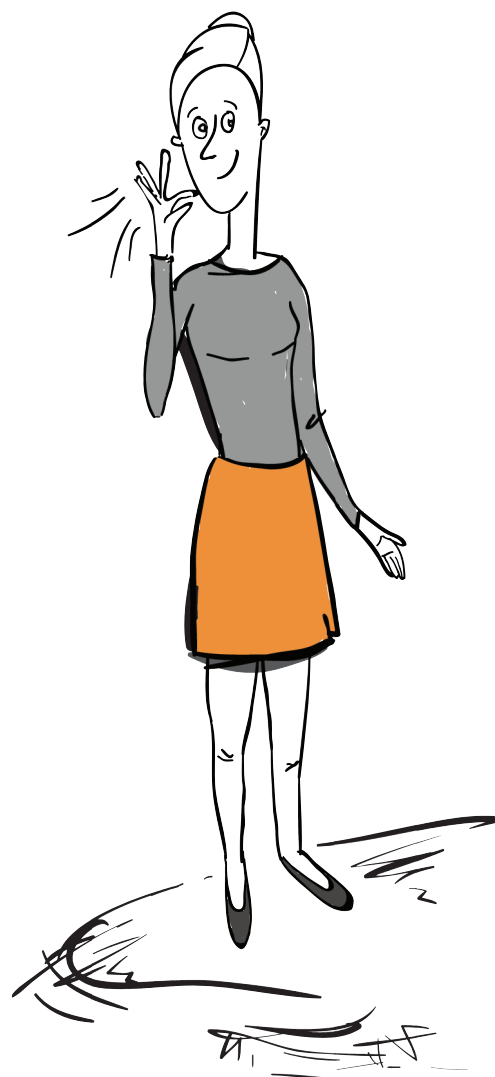


**FUS**

na rzecz równości społecznej

# SAMODZIELNIE DOKONUJĘ WYBORÓW





**Samodzielnie dokonuję wyborów**

**Autorzy: Małgorzata Peretiatkowicz-Czyż, Piotr Todys**

**Korekta i redakcja: Marta Todys**

**Oprawa graficzna, rysunki: Paulina Konopacka**

**Wydawca: Fundacja TUS**

**Warszawa 2017**

**ISBN: 978-83-62562-03-9**

# spis treści:

SAMODZIELNIE DOKONUJĘ WYBORÓW. O JAKIM MODELU WSPIERANIA MÓWIMY?	1
WSTĘPNE ZAŁOŻENIA TESTOWANIA	3
Elementy proponowanego modelu	3
Rekrutacja	3
Grupa wsparcia	5
Proces budowania grupy wsparcia	6
Coaching	9
Prawidłowy proces coachingowy	10
Warsztaty	11
Opiekun/opiekunka procesu wsparcia	12
Zespół wspierający	12
JAK MODEL ZADZIAŁAŁ W PRAKTYCE	13
<b>Grupa wsparcia</b>	15
Pierwsze spotkanie grupy wsparcia	16
Drugie spotkanie grupy wsparcia	17
Trzecie spotkanie grupy wsparcia	18
Czwarte spotkanie grupy wsparcia	20
Piąte spotkanie grupy wsparcia	21
Szóste spotkanie grupy wsparcia	22
Siódme spotkanie grupy wsparcia	24
Ósme spotkanie grupy wsparcia	26
Dziewiąte spotkanie grupy wsparcia	26
Dziesiąte - ostatnie spotkanie grupy wsparcia	27
<b>Coaching</b>	29
Etapy sesji coachingowych	31
<b>Warsztaty</b>	32
Pierwszy warsztat	32
Drugi warsztat	33
Trzeci warsztat	34
Czwarty warsztat	34
Opiekunka procesu wsparcia	35
Spotkania zespołu wspierającego	35
PODSUMOWANIE	36
O autorach	37

# O JAKIM MODELU WSPIERANIA MÓWIMY? WSTĘPNE ZAŁOŻENIA TESTOWANIA

Celem innowacji było przetestowanie nowego modelu wspierania aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Model „Samodzielnie dokonuję wyborów” stawia na budowanie niezależności i sprawczości osoby z niepełnosprawnością, stosując różne metody wsparcia – grupę wsparcia, coaching, warsztaty.

Do tej pory osoby z niepełnosprawnością w żadnym modelu aktywizacyjnym nie były sprawcami zmian w pełni za nie odpowiedzialnymi. W testowanym przez nas modelu to ludzie wyznaczyli swoje cele i sposoby ich realizacji. Model przewiduje bowiem stosowane już wcześniej formy wsparcia, ale po raz pierwszy w takim ujęciu są one adresowane do osób z niepełnosprawnością, co jest istotą niniejszej innowacji społecznej. Zakładano, że testowe zastosowanie innowacji pozwoli zatrudnić 4 osoby, co będzie świadczyło o sukcesie tej innowacji.



Model zadedykowany jest osobom z różnymi rodzajami niepełnosprawności, z zachowaną normą intelektualną lub z pogranicza normy intelektualnej. W założeniu miał być realizowany w grupach 8-12 osób o różnych cechach osobowych, takich jak wiek, płeć, wykształcenie, rodzaj i stopień niepełnosprawności, a połowę grupy miały stanowić kobiety. Należy pamiętać, że przy tak zdefiniowanej grupie docelowej model może wymagać zastosowania dodatkowych rozwiązań np. zatrudnienie tłumacza języka migowego, przygotowanie materiałów udźwiękowionych itp.

Model składa się z 3 równorzędnych, prowadzonych równolegle, form wsparcia:

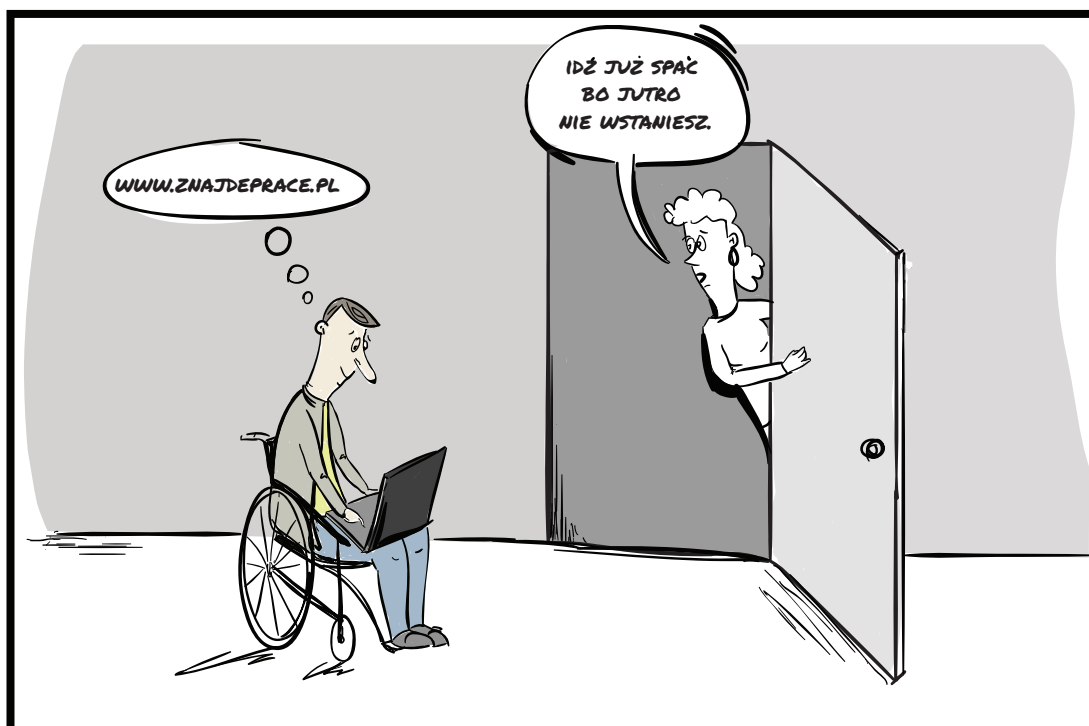


Uczestnictwo w nich wszystkich jest kluczem do sukcesu. Realizacja przewidziana jest na 6 miesięcy. Osoba, która znajdzie zatrudnienie w trakcie udziału w projekcie nadal ma prawo, choć nie obowiązek, uczestniczenia we wszystkich formach wsparcia.

Nasz model kierujemy do wszystkich, którzy wierzą, że ludzie poszukujący pracy mają w sobie dość potencjału, zdolności i woli, by samodzielnie zdecydować, jakiej pracy potrzebują. Zaproponowane rozwiązania przydadzą się tym, którzy chcą pomóc innym w zdobywaniu zatrudnienia i cierpliwie towarzyszyć na drodze poszukiwania wymarzonej pracy. Wierzmy, że przedstawiony model może być wdrażany w każdej instytucji - czy to państwowej, samorządowej czy pozarządowej, której celem i misją jest pomoc ludziom, w szczególności tym z niepełnosprawnościami, w odnalezieniu się na rynku pracy.



# WSTĘPNE ZAŁOŻENIA TESTOWANIA ELEMENTY PROPONOWANEGO MODELU



## REKRUTACJA

Rekrutacja powinna gwarantować dotarcie do osób z odpowiednio wysokim poziomem motywacji do podjęcia zatrudnienia oraz do ludzi o różnych rodzajach.

Aby rekrutacja przebiegła pomyślnie należy:

- Przeznaczyć na nią minimum 1 miesiąc;
- Przeprowadzić ją poprzez maksymalnie różnorodne kanały informacyjne – poprzez ogłoszenia prasowe (w prasie darmowej i płaconej), radiowe, mailing do baz klientów różnych instytucji i organizacji, działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami, portale dedykowane osobom z różnymi rodzajami niepełnosprawności, media społecznościowe, portale z darmowymi ogłoszeniami np. gumtree.pl, oxl.pl itd.;
- Zebrać od zainteresowanych osób i przeanalizować odpowiedzi na następujące pytania: Czemu to właśnie Ciebie powinniśmy wspierać w poszukiwaniu pracy? Nad czym chcesz popracować, aby poszukiwania pracy bardziej odpowiadały Twoim potrzebom i wyobrażeniom? Co Cię motywuje do poszukiwania pracy?
- Zapewnić właściwą komunikację, mailową lub telefoniczną, między osobą rekrutującą a osobami zgłaszającymi się, dopasowując sposób kontaktu do rodzaju niepełnosprawności;  
Osoba rekrutująca powinna wykazywać się aktywnością w podtrzymaniu komunikacji.

