

# UKRYTE ZASOBY RYNKU PRACY



Publikacja powstała w ramach projektu  
„Małopolski Ośrodek Koordynacji Ekonomii Społecznej” - etap II.

Wydawca:  
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie  
ul. Piastowska 32  
30-070 Kraków  
[www.es.malopolska.pl](http://www.es.malopolska.pl)

Opracowanie i redakcja:  
Anna Rychły-Mierzwa

Projekt okładki i skład:  
BEZobaw Agencja Reklamowa  
ul. Powstańców 25A, 31-422 Kraków  
[www.bezobaw.pl](http://www.bezobaw.pl)

Druk:  
DRUKARNIA PAPILLON Rafał Krasny  
ul. Obrońców Modlina 9, 30-733 Kraków  
tel.: +48 12 307 75 00  
e-mail: [biuro@drukarniapapillon.pl](mailto:biuro@drukarniapapillon.pl)  
[www.drukarniapapillon.pl](http://www.drukarniapapillon.pl)

ISBN 978-83-60242-96-4

Nakład: 300 egz.

Publikacja dostępna jest także w wersji elektronicznej pod adresem:  
[www.es.malopolska.pl](http://www.es.malopolska.pl)

Kopiowanie i rozpowszechnianie może być dokonane z podaniem źródła.  
Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.

## UKRYTE ZASOBY RYNKU PRACY

---

Potencjał współpracy jednostek reintegracyjnych  
w obszarze zatrudnienia

Wstęp.....	3
<b>Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej przy wsparciu podmiotów reintegracyjnych jako odpowiedź na problemy rynku pracy .....</b>	<b>7</b>
Osoba niepełnosprawna w realiach zatrudnienia .....	8
Rekrutacja pracowników z niepełnosprawnością.....	10
Codzienna praca z osobami niepełnosprawnymi .....	11
Warto zatrudniać osoby z niepełnosprawnością!.....	12
WTZ i ZAZ w warunkach polskiego rynku pracy.....	18
Czego możemy oczekiwać od podmiotów reintegracyjnych? .....	19
Warsztaty terapii zajęciowej we współpracy z pracodawcą.....	20
Współpraca z zakładami aktywności zawodowej .....	21
Praktyczna współpraca z pracownikami podmiotów reintegracyjnych.....	21
Praktyki zawodowe.....	22
Staże u pracodawców.....	23
Zatrudnienie wspomagane.....	23
Model zatrudnienia wspomaganego z wykorzystaniem potencjału pracy tymczasowej.....	24
Dobre praktyki w zatrudnianiu.....	25
Warto współpracować!.....	26
<b>Dobre praktyki funkcjonowania podmiotów reintegracyjnych.....</b>	<b>27</b>
WTZ przy Fundacji im. Brata Alberta .....	28
WTZ i ZAZ w Konarach.....	36
ZAZ „U PanA Cogito” Pensjonat i Restauracja.....	42
<b>Współpraca podmiotów zatrudnienia socjalnego ze środowiskiem pracodawców. O co chodzi i czy warto?.....</b>	<b>48</b>
Zatrudnienie wspierane - czym jest i jakie niesie korzyści dla pracodawcy.....	49
Jak pracodawcy mogą współpracować z podmiotami reintegracyjnymi? .....	51
Gdzie można uzyskać informację o KIS i CIS? .....	52
Praktyczne aspekty współpracy.....	52
O czym pamiętać rozpoczynając współpracę? .....	54
Co może utrudniać współpracę? .....	55
Czego pracodawcy mogą oczekiwać od podmiotów reintegracyjnych.....	56
Jakie korzyści płyną ze współpracy pracodawców z KIS i CIS?.....	56
Jak w praktyce wygląda współpraca pracodawców z podmiotami reintegracyjnymi?.....	57
<b>Dobre praktyki funkcjonowania podmiotów reintegracyjnych.....</b>	<b>59</b>
KIS w Kluczach .....	60
CIS przy Dziale Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie.....	64
<b>Podmioty reintegracyjne w Województwie Małopolskim.....</b>	<b>71</b>

# WSTĘP



Francuski humanista i myśliciel, a zarazem orędownik ubogich i chorych Raoul Follereau powiedział kiedyś, że człowiek nie jest prawdziwie człowiekiem, jeżeli nie jest wolnym, a nie jest wolnym, jeżeli nie pracuje. Jeśli by traktować tę myśl w kategoriach pracy zarobkowej, musimy niestety stwierdzić, że owa wolność, a więc i w tym kontekście człowieczeństwo, to dobro, które nie jest dostępne dla wszystkich w sposób jednakowy. Mimo, że źródło wykluczenia społecznego w przypadku osoby z niepełnosprawnością długotrwale bezrobotnej, czy powracającej do społeczeństwa po odbyciu kary więzienia jest za każdym razem inne, to wszystkie te osoby znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy nawet w chwili obecnej, gdy w Polsce mamy do czynienia z intensywnym rozwojem gospodarczym i wzmożonym zapotrzebowaniem na ręce do pracy. O przyczynach tego stanu rzeczy należy mówić nie tylko w kontekście uwarunkowań systemowych w obszarze rynku pracy czy wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, z trudem przystających do dynamicznej rzeczywistości, co przede wszystkim w kategoriach szeroko pojętych stereotypów oraz braku rzetelnej informacji. Wspomniany deficyt wiedzy dotyczy m.in. świadomości na temat możliwości współpracy środowiska pracodawców z podmiotami ekonomii społecznej o charakterze reintegracyjnym. Tymczasem skuteczną odpowiedź na wiele problemów społecznych takich jak ubóstwo, brak pracy czy wykluczenie społeczne może stanowić ekonomia społeczna. Instrumenty ekonomii społecznej mogą też dostarczyć efektywnych rozwiązań w kontekście zjawiska braku siły roboczej, dając jednocześnie pracodawcy szansę na znalezienie pracownika niezbędnego dla funkcjonowania przedsiębiorstwa, czy instytucji, a osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym z powodu braku pracy – szansę na nowe, lepsze życie.

Podmioty reintegracyjne, tj. centra i kluby integracji społecznej oraz warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej, służą reintegracji społecznej i zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Należy przez to rozumieć działania na rzecz zwiększenia stopnia życiowej zaradności i wzmocnienia umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej oraz pełnienia ról społecznych oraz działania na rzecz nabycia i podtrzymania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy. Podmioty reintegracyjne nie posiadają odrębnej osobowości prawnej. Działają jako wydzielone pod względem organizacyjnym i finansowym jednostki prowadzone w największej mierze przez organizacje pozarządowe oraz lokalne samorządy. Organizacją prowadzącą podmiot reintegracyjny może być również kościelna osoba prawna lub jednostka organizacyjna czy spółdzielnia socjalna.

Podmioty reintegracyjne, mimo że przynależą do sektora gospodarki społecznej, nie prowadzą działalności gospodarczej sensu stricto. Działalność wytwórcza, handlowa czy usługowa nie jest ich istotą, stanowi ona niejako instrument do realizacji funkcji reintegracyjnych bądź jest jej efektem. Ewentualne zyski z tej działalności przeznaczone są przede wszystkim na rzecz podopiecznych. W tym znaczeniu podmioty reintegracyjne są organizacjami non-profit. Z tego względu oraz z uwagi na to, że realizują zadania o istotnym znaczeniu społecznym, źródłem ich finansowania są m.in. środki publiczne.

Zgodnie z ustawą o zatrudnieniu socjalnym odbiorcy wsparcia CIS i KIS to osoby, *które podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową, nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym*. Ustawodawca ma tu na myśli osoby bezdomne, długotrwale bezrobotne, uzależnione od alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających, osoby chore psychicznie w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego, osoby z niepełnosprawnościami, a ponadto osoby zwalniane z zakładów karnych, mające trudności w integracji ze środowiskiem, a także uchodźców realizujących indywidualny program integracji. W praktyce w największym stopniu ze wsparcia podmiotów zatrudnienia socjalnego korzystają osoby długotrwale bezrobotne.

Centrum integracji społecznej realizuje reintegrację zawodową i społeczną przez takie usługi jak: kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych, nabywanie umiejętności zawodowych oraz przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych, naukę planowania życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie lub działalność gospodarczą oraz uczenie umiejętności racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi. Określony w ustawie katalog usług klubów integracji społecznej obejmuje natomiast działania mające na celu pomoc w znalezieniu pracy, przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub podjęcia działalności w formie spółdzielni socjalnej, prace społecznie użyteczne, roboty publiczne, poradnictwo prawne, działalność samopomocową w zakresie zatrudnienia, spraw mieszkaniowych i socjalnych, czy staże.

Aktem prawnym stanowiącym fundament działalności warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej jest Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Odbiorcą wsparcia WTZ i ZAZ są wyłącznie osoby z niepełnosprawnościami. W przypadku WTZ istotne jest posiadanie ważnego orzeczenia o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności, zawierającego wskazanie do uczestnictwa w terapii zajęciowej. Odbiorcą wsparcia ZAZ są osoby niepełnosprawne, zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności lub do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną.

Warsztat terapii zajęciowej to podmiot stwarzający osobom z niepełnosprawnościami niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w celu pozyskania lub przywrócenia umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Zadania WTZ realizowane są z zastosowaniem technik terapii zajęciowej, zmierzających do rozwijania umiejętności wykonywania czynności życia codziennego, zaradności osobistej i psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym lub podjęcie pracy. Zakład aktywności zawodowej natomiast realizuje funkcje reintegracji społeczno-zawodowej poprzez zatrudnienie beneficjentów w ramach prowadzonej przez siebie działalności wytwórczej lub usługowej. Warto wspomnieć, że ZAZ zaprojektowany został jako element trzystopniowego systemu rehabilitacji osób niepełnospraw-

nych, w którym osoby niepełnosprawne, które pozytywnie przeszły terapię zajęciową w WTZ mogą podjąć zatrudnienie i tym samym uzyskać niezbędne umiejętności i doświadczenie przed wejściem na otwarty rynek pracy, stanowiący w modelowym rozwiązaniu cel rehabilitacji społeczno-zawodowej.

Na początku 2018 r. w Małopolsce funkcjonowało 121 podmiotów reintegracyjnych, w tym 13 CIS, 31 KIS, 67 WTZ oraz 10 ZAZ. Przekazując Państwu tę przygotowaną przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie publikację, liczę na to, że przyczyni się ona do zwiększenia ich obecności w świadomości mieszkańców naszego regionu, pokaże społecznie doniosłą rolę, jaką pełnią, a także ukryty w nich potencjał współpracy ze środowiskiem pracodawców na otwartym rynku pracy.

---

Wioletta Wilimska

Dyrektor Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie

# ZATRUDNIENIE OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ PRZY WSPARCIU PODMIOTÓW REINTEGRACYJNYCH JAKO ODPOWIEDŹ NA PROBLEMY RYNKU PRACY



Każdy z nas jest w jakimś stopniu niesprawny. Nie każdy z nas mógłby być pilotem odrzutowca czy też nurkiem głębinowym. Nie czyni nas to jednak osobami z niepełnosprawnością. Przyjmuje się, że osoba sprawna w sensie prawnym jest zdolna do wykonywania pracy zgodnej z jej kompetencjami i preferencjami. Może ją wykonywać bez konieczności wprowadzenia szczególnych rozwiązań w zakresie organizacji pracy czy też funkcjonalności technicznej stanowiska. Osoba niepełnosprawna, wobec której orzeczono umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności, ma stwierdzoną całkowitą niezdolność do pracy. Szczęśliwie zapis taki obecnie rzadko ujawniany jest w orzeczeniach o niepełnosprawności. Kiedy jednak się pojawia, wywołuje duże zamieszanie, tworząc błędne stereotypy na temat osób z niepełnosprawnością. Rekrutujący często wnioskuje wówczas, że osoby takie nie mogą wykonywać żadnej pracy, co w sposób oczywisty jest błędem.

## Osoba niepełnosprawna w realiach zatrudnienia

W sensie prawnym właśnie całkowita niezdolność do pracy jest podstawą przyznania stopnia niepełnosprawności innego niż lekki. Sformułowanie to nie oznacza jednak, że osoba taka nie może pracować. Najczęściej przyjmuje się, że możliwość pracy istnieje pod warunkiem zapewnienia chronionych warunków pracy. Takie warunki może zaoferować nie tylko zakład pracy chronionej, ale każdy pracodawca, bez względu na formę prowadzonej działalności. Chronione warunki pracy oznaczają zapewnienie osobie niepełnosprawnej odpowiedniej funkcjonalności, wyrażającej się w przystosowaniu stanowiska pracy oraz organizacji pracy, polegającej na zagwarantowaniu odpowiedniego czasu pracy oraz prawa do wypoczynku, jak również leczenia i rehabilitacji.

Odpowiednie **przystosowanie stanowiska pracy** jest zagadnieniem problematycznym. Nie jest bowiem możliwe zdefiniowanie, w jaki sposób należy przystosować stanowisko dla osoby z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności. Nie jest również możliwe doprecyzowanie tego zagadnienia w odniesieniu do konkretnych rodzajów schorzeń. Przykładowo osoba ze schorzeniem ruchowym może mieć np. skrzywiony kręgosłup albo zdeformowaną rękę lub poruszać się za pomocą wózka inwalidzkiego. W każdej z tych sytuacji w stosunku do niej będą występować zupełnie inne bariery i ograniczenia.

Dla pracodawcy chcącego zatrudnić osobę z niepełnosprawnością najważniejsza jest precyzyjna informacja dotycząca potencjalnego pracownika oraz występujących u niego barier: czy przy danych ograniczeniach konieczne jest zastosowanie szczególnych rozwiązań funkcjonalnych lub organizacyjnych, o wymaganiach dotyczących ergonomii stanowiska, szerokości wejścia do pomieszczenia, zalecanego szczególnego oświetlenia, informacji, jakich konkretnie czynności na stanowisku pracownikowi nie wolno zlecać czy w jakim wymiarze czasu dana osoba może wykonywać swoje obowiązki na określonym stanowisku pracy. Dopiero dysponując tego typu danymi pracodawca jest w stanie dokonać modyfikacji stanowiska pracy pod kątem zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością.

Niestety orzeczenia o niepełnosprawności dokładnych, indywidualnych wskazań w tym względzie nie zawierają. Skoro nie ma indywidualnych wskazań odnośnie przystosowania stanowiska pracy, a jednocześnie nie sposób wskazać odpowiedniego przystosowania na poziomie ogólnym, to i sam wymóg przystosowania stanowiska faktycznie traci na znaczeniu. W praktyce trudu przystosowania stanowiska do indywidualnych potrzeb podejmują się pracodawcy chcący zatrudnić, a najczęściej utrzymać w zatrudnieniu, konkretną osobę, nierzadko będącą już wieloletnim pracownikiem, u której niepełnosprawność powstała w trakcie zatrudnienia. Natomiast w procesach rekrutacyjnych pracodawcy skupiać się będą na znalezieniu takiego pracownika, którego dysfunkcje nie będą przekreślały możliwości pracy w istniejącym w danym zakładzie środowisku pracy. O skali, w jakiej przystosowywane są stanowiska pracy w Polsce w pewnym stopniu świadczy fakt, że w 2017 r. w całym kraju złożono zaledwie trzy wnioski o sfinansowanie tych działań ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych<sup>1</sup>. Sytuacja w poprzednich latach przedstawiała się podobnie.

Kwestię odpowiednich warunków pracy dla osób niepełnosprawnych, poza tymi związanymi z właściwym przystosowaniem stanowiska pracy, ustawodawca zawarł w art. 15-20 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, czyli przepisach regulujących czas pracy, niezbędnego wypoczynku i możliwości łączenia zatrudnienia z rehabilitacją osób z niepełnosprawnościami. Głównym uprawnieniem osób z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności jest **prawo do skróconego czasu pracy**. Dobowa norma czasu pracy nie może przekraczać 7 godzin, zaś tygodniowa 35 godzin. Ponadto, co do zasady, osoby z niepełnosprawnością nie mogą być zatrudniane w czasie nadliczbowym oraz w godzinach nocnych. Zasady te nie dotyczą osób zatrudnionych w dozorze, jak również tych, które zawnioskowały o pracę w zakresie czasu pracy na zasadach analogicznych jako osoby sprawne. Jeśli lekarz medycyny pracy w odniesieniu do takiego wniosku wyda rozstrzygnięcie pozytywne, przytoczone ograniczenia w zakresie czasu pracy przestają obowiązywać.

Nie ma jednak możliwości, aby osoba niepełnosprawna zrezygnowała z innych swoich uprawnień. Należy do nich **prawo do dodatkowego, dziesięciodniowego urlopu**, które pracownik nabywa po przepracowaniu jednego roku od wydania orzeczenia o niepełnosprawności. Pracownik niepełnosprawny w ramach prawa do wypoczynku może również korzystać z **dodatkowej piętnastominutowej przerwy**. Natomiast w zakresie ochrony stanu zdrowia ma **prawo do pełnopłatnej nieobecności w czasie pracy**, jeśli konieczna jest rehabilitacja, której nie może zrealizować poza godzinami pracy. Jeśli natomiast lekarz zaleci osobie z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności **udział w turnusie rehabilitacyjnym**, pracodawca zobowiązany jest udzielić mu płatnego zwolnienia od pracy liczącego do 21 dni. Zaznaczyć przy tym należy, że ten maksymalny wymiar ograniczony zostanie w przypadku, gdy pracownik wykorzystał dodatkowy przyśługujący mu urlop wypoczynkowy.

<sup>1</sup> Sprawozdanie z realizacji planu rzeczowo-finansowego z działalności PFRON w 2017 roku, Warszawa 2018, s. 72, [https://bip.pfron.org.pl/fileadmin/BIP/Budzet/Sprawozdanie\\_z\\_realizacji\\_planu\\_rzeczowo-finansowego\\_z\\_dzialalnosci\\_PFRON\\_za\\_2017\\_rok.docx?utm\\_campaign=pfron&utm\\_source=df&utm\\_medium=download](https://bip.pfron.org.pl/fileadmin/BIP/Budzet/Sprawozdanie_z_realizacji_planu_rzeczowo-finansowego_z_dzialalnosci_PFRON_za_2017_rok.docx?utm_campaign=pfron&utm_source=df&utm_medium=download)

## Rekrutacja pracowników z niepełnosprawnością

W procesie rekrutacji osób z niepełnosprawnością należy przede wszystkim odrzucić często pojawiające się **błędne stereotypy**. Wśród nich wskazać można przekonanie, że osoby z niepełnosprawnością są słabo wykształcone, niesamodzielne ruchowo, słabo czytają lub źle słyszą. Tymczasem rzeczywistość jest taka, że zaledwie 5,8% osób w wieku produkcyjnym nie jest w stanie przejść dystansu 500 metrów. Niezdolność do czytania występuje zaledwie u 6% osób badanych, a brak zdolności słyszenia, pozwalającej na zarejestrowanie rozmowy z kilkoma osobami występuje zaledwie u 0,3% osób w Polsce<sup>2</sup>. Należy przy tym podkreślić, że aż 83% zatrudnionych osób z niepełnosprawnością wskazuje, że żadna czynność nie sprawia im trudności<sup>3</sup>.

Poszukując pracownika pracodawca dąży do zatrudnienia osoby, która będzie się najlepiej sprawdzała na zajmowanym stanowisku. Modelowo powinien kierować się wyłącznie poziomem kwalifikacji, doświadczeniem, czy motywacją kandydatów do pracy. Dopiero w sytuacji, gdy na stanowisko aplikuje osoba z niepełnosprawnością i osoba pełnosprawna, a w obu przypadkach kompetencje i doświadczenie wskazują na podobny potencjał, powinniśmy zdecydować się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej. Różnicę w jej możliwościach funkcjonalnych kompensować powinno odpowiednie przystosowanie stanowiska oraz korzyści, jakie pracodawca może otrzymać w zakresie obowiązków w ramach PFRON czy dofinansowania do wynagrodzeń zatrudnianej osoby.

W praktyce osoby niepełnosprawne stosunkowo rzadko biorą udział w powszechnych rekrutacjach. Współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością od lat utrzymuje się w granicach 28%<sup>4</sup>. Oznacza to, że przeszło 70% takich osób w ogóle nie poszukuje pracy i nie podejmuje starań, aby ją znaleźć. W sytuacji nabrzmiewającego dziś problemu „braku rąk do pracy” pracodawcy coraz częściej podejmują się aktywnego szukania potencjalnych pracowników. Zwiększająca się świadomość pracodawców w zakresie możliwości zmniejszenia wysokości wpał na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i trudności w znalezieniu pracowników w dotychczas eksplorowanych środowiskach powodują, że coraz częściej swoje aktywności kierują oni właśnie wobec osób z niepełnosprawnościami. Niestety nie ustrzegają się przy tym błędów.

Skoro jednak tak mało osób z niepełnosprawnościami jest aktywnych zawodowo, to **konieczne jest pewne ogniwo łączące tę grupę osób biernych zawodowo z rynkiem pracy, pewien katalizator umożliwiający łagodne przejście z sytuacji trwałego bezrobocia do zatrudnienia**. Rolę tę wypełniają m.in. różne organizacje pozarządowe i wyspecjalizowane agencje pracy, realizując projekty aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i pośrednictwa pracy. Warto wskazać, że takimi instytucjami u źródeł ich założenia miały być warsztaty terapii zajęciowej oraz zakłady

<sup>2</sup> Stan zdrowia ludności w Polsce w 2009 r., GUS, Warszawa 2011, [https://stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/ZO\\_stan\\_zdrowia\\_2009.pdf](https://stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/ZO_stan_zdrowia_2009.pdf)

<sup>3</sup> Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2011 r., GUS, Warszawa 2012, [https://stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/pw\\_osoby\\_niepelnosprawne\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_w\\_2011.pdf](https://stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/pw_osoby_niepelnosprawne_na_ryнку_pracy_w_2011.pdf)

<sup>4</sup> Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – II kw. 2018 (GUS 2018).

aktywności zawodowej. Obecnie, gdy coraz trudniej dotrzeć do osób potrzebujących zatrudnienia, ich rola dla gospodarki może okazać się rozwiązaniem problemów rekrutacyjnych dla wielu przedsiębiorstw.

## Codzienna praca z osobami niepełnosprawnymi

Pracodawca zatrudniający osoby z niepełnosprawnością musi nabyć umiejętność właściwego komunikowania się z tymi pracownikami oraz umiejętność tę przekazać pozostałym członkom zespołu pracowniczego, należy bowiem mieć szacunek dla niepełnosprawności i wynikających z tego faktu ograniczonych możliwości. Jednocześnie nie może to prowadzić do nieadekwatnego uprzywilejowania osoby niepełnosprawnej. To bowiem może zostać odebrane przez tę osobę jako forma naznaczenia i dyskryminacji. **Jeśli niepełnosprawność jednoznacznie nie uniemożliwia wykonywania określonych zadań, pracodawca winien konsekwentnie wymagać od pracowników niepełnosprawnych wykonywania ich na takich samych zasadach, na jakich wykonują je osoby pełnosprawne.**

Nieadekwatne uprzywilejowanie osób niepełnosprawnych nie tylko demobilizuje te osoby, ale także rodzi frustrację u innych pracowników, prowadzącą do konfliktów w zakładzie pracy. Pojawianiu się ich sprzyjają ustawowe uprawnienia niepełnosprawnych. Dlatego w procesie zarządzania zespołem pracowników cenne jest uświadomienie pracownikom, na czym polega niepełnosprawność. Pomocne będzie w tym wypadku tworzenie atmosfery do szczerych rozmów, w której osoby z niepełnosprawnością będą mogły otwarcie mówić o swoich doświadczeniach. Należy jednak unikać występowania w charakterze rzecznika pracowników niepełnosprawnych. Takie zachowanie będzie źle odebrane zarówno przez osoby, w imieniu, których pracodawca występuje, jaki i pozostałych pracowników, do których planuje kierować swój przekaz.

Jednocześnie dobre zarządzanie niepełnosprawnością w zakładzie pracy wymaga poznania i zrozumienia pracowników. Dzięki temu pracodawca ma szansę sięgnąć do korzyści, jakie daje biologiczny mechanizm kompensacji niepełnosprawności. **Zlecając pracownikowi niepełnosprawnemu te zadania, w których posiada on ponadprzeciętne cechy, możemy osiągnąć ponadprzeciętne wyniki.**

W procesie zarządzania zespołem osób z niepełnosprawnością konieczne jest położenie dużego nacisku na motywację. Należy zauważyć, że „bycie osobą niepełnosprawną z jednej strony wiąże się z doświadczeniem specyficznych obciążeń, jakich nie doświadczają osoby w pełni sprawne, a z drugiej może się wiązać z brakiem odpowiedniego wsparcia lub doświadczenia jego nadmiaru i/lub nieadekwatności wobec aktualnych potrzeb”<sup>5</sup>. Pracownicy muszą mieć poczucie, że pracodawca wymaga od nich podobnego zaangażowania, jak od pracowników pełnosprawnych. Jednocześnie doświadczenie pokazuje, że osoby z niepełnosprawnością wymagają częstszego potwierdzenia

<sup>5</sup> A. Brzezińska, Z. Woźniak, *Podstawy metodologiczne badań nad aktywnością zawodową osób z ograniczoną sprawnością* [w:] A. Brzezińska, Z. Woźniak, K. Maj (red.) *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, Warszawa 2007, s. 51.

wartości ich pracy. Procesy motywacyjne w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością wymagają więc większego zaangażowania i uwagi.

## Warto zatrudniać osoby z niepełnosprawnością!

---

Wśród korzyści płynących z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wskazać można szereg realnych, literalnie zapewnionych pracodawcy benefitów w formie ulg i dofinansowań pochodzących z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Są one elementem systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, która ma na celu motywowanie pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Ich dysponentem w większości przypadków jest samorząd powiatowy.

