



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

## **EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT - TOOLKIT**

### **– wybrane fragmenty**

#### **ZATRUDNIENIE WSPIERANE – ETAPY**

Zatrudnienie wspierane to dynamiczny proces z aktywnym udziałem samej osoby niepełnosprawnej. Za europejski wzorzec zatrudnienia wspieranego uznano pięcioetapowy proces, w którym każdy z pięciu etapów zawiera szeroki wachlarz działań. Niektóre dotyczą wyłącznie konkretnej grupy osób niepełnosprawnych, inne są ogólne i dotyczą wszystkich osób z niepełnosprawnością. We wszystkich etapach i działaniach, usługodawcy powinni brać pod uwagę przypisane im okresy trwania po to, by proces nie przeciągał się nadmiernie w czasie.

##### **Etap 1 – Zaangażowanie**

Ten etap zawiera chyba najszerszy zakres działań, z których większość dostosowana jest nie tylko do wsparcia konkretnej grupy niepełnosprawnych, ale także można je wykorzystywać do wsparcia osób z innych grup zagrożonych wykluczeniem. Kluczowe wartości tego etapu to zapewnienie dostępnych informacji we właściwy sposób, wsparcie osoby w korzystaniu z informacji, nauce przez doświadczenie i w następstwie umożliwienie jej podejmowania decyzji opartych na wiedzy. Podjęte na tym etapie działania muszą być odpowiednie, skupione na danej osobie i powinny stanowić część uzgodnionego planu działania prowadzącego ostatecznie do wsparcia osoby na otwartym rynku pracy. Oczekuje się, że pod koniec etapu zaangażowania, osoba objęta wsparciem świadomie zdecyduje, czy chce korzystać z zatrudnienia wspieranego.

##### **Etap 2 – Tworzenie profilu zawodowego**

Działania podejmowane na tym etapie pozwalają ustalić różne aspekty umiejętności, zdolności oraz mocne i słabe strony osoby. Dzięki takiej analizie stworzony zostanie szczegółowy profil kwestii związanych z zatrudnieniem, który będzie wpływał na pozostałe etapy procesu. Zatrudnienie wspierane daje możliwość aktywnego wyboru zatrudnienia pasującego do zainteresowań, aspiracji, potrzeb, uwarunkowań oraz doświadczenia osób poszukujących pracy.



Jest to zatem proces planowania oparty na upodmiotowieniu osoby i zachęcaniu jej do podejmowania niezależnych wyborów co do ścieżki kariery i kształtu zatrudnienia, zgodnie z jej zainteresowaniami i aspiracjami zawodowymi. Planowanie z osobą niepełnosprawną w centrum zainteresowania (ang. *Person Centred Planning*) powinno być przyjęte w pełni na tym etapie działań, a sama osoba niepełnosprawna decyduje, czy chce poszukiwać pracy przy wsparciu danego usługodawcy.

### **Etap 3 – Poszukiwanie pracy**

Poszukiwanie pracy to kluczowy etap, na którym podejmowane są działania mające na celu wywieranie wpływu na pracodawców i zapewnienie osobom stanowiska pracy.

Nie ma jedyne właściwego sposobu poszukiwań – podmioty świadczące usługi Zatrudnienia Wspieranego muszą wziąć pod uwagę cały wachlarz działań, które najlepiej pasują do potrzeb obu zainteresowanych stron. Nie określa się, kto będzie działał na rzecz znalezienia pracy, natomiast proces poszukiwania musi cały czas pozostawać pod kontrolą osoby poszukującej zatrudnienia. Osoba ta musi być przez cały czas informowana o przebiegu procesu, by móc podjąć świadome decyzje. Bez względu na wagę niepełnosprawności, odpowiedzialność i kontrola nad procesem są w rękach osoby poszukującej pracy, podczas gdy usługodawca Zatrudnienia Wspieranego zapewnia szczegółowe doradztwo i wsparcie. Istnieje cały szereg metod, które można wykorzystać w celu określenia właściwego stanowiska bądź odpowiedniego pracodawcy, m.in. poprzez:

