



**ERASMUS+ PROJECT: INNOVATIVE
TOOLS FOR SUPPORTED EMPLOYMENT
SPECIALISTS [NETWORK OF SES]**

PODRĘCZNIK NAJLEPSZYCH PRAKTYK W PROCESIE ZATRUDNIANIA WSPOMAGANEGO

2017-1-PL01-KA202-038400



PODRĘCZNIK NAJLEPSZYCH PRAKTYK W PROCESIE ZATRUDNIANIA WSPOMAGANEGO

AUTORZY:

- BD Center Sp. z o.o., *POLSKA*
- RES GEST, Polska
- Yamek Ltd., Bulgaria
- Aforisma, Italia
- Docete Omnes, Hiszpania



PROJEKT OKŁADKI:

Jan Wapiński



NUMER PROJEKTU:

2017-1-PL01-KA202-038400

TYTUŁ PROJEKTU:

Innovative tools for supported employment specialists [NETWORK OF SES]



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

WSTĘP

Projekt: Innowacyjne narzędzia dla specjalistów ds. Zatrudnienia Wspomaganego – NETWORK OF SES, był finansowany z unijnego programu Erasmus + i był realizowany od 01.12.2017 do 30.11.2019.

CEL PROJEKTU:

Specjaliści ds. Zatrudnienia wspomaganego pracujący w instytucjach partnerskich wskazują, że kontekst uczenia się poza formalnego jest znacznie ważniejszy dla rozwoju i nabywania kompetencji niż kontekst uczenia się formalnego. W kontekście uczenia się poza formalnego, wartość własnej praktyki zawodowej w bieżącym obszarze praktyki została oceniona jako najistotniejsza, wskazując na znaczenie formatywnego wprowadzenia nowych praktyków w tej dziedzinie, w sensie „uczenia się” wykonując” lub „praktykę refleksyjną”.

Cele szczegółowe projektu:

1. poszerzanie wiedzy o społeczno-zawodowym funkcjonowaniu osób z niepełnosprawnościami,
2. uczenie się o efektywnej i uznanej metodzie zawodowej aktywizacji osób z niepełnosprawnościami – zatrudnieniu wspomaganym,
3. podnoszenie kwalifikacji specjalistów zatrudnienia wspomaganego (SES) w krajach partnerskich, wymiana najlepszych praktyk pomiędzy SES,
4. Wyrażanie opinii SES o społeczno-zawodowym funkcjonowaniu osób z niepełnosprawnościami w krajach partnerskich.

Grupy docelowe: Specjaliści zatrudnienia wspomaganego (SES); trenerzy pragnący zostać SES; firmy szkoleniowe; osoby niepełnosprawne.

Rezultaty:

1. Platforma zawierająca informacje o projekcie i rezultaty w językach partnerów
2. Podręcznik Najlepszych Praktyk w procesie zatrudnienia wspomaganego;
3. 4 mobilności szkoleniowe dotyczące 5 etapów zatrudnienia wspomaganego adresowane do SES i potencjalnych SES w celu obserwacji pracy SES w krajach partnerskich.

Podręcznik został opracowany przez ekspertów pracujących w instytucjach partnerskich i zgodnie z obszarem działalności każdego partnera. Każdy rozdział opisuje proces zatrudnienia wspomaganego dla innego typu niepełnosprawności:

ROZDZIAŁ 2. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ (HISZPANIA)

ROZDZIAŁ 3. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ RUCHOWĄ (BUŁGARIA)

ROZDZIAŁ 4. ZATRUDNIANIE WSPOMAGANE DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NARZĄDU WZROKU (ITALIA)

ROZDZIAŁ 5. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NARZĄDU SŁUCHU (POLSKA).

Mamy nadzieję, że w ten sposób dostarczymy cennych informacji specjalistom zatrudnienia wspomaganego i/lub trenerom pracy/mentorom, którzy pracują z osobami z niepełnosprawnościami i ich integracją na rynku pracy.

ROZDZIAŁ 1. MODEL ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO W EUROPIE

Zgodnie z definicją prezentowaną przez Europejską Unię Zatrudnienia Wspomaganego – „zatrudnienie wspomagane to wsparcie dla osób z różnymi niepełnosprawnościami albo osób wykluczonych w zdobyciu i utrzymaniu pracy na otwartym rynku pracy” .

1. Zatrudnienie (praca) za wynagrodzeniem – osoby z niepełnosprawnością powinny otrzymywać wynagrodzenie współmierne do nakładu wykonanej pracy. Jeżeli w danym kraju jest ustalona wysokość płacy minimalnej, to osoba z niepełnosprawnością powinna otrzymywać przynajmniej jej równowartość lub pensję zgodną ze stawką przyjętą dla danego stanowiska pracy.
2. Otwarty rynek pracy – osoby z niepełnosprawnością powinny być zwykłymi pracownikami z takimi samymi uposażeniami i warunkami zatrudnienia jak pełnosprawni pracownicy zatrudnieni w sektorze publicznym, prywatnym i pozarządowym.
3. Nieustające wsparcie – odnosi się do najszerzego rozumienia wsparcia w trakcie płatnego zatrudnienia. Wsparcie ma charakter indywidualny i jest ukształtowane na podstawie potrzeb – zarówno osoby/pracownika, jak i pracodawcy.

Definicja Światowego Stowarzyszenia Zatrudnienia Wspomaganego – World Association of Supported Employment (WASE) - „zatrudnienie wspomagane jest płatną pracą wykonywaną przez osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy, przy ciągłym wsparciu ze strony innych osób. Płatna praca oznacza taką samą płacę za taką samą pracę, jaką wykonują osoby sprawne”.

Zasady i wartości, które powinny towarzyszyć Zatrudnieniu Wspomaganemu:

Indywidualność – w zatrudnieniu wspomaganym każda osoba postrzegana jest jako unikalna jednostka, z własnymi zainteresowaniami, preferencjami, uwarunkowaniami i doświadczeniem życiowym.

Szacunek – działania podejmowane w ramach zatrudnienia wspomaganego są zawsze dostosowane do wieku osoby z niepełnosprawnością, umacniają jej poczucie własnej godności i mają na celu poprawę jej sytuacji.

Samostanowienie – zatrudnienie wspomagane pomaga osobom z niepełnosprawnością rozwijać ich zainteresowania i preferencje, dokonywać własnych wyborów oraz definiować swój plan zatrudnienia oraz plan życiowy, zgodnie z osobistymi przesłankami i konkretnymi

uwarunkowaniami. **Upodmiotowienie (Empowerment)** – zatrudnienie wspomagane pomaga osobom z niepełnosprawnością podejmować decyzje dotyczące stylu życia oraz uczestnictwa w życiu społecznym.

Poufność – informacje przekazywane usługodawcy przez osobę z niepełnosprawnością, objętą programem zatrudnienia wspieranego, mają charakter poufny.

Elastyczność – personel oraz struktury organizacyjne mogą się zmieniać w zależności od potrzeb beneficjentów.

Dostępność – osoby z niepełnosprawnością mają pełen dostęp do usług, placówek i informacji oferowanych w ramach zatrudnienia wspomagane.

6 głównych zasad opisujących koncepcję zatrudnienia wspomagane:

1. Zero odrzucenia” – w modelu zatrudnienia wspomagane wsparcie dostępne jest dla wszystkich osób z niepełnosprawnościami bez względu na rodzaj i stopień ich niepełnosprawności (także z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu głębokim) i bez względu na to jak szeroki będzie zakres udzielanej im pomocy.
2. Gwarancją sukcesu zatrudnienia wspomagane i realizującej ten model jednostki jest udzielenie osobie z niepełnosprawnością właściwego, spersonalizowanego wsparcia we właściwym otoczeniu.
3. Nacisk na potencjał, a nie niepełnosprawność - wg tej zasady, aby prawidłowo wspierać osoby z niepełnosprawnościami w zdobyciu pracy, specjaliści, którzy się tym zajmują powinni dokładnie poznać i nazwać ich umiejętności, a potem przedstawić je pracodawcy. Wówczas osoba z niepełnosprawnością stanie się dla pracodawcy kandydatem do pracy o klarownych kwalifikacjach.
4. Odrzucenie koncepcji „gotowości” do pracy – tradycyjne ujęcie kwestii przeszkolenia w miejscu pracy zakłada, że umiejętności zawodowe pracownika można wyćwiczyć do określonego poziomu wymaganego na zajmowanym przez niego stanowisku. Ta koncepcja nie sprawdza się w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną, które nie osiągną stanu „pełnej gotowości do pracy” i wymagają systematycznego szkolenia.
5. Realne płace i świadczenia – według tej zasady osoby z niepełnosprawnościami powinny być nie tylko wynagradzane tak samo jak osoby sprawne, ale także otrzymywać od pracodawcy takie same świadczenia socjalne.
6. Najważniejsza jest jednostka i jej indywidualność – dawniej zatrudnienie wspomagane obejmowało także model pracy grupowej, teraz koncentruje się przede wszystkim na modelu indywidualnym – czyli wparciu jednej osoby na jednym stanowisku pracy.

W naszym szkoleniu zastosowaliśmy model zatrudniania wspomagane EUSE (European Union of Supported Employment), który jest pięcioetapowy procesem:

1. Zaangażowanie klienta – u jego podstaw leżą kluczowe wartości dostępności i wyboru w oparciu o wiedzę.

2. Tworzenie profilu zawodowego – zapewnienie upodmiotowienia osobie w trakcie całego procesu.

3. Poszukiwanie pracy – samostanowienie i świadomy wybór w oparciu o wiedzę to kluczowe wartości zatrudnienia wspomaganego.

4. Zaangażowanie pracodawcy – dostępność, elastyczność oraz poufność to kluczowe wartości, które należy chronić podczas całego procesu.

5. Wsparcie w miejscu pracy i poza nim – elastyczność, poufność i szacunek to główne elementy skutecznego wsparcia. Środki wsparcia mają zastosowanie zwłaszcza w sytuacji, gdy osoba z niepełnosprawnością jest zatrudniona za wynagrodzeniem. Środki takie realizuje się poprzez zapewnienie opiekuna zawodowego/trenera pracy.

ROZDZIAŁ 2. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

2.1 Niepełnosprawność intelektualna – krótki opis

Niepełnosprawność intelektualna charakteryzuje się znacznym ograniczeniem zarówno w zakresie funkcjonowania intelektualnego, jak i zachowań przystosowawczych, wyrażających się w umiejętnościach poznawczych, społecznych i praktycznych. Niepełnosprawność ta bardzo często ujawnia się przed 18. rokiem życia.

Funkcjonowanie intelektualne (zwane także inteligencją) oznacza ogólne zdolności umysłowe, takie jak uczenie się, rozumowanie, rozwiązywanie problemów itp. Istnieje wiele sposobów pomiaru funkcjonowania intelektualnego, a do najpowszechniejszych należy test IQ. Niski wynik testu IQ (około 70 lub 75) może na ogół wskazywać na ograniczone funkcjonowanie intelektualne, jednak istnieją wyjątki. Należy także wspomnieć o zbiorze umiejętności koncepcyjnych, społecznych i praktycznych, których ludzie uczą się i które wykorzystują w życiu codziennym – są to zachowania przystosowawcze. Testy IQ oceniają w głównej mierze umiejętności koncepcyjne, umiejętność czytania i pisanie, koncepcje dotyczące pieniędzy, czasu i liczb oraz umiejętność samodzielnej pracy. Umiejętności społeczne umiejętności interpersonalne, odpowiedzialność społeczna, poczucie własnej wartości, łatwowierność, naiwność (tj. ostrożność), rozwiązywanie problemów społecznych oraz umiejętność przestrzegania zasad/przepisów i nie bycia prześladowanym; umiejętności praktyczne związane z codziennym życiem (opieka osobista), umiejętności zawodowe, opieka zdrowotna, podróże/transport, harmonogramy/czynności rutynowe, bezpieczeństwo, korzystanie z pieniędzy, korzystanie z telefonu. Testy standardowe mogą także oceniać ograniczenia w zachowaniu przystosowawczym.

Dodatkowe aspekty

Definiując niepełnosprawność intelektualną i oceniając jej stopień należy uwzględnić czynniki, takie jak środowisko społecznościowe właściwe dla rówieśników i kultury danej osoby, a także różnorodność językową i różnice kulturowe w sposobie komunikowania się, poruszania się i zachowania.

W ocenie należy ponadto przyjąć, że ograniczenia u poszczególnych osób często współistnieją z mocnymi stronami oraz że poziom funkcjonowania danej osoby poprawi się, jeśli przez dłuższy okres czasu zapewnione zostanie odpowiednie zindywidualizowane wsparcie.

Specjaliści mogą określić, czy dana osoba jest niepełnosprawna intelektualnie oraz dostosować indywidualne plany wsparcia wyłącznie na podstawie takiej wielostronnej oceny.

2.2 Etap 1 – Zaangażowanie klienta: informacje praktyczne w jaki sposób dotrzeć do osób z niepełnosprawnością intelektualną, ich bariery na rynku pracy, zaangażowanie rodziny

Kontakt z osobami z niepełnosprawnością intelektualną

Pierwszy etap zatrudnienia wspomagane dotyczy nawiązania kontaktu z potencjalnym klientem – w tym przypadku z osobą z niepełnosprawnością intelektualną. Można stosować w tym względzie różne strategie, jednak zasadnicze znaczenie ma kontakt z instytucjami edukacyjnymi, szpitalami i placówkami świadczącymi usługi rehabilitacji. Przydatne w tworzeniu **nieformalnych kontaktów** może być uczestnictwo w imprezach i organizowanie imprez z udziałem osoby zainteresowanej, dzięki czemu usługa może stać się znana ogółowi społeczeństwa, a w szczególności specjalistom pracującym z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Bardzo strategiczny moment nawiązania kontaktu z osobami z niepełnosprawnością intelektualną stanowi ponadto ostatni okres **obowiązkowej edukacji**. Można oczywiście określić odpowiednią, personalną strategię ukierunkowaną na wejście tych młodych osób na regularny rynek pracy, obejmującą wszelkie rodzaje dalszego szkolenia i kształcenia. Osoby z niepełnosprawnością, w szczególności w młodym wieku, można obserwować i prowadzić przez nowy, ważny etap ich życia, płynnie łącząc edukację z otwartym rynkiem pracy oraz uwzględniając ich zainteresowania, indywidualne cechy i motywację (DownGranada.org).

Pierwsze spotkanie z osobą z niepełnosprawnością intelektualną ma na celu poinformowanie jej o usłudze zatrudnienia wspomagane oraz przedstawienie jej celów, metodologii itp. W przypadku gdy osoba ta nie zgadza się na udział, należy uszanować jej decyzję, zrozumieć jej powody i zastanowić się, czy istnieją realne rozwiązania alternatywne (Pérez i in., 2018, s. 36). Należy stosować właściwe strategie **komunikacyjne**. Do dobrych praktyk, które można wdrożyć na tym etapie należą: odpowiednia do wieku, ale dostosowana do możliwości danej osoby komunikacja bezpośrednia (nie z osobą jej towarzyszącą), naturalność i szacunek (unikanie na przykład podejścia paternalistycznego); używanie prostego i jasnego języka; upewnianie się, że treści zostały zrozumiane; w razie potrzeby stosowanie przykładów i prezentacji; maksymalne zwiększenie możliwości komunikacji niewerbalnej i korzystanie z wszelkiego rodzaju innego wsparcia w celu ułatwienia dialogu; zwracanie uwagi na sposób

komunikacji drugiej osoby, aby dostosować styl komunikacji; staranie się zrozumieć techniki komunikacji niewerbalnej klienta, które mogą wyrażać komunikat (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012; Instituto Foral de Bienestar Social).

Bariery na rynku pracy

W przypadku tej grupy docelowej niezwykle pomocne może być zatrudnienie wspomagane – badania wykazały, że w porównaniu z osobami z innymi rodzajami niepełnosprawności osoby z niepełnosprawnością intelektualną są **bardziej narażone na dyskryminację na rynku pracy**. Są one **postrzegane przez pracodawców jako osoby nieprzeszkolone i pozbawione umiejętności** (Kocman, Fisher i Weber, 2018, s. 124). Dla grupy tej zidentyfikowano główne bariery na rynku pracy. Po pierwsze, pracodawcy często nie wiedzą, w jaki sposób wspierać osoby z niepełnosprawnością intelektualną w integracji w miejscu pracy, co prowadzi do utraty szans na skuteczne i optymalne wykorzystanie ich możliwości. Szeroko rozpowszechnione jest także przekonanie o wysokim koszcie, jakiego wymagałoby dostosowanie, oraz obawa, że spadnie ogólna wydajność pracy. Po drugie, czynnikiem, który uniemożliwia pracodawcy zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną może być **stygmetyzacja**, zwłaszcza gdy wcześniej miały one już rozczarowujące doświadczenia. Ponadto techniki zatrudniania i sposób prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych nie są zawsze najodpowiedniejsze dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Mogą one stanowić dyskryminację i uniemożliwiać wybór tych osób pomimo ich faktycznego doświadczenia. Po trzecie, powszechnie występujący zbyt późny dostęp do szkolenia zawodowego może ograniczyć zdolność osób z niepełnosprawnością intelektualną do rozwijania umiejętności związanych z pracą i nawiązywania kontaktów w miejscu pracy. Kwestia ta wiąże się także z brakiem stałego wsparcia i szkoleń mających na celu utrzymanie stanowiska, skutki czego można złagodzić poprzez np. job coaching (Khayatzaadeh-Mahani i in., 2019, s. 4-5). Zauważono ponadto, że pracodawcy mają skłonność do myślenia, że do barier powstrzymujących osoby z niepełnosprawnością intelektualną przed dostępem do rynku pracy należą przede wszystkim: brak odpowiednich miejsc pracy, wysokie wymagania dla niektórych stanowisk oraz ostatnie zmiany związane z nowymi technologiami i cyfryzacją pracy, które ułatwiają wykonywanie czynności, ale utrudniają z nich korzystanie (Kocman i in., 2017, s. 126-127).

