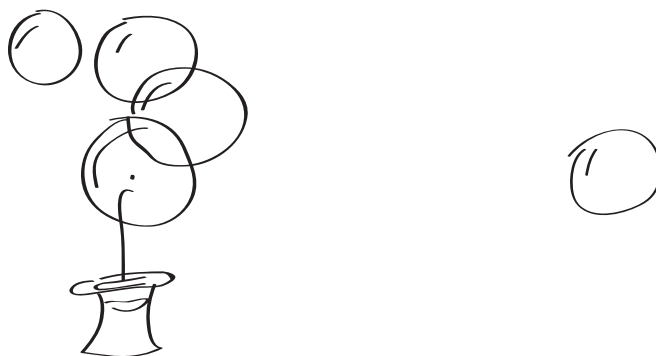


WYJDŹ Z BAŃKI, ZŁAM SCHEMAT PAKIET NARZĘDZI DLA PRACODAWCÓW

Jest to źródło informacji dla osób zainteresowanych tworzeniem otwartego rynku pracy bez względu na stan zdrowia i zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, w tym osób z żyjących z Mózgowym Porażeniem Dziecięcym - MPD.

#aktywizacja zawodowa #MPD #rekrutacja #potrzeby i możliwości osób z MPD na rynku pracy

SPIS TREŚCI:



0. Wstęp
1. Historia naszej bańki
2. Różnorodność to wartość na rynku pracy
3. O Inicjatorach łamaczach schematów, ich potrzebie zmiany, działania i pracy
4. MPD w liczbach
5. Czym jest MPD. Wywiad z fizjoterapeutką.
6. Jak odpowiedzieć na potrzeby Osób z MPD w miejscu pracy i przygotować miejsce pracy?
7. Aktywizacja zawodowa osób z MPD - Doradczyni
8. Proces rekrutacji
9. Źródła informacji
10. Bibliografia strony odniesienia



Projekt „Małe Wielkie Zmiany – sieć rozwoju innowacji społecznych” jest realizowany przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w partnerstwie z PwC Polska Sp. z o.o. w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego.



O.

Drogie Czytelniczki! Drodzy Czytelnicy!

Oddaję w Państwa ręce broszurę informacyjną, która mam nadzieję będzie praktycznym wsparciem i źródłem wiedzy pomagającym w budowaniu otwartego, różnorodnego i włączającego rynku pracy dla wszystkich, bez względu na stan zdrowia. Dotyczy ona aktywizacji zawodowej Osób, doświadczających życia z Mózgowym Porażeniem Dziecięcym.

Dziękuję osobom uczestniczącym w fazie przygotowania i testowania innowacji, szczególnie całemu zespołowi Wyjźdź z bańki, za konsekwencję i zaangażowanie w realizację tego projektu i osobom uczestniczącym w autorskim szkoleniu. Jeśli uznają ją Państwo za praktyczną i pomocną, w ramach solidarności proszę o upowszechnianie tej publikacji wśród pracodawców. Niech nam służy do budowania otwartego rynku pracy dla wszystkich.

Dobrej lektury!

Olga Stobiecka-Rozmiarek koordynatorka Bańkowego zespołu



1

Historia naszej bańki

Jak kosmici wylądowaliśmy na Ziemi i wyszliśmy ze swojej bańki.



Każdy z nas żyje w jakiejś bańce, swojej bańce: rodzinnej, zawodowej, związanej z pasją, przyjaciółmi, sytuacją ekonomiczną, sposobem myślenia, życia. W bańce, która często pełna jest ograniczających nas schematów, przekonań czy wzorców zachowań, dotyczących ról jakie gramy codziennie w społeczeństwie. Z różnych powodów ludzie zamykają się w tych bańkach, nie bacząc na istniejące światy równoległe, nie wpuszczają do nich nikogo pozornie innego od nas samych.

Agata Bródka, Paulina Wróblewska, Tomasz Wojewoda, Olga Stobiecka - Rozmiar - nasz zespół poznał się w ramach działań dramowych w Ośrodku Szkolno-Wychowawczym dla Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnej im. Tylewicza w Poznaniu w 2017 roku. Pewnego dnia postanowiliśmy wspólnie wyjść ze swojej bańki i ruszyć w świat z wiadomością, że osoba z MPD czy z jakąkolwiek niepełnosprawnością ma potrzebę akceptacji, zrozumienia i spełnienia.

Był czerwcowy gorący dzień. Wraz z grupą teatralną Młodzieży „Bezsenni” z ośrodka,jechałam zagrać ostatni spektakl Teatru Forum „Dwa Światy” w ramach projektu Równy Start. Graliśmy go już po raz czwarty, jednak pierwszy raz poza dobrze nam znanym ośrodkiem. To było ważne doświadczenie... żeby nie powiedzieć przełomowe. Bez tego spotkania nie doszlibyśmy do punktu, w którym teraz jest nasz zespół i nie powstałaby ta innowacja. Tego gorącego letniego dnia zaraz po spektaklu i niezbyt gramotnej dyskusji z widownią, Agata, Paulina i Tomek – aktorzy z grupy - podeszli do mnie i powiedzieli : „wiesz co Olga, zrobmy coś z tym. Mamy XXI wiek, a my nadal czujemy się jak kosmici w miejscu publicznym. Trzeba robić więcej takich spotkań w szkołach, żeby osoby sprawne oswoiły się z nami, osobami z niepełnosprawnościami, które jeżdżą na wózkach, chodzą o chodziki, kuleją, czy wyglądają trochę inaczej niż większość społeczeństwa.” To było bardzo spontaniczna reakcja na to „coś” nieuchwytnego w powietrzu, co zawisło nad nami w czasie spektaklu. W powietrzu dało się odczuć pewien rodzaj napięcia i skrępowania. Dla wielu osób, było to pierwsze w życiu spotkanie integracyjne z młodzieżą, która doświadcza życia z niepełnosprawnościami wrodzonymi i pierwsze spotkanie z Teatrem Forum, czyli formą teatralną w której widz bierze aktywny udział. Na zakończenie spotkania młodzież napisała informacje zwrotne dla grupy aktorskiej. Wypowiedzi potwierdziły, że było to dla młodzieży ważne i otwierające doświadczenie. To czego młodzież z widowni nie miała odwagi wyrazić w słowach, szczerze napisała na kartkach:

„To było bardzo dobre przedstawienie. Przekonałem się, że młodzi ludzie z niepełnosprawnością też mogą być świetnymi aktorami i aktorkami.”

„Dochodzę do wniosku, że chyba wszyscy mamy te same problemy w relacjach w domu, szkole niezależnie czy jesteśmy sprawni czy niesprawni.”

„Zajęcia były bardzo dobrze zorganizowane. Dzięki nim zmieniłem swój punkt widzenia na osoby niepełnosprawne i ich stosunek do życia.”

Często powtarzały się słowa uznania dla naszej grupy aktorów i spektaklu. Padały stwierdzenia, „teraz już wiem, że osoby z niepełnosprawnością mają takie same potrzeby jak ja”, lub że „jesteśmy podobni do siebie”.

Tego dnia dokonaliśmy małego wielkiego odkrycia, że osoby z niepełnosprawnością są dla dużego grona młodzieży grupą Osób zupełnie obcą i nieznaną. Zresztą jak już wspomniałam, jeden z aktorów sam powiedział „czułem się jak kosmita”.

Zrozumiałam, że otwartość na dialog z kimś z innej bańki zależy od doświadczeń i gotowości na takie spotkanie. Jeśli ktoś pierwszy raz wchodzi do cudzej bańki, może to generować różne konsekwencje: od strachu po ciekawość, od zamknięcia po otwartość, od krępującej ciszy po swobodny dialog.

Tak właśnie narodziła się idea Wyjdz z bańki – złam schemat – działania edukacyjne, przełamujące stereotypy, prowadzące do budowania, poznania, dialogu i zrozumienia osób z niepełnosprawnością. Wraz z Agatą, Pauliną i Tomkiem stworzyliśmy zespół edukatorów i edukatorek, z którymi przygotowaliśmy program dla szkół podstawowych. Warsztaty przybliżają realia życia osób żyjących z Mózgowym Porażeniem Dziecięcym i obalają stereotypy dotyczące życia z niepełnosprawnością.

nością. Do tej pory udało się nam zrealizować warsztaty dla łącznie 180 dzieci z III – VII klas, w wieku 8 - 14 lat z 3 szkół powiatu poznańskiego.

Poruszeni doświadczeniem pracy w szkołach poszliśmy o krok dalej i zajęliśmy się kolejną potrzebą zatrudnienia i dostępności rynku pracy.

Grant w programie Małe Wielkie Zmiany stworzył nam możliwości oddziaływania na kolejną grupę społeczną - pracodawców na rynku pracy w temacie aktywizacji osób z niepełnosprawnością.

W ten sposób idea Wyjdź z bańki poszerzyła się i powstał interdyscyplinarny zespół w składzie:

Agata Bródka, Paulina Wróblewska, Tomasz Wojewoda – eksperci od życia z MPD (mózgowym porażeniem dziecięcym), adepci edukacji antydyskryminacyjnej, pomysłodawcy działań edukacyjnych w szkołach.

Kinga Kaczmarczyk - doradczyni zawodowa z 15-letnim doświadczeniem w pośrednictwie pracy między osobami z niepełnosprawnością, a pracodawcami, związana z Wielkopolskim Forum Osób z Niepełnosprawnościami.

Agata Robińska – liderka programu TAKpełnosprawni partnera projektu Job Impulse, który wspiera pracodawców w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością i integracji w miejscu pracy.

Olga Stobiecka-Rozmiarek - trenerka dramy i antydyskryminacyjna, realizująca od 14 lat programy w obszarze integracji społecznej, koordynatorka działań Wyjdź z Bańki – złam schemat, właścicielka firmy Imaginarium Olga Stobiecka-Rozmiarek – innowatora projektu.

Partnerem strategicznym działań innowacji w ramach programu „Małe wielkie zmiany” został Job Impulse - firma, która stawia na różnorodność w środowisku pracy i realizuje program TAKpełnosprawni.

Główny celem innowacji „Wyjdź z bańki, złam schemat – pakiet narzędzi dla pracodawców” jest zmiana postaw pracodawców wobec aktywizacji zawodowej osób z Dziecięcym Porażeniem Mózgowym(MPD) i przygotowanie ich do zatrudniania tej grupy osób.

