

Europejska Unia zatrudnienia Wspomaganego zbiór praktycznych wskazówek

Rozdział 1. Założenia EUSE

„Założenia” mają na celu dostarczenie niezbędnych informacji na temat zatrudnienia wspomaganego nie tylko dla usługodawców, lecz także dla samych osób z niepełnosprawnością, ich rodziców/opiekunów, pracodawców, a także osób kształtujących politykę na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym.

„Założenia” wyrażają poglądy EUSE na zagadnienia związane z zatrudnieniem wspomaganym oraz stanowią zachętę do przestrzegania wartości i etapów pełnego modelu zatrudnienia wspomaganego.

1.1. Wartości, standardy i zasady zatrudnienia wspomaganego

Wprowadzenie

Zatrudnienie wspomaganie jest metodą pracy z osobami niepełnosprawnymi, w tym z niepełnosprawnością intelektualną (ONI), oraz z innymi grupami osób wykluczonych. Ma na celu umożliwienie takim osobom i grupom dostępu do pracy i utrzymanie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Metoda ta ma charakter proaktywny, zgodnie z Konwencją Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ.

Niniejsze założenia definiują różnice pomiędzy opisywaną metodologią a innymi mechanizmami wsparcia obecnie wykorzystywanymi w Europie, a także przedstawiają wizję wartości, standardów i procesu zatrudnienia wspomaganego w rozumieniu EUSE.

Tło historyczne

Koncepcja, zasady przewodnie i wartości zatrudnienia wspomaganego opierają się na wczesnych działaniach podjętych na obszarze Ameryki Północnej. Działania te miały na celu pokazanie, że osoby ze znaczną niepełnosprawnością intelektualną mogą wykonywać różnorodne i złożone zadania, co podkreślało potencjał i zdolność takich osób do uczestnictwa w komercyjnym, otwartym rynku pracy. Dzięki sukcesom osiągniętym przy zastosowaniu modelu zatrudnienia wspomaganego do uzyskiwania i utrzymywania pracy dla osób z niepełnosprawnością, model rozszerzono następnie tak, aby obejmował wszystkie obszary niepełnosprawności i barier dla włączenia społecznego.

Pod koniec lat 80. ubiegłego wieku model został spopularyzowany także za Atlantykiem i jego koncepcja dotarła do Europy. Szereg organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych w różnych krajach europejskich z powodzeniem wdrożyło pilotażowe projekty zatrudnienia wspomaganego, finansowane głównie ze środków europejskich w ramach takich inicjatyw jak Helios czy Horizon.

EUSE (Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego) została utworzona w 1993 r. i rozwinęła się do postaci aktualnej struktury. Definicja zatrudnienia wspomaganego przyjęta przez EUSE brzmi:

„Zapewnianie wsparcia osobom niepełnosprawnym oraz innym grupom zagrożonym wykluczeniem w uzyskaniu i utrzymaniu płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy”. (EUSE 2005)

Istotne kwestie

Zatrudnienie wspomagane jest całkowicie spójne z koncepcjami upodmiotowienia, włączenia społecznego, godności i poszanowania człowieka. W Europie uzgodniono wartości i zasady, które powinny towarzyszyć wszystkim etapom i działaniom w ramach zatrudnienia wspomaganego oraz stosować się do pełnego zestawu praw obywatelskich¹:

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. Model wspiera także ideę *self-advocacy*, w myśl której użytkownicy usług mogą upominać się o swoje prawa.

Świadomy wybór – zatrudnienie wspomagane pomaga osobom z niepełnosprawnością w pełni zrozumieć własne możliwości i szanse po to, by mogły one dokonywać wyborów spójnych z własnymi preferencjami. Model pomaga również w zrozumieniu konsekwencji własnych decyzji.

Upodmiotowienie (*Empowerment*) – zatrudnienie wspomagane pomaga osobom z niepełnosprawnością podejmować decyzje dotyczące stylu życia oraz uczestnictwa w życiu społecznym. Osoby korzystające ze wsparcia są w centrum procesu planowania, ewaluacji i tworzenia usług dla nich przeznaczonych.

¹ Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości (2005)

Poufność – informacje przekazywane usługodawcy przez osobę z niepełnosprawnością, objętą programem zatrudnienia wspieranego, mają charakter poufny. Beneficjent ma dostęp do prywatnych informacji na swój temat, zebranych przez dostawcę usług, a ujawnienie tych informacji odbywa się w każdym przypadku według uznania i za zgodą osoby z niepełnosprawnością.

Elastyczność – personel oraz struktury organizacyjne mogą się zmieniać w zależności od potrzeb beneficjentów. Usługi mają elastyczny charakter. Ich celem jest zaspokajanie potrzeb osoby z niepełnosprawnością, więc można dostosować je do konkretnych potrzeb/wymogów.

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

W celu realizacji wartości i zasad przewodnich zatrudnienia wspomaganego określono pięcioletni proces wsparcia, będący europejskim modelem dobrych praktyk, który może być wykorzystywany jako punkt odniesienia dla zastosowania modelu 2. Te etapy to:

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

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

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

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

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.

Założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego

Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego promuje koncepcję zatrudnienia wspomaganego jako metodologii/środka pomagającego osobom z niepełnosprawnością i osobom wykluczonym egzekwować poszanowanie ich prawa do pracy.

Chociaż istnieją drobne różnice w różnych wersjach definicji modelu zatrudnienia wspomaganego, trzy elementy są w nim niezmiennie i fundamentalne:

- Praca za wynagrodzeniem – osoby z niepełnosprawnością powinny otrzymywać wynagrodzenie proporcjonalne do nakładu wykonanej pracy. Jeżeli w danym kraju jest ustalona wysokość płacy minimalnej, dana osoba powinna otrzymywać przynajmniej jej równoważność lub pensję zgodną ze stawką ogólnie przyjętą dla danego stanowiska w danym kraju.

- 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.
- Ciągłe wsparcie – odnosi się do najszerszego rozumienia wsparcia w trakcie płatnego zatrudnienia. Wsparcie ma charakter indywidualny i jest ukształtowane na podstawie potrzeb – zarówno osoby/pracownika, jak i pracodawcy.

Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego zaleca, by specjaliści pracujący w obszarze zatrudnienia wspomaganego posiadali kompetencje zawodowe, wiedzę oraz świadomość wartości leżących u podstaw procesu zatrudnienia wspomaganego.

Wnioski

Zatrudnienie wspomaganie jest metodą interwencyjną, która pomaga osobom z niepełnosprawnością oraz innym grupom wykluczonym uzyskać dostęp do pracy i utrzymać płatne zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Europejska Unia Zatrudnienia wspomaganego wyraźnie określiła wartości i zasady przewodnie oraz wskazówki etyczne dla usługodawców działających w obszarze zatrudnienia wspomaganego, które zapewniają poszanowanie potrzeb osób z niepełnosprawnością jako czynnika najwyższej wagi przy podejmowaniu wszystkich decyzji związanych z procesem zatrudnienia wspomaganego.

Dalsza lektura

- 1.2. Zaangażowanie klienta
- 1.4. Profil zawodowy
- 1.6. Poszukiwanie pracy
- 1.7. Współpraca z pracodawcą
- 1.8. Wsparcie w miejscu pracy i poza nim

1.2. Zaangażowanie klienta

Wprowadzenie

Model zatrudnienia wspomaganego kładzie duży nacisk na proces wstępnego zaangażowania klienta. Proces ten ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia wzajemnego zrozumienia wszystkich uczestników procesu (czyli osoby poszukującej pracy oraz organizacji świadczącej usługę zatrudnienia wspomaganego) przed przejściem do kolejnego etapu w ramach modelu.

Niniejszy dokument przedstawia założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego w kwestii działań związanych z procesem zatrudnienia wspomaganego na etapie zaangażowania klienta.

Tło historyczne

Zaangażowanie klienta to pierwszy z kluczowych etapów pięciostopniowego procesu zatrudnienia wspomaganego². Konieczne jest, by kluczowe wartości (indywidualność, szacunek, samostanowienie, świadomy wybór, upodmiotowienie [*empowerment*], poufność, elastyczność oraz dostępność) były przestrzegane już na tym początkowym etapie³.

Wynikiem etapu zaangażowania klienta jest umożliwienie osobie z niepełnosprawnością podjęcia decyzji, w oparciu o własną wiedzę i zgodnie z własnymi preferencjami, czy chce korzystać z modelu zatrudnienia wspomaganego oraz która organizacja świadcząca usługi zatrudnienia wspomaganego będzie jej w poszukiwaniu pracy pomagać.

Na tym etapie są podejmowane liczne i bardzo zróżnicowane działania. Powinny być przeprowadzone w taki sposób, aby zapewnić osobie z niepełnosprawnością dostęp do wszelkich niezbędnych informacji przed podjęciem decyzji o rozpoczęciu programu zatrudnienia wspomaganego. Uzyskanie pozytywnego wyniku pracy na tym etapie uzależnione jest od dopasowania działań do danej osoby.

Dodatkowo model zatrudnienia wspomaganego działa w zgodzie z zasadą „zero odrzucenia”, w myśl której „każdy, kto chce pracować, może znaleźć zatrudnienie, jeśli zapewni się mu odpowiedni poziom wsparcia”.

Istotne kwestie

Zasada „zero odrzucenia” pozostaje w kontekście europejskim kwestią sporną. Wiele programów lokalnych i rządowych w głównym nurcie określa się mianem programów zatrudnienia wspomaganego. Działają one zgodnie z kryteriami obowiązującymi w danym kraju i traktują zatrudnienie jako wartość ekonomiczną, ale nie odnoszą się do fundamentalnych wartości modelu zatrudnienia wspomaganego, które zostały opisane powyżej. W praktyce może to oznaczać, że niepełnosprawne osoby poszukujące zatrudnienia przed dołączeniem do programu muszą spełnić określone wymagania, na przykład wyrazić zgodę na pracę w określonym, minimalnym wymiarze godzin. Może to prowadzić do ograniczeń dla wielu potencjalnych pracowników niepełnosprawnych, wymagających bardziej zaawansowanego wsparcia. Model zatrudnienia wspomaganego początkowo miał być narzędziem wsparcia dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, i właśnie tej grupie miał umożliwiać dostęp do płatnego zatrudnienia na rynku pracy. To założenie musi zawsze towarzyszyć wszelkim próbom rozwoju modelu zatrudnienia wspomaganego.

² Więcej informacji na temat pięciostopniowego procesu zatrudnienia wspomaganego znajduje się w publikacji EUSE (2005): Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości.

³ Zob. także założenia EUSE „Wartości, standardy, zasady przewodnie zatrudnienia wspomaganego”.

Kwestia gotowości do podjęcia pracy (ang. *job readiness*) to kolejny element narzucany w wielu krajowych programach realizowanych w głównym nurcie. Pojęcie gotowości do pracy stoi w sprzeczności z zasadą przewodnią modelu zatrudnienia wspomaganego, mówiącą o umieszczeniu osoby w miejscu pracy, przeszkoleniu jej, wsparciu w utrzymaniu pracy i rozwoju zawodowym. Konieczność spełnienia kryterium gotowości do pracy poskutkowało tym, że wiele osób niepełnosprawnych podejmuje szkolenia przygotowujące do pracy – i te szkolenia trwają przez większą część ich życia. Specjaliści wspierający osoby niepełnosprawne często muszą przekierowywać osoby poszukujące pracy do alternatywnych programów szkoleniowo-edukacyjnych, choć osobom tym zależy na faktycznym podjęciu zatrudnienia. Jest to kolejna kwestia sprzeczna z podstawowymi zasadami zatrudnienia wspomaganego.

Programy oparte na koncepcji gotowości do pracy, poprzez zastosowanie terminologii „ekonomicznie opłacalnego zatrudnienia”, z góry wykluczają możliwość objęcia zatrudnieniem wspomaganym osób, które najbardziej potrzebują wsparcia. Istotne jest, by utrzymywać wartości i zasady przewodnie modelu – organizacje świadczące usługę zatrudnienia wspomaganego powinny dołożyć wszelkich starań, aby tak było.

Organizacje działające na rzecz zatrudnienia powinny szukać alternatywnych metod zaangażowania osób z niepełnosprawnością i osób wykluczonych. Nie wystarczy jedynie stworzenie materiałów informacyjnych na temat usług (np. w postaci ulotek). Potrzebne są spotkania bezpośrednie, spotkania z innymi interesariuszami zasugerowanymi przez osobę niepełnosprawną (np. z członkami rodziny, personelem opieki zdrowotnej, nauczycielem, doradcą zawodowym itp.), a także wykorzystanie nowoczesnych technologii. Usługodawcy zatrudnienia wspomaganego powinni poświęcić więcej czasu na etap zaangażowania klienta, gdyż procentuje to większymi korzyściami na dalszych etapach procesu – często jednak opiekun zawodowy dysponuje ograniczonym limitem czasu, jaki może przeznaczyć na ten etap. Dodatkowo podejście skupione na danej osobie z niepełnosprawnością (ang. *person-centred approach*) zapewnia zaangażowanie i kontrolę kandydata na wstępnym etapie procesu, a także umożliwia dokonywanie wyborów i podejmowanie świadomych decyzji w oparciu o tę wiedzę.

