



Współfinansowane przez
Unię Europejską

GK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

VET4ALL



Wspieranie uczestników zagranicznych staży
Erasmus+ z niepełnosprawnością - perspektywa
organizacji goszczącej - PRACODAWCY





Spis treści

1	O projekcie i celach raportu	3
2	Niepełnosprawność w liczbach, czyli o powszechności zjawiska	4
3	Kilka słów o rodzajach niepełnosprawności	7
3.1	Osoby głuche i niedosłyszące	8
3.2	Osoby niewidome i niedowidzące	9
3.3	Osoby z niepełnosprawnością ruchową	10
3.4	Osoby ze spektrum zaburzeń autystycznych (ASD)	11
4	Identyfikacja dobrych praktyk	12
5	Konkluzje i rekomendacje	16
6	Literatura	18

O projekcie i celach raportu

Projekt VET4ALL (2021-1-PL01-KA210-VET-000034602) był projektem partnerstwa strategicznego w obszarze szkolnictwa zawodowego realizowanym w okresie od grudnia 2021 r. do listopada 2023 r. w partnerstwie pięciu podmiotów:

LIDER: Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Bystrzycy Kłodzkiej (Polska)

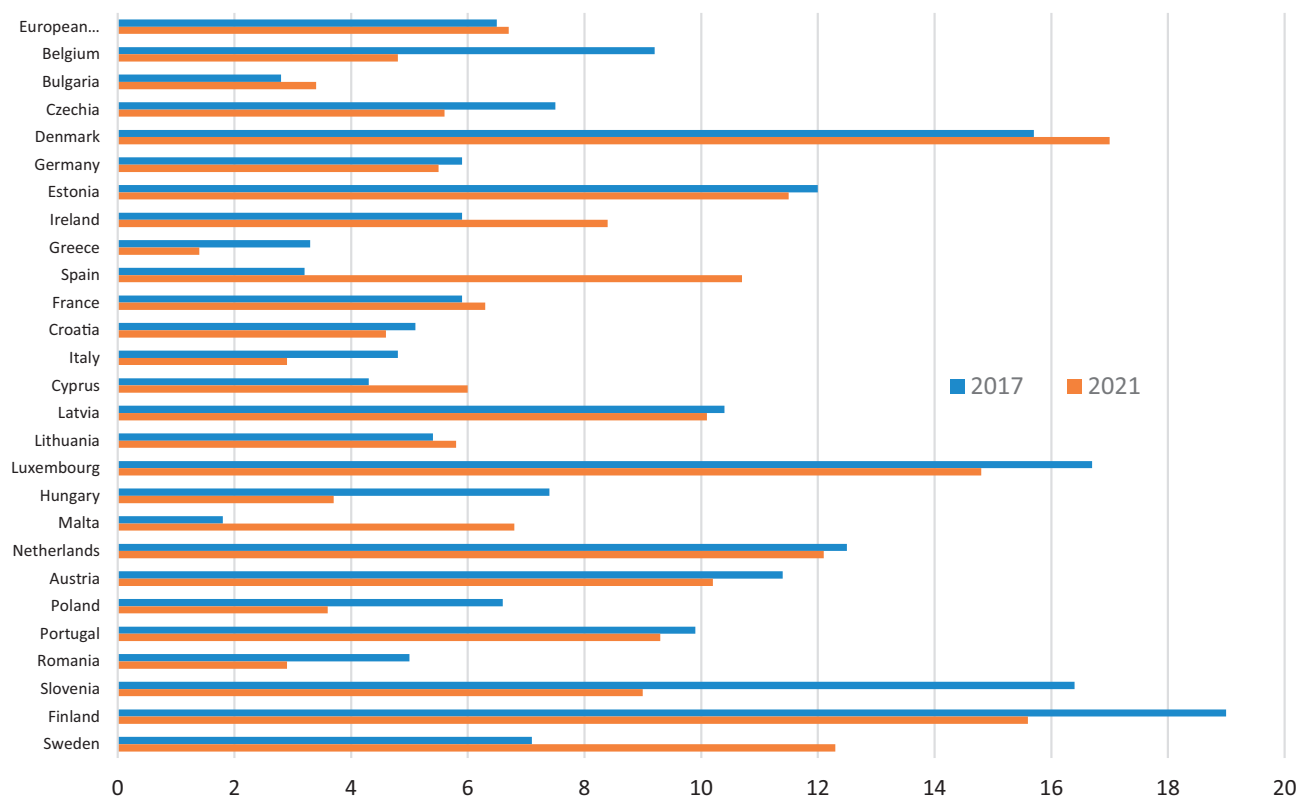
PARTNERZY: Istituto per la Formazione, l'Occupazione e la Mobilità (Włochy)
Dobre Kadry Centrum badawczo-szkoleniowe Sp.z o.o. (Polska)
Asociacion Mundus – Un Mundo a Tus Pies (Hiszpania)
South-Eastern Finland University of Applied Sciences XAMK (Finlandia)

