



Dofinansowane przez
Unię Europejską



GO FOR VET
IN ERASMUS+



Larnaka
tourism board

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

NUORISOKRSKUS
anjala



Rekomendacje
dla organizatorów
kształcenia i szkolenia
zawodowego dotyczące
włączenia osób
z niepełnosprawnością
w mobilności zawodowe
w ramach programu
Erasmus+

GO FOR VET IN ERASMUS+



SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE	3
CZĘŚĆ I: Co warto wiedzieć o rodzajach niepełnosprawności	7
Osoby głuche i niedosłyszące	9
Osoby niewidome i niedowidzące	11
Osoby z niepełnosprawnością ruchową	13
Osoby ze spektrum zaburzeń autystycznych (ASD)	15
CZĘŚĆ II: Osoby z niepełnosprawnością a wybrane kierunki kształcenia	18
Technik hotelarstwa	20
Technik logistyk	23
Technik weterynarii	27
Technik fotografii i multimediiów	30
CZĘŚĆ III: Dobre praktyki na rzecz otwartości na potrzeby osób z niepełnosprawnością	34
WARTO PRZECZYTAĆ	37

WPROWADZENIE

W XXI wieku coraz więcej miejsca poświęca się ocenie dostępności różnych obszarów życia dla osób o szczególnych potrzebach, zwłaszcza osób z niepełnosprawnością. Można wskazać dwie główne przyczyny rosnącego zainteresowania tą tematyką. Pierwsza to uświadomienie potrzeby zapewnienia dostępności wszystkim niezależnie od cech osobowych przez coraz większy odsetek społeczeństwa. Druga to rosnąca liczba osób o szczególnych potrzebach, głównie jako efekt starzenia się społeczeństw i rozprzestrzeniania się chorób przewlekłych. 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.

Jednym z obszarów, w którym niezwykle ważne jest wprowadzenie procedur zwiększających dostępność jest szkolnictwo zawodowe, a zwłaszcza zakres praktycznej nauki zawodu poprzez krajowe i zagraniczne staże u pracodawców. Średnio w Unii Europejskiej ok. 6,5% osób, które potencjalnie mogą zaliczyć się do grupy uczniów szkół o profilu zawodowym odczuwa trudności. To oznacza, że średnio co 15 uczniów zalicza się do tej grupy osób, a ich pełne uczestnictwo w stażach wymaga dobrego przygotowania zarówno uczniów, jak i organizatorów (szkoły, pracodawcy, instytucje pośredniczące). Poziom otwartości wobec osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy zależy od wielu czynników, w tym rozwiązań prawnych, wzorców kulturowych czy wewnętrznych rozwiązań organizacyjnych. Czynnikiem, który ma największe znaczenie jest jednak poziom wiedzy o specyfice potrzeb i możliwości osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Wyniki wielu badań naukowych pokazują bowiem, że to właśnie wiedza o niepełnosprawności i doświadczenia we współpracy z osobami z niepełnosprawnością w sposób szczególny kształtują naszą otwartość. Doświadczenia partnerów z wcześniejszych projektów, jak i wyniki badań prowadzonych w ramach obecnego projektu pokazały, że w przeważającej większości osoby z niepełnosprawnością to bardzo zaangażowani pracownicy, lojalni i chętnie wykonujący polecenia. Problemem jest przekonanie pracodawców do podjęcia decyzji o daniu szansy, rozpoczęciu współpracy czy to w formie stażu czy propozycji pracy dla osób z niepełnosprawnością. Często pasywna postawa pracodawców wynika głównie z niewiedzy lub braku doświadczenia. Dlaczego? Ponieważ boimy się przede wszystkim tego, czego nie znamy!



Autorka: Katarzyna Placek

W prezentowanym raporcie chcemy przybliżyć Państwu specyfikę różnych rodzajów niepełnosprawności oraz pokazać na wybranych kierunkach kształcenia jak specyfika potrzeb wpływa na możliwości uczestnictwa uczniów w działaniach mobilnościowych. Raport przygotowaliśmy w ramach projektu *Go for VET in Erasmus+* (2022-2-PL01-KA210-VET-000101748), który jest projektem partnerstwa strategicznego w obszarze szkolnictwa zawodowego, realizowanym w okresie od marca 2023 r. do listopada 2024 r. Jednym z celów projektu jest przygotowanie rekomendacji i dobrych praktyk

w zakresie włączania uczniów z niepełnosprawnością do międzynarodowych działań mobilnościowych. W projekcie skupiono się na wypracowaniu rozwiązań dla czterech kierunków kształcenia, a mianowicie: technik hotelarstwa, technik weterynarii, technik logistyk oraz technik fotografii i multimediiów. Liderem projektu jest Zespół Szkół Ponadpodstawowych nr 1 w Krotoszynie (Polska), a w partnerstwie są instytucje z Polski, Grecji, Cypru i Finlandii. Grupami docelowymi są szkoły techniczne, nauczyciele i osoby towarzyszące uczniom w trakcie międzynarodowych wyjazdów stażowych, instytucje organizujące uczniom wyjazdy stażowe oraz pracodawcy, przyjmujący uczniów na staż w ramach programu Erasmus+. W przygotowaniu raportu wykorzystaliśmy trzy główne źródła informacji. Pierwsze to wiedza i doświadczenie wszystkich podmiotów tworzących partnerstwo. Drugie źródło informacji to jakościowe badania pierwotne przeprowadzone przez wszystkich partnerów w postaci indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z osobami bezpośrednio zaangażowanymi w kształcenie na wybranych kierunkach (nauczyciele zawodu i praktycy). Trzecie źródło informacji to badania desk research ukierunkowane na znalezienie dobrych rozwiązań w obszarze wsparcia uczniów z niepełnosprawnością w uczestnictwie w stażach zawodowych.

Raport składa się z trzech części. W części pierwszej przedstawiliśmy charakterystykę różnych rodzajów niepełnosprawności. Chcieliśmy pokazać zróżnicowanie osób z niepełnosprawnością i pomóc zrozumieć ich zachowania i potrzeby w miejscu pracy. W części drugiej skupiliśmy się na pokazaniu możliwości uczestnictwa w mobilnościach zawodowych osób z niepełnosprawnością uczących się w wybranych w projekcie kierunkach kształcenia. Część trzecia to przegląd dobrych praktyk na rzecz zwiększenia otwartości na potrzeby osób z niepełnosprawnością w kontekście nabywania praktycznych umiejętności w miejscu pracy. Na zakończenie wskazaliśmy kilka stron internetowych i raportów, z którymi warto się zapoznać, aby zwiększyć wiedzę na temat specyfiki potrzeb i możliwości osób z różnym rodzajem niepełnosprawności.

