



<http://www.eu-integra.org>

RAPORT Z SEMINARIUM PROJEKTU INTEGRA

BUSINESS AND DEVELOPMENT CENTER – BD CENTER

Kwiecień 2007

Seminarium odbyło się 16 kwietnia w Rzeszowie w sali konferencyjnej hotelu Folwark. Seminarium zostało zorganizowane w ramach programu **EU INTEGRA**. W seminarium wzięło udział 71 osób z Rzeszowa i okolic oraz 14 przedstawicieli organizacji partnerskich. Uczestnikom seminarium zapewniono tłumaczenie kabinowe w językach: angielskim, francuskim, hiszpańskim, niemieckim, polskim i migowym.

Seminarium zostało podzielone na trzy debaty, po których odbyły się dyskusje uczestników.

Pierwsza debatę rozpoczęła **pani Anne Tricot, Advisor at FGTB Walone** (Radczyni Walońskiej Generalnej Federacji Pracowników Belgijskiej) z **Belgii** z przemówieniem zatytułowanym: **How trade union consider the integration of people with disability"**.

Pani Anne Cricot mówiła o stanowisku związków zawodowych w sprawie integracji osób niepełnosprawnych.

Przez wiele lat związki zawodowe rozpatrywały problematykę niepełnosprawności głównie pod kątem « odszkodowań », w ramach ubezpieczenia społecznego (odszkodowania z tytułu doznanych szkód / wynagrodzenia z tytułu zmiany stanowiska) na rzecz pracowników będących ofiarami wypadków przy pracy lub chorób zawodowych, a dodatkowo także pod kątem « ochrony » zatrudnionych w zakładach pracy chronionej pracowników niezdolnych do pracy w zakładach normalnych.

Wyniki tych działań są niebagatelne. Ponad 400.000 osób w wieku aktywności zawodowej korzysta z odszkodowania w wyniku uznanej niezdolności do pracy, a dla wielu pracowników będących ofiarami wypadków możliwe było zachowanie pracy w wielkich przedsiębiorstwach dzięki wsparciu związków zawodowych, podczas gdy około 20.000 osób o mniejszej sprawności, niezdolnych do pracy w zakładach normalnych pracuje na stanowiskach przystosowanych.

Przez ponad 40 lat, równoległe z rozwojem specjalistycznych ośrodków dla osób niepełnosprawnych (instytucji, nauczania, zakładów pracy), zespół działań rozwijanych na rzecz tych osób w Belgii koncentrował się na przyznawaniu odszkodowań, ochronie ofiar i udzielaniu pomocy socjalnej osobom najbardziej potrzebującym.

Od około piętnastu lat, w całym świecie, stowarzyszenia pracują na rzecz uznania praw osób mniej sprawnych i właściwego ukierunkowania polityki, która umożliwi ich integrację społeczną i zawodową, usuwając przeszkody, zarówno środowiskowe, jak też techniczne i organizacyjne.

Federacja FGTB domaga się realizacji spójnej polityki integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w oparciu o ich wyszczególnione kompetencje oraz w oparciu o politykę czynienia odpowiedzialnymi pracodawców. W szczególności FGTB domaga się uregulowań przymuszających, oferujących możliwość wyboru między przestrzeganiem pewnego odsetka zatrudnienia lub składką na fundusz pomocy wzajemnej, w celu pokrycia kosztów działań integracyjnych (kształcenia zawodowego, adaptacji miejsc i warunków pracy, asystowania osobom niepełnosprawnym); zakotwiczenia specyficznych środków wsparcia integracji zawodowej i utrzymania zatrudnienia osób mniej sprawnych w centrum polityki zatrudnienia i kształcenia zawodowego (pomoc w zatrudnieniu, zdrowie i dobre samopoczucie w pracy, polityka kształcenia zawodowego, polityka regulowania zakończenia kariery) oraz utrzymania zatrudnienia na « otwartym » rynku pracy, z zarezerwowaniem sektora pracy chronionej dla osób, dla których rynek ten jest obiektywnie niedostępny.

Następnie wystąpiła **Pani Barbora Janěová z organizacji Formika z Rep. Czech**. Jej wystąpienie dotyczyło **współpracy z pracodawcami w ramach pracy chronionej**.

