

diakonie stetten



Elbląska Rada Konsultacyjna Osób  
Niepełnosprawnych  
ul. Związku Jaszczurczego 15  
82-300 Elbląg  
tel./fax 55 232 6935  
www.erkon.elblag.com.pl



remstal werkstätten

---

# MODEL ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

OPRACOWANIE:

KATARZYNA WIŚNIEWSKA

ELŻBIETA ZARADKIEWICZ



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt PRACA = SAMODZIELNOŚĆ jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

*Spis treści*

Indeks skrótów - słowniczek .....	str.2
Wstęp .....	str.3
I. Część	
Co warto wiedzieć o osobach z niepełnosprawnością intelektualną.	str.4
II Część	
Model zatrudnienia wspomaganego osób z niepełnosprawnością intelektualną	str.13
Źródła .....	str.37

## WSTĘP

Oddajemy w Państwa ręce materiał dotyczący wdrażania **modelu zatrudniania wspomaganego osób z niepełnosprawnością intelektualną**. Powstał on przy udziale polskich i niemieckich ekspertów z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Przedstawiany model zawiera adaptację elementów zatrudniania wspomaganego stosowanego w Niemczech. Model powstał w ramach projektu „Praca = Samodzielność” realizowanego przez Elbląską Radę Konsultacyjną Osób Niepełnosprawnych. Projekt współfinansowany jest przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zgodnie z myślą prof. Aleksandra Hulka, jednego z twórców współczesnej rehabilitacji w Polsce mówiącej, że: „Każda osoba niepełnosprawna pomimo uszkodzenia organizmu zachowuje pewne sprawności i dyspozycji, które po ich zidentyfikowaniu, ukierunkowaniu i usprawnieniu stają się podstawą umożliwiającą podjęcie szkolenia, a później pracy zawodowej”, tworzyliśmy poniższy model, podglądając naszych niemieckich sąsiadów i adaptując godne naśladowania używane już przez nich rozwiązania.

W pierwszej części opracowanego materiału prezentujemy Państwu krótko informacje charakteryzujące osoby z niepełnosprawnością intelektualną, ich możliwości edukacyjne i zawodowe. Przybliżamy stereotypy i obawy, które często zniekształcają właściwy obraz tych osób i naszych oczekiwań wobec nich. Pokazujemy również niektóre sposoby, pozwalające osobom niepełnosprawnym lepiej funkcjonować w życiu społecznym i zawodowym. Mamy wielką nadzieję, że wiele z tych osób znajdzie należne im zatrudnienie, co pozwoli im żyć godnie i samodzielnie na miarę swoich możliwości, a co najważniejsze pozwoli spełniać ich najskrytsze marzenia. Być może nie wszyscy o tym wiedzą, że największym marzeniem większości dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną jest podjęcie pracy i bycie dobrym pracownikiem.

## *Indeks skrótów*

- BEAL** -BADANIA AKTYWNOŚCI EKONOMICZNEJ LUDNOŚCI prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny
- IPD** - Indywidualny Program Działania
- KRUS** - Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Rolniczego
- ON** - Osoba Niepełnosprawna
- ONI** - Osoba z Niepełnosprawnością Intelektualną
- OPS** - Ośrodek Pomocy Społecznej
- ORP** - Otwarty Rynek Pracy
- PCPR** - Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
- PFRON**- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
- PPP** - Poradnia Psychologiczno - Pedagogiczna
- PUP** - Powiatowy Urząd Pracy
- ŚDS** - Środowiskowy Dom Samopomocy
- UU** - Upośledzenie Umysłowe
- WTZ** - Warsztat Terapii Zajęciowej
- ZAZ** - Zakład Aktywności Zawodowej
- ZPCH** - Zakład Pracy Chronionej
- ZUS** - Zakład Ubezpieczeń Społecznych

## Co warto wiedzieć o osobach z niepełnosprawnością intelektualną.

### Czym jest niepełnosprawność intelektualna?

Niepełnosprawność intelektualna jest zjawiskiem złożonym, a badacze zajmujący się jego analizą mają ogromne trudności z jednoznacznym zdefiniowaniem tego pojęcia. Postęp medycyny oraz wielu innych dyscyplin naukowych przyczyniają się do coraz dokładniejszych określeń czynników powodujących niepełnosprawność intelektualną.

Upośledzenie umysłowe samo w sobie nie jest chorobą. Obejmuje szeroką gamę objawów, które choć powodowane czynnikami organicznymi i biologicznymi, mogą być również efektem złożonych przyczyn społecznych i biologicznych. Obecnie wyróżniamy cztery grupy przyczyn powodujących niepełnosprawność intelektualną: czynniki społeczno-ekonomiczne; środowiskowe; urazy, infekcje i zatrucia oraz przyczyny biologiczne.

Niepełnosprawność intelektualna to pojęcie stosunkowo młode, które dotyczy osób niepełnosprawnych, a pojawiło się zamiast stygmatyzujących i wartościujących określeń używanych w stosunku do osób z upośledzeniem umysłowym. Jednakże, na dzień dzisiejszy w Polsce, nadal, obok siebie funkcjonuje kilka określeń niepełnosprawności intelektualnej. Są to: upośledzenie umysłowe, niedorozwój umysłowy, oligofrenia.

Z problematyką niepełnosprawności intelektualnej bardzo ściśle wiąże się temat inteligencji ogólnej oraz ilorazu inteligencji (IQ). O osobach z upośledzeniem umysłowym mówimy, gdy, w wyniku badania testowego obliczonego według zaproponowanej przez Sterna formuły osiągną wynik IQ poniżej 69.

$$IQ = \frac{\text{wiek umysłowy}}{\text{wiek życia}} \times 100$$

STOPIEŃ UMYSŁOWGO UPOŚLEDZENIA	ILORAZ INTELIGENCJI- IQ
Lekki	50 – 69
Umiarkowany	35 – 49
Znaczny	20 – 30
Głęboki	0 – 19

Niepełnosprawność intelektualna wiąże się także z zaburzeniem poziomu myślenia, poziomu przystosowania społecznego, rozwoju ruchowego, mowy, pamięci, uwagi, woli i emocji oraz innych procesów poznawczych.

Dokładniejszą charakterystykę i wyjaśnienie przedstawimy na przykładzie możliwości wykonywania pracy.

Osoba niepełnosprawna intelektualnie w stopniu lekkim: może opanować wiele czynności zawodowych i dobrze je wykonywać.

Osoba niepełnosprawna intelektualnie\* w stopniu umiarkowanym: jest wyuczalna w czynnościach zawodowych, pod nadzorem może obsługiwać proste maszyny i urządzenia.

Osoba niepełnosprawna intelektualnie w stopniu znacznym: może wykonywać proste czynności zawodowe, może odzwierciedlać wyuczone wzorce czynności, czasem wymaga nadzoru i pomocy.

Osoba niepełnosprawna intelektualnie w stopniu głębokim: możliwości wykonywania czynności zawodowych w wielu przypadkach bardzo ograniczone, w niektórych niemożliwe.

#### **Uwaga:**

Dla celów edukacyjnych stopień upośledzenia umysłowego dzieci i młodzieży bada psycholog i pedagog w PPP. Następnie wydaje opinię lub orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego. Nie jest to jednak orzeczenie na potrzeby rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia.

Orzeczenie o niepełnosprawności dla celów zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej można uzyskać:

- w PCPR(dla celów poza rentowych)

- w ZUS(dla celów rentowych)

- w KRUZ(dla celów rentowych)

## Istotne informacje dotyczące edukacji i rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną

### ONI w edukacji.

W Polsce obowiązek szkolny wobec wszystkich dzieci rozpoczyna się od szkoły podstawowej i trwa do ukończenia gimnazjum, tj. od 6 r.ż. do 18 r.ż. Obejmuje on zarówno dzieci sprawne intelektualnie jak i dzieci z niepełnosprawnością intelektualną. Różnica polega na możliwości odroczenia tego obowiązku wobec dzieci z niepełnosprawnością intelektualną do 10 r.ż. i możliwości przedłużenia nauki do 25 r.ż. Uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną mogą realizować swoją naukę w szkołach: -ogólnodostępnych-także w istniejących tam klasach integracyjnych i specjalnych (ONI w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym),-integracyjnych (ONI w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym),-szkołach specjalnych i innych placówkach edukacyjnych (ONI w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym).

Po ukończeniu gimnazjum osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą kontynuować naukę: w dwu lub trzyletnich szkołach zawodowych zdobywając konkretny zawód po zaliczeniu zewnętrznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (głównie dla osób w lekkim stopniu niepełnosprawności intelektualnej) oraz w trzyletnich szkołach przysposabiających do pracy, bez możliwości uzyskania uprawnień do wykonywania konkretnego zawodu (ONI w stopniu umiarkowanym i znacznym).

### Rehabilitacja zawodowa ONI i jej etapy.

Rehabilitacja zawodowa (obok medycznej, psychologicznej i społecznej) to integralna część kompleksowego procesu rehabilitacji. Polega na udzieleniu osobie niepełnosprawnej takich usług, jak: poradnictwo zawodowe, szkolenie zawodowe i zatrudnienie, aby umożliwić jej uzyskanie, utrzymanie i awans w odpowiedniej pracy, a przez to umożliwić jej integrację i wejście w normalne życie społeczne.

Etapy rehabilitacji zawodowej to: ocena zdolności do pracy, przygotowanie do pracy (polegające na opanowaniu niezbędnej wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych oraz form funkcjonowania i zachowania się w sytuacjach pracy), zatrudnienie na odpowiednio dobranym stanowisku pracy (odpowiadającym psychofizycznym możliwościom i uzyskanym kwalifikacjom zawodowym) oraz wsparcie zatrudnionej osoby niepełnosprawnej.

### System rehabilitacji zawodowej.

Po wielu modyfikacjach dzisiejszy system rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce składa się z czterech, pełniących różne role, ale w założeniu komplementarnych wobec siebie elementów: warsztaty terapii zajęciowej (WTZ)-placówka stwarzająca osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia, zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) zatrudniający osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności przy jednoczesnym zapewnieniu im przygotowania do życia w otwartym środowisku, zakłady pracy chronionej (ZPCh zatrudnia osoby ze wszystkimi stopniami niepełnosprawności), pracodawcy otwartego rynku pracy (ORP).

## Specyfika potrzeb edukacyjnych i zawodowych

Edukacja osób z niepełnosprawnością intelektualną wymaga:

dostarczania odpowiedniej wiedzy (dostosowanie wymagań dydaktycznych, wzbogacanie o wiedzę przydatną w życiu społecznym, praktyka w działaniu, dostosowanie materiału dydaktycznego do możliwości percepcyjnych) modyfikacji zachowań (stosowanie podstawowych teorii uczenia się tj. warunkowanie klasyczne, warunkowanie instrumentalne, społeczne uczenie się), oddziaływanie jako proces normalizacji (tworzenie normalnych warunków życia, pracy i nauki, normalizowanie warunków życia, a nie normalizowanie ludzi).

Problemy rehabilitacji zawodowej ONI to przede wszystkim:

– uwarunkowania rozwoju zawodowego (zainteresowania, upodobania i możliwości jednostki, środowisko rodzinne, środowisko szkolne i jego infrastruktura edukacyjna, społeczność lokalna), częsty brak zrozumienia rehabilitacji zawodowej, brak lub niewłaściwe przygotowanie zawodowe ONI.

Bardzo ważne w edukacji zawodowej i rozwoju zawodowym ONI są właściwe uwarunkowania, na które składają się z jednej jej strony zainteresowania, upodobania i możliwości z drugiej zaś strony środowisko rodzinne, szkolne oraz społeczność lokalna.

**Co może ograniczać aktywność życiową i zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną?**

### Bariery społeczne wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną

Na mało korzystny i często po prostu nieprawdziwy obraz osób z niepełnosprawnością intelektualną mają wpływ mity istniejące na ich temat w społeczeństwie. Do wielu z nich należy min: stawianie znaku równości pomiędzy niepełnosprawnością intelektualną a chorobą psychiczną czy nastawienie, że dorosłe osoby z niepełnosprawnością intelektualną są dziecinne (drosłe osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają takie same potrzeby jak większość dorosłych zdrowych ludzi, natomiast na ich zachowanie

w dużej mierze wpływa środowisko społeczne a nie ograniczenia wynikające z niepełnosprawności intelektualnej).

Społeczny obraz niepełnosprawności intelektualnej ściśle wiąże się z traktowaniem ONI przez pryzmat odmienności. Wywołuje to min. poczucie obcości wobec ONI, brak zainteresowania osobą i sytuacją ONI, tendencje do posługiwania się stereotypami (przyklejanie etykietek), ograniczenia w znalezieniu wspólnego języka i niepodejmowanie wysiłków w tym kierunku, oczekiwanie dziwaczności w wyglądzie, sposobie zachowania ONI, niechęć zrozumienia zachowań odbieranych jako dziwaczne, poczucie lęku i bezradności w sytuacji spotkania, godzenie się z położeniem drugiego człowieka jako gorszego.

#### Bariery w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych w tym osób z niepełnosprawnością intelektualną.

W opracowaniu „Współczesny stan badań dotyczących edukacji i zatrudnienia osób z niepełnosprawnością umysłową w Polsce”, dr Katarzyna Mariańczyk przytacza niektóre bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W opinii pracodawców należą do nich min. konieczność przystosowania stanowisk pracy, dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów, dodatkowe wymagania dotyczące zapewnienia opieki medycznej dla osób niepełnosprawnych, obawa przed dodatkowymi obowiązkami.

Bariery wskazywane przez niepełnosprawnych respondentów (pracujących i niepracujących) to min. obawa przed utratą renty, ograniczona mobilność, stan zdrowia.

Inne bariery to: takie, które wynikają z czynników psychologicznych m.in. spotykane dość często roszczeniowe nastawienie młodych ludzi, wyuczone postawy bezradności, braku wiary w siebie, niechęć do zmiany istniejącego stanu rzeczy, lęk przed nowymi sytuacjami, obawa przed zwiększaniem własnej samodzielności i niezależności.