Osoby z niepełnosprawnością powinny ponadto mieć możliwość wyboru spośród dostępnych organizacji świadczących usługi zatrudnienia wspomaganego. Zdarza się jednak, szczególnie na terenach wiejskich, że klient ma dostęp tylko do jednego usługodawcy. Jeżeli taka sytuacja ma miejsce, organizacja zatrudnienia wspomaganego powinna zapewnić przestrzeganie dobrych praktyk poprzez zastosowanie podejścia skoncentrowanego na kandydacie do pracy oraz poprzez przekazywanie mu stosownych informacji w dostępnej formie.

Założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego

EUSE uznaje za ważny i mile widziany *mainstreaming* (włączanie do programów rządowych) zatrudnienia wspomaganego w krajach europejskich, jednak jednocześnie wyraża obawę związaną z brakiem ujednoczonego, europejskiego podejścia do zastosowania tego modelu. Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego stoi na stanowisku, że model zatrudnienia wspomaganego powinien składać się z pięciu etapów: zaangażowanie, tworzenie profilu zawodowego, poszukiwanie pracy, zaangażowanie pracodawcy oraz wsparcie w miejscu pracy i poza nim. Programy, które nie składają się z tych etapów lub też mają dodatkowe komponenty, nie są programami zatrudnienia wspomaganego. Z tego względu nazywanie wielu programów programami zatrudnienia wspomaganego prowadzi do zamieszania wśród wszystkich kluczowych interesariuszy, od instytucji rządowych aż po same osoby z niepełnosprawnością.

EUSE będzie dążyć do zapewnienia utrzymania kluczowych wartości zatrudnienia wspomaganego. Zaangażowanie jest pierwszym etapem ważnego dla osoby niepełnosprawnej procesu, mającego na celu pozyskanie zatrudnienia.

EUSE zaleca stosowanie podejścia skoncentrowanego na kandydacie do pracy w trakcie wszystkich pięciu etapów modelu oraz podkreśla szczególną rolę tego podejścia na etapie zaangażowania klienta. Organizacje działające na rzecz zatrudnienia wspomaganego powinny również stosować metody komunikacji i informowania, które są w pełni dostępne i odpowiednie dla danych osób.

Ze względu na opisane powyżej ograniczenia, z którymi muszą się borykać specjaliści i usługodawcy działający w obszarze zatrudnienia wspomaganego, stworzono kluczowe obszary partnerstwa. Trwa także debata mająca na celu wypracowanie spójnego rozumienia modelu zatrudnienia wspomaganego w Europie.

Oprócz wspomnianych dwóch kwestii kluczowych (gotowość do pracy i „zero odrzucenia”), głównym celem etapu zaangażowania klienta jest poinformowanie osoby z niepełnosprawnością o usłudze zatrudnienia wspomaganego oraz identyfikacja odpowiedniej organizacji wspierającej.

Usługodawcy zatrudnienia wspomaganego powinni zapewnić osobie z niepełnosprawnością dokładność i klarowność przekazywanych informacji oraz rodzaj treści dostosowany do odbiorcy, co obejmuje wybór odpowiedniego formatu przekazywanych informacji (powiększony druk, alfabet Braille’a, materiały audio, uproszczony język, itd.).

EUSE optuje również za tym, by osoby niepełnosprawne miały możliwość wyboru usługodawcy, jednocześnie rozumiejąc, że takiej możliwości w niektórych lokalizacjach może nie być. EUSE rekomenduje, by wszystkie organizacje działające na rzecz zatrudnienia wspomaganego, włączywszy organizacje będące jedynie usługodawcami, dążyły do zastosowania najlepszych wzorców w tym obszarze.

Wnioski

Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego dostrzega istnienie problemu z aktualnymi „modelami” zatrudnienia wspomaganego w Europie. W związku z tym EUSE będzie w dalszym ciągu angażować się i informować osoby kształtujące politykę na temat swojego rozumienia modelu zatrudnienia wspomaganego. Przyjmując to stanowisko, EUSE wyraża również zrozumienie dla faktu, że czynniki ekonomiczne mają kluczowe znaczenie dla tworzenia wielu krajowych planów działania w zakresie zatrudnienia. W najbliższej przyszłości EUSE będzie działać w całej Europie na rzecz zrównoważenia czynników ekonomicznych w zatrudnieniu z prawami osób chcących pracować i mogących pracować przy odpowiednim wsparciu.

Dalsza lektura

- 1.1. Wartości, standardy i zasady zatrudnienia wspomaganego

1.3. Praca za wynagrodzeniem i bez wynagrodzenia

Wprowadzenie

Prawo pracowników do otrzymywania wynagrodzenia za wykonaną pracę jest postrzegane jako fundamentalna zasada europejskiego modelu zatrudnienia wspomaganego.

Niniejszy dokument przedstawia założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego w odniesieniu do kwestii problematycznych związanych z płatną i niepłatną pracą w ramach zatrudnienia wspomaganego w Europie.

Tło historyczne

Europejska Unia Zatrudnienia wspomaganego została założona w 1993 r. i przyjęła następującą definicję zatrudnienia wspomaganego:

„Zapewnianie wsparcia osobom niepełnosprawnym oraz innym grupom zagrożonym wykluczeniem w uzyskaniu i utrzymaniu płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy”. (EUSE 2005)

Chociaż istnieją drobne różnice w różnych wersjach definicji modelu zatrudnienia wspomaganego, ogólnie przyjmuje się, że klienci w ramach tego modelu powinni otrzymywać należną osobie zatrudnionej na stanowisku danego typu pensję. Pomimo że zasada płatnego zatrudnienia jest powszechnie uznana, wciąż istnieją obawy, że klienci modelu zatrudnienia wspomaganego nie zawsze otrzymują wynagrodzenie proporcjonalne do wykonywanej pracy lub wynagrodzenie równe płacy minimalnej (jeśli taka jest ustalona) albo też nie otrzymują wynagrodzenia wcale.

Istotne kwestie

Kwestie problematyczne związane z zatrudnieniem płatnym i niepłatnym mają źródło w informacjach płynących od wielu organizacji zatrudnienia wspomaganego w Europie. Organizacje te świadczą usługi zatrudnienia wspomaganego, jednak ze względu na nieotrzymywanie przez klientów wynagrodzenia nie spełniają kluczowego warunku modelu (praca za wynagrodzeniem na otwartym rynku pracy).

W celu wyjaśnienia tej kwestii trzeba ustalić, czym w ogólnie przyjętej definicji zatrudnienie wspomaganie nie jest. Nie zalicza się do niego następujących form:

- praktyka (w celu zebrania doświadczeń zawodowych) – osoba nie otrzymuje wynagrodzenia za wykonaną pracę,
- wolontariat – osoba nie otrzymuje wynagrodzenia za wykonaną pracę,
- szkolenie zawodowe – także nie jest zatrudnieniem.

Należy jednak podkreślić, że pomimo iż niepłatne staże oraz wolontariat nie stanowią form zatrudnienia wspomaganego, to jednak mogą one być uznawane za akceptowalne metody pomagania osobom niepełnosprawnym w uzyskaniu dostępu do zatrudnienia. Formy te mogą służyć jako sposób zdobywania doświadczenia, wiedzy i pewności siebie w otoczeniu zawodowym.

Dzięki nim pracodawca ma okazję poznać przyszłego pracownika, którego szanse na zatrudnienie mogą dzięki temu wzrosnąć⁴.

Istnieje jednak również niebezpieczeństwo, że osoby podejmujące praktyki, staż lub wolontariat (czyli formy niepłatne) mogą być postrzegane jako „zatrudnione” i pozbawione możliwości przejścia do zatrudnienia płatnego. Niektórzy usługodawcy zatrudnienia wspomaganego nie wspierają przechodzenia osób niepełnosprawnych do płatnego zatrudnienia. Może to mieć miejsce z istotnych powodów, jak np. wysokość wynagrodzenia, utrata zasiłków lub niezdolność danej osoby do samodzielnego wywiązania się z przydzielonych zadań w płatnej pracy.

Założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego

Model zatrudnienia wspomaganego zakłada wsparcie dla osoby niepełnosprawnej w trakcie jej płatnego zatrudnienia. Definicja zatrudnienia płatnego (za wynagrodzeniem) zakłada, że:

- Osoby powinny otrzymywać współmierne do nakładu wykonanej pracy wynagrodzenie. Jeżeli w danym kraju jest ustalona płaca minimalna, osoba powinna otrzymywać przynajmniej taką stawkę lub stawkę ogólnie przyjętą dla danego stanowiska. Warunki zatrudnienia (czyli np. ilość dni urlopu, ubezpieczenie emerytalne, zwroty kosztów) powinny być takie same jak w przypadku innych pracowników.

⁴ Zob. także założenia EUSE „Praca na próbę i staże w celu zebrania doświadczeń zawodowych”.

Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego uznaje potrzebę i wartość szeregu interwencji mających na celu wsparcie osoby z niepełnosprawnością na drodze do zatrudnienia. Zatrudnienie za wynagrodzeniem jest jednak powszechnie uznanym prawem każdego obywatela i stanowi fundamentalny aspekt europejskiego modelu zatrudnienia wspomaganego, który powinien być przyjęty jako cel ostateczny przez wszystkich usługodawców zatrudnienia wspomaganego. Praca niepłatna, czyli np. praktyki w celu zbierania doświadczeń, staże i wolontariat nie stanowią form zatrudnienia wspomaganego. Uznaje się jednak, że można z nich skorzystać, traktując je jako etap przejściowy, prowadzący do podjęcia płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Aktywności te powinny być ściśle ograniczone czasowo i mieć miejsce jedynie wtedy, gdy istnieje faktyczna potrzeba podjęcia ich przez osobę poszukującą pracy.

Wnioski

Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego jednoznacznie wspiera prawo do płatnego zatrudnienia każdej osoby niepełnosprawnej, poszukującej pracy w ramach modelu zatrudnienia wspomaganego. Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego uznaje formy pracy bez wynagrodzenia jako etap przejściowy na drodze do uzyskania płatnego zatrudnienia, lecz przy zastrzeżeniu, że formy niepłatne powinny mieć charakter tymczasowy i służyć konkretnemu celowi poprawy umiejętności osoby, co może zapewnić przejście do zatrudnienia za wynagrodzeniem.

Dalsza lektura

- 1.5. Staże, praktyki i gromadzenie doświadczenia zawodowego
- 1.1. Wartości, standardy i zasady zatrudnienia wspomaganego
- 1.7. Współpraca z pracodawcą

1.4. Profil zawodowy

Wprowadzenie

W celu wspierania osoby z niepełnosprawnością i innych osób wykluczonych w zapewnianiu i utrzymaniu płatnego zatrudnienia stosuje się podejście skoncentrowane na jednostce, które pomaga zebrać odpowiednie informacje na temat aspiracji danej osoby, jej zainteresowań oraz predyspozycji.

Narzędziem, które służy do gromadzenia tych informacji w procesie zatrudnienia wspomaganego, jest profil zawodowy.

Niniejszy dokument przedstawia założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego dotyczące aspektów profilowania zawodowego w ramach modelu zatrudnienia wspomaganego.

Tło historyczne

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego powstała w latach 70. i 80. ubiegłego wieku i miała na celu stworzenie modelu wsparcia dla osób z niepełnosprawnością, który umożliwiłby im podejmowanie niezależnych decyzji w procesie poszukiwania i pozyskiwania zatrudnienia. Narzędzie profilowania zawodowego stawia w centrum zainteresowania osobę poszukującą pracy i pozwala na ustalenie niezbędnych strategii szkoleniowych oraz strategii wsparcia w miejscu pracy i poza nim, a także umożliwia danej osobie podejmowanie decyzji spójnych z jej preferencjami. To podejście różni się od tradycyjnego procesu oceny stosowanego w ramach programów rehabilitacyjnych, w trakcie których osoby z niepełnosprawnością testowano w otoczeniu chronionym, a możliwości wsparcia były prezentowane przez personel.

Dzisiejszy model procesu tworzenia profilu zawodowego wspiera osobę poszukującą pracy w dokonywaniu świadomych i przemyślanych decyzji dotyczących kariery i rozwoju.

Istotne kwestie

Tworzenie profilu zawodowego klienta to drugi z kluczowych etapów pięciostopniowego procesu zatrudnienia wspomaganego⁵. Profil zawodowy jest narzędziem, które zapewnia ustrukturyzowane, zindywidualizowane i nastawione na osiągnięcie celu podejście do pozyskania i utrzymania pracy na otwartym rynku. Celem jest osiągnięcie możliwie najlepszego dopasowania umiejętności osoby poszukującej pracy i jej potrzeb wsparcia do wymagań pracodawcy – w skrócie mówimy o dopasowaniu stanowiska pracy.