Głównym celem projektu było wzmocnienie organizacji wysyłających, goszczących i pośredniczących w zakresie realizacji działań kształcenia zawodowego włączających uczniów z niepełnosprawnością ze szkół technicznych. W ramach projektu wypracowano cztery miniraporty dedykowane wsparciu różnych grup docelowych zaangażowanych w projekty mobilnościowe uczniów. Grupami docelowymi w projekcie były szkoły techniczne, nauczyciele i osoby towarzyszące w trakcie międzynarodowych wyjazdów stażowych uczniów, instytucje organizujące uczniom wyjazdy stażowe oraz pracodawcy przyjmujący uczniów na staż w ramach programu Erasmus+.

Niniejszy raport dedykowany jest wspieraniu uczestników zagranicznych staży Erasmus+ z niepełnosprawnością z perspektywy pracodawców zgłaszających chęć przyjęcia uczniów. Z uwagi na to, że w literaturze przedmiotu często wskazuje się silną zależność dodatnią między znajomością problematyki niepełnosprawności a otwartością na współpracę z osobami z tej grupy, w raporcie dużo miejsca poświęciliśmy właśnie charakterystyce różnych rodzajów niepełnosprawności. W ten sposób chcieliśmy pokazać zróżnicowanie osób z niepełnosprawnością i pomóc zrozumieć ich zachowania i potrzeby w miejscu pracy. Chcieliśmy też niejako „odczarować” niepełnosprawność, sprowadzić ją do jednego z aspektów normalnego życia.

Niepełnosprawność w liczbach, czyli o powszechności zjawiska

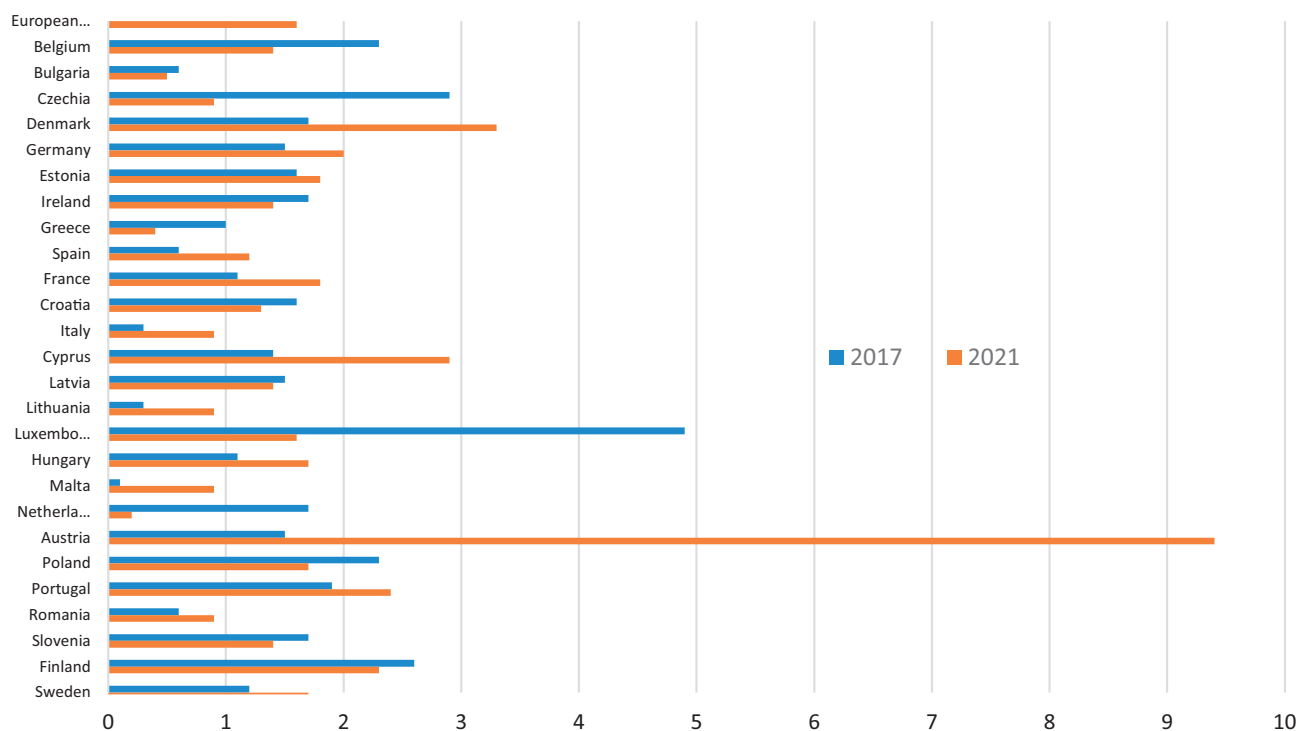
Według danych zgromadzonych przez Eurostat prawie 25% obywateli Unii Europejskiej (24.7%) powyżej 16 r. życia to osoby odczuwające lekkie lub poważniejsze ograniczenia. W liczbach bezwzględnych to co najmniej **110 milionów osób**. Zgodnie z globalnymi szacunkami, liczba osób z niepełnosprawnością to około miliard osób lub