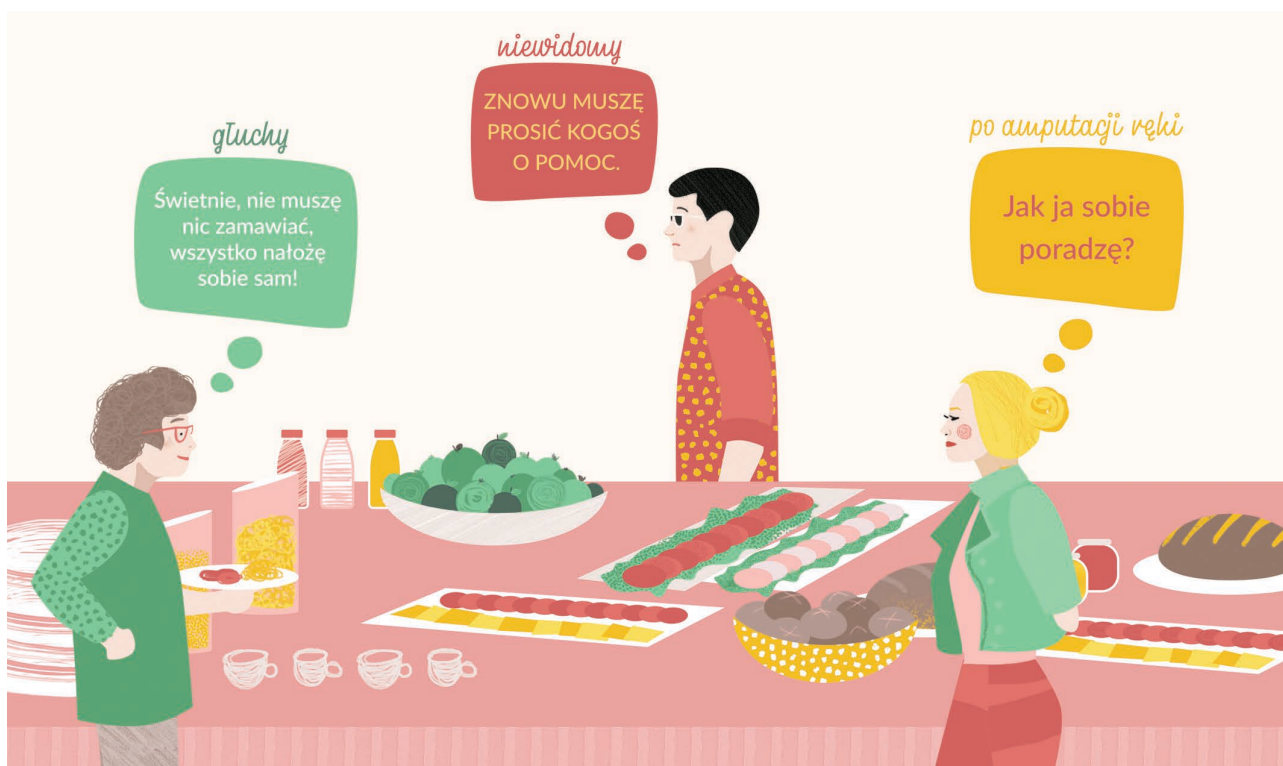




———— CZĘŚĆ I: CO WARTO WIEDZIEĆ O RODZAJACH NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Niepełnosprawność może być wrodzona lub nabyta (np. w wyniku wypadku) i dzielimy ją ze względu na stopień i rodzaj. Stopnie niepełnosprawności określane jako lekki, umiarkowany i znaczny mówią o ograniczeniach w samodzielności i funkcjonowaniu społecznym i zawodowym danej osoby. Rodzaje niepełnosprawności wskazują na ich przyczyny. Wokół nas są osoby z różnym rodzajem niepełnosprawności: z problemami motorycznymi, sensorycznymi lub poznawczymi, czy z problemami wynikającymi z chorób rzadkich. Czasami mamy do czynienia z niepełnosprawnością sprzężoną, czyli z sytuacją jednoczesnego występowania co najmniej dwóch rodzajów niepełnosprawności. Ze względu na rodzaj możemy wyróżnić niepełnosprawność sensoryczną, przejawiającą się brakiem, uszkodzeniem lub zaburzeniem funkcji zmysłowych słuchu lub wzroku, niepełnosprawność ruchową związaną z obniżonymi możliwościami motorycznymi ciała, niepełnosprawność intelektualną przejawiającą się obniżoną sprawnością intelektualną, niepełnosprawność spowodowaną chorobami przewlekłymi, czyli chorobami charakteryzującymi się długim czasem trwania i wolnym postępem zmian chorobowych, niepełnosprawność ze względu na chorobę psychiczną, przejawiającą się obniżoną sprawnością funkcjonowania społecznego, zaburzeniami równowagi nerwowej, emocjonalnej oraz zdrowia psychicznego.





Autorka: Katarzyna Placek

Warto poznać, chociaż w pigułce, specyfikę różnych rodzajów niepełnosprawności. Dlaczego? Ponieważ niepełnosprawność wymaga indywidualnego podejścia. To, co jest dobrze postrzegane przez jedną grupę, może być poważną barierą dla innych. Wszystko zależy od specyfiki i potrzeb. W kolejnych podpunktach przedstawiamy rekomendacje dotyczące sposobów uwzględniania potrzeb stażystów z wybranymi rodzajami niepełnosprawności.



OSOBY GŁUCHE I NIEDOSŁYSZĄCE

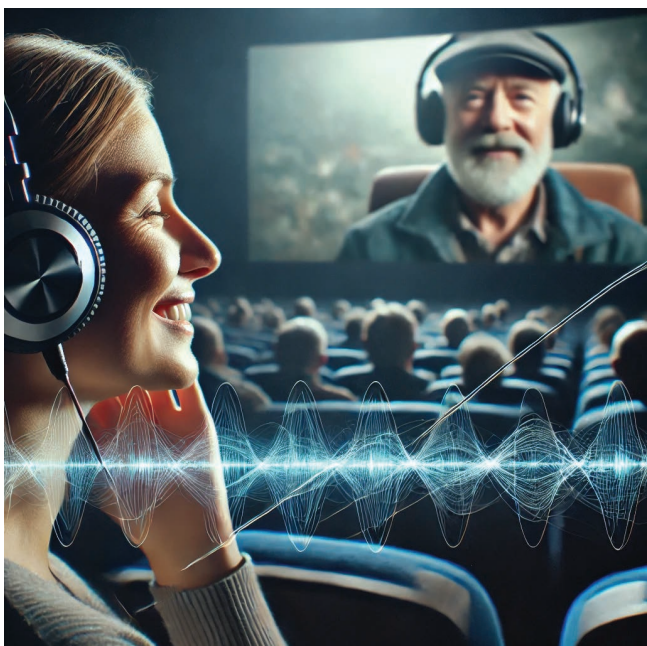
Warto pamiętać, że **osoby głuche nie są nieme**. Posługiwanie się językiem niewerbalnym nie oznacza braku możliwości komunikacji. Część osób głuchych używa języka mówionego, część języka migowego. Niektórzy czytają z ust osoby mówiącej czy posiłkują się komunikatem pisanim. Czasami język mówiony jest 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, zamiast sygnału dźwiękowego, należy także użyć w sytuacjach zapewniających bezpieczeństwo i higienę pracy. Podczas mówienia do osoby głuchej, należy być zwróconym twarzą w jej kierunku 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.