Osoba rekrutująca powinna więc:

- mieć dużą wiedzę z obszaru dotyczącego niepełnosprawności
- znać i umieć korzystać z różnych stylów i kanałów komunikacji
- mieć doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością, w tym w radzeniu sobie w kontaktach z osobami o ograniczonych możliwościach komunikacyjnych
- mieć umiejętność przeanalizowania odpowiedzi na ogłoszenie pod kątem oceny stopnia motywacji osób zgłaszających się;

Osoba zrekrutowana powinna zobowiązać się, w formie pisemnej, do brania udziału we wszystkich proponowanych formach wsparcia.



## GRUPA WSPARCIA

Grupa wsparcia ma gwarantować stworzenie sieci osób, które, będąc w podobnej sytuacji na rynku pracy, nie tylko aktywizują się zawodowo, ale też wspierają nawzajem, wiedząc, na jakie bariery i trudności napotykają, poszukując pracy.

Aby grupa wsparcia przebiegła pomyślnie:

- Powinna trwać 6 miesięcy i składać się z 10 - 12 spotkań (czas trwania jednego spotkania nie powinien przekraczać 3 godzin);
- Spotkania powinny odbywać się w miejscu gwarantującym spokój i dającym możliwość odcięcia się od zakłócających z zewnątrz bodźców;
- Spotkania powinny odbywać się w swobodnej atmosferze, a uczestnicy i uczestniczki siedzieć w kręgu tak, aby między nimi zapewniona była komunikacja twarzą w twarz;
- Podczas spotkań uczestnicy i uczestniczki powinni mieć dostęp do napojów ciepłych i zimnych oraz drobnych przekąsek (owoce świeże i suszone, orzechy, przekąski pełnoziarniste);
- Spotkania powinny wspierać prozatrudnieniową aktywność osób uczestniczących;
- Spotkania powinny być moderowane.

Osoba moderująca grupę :

- musi posiadać wieloletnie doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnościami; pożądane byłoby również doświadczenie w pracy na rzecz równości osób dyskryminowanych z różnych przyczyn, w tym z powodu niepełnosprawności.
- powinna mieć wiedzę z zakresu działania małych grup.
- powinna umieć facylitować dyskusję, mieć otwartość na proces grupowy i znać jego dynamikę.
- powinna mieć umiejętność słuchania, z jednoczesną umiejętnością konfrontowania grupy z wyzwaniami, umiejętność podsumowywania i wyciągania wniosków do wykorzystania podczas kolejnych spotkań grupy.

## PROCES BUDOWANIA GRUPY WSPARCIA ZAKŁADA:

1. Moderację grupy, dzięki wspieraniu interakcji między członkami grupy. Powinno to zapewnić efekt wzajemnego wzmocnienia się uczestników i uczestniczek oraz wzrostu ich motywacji;

2. Zorganizowanie przynajmniej jednego spotkania grupy o charakterze wspólnego wyjścia np. na kawę, piwo czy do kina. Takie spotkanie powinno mieć charakter integracyjny, a nie prozatrudnieniowy;

3. Organizację poszczególnych spotkań.

- Organizacja spotkania powitalnego, w którym udział biorą coachowie, opiekun/opiekunka grupy oraz uczestnicy i uczestniczki:
  - Przedstawienie przez osobę moderującą osoby opiekującej się grupą i coachów;
  - Przedstawienie się uczestników wraz z opisem motywacji udziału w projekcie;
  - Przedstawienie elementów wsparcia oraz celów spotkań grupy; Poinformowanie o częstotliwości spotkań i ustalenie terminów kolejnych 4 spotkań;
  - Napisanie przez uczestników grupy wsparcia „listów do siebie” - w takim liście uczestnicy powinni napisać: gdzie, ich zdaniem, będą za pół roku, kim będą, co będą robić, co chcą sobie za pół roku powiedzieć z dzisiejszej perspektywy. Listy zostaną oddane uczestnikom na ostatnim spotkaniu grupy lub wysłane po zakończeniu projektu;
  - Wstępne ustalenie przez uczestników i uczestniczki tematów warsztatów;
  - Spotkanie uczestników i uczestniczek z coachami –wymienienie się danymi teleadresowymi i umówienie na pierwsze sesje. ))



- Organizacja drugiego spotkania:

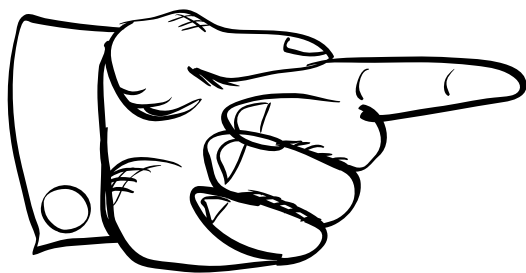
- Powitanie i omówienie planu spotkania;
- Ustalenie i spisanie zasad pracy;
- Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek oraz pierwszych wrażeń po sesjach coachingowych;
- Gra zespołowa;
- Omówienie planów na kolejne sesje.



- Organizacja trzeciego spotkania:

- Powitanie i omówienie planu spotkania;
- Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek;
- Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek
- Ćwiczenie – „Koło tożsamości”;
- Ćwiczenie – „Doświadczenie niedowidzenia i niedosłyszenia”;
- Ustalenie terminów spotkań i warsztatów;
- Omówienie planów na kolejne sesje.





- Kolejne spotkania powinny być budowane zgodnie ze schematem:
  - Powitanie i omówienie planu spotkania;
  - Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek;
  - Jeśli od poprzedniego spotkania grupy miał miejsce warsztat – ewaluacja warsztatu i trenera/trenerki;
  - Prezentacja przygotowana przez uczestniczkę/uczestnika lub spotkanie z gościem \* ;
  - Refleksje po prezentacji lub spotkaniu;
  - Ustalenie/Przypomnienie terminów spotkań i warsztatów;
  - Omówienie planów na kolejne sesje.

\* Spotkanie z gościem to rozmowa z osobą z niepełnosprawnością – kimś, kto radzi sobie z sytuacją zatrudnienia na otwartym rynku pracy i jest dla innych przykładem w pokonywaniu barier zatrudnienia.

- Organizacja ostatniego spotkania grupy:
  - Powitanie i omówienie planu spotkania;
  - Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek;
  - Ewaluacja wszystkich form wsparcia;
  - Refleksje po wsparciu;
  - Rozdanie „listów do siebie”, które uczestnicy napisali na pierwszym spotkaniu;
  - Pożegnanie.

## COACHING

Coaching ma zagwarantować osobie wspieranej budowanie samodzielności i motywacji, opierających się na jej wewnętrznych zasobach oraz wierze coacha w możliwości poradzenia sobie przez osobę niepełnosprawną z wyzwaniami rynku pracy. Po zakończonych sesjach osoba wspierana powinna być samosterowna, posiadać sprecyzowane oczekiwania wobec siebie i mieć motywację do przeprowadzenia zmiany we własnym życiu.

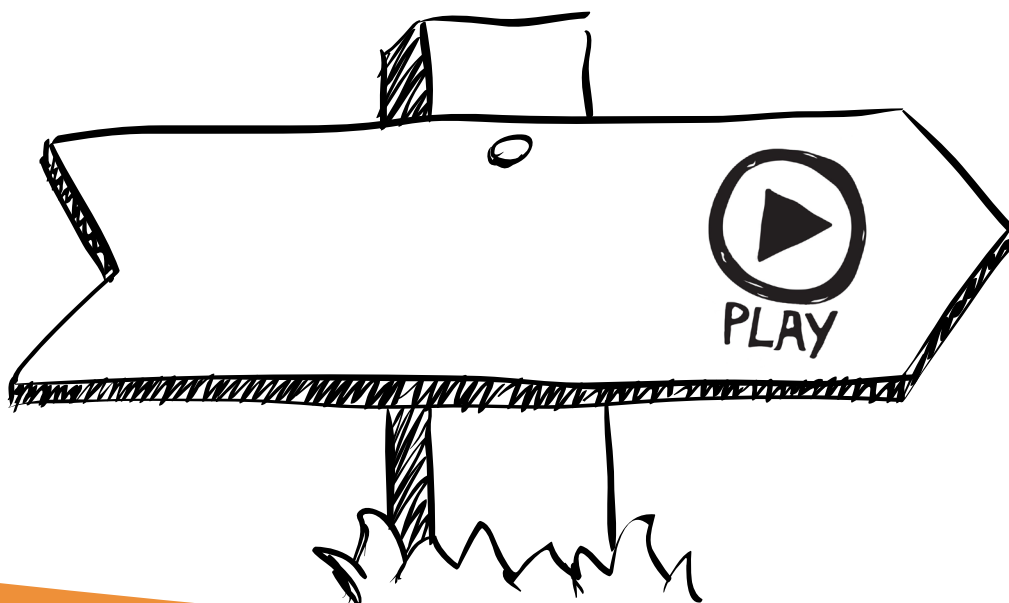
Aby coaching przebiegł pomyślnie:

- Powinien trwać 6 miesięcy i składać się z 6- 8 spotkań (każde spotkanie powinno trwać do 2 godzin)
- Tempo i częstotliwość sesji należy dostosować do potrzeb i tempa pracy osoby coachowanej – jednak spotkania nie mogą odbywać się częściej niż co 2 tygodnie;
- Sesje powinny odbywać się w miejscu gwarantującym intymność i spokój, dającym możliwość odcięcia się od zakłócających bodźców z zewnątrz. Pomieszczenia, w których odbywają się sesje, powinny być neutralne - mogą mieć charakter biurowy. Dobrze by było mieć możliwość zrobienia sobie kawy czy herbaty przed sesją;
- Sesje powinny wspierać prozatrudnieniową aktywność osób coachowanych i dotyczyć pracy nad motywacjami do podjęcia zatrudnienia;
- Coach powinien:
  - mieć ukończoną szkołę coachingu
  - mieć doświadczenie w pracy coachingowej, wykraczające poza sektor biznesowy
  - budować w czasie sesji codzienną motywację do poszukiwania pracy czy działań wspierających to poszukiwanie.

## PRAWIDŁOWY PROCES COACHINGOWY ZAKŁADA:

- Pracę jednego coacha maksymalnie z 5 osobami;
- Zawarcie kontraktu między coachem a klientem, czyli ustalenie zasad współpracy na początku każdego cyklu coachingowego, z każdą osobą.
- Osoby wspierane powinny sformułować cele pracy - czasem dotyczące całego procesu, czasem tylko pojedynczej sesji;
- Otrzymywanie przez wszystkich coachowanych zadań do wykonania między sesjami. Zadania te powinny być związane z działaniami prozatrudnieniowymi, na przykład: przegląd ogłoszeń o pracę, wizyta na targach pracy, rozmowa z potencjalnym pracodawcą na targach, wyszukanie firm i instytucji potencjalnego zatrudnienia, mapa mocnych stron i kompetencji, praca nad udoskonaleniem CV i listu motywacyjnego. Osoba coachowana sprawozdaje wykonanie zadanych aktywności;
- Holistyczne wsparcie i zazwyczaj nie ogranicza się do jednej dziedziny. By móc wspierać działania prozatrudnieniowe, często trzeba pomóc klientowi rozwiązać inne problemy czy znaleźć odpowiedzi na stojące przed nim wyzwania. Zdarza się, że osoby coachowane muszą najpierw rozwiązać swoje domowe czy bytowe problemy, by móc rozpocząć realizowanie swoich zatrudnieniowych celów.