Rys. 1 Samocena długotrwałych ograniczeń w zwykłych czynnościach z powodu problemów zdrowotnych. Wiek: 16-19 lat. Ograniczenia lekkie i poważne. (%)

Źródło: Eurostat. Uwaga: ze względu na brak danych o Słowacji w 2021 r. wykres nie obejmuje informacji o tym kraju.

inaczej, 15% populacji świata. Na rysunku 1 przedstawiono dane statystyczne obrazujące odsetek osób w wieku 16–19 lat z poszczególnych krajach UE z różnego rodzaju trudnościami a na rysunku 2 dane odnoszące się tylko do osób z poważnymi ograniczeniami. Średnio w Unii Europejskiej ok. 6,5% osób, którzy potencjalnie mogą zaliczyć się do grupy uczniów szkół o profilu zawodowym odczuwa trudności. To oznacza, że **średnio co 15** uczeń zalicza się do tej grupy.



Rys. 2 Samoocena długotrwałych ograniczeń w zwykłych czynnościach z powodu problemów zdrowotnych. Wiek: 16-19 lat. Ograniczenia poważne. (%)

Źródło: Eurostat. Uwaga: ze względu na brak danych o Słowacji w 2021 r. wykres nie obejmuje informacji o tym kraju.

Przytoczone na rysunkach 1 i 2 liczby pokazują, że rośnie prawdopodobieństwo spotkania w grupie uczniowskiej, która uczestniczy w międzynarodowym stażu osoby czy osób z niepełnosprawnością. Spotkania, na które powinny być przygotowane obie strony – zarówno uczeń z niepełnosprawnością jak instytucje goszczące – podmioty

organizujące staż oraz pracodawcy, u których staż ten jest realizowany. Dobre przygotowanie pracodawców zapewnia wysoki poziom otwartości na potrzeby osób z niepełnosprawnością, czyli gotowości do zatrudnienia i współpracy, co jest warunkiem koniecznym pełnej inkluzji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. W literaturze naukowej trudno znaleźć odpowiedź na pytanie, co kształtuje postawy pracodawców i potencjalnych współpracowników i jak zwiększa otwartość wobec osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy. Niewątpliwie na pierwszym miejscu należy rozpatrzyć czynniki wewnątrz przedsiębiorstwa, na które pracodawcy mogą mieć wpływ, takie jak **upowszechniana wiedza i doświadczenie** dotyczące zatrudniania i współpracy z osobami z niepełnosprawnością, kształtowana kultura organizacyjna oraz infrastruktura zapewniająca dostosowanie do potrzeb osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Na kulturę organizacyjną wpływają jednak czynniki z zewnątrz przedsiębiorstwa, takie jak rozwiązania prawne i wzorce kulturowe przekazywane w danym społeczeństwie (Hofstede, Hofstede i Minkov, 2010; Meyer, 2010). W raporcie skupiliśmy się na tym co naszym zdaniem jest najważniejsze i co jest uniwersalne – upowszechnianiu wiedzy o różnych rodzajach niepełnosprawności oraz na wskazywaniu dobrych praktyk w tym zakresie. W prezentacji problemu wykorzystaliśmy wzorce wypracowane w projekcie ESF *Go4Diversity*¹, którego celem było zwiększenie motywacji pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy.



1. Projekt Go4Diversity (Nr POWR.04.03.00-00-0039/18) realizowany w partnerstwie polsko-belgijsko-szwedzkim finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Więcej: www.dobreakadry.pl

Kilka słów o rodzajach niepełnosprawności

Według wyników badań dotyczących postrzegania niepełnosprawności w przestrzeni publicznej dla większości społeczeństwa dowolnego kraju niepełnosprawność kojarzy się z wózkiem inwalidzkim. Dlaczego? Być może dlatego, że utożsamiamy to ze znacznikiem oznaczającym specjalne miejsce parkingowe lub obszar dedykowany osobom z niepełnosprawnością. Być może dlatego, że osoby na wózkach są najbardziej widoczne. Tymczasem wokół nas są osoby z różnym rodzajem niepełnosprawności: z problemami motorycznymi, sensorycznymi lub poznawczymi, czy z problemami wynikającymi z chorób rzadkich. Warto więc poznać chociaż w pigułce specyfikę różnych rodzajów niepełnosprawności, które syntetycznie przedstawiono w tabeli 1. Warto pamiętać, że niezależnie od rodzaju niepełnosprawności **otwartość zaczyna się w głowie!** Niepełnosprawność jest bowiem cechą danej osoby, a nie jej ułomnością. Podobnie jak kolor oczu, włosów czy skóry.

