne obszary, które uważane są za kolejne stadia rehabilitacji (tamże). Rozwiązania te jednak w praktyce nie funkcjonują w sposób modelowy.

Krytyce poddaje się także system szkolenia zawodowego osób z niepełnością intelektualną w Polsce (OSI/EUMAP 2005). Młodzież z lekką niepełnością intelektualną uczęszcza najczęściej do specjalnych szkół zawodowych, które są niestety nieadekwatne do potrzeb współczesnego rynku pracy. Znaczący odsetek osób z niepełnością intelektualną nie kontynuuje nauki na poziomie zawodowym, kończąc swoją edukację na poziomie obowiązku szkolnego (tj. szkoły podstawowej przed reformą i gimnazjum obecnie). Porządna oferta edukacyjna służąca przygotowaniu do pracy uczniów z głębszą niepełnością intelektualną tworzona jest dopiero od niedawna. Zupełnie brakuje możliwości kształcenia ustawicznego dla dorosłych osób z niepełnością intelektualną, a różne formy rehabilitacji społecznej są dla wielu z nich niedostępne. Nie istnieją także kompleksowe rozwiązania ułatwiające osobom z niepełnością intelektualną przejście z edukacji do zatrudnienia. Z prób czynionych w tym zakresie osoby te bardzo często nie są w stanie korzystać. Osoby z niepełnością intelektualną napotykają również na szczególne trudności w dostępie do poradnictwa zawodowego, szkolenia i pośrednictwa pracy.

Analizując organizację zatrudnienia i szkolenia zawodowego osób z niepełnością intelektualną w Polsce można zauważyć, że często mamy do czynienia z sytuacją przeciwną do zaleceń wypracowanych w ramach projektu LABOr prowadzonego od 2001 roku w 13 krajach europejskich (EASPD 2004). Wśród nich znalazły się m.in. zalecenia dotyczące organizacji służb zatrudnienia, szkoleń zawodowych czy zatrudnienia chronionego.

Zgodnie z nimi:

- Konieczna jest zmiana podejścia organizacji i instytucji świadczących usługi w zakresie zatrudniania osób z niepełnością intelektualną. W tym celu potrzebny jest nowy sposób myślenia usługodawców - odejście od „dopasowania ludzi do pracy”, na rzecz „dopasowania pracy do ludzi”, który wymusza jednocześnie zdobycie nowych umiejętności, wdrażanie nowych instrumentów (np. profile zawodowe, plany kariery, inne niż dotychczas metody ewaluacji), stosowanie metod szkolenia bardziej odpowiadających warunkom spotykanym w pracy.

Niezbędne jest także wspieranie osób z niepełnosprawnością intelektualną, by w jak najbardziej możliwym dla siebie zakresie przejęły odpowiedzialność i kontrolę nad całym procesem.

- Dla szkoleń zawodowych zasadnicze znaczenie ma dostosowanie metod szkolenia i rodzaju wsparcia do indywidualnych potrzeb i stylu uczenia się każdej konkretnej osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Organizatorzy szkolenia zawodowego powinni pamiętać, że jego celem jest zatrudnienie, zatem szkolone powinny być umiejętności potrzebne w przyszłej pracy. Szkolenia powinny być planowane z myślą o ich przeprowadzaniu w miejscu pracy; również sposób ich prowadzenia powinien w maksymalnym stopniu przypominać realną sytuację pracy. Za najbardziej efektywne uważa się szkolenia, których programy zawierają staż u pracodawcy lub treningi odbywające się na zwykłych stanowiskach pracy. Zwraca się również uwagę na potrzebę starannego planowania czasu szkolenia, chociaż brakuje jednoznacznych wskazówek w tym zakresie. Korzystne jest także śledzenie dalszych losów absolwentów, co pozwala na modyfikację programu szkolenia. Za niezbędne uznaje się również udzielanie wsparcia uczestnikom szkoleń w radzeniu sobie w sytuacjach społecznych w miejscu pracy.
- Osoby powinny być traktowane jako jednostki, a udzielane im wsparcie powinno być dostosowane do ich indywidualnych potrzeb; fakt niepełnosprawności nie może powodować sytuacji, w której osoba zostaje przypisana automatycznie do jakiegoś miejsca zatrudnienia, np. w zakładzie pracy chronionej. Już samo założenie, że osoby z niepełnosprawnością przejdą w przyszłości na otwarty rynek pracy w efekcie przyczynia się do tworzenia bardziej korzystnych warunków w samym zakładzie pracy chronionej. W przypadku terapeutycznego modelu zatrudnienia chronionego należy pamiętać, że nie przyczynia się on do zwiększenia ochrony praw osób z niepełnosprawnością, szczególnie praw wynikających z prawa pracy, zatem powinien być postrzegany, jako potencjalnie pozostawiający pracowników w „szarej strefie”; fakt, że niepełnosprawny pracownik, szczególnie osoba z niepełnosprawnością intelektualną, potrzebuje wsparcia, nie powinien ograniczać możliwości bycia zatrudnionym.

*Bibliografia:*

1. Barczyński A. (2004) *Zatrudnienie chronione w Polsce na tle rozwiązań europejskich*. W: L. Frąckiewicz, W. Koczur (red.), „Niepełnosprawni a praca”. Katowice: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach.
2. Beyer S., Hedebeouw G., Morgan Ch., Van Regenmortel T., Samoy E. (2005) „*Inter-National Reflections: Effective Approaches to Vocational Training and Employment for People with Learning Disabilities from LABOr Project*”. Bruksela: European Association of Service Providers for Persons with Disabilities, LABOr project.
3. EASPD (2004) “*From disability to ability. A pathway to equal employment of people with intellectual disabilities*”. Brussels: European Association of Service Providers for Persons with Disabilities, LABOr project.
4. MGPIPS (2003) „*Warsztaty Terapii Zajęciowej. Raport z badań*”. Warszawa: Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych (maszynopis niepublikowany).
5. OSI/EUMAP (2005) “*Rights of People with Intellectual Disabilities. Access to Education and Employment. Poland*”. Budapeszt: OSI/EU Monitoring and Advocacy Program.
6. Wapiennik E. (2005) „*Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną w świetle rozwiązań unijnych*”. Warszawa: Akademia Pedagogiki Specjalnej (niepublikowana praca doktorska).
7. Williams V., Watson D. (2001) “*Behind the Scenes. Work in Europe*”. Bristol, London: Norah Fry Research Centre, Mencap.



**ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE  
NA OTWARTYM RYNKU PRACY  
– DOŚWIADCZENIA POLSKIE  
(PROGRAM WROCŁAWSKI)**

***Małgorzata Gorący***

*Koordynator programu „Trener”,  
Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych*

Realizowany we Wrocławiu od 2002 roku program „TRENER” oparty jest na modelu funkcjonującym od ponad 20. lat w Agencji Wspomaganego Zatrudniania z Charlotte w stanie Północna Karolina w USA (Mecklenburg Open Door Agency). Realizatorem programu, podobnie jak w USA, jest organizacja pozarządowa – Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych. Także w krajach Unii Europejskiej podobne programy są inicjowane i realizowane przez obywatelskie organizacje *non-profit*, przy pomocy i wsparciu władz lokalnych (np. w Niemczech w Hamburgu inicjatorem powstania takiego programu było w 1992 roku Stowarzyszenie Rodziców na Rzecz Integracji Zawodowej).

Zarówno w USA jak i w krajach europejskich programy wspomaganego zatrudniania stanowią integralną część systemu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. W USA są one finansowane ze środków stanowych oraz z budżetu władz lokalnych, w Niemczech ze środków urzędów pracy oraz instytucji ubezpieczenia społecznego.

W Polsce brakuje jeszcze rozwiązań systemowych w odniesieniu do tej formy zatrudniania. Zatrudnienie trenerów we Wrocławskim Sejmiku Osób Niepełnosprawnych finansowane jest ze środków samorządu Miasta Wrocławia.

Przygotowania do podjęcia realizacji pilotażu wspomaganego zatrudniania trwały od marca do grudnia 2001 roku. W ramach współpracy miast partnerskich Wrocław – Charlotte w marcu 2001 roku trenerzy Agencji Mecklenburg Open Door z Charlotte przeszkolili 21 osób zainteresowanych udziałem w projekcie – potencjalnych kandydatów na trenerów pracy. Koszty szkolenia pokryła Agencja amerykańska oraz samorząd Wrocławia. Szkolenie zakończyło się wytypowaniem przez trenerów amerykańskich 8 osób o najwyższych predyspozycjach do pełnienia roli trenera zatrudniania wspomaganego. W maju 2001 roku we Wrocławskim Sejmiku Osób Niepełnosprawnych zatrudniono 3 spośród nich do realizacji projektu pilotażowego. W 2001 roku zadaniem tego zespołu było przygotowanie organizacyjne programu – w tym dostosowanie jego założeń do polskich warunków ekonomicznych, prawnych oraz kulturowych. Dostosowaliśmy także do realiów polskich narzędzia stosowane w Agencji z Charlotte do dokumentowania przebiegu zatrudniania osób niepełnosprawnych. Termin realizacji zasadniczej części pilotażu określono na lata 2002 – 2005.



Program wrocławski kierowany jest do osób najbardziej dyskryminowanych na rynku pracy, tj. do osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności z dwu grup – osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz z zaburzeniami psychicznymi, w wieku od 20. do 35. lat, które z racji swojej niepełnosprawności posiadają niski poziom wykształcenia, kwalifikacji i brak doświadczeń zawodowych.

Jedyną ofertą samorealizacji i aktywności dla tych osób są we Wrocławiu nieliczne grupy rewalidacji społecznej oraz 7 warsztatów terapii zajęciowej. W zajęciach tych uczestniczy łącznie niewiele ponad 400 osób z niepełnosprawnością intelektualną. To oferta zdecydowanie zbyt mała, w żadnym stopniu nie zaspokajająca potrzeb lokalnego środowiska. Zdecydowana większość z tych osób nie widząc szans na zatrudnienie nie rejestruje się w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Z drugiej strony pracodawcy, nie posiadający doświadczeń w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością intelektualną czy psychiczną, stając przed decyzją zatrudnienia takiej osoby przejawiają liczne wątpliwości – czy kandydat do zatrudnienia spełni wszystkie oczekiwania, czy i na ile będzie pracownikiem z odpowiednią wydajnością pracy, czy będzie zachowywał standardy jakości pracy, w jakim stopniu będzie przydatny dla realizacji zadań firmy, czy występować będą problemy w komunikowaniu się.

Obawy pracodawców najczęściej wynikają z nieznaności możliwości zawodowych tych osób a także z nieznaności systemu ich zatrudniania. Na stanowisko pracodawcy rzutują także w dużym stopniu powszechnie funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy i negatywny wizerunek osoby niepełnosprawnej jako pracownika. Doświadczenia wielu krajów wskazują na **wspomagane zatrudnianie**, realizowane w formie pomocy osobistego asystenta zawodowego (trenera), jako **najbardziej efektywną formę usług wspierających** zarówno dla tych grup osób niepełnosprawnych jak i dla zatrudniających ich pracodawców.

Model „Job Coaching”, oparty na zmianie podejścia do usług w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy zakłada zmianę sposobu myślenia z tradycyjnego: „przeszkolić - zatrudnić” na zgodne z procesem wspomaganego zatrudniania:

**zatrudnić – wyszkolić – utrzymać**

Tak więc **zadania trenera pracy wspomaganej** to przede wszystkim:

- ocena oraz przygotowanie osoby wytypowanej do zatrudnienia w zakresie umiejętności społecznych niezbędnych przy wykonywaniu pracy – opracowanie indywidualnego planu rozwoju zawodowego. Proces oceniania aktualnych umiejętności klienta, jego zainteresowań i przewidywanego wsparcia potrzebnego przy doborze jak najlepszej dla niego pracy.
- znalezienie miejsca pracy i pomoc osobie niepełnosprawnej w czynnościach związanych z procedurą zatrudnienia
- określenie w porozumieniu z pracodawcą zakresu czynności, które będą w zakresie obowiązków zatrudnianej osoby (są to w większości prace pomocnicze i porządkowe) oraz wymiaru czasu pracy (osoby już zatrudnione pracują w wymiarze od  $\frac{1}{4}$  do  $\frac{3}{4}$  pełnego wymiaru czasu)
- przygotowanie pracodawcy i współpracowników do współdziałania z pracownikiem niepełnosprawnym
- szkolenie osoby niepełnosprawnej na stanowisku pracy aż do całkowitej jej adaptacji i usamodzielnienia
- monitorowanie pracy osoby zatrudnionej – długoterminowe wsparcie osoby zatrudnionej polegające na systematycznym i ciągłym działaniu trenera na terenie zakładu pracy (kontakt minimum raz w miesiącu) oraz prowadzeniu przez trenerów równoległych spotkań osób już zatrudnionych i pracujących samodzielnie.