Jak zaangażować rodzinę

Od samego początku procesu ważne jest włączenie rodziny klienta. Oczywiście dzięki stałej komunikacji będzie ona odgrywać ważną rolę w całym procesie, tak aby zapewnić realizację **wspólnych działań**, które mogą ułatwić i usprawnić ścieżkę pracy osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Aby nawiązać pozytywne relacje, podstawową umiejętnością, którą na tym etapie musi posiadać specjalista zatrudnienia wspomagane, jest wykazanie **empatii** wobec różnych członków rodziny. Żeby opracować i uzgodnić plan działania, trzeba zrozumieć przyczyny niektórych zachowań bez ich osądzania. Należy przypomnieć rodzinie, że może zaoferować wsparcie i pomoc, ale osobą, która musi podjąć **decyzję**, jest sam klient (Pinilla i in., 2017, s. 66). Aby uzyskać więcej informacji o kliencie, jego

oczekiwaniach i doświadczeniach z przeszłości, specjalista zatrudnienia wspomaganego może opierać się na **rozmowach** z członkami rodziny. Niemniej jednak, jest to możliwe tylko wtedy, gdy klient wyrazi zgodę na włączenie do tego procesu rodziny (Pérez i in., 2018, str. 37).

2.3 Etap 2 – Profilowanie zawodowe: praktyczne informacje na temat przygotowania klienta i jego preferencji zawodowych, pytania, które należy zadać, pytania, których należy unikać, przykład formularza do zebrania wszystkich informacji, indywidualny plan działania i to, co powinien zawierać.

Jak przeprowadzić profilowanie zawodowe

Profilowanie zawodowe pomaga specjalście zatrudnienia wspomaganego określić i uzyskać informacje na temat edukacji i szkoleń, motywacji, zainteresowań, doświadczenia zawodowego, oczekiwań i kompetencji. Zbieranie wszystkich tych elementów należy ukierunkować na opracowanie indywidualnego planu działania mającego na celu wsparcie klientów we włączeniu do rynku pracy i **odkrycie swojego talentu i potencjału** (Pérez i in., 2018, s. 39).

Poniższa tabela przedstawia niektóre z najczęstszych problemów, które mogą pojawić się podczas wywiadu z klientem z niepełnosprawnością intelektualną. Przedstawiono w niej możliwe rozwiązania mające na celu złagodzenie i rozwiązanie tego ograniczenia, np. schematy pytań, które powinny lub nie powinny być stosowane (źródła: Hollomotz, 2018; Tassé, Schalock, Thompson, & Wehmeyer, 2005; lexiconlimited.co.uk, 2004)

Trudności	Jak sobie z nimi radzić
Podczas wywiadu można zdobyć różne umiejętności komunikacyjne i osiągnąć różne poziomy wnikliwości w zależności od osobowości i możliwości osoby z niepełnosprawnością intelektualną.	<ul style="list-style-type: none"> • Dostosuj pytania odpowiednio dla danej osoby. W razie potrzeby poproś o radę innych specjalistów, którzy już pracują z klientem. • Nie używaj stałego schematu, ale staraj się dostosować go do stopnia, w jakim klient jest w stanie się komunikować.
Gdy klient znajduje się w nieznanym mu kontekście, może odczuwać frustrację, lęk i niepokój.	<ul style="list-style-type: none"> • Aby klient mógł się zrelaksować, przed rozpoczęciem wywiadu poświęć kilka minut na przykład pytania dotyczące spraw, które nie są związane z zatrudnieniem wspomaganym. • Aby było jasne, czego będzie dotyczyć rozmowa, przedstaw się i wyjaśnij, o co zamierzasz pytać.

Język może być obraźliwy .	<ul style="list-style-type: none"> • Traktuj osobę podmiotowo („person-first language”) bez zbędnych odniesień do niepełnosprawności. • Zaoferuj rozsądne wsparcie.
Ograniczone okresy koncentracji .	<ul style="list-style-type: none"> • Sprawdź, czy osoba chce mieć przerwy. • Jeśli to konieczne podziel wywiad na kilka części, jednak przerwy pomiędzy spotkaniami nie powinny być zbyt długie.
Ograniczona zdolność do rozpoznawania intencji.	<ul style="list-style-type: none"> • Nie zadawaj pytań rozpoczynających się od „dlaczego”.
Trudności w zrozumieniu metafor i pojęć abstrakcyjnych .	<ul style="list-style-type: none"> • Unikaj niejednoznacznych sformułowań – zawsze odwołuj się do konkretnych pojęć. • Unikaj pytań, które wymagają wysokiego poziomu zrozumienia społecznego (np. co inni w tobie lubią?) • Nawiązuj do doświadczeń klienta, skupiając się na jednej kwestii na raz. • Kiedy chcesz nawiązać do czasu i częstotliwości, używaj punktów odniesienia, które są związane z indywidualnymi doświadczeniami. • Jako wsparcia i punktu wyjścia do rozmowy używaj konkretnych narzędzi odniesienia, takich jak karty, ilustracje itp.
Ograniczone umiejętności słuchania i zdolności do przetwarzania .	<ul style="list-style-type: none"> • Używaj prostego i zrozumiałego języka. • Sprawdź, czy dana osoba potrzebuje technologii wspomagających bądź innych form wsparcia. • Jeśli nie rozumiesz odpowiedzi, poproś o jej powtórzenie. • Aby upewnić się, że dobrze zrozumiałeś odpowiedź, powtórz ją własnymi słowami. Zwróć jednak szczególną uwagę na reakcję klienta, gdyż poprawiając cię może czuć się niekomfortowo. • Zadawaj krótkie pytania, które wymagają odpowiedzi „tak/nie”.
Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą mieć	<ul style="list-style-type: none"> • Pozwól klientowi mówić, nie kończąc za niego odpowiedzi.

skłonność do powtarzania opinii innych osób .	
Skłonność do uległości , czyli tendencja do udzielania odpowiedzi twierdzących.	<ul style="list-style-type: none"> • Unikaj pytań negatywnych. • Pytania należy formułować w sposób bardziej jednoznaczny (np. lepiej zapytać „czy nienawidzisz...?” niż „czy nie lubisz...?”). W odniesieniu do niektórych pojęć może to brzmieć dziwnie, ale w pewnych okolicznościach może okazać się pomocne.
Trudności z pamięcią mogą skutkować powtarzaniem tych samych odpowiedzi.	<ul style="list-style-type: none"> • Zapewnij klientowi formę pisemną, by mógł śledzić przebieg wywiadu.
Niedoszacowanie lub przecenienie ich potrzeb.	<ul style="list-style-type: none"> • W przypadku, gdy odpowiedź wydaje się niezadowolająca, należy ten fakt sprawdzić poprzez kontekstualizację pytania i użyć konkretnych przykładów.
Brak chęci do współpracy i tendencja do wybierania zawsze ostatniej opcji w pytaniach wielokrotnego wyboru (efekt świeżości).	<ul style="list-style-type: none"> • Powodem może być niechęć do odpowiedzi, a nie brak umiejętności wyrażania siebie. • Zadawaj pytania zamknięte wymagające odpowiedzi zero-jedynkowych (np. „tak”/„nie”). • W przypadku pytań wielokrotnego wyboru, lepiej zadawać je w formie pisemnej.
Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą nie opisać w pełni kontekstu, co skutkuje niezrozumieniem przez osobę prowadzącą rozmowę.	<ul style="list-style-type: none"> • Stosuj weryfikację krzyżową z dodatkowych źródeł (triangulacja). Jest to możliwe, jeśli klient zgodzi się na przeprowadzenie o nim wywiadu z rodziną lub innymi specjalistami. • Poproś inne osoby, które mają kontakt z klientem o kontekstualizację informacji.

Działania związane z gromadzeniem informacji

W celu zebrania informacji i przygotowania profilu zawodowego, oprócz działań i formularzy oferowanych przez Europejską Unię Zatrudnienia Wspomagane dostępne pod linkiem <https://www.euse.org/content/how-to-guides/VocationalProfiling-18Aug.pdf> lub je uzupełniających, możliwe jest wykorzystanie innych działań i formularzy.

Pierwsze działanie ma na celu zrozumienie postawy klienta i stopnia jej rozwoju/jak często jest demonstrowana. Przykłady postawy: stała postawa, opór wobec rutyny pracy, chęć do pracy, perfekcjonizm, wytrwałość, cierpliwość, spokój, optymizm, organizacja, dialog z innymi osobami, szacunek, towarzyskość, empatia, tolerancja, odpowiedzialność, skłonność do współpracy, dyplomacja itp. (Iturbide Rodrigo i Serrano Mujika, 2004, s. 155-156). Może okazać się, że analiza taka będzie dla klienta dość trudna, dlatego specjalista zatrudnienia wspomaganego może wcześniej przygotować listę możliwych przykładów, aby dokładniej zilustrować, jak wyglądają te postawy w rzeczywistym kontekście. Na podstawie takich odpowiedzi można dokonać wnikliwej analizy i zidentyfikować konkretne zadania, które podobają się klientowi, a wraz z pomocą specjalisty zatrudnienia wspomaganego można wskazać listę zawodów związanych z takimi działaniami. Taki jest cel **drugiego działania**. Aby je wykonać, specjalista zatrudnienia wspomaganego może sporządzić uogólnioną i ustandaryzowaną listę czynności, które odnoszą się do różnych dziedzin. Na przykład lista dotycząca czynności, które są wykonywane na zewnątrz, głównie w sektorze ogrodniczym i rolniczym, może wyglądać następująco (Iturbide Rodrigo i Serrano Mujika, 2004, s. 159):

Na zewnątrz	–
ogrodnictwo/rolnictwo	
○ Sadzenie drzew	
○ Praca w ogrodzie botanicznym	
○ Florystyka	
○ Pszczelarstwo	
○ Opieka nad zwierzętami	

Sam klient lub specjalista zatrudnienia wspomaganego może przekroczyć zakres czynności, które preferuje klient. Specjalista zatrudnienia wspomaganego może również przygotować zdjęcia lub obrazy przedstawiające wymienione czynności, aby klient mógł lepiej zrozumieć, o czym mówi, co ułatwi komunikację. Jak wspomniano wcześniej, może to także pomóc klientowi w wyrażeniu jego preferencji. Na tym etapie istotne jest także określenie dostępności klienta i jego preferencji dotyczących pracy. **Trzecie działanie** może być zatem bardzo podobne do powyższego, jednak główne kwestie, które należy przeanalizować to: dzień pracy, odległość od domu, zasięg firmy, wynagrodzenie, umowa, rodzaj pracy, co pozwoli ograniczyć wybór klienta do mniejszej liczby zawodów. Należy jednak pamiętać o respektowaniu jego preferencji. Zatem jako **czwarte działanie**, specjalista zatrudnienia wspomaganego mógłby przedstawić klientowi opis kilku zawodów, które mogłyby być dla niego odpowiednie. W przypadku, gdy kandydat ma już pomysł na pracę, którą chciałby wykonywać, wskazane jest przeanalizowanie takiego zawodu. Opis taki powinien zawierać zakres głównych zadań, wymagane umiejętności, cechy osobiste, warunki zatrudnienia, ewentualne wady itp. Jeśli klient wykaże wystarczającą samodzielność, może wypełnić takie

wskaźniki przy pomocy specjalisty zatrudnienia wspomaganego, jeśli nie – przechodząc przez wstępnie opracowany moduł. Kończącym celem tego działania jest zrozumienie, czy dany zawód jest rzeczywiście odpowiedni dla klienta.

Indywidualny plan działania

Po zebraniu wszystkich niezbędnych informacji i ukończeniu profilu zawodowego, we współpracy z klientem można opracować indywidualny plan działania. Musi on być **skoncentrowany na** preferencjach **osoby** z niepełnosprawnością intelektualną i jej umiejętnościach (ILO i WASE, 2014, s. 10). Plan powinien zostać opracowany wspólnie z klientem, który musi określić swoje cele i podjąć **autonomiczne decyzje**. Plan działania powinien być **regularnie aktualizowany** w celu uzyskania informacji zwrotnych i podjęcia decyzji, czy którekolwiek z jego aspektów wymagają modyfikacji.

Niektóre elementy, które muszą zostać uwzględnione, to:

- Działania i cele;
- Terminy;
- Strategie wsparcia;
- Uzgodnienia z innymi zainteresowanymi stronami, istotnymi w tym procesie (Pérez i in., 2008, s. 39).

2.4. Etap 3 – znalezienie pracy: sektory z możliwym zatrudnieniem dla tej grupy docelowej; jak zaangażować klienta w poszukiwanie pracy; formalny i nieformalny sposób poszukiwania pracy.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy

Pomimo różnic, jakie mogą występować w przypadku pracy wykonywanej przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną, większość z nich zatrudniona jest w sektorach, w których **nie są wymagane wysokie kwalifikacje** i zajmują one **niskie stanowiska**. Obszar pracy może się jednak różnić – od sklepów do biur, od przemysłu spożywczego do produkcji (Ellenkamp i in., 2015, s. 4). Dane dotyczące Hiszpanii pokazują, że duża liczba osób z niepełnosprawnością intelektualną, które uczestniczą w programach zatrudnienia wspomaganego, pracuje jako asystent biurowy lub sprzedawca w sklepie. Mniejszy odsetek osób pracuje także w restauracji jako kelnerki lub pomoc kuchenna (Down21.org). Inne podmioty informują również, że ponad połowa osób, które korzystały z ich usług, znalazła pracę w sektorze administracyjnym, a 20% jako różnego rodzaju pomocnicy. Warto jednak zauważyć, że pozostałe osoby (choć stanowiły znacznie mniejszy odsetek) pracowały także w innych sektorach (Fundación Prodis, 2019). Wynika z tego, że jeśli klient jest szczególnie zainteresowany daną dziedziną pracy (choć może być trudniejsza), nie należy wykluczać zawczasu żadnego sektora zatrudnienia. Mimo że dane te mogą stanowić ogólne wskazówki na temat sektorów, w których zwykle zatrudniane są osoby z niepełnosprawnością intelektualną, należy zaznaczyć, że duży wpływ na wyniki może

mieć specyficzny kontekst, w którym odbywa się praca w ramach zatrudnienia wspomaganego oraz specyficzny charakter lokalnego rynku pracy.

Klient jako aktywny uczestnik

Jedną z zasad zatrudnienia wspomaganego jest włączenie klienta w proces podejmowania decyzji dotyczący pracy. Ważne jest zatem, aby brać pod uwagę interes klienta oraz by odgrywał on aktywną rolę w procesie poszukiwania pracy. W związku z tym klient odpowiada za swoje wybory i to on podejmuje ostateczne decyzje, natomiast specjalista zatrudnienia wspomaganego odpowiada za **analizę** wykonywanego zadania i **ułatwianie kontaktów** z firmą. Tu należy być realistą i zrozumieć, co klient może, a czego nie może. Pozwoli to ograniczyć wsparcie ukierunkowane na zadania, które są naprawdę trudne dla klienta i wzmocnić jego pozycję. Możliwe sposoby włączenia osoby z niepełnosprawnością intelektualną w ten proces obejmują **informowanie** jej o różnych rodzajach umów i zatrudnienia, **szkolenia** w zakresie sprawdzania ofert pracy, organizacji procesu poszukiwania pracy, przygotowania listów motywacyjnych i CV, odbycia rozmowy kwalifikacyjnej itp. (Becerra Traver i in., 2012, s. 14).

Poszukiwanie pracy

Można stosować różne metody poszukiwania pracy, zarówno te formalne, jak i nieformalne. Do najpowszechniejszych należą: sporządzanie CV, ubieganie się o pracę, kontakt z firmami (pisemny lub telefoniczny), uczestnictwo w stażu towarzyszącym przez określony czas, nawiązywanie kontaktów z firmami. Model zatrudnienia wspomaganego opiera się ponadto na działaniach związanych z **poszukiwaniem pracy** mających na celu odbycie rozmowy kwalifikacyjnej. W tym celu należy opracować **listę różnych firm i podmiotów**, wykorzystując różne źródła: kontakt z realiami społeczno-gospodarczymi, wymianę informacji z innymi organizacjami, środki łączności, oferty pracy, bazy danych (LantegiBatuak, s.11). O ile to możliwe, można poprosić klienta o dostarczenie nazwy firm, w których chciałby pracować i uzupełnienie listy o te nazwy. Lista zawodów, w których klient chciałby pracować, powinna być zdefiniowana już w poprzednim etapie. Istotne jest także stworzenie dobrej **sieci kontaktów**. Można to zrobić poprzez kręgi przedsiębiorców, które gromadzą się w mniej lub bardziej zorganizowany sposób, kluby Rotary i inne grupy tego typu. Informacje udzielane na spotkaniu pracodawców lub podczas wizyty w firmie mogą promować usługę zatrudnienia wspomaganego i ewentualnie pomóc klientom znaleźć nowe możliwości (ILO i WASE, 2014, s. 18). Po zebraniu kontaktów i wszystkich istotnych informacji potrzebnych do skontaktowania się z firmą, specjalista zatrudnienia wspomaganego może skontaktować się z działem kadr i pracodawców. W przypadku, gdy pierwszy kontakt to rozmowa telefoniczna, należy ujawnić wyłącznie informacje niezbędne do zainteresowania osoby odpowiedzialnej w firmie usługą zatrudnienia wspomaganego i spotkać się osobiście w celu omówienia szczegółów (LantegiBatuak, s. 12).

2.5 Etap 4 – Zaangażowanie pracodawcy: praktyczne porady i wskazówki dotyczące różnego wsparcia dla tej grupy docelowej; adaptacja miejsca pracy, jak zdobyć zaufanie pracodawcy.

Rozpoczęcie pracy

Przed rozpoczęciem pracy w danym miejscu, specjalista zatrudnienia wspomaganego musi przeprowadzić **analizę** zadań pod kątem umiejętności i możliwości klienta. Aby uwzględnić potrzeby pracodawców należy zastosować dwie strategie. Pierwsza to określenie **dodatkowych zadań** wykonywanych przez pozostałych pracowników, które mogłyby być wykonywane przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną (np. wprowadzanie danych, proste zadania administracyjne, prace inwentaryzacyjne itp.). W ten sposób łatwiej byłoby bardziej wykwalifikowanemu pracownikowi skoncentrować się wyłącznie na podstawowych zadaniach swojej pracy i zoptymalizować czas. Druga to **(re)organizacja pracy**, czyli zastąpienie niektórych zadań na danym stanowisku lub stworzenie konkretnego stanowiska dostosowanego do potrzeb potencjalnego pracownika z niepełnosprawnością intelektualną. Gdy zadania, obowiązki i oczekiwania są jasno określone, strategia ta może być pomocna w dopasowaniu możliwości pracownika do potrzeb pracodawcy (MOP i WASE, 2014, s. 20-21).