Tabela 1 Rodzaje niepełnosprawności

INTELEKTUALNA	ZE WZGLĘDU NA CHOROBE PSYCHICZNĄ	SENSORYCZNA	RUCHOWA	OSOBY PRZEWLEKLE CHORE
obniżona sprawność intelektualna	obniżona sprawność funkcjonowania społecznego – zaburzenia równowagi nerwowej, emocjonalnej oraz zdrowia psychicznego	brak, uszkodzenie lub zaburzenie funkcji zmysłowych Zaburzenia	obniżone możliwości motoryczne ciała	choroby charakteryzujące się długim czasem trwania i wolnym postępowaniem zmian słuchu chorobowych
		słuch wzrok		

Źródło: opracowanie na podstawie obowiązujących aktów prawnych.

Niepełnosprawność wymaga indywidualizacji podejścia. To, co jest dobrze postrzegane przez jedną grupę, może być poważną barierą dla innych. Dlaczego tak jest? Ponieważ wszystko zależy od specyfiki potrzeb. W kolejnych podpunktach przedstawiamy rekomendacje dotyczące sposobów uwzględniania potrzeb stażystów z wybranymi rodzajami niepełnosprawności.

3.1

Osoby głuche i niedosłyszące

Warto pamiętać, że osoby **głuche nie są nieme**. Posługiwanie się językiem niewerbalnym nie oznacza braku możliwości komunikacji. Część osób głuchych używa języka mówionego, część języka migowego. Niektórzy czytają z ust osoby mówiącej czy posiłkują się komunikatem pisanim. Czasami język mówiony jest zbyt trudny do zrozumienia. W takich sytuacjach należy poprosić o powtórzenie lub posiłkować się gestami czy językiem pisanim. Rozmawiając z osobą głuchą czy niedosłyszącą należy patrzeć na nią i starać się mówić wyraźnie i powoli. Nie należy krzyczeć czy podnosić głosu. Warto ustalić najbardziej **odpowiedni sposób komunikacji**. Aby zwrócić na siebie uwagę, można wyciągnąć rękę, pomachać dłonią czy dotknąć ramienia, można też użyć sygnału świetlnego (np. w hali produkcyjnej). Sygnału świetlnego w miejsce sygnału dźwiękowego także należy używać w sytuacjach zapewniających bezpieczeństwo i higienę pracy. Mówiąc do osoby głuchej należy zwracać się do niej twarzą i nie wykonywać w tym czasie innych czynności jak pisanie na komputerze czy chodzenie po sali. Twarz powinna być oświetlona, a za plecami nie powinno być silnego źródła światła. W przypadku osób słabosłyszących warto zadbać o dobrą akustykę pomieszczenia, eliminację zbędnych, utrudniających zrozumienie mowy hałasów oraz mówienie w normalnym tempie, nie za szybko, ale też nie za wolno. W trakcie rozmowy grupowej należy zadbać o to, aby wypowiedzi pojedynczych osób wzajemnie się nie nakładały. Należy też unikać komunikacji telefonicznej bowiem osoby słabosłyszące mogą mieć z tym duże problemy. W to miejsce warto skorzystać z smsów.



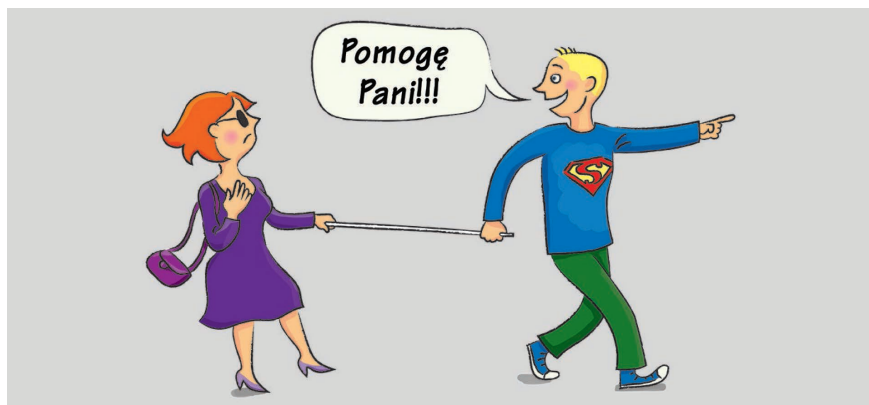
Rozmawiając z osobą głuchą/słabosłyszącą nie należy zasłaniać ust.

