



# Niepubliczna agencja doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną

## Raport z realizacji projektu

Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania  
Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie  
Centrum DZWONI w Warszawie  
w okresie od 1 października 2010 r. do 31 października 2012 r.

Realizator  
Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Raport jest publikacją zbiorową  
realizatorów projektu pn.

Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie  
Centrum DZWONI w Warszawie  
w składzie:

Monika Zakrzewska – koordynator projektu  
Marzena Bałtowska-Jucha – koordynator merytoryczny projektu  
Dominika Orzołek – koordynator finansowy projektu  
oraz  
Leszek Bocheński – trener pracy  
Natalia Bukowska – trener pracy  
Elżbieta Chałupka – trener pracy  
Magdalena Gajda – specjalista ds. promocji  
Sylvia Lipińska – specjalista ds. kontaktów z pracodawcami  
Karolina Makowiecka – psycholog  
Magdalena Pawęzka – trener pracy  
Przemysław Rogalski – trener pracy  
Katarzyna Rudzka – doradca zawodowy  
Elżbieta Siwczak – trener pracy  
Paulina Święcka – trener pracy  
Agnieszka Wolska – trener pracy

Redakcja i korekta: Magdalena Gajda

Foto: Rafał Motyl – Urząd m. st. Warszawy, Justyna Radzyńska, archiwum projektu Centrum DZWONI w Warszawie

Opracowanie graficzne, skład, druk – KEY Agnieszka Barańska

Nakład: 250 egzemplarzy

Copyright 2012 by Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

Wszelkie prawa zastrzeżone.

Kopiowanie w całości lub we fragmentach bez zgody wydawcy zabronione.

Publikacja bezpłatna, nie przeznaczona do sprzedaży.

ISBN 978-83-60105-87-0

Wydawca:

Zarząd Główny Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

Ul. Głogowa 2B, 02-639 Warszawa

Tel.: 22 646 03 14, 848 82 60; fax: 22 848 61 62

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

Publikacja wydana w ramach projektu:

Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie – Centrum DZWONI  
realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI, Działanie 6.1, Poddziałanie 6.1.1.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

# Niepubliczna agencja doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną

## Raport z realizacji projektu

Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania  
Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie  
Centrum DZWONI w Warszawie  
w okresie od 1 października 2010 r. do 31 października 2012 r.

Realizator  
Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





## SPIS TREŚCI:

### I. WSTĘP

|                                                     |          |
|-----------------------------------------------------|----------|
| - Krystyna Mrugalska, Monika Zakrzewska - . . . . . | - str. 5 |
|-----------------------------------------------------|----------|

### II. RYNEK PRACY OTWARTY

#### DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

|                                                                                                                                                 |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Edukacja uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym<br>w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy |           |
| - Lidia Klaro-Celej - . . . . .                                                                                                                 | - str. 6  |
| 2. Koncepcja zatrudnienia wspomaganego                                                                                                          |           |
| - Monika Zakrzewska - . . . . .                                                                                                                 | - str. 8  |
| 3. Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym<br>– prekursorem metody zatrudnienia wspomaganego w Polsce                    |           |
| - Monika Zakrzewska - . . . . .                                                                                                                 | - str. 11 |

### III. WSPÓŁPRACA Z BENEFICJENTEM Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W TRAKCIE POSZUKIWANIA PRACY I PO ZATRUDNIENIU

– na podstawie doświadczeń realizatorów projektu Centrum DZWONI w Warszawie

|                                                                                            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Obszary działalności i struktura Centrum DZWONI                                         |           |
| - Monika Zakrzewska - . . . . .                                                            | - str. 13 |
| 2. Poznajmy się, czyli pierwsze spotkania z beneficjentem                                  |           |
| - Katarzyna Rudzka - . . . . .                                                             | - str. 16 |
| 3. Warsztaty teoretyczne umiejętności społeczno – zawodowych                               |           |
| - Karolina Makowiecka - . . . . .                                                          | - str. 17 |
| 4. Cel i ład, czyli Indywidualny Plan Działania                                            |           |
| - Katarzyna Rudzka - . . . . .                                                             | - str. 18 |
| 5. Nabywanie umiejętności praktycznych na stanowisku pracy                                 |           |
| - Przemysław Rogalski - . . . . .                                                          | - str. 18 |
| 6. Trener pracy – kim jest i jakie są jego zadania                                         |           |
| - Elżbieta Chałupka, Leszek Bocheński - . . . . .                                          | - str. 19 |
| 7. Organizacja pracy na stanowisku – porady praktyczne dla trenerów pracy                  |           |
| - Magdalena Pawęzka, Paulina Święcka - . . . . .                                           | - str. 21 |
| 8. Poszukiwanie pracy – współpraca z beneficjentem                                         |           |
| - Agnieszka Wolska, Leszek Bocheński - . . . . .                                           | - str. 23 |
| Poradnik dla osób z niepełnosprawnością intelektualną poszukujących ofert pracy na targach |           |
| - Magdalena Gajda - . . . . .                                                              | - str. 24 |
| 9. Monitoring po zatrudnieniu                                                              |           |
| - Elżbieta Siwczak - . . . . .                                                             | - str. 25 |
| 10. Wsparcie emocjonalne beneficjenta                                                      |           |
| - Karolina Makowiecka - . . . . .                                                          | - str. 26 |

### IV. PRZEWODNIK PO STANOWISKACH PRACY

#### DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

- Natalia Bukowska - . . . . . - str. 28

### V. CENTRUM DZWONI W WARSZAWIE

#### – EFEKTY REALIZACJI PROJEKTU W LATACH 2010-2012

- Marzena Bałtowska-Jucha - . . . . . - str. 30

1. Projekt w strukturze Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki - . . . . . - str. 30

2. Cele i założenia projektu - . . . . . - str. 30

3. Charakterystyka grupy docelowej - . . . . . - str. 31

4. Rezultaty twarde i miękkie projektu - . . . . . - str. 34

### VI. REALIZATORZY PROJEKTU

CENTRUM DZWONI w WARSZAWIE - . . . . . - str. 38

### VII. PRACODAWCY – PARTNERZY

CENTRUM DZWONI w WARSZAWIE - . . . . . - str. 43

### VIII. PORADNIK

Jak utworzyć i prowadzić lokalną placówkę aktywizacji zawodowej

i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną? . . . . . - str. 62

1. Analiza rynkowa

- Marzena Bałtowska-Jucha, Dominika Orzolek - . . . . . - str. 62

2. Budżetowanie działalności placówki

- Marzena Bałtowska-Jucha, Dominika Orzolek - . . . . . - str. 64

3. Źródła finansowania działalności placówki

- Marzena Bałtowska-Jucha, Dominika Orzolek - . . . . . - str. 65

4. Jak pozyskiwać klientów dla placówki?

- Magdalena Gajda - . . . . . - str. 66

5. Jak pozyskiwać pracodawców?

- Sylwia Lipińska - . . . . . - str. 67

6. Jak promować działalność placówki?

- Magdalena Gajda - . . . . . - str. 68

## I. WSTĘP

### Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych Artykuł 27 – Praca i zatrudnienie

„1. Państwa-Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na równych zasadach z innymi obywatelami, w tym prawo do utrzymywania się z pracy wybranej przez siebie i akceptowanej na rynku pracy i w środowisku pracy, o charakterze otwartym, niewykluczającym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych (...)”.

6 września 2012 r. Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej Bronisław Komorowski, w otoczeniu przedstawicieli środowisk osób z niepełnosprawnościami, największych polskich organizacji pozarządowych, działających w ich imieniu i na ich rzecz, urzędów i instytucji publicznych oraz mediów, złożył podpis pod ustawą ratyfikującą, czyli wprowadzającą do realizacji na terytorium Polski postanowienia Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Międzynarodowego dokumentu, który zrewolucjonizował nie tylko definiowanie niepełnosprawności, ale przede wszystkim miejsce i prawa osób z niepełnosprawnościami w nowoczesnych społeczeństwach demokratycznych.

Kilka tygodni później Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, realizator projektu pod nazwą: Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktnie Centrum DZWONI w Warszawie otrzymało informację, iż zostało opisane w publikacji „Zero Project Report 2013” będącej studium porównawczym form, metod, osiągnięć we wprowadzaniu założeń Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych w ponad 80 krajach świata. Centrum DZWONI zostało uznane przez autorów raportu za jedną z najlepszych, światowych praktyk w realizacji art. 27 Konwencji dotyczącego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a także jako jeden z najskuteczniejszych projektów wprowadzających osoby z niepełnosprawnością intelektualną na otwarty rynek pracy, promujących ich zatrudnienie oraz strzegących ich praw obywatelskich.

#### Szanowni Państwo

Kiedy w 2005 r. pracownicy różnych placówek terapeutycznych, edukacyjnych i integracyjnych Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym z zapartym tchem słuchali pierwszych w kraju wykładów Chrysty Lyncha, międzynarodowego eksperta metody zatrudnienia wspomaganego, nawet nie przypuszczali, że już siedem lat później sami będą postrzegani jako jedni z najlepszych polskich specjalistów w tej dziedzinie. Z dziesięciu powołanych do życia przez Stowarzyszenie w tamtych latach Centrów DZWONI zajmujących się aktywizacją zawodową i wprowadzaniem osób z niepełnosprawnością intelektualną na otwarty rynek pracy z wykorzystaniem wspomnianej metody zatrudnienia, do roku 2012 r. pozostały jedynie cztery. Sześć zniknęło z rynku usług pracy, nie dlatego, że okazały się zbędne, ale dlatego, że zabrakło środków na ich dalsze działanie. Spośród pozostałych czterech, Centrum DZWONI w Warszawie stało się jedną z najlepiej rozpoznawalnych „wizytówek” Stowarzyszenia.

Z renomą jednego z najbardziej efektywnych i godnych społecznego uznania projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał ludzki (POKL) – Centrum DZWONI w Warszawie zostało wpisane przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego – dysponenta środków POKL na listę rekomendacyjną dla polskich mass mediów, a sam projekt zyskał patrona w największej polskiej organizacji pracodawców indywidualnych – Business Centre Club. Stronę internetową projektu, tylko w ciągu ostatnich dwóch lat, odwiedzano prawie 20 tysięcy razy, a beneficjenci projektu odbywali warsztaty, zajęcia praktyczne i staże, a także znaleźli zatrudnienie w tak uznanych instytucjach jak m.in. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Urząd m.st. Warszawy, a także w tak znanych firmach komercyjnych jak McDonald's, Pizza Hut, KFC, TESCO i REAL. Z kolei specjaliści, realizujący projekt Centrum DZWONI w Warszawie, zapraszani byli jako eksperci polskiego rynku zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną do udziału w konferencjach, seminariach, warsztatach, kampaniach informacyjnych i innych przedsięwzięciach krajowych i międzynarodowych.

Oddajemy w Państwa ręce publikację będącą z jednej strony raportem z realizacji projektu Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktnie Centrum DZWONI w Warszawie w okresie od 1 października 2010 r. do 31 października 2012 r., z drugiej zaś poradnikiem, jak utworzyć i prowadzić niepubliczną agencję doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Mamy nadzieję, że przyjmą Państwo przychylnie naszą wiedzę i doświadczenia, a nasze wskazówki pozwolą Państwu na jeszcze aktywniejszą działalność na rynku zatrudnienia dla osób z tym rodzajem niepełnosprawności i włączanie ich w główny nurt życia społecznego.

Krzyszyna Mrugałska

Prezes Honorowy Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym

Monika Zakrzewska

Koordynator projektu Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktnie  
– Centrum DZWONI w Warszawie

## II. RYNEK PRACY OTWARTY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

### 1. Edukacja uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy

Lidia Klaro-Celej

Profesor Oświaty, Doradca Metodyczny m.st. Warszawy w zakresie kształcenia specjalnego

Każdy człowiek dąży do niezależności. Chce mieć prawo do dokonywania samodzielnych wyborów i do pracy, która jest nie tylko potrzebą, ale również źródłem rozwoju osobistego i formą udziału w życiu społecznym. Takie pragnienia posiadają również młode osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Niestety ich dążenia do autonomiczności często są ograniczane albo wręcz tłumione. W dalszym ciągu, większość młodych ludzi z tym rodzajem niepełnosprawności pozostaje w pełni zależna od woli swoich opiekunów. Często zdarza się, że nie tylko nie potrafią określić, jaką drogę zawodową wybrać, czym chcieliby się zajmować, ale nawet nawiązać relacji rówieśniczych poza środowiskiem szkolnym lub wypełnić zajęciami hobbystycznymi czasu wolnego. Biernie czekają, aż ktoś za nich zaplanuje ich życie, ich przyszłość.

Większość osób z niepełnosprawnością intelektualną, z racji specyfiki swojej dysfunkcji, zawsze będzie potrzebowała, w mniejszym lub większym zakresie, wsparcia swoich opiekunów. Ważne jest jednak, aby opiekunowie ci uznali prawo osób z tym rodzajem niepełnosprawności do „bycia dorosłym” i ponoszenia konsekwencji wynikających z tego faktu. Ważne jest, aby opiekunowie odeszli od traktowania osób z niepełnosprawnością intelektualną jak „wiecznych dzieci”. Aby wyręczenie, także w podejmowaniu decyzji o kierunku wykształcenia, podjęciu (lub nie) pracy zastąpili autentycznym wsparciem dostosowanym do potrzeb i stopnia samodzielności podopiecznych.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym, ze względu na swoje możliwości psychofizyczne, nie są w stanie w pełni wyuczyć się określonego zawodu – zwłaszcza wymagającego ciągłej nauki i podnoszenia kwalifikacji. Mogą jednak opanować wiele umiejętności i czynności tzw. pomocniczych, które w przyszłości pozwolą im albo na aktywne uczestnictwo w Warsztatach Terapii Zajęciowej, Środowiskowych Domach Samopomocy, świetlicach środowiskach lub podobnych placówkach zajmujących się m.in. rehabilitacją zawodową i społeczną osób z tym rodzajem niepełnosprawności, albo na podjęcie zatrudnienia na chronionym lub otwartym rynku pracy. Aby przeciwdziałać stereotypowemu postrzeganiu młodych osób z niepełnosprawnością intelektualną jako bezwolnych, niezaradnych i aby ustrzec ich przed biernością, współczesny system edukacyjny stworzył im szansę rozwijania kompetencji zawodowych, przygotowania się do dobrego funkcjonowania w dorosłym życiu. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym mogą do 24 roku życia kształcić się w 3-letnich, ponadgimnazjalnych specjalnych szkołach przysposabiających do pracy (PdP).

W ostatnich latach, szkoła PdP stała ważnym ogniwem w edukacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Zgodnie z „Podstawą programową kształcenia ogólnego dla szkół specjalnych przysposabiających do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi” (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2008 r., załącznik nr 7) celem nauki w szkole PdP jest uzyskanie przez uczniów maksymalnej zaradności i niezależności na miarę ich indywidualnych możliwości między innymi poprzez:

- 1) kształtowanie prawidłowej postawy wobec pracy – w aspekcie motywacji do niej, kompetencji i jakości jej wykonania;
- 2) przygotowanie do wykonywania (indywidualnie i zespołowo) różnych prac, mających na celu zaspokojenie ich potrzeb własnych oraz potrzeb ich otoczenia;
- 3) kształtowanie umiejętności posługiwania się narzędziami, maszynami i urządzeniami oraz opanowanie prostych umiejętności i czynności pracy;
- 4) kształtowanie umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy – w tym korzystania z różnych źródeł informacji na temat rynku pracy;
- 5) przygotowanie do aktywnego uczestnictwa w różnych formach życia społecznego na równi z innymi członkami danej zbiorowości, pełnienia różnych ról społecznych oraz przygotowanie do załatwiania różnych spraw osobistych w urzędach i innych instytucjach;
- 6) kształtowanie poczucia odpowiedzialności za samodzielnie dokonywane wybory i podejmowane decyzje;
- 7) kształtowanie umiejętności indywidualnego organizowania wypoczynku i czasu wolnego.

Jak wygląda w szczególności realizacja tychże celów? „Przysposobienie do pracy” rozumiane jest w szkołach PdP jako szkolenie – nauczanie i trening prostych praktycznych czynności oraz wyćwiczenie różnych zachowań zawodowych. Im większą ofertą zajęć przysposabiających do pracy dysponuje dana placówka, tym większą szansę otrzymuje młoda osoba z niepełnosprawnością intelektualną na wybór pracy zgodnej zarówno z jej zainteresowaniami, jak i predyspozycjami. Ważnym elementem edukacji w szkołach PdP są nie tylko zajęcia praktyczne w samej placówce, ale także wizyty studyjne i tradycyjne praktyki zawodowe w różnych zakładach pracy. Dają one bowiem uczniom z niepełnosprawnością intelektualną możliwość poznania różnorodnych czynności zawodowych i posługiwania się narzędziami niezbędnymi do ich wykonywania.



Uczeniowie z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym mogą być przygotowywani w szkole PdP, w ramach przedmiotu pod nazwą „przysposobienie do pracy”, do wykonywania czynności w wielu dziedzinach, m.in.:

- ◆ wytwarzania przedmiotów dekoracyjnych i pamiątkarskich z drewna, metalu, gliny, drutu, sznurka, wikliny, ceramiki itp.;
- ◆ prac w gospodarstwie domowym – prania, prasowania, sprzątnia itp.;
- ◆ prac poligraficzno-introligatorskich;
- ◆ prac ogrodniczych;
- ◆ prac w kawiarence szkolnej lub szkolnym sklepie;
- ◆ usług na rzecz szkoły – malowania mebli, ścian, reperacji sprzętów itp.;
- ◆ zadań kurierskich,
- ◆ prac biurowych – obsługi kserokopiarki, faksu, bindownicy, przyjmowanie telefonów itp.;
- ◆ pomocy osobom starszym;
- ◆ zabaw z dziećmi w różnych placówkach edukacyjnych i wychowawczych;
- ◆ prac bukieliarskich;
- ◆ prac sadowniczych;
- ◆ prac tkackich;
- ◆ prac dziewiarskich – szycia ręcznego i maszynowego;
- ◆ prac kuchennych – przygotowywania i wydawania posiłków;
- ◆ prac związanych z hodowlą zwierząt;
- ◆ prac stolarskich;
- ◆ prac w szatni – przyjmowania odzieży, wydawania numerków, itp.;
- ◆ prac na boisku szkolnym – utrzymywania porządku, pielęgnacja trawników, itp.;
- ◆ mycia szyb samochodowych i całych pojazdów;
- ◆ pakowania różnych przedmiotów;
- ◆ innych prac w zależności od bazy szkoły i przygotowania kadry pedagogicznej.

Istotne dla rozwoju zawodowego młodych osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym jest także i to, aby w szkołach przysposabiających do pracy poznały zagadnienia związane z prawodawstwem regulującym obszar zatrudnienia oraz organizacją środowisk pracy. Aby dowiedziały się, m.in.: czym jest praca i jakie ma znaczenie w życiu dorosłego człowieka, jakie są prawa, a jakie obowiązki pracownika, w jaki sposób poszukiwać pracy, jakie rodzaje prac może wykonywać osoba z niepełnosprawnością intelektualną, jak ułatwiać formalności związane z zatrudnieniem u danego pracodawcy, jakie są cechy charakterystyczne pracy indywidualnej, a jakie zespołowej? Młodzież w szkołach PdP powinna także zapoznać się z rodzajami struktur organizacyjnych u pracodawców: instytucji publicznych, przedsiębiorstw mikro, małych, średnich, dużych oraz korporacji, a także z zagadnieniami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych.

Niezwykle ważne dla młodych osób z niepełnosprawnością intelektualną, będących na etapie kształtowania swojej dojrzałości są zajęcia szkolne z zakresu funkcjonowania osobistego i społecznego. To właśnie podczas nich ćwiczone są umiejętności w zakresie m.in.:

- ◆ formowania świadomości własnej tożsamości – akceptacji siebie jako kobiety/ mężczyzny z niepełnosprawnością;
- ◆ ustalenia hierarchii potrzeb własnych i otoczenia;
- ◆ dokonywania samodzielnych wyborów w różnych sytuacjach życiowych;

- ◆ samoograniczania się – ustalanie celów realnych i niemożliwych do osiągnięcia;
- ◆ planowania dnia i organizacji czasu wolnego;
- ◆ posługiwania się dokumentami – m.in. tożsamości;
- ◆ planowania wydatków;
- ◆ kształtowania i utrwalania zachowań i nawyków w zakresie higieny i wyglądu zewnętrznego;
- ◆ dbania o własne zdrowie – korzystania z placówek służby zdrowia (w tym pogotowia), umiejętności udzielania pierwszej pomocy, itp.;
- ◆ porozumiewania się z otoczeniem – werbalnego, a także z wykorzystaniem komputera i innych nowoczesnych narzędzi komunikacji;
- ◆ formułowania wypowiedzi i zadawania pytań;
- ◆ kształtowania umiejętności empatii oraz udzielania i korzystania ze wsparcia emocjonalnego;
- ◆ pełnienia różnych ról społecznych – członka rodziny, partnera, pracownika, turysty, klienta itp.;
- ◆ wychowania seksualnego i przygotowania do życia w rodzinie;
- ◆ aktywnego udziału w życiu kulturalnym i sportowym – m.in. przystępowania do różnego rodzaju konkursów, zawodów, uczestniczenia w imprezach artystycznych i turystycznych itp.;
- ◆ poznania zamieszkiwanego regionu kraju – jego historii, kultury, tradycji;
- ◆ poznania i zrozumienia swoich praw obywatelskich, a także umiejętności dbania o ich przestrzeganie przez innych;
- ◆ poznania metod i możliwości korzystania z systemu pomocy społecznej, a także osób i instytucji, do których można zwrócić się w celu w załatwianiu różnych spraw;
- ◆ poznania organizacji społecznych działających na danym terenie na rzecz osób z niepełnosprawnościami, a zwłaszcza z niepełnosprawnością intelektualną.

Należy podkreślić, że kształcenie młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną w szkole przysposabiającej do pracy musi być dostosowane do możliwości psychofizycznych uczniów. Nauczyciele, podobnie jak w szkołach: podstawowej i gimnazjum, powinni dokonywać wielospecjalistycznej oceny funkcjonowania oraz preferencji i zainteresowań uczniów. A na podstawie teŹ oceny opracować indywidualne programy edukacyjne wspomagające rozwój, aktywność indywidualną i społeczną uczniów.

Tak powinna działać nowoczesna szkoła przysposabiająca do pracy dla młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną. W rzeczywistości jednak tego typu placówki w naszym kraju nie są jeszcze w pełni doskonałe. Brakuje w nich przede wszystkim dobrze przygotowanej kadry pedagogicznej i odpowiednio wyposażonych pracowników. Szkoły rzadko organizują praktyki na różnych stanowiskach pracy oraz wizyty u pracodawców.

W Polsce nie ma też ogólnonarodowego, skoordynowanego instytucjonalnie systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną na etapie: od urodzenia do późnej dojrzałości. Resorty ministerialne i podległe im instytucje, jak i urzędy – działają odrębnie, rzadko ze sobą współpracując, co często skutkuje rozproszaniem form pomocy, ich powielaniem, a w niektórych dziedzinach jej całkowitym brakiem. Co więcej, nie ma prowadzonego żadnego monitoringu losów osób z niepełnosprawnością intelektualną, które zakończą edukację. Niewątpliwie, nie każdą osobę z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, albo też z niepełnosprawnościami sprzężonymi można przysposobić do samodzielności życiowej i zawodowej. Jednak

## II. RYNEK PRACY OTWARTY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

dysponują one potencjałem wiedzy i umiejętności, których się nie wykorzystuje. Brakuje stosownych diagnoz i praktycznych działań, które osoby z tym rodzajem niepełnosprawności skutecznie włączyłyby w nurt życia społecznego. Nader często, absolwenci szkół specjalnych przysposabiających do pracy, zamiast wykorzystywać praktycznie swoje doświadczenia na rynku pracy stają się beneficjentami opieki społecznej, zasilając szeregi osób bezrobotnych, wymagających wsparcia przez całe życie. Nie jest to dla osób z niepełnosprawnością intelektualną perspektywa lepszej przyszłości, ale skazanie na pełne wykluczenie społeczne.

Jeśli jednak edukacja zawodowa młodych osób z niepełnosprawnością intelektualną będzie w Polsce prowadzona prawidłowo, to znaczy z pełnym zrozumieniem celów nauki, to mają one ogromną szansę, aby po ukończeniu szkół, przy wsparciu odpowiednich specjalistów podjąć pracę na konkretnym stanowisku, w konkretnej instytucji, firmie, organizacji. Szansę tę zwiększają jeszcze takie projekty jak Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Inteligentnie Centrum DZWONI w Warszawie realizowany od sześciu lat z sukcesami przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym.

## 2. Koncepcja zatrudnienia wspomaganego

**Monika Zakrzewska**

Koordynator projektu Centrum DZWONI w Warszawie

### **Prawo do pracy – – ustawodawstwo i rzeczywistość**

Praca jest jednym z najważniejszych obszarów życia człowieka. Dlaczego? W tym miejscu, większość z nas wskazałaby zapewne na aspekt finansowy świadczenia pracy. Przynosi ona pieniądze, dzięki którym możemy m.in. uzyskać niezależność od innych ludzi i dokonywać samodzielnych wyborów – np. miejsca zamieszkania, drogi edukacji, zakupów, realizacji zainteresowań itp. Praca dostarcza jednak wielu innych korzyści – społecznych i emocjonalnych, a stwierdzenie to poprzeć można wynikami licznych badań nad związkiem między długotrwałym bezrobociem, a m.in. niską samooceną, depresją i apatią. Niestety, Polacy z niepełnosprawnościami – w tym także z niepełnosprawnością intelektualną – zalety te mogą dostrzec o wiele rzadziej niż osoby sprawne, ponieważ wskaźnik zatrudnienia w tej grupie społecznej wciąż pozostaje zbyt niski. A przecież...

...osoby z niepełnosprawnościami – w tym także z niepełnosprawnością intelektualną – są pełnoprawnymi członkami społeczeństwa i posiadają prawo do płatnej pracy zgodnej z ich możliwościami, wykształceniem, kwalifikacjami, a gdy ich niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymagają – także w warunkach dostosowanych do ich potrzeb. Po raz pierwszy prawo to zostało wyraźnie sformułowane w Karcie Praw Osób Niepełnosprawnych, a powtórzono je dobitniej w Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ 13 grudnia 2006 r., a ratyfikowanej przez Polskę 6 września 2012 r.

Cytowany już we wprowadzeniu do mniejszej publikacji **artykuł 27 Konwencji – Praca i zatrudnienie** „gwarantuje prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na

równych zasadach z innymi obywatelami, w tym prawo do utrzymywania się z pracy wybranej przez siebie i akceptowanej na rynku pracy i w środowisku pracy, o charakterze otwartym, niewykluczającym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych”. A ponieważ Konwencja jest aktem międzynarodowym, w hierarchii ważności prawnej stojącym w Polsce na drugim miejscu po Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a zatem musi być do niej dostosowane całe krajowe ustawodawstwo dotyczące wszystkich obszarów życia osób z niepełnosprawnościami.

Obecność osób z niepełnosprawnościami – także z niepełnosprawnością intelektualną – na rynku pracy była także kluczowym zagadnieniem „Planu Działania Komisji Europejskiej w sprawie niepełnosprawności na lata 2008 i 2009”. Przypomnijmy, że również dyrektywy unijne i Europejska Strategia w sprawie niepełnosprawności wyraźnie mówią, że każdy człowiek – a zatem także osoba z niepełnosprawnością – ma prawo do pracy, do wolnego wyboru zatrudnienia, do godziwych i korzystnych warunków pracy, do odpowiedniej płacy za odpowiednią pracę i do ochrony przed bezrobociem.

### **POLSKIE I MIĘDZYNARODOWE AKTY PRAWNE gwarantujące osobom z niepełnosprawnością intelektualną prawo do pracy**

#### **§ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.**

Art. 65, par. 1 – „Každemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy”.

#### **§ Kodeks pracy – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. z nowelizacjami**

Art. 10, par. 1: „Každy ma prawo do swobodnie wybranej pracy”.

Art. 183a. § 1.: „Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy”.

### § Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. z nowelizacjami.

#### § Powszechna Deklaracja Praw Człowieka (ONZ, 1948 r.)

Art. 23 – zapewnia: prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do odpowiednich i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem.

#### § Europejska Karta Społeczna (zrewidowana, 1996 r.), ratyfikowana przez Polskę w 1997 r.

Art. 15 – zapewnia: prawo osób niepełnosprawnych do samodzielności, integracji społecznej i do udziału w życiu wspólnoty.

#### § Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (ONZ, 1993 r.)

- zapewniają prawo do pracy wszystkim osobom niepełnosprawnym, w tym także tym ze znacznym stopniem niepełnosprawności, oraz niedyskryminowania osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu.

#### § Deklaracja Madrycka (Europejski Kongres na Rzecz Osób Niepełnosprawnych, 2002 r.)

- zabrania określania ludzi mianem „zależnych” lub „nie nadających się do pracy”
- nakłania do podkreślania uzdolnień osób niepełnosprawnych i tworzenia dla nich aktywnych form wsparcia także na rynku pracy.

### Zatrudnienie wspomagane – – definicja i cechy

Najprostsza, zawierająca główne cechy **definicja zatrudnienia wspomagane**go brzmi: *zatrudnienie wspomagane to płatne zatrudnienie z ciągłym wsparciem na otwartym rynku pracy*. I choć istnieje jeszcze wiele sposobów definiowania tej metody (zależnych m.in. od kraju jej realizacji), to wszystkie skupiają się na trzech zasadniczych elementach. Elementy te stanowią także podstawę europejskiego modelu zatrudnienia wspomagane, a pierwszym z nich jest **zapłata**. W zatrudnieniu wspomaganim, osoby z niepełnosprawnościami, w tym także z niepełnosprawnością intelektualną, otrzymują za swoją pracę wynagrodzenie współmierne do jej nakładu, a jeśli w danym systemie zatrudnienia obowiązuje tzw. płaca minimalna to wynagrodzenie osoby z niepełnosprawnością nie może być niższe niż obowiązująca stawka tejże płacy minimalnej.

Drugim istotnym elementem definicji omawianej metody jest wskazanie **otwar-**

**tego rynku pracy** jako miejsca zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami. Co więcej, zgodnie z koncepcją zatrudnienia wspomagane, pracownicy z niepełnosprawnościami mają być traktowani przez pracodawców z tego rynku, tak samo jak pracownicy sprawni. Ideą zatrudnienia wspomagane nie jest bowiem tworzenie dla osób z niepełnosprawnościami jakiś szczególnych, dedykowanych tylko im miejsc pracy na rynku otwartym. W tym modelu osoba z niepełnosprawnością ma prawo do starania się o tę samą posadę, co osoba sprawna, zawarcia takiej samej umowy o pracę jak osoba sprawna i otrzymania za swoją pracę wynagrodzenia w takiej samej kwocie, jaką otrzymuje osoba sprawna. Ideą zatrudnienia wspomagane jest przyznanie równych praw i nałożenie równych obowiązków zarówno osobom z niepełnosprawnościami, jak i sprawnym.

Trzecim elementem, na który wskazuje definicja zatrudnienia wspomagane, jest **bieżące wsparcie** pracownika z niepełnosprawnością na trzech etapach: poszukiwania pracy, wdrożenia do obowiązków, czyli szkolenia w konkretnych umiejętnościach zawodowych i społecznych w miejscu pracy oraz, utrzymania posady. Dodajmy – wsparcie dostosowane do indywidualnych potrzeb, wymagań i oczekiwań zarówno tegoż pracownika, jak i jego pracodawcy. Wsparcie to realizowane jest bezpośrednio przez **tzw. trenerów pracy** (z ang. *job coaches*), którzy są czwartym, choć nie ujętym wprost, elementem definicji zatrudnienia wspomagane.

Na przestrzeni lat, prawo do pracy osób z niepełnosprawnościami było realizowane na różne sposoby – mniej lub bardziej dostosowane do ich potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Jedną z innowacyjnych form zatrudnienia przyjętą pozytywnie przez oba środowiska rynku pracy – pracowników i pracodawców, była i jest metoda nazywana **zatrudnieniem wspomaganim** (z ang. *supported employment*).

Koncepcja zatrudnienia wspomagane powstała, i została wprowadzona, na początku lat 80. XX wieku w USA. Dość szybko, ten model zatrudnienia stał się także elementem polityki społecznej sąsiedniej Kanady, a następnie rozprzestrzenił się w Europie. W krajach, które zdecydowały się na jego realizację rozwijał się dynamicznie, pokazując, jak skutecznym jest narzędziem aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Zatrudnienie wspomagane było długo oczekiwaną odpowiedzią na rosnące dążenia osób z niepełnosprawnościami do respektowania ich praw – w tym także prawa do pracy. Wpasowało się także w panujące wówczas trendy gospodarcze i polityczne, umożliwiające osiągnięcie rezultatów ekonomicznych dotąd nieznanych. W latach 80., rządy wielu krajów już zaczęły borykać się z rosnącymi kosztami opieki nad osobami z niepełnosprawnościami, dlatego z dużą otwartością odnosiły się do wszelkich, zwłaszcza wysokoefektywnych, prób włączenia tych osób do społeczeństwa jako aktywnych pracowników i płatników podatków, nie zaś biernych beneficjentów świadczeń pomocy społecznej. Zatrudnienie wspomagane stało się także alternatywą dla działań rehabilitacji przez zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami oraz dla zatrudnienia chronionego i terapii zajęciowej.