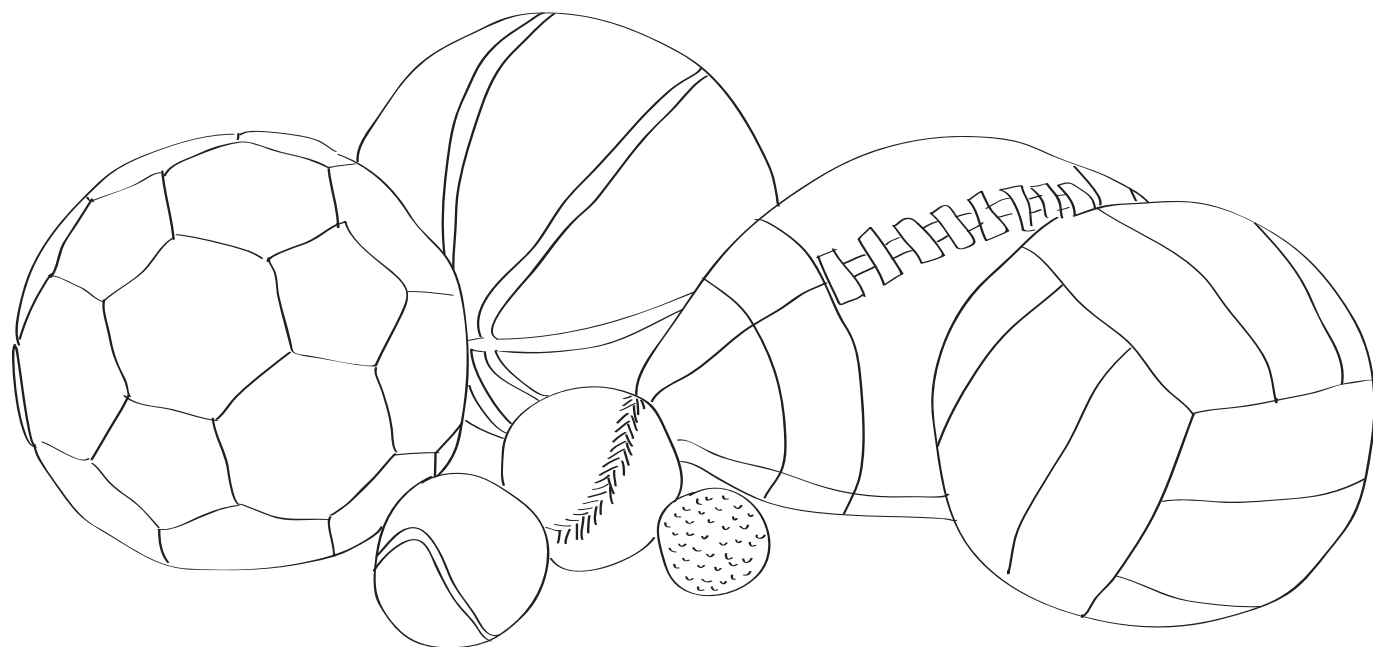
Innowacja społeczna, objęła następujące działania:

1. Autorskie szkolenie dla pracodawców/czyń i rekruterów/ek zainteresowanych zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, w tym osób z MPD, z elementami dramy stosowanej i symulacją rozmowy kwalifikacyjnej z udziałem osób z MPD;
2. Przygotowanie broszury dla pracodawców dostarczającej wiedzy o niepełnosprawności MPD, informacji o rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością, o procesie zatrudniania osób z MPD;
3. Przygotowanie instrukcji dla podmiotów, które chciałyby zrealizować podobne szkolenia dla pracodawców.

2.

Różnorodność to wartość na rynku pracy.

Różnorodność to wartość na rynku pracy i jednocześnie potrzeba społeczna. W dobie poszukiwania wykwalifikowanych pracowników pracodawcy stają przed wyzwaniem otwarcia się na różne grupy społeczne, co daje szansę wdrażania polityki równych szans dla każdej i każdego z nas i daje możliwości aktywizacji osób z niepełnosprawnością.



W rozmowie o otwierającym się rynku pracy na różnorodność udział wzięła Agata Robińska – liderka programu TAKpełnosprawni Job Impulse, który wspiera pracodawców w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością i integracji w miejscu pracy. Job Impulse był kluczowym partnerem innowacji Wyjdź z Bańki – Złam schemat.

Jak oceniasz rynek pracy w Polsce dla Osób z niepełnosprawnością?

Według statystyk jest coraz lepiej, rośnie nieznacznie wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, ale cały czas jest tak wiele do zrobienia. W Europie wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością to 48,7%, w Polsce tylko 26,3%. Największą barierą jest brak wiedzy, edukacji, niezrozumienie ze strony pracodawców. Jest wiele obaw, niezrozumienia z obu stron, często wynikających właśnie ze stereotypów. Warsztaty takie jak „Wyjdź z Bańki, złam schemat” są moim zdaniem jednym z ciekawszych narzędzi osvajania z tematem w środowisku pracy, bo oprócz teorii dają prawdziwe doświadczenie, możliwość poznania się obu stron.

Jak Twoim zdaniem jest gotowość i otwartość pracodawców na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością, o różnym stanie zdrowia?

Na papierze, w deklaracjach pracodawcy są często na tak, ale niestety w praktyce różnie to wygląda. Czasami mam wrażenie, że pracodawcy cały czas poszukują i chcą znaleźć idealnych kandydatów. Najlepiej do 40. roku życia z konkretnym wykształceniem i wieloletnim doświadczeniem zawodowym. A przecież często w firmach zachodzą podobne procesy jak w całym społeczeństwie. Według badań jesteśmy jednym z najszybciej starzejących się społeczeństw w Europie. Nic dziwnego, że mierzymy się z wyzwaniami rekrutacyjnymi. Wystarczyłoby otworzyć się na różnorodność w społeczeństwie i stworzyć sensowną politykę wspierającą integrację w miejscu pracy.

Jak budujecie otwartość na różnorodność w Job Impulse?

W naszym zespole pracują osoby z niepełnosprawnością i dzięki współpracy z nimi na co dzień, ich świat – często bardzo podobny do naszego – staje się nam bliski. Nasze hasła „w pracy jesteśmy tacy sami” czy „integracja w miejscu pracy” mają dla nas realną wartość. Stworzony został program TAKpełnosprawni, którego celem jest stworzenie dla obecnych pracowników bezpiecznych warunków w firmie do ujawniania orzeczeń lub ubiegania się o nie w uzasadnionych zdrowotnie sytuacjach. W Polsce pracownik nie musi przedstawiać pracodawcy orzeczenia, dlatego zdarza się, że pracownicy z obawy przed utratą pracy trzymają orzeczenie w przysłowiowej szufladzie. Żeby ośmielić i wesprzeć pracowników warto opracować program korzyści. Dzięki otwartości pracodawcy zwiększa się poczucie bezpieczeństwa wszystkich pracowników oraz ich lojalność, co z kolei zmniejsza rotację i absencję chorobową. W naszej firmie istnieje program Deklaracja na TAK, który także polecamy naszym partnerom. Takie podejście jest najszybszą drogą do podniesienia wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, przyczynia się do integracji w miejscu pracy oraz uzyskania ulg i dofinansowań dla firmy z tytułu PFRON.

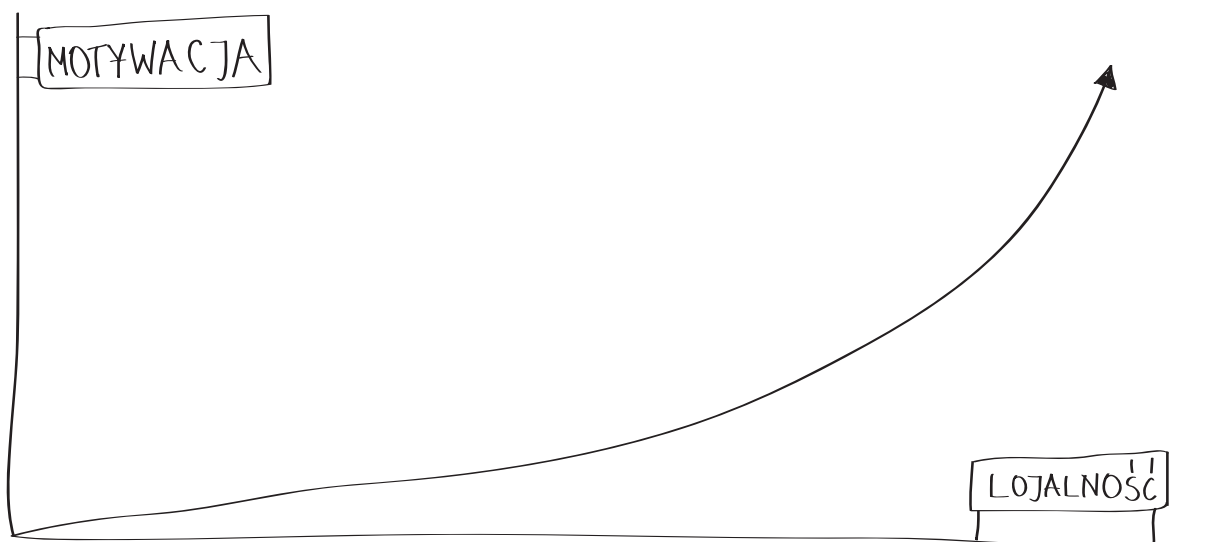
Co jest najważniejsze, jeśli chodzi o skuteczną aktywizację osób z niepełnosprawnością na rynku pracy?

Wśród pracodawców potrzeba kompleksowych i długofalowych działań uświadamiających jaki potencjał drzemie w różnorodności, w tym w grupie osób z niepełnosprawnościami. Trzeba zachęcać pracodawców do otwarcia się na zatrudnianie osób z tej grupy i pokazać, że można. Właśnie doświadczyliśmy tego, że dobrym, otwierającym doświadczeniem mogą być warsztaty „Wyjdz z Bańki, złam schemat”, w których uczestniczą osoby z mózgowym porażeniem dziecięcym, także poruszające się na wózkach. Aktywna postawa inicjatorów innowacji: Agaty, Pauliny, Tomka przelamała stereotyp osoby z niepełnosprawnością jako osoby całkowicie zależnej. Osoby uczestniczące w szkoleniu miały okazję przekonać się, że wszyscy mamy podobne marzenia, plany, poczucie humoru i potrzebę pracy. **Osoby doświadczające niepełnosprawności pokazały, że są po prostu świetnymi osobami, które mają dużą motywację do pracy i mogą być i zaangażowanymi pracownikami.**

Różnorodność w miejscu pracy to wartość

Pracodawca otwierając się na różnorodny zespół tworzy w ten sposób miejsce pracy oparte na szacunku i otwartości dla różnorodności, co sprzyja zwiększeniu się poczucia bezpieczeństwa, lojalności, motywacji. W zespole różnorodnym pojawiają się też innowacyjność, kreatywne rozwiązania bo są naturalnym efektem współpracy. Firmy otwarte na różnorodność przyciągają też coraz większą grupę kandydatów, dla których polityka otwartości, działania CSR są ważne. Doświadczenie zarządzania różnorodnym zespołem pozwala z kolei przygotować się do coraz większych wyzwań na rynku pracy, związanych ze starzeniem się społeczeństwa, chorobami cywilizacyjnymi, czy wypadkami.

Rozmowę przeprowadziła Olga Stobiecka-Rozmiarek



Korzyści dla pracodawców otwartych na różnorodność.

Zatrudniając Osoby z niepełnosprawnościami, możesz liczyć na ich: MOTYWACJĘ, LOJALNOŚĆ a tym samym na MNIEJSZĄ ROTACJĘ w zespole. Wszyscy pracownicy będą się czuć BEZPIECZNIE, co wyzwoli większą KREATYWNOŚĆ i INNOWACYJNOŚĆ, RELACJE w Twoim zespole będą oparte na SZACUNKU i ZROZUMIENIU dla RÓŻNORODNOŚCI realne wdrażanie idei i wartości OTWARTOŚCI rynku pracy i idei INTEGRACJI SPOŁECZNEJ praktykowanie celu JEDEN RYNEK PRACY dla wszystkich. Zatrudniając Osobę z niepełnosprawnością, uzyskasz konkretne KORZYŚCI EKONOMICZNE w skali roku, tj. brak opłat PFRON¹ oraz dofinansowania do wynagrodzeń (450 zł, 1125 i 1800, a w przypadku MPD mówimy jeszcze o schorzeniu szczególnym, czyli dodatkowym 600 zł / miesięcznie). Dla firmy zatrudniającej 1000 pracowników są to oszczędności przekraczające 100 tys. PLN miesięcznie.



Zwrot kosztów przystosowania i adaptacji stanowisk pracy.



Dofinansowanie wynagrodzenia asystenta pracownika z ON.



Zwrot kosztów wyposażenia miejsca pracy.



Dofinansowanie kosztów szkoleń niepełnosprawnych pracowników.

Twoja DOBRA PRAKTYKA CSR zwróci uwagę innych interesariuszy, tj. mediów, kandydatów, klientów!