Autor: H. Parylak-Skawińska

3.2

Osoby niewidome i niedowidzące

Osoby z niepełnosprawnością wzroku są bardzo zróżnicowane, niektóre mają zawężone pole widzenia, inne widzą nieostro, niektóre są w stanie rozróżnić światło i cień, niektóre nie rozróżniają określonych kolorów. Wiele z nich ma dobrą orientację w terenie oraz umiejętność poruszania się w znanym otoczeniu. Na ogół osoby niewidome/niedowidzące odczuwają obecność innych osób wokół siebie lub je widzą, ale mogą nie zauważać swojego rozmówcy pozostającego poza ich strefą kontaktu. Żeby zwrócić uwagę takiej osoby, czasem trzeba lekko dotknąć ramienia, zawsze poprzedzając to informacją słowną: kim jestem, jaka jest moja rola (np. kolega, szef, ochrona). Osoba niewidoma powinna **dokładnie poznać otoczenie**, w którym ma przebywać czy pracować, trzeba ją po nim oprowadzić i pozwolić z nim zapoznać. Taka informacja jest konieczna także, jeśli sprzęty zmieniają miejsce. Niewidzący stażysta/pracownik powinien być poinformowany o zmianie otoczenia. Nie należy zmieniać ustawienia sprzętów bez jego wiedzy. Nie należy stawiać rzeczy w przejściach, nie przekładać rzeczy na biurku osoby niewidzącej, na wysokości ciała osób nie wieszac na ścianach odstających przedmiotów. Wchodząc do pomieszczenia należy sygnalizować swoją obecność, podobnie przy wychodzeniu. Podczas asystowania osobie niewidomej warto stosować jak najwięcej komunikatów słownych, np. informacje o przeszkodach na drodze, opis pomieszczenia. Osoby niedowidzące mogą wymagać bardziej czytelnego, większego druku albo kontrastujących liter, większego ekranu lub lepszego światła (niezbyt jasnego). Ważną rolę odgrywają również kontrasty w otoczeniu, jak na przykład kontrastujące ze ścianami drzwi czy włączniki światła. **Przed udzieleniem pomocy zawsze należy zapytać czy i jakiej pomocy oczekuje.**



*Zanim zaczniesz pomagać,
zapytaj czy i jakiej pomocy
dana osoba potrzebuje.*

Autor: H. Parylak-Skawińska

3.3

Osoby z niepełnosprawnością ruchową

Osoby z niepełnosprawnością ruchową to osoby poruszające się na wózku, o kulach, z protezą np. kończyny górnej lub dolnej, ale też osoby ze zwyrodnieniem stawów, stwardnieniem rozsianym, chorobami kręgosłupa lub niskorosłością. Osoby na wózku mogą mieć bardzo różne niepełnosprawności, a co za tym idzie różne potrzeby i mogą wymagać różnych udogodnień. Zawsze jednak wymagają odpowiedniej przestrzeni dla siebie, wolnego przejazdu w ciągach komunikacyjnych i odpowiedniej ilości miejsca wokół samochodu na parkingu. W kontakcie z osobą na wózku nie należy dotykać jej wózka, nie należy kłaść na nim swoich rzeczy. Podczas rozmowy z osobą poruszającą się na wózku należy starać się utrzymać z nią kontakt wzrokowy (np. warto usiąść zamiast stać). Warto pamiętać, że osoby korzystające z wózka nie mogą wszędzie dosięgnąć. Należy zadbać o umieszczenie jak największej liczby potrzebnych przedmiotów w zasięgu ich rąk. Samo **posiadanie windy to nie wszystko**. Należy zadbać o pozostałe elementy infrastruktury, ponieważ to co innym wydaje się bezproblemowe (np. jeden mały stopień) dla osoby z niepełnosprawnością ruchową może stanowić barierę nie do pokonania. Osoba chodząca o kulach czy lasce może wymagać dodatkowych poręczy. **Nie wolno rozmawiać „ponad głowami osób z niepełnosprawnością”**. Warto zadbać o to, aby każdy z rozmówców przyjął dogodną dla siebie pozycję.