## CECHY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

1. Równe zatrudnienie na otwartym rynku pracy.
2. Równa płaca według bieżącej stawki rynkowej.
3. Wsparcie pracownika w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu miejsca pracy.

## II. RYNEK PRACY OTWARTY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

### Zatrudnienie wspomagane – – wartości

Fundamentami zatrudnienia wspomagane są **cztery główne wartości**. Pierwszą z nich jest **normalizacja**, czyli zapewnienie grupom marginalizowanym społecznie – m.in. osobom z niepełnosprawnościami – takich samych praw oraz możliwości do życia i rozwoju jak innym obywatelom. W normalizacji nie chodzi o sprawienie, by wszyscy stali się w ogólnym pojęciu „normalni”, ale o podkreślenie, że bycie odmiennym nie może być powodem wykluczenia. Drugą wartością, leżącą u podstaw zatrudnienia wspomagane, jest **waloryzacja roli społecznej**, czyli rozszerzenie idei normalizacji. Waloryzacja oznacza, że metody używane do wspierania osób wykluczonych powinny być naturalne i dopasowane do sytuacji, powszechnie używane i zgodne z ogólnymi standardami panującymi w społeczeństwie. Innymi słowy – w przy-

padku osób wykluczonych należy postępować tak, jakbyśmy mieli do czynienia z każdym innym członkiem społeczności. Im więcej będziemy używać nowych, odrębnych metod, tym wyraźniej zaznamy odmienną tych osób.

Trzecią wartością fundamentalną zatrudnienia wspomagane jest **włączanie**. Jest ono czymś więcej niż tylko integracją. Polega na powstrzymywaniu się od dzielenia ludzi na grupy i zapewnienie im pełnego uczestnictwa w każdym aspekcie życia społecznego. Największe znaczenie dla koncepcji zatrudnienia wspomagane ma jego czwarta wartość, czyli **idea „empowerment”**. Według niej, osobom z niepełnosprawnościami należy stworzyć takie warunki, aby samodzielnie decydowały o wyborze miejsca pracy, zakresu zadań, godzinach pracy, środowisku społecznym oraz rodzajach wsparcia, którego potrzebują.

### CECHY SZCZEGÓŁOWE ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO (ZW):

1. **Indywidualność** – w ZW każda osoba postrzegana jest jako odrębna jednostka posiadająca własne zainteresowania, upodobania, doświadczenia życiowe itp.
2. **Ścisłe dopasowanie** – działania w ramach ZW są zawsze dostosowane do możliwości i potencjału indywidualnego danej osoby.
3. **Samostanowienie** – ZW pomaga osobom z niepełnosprawnościami rozwijać ich zainteresowania i preferencje, dokonywać wyborów i określać indywidualny plan działań na podstawie osobistych przesłanek i konkretnych uwarunkowań.
4. **Świadomy wybór** – ZW pomaga osobom z niepełnosprawnościami zrozumieć jakie mają możliwości, że swoich wyborów mogą dokonywać zgodnie z własnymi upodobaniami, ale także ze świadomością konsekwencji podjętych decyzji.
5. **Upodmiotowienie** – korzystając z ZW osoby z niepełnosprawnościami mogą decydować o tym, w jaki sposób chcą żyć i jakie odgrywać role społeczne.
6. **Poufność** – informacje osobiste warunkujące położenie osoby z niepełnosprawnością, a przekazywane do jednostki realizującej ZW nigdy nie trafiają do osób trzecich, co wzmacnia zaufanie i poczucie więzi osoby z niepełnosprawnością ze specjalistami realizującymi ZW.
7. **Elastyczność** – struktura organizacyjna, personel i usługi jednostki realizującej ZW mogą elastycznie zmieniać się w zależności od potrzeb osób z niepełnosprawnościami, które są objęte wsparciem.
8. **Dostępność** – osoby z niepełnosprawnościami mają zawsze pełen dostęp do usług, specjalistów i informacji oferowanych w ramach ZW.

### Zatrudnienie wspomagane – – zasady

Oprócz czterech wartości będących podwalinami idei zatrudnienia wspomagane, wyróżnia się w niej sześć głównych zasad:

1. **„Zero odrzucenia”**. W modelu zatrudnienia wspomagane wsparcie dostępne jest dla wszystkich osób z niepełnosprawnościami bez względu na rodzaj i stopień ich niepełnosprawności (także z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu głębokim) i bez względu na to, jak szeroki będzie zakres udzielanej im pomocy.
2. Gwarancją sukcesu zatrudnienia wspomagane i realizującej ten model jednostki jest **udzielenie osobie z niepełnosprawnością właściwego, spersonalizowanego wsparcia we właściwym otoczeniu**.
3. **Nacisk na potencjał, a nie niepełnosprawność**. Według tej zasady, aby prawidłowo wspierać osoby z niepełnosprawnościami w zdobyciu pracy, specjaliści, którzy się tym zajmują, powinni dokładnie poznać i nazwać ich umiejętności, a potem przedstawić je pracodawcy. Wówczas osoba z niepełnosprawnością stanie się dla pracodawcy kandydatem do pracy o klarownych kwalifikacjach.

4. **Odrzucenie koncepcji „gotowości” do pracy**. Tradycyjne ujęcie kwestii przeszkolenia w miejscu pracy zakłada, że umiejętności zawodowe pracownika można wyćwiczyć do określonego poziomu wymaganego na zajmowanym przez niego stanowisku. Ta koncepcja nie sprawdza się w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną, które nie osiągają stanu „pełnej gotowości do pracy” i wymagają systematycznego szkolenia (na konkretnym stanowisku pracy, w prawdziwych relacjach pracowniczych) w trakcie całego okresu zatrudnienia. Ponadto, osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają problemy z wykorzystaniem zdobytych doświadczeń z jednego środowiska pracy w drugim. Oznacza to, że przygotowanie ich do pracy, na jednym stanowisku, może okazać się nieodpowiednie lub nieskuteczne na innym.
5. **Realne płace i świadczenia**. Według tej zasady osoby z niepełnosprawnościami powinny być nie tylko wynagradzane tak samo jak osoby sprawne, ale także otrzymywać od pracodawcy takie same świadczenia socjalne.
6. **Najważniejsza jest jednostka i jej indywidualność**. Dawniej zatrudnienie wspomagane obejmowało także model pracy grupowej, teraz koncentruje się przede wszystkim na zatrudnieniu indywidualnym – czyli wparciu jednej osoby na jednym stanowisku pracy.

### 3. Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym – prekursorem metody zatrudnienia wspomaganego w Polsce

Monika Zakrzewska

Koordynator projektu Centrum DZWONI w Warszawie

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (PSOUU) to najstarsza i największa organizacja pozarządowa w kraju, działająca na rzecz wyrównywania szans Polaków z niepełnosprawnością intelektualną, tworząca warunki przestrzegania wobec nich praw człowieka, prowadząca ich ku aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym oraz wspierająca ich rodziny.

Stowarzyszenie powstało w 1963 r. Zrzesza ok. 12 tys. członków, w tym: rodziców, opiekunów i przyjaciół osób z niepełnosprawnością intelektualną, same osoby z tym rodzajem niepełnosprawności oraz specjalistów – pedagogów specjalnych, psychologów, terapeutów itp. Jednostkami organizacyjnymi PSOUU są 124 koła terenowe. Poprzez koła stowarzyszenie prowadzi ponad 400 różnych, specjalistycznych placówek i form terapeutycznych, edukacyjnych i wspierających. Umożliwiają one aktywne życie 25 tysiącom dzieci, młodzieży i dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Praktyczna realizacja prawa do zatrudnienia i do pomocy ze strony państwa w przypadku nie podjęcia pracy przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną była, i wciąż pozostaje, jednym z głównych obszarów działalności PSOUU. Bez stowarzyszenia nie byłoby w Polsce m.in. renty socjalnej, zasiłku pielęgnacyjnego oraz miejsc pracy w spółdzielniach inwalidów dla osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz wydłużonego urlopu wychowawczego i prawa do wcześniejszej emerytury dla ich rodziców. Dzięki konsekwentnym, wytrwałym działaniom PSOUU udało się wprowadzić: zakłady aktywności zawodowej w zakres ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a nowy rodzaj szkół specjalnych – przysposabiających do pracy dla młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną – do narodowego systemu oświaty. To PSOUU jako pierwsze zaczęło mówić o tym, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą pracować także na tzw. otwartym rynku pracy, czyli w instytucjach publicznych, organizacjach pozarządowych i przedsiębiorstwach komercyjnych bez statusu zakładów pracy chronionej. To PSOUU sprowadziło do Polski i rozpoczęło skuteczną realizację metody zatrudnienia wspomaganego w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Na początku XXI w., na fali zmian dokonujących się w narodowej gospodarce i systemie opieki społecznej, stowarzyszenie przeprowadziło ogólnonarodową analizę potrzeb Polaków z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodzin. Wniosek, jaki z niej wysnuło, był następujący: polski rynek pracy nie oferuje osobom z niepełnosprawnością intelektualną żadnego kompleksowego, wielospecjalistycznego wsparcia w działaniach aktywizujących zawodowo, poszukiwaniach pracy i jej długookresowemu utrzymaniu.

Mając na uwadze zdiagnozowane potrzeby, w latach 2004 i 2005, PSOUU przeprowadziło małe projekty pilotażowe finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób

Niepełnosprawnych (PFRON) – program PARTNER, ukierunkowane na zwiększenie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Stowarzyszenie realizowało również projekty mające na celu podnoszenie kompetencji kadry zatrudnionej w strukturach PSOUU. W latach 2005-2007 zorganizowało cykl szkoleń przeprowadzonych przez międzynarodowego eksperta w dziedzinie zatrudnienia wspomaganego Christy Lyncha, w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) – Działanie 1.4 – „Z WZT na otwarty rynek pracy przy wykorzystaniu doświadczeń europejskich”, finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Wsparcie merytoryczne w tym projekcie uzyskało 207 instytucji (w tym 93 koła terenowe PSOUU) oraz 578 osób – pracowników tych instytucji (głównie: warsztatów terapii zajęciowej i środowiskowych domów samopomocy).

W 2006 r. stowarzyszenie rozpoczęło realizację kolejnych dwóch projektów pn. „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie (Centrum DZWONI)” w ramach SPO RZL – Działanie 1.4, na lata 2004-2006. W efekcie realizacji tych projektów powstało dziesięć centrów DZWONI na terenie ośmiu województw Polski. W centrach zatrudniono wyspecjalizowaną kadrę pracowników, tj. psychologów, doradców zawodowych i trenerów pracy, których zadaniem było wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną w wyborze drogi zawodowej, w planowaniu kariery, poszukiwaniu miejsca zatrudnienia, aplikowaniu o pracę, a także w szkoleniu stanowiskowym oraz w utrzymaniu pracy – właśnie, na wymienianym wcześniej, otwartym rynku pracy.

Kolejne działania PSOUU z zakresu aktywizacji społeczno – zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną realizowane były w ramach następujących projektów:

- ◆ 2008-2010 – PFRON – „Trener pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych” – wsparciem objęto 620 osób z niepełnosprawnością intelektualną;
- ◆ 2009-2010 – Program Operacyjny Kapitał Ludzki (POKL), Priorytet I, Działanie 1.3, Poddziałanie 1.3 – „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego) – pilotażowy projekt systemowy w partnerstwie z PFRON – wsparcia udzielono 600 osobom z niepełnosprawnością intelektualną;
- ◆ 2010-2012 – POKL, Priorytet VI, Działanie 6.1, Poddziałanie 6.1.1 – „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie – Centrum DZWONI” – 200 osób objętych wsparciem;
- ◆ 2010-2012 – POKL, Priorytet I, Działanie 1.3, Poddziałanie 1.3.6 – „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego II)” – projekt systemowy



## II. RYNEK PRACY OTWARTY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

w partnerstwie z PFRON – wsparciem objęto 620 osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Od 2006 r. Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym wpisane jest do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia jako: agencja pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, agencja doradztwa personalnego oraz agencja poradnictwa zawodowego. Dzięki współpracy z zaprzyjaźnionymi organizacjami działającymi na polu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną na terenie Europy Zachodniej (Stowarzyszeniem Rodziców i Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych KARE w Irlandii i oraz

Europejską Unią Zatrudnienia Wspomaganego – European Union of Supported Employment), PSOUU stało się pierwszą w Polsce agencją pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, wprowadzającą światowe standardy zatrudnienia wspomaganego i wykorzystującą doświadczenia międzynarodowych ekspertów.

Realizowany na świecie model zatrudnienia wspomaganego PSOUU dostosowało do potrzeb Polaków z niepełnosprawnością intelektualną oraz przepisów prawnych obowiązujących na polskim rynku pracy, a następnie stworzyło własne standardy działania, które zostały szczegółowo opisane w dalszych częściach niniejszej publikacji.



### III. WSPÓŁPRACA Z BENEFICJENTEM Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W TRAKCIE POSZUKIWANIA PRACY I PO ZATRUDNIENIU – na podstawie doświadczeń realizatorów projektu Centrum DZWONI w Warszawie

#### 1. Obszary działalności i struktura Centrum DZWONI

Monika Zakrzewska

Koordynator projektu Centrum DZWONI w Warszawie

##### Grupy docelowe

Działania prowadzone w ramach projektu Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie Centrum DZWONI w Warszawie w okresie od 1 października 2010 r. do 31 października 2012 r. skierowane były do czterech głównych grup docelowych:

1. beneficjentów projektu – osób z niepełnosprawnością intelektualną w różnym stopniu, o różnym wieku, poziomie wykształcenia, statusie zawodowym i socjalnym;
2. rodzin – rodziców, bliskich, opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną;
3. pracodawców – tych, którzy chcieliby zatrudnić osoby z niepełnosprawnością intelektualną i tych, którzy już zaoferowali im stanowiska pracy;
4. współpracowników osób z niepełnosprawnością intelektualną.

##### Zakres działalności

Podstawowy zakres działań podejmowanych na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną podczas realizacji projektu Centrum DZWONI w Warszawie obejmował:

- ♦ ocenę zdolności do pracy beneficjenta – diagnozę jego preferencji, predyspozycji zawodowych, poziomu kompetencji społecznych, możliwości wykonawczych;
- ♦ przygotowanie dla niego Indywidualnego Planu Działania (IPD);
- ♦ analizę stanowisk pracy i ich dopasowanie do indywidualnych potrzeb, wymagań każdego beneficjenta;
- ♦ pomoc w znalezieniu stałego miejsca pracy dla beneficjenta;
- ♦ pomoc w zatrudnieniu beneficjenta;
- ♦ przeszkolenie beneficjenta w czynnościach wykonywanych na danym stanowisku;
- ♦ stałe wsparcie beneficjenta w miejscu zatrudnienia – monitorowanie przebiegu jego pracy.

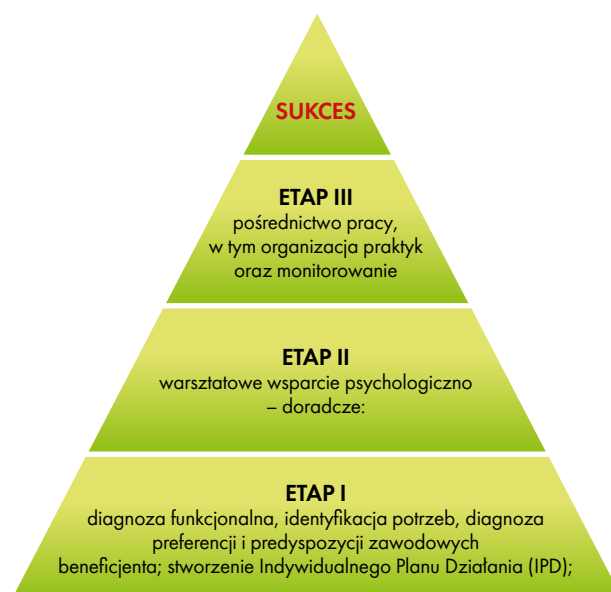
Najważniejsze zadania z zakresu **aktywizacji zawodowej i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością inte-**

lektualną podzielono w Centrum DZWONI w Warszawie na trzy etapy:

I – diagnoza funkcjonalna, identyfikacja potrzeb, diagnoza preferencji i predyspozycji zawodowych beneficjenta; stworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD);

II – edukacyjne wsparcie psychologiczno-doradcze: organizacja warsztatów z zakresu kompetencji społecznych oraz aktywnego poruszania się po rynku pracy;

III – pośrednictwo pracy, w tym organizacja indywidualnych zajęć praktycznych, zatrudnienie oraz monitorowanie zatrudnienia.



**Schemat 1** Etapy procesu aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną w Centrum DZWONI

*Poszczególne elementy powyższego procesu zostały szczegółowo przedstawione przez specjalistów Centrum DZWONI w kolejnych rozdziałach III części raportu.*

### III. WSPÓŁPRACA Z BENEFICJENTEM Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W TRAKCIE POSZUKIWANIA PRACY I PO ZATRUDNIENIU

Drugim, równie istotnym obszarem działalności Centrum DZWONI w Warszawie, były **usługi na rzecz pracodawców**, a szczególnie:

- 1) wspieranie pracodawców w **znalezieniu** pracowników z niepełnosprawnością intelektualną, w tym:
  - ♦ identyfikowanie wymagań stawianych kandydatom do zatrudnienia a związanych z zadaniami wykonywanymi bezpośrednio na stanowisku pracy i w otoczeniu fizyczno-społecznym miejsca pracy (np. dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa, umiejętność czytania, rozpoznawanie cyfr i liczb, podnoszenie ciężkich ładunków, umiejętność trafiaania we wskazane miejsce, dostosowywanie ubioru do warunków atmosferycznych, umiejętność koncentracji w warunkach hałasu, przekazywanie informacji współpracownikom, umiejętność rozmowy i jednoczesnej pracy);
  - ♦ dopasowanie ww. wymagań do możliwości i predyspozycji kandydatów do pracy polecanych przez Centrum DZWONI;
  - ♦ udostępnianie pracodawcy informacji o kandydacie do zatrudnienia w formie CV oraz referencji z innych miejsc pracy i odbytych praktyk, staży zawodowych;
  - ♦ współudział w rozmowie kwalifikacyjnej pracodawcy z kandydatem do zatrudnienia (pomoc we właściwej/ alternatywnej komunikacji z kandydatem);
2. wspieranie pracodawcy w **szkoleniu** pracowników z niepełnosprawnością intelektualną, w tym:
  - ♦ wprowadzenie nowego pracownika w miejsce pracy;
  - ♦ szkolenie zadaniowe w miejscu pracy;
  - ♦ prowadzenie spotkań szkoleniowo-informacyjnych dla jego przełożonych i współpracowników;
3. wspieranie pracodawcy w **utrzymaniu** pracownika z niepełnosprawnością intelektualną na stanowisku pracy, w tym:
  - ♦ wspieranie pracownika w dostosowaniu do zmian zakresu i charakteru wykonywanych zadań powierzanych mu przez pracodawcę;
  - ♦ dopasowanie otoczenia fizycznego miejsca pracy do potrzeb pracownika z niepełnosprawnością intelektualną;
  - ♦ wspieranie przełożonych i współpracowników w codziennych interakcjach z pracownikiem z niepełnosprawnością intelektualną;
  - ♦ systematyczny monitoring produktywności pracownika – m.in. dostosowywanie systemów kontroli jakości pracy obowiązujących u pracodawcy do trybu pracy pracownika z niepełnosprawnością intelektualną.

Na kształtowanie się stosunku osób z niepełnosprawnością intelektualną do pracy, czyli m.in. na decyzje co do samego podjęcia pracy, tworzenie wizji siebie jako pracownika, nastawienia na sukces zawodowy itp., główny wpływ wywiera **rodzina – zwłaszcza rodzice**. Ich postawy w znaczący sposób regulowały także tok współpracy beneficjenta z Centrum DZWONI. Dlatego też w ofercie usług Centrum znalazły się: indywidualne i grupowe wsparcie psychologiczno-doradcze oraz pomoc prawną dla bliskich z otoczenia beneficjenta. Każdy rodzic/opiekun, opiekun beneficjenta mógł skorzystać z porad wybranego specjalisty z Centrum DZWONI, bądź też uczestniczyć w grupie wsparcia.

#### Kadra

Do realizacji zadań merytorycznych w Centrum DZWONI w Warszawie została zatrudniona kadra złożona ze specjalistów: psychologów, doradców zawodowych i trenerów pracy – legitymujących się wiedzą oraz doświadczeniami w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Za podstawę procesu wsparcia osób z tym rodzajem niepełnosprawności w Centrum DZWONI uznano korelację działań ww. fachowców, a dodatkową pomocą (m.in. w nawiązywaniu kontaktów z przedsiębiorstwami, przygotowywaniu dokumentów personalnych itp.) służył im specjalista ds. kontaktów z pracodawcami.



**Schemat 2** Główne elementy struktury organizacyjnej Centrum DZWONI w Warszawie

Szczegółowy zakres obowiązków głównych specjalistów Centrum DZWONI przedstawiał się następująco:

#### 1. Doradca zawodowy

- ♦ inicjowanie i prowadzenie spotkań informacyjnych dla potencjalnych beneficjentów projektu, ich rodziców/opiekunów oraz kadry zatrudnionej w placówkach działających na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną;
- ♦ udział w rekrutacji beneficjentów projektu;
- ♦ analiza zainteresowań zawodowych kandydatów – badanie poziomu preferencji i predyspozycji zawodowych, określanie indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego, przygotowywanie wspólnie z psychologiem i trenerem pracy Indywidualnego Planu Działania (IPD) dla kandydatów do zatrudnienia;
- ♦ poradnictwo grupowe z zakresu aktywnego poruszania się po rynku pracy (wyszukiwanie ofert pracy, pomoc beneficjentom w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych itp.);
- ♦ współpraca z instytucjami rynku pracy oraz wykorzystywanie jego instrumentów w procesie aktywizacji zawodowej beneficjentów;
- ♦ wspieranie trenera pracy oraz specjalisty ds. kontaktów z pracodawcami w negocjacjach z pracodawcami, udzielanie informacji na temat praw i obowiązków wynikających z zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością intelektualną, pomoc w przygotowaniu wszelkich dokumentów formalnych.



## 2. Psycholog

- ◆ inicjowanie i prowadzenie spotkań informacyjnych dla potencjalnych beneficjentów projektu, ich rodziców/opiekunów oraz kadry zatrudnionej w placówkach działających na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną;
- ◆ diagnoza kompetencji społecznych beneficjentów;
- ◆ uczestniczenie w przygotowaniu IPD dla kandydatów do zatrudnienia;
- ◆ prowadzenie warsztatów umiejętności psychospołecznych z zakresu kompetencji społecznych;
- ◆ prowadzenie grup wsparcia dla beneficjentów, motywowanie ich dalszych działań, czyli poszukiwania pracy lub jej świadczenia;
- ◆ prowadzenie indywidualnego poradnictwa psychologicznego dla osób poszukujących pracy lub już zatrudnionych.

## 3. Trener pracy

- ◆ weryfikowanie preferencji zawodowych kandydatów do zatrudnienia w praktyce – m.in. prowadzenie warsztatów praktycznych w przedsiębiorstwach;
- ◆ wyszukiwanie miejsc pracy – kontakty z pracodawcami, udzielanie informacji, negocjacje, ustalenie zakresu obowiązków pracownika na danym stanowisku itp.;
- ◆ analiza oraz opisywanie stanowisk pracy, dopasowanie miejsc pracy do preferencji i predyspozycji beneficjenta;
- ◆ identyfikowanie indywidualnych potrzeb pracowników z niepełnosprawnością intelektualną już zatrudnionych i ich pracodawców, przygotowywanie długoterminowych strategii dotyczących tworzenia i zachowania ciągłości poprawnych relacji między nimi;
- ◆ wsparcie beneficjenta w przedsiębiorstwie podczas praktyk zawodowych, staży zawodowych u wybranego pracodawcy – szkolenie stanowiskowe (praktyczne), pomoc osobie z niepełnosprawnością intelektualną w nawiązywaniu relacji ze współpracownikami;
- ◆ wspieranie beneficjenta przy załatwianiu formalności związanych z organizacją praktyki zawodowej, bądź zatrudnieniem (m.in. podczas wizyty u lekarza medycyny pracy i szkolenia BHP);
- ◆ wspieranie pracodawcy w realizacji procedury zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną informowanie pracodawcy m.in. o korzyściach społecznych, finansowych i promocyjnych wynikających z faktu zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością intelektualną, możliwościach wykorzystania instrumentów rynku pracy (np. systemu dofinansowań do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami), o prawach i obowiązkach pracowniczych osób z niepełnosprawnością intelektualną;
- ◆ wspieranie współpracowników osób z niepełnosprawnością intelektualną np. poprzez miniszkolenia dotyczące funkcjonowania zawodowego i społecznego osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz metod komunikacji, zachowania się i organizacji współpracy z osobami z tym rodzajem niepełnosprawności;
- ◆ w przypadku podjęcia przez beneficjenta pracy – wspieranie go aż do momentu usamodzielnienia się w miejscu

pracy, monitorowanie jego postępów w pracy, ścisły kontakt z pracodawcą (zarówno telefoniczny jak i osobiście), ewaluacja podejmowanych działań;

- ◆ stała współpraca z rodziną, otoczeniem beneficjenta.

## Baza lokalowa i materialna

Projekt Centrum DZWONI w Warszawie realizowany był w lokalu dostosowanym do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną i niepełnosprawnościami sprzężonymi (m.in. ruchową, psychiczną, chorobami wewnętrznymi). Lokal posiadał pomieszczenie do prowadzenia indywidualnych konsultacji z osobami z niepełnosprawnością intelektualną oraz ich bliskimi a także dużą salę, w której odbywały się warsztaty teoretyczne umiejętności społecznych dla beneficjentów oraz zajęcia z grupowego pośrednictwa pracy.

Specjaliści Centrum DZWONI mieli zapewniony bezpośredni dostęp do materiałów merytorycznych w wersji **easy-to-read**, czyli łatwej do czytania i rozumienia przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną, a służących diagnozie zawodowej osób z tym rodzajem niepełnosprawności (np. katalogów zawodów i czynności), a także do literatury specjalistycznej i prasy branżowej z obszaru aktywizacji zawodowej osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Lokal Centrum DZWONI wyposażony był w sprzęt komputerowy z bezpośrednim dostępem do internetu, z którego korzystali zarówno specjaliści Centrum DZWONI, jak i beneficjenci projektu (np. podczas zajęć z zakresu pośrednictwa pracy).

## Dokumentowanie działań

W Centrum DZWONI w Warszawie obowiązywała szczegółowa, bezpieczna dla danych personalnych beneficjentów procedura archiwizacji dokumentów z zakresu rekrutacji oraz poszczególnych form wsparcia. Każdy pracownik zatrudniony w Centrum DZWONI otrzymywał upoważnienie do przetwarzania danych beneficjentów stosownie do zakresu swoich obowiązków.

W Centrum DZWONI w Warszawie obowiązywały następujące kategorie dokumentów:

- ◆ z procesu rekrutacji beneficjentów;
- ◆ z procesu diagnozy;
- ◆ z procesu aktywizacji;
- ◆ dotyczące zatrudnienia beneficjentów – w tym współpracy z pracodawcami;
- ◆ dotyczące współpracy z rodziną, opiekunami, osobami z najbliższego otoczenia beneficjentów.

Specjaliści Centrum DZWONI prowadzili również na bieżąco badania ewaluacyjne, których celem było uzyskanie wiedzy na temat realizacji założonych w projekcie rezultatów, a także ocena metod pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną oraz efektów komunikacji wewnątrz zespołu realizującego projekt i na drogach: pracownicy – kadra zarządzająca, zespół Centrum DZWONI – zewnętrznymi wykonawcy usług.

## 2. Poznajmy się, czyli pierwsze spotkania z beneficjentem

Katarzyna Rudzka

Doradca zawodowy Centrum DZWONI w Warszawie

Głównym celem działalności Centrum DZWONI w Warszawie było udzielenie beneficjentowi (osobie z niepełnosprawnością intelektualną poszukującą pracy) indywidualnego wsparcia w wyborze optymalnego dla niego miejsca zatrudnienia. Aby te działania skutecznie przeprowadzić, konieczne było jak najlepsze rozpoznanie potrzeb beneficjenta, czyli zebranie o nim jak największej ilości informacji, które mogły mieć wpływ na ustalenie stanowiska, a także na późniejsze funkcjonowanie beneficjenta w zakładzie pracy.

Podczas **pierwszego spotkania doradca zawodowy** przeprowadzał z przyszłym beneficjentem indywidualną rozmowę doradczą, a także wypełniał kwestionariusz osobowy, będący zbiorem podstawowych informacji o kandydacie do zatrudnienia. Ponieważ Centrum DZWONI zależało na pozyskaniu wiarygodnych danych, często w rozmowach takich brało udział jedno z rodziców, osoba z najbliższego otoczenia beneficjenta lub jej opiekun. Pytania zadawane przez doradcę dotyczyły:

- ◆ danych osobowych i kontaktowych przyszłego beneficjenta;
- ◆ rodzaju i stopnia jego niepełnosprawności, a także rodzaju pobieranych świadczeń – co mogło mieć znaczenie przy późniejszym ustalaniu wymiaru etatu i wysokości wynagrodzenia;
- ◆ wykształcenia, a także przebytych kursów, szkoleń i warsztatów zawodowych – informacje te kształtowały obraz preferencji i motywacji przyszłego beneficjenta co do kierunku kształcenia zawodowego, pozwalały także na ustalenie, czy jego decyzje były samodzielnie, zgodne z jego zainteresowaniami, czy też podejmował je pod wpływem rodziców, otoczenia, a może z konieczności podyktowanej brakiem dostępu do innych możliwości edukacyjnych;
- ◆ doświadczenia zawodowego przyszłego beneficjenta – w przypadku osób, które go nie posiadały istotne były także informacje na temat odbytych praktyk zawodowych, staży, prac wolontarystycznych, także form uczestnictwa w zajęciach Warsztatów Terapii Zajęciowej, Środowiskowych Domów Samopomocy, czy też innych placówek, instytucji, ośrodków aktywizujących zawodowo i społecznie osoby z niepełnosprawnością intelektualną;
- ◆ stanu zdrowia (w tym chorób współistniejących) i możliwości fizycznych przyszłego beneficjenta – informacje te były przydatne w późniejszym dobieraniu stanowisk pracy tak, aby z jednej strony wykorzystać cały potencjał beneficjenta, a z drugiej nie zaszkodzić mu, nie pogłębić jego schorzeń.

Na etapie rekrutacji, kandydat na beneficjenta projektu **spotykał się także z psychologiem**, którego zadaniem było wypełnienie (na podstawie informacji uzyskanych od rozmówcy i swoich obserwacji) kolejnego kwestionariusza – kwalifikacyjnego. Zawierał on kompleksowe informacje na temat poszczególnych sfer funkcjonowania przyszłego beneficjenta, jego umiejętności i mocnych/słabych stron oraz motywacji do podjęcia aktywności zawodowej. W tego

typu spotkaniach przyszłemu beneficjentowi nie towarzyszyli jego bliscy. Rozmowa z psychologiem służyła rozpoznaniu faktycznych, nie zaś dyktowanych przez otoczenie, pobudek skłaniających przyszłego beneficjenta do podjęcia pracy. Podczas rozmowy psycholog zwracał uwagę na takie aspekty, jak: spostrzeganie, uwaga, pamięć, myślenie, wyrazistość mowy, sposoby porozumiewania się oraz nawiązywania kontaktów, umiejętność współpracy.

- Pytania zadawane przez psychologa dotyczyły w szczególności:
- ◆ zainteresowań i oczekiwań zawodowych przyszłego beneficjenta;
  - ◆ zainteresowań pozazawodowych i sposobów spędzania wolnego czasu – w wielu wypadkach informacje na ten temat stawały się cennymi wskazówkami lub nawet punktem wyjścia do wyboru stanowiska pracy;
  - ◆ gotowości do dokonania zmian w swoim życiu – w szczególności tych związanych z procesem aktywizacji zawodowej;
  - ◆ poziomu codziennego funkcjonowania przyszłego beneficjenta – czyli m.in. samodzielności w czynnościach samoobsługowych (np. higiena osobista, dobór ubrań i samodzielne ich wkładanie), poruszaniu się po mieście i korzystaniu ze środków komunikacji miejskiej, a także załatwianiu spraw urzędowych i informacje te miały istotny wpływ na ustalenie szczegółowego zakresu indywidualnego wsparcia organizacyjnego, którego wymagałby beneficjent ze strony Centrum DZWONI;
  - ◆ poziomu kompetencji społecznych przyszłego beneficjenta – czyli m.in. funkcjonowania w grupie, tworzenia i utrzymywania relacji z innymi osobami;
  - ◆ planów związanych z przyszłą pracą – w tym potrzeb prywatnych i emocjonalnych zaspokojonych poprzez fakt znalezienia stałego miejsca pracy.