W istniejącym systemie dla pracodawców w związku z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością największe znaczenie ma **prawo do zwolnienia z obowiązku wpłat do PFRON**. Korzyścią, z której korzystają również mali i mikro przedsiębiorcy jest **prawo do dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością**. Pracodawca może również skorzystać ze **środków na wyposażenie stanowiska pracy**, jeśli zdecyduje się utrzymać zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością przez okres co najmniej 3 lat. W przypadku gdy stanowisko nowo zatrudnianej osoby z niepełnosprawnością lub takiej, której stan zdrowia pogorszył się w trakcie zatrudnienia, wymaga przystosowania istniejącego stanowiska pracy, pracodawca może otrzymać pomoc i na ten cel. Pracodawca, którego niepełnosprawny pracownik wymaga stałego wsparcia w wykonywaniu codziennych obowiązków zawodowych ze względu na niepełnosprawność, może otrzymać **refundację kosztu zatrudnienia pracownika wspomagającego**. Wśród korzyści związanych z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością wskazać należy także możliwość skorzystania przez pracodawcę z **refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych**.

Osoba z niepełnosprawnością może przynieść pracodawcy dodatkową wartość wynikającą z biologicznego mechanizmu kompensacji. Osoby niewidome zwykle posiadają bardziej wyostrzony słuch i zmysł dotyku. Osoby z ograniczonym słuchem są bardziej spostrzegawcze. Dysfunkcje kończyn dolnych zazwyczaj kompensuje ponadprzeciętna sprawność oraz siła kończyn górnych i odwrotnie: osoby niesprawne manualnie wyróżniają się szczególnymi umiejętnościami stóp. **Właściwe zwrócenie uwagi na dysfunkcje oraz związane z nimi możliwości kompensacyjne sprawia, że zatrudniony niepełnosprawny pracownik może okazać się ponadprzeciętnie sprawny.**

## I. Zwolnienie z wpłat na PFRON

---

Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy musi dokonywać miesięcznych wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, jeżeli nie osiąga 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Wysokość wpłat stanowi iloczyn 40,65% przeciętnego wynagrodzenia i liczby pracowników odpowiadającej różnicy między zatrudnieniem zapewniającym osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości 6% a rzeczywistym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Pracodawca może obniżyć wymagany wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jeżeli zatrudni osoby niepełnosprawne ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy.

## II. Zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy

---

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych zwrot:

- miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
- kosztów szkolenia tych pracowników

– w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu, przy czym liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu.

Zwrot kosztów szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy obejmuje 100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia.



Aby uzyskać zwrot pracodawca musi złożyć wniosek o zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy do starosty lub prezydenta miasta na prawach powiatu.

Starosta lub prezydent miasta na prawach powiatu dokonuje zwrotu kosztów po zawarciu umowy.

### III. Zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego

---

Koszty szkolenia mogą być zrefundowane do wysokości 70% tych kosztów, nie więcej jednak niż do wysokości dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę, przy czym:

1. w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorców refundacja nie może przekroczyć 70% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą;
2. w odniesieniu do dużych przedsiębiorców refundacja nie może przekroczyć 60% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą.

Refundacja obejmuje poniesione w związku ze szkoleniem koszty:

1. usług świadczonych przez osoby prowadzące szkolenie poniesione za godziny, podczas których prowadzą one szkolenie;
2. usług tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
3. podróży osób prowadzących szkolenie, uczestników szkolenia, tłumacza języka migowego, tłumacza-przewodnika, lektora dla osób niewidomych lub opiekuna zatrudnionej osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności;
4. zakwaterowania i wyżywienia uczestników szkolenia;
5. usług doradczych;
6. obsługi administracyjno-biurowej;
7. wynajmu pomieszczeń;
8. amortyzacji wyposażenia i narzędzi, z wyłączeniem wyposażenia i narzędzi zakupionych w ramach wsparcia ze środków publicznych w okresie siedmiu lat przed realizacją szkolenia;
9. materiałów szkoleniowych.

Refundacja jest przeznaczona również na pokrycie wydatków obejmujących koszty płacy pracownika niepełnosprawnego za czas, w którym pracownik ten uczestniczy w szkoleniu.

Wniosek o przyznanie refundacji składa się przed rozpoczęciem projektu szkoleniowego do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy.

### IV. Zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej

---

O zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy może ubiegać się pracodawca, który:

- prowadzi działalność przez okres co najmniej 12 miesięcy - bez względu na rodzaj działalności;
- przez okres 36 miesięcy zatrudni osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotną albo poszukującą pracy niepozostającą w zatrudnieniu.
- Maksymalna wysokość pomocy na wyposażenie jednego stanowiska wynosi piętnastokrotność przeciętnego wynagrodzenia (tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego).

Wysokość pomocy ustala umowa cywilnoprawna, która określa obowiązki stron ją zawierających (starosty i pracodawcy).

Jeżeli okres zatrudnienia osoby niepełnosprawnej jest krótszy niż 36 miesięcy, pracodawca zwraca Państwowemu Funduszowi Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych za pośrednictwem starosty środki w wysokości 1/36 ogólnej kwoty zwrotu za każdy miesiąc brakujący do upływu 36 miesięcy, jednak w wysokości nie mniejszej niż 1/6 tej kwoty.

Pracodawca jest zwolniony z obowiązku zwrotu w/w środków w przypadku zatrudnienia w terminie trzech miesięcy od dnia rozwiązania stosunku pracy z osobą niepełnosprawną, inną osobą niepełnosprawną zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna lub poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu.

Zwrot kosztów obejmuje udokumentowane koszty zakupu lub wytworzenia wyposażenia stanowiska pracy wraz z niepodlegającym odliczeniu podatkiem VAT i podatkiem akcyzowym.

Zwrotowi nie podlegają koszty poniesione przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

## V. Zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej

---

Pracodawca, który zatrudni osobę niepełnosprawną przez okres co najmniej 36 miesięcy może otrzymać zwrot ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych kosztów:

- adaptacji pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- rozpoznania przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa wyżej.

Zwrotu kosztów dokonuje starosta na podstawie umowy cywilnoprawnej, która określa obowiązki stron ją zawierających (starosty i pracodawcy).

Maksymalna wysokość pomocy na przystosowanie jednego stanowiska wynosi dwudziestokrotność przeciętnego wynagrodzenia (tj. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale od pierwszego dnia następującego po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego) za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej.

## VI. Dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych

---

Pracodawcy zatrudniającemu osoby niepełnosprawne przysługuje ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, o ile pracownik ten został ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez PFRON.

Pracodawca może uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zatrudnionych na umowę o pracę, a w przypadku pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, także osób niepełnosprawnych wykonujących pracę nakładczą - jeżeli ich wynagrodzenie zostało ustalone co najmniej w wysokości najniższego wynagrodzenia - w stosunku do wykonawców, dla których praca nakładczą stanowi jedyne

źródło utrzymania, połowy najniższego wynagrodzenia - w stosunku do pozostałych wykonawców, będących osobami niepełnosprawnymi, w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych (po wcześniejszym przedstawieniu przez te osoby orzeczenia o stopniu niepełnosprawności).

### Podmioty uprawnione do otrzymania pomocy:

- Pracodawcy zatrudniający mniej niż 25 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy,
- Pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, osiągający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem w wysokości co najmniej 6 %,
- Pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej.

### Wysokość dofinansowania:

1. 1800 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności;
2. 1125 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności;
3. 450 zł - w przypadku osób niepełnosprawnych zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

Kwoty, o których mowa wyżej, zwiększa się o 600 zł w przypadku osób niepełnosprawnych, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych.

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

Przez **koszty płacy** rozumie się wynagrodzenie brutto oraz finansowane przez pracodawcę obowiązkowe składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe naliczone od tego wynagrodzenia i obowiązkowe składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

### Źródło:

Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, [www.niepelnosprawni.gov.pl](http://www.niepelnosprawni.gov.pl)

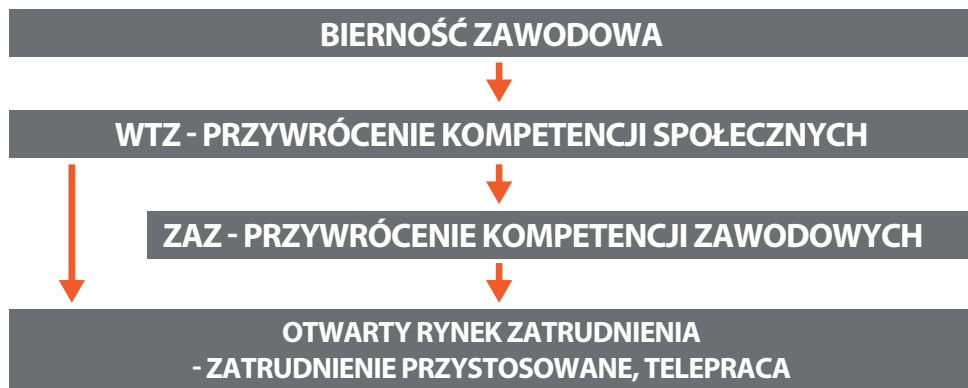
Stan prawny na dzień 31.10.2018 r.

---

## WTZ i ZAZ w warunkach polskiego rynku pracy

Aktywność zawodowa jest pojęciem odnoszącym się do osób pracujących i poszukujących pracy. Jej brak, czyli bierność, która wśród niepełnosprawnych występuje na poziomie 72,7%<sup>6</sup>, jest bardzo niepokojąca. Wycofanie zawodowe jest ogromnym obciążeniem dla tych osób. Można domniemywać, że na tyle wysokim, iż wymusza przyjęcie pewnych strategii życiowych – sposobów obrony przed frustracją i poniżeniem związanym z nieskutecznym poszukiwaniem pracy. Jakkolwiek reakcja taka w drugiej dekadzie XXI wieku wydaje się niezrozumiała, o tyle w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku była jak najbardziej zasadna.

Na tym tle powstawały warsztaty terapii zajęciowej (WTZ) oraz zakłady aktywności zawodowej (ZAZ). Ich sens ukierunkowany był na przygotowanie i przejście do procesu zatrudnienia w sposób łagodny i dobrze przemyślany. Osoby niepełnosprawne, często wycofane społecznie, obciążone bolesnymi doświadczeniami, miały mieć zapewnioną szansę nabycia nowych nawyków, przyjęcia pewnej regularności oraz zdobycia doświadczeń zawodowych. Szczególnym założeniem było kierowanie osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy do warsztatów terapii zajęciowej. Tam praca z instruktorami miała się koncentrować na rehabilitacji społecznej, a więc na kształtowaniu umiejętności funkcjonowania w sposób możliwie najpełniejszy w środowisku społecznym. Dalej osoba miała być kierowana do zakładu aktywności zawodowej, gdzie podejmować miała pracę w warunkach chronionych w wymiarze mniejszym niż wśród pełnosprawnych.



Jak pokazuje raport Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych pt. „Badanie sytuacji warsztatów terapii zajęciowych” z września 2014 r., rzeczywistość daleko odbiegła od założeń. Jeszcze niższą efektywnością wykazywały się zakłady aktywności zawodowej<sup>7</sup>. Wprowadzanie osób z niepełnosprawnością na otwarty rynek pracy i współpraca z pracodawcami nie była jak dotąd najsilniejszą stroną istniejących placówek. Podobnie jak osoby niepełnosprawne,

placówki mające wprowadzać je na rynek pracy musiały wypracować strategię przetrwania, czyli sposoby funkcjonowania w taki sposób, aby utrzymać niezbędną niepełnosprawnym pomoc, mimo braku szans na realne zatrudnienie. Konieczność przystosowania się do realiów wymusiła ograniczoną aktywność w obszarze współpracy z pracodawcami. Jednak realia te radykalnie zmieniły się na przestrzeni ostatnich lat. Obecnie coraz więcej warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej otwiera się na tę współpracę, widząc w niej możliwości efektywnego pomagania podopiecznym.

## Czego możemy oczekiwać od podmiotów reintegracyjnych?

Wśród najważniejszych form realizacji reintegracji zawodowej osób niepełnosprawnych wymienić należy warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej. Kierują one swoją działalność do osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności<sup>8</sup>. Pierwszy z wymienionych podmiotów jest w sensie formalnym złożoną formą rehabilitacji uczestnika, przy współpracy z jego rodziną, przez opiekunów, instruktorów, psychologów, logopedów, rehabilitantów i pozostałą kadre. Wydaje się, że to właśnie warsztaty są tą formą aktywności, która jako jedyna potrafi dotrzeć w Polsce do szerokiej grupy osób niepełnosprawnych, biernych zawodowo. Obecnie jest to najbardziej dostępna forma rehabilitacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych, ciesząca się wśród nich dużym zainteresowaniem. W tym sensie, WTZ są formułą bardzo atrakcyjną dla pracodawców poszukujących pracowników.

ZAZ może być traktowany jako specyficzny segment chronionego rynku pracy. Zatrudnione w ZAZ osoby niepełnosprawne są pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy<sup>9</sup>, dzięki czemu ZAZ mają możliwość wyposażenia swych podopiecznych w realne, twarde kompetencje zawodowe.

Radykalna zmiana sytuacji na rynku pracy, z jaką mamy obecnie do czynienia, zmusza pracodawców do poszukiwania osób gotowych i chętnych do pracy i sprawia, że istnieje **konieczność podjęcia próby zbudowania trwałych i efektywnych relacji między placówkami przygotowującymi osoby z niepełnosprawnościami do aktywności zawodowej a podmiotami otwartego rynku pracy**. Inaczej niż to miało miejsce przed laty, teraz to w znacznej mierze pracodawcy winni dążyć do nawiązania relacji z warsztatami terapii zajęciowej i zakładami aktywności zawodowej. Obecnie bowiem to pracodawcy wykazują potrzeby w zakresie zatrudnienia większe niż jest w stanie zaoferować rynek pracy. Zbudowanie trwałej współpracy z instytucjami przygotowującymi do aktywności zawodowej przyniesie wymierne korzyści pracodawcy, który oferuje pracę niewymagającą wysokiej specjalizacji.

Rozpoczęcie współpracy wymaga zlokalizowania odpowiedniej placówki. O ile zakładów aktywności zawodowej w Polsce jest kilkadziesiąt i ich wykazy publikują urzędy wojewódzkie, o tyle dotarcie do warsztatów terapii zajęciowej jest bardziej złożone. Baza adresowa WTZ znajduje się

<sup>6</sup> Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności..., op.cit.

<sup>7</sup> Badanie zakładów aktywności zawodowej. Raport końcowy, PFRON 2017. s.6, [www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania\\_i\\_analizy/Badanie\\_ZAZ/Raport\\_koncowy\\_bad\\_ZAZ\\_final\\_dost.docx?utm\\_campaign=pfron&utm\\_source=df&utm\\_medium=download](http://www.pfron.org.pl/fileadmin/Badania_i_analizy/Badanie_ZAZ/Raport_koncowy_bad_ZAZ_final_dost.docx?utm_campaign=pfron&utm_source=df&utm_medium=download) [dostęp: 19.10.2018].

<sup>8</sup> Szczegółowe wymogi, w zależności od instytucji wymagają odpowiedniego wskazania w orzeczeniu lub schorzenia (w przypadku umiarkowanego stopnia niepełnosprawności).

<sup>9</sup> Badanie zakładów aktywności zawodowej, op. cit.

na stronie internetowej PFRON, informacje o tego rodzaju podmiotach publikują też zazwyczaj powiatowe centra pomocy rodzinie, jednak podjęcie realnej współpracy często wymaga dotarcia do organizacji prowadzących warsztaty. Tam najczęściej znajdują się osoby uprawnione do zawierania współpracy z pracodawcami służącej bardziej perspektywicznym celom, niż bieżąca rehabilitacja podopiecznych. Wskazać przy tym jednak należy, że aż 82% warsztatów tworzonych jest przez podmioty spoza sektora publicznego<sup>10</sup>.

Dobłą informacją dla pracodawców jest to, że organizacje prowadzące W TZ korzystają z funduszy pomocowych nie tylko na rehabilitację społeczną, ale także zawodową. Wówczas tym bardziej skłonne są do podejmowania współpracy z pracodawcami na przykład w formie realizacji próbek pracy<sup>11</sup>, czy też staży zawodowych. Życie pokazuje, że realizacja tych form wsparcia pomaga w stopniowym i trwałym wprowadzeniu uczestników warsztatów do zatrudnienia. Mając to na względzie, warto zwrócić uwagę na ogłoszenia organizacji pozarządowych, promujących realizowane przez siebie programy finansowane ze środków unijnych lub PFRON.

Znakomitym źródłem kontaktów z jednostkami prowadzącymi warsztaty terapii zajęciowej są **konferencje poświęcone problematyce zatrudnienia osób niepełnosprawnych**. Niemal zawsze ich uczestnikami są właśnie takie organizacje. Niestety, doświadczenie życiowe pokazuje, że na tego typu wydarzeniach pracodawcy są rzadko licznie reprezentowani. Ci, którzy zdecydują się skorzystać z wysłanych do nich zaproszeń, nie tylko zyskają kontakty. Przede wszystkim będą mieli możliwość osobistego zaprezentowania oferty zawodowej swojego przedsiębiorstwa, zbudowania dobrej opinii i zaufania osób niepełnosprawnych, które również na takich konferencjach się pojawiają.

Nie należy również zapominać o możliwościach, jakie pracodawcom dają **organizacje pracodawców**. Lokalnie działające zrzeszenia pracodawców bardzo często utrzymują kontakty z placówkami takimi jak W TZ czy ZAZ. W skali ogólnopolskiej pracodawcy mogą kierować swoje prośby o wsparcie do organizacji pracodawców specjalizujących się w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, takich jak np. Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych.

## Warsztaty terapii zajęciowej we współpracy z pracodawcą

Wiele placówek W TZ rehabilituje osoby z głębokimi niepełnosprawnościami, znajdujące się w bardzo trudnej sytuacji życiowej. Osoby te bywają nieprzygotowane do zatrudnienia. W konsekwencji kadra warsztatu może trwać w przekonaniu, że wprowadzenie osoby niepełnosprawnej do zatrudnienia na otwartym rynku pracy jest przedwczesne.

<sup>10</sup> *Badanie sytuacji warsztatów terapii zajęciowej. Raport końcowy z badania*. Warszawa 2014, [www.pfron.org.pl/fileadmin/files/r/5062\\_Raport\\_koncowy\\_WTZ.pdf](http://www.pfron.org.pl/fileadmin/files/r/5062_Raport_koncowy_WTZ.pdf), s. 55.

<sup>11</sup> *Próbki pracy to jedna z metod oceny i selekcji kandydatów do pracy*. Polega na wykonaniu przez kandydata zadania lub czynności, którą na co dzień wykonuje się na danym stanowisku pracy. Przykładowo, kandydat do pracy jako grafik komputerowy wykona projekt graficzny, tłumacz przetłumaczy jednostronnicowy dokument, trener przeprowadzi krótki warsztat szkoleniowy itp.

Kontakty z W TZ mogą więc być w takich przypadkach bezowocne. Zamiast rezygnować ze współpracy, w tych okolicznościach **warto zastanowić się, w jaki sposób przedsiębiorstwo może w większym stopniu zaangażować się w życie warsztatu**. Zamówienie usługi czy uczestnictwo w organizowanej w warsztacie uroczystości dają szansę na nawiązanie kontaktu z kadłą placówki i utrwalenie zaufania znajdujących się pod jej opieką osób.

Inną refleksją, jaka może zrodzić się u pracodawcy w relacji z W TZ, jest niedopasowanie trenowanych w podmiocie reintegracyjnym kompetencji do oczekiwań pracodawcy. Należy jednak pamiętać, że warsztat terapii zajęciowej jest placówką w praktyce realizującą zadania przede wszystkim z zakresu rehabilitacji społecznej. Mając na uwadze trudną sytuację osób, które do niego trafiają, W TZ koncentruje się na wyposażeniu uczestników w podstawowe kwalifikacje społeczne, dające podstawy do dalszej rehabilitacji i aktywizacji zawodowej, a w mniejszym stopniu na praktycznej nauce zawodu. Nie oznacza to jednak, że nie jest możliwe wpłynięcie na realizowany w W TZ program. Zwykle kadra prowadząca tego rodzaju placówki jest bardzo otwarta na sugestie i na zmiany. **Szczerą rozmową, wolną od nacisków i mentorskiego tonu, może otworzyć drogę do wypracowania takiego programu reintegracji zawodowej, który będzie wychodził naprzeciw potrzebom pracodawcy**.

## Współpraca z zakładami aktywności zawodowej

Zakłady aktywności zawodowej mają status przedsiębiorstwa o charakterze niekomercyjnym<sup>12</sup>. Dają one pracodawcom szansę na znalezienie pracowników wyposażonych nie tylko w kompetencje społeczne i motywację do pracy. **Osoby, które pracują w zakładach aktywności zawodowej zyskują praktyczne doświadczenie, które bezpośrednio mogą wykorzystywać w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy**.

Barierą w rozwoju współpracy ZAZ z pracodawcami rynku otwartego jest niestety ich kierunkowa specjalizacja. Wciąż dużym problemem jest fakt niewielkiej liczby takich podmiotów - w Polsce obecnie funkcjonuje zaledwie 109 ZAZ<sup>13</sup>. W niektórych województwach działają pojedyncze ZAZ. Pracodawca, który chce nawiązać współpracę z zakładem aktywności zawodowej działającym w jego branży, może mieć więc problem ze znalezieniem takiego podmiotu w swym regionie.

## Praktyczna współpraca z pracownikami podmiotów reintegracyjnych

Praktyka wielu warsztatów terapii zajęciowej pokazuje, że możliwa jest trwała i owocna dla obu stron współpraca. W takich przypadkach program warsztatu koresponduje z potrzebami zawo-

<sup>12</sup> *Badanie zakładów aktywności zawodowej...*, op. cit.

<sup>13</sup> *Zatrudnienie w zakładach aktywności zawodowej w czerwcu 2018 r.* Źródło: sprawozdania wojewódów INF - ZPCh -ZAZ za I półrocze 2018 r., [www.niepelnosprawni.gov.pl/p,85,dane-dotyczace-zakladow-aktywnosci-zawodowej](http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,85,dane-dotyczace-zakladow-aktywnosci-zawodowej) [dostęp: 30.10.2018].

dowymi pracodawcy, uczestnicy warsztatów kierowani są do pracodawcy, by realizować praktyki, a następnie osoby te wprowadzane są do zatrudnienia u tego pracodawcy. Często nawet po zatrudnieniu pracownika, instruktorzy utrzymują kontakt z byłym podopiecznym, szkolą załogę i informują pracodawcę o potrzebach i sposobie komunikowania się z pracownikiem. Takie warsztaty, dzięki zwolnionemu miejscu, dają szansę kolejnym osobom na rehabilitację społeczno-zawodową, a pracodawcy zyskują przygotowanego pracownika i podniesienie kultury komunikacji i pracy. Działalność zakładów aktywności zawodowej to najczęściej proces przygotowania zawodowego wyspecjalizowany w określonych zawodach. Osoby rehabilitowane w tych zakładach zwykle mają już określoną ścieżkę kariery i kompetencje w konkretnym obszarze.

Pracodawcy chcący nawiązać współpracę z podmiotami reintegracyjnymi i pozyskać tam pracowników, muszą przede wszystkim wykazać się **otwartością i zrozumieniem odmiennych celów**. Warsztaty terapii zajęciowej nie są podmiotami gospodarczymi. Panująca w nich kultura organizacyjna wyklucza działanie dla zysku i koncentruje się na rehabilitacji uczestników. Instruktorzy starają się organizować pobyt uczestników wokół zajęć integracyjnych i socjalizujących, które w ich sytuacji mają ogromne znaczenie w przełamywaniu ograniczeń społecznych. Pracodawca, który nie zetknął się z działalnością warsztatu, może sądzić, że są to działania zbyteczne.

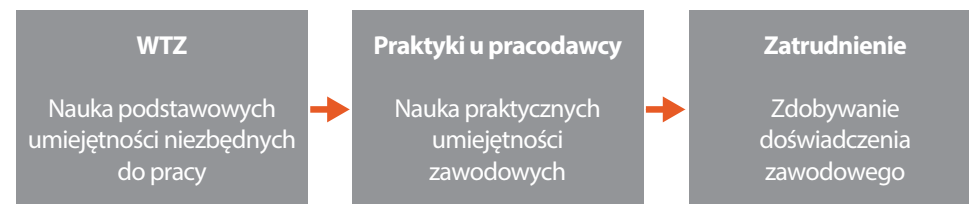
Współpraca z warsztatami wymaga **cierpliwości i akceptacji**, co wynika z opisanych wcześniej różnic w priorytetach. Pracodawcy najchętniej oczekiwali, aby podmiot, z którym współpracują przedstawił gotowego do pracy kandydata. Dla pracowników warsztatu kontakt uczestnika z pracodawcą, praktyki zawodowe i ewentualna próba zatrudnienia to kolejne kroki na drodze do rehabilitacji społecznej i zawodowej podopiecznego. W tym ujęciu jest to proces, w którym osoba niepełnosprawna zdobywa umiejętności, które są oczywiste dla osób pełnosprawnych. Proces ten wymaga cierpliwego oczekiwania na wyniki.

Wreszcie, współpraca z podmiotami takimi jak warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej obudowana musi być **zaufaniem**. Osoby zatrudnione w podmiotach reintegracyjnych posiadają znaczące kompetencje i duże doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi. Dobrze znają swoich podopiecznych i posiadają wiedzę o ich możliwościach zawodowych i potrzebach. Wiedzą ile czasu i w jaki sposób każda z tych osób może być, i czy w ogóle, wprowadzana na otwarty rynek pracy. Świadomość tę powinni mieć pracodawcy, którzy do propozycji wdrożenia pracownika do zatrudnienia powinni podchodzić, w tych okolicznościach, z akceptacją.