## Osoby z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy.

### Statystyki dotyczące bezrobocia i zatrudnienia ON w Polsce.

Mimo wielu, dostępnych badań dotyczących bezrobocia i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce, trudno na ich podstawie określić sytuację osób z niepełnosprawnością intelektualną. Badania te najczęściej dotyczą całej populacji osób niepełnosprawnych bez względu na rodzaj niepełnosprawności. Według danych Pełnomocnika ds. Osób Niepełnosprawnych, PFRON czy GUS (BEAL) daje się zauważyć na przestrzeni kilku ostatnich lat ciągły wzrost współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia ON. Widoczne jest również zwiększone zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem ON, wynikające zapewne z otrzymywanego przez nich wsparcia.

**Szacuje się, że 2% całej populacji to osoby z niepełnosprawnością intelektualną .** Według wyników reprezentacyjnego Badania, Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) prowadzonego przez GUS liczba tych ostatnich od tego czasu systematycznie spadała i w 2009 roku wynosiła około 3,5 mln osób (dokładnie 3506 tys.). Oznacza to, że 11,1% ludności w wieku 15 lat i więcej posiada prawne orzeczenie niepełnosprawności.

W 2009 roku liczba osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wynosiła około 2,1 mln (dokładnie 2068 tys.), co stanowiło 8,7% ludności w tym wieku. Z tej grupy aktywnych zawodowo było 15,7% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej, a w wieku produkcyjnym - 24,6%. Dla porównania współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku 15 lat i więcej wynosił 59,8%, natomiast średni poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej wynosi aż 50%.

W wyniku analizy dokumentów strategicznych, raportów, danych statystycznych oraz ewaluacji prowadzonych działań przez instytucje wspierające niepełnosprawnych wynika że głównym problemem jest niewystarczające przygotowanie do podjęcia zatrudnienia oraz niska aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny i skutki

problemu to przede wszystkim niskie kwalifikacje zawodowe i słabe doświadczenie zawodowe.

Odsetek osób z niepełnosprawnością intelektualną z wykształceniem co najwyżej podstawowym przekracza 80% – gdy tymczasem w zbiorowości wszystkich osób niepełnosprawnych odsetek ten wynosił ok. 60%, a w całej populacji Polaków – nie więcej niż około 40%.

#### Osoby niepełnosprawne intelektualnie a rynek pracy

Ograniczenia w zakresie orientacji na stanowisku i w miejscu pracy, a przede wszystkim w procesach decyzyjnych powodują, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie mogą wykonywać zawodów wymagających pełnej sprawności umysłowej i samodzielności (zawodów umysłowych, w wykonywaniu, których przeważają procesy orientacyjne i decyzyjne). Natomiast są zdolne do wykonywania zawodów i prac, które polegają głównie na wykonawstwie i nie wymagają pomysłów i podejmowania decyzji, mogą wykonywać zawody rzemieślnicze w warsztatach, które są prowadzone przez specjalistów.

#### Pracodawca zatrudniający ONI może liczyć na:

- ograniczenie ciągłych zmian personelu (osoby z niepełnosprawnością intelektualną rzadko myślą o zmianie pracy i z reguły przez długi czas pracują w jednym przedsiębiorstwie);
- pozyskanie pracowników o wysokim stopniu mobilizacji (osoby z niepełnosprawnością intelektualną lubią pracować i rzadko biorą zwolnienia),
- dostęp do niewykorzystanych zasobów rynku pracy,
- kreowanie dobrego wizerunku firmy (prezentacja firmy w korzystnym świetle na rynku lokalnym i międzynarodowym),
- działanie zgodne z wymaganiami prawa (niedyskryminowanie osób niepełnosprawnych), dobry interes dla firmy (osoby z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodziny mogą zwiększyć liczbę klientów firmy.)

Nieocenione są również korzyści płynące z pracy dla zatrudnionej osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Niektóre z korzyści to: niezależność finansowa, wyższy status, wyższa samoocena, rozwój osobisty, wzrost niezależności osobistej, wzrost samodzielności, poszerzenie kontaktów społecznych, szansa na życie poza zakładem opieki.

### **Dobre praktyki zatrudnienia wspomaganego.**

W Polsce istnieją dobre praktyki w zakresie zatrudniania wspomaganego osób z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy. Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intellektualnie (DZWONI) prowadzone przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, to profesjonalna agencja pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego dla ONI. Głównym celem działalności DZWONI jest aktywizacja zawodowa grupy najbardziej wykluczonej z rynku pracy. Poprzez swoje działania Centrum DZWONI zmienia wizerunek osoby niepełnosprawnej w społeczeństwie z biernego odbiorcy pomocy społecznej na aktywnego obywatela. Stwarza realną szansę na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, a tym samym pozwala na niezależność ekonomiczną przez co wpływa na poprawę jakości ich życia oraz samoocenę.

Więcej informacji o Centrum:

<http://www.centrumdzwoni.pl/>

Inne przykłady dobrych praktyk w zakresie wprowadzania na rynek pracy i zatrudniania ON:

<http://eudajmonia.pl/projekty/aktualne/zatrudnienie-wspomagane/>

<http://www.sopocki-ster-zawodowy.pl/>

<http://www.erkon.elblag.com.pl/innovacyjnyerkon/>

<http://www.biurokarieron.lublin.pl/>

## *OPIS MODELU ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ*

Model zatrudnienia wspomaganego zakłada przeprowadzenie wszelkich działań wspierających osobę niepełnosprawną, prowadzących do osiągnięcia efektu w postaci zatrudnienia i utrzymania się tej osoby w pracy, a następnie stałe wsparcie i monitorowanie przebiegu jej pracy przy wsparciu trenera pracy.

Mając świadomość często tylko deklaratywnej gotowości do podjęcia i utrzymania się w pracy dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną, musimy być gotowi na to, że będą one potrzebowały intensywnego wsparcia i budowania w nich rzeczywistej motywacji i odpowiedzialności za podejmowane działanie.

### **ISTOTNE ASPEKTY DOTYCZĄCE KRYTERIÓW KWALIFIKACJI**

Celem kwalifikacji osób z niepełnosprawnością intelektualną do zatrudnienia wspomaganego jest wybór takich osób, które rokuje najwyższe szanse, że zostaną zatrudnione i utrzymają się w pracy, którą podejmą. Przede wszystkim ze względu na samych zainteresowanych podjęciem pracy jak i pracodawców (aby nie zrazić ich i na przyszłość i nie zamknąć drzwi następnym chętnym osobom z niepełnosprawnością intelektualną do podjęcia pracy).

Kryteria kwalifikacji obowiązujące w modelu z uwzględnieniem zasad weryfikacji

L.P.	Kryterium	Warunkuje udział w modelu		Kryterium weryfikowane na etapie		Kto weryfikuje	Podstawa weryfikacji
		Bez względu	Fakultatywnie	Formalny	Merytorycznym		
1.	osoby deklarujące chęć podjęcia zatrudnienia	tak	---	tak	Tak	trener pracy	formularz zgłoszeniowy
2.	osoby dorosłe, posiadające zdolność decydowania o sobie( nie będące ubezwłasnowolnione)	tak	---	tak	Tak	trener pracy lekarz psycholog	formularz zgłoszeniowy, wywiad z klientem , oraz jego z rodzicem / opiekunem
3.	osoby ze zdiagnozowaną niepełnosprawnością intelektualną	tak	---	tak	Tak	trener pracy psycholog	formularz zgłoszeniowy, orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, opinia z PPP, badanie psychologiczne
4.	osoby posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, lub posiadające orzeczenie równoważne(orzeczenie wydane przez PCPR, ZUS, KRUS)	tak	---	tak	--	trener pracy	dokument potwierdzający niepełnosprawność
5.	osoby bez zatrudnienia, tj. nieaktywne zawodowo lub zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy	tak	--	tak	--	trener pracy, doradca zawodowy	Formularz zgłoszeniowy, wywiad doradcy zawodowego

6.	osoby znajdujące się w wieku produkcyjnym, tj. : • kobieta 18-60, • mężczyzna 18-65 lat	tak	--	tak	--	trener pracy	Formularz zgłoszeniowy Dowód tożsamości
7.	osoby o stabilnym stanie psychicznym,	tak	--	tak	Tak	Lekarz psycholog	Wywiad i badanie lekarskie , opinia psychologa
8.	osoby , których stan zdrowotny nie wyklucza podjęcia zatrudnienia,	tak	--	tak	--	Lekarz	Wywiad i badanie lekarskie
9.	osoby będące absolwentami : • specjalnych szkół zawodowych, • szkół przysposabiających do pracy , • WTZ ze wskazaniem Rady Programowej ( w 3-letniej ocenie kompleksowej do podjęcia zatrudnienia ), aktualni uczestnicy:	----	tak	tak	Tak	trener pracy, psycholog, doradca zawodowy,	Formularz zgłoszeniowy, dokumentacja klienta, wywiad doradcy zawodowego i psychologa
10.	• WTZ , którzy wg. półrocznych i rocznych ocen realizacji IPR , czynią ciągłe postępy pozwalające przypuszczać, że są w stanie podjąć zatrudnienie, (wskazania takiego dokonuje Rada programowa WTZ i na wniosek uczestnika WTZ przedstawia stosowną informację pisemną w tej sprawie) • ŚDS, posiadający kompetencje osobowościowe i umiejętności społeczne na poziomie wskazującym, że jest w stanie podjąć zatrudnienie (opinia Zespołu wspierająco - aktywizującego)	----	tak	tak	Tak	psycholog, doradca zawodowy,	dokumentacja klienta, wywiad doradcy zawodowego i psychologa

## **Jakie znaczenie w realizacji modelu ma dobór kandydatów wg tak wielu kryteriów?**

Wybór osób wymienionych w pkt. 9 i 10 kryteriów kwalifikacji zwiększa w dużym stopniu szanse na to, że będą to osoby aktywne i zmotywowane do podjęcia pracy. Osoby te z racji uczęszczania do szkół lub placówek rehabilitacyjnych powinny posiadać różną dokumentację, z której będzie można korzystać na etapie przygotowania do zatrudnienia wspomaganego (np. diagnozę funkcjonalną, ocenę psychologiczną, oceny okresowe, oceny kompleksowe, opis posiadanych kompetencji).

**Kandydat przygotowujący się do zatrudnienia wspomaganego może pisemnie zwrócić się do swojej placówki macierzystej o wydanie dokumentów, takich jak diagnoza funkcjonalna, czy stosownej opinii nt. przebiegu i efektów prowadzonej rehabilitacji społecznej lub zawodowej**

Są to osoby, które odbyły szereg treningów (np. trening higieny, ekonomiczny, samodzielnego poruszania się itp.) Nie daje to oczywiście gwarancji na sukces w ich zatrudnieniu i utrzymaniu się w pracy, ale bardzo zwiększa ich szanse w tym zakresie. Osoby posiadające odpowiednią dokumentację, z której będzie można określić ich zasoby i deficyty w obszarze psychospołecznym oraz określić motywację do pracy, szkoleń i nauki, na etapie rekrutacji spotkają się z psychologiem w celu potwierdzenia ewentualnie zweryfikowania tych informacji. W przypadku osoby, która wcześniej nie była objęta żadnym oddziaływaniem terapeutycznym w formie zorganizowanej i nie posiada w/w dokumentów, na etapie rekrutacji psycholog przeprowadzi badania psychologiczne stwierdzające poziom funkcjonowania danej osoby oraz jej gotowość oraz motywację do stosownych szkoleń i podjęcia pracy.

## **Kto dokonuje wyboru ONI do udziału w modelu?**

Dobór osób, które wezmą udział w działaniach związanych z zatrudnieniem wspomaganym dokonywany jest przez zespół specjalistów:

- lekarza,

- psychologa
- doradcę zawodowego,

którzy dokonują swojej oceny klienta w różnych obszarach jego funkcjonowania (zdrowie, umiejętności społeczne, zasoby własne oraz preferencje zawodowe) podczas indywidualnego spotkania z nim.

### **Warto pamiętać, że...!**

Działania prowadzone wobec dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną, potencjalnych klientów w procesie zatrudnienia wspomaganego muszą być profesjonalne a osoby, które będą je prowadziły muszą pamiętać o otwartości na ONI oraz na gotowości podążania za ich potrzebami. W związku z tym pracując z dorosłymi osobami z niepełnosprawnością intelektualną:

- używamy **koniecznie** obowiązujących w polskiej kulturze zwrotów grzecznościowych: **Pan, Pani**. Po pierwsze pokazuje to nasz szacunek wobec tych osób (taki jaki obowiązuje wobec każdej dorosłej osoby). Po drugie pokazuje jakie mamy oczekiwania wobec tych osób ( chcemy pracować z osobami dorosłymi).
- ponieważ osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą mieć problemy z zapamiętywaniem i odtwarzaniem podanych słownie informacji wszelkie informacje podajemy im w wersji pisemnej lub obrazkowej. Musi to być tekst łatwy, prosty i zrozumiały dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Bardzo ważne, aby w redagowaniu tekstów stosować zasady konstrukcji tekstów łatwych do czytania i zrozumienia. Zasady dostępne są w publikacji wydanej przez Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych pt. „Europejskie standardy przygotowania tekstu łatwego do czytania i zrozumienia”.

Pracując z ONI pamiętajmy o kilku zasadach, które pomogą nam wzajemnie w dobrym zrozumieniu i zdobywaniu kolejnych celów na drodze do zatrudnienia. Oto niektóre z nich:

- Gdy coś powiesz – może nie zapamięta. Gdy coś pokażesz – zapamięta. Gdy pozwolisz jej działać – zrozumie.
- Czasem na rozmowę potrzeba więcej czasu.
- Pytaj wprost, zadawaj konkretne pytania, nie zadawaj pytań hipotetycznych.
- Postaraj się, aby kolejne pytania nawiązywały do poprzednich.
- Pytaj o niepełnosprawność w kontekście możliwości, a nie ograniczeń.
- Jeśli coś tłumaczysz rób to na konkretach, przytaczaj przykłady. Sprawdzaj czy twój słuchacz zrozumiał co do niego mówisz. Każdą powtórz, żebyś wiedział na ile informacja została zrozumiana.
- Jeśli nie rozumiesz co osoba z niepełnosprawnością intelektualną do ciebie mówi, poproś aby powtórzyła, tłumacząc, że postarasz się zrozumieć. Jeżeli nie zrozumiesz poproś o jakiś inny sposób przekazania informacji (np. narysowanie, pokazanie gestami).
- Nigdy nie mów o tej osobie w jej obecności pomijając ją.
- Ucząc nowych instrukcji, często i przy każdej okazji powtarzaj polecenia i wnioski.
- Wydając jakieś polecenie nie zawieraj 2 informacji na raz, bo zapewne o 1 zapomni.
- Podziel czynność złożoną na najprostsze czynniki.
- Pozwól/zachęcaj/umożliwaj formułowanie samodzielnych wniosków i dokonywanie samodzielnych wyborów.
- Dostarczaj motywacji do samodzielnych decyzji przez częste pochwały.
- PAMIĘTAJ, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną są zdolne do uczenia się i podejmowania nowych doświadczeń.

