

BEATA KARLIŃSKA

**PSYCHOLOGICZNE WYZNACZNIKI
POWODZENIA W PRACY ZAWODOWEJ
ASYSTENTA OSOBISTEGO
OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ**

Poradnik dla doradcy zawodowego i pośrednika pracy

Projekt Winda do Pracy II” finansowany ze środków UE
– Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



Szczecin 2008

Autor:
Beata Karlińska

Korekta:
ZAPOL

Opracowanie graficzne:
Marzena Kamasa

Skład, łamanie:
Marzena Kamasa

Projekt Winda do Pracy II” finansowany ze środków UE
– Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach
Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL” oraz logo EQUAL i EFS

Partnerzy:



Druk:
ZAPOL
Szczecin, al. Piastów 42
tel./fax (091) 434 10 21

Spis treści

1. Wstęp	5
2. Podstawy prawne	6
3. Asystent Osobisty Osoby Niepełnosprawnej	11
4. Profil osobowościowy asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej	18
5. Perspektywy zawodu	28
Bibliografia	31
Załącznik:	
Usługi asystenckie w systemie wsparcia osób niepełnosprawnych – zestaw filmów	

1. WSTĘP

Drogi Czytelniku,

Oddaję w Twoje ręce poradnik dotyczący zawodu, który jeszcze nie istnieje w Polskiej Klasyfikacji Zawodów, ale od kilku lat istnieje w różnych projektach i programach realizowanych głównie przez organizacje pozarządowe.

Prezentowany w poradniku model usług asystenckich został wypracowany przez Partnerstwo na Rzecz Rozwoju „Winda do Pracy” realizujące projekt w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Model przetestowano na trzech różnych grupach osób ze znaczną niepełnosprawnością ruchową spowodowaną w 80% chorobą nerwowo-mięśniową:

- gr. A stanowi młodzież pochodząca ze wsi i małych miasteczek, kontynuująca naukę w szkole średniej lub pomaturalnej z internatem, w sumie 17 osób;
- gr. B stanowią dorosłe osoby niepełnosprawne nieaktywne zawodowo, które w ramach projektu uczestniczyły w szeregu kursów podnoszących ich umiejętności, w stażach zawodowych oraz zatrudnieniu na otwartym rynku pracy, w sumie 46 osób;
- gr. C stanowią rodzice niepełnosprawnych dzieci, którzy w ramach projektu uczestniczyli w szeregu kursów podnoszących ich umiejętności oraz zatrudnieniu, w sumie 17 osób. Usługi AOODN w tym przypadku dotyczyły oczywiście ich dzieci.

W projekcie pracowało w sumie 20 AOODN, a ok. 150 osób nie przeszło rekrutacji na to stanowisko, odpadając po teście osobowościowym lub poprzez rezygnację po zapoznaniu się z zakresem obowiązków AOODN.

Następnie doświadczenia projektu „Winda do pracy” upowszechniano w ramach projektu „Winda do pracy II”, w którym oprócz społecznej

kampanii radiowo – telewizyjnej oraz typowych działań promocyjno-informacyjnych prowadzono promocję bezpośrednią skierowaną do czterech grup docelowych:

- osób niepełnosprawnych, dla których usługi asystenckie dają możliwość samodzielności oraz aktywności społeczno-zawodowej, w sumie 41 osób;
- opiekunów osób niepełnosprawnych, którzy zajmując się ON sami pozostają bierni zawodowo i społecznie, w sumie 32 osoby;
- pracowników jednostek samorządu lokalnych, instytucji pomocy społecznej oraz instytucji rynku pracy;
- osób bezrobotnych, o niskich kwalifikacjach zawodowych, które w ten sposób mogą znaleźć zatrudnienie w charakterze AOON. Zrekrutowano 136 osób bezrobotnych zainteresowanych projektem, spośród których do badań wybrano 37 osób, z których przeszkolono i skierowano na staż 22 osoby. Staż ukończyło 20 osób, które zostały zatrudnione na stanowiska AOON na okres 6 miesięcy.

2. PODSTAWY PRAWNE

Idea osobistej asystencji wywodzi się z pierwszej inicjatywy samopomocowej na świecie, „*Center for Independent Living*” – „Centrum Niezależnego Życia”, powstałej na początku lat siedemdziesiątych w Stanach Zjednoczonych, a następnie w latach osiemdziesiątych rozwiniętej w krajach Unii Europejskiej. Uważa się, że niezależne życie to życie samodzielne, ale nie samotne, życie w którym także osoby o największym stopniu niepełnosprawności mają prawo do autonomicznych decyzji, do samostanowienia. W zasadzie niezależne życie oznacza dla każdej osoby niepełnosprawnej coś innego, jednak generalnie jego celem jest:

1. aktywność,
2. samodzielne decydowanie,
3. prowadzenie takiego życia, jakie jest wyborem każdej osoby niepełnosprawnej.