Nasze doświadczenia wskazują, że stałe monitorowanie pracy przez trenera, zwłaszcza w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną i psychiczną, jest gwarantem bezpieczeństwa dla obu stron: dla pracodawcy – zapewnieniem prawidłowego wykonywania obowiązków przez osobę zatrudnioną, dla osoby zatrudnionej – trwałości zatrudnienia.

Aktualnie wrocławski zespół trenerów pracy wspomaganej składa się z 6. osób z przygotowaniem zawodowym i doświadczeniem w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną i sprzężoną niepełnosprawnością – są to 3 psycholodzy i 3 pedagodzy specjalni.

Trenerzy pracują w systemie partnerskim (dwie osoby są odpowiedzialne za jednego pracownika – w razie potrzeby uzupełniają się), co gwarantuje

ich pełną dyspozycyjność zarówno w stosunku do pracodawcy jak i do osoby zatrudnianej. W ramach przygotowania uczestników programu do wejścia na rynek pracy organizujemy tzw. „praktyki zawodowe” – pracę małych grup lub pojedynczych osób przygotowujących się do zatrudnienia u konkretnych pracodawców, pod kontrolą trenerów. Pozwala to na lepszą samoocenę i ocenę osoby zatrudnianej pod kątem jej preferencji i umiejętności, a tym samym lepsze dopasowanie wzajemne stanowiska pracy do osoby na nim zatrudnianej.

Dotychczasowa realizacja programu TRENER we Wrocławiu zaowocowała zatrudnieniem na otwartym rynku pracy 30 osób, **w tym trwałym zatrudnieniem 27 osób**. Wspomagane zatrudnienie realizowane jest u takich wrocławskich pracodawców jak: restauracje McDonalds Polska, American Restaurants (Pizza Hut i KFC), Hotel Holiday Inn, Firma HECTAS Usługi, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej we Wrocławiu, 2 wrocławskie domy pomocy społecznej oraz sieć Ahold Polska (sklepy ALBERT). Praktyki przed podjęciem zatrudnienia realizujemy na terenie restauracji Pizza Hut, Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, Domu Pomocy Społecznej, w Pub Salvador, w firmie cateringowej Najbor oraz w 2 sklepach sieci Albert. Finalizowane są porozumienia o współpracy w realizacji programu z kolejnymi pracodawcami.

Czynnikami kluczowymi w pozyskiwaniu pracy dla osoby niepełnosprawnej są oprócz jej możliwości fizycznych – motywacja do podjęcia pracy, możliwości dotarcia do miejsca pracy, umiejętność radzenia sobie w życiu codziennym (osiągnięty poziom umiejętności społecznych).

W poszukiwaniu miejsc pracy dla uczestników programu trenerzy bazują na pozytywnych aspektach każdego człowieka. Nasze kilkuletnie doświadczenia w pełni potwierdzają słuszność idei, założeń i skuteczności wspomaganego zatrudniania na otwartym rynku pracy.

Wyniki ewaluacji programu wskazują na jego pozytywny odbiór zarówno przez pracodawców jak i przez załogi jednostek, w których podejmują pracę zatrudniane przy naszym wsparciu osoby. Większość współpracujących z nami pracodawców zatrudnia kilkoro pracowników, potwierdzając tym samym fakt, że osoba z niepełnosprawnością intelektualną w odpowiednim systemie zatrudniania jest sprawnym, wartościowym i cennym pracownikiem. Warto zaznaczyć, że żaden z pracodawców, z którymi współpracujemy, nie korzysta

z możliwości dodatkowych finansowych „gratyfikacji” związanych z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego.

Tak więc można stwierdzić, że obecność trenera to faktyczne wyrównywanie szans zatrudnionych osób niepełnosprawnych na rynku pracy (doświadczenia amerykańskie mówią, że jeden trener może gwarantować trwałe zatrudnienie 10 osób zatrudnionych w systemie zatrudnienia wspomagane). Jednak jak każde działanie, realizacja programu napotyka także na trudności.

Są to przede wszystkim:

- odpowiedni dobór kandydatów na trenerów pracy wspomaganej
- problem pozyskiwania środków finansowych na wynagrodzenia dla trenerów, zapewniających ciągłość realizacji programu
- zabezpieczenie zaplecza terapeutycznego dla realizowanego programu
- przełamywanie barier w rodzinie kandydatów do zatrudnienia (lęki związane z możliwością utraty rent i zasiłków, brak wiary w zasadność i możliwość aktywności zawodowej).

Rozwiązanie tych problemów gwarantuje efektywność w realizacji programu oraz pozwoli na jego sukcesywne rozszerzanie jako przykładu wymiernej, partnerskiej współpracy samorządu, organizacji obywatelskiej oraz lokalnych pracodawców.



**ZATRUDNIENIE  
W ZAKŁADZIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ  
I NA OTWARTYM RYNKU PRACY  
- Z DOŚWIADCZEŃ KOŁOBRZESKICH**

**Mirosław Szczeglik**

*Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym,  
Koło w Kołobrzegu*

## **1. Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Koło w Kołobrzegu**

Przewodniczący Koła: Marian Jagiełka

Grudzień 1982 rok – początki, organizacja 15. rodziców pragnących wspólnie rozwiązywać problemy swych niepełnosprawnych dzieci.

Październik 2006 rok – 294 członków Koła i 426 osób niepełnosprawnych objętych wsparciem.

Koło prowadzi: Ośrodek Wczesnej Interwencji,  
Warsztaty Terapii Zajęciowej,  
Dom Pomocy Społecznej,  
Zakład Aktywności Zawodowej  
Centrum Doradztwa Zawodowego  
i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intellektualnie  
(*we współpracy z Zarządem Głównym PSOOU*).

## **2. Kołobrzeg a praca dla osób niepełnosprawnych**

Co mówią statystyki?

„DIAGNOZA PROBLEMÓW SPOŁECZNYCH POWIATU KOŁOBRZESKIEGO” dokument opracowany przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie wykazuje:

- 133 osoby niepełnosprawne pozostające bez pracy (i choć liczba bezrobotnych sukcesywnie od dwóch lat w powiecie spada, to jednocześnie rośnie liczba niepełnosprawnych dotkniętych bezrobociem)
- 43 osoby niepełnosprawne są zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Kołobrzegu jako osoby poszukujące pracy
- ponad 70% z tych osób niepełnosprawnych liczy, że otrzyma propozycję zatrudnienia.

Na ile te statystyki są wiarygodne?!

### **3. Koło PSOUU w Kołobrzegu a praca dla osób niepełnosprawnych**

1. Obserwując działalność kołobrzесьkiego Koła Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym można śmiało powiedzieć, że rośnie ono wraz z wiekiem osób niepełnosprawnych objętych wsparciem Koła – najpierw zapewniało pomoc najmłodszym, dzisiaj zaczyna wypełniać luki w systemie.
2. Porównując dostępne statystyki próbuje samodzielnie diagnozować i analizować środowisko osób niepełnosprawnych, zbierać dane i wychodzić ich problemom naprzeciw.
3. Nie boi się stawiać śmiałych celów, często stając się prekursorem kluczowych – wręcz modelowych – rozwiązań.

**Wielkim wyzwaniem było utworzenie i – obecnie – prowadzenie zakładu aktywności zawodowej, udane próby wprowadzania osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy i wspólna realizacja Centrum DZWONI.**

### **4. Zakład Aktywności Zawodowej**

Realna szansa uruchomienia Zakładu Aktywności Zawodowej w Kołobrzegu powstała w 2001 roku. W zamyśle miał być to kolejny etap rehabilitacji zawodowej uczestników Warsztatu Terapii Zajęciowej.

Życie pokazało jednak, że Zakład Aktywności Zawodowej nie może otworzyć się jedynie dla nich...

Na początku listopada 2003 r. zakład uzyskał status Zakładu Aktywności Zawodowej i rozpoczął swą działalność w wyremontowanych pomieszczeniach pokoszarowych opuszczonej jednostki wojskowej przy ul. Mazowieckiej.

Koszty utworzenia ZAZ prawie w całości sfinansował Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Fundusz również pokrywa wydatki związane z bieżącą działalnością obsługowo-rehabilitacyjną.



**5. CAŁKOWITY KOSZT UTWORZENIA ZAZ KOŁOBRZEG****1 685 750,00 zł**

w tym:

ZAKUP BUDYNKU	<b>15 500,00 zł</b>
REMONT BUDYNKU	<b>875 850,00 zł</b>
WYPOSAŻENIE	<b>612 000,00 zł</b>
SUROWCE	<b>52 400,00 zł</b>
SAMOCZODY	<b>130 000,00 zł</b>

**ŹRÓDŁA FINANSOWANIA KOSZTÓW:**

PFRON:	1 636 550,00 zł
Środki własne koła PSOUU w Kołobrzegu:	49 200,00 zł

**6. STRUKTURA ZATRUDNIENIA**

Pracownicy obsługi: 16 osób = 29%

Pracownicy niepełnosprawni: 39 osób = 71 %

Razem: 55 osób

Pracownicy niepełnosprawni: zatrudnieni na 0,55 etatu każdy

Pracownicy obsługowo-rehabilitacyjni: zatrudnieni na 15,6 etatu ogółem

**Rodzaj niepełnosprawności - pracownicy niepełnosprawni - 39 osób:**

Niepełnosprawność intelektualna 20 osób = 52%

Choroba psychiczna 6 osób = 15%

Niepełnosprawność narządu ruchu (wózek inwalidzki) 4 osób = 10%

Inne 9 osób = 23 %

**Struktura wieku pracowników niepełnosprawnych – 39 osób**

Grupa wiekowa 18 - 30 lat 19 osób = 49%

Grupa wiekowa 30 - 40 lat 15 osób = 38%

Grupa wiekowa 40 - 50 lat 3 osoby = 8%

Grupa wiekowa 50 - 60 lat 2 osoby = 5%

**Struktura płci - pracownicy niepełnosprawni – 39 osób**

Mężczyźni 25 osób = 64%

Kobiety 14 osób = 36%

## 7. CZAS PRACY I WYNAGRODZENIE

Zakład pracuje:

- Dział gastronomii – 7 dni w tygodniu
- Inne działy – 5 dni w tygodniu

w godzinach **7.30 - 15.30**, w systemie dwuzmianowym dla pracowników niepełnosprawnych.

Pracownicy niepełnosprawni pracują **3 godziny 51 minut** dziennie.

W trakcie trwania zmiany pracownikowi niepełnosprawnemu przysługuje 15 minut przerwy.

**Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto** (za rok 2005)

- pracownicy niepełnosprawni 465,84 zł
- pracownicy obsługowo-rehabilitacyjni 2 139,77 zł

## 8. ZAZ - cele działalności:

- rehabilitacja zawodowa - zatrudnienie osób niepełnosprawnych o znacznym stopniu niepełnosprawności (umowa o pracę, wszelkie świadczenia socjalne, wymiar czasu pracy 0,55 etatu),
- rehabilitacja lecznicza – stała opieka medyczna i terapeutyczna, konsultacje specjalistów, zabiegi lecznicze,
- rehabilitacja społeczna – aktywny udział w życiu społecznym, kulturalnym i sportowym miasta.