Wsparcie coacha może być również udzielane osobie coachowanej, która znajdzie zatrudnienie w trakcie trwania projektu.



## WARSZTATY

Warsztaty mają być odpowiedzią na potrzeby uczestniczek i uczestników. Mają pozwolić im podnieść umiejętności i kompetencje ułatwiające poszukiwanie pracy i utrzymanie jej. Tematyka warsztatów jest uzależniona od potrzeb uczestników. Zalecana liczba dni warsztatowych to maksymalnie 4. Niezależnie od oczekiwań uczestników, jeden warsztat powinien dotyczyć tego czy, i jak, komunikować pracodawcy własną niepełnosprawność oraz poruszać zagadnienia uprawnień i obowiązków pracowników z niepełnosprawnością.

Warsztaty powinna prowadzić osoba z niepełnosprawnością.





## OPIEKUN/OPIEKUNKA PROCESU WSPARCIA

- Odpowiada za rekrutowanie specjalistów do poszczególnych form wsparcia oraz za organizację regularnych spotkań zespołu wspierającego.
- Ma się opiekować uczestnikami i uczestniczkami we wszystkich formach wsparcia.
- Osoba ta powinna przypominać uczestnikom o terminach spotkań coachingowych, warsztatów i o spotkaniach grupy wsparcia, a także o zobowiązaniach uczestników wobec grupy wsparcia (np. przygotowanie prezentacji).
- Powinna również uczestniczyć we wszystkich spotkaniach grupy wsparcia i warsztatach, odpowiadając za ich techniczne przygotowanie i przebieg – przygotowanie miejsca spotkań i warsztatów, zapewnienie poczęstunku i wyżywienia.
- Dodatkowo powinna poszukiwać informacji i inicjatyw ciekawych dla uczestników – np. tańszych biletów na spektakle teatralne czy kinowe, na których dostępna jest audiodeskrypcja i tłumacz języka migowego. Jeśli specyfika potrzeb uczestników tego wymaga, opiekun/opiekunka procesu wsparcia odpowiada również za zaangażowanie niezbędnych osób wspierających uczestników - np. tłumacza polskiego języka migowego oraz za przygotowanie odpowiednich materiałów – np. w powiększonym druku.
- Opiekun/opiekunka procesu wsparcia powinna mieć wysokie kompetencje komunikacyjne, doświadczenie w pracy z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności oraz umiejętności organizacyjne.

## ZESPÓŁ WSPIERAJĄCY

- powinien składać się z: osoby moderującej grupę wsparcia, coachów i coachiń oraz opiekuna/opiekunki procesu wsparcia.
- Spotkania zespołu wspierającego mają na celu uwspólnianie posiadanych przez nich informacji. Spotkania mają charakter poufny, a przekazywana na nich wiedza ma służyć jedynie lepszemu zrealizowaniu zaplanowanego wsparcia, zgodnie z potrzebami i oczekiwaniami uczestników i uczestniczek. Spotkania powinny odbywać się minimum co 1,5 miesiąca. W czasie spotkań powinien być ustalany również sposób dalszej pracy z uczestnikami - zarówno indywidualnej, jak i grupowej.



# JAK MODEL ZADZIAŁAŁ W PRAKTYCE

Do testowania innowacji zostało zrekrutowanych jedenaście osób, dziewięcioro z nich wzięło udział w pierwszym spotkaniu grupy wsparcia. Zaraz po nim jedna z osób zrezygnowała (mama trzyletniego synka, która uznała, że woli skoncentrować się na wychowaniu dziecka, niż na podjęciu pracy). Kolejne dwie osoby zostały dołączone do grupy już po pierwszym spotkaniu. Ostatecznie w testowaniu innowacji wzięło udział dziesięć osób. Grupa była mocno zróżnicowana, a w jej skład weszły osoby z niepełnosprawnością wzroku i słuchu, leczone psychiatrycznie, z zaawansowaną chorobą niedokrwienną, niepełnosprawnością ruchową czy z niepełnosprawnością sprzężoną. Członkami grupy były osoby w wieku od 20 do 50 roku życia. Wśród finalnie zaangażowanych w testowanie 10 osób kobiety stanowiły 80%. W ramach zaplanowanej rekrutacji niemożliwe było dogłębne zbadanie motywacji do podjęcia pracy, co sprawiło, że do testowania zaangażowano grupę osób bez klarownej motywacji do działań prozatrudnieniowych. Jednak w trakcie wspólnej pracy motywacja osób przyjętych r osła, a połowa grupy znalazła zatrudnienie w trakcie trwania projektu. Co istotne, pozostali uczestnicy i pozostałe uczestniczki znaleźli w sobie motywację do poszukiwania zatrudnienia i można się spodziewać zmian w ich życiu zawodowym w okresie najbliższych miesięcy.

## GRUPA WSPARCIA

Każde spotkanie grupy wsparcia miało swój indywidualny przebieg, zależny od dynamiki pracy grupy, liczebności i zaplanowanych w projekcie aktywności. Każde spotkanie miało swój scenariusz, choć nie zawsze był on realizowany. Nie zawsze też udało się realizować spotkania według scenariuszy przygotowanych podczas planowania projektu. Pierwsze trzy spotkania były zaplanowane przez moderatorkę i silnie przez nią animowane. Tematykę kolejnych spotkań uczestnicy zaproponowali sami. W dwóch spotkaniach wzięli udział goście – osoby z niepełnosprawnością, opowiadające o swoim życiu zawodowym. Spotkania miały terminy ustalane z dużym wyprzedzeniem, by móc dostosować je do aktywności uczestników, badań lekarskich, rozmów o pracę, godzin pracy już zatrudnionych itp. Początkowo spotkania odbywały się od godziny 12-tej do 15-tej, później godziny zmieniono na popołudniowe, tj. od 15-tej do 18-tej. Spotkania odbywały się w siedzibie Fundacji TUS. Uczestnicy zgromadzeni byli wokół stołu – tak, by wszyscy mogli się nawzajem widzieć i słyszeć – było to ułatwienie dla osób z niedosłuchem i niedowidzących. Uczestnicy mogli zrobić sobie herbatę i kawę, mieli zapewniony drobny, zdrowy poczęstunek. Poza spotkaniami w Fundacji TUS odbyły się też spotkania na zewnątrz: było to wyjście do teatru i kina. Obie propozycje były wcześniej dyskutowane podczas spotkania grupy, bowiem ważne było, by wydarzenia te były dostępne dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Poniżej przedstawiamy opis kolejnych spotkań grupy.

# PIERWSZE SPOTKANIE GRUPY WSPARCIA

## Plan

1. Przedstawienie przez osobę moderującą osoby opiekującej się grupą i coachów;
2. Przedstawienie się uczestników wraz z opisem motywacji udziału w projekcie;
3. Przedstawienie elementów wsparcia oraz celów spotkań grupy;
4. Poinformowanie o częstotliwości spotkań i ustalenie terminów kolejnych 4 spotkań;
5. Napisanie przez uczestników grupy wsparcia „listów do siebie” - w takim liście uczestnicy powinni napisać: gdzie, ich zdaniem, będą za pół roku, kim będą, co będą robić, co chcą sobie za pół roku powiedzieć z dzisiejszej perspektywy. Listy zostaną oddane uczestnikom na ostatnim spotkaniu grupy lub wysłane po zakończeniu projektu;
6. Wstępne ustalenie przez uczestników i uczestniczki tematów warsztatów;
7. Spotkanie uczestników i uczestniczek z coachami -wymienienie się danymi teleadresowymi i umówienie na pierwsze sesje.

## Realizacja

Moderatorka grupy wsparcia przedstawiła siebie i pozostałe osoby wspierające: opiekunkę procesu wsparcia, coachinię i coacha – kim są i za co są odpowiedzialni w projekcie; opowiedziała o projekcie. Uczestnicy przedstawili się – opowiedzieli o sobie i swoich motywacjach do udziału w projekcie. Uczestniczący w spotkaniu zostali poproszeni o wykonanie ćwiczenia -napisania „listu do siebie” - w takim liście uczestnicy mieli napisać: gdzie, ich zdaniem, będą za pół roku, kim będą, co będą robić, co chcą sobie za pół roku powiedzieć z dzisiejszej perspektywy. Moderatorka opowiedziała o celach spotkań: rozmawianie ze sobą; wymienianie się wiedzą i doświadczeniem; wspieranie w różnych kwestiach, w tym w poszukiwaniu pracy. Zaproponowano, by spotkania odbywały się średnio 2 razy w miesiącu. Moderatorka spytała również o pomysły uczestników na tematy kolejnych spotkań. Następnie poinformowała, że w planie są dwa warsztaty; wstępne tematy to: jak radzić sobie ze stresem, autoprezentacja, rozmowa z pracodawcą, własna działalność gospodarcza. Padło pytanie do grupy o inne pomysły i potrzeby. Pojawiły się też dodatkowe zagadnienia - jak instalować bezpiecznie nowe oprogramowanie, jak rozmawiać o swojej niepełnosprawności z potencjalnym pracodawcą, jak szukać motywacji do działania. Dokonano losowego podziału na grupy coachingowe - odbyła się wymiana danych teleadresowych i umówienie się na pierwszą sesję z coachem lub coachinią. Ustalono terminy kolejnych 4 spotkań. Uczestnicy otrzymali materiały dotyczące projektu - opis celów, założeń, poszczególnych elementów modelu i informacje o czasie trwania i terminach spotkań.

# DRUGIE SPOTKANIE GRUPY WSPARCIA

## Plan

1. Powitanie i omówienie planu spotkania;
2. Przedstawienie się wszystkich uczestniczek i uczestników grupy;
3. Ustalenie i spisanie zasad pracy;
4. Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek oraz pierwszych wrażeń po sesjach coachingowych;
5. Gra zespołowa – „Morderstwo”;
6. Omówienie planów na kolejne sesje.