Pierwszym aktem ONZ dotyczącym bezpośrednio osób niepełnosprawnych była Deklaracja Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ z 1975 roku. Głosiła ona:

„Osoby niepełnosprawne mają wrodzone prawo do poszanowania ich godności osoby ludzkiej, niezależnie od rodzaju czy stopnia niepełnosprawności, mają te same fundamentalne prawa, co inni obywatele, co oznacza przede wszystkim prawo do cieszenia się życiem na odpowiednim poziomie, tak normalnym i pełnym jak to tylko możliwe,„

Następnie dopiero 20 grudnia 1993 roku ONZ przyjęło Rezolucję nr 48/96 – Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych, które stały się podstawowym aktem prawa międzynarodowego, zawierającym reguły – jakie powinno spełniać państwo dla zapewnienia prawidłowego standardu życia osobom niepełnosprawnym.

Zasady tworzą takie standardy odnośnie do wszystkich dziedzin życia – od urodzenia, aż do śmierci osoby, obejmując zarówno jej życie rodzinne, jak i społeczne, finansowe, jak i kulturalne oraz pracę i naukę – głosząc ideę integracji, niedyskryminacji i zakazu społecznego wykluczania. Usług asystenta osobistego dotyczy Zasada 4. Służby wspierające, która głosi:

„Państwa powinny zagwarantować osobom niepełnosprawnym pełen zakres służb wspierających, włączając w to wszelkie urzędnictwa pomocnicze, po to, by pomóc im w podnoszeniu poziomu niezależności w życiu codziennym oraz w egzekwowaniu przysługujących im praw.„, a w pkt 6 i 7 mówi wprost o asystencie osobistym:

6. *Państwa powinny wspierać opracowywanie programów nastawionych na świadczenie zindywidualizowanej pomocy za pośrednictwem osobistych asystentów i tłumaczy, zwłaszcza osobom głęboko upośledzonym lub dotkniętym sprzężonymi kalectwami. Programy takie zwiększyłyby poziom uczestnictwa osób niepełnosprawnych w codziennym życiu – w domu, w pracy i w szkole oraz podczas zajęć rekreacyjnych.*
7. *Programy pomocy personalnej powinny być tak zaprojektowane, by osoby niepełnosprawne z nich korzystające miały decydujący wpływ na sposób realizacji tych programów.”*

Standardowe Zasady są bardzo ogólne, pozostawiają państwu pełną swobodę w konkretyzacji uregulowań prawnych i faktycznych dla zapewnienia pełnego uczestnictwa i wyrównywania szans osób niepełnosprawnych. Jak to głosi Zasada 15: *„Państwa odpowiadają za tworzenie podstaw prawnych dla działań prowadzących do pełnego uczestnictwa i wyrównywania szans osób niepełnosprawnych.”* Po drugie, Zasady nie są prawem obowiązującym, są jedynie deklaracją – prezentują wizję społeczeństwa międzynarodowego odnośnie optymalnego życia osób niepełnosprawnych, ale nie stwarzają mechanizmu przymusu na państwo realizacji tych założeń. I po trzecie nakładają na Państwo pełną odpowiedzialność finansową zgodnie z Zasadą 16: *„Państwa ponoszą odpowiedzialność finansową za krajowe programy i działania nakierowane na tworzenie równych szans osobom niepełnosprawnym.”*

Równoległe z przepisami światowymi powstawały uregulowania na poziomie europejskiej. Problem aktów prawnych Unii Europejskiej jest dokładnie taki sam jak w przypadku ONZ – są one bardzo ogólne i pozostają jedynie rekomendacjami dla państwa do ich stosowania, a nie mogą zostać państwom narzucone i kontrolowane. Na dzień dzisiejszy działania Unii odnośnie do osób niepełnosprawnych idą w trzech kierunkach:

- zakaz dyskryminacji,
- Europa bez barier,
- zapobieganie społecznemu wykluczaniu.

Wspólnotowy program zapobiegania społecznemu wykluczaniu funkcjonuje od 2000 roku, od 2002 bierze w nim udział także Polska. Fakt, że Unia podejmuje działania w tych kierunkach nie oznacza, iż nakłada na Państwa obowiązek zmiany ustawodawstwa, ale że finansuje ze swojego budżetu projekty takie zmiany przewidujące.

Podstawową ideą zapobiegania społecznemu wykluczaniu jest idea „Niezależnego życia” osoby niepełnosprawnej:

„Niezależne życie osoby niepełnosprawnej – aby mogła sprawować taką samą kontrolę nad swoim życiem i dokonywać takich samych wyborów każdego dnia jak osoba pełnosprawna: własny dom, zabezpieczenie finansowe, osobisty asystent” – Deklaracja Madrycka Europejskiego Kongresu na rzecz Osób Niepełnosprawnych 2002.