Autorka: Katarzyna Placek

Osoby głuche/niedosłyszące potrafią się komunikować na wiele sposobów. Warto zapytać o preferowany.



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 biurko osoby niewidzącej, na wysokości ciała tychże 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 oczekują lub potrzebują.**



Przywitaj się z osobą niewidomą przez podanie ręki
i podanie swojego imienia.



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 parking. 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.



Autorka: Katarzyna Placek

Posiadanie windy to nie wszystko.

Upewnij się, że jest do niej bezproblemowy dostęp.



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 wchodzi 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 nierozumienie 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 stażycie/współpracownikowi z ASD funkcjonowanie w zespole, należy poznać jego specyfikę zachowania i komunikowania się i dostosować swój styl do jego możliwości i potrzeb.

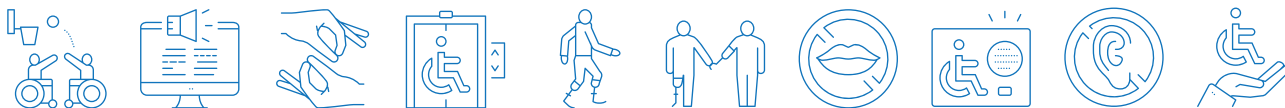


Dobrym rozwiązaniem jest napisanie uproszczonym językiem różnego rodzaju instrukcji czy przepisów, które pomogą przyswoić sobie ich treść.

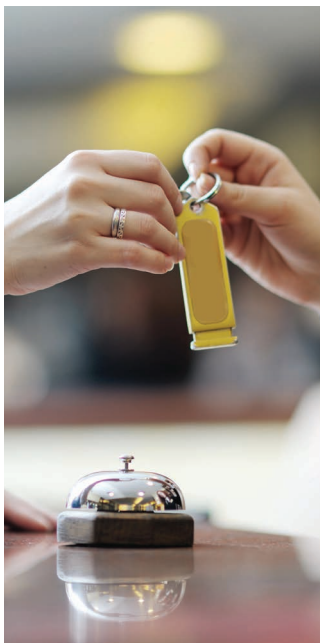


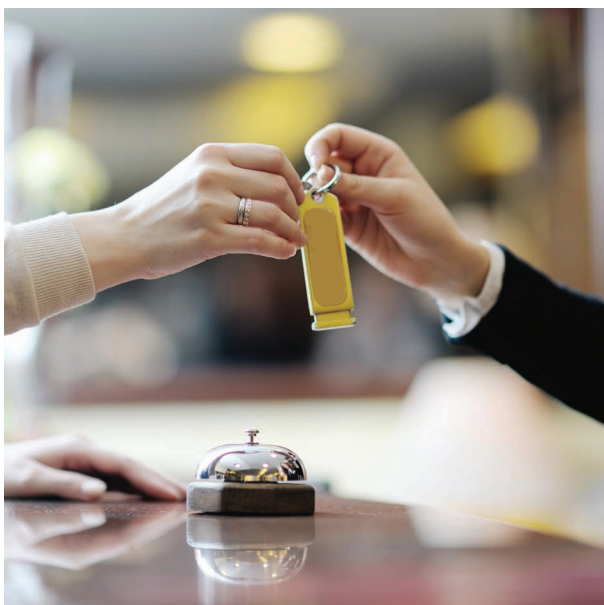
———— CZĘŚĆ II: OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ A WYBRANE KIERUNKI KSZTAŁCENIA

Chociaż w literaturze przedmiotu można znaleźć coraz więcej wyników badań odnoszących się do specyfiki potrzeb i możliwości osób z różnym rodzajem niepełnosprawności, to w większości są to spostrzeżenia dedykowane ogólnym uwarunkowaniom w miejscu pracy. W celu znalezienia odpowiedzi na pytania o konkretne zalecenia związane z organizacją mobilności dla uczniów ze wskazanych w projekcie kierunków kształcenia zdecydowaliśmy o przeprowadzeniu dedykowanych badań pierwotnych. W okresie od września do listopada 2023 r. wszyscy partnerzy przeprowadzili indywidualne wywiady pogłębione według zunifikowanego scenariusza wywiadu z nauczycielami zawodu oraz z praktykami zaangażowanymi we współpracę ze szkołami i organizację staży zawodowych. Łącznie przeprowadzono 11 wywiadów dotyczących czterech kierunków kształcenia. Wszyscy respondenci charakteryzowali się dużą wiedzą i doświadczeniem w zakresie kształcenia na wybranych kierunkach. Pytaliśmy przede wszystkim o ograniczenia/przeciwskazania do pracy w zawodach związanych z danym kierunkiem kształcenia, o pożądane cechy pracownika, o szanse pracy dla osób z niepełnosprawnością w zawodach związanych z danym kierunkiem kształcenia, o wymogi dotyczące organizacji mobilności zawodowych dla osób z niepełnosprawnością oraz o potencjalne efekty merytoryczne staży zawodowych dla uczniów wskazanych kierunków kształcenia.



Na kolejnych stronach przedstawiamy ustrukturyzowane podsumowanie uzyskanych wyników oraz rekomendacji zaobserwowanych podczas wizyt studyjnych organizowanych w trakcie projektu Go for VET in Erasmus+. Pragniemy zaznaczyć, że w analizach nie braliśmy pod uwagę dodatkowych/pomocniczych zadań, jakie mogą być wykonywane w danej organizacji, jak np. obsługi księgowej, administracyjnej, marketingowej, itp., jeżeli nie jest ona bezpośrednio związana z kluczową działalnością dla danej specjalności. Wywiady z ekspertami były prowadzone pod kątem dostępności miejsc pracy dla stażystów i początkujących pracowników, stąd w prezentowanych analizach pojęcie uczeń/pracownik stosowane jest zamiennie. Niemniej jednak zawsze chodzi o osobę z niepełnosprawnością, która jest na początku swojej drogi zawodowej, i która szuka swojego miejsca w obszarach zgodnych z wybranymi w projekcie kierunkami kształcenia.





