



PAKIET ZASOBÓW / ZESTAW NARZĘDZI

Rezultat Intelektualny 2

Projekt ACTI-VET.

Nr: 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Projekt sfinansowany z funduszy Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Projekt odzwierciedla jedynie stanowisko ich autora i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w nich zawartość merytoryczną.

Treść

Wprowadzenie	2
Czego dotyczy i dla kogo jest ten podręcznik?	3
NAJLEPSZE PRAKTYKI	5
BELGIA	5
Najlepsza praktyka 1 – DIVERSICOM	5
Najlepsza praktyka 2 – SABX	8
Najlepsza praktyka 3 – NOS PILIFS	11
Najlepsza praktyka 4 – SISAHM	12
BUŁGARIA	13
Najlepsza praktyka 1 – WARSZTAT MARZEŃ	13
Najlepsza praktyka 2 – RAINA KNYAGINYA - P" LTD - MIASTO PANAGYURISHTE	15
Najlepsza praktyka 3 – DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA KOMBINAT METALI NIEŻELAZNYCH /NFM/"	15
.....	16
WŁOCHY	17
Najlepsza praktyka 1 – Diversitalavoro	17
Najlepsze praktyki 2 – Stanowiska pracy	18
Najlepsze praktyki 3 – PFI	20
Najlepsza praktyka 4 – TutorialMe – Zarządzanie niepełnosprawnością	23
POLSKA	25
Najlepsza praktyka 1 – ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE	25
Najlepsza praktyka 2 – KRAJOWA BAZA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH – OBPON	27
Najlepsza praktyka 3 – POPON	28
Najlepsza praktyka 4 – 100 MIRRORS INCLUSIVE	29
INNE ZASOBY:	30
PORTUGALIA	31
Najlepsza praktyka 1 – VALOR T	31
Najlepsza praktyka 2 – GRUPA BIZNESOWA "JERONIMO MARTINS" Utworzyła "CENTRO INCLUI" (W TYM CENTRUM)	32
Najlepsza praktyka 3 – ICF Portugal, O Inclusive Community Forum	33
Najlepsza praktyka 4 – El Corte Inglés	34
HISZPANIA	35
Najlepsza praktyka 1 – Aplikacja SOY CAPPAZ	35
Najlepsza praktyka 2 – APLIKACJA "PLENA INCLUSION" DOSTĘPNEGO ZATRUDNIENIA PUBLICZNEGO	36
Najlepsza praktyka 3 – LABORVALIA	37
Najlepsza praktyka 4 – INSERTA PROGRAM	38
WNIOSKI	39



Wprowadzenie

Zestaw narzędzi ACTI-VET dla edukatorów kształcenia i szkolenia zawodowego osób z niepełnosprawnością zawiera wytyczne dotyczące metod szkoleniowych i podejścia do realizacji, celów działań szkoleniowych, typologii osób uczących się i kryteriów oceny, które należy przyjąć.

Głównym celem tego zestawu narzędzi jest wyposażenie edukatorów kształcenia i szkolenia zawodowego w narzędzia edukacji poza formalnej w celu poprawy sposobu nauczania. Pokazanie różnych rodzajów najlepszych praktyk krajowych, które można zastosować.

Ponadto, jeśli chodzi o potrzeby grupy docelowej, zestaw ten przyczyni się do rozwoju umiejętności pedagogicznych i osobistych nauczycieli i trenerów kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez zapewnienie im interaktywnych, opartych na współpracy i rozwiązywania problemów działań, które poprawią prowadzone przez nich szkolenia, a także umiejętności cyfrowe ich uczniów i stażystów.

Zestaw ten opiera się na ramach kompetencji osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, które zostały opracowane w ramach projektu ACTI-VET w celu określenia odpowiednich kompetencji w zakresie szans osób niepełnosprawnych na zatrudnienie.

Te ramy kompetencji łączą zestaw kompetencji (wiedza, umiejętności i zdolności osobiste), których dana osoba potrzebuje, aby osiągnąć odpowiedni poziom "mistrzostwa" w danym obszarze, tak aby zastosować odpowiednie umiejętności, aby osiągnąć udane wyniki.

Zestaw narzędzi obejmuje działania dla dziewięciu (9) obszarów kompetencji:

1. Pracy zespołowej
2. Adaptacji
3. Inicjatywa
4. Inteligencja emocjonalna
5. Autonomia
6. Umiejętności komunikacyjne
7. Integracja i
8. Integracja i inkluzja w miejscu pracy
9. Samoświadomość i pewność siebie



Obraz 1: ACTI-VET project logo

ACTI-VET Project. Reference nr:
2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Czego dotyczy i dla kogo jest ten podręcznik?

Niniejszy podręcznik dla trenerów ma na celu dostarczenie wskazówek dla trenerów, aby pomóc w dostosowaniu miejsc pracy do istniejących niepełnosprawności, dostosowując pracę do niezbędnych kluczowych kompetencji, które zostały opracowane w materiałach szkoleniowych.

Dlatego nie jest to podręcznik szkoleniowy, ponieważ materiały szkoleniowe są już stworzone, ale ten dokument ma na celu nauczenie, jak zastosować każdą kompetencję do osób, aby zapewnić odpowiednią pracę, w zależności od ich niepełnosprawności, ponieważ nie jest to to samo, co mieć niepełnosprawność sensoryczną (np. Brak wzroku), niepełnosprawność intelektualną lub niepełnosprawność umysłową.

Celem jest zidentyfikowanie technik adaptacyjnych, które nie zaniedbują potrzeb szkoleniowych osób z niepełnosprawnością, ale uwzględniają również korzyści, jakie szkolenie to przyniesie trenerowi i stażystce, a także pozostałym pracownikom firmy. Korzyść dla stażysty jest oczywista, aby wejść na rynek pracy i mieć pozycję w firmie. Korzyścią dla pracodawcy jest to, że praca znajdzie idealnego kandydata. Niepełnosprawność nie jest zwykle brana pod uwagę w przypadku pracy, ale musimy starać się dostrzec specyfikę każdej niepełnosprawności i stanowiska pracy, aby oba pasowały idealnie. Na przykład osoba niesłysząca może wykonywać zadania w bardzo cichym lub bardzo hałaśliwym otoczeniu, gdzie osoby słyszące mogą czuć się nieswojo; innym przykładem może być łatwość, z jaką osoby z zespołem Downa mogą wykonywać powtarzalne zadania, które inni mogą uznać za zbyt monotonne. Jest to kwestia spojrzenia na potrzeby pracownika i pracy, aby znaleźć idealne dopasowanie.

Aby szkolić osoby niepełnosprawne, szkolenie musi być powiązane z celami pracy, tj. Musisz spojrzeć na wymagania pracy i to, czego osoba, która zamierza to zrobić, nie wie, jak to zrobić. Po przeanalizowaniu tego, czego dana osoba nie wie, jak to zrobić, musimy wziąć pod uwagę osobiste ograniczenia każdej osoby, aby uniknąć frustracji i niemożności osiągnięcia celów pracy.

Bardzo częstym błędem, który często popełnia się podczas próby nauczania wiedzy, jest uogólnienie uczenia się. Gdy w grupie jest osoba z niepełnosprawnością intelektualną, nie ma możliwości uogólniania. W rzeczywistości, im większa niepełnosprawność intelektualna, tym mniej powinieneś uogólniać.

Typ ucznia będzie się różnić w zależności od niepełnosprawności każdej osoby. Można powiedzieć, że istnieje 5 głównych typów uczniów: osoby z niepełnosprawnością fizyczną, osoby z niepełnosprawnością słuchu, osoby z niepełnosprawnością wzroku,

osoby z niepełnosprawnością intelektualną i osoby z upośledzeniem umysłowym. Ale w każdej grupie jest tyle możliwości, ile jest osób niepełnosprawnych.

Jeśli spotkamy ucznia, który ma niepełnosprawność sensoryczną (problemy ze wzrokiem, mobilnością, słuchem itp.), Możemy użyć materiałów, aby zrekompensować tę niepełnosprawność sensoryczną. Przykładami są obrazy lub opisy obrazów lub alfabet Braille'a. Wszystko to są elementy, które pomagają osobie złagodzić niepełnosprawność sensoryczną i móc wykonywać normalną pracę.

Z drugiej strony, jeśli mamy do czynienia z osobą, która ma pełną mobilność, ale z drugiej strony ma niepełnosprawność intelektualną, musimy rozpocząć adaptację poprzez pewną liczbę poleceń, które ta osoba może wykonać. Aby to zrobić, możemy użyć piktogramów lub znaków, aby przypomnieć osobie o zadaniach do wykonania, poprawiając w ten sposób ich pojemność pamięci. Oprócz przeprowadzenia serii niezbędnych przypomnień, aby osoba nie zapomniała o krokach, które należy wykonać, skracając okres rekonwalescencji, którego ta osoba potrzebowałaby.



Obraz 2: ACTI-VET project banner

Wreszcie możemy znaleźć osoby, których niepełnosprawność jest psychiatryczna, takie jak osoby z zaburzeniami psychicznymi. W takich przypadkach należy wziąć pod uwagę poziom tolerancji na stres, który dana osoba ma, a wychowawcy należy pomóc nauczyć się widzieć, czym jest ta granica i kiedy jest osiągnana.

Następnie opracowany zostanie szereg dobrych praktyk i narzędzi, aby trenerzy mogli zrozumieć, jak dostosować miejsca pracy i szkolenia do ludzi zgodnie z ich rodzajem niepełnosprawności. Ważne jest, aby pamiętać, że jest to dokument ogólny i że w praktyce konieczne jest rozważenie stopnia niepełnosprawności i potrzeby powtarzania, że każda osoba będzie musiała nauczyć się wymaganych umiejętności.

NAJLEPSZE PRAKTYKI

Musimy przyrzeć się **metodom dostosowywania miejsc pracy i najlepszym praktykom w planach działania przedsiębiorstw w celu adaptacji stanowiska pracy**. Nie tylko coś teoretycznego, ale może to być również **coś bardziej** praktycznego, jak platforma do znajdowania i oferowania pracy dla osób niepełnosprawnych, o której rozmawialiśmy na spotkaniu w Rzymie. **Każdy partner przedstawił 4 dobre praktyki**, które opisujemy poniżej.

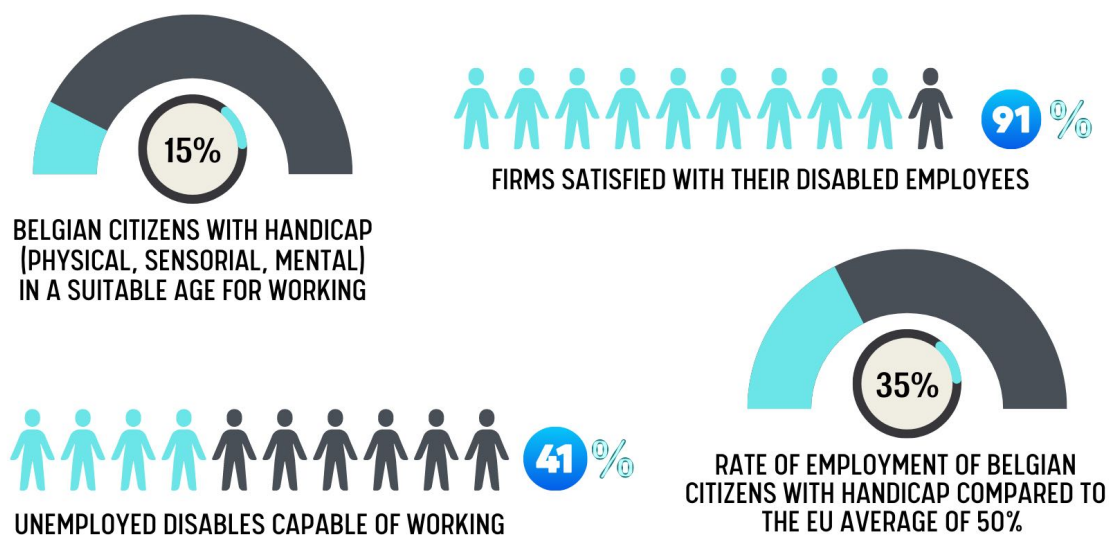
BELGIA

Najlepsza praktyka 1 – DIVERSICOM

Misją DiversiCom jest promowanie różnorodności w miejscu pracy i ułatwianie zatrudniania osób niepełnosprawnych w oparciu o ich umiejętności. Jego misja opiera się na trzech osiach:

Niepełnosprawność i zatrudnienie

Belgijski wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych należy do najniższych w Europie: 35 %, w porównaniu z 50 % w UE. Jednak w wielu przypadkach zdolność do pracy osób niepełnosprawnych jest udowodniona, a pracodawcy pracowników niepełnosprawnych są zadowoleni.