W takiej sytuacji prawnej regulacje narodowe państw unijnych są bardzo różnorodne – w jednych państwach warunki bytowe osób niepełnosprawnych są bardzo dobre, w innych nienajlepsze, w jednych akty prawne precyzyjnie wskazują na ich uprawnienia, w innych wogóle ich brak. Jeśli chodzi o instytucję osobistego asystenta, to została ona uregulowana w Wielkiej Brytanii, Szwecji, Finlandii, Holandii, Danii, Austrii, Niemczech.

Asystent osobisty nie został jeszcze wprowadzony do polskiego systemu wsparcia ON, jednakże w różnych uregulowania prawnych można znaleźć formy wsparcia tożsame z usługami asystenta osobistego, chociaż wprost tak nie nazwane.

W Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz. U. Nr 123 poz. 776 z późn, zm), takie wsparcie występuje między innymi w formie wprowadzenia:

1. pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy – w zakresie „czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy” (Art. 26d. ust. 1.cyt. ustawy – przepis w praktyce bardzo rzadko wykorzystywany).
2. osoby towarzyszącej osobie niepełnosprawnej ruchowo zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności – podczas szkoleń zawodowych (Art. 40, pkt 5, cyt. ustawy).
3. opiekunów ON – podczas jej udziału w turnusie rehabilitacyjnym. Opiekun nie musi mieć formalnego przygotowania do pracy, a zakres usług określa sama ON.

Wymienione formy wsparcia mają charakter fakultatywny, to znaczy, że jedynie mogą a nie muszą być danej osobie przyznane. Zupełnie inaczej wygląda to w przypadku zapisów Ustawy o pomocy społecznej z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz. U. Nr 123 poz. 776 z późn, zm), tu wszystkie wymienione formy wsparcia mają charakter obligatoryjny, czyli muszą być przyznane osobie, która spełnia wymienione wymagania. Dlatego wsparcie asystenta osobistego dla osób niepełnosprawnych powinno być przyznawane właśnie w oparciu o ten akt prawny.

W chwili obecnej w rozwiązaniach Ustawy o pomocy społecznej wsparcie podobne do usług asystenta osobistego występuje, w formie usług opiekuńczych. Warunki i zakres między innymi tych usług określa Art. 50, który głosi:

- „1. Osobie samotnej, która z powodu wieku, choroby lub innych przyczyn wymaga pomocy innych osób, a jest jej pozbawiona, przysługuje pomoc w formie usług opiekuńczych lub specjalistycznych usług opiekuńczych.
2. Usługi opiekuńcze lub specjalistyczne usługi opiekuńcze mogą być przyznane również osobie, która wymaga pomocy innych osób, a rodzina, a także wspólnie niezamieszkujący małżonek, wstępni, zstępni nie mogą takiej pomocy zapewnić.
3. Usługi opiekuńcze obejmują pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opiekę higieniczną, zaleconą przez lekarza pielęgnację oraz, w miarę możliwości, zapewnienie kontaktów z otoczeniem.
4. Specjalistyczne usługi opiekuńcze są to usługi dostosowane do szczególnych potrzeb wynikających z rodzaju schorzenia lub niepełnosprawności, świadczone przez osoby ze specjalistycznym przygotowaniem zawodowym.
5. Ośrodek pomocy społecznej, przyznając usługi opiekuńcze, ustala ich zakres, okres i miejsce świadczenia.
6. Rada gminy określa, w drodze uchwały, szczegółowe warunki przyznania i odpłatności za usługi opiekuńcze i specjalistyczne usługi opiekuńcze, z wyłączeniem specjalistycznych usług opiekuńczych dla osób z zaburzeniami psychicznymi, oraz szczegółowe warunki częściowego lub całkowitego zwolnienia od opłat, jak również trybu ich pobierania”

W zasadzie na podstawie tych zapisów prawa powinny być szeroko realizowane w Polsce usługi asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej. Problemem natury prawnej w chwili obecnej wydaje się być jedynie brak rozporządzenia, które regulowało by zakres i rodzaje tych usług oraz wymagania co do przygotowania zawodowego osób świadczących te usługi, tak jak to jest w przypadku specjalistycznych usług opiekuńczych.

Wówczas usługi asystenta osobistego dla osób niepełnosprawnych mogłyby zostać wydzielone spośród innych usług opiekuńczych i szczegółowo opisane. Dodatkowo powinien być rozwiązany problem odpłatności za te usługi, który brałby pod uwagę rzeczywiste możliwości finansowe osoby niepełnosprawnej i jej rodziny. Równoległe zawód asystent osobisty osoby niepełnosprawnej powinien zostać do „Klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania”.