Tworzenie profilu zawodowego w ramach modelu zatrudnienia wspomaganego nie polega na podejmowaniu przez usługodawcę decyzji w imieniu osoby z niepełnosprawnością na podstawie informacji zebranych o kandydacie do pracy (klientcie). Profil zawodowy to narzędzie, które umożliwia usługodawcom usprawnienie przebiegu procesu zatrudnienia i pomaga osobie z niepełnosprawnością w podejmowaniu świadomych decyzji na temat własnej kariery zawodowej.

Tworzenie profilu zawodowego ma na celu rozwinięcie u klienta świadomości i zrozumienia szans i przeszkód związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy. Uznaje się że narzędzie to stanowi jeden z najważniejszych czynników przyczyniających się do trwałej integracji osoby na rynku pracy⁶.

Praktyki, staże itp. to narzędzia, które można wykorzystać w trakcie tworzenia profilu zawodowego. Cel takich aktywności powinien zawsze być jasno zdefiniowany jako część indywidualnego procesu planowania i powinien podlegać ścisłym

⁵ Szczegółowy opis 5 etapów: EUSE (2005): Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości.

⁶ Doose, Stefan (2007): Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht, p. 329-334. Lebenshilfe-Verlag, Marburg.

ograniczeniom czasowym. Staże i praktyki niepłatne powinny zawsze być środkiem umożliwiającym nabywanie umiejętności i kwalifikacji niezbędnych do wykonywania danej pracy, nie powinny natomiast być postrzegane jako cel sam w sobie. Proces profilowania powinien zawsze prowadzić do strategii wsparcia, którą klient kieruje i którą rozumie – bez względu na poziom swej niepełnosprawności.

Zdarza się, że osoba poszukująca pracy otrzymuje mało wsparcia na etapie dokonywania wyboru miejsca i rodzaju zatrudnienia; często za nadrzędny czynnik uznaje się jak najszybsze wyszukanie i dopasowanie stanowiska pracy. Doświadczenie jednak wskazuje, że brak planowania i pełnego zaangażowania klienta prowadzi przeważnie do nieudanego dopasowania i niesatysfakcjonujących rezultatów.

Założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego

W podejściu skoncentrowanym na osobie profil zawodowy jest narzędziem zindywidualizowanym, elastycznym i dynamicznym. Zawiera szczegółowe informacje dotyczące zdolności, motywacji, umiejętności i kwalifikacji osoby poszukującej pracy. Plan powinien także jasno definiować wsparcie i zasoby wymagane, aby sprostać potrzebom wsparcia danej osoby.

Profilowanie zawodowe jest procesem opartym na współpracy pomiędzy osobą poszukującą pracy a usługodawcą. Istotne jest, by klient utrzymywał kontrolę nad całym procesem (upodmiotowienie). Podczas tworzenia profilu ważna jest dbałość o to, aby osoba poszukująca pracy miała pełną świadomość własnych możliwości zawodowych, wynikającą z jej zainteresowań i posiadanych umiejętności. Równie ważne jest, by osoby poszukujące pracy były w stanie zidentyfikować swoje indywidualne potrzeby wsparcia oraz strategie, które będą w ich przypadku skuteczne i właściwe.

Podstawowym zadaniem opiekuna zawodowego jest nawiązanie w trakcie procesu profilowania dobrych relacji z osobą poszukującą pracy, przy jednoczesnym zachowaniu odpowiedniego dystansu. Istotne jest, by zdefiniować, kto jest odpowiedzialny za różne zadania w ramach procesu, a także by zidentyfikować ważnych ***interesariuszy w otoczeniu prywatnym i zawodowym osoby poszukującej pracy***. Odpowiedzialność za dokumentację i ukończenie procesu profilowania zawodowego spoczywa na opiekunie zawodowym.

Końcowym elementem sporządzania profilu zawodowego powinien być szczegółowo określony plan działania – wyniki, cele oraz osoby za nie odpowiedzialne.

Wnioski

Profilowanie zawodowe różni się od tradycyjnych procedur oceny osób tym, że jest skoncentrowane na danej jednostce, a ponadto klient ma kontrolę nad całym procesem i ma możliwość samodzielnego wyboru stanowiska oraz strategii

wsparcia podczas pracy na otwartym rynku pracy. Tworzenie profilu jest kluczowym etapem procesu zatrudnienia wspomaganego.

Dalsza lektura

- 1.1. Wartości, standardy i zasady zatrudnienia wspomaganego
- 1.5. Staże, praktyki i gromadzenie doświadczenia zawodowego

1.5. Staże, praktyki i gromadzenie doświadczenia zawodowego

Wprowadzenie

Koncepcja postrzegania niepłatnych praktyk i staży dla osób z niepełnosprawnością jako narzędzi do znalezienia i utrzymania płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy jest kwestią intensywnie dyskusowaną w środowisku zatrudnienia wspomaganego.

Niniejszy dokument przedstawia założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego w odniesieniu do kwestii związanych z praktykami i stażami w ramach zatrudnienia wspomaganego.

Tło historyczne

Model zatrudnienia wspomaganego stworzono m.in. po to, by ustrzec osoby z niepełnosprawnością intelektualną przed zbyt długim pozostawaniem w zakładach aktywizacji zawodowej lub innej niepłatnej pracy. Jednym z jego głównych założeń jest to, że tradycyjne podejście „najpierw szkolenie, potem praca” i dotychczasowe metody rehabilitacji zawodowej w małym stopniu przyczyniają się do integracji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Strategia „umieścić – przeszkolić – utrzymać” okazała się efektywna i obecnie powszechną praktyką w zatrudnieniu wspomaganym jest zwiększony udział klienta oraz oparta na partnerstwie współpraca z kluczowymi interesariuszami.

Definicja zatrudnienia wspomaganego przyjęta przez EUSE zawiera określenie „zapewnienie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy”. Oznacza to, że model stawia na realną pracę za realne pieniądze.

Koncepcja organizowania praktyk lub staży może zatem wydawać się sprzeczna z definicją EUSE, ponieważ tego typu aktywności są przeważnie niepłatne. Co więcej, tradycyjne podejście w ramach zatrudnienia wspomaganego opiera się na „umieszczeniu – przeszkoleniu – utrzymaniu”. Te trzy kroki przeważnie wiążą się z uzyskaniem wynagrodzenia, jednak doświadczenie pokazuje, że osoby biorące udział w tym procesie rzadko kiedy otrzymują wynagrodzenie.

Jak dotąd nie powstała jeszcze szczegółowa definicja praktyk i staży, jednak wykorzystanie tych form jest powszechne. Doprowadziło to do wielkiego zróżnicowania w ramach świadczenia usług, a także do zróżnicowania poglądów w ramach środowiska zatrudnienia wspomaganego.

Istotne kwestie

Większość osób z niepełnosprawnością, poszukujących pracy i korzystających z zatrudnienia wspomaganego, przez długi czas pozostaje bez zatrudnienia lub nie ma możliwości zatrudnienia od ukończenia szkoły. Takie osoby są niepewne własnych preferencji co do zatrudnienia, nie znają swoich mocnych i słabych stron. Usługodawcy zatrudnienia wspomaganego często są zdania, że praktyka lub staż to świetne narzędzia umożliwiające określenie, jakiego wsparcia potrzebuje dana osoba oraz sposób na wypróbowanie w praktyce, czy dana osoba poradzi sobie na wybranym stanowisku pracy. Co więcej, przyjmuje się, że staże i praktyki umożliwiają poznanie specyfiki różnych środowisk pracy i sprawdzenie się w różnych sytuacjach.

Badania wskazują, że większość organizacji zatrudnienia wspomaganego wykorzystuje praktyki i staże jako metodę do uzyskania płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy⁷. Coraz częściej obserwuje się jednak, że praktyki i staże trwają coraz dłużej, czasem nawet ponad pół roku. Można uznać, że staże te nabierają charakteru wolontariatu i nie stanowią etapu przejściowego prowadzącego do płatnego zatrudnienia. Nie ma również jasności co do różnicy między pracą na próbę (ang. *job taster*) a praktyką. Często różni usługodawcy używają odmiennych terminów, choć przeważnie pracę na próbę rozumie się jako próbne wykonywanie danej pracy jedynie przez kilka godzin, do maksymalnie kilku dni.

Skuteczność koncepcji „umieścić – przeszkolić – utrzymać” potwierdziła się, nawet gdy zatrudnienie wspomaganie zaczęło obejmować coraz szersze grupy klientów. Nie może ona jednak być uznana za jedyne narzędzie wsparcia osoby poszukującej pracy w dotarciu do płatnego zatrudnienia. W ciągu ostatniej dekady model zatrudnienia wspomaganego bardzo rozwinął się w Europie i w chwili obecnej nie kładzie już głównego nacisku wyłącznie na osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Część osób jest zdania, że praktyki i zdobywanie doświadczenia zawodowego nie powinny mieć miejsca w ramach zatrudnienia wspomaganego, ponieważ osoba z niepełnosprawnością powinna być szkolona w miejscu pracy już jako wynagradzany pracownik. Pojawiają się także sugestie, że niepłatne praktyki są sposobem na pozyskiwanie darmowych pracowników. Wymienione argumenty są oczywiście w pewnym zakresie słuszne.

Bez wątpienia praktyki są użyteczną i skuteczną aktywnością w ramach procesu zatrudnienia wspomaganego. Mogą pośrednio lub bezpośrednio pomagać osobom poszukującym pracy znaleźć płatne zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Jeżeli dana osoba pozostaje bez pracy przez długi czas lub jeśli nigdy

⁷ Spjelkavik/Evans (2007): Wrażenia z wykorzystania modelu zatrudnienia wspomaganego – Badanie wybranych usługodawców zatrudnienia wspomaganego w Europie i ich działań, s. 16. Work Research Institute, Oslo.

wcześniej nie była zatrudniona, jest to dobry sposób na określenie jej preferencji zawodowych oraz mocnych i słabych stron. W tym celu nie jest jednak konieczne podejmowanie długotrwałych programów szkoleniowych.

Staż daje ponadto możliwość uzyskania doświadczenia zawodowego, które można przedstawić w podaniu o pracę lub CV, oraz praktyczną wiedzę, którą można wykorzystać podczas rozmowy kwalifikacyjnej i w ten sposób zwiększyć swoje szanse na uzyskanie zatrudnienia, a także wzmocnić pewność siebie i poczucie własnej wartości. Praktyki pozwalają również zapoznać się ze specyfiką danej pracy, a także zweryfikować własne umiejętności i wytrzymałość. Mogą też służyć zdobywaniu nowych umiejętności i podnoszeniu dotychczasowych, a także być źródłem aktualnych referencji dla pracodawcy. Są również szansą na wykazanie się motywacją do pracy i zademonstrowanie swych umiejętności, co może skutkować rozważeniem przez pracodawcę zatrudnienia danej osoby.

Pytanie poddawane rozważaniom nie powinno zatem brzmieć: „czy powinno się organizować praktyki i staże?”, a raczej: „jak je zdefiniować i zorganizować?”. Nie wydaje się sensowne utrzymywanie tradycyjnego podejścia odmawiającego miejsca praktykom w modelu zatrudnienia wspomaganego w sytuacji, gdy większość europejskich usługodawców wykorzystuje tę formę we wspieraniu osób niepełnosprawnych poszukujących pracy. Powinno się jednocześnie ograniczyć praktykę przeprowadzania systematycznych i obowiązkowych praktyk i staży, zwłaszcza gdy ich rezultatem nie jest pełne i płatne zatrudnienie.

Założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego

Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego uznaje znaczenie praktyk i staży jako integralnej części pięciostopniowego procesu, najczęściej występującej na etapie drugim (tworzenie profilu zawodowego) lub na etapie trzecim (poszukiwanie pracy)⁸. Należy jednak podkreślić, że zgodnie z wartościami i zasadami przewodnimi zatrudnienia wspomaganego podczas organizacji praktyk należy pamiętać o podejściu skoncentrowanym na indywidualnej jednostce.

Praktyki powinny być organizowane tylko wtedy, kiedy istnieje faktyczna potrzeba podjęcia takiej aktywności. Praktyki powinny wspomagać proces zatrudnienia wspomaganego i być traktowane przez osoby poszukujące pracy jako narzędzie identyfikacji ich mocnych i słabych stron, a także potrzeb wsparcia.

Praktyki powinny być ograniczone w czasie, aby uniknąć wykorzystywania osoby poszukującej pracy. EUSE przyjmuje, że okres 8–12 tygodni jest wystarczający dla tego rodzaju aktywności. Praktyka może obejmować dowolną liczbę godzin tygodniowo, ale należy rozważyć niepełny wymiar godzin, by osoba miała czas kontynuować

⁸ Więcej informacji na temat pięciostopniowego procesu zatrudnienia wspomaganego znajduje się w publikacji EUSE (2005): Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości.

inne elementy procesu zatrudnienia wspomaganego. Praktyki i staże powinny być ocenione pod kątem ryzyk, zorganizowane w miejscu pracy (najlepiej na otwartym rynku pracy) oraz w branży i w firmie, którą wybrała osoba poszukująca pracy.