## Praktyki zawodowe

Najczęstszą formą współpracy pracodawcy z warszatem terapii zajęciowej są praktyki zawodowe. Uczestnicy, którzy są przygotowani do korzystania z tej formy rehabilitacji, mogą wykonywać czynności o charakterze pracy u pracodawcy w wymiarze do 15 godzin w tygodniu przez okres 3 miesięcy. Okres ten może być wydłużony do 6 miesięcy, w szczególnych przypadkach. Praktyka zawodowa to nie praca w mniejszym wymiarze, ale forma nauki pracy. Przede wszystkim, uczestnika nie łączy z pracodawcą żaden stosunek prawny. Wykonuje określone prace na polecenie

pracodawcy, w jego zakładzie, ale tylko w zakresie wcześniej zaplanowanym. Nie może też być ze swojej pracy rozliczany. Dla uczestnika czas ten jest po to, by poznać pracę, nauczyć się wymaganych w niej umiejętności i nabrać zaufania do pracodawcy. Dla zakładu natomiast jest to okazja, by ocenić możliwości zatrudnienia tej osoby, a przy tym mieć zapewnioną pomoc w wykonywaniu niektórych prac.



## Staże u pracodawców

Podmioty organizujące WTZ i ZAZ realizują także takie formy aktywizacji, jak staże u pracodawców na otwartym rynku pracy. Podobnie jak praktyki zawodowe, staże polegają na wykonywaniu obowiązków na stanowisku pracy, bez zatrudnienia u pracodawcy. Jednak w tym przypadku co do zasady stażysta zaangażowany jest w pełnym wymiarze czasu pracy w okresie najczęściej 3 do 6 miesięcy. W tym czasie otrzymuje wynagrodzenie stażowe, które jest niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę i de facto ma charakter stypendium, a nie gratyfikacji za wykonywane obowiązki. Z drugiej strony, pracodawca nie może mieć oczekiwań wobec stażysty takich jak od pracownika. Stażysta nie pozostaje w podporządkowaniu prawnym w stosunku do pracodawcy i ten nie może przenosić stażysty do wykonywania obowiązków innych niż zaplanowane. Jest przy tym zobowiązany instruować go, nadzorować jego pracę i udzielać wskazówek w jej wykonywaniu. Wszystko to musi być zgodne z wcześniej opracowanym planem stanowiącym załącznik do umowy stażowej.

Staże niosą korzyści zarówno dla osoby długotrwale pozostającej bez pracy jak i pracodawcy. Ten ostatni w okresie kilku miesięcy nie tylko ma zapewnioną nieodpłatną pomoc, ale przede wszystkim ma możliwość poznania kompetencji i umiejętności osoby, którą rozważa zatrudnić i przygotować ją do zatrudnienia.

## Zatrudnienie wspomagane

Z perspektywy pracodawcy jeszcze lepszą formą współpracy z podmiotami reintegracyjnymi jest zatrudnienie wspomagane. W tym przypadku, po okresie przygotowania kandydata przez organizację, osoba z niepełnosprawnością jest zatrudniana. Inaczej więc, niż ma to miejsce w poprzed-

nich formach wsparcia, tutaj powstaje stosunek prawny między pracodawcą i pracownikiem. Zatrudniona osoba pozostaje w podporządkowaniu do pracodawcy i otrzymuje pełne wynagrodzenie, które może być refinansowane ze środków realizowanego przez podmiot reintegracyjny programu.

*Przedsiębiorstwo zatrudniające ogółem 100 pracowników, spośród których żaden nie jest niepełnosprawny, w III kwartale 2018 r. co miesiąc odprowadza do PFRON kwotę wynoszącą 11 026,92 zł. Wraz z zatrudnieniem każdej jednej osoby niepełnosprawnej wysokość tej wpłaty zmniejszona zostanie o 1 837,82 zł.*

Istotą zatrudnienia wspomaganego jest zapewnienie w relacjach pracodawca - pracownik obecności osoby trzeciej. Jest nią **trener pracy**, który przez kilka pierwszych miesięcy (w zależności od programu i potrzeb osoby wspomaganego) pomaga osobie zatrudnianej zapoznać się z jej obowiązkami i uczy je wykonywać. W pewnym stopniu wyręcza pracodawcę w nadzorze nad prawidłowością wykonywanej pracy, jednak zdecydowanie nie zastępuje pracownika wspomaganego w wykonywaniu jego obowiązków. Wsparcie to przede wszystkim pewna forma mentoringu ze strony osoby bardziej doświadczonej.

Ta forma współpracy wydaje się najcenniejsza dla przyszłego pracodawcy. Dzięki niej pozyskuje on pracownika, który jest mentalnie przygotowany do zatrudnienia. Jednocześnie przez pierwszy, najtrudniejszy dla obu stron okres zatrudnienia, wprowadza pracownika w jego obowiązki, pomaga unikać konfliktów i niepotrzebnego stresu. Pracodawcy najczęściej nie posiadają zasobów, by w stopniowy sposób wprowadzać osoby zatrudnione w jej obowiązki. Natomiast dla osób z niepełnosprawnościami, które przez długi czas pozostawały bez pracy lub podejmują ją po raz pierwszy, pierwsze tygodnie pracy to okres skrajnie stresujący. Złagodzenie tego stresu najczęściej prowadzi do trwałego i produktywnego zatrudnienia tej osoby.

## Model zatrudnienia wspomaganego z wykorzystaniem potencjału pracy tymczasowej

Warto także przyrzeć się działalności agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W swojej działalności mogą one wykorzystywać uproszczony model zatrudnienia wspomaganego z wykorzystaniem potencjału pracy tymczasowej. Agencja pracy zatrudnia osobę niepełnosprawną i deleguje ją do pracodawcy-użytkownika, cały czas będąc formalnym pracodawcą osoby niepełnosprawnej. Wykorzystując możliwości jakie daje zatrudnianie pracowników tymczasowych, osoba niepełnosprawna w elastyczny sposób może spróbować podejmować aktywność zawodową na różnych obszarach. Zdobywając doświadczenie i umiejętności, może zwiększać swoje zaangażowanie w pracę i przede wszystkim docelowo znaleźć tę pracę, która będzie dawała

jej satysfakcję zawodową, cały czas mając wsparcie ze strony pracodawcy, jakim jest agencja pracy. Przyszły pracodawca zaś, występując w roli pracodawcy-użytkownika, dzięki współpracy z delegowanymi przez agencję pracownikami niepełnosprawnymi przygotowuje się stopniowo do ich bezpośredniego zatrudnienia, cały czas mogąc liczyć na wsparcie ekspertów agencji w zakresie odpowiedniego zarządzania zespołem z pracownikami z niepełnosprawnością, stosowania właściwych procedur czy samego procesu rekrutacji. W okresie delegowania pracodawca-użytkownik poznaje osoby niepełnosprawne w środowisku pracy, „uczy się” właściwej współpracy z nimi, zaś pracownik tymczasowy zdobywa doświadczenie i wiedzę cenną dla pracodawcy-użytkownika. Po zakończonym okresie delegowania, mając niezaspokojone potrzeby kadrowe, dotychczasowy pracodawca-użytkownik bardzo często zatrudnia delegowanego pracownika bezpośrednio, zyskując doświadczonego, znającego specyfikę pracy zakładu, zmotywowanego pracownika, a ten stałą, zgodną z jego preferencjami i dającą wewnętrzną satysfakcję pracę.

## Dobre praktyki w zatrudnianiu

Informacje prasowe w Polsce koncentrują swoją uwagę na przypadkach patologicznych, gdzie osoby z niepełnosprawnością są źle traktowane. Również osoby niepełnosprawne w rozmowach o pracodawcach czasem dzielą się złymi doświadczeniami. Jednak faktem jest, że istnieje ogromna grupa pracodawców, którzy tworzą osobom z niepełnosprawnością komfortowe, a przy tym służące ich rozwojowi miejsca pracy.

### Na otwartym rynku pracy

Jednym z małopolskich liderów zatrudniania osób z niepełnosprawnościami jest firma Aspen Serwis Sp. z o.o. wielokrotnie wyróżniana w konkursie „Lodołamacze” promującym zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Aspen Serwis, będąc częścią Grupy Aspen, realizuje usługi utrzymania budynków we wszelakich rodzajach obiektów. Co istotne, wśród pracowników firmy aż 75% to osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. O właściwe zarządzanie dba wysoce wyspecjalizowana kadra kierownicza. Firma podkreśla, że osoby bezpośrednio nadzorujące prace osób niepełnosprawnych przygotowane są poprzez odpowiednie szkolenia, konsultacje z instytucjami wspierającymi osoby niepełnosprawne w aktywizacji. Stale podnoszone są ich kompetencje.

### W spółdzielni socjalnej

Warta wyróżnienia jest także działalność Spółdzielni Socjalnej „Opoka” w Kluczkach, skutecznie działającej w obszarze przywrócenia na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa oraz umożliwienie bezrobotnym aktywizacji zawodowej. Obecnie w Spółdzielni Socjalnej „Opoka” pracują 62 osoby, w tym 32 to osoby z niepełnosprawnościami, co biorąc pod uwagę wielkość miejscowości, jaką są Klucze jest

wynikiem godnym uznania. Działalność spółdzielni to między innymi prowadzenie Restauracji „Opoka” w Kluczach oraz prowadzenie zakładu aktywności zawodowej o profilu gastronomicznym. „Opoka” rozwija także działalność cateringową, szkoleniową oraz eventową.

## Warto współpracować!

---

Dla każdego pracodawcy największym zasobem są jego pracownicy. Odpowiedzialni pracodawcy wiedzą, że o te zasoby muszą odpowiednio zadbać oferując atrakcyjne wynagrodzenie i dobre warunki pracy. Ci, przewidujący wiedzą także, że już dzisiaj należy zatroszczyć się o pozyskanie przyszłych pracowników. W dobie „brakujących rąk do pracy” należy dostrzec potencjał osób z niepełnosprawnością. Jednak ich niska aktywność zawodowa powoduje, że pracodawcy potrzebują kogoś, kto do tych osób dotrze i odpowiednio przygotowuje je do wejścia na rynek pracy. Takimi podmiotami są warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej, których celem jest reintegracja zawodowa osób z niepełnosprawnościami. Zasadniczą korzyścią dla pracodawców ze współpracy z podmiotami reintegracyjnymi jest **możliwość pozyskania pracownika optymalnie przygotowanego do trwałego zatrudnienia w danym zakładzie pracy, którego pracodawca ma okazję przy tym dobrze poznać**. Może to być nie tylko ważne źródło zasobów kadrowych. Mając na uwadze dużą skłonność pracowników pełnosprawnych do zmiany miejsca pracy, fakt przyjęcia do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, które przygotowywane były mentalnie do trwałego zatrudnienia, może zapewnić pracodawcy pewien poziom stabilizacji i bezpieczeństwa.

Opracowanie:

Jarosław Witkowski

Ekspert z zakresu prawa pracy w kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych, były dyrektor Śląskiego Oddziału Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, obecnie prezes agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych.



## DOBRE PRAKTYKI FUNKCJONOWANIA PODMIOTÓW REINTEGRACYJNYCH: - WARSZTATY TERAPII ZAJĘCIOWEJ - ZAKŁADY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ



## WTZ PRZY FUNDACJI IM. BRATA ALBERTA

Fundacja im. Brata Alberta już ponad 30 lat w codziennej pracy wspiera osoby niepełnosprawne intelektualnie oraz z zaburzeniami psychicznymi poprzez prowadzenie domów stałego pobytu, świetlic terapeutycznych, środowiskowych domów samopomocy oraz warsztatów terapii zajęciowej w całym kraju. Obecnie Fundacja w 33 placówkach w całej Polsce opiekuje się ponad tysiącem osób niepełnosprawnych. W tych ramach organizacyjnych mieści się też sześć warsztatów terapii zajęciowej działających w województwie małopolskim. Warsztaty to szereg zajęć terapeutyczno-rehabilitacyjnych. Dzięki nim uczestnicy terapii zajęciowej nabywają umiejętności samoobsługowe, zawodowe, uczą się zaradności życiowej, odkrywają swoje możliwości i talenty.

## WTZ w Radwanowicach - Czernichowie

Jako pierwszy w 1993 r. powstał Warsztat Terapii Zajęciowej w Radwanowicach. Aktualnie obok domu stałego pobytu, świetlicy terapeutycznej i środowiskowego domu samopomocy jest on elementem Ośrodka dla Osób Niepełnosprawnych w Radwanowicach, będącego placówką macierzystą Fundacji im. Brata Alberta. W 2004 r. działalność Warsztatu została poszerzona o pracownię w Czernichowie. Obecnie do WTZ w Radwanowicach - Czernichowie uczęszcza 90 osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, które codziennie dowożone są z terenu gmin Zabierzów, Krzeszowice, Liszki, Alwernia oraz Czernichów.

W ramach zajęć terapeutycznych w Warsztacie działa 10 pracowni m.in. tkacko-krawiecka, plastyczna, stolarska, ogrodnicza, rękodzieła artystycznego, rzemiosł różnych czy gospodarstwa domowego. Prowadzone są ponadto zajęcia na salach rehabilitacyjnych w Radwanowicach i Czernichowie, zespół taneczno-muzyczny oraz sekcja Olimpiad Specjalnych. Uczestnicy biorą udział w zajęciach na basenie, ścianie wspinaczkowej, w różnorodnych projektach, zawodach, festiwalach twórczości osób niepełnosprawnych, czy w wystawach i konkursach, niejednokrotnie zdobywając nagrody i wyróżnienia. Uczestnictwo w zajęciach warsztatowych i dodatkowych aktywnościach organizowanych przez Fundację jest często dla tych osób jedyną możliwością rozwoju i rehabilitacji zawodowej i społecznej.

Ważnym elementem rehabilitacji społecznej uczestników terapii zajęciowej realizowanym przez WTZ w Radwanowicach jest współpraca z instytucjami samorządowymi, uczelniami, parafiami, szkołami, środowiskowymi domami samopomocy, świetlicami terapeutycznymi i domami pomocy społecznej prowadzonymi przez Fundację, a także z innymi organizacjami prowadzącymi

działalność na rzecz niepełnosprawnych. Dzięki wspólnym działaniom udało się zorganizować i przeprowadzić spotkania integracyjne, wystawy, konkursy, kiermasze, np. Festiwal Twórczości Teatralno-Muzycznej Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie „Albertiana” z Fundacją Anny Dymnej „Mimo Wszystko” i z Fundacją Teatrotterapii Lubelskiej z Lublina.



Pracowanie ogrodnicza. Fot. FBA

Na szczególną uwagę zasługują prowadzone przez WTZ w Radwanowicach-Czernichowie zajęcia z rewalidacji zawodowej. W ich trakcie uczestnicy dowiadują się, na jakich zasadach działa otwarty i chroniony rynek pracy, poznają prawa pracownika niepełnosprawnego, tworzą dokumenty aplikacyjne, uczą się technik poszukiwania pracy. Na zajęciach prezentowane są różnorodne zawody i stanowiska pracy, na których z sukcesem dzięki wsparciu trenera pracy są zatrudniane osoby niepełnosprawne. Wobec uczestników zajęć rewalidacyjnych podejmowane są różnorodne działania, których celem jest przywrócenie lub nauczenie umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Zajęcia te - prowadzone w formie indywidualnych bądź grupowych spotkań - pomagają uczestnikom sprecyzować swoje mocne i słabe strony, zainteresowania, zdolności itp. Oddziaływania rewalidacyjne realizowane są m.in. poprzez wykonywanie badań testowych dotyczących preferencji zawodowych uczestników, prowadzenie rozmów na temat ich oczekiwań lub obaw związanych z zatrudnieniem, wzmacnianie motywacji oraz planowanie dalszych kroków zwiększających szanse na podjęcie aktywności zawodowej.

W ramach zajęć rewalidacji zawodowej uczestnicy odbywają także spotkania z doradcą zawodowym w powiatowym urzędzie pracy, podczas których zapoznają się z aktualną sytuacją osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz odwiedzają zakłady aktywności zawodowej, gdzie mają



okazję obserwować pracę osób niepełnosprawnych w warunkach pracy chronionej, czy też społecznie socjalnie zatrudniające osoby z niepełnosprawnościami.

Dzięki współpracy z innymi organizacjami, które prowadzą projekty dotyczące zatrudnienia wspomagane osób niepełnosprawnych, udało się przeprowadzić szkolenia zawodowe oraz znaleźć dla niektórych uczestników WTZ w Radwanowicach zatrudnienie na chronionym rynku pracy. Przykładem jest Pani Dorota. Jej pasją zawsze było gotowanie, pieczenie oraz zajęcia w pracowni gospodarstwa domowego. Dostrzegając jej umiejętności i osiągnięcia rada programowa Warsztatu zdecydowała o podjęciu kroków mających na celu znalezienie dla Pani Doroty zatrudnienia na chronionym rynku pracy. W tym celu Warsztat nawiązał współpracę z Chrześcijańskim Stowarzyszeniem Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” w Krakowie. Od 2016 r. Pani Dorota rozpoczęła udział w projekcie ChSON pn. „Spróbuj Pracy!”. W jego ramach skorzystała ze wsparcia psychologa i doradcy zawodowego, następnie odbyła praktyki z trenerem pracy. Pracownicy projektu w porozumieniu z Warsztatem i za zgodą uczestniczki podjęli kontakt z jej rodziną, co pozwoliło na objęcie jej szerszym wsparciem i zwiększyło skuteczność realizowanych działań. Kolejnym etapem był staż na stanowisku pomocy kuchennej w jednej z krakowskich jadłodajni. Do obowiązków Pani Doroty należało mycie i segregowanie naczyń. W uczeniu się czynności na stanowisku pracy oraz w budowaniu pozytywnych relacji z zespołem pracowniczym Panią Dorotę wspierała trenerka pracy, towarzysząca jej w codziennym wykonywaniu obowiązków w wymiarze kilku godzin dziennie do momentu usamodzielnienia. Po zakończeniu stażu Pani Dorota została zatrudniona i utrzymuje pracę do dziś.

## WTZ w Libiążu

Warsztat Terapii Zajęciowej w Libiążu rozpoczął swoją działalność w lipcu 1995 r. Obejmuje terapię 30 osób z niepełnosprawnością intelektualną i sprzężeniami zamieszkałych w Libiążu, Chrzanowie, Żarkach, Gromcu, Zagórzcu i Bobrku.

Terapia zajęciowa prowadzona jest tu w pięciu profilowanych pracowniach terapeutycznych. Zajęcia w pracowni gospodarstwa domowego mają na celu podtrzymywanie oraz doskonalenie umiejętności w zakresie posługiwania się sprzętem gospodarstwa domowego, estetycznego i kulturalnego spożywania posiłków, nakrywania do stołu, planowania jadłospisu, sporządzania listy zakupów, przygotowania posiłków. W pracowni krawieckiej i hafciarskiej uczestnicy zajmują się szyciem ręcznym i maszynowym oraz dekorowaniem przy użyciu haftów, czego owocem są m.in. rekwyty i stroje do przedstawień zespołu muzycznego „Wesoła Kapela”. W ramach terapii w pracowni ogrodniczej uczestnicy pielęgnują ogród, kwiaty doniczkowe oraz oczko wodne, a w pracowni stolarskiej wykonują m.in. ramki na tworzone w innych pracowniach prace plastyczne, tace kuchenne, donice ogrodowe oraz inne okazjonalne wyroby z drewna.

Uczestnicy WTZ w Libiążu prace swoje prezentują na wystawach organizowanych przez Libiąskie Centrum Kultury przy okazji spotkań integracyjnych, czy w Teatrze im. J. Słowackiego

w Krakowie. Co roku organizowane są kiermasze świąteczne w szkołach, przy parafiach oraz w Starostwie Powiatowym w Chrzanowie.

## WTZ w Chrzanowie

Warsztat powstał w 1996 r. dzięki przekształceniu Domu Dziennego Pobytu dla Osób Niepełnosprawnych przy Fundacji im. Brata Alberta w Chrzanowie.

Budynek WTZ w Chrzanowie otoczony jest pięknym ogrodem, o który dbają sami uczestnicy. W trakcie prac ogrodniczych uczą się posługiwać narzędziami, poznają gatunki roślin ogrodowych i doniczkowych oraz sposoby ich pielęgnacji. Wykonują wszystkie niezbędne czynności takie jak koszenie trawy, podlewanie, pielienie, przycinanie żywopłotów, krzewów ozdobnych i owocowych.



Pracowanie plastyczne. Fot. FBA

W pracowni krawiecko-tkackiej uczestnicy nie tylko wykonują proste czynności krawieckie, ale również prace wymagające wysokiego poziomu samodzielności od uczestnika. Stanowią one doskonałe przygotowanie do podjęcia zatrudnienia, pozytywnie wpływając na umiejętność odtwarzania układów przestrzennych, kształtowanie zrozumienia pomiaru długości, doskonalenie koordynacji wzrokowo-ruchowej, usprawnienie manualne, zdolności planowania pracy, czy dbałość o estetykę miejsca pracy.

W warsztacie gospodarstwa domowego uczestnicy mogą wykazać się podczas przygotowania strony kulinarnej uroczystości organizowanych w WTZ.

Tego typu trening pozwala na pozyskanie dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie planowania, gospodarności, rozwijania właściwego tempa pracy czy estetyki i poczucia piękna. Sprawdzenie roli organizatora przyjęcia bądź spotkania kulturalno-rozrywkowego jest dla uczestników WTZ bardzo ważne, gdyż mogą sami zaprezentować się w społecznie pożądanej roli organizatora i gospodarza wydarzenia.

W pracowni stolarskiej uczestnicy poznają różnorodne techniki związane z obróbką elementów drewnianych, uczą się posługiwać narzędziami stolarskimi oraz elektronarzędziami. Wykonują konkretne prace stolarskie, takie jak zbijanie, sklepanie i montaż elementów. Odnawiają zniszczone drewniane meble oraz wytwarzają przedmioty ozdobne i dekoracyjne np. puzzle, półki, kwietniki, ozdoby świąteczne.

Ważnym elementem terapii jest warsztat teatralno-muzyczny. Kilka lat temu powstała przy nim grupa teatralna „Perełki”. Zespół bierze udział w licznych konkursach i przeglądach artystycznych

nych. Zajęcia te uwalniają w podopiecznych spontaniczność, pozwalają na czerpanie radości podczas wcielania się w różne role.

Upustu emocji i wrażliwości artystycznej uczestnicy WTZ w Chrzanowie mogą doświadczyć w pracowni plastycznej. Powstają w niej piękne obrazy, grafiki i inne ozdoby. Uczestnicy zajęć plastycznych są laureatami wielu nagród i wyróżnień w konkursach i przeglądach. Rewalidacja w tej dziedzinie nastawiona jest na poszerzanie doznań estetycznych. Uczy wiedzy o malarstwie i kulturze.

Pracownia reedukacyjna pomaga w podtrzymaniu umiejętności szkolnych. Podstawowe zadania, tj. przepisanie tekstu na komputerze, zaadresowanie kopert, napisanie listy czy podliczenie listy z zakupami należy do zadań najczęściej podejmowanych w jej programie. Uczestnicy z instruktorem prowadzą także profil w portalu społecznościowym, gdzie samodzielnie zamieszczają informacje o wydarzeniach z życia WTZ.

Pracę rehabilitacyjną prowadzoną w WTZ w Chrzanowie przez terapeutów zajęciowych wspierają dodatkowo specjalista ds. rewalidacji, psycholog, rehabilitant. Od 17 lat WTZ w Chrzanowie jest organizatorem Ogólnopolskiego Mityngu Pływackiego Osób Niepełnosprawnych im. Krzysztofa Brzeczka.

Co roku zawody skupiają ok. 150 niepełnosprawnych pływaków z całej Polski. Mityng jest przedsięwzięciem przeciwdziałającym wykluczeniu społecznemu, narzędziem pokazującym umiejętności osób chorych, ich zmagania sportowe i emocjonalne. Jest to niezwykła forma integracji, gdzie walcząc o podium dla siebie, walczy się o lokatę dla szeregu innych mniej sprawnych kolegów i koleżanek. To walka ze stereotypami.

## WTZ os. Dywizjonu 303 w Krakowie

Warsztat Terapii Zajęciowej na os. Dywizjonu 303 nr 65 w Krakowie istnieje od grudnia 1996 r. Placówka mieści się w dawnej kaplicy kościoła p.w. Św. Brata Alberta. Obecnie na zajęcia terapeutyczne uczęszcza tu 35 osób niepełnosprawnych. Uczestnicy są dowożeni z terenu całego Krakowa.

W WTZ os. Dywizjonu 303 terapia zajęciowa odbywa się w pracowniach: gospodarstwa domowego, tkacko-krawieckiej, plastycznej, podtrzymywania umiejętności edukacyjnych oraz stolarstwa i rzemiosł różnych. Oprócz zajęć w poszczególnych pracowniach w Warsztatach odbywają się także indywidualne zajęcia rehabilitacyjne.

Placówka prowadzi systematyczną współpracę z Samorządowym Przedszkolem „Słoneczko” nr 185. Współdziała również z innymi warsztatami z terenu Krakowa. Do sztandarowych inicjatyw podejmowanych przez Warsztat jest coroczna organizacja Festynu Rodzinnego z okazji dnia patrona Fundacji - św. Brata Alberta.

## WTZ w Trzebini

Warsztat Terapii Zajęciowej w Trzebini został utworzony dzięki wspólnym staraniom Fundacji i lokalnego ośrodka pomocy społecznej oraz zaangażowaniu parafii p.w. Św. Apostołów Piotra i Pawła w Trzebini. Placówka rozpoczęła swoją działalność w grudniu 1999 r. Obecnie obejmuje opieką 35 osób z niepełnosprawnością intelektualną i niepełnosprawnościami sprzężonymi. W każdej grupie terapeutycznej pracuje 5-6 osób z różnoraką niepełnosprawnością. Są to grupy koedukacyjne.

Terapia zajęciowa w WTZ w Trzebini prowadzona jest w sześciu pracowniach: plastycznej, stolarskiej, rzemiosł różnych, dziewiarsko-krawieckiej, ogrodniczej i gospodarstwa domowego. Proces terapeutyczny w poszczególnych pracowniach warsztatowych różni się w zależności od jej charakteru. W większości jednak cechuje się stałością etapów pracy, rytualizacją czynności codziennych oraz oddziaływaniem na poszczególne sfery rozwoju niepełnosprawnych uczestników.