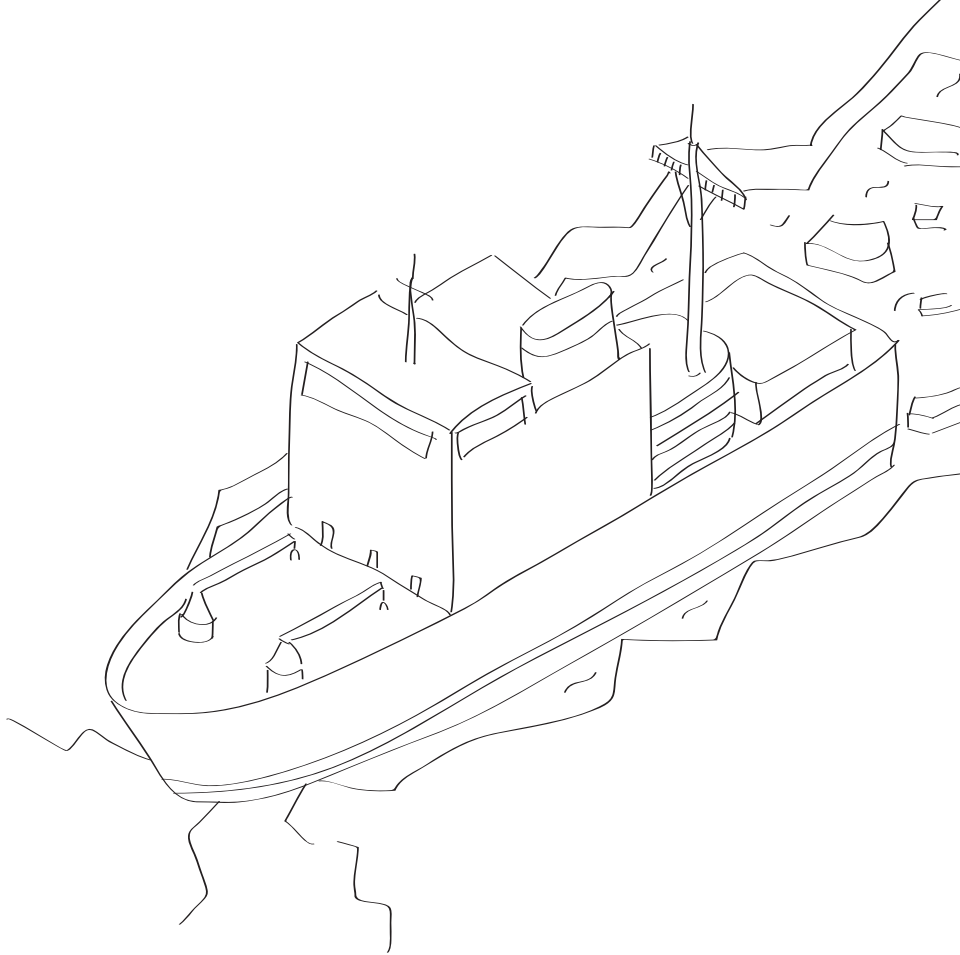
Przyciągniesz też KANDYDATÓW, dla których polityka otwartości dla różnorodności jest ważna.

Uzyskasz cenną WIEDZĘ na temat ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM ZRÓŻNICOWANYM POD KĄTEM SPRAWNOŚCI, co pozwoli Ci się lepiej przygotować do coraz większych wyzwań związanych ze starzejącym się społeczeństwem i rynkiem pracy, gdzie pojawia się niepełnosprawność nabyta².

1. Dotyczy firm zatrudniających co najmniej 25 osób w przeliczeniu na pełne etaty.

2. Częstość występowania niepełnosprawności rośnie gwałtownie po ukończeniu 50. roku życia. W 2014 r. wśród czterdziestolatków niepełnosprawna była co 11. osoba, a wśród pięćdziesięciolatków – blisko co 5.!

3.



O Inicjatorach. Łamaczach schematów, ich potrzebie zmiany, działania i pracy.

Agata Bródka, Paulina Wróblewska i Tomasz Wojewoda, trójka wspaniałych Ambasadorów aktywnych młodych dorosłych, którzy chcą i zmieniają postrzeganie osób z niepełnosprawnością w naszym społeczeństwie.

Co ważne, łączy ich nie tylko fakt, że mają MPD-mózgowe porażenie dziecięce, ale przede wszystkim to, że Mają Potencjał do Działania we własnej sprawie, zmieniają siebie i świata na lepsze. Chcą uświadamić społeczeństwo i robią to skutecznie z wielkim zaangażowaniem od dwóch lat w różnych środowiskach między innymi w ramach idei

Wyjdź z bańki – złam schemat.

Zapraszam do poznania Ambasadorów na rzecz równości i różnorodności, sami najlepiej się przedstawiają.


Agata Bródka

Jestem jedną z inicjatorek projektu „Wyjdź z Bańki – złam schemat”, pochodzę z Poznania, mam 28 lat i średnie wykształcenie. Pracuję w Teatrze Animacji w Poznaniu.

Czas wolny lubię spędzać czas ze znajomymi, czytać książki i być tam, gdzie jestem potrzebna. Interesują mnie teatr, książki (biografie) muzyka. Doceniam się za punktualność, bezinteresowność, energiczność. Bardzo nie lubię prasować.

Obecnie pracuję w Teatrze Animacji na stanowisku recepcjonistki oraz mam za sobą praktyki w restauracji i staż w Poznańskim Instytucie Maszyn Rolniczych w Poznaniu. Teatr zawsze był dla mnie ważny, stąd obecna praca w teatrze jest spełnieniem marzeń na tym etapie życia. Praca jest dla mnie odskocznią od codziennych problemów miejscem, gdzie nabywam doświadczenia na przyszłość i daje mi możliwość samodzielnego życia jako osoby dorosłej.

Realizuję projekt Wyjdź z Bańki – złam schemat – Pakiet narzędzi dla Pracodawców, żeby pracodawcy dali szansę osobom z MPD do pracy, która pozwala na samodzielne życie.



Chcę też zmienić postrzeganie osób z MPD to, aby nie patrzono na takie osoby jak ja, przez pryzmat tego jak wyglądam, tylko jaki mam potencjał i co umiem. Nie liczy się papier z orzeczeniem o niepełnosprawności tylko człowiek z całym bagażem doświadczeń, umiejętności. Ważne, żeby nie wkładać ludzi do tego samego worka, kluczowe jest indywidualne podejście do każdego człowieka.

Paulina Wróblewska

Pochodzę z Szamotuł, jestem jedną z inicjatorek działań edukacyjnych Wyjdz z Bańki złam schemat. Mam 27 lat, posiadam wykształcenie średnie bardzo chcę pracować i otwierać rynek pracy dla osób z niepełnosprawnością.

W czasie wolnym lubię Czytać książki biograficzne, historyczne o II wojnie światowej, kryminały, słuchać muzyki, jeździć rowerem, tańczyć, śpiewać, czasem piszę wiersze. Interesują mnie podróże i ludzie. Doceniam w sobie: szczerłość, ambicję i otwartość. Nie lubię myć podłogi, dyrygować ludźmi, robić kilka rzeczy na raz .

MPD, to nie jest nic strasznego. Każdy człowiek jest inny z MPD, nie można żyć stereotypami na temat choroby. Realizując projekt Wyjdz z Bańki złam schemat Pakiet narzędzi dla pracodawców chcę zmienić sposób postrzegania osób z MPD, aby nas doceniono na rynku pracy i dano szansę.

Żebyśmy mogli czuć się swobodnie. Chcę uświadomić pracodawcy, że osoba z MPD nie musi istnieć tylko przez pryzmat dokumentu - orzeczenia o niepełnosprawności i że ma szansę na dobrą pracę. Osobom z niepełnosprawnością chcę pokazać, że trzeba w siebie wierzyć, znać swoją wartość i walczyć o swoje prawa.




Tomasz Wojewoda

Jestem jednym z inicjatorów projektu. Mam 31 lat pochodzę z Chwałkowa, jestem na etapie usamodzielniania się i marzę o pracy.

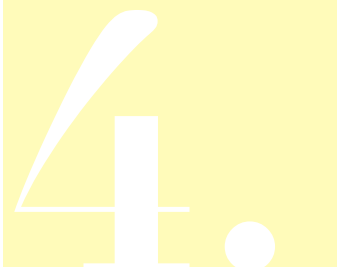
W czasie wolnym lubię pić kawę i chodzić do teatru. Interesują mnie dobre filmy i rolnictwo. Jestem szczery, punktualny, opiekuńczy.

Nie lubię zamykać i rozwieszać prania. Z wykształcenia jestem elektronikiem, mam średnie wykształcenie. Miałem staż w instytucie maszyn rolnictwa.

Praca, to dla mnie źródło utrzymania i możliwość kontaktu z ludźmi. W każdą pracę daję siebie i dzielę się swoim doświadczeniem.



Chcę aby pracodawcy nie bali się osób z MPD, przekonali się, że człowiek z MPD może pracować i ma do tego możliwości i potencjał. Chcę Uświadamić ludzi, że stan fizyczny przy MPD nie jest problemem, że każda z osób z MPD ma różne rodzaje niepełnosprawności i wiele osób z MPD może pracować.



MPD - Mam Potencjał Do... PRACY

Dlaczego praca jest dla nas ważna? Chyba z tego samego powodu, co dla większości ludzi na świecie. Dzięki pracy można poczuć się pełnoprawnym obywatelem/lką, a nie osobą wiecznie korzystającą z rent socjalnych, zasiłków. Dzięki pracy człowiek czuje się potrzebny, szczęśliwy i zaspokaja swoje potrzeby, jest lepiej postrzegany w społeczeństwie.



Praca

Jest źródłem do budowania własnej wartości, daje samodzielność, możliwość rozwoju, podnoszenia kwalifikacji i spełnienia.

Daje dobre samopoczucie, szansę nawiązywania nowych relacji i akceptacji w społeczeństwie;

Pozwala na samodzielne życie, daje poczucie sprawstwa, odpowiedzialności i niezależności od rodziców w dorosłym życiu.

Jest prawem każdego i każdej z nas bez względu na stan zdrowia.

Paulina Wróblewska

Praca dla mnie jest szansą na rozwój, nowe doświadczenia, dowartościowanie się.

Do tej pory miałam/em staż w stołówce studenckiej jako pomoc kuchenna

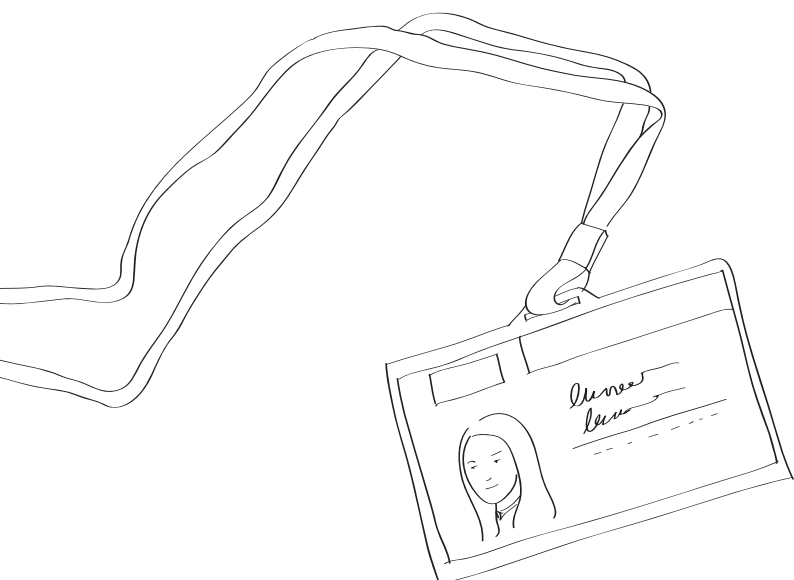
W pracy jestem zaangażowana, lojalna, daję wsparcie, chętnie doradzę

Chciałabym pracować w biurze, na portierni, recepcji, by mieć kontakt z ludźmi.