TECHNIK HOTELARSTWA

Przeciwwskazania do pracy w zawodach związanych z kierunkiem kształcenia

W pracy w branży hotelarskiej niezwykle ważny jest zespół cech, które respondenci określili jako „gościnność”, czyli wysoki poziom empatii, brak automatyzmu w działaniu, szybkość podejmowania decyzji i praca pod presją czasu. Do tego należy dodać pracę w nocy i nadmierne obciążenie pracą, a także dyskomfort psychiczny związane z kontaktami z tzw. trudnym klientem. Brak tych cech i umiejętności jest przeciwwska-

zaniem do pracy w branży hotelarskiej. Kolejną kwestią to konieczność posiadania wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych adekwatnych do zadań różnych działów obsługi hotelu.

Pożądane cechy pracownika

Respondenci wskazywali na takie cechy, jak wytrwałość, odporność na stres, empatia, umiejętność szybkiego podejmowania decyzji, wysoka kultura osobista, punktualność, umiejętność krytycznej analizy sytuacji, praca w zróżnicowanym zespole, komunikatywność. Podkreślano, że cechą szczególnie ważną jest chęć pracy i uczenia się, ciągłego rozwoju. Wskazywano, że preferowane jest nawet zatrudnianie osób bez doświadczenia, ale otwartych na poznanie nowych rzeczy i rozwój, niż osób z kilkunastoletnim doświadczeniem bez chęci do pracy i nauki.

Jako szczególnie pożądane cechy wskazano: umiejętności komunikacyjne, umiejętność pracy w zróżnicowanym zespole, chęć uczenia się i ciągłego podnoszenia kwalifikacji, wysoką inteligencję emocjonalną i wielozadaniowość.

Szanse pracy dla osób z niepełnosprawnością

Zdaniem respondentów osoby z niepełnosprawnością mogą być dobrymi pracownikami hotelu. Tylko niektóre dysfunkcje wykluczają pracę w branży, głównie te, które uniemożliwiają lub ograniczają świadczenie właściwej jakości usług (np. osoba głucha nie może pracować w recepcji). Największe ograniczenia występują w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną. Respondenci podkreślili jednak, że same osoby z niepełnosprawnością często izolują się i nie próbują walczyć o pracę dla siebie. Zniechęca ich podejście pracodawców, którzy z kolei boją się zatrudniać osoby z tej grupy. Główne obawy to kwestie formalne (dodatkowe obowiązki), problemy z przystosowaniem stanowiska pracy, czy problemy z elastycznością czasu pracy i koniecznością zapewnienia krótszego dnia pracy (co bardzo utrudnia ułożenie grafiku pracy zespołu).



Dla osób z niepełnosprawnością ruchową jako odpowiednie miejsca pracy wskazywano dział rezerwacji, pracę przy promocji obiektu w mediach społecznościowych (niezbędna znajomość języków obcych). Nieodpowiednie stanowiska to wszystkie stanowiska związane z bezpośrednią obsługą gości hotelowych (tj. catering, obsługa pięt, obsługa portiera). Dla osób głuchych i niedosłyszących odpowiednie stanowiska dotyczą większości działów, w tym obsługi pięt, produkcji cateringowej, marketingu czy działu rezerwacji. Nieodpowiednie stanowiska to praca w recepcji i obsługa cateringowa. Dla osób niewidomych i niedowidzących wskazano możliwość pracy wyłącznie w dziale rezerwacji (przy odpowiednio wyposażonym stanowisku pracy). Wszystkie pozostałe stanowiska (obsługa gastronomiczna, recepcja, sprzątanie, produkcja cateringu) są nieodpowiednie dla tej grupy osób. W przypadku osób ze spektrum autyzmu trudno jest odpowiedzieć jednoznacznie. Wszystko zależy od sposobu komunikacji, otwartości i ograniczeń danej osoby.

Sytuację z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością w branży hotelarskiej mogą niewątpliwie poprawić odpowiednie warunki i udogodnienia. Osoby z niepełnosprawnością mogą mieć, np. plaketkę z informacją, tak, by goście hotelowi wiedzieli, z jaką niepełnosprawnością u danej osoby mają do czynienia. Jednak pierwszą rzeczą, którą należy zrobić, aby móc zatrudniać osoby z niepełnosprawnością, jest zmiana sposobu myślenia menedżerów w zakresie zatrudniania osób, ponieważ są przede wszystkim bariery kulturowe.

Wymogi dotyczące organizacji mobilności zawodowych dla osób z niepełnosprawnością

W przypadku decyzji pracodawcy o przyjęciu ucznia z niepełnosprawnością na staż pracodawca powinien otrzymać informacje dotyczące wymogów formalnych odnośnie danej osoby, np.: Co konkretna osoba może, a czego nie może zrobić? Jaki powinien być zakres szkolenia BHP dla takiej osoby? Jakie są dodatkowe wymagania/potrzeby związane z dojazdem na miejsce? Jakiego wsparcia/opieki potrzebuje konkretna osoba w miejscu stażu? Na co zwrócić uwagę, komunikując się z daną osobą?

Organizator stażu powinien określić niezbędne wyposażenie stanowiska pracy. Organizator stażu powinien być łącznikiem pomiędzy pracodawcą a stażystą. Musi zebrać i przekazać pracodawcy pełną informację o stażyście, jego ograniczeniach, mocnych stronach, potrzebach i specyficznych uwarunkowaniach. Z dodatkowego wsparcia dla pracodawców wskazano szkolenia dla opiekunów stażystów i współpracowników. Jako główne zagrożenie wskazano bowiem brak akceptacji ze strony współpracowników.

Potencjalne efekty zagranicznych staży zawodowych

Zdaniem respondentów główne efekty zagranicznych staży to rozwój kompetencji międzykulturowych, tolerancji dla odmienności, zwiększenie możliwości radzenia sobie w nowych sytuacjach, podniesienie kompetencji językowych (praktyczne, zawodowe), wzrost samodzielności. Ułatwianie dostępu do zawodów w ramach ścieżki kształcenia technika hotelarstwa jest ważne i konieczne. Bardzo ważne jest jednak wsparcie pracodawcy (zarówno merytoryczne, jak i finansowe), aby szukając kandydata do pracy, poważnie brał pod uwagę kandydaturę osoby z niepełnosprawnością.



TECHNIK LOGISTYK

Przeciwwskazania do pracy w zawodach związanych z kierunkiem kształcenia

Praca w spedycji wiąże się z dużą ilością pracy i stresu. W mniejszych organizacjach ważna jest wysoka dostępność (szczególnie na stanowiskach technicznych). Wymagana jest bardzo dobra organizacja pracy i zdolności analityczne. Niektóre działania w logistyce mogą obejmować zadania fizyczne, takie jak podnoszenie ciężkich przedmiotów, długotrwałe stanie lub manewrowanie w określonych przestrzeniach. Zadania te

mogą stanowić wyzwanie dla osób z niepełnosprawnością fizyczną. Środowiska logistyczne często wymagają poruszania się po magazynach, obsługi maszyn lub pracy w transporcie. Respondenci wskazali także na występowanie w branży przypadków tzw. nieformalnej dyskryminacji ze względu na płeć, bowiem przez wielu branża wciąż postrzegana jest jako typowo męska.