W tym miejscu należy wspomnieć, że w Polsce funkcjonuje w przepisach prawa zawód asystent osoby niepełnosprawnej. Usług świadczonych przez asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej nie należy mylić z usługami świadczonymi przez asystenta osoby niepełnosprawnej. Usługi te różnią się zarówno celem jak i swoim zakresem. Poza grupą docelową i podobną nazwą nic tych zawodów nie łączy asystent osoby niepełnosprawnej to doradca, terapeuta, a asystent osobisty osoby niepełnosprawnej to pomocnik, „inteligentna proteza”, osoba tożsama z przewodnikiem osoby niewidomej, tłumaczem języka migowego, czy też tłumaczem języka obcego. Można jedynie powiedzieć, że są to dwa zawody, które mają wspólny obszar, a mianowicie dotyczą usług skierowanych do tej samej grupy osób, czyli do osób niepełnosprawnych i podobne nazwy.

3. ASYSTENT OSOBISTY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

Żeby zrozumieć kim jest asystent osobisty osoby niepełnosprawnej (AOON), trzeba najpierw zrozumieć kim AOON nie jest. Jednak naszą drogę poznania musimy rozpocząć od zrozumienia czym jest niezależne życie, ponieważ idea AOON wywodzi się z amerykańskiego pomysłu tworzenia tzw. Independent Living Center tj. Centrów Niezależnego Życia. Idea „Independent Living” (Niezależnego życia), wyraża się w ośmiu tezach:

1. móc zaspokoić swoje podstawowe potrzeby
2. być wolnym w myślach i emocjach
3. akceptować i bronić samego siebie

4. traktować siebie samego jako równego partnera w spotkaniach z innymi ludźmi
5. móc realizować swoje cele
6. prowadzić życie, w którym sami, w wolności, podejmują odpowiedzialne decyzje i decydują o konsekwencjach tych decyzji
7. żyć w i ze społeczeństwem
8. uczestniczyć w życiu politycznym.

Tyle teoria, spróbujmy przenieść ją na praktykę. Kiedy zaczynamy być samodzielni? Popatrzmy na 6-latkę – nie ma dużego zakresu samodzielności. Ale gdy przeciwstawimy mu 6-latkę z niepełnosprawnością ruchową przykutego do wózka inwalidzkiego, zobaczymy, że ten pierwszy robi jednak już bardzo dużo samodzielnie, a ten drugi nic. Czy już wiecie o co chodzi? Prześledźmy więc kolejne lata życia człowieka porównując zakres samodzielności osoby w pełni sprawnej i osoby ze znaczną niepełnosprawnością ruchową. Ta ostatnia już jako osoba dorosła samodzielnie, a więc niezależnie nie może nawet przemieścić się w obrębie swojego mieszkania. Tą najprostszą formę samodzielności da się uzyskać poprzez odpowiednie oprzyrządowanie, czyli wózek inwalidzki – aktywny dla osoby, która ma sprawne i silne ręce, a z napędem elektrycznym dla osoby, która tej sprawności nie ma.

I tak pierwszy stopień do niezależnego życia osiągnęliśmy. Żeby przejść dalej potrzebne jest użycie bardziej specjalistycznego oprzyrządowania, które zastąpi nam ręce i nogi, potrzeba nam pomocy drugiej osoby – tą osobą jest właśnie asystent osobisty osoby niepełnosprawnej.

Tak wiem pomyśleliście, że tą osobą jest przecież najbliższy członek rodziny – mama, tata, mąż, żona, a jak ich nie ma to dalsi członkowie rodziny lub tzw. opiekunka PCK. W tym miejscu przyszedł czas, żeby zrozumieć kim asystent osobisty nie jest. Proponuję wejść w życie 4 różnych osób z niepełnosprawnością ruchową spowodowaną chorobą nerwowo-mięśniową. W związku z tymi schorzeniami mamy do czynienia ze znaczną niepełnosprawnością ruchową, wymagającą oprzyrządowania w postaci wózka inwalidzkiego z napędem elektrycznym oraz pomocy osoby drugiej w 90% czynności związanych z motoryką człowieka. W związku z tym, że czynności oddechowe wykonują też nasze mięśnie czasem do oprzyrządo-

wania musimy dodać respirator. Oczywiście osoby ze schorzeniami nerwowo – mięśniowymi, których motoryka jest niesprawna w tak znacznym stopniu nie stanowią dużej grupy spośród osób niepełnosprawnych, ale na ich przykładzie najłatwiej jest zrozumieć rolę asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej. Popatrzmy więc jak wygląda aktywne życie tych osób.