*Rozwiązania dobre dla
jednych mogą okazać się
koszmarem dla innych.*

Autor: H. Parylak-Skawińska

3.4

Osoby ze spektrum zaburzeń autystycznych (ASD)

Określenie „spektrum” oznacza zróżnicowane nasilenie i wpływ na funkcjonowanie głównych objawów: trudności w relacjach społecznych – w nawiązaniu ich i podtrzymywaniu, komunikacji werbalnej i niewerbalnej, powtarzających się wzorcach zachowań, aktywności i zainteresowań. ASD to wyodrębniony zespół zaburzeń, który często współwystępuje z innymi zaburzeniami, najczęściej są to stany lękowe. Mimo trudności osoby te potrzebują kontaktów społecznych i wchodzą w relacje, szczególnie te powtarzalne, ze znanymi sobie osobami. Dobrze, jeśli w biurze/firmie mają jedną osobę, do której zwracają się z pytaniami i problemami. W przypadku osób z ASD warto podkreślić **przywiązanie do ściśle ustalonych zasad**, rytuałów, nawet schematów. Często obserwuje się także niezrozumienie metafor, przenośni, skrótów myślowych, a nawet gestów, komunikatów niewerbalnych; jeżeli kończymy spotkanie, to trzeba to wyrazić wprost. Ustalając zadanie, trzeba stosować proste i jasne komunikaty, np.: „To jest zestaw danych, ułóż je w tabeli i przeanalizuj.” W interakcjach społecznych **warto uwzględniać różnice indywidualne w zakresie dążenia i podtrzymywania kontaktu oraz wrażliwości na bodźce** (np. osoby wycofane, osoby pasywne, osoby aktywne, osoby nadwrażliwe lub niedowrażliwe sensorycznie). Aby ułatwić stażystę/ współpracownikowi z ASD funkcjonowanie w zespole należy poznać jego specyfikę zachowania i komunikowania się i dostosować swój styl do jego możliwości i potrzeb.



*Jesteśmy różni,
w interakcjach uszanujmy
różnice indywidualne.*

Autor: H. Parylak-Skawińska

Identyfikacja dobrych praktyk

W Europie coraz więcej mówi się o konieczności zapewnienia pełnej dostępności dla osób o specjalnych potrzebach. Ale często utożsamiamy brak dostępności z barierami architektonicznymi zapominając, że niwelowanie barier architektonicznych to nie koniec działań, to tylko zabezpieczenie bazy. Najtrudniej zmienić mentalność. W literaturze przedmiotu często podkreśla się, że pracodawcy, którzy mają doświadczenie w pracy/życiu z osobami z niepełnosprawnością znacznie częściej decydują się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością, czy kolejnych osób z niepełnosprawnością. Dlaczego tak jest? Bo mają większą wiedzę na temat niepełnosprawności, bo wiedzą, że osoby z niepełnosprawnością to dobrzy pracownicy, i że warto zawierzyć umiejętnościom i kompetencjom a nie ograniczeniom fizycznym. Nie do przecenienia jest rola, jaką odgrywają współpracownicy przy zatrudnianiu czy pracy osób z niepełnosprawnością. Bez ich otwartości na inność czy nietypowość i pełnej akceptacji w zespole, tym „nietypowym” jest znacznie ciężej. A **otwartość i akceptacja różnorodności rosną wraz z wiedzą** na temat specyfiki zjawiska, które określamy mianem „niepełnosprawność”. Poniżej przedstawiamy opinie kilku organizacji poznanych podczas projektu, które pokazują jak łatwo może zmienić się podejście do niepełnosprawności i w jak prosty sposób można zapewnić w praktyce pełne włączenie osób z niepełnosprawnością do zespołu.



Korporacja o światowym zasięgu

Z całą pewnością należy zacząć od tego, aby pracownika wybierać ze względu na jego kompetencje i ambicje zawodowe, a dostosowanie miejsca pracy planować w kolejnym kroku. W naszym przypadku wątpliwości pozwoliła rozwiązać szczerą rozmowa o tym jakich dostosowań pracownik będzie potrzebował, aby mógł realizować swój potencjał. Nie staraliśmy się sobie wyobrazić ani wiedzieć lepiej, po prostu zapytaliśmy! Menedżer działu poinformował pracowników o nowym członku zespołu, jego zadaniach i fakcie, że jestem na wózku. Omówił co wypada, co nie wypada (np. czy można powiedzieć „chodź z nami coś zjeść”). Przygotowanie trwało tydzień, pracownicy mogli przychodzić z pytaniami dotyczącymi współpracy z osobą z niepełnosprawnością. Wskazówki przekazane przez pracownika pozwoliły nam zaplanować przygotowanie miejsca pracy, zespołu oraz stworzyły atmosferę do otwartej rozmowy. W razie wątpliwości dobrą radą jest skorzystać z pomocy organizacji specjalizujących się w aktywizacji zawodowej osób z danym rodzajem niepełnosprawności, gdyż dysponują one unikalnym doświadczeniem i praktyką. Pytania i wątpliwości należy zweryfikować ze specjalistami mającymi stosowne doświadczenie lub samym pracownikiem. Pracodawca powinien być wolny od stereotypów i skupiać się na wartości jaką wnosi do jego organizacji pracownik oraz tym jak pracownika wesprzeć, aby tę wartość maksymalizować. Duże znaczenie ma również kultura organizacyjna firmy. W naszej firmie dba się o to, żeby wszystko było „diversity”, nawet w takiej prostej rzeczy jak prezentacja powinny pojawić się osoby o różnorodnych cechach (młode i starsze, o różnym kolorze skóry, pełnosprawne i z niepełnosprawnością, itp.). Co roku odnawiane są też szkolenia ze standardów korporacyjnych dotyczących między innymi otwartości i niedyskryminowania.

