



Seminarium „W stronę zatrudnienia wspieranego”, 6 grudnia 2011, Warszawa

STANOWISKO EUROPEJSKIEJ UNII ZATRUDNIENIA WSPIERANEGO (EUSE)

Wartości, standardy i zasady zatrudnienia wspieranego

WSTĘP

Zatrudnienie Wspierane jest metodą współpracy z osobami niepełnosprawnymi oraz innymi grupami zagrożonymi wykluczeniem, polegającą na ułatwianiu im dostępu do płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy i pomagającą utrzymać miejsce pracy. Ta metoda współpracy jest częścią polityki zapobiegawczej, zgodnej z postanowieniami Konwencji Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Niniejszy dokument naświetla różnice pomiędzy tą metodologią a innymi mechanizmami wsparcia stosowanymi obecnie w krajach europejskich. Znajduje się w nim ponadto opis stanowiska Unii Europejskiej wobec Zatrudnienia Wspieranego w odniesieniu do wartości, standardów i procesu Zatrudnienia Wspieranego.

TŁO HISTORYCZNE

Koncepcja, zasady oraz wartości związane z Zatrudnieniem Wspieranym mają źródło w pierwszych tego rodzaju inicjatywach w Stanach Zjednoczonych. Podejmowane tam działania wykazały, że osoby ze znaczną niepełnosprawnością intelektualną są w stanie wykonywać szereg złożonych zadań. Uzyskano w ten sposób dowód na to, że osoby cierpiące na zaburzenia przyswajania wiedzy mają potencjał i zdolności umożliwiające im podjęcie płatnej pracy na otwartym rynku. Sukces, jakim okazało się wspieranie osób z niepełnosprawnością intelektualną w uzyskaniu dostępu do zatrudnienia i utrzymaniu miejsca pracy w ramach Zatrudnienia Wspieranego, pozwolił na rozwinięcie modelu i objęcie działaniami wszystkich rodzajów niepełnosprawności. Pod koniec lat osiemdziesiątych importowano model zza Atlantyku do Europy, gdzie liczne organizacje europejskie działające na rzecz osób niepełnosprawnych z powodzeniem zaczęły wdrażać pilotażowe projekty Zatrudnienia Wspieranego.



Realizowane były głównie ze środków unijnych w ramach takich programów jak Helios i Horizon. Europejska Unia Zatrudnienia Wspieranego (EUSE) powstała w 1993 roku i od tej pory poszerza swoje struktury.

Europejska **definicja zatrudnienia wspieranego** to:

“Zapewnienie wsparcia osobom niepełnosprawnym lub innym grupom zagrożonym wykluczeniem w uzyskaniu i utrzymaniu płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy”.

ISTOTNE KWESTIE

Zatrudnienie Wspierane wpisuje się w koncepcje upodmiotowienia, integracji społecznej, godności i poszanowania jednostki. W Europie określono wspólnie wartości i zasady, których należy przestrzegać na wszystkich etapach i we wszelkich działaniach związanych z Zatrudnieniem Wspieranym, z poszanowaniem praw i wolności obywatelskich jednostki:

Indywidualność – w Zatrudnieniu Wspieranym każda jednostka postrzegana jest jako osoba wyjątkowa i posiadająca własne zainteresowania, upodobania, uwarunkowania i doświadczenia życiowe.

Szacunek – działania w ramach Zatrudnienia Wspieranego są zawsze dostosowane do wieku osoby, umacniają jej poczucie godności własnej i stymulują jej rozwój.

Samostanowienie – Zatrudnienie Wspierane pomaga osobom niepełnosprawnym rozwijać ich zainteresowania i preferencje, dokonywać wyboru i określać swój plan zatrudnienia oraz plan życiowy na podstawie osobistych przesłanek i konkretnych uwarunkowań. Zatrudnienie Wspierane promuje ideę *self-advocacy*, w myśl której użytkownicy usług mogą upominać się o swoje prawa.

Świadomy wybór – Zatrudnienie Wspierane pomaga osobom niepełnosprawnym zdać sobie w pełni sprawę z dostępnych im możliwości i dokonywać wyborów zgodnie z własnymi upodobaniami oraz ze świadomością konsekwencji podjętych decyzji.

Upodmiotowienie – korzystając z Zatrudnienia Wspieranego osoby niepełnosprawne mogą decydować o swoim trybie życia i pełnieniu aktywnej roli w społeczeństwie. Osoba niepełnosprawna bierze czynny udział i jest głównym punktem odniesienia w procesie planowania, oceny i ustalania usług.