Pożądane cechy pracownika

Respondenci wskazywali na takie cechy jak odporność na stres, umiejętność zarządzania czasem pracy, dobra organizacja, zdolności analityczne, uporządkowanie, lojalność. Podkreślano duże znaczenie nowoczesnych technologii w branży i konieczność stałego rozwoju.

Jako szczególnie pożądane cechy wskazano: znajomość języków obcych (angielski – „must have”, ewentualnie niemiecki; generalnie im więcej języków obcych – tym lepiej), biegłą obsługę arkuszy kalkulacyjnych MS Excel – również warunek konieczny, zdolności analityczne, umiejętność pracy w zespole, sumienność, rzetelność.

Szanse pracy dla osób z niepełnosprawnością

Zdaniem respondentów osoby z niepełnosprawnością mają niewielkie szanse na zatrudnienie w branży. O ile niepełnosprawność ruchowa nie jest ograniczeniem ani barierą, bowiem na wybranych stanowiskach istnieje możliwość pracy z domu lub udostępnienia wirtualnego biura, o tyle przeważała opinia, że w przypadku osób głuchych lub niedosłyszących możliwości zatrudnienia są bardzo ograniczone. Podkreślono, że osoby z niepełnosprawnością mogą nie być odpowiednie do pracy w magazynie i obsłudze zapasów, ale bardzo dobrze mogą nadawać się do prac administracyjnych. Stwierdzono także, że w zawodach związanych z logistyką czy łańcuchem dostaw bardzo rzadko pracują osoby z niepełnosprawnością. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest fakt, że osoby z niepełnosprawnością poszukując pracy, wybierają inne zawody, bardziej statyczne niż logistyka (wózki widłowe i transport kojarzą się właśnie z logistyką).



Jako stanowiska odpowiednie dla osób z niepełnosprawnością ruchową wskazano pracę m.in. przy analizie danych, zakupach, spedycji (ogólnie wszystkie stanowiska statyczne, np. związane z pracą przy komputerze). Za nieodpowiednią obsługę wózków widłowych, samochodów, kompletację zamówień w magazynie. Dla osób ze spektrum autyzmu jako odpowiednie stanowiska wskazano pracę w harmonogramowaniu, analizę danych, ogólnie rzecz biorąc, każdą samodzielną pracę, która nie wymaga współpracy zespołowej. Do nieodpowiednich zaliczono stanowiska wymagające stałego kontaktu/relacji z innymi ludźmi (spotkania, kontakt telefoniczny), wykluczone stanowiska związane z dużą dynamiką i dużym stresem. Dla osób głuchych i słabosłyszących odpowiednia jest praca magazynowa (konieczność zmiany sygnalizacji z dźwiękowej na świetlną). Zdaniem respondentów bariery, które

można było wyeliminować, zostały już wyeliminowane, szczególnie w dużych firmach. Pracy wymaga zwiększenie tolerancji na różnorodność poprzez programy szkoleniowe dla współpracowników (odczarowanie „męskości” branży”).

Wymogi dotyczące organizacji mobilności zawodowych dla osób z niepełnosprawnością

Pracodawcy mają obawy związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, zwłaszcza intelektualną. Dzieje się tak dlatego, że nie znają takich osób, nie rozumieją ich specyfiki i boją się o problemy komunikacyjne. A to z kolei jest efektem braku przeszkolenia pracodawców, informacji o specyfice takich osób i przyzwyczajania się do niepełnosprawności już od poziomu szkoły podstawowej. Pracodawcy mają obawy dotyczące przyjmowania uczniów z niepełnosprawnością na staże w logistyce, ze względu na różne czynniki. Martwią się o bezpieczeństwo w miejscu pracy, zwłaszcza na stanowiskach obejmujących zadania fizyczne lub w potencjalnie niebezpiecznych środowiskach.

W przypadku decyzji pracodawcy o przyjęciu ucznia z niepełnosprawnością na staż pracodawca powinien otrzymać informacje dotyczące wymogów formalnych odnośnie danej osoby, np.: Co konkretna osoba może, a czego nie może zrobić? Jaki powinien być zakres szkolenia BHP dla takiej osoby? Jakie są dodatkowe wymagania/potrzeby związane z dojazdem na miejsce? Jakiego wsparcia/opieki potrzebuje konkretna osoba w miejscu stażu? Na co zwrócić uwagę, komunikując się z daną osobą? Pracodawca powinien uzyskać od organizatorów stażu niezbędne informacje, w tym informacje o dostępnych usługach wsparcia lub zasobach, których stażysta może potrzebować w trakcie trwania stażu, takich jak dostęp do technologii wspomagających lub specjalistycznych narzędzi. Powinny być też wskazane wszelkie środki ostrożności związane ze zdrowiem lub bezpieczeństwem, które należy uwzględnić dla dobra stażysty.

Respondenci wskazali, że sama branża logistyczna jest zniechęcająca, i to nie tylko dla osób z niepełnosprawnością. Główne obawy mogą dotyczyć braku akceptacji ze strony współpracowników, odmiennego traktowania lub niepasowania do zespołu. Pracodawcy organizujący staże powinni być przygotowani na radzenie sobie z różnymi problemami, jakie mogą mieć uczniowie z niepełnosprawnością, w tym problemami z dostępnością, dyskryminacją lub stygmatyzacją.

Potencjalne efekty zagranicznych staży zawodowych

Zdaniem respondentów główne efekty zagranicznych staży to doskonalenie kompetencji językowych (w obszarze języka praktycznego, zawodowego, a nie podręcznikowego), nabycie kompetencji związanych z umiejętnością pracy w zespole międzynarodowym/międzykulturowym oraz zwiększenie poczucia niezależności.

Wprowadzenie łatwiejszego dostępu do zawodów po kierunku kształcenia technik logistyk jest ważne i konieczne, a firmy logistyczne to robią (szczególnie te duże). Gorzej jest w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, bo te firmy borykają się z własnymi problemami i nie myślą o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. To, co jednego z respondentów pozytywnie zaskoczyło przy współpracy z osobą z niepełnosprawnością to fakt, że osoby te potrafią komunikować swoje ograniczenia i potrzeby, i nie wstydzą się. Z negatywnych spostrzeżeń odnotowano próby wykorzystywania niepełnosprawności, np. do usprawiedliwienia nieobecności.