Urząd Marszałkowski

Przede wszystkim trzeba zrozumieć i zaakceptować, że wśród nas są ludzie o specjalnych potrzebach, dla których jako pracodawca trzeba zrobić wszystko, aby w pracy czuli się komfortowo i mogli efektywnie wykorzystać swoje zdolności i talenty. To oczywiste, że stanowisko dla osoby z niepełnosprawnością ruchową powinno być dostępne dla tego typu dysfunkcji. Z kolei osoba z niepełnosprawnością wzrokową potrzebuje odpowiednich programów komputerowych i przyjaznego otoczenia na stanowisku pracy. Lepiej, gdy potencjalny pracownik sam określi swoje potrzeby. Współpracownicy w sali szybko przekonują się, że taka osoba to również bardzo wartościowy człowiek i zwykle sami określają zasady pomocy i współpracy w ramach działu czy departamentu. W przypadku Urzędu Marszałkowskiego oferty pracy premią są osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności. Pracodawca nie powinien obawiać się niczego. Wystarczy, że zwykle osoba z niepełnosprawnością jest pełna obaw podejmując nowe wyzwania w nieznanym dotąd środowisku. Jeśli do tego dołożymy obawę pracodawcy stworzymy pełną nieudaną relację. Zamiast obawiać się zatrudniania osób z niepełnosprawnością, należy odważnie zadać pytanie czego oczekują od stanowiska i współpracowników. To z pewnością pomoże w jak najlepszym wykorzystaniu swojego potencjału. Pracodawca powinien też mieć świadomość możliwości psycho-fizycznych osoby borykającej się z jakimiś dysfunkcjami. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością zwykle bardzo rozwija społecznie zespół pracowników. Motywuje do wspólnego szukania rozwiązań i otwiera głowy wszystkim współpracownikom.

Cafe Równik, Wrocław

Stworzenie Cafe Równi i praca w nim osób z niepełnosprawnością intelektualną udowodniły, że wystarczy odpowiednio przygotować miejsce pracy i współpracowników. Osoby z tym rodzajem niepełnosprawności bardzo potrzebują aktywności zawodowej, praca ich uskrzydla, ale nie mogą pracować sami, potrzebują asystentów – osoby zdrowe, muszą być wokół nich, przyjaciele, którzy akceptują pewne ekscesy, które się zdarzają i są nieuchronne. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną są sprawne fizycznie, mają dużo siły, ale wymagają specjalnych kontaktów i specjalnego podejścia. Musi im towarzyszyć w miejscu pracy specjalistyczna kadra terapeutyczna. To powinno być zapewnione w ramach podejścia systemowego – zapewnienie terapeutów, fachowe reakcje, ciągła kontrola emocji i reagowanie w razie takiej potrzeby. Przy zachęcaniu pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną warto podkreślać autentyczną ich życzliwość i serdeczność. Ale należy zwracać uwagę na odpowiednie zachowania w przypadku popełnienia błędu. Nie można ani pobłażać, ani karcić, trzeba dawać wyraźny komunikat, że błąd można naprawić. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną nawet jak są dorosłe, to mentalnie zachowują się trochę jak dzieci, dlatego trzeba kierować się z jednej strony opiekuńczością, z drugiej konsekwencją. Konieczne jest tworzenie warunków akceptowalności, czy wręcz oznak lubienia. Odpowiednie warunki pozwalają na przekraczanie barier, zaskakiwanie w sensie pozytywnym, zyskanie fantastycznego czy wręcz rewelacyjnego pracownika.

Konkluzje i rekomendacje

Przytoczone w punkcie 2 raportu dane statystyczne pokazują, że osoby z niepełnosprawnością stanowią ważną część każdego społeczeństwa. Pełna inkluzja wymaga otwartości na inność. Włączenie osób z niepełnosprawnością w międzynarodowe projekty mobilnościowe w ramach programu Erasmus+ wiąże się z odpowiednim przygotowaniem wszystkich stron tego przedsięwzięcia, a więc instytucji wysyłających (szkół, nauczycieli), instytucji przyjmujących (host institutions oraz przedsiębiorstw przyjmujących uczniów na staże) oraz samych uczniów i ich rodziców.