Praca to nie wszystko. Fot. FBA

Prace wykonywane w ramach zajęć terapeutycznych są często prezentowane na wystawach twórczości, konkursach, w galeriach, na aukcjach, sprzedawane na kiermaszach prac organizowanych kilka razy w roku. Dochód ze sprzedaży prac wykonanych przez podopiecznych przeznaczany jest w całości na fundusz uczestników, z którego finansowane są obozy, wycieczki, pielgrzymki, uroczystości imieninowe, zajęcia rekreacyjne, itp. Na terenie WTZ w Trzebini prowadzone są również zajęcia z zakresu rehabilitacji ruchowej

oraz zajęcia arteterapeutyczne. Od 2003 r. działa tutaj zespół instrumentalny „Albert Band”, który tworzą uczestnicy WTZ prowadzonych przez Fundację im. Brata Alberta w Trzebini, Libiążu i Chrzanowie. W zespole grają instrumenty klawiszowe, perkusja, akordeon, dzwonki chromatyczne, sekcja rytmiczna z instrumentami perkusyjnymi oraz instrumentami etnicznymi. W 2011 r. zespół wydał swoją pierwszą debiutancką płytę „Albert Band”. Od 2003 r. co roku w maju Warsztat organizuje „Ogólnopolski Piknik Muzyczny Osób Niepełnosprawnych”. Jest to spotkanie, które gromadzi kilkaset osób niepełnosprawnych i ich opiekunów, bez względu na pogodę.

## WTZ w Chełmku

WTZ w Chełmku istnieje od 15 grudnia 1999 r. Jest jedną z największych placówek Fundacji im. Brata Alberta. Prócz ośrodka w Chełmku obejmuje również warsztaty w Przeciszowie-Lesie oraz Jawiszowicach. Na zajęcia dowożonych jest 40 uczestników. Są to osoby niepełnosprawne z terenu powiatu oświęcimskiego: Chełmka, Gorzowa, Bobrka oraz samego Oświęcimia. W Warsztacie działa osiem pracowni terapeutycznych.

Warsztat Terapii Zajęciowej w Chełmku jest czynnie obecny w życiu społeczności lokalnej. Prowadzi ścisłą współpracę z lokalnym samorządem: Starostwem Powiatowym w Oświęcimiu, Urzędem Gminy w Chełmku, Urzędem Miasta w Oświęcimiu, czy Środowiskowym Domem Samopomocy w Chełmku. Owocem tej kooperacji są inicjatywy, dzięki którym uczestnicy WTZ prezentują swe talenty na forum publicznym. Najnowszym przedsięwzięciem zrealizowanym wspólnie przez warsztatowy zespół teatralny „Żółta Ciżemka” oraz grupę licealistów „Między innymi” z Powiatowego Zespołu Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących nr 8 w Chełmku jest impreza kulturalna, która naświetla problemy młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.

## Spółdzielnia Socjalna „Albert”

Nowe perspektywy dla uczestników warsztatów terapii zajęciowej Fundacji im. Brata Alberta otworzyło niedawno powołanie przez Fundację spółdzielni socjalnej. Spółdzielnia Socjalna „Albert” w Chełmku oferuje profesjonalne, ekologiczne niszczenie dokumentacji przy zachowaniu pełnej poufności działania oraz wysokiego poziomu bezpieczeństwa. Zatrudnienie w niej znajdują m.in. absolwenci WTZ.

- „Udowadniamy, że niepełnosprawni pracują profesjonalnie i z pełnym zaangażowaniem” - takie motto dodatkowo zachęca potencjalnych klientów odwiedzających stronę internetową spółdzielni do współpracy. - „Jesteśmy grupą ludzi, którzy chcą działać, a nie tylko obserwować. Bazując na naszym bogatym doświadczeniu w pracy z osobami niepełnosprawnymi umyślowo, postanowiliśmy podjąć się zadania zbudowania spółdzielni socjalnej, która pozwala je aktywizować zawodowo oraz zajmuje się niszczeniem dokumentów” - deklarują twórcy tej inicjatywy.

*„Wielu absolwentów warsztatów mogłoby pójść do pracy, bo są do tego przygotowani. Niestety na rynku nie ma dla nich miejsca. Wielu pracodawców nie chce zatrudniać osób niepełnosprawnych – zwłaszcza intelektualnie – i woli płacić kary na PFRON. (...)”*

*Fundacja Brata Alberta prowadzi kilkanaście warsztatów na terenie całej Polski. Pracujący w nich terapeuci i kierownicy szukają zatrudnienia dla swoich uczestników, którzy często są w warsztacie już 4 czy 5 lat. Udaje się to w wypadku pojedynczych osób. Wszystko sprowadza się do tego, że rynek pracy dla osób niepełnosprawnych intelektualnie jest bardzo ograniczony. (...)”*

*WTZ-y spełniają też wiele innych ról – zwłaszcza w mniejszych miejscowościach na prowincji. Zwłaszcza ważna jest rola społeczna, która nie jest regulowana żadnym konkretnym przepisem. Wynika to z tego, że dany WTZ jest często jedyną placówką dla osób niepełnosprawnych w danym powiecie. Wokół takiego warsztatu tworzy się środowisko. Stanowią je nie tylko uczestnicy i rodzice, którzy często potrzebują wsparcia w postaci pomocy psychologicznej, zdobycia wiedzy czy zwyczajnie międzyludzkich relacji, ale też ludzie dobrej woli wspierający daną placówkę”.*

Ks. Tadeusz Isakowicz-Zalewski  
Prezes Fundacji im. Brata Alberta

Źródło: M. Różański, *Jaka przyszłość WTZ?*, [www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/662197](http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/662197) [dostęp: 31.08.2018]

*Powiedz mi, a zapomnę.  
Pokaż mi, a zapamiętam.  
Pozwól mi zrobić, a zrozumiem.*

Konfucjusz

## WTZ I ZAZ W KONARACH

Bonifraterska Fundacja Dobroczynna od 2014 r. kontynuuje działalność rozpoczętą przez Konwent Bonifratrów w Konarach przed ponad stu laty. Polega ona na prowadzeniu różnych dzieł oferujących pomoc osobom z niepełnosprawnościami: domu pomocy społecznej, środowiskowego domu samopomocy, mieszkania treningowo-adaptacyjnego oraz podmiotów reintegracyjnych: warsztatu terapii zajęciowej i zakładu aktywności zawodowej. We wszystkich tych ośrodkach Fundacji pomoc udzielana jest w formie zorganizowanej opieki w duchu charyzmatu św. Jana Bożego, założyciela Zakonu. Tworzy to kompleksową ofertę wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami, uwzględniającą ich zróżnicowane potrzeby oraz możliwości w zakresie aktywności społecznej i zawodowej. Obecnie z ośrodków pomocowych Bonifraterskiej Fundacji Dobroczynnej korzysta blisko 200 osób.

Rehabilitacja społeczno-zawodowa w WTZ i ZAZ Bonifraterskiej Fundacji Dobroczynnej ma na celu wyposażenie osób niepełnosprawnych w umiejętności zawodowe, wzmocnienie ich zarówno pod względem mentalnym jak i zdrowotnym, uczynienie ich silnymi, by były zdolne do pracy na chronionym lub otwartym rynku pracy.

## Warsztat Terapii Zajęciowej

### Bonifraterskiej Fundacji Dobroczynnej

Warsztat terapii zajęciowej funkcjonuje przy Bonifratrach od 1999 r. W tym momencie obejmuje programem rehabilitacyjnym 45 uczestników. Podstawową grupę stanowią osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz osoby chorujące psychicznie. Uczestnicy WTZ BFD to mieszkańcy czterech powiatów: ziemskiego krakowskiego, grodzkiego krakowskiego, myślenickiego i wielickiego, osoby w większości mieszkające w lokalnym środowisku ze swoimi rodzinami.

Aby osiągnąć jak najlepsze efekty rehabilitacji społecznej i zawodowej u uczestników, w WTZ BFD na co dzień stosowane są różne formy terapii, dostosowane do rodzaju oraz stopnia niepełnosprawności podopiecznych. Uczestnicy warsztatu podzieleni są na grupy terapeutyczne i realizują program zgodnie z indywidualnym programem rehabilitacji oraz planem pracy dla poszczególnych pracowni opracowywanym na każdy kolejny rok. Podczas zajęć grupowych terapeuta stara się stworzyć odpowiednie warunki do pracy, zapewniając uczestnikom bezpieczeństwo,

poczucie akceptacji i komfortu. Podczas nauki nowych czynności stosowana jest zasada stopniowania trudności oraz istnieje możliwość powtarzania ćwiczeń w celu utrwalenia wcześniej nabytych umiejętności. Forma pracy indywidualnej umożliwia dostosowanie zajęć do uczestnika z uwzględnieniem jego osobistych predyspozycji i potrzeb - przygotowanie, dobranie ich tak, aby korygowały jego zaburzone sfery w sposób indywidualny.



Owoce pracy w ZAZ. Fot. BFD

Terapia prowadzona w ramach Warsztatu realizowana jest poprzez trening podstawowych umiejętności życiowych i umiejętności interpersonalnych, możliwość rozwijania zainteresowań i zdolności poprzez udział w zajęciach, w występach oraz licznych konkursach, podnoszenie sprawności psychofizycznych, rozwijanie umiejętności zawodowych oraz kształcenie pozytywnych postaw wobec pracy w ramach zajęć realizowanych w poszczególnych pracowniach. Uczestnicy WTZ BFD dodatkowo objęci są wsparciem psychologicznym, korzystają z rehabilitacji ruchowej, zabiegów fizykoterapii, czy polisensorycznych stymulacji. W 2017 r. do planu dnia funkcjonowania Warsztatu wprowadzone zostały zajęcia o charakterze socjoterapeutycznym oraz psychoedukacyjnym rozwijające zainteresowania uczestników: Koło Przyrodnicze, Koło Muzyczne, Bonifraterskie Kino, Koło Pielgrzymia-Podróżnika, Koło dla Zdrowia oraz Koło Społecznika.

Działania statutowe WTZ BFD uzupełniane są przez przedsięwzięcia w ramach projektów współfinansowanych ze środków zewnętrznych. Realizacja projektu pn. „Trening czyni samodzielny!”, zakładającego prowadzenie mieszkania chronionego dla osób z niepełnosprawnościami, stanowiła np. okazję do sprawdzenia w praktyce kompetencji uczestników WTZ nabytych w ramach treningów społecznych, a w efekcie usprawnienia zdolności samodzielnego funkcjonowania tych

osób. Z punktu widzenia aktywizacji zawodowej uczestników WTZ BFD ważną rolę odgrywa natomiast projekt pn. „Aktywni w Pracy”, w ramach którego uczestnicy terapii zajęciowej mogą przetestować swą zdolność do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy m.in. dzięki stażom w pracowni ekologicznego rolnictwa.

## Zakład Aktywności Zawodowej Bonifraterskiej Fundacji Dobroczynnej

Impulsem, który zdecydował o podjęciu w malowniczych Konarach działań na rzecz stworzenia przez Zakon Bonifratrów podmiotu zatrudniającego osoby niepełnosprawne, był brak na obszarze południowej części powiatu krakowskiego miejsc pracy, które uwzględniałyby ich ograniczenia. Zakład aktywności zawodowej - podmiot prowadzący rehabilitację zawodową osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności poprzez ich zatrudnienie - został powołany w maju 2004 r.

Ponieważ Konwent znajduje się w posiadaniu 36 ha gospodarstwa rolnego, profil działalności ZAZ ściśle związany jest z pracą w gospodarstwie rolnym. Pierwotnie w ZAZ zatrudnienie znalazło 15 osób niepełnosprawnych, obecnie natomiast pracuje w nim w trzech działach zawodowych: hodowlanym, pszczelarskim oraz dziale ogrodniczym oraz usług i handlu, 37 osób z orzecznym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Nadrzędnym celem zakładu aktywności zawodowej jest przygotowanie pracowników niepełnosprawnych do pracy na otwartym rynku pracy. ZAZ w Konarach realizuje go poprzez m.in. mentoring instruktorów zawodów, doradztwo zawodowe, szkolenia podnoszące umiejętności poruszania się na rynku pracy, szkolenia z autoprezentacji i radzenia sobie ze stresem, a także promowanie w środowisku lokalnym wizerunku osoby niepełnosprawnej jako pełnosprawnego pracownika.

Pracownicy ZAZ BFD obsługują stajnię dla 24 koni i ujeżdżalnię oraz dbają o pasiekę z 50 ulami. Na obszarze kilku hektarów prowadzone są przez nich ekologiczne uprawy owocowo-warzywne oraz edukacyjna ścieżka ziołowa i mini-zoo. Wykonują również drobne elementy do montażu bram i okuć drzwiowych dla współpracujących z Bonifraterską Fundacją Dobroczynną lokalnych przedsiębiorców. W ten sposób pracownicy z niepełnosprawnościami rozwijają swoje indywidualne kompetencje, które pozwolą im na podjęcie zatrudnienia na chronionym lub otwartym rynku pracy poza Fundacją. Zespołami pracowników niepełnosprawnych kierują wysoko wyspecjalizowani w swoich dziedzinach i jednocześnie przygotowani do pracy z osobami niepełnosprawnymi instruktorzy zawodu. Dodatkowo ich rehabilitację społeczno-zawodową wspiera fizjoterapeuta oraz psycholog.

## Otwarci na świat

Uczestnicy WTZ i niepełnosprawni pracownicy ZAZ Bonifraterskiej Fundacji Dobroczynnej aktywnie biorą udział w wielu wydarzeniach organizowanych przez Fundację we współpracy z lokalnym samorządem i przedsiębiorcami. Przykładem takiej aktywności jest zorganizowany we wrześniu 2018 r. charytatywny I Integracyjny Bieg Przełajowy BoniRUN, którego celem była zbiórka środków na zakup autobusu dla podopiecznych środowiskowego domu samopomocy. Impreza przyciągnęła ponad stu uczestników, wśród których znalazły się także, rzecz jasna, osoby niepełnosprawne. Całe wydarzenie miało charakter piknikowy, towarzyszyły mu zabawy sportowe dla dzieci, konne przejażdżki, poczęstunek dla zawodników i mieszkańców, kiermasz prac uczestników WTZ oraz miodów z bonifraterskiej pasieki, o którą na co dzień dbają pracownicy ZAZ.

Michał Szabelski

### Wiatr na zielonej

Kraina zielona

Pełno dobra

Uczynkami napełniona

Życie bardzo dobre

Ile trzeba - być

Żeby zrozumieć - zielona

Otula w kwiatach

Piękna

Błękitne niebo na zielonej

Radość w sercu

Praca idzie ku dobremu

#### O AUTORZE:

*Mam na imię Michał. Ukończyłem Zasadniczą Szkołę Zawodową w Stoczni Gdańskiej, następnie rozpocząłem pracę w zakładzie usługowym RTV mojego ojca. Po śmierci mojej babci i ojca przejąłem rodzinną firmę, jednak nie było to moje powołanie. Czuję, że powinienem coś zmienić w moim dotychczasowym życiu. Wstąpiłem do Zgromadzenia Braci Albertynów w Krakowie. Dużo czytałem, prowadziłem medytacje i pracowałem. Moja radość nie trwała długo. W nowicjacie zacząłem chorować. Na własną prośbę zdjąłem habit i rozpocząłem leczenie szpitalne. Kontynuowałem naukę i pomagałem innym. Jako osoba świecka mieszkalem w różnych domach zarządzanych przez Braci Albertynów. Ten wspaniały czas poświęcony pracy z ubogimi zakłóciła rozwijająca się choroba, która mocno zaczęła mi doskwierać. W Warsztacie Terapii Zajęciowej przy Szpitalu im. J. Babińskiego w Krakowie ludzie odkryli we mnie talent do malowania. Po opuszczeniu przytuliska św. Brata Alberta przyjechałem do Konar, tutejszy DPS stał się moim domem. Tutaj również pomagam i angażuję się w życie domu, w dalszym ciągu maluję i piszę wiersze.*

W tym samym miesiącu Zakład Aktywności Zawodowej Bonifraterskiej Fundacji Dobroczynnej uczestniczył w Międzynarodowej Wystawie Rolniczej AGROPROMOCJA w Nawojowej. Wyjazd do Nawojowej miał wymiar edukacyjny i wiązał się z prowadzoną w ZAZ rehabilitacją zawodową. Podczas wystawy, będącej największą plenerową imprezą rolniczą w Małopolsce, swoje oferty zaprezentowało blisko 400 firm działających w sferze agrobiznesu, instytucji oraz wystawców indywidualnych: twórców ludowych, właścicieli gospodarstw agroturystycznych, producentów żywności ekologicznej, pszczelarzy, hodowców zwierząt, ogrodników.

Była więc to okazja, aby pokazać ZAZ w Konarach w towarzystwie najlepszych firmy branży rolniczej, a z drugiej strony zobaczyć dokonania wystawców, którzy działają w tej branży.

Zakład Aktywności Zawodowej w Konarach zwyczajowo jest odpowiedzialny za przeprowadzenie warsztatów pszczelarskich podczas dorocznego spotkania integracyjnego pn. „Miodobranie - Miodogranie”, organizowanego przez Bonifraterską Fundację Dobroczynną. W tym roku w piknikowej atmosferze, muzyce na żywo, licznych warsztatach i konkursie na najładniejszy strój pszczoły bawiło się prawie 400 osób, w tym uczestnicy małopolskich WTZ, środowiskowych domów samopomocy i domów pomocy społecznej oraz podopieczni innych placówek bonifraterskich z Cieszyna, Zebrzydowic, Prudnika, Iwonicza i Krakowa.

Celem licznych wydarzeń i eventów organizowanych przez Bonifraterską Fundację Dobroczynną z udziałem WTZ i ZAZ jest uświadomienie społeczeństwu różnorodności i pokazanie możliwości osób z tym rodzajem niepełnosprawności, a także zwrócenie uwagi na bariery edukacyjne, zawodowe, komunikacyjne, prawne, kulturalne oraz wiele innych, które uniemożliwiają im prowadzenie normalnego życia.

## Spoglądając w przyszłość

Wychodząc z założenia, że miejsce, w którym działa Bonifraterska Fundacja Dobroczynna - piękne tereny położone na obrzeżach wielkiego Krakowa - są wyjątkowe i nie mają odpowiednika w południowej części obszaru metropolitalnego, Fundacja snuje dalsze plany rozwoju infrastruktury wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami, tym razem w oparciu o przedsiębiorstwo społeczne. Uznano bowiem, że z połączenia walorów infrastruktury i okolicy można stworzyć ciekawą ofertę edukacyjną i turystyczną. Jej dopełnieniem mogłaby być baza noclegowa, prowadzona i obsługiwana przez osoby zatrudnione w przedsiębiorstwie społecznym, w tym m.in. przez osoby niepełnosprawne - „absolwentów” WTZ i ZAZ.

- „Przedsiębiorstwo społeczne wybuduje i poprowadzi bazę noclegową złożoną z pięciu domków letniskowych oraz uzyska status operatora turystycznego. Zatrudni min. 5 osób z niepełnosprawnościami, które pod kierownictwem zarządzających będą obsługiwać klientów, dbać o porządek w trakcie pobytów i w przerwach między turnusami oraz pomagać w utrzymaniu technicznym bazy” - mówi o planach organizacji Marek Krobicki, Prezes Zarządu Bonifraterskiej Fundacji Dobroczynnej.

- „Osoby niepełnosprawne, szczególnie przygotowane wcześniej w WTZ i ZAZ, w ramach przedsiębiorstwa społecznego, będą mogły też liczyć na kontynuację rehabilitacji i utrwalanie nabytych wcześniej kompetencji” - dodaje.

Oferta przedsiębiorstwa społecznego Bonifraterskiej Fundacji Dobroczynnej skierowana ma być do osób i rodzin, które będąc mieszkańcami miasta, chętnie skorzystają z zieleni i spokoju zapewnionego tuż za jego granicami. Dla osób przyjeżdżających z odleglejszych miejsc możliwe będzie połączenie bliskości Krakowa z jego historycznymi i kulturalnymi atrakcjami, z aktywnym wypoczynkiem i/lub edukacją, czy nabraniem sił duchowych.

Powołanie przedsiębiorstwa społecznego z jednej strony przyczynić się może do zmniejszenia problemu społecznego i stworzyć miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnościami, a z drugiej otworzyć nowe możliwości w obszarze promocji lokalnych zasobów.

*Przepisy dotyczące ZAZ dopuszczają prowadzenie działalności gospodarczej, ale jednocześnie znacznie ograniczają możliwość podejmowania przez ZAZ działań o charakterze rynkowym. W szczególności obowiązek przekazywania zysku na zakładowy fundusz aktywności oraz bardzo restrykcyjnie sformułowany katalog dozwolonych wydatków z tego funduszu ograniczają możliwości inwestycji w ZAZ. Dochodu ZAZ nie można np. inwestować w nieruchomości.*

*Wypracowanego zysku nie można przeznaczyć także na budowę nowych budynków czy zakup terenu, nie można z niego sfinansować również stworzenia własnej bazy usługowo-rehabilitacyjnej dla pracowników ZAZ. Oznacza to, że jeśli ZAZ zamierza rozwijać działalność i tworzyć nowe miejsca pracy lub jeśli chce stworzyć własną bazę rehabilitacyjną, potrzebną ziemię i nieruchomości musi zakupić ze środków innych niż zysk z działalności ZAZ.*

*Należy podkreślić, że każda inwestycja usprawniająca działalność gospodarczą ZAZ służy nie generowaniu zysku, tak jak w zwykłym przedsiębiorstwie, ale jest również nieodłącznie związana z podniesieniem jakości oraz zakresu pomocy i wsparcia oferowanego uczestnikom ZAZ.*

*Cele społeczne ZAZ polegające na tworzeniu miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych oraz zapewnieniu pracownikom - uczestnikom ZAZ szans na integrację społeczną i zawodową, osiągnęte są dzięki działalności ekonomicznej. W tym sensie działalność gospodarczą ZAZ należy traktować jako instrument służący wyłącznie do osiągnięcia celów społecznych.*

*Bądź wierny! Idź!*

Zbigniew Herbert

Przesłanie Pana Cogito

## ZAZ „U PANA COGITO” PENSJONAT I RESTAURACJA

Często słyszymy tezę, że praca leczy. Rzeczywiście w procesie zdrowienia osoby chorującej psychicznie jest to czynnik niezbędny. Aby praca przyczyniała się do zdrowienia, niezbędne jest jednak codzienne środowisko pracy sprzyjające zdrowieniu, czyli ludzie wokół nas, koledzy z pracy, przełożeni, proces organizacji poszczególnych zadań w pracy, uważność na indywidualne ograniczenia i potrzeby pracowników, kontrolowany poziom stresu. Leczące jest więc terapeutyczne środowisko pracy i duży poziom zaopiekowania pracownika. Nieodzownym zapleczem jest system wsparcia poza pracą, z którego mogą korzystać niepełnosprawni pracownicy oraz współpraca z rodzinami. Wiele osób chorujących psychicznie na długi okres czasu, a nawet na stałe, wymaga terapeutycznego środowiska pracy, z maksimum wsparcia i dużym poziomem wyrozumiałości. Takie wsparcie oferuje ZAZ „U Pana Cogito” Pensjonat i Restauracja w Krakowie.

Kiedy przed piętnastoma laty Pensjonat „U Pana Cogito” stawiał pierwsze kroki na rynku usług hotelarskich, na jego drodze stało wiele stereotypów i bariery niełatwe do usunięcia. Dla wielu osób chorujących psychicznie Pensjonat stał się jedyną szansą na zatrudnienie. Początkowo w 2003 r. zatrudnionych zostało 15 osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności i 6 osób zdrowych pomagających w prowadzeniu działalności. Obecnie, w 2018 r., ZAZ zatrudnia w sumie 35 osób, w tym 25 pracowników niepełnosprawnych.

Wokół idei utworzenia firmy społecznej zatrudniającej osoby chorujące psychicznie duże grono partnerów zjednoczyły dwie organizacje pozarządowe - Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej oraz Stowarzyszenie Rodzin Zdrowie Psychiczne. Był to czas, kiedy Polska nie była jeszcze członkiem Unii Europejskiej, więc nieodstępne były fundusze unijne, a organizacje pozarządowe dopiero zaczynały poważniejsze działania. Bardzo intensywne prace towarzyszące powstaniu Pensjonatu członkowie zaangażowanych organizacji wspominają jako okres współpracy opartej na wypracowanych przez wiele lat więziach, zaufaniu oraz zaangażowaniu poszczególnych osób w pomyślność tego projektu. Jedną z kilku współpracujących przy powołaniu ZAZ organizacji pozarządowych z Niemiec zmieniła nawet swój statut, aby móc przekazać na ten cel środki finansowe. Gmina Miejska Kraków przekazała na siedzibę Pensjonatu nieruchomość, która w kolejnym etapie po wywiązaniu się Stowarzyszeń z podjętego pomysłu i uruchomieniu w 2003 r. działalności zakładu aktywności zawodowej została przekazana w wieczyste użytkowanie na 40 lat obu Stowarzyszeniom.

Stowarzyszenie Rodzin Zdrowie Psychiczne w Krakowie wcześniej nie prowadziło działalności gospodarczej. Musiało zbudować struktury organizacyjne, dobrać zespół osób otwartych, pra-

cowitych i zidentyfikowanych z jasno określonym celem, jakim było prowadzenie Pensjonatu wspólnie z osobami chorującymi psychicznie, stworzenie poczucia bezpieczeństwa i stabilności oraz warunków do rozwoju samodzielności niepełnosprawnych pracowników. Wyraźne było ogromne zaangażowanie wszystkich pracowników, aby sprostać zadaniu. Osoby chorujące psychicznie poczuły się odpowiedzialne za to miejsce. Chciały się uczyć nowych rzeczy, wspierały się wzajemnie, pomagały w zadaniach.