*Wykres 1: Zatrudnienie
niepełnosprawnych Belgia*

Odpowiedzialność społeczna i różnorodność w biznesie

W firmie troska o połączenie zysku i odpowiedzialności społecznej jest mierzona na różnych poziomach: wykorzystanie zysków, wybory ekologiczne, szacunek dla klientów i interesariuszy, zarządzanie zasobami ludzkimi itp. Zróżnicowanie profili i umiejętności poprzez politykę rekrutacyjną otwartą na osoby niepełnosprawne jest odpowiedzialnym środkiem, którego wpływ bezpośrednio wpływa na pracownika, firmę i całe społeczeństwo.

TO BOOST THE EMPLOYMENT OF DISABLED ON 3

- 1 THE WORKER AND HIS ENTOURAGE
 - RELATIONSHIPS, SOCIAL INTEGRATION (SOCIAL IMPACT)
 - FINANCIALLY INDEPENDENT (ECONOMIC IMPACT)
 - PUBLIC UTILITY, PROFESSIONAL DEVELOPMENT (PSYCHOLOGICAL IMPACT)
 - 2 THE FIRM
 - SOCIAL RESPONSIBILITY AND DIVERSITY (RSE IMPACT)
 - SALARY COMPENSATIONS (ECONOMIC IMPACT)
 - DIVERSIFICATION OF FIGURES AND SKILLS (RESOURCE IMPACT)
 - MODEL, TEAM SPIRIT AND ESTEEM (HUMAN IMPACT)
 - 3 THE SOCIETY
 - INTEGRATED AND RESPONSIBLE (SOCIAL IMPACT)
 - DECREASE OF UNEMPLOYMENT AND SOCIAL COSTS (ECONOMIC IMPACT)
 - MENTAL AND BEHAVIOURAL DEVELOPMENT (SOCIO-CULTURAL IMPACT)
- TO TALK ABOUT HAVE AN IMPACT TOO
- FIRM VISIBILITY (REPUTATION IMPACT)
 - EMPOWERMENT OF STAKEHOLDERS, REPORTING THE SUCCESS OF THE EXPERIENCE (CIVIC IMPACT)
 - DEVELOPMENT OF MATURITY ABOUT HANDICAPS (SOCIO-CULTURAL IMPACT)
 - EXPLOITATION SERVICES OFFERED BY DISABLED WORKERS (ECONOMIC IMPACT)
- 

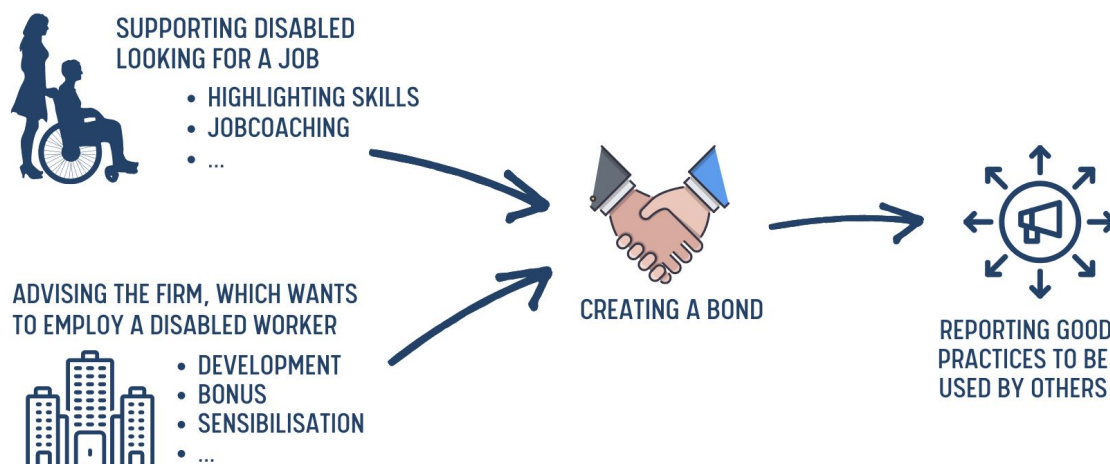
IMPACT STUDY DIVERSICOM 2015-2019. [CLICK HERE TO READ THE IMPACT ASSESSMENT](#)
"5 YEARS OF PROFESSIONAL INCLUSION". REALIZED BY BAIN&COMPANY AND BNP PARIBAS FORTIS

Wykres 2: Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Komunikacja jako czynnik zmiany zachowań

Informowanie o czynnikach sukcesu i korzyściach płynących z różnorodności w pracy zachęca innych do wiary w nią. Ma przyczynić się do ewolucji postaw wobec niepełnosprawności, w firmie i poza nią. Ma to na celu wzmocnienie pozycji firmy i niepełnosprawnego pracownika jako rzeczników ich wspólnego sukcesu.

WE TAKE CARE OF...



Wykres 3: Wsparcie dla osób niepełnosprawnych w Belgii

DiversiCom został stworzony w 2014 roku przez grupę przyjaciół zebranych przez jego założyciela. Niektórzy z nich są niepełnosprawni; inni od ponad 20 lat angażują się w projekty wspierające młodych ludzi z niepełnosprawnością.

Ich punktem wyjścia jest obserwacja: niepełnosprawność i zatrudnienie w Belgii nie mieszają się zbyt dobrze. Podczas gdy niepełnosprawność dotyka 15 % belgijskiej populacji w wieku produkcyjnym, wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi zaledwie 35 %, w porównaniu ze średnią 50 % w Unii Europejskiej.

Przeszkody są: brak wiedzy na temat niepełnosprawności generujący uprzedzenia i zachowania dyskryminacyjne, system społeczny, który nie zachęca osób niepełnosprawnych do spróbowania swoich sił w pracy, dostępność, która pozostawia wiele do życzenia, polityka zatrudnienia i niepełnosprawności rozłożona na różnych poziomach kompetencji. Mentalność się zmienia. A wpływ udanej integracji zawodowej jest uznawany. Dla pracownika niepełnosprawnego praca jest... jak to jest dla wszystkich innych, uznana użyteczność i rola społeczno-ekonomiczna, życie relacyjne i autonomia finansowa. Dla firmy rekrutacja osoby niepełnosprawnej oznacza większą różnorodność, konkretne umiejętności rozwinięte poza niepełnosprawnością, potencjał przykładowości i solidarności, niższą niż przeciętna absencję, potencjalne obniżenie kosztów wynagrodzeń dzięki premiom pracowniczym. Dla firmy jest to bardziej inkluzyjne przy jednoczesnym zmniejszeniu opłat socjalnych.

Źródło: <https://www.diversicom.be/>

Najlepsza praktyka 2 – SABX

Service d'Accompagnement de Bruxelles została założona 27 marca 1995 r. i rozpoczęła działalność 1 listopada 1995 r. W momencie powstania SABx przejął działalność dawnego Service d'Accompagnement, działającego od 1977 roku. Usługa ta była uznawana i wspierana przez Wspólnotę Francuską od ponad 10 lat.

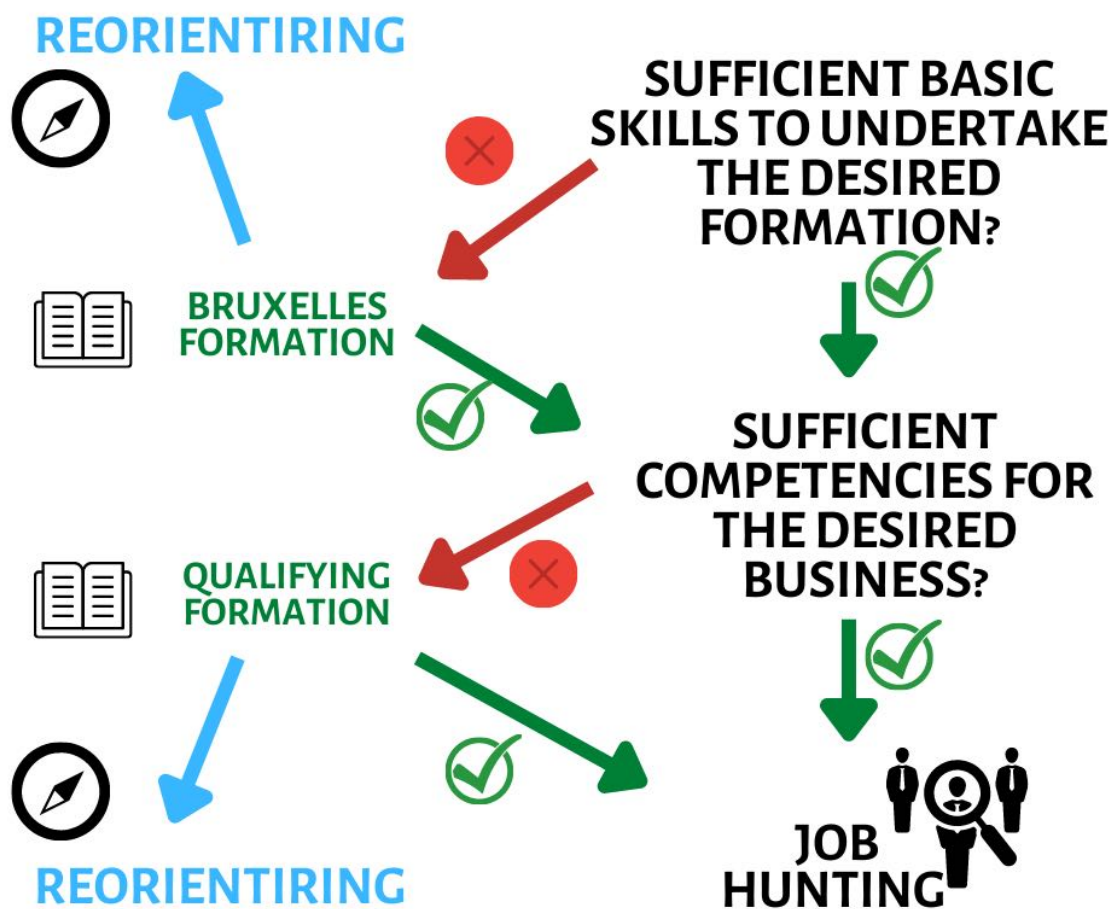
SABx od samego początku miał trzy ważne aktywa:

- Metodologia akompaniamentu uznana we Wspólnocie Francuskiej i w kilku innych państwach Unii Europejskiej
- Sieć kontaktów w ramach lokalnej i regionalnej tkanki społeczno-gospodarczej, która jest dobrze ugruntowana i bardzo zróżnicowana
- Personel, który został już przeszkolony w zakresie metodyki towarzyszenia i który praktykuje ją od ponad 10 lat, dla niektórych

Brussels Accompaniment Service ma kilkunastu pracowników z różnych środowisk, ale wszyscy przeszkoleni w najnowocześniejszej metodologii uznanej na arenie międzynarodowej: system Carat Accompaniment.

Multi dyscyplinarny zespół wita użytkowników, poświęcając czas na:

- Stworzenie klimatu zaufania
- Zrozumienia projektu, ambicji i żądanej pomocy
- Pomoc w wyznaczaniu jasnych i realistycznych celów
- Praca nad budową spersonalizowanego programu
- Wyznaczanie celów operacyjnych
- W każdej chwili, podczas pracy coachingowej, cały zespół mobilizuje WSZYSTKIE swoje zasoby i możliwości, aby stopniowo zmierzać w kierunku osiągnięcia wyznaczonych celów.