Jak można poprawić sytuację w obszarze otwartości i dostępności? Przede wszystkim warto poznać specyfikę różnych rodzajów niepełnosprawności. Można to zrobić na przykład poprzez uczestnictwo w dedykowanych szkoleniach czy zapoznanie się z przewodnikami nt. współpracy z osobami z niepełnosprawnością. Większa dostępność zwykle nie wiąże się z wydatkowaniem dużych pieniędzy tylko z umiejętnym wykorzystaniem w praktyce wiedzy na temat specyfiki różnych rodzajów niepełnosprawności. Projekty realizowane z Europejskiego Funduszu Społecznego często dają pracodawcom możliwość bezpłatnego przeszkolenia i przygotowania pracowników do współpracy z osobami z niepełnosprawnością.

W przypadku firm przyjmujących uczniów na staże w ramach programu Erasmus+, na etapie organizacji warto zadać sobie m.in. takie pytania sprawdzające:

- Czy zapewnione są zasoby kadrowe umożliwiające realizację stażu osobie z niepełnosprawnością?
- Czy miejsce stażu zostało odpowiednio przygotowane pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnością?
- Czy przygotowano plan stażu dostosowany do potrzeb i oczekiwań ucznia (zadania dla osoby z danym typem niepełnosprawności, odpowiedni czas wykonania zadania uwzględniający niepełnosprawność i jej typ, itp.)?

Jeśli w przypadku któregoś z tych pytań sprawdzających pada odpowiedź „nie” oznacza to, że pracodawca oferujący staże dla uczniów z niepełnosprawnością potrzebuje pomocy we właściwym przygotowaniu się do współpracy. W takim przypadku po stronie organizatora wymiany (host institution) powinno leżeć zapewnienie kontaktu z instytucją zajmującą się osobami z niepełnosprawnością w kraju wymiany. Dzięki kontaktom z wyspecjalizowanymi instytucjami (zwykle są to organizacje pozarządowe działające na rzecz osób z niepełnosprawnością) pracodawcy mogą nabyć/pogłębić wiedzę na temat różnych rodzajów niepełnosprawności, dowiedzieć się o udogodnieniach/formach wsparcia dla osób z niepełnosprawnością.

Co przed przyjęciem na staż powinien wiedzieć pracodawca przyjmujący uczniów z niepełnosprawnością?
Przede wszystkim:

- **Jakie trudności może mieć osoba z niepełnosprawnością? (słabe strony)**
- **Z czego te trudności wynikają? (rodzaj niepełnosprawności)**
- **W czym jest dobra? (mocne strony)**
- **Jak zachowuje się taka osoba w chwilach stresu?**
- **Z kim się kontaktować w sytuacji awaryjnej?**
- **W jaki sposób należy się komunikować z osobą z daną niepełnosprawnością? (savoir vivre)**
- **Jakie ewentualne udogodnienia można wprowadzić w miejscu stażu?**
- **Jak zapewnić bezpieczeństwo w miejscu pracy osobie z niepełnosprawnością?**

Boimy się przede wszystkim tego o czym niewiele wiemy.

Literatura

1. European Commission Eurostat. Activity limitations due to Health Problems. Available online: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20191128-1>.
2. European Commission Eurostat. Self-Perceived Long-Standing Limitations in Usual Activities due to Health Problem by Sex, Age and Labour Status. Available online: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_06/default/table?lang=en
3. Hofstede G. Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Onl Read Psych Cult 2011; 2, 1.
4. Hofstede GH, Hofstede GJ and Minkov M. Cultures and organizations: Software of the mind. Intercultural cooperation and its importance for survival. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 2010.
5. The World Bank Group. Disability Inclusion. Available online: <https://www.worldbank.org/en/topic/disability>.
6. World Health Organization. 10 Facts on Disability. Available online: <https://www.who.int/features/factfiles/disability/en/>
7. United Nations. Building Back Better: Toward a Disability-Inclusive, Accessible and Sustainable Post COVID-19World. Available online: <https://www.un.org/en/observances/day-of-persons-with-disabilities>
8. People with disabilities – a guide for co-workers. Project ESF Go4Diversity. Copyright Dobre Kadry. Research and Training Centre Ltd. Wrocław 2021.
9. Przewodnik dla współpracowników osób z niepełnosprawnością. Project ESF Go4Diversity. Copyright Dobre Kadry. Centrum badawczo – szkoleniowe Sp. z o.o. Wrocław 2021.
10. Osoby z niepełnosprawnością w pracy. Niepełnosprawność to tylko jeden z aspektów normalnego życia. Project ESF Go4Diversity. Copyright Dobre Kadry. Centrum badawczo – szkoleniowe Sp. z o.o. Wrocław 2019.

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.





Współfinansowane przez
Unię Europejską

GK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

 **VET4ALL**



GK
Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.
ul. Jęczmienna 10/1, 53-507 Wrocław
tel. 71 343 77 73 (74), fax: 71 343 77 72

www.dobrekadry.pl