Misją tej organizacji jest wsparcie zatrudnienia osób poszkodowanych i niepełnosprawnych na rynku pracy oraz stworzenie takich samych możliwości i warunków co osobom pełnosprawnym oraz przyczynić się do ich wzajemnej integracji.

Ta koncepcję jest realizowana w ramach usługi zwanej Wsparcie Zatrudnienia (SE).

Klientami Formiki są osoby z różnego rodzaju niesprawnością, osoby upośledzone społecznie (osoby upośledzone umysłowo, inwalidzi, z nieznacznym ubytkiem słuchu lub wzroku, z problemami w zakresie upośledzenia umysłowego lub osoby które przez dłuższy czas żyły wyłączone z normalnego społeczeństwa). Są to osoby, które chcą znaleźć i utrzymać pracę na otwartym rynku pracy, ale brakuje umiejętności, aby osiągnąć ten cel. Ponadto organizacja udziela również wsparcia pracodawcom oraz współpracownikom i ich rodzinom, jak również innym specjalistom.

Jako ostatni w pierwszej debacie wystąpił **Pan Adam Hadław, Dyrektor Oddziału Podkarpackiego POPON**. Opowiedział o doświadczeniach w aktywizacji osób niepełnosprawnych na przykładzie działalności Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych – Oddział Podkarpacki.

Przypomniał, że celem współczesnej polityki społecznej jest przede wszystkim tworzenie warunków do zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego a tym samym zapobieganie powstawaniu kwestii społecznych utrudniających ten rozwój.

Praca pozwala na osiągnięcie niezależności ekonomicznej, wzbogaca kontakty i formy uczestnictwa społecznego, pomaga w osiągnięciu poczucia przydatności społecznej.

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych jest największym związkiem pracodawców zrzeszającym przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Powstała 30 listopada 1995 roku i liczy obecnie ponad 600 członków. Firmy te zatrudniają łącznie około 65 000 pracowników, w tym ponad 35 000 osób niepełnosprawnych. Swoim działaniem obejmuje w sumie około 300 000 osób niepełnosprawnych rocznie. Poprzez dziewięć oddziałów terenowych organizacja ma zasięg ogólnopolski.

Działania POPON na rzecz osób niepełnosprawnych to m.in. pośrednictwo pracy, Ośrodki Informacji dla Osób Niepełnosprawnych, Internetowa Giełda Pracy Osób Niepełnosprawnych, portal społeczności osób niepełnosprawnych na stronie internetowej organizacji, Centra Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych oraz Internetowa Baza Pracodawców. POPON prowadzi działalność informacyjno-szkoleniową, której celem jest dostarczanie pracodawcom osób niepełnosprawnych aktualnej i rzetelnej wiedzy m.in. przez szkolenia, seminaria oraz poradnictwo organizowane w oddziałach. Wykorzystuje do tego także działający od kilku lat portal www.popon.pl. POPON dąży do tworzenia przejrzystego i prostego systemu prawnego skutecznie zachęcającego do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Podejmuje interwencje w organach centralnych i samorządu lokalnego oraz uzyskuje oficjalne stanowiska w kwestiach prawnych, budzących wątpliwości interpretacyjne.

W chwili obecnej POPON realizuje dwa projekty z zakresu wsparcia i aktywizacji osób niepełnosprawnych współfinansowane ze środków PFRON i EFS, są to Centra Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych i Centra Pracy.

POPON jako organizacja posiadająca bogate doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych podjął się realizacji szkoleń dotyczących organizacji stanowisk, warunków i środowiska pracy pracowników niepełnosprawnych. Szkolenia organizowane są w ramach projektu „Szkolenia w zakresie organizacji stanowisk, warunków i środowiska

pracy niepełnosprawnych pracowników” - SPO-RZL Działanie 1.4, Schemat A współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Szkolenia skierowane będą do pracodawców i osób odpowiedzialnych za organizację pracy w przedsiębiorstwach zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy.

Dyskusja po pierwszej debacie dotyczyła wielu spraw. Osoby zaproszone na seminarium były bardzo zainteresowane wystąpieniami. Pani profesor z Uniwersytetu Rzeszowskiego wyraziła swoje podziękowania dla partnerów projektu za zorganizowanie tego typu seminarium dotyczącego osób niepełnosprawnych. Sama uczy osoby niepełnosprawne i zdaje sobie sprawę jak ważne jest dla nich zdobycie wykształcenia i pracy.