Robert

Jest uczniem ostatniej klasy gimnazjum, która mieści się w budynku całkowicie dostosowanym do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową. Nauka nie sprawia mu żadnych problemów, jest jednym z najlepszych uczniów w klasie choć nie najpilniejszym, legitymuje się IQ znacznie większym niż przeciętny. Rodzice Roberta pracują. Charakter pracy ojca pozwala na późniejsze rozpoczęcie pracy, więc to on rano ubiera i myje syna oraz pomaga mu skorzystać z toalety. Następnie odwozi go do szkoły. Podczas lekcji Robert zostaje w szkole sam. Przybory szkolne, książki i zeszyty pomagają mu rozpakować i spakować koledzy i koleżanki z klasy. Podobnie jest podczas przemieszczania się między piętrami, jeżdżą z nim windą, ponieważ sam nie mógł by jej obsłużyć. AOON przychodzi do Roberta w czasie długiej przerwy, żeby umożliwić mu skorzystanie z toalety i zjedzenie przekąski oraz w czasie lekcji kultury fizycznej w jakich Robert nie uczestniczy i okienek. Wówczas Robert robi zakupy w pobliskich sklepach, je w pobliskich barach, siedzi w szkole czyta, odrabia lekcje, korzysta z czytelnii. Czasami nie wraca do szkoły – po prostu ucieka z lekcji. Oczywiście ponosi za to odpowiedzialność tak jak każdy inny uczeń, ma obniżane stopnie z zachowania. O tych ucieczkach z lekcji marzył przez całą swoją karierę szkolną, ale wcześniej chodził do szkoły razem z mamą i było to niemożliwe. Teraz jest już niezależny i może robić co chce, oczywiście dzięki usługom AOON.

Po lekcjach Robert razem z AOON wracają do domu dostosowaną do przewozu ON taksówką lub jeśli lekcje skończą się niezgodnie z planem jedzie niskopodłogowym autobusem. Te jazdy autobusem są dla Roberta podobnie jak ucieczki z lekcji dużą przyjemnością. Po powrocie z domu zajmuje się swoimi sprawami. Jest z AOON do powrotu mamy z pracy, która przygotowuje obiad.

Robert pozostały czas spędza z rodzicami czasem przychodzą do niego koledzy z klasy. Często jednak wtedy odczuwa brak AOON, który jest jego nogami i rękami, a mama jak to mama, ciągle zajęta jakimiś domowymi sprawami.

Ania

Studiuje w systemie studiów dziennych, poza miejscem zamieszkania. Czasowo mieszka w akademiku, który jest pozbawiony barier architektonicznych. Z usług AOON korzysta rano i wieczorem przy ubieraniu i toalecie. Sama również nie może wstać ani położyć się do łóżka. Na uczelnię jedzie i z uczelni do akademika wraca dostosowaną dla potrzeb ON taksówką. W czasie zajęć nie ma AOON, jakoś przemieszcza się między zajęciami, ale nie może skorzystać z toalety. Podczas aktywności dziennej korzysta z pomocy kolegów i koleżanek z roku, ale czasem daje jej to poczucie zależności. Jeśli miałyby możliwość korzystałaby z usług AOON częściej, ale nie są one jeszcze tak dostępne.

Ania spotyka się z Mariuszem, właściwie spędzają razem cały czas wolny i wtedy nie brakuje jej usług AOON. Jest wolna i szczęśliwa, po zakończeniu studiów planują ślub.

Krzysiek

Ma 45 lat, do niedawna mieszkał z mamą. Pomagała mu w czynnościach dnia codziennego, ale zawsze była awantura, gdy chciał czegoś więcej poza siedzeniem w czterech ścianach swojego pokoju. AOON pomagali mu wychodzić z domu i tam też mu towarzyszyli.

Od roku Marek mieszka w zakupionym przez siebie całkowicie pozbawionym barier architektonicznych mieszkaniu razem z żoną. Oboje są aktywni zawodowo. Ona pracuje na zmiany, a on w domu przy komputerze i 4 razy w tygodniu po 7 godzin w biurze. Z usług AOON korzysta na początek i koniec dnia, jeśli żona jest akurat w pracy. AOON jest przy nim również w pracy, podaje mu dokumenty, laptopa oraz umożliwia skorzystanie z toalety. W zakładzie gdzie pracuje Krzysiek jest więcej osób niepełnosprawnych, korzystają oni z usług tego samego AOON.

Wszystkie przejazdy Krzysiek realizuje dostosowanym busem. Korzysta również z takiego transportu do przemieszczania się poza pracę. Jeśli nie ma przy nim żony, zawsze towarzyszy mu AOON. Jest bardzo szczęśliwy, uwielbia siedzieć w swoim nowym mieszkaniu, które zostało wyremontowane pod jego nadzorem, nawet wszystkie materiały kupował sam. Kupili to wszystko na kredyt, który udaje im się spłacać dzięki temu, że oboje pracują.