#### **Formy komunikacji z osobą upośledzoną:**

##### Komunikacja słowna:

- mów wolno i wyraźnie,
- stosuj komunikaty bezpośrednie,
- bądź precyzyjny,

- używaj prostego, potocznego języka,
- nie podawaj zbyt wielu informacji naraz,
- jeśli zachodzi taka potrzeba powtórz kilka razy.

Komunikacja niewerbalna:

- kiedy nie rozumiesz, co mówi do ciebie ONI poproś, aby spróbowała to pokazać.

Komunikacja pisemna:

- nie wszystkie osoby upośledzone potrafią pisać i czytać, w takiej sytuacji można wykorzystać piktogramy i obrazki

## **OPIS REKRUTACJI**

Rekrutacja w modelu składa się z dwóch etapów:

- kampanii rekrutacyjnej,
- oceny(formalnej i funkcjonalnej).

### **Kampania informacyjna**

Pierwszy etap czyli rekrutacja do udziału w modelu odbywa się poprzez kampanię informacyjną, której celem jest zapoznanie jak najszerszego grona społeczeństwa z ideą zatrudnienia wspomaganych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Akcja informacyjna musi być skierowana do:

- potencjalnych odbiorców,
- do specjalistów i instytucji zajmujących się edukacją, rehabilitacją zawodową i społeczną osób z niepełnosprawnością intelektualną (min. Środowiskowe Domy Samopomocy, Warsztaty Terapii Zajęciowej, szkoły specjalne przysposabiające do pracy, szkoły zawodowe),
- potencjalni pracodawcy.

Akcja ta powinna być przeprowadzona wielotorowo:

-przede wszystkim w lokalnych mediach,

-na portalach społecznościowych,

-w placówkach i instytucjach zajmujących się edukacją lub rehabilitacją osób z niepełnosprawnością intelektualną.

W celu zapoznania z założeniami modelu i zaproszeniem ONI do udziału proponuje się przeprowadzić spotkanie informacyjne na terenie danej instytucji. Po spotkaniu zainteresowane osoby powinny wypełnić Formularz zgłoszeniowy (zał.1) oraz ankietę lekarską (zał.2), które następnie przynoszą do biura instytucji prowadzącej nabór.

W biurze organizatora, kandydaci przekazują wypełnione formularze trenerowi pracy.

### **Ocena formalna**

Rekrutacja rozpoczyna się z chwilą złożenia w biurze realizatora modelu wypełnionego formularza zgłoszeniowego (zał.1) oraz ankiety lekarskiej(zał.2)

W tym momencie trener pracy zakłada teczkę z dokumentami kandydata, do której wpina obydwie dokumenty. W teźce tej znajduje się również Karta działań (zał.3), gdzie wpisywane jest każdorazowe działanie wykonane na rzecz klienta oraz docelowo wszystkie jego dokumenty. Ważne jest aby dokumenty kandydata, a w przyszłości klienta, mówiące o działaniach i ich efektach znajdowały się w jednym, określonym miejscu. Przez to dostępne dla specjalistów i trenera prowadzącego proces aktywizacji i wspomagania w zatrudnieniu.

Po dokonaniu przez trenera pracy oceny formalnej, na podstawie danych zawartych w formularzu, osoby spełniające kryteria rekrutacji formalnej zaproszone zostają do kolejnego etapu rekrutacji. Otrzymują od trenera pracy pisemną informację o szczegółach dotyczących konsultacji z lekarzem medycyny pracy (zał.4). Informację tę trener odnotowuje w Karcie działań.

## Ocena funkcjonalna

### Konsultacje ze specjalistami.

Ustalając harmonogram spotkań klienta ze specjalistami tj. lekarzem, psychologiem, doradcą zawodowym, trener pracy i koordynator powinni starać się tak ułożyć plan, aby jeden klient spotkał się ze wszystkimi specjalistami w czasie jednego – dwóch tygodni. Taki układ spotkań sprawi, że pod koniec tygodnia (w uzasadnionych przypadkach pod koniec drugiego tygodnia) będzie mógł zebrać się zespół interdyscyplinarny w celu opracowania profilu klienta. Zbyt długi okres oczekiwania na zebranie się zespołu interdyscyplinarnego może spowodować, że opracowany profil klienta nie zostanie przygotowany w rzetelny sposób.

### Spotkanie lekarza z kandydatem

Kandydat spotyka się z lekarzem medycyny pracy, mającym doświadczenie i wiedzę praktyczną w zakresie orzekania o zdolności do zatrudnienia. Lekarz przed spotkaniem z klientem zapoznaje się z wypełnioną przez kandydata ankietą lekarską (zał.2), która znajduje się w teczce z dokumentami kandydata. Celem spotkania jest zapoznanie się z ewentualnie posiadaną przez kandydata dokumentacją (wyniki badań laboratoryjnych oraz specjalistycznych, zdjęcia rentgenowskie, historie przebytych rehabilitacji, wypisy ze szpitala i inne dokumenty medyczne) oraz przeprowadzenie wywiadu czy badania lekarskiego, którego efektem będzie wydanie opinii o zdolności kandydata do podjęcia zatrudnienia. Spotkanie lekarza z kandydatem musi być dostosowane do indywidualnych, specyficznych potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej intelektualnie. Przewidywany czas spotkania to około 2 godziny. PAMIĘTAJMY!! ONI mogą prezentować różne sposoby reagowania i zachowania się w nowym miejscu, dlatego jeżeli lekarz stwierdzi, że kandydat zmęczył się odpowiadaniem na pytania lub przestał pozytywnie reagować na daną sytuację, powinien zakończyć spotkanie i umówić się na kolejny najbliższy termin. Jednakże należy pamiętać o tym, że dla prawidłowego przebiegu procesu rekrutacji (zwłaszcza w realizacji projektów ograniczonych czasem) nie jest korzystne dzielenie

jednego spotkania na kilka mniejszych. Zabieg taki należy zatem stosować w uzasadnionych przypadkach. W szczególnych przypadkach wymagających dodatkowej konsultacji w sprawach zdrowotnych kandydata (np. konieczności potwierdzenia informacji, bądź pogłębienia wiedzy o jego zdrowiu), za jego zgodą lekarz kontaktuje się i spotyka z rodzicem lub opiekunem) i przeprowadza z nimi wywiad.

W trakcie spotkania lekarz przy zbieraniu niezbędnych informacji posługuje się przygotowaną do tego ankietą badania (zał.4a). Po zakończeniu spotkania (cyklu spotkań) lekarz na podstawie przeprowadzonego pogłębionego wywiadu lekarskiego oraz analizy dokumentów orzeka o zdolności kandydata do podjęcia zatrudnienia.

W przypadku zaistnienia przeciwwskazań zdrowotnych u kandydata (uniemożliwiających na dany moment podjęcie zatrudnienia), otrzymuje on od lekarza informację dotyczącą stwierdzonych okoliczności i jeżeli zachodzi konieczność, wskazanie do podjęcia stosownego leczenia.

Natomiast osoba wobec, której lekarz pozytywnie orzekł o jej zdolności do zatrudnienia skierowana zostaje przez lekarza do trenera pracy w celu umówienia się na konsultacje do kolejnych specjalistów.

Kandydat otrzymuje od trenera ustną oraz pisemną informację dotyczącą spotkania z psychologiem (zał. 5), co odnotowane zostaje jednocześnie w Karcie działań.

### **Spotkanie z psychologiem.**

Spotkanie psychologa z kandydatem powinno być dostosowane do indywidualnych, specyficznych potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej intelektualnie. Spotkanie powinno trwać ok.2 godzin.

Celem spotkania jest określenie zasobów i deficytów klienta w obszarze psychospołecznym, poznanie jego motywacji do pracy, szkoleń i nauki oraz w przypadku klientów nie potrafiących pisać - ustalenie znaku pełniącego rolę podpisu.

Spotkanie daje również okazję do zapoznania się z ewentualną posiadaną przez klienta dokumentacją (ocena z WTZ, opinie z PPP, ŚDS, szkół, oceny od specjalistów).

PAMIĘTAJMY!! ONI mogą prezentować różne sposoby reagowania i zachowania się w nowym miejscu, dlatego jeżeli psycholog stwierdzi, że ONI zmęczyła się odpowiadaniem na pytania lub przestała pozytywnie reagować na daną sytuację, powinien zakończyć spotkanie i umówić się na kolejny najbliższy termin. Jednakże należy pamiętać o tym, że dla prawidłowego przebiegu procesu rekrutacji (zwłaszcza w realizacji projektów ograniczonych czasem) nie jest korzystne dzielenie jednego spotkania na kilka mniejszych. Zabieg taki należy zatem stosować w uzasadnionych przypadkach.

W szczególnych sytuacjach (np. konieczności potwierdzenia informacji, bądź pogłębienia wiedzy w danym zakresie funkcjonowania kandydata) dopuszcza się możliwość przeprowadzenia rozmowy z rodzicem/ opiekunem kandydata. Na takie spotkanie psycholog umawia się za jego zgodą.

Psycholog dokonuje zgodnie ze swoją wiedzą wyboru, odpowiednich z dostępnych dla tej grupy osób narzędzi psychologicznych, którymi chce się posługiwać przy pracy z ONI. Po zakończeniu spotkania (cyklu spotkań) psycholog wydaje opinię na temat poziomu funkcjonowania społecznego i intelektualnego kandydata. Opisuje także cechy osobowości kandydata, jego motywację do pracy, szkoleń, nauki.

Ustalenie wzoru podpisu.

W przypadku kandydatów nie potrafiących pisać, zadaniem psychologa jest ustalenie wzoru podpisu, który kandydat będzie stosował na wszystkich dokumentach w dalszym etapie rekrutacji i podczas wszelkich innych form wsparcia zarówno przed jak i po rozpoczęciu pracy. Jako wzór podpisu może posłużyć np. każdy określony znak graficzny.

WAŻNE! Znak ten musi zostać ustalony z kandydatem (może to być układ kresek, kropek, inicjały, znak graficzny np. kwiatek) i musi być możliwy dla niego do powtórzenia. O powstałej zasadzie psycholog informuje członków zespołu na najbliższym spotkaniu oraz informację o tym fakcie umieszcza w sporządzonej przez siebie opinii. Do dokumentów w teczce beneficjenta psycholog przekazuje uzgodniony z beneficjentem wzór jego podpisu (zał.6) oraz sporządzoną przez siebie opinię.

Po zakończeniu spotkania/spotkań psychologa z klientem, trener pracy umawia beneficjenta na spotkanie z doradcą zawodowym (zał.7). Wraz z informacją ustną na

temat spotkania z doradcą zawodowym, klient otrzymuje od trenera pracy pisemną informację na temat szczegółów dotyczących tego spotkania. Notatkę dotyczącą kolejnego spotkania trener wpisuje do karty działań.

### **Spotkanie doradcy zawodowego z klientem.**

Spotkanie doradcy zawodowego z klientem powinno być dostosowane do indywidualnych, specyficznych potrzeb i możliwości osoby niepełnosprawnej intelektualnie. Spotkanie powinno trwać ok. 2 godzin.

Celem spotkania jest określenie zasobów i deficytów klienta w obszarze predyspozycji zawodowych, poznanie jego motywacji do pracy, szkoleń i nauki a także jeśli na ten moment jest to możliwe określenie obszarów zawodowych, w których klient mógłby przejść szkolenie zawodowe a w rezultacie podjąć zatrudnienie. Spotkanie daje również okazję do zapoznania się z ewentualną posiadaną przez klienta dokumentacją (świadectwa szkolne, ewentualne świadectwa pracy, opinie i oceny z placówek w których przebywał kandydat). Doradca zawodowy korzysta z formularza badającego sytuację zawodową, kompetencje i sytuację rodzinną klienta

(zał.8 )Może również korzystać z dostępnych dla doradców zawodowych narzędzi dostosowując je do możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną (język łatwy do czytania i zrozumienia).

**PAMIĘTAJMY!!** ONI mogą prezentować różne sposoby reagowania i zachowania się w nowym miejscu, dlatego jeżeli doradca zawodowy stwierdzi, że klient zmęczył się odpowiadaniem na pytania lub przestał pozytywnie reagować na daną sytuację, powinien zakończyć spotkanie i umówić się na kolejny najbliższy termin. Jednakże należy pamiętać o tym, że dla prawidłowego przebiegu procesu rekrutacji (zwłaszcza w realizacji projektów ograniczonych czasem) nie jest korzystne dzielenie jednego spotkania na kilka mniejszych. Zabieg taki należy zatem stosować w uzasadnionych przypadkach.

W szczególnych sytuacjach (np. konieczności potwierdzenia informacji, bądź pogłębienia wiedzy w danym zakresie funkcjonowania klienta) dopuszcza się możliwość

przeprowadzenia rozmowy z rodzicem/ opiekunem kandydata. Na takie spotkanie doradca zawodowy umawia się za zgodą klienta.

Po zakończeniu spotkania (cyklu spotkań) doradca zawodowy przekazuje trenerowi pracy wypełniony przez siebie formularz (zał.8) który zostaje umieszczony w teczce klienta.

Po zakończonej konsultacji doradca zawodowy informuje klienta o tym, że zostanie on powiadomiony o spotkaniu z trenerem pracy.

Trener pracy powiadamia koordynatora o zakończonych wstępnych konsultacjach klienta ze specjalistami.

Koordinator wyznacza termin spotkania Zespołu Interdyscyplinarnego .