Pensjonat „U Pana Cogito” zaprasza. Fot. Agnieszka Kloch

Dużym wyzwaniem była obsługa recepcji: frontowe stanowisko w firmie, prestiż, ale też obawa o wizerunek Pensjonatu. Osoby chorujące psychicznie bardzo się starały, aby być dobrze odebranymi przez gości. Codzienną swoją pracą udowadniały, że są odpowiedzialne i zaangażowane oraz że potrafią troszczyć się o innych ludzi (gości hotelowych). Stopniowo przełamywały w ten sposób stereotyp osoby chorującej psychicznie jako nieodpowiedzialnej i niezdolnej do pracy. Przez pierwsze kilka tygodni po otwarciu Pensjonatu kierownik recepcji prawie cały czas czuwał nad pracownikami niepełnosprawnymi, nawet w nocy mieszkał w Pensjonacie w jednym z pokoi, aby być w gotowości do pomocy. Świadomość, że on jest, wystarczyła pracownikom, aby poradzić sobie ze stresem i stopniowo nabrać pewności siebie.

- „Pracowaliśmy wszyscy ramię w ramię, będąc blisko i oferując gotowość wsparcia w każdej chwili. Sytuacje odbierane przez osoby niepełnosprawne jako trudniejsze, były przejmowane przez personel zdrowy, a z czasem stopniowo w miarę treningów osoby niepełnosprawne przejmowały coraz więcej poważnych zadań: wystawianie faktur, negocjacje ceny z klientem, samodzielne dyżury na recepcji, kontakt e-mailowy z klientami, obsługa systemów rezerwacyjnych.” - wspomina Agnieszka Lewonowska-Banach, Dyrektor ZAZ „U Pana Cogito”. - „Udany pierwszy rok działalności wszyscy odebraliśmy

jako ogromny sukces. Jako jedno z pierwszych doceniło nasz trud środowisko hotelarskie Krakowa, bacznie nas obserwując, czy z taką załogą dajemy radę zachować wysoką jakość obsługi i standard Pensjonatu na poziomie przyznanych 3\*. Zaczęliśmy być traktowani jako poważny partner w branży hotelarskiej Krakowa. Przystąpiliśmy do Małopolskiej Izby Hotelarskiej Gremium, z którą cały czas od wielu lat współpracujemy. Po roku działalności zdobyliśmy pierwsze nagrody na naszą działalność: „Hotel bez barier 2004”, „Czysty Biznes 2004”. W 2006 r. w konkursie branży hotelarskiej „Po Prostu Najlepszy” uzyskaliśmy tytuł „Wzorcowe Polskie Przedsiębiorstwo Hotelowe Roku 2006” - dodaje.

Miejsce pracy, w którym nie trzeba ukrywać faktu choroby psychicznej, dobrze zorganizowana praca i wsparcie przyniosły rozwój w sferze społecznej i zawodowej pracowników ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Zaczęła się sukcesywna weryfikacja orzeczeń o stopniu niepełnosprawności i trud włożony w usamodzielnienie skutkowało zmianą orzeczenia ze stopnia znacznego na umiarkowany stopień niepełnosprawności. A zgodnie z przepisami jako zakład aktywności zawodowej Pensjonat nie mógł wówczas kontynuować umowy o pracę z takim pracownikiem.



ZAZ od kuchni. Fot. FISE 2013

- „Kiedy zorientowaliśmy się, że wprowadzimy osoby niepełnosprawne w pułapkę utraty pracy w momencie, kiedy nie są jeszcze gotowe, aby stawić czoła pracy na wolnym rynku, tym bardziej, że pracodawcy na rynku wcale nie czekali z otwartymi ramionami na naszych pracowników, zaczęliśmy szukać rozwiązania. Zauważyliśmy, że formuła zakładu aktywności zawodowej zaczyna doprowadzać do utraty pracy, bez oferty kontynuacji wsparcia i zatrudnienia. Mieliśmy wówczas niedokończone plany inwestycyjne, na które w pierwszym etapie nie wystarczyło środków. Tak więc wspólnie ze Stowarzyszeniem Na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej, które bardzo wspierało utworzenie zakładu aktywności zawodowej, znaleźliśmy rozwiązanie. W 2005 r. powołane zostało przedsiębiorstwo spo-

teczne Laboratorium Cogito spółka z o.o., której Stowarzyszenie Na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej stało się 100% udziałowcem. Była to pierwsza w Polsce spółka z misją społeczną.

Stowarzyszenie zainwestowało swoje środki, uruchomiona została druga część pensjonatu z kolejnymi pokojami i salą konferencyjną.” - wyjaśnia A. Lewonowska-Banach. Osoby niepełnosprawne, które traciły prawo do zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej z powodu utraty orzeczenia o znacznym stopniu niepełnosprawności mogły w ten sposób kontynuować pracę w spółce, gdzie otrzymywały wsparcie, a system pracy był kontynuacją stylu pracy w ZAZ. Wszystkie zyski z działalności spółki przekazywane były na działalność statutową Stowarzyszenia lub reinwestowane w rozwój spółki. Spółka mogła bez ograniczeń zatrudniać osoby bez względu na rodzaj orzeczenia.

„Autyzm - osiowy objaw choroby psychicznej - oznacza zanurzenie się w swój świat, oddzielanie się od świata zewnętrznego. Jego ocena, tak jak wszystkich innych objawów, zależy od relacji, od tego, co dzieje się między nami. Jeśli gram z chorym w szachy i on wygra, to wydaje się natychmiast mniej autystyczny. Trzeba w różnych sytuacjach doświadczyć tej wspólnej obecności. W hotelach „U Pana Cogito” osoby po wielu latach chorowania znajdują miejsce pracy, pełne włączenie w życie społeczne. Włożyli wielki wysiłek w zrozumienie swej choroby i pokonywanie jej. A „U Pana Cogito” stwarza im kontekst, w którym mogą wrócić do wspólnoty. Wychodzą z roli osoby chorującej psychicznie i podejmują różne role: kelnera, przyjaciela, członka stowarzyszenia. Nie zapominają, że chorowali, ale ta rola nie jest na pierwszym planie. Pensjonat „U Pana Cogito” jest zarazem centrum edukacji. Osoby chorujące opowiadają o swej chorobie, uczą - na przykład studentów medycyny - jak ją rozumieć. Dzięki temu mogą oni spojrzeć na chorych inaczej niż wtedy, gdy pokazuje się im pacjenta i jego objawy. Pensjonat „U Pana Cogito” daje miejsca pracy, edukuje różne grupy zawodowe. Dwa i pół tysiąca osób rocznie przychodzi tu, by świętować imieniny, stulecie babci, zawarcie małżeństwa. Ten projekt pokazuje możliwość integracji we wspólnocie poprzez pracę zawodową. Jest symbolem przetrwania, by żyć, mieszkać, pracować i leczyć się w lokalnej wspólnocie.”

Prof. dr hab. Andrzej Cechnicki

Kierownik Zakładu Psychiatrii Środowiskowej w Collegium Medicum UJ  
Wiceprzewodniczący Stowarzyszenia na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej

Źródło: D. Krzemionka, NIEwidzialni ludzie, <https://charaktery.eu/artukul/niewidzialni-ludzie> [dostęp: 26.10.2018]

Stowarzyszenie Rodzin Zdrowie Psychiczne zaangażowało się również w działania na rzecz zmiany ustawy o rehabilitacji, która - uchwalona 15 czerwca 2007 r. - ostatecznie umożliwiła



zatrudnianie w ZAZ do 35% pracowników posiadających umiarkowanych stopień niepełnosprawności z powodu choroby psychicznej, niepełnosprawności intelektualnej lub autyzmu.

- „Ta zmiana dała nam możliwość podjęcia długofalowej rehabilitacji zawodowej i społecznej, mogliśmy skupić się na pracy indywidualnej i przygotowywać do wyjścia na wolny rynek pracy osób, które osiągnęły odpowiedni poziom przygotowania, a osoby które traciły znaczny stopień niepełnosprawności nie były automatycznie zwalniane z pracy” - cieszy się A. Lewonowska-Banach.

W 2017 r. po kilku latach pracy w zakładzie aktywności zawodowej trzech pracowników Pensjonatu zdecydowało się podjąć pracę na rynku otwartym w branży usługowej i utrzymują się w tej pracy. Pracują w dłuższym wymiarze czasu pracy niż w ZAZ, więcej zarabiają.

ZAZ „U Pana Cogito” Pensjonat i Restauracja jest obecnie częścią systemu wsparcia środowiskowego dla osób chorujących psychicznie w Krakowie, do którego należą: dwa oddziały dzienne Kliniki Psychiatrii Dorosłych Szpitala Uniwersyteckiego w Krakowie, środowiskowy dom samopomocy (typ A) dla 47 uczestników, warsztat terapii zajęciowej dla 75 uczestników, mieszkanie chronione dla 8 osób z zaburzeniami psychicznymi, 4 mieszkania wspierane, programy aktywizacji zawodowej prowadzone przez organizacje pozarządowe, grupy wsparcia dla rodzin, terapeutyczne grupy ambulatoryjne. Na przełomie 2015/2016 r. zawiązano konsorcjum pod nazwą: Środowiskowe Centrum Zdrowia Psychicznego im. Prof. Antoniego Kępińskiego, które sukcesywnie rozwija się o kolejne formy wsparcia i instytucje. ZAZ Pensjonat „U Pana Cogito” przez 15 lat intensywnie angażował się też w proces kształcenia różnych grup studentów od kierunków pedagogicznych, socjologicznych poczynając, przez studentów medycyny po kierunki ekonomiczne. Powstało Centrum Edukacji Cogito. Szczególnie duże znaczenie ma stała współpraca w przybliżaniu studentom medycyny specyfiki pracy z osobami chorującymi psychicznie, istoty wsparcia w podejściu środowiskowym, które jest istotnym elementem Narodowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego.

*Na wolnym rynku nie ma tolerancji na słabość. A my staramy się stworzyć odrobinę innego świata. Organizujemy warsztaty, wyjazdy, terapię. Warunki są łatwiejsze, ale nie wchodzimy w rolę opiekunów, nie wyręczamy. Dzięki temu osoby po kryzysach starają się, szanują pracę. Wychodzą z roli chorego.*

Agnieszka Lewonowska-Banach  
Dyrektor ZAZ „U Pana Cogito” Pensjonat i Restauracja

Źródło: K. Story, Szpital na końcu drogi, „Tygodnik Powszechny”, 9 lipca 2018 r., s. 28.

„Jako pensjonat doświadczaliśmy lat obfitości i okresów kryzysu gospodarczego, nieustannie więc konkurujemy na rynku usług hotelarskich. Rokrocznie gościmy około 2500 osób, którzy wybierają nocleg w naszym pensjonacie, z czego w 2017 roku 2/3 stanowili goście z 45 krajów świata. Wszystkie zyski

z działalności zasilają rachunek zakładowego funduszu aktywności, z którego pomagamy pracownikom niepełnosprawnym finansując ich potrzeby związane z leczeniem, rehabilitacją, usamodzielnianiem, rozwojem zawodowym czy mieszkalnictwem wspieranym. Chętnie dzielimy się naszymi doświadczeniami z prowadzonej działalności, pomagamy tworzyć kolejne miejsca pracy w obszarze ekonomii społecznej. Włączamy się też w programy pracy dla osób niepełnosprawnych oferując miejsca stażowe i treningowe.” - podsumowuje A. Lewonowska-Banach.

Prowadząc pensjonat, niełatwo jest pogodzić cele społeczne i gospodarcze. Trzeba bowiem zapewnić duży poziom wsparcia pracownikom niepełnosprawnym i równocześnie zachować wysoki poziom oferowanych gościom usług. Idea ekonomii społecznej towarzyszy jednak działaniom Pensjonatu „U Pana Cogito” od początku, za jej propagowanie ZAZ był wielokrotnie wyróżniany, m.in. w konkursie PFRON „Lodołamacze 2008” w kategorii zakład aktywności zawodowej, czy w ogólnopolskim konkursie na „Najlepsze Przedsiębiorstwo Społeczne” w roku 2014 oraz 2015.

*„Ponad 10 lat temu studentce AGH zawałił się świat: przeżyła śmierć ojca, krótko potem dziadka. Na co dzień na lekach, cztery razy ładowała w szpitalu psychiatrycznym. Diagnoza lekarska: zaburzenia urojeniowo-omamowe. Na rencie miałyby w perspektywie wegetację, a nie sensowne życie; stan zdrowia nie pozwalał podjąć normalnej pracy. Pracodawcy boją się przecież takich, jak ona - to wie na pewno. Teraz stoi przy zmywaku w kuchni; przygotowuje też sałatki, parzy herbatę i kawę. Boi się tłumy, więc jeszcze nie może kelnerować. Ale pracuje nad tym: na wszystko przyjdzie czas... Wcześniej musiała nauczyć się układania sztucców, gotowania, podejścia do klienta. Dla Renaty to także były nowe doświadczenia. Każdy z nich musiał zaliczyć kurs albo staż. Pamięta doskonale pierwszy dzień w pracy: - Poczułam się ważną osobą, dowartościowaną tym, że ktoś dał mi szansę. Zrozumiałam, że zaczynam nowe życie. Gdyby nie to, ciężko byłoby mi utrzymać mieszkanie, pewnie zamknęłabym się w sobie, odizolowała od ludzi. Podobnie mógłby powiedzieć każdy pracownik. Każdy przez to przechodził. Na schizofrenię choruje w Polsce ok. 400 tys. osób, na wszelakie psychozy - ok. miliona. Wielu chorych klei znaczki lub składa długopisy w zamknięciu. I to niby ma im pomóc, to niby ma być praca.”*

Renata

Źródło: P. Subik, U Pana Cogito, <https://dziennikpolski24.pl/u-pana-cogito/ar/2616422> [dostęp: 26.10.2018]

# WSPÓŁPRACA PODMIOTÓW ZATRUDNIENIA SOCJALNEGO ZE ŚRODOWISKIEM PRACODAWCÓW. O CO CHODZI I CZY WARTO?



Obecna sytuacja na rynku pracy sprawia, że pracodawcy coraz częściej borykają się z brakiem pracowników, tym bardziej trudno jest znaleźć odpowiedniego pracownika. Tutaj rozwiązaniem może być podjęcie współpracy środowiska pracodawców z podmiotami zatrudnienia socjalnego: klubami integracji społecznej i centrami integracji społecznej. Na czym ta współpraca mogłaby polegać? Dlaczego warto się jej podjąć? O tym między innymi poniżej.

Kluby integracji społecznej (KIS) i centra integracji społecznej (CIS) to podmioty mające na celu przygotowanie osób oddalonych od rynku pracy, często mających duże trudności w funkcjonowaniu społeczno-zawodowym, do wejścia lub powrotu na otwarty rynek pracy. Uczestnikami tych podmiotów, zgodnie z ustawą o zatrudnieniu socjalnym, mogą być osoby bezdomne realizujące indywidualny program wychodzenia z bezdomności, osoby uzależnione od alkoholu, narkotyków lub innych środków odurzających, osoby zwalniane z zakładów karnych, osoby chore psychicznie, długotrwale bezrobotne, a także osoby niepełnosprawne.

W ramach zatrudnienia socjalnego uczestnicy KIS i CIS są objęci wsparciem specjalistycznym, zarówno w formie grupowej jak i indywidualnej, którego celem jest reintegracja społeczna i zawodowa. Współpraca KIS i CIS ze środowiskiem pracodawców wydaje się więc być czymś naturalnym i może przynieść korzyść dla obu stron.

Kończąc udział w klubie czy centrum integracji społecznej, absolwenci mają możliwość podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy i skorzystania ze wsparcia w formie zatrudnienia wspieranego. Mają również możliwość podjęcia działalności gospodarczej, w tym również w formie spółdzielni socjalnej, na której rozpoczęcie mogą otrzymać jednorazowe środki finansowe z urzędu pracy.

## Zatrudnienie wspierane - czym jest i jakie niesie korzyści dla pracodawcy

**Zatrudnienie wspierane** jest formą pomocy osobom, które mają szczególne trudności w wejściu lub powrocie na otwarty rynek pracy. Wsparcie adresowane jest do osób, które uczęszczały wcześniej przez co najmniej 6 miesięcy na zajęcia centrum lub klubu integracji społecznej, ale to również **atrakcyjna pod względem finansowym oferta dla pracodawców**. Urząd pracy może bowiem zrefundować pracodawcy część wynagrodzenia i składek zdrowotnych pracownika pod warunkiem zatrudnienia wskazanej przez urząd pracy osoby na okres nie krótszy niż 12 miesięcy.

Po zakończeniu uczestnictwa w zajęciach uczestnicy KIS i CIS mogą zostać skierowani do pracy u pracodawcy. W przypadkach uczestników centrum integracji społecznej skierowanie następuje na wniosek kierownika CIS, pracownika socjalnego lub samego uczestnika, a w przypadku uczestnika klubu integracji społecznej na wniosek pracownika socjalnego. Skierowanie do pracodawcy dokonywane jest przez urząd pracy. Aby było to możliwe, pracodawca musi zawrzeć umowę ze starostą (reprezentowanym przez powiatowy urząd pracy) i zobowiązać się do zatrudnienia skierowanego uczestnika przez okres minimum 12 miesięcy. Gmina z kolei zobowiązuje się do

refundowania pracodawcy części wypłaconego zatrudnionej osobie wynagrodzenia przez okres pierwszych 12 miesięcy. W pierwszych trzech miesiącach refundacja przyznawana jest w kwocie nie większej niż 100% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenie społecznej. W kolejnych 3 miesiącach refundacja wynosi 80%, a w następnych 6 miesiącach 60% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenie społeczne. Refundacja dokonywana jest ze środków Funduszu Pracy. Aby otrzymać refundację, pracodawca zobowiązany jest do składania co miesiąc wniosku, w którym zawiera swoje dane, dane skierowanej osoby, wysokość i składniki wynagrodzenia oraz wysokość refundacji. Urząd dokonuje refundacji w okresach miesięcznych na podstawie wniosku pracodawcy w terminie do 30 dni od złożenia wniosku. Refundacja części wypłaconego wynagrodzenia jest udzielana pracodawcy jako pomoc de minimis.

MIESIĄC ZATRUDNIENIA	REFUNDACJA WYNAGRODZENIA	REFUNDACJA SKŁADEK NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE	ŁĄCZNA KWOTA REFUNDACJI
I	100% zasiłku dla bezrobotnych tj. kwota 847,80zł miesięcznie	$847,80 \times 17,46\% = 148,03 \text{ zł}$	995,83 zł
II		$847,80 \times 17,46\% = 148,03 \text{ zł}$	995,83 zł
III		$847,80 \times 17,46\% = 148,03 \text{ zł}$	995,83 zł
IV	80% zasiłku dla bezrobotnych tj. kwota 678,24zł miesięcznie	$678,24 \times 17,46\% = 118,42 \text{ zł}$	796,66 zł
V		$678,24 \times 17,46\% = 118,42 \text{ zł}$	796,66 zł
VI		$678,24 \times 17,46\% = 118,42 \text{ zł}$	796,66 zł
VII	60% zasiłku dla bezrobotnych tj. kwota 508,68zł miesięcznie	$508,68 \times 17,46\% = 88,82 \text{ zł}$	597,50 zł
VIII		$508,68 \times 17,46\% = 88,82 \text{ zł}$	597,50 zł
IX		$508,68 \times 17,46\% = 88,82 \text{ zł}$	597,50 zł
X		$508,68 \times 17,46\% = 88,82 \text{ zł}$	597,50 zł
XI		$508,68 \times 17,46\% = 88,82 \text{ zł}$	597,50 zł
XII		$508,68 \times 17,46\% = 88,82 \text{ zł}$	597,50 zł
I-XII	7630,20 zł	1332,27 zł	8 962,47 zł

Tabela 1. Refundacje przyznawane pracodawcy w ramach zatrudnienia wspieranego.

\* Do wyciszeń przyjęto, że zasiłek dla bezrobotnych wynosi 847,80 zł (czyli wysokość zasiłku obowiązującego od 1 czerwca 2018 r.), a składki na ubezpieczenie społeczne stanowią 17,46%.

Z danych zawartych w tabeli wynika, że w ciągu roku pracodawca otrzymać może refundację w kwocie 8 962,47 zł. Przy zatrudnieniu pracownika z wynagrodzeniem minimalnym (2 100 zł brutto miesięcznie) pracodawca oszczędza ok. 30% kosztów zatrudnienia pracownika. Wynoszą one bowiem 29 599,92 zł, a po uwzględnieniu refundacji pracodawca zapłaci 20 637,45 zł za 12 miesięcy zatrudnienia jednej osoby.

Jeśli więc pracodawca zainteresowany jest przyjęciem do pracy absolwenta klubu integracji społecznej lub centrum integracji społecznej i chce skorzystać z wsparcia finansowego, to powinien nawiązać kontakt z urzędem pracy działającym na jego terenie i wyrazić zainteresowanie zatrudnieniem wspieranym. Warto również nawiązać kontakt z działającymi na jego

terenie klubami i centrami integracji społecznej, gdyż to tam może poznać osobę, którą zechce zatrudnić. Dodatkowo KIS lub CIS może mu pomóc w kontakcie z urzędem pracy i dokonaniu niezbędnych formalności.

## Jak pracodawcy mogą współpracować z podmiotami reintegracyjnymi?

Poza zatrudnieniem absolwenta KIS czy CIS, w tym w ramach zatrudnienia wspieranego, o którym mowa powyżej, pracodawca może również podjąć **inne formy współpracy z podmiotami reintegracyjnymi**. Warto przyjrzeć się kilku możliwościom.

Pracodawca może podjąć z centrum integracji społecznej współpracę polegającą na **zaferowaniu swojego zakładu pracy jako miejsca, w którym odbywają się zajęcia zawodowe/warsztaty praktyczne**. Uczestnik centrum, w ramach realizacji zajęć zawodowych, może wykonywać zajęcia u pracodawcy - na terenie zakładu pracy. Tę formę współpracy można w pewnym sensie porównać do stażu czy praktyk zawodowych. W ten sposób, wychodząc „na zewnątrz”, uczestnik uczy się nowego zawodu czy zdobywa niezbędne kwalifikacje i doświadczenie zawodowe w naturalnym środowisku pracy - nie jest izolowany od rynku pracy. Ma to więc pozytywny wpływ na jego reintegrację zawodową. Korzyści dla uczestnika są więc oczywiste. A co zyskuje pracodawca? Pracodawca ma możliwość poznania danej osoby i przy wsparciu pracowników centrum przygotowywania jej do podjęcia zatrudnienia: u siebie lub w innym miejscu. Pracownicy centrum, najczęściej trener zatrudnienia wspieranego lub instruktor zawodu, monitorują realizację zajęć, ale również, jeśli jest to potrzebne, towarzyszą uczestnikowi w miejscu realizacji zajęć i wspólnie wykonują powierzone zadania. Pracownicy centrum służą również wsparciem osobie, która opiekuje się uczestnikiem na terenie zakładu pracy. Dla pracodawcy taka forma współpracy nie wiąże się z kosztami finansowymi. Liczba uczestników odbywających zajęcia zawodowe u danego pracodawcy, czas realizacji zajęć oraz zakres czynności zależą od indywidualnych ustaleń z pracodawcą. Pracodawca nie ma obowiązku zatrudnienia uczestnika.

Współpraca, o której mowa powyżej, może również mieć formę **współpracy finansowej**. Pracodawca może bowiem ponosić koszty związane z realizacją zajęć i dokonywać płatności za usługi świadczone przez uczestnika CIS na jego rzecz. Oznacza to, że pracodawca może płacić za świadczoną przez uczestnika pracę. Zgodnie z ustawą o zatrudnieniu socjalnym centrum integracji społecznej w ramach reintegracji zawodowej może bowiem prowadzić działalność wytwórczą, handlową lub usługową oraz działalność wytwórczą w rolnictwie. Tak więc **jedną z form współpracy z CIS może być zakup usług czy wytworów**. Środki przekazywane przez pracodawców na rzecz centrum przeznaczone są na pokrycie kosztów działalności CIS. Ta forma współpracy ma szczególne zastosowanie w momencie gdy praca, którą należy wykonać ma charakter okazjonalny i trudno byłoby zatrudnić pracownika do jej wykonywania. Uczestnicy CIS mogą wówczas być bardzo pomocni. Współpraca jest więc opłacalna dla obu stron. Przykładem takich działań może być choćby uporządkowanie terenu zielonego, wykonanie remontu czy rozładunek towaru.

Uczestnicy CIS, zwykle pod nadzorem pracownika centrum, wykonują ustalony z pracodawcą zakres prac, a pracodawca płaci CIS za usługę.

W przypadku klubu integracji społecznej współpraca z pracodawcami może polegać **na przyjmowaniu przez pracodawców uczestników na staże zawodowe**. W tym przypadku pracodawca również nie ponosi kosztów związanych z przyjęciem danej osoby. Musi jedynie zapewnić odpowiednie warunki pracy. Okres, na jaki przyjmowany jest uczestnik, ustalany jest również indywidualnie, chociaż czasami jest z góry określony.

## Gdzie można uzyskać informację o KIS i CIS?

Jeśli pracodawca zechce nawiązać współpracę z KIS i CIS, to stanie przed pytaniem - **gdzie mogą uzyskać informacje o klubach i centrach integracji społecznej działających w moim otoczeniu?** W dzisiejszych czasach oczywistą drogą zdobycia odpowiedzi na tak postawione pytanie jest poszukanie informacji w internecie. I często będzie to dobre źródło informacji. Niestety nie zawsze, ponieważ nie każdy podmiot reintegracyjny ma swoją stronę internetową i może okazać się, że informacji o danym podmiocie nie uda się znaleźć w sieci. A więc co zrobić?

Informację o klubach integracji społecznej i centrach integracji społecznej działających w lokalnej społeczności powinno się uzyskać **w urzędzie pracy**, a także **w ośrodku pomocy społecznej**, ponieważ to właśnie z tymi instytucjami współpracują kluby i centra integracji społecznej. Dobrym miejscem do pozyskania informacji o wszystkich klubach i centrach działających na terenie danego województwa jest **urząd wojewódzki**. Każdy urząd wojewódzki jest bowiem zobowiązany przez ustawę o zatrudnieniu socjalnym do prowadzenia rejestru jednostek organizacyjnych, którym nadany został status centrum integracji społecznej, a także rejestru klubów integracji społecznej danego województwa. W przypadku Małopolski rejestr prowadzony jest i udostępniany w formie elektronicznej przez Oddział ds. Rynku Pracy Wydziału Polityki Społecznej Małopolskiego Urzędu Wojewódzkiego w Krakowie, ul. Basztowa 22. Warto jednak pamiętać, że posiadanie wpisu niekoniecznie oznacza, że dany podmiot prowadzi działalność. Klubów i centrów integracji społecznej jest jednak niedużo, więc łatwo będzie to sprawdzić kontaktując się już z nimi bezpośrednio.