Wykres 4: system Carat Accompaniment

W każdej chwili trenerzy są tam, aby pomóc w:

- Wyjaśnić motywację i umiejętności
- Podejmowanie doświadczeń w terenie, staże itp.
- Dostosowanie programu, aby osiągnąć sukces
- Sprawdzanie postępu czy jest prawdziwy, wystarczający i solidny
- Wszystko to na podstawie częstych ocen.

Po osiągnięciu celu zespół pozostaje do dyspozycji:

- Jak tylko pojawi się problem.
- Jeśli osiągnięcia są zagrożone.
- Próbować osiągnąć nowe cele, poczynić nowe postępy.

- Użytkownik zachowuje kontrolę nad swoim projektem. Mogą go przerwać w dowolnym momencie.

Cel

Celem Service d'Accompagnement de Bruxelles jest autonomia i udział osób niepełnosprawnych w społeczeństwie, jego mechanizmach i sieciach we wszystkich dziedzinach życia jednostek w społeczeństwie, w tym

- zatrudnienie
- budownictwo mieszkaniowe
- wypoczynek
- kultura
- zdrowie fizyczne i psychiczne,
- relacje i komunikacja,
- zarządzanie administracyjne i finansowe,
- obywatelstwo

Celem SABx jest umożliwienie każdemu z jego użytkowników osiągnięcia optymalnego uczestnictwa w społeczeństwie i / lub utrzymania swoich umiejętności.

Kierowanie do odbiorców publicznych

SABx jest skierowany do młodych ludzi i dorosłych niepełnosprawnych (psychicznie i fizycznie), którzy chcą poprawić lub zachować swoją osobistą autonomię. Service d'Accompagnement de Bruxelles towarzyszy ludziom bez względu na płeć, rasę, warunki społeczne, poglądy polityczne, filozoficzne lub religijne. Szanuje osobę, jej wartości i wybory. Jest związany tajemnicą zawodową. Oferujemy wsparcie INDYWIDUALNE i Szyte na miarę do czasu trwałego osiągnięcia celu realizowanego przez osobę niepełnosprawną.

SABx działa w otwartym środowisku lub, jeśli to konieczne, w instytucji. Wykorzystuje tak często, jak to możliwe, obwody wsparcia i interwencji przeznaczone dla osób pełnosprawnych.

Najlepsza praktyka 3 – NOS PILIFS

Misją nos pilifs Farm jest zapewnienie użytecznych, opłacalnych i satysfakcjonujących miejsc pracy dla 145 pracowników z niepełnosprawnością i dla około czterdziestu pracowników, którzy nadzorują tych nadzwyczajnych pracowników.

Misja ta jest wspierana przez silne wartości, które mają zastosowanie do wszystkich sektorów działalności Gospodarstwa; wartości te są jego kręgosłupem.

Firma pozwala blisko 145 osobom niepełnosprawnym na utrzymanie się z pracy i pełną integrację z życiem firmy. Zobowiązuje się do zapewnienia im satysfakcjonujących miejsc pracy, które odpowiadają ich cyklom życia oraz rozwojowi zawodowemu i osobistemu. Dzięki wielu działaniom i firmom jej pracownicy mogą rozwijać relacje społeczne, które są dla nich tak samo wzbogacające, jak dla tych, którzy stykają się z ich wyjątkowością. Dla swoich pracowników posiadanie pracy, nawiązywanie więzi społecznych, aktywne uczestnictwo, ale we własnym tempie, w życiu i rozwoju firmy jest czynnikiem emancypacji i autonomii. Zależy jej na zapewnieniu, aby wszystkie jej działania były zgodne ze zrównoważonym rozwojem. Umieściła gospodarkę o obiegu zamkniętym w centrum swoich praktyk, a poszanowanie środowiska jest częścią naszego DNA. Firma łączy słowa adaptacja i innowacja, lokalne korzenie i globalna wizja, ekologia i gospodarka, produkty ekologiczne i etyczna praca.

W Nos Pilifs Farm znajdują się sklepy:

- Centrum ogrodnicze: sprzedaje rośliny, kwiaty i narzędzia ogrodnicze
- Sklep spożywczy: można robić zakupy i kupować świeże ekologiczne pieczywo
- Restauracja o nazwie Estaminet, w której można zjeść codziennie



Zdjęcie 3: strona internetowa Nos Pilifs Farm

W Gospodarstwie znajduje się wiele usług:



- Firma zajmująca się utrzymaniem ogrodów: ogrodnicy pracują w ogrodach klientów
- Ekologiczny warsztat, w którym powstają herbatniki
- Warsztat stolarski, w którym wykonują przedmioty ze starego drewna
- Szkółka, w której uprawiane są rośliny
- Kursy dla dzieci w czasie wakacji szkolnych

ACTI-VET Project. Reference nr:
2020-1-BE01-KA202-074992

Zdjęcie 4: strona internetowa Nos Pilifs Farm

- Warsztaty, aby nauczyć się pracować
- Warsztaty, aby nauczyć się ogrodnictwa.
- Wizyty w parku
- Organizacja stron

Źródło: www.fermenospilifs.be

Najlepsza praktyka 4 – SISAHM

Projekt wsparcia kształcenia zawodowego rozpoczął się w 2012 r. Jest on dotowany przez Europejski Fundusz Społeczny i jest realizowany we współpracy ze Służbą Phare, Formacją Bruxelles i konsultacjami społecznymi Actiris. Projekt ten oferuje konkretne i spersonalizowane wsparcie dla osób niepełnosprawnych przed, w trakcie i po szkoleniu zawodowym w Regionie Stołecznym Brukseli.

Warunki wjazdu:

- Mieć ukończone 18 lat,
- Mieszkać w regionie Brukseli,
- Być dopuszczonym do służby Phare,
- Być zarejestrowanym w Actiris.



Obraz 5: logo Sisahm

Wsparcie udzielane jest w 3 etapach:

- Pogłębiona refleksja nad projektem zawodowym stażysty: ocena i orientacja,
- Indywidualizowane wsparcie podczas szkolenia: przygotowanie do testów wstępnych, frekwencja na kursie, powtórka przedmiotów, świadomość trenerów
- Po szkoleniu: wsparcie w znalezieniu stażu lub pracy.

Oferowane są również warsztaty w małych grupach, aby wspierać ludzi w ich szkoleniach i poszukiwaniu pracy. Warsztaty te koncentrują się na różnych tematach, takich jak:

- Znajomość świata pracy
- Wybór zawodu i szkolenia
- Porady jak znaleźć pracę (napisanie CV, listu motywacyjnego, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej)

ACTI-VET Project. Reference nr:
2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Prezentacja różnych szkoleń prowadzących do uzyskania kwalifikacji (animacja, asystent opieki nad dziećmi, praca w magazynie).

Źródło: <https://sisahm.one>

BUŁGARIA

Rozwój stosunków społecznych związanych z gospodarką społeczną i solidarną, rodzaje podmiotów i środki ich promocji, a także warunki działalności przedsiębiorstw społecznych w Bułgarii reguluje ustawa o przedsiębiorstwach gospodarki społecznej i solidarnej. Ustawa ma na celu promowanie rozwoju gospodarki społecznej i solidarnej jako sektora gospodarki ze specjalnymi zasadami skierowanymi do osób niepełnosprawnych w celu:

- poprawa dostępu do zatrudnienia i szkoleń w celu nabycia lub podniesienia kwalifikacji zawodowych w celu podniesienia poziomu życia.
- stworzenie warunków sprzyjających włączeniu społecznemu i niezależnemu życiu.

Polityka państwa w zakresie przedsiębiorczości społecznej jest realizowana za pośrednictwem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Na stronie internetowej Ministerstwa utworzono osobne menu "Gospodarka społeczna" z sekcjami - "Dokumenty normatywne", "Eurointegracja", "Rejestr przedsiębiorstw społecznych". Oto cztery przykłady przedsiębiorstw społecznych w Bułgarii:

Najlepsza praktyka 1 – WARSZTAT MARZEŃ

Przedsiębiorstwo Społeczne "Warsztat Marzeń" zostało założone przez Gminę Wielkie Tyrnowo w celu zapewnienia możliwości zatrudnienia chronionego dla osób opuszczających specjalistyczne instytucje, a także zatrudnienia dla osób trwale niepełnosprawnych na terenie gminy. Jest to innowacyjna forma usług społecznych mająca na celu zbudowanie środowiska wspierającego integrację społeczną, aktywnie działającego przez 10 lat. Zatrudnia:

- osoby z upośledzeniem umysłowym opuszczające specjalistyczne instytucje.
- osoby zakwaterowane w mieszkaniach chronionych.
- osoby trwale niepełnosprawne.
- osoby niepełnosprawne z domu opieki.

ACTI-VET Project. Reference nr:
2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Struktura przedsiębiorstwa społecznego obejmuje cztery zakłady pracy chronionej:

- do produkcji pamiątek ceramicznych.
- na pamiątki ze skóry.
- do dzianin i tekstyliów.
- na pamiątkowe panele i pocztówki, za pomocą tzw. grafik nici, drukowanych koszulek itp.

Firma zapewnia dodatkowe możliwości edukacyjne i szkolenia zawodowe dla osób niepełnosprawnych; tworzy programy zatrudnienia ze specjalnymi zasadami dla osób z niepełnosprawnością umysłową; zapewnienie dostępnego dla wszystkich miejsc pracy, w tym osób z poważnymi niepełnosprawnościami. Zatrudnienie wspomagane w tym przypadku obejmuje usługi, które mają na celu dostosowanie osób niepełnosprawnych do stałego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Usługi te oferują różne rodzaje wsparcia, takie jak pośrednictwo pracy i coaching, dostarczanie pomocy pomagających osobom w wykonywaniu ich zadań, specjalistyczne szkolenia do wykonywania pracy i indywidualne wsparcie.

Wpływ społeczny przedsiębiorstwa "Warsztat Marzeń" znajduje odzwierciedlenie w tworzeniu chronionych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, które nigdy nie pracowały, a także w zapewnieniu funduszy na dodatkowe programy terapii zajęciowej w mieszkaniach chronionych w gminie Veliko Tarnovo. Innym ważnym rezultatem jest stworzenie warunków do rozwoju nowych umiejętności zawodowych i nawyków pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, z których większość to użytkownicy usług socjalnych w wyspecjalizowanych instytucjach lub osoby z mieszkań chronionych w gminie. Wszyscy zostali przeszkoleni w następujących modułach: Sztuka użytkowa, Ceramika, Pamiątki i Wyroby skórzane, Dziewiarstwo i Tekstylija. Oprócz kursów czysto



zawodowych osoby z upośledzeniem umysłowym uczestniczą również w szkoleniach zwiększających motywację do pracy chronionej oraz szkoleniach z zakresu bezpiecznych warunków pracy.

Obraz 6: praca niepełnosprawy. Źródło: Canva

Najlepsza praktyka 2 – RAINA KNYAGINYA - P" LTD - MIASTO PANAGYURISHTE

Przedsiębiorstwo społeczne zapewnia zatrudnienie osobom o różnym stopniu obniżonej zdolności do pracy. W celu szybkiego i udanego dostosowania się do procesu zatrudnienia firma praktykuje mentoring ze strony starszych pracowników, a także wszelkie formy wsparcia fizycznego i emocjonalno-psychologicznego dla osób niepełnosprawnych, a także inwestuje w:

- jego kapitał ludzki, w zakresie rozwoju personelu i ustawicznego szkolenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników o ograniczonej zdolności do pracy.
- zwiększenie produktywności poprzez automatyzację produkcji, co wymaga utrzymania kwalifikacji i umiejętności pracowników, czyli uczenia się przez całe życie.