Pierwszy etap integracji na rynku pracy (1-3 miesięcy) wymaga zwykle **intensywnego wsparcia**. Oznacza to, że by poprawić adaptację i autonomię w miejscu pracy, specjalista zatrudnienia wspomaganego niemalże nieustannie obserwuje klienta podczas pracy. Specjalista zatrudnienia wspomaganego dokonuje bezpośrednich interwencji, aby pomóc pracownikowi w nauce zadań i rozwijaniu niezbędnych umiejętności i zdolności (Becerra Traver i in., 2012, s. 14). Elementy, które zidentyfikowano jako najbardziej istotne przy wspieraniu osoby z niepełnosprawnością intelektualną to: ustalenie **jasnych zadań**, **dostosowanie** zadań do możliwości pracownika, umożliwienie wykonywania **użytecznej i niezbędnej pracy**, utrzymanie **stałej relacji** pomiędzy firmą a usługą zatrudnienia wspomaganego oraz zadbanie, by w całym procesie **rodzina** wspierała klienta (Cabezas Gomez i Escobar Aguilar, 2008). Wreszcie, celem usługi powinno być umożliwienie pracownikom z niepełnosprawnością intelektualną uzyskania tego samego poziomu **autonomii** jaki posiadają pozostali pracownicy, a w idealnym przypadku włączenie ich do życia społecznego firmy poprzez naturalne wsparcie, które zostanie omówione w kolejnej części (Inclusion Europe, 2019).

Wsparcie materialne i ze strony innych osób

Podstawowe trudności, jakich osoby z niepełnosprawnością intelektualną doświadczają w miejscu pracy, są związane z ich problemami poznawczymi. Ponadto są one zwykle bardziej uzależnione od wsparcia ze strony innych osób. Do czynników, które są przydatne w zaspokajaniu potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną bardziej niż osób z innymi rodzajami niepełnosprawności należą: reorganizacja pracy, zmieniony harmonogram i wsparcie ze strony innych osób. Tak w przypadku innych rodzajów niepełnosprawności,

integrację w miejscu pracy może im także ułatwić wsparcie techniczne, dostępny transport i łatwo dostępne otoczenie (Crawford, 2011, s. 16).

Do najważniejszych praktycznych strategii, które można wykorzystać, by udzielić wsparcia osobie z niepełnosprawnością intelektualną w integracji w miejscu pracy i rozwoju niezbędnych kompetencji należą:

- Użycie **planów** w celu poprawy lokalizacji i orientacji
- **Unikanie/ograniczanie wykorzystania pamięci** do zapamiętywania informacji
- Wykorzystanie różnych **uzupełniających się formatów** do prezentacji informacji (audio, wizualnych itp.)
- Dostarczanie informacji **nie wykraczając** poza te niezbędne
- **Organizacja informacji** według ich znaczenia w celu uniknięcia pomyłek
- Wykorzystanie **instrumentów planowania** do zarządzania kalendarzem z przydzielonymi zadaniami
- Używanie **łatwo dostępnych narzędzi**, używanie logicznej i prostej struktury, dzielenie procesu na mniejsze etapy, symbole (Pérez i in., 2018, s. 63).

Wszelkie narzędzia, infrastruktura i materiały, które mogą być wykorzystane w celu zrekompensowania trudności spowodowanych niepełnosprawnością i ułatwienia integracji w miejscu pracy to **zasoby materialne** dla wsparcia pracy. Narzędzia techniczne, które mogą ułatwić osobom z niepełnosprawnością intelektualną wykonywanie zadań zawodowych stanowią **wsparcie wizualne** w formie papierowej. Można na przykład wykorzystać terminarze, programy, rysunki opisujące proces, plany, zdjęcia i inne wskazówki wizualne. Karteczki samoprzylepne i inne materiały, takie jak **harmonogramy codziennych zajęć**, mogą pomóc w organizacji codziennych zajęć i komunikacji z pozostałymi pracownikami. Ponadto ilustracje **przedstawiające różne etapy** wykonania konkretnego zadania, czynią pracownika bardziej wydajnym i niezależnym (Becerra Traver, al., 2018, s. 50). Materiały te nie wymagają użycia żadnej technologii. Dowiedziono, że są nawet bardziej efektywne niż instrukcje słowne przekazywane przez współpracowników, gdy pomagają osobie z niepełnosprawnością intelektualną w wykonywaniu jej zadań i dokonaniu samooceny, czy z powodzeniem je wykonała (Becerra Traver i in., 2014, s. 24).

Niepełnosprawność intelektualna często powoduje także trudności w nawiązywaniu relacji ze współpracownikami i w przystosowaniu się do nowego środowiska. Specjalista zatrudnienia wspomagane musi także zatem poświęcić czas na rozwój **umiejętności społecznych** klienta, takich jak umiejętności komunikacyjne, uczestnictwo w sytuacjach społecznych, korzystanie z transportu, podstawowe informacje dotyczące zarządzania konsumpcją i pieniędzmi, zachowania związane z bezpieczeństwem itp. Proces, który może być pomocny w szkoleniu osób z niepełnosprawnością intelektualną w zakresie umiejętności społecznych, składa się z następujących etapów:

- 1) **Instrukcja słowna i dyskusja** na temat definicji zachowań, których należy się nauczyć, ich znaczenia i przydatności, sposobu ich stosowania.
- 2) **Modelowanie** zachowania w różnym czasie i z różnymi osobami.
- 3) **Ćwiczenie** poprzez odgrywanie ról, a następnie w rzeczywistych sytuacjach życiowych, np. w pracy.
- 4) **Informacja zwrotna** na temat osiągniętych postępów (najpierw o tym, co było pozytywne, a następnie o tym, co jeszcze można poprawić).
- 5) **Dyskusja** na temat napotkanych trudności i sposobów ich przewyższania (Becerra Traver, al., 2018, s. 54).

Wspieranie pracodawców i współpracowników

Specjalista zatrudnienia wspomaganego musi być pomocą jednocześnie dla pracodawców i współpracowników. Pracodawcy i współpracownicy mogą w niektórych przypadkach potrzebować jego konsultacji. Na początku specjalista zatrudnienia wspomaganego może pomóc w **zapoznaniu się** z nowym współpracownikiem. Utrzymanie otwartej komunikacji może być także przydatne w przypadku przystosowania **nowego sprzętu**, aby pracownik z niepełnosprawnością intelektualną przeszedł dodatkowe szkolenie wymagane do korzystania ze sprzętu, a także w przypadku, gdy **problemów** ze współpracownikami nie można rozwiązać w miejscu pracy, co może wynikać z motywacji zewnętrznych, takich jak problemy rodzinne (MOP i WASE, 2014, s. 23). Specjalista zatrudnienia wspomaganego może zatem udzielić **praktycznych wskazówek i porad** przynajmniej osobom, które będą ściślej lub bezpośrednio współpracować z osobą z niepełnosprawnością intelektualną. Istotne cechy klienta, z którymi mogą zetknąć się współpracownicy powinny być wcześniej zidentyfikowane, aby zapewnić im dostosowane do ich potrzeb i użyteczne informacje. Specjalista zatrudnienia wspomaganego powinien zatem **wyjaśnić**, jakie są czynniki warunkujące niepełnosprawność, poziom zarządzania środowiskiem pracy itp. (Pinilla i in., 2017, s. 69).

Przekonanie potencjalnych pracodawców, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną są rzeczywiście zdolne do wykonywania określonych zadań, jest niezwykle ważne ze względu na bariery spowodowane brakiem wiedzy, które opisano w poprzednich rozdziałach. Niemniej jednak, aby zdobyć zaufanie pracodawców nie można oczekiwać, że wystarczy argument, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają prawo również do zatrudnienia – należy raczej podkreślić, że mogą stanowić **wykwalfikowanych, użytecznych i zmotywowanych pracowników**. Zasadnicze znaczenie ma ponadto zrozumienie niepewności pracodawców dotyczących zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Po zidentyfikowaniu tych elementów specjalista zatrudnienia wspomaganego może wyjaśnić, jak rozwiązać te kwestie i w skuteczny sposób przekonać pracodawców. Pomocne w tym zakresie jest dobre przygotowanie i możliwość przedstawienia **danych**, liczb i konkretnych przykładów. Należy także wziąć pod uwagę pracodawców, którzy są gotowi do współpracy z usługą zatrudnienia wspieranego. Zaleca się współpracę z pracodawcami dbającymi o wizerunek firmy i kulturę pracy, a także z firmami lub organizacjami, które już są zaangażowane w działania na rzecz

osób niepełnosprawnych (Inclusion Europe, 2019). Fakt, że pracodawcy, którzy w przeszłości współpracowali z usługą zatrudnienia wspomaganego, mogą **dzielić się swoimi udanymi doświadczeniami**, może pomóc przekonać tych, którzy są bardziej niezdecydowani, by zatrudnić osobę z niepełnosprawnością (MOP i WASE, 2014, s. 18).

2.6 Etap 5 – wsparcie w miejscu pracy i poza nim: jak wspierać i monitorować klienta w pracy; jak oddzielić się od klienta, aby wzmocnić pozycję klienta i pomóc mu stać się niezależnym; rola rodziny na tym etapie SE.

Potrzeba naturalnego wsparcia

Jak wspomniano w poprzedniej części, na pierwszym etapie procesu integracji, specjalista zatrudnienia wspomaganego powinien dotrzeć do przyszłych współpracowników klienta. Jest to szczególnie istotne w kontekście zapewnienia, by osoba z niepełnosprawnością intelektualną mogła liczyć na jakąś formę **naturalnego wsparcia** w miejscu pracy, zwłaszcza gdy specjalista zatrudnienia wspomaganego ograniczy swoje działanie (Pinilla i in., 2017, s. 70). Za naturalne wsparcie uważa się każdą osobę, która będzie ściśle współpracowała z klientem w miejscu pracy, pomagała mu i nadzorowała. Ten rodzaj wsparcia korzystnie wpływa na osiągnięcia zawodowe i **efektywność** osoby z niepełnosprawnością intelektualną, jej **integrację** w miejscu pracy oraz zdolność do nawiązywania i utrzymywania relacji interpersonalnych. Im większe będzie naturalne wsparcie na etapie szkolenia i monitorowania, tym bardziej będzie ono efektywne (Becerra Traver, al., 2018, s. 47-48).

Rola specjalisty zatrudnienia wspomaganego

Wsparcie udzielane przez specjalistę zatrudnienia objętego wsparciem można podzielić na wsparcie bezpośrednie i pośrednie. **Wsparcie bezpośrednie** obejmuje wszelkiego rodzaju pomoc fizyczną, wskazówki słowne i ścisły nadzór podczas wykonywania zadania przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną. **Wsparcie pośrednie** dotyczy natomiast wszelkich wskazówek strategicznych dotyczących sposobu realizacji lub planowania danej czynności oraz ocen okresowych, które nie są dostarczane w trakcie wykonywania danego zadania. Kategoria ta obejmuje ponadto wszelkie porady i wskazówki, które są kierowane do naturalnego wsparcia klienta (rodzina, współpracownicy...), tak by mogli oni udzielić wszelkiego rodzaju wsparcia bezpośredniego (Rey de Sola i in., 2016, s. 17). Pierwszy rodzaj wsparcia stosowany jest zwłaszcza na pierwszym etapie integracji zawodowej, natomiast ten drugi stanie się dominujący na etapie monitorowania.

Specjalista zatrudnienia wspomaganego powinien pełnić rolę **mediatora** pomiędzy firmą a klientem. W związku z tym wszelka komunikacja dotycząca zadań, które klient musi wykonywać w firmie, musi być kierowana do osoby z niepełnosprawnością intelektualną, a nie do specjalisty zatrudnienia wspomaganego (Pinilla i in., 2017, s. 70). Specjalista zatrudnienia wspomaganego może jednak odegrać ważną rolę w przedstawianiu sugestii dotyczących skutecznego wyjaśniania informacji klientowi, w zapewnianiu zrozumienia komunikacji oraz w interweniowaniu jako pośrednik pomiędzy współpracownikami/pracodawcami a osobą z

niepełnosprawnością intelektualną. Z jednej strony, osoba działająca jako naturalne wsparcie ma istotnie zasadnicze znaczenie, jeśli chodzi o szkolenie klienta w zakresie konkretnych czynności zawodowych, które wymagają interwencji i wyjaśnień ze strony wykwalifikowanego współpracownika. Z drugiej strony, współpracownikom brakuje wiedzy i umiejętności, które pozwoliłyby im w pełni zrozumieć konsekwencje niepełnosprawności. Ponadto, jak wynika z poprzedniego rozdziału, **przystosowanie** miejsca pracy jest kolejnym obowiązkiem specjalisty zatrudnienia wspomaganego. W kontaktach z osobami z niepełnosprawnością intelektualną w ramach usługi zatrudnienia wspomaganego możliwa jest współpraca ze współpracownikami i opracowanie specjalnych narzędzi wizualnych, które za pomocą obrazków bądź w inny zrozumiały i intuicyjny sposób, odpowiedni do cech klienta, przedstawiają różne kroki wymagane do wykonania zadania (Becerra Traver, al., 2018, s. 49-50).

Od wsparcia do monitorowania

Oprócz pomocy osobie z niepełnosprawnością intelektualną na etapie adaptacji w miejscu pracy, specjalista zatrudnienia wspomaganego musi także zadbać o kolejny etap, czyli **monitorowanie**. Na etapie monitorowania wsparcie będzie miało na celu ocenę i monitorowanie poziomu integracji w miejscu pracy. Będzie ono miało charakter **pośredni lub przerywany** (Becerra Traver i in., 2012, s. 15). Oznacza to, że specjalista zatrudnienia wspomaganego nie będzie wspierał klienta stale i na co dzień, ale będzie interweniował tylko w razie konieczności. Stopniowe oddzielanie się od klienta powinno zwiększać **samodzielność** osoby z niepełnosprawnością intelektualną i sprzyjać tworzeniu **sieci naturalnego wsparcia** (Becerra Traver, al., 2018, s. 48). Aby zagwarantować **płynne wycofanie się** od klienta, specjalista zatrudnienia wspomaganego, klient i osoba odpowiedzialna w firmie muszą przeprowadzić **ocenę** adaptacji w miejscu pracy. Jeśli okaże się, że niektóre potrzeby nie zostały w wystarczającym stopniu zaspokojone, kontynuowane będzie stałe wsparcie w miejscu pracy. Jeśli ocena będzie pozytywna, specjalista zatrudnienia wspomaganego może stopniowo zmniejszać swoją obecność w miejscu pracy i przechodzić od wsparcia stałego do sporadycznego. W procesie tym ważne jest także ustalenie **strategii komunikacji** ze współpracownikami i pracodawcami, aby w razie potrzeby mogli oni polegać na specjalistach zatrudnienia wspomaganego (Pinilla i in., 2017, s. 70). Ocenę taką może ułatwić **dziennik**, w którym specjalista zatrudnienia wspomaganego będzie regularnie notował swoje przemyślenia na temat działań podejmowanych przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną, ze szczególnym uwzględnieniem popełnionych błędów, wymaganej pomocy i zastosowanego wzmocnienia. Jednakże, aby ta strategia odniosła sukces, konieczne jest przejrzyste **zorganizowanie wsparcia materialnego**, zdefiniowanie i przeszkolenie tych osób, które będą pełniły rolę naturalnego wsparcia. Specjalista zatrudnienia wspomaganego będzie ponadto zaangażowany w bieżące i **ustawiczne szkolenie** klienta, zarówno w środowisku pracy, jak i w innym kontekście w zakresie uzupełniających działań edukacyjnych (Becerra Traver i in., 2012, s. 14). Każde działanie powinno zatem opierać się na **planie** określającym sposób, w jaki specjalista zatrudnienia wspomaganego będzie utrzymywał kontakt (osobiście i/lub telefonicznie) z firmą, klientem i rodziną, co będzie istotne w przypadku pojawienia się

nowych potrzeb (wątpliwości, zmiany itp.), gdyż zostanie on poproszony o ponowną interwencję i zapewnienie niezbędnego wsparcia, którym może być np. przekwalifikowanie (Pinilla i in., 2017, s. 70).

Współpraca z rodziną

Wsparcie rodziny uważa się za podstawowy element sukcesu integracji zawodowej poprzez system zatrudnienia wspomaganego. Musi być ona zatem **informowana** nie tylko o poszczególnych etapach procesu, ale także o zakładzie pracy, w którym osoba z niepełnosprawnością intelektualną będzie się integrowała (Pinilla i in., 2017, s. 66). Na ostatnim etapie procesu może ona być zaangażowana w różne działania, takie jak przekazywanie wszystkich informacji istotnych dla technicznej oceny procesu oraz **stymulowanie i wspieranie** klienta w uczestniczeniu w szkoleniu ustawicznym. Ważne jest, żeby rodzina zrozumiała, że ostatecznym celem zatrudnienia wspomaganego jest **utrzymanie pracy**, a nie tylko jej zdobycie, dlatego specjalista zatrudnienia wspomaganego powinien zachęcić rodzinę do udziału w działaniach szkoleniowych mających na celu rozwiązanie potencjalnych problemów, oraz by korzystała z usługi zatrudnienia wspomaganego, gdy dziecko potrzebuje wsparcia (Molina i Gonzales-Simancas, s. 56, 58). Aby optymalnie wykorzystać potencjał rodziny jako naturalnego wsparcia i uniknąć nieporozumień można podjąć ponadto poniższe działania.

- Zadbanie, by rodzina była **zaangażowana** w proces, była przekonana o jego słuszności i postępowała zgodnie ze wskazówkami otrzymanymi w ramach usługi zatrudnienia wspomaganego;
- Włączenie rodziny w cały proces jako **wsparcia**;
- Nawiązanie **relacji zaufania** z rodziną i przekonanie jej do postrzegania zakładu pracy jako sojusznika w procesie integracji;
- Tworzenie **programów szkoleniowych i sieci**, gdzie rodzina może dzielić się swoimi doświadczeniami i wymieniać się wsparciem (Molina Jover, 2016, s. 29-30).