Marek

Ma 26 lat, mieszka z rodzicami i młodszym rodzeństwem. Choroba mięśni spowodowała niewydolność oddechową, więc musi korzystać z respiratora. Jego tato pracuje w systemie zmianowym, a mama zajmuje się głównie domem. Najmłodsza siostra już jest w 4 klasie szkoły podstawowej, więc mama już mniej się nią zajmuje. Sama zaczęła uczęszczać na kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe i szuka pracy.

Marek korzysta z usług AOON nawet do 8 godzin dziennie, nie może być sam w domu. AOON zastępuje mu ręce i nogi, ale również wykonuje takie czynności pielęgnacyjne jak odsączenie śliny, czy oklepywanie, umożliwia zmianę pozycji.

Marek żyje już z respiratorem 6 rok, więc zdążył się do niego przyzwyczaić. Większość czasu spędza w domu, na swoich ulubionych zajęciach przed komputerem. Jak jest ładna pogoda wychodzi na spacer. Jest bardzo pogodny, cieszy się że żyje i nie jest zależny tylko od najbliższej rodziny, a ona od niego. Ostatnio nawet wyjechali na kilka dni, a on został tylko z AOON.

Czy już wiecie kto to jest AOON? Niektórzy z Was zapewne pomyśleli, że to wszystko przecież może robić opiekunka. Tak i macie racie – te same czynności może wykonywać opiekunka. Bo sedno różnicy pomiędzy tymi zawodami tkwi nie w tym jakie czynności wykonują, tylko jaka istnieje zależność pomiędzy opiekunką i podopiecznym, a asystentem i osobą niepełnosprawną. Najlepiej to wytłumaczyć na przykładach. Wróćmy więc do poznanych wcześniej osób i zamiast usług asystenckich zaproponujmy im usługi opiekuńcze.

Pomyślcie czy opiekunka pozwoliła by Robertowi uciekać z lekcji, albo jeździć wcześniej autobusem zamiast czekać na specjalistyczny transport? A jak widzicie opiekunkę u Ani w akademiku? Czy Krzysiek z opiekunką mógłby robić zakupy materiałów budowlanych? A co robiłaby opiekunka u Marka w domu, kiedy w większości w domu przebywają inni członkowie rodziny, a on i tak korzysta z usług asystenckich?

Upraszczając bardzo sprawę można by powiedzieć, że opiekunka się opiekuje, a asystent asystuje. Ale chyba sedno sprawy leży w odpowiedzialności za podejmowane decyzje oraz w samym ich podejmowaniu. W pierwszym przypadku odpowiedzialność i podejmowanie decyzji leży w 90% po stronie usługodawcy, czyli opiekunki, a w drugim po stronie usługobiorcy, czyli osoby niepełnosprawnej.

Mam nadzieję, że już wiecie kim AOON nie jest i trochę kim jest. Pamiętajcie też, że wszystko zaczęło się od idei niezależnego życia. Możemy przejść do podsumowania, w którym przedstawię Wam definicję zawodu AOON oraz listę przykładowych sytuacji, w których potrzebne są jego usługi. Na koniec dowiecie się kto może zostać AOON.

AOON to osoba, która umożliwia niczym nieskrępowane funkcjonowanie ON w codziennym życiu prywatnym i zawodowym. Poprzez swoje usługi pełni funkcję kompensacyjną w zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności indywidualnej ON. AOON wykonując swoje obowiązki powinien umożliwić funkcjonowanie ON wykonując lub pomagając wykonać takie czynności jakie ta osoba by wykonała będąc osobą sprawną zastępując mu jego dysfunkcje.

Zakres usług AOON obejmuje pomoc ON:

- w wykonywaniu podstawowych czynności dnia codziennego, takich jak ubieranie, rozbieranie, przesiadanie się z łóżka na wózek inwalidzki, w toalecie, przy myciu, w spożywaniu posiłków, itp.;
- w razie potrzeby podczas snu przy zmianie pozycji;
- w udziale w zajęciach rehabilitacyjnych i rekreacyjnych;
- w dojeździe do szkoły, do pracy;
- w wyjściu do sklepu, urzędu, banku, lekarz, fryzjera, itp.;
- podczas zajęć lekcyjnych i pozalekcyjnych, w szkole i na uczelni;
- w dotarciu i uczestnictwie w kursach zawodowych oraz innych;

- podczas podróży środkami komunikacji miejskiej jak i pozostałych środków komunikacji krajowej jak i międzynarodowej wynikającej z potrzeb ON;
- w innych potrzebach zgłoszonych przez ON.