Działania rozwijane przez Raina Knyaginya - P Ltd. są w czterech obszarach:

- Produkcja tworzyw sztucznych, w tym produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych metodą odlewania materiałów termoplastycznych w postaci zimnej /opakowania kosmetyczne, plastikowe wieszaki na ubrania, uchwyty do reklamy i pakowanie toreb/. Od 2005 roku firma posiada certyfikat systemu jakości ISO9001-2000.
- Produkcja krawiecka do produkcji specjalnej odzieży roboczej, strojów narciarskich, odzieży myśliwskiej itp.
- Produkcja opakowań kartonowych.
- Produkcja wytłaczanych emblematów i znaków na tkaninie i PVC.

Najlepsza praktyka 3 – DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA KOMBINAT METALI NIEŻELAZNYCH /NFM/"

Założona w czerwcu 2003 roku jako spółka zależna prywatnej spółki o tej samej nazwie. Głównym celem jest stworzenie i rozwój wyspecjalizowanego przedsiębiorstwa w celu zapewnienia możliwości zatrudnienia osobom zatrudnionym w KCM, a także możliwości zatrudnienia dla osób trwale niepełnosprawnych na terenie Gminy Płowdiw, Gminy Asenovgrad i Gminy Kuklen, jako innowacyjnej formy wyspecjalizowanego przedsiębiorstwa w celu stworzenia modelu społecznej odpowiedzialności biznesu za aktywną integrację społeczną, przez:

- Postrzeżenie osób niepełnosprawnych w firmie jako aktywnego ekonomicznie zasobu ludzkiego z problemami zdrowotnymi.
- Poszukiwanie możliwości aktywnego włączenia osób niepełnosprawnych w działania firmy poprzez dostosowanie działań, procesów i miejsc pracy. - Osiąganie wyższej produktywności indywidualnej, odpowiednio rentowności i konkurencyjności firmy oraz realizacja jej zrównoważonego rozwoju.

Najlepsza praktyka 4 – PRZEDSIĘBIORSTWO KOMUNALNE "PROLET" LTD., MIASTO PIRDOP

Przedsiębiorstwo Komunalne "Prolet" Ltd., miasto Pirdop - partnerstwo publiczno-prywatne między gminą a korporacją w celu wspierania zachowania i rozwoju zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych.

Przedsiębiorstwo komunalne zapewnia zatrudnienie dla ponad 30 osób o trwale obniżonej zdolności do pracy i jest jedynym społecznie zorientowanym autonomicznym przedsiębiorstwem w regionie góry Sredna Góra. Ambicją firmy jest rozszerzenie produkcji i osiągnięcie pełnego cyklu produkcyjnego w celu zwiększenia konkurencyjności Prolet Ltd, utrzymania zatrudnienia i stworzenia nowych miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością. Przedsiębiorstwo komunalne Prolet Sp. z o.o. specjalizuje się w produkcji:

- opakowania papierowe - koperty i pudełka wielokolorowe w różnych rozmiarach.
- jednorazowe kubki kartonowe.
- wyroby betonowe do wykładzin zewnętrznych i wewnętrznych.



Obraz 7: Włączenie. Źródło: Canva

WŁOCHY

Najlepsza praktyka 1 – Diversitalavoro

W 2008 roku Fondazione Adecco per le pari opportunità stworzyło "**Diversitalavoro**", **forum kariery**, które dopasowuje podaż i popyt na pracę między osobami niepełnosprawnymi a firmami. Diversitalavoro ma na celu ułatwienie dostępu do rynku pracy nie tylko osobom niepełnosprawnym, ale jest również zorientowany na inne osoby uważane za "inne" lub dyskryminowane, takie jak osoby transpłciowe, osoby LGBTQ i osoby należące do kategorii chronionych (włoska ustawa 68/99).

Z najnowszych danych wynika, że rok 2015 był najlepszy pod względem liczby zatrudnionych: 80 pozyskanych miejsc pracy, co stanowi 9 proc. osób, które uczestniczyły w służbie (w poprzednich latach było to od 5 do 7 proc.). Są to w większości umowy na czas określony. W latach 2007-2015 ponad 1 400 osób zostało wybranych na spotkaniach szkoleniowych i spotkaniach z firmami na Forach Kariery; 600 uczestników indywidualnych spotkań szkoleniowych dla beneficjentów; oraz 3000 rozmów kwalifikacyjnych między wstępnie wybranymi kandydatami a firmami. Jakie kwalifikacje edukacyjne posiadają beneficjenci? 64 proc. absolwentów, 14 proc. to studenci lub studenci, a 22 proc. z tytułami magistra. Dominującym obszarem studiów jest ekonomia (43%), dla 15% inżynierii i 9% bardziej ogólnie obszar techniczno-naukowy. Pozostałe obszary dla 33%. W latach 2007-2015 w służbie uczestniczyło więcej mężczyzn (56%) niż kobiet (42%) : 82% stanowili Włosi, 94% zapisano do kategorii chronionych, 18% stanowili obcokrajowcy, z czego 82% pochodziło z Europy Wschodniej, a 18% z Ameryki Południowej i Afryki; 2% stanowiły osoby transpłciowe.

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Fondazione Sodalitas e INTERACTION uruchomił platformę o nazwie **Inclusive Mindset**. Jest to projekt, który działa na rzecz tworzenia konkretnych działań, rozpowszechniania sposobów myślenia i najlepszych praktyk, które sprawiają, że rynek pracy jest bardziej inkluzyjny, otwarty na umiejętności i talenty. Szczególnie dla osób pokrzywdzonych przez stygmatyzację i uprzedzenia lub ograniczonych przez niezdolność do wyrażenia swojego potencjału. Inclusive Mindset promuje następujące działania:

- **Inclusive Job Day**, bezpośrednie spotkanie między firmami i kandydatami, koncentrujące się na umiejętnościach, predyspozycjach i talentach.
- **platforma cyfrowa i społecznościowa** aktywna 365 dni w roku, w celu orientacji, zarządzania aplikacjami do pracy w firmie oraz testowania swoich umiejętności i wiedzy na temat rynku pracy.
- **Inclusive Mindset Academy**, służąca do dzielenia się szkoleniami w zakresie różnorodności i integracji, doświadczeniami i najlepszymi praktykami, spada do

konkretnych ścieżek dla beneficjentów projektów, menedżerów firm i interesariuszy z instytucji i trzeciego sektora.

- **coroczne nagrody Inclusive Mindset Awards** dedykowane organizacjom, które wyróżniają się zdolnością do materializowania pozytywnych działań na rzecz różnorodności i integracji, które łączą wpływ społeczny, poprawiają warunki zatrudnienia i zatrudnienia, a także tworzą ścieżki rozwoju gospodarczego.



Inclusive Mindset działa na rzecz tworzenia możliwości dopasowania talentów i wspierania sposobu myślenia zdolnego do przyjęcia zmian społecznych, kulturowych i demograficznych: niezbędnego siedliska innowacji społecznych i destrukcyjnego podejścia do wyzwań związanych ze zrównoważonym rozwojem.

Obraz 8: Logo Fundacji Adecco

Fondazione Adecco per le pari opportunità od 2001 roku pracuje nad procesem integracji osób niepełnosprawnych i kategorii defaworyzowanych. Wzmacnia związek między włączeniem społecznym a możliwościami pracy łączącymi osoby znajdujące się w niekorzystnej sytuacji i przedsiębiorstwa.

Realizuje szereg projektów we współpracy z firmami, gminami i organizacjami non-profit w celu:

- Podnoszenie kompetencji osób niepełnosprawnych
- Promowanie dostępu osób niepełnosprawnych do rynku pracy
- Edukować firmy na temat kultury integracji osób niepełnosprawnych

Fondazione Adecco współpracuje z włoskimi oddziałami należącymi do firm krajowych i międzynarodowych, takich jak Ernst & Young (EY), Ikea, Boston Consulting Group (BCG), BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS, Vodafone itp.

Najlepsze praktyki 2 – Stanowiska pracy

Progetto Itaca i Fondazione Italiana Accenture rozpoczęły w 2012 r. projekt mający na celu zwalczanie stygmatyzacji i wykluczenia społecznego osób z upośledzeniem umysłowym poprzez oferowanie konkretnych możliwości zawodowych, które są pierwszym krokiem w kierunku reintegracji ze społeczeństwem i światem pracy oraz odzyskania prawa do aktywnego obywatelstwa. Celem STACJI PRACY jest integracja osób z upośledzeniem umysłowym w miejscu pracy. Stacje JOB przekształcają

ACTI-VET Project. Reference nr:
2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

niepełnosprawność w zdolność, opierając się na zasadzie, że wszyscy mamy potencjał, aby zostać wydobytym.

Model JOB Stations ułatwia zatrudnienie **osób z niepełnosprawnością intelektualną, tzw. JOB Stationers.**

JOB Stationer pracuje w wspomaganych inteligentnych centrach pracy, job stations, i jest zawsze wspierany przez Tutora, profesjonalistę specjalizującego się w zarządzaniu niepełnosprawnością, którego zadaniem jest dialog z firmą i zapewnienie jakości wykonywanej pracy.

Osobą referencyjną po stronie firmy jest **Superwisor**, który koordynuje i zarządza pracą JOB Stationera, powierzając mu działania, które można zaplanować, można je prześledzić wstecz do jasnych procedur oraz mieć regularne i powtarzające się terminy.

Na początku JOB Stationer pracuje w bezpiecznym środowisku JOB Station, a następnie, stopniowo i zgodnie ze swoimi zadaniami, może rozpocząć pracę bezpośrednio w firmie.

Postać **Tutora** jest jedną z głównych mocnych stron modelu JOB Stations: wspiera JOB Stationer i zapewnia jakość wykonywanej pracy poprzez ciągłe monitorowanie, wsparcie i mediację z firmą. Liczba ta stanowi wartość dodaną i klucz do sukcesu projektu.

Tutor to osoba, która specjalizuje się w zarządzaniu niepełnosprawnością i ponownym zatrudnieniu i towarzyszy JOB Stationer podczas jego podróży powrotnej do świata pracy.

Liczba ta jest punktem odniesienia zarówno dla JOB Stationer, jak i Supervisora firmy, ponieważ ułatwia on relacje między tymi dwiema stronami, a także zajmuje się wszystkimi usługami, które podążają za osobą z klinicznego punktu widzenia.

JOB Stationer jest wybierany poprzez wstępną rozmowę z Tutorem, a następnie ostatecznie proponowany jako kandydat do firm. Zazwyczaj zaczyna od umowy o staż, a następnie przechodzi umownie do stałego statusu.



Zdjęcie 9: Źródło obrazu JOB stationer: strona internetowa

Początkowo wykonuje swoją pracę w STACJI PRACY, a następnie jest stopniowo umieszczany w firmie. Na obu etapach jest wspierany przez Tutora i szkolony przez Supervisora firmy.

Centra wspomaganej inteligentnej pracy znajdują się w: Mediolanie (3 centra), Monza, Turynie, Pawii, Parmie, Bolonii i Rzymie.

Źródło: <https://jobstations.it/>

Najlepsze praktyki 3 – PFI

CAPODARCO FORMAZIONE Impresa Sociale srl promował serię szkoleń o nazwie "**PFI**" - **Percorsi Formativi Individualizzati**. PFI - Zindywidualizowane Ścieżki Szkoleniowe - są skierowane do młodych osób niepełnosprawnych, które ukończyły obowiązkową szkołę lub ukończyły szkołę średnią. Usługa jest bezpłatna, finansowana corocznie przez region Lacjum, przy wsparciu EFS i zarządzana przez stolicę metropolii Rzymu, i jest skierowana do każdego ucznia umieszczonego na kursie, oferując pośrednie wsparcie również dla jednostki rodzinnej poprzez wywiady, doradztwo, poradnictwo, informacje.

Ogólnym celem kursów jest **profesjonalizacja ucznia**. Każdy uczeń korzysta ze zindywidualizowanego kursu szkoleniowego, który charakteryzuje się elastycznością, silną integracją z agentami w okolicy (szkoły, firmy publiczne i prywatne, służby zatrudnienia, terytorialne usługi społeczne), ciągłym monitorowaniem, weryfikacją i przeprojektowaniem w itinere zindywidualizowanych kursów szkoleniowych.