Beneficjenci projektu Centrum DZWONI w Warszawie:  
Krzysztof Jagodziński i Rafał Balicki – pracownicy firmy „System A-Z”

### 3. Warsztaty teoretyczne umiejętności społeczno – zawodowych

Karolina Makowiecka

Psycholog Centrum DZWONI w Warszawie

Rzeczywisty udział beneficjenta z niepełnosprawnością intelektualną w projekcie Centrum DZWONI w Warszawie rozpoczął się od siedmiodniowych (42 godz.) warsztatów teoretycznych z zakresu podstawowych umiejętności społeczno-zawodowych.

Zajęcia warsztatowe odbywały się w grupach liczących po ok. 10 osób. W ich skład wchodziłi beneficjenci pozyskiwani na kolejnych etapach projektowych działań rekrutacyjnych. Uczestnicy grup byli zróżnicowani pod względem płci, wieku, stopnia niepełnosprawności (od lekkiego, poprzez umiarkowany, do znacznego), kompetencji społecznych oraz doświadczenia zawodowego. Na jednym krańcu znajdowały się osoby legitymujące się kilku- i kilkunastu letnim stażem pracy, a na drugim – uczniowie ostatnich klas warszawskich Szkół Specjalnych Przystosabiających do Pracy. Dopasowanie rodzaju, stylu informacji oraz metod ich przekazywania, tak aby były nie tylko zrozumiałe, ale i interesujące, a także realizacja zadań praktycznych była ogromnym wyzwaniem dla specjalistów prowadzących warsztaty – doradcy zawodowego i psychologa. Musieli oni w odpowiedni sposób regulować poziomem konkretności i abstrakcji przekazywanych informacji. Doskonałym posunięciem okazało się umieszczenie w jednej grupie uczestników o różnym stażu pracy. Osoby z bogatszymi doświadczeniami były dla pozostałych żywym przykładem na to, że praca jest w życiu człowieka ogromną wartością, a jej utrata nie jest katastrofą, a jedynie jednym z wielu trudnych wpisanych w nasze życie wydarzeń, z którym można sobie poradzić. Osoby doświadczające zawodowo stawały się dla młodszych niejako ekspertami od rynku pracy, dzieląc się swoimi dokonaniem i spostrzeżeniami np. co do relacji pracodawca–pracownik.

Tematyka zajęć warsztatów umiejętności społeczno-zawodowych obejmowała dwa zasadnicze obszary – psychologiczny i doradczy. W ramach tego pierwszego poruszano zagadnienia m.in. komunikacji interpersonalnej (spójności form werbalnych i niewerbalnych – zwłaszcza mowy ciała) wykorzystywanej np. podczas rozmowy kwalifikacyjnej u pracodawcy, a także samooceny i kreowania własnego wizerunku (w tym ubierania się w sposób odpowiedni do sytuacji), zdrowia (w tym odżywiania) i higieny, a także stresu i sposobów jego niwelowania, radzenia sobie w trudnych sytuacjach, postaw asertywnych, planowania i organizacji czasu, wzbudzania motywacji do wysiłku, kształtowania umiejętności podejmowania samodzielnych decyzji i zwracania się o pomoc itp.

Obszar doradczy obejmował m.in. analizę zawodów, które mogą wykonywać osoby z niepełnosprawnością intelektualną, dopasowanie umiejętności do konkretnych stanowisk, szanse i zagrożenia jakie niesie osobom z niepełnosprawnością intelektualną współczesny rynek pracy, prawa i obowiązki pracownicze w świetle Kodeksu pracy i ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (w tym m.in. rodzaje umów o pracę i umów cywilnoprawnych, typy urlopów, wysokość wynagrodzeń itp.), jak również zasady bezpieczeństwa

i higieny pracy. Podczas warsztatów w Centrum DZWONI osoby z niepełnosprawnością intelektualną uczyły się m.in. gdzie szukać ofert pracy, jak napisać CV i list motywacyjny lub jak wypełniać dokumenty np. potrzebne do urzędu pracy, a także jak pokazać się pracodawcy od jak najlepszej strony, jak zdefiniować i wyartykułować swoje oczekiwania co do przyszłej posady – np. obowiązki, pensji, czasu pracy.

Warsztaty umiejętności społeczno-zawodowych w Centrum DZWONI nie miały formuły wykładów, ale gier zawodowych. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną najłatwiej uczą się bowiem w działaniach praktycznych, przez naśladowanie, doświadczając samodzielnie różnego rodzaju zachowań, trudności, a także biorąc udział w bezpośredniej interakcji z innymi ludźmi. Podczas zajęć warsztatowych największy nacisk kładziono na poszerzenie wiedzy uczestników oraz na umożliwienie im odkrycia własnego potencjału – mocnych i słabych stron. To drugie zadanie okazało się dla wielu beneficjentów bardzo trudne, gdyż wymagało zastanowienia się nad sobą, wysnucia wniosków z własnych doświadczeń i zachowań. Specjaliści prowadzący warsztaty wspierali więc wyrażenia abstrakcyjne, niezrozumiałe dla osób z niepełnosprawnością intelektualną (np. cechy charakteru), przykładami życiowych sytuacji, w których mogli się znaleźć beneficjenci oraz odpowiednimi ćwiczeniami. Jednym z nich było np. stworzenie z wycinków gazetowych kolażu, na którym każdy uczestnik przedstawił siebie – swoje wady, zalety, ale też marzenia i cele, do których dąży. Ten temat był szczególnie często poruszany, gdyż osoby z niepełnosprawnością intelektualną z trudem radzą sobie z odpowiedziami na pytania dotyczące cech ich osobowości lub praktycznych umiejętności.

Innym często powtarzanym zadaniem były symulacje rozmów kwalifikacyjnych. Podczas scenek beneficjenci wcielali się w rolę zarówno pracowników jak i pracodawców, ćwiczyli różne warianty odpowiedzi na najczęściej zadawane przez pracodawców pytania, przełamywali strach związany z wystąpieniami publicznymi. Uczyli się także prowadzenia rozmów telefonicznych w sprawie pracy. A weryfikacją zdobytej wiedzy i umiejętności było stworzenie wizerunku kandydata do pracy dobrze i źle przygotowanego do rozmowy kwalifikacyjnej.

Uczestnictwo każdego beneficjenta w warsztatach umiejętności społeczno-zawodowych było obligatoryjne, ponieważ spotkania te przygotowywały jego samego do późniejszego, praktycznego etapu procesu aktywizacji, a specjalistom Centrum DZWONI dawały możliwość lepszego poznania beneficjenta – a co za tym idzie, postawienia pełnej diagnozy co do poziomu jego funkcjonowania społecznego i stworzenia dla niego optymalnego Indywidualnego Planu Działań w obszarze poszukiwania pracy. Pozwalały też na weryfikację nastawienia beneficjenta do pracy, jego wyobrażeń i oczekiwań, co do przyszłego miejsca zatrudnienia i swojej roli jako pracownika.

## 4. Cel i ład, czyli Indywidualny Plan Działania

Katarzyna Rudzka

Doradca zawodowy Centrum DZWONI w Warszawie

Indywidualny Plan Działania (IPD) to osobisty program poszukiwania pracy tworzony dla każdego beneficjenta Centrum DZWONI w Warszawie. IPD, przygotowywany był na podstawie prostego schematu tzw. „kroków”, które powinien wykonać beneficjent, aby wejść na rynek pracy i stać się jego aktywnym uczestnikiem. Każdy krok składał się z trzech elementów: celu, działania zbliżającego do celu oraz realnego terminu, w którym cel mógł być osiągnięty. Przykład: cel – zdobycie przez beneficjenta umiejętności i kwalifikacji do wykonywania pracy na określonym stanowisku, a sposób jego osiągnięcia – odbycie praktyk zawodowych.

Zgodnie z zasadą „nic o nas bez nas” w tworzeniu IPD brał udział zarówno doradca zawodowy, jak i beneficjent. Wspólnie ustalali oni poszczególne kroki, ale ten pierwszy spełniał w tym zadaniu jedynie rolę doradcą. Podobnie jak inni specjaliści Centrum, którzy na późniejszych etapach wnosili do IPD swoje uwagi. Przygotowanie IPD dla każdego beneficjenta poprzedzały bowiem zawsze – wspomniane w poprzednich rozdziałach – indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym i psychologiem oraz warsztaty umiejętności społeczno-zawodowych, a także analiza stanowisk pracy, które mógłby zająć beneficjent. Następnie ustalano wstępny obszar zainteresowań zawodowych beneficjenta i wybierano

trzy miejsca pracy u trzech różnych pracodawców, w których beneficjent odbywał jednodniowe warsztaty praktyczne (zostaną one opisane szczegółowo w następnych rozdziałach). Po warsztatach praktycznych beneficjent odbywał drugie spotkanie z doradcą zawodowym. Ten zaś, opierając się również na opiniach psychologa i trenera pracy, pomagał mu ocenić, czy jego wybory co do stanowisk warsztatowych były trafne, czy któreś z nich mogło być miejscem odbycia przez niego długoterminowych, indywidualnych zajęć praktycznych (również opisanych w kolejnych rozdziałach).

Podczas drugiego spotkania doradczego IPD było redagowane w formule umowy/porozumienia, a podpisy pod nim składał zarówno doradca zawodowy, jak i beneficjent. Ich sygnatury świadczyły o tym, że obie strony są gotowe do realizacji IPD, że dołożą wszelkich starań, aby osiągnąć jego cele. Warto dodać, IPD przygotowane w Centrum DZWONI nie były dokumentami statycznymi, ale podlegały ciągłym modyfikacjom i uzupełnieniom. Na każdym etapie procesu poszukiwania pracy beneficjent mógł bowiem poprosić o dodatkowe działania wspierające ze strony specjalistów. Ale też i zespół Centrum DZWONI, po analizie zadań już wykonanych i ich efektów, mógł na bieżąco doradzać beneficjentowi wykonanie kolejnych kroków.

## 5. Nabywanie umiejętności praktycznych na stanowisku pracy

Przemysław Rogalski

Doradca zawodowy Centrum DZWONI w Warszawie

Po etapie rekrutacji i szkoleniu z zakresu umiejętności społecznych, wszyscy beneficjenci Centrum DZWONI w Warszawie kierowani byli do zakładów pracy (instytucji publicznych, organizacji pozarządowych, przedsiębiorstw komercyjnych), w których zdobywali wiedzę i umiejętności praktyczne do wykonywania czynności na różnych stanowiskach. Dla wielu z nich był to niezwykle ważny i ekscytujący czas, bo po raz pierwszy wchodzili w rolę praktykantów lub stażystów świadczących realną pracę u realnego pracodawcy. Głównym celem organizowanych przez Centrum DZWONI zajęć praktycznych i staży zawodowych było jak najlepsze dopasowanie przyszłego miejsca pracy do wiedzy, umiejętności zawodowych i społecznych, ale także oczekiwań osobistych beneficjenta projektu.

**Jednodniowe warsztaty praktyczne** realizowane były w trybie: 3-4 godziny dziennie, przez trzy dni (niekoniecznie następujące po sobie), u trzech pracodawców reprezentujących różne branże, na trzech różnych stanowiskach pracy, np. w kuchni restauracyjnej, w biurze oraz w hotelu. O wyborze miejsc na jednodniowe warsztaty decydował sam beneficjent, przy wsparciu doradcy zawodowego i psychologa. Celem jednodniowych warsztatów nie było pełne wyuczenie beneficjenta pewnych czynności zawodo-

wych, bo na to było stanowczo zbyt mało czasu, ale sprawienie, aby poczuł on (po raz pierwszy lub od nowa, po przerwie) klimat pracy. Warsztaty pozwalały też specjalistom Centrum DZWONI ocenić zachowania zawodowe beneficjenta, w tym także sposób i tempo przystosowania się do warunków pracy. Z kolei beneficjenci mogli dzięki nim poznać różne miejsca i stanowiska pracy oferowane aktualnie przez pracodawców, struktury i sposoby funkcjonowania przedsiębiorstw/instytucji/organizacji pozarządowych (w tym metody komunikacji między pracownikami a przełożonymi), aby po warsztatach dokonać bardziej świadomego wyboru przyszłego zajęcia, stanowiska pracy.

Po warsztatach jednodniowych, beneficjent Centrum DZWONI kierowany był na **indywidualne zajęcia praktyczne**. Trwały one 40 godzin. Zazwyczaj po 4 godziny przez 10 dni roboczych. Jednak, w uzasadnionych przypadkach, kiedy beneficjent radził sobie z wykonywaniem czynności wyjątkowo dobrze, liczbę godzin pracy w jednym dniu roboczym stopniowo zwiększano. Stanowisko pracy na zajęcia wybierał beneficjent w konsultacji z doradcą zawodowym, a bezpośredniego wsparcia podczas zajęć – podobnie jak podczas jednodniowych warsztatów – udzielał mu trener pracy.



Zajęcia praktyczne służyły przede wszystkim pełnemu przygotowaniu beneficjenta do pełnienia roli pracownika – ze wszystkimi jego prawami i obowiązkami zawodowymi (np. punktualne rozpoczynanie pracy, wykonywanie jej codziennie z taką samą starannością, konieczność podporządkowania się poleceniom przełożonych, dostosowanie się do wymogów regulaminu wewnętrznego obowiązującego w przedsiębiorstwie itp.) oraz społecznymi (np. wstawanie każdego dnia o tej samej porze, organizacja samodzielnych lub też przy wsparciu opiekunów dojazdów do miejsca pracy, zapewnienie sobie posiłków podczas pracy, zmiana trybu życia rodzinnego itp.). Podczas długoterminowych zajęć praktycznych, pracodawca miał możliwość zorientowania się, jakim pracownikiem byłaby osoba z niepełnosprawnością intelektualną, czy wykonywałaby je zgodnie ze wskazówkami, jakie byłyby efekty jej pracy, czy nawiązałaby dobry kontakt ze współpracownikami itp. Z kolei sam beneficjent mógł zdecydować, czy praca, którą wybrał rzeczywiście, mu odpowiada, czy chciałby spróbować innego zajęcia.

Zgodnie z założeniami projektowymi Centrum DZWONI, kolejnym krokiem w procesie aktywizacji było znalezienie dla benefi-

cjenta z niepełnosprawnością intelektualną stałego miejsca zatrudnienia u pracodawcy z otwartego rynku pracy. Niestety, nie zawsze było to możliwe w krótkim czasie. Aby nie zaprzepaścić dotychczasowych rezultatów aktywizacyjnych, beneficjenci o najniższym poziomie wykształcenia, najmniejszym lub zerowym doświadczeniem zawodowym oraz wysokim poziomem motywacji do pracy kierowani byli na **staże zawodowe**. Referencji do odbycia stażu udzielał doradca zawodowy w konsultacji z trenerem pracy, który wspierał beneficjenta. Staże trwały trzy miesiące, podczas których beneficjent otrzymywał stypendium – wynagrodzenie pieniężne. Stażyście również towarzyszył trener pracy. Celem staży zawodowych było doskonalenie przez beneficjenta jakości i szybkości czynności wykonywanych wcześniej podczas warsztatów i indywidualnych zajęć praktycznych. Dawały też pracodawcy dodatkowy czas na poznanie możliwości pracownika z niepełnosprawnością intelektualną i nawiązanie z nim bliższych relacji. W wielu przypadkach, stażyści byli zatrudnieni na stałe przez pracodawców, u których odbywali staż. Staże zawodowe miały niezwykle silny ładunek emocjonalny. Pozwalały beneficjentom dostrzec i wykozystać „owoce” swoich wysiłków zawodowych, czyli pieniądze.

## 6. Trener pracy – kim jest i jakie są jego zadania

Elżbieta Chałupka, Leszek Bocheński

Trenerzy pracy Centrum DZWONI w Warszawie

Trener pracy to stosunkowo nowa profesja na rynku pracy. Związana jest ona bowiem ściśle z metodą zatrudnienia wspomagane. Ta zaś – przypomnijmy – zaczęła być wprowadzana w Polsce na szerszą skalę dopiero ok. 2005 r. Trener pracy to specjalista, który pomaga osobie z niepełnosprawnością w znalezieniu pracy, jej opanowaniu i wykonywaniu oraz utrzymaniu stałego miejsca zatrudnienia. Podczas faktycznej realizacji swoich zadań, trener pracy łączy jednocześnie kilka funkcji. Dla osoby, której udziela wsparcia, staje się nie tylko jednym z jej doradców zawodowych, ale także swego rodzaju nauczycielem zawodu i terapeutą zajęciowym. Trener pracy, współpracujący z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności, aby mógł rzetelnie wykonywać swoje obowiązki, musi posiadać nie tylko odpowiednie wykształcenie kierunkowe, ale także być osobą o określonych cechach charakteru i predyspozycjach – wysokiej kulturze osobistej, talencie dyplomatycznym, który pozwoli mu na taktowne zachowanie się w sytuacjach trudnych, wymagających poszanowania uczuć i godności drugiego człowieka. Powinien umiejętnie nawiązywać i utrzymywać kontakty interpersonalne, umieć słuchać i negocjować, szybko reagować na pojawiające się problemy i kreatywnie je rozwiązywać, z jednej strony współdziałać z zespołem, a z drugiej sprawnie i bez nadzoru wykonywać zadania samodzielne. W przypadku osoby z niepełnosprawnością intelektualną, indywidualne wsparcie udzielone jej przez trenera pracy w miejscu jej pracy jest tym, czym dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo, niesłyszących, niewidzących, głuchoniewidomych.

Trenerzy pracy, realizujący projekt Centrum DZWONI w Warszawie, działali jednocześnie w kilku obszarach współpracy, zarówno z beneficjentami Centrum, jak i pracodawcami otwartego rynku pracy. Posiadali wiedzę na temat stanowisk pracy odpowiednich dla

osób z niepełnosprawnością intelektualną, a także na temat możliwości i predyspozycji zawodowych osób z tym rodzajem niepełnosprawności. Pełnili rolę pośredników pomiędzy pracodawcami, a beneficjentami projektu poszukującymi zatrudnienia. Towarzyszyli beneficjentom począwszy od jednodniowych warsztatów praktycznych, skończywszy na podjęciu przez niego pracy. Prześledźmy zatem zadania i obowiązki trenerów pracy na poszczególnych etapach aktywizacji zawodowej beneficjenta.

### Jednodniowe warsztaty praktyczne

Główną rolą trenera pracy było przygotowanie stanowiska pracy dla beneficjenta i udzielenie mu instrukcji co do czynności, które będzie wykonywał, następnie towarzyszenie mu podczas ich wypełniania, korygowanie błędów oraz – jeśli zachodziła taka konieczność – powtórne ich objaśnianie. Trener pracy umożliwiał też beneficjentowi łagodne wejście w nowe środowisko – dawał mu poczucie pewności w nowych, często dla niego stresujących warunkach, a jeśli tego wymagała sytuacja, pośredniczył także w kontaktach z przełożonymi i współpracownikami beneficjenta.

Kolejnym zadaniem trenera pracy była ocena predyspozycji beneficjenta odbywającego warsztaty do wykonywania określonych zawodów i czynności (ich jakości, efektywności, dokładności, tempa) oraz jego kompetencji społecznych, m.in. punktualności, umiejętności wyrażania swoich potrzeb, współpracy, wykonywania poleceń, wykazywania inicjatywy, przybierania różnych postaw, nawiązywania kontaktów z nowymi ludźmi, zdolności do prowadzenia rozmów, sposobów reagowania na zadawane pytania i formułowania klarownych odpowiedzi. Efektem obserwacji beneficjenta podczas jednodni-

### III. WSPÓŁPRACA Z BENEFICJENTEM Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W TRAKCIE POSZUKIWANIA PRACY I PO ZATRUDNIENIU

wych warsztatów była wydawana przez trenera pracy tzw. opinia powarsztatowa, w której oceniał poszczególne cechy beneficjenta oraz wskazywał na jego ograniczenia, np. brak wiedzy i zdolności do wykonywania określonych czynności.

Z doświadczeń trenerów pracy Centrum DZWONI w Warszawie wynika, iż najlepszą dla beneficjenta sytuacją była ta, w której jeden trener pracy wspierał go podczas warsztatów u wszystkich trzech pracodawców. Dzięki temu beneficjent zyskiwał większe poczucie stabilności współpracy, a sam trener pracy miał możliwość lepszego poznania beneficjenta – jego marzeń, planów, oczekiwań, wrażeń z miejsca pracy.

#### Indywidualne zajęcia praktyczne

Ponieważ trwały one zwykle od dwóch do czterech tygodni, wymagały od trenera pracy skupienia się na innych aspektach funkcjonowania beneficjenta w zakładzie pracy. Pierwszym zadaniem specjalisty było zaznajomienie beneficjenta ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa i panującymi tam zasadami – regulaminami pisanyymi i zwyczajowymi. Było to istotne z dwóch powodów. Po pierwsze: osoby z niepełnosprawnością intelektualną, z racji specyfiki swojej niepełnosprawności, lepiej działają w warunkach, których zasady są ściśle określone i dla nich jasne. Po drugie: znajomość reguł działania przedsiębiorstwa sprzyjała wyrobieniu u beneficjenta cech dobrego pracownika, czyli przede wszystkim – samodzielności w wykonywaniu czynności zawodowych, kontaktach ze środowiskiem pracy, dojazdach i powrotach z miejsca odbywania praktyk itp.

W rzeczywistości zatem, zajęcia praktyczne wymagały od trenera pracy wyuczenia beneficjenta czynności różnorodnych, nie tylko związanych z organizacją czasu i stanowiska pracy, ale także z użytkowaniem rozmaitych narzędzi pracy. Każdego dnia zajęć trener pracował nad poprawą jakości i tempa wykonywanych przez beneficjenta czynności do momentu, aż jego wsparcie stawało się zbędne. Mógł wówczas jedynie skupić się na obserwacji beneficjenta udzielając mu rad i wskazówek tylko wtedy, gdy było to konieczne. Zdaniem trenerów pracy z Centrum DZWONI, 40 godzin zajęć praktycznych wystarczy, aby zorientować się, czy rodzaj wykonywanej przez beneficjenta pracy odpowiada mu, czy jest zgodny z jego predyspozycjami.

Niezwykle ważnym aspektem działalności trenera pracy podczas zajęć praktycznych było przybliżenie innymi pracownikom przedsiębiorstwa – czym jest niepełnosprawność intelektualna i jak funkcjonują na co dzień osoby z tym rodzajem niepełnosprawności. Informacje te nie tylko obalały stereotypy w postrzeganiu osób z niepełnosprawnością intelektualną, ale także ułatwiały kontakty między beneficjentem a kadrą przedsiębiorstwa (w tym także kierownictwem) i zapobiegały ewentualnym konfliktom. Jeśli zaś chodzi o bezpośrednie relacje pomiędzy pracownikiem z niepełnosprawnością intelektualną a jego przełożonymi – dane uzyskane od trenera pracy na temat mocnych i słabych stron pracownika pozwalały na wspólne ustalenie optymalnego zakresu zadań do wykonania na określonym stanowisku.

#### Staże zawodowe

Ze względu na pełne uczestnictwo beneficjenta w życiu zakładu pracy na równych prawach z innymi jego pracownikami, staże zawodowe były nieco odmienną formą aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Podczas trzech

miesięcy stażu beneficjent miał bowiem większe możliwości w pełni zaaklimatyzować się w miejscu pracy. A fakt ten stawał przed trenerem pracy wspierającego stażystę zupełnie nowe zadania.

Na początek należy podkreślić, że trener pracy towarzyszył beneficjentowi tylko do momentu, kiedy ten stawał się na tyle samodzielny (w wykonywaniu czynności i kontaktach interpersonalnych), że codzienne wsparcie specjalisty z Centrum DZWONI nie było mu potrzebne. Zazwyczaj stawało się tak po ok. 4 tygodniach stażu. W tym też czasie, dzięki działaniom trenera pracy, pracownik z niepełnosprawnością intelektualną był już w pełni zintegrowany ze środowiskiem, a jego relacje z przełożonymi i współpracownikami oparte były na wzajemnym zrozumieniu i szacunku.

Jednym z najważniejszych zadań trenera pracy podczas stażu, było załatwianie w imieniu beneficjenta formalności związanych z organizacją pracy, np. ustalanie grafika czasu pracy lub dni wolnych, które przysługują stażyście, a w razie jego choroby przekazywanie pracodawcy jego zwolnień lekarskich. Prawdziwym wyzwaniem dla trenera pracy wspierającego stażystę było szybkie reagowanie na pojawiające się sytuacje kryzysowe – np. spadek motywacji stażysty do pracy lub obniżenie jakości wykonywanych przez niego czynności.

Zgodnie z zasadami metody zatrudnienia wspomaganego trener pracy towarzyszył indywidualnie beneficjentowi Centrum DZWONI także podczas jego pracy już **po zatrudnieniu**. Zadania trenera pracy w tym obszarze opisujemy szczegółowo w rozdziale poświęconym monitoringowi zatrudnienia. Warto także podkreślić, iż na wszystkich etapach praktycznych procesu aktywizacji zawodowej beneficjenta Centrum DZWONI, trener pracy utrzymywał stały, bezpośredni kontakt z jego rodzicami bądź opiekunami. Przekazywał im szczegółowo informacje dotyczące terminów zajęć praktycznych oraz postępów lub ograniczeń beneficjenta w miejscu pracy. Z doświadczeń specjalistów Centrum DZWONI w Warszawie wynika bowiem, że akceptacja i wsparcie najbliższych w trudnej drodze do znalezienia stałego miejsca pracy to jeden z głównych motywatorów działań osób z niepełnosprawnością intelektualną.



Beneficjent projektu Centrum DZWONI w Warszawie:  
Rafał Ciechanowicz – pracownik Biura Rzecznika Praw Obywatelskich

## 7. Organizacja pracy na stanowisku – porady praktyczne dla trenerów pracy

Magdalena Pawęzka, Paulina Świąćka

Trenerzy pracy Centrum DZWONI w Warszawie

### I – współpraca z pracodawcą:

1. Współpracę z pracodawcą zainteresowanym zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością intelektualną, rozpocznij od przygotowania szczegółowych opisów stanowisk pracy, na których czynności będą potencjalnie wykonywały osoby z tym rodzajem niepełnosprawności.
2. W proces tworzenia opisów zaangażuj przedstawiciela pracodawcy. Zbierz od niego jak najwięcej informacji na temat specyfiki poszczególnych stanowisk, zakresu czynności na nich wykonywanych, wiedzy i umiejętności, którymi powinien się wykazywać zajmujący je pracownik.
3. Często zdarza się, że pracodawcy wskazują jako wolne tylko te stanowiska, które według ich wyobrażeń można powierzyć osobom z niepełnosprawnością intelektualną. Nie bój się podpowiadać mu innych możliwości, jeśli je dostrzeżesz w potencjalnej firmie. Na przykład Biuro Pomocy i Projektów Społecznych Urzędu m.st. Warszawy, pod wpływem konsultacji ze specjalistami Centrum DZWONI dostrzegło potrzebę utworzenia w swojej strukturze nowego stanowiska – gońca, którego zadaniem było przenoszenie dokumentów pomiędzy ww. biurem a innymi biurami urzędu usytuowanymi w różnych punktach miasta, a potem zatrudniło na tym stanowisku osobę z niepełnosprawnością intelektualną polecaną przez Centrum DZWONI.
4. Opisuąc stanowiska pracy, wskazuj wyraźnie pracodawcy te czynniki, warunki, możliwości, które przekonają go, że osoba z niepełnosprawnością intelektualną sprawdzi się na nich lepiej niż inni pracownicy. Na przykład: cykliczność i monotonia ruchów wykonywanych podczas naklejania etykiet na produktach doskonale koreluje z cechami osobowościowymi osób z niepełnosprawnością intelektualną, które najlepiej wykonują czynności proste i powtarzalne.
5. Z doświadczeń Centrum DZWONI, w Warszawie wynika, że nie wszyscy pracodawcy skłaniają się ku zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością intelektualną chcą także współpracować ze wspierającym go trenerem pracy. Chodzi tutaj zwykle o korporacje, które mają własny system szkoleń i pomocy pracownikom w wykonywaniu ich obowiązków. Z kolei mniejsi pracodawcy widzą w trenerze kolejną osobę, którą będą musieli zatrudnić. Staraj się przekonać pracodawcę, aby nie rezygnował ze wsparcia trenerów. Wyjaśnij, iż trener pracy nie stanowi kolejnego obciążenia ekonomicznego dla przedsiębiorstwa/instytucji/organizacji zatrudniającej osobę z niepełnosprawnością intelektualną, ponieważ pozostaje on nadal pracownikiem placówki aktywizującej zawodowo osoby z tym rodzajem niepełnosprawności. Wyłumacz szczegółowo, na czym polegają obowiązki trenera pracy, zarówno wobec pracownika z niepełnosprawnością intelektualną, jak i jego pracodawcy. Podkreśl możliwość przeprowadze-

nia przez trenera pracy miniskoleń dla pracowników firmy z zakresu metod komunikacji i zachowania się wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną, co wpłynie korzystnie na relacje pracownicze.

### II – wprowadzenie i adaptacja beneficjenta

1. Zanim bezpośrednio wprowadzisz osobę z niepełnosprawnością intelektualną na stanowisko pracy (zarówno jeśli chodzi o warsztaty, zajęcia praktyczne, jak i staż oraz stałe zatrudnienie) porozmawiaj z nią o jej wcześniejszych doświadczeniach – tych związanych z wykonywaniem określonych czynności jak i tych dotyczących kontaktów interpersonalnych. Dzięki tej rozmowie będziesz mógł sprawdzić jaką wizję pracy ma osoba, którą będziesz wspierał i ewentualnie skorygować to jego wyobrażenia, dostosowując je do realiów miejsca pracy.
2. Szczegółowo zapoznaj osobę z niepełnosprawnością intelektualną z jej prawami i obowiązkami pracowniczymi wynikającymi nie tylko z Kodeksu pracy, ale też wewnętrznych regulaminów pracodawcy.
3. Ułatw osobie z niepełnosprawnością intelektualną oswojenie się z miejscem pracy i integrację ze współpracownikami. Przejdź się z nią po zakładzie pracy, omów przeznaczenie pomieszczeń, upewnij się, że trafia do najważniejszych – tego, w którym będzie pracował, gabinetu przełożonego, stołówki, pokoju socjalnego, szatni, łazienki itp. Zapoznaj ją z przełożonym i współpracownikami, skłoń ją do nawiązania z nimi rozmowy. Dobrym momentem na tego typu kontakty są przerwy lub wspólne posiłki.
4. Wprowadź osobę z niepełnosprawnością intelektualną w jej obowiązki. Opisz dokładnie stanowisko, dostępne tam maszyny, urządzenia, narzędzia oraz czynności. Te ostatnie zademonstruj. Jeśli jest ich dużo, lub są skomplikowane – rozłóż ich prezentację na etapy, tak aby osoba z niepełnosprawnością intelektualną miała czas na nauczanie się tych, których jeszcze nie zna i przećwiczenie ich. Na koniec połącz wszystkie czynności w całość. Poproś o pomoc w przeprowadzeniu takiego instruktażu innych pracowników. W ten sposób nie tylko zapoznasz osobę z niepełnosprawnością intelektualną ze sprawdzonymi, szybszymi, bardziej poręcznymi sposobami wykonania danej czynności (ciągu czynności), ale także naturalnie włączysz ją w interakcję ze współpracownikami.
5. Twoim najważniejszym zadaniem jest sprawienie, aby osoba z niepełnosprawnością intelektualną stała się jak najbardziej samodzielną w miejscu pracy. Aby poradziła sobie nie tylko z czynnościami, ale także, aby właściwie odnalazła się w różnych sytuacjach społecznych. W tego typu działaniach szczególnie trudne jest rozgraniczenie: kiedy jeszcze wpiersza



### III. WSPÓŁPRACA Z BENEFICJENTEM Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W TRAKCIE POSZUKIWANIA PRACY I PO ZATRUDNIENIU

beneficjenta, a kiedy już go wyręczasz. Ważne, abyś nie zaczął działać za beneficjenta. Bądź prawdziwym pedagogiem i pozwól mu samemu wykonywać czynności w jego własnym tempie i pokonywać trudności, które napotka. Odmawiaj asertywnie, jeśli beneficjent chce się tobą wyręczyć, ale też nie pozostawiaj jego starań i pracy bez komentarza. Wskazuj dokładnie, co zrobił dobrze, a co źle i w jaki sposób może naprawić swój błąd.