### **Diagnoza wieloprofilowa – powstanie profilu klienta**

Po zakończeniu spotkań indywidualnych klienta ze specjalistami tzn. lekarzem medycyny pracy, psychologiem i doradcą zawodowym następuje spotkanie zespołu interdyscyplinarnego, którego celem jest:

-dokonanie oceny funkcjonalnej kandydata

-opracowanie profilu klienta (zał.9), czyli **wspólnego stanowiska** w kwestii dalszego rozwoju zawodowego klienta mając na uwadze jego indywidualne i specyficzne zasoby i deficyty w trzech obszarach: psychospołecznym, zawodowym i zdrowotnym. Profil klienta jednoznacznie wskazuje zasoby i deficyty klienta w każdym z wymienionych obszarów, które powinny zostać wzmacniane (zasoby) i niwelowane (deficyty) w procesie treningu pracy.

**UWAGA!** *Profil klienta jest wspólnym stanowiskiem zespołu interdyscyplinarnego, nie zaś zbiorem trzech niezależnych diagnoz.*

Na dalszym etapie, profil klienta jest podstawą do stworzenia Indywidualnego Planu Działania. Korzystnym jest, aby na tym etapie do zespołu dołączyli trenerzy pracy. Celem włączenia trenerów w pracę zespołu interdyscyplinarnego jest: zdobycie przez trenerów szczegółowych informacji dotyczących zasobów i deficytów klientów, ewentualnych

wskazówek co do metod pracy z poszczególnymi osobami a następnie dokonanie najlepszego wyboru danego trenera do określonego klienta.

Utworzenie duetu trener pracy-klient jest kluczowym momentem tego procesu. Decyzję o tym, który trener pracy będzie współpracował z danym klientem podejmuje zespół interdyscyplinarny z trenerami pracy.

Przy wyborze trenera należy wziąć pod uwagę predyspozycje, doświadczenia, wiedzę i umiejętności trenera oraz problemy, oczekiwania i specyficzne predyspozycje klienta.

Rekomenduje się, aby trenerzy pracujący z osobami z niepełnosprawnością intelektualną posiadali:

#### **Wiedzę z zakresu:**

1. funkcjonowania osób niepełnosprawnych w społeczeństwie oraz na rynku pracy,
2. zatrudnienia wspomaganego,
3. orzecznictwa dla osób niepełnosprawnych,
4. metod nauczania osób z niepełnosprawnością intelektualną,
5. sposobów motywowania osób z niepełnosprawnością intelektualną,
6. alternatywnych metod komunikowania się,
7. technik pracy z klientem, np. coaching,
8. metod pozyskiwania i nawiązywania kontaktów z pracodawcami

#### **Umiejętności z zakresu:**

1. współdziałania z innymi ludźmi – potrafi pracować w zespole; korzysta z doświadczeń innych osób; dzieli się swoimi doświadczeniami,
2. rozwiązywania problemów – posiada zdolności mediacyjne; potrafi zarządzać problemami,
3. zarządzania czasem i umiejętność organizacji własnego czasu – posiada zdolność planowania i ustalania priorytetów oraz zdolność delegacji zadań,
4. inicjatywa w działaniu – potrafi podejmować i wdrażać trafne decyzje,

5. komunikacji interpersonalnej - umiejętnie nawiązuje i podtrzymuje kontakty; słucha ze zrozumieniem; jasno i zrozumiale wyraża myśli; potrafi adekwatnie do sytuacji dobrać sobie rolę w rozmowie; zadaje pytania;
6. potrafi stosować i interpretować komunikację niewerbalną; potrafi obserwować i wyciągać
7. podmiotowego traktowania osób z niepełnosprawnością intelektualną, poszanowania jego dorosłości.

### **Postawy**

1. rozumienie pomocy jako wspierania w dążeniu do samodzielności i podmiotowości,
2. nie wyręczania innych, pozwalanie na doświadczanie i weryfikację swoich możliwości,
3. poszanowanie indywidualności ONI, jej potrzeb, możliwości i wyborów
4. podchodzenie do osoby z szacunkiem, poszanowaniem jej godności, odmienności,
5. otwartości

### **Indywidualny Plan Działania**

#### **Wsparcie wieloprofilowe osób z niepełnosprawnością intelektualną**

Na tym etapie realizacji procesu wprowadzania na rynek pracy ONI, trener pracy zapoznaje się bardzo dokładnie ze zgromadzoną dokumentacją klienta, a jednocześnie następuje spotkanie trenera pracy z wybranym klientem.

Najważniejszym zadaniem na ten moment jest nawiązanie właściwych relacji pomiędzy parą trener- kandydat . Relacje te będą bardzo ważnym czynnikiem w budowaniu zaufania i poczucia bezpieczeństwa, które będą rzutowały na całą pracę tej pary i jej wyniki.

Następuje wzajemne poznanie, trener przedstawia kandydatowi ofertę z jakiej może on skorzystać w ramach wzajemnej współpracy. Na ofertę może się składać wsparcie psychologa, doradcy zawodowego, trenera pracy. Następuje budowanie IPD (zał.10)

Nieodzownym elementem w budowaniu IPD jest zawarcie pomiędzy trenerem a klientem krótkiego kontraktu, dostosowanego do możliwości zrozumienia przez ONI. (zał.10a)

IPD buduje wraz z klientem trener pracy. Jest to osoba pracująca bezpośrednio z ONI. Trener zobowiązany jest do stworzenia krótkiego IPD na podstawie deklaracji i oświadczeń swojego klienta jak również na podstawie rozmów i spotkań z nim. Trener pracujący z ONI pamięta, że deklaracje takiego klienta należy sprawdzić np. poprzez obserwację czy rozmowę z otoczeniem i jeśli zachodzi taka konieczność dokonać weryfikacji IPD. Budowanie IPD następuje w oparciu o:

- „Profil klienta” stworzony przez zespół specjalistów (zawierający zasoby, deficyty i proponowane sposoby wsparcia w poszczególnych obszarach)
- analizę dokumentów dostarczonych przez beneficjenta (np. oceny, opinie, świadectwa)
- własne spostrzeżenia trenera ze spotkań indywidualnych z beneficjentem
- konsultacje z zespołem specjalistów
- preferencje zawodowe zgłaszane przez klienta

Kluczowym elementem w procesie powstawania IPD jest zbadanie predyspozycji i umiejętności danej osoby w zestawieniu z oczekiwaniami pracodawców

Informacje i umiejętności które powinna uzyskać ONI w trakcie przygotowania do poszukiwania i podjęcia pracy / co może być tematem spotkań grupowych i indywidualnych prowadzonych przez specjalistów (psycholog, doradca zawodowy, trener pracy)

- jak szukać pracy?
- jakie dokumenty trzeba mieć ze sobą i jak je przygotować?
- jak rozmawiać z pracodawcą, jak się zaprezentować: jak się ubrać i uczesać na rozmowę, jak się zachowywać, co i jak mówić?
- co to jest staż, szkolenie zawodowe, próba pracy i jak się do nich przygotować?
- jakie ma prawa pracownik: ile godzin dziennie ma pracować, jakie przysługują mu przerwy w pracy, urlop, odpoczynek w sobotę i w niedzielę, ile może zarobić, żeby nie stracić renty socjalnej?

Na tym etapie odbywają się spotkania trenera z klientem.

Liczba i czas trwania spotkań zależy od indywidualnych potrzeb klienta. Ich efektem ma być wypracowanie takiej postawy w kliencie, aby był on w stanie dokonywać świadomych wyborów dotyczących kariery zawodowej i wszystkich jej etapów. Współpraca pomiędzy trenerem a klientem oparta jest na zasadach partnerstwa i podmiotowego traktowania klienta. Dlatego na tym etapie niezwykle ważne jest udzielenie wstępnych informacji o roli trenera, określeniu celów i zasad współpracy, zweryfikowanie oczekiwań i obaw klienta. Wspólnym zadaniem trenera i osoby z niepełnosprawnością intelektualną jest stworzenie planu działania i harmonogramu jego realizacji, czyli co i kiedy będziemy razem robić.

W celu zachowania porządku i chronologii realizowanych zamierzeń krok po kroku, stosuje się systematyczne pisemne ustalanie kolejnych przedsięwzięć, które odnotowuje się w Karcie ustaleń z klientem (zał. 11).

Trener pracy spisuje na koniec każdego spotkania z ONI wypracowane ustalenia, dotyczące kolejnych etapów przygotowania wejścia na rynek pracy. Zostają one podpisane i jest to dokument, do którego można się odwołać rozpoczynając kolejne spotkania (należy pokazać ONI spisaną notatkę z podpisem) i kontynuować następne ustalenia, tworząc w ten sposób systematycznie IPD. Plan ten budowany jest tylko w zakresie obszarów wskazanych do wsparcia przez zespół specjalistów i dostosowany do indywidualnych możliwości beneficjenta. Możliwe jest aby trener pracy, w uzasadnionych sytuacjach, za zgodą klienta, utrzymywał kontakt z jego rodzicami lub opiekunami. Z doświadczeń w pracy z ONI wynika bowiem, że akceptacja i wsparcie najbliższych w trudnej drodze do znalezienia stałego miejsca pracy to jeden z głównych motywatorów działań osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Klient bierze udział w zajęciach z psychologiem, z doradcą zawodowym i trenerem pracy. Zajęcia prowadzone są w formie grupowej i indywidualnej, w zależności od potrzeb i wskazówek zawartych w profilu kandydata. Zadaniem trenera pracy na tym etapie jest koordynacja wszelkich działań, które podejmuje klient realizując IPD (kontakt/konsultacje ze specjalistami, monitoring udziału klienta w proponowanych formach wsparcia). Trener

pracy musi w swoich działaniach przewidzieć ciągłą pracę nad wzmacnianiem motywacji klienta do podjęcia zatrudnienia. Jest to bardzo ważne w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną. Musimy pamiętać o często deklaratywnej ich gotowości do podejmowania różnych działań. Właściwa motywacja do podjęcia zatrudnienia będzie bardzo ważna na etapie bezpłatnych praktyk zawodowych i prób pracy.

Trener pracy w tym bloku, jeżeli zauważy taką potrzebę prowadzi trening higieny osobistej. Niestety często wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną częste występują problemy w tym zakresie. Ważne jest aby klient zdał sobie sprawę, że chcąc pracować musi spełniać określone normy, do których należy również zachowanie czystości ubioru i ciała. Trener pracy prowadząc ten trening wykorzystuje książkę treningu w zakresie higieny osobistej (zał.12)

Trener pracuje również nad tym aby klient poznał zasady bhp w miejscach pracy. Jest niezmiernie ważne aby klient przed podjęciem zatrudnienia znał ogólne zasady bhp w obowiązujące w miejscach pracy. Trener pracy prowadząc ten trening wykorzystuje książkę treningu ogólnych zasad bhp w miejscu pracy (zał. 13) Prowadzenie obydwu treningów przy pomocy między innymi takich książek treningowych zostało zaczerpnięte z wzorców niemieckich. To praktyka, która przynosi efekty i została zaadoptowana do prezentowanego modelu. Z niemieckich doświadczeń wynika, że to bardzo właściwy i efektywny sposób wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną. W przypadku zaistnienia potrzeby trener ma możliwość ciągłych konsultacji z poszczególnymi specjalistami z zespołu.

Zgodnie z indywidualnym zapotrzebowaniem (w współpracy z trenerem pracy) klient może korzystać zarówno z grupowych jak i indywidualnych zajęć i warsztatów prowadzonych przez psychologa, doradcę zawodowego i trenera pracy.

W ramach tego bloku klient ma :

-nabyć umiejętności niezbędne do właściwego funkcjonowania w środowisku domowym

i w otaczającej go społeczności, a także wzmocnienie postaw życiowych (psycholog i trener pracy )

-nabyć umiejętności niezbędnych do poruszania się w środowisku pracy i utrzymania się

w zatrudnieniu; wzmocnianie pożądanych umiejętności pracowniczych i wygaszanie zachowań niepożądanych w procesie pracy np. brak punktualności , brak odpowiedniego wykorzystania czasu pracy na wykonanie powierzonych zadań (doradca zawodowy i trener pracy ).

W tej części pracy z klientem mają miejsce szkolenia zawodowe, praktyki zawodowe oraz „próby pracy”.

Na wniosek trenera pracy w konsultacji ze specjalistami "Zespół interdyscyplinarny" ustala zakres szkoleń zawodowych Pisemną informację (zał.14) dotyczącą szczegółów szkolenia przekazuje klientowi trener pracy (wpis do karty działań). Szkolenia zawodowe w przypadku ONI mają na celu zdobycie wiedzy i umiejętności potrzebnych do wykonywania konkretnych czynności na danym stanowisku pracy. Szkolenia mogą być prowadzone przez profesjonalne firmy zewnętrzne, dostosowujące metody szkolenia do klienta.

Rodzaj i zakres szkoleń będzie zależał od:

-predyspozycji, zainteresowań i możliwości ONI,

-zapotrzebowania na rynku pracy,

-sugestii doradcy zawodowego.

Konieczne jest aby trener zapoznał się z tematyką szkolenia, zasadami i etapami wykonywania czynności ,które ma opanować klient .Trener monitoruje udział klienta w szkoleniach, zasięga informacji u prowadzących. Jeżeli jest taka możliwość trener bierze udział w szkoleniu. Zdobycie przez niego wiedzy i umiejętności przekazywanych podczas

szkolenia gwarantuje prawidłową realizację praktyk zawodowych przez ONI. Będzie to również dla trenera pracy wskazówka do znalezienia najodpowiedniejszego miejsca na odbycie przez ONI praktyki zawodowej.