Wykonując swoje obowiązki zawodowe asystent zobowiązany jest do zachowania tajemnicy i prywatności ON, zachowując dla siebie wszelkie jego sprawy osobiste jak i czynności intymne wykonywane dla podopiecznego.

Podczas pracy AOON powinien kierować się dobrem usługodawcy zachowując przy tym pewne granice i bariery, w tym na co oczekuje usługodawca, aby nie wykonywać czynności niezgodnych z prawem jak i własnym sumieniem.

Decydującymi czynnikami właściwego wypełniania obowiązków przez AOON są ich predyspozycje fizyczne i psychiczne, a nie wiedza teoretyczna czy poziom wykształcenia. Takie podejście do AOON pozwala na szybkie wdrożenie do pracy np. osób długotrwale bezrobotnych z podstawowym, zawodowym i średnim wykształceniem lub osób pracujących – w czasie zastępczej służby wojskowej. Z doświadczenia realizowanych usług wynika, że lepiej one są realizowane przez osoby z niższym wykształceniem niż posiadające wyższe wykształcenie.

Na początku projektu kandydaci, którzy zostali pozytywnie zweryfikowani do pracy na tym stanowisku wspólnie z ON wyjeżdżali na dwutygodniowy turnus integracyjny. Podczas turnusu AOON zapoznawali się w praktyce z charakterem pracy i zakresem ich obowiązków a ON poznawały możliwości jakie stwarzają im usługi asystenckie.

W trakcie trwania projektu kadra asystentów była uzupełniana także poprzez praktyczne przysposobienie do pracy. Kolejne osoby, które zostały pozytywnie zweryfikowane do pracy na tym stanowisku były kierowane na kilkudniowe próby pracy jako wolontariusze w ośrodku, w którym przebywały ON – beneficjenci projektu. Próba pracy w realnych warunkach pozwalała poznać kandydatom zakres czynności AOON i zweryfikować w praktyce ich wyobrażenia o tym zawodzie. Mieli oni możliwość poznania realnego kontaktu z ON, co pozwoliło im na ocenę ich zdolności do pracy na tym stanowisku. Dla większości z kandydatów był to okres, w którym uświadamiali sobie sprawę z zakresu zdań związanych z pomocą ON.

AOON nabywali też praktyczne umiejętności pracy z ON poprzez towarzyszenie w pracy i pomoc tym asystentom, którzy dłużej pracują w tym charakterze. Często AOON przyuczani są do pracy przez same ON lub ich rodziny. Przyuczanie trwa około 7 dni – 40 godz.

W projekcie „Winda do pracy II” kandydaci na AOON po pozytywnym zweryfikowaniu przez psychologa odbyli 60 godzinne szkolenie. Szkolenie składało się z 20 godzin zajęć teoretycznych prowadzonych w formie wykładów i warsztatów z zakresu komunikacji interpersonalnej, udzielania pierwszej pomocy, pielęgnacji, obsługi sprzętu pomocniczego i podstawowej wiedzy na temat niepełnosprawności. Natomiast pozostałe 40 godzin stanowiły zajęcia praktyczne w formie przyuczenia przy osobie zatrudnionej na stanowisku AOON. Następnie kandydaci odbyli 2-miesięczny staż zawodowy, a potem zostali zatrudnieni na stanowisku AOON.

4. PROFIL OSOBOWOŚCIOWY ASYSTENTA OSOBISTEGO OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

Zastanawiając się nad tym, jaki powinien być idealny asystent osoby niepełnosprawnej, postanowiliśmy uważnie wysłuchać opinii tych wszystkich osób, które już miały kontakt z ludźmi pełniącymi tę funkcję i – co za tym idzie – zdążyły wyrobić sobie zdanie na temat pożądanych cech i umiejętności asystentów. Oczywiście, za najbardziej wartościowe uznaliśmy spostrzeżenia i uwagi najbardziej zainteresowanych – czyli niepełnosprawnych. Spisaliśmy wszystkie określenia, uwagi, przykłady w ich oryginalnym brzmieniu po to, by następnie stworzyć z nich kompetencje i nazwać je w psychologicznym, już nie potocznym języku.

Oto lista, jaka powstała na podstawie wypowiedzi ludzi zorientowanych w zadaniach, jakie stoją przed asystentami w ich codziennej pracy z osobami niepełnosprawnymi:

Dobry asystent powinien być...