Chciałabym spotkać odpowiedzialnego i wyrozumiałego pracodawcę, który nie kategoryzuje osób z MPD

Co oferuję od siebie pracodawcy:

- Dobrą umiejętność obsługi programów MS Office
- Podstawową znajomość języka angielskiego
- Jestem analityczna, dokładna, skrupulatna, dociekliwa, spokojna.
- Umiem pracować samodzielnie i w zespole.
- Posiadam zdolności manualne.



Tomasz Wojewoda

Niejednokrotnie doświadczałem dyskryminacji i, ze względu na stan zdrowia, słyszałem krzywdzące opinie, że osoby z niepełnosprawnością tylko siedzą w domu pobierają rentę socjalną i nic poza tym nie robią. Nie zgadzam się z tym, wielu z nas może i chce pracować, trzeba o tym mówić głośno i tworzyć możliwości pracy.

Szukam pracodawcy, który mnie czegoś nauczy i jednocześnie będzie ode mnie wymagał. Gdzie mógłbym pracować? Lubię być z ludźmi, stąd praca jako edukator, animator, czy obsługa, na recepcji czy przez internet czy telefon byłaby dla mnie ciekawym zajęciem. Marzy mi się praca na stanowisku kierowniczym.

Pracodawcy oferuję:

- Doświadczenie zdobyte w pracach biurowych
- Dobra obsługa komputera (Ms Office)
- Podstawową obsługę programów graficznych (Corel Draw)
- Podstawową znajomość tworzenia stron internetowych
- Podstawową znajomość języka angielskiego
- Umiejętność wystąpień publicznych
- Jestem komunikatywny, zorganizowany, przedsiębiorczy, pomocny, punktualny, wesoły i mam poczucie humoru
- Mam predyspozycje do obsługi klienta połączonej z pracą biurową

Agata Bródka

Obecnie pracuję i jestem bardzo zadowolona z recepcji i obsługi klienta w teatrze, myślę, że mogłabym z powodzeniem pracować jako animatorka w domu kultury, czy osoba wspierająca osoby z niepełnosprawnością.

W pracy daję przede wszystkim swoje zaangażowanie, energię, skupienie.

Od pracodawcy potrzebuję, żeby był wymagający, ale też ciepły i serdeczny dla innych.

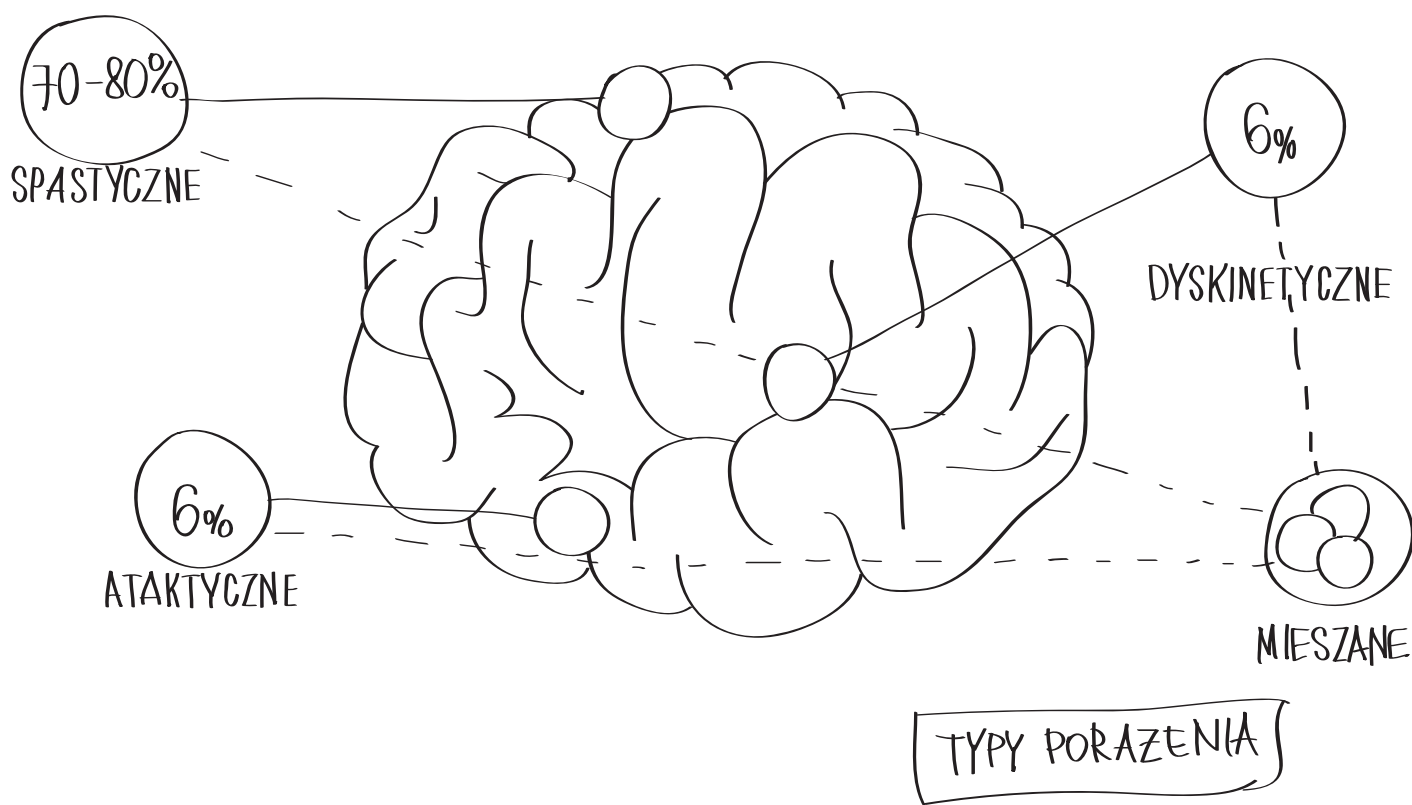
Co oferuję od siebie pracodawcy:

- Dobrą obsługę komputera (Ms Office)
- Podstawową znajomość języka angielskiego
- Umiejętność współpracy w zespole
- Komunikatywność, punktualność, zorganizowanie

5.

MPD w liczbach.

Trudno jest oszacować ilość osób, żyjących z MPD w Polsce. W naszym kraju nie prowadzi się rejestru Osób z MPD, choć w innych krajach takie rejestry istnieją. Nie wiadomo też jaka liczba osób w tej grupie jest aktywna zawodowo i jaka mogłaby się włączyć w rynek pracy.



Fundacja Pomocy Dzieciom Kolorowy Świat od 2015 roku organizuje kampanię społeczną¹ na rzecz solidarności, wsparcia i rozwoju Osób z MPD.

Oto kilka danych dotyczących liczebności Osób z MPD na świecie i w Polsce, które udało się zebrać.

Na świecie żyje ok. 17 milionów Osób, u których zdiagnozowane zostało mózgowo porażenie dziecięce.

Szacuje się, że w Polsce żyje ok. 20 - 25 tysięcy osób z MPD.

Mózgowe porażenie dziecięce występuje u około 2 na 1000 urodzonych dzieci. Ponad połowa dzieci żyjących z niepełnosprawnością w Polsce jest dotkniętych MPD.

1 na 4 osoby z MPD nie mówi

1 na 3 osoby z MPD nie chodzi

1 na 2 osoby z MPD ma niepełnosprawność intelektualną

1 na 4 osoby z MPD ma epilepsję

Te dane statystyczne² pokazują, że w zależności od stopnia niepełnosprawności spora część osób żyjących z MPD może podjąć pracę;

Na podstawie doświadczeń samych inicjatorów innowacji Wyjźdź z bańki i ekspertów związanych z rynkiem pracy wynika, że można postawić hipotezę, że wiele osób z MPD nie podejmuje aktywności zawodowej. Barrier w podejmowaniu aktywności zawodowej jest kilka:

- 1. Architektura, infrastruktura dla osób z MPD, mających trudności w poruszających się na wózku,**
- 2. kompetencje i stopień wykształcenia (osoby z wyższym wykształceniem zazwyczaj znajdują pracę),**
- 3. postawa pracodawców, którzy często nie wiedzą, że pracownik z MPD, może być bardzo dobry w swoim zawodzie,**
- 4. postawa osób z MPD jako kandydatów/tek, brak wiary we własne kompetencje i umiejętności poruszania się na rynku pracy.**

1. Kampania #17milionów – ogólnopolska kampania społeczna na rzecz solidarności z osobami, które doświadczają życia z MPD; kampania trwa przez cały miesiąc październik. W 2019 roku światowy dzień MPD przypada 6 października; W Polsce akcją koordynuje Fundacja Pomocy Dzieciom Kolorowy Świat, która od 2015 zorganizowała już cztery edycje kampanii. Kolorem rozpoznawczym akcji jest kolor zielony, niosący nadzieję, chcąc włączyć się do akcji na znak solidarności obowiązuje podświetlanie budynków na kolor zielony.

2. Dane statystyczne zostały zebrane przez zespół Fundacji Pomocy Dzieciom Kolorowy Świat - organizatorów Kampanii #17milionów na rzecz osób z MPD w Polsce. <http://17milionow.pl/>

Czym jest Mózgowe Porażenie Dziecięce?

Chcąc lepiej zrozumieć czym jest MPD, co pracodawca powinien wziąć pod uwagę zatrudniając osobę z MPD, zaprosiłam do rozmowy doświadczoną fizjoterapeutkę Dominikę Maniecką – Vicente. Zapraszam do rozmowy.

Dominika Maniecka-Vicente

Fizjoterapeutka, od 12 lat jest rehabilitantką osobami z niepełnosprawnościami m.in. z osób z MPD. Jest założycielką Centrum Terapii ASEMI. Obecnie w swojej pracy koncentruje się na badaniu postawy, oraz wzorcach ruchowych u osób z nawracającymi problemami bólowymi kręgosłupa i stawów. Szuka odpowiedzi w jaki sposób zaburzenia biomechaniki ruchu mogą wpływać na występujące symptomy.



Dominiko, dziękuję że przyjąłś zaproszenie do rozmowy. Wyjaśnij proszę czym jest MPD?

MPD - Mózgowe porażenie dziecięce, to jest uszkodzenie mózgu dziecka i jego układu nerwowego w okresie około porodowym. Uszkodzenie mogło nastąpić chwilę przed porodem, w trakcie albo chwilę po kiedy doszło do niedotlenienia albo wylewu krwi do mózgu. W konsekwencji jakaś część mózgu została niedokrwiona i jest martwa, a układ nerwowy jest niedojrzały. W takiej sytuacji nigdy nie wiadomo jak rozległe może być to uszkodzenie i w którą stronę pójdzie rozwój układu nerwowego. Nazwa może być myląca, to uszkodzenie spotyka dzieci, ale zostaje z człowiekiem na całe życie, aż do dorosłości.

Można wyróżnić kilka form porażenia układu nerwowego:

Hemiplegia – porażenie jednostronne, na przykład Lewa ręka i lewa noga po tej samej stronie są bardziej uszkodzone.

Diplegia – nasilenie zmian jest w dolnych kończynach, a górne są też w pewnym stopniu porażone, ale są funkcjonalne.

Tetraplegia - porażenie czterokończynowe – wszystkie 4 kończyny są dość mocno porażone.

Atetozja – zmienne napięcie prowadzące do niekontrolowanych ruchów kończyn i problemów ze stabilizacją i utrzymaniem stałej pozycji ciała, to takie napięcie mięśniowe które od bardzo wysokiego błyskawicznie zmienia się do obniżonego i te zmiany napięcia następują często.

Ponieważ uszkodzenie dotyczy niedojrzałego, bardzo plastycznego układu nerwowego, bardzo trudno jest przewidywać w którą stronę pójdzie rozwój ruchowy oraz psychiczny dziecka.