Osoba poszukująca pracy oraz pracodawca powinni uzgodnić w formie umowy warunki, na jakich odbywają się praktyki i umowa powinna określać takie kwestie jak: cel praktyk, wsparcie, zakres obowiązków, ograniczenia, ubezpieczenie, raportowanie i proces ewaluacji. Praktyki powinny także podlegać monitorowaniu i wspieraniu dokładnie tak, jak odbywa się to w przypadku pełnowymiarowej pracy w zatrudnieniu wspomaganym.

Praca na próbę powinna być organizowana w sposób bardzo zbliżony do sposobu organizacji praktyk. Główną różnicą jest to, że okres zatrudnienia na próbę nie powinien trwać dłużej niż tydzień, a tego rodzaju aktywność powinna umożliwić osobom wypróbowanie różnych typów pracy w dość krótkim czasie.

Wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie praktyk powinny usprawniać proces poszukiwania pracy. Komunikacja między pracodawcą a osobą poszukującą pracy dzięki agencji zatrudnienia wspomaganego powinna mieć charakter profesjonalny, respektować obie strony i podtrzymywać standardy oczekiwane od modelu zatrudnienia wspomaganego.

Wnioski

Praktyki powinny być postrzegane jako środek, a nie cel sam w sobie. Powinny być organizowane, rozwijane i monitorowane zgodnie z tradycyjnymi wartościami i zasadami zatrudnienia wspomaganego; powinny także mieć miejsce tylko wtedy, kiedy faktycznie jest potrzeba podjęcia tego rodzaju aktywności.

Dalsza lektura

- 1.1. Wartości, standardy i zasady zatrudnienia wspomaganego
- 1.3. Praca za wynagrodzeniem i bez wynagrodzenia

1.6. Poszukiwanie pracy

Wprowadzenie

W ramach procesu zatrudniania wspomaganego poszukiwanie zatrudnienia jest etapem łączącym osobę poszukującą pracy z potencjalnym pracodawcą⁹. Umiejętności i zdolności osoby są analizowane z punktu widzenia wymagań stawianych przez rynek pracy, co ma na celu doprowadzenie do próby dopasowania potrzeb osoby do potrzeb pracodawcy.

⁹ Więcej informacji na temat pięciostopniowego procesu zatrudnienia wspomaganego znajduje się w publikacji EUSE (2005): Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości.

Niniejszy dokument przedstawia założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego dotyczące tego niełatwego etapu procesu.

Tło historyczne

Od samego początku zatrudnienie wspomagane koncentruje się przede wszystkim na wymaganiach ze strony osób poszukujących pracy. Od niedawna jednak uznaje się, że również świadomość potrzeb pracodawców na etapie rekrutacji ma kluczowe znaczenie dla uzyskania zatrudnienia.

Ponieważ zatrudnienie wspomagane obejmuje od niedawna szerszą grupę osób, etap poszukiwania pracy musiał ulec pewnym przeobrażeniom – tak, by mógł sprostać potrzebom różnych grup osób poszukujących pracy.

Usługodawcy zatrudnienia wspomaganego uznają za istotne dalsze rozwijanie swoich umiejętności i metod zaangażowania pracodawcy po to, by móc identyfikować odpowiednie wakaty i wspierać osoby we wszystkich aspektach szukania i znajdowania zatrudnienia.

Istotne kwestie

W modelu zatrudnienia wspomaganego pierwszy kontakt z pracodawcą następuje na trzecim etapie (poszukiwanie pracy), główny nacisk położony jest tu na potrzeby osoby poszukującej pracy. Coraz częściej jednak pojawiają się głosy, że usługodawcy zatrudnienia wspomaganego powinni także zajmować się potrzebami pracodawców. Jeśli zatrudnienie wspomagane ma działać, musi przynosić korzyści zarówno klientowi, jak i pracodawcy.

Jedną z metod poszukiwania pracy wypracowaną przez usługodawców jest *job creation* – „tworzenie stanowiska pracy”¹⁰. Polega ono na tworzeniu stanowiska pracy poprzez identyfikację elementów pracy lub zadań, które mogą być wykonane przez osobę poszukującą pracy i których wykonaniem jest zainteresowany pracodawca. Zastosowanie tej metody wymaga kreatywności zarówno od opiekuna zawodowego, jak i od pracodawcy, jednak często kończy się sukcesem.

Choć takie podejście ma wiele oczywistych zalet, istnieje ryzyko, że specjalnie utworzone stanowisko pracy nie będzie trwałe i nie zapewni możliwości rozwoju zawodowego. Metoda tworzenia miejsca pracy może być ponadto bardzo pomocna w przypadku takich klientów jak osoby z niepełnosprawnością intelektualną, natomiast w odniesieniu do innych grup jej skuteczność może okazać się mniejsza. Chociaż stosowanie tej metody ma niewątpliwe zalety, zawsze trzeba mieć na uwadze możliwości rozwoju zawodowego i awansu osób poszukujących pracy. Należy wziąć pod rozwagę fakt, iż wiele osób poszukujących pracy i wielu pracodawców dysponuje umiejętnościami i wykształceniem, które umożliwiają im wykonywanie bardziej skomplikowanej pracy.

¹⁰ Alternatywny termin to *job carving* – dosł. „rzeźbienie miejsca pracy”.

Często podkreśla się, że atutem zatrudnienia wspomaganego jest niestosowanie jednego, standardowego rozwiązania – i podejście to powinno być wykorzystywane także w trakcie procesu poszukiwania pracy. W zatrudnieniu wspomaganym powszechnie jest pozyskiwanie pracy przy użyciu metod nieformalnych, takich jak tworzenie miejsca pracy, praca z polecenia, uzyskana dzięki kontaktom nieformalnym lub dzięki przedłużeniu praktyk. Oczywiście, jeśli podejście to jest skuteczne i osoby znajdują pracę, wszystko jest w porządku. Jednak w miarę rozszerzania zasięgu zatrudnienia wspomaganego usługodawcy dostrzegają, że istotne staje się zdobywanie wiedzy na temat formalnych metod znajdowania pracy. Metody formalne obejmują wysyłanie podań, dostęp osób do własnych CV oraz szkolenie w zakresie technik stosowanych podczas rozmów rekrutacyjnych. Znajomość zarówno metod formalnych, jak i nieformalnych mogłaby doprowadzić do bardziej świadomego wyboru i większego samostanowienia u osób poszukujących pracy, a także do wyższych kompetencji personelu współpracującego z osobami niepełnosprawnymi.

Dyskutuje się także na temat tego, kto powinien realizować proces poszukiwania pracy. W niektórych projektach zatrudniona jest specjalna osoba do poszukiwania pracy, z kolei w innych uważa się, że wysiłek ten powinien podjąć opiekun zawodowy lub nawet sama osoba poszukująca pracy. Większość usługodawców zatrudnienia wspomaganego twierdzi, że w pełni biorą pod uwagę życzenia osoby poszukującej pracy, jednak częstokroć to osoba dopasowuje się do umiejętności personelu w zakresie wsparcia i znajdowania pracy. Decyzja o tym, kto będzie szukał pracy, może być ograniczona ze względu na liczebność personelu lub kwestie finansowe. Choć wszystkie omówione podejścia mają swoje zalety, ostateczny sukces procesu zależy przede wszystkim od kwalifikacji personelu i samej osoby poszukującej pracy¹¹.

Co więcej, kiedy stosujemy metodę poszukiwania pracy w ramach modelu zatrudnienia wspomaganego, przyjmujemy inne podejście niż w przypadku szukania osoby odpowiedniej do danego stanowiska. Uznaje się, że sprawą kluczową jest odpowiednie dopasowanie, a także umiejętności i szkolenie zapewniające trwałość tego dopasowania.

W większości (jeśli nie we wszystkich) krajów europejskich przyjęto, że faza poszukiwania pracy jest tym etapem zatrudnienia wspomaganego, który wymaga poprawy i udoskonalenia.

Należy jednak podkreślić, że wielu usługodawcom może być trudno skutecznie szukać pracy ze względu na niewielką dostępność solidnych szkoleń w tym zakresie.

¹¹ Spjelkavik/Evans (2007): Wrażenia z wykorzystania modelu zatrudnienia wspomaganego – Badanie wybranych usługodawców zatrudnienia wspomaganego w Europie i ich działań, s. 34. Work Research Institute, Oslo

Założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego

Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego przyjmuje, że w procesie zatrudnienia wspomaganego kluczowe znaczenie ma poszukiwanie stanowiska pracy i uznaje za konieczne, by do tego elementu procesu podchodzić w sposób profesjonalny. W celu osiągnięcia udanego dopasowania stanowiska pracy najpierw trzeba przeprowadzić czynności poszukiwania pracy. Może to mieć miejsce jedynie wtedy, kiedy opiekun zawodowy zbierze szerokie i szczegółowe informacje na temat rynku pracy w swojej okolicy i połączy je ze swoją wiedzą na temat każdego z lokalnych pracodawców.

Podczas drugiego etapu (profilowanie zawodowe) opiekunowie zawodowi wkładają maksymalny wysiłek w zebranie możliwie jak największej ilości informacji na temat osoby poszukującej pracy¹². Równie istotne jest, by taki sam wysiłek towarzyszył poszukiwaniom potencjalnych pracodawców. Jeżeli po zakończeniu analizy jednego pracodawcy okaże się, że nie jest on właściwy dla danej osoby poszukującej pracy – nie oznacza to, że czas poświęcony na analizę został stracony, ponieważ dzięki jej wynikom mogą skorzystać inne osoby.

Brak systematycznych i skutecznych szkoleń jest istotnym problemem oraz trudnym wyzwaniem z punktu widzenia EUSE. Rozwiązanie tej kwestii jest niezbędne dla zwiększenia efektywności zatrudnienia wspomaganego. Przez ostatnie lata konferencje EUSE (organizowane co dwa lata) obejmują warsztaty i prelekcje dotyczące poszukiwania pracy i technik marketingowych.

Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego uznaje także, że osoba poszukująca pracy musi odgrywać nadrzędną rolę w całym procesie. Usługodawcy mogą zezwolić klientowi na samodzielne określenie swoich preferencji zawodowych, co z kolei może zwiększyć szanse na udane dopasowanie. Odgrywając aktywną rolę w procesie, osoba poszukująca pracy powinna być zachęcana do postrzegania siebie samej jako pracownika, którego zatrudnienie będzie korzystne dla danego pracodawcy.

Umiejętności i zdolności osoby z niepełnosprawnością powinny być doceniane, a ich rola społeczna wzmocniana dzięki uczestnictwu w otwartym rynku pracy.

W kompletowaniu list potencjalnych pracodawców powinna brać udział zarówno osoba poszukująca pracy, jak i jej opiekun zawodowy. Klient powinien być ponadto zachęcany do określenia wszelkich kontaktów, którymi dysponuje. Przy podejmowaniu decyzji o zwróceniu się do wybranych pracodawców powinno uzgodnić się szczegóły działania, a sama osoba poszukująca pracy powinna zgodzić się na kontakt z wybranym pracodawcą.

Materiały reklamujące model zatrudnienia wspomaganego powinny podkreślać fakt, iż model obsługuje dwóch odrębnych klientów: osoby poszukujące pracy

¹² Zob. także założenia EUSE „Tworzenie profilu zawodowego”.

oraz pracodawców, a także zachowywać wysoki standard i pokazywać profesjonalny charakter usługi.

EUSE zaleca wykorzystanie formalnych i nieformalnych metod poszukiwania pracy, ponieważ takie podejście umożliwia usługodawcom dopasowanie najwłaściwszej metody do konkretnego przypadku.

Wnioski

W przeszłości nacisk kładziono przede wszystkim na określenie potrzeb i umiejętności osoby poszukującej pracy. Obecnie przyjmuje się, że usługodawcy zatrudnienia wspomaganego powinni zbierać informacje także na temat potrzeb i preferencji pracodawców oraz nawiązywać kontakty i rozwijać najwłaściwsze sposoby kontaktu z pracodawcami. Kreatywność i elastyczność są niezbędne przy określaniu sposobu poszukiwania pracy. Dzięki wysokiej jakości szkoleń można także ulepszyć techniki poszukiwania pracy.

Dalsza lektura

- 1.7. Współpraca z pracodawcą
- 1.11. Zatrudnienie wspomaganie dla pracodawców
- 1.9. Rozwój kariery i awans

1.7. Współpraca z pracodawcą

Wprowadzenie

Aby zatrudnienie wspomaganie było efektywne, konieczne jest, by usługodawcy współpracowali zarówno z osobami poszukującymi pracy (klientami), jak i z pracodawcami. Usługodawcy koncentrują się na identyfikacji umiejętności i predyspozycji osób poszukujących pracy i dopasowywaniu tych umiejętności do potrzeb pracodawców.