### **Praktyki zawodowe.**

Trener pracy ustala z klientem harmonogram miesięcznej (nieodpłatnej) praktyki zawodowej w wymiarze 3 dni po 5 godzin zajęć praktycznych w ciągu tygodnia. Praktyki zawodowe odbywają się w miejscach pozwalających na zastosowanie i sprawdzenie nabytej wiedzy i umiejętności przez ONI. Informacja o miejscu praktyki zostaje odnotowana przez trenera pracy w karcie działań. Po zakończeniu praktyki zawodowej trener pracy dokonuje oceny umiejętności praktycznych beneficjenta na Karcie monitoringu w miejscu praktyki zawodowej (zał.15) Karta zawiera : zakres czynności (określonych przez trenera pracy, zgodnych z wcześniej odbytym szkoleniem zawodowym) oraz sposób realizacji czynności przez beneficjenta (tj. samodzielnie, z pomocą, nie potrafi).Ocena sposobu realizacji jest podstawą do podjęcia dalszych działań. W przypadku oceny pozytywnej( samodzielne wykonywanie czynności) rekomenduje się przejście do kolejnego etapu, czyli podjęcie „próby pracy”. W przypadku wykonywania czynności z pomocą rekomenduje się przedłużenie terminu praktyki zawodowej, w zależności od indywidualnych potrzeb. Natomiast w przypadku braku samodzielnego wykonywania określonych czynności rekomenduje się w porozumieniu z członkami Zespołu Interdyscyplinarnego ustalenie dalszego toku postępowania (np. zmiana miejsca praktyki , udział w innym szkoleniu zawodowym lub inne działania).Informacja o podjętych ustaleniach odnotowana zostaje w Karcie ustaleń Zespołu Interdyscyplinarnego (zał.16) i włączona do dokumentów znajdujących się w teczce klienta.

Trener pracy prowadzi stały monitoring udziału swojego podopiecznego w poszczególnych formach wsparcia(jeżeli on z takich w tym czasie korzysta)

prowadzonych przez psychologa i doradcę zawodowego. Przekazuje podopiecznemu pisemną informację (zał.17)) dotyczącą danej formy wsparcia oraz odnotowuje ten fakt w karcie działań. Trener pracy ma cały czas możliwość konsultacji z poszczególnymi specjalistami.

Trener pracy poszukuje ewentualnych pracodawców, biorąc przede wszystkim pod uwagę umiejętności nabyte podczas szkolenia i praktyki zawodowej, predyspozycje beneficjenta, jego potrzeby psychospołeczne, zdrowotne i zawodowe, a jednocześnie zapotrzebowanie na rynku pracy.

W celu zapobiegnięcia wypaleniu zawodowemu, psycholog, doradca zawodowy i inni mogą objąć trenera pracy wzmocnieniem (superwizja, coaching).

### **Próby pracy.**

Przed podjęciem właściwego zatrudnienia w miejscu pracy następuje „próbą pracy”. Czas poświęcony na szkolenie w miejscu potencjalnego zatrudnienia ustala się na maksymalnie 30 godz. Czas ten pozwoli na wejście w nowe struktury, obowiązki i zasady w miarę płynnie, a z drugiej strony jest to okres w ciągu, którego można ocenić czy dane miejsce jest właściwe dla danej osoby – spełnia jej oczekiwania. Pracodawca natomiast ma możliwość przekonać się czy dokonuje słusznego wyboru. „Próba pracy” to bardzo dobra praktyka, stosowana w Niemczech, która została zaadoptowana do prezentowanego modelu, ze względu na swoje duże znaczenie w procesie zatrudnienia wspomaganego. „Próby pracy” w niemieckim systemie aktywizacji zawodowej i zatrudnianiu wspomaganym organizowane są dla osób z niepełnosprawnością intelektualną przed podjęciem właściwego zatrudnienia u potencjalnego pracodawcy. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną czasem mają trudności z przyswajaniem nowych umiejętności. Potrzebują uczenia lub sprawdzania posiadanych umiejętności w sytuacjach praktycznych, dobrej atmosfery i poczucia bezpieczeństwa. „Próba pracy” daje takie możliwości. Ponadto pozwala zaobserwować klienta w rzeczywistym miejscu i sytuacji rzeczywistej pracy. Klient musi wykazać się wszystkimi umiejętnościami potrzebnymi mu

w momencie zatrudnienia tj. dojazdem do miejsca pracy, punktualnym rozpoczęciem pracy, sumiennym wykonywaniem powierzonych mu obowiązków, podporządkowaniem się poleceniom przełożonych, dostosowanie się do wymogów regulaminu wewnętrznego obowiązującego w przedsiębiorstwie itp. Jednocześnie podczas „próby pracy” pracodawca ma możliwość skonfrontowania swoich oczekiwań wobec potencjalnego pracownika z jego konkretnymi możliwościami i umiejętnościami. Z kolei sam klient również weryfikuje swoje umiejętności i oczekiwania co do potencjalnego zatrudnienia. Z doświadczeń niemieckich wynika, że taki sposób wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną na kolejnym etapie zmierzającym do zatrudnienia, daje duże poczucie bezpieczeństwa każdej ze stron w tym procesie. Pozwala na właściwe przeanalizowanie podjętych wysiłków, które doprowadzą do zamierzonego efektu, lub wskażą inny tok postępowania (weryfikacja działań w przypadku negatywnego przebiegu „próby pracy”)

Podczas realizacji próby pracy klient może liczyć na wsparcie trenera, który jednocześnie prowadzi systematycznie wnikliwą obserwację swojego podopiecznego w miejscu pracy.

Próba pracy zakłada również, że jest to czas który pozwoli pracodawcy na obserwację potencjalnego pracownika i wnikliwe przyjrzenie mu się. W celu ujednoczenia obserwacji i ustalenia decyzji co do dalszych losów klienta, na zakończenie próby pracy – trener pracy, oraz pracodawca, lub osoba przez niego wskazana, (wcześniej zapoznana z prowadzonym działaniem) dokonują oceny danego klienta pod kątem posiadanych przez niego umiejętności pracowniczych, oraz praktycznych umiejętności potrzebnych na danym stanowisku pracy. Swoje obserwacje zamieszczają w Karcie próby pracy (zał.18)

Nieodzownym jest aby trener przed podjęciem „próby pracy” przez klienta sam zapoznał się dokładnie z miejscem i zasadami panującymi w miejscu odbywania „próby pracy”. Daje to możliwość przygotowania ONI do łatwiejszego wejścia w miejsce zatrudnienia, zniwelowania lub obniżenia ewentualnego stresu lub lęku związanego z nową sytuacją.

Jednocześnie trener pracy powinien udzielić pracodawcy osoby z niesprawnością intelektualną informacji w zakresie:

–Dlaczego osoba niepełnosprawna może być dobrym pracownikiem?

–Jaką pracę może wykonywać osoba niepełnosprawna intelektualnie?

–Czego może się obawiać pracodawca?

–Jak sobie radzić z problemowymi zachowaniami?

–Kto to jest osoba wspierająca?

–Jak powinna wyglądać rozmowa kwalifikacyjna z osobą z niepełnosprawnością intelektualną? (potrzeba większej ilości czasu; może być potrzebna pomoc osoby wspierającej; zrezygnuj z oficjalnego charakteru rozmowy jeśli to możliwe; pytaj o niepełnosprawność w kontekście możliwości, a nie ograniczeń; pytaj wprost, zadawaj konkretne pytania, nie zadawaj pytań hipotetycznych; postaraj się, aby kolejne pytania nawiązywały do poprzednich; nie żądaj dowodów na kwalifikacje, które nie są wymagane w danej pracy).

-Jakie korzyści finansowe może uzyskać z tytułu zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością intelektualną (np. zwrot kosztów utworzenia stanowiska pracy, dofinansowanie do wynagrodzenia).

W celu sformalizowania kontaktów z pracodawcą zostaje przygotowane porozumienie o współpracy pomiędzy organizatorem działania a pracodawcą. (zał.19) Obecność trenera podczas próby pracy jest niezbędna. Po jej przeprowadzeniu trener sporządza notatkę i załącza ją do teczki beneficjenta.

Klient ma możliwość skorzystania jeśli istnieje taka potrzeba i sposobność do odbycia „prób pracy” w przynajmniej trzech miejscach.

Praca. Monitoring.

W przypadku pozytywnie zakończonej próby pracy i nawiązaniu stosunku pracy trener, pracy ustala pisemnie zasady współpracy i monitoringu beneficjenta w miejscu pracy. Częstotliwość, zakres i sposób kontaktów trenera pracy z pracodawcą i beneficjentem

w miejscu pracy uzależniona jest od indywidualnych potrzeb każdej ze stron. Jednocześnie ustala z pracodawcą do kogo beneficjent i w jakich sytuacjach zgłasza się bezpośrednio w miejscu pracy jeśli zachodzi taka potrzeba. Trener pracy w ramach prowadzonego monitoringu sporządza stosowne notatki w Karcie monitoringu ONI w miejscu pracy( zał.20)

Trener pracy we wstępnej fazie zatrudnienia pozostaje w stałym kontakcie z klientem, jak również z pracodawcą(chyba, że ten wyraźnie sobie tego nie życzy). Pozwoli to na szybkie i bezpośrednie reagowanie w chwili pojawiających się trudności. Monitoring pracy ma istotny wpływ na utrzymanie się na rynku pracy .

Modyfikacja IPD lub wskazanie innych możliwości wsparcia.

W przypadku, kiedy próba pracy w danym miejscu nie przyniosła spodziewanych efektów na wniosek trenera pracy następuje spotkanie członków Zespołu Interdyscyplinarnego. Po przeanalizowaniu aktualnej sytuacji beneficjenta członkowie Zespołu podejmują decyzję co do dalszych działań w stosunku do ONI. Powinny one doprowadzić w końcowym efekcie do zatrudnienia beneficjenta. Jeśli jednak wszelkie , podjęte działania pro zawodowe – szkolenia, wsparcie specjalistów, wprowadzane zmiany w realizacji IPD nie przynoszą zamierzonego efektu, proponuje się beneficjentowi skorzystania z innych form wsparcia dostępnych w środowisku.

Może to być obok Warsztatu Terapii Zajęciowej aktywizacja w prowadzona w ramach np. :

-Środowiskowego Domu Samopomocy ( placówka dziennego pobytu oferująca terapię w zakresie m.in. organizowania treningów umiejętności społecznych, dnia codziennego, wsparcie psychologiczne),

-Klubu Integracji Społecznej, Centrum Integracji Społecznej, gdzie realizuje się programy mające na celu reintegracja zawodową i czynne uczestnictwo w życiu społecznym osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,

-innych placówek prowadzonych np. przez organizacje pozarządowe w środowisku lokalnym.

## ZRÓDŁA

1. "Encyklopedyczny słownik rehabilitacji", PZWL, Warszawa 1986
2. Fundacja SYNAPSIS – „Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem”.
3. Gajdzica Z. (red.), "Między wsparciem doraźnym a wspieraniem racjonalnym, czyli o uwarunkowaniach socjalizacji społecznej osób niepełnosprawnych”.
4. Giermanowska E. (red.), „Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa nietypowe formy zatrudnienia„.
5. Giermanowska, E. (red) - „Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca”.
6. Janiszewska-Niścioruk Z. (red.) – „Sfery życia osób z niepełnosprawnością intelektualną”.
7. „Model zatrudniania wspomaganego osób po 45 roku życia – Wiek gorącego ziemniaka” – Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych.
8. Majewski Tadeusz- „Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych”.
9. Majewski T., „Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”, Krajowa Izba Gospodarczo –Rehabilitacyjna.
10. Mariańczyk Katarzyna „Współczesny stan badań dotyczących edukacji i zatrudnienia osób z niepełnosprawnością umysłową w Polsce”.
11. Materiały konferencyjne ,PFRON- „Zatrudnienie wspomagane”.
12. Mikulski J., Kurzynowski A.(red.)- „System rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych”.
13. Raport podsumowujący działalność Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie.
14. Ulfik-Jaworska Iwona , Gała Aleksandra (red.)- „Dalej w tę samą stronę”.
15. Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie – „Formy aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną realizowane przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym”.

## FORMULARZ ZGŁOSZENIOWY

Bardzo prosimy wypełnić załączony formularz.

Jeśli nie potrafi Pan/Pani wypełnić formularza samodzielnie, proszę poprosić opiekuna o pomoc, lub zwrócić się o pomoc do np. trenera pracy w instytucji skąd pobierany był druk. Informacje wpisane do formularza pozwolą określić, czy kwalifikuje się Pan /Pani do podjęcia działań w kierunku zatrudnienia na rynku pracy.

Wszystkie materiały dotyczące Pana/Pani będą objęte ochroną danych osobowych.

Po wypełnieniu formularza prosimy o jego zwrot do instytucji wydającej druk.

Imię	
Nazwisko	
Miejsce zamieszkania	
Data urodzenia	
Pesel	
Nr i seria dowodu osobistego	
Numer telefonu	
Adres e-mail	
Wykształcenie –proszę zaznaczyć znakiem <input checked="" type="checkbox"/> - jaką szkołę pan/pani ukończył/a	podstawowa _____ gimnazjum _____ zawodowa _____ średnia _____ inna (jaka?) _____
Czy posiada pan/pani orzeczenie o stopniu niepełnosprawności - odpowiedź proszę zaznaczyć znakiem <input checked="" type="checkbox"/>	tak _____ nie _____
Zdolność do czynności prawnych - proszę zaznaczyć znakiem <input checked="" type="checkbox"/> właściwą odpowiedź	ubezważniony _____ nieubezważniony _____



<p>Stopień niepełnosprawności intelektualnej - proszę zaznaczyć znakiem <u>x</u> właściwą odpowiedź</p>	<p>lekki _____ umiarkowany _____ znaczny _____</p>
<p>Jaki jest rodzaj pani/ pana niepełnosprawności – na podstawie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności odpowiedź proszę zaznaczyć znakiem <u>x</u></p>	<p>01- U upośledzenie umysłowe _____ 02-P choroby psychiczne _____ 03- I zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu _____ 04-O choroby narządu wzroku _____ 05-R upośledzenie narządu ruchu _____ 06-E epilepsja _____ 07-S choroby układu oddechowego i krążenia _____ 08-T choroby układu pokarmowego _____ 09-M choroby układu moczowo – pęciowego _____ 10-N choroby neurologiczne _____ 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego _____ 12- C całościowe zaburzenia rozwojowe _____</p>
<p>Proszę zaznaczyć znakiem <u>x</u> właściwą odpowiedź</p>	<p>pracuję _____ nie pracuję _____</p>
<p>Proszę zaznaczyć znakiem <u>x</u> właściwą odpowiedź</p>	<p>chcę pracować _____ nie chcę pracować _____</p>
<p>Dlaczego chciałby pan / pani pracować</p>	
<p>Proszę wskazać, z oferty jakiej instytucji obecnie pan/pani korzysta? proszę zaznaczyć znakiem <u>x</u> właściwą odpowiedź</p>	<p>Centrum Integracji Społecznej / kKub Integracji Społecznej _____ Warsztat Terapii Zajęciowej _____ Środowiskowy Dom Samopomocy _____ inne. jakie? _____</p>
<p>Deklaruję udział we wszystkich działaniach przygotowujących mnie do podjęcia i znalezienia zatrudnienia</p>	<p>Podpis:</p>
<p>Data:</p>	<p>Miejsce:</p>

### WZÓR PODPISU KLIENTA

IMIĘ I NAZWISKO KLIENTA	
WZÓR PODPISU KLIENTA	

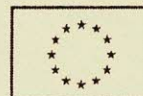
Data sporządzenia podpisu:	Imię i nazwisko / podpis psychologa:
-------------------------------	--------------------------------------

\* wzór podpisu przechowywany jest w Teczce Beneficjenta



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



### ANKIETA LEKARSKA

Bardzo prosimy wypełnić załączony formularz.