Jeśli chodzi o to co się zadzieje z mową, wzrokiem, psychiką dziecka z MPD tego nie wiadomo, jak się dalej dziecko rozwinię.

Czy można zatem jednoznacznie powiedzieć co oznacza MPD dla człowieka?

Nie jest to możliwe, jeśli usłyszymy hasło MPD, bo każda sytuacja jest inna.

Jedna osoba z MPD może mieć bardzo niewielkie zmiany i właściwie tego nie widać. To są często osoby, które mijamy na ulicy, które chodzą w charakterystyczny sposób (powłóczą nogami, ponieważ nie mogą równo postawić stóp). To może też być osoba, która porusza się o kulach, chodziku, czy jeździ na wózkach. Bez względu na stopień sprawności fizycznej i ruchowej około połowy osób z tej grupy jest w normie intelektualnej, część tych osób pracuje, zakłada rodziny i żyje – zupełnie samodzielne. Są też osoby z głęboką niepełnosprawnością połączoną z niepełnosprawnością intelektualną, poruszają się na wózkach, z dużymi przykurczami, skoliozą, nie ma z nimi kontaktu, są zupełnie zależne od innych i to jest głębokie porażenie mózgowe.

Jakie masz doświadczenia pracy z osobami z MPD, które podjęły aktywność na rynku pracy?

Miałam kiedyś na rehabilitacji Pana z MPD, który do pracy przyjeżdżał własnym ekskluzywnym samochodem, w garniturze, z teczką. Świetnie sobie radził w życiu. To jest niestety duża mniejszość. Wszystko zależy od wychowania, rodziców, systemu szkolnictwa. Często osoby z MPD trafiają do szkół integracyjnych, gdzie poziom nauczania jest dużo niższy niż w szkołach publicznych, które z kolei w większości są niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością, szczególnie fizyczną. W konsekwencji poziom wymagań stawianych osobom z MPD bywa niższy niż ich możliwości.

Co jest potrzebne osobom z MPD, aby mogły aktywnie brać udział w życiu społecznym?

Trzeba mieć wspierających rodziców, terapeutów, rehabilitantów, nauczycieli i mieć duże poczucie własnej wartości, żeby odnaleźć się w dorosłości. Znam osoby z MPD, które pokończyły szkoły, są w normie intelektualnej i wróciły do domów, bo nie było dla nich możliwości dalszego rozwoju. Nie miały jak dojechać do szkoły i edukacja kończyła się na etapie liceum. Te osoby mogły

spokojnie funkcjonować w społeczeństwie, ale po prostu zostały w domu. Są też osoby z MPD, które skończyły studia wyższe, znalazły pracę, usamodzielnily się, jest ich jednak zdecydowana mniejszość.

System społeczny niestety nie wspiera, świadomość potrzeb i możliwości jest często niska wśród nauczycieli, pracodawców. Wiele osób z niepełnosprawnością otrzymuje edukację na zaniżonym poziomie, bo się w nich nie wierzy i nie walczy o wyższy poziom edukacji. System wsparcia państwa w obszarze aktywizacji zawodowej też zostawia wiele do życzenia. Spotkałam pracodawców, którzy zrezygnowali z zatrudniania osób z niepełnosprawnością, bo procedury okazały się bardzo skomplikowane i ich przerosły.

Co sprzyja aktywizacji osób z MPD na rynku pracy?

Najważniejsze jest to, żeby uwierzyć w możliwości osób z MPD, że mogą one wnieść coś ważnego do społeczeństwa. Nie patrzeć na nie przez pryzmat uszkodzenia w układzie nerwowym, ale patrzeć, co dana osoba może dać od siebie.

Co jest Twoim największym wyzwaniem w aktywizacji zawodowej osób z MPD?

W systemie prócz edukacji i skutecznego wsparcia dla rodzin osób z MPD wyzwaniem jest infrastruktura: transport, architektura. Dostosowanie lokalu bywa dramatem; w naszym budownictwie mało jest budynków dostosowanych do osób mających trudności z poruszaniem się. Często w starym budownictwie brakuje windy, poręczy, szerokich toalet, wejść. Owszem są dotacje, ale znowu trzeba się przedrzeć przez skomplikowane dokumenty. Wiele przed nami do zrobienia.

Co zatem jest kluczem do zwiększenia zatrudnienia osób z MPD wśród pracodawców?

Kluczowymi aspektami jest postawa i wiedza pracodawcy na temat możliwości i potrzeb osób z MPD. To może zbudować większą otwartość na zatrudnianie osób z tej grupy. To jest bardzo ważne, żeby osoby z MPD dostawały możliwość pracy. Ja w swoim życiu miałam tylko 3 miesiące bez pracy i myślałam, że zwariuję. Osoby, które nie mają tej pracy latami, tym bardziej jej potrzebują. Praca daje poczucie, że jest się potrzebnym, że się wykonuje coś ważnego dla innych, dlatego ma też charakter terapeutyczny. Co ważne pozwala zarabiać, być samodzielnym i niezależnym.

Zaufanie do pracownika/pracowniczki – jeśli osoba decyduje się na pracę, jest często bardzo zmotywowana do działania. Warto się nie bać i zaufać zatrudnianej osobie. Każdy człowiek sam zna się najlepiej i umie o sobie zadbać. Wystarczy, że pracodawca z szacunkiem dopyta o potrzeby dostosowania warunków pracy i zagwarantuje otwartość na to, że jeśli pojawi się jakaś nowa potrzeba czy problem w pracy, to chętnie wysłucha i będzie szukać rozwiązań.

Wiedza o potrzebach i konsekwencjach MPD dla wykonywanej pracy.

Niektóre osoby z MPD mają epilepsję. Wystarczy się nauczyć, co robić w czasie i po ataku jak reagować. Niektóre osoby z MPD mają przetrwałe odruchy toniczne tzn. odruchy, które normalnie obserwujemy tylko u niemowląt. Odruchy te mogą czasami dać o sobie znać gwałtownym ruchem lub utratą równowagi w odpowiedzi na niespodziewany bodziec taki jak nagły głośny dźwięk. Warto o tym wiedzieć, żeby się z tymi odruchami oswoić i się im nie dziwić. Na to zachowanie osoba z MPD nie ma wpływu. W zależności od stopnia niepełnosprawności osoby z MPD mają różne możliwości koncentracji, stąd może być potrzeba cierpliwości i powtarzania poleceń do powierzonych zadań.

Co pracodawca powinien wziąć pod uwagę zatrudniając osobę z MPD? Jak stworzyć dobre warunki pracy dla osoby z MPD?

Przy MPD każda osoba funkcjonuje inaczej, stąd nie ma szablonu. Niektórzy będą potrzebować jedynie regulacji czasu pracy i nie będą mogli dźwigać ciężarów, inni będą potrzebować wsparcia przy wdrożeniu do pracy i adaptacji stanowiska pracy, czy rozwiązań infrastrukturalnych w budynku. To jest bardzo indywidualne i zależy od stopnia uszkodzenia mózgu. W pierwszym

okresie pracy, praktycznym rozwiązaniem jest osoba wspierająca pracownika na nowym stanowisku pracy i pracodawcę, żeby mógł poznać i zrozumieć potrzeby osoby z MPD. To może być asystent, czy osoba wdrażająca pracownika/pracowniczkę oraz wspierająca samego pracodawcę w okresie wdrażania.

Co w Twojej opinii, jako Fizjoterapeutki, może pomóc organizacji miejsca pracy?

Dostosowane biurko i siedzisko. Trzeba wziąć pod uwagę, że dla osób zdrowych długie siedzenie przy biurku powoduje, że bolą nas plecy, barki, szyja. Osoby, które mają zaburzenia napięcia mięśniowego tym bardziej potrzebują przerw, bo siedzenie jest jeszcze bardziej obciążające. Trzeba umożliwić optymalną pozycję biurka i siedziska.

Wskazane są biurka z regulowaną wysokością, łatwo można je dostosować do wysokości wózka czy krzesła. Siedzisko powinno być profilowane i jeśli występuje taka potrzeba, może mieć specjalne pasy zabezpieczenia.

Sprzęt i oprogramowanie. jeśli ktoś ma problem z rękoma, wystarczy dostosować sprzęt komputerowy, klawiaturę i mysz, żeby osoba mogła swobodnie i efektywnie z niego korzystać. Jeśli ktoś ma trudności z pisaniem, można to obejść np. instalując specjalne oprogramowanie, w którym się dyktuje, a komputer to zapisuje. Obecnie technologia jest w stanie odpowiedzieć na wiele potrzeb zatrudnianych osób.

DZIECI Z MPD ZMAGAJA SIĘ Z WIELOMA TRUDNOŚCIAMI



1 NA 3
NIE MOŻE
CHODZIĆ



1 NA 4
NIE MOŻE
MÓWIĆ



3 NA 4
DOŚWIADCZA
BÓLU



1 NA 4
MA
EPILEPSJĘ



1 NA 4
MA ZABURZENIA
ZACHOWANIA



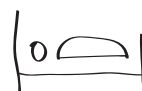
1 NA 2
MA ZABURZENIA
UMYSŁOWE



1 NA 10
MA POWAŻNĄ
WADĘ WZROKU



1 NA 4
NIE KONTROLUJE
PĘCZERZA



1 NA 5
MA ZABURZENIA
SNU



1 NA 5
MA PROBLEMY
Z POŁYKANIEM

Organizacja miejsca pracy

1. **Wejścia, toaleta** – jeśli osoba z MPD porusza się na wózku potrzebne są podjazdy, windy przy schodach. W pomieszczeniach muszą być odpowiednie drzwi, żeby móc wjechać wózkiem, poręcze w toalecie, przy schodach.
2. **Tempo pracy**- zależy od stopnia porażenia układu nerwowego i sprawności fizycznej. Czasem tempo jest wolniejsze. Potrzeba wtedy częstszych przerw.
3. **Miejsce do odpoczynku** - jeśli osoba cały czas w pracy siedzi i nie może się swobodnie poruszać, warto, żeby mogła się na chwilę położyć i zmienić pozycję. Osoba z MPD w różnym stopniu ma zaburzoną biomechanikę stawów. Stąd istotne jest zadbanie o zmianę pozycji. Jeśli ktoś nie może się samodzielnie przejść w przerwie warto, żeby mógł się położyć.
4. **Czas na rehabilitację** – Chcąc zachować jak największy zakres ruchu, bezbólony ruch, by kręgosłup był jak najbardziej elastyczny, osoby z MPD potrzebują stałej rehabilitacji. Osoby dorosłe z MPD muszą regularnie dbać o swoją fizyczność, żeby pogorszenie sprawności związane z naturalnym procesem starzenia się oraz pogłębiającymi się zmianami wtórnymi wynikającymi z porażenia z wiekiem było jak najmniejsze.