Kursy trwają 900 godzin rocznie i składają się z wykładów i staży po następujących fazach:

- Faza 1: recepcja, znajomość, wstępna orientacja na zawody.
- Faza 2: nabycie podstawowych umiejętności ogólnych, zawodowych i komunikacyjnych, które można przenieść do różnych zadań i kontekstów (klasa).
- Faza 3: nabycie i pogłębienie określonych umiejętności zawodowych (staż).
- 4. etap: konsolidacja kompetencji i umiejętności zawodowych, świadome potwierdzenie i walidacja samowiedzy i know-how (restytucja), certyfikacja i towarzyszenie wyjściu.

W szczególności w filozofii Capodarco Formazione działalność szkoleniowa jako całość przyjmuje centralną i autonomiczną rolę w budowaniu ścieżki wzrostu oraz rozwoju osobistego i zawodowego, przygotowując się do ewentualnego zatrudnienia w przypadkach, gdy uważa się za stosowne jej zapewnienie. Potrzeby i cechy niektórych

osób w rzeczywistości nie zawsze sprawiają, że znalezienie pracy jest szansą, ale wręcz przeciwnie, niepotrzebnym czynnikiem ryzyka.

Działania szkoleniowe odbywają się w klasie, w firmie i na warsztatach dla tych stażystów, którzy nie mogą skorzystać z stażu, zgodnie z harmonogramem zaplanowanym w początkowym projekcie i który można dostosować do potrzeb danej osoby.

Nacisk kładziony jest na potrzeby wszystkich osób, które uzyskują dostęp do ich usług, próbując dać im możliwość doświadczenia, w którym mogą czuć się widziani i rozumiani w swoich specyficznych cechach jako wyjątkowi i niepowtarzalni ludzie, a zachowanie trenera jest naznaczone działaniami zachęty i wsparcia w obliczu doświadczanych trudności.

Istotne jest stworzenie sieci relacyjnej wśród uczących się i sprzyjających warunków do budowania pokojowych relacji. To, co jest z wyczuciem stosowane przez każdego indywidualnego trenera, to nieosądzająca, otwarta i akceptująca postawa mająca na celu wspieranie realizacji prawdziwych relacji. Nacisk kładziony jest na promowanie uczestnictwa i dzielenia się poprzez docenianie i szanowanie różnic i konfrontacji zawsze ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb emocjonalnych każdej osoby.

W celu promowania integracji zagwarantowane są również działania ukierunkowane na budowanie sieci terytorialnych w celu usunięcia wszelkich przeszkód w rzeczywistej konkretyzacji tego procesu integracji, który okazuje się niezbędny dla dobrobytu każdego z nas. Budujemy relacje ze szkołami, parafiami, rodziną i wszystkimi tymi postaciami, które z różnych powodów zmieniają się w życiu uczniów.

Podsumowując, zindywidualizowana ścieżka treningowa, która umieszcza relację w centrum, ma następującą strukturę:

- Identyfikacja potrzeb.
- Indywidualizacja ścieżki.
- Indywidualizacja zindywidualizowanego planu treningowego.

W odniesieniu do praktyk szkoleniowych szczególną uwagę zwraca się na następujące aspekty:

- Ciągłe korepetycje w celu wykrycia wszelkich problemów i ciągłe zachęcanie do pokonywania trudności (trener / nauczyciel Capodarco Formazione).
- Ciągła relacja z nauczycielem firmy w celu zbudowania współpracy, która może zapewnić wsparcie młodemu stażysty i realizację doświadczenia edukacyjnego oraz rozwój osobisty i zawodowy.

- Wspierająca praca z mentorem biznesowym w odniesieniu do jego / jej potrzeb i potrzeb ucznia.
- Nieustanna dbałość o budowanie dobrych relacji z rodzinami opiera się na cechach sojuszu i współpracy w celu przezwyciężenia wszelkich lęków związanych z rozwojem większej i stopniowej autonomii syna/córki.

Krótko mówiąc, można podsumować, że celem działalności stażowej jest **nabycie umiejętności techniczno-zawodowych i umiejętności przekrojowych**, w stosunku do wymiaru relacji i radzenia sobie z problemami.

Celem stażu jest promocja wiedzy o świecie pracy (organizacja, zasady, poziomy odpowiedzialności, niezbędne umiejętności) oraz nabycie umiejętności technicznych i zawodowych specyficznych dla wybranego profilu.

Działalność szkoleniowa stażu składa się z **trzech działań**:

Działanie 1 – Znajdowanie firm

Znalezienie firm jest węzłowym i strategicznym punktem sukcesu interwencji.

Schematycznie odbywa się to poprzez:

- Wysyłanie materiałów informacyjnych, listownie lub e-mailem, do zidentyfikowanych firm.
- Kontakt telefoniczny: identyfikacja osoby kontaktowej firmy, weryfikacja zainteresowania udziałem w projekcie, określenie spotkania.
- Spotkanie z osobą kontaktową firmy: prezentacja projektu, Umowa Firma/Biznes.
- Analiza firmy pod kątem: struktury i organizacji funkcjonalnej firmy; dane o osobach niepełnosprawnych już zatrudnionych (liczba, rodzaj, zadania, kwestie krytyczne), organizacja cyklu produkcyjnego; analiza oferowanych stanowisk pracy i wymaganych umiejętności zawodowych.

Po tych spotkaniach przeprowadza się dopasowanie i przygotowanie projektu szkolenia stażowego z harmonogramem, celami (umiejętnościami do zdobycia na poziomie pracy i relacji), polisami ubezpieczeniowymi itp.

Działanie 2 - Inicjowanie i zarządzanie doświadczeniem

Trener / tutor Capodarco Formazione towarzyszy uczestnikowi w fazie socjalizacji i adaptacji do środowiska, stopniowego nabywania umiejętności oraz integracji z kolegami i grupą roboczą. Trener / tutor działa jako pośrednik między osobą umieszczoną a firmą, zapewnia odpowiedni obieg informacji między zaangażowanymi

ACTI-VET Project. Reference nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



stronami, wspiera osobę i promuje jej społeczne i relacyjne włączenie poprzez zaangażowanie grupy roboczej, zapobiega problemom i niezwłocznie interweniuje w przypadku jawnych trudności, sugerując działania naprawcze, współpracuje z opiekunem firmy.

Działanie 3 – Monitorowanie i ocena

Monitorowanie i ocena są przeprowadzane poprzez bezpośrednią obserwację stażysty, wywiady z kolegami z pracy i opiekunem firmy oraz stosowanie specjalnie ustrukturyzowanych formularzy odnotowujących ilościowy i jakościowy poziom umiejętności zawodowych osiągniętych i / lub które mają zostać zwiększone, umiejętności przekrojowe związane ze środowiskiem pracy i relacjami oraz poziom integracji i zadowolenia osoby i firmy.

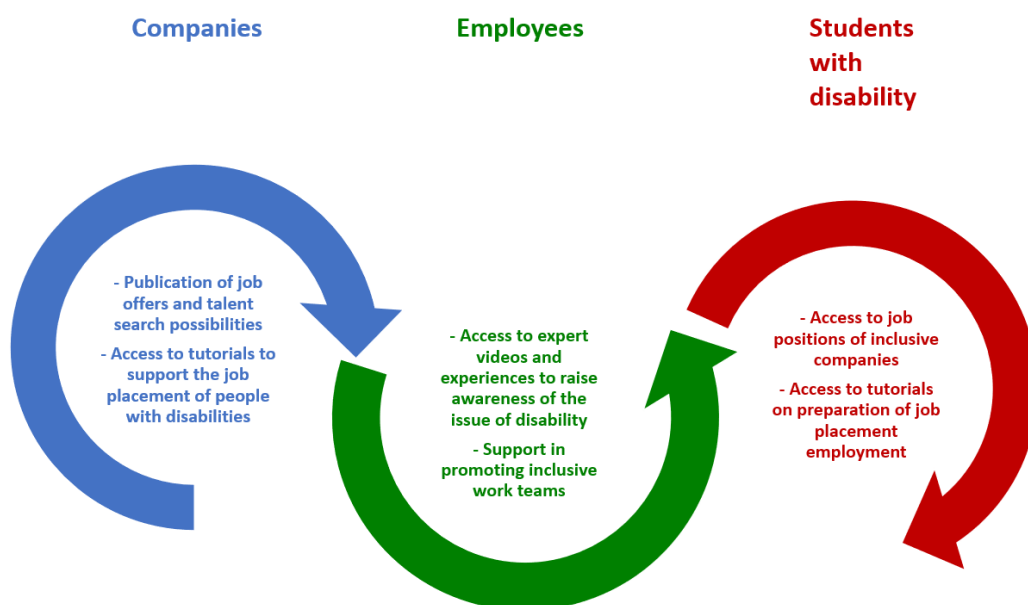
Formularze są opracowywane wspólnie z mentorem firmy i omawiane ze stażystą i mają na celu dokonanie obiektywnie mierzalnych ocen zdolnych do zapewnienia obiektywnych kryteriów zarówno do określenia pozytywnego charakteru doświadczenia, jak i do podjęcia działań naprawczych i uzupełniających w celu poprawy wyników danej osoby. Oceny mają na celu weryfikację skutecznej realizacji celów określonych w początkowym projekcie stażowym.

Najlepsza praktyka 4 – TutorialMe – Zarządzanie niepełnosprawnością

TutorialMe - Managing Disability to platforma internetowa zaprojektowana w celu ułatwienia dopasowania podaży i popytu na pracę i stworzona w 2020 roku przez Fondazione Allianz UMANA MENTE we współpracy z Coordinamento degli Atenei Lombardi per la Disabilità (C.A.L.D.). Jest to dostępne i całkowicie bezpłatne narzędzie, które jest wynikiem badań przeprowadzonych w 2017 roku przez Fundację Allianz UMANA MENTE, Fundację Sodalitas i C.A.L.D., które wykazały, że 4 na 250 badanych firm korzysta z "tradycyjnych" narzędzi do rekrutacji pracowników niepełnosprawnych, takich jak Urzędy Pracy (27%) i wyspecjalizowane agencje (18%): Wychodząc od tych danych, odczuwano potrzebę opracowania nowego i bardziej bezpośredniego narzędzia interakcji między pracownikami niepełnosprawnymi a rynkiem pracy. Uniwersytety, które dołączyły do inicjatywy, to Politechnika w Mediolanie, Scuola Normale Superiore, Università Commerciale Luigi Bocconi, Università degli Studi di Milano Bicocca i Università Cattolica del Sacro Cuore.

TutorialMe to **strona internetowa, która ma na celu ukierunkowanie szkoleń online i pośrednictwa pracy** młodych ludzi, którzy uczestniczyli w projekcie "Uczenie się doskonałości" oraz ułatwienie spotkania między realiami doskonałości w różnych sektorach zawodowych i osobach poszukujących pracy. Platforma internetowa ma na

celu promowanie nowej kultury niepełnosprawności, tworzenie możliwości zatrudnienia dla młodych ludzi, absolwentów i studentów oraz zdalne chwile szkoleniowe poprzez samuczki wideo, realizowane dzięki nadzorowi naukowemu C.A.L.D.



Wykres 5: Program pośrednictwa pracy TutrialMe

Struktura zakładu jest w związku z tym zorganizowana w dwóch głównych sekcjach: jedna poświęcona stronie popytowej, druga podażowej roli i możliwości na rynku pracy.

Pierwszy dedykowany jest osobom niepełnosprawnym, które mogą ubiegać się o stanowisko pracy wśród tych publikowanych przez firmy partnerskie. Młodzi ludzie, którzy się zarejestrują, mogą również uzyskać dostęp do sekcji wideo poświęconej pośrednictwu pracy i wideo-świadectw osób, które doświadczają niepełnosprawności z pierwszej ręki.

Druga sekcja poświęcona jest firmom, które mogą publikować oferty pracy i przeglądać programy nauczania młodych ludzi. W tej sekcji znajdują się samuczki poświęcone szkoleniu personelu firmy, aby ułatwić wdrażanie pracowników niepełnosprawnych po zatrudnieniu ich przez firmę.

