Promuj aktywność z trenerem pracy!

Publikacja powstała w ramach projektu *„Promuj aktywność z trenerem pracy!"*, projekt realizowany w ramach zadania publicznego pod nazwą: Promowanie aktywności osób niepełnosprawnych w różnych dziedzinach życia społecznego i zawodowego, zadanie współfinansowane przez Samorząd Województwa Opolskiego ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Redakcja: Sławomir Piechaczek
Opieka merytoryczna: Elżbieta Kucharska, Dorota Piechowicz-Witoń

© Copyright by Opolskie Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych, Opole, grudzień 2014
ISBN 978-83-929403-4-0

Opolskie Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych
ul. Damrota 4/35–36

ocwip.pl

Opolskie Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych

45-064 Opole
tel. 77 441 50 25, faks 77 441 50 25 wew. 103
e-mail: biuro@ocwip.pl
www.ocwip.pl

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonane z podaniem źródła.
Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

Druk i oprawa:
Drukarnia SADY
Os. Sady 2, 47-303 Krapkowice

Spis treści

Wstęp 4

Kim jest trener pracy osób z niepełnosprawnością? 6

Cechy osobowościowe trenera pracy 7

Czy warto zatrudnić pracownika z niepełnosprawnością? 9

Boimy się tego, czego nie znamy – obawy pracodawców przed zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością 11

Znaczenie pracy w życiu osoby niepełnosprawnej 13

Przeszkody natury subiektywnej w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne 16

Jak motywować pracowników niepełnosprawnych? 18

Zmiany w życiu osoby z niepełnosprawnością po podjęciu zatrudnienia 21

Nowe miejsce pracy – nowe wyzwanie dla trenera i beneficjenta 23

Praca i zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną 25

Wywiad z Katarzyną Kruk 27

Wywiad z Zofią 28

Wywiad z Dominiką 29

Zakończenie 30

Noty o autorach 31

Wstęp

W przypadku osób z niepełnosprawnością aktywizacja zawodowa natrafia na wiele barier i trudności. Jak wynika z danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za 2013 rok aktywnych zawodowo było zaledwie 17,3% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej. Ponadto takim osobom pracę należy dobierać niezwykle ostrożnie i z rozmysłem, gdyż każda porażka jest w ich przypadku dużym rozczarowaniem, wiąże się ze stresem z powodu zbędnego i zmarnowanego wysiłku, a to może skutkować rezygnacją z dalszych starań o zatrudnienie.

Oczywiście w Polsce osoby niepełnosprawne są systemowo wspierane w podejmowaniu zatrudnienia, jednak przyjęte rozwiązania nie zapewniają dostatecznego indywidualnego wsparcia. Co więcej, ze względu na stan zdrowia i ograniczenia wynikające z niepełnosprawności często osoby te nie są w stanie efektywnie korzystać z oferowanej pomocy. Stąd też już w latach 80-tych w USA, a potem w wielu innych krajach (w tym w Polsce), wprowadzono rozwiązanie w postaci zatrudnienia wspomaganego, w którym trener pracy jest dla niepełnosprawnego zarazem doradcą zawodowym, instruktorem zawodu, pośrednikiem pracy i doradcą pracodawcy. W Polsce zatrudnienie wspomagane funkcjonuje od 2001 roku i zostało zapoczątkowane przez Wojewódzki Sejmik Osób Niepełnosprawnych we Wrocławiu. Do inicjatorów promocji zatrudnienia wspomaganego zalicza się też Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Polski Związek Niewidomych czy też PFRON, który w 2007 roku uruchomił dla organizacji pozarządowych program „Trener pracy".

Skuteczność instytucji trenera pracy jest w głównej mierze zasługą kompleksowości jego działań. Trener pracy nie jest dla beneficjenta zwykłym przedstawicielem jakiejś organizacji, kimś z zewnątrz, gdyż interesuje się wykształceniem beneficjenta, jego upodobaniami, sytuacją rodzinną, wyglądem, motywacją do podjęcia pracy, doświadczeniem zawodowym, przyczyną ostatniego zaprzestania pracy czy planami zawodowymi. Swoją pracę zaczyna od oceny możliwości zawodowych i przygotowania indywidualnego planu wspomagania, następnie stara się znaleźć właściwe stanowisko pracy i pracodawcę, który zechce zatrudnić beneficjenta. W dalszej kolejności pomaga w przygotowaniu potrzebnych dokumentów, asystuje przy rozmowie kwalifikacyjnej, informuje pracodawcę o możliwości uzyskania wsparcia finansowego oraz służy radą przy sporządzaniu umowy o pracę i określeniu warunków zatrudnienia. Kiedy beneficjent jest już zatrudniony, trener stara się pomóc w przystosowaniu stanowiska i miejsca pracy, instruuje pozostałych pracowników firmy jak zachowywać się wobec nowej osoby, a następnie przyucza beneficjenta na stanowisku pracy, asystuje mu w jego obowiązkach aż ten uzyska pełną samodzielność. Co więcej po tym etapie zatrudnienia wspomaganego dalej interesuje się pracownikiem i okresowo kontaktuje się z pracodawcą.

Problem zawodowy beneficjenta staje się w pewnym sensie problemem samego trenera pracy. Starając się wspólnie rozwiązać ten problem trener w sposób mniej lub bardziej świadomy przekazuje beneficjentowi wszystkie swoje umiejętności, tak iż nie tylko zostaje on zatrudniony, ale również zdobywa umiejętność aktywnego poszukiwania pracy i planowania działań na rynku pracy, rozwija kompetencje interpersonalne, zwiększa się jego integracja ze środowiskiem lokalnym oraz wzrasta poziom akceptacji swojego życia. A więc trener pracy nie jest wyłącznie kimś, kto pomaga znaleźć pracę, ale też przełamuje lęki beneficjenta i wyposaża go w umiejętności, dzięki którym po ewentualnej stracie zatrudnienia będzie on w stanie szybko podjąć je na nowo.

W polskim systemie prawnym nie funkcjonuje instytucja trenera pracy jako pewien obowiązujący standard, nie ma też jednego systemu rekrutacji i szkolenia trenerów, jak to ma miejsce choćby w Finlandii, w której Uniwersytet Helsiński od 2003 roku wykształcił kilkuset trenerów, a osoby niepełnosprawne mogą liczyć na ich kompleksową opiekę. Mimo to polskie instytucje oraz organizacje pozarządowe starają się realizować projekty, dzięki którym aktywność trenerów pracy staje się coraz bardziej rozpoznawalna i które obejmują coraz większą liczbę beneficjentów. Jednym z takich projektów jest projekt pn. „Pełno (s) prawni na rynku pracy – program aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych z woj. opolskiego", który był realizowany przez Opolskie Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych od 1 września 2012 roku do 31 grudnia 2014 roku. Efektem działań trenerów pracy w tym projekcie jest m.in. niniejszy zbiór artykułów.

Mateusz Kołtowski

Kim jest trener pracy osób z niepełnosprawnością?

Na początku mojej pracy w projekcie „Pełnosprawni na rynku pracy – program aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych z woj. opolskiego" jeden z moich beneficjentów zadał mi pytanie: „Panie Mateuszu, jest Pan naszym trenerem, czyli jesteśmy zawodnikami Pana drużyny? ". W tamtym momencie nie zdawałem sobie sprawy, jak ważne jest to pytanie w ustaleniu relacji na linii trener pracy–beneficjent projektu.

Oczywiście odpowiedziałem, że „tak, jesteśmy drużyną! ". Z czasem jednak myślę, że brakowało w tej odpowiedzi większych przemyśleń.

Z upływem czasu to pytanie coraz częściej powraca do mnie. Podczas studiów często słyszałem zdanie, „żeby móc pomagać ludziom, zdefiniuj na początku siebie, bez tego nawet nie zabieraj się za pomoc". Właśnie, to w jaki sposób można zdefiniować pojęcie „trener pracy"? Czy rzeczywiście beneficjenci są zawodnikami mojej drużyny?

Kiedy wpisuje się słowo „trener" w wyszukiwarkę internetową, to większość stron (informacji) oscyluje wokół tematyki sportowej. Myślę, że jest to pewnego rodzaju podpowiedź w określeniu terminu, któremu poświęcony jest niniejszy artykuł.

Bo przecież „trener" w żargonie sportowym to osoba, która nadzoruje przygotowania swojego podopiecznego bądź drużyny do zawodów. Trener nigdy nie pracuje sam. Przenosząc to na grunt naszego projektu, trener pracy jest to osoba, która ma za zadanie stworzyć zespół oparty na obustronnym motywowaniu, integracji i pełnym rozwoju. Członkami zespołu są przede wszystkim beneficjenci (nasi zawodnicy), ale również osoby wspomagające pracę trenera np. organizacje przyjmujące osoby niepełnosprawne na wolontariat (dalsi trenerzy). Zadania te zmierzają przede wszystkim do wspólnej wygranej, jaką jest w przypadku naszego projektu znalezienie pracy.

Należy pamiętać również o tym, że samo zwycięstwo nic nie znaczy, trzeba umieć je wykorzystać. I właśnie realizując to zadanie trenerzy pracy osób niepełnosprawnych mają najwięcej do zrobienia. Trzeba na tyle umiejętnie prowadzić swoich beneficjentów, żeby po dwudziestu miesiącach wspólnej i nie zawsze łatwej pracy stali się oni sami dla siebie „trenerami".

Tak więc wydaje się, że porównanie trenera pracy do trenera sportowego nie jest użyte zbyt przesadnie. Obaj trenerzy w swojej pracy zmierzają przede wszystkim do dobra podopiecznych. Największym sukcesem jest moment, w którym ich podopieczni już nie potrzebują pomocy swoich „przewodników".

Tego sobie, trenerom pracy i wszystkim beneficjentom projektu „Pełno (s) prawni na rynku pracy…" serdecznie życzę.

Dorota Piechowicz-Witoń

Cechy osobowościowe trenera pracy

Czy są pewne cechy pożądane u ludzi, którzy są trenerami pracy osób z niepełnosprawnością? Czy jakieś doświadczenia, zachowania, zwyczaje pomagają w tej pracy? Jakich cech osobowościowych warto szukać u siebie, myśląc o pracy z osobami z niepełnosprawnością?

Odpowiedzi na te pytania dostarcza mi moja codzienna praca w charakterze trenera oraz wsparcie i koordynacja pracy innych trenerów zatrudnionych w Opolskim Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych.

Próbując szukać idealnego profilu trenera pracy odniosę się do kilku kluczowych kwestii w tym zakresie:

1. znajomość siebie i własnych kompetencji – trener pracy, aktywizując osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy, powinien sam dobrze znać ten rynek i jego mechanizmy. Znajomość zasad, trendów i oczekiwań związanych z aktywizacją zawodową z pewnością pomaga w osiąganiu rezultatów w pracy na rzecz własnego podopiecznego. Znajomość własnych kompetencji daje poczucie bezpieczeństwa i sprawczości również naszemu podopiecznemu. Z kolei znajomość siebie pozwala na przewidywanie sytuacji i unikanie kryzysów w trudnej pracy, która jest niezwykle obciążająca emocjonalnie.
2. otwartość na „inność" – trener pracy musi być otwarty na drugiego człowieka, w szczególności na inność, która często związana jest z niepełnosprawnością. Inność ta jednak nie jest cechą negatywną. Otwartość trenera pozwala na nawiązanie właściwej i pożądanej relacji pomocowej z podopiecznym i z pracodawcą.
3. szacunek do drugiego człowieka – trener pracy powinien w sposób bezwzględny kierować się w pracy szacunkiem, zrozumieniem i akceptacją swojego podopiecznego. Może wskazywać na obszary rozwojowe, które wymagają zmiany. Może udzielać konstruktywnej informacji zwrotnej. Może nie akceptować konkretnego zachowania swojego podopiecznego, ale powinien szanować jego autonomię jako jednostki, jako podmiotu samostanowiącego o sobie.
4. wiara w to, co się robi i mówi – trener pracy w kontakcie z pracodawcą powinien być szczery, autentyczny ale też przekonujący. Zależy to w dużej mierze od tego czy my sami jako trenerzy jesteśmy przekonani do tego, co robimy i w jaki sposób dochodzimy do celu. Jeżeli nie wierzymy, że nasz beneficjent znajdzie pracę, to wówczas ten brak przekonania udzieli się beneficjentowi i – co gorsze – również potencjalnemu pracodawcy.
5. wyciąganie wniosków i realizacja nie tylko własnego planu – ta wskazówka postępowania jest związana z ewaluacją cząstkową własnych działań zawodowych oraz wystrzeganiem się realizacji planu działania stworzonego dla beneficjenta za wszelką

cenę. Czasem konieczna jest zmiana, czasem trzeba próbować innych rozwiązań, czasem trzeba też rozpocząć od nowa ścieżkę planowania kariery zawodowej.

6. życzliwość i profesjonalizm – kieruj się w stronę sukcesu zawodowego swojego podopiecznego ale bądź też dla niego przyjacielem w chwilach, kiedy tego potrzebuje.

Czy ten krótki zestaw wyczerpuje temat cech osobowościowych trenera pracy? Z pewnością nie. Być może wiele z tych czynników jest czymś wykraczającym poza cechy osobowościowe. Opisane przykłady warunkują jednak w większości przypadków skuteczność wprowadzania osób z niepełnosprawnością na rynek pracy.

Małgorzata Kuflowska

Czy warto zatrudnić pracownika z niepełnosprawnością?

Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością to nie tylko płynące z tego tytułu korzyści finansowe, to również zyskanie lojalnego i zaangażowanego w swoje obowiązki pracownika.

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy wciąż nie jest łatwa. Ciągle istnieje stereotyp osoby niepełnosprawnej jako pracownika mniej wydajnego, niesamodzielnego. Natomiast zarówno badania, jak i relacje osób, które współpracują z osobami niepełnosprawnymi często przeczą tym stereotypom. Kluczową kwestią w tym wypadku jest fakt wcześniejszych kontaktów z osobą z niepełnosprawnością w miejscu pracy. Stereotyp ten funkcjonuje głównie u osób, które takiego kontaktu z osobą niepełnosprawną nie miały.

Korzyści finansowe dla pracodawcy to przede wszystkim miesięczne dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych, które przysługuje pracodawcy ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Dofinansowanie wypłacane jest w formie refundacji na podstawie wniosku oraz miesięcznych informacji o wynagrodzeniach składanych do Funduszu[1]. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych pozwala także uniknąć płacenia miesięcznych kar na PFRON, do których zobowiązany jest pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników i nie osiąga wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%.

Więcej informacji na ten temat można uzyskać m.in. w tekście Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych[2], a także na stronie internetowej PFRON[3].

Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością to również korzyści pozafinansowe. Osoby niepełnosprawne jako pracownicy są naprawdę bardzo sumienni, lojalni, jeśli już dostają szansę na pracę, angażują się i tę szansę doceniają.

Pani Natalia, która na co dzień pracuje z już zatrudnionym beneficjentem naszego projektu „Pełno (s) prawni na rynku pracy…" nigdy dotąd nie miała styczności w pracy z osobą niepełnosprawną. Praca z beneficjentem naszego projektu pozwoliła jej przekonać się do osoby z niepełnosprawnością jako pracownika. Uważa, że „warto spróbować zatrudnić osobę niepełnosprawną, to tak naprawdę zależy od człowieka, a nie od niepełnosprawności, jeżeli osoba chce pracować, to będzie dobrym pracownikiem". Kluczowa jest tu zatem motywacja pracownika do podjęcia

[1] Por. http://www.pfron.org.pl/pl/aktualnosci-sodir/1610,dok.html
[2] Por. Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 776 z późn. zm.
[3] Por. http://www.pfron.pl/portal/pl

zatrudnienia, a nie jego niepełnosprawność. Pani Natalia o beneficjencie naszego projektu mówi, że jest on „osobą zaangażowaną, gdyż chce sam z siebie pracować, angażuje się w pracę z innymi, zna doskonale standardy, [...] stara się, dokładnie wykonuje swoje obowiązki".

Osobie niepełnosprawnej często trzeba poświęcić więcej czasu na przyswojenie niezbędnej wiedzy i adaptację do środowiska pracy, należy zadbać o zapewnienie jej odpowiednich warunków pracy, nabyć potrzebną wiedzę na temat charakteru niepełnosprawności zatrudnionego pracownika, jednak wysiłek ten opłaca się. Osoby z niepełnosprawnością potrafią w środowisku pracy funkcjonować na równi z pełnosprawnymi pracownikami i przy odpowiedniej pomocy odnaleźć się w środowisku pracy. Pani Natalia o relacjach współpracowników z beneficjentem naszego projektu w środowisku pracy mówi, że „pracownicy traktują go jak kolegę z pracy, nie zważają na jego niepełnosprawność, dobrze odnajduje się on w naszym towarzystwie".

W badaniach na temat funkcjonowania osób z niepełnosprawnością na rynku pracy również potwierdza się teza, że doświadczenia z osobą niepełnosprawną w pracy mają duże znaczenie dla oceny osób niepełnosprawnych jako pracowników. Pracownicy sprawni współpracujący z osobami z niepełnosprawnością znacznie wyżej oceniają jakość pracy oraz relacje społeczne osób niepełnosprawnych w porównaniu do oceny siebie w tych kategoriach. Natomiast wyżej w stosunku do osób niepełnosprawnych oceniają swoją innowacyjność w pracy oraz kwalifikacje. Pracownicy sprawni, którzy nie współpracują z osobami z niepełnosprawnością, oceniają siebie wyżej w porównaniu do osób niepełnosprawnych we wszystkich wymienionych kategoriach[4].

Podobnie pracodawcy, którzy zatrudniają osoby z niepełnosprawnością znacznie lepiej spostrzegają jakość pracy oraz relacje społeczne osób niepełnosprawnych niż pracowników sprawnych. Natomiast w kategoriach innowacyjności w pracy oraz kwalifikacji zawodowych, pracodawcy ci oceniają obie grupy podobnie. Pracodawcy, którzy nie zatrudniają osób z niepełnosprawnością, oceniają osoby niepełnosprawne w porównaniu do osób sprawnych nieco niżej we wszystkich kategoriach. Pracodawcy ci, z racji braku doświadczenia w swojej ocenie najprawdopodobniej kierują się stereotypem osoby niepełnosprawnej jako pracownika gorzej radzącego sobie w pracy, mniej potrafiącego[5].

Kluczowe jest tu zatem doświadczenie w pracy z osobą niepełnosprawną, danie tej osobie szansy i zobaczenie, że może być ona pełnosprawnym pracownikiem mimo swojej niepełnosprawności. Zatem pracodawco – zatrudnij osobę z niepełnosprawnością i przekonaj się, że warto!

[4] Por. W. Otrębski, B. Rożnowski, *Sytuacja psychologiczna osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Badania percepcji pracodawców, pracowników i poszukujących pracy*, Lublin 2008.

[5] Por. http://www.strefabiznesu.nto.pl/artykul/niepelnosprawni-tez-sa-dobrymi-pracownikami- 34736.html

Dorota Piechowicz-Witoń

Boimy się tego, czego nie znamy – obawy pracodawców przed zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością

Czy pracodawcy chętnie zatrudniają osoby z niepełnosprawnością? Czy obawiają się czegoś? Z czego wynika niechęć jednych i wielkie obawy innych?

Próbując odpowiedzieć na te pytania postaram się odnieść do praktycznych doświadczeń trenerów pracy.

Część pracodawców z grupy, która nigdy wcześniej nie zatrudniała osób z orzeczoną niepełnosprawnością nie ma wyobrażania jak ta współpraca może wyglądać. Stereotypowo postrzegają osoby z niepełnosprawnością jako mniej wydajne, roszczeniowe, konfliktowe a cały system współpracy wyobrażają sobie jako bardzo skomplikowany poprzez procedury, obowiązki i utrudnienia dla pracodawcy, a tylko i wyłącznie ułatwienia dla pracownika.

Prawda jak zwykle leży gdzieś pośrodku. Aby ten lęk przed nieznanym zmniejszać, oswajać z tym, co nowe, trenerzy pracy podejmują następujące działania w kontaktach z pracodawcami:

- informowanie pracodawcy o roli trenera pracy. Efektem jest poczucie bezpieczeństwa i dostrzeganie możliwości pomocy w sytuacjach trudnych;
- uświadamianie pracodawcy w zakresie niepełnosprawności beneficjenta, wiedza na temat tego czym jest konkretna niepełnosprawność, trudności jakie mogą w związku z tym występować w pracy, sytuacje jakie mogą się pojawiać;
- uwrażliwianie pracodawcy na niepełnosprawność. Jest to szczególnie ważne w przypadku pracodawców na otwartym rynku pracy, którzy wcześniej nie mieli styczności z niepełnosprawnymi pracownikami. Pracodawcy z tej grupy mają zazwyczaj bardzo małą wiedzę w tym zakresie;
- pomoc w aklimatyzacji beneficjentów i nawiązaniu pozytywnych relacji ze współpracownikami. Najczęściej w początkowej fazie współpracy zarówno beneficjenci, jak i ich współpracownicy odczuwają skrępowanie oraz niepewność w relacjach;
- pomoc beneficjentowi w pierwszych dniach pracy w organizowaniu i planowaniu zadań. Niestety nie zawsze jest taka możliwość (specyfika zakładu pracy).

Korzyść: nie trzeba angażować innych pracowników do pomocy nowemu pracownikowi, sprawniejsza komunikacja, mniej sytuacji stresujących i zniecierpliwienia na początku współpracy. A ponadto:

- wsparcie pracodawcy w sytuacjach problemowych, trudnych (problemy w rozumieniu i wywiązywaniu się z obowiązków, pobyt beneficjentów w szpitalu, chorobowe itp.);
- monitorowanie na bieżąco pracy beneficjentów. Motywowanie ich do utrzymania pracy, odpowiadanie na wszelkie pytania zarówno pracodawcy, jak i pracownika.

Efekt: pracodawca potrafi otworzyć się na niepełnosprawność, osoba z niepełnosprawnością ma poczucie swojego miejsca w zespole, a praca jest wykonywana zgodnie z wytycznymi i w określonym czasie.

Krzysztof Lech

Znaczenie pracy w życiu osoby niepełnosprawnej

Osoby z niepełnosprawnością tak jak każdy polski obywatel mają zapewnione prawo do pracy. Roman Ossowski przedstawia pracę jako „wartość, która umożliwia jednostce pełne uczestnictwo w życiu społecznym, zapewnia jej materialne warunki egzystencji, określa rolę i status w ramach organizacji społecznej[6]. Należy podkreślić, że praca, oprócz funkcji ekonomicznej, spełnia też wiele innych, jest warunkiem, okazją lub sposobem realizacji wielu potrzeb pozaekonomicznych. Coraz częściej w przypadku choroby i niepełnosprawności dostrzega się znaczenie pracy jako elementu rehabilitacji społecznej.

W Polsce populacja osób niepełnosprawnych według danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego z roku 2011 wynosiła ogółem 4,7 mln. Z tej grupy około połowa (2,5 mln) mogłaby podjąć pracę zawodową, jednak tylko jedna czwarta jest aktywna zawodowo.

Praca stanowi bardzo istotny element życia człowieka. Aktywne życie zawodowe pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb oraz zapewnia bezpieczeństwo. Praca stanowi źródło dochodów, organizuje czas oraz ustala rytm dnia, stanowi płaszczyznę kontaktów społecznych, może być źródłem zadowolenia oraz samorealizacji, zawód wykształca poczucie tożsamości oraz identyfikację z rolą społeczną. Włączanie osób niepełnosprawnych w życie zawodowe stanowi bardzo ważny element rehabilitacji. W przypadku osób niepełnosprawnych praca pełni trzy funkcje: dochodową, rehabilitacyjną i socjalizującą. Praca jest ważnym elementem obrazu własnej osoby i pełni kluczową rolę w konstruowaniu poczucia sensu życia. Zatrudnienie zapobiega wykluczeniu społecznemu[7].

Polski model pracy i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych zakłada przechodzenie osoby niepełnosprawnej kolejno przez cztery ogniwa instytucjonalne – od rehabilitacji zawodowej do zatrudnienia. Osoby niepełnosprawne mogą podjąć zatrudnienie w zakładach aktywności zawodowej, zakładach pracy chronionej oraz na otwartym rynku pracy. Zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) to instytucje powstałe na mocy ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. ZAZ jest instytucją zatrudniającą osoby z niepełnosprawnością w stopniu znacznym, przygotowującą je również do życia w otwartym środowisku oraz pomagającą w realizacji pełnego, niezależnego, samodzielnego i aktywnego

[6] Podaję za: I. Stańko, *Rola pracy w integracji osób niepełnosprawnych w społeczeństwie równych szans*, „Socius" 2009, nr 2.

[7] Por. J. Sosnowska, *Znaczenie podjęcia aktywności zawodowej w życiu osoby niepełnosprawnej*, *Studia Gdańskie*, Wizje i rzeczywistość (www.projektybadawcze.wspa.pl).

życia na miarę możliwości jednostki.

Zakłady pracy chronionej (ZPCh) są szczególną formą prowadzenia działalności gospodarczej. Główną ideą ich funkcjonowania jest dawanie możliwości zatrudnienia i zarobkowania ludziom niepełnosprawnym, posiadającym ograniczenia w wykonywaniu pracy.

Zakład pracy chronionej jest przedsiębiorstwem i działa w celu osiągania zysków, jednak decydując się na zatrudnienie znacznej liczby osób niepełnosprawnych musi być przystosowany do ich potrzeb.

Brak zatrudnienia może przyczynić się do wystąpienia deficytów. Do najważniejszych należy zaliczyć: w sferze poznawczej – brak planów na przyszłość, brak poczucia kontroli nad swoim życiem, brak postrzegania szans i możliwości, jakie daje otoczenie społeczne. W sferze motywacyjnej może wystąpić daleko posunięta bierność, rezygnacja z działań przy pierwszych niepowodzeniach. W sferze emocjonalnej istnieje ryzyko wystąpienia wrogiego nastawienia do innych czy do systemu społeczno-gospodarczego.

Osoba niepełnosprawna podejmując zatrudnienie postawiona jest w całkowicie nowej dla niej sytuacji. Praca zawodowa, a w szczególności pierwsze dni w pracy stanowią jeden z najbardziej stresogennych czynników, z jakimi spotykają się ludzie. Szczególnie podatne na stres są osoby niepełnosprawne. Pierwszy dzień może spowodować u nich wystąpienie osłabienia kondycji psychiczno-fizycznej. Jednak pokonanie tych trudności stwarza im niespotykane nigdzie indziej możliwości rozwoju. Do jednej z najważniejszych zmian dochodzi w zakresie postrzegania samego siebie. Pracujące osoby niepełnosprawne mają utrwalony bardzo dobry obraz siebie jako pracownika. Do swoich atutów najczęściej zaliczają sumienność, dokładność oraz obowiązkowość.

Osoba z niepełnosprawnością pracująca zawodowo ma możliwość nawiązywania relacji międzyludzkich, które są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania społecznego. Teoria spostrzegania społecznego zakłada, że w kształtowaniu relacji społecznych w pracy istotną rolę odgrywa obraz siebie, swojej grupy oraz obraz współpracownika. Im wyższą samoocenę ma pracownik, tym częściej czuje satysfakcję z wykonywanej pracy, czuje się akceptowany przez grupę, jego relacje z innymi są lepsze. Współżycie z innymi ludźmi zakłada: umiejętność komunikowania się, umiejętność rozwiązywania konfliktów, umiejętność pomagania, efektywnej współpracy, dostrzegania i spełniania potrzeb drugiego człowieka, zachowania tolerancji wobec odmienności drugiego człowieka.

Praca zalicza się do czynników, które stwarzają możliwość powrotu do pełnej lub częściowej sprawności. Aktywność zawodowa stwarza warunki do poprawy ogólnej sprawności ruchowej, wzmacnia wizerunek osoby. Rehabilitacja może być bardziej efektywna, gdy osoba jest czynna zawodowo. Praca przeciwdziała izolacji społecznej i wykluczeniu społecznemu. Podczas pracy osoba z niepełnosprawnością uruchamia swoje umiejętności, sprawności i kształtuje pewne nawyki, zwiększając w ten sposób odporność na trudne sytuacje, wynikające z procesu pracy oraz łagodzi

lęk przed nowymi zadaniami, na nowych stanowiskach. Uczy się własnych reakcji i radzenia sobie ze słabościami. Mówi się coraz częściej o tym, iż aktywność zawodowa może w pewnym zakresie kompensować osobie niepełnosprawnej ograniczenia wynikające z niepełnosprawności, a tym samym poprawiać jakość jej życia.

Dla niepełnosprawnych praca to dodatkowo szansa na odnalezienie nowej recepty na życie. To sposób na walkę ze stereotypami, szansa na życie pełnowartościowe, poza wszelkimi podziałami i stworzenie nowego, lepszego wizerunku własnej osoby oraz szansa na budowanie wiary we własne możliwości.

Sławomir Piechaczek

Przeszkody natury subiektywnej w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne

Niepełnosprawność jest stanem, który zakłóca lub uniemożliwia realizację celów życiowych, pełnionych ról, może prowadzić do rozpadu i dysfunkcjonalności rodziny, pozbawia cenionych wartości, zmusza do nowych zachowań, zmian w sobie i w środowisku, przede wszystkim zaś utrudnia bądź uniemożliwia podjęcie pracy zawodowej. Bez pracy człowiek musi zmagać się z gorszymi warunkami życia, z samotnością, niską samooceną, brakiem samorealizacji, samodzielności, niezależności, z poczuciem braku jakości i sensu życia, godności, przydatności społecznej, a także jest pozbawiony pozytywnego obrazu samego siebie i pozytywnych relacji społecznych. Z kolei praca usprawnia pod względem fizycznym i psychicznym, wzbudza poczucie sprawstwa, bycia ważnym i potrzebnym, zapobiega wykluczeniu i marginalizacji, wpływa na rozwój, uspołecznienie, doskonalenie osobowości oraz nadaje naszemu życiu kierunek i celowość.

Pełna samodzielność i integracja niepełnosprawnych nie są jednak możliwe bez podjęcia pracy zawodowej. Wszyscy mają konstytucyjne prawo do pracy i – co ważniejsze w przypadku niepełnosprawnych – żadna praca nie wymaga pełnej sprawności. Każda osoba zachowuje pewne sprawności i funkcje, które umożliwiają pracę i tym samym złagodzenie niepełnosprawności.

O znalezieniu pracy nie decyduje wyłącznie pełna sprawność, ale również poziom wykształcenia, inteligencji, kwalifikacji, motywacja do nauki, pracy, miejsce zamieszkania, sytuacja rodzinna, materialna i odpowiednie świadczenie usług socjalnych. Jedne prace wymagają sprawności fizycznych, inne umysłowych, a jeszcze inne specjalnych zdolności i określonych cech osobistych[8].

Mając do wyboru różne możliwości, drogi zawodowe oraz stojąc wobec wielu szans na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji zawodowych niepełnosprawni oczywiście natrafiają na pewne przeszkody w poszukiwaniu pracy. Często mają kłopoty z zatrudnieniem ze względu na wiek, nie posiadają wymaganego wykształcenia, kwalifikacji i uprawnień, na podjęcie pracy nie pozwalają im ograniczenia zdrowotne związane z niepełnosprawnością a także wygląd zewnętrzny[9]. Jednak ze wszystkich przeszkód największymi w znalezieniu pracy są te natury subiektywnej, a więc czynniki, które powodują, że mimo obiektywnych możliwości, mimo braku

[8] Por. *Poradnictwo zawodowe w rehabilitacji osób niepełnosprawnych*, red. E. Wojtasiak, M. Wolan-Nowakowska, Warszawa 2012.

[9] Por. *Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością*, red. D. Tomczyszyn, W. Romanowicz, Biała Podlaska 2012.

znaczących wad fizjologicznych oraz mimo właściwego ukształtowania psychiki, dany człowiek przejawia defekty w swoim działaniu, gdyż źle widzi własne możliwości i ograniczenia i nie jest w stanie lub nie chce oszacować swojej rzeczywistej wartości na rynku pracy.

Bariery wewnętrzne zwykle wiążą się z silnymi emocjami, które utrudniają rzeczowe spojrzenie na własną sytuację oraz blokują, a nawet uniemożliwiają podejmowanie właściwych działań. Źródłem tych emocji i związanych z nimi oporów jest brak wiary we własne umiejętności i poprawę obecnej sytuacji życiowej, zaniżona samoocena i deprecjacja swojej osoby, poczucie winy wobec bliskich, którzy się poświęcają, żal kierowany do Boga, lekarzy i rodziców oraz brak akceptacji dla własnych ograniczeń, własnej niepełnosprawności i możliwości życia z nią. Obciążanie siebie tak negatywnym bagażem emocjonalnym powoduje, iż niepełnosprawni często stają się coraz bardziej zależni od bliskich, umacniają w sobie postawy egocentryczne i roszczeniowe, stają się przesadnie ulegli lub dyrektywni i obniżeniu ulegają ich umiejętności interpersonalne. To z kolei prowadzi do kumulowania wielu negatywnych doświadczeń życiowych i – w konsekwencji – do szybkiego zniechęcania się, nadmiernego skupiania na niepowodzeniach i traktowania ich jako osobistej porażki, a nie lekcji, ostatecznie zaś do całkowitej utraty nadziei na lepsze życie, do rezygnacji i załamania.

O ile jednak na bariery zewnętrzne mamy ograniczony wpływ, nad wewnętrznymi – przy odpowiednim poziomie motywacji swojej i bliskich – jesteśmy w stanie pracować. W pokonywaniu ich najistotniejszy jest rzeczywisty obraz samego siebie, przeanalizowanie swoich mocnych i słabych stron, uświadomienie możliwości i ograniczeń oraz źródeł doświadczanych trudności[10]. Tylko stały wzrost samowiedzy – wiedzy o sobie jako osobie niepełnosprawnej – jest szansą na przełamanie barier wewnętrznych, prawidłowe funkcjonowanie w społeczeństwie, wyjście ku innym, siłę, miłość i szczęście. Równocześnie jednak trzeba mieć świadomość mogących pojawić się trudności oraz zdawać sobie sprawę z tego, że wybór określonej drogi postępowania może przynieść duże zmiany w życiu osoby niepełnosprawnej i jej najbliższych.

[10] Por. I. Bieńkowska, *Aktywizacja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych w Polsce i w wybranych krajach europejskich w świetle rozporządzeń unijnych*, Kraków 2012.

Krzysztof Lech

Jak motywować pracowników niepełnosprawnych?

Motywacja do wykonywanej pracy stanowi czynnik wpływający istotnie na jej wydajność. Pracownik o wysokim poziomie motywacji bardziej angażuje się w wykonywanie swoich obowiązków, wykazuje większą samodzielność oraz dokładność. Utrzymanie wysokiego poziomu motywacji pracowników znajduje się w kręgu zainteresowań wielu pracodawców. Wkraczając do nowego miejsca pracy ludzie wykazują się wysokim poziomem motywacji, jednak kwestią czasu jest to, kiedy ten poziom zacznie spadać. Zjawisko to dotyczy wszystkich pracowników, zarówno tych pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych.

Osoby z niepełnosprawnością mogą jednak oczekiwać innych metod motywowania. Podstawę rozważań powinno stanowić podejście bezpośrednich przełożonych do pracowników niepełnosprawnych. Jak wynika z badań przeprowadzonych przez TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w roku 2010 dla osób niepełnosprawnych bardzo ważne jest, aby pracodawca rozumiał ograniczenia w wykonywaniu pracy wynikające z niepełnosprawności (92% badanych).

Pracodawca zatrudniając pracownika niepełnosprawnego nie powinien kierować się jedynie korzyściami finansowymi. Powinien być świadomy ograniczeń oraz stawiać swoje wymagania wobec pracownika w oparciu o te ograniczenia. Odwołując się do powyższych badań należy zaznaczyć, że 95% badanych osób z niepełnosprawnością chciałoby otrzymywać zadania dostosowane do ich możliwości. W oparciu o te dane należy stwierdzić, że pracodawca chcący utrzymać dobry poziom motywacji wśród pracowników powinien poznać oraz szanować ich ograniczenia i w oparciu o nie dopasowywać swoje oczekiwania i zadania.

Osoby z niepełnosprawnością wykazują potrzebę otrzymywania od pracodawcy jasnych oraz konkretnych wymagań. Istotne jest również to, aby otrzymywali oni informację zwrotną zawierającą ocenę ich pracy oraz uwagi jej dotyczące. Pracownik odpowiednio poinformowany jest w stanie skupić swój wysiłek na ściśle określonych zadaniach. Wszelkie uwagi pozwolą mu na osiąganie lepszych wyników pracy. Czynniki te w połączeniu z docenieniem pracownika pozwolą na utrzymanie dobrego poziomu motywacji. Pracownik mający poczucie docenienia jego pracy jest w stanie czerpać satysfakcję z jej wykonywania.

Stopień zaangażowania pracownika w proces pracy uzależniony jest od czynników wpływających na zaspokojenie jego potrzeb. Dotyczy to zarówno potrzeb podstawowych, zaspokajanych głównie przez konsumpcję, jak i potrzeb wyższych (np. potrzeba uznania). Motywowanie pracownika stanowi odpowiedź na poszczególne niezaspokojone potrzeby. Proces motywowania pracowników nie jest jednak

oparty jedynie na zaspokajaniu tych potrzeb.

Niezbędne jest stałe uświadamianie pracownika o występowaniu związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy poziomem udziału zakładu pracy w zaspokajaniu jego potrzeb a realizowaniem przez niego ról przypisanych mu w strukturze organizacyjnej. Motywowanie pracowników jest procesem służącym pobudzeniu ich aktywności oraz precyzowaniu i ukierunkowywaniu tej aktywności na cele definiowane przez pracodawcę.

Istnieją dwa rodzaje motywowania pracowników:

- motywowanie płacowe;
- motywowanie pozapłacowe.

Motywacja pozapłacowa zakłada zwiększanie poczucia bezpieczeństwa i przynależności pracownika do firmy, tak aby czuł się on jej istotną częścią. Wśród instrumentów wyróżniamy te wspierające motywację wewnętrzną i zewnętrzną.

Motywacja wewnętrzna dotyczy osobistych pragnień, interesów i samorealizacji pracowników. Można ją wzmacniać poprzez: współpracę (nawiązanie współpracy oraz jej zwiększanie), zwiększanie poziomu zadowolenia pracownika z wykonywanej pracy (pochwały, elastyczny grafik pracy itp.), wzrost decyzyjności i odpowiedzialności za zadania, okazywanie pracownikowi zaufania.

Motywacja zewnętrzna dotyczy wpływania na potrzeby pracowników i zmieniania ich zachowań. Najczęściej wymienia się trzy techniki:

- „zastraszania" – ta technika polega na skłanianiu do wydajniejszej pracy poprzez zastraszanie czynnikami negatywnymi, takimi jak utrata zatrudnienia, obniżenie wynagrodzenia;
- „przynęty" – złożenie obietnicy awansu;
- możliwość rozwoju – tworzenie możliwości rozwoju poprzez indywidualne szkolenia oraz finansowanie studiów itp.

Pozapłacowe motywowanie pracowników jest zagadnieniem szerokim i nie powinno być oceniane gorzej niż motywowanie płacowe. Przywołując doświadczenia Spółdzielni Socjalnej „UI", zatrudniającej osoby z niepełnosprawnością, do pozapłacowego motywowania pracowników można zaliczyć: nagrody niematerialne, nagrody materialne, pochwały, opinie, wyróżnienia, awanse, odpowiednie warunki pracy, zwiększenie atrakcyjności pracy, stopnia swobody itp[11].

Wymienione sposoby pozapłacowego motywowania mieszczą się w trójczynnikowym modelu komponentów motywacyjnych opracowanych przez Pintricht i DeGroot. Model ten obejmuje następujące sfery:

- komponent wartości – dlaczego chcę to robić, dlaczego to robię;
- komponent możliwości – w jakim stanie mogę to zrobić, czy i w jakim stopniu mogę to osiągnąć;

[11] Motywowanie osób niepełnosprawnych w spółdzielni socjalnej, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinnie we Wrześni, Grudzień 2007 r.

- komponent afektu – jakie emocje (ich znak i treść) wzbudza we mnie założony wynik i zakładane działanie.

Powyższe komponenty posiadają jednakową wartość i występują niezależnie od siebie.

Motywowanie pracowników niesie ze sobą korzyści zarówno dla pracodawców, jak i dla kadry pracowniczej. Pracownik zmotywowany gwarantuje wykonywanie przez niego pracy na odpowiednim poziomie oraz zwiększa poczucie własnej satysfakcji z wykonywanej pracy. To z kolei zbliża go do firmy pozwalając poczuć mu się jej częścią. Podstawowymi czynnikami stanowiącymi o zadowoleniu i zaangażowaniu w pracę są przyjazna atmosfera i dobre relacje w zespole[12].

[12] Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy. Raport, TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Wrzesień 2010 r.

Małgorzata Kuflowska

Zmiany w życiu osoby z niepełnosprawnością po podjęciu zatrudnienia

W przypadku osób z niepełnosprawnością kładziemy nacisk przede wszystkim na ich rehabilitację, czyli zespół działań o charakterze organizacyjnym, leczniczym, psychologicznym, technicznym, szkoleniowym, edukacyjnym i społecznym. Rehabilitację zawodową włączamy w szeroką dziedzinę rehabilitacji społecznej, jako szczególny wyznacznik udanej rehabilitacji. Rehabilitacja zawodowa jest bowiem nie tylko sposobem na polepszenie sytuacji ekonomicznej, ale jest też czynnikiem, który buduje poczucie własnej wartości, rozwija kompetencje oraz pozwala osobie z niepełnosprawnością na utrzymywanie kontaktów społecznych.

Osoby z niepełnosprawnością mają zazwyczaj mniejsze szanse i możliwości działania w sferze zawodowej, zależy to od wielu czynników, przede wszystkim od rodzaju i stopnia niepełnosprawności danej osoby. W żadnym wypadku nie wyklucza to jednak tej osoby z możliwości zaistnienia na rynku pracy, a ostatnio coraz częściej nawet na otwartym rynku pracy. Niestety w dalszym ciągu znaczna część osób z niepełnosprawnością nie jest aktywna zawodowo. Bardzo często powodem tego, że osoba niepełnosprawna nie decyduje się na krok w kierunku podjęcia zatrudnienia jest obawa przed zmianą. Osoby niepełnosprawne przyzwyczajone do swojej obecnej sytuacji, przebywając często kilka, a nawet kilkanaście lat poza rynkiem pracy boją się zmiany w swoim życiu spowodowanej podjęciem zatrudnienia. Mimo że są to przede wszystkim zmiany na lepsze, co później osoby z niepełnosprawnością, które się zdecydowały na podjęcie pracy często podkreślają, to przeważa strach i obawa przed jakąkolwiek zmianą[13].

Według badań TNS OBOP dla PFRON (2010) 91% pracujących osób z niepełnosprawnością jest bardzo zadowolonych lub raczej zadowolonych ze swojej obecnej pracy zawodowej. Wśród aspektów pracy, z których są najbardziej zadowoleni wymieniają przede wszystkim możliwość kontaktów z ludźmi (wewnątrz firmy i spoza firmy), dobre relacje ze współpracownikami, możliwość rozwoju i samorealizacji, w tym głównie samą możliwość pracowania/robienia czegoś/wyjścia z domu; bardzo ważny jest też aspekt finansowy, a więc możliwość zarobkowania w ogóle.[14]

Większość zmian, jakie zachodzą w życiu osoby niepełnosprawnej, związana jest z korzyściami, które wynikają z faktu podjęcia pracy. Korzyści te są podobne zarówno

[13] Por. D. Kukla, W. Duda, M. Czerw-Bajer. *Kariera i praca zawodowa osób niepełnosprawnych*, [w:] tychże, *Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa 2011.

[14] Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy. Raport, TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2010.

dla osób pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych. Praktycznie każda osoba, która podejmuje pracę, a w szczególności taka, która wraca na rynek pracy po dłuższym czasie, jako korzyść wymienia polepszenie się sytuacji finansowej. Oprócz plusów takiej sytuacji są także ujemne strony, drobne trudności związane z faktem podejmowania pracy. To także konieczność zmiany przyzwyczajeń (obiady o określonych porach), zmiany zadań w ciągu dnia, zmiany priorytetów. Oczywiście korzyści przeważają, rekompensują niedogodności, których – rzecz jasna – się nie ustrzeżemy.

Beneficjenci projektu „Pełno (s) prawni na rynku pracy…", którzy podjęli zatrudnienie w trakcie trwania projektu, zachęcają wszystkie osoby z niepełnosprawnością do podejmowania zatrudnienia, do spróbowania i przezwyciężenia swoich obaw. Osoby te podkreślają, że praca bardzo dużo zmieniła w ich życiu – zdecydowanie na lepsze. Beneficjenci wymieniają obok finansowych korzyści, także korzyści psychologiczne oraz społeczne. Często pojawia się stwierdzenie, że dzięki podjętej pracy mają zajęcie, mają możliwość wyjścia z domu, poznania nowych kolegów i koleżanek.

Beneficjenci wymieniają także możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego, rozwijania swoich umiejętności i doskonalenia cech oraz naukę samodzielności. Jeden z beneficjentów projektu mówi: „Mam zajęcie, siedzenie w domu nie wpływa na człowieka dobrze, teraz mam kontakt z ludźmi, a w pracy jest bardzo fajna atmosfera. […] Naprawdę tych minusów jest niedużo, praca bardzo dużo zmieniła w moim życiu, natomiast w większości to same plusy i cieszę się z tego, że pracuję". Dla tych osób, które z jakichś powodów wahają się, boją się spróbować podjąć zatrudnienie niech to będzie zachęta, że warto się przemóc i zdecydować na podjęcie pracy.

Elżbieta Kucharska

Nowe miejsce pracy – nowe wyzwanie dla trenera i beneficjenta

„Zdobycie nowej pracy" – hasło, które budzi wiele skrajnych emocji; z jednej strony radość, satysfakcja, poczucie dobrze wykonanej pracy, rozbudzone nadzieje na poprawę sytuacji życiowej, krok w stronę własnego rozwoju, z drugiej strony strach, obawa przed tym jak będzie, niepewność własnych umiejętności.

Zdobycie zatrudnienia to jednocześnie ostateczny cel udziału w projekcie „Pełno (s) prawni na rynku pracy..." dlatego też często uczestnikom projektu kojarzy się z końcem aktywności w projekcie, zakończeniem współpracy z trenerem.

Podpisanie umowy o pracę nie ma jednak automatycznego przełożenia na zakończenie współpracy z trenerem, bardzo często jest to zamknięcie pewnego etapu współpracy i jednoczesne otwarcie nowego, innego, często trudniejszego niż poprzedni.

Uczestnicy projektu, jak każda inna grupa, są bardzo różni, mają różny poziom wykształcenia, umiejętności, pewności siebie, mają różne nastawienie do aktywności w projekcie, dlatego też różnie układają sobie współpracę z trenerem już po uzyskaniu zatrudnienia.

Niektórzy z uczestników projektu, zaraz po podpisaniu umowy o pracę jasno wyznaczają granicę dalszej współpracy, ograniczając ją do kontaktów poza miejscem zatrudnienia i bieżącej wymiany informacji o tym, jak radzą sobie w nowym miejscu. W pracy są w 100% samodzielni, bezpośrednie wsparcie trenera nie jest tutaj potrzebne.

Drugą grupę stanowią osoby, które bardzo chętnie korzystają z pomocy trenera na początkowym etapie zatrudnienia, głównie w zakresie dopełniania formalności, dokumentów, które należy wypełnić, założenia konta w banku czy konsultowania poprawności zapisów w umowach o pracę itp. W miejscu pracy wolą radzić sobie samodzielnie. Zezwalają na swobodny kontakt trenera z pracodawcą, sporadyczne wizyty w miejscu pracy, chętnie dzielą się spostrzeżeniami i wrażeniami z pracy. Pozostają z trenerem w stałym kontakcie ale polega on już wyłącznie na wymianie informacji, konsultacjach formalności lub dzieleniu się wrażeniami z pracy. W tej sytuacji trener pełni jedynie rolę pewnego rodzaju doradcy, konsultanta i osoby, która chętnie słucha relacji z nowego miejsca pracy. Jest to sytuacja o tyle komfortowa dla obydwu stron, że beneficjent ma poczucie, że jest samodzielnym pracownikiem, a jednocześnie zawsze ma kogoś, na kogo może liczyć i z kim może skonsultować wiele kwestii związanych z pracą. Trener natomiast ma stały dostęp do informacji, jest na bieżąco z sytuacją zawodową beneficjenta i ma przestrzeń na to, aby reagować na zdarzające się trudne sytuacje.

Trzecią grupę uczestników stanowią osoby, które wymagają i potrzebują wsparcia trenera nie tylko w momencie podejmowania zatrudnienia, ale również podczas

wchodzenia w nowe środowisko oraz w czasie wykonywania obowiązków zawodowych. Jest to grupa osób, które nigdy wcześniej nie były zatrudnione. Zadaniem trenera jest tutaj nie tylko wsparcie przy dopełnianiu formalności, poznawaniu miejsca pracy, ale również towarzyszenie beneficjentowi w czasie przyswajania nowych umiejętności, obowiązków zawodowych, w układaniu harmonogramu pracy, logicznej kolejności realizacji zadań itp. Oczywiście równie ważne jest wsparcie emocjonalne, dodawanie otuchy i motywowanie do nie zrażania się ewentualnymi potknięciami czy niedociągnięciami, które przecież na początku każdemu mogą się zdarzyć. Współpraca niejednokrotnie wymaga całodziennego uczestnictwa trenera w dniu pracy beneficjenta, wspólnego, wielokrotnego powtarzania sekwencji czynności, konsultacji z przełożonym, korygowania sposobu wykonywania obowiązków itd.

W momencie, gdy beneficjent przyswoi już obowiązki zawodowe i samodzielnie je wykonuje, trener zaczyna dzielić się jedynie uwagami, wnioskami z obserwacji, wskazówkami co do tego, jak można pewne rzeczy udoskonalić. Trener staje się obserwatorem, doradcą. Następnie przychodzi czas na stopniowe wycofywanie się z towarzyszenia beneficjentowi w miejscu pracy. Tutaj wyzwaniem dla trenera jest wyczucie odpowiedniego momentu, w którym rozpocznie ograniczanie swojej obecności w miejscu pracy. Powinno dziać się to stopniowo, a cały proces powinien być dopasowany do realnych potrzeb beneficjenta i pracodawcy.

Oczywiście taki trójpodział jest umowny, bowiem zawsze gdy wchodzi w grę współpraca z ludźmi, rozwiązywanie ważnych problemów, układanie współpracy zdarzają się sytuacje wymykające się wszelkim schematom. Jest to wyzwanie zarówno dla trenera, uczestnika projektu, jak i dla pracodawcy. Wymaga od wszystkich zaangażowania, taktu oraz współpracy opierającej się na szczerości i zrozumieniu, a jednocześnie respektowaniu wymogów miejsca i charakteru pracy.

Kamilla Urbańska

Praca i zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną

Praca jest dla każdego człowieka swoistą wartością, szansą na rozwój i zaspokojenie wielu ważnych potrzeb. Daje ona nie tylko korzyści finansowe, ale również umożliwia kontakty z otoczeniem, nawiązywanie relacji, przyjaźni. W Polsce występuje wyraźna tendencja do zajmowania gorszej pozycji na rynku pracy przez osoby niepełnosprawne, które mają w większości przypadków niskie kwalifikacje zawodowe.

Z badań GUS prowadzonych w 2012 roku wynika, że udział osób pracujących wśród osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej wynosił 14,7%[15]. Brak jest dokładnych danych dotyczących osób niepełnosprawnych intelektualnie. Większość z tej grupy osób to osoby bierne zawodowo, będące uczestnikami warsztatów terapii zajęciowej. Praca zawodowa w przypadku osób niepełnosprawnych intelektualnie jest elementem zapobiegającym wykluczeniu społecznemu. Podjęcie pracy oznacza dla takich osób polepszenie sytuacji bytowej, ale przede wszystkim zwiększenie poczucia własnej wartości oraz samooceny. Jest także szansą na rozwój osobowości i nawiązanie kontaktów międzyludzkich.

Zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego intelektualnie nakłada na pracodawcę, jak też na współpracowników dodatkowe powinności i wymaga przyjęcia świadomej postawy wspierającej. Nie każdy pracodawca potrafi sprostać wyzwaniu, jakie niesie ze sobą współpraca z osobą niepełnosprawną. Potrzebna jest, niezależnie od życzliwości, wiedza dotycząca charakteru niepełnosprawności oraz możliwości i ograniczeń z nią związanych. Konieczne jest również profesjonalne doradztwo zawodowe, aktywne pośrednictwo pracy oraz wspieranie w zatrudnieniu i monitorowanie przebiegu pracy zawodowej osoby niepełnosprawnej intelektualnie[16].

W przypadku tej grupy osób najistotniejsza, z punku widzenia oceny przydatności zawodowej, jest motywacja do pracy. W zależności od indywidualnych możliwości osoba niepełnosprawna intelektualnie może zostać zatrudniona na chronionym bądź otwartym rynku pracy.

Przystosowanie stanowiska pracy powinno kompensować ograniczenia niepełnosprawnego pracownika. W przypadku tego typu osób adaptacja stanowiska pracy będzie polegała przede wszystkim na dostosowaniu wykonywania czynności zawodowych do możliwości konkretnej osoby oraz zapewnieniu wsparcia w miejscu pracy ze strony asystenta (trenera pracy, asystenta bądź współpracowników).

[15] http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/rynek-pracy/
[16] Por. B. Szluz, *Dylematy w sferze zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, „Seminare" 2008, nr 25.

Niepełnosprawny intelektualnie pracownik powinien mieć postawione konkretne zadania na stanowisku pracy. Należy mu przekazać jasne instrukcje dotyczące podległości służbowej, zakresu czynności, wymiaru czasu pracy oraz sposobów postępowania w sytuacjach problemowych[17].

Przystosowanie miejsca pracy, szczególnie na otwartym rynku pracy wiąże się także z przygotowaniem innych pracowników na przyjęcie niepełnosprawnego kolegi lub koleżanki.

W miejscu pracy osoba taka powinna czuć się bezpieczna i akceptowana. Wiąże się to ze szkoleniem pracowników danego zakładu, obejmującym wiedzę o specyfice niepełnosprawności intelektualnej oraz trudnościach, które towarzyszą codziennemu funkcjonowaniu tych osób.

Dla osób niepełnosprawnych intelektualnie najwłaściwsze są prace pomocnicze i porządkowe, niezbyt skomplikowane. Osoby takie mogą wykonywać pracę związaną z:

- sortowaniem, pakowaniem, składaniem całości z elementów, etykietowaniem, oczyszczaniem odlewów gumowych i plastikowych;
- prostymi pracami biurowymi, np. kserowanie, bindowanie, kopertowanie, niszczenie dokumentów, proste prace poligraficzne, porządkowe, ogrodnicze, drobne konserwatorskie;
- produkcją własną, np. stolarstwo, gastronomia, przetwórstwo, hodowla, kwiaciarstwo, warzywnictwo. Te prace zazwyczaj są wykonywane w zakładach aktywności zawodowej oraz zakładach pracy chronionej[18].

Przy zatrudnieniu osób niepełnosprawnych intelektualnie należy zwrócić szczególną uwagę na ograniczenia w funkcjonowaniu społecznym tej grupy. Z reguły osoby te nie podejmują działań z własnej inicjatywy, lecz starają się naśladować innych. W rozwiązywaniu swoich problemów nie potrafią wykorzystać własnego doświadczenia, lecz stosują metodę prób i błędów. W ich działaniu brak jest planowania i samodzielności. Często podejmują działania pod wpływem aktualnego nastroju, nie przewidując dokładnie skutków swoich decyzji[19]. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim są samodzielne i zaradne społecznie, nie powinny jednak wykonywać zawodów wymagających podejmowania decyzji, ponieważ nie mają w dostatecznym stopniu rozwiniętej sfery poznawczej, z którą jest związane myślenie abstrakcyjne.

Przyjazne, właściwie przystosowane stanowisko pracy, umożliwiające osobie niepełnosprawnej wywiązywanie się ze swoich obowiązków to szansa na jej zaistnienie na rynku pracy w charakterze pełnosprawnego pracownika.

[17] Por. K. Boguszewska, M. Dunaj, R. Dziurla, M. Fiedorowicz i in., *Zatrudnianie wspomagane. Materiały konferencyjne*, Warszawa 2011.
[18] Por. A. Najmiec, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy w państwach Unii Europejskiej*, Warszawa 2007.
[19] P. Czapliński, Raport o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce, Warszawa 2010.

Wywiad z Katarzyną Kruk

– Jaką rolę odegrało wsparcie trenera pracy w znalezieniu przez Panią zatrudnienia?
– Koleżeńskie podejście trenera pracy do mojej osoby pozwoliło mu poznać mnie, ocenić moją osobowość, nastawić odpowiednio do poszukiwania pracy. Ważne było również to, że z każdym problemem związanym z poszukiwaniem pracy czy już z pracą mogłam zwrócić się do niego i nigdy nie spotkałam się z odmową, zawsze był chętny do pomocy. Informacje przekazane przez trenera pracy były bardzo użyteczne podczas poszukiwania pracy, nauczyłam się między innymi odpowiedniego podejścia psychologicznego, które nie tylko wykorzystuję w pracy, ale również w życiu codziennym. Trener pracy pomógł odpowiednio zmodyfikować moje CV, tak aby pracodawca czytając je wychwycił moje zalety, okazało się, że moje słabe strony mogę przedstawić również jako zalety. Trener pracy przedstawił mi też sposób prezentacji mojej osoby podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Z taką wiedzą łatwiej mi przygotować CV pod konkretnego pracodawcę.
– W jakim stopniu znalezienie pracy zmieniło Pani życie?
– Gdy człowiek siedzi w domu przez dłuższy czas zamyka się na świat i innych, czuje się piątym kołem u wozu, mimo że przecież wykonuje różne potrzebne czynności i ma swoje obowiązki to jednak czuje się zdołowany. Gdy podjęłam pracę dużo uległo zmianie, kontakt codzienny z ludźmi sprawił, że stałam się bardziej rozmowna, pewniejsza siebie, podejmuję trudne decyzje bez większego wahania, zdobywam nowe doświadczenia i wciąż się rozwijam. Rozmawiając ze znajomymi mogę w końcu z dumą pochwalić się, że mam pracę, nie jest mi już wstyd, że ciągle jestem bezrobotna i siedzę w domu.
– Co dał Pani – nie tylko w sferze zawodowej – udział w projekcie „Pełno (s) prawni na rynku pracy…"?
– Dzięki udziałowi w tym projekcie nie tylko podjęłam pracę, ale i poznałam dużo ciekawych osób, od których dużo się nauczyłam, zmieniło się moje podejście do życia, stałam się pewniejsza siebie, odważniejsza. Mogłam osobiście się przekonać, że nie tylko ja borykam się z trudnościami w znalezieniu pracy, wymieniłam poglądy i doświadczenia dotyczące poszukiwania pracy. Gdy się człowiek nie rozwija zaczyna się cofać, co fatalnie wpływa na życie prywatne i zawodowe.

Wywiad z Zofią

– Jaką rolę odegrało wsparcie trenera pracy w znalezieniu przez Panią zatrudnienia?
– O Projekcie dowiedziałam pod koniec 2012 roku. Zainteresowałam się tym, ponieważ byłam bez pracy oraz posiadałam grupę niepełnosprawności. Byłam więc osobą zagrożoną wykluczeniem na rynku pracy. Forma wsparcia, a więc indywidualna praca z trenerem była dla mnie czymś nowym. Uczestniczyłam wprawdzie już wcześniej w paru kursach i warsztatach dla bezrobotnych, ale tam było się tylko jedną z wielu osób w grupie. W przypadku tego projektu skoncentrowanie się trenera na predyspozycjach, wykształceniu, doświadczeniu indywidualnej osoby, jej plusach i minusach rokowało pomyślnie. Na początku zaczęłam pracować w Pizza Hut jako pracownik restauracji. Zrezygnowałam jednak z tej pracy po 2 miesiącach, gdyż dojazdy do miejsca zatrudnienia pochłaniały zbyt dużo czasu. Drugim moim miejscem pracy był market Polo. Praca ta jednak nie dawała mi satysfakcji, dlatego złożyłam po 2 miesiącach wypowiedzenie. Zarówno w jednym, jak i w drugim przypadku znalazłam wsparcie i zrozumienie trenera. Obecnie pracuję w sklepie obuwniczym wśród młodych i sympatycznych ludzi, jest to praca na pół etatu w dogodnych dla mnie godzinach. Tę ofertę pracy znalazłam dzięki temu, że trener wprowadził mnie na giełdę pracy dla osób niepełnosprawnych i służył radą i wsparciem.
– W jakim stopniu znalezienie pracy zmieniło Pani życie?
– Praca w moim życiu wprowadziła takie zmiany, jakie wprowadza w życiu każdego człowieka. Daje finansowe korzyści, a co za tym idzie, pewną niezależność, poczucie wartości i stabilizacji. Wprowadziła pewien rytm życia. Dzień wolny nabiera kolorów i wartości, dzień pracy daje satysfakcję ze zmęczenia.
– Co dał Pani – nie tylko w sferze zawodowej – udział w projekcie „Pełno (s) prawni na rynku pracy…"?
– Projekt w swych założeniach obejmował nie tylko pracę indywidualną trenera z uczestnikiem, ale również zajęcia grupowe. Były to warsztaty z zakresu komunikacji, asertywności czy radzenia sobie ze stresem. Uczestnicy opowiadali o swoich problemach związanych z niepełnosprawnością. Było to dla mnie bardzo ważne, gdyż było to tzw. oswajanie choroby. Zrozumiałam, że nie jestem sama, że o tych sprawach można mówić głośno, bez wstydu. Poza tym poznałam wielu ciekawych, wrażliwych i interesujących ludzi.

Wywiad z Dominiką

– Jaką rolę odegrało wsparcie trenera pracy w znalezieniu przez Panią zatrudnienia?
– Wsparcie trenera pracy było dla mnie bardzo ważne i nieocenione. Jego pomoc znacznie wykraczała poza same zagadnienia związane z poszukiwaniem pracy. Przez cały okres trwania projektu, na każdym jego etapie, mogłam liczyć na jego pomoc. Wspierał mnie i wykazywał życzliwe zainteresowanie także w innych obszarach. Inspirował mnie i pomagał mi znaleźć zatrudnienie z dużą energią, konsekwencją i wsłuchiwał się w moje oczekiwania oraz potrzeby. Pomagał mi rozwiać moje obawy. Kiedy już podjęłam zatrudnienie nieustannie wykazywał zainteresowanie przebiegiem mojej pracy. Gdy pojawiały się problemy, pomagał mi je rozwiązywać. Przez cały okres mojego zatrudniania miałam poczucie i przekonanie, że mogę liczyć na jego realne wsparcie.
– W jakim stopniu znalezienie pracy zmieniło Pani życie?
– Moje uczestnictwo w projekcie i znalezienie pracy w moim przypadku wydarzyło się w wyjątkowym dla mnie okresie – równocześnie radosnym i trudnym. Zgłosiłam się do uczestnictwa w projekcie niedługo po całkowitej zmianie mojego życia i otoczenia – rok wcześniej wyszłam za mąż i przeniosłam się z Sosnowca do Opola. Wszystko było dla mnie nowe i w znacznym stopniu nieznane. Znalezienie pracy przyniosło mi dużo nadziei i pomogło odnaleźć się w nowym miejscu. Sprawiło, że stanęłam przed szansą, by łatwiej zaadoptować się w nowym środowisku.
– Co dał Pani – nie tylko w sferze zawodowej – udział w projekcie „Pełno (s) prawni na rynku pracy…"?
– Udział w projekcie sprawił, że poznałam nowych ludzi, którzy mają podobne do moich troski i radości życiowe. To wzmocniło moje poczucie wartości i pewność siebie. Kolejny raz przekonałam się także, że jest wiele osób, które chętnie pomagają innym, a w swoje działania wkładają nie tylko wysiłek, ale i serce. Poprzez uczestnictwo w szkoleniach i warsztatach nauczyłam się i rozwinęłam w sobie umiejętności interpersonalne. Myślę, że po tym projekcie jestem osobą bogatszą wewnętrznie, bardziej dojrzałą i o większej wiedzy. Mam nadzieję, że będzie to owocować w moim dalszym życiu. Mam także nadzieję, że dobro jakiego doświadczyłam będę mogła kiedyś przekazać dalej.
– Dla mnie ten projekt oraz spotkanie z wszystkimi osobami zaangażowanymi w jego realizację były piękną przygodą w ważnym dla mnie okresie życia.

Zakończenie

Efektywność projektów, których nadrzędnym celem jest aktywizacja zawodowa najlepiej mierzyć uzyskanym wskaźnikiem zatrudnienia. Zwyczajowo przyjmuje się, że aby projekt uznać za efektywny taki wskaźnik powinien osiągnąć ok. 20%, co oznacza, że ilość osób, które podjęły zatrudnienie w ramach projektu powinna stanowić 1/5 wszystkich osób biorących w nim udział.

W projekcie „Pełno (s) prawni na rynku pracy – program aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych z woj. opolskiego" realizowanym przez Opolskie Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych spośród 46 osób objętych wsparciem trenerów pracy 25 osób podjęło zatrudnienie, z czego w grudniu 2014 roku utrzymało je 21 osób. Wskaźnik zatrudnienia na poziomie 45,65% niewątpliwie należy uznać za sukces.

Jest to sukces instytucji trenera pracy, ale przede wszystkim sukces samych beneficjentów, którzy zechcieli podjąć wyzwanie i dzięki własnej aktywności i staraniom zrealizowali cel, jakim było podjęcie pracy. Trenerzy stanowili tutaj wsparcie, czasem asystowali na co dzień, czasem wspierali w kontakcie z pracodawcą, czasem konsultowali tylko kwestie formalne, wszystko zależnie od potrzeb i woli beneficjentów.

Oczywiście nie wszystkim beneficjentom udało się znaleźć zatrudnienie. W przypadku większości osób niepełnosprawnych nie znajduje się go ot tak, po prostu i szybko – nie każdy ma wystarczające pokłady motywacji, chęci i wytrwałości w poszukiwaniu zatrudnienia. Niepełnosprawność nie jest tutaj tak dużą przeszkodą, jak samo nastawienie, przyzwyczajenie do bierności i zależności od innych osób czy też nieadekwatna ocena swoich możliwości. Jest jeszcze wiele do zrobienia.

W związku z tak różnorodnymi wyzwaniami wszystkim osobom wykonującym zawód trenera pracy oraz ich podopiecznym należy życzyć niewyczerpanych pokładów wytrwałości i motywacji, aby ich wysiłki przynosiły oczekiwane rezultaty i były wstępem do lepszego, pełniejszego, bardziej wartościowego życia.

Noty o autorach

Mateusz Kołtowski – absolwent Uniwersytetu Opolskiego, kierunek: nauki o rodzinie. Ukończył kurs Opiekuna osób starszych, chorych i niepełnosprawnych w ECEO. Podczas studiów wieloletni działacz Samorządu Studenckiego Uniwersytetu Opolskiego, a także Koła Naukowego Studentów Nauk o Rodzinie, w ramach którego był współorganizatorem Ogólnopolskiej Olimpiady Wiedzy o Rodzinie. Obecnie trener pracy osób niepełnosprawnych w Opolskim Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych (OCWIP).

Elżbieta Kucharska – Absolwentka Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, kierunek: pedagogika społeczna i terapia pedagogiczna. Doradca zawodowy, certyfikowany trener pracy oraz animator ekonomii społecznej. Posiada bogate doświadczenie we współtworzeniu i realizacji projektów w ramach POKL. Obecnie trener pracy osób niepełnosprawnych w OCWIP.

Małgorzata Kuflowska – Absolwentka Uniwersytetu Opolskiego, kierunek: psychologia. Ukończyła także studia podyplomowe w zakresie przygotowania pedagogicznego. W latach 2010–2012 opiekun i doradca usamodzielniających się wychowanków systemu opieki zastępczej w ramach międzynarodowego projektu badawczego „Aging-out study", mającego na celu zapobieganie bezdomności, biedzie, bezrobociu i innym problemom społecznym. Obecnie trener pracy osób niepełnosprawnych w OCWIP.

Krzysztof Lech – Absolwent Uniwersytetu Opolskiego, kierunek: pedagogika. Pełnił funkcję Instruktora Terapii Zajęciowej na WTZ w Podolanach. Organizator Festiwalu Piosenki i Form Twórczych Osób Niepełnosprawnych w latach 2011 i 2012. Obecnie trener pracy osób niepełnosprawnych w OCWIP.

Sławomir Piechaczek – Absolwent Uniwersytetu Opolskiego, doktor nauk humanistycznych w zakresie filozofii. Napisał pracę doktorską na temat postaw pesymistycznych i strategii radzenia sobie z nimi. Uczestnik kilkunastu konferencji naukowych oraz autor kilkudziesięciu artykułów z zakresu etyki, filozofii człowieka i antropologii filozoficznej. Obecnie trener pracy osób niepełnosprawnych w OCWIP.

Dorota Piechowicz-Witoń – Prezes Opolskiego Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych. Absolwentka Uniwersytetu Opolskiego, kierunek: pedagogika resocjalizacyjna, doktorantka UO na Wydziale Historyczno-Pedagogicznym. Pracownik naukowo-dydaktyczny Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Opolu. Od 2006 roku aktywnie działa w sektorze pozarządowym, ściśle współpracując z organizacjami *non profit* w regionie opolskim i poza województwem. Członkini Zespołu ds. organizacji pozarządowych przy Prezydencie Miasta Opola (kadencje 2008, 2009, 2010), certyfikowana Animatorka Ekonomii Społecznej i Trenerka Pracy Osób Niepełnosprawnych. Absolwentka Szkoły Trenerów Modelu współpracy organizacji pozarządowych i administracji publicznej. Obecnie trener pracy osób niepełnosprawnych w OCWIP.

Kamilla Urbańska – Absolwentka Uniwersytetu Opolskiego, kierunek politologia. Certyfikowana Animatorka Ekonomi Społecznej oraz Trenerka Pracy Osoby Niepełnosprawnej. Na studiach wolontariuszka Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Opolu. W latach 2007–2010 koordynator Akademii e-Seniora (projekt realizowany przez Opolskie Forum Organizacji Socjalnych). Obecnie trener pracy osób niepełnosprawnych w OCWIP.