## 9. ZAZ - działy produkcyjne

Dział gastronomii	14 osób = 24%
Dział krawiectwa	5 osób = 15 %
Dział ogrodnictwa	13 osób = 40%
Dział poligrafii i sitodruku	7 osób =21%
pracownicy niepełnosprawni:	39 osób

## 10. Dział gastronomii

Liczba pracowników: 14 osób niepełnosprawnych  
+ 2 instruktorów oraz praktykanci

Dział pracuje 7 dni w tygodniu

## Zamknięty obieg przygotowania i wydawania posiłków Wdrażane procedury HACCP

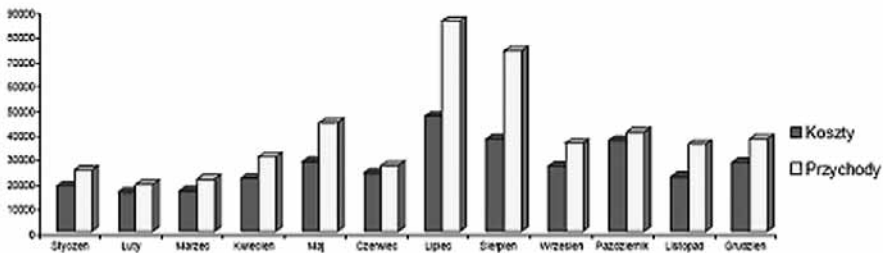
Przygotowuje:

- pełne zestawy śniadaniowe, obiadowe i kolacje
- przyjęcia okolicznościowe (chrzciny, komunie, wesela, stypy)
- bale karnawałowe, sylwestrowe i andrzejkowe
- spotkania (np. komisji instytucji samorządowych, kół myśliwych, organizacji pozarządowych)
- posiłki regeneracyjne dla zakładów pracy
- posiłki obiadowe dla szkół
- bankiety wyjazdowe, poczęstunki konferencyjne
- wyroby na zamówienie

Dział jest w stanie przygotować 450 porcji obiadowych; w cateringu zewnętrznym dla 200 osób.

Zakład posiada dwie sale konsumpcyjne, łącznie na 90 osób.

## Zakład Aktywności Zawodowej



**PRZYCHODY I KOSZTY  
DZIAŁU GASTRONOMII  
W 2005 ROKU**

### **Struktura produkowanych posiłków w dziale gastronomicznym poza sezonem letnim**

Posiłki dla pracowników ZAZ:	40 posiłków = 15%
Posiłki dla podopiecznych MOPS:	80 posiłków = 30%
Obiady dla szkół:	130 posiłków = 48%
Obiady wydawane w ZAZ:	20 posiłków = 7%
Łącznie: 270 posiłków dziennie	

### **Struktura produkowanych posiłków w dziale gastronomicznym w sezonie letnim**

Posiłki dla pracowników ZAZ:	40 posiłków = 9%
Posiłki dla podopiecznych MOPS:	80 posiłków = 18%
Obiady wydawane w ZAZ:	330 posiłków = 73%
Łącznie: 450 posiłków dziennie	

Liczba pracowników: 7 osób niepełnosprawnych  
+ 2 instruktorów oraz praktykanci

Dział pracuje 5 dni w tygodniu

Zamknięty obieg przygotowania dtp, naświetlania i druku: offsetowego oraz sitodruku.

Dział wyposażony w dwa zestawy komputerowe Macintosh z profesjonalnymi, licencjonowanymi programami graficznymi i do składu.

Własny profesjonalny cyfrowy aparat fotograficzny.

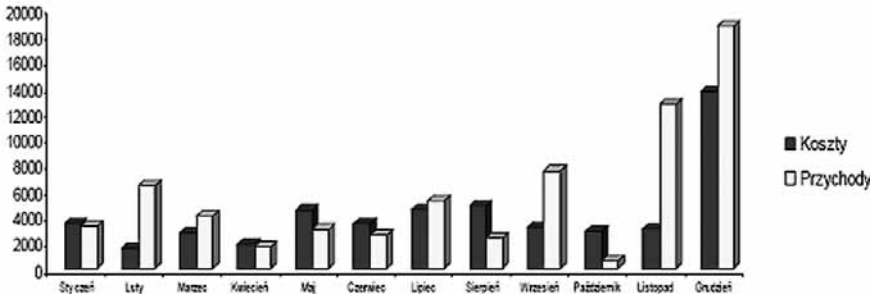
Pełne wyposażenie do sitodruku.

Dział przygotowuje:

- od wizytówek po wydawnictwa książkowe, foldery reklamowe, ulotki, akcydensy, gazetki reklamowe
- nadruki na koszulkach bawełnianych i polo, torbach plażowych, parawanach
- nadruki na kartonach.

Dział został doposażony w maszyny ze środków zakładowego funduszu aktywności. Głównymi klientami działu są kołobrzeskie firmy i instytucje.

## Zakład Aktywności Zawodowej



### PRZYCHODY I KOSZTY DZIAŁU POLIGRAFII I SITODRUKU W 2005 ROKU

## 12. Dział krawiectwa

Liczba pracowników: 5 osób niepełnosprawnych  
+ 1 instruktor oraz praktykanci.

Dział pracuje 5 dni w tygodniu.

Dział wyposażony w nowe profesjonalne maszyny do szycia (stebnówki, overlock) oraz stół prasowalniczy.

Realizuje różnorodne zamówienia, w tym również i te najbardziej nietypowe. Jesteśmy jedynym w Kołobrzegu zakładem szyjącym flagi narodowe, Unii Europejskiej oraz inne (np. klubów sportowych).

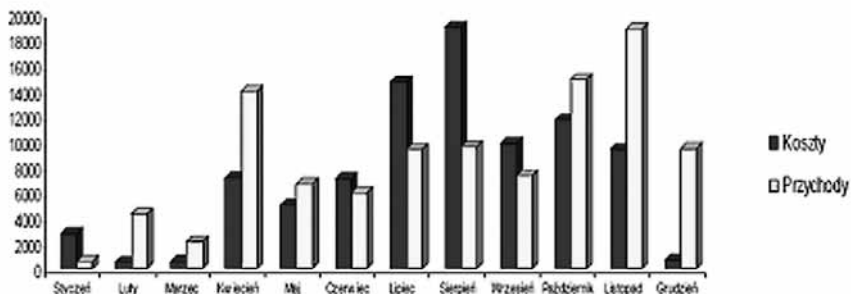
W ciągłej produkcji:

- konfekcja pościelowa
- galanteria hotelowa
- obrusy, serwety, draperie gastronomiczne, kapy, zasłony, pokrowce
- parawany, torby plażowe, kosmetyczki
- przeróbki odzieży

Realizacja zleceń na żądanie klienta: wymiar, ilość.

Świadczenie usług dla odbiorców hurtowych, instytucji oraz osób fizycznych.

## Zakład Aktywności Zawodowej



### PRZYCHODY I KOSZTY DZIAŁU KRAWIECTWA W 2005 ROKU

### 13. Dział ogrodnictwa

Liczba pracowników: 13 osób niepełnosprawnych  
+ 3 instruktorów oraz praktykanci

Dział pracuje 5 dni w tygodniu.

Dział wyposażony jest w podstawowe narzędzia ogrodnicze oraz kosi spalinowe, pilarki i nożyce, opryskiwacze, taczki i itp.

Dział wykonuje:

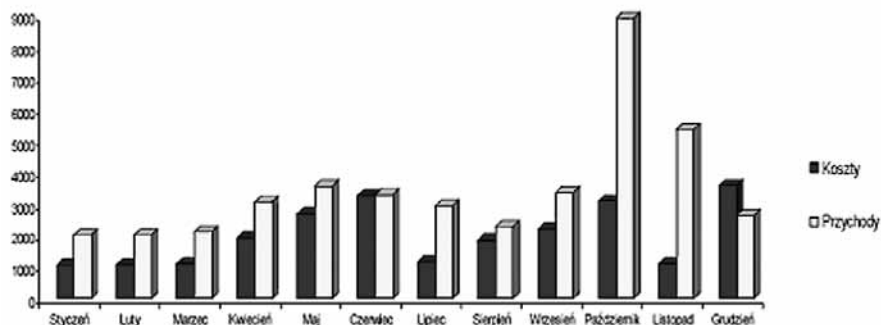
- pielęgnacje trawników, ogródków i ogrodów (zakładanie trawników, nawożenia, nasadzenia, pielęgnacje drzewek, zwalczanie chorób i szkodników, porządkowanie terenów)
- koszenie trawników
- grabienie jesiennych liści
- czyszczenie chodników, usuwanie chwastów
- odśnieżanie

Dział na zlecenie wspólnot mieszkaniowych zajmował się również projektowaniem i wykonaniem osiedlowego terenu zielonego, skalniaka oraz zatoki parkingowej.

Dział wykonuje usługi na podstawie długoterminowych umów.

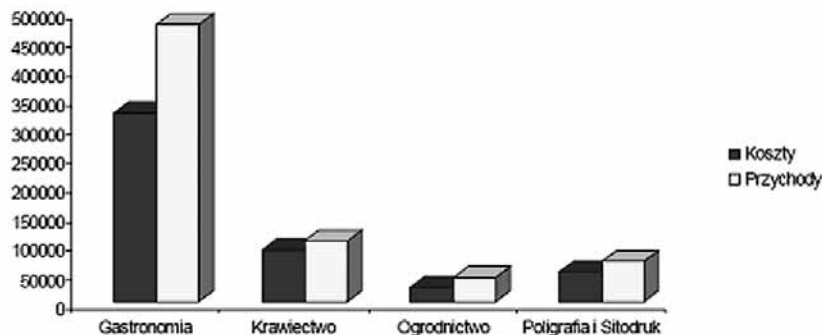
Opiekują się terenami kołobrzeskich hoteli i firm.

## Zakład Aktywności Zawodowej



**PRZYCHODY I KOSZTY  
DZIAŁU OGRODNICTWA  
W 2005 ROKU**

## Zakład Aktywności Zawodowej



**łącznie przychody i koszty  
w poszczególnych działach w 2005 roku**

## **14. ZAZ – koszty działalności**

### **Źródła finansowania kosztów ogółem w 2005 roku**

Koszty finansowane z dotacji PFRON	
dotyczące działalności obsługowo-rehabilitacyjnej:	866 087 zł = 55%
Koszty finansowane ze środków własnych	
dotyczące działalności gospodarczej:	565 298 zł = 36%
Koszty amortyzacji środków trwałych:	133 877 zł = 9%

### **Źródła tworzenia Zakładowego Funduszu Aktywności:**

- zysk z działalności gospodarczej
- ubezpieczenie emerytalne i wypadkowe finansowane przez budżet państwa i PFRON
- podatek od nieruchomości

### **Wydatkowanie środków Zakładowego Funduszu Aktywności w okresie od 2003 do 2005**

Wydatki na usprawnienie	
i oprzyrządowanie stanowisk pracy:	6 183 zł = 6%
Wydatki na rekreację i uczestnictwo	
osób niepełnosprawnych w życiu kulturalnym:	44 572 zł = 46%
Pożyczki zwrotne i bezzwrotne:	25 103 zł = 25%
Dofinansowanie turnusów rehabilitacyjnych:	21 235 zł = 21%
Zapomogi losowe:	1 000 zł = 2%

### **Rehabilitacja lecznicza:**

- stała opieka pielęgniarska
- konsultacje lekarzy specjalistów: neurolog, psychiatra i lekarz rehabilitacji ruchowej
- konsultacje psychoterapeuty i socjoterapeuty
- zabiegi lecznicze w Ośrodku Wczesnej Interwencji
- zajęcia na basenie, sali gimnastycznej
- muzykoterapia
- turnusy rehabilitacyjne



**Rehabilitacja społeczna:**

- aktywne uczestnictwo w życiu społecznym
- udział w imprezach kulturalnych i rozrywkowych (wystawa Chrisa Niedenthala „PracujeMY”)
- czynne i bierne uczestnictwo w imprezach sportowych
- wyjazdy i spotkania integracyjne
- wycieczki

**Koszt utworzenia 1 miejsca pracy osoby niepełnosprawnej**

(sfinansowany w 99% przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych)

**41 880,00 zł**

**Koszt miesięcznego utrzymania 1 miejsca pracy osoby niepełnosprawnej - w 2005 roku**

**3 344,58 zł**

**Miesięczne dofinansowanie utrzymania 1 miejsca**

**pracy osoby niepełnosprawnej przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - w 2005 roku**

**1 850,61 zł (55,33% kosztów)**

**15. Praca nadaje życiu sens**

Zakład Aktywności Zawodowej pokazał nam czym tak naprawdę jest praca dla osób niepełnosprawnych.

