

Trener pracy jako skuteczna metoda aktywizacji osób z niepełnosprawnością

Streszczenie

Tematyka podejmowana w niniejszym artykule dotyczy sytuacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością. Zostały tu poruszone kwestie statystyk aktywnych zawodowo osób z orzeczeniem o niepełnosprawności, stereotypów społecznych, psychologicznych i ekonomicznych dotyczących omawianej grupy. Omówiono główne bariery w podejmowaniu przez osoby z niepełnosprawnością zatrudnienia. Wskazano dobre przykłady modelowego wsparcia w obszarze aktywizacji zawodowej. Szczegółowo scharakteryzowana została metoda „trenera pracy” jako zindywidualizowane wsparcie na rynku pracy dla osób z orzeczoną niepełnosprawnością oraz wsparcie dla pracodawców.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, aktywizacja społeczna i zawodowa, rynek pracy, bariery w zatrudnianiu, metoda indywidualna, trener pracy, relacja pomocowa, efekty środowiskowe

The job coach as an effective method of activation of people with disabilities

Abstract

The article refers to the socio-professional situation of persons with disabilities. The issues raised herein include the statistics of economically active persons with disability certificate, social, psychological, and economic stereotypes concerning this group. The main barriers to employment of people with disabilities were discussed. Good examples of model support in the area of professional activation. The „job coach” method as personalized support on the labor market for people with pronounced disabilities and support for employers has been characterized in details.

Keywords: disability, social and vocational activation, labor market, barriers to employment, individual method, the job coach, relationship on assistance, environmental effects

Wstęp

Problematyka wykluczenia społecznego zajmuje wiele miejsca w planach działania podmiotów publicznych i pozarządowych odpowiadających za sprawy społeczne i socjalne. Wśród grup wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem

społecznym szczególnie miejsce zajmują osoby z niepełnosprawnością¹. Szczególnie, ponieważ wykluczenie tej grupy dotyczy najczęściej obszaru społecznego i zawodowego. Poza tym funkcjonowanie osób z niepełnosprawnością związane jest bardzo często z różnymi stereotypami i mylnymi opiniami np. pracodawców na temat tej grupy². Ciekawy jest fakt, że nadal najczęstsze skojarzenia z osobami z niepełnosprawnością dotyczą dysfunkcji fizycznych, ruchowych, które są widoczne i najczęściej głównym ograniczeniem stają się bariery architektoniczne.

Co jednak z pozostałymi rodzajami niepełnosprawności, tymi, których nie widać, które trudno zdiagnozować, nie będąc specjalistą? Co z osobami, które chorują na schizofrenię czy depresję? Niezależnie od rodzaju niepełnosprawności, aktywność – szczególnie ta zawodowa – jest niezwykle trudnym procesem, a dla niektórych barierą nie do przejścia.

Czy są jednak takie metody aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, które dają pozytywne i pewne rezultaty? Czy istnieje takie pole oddziaływań, aby objąć wsparciem i samą osobę z niepełnosprawnością, i środowisko pracodawcy? W moim osobistym odczuciu metod jest kilka; najlepiej, aby łączyć różne rozwiązania i narzędzia. Jednak z perspektywy praktyki metoda pracy indywidualnej, jaką jest tzw. trener pracy, odnosi najbardziej wymierne i trwałe rezultaty³.

Na tym tle celem niniejszego artykułu jest prezentacja funkcji trenera pracy oraz wpływu, jaki wywiera na postępy w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, jak również zmian postaw po stronie pracodawców, związanych z zatrudnieniem osób z orzeczeniem o niepełnosprawności. Będzie zatem mowa o sytuacji osób z niepełnosprawnością zarówno na rynku pracy, jak i w społeczeństwie. Znajdzie się miejsce na opis samej metody. Wreszcie, poruszona zostanie tematyka korzyści, jakie płyną ze stosowania metody „trenera pracy”. Wszelkie opisy poparte będą praktyką, co pozwoli również na pokazanie pozytywnych rozwiązań, wartych naśladowania⁴.

¹ I. Sierpowska, A. Kogut, *Status osoby niepełnosprawnej w polskim systemie prawa*, Wrocław, GASKOR, 2010, s. 21

² E. Giermanowska, *Postrzeganie niepełnosprawnych pracowników i uwarunkowania ich zatrudnienia a zarządzanie personelem w organizacji*, [w:] B. Gąciarz, E. Giermanowska, *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, Warszawa, Instytut Spraw Publicznych, 2009, s. 65–71

³ Zob.: [http://www.ocwip.pl/projekty/zobacz/Pelno\(s\)prawni-na-ryнку-pracy-](http://www.ocwip.pl/projekty/zobacz/Pelno(s)prawni-na-ryнку-pracy-), [dostęp z dnia: 10.06.2013]

⁴ Autorka artykułu jest certyfikowaną trenerką pracy osób z niepełnosprawnością.