Bibliografia

Bates P., Davis F. A., Social capital, social inclusion and services for people with learning disabilities. *Disability & Society*, 2004, nr 19(3), s. 195-207.

Becerra Traver, M., Montanero Fernández, M., & Lucero Fustes, M., Programas de orientación y empleo con apoyo de personas con discapacidad intelectual: Modelos y estrategias de intervención = Orientation and employment support programs of people with intellectual disability: models and strategies of intervention. *REOP - Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía* 2012, nr 23(3), s. 9. Dostępny w Internecie:

<https://www2.uned.es/reop/pdfs/2012/23-3%20-%20Becerra.pdf>

Becerra Traver M., Dópidio Tolosa A., i Sánchez Herrera S., Manual de buenas prácticas para la iniciación en empleo ordinario con apoyo de trabajadores con discapacidad intelectual. Universidad de Extremadura, 2018. Dostępny w Internecie:

<http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/7037/978-84-697-8324-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Beyer, S., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M., A comparison of quality of life outcomes for people with intellectual disabilities in supported employment, day services and employment enterprises. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 2010, nr 23(3), s. 290-295.

Cabezas Gómez, D., & Escobar Aguilar, B., La integración laboral de las personas con discapacidad intelectual - El Síndrome de Down, 2008. Dostępny w Internecie:

<https://www.down21.org/revista-virtual/432-revista-virtual-2008/revista-virtual-mayo-2008/articulo-profesional-mayo-2008/1635-la-integracion-laboral-de-personas-con-discapacidad-intelectual.html>

Crawford C., The employment of people with intellectual disabilities in Canada: A statistical profile, Institute for Research and Development on Inclusion and Society, Toronto 2011

Dostępny w Internecie: https://irisinstitute.files.wordpress.com/2012/01/intellectual-disability-and-employment_iris_cr.pdf

Down Granada, Atención a adultos - Granadown (bez daty) Dostępny w Internecie:

<http://www.downgranada.org/que-hacemos/atencion-a-adultos/>

Ellenkamp, J., Brouwers, E., Embregts, P., Joosen, M., van Weeghel, J., Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal Of Occupational Rehabilitation*, 2015, nr 26(1), s. 56-69. Dostępny w Internecie:

https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/7175121/Tranzo_Brouwers_work_environment_related_JoOR_2015.pdf

Fundación Prodis, Resultados Empleo con Apoyo | Fundación Prodis 2019. Dostępny w Internecie: <https://www.fundacionprodis.org/programas-servicios/inclusion-laboral/resultados-obtenidos/>

Hollomotz, A., Successful interviews with people with intellectual disability. *Qualitative Research*, 2017, nr 18(2), s. 153-170. Dostępny w Internecie:

<http://eprints.whiterose.ac.uk/122127/1/QRJ.pdf>

Inclusion Europe , We need new narratives about people with intellectual disabilities

“working and achieving great things” - Inclusion Europe, 2019. Dostępny w Internecie:

<https://www.inclusion-europe.eu/we-need-new-narratives-about-people-with-intellectual-disabilities-working-and-achieving-great-things/>

Instituto Foral de Bienestar Social, Comunicación Total: aprovechar la diversidad comunicativa: Formas de comunicación (bez daty). Dostępny w Internecie: <https://www.ifbscalidad.eus/es/practicas/personas-con-discapacidad/practica/pr-187/>

International Labour Office (ILO) & World Association for Supported Employment (WASE), Handbook Supported Employment. ILO, Geneva 2014. Dostępny w Internecie: <http://mango.ilo.org/record/462518>

Iturbide Rodrigo, P., Serrano Mujika, U., Manual de orientación laboral para personas con discapacidad. LantegiBatuak, Loiu (Bizkaia), 2004. Dostępny w Internecie: https://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Orientacion_personas_con_discapacidad.pdf

Khayatzadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D., Zwicker, J., Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability And Rehabilitation*, 2019, 1-11. Dostępny w Internecie: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09638288.2019.1570356>

Kocman A., Fischer L., Weber G., *The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach*, Journal Of Applied Research In Intellectual Disabilities, 2017, nr 31(1), s. 120-131. Dostępny w Internecie: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jar.12375>

LantegiBatuak, Desarrollo de unidades de empleo con apoyo para personas con discapacidad (bez daty). Dostępny w Internecie: https://www.lantegi.com/wp-content/uploads/downloads/00_Publicaciones/manuales/Desarrollo_udads_empleo_apoyo.pdf

Lexiconlimited.co.uk, Planning to question someone with a learning disability. Advocate's Gateway Toolkit 4, 2013. Dostępny w Internecie: <http://lexiconlimited.co.uk/wp-content/uploads/2018/03/Learningdisability-180213.pdf>

McConkey R., Mezza F., Employment Aspirations of People with Learning Disabilities Attending Day Centres. *Journal of Learning Disabilities*, 2001, nr 5(4), s. 309–318. <https://doi.org/10.1177/146900470100500403>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Consejos para el trato con personas con discapacidad, 2012. Dostępny w Internecie: http://www.crmflardero.es/InterPresent1/groups/imsero/documents/binario/consejospara_eltratoconpersonas.pdf

Molina Jover I., Empleo con Apoyo: Modelo de intervención. Down España 2016. Dostępny w Internecie: <https://www.sindromedown.net/wp-content/uploads/2016/03/Modelo-de-intervencion-DOWN-ESPA--A-Empleo-con-Apoyo-Ed.2016.pdf>

Molina I. & Gonzales-Simancas A., Guía de Empleo con Apoyo para Familias con Hijos Trabajadores Down España (bez daty). Dostępny w Internecie:

http://sid.usal.es/ids/F8/FDO24798/65L_guiade.pdf

Pérez A., Zuñil J. L., Santos E., ... Gomez C., Lopez A., Manual servicios de empleo con apoyo. Plena Inclusión Madrid 2018. Dostępny w Internecie:

<https://plenainclusionmadrid.org/recursos/manual-de-servicios-de-empleo-con-apoyo/>

Pinilla N., Lopez A. Rodriguez P., ..., Herraiz J. L., San Jose V., Guía para preparadores laborales sobre recursos de inserción laboral para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, Plena Inlcusion Madrid 2017. Dostępny w Internecie:

<https://plenainclusionmadrid.org/recursos/guia-preparadores-laborales-recursos-insercion-laboral-personas-discapacidad-intelectual-del-desarrollo/>

Rey de Sola M. J., Caminos Aragón M. R., García Pérez M. T., Cabrera Medina M. R., Alonso Dosouto H., Voluntariado con personas con discapacidad intelectual, Cuadernos formativos, Fundación Juan Ciudad, Madrid 2016. Dostępny w Internecie:

[https://www.uma.es/media/tinyimages/file/Voluntariado con Personas con Discapacidad Int.pdf](https://www.uma.es/media/tinyimages/file/Voluntariado_con_Personas_con_Discapacidad_Int.pdf)

Tassé, M.J., Schalock, R., Thompson, J.R., Wehmeyer, M., Guidelines for interviewing people with disabilities: Supports Intensity Scale, American Association on Intellectual and Developmental Disabilities: Washington, DC 2005. Dostępny w Internecie:

https://aaidd.org/docs/default-source/sis-docs/sisguidelinesforinterviewing.pdf?sfvrsn=6ea53f4f_2

ROZDZIAŁ 3. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ RUCHOWĄ

3.1. Krótki opis niepełnosprawności ruchowej

Niepełnosprawność to stan, który ogranicza możliwość interakcji człowieka z otoczeniem, co powoduje trudności społeczne, intelektualne, fizyczne lub moralne. Osoba, która znajduje się w takim stanie ograniczenia to osoba niepełnosprawna. Niepełnosprawność dotyczy na całym świecie ponad 500 milionów osób i liczba ta stale rośnie. W większości krajów co najmniej 1 na 10 osób jest upośledzonych fizycznie, umysłowo bądź posiada inne poważne wady. Problem ten dotyczy co najmniej 25% populacji.

Brak wystarczających informacji na temat włączenia do rynku pracy osób o różnych możliwościach jest czynnikiem ryzyka. Społeczeństwo i pracodawcy są zdania, że wiele osób nie mogłoby wykonywać określonych czynności z powodu określonego rodzaju niepełnosprawności.

Na przykład: Osoby z niepełnosprawnością ruchową nie mogą wykonywać żadnej pracy. **To mit.** Większość osób z niepełnosprawnością ruchową posiada wyjątkowe zdolności intelektualne, na które nawet wypadek czy choroba, będące przyczyną ich różnic w funkcjonowaniu, nie mają żadnego wpływu. W związku z tym osoba taka może wykonywać każdą aktywność intelektualną, oraz inne zawody, w zależności od poziomu jej mobilności.

Niesprawność ruchowa – uszkodzona mała lub duża motoryka części ciała związana z zaburzeniami funkcji ortopedycznych, nerwowo-mięśniowych, sercowo-naczyniowych lub płucnych. Mogą one być wrodzone lub nabyte w wyniku urazu, dystrofii mięśniowej, stwardnienia rozsianego, porażenia mózgowego, amputacji i innych. Osoby z niepełnosprawnością ruchową często muszą używać do przemieszczania specjalnych urządzeń, takich jak wózki inwalidzkie, kule lub protezy.

Niektóre rodzaje niepełnosprawności, takie jak choroby układu oddechowego i padaczka, są niewidoczne i trudne je zauważyć osobom z otoczenia.

Wiele osób niepełnosprawnych/ruchowo i w inny sposób chce i może pracować, ale niestety dużo utalentowanych osób nie może spełnić swoich marzeń i aspiracji. Osoby z funkcjonalnymi różnicami mogą być programistami, projektantami stron internetowych, księgowymi, specjalistami HR, inwestorami giełdowymi, technikami dentystycznymi, pracownikami call center, specjalistami ds. rynku, reklamodawcami i wieloma innymi. Potrzebują one umiejętności, wiedzy, a co najważniejsze, równego dostępu do startu zawodowego i przyjaznego otoczenia. W ten sposób kładziemy nacisk na doświadczenie i cechy kandydata. Firmy powinny otworzyć swoje drzwi i dać szansę osobom z funkcjonalnymi różnicami na rozwinięcie pełnego potencjału, a tym samym ogromnego kapitału ludzkiego, który będzie mógł zostać wykorzystany na rynku pracy. Tylko w ten sposób sektor przedsiębiorstw zapoczątkuje pozytywną zmianę.

3.2. Etap 1 – Zaangażowanie klienta

Negatywne czynniki, które przyczyniają się do wzrostu liczby osób z niepełnosprawnościami jako grupy ryzyka na rynku pracy, są spotęgowane przez mocno zakorzenione w społeczeństwie negatywne stereotypy, brak dostosowanych miejsc pracy i dostępu do nich. Nieodłączne ograniczenia otoczenia tworzą coraz większe bariery dla włączenia społecznego – znacznie trudniejsze do pokonania niż jakakolwiek niepełnosprawność funkcjonalna. Do najpowszechniejszych barier dla osób z niepełnosprawnością ruchową należy dostęp do budynków (wejście, rampy, windy, szerokie drzwi, progi, nieodpowiednie toalety), bardzo często utrudniający dotarcie do biura i rozpoczęcie w nim pracy.

Główne bariery w realizacji udanej komunikacji, integracji w miejscu pracy i startu zawodowego osób o różnych możliwościach wynikają z braku dostatecznych informacji wśród społeczeństwa i kręgów biznesowych, a to właśnie te informacje mogą przełamać uprzedzenia wobec osób z różnicami funkcjonalnymi.

Zidentyfikowanie strategii, które młodzież z niepełnosprawnością ruchową postrzega, zoptymalizuje jej zaangażowanie w dążenie do osiągnięcia celów w zakresie umiejętności życiowych i programów przejściowych wykorzystujących ramy zaangażowania obejmujące elementy afektywne, poznawcze i behawioralne. W

wyniku analizy wyodrębniono osiem strategii, które młodzież z niepełnosprawnością ruchową uznała za skuteczne. Zostały one podzielone na trzy kategorie zaangażowania. Strategie afektywne: (1) budowanie relacji opartych na znajomości i wzajemności; oraz (2) prowadzenie programu z wykorzystaniem preferencji i mocnych stron młodzieży. Strategie poznawcze: (3) pomaganie młodzieży w przewidywaniu istotnych zmian; (4) wykorzystywanie stylów uczenia się młodzieży; oraz (5) podnoszenie świadomości w zakresie postępów w realizacji celów. Strategie behawioralne: (6) zapewnienie młodzieży dostępu do sieci zasobów; (7) zapewnienie młodzieży wielokrotnych możliwości podejmowania decyzji; oraz (8) umożliwienie młodzieży zaprezentowania swoich możliwości.

Dostawców usług zachęca się, by wraz z młodzieżą zastanowili się nad rolą kontekstu i potrzebą samostanowienia, tak by zoptymalizować jej zaangażowanie w realizację celów. Do wygenerowania wiedzy na temat zakresu strategii, które dostawcy usług mogą zastosować, aby zaangażować klientów w usługi rehabilitacyjne niezbędne są obszerne ramy zaangażowania.

Ponieważ zatrudnienie wspomagane kładzie nacisk na możliwości osoby, a nie jej niepełnosprawność, rodzice i rodzina odgrywają aktywną rolę i podejmują decyzje. Rodzice muszą nauczyć się tej nowej roli. Ich uczestnictwo nie powinno rozpoczynać się w momencie, gdy trzeba podjąć ostateczną decyzję, ale stanowić część trwającego procesu. By wypełnić tę rolę wsparcia mogą potrzebować rodzice nieprzychylności do takiego podejścia

Na etapie zaangażowania klienta rodziny mogą dzielić się na te bardzo zaangażowane i mniej zaangażowane. Te mniej zaangażowane mają ograniczony kontakt ze specjalistami

zatrudnienia wspomaganego, ponieważ nie chcą przeszkadzać z obawy, że są „ekspertami”. Członkowie rodzin mają znaczną wiedzę o osobie poszukującej pracy i mogą w znacznym stopniu przyczynić się do procesu planowania pracy, nie wchodząc w drogę. Powinni oni postrzegać siebie jako ważne źródło informacji w procesie zatrudnienia wspomaganego. Rodzina powinna komunikować się ze specjalistą zatrudnienia wspomaganego, gdyż ma do zaoferowania także cenne zasoby – osobiste lub zawodowe sieci, które powinna udostępnić specjaliście zatrudnienia wspomaganego – szersza sieć pomoże osobom z niepełnosprawnościami poszukującym pracy w znalezieniu zatrudnienia. Rodzina nie może skupiać się na tym, czego niepełnosprawny członek rodziny nie może zrobić, ale na tym, co może i/lub chce zrobić i jakie wsparcie będzie potrzebne, aby to osiągnąć. Wspólnie ze specjalistą zatrudnienia wspomaganego rodzina może pomóc osobie z niepełnosprawnościami poznać jej możliwości, rozszerzyć sieć kontaktów i podjąć świadome decyzje o pracy. Uznanie kompetencji i budowanie relacji między rodziną, osobami/niepełnosprawnymi i specjalistą zatrudnienia wspomaganego, pomoże osobom/niepełnosprawnym wykorzystać wszystkie dostępne im zasoby w znalezieniu poważnej i satysfakcjonującej pracy.

3.3. Etap 2 – Profilowanie zawodowe:

Profil zawodowy i spotkanie dotyczące profilowania należy uznać za proces, a nie za formę.

Strategia tworzenia profilu zawodowego jest procesem gromadzenia informacji... przewodnikiem, który sugeruje pytania, jakie należy zadać w celu uzyskania informacji o kandydacie. Czas spędzony z kandydatem i budowana relacja ułatwiają ponadto zdobycie wiedzy i wgląd w jego życiowe doświadczenia i wkład, które ukierunkowują działania w zakresie zatrudnienia. Takie podejście różni się od tradycyjnego oceniania, gdyż niczego nie mierzy i wspiera wykorzystanie zaangażowania i interakcję z kandydatem w środowisku naturalnym, a nie w środowisku testowym. Co ważniejsze, daje ono pełny obraz kandydata, a nie uwzględnia tylko jednego czy dwóch obszarów umiejętności. Możliwe jest więc określenie konkretnego zawodu spójnego z całym życiem danej osoby, a nie tylko na podstawie wyników.

Istnieje bezpośredni związek pomiędzy osobą, która zbiera informacje i dobrym dopasowaniem zawodu. Najbardziej odpowiednią osobą, która może pomóc w znalezieniu zatrudnienia jest osoba, która zna kandydata najlepiej. I odwrotnie, osoba opracowująca zawód, musi być osobą gromadzącą informacje do profilu zawodowego.

Spotkanie dotyczące profilu zawodowego odnosi zebrane informacji do konkretnego zawodu. Uczestniczą w nim osoby najbardziej istotne dla kandydata. Po przeczytaniu wypełnionego profilu zawodowego spotykają się, aby połączyć informacje o kandydacie z zawodem. Podczas spotkania kandydat, z pomocą innych osób w nim uczestniczących, proszony jest o zdefiniowanie idealnego zatrudnienia w oparciu o swój wkład, preferencje i uwarunkowania. Stosując definicji jako ramy, określa się rodzaje stanowisk i konkretnych pracodawców, którzy zawierają się w definicji. Osoby biorące udział w spotkaniu proszone są

o pomoc i wykorzystanie swojej wiedzy o kandydacie i o społeczności. W ten sposób powstaje lista konkretnych pracodawców, u których stanowiska odpowiadają zainteresowaniom i możliwościom kandydata. Osoba zajmująca się dopasowaniem zawodu opuści to spotkanie z planem i konkretnymi osobami do kontaktu.

Jak działa profil zawodowy Formularz profilu zawodowego ma służyć jako przewodnik w poznawaniu kandydata, aby pomóc w określeniu jego zainteresowań i preferencji zawodowych. Najlepiej wypełni go osoba, która będzie zajmować się dopasowaniem zawodu wraz z kandydatem. Im lepiej osoba zajmująca się dopasowaniem zawodu zna kandydata, tym łatwiej będzie jej dopasować pracę do jego preferencji. Nie jest to tylko formularz, który należy wypełnić, ale proces mający na celu poznanie kandydata na tyle dobrze, że doprowadzi do znalezienia pracy.