TECHNIK WETERYNARIII

Przeciwwskazania do pracy w zawodach związanych z kierunkiem kształcenia

W pracy w branży weterynaryjnej ograniczenie stanowią choroby psychiczne, zaburzenia zmysłu węchu, dotyku oraz równowagi. Przeciwwskazania zależą od specyfiki wykonywanych aktywności, czy jest to praca ze zwierzętami w terenie wymagająca zdecydowanie sprawności fizycznej, czy praca w gabinecie czy w laboratorium, czy inne zajęcia doradcze, konsultacyjne, gdzie stopień niepełnosprawności nie odgrywa istotnej roli. Na pewno dużą rolę mogą odegrać

alergie na sierść zwierząt, ale i niska sprawność manualna, jeśli wykonuje się zabiegi w gabinecie, klinice czy lecznicy. Osoby słabostyszące będą mieć problem z diagnostyką zwierzęcia (problem osłuchania), osoby niedowidzące lub niewidome również, ponieważ w diagnostyce odpadnie im obraz schorzenia, a to może zadecydować o właściwej diagnozie. Podobnie daltonizm. Osoba z niepełnosprawnością ruchową znaczną (np. jeżdżąca na wózku) może mieć problem z pokonaniem przeszkód architektonicznych w gospodarstwach rolnych (brak podjazdów, trudność w dotarciu do zwierzęcia, ale i też nie zdoła uniknąć ataku zwierzęcia, jeśli się ono zdenerwuje i zechce, np. ugryźć).

Pożądane cechy pracownika

Respondenci wskazywali na takie cechy jak spostrzegawczość, dokładność, umiejętność podejmowania szybkich decyzji, odporność na stres czy sprawność fizyczna, a także zaradność, upór i determinacja, cierpliwość i zaangażowanie, komunikatywność, empatia, odporność psychiczna.

Jako szczególnie pożądane cechy wskazano: szybkie reagowanie w sytuacjach kryzysowych, komunikatywność, empatię, samodzielność, odporność na stres.

Szanse pracy dla osób z niepełnosprawnością

Zdaniem respondentów obecnie można niwelować niepełnosprawność do pewnego poziomu, w którym osoba w sposób zadowalający może w pełni realizować się w danym zawodzie na rynku pracy. W branży może być to trudne, np. ze względu na konieczność dobrej komunikacji z właścicielami zwierząt czy niezbędną siłę fizyczną, ale dużo zależy od miejsca pracy i jego organizacji. Na przykład w laboratorium czy w zakładach higieny laboratoryjnej mogą pracować osoby z niepełnosprawnością ruchową, jak i autyści, czy głusi lub osoby słabowidzące czy słabowidzące.

Niepełnosprawność ruchowa lekka kończyn dolnych nie powinna dyskwalifikować nikogo na żadnym stanowisku. Oczywiście lepiej, by taki technik weterynarii miał do czynienia z małymi zwierzętami. Problemy ze słuchem to ograniczenia w kontakcie z opiekunem zwierzęcia oraz możliwością szybkiej reakcji na zagrożenia ze strony zwierzęcia, ponieważ agresja, lęk, strach często są poprzedzane wokalizowanymi sygnałami ostrzegawczymi. Znaczną poprawę sytuacji może spowodować zamontowanie w gabinecie pętli indukcyjnej, która znacznie poprawia komfort funkcjonowania osób silnie niedosłyszących. Osoby niewidome i niedowidzące mają duże ograniczenia w pracy ze zwierzęciem, wzrok niezbędny jest bowiem do wykonania badania klinicznego, poruszania się po przestrzeni gabinetowej, w terenie. Mogą jednak wykonywać pracę w zakresie doradczym, żywieniowym, czynności pomocnicze, laboratoryjne, analityczne, konsultacje zdalne, on-line, jeśli stopień niepełnosprawności na to pozwoli.

Konieczna jest likwidacja barier, zarówno typowo architektonicznych, jak i mentalnościowych związanych z eliminowaniem stereotypów i zwiększeniem otwartości na różnorodność. Warto zwiększyć wykorzystanie nowoczesnego sprzętu technicznego jak pętla indukcyjna, szkła optyczne, soczewki kontaktowe, przyrządy powiększające.

Wymogi dotyczące organizacji mobilności zawodowych dla osób z niepełnosprawnością

W przypadku decyzji pracodawcy o przyjęciu ucznia z niepełnosprawnością na staż pracodawca powinien otrzymać informacje dotyczące wymogów formalnych odnośnie danej osoby, np.: Co konkretna osoba może, a czego nie może zrobić? Jaki powinien być zakres szkolenia BHP dla takiej osoby? Jakie są dodatkowe wymagania/potrzeby związane z dojazdem na miejsce? Jakiego wsparcia/opieki potrzebuje konkretna osoba w miejscu stażu? Na co zwrócić uwagę komunikując się z daną osobą? Potrzebne są informacje o danej niepełnosprawności – może w pigułce, ale z ukierunkowaniem na konkretną osobę.

Organizator stażu powinien określić niezbędne wyposażenie stanowiska pracy. Organizator stażu powinien być łącznikiem pomiędzy pracodawcą a stażystą. Musi zebrać i przekazać pracodawcy pełną informację o stażyście, jego ograniczeniach, mocnych stronach, potrzebach i specyficznych uwarunkowaniach. Konieczna jest współpraca szkoły, organizatorów staży i opiekunów staży, także rodziców ucznia, jeśli jest niepełnoletni. W efekcie końcowym przeszkolenie pracowników przez opiekuna stażu we współpracy z pedagogiem, być może psychologiem. Główne obawy uczniów z niepełnosprawnością przed podjęciem stażu mogą być związane z barierą językową i nieodpowiednio dostosowanym stanowiskiem pracy, a także z brakiem akceptacji przez personel lub innych stażystów.

Potencjalne efekty zagranicznych staży zawodowych

Zdaniem respondentów główne efekty zagranicznych staży to większa otwartość na nowe technologie i rozwiązania, na inne kultury i poglądy, umiejętność radzenia sobie w nowym środowisku, poznawanie nowych ludzi, nawiązywanie kontaktów, komunikacja w innym języku. Ważne jest to, żeby pokazywać uczniom różnorodność możliwości, jakie daje praca w zawodzie technika weterynarii, wskazywać stanowiska, na których mogą się realizować i przedstawiać możliwości, a w przypadku niepełnosprawności wskazywać możliwe ograniczenia i rozwiązania dla nich, jeśli są.



TECHNIK FOTOGRAFII I MULTIMEDIÓW

Przeciwwskazania do pracy w zawodach związanych z kierunkiem kształcenia

Praca w branży teleinformatycznej i przetwarzaniu danych wymaga szybkiego i logicznego myślenia. Grafik musi korzystać z wielu różnych programów i szybko uczyć się nowych rzeczy. Dla fotografa szczególnie ważne są wymagania dobrego wzroku i umiejętności komunikacyjnych. Warto podkreślić szybkie i ciągłe zmiany w branży, co wiąże się z koniecznością stałego doskonalenia. Ważna jest również zdolność do samodzielnej pracy.