Niniejszy dokument przedstawia założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego dotyczące różnych aspektów współpracy z pracodawcą.

Tło historyczne

Model zatrudnienia wspomaganego stworzono w latach 70. i 80. ubiegłego wieku w celu pomagania osobom z niepełnosprawnością intelektualną w uzyskaniu dostępu do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Od momentu założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego w 1993 r. sektor zatrudnienia wspomaganego w Europie zanotował dynamiczny rozwój. Zwiększyła się grupa docelowych klientów modelu, która objęła wszystkie rodzaje niepełnosprawności i wykluczenia. Podobnemu poszerzeniu musi zatem ulec świadomość aspektów współpracy z pracodawcami.

Na początku zatrudnienie wspomagane koncentrowało się głównie na potrzebach osób niepełnosprawnych szukających zatrudnienia. Od niedawna jednak uznaje się, że również świadomość potrzeb rekrutacyjnych pracodawców ma kluczowe znaczenie dla uzyskania zatrudnienia. Usługodawcy zatrudnienia wspomaganego uznają za istotne dalsze rozwijanie swoich umiejętności i metod zaangażowania pracodawcy.

Istotne kwestie

W procesie zatrudnienia wspomaganego współpraca z pracodawcą ma miejsce głównie na etapie 3 (poszukiwanie pracy), etapie 4 (zaangażowanie pracodawcy) oraz etapie 5 (wsparcie w miejscu pracy i poza nim). W praktyce okazuje się, że usługodawcy zatrudnienia wspomaganego poświęcają znaczną część czasu na tworzenie profilu zawodowego (etap 2), kiedy to identyfikują potrzeby osoby poszukującej pracy. Z kolei niewiele wskazuje na to, by równie dużo energii i czasu poświęcano na poznanie i zrozumienie potrzeb pracodawcy. Pracodawca ma prawo decydować o przebiegu rekrutacji i wyborze pracownika, dlatego uznanie go za równie ważnego klienta procesu jest uzasadnione. Co więcej, istnieje potrzeba uświadamiania zmian zachodzących na rynku pracy wśród osób poszukujących pracy i usługodawców zarówno w kontekście teraźniejszym, jak i w kontekście przyszłych trendów.

Usługodawcy zatrudnienia wspomaganego kontaktują się z pracodawcami z nadzieją na znalezienie dla swojego klienta wolnego stanowiska pracy lub identyfikację możliwości podjęcia stażu. Usługodawcy powinni jednak mieć świadomość, że pracodawca poza samym zrekrutowaniem pracowników może również potrzebować innego rodzaju wsparcia – np. szkoleń na temat kwestii dotyczących niepełnosprawności, dostępnych rządowych programów wsparcia i finansowania, a także praktycznych rozwiązań w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa niepełnosprawnych w pracy.

Pracodawcy ponadto często wymagają wsparcia przy tworzeniu i wdrażaniu dobrych praktyk i strategii dotyczących niepełnosprawnych pracowników i kandydatów. Dzięki wykorzystaniu modelu zatrudnienia wspomaganego pracodawcy mogą wykazać odpowiedzialność społeczną (CSR) swojej firmy, co może przełożyć się na szerszy zasięg włączenia społecznego osób z niepełnosprawnością.

Okazuje się, że w krajach europejskich istnieją duże dysproporcje w poziomie szkolenia trenerów pracy¹³. W niektórych krajach można odbyć szkolenia i uzyskać certyfikaty potwierdzające niezbędne kwalifikacje, podczas gdy w innych oferta w tym zakresie jest bardzo uboga. W szczególności możliwość odbywania

¹³ Evans, M./Spjelkavik, O. (2007): Wrażenia z wykorzystania modelu zatrudnienia wspomaganego – Badanie wybranych usługodawców zatrudnienia wspomaganego w Europie i ich działań. Work Research Institute, Oslo.

szkoleń dotyczących poszukiwania pracy, marketingu, ustawodawstwa odnoszącego się do zatrudnienia i niepełnosprawności jest ograniczona. Brak dostępności do szkoleń w tych konkretnych obszarach z dużym prawdopodobieństwem negatywnie wpływa na kontakty z pracodawcami z sektora publicznego i prywatnego. Kluczowym aspektem zatrudnienia wspomaganego oraz czynnikiem gwarantującym uzyskiwanie zadowalających rezultatów jest umiejętność dopasowania umiejętności kandydata do potrzeb pracodawcy. Kiedy dopasowanie jest właściwe, obie strony na tym zyskują i mogą realizować swe cele.

Nawiązywanie współpracy z pracodawcą nie zawsze odbywa się na drodze bezpośrednich spotkań. Ważną rolę w profesjonalnej promocji usług zatrudnienia wspomaganego odgrywają materiały marketingowe. Obecnie wykorzystuje się materiały o bardzo różnym standardzie przygotowania. Jednak – pomimo że może to wymagać znacznych nakładów finansowych – bez wątpienia wysoka jakość materiałów promocyjnych może pozytywnie wpłynąć na potencjalnego pracodawcę.

Założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego

Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego uznaje, że pracodawca odgrywa bardzo istotną rolę w procesie zatrudnienia wspomaganego. Z tego powodu ważne jest, by w trakcie całego procesu traktować pracodawców w sposób kompetentny. Profesjonalne podejście częściej prowadzi do udanego dopasowania potrzeb klientów i pracodawców. Usługodawcy zatrudnienia wspomaganego powinni dysponować fachową wiedzą na temat lokalnego rynku pracy i kwestii powiązanych z zatrudnieniem, gdyż jest to niezwykle istotne podczas kontaktów z pracodawcą. Trenerzy pracy powinni znać obszar działalności biznesowej pracodawcy, co często wiąże się ze zrozumieniem specyfiki jego potrzeb rekrutacyjno-szkoleniowych. Dzięki takiemu podejściu możliwe jest nawiązanie silnych relacji, zbudowanie wzajemnego zaufania i szacunku, a także zaprezentowanie pracodawcy wielu korzyści płynących ze współpracy z usługodawcą.

W trakcie spotkań z pracodawcami ważne jest, by mieć świadomość, że ich działalność nastawiona jest na generowanie zysku. Dlatego tak istotne jest umiejętne wykazanie, że zatrudnienie danego kandydata może przyczynić się do osiągnięcia większych zysków. Nie wystarczy opierać się na tym, że zatrudnienie niepełnosprawnych jest pożyteczne ze społecznego punktu widzenia; zadaniem usługodawcy jest udowodnienie, że jest to także opłacalne ze względów ekonomicznych.

Materiały promujące model zatrudnienia wspomaganego powinny eksponować fakt, że rozwiązanie to ma na celu sprostanie oczekiwaniom dwóch odrębnych klientów: osób poszukujących pracy oraz pracodawców. Ważna jest również dbałość o wysoką jakość materiałów promocyjnych, aby podkreślić profesjonalny charakter usługi.

EUSE zaleca wykorzystanie formalnych i nieformalnych metod poszukiwania pracy, ponieważ takie podejście umożliwia usługodawcom dopasowanie najwłaściwszej metody do konkretnego przypadku.

Wnioski

W europejskim środowisku zatrudnienia wspomaganego zwraca się uwagę na fakt, że usługodawcy powinni położyć większy nacisk na rozpoznanie potrzeb pracodawców i nawiązanie z nimi bliższych kontaktów. Bez pracodawców nie ma bowiem rezultatów procesu. Podejście do pracodawcy powinno być dopasowane do konkretnych okoliczności i sytuacji (nie ma uniwersalnych rozwiązań). Wszyscy beneficjenci procesu mogą osiągnąć sukces dzięki szkoleniom, badaniom, ciągłemu rozwojowi i skutecznej współpracy z pracodawcami.

Dalsza lektura

- 1.11. Zatrudnienie wspomaganie dla pracodawców
- 1.6. Poszukiwanie pracy
- 1.8. Wsparcie w miejscu pracy i poza nim

1.8. Wsparcie w miejscu pracy i poza nim

Wprowadzenie

Zapewnienie odpowiedniego wsparcia w miejscu pracy i poza nim osobom z niepełnosprawnością i osobom wykluczonym ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia i utrzymania płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Wsparcie w miejscu pracy i poza nim to piąty etap procesu zatrudnienia wspomaganego¹⁴. Skuteczne wsparcie jest filarem zatrudnienia wspomaganego, odróżniającym ten model od tradycyjnych modeli aktywizacji zawodowej.

Niniejszy dokument przedstawia założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego dotyczące wsparcia w miejscu pracy i poza nim.

Tło historyczne

Jednym z głównych czynników, które wpłynęły na powstanie modelu, było uznanie, że tradycyjne podejście „najpierw szkolenie, potem praca” i dotychczasowe metody rehabilitacji zawodowej zaledwie w niewielkim stopniu przyczyniały się do integracji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Rozwój strategii „umieścić – przeszkolić – utrzymać” przeniósł punkt ciężkości na realne wsparcie w konkretnej firmie (nie zaś w ośrodku rehabilitacyjnym), gdzie pomoc świadczy

¹⁴ Więcej informacji na temat pięciostopniowego procesu zatrudnienia wspomaganego znajduje się w publikacji EUSE (2005): Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości.

opiekun zawodowy (trener pracy). Początkowo standardowym działaniem było umieszczenie osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy i szkolenie jej przy wykorzystaniu specjalistycznych procedur, przy czym nie brano pod uwagę naturalnego wsparcia, jakie stanowili współpracownicy zatrudnionej osoby.

Ponieważ zatrudnienie wspomagane obejmuje od niedawna szerszą grupę osób, etap wsparcia w miejscu pracy musi ulec pewnym przeobrażeniom – tak, by mógł sprostać potrzebom różnych grup osób poszukujących pracy.

Obecny kształt procesu powinien zapewniać wsparcie „szyte na miarę”, zgodnie z potrzebami osoby, współpracowników i firmy. Powinno ono towarzyszyć pracownikowi podczas wszystkich typowych faz: wprowadzenia i okresu próbnego, wydajnej pracy i rozwoju zawodowego. Dzisiejsze wsparcie wykracza zatem poza samo szkolenie w miejscu pracy – obejmuje również współpracowników osoby niepełnosprawnej. Firma także powinna być wspierana w tworzeniu procedur przystosowanych do potrzeb osoby niepełnosprawnej, a sam pracownik – w objęciu nowej roli zawodowej i realizacji swojego potencjału zawodowego.

Istotne kwestie

Pomimo że zindywidualizowane wsparcie w miejscu pracy ma dla wielu osób kluczowe znaczenie przy uzyskaniu i utrzymaniu nowej pracy na otwartym rynku, finansowanie dla takiego wsparcia jest bardzo ograniczone. W wielu krajach uzyskanie kompleksowego wsparcia jest niemożliwe; przeważnie także w miejscu pracy jest ono ograniczone czasowo. Zapotrzebowanie na wsparcie zazwyczaj jest większe w początkowym okresie zatrudnienia i potem zazwyczaj ulega stopniowemu zmniejszeniu. Wsparcie powinno mieć charakter ciągły – czyli być dostępne zawsze wtedy, gdy potrzebuje go pracodawca lub pracownik. Udowodniono, że jest to jeden z kluczowych czynników sukcesu, bez którego rośnie ryzyko utraty pracy¹⁵. Niejednokrotnie trudno jest uzyskać finansowanie na niezbędne, długotrwałe wsparcie na otwartym rynku pracy, w przeciwieństwie do wsparcia o charakterze ciągłym w zakładach aktywizacji zawodowej, na które środki są pozyskiwane dużo łatwiej. W zatrudnieniu wspomagany pracownik w miejscu pracy często ogranicza się do interwencji kryzysowej i nie zapewnia pracownikowi dostępu do szkoleń oraz nie gwarantuje możliwości rozwijania kompetencji zawodowych¹⁶.

Rodzaj wsparcia, którego potrzebują osoby niepełnosprawne, współpracownicy i firmy, zależy od indywidualnego przypadku, grupy docelowej i specyfiki danej firmy. Ponieważ zatrudnienie wspomagane obejmuje od niedawna szerszą grupę

¹⁵ Doose, S. (2007): *Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht*. Lebenshilfe Verlag, Marburg und Corden, A./Thornton, P. (2002): *Programy zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością – wiedza nabyta na podstawie ewaluacji*. Department for Work and Pensions, raport wewnętrzny, Londyn.