Najważniejsze informacje dotyczące organizacji pracy i dostosowania miejsca pracy dla osób z MPD, w tym osób z MPD poruszających się z na wózku inwalidzkim.¹

JEŻELI PRZY MPD TOWARZYSZY UPOŚLEDZENIE NARZĄDU RUCHU, POTRZEBNE JEST:

1. wyeliminowanie czynności wymagających wysiłku fizycznego,
2. wyeliminowanie czynności obciążających niepełnosprawną część ciała,
3. wyeliminowanie czynności (schorzenia kręgosłupa i kończyn dolnych) wymagających przebywania w długotrwałej wymuszonej pozycji ciała (np. stanie),
4. wyeliminowanie czynności (schorzenia kręgosłupa i kończyn dolnych) wymagających chodzenia, pokonywania schodów lub dźwigania,
5. wyeliminowanie czynności (schorzenia kończyn górnych), które wymagają precyzji manualnej,

JEŻELI PRZY MPD TOWARZYSZĄ SCHORZENIA NEUROLOGICZNE:

1. osoba nie może wykonywać prac, od których zależy życie ludzkie,
2. praca powinna być tak zorganizowana, aby pracownik nie odczuwał presji tempa pracy lub obciążenia psychicznego w innej postaci,
3. praca powinna być tak zorganizowana, by pracownik stale przebywał w towarzystwie innej osoby pełnosprawnej

¹ Źródło: „Przystosowanie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej”, POPON, Warszawa 2010
„Program nowych szans”, Fundacja Królowej Polski Św. Jadwigi, Puszczykowo 2011

MIEJSCE PRACY DLA OSÓB Z MPD PORUSZAJĄCYCH SIĘ NA WÓZKACH INWALIDZKICH¹

Wymagania techniczne:

Osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich lub ograniczoną sprawnością kończyn dolnych:

1. dojście do budynku powinno być utwardzone, a jego szerokość nie może być mniejsza niż 150 cm,
2. pochylnie przeznaczone dla osób niepełnosprawnych powinny mieć szerokość płaszczyzny ruchu 1,2 m, krawężniki o wysokości co najmniej 0,07 m i obustronne poręcze, umieszczone na wysokości 0,75 m i 0,9 m od płaszczyzny ruchu, przy czym odstęp między nimi powinien mieścić się w granicach od 1 m do 1,1 m.
3. na parkingu powinno znajdować się miejsce o minimalnych wymiarach 3,6 m x 6 m, informacja o przeznaczeniu miejsca powinna być stosownie oznaczona.
4. budynki wyposażone powinny być w podjazdy o szerokość 1,2 m,
5. maksymalne progi w drzwiach i przejściach nie większe niż 20 mm,
6. wszystkie drzwi o szerokości min. 90 cm.
7. drzwi otwierane uchylnie lub rozsuwane,
8. jeśli niepełnosprawny pracuje na innej kondygnacji niż parter, budynek powinien być wyposażony w windę z obniżonymi elementami sterowniczymi (minimalne wymiary windy to 140 cm x 110 cm), podnośnik lub schodolaz,
9. pracownik powinien mieć dostęp do pomieszczeń sanitarnych, których powierzchnia nie może być mniejsza niż 1,5 m x 1,5 m. Pomieszczenie powinno być wyposażone w uchwyty umożliwiające dostęp do miski ustępowej, umywalki,
10. narzędzia pracy powinny znajdować się w zasięgu rąk (50-80 cm w poziomie oraz 150 cm w pionie),

Ograniczenie sprawności kończyn górnych:

1. narzędzia pracy powinny być wyposażone urządzenia ułatwiające ich przemieszczanie (podnośniki, wózki), aby nie obciążać sprawnych części ciała.

Schorzenia kręgosłupa:

1. miejsce pracownika powinno być wyposażone w fotel z podłokietnikami, zagłówkiem oraz regulacją punktu lędźwiowego,
2. stanowisko powinno być wyposażone w narzędzia w taki sposób, aby pracownik miał do nich stały dostęp, bez konieczności wychylania się (w promieniu 50-60 cm),
3. narzędzia pracy powinny być wyposażone w urządzenia ułatwiające ich przemieszczanie (podnośniki, wózki)

1. Źródło: „Przystosowanie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej”, POPON, Warszawa 2010
„Program nowych szans”, Fundacja Królowej Polski Św. Jadwigi, Puszczykowo 2011

Czas pracy na podstawie **KODEKSU PRACY**¹

1. lekki stopień niepełnosprawności
2. 8 godzin dziennie, 40 godzin tygodniowo,
3. umiarkowany stopień niepełnosprawności - 7 godzin dziennie, 35 godzin tygodniowo,
4. znaczny stopień niepełnosprawności
5. 7 godzin dziennie, 35 godzin tygodniowo

Ostatecznie decyduje jednak lekarz medycyny pracy!

Praca w porze nocnej i w nadgodzinach

Osoba posiadająca niepełnosprawność nie może wykonywać pracy w porze nocnej. To znaczy, że jej czas pracy nie może przypadać w godzinach między 21.00 a 7.00. Ponadto osoba posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności, bez względu na stopień, nie może pracować w nadgodzinach, czyli w godzinach przekraczających wymiar 40/35 godzin tygodniowo.

Za zgodą lekarza:

Powyższe regulacje czasu pracy osób niepełnosprawnych nie mają zastosowania w dwóch przypadkach:

1. do osób zatrudnionych przy pilnowaniu (tj. wykonujących czynności bezpośrednio związane z pilnowaniem lub monitorowaniem mienia) oraz
2. gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników, lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą, wyrazi na to zgodę.

1. Źródło: <https://poradnikpracownika.pl/-czas-pracy-osoby-niepelnosprawnej>

6.

Aktywizacja zawodowa osób z MPD

O skutecznej aktywizacji zawodowej Osób z MPD i otwieraniu rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością.



**Kinga
Kaczmarczyk**

Doradczyni zawodowa
Wielkopolskiego Forum
Organizacji Osób z
niepełnosprawnościami
WIFOON, członkini zespołu
Wyjdź z bańki – złam schemat.

Kinga już od ponad 15 lat Zajmujesz się Doradztwem Zawodowym i aktywizacją osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, dlaczego?

Zawód doradcy zawodowego wybrałam bardzo świadomie 16 lat temu. Był to dla mnie wybór najbardziej bliski tego, co chciałam robić w życiu, tzn. pomagać innym tak, by efekty tej pomocy były realne i widoczne. Doradztwo zawodowe, które polega na pomocy w znajdowaniu wymarzonego zatrudnienia lub własnej ścieżki w życiu wydawało mi się właśnie czymś właśnie takim. Ponad połowę życia spędzamy w pracy zawodowej, która jest dla nas źródłem utrzymania i samorealizacji. Dzięki dobrze dobranej pracy bardzo często poprawia się jakość naszego życia i ta właśnie myśl od wielu lat przyświeca mojej pracy z drugim człowiekiem - móc poprawić mu jakość swojego życia poprzez znalezienie swojego miejsca zawodowego w życiu. Z osobami z niepełnosprawnościami pracuję, ponieważ jest to jedna z grup, która spotyka najwięcej trudności na rynku pracy. Ich droga do zatrudnienia jest często żmudna, usłana wieloma przeszkodami począwszy od własnej niepełnosprawności po bariery po stronie rynku pracy, a ja lubię wyzwania. Mimo że spektrum oferowanych prac dla osób z niepełnosprawnościami jest ograniczone, wiem to z doświadczenia, że mogą robić coś zgodnego z sobą, mieć z tego pieniądze i czerpać satysfakcję, z tego, co robią. Pomagam im pokonywać poszczególne bariery i tak długo z nimi pracować, by znaleźć im pracę zgodną z ich talentami i umiejętnościami.

Z Twoich doświadczeń - czy często zgłaszają się do Ciebie osoby z MPD w sprawie doradztwa zawodowego?

Takich osób jest niewiele. W 2018 roku zgłosiły się do nas 2 osoby. W tym roku, gdyby nie liczyć osób z MPD uczestniczących w innowacji „Wyjdź z bańki – przełam schemat” w rejestrze znajdowałyby się 1 osoba.

Jak myślisz z czego to wynika?

Z relacji osób z MPD wiem, że największą trudnością do tego, by myśleć o podjęciu pracy przez te osoby, w tym w skorzystaniu z usług doradcy zawodowego, jest dom rodzinny i postawy rodziców w stosunku do niepełnosprawności osoby z MPD. Dominującym czynnikiem jest nadopiekuńczość rodziców i dalej obawa rodziny przed utratą przez osobę z MPD renty w związku z podjęciem zatrudnienia. W związku z tym osoby te nie są zachęcane do aktywności zawodowej i ogólnie do szeroko pojętego usamodzielniania się. W szkołach z kolei brakuje dostosowanego do nich doradztwa zawodowego, które pomogłoby im zaktywizować się, nabrać proaktywnej postawy w stosunku do rynku pracy i zachęcić do planowania swoich ścieżek zawodowych. Trzecim czynnikiem, który może odsuwać od tych osób myśl o zatrudnieniu są schorzenia towarzyszące temu rodzajowi niepełnosprawności – każda z tych osób charakteryzuje się innymi ograniczeniami – im jest ich więcej, tym niestety trudniej z myśleniem u osób z MPD o zatrudnieniu.

Podsumowując, z mojej praktyki zawodowej wynika, że podstawowym problemem, dla którego te osoby nie zgłaszają się do mnie na doradztwo czy też nie poszukują pracy jest bierna postawa w stosunku do własnego życia będąca wynikiem wychowania i doświadczeń. Osoby, które się do nas zgłaszają cechuje proaktywne podejście do rynku pracy i własnego życia ukształtowane najczęściej przez ich rodziców i otoczenie, odzwierciedlające się w samodzielnym poszukiwaniu informacji, w tym o usługach doradczych i pośrednictwie pracy dla osób z niepełnosprawnościami.

Jak skutecznie można aktywizować osoby z MPD?

Dobra aktywizacja to kwestia czasu i cierpliwości, ale przede wszystkim ludzi, którzy rzeczywiście chcą dać wsparcie osobie z MPD. Aktywizacja zawodowa nie różni się niczym od ścieżki doradztwa dla każdej innej osoby. Zaczynając od początku, ważne jest dobre przygotowanie osoby do poszukiwania pracy poprzez kształtowanie poczucia własnej wartości i postawy proaktywnej i motywowania jej do podejmowania pracy na miarę własnych chęci i możliwości. To również wsparcie przy stworzeniu poprawnych i dobrych dokumentów aplikacyjnych. Czasem ważna jest praca nad wizerunkiem, umiejętnościami komunikacyjnymi, nawykami związanymi z poszukiwaniem pracy oraz zaznajomienia z mechanizmami rynku pracy.

To także określenie jej możliwości zawodowych na podstawie posiadanego wykształcenia, doświadczenia, predyspozycji i posiadanej niepełnosprawności oraz ich dostosowanie do możliwości rynku pracy. Kolejnym krokiem jest przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych, a czasami towarzyszenie podczas pierwszej rozmowy kwalifikacyjnej. Czasami przed znalezieniem właściwej pracy kierujemy osoby z niepełnosprawnością na dodatkowe kursy zawodowe lub do programów stażowych, aby mogły podnieść kwalifikacje lub nabrać doświadczenia zawodowego w określonym zawodzie. Jediną różnicą w przypadku szukania pracy przez osobę z niepełnosprawnością jest przygotowanie kandydata i pracodawcy do rozmowy o indywidualnych potrzebach związanych z funkcjonowaniem osoby z niepełnosprawnością, jej możliwościami zawodowymi i wskazanymi udogodnieniami na stanowisku pracy. Jest to ważna kwestia, do której nie zawsze strony czują się przygotowane i swobodne.

Jak śledzisz losy osób, które wspierasz w znalezieniu pracy, to jak to wygląda?

Z kandydatami jestem w kontakcie telefonicznym i mailowym. W przypadku trudności mogą przyjść porozmawiać. Jeżeli się im nie powiedzie szukamy pracy na nowo. Wszyscy wiedzą, że mogą do mnie wrócić.

Jak pracodawcy postrzegają swoich pracowników z niepełnosprawnością w pracy?