Poufność – informacje przekazywane dostawcy usług przez osobę niepełnosprawną objętą programem Zatrudnienia Wspieranego mają charakter poufny. Beneficjent ma dostęp do prywatnych informacji na swój temat, zebranych przez dostawcę usług, a ujawnienie tych informacji odbywa się w każdym przypadku według uznania i za zgodą osoby niepełnosprawnej.

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

Dostępność – Osoby niepełnosprawne mają pełen dostęp do usług, placówek i informacji oferowanych w ramach Zatrudnienia Wspieranego.

Wartości i zasady Zatrudnienia Wspieranego stanowią integralną część pięcioetapowego procesu/metodologii, które uznano za europejski model dobrych praktyk.

Model ten można wykorzystywać jako strukturę ramową Zatrudnienia Wspieranego:

Zaangażowanie – U podstaw, którego leżą podstawowe zasady dostępności, gwarantujące podejmowanie świadomych decyzji

Tworzenie profilu zawodowego – Nacisk na upodmiotowienie jednostki podczas całego procesu

Poszukiwanie pracy – Samostanowienie i świadomy wybór to kluczowe wartości Zatrudnienia Wspieranego

Zaangażowanie pracodawcy – Dostępność, elastyczność i poufność stanowią kluczowe wartości, którym należy poświęcić szczególną uwagę w trakcie procesu

Wsparcie w miejscu pracy i poza nim – Elastyczność, poufność i szacunek to kluczowe elementy skutecznych działań wspomagających. Działania wspomagające odnoszą się do wsparcia udzielanego przez koordynatora Zatrudnienia Wspieranego/Trenera Pracy osobie niepełnosprawnej pracującej zarobkowo.

Europejska Unia Zatrudnienia Wspieranego kładzie nacisk na to, aby praca zawodowa w ramach Zatrudnienia Wspieranego stanowiła wypadkową profesjonalizmu, wiedzy i świadomości wartości leżących u podstaw procesu Zatrudnienia Wspieranego.



STANOWISKO EUSE

Europejska Unia Zatrudnienia Wspieranego promuje koncepcję Zatrudnienia Wspieranego jako narzędzia/metodologii umożliwiających osobom niepełnosprawnym i innym grupom zagrożonym wykluczeniem korzystanie z ich prawa do pracy. Mimo nieznacznych różnic między definicjami w zależności od kraju, każda z nich zawiera trzy podstawowe elementy, które stanowią **podstawy europejskiego modelu Zatrudnienia Wspieranego**:

- 1. Płatna Praca** – Osoby niepełnosprawne powinny otrzymywać wynagrodzenie współmierne do wykonywanej przez nie pracy. Jeśli w danym kraju obowiązuje prawo do płacy minimalnej, wynagrodzenie osoby niepełnosprawnej nie może być niższe niż obowiązująca stawka płacy minimalnej lub minimalne wynagrodzenie za dany rodzaj pracy.
- 2. Otwarty Rynek Pracy** – Osoby niepełnosprawne powinny być traktowane jak wszyscy pracownicy i otrzymywać takie samo wynagrodzenie oraz pracować na tych samych warunkach, jak inne osoby zatrudnione w firmach/ organizacjach działających w sektorze publicznym, prywatnym i pozarządowym.
- 3. Bieżące Wsparcie** – Odnosi się do szeroko rozumianego wsparcia udzielanego pracującej zarobkowo osobie niepełnosprawnej. Wsparcie jest dostosowane do indywidualnych wymogów i kształtowane przez potrzeby zarówno pracownika, jak i pracodawcy.

Zatrudnienie Wspierane stanowi formę interwencji, której celem jest ułatwianie osobom niepełnosprawnym lub grupom zagrożonym wykluczeniem dostępu do płatnej pracy na otwartym rynku pracy. Europejska Unia Zatrudnienia Wspieranego jasno sprecyzowała wartości i zasady oraz wytyczne zawodowe dla aktywnych na tej niwie ekspertów, zapewniając tym samym, że potrzeby osoby niepełnosprawnej mają decydujące znaczenie w kontekście wszystkich decyzji podejmowanych w związku z procesem Zatrudnienia Wspieranego.

Literatura:

- *Dokument EUSE „Zaangażowanie Klienta”*
- *Dokument EUSE „Ustalanie Profilu Zawodowego”*
- *Dokument EUSE „Poszukiwanie Pracodawcy”*
- *Dokument EUSE „Współpraca z Pracodawcami”*
- *Dokument EUSE „Wsparcie w miejscu pracy i poza pracą”*