

Anna Kaleta, Michał Sawicki

Aktywizacja zawodowa osób z zaburzeniami psychicznymi w modelu zatrudnienia wspomaganego — doświadczenia Fundacji Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku!”

Zatrudnienie wspomagane jest formą aktywnej pomocy w znalezieniu pracy na otwartym rynku. Odbiorcy takiego rodzaju działań to osoby, które z różnych względów nie są w stanie same poradzić sobie w tej sferze życia — w większości ze stwierdzoną niepełnosprawnością. Orzeczenie o niepełnosprawności jest o tyle pomocne, że daje potencjalnemu pracodawcy różnego rodzaju ulgi i korzyści finansowe. Model zatrudnienia wspomaganego jest więc korzystny nie tylko dla osób, którym udziela się wsparcia (beneficjentów projektów), ale również dla drugiej strony, którą tworzą właściciele firm.

Model ten wykorzystywany jest chętnie w wielu krajach UE i w USA, jego efektywność ocenić można po liczbie pracujących osób niepełnosprawnych, średnia dla krajów UE to ponad 50%, w Polsce — nadal około 20%. Niestety, z uwagi na brak rozwiązań systemowych, wciąż jest to bardzo mało popularna forma aktywizacji zawodowej. W naszym kraju projekty oparte na modelu zatrudnienia wspomaganego realizowane są głównie przez organizacje pozarządowe, najczęściej z funduszy PFRON i programów UE, ich zakres jest ograniczony przez niedostateczną wysokość środków, małe możliwości wykonawcze organizacji i niezapewniający stabilności finansowej tryb realizacji projektów, które zwykle dostępne są w drodze rocznych konkursów.

Według opinii specjalistów zatrudnienie jest wspomagane najbardziej efektywnym modelem wsparcia osoby niesamodzielnej na rynku pracy, co potwierdza ponad 6-letnie doświadczenie Fundacji Pomocy Mł-

dzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku!” w realizacji programów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych opartych na tym modelu. Fundacja realizuje programy od 2007 roku, w kolejnych edycjach wsparcie uzyskało prawie 200 osób z różnymi niepełnosprawnościami, spośród których osoby z zaburzeniami psychicznymi stanowią większość. Wskaźnik zatrudnialności w wymienionych projektach wynosi około 45%. Podstawą modelu wspomaganego jest udzielanie beneficjentowi projektu szeroko pojmowanego wsparcia przez osobę specjalnie do tego przeszkoloną — **trenera pracy** (*job coach*), który posiada wiedzę i umiejętności przynajmniej w dwóch aspektach. Pierwszy stanowi zakres prawa pracy i doradztwa zawodowego. Kolejny natomiast odnosi się do umiejętności interpersonalnych, szczególnie w kontakcie z osobami posiadającymi specjalne potrzeby. Połączenie takiej aktywizacji zawodowej ze społeczną przynosi najlepsze i najbardziej trwałe rezultaty. Działania trenera pracy są skierowane do osób z różnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności, których celem jest usamodzielnienie, pragnących podjąć i utrzymać zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Realizacja założenia wymaga holistycznego podejścia do klienta dopasowanego do jego umiejętności, kompetencji społecznych, wykształcenia oraz stanu zdrowia. Należy pamiętać, że każdy rodzaj niepełnosprawności ma swoją specyfikę objawów i ograniczeń, dlatego tak ważne jest podążanie za klientem w realizacji poszczególnych celów.

Grupą, na której głównie skupiamy nasze działania, są osoby z postawioną diagnozą psychiatryczną. Pomysł ten zrodził się w Fundacji „Hej, Koniku!”, w trakcie procesu rekrutacji do nowego projektu. Zauważyliśmy, że większość kandydatów posiada orzeczenie wydane z symbolem

Adres do korespondencji:

Centrum Aktywizacji Zawodowej „RAZEM”
przy FPMiDN „Hej, Koniku!”
ul. Św. Wincentego 92, 03-291 Warszawa
tel.: 510-094-484
e-mail: centrumrazem@gmail.com

02-P (zaburzenia psychiczne). Były to osoby najbardziej zmotywowane do zmiany swojego życia i podjęcia zatrudnienia. Jednocześnie widzieliśmy potrzebę pracy nad ich umiejętnościami interpersonalnymi. Kolejnym krokiem było uruchomienie treningów grupowych i powstanie swoistej grupy wsparcia, której członkowie wymieniali się doświadczeniami oraz przemyśleniami nie tylko na temat aktywizacji zawodowej. Zaczęli poszczególnie siebie jako jednostki będące w nieustannej interakcji z otoczeniem dbające zarówno o potrzeby własne, jak i innych ludzi. Określili dla siebie wspólny cel: „znaleźć i utrzymać pracę”.