Bardzo różnie. Jeżeli są to pracodawcy którzy zatrudniają po raz pierwszy czasami są bardzo zaskoczeni, że tak świetnymi pracownikami okazują się osoby z niepełnosprawnością, są zmotywowani i „oczarowani”. Bardzo się wówczas otwierają na dalszą współpracę. Czasami wybrane osoby z niepełnosprawnością nie mogą podolać swoim obowiązkom i zatrudnienie nie jest przedłużane. Pracodawcy ci są mimo wszystko otwarci na inne, dalsze zatrudnienia, ale wówczas doprecyzowują swoje wymagania. Zaś ci pracodawcy, którzy zatrudniają od lat, nie widzą w nich osób z niepełnosprawnościami, a jedynie opisują wymagania, jakie musi spełnić kandydat na danym stanowisku. Wymagania i stanowiska, są już najczęściej dostosowane, a jeżeli chwałą lub ganią daną osobę z niepełnosprawnością to najczęściej za cechy osobowości i jej stosunek do pracy, a nie z uwagi na niepełnosprawność:)

Jaka Twoim zdaniem jest gotowość i otwartość pracodawców na zatrudnianie ON (osób z niepełnosprawnością) o różnym stanie zdrowia?

Raczej niska. Wynika to z niewiedzy. Część pracodawców nie ma wiedzy na temat niepełnosprawności i udogodnień, jakie powinna mieć osoba z daną niepełnosprawnością.

W postrzeganiu osób z niepełnosprawnościami kierują się wiedzą ogólną i stereotypami, np. uważając, że osoby z niepełnosprawnością to osoby chore obawiają się częstej zachorowalności tych osób w trakcie zatrudnienia, a tym samym większych kosztów zatrudnienia i zdecydowanie mniejszej efektywności niż w przypadku osób w pełni sprawnych.

Jak oceniasz rynek pracy w Polsce dla Osób z niepełnosprawnością? Jakie stawia przed naszym społeczeństwem wyzwania?

Uważam, że rynek pracy w Polsce otwiera się na osoby z niepełnosprawnościami, ale przed nami jeszcze długa droga. Niestety osoby z niepełnosprawnościami zatrudniane są głównie do prac, w których pracodawcy mają największe zapotrzebowanie z uwagi na brak pracowników, czyli do prac produkcyjnych, sprzątających i w zakresie ochrony mienia. Pozostałe branże otwierają się głównie z podobnego powodu, czyli braku pracowników (np. handel) lub kar, jakie muszą płacić za niezatrudnianie ON (Osób z niepełnosprawnością). Dopiero w dalszej kolejności znajdują się takie motywy zatrudnieniowe jak otwartość na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością, w tym chęć dostosowywania stanowisk pracy czy zmiany kultury organizacyjnej w swoim zakładzie pracy. Jest to zagadnienie bardzo złożone.

Jak skutecznie wpływać na zmianę społeczną i większe otwarcie rynku pracy dla osób z MPD i innymi niepełnosprawnościami?

Warto dostarczać wiedzy na temat różnorodnych niepełnosprawności, narzędzi wspierających zatrudnianie i niezbędnych udogodnień w miejscu pracy tak, by przelamywać stereotypy na temat osób z niepełnosprawnościami. Najcenniejsze i najszybciej przelamujące schematy są bezpośrednie kontakty pracodawców i pracowników z osobami z niepełnosprawnościami. Dlatego uważam, że jedną z największych wartości innowacji Wyjdz z bańki – złam schemat jest bezpośredni kontakt pracodawców z osobami z niepełnosprawnością, które pracują lub chcą pracować. Stąd taka innowacja jak zaznajomienie się pracodawcy z osobami z MPD jest niezaprzeczalnie potrzebna i wysoce przydatna. Tym bardziej, że w zakresie informowania pracodawców o tym, kim są i jak zatrudniać osoby z mózgowym porażeniem dziecięcym nie ma żadnych materiałów oprócz publikacji naukowych i opracowań medycznych na ten temat. Duży wpływ na sytuację ma ustawodawca, który powinien pewne działania związane z edukacją ustanowić jako obowiązkowe oraz wprowadzić zmiany systemowe w procedurach zatrudniania czy w systemie wsparcia rodzin i edukacji.

Potrzebni są ludzie, którzy chcą dogłębnie zająć się tematem, lubią go i mają misję, dlatego, że jesteśmy na początku drogi otwierania rynku dla i z osobami z niepełnosprawnościami. Trzeba temat pchać do przodu i nie wolno w tym przypadku spoczywać na laurach, a do tego potrzebna jest motywacja.

Rozmawiała: Olga Stobiecka-Rozmiarek



Proces rekrutacji.

Skupiamy się na kompetencjach, nie na umiejętnościach, gdyż te drugie, przy odpowiedniej postawie, chęciach, zawsze można nabyć.



Agata Robińska

Agata Robińska – liderka ds. CSR w Job Impulse, w którym realizuje program TAKpełnosprawni, wspierający pracodawców w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością i integracji w miejscu pracy.

Proces rekrutacji.

Rozmowę z Agatą Robińską przeprowadziła Olga Stobiecka-Rozmiarek

Jak można przyciągnąć kandydatów z niepełnosprawnością do firmy?

Jeśli jesteśmy firmą, która chce przyciągać takich kandydatów to warto to podkreślić na stronie firmowej, w ogłoszeniach rekrutacyjnych. Osoby z niepełnosprawnością także szukają pracy przez popularne serwisy rekrutacyjne. Informacja o polityce otwartości dla różnorodności i integracji w miejscu pracy na pewno przyciągnie ich uwagę.

W ogłoszeniu warto też przygotować szczegółowy opis obowiązków, by umożliwić osobom z niepełnosprawnością podjęcie decyzji o możliwości wykonywania danej pracy. Opis ten powinien być zbudowany wokół konkretnych zadań. Warto też uwzględnić potencjalne ryzyka dla osób z niepełnosprawnością / ewentualne obciążenie fizyczne występujące na danym stanowisku pracy. Podajemy też adres miejsca pracy i uwzględniamy ewentualne bariery funkcjonalne. Warto też podzielić zadania na te niezbędne i dodatkowe. Starajmy się nie pisać w ogłoszeniach, że wymagamy konkretnych umiejętności. Przykładem mogą być ukończone kierunki studiów. W dzisiejszych czasach nie trzeba pracować na stanowisku zgodnym z osiągniętym wykształceniem. Kandydat mógł skończyć inne studia lub nie skończyć ich wcale. Może natomiast posiadać ogromny potencjał. Może też mieć luki w zatrudnieniu, ponieważ osoby z niepełnosprawnością borykają się z brakiem pracodawców otwartych na różnorodność, skłonnych zainwestować w udogodnienia/racjonalne usprawnienia. Skupiamy się na kompetencjach, nie na umiejętnościach, gdyż te drugie, przy odpowiedniej postawie, chęciach, zawsze można nabyć.

Jak przygotować się rozmowy z kandydatem/tką. Który/ra napisał/a w CV, że posiada orzeczenie o niepełnosprawności?

Potwierdzając rozmowę mailem na końcu można użyć wypracowanej wewnętrznie formuły informującej o tym, że jesteśmy pracodawcą przyjaznym osobom z niepełnosprawnością i staramy się zapewnić stosowne udogodnienia/racjonalne usprawnienia już na etapie rekrutacji, np. zgodnie z prowadzoną polityką równych szans i tworzenia zespołów różnorodnych pod kątem sprawności, zachęcamy do zgłoszenia ewentualnych oczekiwań z Pana/Pani strony dotyczących formatów przyjaznych/specjalnych udogodnień w trakcie rozmowy o pracę. W ten sposób kandydat może się otworzyć, rekruter będzie mógł zapewnić takiej osobie większy komfort podczas rozmowy.

O co nie można zapytać kandydata/tki z niepełnosprawnością na rozmowie rekrutacyjnej?

Nie można zapytać co kandydatowi dolega ani co ma na orzeczeniu. Takie pytanie nie mają żadnego związku z pracą. Nie pytamy też o przebieg choroby, o leki, nieobecności w pracy. To nie ma nic wspólnego z zakresem obowiązków. MPD czy każda inna niepełnosprawność to jedna z wielu cech potencjalnego pracownika. Skupiamy się na kwalifikacjach, doświadczeniu zawodowym, mówimy też kandydatowi o konkretnych oczekiwaniach, zakresie zadań na tym stanowisku, jeśli takowe są. Jeśli kandydat spełnia nasze oczekiwania, chcielibyśmy go zatrudnić i tylko jedno zadanie np. noszenie pakunków będzie dla niego wyzwaniem to wtedy możemy się zastanowić, czy można część obowiązków wymienić np. z inną osobą w zespole. Osoba z niepełnosprawnością może przejąć inne zadanie, np. uzupełnianie danych w systemie.

Podczas rozmowy powinniśmy też zapytać, jakie racjonalne usprawnienia są przez kandydata oczekiwane, gdyż pracodawca powinien je zapewnić, już na etapie samej rozmowy. Zapytajmy: Czy ma Pan/Pani jakiegokolwiek potrzeby związane z organizacją pracy, dostosowaniem Pani stanowiska pracy? Wiedza na temat konkretnej jednostki chorobowej nie jest więc rekruterowi do niczego

potrzebna. Na końcu lekarz medycyny pracy i tak oceni, czy nie ma żadnych przeciwwskazań, żeby kandydat z określoną niepełnosprawnością podjął pracę na danym stanowisku.

Racjonalne usprawnienia często wiążą się z dużymi inwestycjami ze strony pracodawcy.

To kolejny mit. Ważna jest likwidacja barier architektonicznych, ale jeśli pracodawca nie posiada na ten cel własnych środków i nie ma możliwości organizacyjnych, a koszty przeprowadzenia takich zmian lub dostosowań nie są w wystarczającym stopniu refundowane ze środków publicznych – to pewnych rzeczy nie przeskoczymy. Możemy spróbować zorganizować biuro osoby z niepełnosprawnością ruchową na parterze, jeśli jest podjazd i budynek nie posiada windy. Jednak przy większości schorzeń (jak np. schorzenia układu krążenia, które stanowią jedną z największych grup niepełnosprawności w Polsce) nie są konieczne specjalne udogodnienia. Czasami jest to kwestia otwartości na częściową pracę zdalną, odpowiednia lampka na biurku lub aplikacja dla osoby niedowidzącej lub pobliska łazienka, przy osobach ze schorzeniem pokarmowym. Dlatego nie zamykajmy się na osoby z niepełnosprawnością, tylko dlatego, że w tym momencie nie mamy podjazdu. Szukajmy rozwiązań, nie skupiajmy się na ograniczeniach, walczmy ze stereotypami i bądźmy otwarci na nowe rozwiązania jak na liderów integracji przystało. Warto walczyć o dostępność dla wszystkich, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nią, o takie środowisko, w którym takich przeszkód nie do przejścia będzie jak najmniej albo nie będzie ich wcale.

Wskazówki do procesu rekrutacyjnego.

Jeśli pracodawca jest zainteresowany zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością, warto tę informację komunikować już na etapie naboru, poprzez odpowiednio przygotowane ogłoszenie o pracę z adnotacją:

1. Nasza firma jest otwarta na różnorodność i współpracę z osobami o różnym stanie zdrowia.
2. Jesteśmy gotowi dostosować miejsce pracy do potrzeb Osób z niepełnosprawnościami.
3. Zapraszamy do zgłaszania się wszystkich zainteresowanych, którzy spełniają wymogi kwalifikacji, w tym Osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności.

Warto zadbać o wrażliwy i równościowy język. Odradzamy sformułowanie:

mile widziane orzeczenie o niepełnosprawności.

Taka komunikacja jest hasłowa i wskazuje, że ważniejszy jest dokument niż człowiek. Zupełnie inaczej brzmi sformułowanie zapraszamy Osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności, w którym na pierwszym miejscu jest człowiek.

Warto też odchodzić od stwierdzenia: zatrudnimy osoby niepełnosprawne

Takie zdanie podkreśla tylko jedną z wielu cech: niepełnosprawność. Niepełnosprawność staje się ważniejsza niż sam człowiek, a przecież chodzi o kwalifikacje danej osoby. Rekomendowane jest sformułowanie Osoba z niepełnosprawnością, pokazuje, że liczy się przede wszystkim człowiek.