¹⁶ Zob. także założenia EUSE „Rozwój kariery i rozwój zawodowy”.

osób, etap wsparcia w miejscu pracy musi ulec pewnym przeobrażeniom – tak, by mógł sprostać zarówno potrzebom osób poszukujących pracy, jak i pracodawcy. Należy również podkreślić, że skuteczne wsparcie nie ogranicza się jedynie do wizyt w miejscu pracy. Powinno ono obejmować instruowanie, informowanie, wsparcie emocjonalne oraz zbieranie informacji zwrotnych. Niektórzy pracownicy wymagają większego wsparcia na etapie nauki nowych zadań i preferują regularną obecność opiekuna zawodowego w miejscu pracy. Inni z kolei mają wysokie kwalifikacje i podczas obejmowania nowego stanowiska wystarcza im jedynie wsparcie ze strony kolegów i koleżanek z pracy, a z usług opiekuna zawodowego korzystają poza miejscem pracy.

Co więcej, rodzaj wsparcia koniecznego w danym miejscu pracy zależy od specyfiki konkretnej firmy. Opiekunowie zawodowi powinni brać pod uwagę zarówno potrzeby pracodawcy, jak i osoby niepełnosprawnej, co niekiedy prowadzi do sprzeczności interesów¹⁷. Dlatego ważne jest rozpoznanie potrzeb danego pracodawcy, a jednocześnie zaoferowanie wsparcia w zakresie adaptacji i wprowadzania zmian umożliwiających zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Pojawienie się opiekuna zawodowego w miejscu pracy może wywołać niepokój wśród innych pracowników oraz doprowadzić do stygmatyzacji pracownika z niepełnosprawnością. Niektórzy pracownicy, na przykład z chorobami psychicznymi lub wychodzący z uzależnień od narkotyków, nie chcą ujawniać swoich problemów pracodawcom i współpracownikom. Z jednej strony zazwyczaj nie wykorzystuje się w pełni możliwości naturalnego wsparcia ze strony współpracowników, rówieśników i członków rodziny, z drugiej trudno polegać wyłącznie na tego rodzaju wsparciu. Niekiedy także zbyt wiele oczekuje się od współpracowników osoby z niepełnosprawnością.

Wsparcie dostępne w miejscu pracy jest ponadto często ściśle ograniczone do spraw zawodowych. Stabilizacja pracownika w miejscu pracy jest jednak uzależniona od wielu czynników, które powinien uwzględniać opiekun zawodowy we współpracy z innymi partnerami.

Założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego

Kluczowym elementem zatrudnienia wspomaganego jest zapewnienie i umożliwianie wszelkich typów wsparcia w miejscu pracy i poza nim, dzięki czemu osoba wspomagana może stać się cenionym pracownikiem i utrzymać zatrudnienie. Szkolenie i wsparcie w miejscu pracy to profesjonalna strategia ukierunkowana na cele pracownika, współpracowników i pracodawcy. Istotne jest, by bardzo jasno i przejrzysto przedstawić wszystkim interesariuszom rolę opiekuna zawodowego. Wsparcie to proces interaktywny, pomagający osobie z niepełnosprawnością w objęciu nowych ról, a także w rozwoju zawodowym i osobistym. Dzięki temu

¹⁷ Zob. także założenia EUSE „Współpraca z pracodawcą”.

firma ma szansę zadbać o różnorodność w miejscu pracy i może skutecznie włączyć w dane środowisko osoby z różnym poziomem sprawności i odmiennymi potrzebami. Wsparcie oraz technologia pomagająca wykonywać pracę powinny mieć charakter dyskretny i wpasowywać się w kulturę pracy w danej firmie. Należy przy tym pamiętać o zachęcaniu współpracowników do naturalnego wspierania.

Różne formy wsparcia w miejscu pracy i poza nim powinny być wyszczególnione w indywidualnym planie przygotowanym dla danej osoby. Plan działania, oparty na profilu zawodowym i analizie miejsca pracy/firmy, przygotowany na wcześniejszych etapach procesu, powinien dostarczyć wskazówek na temat potrzeb szkoleniowych i potrzeb wsparcia. Szkolenie i wsparcie osoby z niepełnosprawnością powinny zachęcać do niezależności i rozwoju w miejscu pracy.

Usługodawcy zatrudnienia wspomaganego powinni współpracować z pracownikiem i pracodawcą w celu określenia preferowanego podejścia do szkolenia, dostosowania i wsparcia, tak aby były one dopasowane do potrzeb indywidualnych i kultury pracy danej firmy. Współpracownicy i pracodawcy powinni aktywnie angażować się w proces włączania osoby wspomagannej w środowisko pracy dzięki odpowiedniemu wsparciu. Kolega lub koleżanka z pracy może stać się także mentorem wspierającym osobę w nowym otoczeniu; może także pełnić rolę osoby kontaktowej dla opiekuna zawodowego.

Niepełnosprawny pracownik powinien otrzymywać systematyczne i zindywidualizowane wsparcie w uczeniu się i wykonywaniu zadań, a także w integracji z zespołem w pracy. Pracownik powinien otrzymywać wsparcie towarzyszące wszystkim typowym fazom: wprowadzeniu, okresowi próbnemu, wydajnej pracy i rozwojowi zawodowemu. Modyfikacje, pomoce i dostosowania mogą być skutecznymi narzędziami dopasowującymi miejsce pracy i udostępniającymi je pracownikowi. Rolą opiekuna zawodowego jest zatem zdobycie ogólnej wiedzy na temat technologii i potencjalnych źródeł finansowania modyfikacji oraz potrzebnego sprzętu specjalistycznego.

Wsparcie i szkolenia powinny być elastyczne i łatwo dostępne. Umożliwi to tworzenie relacji zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim, np. uczestniczenie w wydarzeniach towarzyskich i spotkaniach ze współpracownikami poza miejscem pracy.

Ważne jest, by uzyskiwać i dostarczać informacje zwrotne wszystkim stronom uczestniczącym w procesie. Opiekun zawodowy powinien także być w razie potrzeby mediatorem pomiędzy pracownikiem, współpracownikami i pracodawcą. W przypadku wystąpienia trudności opiekun powinien reagować szybko i wspierać wszystkie strony we wczesnym rozwiązaniu problemu. Regularne kontakty i wiarygodne relacje osobiste z pracownikiem, współpracownikami i pracodawcą stanowią fundament skutecznego wsparcia.

Pracownicy zazwyczaj wymagają wsparcia przy negocjowaniu warunków zatrudnienia zgodnie z indywidualnymi potrzebami oraz podczas podpisywania

umowy. Pracownik powinien otrzymywać wsparcie dotyczące szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych oraz możliwości rozwoju zawodowego. Jeżeli pracownik będzie chciał przenieść się na atrakcyjniejsze stanowisko pracy w firmie lub zmienić pracę – także w tym zakresie powinno być dostępne wsparcie.

Wsparcie dla pracownika i pracodawcy powinno być tak intensywne i długotrwałe, jak będzie to konieczne. Potrzeby wsparcia pracowników z niepełnosprawnością nie zawsze znikają w miarę włączenia w dane środowisko pracy. Kiedy intensywne wsparcie w miejscu pracy lub poza nim nie jest już potrzebne, opiekun zawodowy powinien ustanowić z osobą i pracodawcą system dalszego wsparcia. Opiekun zawodowy powinien pozostać w kontakcie z pracownikiem i pracodawcą, ponieważ jest to skuteczna metoda zapobiegania sytuacjom kryzysowym, a przy tym umożliwia uzyskanie dostępu do nowych miejsc pracy dzięki sprawnej komunikacji i dobrej relacji z pracodawcą. Pracownik oraz pracodawca powinni mieć możliwość kontaktu z agencją zatrudnienia wspomaganego zawsze wtedy, kiedy jest taka potrzeba.

Wnioski

Zapewnienie odpowiedniego wsparcia w miejscu pracy i poza nim – kluczowy element modelu zatrudnienia wspomaganego – ma podstawowe znaczenie dla skutecznego zapewnienia i utrzymania płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Badania dowiodły, że stanowiska ze wsparciem są w przypadku pracowników niepełnosprawnych bardziej stabilne od tych bez wsparcia. Mimo to niezbędne finansowanie i wsparcie otoczenia jest bardzo ograniczone lub wręcz niedostępne w wielu krajach europejskich. Sytuacja ta powinna ulec poprawie, aby można było w pełni wykorzystać pozytywny wpływ wsparcia w miejscu pracy i poza nim.

Dalsza lektura

- 1.7. Współpraca z pracodawcą
- 1.1. Wartości, standardy i zasady zatrudnienia wspomaganego
- 1.9. Rozwój kariery i awans

1.9. Rozwój kariery i awans

Wprowadzenie

W modelu zatrudnienia wspomaganego uznaje się, że zapewnienie pracy nie stanowi końca rozwoju zawodowego osoby, a jedynie etap trwającego procesu. Niewielu z nas znajduje pracę z myślą, że pozostanie w niej do końca życia. Bieżąca orientacja w zmieniających się wymaganiach rynku pracy, wszechstronność i ciągły rozwój umiejętności mogą dać pracownikowi przewagę nad konkurencją.

Większość ludzi chce rozwijać umiejętności i zdobywać nowe doświadczenia, ponieważ dzięki temu otwierają się dla nich nowe możliwości, wzrastają pewność siebie, pozycja i poziom niezależności.

Tło historyczne

Europejski model zatrudnienia wspomaganego zapewnia osobom z niepełnosprawnością możliwość zdobycia płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Piąty etap procesu (wsparcie w miejscu pracy i poza nim) podkreśla potrzebę zapewniania pracownikom ciągłego wsparcia – nie tylko na etapie przejścia do zatrudnienia, ale także później, na etapie rozwoju kariery¹⁸. Celem indywidualnego rozwoju kariery i postępów zawodowych jest zatem nie tylko wzmocnienie pozycji w miejscu aktualnego zatrudnienia, ale także otwarcie się na nowe możliwości pojawiające się na dynamicznym rynku pracy.

Co więcej, zatrudnienie wspomaganie powinno mieć na celu uniezależnienie osoby od wsparcia poprzez rozwój samodzielności funkcjonalnej, społecznej i w miejscu pracy. Pracownicy otrzymują także wsparcie w zakresie pozyskiwania umiejętności miękkich oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

Istotne kwestie

Gospodarka i rynek pracy podlegają ciągłym zmianom spowodowanym przez napływ nowych technologii oraz zmiany demograficzne. Coraz powszechniej uznaje się, że stabilność zatrudnienia jest uzależniona od otwarcia się na zdobywanie nowych umiejętności, a strategie wdrażane przez rządy poszczególnych państw w coraz większym stopniu odzwierciedlają tę prawidłowość. Obecnie żadne stanowisko pracy nie gwarantuje długookresowego zatrudnienia. Pracownicy, którzy nieustannie się rozwijają i zdobywają nową wiedzę, są w znacznie lepszej sytuacji na rynku pracy.

Ich szanse na utrzymanie zatrudnienia są większe, ponieważ są bardziej elastyczni i mogą lepiej reagować na zmieniające się otoczenie gospodarcze czy własne aspiracje.

Osoby z niepełnosprawnością przeważnie posiadają niższe umiejętności niż średnia społeczeństwa i dlatego są bardziej narażone na negatywny wpływ zmian gospodarczych. Osoby niepełnosprawne w przeważającej większości podejmują się zawodów wymagających najniższych kwalifikacji. Często napotyka się opór w przysposobieniu się do pracy wymagającej wyższych kwalifikacji opartych na wiedzy¹⁹. Zazwyczaj indywidualna ścieżka kariery tych osób przebiega

¹⁸ Więcej informacji na temat pięciostopniowego procesu zatrudnienia wspomaganego znajduje się w publikacji EUSE (2005): Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości.

¹⁹ Shima/Zólyomi/Zaidi (2008): Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w 25 krajach UE, Europejskie Centrum Badań i Polityki Społecznej, Wiedeń.

w ruchu poziomym, czyli polega na przechodzeniu do pracy na podobnym stanowisku zamiast do pracy wymagającej wyższych kwalifikacji.

W zatrudnieniu wspomaganym dość powszechne jest zaprzestawanie wspierania osób, które już zaaklimatyzowały się w danym miejscu pracy. Można stwierdzić, że w ramach procesu zatrudnienia wspomaganego istnieje sprzeczność: z jednej strony mówi się o wspieraniu w zdobyciu i utrzymaniu pracy, po którym następuje wycofanie, tak aby pracownik mógł zintegrować się z firmą, z drugiej jednak strony często mówi się, że wsparcie powinno mieć charakter dożywotni, a dalsze interwencje są potrzebne, by umożliwić osobie wspomaganej rozwój kariery i postępy zawodowe. Oba stanowiska reprezentują ważne racje, jednak niewątpliwie usługi zatrudnienia wspomaganego mają charakter ograniczony: już samo sprostanie aktualnemu zapotrzebowaniu na rynku pracy jest trudne, nie wspominając o dodatkowych obowiązkach związanych ze wspieraniem osób w rozwijaniu kariery.

Wiele osób z niepełnosprawnością nie pracowało nigdy lub przez dłuższy czas i nie miało możliwości pozyskiwania i aktualizowania kwalifikacji. Pracodawcy podkreślają znaczenie nie tylko konkretnych kwalifikacji, ale także umiejętności miękkich, takich jak praca w zespole, komunikacja, relacje międzyludzkie, sumienność i umiejętność rozwiązywania problemów.