## Praktyczne aspekty współpracy

**W jaki sposób pracodawca ma nawiązać współpracę z podmiotami reintegracyjnymi i jak ona w praktyce będzie przebiegać? Czego można od siebie wzajemnie oczekiwać i jakie korzyści może ona przynieść?** Zanim przejdziemy do odpowiedzi na postawione pytania, **warto poznać specyfikę działania klubów i centrów integracji społecznej oraz zrozumieć ich cele**, pozwoli to bowiem na lepsze zrozumienie zasad przyszłej współpracy. Warto od razu zdać sobie jednak sprawę z tego, że specyfika działania każdego centrum i każdego klubu integracji społecznej może

być inna. Ustawa o zatrudnieniu socjalnym daje bowiem pewną dozę dowolności. Ponadto zakres działania danego podmiotu często jest dostosowany do konkretnych potrzeb gminy, powiatu czy społeczności lokalnej. Niemniej jednak są pewne zasady, z którymi będzie można się spotkać w każdym klubie integracji społecznej i w każdym centrum integracji społecznej.

Elementem wspólnym z pewnością jest to, że centra integracji społecznej, podobnie jak kluby integracji społecznej mogą być powołane przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową. Oba typy podmiotów mają podobne cele działania, ale posługują się różnymi narzędziami. Działają na rzecz tej samej grupy odbiorców.

Udział w zajęciach CIS odbywa się na podstawie Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego zawieranego z kierownikiem CIS, który określa prawa i obowiązki uczestnika. Może on trwać maksymalnie 18 miesięcy. Zatrudnienie socjalne, z którym mamy do czynienia w tym przypadku, nie jest zatrudnieniem na zasadach kodeksu pracy, chociaż często przyjmuje podobne zasady funkcjonowania. Za udział w zajęciach uczestnik otrzymuje świadczenie integracyjne w wysokości 100% zasiłku dla bezrobotnych (50% w pierwszym miesiącu, który jest okresem próbnym). Obecnie zasiłek dla bezrobotnych wynosi 847,80 zł, co daje 741,80 zł netto. Od świadczenia integracyjnego odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne, a okres uczestnictwa wliczany jest do emerytury. Jedną z podstawowych zasad udziału w CIS jest realizacja zajęć przez 5 dni w tygodniu po minimum 6 i maksymalnie 8 godzin dziennie. W trakcie zajęć uczestnik otrzymuje posiłek - w praktyce zwykle jest to obiad. Przed rozpoczęciem zajęć w CIS konieczne jest przeprowadzenie badań lekarskich i odbycie szkolenia BHP. W trakcie udziału w CIS uczestnikowi przysługuje 6 dni wolnych oraz 14 dni płatnego zwolnienia lekarskiego. W przypadku nieobecności na zajęciach powyżej 3 dni w danym miesiącu świadczenie integracyjne nie jest wypłacane.

Celem udziału w CIS jest odbudowywanie i podtrzymywanie u osoby uczestniczącej w zajęciach zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy oraz umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu, a także udzielenie pomocy osobie uczestniczącej w zajęciach w centrum integracji społecznej w podjęciu pracy na podstawie stosunku pracy lub w podjęciu działalności gospodarczej.

Uczestnictwo w klubie integracji społecznej jest dobrowolne, warunkiem udziału jest jednak podpisanie i realizacja kontraktu socjalnego. To na podstawie kontraktu socjalnego realizowane są zajęcia. Okres uczestnictwa oraz zakres zaangażowania czasowego jest ustalany indywidualnie - zależy od rodzaju aktywności podejmowanej przez uczestnika.

Klub jest miejscem spotkań dla osób pozostających bez zatrudnienia, które chcą być aktywniejsze i poszukują możliwości własnego rozwoju. Czynne uczestnictwo w zajęciach w ramach klubu pomaga w rozszerzeniu swoich umiejętności społecznych, podniesieniu kwalifikacji zawodowych oraz jest okazją do poznania osób w podobnej sytuacji życiowej. W ramach zajęć w KIS uczestnicy objęci są wsparciem indywidualnym i grupowym. W KIS oferowane są różnorodne warsztaty i szkolenia, a także indywidualne wsparcie specjalistów: między innymi doradcy zawodowego, psychologa, pracownika socjalnego.

Za udział w KIS uczestnik nie otrzymuje świadczenia finansowego. Wyjątek stanowi realizacja prac społecznie użytecznych i odbywanie stażu zawodowego. Prace społecznie użyteczne są okazją na zdobycie cennego doświadczenia zawodowego i poprawę osobistej sytuacji na rynku pracy. Osoby je realizujące otrzymują 8,10 zł za godzinę (maksymalny tygodniowy wymiar pracy wynosi 10 godzin). Z kolei wysokość stypendium stażowego, otrzymywanego za realizację stażu zawodowego, jest zależna od jego źródeł finansowania.

## O czym pamiętać rozpoczynając współpracę?

Nawiązując współpracę z KIS lub CIS trzeba pamiętać o ustaleniu kilku ważnych kwestii. **Warto rozpocząć od poznania specyfiki funkcjonowania danego podmiotu i ustalenia zasad współpracy.** Partnerem do rozmów po stronie podmiotu reintegracyjnego zwykle będzie kierownik lub osoba przez niego wskazana.

**W przypadku jeśli zakład pracy ma być miejscem do realizacji zajęć CIS, trzeba określić obowiązki i zakres odpowiedzialności każdej ze stron.** Decydując się na przyjęcie uczestnika pracodawca powinien go poznać. Dobrze byłoby również, aby pracodawca znał cel reintegracji stawiany uczestnikowi. Istotne będzie również ustalenie zakresu czynności, jakie miałyby być powierzone uczestnikom do wykonania. Trzeba ustalić okres, w jakim dana osoba miałaby realizować zajęcia oraz dokładny harmonogram zajęć, tj. kiedy, w jakich godzinach i gdzie będą się odbywać zajęcia. Należy także ustalić zakres odpowiedzialności za uczestnika podczas wykonywania zadań oraz sposób wymiany informacji między CIS a pracodawcą. Dobrze byłoby, gdyby pracodawca wskazał osobę, która będzie stale mogła być w kontakcie z centrum, tak aby w sytuacjach nagłych był ktoś kto będzie odpowiedzialny za kontakt. Centrum powinno być informowane o wszystkich sytuacjach mających wpływ na realizację zajęć. Jeśli więc na przykład uczestnik nie przyjdzie na zajęcia lub zachowa się niezgodnie z regulaminem, to pracodawca musi pilnie poinformować centrum. Do ustalenia pozostaje również kwestia związana z wyposażeniem uczestnika w niezbędną odzież ochronną i materiały do wykonania powierzonej pracy. Ponadto określić należy, kto poniesie koszty związane z przeprowadzeniem badań lekarskich i szkolenia z BHP. Warto także od razu zaplanować jak będzie przebiegać proces kończenia współpracy z danym uczestnikiem - zarówno w momencie, gdy uczestnik spełnia stawiane wymagania jak i w momencie, gdy nie wywiązuje się z powierzonych zadań. Zwykle, w momencie gdy pracodawca wyrazi zainteresowanie zatrudnieniem uczestnika, to kierownik centrum powinien wyrazić opinię na ten temat. Nie zawsze bowiem moment, w którym pracodawca chce zatrudnić uczestnika jest właściwy dla uczestnika (na przykład z powodu realizacji innych zobowiązań), stąd konieczne jest uzyskanie zgody CIS. Wszystkie te ustalenia warto zawrzeć w umowie o współpracy podpisanej przez centrum i pracodawcę.

Podobnie będzie w momencie, **gdy pracodawca zdecyduje się na przyjęcie uczestnika CIS lub KIS na staż**, czyli stanie się organizatorem stażu. Przyjęcie stażysty wiąże się także z zawarciem umowy i ustaleniem zasad współpracy.

Z kolei w przypadku, **gdy pracodawca zdecyduje się zatrudnić absolwenta podmiotu zatrudnienia socjalnego**, z którym wcześniej nie miał do czynienia, warto byłoby go wcześniej poznać. Pomocne może być więc spotkanie pracodawcy z absolwentem i osobami, które pracowały z nim wcześniej. Pozwoli ono stworzyć odpowiednie warunki do rozpoczęcia pracy i zminimalizować ryzyko niepowodzenia.

## Co może utrudniać współpracę?

Jedną z barier współpracy środowiska pracodawców z podmiotami reintegracyjnymi jest z pewnością fakt, iż nie wszędzie, **nie w każdej gminie, działają podmioty reintegracyjne.** Ponadto często działalność poszczególnych podmiotów jest ograniczona do obszaru gminy, na terenie której podmiot ma siedzibę. To sprawia, że pracodawcom z innych gmin trudno jest podjąć z nimi współpracę.

Pracodawca podejmując się współpracy powinien mieć świadomość, że **osoby objęte wsparciem podmiotów reintegracyjnych często borykają się z wieloma trudnościami, które mogą wpływać na przebieg współpracy.** To sprawia, że uczestnicy bywają niestabilni i opuszczają zajęcia. Jedną z trudności jest z pewnością kwestia problemów zdrowotnych, w tym również problem z uzależnieniem od alkoholu. Czasami pojawia się konieczność przerwania realizacji zajęć i podjęcie innych działań niezbędnych do dalszej reintegracji społeczno-zawodowej, na przykład leczenia odwykowego, a to ma wpływ na realizację ustalonych zadań. Utrudniać współpracę może więc **brak możliwości precyzyjnego zaplanowania**, a następnie wykonania zaplanowanych działań przez podmioty reintegracyjne. Mimo dobrych chęci, podmiotom trudno jest zaplanować działania z dużym wyprzedzeniem oraz zobowiązać się do współpracy przez dłuższy czas. Wynika to również z faktu, iż trudno jest przewidzieć, jakie kwalifikacje będą posiadać nowi uczestnicy i czy będą oni w stanie zrealizować zadania, których potrzebuje dany pracodawca. Dzieje się tak szczególnie w sytuacji, gdy podmiot reintegracyjny podąża za potrzebami uczestnika i indywidualnie ustala ścieżkę reintegracji zawodowej. Ponadto obecna sytuacja na rynku pracy sprawia również, że część uczestników rezygnuje z udziału w zajęciach i podejmuje zatrudnienie przed upływem okresu, na jaki zawarto IPZS czy kontrakt socjalny, co skutkuje także zerwaniem ustaleń dokonanych przez CIS z pracodawcą. Dodatkowo czasami uczestnicy, z uwagi na duże zadłużenia i zajęcia komornicze, nie są zainteresowani podjęciem legalnego zatrudnienia, o czym nie mówią z powodu lęku przed utratą wsparcia. Dopiero w momencie, gdy ma nastąpić zatrudnienie okazuje się, że dana osoba nie chce podpisać umowy i zrywa kontrakt.

Aby zminimalizować ryzyko niepowodzeń i zredukować pojawiające się trudności, **specjaliści zatrudnieni w podmiotach reintegracyjnych podejmują szereg działań przygotowujących uczestników do współpracy z pracodawcami oraz towarzyszą im w momencie podjęcia współpracy z pracodawcą.** W odróżnieniu od pracowników z otwartego rynku pracy uczestnicy i absolwenci podmiotów reintegracyjnych są objęci specjalistycznym wsparciem i mogą liczyć na pomoc w stawianiu czoła trudnościom, które pojawiają się w miejscu pracy, co zdecydowanie

ma pozytywny wpływ na proces integracji społecznej i zawodowej i pozwala lepiej radzić sobie z kryzysami. Dla pracodawcy może to być szansa na utrzymanie dobrych pracowników pomimo borykania się z wieloma trudnościami.

## Czego pracodawcy mogą oczekiwać od podmiotów reintegracyjnych

Podejmując współpracę z KIS lub CIS pracodawca może oczekiwać wsparcia ze strony specjalistów zatrudnionych przez te podmioty, tj. m.in. od trenera pracy, psychologa, doradcy zawodowego, pracownika socjalnego. Może to być wsparcie zarówno dla uczestnika jak i dla pracowników firmy, na terenie której uczestnik będzie realizować zajęcia, odbywać staż czy pracować. W momencie pojawienia się trudności w funkcjonowaniu uczestnika czy absolwenta mogą oni służyć pomocą, na przykład poprzez pomoc w zrozumieniu danej sytuacji czy poprzez udzielenie informacji zwrotnej uczestnikowi. Pracownicy KIS i CIS mogą również służyć wsparciem przy załatwianiu formalności związanych z zatrudnieniem absolwenta, w tym również w formie zatrudnienia wspieranego.

## Jakie korzyści płyną ze współpracy pracodawców z KIS i CIS?

Współpraca pracodawców z otwartego rynku pracy i podmiotów zatrudnienia socjalnego jest opłacalna zarówno dla tych pierwszych jak i osób objętych wsparciem KIS i CIS. I nie chodzi tutaj jedynie o korzyści finansowe. Uczestnikom pozwala przede wszystkim na zdobywanie nowego doświadczenia w naturalnym środowisku pracy i nawiązania relacji z pracodawcą. Daje im możliwość sprawdzenia się na stanowisku pracy, pozwala na podnoszenie kwalifikacji zawodowych i zdobycie doświadczenia zawodowego. Z kolei pracodawca ma możliwość poznania danej osoby i przygotowanie jej do podjęcia zatrudnienia. Niewątpliwie to czas na nawiązane relacji, poznanie się i sprawdzenie w nowej roli zawodowej. Dzięki współpracy z CIS i KIS **pracodawca może poznać potencjalnych przyszłych pracowników i wdrożyć ich w warunkach bezpiecznych do przyszłego wykonywania czynności zawodowych**. Często budowana relacja, oparta na zaufaniu, sprawia, że uczestnik ma poczucie wdzięczności wobec pracodawcy, co w przyszłości przekłada się na poczucie zobowiązania i chęć podziękowania pracodawcy za okazane zaufanie. W ten sposób pracodawca zyskuje oddanego pracownika.

**Współpraca z podmiotami zatrudnienia socjalnego to również okazja dla pracodawcy do obniżenia kosztów zatrudnienia.** Przyjęcie uczestnika realizującego na terenie zakładu pracy zajęcia czy odbywającego staż nie wiąże się bowiem z ponoszeniem kosztów, jakie pracodawca musiałby ponieść, gdyby zatrudnił pracownika. Uczestnik podczas zajęć wykonuje czynności, które są tak czy inaczej do zrobienia i za które pracodawca musiałby zapłacić. Nawet jeśli uczestnik wykona

jakąś pracę wolniej, to i tak dla pracodawcy jest to opłacalne finansowo. Z kolei zatrudniającego uczestnika kończącego udział w KIS lub CIS w ramach zatrudnienia wspieranego, pracodawca otrzymuje refundację części kosztów związanych z jego zatrudnieniem.

Innym, nie mniej ważnym aspektem jest **włączenie się pracodawców w działania mające na celu pomoc drugiemu człowiekowi, które daje im poczucie sensu**. Nawet jeżeli okaże się, że dana osoba nie sprostą oczekiwaniom stawianym przez pracodawcę, to na pewno doświadczenie jakie zdobędzie ją ubogaci i pozwoli lepiej zaplanować dalsze kroki reintegracji zawodowej. Podejmowanie się przez biznes tego typu działań **wpisuje się w koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu**, gdzie nie tylko zysk finansowy się liczy, ale również uwzględniane są interesy społeczne. Współpraca biznesu z podmiotami reintegracyjnymi i włączenie w ważne działania społeczne może wpłynąć na lepszą realizację wspólnych działań. Takie działania mają też wpływ na **kształtowanie pozytywnego wizerunku firmy wśród pracowników i w otoczeniu**. Przyjęcie osoby mającej trudności w funkcjonowaniu społeczno-zawodowym może być również cennym doświadczeniem dla osób wcześniej zatrudnionych w danej firmie.

## Jak w praktyce wygląda współpraca pracodawców z podmiotami reintegracyjnymi?

Jednym z pracodawców, który zdecydował się na współpracę z podmiotem reintegracyjnym jest firma ROMAX, zajmująca się sprzedażą, wynajmem i serwisem wózków widłowych. Z centrum integracji społecznej współpracuje od 2016 r. Wcześniej również angażowała się w działania reintegracyjne. Dzisiaj zatrudnia dwóch pracowników, którzy pojawili się w firmie w ramach reintegracji zawodowej. Jedna z nich pracuje już ponad 4 lata, a druga - absolwent CIS, który wcześniej realizował zajęcia praktyczne na terenie firmy Romax, już prawie rok. Pani Małgorzata - właścicielka firmy ROMAX - na pytanie dlaczego podjęła się współpracy z centrum integracji społecznej, odpowiada „A dlaczego nie?”. Dla niej to coś oczywistego. Wskazuje na wiele pozytywnych aspektów tej współpracy, podkreślając szczególnie korzyści interpersonalne, jakich doświadczają pracownicy firmy. - „Przyjęcie do zespołu osoby wymagającej wsparcia sprawia, że pracownicy otwierają się na potrzeby innych i wzajemnie sobie pomagają. To cementuje zespół” - mówi Pani Małgorzata. - „Nie zawsze jednak było łatwo” - twierdzi - „Przyjmując osobę borykającą się z uzależnieniem lub innymi trudnościami trzeba liczyć się z ryzykiem. Staram się stwarzać warunki, jednak nie zawsze się udaje. Po drodze było kilka trudnych momentów. Nie żałuję jednak, że się zaangażowałam”. Współpraca z uczestnikami i absolwentami wykracza czasami poza typową relację zawodową. Pani Małgorzata wspomina: *Jeden z uczestników CIS, realizujący u nas zajęcia praktyczne, otrzymał ofertę pracy w innej firmie i przyjął ją. Próbowaliśmy go zatrzymać, ale wybrał innego pracodawcę. Miałam z nim później jeszcze kontakt. Jak ostatnio do niego zadzwoniłam to powiedział mi „Niech się Pani o mnie nie martwi. Daję radę i wszystko jest dobrze”.*

Na współpracę z podmiotem reintegracyjnym zdecydował się również Pan Marcin - właściciel Pracowni Reklamowej „ZrobiSie”. Współpraca rozpoczęła się od przyjmowania stażystów z klubu integracji społecznej. Pan Marcin przyznaje, że pierwszy kontakt z podmiotem reintegracyjnym podyktowany był względami ekonomicznymi. Bycie organizatorem staży to jednak nie tylko korzyść finansowa. „Stáže dają możliwość sprawdzenia osoby, która do nas przychodzi” - mówi Pan Marcin. „Trzy miesiące stażu pozwalają nam się poznać. Dlatego zatrudniając osoby, które realizowały staż u nas, nie obawialiśmy się” - dodaje. Dzisiaj Pracownia Reklamy „Zrobi Sie” zatrudnia dwie osoby, które odbywały staż w firmie. „To dobrzy pracownicy - nie widzę różnic pomiędzy pracownikami zatrudnionymi z otwartej rekrutacji, a pracownikami, którzy trafili do nas na staż z Fundacji” - mówi Pan Marcin. Jedna z zatrudnionych osób pracuje przy komputerze - dba o to, aby sklep internetowy dobrze działał. Z kolei druga osoba pracuje przy produkcji. Staż rozpoczęła od pracy biurowej, jednak okazało się, że to nie dla niej i zmieniono jej stanowisko pracy. Pan Marcin zwraca uwagę na korzyści płynące z bieżącego kontaktu z podmiotem reintegracyjnym - „Współpraca ze specjalistami z Fundacji kierującej do nas stażystów jest bardzo pomocna. Stały kontakt jest dla nas czymś naturalnym”. Pan Marcin podkreśla, że relacje z Fundacją są oparte na zaufaniu i otwartości. „W momencie trudności specjaliści Fundacji służą nam wsparciem. To bardzo ważne dla nas”.

Przyglądając się doświadczeniom klubów i centrów integracji społecznej można wskazać wiele dobrych praktyk współpracy z pracodawcami, niezależnie od formy współpracy. Często podkreślane przez podmioty reintegracyjne jest duże zaangażowanie pracodawców w proces reintegracji społecznej i zawodowej. Z kolei pracodawcy zwracają uwagę na wsparcie oferowane przez podmioty reintegracyjne, bez którego trudniej byłoby osiągnąć zamierzone efekty. Pracodawcy są wskazywani przez podmioty reintegracyjne jako ważni partnerzy, bez których podejmowane działania byłyby uboższe, a czasem niemożliwe. Współpraca pracodawców z podmiotami reintegracyjnymi jest więc niezbędna w procesie reintegracji zawodowej prowadzonej przez podmioty zatrudnienia socjalnego. Warto podejmować działania zmierzające do zwiększenia intensywności tej współpracy. Dzięki niej osoby oddalone od rynku pracy mają szansę na odzyskanie wiary we własne możliwości i powrót do aktywności zawodowej.

---

Izabela Plur

Koordynatorka wielu projektów społecznych skierowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;

zaangażowana w działalność Krakowskiej Rady Działalności Pożytku Publicznego;

kierownik klubu integracji społecznej (2009-2012) i centrum integracji społecznej (2016-2018).



## **DOBRE PRAKTYKI FUNKCJONOWANIA PODMIOTÓW REINTEGRACYJNYCH: - CENTRA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ - KLUBY INTEGRACJI SPOŁECZNEJ**



*Zanim potępisz człowieka za jego inność, zdefiniuj wpierw czym jest normalność i pokaż jak sam zgodnie z nią żyjesz.*

Seneka

## KIS W KLUCZACH

„Zjawisko bezrobocia jest niejednorodne, tak w aspekcie definicyjnym jak i w kontekście przyczyn i skutków, jakie wywołuje. Bezrobocie charakteryzuje się pewną dynamiką. Dotyka sfery ekonomicznej, psychospołecznej, kulturowej i politycznej. Bezrobocie to zarówno ubożenie ekonomiczne jednostek i rodzin z obszarów dotkniętych największą stopą bezrobocia, ale i kryzys osobowości i realizacji ról społecznych” - głosiła Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych, Integracji i Polityki Społecznej Gminy Klucze 2005-2013. Jedną z koncepcji aktywnej polityki społecznej, skutecznie wdrożoną wówczas w życie przez tutejszy samorząd lokalny, był klub integracji społecznej.



Uczestnicy spotkania w OPS w Kluczach. Fot. E. Krowicka

Klub Integracji Społecznej funkcjonujący w ramach Ośrodka Pomocy Społecznej w Kluczach rozpoczął swoją działalność w grudniu 2006 r. jako cel stawiając sobie przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo oraz prowadzenie długofalowych i wszechstronnych działań mających na celu przygotowanie tych osób do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym. Kluczowski KIS jest jednostką otwartą na potrzeby lokalnego środowiska, która stara się dopasować zakres świadczonych usług i działania do potrzeb

wszystkich grup ryzyka. To miejsce spotkań dla osób pozostających bez zatrudnienia, które poszukują pracy, możliwości własnego rozwoju, które chcą podnieść swoje kwalifikacje i poznać osoby w podobnej sytuacji. Niezwykle ważnym elementem oferty KIS jest bowiem wsparcie dla procesu integrowania się osób o podobnych trudnościach i problemach życiowych, samoorganizacji członków oraz dla realizacji wspólnych inicjatyw i przedsięwzięć zmierzających do tworzenia własnych miejsc pracy.

*W 2018 roku w okresie od 3 kwietnia do 28 września dzięki umowie z Powiatowym Urzędem Pracy w Olkusz w ramach organizacji prac społecznie użytecznych Urząd Gminy Klucze zatrudnił 11 osób - uczestników KIS. Prace społecznie użyteczne obejmowały m.in. sprzątanie przystanków, drobne prace naprawcze, pielęgnację i koszenie trawników, podlewanie klombów kwiatowych, czy sprzątanie placów zabaw.*

Działania prowadzone w KIS w Kluczach mają za zadanie zmianę mentalności i sposobu myślenia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, pomoc w przezwyciężeniu złych nawyków oraz życiowej bierności. KIS oferuje szansę na zdobycie nowych kompetencji społecznych i zawodowych, a więc tym samym na podniesienie atrakcyjności na rynku pracy oraz zwiększenie szans na podjęcie zatrudnienia. Warsztaty w KIS w Kluczach pomagają beneficjentom podnieść samoocenę, nabyć istotne umiejętności interpersonalne, jak również wspierają w radzeniu sobie ze stresem. Indywidualne podejście prowadzących warsztaty do każdego z uczestników KIS pozwala na diagnozę preferencji zawodowych i wpływa pozytywnie na wzrost motywacji do podjęcia pracy w zawodzie najbardziej odpowiadającym konkretnym umiejętnościom danego uczestnika. Uczestnictwo w zajęciach KIS przyczynia się do poprawy jakości życia nie tylko samych uczestników, ale również ich rodzin. Dzięki skutecznej aktywizacji zawodowej i usamodzielnieniu się osób zagrożonych wykluczeniem społecznym ze względu na brak zatrudnienia zmniejsza się ponadto zaangażowanie zasobów gminnych w świadczenia w ramach pomocy społecznej.