## Realizacja

Ponieważ do grupy dołączyły dwie nowe osoby, po raz kolejny wszyscy zostali poproszeni o przedstawienie się i opowiedzenie paru słów o sobie i motywacji przystąpienia do projektu. Następnie osoby uczestniczące przygotowały sobie identyfikatory, które będą towarzyszyć grupie do momentu, kiedy wszyscy zapamiętają swoje imiona. Kolejnym punktem spotkania było ustalenie i spisanie zasad pracy w grupie. Pozwoliło to na wejście w empatyczne zrozumienie potrzeb osób o innych trudnościach niż własna, na przykład konieczność używania kontrastowego koloru czy powiększonych czcionek. Następnie moderatorka poprosiła o odpowiedź na pytania: Co u Was słychać? Jakie są Wasze wrażenia po pierwszych sesjach? Czy coaching coś Wam daje? Czy to dla Was dobra forma pracy? Wszyscy byli zadowoleni ze swoich zajęć coachingowych. W różnym stopniu uczestnicy i uczestniczki podzieliły się swoimi odczuciami i przebiegiem sesji. Odbyła się dyskusja o tym, czy w CV wpisywać informację o niepełnosprawności, kiedy informować o niepełnosprawności pracodawcę. Uzgodniono, że temat ten zostanie poruszony podczas warsztatu. Jedna z uczestniczek, znająca prawa i obowiązki przysługujące pracodawcom, zatrudniającym osoby z niepełnosprawnością, zobowiązała się do przeprowadzenia prezentacji rozwiązań systemowych, w tym SODiR – systemie dofinansowań wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami. Grę „Morderstwo” przełożono na następne spotkanie.

# TRZECIE SPOTKANIE GRUPY WSPARCIA

## Plan

1. Powitanie i omówienie planu spotkania;
2. Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek;
3. Ćwiczenie – „Koło tożsamości”;
4. Ćwiczenie – „Doświadczenie niedowidzenia i niedosłyszania”;
5. Ustalenie terminów spotkań i warsztatów;
6. Omówienie planów na kolejne sesje.

## Realizacja

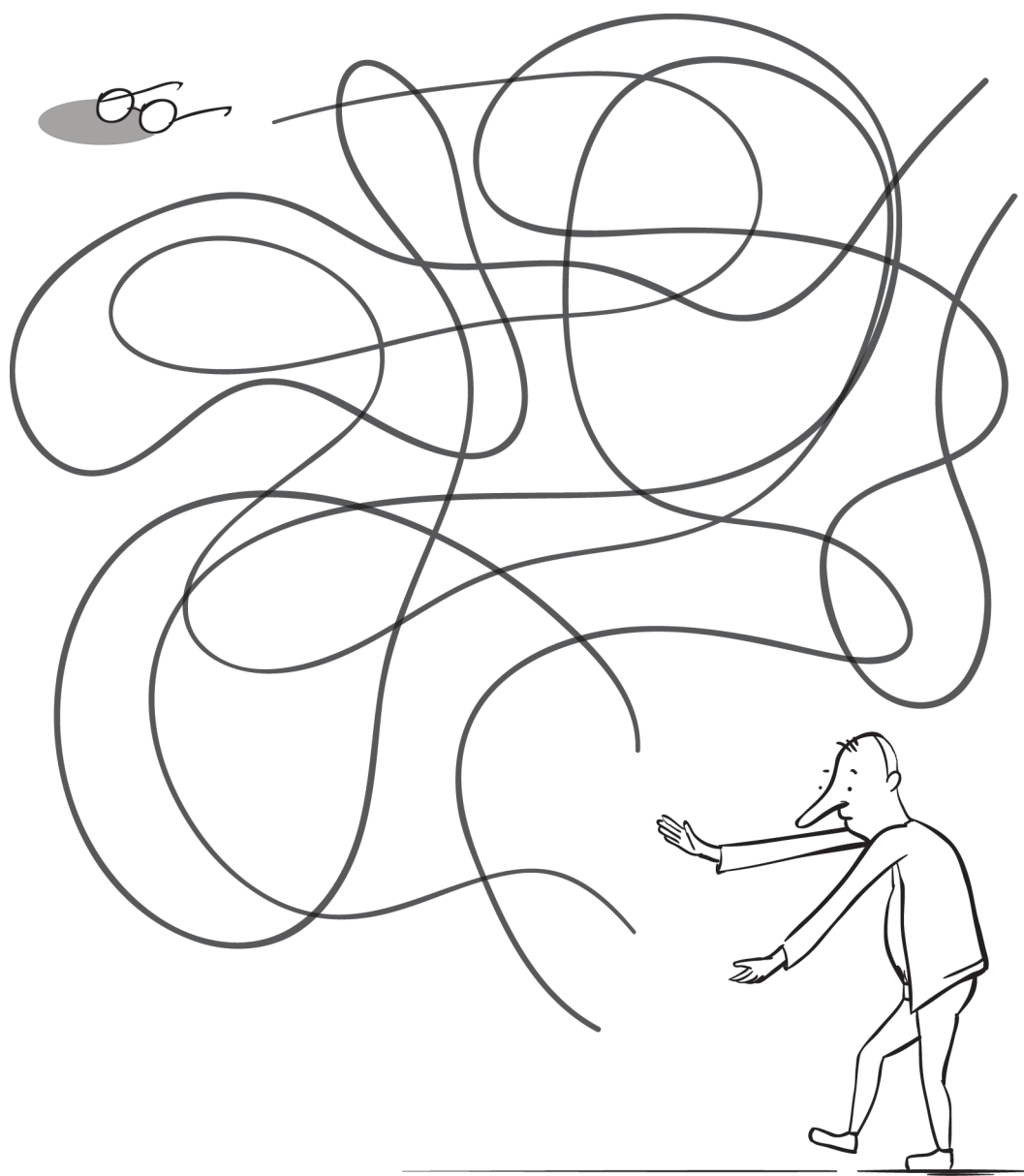
Spotkanie rozpoczęło się od rezygnacji z przeprowadzenia gry detektywistycznej „Morderstwo” ze względu na zbyt małą liczbę osób. Ustalono też, że w przyszłości, jeśli pogoda na to pozwoli, spotkania grupy mogą odbywać się na zewnątrz. Zebrani opowiedzieli o tym, co się u nich wydarzyło w ciągu minionych dwóch tygodni. Ucieszył ich fakt, że dwie osoby z grupy podjęły zatrudnienie. Moderatorka przeprowadziła z grupą ćwiczenie – „Koło tożsamości”.

Cele ćwiczenia – wzajemne poznanie się; refleksja na temat własnej identyfikacji z różnymi grupami i postrzeganie samego siebie; wyjaśnienie, czym jest tożsamość i co się na nią składa.

Opis ćwiczenia: Osoby prowadzące wyjaśniają, że ćwiczenie dotyczy identyfikacji uczestników z różnymi grupami, następnie rozdają karty zadań informując, że nie będą one zbierane. W pierwszej części osoby uczestniczące pracują indywidualnie, wpisując w kartę zadań nazwy pięciu grup (np. grupa zawodowa, religijna, narodowa etc.), z którymi się utożsamiają, podkreślając grupę, z którą w danym momencie utożsamiają się najbardziej. W drugiej części osoba prowadząca odczytuje nazwy pewnych kategorii (około 20), a osoby uczestniczące mają za zadanie wstawać w milczeniu (lub w inny sposób przesunąć się ku środkowi sali), gdy padnie nazwa grupy, z którą identyfikują się jako jedną z wpisanych przez siebie na karcie zadań. Najdłużej stoją osoby, które daną grupę mają zaznaczoną jako najważniejszą. W trzeciej części cała grupa omawia przebieg ćwiczenia, m.in. odnosząc się do następujących kwestii: co było trudne, jak się czuły osoby biorące udział w ćwiczeniu; jakie uczucie wywoływało stanie w pojedynkę, a jakie w grupie – czy było to zależne od kategorii, czy faktu, że osoby wstające nie miały w trakcie ćwiczenia możliwości wyjaśnienia swoich wyborów; czym jest tożsamość, czy można ją jednoznacznie zdefiniować, jak się kształtuje i co ma na to wpływ?

Z kolei ćwiczenie „Doświadczanie różnych rodzajów niepełnosprawności” miało na celu wczucie się w sytuację osób z innymi rodzajami niepełnosprawności oraz poznanie ich potrzeb i ograniczeń.

Opis ćwiczenia: Uczestnicy i uczestniczki dostali słuchawki wyciszające dźwięki i wysłuchali opowieści jednego z uczestników o jego znajomym. Zachowanie uczestników i uczestniczek oraz trudności związane z niedosłyszeniem zostały wspólnie omówione. Następnie moderatorka zaproponowała osobom uczestniczącym w spotkaniu założenie okularów symulujących różne rodzaje niewidzenia/niedowidzenia z prośbą o to, żeby Ci, co je założą, wykonali jakąś czynność – na przykład zrobili sobie herbatę. Nikt nie zdecydował się na opuszczenie swojego miejsca. Omówiono problemy dotyczące osoby niedowidzącej. Spotkanie zakończyło się ustaleniem propozycji terminów szkoleń w maju oraz ustaleniem tematów i dat wystąpień niektórych uczestników: na pierwszej grupie maturalnej jedna z osób przedstawi swoją prezentację, a na drugiej jeden z uczestników opowie o zasadach inwestowania. Dodatkowo jedna z osób obiecała przynieść kilka egzemplarzy książki swojego autorstwa.



# CZWARTE SPOTKANIE GRUPY WSPARCIA



## Plan

1. Powitanie i omówienie planu spotkania;
2. Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek;
3. Prezentacja przygotowana przez jedną z uczestniczek;
4. Ustalenie terminów spotkań i warsztatów;
5. Omówienie planów na kolejne sesje.

## Realizacja

Zebrani opowiedzieli, co się u nich wydarzyło w ciągu minionych tygodni.

Kolejna osoba podzieliła się nowiną o rozmowie kwalifikacyjnej, na którą została zaproszona, i która miała się odbyć kolejnego dnia rano. Na spotkaniu obecna była również uczestniczka, która znalazła zatrudnienie – opowiedziała ona pozostałym o swojej pracy. Inna osoba podjęła wolontariat w fundacji, działającej na rzecz bezdomnych zwierząt. Jeszcze inna planowała zakończyć kursy na opiekuna i kierownika kolonii wypoczynkowych, a następnie udać się do Caritasu w celu podjęcia współpracy na okres wakacji. Kolejna czekała na informację o potencjalnym płatnym stażu w Mediatece. Dwie inne osoby wysłały szereg CV, ale nie otrzymały odpowiedzi. Po części informacyjnej jedna z uczestniczek przedstawiła zebrany korzyści i wsparcie, jakie może pozyskać pracodawca zatrudniający osoby z niepełnosprawnością:

- zwolnienie z opłaty na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- dofinansowanie wynagrodzenia osoby z niepełnosprawnością
- dofinansowanie szkoleń osób z niepełnosprawnością
- dofinansowanie dostosowania stanowiska pracy dla osoby z niepełnosprawnością.