Sytuacja osób z niepełnosprawnością w społeczeństwie i na rynku pracy

Niska aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością stanowi poważny problem społeczny i ekonomiczny. Celem kluczowym w tym zakresie wydaje się opracowanie i wdrożenie zindywidualizowanych i nakierowanych na aktywny udział w otwartym rynku pracy, form zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

Sytuacja społeczno-ekonomiczna osób niepełnosprawnych jest pochodną sytuacji tych osób na rynku pracy⁵. Aktywność zawodowa to istotny element życia człowieka. Jest źródłem utrzymania, ale również satysfakcji życiowej i poczucia własnej wartości, co w przypadku osób z niepełnosprawnością nabiera szczególnego znaczenia, gdyż z racji zagrożenia wykluczeniem społecznym, zazwyczaj poczucie wartości u tych osób jest zaniżone⁶.

Zaledwie jedna piąta osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym posiada zatrudnienie⁷. Jest to również związane z sytuacją tzw. uzależniania się od systemu wsparcia pomocy społecznej i instytucji socjalnych⁸. Niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w wieku 15. lat i więcej odbija się w strukturze źródeł utrzymania tej grupy. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności⁹ głównymi źródłami utrzymania osób niepełnosprawnych są: renta z tytułu niezdolności do pracy (46,8%), emerytura (23,4%), zasiłek dla bezrobotnych, świadczenia przedemerytalne i inne świadczenia społeczne (11,8%), praca jako źródło zatrudnienia (12,9%, z czego 10,4% to praca najemna), utrzymanie przez osoby trzecie (4,2%). Dalej badanie to pokazuje, że aż 86,9% osób z niepełnosprawnością biernych zawodowo nie poszukuje pracy z powodu choroby i niepełnosprawności, 6,6% w związku z emeryturą, 2,6% ze względu na obowiązki rodzinne i prowadzenie domu, 1,2% wskazuje na zniechęcenie bezskutecznym poszukiwaniem pracy¹⁰. Dodać należy, że dla wielu rodzin żyjących na granicy ubóstwa świadczenia finansowe osoby z niepełnosprawnością są jedynym źródłem ich utrzymania¹¹.

Niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w dużej mierze podyktowana jest również stosunkowo niskim poziomem wykształcenia w porównaniu do ogółu populacji¹². I tak, 33,7% osób z niepełnosprawnością posiada wykształcenie

⁵ Zob.: I. Sierpowska, A. Kogut, *Status osoby niepełnosprawnej...*, dz. cyt., s. 177

⁶ E. Wapiennik, R. Piotrowicz, *Niepełnosprawny – pełnosprawny obywatel Europy*, Warszawa, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, 2002, s. 26 oraz 130

⁷ Dane statystyczne Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Powiatowych Urzędów Pracy, jak również analiz tworzonych przez Polską Organizację Pracodawców Osób Niepełnosprawnych.

⁸ Z. Markiewicz, *Niepełnosprawność. Rzeczywistość i marzenia*, Opole, Uniwersytet Opolski, 2003, s. 28–38

⁹ BAEL, grudzień 2010

¹⁰ Por.: E. Wapiennik, R. Piotrowicz, *Niepełnosprawny...*, dz. cyt., s. 66

¹¹ Z. Markiewicz, *Niepełnosprawność. Rzeczywistość i...*, dz. cyt., s. 38

¹² Badania Aktywności Ludności – BAEL, grudzień 2010

średnie, 6,6% – wykształcenie wyższe)¹³. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego¹⁴ osób bezrobotnych ogółem jest 1 982 676, z czego 104 663 to osoby z niepełnosprawnością (w podziale na płeć: z przewagą 355. mężczyzn)¹⁵. We wskazanej grupie osób bezrobotnych z niepełnosprawnością, 22,2% to osoby bezrobotne powyżej 24. miesięcy. Najwięcej, bo 33,6%, stanowią osoby w wieku 45–54, z kolei 22,3% to osoby w wieku 55–59. Analizując grupę osób bezrobotnych z niepełnosprawnością pod względem wykształcenia, okazuje się, że wykształcenie gimnazjalne i niższe posiada 34,3%, tyle samo jest w tej grupie osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym; wykształcenie wyższe wskazuje 4,7%.