Beneficjentka projektu Centrum DZWONI w Warszawie:  
Magdalena Wrzosek – pracownica jednej ze stołecznych  
restauracji „Pizza Hut”

6. Relacja trenera pracy z osobą, którą wspiera w miejscu pracy jest złożona i trudna do zdefiniowania. Przebywają oni ze sobą tak często, że mimowolnie zaczynają poznawać siebie coraz lepiej. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną, zwykle bardziej otwarte i bezpośrednie w kontaktach interpersonalnych, mogą starać się zbliżyć do trenera pracy i przestawić znajomość z nim na tory prywatne. Zaletą dobrego trenera pracy jest umiejętność stawiania granicy w kontaktach z beneficjentem, nie angażowania się emocjonalnego w jej sprawy. Jednocześnie bycie dla niego miłym, uprzejmym, wyrozumiałym, ale i trzymanie go na dystans.
  7. Po zakończeniu współpracy z osobą z niepełnosprawnością intelektualną dokonaj podsumowania jej efektów. Określ, nazwij, opisz, uświadom beneficjentowi jego mocne i słabe strony, tak aby uzyskać od ciebie prawdziwy obraz swoich umiejętności i możliwości. Pamiętaj, aby koncentrować się na pozytywach.
- #### III – problemy w miejscu pracy
- Poniżej przedstawiamy listę kłopotów, sytuacji stresujących i konfliktogennych, które mogą pojawić się w przedsiębiorstwie zatrudniającym osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub oferujących im miejsca pracy na warsztaty, zajęcia praktyczne i staże zawodowe. Dobry trener pracy musi być nie tylko specjalistą w obszarze aktywizacji zawodowej, ale także dyplomatą i mediatorem. Zanim więc podejmiesz się działań wspierających osobę z niepełnosprawnością intelektualną zastanów się, jak zachowasz się w następujących sytuacjach, jak rozwiążesz następujące problemy, albo co zrobisz, aby do nich nie dopuścić:
1. Pracodawcy:
    - ◆ brak wyobrażenia o tym, kim są osoby z niepełnosprawnością intelektualną, traktowanie ich tak samo jak pracowników o wyższych kompetencjach – efekt: zbyt duże oczekiwania, którym nie mogą sprostać, nieadekwatna, krzywdząca, demobilizująca krytyka ich działań i zachowań;
    - ◆ brak sprecyzowanego zakresu obowiązków dla osoby, którą wspierasz – efekt: robi wszystko, co jej poleci przełożony i współpracownicy;
    - ◆ brak zadań, dla osoby, którą wspierasz – efekt: nie robi nic, niczego się nie uczy;
    - ◆ brak asertywności przełożonych w kontaktach z osobą z niepełnosprawnością intelektualną – głównie podczas zwracania jej uwagi;
  2. Współpracownicy:
    - ◆ lęki, obawy co do kontaktów z osobami z niepełnosprawnością intelektualną wynikające z braku wiedzy o osobach z tym rodzajem niepełnosprawności, uprzedzeń prywatnych i ideologicznych;
    - ◆ niechęć do wchodzenia w interakcję z osobami z niepełnosprawnością intelektualną;
    - ◆ traktowanie ich skrajnie: albo jako pełnosprawnych, albo jako tych, których należy we wszystkim wyręczać;
    - ◆ poprzez wyręczanie – odbieranie osobom z niepełnosprawnością intelektualną prawa do samodzielności – także w popełnianiu błędów i ich naprawianiu;
    - ◆ brak zrozumienia roli, zadań trenera.
  3. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną:
    - ◆ nieodpowiednie zachowanie w miejscu pracy – np. notoryczne spóźnianie się, lekceważenie obowiązków, niedojrzałość do pracy;
    - ◆ nie radzenie sobie z tempem pracy, stresem i sytuacjami konfliktowymi w miejscu pracy;
    - ◆ niechęć do integracji z innymi pracownikami – wycofanie z kontaktów;
    - ◆ brak higieny.

## 8. Poszukiwanie pracy – współpraca z beneficjentem

Agnieszka Wolska, Leszek Bocheński

Trenerzy pracy Centrum DZWONI w Warszawie

Beneficjenci projektu Centrum DZWONI w Warszawie często zwracali uwagę, że pracodawcy wciąż niechętnie oferują im miejsca pracy. Odprawiają osoby z niepełnosprawnością intelektualną z przysłowiowym „kwitkiem”, kiedy tylko dowiadują się o rodzaju jego dysfunkcji. Nie zadają sobie trudu, aby poznać kandydata i jego możliwości, obawiają się potencjalnych obciążeń dla firmy w chwili jego zatrudnienia. Same osoby z niepełnosprawnością intelektualną również boją się podjęcia pracy. Nie wierzą w swoje siły. W dużej mierze wpływ na to przekonanie mają, niestety, ich najbliżsi. Utwierdzają ich w przekonaniu, że nie są w stanie podjąć samodzielnych decyzji, że nie poradzą sobie z pracą i ludźmi. Wielu beneficjentów wykazywało więc na początku postawę bierną wobec działań aktywizujących zawodowo. Uważali, że to specjaliści z Centrum DZWONI powinni załatwiać za nich wszelkie sprawy i formalności. Aktywne i efektywne poszukiwanie pracy stało się zatem jedną z podstawowych umiejętności uczonych i ćwiczonych u beneficjentów projektu.

Pierwszym etapem były – omówione już w poprzednich rozdziałach – **warsztaty umiejętności społeczno – zawodowych**. To właśnie podczas nich beneficjenci zdobywali wiedzę teoretyczną na temat rynku pracy i narzędzi poszukiwania stałych posad. Aby ugruntować tę wiedzę, nauczyć beneficjentów wykorzystywania jej w działaniach praktycznych, specjaliści Centrum DZWONI zorganizowali grupowe meetingi pod nazwą „**Spotkania z gazetą**”. Odbierały się one w każdy poniedziałek, bo właśnie tego dnia ukazuje się większość czasopism – ogólnopolskich i lokalnych z ogłoszeniami o pracę.

Podczas „Spotkań z gazetą” beneficjenci ćwiczyli m.in. w jakich gazetach i na jakich portalach internetowych szukać ofert pracy, jak je analizować, na które odpowiadać, a które odrzucać, jak wysłać maile z CV i listem motywacyjnym (jeśli oferta pracy jest umieszczona w internecie), a także jak zapytać o wolne miejsce pracy bezpośrednio u pracodawcy, jak zachowywać się w trakcie spotkania z przyszłym szefem, jak zarejestrować się w Urzędzie Pracy i jakie dokumenty są do tego potrzebne itp. Zajęcia prowadzili wymiennie: doradca zawodowy, psycholog lub trener pracy. Jeśli beneficjent

znalazł ofertę, która go zainteresowała, przy wsparciu specjalisty przygotowywał dokumenty aplikacyjne, albo schemat rozmowy telefonicznej, aby umówić się na spotkanie kwalifikacyjne.

Uczestnicy „Spotkań z gazetą” stanowili dla siebie także pewnego rodzaju grupę wsparcia. Zachęceni przez prowadzących, opowiadali o swoich doświadczeniach zawodowych – tych dobrych i tych złych, wzajemnie zachęcając się do działań. Oprócz tego, beneficjenci Centrum DZWONI brali udział w indywidualnych spotkaniach z doradcą zawodowym w celu przygotowania od początku lub wprowadzania zmian w CV i liście motywacyjnym.

Drugim istotnym działaniem zachęcającym beneficjentów do zaangażowania się w proces poszukiwania pracy był udział **w targach i giełdach pracy**. Także tych, w których realizator projektu Centrum DZWONI, czyli Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym – występowało jako wystawca, nie tylko promując efekty realizacji projektu, ale przede wszystkim nawiązując kontakty z nowymi pracodawcami. Udział w targach miał nie tylko zachęcić beneficjentów do samodzielnego wyszukiwania źródeł ofert pracy, ale też ćwiczenia takich umiejętności jak: nawiązywanie kontaktów interpersonalnych lub autoprezentacja.



Beneficjenci projektu Centrum DZWONI w Warszawie:  
Rafał Balicki i Krzysztof Jagodziński - pracownicy firmy „System A-Z”

## Poradnik dla osób z niepełnosprawnością intelektualną poszukujących ofert pracy na targach

Opracowanie: Magdalena Gajda, specjalista ds. promocji Centrum DZWONI w Warszawie

### Gdzie znajdziesz informacje o targach pracy?

- ◆ w urzędzie miasta, gminy lub dzielnicy, w której mieszkasz;
- ◆ w urzędzie pracy w miejscowości, w której mieszkasz lub w większym mieście, które jest blisko twojej miejscowości;
- ◆ w lokalnych gazetach – tam, gdzie są drukowane ogłoszenia o pracę.

### Jakie oferty pracy znajdziesz na targach pracy?

- ◆ z małych, średnich, dużych firm oraz międzynarodowych korporacji;
- ◆ urzędów i instytucji państwowych;
- ◆ organizacji pozarządowych, czyli różnych stowarzyszeń i fundacji.

### Jakie są rodzaje targów pracy?

- ◆ lokalne – tam znajdziesz pracodawców, którzy działają na terenie miejscowości, w której mieszkasz – tam najszybciej możesz znaleźć dla siebie ofertę pracy;
- ◆ regionalne – tam znajdziesz pracodawców, którzy działają na terenie np. powiatu lub województwa;
- ◆ ogólnopolskie – tam znajdziesz pracodawców z całego kraju;
- ◆ międzynarodowe – tam znajdziesz pracodawców z całego kraju i zza granicy;
- ◆ specjalistyczne – tam znajdziesz oferty pracy dla osób, które wykonują konkretny zawód, np. inżynierów lub księgowych;

### W jakich godzinach najlepiej odwiedzać targi pracy?

Targi pracy trwają kilka godzin. Zaczynają się rano, a kończą wczesnym popołudniem, ok. godz. 14.00-15.00. Najwięcej osób poszukujących pracy odwiedza targi rano i w porze obiadu. Radzimy więc wybrać się na targi w godzinach przedpołudniowych i w ostatnich dwóch godzinach przed ich zamknięciem.

### Co zabrać ze sobą na targi pracy?

- 1/ Dokumenty:** – kilka kserokopii swojego CV; – kilka kserokopii swojego orzeczenia o niepełnosprawności (jeśli takie posiadasz). Dokumenty ułóż w pakiety: jedno CV i jedno orzeczenie. Każdy z pakietów włóż do oddzielnej, czystej, tekturowej teczki. Na każdej teczce napisz swoje imię i nazwisko. Targi pracy odwiedza dużo osób. Może się zdarzyć, że pracodawca nie będzie miał czasu, aby z tobą porozmawiać. Wtedy zostaw mu teczkę ze swoimi dokumentami.
- 2/ Przydatne przedmioty:**
  - ◆ duża torba na ulotki i broszury informacyjne, które można dostać od pracodawców;
  - ◆ notes, aby zapisać w nim ważne informacje;
  - ◆ kilka długopisów.

### Jak się ubrać na targi pracy?

W czyste, skromne, schludne, uprasowane ubranie. Pamiętaj, aby przed wizytą na targach zadbać o higienę – umyć się (także głowę), uczesać, wyczyścić paznokcie, ogolić. Paniom radzimy, aby nałożyły bardzo delikatny makijaż, a paznokcie pomalowały jasnym lub bezbarwnym lakierem. Radzimy też nie używać zbyt dużo dezodorantów, perfum i nie zakładać zbyt wielu ozdób.

### Jak zachować się podczas targów pracy?

Pamiętaj, że podczas targów pracy oferty nie leżą w jednym miejscu, ale na wielu stoiskach. Stoiska to punkty informacyjne różnych firm, instytucji, organizacji, które poszukują pracowników do różnych czynności. Na stoiskach znajdziesz pracowników tych firm, instytucji i organizacji. Opowiedz ci o tym jakich pracowników poszukują. Bądź dla nich miły i uprzejmy. Przywitaj się, powiedz jak się nazywasz i jakiej pracy szukasz. Pytania zadawaj spokojnie. Nie denerwuj się jeśli osoba na stoisku będzie chciała dowiedzieć się czegoś o tobie – np. gdzie do tej pory pracowałeś, jaki jest twój zawód. Nie denerwuj się, jeśli na jakimś stoisku nie będzie dla ciebie pracy. Na pytania odpowiadaj krótko. Nie opowiadaj historii swojego życia, bo osoba na stoisku nie ma czasu, aby jej słuchać – musi przecież także porozmawiać z innymi osobami, które szukają pracy. Jeśli nie dosłyszysz odpowiedzi poproś o powtórzenie. Jeśli nie zrozumiesz odpowiedzi, poproś, aby osoba, która z tobą rozmawia używała prostych słów. Jeśli osoba na stoisku poprosi cię o wypełnienie jakiegoś formularza, a ty nie będziesz umiał tego zrobić – poproś ją o pomoc. Zapytaj, czy możesz zostawić swoje dokumenty: CV i orzeczenie. Na koniec podziękuj za rozmowę i pożegnaj się. Jeśli do stoiska jest kolejka – nie przepychaj się, tylko cierpliwie poczekaj na swoją kolej, albo idź w tym czasie odwiedzić inne stoiska.

### Jakie korzyści można wynieść z targów pracy?

- ◆ znaleźć ciekawe oferty pracy;
- ◆ poznać firmy, urzędy, organizacje, które działają na terenie danej miejscowości;
- ◆ wziąć udział w interesujących konferencjach i warsztatach, które odbywają się podczas targów;
- ◆ znaleźć ciekawe informacje o rynku pracy;
- ◆ przećwiczyć przygotowanie CV;
- ◆ przećwiczyć wiele razy rozmowy z pracodawcami – rozmowy na stoiskach targowych przypominają rozmowy kwalifikacyjne w biurze pracodawcy;
- ◆ wyjść z domu i poznać nowych ludzi, którzy podobnie jak ty poszukują pracy.



## 9. Monitoring po zatrudnieniu

Elżbieta Siwczak

Trener pracy Centrum DZWONI w Warszawie

Celem projektu Centrum DZWONI w Warszawie było nie tylko znalezienie dla jak największej liczby beneficjentów miejsc pracy na rynku otwartym, ale także wsparcie ich w jak najdłuższym utrzymaniu zatrudnienia. Dlatego też każdy beneficjent, który podpisał umowę o pracę (bez względu na jej rodzaj i czas trwania) był stale monitorowany przez specjalistów z Centrum DZWONI. Monitoring polegał na systematycznych kontaktach Centrum z pracodawcą i współpracownikami beneficjenta podczas całego okresu jego zatrudnienia do chwili zakończenia oficjalnego działań projektowych. Jeśli beneficjent wyraził zgodę, pracownicy Centrum utrzymywali również kontakt z jego rodzicami, rodzeństwem, opiekunami lub innymi wskazanymi przez niego bliskimi. Podtrzymywanie tego rodzaju związków było o tyle cenne, iż zazwyczaj konflikty domowe przekładały się bezpośrednio na stosunek beneficjenta do pracy, wpływały na zmiany jego zachowań osobowościowych i w to w nich w wielu wypadkach odnajdywano źródło problemów zawodowych beneficjenta.

Sferami objętymi monitoringiem były: jakość wykonywanej przez beneficjenta pracy, jego motywacja do pracy oraz jego relacje z kierownictwem przedsiębiorstwa/instytucji/organizacji, w której był zatrudniony i współpracownikami. W żadnym przypadku nie zakładano z góry liczby, czy też czasu wizyt monitorujących. Uzależnione one były indywidualnie od każdego beneficjenta – m.in. jego charakteru, poziomu wykształcenia, świadomości, a także zajmowanego przez niego stanowiska, poziomu trudności wykonywanych czynności i stosunków z otoczeniem. Z doświadczeń specjalistów Centrum DZWONI wynika jednak, że optymalnym czasem poświęconym na monitoring osoby z niepełnosprawnością intelektualną, która przeszła przez wszystkie etapy (teoretyczne i praktyczne) procesu aktywizacji i została zatrudniona, są dwie, trzy godziny miesięcznie. Tyle czasu wystarczy wprawemu specjalście, aby zorientować się jak przedstawia się położenie beneficjenta w miejscu pracy.

Jeśli wyniki monitoringu są zadowalające, osoba monitorująca wycofywała się taktownie, aby beneficjent nie zaczął być postrzegany jako pracownik mniej samodzielny, mniej zaradny niż jest w rzeczywistości i wymagający stałego nadzoru. Jeśli zaś beneficjent przeżywał kryzys (np. nie był zadowolony ze swojej pracy, nie czuł się rozumiany lub lubiany przez współpracowników, praca była dla niego zbyt męcząca itp.), a jego przełożeni pomimo prób rozpoznania przyczyny, nie mogli zaradzić problemom, monitoring ze strony Centrum DZWONI był wzmacniany. Nawet do trybu wparcia przez cały czas pracy beneficjenta. Przebywając z nim na stałe, w zwyczajowych warunkach pracy, osoba monitorująca mia-

ła możliwość dociec sedna kłopotu, pomóc w jego rozwiązaniu i pozostać z beneficjentem do czasu unormowania się sytuacji. Aby mieć pełen obraz problemu i zasięgnąć opinii bezpośrednich współpracowników beneficjenta, osoba monitorująca pojawiała się w miejscu jego pracy bez uprzedzenia o tym fakcie jego samego i jego przełożonych.

Podczas monitoringu pracy beneficjentów już zatrudnionych niezwykle ważne było pogłębianie ich integracji ze środowiskiem pracowniczym. Jak pokazują doświadczenia Centrum DZWONI, wiele sytuacji konfliktowych wynika wciąż z niewiedzy (lub niedostatecznej chęci jej wykorzystania) na temat metod komunikacji z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Niektóre zachowania reprezentowane przez osoby z tym rodzajem niepełnosprawności mogą być postrzegane przez przełożonych jako lenistwo, krnąbrność, miganie się od pracy, brak dobrego wychowania, gdy w rzeczywistości wynikają one ze specyfiki niepełnosprawności intelektualnej.



Beneficjent projektu Centrum DZWONI w Warszawie:  
Rafał Ciechanowicz - pracownik Biura Rzecznika Praw Obywatelskich

### III. WSPÓŁPRACA Z BENEFICJENTEM Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W TRAKCIE POSZUKIWANIA PRACY I PO ZATRUDNIENIU

U beneficjentów już zatrudnionych, najczęściej powtarzającym się problemem było znużenie pracą, spadek zaangażowania. W takiej sytuacji osoba monitorująca, w porozumieniu z przełożonym beneficjenta przeprowadzała jego ponowne przeszkolenie starając się włączyć do zakresu jego obowiązków nowe czynności i zadania lub wskazywała kierownictwu konieczność zmiany trybu pracy (np. wprowadzenie systemu zmianowego) lub nawet samego stanowiska. Jeśli tego typu reorganizacje nie były możliwe, osoba monitorująca, często przy wsparciu psychologa, przeprowadzała z beneficjentem rozmowy instruktażowe w jaki sposób może poradzić sobie sam z obniżeniem motywacji do pracy.

Innym czynnikiem wywołującym problemy, z którym stykali się specjaliści z Centrum DZWONI podczas monitoringu beneficjen-

tów już zatrudnionych była częsta rotacja personelu przedsiębiorstwa/institucji/organizacji nie tylko na poziomie załogi, ale także kadry menedżerskiej. W zakładach pracy, gdzie nie było dobrego przepływu informacji, okazywało się, że nowi pracownicy nic nie wiedzą na temat specyfiki funkcjonowania pracowników z niepełnosprawnością intelektualną i powierzają im zadania nieadekwatne do ich możliwości i predyspozycji. Rolą osoby monitorującej było wówczas delikatne zbadanie sytuacji, nawiązanie pozytywnych relacji z nowych współpracownikami beneficjenta (w tym zdobycie ich zaufania i wyrobienie sobie wśród nich autorytetu) oraz umiejętne przekazanie im wiedzy niezbędnej do kierowania zespołem różnorodnym pod względem sprawności.

#### GDY BENEFICJENT PODPISUJE UMOWĘ O PRACĘ...

Podczas załatwiania formalności związanych z zatrudnieniem w miejscu pracy, zadania wspierające beneficjentów prowadzone przez specjalistów z Centrum DZWONI polegały na:

- ◆ **podczas wizyty u lekarza medycyny pracy:** dopilnowaniu, aby beneficjent stawiał się na nią w odpowiednim miejscu, o wyznaczonej porze, przygotowany do rozmowy oraz badań i testów, zaznajomiony z przebiegiem całej wizyty i uprzedzony o możliwości skorzystania ze wsparcia specjalisty z Centrum podczas rejestracji;
- ◆ **podczas szkolenia z zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP):** podobnie jak w przypadku wizyty u lekarza medycyny pracy – na zapoznaniu beneficjenta z powodami, dla których musi odbyć szkolenie i udzieleniu mu

wsparcia komunikacyjnego podczas samego szkolenia, lub wyjaśnienie omawianych tam zagadnień; w niektórych przypadkach specjalistom z Centrum DZWONI udało się nawiązać współpracę ze szkoleniowcami BHP i wspólnie opracować materiał tak, aby był dostosowany do kompetencji komunikacyjnych osób z niepełnosprawnością intelektualną;

- ◆ **podczas podpisywania umowy o pracę:** na wytłumaczeniu beneficjentowi każdego punktu umowy (zwłaszcza konsekwencji nieprzestrzegania obowiązków) i upewnieniu się, czy je dobrze zrozumiał; jeśli była taka możliwość beneficjent zabierał umowę do domu, aby mogli się z nią zapoznać także jego rodzice lub opiekunowie.

## 10. Wsparcie emocjonalne beneficjenta

Karolina Makowiecka  
Psycholog Centrum DZWONI w Warszawie

Jedną z najważniejszych usług oferowanych w ramach projektu Centrum DZWONI w Warszawie niepełnosprawnym intelektualnie beneficjentom było poradnictwo psychologiczne w formie konsultacji indywidualnych i grupowych. Z tej formy wsparcia korzystało chętnie większość beneficjentów – często z własnej inicjatywy prosząc o pomoc w przeanalizowaniu problemu, który uniemożliwiał im znalezienie pracy. W przypadku jednych pomoc ograniczała się do kilku rozmów, inni zaś wymagali stałej współpracy z psychologiem na każdym etapie aktywizacji i po zatrudnieniu.

Problemy zgłaszane przez beneficjentów psychologowi Centrum DZWONI zależne były od ich dotychczasowych doświadczeń zawodowych, a także ich tzw. zasobów indywidualnych – np. poziomu percepcji rzeczywistości, rozwoju kompetencji poznawczych, radzenia sobie w nowych, nieznanych sytuacjach

i warunkach, a także tzw. sieci wsparcia – rodziny, przyjaciół, znajomych. Przede wszystkim u wielu beneficjentów Centrum DZWONI zauważono brak wiary we własne możliwości, niskie poczucie wartości i sprawstwa, brak świadomości własnych upodobań, mocnych stron, słabości itp. Takie postrzeganie było efektem min. braku lub niewielkich doświadczeń w poruszaniu się po rynku pracy. W takich przypadkach działania psychologa i pozostałych specjalistów Centrum DZWONI skupiały się na stworzeniu beneficjentowi możliwości doświadczenia różnych typów prac i czynności, tak aby mógł wybrać te, które mu najbardziej odpowiadały, ale też jednocześnie były realne do zdobycia na otwartym rynku pracy. Innym zjawiskiem był u beneficjentów brak świadomości, czym jest praca oraz ich wygórowane oczekiwania wobec rodzaju pracy, którą chcieliby świadczyć w porównaniu z ich rzeczywistymi umiejętnościami. Aby skonfrontować beneficjentów z ich nierzeczywistymi przekonaniem, specjaliści Centrum DZWONI wyszukiwali,

opisywali, uświadamiali im ich faktyczne kompetencje i dopasowywali do nich proponowane stanowiska pracy.

Na przeciwnym krańcu znajdowali się beneficjenci, którzy legitymowali się wieloletnim (nawet i 15 letnim) stażem zawodowym i wielorakimi doświadczeniami zdobytymi w zakładach pracy chronionej. W wielu wypadkach zostali oni nagle zwolnieni z pracy z powodu redukcji etatów. Fakt ten zachwiał ich poczuciem bezpieczeństwa. Nie byli w stanie samodzielnie odnaleźć się otwartym rynku pracy. Nie pogodzili się ze stratą, czuli się pokrzywdzeni przez los, nie potrafili skoncentrować się na teraźniejszości tkwiąc ciągle w przeszłości. Rolą psychologa z Centrum DZWONI była najpierw pomoc w pokonaniu żalu, smutku lub złości, które pojawiły się w efekcie nagłej utraty stabilizacji życiowej i obniżenia się warunków ekonomicznych i socjalnych, potem zmotywowanie beneficjenta do działania, a następnie określenie celu, który beneficjent chciałby osiągnąć oraz (wraz z innymi specjalistami) stworzenie dla niego Indywidualnego Planu Działania (IPD).

Jednym z najczęściej podejmowanych tematów w kontaktach psychologa Centrum DZWONI w rozmowach z beneficjentami było postrzeganie ludzi poprzez ich styl ubierania się utrzymywanie higieny osobistej. Beneficjenci często nie przywiązywali do tych kwestii uwagi. Nie wiedzieli, że to właśnie brudne ciało i niechlujne ubranie, a nie niepełnosprawność intelektualna mogą odstręczać pracodawcę od zatrudnienia ich.

Konsultacje psychologiczne odbywały się głównie w biurze, w którym realizowany był projekt Centrum DZWONI. Wielokrotnie jednak zdarzało się, że psycholog udawał się z wizytą do zakładu pracy, w którym beneficjent odbywał staż zawodowy lub był już zatrudniony. Jego zadaniem była wówczas obserwacja beneficjenta w środowisku pracy – m.in. jego zachowań wobec innych pracowników, współpracy z nimi i rozwiązywania konfliktów, reagowania na krytykę przełożonych, radzenia sobie w sytuacjach wymagających szybkich decyzji, działania pod presją czasu. Dzięki informacjom uzyskanym z tychże wizyt, psycholog uzyskiwał całościowy obraz beneficjenta i jego funkcjonowania społecznego. Innym celem takich spotkań było udzielenie wskazówek współpracownikom osoby z niepełnosprawnością intelektualną, na czym polega ten rodzaj niepełnosprawności i w jaki sposób powinni formułować komunikaty, aby były zrozumiałe dla takich osób.

Niezwykle istotnym elementem wsparcia psychologicznego beneficjenta na każdym etapie aktywizacji i po zatrudnieniu była współpraca z najbliższymi mu osobami – rodzicami, rodzeństwem, opiekunami. Przenoszenie przez beneficjenta tolerowanych przez domowników niepożądanych zachowań (np. niedbalstwo, brak higieny) do miejsca pracy mogło mieć wpływ na utrzy-

manie przez niego zatrudnienia. Niestety, nie zawsze współpraca ta była owocna. Zdarzały się sytuacje, w których rodzice zniechęcali swoje dorosłe dzieci do podjęcia pracy, wyrażali głośno wątpliwości co do ich samodzielności i dojrzałości, skutecznie niwecząc próby aktywizacji podejmowane przez specjalistów Centrum DZWONI. Współpraca z rodzicami stawała się wręcz konieczna, gdy u beneficjenta ujawniała się choroba psychiczna i powoli tracił on kontakt z rzeczywistością. Wówczas to rodzice organizowali wizyty u lekarza psychiatry i terapeuty oraz pilnowali dawkowania i pór przyjmowania leków, aby beneficjent mógł aktywnie uczestniczyć w projekcie.

Spotkania grupowe z beneficjentami projektu prowadzone przez psychologa miały dwójaki charakter. Pierwsze to spotkania edukacyjne – omawiane wcześniej „Spotkania z gazetą”. Drugie to spotkania wspierające emocjonalnie. Podczas tych zajęć beneficjenci już pracujący dzielili się swoimi doświadczeniami z tymi osobami, które dopiero szukały pracy. Zwierzały się także ze swoich problemów zawodowych i osobistych. Dzięki tym spotkaniom wszyscy beneficjenci mieli poczucie, iż nie tylko oni borykają się z trudnościami w pracy, że nie są gorsi lub wolniej się uczą. Mieli też szansę na wspólne znalezienie rozwiązania ich kłopotów.

Niestety, wielokrotnie zdarzało się, że problemy zgłaszane przez beneficjentów wykraczały poza zakres działań Centrum DZWONI i formułę projektu. Wtedy to, specjaliści Centrum DZWONI odnajdywali kontakt do instytucji publicznej lub organizacji pozarządowej świadczących określone wsparcie i udostępniali go beneficjentowi lub jego najbliższemu. Bo główną ideą przyświecającą pracy specjalistów Centrum DZWONI było to, aby żadnej osoby z niepełnosprawnością intelektualną biorącej udział w projekcie nie pozostawić bez fachowego wsparcia.



Beneficjent projektu Centrum DZWONI w Warszawie:  
Krzysztof Stępiński - pracownik hurtowni „MAAN”



## IV. PRZEWODNIK PO STANOWISKACH PRACY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

Natalia Bukowska

Trenerka pracy Centrum DZWONI w Warszawie

Stanowiska pracy u pracodawców działających na otwartym rynku pracy dobierane są stosownie do wiedzy, możliwości i preferencji każdej osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Warunki te określa się i precyzuje podczas kolejnych etapów aktywizacji zawodowej, które szczegółowo zostały omówione w części III niniejszego raportu.

Z doświadczeń realizatorów projektu Centrum DZWONI w Warszawie wynika jednak, że zawody, które najczęściej powierza się osobom z niepełnosprawnością intelektualną można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej należą te, które wymagają od pracownika samodzielności, a do drugiej te, które nie są w pełni decyzyjne i wiążą się ze stałym nadzorem przełożonego. Nadrzędnymi cechami charakterystycznymi dla większości tych profesji są schematyczność, prostota i powtarzalność. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie uczą się bowiem nowych umiejętności tak szybko jak pozostali. Ściśle określony zakres obowiązków, uporządkowanie zadań w czasie i przestrzeni, a także wyćwiczenie do perfekcji ruchów wykonywanych podczas danej pracy, umożliwiając im pełne skupienie oraz czynią ich nadzwyczaj skrupulatnymi. Co więcej – dają im także poczucie wewnętrznego bezpieczeństwa i satysfakcję z widocznych efektów działania.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną najlepiej sprawdzają się zatem w wykonywaniu czynności pomocniczych. Szczególnie chętnie zatrudniani są przez firmy z takich branż jak: handel, produkcja, HoReCa – hotele, restauracje, catering, ogrodnictwo,

a także przy pracach introligatorskich, administracyjnych oraz opiece nad dziećmi i osobami starszymi.

Poniżej przedstawiamy katalog stanowisk pracy i czynności na nich wykonywanych szczególnie odpowiednich i cenionych przez pracowników z niepełnosprawnością intelektualną. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że zbiór ten nie jest zamknięty i podlega ciągłym modyfikacjom. Rozwój technologiczny w poszczególnych sektorach gospodarki sprawia bowiem, że pewne zawody znikają, aby zrobić miejsce nowym. Bez względu jednak na poziom rozwoju technologicznego i organizacyjnego przedsiębiorstw komercyjnych, instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych w każdej z nich znajdują się takie stanowiska pracy, na których można zatrudnić osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

### KATALOG STANOWISK

#### Pomoc biurowa

**Czynności:** kserowanie, porządkowanie, znakowanie i niszczenie dokumentów, stemplowanie listów, nalepianie znaczków, adresowanie kopert, przepisywanie tekstów i wprowadzanie danych do komputera, segregowanie i roznoszenie korespondencji.

#### Pomoc kuchenna

**Czynności:** obieranie warzyw i owoców, przygotowywanie: sałatek, kanapek, sosów, ciast, soków, gorących potraw, nakładanie posiłków, zmywanie, segregowanie naczyń.

#### Pomoc kelnera

**Czynności:** nakrywanie do stołu: rozstawianie naczyń, rozkładanie sztuczków, karty dań, serwetek, kwiatów, polerowanie i zawijanie sztuczków w serwetki, zaparzanie kawy i herbaty, nalewanie napojów.

#### Pomoc bibliotekarza

**Czynności:** układanie kart w katalogu oraz książek i czasopism na półkach, przywożenie zamówionych książek z magazynu, odkurzanie i naprawianie zniszczonych książek.

#### Pomoc magazyniera

**Czynności:** pakowanie towaru do pudełek, naklejanie etykiet na opakowania, układanie towaru w magazynie, załadunek towaru do samochodu, utrzymywanie porządku.



Beneficjent projektu Centrum DZWONI w Warszawie:  
Rafał Ciechanowicz – pracownik Biura Rzecznika Praw Obywatelskich

#### **Pomoc ogrodnika**

**Czynności:** grabienie liści, sadzenie i podlewanie roślin, wrywanie chwastów, koszenie trawy, przycinanie krzewów, dbanie o czystość trawników i alejek.

#### **Pomoc sprzedawcy**

**Czynności:** przynoszenie towaru z magazynu i układanie na półkach, układanie koszyków na zakupy w odpowiednim miejscu, pomaganie klientom w pakowaniu zakupów, przyklejanie cen na opakowania, sprzątnięcie na terenie sklepu.

#### **Pomoc piekarza**

**Czynności:** krojenie i pakowanie pieczywa, ważenie i wysypywanie bułki tartej do torebek, formowanie ciasta, układanie pieczywa na półkach i w koszykach.

#### **Pracownik porządkowy**

**Czynności:** zmiatanie i mycie podłogi, ścieranie kurzu, mycie okien, szyb i lusterek, wyrzucanie śmieci, odkurzanie dywanów, utrzymywanie porządku w toaletach, uzupełnianie przyborów toaletowych (papieru, mydła, ręczników).