Ostatnie minuty spotkania zostały poświęcone na ustalenie terminów kolejnych warsztatów oraz pozostałych spotkań grupy wsparcia. Powrócił pomysł wspólnego wyjścia do kina – opiekunka procesu wsparcia została poproszona o znalezienie seansu z audiodeskrypcją, żeby wszyscy mogli w pełni skorzystać ze wspólnego wyjścia. Dodatkowo dwie osoby wyraziły opinię, że grupa bardzo pomaga im w rozwoju, przełamaniu nieśmiałości, a także w przygotowaniu się na przykład do rozmowy kwalifikacyjnej. Wszyscy zadeklarowali trzymanie kciuków za osobę wybierającą się następnego dnia na rozmowę kwalifikacyjną. Moderatorka grupy otrzymała do przeczytania książkę autorstwa jednej z uczestniczek.

# PIĄTE SPOTKANIE GRUPY WSPARCIA



## Plan

1. Powitanie i omówienie planu spotkania;
2. Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek;
3. Ewaluacja warsztatu i pracy trenerki;
4. Prezentacja przygotowana przez jednego z uczestników;
5. Przypomnienie terminów spotkań i warsztatów;
6. Omówienie planów na kolejne sesje.

## Realizacja

Zebrani opowiedzieli, co się u nich wydarzyło w ciągu ostatnich tygodni. Osoba, za którą grupa trzymała kciuki, pochwaliła się, że otrzymała pracę, zrobiła już badania lekarskie i ma wyznaczoną datę szkolenia BHP. Osoba ta opowiedziała o wrażeniach ze swojej rozmowy kwalifikacyjnej oraz o wsparciu, które otrzymała w Polskim Związku Niewidomych w kwestiach dotyczących programów czytających. Inna uczestniczka opowiedziała o kłopotach z chorą babcią i o tym, jak opieka nad babcią utrudnia jej normalne funkcjonowanie, w tym szukanie pracy. Kolejna osoba, zmotywowana telefonicznie przez opiekunkę grupy, stawiła się na spotkaniu i opowiedziała o fundacji, w której zajmuje się zwierzętami, a także podzieliła się z grupą swoim pomysłem – próbą zatrudnienia się w McDonalddie. Inna uczestniczka podzieliła się z obecnymi swoimi działaniami, mającymi na celu zmianę renty socjalnej na rentę rodzinną. Kolejna osoba opowiedziała o CV, które złożyła w różnych miejscach i o tym, że będzie szukać pracy również jako sprzątaczką; dodatkowo jest w trakcie ubiegania się o orzeczenie ZUSowskie. Uczestniczki poddały ewaluacji warsztaty. Bardzo dobrze oceniły kompetencje i umiejętności komunikacyjne trenerki oraz wyraziły zadowolenie ze sposobu budowania przez nią relacji w grupie. Jedna osoba była jednak zawiedziona tym, że trenerka nie pozwoliła jej dokończyć, jak sama przyznała, mocno rozbudowanej wypowiedzi. Również wiedza przekazana przez trenerkę była według oceniających bardzo pomocna i ułatwiająca nie tylko poszukiwanie pracy ale także codzienne działanie. Z powodu nieobecności jednego z uczestników, nie odbyła się prezentacja, którą miał przedstawić. W zamian jedna z obecnych osób opowiedziała o procesie pisania i wydawania książki dla młodzieży. Grupa zastanawiała się nad sposobami wypromowania takiej książki. Ostatnie minuty spotkania zostały poświęcone na potwierdzenie terminów kolejnych warsztatów oraz pozostałych terminów spotkań grupy wsparcia.

# SZÓSTE SPOTKANIE GRUPY WSPARCIA

## Plan

1. Powitanie i omówienie planu spotkania;
2. Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek;
3. Spotkanie z gościem;
4. Refleksje po spotkaniu;
5. Refleksje na temat grupy;
6. Przypomnienie terminów spotkań i warsztatów;
7. Omówienie planów na kolejne sesje.

## Realizacja

Z powodu małej liczby osób przychodzących na spotkania grupy moderatorka przypomniała obecnym, że przystępując do projektu zdecydowali się na przetestowanie metody aktywizacji zawodowej złożonej z 3 działań – spotkań coachingowych, warsztatów i spotkań grupy wsparcia. Z punktu widzenia testowania innowacji, zbyt częsta absencja w jakiegokolwiek formie wsparcia nie pozwala na ocenę wpływu metody na życie zawodowe osób uczestniczących. Moderatorka grupy zobowiązała opiekunkę procesu wsparcia do przekazania tego komunikatu pozostałym uczestniczkom i uczestnikom projektu. Tym bardziej, co ważne, że jedna z osób po znalezieniu zatrudnienia zrezygnowała ze wsparcia projektowego, a inna, jako osoba zatrudniona, bierze udział w formach wsparcia na tyle, na ile pozwala jej na to grafik pracy. Ponieważ od 1 czerwca kolejna osoba pracować będzie do godziny 14:30, zaproponowano, by najbliższa grupa odbyła się w godzinach popołudniowych – 15.00-18.00. Dodatkowo w połowie czerwca zatrudnienie podejmie następna osoba. Jedna z uczestniczek po długiej chorobie trafiła do szpitala. Kolejne trzy osoby regularnie biorą udział w spotkaniach i warsztatach. Niezrozumiała jest jednak częsta absencja innej uczestniczki. Po omówieniu kwestii obecności, obecni i obecni zostali poproszeni o opowiedzenie, co się u nich wydarzyło w ciągu minionego tygodnia. Jedna z osób nie mogła się już doczekać pójścia do pracy, choć mocno się denerwowała się tym, jak sobie poradzi z programem czytającym, będąc osobą niedowidzącą. Kolejna uczestniczka domykała kwestię badań u lekarza medycyny pracy, by zacząć pracę na pół etatu w McDonalddie. Kolejny uczestnik zapisał się do projektu, w ramach którego może poszukać dla siebie stażu finansowanego przez organizację pozarządową. Na spotkaniu opowiadał, że podjął próby spotkania się ze swoją byłą wykładowczynią w celu podjęcia w jej firmie stażu związanego z marketingiem sportowym. Kolejna osoba opowiedziała o swoich problemach z systemem sądowym i tym, że termin jej rozprawy zostanie wyznaczony dopiero w grudniu. Wzbudziło to

duże zainteresowanie obecnych, którzy podpowiedzieli, aby szukała pracy. Pojawiła się teza, że pozostawanie bez zatrudnienia przez kolejne lata z powodu ciągnących się procedur to nienajlepszy pomysł. Następnie do zebranych dołączył zaproszony gość – osoba o niskim wzroście – który opowiedział o swoich doświadczeniach zawodowych. Człowiek ten mimo niepełnosprawności prowadzi aktywne, udane życie zawodowe. Jako pracownik z branży IT ma dobre zarobki i pewność znalezienia kolejnego zatrudnienia. To, co bardzo podkreślał, to fakt, że praca jest ważniejsza od renty, bo daje wolność. Trudno porównać rentę z dochodami z tytułu zatrudnienia. Nie należy się bać zawieszenia renty, ani samodzielności. Po wyjściu gościa uczestnicy ustosunkowali się do jego wypowiedzi. Dla jednej z osób było to duże wydarzenie – spotkać człowieka, który pracując realizuje swoje zainteresowania i czerpie z tego satysfakcję. Również dla innej osoby, uwikłanej w sprawy związane z rentą socjalną i rodzinną, spotkanie osoby, która nie dba o rentę, było bardzo otwierające i pozwalające spojrzeć na swoje problemy z innej perspektywy. Dla kolejnej osoby ważne było, że zaproszony gość wydaje się być w dużo gorszej sytuacji niż ona, a świetnie sobie poradził. Dla innej spotkanie było po prostu inspirujące. Obecni poproszeni zastali również o ocenę przydatności spotkań grupy wsparcia. Jedna z osób powiedziała, że dla niej te spotkania są bardzo ważne – czerpie z nich siłę, wiedzę i inspirację. Inna przyznała, że poszła do McDonalda zaraz po spotkaniu grupy i że grupa daje jej siłę i pewność siebie. Kolejna podkreśliła, że patrzenie na własne sprawy z innej perspektywy i możliwość porozmawiania o nich w przyjaznym gronie jest dla niej kluczowa. Kolejny uczestnik był pod wrażeniem spotkania z gościem; podkreślił, że takie spotkania powodują, że grupa ma sens. Moderatorka grupy podzieliła się refleksją, że dla niej te spotkania też są niezwykle inspirujące, podziękowała obecnym za udział i przypomniała o kolejnym spotkaniu.

# SZÓSTE SPOTKANIE GRUPY WSPARCIA

## Plan

1. Powitanie i omówienie planu spotkania;
2. Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek;
3. Spotkanie z gośćmi;
4. Refleksje po spotkaniu;
5. Omówienie wyjścia do teatru;
6. Przypomnienie terminów spotkań i warsztatów;
7. Omówienie planów na kolejne sesje.

## Realizacja

W spotkaniu udział wzięło 6 osób. Jedna osoba uprzedziła o swojej nieobecności. Jedna z osób zaledwie dzień wcześniej wyszła ze szpitala; choć dotarcie na spotkanie dużo ją kosztowało, nie wyobrażała sobie nie przyjść na nie. Z powodu czasu, jakim dysponowali zaproszeni goście, został zmieniony plan spotkania. Osoba moderująca grupę powitała uczestników grupy, poinformowała o zmianach i zaprosiła gości.