Dodatkowo, jeśli chodzi o staż pracy, to w omawianej grupie 21,8% posiada staż pracy w przedziale 10–20 lat, przedział 20–30 lat to 20,8% niezatrudnionych osób z niepełnosprawnością, mniej niż rok stażu pracy posiada 12%, bez stażu pracy pozostaje 10,9% osób w omawianej grupie.

Niski wskaźnik zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnością to działanie wielu czynników, m.in. niejasne przepisy prawa, skomplikowane procedury, brak znajomości zasad rynku pracy oraz stereotypy. Często podjęcie zatrudnienia przez osobę z niepełnosprawnością wiąże się z ogromną zmianą w życiu i poczuciem niepewności wynikającym z braku doświadczenia zawodowego. Poza tym zmiany regulacji prawnych, a często niejednoznaczne interpretacje przepisów, wpływają negatywnie na zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Według danych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w okresie grudzień 2010–luty 2011, o 904 firmy zmniejszyła się liczba podmiotów zatrudniających osoby z orzeczoną niepełnosprawnością (otwarty i chroniony rynek pracy)¹⁶. Przez tę sytuację pracę straciło około 6 500 osób z niepełnosprawnością, a dodatkowo zlikwidowano 82 zakłady pracy chronionej (ZPChR).

Dla wielu pracodawców barierą w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością jest brak wsparcia merytorycznego i środowiskowego z zewnątrz. Oprócz kwestii proceduralnych, trudnością jest komunikacja, zarządzanie i adaptacja osób z niepełnosprawnością w danym środowisku zawodowym¹⁷.

Doświadczenia pilotażowego programu „Trener Pracy”¹⁸ pokazują, że zarówno osoby z niepełnosprawnością, jak i pracodawcy, współpracują bardziej efektywnie

¹³ Por.: I. Sierpowska, A. Kogut, *Status osoby niepełnosprawnej...*, dz. cyt., s. 95

¹⁴ Trzeci kwartał 2011, por.: dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za XII 2011

¹⁵ Zob. także: S. Kluczyńska, *Pokonywanie barier. Poradnik dla kobiet niepełnosprawnych i ich bliskich*, Warszawa, Centrum Praw Kobiet, 2004, s. 58

¹⁶ Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych/System Obsługi Dofinansowań, http://www.pfron.org.pl/portal/pl/9/Obsluga_dofinansowan_i_refundacji.html, [dostęp z dnia: 7.06.2013]

¹⁷ P. Sobiesiak, *Znajomość i ocena zatrudniania osób niepełnosprawnych*, [w:] B. Gąciarz, E. Giermanowska, *Zatrudniając niepełnosprawnych...*, dz. cyt., s. 57

¹⁸ Pilotażowy program Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, w Opolu realizowany przez okres 2008–2010 przez Opolskie Forum Organizacji Socjalnych

nie, mając profesjonalne wsparcie z zewnątrz, czyli trenera pracy. Potwierdzają to cytowane już wcześniej wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski, BAEL, III kw. 2011, pracodawcy chętniej zatrudniają osoby z orzeczeniami o niepełnosprawności, mając wsparcie z zewnątrz w procedurach zatrudniania i adaptacji tych osób w miejscu pracy.

Badania potwierdzają zwiększające się szanse na zatrudnienie przy wsparciu z zewnątrz dla osób z niepełnosprawnością¹⁹. Prawie 4% osób z niepełnosprawnością zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy jako osoby bezrobotne, uczestnicząc w programach aktywizujących, podjęło pracę w trakcie bądź po zakończeniu wsparcia²⁰.

Z kolei 4,5% osób z niepełnosprawnością rozpoczęło szkolenia zawodowe w trakcie bądź po zakończeniu udziału w programie aktywizującym. Zatem działania aktywizujące kierowane do osób z niepełnosprawnością są obecne w naszym społeczeństwie i przynoszą pewne rezultaty. Nadal jednak jest to znikome w stosunku do ogółu osób z niepełnosprawnością, które pozostają bez zatrudnienia.

Wyniki kontroli Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przez Najwyższą Izbę Kontroli pokazały, że aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością nadal nie przynosi wystarczających rezultatów, a po odbyciu stażu nie znajdują oni zatrudnienia²¹. Dodatkowo utrudnieniem stała się nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej, która ograniczyła przywileje dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością (dofinansowanie do wynagrodzeń)²².