Ponadto celem TutorialMe jest nie tylko zapewnienie indywidualnych możliwości zatrudnienia osobom niepełnosprawnym, ale także przyczynienie się do budowy użytecznych narzędzi ułatwiających mobilność zawodową i zwiększających potencjał rozwoju kariery. W tym sensie zaangażowanie Fundacji Sodalitas, znanej z

zaangażowania w szerzenie wartości zrównoważonego rozwoju korporacyjnego, jest znaczące. Promowała również "Kartę równych szans", deklarację intencji dobrowolnie podpisywaną przez przedsiębiorstwa każdej wielkości, na rzecz kultury korporacyjnej i integracyjnej polityki w zakresie zasobów ludzkich, w celu zagwarantowania zatrudnienia i ewentualnego awansu zawodowego zgodnie z indywidualnymi zdolnościami i aspiracjami.

Źródło: <https://www.managingdisability.it/>

POLSKA

W Polsce możemy znaleźć kilka metod i instrumentów/narzędzi dotyczących integracji zawodowej osób niepełnosprawnych w pracy. Tutaj na potrzeby projektu chcielibyśmy przedstawić cztery najlepsze praktyki: 1. usługi specjalistów ds. zatrudnienia wspomaganego; 2. internetowa platforma pośrednictwa pracy zarówno dla pracodawców, jak i osób niepełnosprawnych poszukujących pracy; 3. działalność Polskiego Związku Pracodawców Osób Niepełnosprawnych oraz 4. Projekt 100 MIRRORS INCLUSIVE-Erasmus+ i jego ostateczne rezultaty.

Najlepsza praktyka 1 – ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

Zgodnie z definicją przedstawioną przez Europejską Unię Na rzecz Zatrudnienia Wspomaganego - "zatrudnienie wspomagane to wsparcie dla osób z różnymi niepełnosprawnościami lub osób wykluczonych w zdobywaniu i utrzymywaniu pracy na otwartym rynku pracy".

1. Zatrudnienie (praca) za wynagrodzeniem - osoby niepełnosprawne powinny otrzymywać wynagrodzenie współmierne do wykonanej pracy. Jeżeli wysokość płacy minimalnej jest ustalana w każdym kraju, osoba niepełnosprawna powinna otrzymywać co najmniej jej ekwiwalent lub wynagrodzenie zgodnie ze stawką przyjętą dla danego stanowiska.
2. Otwarty rynek pracy - osoby niepełnosprawne powinny być zwykłymi pracownikami o takich samych warunkach wynagradzania i zatrudnienia, jak dobrze wykwalifikowani pracownicy w sektorze publicznym, prywatnym i pozarządowym.

3. Ciągłe wsparcie - odnosi się do najszerszego rozumienia wsparcia podczas płatnego zatrudnienia. Wsparcie jest indywidualne i opiera się na potrzebach zarówno osoby/pracownika, jak i pracodawcy.

Definicja Światowego Stowarzyszenia Zatrudnienia Wspomaganego - Światowe Stowarzyszenie Zatrudnienia Wspomaganego (WASE) - "zatrudnienie wspomagane to praca płatna wykonywana przez osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy, przy stałym wsparciu innych osób. Płatna praca oznacza takie samo wynagrodzenie za tę samą pracę, jaką wykonują osoby pełnosprawne. "

SE składa się z pięcioetapowego procesu wsparcia:

1. Zaangażowanie klienta – opiera się na kluczowych wartościach dostępności i wyboru w oparciu o wiedzę.
2. Profilowanie zawodowe - wzmocnienie pozycji osoby w całym procesie.
3. Poszukiwanie pracy - samostanowienie i świadomy wybór oparty na wiedzy o kluczowe wartości zatrudnienia wspieranego.
4. Zaangażowanie pracodawcy – Dostępność, elastyczność i poufność to kluczowe wartości, które muszą być chronione przez cały proces.
5. Wsparcie w miejscu pracy i poza nią – elastyczność, poufność i szacunek to główne elementy skutecznego wsparcia. Środki wsparcia mają zastosowanie zwłaszcza wtedy, gdy osoba niepełnosprawna jest zatrudniona za wynagrodzeniem. Takie środki są wdrażane poprzez zapewnienie opiekuna / trenera pracy.

Wsparcie zatrudnienia on and off jest jednym z podstawowych elementów zatrudnienia wspomaganego i piątym etapem procesu zatrudnienia wspomaganego. Celem jest nie tylko wsparcie klienta rozpoczynającego nową pracę, ale także utrzymanie pracy przez pewien czas. Zamiast koncepcji rehabilitacyjnych, które będą systematycznie szkolić klienta do pracy i nie zwracać uwagi na kulturę firmy i wewnętrzne metody pracy, zatrudnienie wspomagane zapewnia indywidualne (długoterminowe) wsparcie w miejscu pracy z udziałem klienta, pracodawcy, współpracowników i mentorów. Wdrożenie i poziom wsparcia zawsze zależy od indywidualnych potrzeb klienta.

Ważną kwestią zwiększającą niezależność klienta jest wzmocnienie zdolności klienta w zakresie samozarządzania i samokształcenia. Różne strategie mogą być przydatne do wzmocnienia samozarządzania.

Na przykład, jeśli klient czasami zapomni zrobić sobie przerwę lub zapomni, jak długo musi pracować nad określonym zadaniem, wówczas alarm zegarkowy lub karty pamięci mogą pomóc klientowi być na czas.

Dlatego warto wspólnie z klientem, mentorem i innymi współpracownikami przygotować skuteczne, indywidualne i przemyślane strategie, które uwzględniają styl uczenia się (wizualny, dotykowy, słuchowy) klienta. W tym momencie Specjalista ds. Zatrudnienia Wspomaganego nie będzie już potrzebny w miejscu pracy, a klient będzie w stanie wykonywać swoje zadania i obowiązki w warunkach środowiska naturalnego. Ale SES pozostaje w kontakcie z klientem i firmą w przypadku ważnych kwestii i nadal wspiera dobre samopoczucie osoby, a także trwałość zatrudnienia.

Aby zapewnić dobre samopoczucie i trwałość zatrudnienia, SES wraz z klientem opracowuje długoterminowy plan wsparcia i kariery.

W Polsce istnieją dwie organizacje, które promują Zatrudnienie Wspomagane w PL na wiele sposobów: prowadzenie szkoleń dla specjalistów ds. zatrudnienia wspomaganego, wyznaczanie standardów, współpraca z EUSE i innymi instytucjami europejskimi działającymi w SE:

1. Polski Związek Zatrudnienia Wspomaganego - <http://puzw.pl/portal/>
2. Polska Federacja Pracy Wspomaganiej - <https://pfzw.pl/>

Najlepsza praktyka 2 – KRAJOWA BAZA PRACODAWCÓW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH – OBPON

Firma powstała jako odpowiedź na zmieniające się potrzeby rynku pracy. To miejsce,



które łączy pracodawców oferujących możliwość pracy zdalnej i stacjonarnej z osobami poszukującymi takiego rozwiązania. Dzięki OBPON praca nie musi już wiązać się z ograniczeniami dotyczącymi miejsca czy czasu pracy.

Obraz 10: Obraz strony internetowej OBPON

Osoby niepełnosprawne są zatrudniane na podstawie umów o pracę w formie telepracy. W dobie pandemii rozwiązanie to jest bardzo korzystne zarówno dla pracodawcy, który nie musi dostosowywać miejsca pracy, jak i pracownika, który często nie mógł wykonywać pracy w miejscu stacjonarnym ze względu na swoją niepełnosprawność. Ponadto praca zdalna oznacza, że nie ma ograniczeń terytorialnych – pracownik znajduje

się na terenie całej Polski, a umowa zawierana jest zdalnie. Wszystkie kwestie związane z wymaganą dokumentacją leżą po stronie OBPON.

Ogromnym ułatwieniem dla pracodawcy jest również pomoc w procesie przygotowania pracownika do zatrudnienia, tj. organizacja szkoleń BHP, egzaminów wstępnych, egzaminów lekarzy specjalistów, zapewnienie systemów do pracy zdalnej czy wsparcie w procesie onboardingu.

Gospodarka po pandemii pokazała firmom, że praca zdalna może być pełnoprawną częścią zatrudnienia. Zwracają większą uwagę na różnorodność swoich pracowników, co znajduje odzwierciedlenie w stopniowym wzroście zainteresowania zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. OBPON jest przykładem budowania biznesu opartego na otwartości, tolerancji i odpowiedzialności społecznej. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych i promowanie ich aktywizacji zawodowej w miejscu pracy to jedno z głównych założeń portalu.

Źródło: <https://obpon.pl/>

Najlepsza praktyka 3 – POPON

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (POPON) powstała w celu reprezentowania interesów swoich członków w zakresie legislacji. POPON jest największym stowarzyszeniem przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Działa od 1995 roku. Zrzesza blisko 600 firm i instytucji, które zatrudniają łącznie około 65 tys. pracowników, w tym ponad 35 tys. osób niepełnosprawnych. Organizacja ma swoje biura w dziewięciu największych miastach Polski i oferuje ogromną pomoc pracodawcom we wszystkich prawnych i praktycznych kwestiach zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Ponieważ w Polsce przepisy prawne dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych zmieniają się dość często, pracodawcy-członkowie POPON mogą regularnie uczestniczyć w szkoleniach na ten temat.

POPON uczestniczy również w unijnych i krajowych projektach promujących najlepsze praktyki w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

POPON świadczy usługi dla pracodawców w celu ułatwienia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, takie jak:

1. Certyfikat Miejsce przyjazne niepełnosprawnym - Celem certyfikacji jest identyfikacja i promocja miejsc, które są dostępne i przyjazne dla osób niepełnosprawnych. Wydając certyfikat, eksperci POPON potwierdzają, że w danej przestrzeni, na dzień wydania certyfikatu, nie ma barier

architektonicznych. Personel i osoby zatrudnione na miejscu są przygotowane do kontaktu z klientami niepełnosprawnymi. Osoby niepełnosprawne odwiedzające miejsce mają pewność, że jest ono wolne od barier architektonicznych i że spotkają się z otwartością i życzliwością pracującej tu kadry, która w razie potrzeby będzie w stanie udzielić im szybkiej i profesjonalnej pomocy.

2. Szkolenia - Szkolenia dla pracodawców osób niepełnosprawnych w oparciu o indywidualnie przygotowany program szkoleń lub warsztatów.
3. Porady prawne.
4. Opracowanie Indywidualnych Planów Rehabilitacji.
5. Oferty pracy – POPON jest zarejestrowana jako agencja zatrudnienia i posiada wieloletnie doświadczenie w zakresie rekrutacji i selekcji pracowników ze szczególnym uwzględnieniem pracowników niepełnosprawnych. Dzięki licznym kontaktom i stałej współpracy m.in. z biurami karier, a także rozbudowanej bazie danych obejmującej osoby niepełnosprawne z całego kraju, POPON skutecznie i szybko rekrutuje na wszystkie stanowiska, od pracowników fizycznych po wysokiej klasy menedżerów. Czas realizacji usługi nie przekracza 30 dni od momentu zamówienia usługi.

Więcej informacji: <https://popon.pl/>

Najlepsza praktyka 4 – 100 MIRRORS INCLUSIVE



Projekt był skierowany do kobiet z niepełnosprawnością, aby pomóc im w powrocie na rynek pracy poprzez szkolenia i usługi doradcze, a także promowanie najlepszych praktyk w całej UE.

Głównym celem tego projektu było promowanie przedsiębiorczości włączającej kobiet niepełnosprawnych

Obraz 11: Włączenie 2. Źródło: Canva

poprzez opracowanie metodologii opartej na coachingu i mentoringu osób niepełnosprawnych fizycznie, które chcą zostać przedsiębiorcami poprzez job shadowing i coaching prowadzony przez odnoszących sukcesy przedsiębiorców

niepełnosprawnych. To szkolenie jest świeżym, nowym, energetycznym programem z innowacyjnym formatem programu nauczania, który wprowadza uczniów w zestawy umiejętności wymagane do zostania przedsiębiorcą i przyczynia się do samorozwoju i atrybutów oraz powiązanych kompetencji osobistych.