Jeśli nie potrafi Pan / Pani wypełnić formularza samodzielnie proszę poprosić opiekuna o pomoc, lub zwrócić się o pomoc do np. trenera pracy w instytucji skąd pobierany był druk. Informacje wpisane do formularza pozwolą określić jakie czynności w pracy będzie mógł/a Pan/i wykonywać, a jakich nie.

Wszystkie materiały dotyczące stanu Pana/i zdrowia będą objęte ochroną danych osobowych.

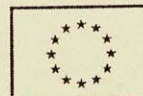
Po wypełnieniu formularza prosimy o jego zwrot do instytucji wydającej druk.

Imię i nazwisko	
Data urodzenia	
Na jakie choroby Pan/Pani choruje?	
Jakie stosuje Pan /Pani lekarstwa?	
Jeśli występują choroby o powtarzających się objawach , proszę podać ile razy w miesiącu.	
Czy chciałby Pan/Pani pracować?	



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



<p>Co byłoby dobrego w tym, że Pan /Pani pracowałby?</p>	
<p>Proszę postawić znak X , przy ilości godzin , które codziennie dałby Pan/ Pani radę pracować:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mniej niż 3 godziny ..... <input type="checkbox"/></li> <li>- 3 godziny ..... <input type="checkbox"/></li> <li>- pomiędzy 3 godz. a 6 godz. .... <input type="checkbox"/></li> <li>- 6 godz. .... <input type="checkbox"/></li> <li>- powyżej 6 godz. .... <input type="checkbox"/></li> </ul>
<p><b><u>Wypełnia rodzic lub opiekun.</u></b>          Proszę postawić znak X , przy ilości godzin , które Pana/i zdaniem dałby radę pracować codziennie , Pana/i córka/syn/podopieczny :</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- mniej niż 3 godziny ..... <input type="checkbox"/></li> <li>- 3 godziny ..... <input type="checkbox"/></li> <li>- pomiędzy 3 godz. a 6 godz. .... <input type="checkbox"/></li> <li>- 6 godz. .... <input type="checkbox"/></li> <li>- powyżej 6 godz. .... <input type="checkbox"/></li> </ul>
<p>Czy Pana/i zdaniem, któreś z objawów chorobowych przeszkadzałyby Panu/i w pracy. Jeśli tak , to które i dlaczego ?</p>	
<p>Data, miejscowość</p>	
<p>Podpis osoby wypełniającej</p>	

### KARTA INDYWIDUALNA OSOBY BADANEJ

<b>Imię i nazwisko</b>	<b>PESEL</b> -
<b>Zdiagnozowane schorzenia</b>	
<b>Czy stosowane leczenie wpływa na zdolności psychomotoryczne</b>	
<b>Czy osoba badana ma stopień niepełnosprawności - jaki, od kiedy na jaki okres?</b>	
<b>Świadczenia rentowe- jakie od kiedy na jaki okres?</b>	
<b>Czy kiedykolwiek badana osoba pracowała, kiedy, na jakim stanowisku?</b>	
<b>Jakie ma źródło utrzymania?</b>	
<b>Motywacja badanej osoby do pracy</b>	
<b>Samoocena zdolności do pracy osoby badanej</b>	
<b>Czy ocena zdolności do pracy jest zgodna z oceną lekarza</b>	



**KAPITAŁ LUDZKI**  
 NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
 EUROPEJSKI  
 FUNDUSZ SPOŁECZNY



<b>CZY badana osoba jest zdolna do pracy</b>	
<b>Jakie czynności osoba badana może wykonywać lub są p\wskazane</b>	<b>Załącznik tabela</b>
<b>Pozytywne zasoby osoby badanej</b>	
<b>Oraz negatywne</b>	

### **PODSUMOWANIE:**

( zawiera wiek , wykształcenie, lata pracy , czy posiada świadczenia rentowe , ST, niepełnosprawności, Krótki opis objawów chorobowych utrudniających pełną zdolność do pracy – może nie istnieją ???, jakie ma p/wskazania do określonych prac ,wskazać jakich czynności nie może wykonywać a jakie może , poda np. kilka możliwych stanowisk)

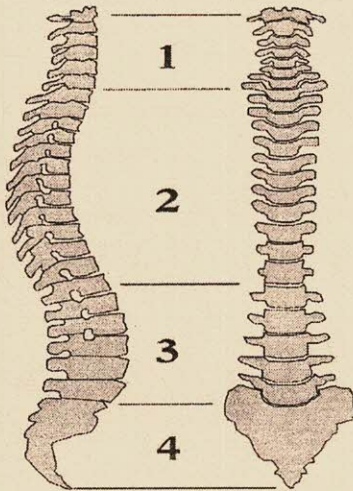
<b>Czy osoba badana może :</b>	<b>Nie</b>	<b>sporadycznie</b>	<b>czasami</b>	<b>regularnie</b>	<b>Bez ograniczeń</b>
<b>Siedzieć</b>					
<b>Stać</b>					
<b>Chodzić</b>					
<b>Kłękać/kucać</b>					
<b>Pracować w pozycji pochylonej</b>					
<b>Często zginać plecy lub skręcać tułów</b>					
<b>Obciążać odcinek szyjny kręgosłupa</b>					
<b>Trzymać ręce podniesione do góry</b>					
<b>Trzymać ręce wyciągnięte</b>					
<b>Używać rąk/palców rąk</b>					
<b>Podnosić i nosić maks.....kg</b>					
<b>Pracować w narażeniu na :</b>					
<b>Nagłe zmiany temperatury</b>					
<b>Dużą wilgotność</b>					

<b>małą wilgotność</b>					
<b>Duże zmiany klimatyczne</b>					
<b>Narażać skórę na intensywny kontakt z ciałami stałymi i ciekłymi</b>					
<b>Być narażony na wibracje</b>					
<b>Nosić odzież ochronną</b>					
<b>Wykonywać pracę intensywnym rytmie</b>					
<b>Pozostawać beczynnym</b>					
<b>Wypełniać sprzeczne żądania wynikające z pełnionej funkcji</b>					
<b>Pracować w sytuacjach konfliktogennych</b>					
<b>Wykonywać monotonną pracę</b>					
<b>Wykonywać pracę powtarzaną cyklicznie</b>					
<b>Poność odpowiedzialność</b>					
<b>Pracować samodzielnie</b>					
<b>Pracować z innymi</b>					

**KARTA POMIAROWA UKŁADU RUCHU WG. METODY ODNIESIENIA DO POZYCJI „0”**  
(wpisać tylko ustalenia patologiczne lub prawidłowe wymagające uwidocznienia)

**KRĘGI:**

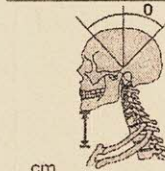
- 1 - szyjne      2 - piersiowe  
3 - lędźwiowe    4 - krzyżowe



**KRĘGOSŁUP SZYJNY**

prostowanie/zgięcie  
odstęp: broda - mostek

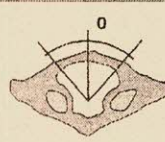
40	0	40
----	---	----



.....cm

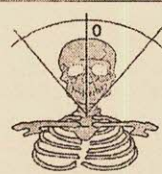
rotacja  
w prawo    w lewo

60	0	60
----	---	----



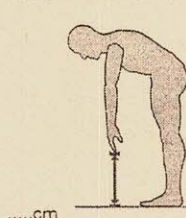
nachylenie boczne  
w prawo    w lewo

40	0	40
----	---	----



**KRĘGOSŁUP PIERSIOWY I L-S**

odstęp: palców od podłoża



.....cm

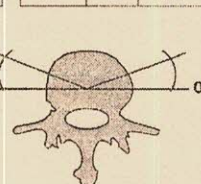
nachylenie boczne  
w prawo    w lewo

30	0	30
----	---	----



rotacja

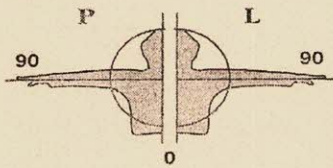
50	0	50
----	---	----



**STAW BARKOWY**

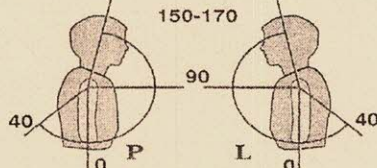
odwiedzenie    przywiedzenie

180	0	20-40
-----	---	-------



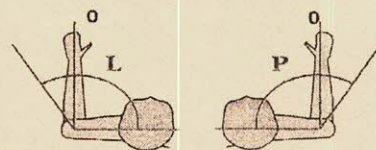
zgięcie      prostowanie

150-170	0	40
---------	---	----



rotacja  
wewnętrzna    zewnętrzna

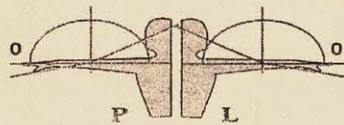
95	0	40-60
----	---	-------



**STAW ŁOKCIOWY**

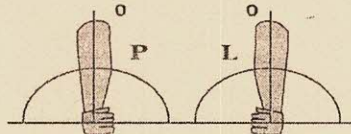
zgięcie      prostowanie

150	0	10
-----	---	----



supinacja      pronacja

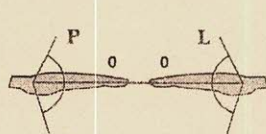
80-90	0	80-90
-------	---	-------



**STAW NADGARSTKOWY**

zgięcie  
dłoniowe      grzbietowe

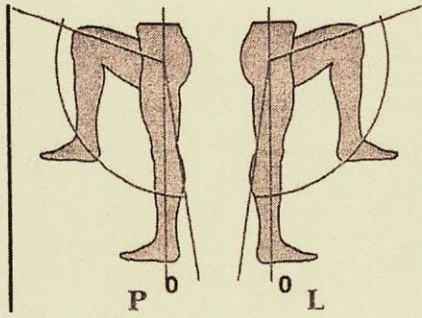
35-60	0	50-60
-------	---	-------



## STAW BIODROWY

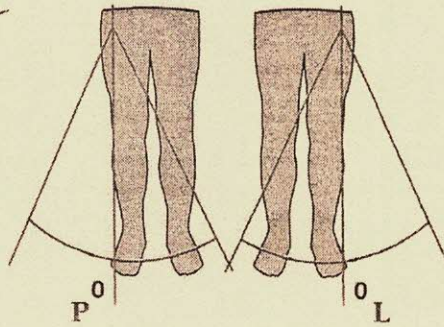
ZGIĘCIE/PROSTOWANIE

130	0	10
-----	---	----



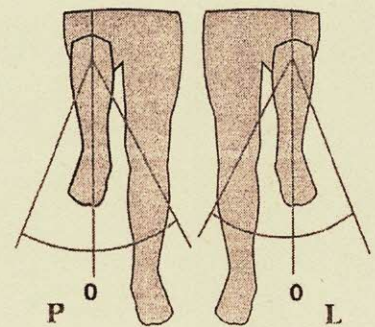
ODWIEDZENIE/PRZYWIEDZENIE

30-45	0	20-30
-------	---	-------



ROTACJA  
WEWNĘTRZNA/ZEWNĘTRZNA

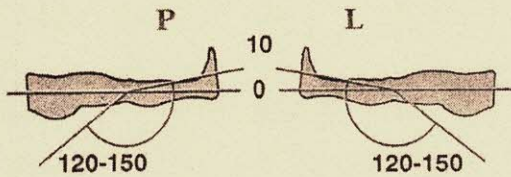
40-50	0	30-45
-------	---	-------



## STAW KOLANOWY

ZGIĘCIE/PROSTOWANIE

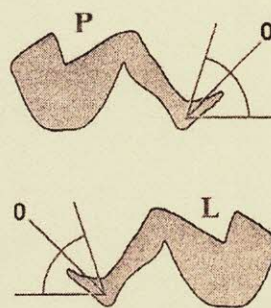
120-150	0	10
---------	---	----



## STAW SKOKOWY

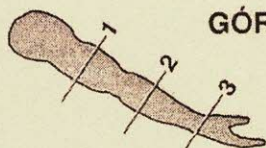
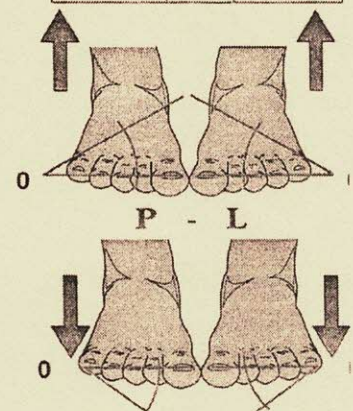
ZGIĘCIE  
GRZBIETOWE/PODESZWOWE

20-30	0	40-50
-------	---	-------

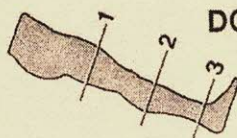


SUPINACJA/PRONACJA

60	0	30
----	---	----



GÓRNA

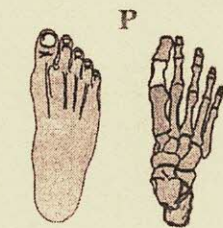
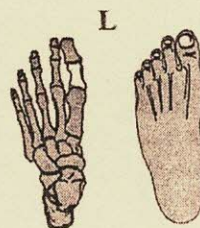
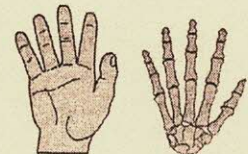
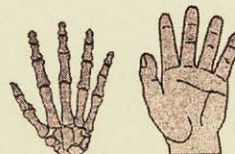


DOLNA

N	W CM	
	P	L
1		
2		
3		

N	W CM	
	P	L
1		
2		
3		



## BADANIE LEKARSKIE

Imię i Nazwisko osoby badanej      Data badania : .....