Wiele osób niepełnosprawnych szukając dla siebie miejsca pracy musiało od drzwi ZAZ codziennie odchodzić z „kwitkiem”. Dla nich szansą może stać się praca u lokalnych Przedsiębiorców.

Tę szansę odkryło bardzo szybko kołobrzesckie Koło Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym. W 2002 roku rozpoczęło realizację programu wprowadzania osób niepełnosprawnych intelektualnie na otwarty rynek pracy.

**16. „Nasi” pierwsi niepełnosprawni pracownicy o swej pracy:**

- *Praca jak każda inna. Bardzo dobrze mi się tu pracuje...*
- *Dobrze układa się współpraca z kolegami z pracy, a że trzeba pracować sumiennie... to normalne....*

- *Wszyscy są tu dla mnie dobrzy i jest fajnie. Chciałbym tu cały czas pracować...*
- *Mam już pełno znajomych wśród innych pracowników, a to jest najlepsze...*
- *Wszyscy niepełnosprawni winni pracować i oby trafili tak jak my.*
- *Cała moja rodzina się cieszy, że tu pracuję. I wszyscy zazdroszczą, że do tego jeszcze w takim hotelu....*

### **„Nasi” pierwsi pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne:**

- *Na początku budowlańcy się z nich nabijali, ale teraz jest już bardzo dobra atmosfera, a sami niepełnosprawni stali się integralną częścią załogi. Generalnie nie trzeba już ich pilnować, raz pokazana praca jest wykonywana sumiennie i szybko...*
- *Wśród naszych pracowników termin „niepełnosprawność” przestał po prostu funkcjonować. Nie ma tu racji bytu. Swe zadania wykonują wzorowo, z wielkim zaangażowaniem w pracę. Porównujemy ich do praktykantów ze szkół hotelarskich. Tamci przychodzą i próbują wywinąć się od pracy, a Karolina i Marcin – wręcz odwrotnie. Są pracowici i równie wydajni jak inni....*

### **Problemy, bolączki, ale i satysfakcja**

1. *Stale są obecne stereotypy – „osoba niepełnosprawna to zły pracownik i wielki problem dla firmy”.*
2. *Stale obecne są nieuzasadnione obawy – po stronie pracownika i jego najbliższego otoczenia, jak i po stronie pracodawcy.*
3. *Stale jest niska świadomość u pracodawców dotycząca rozwiązań sprzyjających zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej, ale:*
4. **Z coraz większym zainteresowaniem pracodawcy „przyglądają” się pracy osób niepełnosprawnych.**
5. **Z coraz lepszymi ocenami spotykają się produkty i usługi świadczone przez osoby niepełnosprawne.**
6. **Coraz więcej pracodawców z naszego rejonu chce zatrudnić osoby niepełnosprawne, oczekując jednak naszej – specjalistów – pomocy.**

***PRZYGOTOWANIE DO PRACY  
W PROGRAMIE WTZ  
- Z PERSPEKTYWY  
6-LETNICH DOŚWIADCZEŃ ZAZ***

***Przemysław Momot***

*Zakład Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia”  
Koła PSOUU w Stargardzie Szczecińskim*

Przygotowując potencjalnego kandydata do wykonywania pracy zawodowej należy wyposażyć go w pewien podstawowy zakres niezbędnej wiedzy i umiejętności, który następnie pozwoli mu na prawidłowe funkcjonowanie jako pracownika. Niejednokrotnie jest tak, że łatwiej jest osobie niepełnosprawnej uzyskać zatrudnienie niż się w nim utrzymać.

Działania rehabilitacyjne podejmowane w WTZ powinny uwzględniać kształtowanie takich cech, które umożliwią osobie niepełnosprawnej intelektualnie zdobyć sprawności i umiejętności charakteryzujące pracownika.

Poniżej przedstawiono ramową propozycję prowadzenia rehabilitacji społeczno-zawodowej uczestników WTZ mającej na celu stworzenie osobie niepełnosprawnej szansę funkcjonowania na rynku pracy.

## REHABILITACJA ZAWODOWA

<p>I. Utrwalanie wiadomości teoretycznych niezbędnych w pracy zawodowej</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Znajomość materiałów i produktów potrzebnych przy produkcji: <ul style="list-style-type: none"> <li>- główne składniki niezbędne w produkcji,</li> <li>- zasady przechowywania produktów i materiałów,</li> <li>- umiejętność oceny przydatności surowców do produkcji,</li> <li>- znajomość zasad doboru materiałów.</li> </ul> </li> <li>2. Znajomość narzędzi i urządzeń wykorzystywanych przy produkcji: <ul style="list-style-type: none"> <li>- znajomość przeznaczenia poszczególnych naczyń, narzędzi i urządzeń,</li> <li>- znajomość obsługi urządzeń.</li> </ul> </li> <li>3. Znajomość zasad BHP: <ul style="list-style-type: none"> <li>- wiedza na temat przestrzegania higieny osobistej,</li> <li>- znajomość zasad bezpieczeństwa przy obsłudze urządzeń i narzędzi,</li> <li>- znajomość zasad bezpieczeństwa na poszczególnych etapach wykonywanych czynności zawodowych.</li> </ul> </li> </ol>
-----------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>II. Rozwijanie umiejętności praktycznych</p>	<p>1. Planowanie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- przygotowywanie materiałów,</li> <li>- zachowanie kolejności wykonywania poszczególnych operacji,</li> <li>- czas wykonania.</li> </ul> <p>2. Organizacja pracy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dobór odpowiednich narzędzi,</li> <li>- umiejętność właściwego posługiwania się narzędziami i urządzeniami,</li> <li>- zwrócenie uwagi na zachowanie bezpieczeństwa,</li> <li>- dbałość o czystość i estetykę stanowiska pracy.</li> </ul> <p>3. Dokładność wykonywania czynności:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zgodność wykonanego produktu z założonym wzorcem.</li> </ul> <p>4. Kontrola wykonanego produktu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wizualizacja produktu finalnego,</li> <li>- odrzucenie produktu wadliwego.</li> </ul>
<p>III. Kształtowanie umiejętności społecznych niezbędnych w pracy zawodowej</p>	<p>1. Rozwijanie samooceny i samokontroli w zakresie wykonywanych czynności.</p> <p>2. Kształtowanie obowiązkowości i wytrwałości w doprowadzaniu pracy do końca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- znajomość praw i obowiązków pracownika,</li> <li>- znajomość wartości pracy.</li> </ul>

## REHABILITACJA SPOŁECZNA

<p>I. Wyrabianie zaradności życiowej</p>	<p>1. Wdrażanie do dbałości o wygląd zewnętrzny.</p> <p>2. Wyrabianie samodzielności w sytuacjach życia codziennego:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nauka racjonalnego gospodarowania pieniędzmi,</li> <li>- rozwijanie umiejętności załatwiania spraw w urzędach,</li> <li>- nauka podejmowania decyzji życiowych,</li> <li>- nauka samodzielnego prowadzenia gospodarstwa domowego.</li> </ul>
<p>II. Pobudzanie aktywności społecznej i świadomego uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej</p>	<p>1. Udział w imprezach kulturalnych.</p> <p>2. Rozwijanie zainteresowań.</p> <p>3. Wdrażanie do racjonalnego wykorzystania czasu wolnego.</p>

III. Kształtowanie umiejętności społecznych	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rozwijanie właściwych postaw interpersonalnych.</li> <li>2. Kształtowanie umiejętności kulturalnego nawiązywania kontaktów z osobami przeciwnej płci: <ul style="list-style-type: none"> <li>- doskonalenie umiejętności nawiązywania związków partnerskich,</li> <li>- adekwatność wyrażania uczuć,</li> <li>- kształtowanie poczucia odpowiedzialności.</li> </ul> </li> <li>3. Wzmacnianie poczucia własnej wartości.</li> <li>4. Kształtowanie umiejętności zachowań asertywnych.</li> <li>5. Rozwijanie potrzeby integracji z grupą, podtrzymywanie właściwych kontaktów społecznych; w kontaktach z innymi <ul style="list-style-type: none"> <li>- nauka rozwiązywania sytuacji konfliktowych.</li> </ul> </li> </ol>
---------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## REHABILITACJA LECZNICZA

I. Świadome poszanowanie zdrowia poprzez znajomość procesów zachodzących w organizmie i zapobieganie chorobom	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Doskonalenie znajomości zasad: <ul style="list-style-type: none"> <li>- prawidłowego odżywiania się,</li> <li>- dbałości o higienę osobistą,</li> <li>- procesów fizjologicznych zachodzących w organizmie kobiety (zjawiska prawidłowe i patologiczne),</li> <li>- antykoncepcja.</li> </ul> </li> </ol>
II. Usprawnianie ruchowe	<p>Doskonalenie umiejętności pływania – zajęcia na basenie.  Zajęcia sportowe na sali gimnastycznej.  Udział w turnusach rehabilitacyjnych itp.</p>
III. Udział w zajęciach rekreacyjno – sportowych	<ul style="list-style-type: none"> <li>- udział w wycieczkach, biwakach</li> <li>- aktywny wypoczynek itp.</li> </ul>

Po podsumowaniu umiejętności praktycznych i teoretycznych można wstępnie określić zakres przyszłej aktywności zawodowej w odniesieniu do umiejętności, możliwości oraz predyspozycji psychomotorycznych niepełnosprawnego uczestnika WTZ.



***PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA  
PRZYGOTOWANIA DO PRACY  
UCZESTNIKÓW WTZ***

*(streszczenie)*

***Kinga Piotrowska***

*Warsztaty Terapii Zajęciowej Koła PSOOU w Rymanowie*



*„Dziś stajesz się tym czym masz być jutro”*

*J.C.Maxwell*

Psychologiczne uwarunkowania przygotowania do pracy dotyczą bezpośrednio jednostki i stanowią jej integralną część. Odpowiednio rozwinięte są wykorzystywane w pracy zawodowej. Mówiąc o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych intelektualnie nie sposób nie nawiązać do idei normalizacji ich życia i ściśle z nią związanej teorii waloryzacji roli społecznej osoby. Idea normalizacji życia osób niepełnosprawnych intelektualnie bierze swój początek w latach 50-tych poprzedniego stulecia. Wtedy to w Danii przyjęto prawo, wg którego głównym celem działań wobec tej grupy osób jest doprowadzenie do tego, aby ich życie było jak najbardziej podobne do życia innych członków społeczeństwa, w którym te osoby żyją i przebywają. Największy rozwój tej idei nastąpił w Stanach Zjednoczonych. Tam też w oparciu o teorię normalizacji powstała teoria waloryzacji społecznej osoby. Wg teorii waloryzacji społecznej osoby nie można mówić o normalizacji życia osób niepełnosprawnych intelektualnie jeśli nie będą pełniły one ról społecznych postrzeganych przez wszystkich jako wartościowe. Jedną z ról, które są postrzegane jako pozytywne i zasługujące na uznanie jest rola pracownika, osoby, która zarabia na swoje utrzymanie.

Każda osoba niepełnosprawna pomimo uszkodzenia organizmu zachowuje pewne sprawności i dyspozycje, które po ich zidentyfikowaniu, ukierunkowaniu i usprawnieniu stają się podstawą umożliwiającą podjęcie szkolenia, a później pracy zawodowej. Termin „dyspozycje” należy rozumieć w znaczeniu psychologicznym jako dyspozycje psychiczne, cechy osobowości, zdolności, uzdolnienia, a więc sprawności psychiczne (A.Hulek).

Żadna praca nie wymaga od osoby, która ją wykonuje wykorzystania wszystkich jej sprawności zarówno fizycznych, psychicznych jak i społecznych. Osoba niepełnosprawna intelektualnie pomimo swoich ograniczeń nie traci możliwości podjęcia pracy, gdyż wykonywanie określonego zawodu nie angażuje wszystkich możliwości człowieka, a jedynie niektóre z nich. Niepełnosprawność może ograniczać wybór zawodu czy stanowiska, a nie podjęcia pracy w ogóle.