W tradycyjnym podejściu usługi zatrudnienia wspomaganego koncentrowały się na zapewnieniu zatrudnienia i wsparciu poprzez szkolenie osoby – tak aby była ona w stanie wykonywać zadania właściwe dla danego stanowiska. Wsparcie jest często wycofywane, kiedy pracownik wykaże umiejętność samodzielnego wykonywania powierzonych mu zadań, a dalsze podnoszenie kwalifikacji może odbywać się w ramach zatrudnienia u pracodawcy. Nie wszyscy pracodawcy jednak identyfikują potrzeby szkoleniowe na dalszym etapie pracy.

Może to oznaczać, że sam pracownik zmuszony jest szukać możliwości szkolenia w pracy bądź poza nią. Rozwijanie umiejętności miękkich jest niekiedy wspierane przez proces oceny, jednak to narzędzie rzadko kiedy jest stosowane przez pracodawców.

Rozwijanie umiejętności miękkich lub podnoszenie kwalifikacji zawodowych może pomóc zbudować poczucie własnej wartości i ułatwić utrzymanie pracy w przypadku długoterminowego zatrudnienia u jednego pracodawcy. Może także otworzyć możliwości awansu i zmniejszyć uzależnienie od zewnętrznego wsparcia, jednocześnie redukując stygmatyzację. Charakter wsparcia może więc mieć kształt bardziej edukacyjny niż społeczny.

Często rozwijanie umiejętności miękkich będzie przynosiło dodatkowe korzyści w postaci wzmacniania niezależności społecznej oraz zwiększenia szans na usamodzielnienie się. To z kolei może przyczynić się do skuteczniejszego przekazywania klientowi kontroli nad własnym życiem (*empowerment*) i rozwoju własnych aspiracji.

Potencjał rozwoju kariery może także pozostawać pod wpływem lokalnego rynku pracy i dostępności pracy dopasowanej do zainteresowań i aspiracji danej osoby poszukującej pracy/pracownika.

Założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego

Rozwój kariery zawodowej powinien odgrywać znaczącą rolę w procesie zatrudnienia wspomaganego i po jego zakończeniu²⁰. W ramach procesu zatrudnienia wspomaganego wsparcie w miejscu pracy powinno obejmować identyfikację szans na rozwój kariery zawodowej. Pracownicy powinni być wspierani w rozwoju wewnętrznym i zewnętrznym (poza miejscem pracy), a także dokonywaniu świadomych wyborów spośród dostępnych i możliwych rozwiązań. Działania służące rozwojowi kariery powinny także odzwierciedlać lokalne i regionalne trendy na rynku pracy oraz potrzeby pracodawców²¹.

Najczęściej zasoby są ograniczone i aspekty związane z rozwojem kariery danej osoby są zaniebawane w trakcie procesu zatrudnienia wspomaganego na rzecz osób poszukujących wsparcia w znalezieniu i utrzymaniu pracy. Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego uznaje, że długoterminowe wsparcie w trakcie i poza zatrudnieniem wspomaganym stanowi także problem natury finansowej. EUSE postrzega rozwój kariery jako ważny element procesu zatrudnienia wspomaganego, który powinien być opatrzony odpowiednimi zasobami.

Usługodawca zatrudnienia wspomaganego powinien znaleźć kompromis między zapewnianiem pracy osobie poszukującej pracy a zapewnianiem długotrwałego wsparcia już zatrudnionym osobom. Należy także brać pod uwagę, że nie wszyscy pracownicy chcą zmian; wielu jest zadowolonych z aktualnej pracy i warunków zatrudnienia. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy usługodawca znalazł właściwą pracę dla pracownika i umożliwił mu świadomy wybór dotyczący zatrudnienia i rozwoju. Rządy poszczególnych państw kładą coraz większy nacisk na podniesienie minimalnego poziomu kwalifikacji zawodowych i w związku z tym często możliwe jest dofinansowanie programów szkoleniowych w pracy. Zatrudnienie wspomaganie może odgrywać kluczową rolę w tym procesie poprzez zapewnienie wsparcia w dostępie i utrzymywaniu tych możliwości kształcenia. Powinno to być powiązane z koncepcją długofalowego i indywidualnego planowania oraz wsparcia umożliwiającego dostęp do właściwego doradztwa i możliwości szkoleniowych.

Systemy ocen funkcjonujące w miejscu pracy mogą być wykorzystane do tworzenia indywidualnych planów, a osoby niepełnosprawne mogą otrzymywać wsparcie ułatwiające dostęp do szkoleń państwowych. Kluczowym zadaniem

²⁰ 1.8. Wsparcie w miejscu pracy i poza nim.

²¹ Zob. także standardy jakościowe EUSE w EUSE (2005): Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości.

usługodawców w ramach zatrudnienia wspomaganego pozostaje jednak wspieranie osobistych motywacji i aspiracji osoby.

Wnioski

Usługodawcy zatrudnienia wspomaganego powinni postrzegać rozwój kariery jako integralną część procesu zatrudnienia wspomaganego. Ważne, by współpracować w tym zakresie z klientami, pracodawcami i jednostkami szkoleniowymi. Pozwoli to na zwiększenie możliwości rozwojowych, a to z kolei da osobom niepełnosprawnym szansę na wykorzystanie szerszego spektrum możliwości zawodowych i społecznych oraz realizację własnych ambicji. EUSE zauważa, że niezmiernie trudno jest wypracować równowagę pomiędzy wykorzystaniem ograniczonych zasobów w celu zarówno zapewnienia zatrudnienia osobom poszukującym pracy, jak i umożliwienia rozwoju zawodowego pracowników, którzy chcą podnosić swoje kwalifikacje.

Dalsza lektura

- 1.1. Wartości, standardy i zasady zatrudnienia wspomaganego
- 1.8. Wsparcie w miejscu pracy i poza nim

1.10. Zatrudnienie wspomagane dla osób kształtujących politykę

Wprowadzenie

Podstawowe wyzwania dla krajowych i europejskich strategii ws. niepełnosprawności to niskie zatrudnienie, wysokie bezrobocie i wysoki stopień zależności od zasiłków wśród osób z niepełnosprawnością. Takim osobom często trudno wejść na rynek pracy, a kiedy już się to uda – narażone są na większe ryzyko utraty pracy. Przyszłym wyzwaniem jest wspieranie działań, które zachęcają do pracy i wzmacniają potencjał osób z niepełnosprawnością do wejścia na rynek i utrzymania pracy.

Niniejszy dokument przedstawia założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego dotyczące najważniejszych aspektów zatrudnienia wspomaganego – metody, która wykazuje skuteczność w podnoszeniu i promowaniu uczestnictwa niepełnosprawnych w rynku pracy. Niniejszy dokument wyjaśnia podejście, metody i efekty zatrudnienia wspomaganego dla rozwijania zatrudnienia i włączenia społecznego osób z niepełnosprawnością.

Tło historyczne

Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 13 grudnia 2006 r. jest prawnie wiążącym traktatem, do którego musi odnieść się ustawodawstwo poszczególnych państw. Państwa powinny

zapewnić spójność legislacyjną z zasadami Konwencji, co zakłada chociażby obowiązek zapewnienia uczestnictwa niepełnosprawnych w życiu społecznym, politycznym i kulturalnym oraz ich prawo do pracy i zarabiania na utrzymanie.

Udział osób z niepełnosprawnością w rynku pracy jest także kluczową kwestią w Planie Działań dotyczącym Niepełnosprawności stworzonym przez Komisję Europejską na lata 2008 i 2009. Również dyrektywy i Europejska Strategia ws. Niepełnosprawności wyraźnie podkreślają konieczność podniesienia zatrudnienia wśród niepełnosprawnych i eliminacji dyskryminacji. Ponadto Wspólne Zasady w zakresie elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia (ang. *flexicurity*) przyjęte przez Radę UE 14 grudnia 2007 r. stanowią ramy dla wdrożenia modelu *flexicurity* w krajach członkowskich²².

Przed osobami kształtującymi politykę stoją zatem większe niż kiedykolwiek wyzwania związane z implementacją środków ustawodawczych i strategii, które będą odzwierciedlać te zalecenia.

Istotne kwestie

Zatrudnienie wspomagane jest metodą pracy z osobami z niepełnosprawnością oraz z innymi grupami osób wykluczonych, mającą na celu umożliwienie takim osobom i grupom dostępu do pracy i utrzymanie płatnego zatrudnienia dzięki trwałemu wsparciu. Jest to zatem metoda wsparcia koncentrująca się na jednostce. Celem jej zastosowania jest zwiększenie uczestnictwa tej grupy docelowej w rynku pracy. Zatrudnienie wspomagane kierowane jest do wszystkich osób niepełnosprawnych, bez względu na rodzaj niepełnosprawności. Koncepcja ta powstała w latach 70. ubiegłego wieku w Ameryce Północnej, a do Europy trafiła dekadę później. Ta spersonalizowana metoda składa się z pięciostopniowego procesu i działa zgodnie z zasadą: „umieścić – przeszkolić – utrzymać”, którą w ciągu ostatnich 20 lat powszechnie uznano za dobrą praktykę²³:

1. Zaangażowanie klienta – zapewnienie wszystkich informacji, które pomogą osobie podjąć świadomą decyzję o skorzystaniu (bądź nie) z zatrudnienia wspomaganego.
2. Tworzenie profilu zawodowego – pomaganie osobom w identyfikacji ich umiejętności oraz preferencji dotyczących pracy.
3. Poszukiwanie pracy – działania odbywające się przy uwzględnieniu potrzeb wszystkich zaangażowanych stron procesu.

²² Komisja Europejska (2007): COM (2007) 359 – W kierunku wspólnych zasad w modelu *flexicurity*: Więcej lepszej pracy dzięki elastyczności i bezpieczeństwu zatrudnienia. Komisja Europejska, Bruksela.

²³ Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości (2005).

4. Zaangażowanie pracodawcy – współpraca z pracodawcą i osobą poszukującą pracy w szeregu obszarów, w tym warunków zatrudnienia, wymaganych umiejętności, wsparcia usługodawcy i wsparcia dostępnego w miejscu pracy itp.
5. Wsparcie w miejscu pracy i poza nim²⁴ – wsparcie dla klienta i pracodawcy, zależne od ich potrzeb.

Metody i działania z definicji niestanowiące zatrudnienia wspomaganego obejmują: zakłady pracy chronionej i aktywizacji zawodowej, wolontariat, szkolenia zawodowe²⁵. Podejście poszczególnych usługodawców i zakres, w jakim są w stanie wdrożyć ideę zatrudnienia wspomaganego, różnią się w różnych krajach Europy, jednak wszyscy usługodawcy stosują się do następujących trzech zasad zatrudnienia wspomaganego:

1. Praca za wynagrodzeniem – osoby niepełnosprawne powinny otrzymywać wynagrodzenie równe do nakładu wykonanej pracy. Jeżeli w danym kraju jest ustalona wysokość płacy minimalnej, dana osoba powinna otrzymywać przynajmniej jej równoważność lub pensję zgodną ze stawką ogólnie przyjętą dla danego stanowiska w danym kraju.
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. Ciągłe wsparcie – odnosi się do najszerszego rozumienia wsparcia w trakcie płatnego zatrudnienia. Wsparcie ma charakter indywidualny i jest ukształtowane na podstawie potrzeb – zarówno osoby/pracownika, jak i pracodawcy.

W kwestii strategii i polityk dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnością i modelu zatrudnienia wspomaganego można wyróżnić następujące obszary debaty:

- Pomimo zwiększenia zasięgu modelu w ciągu ostatnich dwóch dekad zatrudnienie wspomagane nie osiągnęło jeszcze pełnego potencjału w wielu krajach Europy. Poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnością jest wciąż niezadowolający, ilość bezrobotnych w tej grupie jest zbyt duża, a zarobki zbyt niskie²⁶. Niedawne badania pokazują, że zatrudnienie w kontekście chronionym ciągle jest środkiem pierwszego wyboru w wielu krajach, gdzie utrzymuje się model „specjalnego i odseparowanego zatrudnienia”, pomimo oczywistych korzyści dla osób niepełnosprawnych poszukujących pracy, pracodawców i społeczeństwa płynących z zastosowania modelu zatrudnienia wspomaganego. Statystyki pokazują, że liczba niepełnosprawnych

²⁴ Zob. także założenia EUSE dot. każdego z 5 etapów zatrudnienia wspomaganego.

²⁵ Zob. także założenia EUSE ws. wartości i standardów zatrudnienia wspomaganego.