Utrata przywilejów finansowych dla pracodawców powoduje zwolnienia przez nich pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności. Od stycznia 2012 roku Zakłady Pracy Chronionej muszą zwiększyć wskaźnik zatrudniania osób z niepełnosprawnością do 50%, z czego co najmniej 20% mają stanowić osoby ze stopniem znacznym i umiarkowanym. Według w/w źródła w roku 2011 co najmniej 176 firm utraciło bądź zrezygnowało ze statusu Zakładu Pracy Chronionej. Liczba ta będzie rosła, przez co zmniejszać się będzie liczba osób z niepełnosprawnością, zatrudnionych w warunkach pracy chronionej. Z drugiej strony, rehabilitacja zawodowa i społeczna zakłada, że stanem idealnym dla tego procesu jest zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

Tutaj jednak diagnozujemy co najmniej kilka kluczowych problemów:

- bariery edukacyjno-kompetencyjne (niski poziom wykształcenia i kompetencji zawodowych);

¹⁹ Zob.: U. Kurowska, *System wsparcia pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Analiza prawna*, [w:] B. Gąciarz, E. Giermanowska, *Zatrudniając niepełnosprawnych...*, dz. cyt., s. 149

²⁰ Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, grudzień 2011

²¹ Pracodawcy RP, lipiec 2011

²² <http://www.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/novelizacja-ustawy-o-rehabilitacji-zawodowej-i-spoolecznej-oraz-zatrudnianiu-osob-niepelnosprawnych>, [dostęp z dnia: 7.06.2013]

- psychologiczne (np. niskie poczucie własnej wartości);
- instytucjonalne (np. brak infrastruktury społecznej, bariery architektoniczne);
- organizacyjne (np. utrudniony dostęp do usług, słaba organizacja w społecznościach lokalnych, słaba mobilność przestrzenna osób z niepełnosprawnością)²³.

Główne bariery w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością

Działania aktywizujące kierowane do osób z niepełnosprawnością muszą być prowadzone w sposób profesjonalny i systemowy, bowiem natrafiają na wiele poważnych barier w otoczeniu społecznym, a także rodzinnym osób z niepełnosprawnością.

Mówiąc o trudnościach w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością, można podzielić te czynniki na co najmniej kilka kategorii. Po pierwsze, będą to czynniki leżące po stronie samej jednostki, związane chociażby ze specyfiką niepełnosprawności, co wpływać może na takie, a nie inne, pojmowanie otaczającej rzeczywistości oraz możliwości zatrudnienia²⁴. Najczęściej osoby z niepełnosprawnością cechuje również zaniżone albo, ogólnie rzecz mówiąc, nieadekwatne poczucie własnej oceny. Zdarzają się bowiem osoby, które mają zaniżone poczucie własnej wartości, brak wiary we własne możliwości i skuteczność. Z drugiej strony, jest również grupa osób z niepełnosprawnością, które mają bardzo nieadekwatne postrzeganie własnej osoby, zawyżając swoje umiejętności i kompetencje, co bardzo utrudnia, w ich przypadku, poszukiwanie zatrudnienia²⁵. Bariera w przypadku zatrudniania osób z niepełnosprawnością jest również stosunkowo niskie doświadczenie w poszukiwaniu pracy i niewielka znajomość rynku pracy.

Dość specyficzną barierę stanowi nierzadko otoczenie osoby z niepełnosprawnością. Krewni i najbliżsi bardzo często otaczają niepełnosprawnego członka swojej rodziny tak intensywnym wsparciem, że uniemożliwia ono uzyskanie samodzielności przez daną jednostkę. Rodziny osób z niepełnosprawnością często nie wyobrażają sobie, że ich bliscy z daną niepełnosprawnością mogą pójść do pracy, nie dając im tym samym szans na bycie pełnosprawnym członkiem społeczeństwa²⁶.

Kolejnym, bardzo istotnym zbiorem czynników utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnością, są silnie zakorzenione stereotypy społeczne na temat tej grupy. Stereotypy te funkcjonują również w środowiskach pracowniczych.

²³ I. Sierpowska, A. Kogut, *Status osoby niepełnosprawnej...*, dz. cyt., s. 131

²⁴ E. Porawska, *Niepełnosprawność w naszej codzienności*, Krosno, Wydawnictwo Hedem, 2011, s. 11

²⁵ J. Kirenko, E. Szarzyńska, *Bezrobocie, niepełnosprawność, potrzeby*, Lublin, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, 2010, s. 31

²⁶ J. Ostrowski, D. Piechowicz, M. Lotko, *Niepełnosprawne dziecko? Otwórz się na pomoc*, Opole, Opolskie Forum Organizacji Socjalnych, 2008, s. 7

Często zdarzają się głosy mówiące o tym, jakoby osoba z niepełnosprawnością była mniej wartościowym pracownikiem od innych, mniej wydajnym, pracującym wolniej. Pojawiają się również opinie na temat osób z niepełnosprawnością jako pracowników roszczeniowych, którzy tak naprawdę nie są zainteresowani pracą, a zależy im tylko i wyłącznie na świadczeniach rentowych.