- Stworzenie Curriculum Vitae osoby
- Odpowiedzi na oferty pracy
- Pisanie listów motywacyjnych do pracodawców
- Telefoniczne sprawdzanie, czy dany pracodawca oferuje odpowiednie stanowiska (tzw. *Cold Calling*)
- Organizację próbnych okresów pracy i staży (ograniczonych w czasie)
- Rozwijanie sieci kontaktów z pracodawcami
- Tworzenie miejsc pracy przez usługodawcę świadczącego usługę Zatrudnienia Wspieranego

### **Etap 4 – Zaangażowanie pracodawcy**

Działania na tym etapie zależą od formy spotkania lub zaangażowania pracodawcy.

Niniejszy materiał zakłada, że osoby wspierające i osoby poszukujące pracy powinny spotkać się z pracodawcą. 4 etap pozwala ustalić, jaka jest potencjalna oferta pracodawcy.



Tematy, które można poruszyć na spotkaniu z pracodawcą:

- Umiejętności/doświadczenie wymagane przez pracodawcę
- Godziny pracy (bądź stażu/pracy na okres próbny)
- Warunki zatrudnienia
- Kultura miejsca pracy
- Wsparcie, którego wymaga osoba poszukująca pracy
- Wsparcie ze strony usługodawcy zatrudnienia wspieranego
- Wsparcie dostępne ze strony pracodawcy/współpracowników
- Kwestie dotyczące ujawnienia informacji o niepełnosprawności
- Szkolenie z informacji dotyczących niepełnosprawności dla pracodawcy oraz współpracowników
- Wymagania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy
- Dostępność środków finansowych i wsparcia w ramach programów rządowych
- Wsparcie i konsultacje dla pracodawców w zakresie ich obowiązków i odpowiedzialności wynikających z przepisów prawa

#### **Etap 5 – Wsparcie w miejscu pracy i poza nim**

Poziom, długość oraz formy wsparcia w miejscu pracy zależą od potrzeb danej osoby, jej zdolności i sytuacji w miejscu pracy.

Wsparcie to kluczowa cecha modelu zatrudnienia wspieranego, obecne jest na wszystkich jego etapach.

Profesjonalne wsparcie ze strony usługodawcy powinno stopniowo zanikać i być zastępowane wsparciem ze strony współpracowników (w miejscu pracy). Poziom wsparcia i strategia wycofywania się ze wsparcia powinny zostać zaplanowane i zweryfikowane przez współpracowników, pracodawcę oraz osobę zatrudnioną.

Zapewnienie wsparcia w miejscu pracy i poza nim daje osobie możliwość zdobywania wiedzy i pracowania z odpowiednią wydajnością. Dzięki niemu osoba staje się częścią zespołu, przykłada się do kultury pracy w danym miejscu i ma możliwość awansowania.

Wsparcie zapewnia także pracodawcom mechanizm pomocniczy, a współpracownikom daje wiedzę i zrozumienie, które przekładają się na naturalne wsparcie w miejscu pracy.



Dostarczany pakiet usług wsparcia powinien być przede wszystkim zindywidualizowany i elastyczny.

Pakiet usług może zawierać:

***Wsparcie w miejscu pracy***

- Wsparcie i pomoc w zakresie rozwijania umiejętności społecznych
- Identyfikacja mentora wśród współpracowników
- Określenie kultury pracy w danym miejscu
- Wsparcie osoby w adaptacji do miejsca pracy
- Wsparcie dla pracodawcy i współpracowników
- Określenie zwyczajów i praktyk w miejscu pracy
- Identyfikacja możliwości awansu/rozwoju kariery

***Wsparcie poza miejscem pracy***

- Rozwiązywanie problemów praktycznych (transport, ubiór do pracy etc.)
- Omawianie relacji międzyludzkich w pracy
- Pomoc w kwestiach biurowatycznych związanych z zasiłkami i pomocą społeczną
- Utrzymywanie kontaktu z pracownikami sektora opieki zdrowotnej i społecznej
- Omawianie problemów osoby niepełnosprawnej i doradzanie rozwiązań