W platformie e-learningowej oferujemy między innymi materiały:

- Przewodnik o tym, jak szkolić niepełnosprawne kobiety w rozwijaniu przedsiębiorczości sprzyjającej włączeniu społecznemu.
- Podręcznik przedsiębiorczości włączającej, aby pomóc czytelnikowi ocenić i podnieść jej przedsiębiorczość.

Przewodnik wyjaśnia również różnice między mentoringiem a coachingiem jako dwie powszechnie uznane praktyki nabywania umiejętności i kompetencji. Jednak coaching i mentoring służą różnym potrzebom i dlatego podchodzi się do nich z różnymi podejściami metodologicznymi.

Na stronie internetowej projektu można również znaleźć: Zbiór europejskich niepełnosprawnych przedsiębiorców: portrety kobiet przetłumaczone na różne języki, w tym wywiady wideo z napisami w języku angielskim.

INNE ZASOBY:

1. Film o dobrych i złych praktykach integracji osób niepełnosprawnych w miejscu pracy: <https://www.integracja.org/wydarzenia/dobre-i-zle-praktyki-zatrudnianie-osob-z-niepelnosprawnoscia/>
2. Podręcznik: Praca i niepełnosprawność, Udana integracja w oparciu o doświadczenia z Belgii (wersja polska) https://psoni.org.pl/wp-content/uploads/2015/09/praca_belgia.pdf
3. Projekt Erasmus+: NETWORK OF SES. Cele projektu były następujące: poszerzenie wiedzy na temat funkcjonowania społeczno-zawodowego osób niepełnosprawnych; poznanie skutecznej i sprawdzonej metody aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych – zatrudnienia wspomaganego; aktualizacja umiejętności i kwalifikacji specjalistów ds. zatrudnienia wspomaganego (SES) w krajach partnerskich, wymiana najlepszych praktyk między SES; wyrażanie opinii SES na temat funkcjonowania systemu aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych w krajach partnerskich.

W Kompendium Dobrych Praktyk w Procesie Zatrudnienia Wspomaganego czytelnik może znaleźć wszystkie informacje i praktyczne zagadnienia dotyczące wdrażania SE według typu niepełnosprawności.

ACTI-VET Project. Reference nr:
2020-1-BE01-KA202-074992



PORTUGALIA

Najlepsza praktyka 1 – VALOR T

Kontekst: w Portugalii istnieje wiele rozproszonych wysiłków na rzecz dobrych praktyk w celu wspierania szans na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, dlatego wybraliśmy przykład, który zdołał ujednoczyć związek między pracodawcą a pracownikiem na poziomie krajowym. Jest to platforma o nazwie "Valor T".

Valor T jest dobrym przykładem dopasowania między wszystkimi pracodawcami i wszystkimi zainteresowanymi znalezieniem pracy, a także podmiotami, które mogą interweniować i udzielać wsparcia w tym procesie: Valor T został stworzony i jest zarządzany przez Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, to jest portugalska katolicka organizacja świecka non-profit. Ma prawo do prowadzenia loterii i zakładów w całej Portugalii. Platforma "Valor T" została stworzona i promowana na poziomie krajowym, jest szeroko nagłaśniana dla firm i osób niepełnosprawnych, aby je poznać, poprzez filmy, które przechodzą i wszystkie punkty sprzedaży loterii w Portugalii. Ponadto wszystkie organizacje pozarządowe zajmujące się niepełnosprawnością podjęły ogromny wysiłek, aby spotkać się i poznać i współpracować z Valor T, a także firmami nastawionymi na zysk, aby go poznać i wykorzystać.

Valor T jest niedawny i na razie zajmuje się pośrednictwem pracy, ukierunkowanym na przybliżanie umiejętności Kandydatów, osób niepełnosprawnych, do potrzeb Pracodawców, na różnych etapach rekrutacji.

1. Opiera się na Rejestracji Kandydata na platformie internetowej oraz monitorowaniu w poszukiwaniu umiejętności z oceną ich potencjału zawodowego.
2. Identyfikuje firmy i miejsca pracy zainteresowane włączeniem osób niepełnosprawnych do ich HR
3. dopasowanie dwóch podmiotów (pracodawcy i przyszłego pracownika) oraz wspieranie pośrednictwa pracy

Platforma ta ma kilka ważnych czynników sukcesu: jest jedyną, która jest w stanie podjąć ten wysiłek meczowy na poziomie krajowym, robi wiele rozgłosu, aby pozyskać dużą liczbę kandydatów i pracodawców, ma formalne i nieformalne umowy partnerskie, których wielkim celem jest maksymalizacja obszaru wdrażania i wsparcia; ma zespół wyłącznie dla tej platformy, ma wsparcie z europejskich pieniędzy i obowiązki kontroli jakości i wpływu, które mają być kontrolowane.

Najlepsza praktyka 2 – GRUPA BIZNESOWA "JERONIMO MARTINS" UTWORZYŁA "CENTRO INCLUI" (W TYM CENTRUM)

Innym dobrym przykładem jest portugalska grupa biznesowa "Jeronimo Martins", która wykazała, że koncentruje się na trendach na każdym etapie, ze zrównoważeniem środowiskowym, a obecnie na szansach na zatrudnienie najbardziej niechronionych, w tym osób niepełnosprawnych. W jej grupie firm znajduje się jedna z największych portugalskich sieci hipermarketów, która skupiła się na szkoleniu osób niepełnosprawnych w zakresie integracji zasobów ludzkich w różnych obszarach. Aby to lepiej zrobić, niedawno utworzono Centrum Włączania. Innymi słowy, stworzyła od podstaw centrum szkoleniowe, które naśladuje autentyczny hipermarket, w którym osoby niepełnosprawne, zanim zostaną zatrudnione, przyjeżdżają na szkolenie i odkrywają obszar, w którym mogą być bardziej wartościowe w łańcuchu zatrudnienia firmy. W centrum integracji uczy się pracować w obszarach, które go najbardziej interesują, jednocześnie wykrywając swoje największe atuty jako współpracownik w firmie grupy, do której może dołączyć. W tym centrum budowania potencjału i szkolenia przychodzą tylko osoby, które już przeszły fazę rozmowy kwalifikacyjnej i które najprawdopodobniej zostaną zatrudnione. Rozważane są różne rodzaje niepełnosprawności: znaki i czcionki wybrane w celu ułatwienia czytania osobom o ograniczonych zdolnościach wzrokowych, dotykowy plan piętra dla osób niewidomych, tłumaczenie z portugalskiego na alfabet Braille'a, kod koloru dla osób niewidomych, słuchawki dla komfortu osób z autyzmem, to tylko niektóre przykłady. Osoba i firma uczą się od siebie nawzajem najlepszego sposobu adaptacji i poznania najlepszego sposobu współpracy.

Istnieje wiele przypadków dobrych praktyk w zakresie szans na zatrudnienie, ale mają one tę cechę, że Valor T jest przekrojowy na całym terytorium i chce połączyć wszystkie zainteresowane strony i Centro Inclui, wyróżniając się opieką i wysiłkiem, jaki podejmuje, aby praca integracyjna osoby niepełnosprawnej była wykonywana w najbardziej efektywny sposób i bez możliwych wpadek.

Stowarzyszenie NOVAMENTE wykorzystało już te dwa przykłady dobrze przystosowanych szans na zatrudnienie i potwierdza, że działają i że oba są również partnerami ze sobą.

Najlepsza praktyka 3 – ICF Portugal, O Inclusive Community Forum

Inclusive Community Forum (ICF) jest inicjatywą Universidade Nova SBE i ma na celu promowanie bardziej integracyjnej społeczności.

Jak? Połącz i stwórz sieć złożoną ze wszystkich osób zaangażowanych w życie osób niepełnosprawnych, rzucając im wyzwanie odgrywania aktywnej roli we współtworzeniu rozwiązań. Osoby niepełnosprawne, ich przedstawiciele i opiekunowie, firmy i społeczeństwo w ogóle są zbierane przez ICF w celu omówienia problemów i stworzenia rozwiązań.

W przypadku szans na zatrudnienie ICF przeprowadziła badanie sytuacji osób niepełnosprawnych w Portugalii w zakresie szans na zatrudnienie, szukała powodów, dla których nie była już zatrudniona i w jaki sposób chciałaby być zatrudniona, a także zgromadziła różne grupy społeczne, przedstawiła wnioski i podjęła wyzwania w celu stworzenia odpowiedzi/rozwiązań.

Stąd rodzą się projekty zwiększające szanse na zatrudnienie, takie jak:

- zaangażowanie w szanse na zatrudnienie, ponad 100 firm podpisało z ICF zobowiązanie do zatrudniania osób niepełnosprawnych w swoich pracownikach w wyznaczonym terminie
- peer to peer, grupy rówieśnicze (student i osoba niepełnosprawna, która marzy o znalezieniu pracy) spotykają się miesiącami i uczą się robić CV, rozmowy kwalifikacyjne, wiedzą, jak się cenić i razem udają się do firm, aby zaprezentować się na rekrutację do dostępnych miejsc pracy w tej firmie. Studenci uniwersytetu zyskują na swoim podejściu do osoby niepełnosprawnej i całej otaczającej ich rzeczywistości; osoba niepełnosprawna wygrywa, ucząc się z rówieśnikiem w sposób ciągły i dynamiczny, zarówno wygrywając, prezentując się zainteresowanym firmom, firmy wygrywają, uczestnicząc w prezentacjach tych osób, które prawdopodobnie staną się ich pracownikami i które prezentują się w bardziej kompletny pragmatyczny sposób.
- szkolenia w zakresie szans na zatrudnienie: trzy organizacje pozarządowe, dwie grupy przedsiębiorstw połączyły siły, aby szkolić osoby niepełnosprawne. Organizacje pozarządowe, które szkolą osoby niepełnosprawne, nie wiedzą dokładnie, co jest ogólnie zamierzone od osoby, którą zatrudniają; firmy proszą o niemożliwe cechy od osób niepełnosprawnych. Łączymy te dwa światy. Dwie duże firmy przeprowadziły już szkolenia dla swoich pracowników w obszarach, które uważają za ważne, na przykład: komunikacja, cyfryzacja, cyber bezpieczeństwo, zarządzanie konfliktami itp. Minimalnie dostosowali te kursy szkoleniowe i udostępnił je osobom niepełnosprawnym. Osoby

niepełnosprawne stały się bardziej wykwalifikowane do spraw interesujących obecne firmy, firmy zostały z kandydatami przeszkolonymi z przedmiotów, które ich interesowały, wszyscy zyskali poznając się nawzajem i robiąc to wspólnie doświadczenie, przynosząc swoje realia, które zwykle są tak odległe i bez zrozumienia.

Do tej pory ICF koncentrowała się na dwóch tematach, które zawsze miały włączenie osób niepełnosprawnych do społeczności jako wspólny mianownik - szanse na zatrudnienie i edukację.

Będąc częścią Nova SBE, będąc częścią Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center, ICF ma rozległą sieć kontaktów i partnerów, która pozwala jej nie tylko wykorzystywać i skalować swoje inicjatywy, ale także ich potencjał wpływu.

Najlepsza praktyka 4 – El Corte Inglés

Jest to sieć mega sklepów sprzedających odzież, elektronikę, dom, supermarket itp.