PODSUMOWANIE Rozmowa rekrutacyjna

Umawiając rozmowę rekrutacyjną można informować kandydatów o gotowości dostosowania warunków rozmowy do ich potrzeb np.: „zgodnie z prowadzoną polityką równych szans i tworzenia zespołów różnorodnych pod kątem sprawności zachęcamy do zgłoszenia ewentualnych potrzeb z Pana/Pani strony w trakcie rozmowy o pracę.”

Chodzi o traktowanie każdego/ej kandydata/ki z szacunkiem, ciekawością i otwartością od samego początku. Rozmowa kwalifikacyjna z osobą z MPD nie odbiega od standardów każdej rozmowy kwalifikacyjnej. Rozmowa ma pozwolić poznać kompetencje osoby na dane stanowisko, doświadczenie, jej potrzeby, oczekiwania. Warto patrzeć na kandydata przez pryzmat jej/jego umiejętności.

W rekrutacji kompetentnych osób, które jednocześnie są osobami z niepełnosprawnością pomagają na polskim rynku różne agencje pracy, organizacje rządowe i pozarządowe aktywizujące zawodowo osoby z niepełnosprawnością. Lista organizacji znajduje się na końcu broszury w części: Źródła Informacji.

Przykładowy schemat rozmowy.

Powitanie rekrutera/rki z kandydatką/tem, wprowadzenie do pokoju.

Osoba rekrutująca może zaproponować coś do picia i wstępnie rozpocząć spotkanie: „Cieszę się, że jest Pani/Pan zainteresowana/y pracą w naszej firmie na stanowisku obsługi klienta.” Potem następuje standardowa procedura pytań wprowadzających, pozwalających poznać osobę, jej doświadczenie i motywację.

Kiedy i jak pytać o kwestie dostosowania miejsca pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością?

O potrzeby kandydata i kandydatki warto dopytać pod koniec rozmowy. To pokazuje, że liczą się najpierw kompetencje kandydata i jednocześnie pokazuje, że pracodawca dba o komfort, bezpieczeństwo swoich pracowników i dobrą z nimi relację.

OTO PRZYKŁADOWE PYTANIA O POTRZEBY I DOSTOSOWANIE MIEJSCA PRACY.

1. Doceniam, Pani/Pana gotowość do współpracy, załączył Pani/Pan orzeczenie o niepełnosprawności, jakie zadania może Pani/Pan wykonywać? Czy są jakieś czynności, których nie może Pani/Pan wykonywać?
2. Jak powinno być dostosowane Pani/Pana stanowisko pracy, aby czuł się Pan/Pani komfortowo w naszej firmie?
3. Czego potrzebuje Pani/Pan na tym stanowisku dla własnego komfortu pracy?
4. Jakiego trybu czasu pracy Pani/Pan oczekuje?
5. Czego Pani/Pan potrzebuje, żeby móc swoją pracę wykonywać swobodnie?

W czasie okresu próbnego i po zatrudnieniu należy monitorować czy warunki pracy odpowiadają na potrzeby nowego pracownika/pracowniczki i czy czuje się komfortowo w zastanych warunkach. Czasem potrzeba dostosowania wychodzi w praktyce.

Na początku wdrażania do pracy można też zaproponować wspólne przejście po firmie, pokazanie budynku, stanowiska pracy, pomieszczeń z prośbą o sugestie, co wymagałoby dostosowania do swobodnego użytkowania ze wspólnego miejsca pracy.

Nie każdą Niepełnosprawność widać.

To, że kandydat dołączył orzeczenie o niepełnosprawności nie zawsze oznacza, że zobaczymy tę niepełnosprawność. U osób z MPD i niepełnosprawnością w stopniu lekkim, ograniczenia psychofizyczne mogą być niezauważalne. Może też dojść do innej sytuacji, osoba przychodzi bez wcześniejszej informacji o swojej niepełnosprawności i kandydat/ka z MPD wchodzi na rozmowę na wózek inwalidzkim. Dla niektórych osób może stanowić to zaskoczenie, ale nawet wtedy zamiast wpadać w zakłopotanie, wystarczy się przywitać i przygotować miejsce przy stole odsuwając krzesło. Jeśli osoba z MPD zgłosi się z orzeczeniem o niepełnosprawności, będzie z niego wynikał jedynie symbol i stopień niepełnosprawności. To czy kandydat/ka nazwie i ujawni swoją niepełnosprawność zależy tylko od niej samej i nie można o to pytać.

ORZECZENIE O STOPNIU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

W Polsce są dwa typy orzeczeń. Dokumenty wydają: Powiatowy Zespół Orzekających o Niepełnosprawności i ZUS. Ważne, żeby pamiętać, że żaden stopień niepełnosprawności, nawet znaczny, nie wyklucza osoby z orzeczeniem z rynku pracy.

Stąd Osoba z wpisem: „Całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji” również może podjąć pracę. Decydujący głos w tej sprawie ma lekarz orzeczenia medycyny pracy. Może on udzielić zgody jeśli nie widzi przeciwwskazań do wykonywania określonych czynności.

POWIATOWY ZESPÓŁ ORZEKANIA O NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI WYRÓŻNIA TRZY STOPNIE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI:

1. Lekki - oznacza to naruszoną sprawność organizmu powodującą ograniczenia w wykonywaniu pracy zarobkowej znacznie obniżające wydajność pracy na danym stanowisku.
2. Umiarkowany - oznacza czasową pomoc w pełnieniu funkcji społecznych - konieczność udzielenia niezbędnej pomocy w okresach wynikających ze stanu zdrowia; to także pomoc w kontaktach z otoczeniem i środowiskiem i pomoc w pełnieniu ról społecznych.
3. Znaczny - oznacza całkowitą niezdolność do wykonywania pracy zarobkowej z powodu fizycznego, psychicznego lub umysłowego naruszenia sprawności organizmu oraz konieczność sprawowania opieki nad osobą niepełnosprawną.

W dokumencie opisany jest również kod określający rodzaj schorzenia. W przypadku osób z MPD w orzeczeniu może się znaleźć każdy stopień niepełnosprawności i różne kody, w zależności od zakresu uszkodzenia układu nerwowego. W zależności od stanu zdrowia osoby z MPD mogą mieć w swoim opisie takie symbole, jak (niekoniecznie wszystkie):

10-N choroby neurologiczne

05-R niepełnosprawność narządu ruchu

01-U niepełnosprawność intelektualna

06-E - epilepsja

Orzecznictwo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ma również trzy stopnie i może być przydatne do ustalenia prawa do renty. Opisuje ono zdolność do pracy w następujący sposób:

1. Całkowita niezdolność do pracy i niezdolność do samodzielnej egzystencji - co traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności.
2. Całkowita niezdolność do pracy - odpowiada umiarkowanemu stopniowi niepełnosprawności.
3. Częściowa niezdolność do pracy oraz celowość przekwalifikowania - traktowane jest na równi z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Ważne!

Przypisanie danej osobie znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności czy też określenie, że jest całkowicie niezdolny do pracy i samodzielnej egzystencji nie wyklucza możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej przez pracodawcę. Warunkiem jest pozytywna opinia lekarza medycyny pracy do określonych na stanowisku czynności dostosowanie przez pracodawcę stanowiska pracy odpowiednio do potrzeb osoby niepełnosprawnej. Pozytywną opinię w tej sprawie wydaje m.in. Państwowa Inspekcja Pracy.

Źródła informacji

Organizacje zajmujące się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami, w tym z MPD i wsparciem pracodawców w procesie zatrudniania

<http://bizon.org.pl> Bizon Agencja zatrudniania wspomaganego

<http://wifoon.pl> Wielkopolskie Forum Organizacji Osób z Niepełnosprawnościami

<https://www.aktywizacja.org.pl> Fundacja Aktywizacja

<http://www.integracja.org/> Fundacja Integracja

<https://www.pfon.org> Polskie Forum Osób z Niepełnosprawnościami

<http://www.siecmpd.spdn.pl> Ogólnopolska Federacja Organizacji na rzecz osób z mózgowym porażeniem dziecięcym

Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób niepełnosprawnych www.niepelnosprawni.gov.pl

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych www.pfron.org.pl

Zakład Ubezpieczeń Społecznych www.zus.pl

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej www.mpips.gov.pl

Portal Niepełnosprawni - wszystko o niepełnosprawności www.niepelnosprawni.pl/

Portal Medycyna Pracy www.medycynapracy-portal.pl

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych www.popon.pl

ŹRÓDŁA:

1. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (BAEL)
2. Stan zdrowia ludności Polski
3. BADANIA STANU ZDROWIA LUDNOŚCI POLSKI 2014
4. Rynek pracy w Poznaniu i w powiecie poznańskim w 2017 roku”, PUP w Poznaniu
5. Raport „Rynek pracy wg. gmin w grudniu 2018”, PUP w Poznaniu
6. Biuletyn Informacyjny WUP w Poznaniu, styczeń 2018
7. Przystosowanie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej”, POPON, Warszawa 2010
8. „Program nowych szans”, Fundacja Królowej Polski Św. Jadwigi, Puszczykowo 2011

Redakcja merytoryczna: Olga Stobiecka-Rozmiarek

Konsultacje: Agata Bródka, Kinga Kaczmarczyk, Dominika Maniecka-Vicente, Tomasz Wojewoda, Paulina Wróblewska.

Redakcja techniczna: Olga Stobiecka-Rozmiarek

Projekt graficzny/ ilustracje/ skład: Katarzyna Dworaczyk www.GRL.zone

Projekt „Małe Wielkie Zmiany – sieć rozwoju innowacji społecznych” jest realizowany przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w partnerstwie z PwC Polska Sp. z o.o. w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Serdecznie dziękuję za współpracę przy realizacji innowacji „Wyjdź z bańki, złam schemat – pakiet narzędzi dla pracodawców” wszystkim osobom i instytucjom, dzięki, którym udało się wdrożyć innowację:

Zespołowi Stowarzyszenia Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych,

Zespołowi partnera projektu Job Impulse,

Dominice Manieckiej-Vicente z Centrum Terapii ASEMI



Składam też podziękowania i wyrazy wdzięczności twórcom i realizatorom innowacji

- Łamaczom Schematów za wspólną pracę:

Agacie Bródce, Kingie Kaczmarczyk, Katarzynie Dworaczyk, Agacie Robińskiej, Paulinie Wróblewskiej, Tomaszowi Wojewodzie i sobie, Oldze Stobieckiej-Rozmiarek.

Podzieliliśmy się swoimi życiowymi i zawodowymi doświadczeniami, pasją, energią i radością do działania, podjęliśmy wyzwanie, pokonailiśmy trudności, złamaliśmy schematy.

Mam nadzieję, że wypracowana przez nas innowacja zbliży do siebie pracodawców i osoby, doświadczające życia z mózgowym porażeniem dziecięcym na rynku pracy.

Poznań, marzec 2019 r.

My już wyszliśmy ze swojej bańki, dołącz do nas!

Projekt „Małe Wielkie Zmiany – sieć rozwoju innowacji społecznych” jest realizowany przez Stowarzyszenie Na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w partnerstwie z PwC Polska Sp. z o.o. w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, współfinansowanego przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego.



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Na zakończenie wiersz autorstwa Pauliny Wróblewskiej,
zainspirowany innowacją.

„Rozbijamy bańkę”

*Zamknięci w ścianach
Nie mający lepszych perspektyw
To my ludzie bez życia
Nagle tchnięci impulsem
Ruszyliśmy w nieznane
I tak rozbiliśmy wielką bańkę
Łamiąc wszystkie schematy
W których tkwiliśmy po szyje
Teraz uwolnieni idziemy własną drogą
Z piękną misją do spełnienia
Tworzymy zespół, który chłonie
Wiedzę z doświadczenia
Praca z ludźmi wiele uczy
I nas zmienia*