Pierwszym elementem spotkania było krótkie przedstawienie się uczestników i uczestniczek. Dało się zauważyć zmiany w samokontroli osób biorących udział w spotkaniach grupy. Jedna z osób kontrolowała słowotok i jej wypowiedzi były na temat i związane – do tej pory sprawiało jej to dużo kłopotu. Kolejna po raz pierwszy mówiła z własnej inicjatywy, zamiast tylko odpowiadać na pytania. Pierwszym z gości był niewidomy dziennikarz po amputacji nogi. Przybliżył on obecnym swoją edukację i opowiedział o dziecięcych fascynacjach dziennikarstwem. Opowiadał o początkach pracy, o tym, jak pasja zmieniła się w zawód. Opowiadał o pracy w radiu, kiedy to inni musieli mu pomagać w montowaniu nagranych materiałów. Opowiedział o wypadku, w wyniku którego stracił nogę, i o blogu, który po wypadku pisał. W czasie rekonwalescencji, nie mogąc się ruszać, to on dla odmiany montował audycje kolegów. Jednak jego sytuacja zdrowotna zmusiła go do zrezygnowania w pracy w radio. Wraz ze swoją partnerką założyli firmę promującą specyficzny rodzaj odżywiania się, ale ta działalność skończyła się fiaskiem. Gdy zgłosiła się do niego firma produkująca armaturę łazienkową, zdecydował się prowadzić dla niej bloga o dostępności przestrzeni dla osób z niepełnosprawnościami. Niestety, nigdy nie jest zatrudniany na umowy o pracę, a tym samym nie wie, co będzie za pół roku. Ale zarabia dość, żeby dwa razy w tygodniu chodzić na masaż i mieć środki na realizację

swojej pasji – podróży. Zaproszony gość również ustosunkował się do polskich regulacji związanych z rentą, która traktowana jest jako zapomoga. Zaproszony gość również ustosunkował się do polskich regulacji związanych z rentą, która traktowana jest jako zapomoga. Uznał, że nie jest to właściwe rozwiązanie. Do połowy jego opowieści część obecnych na spotkaniu osób nie zorientowała się, że gość jest niewidomy, ponieważ nic o tym nie powiedział. Moderatorka zapytała go o ten aspekt jego życia i jego problemy z widzeniem były szokiem dla osób biorących udział w spotkaniu. W finalnej części spotkania biorący w nim udział panowie znaleźli wspólnotę w miłości do klubu Legia. Jedna z uczestniczek zadała szereg pytań praktycznych o sprzęty, jakich używa gość w codziennym życiu, a inną osobę interesowało, czy gość zrobił kartę mikrofonową.

Kolejna zaproszona osoba opowiedziała o swojej pracy w prywatnych firmach, o ukończonych studiach, ale też o operacji na mózgu i jej konsekwencji – epilepsji. Mówiła o strachu pracodawców przed jej chorobą, próbach ukrywania choroby, a w końcu o zatrudnieniu się w organizacji pozarządowej. Tam ludzie się jej nie bali, wiedzieli, co robić w razie ataku, a dzięki mniejszemu stresowi ataki stały się rzadsze. Dodatkowo zaproszona osoba zyskał sens wykonywanej pracy – pomaga innym. W organizacji pozarządowej, mimo niepewności zatrudnienia, pracuje do dziś. Została mamą dwóch synów. Prowadzi aktywne, satysfakcjonujące życie. Utraty renty bała się tylko zaraz po operacji, kiedy renta była jedynym źródłem utrzymania. Od tamtej pory woli zarabiać więcej i zwracać ZUSowi nadwyżkę renty. Gdy zaproszeni goście opuścili już spotkanie, moderatorka spytała, jak opowiedziane historie odebrali uczestnicy i uczestniczki grupy. Jeden z uczestników powiedział, że pierwszy gość mu zaimponował i utwierdził w przekonaniu, że trzeba sobie radzić. Jeśli ktoś nie może chodzić, to może pracować głową – innymi słowy: trzeba patrzeć na możliwości, jakie się ma, zamiast koncentrować się na swoich niemocach. Dla kolejnej osoby spotkania były niezwykle inspirujące – dały siłę, udowodniły, że w życiu naprawdę można robić to co, się lubi. Inna osoba podzieliła się nadzieją, że wkrótce to ona będzie mogła być taką motywatorką i opowiadać innym swoją historię. Moderatorka przypomniała terminy kolejnych warsztatów i spotkań. Przypomniała też, że najbliższe planowane spotkanie grupy będzie miało charakter wyjścia na kawę i do kina. Później grupa spotka się po raz ostatni, żeby podsumować projekt i jego efekty. Przypomniała o możliwości pójścia do teatru, na przedstawienie dostosowane do potrzeb osób z dysfunkcjami wzroku i słuchu, organizowane przez Fundację Kultura bez Barrier, dodatkowo ze specjalnymi zniżkami dla osób z niepełnosprawnością i ich opiekunów. Jedna osoba przyznała się, że to będzie jej pierwsze w życiu wyjście do teatru. Ostatnim elementem spotkania były opowieści uczestników i uczestniczek o tym, co się u nich dzieje. Jedna osoba pochwaliła się umową o pracę na okres próbny i opowie-

działa o trudach i radościach swojej pracy. Kolejna przyznała się, że intensywnie szuka miejsca stażu. Osoba, która wyszła ze szpitala, obiecała sobie powrót do rozmów w sprawie bycia kierownikiem kolonii. Znaczące zmiany zaszły u osoby do tej pory walczącej w sprawie renty: nie tylko znalazła prawnika, który pomógł jej napisać odpowiednie pismo, ale także przeszła pierwszy etap rekrutacji do działu HR na stanowisko rekrutera telefonicznego. Dodatkowo Fundacja Aktywizacja znalazła odpowiednią dla niej ofertę pracy. Kolejna osoba opowiedziała o swoim pierwszym tygodniu w pracy. – były to same dobre wieści dotyczące atmosfery, zakresu obowiązków, przełożonej i warunków pracy, jakie stworzono jej, jako osobie niedowidzącej.

## ÓSME SPOTKANIE GRUPY WSPARCIA

### Plan

1. Wizyta w teatrze.

### Realizacja

Dzięki działaniom opiekunki procesu wsparcia i moderatorki, udało się dotrzeć do fundacji gwarantującej dostęp do sztuki osobom z różnymi rodzajami niepełnosprawności. W ramach ich działań osoby z niepełnosprawnością mogły pójść do Teatru Dramatycznego na sztukę „Sługa dwóch panów”, na przedstawienie po specjalnych obniżonych cenach, z dostosowaniem dla osób z dysfunkcją wzroku i słuchu. Pięć osób z grupy zdecydowało się skorzystać z tej formy uczestnictwa w życiu kulturalnym.

## DZIEWIATE SPOTKANIE GRUPY WSPARCIA

### Plan

1. Spotkanie w restauracji;
2. Rozmowa towarzyska z elementami opowieści, co u kogo słyhać;
3. Wspólny spacer do kina;
4. Film „Pokot”;
5. Krótka rozmowa po filmie;
6. Pożegnanie.

## Realizacja

Na spotkanie wybrano restaurację spełniającą wymogi dostępności dla osób, które zdecydowały się spotkać. W spotkaniu wzięło udział 5 osób, moderatorka oraz opiekunka. W trakcie posiłku moderatorka zapytała wszystkich, co się u nich dzieje i czy coś się zmieniło. Jedna z osób była zachwycona nowo wynajętym pokojem, a co za tym idzie, odzyskaną jakością życia i samodzielnością. Inna opowiedziała o swojej nowo podjętej pracy: mimo że nie jest ona lekka, lubi ją i planuje zwiększenie etatu z 1/2 do 3/4. Dwie osoby zapisały się do projektu EKON, który ma zaproponować im staże w urzędzie miasta Warszawy. Inna uczestniczka nadal jest zachwycona swoją pracą, choć odczuwa skutki konieczności szybkiego opanowywania wielu nowych umiejętności i wiedzy. Dla kilku z obecnych na spotkaniu osób było to pierwsze od dawna tego typu wyjście. Jedna z osób nie mogła pójść do kina i po wyjściu z restauracji odłączyła się od grupy. Pozostała grupa udała się do Kinoteki na seans; pod kinem dołączył dogrupy coach. Choć na miejscu okazało się, że po zmianie sali nie będzie możliwości skorzystania z audiodeskrypcji, za zgodą dwóch osób niedowidzących grupa została na seansie. Film wyświetlony był z napisami dla osób z problemami ze słuchem. Po obejrzeniu filmu i wymianie wrażeń z seansu, wszyscy rozeszli się do domów. Odchodząc moderatorka przypominała o ostatnim spotkaniu grupy – jego miejscu i czasie.

## DZIESIĄTE SPOTKANIE GRUPY WSPARCIA

### Plan

1. Powitanie i omówienie planu spotkania;
2. Omówienie zmian w życiu uczestników i uczestniczek;
3. Ewaluacja wszystkich form wsparcia;
4. Refleksje po wsparciu;
5. Rozdanie „listów do siebie”, napisanych na pierwszym spotkaniu;
6. Pożegnanie.