#### **Pracownik produkcji**

**Czynności:** segregowanie produktów i wkładanie ich do opakowań, składanie produktów złożonych z kilku części, naklejanie etykiet na opakowania, układanie produktów na półkach w magazynie.

#### **Kolporter**

**Czynności:** rozdawanie gazet lub ulotek na ulicy, roznoszenie ulotek po osiedlach i klatkach schodowych.

#### **Opiekun zwierząt**

**Czynności:** sprzątnięcie pomieszczeń, w których przebywają zwierzęta, karmienie i pielęgnacja zwierząt (mycie, czesanie), wyprawianie psów na spacer.

#### **Pomoc mechanika**

**Czynności:** pomoc w naprawie maszyn, urządzeń i pojazdów, montowaniu części, podawanie mechanikowi narzędzi, dbanie o czystość urządzeń, maszyn, pojazdów.

#### **Pomoc pokojowej**

**Czynności:** ścielenie łóżek, prasowanie i wymiana pościeli, wycieranie kurzu, odkurzanie dywanów, zmiatanie i mycie podłóg, utrzymanie porządku w toaletach.

#### **Pomoc szatniarza**

**Czynności:** pobieranie odzieży od klienta i wieszanie jej w odpowiednim miejscu, wręczanie numerków, wydawanie odzieży.

#### **Konfeksjoner**

**Czynności:** segregowanie produktów, naklejanie etykiet na opakowaniach, wkładanie ulotek do gazet, pakowanie gotowych produktów.



Beneficjentka projektu Centrum DZWONI w Warszawie:  
Magdalena Wrzosek – pracownica jednej ze stołecznych restauracji „Pizza Hut”

#### **Pomoc fryzjera**

**Czynności:** zmiatanie i zmywanie podłóg, wyrzucanie śmieci, wycieranie kurzu ze sprzętów i mebli, czyszczenie grzebieni i szczotek do włosów, mycie głów klientom, przygotowanie materiałów potrzebnych fryzjerowi, np. cięcie folii do farbowania włosów.

#### **Opiekun osoby starszej**

**Czynności:** pomoc w ubieraniu się, ścielenie łóżek, karmienie, pojenie, robienie zakupów, sprzątnięcie, towarzyszenie osobie starszej w domu, podczas spacerów oraz wizyt u lekarza, czytanie książek.

#### **Pomoc portiera**

**Czynności:** witanie osób wchodzących do budynku, wpisywanie gości do książki, udzielanie informacji osobom wchodzącym do budynku, wydawanie kluczy.

#### **Pracownik budowlany**

**Czynności:** przybijanie gwoździ, rozrabianie farb i zapraw, malowanie, przewożenie na taczkach różnych przedmiotów, przygotowanie pomieszczeń do remontu, kopanie ziemi.

# V. CENTRUM DZWONI W WARSZAWIE

## – EFEKTY REALIZACJI PROJEKTU W LATACH 2010-2012

Marzena Bałtowska-Jucha  
Koordynator merytoryczny projektu

### 1. Projekt w strukturze Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Program Operacyjny Kapitał Ludzki (POKL) to największy w historii Unii Europejskiej program finansowany przez Europejski Fundusz Społeczny (EFS). Jest jednym z tych, który służy realizacji Narodowych Strategicznych Ram Odniesienia 2007-2013 i obejmuje całość interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce. POKL jest odpowiedzią na wyzwania, które przed państwami członkowskimi Unii Europejskiej, w tym również Polską, stawia Strategia Lizbońska. Do wyzwań tych należą: uczynienie z Europy bardziej atrakcyjnego miejsca do lokowania inwestycji i podejmowania pracy, rozwijanie wiedzy i innowacji oraz tworzenie większej liczby trwałych miejsc pracy. Zgodnie z założeniami Strategii Lizbońskiej oraz celami polityki spójności krajów unijnych, rozwój kapitału ludzkiego i społecznego przyczynia się do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz wsparcia wzrostu konkurencyjności gospodarki. Dążąc do efektywnego rozwoju zasobów ludzkich, program Kapitał Ludzki koncentruje się na wspieraniu następujących obszarów: zatrudnienie, edukacja, integracja społeczna, rozwój potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw, a także na zagadnieniach związanych z budową sprawnej i skutecznej administracji publicznej wszystkich szczebli i wdrażaniem zasad dobrego rządzenia.

Celem głównym POKL jest wzrost zatrudnienia i spójności społecznej. Do jego osiągnięcia przyczynia się realizacja sześciu zadań strategicznych:

1. Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo;
2. Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego;
3. Poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw do zmian zachodzących w gospodarce;
4. Upowszechnienie edukacji społeczeństwa na każdym etapie kształcenia przy równoczesnym zwiększeniu jakości usług edukacyjnych i silniejszym ich powiązaniu z potrzebami gospodarki opartej na wiedzy;
5. Zwiększenie potencjału administracji publicznej w zakresie opracowywania polityki i świadczenia usług wysokiej jakości oraz wzmocnienie mechanizmów partnerstwa;
6. Wzrost spójności terytorialnej.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki składa się z dziesięciu priorytetów realizowanych zarówno na poziomie centralnym jak i regionalnym. W ramach komponentu centralnego środki są przeznaczone przede wszystkim na wsparcie efektywności struktur i systemów instytucjonalnych, w ramach regionalnego – na wsparcie poszczególnych grup społecznych. POKL finansowany jest w 85 proc. ze środków Unii Europejskiej (Europejskiego Funduszu Społecznego) oraz w 15 proc. ze środków krajowych.

Projekt „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intellektualnie – Centrum DZWONI” był realizowany na poziomie regionalnym w ramach Priorytetu VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działania 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, w okresie od 01.10.2010 r. do 30.11.2012 r., na podstawie umowy nr UDA-POKL.06.01.01-14-068/10-00 z dnia 08.10.2010 r. zawartej z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie.

Priorytet VI, w ramach którego realizowany był projekt Centrum DZWONI służy aktywizacji osób pozostających bez pracy, w tym zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy. Wsparcie kierowane jest przede wszystkim do tych, którzy znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza do: długotrwale bezrobotnych, kobiet, osób starszych, bezrobotnych mieszkańców obszarów wiejskich, a także do młodych, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy i osób z niepełnosprawnościami. Działania realizowane są poprzez podnoszenie potencjału zawodowego, rozwój oraz zdobywanie nowych kwalifikacji i doświadczeń zawodowych (m.in. w formie szkoleń, praktyk, staży i doradztwa zawodowego), a także wspieranie i promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

### 2. Cele i założenia projektu

Zgodnie z założeniami, **głównym celem projektu Centrum DZWONI** było umożliwienie wejścia na rynek pracy w okresie od 1 października 2010 r. do 30 listopada 2012 r., 100 osobom z niepełnosprawnością intelektualną (w tym 35 kobietom, 65 mężczyznom), pozostającym bez zatrudnienia i zamieszkującym teren miasta stołecznego Warszawy oraz Powiatu Warszawskiego Zachodniego (Błonie, Łomianki, Ożarów Mazowiecki, Izabelin, Kampinos, Leszno, Stare Babice).

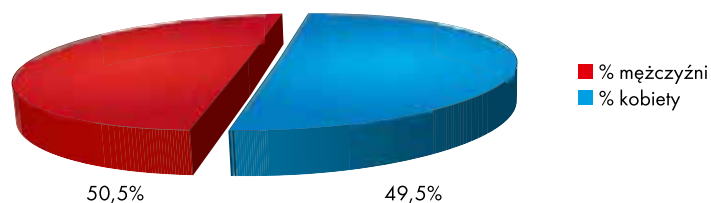
#### Cele szczegółowe projektu to:

1. Odkrycie indywidualnego potencjału oraz określenie preferencji i predyspozycji zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną;
2. Wypracowanie i wzmocnienie u tych osób kluczowych umiejętności społeczno-zawodowych istotnych z punktu widzenia rynku pracy;
3. Podniesienie ich kompetencji zawodowych poprzez organizację zajęć praktycznych;
4. Poprawa umiejętności aktywnego poruszania się po rynku pracy.

### 3. Charakterystyka grupy docelowej

Grupę docelową w projekcie Centrum DZWONI stanowiły osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz ze współistniejącymi niepełnosprawnościami sprzężonymi. Grupa ta była zróżni-

cowana ze względu na płeć, wiek, stopień i rodzaj niepełnosprawności, wykształcenie, status ekonomiczny oraz pozycję na rynku pracy. Łącznie do projektu przyjęto i udzielono wsparcia 113 osobom, w tym 56 kobietom (49,5 proc. grupy) i 57 mężczyznom (50,5 proc. grupy).



**Wykres 1** Ogólna liczba uczestników projektu - podział ze względu na płeć.

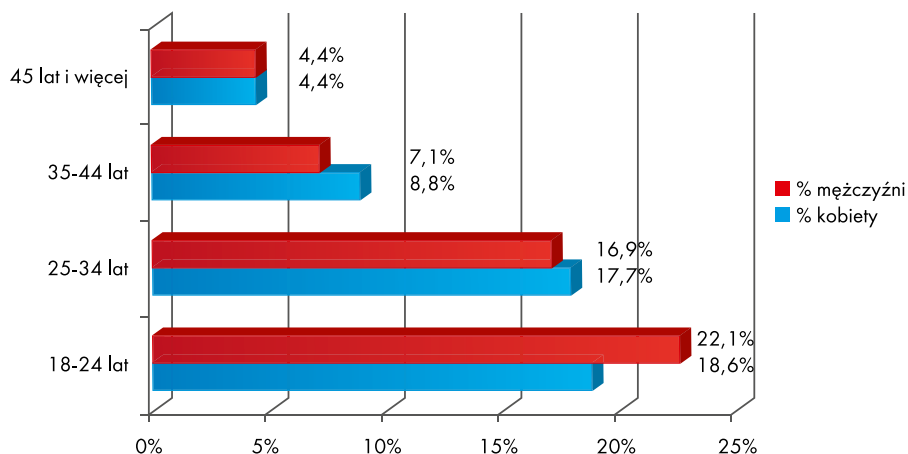
Zdecydowanie najliczniejsza grupa osób biorących udział w projekcie mieściła się w **przedziale wiekowym** 18-24 lata. Stanowili oni 40,7 proc. wszystkich uczestników, z czego 18,6 proc. – to kobiety, a 22,1 proc. – mężczyźni. Równie liczną grupą były osoby w wieku 25-34 lata – 34,6 proc. ogółu (w tym 17,7 proc.

kobiet oraz 16,9 proc. mężczyzn). W kolejnym przedziale wiekowym (35-44 lata) znajdowało się 15,9 proc. grupy (8,8 proc. kobiet i 7,1 proc. mężczyzn). Najmniej uczestników miało 45 lat i więcej tylko 8,8 proc. grupy.

| Lp.   | Wiek beneficjentów (przedziały) | Liczba beneficjentów |    |         | Udział % |       |         |
|-------|---------------------------------|----------------------|----|---------|----------|-------|---------|
|       |                                 | K                    | M  | łącznie | % K      | % M   | łącznie |
| 1.    | 18-24 lata                      | 21                   | 25 | 46      | 18,6%    | 22,1% | 40,7%   |
| 2.    | 25-34 lata                      | 20                   | 19 | 39      | 17,7%    | 16,9% | 34,6%   |
| 3.    | 35-44 lata                      | 10                   | 8  | 18      | 8,8%     | 7,1%  | 15,9%   |
| 4.    | 45 lat i więcej                 | 5                    | 5  | 10      | 4,4%     | 4,4%  | 8,8%    |
| RAZEM |                                 | 56                   | 57 | 113     | 49,5%    | 50,5% | 100%    |

**Tabela 1** Wiek uczestników projektu.

Poniższy wykres pokazuje, iż w każdym przedziale wiekowym udział procentowy płci uczestników projektu był bardzo zbliżony.



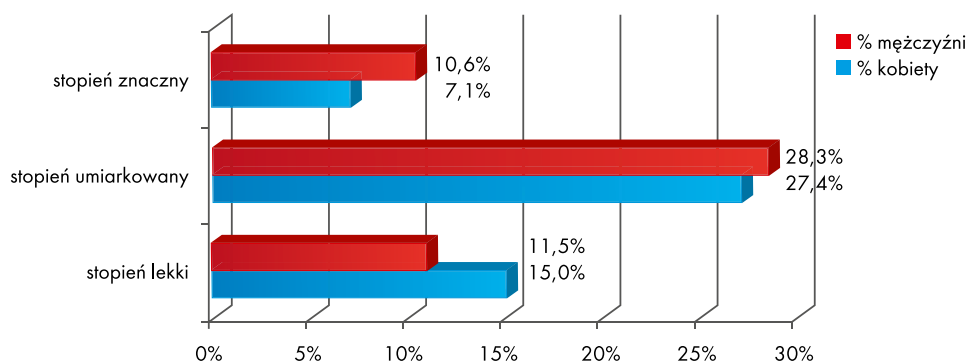
**Wykres 2** Wiek uczestników projektu – porównanie ze względu na płeć



## V. CENTRUM DZWONI W WARSZAWIE – EFEKTY REALIZACJI PROJEKTU W LATACH 2010-2012

100 proc. grupy objętej wsparciem w ramach projektu Centrum DZWONI stanowiły **osoby z orzecznym stopniem niepełnosprawności**. Legitymowały się one orzeczeniami wydanymi przez Powiatowe i Wojewódzkie Zespoły ds. Orzekania o Niepełnosprawności, Komisje ds. Inwalidztwa i Zatrudnienia oraz lekarzy-orzeczników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS).

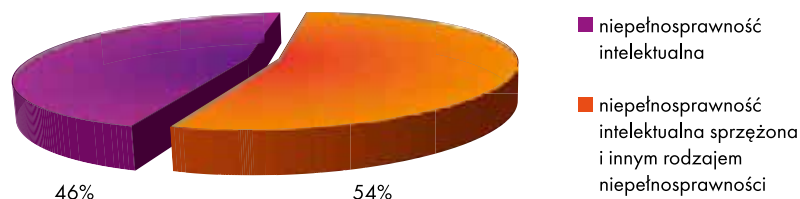
W grupie tej przeważająca liczba osób posiadała umiarkowany stopień niepełnosprawności – 55,7 proc., czyli 63 osoby. Kolejne 26,6 proc. stanowiły osoby z orzecznym lekkim stopniem niepełnosprawności. Pozostałe 17,7 proc. grupy to uczestnicy z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu znacznym.



Wykres 3 Stopień niepełnosprawności uczestników projektu.

U wszystkich osób z niepełnosprawnością intelektualną objętych wsparciem Centrum DZWONI **podstawową przyczyną niepełnosprawności było upośledzenie umysłowe** w stopniu lekkim,

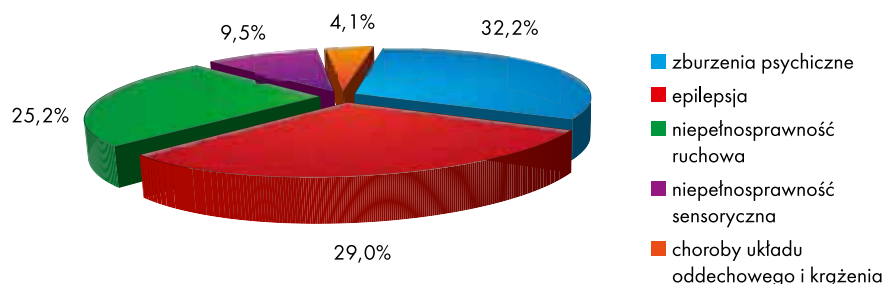
umiarkowanym bądź znacznym. Kategoria tych danych nie była jednak możliwa do szczegółowej analizy ze względu na brak informacji w dokumentacji beneficjentów dotyczących ilorazu ich inteligencji (IQ).



Wykres 4 Rodzaj niepełnosprawności beneficjentów.

Wśród uczestników projektu Centrum DZWONI, 54 proc. (w tym: 27,4 proc. kobiet i 26,5 proc. mężczyzn) stanowiły **osoby z niepełnosprawnością intelektualną sprzężoną z dwiema lub więcej innymi niepełnosprawnościami**. Najliczniej reprezentowaną grupą były osoby z niepełnosprawnością intelektualną sprzężoną z różnego rodzaju chorobami psychicznymi, np. schizofrenią, psychozą, zaburzeniami nerwicowymi i zaburzeniami

osobowości – 32,2 proc. Równie liczną grupę stanowiły osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz epilepsją (29 proc.) i z dysfunkcjami narządu ruchu, np. stany po mózgowym porażeniu dziecięcym – 25,2 proc. Najmniej liczne grupy stanowili uczestnicy: z zaburzeniami sensorycznymi (9,5 proc.) oraz chorobami układu oddechowego i krążenia – 4,1 proc.

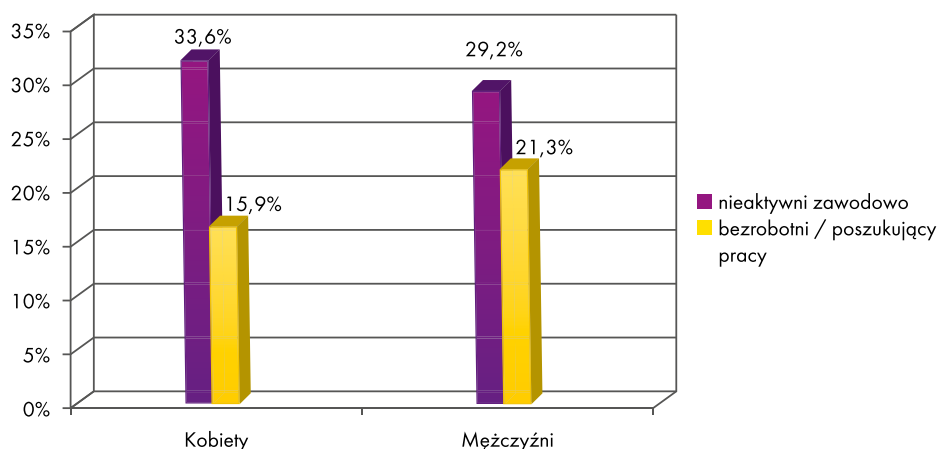


Wykres 5 Zaburzenia współtowarzyszące niepełnosprawności intelektualnej.



62,8 proc. grupy uczestników projektu Centrum DZWONI stanowiły **osoby nieaktywne zawodowo pozostające bez zatrudnienia**, a 37,2 proc. grupy osoby zarejestrowane w powia-

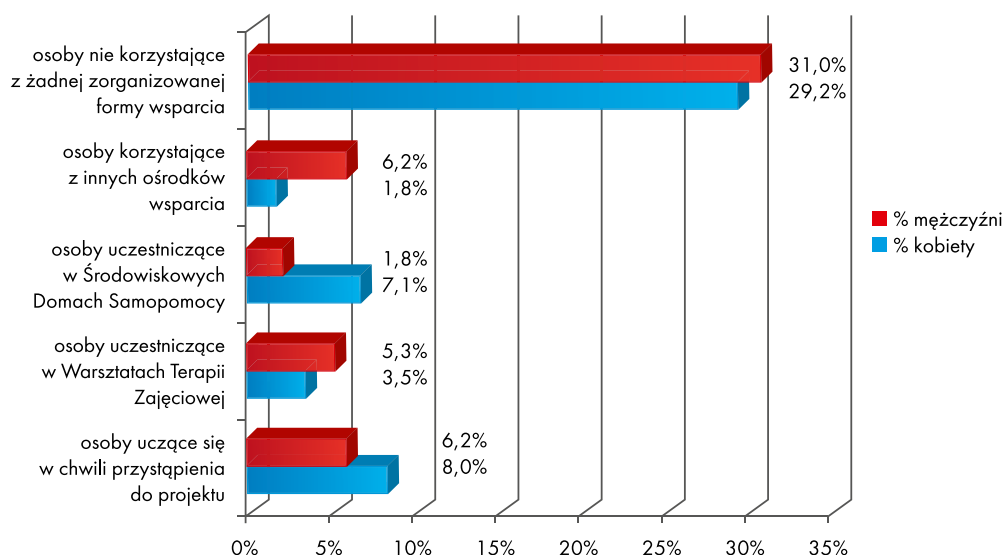
towych urządach pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy (w przypadku osób pobierających świadczenia w postaci renty socjalnej lub rodzinnej).



**Wykres 6** Status uczestników na rynku pracy.

Przeważającą część grupy uczestników Centrum DZWONI (60,2 proc.) w chwili przystąpienia do projektu nie korzystała z żadnych **form wsparcia i terapii bądź edukacji**. Byli to głównie absolwenci szkół specjalnych oraz osoby na co dzień przebywające w domu, zainteresowane procesem aktywizacji społeczno-zawodowej. W momencie wpisu do projektu 14,2 proc.

osób kontynuowało naukę. 17,6 proc. grupy docelowej stanowiły osoby, które na co dzień były uczestnikami Warsztatów Terapii Zajęciowej (8,8 proc.) oraz Środowiskowych Domów Samopomocy (8,8 proc.). Pozostałe 8 proc. grupy korzystało z innych ośrodków wsparcia dziennego prowadzonych przez organizacje pozarządowe działające na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

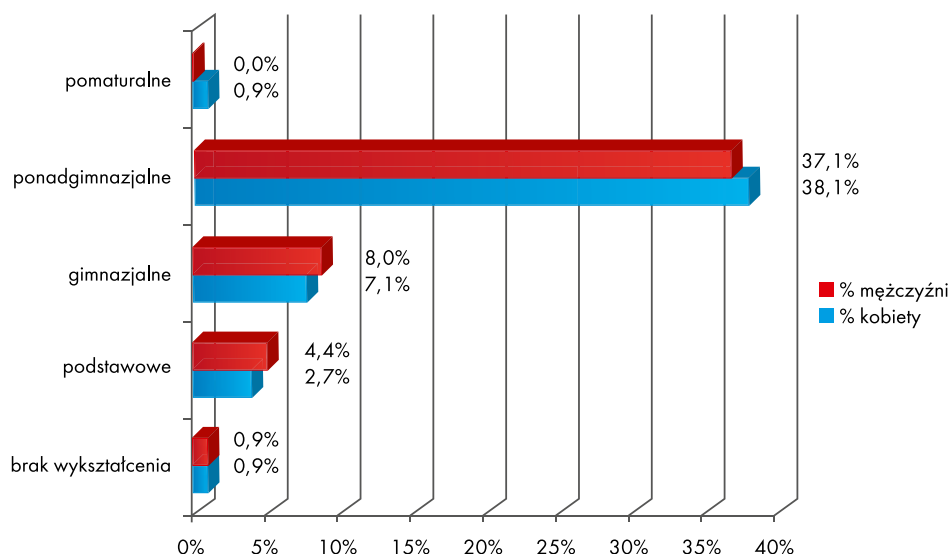


**Wykres 7** Korzystanie z form wsparcia, terapii, edukacji przez uczestników w chwili przystąpienia do projektu.

## V. CENTRUM DZWONI W WARSZAWIE – EFEKTY REALIZACJI PROJEKTU W LATACH 2010-2012

Wśród osób objętych wsparciem w ramach projektu Centrum DZWONI 52,4 proc. posiadało **wykształcenie** podstawowe specjalne (22,2 proc. kobiet i 30,2 proc. mężczyzn). Kolejną liczną grupę stanowiły osoby bez wykształcenia – 20,4 proc., w tym 9,4 proc. kobiet oraz 11 proc. mężczyzn. 11,4 proc. uczestników legitymowało się wykształceniem zawodowym specjalnym (w tym:

mężczyźni – 8,2 proc. i kobiety – 3,2 proc.), 9,4 proc. ukończyło szkoły specjalne przysposabiające do pracy (3,8 proc. kobiet oraz 5,6 proc. mężczyzn), a jedynie 6,4 proc. (w tym 2,6 proc. kobiet oraz 3,8 proc. mężczyzn) posiadało wykształcenie gimnazjalne specjalne.



Wykres 8 Wykształcenie uczestników projektu.

Działania rekrutacyjne uczestników do projektu Centrum DZWONI prowadzono w Warszawie oraz gminach Powiatu Warszawskiego Zachodniego (PWZ). W rezultacie: 95,6 proc. osób (w tym po 47,8 proc. kobiet i mężczyzn) stanowiły osoby **zamieszkujące** Warszawę, a 4,4 proc. (w tym 1,8 proc. kobiet i 2,6 proc. mężczyzn) – gminy PWZ. Wszystkie osoby biorące udział w projekcie były mieszkańcami terenów miejskich.

Biorąc pod uwagę wszystkie analizowane dane można stwierdzić, iż szerokie zróżnicowanie grupy uczestników projektu Centrum DZWONI wymagało dogłębnego zindywidualizowania form wsparcia, które to zostało im udzielone podczas realizacji projektu.

### 4. Rezultaty twarde i miękkie projektu

Podczas realizacji projektu Centrum DZWONI osiągnięto wszystkie zaplanowane założenia twarde. Te z kolei przyczyniły się do osiągnięcia efektów miękkich takich jak:

1. Poprawy funkcjonowania i wzmocnienia akceptacji dla swojej niepełnosprawności u 80 proc. beneficjentów;
2. Podniesienia umiejętności zawodowych i społecznych (m.in. komunikacja interpersonalna, motywacja do pracy, obywatelstwo, poruszanie się po rynku pracy, autoprezentacja itp.) u 80 proc. beneficjentów;
3. Wzrostu wiedzy o możliwościach rynku pracy i czynnościach zawodowych u 80 proc. beneficjentów projektu.

### Szczegółowy opis osiągniętych efektów w projekcie – ujęcie ilościowe i jakościowe.

**Doradca zawodowy** zatrudniony do realizacji działań merytorycznych w projekcie przeprowadził diagnozę preferencji i predyspozycji zawodowych oraz poziomu kompetencji społecznych każdego uczestnika projektu. Spośród 113 przyjętych do projektu osób 109 (53 kobiety i 56 mężczyzn) skorzystało z indywidualnego poradnictwa zawodowego zakończonego stworzeniem **Indywidualnego Planu Działania**. W przypadku każdej osoby doradca poświęcił na to działanie sześć godzin – łącznie dla całej grupy beneficjentów były to 654 godziny.

**Trenerzy pracy** łącznie przeprowadzili 209 **warsztatów praktycznych** służących weryfikacji predyspozycji i preferencji zawodowych uczestników projektu w naturalnym środowisku pracy. Każde warsztaty trwały cztery godziny – łączna liczba godzin warsztatowych wyniosła 836. Z danych zawartych w comiesięcznych zestawieniach form udzielanego wsparcia wynika, że w warsztatach wzięły udział 102 osoby (47 kobiet i 55 mężczyzn). Liczba warsztatów odbytych przez jednego beneficjenta wahała się od jednego do trzech–czterech na różnego typu stanowiskach pracy. Na podstawie opinii trenerów pracy sporządzanych po warsztatach praktycznych oraz konsultacji z psychologiem, doradca zawodowy przygotowywał wspólnie z beneficjentem z niepełnosprawnością intelektualną Indywidualny Plan Działania (IPD).

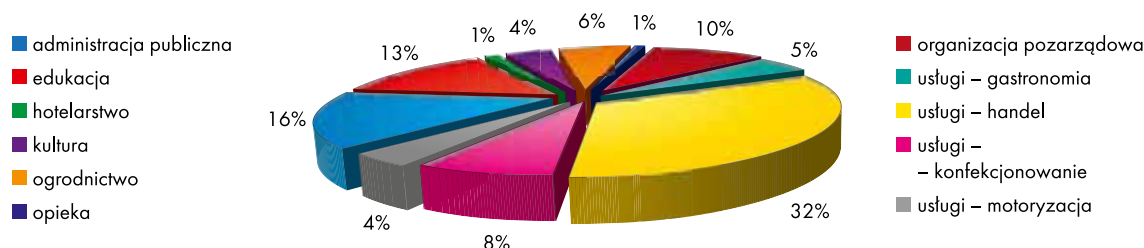
**Doradca zawodowy wraz z psychologiem** przeprowadzili również **szkolenia warsztatowe z zakresu kompetencji**

**społecznych i aktywnego poruszania się po rynku pracy oraz kreowania własnego wizerunku.** W warsztatach wzięli udział wszyscy uczestnicy projektu, podzieleni na 13 grup. Każde warsztaty grupowe trwały 42 godziny, a łącznie zrealizowano 546 godzin wsparcia warsztatowego. Warsztaty umiejętności społeczno-zawodowych miały ogromny wpływ na kształtowanie się pożądaných u uczestników postaw tj. inicjowanie aktywności, wykrystalizowanie się poglądów na przyszłość zawodową, podniesienie poziomu motywacji, wzrost orientacji w regulacjach rynku pracy, wzmocnienie wiary we własne siły i możliwości, umiejętności współdziałania w grupie, autoprezentacji oraz obrony własnych interesów.

Ogromną wartością projektu Centrum DZWONI było nabycie przez 100 osób z niepełnosprawnością intelektualną (46 kobiet i 54 mężczyzn) rzeczywistych kompetencji zawodowych podczas **indywidualnych zajęć praktycznych** na odpowiednio dobranym stanowisku pracy. Każda z tych osób odbyła intensywne, co najmniej czterdziesto godzinne szkolenie stanowiskowe w zakładzie pracy z tzw. otwartego rynku pracy. Poniższa analiza

branż i stanowisk pracy (wykres 9) na jakich uczestnicy odbywali indywidualne zajęcia praktyczne potwierdza, iż osoby z niepełnosprawnością intelektualną, przy odpowiedniej asyście i wsparciu mogą z powodzeniem pracować w instytucjach, przedsiębiorstwach i organizacjach działających w ramach rynku otwartego. Dzięki właściwemu dopasowaniu umiejętności do zadań mają oni szansę na udane i trwałe zatrudnienie.

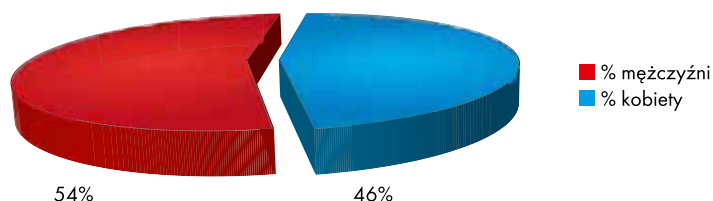
Z analizy zestawień form wsparcia udzielanego w ramach projektu Centrum DZWONI wynika, że jego uczestnicy najczęściej odbywali indywidualne zajęcia praktyczne u pracodawców z sektora usługowego (49 proc.) – w tym 32 proc. w branży handlowej, 8 proc. – związanej z konfekcjonowaniem towarów, 5 proc. – w gastronomicznej oraz 4 proc. – w motoryzacyjnej. Drugą, równie liczną grupę zajęć praktycznych (16 proc.) zrealizowano w instytucjach administracji publicznej. 13 proc. zajęć przeprowadzono natomiast u pracodawców z sektora edukacji, 10 proc. – w organizacjach pozarządowych, 6 proc. – w branży ogrodniczej, 4 proc. – w placówkach kulturalnych i 1 proc. – w branżach: hotelarskiej i usług opiekuńczych.



**Wykres 9** Struktura indywidualnych zajęć praktycznych w poszczególnych branżach.

Kolejną formą wsparcia oferowaną uczestnikom projektu Centrum DZWONI były **trzymiesięczne staże zawodowe** organizowane m.in. u pracodawców z rynku otwartego na indywidualnie dobranych stanowiskach pracy. Staże pozwoliły beneficjentom z najniższym wykształceniem i najmniejszym doświadczeniem zawodowym na pozyskanie nowych umiejętności. W projekcie

zaplanowano do realizacji 25 staży ale na skutek zintensyfikowania działań oraz wprowadzenia oszczędności wygospodarowano środki finansowe na zrealizowanie kolejnych pięciu staży. Łącznie zrealizowano staże dla 30 osób z niepełnosprawnością intelektualną. Proporcje płci uczestników były na podobnym poziomie – 46 proc. kobiet i 54 proc. mężczyzn.



**Wykres 10** Struktura płci w realizacji staży zawodowych.

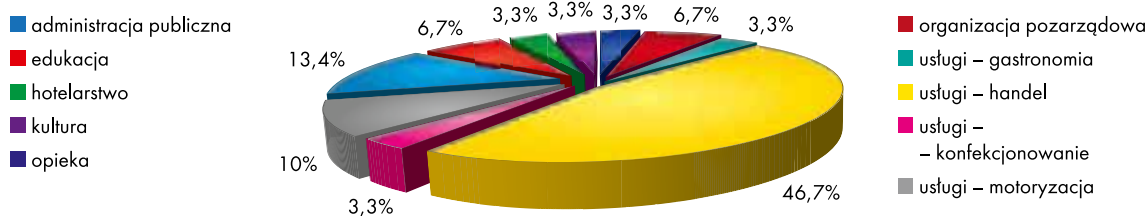
Podobnie jak w przypadku indywidualnych zajęć praktycznych również i staże zawodowe w większości realizowane były na stanowiskach pracy w branży usługowej. Ponad połowa stażystów (63,3 proc.) zatrudniona była w branży usługowej – najwięcej w handlu (46,7 proc.) na stanowiskach takich jak: pomoc sprzedawcy, pomoc magazyniera, pracownik porządkowy, pracownik

hali. 10 proc. osób odbyło staż w branży usługowej związanej z motoryzacją (użytkowanie części samochodowych). Po 3,3 proc. uczestników odbyło staż w branży gastronomicznej (jako pomoc kuchenna) oraz przy konfekcjonowaniu towarów. Kolejną branżą, w której staż odbyło 13,4 proc. grupy była administracja publiczna (stanowiska: pomoc biurowa, pracownik archiwum). Po 6,7 proc.