²⁶ OECD (2003): *Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and income secure for disabled people*. OECD, Paryż.

objętych zatrudnieniem wspomaganym w wielu krajach Europy wzrosła od 2000 r. Promowanie idei zatrudnienia wspomaganego w tych krajach wiąże się ze zmianą paradygmatu w stronę *mainstreamingu*, co oznacza nie tylko specjalne usługi, ale i zastosowanie środków zatrudnienia we wszystkich obszarach polityki krajowej (polityka międzysektorowa)²⁷.

- Kwestia zachęt dla osoby poszukującej pracy do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy to obszar wymagający uważnej analizy. Strach przed utratą zasiłków (który często wynika z przepisów obowiązujących w wielu krajach) może zniechęcać osoby z niepełnosprawnością do rozważania płatnego zatrudnienia. Jak pokazują badania, przepisy mogą utrudniać beneficjentom zasiłków próby wejścia na rynek pracy bez strat finansowych. Istnieją jednak dowody na to, że straty te można zredukować przy podejściu międzysektorowym (czyli np. przy współpracy pomiędzy ministerstwami w danym kraju)²⁸.
- Polityka państw dotycząca niepełnosprawności zazwyczaj skierowana jest do dużych i niejednorodnych grup osób. Różnorodność w ramach tych grup jest jednym z wyzwania dla tego typu działań i ich skutecznego wdrożenia. Polityka państw powinna więc obejmować wszystkie osoby z niepełnosprawnością, lecz jednocześnie zapewniać podejście indywidualne, którego celem jest podniesienie prawdopodobieństwa integracji jak największej ilości osób na rynku pracy.
- Niedawne badania naukowe pokazują, że programy aktywizacji zawodowej są coraz częściej postrzegane jako strategia przeciwdziałania negatywnym trendom demograficznym, np. przewidywanemu niedoborowi pracowników w średnim wieku. Zwiększenie uczestnictwa osób z niepełnosprawnością w rynku pracy wydaje się być właściwą strategią lepszego wykorzystania dotychczas niedocenionej grupy zasobów ludzkich.

Wspólne zasady dotyczące modelu *flexicurity* przyjęte przez Radę i Komisję Europejską to dowód zaangażowania w wykorzystanie szans zatrudnienia niepełnosprawnych zgodnie z tym modelem. Komisja Europejska postrzega model *flexicurity* jako środek wzmocnienia implementacji Strategii Lizbońskiej, stworzenia większej ilości wyższej jakości miejsc pracy, modernizacji rynków pracy i promocji dobrej pracy poprzez nowe formy w celu podniesienia zdolności dostosowania się, odsetka zatrudnionych i kohezji społecznej. Model *flexicurity* zawiera celowe połączenie:

²⁷ European Centre for Social Welfare Policy and Research (2008): Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w 25 krajach UE European Centre, Vienna.

²⁸ OECD (2003): Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and income secure for disabled people. OECD, Paryż.

- Elastycznych i wiarygodnych umów (zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika – osób z „z wewnątrz” i „z zewnątrz”), nowoczesnych przepisów prawa pracy, umów zbiorowych i organizacji pracy;
- Przekrojowych strategii kształcenia ustawicznego zapewniających ciągłe dostosowanie się i utrzymanie zatrudnienia pracowników, zwłaszcza tych najbardziej narażonych na wypadnięcie z rynku pracy;
- Skutecznych polityk dotyczących rynku pracy, które pomagają radzić sobie z nagłymi zmianami, ograniczają zmienność zatrudnienia i ułatwiają przejście do nowej pracy;
- Nowoczesnych systemów opieki społecznej, które zapewniają odpowiednie wsparcie finansowe, zachęcają do pracy i umożliwiają mobilność na rynku pracy.

Choć model powołano w celu wspierania równości płci, Komisja musi także zająć się o wyraźniejsze zapewnienie równych praw osób niepełnosprawnych w ramach modelu.

Założenia Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego

Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego promuje koncepcję zatrudnienia wspomaganego jako spersonalizowanego środka pomagającego osobom z niepełnosprawnością uzyskać dostęp do ich prawa do pracy. Zatrudnienie wspomagane wykazuje swą skuteczność w zwiększaniu udziału osób w rynku pracy dzięki temu, że:

- Model oparty jest na poszanowaniu indywidualnych potrzeb, aspiracji i chęci dotyczących zatrudnienia, zgodnie z zasadami indywidualnego podejścia, szacunku, samostanowienia, świadomego wyboru, *empowerment* – upodmiotowienia, poufności, elastyczności oraz dostępności;
- Zatrudnienie wspomagane zajmuje się barierami społecznymi, związanymi z kwestiami politycznymi i praktycznymi, które wykluczają grupy osób z płatnego zatrudnienia i rynku pracy;
- W zatrudnieniu wspomaganym chodzi o zdobycie i utrzymanie „prawdziwej pracy” na otwartym rynku pracy, zapewniając trwałą integrację oraz bezpieczeństwo dochodów, redukując także zależność od zasiłków²⁹.

Dochody oraz bezpieczeństwo finansowe osób z niepełnosprawnością zależą przede wszystkim od ich statusu zawodowego i są warunkiem pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym. Z tego powodu zatrudnienie wspomagane jako strategia ma pozytywny wpływ na włączenie społeczne i pełne uczestnictwo w społeczeństwie, czyli elementy powiązane z płatnym zatrudnieniem na otwartym rynku pracy. Podejście to zatem jest postrzegane jako kompletnie spójne

²⁹ Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości (2005).

z Konwencją Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ. Co więcej, zatrudnienie wspomagane w rozumieniu europejskim współgra ze wspólnymi zasadami modelu *flexicurity* i stanowi doskonałą metodę wdrożenia wielu komponentów tego modelu.

Ramy prawne, systemy opieki społecznej i struktury finansowania różnią się w Europie, lecz istnieją silne dowody na to, że długofalowe finansowanie zapewnia wysoką jakość usług, a także innowacyjność i rozwój całego sektora³⁰. Niewłaściwe struktury finansowania niosą ze sobą wysokie ryzyko negatywnego wpływu, np. w postaci konieczności wykorzystania środków na inne cele (choćby szkoleniowe) czy wyznaczania nierealnych celów i rezultatów. Konsekwencją jest w niektórych krajach³¹ finansowanie krótkoterminowe, nawet w okresach rocznych, które stanowi całkowicie niewłaściwy sposób finansowania zatrudnienia wspomaganego.

Osoby kształtujące politykę powinny zatem zawsze, kiedy to możliwe, podejmować kroki w celu stworzenia ram prawnych, struktur i przepisów spójnych z Konwencją Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ i modelem *flexicurity* Komisji Europejskiej. Osoby te powinny także promować rozwój i innowacyjność sektora usług zatrudnienia wspomaganego. Krajowe strategie *mainstreamingu* zatrudnienia wspomaganego są niezbędne. Muszą one brać pod uwagę wartości, zasady przewodnie i proces zatrudnienia wspomaganego. Ustawodawstwo, struktury instytucjonalne i systemy finansowania powinny odzwierciedlać wpływ środków aktywizacji zawodowej w ogóle, a szczególnie wpływ modelu zatrudnienia wspomaganego.

Wnioski

Bezpieczeństwo dochodów, autonomia jednostki, równość i pełne włączenie osób z niepełnosprawnością w życie społeczne mogą zostać osiągnięte jedynie dzięki udziałowi w rynku pracy, ponieważ zatrudnienie ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia dochodu. Polityki krajowe i europejskie powinny zapewniać zarówno rozwój zatrudnienia wspomaganego jako proaktywnej strategii na rzecz zatrudnienia i bezpieczeństwa finansowego pracowników niepełnosprawnych, jak i dbać o właściwe ramy prawno-strukturalne pozwalające takim osobom korzystać z ich prawa do pracy.

³⁰ Corden, A./Thornton, P. (2002): Programy zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością – wiedza nabyta na podstawie ewaluacji. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

³¹ Spjelkavik/Evans (2007): Wrażenia z wykorzystania modelu zatrudnienia wspomaganego – Badanie wybranych usługodawców zatrudnienia wspomaganego w Europie i ich działań, s. 16. Work Research Institute, Oslo.

1.11. Zatrudnienie wspomagane dla pracodawców

O zatrudnieniu wspomaganym

Zatrudnienie wspomagane zapewnia wsparcie dla osób z niepełnosprawnością oraz osób wykluczonych, mające na celu uzyskanie i utrzymanie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Usługodawcy zatrudnienia wspomaganego zapewniają profesjonalną obsługę pracodawcy podczas procesu rekrutacyjnego.

Personel zatrudnienia wspomaganego to najczęściej wykwalifikowani trenerzy pracy lub opiekunowie zawodowi. Współpracują oni z pracodawcami i potencjalnymi pracownikami, dopasowując potrzeby pracodawcy do umiejętności i zdolności kandydatów do pracy.

Korzyści dla pracodawców

- Zatrudnienie wspomagane zapewnia darmową i poufną usługę rekrutacyjną.
- Dzięki tej usłudze pracodawcy mają dostęp do wyselekcjonowanych kandydatów.
- Usługodawca zatrudnienia wspomaganego rekomenduje jedynie te osoby, które rzeczywiście potrafią sprostać oczekiwaniom pracodawcy.
- Zarówno pracodawca, jak i nowy pracownik mają dostęp do ciągłego wsparcia ze strony wykwalifikowanego i doświadczonego opiekuna zawodowego. Gwarantuje to odpowiednie dopasowanie osoby do stanowiska i przynosi długofalowe efekty.
- Opiekun zawodowy usprawnia proces rekrutacji i wyboru pracownika poprzez dopasowanie właściwej osoby do właściwego stanowiska pracy, mając na celu zapewnienie kompetentnego pracownika na długi czas.
- Sam fakt zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością lub osoby wykluczonej może przyczynić się do poprawy wyników finansowych przyniesie korzyści w postaci np. zwiększonego ruchu generowanego przez rodziny i przyjaciół osoby zatrudnionej oraz społeczność lokalną.
- Opiekun zawodowy zapewnia niezbędne doradztwo i wskazówki dotyczące zachęt, grantów i dopłat, które są dostępne dla pracodawcy.
- Pracodawca otrzymuje również wsparcie w koordynowaniu wszelkich szkoleń, jakich może potrzebować nowy pracownik.
- Zatrudnienie wspomagane może wzmocnić wizerunek firmy poprzez wykorzystanie faktu oferowania równych szans w zatrudnieniu.
- Dzięki wykorzystaniu modelu zatrudnienia wspomaganego pracodawcy mogą wykazać odpowiedzialność społeczną (CSR) swojej firmy.

Tło historyczne zatrudnienia wspomaganego

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego powstała w USA i w Kanadzie w latach 70. ubiegłego wieku, a obecnie rozwija się na całym świecie. Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE) została założona w 1993 r. w celu umożliwienia rozwoju modelu zatrudnienia wspomaganego w całej Europie. Pracodawcy mają możliwość stać się częścią światowej usługi, która przynosi korzyści zarówno firmie, jak i osobom z grup nieuprzywilejowanych.

Sukces dzięki dopasowaniu stanowiska pracy

Szczegółowe profilowanie zapewnia właściwe dopasowanie umiejętności i predyspozycji osoby poszukującej pracy do specyfiki danego stanowiska pracy. Udana dopasowanie stanowiska oznacza zarówno sukces pracownika, jak i pracodawcy.

Sukces dzięki wsparciu

Dzięki zatrudnieniu wspomaganemu właściwe wsparcie otrzymają zarówno pracodawcy, osoby poszukujące pracy, jak i jej współpracownicy. Wsparcie może mieć charakter mentoringu, choć w niektórych przypadkach dostępna jest również pomoc finansowa. Częstotliwość wizyt opiekuna zawodowego w miejscu pracy nowego pracownika będzie zależała od jego potrzeb wsparcia, a także od potrzeb wsparcia zgłaszanych przez pracodawcę i innych pracowników.

Usługi zatrudnienia wspomaganego są otwarte zarówno dla pracodawców z sektora publicznego, jak i prywatnego, bez względu na wielkość firmy.

Korzyści finansowe płynące z zatrudnienia wspomaganego

Usługa zatrudnienia wspomaganego jest wysokiej jakości specjalistyczną i darmową usługą. Pozwala znacząco ograniczyć koszty związane z przebiegiem procesu rekrutacyjnego, a także zaoszczędzić czas, zdejmując z pracodawcy konieczność analizowania dziesiątek życiorysów i listów motywacyjnych. Ewentualne szkolenia dla przyszłych pracowników są darmowe i odbywają się w miejscu pracy.

Wpływ zatrudnienia wspomaganego

Doświadczenie pokazuje, że współpracownicy ze środowiska pracy dobrze przyjmują i wspierają osoby z programów zatrudnienia wspomaganego oraz budują z nimi pozytywne relacje w miejscu pracy. Klienci z kolei doceniają społeczne znaczenie takiego zatrudnienia i stają się lojalnymi pracownikami. Opiekun zawodowy może pomóc rozwinąć w danej firmie procedury systematycznego wprowadzania i doszkalania pracowników z niepełnosprawnością, co przekłada się na poprawę wydajności i sprawności.