PESEL

**Wyrażam zgodę na badanie lekarskie oraz przekazanie jego wyników instytucji zlecającej badanie**

Data .....      Podpis badanego.....

Adres zamieszkania:

Wykształcenie :  podstawowe  zawodowe  średnie LO  techniczne  wyższe

Zawód wyuczony- .....

Zawód wykonywany .....

Lat pracy .....       Nigdy nie podjęto pracy.

Stopień niepełnosprawności :  brak  lekki  umiarkowany  znaczny

Świadczenia rentowe :  brak  renta socjalna  renta :  częściowa  całkowita  
Dodatek opiekuńczy  posiada  nie posiada

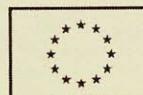
Uczestnik terapii :  nie  tak -podać nazwę instytucji .....

.....  
.....



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Główne źródło utrzymania :  na utrzymaniu rodziców/małżonka  
 renta/ renta socjalna  
 praca zarobkowa  
 inne ( podać rodzaj źródła )

## WYWIAD LEKARSKI

Skargi badanego

	tak	nie	opis
Urazy czaszki			
Urazy układu ruchu			
Omdlenia			
Padaczka			
Inne choroby Neurologiczne			
Choroby psychiczne Upośledzenia umysłowe			
Cukrzyca			
Choroby n. słuchu Choroby n.głosu			
Choroby n. wzroku			
Choroby narządu krwiotwórczego.			
Choroby układu krążenia			
Choroby układu oddechowego			
Choroby układu pokarmowego			

Choroby układu moczowo-płciowego			
Choroby układu ruchu			
Choroby skóry/uczulenia			
Choroby zakaźne/pasożytnicze			
Wywiad ginekologiczno-położniczy (miesiączka, ciąża, leki hormonalne)			
Wywiad rodzinny			
Zabiegi/operacje (jakie?kiedy/)			
Inne problemy zdrowotne			
Palenie tytoniu			
Inne używki			
Czy jest pod opieką poradni specjalistycznej? Jakiej?			
Czy przyjmuje leki jakie?			

Subiektywna ocena stanu zdrowia	B.dobre	dobrze	Raczej dobre	Raczej słabe	słabe
---------------------------------	---------	--------	--------------	--------------	-------

Oświadczam ,że zrozumiałem treść zadanych pytań i odpowiedziałem zgodnie z prawdą

(czytelny podpis badanego)

## BADANIE PRZEDMIOTOWE

Wzrost- ..... waga ..... RR ...../..... tętno ...../min

Stan ogólny : .....

Odżywienie:  prawidłowe  nadwaga  niedobór wagi

Błony śluzowe	
Skóra	
Stan psychiczny /nastrój uwagi	
Głowa	
Wzrok	
Słuch	
Pozostałe narządy zmysłów	
Szyja (zmiany zew.)	
Tarczycza	
Węzły chłonne	
Inne	
Układ oddechowy	
Układ krążenia	
Serce	
Tętno	

RR (drugi pomiar)	
Obwodowe naczynia krwionośne	
Obrzęki	
Narządy jamy brzusznej	
Układ hormonalny	
Układ moczowo-płciowy	
Układ ruchu	Zastosuj druk badania narządu ruchu
Węzły chłonne	
Alergie	

Badanie neurologiczne	<p>Odruchy z kk. górnych</p> <p>Odruchy kolanowe</p> <p>Odruchy skokowe</p> <p>Objawy rozciągowe</p> <p>Chód</p> <p>Objaw Romberga</p> <p>Próby zbornościowe</p> <p>Nerwy czaszkowe</p> <p>Napięcie mięśniowe</p>
-----------------------	---





## PODSUMOWANIE

**Osoba badana może wykonywać systematycznie pracę**

Lekką

średnio ciężką

ciężką

**Należy uwzględnić następujące ograniczenia:**

- wilgoć
- zimno
- dym, pyły, gazy
- praca na nocnej zmianie
- częste schyłanie się ,podnoszenie , noszenie przedmiotów
- wchodzenie na pochylne drabiny lub schody
- niebezpieczeństwo upadku
- gorąco
- hałas
- praca zmianowa

**Osoba badana może wykonywać pracę wyłącznie w następujących warunkach**

- wyłącznie w pozycji siedzącej
- wyłącznie w pomieszczeniach
- praca ze zmianą pozycji ciała
- wyłącznie praca bez pośpiechu
- praca z naprzemiennym chodzeniem, staniem i siedzeniem
- dodatkowymi przerwami

**Wydajność pracy jest ograniczona z uwagi na upośledzenie:**

- narządu wzroku
- narządu słuchu
- narządu równowagi
- sprawności rąk
- sprawności kończyn dolnych
- umysłowe
- schorzenie psychiczne
- inne (podaj jakie )

**Czy osoba badana może pracować :**

Przy monitorze obrazowym

- TAK  NIE

Jeżeli nie to proszę podać przyczynę : .....

.....

.....

Bez pomocy innej osoby w miejscu pracy

- TAK  NIE

Bez pomocy innej osoby w domu

- TAK  NIE

Jeżeli nie to proszę podać przyczynę.....

.....

.....

**Czy osoba badana może pracować w pełnym wymiarze godzin pracy**

- TAK  NIE

Jeżeli nie to podać maksymalny czas pracy w godzinach.....

.....

**Czy osoba badana może wykonywać pracę w warunkach przystosowanych do niepełnosprawności w pełnym wymiarze czasu pracy ?**

- TAK  NIE

Jeżeli nie to podać maksymalny czas pracy

**Istnieją trwale/okresowe przeciwwskazania do pojęcia pracy**

- TAK  NIE

**Czy badana osoba wymaga stałej opieki**

- TAK  NIE

Jeżeli tak , czy pozostaje pod opieką

- w domu  w ośrodku opieki

Przy jakich czynnościach wymaga pomocy ?

.....  
.....  
.....

Czy korzysta z wyposażenia terapeutycznego ?

- TAK  NIE

Jeżeli tak , to z jakiego.....

.....  
.....

**Czy badana osoba przyjmuje leki neuroleptyczne lub leki zmieniające nastrój ?**

- Tak  NIE

Jeżeli tak , to czy wpływają na motorykę , wydajność pracy

- TAK  NIE

**Osoba badana może wykonywać systematycznie pracę**

Lekką

średnio ciężką

ciężką

**Należy uwzględnić następujące ograniczenia:**

- wilgoć
- zimno
- dym, pyły, gazy
- praca na nocnej zmianie
- częste schylanie się, podnoszenie, noszenie przedmiotów
- wchodzenie na pochylnie drabiny lub schody
- niebezpieczeństwo upadku
- gorąco
- hałas
- praca zmianowa

**Osoba badana może wykonywać pracę wyłącznie w następujących warunkach**

- wyłącznie w pozycji siedzącej
- wyłącznie w pomieszczeniach
- praca ze zmianą pozycji ciała
- wyłącznie praca bez pośpiechu
- praca z naprzemiennym chodzeniem, staniem i siedzeniem
- dodatkowymi przerwami

**Wydajność pracy jest ograniczona z uwagi na upośledzenie:**

- narządu wzroku
- narządu słuchu
- narządu równowagi
- sprawności rąk
- sprawności kończyn dolnych
- umysłowe
- schorzenie psychiczne
- inne (podaj jakie)

**Czy osoba badana może pracować :**

Przy monitorze obrazowym

- TAK
- NIE

Jeżeli nie to proszę podać przyczynę : .....

.....

.....

Bez pomocy innej osoby w miejscu pracy

- TAK
- NIE

Bez pomocy innej osoby w domu

- TAK
- NIE

Jeżeli nie to proszę podać przyczynę.....

.....

.....

**Czy osoba badana może pracować w pełnym wymiarze godzin pracy**

- TAK
- NIE

Jeżeli nie to podać maksymalny czas pracy w godzinach.....

.....

**Czy osoba badana może wykonywać pracę w warunkach przystosowanych do niepełnosprawności w pełnym wymiarze czasu pracy ?**

- TAK  NIE

Jeżeli nie to podać maksymalny czas pracy

**Istnieją trwałe/okresowe przeciwwskazania do pojęcia pracy**

- TAK  NIE

**Czy badana osoba wymaga stałej opieki**

- TAK  NIE

Jeżeli tak , czy pozostaje pod opieką

- w domu  w ośrodku opieki

Przy jakich czynnościach wymaga pomocy ?

.....  
.....  
.....

Czy korzysta z wyposażenia terapeutycznego ?

- TAK  NIE

Jeżeli tak , to z jakiego.....

.....  
.....

**Czy badana osoba przyjmuje leki neuroleptyczne lub leki zmieniające nastrój ?**

- Tak  NIE

Jeżeli tak , to czy wpływają na motorykę , wydajność pracy

- TAK  NIE

**Czy badana osoba wykazywała cechy paranoidalne, miała urojenia, halucynacje lub inne wyraźne objawy/zachowania psychotyczne w dowolnym czasie**

- TAK  NIE

**I na przestrzeni ostatnich 6 miesięcy**

- TAK  NIE

**Czy stan psychiczny jest ustabilizowany ?**

-

Jeżeli tak to od kiedy.....

Czy jest to potwierdzone zaświadczeniem od leczącego osobę psychiatry?

TAK

NIE

( Zaświadczenie dołączamy do dokumentacji)

**Pieczętka podpis osoby badającej**

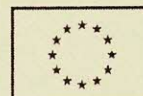


### PROFIL KANDYDATA

dokument przygotowany przez członków Zespołu Interdyscyplinarnego  
(lekarz, psycholog, doradca zawodowy)

#### Dane osobowe

Imię i nazwisko		
Adres zamieszkania		
Adres e-mail		
Telefon		
Data i miejsce urodzenia		
Stopień niepełnosprawności		
Stopień upośledzenia umysłowego		
Aktualnie otrzymywane wsparcie - (z jakiej oferty w środowisku lokalnym korzysta)		
Status na rynku pracy (pracował, pracuje, nie pracuje, zarejestrowany w PUP)		
Świadczenia	Tak ( jakie?)	Nie



## I Obszar lekarski

Jaki rodzaj schorzenia ogranicza pełną zdolność kandydata do pracy?		
Wydolność fizyczna, stopień męczliwości		
Jakie czynności w toku pracy może kandydat wykonywać ,a jakie bezwzględnie nie?	Może wykonywać	Nie może wykonywać
Czy rehabilitacja leczniczo – zawodowa podniesie zdolność do pracy?		
Optymalne warunki pracy		
Najbardziej odpowiedni kierunek szkolenia ,kształcenia zawodowego, rodzaju pracy		
Czy kandydat jest zdolny do pracy w chwili obecnej?		
Motywacja kandydata		

Zasoby	Deficyty

### Wskazania:

.....

.....

.....

.....

## II Obszar psycho – społeczny

Motywacja	
Funkcjonowanie społeczne (samodzielność życiowa, decyzyjność , dokonywanie wyborów,	
Otwartość na współpracę z innymi osobami, gotowość do podjęcia nauki, oferowanej aktywności	
Relacje z rodziną	
Zainteresowania	
Pojawiające się zachowania trudne	
Sposób radzenia sobie w sytuacjach trudnych	

Zasoby	Deficyty

Wskazania/ Obszary wsparcia, propozycje wsparcia – (Warsztaty, konsultacje, tematyka, itp.)

.....

.....

.....

.....

.....

### III Obszar zawodowy

Wykształcenie	
Dodatkowe umiejętności, przebyte kursy lub praktyki	
Doświadczenie zawodowe	
Oczekiwania kandydata co do udziału w projekcie	
Sugestie odnośnie obszaru zatrudnienia	
Obszar zainteresowań , organizacja czasu wolnego, aktywność własna	

Zasoby	Deficyty

Wskazania/ Obszary wsparcia, propozycje wsparcia – (Warsztaty, konsultacje, tematyka, itp.)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**INNE WAŻNE INFORMACJE nt KANDYDATA / WNIOSKI**

Empty rectangular box for additional information.

**Podpisy członków Zespołu Interdyscyplinarnego**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....  
data

## INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

Imię i nazwisko klienta	
Imię i nazwisko trenera pracy	

### Cel główny: PODJĘCIE ZATRUDNIENIA

#### 1. Określenie potencjału:

POTENCJAŁ ZAWODOWY - wykształcenie - doświadczenie zawodowe	
POTENCJAŁ PSYCHOSPOŁECZNY - cechy charakteru i osobowości - słabe i mocne strony	
POTENCJAŁ ZDROWOTNY - ograniczenia zdrowotne wskazane przez lekarza - opinia lekarza	

#### 2. Posiadane umiejętności

Umiejętności potwierdzone świadectwem / certyfikatem	
Umiejętności: - zgłaszane przez kandydata - zgłaszane przez opiekuna - zaobserwowane - inne	



- **Rozwijanie umiejętności życiowych:**

obszar	deficyt	cel	sposób realizacji	zamierzony rezultat/termin	uwagi/ realizator

- **Rozwijanie umiejętności psychospołecznych:**

obszar	deficyt	cel	sposób realizacji	zamierzony rezultat/termin	uwagi/ realizator

- **Rozwijanie umiejętności zawodowych :**

obszar	deficyt	cel	sposób realizacji	Zamierzony rezultat/termin	Uwagi/ realizator

- Propozycje szkoleń, warsztatów, zajęć , inne indywidualnie dobrane wsparcie do sytuacji danej osoby :

--

- Uzgodnione obszary poszukania pracy

lp	Poszukiwana praca	Uwagi

Data:	Podpis klienta:
Podpis trenera pracy:	

## Kontrakt Nr ...

Zawarty w dniu ..... w ..... na okres ..... czyli  
do dnia .....  
pomiędzy:

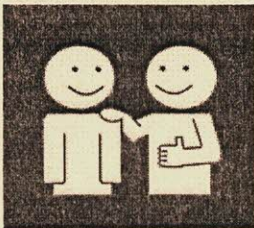
.....  
(imię i nazwisko trenera/trenerki pracy)

a

.....  
(imię i nazwisko klienta/klientki)

### § 1

Kontrakt jest ustaleniem zasad i obowiązków trenera pracy i klienta.