Jak zawsze, w takich sytuacjach są dwie strony medalu. W każdym środowisku pracowniczym znajdują się osoby, które bardziej lub mniej rzetelnie wypełniają swoje obowiązki pracownicze. Nie ma tutaj znaczenia, czy jest to osoba z orzeczeniem o niepełnosprawności, czy bez, ludzie po prostu mają inny charakter, inne doświadczenia, inne przyzwyczajenia. Cecha, jaką jest niepełnosprawność, nie ma tutaj kluczowego znaczenia.

Pracodawcy obawiają się także, kolokwialnie mówiąc, tego, czego nie znają. Obawiają się pewnych grup niepełnosprawności, ponieważ mają jakiś obraz – nie zawsze rzetelny – tych osób i ich jakości pracy. Z własnego doświadczenia trenera pracy osób z niepełnosprawnością wiem o tym, gdyż rozmawiam z pracodawcami, którzy mówią: „każda niepełnosprawność oprócz chorób psychicznych”. Zatem osoby chorujące na schizofrenię będą mieć już niezwykle trudne zadanie, aby takiego pracodawcę przekonać. Skąd biorą się takie postawy? Czasem budowane są one przez pracodawców na podstawie zasłyszanych i niesprawdzonych opinii innych osób. Czasem to opinie kształtowane na podstawie doniesień mediów, które również nie zawsze są obiektywne – a raczej rzadko kiedy są, w moim osobistym odczuciu²⁷.

Wykaz trudności, na jakie napotykają osoby z niepełnosprawnością, jest bardzo szeroki i można mnożyć przykłady, kiedy mamy do czynienia z jawnym łamaniem prawa i otwartą dyskryminacją²⁸. Co jednak jesteśmy w stanie zrobić, aby minimalizować efekty wykluczenia społecznego i zawodowego osób z niepełnosprawnością?

Odpowiedzią na wskazane obszary problemowe jest wsparcie trenera pracy jako indywidualnego opiekuna i doradcy w planowaniu ścieżki zawodowej osoby z niepełnosprawnością.

Trener pracy – zindywidualizowane wsparcie dla osób z niepełnosprawnością

W obliczu bardzo trudnej sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy zasadna wydaje się zmiana podejścia w systemie wsparcia dla tej grupy. Analizując formy wsparcia kierowanego do osób z orzeczeniem o niepełnosprawności – w ogromnej mierze związane z Europejskim Funduszem Społecznym jako

²⁷ T. Sahaj, *Niepełnosprawni i niepełnosprawność w mediach*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2013, s. 13

²⁸ A. Gawska, Ł. Kornaszewska-Antoniuk, *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych – modelowe wsparcie*, Warszawa, Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo, 2012, s. 7 i kolejne

źródłem finansowania – okazuje się, że większość opiera się na szkoleniach i kursach. Waler edukacyjny jest tutaj niezwykle cenny, jednak praktyka pokazuje, że zajęcia edukacyjne kierowane do osób z niepełnosprawnością nie wpływają znacząco na zmianę sytuacji na rynku pracy.

Osobiście prowadząc rekrutację uczestników do projektu *Pełno(s)prawni na rynku pracy – program aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*²⁹, miałam okazję weryfikować imponujące doświadczenia osób z niepełnosprawnością, które posiadały pełne teczkę z certyfikatami i zaświadczeniami po kursach i szkoleniach, a nadal nie zmieniało to ich statusu na rynku pracy.

Aktywizacja zawodowa osoby z niepełnosprawnością jest procesem interdyscyplinarnym, w związku z czym działania trenera pracy wymagają wielu różnorodnych umiejętności, a także ścisłej współpracy z innymi specjalistami (psycholog, psychiatra, terapeuta, doradca zawodowy itp.).

Metoda „trenera pracy” została sprawdzona przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach pilotażowego programu „Trener Pracy”³⁰. Projekty były realizowane przez kilkanaście podmiotów w całej Polsce, również w Opolu³¹. Metoda okazała się niezmiernie skuteczna, co znalazło odzwierciedlenie w zwiększających się środkach finansowych do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością³².