Oferta KIS w Kluczach obejmuje:

- spotkania indywidualne z doradcą zawodowym, pośrednikiem pracy, psychologiem;
- pomoc prawną w zakresie przygotowywania pism, wniosków do urzędów czy instytucji administracji publicznej, wsparcie przy rozwiązywaniu spraw mieszkaniowych i socjalnych;
- staże zawodowe i kursy (operator koparko-ładowarki, obsługa kasy fiskalnej, prawo jazdy kat. B, pomoc przedszkolna, opiekun nad dziećmi w wieku do lat 3 z uprawnieniami kierownika wycieczek szkolnych, pracownik gospodarczy z uprawnieniami elektro-elektrycznymi, opiekun osób starszych i niepełnosprawnych, kurs obsługi komputera);
- przygotowanie do prac społecznie użytecznych;
- przygotowywanie kandydatów do uczestnictwa w zajęciach centrum integracji społecznej;



- udzielanie pomocy formalno-prawnej w tworzeniu i organizowaniu spółdzielni socjalnych;
- wsparcie psychologiczne - spotkania indywidualne i grupowe;
- pomoc w szerokim zakresie dla osób uzależnionych w kontynuowaniu leczenia uzależnień;
- pomoc w przygotowywaniu dokumentacji związanej ze skierowaniem do właściwych zakładów leczenia, opieki zdrowotnej;
- pomoc w uzyskaniu informacji dotyczących dostępnych ścieżek wsparcia i instytucji, w których można uzyskać wsparcie;
- warsztaty związane z nabywaniem umiejętności społecznych;
- kursy przygotowania zawodowego w zakresie podstawowym, przy współpracy z urzędami pracy, które posiadają informacje o potrzebach rynku pracy;
- szkolenia z zakresu podstaw prawa pracy, zasad tworzenia własnych firm, spółdzielni socjalnych.
- spotkania integracyjne.

Dodatkowe możliwości wsparcia dla uczestników KIS w Kluczach otwierają liczne projekty współfinansowane ze środków zewnętrznych, o które stara się samorząd, oraz współpraca władz gminy zarówno z sektorem pozarządowym i podmiotami ekonomii społecznej, jak i lokalnymi pracodawcami i instytucjami administracji publicznej. W 2012 r. dzięki porozumieniu o współpracy pomiędzy OPS w Kluczach a Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie uczestnicy KIS w Kluczach korzystali z kompleksowej metody pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi z wykorzystaniem trenera zatrudnienia wspieranego. Rok później uczestniczyli w programie szkoleniowym i stażach w ramach pilotażowego projektu pn. „Modelowy system na rzecz integracji społecznej” realizowanego przez Wspólnotę Roboczą Związków Organizacji Socjalnych WRZOS.

Od września 2016 r. do sierpnia 2019 r. OPS w Kluczach realizuje projekt pn. „Perspektywa na jutro - aktywizacja społeczna i zawodowa mieszkańców Gminy Klucze zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020. Dzięki temu przedsięwzięciu uczestnicy KIS korzystają z szerokiego wachlarza działań aktywizacyjnych. Aktywizacja w wymiarze społecznym odbywa się między innymi poprzez treningi kompetencji społecznych, poradnictwo psychologiczne i psychospołeczne. Dla wszystkich uczestników projektu prowadzone są warsztaty kompetencji społecznych. Wsparcie psychologa świadczone jest w postaci indywidualnego poradnictwa. Aktywizacja w wymiarze zawodowym realizowana jest poprzez poradnictwo zawodowe, kursy, szkolenia umożliwiające nabycie, podniesienie lub zmianę kwalifikacji, inicjatywy w formie staży przygotowujących do podjęcia zatrudnienia.

Dzięki udziałowi w projekcie „Perspektywa na jutro” pracę udało się podjąć m.in. Pani Maryli, która ukończyła kurs opiekunki osób starszych i została zatrudniona w nowopowstałej Spół-

dzielni Socjalnej „Małopolanin”. Pani Maryla pomaga obecnie osobie z niepełnosprawnością umysłową w wykonywaniu codziennych czynności związanych m.in. z poranną toaletą, ubieraniem się, przygotowaniem posiłku. - „Cieszę się, że mogę pomóc takim osobom, odkryłam moje powołanie”. - twierdzi.

**Świadczenie usług przez Klub Integracji Społecznej powinno zmierzać do uświadomienia jego uczestnikom potrzeb:**

- **wzajemnego wspierania się w pokonywaniu barier i trudności życia dnia codziennego, z którymi mają do czynienia w miejscu zamieszkania, pobytu (np. problemy z pracą, problemy z nadużywaniem alkoholu, problemy rodzinne, itp.),**
- **samodzielnego zdobywania wiedzy, wymiany informacji i doświadczeń,**
- **ciągłej edukacji personalnej, zawodowej i społecznej, która jest kluczem do podnoszenia własnych wartości na otwartym rynku pracy,**
- **konieczności osiągnięcia samodzielności ekonomicznej oraz umiejętności gospodarowania własnymi dochodami.**

*Źródło: Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych, Integracji i Polityki Społecznej Gminy Klucze 2005-2013*

Innym przykładem skutecznej reintegracji zawodowej uczestniczącego w tym projekcie beneficjenta KIS jest zatrudnienie do prac porządkowych na terenie gminy Klucze Pana Franciszka. Uczestnik w ramach projektu odbył 5-miesięczny staż na stanowisku pracownika gospodarczego, który dał mu możliwość i szansę sprawdzenia się, pokazania swoich kwalifikacji, swojego zaangażowania w pracę, sumienności w wykonywaniu powierzonych zadań. Po ukończeniu projektu Pan Franciszek został zatrudniony w Urzędzie Gminy w Kluczach na takim samym stanowisku. Docelowo została z nim podpisana umowa o pracę na cały etat.

W 2013 r. w uznaniu zasług w obszarze wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym Konwent Centrów i Klubów Integracji Społecznej przyznał Gminie Klucze wyróżnienie „Przyjacieli Centrów i Klubów Integracji Społecznej”. Warto wspomnieć, że przy aktywnym wsparciu samorządu w Kluczach działa nie tylko Klub Integracji Społecznej przy OPS, ale także Centrum Integracji Społecznej i Warsztat Terapii Zajęciowej prowadzone przez Chrześcijańskie Stowarzyszenie Dobroczynne oraz Zakład Aktywności Zawodowej przy Spółdzielni Socjalnej „Opoka” w Chechle. Należy przy tym podkreślić, że kluczowski samorząd z własnej inicjatywy od lat tworzy warunki sprzyjające rozwojowi przedsiębiorczości społecznej, a więc tym samym kreowaniu nowych miejsc pracy dla osób znajdujących się trudnej sytuacji na rynku pracy. Dowodem na to jest nie tylko wieloletnia współpraca ze wspomnianą Spółdzielnią „Opoka”, ale też powołanie w 2018 r. drugiej w Gminie Klucze spółdzielni socjalnej - SS „Małopolanin” z siedzibą w Kolbarku.

*Bo człowiek to zawsze ktoś więcej...*

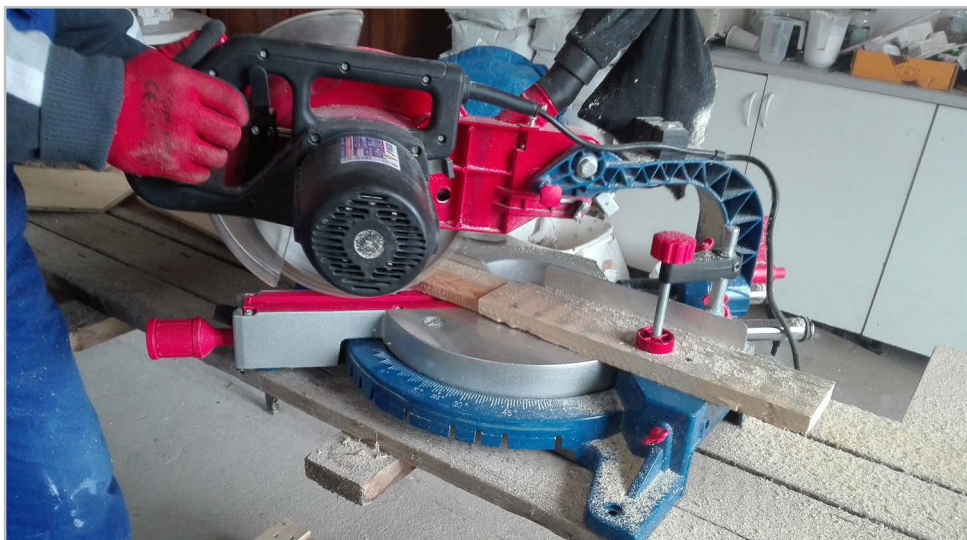
niestygmacy.pl

## CIS PRZY DZIELE POMOCY ŚW. OJCA PIO W KRAKOWIE

Centrum Integracji Społecznej Dzieła Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie zostało powołane w 2015 roku. Jest to jedyne takie miejsce w Krakowie, gdzie osoby bezdomne oraz doświadczające bezdomności mogą liczyć na wszechstronne wsparcie umożliwiające im powrót na otwarty rynek pracy oraz odbudowanie więzi i relacji społecznych.

### Dzieło dla bezdomnych i potrzebujących

Pomoc ubogim to wieloletnia tradycja i znak rozpoznawczy zakonu Braci Mniejszych Kapucynów. Do furty klasztoru na ulicy Loretańskiej 11 w Krakowie pukali potrzebujący prosząc o pomoc i wsparcie. Ich liczba wciąż rosta, a furta okazała się za małą, żeby ich wszystkich pomieścić.



Zajęcia reintegracji zawodowej. Fot. DPŚOP

Wychodząc naprzeciw tej sytuacji, postawiono na terenie ogrodu klasztornego dwa kontenery z zapleczem sanitarnym, gdzie bracia wydawali pożywienie, odzież oraz działała łaźnia. W toku tej usługi dostrzeżono potrzebę bardziej kompleksowych działań i w 2004 r. na bazie Kuchni

św. Łazarza powstało Dzieło Pomocy św. Ojca Pio. W tworzenie Dzieła zaangażowane zostały zarówno osoby świeckie jak i duchowne. Początki organizacji to budynek przy ulicy Loretańskiej 11 w Krakowie, gdzie prowadzona jest obecnie Poradnia Psychologiczno-Psychiatryczna, Punkt Konsultacyjny, w którym udzielana jest pomoc socjalna oraz pomoc prawna, a także postęga osób duchownych. Od września 2013 r. funkcjonuje drugi budynek Dzieła przy ulicy Smoleńsk 4 w Krakowie. Dzieła w nim łaźnia, garderoba, pralnia, ambulatorium prowadzone przez Stowarzyszenie Lekarzy Nadziei oraz Dział Aktywizacji Zawodowej wraz z Centrum Integracji Społecznej.

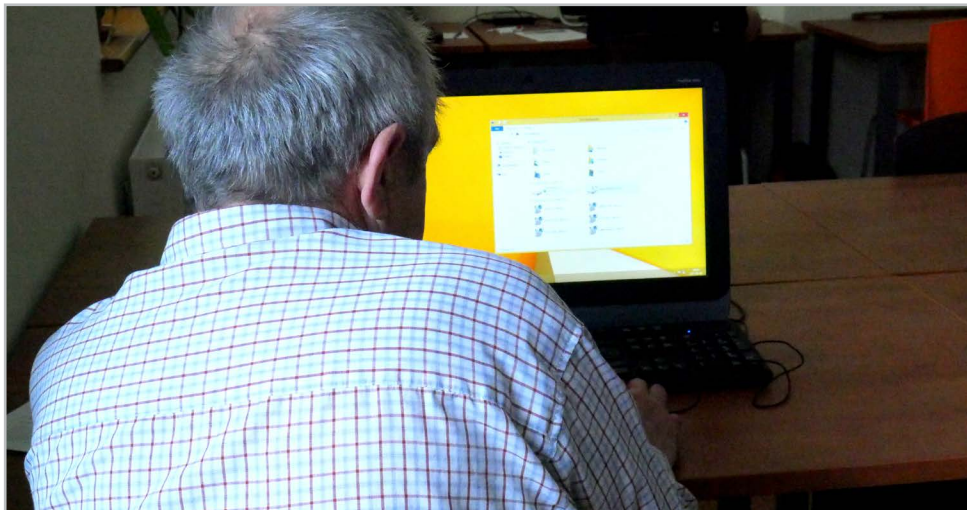
### Centrum Integracji Społecznej

Świadcząc osobom bezdomnym pomoc w zakresie powrotu na rynek pracy, doradcy zawodowi dostrzegli potrzebę stworzenia miejsca, które udzielałoby wsparcia nie tylko w znalezieniu zatrudnienia, ale także w jego utrzymaniu oraz pozwoliłoby nabyć nowe umiejętności w warunkach chronionych. Chodziło o to, by stworzyć miejsce, gdzie podopieczni będą mogli zostać objęci specjalistycznym wsparciem, a głównym celem będzie reintegracja zawodowa i społeczna. Podopieczni Dzieła Pomocy św. Ojca Pio to niejednokrotnie osoby z długą przerwą w zatrudnieniu, nieadekwatnymi kwalifikacjami do wymagań stawianych obecnie przez pracodawców oraz bagażem różnorodnych problemów natury społecznej i prawnej. W trosce o te wszystkie osoby powstało Centrum Integracji Społecznej. Celem CIS jest odbudowa i podtrzymanie u uczestników Centrum zdolności do samodzielnego funkcjonowania na rynku pracy m.in. poprzez przyuczenie do wykonywania danego zawodu, podwyższanie kwalifikacji i prowadzenie zajęć praktycznych u pracodawców.

Uczestnicy Centrum Integracji Społecznej Dzieła Pomocy św. Ojca Pio biorą aktywny udział w zajęciach reintegracji zawodowej i społecznej określonych w Indywidualnych Programach Zatrudnienia Socjalnego. Zajęcia odbywają się 5 dni w tygodniu, od poniedziałku do piątku, minimum 6 a maksymalnie 8 godzin dziennie. Mają one na celu nabycie umiejętności samodzielnego życia i zaspokajania potrzeb własnym staraniem, zwłaszcza przez możliwość osiągnięcia własnych dochodów przez zatrudnienie poprzez m.in. kształcenie umiejętności pozwalających na pełnienie ról społecznych i osiąganie pozycji społecznych dostępnych osobom niepodlegającym wykluczeniu społecznemu, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych, czy też naukę racjonalnego gospodarowania posiadanymi środkami pieniężnymi.

W ramach reintegracji społecznej w CIS Dzieła Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie odbywają się warsztaty kompetencji społeczno-zawodowych, kompetencji psychospołecznych, warsztaty edukacyjne oraz grupa wsparcia. W trakcie tych zajęć uczestnicy mają okazję nabyć umiejętności poruszania się po rynku pracy, poznać tajniki autoprezentacji, przygotować swoje dokumenty aplikacyjne, czy ugruntować wiedzę na temat zasad gospodarowania swoim budżetem i sposobów radzenia sobie w sytuacjach trudnych. Uczą się zachowania asertywnego, skutecz-

nego budowania relacji z drugim człowiekiem, jak również wzmacniają motywację i wiarę we własne siły i możliwości.



Warsztat edukacyjny: obsługa środowiska internetu. Fot. DPŚOP

Warto dodać, że każdy uczestnik w trakcie pobytu w Centrum może liczyć na profesjonalną pomoc ze strony doradcy zawodowego, który wspiera go w ukierunkowaniu i wyborze ścieżki zawodowej oraz na pomoc trenera zatrudnienia wspieranego, monitorującego przebieg zajęć eintegracji zawodowej. Dodatkowo, odpowiadając na indywidualne potrzeby uczestników, CIS służy wsparciem pracownika socjalnego, psychoterapeuty czy psychiatry. Dba także o możliwość zaspokojenia potrzeb kulturalnych swych podopiecznych, organizując wyjścia do teatru czy kina, wycieczki oraz spotkania z ciekawymi gośćmi, takimi jak aktorzy, śpiewacy operowi, ratownik medyczny itp. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom uczestników, w ramach zajęć CIS oferuje także warsztaty edukacyjne z języka angielskiego oraz obsługi środowiska Internetu. Uwaga, jaką w Dziele Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie poświęca się wsparciu zawodowemu, wynika ze złożoności problemu bezdomności. Tracąc dach nad głową, traci się pewność siebie, pewność jutra i poczucie bezpieczeństwa. W takim momencie życia sama myśl o podjęciu pracy wydaje się często nierealna. Zajęcia reintegracji zawodowej realizowane w prowadzonym przez Dzieło CIS są ważnym elementem Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego każdego z uczestników. W CIS Dzieła Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie zrodził się pomysł nawiązania współpracy z lokalnymi pracodawcami już od momentu rozpoczęcia udziału w Centrum przez uczestnika. Jeszcze w trakcie diagnozy sytuacji zawodowej doradca zawodowy wraz z kandydatem do CIS określa profil zawodowy kandydata i poszukuje we współpracy z nim idealnego miejsca realizacji zajęć. Rozwiązanie to pozwala na wykonywanie obowiązków zgodnie z zainteresowaniami zawodowymi czy posiadanymi przez uczestników umiejętnościami, co w przyszłości niejednokrotnie

prowadzi do podjęcia pracy w miejscu realizacji zajęć. Dzięki realizacji zajęć u pracodawców zewnętrznych uczestnicy CIS Dzieła Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie od samego początku swojego udziału wykonują konkretne obowiązki na konkretnym stanowisku pracy, przez co od razu mają możliwość doskonalenia posiadanych już kwalifikacji albo przyuczenia się do nowego zawodu.

### Świadectwo uczestniczki Centrum Integracji Społecznej Dzieła św. Ojca Pio w Krakowie

*„Staram się brać życie takim, jakie jest. A, jak to często z życiem bywa, moje łatwe nie jest. Pochodzę z Krakowa. W moim domu rodzinnym prócz mnie, były jeszcze dwie siostry. Jednak po śmierci mamy kontakt nam się urwał. Zostałam na tym świecie sama, ale przynajmniej była praca, którą lubiłam.*

*W tej samej fabryce przepracowałam kilkadziesiąt lat. W pewnym momencie mój zakład pracy przekształcono, a potem zamknięto. Pani w średnim wieku trudno było odnaleźć się w nowej rzeczywistości, nowego zatrudnienia nie było, a rachunki same nie chciały się opłacić. I tak w 2015 r. zostałam bez dachu nad głową.*

*Zamiast załamywać ręce, wzięłam się do działania. Zamieszkałam w schronisku dla bezdomnych kobiet. Następnie zaczęłam się orientować, gdzie mogę uzyskać pomoc. Nie chciałam jedynie siedzieć i użalać się nad sobą. Udałam się do MOPS-u, gdzie dowiedziałam się o Centrum Integracji Społecznej Dzieła Pomocy św. Ojca Pio. Choć nie bez strachu, postanowiłam spróbować swoich sił. Ryzyko się opłaciło i od 2017 roku korzystam ze wsparcia CIS. Uczestnictwo w dziełowym CIS wygląda w ten sposób, że przez 4 dni w tygodniu pracuję na poczcie, a w każdy piątek przychodzę do Dzieła na zajęcia.*

*W ramach zajęć mamy spotkania z gośćmi, różne wyjścia. Najlepiej wspominam wycieczkę do Centrum Jana Pawła II i wystawę o Całunie Turyńskim. Dzięki CIS poznałam też nowe osoby - mamy tutaj naprawdę fajną grupę. Wszyscy z podobnym doświadczeniem życiowym, podobnymi planami, marzeniami...*

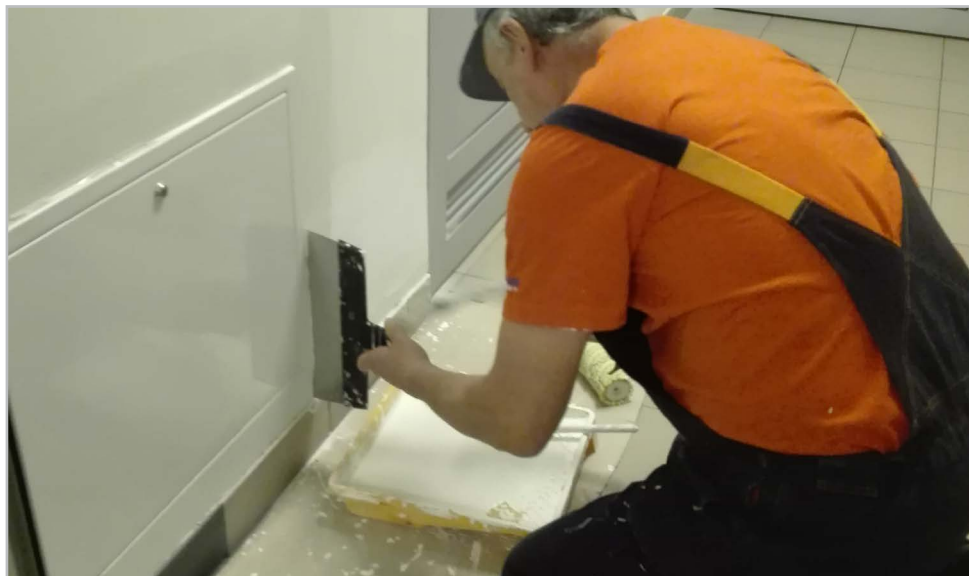
*Kiedyś byłam przestraszona, nie wiedziałam, czym jest Dzieło, co mnie tutaj czeka. A dziś zachęcam znajomych, by i oni dali sobie szansę. Najlepsze świadectwo? To, że w Dziele czuję się dobrze, a w przyszłość spoglądam z odwagą.”*

Helena

Źródło: <http://niestygmatycy.pl>

## CIS - partnerem pracodawców z otwartego rynku pracy

Podejmując współpracę z pracodawcami, CIS Dzieła Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie podpisuje porozumienie określające czas trwania zajęć oraz rodzaj wykonywanych zadań. Pracodawca wyznacza opiekuna, który jest osobą do kontaktu z trenerem zatrudnienia wspieranego oraz towarzyszem w miejscu realizacji zajęć, który sprawuje nadzór nad wykonywanymi obowiązkami. Pracodawca udostępnia miejsce realizacji zajęć (tzw. miejsce treningowe), a Centrum Integracji Społecznej zapewnia szkolenie BHP, badania medycyny pracy oraz ubezpieczenie NNW, a także jeden posiłek w ciągu dnia oraz odzież roboczą dla każdego uczestnika.



Na stażu u pracodawcy. Fot. DPŚOP

Dzięki przyjętemu przez CIS Dzieła Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie *modus vivendi* pracodawcy mają możliwość przyjrzenia się uczestnikom w swoich zakładach pracy i zyskują sposobność do identyfikacji drzemiącego w nich potencjału. Jednocześnie można bardzo szybko reagować na zachowania społecznie nieakceptowalne i na bieżąco pracować nad deficytami danego uczestnika. Zawsze kiedy podpisywane jest porozumienie z zakładem pracy, pracodawca jest proszony o spojrzenie na uczestnika jako potencjalnego kandydata do zatrudnienia. Ustalany jest czas, na jaki uczestnik jest kierowany na zajęcia, a po tym okresie podejmowane są rozmowy odnośnie możliwości zatrudnienia, co jest jednym z głównych celów uczestnictwa w Centrum.

Warto dodać, że większość pracodawców, z którymi CIS Dzieła Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie nawiązało współpracę, finalnie zatrudniło uczestników Centrum. Mieli oni bowiem okazję sprawdzić możliwości uczestnika na stanowisku pracy i docenić jego umiejętności.

Wśród byłych i obecnych uczestników CIS Dzieła Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie są osoby o bardzo różnym doświadczeniu zawodowym i kwalifikacjach. Jeden z nich dzięki współpracy z firmą branżową po wielu latach przerwy wrócił do zawodu programisty. Inny uczestnik powrócił do swojego zawodu wyuczonego i dzięki możliwości realizacji zajęć na stanowisku mechanika do dziś pracuje w oparciu o umowę o pracę. Dodatkowo ściśła współpraca z pracodawcą zakończyła się skierowaniem tego uczestnika na kurs prawa jazdy kat. B, przez co zwiększyła się jego atrakcyjność na rynku pracy.

CIS Dzieła Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie podjęło dotychczas współpracę z 33 pracodawcami z lokalnego rynku pracy, którzy udostępnili swoje zakłady pracy jako miejsca treningowe dla uczestników Centrum. Są to zakłady różnej wielkości, reprezentujące różne branże, dzięki czemu uczestnicy CIS mogą realizować zajęcia reintegracji zawodowej na różnych stanowiskach, jak m.in.: magazynier, robotnik gospodarczy, księgowy, programista, konserwator, pracownik ds. ekspedycyjno-rozdzielczych, pracownik produkcji czy opiekun osoby niepełnosprawnej czy hafciarka. Dzieło Pomocy św. Ojca Pio w Krakowie jest niezmiennie otwarte na współpracę z przedsiębiorstwami i instytucjami, które poszukują pracowników, są zainteresowane udostępnieniem swojego zakładu pracy jako miejsca treningowego dla uczestników CIS, a przez to są gotowe w tej formule na pomoc osobom bezdomnym i społecznie wykluczonym.

## Co więcej...

Warto nadmienić, że Dzieło Pomocy św. Ojca Pio świadczy również komplementarne wobec oferty CIS wsparcie o charakterze grupowym, organizowane przez zatrudnionych w Dziele specjalistów oraz wolontariuszy. W ramach tych działań osoby bezdomne mogą uczestniczyć w grupie Dyskusyjny Klub Filmowy „Loretanin”, która ma charakter aktywizacji społecznej i integracji poprzez uczenie poprawnej komunikacji społecznej oraz rozbudzanie zainteresowań uczestników tejże grupy. Przy Dziele funkcjonuje również grupa „Przystanek Praca” przeznaczona dla osób pracujących i tych, którzy aktywnie poszukują zatrudnienia. Osoby uczestniczące w tej grupie mogą liczyć na wsparcie w procesie poszukiwania, podejmowania i utrzymania pracy. Grupa pełni także funkcję wspierającą i umożliwia monitorowanie sytuacji osób, które podjęły zatrudnienie i pozwala na szybkie reagowanie na pojawiające się trudności. Inną grupą jest „Zielona Miła” dedykowana dla mężczyzn i kobiet dotkniętych bezdomnością oraz uzależnionych od alkoholu. Uczestnicy spotkań dzielą się nawzajem swoimi doświadczeniami oraz siłą, aby rozwiązać wspólny problem i pomagać innym w wyzdrowieniu.

Dzieło Pomocy św. Ojca Pio współpracuje od początków swojego istnienia z wieloma instytucjami i skutecznie realizuje różnego rodzaju przedsięwzięcia na rzecz wykluczenia społecznego. W porozumieniu z MOPS w Krakowie prowadzi mieszkania chronione dla bezdomnych i zagrożonych bezdomnością mężczyzn. Wspólnie z Fundacją „Dbam o zdrowie” realizuje działania o charakterze profilaktycznym. Razem z Ministerstwem Rodziny Pracy i Polityki Społecznej oferuje

wsparcie o charakterze ostonowo-interwencyjnym, informacyjnym oraz działania aktywizacyjne skierowane do osób bezdomnych. Współpracuje także m. in. z Urzędem Miasta Krakowa, Urzędem Marszałkowskim Województwa Małopolskiego, Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej w Krakowie oraz Bankiem Żywności.