Edward Pukło, słabosłyszący opowiedział o swoich problemach i zdobywaniu wykształcenia na dwóch kierunkach: ekonomii i informatyce. Podziękował organizacji Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - PFRON za pomoc finansową, dzięki której jest w stanie studiować i mieć szanse na znalezienie pracy w przyszłości.

Dyrektor PFRON, Maciej Szymański przedstawił krótko działalność Funduszu i podziękował za słowa uznania.

Wielu uczestników zabierało głos by przedstawić swoje problemy życiowe i na rynku pracy.

Po krótkiej przerwie rozpoczęła się **druga debata, która rozpoczęła pani Angela Hopmann, Arbeit und Leben z Niemiec**. Przedstawiła ona krótko szkic szkolenia dla przedstawicieli samorządów i przedsiębiorców, które ma na celu ich uświadomienie ich o potrzebach osób niepełnosprawnych.

Due to the demographic development and the increasing psychological pressure caused by stress and the fear of job loss this tendency is rising. The fewest are disabled by birth.

A big part of population thinks of a person in a wheelchair or a person with a blindman's stick or an eye dog if hearing the key word "severe disability". These are common stereotypes.

The state is bound to take care of these people. But social benefits and other aids can only simplify and support. The society – all of us - is challenged. It can not be that people with a handicap are left in the lurch.

People with handicap want to participate in social life as normal as possible – to allow for this is the task of everyone in society.

Reservations, fears of contact and a lack of imagination about the capacities of people with handicap have to be overcome. In order to allow for the employment of people with handicap there are a lot of encouragement and support means as well as technical aids which will place them in a position to meet the stipulated work performance and therefore being able to work as “normally” as any other employee.

For this purpose it is necessary to qualify the acting protagonists in the companies (employees, employers, heads of the personnel departments, trade unions) in order to achieve a behaviour modification.

Employers and employees have to move: They shall do anything necessary to allow for an employment of people with handicap, which enables them to make a living.

They shall offer the affected people encouragement and support, they have to learn to accept this „ being different “ and to deal with it more normally.

The training module shall qualify the internal company protagonists.

By attending this seminar following objectives shall be achieved:

- Reduction of prejudices:

Prejudices shall be reduced, in order to encourage, improve and support the situation of people with handicap at work.

Open-mindedness towards people with a handicap and a sensibility for the special life situation shall be developed.

- The participants shall be placed in the position to adopt suitable measures in order to integrate people with handicap within the work process or to prevent the job loss by rearranging the work place after illness or accident.

The training module is all-round usable: It is primarily designed for the members of works councils.

But it also suits very well for the application in a meeting of the trade union, employers and heads of the personnel departments or a group of all protagonists of a company.

The module can be used in the 2 days-version, also attached to an already existing training seminar or it can be offered shortened to 1 day.

The participants shall be led to the topic on the basis of practical and theoretical contents.

In the theoretical part the possibilities of applying for supporting measures, obtaining further information and offers for people with a handicap, and getting to know points of contact and information centres shall be pointed out on the basis of practical examples.

By the direct confrontation with the situation the participants shall be placed in the position

e.g. to be able to judge the requirements of a disabled friendly work place and to be able to implement practically the resulting insights for the improvement and rearrangement of the work places for the work related integration of people with a handicap.

The practical exercises shall provide the very private experience of a disability by applying technical aids for the simulation of physical and sensory disabilities.

By these aids the situation of having a handicap shall be made conceivable for the participants. The various characteristics - on the physical level of cognition as well - shall be made imaginable, practically and in all the consequences, and effect a „new“, “integrated prospect“ of the situation of people with a handicap.

It is very important to clearly point out in the seminar invitation that in the practical part of the training it will be worked with a “ first hand confrontation“, which means, each participant has to be prepared to get involved with the situation and to take part accordingly.

All the same important in the end is a positive reporting of the participating speakers with a handicap as well as of the employers or other speakers who regularly works together with affected people. (see programme: Day 1 – morning).

Difficulties shall of course not been faded out.

Positive and confident reports on the current situation are very beneficial though, as the participants shall be enabled to take action in the sense of people with handicap actively and convinced after the end of the seminar.