Trener pracy obejmuje wsparciem zarówno osoby z niepełnosprawnością, jak i pracodawców oraz środowisko pracownicze. Wsparcie kierowane do osób z niepełnosprawnością obejmuje między innymi:

- **nawiązanie relacji pomocowej** – w procesie ścisłej i indywidualnej współpracy nawiązanie pozytywnej relacji jest niezbędne. To pierwszy i kluczowy element również w aktywizacji zawodowej. Należy dać sobie przestrzeń na poznanie się nawzajem podopiecznego i trenera pracy. W procesie tym powinno pojawić się zaufanie, otwartość, chęć współpracy i akceptacja. Akceptacja jest również tym czynnikiem, który wpływa na jakość pracy i jej efekty;
- **pomoc w określeniu swoich predyspozycji, umiejętności, mocnych i słabych stron** – jest to działanie wpisujące się w proces diagnozy sytuacji wyjściowej podopiecznego. Trener pracy, rozpoczynając aktywizację zawodową swojego podopiecznego, musi uwzględnić te działania, które miały miejsce wcześniej w obszarze poszukiwania zatrudnienia. Może się okazać, że do tej

²⁹ [http://www.ocwip.pl/projekty/zobacz/Pelno\(s\)prawni-na-ryнку-pracy-](http://www.ocwip.pl/projekty/zobacz/Pelno(s)prawni-na-ryнку-pracy-), [dostęp z dnia: 30.04.2015]

³⁰ http://www.pfron.org.pl/portal/pl/273/980/Programy_ktorych_realizacja_zostala_zakonczona.html, [dostęp z dnia: 30.04.2014]

³¹ Pilotaż programu „Trener Pracy” był realizowany w Opolu przez Opolskie Forum Organizacji Socjalnych w latach 2008–2010.

³² Dane Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych nt. wielkości dofinansowań dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością.

pory podopieczny nie uwzględniał w poszukiwaniu zatrudnienia swoich rzeczywistych zdolności. Określenie słabych i mocnych stron nie jest łatwe, trudno ocenić efektywność własnej pracy i własnej skuteczności. Dlatego wsparcie trenera pracy w określeniu predyspozycji jest niezbędne, aby adekwatnie określić możliwości i ścieżkę rozwoju zawodowego);

- **pomoc w wyborze właściwej drogi szkolenia, kształcenia oraz ścieżki kariery zawodowej** – jest to zadanie, które bazuje na wiedzy uzyskanej w diagnozie potencjału podopiecznego we wcześniejszym punkcie. Na podstawie katalogu słabych i mocnych stron, umiejętności i predyspozycji, osoba z niepełnosprawnością przy wsparciu trenera pracy określa również swoje strefy rozwojowe, zakresy, gdzie niezbędne będzie doszkolenie, aby faktycznie zwiększyć szanse na zatrudnienie;
- **wzmacnianie umiejętności społecznych** – praca zawodowa nierozwalnie wiąże się z kontaktami społecznymi. Zadaniem trenera pracy jest również wsparcie i kształtowanie po stronie podopiecznego pozytywnych zachowań społecznych. Wiązać się to będzie z technikami skutecznej komunikacji, nabywaniem umiejętności mówienia wprost o swoich odczuciach, obawach i potrzebach przy jednoczesnym szacunku dla innych, itp. Biorąc pod uwagę, że ogromna część osób z niepełnosprawnością jest tych kontaktów pozbawiona, bądź są one mocno ograniczone, zderzenie z innymi osobami w miejscu pracy może być momentem kryzysowym. Dlatego tak ważne jest, aby dana osoba, rozwijając swoje umiejętności pracownicze, kształtowała również umiejętności nawiązywania relacji międzyludzkich;
- **nauka samodzielnego poruszania się na otwartym rynku pracy i korzystania z instytucji rynku pracy** – przyzwyczajanie do samodzielności to właściwie misja, która przyświeca trenerowi pracy. Jego zadaniem jest pomoc i wsparcie, ale nie wyłączenie w czymkolwiek swojego podopiecznego. Jest to trudne zadanie, jednak jeśli trener pracy określi jasny podział zadań i kompetencji ze swoim podopiecznym w postaci konkretnego na samym początku współpracy, będzie to jak najbardziej możliwe. Stopniowo rola trenera pracy będzie minimalizowana po to, aby podopieczny coraz więcej aktywności i spraw załatwiał sam. Dlatego tak ważne jest wskazane szerokie spektrum instytucji i narzędzi rynku pracy, aby podopieczny mógł z nich korzystać również wtedy, kiedy wsparcie trenera pracy będzie już minimalne;
- **pomoc w załatwianiu formalności w procesie zatrudnienia** – to zadanie jest już związane ze środowiskiem pracy i z pracodawcą. Formalne kwestie zatrudnienia często są bardzo skomplikowane dla osób z niepełnosprawnością. Stosy papierów i profesjonalny język w nich zawarty bardzo często zniechęcają, a wręcz przerażają osoby z niepełnosprawnością, skutecznie odstrasżając od podjęcia próby zatrudnienia. Konsultacje i rzetelnie wyjaśnianie zawłości przepisów przez trenera pracy są tutaj niezbędne;