### §2

Trener pracy i klient podejmują się przestrzegania następujących zobowiązań:

#### 1. Ogólne zasady obowiązujące obu Partnerów:

- punktualność,
- wspólne ustalanie miejsca i terminu spotkań
- udział w umówionych spotkaniach,
- kontaktowanie się ze sobą tylko w ustalonych godzinach i w ustalony sposób;

#### 2. Obowiązki i zadania klienta/klientki:



- obowiązkowy udział we wszystkich spotkaniach z psychologiem



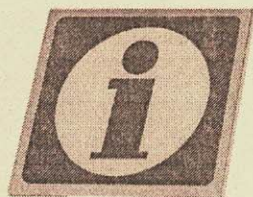
KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





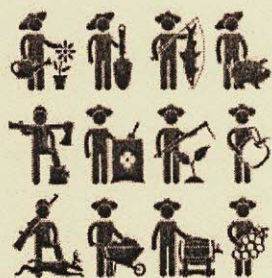
- obowiązkowy udział we wszystkich spotkaniach z doradcą zawodowym



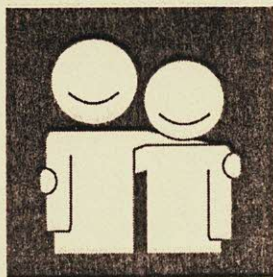
- obowiązkowy udział we wszystkich szkoleniach



- obowiązkowy udział we wszystkich praktykach zawodowych



- obowiązkowy udział we wszystkich próbach pracy



- współpraca z trenerem pracy i specjalistami

### 3. Obowiązki i zadania trenera/trenerki:



– pomoc i wspieranie działań klienta w zdobywaniu nowej wiedzy i umiejętności potrzebnych mu do podjęcia pracy i utrzymania się w niej

– pomoc w rozwiązywaniu trudności w obrębie aktywności zawodowej,



– pomoc, w razie konieczności w nauce samodzielnego poruszania się na trasie:

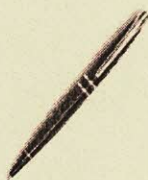
- dom – miejsce praktyk zawodowych - dom

- dom - miejsce „prób pracy” - dom

- dom – miejsce zatrudnienia - dom – wsparcie na stanowisku pracy,

### § 3

1. Kontrakt wchodzi w życie z dniem podpisania.



2. Kontrakt kończy się wraz z upływem terminu na który został zawarty.

3. Złamanie zasad kontraktu może skutkować zakończeniem udziału klienta w zadaniu zatrudnienie wspomagane.

Podpis trenera pracy:

Podpis klienta:

**INFORMACJA O KONSULTACJI  
Z PSYCHOLOGIEM**

Imię i nazwisko klienta	
Miejsce konsultacji	
Data / godzina	

Prosimy o przyniesienie posiadanych dokumentów:

- opinie , orzeczenia z Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej ,
- oceny innych specjalistów (ze szkoły, z Warsztatu Terapii Zajęciowej, Środowiskowego Domu Samopomocy ) itp.



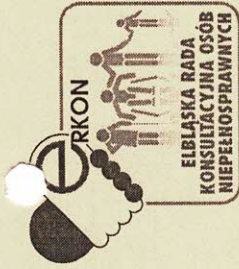
**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





diakonie stetten



Elbląska Rada Konsultacyjna Osób  
Niepełnosprawnych  
ul. Związku Jaszczurczego 15  
82-300 Elbląg  
tel./fax 55 232 6935  
www.erkon.elblag.com.pl



remstal werkstätten

**INFORMACJA O KONSULTACJI  
Z DORADCĄ ZAWODOWYM**

Imię i nazwisko klienta	
Miejsce konsultacji	
Data / godzina	

Prosimy o przyniesienie posiadanych świadectw szkolnych , ewentualnie świadectw pracy, opinii, ocen z placówek w których Pan/ Pani przebywał /a.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt PRACA = SAMODZIELNOŚĆ jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

### INFORMACJA O SZKOLENIU ZAWODOWYM

Imię i nazwisko klienta	
Nazwa, rodzaj szkolenia:	
Miejsce	
Data / godzina	
Czas trwania	
Uwagi	




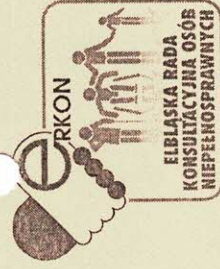
KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt PRACA = SAMODZIELNOŚĆ jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

 diakonie stetten



Elbląska Rada Konsultacyjna Osób  
Niepełnosprawnych  
ul. Związku Jaszczurczego 15  
82-300 Elbląg  
tel./fax 55 232 6935  
www.erkon.elblag.com.pl



remstal werkstätten

### INFORMACJA O FORMIE WSPARCIA

Imię i nazwisko klienta	
Forma wsparcia (zajęcia z psychologiem, doradcą zawodowym, warsztaty, itp.)	
Miejsce	
Data / godzina	
Uwagi	



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



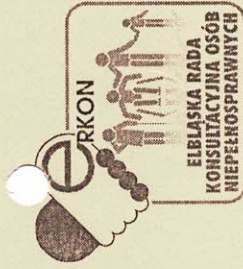
UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt PRACA = SAMODZIELNOŚĆ jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.





diakonie stetten



Elbląska Rada Konsultacyjna Osób  
Niepełnosprawnych  
ul. Związku Jaszczurczego 15  
82-300 Elbląg  
tel./fax 55 232 6935  
www.erkon.elblag.com.pl



remstal werkstätten

**KARTA USTALEŃ z KLIENTEM**

<b>Imię i nazwisko klienta:</b>	<b>Imię i nazwisko trenera pracy</b>
---------------------------------	--------------------------------------

Lp.	Data/czas trwania	Zakres tematyczny spotkania	Podpis	
			Trenera	Klienta
		Poczynione ustalenia/ uwagi		



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Projekt PRACA = SAMODZIELNOŚĆ jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

## FORMULARZ DORADCY ZAWODOWEGO

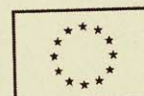
wypełnia doradca zawodowy na spotkaniu indywidualnym z kandydatem, oraz na podstawie Formularza wstępnego i rozmowy z opiekunem/rodzicem (w przypadku konieczności zweryfikowania podanych informacji, za zgodą kandydata)

### I DANE PODSTAWOWE

Imię i nazwisko	
Data i miejsce urodzenia	
Adres zamieszkania	
Numer telefonu	
Adres e -mail	
Stopień niepełnosprawności <input type="checkbox"/> lekki <input type="checkbox"/> umiarkowany <input type="checkbox"/> znaczny	Rodzaj niepełnosprawności ( na podstawie orzeczenia ) - podać symbol .....
Status na rynku pracy: (pracował, pracuje, nie pracuje, zarejestrowany w PUP)	

### II SYTUACJA RODZINNA

( krótki opis stanu rodzinnego , - z kim mieszka kandydat, -główne źródło jego utrzymania, - kto mu pomaga, -co sprawia mu największe trudności w życiu codziennym, - jak sobie radzi)	
--	--



### III INFORMACJE SZCZEGÓŁOWE

Dlaczego klient chce pracować	
Przebieg nauki szkolnej (rodzaj ukończonej szkoły)	
Doświadczenie zawodowe kandydata (jakie prace już wykonywał)	
Z jakimi pracami najlepiej sobie radzi – (co umie robić dobrze, co chciałby robić )	
Jakiej pracy nie chciałby wykonywać (co sprawia mu trudność)	
Lubi przebywać w grupie, czy woli pracować samodzielnie	
Czym się interesuje, jak spędza czas wolny	

### IV DODATKOWE INFORMACJE POZYSKANE OD OTOCZENIA KANDYDATA (WYPEŁNIĆ W RAZIE KONIECZNOŚCI)

<p>wywiad z opiekunem/rodzicem ( m.inn. Dlaczego syn/córka powinien pracować?, Dlaczego syn/córka będzie dobrym pracownikiem?, Jakie umiejętności, możliwości posiada syn/córka?, Co sprawia synowi/córce najwięcej trudności?, Z jakimi niespodziewanymi sytuacjami, zachowaniami może się spotkać pracodawca? Jakie korzyści może dać synowi/córce praca?, Co zyska rodzina na pracy syna/córki?</p>	
--	--

## V KOMPETENCJE KLIENTA

Umiejętność czytania, pisania, liczenia	
Umiejętność znajomości funkcji zegarka	
Umiejętność posługiwania się pieniędzmi/znajomość nominałów, wartości pieniędzy)	
Sposób poruszania się w środowisku (z opieką, samodzielnie, środkami komunikacji, innymi np. rower)	
Umiejętność posługiwania się i obsługi telefonu komórkowego	

## VI WNIOSKI I SPOSTRZEŻENIA DORADCY ZAWODOWEGO

--

Data:





## POROZUMIENIE o WSPÓŁPRACY

Zawarte w dniu ..... w Elblągu, pomiędzy (organizator działania w ramach projektu) .....

..... ,  
a (organizator praktyk) .....

### §1

Organizator działania oświadcza, że realizuje projekt (nazwa działania, czego dotyczy) .....

### §2

Strony porozumienia oświadczają, że porozumienie dotyczy możliwości realizacji w/w projektu, jako praktyk i zawodowe dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w zakresie.....

### §3

Organizator działania oświadcza, że

- beneficjenci projektu są objęci ubezpieczeniem na czas trwania projektu
- są przeszkoleni w ramach BHP
- podczas praktyki z osobą niepełnosprawną będzie obecny jego trener pracy

### §4

Organizator praktyk w ramach porozumienia udostępni pomieszczenia, w którym będzie realizowana praktyka zawodowa i sprzęty niezbędne do wykonania pracy.

### §5

Praktyki odbywać się będą w okresie (termin) ..... zgodnie z ustalonym harmonogramem, przedstawionym organizatorowi praktyk



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



§6

Strony porozumienia oświadczają, że organizator praktyki nie ponosi żadnych kosztów związanych z projektem.

§7

Organizator praktyk zgadza się na upublicznianie wizerunku do celów promocji projektu i jego idei.

§8

Porozumienie sporządzono w 2 egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....

.....



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





diakonie stetten



Elblaska Rada Konsultacyjna Osob  
Niepełnosprawnych  
ul. Związku Jaszczurczego 15  
82-300 Elblag  
tel./fax 55 232 6935  
www.erkon.elblag.com.pl



remstal werkstätten

## KARTA PRÓBY PRACY

### I Dane podstawowe:

Imię i nazwisko klienta	
Miejsce próby pracy/ dane teleadresowe	
Okres próby pracy	
Opis miejsca pracy, stanowiska	

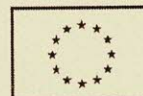
### II Próba pracy :

Lp.	Wykaz konkretnych czynności na danym stanowisku (szczegółowo)	Potrzebne narzędzia	Cel / efekt działania	Maksymalny czas na wykonanie czynności
•				
•				
•				
•				
•				
•				
•				



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**III. Ocena umiejętności pracowniczych klienta  
(obserwacje trenera pracy i pracodawcy)**

l.p.	Umiejętności klienta	Stopień opanowania umiejętności (ocena klienta przez trenera pracy i pracodawcę)					
		zawsze		czasami		nigdy	
		Trener pracy	Pracodawca	Trener pracy	Pracodawca	Trener pracy	Pracodawca
	Samodzielnie dociera do pracy						
	Punktualnie rozpoczyna pracę						
	Pamięta o podpisaniu listy obecności						
	Stosuje odpowiednio odzież roboczą						
	Zna zasady BHP						
	Stosuje zasady BHP						
	Adekwatnie dobiera narzędzia do pracy						
	Zadania wykonuje terminowo						
	Zadania wykonuje dokładnie						
	Zadania wykonuje rzetelnie						
	Wyznaczone zadania doprowadza do końca						
	Utrzymuje porządek w miejscu pracy						
	Zadania wykonuje samodzielnie						
	Potrafi poprosić o pomoc						
	Prezentuje odpowiedni stosunek do przełożonego						
	Prezentuje odpowiedni stosunek do współpracowników						
	Współpracuje z innymi						
	Jest zdyscyplinowany						
	Wykonuje polecenia przełożonego						
	Przestrzega regulaminu pracy						

**IV. Ocena umiejętności praktycznych klienta  
(obserwacje trenera pracy i pracodawcy)**

l.p.	Umiejętności praktyczne klienta potrzebne na danym stanowisku	Stopień opanowania umiejętności (ocena klienta przez trenera pracy i pracodawcę )					
		zawsze		czasami		nigdy	
		Trener pracy	Pracodawca	Trener pracy	Pracodawca	Trener pracy	Pracodawca
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							

**V Uwagi, podsumowanie, dalsze wskazania:**

Data, podpis trenera pracy

.....

Data ,podpis pracodawcy

.....

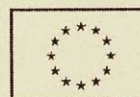
**KARTA MONITORINGU ONI  
W MIEJSCU PRACY**

**I Dane podstawowe:**

Imię i nazwisko zatrudnionego	
Miejsce zatrudnienia/ dane teleadresowe	
Data zatrudnienia:	Inne ważne informacje:
Trener pracy	

**II Monitoring:**

Lp.	Data	Obserwacje i uwagi trenera pracy	Uwagi jakie zgłasza kandydat	Uwagi z miejsca pracy	Ustalenia/ podpis tr.pracy i ONI



**KARTA MONITORINGU ONI  
W MIEJSCU PRAKTYKI ZAWODOWEJ  
(ocena zaradności beneficjenta)**

**I Dane podstawowe:**

Imię i nazwisko	
Miejsce praktyki / dane teleadresowe	
Czas trwania	

**II Ocena wykonywanych czynności:**

Lp.	Czynności wykonywane na danym stanowisku (wymienić szczegółowo)	Sposób realizacji (odpowiedz zaznaczyć X)		
		samodzielnie	z pomocą	nie potrafi

**III Uwagi, podsumowanie, dalsze wskazania:**

Data, podpis trenera pracy

.....



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