## V. CENTRUM DZWONI W WARSZAWIE – EFEKTY REALIZACJI PROJEKTU W LATACH 2010-2012

uczestników zaliczyło staże w organizacjach pozarządowych (jako pomoc biurowa) oraz w branży edukacyjnej (stanowiska: portier, pomoc kuchenna). Najmniej, bo po 3,3 proc. uczestni-

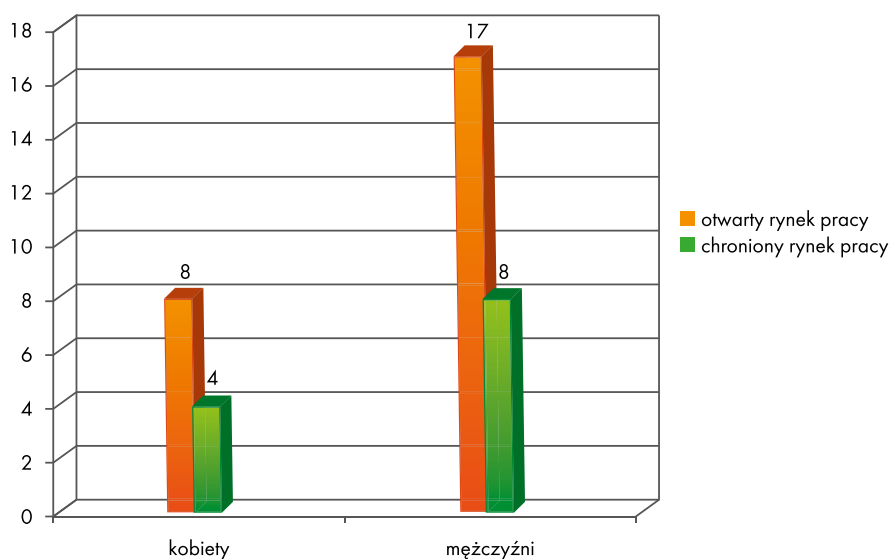
ków było stażystami w firmach z branż: hotelarskiej (pokojowa), kulturalnej (pracownik porządkowy w muzeum) oraz opiekuńczej (opiekun osoby starszej).



**Wykres 11** Struktura staży zawodowych w poszczególnych branżach.

Podczas realizacji projektu Centrum DZWONI przekroczono także zaplanowany **wskaźnik zatrudnienia**. Zakładano, że stałą pracę w instytucjach i przedsiębiorstwach rynku otwartego znajdzie 20 osób, a w efekcie było ich 25, w tym 8 kobiet i 17 mężczyzn. Osoby te zostały zatrudnione na podstawie umów o pracę w różnym wymiarze czasu pracy dostosowanym do możliwości psychofizycznych oraz na długoterminowych umowach zlecenia. Dodat-

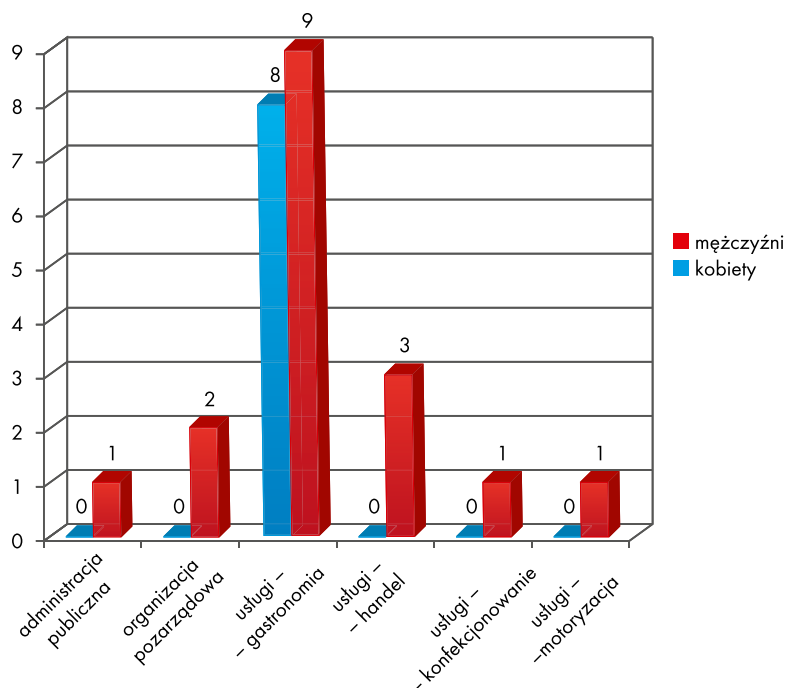
kowym, nie zakładanym rezultatem projektu było znalezienie dla 12 osób z niepełnosprawnością intelektualną – nie posiadających umiejętności i predyspozycji do pracy na rynku otwartym – zatrudnienia w zakładach pracy chronionej. Zdobyte tam doświadczenia będą dla nich kolejnym krokiem na drodze zawodowej.



**Wykres 12** Struktura zatrudnienia uczestników projektu na rynku pracy.

Najbardziej przychylni zatrudnianiu uczestników projektu Centrum DZWONI byli pracodawcy z branży usługowej. Pracę znalazły tam 22 osoby (w tym 8 kobiet i 14 mężczyzn), z czego 17 osób (8 kobiet i 9 mężczyzn) przyjęły oferty z branży gastronomicznej na stanowiskach: pomoc kuchenna, pracownik sali, pracownik porządkowy.

Ponadto, dwóch uczestników projektu (mężczyźni) znalazło zatrudnienie w organizacji pozarządowej na stanowiskach Rzecznika Praw Osób z Niepełnosprawnością Inteligentalną oraz mentora, a jedną osobę zatrudniła instytucja publiczna szczebla centralnego na stanowisku pomoc biurowa.



**Wykres 13** Struktura zatrudnienia z podziałem na płeć uczestników w poszczególnych branżach.

Warto podkreślić, że wprowadzenie na rynek pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną, czyli grupy społecznej, która jest z niego na co dzień wykluczana, stanowi ogromne wyzwanie dla wszystkich specjalistów zajmujących się aktywizacją społeczno-zawodową osób z tym rodzajem niepełnosprawności w całej Polsce. Realizacja projektu Centrum DZWONI w Warszawie pokazała jednak, że kompleksowe wsparcie, indywidualizacja form pomocy, wysoki poziom zaangażowania, szukanie rozwiązań alternatywnych i niekonwencjonalnych strategii umożliwia osobom z niepełnosprawnością intelektualną poszukiwanie, doświadczanie, a w efekcie budowanie kolejnych etapów kariery zawodowej.

Wykorzystana w projekcie metodologia zatrudnienia wspomagającego umożliwiła dostosowanie rodzajów pomocy do indywidualnych potrzeb każdej osoby a wsparcie trenera pracy pozwoliło na wdrożenie się w obowiązki pracownicze na stanowisku pracy podczas indywidualnych zajęć praktycznych, staży zawodowych oraz zatrudnienia. Zdaniem realizatorów projektu Centrum DZWONI niezwykle istotne jest, aby ta pomoc była kontynuowana i pozwoliła zatrudnionym osobom z niepełnosprawnością intelektualną utrzymać pracę oraz wysoki poziom motywacji do jej rzetelnego wykonywania.



## VI. REALIZATORZY PROJEKTU CENTRUM DZWONI W WARSZAWIE

**Monika Zakrzewska – koordynator projektu.** Ur. w 1977 r. w Hrubieszowie; socjolog, trener biznesu, doradca zawodowy, doradca planowania kariery osób z niepełnosprawnościami, licencjonowany trener metody „Spadochron”. Absolwentka Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego (kierunek: socjologia), Studiów Podyplomowych na Uniwersytecie Łódzkim (kierunek: doradztwo zawodowe) i Uniwersytecie Warszawskim (kierunek: doradztwo i planowanie kariery osób niepełnosprawnych) oraz Szkoły Trenerów Biznesu Centrum TROP. Od 2004 r. pracuje dla Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (PSOUU) oraz innych organizacji pozarządowych działających w obszarze wykluczenia społecznego. Realizatorka wielu krajowych i międzynarodowych projektów z zakresu szkoleń i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami – m.in. programu Komisji Europejskiej w ramach inicjatywy „Leonardo da Vinci” – „Conversion”. Równolegle z projektem Centrum DZWONI w Warszawie koordynowała przebieg projektów: „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego II” (realizator: PSOUU) oraz „Edukacja ku samodzielności – modernizacja programu przysposobienia do pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi” (realizator: Urząd m.st. Warszawy). Autorka i współautorka książek, raportów oraz artykułów prasowych dotyczących rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Autorka i realizatorka szkoleń z zakresu zatrudnienia wspomagane dla administracji samorządowej, instytucji pomocy i integracji społecznej oraz organizacji pozarządowych (m.in. dla Starostw Powiatowych w Pisu i Pile, Kół Terenowych PSOUU, Fundacji Aktywnej Rehabilitacji, Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomym). Współpracownik komercyjnych firm szkoleniowych (m.in. WYG International, Centrum Doradztwa Europejskiego). Członek Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej.



**Marzena Bałtowska-Jucha – koordynator merytoryczny projektu.** Ur. w 1981 r. w Jarosławiu; pedagog specjalny i doradca zawodowy. Absolwentka studiów podyplomowych Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie (kierunek: zarządzanie zasobami ludzkimi) oraz Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (kierunek: ekonomia społeczna). Od 2005 r. związana z Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (PSOUU). Skoncentrowana na włączaniu osób z niepełnosprawnością intelektualną w ogólny nurt życia społecznego. Współautorka wielu projektów oraz programów z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej osób wykluczonych społecznie, w szczególności osób z niepełnosprawnością intelektualną. Współrealizatorka projektów lokalnych oraz ogólnopolskich wdrażających model zatrudnienia wspomagane w obszarze aktywizacji osób z niepełnosprawnościami. Koordynatorka ogólnopolskiego, partnerskiego projektu: „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego II”. Autorka strategii i narzędzi ewaluacyjnych oraz raportów w projektach społecznych realizowanych przez PSOUU oraz Koła Terenowe PSOUU.

**Dominika Orzolek – koordynator finansowy projektu.** Ur. w 1981 r. w Warszawie, dorastała w Mrągowie. Absolwentka Wydziału Finansów i Bankowości (specjalność: finanse i rachunkowość przedsiębiorstw) oraz ścieżki studiów „Zarządzanie finansami samorządu terytorialnego” w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Od 2005 r. zajmuje się koordynacją finansową projektów realizowanych ze środków krajowych i zagranicznych, w tym w szczególności Unii Europejskiej. Autorka licznych projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Programu Operacyjnego Innowacyjna Gospodarka i Regionalnych Programów Operacyjnych oraz studiów wykonalności dla projektów inwestycyjnych. Od 2007 r. pracuje w Polskim Stowarzyszeniu na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (PSOUU) przy realizacji projektów związanych z aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną.



**Leszek Bocheński – trener pracy.** Ur. w 1970 r., w Zakopanem; pedagog pracy i doradca zawodowy. Absolwent Wydziału Pedagogicznego Wyższej Szkoły Pedagogicznej Związku Nauczycielstwa Polskiego w Warszawie. Pracownik Fundacji SOS Pomoc Społeczna zajmującej się aktywizacją osób długotrwale bezrobotnych. W projekcie Centrum DZWONI od 2008 r. Zaangażowany również w realizację projektów: „Integracja dla samodzielności” (2009 r., organizator: Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie) oraz „Droga ku niezależności zawodowej” (2010 r., organizator: Warszawskie Koło Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym). Żywo zainteresowany sprawami społecznymi, szczególnie przeciwdziałaniem wykluczeniu społecznemu. Współpracuje z fundacją „Domus et Labor” (Piaseczno k. Warszawy) i programami aktywizacji zawodowej imigrantów.

**Natalia Bukowska – trener pracy.** Ir. w 1987 r. w Mławie; z wykształcenia historyk-archeolog, z powołania – społecznik. Absolwentka Wydziału Historycznego Uniwersytetu Warszawskiego. W czasie studiów brała udział w wielu polskich i zagranicznych ekspedycjach archeologicznych (m.in. na terenie Rosji, Peru i Syrii). Od 2009 r. zajmuje się organizacją imprez o charakterze naukowo-kulturalnym, m.in. Festiwalu Nauki na Uniwersytecie Warszawskim (2009 r.) oraz Pikniku Naukowego Radia BIS i Centrum Nauki Kopernik (lata: 2009, 2010, 2011). Współorganizatorka zajęć edukacyjnych dla dzieci w Państwowym Muzeum Archeologicznym, Muzeum Etnograficznym oraz w Centrum Edukacyjnym Fabryka Uśmiechów w Warszawie. W projekcie Centrum DZWONI od marca 2011 r. W listopadzie 2011 r. opublikowała swój pierwszy artykuł (tytuł: „Zindywidualizowane działania”) z zakresu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną (magazyn „Społeczeństwo dla wszystkich” – wydawca Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym.) Obecnie pracuje także jako Animator w Centrum Nauki Kopernik.



**Elżbieta Chałupka – trener pracy.** Ur. w 1984 r. w Warszawie; absolwentka Politechniki Warszawskiej (kierunek: Administracja Publiczna, tytuł pracy dyplomowej: „Rola administracji publicznej w zakresie walki z bezrobociem, aktywizacji zawodowej oraz promocji zatrudnienia”). Pracowała już w trakcie studiów – m.in. w PricewaterhouseCoopers, Ministerstwie Środowiska, Radio Plus Warszawa, Eurozet, gdzie zdobywała doświadczenia w dziedzinach: finanse, media, ochrona środowiska i administracja publiczna. W projekcie Centrum DZWONI od kwietnia 2012 r.

## VI. REALIZATORZY PROJEKTU CENTRUM DZWONI W WARSZAWIE

**Magdalena Gajda – specjalista ds. promocji.** Ur. w 1971 r. w Warszawie. Absolwentka Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1994 r. specjalistka ds. public relations w obszarach: współpraca z mass mediami, komunikacja wewnętrzna, zarządzanie sytuacją kryzysową. Od 2003 r. dziennikarka prasowa i internetowa – reportażystka, felietonistka, sprawozdawca sejmowy, specjalizacje: zdrowie, społeczeństwo – w tym szczególnie osoby z niepełnosprawnościami (zwłaszcza rynek zatrudnienia). W latach 2003-2012 pracownik Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji i jego mediów: magazynu „Integracja”, portalu Niepełnosprawni.pl oraz agencji informacyjnej IntegracjaINFO. Publikowała m.in. w „Marie Claire”, „Super Linii”, „Żyjmy Dłużej”, „Samym Zdrowiu”, „Modzie na Zdrowie”, „Farmacji i Ja”. Jej teksty dostępne są także na portalach: Pracuj.pl i WirtualnaPolska.pl. Od 2003 r. zredagowała i opublikowała ok. 1,5 tysiąca tekstów dziennikarskich – newsów, poradników, reportaży, opracowań medycznych i prawnych, raportów, felietonów. Autorka książki: „Cel: zdobyć i utrzymać pracę” (poradnik dla osób z niepełnosprawnościami na temat narzędzi poszukiwania pracy), a także współautorka publikacji pt. „O seksualności osób niepełnosprawnych” (wydawca: Instytut Rozwoju Służb Społecznych). Laureatka nagrody prasowej Głównego Inspektora Pracy w 2008 r. za propagowanie w mediach problematyki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i prawa pracy. W projekcie Centrum DZWONI od marca 2011 r. Od maja 2012 r. – specjalista ds. komunikacji społecznej Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym.



**Sylvia Lipińska – specjalista ds. kontaktów z pracodawcami.** Ur. w 1984 r. w Płońsku, wychowała się w Warszawie. Absolwentka Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie oraz studentka Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych (kierunek: socjologia). Pierwsze doświadczenia w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną zdobyła podczas pracy w przedszkolu specjalnym nr 213 w Warszawie. W projekcie Centrum DZWONI pracuje od 2009 r. – początkowo jako trener pracy. Brała udział w realizacji projektów społecznych skierowanych do osób z niepełnosprawnościami: „Integracja dla samodzielności” (2009 r., organizator: Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie) oraz „Droga ku niezależności zawodowej” (2010 r., organizator: Warszawskie Koło Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym).



**Karolina Makowiecka – psycholog.** Ur. w 1983 roku w Lesznie. Absolwentka Wydziału Psychologii Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu (specjalność: psychologia kliniczna); obecnie – słuchaczka Podyplomowego Studium Pomocy Psychologicznej w Dziedzinie Seksuologii w Poznaniu prowadzonego pod kierownictwem prof. Marii Beisert. W 2008 r. wyjechała do Irlandii, gdzie przez trzy lata pracowała w organizacji pozarządowej „SUNBEAM HOUSE SERVICES” w Bray, zajmującej się wspieraniem i rozwojem osób z niepełnosprawnością intelektualną. W projekcie Centrum DZWONI od czerwca 2011 r. Zawodowo najbardziej interesuje ją tematyka: rozwoju psychoseksualnego, zaburzeń realizacji seksualnej, uzależnień od seksu i pornografii. Stara się o pozyskanie certyfikatu psychologa-seksuologa.





**Magdalena Pawężka – trener pracy.** Ur. w 1986 r. w Nisku, wychowywała się w Stalowej Woli. Absolwentka Wydziału Nauk Pedagogicznych Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie (dyplom ze specjalizacją: pedagogika rewalidacyjna i edukacja przedszkolna; temat pracy dyplomowej: „Postawy pracodawców wobec integracji zawodowej osób niepełnosprawnych”). W latach 2009-2011 współpracowała z Biurem Edukacji m.st. Warszawy przy realizacji projektu edukacyjnego „Gry bez granic” w ramach Tygodnia Integracji Europejskiej (2009 r.) oraz koncertów w wykonaniu uczniów warszawskich szkół specjalnych: „Bądźmy razem” (2010 r.) i „To właśnie My” (2011 r.). Była także Koordynatorem ds. Europejskich Letnich Igrzysk Olimpiad Specjalnych 2010 oraz współpracownikiem warszawskiego serwisu internetowego „Pomoc Dziecku” (2011). W projekcie Centrum DZWONI w Warszawie od 2011 r.

**Przemysław Rogalski – trener pracy.** Ur. w 1985 r. w Lipianach k. Szczecina; z wykształcenia asystent osoby niepełnosprawnej i pedagog. Absolwent Szkoły Policealnej Pracowników Służb Społecznych w Poznaniu oraz Wydziału Nauk Pedagogicznych Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie (specjalizacje: resocjalizacyjna i opiekuńczo-wychowawcza). Ma wieloletnie doświadczenie w pracy wolontariackiej na rzecz i z osobami z niepełnosprawnościami. Był m.in. uczestnikiem misji chrześcijańskich w Polsce i w Ugandzie (Afryka) z ramienia Salezjańskiego Ośrodka Misyjnego w Warszawie. Pracował także w Fundacji Świętego Jana Jerozolimskiego jako wychowawca dzieci i młodzieży z rodzin dysfunkcyjnych zamieszkających w warszawskich dzielnicach praskich. Współautor publikacji pt. „Wolontariat w teorii i praktyce” (Siedlce, 2010 r.). W projekcie Centrum DZWONI w Warszawie od listopada 2011 r.



**Katarzyna Rudzka – doradca zawodowy.** Ur. w 1978 r., w Warszawie. Absolwentka Wydziału Psychologii Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Od 2003 r. zajmuje się aktywizacją zawodową osób z zaburzeniami psychicznymi oraz osób z niepełnosprawnością intelektualną, początkowo jako terapeuta, instruktor zawodu oraz specjalista od Indywidualnych Programów Rehabilitacji w Zakładach Pracy Chronionej, a następnie jako doradca zawodowy wspierający osoby z niepełnosprawnościami w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy. W projekcie Centrum DZWONI w Warszawie od 2006 r. Autorka licznych materiałów szkoleniowych i doradczych, opracowuje i prowadzi autorskie szkolenia, prelekcje, warsztaty i zajęcia dla studentów z zakresu doradztwa zawodowego i aktywizacji zawodowej.

## VI. REALIZATORZY PROJEKTU CENTRUM DZWONI w WARSZAWIE



**Elżbieta Siwczak – trener pracy.** Ur. w 1981 r., w Radomiu; z wykształcenia pedagog, terapeuta i doradca zawodowy. Absolwentka Wydziału Pedagogiki Terapeutycznej w Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie oraz studiów podyplomowych Wyższej Szkole Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie (kierunek doradztwo zawodowe). Od 2001 r. pracuje na rzecz oraz z osobami z niepełnosprawnością intelektualną – m.in. jako wolontariusz na Warsztatach Terapii Zajęciowej, instruktor zajęć grupowych dla dzieci i młodzieży podczas turnusów wakacyjnych organizowanych przez Stowarzyszenie „Źródło” w Lublinie oraz indywidualnych zajęć terapeutycznych dla dzieci z autyzmem. W projekcie Centrum DZWONI od września 2005 r. Prowadzi szkolenia grupowe i indywidualne konsultacje dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w zakresie aktywizacji zawodowej dla innych organizacji pozarządowych.

**Paulina Święcka – trener pracy.** Ur. w 1985 r., w Warszawie. Absolwentka Wydziału Nauk Pedagogicznych (kierunek: pedagogika) oraz Wydziału Filozofii Chrześcijańskiej (kierunek: psychologia) Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Certyfikowany trener i realizatorka szkolnych warsztatów profilaktycznych dla dzieci i młodzieży z zakresu Treningu Zastępowania Agresji (TZA-ART). Prowadzi własne warsztaty dla młodzieży dotyczące umiejętności prospołecznych. Dwukrotnie koordynowała i realizowała międzynarodowy projekt zajęć dla dzieci ze świetlicy socjoterapeutycznej w Usolu Syberyjskim w Rosji, co uważa za jedną ze swoich największych przygód. Zaangazowana w projekt Centrum DZWONI w Warszawie od 2011 r.



**Agnieszka Wolska – trener pracy.** Ur. w 1984 r., w Warszawie. Absolwentka Wydziału Nauk Pedagogicznych (specjalizacja: psychopedagogika kreatywności) Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie, Podyplomowego Studium Zarządzania Projektami finansowanymi ze środków Unii Europejskiej na Uniwersytecie Warszawskim oraz Warsztatów Praw Człowieka w Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka. Aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami zajmuje się od 2009 r. Pracowała m.in. w Stowarzyszeniu Przyjaciół Integracji jako Ambasador Aktywności w projekcie pod taką samą nazwą. W Centrum DZWONI w Warszawie od 2010 r. Współautorka dwóch ekspertyz naukowych w ramach „Ogólnopolskiego badania sytuacji, potrzeb i kondycji osób niepełnosprawnych” (realizatorzy: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej). Jej zainteresowania naukowe to: psychologia rehabilitacji, wsparcie osób niepełnosprawnych na rynku pracy, sytuacja społeczno-ekonomiczna osób z ograniczeniami sprawności, psychologia różnic indywidualnych i osobowościowych.



## VII. PRACODAWCY – PARTNERZY CENTRUM DZWONI w WARSZAWIE

  
**RZECZPOSPOLITA POLSKA**  
**Rzecznik Praw Obywatelskich**  
*Irena LIPOWICZ*  
*RPO- R- 0755-29/2012*  
00-090 Warszawa      Tel. centr. 22 551 77 00  
Al. Solidarności 77      Fax 22 827 64 53

Warszawa, *17. IV. 2012*

**Centrum Doradztwa Zawodowego  
i Wspierania Osób Niepełnosprawnych  
Intelktualnie Centrum DZWONI  
w Warszawie**

*Szanowni Państwo*

Od początku pełnienia przez mnie funkcji Rzecznika Praw Obywatelskich podejmuję działania na rzecz osób z niepełnosprawnością. Występuję w ich sprawach do organów władzy, zbieram opinie ekspertów, współpracuję z organizacjami pozarządowymi.

Na początku 2011 roku z Biurem RPO skontaktowali się przedstawiciele Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, które realizuje projekt społeczny: Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie „Centrum DZWONI”. Spytały oni, czy istnieje możliwość zorganizowania stażu dla osoby niepełnosprawnej intelektualnie. W ten sposób w Biurze RPO pojawił się Pan Rafał, który od razu zaczął pomagać w pracy Biblioteki oraz Działu Podawczego. Moi współpracownicy szybko przekonali się, że doskonale wykonuje swoje obowiązki. Jest osobą rzetelną, skrupulatną i niezmiernie zaangażowaną w powierzone zadania. Dziś Pan Rafał jest jednym z pracowników Biura RPO i doskonale wykorzystuje zawodowo swój potencjał.

Pragnę podziękować Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie Centrum DZWONI w Warszawie. To dzięki temu projektowi niepełnosprawni Polacy mogą w oczach pracodawców publicznych i komercyjnych zostać pełnowartościowymi pracownikami.

Doceniam zaangażowanie i profesjonalizm osób z Centrum Dzwoni. Z pełnym przekonaniem zachęcam inne instytucje do współpracy w ramach tego pożytecznego projektu.

*L. Lipowicz, przewodnicząca*  
*Irena Lipowicz*



**Biuro Pełnomocnika Rządu  
ds. Osób Niepełnosprawnych**

Warszawa, 7.04.2012 r.

## **REKOMENDACJE**

**Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych  
dla  
Centrum Doradztwa Zawodowego  
i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie  
Centrum DZWONI w Warszawie**

W grudniu 2011 r., na mocy porozumienia zawartego między Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej a Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, realizatorem projektu Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie Centrum DZWONI w Warszawie, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych udostępniło stanowiska pracy na jednodniowe warsztaty i dwutygodniowe zajęcia praktyczne dla osób niepełnosprawnych intelektualnie – beneficjentów projektu Centrum DZWONI.

Do kwietnia 2012 r. warsztaty i praktyki w naszym Biurze odbyło 15 osób niepełnosprawnych intelektualnie. Ich praca polegała na archiwizacji dokumentów – segregowaniu, znakowaniu, układaniu oraz niszczeniu ściśle według określonych procedur. W ten sposób – osoby z niepełnosprawnością intelektualną poszukujące pracy miały okazję przekonać się na czym polega funkcjonowanie urzędu publicznego, nabyć nowe umiejętności przydatne w pracy biurowo – administracyjnej i stale ćwiczyć takie zdolności jak: czytanie, pisanie i liczenie.

W rezultacie prowadzonego przez nasze Biuro i Centrum DZWONI programu aktywizacji zawodowej, osoby z niepełnosprawnością intelektualną odbywające u nas warsztaty i zajęcia praktyczne odciążyły pracowników Biura od dodatkowych obowiązków. Powierzone im prace wykonywali sumiennie, z największą starannością i zaangażowaniem, w wyznaczonym czasie, z nieukrywaną radością wynikającą z faktu, że przyczyniają się do sprawnego działania tak ważnej dla wszystkich niepełnosprawnych Polaków instytucji publicznej.

Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych rekomenduje współpracę z Centrum DZWONI w Warszawie oraz zatrudnianie osób z niepełnosprawnością innymi instytucjom publicznym, jednostkom samorządowym, organizacjom pozarządowym oraz firmom komercyjnym.

Z wyrazami szacunku

Alina Wójcik – Pomłerna  
Zastępcza Dyrektora

Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych  
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

**URZĄD MIASTA STOŁECZNEGO WARSZAWY**  
**Biuro Polityki Społecznej**ul. Niecała 2, 00-098 Warszawa, tel. 22 443 14 40, fax 22 443 14 42  
Sekretariat-bps@um.warszawa.pl, www.um.warszawa.pl

PS-N-JSK- 8120 - 8 - 1 -2011

Warszawa, 30 maja 2011 r.

**Rekomendacja**

Biuro Polityki Społecznej pragnie zarekomendować działalność Centrum DZWONI, z którym współpracuje od kilku lat.

Centrum jest agencją pośrednictwa pracy, mającą na celu aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną. Ze względu na komplementarność działań podejmowanych na rzecz klientów z niepełnosprawnością, uzyskują oni duże kompetencje i możliwość zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Centrum DZWONI jest skuteczną instytucją w wymierny sposób wspierającą osoby wykluczone społecznie. Dzięki podjęciu pracy ich klienci są włączani w normalne życie społeczne, uzyskują własne środki finansowe, stają się niezależni w sferze osobistej.

Współpraca z Centrum DZWONI układała się bardzo dobrze, organizacja zawsze wywiązywała się z zawartych umów, rozliczenia finansowe były bez zarzutu.

Dzięki współpracy z Centrum pozyskaliśmy dobrego pracownika, który świetnie sprawdza się na swoim stanowisku. Jednocześnie wiemy, że zawsze możemy zwrócić się do Centrum w celu wyjaśnienia pojawiających się wątpliwości.

Popieramy działalność Centrum DZWONI i namawiamy wszystkich pracodawców do wsparcia tej cennej inicjatywy.

DYREKTOR  
BIURA POLITYKI SPOŁECZNEJ  
Bogdan Jaskold





## URZĄD PRACY m. st. WARSZAWY

Warszawa dn. 8.06.2011 r.

00N/C/1191/800/BT/2011/00N-1548

14.06.11  
14.06.11

Centrum Doradztwa Zawodowego  
i Wspierania Osób Niepełnosprawnych  
Intelektualnie  
Centrum DZWONI w Warszawie

ul. Głogowa 2B  
02-639 Warszawa

### Referencja

**Centrum Doradztwa Zawodowego  
i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie  
– Centrum DZWONI w Warszawie**

Urząd Pracy m. st. Warszawy współpracuje z Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie – Centrum DZWONI od 2006 r. Wspólnie z Centrum DZWONI organizuje szkolenia, podczas których osoby bezrobotne i poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu z niepełnosprawnością intelektualną mogą nabyć nowe umiejętności a także podwyższyć kwalifikacje zawodowe. Razem z Centrum DZWONI realizowaliśmy organizację staży zawodowych dla osób niepełnosprawnych intelektualnie.

Naszym zdaniem Centrum DZWONI – ma duży wkład w rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych na stołecznym rynku zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Działalność Centrum DZWONI koncentruje się w dwóch obszarach: aktywizacji zawodowej dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie, czyli jednej z grup społecznych najbardziej narażonych na dyskryminację zawodową, oraz na odnajdywaniu stałych miejsc pracy dla klientów z niepełnosprawnością intelektualną w firmach z tzw. rynku otwartego. Działalność Centrum DZWONI jest istotna dla rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych intelektualnie tym bardziej, że osoby te nie są uwzględniane przez komercyjne firmy doradztwa personalnego jako potencjalni klienci. Dzięki 5-ciu letnim staraniom specjalistów Centrum DZWONI (doradców zawodowych, psychologów, trenerów pracy, specjalistów ds. kontaktów z pracodawcami) zatrudnionych zostało kilkadziesiąt osób z tym rodzajem niepełnosprawności.

Kierownik Działu  
Obsługi Osób Niepełnosprawnych

*Beata Tryb*



04-111 Warszawa, ul. Grochowska 171b, tel. (22) 810-33-32, fax (22) 813-20-32, e-mail: wawa2@praca.gov.pl,  
01-402 Warszawa, ul. F. Ciołka 10a, tel. (22) 837-23-36, fax (22) 837-33-40, e-mail: wawa1@praca.gov.pl,  
www.up.warszawa.pl

Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie  
Stołeczne Centrum Osób Niepełnosprawnych  
00-147 Warszawa, ul. Gen. Andersa 1  
tel. 022 831 44 40, 022 654 13 48  
fax 022 831 44 00  
NIP: 521 29 92 374, R 0149317-62



## LIST POLECAJACY

dla

**Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie –  
Centrum DZWONI w Warszawie**

Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie (WCPR) współpracuje z Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie – Centrum DZWONI od dwóch lat. Pracownikom Centrum DZWONI szybko udało się zarazić nas Ideą zatrudnienia pracowników osób z niepełnosprawnością intelektualną. Obecnie nasza instytucja oferuje stanowiska pracy na jednodniowe warsztaty praktyczne oraz dwutygodniowe praktyki zawodowe dla klientów Centrum DZWONI. To właśnie w WCPR, osoby niepełnosprawne intelektualnie mają szansę przekonać się na czym polega praca biurowa i podjąć decyzję, czy chciałby ją wykonywać w przyszłości.