## Realizacja

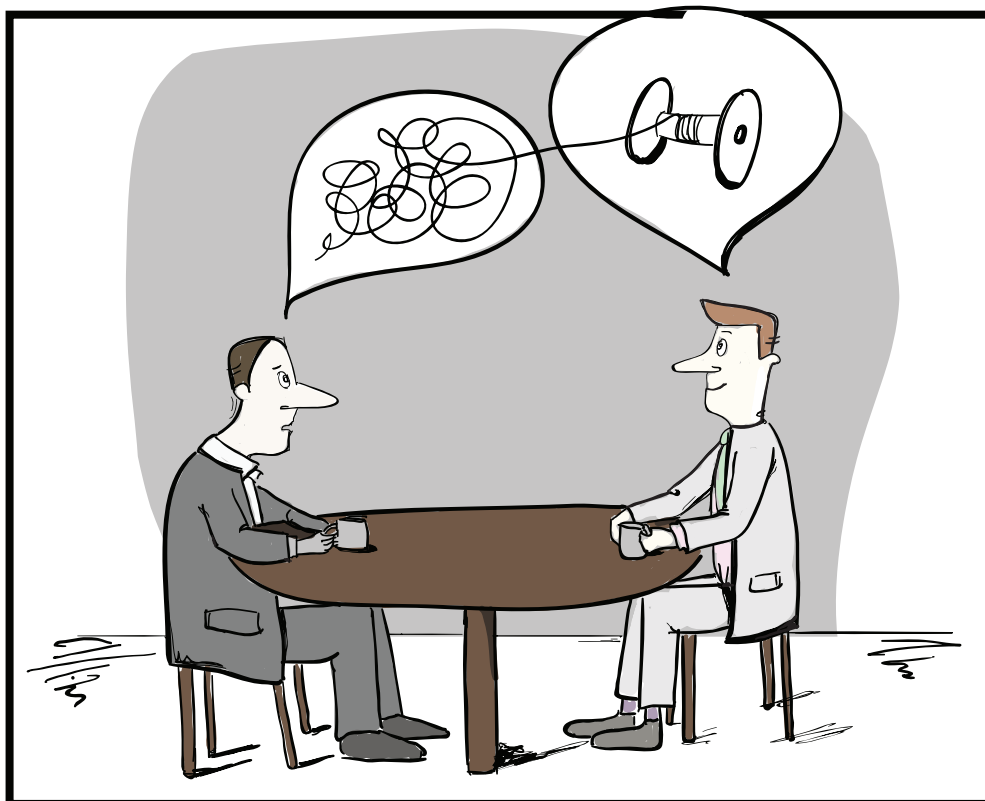
W spotkaniu wzięło udział 6 osób. Moderatorka powitała wszystkich i poprosiła, by opowiedzieli, co się u nich zmieniło. Jedna z osób w dniu spotkania miała zamiar wyjechać nad morze, a od 1. sierpnia zacząć trzymiesięczny staż w Zarządzie Transportu Miejskiego. Jedna z osób, która znalazła zatrudnienie w trakcie udziału w projekcie, nadal jest zachwycona swoją pracą i zakłada, że otrzyma umowę przynajmniej na następny rok. Ma też plan awaryjny – chciałyby wykładać normalizację na jednej z uczelni. Inna z osób wyjeżdża na wakacje, a po nich umówiona jest na rozmowę o pracę w Bibliotece Narodowej. Rozprawę w sprawie jej renty rodzinnej wyznaczono na listopad. Jeden z mężczyzn nadal szuka pracy – został zachęcony do zgłoszenia się do EKON-u. Inna z kobiet pracuje w McDonaldzie i choć nie jest to praca jej marzeń, planuje w niej zostać i zatrudnić się w większym wymiarze etatu. Inna z osób ma przedłużoną umowę o pracę na kolejny rok i wraz z mężem planuje przeprowadzkę do Warszawy. Moderatorka poprosiła uczestników i uczestniczki o ocenę własnego udziału w projekcie i opinię o testowanym modelu jako całości. Poprosiła także o ocenę poszczególnych elementów modelu, a także o odpowiedź na pytanie, czy byłby on dla nich atrakcyjny bez któregoś elementu. Wszyscy uczestnicy zgodni byli co do tego, że model miał wszystkie elementy, jakie mieć powinien, by skutecznie wspierać w poszukiwaniu pracy. Dla większości to coaching był centrum modelu, a pozostałe elementy wsparcia jego uzupełnieniem; dla jednego z mężczyzn kluczowe były grupy wsparcia i szkolenia. Dla wszystkich bardzo ważne były spotkania z zaproszonymi gośćmi. Również różnorodna forma spotkań grupy wsparcia bardzo się podobała. Jedna z osób wspomniała ćwiczenie „Koło tożsamości”, które było dla niej bardzo trudne, a po pewnym czasie okazało się ważne. Dla wszystkich projekt był istotnym wydarzeniem – dał motywację i chęć działania oraz pomógł przepracować różne ważne kwestie. Coachini została oceniona jako osoba idealna w swojej pracy, prawdziwie motywująca, dobrze oceniono również coacha. Opiekunka dawała stabilne wsparcie, na którym można było polegać, a moderatorka okazała się być zaraźliwym źródłem optymizmu.

Gdy uczestnikom rozdano listy, napisane przez nich pół roku wcześniej, wszyscy podjęli decyzję o przeczytaniu ich podczas spotkania; dwie osoby miały potrzebę publicznego podzielenia się swoimi odczuciami po lekturze. Moderatorka podziękowała uczestnikom i uczestniczkom za otwartość, współpracę i zaangażowanie. Zaprosiła do odwiedzania Fundacji TUS i wpadania na kawę. Potem pożegnała uczestników.

## COACHING

Sesje coachingowe odbywało w sumie 10 osób. Coach i coachini pracowali z pięcioma losowo wybranymi osobami każde. Tempo i częstotliwość sesji dostosowane były do potrzeb i tempa pracy osoby coachowanej. Każda osoba skorzystała z minimum dwóch, a maksymalnie z ośmiu sesji. Sesje wspierały prozatrudnieniową aktywność osób coachowanych i dotyczyły pracy nad motywacjami do podjęcia zatrudnienia. Oboje coachowie stosowali metodę GROW jako podstawę pracy. GROW to model, w którym na początku osoba coachowana formułuje cel pracy – Goal. Potem opisuje rzeczywistość, z którą się mierzy, działania, jakie podejmuje, zasoby, jakie ma – Reality. Następnie wraz z coachem następuje opisanie możliwych działań i strategii – Option. Na koniec osoba coachowana podejmuje decyzję, jaką drogę do osiągnięcia celu wybierze i rozpoczyna działania – Will (do). Coachowie pracowali także metodą coachingu koaktywnego, gdzie kluczowe jest partnerstwo coacha i klienta, a także budowanie samoświadomości osoby wspieranej w rozwoju. Sesje odbywały się w siedzibie Fundacji TUS, w miejscu gwarantującym intymność i spokój podczas sesji, dającym możliwość odcięcia się od zakłócających z zewnątrz bodźców. Pomieszczenia, w których odbywały się sesje, były neutralne: w pomieszczeniu znajdowało się biurko, dwa krzesła; była możliwość zrobienia sobie kawy czy herbaty przed sesją. Sesje trwały zwykle od godziny do godziny i pół. Coachami były osoby, które mają doświadczenie w pracy w sektorze społecznym. Wydaje się, że wybór osób spoza sektora biznesu jest właściwy dla pracy z klientami, którzy mają trudności ze znalezieniem pracy, a nie są klientami biznesowymi, którzy raczej pracują nad wyzwaniem właściwym dla menedżerów. Jedna osoba z pary coachów ma wieloletnie doświadczenie w pracy w organizacji działającej na rzecz osób z niepełnosprawnością; druga osoba ma wieloletnie doświadczenie we wspieraniu organizacji pozarządowych w rozwoju. Obie są tutorami, wspierają w rozwoju lokalnych liderów i mają duże doświadczenie w pracy metodami coachingowymi. Obie ukończyły szkoły coachingu.

Coaching jest metodą holistycznego wsparcia i nie ogranicza się zazwyczaj do jednej dziedziny. Tak też było w projekcie. By móc wspierać działania prozatrudnieniowe często trzeba było pomóc klientowi rozwiązać inne problemy czy znaleźć odpowiedzi na wyzwania przed nim stojące. Osoby biorące udział w projekcie często musiały najpierw rozwiązać swoje domowe czy bytowe problemy, by móc rozpocząć realizację swoich celów związanych z poszukiwaniem pracy. Generalnie wszyscy coachowani mieli jakąś trudną sytuację, nie tylko w kwestii szukania zatrudnienia. Chodziło raczej o utrudnienia, zwykle zewnętrzne, blokujące ich w aktywnościach; w kilku przypadkach ograniczeniem była konieczność opieki nad osobą zależną, obłożnie chorą czy w starszym wieku. Gdzie indziej blokadę tworzyli rodzice niewierzący we własne dziecko i podkopujący jego poczucie wartości. Problem stanowił też kryzys zdrowia psychicznego czy kłopoty ze zdrowiem, wynikające z niepełnosprawności. Praca z każdym coachowanym to praca wykraczająca poza obręb poszukiwania pracy. Każdemu potrzebne było motywowanie nie tylko do szukania angażu, ale też do jakiegokolwiek aktywności. W całym procesie coach zajmował postawę „nie wiem” – bez doradzania i bycia wyrocznią w kwestiach zatrudnienia osób wspieranych. To osoby coachowane były decydentami, ekspertami w swojej sprawie. Dlatego też tak ważne jest, by na poziomie rekrutacji kwalifikować do coachingu osoby z minimalnym chociaż poziomem samoświadomości i motywacji do działania.



## ETAPY SESJI COACHINGOWYCH

Praca z każdą osobą przebiegała inaczej. Sesje poświęcone były głównie budowaniu codziennej motywacji do poszukiwania pracy czy działań wspierających to poszukiwanie. Można jednak wyróżnić główne etapy sesji i wskazać powtarzające się elementy.

- Na początku każdego cyklu coachingowego z każdą osobą zawarto kontrakt czyli uzgodniono zasady współpracy coacha i klienta;
- Osoby wspierane sformułowały cele pracy, które czasem dotyczyły całego procesu, a czasem tylko pojedynczej sesji;
- Wszyscy coachowani otrzymywali zadania, które wykonywali między sesjami, a które później sprawozdawali. Były to zadania związane z działaniami prozatrudnieniowymi, na przykład: wyszukanie firm i instytucji potencjalnego zatrudnienia, stworzenie mapy mocnych stron i kompetencji, praca nad doskonaleniem CV i listu motywacyjnego, upowszechnianie wśród znajomych informacji o szukaniu pracy;
- Większość coachowanych miało kłopot z podjęciem jakiegokolwiek aktywności regularnej. W jednym przypadku aktywność i motywacja budowane były w oparciu o czynność inną, niż poszukiwanie pracy. W czasie sesji coachowie pobudzali osoby coachowane do aktywności, szukania małego sukcesu, zrobienia pierwszego kroku, niekoniecznie od razu zmierzającego do podjęcia zatrudnienia;
- Coachowie, wspólnie z osobami coachowanymi, analizowali ich zasoby i wspierali poszukiwanie w sobie kolejnych pokładów. Bazowali na silnych stronach i talentach osób wspieranych, wykorzystywali je w poszukiwaniach pracy. Na wyróżnionych zasobach coachowani budowali swój potencjał;
- Osoby coachowane miały okazję zewidencjonować swoje doświadczenia zawodowe i w oparciu o nie budowały swoją nową ścieżkę zawodową; Podczas sesji identyfikowano różne obszary działań prozawodowych: wolontariat (choćby na początek poszukiwania pracy) własna działalność gospodarcza obniżenie aspiracji, skonfrontowanie się z rzeczywistością i staranie się o pracę - żeby zacząć, podjąć jakieś działania poszukiwanie płatnego stażu
- Sklasyfikowanie niepełnosprawności jako głównego „powodu” trudności na rynku pracy;
- Zamknięcie współpracy rozumiane jako zakończenie relacji między coachem a osobą coachowaną, z poczuciem, że osoba wspierana ma świadomość własnych możliwości, określony na przyszłość cel i pomysł, jak do tego celu dążyć.