Aby osoba niepełnosprawna intelektualnie mogła podjąć pracę zawodową, a później się w niej utrzymać musi zostać do tego przygotowana. Warsztaty Terapii Zajęciowej przez rehabilitację zawodową i społeczną mają ułatwić osobom niepełnosprawnym uzyskanie zatrudnienia. Działania prowadzone w WTZ mają udoskonalić uwarunkowania psychologiczne uczestnika przygotowujące go do podjęcia pracy. W tym celu niezbędne jest prowadzenie procesu rehabilitacji, w którym działania kadry WTZ wywołają takie zmiany w jednostce, że upodobnią jej sposób funkcjonowania do funkcjonowania osób pełnosprawnych doprowadzając m.in. do podjęcia pracy zawodowej.

Z podjęciem pracy zawodowej łączą się procesy poznawcze oraz takie cechy osobowości jak: ekstrawersja, wola, motywacja, umiejętności przystosowawcze. Wśród cech osobowości można wyróżnić dwie grupy: pierwsza dotyczy stosunku jednostki do samej siebie. W obrębie tej grupy w przygotowaniu do pracy osób niepełnosprawnych intelektualnie ważne jest kształtowanie:

- samodzielności
- odporności emocjonalnej
- optymizmu
- samoakceptacji
- motywacji.

Praca nad wizerunkiem własnej osoby ma w końcowym efekcie doprowadzić do:

- uświadomienia sobie „mocnych stron” – podniesienia samooceny i poczucia własnej wartości
- zwiększeniu poczucia niezależności, samodzielności psychicznej

Druga grupa cech osobowości mająca istotny wpływ na przygotowanie do pracy dotyczy stosunku osoby niepełnosprawnej do innych osób. Chodzi tu o szeroko rozumiane uspołecznienie i wyodrębnioną w nim komunikatywność oraz prospołeczność i umiejętność współdziałania.

W procesie aktywizacji zawodowej podejmujemy działania zmierzające do pobudzenie aktywności uczestnika WTZ poprzez:

- rozbudzenie aktywności społecznej
- pobudzenie potrzeby podnoszenia kwalifikacji
- wyrobienie umiejętności interpersonalnych
- wyrobienie umiejętności współpracy w grupie
- wyrobienie nawyku systematycznej pracy.

Bardzo istotny jest tu udział samej osoby niepełnosprawnej w podejmowaniu decyzji co do jej dalszych losów zawodowych i przyszłego zatrudnienia. Jeśli osoba niepełnosprawna opanuje umiejętności przydatne w pracy zawodowej, podejmie świadomą decyzję o podjęciu pracy jest przygotowana do pełnienia roli pracownika. Pracując włącza się w normalne życie i pracę społeczeństwa, jest jego pełnoprawnym członkiem, może korzystać ze społecznych dóbr i przyczyniać się do ich tworzenia.



***ROLA PRACOWNI  
UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH  
I DORADZTWA ZAWODOWEGO***

***– Z DOŚWIADCZEŃ WTZ  
ZARZĄDU GŁÓWNEGO PSOUU***

*(streszczenie wykładu)*

***Dorota Tłoczkowska***

***Łukasz Pisarski***

*Warsztat Terapii Zajęciowej Zarządu Głównego PSOUU w Warszawie*

Dzięki posiadaniu umiejętności społecznych nawiązujemy kontakty interpersonalne. Mamy znajomych, kolegów i bliskich przyjaciół. Umiejętności interpersonalne pozwalają nam w zamierzony sposób wpływać na innych ludzi i odpowiadać na ich komunikaty. Dobrze rozwinięte gwarantują bardziej satysfakcjonujące relacje z ludźmi oraz poczucie włączenia w społeczność. Ich brak skazuje nas na samotność i poczucie alienacji.

W związku z tym, w ramach działań terapeutycznych prowadzonych w Warsztatach Terapii Zajęciowej konieczne stało się podjęcie problematyki rozwoju umiejętności społecznych w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną.

W styczniu 1997 roku w WTZ Zarządu Głównego PSOUU zaczęła działać pracownia umiejętności społecznych (PUS). Powstała ona w odpowiedzi na potrzeby posiadania umiejętności dobrego kontaktowania się zarówno przez uczestników WTZ – dorosłych osób niepełnosprawnych, jak i kadry – oczekującej bardziej dojrzałych relacji z uczestnikami, adekwatnych do ich wieku życia.

Od samego początku pracownia ta zaczęła pełnić najważniejszą rolę w procesie socjalizacji i włączania społecznego dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Osoby kierowane do Warsztatu Terapii Zajęciowej mają duże trudności uczestnictwa w życiu społecznym, wynikające z braku podstawowych umiejętności samodzielnego wypełniania ról społecznych, małej zaradności osobistej oraz aktywności społecznej.

Podstawowymi zadaniami pracowni są:

1. stworzenie sytuacji, w której kilka osób (grupa) współdziała ze sobą oraz współzależy od siebie tak, że w zaspakajaniu potrzeb i osiągnięciu celu muszą na sobie polegać;
2. stworzenie osobom niepełnosprawnym możliwości uczestnictwa w normalnych sytuacjach społecznych w otwartym środowisku.

Zależy nam na tym, żeby osoba uczestnicząca w zajęciach terapeutycznych w ich następstwie była lepiej przygotowana do radzenia sobie w sytuacjach życia codziennego w normalnym środowisku, nie bała się spotkania z ludźmi i światem oraz była bardziej kompetentna w relacjach z nimi. Dlatego też

każdemu uczestnikowi proponujemy drogę, która prowadzi od poznawania różnych sytuacji życiowych do samookreślenia, czyli nazywania swoich potrzeb, zainteresowań i możliwości. Stwarzamy możliwości nabywania doświadczeń, dokonywania wyborów i ponoszenia ich konsekwencji. Dzięki odpowiedniemu doborowi zadań rozwijamy konkretne umiejętności oraz wpływamy na zmianę poczucia własnej wartości uczestników.

Aby zrealizować główne założenie pracy warsztatu, wynikające z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, jakim jest podjęcie zatrudnienia przez uczestnika warsztatu, ważne jest aby przy pomocy takiej działalności jak PUS „uzbroić” osoby niepełnosprawne w szereg umiejętności pozwalających osiągnąć im sukces rozumiany jako znalezienie i utrzymanie pracy.

W codziennym funkcjonowaniu warsztatu możemy bez przeszkód wprowadzać zadania, które będą zbliżone do rzeczywistych realiów rynku pracy. Także instruktorzy, pracujący w poszczególnych pracowniach, mogą wplatać w swoje programy rehabilitacyjne działania kształtujące pozytywne postawy przyszłych niepełnosprawnych pracowników.

Przykładami takich działań mogą być:

- wymienione już wyżej dbanie o rozwój szeregu zachowań i umiejętności społecznych,
- rozwijanie umiejętności związanych z zaradnością osobistą - robienia zakupów, załatwiania spraw w urzędzie, prowadzenia zebrań, korzystania z telefonu, kamery video itp.,
- stawianie uczestników warsztatu w roli dawcy, wnoszącego swój wkład do życia społecznego,
- uczenie praw pracowniczych, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, samooceny swoich możliwości, zasad współpracy, rozbudzania motywacji do podjęcia pracy,
- kierowanie na szkolenia zawodowe w otwartym środowisku np. w Klubie pracy PUP, na otwarte giełdy pracy.

Wydaje nam się, że w bieżącej sytuacji warsztatów można wygenerować z istniejących już stanowisk pracy część etatu dla nowego pracownika (trenera pracy czy doradcy zawodowego), którego zadaniem byłoby zintensyfikowanie działań mających przybliżyć zatrudnienie uczestników. Pracownik ten mógłby się zajmować między innymi:

- tworzeniem profilu zawodowego uczestnika WTZ,
- pracą z rodziną,
- wyszukiwaniem firm, w których uczestnik mógłby odbyć praktyki zawodowe,
- wyszukiwaniem pracodawców gotowych zatrudnić uczestnika,
- poznawać aspekty prawne zatrudnienia niepełnosprawnych i przybliżyć je uczestnikom, ich rodzinom oraz pracodawcom,
- wprowadzaniem na stanowisko pracy uczestnika WTZ,
- monitorowaniem jego pracy w sytuacji „usamodzielnienia” zawodowego,
- współpracować z PUP,
- współdziałać ze służbami koniecznymi przy zatrudnieniu (m.in.: lekarz medycyny pracy, PIP, ZUS).

Jednak trzeba zaznaczyć, że bez wsparcia nowego pracownika przez wszystkich instruktorów pracujących w warsztacie, realizowanie celu, jakim jest zatrudnienie, wydaje się praktycznie niemożliwe. Wsparcie to musi polegać na realizowaniu swoich pracownianych zadań (np.: w pracowni plastycznej), nie tracąc z pola widzenia głównego celu warsztatu, jakim jest zatrudnienie uczestnika.





***FORMUŁA RENTY SOCJALNEJ  
JAKO CZYNNIK DYSKRYMINUJĄCY  
DOSTĘP DO INSTYTUCJI RYNKU PRACY  
ORAZ ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO***

***Jarosław Kamiński***

***Marcin Tyrz***

*Zarząd Główny Polskiego Stowarzyszenia  
na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym*

Ustawa o zatrudnieniu socjalnym weszła w życie stosunkowo niedawno, bo w roku 2003 i z założenia skierowana jest do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym do „chorych psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego”<sup>35</sup>. Natomiast ustawodawca z góry wyłączył z grupy beneficjentów ustawy tych, którzy mają prawo do renty socjalnej, czyli wszystkie osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Podobnie dyskryminujący charakter mają przepisy Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które traktują osoby posiadające prawo do renty socjalnej nie jako „bezrobotne”, lecz jako „poszukujące pracy”, co wyklucza je z dostępu do takich instrumentów rynku pracy, jak np. dodatek aktywizacyjny<sup>36</sup>.

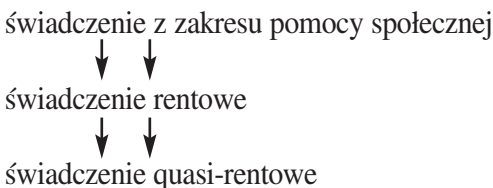
## 1. Renta socjalna – podstawa prawna

- ustawa z dnia 27 czerwca 2003 r. *o rencie socjalnej*
- *data wejścia w życie* - 1 października 2003 r.

**Renta socjalna jest świadczeniem, którego przyznanie jest uzależnione od zamieszkania osoby uprawnionej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Prawo do tej renty przysługuje:**

- osobom posiadającym obywatelstwo polskie zamieszkującym i przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- cudzoziemcom zamieszkującym i przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej posiadającym zezwolenie na osiedlenie się lub status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej.

## 2. Renta socjalna - chronologia



<sup>35</sup> Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. Nr 122, poz. 1143), art.1 pkt.2

<sup>36</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001) art.2 pkt.1.9.

### 3. Renta socjalna a pomoc społeczna

- art. 36 ustawy *o pomocy społecznej*
- świadczenia z zakresu pomocy społecznej

↓  
pieniężne

↓  
niepieniężne

### 4. Renta socjalna – świadczenia rentowe

*(ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych)*

- renta z tytułu niezdolności do pracy
- renta szkoleniowa
- zasiłek pogrzebowy

### 5. Renta socjalna - komu przysługuje?

- osobie pełnoletniej
- całkowicie niezdolnej do pracy z powodu naruszenia sprawności organizmu, które powstało:
  - przed ukończeniem 18. roku życia
  - w trakcie nauki w szkole lub w szkole wyższej przed ukończeniem 25. roku życia
  - w trakcie studiów doktoranckich lub aspirantury naukowej

### 6. Niezdolność do pracy

Niezdolność do pracy ocenia się według kryteriów ustalonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2004 nr 39, poz. 353)

W myśl tej ustawy osoba niezdolna do pracy to osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po prze-kwalifikowaniu

**Renta może być przyznana na stałe - jeżeli niezdolność do pracy jest trwała, lub na wskazany okres - jeśli niezdolność do pracy jest czasowa.**

Renta socjalna **nie przysługuje** jednak osobie, która:

- ma ustalone prawo do emerytury, uposażenia w stanie spoczynku, renty z tytułu niezdolności do pracy, renty inwalidzkiej, renty strukturalnej, świadczenia przedemerytalnego lub zasiłku przedemerytalnego,
- pobiera świadczenie o charakterze rentowym z instytucji zagranicznych,
- jest tymczasowo aresztowana albo odbywa karę pozbawienia wolności,
- ma ustalone prawo do renty rodzinnej (części renty) przez jednostkę organizacyjną ZUS lub przez inny niż ta jednostka organ emerytalno-rentowy (np. KRUS), w wysokości przekraczającej 200% kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy,
- jest właścicielem lub posiadaczem (samoistnym lub zależnym) nieruchomości rolnej w rozumieniu Kodeksu cywilnego o powierzchni użytków rolnych przekraczających 5 ha przeliczeniowych, lub - jako współwłaściciel - ma udział w takiej nieruchomości, który przekracza 5 ha przeliczeniowych.