Wszelkie działania trenerów pracy skierowane są przeważnie do czterech grup odbiorców. Podstawową są oczywiście klienci, czyli wspomniane już osoby z niepełnosprawnością. Do każdego beneficjenta należy podchodzić indywidualnie, biorąc pod uwagę wiele zmiennych, takich jak doświadczenie zawodowe, umiejętności społeczne czy motywację do podjęcia zatrudnienia. Prócz pomocy w opracowaniu dokumentów aplikacyjnych i znalezieniu ofert pracy potrzebna jest opieka psychologiczna. Beneficjentom naszego projektu zapewniamy wsparcie indywidualne oraz grupowe. Poruszamy z nimi różne treści, łącznie z obszarami relacji z najbliższymi, seksualności człowieka, różnorodności objawów choroby. Wprowadzamy również elementy treningu antydyskryminacyjnego. Prowadzimy dyskusje i spotkania filmowe. Dla sporej części są to tematy, których nikt z nimi wcześniej nie podejmował. Oswojenie z problematyką, możliwość podzielenia się swoimi odczuciami i obawami oraz poczucie bycia kimś ważnym, zauważonym pozwala im z większą swobodą wkraczać w nieznane środowisko pracownicze. W swojej pracy wykorzystujemy również elementy terapii poznawczo-behawioralnej, która pozwala na nabranie wglądu w objawy chorobowe oraz minimalizowanie ich skutków. W miarę możliwości pracujemy nad ich przekonaniem i motywujemy do osiągania wyznaczonych celów. Aktywizacja jest niekiedy poprzedzona „pracą u podstaw”. Składają się na nią treningi higieny osobistej, poruszania się po mieście, zachowania w miejscu publicznym i w kontakcie z pracodawcą.

Bardzo ważnym elementem założeń zatrudnienia wspomaganego jest relacja z pracodawcą, w której trener pracy często odgrywa rolę łącznika między beneficjentem projektu a zatrudniającym. Pracodawcy dzięki trenerowi pracy mają okazję poznać specyfikę medyczną choroby czy niepełnosprawności, z którą zgłasza się kandydat na pracownika, strategię radzenia sobie i pomocy w sytuacjach pojawienia się objawów choroby czy pokonywania ograniczeń wynikających z danej niepełnosprawności. Pracodawcy są zachęceni do większej otwartości i pozna-

nia indywidualnie kandydata bez etykietowania danego zaburzenia. Należy pamiętać, że każda diagnoza cechuje się innym natężeniem, a także specyfiką objawów, należy unikać generalizacji medycznej. W trudnych sytuacjach, konfliktowych lub budzących niepokój, stajemy się negocjatorami. Taka pomoc na linii klient–pracodawca jest kolejnym etapem naszych działań. Przekazujemy również informacje z zakresu prawa pracy dotyczące głównie ulg i możliwości dofinansowań wynagrodzeń dla osób z aktualnym orzeczeniem. Trener pracy jest dla beneficjenta oraz pracodawcy i to oni decydują, na ile jest im potrzebne jego wsparcie.

Należy również zapoznać się z przyszłymi współpracownikami klienta. Takie spotkanie jest wcześniej omawiane zarówno z nim, jak z jego przełożonym. Celem jest pomoc w zaklimatyzowaniu się w nowym środowisku. Duży nacisk kładzie się na psychoedukację personelu, co ma na celu zmniejszenie lęku, uprzedzeń, poszerzenie wiedzy o poszczególnych rodzajach niepełnosprawności. Zmiana trybu życia spowodowana uczestnictwem w projekcie, a później podjętym zatrudnieniem, jest ogromna. Osoby, które zgłaszają się do naszej Fundacji, nie zawsze są gotowe do podjęcia nowych wyzwań. Stopniowe przyzwyczajanie do myśli o wyjściu z domu, o otwarciu się na świat, który z założenia zagraża, to jedyna metoda na przełamanie tych przekonań. Podobnie jest z rodzinami naszych klientów. Zwłaszcza rodzice, nie zdają sobie sprawy, jak bardzo terapeutyczną funkcję spełnia praca, jak bardzo jest potrzebna dla uzyskania efektów w leczeniu ich dzieci. Po drugie, wzrost samodzielności młodych ludzi może być dla rodziców powodem stresu i lęku przed tym, że dotychczasowe, ułożone życie wywraca się do góry nogami. Prowadzone spotkania z bliskimi mają na celu zaznajomienie ich z myślą o swoich dzieciach jak o autonomicznych jednostkach, które są w stanie funkcjonować bez ich stałej opieki.

Często problemem nie jest samo znalezienie pracy, ale jej utrzymanie. W tym procesie ważne są reakcje otoczenia – wspomnianych już współpracowników oraz rodziny, najbliższych. Silne konflikty na którejkolwiek linii osłabiają poczucie sprawstwa i pogarszają funkcjonowanie naszych klientów. Te wszystkie potrzeby grupy docelowej jaką są osoby z niepełnosprawnością, podnoszą ważność zawodu trenera pracy. Jego rola w relacji z klientem zmienia się z biegiem czasu i nabywania nowych kompetencji społeczno-zawodowych. Początkowo jest on rodzajem przewodnika, mentora, który pokazuje, co i jak można zrobić, pomaga w wykonywaniu różnych czynności, towarzyszy w pokonywaniu lęku który pojawia się na ogół w sytuacji nieznanej dla danej osoby. W momencie kiedy osoba z niepełnosprawnością jest gotowa na sprawdzenie

własnych możliwości i umiejętności, gdy osiąga próg samodzielności w wykonywaniu zadań, wówczas trener pracy staje się towarzyszem. Pojawia się w momencie, kiedy potrzebuje go beneficjent bądź pracodawca, czy jakiś członek rodziny w bezpośredniej relacji z klientem. Trener pracy jest kimś, kto pomaga osobom z niepełnosprawnością w dążeniu do autonomii, będącej podstawową wartością życia każdego człowieka. Beneficjenci

potrzebują nieco więcej czasu aniżeli osoby zdrowe, ale mają takie same prawa i powinni mieć takie same szanse na rozwój. Trener pracy musi posiadać wszechstronną wiedzę i łatwość komunikacji z różnymi grupami społecznymi. Niewątpliwie zawód ten powinien być jak najszerszej rozpowszechniany. Daje osobom go wykonującym ogromną satysfakcję, przynosi widzialne rezultaty oraz zapewnia możliwość samorealizacji.