Pożądane cechy pracownika

Respondenci wskazywali na takie cechy jak umiejętność pracy samodzielnej, ale i bycia częścią zespołu, logiczne, konkretne i systematyczne myślenie, motywacja do aktualizacji własnych umiejętności i potencjału, dobry wzrok i dobre umiejętności komunikacyjne, odporność na stres i pracę pod presją czasu, niezależne metody pracy i zdolność do indywidualnego podejmowania decyzji.

Jako szczególnie pożądane cechy wskazano: wysokie kompetencje informatyczne, matematyczne, komunikacyjne, słuchowe oraz znajomość języków obcych, przede wszystkim angielskiego.

Szanse pracy dla osób z niepełnosprawnością

Zdaniem respondentów osoby z niepełnosprawnością fizyczną mogą wykonywać zadania nawet całkiem łatwo, za wyjątkiem osób z problemami narządu wzroku. Dla osób z problemami poznawczymi praca w branży może być trudna. Osoby z niepełnosprawnością ruchową mogą wykonywać wszystkie zadania pod warunkiem, że lokalizacja będzie dostępna. Osoby głuche i niedosłyszące mogą wykonywać rzeczy, które nie wymagają dźwięku, na przykład fotografowanie i edycję obrazu. W przypadku osób ze spektrum autyzmu, jeśli dana osoba ma pasję do określonego działania typową dla zespołu Aspergera, może to być korzystne dla fotografa. Problemem jest część komunikacyjna z klientami. Wymagałoby to od danej osoby doskonalenia umiejętności komunikacyjnych i radzenia sobie z nimi. Wiele osób żyje w pewnego rodzaju symbiozie z komputerem, być może opartej na tym, że na nim łatwiej można wyznaczyć granice komunikacji z innymi ludźmi niż w prawdziwym życiu. Z obserwacji wynika, że w zależności od własnych zainteresowań taka osoba może zostać wykwalifikowanym kodem, twórcą gier czy grafikiem.

W przypadku niepełnosprawności ruchowej możliwa jest eliminacja barier architektonicznych, przy problemach ze słuchem istnieje możliwość wykluczenia zadań wymagających słuchu. Dla osób niewidomych i niedowidzących raczej nie ma możliwości eliminacji barier w branży. Jedyną możliwością to praca w zespole z obowiązkami konsultowania zespołu w sprawie urządzeń technicznych. Praca indywidualna nie jest możliwa przy pracy ze zdjęciami i filmami. W przypadku osób ze spektrum autyzmu wskazana byłaby praca w zespole, w którym ktoś inny wspiera i uzupełnia działania dla danego stanowiska. To mogłoby zadziałać (na przykład osoby z autyzmem mogą bardzo szybko kodować, a wtedy ktoś inny w zespole mógłby osiągnąć szerszy cel i specyficzne wymagania).

Wymogi dotyczące organizacji mobilności zawodowych dla osób z niepełnosprawnością

W przypadku decyzji pracodawcy o przyjęciu ucznia z niepełnosprawnością na staż pracodawca powinien otrzymać informacje dotyczące wymogów formalnych odnośnie danej osoby, np.: Co konkretna osoba może, a czego nie może zrobić? Jaki powinien być zakres szkolenia BHP dla takiej osoby? Jakie są dodatkowe wymagania/potrzeby związane z dojazdem na miejsce? Jakiego wsparcia/opieki potrzebuje

konkretna osoba w miejscu stażu? Na co zwrócić uwagę komunikując się z daną osobą? Jakie działania można podjąć i przez kogo, aby złagodzić obawy? Konieczna jest ścisła współpraca przed stażem pomiędzy uczniem, pracodawcą i szkołą.

Organizator stażu powinien określić niezbędne wyposażenie stanowiska pracy. Organizator stażu powinien być łącznikiem pomiędzy pracodawcą a stażystą. Pracodawca powinien mieć możliwość sprawdzenia umiejętności i kompetencji danej osoby w oparciu o cel stażu i wymagania dotyczące specjalnego wsparcia w tym zakresie. Organizator stażu musi zebrać i przekazać pracodawcy pełną informację o stażycie, jego ograniczeniach, mocnych stronach, potrzebach i specyficznych uwarunkowaniach. Środowisko pracy powinno zapewniać możliwość odpoczynku i znalezienia własnej przestrzeni, jeśli zajdzie taka potrzeba. Każdy uczeń powinien być w stanie opisać słowami swoje wyzwania i obawy. W tym celu uczeń powinien mieć nauczyciela/mentora ze szkoły, który dobrze go zna i wie, jakiego rodzaju wsparcie jest potrzebne przed stażem.

Potencjalne efekty zagranicznych staży zawodowych

Zdaniem respondentów główne efekty zagranicznych staży to możliwość nauczenia się nowych rzeczy w nowym środowisku, zobaczenia jak ta sama praca może być inna w różnych krajach. Staż może też otworzyć oczy na to, jak różne rzeczy są wykonywane w ten sam sposób w wielu miejscach. To także możliwość dzielenia się doświadczeniami z tego samego kierunku kształcenia i importowania doświadczeń, to wspieranie rozwoju tożsamości zawodowej i doświadczenie przetrwania w nowych warunkach. Warto podkreślić, że technologie informacyjne i komunikacyjne oraz przetwarzanie danych oferują obecnie osobom z niepełnosprawnością możliwości, które jeszcze kilkanaście lat temu nie byłyby możliwe.





————— CZĘŚĆ III: DOBRE PRAKTYKI NA RZECZ OTWARTOŚCI NA POTRZEBY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

W projekcie przeprowadziliśmy też badania wtórne desk research, których celem było znalezienie dobrych rozwiązań w obszarze wsparcia osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy czy w przestrzeni publicznej. W tej części prezentujemy kilka rezultatów tego przeglądu.

Rada Unii Europejskiej. Rada Europejska oferuje sześć płatnych staży dla osób z niepełnosprawnością, które rozpoczęły się w 2020 r. jako program pilotażowy. Najlepsze praktyki obejmują indywidualne dostosowanie zakwaterowania do danej osoby i jej niepełnosprawności. Rada jest jedną z niewielu instytucji UE, które oferują taki program i otrzymała nagrodę Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich za doskonałość w administracji publicznej w kategorii „Doskonałość w zakresie różnorodności i włączenia społecznego”.