## **7. Postępowanie w sprawie o przyznanie renty socjalnej:**

- Wyłącznie na wniosek osoby ubiegającej się o to świadczenie lub jej przedstawiciela ustawowego,
- Wniosek taki może również złożyć inna osoba, np. opiekun faktyczny, za zgodą osoby na rzecz której ma być przyznana renta socjalna, wyrażoną na piśmie.
- **Wniosek należy złożyć na obowiązującym urzędowym formularzu, dostępnym w jednostkach terenowych ZUS.**
- **Do wniosku o rentę socjalną należy dołączyć m. in.:**
  - **Zaświadczenie o stanie zdrowia wystawione przez lekarza leczącego,**
  - **Zaświadczenie o okresie uczęszczania do szkoły,**
  - **Zaświadczenie wydane przez płatnika składek na ubezpieczenie społeczne, określające kwotę osiągniętego przychodu oraz okres, na jaki została zawarta umowa z tytułu której osiągany jest ten przychód.**

## 8. Renta socjalna – wysokość

- 84% kwoty najniższej renty z tytułu niezdolności do pracy
- od 1 marca 2006 r. wynosi 501,87 zł

## 9. Renta socjalna a zatrudnienie

- racjonalność polskiego ustawodawcy
- całkowita niezdolność do pracy a zatrudnienie
- *de facto* osiąganie przychodu z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego

Prawo do renty socjalnej **zawiesza** się za miesiąc, w którym zostały osiągnięte przychody w łącznej kwocie wyższej niż 30% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS do celów emerytalnych

Od 1 września 2006 r. renta socjalna wynosi **728,20 zł**

W przypadku gdy osoba ubiegająca się o rentę socjalną jest jednocześnie uprawniona do renty rodzinnej albo jej części (lub uprawnienie takie nabędzie w trakcie pobierania renty socjalnej), łączna wysokość tych świadczeń nie może przekraczać 200% kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Od dnia 1 marca 2006 r. wysokość najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy wynosi 597,46 zł, a zatem 200% tej kwoty to **1194,92 zł**.

W przypadku gdy łączna wysokość renty socjalnej i renty rodzinnej (lub jej części) przekracza kwotę 200% najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, obniżeniu podlega wysokość renty socjalnej.

Ustawa przewiduje gwarancję najniższej renty socjalnej, przysługującej w przypadku gdy osoba uprawniona do tego świadczenia pobiera jednocześnie rentę rodzinną. W takim przypadku wysokość renty socjalnej nie może być niższa niż 10% kwoty najniższej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy.

Renta socjalna jest świadczeniem podlegającym opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Tak więc z kwoty renty odlicza się **zaliczkę na podatek dochodowy**, a także potrąca **składkę na ubezpieczenie zdrowotne**.

## 10. Prawo do renty socjalnej ulega zawieszeniu w przypadku osiągnięcia przychodu z tytułu:

- zatrudnienia,
- wykonywania pracy nakładczej,
- wykonywania pracy na podstawie umowy zlecenia i umowy agencyjnej oraz współpracy przy wykonywaniu tych umów,
- wykonywania umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia oraz współpracy przy wykonywaniu tej umowy,
- wykonywania pracy na rzecz pracodawcy na podstawie: umowy zlecenia, umowy agencyjnej, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy o zleceniu, umowy o dzieło,
- pozarolniczej działalności oraz współpracy przy jej wykonywaniu,
- wykonywania pracy w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych i w zespołowych gospodarstwach rolnych tych spółdzielni
- pobierania stypendium sportowego.

Osoba pobierająca rentę socjalną lub jej przedstawiciel ustawowy (opiekun prawny lub kurator) są obowiązani niezwłocznie powiadomić ZUS o osiągnięciu przychodu w kwocie powodującej zawieszenie prawa do tej renty.

Powiadomienie to następuje w formie pisemnego oświadczenia, a jeśli od osiąganego przychodu odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne, uprawniony zobowiązany jest do przedłożenia zaświadczenia wystawionego przez płatnika składek.

## 11. Renta socjalna a zatrudnienie socjalne

- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. *o zatrudnieniu socjalnym*
- Element krajowej strategii przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu - ustawa ma zastosowanie do osób, które podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym
- „racjonalność” polskiego ustawodawcy
- logika (brak)
- zatrudnienie a zatrudnienie socjalne

## 12. Renta socjalna a promocja zatrudnienia

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*

- Ustawa określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej
- **Bezrobotny - osoba niepełnosprawna**, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, nieucząca się w szkole, chyba że uczy się m.in. w szkole dla dorosłych lub w szkole wyższej w systemie niedziennym, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy oraz poszukująca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, jeżeli:
  - ukończyła lat 18
  - nie osiągnęła wieku emerytalnego
  - nie nabyła prawa m.in. do renty socjalnej
- **Usługi rynku pracy**
  - pośrednictwo pracy
  - usługi EURES
  - poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa
  - pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy
  - organizacja szkoleń.



**KONCEPCJA POLSKIEGO  
STOWARZYSZENIA NA RZECZ OSÓB  
Z UPOŚLEDZENIEM UMYSŁOWYM  
SYSTEMU AKTYWIZACJI  
SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ  
OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ  
INTELEKTUALNĄ ORAZ Z INNYMI  
NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI  
POWODUJĄCYMI POTRZEBĘ  
SZCZEGÓLNEGO WSPARCIA**

*(streszczenie referatu)*

**Krystyna Mrugańska**

*Prezes Zarządu Głównego  
Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym*

Przed rokiem 1991, gdy to przyjęta została przez Sejm pierwsza ustawa *o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych* (Dz.U nr 46, poz. 201 z późn. zm.), a w niej art. 23 powołujący warsztaty terapii zajęciowej (WTZ) przeznaczone dla osób niepełnosprawnych „całkowicie niezdolnych do pracy”, zakwalifikowanych do rehabilitacji w formie terapii zajęciowej, osoby z niepełnosprawnością intelektualną czy ciężkimi sprzężonymi niepełnosprawnościami pozbawione były jakichkolwiek form rehabilitacji i szkolenia. Cel WTZ określony został w rozporządzeniu wykonawczym ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 8 września 1992 roku w sprawie *zasad tworzenia, działania i finansowania warsztatów terapii zajęciowej* jako „rehabilitacja zmierzająca do rozwoju ogólnego każdego uczestnika, poprawy zaradności osobistej, sprawności psychofizycznej oraz przystosowania i funkcjonowania społecznego (integracji społecznej)” (§1 ust. 2). Dopiero w katalogu zadań realizujących tak sformułowany cel, wśród innych, wymienia się „opanowanie czynności przysposabiających do pracy” oraz „rozwijanie podstawowych oraz specjalistycznych umiejętności zawodowych umożliwiających podjęcie pracy zarobkowej bądź szkolenia zawodowego”.

Cele WTZ w kolejnych aktach prawnych podlegały ewolucji. Np.: (1) w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 *o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych* w art. 10 a ust. 1 „Warsztat oznacza 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”. Po raz pierwszy uzyskanie zdolności do zatrudnienia pojawia się na poziomie ustawy. (2) W rozporządzeniu wykonawczym z dnia 26 sierpnia 1998 roku w sprawie *szczegółowych zasad tworzenia, działania i finansowania warsztatów terapii zajęciowej* (Dz.U. nr 118 poz. 764 z późn. zm.) określa się, że: „warsztat terapii zajęciowej ... realizuje zadania w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej zmierzającej do ogólnego rozwoju i poprawy sprawności każdego uczestnika, niezbędnych do możliwie niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia w środowisku”.

Zarówno w zamiarach ustawodawcy jak też w rozumieniu kontrolerów Naczelnej Izby Kontroli (Raport z 2005 r.) rozwój społeczny i przygotowanie

do pracy są połączone, jakkolwiek dojście do zatrudnienia jako ostatecznego efektu prowadzonej terapii zajęciowej jest coraz dobitniej podkreślane.

Mimo, iż uczestnicy WTZ zostali w ustawie wskazani wyłącznie na podstawie orzeczenia o całkowitej niezdolności do pracy, po 15. latach funkcjonowania tych placówek mogą być oni zdefiniowani bliżej, według kryterium rodzaju i stopnia niepełnosprawności, jej trwałości, a nawet wieku uczestników. Dzięki Raportowi PFRON z badania warsztatów terapii zajęciowej – luty 2005, wiemy, że ponad 60% uczestników WTZ charakteryzuje się niepełnosprawnością intelektualną, biorąc zaś pod uwagę kategorie schorzeń sprzężonych, epilepsję i dziecięce porażenie mózgowe, u których niepełnosprawność intelektualna z pewnością także występuje, odsetek ten może sięgać 80% wszystkich uczestników. Problemy natury mentalnej dotyczą również osób chorych psychicznie, które stanowią 9,5% korzystających. Bliżko 70% korzystających z WTZ ma orzeczony znaczny, a 30% - umiarkowany stopień niepełnosprawności, przy czym trwale orzeczenie ma 85,5% uczestników. W WTZ jest ponad 86% osób niepełnosprawnych w wieku od 16. do 40. roku życia, czyli w wieku mobilności zawodowej. Wymienione cechy beneficjentów odpowiadają profilowi zbliżonych do WTZ form w krajach Unii Europejskiej. Zbieżność ta pozwala twierdzić, iż wyłoniona w praktyce WTZ kategoria osób niepełnosprawnych potrzebujących specjalnych, powiązanych ze sobą form rehabilitacji społecznej i zawodowej, a także możliwości wydłużonego czasu korzystania z nich stanowi grupę, która określana jest w dokumentach UE jako wymagająca szczególnej pomocy i wspierania w funkcjonowaniu w codziennym życiu, w aktywności w integracji, w edukacji, na drodze aktywizacji zawodowej i w pracy, oraz we włączaniu w główny nurt życia społecznego.

W 2005 roku z 571. WTZ-ów korzystało 18.326 osób. W trzecim kwartale 2006 roku działało już 608 placówek przeznaczonych dla 19.992 osób.

Po 15. latach istnienia WTZ zarówno podmioty prowadzące, personel i rodzice, jak i przedstawiciele administracji samorządowej i rządowej stwierdzają, że funkcjonowanie uczestników WTZ, ich aktywność, sprawność, zaradność, poziom komunikacji i relacje społeczne, umiejętności współżycia, a także umiejętności i cechy psychofizyczne mogące stanowić podstawę do dalszego szkolenia zawodowego i pracy znacznie wzrosły. Ich jakość życia poprawiła

się w istotny sposób. Stali się widocznymi, wnoszącymi swój pozytywny wkład, uczestnikami życia społeczności lokalnych. Mimo to tylko nieliczni podejmują pracę. Przyczyny tego stanu rzeczy nie są zbyt trudne do wskazania, a ich uświadomienie byłoby ważne przy próbie tworzenia systemu wyrównywania szans dla wskazanej wyżej kategorii osób niepełnosprawnych.