Spotkanie dotyczące profilu zawodowego jest zwieńczeniem całego procesu tworzenia profilu zawodowego i jest narzędziem, które doprowadzi do dopasowania oferty pracy. Celem tego spotkania jest jasne określenie „idealnej” sytuacji zatrudnienia w oparciu o wszystkie informacje zebrane z profilu zawodowego. Informacje te są następnie wykorzystywane w celu dopasowania sytuacji w zakresie zatrudnienia do rzeczywistych pracodawców w danej społeczności.

W wyniku tego procesu powstaje jasna lista ewentualnych zawodów, właściwych dla kandydata, które osoba zajmująca się dopasowaniem zawodu może wykorzystać na początkowym etapie dopasowywania odpowiedniego zawodu. Kandydat musi być uczestniczyć w każdym etapie wykraczającym poza ten punkt.

3.4. Etap 3 – znalezienie pracy:

Wyzwania dla osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Do tej pory głównym narzędziem do poszukiwania pracy dla osób o różnych możliwościach były standardowe podania na platformach internetowych dotyczących pracy. Na ogół w CV nie wspomina się o niepełnosprawności zbyt często. Gdy pracodawca dowie się o niepełnosprawności, tylko w nielicznych przypadkach kontynuuje spotkania i rozmowy kwalifikacyjne. Skutkuje to wysokim poziomem izolacji od społeczeństwa i samoizolacją. Do niepewności i zażenowania prowadzi także brak równego dostępu do dobrej jakości kształcenia oraz akumulacja umiejętności i kompetencji. Ważną rolę zakładu pracy jest wspieranie rozwoju osób z niepełnosprawnościami, tworzenie dla nich stanowisk pracy, oferowanie możliwości szkolenia w celu zapewnienia dodatkowych kwalifikacji dla kandydatów do pracy.

Należy inwestować w rozwój potencjału osób o różnych możliwościach. Wiele z nich chce i może pracować, ale niestety wiele utalentowanych osób nie może spełnić swoich marzeń i aspiracji. Osoby z funkcjonalnymi różnicami mogą być programistami, projektantami stron internetowych, księgowymi, specjalistami HR, inwestorami giełdowymi, pracownikami call center, specjalistami ds. rynku, reklamodawcami i wieloma innymi. Potrzebują umiejętności, wiedzy, a co najważniejsze, równego dostępu do startu zawodowego i przyjaznego otoczenia.

Metody, które mogą zwrócić uwagę osób z niepełnosprawnościami zależą od rodzaju ich niepełnosprawności i powinny być zgodne z poniższym wyszczególnieniem:

- Reklamy online, portale społecznościowe, oferty pracy, fora zawodowe;
 - Korzystanie z usług mediatora zajmującego się rekrutacją /agencji rekrutacyjnej;
 - Rekrutacja bezpośrednia;
 - Ogłoszenia w prasie/telewizji/radiu
- ✓ Ogłoszenie może nie być w pełni dostępne;
 - ✓ Praca z osobą trzecią nie zawsze gwarantuje, że agencja pracy tymczasowej będzie miała doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi;
 - ✓ Możliwe, że firma nie będzie gotowa na pracę z osobami niepełnosprawnymi i nie będzie świadoma specyfiki takiej pracy;
 - ✓ Niedostępne materiały reklamowe

Sektor informatyczny i sektor finansowy to sektory, które potrafią się najbardziej przystosować do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Kandydaci z niepełnosprawnością ruchową z łatwością wdrażają się do pracy fizycznej. W przypadku osób z niepełnosprawnością ruchową ciężka praca fizyczna jest na ogół przeciwwskazana. Mogą one wykonywać wszystkie zawody, które spełniają wymagania określone w decyzji o wyłączeniu wydanej przez specjalistę.

Ostatnio pracodawcy są zainteresowani zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością kończyn dolnych do pracy zdalnej z wykorzystaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

Na etapie poszukiwania pracy osoba jej poszukująca winna wykazać spore zaangażowanie i składać dużo podań o pracę.

Pomiędzy programem zatrudnienia wspomaganego a firmami działającymi na otwartym rynku pracy, które aktywnie wspierają program powinna istnieć udana i pozytywna dwustronna interakcja i współpraca.

Specjalista zatrudnienia wspomaganego odgrywa dużą rolę w procesie poszukiwania pracy: zwraca się do firm, które ogłosiły wolne miejsca pracy, prowadzi jasne i bezpośrednie rozmowy z pracodawcą na temat mocnych i słabych stron osób poszukujących pracy, buduje dobrą sieć i bazę danych firm oraz stara się utrzymywać z nimi kontakt, sporządza listę odpowiednich firm w regionie i dzwoni do każdej z nich, uczestniczy w targach biznesowych i wykorzystuje każdą okazję do nawiązania kontaktów z pracodawcami.

3.5. Etap 4 – Zaangażowanie pracodawcy:

Problemy przesłaniają korzyści

Choć wiele organizacji rozumie potrzebę zapewnienia pracy osobom z niepełnosprawnościami, zarówno pracodawcy, jak i osoby z niepełnosprawnościami wciąż napotykają na poważne wyzwania i bariery. Główne bariery w realizacji udanej komunikacji, integracji w miejscu pracy i startu zawodowego osób o różnych możliwościach wynikają z braku dostatecznych informacji wśród społeczeństwa i kręgów biznesowych, a to właśnie te informacje mogą przełamać uprzedzenia wobec osób z różnicami funkcjonalnymi. Integracja osób z niepełnosprawnościami jest procesem wzajemnym, a dostęp do rynku pracy powinien być postrzegany jako odpowiedzialność obu stron. Mniej istotnym problemem jest usunięcie barier fizycznych stanowiących przeszkodę dla osób z niepełnosprawnościami. Znacznie większym problemem jest fakt, że często większość menedżerów nie wie, jak komunikować się z osobami z niepełnosprawnościami lub zwyczajnie obawia się z nimi komunikować, mimo że są pierwszymi osobami, z którymi spotykają się osoby starające się o pracę. Aby właściwie przeszkolić tę grupę i aby korzyści płynące z różnorodności zostały dobrze zrozumiane, konieczne są głęboko zakorzenione praktyki i strategie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

Ogólne wytyczne podczas przeprowadzania rozmowy kwalifikacyjnej z osobą z niepełnosprawnościami/poszukującą pracy

Przed wszystkim należy pamiętać, że osoby z niepełnosprawnościami to ludzie jak wszyscy inni.

Nie należy traktować wszystkich osób z tym samym rodzajem niepełnosprawności w dokładnie taki sam sposób. W przypadku gdy nie wiesz, co powiedzieć lub zrobić, pozwól, żeby pomogła ci osoba z niepełnosprawnościami. Zamiast zgadywać, lepiej zapytaj, co i jak zrobić, z jakiej komunikacji skorzystać, jaką pomoc zaoferować. Niepełnosprawny sam jest dla ciebie najlepszym doradcą.

Zanim pospieszysz z pomocą, zapytaj, czy jej potrzebuje. Możesz zaoferować pomoc, ale nie nalegaj. Pozwól osobie z niepełnosprawnościami nie skorzystać z pomocy lub wyjaśnić, czego potrzebuje.

Prezentacja i rozmowa – etykieta podczas komunikowania się z osobą z niepełnosprawnością ruchową

- Rozmawiając z osobą na wózku inwalidzkim, dobrze jest patrzeć i rozmawiać bezpośrednio z tą osobą, a nie z jej towarzyszem.
- Rozmawiając, nie stój powyżej rozmówcy, ale na wysokości jego oczu (na przykład siedź).
- Przed przybyciem rozmówcy zadбай o odpowiedni układ pomieszczenia, który pozwoli na poruszanie się wózkiem inwalidzkim.

- Gdy spotykasz się z osobą na wózku inwalidzkim, dobrze jest nie stawiać krzesła w miejscu, w którym chcesz, żeby ta osoba stała. Należy jednak pamiętać, że czasem osoby korzystające z wózków inwalidzkich mogą chcieć przenieść się z wózka na krzesło.
- Gdy proponujesz, że potrzywasz płaszcz bądź parasol, niedopuszczalne jest proponowanie, że zabierzesz laskę lub kule, chyba że zostaniesz o to wyraźnie poproszony.
- Nie należy przesuwać ani pchać wózka bez uprzedniego wyjaśnienia przyczyny i zamiaru.
- Gdy zauważysz, że osoba korzystająca z wózka inwalidzkiego nie porusza się sama, lepiej nie dawać jej do rąk ciężkich przedmiotów (teczki, telefonu).

Specyfika pracy z osobami o różnicach funkcjonalnych

Proces rekrutacji jest długi i obejmuje czasem wiele różnych etapów. W przypadku pracy z osobami z niepełnosprawnościami, pracodawca musi znać potrzeby poszczególnych grup, aby dopasować cały proces (zadania, kwestionariusze, kryteria) do ich potrzeb, tak aby mogli pokazać, co potrafią. Tylko w ten sposób pracodawca będzie miał możliwość oceny ich rzeczywistych umiejętności.

- ✓ Pracodawca musi znać profile osób; musi zapewnić fizyczny dostęp do budynku (rampy dojazdowe, windę, toalety dla osób na wózkach inwalidzkich).
- ✓ Pracodawca musi zapytać, czy kandydat potrzebuje wskazówek, jak dostać się do biura – nie wszyscy mogą prowadzić samochód. Pracodawca może także zapytać, czy dana osoba potrzebuje jeszcze czegoś, by czuła się komfortowo. Pracodawca musi być przygotowany na zastosowanie alternatywnych metod – czasem może to zająć trochę więcej czasu niż standardowa rozmowa.
- ✓ Na początku niezwykle ważne jest wprowadzenie. Osoby z niepełnosprawnościami nie powinny być traktowane inaczej i nie powinny być niedoceniane. Złotą regułą jest traktowanie kandydatów w taki sam sposób, w jaki my chcielibyśmy być traktowani, ponieważ są oni ludźmi na równi z wszystkimi.
- ✓ Pracodawca nie powinien obawiać się pytań o niepełnosprawność, ponieważ ważne jest, aby zapewnić swojemu przyszłemu pracownikowi wszystko, co niezbędne, aby mógł czuć się komfortowo i adekwatnie w środowisku pracy. W większości przypadków kandydaci są bardzo otwarci i swobodnie opowiadają o swoim życiu.
- ✓ Informacja zwrotna

Pracodawca powinien przekazać informację zwrotną odrzuconym kandydatom. Możliwe, że nie są w danym czasie odpowiedni dla jego firmy, jednak dzięki udzielonym wskazówkom mogą poprawić swoje umiejętności, rozwinąć się i niedługo rozpocząć karierę w innym miejscu.

Niepełnosprawność ruchowa

Do najpowszechniejszych barier dla osób z niepełnosprawnością ruchową należy dostęp do budynków (wejście, rampy, windy, szerokie drzwi, progi, nieodpowiednie toalety), bardzo często utrudniający dotarcie do biura i rozpoczęcie w nim pracy. Podczas spotkania należy uścisnąć dłoń osoby, a następnie, aby porozmawiać, usiąść na krześle, a tym samym znajdować się na tym samym poziomie. W ten sposób nikt nie będzie czuł się niekomfortowo. Jeśli zamiast ręki jest proteza, nie wolno czuć się niezręcznie, wystarczy się przywitać. Czasem kandydat z powodu drżenia rąk może nie być w stanie podpisać i wypełnić formularza. W takim przypadku należy mu pomóc.

Sądząc po dotychczasowych doświadczeniach w integracji pracowników o różnych możliwościach, różnorodność w miejscu pracy skutkuje wieloma pozytywnymi stronami budowania zespołu. Pozostali pracownicy stają się zintegrowaną grupą, dołączają do nowo przybyłego współpracownika, działają ze zrozumieniem i wsparciem oraz zaczynają przyjmować życie w bardziej pozytywny sposób. Osoby o różnych możliwościach są o wiele bardziej lojalne wobec pracodawców, a rotacja pracowników jest bardzo niewielka, ponieważ fakt, że ktoś wspiera początek ich kariery zawodowej jest dla nich wyrazem ogromnego uznania. W ten sposób firma redukuje koszty rekrutacji pracowników. Znacznie łatwiej jest także zbudować stabilny kapitał ludzki. Nie powinniśmy zapominać, że pracownicy z niepełnosprawnościami są tak samo produktywni i niezawodni, jak pracownicy pełni, a z uwagi na doświadczenie w podobnych obszarach większość z nich nie potrzebuje nawet szkoleń.

3.6. Etap 5 – wsparcie w miejscu pracy i poza nim

Przyjazne środowisko pracy i pełne wykorzystanie potencjału

Należy sprawdzić, jakie urządzenia ułatwiające dostęp będą potrzebne, gdy nowy pracownik z różnicami funkcjonalnymi rozpocznie pracę.

Przede wszystkim ważne jest, aby pracodawca był w pełni świadomy potrzeb osoby o różnych możliwościach, aby mógł zaplanować usprawnienia, które będą potrzebne (rampa dojazdowa, toalety, oprogramowanie komputerowe itp.). Wymagana jest ocena efektywności – stopnia, w jakim usprawnienie wyeliminuje wyzwanie dla tej osoby, jak długo będzie trwało jego wdrożenie i czy będzie potrzebne szkolenie w zakresie jego obsługi.

Jakie fundusze będą potrzebne – czy firmę będzie na to stać? Wszystkie powyższe kwestie powinny być zgodne ze środowiskiem pracy pozostałych pracowników firmy, bez naruszania ich zdrowia i komfortu.

Po zbadaniu tych kwestii należy wdrożyć usprawnienia, aby pracownik mógł rozpocząć wykonywanie swojej pracy.

Integracja

Dla większości osób o różnych możliwościach podjęcie nowej pracy oznacza objęcie pierwszego stanowiska w całym swoim życiu. Fakt ten wnosi wiele niepewności i niepokoju, ponieważ muszą zmierzyć się z szeregiem nieznanym im wyzwań. Każda osoba potrzebuje na integrację innego czasu, dlatego bardzo ważne jest odpowiednie wsparcie i zrozumienie ze strony pracodawcy i zespołu. Osoby z niepełnosprawnościami mają ogromną motywację i chęć do wykonywania swoich czynności, ale potrzebują czasu, aby przyzwycząć się do dynamiki i kultury w biurze. W tym okresie specjalista zatrudnienia wspomaganego powinien być zawsze do dyspozycji obu stron – pracowników i firm – w zakresie wszelkich porad i pomocy.

Szkolenie personelu firmy

Gdy nowy pracownik rozpocznie pracę, czasem pojawiają się wyzwania, np. zakłopotanie z powodu sposobu komunikowania się z osobami o różnych możliwościach, poczucia dyskomfortu, urazy itp. Dlatego tak ważne jest, aby szkolenie zespołu przedsiębiorstwa/firmy i szefa zespołu, do którego niedawno dołączył nowy pracownik o różnych możliwościach, przeprowadził ekspert zespołu, psycholog firmowy bądź inny specjalista. Są to normalne reakcje, ponieważ ze względu na brak doświadczenia i informacji pracownicy często reagują pochopnie, martwią się i potrzebują pomocy, aby poradzić sobie z konkretnym przypadkiem.

Kluczowe elementy odnoszące się do pracodawców, wspierające integrację osób o różnych możliwościach na rynku pracy. Elementy te przyczyniają się do tworzenia podstaw kultury różnorodności w miejscu pracy.

- ✓ Zaangażowanie – w jaki sposób Twoja firma promuje swoje zaangażowanie na rzecz osób z różnicami funkcjonalnymi i usuwanie barier dla osób z niepełnosprawnościami, zarówno wewnątrz firmy (wśród pracowników), jak i na zewnątrz firmy (wśród klientów i innych zainteresowanych stron);
- ✓ Wiedza – w jaki sposób firma wcześniej szkoli swój personel, aby czuł się swobodnie i pewnie, i wiedział, jak i co robić w kontaktach z osobami z niepełnosprawnościami;
- ✓ Adaptacja środowiska pracy – w jaki sposób firma przyjmuje osoby o różnych możliwościach i odpowiada na ich potrzeby; w jaki sposób sam proces niezbędnych adaptacji staje się skutecznym przykładem;
- ✓ Dobór pracowników – jak przyciągać i rekrutować osoby z niepełnosprawnościami, umożliwiając dostęp do najróżniejszych talentów na każdym poziomie;
- ✓ Retencja pracowników – jak firma ocenia swoich pracowników, także tych o różnych możliwościach lub tych, którzy ucierpieli w procesie pracy; w jaki sposób zaangażowałbyś się w ich zatrzymanie i rozwój;
- ✓ Produkty i usługi – sposób, w jaki firma ocenia swoich klientów i użytkowników z niepełnosprawnościami oraz zaspokaja ich potrzeby, gdy opracowuje i dostarcza nowe produkty i usługi;

- ✓ Dostawcy i partnerzy – sposób, w jaki firma angażuje dostawców i partnerów korporacyjnych do refleksji i umożliwia im wypełnienie zobowiązania do stosowania najlepszych praktyk w zakresie integracji osób z różnicami funkcjonalnymi;
- ✓ Komunikacja – jak firma najlepiej integruje się w komunikacji z osobami o różnych możliwościach, a nawet, jeśli jest taka potrzeba, czy istnieją indywidualne rozwiązania komunikacyjne dla poszczególnych osób;
- ✓ Pomieszczenia – jaki jest stopień dostępności pomieszczeń firmy dla osób z niepełnosprawnościami i (tam gdzie to konieczne) jakie zmiany są wprowadzane w odniesieniu do niektórych osób;
- ✓ Technologie informacyjno-komunikacyjne (TIK) – w jaki sposób zapewniamy, że TIK firmy są przyjazne i użyteczne dla osób o różnych możliwościach i że (w razie potrzeby) istnieje możliwość dostosowania się do nich.

Rola rodziny na tym etapie

Członkowie rodziny mają znaczną wiedzę o osobie poszukującej pracy i mogą w znacznym stopniu przyczynić się do procesu planowania pracy.