<https://www.consilium.europa.eu/en/general-secretariat/jobs/traineeships/positive-action-programme-for-trainees-with-a-disability/>

EvenBreak to brytyjska firma; pierwsza na świecie globalna tablica ofert pracy dla osób z niepełnosprawnością prowadzona przez i dla osób z niepełnosprawnością. Liczba firm, które podpisały umowę z EvenBreak na przyjmowanie pracowników z niepełnosprawnością wynosi 145 i obejmuje szereg dużych globalnych firm (takich jak Amazon, Apple, Allianz, Paramount i Pfizer) oraz mniejszych firm z całej Wielkiej Brytanii. Posiada również sekcję staży w Wielkiej Brytanii, Europie i innych krajach dla osób z niepełnosprawnością. Firma zwyciężyła w konkursie Disability Smart Awards 2023 w kategorii “Inclusive Workplace Experience” (inkluzywne doświadczenie w miejscu pracy).

<https://www.evenbreak.co.uk/>

KPMG zdobyła nagrodę Disability Smart 2023 w kategorii “Inclusive Recruitment Award” (nagroda inkluzywnej rekrutacji) za dążenie do poprawy różnorodności w całej organizacji, od absolwentów studiów po stanowiska seniorskie. We wrześniu 2022 r. firma wprowadziła rekrutację dla studentów poświęconą niepełnosprawności o nazwie “Thrive”, która ma na celu wspieranie studentów z niepełnosprawnością i długotrwałymi schorzeniami. Dzięki temu mogli zapoznać się z firmową siecią WorkAbility i społecznością Neurodiverse.

<https://kpmg.com/uk/en/home/about/our-impact/our-people/inclusion--diversity-and-equity/disability.html>

Google Europe we współpracy z EmployAbility oferuje staże dla osób z neurodywergencją, studentów z niepełnosprawnością lub osób z zaburzeniami psychicznymi lub długotrwałymi schorzeniami w Europie, Wielkiej Brytanii i Izraelu. Każdy odbiorca otrzymuje stypendium w wysokości 7 000 euro na staż w dziedzinie informatyki w Google.

<https://www.employ-ability.org.uk/students-and-universities/scholarship/>

Le Café Signes to paryska kawiarnia-restauracja prowadzona i odwiedzana wspólnie przez osoby niesłyszące i słyszące. Młodzi ludzie, studenci, pracownicy i emeryci spotykają się w celu wymiany doświadczeń. Ta kohabitacja sprzyja naturalnej i spontanicznej współpracy. Osoby niesłyszące i słyszące zawsze trącały się łokciami, ale nigdy tak naprawdę się nie spotkały. Istnieje język gestów, a potem język słów. Całe bogactwo jednego może być dzielone z drugim.

<https://www.esat-france.eu/le-cafe-signes/>

Myrtillo jest Spółdzielnią Socjalną o specjalnym przeznaczeniu (integracja grup szczególnie wrażliwych na rynku pracy). Od października 2013 r. działa jako kawiarnia – wielofunkcyjna przestrzeń mowy/sztuki i jest innowacyjną, samowystarczalną jednostką pracy i edukacji, w której wszyscy pracownicy są współodpowiedzialni za jej zrównoważony rozwój.

<https://myrtillocafe.gr/>

Vamlas promuje różnorodność i integrację młodych osób z niepełnosprawnością w szkołach, na studiach, w hobby i życiu zawodowym. Specjalizuje się w zatrudnianiu, usługach i edukacji dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością. Prowadzą projekty rozwojowe, wspierają badania i aktywnie działają w różnych sieciach promujących rehabilitację, edukację i zatrudnienie. Vamlas zapewnia również integracyjne usługi mieszkaniowe dla studentów z niepełnosprawnością w zwykłym domu studenckim.

<https://vamlas.fi/in-english/>

Riesa consultative Oy jest wielokrotnie nagradzaną firmą konsultingową (np. nagrodą stowarzyszenia osób z niepełnosprawnością: Finlandia bez barier) w Finlandii, koncentrującą się na promowaniu dostępności i jakości. Pomaga klientom tworzyć i rozwijać prawdziwie równe środowiska zarówno poprzez środowisko pracy, jak i dostępność postaw i usług. Firmy i różne organizacje mogą zakupić od nich plan dostępności dla pojedynczego wydarzenia lub dla wszelkich działań organizacji. Niektórzy pracownicy są osobami z niepełnosprawnością.

<https://riesa.io/en/>

Fundacja Podaruj Samodzielność powstała w 2013 r. w celu promocji zatrudnienia osób z niepełnosprawnością oraz osób narażonych na wykluczenie społeczne. Fundacja wspiera wszelkie inicjatywy mające na celu aktywizację zawodową, jak również pomaga im w innych obszarach, realizując działalność charytatywną i prospołeczną.

<http://www.biznesbezprzeszkod.pl/fundacja-podaruj-samodzielnosc/>

Fundacja Onkologiczna Rakiety i projekt „Znajdź Pracę – aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami” współfinansowany ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Celem jest umożliwienie 200 osobom z niepełnosprawnością wejście na rynek pracy.

<https://www.mojestypendium.pl/staz/staze-aktywizacja-zawodowa-osob-z-niepelnosprawnościami/>

WARTO PRZECZYTAĆ

1. UNITED NATIONS – Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)
<https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd?page=4>
2. Disability and Health Inclusion Strategies – USA
<https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability-strategies.html>
3. EUROPEAN HUMAN RIGHTS REPORT ISSUE 7 – 2023 The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe:
https://www.edf-fepoh.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf
4. [Compendium of good practice: supported employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA \(firah.org\)](http://firah.org)
5. The opportunities and barriers of different employment models for persons with disabilities Dr Stephen Beyer and Andrea Meek (2020):
https://www.easpedu.com/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf
6. The Inclusion of Persons with Disabilities in Vocational Training and Employment Tripartite European Regional Meeting: Proceedings International Labour Office, Geneva 9 March 2007:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/meetingdocument/wcms_107911.pdf
7. 7 Tips for Studying Abroad with Disabilities and Chronic Conditions:
<https://www.gooverseas.com/blog/how-students-with-disabilities-can-study-abroad>
8. European Commission Eurostat. Activity limitations due to Health Problems. Available online:
<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/ddn-20191128-1>
9. World Health Organisation. Health Topics. Disability:
https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1
10. United Nations. International Day of Persons with Disabilities, 3 December:
<https://www.un.org/en/observances/day-of-persons-with-disabilities>

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.



Dofinansowane przez
Unię Europejską



GO FOR VET
IN ERASMUS+



Larnaka
tourism board

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

NUORISOKRSKUS
anjala



Rekomendacje
dla organizatorów
kształcenia i szkolenia
zawodowego dotyczące
włączenia osób
z niepełnosprawnością
w mobilności zawodowe
w ramach programu
Erasmus+

GO FOR VET IN ERASMUS+