Te sieci sklepów mają politykę przygotowania i zachęcania do zatrudniania osób niepełnosprawnych

Istnieje obszar zasobów ludzkich firmy dedykowany wyłącznie osobom niepełnosprawnym. Kontaktują się z organizacjami pozarządowymi dla osób niepełnosprawnych, aby przedstawić wolne miejsca pracy i spotkać się z potencjalnymi kandydatami. Kilka razy w roku integruje grupę osób, które odwiedzają sklepy, odbywają staże i odkrywają obszary, w których są najcenniejsze. Są wysyłani do tych obszarów



firmy, aby tam pracować. Ich przyszli koledzy są szkoleni, aby lepiej przyjmować i wspierać osobę niepełnosprawną, jedna osoba stanie się twoim mentorem. Często mentorem tego nowego współpracownika jest również osoba niepełnosprawna, innym razem jest to kolega lub jego przełożony. Nowy pracownik jest

Obraz 12: Supermarket. Źródło: Canva

umieszczany w fazie przed zatrudnieniem, takiej jak staż, gdzie szkoli swoje przyszłe funkcje i jest szkolony w środowisku firmy, koncepcjach itp. Na tym etapie i nawet gdy osoba z niepełnosprawnością ostatecznie dołącza jako współpracownik, Osoba z

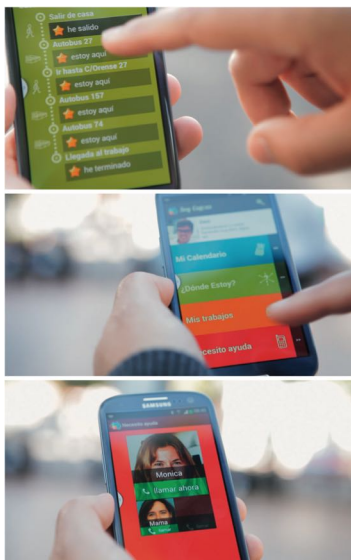
niepełnosprawnością jest zaproszona do przedstawienia osoby kontaktowej spoza firmy, którą można poprosić o dodatkowe wsparcie (nauczenie korzystania z transportu do pracy, czytanie umowy, sztuczki, jak zapamiętać zadania, wrażliwości w relacjach, itd.). osoba ta jest najlepiej technikiem organizacji pozarządowej, gdy nie jest to możliwe, jest nieformalnym opiekunem.

El Corte w Anglii ma wzorowy wskaźnik szans na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Z doświadczenia stowarzyszenia wynika, że osoby, które są tam zintegrowane, są traktowane jak rodzina i są brane pod uwagę przy rozwoju zawodowym. To wygrana dla wszystkich.

HISZPANIA

Najlepsza praktyka 1 – Aplikacja SOY CAPPAZ

Fundación MAPFRE i Fundación GMP oferują wsparcie osobom z niepełnosprawnością intelektualną poprzez różne inicjatywy, z których jedną jest bezpłatna [aplikacja SOY CAPPAZ](#), narzędzie, które pomaga osobom niepełnosprawnym wejść w świat pracy i dzięki któremu mogą rozwijać swoje życie bardziej niezależnie.



Ta aplikacja wzmacnia, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą prowadzić niezależne życie, zarówno osobiste, jak i w pracy, oraz poprawić swoją autonomię i integrację zawodową. Pomaga zapamiętać spotkania i zadania oraz ułatwia mobilność, a także oferuje dostępne rozwiązania, które pozwolą im być bardziej autonomicznymi, a także ułatwią życie osobom wspierającym: członkom rodziny, opiekunom i / lub mediatorom zatrudnienia.

Ta aplikacja jest dostępna dla urządzeń z systemem Android i jest łatwo dostępna i używana. Posiada kilka funkcjonalności:

Obraz 13: Aplikacja SOY CAPPAZ

Mój kalendarz: do zapamiętywania ważnych terminów i planowania wydarzeń. Ma dostęp do Kalendarza Google, umożliwiając osobie pomocy technicznej aktualizowanie i przeglądanie dat.

Gdzie jestem? dla autonomicznych i bezpiecznych podróży wzdłuż uwzględnionych tras. Początek trasy, punkty pośrednie lub przystanki oraz miejsce docelowe są oznaczone. Wszystko to może być widziane na żywo przez osobę wspierającą.

Moja praca: W bardzo prosty sposób aplikacja pokazuje nam, jak wykonywać czynności, które muszą być wykonywane na co dzień, za pomocą filmów demonstracyjnych, które wyjaśniają wszystkie zadania, które należy wykonać (np. Skanowanie lub drukowanie dokumentów, uruchamianie urządzenia gospodarstwa domowego). Film można obejrzeć, wybierając go z galerii lub bezpośrednio skanując kod kreskowy dostarczony przez samą aplikację.

Potrzebujesz pomocy: Jest to funkcja bezpośredniego kontaktowania się z osobami pomocy technicznej, gdy potrzebujesz pomocy. SOY CAPPAZ pozwala uporządkować numery telefonów w kolejności preferencji i zaplanować możliwe godziny wykonywania połączeń, w zależności od rodzaju osoby wspierającej, z którą chcesz się skonsultować.

Dzięki tej aplikacji użytkownik czuje się wspierany i towarzyszył w codziennych czynnościach, zapewniając jednocześnie spokój ducha osobom wspierającym. Jest bardzo przydatny i łatwy w użyciu, dzięki czemu możemy uznać go za najlepszą praktykę.

Źródło: <https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/integracion/app-soy-cappaz/>

Najlepsza praktyka 2 – APLIKACJA "PLENA INCLUSION" DOSTĘPNEGO ZATRUDNIENIA PUBLICZNEGO

Szukasz pracy? Czy myślałeś o przygotowaniu opozycji i pracy w administracji publicznej? Pełna integracja stworzyła aplikację, aby wiedzieć, kiedy istnieją publiczne oferty zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Ta aplikacja może być również używana:

- Z telefonami z Androidem.
- Z telefonami Apple wkrótce.
- Jak strona internetowa.

Zatrudnienie publiczne to praca w administracji. Na przykład: w ministerstwie lub ratuszu. Oferty pracy tej aplikacji są przeznaczone dla osób, które posiadają certyfikat co najmniej 33% niepełnosprawności intelektualnej.

Aplikacja podaje informacje o zatrudnieniu w administracji państwowej, regionalnej lub lokalnej.

Na przykład obecnie istnieją informacje o zatrudnieniu w Andaluzji, Asturii, Kastylii i León lub na Wyspach Kanaryjskich.

Istnieją również odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania.

Informacje są również organizowane przez połączenia. Wezwanie ma miejsce, gdy administracja publiczna oferuje pracę.

W każdym połączeniu można znaleźć:

- Podstawowe informacje. Na przykład: co to jest opozycja.
- Oryginalne zastosowanie wywołania i wersji w łatwym czytaniu.
- Dokument do zapisania się na rozmowę.
- Miejsca, w których mogą pomóc w przygotowaniu opozycji.
- Kiedy data i miejsce są publikowane, informacje o tym, jak dostać się na miejsce egzaminu.
- Tematy do przygotowania do egzaminu.
- Przykłady egzaminów, które Cię przygotowują.
- Ćwiczenia do nauki.
- Łączy do opublikowanych informacji o zaproszeniu.

Złożyliśmy wniosek przy wsparciu Fundación Mutua Madrileña.

Źródło: <https://www.plenainclusion.org/>

Najlepsza praktyka 3 – LABORVALIA

LABORVALÍA jest podmiotem promowanym przez Radę Prowincji Ciudad Real i Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, która została założona w 2002 roku. Tworzy go 16 pracowników zawodowych z prowincji Ciudad Real, którzy pracują dla osób o różnych



umiejętnościach, próbując poprawić jakość swojego życia z modelu opieki, który promuje środowisko społeczne, które ułatwia rozwój osoby jako indywidualnego i aktywnego członka społeczności. Cel ten obejmuje inne, takie jak:

- Podnoszenie świadomości i uwrażliwianie społeczeństwa na świat upośledzenia umysłowego.
- Przyniesienie się do tworzenia nowej kultury, w której integracja osób niepełnosprawnych jest priorytetem.
- Promowanie integracji społecznej oraz większego stopnia autonomii i rozwoju osobistego osób z upośledzeniem umysłowym.

ACTI-VET Project. Reference nr:

2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Podnoszenie świadomości wśród przedsiębiorstw na temat zdolności zawodowych osób niepełnosprawnych.
- Zaoferuj firmom usługę pośrednictwa, doradztwa i ciągłego monitorowania za pośrednictwem programu zatrudnienia wspomaganego.
- Zapewnienie wsparcia i pomocy rodzinom osób niepełnosprawnych.

Fundamentem Stowarzyszenia jest z jednej strony oferowanie realnych możliwości zatrudnienia w ramach istotnego projektu danej osoby, a z drugiej tworzenie sieci wsparcia w jej najbliższym kręgu.

Źródło: <http://laborvalia.es/>

Najlepsza praktyka 4 – INSERTA PROGRAM

Program INSERTA skierowany jest do firm, które w ramach swoich polityk strategicznych uwzględniają wdrożenie systemu zarządzania opartego na zasadach społecznej odpowiedzialności biznesu, zasadniczo poprzez dobrowolne włączenie problemów społecznych do swoich operacji handlowych i relacji z Interesariuszami, a w szczególności poprzez promowanie ich zaangażowania w grupę osób niepełnosprawnych, dla których Fundacja ONCE oferuje firmie specjalistyczne doradztwo.



Qué hacemos
**Formación y
Empleo**

Ilustracja 14: baner internetowy dotyczący szkoleń i zatrudnienia

Przystąpienie do Programu jest realizowane poprzez podpisanie Umowy, poprzez którą w skoordynowany sposób formułowany jest konkretny plan działania i która stopniowo dla każdego roku określa działania, które należy podjąć zgodnie z potrzebami, specyfiką działalności, przedmiotem, celem społecznym i strategiami każdej firmy.

Obszary działania Umowy INSERTA, w której Fundacja ONCE doradza spółkom, składają się z następujących elementów:

- Opracowanie strategicznych projektów na rzecz tworzenia bezpośredniego zatrudnienia i promocji szkoleń dla osób niepełnosprawnych.
- Pośrednia integracja zawodowa.

- Promowanie działań w zakresie dostępności towarów i usług.
- Włączenie działań i strategii związanych z niepełnosprawnością do planów odpowiedzialności społecznej dużych firm.
- Działania upowszechniające i uświadamiające społeczeństwo.
- Projekty, które przyczyniają się do poprawy grupy osób niepełnosprawnych.

Źródło: <https://www.fundaciononce.es/es/que-hacemos/formacion-y-empleo>

WNIOSKI

Wnioski wyciągnięte z przedstawionych najlepszych praktyk w Belgii, Bułgarii, Włoszech i Polsce podkreślają zaangażowanie w promowanie różnorodności, integracji i możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tych krajach. Każdy kraj prezentuje konkretne inicjatywy i przepisy wspierające integrację społeczną i ekonomiczną osób niepełnosprawnych. Belgia wykazuje proaktywne wsparcie poprzez programy takie jak DiversiCom, SABx i Nos Pilifs Farm, kładąc nacisk na integracyjne środowisko pracy i rozwój osobisty. Bułgaria koncentruje się na ustawie o przedsiębiorstwach gospodarki społecznej i solidarnej w celu promowania zatrudnienia i integracji społecznej osób niepełnosprawnych. Włochy prezentują inicjatywy takie jak Diversitalavoro, Job Stations, PFI i TutorialMe, wspierające przedsiębiorczość sprzyjającą włączeniu społecznemu i ułatwiające pośrednictwo pracy. Polska wdraża specjalistów ds. zatrudnienia wspomaganego, Ogólnopolską Bazę Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (OBPON), Polski Związek Pracodawców Osób Niepełnosprawnych oraz projekt 100 Mirrors Inclusive, aby pomóc w integracji zawodowej i wspierać niepełnosprawne kobiety w przedsiębiorczości. Ogólnie rzecz biorąc, praktyki te pokazują pozytywne wysiłki na rzecz tworzenia integracyjnej i zróżnicowanej siły roboczej, promowania równych szans i wspierania poczucia przynależności osób niepełnosprawnych.

Co więcej, te najlepsze praktyki pokazują wspólne wysiłki rządów, fundacji, organizacji i pracodawców na rzecz stworzenia integracyjnego środowiska pracy. Podkreślają one znaczenie uznania wyjątkowych talentów i umiejętności osób niepełnosprawnych oraz zapewnienia im niezbędnego wsparcia, aby mogły rozwijać się w wybranej przez siebie karierze. Ogólnie rzecz biorąc, te najlepsze praktyki stanowią przykład pozytywnego i proaktywnego podejścia do promowania różnorodności, integracji i wzmocnienia pozycji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

ACTI-VET Project. Reference nr:
2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Obraz 15: Różnorodność. Źródło: Canva