Następnie wystąpiła **Pani Keo Nackphouminh, EMERGENCES z Francji**. Jej przemówienie dotyczyło **scen teatralnych jako oryginalnego narzędzia uświadamiania dla przedsiębiorstw**”.

Consciente que les difficultés d’insertion des personnes handicapées dans l’emploi et dans la société sont souvent le reflet d’un manque d’informations et d’une mauvaise connaissance de l’autre, l’association Handicap et Libertés a développée un outil innovant, pédagogique et ludique de sensibilisation reposant sur des saynètes théâtrales. Ces saynètes théâtrales, mêlant humour, ironie et dérision, évoquent, d’une part, les préjugés existants autour du handicap, et apportent, d’autre part, des informations pratiques sur l’insertion professionnelle des personnes handicapées et sur les différentes déficiences.

À la base, elles ont été développées à la demande de l’institut de formation Greta Paramédical et Social qui souhaitait un outil complémentaire à son programme de formation pour salariés de structures publiques d’accompagnement à l’emploi ou retour à l’emploi pour les sensibiliser sur l’environnement du handicap.

Un membre de l'association Handicap et Libertés présente tout d'abord les champs d'intervention de l'association dans le domaine du handicap.

Les spectateurs ne se doutent pas que les deux personnes sont en fait des acteurs. Lorsqu'ils comprennent qu'ils se sont fait avoir, ils sont bluffés, toujours mal à l'aise pour certains mais soulagés.

À la fin de la représentation, l'équipe de production invite le public à échanger sur ce qu'il vient de voir. C'est souvent un moment riche de discussion et de débat qui vise à libérer la parole et contribue ainsi à lutter contre les préjugés autour du handicap.

Les échanges des participants portent évidemment sur les préjugés qui favorisent la discrimination des personnes handicapées, sur les perceptions que l'on a du handicap, mais aussi sur les questions d'aménagement du poste de travail et des aides techniques adaptées.

Il n'est pas nécessaire d'avoir de très grands locaux ni d'un matériel spécifique pour organiser une représentation : une salle avec des chaises pour les participants et un emplacement pour improviser une scène avec du matériel sommaire - une table, deux chaises, un paperboard, et un téléphone – suffisent.

Cette approche ludique par le théâtre permet de faire passer un message plus porteur, autrement que par les moyens classiques que nous connaissons : les réunions, les colloques, les séminaires... Elle ne se substitue néanmoins en rien à ces moyens classiques, au contraire, cette approche est même complémentaire. Elle peut aussi être accompagnée de mises en situation destinées à faire partager le quotidien des personnes atteintes de déficiences.

Dyskusja po zakończeniu drugiej debaty.

Helena Baran pytała o cele projektu, metodach rozpowszechniania. Magdalena Malinowska przedstawiła krótko cele i metody rozpowszechniania projektu.

Gluchoniemi mówili o trudnościach na rynku pracy i otwieraniu przez nich firm.

Prezes Polskiego Związku Głuchych przedstawił krótko problemy głuchych i słabosłyszących na rynku pracy.

Jako pierwsza w ostatniej debacie wystąpiła **Pani Helena Baran z firmy Roksana**. Helena Baran jest Pełnomocnikiem Zarządu ds. Rehabilitacji. Mówiła o **roli Zakładów Pracy Chronionej w integracji osób niepełnosprawnych na rynek pracy**.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych i wspieranie tego zatrudnienia istnieje w Polsce od ponad 50-ciu lat. Zatrudnienie to realizowane było głównie przez powoływane do tego celu Spółdzielnie Inwalidów, które funkcjonują do dnia dzisiejszego choć w liczbie znacznie mniejszej jak w latach 1970 – 1990.

Cukiernicza Spółdzielnia „Roksana” w Strzyżowie podobnie jak wiele innych takich Spółdzielni w kraju powstała w latach 50-tych ubiegłego wieku a dokładnie rozpoczęła działalność od lutego 1953r.

Celem działania Spółdzielni było i jest prowadzenie takiej działalności gospodarczej, która umożliwia rehabilitację zawodową i społeczną oraz leczniczą w procesie pracy.

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w stosunku do ogółu zatrudnionych wynosiło zawsze nie mniej niż 75% bo taki był wymóg statutowy, żeby Spółdzielnia była uznana za spółdzielnie inwalidów (odpowiednik dzisiejszych zakładów pracy chronionej).

W 2006 r. w przychodni pracowali lekarze: chorób wewnętrznych, psychiatra, neurolog, stomatolog i pielęgniarka. Zabiegi rehabilitacyjne były wykonywane przez Gabinet Rehabilitacyjny, któremu Spółdzielnia wydzierżawiła własne pomieszczenia przychodni.

Pracownicy mają pewność że w razie wystąpienia w czasie pracy różnych dolegliwości jakie mogą ich spotkać z powodu niepełnosprawności czy zwykłych dolegliwości zdrowotnych zawsze mogą liczyć na fachową pomoc. To bezpieczeństwo pozwala lepiej pracować.

W spółdzielni rehabilitacja była i jest prowadzona kompleksowo i obejmowała rehabilitację zawodową - wdrożenie osoby niepełnosprawnej do pracy i jej szkolenie w ramach prowadzonej tzw. „rehabilitacji podstawowej” która mogła trwać do 2 lat od chwili zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, leczniczą – w prowadzonej własnej przychodni rehabilitacyjne i na turnusach rehabilitacyjnych, społeczną – opieka nad osobą niepełnosprawną w szerokim znaczeniu, pomoc w codziennym funkcjonowaniu w rodzinie i społeczeństwie, pomoc w załatwianiu spraw socjalnych i bytowych, udział w imprezach kulturalno oświatowych, integracyjnych itp.

Czynności te na rzecz osób niepełnosprawnych wykonywała zakładowa służba zdrowia,

instruktorzy zawodu, bezpośredni przełożeni i specjalnie utworzony i działający do dzisiaj dział rehabilitacyjno socjalny zatrudniający m.in. asystentów ds. osób niepełnosprawnych.

Osoby zatrudnione na stanowiskach kierowniczych musiały posiadać i nadal posiadają odpowiednie przeszkolenie z zakresu rehabilitacji i wiedzę na temat schorzeń i ich wpływu na zachowanie się osoby w procesie pracy. Cukiernicza Spółdzielnia „Roksana” w Strzyżowie obecnie zatrudnia 246 osób w tym 217 osób niepełnosprawnych tj. 88,5% . Niepełnosprawnie w stopni znacznym - 2 osoby, umiarkowanym – 68 osób, lekkim – 147, w tym 101 osób o schorzeniach szczególnych.

Wiek załogi od 21 do 35 lat - 23%, od 36-50 lat - 62%, powyżej 51 lat – 15%.

Z wykształceniem wyższym – 7%, średnim – 22%, zasadniczym zawodowym – 57% (wykształceni głównie w ramach praktycznej nauki zawodu w spółdzielni), podstawowym – 14%.

Jako ostatnia wystąpiła **Pani Katarzyna Hul z Polskiego Związku Głuchych** mówiła o Roli PZG w procesie integracji i wsparcia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Celem tego Stowarzyszenia jest zapewnienie pomocy, wsparcia społecznego oraz prowadzenie rehabilitacji społecznej i zawodowej.

Działalność PZG koncentruje się na rehabilitacji grupowej i indywidualnej, tłumaczeń na język migowy, profilaktykę i terapię uzależnień, prowadzenie klubów i zespołów aktywności artystycznej, sportowej i turystycznej, prowadzenie kursów, szkoleń oraz tumusów rehabilitacyjnych.

Pani Hul wyjaśniła następnie na czym polega niepełnosprawność uszkodzenie słuchu. Mówiła o procesie wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Ponadto opisała projekty na rzecz głuchych realizowane przez PZG.

Ostatnia dyskusja dotyczyła głównie zatrudnienia niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy a w zakładach pracy chronionej. Pani Helena Baran wyjaśniła, że zakłady pracy chronionej są idealnym rozwiązaniem dla osób o ciężkim stopniu niepełnosprawności, które nie poradziłyby sobie na otwartym rynku pracy. Otwarty rynek pracy jest bardziej wskazany dla osób o lekkim i średnim stopniu niepełnosprawności.

Z tą opinią nie zgodziła się pani Sara Castellano z Hiszpanii, która opowiada się za otwartym rynkiem pracy dla osób niepełnosprawnych.

Ponadto, pani Katarzyna Hul odpowiadała na szczegółowe pytania dotyczące Polskiego Związku Głuchych i jego działalności.