Wykorzystane źródła:

1. <https://bg.wikipedia.org/wiki/Инвалидност>
http://sdrugeniebg.weebly.com/uploads/6/1/6/2/6162663/dostup_na_hora_s_fizi_4eski_uvrejdaniq.pdf
2. <http://www.jobtiger.bg/statia/intervyu-s-hora-s-uvrezhdaniya-br-pomagalo-za-rabotodатели-26-2>
3. <https://www.linguee.com/english-bulgarian/translation/physical+disability.html>
4. https://www.researchgate.net/publication/284726928_SOCIALNA_PAMET_ZIZNEN_I_STRATEGII_I_SUBJEKTIVEN_ZIZNEN_OPIT_NA_LICATA_S_FIZICESKI_UVREZDANIA
5. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27764977>
6. http://ruralinstitute.umn.edu/Transition/art_vocationalprofile.asp
7. https://jamba.bg/wp-content/Employer%20toolkit_Abilities_JAMBA_EY.pdf
8. <https://www.mariasworld.org/en/projects/podkrepena-zaetost.html>
9. https://www.google.bg/search?ei=AurWXM_iJ7rCmwXX0oroCg&q=the+role+of+family+in+the+supported+employment++process&oq=the+role+of+family+in+the+supported+employment++process&gs_l=psy-ab.3...43313.50172..51220...0.0..0.147.2492.1j20.....0....1..gws-wiz.....0i7i30j0i8i7i30j33i10.W8lXoga_Xo4
10. https://www.communityinclusion.org/article.php?article_id=326

ROZDZIAŁ 4. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NARZĄDU WZROKU

4.1. Krótki opis niepełnosprawności – osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku (niewidome i niedowidzące)

4.1.1 Definicja

Definicja ślepoty i niedowidzenia, oraz ich kryteria różnią się w poszczególnych krajach europejskich.

W odniesieniu do ślepoty i niedowidzenia Europejska Unia Niewidomych przyjmuje stopnie stosowane przez Światową Organizację Zdrowia (WHO).

Zaburzenia widzenia do dali:

- Łagodny – ostrość widzenia gorsza niż 6/12
- Umiarkowany – ostrość widzenia gorsza niż 6/18
- Ciężki – ostrość widzenia gorsza niż 6/60
- Ślepotą – ostrość widzenia gorsza niż 3/60

Zaburzenia widzenia do bliży:

- Ostrość widzenia jest poniżej N6 lub M.08 w możliwie najlepszej korekcji do bliży¹.

By określić, czy dana osoba może być uznana za słabowidzącą niektórzy okuliści stosują inne kryteria:

- jeśli na tablicy okulistycznej z trzech lub mniej metrów może odczytać tylko górną literę, wówczas uznaje się ją za niewidomą;
- jeśli na tablicy mogą odczytać tylko górną literę z sześciu lub mniej metrów, wówczas uznaje się ją za niedowidzącą.

Są także osoby głuchoniewidome, co oznacza równoczesne poważne uszkodzenie słuchu i wzroku. Osoby takie są w większym stopniu narażone na izolację i wykluczenie.

4.1.2 Niektóre dane

Ponad 30 milionów osób niewidomych i niedowidzących mieszka w geograficznej Europie. Średnio 1 na 30 Europejczyków doświadcza w swoim życiu utraty wzroku.

Niektóre osoby rodzą się z upośledzeniem wzroku, a inne mogą w późniejszym okresie życia nabawić się chorób oczu, takich jak zwyrodnienie barwnikowe siatkówki, które pogarsza się z

¹ <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>

wiekem. Inni mogą stracić wzrok w wypadku lub z powodu chorób takich jak cukrzyca lub zapalenie stawów. Jednak najczęstszą przyczyną utraty wzroku w Europie są choroby oczu związane z wiekiem. Choroby oczu występujące u seniorów to np. zwyrodnienie plamki żółtej i zaćma. W krajach o niskich dochodach miliony ludzi traci wzrok przez choroby, którym można zapobiec. Te rodzaje utraty wzroku nazywane są ślepotą, której można uniknąć.

Średnia stopa bezrobocia wśród osób niewidomych i niedowidzących w wieku produkcyjnym wynosi ponad 75 procent. Kobiety słabowidzące są bardziej narażone na bezrobocie.

Utrata wzroku jest także ściśle związana z podeszłym wiekiem – prawie 90 procent osób słabowidzących ma ponad 65 lat².

4.2. Etap 1 – Zaangażowanie klienta: informacje praktyczne w jaki sposób dotrzeć do osób z upośledzeniem wzroku, ich bariery na rynku pracy, zaangażowanie rodziny

Osobom słabowidzącym bardzo trudno jest znaleźć pracę, która nie mieści się w stereotypowych, sztywnych kategoriach. Mają one najwyższą stopę bezrobocia wśród grup niepełnosprawnych³: tendencja ta powoduje izolację i wykluczenie społeczne. Jest jednak stale niedostrzegana przez właścicieli firm i osoby odpowiedzialne za rekrutację

Według badań przeprowadzonych przez Danish Blind Society [Duńskie Towarzystwo Niewidomych], uprzedzenia mogą być jeszcze bardziej przygniatające niż samo zaburzenie widzenia – okazuje się, że jeden na trzech duńskich pracowników jest sceptycznie nastawiony do pracy ze słabowidzącym współpracownikiem, ponieważ uważa, że słabowidzący współpracownik oznacza więcej pracy, nawet jeśli nie ma żadnych danych na poparcie tego przekonania. Bardzo często zdarza się również, że osoby niewidome korzystają ze świadczeń socjalnych, a jeśli wykonują jakąkolwiek pracę, jest to wolontariat.

Thorkild Olesen, prezes Danish Blind Society, wyjaśnia: „Na ogół istnieje ogromna niepewność co do tego, co osoby niewidome potrafią robić. Jeden z moich ulubionych przykładów dotyczy jednej z moich niewidomych przyjaciółek. Podczas rozmowy o pracę zapytano ją, czy potrzebuje pomocy, by pójść do toalety. To tylko jedna z rzeczy, których ludzie uważają, że nie możemy zrobić”.⁴

Z drugiej strony, dla osób słabowidzących kluczowe znaczenie ma aktywne podejście. Postawa, jaką wykazują w swoich poszukiwaniach zawodowych, nie jest bez znaczenia. Niektórzy mogą obawiać się utraty renty lub zasiłku dla niepełnosprawnych, inni, że w danym miejscu pracy będą jedyną osobą niewidomą lub niedowidzącą, bojąc się braku zrozumienia ze strony współpracowników lub braku usług zaprojektowanych specjalnie zgodnie z ich potrzebami. Pierwszym krokiem jaki można zrobić jest poświęcenie czasu na zastanowienie

² <http://www.euroblind.org/about-blindness-and-partial-sight/facts-and-figures>

³ <https://www.hloom.com/blog/career-assistance-blind-vision-impaired/>

⁴ <https://www.euractiv.com/section/health-consumers/news/workplace-prejudice-keeps-blind-people-out-of-employment/>

się nad sobą, kim są i kim chcą być, co potrafią robić i co chcieliby robić – po określeniu swojego celu zawodowego mogą zacząć szukać pracy. Następnie, określwszy swoje umiejętności i wiedzę, powinni skupić się na budowaniu efektywnego CV i listu motywacyjnego. Oprócz tych ogólnych pytań, podstawowe znaczenie dla osób słabowidzących ma zadanie sobie pytania: jakie trudności mogą napotkać w realizacji swojego celu zawodowego, biorąc pod uwagę, że jestem osobą z upośledzeniem wzroku? Powinny one również zebrać informacje dotyczące sytuacji osób z niepełnosprawnościami w zakresie zatrudnienia w danym kraju (w poszczególnych państwach mogą istnieć różnice w przepisach prawa pracy i świadczeniach oraz w zakresie wsparcia osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy). Najlepsze, co można zrobić, to w razie wątpliwości zapytać swoich niewidomych lub niedowidzących współpracowników, czego potrzebują. Nie powinniśmy się czuć urażeni, jeśli nasi niewidomi współpracownicy nie chcą rozmawiać o swojej chorobie wzroku – jest to ich osobista decyzja. Ważne jest zatem, aby zadawać osobiste pytania z wyczuciem.

4.3. Etap 2 – Profilowanie zawodowe: praktyczne informacje na temat przygotowania klienta i jego preferencji zawodowych, pytania, które należy zadać, pytania, których należy unikać, przykład formularza do zebrania wszystkich informacji, indywidualny plan działania i to, co powinien zawierać.

Wywiad to podstawowe narzędzie służące do określenia możliwości i preferencji związanych z pracą, z uwzględnieniem przeszłości, teraźniejszości i przyszłości, pożądanych przez osobę z niepełnosprawnościami. To narzędzie przydatne nie tylko dla osoby słabowidzącej poszukującej pracy, ale i dla osoby prowadzącej rozmowę, która powinna zbadać sytuację rodzinną, historię choroby, czas wolny, wartości etyczne, środowisko kulturowe i szczegółowe informacje na temat edukacji i szkoleń.

Osoba prowadząca rozmowę powinna skoncentrować się na tym, co osoby słabowidzące potrafią robić, a nie czego nie, oraz na ich zdolności do bycia aktywnymi obywatelami i uczestniczenia w dokonywanych przez nich wyborach. Staje się coraz bardziej oczywiste, że nie jest konieczne opracowywanie specjalnych metodologii – w przypadku osoby słabowidzącej mogą być także brane pod uwagę wszystkie typowe wymiary psychologiczne badane podczas wywiadu z osobą o typowym rozwoju (poczucie własnej skuteczności, samostanowienie, potrzeby, satysfakcja, zainteresowania itp.). Takie podejście jest stosunkowo nowe – tradycyjnie niepełnosprawność zawsze charakteryzowała się „brakiem”⁵.

Oczywiście nie możemy zapominać, że upośledzenie wzroku różni się w zależności od osoby, dlatego też przy ocenie powinniśmy brać pod uwagę specyficzne elementy związane z konkretnym rodzajem niepełnosprawności, w szczególności:

⁵ Salvatore Soresi, Laura Nota & Michael L. Wehmeyer (2011) Community involvement in promoting inclusion, participation and self-determination, *International Journal of Inclusive Education*, 15:1, 15-28, DOI: 10.1080/13603116.2010.496189

- Patologia odpowiedzialna za upośledzenie wzroku, jej przewlekłość i ewentualna progresja;
- Umiejętności funkcjonalne (samodzielność w poruszaniu się, całkowita niezależność osoby, umiejętności technologiczne w związku z wykorzystaniem technologii asystujących);
- Szczególne umiejętności i kompetencje (kompetencje zawodowe);
- Umiejętności adaptacyjne, ponieważ zmiany behawioralne mogą przeszkodzić w adaptacji do środowiska pracy.

Aby stworzyć skuteczny profil zawodowy, który pozwoliłby uniknąć znalezienia się osoby słabowidzącej na stanowisku niezwiązanym z jej kierunkiem studiów lub kompetencjami, lub na którym czułaby się nie na miejscu, poza nakłanianiem do zastanowienia się nad własnymi umiejętnościami i powołaniem osoba prowadząca rozmowę kwalifikacyjną powinna korzystać z takich narzędzi, jak listy kontrolne, kwestionariusze i wywiady częściowo ustrukturyzowane.

Tworzenie profilu zawodowego jest dynamicznym procesem, który wymaga ciągłego przeglądu i aktualizacji. Powinien on zawsze obejmować:

- Cechy osobiste (umiejętności, zdolności, umiejętności i aspiracje);
- Pragnienia i ambicje zawodowe (związane z dziedziną pracy lub preferowaną pozycją zawodową).

Ważne jest jednak, aby specjaliści zatrudnienia wspomaganego mieli świadomość, że istnieją pewne sytuacje, w których osoba słabowidząca nie może być włączona w żaden rodzaj czynności związanych z pracą. Powinni oni być w stanie ocenić i odróżnić w szczególności:

- osoby, które są w stanie wykonywać pracę jak każdy inny pracownik, pomimo swojej niepełnosprawności;
- osoby, które w pewnych warunkach są w stanie korzystać ze swoich umiejętności, jak każdy inny pracownik (na przykład, jeśli nie istnieją bariery techniczne i architektoniczne, lub jeśli dysponują potrzebną im pomocą);
- osoby, które są w stanie pracować – nawet nie na takim samym poziomie jak ich koledzy – jeśli znajdują się w możliwie najlepszych warunkach;
- osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, które mogą wykonywać pracę w środowisku chronionym, jeśli uzyskają odpowiednią pomoc;
- osoby, które, w zależności od rodzaju i stopnia niepełnosprawności, nie mogą być włączone do żadnej czynności zawodowej, z wyjątkiem tej dla celów „terapeutycznych”.

Wreszcie, zadaniem specjalistów zatrudnienia wspomaganego jest podnoszenie świadomości firm, tak aby doceniły osobę z niepełnosprawnościami jako osobę, która wnosi wartość dodaną do firmy, a nie odwrotnie.

4.4. Etap 3 – znalezienie pracy: sektory z możliwym zatrudnieniem dla tej grupy docelowej; jak zaangażować klienta w poszukiwanie pracy; formalny i nieformalny sposób poszukiwania pracy.

„Jaką pracę mogą wykonywać osoby słabowidzące... jeśli w ogóle?” To pytanie prawdopodobnie pojawia się cały czas, zwłaszcza w przypadku osób, które w ogóle nie znają tematu zaburzeń widzenia. Trudno sobie wyobrazić pracę, która nie wymaga wzroku.

Na szczęście jest wiele zawodów, do których osoby słabowidzące mogą dziś aspirować, szczególnie w wyniku rozwoju nowych technologii.

Na przykład we Włoszech wiele osób niewidomych należących obecnie do krajowej siły roboczej woli pracować w dziedzinach, które tradycyjnie kojarzą się ze społecznością niewidomych, jak np.:

- Operatorzy centrali w firmach prywatnych lub policji;
- Fizjoterapeuci;
- Nauczyciele, zarówno w szkołach powszechnych, jak i specjalistycznych.
- Stanowiska inżynierskie w administracji publicznej lub firmach informatycznych.
- Tłumacze pisemni i ustni.

Wszystkie te zawody są szczególnie odpowiednie dla VIP-ów, ponieważ skupiają się głównie na słowie pisanym i mówionym, a nie na informacjach wizualnych. Należy jednak zauważyć, że coraz więcej osób słabowidzących nie pozwala, by to niepełnosprawność wybrała dla nich zawód.

Tak czy inaczej, to oczywiste, że osoby słabowidzące mają więcej trudności ze znalezieniem pracy niż osoby widzące. Na szczęście istnieją pewne struktury i narzędzia wyspecjalizowane we wspieraniu takich osób w poszukiwaniu pracy. Na przykład, niektóre firmy oferują specjalne szkolenia dla osób z niepełnosprawnościami. Mogą być one długoterminowe, aby pracownik mógł lepiej zintegrować się z firmą, albo krótkoterminowe, aby dana osoba odkryła, która praca odpowiada jej oczekiwaniom i umiejętnościom. Ponadto w niektórych krajach administracja publiczna zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami należące do „kategorii objętych ochroną” na podstawie konkursowych egzaminów wstępnych, na których osoby niewidome mogą korzystać ze specjalnych dostosowań czasowych i z dostosowanych do nich technologii asystujących. Tak jest na przykład we Włoszech⁶, gdzie administracja publiczna i przedsiębiorstwa prywatne zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami należące do „kategorii objętych ochroną” zgodnie z systemem kwotowym, co daje progresywny odsetek w oparciu o liczbę pracowników pełnosprawnych. Podmioty prywatne i publiczne, które nie wypełniają obowiązków prawnych, podlegają sankcjom administracyjnym, z których dochody

⁶ Ustawa 104/1992.

przeznaczone są na specjalny regionalny fundusz na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Jak można się domyślić technologia poczyniła duże postępy, także w przypadku osób z zaburzeniami widzenia. Obecnie osoby słabowidzące mogą – podobnie jak każda osoba widząca – korzystać z komputerów, smartfonów i innych popularnych urządzeń, takich jak odtwarzacze mp3, tablety, czytniki e-booków itp. Wszystko to oczywiście wzmocniło ich pozycję jak nigdy przedtem. Technologia zrewolucjonizowała życie osób słabowidzących, nawet jeśli szukają one pracy. Poszukiwanie pracy i aplikacje online stają się coraz bardziej popularne i powszechne, dlatego też, aby odnieść sukces na obecnym rynku pracy, niezbędna jest wiedza na temat tego, jak poszukiwać pracy i ubiegać się o pracę. Jednak nie każda strona jest zaprojektowana w sposób dostępny dla osób słabowidzących.

Osoby z dysfunkcją wzroku korzystają zwykle z portali pracy, czyli stron internetowych, na których można znaleźć szereg ofert pracy zebranych bezpośrednio od pracodawców i firm. Na ogół można aplikować bezpośrednio za pośrednictwem strony internetowej lub wysłać swoje zgłoszenie na specjalny adres e-mail. Na większości portalów pracy można się zarejestrować i stworzyć profil, na którym można zamieścić CV dla pracodawców, natomiast wyszukiwarki ofert pracy, zwane także „agregatorami ofert pracy”, pokazują oferty pracy (lub odsyłają do ofert), które wcześniej umieszczono na innych stronach internetowych. Oba rodzaje stron internetowych mogą mieć charakter ogólny lub szczegółowy (zwane także portalami z ogłoszeniami branżowymi). Pierwsze gromadzą szeroki wachlarz ofert pracy z różnych dziedzin, które wymagają różnego rodzaju wykształcenia. Drugie natomiast poświęcone są konkretnemu zawodowi lub określonej kategorii osób. Przykładowe strony internetowe z ofertami pracy dla osób z niepełnosprawnościami to www.wheelit.be w Belgii, www.jobmetoo.com we Włoszech i www.portalento.es w Hiszpanii.

4.5. – Zaangażowanie pracodawcy: praktyczne porady i wskazówki dotyczące różnego wsparcia dla tej grupy docelowej; adaptacja miejsca pracy, jak zdobyć zaufanie pracodawcy.

Należy podkreślić, że aby osoba z utratą wzroku mogła pracować samodzielnie, bardzo ważne jest, aby środowisko pracy było zaprojektowane w sposób umożliwiający integrację wszystkich, zarówno w odniesieniu do niezbędnej, dostosowanej technologii, jak i środowiska fizycznego. Pracodawcy powinni zadbać o to, aby osoby niewidome i niedowidzące czuły się w swoim miejscu pracy swobodnie, zapewniając im konkretne usługi i pomoce, np.:

- Kamerę przy wejściu oferującą informacje dźwiękowe dla osób przybywających do budynku;
- Żółte i niebieskie kontrastujące strzałki na chodniku wskazujące drogę do budynku;
- Dotykowe paski identyfikacyjne na drzwiach zewnętrznych i wewnętrznych;
- Dotykowy przeglądowy plan budynku w korytarzu;
- Informacje na temat alternatywnych formatów druku;

- Technologie asystujące, takie jak czytniki ekranu w komputerach.

We Włoszech technologie asystujące finansowane są przez ubezpieczenie w ramach krajowego systemu opieki zdrowotnej. Kwota objęta ubezpieczeniem i pomoc techniczna, której koszt może podlegać zwrotowi, może się jednak znacznie różnić w zależności od regionu. Często zdarza się, że specjalista technologii asystujących składa wizytę pracownikom słabowidzącym w miejscu pracy. Ta ocena w miejscu pracy ma na celu ocenę już udzielonego wsparcia technicznego i sprawdzenie, czy coś (sprzęt, oprogramowanie itp.) wymaga dostosowania, aby umożliwić niewidomemu pracownikowi lepsze wykonywanie zadań. Ponadto, pracownicy słabowidzący muszą brać udział w szkoleniach ukierunkowanych na nowe technologie asystujące oraz nauczyć się, jak dostosować sprzęt, którym dysponują, do ich specyficznych potrzeb. We Włoszech ocenę przeprowadza Włoski Związek Niewidomych. Pracownicy słabowidzący mają prawo do pomocy zarówno w zakresie mobilności (dotarcie do miejsca pracy), jak i sprzętu technicznego zapewnionego przez pracodawcę.

Kilka krajów w Europie posiada system kwotowy, który zmusza pracodawców (firmy prywatne lub administrację publiczną) do zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych. Na przykład we Francji, aby wypełnić ten obowiązek prawny, pracodawcy mogą wybrać jedną z czterech możliwości:

1. faktyczne zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych;
2. świadczenie pracy poprzez podwykonawstwo dla ośrodków chronionych;
3. składka ryczałtowa na fundusz na rzecz zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami, której wysokość jest uzależniona od wielkości przedsiębiorstwa i liczby zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami;
4. osiągnięcie porozumienia z odpowiednią organizacją związkową w sprawie rekrutacji, szkolenia lub retencji, w przypadku gdy istnieje ryzyko zwolnienia z powodu niezdolności do pracy.

Różnorodne możliwości oferowane pracodawcom pozwalają im na zróżnicowanie podejścia do zatrudniania osób z dysfunkcją wzroku, oraz wypełnianie obowiązków prawnych na swoich warunkach.

Podobnie jak w wielu innych krajach europejskich, we Francji stowarzyszenia reprezentujące osoby z niepełnosprawnościami są reprezentowane – obok związków zawodowych i pracodawców – w komisjach ds. funduszy. Środki finansowe udostępniane w ramach tego systemu mogą być następnie wykorzystane do pokrycia kosztów:

- dostosowania środowiska pracy do potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami;
- szkolenia/kształcenia zawodowego wspieranego;
- podnoszenia świadomości wśród pracodawców w sektorze biznesowym;
- przyznawania dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej umożliwiającą osobom z niepełnosprawnościami tworzenie własnych miejsc pracy.

Choć integracja osób niewidomych i niedowidzących w szkołach, dalsza edukacja, kształcenie wyższe, a także wdrożenie do pracy w przedsiębiorstwach są tak ważne, podstawową instytucją we Francji są nadal ośrodki przekwalifikowania zawodowego. Szczególnie dotyczy to osób ze świeżo zdiagnozowaną utratą wzroku po chorobie lub wypadku.

Przed rozpoczęciem szkolenia uczestnicy przechodzą kurs „adaptacyjny”, który pozwala im, w razie potrzeby, nauczyć się alfabetu Braille'a oraz technik poruszania się i używania adaptacyjnej technologii komputerowej.

Oferowane szkolenia mogą się różnić i obejmować pełne spektrum dziedzin, od fizjoterapii po administrację i telekomunikację oraz pracę fizyczną. Koszty prowadzenia ośrodków są pokrywane z systemu ubezpieczeń społecznych, który również pokrywa koszty zakwaterowania uczestników szkoleń. W ośrodkach uczestnicy otrzymują pomoc psychologiczną, której tak często potrzebują, a ponadto korzystają z pomocy pracowników służb socjalnych, specjalistów ds. wzroku oraz specjalistów ds. rekrutacji, którzy współpracują w ramach wielodyscyplinarnego zespołu. Metody nauczania są dostosowane do indywidualnych potrzeb: na przykład dokumenty są pisane alfabetem Braille'a lub dużym drukiem, a używane oprogramowanie i sprzęt są dostępne dla osób, które potrzebują powiększenia lub komunikacji dźwiękowej.

VIP-y i przedsiębiorczość

O ile jeszcze kilka lat temu praca osób niedowidzących była przyporządkowana do jednego zawodu masowego – operatora centrali, teraz musimy zdać sobie sprawę, że perspektywa ta staje się coraz rzadsza ze względu na coraz bardziej zglobalizowany rynek pracy.

Jak wynika z naszej analizy, osoby niewidome i niedowidzące mogą zasadniczo wybrać swój zawód tak samo jak każda inna osoba. Jednak pewne dylematy powstają samoistnie: czy na rynku pracy, który nie jest chroniony przez specjalne przepisy można być konkurencyjnym jako osoba niewidoma? Czy można wobec tego zostać przedsiębiorcą indywidualnym?

Odpowiedź jest oczywista: tak. Istnieje wiele przykładów przedsiębiorców niewidomych lub niedowidzących, którzy odnieśli sukces.

Srikanth Bolla urodził się w rodzinie rolników w Indiach w 1992 roku. Od urodzenia jest słabowidzący. Nie został przyjęty do Indian Institute of Technology z powodu ślepoty, więc zgłosił się do Massachusetts Institute of Technology, gdzie został pierwszym międzynarodowym niewidomym studentem. W wieku 19 lat współtworzył w 2011 roku Samanvai Center for Children with Multiple Disabilities. Instytucja ta uruchomiła drukarnię Braille'a i świadczy usługi edukacyjne, zawodowe, finansowe i rehabilitacyjne dla uczniów z wielorakimi niepełnosprawnościami, tak aby byli bardziej niezależni. W 2012 roku Bolla uruchomił Bollant Industries, zapewniając zatrudnienie setkom osób z niepełnosprawnościami, z których większość to osoby niewykształcone i niewykwalifikowane. Bollant produkuje ekologiczny papier Kraft z odpadów komunalnych lub zabrudzonego papieru, oraz inne produkty z naturalnych liści i papieru makulaturowego. Prowadzi ponadto

recykling odpadów z tworzyw sztucznych⁷. Srikanth jest także dyrektorem fundacji Surge Impact Foundation, założonej we wrześniu 2016 roku, która ma na celu zwiększenie świadomości społeczeństwa i instytucji w Indiach w zakresie realizacji celów zrównoważonego rozwoju do 2030 roku.

Daniel Williams z Cardiff, dyrektor *Visualise Training and Consultancy* wraz z Ryanem Comptonem z Manchesteru, dyrektorem *Centre for Resolution* (obaj niewidomi od najmłodszych lat) opracowali kurs przedstawiający pojęcie samozatrudnienia. Będąc przedsiębiorcami odnoszącymi sukcesy, którzy aby założyć własne firmy musieli pokonać wiele barier architektonicznych i kulturowych, zdali sobie sprawę, jak brak informacji i wsparcia często uniemożliwia rozpoczęcie własnej działalności. Ich kurs jest skierowany do samotnych matek, byłych przestępców, osób z niepełnosprawnościami i studentów.

Raul Pietrobon, niewidomy przedsiębiorca, w 2001 roku założył Cambratech, którego siedziba znajduje się w Cameri, w prowincji Novara we Włoszech. Cambratech projektuje i sprzedaje produkty dla osób słabowidzących, umożliwiające osiągnięcie autonomii i niezależności w codziennym życiu, przy zachowaniu dostępnych cen.

Kwestią fundamentalną jest przekazywanie przez specjalistów zatrudnienia wspomaganego informacji osobom słabowidzącym poszukującym pracy lub przyszłym przedsiębiorcom (informowanie na bieżąco o zaproszeniach do składania wniosków lub technologiach asystujących). Na przykład we Włoszech ma miejsce coroczne zaproszenie do składania wniosków dla przedsiębiorców niewidomych lub niedowidzących. Najnowsze technologie asystujące dla przedsiębiorców niewidomych obejmują AIRA, usługę łączącą osoby niewidome i niedowidzące z wysoko wykwalifikowanymi, zdalnie sterowanymi pośrednikami. Dzięki aplikacji mobilnej lub parze okularów Horizon Smart Glasses, AIRA zapewnia natychmiastowy dostęp do informacji wizualnych, zwiększając codzienną efektywność, zaangażowanie i niezależność w życiu osobistym i zawodowym osób niewidomych.

⁷ <https://www.thebetterindia.com/51264/ceo-fifty-crore-blind-srikanth-bolla-bollant-industries/>

UNIT 5. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NARZĄDU WZROKU

5.1 Krótki opis niepełnosprawności – osoby głuche i niedosłyszające.

Według definicji przyjętej 1980 przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), niepełnosprawność, oznacza ograniczenie lub brak zdolności do wykonywania czynności w sposób lub w zakresie uważanym za normalny dla człowieka, wynikające z uszkodzenia i upośledzenia funkcji organizmu.

Jednym z rodzajów niepełnosprawności jest niepełnosprawność słuchu/ i lub mowy. W obrębie tej niepełnosprawności wyróżniamy osobę głuchą - człowieka, któremu utrata lub znaczne upośledzenie analizatora słuchu uniemożliwia rozumienie mowy ludzkiej przez słuch i dla którego w pracy i wszelkich zadaniach życia słuch nie ma praktycznego znaczenia. W obrębie tej definicji rozróżniamy również osobę niedosłyszającą, czyli osobę, u której ubytki słuchu pozwalają opanować mowę w sposób naturalny.

Osoby niesłyszące są przez nas spotykane w codziennym życiu. Są częścią społeczeństwa, w którym żyjemy. Często bywają jednak dla nas jakby „nieobecni-niewidzialni” zarówno fizycznie jak i pod względem wiedzy na ich temat. Dopiero bezpośredni kontakt często przez nas niezamierzony, powoduje u nas jakieś reakcje. Nie zmienia to jednak faktu, iż przechodzimy obok nich na ulicy, w sklepie, widzimy ich u lekarza..... Mało kto zastanawia się jednak skąd bierze się owa niepełnosprawność. W Polsce problem niedosłuchu dotyczy bardzo dużej ilości osób, szacuje się, że w Polsce jest od 60 do 100 tys. głuchych. Pomimo tak licznej reprezentacji osób niesłyszących w naszym środowisku wiedza jaką posiada społeczeństwo na temat tych osób jest bardzo niska, czasem wręcz znikoma, a przecież zgodnie z maksymą Frederica C. Schreibera „Głuchy może robić wszystko, to co słyszący, za wyjątkiem słyszenia”, co wcale nie decyduje o jego mniejszej wartości na rynku pracy, wręcz przeciwnie osoby głuche mają dużo potencjału i gotowości do podjęcia zatrudnienia, muszą tylko dostać szansę, zresztą jak każdy z nas.

Problematyka niepełnosprawności w polityce społecznej zajmuje coraz istotniejsze miejsce nie tylko z uwagi na skalę zjawiska i jego społeczne następstwa, ale również ze względu na sprzyjający jej klimat polityczny (zmiany legislacyjne, unijne finansowanie programów integracji) i społeczny (zmiany w mentalności sprawnych i niepełnosprawnych obywateli). Ukryta do tej pory w cieniu stereotypów, uprzedzeń i ignorancji niepełnosprawność wychodzi więc powoli na światło dzienne i staje się oswojonym elementem codzienności. Warto wykorzystać panujące ożywienie by stworzyć spójny, kompleksowy i skuteczny system pokonywania barier integracji osób głuchych.

5.2. Etap 1 – Zaangażowanie klienta: informacje praktyczne w jaki sposób dotrzeć do osób głuchych, ich bariery na rynku pracy, zaangażowanie rodziny.

Problemy ze znalezieniem pracy wynikają między innymi z utartych stereotypów. Osoby głuche postrzega się jako „dziwne”, odizolowane, mające problemy w kontaktach z innymi i wykonywaniem trudniejszych zadań. To krzywdzące wyobrażenie, niemające pokrycia w rzeczywistości. Osoby głuche mają lepiej rozwinięte inne zmysły, takie jak wzrok czy dotyk, a ich ewentualna izolacja z reguły nie wynika z własnej woli, tylko z nastawienia społeczeństwa. Ponadto sam fakt „inności”, jaką dla niektórych jest głuchota, zniechęca pracodawców. Kłopotem bywa zwykle także uzyskanie zezwolenia lekarskiego na pracę. Wynika to z restrykcyjnych przepisów dotyczących między innymi obsługi maszyn, a także z tego, że pracodawcy nie informują w skierowaniu na badania o przystosowaniu miejsca pracy do potrzeb osób głuchych. Taka sytuacja powoduje, że osobom niesłyszącym bardzo trudno uzyskać zaświadczenie zezwalające na zatrudnienie.

Przy poszukiwaniu pracy jednym z podstawowych kryteriów jest wykształcenie. Osoby głuche muszą pokonywać wiele barier w związku z kształceniem, spora część kończy swoją edukację na poziomie zawodowym. Według statystyk, większość pracujących to absolwenci gimnazjów, techników, szkół zawodowych, dużo rzadziej studiów. Niestety należy zwrócić uwagę również na to, że próg zdawalności egzaminów zawodowych wśród głuchych jest bardzo niski, co świadczy o słabym przygotowaniu do zawodu. Tym samym osoby niesłyszące zwykle wykonują zawody niewymagające wysokich kwalifikacji (np.: rolnik, robotnik przemysłowy.). Tym samym w przypadku kryzysu są zwalniani jako pierwsi. Trudności występują także przy okazji szkoleń lub wspomnianych badań lekarskich, gdyż w czasie kontaktu z lekarzem rzadko dba się o zapewnienie obecności tłumacza, a kursy zawodowe rzadko są tłumaczone na język migowy.

Nie bez znaczenia pozostaje nastawienie niektórych osób głuchych. Obawiają się utraty różnych świadczeń (np. renty), a także konieczności ciągłego doksztalcania się. Zniechęca także strach przed byciem jedyną osobą niesłyszącą, co wpływałoby na kontakty ze współpracownikami, możliwość swobodnej rozmowy. Dużą rolę odgrywają także czynniki nieobce osobom słyszącym, takie jak zmianowy charakter pracy, dużo odległość od miejsca zamieszkania, lęk przed odpowiedzialnością.

Osoby głuche potrzebują zachęty i energii, która napędza do pracy, tak samo, jak ich sprawni współpracownicy. Z reguły motywacja zaraz po wstąpieniu w szeregi personelu firmy utrzymuje się na wysokim poziomie, ale potem stopniowo spada. W dobrze pojętym interesie każdego pracodawcy leży to, by spadek taki zatrzymać, a nawet utrzymać na możliwie wysokim poziomie, co przełoży się na wyniki i rezultaty pracy.

Badania przeprowadzone przez TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w roku 2010, pokazują, że 9/10 pracowników za najważniejsze uznało to, by pracodawca dobrze rozumiał ograniczenia, jakie narzuca im dana niepełnosprawność.

Jeśli mają takie poczucie, a nakładane na nich obowiązki są możliwe do wypełniania, ich motywacja do pracy rośnie i długo pozostaje na wysokim, zadowalającym obie strony poziomie.

Wielu badanych wskazywało również na konieczność otrzymywania jasnych, zrozumiałych wytycznych oraz oczekiwań pracodawcy, a także – co niezwykle istotne- otrzymywania informacji zwrotnych, co do wykonywanej przez nich pracy. Mogą to być także uwagi krytyczne. Ważne jest jednak, by były one przekazane w sposób przyjazny i nie naruszający godności pracownika, a przede wszystkim w sposób dla nich zrozumiały.

W powszechnym rozumieniu tym, co motywuje najbardziej są pieniądze. Dostosowanie wysokości wypłacanej pensji do zakresu obowiązków pracownika a także czasu przeznaczonego na ich realizację nie jest jednak wystarczające, ale kwestia finansowa to nie wszystko. Motywowanie płacowe warto uzupełnić czymś co nazywamy motywowaniem pozapłacowym. Opiera się ono głównie na zwiększaniu poczucia bezpieczeństwa pracowników oraz podkreślaniu przynależności do danego zakładu pracy, co powinno sprawić, że czują się oni ważną częścią istotnej całości, częścią, która tworzy zespół ludzi odnajdujących się w sposób odpowiedni w pracy, którą wykonują.

Doświadczenie osób głuchych na rynku pracy, bardzo często nie jest zbyt pozytywne, wielokrotnie przez takie osoby wypowiedane są słowa o niepowodzeniach, bynajmniej nie spowodowanych brakiem kompetencji, lecz dużo częściej- spowodowane brakiem tolerancji wśród pracowników wobec ich niepełnosprawności. Wielokrotnie wspominają o szeroko pojętym mobbingu i dyskryminacji w miejscu pracy, co w efekcie bardzo często prowadzi do depresji, załamanie się i nerwicy. W takich przypadkach niezastąpione okazuje się wsparcie rodziny, przyjaciół, którzy pozwalają ponownie takiej osobie uwierzyć w siebie, odzyskać swoją wartość jako człowieka i pracownika, by znów móc zaufać innym i powrócić na rynek pracy. W dużej mierze dzięki rodzinie, przyjaciołom, osoba głucha jest w stanie uwierzyć w siebie, uwierzyć, że jest wartościowa, mogąca się odnaleźć na rynku pracy i mogąca bardzo dużo zaoferować pracodawcy. Rodzina pozwala takiej osobie skupić się na jej zaletach, natomiast niedogodności wynikające z jej niepełnosprawności wytłumaczyć.

Wsparcie rodziny dla każdej osoby jest bardzo istotne, natomiast dla osoby niepełnosprawnej, głuchej, szczególnie.

5.3. Etap 2 – Profilowanie zawodowe: praktyczne informacje na temat przygotowania klienta i jego / jej preferencji zawodowych, pytania, które należy zadać, pytania, których należy unikać, przykład formularza do zebrania wszystkich informacji, indywidualny plan działania i co powinno zawierać.

Odpowiednie profilowanie, funkcjonalna diagnoza potencjału, preferencji i umiejętności osoby, korzystającej z wsparcia doradcy zawodowego to podstawa do zatrudnienia.

Doradca powinien cechować się otwartością, szacunkiem dla innych oraz myśleniem wolnym od uprzedzeń i stereotypów. Musi potrafić połączyć indywidualne podejście do potrzeb klienta z wiedzą o zewnętrznych czynnikach, które wpływają na jego los, wybór i decyzje.

W pierwszym etapie spotkań z doradcą zawodowym poprzez wywiad należy poznać oczekiwania i preferencje klienta, które dotyczą kierunku zawodowego, warunków pracy, wyobrażenia o swojej przyszłości. Należy zebrać informacje dotyczące rozwoju, wykształcenia i kariery zawodowej. To przygotowanie, precyzowanie oczekiwań i poszukiwanie zasobów osobistych. Przebieg rozmowy z klientem powinien być elastyczny, lecz usystematyzowany. Przede wszystkim chodzi o nawiązanie kontaktu z klientem. Między doradcą a klientem musi zaistnieć pewne zaufanie, zrozumienie i współpraca.

Kolejnym krokiem jest poznanie umiejętności, zainteresowań, mocnych stron i ograniczenia osoby, włączając w to ćwiczenia praktyczne. Ważnym aspektem jest także uwzględnienie środowiska osoby profilowanej, tj. sytuacji rodzinnej, miejsca zamieszkania, otoczenia w jakim przebywa.

Indywidualne doradztwo ma na celu niesienie pomocy osobie w ogólnym rozwoju, ułożeniu ścieżki kariery zawodowej i radzeniu sobie w aktualnej sytuacji, tj. bezrobociu. Pozycja pracy jest ważnym aspektem w życiu człowieka, wpływa na jego rozwój psychiczny, poczucie bezpieczeństwa i wartości. Doradca zawodowy pomaga zrozumieć klientowi jego zainteresowania zawodowe, przełożyć je w cel i dopasować strategię do jego realizacji.

Stosowane metody:

- Poznanie i ocena zainteresowań, zdolności, kwalifikacji, osobowości
- Postawienie diagnozy
- Zbieranie informacji dotyczących zawodów i miejscowego rynku pracy
- Planowanie i monitorowanie planu kariery poprzez optymalne działania

Poprzez diagnozę rozumieć można sprawdzenie umiejętności, które przyczyniają się do interakcji z otoczeniem, tj. komunikatywność, zmotywowanie, asertywność, ocena własnych możliwości.

Każde doradztwo powinno być stworzone i dostosowane do indywidualnych potrzeb klienta.

Istnieje jednak pewien schemat pytań, który można zastosować dla każdego uczestnika, aby lepiej go poznać. Znajdują się w nim pytania, np.:

- Moje zainteresowania i zdolności,
- Moje wartości (jaka jest hierarchia),
- Cechy osobowości, m. in. Mocne i słabe strony,

- Co chciałbyś robić?
- W jakim zawodzie się widzisz?
- Jakie umiejętności mogą przydać ci się w powyższym zawodzie?
- Jakie czynności chciałbyś wykonywać w pracy?
- Przedmioty/narzędzia z jakimi chciałbyś pracować,
- Jakie korzyści chciałbyś osiągnąć?
- Moja wizja kariery, co muszę zrobić, aby ją osiągnąć?
- Ścieżka edukacyjna,
- Jakie kursy/szkolenia,
- Co jest ważne,
- Jakie są Twoje osiągnięcia,
- Co chciałbyś osiągnąć,
- Co powinieneś zrobić, aby zwiększyć swoje szanse?
- Jakie są Twoje bariery?

Kolejnym etapem jest sprecyzowanie celu zawodowego wraz z ustaleniem harmonogramu realizacji. Ma to na celu przygotowanie klienta do osiągnięcia celu poprzez podjęcie poszczególnych działań i kroków. Należy podjąć tematy dotyczące rozwoju osobistego, aktywności i poruszania się po rynku pracy. Tworzenie profilu zawodowego obejmuje kompleksową diagnozę potencjału osoby, mającą na celu określenie: predyspozycji zawodowych, poziomu kompetencji społecznych, umiejętności, mocnych i słabych stron, preferencji. Ważne jest określenie priorytetów w planującym działaniu oraz tak zwanego planu „B”, który jest alternatywą. Może być wykorzystany na przykład na czas podniesienia lub zmiany kwalifikacji, nabycia doświadczenia.

Spotkania informacyjne dotyczą także zawodów, systemu kształcenia, możliwości zmiany lub podnoszenia swych kwalifikacji, źródeł informacji o aktualnych ofertach pracy na rynku. Uświadomienie klienta o zawodach wraz z czynnościami i obowiązkami wiążącymi się z wykonywaniem danego zawodu pomaga sprecyzować własną ścieżkę kariery. Doradca powinien wskazać metody poszukiwania pracy, tj. źródła wyszukiwania ofert, własna aktywność, zasięgania informacji u znajomych/rodziny, osobisty kontakt z pracodawcą itp.; oraz pomóc stworzyć dokumenty aplikacyjne na dane stanowisko. Ponadto na zajęciach należy przygotować klienta na rozmowę kwalifikacyjną – wskazać prawidłowe zachowania

(mowę ciała), podać przykładowe pytania, które mogą się pojawić, czy nawet wykonać symulację takiej rozmowy. Ważnym aspektem jest analiza mocnych stron i umiejętności praktycznych w celu wykorzystania ich podczas rozmowy, a później w środowisku pracy. Prowadzenie zajęć z zakresu umiejętności miękkich, „wydobywanie” ich z uczestników poprzez ćwiczenia ma za zadanie zwiększenie wiary w siebie i swoje możliwości. Zaangażowanie klienta, jego współpraca i aktywność są tu niezbędne.

Głównym wsparciem instytucjonalnym i prawnym w kraju są Urzędy Pracy, które według Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, z późn. zm.) jest zmniejszenie bezrobocia i aktywizacji zawodowej klientów urzędów poprzez różne formy wsparcia, tj. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, formy wpierające podnoszenie kwalifikacji, świadczenia pieniężne, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy.

Organizowanie staży dla uczestników różnych projektów są bardzo dobrym narzędziem do doskonalenia i nabywania nowych umiejętności w zawodzie. Ponadto istnieje również możliwość szkolenia w miejscu pracy poprzez zapoznanie osoby z obowiązkami i zajęciami na danych stanowiskach poprzez pokazanie prawidłowego sposobu wykonywania czynności. Musi odbywać się to pod okiem przydzielonego opiekuna, który wspiera i kontroluje pracę. Po takich zajęciach praktycznych omawiane są postępy, możliwości i trudności.

5.4. Etap 3 – znalezienie pracy: sektory z możliwym zatrudnieniem dla tej grupy docelowej; jak zaangażować klienta w poszukiwanie pracy; formalny i nieformalny sposób poszukiwania pracy.

W Polsce osoby głuche pracują na ogół na stanowiskach pomocniczych i fizycznych. Powodów jest co najmniej kilka: bariera komunikacyjna, niższe wykształcenie i kompetencje zawodowe osób głuchych oraz krzywdzące stereotypy dotyczące tej grupy. Najczęściej możemy spotkać pracowników niesłyszących w różnego typu magazynach i zakładach produkcyjnych przy wykonywaniu następujących czynności:

- składanie,
- wpisywanie danych do komputera,
- pakowanie,
- montaż elementów,
- metkowanie,
- wykładanie towaru na półki,
- oklejanie,

- kontrola jakości (przegląd towarów),
- ważenie,
- kompletowanie zamówień,
- sortowanie,
- paletowanie,
- konfekcjonowanie,
- liczenie pieniędzy.

Coraz częściej też spotka się głuchych w zawodach: grafika komputerowego, pracownika kadr i płac, nauczyciela w tym nauczyciela akademickiego, pracownika naukowego, psychologa, wychowawcy w internacie, lektora języka migowego. Są też głusi, którzy wykonują zawód: mima, fryzjera, konstruktora i projektanta odzieży, instruktora aquafitness i ratownika WOPR, montażysty filmowego, specjalisty ds. komputerowych baz danych. Warto podkreślić, że wśród głuchych jest również coraz więcej osób posiadających wyższe wykształcenie oraz specjalistów i przedsiębiorców.

5.5. – Etap 4- Zaangażowanie pracodawcy: praktyczne porady i wskazówki dotyczące różnego wsparcia dla tej grupy docelowej; adaptacja miejsca pracy, jak zdobyć zaufanie pracodawcy.

Biorąc pod uwagę cechy osobowościowe osoby głuchej zgłaszającej się do pracy warto pamiętać o unikaniu generalizacji i porównywania – każdy kandydat głuchy ma inną osobowość. Jedna głucha osoba będzie spokojna, zrównoważona, powolna, ale dokładna, podczas gdy inna będzie wesoła, szybka i energiczna. Jedna osoba będzie chciała się rozwijać w swojej pracy zawodowej, a innej wystarczy wykonywanie dokładnie tych samych czynności przez kilka lat. Możemy spotkać głuche osoby, które są bardzo solidnymi pracownikami, i takie, które nie pracują dość dobrze. W tym kontekście pracownicy głusi nie różnią się od słyszących.

Pracodawcy, którzy zdecydowali się na zatrudnienie głuchej osoby, mogą stanąć, przed tzw. dylematem oceny. Co to oznacza? W sytuacji, kiedy pracodawca nie jest zadowolony z wyników i jakości pracy głuchego pracownika, rodzi się pytanie o przyczyny. Dylemat oceny to taka sytuacja, w której nie do końca wiadomo, czy niespełnianie oczekiwań wynika z osobowości pracownika (np. niesolidności albo niskiej motywacji), czy z czynników związanych z faktem głuchoty (np. niezrozumienie poleceń albo uwag). Najczęstszą

przyczyną dylematu oceny jest brak sformułowanych wprost oczekiwań. W takiej sytuacji pracodawca nie wie, do czego się odnieść, aby uzasadnić swoją ocenę.

Z uwagi na fakt ograniczonej znajomości gramatyki języka polskiego może się zdarzyć, że odpowiedź osoby głuchej, będzie się wydawała całkowicie niezrozumiała. Planując zatrudnienie osób niesłyszących w firmie warto znać perspektywę drugiej strony i w miarę możliwości uwzględniać ją w polityce firmy. Potrzeby związane z zatrudnieniem są różne i odnoszą się do wielu obszarów.

Głusi jako grupa wykluczona i stereotypizowana potrzebują również działań wspierających i podnoszących poczucie własnej wartości i samodzielności.

W ramach systemu rehabilitacji zawodowej, z którego korzystać mogą również osoby niesłyszące, funkcjonuje wiele instrumentów aktywizujących zawodowo osoby niepełnosprawne. Wśród nich jest możliwość podjęcia np. szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, prac interwencyjnych czy studiów, a także instrumenty wsparcia skierowane do osób niepełnosprawnych zainteresowanych podjęciem lub prowadzącym działalność gospodarczą, jak:

- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej, dofinansowanie do wysokości 50 proc. oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie tej działalności, refundacji składek na ubezpieczenia społeczne dla osób niepełnosprawnych prowadzących działalność gospodarczą lub rolniczą.

Ponadto są także instrumenty wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, skierowane do pracodawców zatrudniających lub mających zamiar zatrudnić takie osoby. Są to miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego- osoby głuchej – jest to instrument najpopularniejszy wśród pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, na który przeznaczana jest największa kwota środków PFRON.

Kwoty dofinansowania:

- a) 1800 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- b) 1125 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
- c) 450 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Pomimo licznych form aktywizacji i wsparcia, położenie osób głuchych, ich sytuacja na rynku pracy nadal jest bardzo trudna. Należy umożliwić im swobodniejszy dostęp do niektórych zawodów, bardziej dbać o ich poczucie komfortu w miejscu pracy. Konieczne jest

prorowadzenie badań i analiz rozwoju sytuacji, a także szkoleń dla pracodawców oraz pracowników. Dodatkowo należy zwalczać stereotypy, promować zatrudnianie osób z niepełnosprawnością słuchu i umożliwiać im swobodne poszerzanie kompetencji, na przykład poprzez tłumaczenie kursów na język migowy. Istotne jest również zapewnianie obecności tłumacza w czasie badań lekarskich czy niektórych spraw zawodowych.

Osoba z niepełnosprawnością słuchu wcale nie musi oznaczać dla pracodawcy problemu. Wystarczy odrobina empatii, wsparcia i zaangażowania. Głusi zmagają się z wieloma przeciwnościami, a możliwość podjęcia pracy zawodowej może poprawić ich zdrowie psychiczne, przywrócić wiarę we własne możliwości. Postawmy się w ich sytuacji, pomagajmy w miarę własnych możliwości.

5.6 – Etap 5- wsparcie w miejscu pracy i poza nim: jak wspierać i monitorować klienta w pracy; jak oddzielić się od klienta, aby wzmocnić pozycję klienta i pomóc mu stać się niezależnym; rola rodziny na tym etapie SE.

Osoby głuche, funkcjonujące w rzeczywistości języka migowego, w poznawaniu świata posługują się obrazami, a nie słowami. Czasami dane sformułowanie w języku polskim może głuchej osobie z niczym się nie kojarzyć lub odebrać niejednoznacznie. Przykładem może być słowo ZAMEK.... Dlatego bardzo ważne jest odpowiednie zaprezentowanie osobie głuchej charakteru i stanowiska pracy. Warto spisać dokładnie zakres obowiązków i czynności wykonywane na danym stanowisku – tak, aby wszystko było jasne i zrozumiałe dla kandydata.

Poszczególne osoby głuche mają oczywiście różne preferencje, ale ważne jest, aby w przygotowaniu opisu albo prezentowaniu stanowiska pracy zwracać uwagę na te aspekty, ponieważ one właśnie podlegają ocenie przez głuchego pracownika.

W większości osoby głuche są zadowolone z wykonywanej pracy, mają dużą pewność w związku ze stałością zatrudnienia. Dodatkowo osoby z niepełnosprawnością słuchu najrzadziej korzystają ze zwolnień na badania lekarskie. Niestety głusi bardzo często są nieświadomi tego, jakie uprawnienia i świadczenia im przysługują, a co za tym idzie – nie wykorzystują ich w pełni. Niemniej głusi z reguły pozytywnie podchodzą do możliwości pracy na pełny etat, przy czym nieduże znaczenie ma dla nich to, czy wykonywany zawód jest interesujący.

Położenie osób głuchych na rynku pracy nadal jest bardzo trudna. Jako mniejszości społecznej należy umożliwić im swobodniejszy dostęp do niektórych zawodów, bardziej dbać o ich poczucie komfortu w miejscu pracy. Konieczne jest prowadzenie badań i analiz rozwoju sytuacji, a także szkoleń dla pracodawców oraz pracowników. Dodatkowo należy zwalczać stereotypy, promować zatrudnianie osób z niepełnosprawnością słuchu i umożliwiać im swobodne poszerzanie kompetencji, na przykład poprzez tłumaczenie kursów na język

migowy. Istotne jest również zapewnianie obecności tłumacza w czasie badań lekarskich czy niektórych spraw zawodowych.

Osoba z niepełnosprawnością słuchu wcale nie musi oznaczać dla pracodawcy problemu. Wystarczy odrobina empatii, wsparcia i zaangażowania. Głusi zmagają się z wieloma przeciwnościami, a możliwość podjęcia pracy zawodowej może poprawić ich zdrowie psychiczne, przywrócić wiarę we własne możliwości, sprawić, że poczują się potrzebni i przydatni. Postawmy się w ich sytuacji, pomagajmy w miarę własnych możliwości.

BIBLIOGRAFIA :

1. Francuz W., M., Karpiński J., Sotomski S., „Metodyka nauczania zajęć praktycznych.” WSiP, Warszawa 1992,
2. Jankowski D., Przyszczykowski K., Skrzypcza J., „Podstawy edukacji dorosłych. Zarys problematyki. „Poznań, Wydawnictwo Naukowe UAM, 1996.
3. Okoń W., Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej. Żak, Warszawa 1998
4. Prillwitz S., „Język, komunikacja i zdolności poznawcze niesłyszących.” WSiP, Warszawa 1996.
5. Szczepankowski B., „Niesłyszący – Głusi – Głuchoniemi. Wyrównywanie szans” WSiP, Warszawa 1999.
6. Magdalena Dunaj
Wybrane aspekty edukacji zawodowej osób głuchych , Warszawa 2015 r.
7. Gruszczyk A., „Definicje uszkodzeń słuchu, klasyfikacja, etiologia i wczesna diagnoza.” data publ. rok szkolny 2004/2005,
8. Dunaj Magdalena, „V. Osoby głuche na rynku pracy” Warszawa, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, 2014.
9. B. Lewandowska, Opinia metodyka nauczania osób niesłyszących na temat założeń i wyników badań w projekcie „PI – MIGACZ”, <http://www.migacz.net/do-pobrania> (01.09.2013)
10. Gorczyca M., Karczmarczyk K., Korzyści dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, Niepełnosprawni, <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/7877> (19.02.2016)

11. Kryńska E. (red) (2013), Wyniki dotychczasowych badań dotyczących aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, projekt: Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

12. Magdalena Dunaj

Wybrane aspekty edukacji zawodowej osób głuchych Warszawa 2018 r.

ARTYKUŁY:

1. Pietrzak W., Głusi – mity i fakty. „Problemy Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej” nr 1-2/1993.

STRONY INTERNETOWE:

1. www.sluch.prv.pl
2. www.gov.pl
3. <http://glusiwpracy.dobrekadry.pl/pracagluchych/BROSZURA.pdf>, (27.04.2016).