Warsztaty miały pomóc przygotować się do spotkania z pracodawcą, ale też odpowiedzieć sobie na pytanie: jak chcę prezentować się jako pracownik/pracownica z niepełnosprawnością? Tematyka warsztatów była dobierana pod kątem oczekiwań uczestników, zgłoszonych podczas spotkania grupy wsparcia. Każdy warsztat kończył się podsumowaniem i zbadaniem poziomu satysfakcji i wiedzy po szkoleniu. Cykl czterech warsztatów prowadziła ta sama trenerka – osoba z niepełnosprawnością

### PIERWSZY WARSZTAT

Pierwszy warsztat dotyczył tego „Jak skutecznie budować swoją drogę zawodową na rynku pracy mimo niepełnosprawności”. Rozpoczął się od wzajemnego zapoznania się uczestników z trenerką. Tematycznie warsztat miał dwie części: jak rozmawiać z pracodawcą o swojej niepełnosprawności oraz autoprezentacja. Warsztatowy charakter spotkania oznacza, że poza częściami wykładowymi uczestnicy mieli do wykonania ćwiczenia praktyczne. Podczas szkolenia uczestnicy mogli zadawać pytania i komentować treść spotkania. Tematami szczegółowymi warsztatu były: niepełnosprawność w odbiorze społecznym; jakie czynniki wpływają na postrzeganie społeczne osób niepełnosprawnych; jak kształtować pozytywny wizerunek osoby z niepełnosprawnością; samoocena i poczucie wartości jako jeden z elementów samoakceptacji.

Uczestnicy i uczestniczki wspólnie z trenerką zastanawiali się także nad tym, co można zrobić, by być postrzeganymi jako wartościowi pracownicy na rynku pracy, a także jakie są plusy i minusy posiadania orzeczenia o niepełnosprawności. Innym wątkiem była diagnoza dotycząca potencjału i zasobów uczestników, ich mocne strony i umiejętności. Zastanawiano się też, co wpływa na autoprezentację i jak przygotować się do spotkania z pracodawcą. Odbywały się symulacje rozmów z pracodawcą, tworzone autoprezentacje. Uczestnicy przygotowywali plan na wdrożenie działań w zakresie budowania własnej autoprezentacji. Na koniec warsztatu trenerka wraz z uczestnikami ustaliła tematy kolejnego warsztatu : Jak dążyć do celu oraz jak radzić sobie ze stresem.

## DRUGI WARSZTAT

Kolejny warsztat dotyczył tego „Jak skutecznie radzić sobie ze stresem i sytuacjami trudnymi w życiu”. Na początku zdiagnozowano czym jest stres, jakie są jego przyczyny, czym są sytuacje stresujące. Potem uczestnicy i uczestniczki zastanawiali się jak na nich wpływa stres, identyfikowali czynniki i sytuacji stresujące. Wszystko po to, by wypracować sposoby radzenia sobie ze stresem. Poznano różne techniki radzenia sobie ze stresem, między innymi: model Ellis-technika ABC, metody poznawcze, metody relaksacyjne. Uczestnicy rozmawiali o profilaktyce radzenia sobie ze stresem oraz roli nastawienia i roli otoczenia w radzeniu sobie ze stresem. Na koniec każdy miał okazję przygotować sobie plan wdrożenia poznanych technik i zaprojektować najważniejsze zmiany, jakie można wprowadzić w zakresie tematyki poruszanej na szkoleniu.



## TRZECI WARSZTAT

Tematem trzeciego warsztatu była „Asertywność”. Na początku spotkania trenerka przybliżyła termin „asertywność” - czym jest, kto jest, a kto nie jest asertywny. Następnie uczestnicy i uczestniczki wykonali „mapę asertywności”. W dalszej części warsztatu uczestniczący pracowali nad różnymi strategiami dotyczącymi technik asertywnych: jak kontrolować własne emocje i radzić sobie z konfliktami? jak panować nad emocjami i nie mścić się na sobie za bez troskę i nieodpowiedzialność innych? jak odmawiać bez poczucia winy i burzenia relacji? jak respektować własne prawa, czyli czego możesz nauczyć się w wiedeńskiej taksówce i czarnogórskiej kawiarni? Poruszano też tematy: asertywności w pracy; jak radzić sobie z krytyką, manipulacją i opiniami innych; asertywności w relacjach z bliskimi. Kolejną poruszoną kwestią była komunikacja wykorzystująca techniki asertywne. Ćwiczone zachowania w przypadku krytyki, takie jak: potwierdzenie, zamglenie, sonda. Używano asertywnych strategii takich jak: zacięta płyta, z treści na proces, chwila na oddech, odkładanie na później. Na koniec uczestnicy i uczestniczki przygotowywali plany wdrożenia poznanych technik asertywności.

## CZWARTY WARSZTAT

Ostatni warsztat poświęcony był tematowi: „Jak realizować swoje cele/marzenia - skuteczne zarządzanie sobą w czasie i nauka skutecznego planowania”. Osoby uczestniczące w tym warsztacie mogły zidentyfikować własne zasoby pomocne przy spełnianiu własnych marzeń. Następnie trenerka wprowadziła temat sztuki osiągnięcia celów i realizacji marzeń. Osoby uczestniczące mogły dowiedzieć się, czym jest cel i jakie są warunki dobrze określonego celu. Wprowadzono temat procesu planowania, a także umiejętności zarządzania czasem. Uczestniczki i uczestnicy diagnozowali swoje dotychczasowe sposoby zarządzania czasem. Określali priorytety w zarządzaniu własnym czasem, tworzyli Indywidualny Plan Realizacji Celu. Na koniec przygotowali plan wdrożenia poznanych narzędzi.

## OPIEKUNKA GRUPY WSPARCIA

Była to osoba przypominająca uczestnikom i uczestniczkom o terminach wszelkich form wsparcia. Utrzymywała z nimi stały kontakt telefoniczny i/lub mailowy. Towarzyszyła im na wszystkich spotkaniach grupy wsparcia oraz na warsztatach. Gdy podczas spotkań zespołu wspierającego ustalano sposoby dodatkowego motywowania uczestników, opiekunka była osobą wdrażającą te rozwiązania. Równocześnie opiekunka grupy wspierała moderatorkę, pomagając jej zaplanować poszczególne spotkania grupy. Była osobą spinającą wszelkie elementy wsparcia.

## SPOTKANIA ZESPOŁU WSPIERAJĄCEGO

Miały na celu głównie wymianę informacji wśród zespołu realizującego innowację. Odbywały się co dwa miesiące. Podczas spotkań ustalano na bieżąco konieczne działania, czasem też interwencje - szczególnie w sytuacjach trudniejszych. Na przykład: jedna z uczestniczek planowała zrezygnować z udziału we wsparciu i nie chciała podać powodu. Moderatorka grupy wsparcia nie zauważyła niczego niepokojącego na spotkaniach grupy wsparcia. Opiekunka procesu wsparcia również nie dostała żadnego niepokojącego sygnału. Na spotkaniu zespołu ustalono, że opiekunka zadzwoni do uczestniczki i zapyta, co się dzieje. Interwencja poskutkowała porzuceniem myśli o opuszczeniu spotkania grupy wsparcia, a dodatkowo dała uczestniczce poczucie, że jej odczucia i kłopoty są ważne.

# PODSUMOWANIE

Członkowie grupy byli w różnej sytuacji życiowej i bytowej: 9 osób posiadało orzeczenia ZUSowskie, jedna opiekowała się osobą zależną, druga zaś znalazła się w takiej sytuacji w trakcie projektu; jedna mieszkała w schronisku dla bezdomnych; kilkoro mieszkało z rodzicami; kilkoro mieszkało z własnymi rodzinami; byli w różnej sytuacji materialnej; mieli różny stosunek do swojej niepełnosprawności; mieli różne wykształcenie i różne zainteresowania. Jako potencjalni pracownicy nie mieli realnie zbyt wielu wspólnych cech, poza niepełnosprawnością i brakiem zatrudnienia. A jednak testowanie przez nas modelu połączenia coachingu, grupy wsparcia i warsztatów okazało się mieć charakter uniwersalnego narzędzia i zakończyło się sukcesem. Pięć osób z dziesięciu zdobyło zatrudnienie w trakcie projektu. Niemal wszyscy w grupie podjęli działania, by pracę znaleźć. Zdajemy sobie sprawę, że pracowaliśmy jedynie z dziesięcioma osobami, jednak efekty są bardzo obiecujące i są rekomendacją, by zaproponowany przez nas model nadal testować i dołączyć do prozatrudnieniowych działań.

## FILMY





## MAŁGORZATA PERATIAKOWICZ-CZYŻ I PIOTR TODYS

– pomysłodawcy i realizatorzy wielu badań z zakresu planowania strategicznego pod kątem uwzględnienia w nich potrzeb osób z niepełnosprawnością, kobiet i osób starszych; współtwórcy wyszukiwarki miejsc dostępnych [www.niepelnospawnik.pl](http://www.niepelnospawnik.pl); audytorzy specjalizujący się w badaniu dostępności obiektów użyteczności publicznej m. in. odpowiedzialni za zaudytowane i zaproponowanie rozwiązań poprawiający dostępność Europejskiego Centrum Solidarności; współautorzy standardu tworzenia i aktualizacji dokumentów planistycznych z zakresu polityki społecznej na poziomie samorządów – 22 kroki do strategii; autorzy Agendy 50 – publikacji przybliżających białoruskim władzom-samorządowym i organizacjom społecznym standard tworzenia i aktualizacji dokumentów strategicznych; osoby stale poszukujące nowych rozwiązań mających na celu wsparcie samodecyzyjności i rozwoju osób z grup zagrożonych dyskryminacją, ze szczególnym uwzględnieniem osób z niepełnosprawnościami.



*na rzecz równości społecznej*

## Fundacja TUS

Misją Fundacji TUS jest dostarczanie osobom z niepełnosprawnościami narzędzi do samodzielnego życia. Fundacja ma wieloletnie doświadczenie we wspieraniu osób niepełnosprawnych - powstała w 1993 roku. Początkowo, do 2004 roku, Fundacja prowadziła specjalistyczny transport dla osób niepełnosprawnych - pierwsze tego typu przedsięwzięcie w Polsce. W 2005 roku Fundacja TUS zajęła się wspieraniem osób z niepełnosprawnościami w wejściu na otwarty rynek pracy.

Fundacja TUS ma duże doświadczenie badawcze. Przeprowadzone zostały badania mające zdiagnozować skuteczność świadczonych usług, prowadzonych na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych przez publiczne agendy zatrudnienia. Fundacja zajmuje się także monitorowaniem programów społecznych skierowanych do osób niepełnosprawnych. Od 2008 roku Fundacja prowadzi audyty miejsc publicznych dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami. Dane o dostępności miejsc publicznych dostępne są w Niepełnosprawniku - jedynej tego rodzaju bazie danych w Polsce.

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

[www.facebook.com/niepelnosprawnik](https://www.facebook.com/niepelnosprawnik)

[www.tus.org.pl](http://www.tus.org.pl)



**Fundusze Europejskie**

Wiedza Edukacja Rozwój

**Unia Europejska**  
Europejski Fundusz Społeczny



Wydano w ramach projektu "Samodzielnie dokonuję wyborów" dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój.