

# **DAJMY SOBIE SZANSE**

– niepełnosprawna kobieta  
pełnosprawnym pracownikiem NGO

Rzeszów 2011

**Autorzy:**

Agnieszka Żychalak

Klaudia Rukszan

Joanna Żołądź

**Projekt okładki:**

Bożena Świder

**Korekta językowa:**

Jakub Pacześniak

**ISBN 978-83-62562-01-5**

# Spis treści

## 1. „NGO – sektor wielkich możliwości”

5

- 1.1. NGO – sektor wielkich możliwości 7
- 1.2. ONa w NGO 15
- 1.3. Prawa, obowiązki i korzyści pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne – specyfika zatrudnienia 25

### *I. Co trzeba wiedzieć o niepełnosprawnym pracowniku? – podstawowe aspekty prawne*

*Czym jest niepełnosprawność? – definicja niepełnosprawności w prawie 25*

*Orzecznictwo 26*

*Do czego służy orzeczenie ZUS? 26*

*Do czego służy orzeczenie powiatowych zespołów do spraw orzekania o niepełnosprawności? 27*

*Orzeczenie a praca 28*

*Akty prawne dotyczące niepełnosprawności i aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych 33*

### *II. Finansowe korzyści dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne*

*Dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników (SODiR) 35*

*Zwrot kosztów na przystosowanie miejsca pracy osoby niepełnosprawnej 41*

*Zwrot kosztów na szkolenie niepełnosprawnego pracownika 45*

*Koszty asystenta osoby niepełnosprawnej 47*

### *III. Rekrutacja niepełnosprawnych pracowników*

*Jak powinna wyglądać rekrutacja niepełnosprawnych pracowników? 49*

*Na co należy zwrócić uwagę? 51*

*O co pytać na rozmowie kwalifikacyjnej, a o co pytać nie wypada? 52*

## 2. „Osoba niepełnosprawna szansa na rozwój NGO”

55

- 2.1. Własne NGO – pomagając innym, pomagam sobie 57
- 2.2. Niepełnosprawna kobieta = pełnosprawny pracownik 61

## 3. „Aktywna kobieta w NGO bez barier”

69

- 3.1. Kobieta na zakręcie – krótka historia przemian 71
- 3.2. Na dwa tygodnie, na całe życie 85
- 3.3. Staże – przekuwanie barier w szanse 97

# 1

**„NGO – sektor wielkich  
możliwości”**



# 1.1. NGO – sektor wielkich możliwości

## NGO – co to takiego?

Wiele osób w Polsce wciąż nie wie, co oznacza NGO, mimo że z całą pewnością zetknęły się z fundacjami i stowarzyszeniami. NGO to nic innego jak skrót angielskiego non-governmental organizations, co oznacza po polsku organizacje pozarządowe. Nazwa podkreśla, że organizacje te są niezależne od państwa. W odróżnieniu od instytucji powoływanych przez rząd, NGO są zakładane przez obywateli i z ich inicjatywy. Można się również spotkać z pojęciem „trzeci sektor”. Nowoczesne państwo demokratyczne funkcjonuje, bowiem w oparciu o trzy sektory: publiczny, rynkowy i społeczny. Do pierwszego z nich zalicza się instytucje państwowe (administrację), drugi obejmuje przedsiębiorców (biznes), a trzeci należy do organizacji pozarządowych. Te działają, co prawda w sferze publicznej, tak jak administracja państwowa, lecz nie są zorientowane na generowanie zysku. Nie można ich, więc zaliczyć ani do pierwszego, ani do drugiego sektora.

Ustawową definicję organizacji pozarządowej sformułowano w polskim prawie stosunkowo niedawno, bo dopiero 24 kwietnia 2003 r. Zarządza ona w art. 3 ust. 2. Ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz. U. z 2003 r. nr 96, poz. 873) i brzmi następująco:

*„Organizacjami pozarządowymi są niebędące jednostkami sektora finansów publicznych, w rozumieniu ustawy o finansach publicznych i niedziałające w celu osiągnięcia zysku – osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, którym odrębna ustawa przyznaje zdolność prawną, w tym fundacje i stowarzyszenia”.*

Aby sprawdzić, czy organizację można zaliczyć do trzeciego sektora, wystarczy odpowiedzieć sobie na kilka pytań wynikających z definicji NGO opracowanej przez naukowców z John Hopkins University w Baltimore (USA):

- › czy posiada strukturę organizacyjną oraz została formalnie zarejestrowana?
- › czy jest strukturalnie niezależna od władz publicznych?
- › czy jej charakter jest niezarobkowy?
- › czy jest suwerenna i samorządna?
- › czy przynależność do niej jest dobrowolna?

NGO określa się też mianem organizacji charytatywnych, społecznych, non-profit (nie dla zysku), wolontariackich, czy też obywatelskich.

## Ludzie trzeciego sektora



Fundacje i stowarzyszenia skupiają szczególnych ludzi. Ich działalność nie jest, bowiem nastawiona na osiągnięcie zysków, lecz realizowanie wspólnych idei i celów. W przypadku stowarzyszeń mogą to być cele dowolne, jednak niezabronione prawem. Wynikają z zainteresowań członków (np. Stowarzyszenie Miłośników Gry w Palanta) lub ich potrzeb (np. Stowarzyszenie Osób Poszkodowanych w Wypadkach Drogowych). W pierwszym przypadku cele wspierają rozwój zainteresowań, a w drugim – potrzeby członków stowarzyszenia. Fundacje natomiast są powoływane przez fundatora lub fundatorów, aby osiągać cele społecznie lub gospodarczo użyteczne, np. Fundacja na Rzecz Rozwoju Naszego Osiedla. Wbrew obiegowym opiniom fundatorem nie musi być osoba majątna, gdyż do założenia takiej organizacji wystarczy nawet 500 zł lub wkład rzeczowy o przybliżonej wartości.

Trzeci sektor przyciąga ludzi wrażliwych, otwartych, tolerancyjnych, którzy nie tylko dostrzegają potrzeby otoczenia, ale chcą im wyjść naprzeciw i poświęcają temu swoją aktywność społeczną i zawodową. W organizacjach, które mają charakter non-profit, trudno się spotkać z wyzyskiem pracowników, gdyż nie zostały one powołane dla pomnażania kapitału, lecz dla realizacji jakiejś idei. Jednak z drugiej strony, pracownicy NGO zaangażowani w życie organizacji, często poświęcają jej swój wolny czas, ponieważ zależy im na jej rozwoju, mają poczucie misji i współodpowiedzialności. Mądrzy liderzy NGO wiedzą, że ludzie są ich największym kapitałem. Starają się, więc utrzymywać opartą na zaufaniu atmosferę



pracy, wspierać rozwój pracowników i wykorzystywać ich kompetencje. Stosują zadaniowy, czy też zdalny, tryb pracy, dzięki czemu pracownicy mogą w pełni godzić życie rodzinne z zawodowym.

W firmach pracownicy nagradzani są głównie finansowo lub poprzez awans. Organizacje pozarządowe, które prowadzą swoje działania dzięki środkom pozyskanym od sponsorów, starają się wynagradzać swoich pracowników inaczej. Dobrzy liderzy wiedzą, że czynnik finansowy jest tylko jednym z powodów, dla których ludzie podejmują zatrudnienie. Premie, nagrody i „trzynastki” z całą pewnością są motywujące, lecz nie zaspokoja innych potrzeb, tzw. „miękkich”. Ludzie pracują, ponieważ chcą:

- › nauczyć się czegoś;
- › rozwijać się;
- › robić coś ważnego;
- › aby w pełni wykorzystywano ich możliwości;
- › pracować w dobrze zorganizowanym środowisku;
- › wiedzieć, o co chodzi w organizacji, dla której pracują;
- › aby nagradzano ich za wysiłki;
- › współpracować z ciekawymi ludźmi;
- › być odpowiedzialni za to, co robią;
- › być na przyjacielskiej stopie z innymi pracownikami;
- › aby ich rozumiano.

W dobrze zarządzanych organizacjach pozarządowych te potrzeby są identyfikowane i zaspokajane, co sprawia, że pracuje się w nich z satysfakcją. Dlatego ludzie, którzy chcą mieć poczucie sensu swojej pracy, wprowadzania w życie ważnych dla siebie wartości i poczucie wpływania na otaczającą rzeczywistość, decydują się pracować właśnie w trzecim sektorze.

## Osoby niepełnosprawne – potencjał NGO



Organizacje pozarządowe finansują swoją działalność ze środków pozyskanych od sponsorów: z darowizn, dotacji, zbiórek, aukcji charytatywnych, a organizacje posiadające status pożytku publicznego – również z 1% podatku przekazywanego przez osoby rozliczające się z fiskusem. W przypadku większości stowarzyszeń i fundacji nie są to kwoty przewidywalne, regularne i na tyle duże, aby organizacje te mogły sobie pozwolić na zatrudnienie wystarczającej liczby etatowych pracowników. Często stosowane są umowy cywilno-prawne (umowy zlecenia i umowy o dzieło), a etaty mają zazwyczaj charakter czasowy. Dzieje się tak, dlate-

go, że organizacje realizują swoje działania w ramach projektów, na które otrzymały dotację (grant). Projekty trwają na ogół kilka lub kilkanaście miesięcy, tak, więc pozyskane środki pozwalają na zatrudnienie pracowników tylko na ten okres. Są to, więc umowy na czas określony.

Aby wypełnić kadrową lukę NGO korzystają z pomocy wolontariuszy. Wolontariat stanowi nieodzowny element rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, jednak nie może być podstawą funkcjonowania trzeciego sektora. Organizacje pozarządowe, chcąc profesjonalizować swoje działania, muszą zatrudniać stałych pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje. Takich działań, jak księgowość, pozyskiwanie funduszy czy public relations, na dłuższą metę nie da się realizować nawet najlepiej wykwalifikowanymi wolontariuszami, a rotacja na tych stanowiskach nie służy rozwojowi organizacji. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych (ON) jest bardzo opłacalne między innymi dzięki dofinansowaniom Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). W ramach Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR), każdy pracodawca, który nie posiada niespłaconych wobec PFRON zobowiązań, może otrzymać zwrot znaczącej części kosztów zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Organizacje pozarządowe są takimi samymi pracodawcami, jak firmy państwowe czy prywatne. Mogą, więc i korzystać z SODiR, gdyż dzięki tym refundacjom rozwiązują swoje problemy kadrowe, nie nadwyrężając zbytnio budżetu. Dodatkowym wsparciem finansowym są też refundacje części składek ZUS niepełnosprawnych pracowników, zwrot kosztów za przystosowanie miejsca pracy i inne przywileje, które zostały opisane w rozdziale 1.3. „Prawa, obowiązki i korzyści pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne – specyfika zatrudniania”.

Stowarzyszenia i fundacje są idealnym miejscem zatrudnienia dla osób, które ze względu na chorobę i długą przerwę w pracy nie mogą się odnaleźć na współczesnym rynku pracy. Nie dotyczy to wyłącznie organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych, lecz wszystkich, które są gotowe wykorzystać ten ogromny potencjał. Dzięki środkom unijnym realizowany był w ostatnich latach przez Stowarzyszenie Klon/Jawor projekt promujący zatrudnianie osób niepełnosprawnych w trzecim sektorze – „Nngo: sprawni. Niepełnosprawni – pełnosprawni pracownicy organizacji pozarządowych”. Dzięki publikacji szeregu artykułów w portalu [www.ngo.pl](http://www.ngo.pl) wielu liderów mogło poznać tę problematykę i przemyśleć zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Coraz więcej NGO otwiera się na osoby niepełnosprawne, a decydują o tym nie tylko względy finansowe. Znaczenie mają wspomniane już aspekty związane z zarządzaniem

zasobami ludzkimi w organizacjach oraz ich cele społeczne. Do trzeciego sektora zaczyna docierać fakt, że zatrudnienie osób niepełnosprawnych nie jest kosztowne, a umożliwia organizacji rozwój i profesjonalizację. NGO, dając im szansę zatrudnienia, dają szansę również sobie.

## Kwalifikacje – konieczne czy nie?

Organizacje są postrzegane przez społeczeństwo jako instytucje, w których pracują społecznicy, osoby charyzmatyczne, których głównym atutem jest zapał i chęć niesienia pomocy innym, a nie kwalifikacje. Jest to mocno naciągana opinia. Trzeci sektor potrzebuje równie wysoko wykwalifikowanych pracowników, jak pozostałe dwa. NGO borykają się z brakiem funduszy i umiejętności ich pozyskiwania, dlatego najbardziej poszukiwanymi przez organizacje pozarządowe pracownikami są fundraiserzy, czyli osoby potrafiące zdobyć środki na ich działalność. Bardzo dużą trudność sprawia stowarzyszeniom i fundacjom aplikowanie o pieniądze unijne. Raport Stowarzyszenia Klon/Jawor pt. „Podstawowe dane o finansach sektora (2008)” pokazuje, że o fundusze strukturalne w ciągu ostatnich 4 lat aplikowało tylko 17% NGO, a dofinansowanie z tego źródła otrzymało ok. 10%, czyli zaledwie nieco więcej niż połowa z tych, które zdecydowało się złożyć wnioski. Z raportu wynika też, że wiedza organizacji, jak aplikować o fundusze unijne, jest słaba. Aż 47% ocenia swoją wiedzę jako niewystarczającą, tylko 24% NGO za w pełni satysfakcjonującą, natomiast 10% nie słyszało o możliwości dostępu do takich funduszy wcale. Jednocześnie prawie 55% organizacji chce ubiegać się o fundusze strukturalne w przyszłości. Dane te pokazują, że umiejętność pisania wniosków o środki unijne jest pożądana, a osoby posiadające takie kwalifikacje nie powinny mieć trudności w znalezieniu pracy w III sektorze.

## „Aktywna kobieta w NGO bez barier”

Wiedza o tym, jakie kwalifikacje są pożądane przez organizacje pozarządowe oraz znajomość problematyki niepełnosprawnych kobiet w wieku 45+ zaowocowała projektem pt. „Aktywna kobieta w NGO bez barier”. Projekt realizowany był przez Fundację TUS w województwie podkarpackim w okresie od października 2010 r. do sierpnia 2011 r. Wzięło w nim udział 60 niepełnosprawnych pań, które postanowiły zdo-

być nowe kwalifikacje w nieznanym im dotąd obszarze trzeciego sektora. Uczestniczki skorzystały z 200 godzin zajęć. Były to szkolenia:

- › psychologiczne – mające na celu podniesienie ich kluczowych kompetencji społecznych oraz wyposażenie w wiedzę na temat technik aktywnego poszukiwania pracy;
- › komputerowe – przygotowujące do pracy z komputerem, poruszania się w Internecie oraz obsługi generatora wniosków o dofinansowania unijne;
- › zawodowe – obejmujące wiedzę na temat organizacji pozarządowych: ich zakładania, zarządzania i finansowania.

Szkolenia psychologiczne i komputerowe miały charakter stacjonarny, natomiast zawodowe – wyjazdowy. Panie musiały zdecydować się na dwutygodniowy pobyt w ośrodku szkoleniowym, odizolować się od problemów codziennych i skupić na samorozwoju. Połowa uczestniczek, czyli 30 pań otrzymało możliwość odbycia trzymiesięcznych staży w organizacjach pozarządowych na Podkarpaciu. Wybór stażystek oparty był o szczegółowe kryteria dotyczące ich postępów w trakcie szkoleń oraz o wyniki testu sprawdzającego wiedzę nabytą w trakcie szkolenia zawodowego. Wiemy już, że bardzo dobrze spisały się na stażach, część pań zamierza znaleźć zatrudnienie w trzecim sektorze, a niektóre deklarują chęć założenia własnej organizacji.

Publikacja „Dajmy sobie szansę – niepełnosprawna kobieta, pełnosprawnym pracownikiem NGO” stanowi podsumowanie projektu. Jej celem jest z jednej strony zainteresowanie niepracujących osób niepełnosprawnych (zwłaszcza kobiet 45+) związaniem swojej kariery zawodowej z trzecim sektorem, z drugiej – przybliżenie organizacjom pozarządowym problematyki zatrudniania osób niepełnosprawnych. Najbardziej wiarygodne, a co za tym idzie przekonujące, są przykłady z życia. Dlatego też publikację otwierają sylwetki czterech niepełnosprawnych liderek i pracowniczek organizacji pozarządowych, które dzielą się swoimi refleksjami z wieloletniej już pracy w trzecim sektorze. Marzenna Sasim, Aneta Olkowska, Małgorzata Urbanowska i Ewa Jarochowska pracują w różnych organizacjach, każda jest w innym wieku, pochodzą z różnych środowisk, mają odmienne doświadczenia, ale łączy je niepełnosprawność i praca w NGO.

Pojawiają się też wspomnienia i przemyślenia uczestniczek projektu z każdego jego etapu: od szkoleń psychologicznych, poprzez zawodowe, a na stażach i planach na przyszłość kończąc.

Nie wszystkie zdecydowały się wystąpić w publikacji pod własnym imieniem i nazwiskiem, lecz każda z opisanych sylwetek jest jak najbardziej prawdziwa. Sześć pań, sześć historii, sześć dowodów na to, że na zmianę kwalifikacji nigdy nie jest za późno, a największe bariery tkwią nie w otoczeniu, lecz w nas samych. Od zdolności ich pokonania zależy nasz sukces. Publikacja jest też skierowana do NGO. Rozdział poświęcony specyficze zatrudniania osób niepełnosprawnych będzie, więc interesujący nie tylko dla poszukujących pracy w trzecim sektorze, lecz również dla organizacji pozarządowych, które zamierzają się na nich otworzyć.

Aby zachęcić jak największą liczbę NGO i przekonać, że warto inwestować w zatrudnienie osób niepełnosprawnych, zaświadczać na łamach publikacji również organizacje, które przyjęły na staż uczestniczki projektu „Aktywna kobieta w NGO bez barier” oraz liderzy dwóch organizacji założonych przez osoby niepełnosprawne z Podkarpacia.

Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja, oparta na realnych przykładach z życia, pomoże w podjęciu decyzji zarówno osobom niepełnosprawnym rozważającym zdobycie kwalifikacji niezbędnych do zatrudnienia w NGO, jak i organizacjom, które zechcą wykorzystać ich olbrzymi potencjał.



## 1.2. ONa w NGO

### Marzenna Sasim

Fundacja TUS, Warszawa

29 lat przepracowała w banku w Warszawie. Pięta się po szczeblach kariery: od referenta do zastępczyni kierownika wydziału. Nagle pojawił się rak i to w dodatku bardzo nietypowy. Takich przypadków jest wśród zachorowań tylko 10%. Po chemioterapii i operacji usunięcia piersi oraz węzłów chłonnych wszystko się zmieniło. Od 6 lat Marzenna musi, bowiem bardzo uważać na rękę po operowanej stronie – nie wolno jej nosić ciężarów powyżej 1 kilograma. Powinna chronić rękę przed uderzeniem lub innym zdarzeniem mogącym spowodować zatrzymanie krążenia w naczyniach limfatycznych. Jeśli do tego dojdzie, mogą się pojawić nieodwracalne zmiany. Dobrze byłoby też ograniczać czas pracy i stres, żeby nie przeciążać organizmu, który i bez tego zbyt wolno się regeneruje. Po chemioterapii ma również osłabiony system odpornościowy. Trzeba, więc dużo odpoczywać i relaksować się, aby zapobiec nawrotom choroby.

Marzenna ma w tej chwili 51 lat, orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym i złe wspomnienia. Wszystko, co wydarzyło się sześć lat temu – diagnoza, chemia, operacja – jest już przeszłością, ale trudno o niej zapomnieć. Po wygraniu z rakiem Marzenna wróciła do pracy w banku. Koleżanki i koledzy z pracy przyjęli ją pozytywnie, choć miała wrażenie, że odczuwa z ich strony współczucie pomieszanе z litością. Nie tego oczekiwała. Była dumna, z pokonania raka i pełna optymizmu. Tym bardziej nie oczekiwała zwolnienia z pracy. Szefostwo uznało jednak, że młodość i zdrowie mają większe znaczenie niż blisko trzydziestoletnie doświadczenie. Marzenna stała się bezrobotna. Zrozu-

miała wtedy, jak ważna jest dla niej praca, nie tylko ze względów ekonomicznych, ale też psychicznych. Jak wielki ma wpływ na jej samopoczucie i samoocenę. Pracując, wiedziała, że jestem coś warta. Brak pracy przyprawił ją niemal o depresję.

Na szczęście bardzo szybko pojawiło się wsparcie. Znajoma osoba niepełnosprawna poradziła jej skorzystanie z pomocy fundacji wspierającej osoby niepełnosprawne. Marzenna postanowiła zdobyć nowe kwalifikacje zawodowe i wzięła udział w szkoleniu z opracowywania projektów i wniosków o fundusze unijne. Właśnie wtedy poznała NGO – dowiedziała się jak działają, jak są finansowane i jakich zadań się podejmują. Trenerka prowadząca szkolenie zachęciła ją do aplikowania o pracę w Fundacji TUS. Udało się – została zatrudniona jako pośrednik pracy osób niepełnosprawnych. Marzenna ma olbrzymią empatię – potrafi wspaniale słuchać i nawiązywać kontakt. Jej dodatkowym atutem jest bardzo dobra znajomość pracy z komputerem oraz sprawne dokonywanie obliczeń. Do jej obowiązków należy pozyskiwanie ofert pracy z otwartego rynku. Marzenna kontaktuje się z pracodawcami i przekonuje ich, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest dla nich korzystne. Tłumaczy im m.in. zasady korzystania z Systemu Obsługi Dofinansowań Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych. Z drugiej strony nawiązuje kontakty z kandydatami do pracy i pomaga im dobierać dostępne w TUS oferty. Stara się „zarażać” klientów Fundacji nadzieją i wiarą, że ich starania o pracę przyniosą efekty. Sama jest przecież tego dowodem.

Marzenna pamięta, że kiedy pojawiła się propozycja pracy w TUS, miała bardzo niską samoocenę. Bezrobocie zrobiło swoje. Uważała, że oprócz bankowości na niczym się nie zna, nic nie umie. Na szczęście znalazł się ktoś, kto ocenił ją właściwie i dał szansę zacząć wszystko od nowa. Marzenna czuje się spełniona zawodowo. Ma kontakt z ludźmi, zarówno z pracodawcami, jak i z klientami, a to w pracy zawsze było dla niej najważniejsze. Stara się najlepiej jak potrafi pomagać klientom Fundacji rzetelną i pełną informacją, jest otwarta na ich oczekiwania. Cieszy się, że może pomagać. Starannie wykonuje swoje obowiązki, ponieważ to przekłada się na bardzo konkretne rezultaty – ktoś niepełnosprawny zyskuje miejsce pracy. Ma poczucie realizowania misji społecznej. Czuje tylko niedosyt, że nie może pomóc wszystkim, którzy trafiają do Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych Fundacji TUS.

Marzenna nie czuje się w swojej pracy inna. Tu wiele osób jest niepełnosprawnych. Wszyscy są wobec siebie życzliwi, wrażliwi na swoje ograniczenia. Odbywa się to jednak bez zbędnej litości. Czasem jest jej nawet niezręcznie, że też ma orzeczenie, bo przecież chodzi, widzi i słyszy.



W fundacjach, które poznała, panuje bardzo ciepła atmosfera odczuwalna dla ich klientów. Z tego właśnie powodu Marzenna nie zamieniłaby już zatrudnienia w NGO na firmę prywatną czy państwową. Musiała, co prawda pokonać olbrzymią barierę, żeby zacząć pracę w trzecim sektorze – opanować swój strach i podjąć wyzwanie. Bo przecież, kiedy ma się 50 lat, w tym prawie 30 przepracowane w bankowości, nie jest łatwo zaczynać w nowym otoczeniu, w innej specyfice pracy na zupełnie odmiennym stanowisku. To jest właśnie główne przesłanie, które Marzenna chciałaby przekazać: „W życiu nigdy nie jest za późno, aby szukać nowej drogi. Warto podejmować wyzwania, zwłaszcza takie, dzięki którym możemy pomóc nie tylko sobie, ale jeszcze komuś innemu, może nawet bardziej potrzebującemu”.

## Małgorzata Urbanowska

Stowarzyszenie „Znaczny Stopień Integracji”, Kraków

Małgosia urodziła się w Łodzi 34 lata temu. Bardzo szybko okazało się, że ma problem ze wzrokiem. Nie reagowała, bowiem tak, jak inne dzieci na światło czy ruch. Zdiagnozowano wrodzoną zaćmę. Zanim skończyła pierwszy rok życia, przeszła operację usunięcia soczewek, a obecnie nosi soczewki korekcyjne. Dzięki zabiegowi, który przeszła w dzieciństwie, widzi, ale nie ma dobrego wzroku. Słaba ostrość widzenia ogranicza możliwość czytania małego druku, np. menu. Uniemożliwia też dostrzeżenie z daleka numeru tramwaju. Ciężko jest się jej poruszać w ciemności i zapamiętywać twarze nowopoznanych osób.

Mimo utrudnionego startu Małgosia osiągnęła w życiu bardzo wiele. Co prawda nie została prawniczką, tak jak się jej to marzyło w dzieciństwie, lecz pedagogiem. Niemal cała jej dotychczasowa kariera zawodowa związana była z trzecim sektorem i pracą na rzecz osób niepełnosprawnych. Po przeprowadzce do Krakowa podjęła pracę na Uniwersytecie Jagiellońskim w Biurze Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych. Następnie znalazła zatrudnienie w Polskim Związku Niewidomych jako referent ds. giełdy pracy. Pomagała ludziom niewidomym i niedowidzącym znaleźć pracę.

Organizacjami pozarządowymi Małgosia interesowała się od dawna: przeglądała portal [www.ngo.pl](http://www.ngo.pl), poznawała ludzi trzeciego sektora. Zawsze interesowała ją sfera społeczna, działalność na rzecz osób, które z nie swojej winy mają trudniejszą sytuację życiową. Jednocześnie szukała miejsca dla siebie – pracy, w której będzie mogła realizować swoje

pasję zawodowe w otoczeniu ludzi o podobnych ideałach. Dlatego, po doświadczeniach w pracy na UJ oraz w PZN, kolejnym krokiem Małgosi było założenie własnej organizacji pozarządowej. Stowarzyszenie „Znaczny Stopień Integracji” działa już 6 lat, a ona pełni w nim dwie funkcje: społecznie prezesuje, a zawodowo koordynuje szkolenia. W ramach swojej pracy ma bardzo szeroki zakres obowiązków. Prowadzi badania potrzeb szkoleniowych, a na ich podstawie planuje szkolenia, które Stowarzyszenie będzie realizować. Tworzy oferty szkoleniowe, pozyskuje trenerów, prowadzi negocjacje z kontrahentami, zajmuje się całą organizacją szkoleń i ich ewaluacją. Nieraz sama staje „przy tablicy” i dzieli się swoją wiedzą jako wykładowca.

Niedowidzenie z całą pewnością utrudnia Małgosi pracę zawodową. Najbardziej przeszkadza jej to, że jest skazana na komunikację zbiorową lub taksówki. Niestety nie może prowadzić samochodu, a jej zadania wymagają częstego przemieszczania się. Również w trakcie pracy z komputerem, musi dobierać dogodny rozmiar czcionki, ustawiać większy kontrast. Są to jednak uciążliwości, z którymi Małgosia doskonale sobie radzi, traktuje je jako coś naturalnego. Zapytana o bariery, które musiała pokonać, aby osiągnąć swoją pozycję zawodową, odpowiada: „Nie rozpatrywałam tej kwestii w kategorii pokonywania barier. Czasami upór i wytrwałość wystarczają.”

Przykład Małgosi, która musi się wykazać kompetencjami socjologicznymi, marketingowymi, logistycznymi i zarządczymi doskonale pokazuje specyfikę pracy w NGO – z jednej strony konieczność bycia wszechstronnym i otwartym na wyzwania, z drugiej – możliwość nieustającego rozwoju i podnoszenia kwalifikacji.

Stowarzyszenie „Znaczny Stopień Integracji” zajmuje się między innymi promowaniem idei zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, czyli również w organizacjach pozarządowych. Organizuje szkolenia, w trakcie, których pracodawcy mogą się dowiedzieć, jak wiele korzyści finansowych i pozafinansowych mogą zyskać, zatrudniając osoby posiadające orzeczenia. Małgosia uważa, że NGO działające w sferze społecznej powinny otworzyć się na niepełnosprawnych pracowników, powinny być bardziej wrażliwe niż biznes. Z drugiej strony, wiele organizacji pozarządowych opiera się wyłącznie na wolontariacie, gdyż dysponują niewielkimi środkami finansowymi. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych, dzięki dofinansowaniom Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jest dla nich korzystną opcją. Posiadając stałą kadre, mogłyby prowadzić bardziej regularne i profesjonalne działania.

Wiele osób niepełnosprawnych uważa, że należy im się taryfa ulgowa, a niepełnosprawność zwalnia ich z konieczności walki o własny los. Postawa naszej bohaterki jest całkiem odmienna. Ona wzięła los w swoje ręce, stworzyła sobie miejsce pracy – powołała do życia organizację pozarządową, która działa na rzecz innych niepełnosprawnych. Współpracuje z ludźmi, którzy swoimi działaniami przyczyniają się do prawdziwej integracji osób niepełnosprawnych w ich środowisku. Mimo wszystko Małgosia uważa, że praca w NGO nie należy do łatwych i bardzo dobrze płatnych, a założenie własnej organizacji jest szczególnie dużym wyzwaniem. Ale jej się przecież udało! Cały czas zamienia znaczny stopień niepełnosprawności na „znaczny stopień integracji”.

## Aneta Olkowska

Fundacja „Normalna Przyszłość”, Warszawa



Aneta pochodzi z małej wioski położonej niedaleko Makowa Mazowieckiego. Kiedy miała 5 lat okazało się, że choruje na postępujący zanik mięśni. Ta choroba to jedna wielka niewiadoma. Ciężko jest przewidzieć, co będzie się działo następnego dnia, a co dopiero robić plany długoterminowe. Teraz ma 35 lat i dawno już nauczyła się żyć z chorobą, choć bywają dni, kiedy fizycznie słabnie i wtedy nic nie jest łatwe. Aneta wspomina dwa kryzysowe momenty: pierwszy, kiedy musiała zacząć korzystać z wózka inwalidzkiego. To było 17 lat temu. Stoczyła walkę z sobą samą, żeby na nim usiąść. Drugim trudnym momentem było rozpoczęcie studiów psychologicznych na Uniwersytecie Warszawskim, gdyż dopiero wtedy odczuła dość boleśnie fakt bycia osobą niepełnosprawną. Konstancin, w którym uczyła się wcześniej, wspomina jak parasol ochronny – wszystko na miejscu, wszystko na tacy: szkoła, internat, stołówka, nawet towarzystwo. Trzeba się było tylko uczyć i niczym więcej nie martwić. Kończąc szkołę w Konstancinie, Aneta była wesołą, stale śmiejącą się dziewczyną. Pierwszy semestr studiów podciął jej skrzydła, miała w głowie chaos, czuła się zagubiona. Akademię na jednym końcu miasta, budynek psychologii na drugim. W dodatku stary, czteropiętrowy, bez windy, w żaden sposób nieprzystosowany dla osób niepełnosprawnych. Nieraz zdarzało jej się stać przy schodach i prosić o pomoc. Psychologia to sfeminizowane studia, często ktoś udawał, że jej nie zauważył. To było trudne, a czasem strasznie upokarzające. Do tego dochodziły obowiązki dnia codziennego: zakupy, gotowanie i pranie, którego nie mogła zrobić sama, gdyż pralnia akademika była w piwnicy. To była jej prawdziwa

konfrontacja z rzeczywistością, zmieniła się, wyciszyła. Po raz pierwszy uzmysłowiła sobie skazanie na innych, to, że tej pomocy będzie potrzebować przez całe życie.

Aneta ma ten okres dawno za sobą. Skończyła studia magisterskie, a potem jeszcze podyplomowe z doradztwa zawodowego i zarządzania zasobami ludzkimi. Ma w Warszawie własne dostosowane do potrzeb mieszkanie i radzi sobie z codziennymi obowiązkami doskonale. Mogła sobie na nie pozwolić, gdyż mimo problemów zdrowotnych cały czas pracowała: najpierw, jeszcze w czasie studiów, w Zakładzie Pracy Chronionej jako agentka reklamowa, potem w trzecim sektorze.

Początek w NGO był skokiem na głęboką wodę, gdyż Aneta swoją pierwszą organizację pozarządową założyła 7 lat temu – wspólnie z przyjacielem z Konstancina powołała Fundację „Normalna Przyszłość”. Początkowo była jej wiceprezeską, a od 3 lat jest prezeską, swoją funkcję pełni społecznie, a odpłatnie pracuje w projektach realizowanych przez Fundację.

Aneta jest znaną postacią trzeciego sektora w Warszawie. W 2006 roku brała udział w kampanii społecznej promującej zatrudnianie osób niepełnosprawnych „Wyślij CV, ktoś czeka”. Jest chętnie zatrudniana jako doradczyni zawodowa w różnych organizacjach, często pojawiają się też zaproszenia do prowadzenia szkoleń. W dzieciństwie bardzo chciała być nauczycielką, często bawiła się w szkołę z bratem. Dlatego dziś prowadzenie szkoleń daje jej wiele satysfakcji, czuje się dobrze w roli wykładowcy.

Na swoją markę doradczyni i trenerki warsztatów psychologicznych oraz szkoleń z zakresu aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych pracowała latami. Jest przekonana, że niepełnosprawność pomogła jej w odniesieniu sukcesu zawodowego, gdyż osoby, którym doradza lub, które szkoli, patrząc na jej wózek i osiągnięcia, dochodzą do wniosku, że nie mają prawa narzekać, ale raczej wziąć się za siebie.

Aneta twierdzi, że musiała pokonać bariery w swojej głowie, uświadomić sobie i przekonać samą siebie, że niepełnosprawność nie może mieć aż tak ogromnego wpływu na życie. Potrzebowała do tego wsparcia przyjaznych dusz, cierpliwości, konsekwencji w działaniu i ciężkiej pracy. Teraz cieszy się, gdy dzięki jej konsultacjom zawodowym inni ludzie usamodzielniają się na rynku pracy, wiedzą jak aktywnie szukać pracy, jak się przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej. Największą satysfakcję sprawia jej praca z osobami niepełnosprawnymi, obserwowanie, jak się rozwijają, usamodzielniają, częściej uśmiechają, zaczynają w końcu wierzyć w siebie i małymi krokami zmieniają swoje życie. Uważa, że bardzo dużo dostała w swoim życiu od innych i teraz chce jak najwięcej dać z siebie.

Aneta jest zadowolona, że związała się z NGO, gdyż jest typem społecznika, lubi czuć się potrzebna, ale też zależy jej na dobrej atmosferze w pracy – chce być otoczona ludźmi, którzy wyznają podobne wartości i idee. Uważa, że trzeci sektor jest miejscem przyjaznym dla osób niepełnosprawnych, gdyż tu pracują szczególnie ludzie, którzy są otwarci na potrzeby innych. Czuje się spełniona zawodowo. Ma swoją Fundację, pracę, którą bardzo lubi, snuje plany o podsumowaniu swoich doświadczeń doktoratem. Jej przesłanie jest następujące: „Nigdy nie jest za późno, aby spełniać swoje marzenia i się realizować. Najlepiej w NGO, bo tu mamy duże poczucie sensu pracy i wiadomo, że nasz wysiłek nie idzie na marne.”

## Ewa Jarochońska

Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo,  
Warszawa

Ewa pochodzi z Warszawy i mieszka w stolicy całe życie, czyli 57 lat. Będąc dzieckiem interesowała się przyrodą. Wyobrażała sobie, że kiedy dorośnie, jej praca będzie związana z roślinami. Marzyła o projektowaniu terenów zielonych, zakładaniu ogrodów. Jak to często bywa, dorosłe życie zweryfikowało dziecięce plany. Ewa skończyła policealną szkołę charakteryzatorską, jednak w zawodzie pracowała krótko, bo tylko 3 lata. Przez kilka kolejnych lat zatrudniała się jedynie dorywczo. Praca wówczas była stabilna, bez problemu można było do niej wrócić po urlopie wychowawczym. Prowadzenie gospodarstwa domowego wymagało dużo więcej wysiłku niż dziś, złości zaś postrzegane były jako „przechowalnie dzieci”. Dlatego też po urodzeniu córki Ewa postanowiła zająć się jej wychowaniem. Wspaniale odnalazła się w roli matki, przebywanie z dzieckiem dawało jej wiele satysfakcji, pomiędzy nią a córką zawiązała się silna więź.

Ewa nie mogła jednak przewidzieć dwóch wypadków, na skutek których powrót do aktywności zawodowej po tak długiej przerwie stanie się bardzo trudny. W 1989 roku w Polsce rozpoczął się kapitalizm, a co za tym idzie zmieniała się sytuacja na rynku pracy. W 1990 roku Ewa zachorowała – okazało się, że cierpi na schorzenie psychiczne, wkrótce też zdiagnozowano u niej cukrzycę. Zaczęły się schody. Trudno przecieżyć uznać prawie czterdziestoletnią kobietę, praktycznie bez doświadczenia zawodowego, za atrakcyjną kandydatkę do pracy. W przypadku Ewy sytuację pogarszała jej niepełnosprawność – konieczność badania poziomu cukru i przyjmowania insuliny kilka razy w ciągu dnia, częste

wizyty lekarskie, a w dodatku „żółte papiery”. Jedynym zabezpieczeniem finansowym stała się renta, dorywcza praca w firmie sprzątającej oraz chałupnicze krawiectwo.

Rok 1997 przyniósł szczęście w nieszczęściu. Pamiętna powódź tysiąclecia, która dotknęła znaczną część kraju zmobilizowała wiele organizacji pozarządowych do pomocy powodzianom. Jedną z nich była warszawska Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo. Spontaniczne działania wymagały zaangażowania wielu wolontariuszy – Ewę zachęciła do przyłączenia się jej sąsiadka. W taki właśnie sposób zaczęła się kariera naszej bohaterki w NGO.

Przez 14 lat pracy w Fundacji Ewa pełniła różne funkcje. Zaczynała jako pracownik niewykwalifikowany – pomagała osobom niepełnosprawnym ruchowo uczestniczącym w fundacyjnych kursach w posiłkach i przemieszczaniu się. Prowadziła i uaktualniała też bazę beneficjentów Fundacji. Cały czas się rozwijała – ukończyła w Fundacji kursy informatyczne i zyskała w ten sposób konieczną na współczesnym rynku pracy umiejętność obsługi komputera. Nie stroniła też od działań społecznych – wstąpiła do Komisji Podopiecznych Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo, która wspiera najbardziej potrzebujących beneficjentów Fundacji, przekazując im dary rzeczowe, głównie żywność, a sporadycznie również zasiłki.

Ewa zdobywała w ten sposób za każdym razem nowe umiejętności i kompetencje, dlatego z czasem otrzymywała od przełożonych coraz bardziej odpowiedzialne zadania. Obecnie pracuje w charakterze asystentki ds. szkoleń, a do jej obowiązków należy pomoc przy rekrutacji osób niepełnosprawnych na szkolenia komputerowe oraz obsługa recepcji. Ewa początkowo pełniła swoje funkcje jako wolontariuszka, a władze Fundacji przyglądały się jej pracy, pomagały zdobywać doświadczenie i kwalifikacje. Kolejnym etapem były umowy zlecenia – Ewa otrzymywała konkretne zadania, za które pobierała wynagrodzenie. Obecnie jest zatrudniona na stałe, ma etat i regularnie otrzymuje pensję, ma także prawo do urlopu.

Należy jednak podkreślić, że kariera naszej bohaterki rozkwitała w sprzyjających warunkach. Ewa zaznacza, że organizacje pozarządowe są przyjaznym miejscem pracy dla osób niepełnosprawnych, ponieważ panuje w nich atmosfera wzajemnego szacunku. Władze i pracownicy Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo w znacznej mierze są osobami niepełnosprawnymi, zatem dobrze rozumieją ograniczenia i potrzeby pracowników z orzeczeniem. Nie oznacza to, że są oni traktowani ulgowo, że dostają zadania poniżej ich możliwości. Ewa chwali sobie bardzo, że nie jest obciążana odpowiedzialnością

ponad swoje siły. Przełożeni wiedzą, że ją to stresuje, co wzmagają objawy schorzenia i dlatego odpowiednio dobierają jej obowiązki.

Ewa podkreśla, że w Fundacji respektowane są przepisy kodeksu pracy dotyczące niepełnosprawnych pracowników (7-godzinny czas pracy, dodatkowy urlop), ale najważniejsza jest dla niej miła atmosfera i życzliwość oraz to, że pracodawca „pochyla się” nad jej problemami. W firmach nastawionych na zysk trudno jest prowadzić taką politykę, jednak w organizacjach pozarządowych, których misją jest minimalizowanie problemów społecznych powinna być ona standardem. Ewa pytana o to, czy chciałaby zamienić pracę w NGO na zatrudnienie w tzw. komercji, odpowiada stanowczo: nie!

Z perspektywy czasu Ewa wylicza jednym tchem bariery, które musiała pokonać, aby uzyskać swoją obecną pozycję: obawy wynikające z braku wiary we własne siły oraz konieczność przekonania otoczenia, że jest kompetentna, punktualna, odpowiedzialna. Cieszy się, że te zmagania stanowią już przeszłość. Teraźniejszość to radość z pracy, zadowolenie z przebywania wśród ludzi, którzy ją rozumieją i szanują. To właśnie kontakt z ludźmi przynosi jej największą satysfakcję w pracy w NGO, pracuje z ludźmi i na rzecz ludzi. Prowadząc rekrutację osób niepełnosprawnych na szkolenia informatyczne poznaje ich smutne, czasami dramatyczne historie i obserwuje, jak teraz oni zmagają się z losem i zdobywają kwalifikacje niezbędne do podjęcia pracy.

Na pytanie: „co chciałabyś powiedzieć niepełnosprawnym kobietom w wieku 45+, które zastanawiają się nad poszukiwaniem pracy w NGO lub nad założeniem własnej organizacji?”, Ewa odpowiedziała: „...aby szkoliły się, próbowały znaleźć pracę i wierzyły w siebie, ale nie oczekiwały od razu złotych gór i wysokich stanowisk. Reszta sama przyjdzie. Taka jest moja filozofia”.

Historia Ewy pokazuje, że mimo ograniczonych możliwości psycho-fizycznych swoją wytrwałością i ciężką pracą, nie zawsze odpłatną, zdobyła niezbędne kwalifikacje i zaufanie swojego pracodawcy. Sukces zawodowy pozwolił jej też na realizację swoich pasji. Ewa prowadzi społecznie przy Fundacji grupę malarską „Tubka”, która odniosła spory sukces prezentując dorobek malarski na kilku wystawach, również w liczących się galeriach. To, co osiągnęła Ewa, zawdzięcza wyłącznie sobie i losowi, który zetknął ją z trzecim sektorem.





# 1.3. Prawa, obowiązki i korzyści pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne – specyfika zatrudnienia

## I. CO TRZEBA WIEDZIEĆ O NIEPEŁNOSPRAWNYM PRACOWNIKU? – PODSTAWOWE ASPEKTY PRAWNE

### Czym jest niepełnosprawność? – definicja niepełnosprawności w prawie

Niepełnosprawność w znaczeniu potocznym to długotrwały stan, w którym występują pewne ograniczenia w prawidłowym funkcjonowaniu człowieka. Ograniczenia te spowodowane są na skutek obniżenia sprawności funkcji fizycznych lub psychicznych. Jest to także uszkodzenie, czyli utrata lub wada psychiczna, fizjologiczna, anatomiczna struktury organizmu. Utrata ta może być całkowita, częściowa, trwała lub okresowa, wrodzona lub nabyta, ustabilizowana lub progresywna. Niepełnosprawność jest jednym z ważniejszych problemów współczesnego świata. Wynika to z powszechności i rozmiaru tego zjawiska.

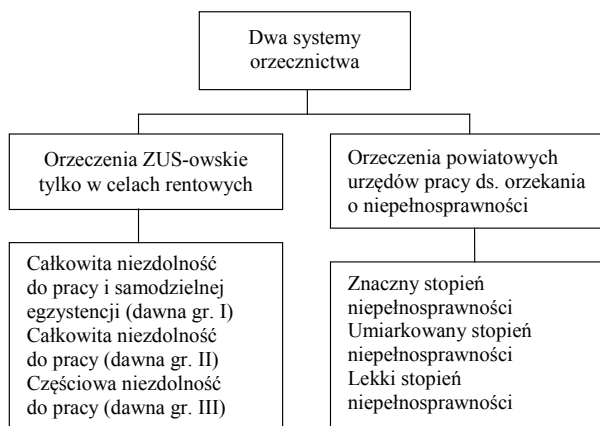
Osobą niepełnosprawną w polskim prawie jest osoba, która zgodnie z prawem uzyskała odpowiednie orzeczenie. Wszelkie ulgi, pomoc oraz

świadczenia zapisane w ustawach i innych aktach prawnych, które mają wspomóc osoby niepełnosprawne, odwołują się do niepełnosprawności potwierdzonej orzeczeniem wydanym przez właściwy organ. Wszelkie aspekty związane z niepełnosprawnością reguluje Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

## Orzecznictwo

Obecnie obowiązują dwa rodzaje orzecznictwa, regulowane odrębnymi ustawami i prowadzone przez różne instytucje:

- › do celów rentowych – orzecznictwo rentowe prowadzone przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), oraz komisje lekarskie ZUS;
- › do celów pozarentowych – orzecznictwo pozarentowe prowadzone przez powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności.



## Do czego służy orzeczenie ZUS?

Orzeczenie o niepełnosprawności dla celów rentowych tzw. orzecznictwo o niezdolności do pracy, prowadzone jest przez lekarzy orzeczników oraz komisje lekarskie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, służy uzyskaniu przez osobę niepełnosprawną renty z tytułu częściowej bądź całkowitej niezdolności do pracy. Komisja ZUS orzeka o:

- › całkowitej niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji (dawna I grupa inwalidzka);
- › całkowitej niezdolność do pracy (dawna II grupa inwalidzka);
- › częściowej niezdolność do pracy (dawna III grupa inwalidzka).

### ORZECZENIE O CAŁKOWITEJ NIEZDOLNOŚCI DO PRACY NIE OZNACZA, IŻ OSOBA TAKA NIE MOŻE PRACOWAĆ !

Od 1 stycznia 2005 r. orzeka się wyłącznie okresową niezdolność do pracy na czas nie dłuższy niż pięć lat, co oznacza, że po upływie 5 lat od wydania orzeczenia osoba niepełnosprawna powtórnie staje przed komisją.

## Do czego służy orzeczenie powiatowych zespołów do spraw orzekania o niepełnosprawności?

Powiatowe orzeczenie o niepełnosprawności służy do celów pozarentowych, to jest dla uzyskania ulg i dodatkowych uprawnień pracowniczych i nie tylko. Orzeczenie takie jest niezbędne, aby móc korzystać z różnych ulg i uprawnień, np. ze skróconego czasu pracy, dodatkowego urlopu, programów PFRON, specjalnej karty parkingowej itp.

Na podstawie ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, powiatowe zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności przyznają następujące stopnie niepełnosprawności:

- › **znaczny stopień niepełnosprawności (dawna I grupa inwalidzka)** przyznaje się osobie z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej; osobie wymagającej, w celu odgrywania ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób, w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji (chodzi o takie naruszenie sprawności organizmu, które uniemożliwia zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych bez pomocy innych osób, czyli samoobsługę, poruszanie się i komunikację);
- › **umiarkowany stopień niepełnosprawności (dawna II grupa inwalidzka)** przyznaje się osobie z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającej czasowej lub częściowej pomocy innych osób w celu odgrywania ról społecznych;

- › **lekki stopień niepełnosprawności (dawna III grupa inwalidzka)** przyznaje się osobie o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jakie wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną lub mająca ograniczenia w odgrywaniu ról społecznych. Brak zdolności można kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Orzeczenia o niepełnosprawności, poza ustaleniem stopnia niepełnosprawności, zawierają m.in. wskazania do:

- › odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby,
- › szkolenia, w tym specjalistycznego,
- › zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej,
- › uczestnictwa w terapii zajęciowej,
- › specjalnych uprawnień drogowych.

Od 1 września 1997 r. zmieniły się zasady orzekania o niepełnosprawności. Nie ma już I, II i III grupy inwalidzkiej, ustawa ustala trzy stopnie niepełnosprawności – znaczny, umiarkowany i lekki, ale wciąż wiele osób ma ważne orzeczenia dawnych komisji ds. inwalidztwa i zatrudnienia, przesądzające o inwalidztwie I, II lub III grupy. Wszystkie ważne orzeczenia (ZUS-owskie, powiatowe i z grupami inwalidzkimi) są równoważne.

## Orzeczenie a praca



**WYDANIE ORZECZENIA O ZNACZNYM LUB UMIARKOWANYM STOPNIU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI NIE WYKLUCZA MOŻLIWOŚCI WYKONYWANIA PRACY !**

Orzeczenie o całkowitej niezdolności do pracy nie oznacza, iż taka osoba nie może pracować. Jest to wyłącznie określenie oznaczające, iż występuje przesłanka do przyznania renty, ponieważ na tyle pogorszył się stan zdrowia danej osoby, że wpływa na jej zdolność do wykonywania pracy.

Podjęcie pracy może wystąpić w warunkach chronionych, np. w zakładzie pracy chronionej, lub na tzw. otwartym rynku pracy w przypadku uzyskania pozytywnej opinii lekarskiej. Nie istnieje zakaz pracy dla osób, które uzyskały orzeczenie o niezdolności do pracy (lub o niezdolności

do pracy oraz samodzielnej egzystencji). Jedyne ograniczenie, dotyczące osób, które pobierają świadczenie rentowe i jednocześnie podejmują pracę zarobkową (lub osiągają inne przychody określone ustawą), polega na zmniejszeniu lub zawieszeniu tego świadczenia (renty). Dlatego niepełnosprawny pracownik może na przykład pracować na pół etatu, żeby nie przekroczyć określonej ustawowo kwoty i tym samym nie stracić renty.

Zarobki osób niepełnosprawnych nie powinny różnić się od zarobków innych (sprawnych) osób wykonujących tę samą pracę, zatrudnianych na takich samych stanowiskach. W praktyce jednak często zarówno pracodawcy, jak i pracownicy biorą pod uwagę limity i tak „ustawiają” wynagrodzenie, żeby nie miało to wpływu na otrzymywanie renty. Jest to korzystne dla pracodawcy (zwykle mniej płaci zatrudnionemu – ma tańszego pracownika). Zadowoleni są również niepełnosprawni pracownicy, ponieważ ich świadczenia nie są zmniejszane lub zawieszane, a w sumie osiągają wyższy dochód, na który składa się renta i pensja. Nie jest to jednak regułą. Są, bowiem osoby niepełnosprawne, które nie pobierają renty lub są gotowe ją zawiesić, ponieważ ich kwalifikacje zawodowe pozwalają wykonywać wysoko płatną pracę.

**DWOISTY SYSTEM ORZECZNICTWA OBOWIĄZUJĄCY W POLSCE JEST POWSZECHNIE KRYTYKOWANY JAKO NIESPÓJNY I WPROWADZAJĄCY W BŁĄD ZARÓWNO PRACODAWCÓW, JAK I OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE.**

**DLA PRACODAWCY – NAJWAŻNIEJSZA JEST WIEDZA, ŻE KAŻDY NIEPEŁNOSPRAWNY (BEZ WZGLĘDU NA ZAPISY W ORZECZENIU), WYRAŻAJĄCY GOTOWOŚĆ DO PRACY, MOŻE PRACOWAĆ !**

## Co trzeba wiedzieć o niepełnosprawnym pracowniku?

Najważniejszym aktem w polskim prawie, który określa uprawnienia pracownika jest Kodeks Pracy, także w przypadku osób niepełnosprawnych, jednak Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu niepełnosprawnych zawiera dodatkowe przepisy wobec przepisów Kodeksu Pracy. Oznacza to, że regulacje dotyczące takich kwestii, jak czas pracy, zwolnienia od pracy, zasady wynagradzania i inne określone w ustawie mają pierwszeństwo stosowania w przypadku niepełnosprawnego pracownika. Regulacje te nie powinny być dla pracodawcy utrudnieniem, a jedynie specyficznym uprawnieniem niepełnosprawnych pracowników, które tracą na znaczeniu przy odpowiedniej organizacji pracy i wykorzystaniu pomocy publicznej (np. SODiR, dostosowanie stanowiska pracy itp.). Najważniejsze specyficzne zagadnienia związane są ze:

- › skróconym czasem pracy,
- › dodatkową przerwą w pracy,
- › dodatkowym urlopem.

## Czas pracy osób niepełnosprawnych

Wymiar czasu pracy niepełnosprawnego pracownika zależy od orzeczonego stopnia niepełnosprawności:

Stopień niepełnosprawności	Dopuszczalny czas pracy	Praca w porze nocnej	Praca w godzinach nadliczbowych
znacznego	max 7 godzin na dobę i 35 tygodniowo	nie	nie
umiarkowanego	max 7 godzin na dobę i 35 tygodniowo	nie	nie
lekki	max 8 godzin na dobę i 40 tygodniowo	nie	nie

Jak pokazuje powyższa tabela osoba niepełnosprawna nie może wykonywać pracy ani w porze nocnej (pora nocna to 8 godzin między 21:00 a 7:00 następnego dnia), ani w godzinach nadliczbowych (praca ponad dobową normę, czyli ponad 7 godzin – w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym, ponad 8 godzin – w przypadku osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim).

### **Wyjątek!**

- › Powyższego zakazu nie musi stosować pracodawca, jeśli zatrudnił niepełnosprawnego pracownika przy pilnowaniu lub gdy niepełnosprawny pracownik złoży wniosek do lekarza, który – po przeprowadzeniu profilaktycznych badań – wyrazi zgodę. Jednak to pracodawca pokrywa koszty wykonanych badań.
- › Zgodnie z nowelizacją Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, która weszła w życie 1 stycznia 2011 roku, skrócony czas pracy dla osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, przestanie obowiązywać od stycznia 2012 roku. Obowiązywać będzie 8-godzinny dzień pracy.

## **Skrócony wymiar czasu pracy a wynagrodzenie dla niepełnosprawnego pracownika**

Pracodawcy muszą brać pod uwagę, że, mimo iż niepełnosprawny pracownik ma obniżenie norm czasu pracy, nie ma to wpływu na wysokość wynagrodzenia, które mu przysługuje.

### **Przykład:**

- › W stowarzyszeniu jest zatrudnionych dwoje księgowych: X – pełnosprawny, Y – niepełnosprawny w stopniu umiarkowanym. Max czas pracy na dobę w przypadku X wynosi 8 godzin na dobę i może pracować w nadgodzinach, natomiast Y może pracować max 7 godzin na dobę i zasadniczo nie wolno mu pracować w nadgodzinach.
- › Pracodawca ma obowiązek wypłacić im równe wynagrodzenie zasadnicze. Mimo, iż Y pracuje krócej, to koszty związane z jego zatrudnieniem są pracodawcy rekompensowane poprzez system pomocy publicznej udzielanej pracodawcom osób niepełnosprawnych (SODiR).

## Dodatkowa przerwa

Kodeks Pracy zapewnia każdemu pracownikowi prawo do 15 minutowej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy, jeżeli pracuje co najmniej 6 godzin na dobę. To samo dotyczy niepełnosprawnego pracownika, tyle że jemu przysługuje dodatkowe 15 minut przerwy na gymnastykę usprawniającą lub wypoczynek, która również wliczana jest do czasu pracy. Oznacza to, że niepełnosprawny pracownik, który przebywa w pracy więcej niż 6 godzin na dobę, ma prawo do 30-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy. Natomiast jeśli pracuje 6 godzin i krócej, ma prawo tylko do 15 minut (czyli tak, jak pracownicy sprawni) przerwy wliczanej do czasu pracy.

Wymiar czasu pracy	Podstawowa przerwa	Dodatkowa przerwa
Do 6 godzin na dobę	nie	15 minut
Powyżej 6 godzin na dobę	15 minut	15 minut

## Ile trwa urlop niepełnosprawnego pracownika?

Niejednokrotnie już w tej publikacji było podkreślane, że pracownik niepełnosprawny to pracownik, który posiada uprawnienia takie, jak każdy pracownik oraz dodatkowe – wynikające z jego niepełnosprawności. Odnosi się to także do wymiaru urlopu. Z Kodeksu Pracy wynika, że osobie zatrudnionej krócej niż 10 lat przysługuje 20 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, natomiast osobie zatrudnionej dłużej niż 10 lat przysługuje 26 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym. Jest to podstawowy wymiar urlopu.

Oprócz tego, osobie niepełnosprawnej w stopniu umiarkowanym lub znacznym przysługuje dodatkowo 10 dni urlopu wypoczynkowego. Prawo do dodatkowego urlopu pracownik nabywa po przepracowaniu roku od dnia, w którym wydano orzeczenie o niepełnosprawności.



### **Przykład:**

X otrzymał orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym 01.03.2009 r., więc prawo do dodatkowego urlopu nabędzie 02.03.2010 r.

## **Płatne zwolnienie i wyjazd do sanatorium**

Osobom o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności przysługuje prawo do zwolnienia od pracy przy jednoczesnym zachowaniu prawa do wynagrodzenia, które oblicza się jak ekwiwalent pieniędzy za urlop wypoczynkowy. Pracownik może skorzystać ze zwolnienia:

- › w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności tych nie może wykonać poza godzinami pracy;
- › w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, na który skierował lekarz, pod którego opieką znajduje się ta osoba, nie częściej niż raz w roku.

Pracownik, przedstawiając skierowanie na turnus rehabilitacyjny, musi pamiętać, że jego wyjazd nie może zakłócić normalnego toku pracy w organizacji.

**ŁĄCZNY WYMIAR URLOPU DODATKOWEGO (OPISANEGO WCZEŚNIEJ, DODATKOWE 10 DNI URLOPU WYPOCZYNKOWEGO) I ZWOLNIENIA OD PRACY, W CELU UCZESTNICTWA W TURNUSIE REHABILITACYJNYM, NIE MOŻE PRZEKROCZYĆ 21 DNI ROBOCZYCH W ROKU KALENDARZOWYM.**

## **Akty prawne dotyczące niepełnosprawności i aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych**

### **AKTY PRAWNE DOTYCZĄCE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI:**

- › Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r.  
– Karta Praw Osób Niepełnosprawnych

- › Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010 r., nr 226, poz. 1475)
- › Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności
- › Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania zwolnień od pracy osobom o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym

#### AKTY PRAWNE DOTYCZĄCE NIEZDOLNOŚCI DO PRACY

##### I ŚWIADCZEŃ RENTOWYCH:

- › Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych
- › Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno-rentowe i zasad wypłaty tych świadczeń
- › Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 22 lipca 1992 r. w sprawie szczegółowych zasad zawieszania lub zmniejszania emerytury lub renty
- › Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 sierpnia 1997 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy do celów rentowych
- › Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 lipca 2005 r. w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy
- › Ustawa z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej
- › Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 września 2003 r. w sprawie przyznania renty socjalnej

#### AKTY PRAWNE, DOTYCZĄCE DOFINANSOWAŃ DO WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH:

- › Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 1997, nr 123, poz. 776 z późn. zm.)
- › Ustawa z dnia 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2010 r., nr 226, poz. 1475)
- › Ustawa o ubezpieczeniu społecznym rolników

- › Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- › Ustawa o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej
- › Ustawa o finansach publicznych
- › Ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę

#### AKTY PRAWNE DOTYCZĄCE ZAPEWNIANIA OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ DOSTĘPU DO USŁUG:

- › Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane
- › Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie
- › Ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym
- › Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 3 lipca 2003 r. w sprawie szczegółowego zakresu i formy projektu budowlanego
- › Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowego zakresu realizacji obowiązku zapewnienia osobom niepełnosprawnym dostępu do usług powszechnych

## II. FINANSOWE KORZYŚCI DLA PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

### Dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników (SODiR)

Pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne ma zagwarantowaną pomoc wielu narzędzi prawno-finansowych. Jednym z nich jest dofinansowanie do wynagrodzeń.

Dofinansowanie do wynagrodzeń to System Obsługi Dofinansowań i Refundacji, potocznie zwany SODiR. Jest to forma pomocy, z którą warto się zapoznać, gdyż zapewnia zwrot części ponoszonych kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jeśli pracodawca skorzysta z dofinansowania do wynagrodzeń, może obniżyć w ten sposób koszty pracy zatrudnianych przez siebie niepełnosprawnych pracowników.

## Czy każdy może ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzeń?

- › Bez względu na to, czy pracodawca jest małym (zatrudnia do 25 osób) czy dużym pracodawcą (zatrudnia powyżej 25 osób) może ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia. Ale jeśli pracodawca zatrudnia powyżej 25 osób (w przeliczeniu na pełne etaty), żeby móc skorzystać z tej formy pomocy finansowej, musi osiągać 6%-owy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jeśli chodzi o małych pracodawców nie ma takiego wymogu.

Przykład:

Stowarzyszenie zatrudnia 30 osób (na pełnych etatach), to 6%, czyli 2 osoby ( $6\% \times 30 \text{ os.} = 1.8$ ) muszą stanowić osoby niepełnosprawne.

- › Dofinansowanie przysługuje wyłącznie pracodawcom, którzy nie posiadają zaległości w zobowiązaniach wobec PFRON, np. zobowiązania z tytułu obowiązkowych wpłat, niespłaconych pożyczek lub nienależnie pobranych dofinansowań czy nierozliczonych projektów.

## Na kogo przysługuje dofinansowanie do wynagrodzenia?

Pracodawca może otrzymać dofinansowanie do wynagrodzenia na niepełnosprawnych pracowników, których wykazuje w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, prowadzonej przez PFRON, tzn. zatrudniając osobę niepełnosprawną, pracodawca przesyła, co miesiąc do PFRON informację nt. zatrudnionej osoby niepełnosprawnej.

Na co należy zwrócić szczególną uwagę?

- › Dofinansowanie nie przysługuje na pracowników, którzy mają ustalone prawo do emerytury.
- › Aby pracodawca mógł ubiegać się o dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, musi on posiadać ważne orzeczenie o niepełnosprawności. Od czego zależy wysokość dofinansowania, jaką mogą otrzymać?
- › Kwota miesięcznego dofinansowania uzależniona jest od wymiaru czasu pracy pracownika niepełnosprawnego oraz:
  - stopnia niepełnosprawności zatrudnionego,
  - szczególnych schorzeń zatrudnionego,
  - typu pracodawcy, u którego niepełnosprawny jest zatrudniony.

## Wysokość dofinansowania a wielkość i status pracodawcy?

Wysokość dofinansowań zależy od tego, jaki statut posiada pracodawca, tzn. czy jest pracodawcą z chronionego rynku pracy i prowadzi zakład pracy chronionej, czy też jest pracodawcą z otwartego rynku pracy, (między innymi stowarzyszenia i fundacje).

## Dofinansowanie dla zakładów pracy chronionej

### Dofinansowanie wynosi:

- › 160% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
- › 140% najniższego wynagrodzenia – dla osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- › 60% najniższego wynagrodzenia – dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

### Minimalne wynagrodzenie

Zgodnie z art. 2 pkt 1 Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. nr 214, poz. 1407 z późn. zm.) przez najniższe wynagrodzenie, użyte jako podstawa do wyliczenia kwoty należnego dofinansowania, należy rozumieć minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w grudniu roku poprzedniego, ustalone na podstawie odrębnych przepisów. Podstawę do wyliczenia kwoty miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia za rok 2009 i 2010 stanowi minimalne wynagrodzenie za pracę wynoszące 1.276,00 zł (Monitor Polski z 2008, nr 55, poz. 499).

### Przykład:

Najniższe wynagrodzenie wynosi 1276 zł, więc obliczamy:

- › 160% z 1276 zł = 2041,60 zł osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
- › 140% z 1276 zł = 1786,40 zł osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- › 60% z 1276 zł = 765,60 zł osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Kwoty dofinansowania zwiększa się o 40% najniższego wynagrodzenia w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono tzw. schorzenia specjalne: chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe, epilepsję oraz niewidomych (tzw. UPEN).

### **Uwaga!**

Zgodnie z nowelizacją ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych art. 26a, wysokość kwoty miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych ulega zmianie:

Począwszy od stycznia 2012 r. miesięczne dofinansowanie będzie przysługiwać w kwocie:

- › 170% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- › 125% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- › 50% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Począwszy od lipca 2012 r. miesięczne dofinansowanie będzie przysługiwać w kwocie:

- › 180% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- › 115% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- › 45% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Począwszy od stycznia 2013 r. miesięczne dofinansowanie będzie przysługiwać w kwocie:

- › 180% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- › 100% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- › 40% najniższego wynagrodzenia – w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

## Dofinansowanie dla pracodawców z otwartego Rynku pracy

Pracodawcy z otwartego rynku pracy, zatrudniającemu, co najmniej 25 pracowników (i więcej) i osiągającemu 6%-owy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych lub pracodawcy małemu i zatrudniającemu do 25 pracowników przysługiwać będzie dofinansowanie w wysokości:

- › 70% kwot przysługujących zakładowi pracy chronionej bez względu na stopień niepełnosprawności;
- › 90% kwot przysługujących zakładowi pracy chronionej, w przypadku, gdy zatrudnia osoby niepełnosprawne, u których stwierdzono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe lub epilepsję oraz pracowników niewidomych, bez względu na stopień niepełnosprawności pracownika.

Tabela 1. Kwoty dofinansowań dla pracodawców z zakładów pracy chronionej i otwartego rynku pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne bez schorzeń specjalnych.

Maksymalne dofinansowanie dla osób niepełnosprawnych	Pracodawcy z chronionego rynku pracy	Pracodawcy z otwartego rynku pracy
<b>Ze znacznym stopniem niepełnosprawności</b>	2041,60 zł (160% najniższego wynagrodzenia, czyli z 1276 zł = 2041,60 zł)	1429,12 zł (70% ze 160% najniższego wynagrodzenia) Obliczenie: 70% z 2041,60 zł = 1429,12 zł
<b>Z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności</b>	1786,40 zł (140% najniższego wynagrodzenia, czyli z 1276 zł = 1786,40 zł)	1250,48 zł (70% ze 140% najniższego wynagrodzenia) Obliczenie: 70% z 1786,40 zł = 1250,48 zł
<b>Z lekkim stopniem niepełnosprawności</b>	765,60 zł (60% najniższego wynagrodzenia, czyli z 1276 zł = 765,60 zł)	535,92 zł (70% z 60% najniższego wynagrodzenia) Obliczenie: 70% z 765,60 zł = 535,92 zł

Tabela 2. Kwoty dofinansowań dla pracodawców z zakładów pracy chronionej i otwartego rynku pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne ze schorzeniami specjalnymi.

Maksymalne dofinansowanie dla osób niepełnosprawnych	Pracodawcy z chronionego rynku pracy	Pracodawcy z otwartego rynku pracy
<b>Ze znacznym stopniem niepełnosprawności + schorzenia specjalne</b>	2552,00 zł (160% najniższego wynagrodzenia z 1276 + 40% najniższego wynagrodzenia)	1837,44 zł (90% z 160% najniższego wynagrodzenia) czyli 90% z 2041,60 zł = 1837,44 zł
<b>Z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności + schorzenia specjalne</b>	2296,80 zł (140% najniższego wynagrodzenia + 40% najniższego wynagrodzenia)	1607,76 (90% z 140% najniższego wynagrodzenia) czyli 90% z 1786,40 zł = 1607,76 zł
<b>Z lekkim stopniem niepełnosprawności + schorzenia specjalne</b>	1276 zł (60% najniższego wynagrodzenia + 40% najniższego wynagrodzenia)	689,04zł (90% z 60% najniższego wynagrodzenia) czyli 90% z 765,60 zł = 689,04 zł

## Wymiar czasu pracy

Zgodnie z art. 26a ust. 6 ww. ustawy Fundusz wypłaca miesięczne dofinansowanie w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy pracownika.

### Przykład:

Jeśli w Fundacji zatrudniona jest na cały etat pani Kowalska, która posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności i nie ma schorzeń specjalnych, to kwota dofinansowania, jaka przysługuje = 1429,12 zł, ale jeśli zacznie pracować na ½ etatu, wtedy kwota dofinansowania = 714,56 zł (1429,12 zł ÷ 2 = 714,56 zł).



## Ograniczenia dofinansowania

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć kwoty 90% faktycznie poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą, w rozumieniu przepisów o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej, zwanego dalej *pracodawcą wykonującym działalność gospodarczą*, 75% tych kosztów.

MIESIĘCZNE DOFINANSOWANIE NIE OBEJMUJE  
WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA W CZĘŚCI  
SFINANSOWANEJ ZE ŚRODKÓW PUBLICZNYCH.

### Przykład:

Jeśli Stowarzyszenie realizuje projekt współfinansowany na przykład ze środków PFRON, w ramach, którego zatrudniona jest osoba niepełnosprawna, to pracodawca nie może korzystać z dofinansowania do jego wynagrodzenia. Będzie to mógł uczynić w momencie, kiedy ten pracownik przestanie otrzymywać wynagrodzenie w ramach projektu współfinansowanego przez PFRON, (czyli na przykład w momencie, gdy skończy się projekt).

## Zwrot kosztów na przystosowanie miejsca pracy osoby niepełnosprawnej

Często pełne wykorzystanie zdolności osób niepełnosprawnych uniemożliwiają ograniczenia natury technicznej. Stąd też polskie prawo przewiduje możliwość wsparcia pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne poprzez zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności pracownika.

## Co oznacza pojęcie zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy?

Zwrot kosztów adaptacji stanowiska pracy dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów, jakie poniesie pracodawca, a które wynikają z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Nie obejmuje natomiast zwykłych kosztów utworzenia stanowiska pracy (np. malowanie pokoju, montaż instalacji elektrycznej lub informatycznej). Przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej oznacza stanowisko pracy, które jest oprzyrządowane i dostosowane odpowiednio do potrzeb wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Pracodawcy, tworząc nowe stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej, mogą domagać się zwrotu jedynie kwot wynikających z różnicy w kosztach utworzenia zwykłego stanowiska pracy, a stanowiska pracy przystosowanego dla danego pracownika niepełnosprawnego. Krótko mówiąc: przyznane środki nie pokrywają kosztów stworzenia nowych miejsc pracy.

## Jakie koszty podlegają refundacji?

Jeśli pracodawca przystosowuje miejsce pracy dla osoby niepełnosprawnej musi pamiętać, że refundacji podlegają tylko koszty poniesione na:

1. przystosowanie tworzonych lub już istniejących stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
2. adaptację pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w pracy;
3. rozpoznanie przez służby medycyny pracy potrzeb osoby niepełnosprawnej związanych z funkcjonowaniem osoby niepełnosprawnej w pracy.

### **Ad. 1**

Pod pojęciem „koszty przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności” kryje się możliwość zakupu środków trwałych, które będą stanowiły wyposażenie związane z przystosowaniem stanowiska pracy.

Pracodawcy pomniejszają koszty przystosowania stanowiska pracy

do potrzeb osoby niepełnosprawnej o wartość zakupionych środków trwałych, które zostałyby przez pracodawcę zakupione lub wykonane w związku z dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb pełnosprawnych pracowników.

**Przykład:**

Jeśli został zakupiony samochód przystosowany dla osoby niepełnosprawnej, to refundacji podlega tylko nadwyżka ceny samochodu wynikająca z przystosowania samochodu odpowiednio do potrzeb osoby niepełnosprawnej, a nie całkowita kwota zakupu samochodu.

**Ad. 2**

Co kryje się pod pojęciem „koszty adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w pracy”?

**Przykład:**

- › refundacji podlegać będzie zakup większego monitora do komputera dla pracownika niedowidzącego, ale już nie – zakup biurka czy fotela obrotowego;
- › refundacji podlegać będzie zakup specjalnego fotela dla pracownika ze schorzeniem kręgosłupa, ale już nie – zakup komputera.

## Ile wynosi zwrot kosztów za przystosowanie miejsca pracy osoby niepełnosprawnej?

Zwrot kosztów nie może przekraczać dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

**Przykład:**

Przeciętne wynagrodzenie w czerwcu 2011 r. wynosiło 3466,33 zł. Maksymalny zwrot kosztów, jaki może otrzymać pracodawca wynosi 69326,60 zł, z czego na rozpoznanie potrzeb przez służby medycyny pracy można przeznaczyć 15% otrzymanej kwoty.

Obliczenia:

$$3466,33 \text{ zł} \times 20 = 69326,60 \text{ zł} \text{ (max kwota zwrotu)}$$

$$69326,60 \text{ zł} \times 15\% = 10398,99 \text{ zł} \text{ (kwota na rozpoznanie potrzeb)}$$

PRACODAWCA, PO UZYSKANIU REFUNDACJI,  
MUSI ZATRUDNIAĆ OSOBĘ NIEPEŁNOSPRAWNĄ  
PRZEZ OKRES CO NAJMNIEJ 36 MIESIĘCY.

## Co w sytuacji, gdy pracodawca zatrudniał niepełnosprawnego krócej niż 36 miesięcy?

Jeżeli pracodawca będzie zatrudniał niepełnosprawnego krócej niż przez 36 miesięcy (przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie ma znaczenia), musi zwrócić otrzymane środki w wysokości 1/36 ogólnej kwoty za każdy miesiąc brakujący do 36 miesięcy.

### **Przykład:**

Pracownik Kowalski był zatrudniony od 01 stycznia 2010 r. Zgodnie z warunkami przyznawania refundacji kosztów na przystosowanie stanowiska pracy, powinien być zatrudniony, co najmniej do 31 grudnia 2013 r. (36 miesięcy). Przepracował od 01 stycznia 2010 r. do 31 grudnia 2012 r. 24 miesiące. Brakuje, więc 12 miesięcy. Przyjmijmy, że pracodawca otrzymał 36 000 zł zwrotu kosztów. Kwota za każdy miesiąc to 1000 zł (1/36 z 36000 zł). W podanym przykładzie pracodawca powinien zwrócić Funduszowi 12000 zł.

Zwrot środków przez pracodawcę, powinien nastąpić w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy z niepełnosprawnym pracownikiem.

Jednak pracodawca nie będzie musiał zwracać refundacji mimo zwolnienia pracownika, jeżeli w ciągu tych 3 miesięcy zatrudni innego niepełnosprawnego skierowanego przez Urząd Pracy. Pamiętać jednak trzeba, że wynikła z takiej sytuacji przerwa w zatrudnieniu nie jest wliczana do okresu 36 miesięcy.

### **Przykład:**

Zgodnie z zaprezentowanym wcześniej przykładem przyjmijmy, że stosunek pracy z niepełnosprawnym ustał 31 grudnia 2012 r. Inny niepełnosprawny, skierowany przez UP, został zatrudniony 01 marca 2013 r. Przerwa wyniosła, więc 2 miesiące. Oznacza to, że okres 36-miesięczny zakończy się nie 31 grudnia 2013 r., a 28 lutego 2014 r.

Zwrot kosztów na przystosowanie miejsca pracy daje pracodawcy możliwość zapewnienia osobie niepełnosprawnej najbardziej funkcjonalnego miejsca pracy. Zapewniając komfort i nie ograniczając percepcyjnych możliwości niepełnosprawnego pracownika, pracodawca może liczyć na to, że jego praca będzie bardziej efektywna.

## Na jakich pracowników przysługuje refundacja?

Refundacja poniesionych przez pracodawcę kosztów na przystosowanie stanowiska pracy przysługuje, jeśli zatrudni on osobę niepełnosprawną, która została skierowana do pracy przez Powiatowy Urząd Pracy i jest osobą bezrobotną lub poszukującą pracy.

Pracodawca może również ubiegać się o zwrot kosztów poniesionych na przystosowanie stanowiska pracy, jeżeli niepełnosprawność pracownika powstała w czasie, kiedy go zatrudnia.

### **Uwaga!**

Zwrot nie będzie przysługiwał, jeśli niepełnosprawność powstała wskutek naruszenia przez pracodawcę lub pracownika przepisów prawa pracy.

## Zwrot kosztów za szkolenie niepełnosprawnego pracownika

Gospodarka postindustrialna, w której żyjemy, nie pozostaje bez znaczenia dla rynku pracy. Wraz ze zmianami zachodzącymi w gospodarce, ewoluują wymagania rynku pracy, dlatego pojawiła się konieczność ustawicznego kształcenia. Raz zdobyty zawód czy umiejętności należy doskonalić. Sytuacja ta odnosi się do wszystkich osób aktywnych na rynku pracy, również osób niepełnosprawnych. Ciężar organizacji szkoleń spoczywa przede wszystkim na publicznych służbach zatrudnienia. Jednak ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewiduje, że szkolenia dla niepełnosprawnych pracowników może zorganizować również pracodawca. W takiej sytuacji może on ubiegać się o zwrot kosztów poniesionych na szkolenia dla swoich niepełnosprawnych pracowników.

## Szkolenia i ich rodzaje

Pracodawca, chcąc podnieść kwalifikacje swoich niepełnosprawnych pracowników, może skorzystać z pomocy finansowej, którą zapewnia Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jednak szczegółowe warunki refundacji kosztów określa Rozporządzenie Rady Ministrów z 18 maja 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków udzielania pomocy na szkolenia osób niepełnosprawnych.

Ustawa mówi o dwóch rodzajach szkoleń, na które można wysłać swojego pracownika:

- › szkolenia ogólne – czyli takie, dzięki którym pracownik nabywa kwalifikacje, które może wykorzystać u każdego pracodawcy (aktualnego i późniejszego), np. szkolenie dla informatyka z komunikacji interpersonalnej;
- › szkolenia specjalistyczne – czyli takie, które dotyczą bezpośrednio i wyłącznie obecnego lub przyszłego stanowiska pracy pracownika, np. szkolenie dla kucharza z kuchni greckiej, gdyż rozpoczął pracę w restauracji greckiej.

## Od czego zależy kwota pomocy na szkolenia niepełnosprawnych pracowników?

Wielkość pomocy udzielanej na szkolenia niepełnosprawnych pracowników zależy od tego, czy jesteś pracodawcą zaliczającym się do małych lub średnich przedsiębiorców, czy przedsiębiorców innych niż mali i średni. (Stowarzyszenia i fundacje są małymi pracodawcami). Mali i średni pracodawcy to ci, którzy spełniają poniższe warunki:

- › zatrudniają mniej niż 250 pracowników,
- › ich roczne obroty nie przekraczają 40 mln EUR lub ich roczna suma bilansowa nie przekracza 27 mln EUR.

## Ile wynosi wysokość pomocy na szkolenia?

Wysokość pomocy na szkolenia może maksymalnie wynieść:

Koszty szkoleń	Dla małych i średnich przedsiębiorców
Specjalistycznych	55% i 45% kosztów
Ogólnych	80% kosztów

Jeżeli szkolenie zawiera zarówno elementy szkolenia specjalistycznego, jak i szkolenia ogólnego, które nie mogą zostać wyodrębnione w celu ustalenia wysokości pomocy na szkolenia, przyjmuje się maksymalną wysokość pomocy określoną dla szkoleń specjalistycznych.

### **Dodatkowy warunek do spełnienia!**

Jeśli chcesz skorzystać z refundacji części kosztów szkolenia, to musisz brać pod uwagę dodatkowy warunek do spełnienia, czyli jeśli wysłałeś swojego pracownika na szkolenie, to po jego ukończeniu musi on być zatrudniony, zgodnie z kierunkiem szkolenia, przez okres co najmniej 24 miesięcy.

## Koszty asystenta osoby niepełnosprawnej

Usługi asystenckie nie są w Polsce prawnie sformalizowane. Dlatego nie ma jednoznacznej definicji, kim jest asystent i co powinien robić. Jedynie ustawa o rehabilitacji i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wspomina o asystencie. Przewiduje dla pracodawców specjalne dofinansowanie do zatrudnionego w zakładzie pracy asystenta dla niepełnosprawnego pracownika. Jednak nie więcej niż 20% czasu jego pracy. Pracodawca, chcąc mieć asystenta, może skorzystać z tej formy pomocy finansowej.

## Kim jest asystent osoby niepełnosprawnej?

- › Przez asystenta osoby niepełnosprawnej należy rozumieć osobę, która pomaga niepełnosprawnemu pracownikowi w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także

w zakresie czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez niepełnosprawnego pracownika na stanowisku pracy. Asystentura oznacza wspieranie w tych momentach, w których osoba niepełnosprawna sama nie może sobie poradzić – jest to wspieranie w niezależnym funkcjonowaniu pracownika.

- » Pracodawco! Niepełnosprawny pracownik, aby móc zrealizować powierzone zadania, może czasami potrzebować cudzych zdrowych rąk, nóg, oczu, uszu, a także mowy, czyli może potrzebować asystenta.

Pracodawca, zatrudniający niepełnosprawnego pracownika, może otrzymać zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu, czyli asystenta osoby niepełnosprawnej.

### **Aby obliczyć wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia asystenta, należy:**

1. ustalić miesięczną liczbę godzin pracy pracownika niepełnosprawnego;
2. ustalić liczbę godzin w miesiącu przeznaczonych przez asystenta wyłącznie na pomoc niepełnosprawnemu pracownikowi;
3. obliczyć według wzoru iloraz: liczba godzin w miesiącu przeznaczona przez asystenta wyłącznie na pomoc niepełnosprawnemu pracownikowi ÷ miesięczna liczba godzin pracy niepełnosprawnego pracownika
4. wynik otrzymany po dokonaniu obliczenia według powyższego wzoru pomnożyć przez kwotę najniższego wynagrodzenia.

### **Przykład**

Jan Kowalski, będący osobą niedowidzącą, do zrealizowania części powierzonych obowiązków potrzebuje asystenta, którego pracodawca mu zapewnia. Jan Kowalski przepracował w miesiącu 140 godzin. Jego asystent pomagał mu 28 godzin. Najniższe wynagrodzenie to 1276 zł. W takim razie pracodawca otrzyma zwrot w wysokości 255,20 zł.

Obliczenie będzie wyglądało tak:

$$28 \div 140 = 0,2 \times 1276 \text{ zł} = 255,20 \text{ zł}$$

### **Uwaga!**

Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać 20% miesięcznej liczby godzin pracy pracownika, (który pełni rolę asystenta).



### III. REKRUTACJA NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW

## Jak powinna wyglądać rekrutacja niepełnosprawnych pracowników?

Celem niniejszego rozdziału jest wyposażenie pracodawców, jakimi są organizacje pozarządowe, w niezbędną wiedzę związaną z rekrutacją osób niepełnosprawnych. Dzięki tej wiedzy organizacja będzie mogła bez przeszkód zyskać cennego pracownika. Rekrutacja jest jednym z podstawowych elementów strategii zarządzania zasobami ludzkimi. Błędny dobór pracowników jest niekorzystny nie tylko dla organizacji, ale również dla osób zatrudnionych na nieodpowiednim stanowisku. Źle dobrane stanowisko pracy, bez względu na to, czy pracownikiem jest osoba sprawna czy niepełnosprawna, nie pozwala w pełni wykorzystać jej możliwości i efektywnie pracować. Odbija się zarówno na kondycji organizacji, jak i pracownika.

Pracodawcy, chcąc zatrudnić pracowników, muszą zmierzyć się z procesem rekrutacji i selekcji kandydatów. Wśród nich mogą znaleźć się osoby niepełnosprawne, dlatego podstawowym założeniem dobrze przeprowadzonej rekrutacji powinna być zasada niedyskryminacji, czyli równego traktowania niepełnosprawnych kandydatów. Do realizowania zasady niedyskryminacji obowiązuje nie tylko etyka, lecz również prawo. Niestety, pracodawcom często zdarza się łamać prawo stanowiące konieczność równego traktowania kandydatów. Często nawet nie mają świadomości, iż – zadając zbyt intymne pytania – naruszają prawo.

Wiele osób niepełnosprawnych z niewidoczną niepełnosprawnością (np. epilepsją lub uszkodzeniem słuchu) boryka się z dylematem, czy ujawnić w CV swoją niepełnosprawność. Z jednej strony chcą być fair wobec pracodawcy, a z drugiej – mają świadomość, że – pisząc o tym – przekreślają właściwie swoje szanse na pracę.


„Proces” dyskryminacji osób niepełnosprawnych bardzo często zaczyna się już na etapie weryfikowania CV kandydatów i zapraszania ich na rozmowę kwalifikacyjną. Sami pracodawcy lub osoby odpowiedzialne za rekrutację odrzucają po prostu dokumenty aplikacyjne osób, które „przyznają się” do swojej niepełnosprawności i ta właśnie informacja w CV jest dla nich kluczowa i decydująca.

Przyczyn jest wiele: począwszy od ogólnie panujących stereotypów o niepełnosprawnych, po lęk przed tym, co nieznanne.

## A WYSTARCZY ZROBIĆ TEN PIERWSZY KROK...

Na czym polega w praktyce stosowanie zasady niedyskryminacji wobec niepełnosprawnych kandydatów do pracy? Niestety, nie wystarczą standardowe oferty pracy, jakie wielokrotnie spotyka się w portalu NGO lub prasie. Osoby niepełnosprawne bardzo często, pomimo wysokich kwalifikacji upoważniających ich do starania się o pracę na odpowiednim stanowisku, nie odpowiadają na ogłoszenia prasowe skierowane do osób „zdrowych”. W związku z tym, że wielokrotnie zostały odrzucone ze względu na swoją niepełnosprawność, szukają głoszeń typu: „z grupą inwalidzką zatrudnię”.

## Co można zrobić, aby zachęcić wykwalifikowane osoby niepełnosprawne do aplikowania?



„Pracodawcy powinni zadbać, aby proces rekrutacji pracowników zapewnił złożenie podań przez jak największą liczbę wykwalifikowanych osób niepełnosprawnych. Mogą to zrobić na przykład poprzez konsultacje ze służbami zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych lub z innymi specjalistycznymi agencjami, dbając o to, by informacje o wolnych miejscach pracy były rozpowszechniane w formach dostępnych dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności – w prasie, w radiu, w Internecie. Innym sposobem zachęcenia niepełnosprawnych kandydatów do aplikowania jest włączenie do procedur rekrutacyjnych lub do ogłoszeń o wolnych miejscach pracy oświadczenia o swoim zaangażowaniu w politykę równych szans, posłużenie się logo, które będzie sygnalizować, że w zakładzie realizowana jest taka polityka, wyraźne zachęcanie do składania podań przez osoby niepełnosprawne oraz zaznaczenie, że kandydaci będą oceniani wyłącznie na podstawie ich zdolności”.

(na podstawie *Kodeksu postępowania – zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy*, opracowanego przez Międzynarodowe Biuro Pracy w Genewie)

## Na co należy zwrócić uwagę?

### **Przygotowanie do rekrutacji niepełnosprawnego pracownika – rozmowa kwalifikacyjna**

Rozmowa kwalifikacyjna to najważniejszy element rekrutacji i oceny kandydata. To właśnie pierwsze minuty i pierwsze wrażenie bardzo często decydują o tym, czy kogoś zatrudnimy, czy nie. Jednakże w przypadku rekrutacji osoby niepełnosprawnej rozmowa kwalifikacyjna ma jeszcze większe znaczenie.

Podczas bezpośredniego spotkania pracodawca, bowiem ocenia nie tylko kompetencje i umiejętności kandydata, ale przede wszystkim jest w stanie przekonać się, czy i na ile niepełnosprawność może mieć wpływ na jakość wykonywanej pracy.

Rozmowa kwalifikacyjna z osobą niepełnosprawną nie różni się niczym od rozmowy przeprowadzanej z pełnosprawnym kandydatem. Przecież jego praca ma być takiej samej jakości! Należy jedynie zadbać o warunki, w jakiej się odbywa.

#### **Pracodawco !**

Zadbaj, abyście się dobrze czuli w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Zapraszając niepełnosprawnego kandydata, zapytaj, co jest mu potrzebne, aby ułatwić mu spotkanie i ograniczyć stres z nim związany:

- › może jest mu potrzebny tłumacz migowy, a może wystarczy jeśli usiądzie blisko ciebie;
- › jeśli porusza się na wózku lub o kulach – zadbaj, aby sala, w której się spotkacie, była dla niego dostępna;
- › jeśli ma wadę wymowy – zarezerwuj na rozmowę więcej czasu;
- › jeśli jest niewidomy lub słabowidzący – zadbaj, aby ktoś doprowadził go na rozmowę; każdy może się zgubić w nieznanym budynku.

Ale przede wszystkim – traktuj go **NORMALNIE** i zachowuj się **NATURALNIE** ! To oczywiste, że zarówno Ty, jak i niepełnosprawny kandydat będziecie skrępowani i zdenerwowani.

Pamiętaj, najtrudniejszy jest pierwszy raz!

## O co pytać na rozmowie kwalifikacyjnej, a o co pytać nie wypada?

.....

Część pytań, jakie pracodawca zadaje kandydatom podczas rozmowy kwalifikacyjnej jest podobna – sprawdzamy wymagania ogólne dotyczące danego stanowiska. Takie pytania zadajemy standardowo każdemu kandydatowi. Jednakże część pytań przygotowuje się indywidualnie dla każdego kandydata, uwzględniając dane zawarte w CV czy liście motywacyjnym.

Rekrutując osobę niepełnosprawną, podczas rozmowy kwalifikacyjnej nie bójmy się zadawać trudnych pytań, aczkolwiek ważnych z punktu widzenia pracodawcy.

Jeśli na przykład nasza organizacja mieści się poza miastem i utrudniony jest dojazd komunikacją miejską, można uprzedzić o tym niesprawnego ruchowo kandydata i zapytać go, w jaki sposób poradzi sobie z tym problemem w razie zatrudnienia go.

Pracodawca może zapytać również o formy dostosowania miejsca pracy wymagane dla konkretnego kandydata lub o zwykłe udogodnienia, z jakimi wiązałoby się jego zatrudnienie w organizacji. Jeśli na przykład organizacja chce zatrudnić osobę głuchoniemą na stanowisko, w którym ten rodzaj niepełnosprawności nie jest przeszkodą, możemy zapytać o najlepszą formę kontaktu z nią. Mogą to być maile, komunikatory internetowe, wiadomości SMS lub zwykła kartka i długopis.

Niekiedy elementem procesu rekrutacji są testy kwalifikacyjne, którym poddawani są kandydaci. Są one uważane za obiektywne narzędzie oceny kandydatów, jednakże pod warunkiem, iż są przygotowywane, przeprowadzane i oceniane przez specjalistów (najczęściej psychologów).

Należy jednak pamiętać, iż testy jedynie wspomagają proces rekrutacji. Istotne jest, aby poinformować wcześniej kandydatów o ich planowanym przeprowadzeniu, a także wyjaśnić, czego testy będą dotyczyły. Przy rekrutacji niepełnosprawnych kandydatów należy zwrócić szczególną uwagę na formę testów, aby mieć pewność, że będą one dostępne dla osób na przykład niedowidzących (zbyt mała czcionka) lub kandydatów, którzy – ze względu na ograniczoną sprawność rąk – piszą wyłącznie za pomocą komputera, a nie posługując się długopisem i kartką.

Rozważając kandydaturę osoby niepełnosprawnej na określone stanowisko trzeba oszacować możliwości dostosowania miejsca pracy, stanowiska pracy lub warunków pracy dla potrzeb nowego niepełnosprawnego pracownika.

### **Pracodawco, pamiętaj!**

Jeśli musisz dostosować swój lokal do potrzeb niepełnosprawnego pracownika, zasięgnij najpierw porady służb zatrudnienia lub wyspecjalizowanych agencji pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych. Informacje możesz także uzyskać w Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON).

Bardzo ważne jest, abyś skonsultował zakres planowanych dostosowań z samym zainteresowanym, czyli z osobą niepełnosprawną, ale również z pracownikami sprawnymi!!! Unikniesz pomyłek i nieporozumień.

Jeśli organizacja mieści się w zabytkowej kamienicy, na drugim piętrze bez windy, nie ma możliwości dostosowania lokalu, a tym samym zatrudnienia w siedzibie osoby poruszającej się na wózku inwalidzkim. Można jednak zatrudnić osoby o innych schorzeniach, ponieważ dostosowania architektoniczne wymagają przede wszystkim osoby niesprawne ruchowo – poruszające się na wózkach inwalidzkich i o kulach. Być może w trakcie rekrutacji najlepszym kandydatem jednak okaże się osoba niesprawna ruchowo, wtedy można zatrudnić ją na zasadach pracy zdalnej, jako telepracownika.



# 2

**„Osoba niepełnosprawna  
szansa na rozwój NGO”**





## 2.1. Własne NGO – pomagając innym, pomagam sobie

Halina Lubera

– Stowarzyszenie „Rzeszowski Klub Amazonka”

Celem działalności Klubu Amazonka jest reprezentowanie interesów kobiet po mastektomii oraz pełna rehabilitacja psychofizyczna. Klub Amazonka realizuje swoje cele poprzez: wzajemnie wspieranie się w trudnej sytuacji życiowej, w jakiej postawiła nas choroba, ochronę i promocję zdrowia, działanie na rzecz osób niepełnosprawnych, propagowanie i organizację zajęć rehabilitacyjnych, działalność związaną z potrzebami zdrowotnymi członkiń, np. zaopatrzenie rehabilitacyjne, sanatoria itp., oraz działania integrujące środowisko kobiet po mastektomii.

Prezesem Stowarzyszenia jest pani Halina Lubera. Sama doświadczyła przez chorobę, nie poddała się, co więcej – pomaga innym kobietom w podobnej sytuacji. Jej niepełnosprawność, której w przypadku amazoнок właściwie nie widać, na co dzień, stała się motorem do działania, nie zaś przeszkodą. Pani Halina tak mówi o swojej działalności: „12 lat temu... Najpierw była diagnoza, potem niedowierzanie, liczne konsultacje w nadziei, że to nieprawda, ale niestety... Ciężkie leczenie przed operacją, operacja radykalna, dalsze leczenie po operacji – trwało to rok. Dzień operacji był dla mnie dniem radosnym, zabieg dawał nadzieję na dalsze życie. Nie zrezygnowałam mimo choroby i leczenia z pracy zawodowej i studiów podyplomowych, które rozpoczęłam przed chorobą. Moja córka wówczas zdawała maturę i egzaminy na studia, dzisiaj jest szczę-

śliwą mężatką. Łatwo wcale wtedy nie było, oj nie!!! Dzisiaj wspominam to jak zły sen. Ale ja – zodiakalny Koziorożec – nigdy łatwo nie rezygnuję, podjętą walkę z chorobą toczyłam na swój sposób: pracowałam, studiowałam, pomagałam innym amazonkom spotkanym w szpitalach. Nie miałam czasu myśleć o swojej chorobie. Narzuciłam sobie pewną dyscyplinę i tak jest do dzisiaj.

10 lat temu trafiłam poprzez znajome amazonki do Stowarzyszenia „Rzeszowski Klub Amazonka”, które w Rzeszowie istnieje od 13 października 1993 roku. Byłam wieloletnim członkiem tej grupy wsparcia, a 4 lata temu moje koleżanki ze Stowarzyszenia obdarzyły mnie zaufaniem i powierzyły funkcję prezesa, którą pełnię do dzisiaj. Zaszczepna to, – choć absorbująca czas i energię – funkcja, dająca wiele satysfakcji. Razem z moimi koleżankami stworzyłyśmy wspólną grupę, doskonale się rozumiemy, mamy wspólne problemy, o których nie boimy się rozmawiać, przyjmujemy coraz to nowe amazonki. Przedział wiekowy naszych dziewczyn to 29–82 lata. Spotykamy się, zapraszamy lekarzy, terapeutów, grupowo rehabilitujemy, edukujemy, ale najwspanialsze są nasze wyjazdy turystyczne i rekreacyjne – to jest taki bodziec, mobilizacja do wyjścia z domu, spakowania się i wyruszenia w piękne zakątki Polski.

Bycie członkiem Stowarzyszenia Amazonek to »przedłużenie leczenia«. Kobiety, które do nas trafiają, są właściwie pokierowane, wiedzą, gdzie mogą się udać, aby załatwić wszystkie swoje problemy, gdzie i kiedy mogą grupowo poćwiczyć przy dobrej muzyce i pod okiem fachowców. Jako Stowarzyszenie jesteśmy członkiem Unii Podkarpackiej w Stalowej Woli i członkiem Federacji Stowarzyszeń Amazonek w Poznaniu. Dzięki temu wyjeżdżamy na liczne turnusy rehabilitacyjne, warsztaty terapeutyczne, seminaria, szkolenia organizowane przez nasze »parasolowe organizacje«.

Dużo emocji i radości dla mnie to nasze spotkania integracyjne dwa razy w miesiącu w rzeszowskim ratuszu, tam odwiedzają nas też koleżanki z innych klubów na Podkarpaciu. Ta działalność wypełnia mój wolny czas, którego mam niewiele, bo nadal pracuje zawodowo jako księgowa, ale tylu kobietom trzeba pomóc...”.

Na pytanie, czy jej organizacja jest postrzegana w środowisku lokalnym jako „pracodawca”, pani Halina zaprzecza. Argumentuje, że nie to jest celem działania tej organizacji, amazonki kojarzą się głównie z pomaganiem, wolontariatem. Jednak, jak chyba w każdej organizacji, przydałaby się osoba do systematycznego prowadzenia dokumentacji stowarzyszenia, pisania projektów. Teraz to życzenie pani Haliny częściowo się spełnia, gdyż zajmuje się tym stażystka przyjęta do organizacji w ramach projektu „Aktywna kobieta w NGO bez barier”.

## Urszula Leśniewska

– Stowarzyszenie na Rzecz Osób Dotkniętych  
Przemocą w Rodzinie „Tarcza” w Stalowej Woli

Stowarzyszenie na Rzecz Osób Dotkniętych Przemocą w Rodzinie „Tarcza” powstało w 1997 roku, więc działa już od ponad 14 lat. Głównymi celami Stowarzyszenia jest udzielanie skutecznej pomocy ofiarom przemocy domowej oraz podejmowanie działań na rzecz jej przeciwdziałania. W ramach działalności Stowarzyszenie współpracuje ze Świetlicą „Tęcza” przy Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej. Punkt centralny tej wspólnej działalności stanowi troska o dzieci z rodzin patologicznych, dotkniętych przemocą, chorobą alkoholową, jak i wielodzietnych, zaniedbanych środowiskowo, a tym samym doświadczających moralnej pustki i ubóstwa. Do licznych zaniechań ze strony rodziny dochodzą również zaniechania zdrowotne. Dzięki współpracy ze Świetlicą „Tęcza” w Stalowej Woli w jej pomieszczeniach mamy użyczony bezpłatnie pokój dla własnej działalności. Co więcej, od kwietnia 2010 roku Stowarzyszenie prowadzi punkt konsultacyjny, w którym są udzielane bezpłatne porady prawne, psychologiczne, a także na temat działalności Stowarzyszenia i form pomocy przez nie udzielanej.

Pani Urszula Leśniewska stoi na czele Stowarzyszenia na Rzecz Osób Dotkniętych Przemocą w Rodzinie „Tarcza” w Stalowej Woli. Jej chęć zaangażowania się w działalność organizacji społecznej nie była związana z rodzajem niepełnosprawności, jaką posiada. Jest to niezależne działanie, przy czym bycie osobą z niepełnosprawnością nie jest dla niej żadną przeszkodą, właściwie mimo niej działa i stara się nieść pomoc.

*Jak zaczęła się pani przygoda z trzecim sektorem?*

Do Stowarzyszenia „Tarcza” wstąpiłam prawie 2 lata temu za namową koleżanki. Chciałam zawsze pomagać innym, słabszym i robiłam to indywidualnie. Ponieważ sama jestem osobą niepełnosprawną, obawiałam się, że nie podołam wymogom organizacji, ale dałam się skusić. Następnie, podczas wyborów nowego zarządu, zaproponowano mi stanowisko prezesa. Pomyślałam, że jeżeli to inni wychodzą z taką propozycją, to chyba warto spróbować. Mam czas, gdyż jestem na rencie. Postanowiłam zatem poświęcić go dla innych.

*Jaki korzyści odniosła pani dzięki byciu w Stowarzyszeniu, przewodzeniu mu?*

Właściwie ciągle mam pożytek z bycia w Stowarzyszeniu. Są to przede wszystkim nieocenione korzyści związane z możliwością doksztalcania się, spotykania innych ludzi, budowania relacji. Zaczęłam się doksztalcać

w Inkubatorze Trzeciego Sektora w moim mieście, który organizował szkolenia dla NGO. Wtedy też zobaczyłam, że moja niepełnosprawność nie jest przez nikogo traktowana ze zdziwieniem czy niechęcią. Spotkałam uśmiechniętych, dobrych, nastawionych na wspólne działanie ludzi, którzy niczego nie robią na siłę, oni po prostu chcą, a przy tym nie liczą, ile prywatnego czasu w to wkładają. To jest wspaniałe. Nawiązałam wiele kontaktów. Uczę się pracy w zespole, tolerancji, szacunku dla każdego i pochylenia nad każdą, nawet najdrobniejszą, sprawą człowieka. Nigdy nie lekceważę nikogo, kto ma choćby najmniejszą sprawę czy problem. Uczę się dawać siebie innym, i to mi daje największą radość. Bo tyle jest wart człowiek, ile da z siebie drugiemu – to moja dewiza. Właściwie to, że ja mam jakąś dysfunkcję, schodzi na drugi plan – nie mam czasu o tym myśleć.

*Jak pani organizacja i pani praca jest postrzegana w środowisku lokalnym?*

W środowisku lokalnym zaczynamy być znani i kojarzeni. W 2010 roku braliśmy udział w sesji roboczej Rady Miasta i mówiliśmy o naszych problemach. Poprzez ulotki informujemy o naszej działalności, rozdajemy je w instytucjach, szkołach, kościołach itp. Współpracujemy i wspieramy inne organizacje społeczne, takie jak Stowarzyszenie Grup Rodzinnych Al-Anon, które powstało na bazie AA.

Musimy promować swoją działalność, bo choć nie jesteśmy przedsiębiorstwem i nie wytwarzamy zysków, to zajmujemy się czymś znacznie cenniejszym – ludzkim losem, który w dobie „szalonego pędu” bywa nieuważany i gubiony.

*Czy uważa pani, że organizacje pozarządowe na Podkarpaciu, czy w Polsce postrzegane są jako potencjalny pracodawca?*

My jako organizacja bardzo chcielibyśmy dawać pracę. Nie umiemy jeszcze jednak pisać takich projektów, które dawałyby szansę na pracę. Próbujemy składać wnioski grantowe, ale to dopiero początek tej sfery działania. Podkarpacie jest bardzo ubogie w stanowiska pracy w organizacjach społecznych, ponieważ – moim zdaniem – ludzie, zwłaszcza z małych organizacji, boją się zaryzykować i zacząć pisać i składać wnioski, wydaje im się to za trudne. Muszą być to oczywiście osoby przeszkolone i takie, które chciałyby swój czas poświęcić dla organizacji. Nie ma świadomości w społeczeństwie, że organizacje mogą dawać normalne zatrudnienie. Bardzo bym chciała, aby organizacje pozarządowe miały zielone światło i wsparcie najpierw na swoim terenie, i tu otrzymały zachętę do wejścia na szerokie unijne tereny. Póki, co trzeba zapaleńców, którzy będą w organizacji z dobrej woli, a potem – pisząc projekty – będą mogli niejako „wypisać” sobie miejsce pracy.

## 2.2. Niepełnosprawna kobieta = pełnosprawny pracownik

Mimo, że współczesna cywilizacja uznawana jest za opartą na wiedzy, to nadal w dzisiejszym świecie funkcjonują liczne stereotypy. Wiele z nich można znaleźć w sferze rynku pracy, a na czoło wysuwa się myślenie, iż osoba niepełnosprawna nie jest zdolna do pracy. Projekt „Aktywna kobieta w NGO bez barier” starał się obalać te stereotypy. Trzydzieści najlepszych uczestniczek projektu, z których przecież każda posiadała jakąś niepełnosprawność, skierowane zostało na staże zawodowe.

Staże zawodowe miały pełnić w projekcie dwie funkcje. Po pierwsze były formą wsparcia dla uczestniczek projektu. Dzięki stażom beneficjentki mogły rozpocząć proces powrotu na rynek pracy, z którego często wypadły wiele lat wcześniej. Podnosiły swoje kwalifikacje, zdobywały doświadczenie i uczyły się nowych umiejętności. Ważnym elementem była też praca na komputerze, styczność z wieloma programami, w tym z generatorami wniosków aplikacyjnych oraz poruszanie się w środowisku Internetu. Uczestnictwo w stażach zawodowych pozwoliło beneficjentkom na nadrobienie pewnych braków i zdobycie poczucia „nadążania za dzisiejszym światem”. Panie odbywały staże w organizacjach zlokalizowanych najbliżej swojego miejsca zamieszkania, znanych w ich społecznościach lokalnych, dobranych pod kątem ich zainteresowań. Takie nawiązanie kontaktów z organizacjami i ludźmi w nich działającymi było dla stażystek dodatkowym atutem, podnoszącym ich kapitał społeczny i jednocześnie ich szanse na rynku pracy.

Druga funkcja staży dotyczyła już samych organizacji, gdzie miały się one odbywać. Nieprzypadkowo w projekcie oferowano staże w organizacjach pozarządowych. Są one często pomijane na rynku pracy, a osoby

poszukujące zatrudnienia nie są świadome, że NGO też może być pracodawcą. Jednocześnie organizacje trzeciego sektora borykają się z problemami kadrowymi, w wielu przypadkach nie mają środków i możliwości, by zatrudnić na etacie osobę do prowadzenia biura, bazują jedynie na wolontariackiej pracy swoich członków. Pracując społecznie w NGO, ich członkowie nie mają czasu, by zająć się pisaniem wniosków grantowych czy innymi sposobami pozyskiwania funduszy, a to odbija się na działalności organizacji. Dlatego trzymiesięczne staże oferowane przez Fundację TUS były również formą wsparcia dla podkarpackich stowarzyszeń i fundacji. Otrzymywały one przeszkolonego, zmotywowanego pracownika, który przez okres stażu, ucząc się, mógł dużo pomóc.

Zainteresowanie możliwością pozyskania stażystki do organizacji przerosło oczekiwania projektodawców. Ostatecznie było więcej chętnych organizacji niż uczestniczek rekomendowanych do odbycia stażu. Zgłaszały się bardzo różne organizacje, począwszy od dużych, prowadzących biura, realizujących projekty i zatrudniających często kilka lub kilkadziesiąt osób, po te najmniejsze, które mają siedziby w prywatnych mieszkaniach i działają tylko dzięki pracy wolontariuszy.

Dla organizacji stażowych niepełnosprawność stażystek nie stanowiła problemu. Większość organizacji chciała jednak wcześniej wiedzieć, jaką dysfunkcję będzie mieć osoba do nich skierowana. Było to związane między innymi z przystosowaniem dla niej miejsca pracy. Także inne cechy beneficjentek, które wpływają na wykluczenie lub gorsze szanse na rynku pracy (chodzi tu między innymi o długie pozostawanie bez pracy czy wiek powyżej 45 roku życia), nie stanowiły przeszkody dla przyjęcia pań na staże przez organizacje. Bo w organizacjach trzeciego sektora liczy się przede wszystkim chęć do pracy, gotowość do nauki i ciągłe nastawienie na własny rozwój.

O tym, że NGO są miejscem, w którym osoby niepełnosprawne nie są dyskryminowane jako pracownicy, mogą świadczyć relacje i wypowiedzi przedstawicieli organizacji stażowych projektu „Aktywna kobieta w NGO bez barier”.

## Polski Związek Niewidomych Okręg Podkarpacki

Polski Związek Niewidomych to organizacja osób niewidomych i tracących wzrok, dbająca o zaspokojenie ich potrzeb. To skuteczny, kompetentny i niezależny finansowo rzecznik spraw tego środowiska.

Organizacja, dzięki której osoby niewidome i niedowidzące mogą osiągnąć samodzielność i aktywność życiową, zrealizować potrzeby społeczne i zawodowe. Pomaga niewidomym i słabowidzącym oraz ich bliskim w adaptacji do nowych warunków życia na terenie całego kraju. Udziela porad i informacji. Pomaga w odnalezieniu sensu życia poprzez wsparcie psychologiczne w procesie rehabilitacji i integracji. Realizuje indywidualne i grupowe szkolenia. Wyznacza standardy funkcjonowania osób niewidomych i słabowidzących w Polsce. Zmienia ich postrzeganie poprzez edukację społeczeństwa. Integruje środowisko i jest jego rzecznikiem.

Polski Związek Niewidomych to duża organizacja, od ponad 60 lat działająca na obszarze całego kraju. Na terenie Polski działa 16 okręgów Polskiego Związku Niewidomych, które obejmują działaniem obszar poszczególnych województw. Każdy z okręgów prowadzi nadzór nad kołami, które są podstawowymi ogniwami działania. Polski Związek Niewidomych jest idealnym przykładem dużej organizacji nie tylko działającej na rzecz osób z niepełnosprawnością, ale także zatrudniającej takie osoby.

W Okręgu Podkarpackim Polskiego Związku Niewidomych zatrudnione są głównie osoby niepełnosprawne. Dysfunkcje dotyczą nie tylko narządu wzroku. W ten sposób Związek stwarza możliwość pracy zawodowej, która jest również elementem rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Nawet, jeżeli zatrudnienie obejmuje jedynie część etatu lub realizowane jest na podstawie umowy zlecenia, jest jasnym sygnałem dla osoby i jej środowiska, iż osoba niepełnosprawna może być dobrym i pożądanym pracownikiem.

Właśnie Polski Związek Niewidomych Okręg Podkarpacki był jedną z pierwszych organizacji, które zgłosiły chęć przyjęcia stażystki z projektu „Aktywna kobieta w NGO bez barier”. Pokazuje to, że organizacja jest otwarta, że aktywnie próbuje walczyć ze stereotypem osoby niepełnosprawnej jako osoby bezużytecznej czy biernej zawodowo. Beneficjentka projektu, odbywając staż w tej organizacji, sama była zaskoczona, jak świetnie radzą sobie w pracy osoby z dysfunkcją wzroku. Przekonała się, iż żadna niepełnosprawność nie dyskryminuje człowieka jako pracownika.

Polski Związek Niewidomych zasługuje na uwagę w temacie rynku pracy dla osób niepełnosprawnych jeszcze z jednego względu. Realizuje on projekty aktywizacji zawodowej dla swoich członków w skali ogólnopolskiej. Były to między innymi już dwie edycje projektu „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy” oraz „Punkt informacji i promocji zatrudnienia osób niewidomych i słabo widzących”.

## Stowarzyszenie Inspiracje – Centrum Rozwiązań Twórczych

Stowarzyszenie Inspiracje – Centrum Rozwiązań Twórczych jest organizacją świadczącą usługi z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim oraz oferującą sprawdzone metody i narzędzia szkoleniowe związane z rozwojem zawodowym i psychospołecznym. Usługi skierowane są zarówno dla firm, jak i osób prywatnych, chcących lepiej funkcjonować w życiu zawodowym i osobistym. Misją stowarzyszenia jest inspirowanie do pozytywnych zmian, wspomaganie rozwoju osobistego i zawodowego człowieka. Idea organizacji pozwala w jednym miejscu skupić wiedzę, umiejętności i doświadczenie w prowadzeniu szkoleń biznesowych i praktyk psychologicznych.

Stowarzyszenie Inspiracje jest przykładem organizacji działającej bardzo prężnie w środowisku lokalnym. Prowadzi biuro, realizuje projekty – jest więc pracodawcą. Jednak dopiero dzięki projektowi „Aktywna kobieta w NGO bez barier” zatrudnieni tam mogli przekonać się, jak przebiega współpraca z osobą niepełnosprawną. Czy warto zatrudniać takie osoby, odpowiedzieli w poniższym wywiadzie.

*Czy wcześniej zatrudniali państwo w organizacji osoby niepełnosprawne?*

Wcześniej nie zatrudnialiśmy nikogo niepełnosprawnego. Dopiero w ramach stażu zatrudnialiśmy osobę niedosłyszącą.

*Co dało państwa organizacji przyjęcie na staż osoby niepełnosprawnej?*

Niepełnosprawność stażystki nie stanowiła w naszym przypadku absolutnie żadnej bariery. Osoba świetnie odnalazła się w miejscu pracy, z chęcią wykonywała powierzone jej zadania.

Zatrudnienie osoby niedosłyszącej wzbudziło wśród pracowników naszej organizacji motywację i chęć do poszukiwania informacji na temat skutecznego porozumiewania się z osobami niedosłyszącymi. Dostosowaliśmy nasze rozmowy do potrzeb osoby niepełnosprawnej (mówienie wyraźne, bez pośpiechu itp.).

*Czy osoba niepełnosprawna wniosła jakąś dodatkową „jakość” do organizacji?*

Osoba wniosła dodatkową „jakość” do naszej organizacji za sprawą swojej wiedzy i doświadczenia w pracy biurowej. Ponadto stażystka wykazała się znajomością przepisów prawnych.



*Jak osoba niepełnosprawna sprawdza się jako pracownik?*

Stażystka świetnie wywiązywała się z wszystkich obowiązków jako pracownik biurowy, systematycznie i rzetelnie wykonywała powierzone jej zadania, z łatwością nawiązywała nowe kontakty, w relacji przełożony-podwładny nie wykazywała skrupowania ani zawstydzenia. Sama podejmowała inicjatywy usprawniające wykonywanie obowiązków. Zaangażowała się zarówno w pracę, jak i w życie Stowarzyszenia. Żywo uczestniczyła w tworzeniu kolejnych projektów. Dbała o estetykę miejsca pracy.

*Czy warto takie osoby zatrudniać? Jeżeli tak, to dlaczego?*

Oczywiście, że warto zatrudniać takie osoby, są często doświadczone, posiadają silną motywację do pracy. Są chętne do pomocy, nie boją się podejmować ryzyka oraz ciągle doskonalą swoje umiejętności. Są otwarte na nowe wyzwania.

## Fundacja „SOS Życie”

Fundacja „SOS Życie” szczególnie skupiła swoją działalność na ratowaniu życia i zdrowia kobiet chorych na raka piersi i raka szyjki macicy. Celem Fundacji jest niesienie pomocy chorym dzieciom i młodzieży potrzebującym operacji transplantacji szpiku kostnego oraz potrzebującym pomocy w leczeniu innych schorzeń. Dzięki działalności w ochronie zdrowia rocznie ratuje życie ponad 50 kobiet. Działalność NZOZ Ośrodka Diagnostycznego Chorób Nowotworowych Fundacji „SOS Życie” ułatwia prowadzenie programów profilaktycznych wczesnego wykrywania raka piersi i raka szyjki macicy.

To kolejny przykład dużej organizacji zatrudniającej kilkanaście osób. Fundacja działa na terenie województwa podkarpackiego, ale jest znana w całej Polsce. Fundacja powstała już w 1990 roku i jako jedna z pierwszych organizacji podjęła temat nowotworów – profilaktyki oraz pomocy osobom chorym.

Pytając o doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w Fundacji, otrzymałam odpowiedź, że do tej pory raczej się to nie zdarzało. W ośrodku prowadzonym przez fundację zatrudniane są głównie osoby z przygotowaniem medycznym, gdyż to właśnie personel medyczny tworzy trzon działania Fundacji. W poprzednich latach zdarzyło się jednak zatrudnienie osób niepełnosprawnych przez Fundację. Były to panie po chorobie nowotworowej, które prowadziły szkolenia w projekcie „Edukacja dla nastolatek”. Był to projekt dofinansowany z Funduszu

Inicjatyw Obywatelskich. Założenie było takie, by wiedzę nastolatkom przekazywały osoby, które miały doświadczenie choroby, aby być bardziej wiarygodnymi. Dodatkowo zatrudnienie osób z niepełnosprawnością, pozwoliło tym paniom odczuć, iż mogą się rozwijać i pracować.

W Fundacji „SOS Życie” w Mielcu także odbywała staż jedna z beneficjentek projektu Fundacji TUS „Aktywna kobieta w NGO bez barier”. Jako że jej niepełnosprawność nie była widoczna, większość współpracujących z nią osób nawet o niej nie wiedziało. Stażystka natomiast dała się poznać jako osoba bardzo skrupulatna, skupiona na zadaniu, obdarzona ogromną motywacją do poznawania nowych rzeczy i nauki oraz z bardzo pozytywnym nastawieniem do pracy. Bardziej zwrócono uwagę na jej osobowość, niż na to, że jest obciążona jakimś rodzajem niepełnosprawności.

## Okręg Podkarpacki Związku Harcerstwa Rzeczypospolitej

Związek Harcerstwa Rzeczypospolitej to druga pod względem wielkości organizacja harcerska w Polsce. Powstała w 1989 roku, aby zjednoczyć wysiłki niezależnych środowisk harcerskich poprzez powołanie alternatywnej ogólnopolskiej organizacji harcerskiej. Związek wychowuje dzieci, młodzież i dorosłych w oparciu o wartości chrześcijańskie. Jest organizacją otwartą dla wszystkich osób poszukujących wiary, których postawa osobista jest inspirowana Prawem i Przyrzeczeniem Harcerskim, przy czym instruktorki i instruktorzy są chrześcijanami. Od 2004 roku posiada status Organizacji Pożytku Publicznego.

Okręg jest terenową jednostką organizacyjną Związku Harcerstwa Rzeczypospolitej. Najczęściej jego zasięg terytorialny obejmuje jedno województwo. W skład okręgu wchodzi chorągiew harcerzy i chorągiew harcerek, i tak też jest w przypadku Okręgu Podkarpackiego ZHR. Okręg zajmuje się takimi zadaniami, jak: prowadzenie spraw administracyjnych wszystkich jednostek okręgu (hufców, drużyn), prowadzenie spraw finansowo-gospodarczych wszystkich jednostek okręgu, reprezentowanie ZHR przed władzami lokalnymi, koordynowanie działań Kół Przyjaciół Harcerstwa.

Okręg Podkarpacki Związku Harcerstwa Rzeczypospolitej podajemy tu jako przykład organizacji małej, opierającej się głównie na wolontariackiej pracy swoich członków. W takich organizacjach wydawałoby się stażystki są najbardziej potrzebne. Poniżej zamieszczona jest krótka rozmowa z Przewodniczącym Zarządu Okręgu Podkarpackiego ZHR w obecnej kadencji – phm. Leszkiem Węgrzynem HR.

*Czy pana organizacja zatrudnia pracowników?*

W ZHR właściwie wszystkie funkcje wychowawcze pełnione są społecznie, ani instruktorzy, ani drużynowi nie biorą za swoją pracę żadnego wynagrodzenia. Jedyne w przypadkach stanowisk administracyjnych zatrudniani są pracownicy. W naszym Okręgu Podkarpackim, który jest niewielkim okręgiem (w sumie skupia około 700 członków) jedyną osobą zatrudnioną jest księgową.

*Czy w Okręgu Podkarpackim ZHR zatrudnione były kiedykolwiek osoby niepełnosprawne?*

Do tej pory zatrudnialiśmy dwie księgowe, były to kobiety, a to już jest grupa dyskryminowana na rynku pracy, obie panie miały ukończony 50 rok życia, a to też wiąże się z dyskryminacją, jednak żadna z nich nie posiadała niepełnosprawności. Dopiero ostatnio mieliśmy możliwość współpracy z osobą niepełnosprawną. W ramach projektu Fundacji TUS przyjęliśmy do biura okręgu stażystkę z dysfunkcją słuchu.

*Czy niepełnosprawność stażystki stanowiła jakąś barierę?*

Uświadomiliśmy sobie, że istniejące bariery, w tym wypadku komunikacyjne, przy odrobinie dobrej woli łatwo można pokonać. Kiedy już ta bariera została przełamana, można było przejść do sedna, czyli przedstawienia charakteru naszej organizacji oraz zakresu prac, jakie miała ta osoba wykonywać.

*Jak stażystka odnalazła się w miejscu pracy?*

*Czy miała wpływ na innych pracowników?*

Osoba ta bardzo dobrze odnalazła się na swoim miejscu pracy. Zanim jednak nabrała pewności siebie, o wiele spraw pytała, chciała potwierdzenia, czy dobrze coś zrobiła itd. Dla osób z nią współpracujących było to sygnałem do udzielenia jej maksymalnego wsparcia, by dobrze się u nas czuła i aby mogła nabrać pewności siebie. Muszę dodać, że wszyscy byliśmy pod wrażeniem jej pracowitości i skrupulatności. Widać też było, jak dużo radości sprawia jej ta praca. Po okresie adaptacji stażystka sama zgłaszała swoje pomysły na poprawienie funkcjonowania biura okręgu oraz archiwum organizacji.

*Czy osoba niepełnosprawna wniosła jakąś nową „jakość” do stowarzyszenia?*

Z pewnością taką jakością, w sferze organizacyjnej, jest uporządkowanie archiwum Okręgu, i to w sposób o wiele wykraczający poza nasze oczekiwania w tym względzie. Wniosło to nowy ład, system, który z pewnością należy podtrzymać.

*Jak osoba niepełnosprawna sprawdziła się jako pracownik?*

Była sumienna, uprzejma, przede wszystkim zainteresowana działalnością naszej organizacji, co w całości pozwala mi śmiało stwierdzić, że pracę traktowała poważnie i wykorzystywała przy tym całą swoją wiedzę i umiejętności. Dodatkowo dała się poznać jako osoba bardzo zdeterminowana, by uzupełnić swoje deficyty, zwłaszcza w sferze obsługi komputera.

*Czy warto takie osoby zatrudniać? Jeżeli tak, to, dlaczego?*

Warto, ponieważ wnoszą do organizacji o wiele więcej, aniżeli samą pracę. Można powiedzieć, że prezentują takie postawy, jak niezłomność czy otwartość. Czasem też bezradność w kłopotliwych sytuacjach. Ale to z kolei zmusza innych pracowników do udzielenia im bezinteresownej pomocy, co skutkować tylko może jeszcze lepszym zgraniem zespołu. Myślę, że takie osoby są o wiele bardziej zdeterminowane niż przeciętna osoba bez niepełnosprawności. Poza tym zauważyłem, że rzadko pojawia się u nich rutynowe podejście do pracy. Na pewno osoby takie nie mogą zajmować każdego rodzaju stanowiska, bo byłoby to często fizycznie niemożliwe, jednak potrafią się sprawdzić na wielu innych.

*Czy gdyby miał pan wybór, zatrudniłby pan w swojej organizacji osobę niepełnosprawną?*

Oczywiście. W tym momencie poszukujemy księgowej dla Okręgu. Jeżeli tylko znajdziemy osobę zajmującą się księgowością i akceptującą warunki pracy, jakie możemy jej dać, to jeżeli ta osoba będzie osobą niepełnosprawną, będzie to raczej jej atutem niż niedostatkiem.

Podsumowując rozważania na temat osób niepełnosprawnych jako pracowników, na podstawie doświadczeń organizacji stażowych w projekcie „Aktywna kobieta w NGO bez barier” można wskazać kilka aspektów, na które zwracają uwagę wszyscy stażodawcy. Osoby niepełnosprawne okazują się być bardziej zdeterminowane, dokładne, nastawione na zdobywanie wiedzy i umiejętności niż przeciętny, pełnosprawny pracownik. Osoby takie często bardziej integrują zespół pracowników, wpływają na zainteresowanie się osób zdrowych problemami niepełnosprawnych oraz tym, jak te problemy można rozwiązać. To pozwala na obalanie stereotypów dotyczących pracy osób niepełnosprawnych. Myślę, że powyższe przykłady przekonają każdego, że niepełnosprawna kobieta jest nie tylko pełnosprawnym pracownikiem, ale pracownikiem niezwykłym, który może wnieść do organizacji dużo więcej niż tylko swoją pracę.

3

**„Aktywna kobieta  
w NGO bez barier”**



## 3.1. Kobieta na zakręcie – krótka historia przemian

### Wprowadzenie

Wbrew temu, co sugeruje tytuł, nie jest to jedynie tekst o kobietach, które znalazły się w trudnym położeniu, w jakimś punkcie zwrotnym życia. Ale o tym wszystkim, co się wiąże z „byciem kobietą”, czyli o potrzebie akceptacji, emocjach, o miłości, lęku, poczuciu kobiecości i wewnętrznej sile motywacji oraz – dodatkowo – o zniewoleniu niepełnosprawnością. To powrót do emocji z czasu trwania szkolenia, odkrywania tajemnic umysłu i zasobów drzemiących w kobiecym wnętrzu. Historia powrotu kobiety do samoświadomości, czyli opis odnajdywania czynników sprzyjających rozwojowi zawodowemu, osobistemu i duchowemu. Tekst o tym, co dzieje się w przypadku nieodpowiednio dobranych środków do osiągania zamierzonych celów. O tym, jak dobór trenera wpływa na rezultaty szkoleń. O tym, co sprawia, że szkolenie staje się inspiracją do zmian w życiu, wreszcie o tym, co temu nie sprzyja. To zanurzenie się w problematyce na podstawie doświadczeń, a nie teoretycznych rozważań.

### Strach ma wielkie oczy

„Witam. Mam na imię Anna, jestem osobą niepełnosprawną, bezrobotną, od dziewięciu lat nieaktywną zawodowo”.

Tak rozpoczynają się niektóre wypowiedzi beneficjentek pierwszego dnia warsztatów z zakresu kompetencji społecznych, które miałam przy-

jemność poprowadzić w ramach projektu „Aktywna kobieta w NGO bez barier”. Czas trwania szkolenia dla jednej grupy wynosił osiem dni, a panie w trakcie poznawały techniki skutecznej komunikacji, w tym zachowań asertywnych, uczyły się, w jaki sposób radzić sobie lepiej z negatywnymi emocjami, jak skutecznie prezentować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej, przygotować się do wejścia na rynek pracy, a także zarządzać swoim czasem i wzmacniać osobistą motywację do działań.

Zaczynamy warsztaty dzień pierwszy. Na twarzach bez trudu odczytuję skrajne emocje: zdenerwowanie, przygnębienie, zakłopotanie przeplatające się wyrazami podekscytowania i zaciekawienia. Nieco zagubiony wówczas wzrok uczestniczek informował mnie o zachwianiu poczucia bezpieczeństwa, jakie z pewnością towarzyszyło im dotychczas, kiedy przebywały w swoich domach, wśród bliskich. Do projektu przystąpiło wiele pań. Każda miała za sobą swoją historię, mniej lub bardziej złożoną, jednego jednak byłam pewna – skoro zdecydowały się przystąpić do szkolenia, z pewnością chciały coś dla siebie zrobić, spróbować swoich sił w czymś, czego dotychczas nie miały okazji doświadczyć. Począwszy od pisania projektów czy poznawania tajników komputera, a skończywszy na zajęciach z kompetencji społecznych. Tu czekało je poznawanie sposobów odbudowy pewności siebie, reperowania nad-szarpiętego poczucia satysfakcji i czerpania radości z wykonywania działań, harmonizowania emocji, poprawiania relacji z bliskimi i innymi ludźmi, redukcji swoich obaw. To wszystko zaś stanowiło klucz do samorozwoju i radzenia sobie w poszukiwaniu zatrudnienia.

Często zdarza się, że grupy pytane o oczekiwania i nadzieje związane z warsztatami, odpowiadają: „A czego pani oczekuje od nas?”. Reaguję wówczas mniej więcej tak: „Można powiedzieć, że niczego wielkiego. Nie mogę mieć oczekiwań względem rezultatów. Mogę wprowadzić was w wiedzę, mówiąc o tym, w jaki sposób macie szansę stać się skuteczniejsze na rynku, ale nie mogę oczekiwać, że każda z was otrzyma natychmiast zatrudnienie i zmieni całe swoje życie. Moją rolą jest podarować wam narzędzia do pracy w postaci różnych technik i wiedzy. Jesteście tutaj z własnej woli, więc ile dacie z siebie, tyle samo otrzymacie w zamian”. „Co to oznacza?” – pytały. Objaśniałam: „Na ile będziecie czynne, jak mocno zaangażujecie się w zajęcia, i w jakim stopniu wykorzystacie narzędzia, aktywnie wykonując proponowane ćwiczenia, na tyle będziecie mieć szansę prześledzenia dotychczasowej ścieżki rozwojowej i określenia swojego potencjału. Sprawdźcie siebie w różnych rolach, w ćwiczeniach, to zaś dostarczy wam wiedzy o tym, w jakich obszarach zawodowych, na jakich szczeblach z powodzeniem poradziłybyście sobie, a które mogą przysparzać trudności. Taka analiza ułatwi wam również



dokonanie selekcji względem miejsc pracy, w których będziecie się czuć komfortowo, a tych niekoniecznie dopasowanych do waszych kompetencji i zainteresowań zawodowych”. Odrzekły: „OK! Próbujemy!”. Tak zaczynały się w większości przypadków spotkania. W czasie ich trwania panie miały sobie uświadomić prawdziwą wartość swoich osobowości i własnego intelektu. Wymagało to wielu poświęceń, bowiem niełatwo otworzyć się na drugą osobę, widząc ją pierwszy raz w życiu, niełatwo pokonać budowane niekiedy całymi latami psychiczne bariery oddzielające od świata. Zdarza się, że jedne grupy bardzo otwarcie poddają się propozycjom ćwiczeń, chętnie sięgają po nowe informacje, traktując je jako kolejną furtkę do nowych możliwości, lecz nie brakuje w grupach i takich uczestników, których cechuje nadmierna uszczypliwość, skłonność do krytykanctwa, a nawet arogancja w stosunku do innych członków grupy. Wówczas te i szereg innych warunków potrafią niezwykle negatywnie wpłynąć na proces szkoleniowy. Mimo że teoretycznie chodzi wszystkim o ten sam cel, to jednak nie zawsze udaje się pogodzić różnorakie punkty widzenia, temperament uczestników, nastawienie czy postawę wobec doświadczeń związanych z niepełnosprawnością. Również liczba osób w grupie warunkowała efektywność szkoleń z kompetencji społecznych. Otóż, w mojej ocenie, grupy liczące do dziesięciu osób zdecydowanie lepiej radziły sobie z przyswajaniem materiału niż grupy liczniejsze, w których niestety bywało gwarnie i nazbyt chaotycznie, co spowalniało i zniekształcało proces szkoleniowy.

Niemniej jednak rozpoczęta współpraca z każdą z grup była niczym rejs po nieznanym wodach, gdzie wspólnie znajdowałyśmy perełki talentów, umiejętności, zdolności. Uczyłyśmy się jak odnaleźć się na nowym łądzie, do którego dotychczas bały się panie dopłynąć.

Jakie były rezultaty? Nie można nigdy stwierdzić, że satysfakcja jednej z uczestniczek była taka sama jak innej, pomimo iż w ankiety panie wpisywały najwyższe oceny. Najwspanialsze efekty mogłam zaobserwować na podstawie zrealizowanych ćwiczeń i zadań. Każdy dzień cyklu warsztatowego stawiał nowe wyzwania przed uczestniczkami. Co rusz zmagaly się one z przeciwnościami, brakiem wsparcia, krytyką, a nawet negacją ze strony innych wobec ich dotychczasowych działań, wreszcie z trudami wynikającymi z choroby... Jednak wielu paniom udało się uchronić, wydatnić, a nawet rozwinąć, poczucie własnej wartości.

Kiedy wspominam początki spotkań, mogę z całą pewnością powiedzieć, że wpływ na motywację i chęć do działania wywiera również coś, co w przekonaniu pracujących i w pełni sprawnych osób, może nie wydawać się niczym wyjątkowym, lecz w oczach pań, z którymi pracowałam, miało ogromne znaczenie. Mowa o dwóch słowach: bezrobotna

i niepełnosprawna. Dla wielu z nich z całą pewnością te słowa stanowią niebывale krępującą „etykietę”. Konotacja słowa „bezrobotna” jest tak silnie negatywna, że samo przyjęcie tego określenia w stosunku do własnej osoby wpływa od razu na pogorszenie samopoczucia psychicznego. Kobiety o tym statusie czują się szalenie niekomfortowo, jakby na plecach widniał wielki napis „odrzuciona”. Nie mija wiele czasu i okazuje się, że jedno słowo zrujnowało dotychczasowe względne, wypracowane poczucie godności, własnej wartości. Trudno wówczas mówić o motywacji. Osoby pełnosprawne z pewnością nie do końca są w stanie zrozumieć, co czuje kobieta, dotknięta ciężką chorobą, walcząca o własne godne życie latami, która w rezultacie, nawet, kiedy ten ciężar udźwignie, to jej ambicje, marzenia, relacje z otoczeniem bywają często mocno zaburzone. Ludzie często dokonują atrybucji na podstawie widocznych cech szczególnych u innych. Kiedy ktoś idzie o kuli, kiedy ma poparzoną twarz, kiedy jeździ na wózku niejednokrotnie może spotkać się z przykrymi uwagami na swój temat. Fatalne jest to, że taka postawa negacji ze strony ludzi zdrowych, może zostawić głęboką bliznę w psychice osoby, której stan zdrowia w którymś momencie życia zmienił się diametralnie na niekorzyść. Niewielu potrafi wyobrazić sobie, co dzieje się w ich wnętrzach, jakie rozmowy prowadzą same ze sobą i jak emocje wpływają na poczucie kobiecości. Różne koleje losu i historie, ale w każdej z nich podobne odczucia wobec przykrych komentarzy i traktowania „z góry”. Stereotypy pozwalają nam łatwo kształtować określone obrazy. Widzimy różne rzeczy przez pryzmat tego, co zasłyszeliśmy lub tego, jakimi nam się wydają, choć rzeczywistość bywa całkiem odmienna od naszych wyobrażeń. Podobnie traktujemy niepełnosprawność i bezrobocie. Nie należy do rzadkości osąd, że osoby niepełnosprawne stanowią odmienną, mniej wartościową grupę społeczną. Panie, które brały udział w projekcie, różniły się od siebie pod każdym względem, jednak tym, co łączyło wszystkie była ambicja i siła do walki o samą siebie. Wśród nich znalazły się prawniczki, księgowce, kiedyś szefowe własnych firm, pielęgniarki, ekonomistki, tłumaczki, kasjerki. Choć to nie wykształcenie decydowało o ambicji. Każda z nich miała swoją hierarchię wartości. Dla jednych na pierwszym miejscu była rodzina, dla innych – praca.

Proszę nie myśleć, iż doświadczenia ze spotkań to historie o zmęczeniu życiem, notorycznie odczuwanej nostalgii czy pograżaniu się w smutku. To tylko wycinki z życiorysów pań, które jednak znacząco wpłynęły na to, kim są teraz, w jaki sposób ukształtowały się ich osobowości. To przykład tego, w jaki sposób doświadczenia bardzo przykrych wydarzeń czy przeżyć potrafią zostać zastąpione w jednej chwili czymś zupełnie nowym, pozytywnym. Nie dotyczy to oczywiście wszystkich. Wiele z pań

w trakcie zajęć wykazywała niespożyte pokłady energii pomimo chorób, dzieliły się swoim poczuciem humoru, co z kolei wspaniale oddziaływało na grupę i dodawało sił. Nie trudno było jednak dostrzec, iż dotychczasowe życie spowodowało pojawienie się trwałych zmian, które pokrzyżowały zarówno plany zawodowe, jak i osobiste kobiet, zaś świadomość niepełnosprawności utrudniało pokonywanie lęku, przełamywanie barier, wskutek czego niektóre z pań przez długie lata zmagaly się samotnie ze swoimi rozterkami i negatywnymi emocjami. Niełatwo wówczas przez jeden cykl szkoleń zmienić nastawienie czy sposób postrzegania życia. Lecz z pewnością można było nad tym procesem popracować, co uczyniliśmy z niemałymi sukcesami.

## Jak to było? Trudne początki

„Z jakiego powodu zdecydowała się pani wziąć udział w projekcie?” – to z pozoru proste pytanie skierowałam do uczestniczek na początku cyklu spotkań. Zaobserwowałam, iż paniom niełatwo było udzielić jednoznacznej odpowiedzi, jakimi kryteriami kierowały się, podejmując decyzję o uczestnictwie w projekcie. Po chwili namysłu, mogłam jednak usłyszeć, iż jednym z głównych powodów była chęć „podciągnięcia się” w obsłudze komputera, czyli – według pań – najbardziej pożądaną kompetencji, niezbędnej w staraniach o uzyskanie zatrudnienia. Na drugim miejscu znalazła się potrzeba bliższego zaznajomienia z pojęciem NGO. Informowały, iż dużo się o tym słyszy, lecz nie bardzo wiadomo, z czym się wiąże. Co się kryje za tym pojęciem, jaka jest idea, sposoby pracy? Kolejną, dość przewidywalną i zrozumiałą przyczyną, była chęć podjęcia zatrudnienia albo przynajmniej możliwość odbycia stażu, o który dość trudno wystarać się indywidualnie. Tutaj jednak panie widziały nadzieję.

Na podstawie tych wypowiedzi szybko zorientowałam się, że dotychczas większość z pań nie miała okazji uczestniczyć w podobnych szkoleniach i zarówno cel kształcenia w tym kierunku, jak i zakres tematyczny początkowo stanowiły abstrakcję. Odnosiłam również wrażenie, że wiele z nich bardzo chciało opuścić swój dom, choćby na kilka godzin. Przemęczone, znudzone rutyną potrzebowały nowego bodźca, innych osób do rozmów, choćby krótkotrwałej odmiany.

Jedynie nielicznym paniom udało się już gdzieś we wcześniejszych latach uczestniczyć w tego typu zajęciach, niektóre nawet od czasu do czasu udzielają się społecznie w ramach programów fundacji czy stowarzyszeń o profilu działalności pokrywającej się z rodzajem ich niepełno-

sprawności. Ta forma aktywności – przynajmniej dla tych nielicznych – sprawia, że wychodzą z domu, spotykają się w gronie bliskich osób, dyskutują o podobnych problemach i doświadczeniach. To sprzyja utrzymaniu dobrej formy psychicznej osób z niepełnosprawnością. Pomaga szybciej poradzić sobie z poczuciem bezradności, osamotnienia, wszelkimi troskami. Dzięki aktywnym działaniom na rzecz innych organizacji, niektóre z pań odnalazły motywację do walki z chorobami. Dostrzegły, że nie są same w tej trudnej sytuacji, a – angażując się w prace dla innych – pomagają też sobie samym.

## Ciepłe kapcie kontra szpilki



Kolejny etap zajęć. Poznajemy się bliżej i budujemy atmosferę zaufania w grupie. Panie chętnie z „per pani” przechodzą na „ty”. Nikomu to nie przeszkadza, pomimo różnicy wieku, a też i przekonań. Mnie proponują to samo, zgadzam się z przyjemnością. Nagle z indywidualności, które łączy jedynie udział w tym samym projekcie, zmieniają się w zespół koleżanek, przed którymi rysuje się jeden wspólny cel – znalezienie pracy. Pierwsze ćwiczenia integrują, poznajemy się, zauważamy pierwsze podobne cechy u innych, szukamy pokrewnych charakterów. Tworzymy kontrakt, w ramach, którego ustalamy zasady, jakimi będziemy się kierować w czasie wspólnej pracy warsztatowej. Na tym etapie uwydatniają się bardziej osobiste cechy, oczekiwania i potrzeby względem warsztatu. Proces ten jest bardzo istotny w mojej pracy, gdyż wskazuje, które wartości, zasady są przez uczestników wysoko cenione. A dzięki kontraktowi łatwiej jest przeprowadzać spotkania. To coś w rodzaju kodeksu, do którego można się odwoływać podczas całego cyklu szkoleń, zwłaszcza w przypadkach, gdy ktoś narusza zasady ważne zarówno dla innych uczestników, jak i prowadzącego. Pojawiają się następujące hasła: szacunek, punktualność, zwracanie się bezpośrednio do siebie, a nie bezosobowo, otwartość, poszanowanie czyjegoś odmiennego zdania na dany temat. Rozmawiamy o tym, z jakich względów to te, a nie inne punkty są najważniejsze dla uczestniczek. Zaczynam rozumieć, że panie mają różne hierarchie, bo odczuwają rozchwianie wartości w życiu codziennym.

Wielokrotnie zdarza się, że dla uczestniczek niektóre chwile w trakcie szkoleń bywają wzruszające. Wynika to z faktu, iż omawianie danego tematu prowadzi często do dość głębokich refleksji na swój temat, to zaś wywołuje różnorodne emocje. Wracam wspomnieniami do pani, która –

zapytana o swoje pasje, marzenia, ulubione czynności – nie zdołała spreycyzować odpowiedzi. Mocno wzruszona, opowiadała o tym, jak długi czas żyje w ciągłej stagnacji, brakuje jej rozrywki, pochłonięta sprzątaniami i gotowaniem zapomina o sobie. W chwili próby odpowiedzi na pytania, uświadomiła sobie pustkę własnego życia. To był ważny moment dla całej grupy. Popłynęły łzy, dały o sobie znać najgłębiej skrywane emocje. Z chwilą gdy zaczynamy rozpoznawać, co się z nami dzieje, uświadamiać sobie dotychczasowe zaniedbania, stajemy się bezbronni wobec prawdy. Ten proces bywa dla wielu trudnością nie do pokonania, tylko nieliczni chcą po tym akcie dokonywać bilansu swojego życia i poszukiwać możliwości zmian. Pragnę zmienić swoje życie, bo to, co we mnie siedziało tyle lat właśnie pękło! Potrzebuję czegoś innego! Odczuwam potrzebę poznania siebie na nowo, odnalezienia siły do walki o samą siebie. Chcę kroczyć z głową do góry, nie bacząc na to, co mówią inni, i odrzucać słowa, które ranią na tyle mocno, że prowadzą do zaniechania każdego planowanego działania. Kiedy takie zdarzenia mają miejsce, wiem jedno – jestem świadkiem najpiękniejszych, choć też bardzo bolesnych, chwil życia kobiety. To esencja procesu warsztatowego, gdzie największą rolę odgrywa sama uczestniczka i jej poziom emocjonalny. Dla wielu kobiet przejście przez tę drogę, opowieści o wciąż powracającym lub trwającym wiele miesięcy czy nawet lat bólu, cierpieniu, braku siły oznacza gwałtowne, ale jakże potrzebne oczyszczenie, odrodzenie. Podzielenie się doświadczeniami, odnalezienie przyjaznych dusz wokół siebie pomogło zburzyć psychiczne mury. Wtedy mogłam już wywnioskować, jakie są inne motywy. Podniesienie poczucia własnej wartości, pokonanie słabości, odnalezienie spokoju, harmonii. Przygotowanie się na rynek pracy, nie tylko pod kątem wzmocnienia kwalifikacji związanych z obsługą komputera. Bo cóż z kwalifikacji, nawet najwyższych, jeśli wciąż nam towarzyszy lęk bądź agresywne nastawienie w stosunku do innych i świata. Jak wówczas tę pracę zdobyć, a co dopiero utrzymać? Kobiety, przystępując do projektu szukały szansy, by gdziekolwiek i ktokolwiek ich zauważył. Wielokrotnie mówiły o tym, iż sama decyzja o przystąpieniu do szkolenia wiele je kosztowała. Wspominały, że nawet rodziny przyzwyczajone do tego, iż mama jest zawsze w domu, niechętnie godziły się na ich aktywność. W końcu siedzenie w domu sprawia, że jedyne, z czym się zostaje, to poczucie bycia potrzebnym domownikom: porządki, gotowanie, pranie, wychodzenie z psem. Znika wolność psychiczna i fizyczna, bo z obawy przed negatywnymi rezultatami, często panie rezygnowały z jakichkolwiek inicjatyw, tym samym pozwalając na pogłębianie się stresu i frustracji. Pamiętam jednak doskonale takie momenty, kiedy same do-

chodziły do wniosku, że skoro miały siłę do walki z chorobami i wszystkimi towarzyszącymi im przeciwnościami, to, dlaczego miałyby myśleć, że nie poradzą sobie poza domem. Negatywne myśli potrafią zrujnować wiele działań. Lecz nie słysząc nic pozytywnego, trudno budować korzystny obraz własnej osoby. Tego zaś, czego z pewnością nie brakowało, to negatywnych słów pod swoim adresem, nawet od rodziny. Krytycznych uwag, które raniły. Blokad na płaszczyźnie porozumienia.

Przyświecała im nadzieja, że gdzieś odnajdą kogoś lub coś, dzięki czemu zmieni się ich nastawienie, wykształci się bardziej pozytywny wizerunek. I znalazły – kobiety takie jak one, z podobnymi historiami, oraz wiarę, że to, co utracone, może powrócić. Nawiązały nowe przyjaźnie. Początkowo, kiedy uczyły się budowania nowych relacji, obserwowałam dość wysokie wycofanie, lęki, które jeszcze nie zostały całkowicie wyeliminowane. Lecz w miarę upływu czasu, coraz większą otwartość i rzeczywistą gotowość do zmiany. Uczyłyśmy się wspólnie, jak budować wiarę w siebie, skąd czerpać motywację do realizowania marzeń. Jak traktować niepowodzenia i w jaki sposób radzić sobie z negatywnymi myślami?

Przeszłyśmy wspólnie proces rozpoznawania swoich zasobów, tych zapomnianych i tych, o których istnieniu nawet panie nie wiedziały. Przeglądałyśmy się czynnikiem, które utrudniają pracę, szukałyśmy alternatywnych zawodów, w których uczestniczki mogłyby wykorzystać posiadane kompetencje, predyspozycje i talenty. Po takich analizach, okazało się, iż duża liczba pań miała szanse sprawdzić się w pracy w organizacjach pozarządowych. To dobrze rokowało, ponieważ dla pań były przewidziane miejsca stażowe w ramach projektu. W trakcie realizowanych ćwiczeń praktycznych obserwowałam, jak zmienia się nastawienie i wzbiera siła kobiet. Panie coraz świadomiej zabiegały różnymi metodami o lepsze samopoczucie. Zachmurzone początkowo twarze zaczęły teraz nabierać kolorów, pojawiały się makijaże i stroje, które dotychczas zalegały głęboko w szafach na „specjalne okazje”. Dzięki tym rekwizytom kobiety czuły się znacznie lepiej, co szybko przełożyło się na sposób wykonywania ćwiczeń, zainteresowanie materiałem i twórczą pracą warsztatową. Coraz odważniej padały pytania, rozwijały się dialogi, wymieniane były poglądy. Z każdym kolejnym dniem pojawiało się coraz więcej słońca i radości w naszych spotkaniach, oczywiście z korzyścią dla efektów szkolenia. Pamiętam kobietę, której bagaż doświadczeń ciążył niczym fatum. Brakowało sił do wszystkiego, do walki, do wiary, że jeszcze może być lepiej. Członkinie grupy, do której trafiła, wspaniale troszczyły się o siebie nawzajem, również tej pani nie zabrakło wsparcia. Koleżanki zaoferowały pomoc w poprawieniu wizerunku, nie szczędząc przy tym

komplementów na temat jej zalet, które ich zdaniem niepotrzebnie ukrywała. Przecież wystarczy zmienić fryzurę, zrzucić szare ubrania, założyć coś w żywych kolorach, wyprostować przygarbioną sylwetkę. Często sami tworzymy niepotrzebne osłony przed spojrzeniami innych, przed kontaktem z rzeczywistością. Rezultat, jaki przyniosła ta zmiana, przeszedł chyba najśmielsze oczekiwania wszystkich. Brzydkie kaczątka zmieniło się w dostojnego łabędzia. Pani zamiast zleżałych dżinsów i mocno powyciąganego sweterka, założyła piękną garsonkę, wysokie szpilki, pomalowała paznokcie, a zmiana fryzury i makijaż dopełniły całość metamorfozy, która stała się inspiracją dla pozostałych kobiet – widząc efekt, postanowiły same zadbać o siebie i swój wizerunek. W rezultacie, kończąc zajęcia w tej grupie ósmego dnia, odniosłam wrażenie, jakbym miała do czynienia z zupełnie innymi kobietami niż pierwszego dnia. A pamiętam początkowe chwile zwątpienia. Realizowaliśmy wówczas temat autoprezentacji, panie wyrażały dezaprobatę na temat wszelkich zmian, nie wierząc w ich zbawienny wpływ na samopoczucie. Mówiły: „Po co? Przecież to nic nie da. Jesteśmy takie, jakie jesteśmy”. Mimo to, za moją namową, zgodziły się, aby najpierw dokonać prób działania, a dopiero potem przechodzić do wyciągania wniosków. I udało się. Rezultat był znakomity: jednodniowa metamorfoza zmieniała się w długofalową. Zwykle staram się motywować uczestników do realizacji jakiegoś zadania, które nie jest zbyt trudne, obciążające – więc nie mogą nic na tym stracić, gdyby coś nie poszło zgodnie z planem. Mogą jednak zdobyć wiedzę o towarzyszącym im samopoczuciu, gdy zadanie wykonają. Dopiero wtedy informuję, że jest pora na rozważenie tego, czy nie warto było dla osiągnięcia obranego celu poświęcać sił, czasu i energii. W tym konkretnym przypadku odpowiedzi uczestniczek były jednoznaczne, a widoczne efekty mówiły same za siebie. Panie często pytały: „A jak to się dzieje, że nawet jeśli poznajemy swoje mocne strony, formułujemy cele i określamy metody ich realizacji, boimy się czasem tego bardziej niż bierności?”. Odpowiadałam: „Otóż, postawa bierna ukształtowana przez poprzednie lata nie ułatwia podejmowania decyzji. Boimy się zmian bardziej niż porażki, choć z założenia mają one doprowadzić do poprawy stanu psychicznego czy statusu finansowego. To trudny moment dla wielu pań. Być prawdziwie gotową na znalezienie pracy, to nie to samo, co pomyśleć o niej i o tym, że dobrze byłoby ją mieć. To zdanie sobie sprawy, ile wymaga przygotowanie się do tego i że nie jedyną, choć niezaprzeczalnie istotną umiejętnością, może być obsługa komputera. To również pokonanie barier myślowych o tym, że wiek już na coś nie pozwala, że pracodawcy nie potrzebują takich pra-

cowników, o tym, że to nie wypada lub głupio, bo co inni powiedzą. To wypracowanie nowych reguł działania, gotowość na wczesne wstawanie, mobilizację, lepsze gospodarowanie czasem i odejście od przekonania, że mogłabym pracować, lecz przecież rodzina beze mnie sobie nie poradzi”. Zaś na pytanie: „A teraz, gdy jesteście tutaj, radzą sobie?”, z rumieńcami na twarzy, ale udzielały odpowiedzi twierdzącej. Paradoksalnie, takie zapatrywania wywołują bierność u ludzi. Ponieważ z łatwością przychodzi nam wykonywanie rutynowych, doskonale znanych czynności, dlatego to, o czym marzymy, jeśli nie mieści się w granicach naszej pewności czy słuszności, zostaje na drugim planie. Stąd też szkolenia, mające na celu przygotowanie się do nowej roli, generują nowe spojrzenie na te aspekty. Dodają odwagi i siły, przekonują, że nawet jeśli w czymś mi się nie powiedzie, to nie będzie to porażka, tylko negatywny rezultat zmierzenia się z problemem. A szansa na upragniony cel zostaje zwiększona, bo im wyższa liczba doświadczeń, tym większa liczba wniosków i czerpana z nich nauka. W trakcie realizacji materiału paniom często trudno było odejść od tych utartych przekonań, lecz z czasem i to mijało. Panie w momencie prezentacji przeze mnie instrukcji ćwiczeń, zawsze miały możliwość powiedzenia „stop”. To „stop” miało za zadanie poinformować, że ktoś nie ma chęci do brania udziału w danym ćwiczeniu. Ze zdumieniem, ale i wielką radością wspominam, że to „stop” nie padło ani razu. Panie walczyły dzielnie. Wyraźnie widziałam, jak wielkie trudności sprawiało przełamanie się przy niektórych zadaniach i przyznanie się choćby do tego, że któraś jest nazbyt ufna, inna nadmiernie agresywna, a jeszcze inna kłóci się nieustannie z mężem tylko dlatego, że zasady prawidłowej komunikacji odeszły w zapomnienie dawno temu. Te i im podobne wyznania każdorazowo zaliczam do grupy przełomowych, której zbiór stanowi początek drogi prowadzącej do zmian.

Jedną z uczestniczek była pani, która pełniła w swoim środowisku kierowniczą rolę. Wydawałoby się, że świetnie radziła sobie ze wszystkim, jedna z tych, co załatwia wszelkie możliwe sprawy. Byłyśmy wówczas z grupą w trakcie omawiania zagadnień z asertywności, elementu komunikacji. Okazało się, że asertywne zachowania sprawiają jej również spore trudności. Opowiadała wtedy, że kilka dni po zakończeniu naszego szkolenia czeka ją bardzo trudne spotkanie, ma wątpliwości, jak powinna się zachować. Twierdziła, że chciałaby podjąć decyzję w sposób asertywny, lecz obawia się, iż perswazja osób, którym będzie zmuszona odmówić spełnienia pewnej pracowniczej prośby będzie na tyle silna, że nie podoła temu zadaniu i zgodzi się na coś, czego w rzeczywistości wolałaby uniknąć. Nie chciała po raz kolejny zapętlić się w sytuację, w której spełnia



oczekiwania innych kosztem siebie. Bała się o to, że zostanie osądzona jako arogantka, że jej odmowa spotka się z krytyką, skutek czego straci to, co dla niej równie cenne – akceptację i przyjaźń. Przyznam, że nie miałam pewności, czy pomimo przepracowanych scenariuszy i symulacji tej sceny uda się jej w tej „rzeczywistej” sytuacji tak świetnie sobie poradzić jak na zajęciach. Nie minął tydzień, gdy pełna dumy i satysfakcji poinformowała mnie o wynikach. Udało się! Jej obawy okazały się bezpodstawne, nie odczuwała dyskomfortu z powodu podjęcia decyzji na swoją korzyść, a szacunek ze strony innych w stosunku do jej osoby nie uległ zachwianiu. Liczba takich przykładów jest większa. Wiele z omawianych zagadnień zrobiło wrażenie na uczestniczkach, w sztuce asertywności poczyniły największe postępy. To dzięki niej panie zrozumiały i doświadczyły, że istnieją nie tylko dwa typy zachowań – agresywny i uległy, że jest również trzeci – asertywny, który – jak same stwierdziły – pozwala lepiej żyć. To nie panaceum na wszystko, ale dzięki odwadze w wyrażanych opiniach, stanowczym tonie wypowiedzi, otwartości, nieocenianiu kogoś za jego przewinienie, możemy zyskać wiele, żeby wymienić, chociaż stabilność psychiczną lub radość. Warto nad tym popracować. Uczestniczki szkolenia poprawiły dzięki temu swoje relacje osobiste, nauczyły się, jak efektywnie prowadzić rozmowy. W ćwiczeniach z autoprezentacji odnotowały również duże postępy. W ich efekcie nieśmiałe panie stały się znacznie silniejszymi, pewniejszymi, szczęśliwymi kobietami. Osiem dni to niewiele, ale jednocześnie na tyle wystarczająco, by dać czas na rozpalenie iskierki, która może przeistoczyć się w wielobarwny płomień życia. Nikt jeszcze nie doszukał się jednego klucza, który otwierałby wszystkie bramy do szczęścia ludzkiego, ale jedno jest pewne: tylko od nas, naszego umysłu i sposobu postrzegania sytuacji zależy jakość naszego życia. Buntem, krytyką, agresją czy wreszcie wymówkami nie zdołamy osiągnąć pożądanego efektów, ale inwestując odpowiednio swój czas czy wiedzę z pewnością otrzymamy większe szanse. Te hasła przyświecały nam w całym cyklu zajęć, zachęcały uczestniczki do dalszego samorozwoju, dały nadzieję i wiarę, że o marzenia warto walczyć, bo największa siła płynie z wnętrza człowieka.

## Jakość kształcenia a rezultaty szkoleń miękkich



Doświadczenie trenerskie naucza: nie oczekuj niczego, płyn z prądem grupy, za to spodziewaj się wszystkiego. Nie zakładałam, że realizując te warsztaty będę miała do czynienia z historiami bez *happy endu*, tym bar-

dziej, że będzie to czas wypełniony litaniami „bełkotu” psychologicznego, nadmiarem wiedzy czysto teoretycznej i dbaniem jedynie o własną autoprezentację. A niestety odnoszę czasem wrażenie, że tak się dzieje na różnego rodzaju szkoleniach, kursach. Nie pomagają to w edukacji uczestników. Niekiedy mam poczucie, że wielu osobom, szkoleniowcom, nie zależy tak mocno na skuteczności, brakuje koncentracji na efektach ćwiczeń, na czymkolwiek innym poza „pieszczeniem” własnego ego – stoją na przodzie niczym wodzowie, mentorzy, bogowie.

Wielu z nich wygłasza długie przemówienia o tym, ile i jakie szkoły ukończyli, jakie mają doświadczenie, jakie podróże zagraniczne odbyli i jakie zebrali pochwały. To ci, których słuchając odnosi się wrażenie, że wiedzą wszystko na temat tego, co dla innych dobre albo, czego im nigdy robić nie wolno. Te same przepisywane „recepty na szczęście”. A czy nie lepiej byłoby dostrzec, że życie ludzkie to nie pasmo ujednoliconych emocjonalnie wydarzeń płynących jednym równym nurtem? To kręte ścieżki, na których spotykamy trudności, mniej lub bardziej dotkliwe, nieoznaczające od razu deficytu podstawowych kompetencji, nieróbstwa, lenistwa czy braku mądrości, a jedynie brak tak prostych elementów, jak uwaga, zrozumienie, wysłuchanie, wsparcie, uścisk przyjaznej dłoni, która pomaga powstać. Dlaczego o tym piszę? Otóż, wielokrotnie zdarzało mi się zastyszeć opinie, iż szkolenia dofinansowane ze środków unijnych odbiegają jakościowo od tych komercyjnych, że podejście do realizacji szkoleń dla osób niepracujących, a zwłaszcza niepełnosprawnych, mających na celu ułatwienie powrotu i odnalezienia się na rynku pracy, to proces wiodący donikąd. Zmarnowane środki unijne, stracony czas uczestników, naciąganie. Szkolenia traktowane po macoszemu, niczym przystawka zamiast dania głównego. Krótko mówiąc – pozorne działania na rzecz osób wykluczonych społecznie. Przyznam, nie dziwi mnie to. Powód? Daleka jestem od generalizowania, lecz odnoszę wrażenie, że odkąd dostępność takich szkoleń stała się powszechna, tym częściej ich realizatorami stają się osoby przypadkowe. Nawet sama znam takich prowadzących od miękkich szkoleń. Uważam, że żaden człowiek nie jest idealny, żaden trener nieomylny, lecz pracę szkoleniową traktuję jak pewnego rodzaju misję, której oddaję własne serce, która stanowi moją pasję i której nie traktuję w kategoriach ciężkiej albo syzyfowej pracy. Pracujemy zarówno „z”, jak i „na” ludziach. Tak więc warto zadać sobie pytanie, jakiego człowieka potrzebuje organizacja, zanim zacznie szukać kogoś, kto będzie fachowcem – powiedzmy – w dziedzinie psychologii biznesu (czy każdej innej), lecz bez wiedzy o tym, z jakimi barierami, problemami i utrudnieniami musi zmagać

się ktoś, kogo możemy znaleźć na płaszczyźnie psychologii wykluczenia. Nic bardziej mylnego, że wśród tych „wyłączonych” są gorsze, mniej wartościowe, słabiej wykształcone kobiety. Choć w ich własnym przekonaniu tak jest – zwłaszcza po tym, kiedy nagle los rzuca na kolana, a niepełnosprawność kształtuje nową rzeczywistość. To spojrzenie na wiele spraw odmienne niż u osób w pełni zdrowych. Własne bariery psychologiczne, jak i te wypływające z kontaktu z otoczeniem, niezrozumienie, brak akceptacji ze strony rodzin i bliskich, trudności w poruszaniu się, brak zrozumienia ze strony władz oraz cały wachlarz codziennych utrudnień, np. wejście do autobusu miejskiego. To tylko nieliczne z wielu czynników mających wpływ na rozwój kariery osoby niepełnosprawnej.

Pisząc ten tekst, chciałam przekazać wszystkim zainteresowanym tą tematyką, iż szkolenie i edukacja dorosłych, a w szczególności osób z niepełnosprawnością, jest szalenie istotną kwestią. Mają one za zadanie oddać w ręce uczestniczek narzędzia do wejścia w życie zawodowe, bez „kapci i dresów po domu”.

Nie pogłębiajmy niekorzystnego obrazu szkoleń, powodowanego doborem nieodpowiednich ludzi do realizacji działań na rzecz beneficjentów i nie zastanawiajmy się potem, z jakich przyczyn tak trudno tych drugich znaleźć. Bo czyż nie lepszą reklamą dla usług projektowych jest zadowolenie uczestników szkoleń, którzy przekazują je swoim znajomym i przyjaciołom, niż banery i spoty telewizyjne, które kosztują potężne pieniądze?

Zarówno jakość samego kształcenia, jak i cechy osobiste trenerów są niezwykle istotne. Osoby, które pracują dla takich grup, powinny mieć świadomość, iż od tego, co powiedzą, zaprezentują i przeżyją z uczestnikami zależy ewentualna zmiana w życiu zawodowym członków grupy (poprawa bądź dalsza bierność). Szczere uwrażliwienie na potrzeby, indywidualne podejście do każdej z grup to sukces sam w sobie. Potraktowanie uczestników jak partnerów w tym działaniu znacznie ułatwia budowanie porozumienia na zasadzie zaufania. Zorientowanie na ludzi oraz realizacja celów szkoleniowych, a nie wyłącznie osobistych. Nie trzymanie się kurczowo poszczególnych punktów programowych, lecz zwrócenie uwagi na specyfikę grupy: jej dynamikę, temperament, zebrane doświadczenia rzutujące na obecną sytuację zawodową członków. To wszystko może zaowocować lepszymi wynikami szkoleń.

Mało się o tym mówi, a szkoda, że bardziej należałoby się skoncentrować na doświadczeniach trenerskich względem danych grup, niż pozwolić, by przypadki rządziły losem innych. Dośłownie i w przenośni. Jeśli już decydujemy się pomagać innym, zwróćmy uwagę na ich rzeczy-

wiste potrzeby. W końcu jeśli zależy nam na szczerości i zdobywaniu zaufania osób potrzebujących wsparcia, stwórzmy warunki ku temu. Niech opinii o dobrych praktykach, takich jak w ramach niniejszego projektu, będzie więcej. Wyślijmy jeszcze liczniejszemu gronu wiadomość, że warto podnosić kwalifikacje.

Trudno mierzyć rezultaty projektowe, nawet ankiety nie oddadzą tego w pełni, choć listy, maile otrzymywane długo po zakończeniu pracy z uczestniczkami szkoleń są niezbitym dowodem na to, że czasem znalezienie się w odpowiednim miejscu i czasie, w odpowiednich warunkach może zmienić komuś całe dalsze życie. Z kolei bycie świadkiem takiej przemiany to nie tylko praca, to zaszczyt obcowania z ludźmi, którzy obdarzyli nas – trenerów – kredytem zaufania.

## 3.2. Na dwa tygodnie, na całe życie

### „Nowy smak pracy” – Zofia Sitarz

Mieszkająca w Rzeszowie Zosia ma 52 lata i wykształcenie średnie ogólnokształcące. Zosia pracowała przy produkcji odkurzaczy, potem w biurze jako referent ds. rachuby i płac, następnie jako kierownik zakładowego sklepu mięsnego w Rzeszowie. Jej niepełnosprawność nadchodziła po cichu, małymi krokami. Problemy zaczęły się już w biurze. Praca siedząca nie służyła kręgosłupowi, ale najbardziej zaszkodził mu sklep mięsny. Zosia musiała dźwigać ciężkie pojemniki, spocona wchodziła do chłodni. Zaczęły się zwolnienia lekarskie – nawracające rwy kulszowe i zapalenia korzonków wymagały leczenia, rehabilitacji i oszczędzania się. Nie było to mile widziane w zakładzie pracy. Na domiar złego, jej syn zachorował na astmę i potrzebował opieki. Skorzystała, więc w 1997 roku z możliwości odejścia na wcześniejszą emeryturę. W tym czasie pojawiło się kolejne schorzenie – cukrzyca. Niestety po 12 latach Zosia została pozbawiona praw emerytalnych i została bez środków do życia.

Utrata emerytury zbiegła się z nasileniem choroby kręgosłupa. Ból był tak wielki, że wymagał kilku pobytów w szpitalu, później leżenia w domu. Okazało się, że to dyskopatia. Zosia otrzymała dużo wsparcia od najbliższej rodziny, jednak bardzo przeżywała, że nie może sobie sama poradzić przy codziennej toalecie. Kiedy stan zdrowia trochę się poprawił, a ona zaakceptowała swoją niepełnosprawność, zaczęła szukać pracy. Szybko się zorientowała, że prawie pięćdziesięcioletnia kobieta, niepełnosprawna, która nie może wykonywać prac fizycznych, szans na pracę praktycznie nie ma. Sytuację pogarszała jeszcze długa nieaktywność za-

wodowa oraz e-wykluczenie. Na drugą połowę lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku przypadł największy boom komputerowy. Zosię ominął, gdyż w tym czasie była na emeryturze. Przebywając w domu niestety nie odczuwała potrzeby pracy na komputerze, nie wykorzystywała Internetu. Kiedy zaczęła poszukiwać pracy, szybko zrozumiała, że bez tych umiejętności nie ma żadnych szans.

To właśnie możliwość skorzystania ze szkolenia komputerowego zainteresowała ją w ogłoszeniu w jednej z rzeszowskich gazet. Tak dowiedziała się o projekcie „Aktywna kobieta w NGO bez barier”. Z organizacjami pozarządowymi nie miała wcześniej żadnej styczności, lecz pomyślała, że szkolenia mogą otworzyć przed nią nowe szanse w zupełnie nieznanym obszarze.

Niestety, kiedy dowiedziała się, że jedno ze szkoleń ma charakter wyjazdowy, chciała zrezygnować z udziału w projekcie. Na wysokości zadania stanęła najbliższa rodzina – mąż i córka przekonali Zosię, że świetnie sobie sami poradzą, a ona ma szansę przez te dwa tygodnie w Osiecku zmienić coś w życiu. Dalsza rodzina i znajomi, którzy znają jej przywiązanie do domu, byli bardzo zdziwieni, że Zosia podjęła taką decyzję. Nie było to łatwe, ale udało się.

Zosię czekała jeszcze jedna próba. Do autokaru odprowadziła ją 12 letnia córka, a pożegnaniu towarzyszyły łzy. Otuchy i wiary w siebie dodały koleżanki ze szkolenia, więc postanowiła być dzielna i jednak wsiąść do autokaru. Powtarzała w myślach jak mantrę: „będzie dobrze, trzymaj się”. Miała nadzieję, że w ośrodku będą dobre warunki i miła atmosfera. Nie zawiodła się. Miejsce okazało się wspaniałe: świeże, leśne powietrze, bardzo dobrze wyposażone domki, wspaniałe i obfite wyżywienie, a w pokoju koleżanka, z którą zaprzyjaźniła się już w trakcie projektu. Podczas kolejnych wieczorów Zosia odwiedzała koleżanki mieszkające w innych domkach: rozmawiały, żartowały, uczyły się. To właśnie tu zaczęła się ich wielka przyjacielska więź, która trwa do dziś.

Po pierwszym dniu Zosia czuła się zmęczona nowościami, ale też zaintrygowana, co będzie dalej. A dalej było coraz ciekawiej – teoria, ale przeplatana ćwiczeniami i przykładami z życia. Spodobały się jej wszystkie ćwiczenia, ale najbardziej „kanapka-hamburger”. To ćwiczenie w komunikowaniu się dużo wniosło w jej życie. Zosia nauczyła się, jak rozmawiać z mężem, dzieckiem, przyszłymi pracownikami o trudnych rzeczach, jak przekazywać im złe informacje w taki sposób, aby nie poczuli się urażeni i zdemotywowani. Zupełnie inne odczucia wzbudziło ćwiczenie negocjacji. Okazało się, że tak jak inne kursantki, aby przekonać grupę ludzi do wykonania pewnego zadania, ucieka się do „małych kłamstewek”. Pojawiło się dużo emocji, z których nie zdawała sobie

wcześniej sprawy. Ćwiczenie było trudne, ale pokazało mechanizmy rządzące ludźmi, którzy stają naprzeciwko siebie i próbują się porozumieć.

W drugiej części szkolenia, polegającej na opracowaniu projektu i wypełnieniu generatora wniosków unijnych, największe problemy sprawiała Zosi praca z komputerem. W częściach opisowych (problem, grupa docelowa, działania) brakowało jej słów, musiała się wspierać materiałami, które otrzymała na szkoleniu. Grupa Zosi opracowywała projekt skierowany do mężczyzn w wieku 50+, którzy ukończyli terapię antyalkoholową i pragną powrócić na rynek pracy. To trudny temat, w który ciężko się wczuć osobom nieposiadającym podobnych doświadczeń. Wielką przyjemność sprawiło jej natomiast opracowywanie budżetu projektu, ponieważ lubi matematykę, wyliczanie, szacowanie i planowanie.

Zosia zakwalifikowała się na staż, a po jego zakończeniu będzie próbowała znaleźć pracę w organizacji pozarządowej, najchętniej takiej, która działa na rzecz rodziny, macierzyństwa, rodzicielstwa, ochrony praw dzieci lub osób starszych. Myśli również bardzo poważnie o założeniu spółdzielni socjalnej wraz z koleżankami ze szkolenia. Rodzina wspiera ją i motywuje do dalszego samorozwoju. Nie urwał się też kontakt z koleżankami z Osiecka. Zosia tak podsumowuje swój udział w projekcie: „Gdyby nie było tego szkolenia, ja dalej siedziałabym w domu, a tak, bardzo dużo się nauczyłam, poznałam wiele osób, z którymi spotykam się do dzisiaj. Robimy spotkania w kawiarni, pizzerii, na grillu, w domu. Te spotkania są niesamowite i bardzo potrzebne. Otrzymałam staż w NGO – tu poznałam na nowo smak pracy, do której trzeba wstać, ubrać się elegancko. Zostałam bardzo mile przyjęta, pracuję z dwiema paniami, które bardzo mi pomagają. Praca i spotkania z »kumpelkami« nie zburzyły porządku domowego. Te prace, które do tej pory wykonywałam ja, są podzielone na innych członków rodziny. Wyjście z domu sprawiło, że jestem szczęśliwsza i częściej się uśmiecham”.

## „Być prezesem” – Marianna

(imię bohaterki zostało zmienione)

Radosny rok, w którym obchodzimy „osiemnastkę”, przepustkę do dorosłości, pamiętamy całe życie. Marianna też dobrze pamięta rok swoich osiemnastych urodzin, ale z zupełnie innego powodu. Miała wtedy wypadek, który zostawił trwałymi ślady. Dla młodej dziewczyny, której zależy na wyglądzie zewnętrznym była to bardzo trudna do zaakceptowania tragedia. Szok, a potem załamanie przeżyła też jej rodzina i znajomi.

Jednak nauczyła się żyć ze swoją niepełnosprawnością, ukończyła technikum ekonomiczne, podjęła pracę. Praktycznie cały czas była aktywna zawodowo – 27 lat przepracowała w państwowej firmie jako księgowa, samodzielna referentka, a na koniec – asystentka kierownika. Okres pracy wspomina bardzo dobrze, gdyż przełożeni, koledzy i koleżanki w pełni ją akceptowali, nie dostrzegali niepełnosprawności. Była doceniana i szanowana za swoją wiedzę i umiejętności.

Niestety zakład sprywatyzowano i zwolniono wszystkich pracowników. Marianna, która ma obecnie 52 lata, od ośmiu lat jest bez pracy. W Mielcu, gdzie mieszka, jest bardzo duże bezrobocie, a sytuację pogarsza jej wiek. Już od jakiegoś czasu interesowała się organizacjami pozarządowymi. Kiedy dowiedziała się od znajomej o możliwości uczestnictwa w projekcie „Aktywna kobieta w NGO bez barier” nie zastanawiała się długo. Pomyślała, że wreszcie nadarza się okazja, żeby dowiedzieć się czegoś więcej o trzecim sektorze, a może nawet rozpocząć w nim karierę. Nie miała wcześniej żadnego kontaktu z organizacjami, ale kierowała nią ciekawość, chęć zdobycia nowych doświadczeń i poszerzenia zainteresowań.

Po warsztatach psychologicznych i komputerowych wyjechała wraz z innymi uczestniczkami na szkolenie dotyczące zakładania i finansowania NGO do Osiecka koło Warszawy. Mimo że musiała zostawić rodzinę, dom i inne obowiązki na dwa tygodnie, była bardzo zadowolona i pełna entuzjazmu. Cieszyło ją, że wyjazdowa forma szkolenia pozwoli się oderwać od codzienności, zrelaksować, poznać nowych, ciekawych ludzi. Na decyzję o wyjeździe pozytywnie zareagowała też jej rodzina i znajomi. Marianna dostała od nich wiele wsparcia.

W czasie długiej drogi z Mielca do Osiecka wyobrażała sobie, co ją czeka na zajęciach i zastanawiała się nad sobą w nowej roli – pracowniczki trzeciego sektora. Była bardzo zdeterminowana, nastawiała się na zdobycie jak najszerszej wiedzy o organizacjach pozarządowych. Jednak po pierwszym dniu wykładów miała kryzys: zmęczenie po podróży, zmiana klimatu, dużo nowych wiadomości, długie zajęcia. Na szczęście bardzo spodobał się jej ośrodek. Otuchy dodawało też to, że w pokoju zamieszkały z nią znajome, z którymi bywała na turnusach rehabilitacyjnych. Z każdym dniem było coraz lepiej. Wiadomości zaczęły się układać w logiczną całość, a Marianna przyzwyczała się do intensywnej pracy.

W pierwszym tygodniu zajęć odbywało się dużo różnych ćwiczeń przygotowujących do pracy w NGO, do zarządzania pracownikami, do roli lidera organizacji. Miło wspomina wszystkie ćwiczenia, ale najbardziej spodobało się jej „Stawianie tronu dla królowej”, ponieważ cała grupa wspólnie pracowała i pojawiły się nawet łzy wzruszenia.



Drugi tydzień poświęcony był zdobywaniu wiedzy na temat pozyskiwania funduszy na działalność organizacji pozarządowych. Uczestniczki w trzosobowych grupach uczyły się pisać projekt, przekładać go do formularza wniosku o grant unijny. Grupa Marianny ćwiczyła opracowanie projektu, który dotyczył działań na rzecz niepełnosprawnej młodzieży z Rzeszowa.

Świetnie sobie radziła w tej części szkolenia. Jej największymi atutami była bardzo dobra znajomość obsługi komputera i Internetu oraz zamięrowanie do liczb. Obie te umiejętności bardzo jej pomogły przy wprowadzaniu opisu projektu do generatora wniosków, który jest aplikacją on-line, wyszukiwaniu danych do projektu oraz sporządzaniu budżetu projektu. Marianna, która ma umysł ściśły, bardzo dobrze wspomina opracowywanie matrycy logicznej – ćwiczenia w określaniu obszarów problemowych oraz opracowywaniu celów i rezultatów projektu. Nieco trudności sprawił jej natomiast opis działań, gdyż tu trzeba się było trochę „rozpisać” i to w taki sposób, aby wszystkie działania były dobrze dobrane do potrzeb grupy docelowej.

Marianna ma świadomość, że w jej trzosobowej grupie, to właśnie na nią spadła większość pracy. W trakcie szkolenia było to dla niej obciążeniem, lecz teraz – z perspektywy czasu – czuje satysfakcję, gdyż wie, że należała do wyróżniających się kursantek. Bardzo dobre wyniki, jakie uzyskała na szkoleniu, zakwalifikowały ją na trzymiesięczny staż w organizacji pozarządowej.

Uważa, że po udziale w projekcie „Aktywna kobieta w NGO” jest gotowa podjąć pracę w organizacji pozarządowej. Ma świadomość, że zdobycie pracy w trzecim sektorze jest tak samo trudne, jak w pozostałych dwóch, lecz dzięki udziałowi w projekcie nabyła nowe, pożądane przez NGO kwalifikacje, m.in. umiejętność pisania wniosków o fundusze unijne. Marianna zgadza się, że organizacje pozarządowe są przyjaznym miejscem pracy dla osób niepełnosprawnych. Potwierdzają to jej doświadczenia ze stażu, na którym bardzo dobrze się czuła i doskonale sprawdziła. Przyznaje jednak, że umie się odnaleźć w każdej sytuacji i bez trudu adaptuje się w każdym środowisku.

Dwutygodniowe szkolenie w Osiecku było bardzo intensywne, ale dzięki temu dowiedziała się, jak zakładać organizacje pozarządowe i jak one funkcjonują. Wie, jak szukać źródeł ich finansowania, jak opracowywać projekty społeczne i przygotowywać wnioski o ich dofinansowanie. Myśli o założeniu fundacji, której działania skierowane byłyby do niepełnosprawnej młodzieży, ale najpierw chciałaby zdobyć fundusze. Zapytana o funkcję, jaką chciałaby pełnić w swojej organizacji, odpowiada bez wahania: „Oczywiście prezesa!”.

## „Złapałam pomocną dłoń” – Barbara

(imię bohaterki zostało zmienione)

Urodziła się na wsi 49 lat temu. Dzieciństwo miała radosne, dostatnie i pełne miłości rodziców. Dopisywało jej zdrowie, a nauka szła świetnie. Ukończyła średnią szkołę w Rzeszowie jako technolog żywienia zbiorowego. Potem dostała się do Studium Dietetyki w Krakowie. Wszystko układało się wspaniale. Do czasu. Basia zaczęła się źle czuć. Kiedy straciła przytomność i trafiła do szpitala, wykryto u niej toczeń rumieniowaty układowy. Jest to ogólnoustrojowa choroba o podłożu autoimmunologicznym. Zaczęła się jej wędrówka po oddziałach reumatologii różnych szpitali w kraju: Kraków, Rzeszów, Warszawa, Lubin Legnicki, Otwock, Zakopane, Wrocław.

Basię bardzo wspierała rodzina i otoczenie. Jej mama robiła wszystko, aby zapewnić jej jak najlepszą opiekę medyczną. Według ówczesnego stanu wiedzy medycznej pacjentom chorującym na toczeń dawano 4-6 lat. Na szczęście nikt jej tego nie powiedział. Dopiero po wielu latach dowiedziała się, że opiekunka jej roku ze studium w Krakowie, wiedząc o tych prognozach, nie pozwoliła jej odebrać dokumentów z uczelni, umacniając ją w przekonaniu, że przyjdzie taki czas, iż ukończy szkołę.

Basia co prawda nie ukończyła studium, lecz żyje już 30 lat i nigdy się nie poddała, choć runęły plany związane z edukacją, nierealne stało się też marzenie o własnej restauracji. Dopiero po kilkunastu latach choroba zaczęła się stabilizować. Postanowiła zdobyć nowe kwalifikacje i ukończyła kurs rachunkowości, dostała pracę w księgowości w Gminnej Spółdzielni. Była tak zaangażowana w pracę, że zapominała często o swojej chorobie. Awansowała na członka zarządu, miała nawet propozycję objęcia stanowiska prezesa. Musiała jednak odmówić, a wkrótce zrezygnować z pracy, gdyż biuro zostało przeniesione na drugie piętro, czego nie wytrzymały jej chore nogi. Basię zatrudniono w Zakładzie Pracy Chronionej na stanowisku administracyjno-biurowym. Tak naprawdę była sekretarką, kadrową, magazynierką, fakturzystką, specjalistką ds. osób niepełnosprawnych oraz niejednokrotnie pielęgniarką. Nie narzekała jednak, gdyż wymuszało to ciągłe doksztalcanie się. Niestety po 4 latach dłuższy pobyt w szpitalu związany z badaniami specjalistycznymi zbiegł się ze złamaniem nogi w biodrze. Po powrocie ze zwolnienia usłyszała, że ma sobie szukać nowej pracy.

Wtedy dowiedziała się z gazety o projekcie „Aktywna kobieta w NGO bez barier”. Mimo że nigdy wcześniej nie spotkała się z organizacjami porządowymi, stwierdziła, że jest to szansa dla niej. Zgłosiła się i przesłała

pomyślnie rozmowy rekrutacyjne. Bardzo spodobało jej się, że pierwsze szkolenie będzie z zakresu kompetencji społecznych. Komunikacja interpersonalna, autoprezentacja, wystąpienia publiczne – to było to, czego potrzebowała, bo kiedy traci się pracę, przestaje się wierzyć we własne siły, narasta poczucie izolacji społecznej, spada samoocena. Pragnie się, aby ktoś podał pomocną dłoń. Basia pomyślała, że tę dłoń właśnie ktoś jej podał, a ona musi ją złapać. Ucieszyła się też ze szkolenia komputerowego. Co prawda niezłe idzie jej praca na klawiaturze, lecz uważa, że z racji wieku nie jest tak biegła, jak młode pokolenie, więc nauki nigdy dość. Zaintrygował ją temat szkolenia wyjazdowego – „Organizacja pozarządowa – zakładanie, zarządzanie i finansowanie”. Nie miała nigdy wcześniej do czynienia z trzecim sektorem, więc pomyślała, że spróbuje czegoś nowego, zdobędzie nowe kwalifikacje i doświadczenia.

Po rozpoczęciu szkolenia psychologicznego zaczęły się pierwsze zmiany. Basia zaczęła odbudowywać poczucie własnej wartości, z dnia na dzień utwierdzała się w przekonaniu, że jeszcze czeka ją coś w życiu, że sobie poradzi. Potem był wyjazd do Myczkowców na szkolenie o NGO. Opuszczenie domu na dwa tygodnie nie stanowiło dla niej problemu – mieszka tylko z kotem, którego oddała pod opiekę rodzinie. Pierwsze chwile po przyjeździe wspomina bardzo miło: ładny ośrodek, piękna okolica, sympatyczna obsługa. Współuczestniczki szkolenia poznała już wcześniej. Wiedziała więc, że są to wspaniałe koleżanki, a przebywanie z nimi jest, jak udział w grupie wsparcia – wszystkie przeszły dużo złego w życiu i rozumieją się doskonale.

Już na pierwszych zajęciach stwierdziła, że to jest to, o co jej chodziło. Trenerka, mająca świetny kontakt z beneficjentkami, przekazywała bardzo ciekawą wiedzę, na zupełnie nowe tematy. Nauki było bardzo dużo, lecz teoria przeplatała się z ciekawymi ćwiczeniami. Pozornie były to zabawy, lecz ich prawdziwym celem było nawiązanie współpracy w grupie, usprawnienie komunikacji, wytworzenie poczucia wspólnoty, wypracowanie asertywnych zachowań. Basi najbardziej spodobało się ćwiczenie, w którym trzeba było uroczystie przywitać królową. Infantylna historyjka, lecz w trakcie jej przygotowywania i omawiania dostrzegła i rozumiała, jak różne przyjmują ludzie postawy, wykonując zlecone im zadania.

W czasie opracowywania wniosku o dotację o środki unijne, Basia pracowała w trzyosobowej grupie i wspomina ten czas jako owocny. Zaangażowanie wszystkich było podobne, każda z uczestniczek wносиła coś od siebie. Opracowanie projektu dotyczącego aktywizacji zawodowej niepełnosprawnej młodzieży i przełożenie go do formularza w generatorze wniosków nie sprawiło jej większych problemów. Z całą pewnością dużym plusem było to, że dobrze sobie radzi z komputerem. Po raz ko-

lejn przekonana się, że w dzisiejszych czasach bez znajomości pracy na klawiaturze o biurowej pracy nie ma, co marzyć. Wołałaby jedynie mieć więcej czasu na dopracowanie harmonogramu i budżetu, ale rozumie, że szkolenie miało swoje ograniczenia czasowe. Dwa tygodnie to i tak długo.

Ucząc się pisać projekt, Basia miała wrażenie, że uczestniczy w czymś nowym, ciekawym i ważnym. Chciałaby móc to kontynuować, pracować w takim charakterze. Sądzi, że organizacje pozarządowe są świetnym miejscem pracy dla osób niepełnosprawnych. Po pierwsze, dlatego, że NGO są elastyczne. Dzięki nienormowanemu czasowi pracy można pogodzić obowiązki zawodowe z rodzinnymi oraz z możliwościami zdrowotnymi. Taka praca daje dużo satysfakcji i zadowolenia, można się wykazać umiejętnościami, zdobyć nowe doświadczenia. Jest bardzo ciekawa stażu w NGO, na który się zakwalifikowała.

Docelowo marzy się jej własna organizacja pozarządowa zajmująca się pomocą osobom niepełnosprawnym, głównie bezrobotnym, które chcą pracować zawodowo, rehabilitować się poprzez pracę, a tym samym być użytecznym i pełnić satysfakcjonujące role społeczne. Szczególnie chciałaby objąć swoją pomocą osoby mieszkające na wsiach lub w małych miastach, ponieważ to właśnie im jest najtrudniej. Poza dużymi aglomeracjami jest największe bezrobocie, a ludzie są słabiej wykształceni. Wierzy, że dzięki temu, co zyskała w projekcie, uda się jej choć w części zrealizować marzenia.

## „Wyzwania mobilizują do działania”

### – Halina Kotlińska-Wojturska

Halina ma 45 lat, pochodzi z małej miejscowości w województwie podkarpackim. Z wykształcenia jest technikiem komunikacji. Pracowała jako referent. Była zadowolona ze swojej pracy. 20 lat temu stwierdzono u niej stwardnienie rozsiane (SM). Był to dla niej wielki cios. Nie mogła pogodzić się z faktem, że ona wysportowana, wesoła optymistka, pełna planów na przyszłość, zachorowała. Pojawiły się problemy z chodzeniem, widzeniem, mówieniem i koncentracją. Nie mogła pracować i przeszła na rentę. Wówczas nastąpiło załamanie psychiczne. Kiedy było już bardzo źle, Halina podjęła walkę najpierw ze sobą, mówiąc „teraz albo nigdy”, a następnie z chorobą. Krok po kroku, każdy choćby mały sukces, motywował ją do walki. Spojrzała na świat innymi oczami. Nauczyła się żyć powoli i inaczej. Założyła rodzinę, ma wspianego męża i dwójkę dzieci,

które cały czas ją wspierają i motywują do życia i działania. Podjęła pracę na ½ etatu w zakładzie pracy chronionej (ZPCh), jako pracownik fizyczny, ale ta praca okazała się dla niej za ciężka. Musiała jednak pracować, żeby zdobyć środki finansowe na dalsze leczenie. W krótkim czasie jej stan zdrowia na tyle się pogorszył, że musiała poddać się operacji kręgosłupa. Po okresie hospitalizacji przestała pracować. Taki stan trwa od 10 lat. Spełnia się jako matka i żona.

W styczniu 2011r. od przyjaciółki dowiedziała się o projekcie „Kobieta aktywna w NGO bez barier”. O organizacjach pozarządowych nie wiedziała właściwie nic. Zmobilizowało ją to do działania. Halina bez wahania podjęła decyzję uczestnictwa w projekcie. Chciała się zmierzyć z wyzwaniem. Czy zdoła się jeszcze czegoś nauczyć? Czy się sprawdzi?

„Rozpoczynając projekt trudno było mówić o oczekiwaniach. Jak wspominałam, moja wiedza o NGO była nikła. Wiedziałam tylko, że jestem gotowa do podjęcia wyzwania. Plan szkolenia poznałam na rozmowie rekrutacyjnej. Wiedziałam, że szkolenie będzie się wiązać z dwutygodniowym wyjazdem. To nie stanowiło problemu, miałam czas na przygotowanie i reorganizację w rodzinie. Mąż i dzieci bardzo mnie wspierali i motywowali do wyjazdu. Szkolenie wyjazdowe to dobry pomysł. Wyłączona z obowiązków dnia codziennego mogłam się skupić tylko na wykładach. Nie należę do osób konfliktowych, tak więc relacje z koleżankami były bardzo dobre” – wspomina Halina.

Na pierwszych zajęciach czuła się niepewnie. Skupiona obserwowała i słuchała innych, „rozpoznawała teren”, chłonęła wiedzę. Ćwiczenia przygotowujące do pracy w NGO były interesujące, wymagały jednak zaangażowania i umiejętności pracy w grupie. Początkowo Halina tylko obserwowała zachowania i działania koleżanek, z czasem przełamała wewnętrzne bariery i zaangażowała się w pracę zespołu. Działała wówczas szybko i konkretnie, miała dużo własnych pomysłów.

„W drugim tygodniu przeszliśmy do pisania projektów i przekładania ich na formularze wniosków. To było trudne. Zaczęły się konkrety, emocji nie brakowało. Moja grupa liczyła trzy osoby. Pracowałyśmy wspólnie i uzupełniałyśmy się umiejętnościami”. Halina słabo obsługiwała komputer, koleżanki były lepsze, więc one pisały, szukały informacji w Internecie. Ona potrafiła wczuć się w problem społeczny, stworzyć jego opis i możliwości działania. Zawsze była wyczulona na problemy i krzywdę drugiego człowieka. W pracy nad projektem trudne okazało się przygotowanie budżetu, ale poradziła sobie świetnie. Halina jest osobą, która lubi wyzwania, ponieważ te mobilizują ją do działania.

„Praca w NGO jest bardzo interesująca. Aby czuć się gotową do podjęcia zatrudnienia, trzeba mieć ogromną wiedzę i doświadczenie, a mnie tego jeszcze brakuje. Wspaniale by było pracować ze specjalistą, który pomógłby nam uwierzyć w nasze siły. Dla osoby niepełnosprawnej jest to szczególnie ważne, by mieć na początku przewodnika, który widziałby w niej nie tylko osobę niepełnosprawną, ale człowieka, pracującego może wolniej, ale również z wielkim zaangażowaniem i oddaniem. W wielu z nas drzemie ogromny potencjał, który trzeba tylko obudzić. Jestem przekonana, że organizacje pozarządowe są przyjaznym miejscem pracy dla tych osób”.

## „Robić dobre rzeczy” – Marlena Chacaś

Marlena ma 48 lat, pochodzi z Warki w woj. mazowieckim, mieszkała tam do dwudziestego trzeciego roku życia, później przeniosiła się do Tarnobrzega (woj. podkarpackie). Jest osobą bardzo pogodną i pełną energii. Pracowała w różnych miejscach i na różnych stanowiskach: zajmowała się płacami, była inspektorem bhp i przeciwpożarowym, później pracownikiem administracyjno-biurowym. Jednak stanowiska urzędnicze nie pasują do pełnej energii i entuzjazmu Marleny. W końcu podjęła pracę na własny rachunek i założyła działalność handlową. Wówczas stała się dla siebie dyrektorem, kierownikiem i pracownikiem. Jednak problemy zdrowotne i zabiegi operacyjne kolan spowodowały przerwy w pracy.

O organizacjach pozarządowych po raz pierwszy usłyszała z telewizji, oglądając Jurka Owsiaika i Wielką Orkiestrę Świątecznej Pomocy. Sama zawsze myślała o założeniu hotelu lub schroniska dla psów i pracy na rzecz zwierząt. I właśnie ta chęć niesienia pomocy skłoniła ją do wzięcia udziału w projekcie „Aktywna kobieta...”.

„Projekt otworzył przede mną nowe możliwości w poznaniu prawa i struktur fundacji i stowarzyszeń, możliwości pozyskiwania funduszy. Wiedziałam, że dużo się nauczę, więc nie mogłam zmarnować takiej okazji. Było sporo nauki, długie siedzenie w jednym miejscu, strach, że nie uda mi się przyswoić tych wszystkich wiadomości”.

Pisanie wniosków dla Marleny było wyzwaniem. Bała się, bo umiejętności komputerowe były jej „piętą achillesową”. Opis problem i grupy docelowej, gdzie trzeba się wykazać obszerną wiedzą, znaleźć statystyki, dokumenty programowe, okazały się jednak proste. Przygotowanie harmonogramu i budżetu było tylko formalnością, domknięciem całości. „Teraz już wiem, że nie ma rzeczy niemożliwych do zrobienia”. Marlena we wszystkich ćwiczeniach chętnie brała udział i dzięki nim dużo dowie-

działa się o siebie:, że ma skłonności do liderowania, umie panować nad sobą i nie brakuje jej wiary we własne możliwości. Test końcowy, podsumowujący całą wiedzę ze szkolenia, napisała najlepiej z całej swojej grupy. Wysilek podczas szkolenia nie poszedł na marne, dzięki niemu Marlena trafiła na staż do Ligi Obrony Kraju – Zarząd Rejonowy w Tarnobrzegu, a za sprawą pani prezes LOK – do Fundacji na Rzecz Ratowania Bezdomnych Zwierząt „Happy Garden”.

„Odkąd pamiętam, marzyła mi się praca w organizacji na rzecz psów. Obecnie w takiej pracuję i realizuję się z powodzeniem. Zawsze chciałam być blisko zwierząt i taki charakter pracy mi odpowiada, zajmowanie się zwierzakami, pozyskiwanie sponsorów, propagowanie i rozgłaszanie inicjatyw Fundacji, aby jak najwięcej psów bezdomnych i po przejściach miało własny, ciepły i przyjazny dom do końca swoich dni. Takie jest przesłanie »Happy Garden«. Tu się coś dzieje przez cały czas, nie można się nudzić. Poza tym robi się dobre rzeczy dla ludzi i zwierząt – to przy dzisiejszej znieczulicy jest wielką sprawą”.

## „Zobaczyłam, jak dużo można zrobić dla ludzi”

– Lidia Jakuszczyńska

Lidka urodziła się w mieście Aleksiejewka w Kazachstanie, ma 52 lata. Na pytanie: „Co zdecydowało, że chciałaś mieszkać w Polsce, a nie zostać w Kazachstanie?”, odpowiada: „Jestem narodowości polskiej i chciałam mieszkać w swej ojczyźnie historycznej, nigdy nie utraciłam tożsamości narodowej, zawsze czułam się Polką”. Po podjęciu decyzji o przeniesieniu się z Kazachstanu do Polski, największe trudności, na jakie napotkała, związane były z załatwieniem wszystkich dokumentów. Trwało to ponad rok. Jednak po wystaraniu się o wszystkie niezbędne dokumenty, Lidka sprzedała wszystko, co miała, i ruszyła do Polski z trójką małych dzieci i mężem. Był rok 1995. Jechała przez 6 dni, najpierw pociągiem do Kijowa, gdzie czekała 2 dni na samochody, które zabrały ją i całą rodzinę do Polski. Obecnie mieszka w Rzeszowie.

Jako mała dziewczynka lubiła bawić się z dziećmi i wyobrażała sobie, że jest nauczycielką. To marzenie się spełniło. Skończyła wyższe studia magisterskie i przez 16 lat pracowała jako nauczycielka języka rosyjskiego. W Polsce pracowała w różnych zawodach, w tym jako specjalista do spraw handlowych rynku wschodniego, jednak jej stanowisko pracy zostało zlikwidowane i od trzech lat jest bezrobotna.

Lidka o możliwości udziału w projekcie „Kobieta aktywna w NGO bez barier” dowiedziała się z plakatu wywieszonego w Urzędzie Pracy. Podane kryteria udziału spełniała. Do uczestnictwa w projekcie skłoniła ją chęć nauczenia się czegoś nowego i możliwość zwiększenia swoich szans na zatrudnienie.

Podczas szkolenia Lidka uzyskała bardzo dużo informacji na temat organizacji pozarządowych. W trakcie kursu było wiele pracy, czasu na odpoczynek niewspółmiernie mniej, co przy jej schorzeniu (cukrzyca) jest niezbędne. W drugim tygodniu szkolenia Lidka zdobywała wiedzę na temat pozyskiwania funduszy na działalność organizacji pozarządowych i uczyła się pisać projekty. Namówiła swoją grupę na przygotowanie projektu dla repatriantów z Kazachstanu, aby mogli odnaleźć się na rynku pracy. Opis problemu i grupy docelowej okazał się prosty, ponieważ sama bardzo dobrze знаła trudы związane z asymilacją i odnalezieniem się na rynku pracy. Największy problem sprawiło jej wyliczenie budżetu i przygotowanie harmonogramu. Jednak wspólnie z koleżankami osiągnęła sukces i projekt powstał.

„Miałam odczucie, że w ciągu dwóch tygodni przeszłam półroczny kurs uniwersytecki na temat organizacji pozarządowych. Poszerzyły mi się horyzonty i zobaczyłam, jak dużo można zrobić dla ludzi”.

Lidka na koniec szkolenia dziękowała wszystkim koleżankom z grupy za to, że ani razu nie dały jej odczuć, że jest „nie stąd”, z czym miała wcześniej nieraz do czynienia. „Najbardziej w Polsce podobają mi się ludzie, których spotykałam w swoim życiu, ale” – za chwile dodaje Lidka – „chciałabym, żeby zmieniło się nastawienie zwykłych Polaków do świata, żeby byli bardziej otwarci na Wschód”.

Obecnym marzeniem Lidki jest pomagać repatriantom, którzy już mieszkają w Polsce i mają dużo problemów prawnych, a także tych, związanych z asymilacją czy brakiem pracy. Bardzo chciałaby pomóc w udoskonaleniu Ustawy o repatriacji i Karty Polaka. Obecnie współpracuje ze Światowym Stowarzyszeniem Zabuzan, Kresowian, Repatriantów, Spadkobierców, Rodzin, Następców Prawnych, Sympatyków z siedzibą w Rzeszowie i odbywa staż w Towarzystwie „ALTUM” Programy Społeczno-Gospodarcze.



### 3.3. Staże – przekuwanie barier w szanse

Projekt „Aktywna kobieta w NGO bez barier” był projektem kompleksowym. Ważne było, aby dać beneficjentkom jak najwięcej rodzajów wsparcia. Dlatego, oprócz trzymodułowego szkolenia, w projekcie znalazła się również możliwość odbycia stażu zawodowego w organizacji pozarządowej.

Staże w organizacjach pozarządowych odbywały się pierwszy raz na Podkarpaciu. Był to, więc pewien element innowacyjny. Cały projekt był w swoim założeniu innowacyjny, gdyż po raz pierwszy nastąpiła próba zwrócenia uwagi na organizacje społeczne jako pracodawcę. Jest to ważne zwłaszcza dla takiej grupy beneficjentek, która brała udział w projekcie. Były to osoby dyskryminowane ze względu na kilka aspektów, zwłaszcza ze względu na płeć, wiek powyżej 45 lat czy wreszcie niepełnosprawność. Organizacje pozarządowe to branża, w której mniej niż gdzie indziej liczy się kierunek wykształcenia, tu ważne stają się umiejętności praktyczne oraz doświadczenie. Naszym beneficjentkom nie brakowało doświadczenia życiowego, a wielu z nich także doświadczenia w pracy społecznej. Dzięki stażom mogły zdobyć dodatkowe doświadczenie pracownicze w organizacji pozarządowej.

Szansę na odbycie stażu dostała połowa uczestniczek szkoleń. Były to beneficjentki uznane za najlepsze w toku szkoleń. Trenerki oceniały uczestniczki pod wieloma względami. Niekoniecznie decydujące były wyniki testów sprawdzających wiedzę. Oczywiście wiedza zdobyta przez beneficjentki była ważna, ale bardziej liczyła się ich wewnętrzna przemiana mająca miejsce w czasie trwania szkoleń. Nie bez znaczenia pozostawały takie aspekty jak kreatywność, zorientowanie na cel, zaangażowanie

w zakres szkolenia. Na dwutygodniowym szkoleniu wyjazdowym trenerki miały możliwość obserwacji uczestniczek w różnych sytuacjach. Pozwoliło im to na ich ocenę w aspektach umiejętności pracy zespołowej, zdolności przywódczych czy zdolności komunikacyjnych. Ważnym elementem były również zagadnienia dotyczące gotowości pracy w organizacjach trzeciego sektora lub chęci założenia swojej własnej organizacji pozarządowej.

Wszystkie wymienione powyżej kryteria w połączeniu z chęcią samorozwoju i wyraźnymi postępami w trakcie szkolenia pozwoliły na wyłonienie z każdej grupy połowy pań, które były rekomendowane do odbycia staży zawodowych w organizacjach trzeciego sektora.

Różne były motywacje pań w momencie przystępowania do projektu, od tej zwykle najważniejszej, czyli znalezienia pracy, poprzez chęć poznania nowych ludzi, po potrzebę zdobycia nowej wiedzy i umiejętności. Po całym cyklu szkoleń pojawiły się nowe motywacje, zmiana ta była szczególnie widoczna w trakcie realizacji staży. Beneficjentki, zaczynając staże, chciały skonfrontować swoją wiedzę teoretyczną z praktyką, spróbować sił w pracy (należy pamiętać, że większość z nich od kilku lub nawet kilkunastu lat nie pracowała zawodowo), która może pomóc innym.

Stażystki trafiły do bardzo różnych miejsc, gdyż w trzecim sektorze organizacje funkcjonują na bardzo wielu płaszczyznach. Począwszy od tych działających w obszarze pomocy społecznej (najczęściej kojarzonych z organizacjami społecznymi), poprzez te pomagające chorym, działające na rzecz rozwoju społecznego, na rzecz dzieci i młodzieży, aż po te, których działalność dotyczy bezpieczeństwa publicznego czy ekologii. Stażystki miały także różny zakres obowiązków wynikających ze specyfiki danego stowarzyszenia czy fundacji. Panie pozytywnie oceniły staże, każda z nich podkreśliła jednak inny aspekt, który był dla niej najważniejszy.

## „Szukać, wymyślać, podpowiadać”

Pani Elżbieta zaczęła staż jako jedna z pierwszych beneficjentek. Od razu otrzymała poważne zadanie, które realizowała przez całe trzy miesiące stażu. Tworzyła aktualną bazę danych organizacji pozarządowych dla trzech powiatów swojej okolicy. Było to bardzo żmudne zadanie wymagające skrupulatności, dokładności oraz umiejętności wyszukiwania odpowiednich informacji. Pani Elżbieta świetnie się w nim sprawdziła. Poprawiła swoje umiejętności poruszania się w środowisku Internetu oraz wykorzystywania programów takich jak Excel i Word. Jednocześnie dała się poznać jako osoba samodzielna, która doskonale potrafi sobie zorganizować pracę.

Największym zaskoczeniem dla Pani Elżbiety w czasie realizacji zadania na stażu było stwierdzenie faktu, jak wiele organizacji istnieje w jej okolicy. „Często, myśląc o organizacjach pozarządowych, myśliśmy tylko o tych największych. Jednak – poznając to środowisko – zobaczyłam, jak jest ich wiele, jak wiele funkcji spełniają, na jak wielu różnych polach działają. Widzę też, jak są potrzebne. Na przykład starają się walczyć o prawa chorych dzieci i ich rodzin, o których często zapomina się i tylko samoorganizacja i zrzeszenie daje im szansę na zauważenie”.

Pani Elżbieta mówi, że gdy zaczynała staż, prezes Fundacji, w której go odbywała powiedział, że zadaniem jej będzie „szukać, wymyślać, podpowiadać”, bo – jako osoba poznająca specyfikę organizacji – może spojrzeć na nią świeżym okiem. Pani Elżbieta wywiązała się z tego zadania znakomicie.

## „Ktoś mnie docenił”

„W momencie przystępowania do projektu chciałam jedynie skończyć szkolenie, aby podnieść poziom swojej wiedzy i umiejętności. Szczerze mówiąc, nie wierzyłam, że mogę dostać możliwość odbycia stażu ze względu na moją niepełnosprawność. Do tej pory spotykałam się z niezrozumieniem nie tylko ze strony pracodawców, ale i zwykłych ludzi w codziennym życiu. Gdy dowiedziałam się, że wybrano mnie na staż, nie mogłam w to uwierzyć. Dostałam szansę na kolejne podniesienie swoich umiejętności oraz na zdobycie doświadczenia”. Tak mówi pani Agnieszka, kolejna stażystka.

Wcześniej pani Agnieszka zawodowo pracowała z dziećmi. Wychodząc naprzeciw jej oczekiwaniom, na staż trafiła do organizacji zajmującej się dziećmi i młodzieżą. Mimo, że większość czasu poświęcała na prace biurowe, nadzór nad korespondencją, segregowanie archiwum, to także te prace pozwoliły jej zapoznać się ze specyfiką organizacji i czynnościami, jakie wykonuje na rzecz swoich członków i podopiecznych. Także umiejętność pisania projektów w jej przypadku nie została zaprzepaszczona, została współautorką projektu grantowego. Niestety na dzień dzisiejszy nie ma jeszcze wyników oceny projektów i nie wiemy, czy projekt otrzyma dofinansowanie, ale sam proces opracowywania projektu stał się dla stażystki ogromnym wyzwaniem i w rezultacie przyniósł jej niemałą satysfakcję.

Innym ważnym aspektem podkreślanym w rozmowie o stażu przez panią Agnieszkę była możliwość poprawienia umiejętności pracy na komputerze i poruszania się w Internecie. „Do tej pory miałam jedynie

sporadyczną styczność z komputerem. Wprawdzie w projekcie przeszłyśmy szkolenie komputerowe, jednak dla osoby takiej jak ja, wkraczającej dopiero w temat, było ono świetnym początkiem. Dzięki pracy na stażu codziennie miałam styczność z komputerem, pracowałam na różnych programach, sprawdzałam pocztę internetową, segregowałam ją, przysyłałam dalej, odpowiadałam na listy. Na początku wydawało mi się to bardzo trudne, byłam w tym bardzo powolna, ale z każdym dniem szło mi coraz lepiej. Co więcej – sama postarałam się o prywatny komputer, by móc również ćwiczyć w domu, dzięki temu podnoszę cały czas swoje umiejętności. W trakcie odbywania stażu przekonałam się, że bez komputera trudno jest się poruszać w dzisiejszym świecie, zarówno na rynku pracy, jak i w kontaktach z instytucjami, organizacjami, a także osobami prywatnymi”.

Jej przykład pokazuje, że nawet osoby z poważną niepełnosprawnością, taką jak niedosłuch, mogą być aktywne zawodowo i być świetnymi pracownikami. Na pytanie o to, co dał jej staż, odpowiada: „Pozwoliło mi naprawdę uwierzyć w siebie, bo ktoś mnie docenił”.

## „Powrót do świata”

Pani Wanda zgłosiła się do udziału w projekcie „Aktywna kobieta w NGO bez barier” dzięki namowom swoich dzieci. „Widziałam w gazetach ogłoszenia o projekcie niemal od początku rekrutacji. Wiedziałam, że spełniam wszystkie kryteria, ale jakoś nie mogłam się przełamać. Zareagowały dopiero moje dzieci i niemal zmusiły mnie do wysłania zgłoszenia. Dobrze się stało, bo zrobiłam to chyba w ostatniej chwili”.

Dla pani Wandy to, że została wytypowana do odbycia stażu po szkoleniach, również było wielkim zaskoczeniem. Jednak oprócz pozytywnej niespodzianki, pojawiły się także obawy, czy sobie poradzi. Jej wcześniejsze doświadczenia zawodowe wiązały się z instytucjami sektora finansowego, w których obowiązują restrykcyjne zasady. Przed rozpoczęciem stażu beneficjentka ta przede wszystkim zastanawiała się, czy „sprawdzi się i nie zawiedzie” oczekiwań stażodawców. Jednak już po pierwszym tygodniu stażu pani Wanda zobaczyła, że praca w organizacji trzeciego sektora różni się od tej, jaką wykonywała dotychczas. „Przed wszystkim spotkałam wspaniałych ludzi, którzy starali się bym poczuła się dobrze w ich organizacji. Byłam zaskoczona tym, że moje »szefostwo« w wielu sprawach traktuje mnie jak partnera, słucha moich pomysłów, wniosków, nigdy wcześniej nie miałam takich doświadczeń. Jestem wdzięczna im również za cierpliwość, jaką okazali mi na początkowym etapie stażu, nie jest łatwo z »życia w kapiach« przejść od razu do pracy na pełen etat i oni to rozumieli”.

Na pytanie, co było najtrudniejsze w czasie odbywania stażu, pani Wanda, po dłuższym namyśle, odpowiada: „Najtrudniejsze, nie tylko w czasie stażu, było ponowne wyjście do ludzi. Poniekąd ponowne zaufanie im. Jako osoba niepełnosprawna, rencistka, zaczęłam żyć tylko sprawami domowymi. Byłam na bieżąco z programem telewizyjnym, nie miałam własnych spraw, żyłam życiem moich dzieci. Rozpoczęcie szkolenia, wyjazd na szkolenie, i to tak daleko, wreszcie rozpoczęcie stażu zmusiło mnie do całkowitej zmiany dotychczasowego życia. Sytuacja ta wymuszała na mnie pewne czynności: wstawanie, robienie makijażu, wciąganie do organizacji życia domowego wszystkich domowników, bo przecież pranie samo się nie robi i obiad nie ugotuje w czasie, gdy ja będę na stażu. Moja rodzina bardzo mnie wspierała i to dzięki nim mam chęć do pracy”.

Także dla tej stażystki barierą wydawał się być brak umiejętności pracy na komputerze. Przed rozpoczęciem stażu bardzo się obawiała, czy poradzi sobie w tej sferze. Jednak, podobnie jak w przypadku pani Agnieszki, „ćwiczenia czynią mistrza”. Pani Wanda zaczęła staż od czynności mniej „komputerowych”, ale z czasem i one jej nie ominęły. „Nie zdawałam sobie sprawy, jak wiele spraw można załatwić przez Internet, jak bardzo ułatwia on komunikację”.

Pani Wanda przyznaje, że, mimo iż nie otrzymała propozycji pracy w organizacji, w której odbywała staż, to dzięki temu stażowi pojawiła się w niej chęć do powrotu na rynek pracy. „Okazało się, że moja niepełnosprawność wcale nie jest dla innych problemem, jeżeli tylko przestanie ona być problemem dla mnie samej. Wcześniej trochę się nią zaślamiałam. Teraz sama poszukuję pracy, na szkoleniu dostałam do tego narzędzia, na stażu motywację”.

## „Praca jako rehabilitacja”



„Najlepszą rehabilitacją jest dla mnie praca. Gdy coś robię, przestaję myśleć o sobie, tylko staram się pomóc innym, ale okazuje się, że jednocześnie pomagam sobie”. Tak o pracy w organizacji pozarządowej na stażu mówi pani Anna, kolejna stażystka. „Gdy na człowieka spadnie choroba, może on zrobić dwie rzeczy, albo się załamać, albo próbować z nią walczyć. Ja zawsze należałam do osób »walecznych«. Mimo swojej choroby starałam się być aktywna. Zawsze chciałam zdobywać nową wiedzę i umiejętności. Przeszłam już kilka kursów i szkoleń. Dopiero jednak ten projekt zawierał wszystko, czego oczekiwałam. Ze względu na chorobę musiałam zrezygnować z pracy zawodowej, ale nie chcę pozostać bierna. Dzięki poznaniu sfery pozarządowej, odnalazłam swoje miejsce”.

Pani Anna sama przyszła do nas z propozycją organizacji, w której chciała odbyć staż. Mimo, że wcześniej nie miała z nią nic wspólnego, to jednak słyszała o inicjatywach, jakie organizowali jej członkowie. Będąc jeszcze na szkoleniu wyjazdowym dotyczącym NGO, sama postanowiła znaleźć organizację, w której chciałaby odbyć staż, tak na wszelki wypadek, gdyby ten staż udało jej się dostać. Kierowała się kilkoma kryteriami, przede wszystkim niedużą odległością od jej miejsca zamieszkania. Chciała poznać dobrą, lokalną organizację, w której prace mogłaby się zaangażować także po zakończeniu stażu. Drugim kryterium była prężność działania organizacji, a trzecim jak największe spektrum jej działania.

Gdy okazało się, że pani Anna została zarekomendowana do odbycia stażu, nastąpił kontakt z wybraną przez nią organizacją. Chętnie przyjęła ją na staż, doceniając jej zainteresowanie i osobiste zaangażowanie. Organizacja, którą sobie wybrała, działa na rzecz rozwoju lokalnej społeczności i ma bardzo szeroki zakres działań. Pani Ania na stażu najbardziej zaangażowała się w pomoc dla osób wykluczonych (biednych, chorych). Sama tak o tym mówi: „Wiedziałam, że w mojej okolicy jest wiele osób potrzebujących, ale dopiero pracując w stowarzyszeniu zobaczyłam prawdziwą skalę tego problemu: tylu bezrobotnych, tyle starszych osób żyjących niemal na granicy ubóstwa, także osoby chore, które same nie potrafią sobie poradzić z własną niedyspozycją i potrzebują wsparcia. Zobaczyłam, ilu osobom trzeba pomóc i zaczęłam to robić. I nawet fizycznie poczułam się lepiej. Praca stała się dla mnie najlepszą rehabilitacją. Na stażu miałam różne obowiązki, począwszy od prac biurowych po zaangażowanie w proces pisania projektu, ale zawsze starałam się znaleźć czas, by porozmawiać z tymi, którzy do nas przychodzili. Często te osoby potrzebowały wsparcia, lecz nigdzie nie mogły go znaleźć. Stowarzyszenie wydawało im się ostatnią »deską ratunku«. Zwykle nie mogliśmy dać im pomocy finansowej, a taka najbardziej by się im przydała, ale często nawet sama rozmowa w jakimś stopniu pomagała: zainteresowanie ich problemem, wysłuchanie”.

## „Znalazłam potwierdzenie”

Pani Joanna trafiła do naszego projektu, posiadając już ogromny bagaż doświadczeń w pracy w organizacji pozarządowej. „W stowarzyszeniu działam już od 5 lat. Jeszcze do niedawna byłam osobą czynną zawodowo. Koleżanki powiedziały mi o projekcie »Aktywna kobieta w NGO bez barier«. Bardzo mnie to zainteresowało, głównie ze względu na szkolenie z zakresu finansowania organizacji pozarządowych. Osoba przeszkolona

w tym kierunku bardzo by się nam przydała w stowarzyszeniu. Koleżanki zaproponowały, abym to ja wzięła w nim udział, zwłaszcza że spełniałam wszystkie wymagania”.

W czasie szkolenia „Organizacja pozarządowa – zakładanie, zarządzanie, finansowanie” pani Joanna wyraźnie wyróżniała się na tle grupy. Nie były jej obce omawiane zagadnienia, zadawała wiele pytań, często podawała przykłady z działalności swojej organizacji. Jej zaangażowanie zostało docenione i została jedną z osób, które dostały staż w projekcie. „Dzięki szkoleniom bardzo dużo się dowiedziałam. Mogłam usystematyzować swoją wiedzę. Wspaniałym pomysłem było również pisanie własnego projektu, mogłam go potem wykorzystać w czasie stażu. Staż był czasem, w którym mogłam przygotować się do nowej roli, jaką mam teraz pełnić w organizacji – specjalisty ds. projektów. W czasie mojego stażu napisałyśmy z koleżankami i złożyłyśmy dwa duże projekty. Mamy nadzieję, że uzyskają one dofinansowanie i wtedy uda mi się »wypisać« sobie miejsce pracy. Pisanie projektu okazało się również świetną »famigłówką«, w której wszystko musi się zgadzać i być w właściwym miejscu. Na stażu znalazłam potwierdzenie, że praca w organizacji pozarządowej jest tym, co chcę i mogę robić.”

## „Największym skarbem są ludzie”



Wszystkie stażystki, których historie i wypowiedzi przytoczone zostały powyżej, wspominały o tym aspekcie staży, który jako najważniejszy wymieniła pani Julia – o ludziach. To ich i kontakty z nimi ta stażystka uznała za najważniejsze.

„Myśląc o tym, co najważniejszego wyniosłam nie tylko ze staży, ale także z projektu, nasuwa mi się tylko jedna odpowiedź: ludzie. To właśnie oni są największym skarbem. NGO to takie organizacje, które funkcjonują dla ludzi i dzięki ludziom. Właściwie spotykamy się z nimi na każdym etapie. Nie można pracować w organizacji pozarządowej i być zamkniętym na ludzi. Na stażu poznałam przede wszystkim osoby działające w mojej organizacji stażowej na co dzień. Był to prezes, członkowie zarządu oraz moja opiekunka stażu. Zobaczyłam na własne oczy to, że organizacja opiera się na ludziach, niejednokrotnie pracujących zawodowo, poświęcających organizacji swój wolny czas. I mimo, że robią to społecznie, to dbają, by działania organizacji były na jak najwyższym poziomie”.

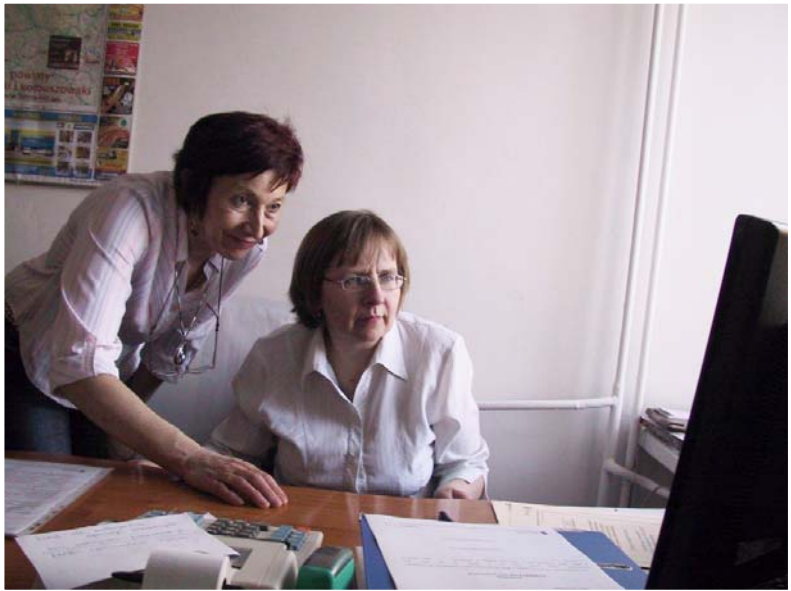
Pani Julia podkreśla także: „Ważne są też osoby, które biorą udział w działaniach organizowanych przez stowarzyszenie. Bo gdyby ich nie

było, działanie nie miałyby sensu. A ich wdzięczność i zainteresowanie jest motorem do kolejnych działań. Trzeci sektor – powiedziałabym – jest »sektorem relacji«. Bo organizacja nie może sama działać. Będąc na stażu, przekonałam się, z iloma innymi organizacjami czy instytucjami trzeba współpracować, aby móc prowadzić skuteczną działalność. W nich także są ludzie, ich też poznałam. Te wszystkie osoby, z którymi miałam styczność w trakcie całego projektu i relacje z nimi, są dla mnie najważniejsze, tego nikt mi nie może odebrać”.

W tym miejscu, w ramach uzupełnienia, warto wspomnieć, że uczestniczki projektu w swoich grupach zawarły znajomości, a nawet przyjaźnie. Trzymają się razem, spotykają na gruncie prywatnym, służą sobie wsparciem, pomocą i radą. Na stażach natomiast w wielu przypadkach były inicjatorkami nawiązania lub pogłębienia współpracy pomiędzy swoimi organizacjami stażowymi.

Powyżej zostały przytoczone przykłady i wypowiedzi tylko kilku stażystek. W całym projekcie wzięło udział 30 pań i z pewnością każda nich mogłaby o stażach i całym projekcie powiedzieć coś nowego, innego, interesującego. Jedno jest pewne: wszystkie stażystki zdobyły wiedzę i doświadczenie w pracy w organizacji pozarządowej. Teraz każda z nich może być pewnego rodzaju ambasadorką trzeciego sektora. Nie tylko dla nich skrót NGO nie jest już obco brzmiący i niezrozumiały. Poznały go też ich rodziny, znajomi, a każda ze stażystek może wytłumaczyć nie tylko, co on oznacza, ale przede wszystkim, co w sobie zawiera i jaka jest siła jego działania.





Stażystka z opiekunką stażu



Radość z uzyskanych certyfikatów - grupa III Mielec



**Podczas pisania własnego projektu na szkoleniu**