Specjaliści z Centrum DZWONI zajmują się skomplikowanym procesem przygotowywania dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie do pracy na tzw. rynku otwartym – poza zakładami pracy chronionej. Uczą ich m.in. odnajdywania się w nowych sytuacjach zawodowych, samodzielnego podejmowania decyzji, umiejętności zachowania się w relacjach: pracodawca – pracownik. Co więcej, Centrum DZWONI odnajduje dla swoich klientów stałe miejsca zatrudnienia. Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie ma okazję na co dzień przyglądać się pracy specjalistów, zwłaszcza trenerów pracy, którzy wspierają swoich klientów podczas warsztatów i praktyk, stawiając się wraz z nimi w miejscu pracy tłumacząc kolejne czynności wykonywane na danym stanowisku, kontrolując jakość wykonywanej pracy. Nie ukrywamy naszego podziwu dla ich fachowości i zaangażowania.

Centrum DZWONI to niepubliczna agencja pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, która świadczy bezpłatne usługi na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Zilaniem Warszawskiego Centrum Pomocy Rodzinie, jakakolwiek forma pomocy okazanej Centrum DZWONI i jego pracownikom przyczyni się na pewno nie tylko do usamodzielnienia zawodowego niepełnosprawnych intelektualnie Warszawiaków, ale i do znalezienia dla nich wielu nowych miejsc pracy.

Na podstawie dotychczasowej współpracy Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie – Centrum DZWONI oceniane jest jako rzetelny partner w wykonywaniu zadań, których się podejmuje, dysponuje doświadczeniem i sprawdzonymi umiejętnościami działania w trudnych realiach związanych z rynkiem pracy osób niepełnosprawnych.

Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie poleca Centrum jako odpowiedzialnego partnera społecznego.

Z poważaniem

  
ZASTĘPCA DYREKTORA  
Warszawskiego Centrum Pomocy Rodzinie  
Agnieszka Łuczowska





**Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych**

ul. Ogrodowa 28/30, p. 416  
00-896 Warszawa  
tel./fax. 22-654-19-28  
e-mail: biuro@pfon.org

www.pfon.org  
KRS: 0000161135  
NIP: 525-22-71-155

Warszawa, 19.06.2012 r.

**REFERENCJE**

dla

**Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie  
CENTRUM DZWONI**

Osoby niepełnosprawne intelektualnie są grupą, którą niezmiennie od lat dotyczą różne formy dyskryminacji – także na rynku pracy. Wspieranie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, które należą do najbardziej wykluczonych zawodowo (i społecznie) osób wśród całej społeczności osób niepełnosprawnych jest więc szczególnie ważne.

Polskie Stowarzyszenie Na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, które prowadzi Centrum DZWONI, posiada wieloletnie doświadczenie, jako prekursor wprowadzania osób z niepełnosprawnością intelektualną na rynek pracy w Polsce. Także na rynek otwarty, co gwarantuje, że pracodawcy, którzy zdecydują się zatrudnić osobę niepełnosprawną intelektualnie poprzez Centrum DZWONI, będą współpracować z najlepszymi specjalistami w tym obszarze.

Zatrudnienie osoby z tym rodzajem niepełnosprawności, to z jednej strony uzyskanie rzetelnego, sumiennego i kompetentnego pracownika, a z drugiej strony przejaw odpowiedzialności społecznej firmy (instytucji), pokazanie dobrego przykładu innym oraz wsparcie swojego wizerunku jako organizacji wrażliwej społecznie.

**PRZEWODNICZĄCA ZARZĄDU**

*Anna Machalica-Puitorak*



Warszawa, 15 czerwca 2012 roku

Szanowni Państwo,

Business Centre Club, patron honorowy Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym rekomenduje współpracę ze Stowarzyszeniem i realizatorami projektu: Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie Centrum DZWONI w Warszawie.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną wciąż budzi w pracodawcach wiele obaw. Wynikają one głównie z niewiedzy. Jak wynika z doświadczeń Centrum DZWONI we wprowadzaniu osób z niepełnosprawnością intelektualną na otwarty rynek pracy (do instytucji publicznych i firm bez statusu zakładu pracy chronionej), pracownicy z tym rodzajem niepełnosprawności dokładnie i rzetelnie wykonują czynności proste, powtarzalne, wymagające skupienia. Te predyspozycje są szczególnie cenione przez firmy z takich branż jak m.in.: HoReCa (hotele, restauracje, catering), administracja, handel, ogrodnictwo, usługi (m.in. budowlane, opiekuńcze) itp.

Business Centre Club propaguje wśród polskich przedsiębiorców ideę społecznej odpowiedzialności firm. Zatrudnianie pracowników z niepełnosprawnością intelektualną nie tylko sprzyja poprawie wizerunku firmy, ale też przynosi jej wymierne korzyści finansowe w postaci m.in. obniżenia co miesięcznych, często niebagatelnych w swojej wysokości wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, które zgodnie z polskim prawem musi uiszczać każdy pracodawca zatrudniający powyżej 25 pracowników.

Centrum DZWONI w swoich działaniach wykorzystuje metodę tzw. zatrudnienia wspomaganego gwarantującą, że każdy klient otrzymuje pracę dostosowaną do swoich indywidualnych predyspozycji psycho-fizycznych, umiejętności i potrzeb, a każdy pracodawca zyskuje wykwalifikowanego, zaangażowanego pracownika oraz specjalistyczne wsparcie trenera pracy. Dzięki finansowaniu projektu ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, wszystkie usługi Centrum są bezpłatne.

Patronat BCC nad Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym i projektem Centrum DZWONI to wyraz naszego poparcia dla działań Stowarzyszenia na rzecz aktywizacji zawodowej osób z tym rodzajem niepełnosprawności. Będziemy wspierać Stowarzyszenie i Centrum DZWONI, a także przekonywać naszych członków i innych przedsiębiorców, aby tam gdzie to możliwe, zatrudniali pracowników z niepełnosprawnością intelektualną.

Z wyrazami szacunku,

Marek Gołiszewski  
Prezes BCC



Warszawa dn. 11.08.2012

MAKRO ABRA Sp.z o.o.  
Al. Niepodległości 26/30  
42-216 CZĘSTOCHOWA  
Sklep ARTE WYKŁADZINY DYWANY  
ul. Malborska 45  
03-286 Warszawa

**CENTRUM DORADZTWA ZAWODOWEGO  
I WSPIERANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH  
INTELEKTUALNIE  
CENTRUM DZWONI  
ul. Kacza 21  
01-064 Warszawa**

Salon ARTE WYKŁADZINY DYWANY rozpoczął współpracę z CENTRUM DZWONI w marcu 2011 roku.

Od tego czasu warsztaty umiejętności, indywidualne zajęcia praktyczne i staże, odbyło kilkanaście osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Pracownicy CENTRUM DZWONI udzielali nam wsparcia, porad i pomocy, zarówno przy wyborze jak i wdrażaniu nowych pracowników. Dzięki ich zaangażowaniu mieliśmy możliwość pracować z wieloma osobami niepełnosprawnymi, które dały się poznać jako osoby niezwykle sumienne, pracowite, otwarte na nowe wyzwania.

Mam nadzieję, że nasza wzajemna współpraca dalej będzie układała się równie owocnie jak dotychczas.

KIEROWNIK SKLEPU

*Anna Czekaj-Skierska*





Biuo Centrali GUL  
ul. Słoneczna 37  
00-788 Warszawa

Warszawa, dnia 29 sierpnia 2012 r.

### LIST REFERENCYJNY

Współpraca z Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie rozpoczęła się w 2010 r. Naszym pierwszym uczestnikiem Praktyk Zawodowych była p. Agnieszka Laskowska- która pracuje w naszej restauracji do chwili obecnej.

W mojej opinii osoby niepełnosprawne intelektualnie są bardzo otwarte. Nie przejawiają problemów z nawiązywaniem kontaktów personalnych i komunikowaniem się.

Dokładnie i rzetelnie wykonują czynności powtarzalne i proste. Tak więc błędem jest opinia panująca na komercyjnym rynku pracy że osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie mogą pracować i funkcjonować w społeczeństwie.

Centrum DZWONI – dało się poznać jako profesjonalna agencja pośrednicząca między pracodawcą a specyficznym pracownikiem.

Z pełnym przekonaniem zachęcam wszystkich pracodawców do stworzenia możliwości dla osób niepełnosprawnych intelektualnie- mają szansę stać się pełnowartościowymi pracownikami.

Ukoronowanie wartości człowieka i jego pracy niech będą słowa Jan Pawła II:

*„Praca jest dobrem człowieka -dobrem jego człowieczeństwa-przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowując ją do swoich potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także bardziej „staje się człowiekiem”.*

DYREKTOR  
Centrum Usług Logistycznych  
*Jan Michał Chojnowski*





Warszawa, 11 września 2012

## REFERENCJE

dla

**Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych  
Intelektualnie  
Centrum DZWONI w Warszawie**

Hotel IBIS OSTROBRAMSKA w Warszawie, działający w ramach międzynarodowej sieci „Accor Hotels” rozpoczął współpracę z realizatorami warszawskiego projektu Centrum DZWONI w 2011 r. Popierając prawa obywatelskie przysługujące osobom niepełnosprawnym intelektualnie - w tym także prawo do pracy, zorganizowano w hotelu ibis Ostrobramska jednodniowe warsztaty, dwutygodniowe zajęcia praktyczne oraz trzymiesięczny staż zawodowy dla niepełnosprawnych intelektualnie klientów Centrum DZWONI.

Osoby niepełnosprawne intelektualnie polecane przez Centrum DZWONI pracowały w hotelowej kuchni oraz przy pracach związanych ze sprzątaniem pokoi. Podczas zajęć miały okazję nie tylko ćwiczyć pełny zakres czynności wykonywanych na ww. stanowiskach, ale także poznać organizację działalności współczesnego, nowoczesnego hotelu.

Niepełnosprawni intelektualnie praktykanci dali się poznać jako osoby zdyscyplinowane, szybko uczące się i chętne do pracy.

Hotel IBIS OSTROBRAMSKA poleca zatrudnianie osób niepełnosprawnych intelektualnie w branży hotelowej.

W wyrazami szacunku,

  
Dyrektor Hotelu  
Aneta Lewandowska

IBIS WARSZAWA OSTROBRAMSKA

ul. Ostrobramska 38, 04-118 Warszawa, Polska  
P +48 (22) 515 70 00 – F +48 (22) 515 70 00  
n.31.2@accor.com – ibishotel.com – accomo.wls.com



inforsys

Radzymin 23.08.2012 r.

inforsys S.A.  
ul. Żupnicza 17, 03-821 Warszawa  
NIP 951 192 80 21, REGON 014976061  
KRS 0000270907

## REFERENCJE

W imieniu firmy **Inforsys S.A.**, pragnę zarekomendować działalność **Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie** zwanym Centrum DZWONI.

Z Centrum Dzwoni współpracujemy od 2009 roku. W tym czasie w Naszej Firmie odbyło się już ponad sto warsztatów, pięć praktyk a także dwa trzymiesięczne staże. Nasza Firma od 15 lat specjalizuje się w obsłudze systemów komunikacji masowej. Współpracujemy z największymi polskimi firmami z sektora finansowego, telekomunikacyjnego, energetycznego i przedsiębiorstwami użyteczności publicznej. Oddziały Inforsys znajdują się w kilkunastu miastach Polski.

Nasza współpraca z Centrum układa się bez problemów w bardzo dobrej atmosferze. Klienci Centrum Dzwoni uczestnicząc w warsztatach, praktykach, stażach w Naszej Firmie mają okazję poznać specyfikę pracy na otwartym rynku. Od 3 lat klienci Centrum DZWONI mają wkład w realizację celów statutowych Firmy poprzez prace które wykonują podczas zajęć, ponadto wnoszą do firmy dużą dawkę zaangażowania w wykonywaną pracę, entuzjazm, uśmiech, zyczliwość. Charakteryzują się pracowitością. Współpraca przynosi wiele korzyści dla obu stron.

Centrum Dzwoni postrzegane jest przez Naszą Firmę jako agencja pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, która w sposób profesjonalny pomaga osobom niepełnosprawnym w aktywizacji zawodowej. Cenimy sobie współpracę z Centrum DZWONI i mamy nadzieję, że nasza współpraca będzie się dalej rozwijała.



Zdzisław Skubier  
Prezes Zarządu  
Inforsys S.A.

inforsys S.A.  
Al. Jana Pawła II 24  
05-250 Radzymin  
tel.: (22) 54 53 100  
fax: (22) 54 53 126  
biuro@inforsys.pl  
www.inforsys.pl

NIP 051 10 28 021  
KRS 0000270907  
Sąd Rejonowy  
dla m. st. Warszawy  
XIV Wydział Gospodarczy  
Kop. zakt. 3.329.000.00 zł



Warszawa, dn. 31.08.2012

## Referencje

Restauracja KFC Modlińska rozpoczęła współpracę z Centrum DZWONI w Warszawie w listopadzie 2011 roku zatrudniając kilku podopiecznych. Niektórzy z nich po dziś dzień pracują z nami. Tomek to człowiek otwarty na ludzi, usniechnięty i bardzo pracowity. Współpraca układa się wzorowo z kilku powodów. Po pierwsze dobor osób które kandydują do pracy jest odpowiedni, po drugie fachowość i zaangażowanie Trenerów pozwala z czystym sumieniem polecić współpracę z tą Organizacją.

Z ogromną radością przekazuję te referencje mając nadzieję, że pomogą one w znalezieniu pracy przez kolejnych podopiecznych Organizacji «Centrum DZWONI»

Z poważaniem,

Robert Poławski  
Zastępca Kierownika Restauracji

AmRest Sp. z o.o.  
Pl. Grunwaldzki 25/27, 50-365 Wrocław  
NIP 526-021-11-04  
Restauracja KFC Modlińska 103048  
ul. Modlińska 144, 03-170 Warszawa

AmRest Sp. z o.o.  
Grunwaldzki Center  
pl. Grunwaldzki 25-27  
50-365 Wrocław, Poland





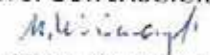
**MAAN - HURTOWNIA Sp.J.**  
A. Długosiński, M. Winiarczyk  
02-516 Warszawa, ul. Rejtana 7/9 m. 26  
tel. (22) 868 13 58, fax: (22) 868 13 57  
REGON: 612214707 NIP: 521-005-23-01

Warszawa, 26.10.2011

Hurtownia MAAN współpracuje z Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób z Niepełnosprawnością Intelakualną już od kilku lat. Przez ten czas Centrum dało się nam poznać jako profesjonalna agencja pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego. Pracownicy DZWONI zachęcili nas do zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną i udzielili nam kompleksowego wsparcia niezbędnego przy wybieraniu i wdrażaniu do pracy najlepszych pracowników. Dzięki fachowym działaniom Centrum pozyskaliśmy osoby, które nie tylko rzetelnie wykonują swoje obowiązki, ale również pozytywnie wpływają na atmosferę w firmie.

Obecnie w naszej firmie zatrudnionych jest trzech pracowników z niepełnosprawnością intelektualną, a kilkanaście osób odbyło warsztaty praktyczne, praktyki i staże zawodowe. Dzięki współpracy z DZWONI zyskaliśmy sumiennych, obowiązkowych i zaangażowanych pracowników. Mamy nadzieję, że wspólne działania Centrum i Hurtowni będą kontynuowane i przyniosą jeszcze wiele korzyści dla obydwu stron.

WSPÓŁWŁAŚCICIEL

  
Marek Winiarczyk





Warszawa, 25 czerwca 2012 roku

**REKOMENDACJA**

**Muzeum Kolejnictwa**

**dla**

**Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych  
Intelektualnie-Centrum DZWONI'**

Muzeum Kolejnictwa w Warszawie w roku 2012 zawarło z Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym realizującym projekt „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie-Centrum DZWONI” Porozumienie o Wykonywanie Świadczeń Wolontarystycznych, Porozumienie o Organizację Warsztatów Umiejętności Praktycznych oraz dziewięciomiesięczny staż dla jednego z podopiecznych fundacji.

Analiza środowiska pracy w celu umiejscowienia wolontariuszy oraz stażysty zgodnie z jego preferencjami zawodowymi na najbardziej korzystnym dla firmy stanowisku pozwala w Muzeum realizować codzienną pracę osób niepełnosprawnych umysłowo.

Z pełną odpowiedzialnością Muzeum Kolejnictwa poleca działania Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w ramach projektu „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie-Centrum DZWONI”, które realizując swoją szczytną misję łamię stereotypy i osiąga cel w postaci praktycznej realizacji praw człowieka w zakresie niezależnego życia w integracji osoby niepełnosprawnej intelektualnie.

Walentyna Rakiel-Czarnecka

Zastępca Dyrektora

Muzeum Kolejnictwa w Warszawie

[sekretariat@muzkol.pl](mailto:sekretariat@muzkol.pl)

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

[biuro@muzkol.pl](mailto:biuro@muzkol.pl)

**Mazowsze.**  
spółka z o.o.

Pizza Hut Promenada  
Ul. Ostrobramska 75 C  
04-175 Warszawa  
phpromenada@amrest.eu  
tel.: 713 86 19 54



Warszawa, dn. 25.04.2012r

#### Referencje

Nasza współpraca z Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie rozpoczęła się jednocześnie z wprowadzeniem w mojej restauracji projektu PFRON.

Za dokładną datę współpracy można przyjąć maj 2011 roku, kiedy to została zatrudniona pani Ewa Sławińska, a niedługo potem pani Wanda Wojnowska.

Obie panie pracują w restauracji do dnia dzisiejszego, gdzie mają zapewnioną umowę o pracę i wszelkie przywileje, dotyczące pracowników. W najbliższym czasie planuję zatrudnić jeszcze jedną osobę, poleconą przez Centrum DZWONI.

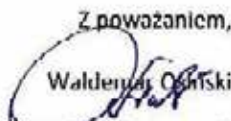
Pani Ewa i pani Wanda bardzo szybko nauczyły się wykonywania powierzonych im zadań. Po skrupulatnym szkoleniu, samodzielnie pracują na danych stanowiskach, gdzie rozwijają swoje umiejętności i codziennie zdobywają nowe doświadczenia.

Są bardzo pracowite, a za naszą opiekę – odwdzięczają się ogromnym zaangażowaniem.

Nie da się ukryć, że są to również osoby bardzo komunikatywne, przez co szybko odnalazły się w nowym miejscu pracy, gdzie przebywają w dużej grupie ludzi i mają możliwość częstego kontaktu z innymi.

Jako kierownik restauracji, nie mam obaw zatrudniając osoby niepełnosprawne i zachęcam wszystkich aby spróbowali i przekonali się o tym osobiście.

Restauracja  
PIZZA HUT PROMENADA  
04-175 Warszawa  
ul. Ostrobramska 75C

Z poważaniem,  
  
Waldemar Ogiński  
Kierownik Restauracji  
Pizza Hut Promenada



# Pizza Hut



Współpracę z Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie Centrum DZWONI w Warszawie rozpoczęliśmy w sierpniu 2011 od zatrudnienia p. Łukasza Andrzejewskiego. Obecnie pracują u nas trzy osoby niepełnosprawne - w tym dwie polecane przez Centrum DZWONI. Ponadto, organizujemy Jednodniowe warsztaty praktyczne oraz dłuższe, dwutygodniowe zajęcia, podczas których kandydaci mogą poznać charakter oraz specyfikę pracy. Jednocześnie współpracujemy z Ich Trenerami, którzy otaczają opieką osoby niepełnosprawne zarówno podczas praktyk, jak i później – służą pomocą, rozwiewają wszelkie pytania i wątpliwości kontaktując się bezpośrednio z pracodawcami.

Osoby intelektualnie niepełnosprawne są wspaniałymi pracownikami, chętnymi do pomocy w każdej chwili. Są bardzo otwarci – nie mają problemu z nawiązywaniem nowych kontaktów. Rozpira ich pozytywna energia, dlatego bardzo chętnie stwarzamy nowe stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych.

**Aleksandra Głażewska**  
Zastępca Kierownika Restauracji

Pizza Hut Toruńska  
ul. Łabiszyńska 25  
71 386 19 60

ALEKSANDRA  
GŁAŻEWSKA  
ZASTĘPCA KIEROWNIKA RESTAURACJI

Restauracja  
**Pizza Hut "TORUŃSKA"**  
03-204 Warszawa, ul. Łabiszyńska 25

AmReal Sp. z o.o.  
pl. Grunwaldzki 25-27  
50-365 Wrocław  
Polska  
NIP 526-021-11-04

Pizza... i znacznie więcej!



# Pizza Hut





Member of METRO Group

**REKOMENDACJE**  
dla  
**Centrum Doradztwa Zawodowego**  
**i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie**  
**Centrum DZWONI w Warszawie**

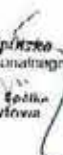
Warszawskie hipermarkety należące do sieci REAL Sp. z o.o. i Spółka, Spółka Komandytowa rozpoczęły współpracę z Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym – realizatorem projektu społecznego: Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie Centrum DZWONI w Warszawie w 2011r. Na naszą prośbę specjaliści z Centrum zapoznali się ze specyfiką działania placówek REAL na Okęciu i w Markach. Następnie przygotowali opis wybranych stanowisk pracy z czynnościami przeznaczonymi dla pracowników z niepełnosprawnością intelektualną, którzy chcieliby zdobyć doświadczenia zawodowe w branży handlowej.

Współpraca hipermarketów REAL z Centrum DZWONI polega obecnie na udostępnieniu Klientom Centrum ww. stanowisk na jednodniowe warsztaty i dwutygodniowe zajęcia praktyczne, a także trzymiesięczne staże zawodowe. Osoby niepełnosprawne intelektualnie pracują w działach: spożywczym, tekstylnym oraz RTV- AGD. Do ich obowiązków należy m.in. sprzątanie lad chłodniczych, metkowanie i porządkowanie towarów, a także pozycjonowanie ich na półkach.

Kierownicy placówek handlowych REAL i bezpośredni przełożeni niepełnosprawnych intelektualnie praktykantów i stażystów podkreślają ich dokładność, odpowiedzialność i zaangażowanie w wykonywaną pracę. Obecność osób z tym rodzajem niepełnosprawności została też pozytywnie przyjęta przez pozostałych pracowników hipermarketów i przyczyniła się do większej integracji zespołów.

REAL poleca współpracę z Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie Centrum DZWONI w Warszawie oraz zatrudnianie osób niepełnosprawnych intelektualnie nie tylko sieciom handlowym, ale wszystkim przedstawicielom sektora.

Z poważaniem

*Magdalena Szałpik*  
Dyrektor Działu Personalnego  
  
**real-** Sp. z o.o. i Spółka  
spółka komandytowa



VII. PRACODAWCY – PARTNERZY  
CENTRUM DZWONI W WARSZAWIE



**"SYSTEM A-Z" Stanisław Bogdan Pruszyński**  
www.systemaz.com  
Gospodarka odpadami przemysłowymi i komunalnymi  
Parking depozytowy dla m. st. Warszawy  
Zbiórka, recykling sprzętu elektronicznego- E0000196ZP  
Recykling i usuwanie wraków samochodowych - Stacja demontażu W 15  
Usługi motoryzacyjne I w zakresie ochrony środowiska  
NIP: 113-000-18-37 REGON: 009906417

04-825 Warszawa  
ul. Chylińska 5  
tel./fax 022 615 61 12  
022 615 44 80  
tel. 96 36, 96 86  
0 501 216 222  
system-a-z@systemaz.com



Warszawa, 30 sierpnia 2012

Referencje dla: **Centrum DZWONI**  
**Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania**  
**Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie**  
**ul. Kacza 21, 01-064 Warszawa**

Jesteśmy firmą zajmującą się zbieraniem, segregowaniem i utylizacją odpadów. Prowadzimy również stację demontażu pojazdów. Z Centrum DZWONI współpracujemy od 4 lat. Osoby niepełnosprawne polecane przez CDZ odbywają w naszej firmie przeważnie trzymiesięczne staże zawodowe. Do tej pory praktyki odbyło 20 osób, z których 5 zdecydowało się na stałą pracę. Na dzień dzisiejszy zatrudniamy 3 osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności umysłowej. Pracownicy Ci, pracują przy demontażu samochodów. Jako firma jesteśmy zadowoleni z ich pracy. Są sumienni, punktualni, stosują się do wskazówek kierownika działu. Efektywność ich pracy niewiele odbiega od efektywności pracy pracowników pełnosprawnych. Ze swej strony jesteśmy bardzo zadowoleni ze współpracy z placówką, która może polecić tak wartościowych pracowników.

Właściciel firmy A-Z  
St. B. Pruszyński  
  
Stanisław B. Pruszyński



Kraków, 02.02.2012

**LIST REFERENCYJNY**

Tesco zapoczątkowało swoją współpracę z Centrum Dzwoni – „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych” w 2011r. podczas realizacji projektu „Tworzymy Zróżnicowaną Kulturę”, której celem jest odzwierciedlanie w społeczności firmy Tesco społeczeństwa polskiego, poprzez budowanie zróżnicowanych zespołów i zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

W ramach tej współpracy dzięki Centrum Dzwoni zostały zatrudnione w sklepach Tesco w Warszawie osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz przeprowadzono staże i praktyki dla osób chcących poznać pracę w handlu detalicznym.

Podczas tej współpracy Centrum Dzwoni w Warszawie dało się poznać jako organizacja bardzo zaangażowana we wspieranie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Jesteśmy przekonani, że nasza współpraca będzie się nadal rozwijała.

Z poważaniem

Elzbieta Gołąb

Dyrektor Personalny

Tesco Polska Sp. z o.o.

## VIII. PORADNIK

# Jak utworzyć i prowadzić lokalną placówkę aktywizacji zawodowej i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną?

### 1. Analiza rynkowa

**Marzena Bałtowska-Jucha**

Koordynator merytoryczny Centrum DZWONI w Warszawie

**Dominika Orzofek**

Koordynator finansowy Centrum DZWONI w Warszawie

Punktem wyjścia do stworzenia biznes planu dla placówki zajmującej się aktywizacją zawodową określonej grupy społecznej (także osób z niepełnosprawnością intelektualną) jest zawsze szczegółowa analiza rynku pracy, na którym ta placówka będzie działać. Przeprowadzenie takiego badania gwarantuje bowiem ścisłe dopasowanie zadań realizowanych przez placówkę do aktualnej sytuacji rynkowej, a tym samym zwiększa szanse na to, że odniesie ona sukces. Analiza pozwala na zgromadzenie informacji nie tylko na temat struktury rynku pracy i kondycji jego „graczy”: pracodawców, pracowników, instytucji wspomagających itp., ale także na poznanie procesów na nim zachodzących oraz tendencji rozwojowych.

Dzięki właściwie przeprowadzonej analizie rynku pracy możemy w szczególności:

- ◆ zidentyfikować dominujący na nim model zatrudnienia;
- ◆ zidentyfikować kluczowych jego uczestników;
- ◆ zbadać wzajemne relacje i potencjał uczestników;
- ◆ zidentyfikować obszary wymagające interwencji i zmian;
- ◆ poznać preferencje osób w obszarze pracy (np. wykonywane zawody, poszukiwane stanowiska, skłonność do migracji w poszukiwaniu zatrudnienia itp.).

Podstawowym źródłem informacji o rynku pracy są dane gromadzone przez publiczne służby zatrudnienia. W przypadku Powiatowych Urzędów Pracy bardzo często brakuje szczegółowych rejestrów osób z rozróżnieniem na rodzaje ich niepełnosprawności. W związku z tym dla identyfikacji liczebności, struktury i potrzeb grupy osób z niepełnosprawnością intelektualną na terenie, na którym ma działać placówka wskazane jest wykorzystanie z zasobów informacyjnych:

- ◆ Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie,
- ◆ Powiatowych Zespołów ds. Orzekania o Niepełnosprawności,
- ◆ Specjalnych Ośrodków Szkolno-Wychowawczych,
- ◆ Miejskich i Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej.

Wiele cennych danych o regionalnych rynkach pracy znajduje się także na stronach internetowych wojewódzkich urzędów statystycznych i wojewódzkich urzędów pracy, a o powiatowych – w witrynach powiatowych urzędów pracy.

W celu podejmowania skutecznych działań zmierzających do łagodzenia skutków bezrobocia oraz promocji zatrudnienia, na poszczególnych obszarach kraju wprowadzono monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Jego wdrożenie zapewnia systematyczną obserwację zjawisk zachodzących na rynku pracy pod względem kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz określa odpowiednie kierunki kształcenia zawodowego i szkolenia osób bezrobotnych – także osób z niepełnosprawnościami. Warto zatem takie rankingi wykorzystywać przy analizie rynku pracy. Ponadto polecamy skorzystać z dokumentów o charakterze programowym, m.in. ze strategii rozwoju na danym obszarze lub planów działań na rzecz zatrudnienia, zamieszczanych również na stronach internetowych urzędów. Bardzo często można w nich odnaleźć szczegółowe omówienie potrzeb poszczególnych grup osób już wykluczonych zawodowo bądź zagrożonych wykluczeniem – także osób z niepełnosprawnościami.

Poniżej przedstawiamy części składowe analizy rynku pracy dla placówki, której celem będzie prowadzenie działań aktywizujących zawodowo oraz pośrednictwo pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Wytyczne przygotowano na podstawie analizy, która posłużyła stworzeniu m.in. profilu działalności Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie Centrum DZWONI w Warszawie:

#### Krok 1. Identyfikacja uczestników rynku pracy, w tym:

- a) osób z niepełnosprawnością intelektualną:
- ◆ ogółem – zamieszkujących teren, na którym będzie działać placówka;
  - ◆ osób zarejestrowanych w urzędach pracy;

**Uwaga!** Chodzi o zebranie, uporządkowanie i przeanalizowanie informacji dotyczących m.in. wieku, stopnia niepełnosprawności, schorzeń sprzężonych, poziomu i profili wykształcenia, najczęściej uprawianych zawodów, statusu pracowniczego (pracuje, nie pracuje, szuka pracy, nie zamierza podjąć pracy) oraz materialnego itp. przyszłych klientów placówki.

b) pracodawców z otwartego rynku pracy – sektora publicznego i prywatnego, w tym:

- ◆ pracodawców, którzy już dysponują informacjami na temat możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną;
- ◆ pracodawców, do których należy dotrzeć z komunikatem;

**Uwaga!** Chodzi o zebranie, uporządkowanie i przeanalizowanie informacji co do: statusu pracodawców (typy: przedsiębiorstwo komercyjne, instytucja publiczna, organizacja pozarządowa), branż gospodarczych, które reprezentują, liczby pracowników, zakresu działalności, profilu produkcji lub rodzaju oferowanych usług, rodzaju stanowisk pracy, podejścia do kwestii zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami itp. – w celu poznania potrzeb pracodawców z terenu, na którym będzie działać placówka i dostosowania do nich jej działań.

c) publicznych służb zatrudnienia z terenu, na którym będzie działać placówka, w tym:

- ◆ wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy;
- ◆ niepublicznych agencji pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego;
- ◆ agencji pracy tymczasowej;

- ◆ organizacji pozarządowych świadczących usługi na rzecz aktywizacji zawodowej osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, w tym z niepełnosprawnością intelektualną;

**Uwaga!** Chodzi o zebranie, uporządkowanie i przeanalizowanie informacji co do: typu instytucji, ich liczby, zasięgu działalności, rodzaju oferowanych usług, grup docelowych, do których kierują swoje usługi, form współpracy z klientami itp. – w celu rozeznania, z którymi instytucjami placówka może współpracować, a z którymi może konkurować.

**Krok 2. Identyfikacja potrzeb każdej z grup uczestników rynku pracy.**

**Krok 3. Analiza SWOT, czyli analiza mocnych i słabych stron, identyfikacja szans i zagrożeń dla działalności placówki.**

**Krok 4. Skonstruowanie kompleksowego planu działania placówki.**

**SPOŁECZEŃSTWO.** Zakłady pracy chronionej nie muszą być jedynym miejscem zatrudnienia dla niepełnosprawnych intelektualnie. Wiele firm z tzw. otwartego rynku nadal jednak nie potrafi przełamać uprzedzeń.

# Inny - nie znaczy gorszy

— Mimo, że osoby niepełnosprawne intelektualnie, bądź jak każde polskie prawodawstwo – upośledzone umysłowo, stereotypowo traktowane są jako kompletnie niezdolne do pracy, sprawdzają się na wielu stanowiskach – przekonuje Joanna Aleksandra Marciniak, absolwentka psychologii doradztwa zawodowego i organizacji na Uniwersytecie Łódzkim i studentka studiów doktoranckich na Katolickim Uniwersytecie w Leuven w Belgii, której projekt wyróżniono w konkursie „Akademicki Mistrz Innowacyjności”, organizowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości.

Zaproponowany w projekcie system pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych intelektualnie ma umożliwić diagnozę zainteresowań zawodowych i ułatwić wejście na rynek pracy osobom niepełnosprawnych intelektualnie. System składa się z komputerowego testu zainteresowań zawodowych, opartego na modułach video oraz interaktywnej bazy danych, która umożliwia rejestrację firm, przeglądanie ofert i wyszukiwanie pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, zainteresowaniach i możliwościach, oraz kopercję ze specjalistami.

— Określenie upodobań i możliwości osób niepełnosprawnych intelektualnie przed podjęciem szkolenia zawodowego i pracy jest bardzo

ważne – zaznacza Joanna Aleksandra Marciniak. – Tak samo, jak inni ludzie, mają oni zainteresowania i predyspozycje, a zmiana zawodu może być trudna i długotrwała ze względu na niepełnosprawność.