W sytuacji, gdy podmiotowe prawo do pełnego rozwoju osoby, do jej równoprawnej, pozbawionej dyskryminacji pozycji w społeczeństwie, do pracy oraz do uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym jest jednym z ważnych priorytetów UE, jest też podstawą do sięgania po środki z Europejskiego Funduszu Społecznego, zarówno my – organizacja rodziców reprezentująca interesy osób z niepełnosprawnością intelektualną, same te osoby występujące we własnym imieniu, jak i władze państwowe, gdy analizujemy sytuację w aspekcie szans i barier, razem musimy sformułować diagnozę i pracować nad systemowym rozwiązaniem problemu. **Przez system rozumiem spójny zbiór rozwiązań legislacyjnych, organizacyjnych i finansowych dotyczący celów, kompetencji, uprawnień, usług i świadczeń, wzajemnie ze sobą powiązanych funkcjonalnie, dostępnych w sposób ciągły i odpowiadający zróżnicowanym, a także zmieniającym się w czasie potrzebom osoby niepełnosprawnej.** Celem systemu jest umożliwianie osobie niepełnosprawnej przezwyciężania ograniczeń funkcjonalnych, pokonywania barier, na które napotyka w środowisku fizycznym i społecznym, rozwijania całego swojego potencjału, aby było dla niej możliwe pełne uczestnictwo w głównym nurcie życia społecznego i gospodarczego oraz osiągnięcie jakości życia nie gorszej niż przeciętna jakość życia pozostałych obywateli w danej społeczności i państwie. Mówiąc o „głównym nurcie” oczywiście mam na myśli pełne włączenie osoby niepełnosprawnej w życie społeczności i korzystanie przez nią nie tylko ze specjalnych ale, przede wszystkim, z odpowiednim wsparciem, z ogólnodostępnych zasobów.

System to też możliwość otrzymania przez każdą osobę z niepełnosprawnością, niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności oraz miejsca zamieszkania osoby, dostosowanej do jej potrzeb pomocy, która umożliwi jej maksymalnie niezależne funkcjonowanie i uczestnictwo w życiu społecznym.

Referat przedstawia koncepcję reformy i połączenia w system obecnie istniejących oraz nowotworzonych rodzajów struktur pomocy, wspierania i reha-

bilitacji osób z niepełnosprawnościami szczególnie utrudniającymi funkcjonowanie w integracji i aktywne uczestnictwo w życiu społecznym i gospodarczym. Osoby objęte tą kategorią w większości otrzymują orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji.

W koncepcji systemu brane są pod uwagę następujące aspekty:

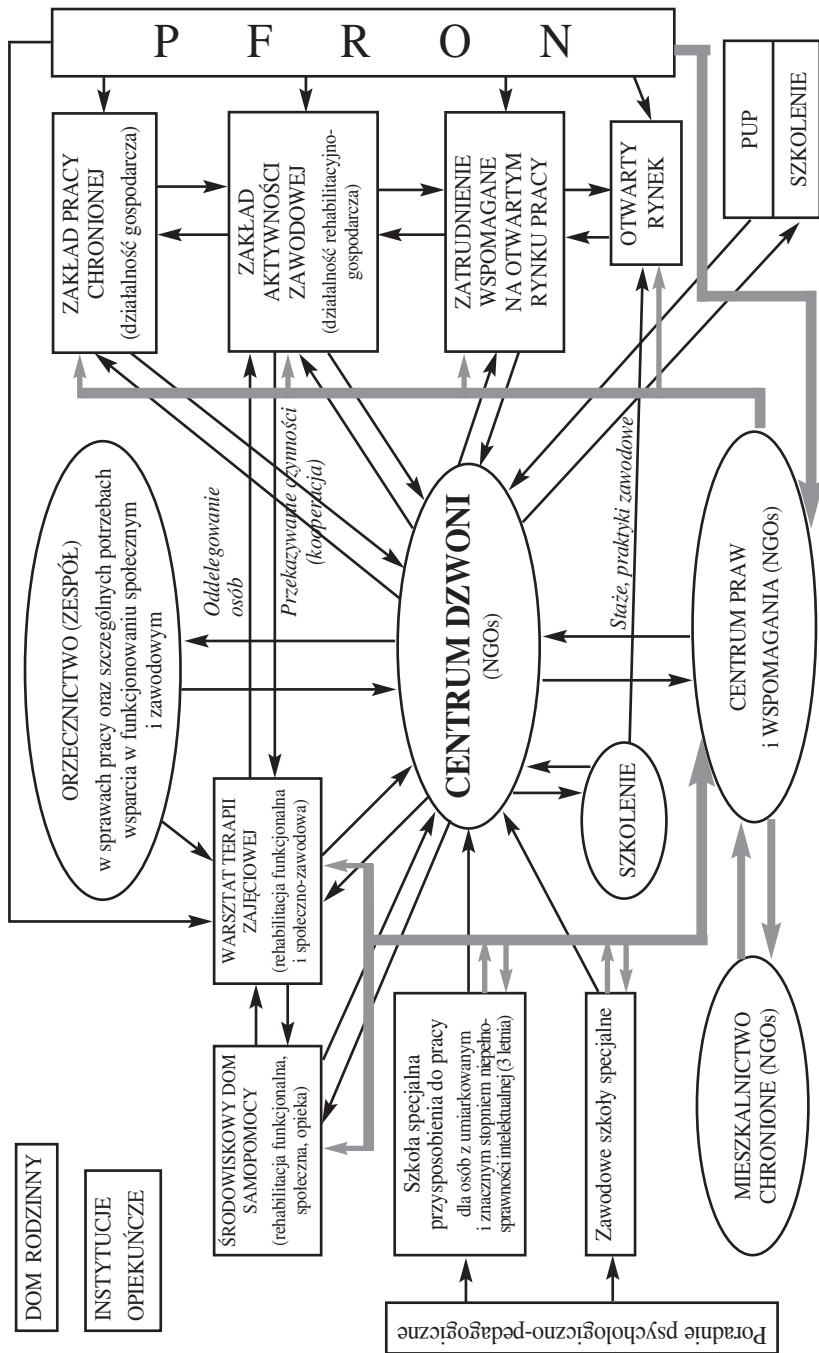
1. otwartość struktur i form w zakresie ich programowego i funkcjonalnego współdziałania,
2. drożność rozumiana jako możliwość płynnego przechodzenia uczestników z jednej struktury do drugiej, zgodnie ze zmieniającymi się możliwościami i potrzebami osoby niepełnosprawnej zarówno w kierunku wzrostu szans jak i, ewentualnie, zwiększającej się potrzeby opieki i pomocy. Chodzi tu o dynamiczne ujęcie rozwoju potencjału osoby z niepełnosprawnością,
3. wprowadzenie do programu wszystkich struktur objętych systemem (ŚDS, WTZ, szkoła specjalna przysposabiająca do pracy), działających przed etapem zatrudnienia, elementów działalności wytwórczej, usługowej i handlowej (w wymiarze szkoleniowym) z prawem zbywania jej produktów, co nie byłoby jednak uznawane za działalność gospodarczą. Otwarcie placówek na przyjmowanie kooperacji i prostych zleceń, aby wzbogacić asortyment czynności wykonywanych w celach szkoleniowych, przez co wzmocnić świadomość istoty i odpowiedzialności pracy oraz umożliwić „delegowanie” uczestników na praktyki zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy,
4. wprowadzenie do składu personelu wymienionych struktur osobnego stanowiska przeznaczonego do prowadzenia aktywizacji zawodowej rozumianej jako ułatwianie i wspomaganie wychodzenia z placówki do zatrudnienia,
5. rozwój nowych struktur przeprowadzających uczestników WTZ czy ŚDS (również absolwentów specjalnych szkół przysposabiających do pracy) przez etap diagnozy funkcjonalno-zawodowej, preorientacji zawodowej i poradnictwa zawodowego, szkolenia, praktyk itp. do zatrudnienia, z wprowadzeniem na stanowisko pracy, z monitorowaniem pracy w jej toku. Działania te mają być ściśle połączone z wyszukiwaniem pracodawców i wspieraniem ich oraz współpracowników w środowisku

- pracy (model specjalistycznego, kompleksowego pośrednictwa pracy wprowadzany obecnie przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym pod nazwą Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną - „Centrum DZWONI”),
6. wprowadzenie nowej formy zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie o nazwie zatrudnienie wspomagane na otwartym rynku pracy (*supported employment*) (rola trenera pracy),
  7. wprowadzenie nowej formy usług o charakterze wspierającym życie w integracji dla osób niepełnosprawnych, które bez takiego wsparcia są skazane na życie w izolacji i całkowitej zależności (asystent personalny),
  8. wprowadzenie zmian w orzecznictwie o niepełnosprawności, które pozwoliłyby na wychodzenie od potencjału a nie od deficytów osób ciężko niepełnosprawnych, precyzyjnie określałyby problem niezdolności do samodzielnej egzystencji poprzez wskazanie niezbędnego wsparcia, a także umożliwiałyby korzystanie ze wszystkich ofert bez konieczności zmiany stopnia niepełnosprawności (poprawa poziomu funkcjonowania osób trwale, ciężko niepełnosprawnych nie powoduje, iż przestają one potrzebować specjalnego wsparcia). Orzecznictwo powinno być oparte na Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia – ICF (WHO),
  9. zmian wymaga podejście do renty socjalnej tak, aby fakt jej pobierania nie wykluczał osoby niepełnosprawnej z możliwości korzystania z instytucji i instrumentów rynku pracy oraz poprawy własnym wysiłkiem swojej sytuacji przez podjęcie pracy zarobkowej.

Wszystkie wymienione działania tworzące system i reformujące istniejące struktury wymagają uregulowań prawnych.

Załączone schematy: „Zarys koncepcji aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami o charakterze mentalnym oraz ze sprzężonymi kalectwami, o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności, których przyczyna zaistniała w dzieciństwie” oraz „Koncepcja otwierania struktur i drożności” obrazują wymienione wyżej pożądane cechy systemu ujęte w funkcjonalny układ.

**ZARYS KONCEPCJI SYSTEMU AKTYWIZACJI SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI O CHARAKTERZE MENTALNYM ORAZ ZE SPRZEŻONYMI KALECTWAMI, O UMIARKOWANYM I ZNA CZNYM STOPNIU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI, KTÓRYCH PRZY CZYNA ZA ISTNIAŁA W DZIECIŃSTWIE**



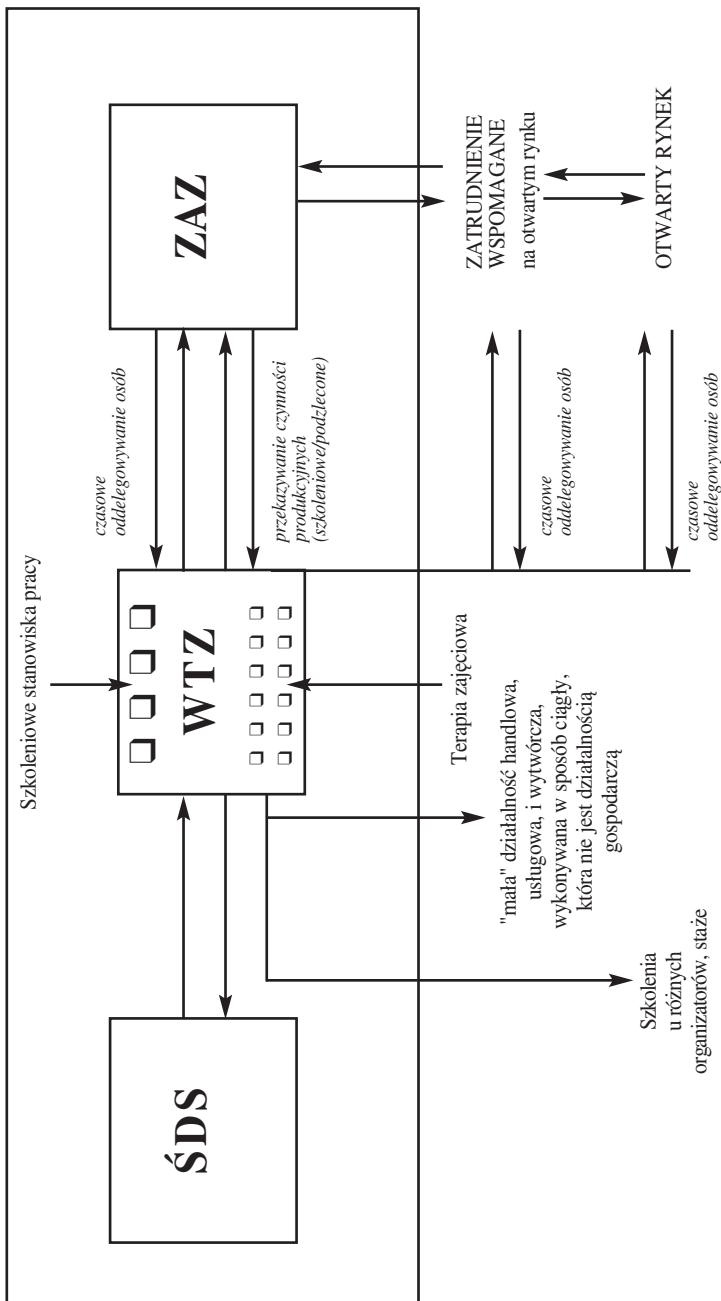
## **Funkcje Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie:**