Dzięki swej szerokiej ofercie wsparcia i współpracy z partnerami reprezentującymi zarówno sektor społeczny, prywatny, jak i publiczny Dzieło Pomocy św. Ojca Pio może odpowiadać na potrzeby osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością oraz skutecznie towarzyszyć im w drodze do usamodzielnienia.

## Postscriptum

---

Moment znalezienia stałej pracy zazwyczaj kończy pobyt uczestnika w Centrum Integracji Społecznej, czasem jednak także inne sytuacje sprawiają, że osoby bezdomne nie kontynuują udziału w CIS. Często składają się to problemy natury socjalnej lub uzależnienie. Ale każda z tych osób wie, że do CIS może wrócić. Tak było z panem Sławkiem - po terapii uzależnień wrócił do Dzieła. Tydzień później podjął pracę w zakładzie produkcyjnym. Przykład innego uczestnika CIS - pana Ryszarda pokazuje, że osoby bez domu podejmują się również specjalistycznych zadań. Pan Ryszard, w ramach Indywidualnego Programu Zatrudnienia Socjalnego jest asystentem osoby z niepełnosprawnością w Stowarzyszeniu Pomocy Osobom Niepełnosprawnym „Przystanek Betlejem”.

- „Praca z młodzieżą upośledzoną nie jest łatwa, ale czuję, że odnalazłem swoje miejsce” - mówi pan Ryszard. - „To, że widzę, że osoby z naszej grupy CIS znajdują pracę i wychodzą z bezdomności jest bardzo motywujące” - dodaje.

Pan Ryszard chciałby się dalej kształcić i liczy, że uda mu się pójść na kurs asystenta osoby niepełnosprawnej. - „Na początku nie wiedziałem czym jest CIS i martwiłem się, że zajęcia nie będą dla mnie ciekawe, ale tu nie da się nudzić. Co piątek mamy warsztaty i poznajemy interesujące osoby” - mówi. Z uśmiechem wspomina wyjście do muzeum i spotkanie z panią Basią - osobą z niepełnosprawnością, która jako gość specjalny CIS dała świadectwo, że w życiu da się pokonać każdą barierę.

Pan Sławek i pan Ryszard są doskonałym przykładem osób, które pomimo sytuacji bezdomności chcą aktywnie działać. „Dziełowi” pracownicy Centrum Integracji Społecznej robią wszystko, by im w tym jak najlepiej towarzyszyć.

# PODMIOTY REINTEGRACYJNE W WOJEWÓDZTWIE MAŁOPOLSKIM



## Powiat bocheński

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia na Rzecz Osób Specjalnej Troski „Amicus Hominis” 32-700 Proszówki 346 [www.wtzbochnia.pl](http://www.wtzbochnia.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Katolickiego Stowarzyszenia Przyjaciół Niepełnosprawnych „Otwarte Serca” w Łapanowie 32-740 Łapanów 12A [www.wtzłapanow.pl](http://www.wtzłapanow.pl)
- Klub Integracji Społecznej „Razem możemy więcej” przy MOPS w Bochni ul. Kolejowa 14, 32-700 Bochnia [www.mopsbochnia.pl](http://www.mopsbochnia.pl)
- Klub Integracji Społecznej „Jutro - już dziś” przy GOPS w Trzcianie 32-733 Trzciânia 248 [www.gopstrzciânia.pl](http://www.gopstrzciânia.pl)

## Powiat brzeski

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych, Opiekunów i Wolontariuszy „Ostoja” ul. Przemysłowa 2, 32-660 Brzesko [www.wtzbrzesko.pl](http://www.wtzbrzesko.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia na Rzecz Pomocy Potrzebującym i Zapobiegania Patologiom Społecznym „Pomocna Dłoń” Zawada Uszewska 70, 32-864 Gnojnik [www.wtz.info.pl](http://www.wtz.info.pl)

- Powiatowy Zakład Aktywności Zawodowej 32-853 Łysa Góra 251 [www.pzaz.powiatbrzeski.pl](http://www.pzaz.powiatbrzeski.pl)

## Powiat chrzanowski

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji im. Brata Alberta w Chrzanowie ul. Sokoła 8, 32-500 Chrzanów [www.wtzst-chrzanow.pl](http://www.wtzst-chrzanow.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji im. Brata Alberta w Libiążu ul. Piłsudskiego 4, 32-590 Libiąż [www.wtzlibiaz.pl](http://www.wtzlibiaz.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji im. Brata Alberta w Trzebinia ul. Luzara 1, 32- 540 Trzebinia [www.wtztrzebinia.pl](http://www.wtztrzebinia.pl)
- Centrum Integracji Społecznej w Babicach ul. Zakopiańska 23, 32-551 Babice [www.babice.pl](http://www.babice.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy OPS w Trzebini ul. 24 Stycznia 47, 32-540 Trzebinia [www.um.trzebinia.pl](http://www.um.trzebinia.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy OPS w Libiążu ul. 9 Maja 2, 32-590 Libiąż [www.libiaz.pl](http://www.libiaz.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy OPS w Chrzanowie ul. Oświęcimska 9, 32-500 Chrzanów [www.ops.chrzanow.pl](http://www.ops.chrzanow.pl)

## Powiat dąbrowski

---

- Warsztaty Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia na Rzecz Osób Niepełnosprawnych „Pomocna Dłoń” ul. Kościuszki 34, 33-200 Dąbrowa Tarnowska [www.wtz.dt.pl](http://www.wtz.dt.pl)

## Powiat gorlicki

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej przy Domu Rehabilitacyjno-Opiekuńczym „Caritas” ul. M. Konopnickiej 21, 38-300 Gorlice
- Warsztaty Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia na Rzecz Pomocy Rodzinie „Nadzieja” ul. Parkowa 1, 38-340 Biecz [www.nadziejabiecz.pl](http://www.nadziejabiecz.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej w Bielance 38-311 Bielanka 25 [www.wtzbielanka.pl](http://www.wtzbielanka.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Trzeźwościowe „Wolność i Miłość” Diecezji Rzeszowskiej 38-305 Lipinki 8 [www.drocaritas.pl](http://www.drocaritas.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia na Rzecz Osób Niepełnosprawnych „Rodzina” w Gorlicach ul. Kardynała S. Wyszyńskiego 18, 38-300 Gorlice [www.wtzrodzina.jimdo.com](http://www.wtzrodzina.jimdo.com)

- Warsztaty Terapii Zajęciowej Prawosławnego Ośrodka Miłosierdzia Diecezji Przemysko-Nowosądeckiej „ELEOS” w Gładyszowie 38-315 Gładyszów 45 [www.eleos.gladyszow.org](http://www.eleos.gladyszow.org)
- Centrum Integracji Społecznej w Bieczu ul. Kazimierza Wielkiego 31, 38-340 Biecz [www.biecz.pl](http://www.biecz.pl)
- Klub Integracji Społecznej Stowarzyszenia na Rzecz Pomocy Rodzinie „Nadzieja” w Gorlicach ul. Biecka 9B, 38-300 Gorlice [www.nadziejabiecz.pl](http://www.nadziejabiecz.pl)

## Kraków

---

- Centrum Integracji Społecznej Galicyjskiej Fundacji „Wsparcie, Integracja, Rozwój” ul. Bronowicka 73, 30-091 Kraków [www.gce.krakow.pl](http://www.gce.krakow.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Pomocy Socjalnej „Gaudium et Spes” ul. Królowej Jadwigi 81, 30-209 Kraków [www.wtz81.pl](http://www.wtz81.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Pomocy Socjalnej „Gaudium et Spes” os. Górali 19, 31-961 Kraków [www.gaudiumetspes.pl](http://www.gaudiumetspes.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej przy Szpitalu Specjalistycznym im. dr J. Babińskiego ul. Babińskiego 29, 30-393 Kraków [www.babinski.pl](http://www.babinski.pl)

- Warsztat Terapii Zajęciowej przy Domu Pomocy Społecznej ul. Łanowa 43, 30-725 Kraków [www.ceti.pl/lanowa/wtz](http://www.ceti.pl/lanowa/wtz)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej ul. Miodowa 9, 31-055 Kraków [www.stowarzyszenie-rozwoju.eu](http://www.stowarzyszenie-rozwoju.eu)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji im. Brata Alberta w Krakowie os. Dywizjonu 303 65, 31-875 Kraków [www.albert.krakow.pl](http://www.albert.krakow.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Towarzystwa Przyjaciół Dzieci - Oddział Kraków Nowa Huta os. Wandy 18, 31-906 Kraków [www.wtzkrakow.pl](http://www.wtzkrakow.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Towarzystwa Przyjaciół Dzieci - Oddział Kraków Nowa Huta ul. Truskawkowa 4, 31-985 Kraków [www.tpd.pl](http://www.tpd.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Chrześcijańskiego Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” ul. Basztowa 3, 30-002 Kraków [www.ognisko.org.pl](http://www.ognisko.org.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Duszpasterskiego Stowarzyszenia Osób z Upośledzeniem Umysłowym os. Centrum C 7, 31-930 Kraków [www.duszpasterskie.wordpress.com](http://www.duszpasterskie.wordpress.com)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Katolickiego Stowarzyszenia osób Niepełnosprawnych i Ich Przyjaciół „Klika” ul. Fatimska 41 a-b, 31-828 Kraków [www.klikakrakow.pl](http://www.klikakrakow.pl)

- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji „Artes” ul. Estery 3, 31-056 Kraków
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Dobrej Nadziei ul. Za Torem 22, 30-542 Kraków [www.wtz.sdn.org.pl](http://www.wtz.sdn.org.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Integracji oraz Aktywizacji Zawodowej i Społecznej Osób Niepełnosprawnych „Emaus” ul. Rondo Mogiłskie 1, 31-516 Kraków [www.emaus18.pl](http://www.emaus18.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej przy Dom Pomocy Społecznej Cechowa 142, 30-685 Kraków
- Zakład Aktywności Zawodowej „U Pana Cogito” Pensjonat i Restauracja ul. Bałuckiego 6, 30-318 Kraków [www.pcgito.pl](http://www.pcgito.pl)
- Zakład Aktywności Zawodowej „Pensjonat na Wzgórzach” przy Stowarzyszeniu Integracyjnym Aktywizacji Zawodowej i Społecznej Osób Niepełnosprawnych „Szansa” os. Na Wzgórzach 44, 31-721 Kraków [www.pensjonatnawzgorzach.pl](http://www.pensjonatnawzgorzach.pl)
- Centrum Integracji Społecznej utworzone przez Dzieło Pomocy św. Ojca Pio ul. Smoleńsk 4, 31-107 Kraków [www.dzielopomocy.pl](http://www.dzielopomocy.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy MOPS w Krakowie os. Górali 19, 31-961 Kraków [www.mops.krakow.pl](http://www.mops.krakow.pl)

- Klub Integracji Społecznej Fundacji Sustinae ul. Szlak 65, 31-153 Kraków [www.fundacjasustinae.org](http://www.fundacjasustinae.org)

## Powiat krakowski

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji im. Brata Alberta w Radwanowicach 32-064 Radwanowice 1 [www.albert.krakow.pl](http://www.albert.krakow.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji Wspierania Rozwoju Społecznego „Leonardo” ul. Langiewicza 8, 32-043 Skąta [www.fundacja-leonardo.pl](http://www.fundacja-leonardo.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Chrześcijańskiego Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” 32-125 Pobiednik Mały 67 [www.ognisko.org.pl](http://www.ognisko.org.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Bonifaterskiej Fundacji Dobroczynej ul. Bonifaterska 33, 32-031 Konary [www.bonifundo.pl](http://www.bonifundo.pl)
- Zakład Aktywności Zawodowej Bonifaterskiej Fundacji Dobroczynej Konary, ul. Bonifaterska 11, 32-031 Mogilany [www.bonifundo.pl](http://www.bonifundo.pl)
- Centrum Integracji Społecznej w Jerzmanowicach ul. Centralna 97, 32-048 Jerzmanowice [www.jerzmanowice-przeginia.pl](http://www.jerzmanowice-przeginia.pl)

- Klub Integracji Społecznej przy GOPS w Zielonkach ul. Krakowskie Przedmieście 112, 32-087 Zielonki [www.gops-zielonki.pl](http://www.gops-zielonki.pl)

- Klub Integracji Społecznej przy GOPS w Wielkiej Wsi ul. Krakowska 172, 32-089 Biały Kościół [www.gops.wielka-wies.pl](http://www.gops.wielka-wies.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy GOPS w Krzeszowicach ul. Kościuszki 43, 32-065 Krzeszowice [www.gopskrzeszowice.pl](http://www.gopskrzeszowice.pl)

## Powiat limanowski

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia „Remedium” 34-650 Tymbark 158 [www.remedium-tymbark.pl](http://www.remedium-tymbark.pl)

## Powiat miechowski

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej w Rzędowicach 32-210 Rzędowice [www.ksiazwielki.eu](http://www.ksiazwielki.eu)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Pomocy „Szansa” w Witowicach 32-250 Podlesice [www.spszansa.pl](http://www.spszansa.pl)

- Warsztat Terapii Zajęciowej Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną w Miechowie  
ul. Sienkiewicza 24, 32-200 Miechów  
[www.psouumiechow.pl](http://www.psouumiechow.pl)
- Zakład Aktywności Zawodowej przy Stowarzyszeniu Pomocy „Szansa” Witowice 60A, 32-250 Charsznica  
[www.spszansa.pl](http://www.spszansa.pl)
- Klub Integracji Społecznej w Miechowie  
ul. Szpitalna 1, 32-200 Miechów  
[www.miechow.eu](http://www.miechow.eu)
- Klub Integracji Społecznej przy GOPS w Charsznicy  
ul. Kolejowa 22, 32-250 Charsznica  
[www.charsznica.pl](http://www.charsznica.pl)
- Klub Integracji Społecznej „Aktywność popłaca” przy Stowarzyszeniu na Rzecz Dialogu, Współpracy i Rozwoju - Raclawice  
32-222 Raclawice 155

## Powiat myślenicki

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej przy Domu Pomocy Społecznej w Harbutowicach  
32-440 Harbutowice 1  
[www.wtz.myslenicki.pl](http://www.wtz.myslenicki.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy OPS w Sułkowicach  
ul. Sportowa 51, 32-440 Sułkowice  
[www.ops.sulkowice.pl](http://www.ops.sulkowice.pl)

## Nowy Sącz

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Rodziców i Przyjaciół Dzieci Niepełnosprawnych Ruchowo i Umysłowo „Nadzieja”  
ul. Fraislera 10, 33-300 Nowy Sącz  
[www.wtznns.pl](http://www.wtznns.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji Pomocy Osobom z Autyzmem „MADA”  
ul. Tarnowska 109, 33-300 Nowy Sącz  
[www.mada.org.pl](http://www.mada.org.pl)
- Centrum Integracji Społecznej przy Stowarzyszeniu na Rzecz Wspierania Przedsiębiorczości i Inicjatyw Lokalnych „STOPIL”  
ul. Wyspiańskiego 22, 33-300 Nowy Sącz  
[www.stopil.org.pl](http://www.stopil.org.pl)
- Klub Integracji Społecznej „Aktywna przyszłość” przy MOPS w Nowym Sączu  
ul. Nawojowska 17a, 33-300 Nowy Sącz  
[www.mops.nowysacz.pl](http://www.mops.nowysacz.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy Fundacji „Collegium Progressus”  
ul. Ogrodowa 39, 33-300 Nowy Sącz  
[www.fundacja-cp.pl](http://www.fundacja-cp.pl)

## Powiat nowosądecki

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej w Siołkowej  
Siołkowa 31, 33-330 Grybów  
[www.wtz.gminagrybow.pl](http://www.wtz.gminagrybow.pl)

- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia „Karpatia”  
Biała Niżna 5, 33-330 Grybów
- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji Pomocy Osobom Niepełnosprawnym w Stróżach  
33-331 Stróże 735 B  
[www.fpon.org](http://www.fpon.org)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Rodziców Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych „Promyk”  
33-386 Gostwica 27  
[www.promyk.podegrodzie.pl](http://www.promyk.podegrodzie.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia „Dolina Dunajca”  
33-390 Łącko 498
- Warsztat Terapii Zajęciowej w Korzennej  
33-323 Korzenna 248  
[www.wtz.korzenna.iap.pl](http://www.wtz.korzenna.iap.pl)
- Zakład Aktywności Zawodowej im. Matki Bożej Fatimskiej w Stróżach  
33-331 Stróże 622B  
[www.fpon.com.pl](http://www.fpon.com.pl)
- Powiatowy Zakład Aktywności Zawodowej w Nawojowej  
ul. Podkamienne 10, 33-335 Nawojowa  
[www.pzaznawojowa.pl](http://www.pzaznawojowa.pl)
- Klub Integracji Społecznej Fundacji Europa+  
Brzezna 1, 33-386 Podgrodzie  
[www.europaplus.pl](http://www.europaplus.pl)
- Klub Integracji Społecznej Stowarzyszenia Lokalna Grupa Działania „Brama Beskidu”  
Mostki 86, 33-340 Stary Sącz  
[www.bramabeskidu.pl](http://www.bramabeskidu.pl)

## Powiat nowotarski

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną - Koło w Szczawnicy  
Park Dolny 6, 34-460 Szczawnica  
[www.psouu-szczawnica.pl](http://www.psouu-szczawnica.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Caritas Archidiecezji Krakowskiej  
34-408 Odrowąż 33  
[www.krakowcaritas.pl](http://www.krakowcaritas.pl)

## Powiat olkuski

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Otwartych Serc Aktywnych Kobiet (SOS)  
ul. Gęsia 25, 32-300 Olkusz  
[www.wtzolkusz.pl](http://www.wtzolkusz.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Chrześcijańskiego Stowarzyszenia Dobroczyńnego w Kluczach  
ul. Bolesławska 23, 32-310 Klucze  
[www.chsd.pl](http://www.chsd.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną - Koło w Wolbromiu  
ul. Skalska 22, 32-340 Lgota Wolbromska  
[www.psoni-wolbrom.pl](http://www.psoni-wolbrom.pl)
- Zakład Aktywności Zawodowej „OPOKA”  
ul. Hutnicza 26, 32-310 Chechło  
[www.opokas.pl](http://www.opokas.pl)



- Centrum Integracji Społecznej przy Chrześcijańskim Stowarzyszeniu Dobroczyнным w Kluczach ul. Bolesławska 23, 32-310 Klucze [www.chsd.pl](http://www.chsd.pl)
- Centrum Integracji Społecznej z siedzibą w Olkuszu przy Stowarzyszeniu Rozwoju Kultury i Sportu „Delfin” ul. Żuradzka 3B oraz ul. Szpitalna 5, 32-300 Olkusz [www.stowarzyszenie-delfin.pl](http://www.stowarzyszenie-delfin.pl)

- Klub Integracji Społecznej przy OPS w Kluczach ul. Zawierciańska 12, 32-310 Klucze [www.gmina-klucze.pl](http://www.gmina-klucze.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy GOPS w Bolesławiu ul. Główna 46, 32-329 Bolesław [www.gminaboleslaw.pl](http://www.gminaboleslaw.pl)

## Powiat oświęcimski

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji im. Brata Alberta w Chełmku ul. Przemysłowa 2, 32-660 Chełmek [www.wtzchelmek.pl](http://www.wtzchelmek.pl)
- Centrum Integracji Społecznej w Kętach Fundacji Teatru Grodzkiego ul. Sobieskiego 19, 32-650 Kęty [www.cis.bielsko.pl](http://www.cis.bielsko.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy GOPS w Kętach ul. Sobieskiego 41, 32-650 Kęty [www.gops.kety.pl](http://www.gops.kety.pl)

- Klub Integracji Społecznej przy OPS w Brzeszczach ul. Mickiewicza 2, 32-620 Brzeszcze [www.ops.brzeszcze.pl](http://www.ops.brzeszcze.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy GOPS w Przeciszowie ul. Długa 6, 32-641 Przeciszów [www.gopsprzeciszow.pl](http://www.gopsprzeciszow.pl)

## Powiat proszowicki

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej przy Domu Pomocy Społecznej im. A. Chmielewskiego 32-104 Łyszkowice 64 [www.wtzlyszkowice.pl](http://www.wtzlyszkowice.pl)
- Klub Integracji Społecznej „Szansa na aktywność” przy PCPR w Proszowicach ul. Kopernika 13, 32-100 Proszowice [www.pcpr.proszowice.pl](http://www.pcpr.proszowice.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy MGOPS w Proszowicach ul. 3 Maja 72, 32-100 Proszowice [www.mgops.proszowice.pl](http://www.mgops.proszowice.pl)

## Powiat suski

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej prowadzony przez Gminę Stryszawa 34-232 Kuków 157
- Warsztat Terapii Zajęciowej Caritas Archidiecezji Krakowskiej 34-210 Zembrzyce 1 [www.krakowcaritas.pl](http://www.krakowcaritas.pl)

- Warsztat Terapii Zajęciowej Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną - Koło w Zawoi 34-231 Juszczyn 542 b
- Klub Integracji Społecznej przy MOPS w Suchej Beskidzkiej ul. A. Mickiewicza 19, 34-200 Sucha Beskidzka [www.sucha-beskidzka.pl](http://www.sucha-beskidzka.pl)

## Tarnów

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji Rozwoju Edukacji, Pracy, Integracji ul. Hodowlana 6, 33-100 Tarnów [www.repi.pl](http://www.repi.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Polskiego Stowarzyszenia Na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną - Koło w Tarnowie ul. Ostrogskich 5B, 33-100 Tarnów [www.psoni.org](http://www.psoni.org)
- Warsztat Terapii Zajęciowej przy Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym ul. Klikowska 190, 33-100 Tarnów [www.sosw.tarnow.pl](http://www.sosw.tarnow.pl)
- Centrum Rehabilitacji Społecznej i Zawodowej - Zakład Aktywności Zawodowej „Słoneczne Wzgórze” ul. 3 Maja 2, 33-100 Tarnów [www.zaz.tarnow.pl](http://www.zaz.tarnow.pl)

- Tarnowskie Centrum Integracji Społecznej utworzone przez Fundację Partnerstwo Dla Przyszłości ul. Słowackiego 6, 33-100 Tarnów [www.fpdp.pl](http://www.fpdp.pl)
- Centrum Integracji Społecznej z siedzibą w Tarnowie utworzone przez Spółdzielnię Socjalną Serwis ul. Krakowska 13/3, 33-100 Tarnów [www.spoldzielniaserwis.pl](http://www.spoldzielniaserwis.pl)
- Klub Integracji Społecznej Fundacji im. Hetmana Jana Tarnowskiego ul. Krakowska 13/10, 33-100 Tarnów [www.fundacjaTarnowskiego.pl](http://www.fundacjaTarnowskiego.pl)

## Powiat tarnowski

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Kulturalno-Oświatowe „Piast” im. W. Witosa 33-150 Wola Rzędzińska 297a
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Pomocy Osobom Niepełnosprawnym „Przyjaźń” 33-170 Karwodrza 116 [www.dpskarwodrza.pl](http://www.dpskarwodrza.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Stowarzyszenia Przyjaciół Domu Pomocy Społecznej w Stróżach 32- 840 Dzierżaniny 72 [www.dpsstroze.pl](http://www.dpsstroze.pl)

- Zakład Aktywności Zawodowej przy Stowarzyszeniu Kulturalno-Oświatowym „Piast” im. Wincentego Witosa - Zakład Produkcyjny  
33-150 Wola Rzędzińska 297a  
[www.zaz.piast.org.pl](http://www.zaz.piast.org.pl)

## Powiat tatrzański

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną - Koło w Zakopanem  
ul. Kamieniec 32 d, 34-500 Zakopane  
[www.psoni-zakopane.pl](http://www.psoni-zakopane.pl)

## Powiat wadowicki

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Caritas Archidiecezji Krakowskiej w Spytkowicach  
ul. Górki 28A, 34-116 Spytkowice  
[www.krakowcaritas.pl](http://www.krakowcaritas.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej przy Domu Pomocy Społecznej OO Bonifratrów w Zebrzydowicach  
34-130 Zebrzydowice 1  
[www.zebrzydowski.pl](http://www.zebrzydowski.pl)
- Centrum Integracji Społecznej przy Stowarzyszeniu Pomocy Bezrobotnym i ich Rodzinom „Nadzieja”  
34-122 Wieprz 424  
[www.nadzieja.wieprz.pl](http://www.nadzieja.wieprz.pl)

- Klub Integracji Społecznej przy OPS w Andrychowie  
ul. Krakowska 72, 34-120 Andrychów  
[www.opsandrychow.pl](http://www.opsandrychow.pl)
- Klub Integracji Społecznej przy MGOPS w Kalwarii Zebrzydowskiej  
al. Jana Pawła II 7,  
34-130 Kalwaria Zebrzydowska  
[www.mgopskalwariaz.com.pl](http://www.mgopskalwariaz.com.pl)

## Powiat wielicki

---

- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji Osób Niepełnosprawnych w Podolanach  
32-420 Podolany 74  
[www.fonpodolany.pl](http://www.fonpodolany.pl)
- Warsztat Terapii Zajęciowej Fundacji L'ARCHE  
32-020 Śledziejowice 336  
[www.larche.org.pl/sledziejowice](http://www.larche.org.pl/sledziejowice)



INSTYTUCJA  
WOJEWÓDZTWA  
MAŁOPOLSKIEGO



**Wydawca:**  
Regionalny Ośrodek  
Polityki Społecznej w Krakowie  
ul. Piastowska 32,  
30-070 Kraków  
[www.es.malopolska.pl](http://www.es.malopolska.pl)



BIBLIOTEKA  
MAŁOPOLSKIEJ  
EKONOMII  
SPOŁECZNEJ