Opracowany system pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych intelektualnie czeka na możliwość wykorzystania przede wszystkim w urzędach pracy i biurach pośrednictwa pracy, instytucjach zajmujących się wspieraniem zatrudnienia niepełnosprawnych oraz szkołach. Mogą z niego korzystać również placówki typu fundacje, domy dziennego pobytu. – Mój projekt nie jest stosowany w żadnej instytucji, ale mam nadzieję na zmianę tej sytuacji, a także na prowadzenie dalszych badań nad jego udoskonaleniem we współpracy z nimi – zaznacza Joanna Aleksandra Marciniak.

Jak zauważa Monika Zakrzewska, koordynator projektu Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie „Centrum DZWONI” w Warszawie, rynek pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych intelektualnie jest w Polsce słabo rozwinięty.

— Staramy się udowodnić, że niepełnosprawni intelektualnie pracownicy sprawdzają się także na tzw. otwartym rynku pracy, czyli w firmach, które nie mają statusu zakładów pracy chronionej i w instytucjach publicznych, pod warunkiem, że otrzymują oni dodatkowe wsparcie podczas wykonywania pracy na danym stanowisku – tłumaczy Monika Zakrzewska. Taka forma zatrudnienia to zatrudnienie wspomaganie, co oznacza, że rolę osoby wspierającej wypełnia profesjonalnie do tego przygotowany trener pracy. Projekt Centrum DZWONI realizowany jest ze środków unijnych. Dzięki temu koszty wprowadzenia pracownika do firmy nie leżą po stronie pracodawcy, a on sam może jeszcze na tym skorzystać, np. uzyskując dofinansowanie



Dla nich praca jest także radością

do wynagrodzenia pracownika z niepełnosprawnością intelektualną ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W stolicy znalazły się już firmy z rozmaitych branż, które przekonały się do takiego rozwiązania i postanowiły otworzyć się na niepełnosprawnych. Wciąż jest jednak jeszcze wiele do zrobienia.

Nadal wśród części pracodawców panuje przekonanie, że osoby niepełnosprawne intelektualnie, jeśli już mają pracować, to tylko w zakładach pracy chronionej – mówi Monika Zakrzewska. – Z pię-

cioletniego doświadczenia Centrum DZWONI wynika, że zatrudnienie osób niepełnosprawnych intelektualnie na tzw. otwartym rynku pracy traktowane jest wciąż jako problem mniejszej wagi.

Z czego to wynika? Jak tłumaczy Monika Zakrzewska, znalezienie stałej posady dla osób z takim rodzajem niepełnosprawności zwykle trwa długo. Zanim jakiś etat zostanie objęty, kandydat musi odbyć m.in. warsztaty teoretyczne oraz jednodzińowe warsztaty praktyczne u trzech różnych pracodawców, aby można było rozpoznać faktyczne umiejętności i predyspozycje zawodowe. Następne w kolejności są dwutygodniowe praktyki zawodowe, aby taka osoba sama przekonała się, czy faktycznie chce wykonywać daną pracę. – A wszystko po to, aby obie strony – pracownik i pracodawca – miały pewność, że chcą ze sobą współpracować dłużej – mówi Monika Zakrzewska.

O tym, że efektywną metodą na zwiększenie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną jest zatrudnienie w firmach, przekonana jest także Katarzyna Biesiada, kierownik Biura Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, działającego przy Chrześcijańskim Stowarzyszeniu Osób Niepełnosprawnych Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” w Krakowie.

Pracodawca zyskuje bowiem możliwość podjęcia świadomej decyzji o zatrudnieniu, a wsparcie trenera pozwala wydłużyć maksymalnie czas adaptacji pracownika do nowych obowiązków.

– Z naszych doświadczeń wynika, iż osoby z niepełnosprawnością intelektualną, nawet po uzyskaniu samodzielności w pracy, potrzebują trwałego monitoringu, w ramach którego trener pracy utrzymuje relację ze wspieraną osobą i pozostaje do dyspozycji – nawet kilka lat po podjęciu zatrudnienia – twierdzi Katarzyna Biesiada.

Zdaniem specjalistów, potrzebne są zmiany społecznej mentalności i postaw pracodawców. Często bowiem osoby dotknięte niepełnosprawnością intelektualną borykają się z utrudnieniami z chorującymi psychicznie; przypisuje się im nieprzewidywalność. Jak tłumaczy Jan Zając, prezes zarządu Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, przepisy prawne nie różnicują sytuacji osób niepełnosprawnych intelektualnie na ten innych rodzajów niepełnosprawności.

– Natomiast, aby zachęcić pracodawców do zatrudniania m.in. osób z upośledzeniem umysłowym, obowiązujące przepisy przewidują wyższe kwoty wsparcia ze strony państwa, np. dofinansowanie do wynagrodzeń – wyjaśnia prezes POPON.

**KATARZYNA KLIKME-MICHNO**



## 2. Budżetowanie działalności placówki

**Marzena Bałtowska-Jucha**

Koordinator merytoryczny Centrum DZWONI w Warszawie

**Dominika Orzółek**

Koordinator finansowy Centrum DZWONI w Warszawie

Prowadzenie placówki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną wiąże się ponoszeniem wielu kosztów związanych zarówno z jej działaniami merytorycznymi jak i administracyjnymi. Planując koszty należy bezwzględnie pamiętać, aby kalkulować je zgodnie z rynkowymi stawkami przyjętymi na obszarze, na którym działać będzie placówka. Inaczej bowiem będą się one kształtować, jeśli placówka obejmie swoim zasięgiem terytorium jednego miasta, a inaczej gdy np. całego województwa.

Konstruując budżet placówki powinniśmy w szczególności wziąć pod uwagę:

1. **Wynagrodzenia osób wspierających** w tym: doradców zawodowych, psychologów, trenerów pracy, prawnika – zapewnienie wysoko wykwalifikowanej kadry, posiadającej doświadczenie w obszarze aktywizacji osób z niepełnosprawnością, a szczególnie z niepełnosprawnością intelektualną, jest niezbędne do osiągnięcia planowych celów.
2. **Wynagrodzenia osób zarządzających, konsultantów merytorycznych oraz specjalistów wspierających** w obszarach m.in. rynku zatrudnienia i kontaktów z pracodawcami, lub reklamy i promocji.
3. **Koszty uczestnictwa klientów placówki w różnych formach aktywizacji zawodowej** – osoby z niepełnosprawnością intelektualną bardzo często znajdują się w trudnej sytuacji finansowej, niejednokrotnie wyłącznymi źródłami dochodów ich samych oraz ich rodzin są renty oraz stałe lub tymczasowe świadczenia z pomocy społecznej. Aby umożliwić im udział w zajęciach aktywizujących konieczne jest zatem sfinansowanie (całościowe lub częściowe) pewnych kosztów uczestnictwa, np. dojazdu do miejsc prowadzonych działań (np. placówki aktywizującej lub pracodawcy) oraz zapewnienie wyżywienia podczas spotkań.
4. **Koszty udziału klientów placówki w zajęciach praktycznych oraz stażach zawodowych** – chodzi tutaj o rozpo-

znanie potrzeby sfinansowania m.in. kosztów wizyty u lekarza i badań z zakresu medycyny pracy (w tym badań wymaganych przez sanepid, szkoleń BHP, ubezpieczeń itp.), ubrań roboczych (niektórzy pracodawcy ich wymagają), a także stypendiów stażowych, o ile placówka nie planuje współpracy przy organizacji staży zawodowych z lokalnym urzędem pracy, który takie koszty pokrywa.

5. **Koszty związane z poprawą wizerunku klientów** – np. zakupu ubrań, okularów, wizyt u stomatologa – kondycja zdrowotna i wygląd zewnętrzny są istotnymi kryteriami decydującymi o zatrudnieniu pracownika oraz o jego postrzeganiu przez współpracowników.

6. **Typowe koszty administracyjne** – np. zakupu materiałów biurowych, opłat za media i telefonny służbowe dla pracowników, monitoring ochrony placówki oraz usługi porządkowe itp.

września 2011 Echo Miasta

WYDARZENIA

Pomagamy niepełnosprawnym intelektualnie znaleźć pracę!

# Niepełnosprawny w pracy

Osoby niepełnosprawne intelektualnie są dobrymi pracownikami. Wiele osób ma jednak uprzedzenia. Nie warto

**Kasia Rożko**  
rozk@wp.pl

Warszawskie Centrum Doradztwa Zawodowego i Wpływanie Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie Centrum DZWONI obsługuje w Warszawie i okolicy. To jedyna w tym zakresie specjalizująca się agencja pośrednicząca w pracy dla osób z tym rodzajem niepełnosprawności.

Niepełnosprawność intelektualna (dawniej nazywana upośledzeniem umysłowym) nie jest chorobą, ale stanem umysłowym. Osoby nim dotknięte mogą mieć różny stopień ograniczenia lub braku umiejętności, ale przy odpowiedniej pomocy i wsparciu mogą osiągnąć sukcesy.

Najczęściej odwołują się w czynnościach prostych i powtarzalnych, np. montażu towarów w sklepie, krojeniu produktów w restauracji lub pracach biurowych. Doświadczają też trudności z nauką, czytaniem, pisaniem, liczeniem. A mimo to, osobom z niepełnosprawnością intelektualną nadal trudno jest znaleźć miejsce pracy. Wielu pracodawców dostrzega nie tylko, że osoby te mogą pracować także poza zakładami pracy chronionej, ale także, że ich zatrudnienie przyniesie korzyści dla firmy i dla samych pracowników. W tym celu Centrum DZWONI prowadzi projekty i realizuje je w różnych formach, w tym w formie staży zawodowych i staży w przedsiębiorstwach. W tym celu Centrum DZWONI prowadzi projekty i realizuje je w różnych formach, w tym w formie staży zawodowych i staży w przedsiębiorstwach.



Niepełnosprawni intelektualnie pracownicy firmy System A7

Osoby niepełnosprawne intelektualnie Centrum DZWONI w Warszawie.

Jedną z takich instytucji jest Urząd Miasta w Warszawie a dokładniej Biuro Polityki Społecznej, które dwa lata temu zatrudniło pracowników niepełnosprawnych intelektualnie jako gościn. Poszczególne biura naszego Urzędu mieszczą się w kilku siedzibach na terenie miasta. Wiele informacji przesyłamy elektronicznie, ale są dokumenty, które muszą dotrzeć do biur w oryginalnej formie. A dostarczenie ich nie polega tylko na pośrodku na biurko. Trzeba też dopilnować, aby np. nie zostały zniszczone oraz przyjęte

formalnie przez odbiorcę. Gonitwa bardzo odpowiedzialna i stresująca – mówi Bogdan Jaskół, dyrektor Biura.

Od października 2010 r. do końca listopada 2011 r. projekt Centrum DZWONI realizowany jest w ramach programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet VI, Działanie 6.1, Poddziałanie 6.1.1) a finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Dzięki temu klient Centrum DZWONI otrzymuje bezpłatnie pomoc w formie m.in. konsultacji z doradcą zawodowym i psychologiem, warsztatów umiejętności społecznych – zawo-

dowych oraz praktyk i staży zawodowych w warszawskich firmach i instytucjach publicznych. Centrum DZWONI realizuje nie tylko te zadania, które są wymagane przez program, ale także, po rozpoznaniu potrzeb klientów, oferuje im dodatkowe wsparcie. Centrum DZWONI realizuje nie tylko te zadania, które są wymagane przez program, ale także, po rozpoznaniu potrzeb klientów, oferuje im dodatkowe wsparcie.

### 3. Źródła finansowania działalności placówki

**Marzena Bałtowska-Jucha**

Koordinator merytoryczny Centrum DZWONI w Warszawie

**Dominika Orzolek**

Koordinator finansowy Centrum DZWONI w Warszawie

Działania z zakresu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami – w tym także z niepełnosprawnością intelektualną – mogą być finansowane ze środków własnych instytucji, która decyduje się na utworzenie placówki, jak również ze środków zewnętrznych. Te ostatnie dzielimy na:

#### 1. Środki krajowe, w tym:

- Środki Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)**  
Fundusz wspiera działania z zakresu aktywizacji zawodowej osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności w ramach tzw. zadań ustawowych, czyli wpisanych do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Co roku, PFRON ogłasza konkursy na tzw. zadania zlecone dla organizacji pozarządowych działających lokalnie, regionalnie i w całym kraju. Konkursy te organizowane są przez biura Funduszu oraz dysponentów środków PFRON na poziomie powiatów. Informacje o ich terminach i warunkach oraz odpowiednie formularze wniosków można znaleźć na stronie internetowej PFRON: [www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl).
- Środki Powiatowych Urzędów Pracy**  
Wszystkie osoby z niepełnosprawnościami zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy mają prawo do korzystania z instrumentów rynku pracy wymienionych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ze środków tych można finansować organizację np. szkoleń, staży zawodowych, przygotowania zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami oraz finansować koszty wprowadzania tych instrumentów na rynek pracy.
- Środki pozostające w dyspozycji gminy/miasta**  
W ramach działań z zakresu pomocy społecznej urzędy gmin/miast mogą przyznawać dotacje na finansowanie



działalności z zakresu aktywizacji osób z niepełnosprawnościami – członków lokalnych społeczności.

#### 2. Środki zagraniczne

Działania z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnościami realizowane są obecnie także przy wsparciu środków z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL) 2007-2013. Priorytety POKL, które zakładają takie dofinansowanie to:

- Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich:**  
Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności w regionie, Poddziałanie 6.1.1 Wspieranie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy
- Priorytet VII – Promocja integracji społecznej:**  
Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz Działanie 7.4 Niepełnosprawni na rynku pracy.

Warto zauważyć, że w 2014 r. rozpocznie się nowy okres programowania, w ramach którego będzie można również uzyskać dofinansowanie ze środków Unii Europejskiej na działania z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnościami.



Stowisko PSOU i Centrum DZWONI w Warszawie na Targach Pracy i Przedsiębiorczości – Warszawa, październik 2011 r.



## 4. Jak pozyskiwać klientów dla placówki?

Magdalena Gajda

Specjalista ds. promocji Centrum DZWONI w Warszawie

## Formy rekrutacji bezpośredniej:

1. Organizacja spotkań tematycznych dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w placówkach, których podopiecznymi (uczestnikami) są osoby z tym rodzajem niepełnosprawności:
  - ◆ Szkołach Specjalnych Przysposabiających do Pracy;
  - ◆ Warsztatach Terapii Zajęciowej;
  - ◆ Środowiskowych Domach Samopomocy;
  - ◆ domach pomocy społecznej;
2. Podczas spotkań – wręczanie potencjalnym klientom ulotek, broszur informacyjnych na temat działalności placówki.

## Formy rekrutacji pośredniej:

1. Organizacja spotkań tematycznych dla rodziców, opiekunów i specjalistów (pedagogów, psychologów, terapeutów) współpracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną – to właśnie oni mają często wpływ na podjęcie przez osoby z tym rodzajem niepełnosprawności decyzji o pracy;
2. Systematyczne kontakty personalne specjalistów placówki z przedstawicielami instytucji działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami, m.in. urzędów pracy, powiatowych centrów pomocy rodzinie, ośrodków pomocy społecznej;
3. Publikowanie informacji rekrutacyjnych w formie ogłoszeń wymiarowych i tekstów odpłatnych (o ile takie działania przewidyje budżet placówki) i nieodpłatnych w:

- ◆ mediach – zwłaszcza w lokalnych czasopismach (najlepiej bezpłatnych) z ogłoszeniami o pracę oraz w serwisach informacyjnych lokalnych stacji radiowych i telewizyjnych;
  - ◆ na stronie internetowej placówki;
  - ◆ na stronach internetowych urzędów i instytucji współpracujących z placówką a działających na rzecz osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności;
4. Udział w wydarzeniach, których uczestnikami mogą być także osoby z niepełnosprawnością intelektualną, m.in. targach i giełdach pracy, okolicznościowych festynach, kiermaszach itp.

Z doświadczeń realizatorów Centrum DZWONI wynika, że dotarcie do osób z niepełnosprawnością intelektualną bywa niejednokrotnie łatwiejsze niż przekonanie ich do podjęcia pracy i aktywnego skorzystania z usług oferowanych przez placówkę. Pamiętajmy, że informacje na temat działalności placówki, jeśli są skierowane wprost do osób z niepełnosprawnością intelektualną muszą być dostosowane do ich kompetencji komunikacyjnych. Przy ich tworzeniu warto wykorzystać metodę tworzenia tekstów, przekazów dźwiękowych i obrazkowych w tzw. wersji easy-to-read, czyli łatwej do czytania i zrozumienia przez osoby z tym rodzajem niepełnosprawności.

URSUS WŁOCHY

# GŁOS STOLICY

8 SIERPNIA 2017 (1011) wydanie 1017 WWW.GŁOSSTOLICY.PL

## Centrum dzwoni do niepełnosprawnych i pomaga im znaleźć zatrudnienie

**STOLICA**  
Od sześciu lat w Warszawie i na terenie powiatu warszawskiego zachodniego realizowany jest projekt, dzięki któremu osoby niepełnosprawne intelektualnie mogą znaleźć pracę.

Osoby niepełnosprawne intelektualnie to jedna z grup najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym. Mają ogromne problemy z samodzielnym znalezieniem pracy. To właśnie z myślą o nich, w 2011 roku w Warszawie, przy ul. Dzielnej 10, powstało Centrum DZWONI. Jego celem jest aktywizacja zawodowa oraz pomoc w znalezieniu pracy dla niepełnosprawnych intelektualnie.

Do tej pory pracownicy zatrudnieni w projekcie pomogli znaleźć pracę 150 osobom. I to nie w zakładach pracy chronionej,

lecz na rynku otwartym, czyli w instytucjach publicznych i firmach, które nie posiadają takiego statusu.

Zdaniem Magdaleny Gajdy, specjalisty ds. promocji w projekcie „Centrum DZWONI”, osoby niepełnosprawne intelektualnie świetnie sobie radzą w pracach, które dla innych są zbyt monotonne, a prace to z kolei daje – na przykład w sklepach i hurtowniach przy metkach i meblach.

Takie osoby wprowadzają entuzjazm i radość do firm, do samodzielnego życia – mówi Magdalena Gajda. Skądżeś wzięła? Wychodzą stamtąd i satysfakcję z tego, że wykonują odpowiedzialną pracę – dodaje.

Obejmuje Centrum współpracę z ok. 20 firmami, które chcą zatrudnić osoby niepełnosprawne intelektualnie. Wśród nich są m.in. restauracje akcenty „Piano Hall”, „KFC” i „McKulafé”, biuro nieruchomości „Jeszy”, „Jeszy”, „Jeszy”, „Jeszy”, a także instytucje publiczne, m.in. przy ul. Dzielnej 10, przy ul. Dzielnej 10, przy ul. Dzielnej 10.

W projekcie „Centrum DZWONI” mogą brać udział osoby w wieku 18-55 lat, posiadające orzeczenie o lekkim,

## Przystanek bez ławek i wiaty

**UKŁAD**  
Pasażerowie nie mają wstąpić do przystanku P+R Al. Krakowska 106, ponieważ nie ma tam ławek i wiat. Problem w tym, że na przystanku nie ma ławek i wiat, a przystanek jest w miejscu, gdzie nie ma ławek i wiat.

Zamieszkańcy oraz pasażerowie przystanku P+R Al. Krakowska 106 nie mają wstąpić do przystanku, ponieważ nie ma tam ławek i wiat.

Jeśli chcesz, aby przystanek był wygodny dla wszystkich, napisz do nas na adres: [info@centrumdzwoni.pl](mailto:info@centrumdzwoni.pl).

W projekcie „Centrum DZWONI” mogą brać udział osoby niepełnosprawne w wieku 18-55 lat. Do tej pory pracę znalazło 150 osób.

Jeśli chcesz, aby przystanek był wygodny dla wszystkich, napisz do nas na adres: [info@centrumdzwoni.pl](mailto:info@centrumdzwoni.pl).

## 5. Jak pozyskiwać pracodawców?

Sylwia Lipińska

Specjalista ds. kontaktów z pracodawcami Centrum DZWONI w Warszawie

Wiedza osób zarządzających kadrami w polskich przedsiębiorstwach, instytucjach publicznych i organizacjach pozarządowych na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami jest obecnie bardzo różna. Jedni pracodawcy znają ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych i stosują się do niej. Inni traktują co miesięczne wpłaty do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) z tytułu braku wymaganej liczby zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami jako obligatoryjne i wręcz machinalnie wpisują je jako swoje stałe, konieczne obciążenie finansowe. Jak pokazują doświadczenia pozyskane podczas realizacji projektu Centrum DZWONI w Warszawie, większość pracodawców z otwartego rynku pracy ani nie zatrudniała osób z niepełnosprawnością intelektualną, ani nawet nie rozważała takiej możliwości uznając za pewnik, że osoby te jeśli w ogóle pracują to wyłącznie w zakładach pracy chronionej. Oferowanie osobom z niepełnosprawnością intelektualną miejsc pracy na rynku otwartym wciąż budzi w tamtejszych pracodawcach wiele obaw. U ich podstaw leżą: brak wiedzy o tym skomplikowanym i trudnym do zrozumienia rodzaju niepełnosprawności a także na temat możliwości zawodowych pracowników z tą niepełnosprawnością oraz niewiara w dobre jakościowo efekty ich pracy.

Działania na rzecz pozyskania pracodawców do współpracy z placówką aktywizacyjną dla osób z niepełnosprawnością intelektualną należy zatem rozpocząć od stworzenia wstępnej bazy tych, którzy byliby potencjalnie zainteresowani zatrudnieniem klientów placówki lub powierzeniem im stanowisk pracy na warsztatach i zajęciach praktyczne. Przy tworzeniu bazy warto skorzystać z informacji pozyskanych podczas analizy rynku pracy omówionej w rozdziale 1 tej części niniejszego raportu. W miarę rozwoju placówki spis ten na pewno będzie ulegał modyfikacjom.

Pracodawców należy szukać:

- ◆ na targach i giełdach pracy;
- ◆ poprzez kontakty z lokalnym urzędem pracy;
- ◆ poprzez kontakty z izbami handlowymi i organizacjami pracodawców, np. uczestnicząc w spotkaniach, konferencjach, szkoleniach organizowanych dla ich członków, bądź zamieszczając bieżące informacje z działalności placówki na stronie internetowej organizacji lub jej wewnętrznych biuletynach;
- ◆ poprzez kontakty z miejscowym inspektorem Państwowej Inspekcji Pracy – inspektorzy dysponują najświeższymi informacjami o pracodawcach skorych do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami;
- ◆ poprzez kontakty z lokalnymi agencjami pośrednictwa pracy;
- ◆ poprzez kontakty z klientami placówki już pracującymi i pracodawcami, którzy ich zatrudniają;
- ◆ analizując oferty pracy zamieszczone w lokalnej prasie.

Podczas rozmów z pracodawcami (o ile to możliwe – najlepiej zawsze w kontaktach interpersonalnych, a nie telefonicznych z osobami decydującymi o sprawach kadrowych), lub przy tworzeniu dla nich materiałów informacyjnych (broszur, ulotek, notek o działalności placówki itp.) posługujemy się konkretnymi argumentami:

- ◆ osoby z niepełnosprawnością intelektualną chcą i mogą pracować;
- ◆ osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą pracować także poza zakładami pracy chronionej;
- ◆ pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną są rzetelni, dokładni, skupieni na wykonywanym zadaniu;
- ◆ osoby z niepełnosprawnością intelektualną sprawdzają się doskonale na stanowiskach pomocniczych, w pracach, które pracownikom sprawnym lub z innymi rodzajami niepełnosprawności wydają się monotonne i wykonują je niechętnie;
- ◆ osoby z niepełnosprawnością intelektualną swoim zaangażowaniem zmotywują innych pracowników do bardziej efektywnej pracy a swoją obecnością wpłyną pozytywnie na atmosferę i kulturę pracy;
- ◆ zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością intelektualną przyniesie pracodawcy wymierne korzyści finansowe, czyli: zwolnienie z obowiązkowych wpłat na PFRON, refundację części kosztów poniesionych na szkolenia dla takiego pracownika, zwrot kosztów przystosowania dla niego stanowiska pracy, zwrot kosztów wyposażenia jego stanowiska pracy, zwrot kosztów zatrudnienia osoby pomagającej osobie z niepełnosprawnością w miejscu pracy, dofinansowanie do wynagrodzenia osoby z niepełnosprawnością;
- ◆ zatrudniając osobę z niepełnosprawnością intelektualną pracodawca wypromuje swoją firmę, jako przedsiębiorstwo otwarte, nowoczesne, zaangażowane społecznie, kierujące się w swojej polityce personalnej zasadą różnorodności;
- ◆ obawy pracodawców co do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością intelektualną są zrozumiałe, dlatego oprócz wykwalifikowanego pracownika oferujemy mu także stałe wsparcie informacyjne oraz pomoc w rozwiązywaniu problemów.

Podczas nawiązywania współpracy z pracodawcą oraz w całym okresie jej trwania, niezwykle istotne jest, aby uzyskiwał on także konkretne informacje na temat form pomocy, których udzieli mu placówka polecająca pracownika z niepełnosprawnością intelektualną. Wsparcie fachowców da mu poczucie bezpieczeństwa i upewni w słuszności podjętej decyzji.

- Co zatem zyskuje pracodawca dzięki współpracy z placówką?
- ◆ szczegółową analizę i opis stanowisk pracy – ustalenie, które czynności mogą być wykonywane przez pracowników z niepełnosprawnością intelektualną;
  - ◆ pracownika z wiedzą, kwalifikacjami i umiejętnościami odpowiednimi dla oferowanego przez pracodawcę stanowiska pracy;
  - ◆ przeszkolenie poleconego pracownika na stanowisku pracy;
  - ◆ kompleksowe, bezpłatne wsparcie pracodawcy, współpracowników i osoby z niepełnosprawnością intelektualną w procesie adaptacji i integracji w miejscu pracy;
  - ◆ systematyczne kontrole jakości pracy poleconego pracownika;
  - ◆ monitorowanie postępów w pracy poleconego pracownika;
  - ◆ wsparcie trenera pracy podczas odbywanych przez pracownika z niepełnosprawnością intelektualną warsztatów, zajęć praktycznych, stażu oraz przez cały okres zatrudnienia;
  - ◆ przeszkolenie pracowników firmy w zakresie metod komunikacji i zachowania wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną.



## 6. Jak promować działalność placówki?

Magdalena Gajda

Specjalista ds. promocji Centrum DZWONI w Warszawie

Reklama, marketing, promocja. Skojarzenie, które wywołują te trzy słowa jest zazwyczaj jedno: takie działania wymagają dużych nakładów finansowych. Tymczasem grantodawcy dysponujący środkami publicznymi na realizację projektów społecznych niechętnie przyznają fundusze na tego typu formy działalności placówek aktywizujących zawodowo osoby z niepełnosprawnościami. Zwykle przychylają się do kwestii sfinansowania podstawowych działań promocyjnych, ale służących pozyskaniu klientów i pracodawców (np. druku broszur, ulotek, plakatów, publikacji płatnych ogłoszeń rekrutacyjnych) niż samemu propagowaniu idei zatrudniania osób z niepełnosprawnościami intelektualną i działalności placówki. Rzadko też w placówkach takich znajdują się środki na opłacenie specjalisty, który zajmuje się wyłącznie realizacją zadań promocyjnych.

W takim wypadku najlepszym rozwiązaniem dla placówki jest wykorzystanie pewnych narzędzi public relations (PR), czyli kreowania pozytywnego wizerunku placówki w środowiskach zewnętrznych zainteresowanych jej działaniem. Tymi środowiskami są m.in.: pracodawcy, mass media, przedstawiciele instytucji publicznych i organizacji pozarządowych a poprzez nich – cała społeczność terenu, na którym działa placówka. Na potrzeby realizacji projektu Centrum DZWONI w Warszawie, wspomniane działania PR ujęto w zasadę nazwaną: **promowanie poprzez informowanie**. Im częściej do ww. środowisk będą docierać różnymi kanałami i przy wykorzystaniu różnych form komunikacji informację o placówce – tym większe możliwości wypromowania jej usług.

Poniżej przedstawiamy listę narzędzi PR służących promocji działań placówki aktywizującej zawodowo osoby z niepełnosprawnościami intelektualną. Mogą one być podejmowane nie tylko przez specjalistę ds. promocji, ale również przez innych pracowników placówki (wymagają tylko umiejętności redagowania tekstów, a także otwartości w kontaktach z ludźmi) i które sprawdzają się na każdym obszarze działania placówki – bez względu na jego zasięg.

### 1. Strona internetowa

W dzisiejszych czasach ludzie poszukują informacji najczęściej w internecie. Dotyczy to także osób z niepełnosprawnościami intelektualną (zwłaszcza o wyższych kompetencjach komunikacyjnych i przystosowania społecznego) oraz ich bliskich, opiekunów, współpracujących z nimi specjalistów. Dobrze skonstruowana strona www, to taka, która zawiera nie tylko tzw. podstrony sztywne, czyli ze stałymi, niezmiennymi informacjami o placówce (np. opis grupy docelowej klientów, form ich rekrutacji i aktywizacji itp.), ale także podstrony zmienne z informacjami z bieżącej działalności placówki – np. realizacji kolejnych etapów programu aktywizacji, sukcesów zawodowych jej klientów i działań zatrudnionych w niej specjalistów. Im częściej uzupełniana w wyszukiwarkach internetowych i tym większe są szanse, że zostanie szybko odnaleziona przez osoby zainteresowane ideą zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami intelektualną.

### 2. Współpraca z mediami

Należy ją zawsze rozpocząć od przygotowania **bazy dziennikarzy** z prasy, radia, telewizji, internetu potencjalnie zainteresowanych tematyką zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami intelektualną. Chodzi tutaj w szczególności o media: skierowane do środowiska osób z niepełnosprawnościami, lokalne i regionalne, ekonomiczne podejmujące tematy związane z rynkiem pracy, media branżowe rynku pracy. Dziennikarzy tych można najszybciej odnaleźć analizując materiały medialne dotyczące zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Im większa redakcja, tym szybsza rotacja współpracujących z nią dziennikarzy. Ale jeśli jakiś dziennikarz raz przygotował i opublikował informację z tego tematu, to istnieje szansa, że zrobi to ponownie. Baza mediów, podobnie jak baza pracodawców współpracujących z placówką, podlegać będzie ciągłym modyfikacjom. Tym bardziej dynamicznym im więcej czasu pracownicy placówki poświęcą na nawiązywanie z mediami nowych i utrzymywanie dotychczasowych kontaktów.

Kluczem do dobrej współpracy z mediami jest **systematyczne informowanie** ich o działaniach placówki. Im bardziej interesująca informacja (np. nakłonienie znanego, lokalnego pracodawcy do zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami intelektualną, nagroda przyznana placówce za działalność społeczną itp.), im lepiej napisana, zredagowana informacja – tym większe szanse, że zostanie przez media dostrzeżona i opublikowana. Systematyczne wysyłanie do dziennikarzy informacji, komunikatów, krótkich newsów itp. (nawet jeśli nie zostaną wykorzystane) pozostawia w nich przekonanie, że „tam naprawdę coś się dzieje, tam są fachowcy, z których wiedzy zawsze można skorzystać”.

### 3. Współpraca z instytucjami publicznymi

Chodzi tutaj nie tylko o instytucje rynku pracy (np. urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy), ale wszystkie, których usługi skierowane są głównie lub między innymi do osób z niepełnosprawnościami (np. urzędy miast i gmin, centra pomocy rodzinie, ośrodki pomocy społecznej itp.). Efektywnymi narzędziami promocyjnymi jest wysyłanie do przedstawicieli tychże instytucji informacji z bieżącej działalności placówki (tych samych, które są rozsyłane do mediów), oraz nakłonienie ich do umieszczenia na swoich stronach internetowych linku w postaci bezpośredniego wejścia poprzez logotyp na stronę internetową placówki aktywizującej.

### 4. Udział w wydarzeniach specjalnych (z ang. special events).

Targi i giełdy pracy, konferencje branżowe, szkolenia, warsztaty itp. dotyczące kondycji rynku pracy i uczestnictwa w nim osób z niepełnosprawnościami, a organizowane przez np. urzędy miast, urzędy pracy, organizacje pracodawców itp. – są doskonałym miejscem promocji specjalistów zatrudnionych w placówce aktywizacyjnej jako ekspertów w dziedzinie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami intelektualną. Z kolei uczestnictwo placówki w festynach i kiermaszach to jedna z lepszych form dotarcia z informacją o działalności placówki do szerszego grona lokalnej społeczności.





### **Biuro Projektu**

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz  
Osób z Upośledzeniem Umysłowym  
ul. Głogowa 2B, 02-639 Warszawa  
tel.: 22 848 82 60, 22 646 03 14  
fax: 22 848 61 62  
e-mail: zg@psouu.org.pl  
www.psouu.org.pl



### **Biuro Centrum DZWONI**

ul. Kacza 21, 01-064 Warszawa  
tel.: 22 620 30 31, 510 470 931  
e-mail: warszawa@centrumdzwoni.pl  
www.centrumdzwoni.pl