- **pomoc w adaptacji do nowych warunków pracy** – to jeden z ostatnich etapów wsparcia trenera pracy kierowanego do podopiecznego. Jeśli już nasz podopieczny ma podpisaną umowę o pracę, znalazł, przy wsparciu trenera, idealne miejsce pracy dla siebie, należy odpowiednio się w tym miejscu pracy odnaleźć. Adaptacja ta może wiązać się z poznawaniem zasad pracy, relacji wśród pracowników, zakresu kompetencji oraz zależności służbowych. Ważne jest też odpowiednie planowanie czasu, panowanie nad emocjami i stresem, który w pierwszych dniach pracy niewątpliwie może się pojawić. Nierzadko trener pracy towarzyszy swojemu podopiecznemu przez pierwsze kilka, czasem kilkanaście dni zatrudnienia, aby wesprzeć w nauce na nowym stanowisku pracy i pomóc jak najefektywniej pracować i rozkładać sobie zadania zlecone przez przełożonych.

Wsparcie trenera pracy dla pracodawcy, z kolei, to:

- **udzielanie informacji na temat korzyści, wymogów i obowiązków związanych z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością** – wśród pracodawców często krążą niczym nie potwierdzone opinie, jakoby zatrudnienie osób z niepełnosprawnością było procedurą nie do przejścia, jednocześnie mocno ingerującą w ich suwerenność. Pracodawcy obawiają się bowiem, że poprzez zatrudnienie osób z niepełnosprawnością będą mocniej kontrolowani przez np. Państwową Inspekcję Pracy, bądź, że nie będą w stanie sprostać wszystkim obowiązkom, jakie kodeks pracy nakłada na nich w związku z tym zatrudnieniem. Trener pracy jest osobą, która wyjaśnia procedury i wskazuje najlepsze rozwiązania jak najmniej obciążające pracodawcę, a jednocześnie chroniące dobro pracownika z niepełnosprawnością;
- **pomoc w stworzeniu profilu stanowiska pracy dla osoby z niepełnosprawnością** – trener pracy jest swoistym pośrednikiem i negocjatorem między pracodawcą a osobą z niepełnosprawnością. Pracodawcy pomagają określić potrzeby stanowiskowe, jeśli chodzi o zatrudnianie, dopasowując to do profilu swojego podopiecznego i jego możliwości;
- **pomoc w formalnościach związanych z zatrudnieniem** – to często wsparcie dla kadr, księgowości, zwłaszcza jeśli pracodawca stara się o dofinansowanie poprzez System Obsługi Dofinansowań Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;
- **wsparcie w pierwszym okresie zatrudnienia** – towarzyszenie, nauka zasad, ułatwianie planowanie czasu i zarządzania nim. Informowanie środowiska współpracowników, z czym wiąże się dana niepełnosprawność, jak reagować, jak pomagać, a kiedy nie pomagać, przez co uniknąć można wchodzenia w rolę pomagającego osobie niepełnosprawnej za wszelką cenę;
- **wsparcie pracodawcy oraz współpracowników w przygotowaniu do pracy z osobą o określonym rodzaju i stopniu niepełnosprawności** – ważne tutaj są spotkania z kadrą kierowniczą, z personelem bezpośrednio współpracującym z osobą z niepełnosprawnością, itp.

Efekty środowiskowe wsparcia trenera pracy

Biorąc pod uwagę kompleksowe wsparcie trenerów pracy osób z niepełnosprawnością, mierzalne i widoczne efekty są nie tylko po stronie tych osób i zatrudniających ich pracodawców, ale również po stronie:

- rodzin i otoczenia osób z niepełnosprawnością, praca trenera odciąża obowiązek opieki i wsparcia finansowego dla niepełnosprawnego członka rodziny, który dzięki zatrudnieniu ma szanse na stabilizację sytuacji ekonomicznej i uzyskanie pełniejszej samodzielności życiowej i społecznej;
- środowiska pracowniczego, dzięki specjalistycznemu wsparciu w procesie adaptacji osób z niepełnosprawnością, ich współpracownicy zostaną przygotowani do pracy z konkretną osobą, z konkretną niepełnosprawnością, zostaną poinformowani o specyfice schorzenia – niepełnosprawności, jak również sposobie reagowania w ewentualnych sytuacjach trudnych;
- instytucji rynku pracy i pomocy społecznej – wsparcie trenera pracy w dużej mierze odciąża podstawowy proces poradnictwa zawodowego, jak również daje szanse na zerwanie z etykietą osób z niepełnosprawnością jako klientów świadczeń finansowych pomocy społecznej i innych podmiotów;
- odciążenie branżowych organizacji pozarządowych działających na rzecz osób z niepełnosprawnością i stworzenie dla ich członków (beneficjentów) procesu wspomagane zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Podsumowanie

Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnością przechodzi od jakiegoś czasu znaczące przeformowanie. Coraz częściej mówi się o metodach innowacyjnych, nakierowanych na specyficzne uwarunkowania danej jednostki uwzględniające wsparcie indywidualne. Właśnie takim indywidualnym wsparciem jest trener pracy. Jest to profesjonalna i kompleksowa metoda działania motywującego osoby z niepełnosprawnością do podejmowania zatrudnienia. W obliczu różnych problemów społecznych, globalnego kryzysu i krytycznej sytuacji na rynku pracy, nie można oferować osobom z niepełnosprawnością tylko i wyłącznie szkoleń. Okazuje się bowiem, że często kluczową barierą jest dla nich właśnie pierwszy kontakt z pracodawcą, walka z uprzedzeniami i negatywnym społecznym odbiorem. Pracując jako trener pracy, wiem, że często samo mówienie o swojej niepełnosprawności z pracodawcą jest niezwykle trudnym zadaniem. Osoby z niepełnosprawnością najbardziej boją się prawdy i odrzucenia z tym związanego. Odrzucenia, którego boją się ze strony pracodawcy, kiedy powiedzą szczerze: „tak, choruję na schizofrenię”, „tak, mam problem alkoholowy”, „tak, cierpię na epilepsję”, itd.

Dlatego w procesie aktywizacji zawodowej osoby z niepełnosprawnością potrzebują wsparcia i asysty do momentu, kiedy nie będą w stanie już samodzielnie poruszać się na rynku pracy. Trener pracy, jako metoda, staje się szansą

na zmianę podejścia do przełamywania barier na rynku pracy i aktywizowania zawodowego osób z niepełnosprawnością.

Bibliografia

- Gawska A., Kornaszewska-Antoniuk Ł., *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych – modelowe wsparcie*, Warszawa, Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo, 2012
- Giermanowska E., *Postrzeżanie niepełnosprawnych pracowników i uwarunkowania ich zatrudnienia a zarządzanie personelem w organizacji*, [w:] Gąciarz B., Giermanowska E., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Wiedza, opinie i doświadczenia pracodawców*, Warszawa, Instytut Spraw Publicznych, 2009
- Kluczyńska S., *Pokonywanie barier. Poradnik dla kobiet niepełnosprawnych i ich bliskich*, Warszawa, Centrum Praw Kobiet, 2004
- Markiewicz Z., *Niepełnosprawność. Rzeczywistość i marzenia*, Opole, Uniwersytet Opolski, 2003
- Ostrowski J., Piechowicz D., Lotko M., *Niepełnosprawne dziecko? Otwórz się na pomoc*, Opole, Opolskie Forum Organizacji Socjalnych, 2008
- Porawska E., *Niepełnosprawność w naszej codzienności*, Krosno, Wydawnictwo Heddom, 2011
- Sahaj T., *Niepełnosprawni i niepełnosprawność w mediach*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2013
- Sierpowska I., Kogut A., *Status osoby niepełnosprawnej w polskim systemie prawa*, Wrocław, GASKOR, 2010
- Wapiennik E., Piotrowicz R., *Niepełnosprawny – pełnosprawny obywatel Europy*, Warszawa, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, 2002

Strony internetowe

- http://www.pfron.org.pl/porta1/pl/9/Obsluga_dofinansowan_i_refundacji.html, [dostęp z dnia: 07.06.2013]
- <http://www.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/nowelizacja-ustawy-o-rehabilitacji-zawodowej-i-spoecznej-oraz-zatrudniani-u-osob-niepelnosprawnych>, [dostęp z dnia: 07.06.2013]
- http://www.pfron.org.pl/porta1/pl/273/980/Programy_ktorych_realizacja_zostala_zakonczona.html, [dostęp z dnia: 30.04.2015]
- [http://www.ocwip.pl/projekty/zobacz/Pelno\(s\)prawni-na-ryнку-pracy](http://www.ocwip.pl/projekty/zobacz/Pelno(s)prawni-na-ryнку-pracy), [dostęp z dnia: 10.06.2013]