- diagnoza funkcjonalna i zawodowa (psycholog, doradca zawodowy);
- doradztwo zawodowe;
- przygotowywanie „planu drogi zawodowej” i „planu na życie”;
- „prowadzenie” (trener pracy)
  - szkolenie,
  - staże;
- poradnictwo prawne;
- aktywne pośrednictwo pracy i wspomaganie (trener pracy)
  - poszukiwanie pracodawców i uzyskiwanie ich pozytywnej postawy,
  - kojarzenie pracodawcy z poszukującym pracy,
  - pomoc pracodawcy w zaprojektowaniu stanowiska pracy,
  - kształtowanie przyjaznego środowiska pracy,
  - wprowadzenie do zakładu pracy (rozmieszczenie komórek obsługujących pracowników, szef itp.),
  - wprowadzenie na stanowisko pracy i w czynności pracy (szkolenie na stanowisku pracy),
  - wprowadzenie w środowisko pracy,
  - wspomaganie pracownika/pracodawcy i środowiska pracy,
  - monitoring funkcjonowania na stanowisku pracy i w roli pracownika,
  - ochrona prawna w pracy;
- inne formy przedzatrudnieniowej aktywności zawodowej – organizowanie praktyk zawodowych;
- pomoc w znalezieniu i wyborze form edukacji ustawicznej (kompetencje społeczne, rozwój zainteresowań, doskonalenie zawodowe, podtrzymywanie umiejętności zdobytych podczas nauki szkolnej itd.).



## KONCEPCJA OTWIERANIA STRUKTUR I DROŻNOŚCI

Pożądana drożność i współpraca



***PANEL KIEROWNIKÓW  
CENTRÓW DORADZTWA ZAWODOWEGO  
I WSPIERANIA OSÓB  
NIEPEŁNOSPRAWNYCH INTELEKTUALNIE:  
PIERWSZE DOŚWIADCZENIA,  
JAK WIDZIMY NASZE ZADANIA***

***Beata Gawron***

*kierownik Centrum DZWONI w Zgierzu*

***Monika Głaz***

*kierownik Centrum DZWONI w Warszawie*

***Arkadiusz Marcisz***

*kierownik Centrum DZWONI w Bytomiu*

### **Centra DZWONI w Polsce:**

- od kwietnia 2006 r. - Bytom, Warszawa, Zgierz;
- od sierpnia 2006 r. - Giżycko, Głogów, Jarosław, Kołobrzeg, Nidzica, Poznań.

### **W jaki sposób pozyskujemy klientów?**

- organizujemy spotkania informacyjne dla uczestników WTZ, ŚDS, Ośrodków Dziennych, absolwentów szkół specjalnych, ich rodziców lub opiekunów i terapeutów;
- zamieszczamy informacje na stronach internetowych urzędów, w prasie, w telewizji lokalnej;
- zachęcamy do korzystania z usług Centrum, drogą dobrych przykładów.

### **Nasz cel:**

**Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych intelektualnie, grupy najbardziej dyskryminowanej na rynku pracy.**

### **Co robimy, aby osiągnąć cel:**

- zaczynamy od oceny posiadanych predyspozycji, możliwości oraz aspiracji zawodowych (zainteresowań), kierunku kształcenia i wyboru właściwej drogi zawodowej;
- pomagamy w nabyciu i udoskonaleniu umiejętności społecznych, istotnych z punktu widzenia zatrudnienia na otwartym rynku;
- kierujemy osobę do przedsiębiorstwa, szkolimy, udzielamy wsparcia naszemu pracownikowi, personelowi i pracodawcy;
- przygotowujemy plan skoncentrowany na osobie.

### **Kto to robi?**

Pracownicy CENTRUM:

- kierownik;
- psycholog lub psycholog/pedagog;
- doradcy zawodowi;
- trenerzy pracy.

### **Podstawa prawna działalności Centrum:**

- Centrum posiada certyfikat uprawniający do prowadzenia agencji w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego oraz poradnictwa zawodowego.
- Centrum jest Instytucją Szkolącą.

### **Z kim współpracujemy:**

- z jednostkami samorządowymi i Urzędami Pracy;
- z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych;
- z instytucjami i placówkami edukacyjno-rehabilitacyjnymi;
- z mediami: prasa, telewizja, radio.

### **Działania skierowane do pracodawcy:**

- nawiązanie kontaktu i rozpoczęcie współpracy z pracodawcą;
- znalezienie czynności do wykonania przez pracownika niepełnosprawnego;
- przygotowanie planu wprowadzenia osób niepełnosprawnych z uwzględnieniem: liczby osób, czasu oraz terminu trwania praktyk zawodowych, staży i przygotowania zawodowego;
- szkolenie informacyjne pracowników przedsiębiorstwa;
- wsparcie ze strony Centrum „DZWONI”.

### **Dotychczasowe efekty:**

- stworzenie bazy danych osób niepełnosprawnych intelektualnie – klientów Centrum „DZWONI”
- opracowanie narzędzi merytorycznych i stworzenie dla zarejestrowanej grupy klientów diagnozy funkcjonalno-zawodowej;
- działania w zakresie aktywizacji zawodowej – rejestracja w Urzędzie Pracy, warsztaty aktywizujące, organizowanie praktyk, staży i przygotowania zawodowego.

### **Jakie napotykamy bariery:**

- bariery formalno-prawne np. orzecznictwo;
- obawy rodziców przed utratą świadczeń w przypadku podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne intelektualnie. Brak wiary w możliwości swoich dzieci jako potencjalnych pracowników;
- obawy pracodawców przed zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością intelektualną. Wynika to z braku jakiegokolwiek styczności z takim pracownikiem i nieznajomości jego możliwości zawodowych;
- niesłowni pracodawcy – frustracja rodzica i rozczarowanie niedosłego pracownika.



## **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym**

Zarząd Główny

Warszawa, ul. Głogowa 2B

tel.: 0-22 848-82-60, 0-22 646-03-14 fax: 0-22 848-61-62

www.psouu.org.pl e-mail: zg@psouu.org.pl

Bank BPH SA w Warszawie 25 1060 0076 0000 4011 0009 2092

### **PSOUU prowadzi:**

- Ośrodki Wczesnej Interwencji dla dzieci w wieku 0-7 lat i ich rodzin,
- Ośrodki Rehabilitacyjno-Edukacyjno-Wychowawcze dla dzieci z głębokim upośledzeniem umysłowym oraz ze sprzężonymi niepełnosprawnościami i chorobami (wielorako niepełnosprawne), umożliwiające łączenie rehabilitacji ze spełnianiem obowiązku szkolnego,
- Środowiskowe Domy Samopomocy oraz inne formy organizacyjne rehabilitacji i wspierania rozwoju, zwłaszcza społecznego,
- Warsztaty Terapii Zajęciowej,
- chronione mieszkania grupowe i mieszkania treningowe,
- pracę dla osób niepełnosprawnych intelektualnie,
- wspomaganie self-adwokatów,
- edukację ustawiczną,
- organizację spędzania wolnego czasu (m.in. kluby, zespoły artystyczne, sportowe, turystyczne),
- indywidualne wspieranie w niezależnym życiu (świadczenie usług m. in. asysty osobistej dla dzieci i dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie w procesie włączania ich w tok form aktywności dostępnych wszystkim ludziom w danym wieku),
- wspieranie i pomoc rodzinom (grupy spotkaniowe, informacja, poradnictwo, podnoszenie kompetencji rodzicielskich, krótkotrwałe zastępowanie w opiece, transport do placówek itp.) oraz pomoc w przyjmowaniu aktywnej postawy we własnej sprawie i w niesieniu pomocy innym, którzy znaleźli się w podobnej sytuacji,
- działalność wydawniczą, m.in. wydaje czasopismo „Społeczeństwo dla Wszystkich“.

### **PSOUU współpracuje:**

- w tworzeniu nowego prawa,
- w zmienianiu wizerunku osoby z niepełnosprawnością intelektualną i postaw społecznych,
- w rozwijaniu więzi społecznych ułatwiających umacnianie się społeczeństwa dla wszystkich czyli włączanie osób niepełnosprawnych intelektualnie,
- w kształceniu kadr profesjonalnych,
- w popularyzowaniu wyników badań naukowych i doświadczeń innych krajów,
- w umacnianiu organizacji pozarządowych.

## **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym jest organizacją pozarządową, samopomocową i niedochodową.**

PSOUU jest kontynuacją oddolnie powstałego w 1963 roku ruchu rodziców osób z upośledzeniem umysłowym, którzy - po odmowie rejestracji przez władze rozpoczęli działalność w formie Komitetu i Kół terenowych „pomocy dzieciom specjalnej troski” przy Towarzystwie Przyjaciół Dzieci. Postanowienie z roku 1991 o oddzieleniu się od TPD, utworzeniu samodzielnej organizacji, czyli zrealizowaniu zamierzeń po 28 latach było decyzją wszystkich struktur „specjalnej troski” podjętą demokratycznie.

### **MISJA**

Misją PSOUU jest:

- dbanie o godność ludzką, miejsce w rodzinie i wśród innych ludzi oraz szczęście osób niepełnosprawnych intelektualnie,
- wspieranie rodzin, aby były one w stanie sprostać sytuacjom, które pociągają za sobą fakt urodzenia dziecka z upośledzeniem umysłowym oraz wspólne życie i przekształcanie własny ból w gotowość niesienia pomocy innym.

### **CELE**

Celem PSOUU jest działanie na rzecz wyrównywania szans osób z niepełnosprawnością intelektualną, tworzenia warunków przestrzegania wobec nich praw człowieka, prowadzenia ich ku aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym oraz wspieranie ich rodzin. *(Art. 4. Statutu)."*

### **CZŁONKOWIE**

Członkami zwyczajnymi mogą być rodzice osób z niepełnosprawnością intelektualną, same te osoby, członkowie rodzin, opiekunowie prawni oraz przyjaciele, w tym profesjonalści zaangażowani w pracę dla ich dobra. *(Art. 7 §1 Statutu)*

Członkami wspierającymi są osoby fizyczne lub prawne przyczyniające się materialnie do działalności statutowej Stowarzyszenia. *(Art. 8 §1 Statutu)*

### **KOŁA**

Kola są podstawowymi terenowymi jednostkami organizacyjnymi Stowarzyszenia, jako osoby prawnej. *(Art. 22 §1 Statutu)*

### **STATYSTYKA**

132 kół terenowe

14,5 tysiąca członków (rodzice, osoby z upośledzeniem umysłowym, przyjaciele)

313 dziennych placówek dla 19,5 tysiąca dzieci i dorosłych

11 chronionych rodzinnych mieszkań grupowych i 3 mieszkania treningowe

3 Zakłady Aktywności Zawodowej

**Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym  
jest organizacją pożytku publicznego.**

Patronat medialny:

[www.ngo.pl](http://www.ngo.pl)

**GAZETA PRAWNA**  
NAJWIĘKSZY DZIENNIK GOSPODARCY



**Jedynka**  
POLSKIE RADIO