- ✓ Dyspozycyjny
- ✓ Silny i sprawny fizycznie
- ✓ „Nie męczy się szybko”
- ✓ Potrafi wczuć się w sytuację (uczucia, stan) drugiej osoby
- ✓ Dyskretny
- ✓ Nie narzuca się
- ✓ Nie jest apodyktyczny
- ✓ „Gdy ma obrać jabłko i pokroić je na cztery części, to na tyle części je pokroi, a nie np. na osiem, żeby się lepiej jadło”
- ✓ Czujny, uważny, spostrzegawczy
- ✓ Potrafi znaleźć rozwiązanie w nowej/trudnej sytuacji
- ✓ „Nie ma myśleć za ON, ale służyć jej pomocą”
- ✓ „Ma być ręką ON, nie ma za dużo myśleć”
- ✓ „Powinien mimo wszystko przewidywać konsekwencje tego, co robi”
- ✓ „Można na nim polegać, jak mówi, że będzie, to będzie”
- ✓ Stały; wiadomo, czego się po nim spodziewać
- ✓ Wierzy w siebie, w swoje możliwości, ma do siebie zaufanie – dzięki temu jest spokojny i miły w kontakcie
- ✓ Ma poczucie humoru, potrafi rozładować trudną sytuację
- ✓ Nie stwarza barier, nie buduje dystansu, jest „ludzki”
- ✓ „Nie marudzi”, nie mnoży problemów i nie wynajduje ich tam, gdzie ich nie ma
- ✓ Nie jest agresywny, ani wulgarny
- ✓ Potrafi „się zachować”
- ✓ „Zna swoje miejsce”
- ✓ Jest wytrzymały, nie poddaje się zbyt łatwo trudnościom
- ✓ „Jest cierpliwy, potrafi czekać”

Wypowiedzi beneficjentów projektu „Winda do pracy” oraz obserwacja asystentów podczas pracy pozwoliła nam stworzyć profil kompetencyjny kandydata idealnego. Nierzadko trudno będzie znaleźć osobę, która re-

prezentowałyby pełną listę zachowań i cech wymienionych poniżej, ale jak to niestety bywa, profil kandydata idealnego to profil kandydata, który w rzeczywistości nie istnieje, a jedynie w mniejszym lub większym stopniu wypełnia przedstawione wymagania. Osobom rekrutującym asystentów osobistych osoby niepełnosprawnej ruchowo rekomendujemy takie prowadzenie naboru, w którym podczas stosowania określonych narzędzi selekcji (wywiady, testy psychologiczne) zostaną zweryfikowane wytypowane przez nas kompetencje. Mając na uwadze potencjalną trudność w pozyskaniu kandydatów spełniających wszystkie założenia podzieliśmy kompetencje na dwie kategorie, które w naszym przekonaniu są niezbędne (podstawowe i kluczowe), bez których nie można zostać dobrym asystentem, oraz pozostałe, inaczej pożądane, ale już tak bardzo nie determinujące powodzenia w pracy asystenta.

Lista kompetencji AOON

Kompetencje podstawowe	
Sprawny fizycznie	– warunki fizyczne umożliwiające mu/jej wywiązywanie się z opieki nad ON
Dyspozycyjny	– gwarantuje swoją obecność przy ON w wyznaczonych porach i jest pod tym względem niezawodny/a
Empatyczny	– potrafi wczuć się w położenie drugiej osoby, „spojrzeć na świat jej oczami”. Jest spostrzegawczy, czujny, dostrzega stan i emocje drugiej osoby, potrafi na nie odpowiadać właściwie i adekwatnie do sytuacji.
Wytrwały	– odporny na frustracje, niepowodzenia i trudności nie zniechęcają go zbyt szybko. Obcy jest mu „słomiany zapał”, jest stały i można na nim polegać. Solidny i konsekwentny w działaniu.

Kompetencje podstawowe	
Zrównoważony emocjonalnie	– panuje nad swoimi emocjami, jest spokojny i opanowany. Nie reaguje agresją, zachowuje „zimną krew” w trudnych sytuacjach. Trudno wyprowadzić go z równowagi. Krytyka, złośliwe uwagi, niepowodzenia nie dezorganizują jego zachowania.
Rozumiejący czym jest pomoc	– zna „swoje miejsce”, potrafi „pozostać w cieniu” gdyż kieruje się dobrostanem fizycznym i psychicznym ON. Nie narzuca swojego zdania, nie poucza, nie ogranicza. Charakteryzuje się szacunkiem dla ON i chęcią służenia jej w taki sposób, w jaki ona sama sobie tego życzy. Dyskretny

Kompetencje pożądane	
Samodzielny w myśleniu i działaniu	– logiczny, potrafi przewidzieć konsekwencje swoich działań, daje sobie radę w różnych/trudnych sytuacjach, potrafi znaleźć rozwiązanie problemu, jest innowacyjny i kreatywny jeśli wymaga tego sytuacja, potrafi szybko podjąć decyzję
Łatwo nawiązujący kontakt z ludźmi	– jest „ludzki”, łatwy w poźyciu, nie stwarza barier, nie buduje dystansu, jest naturalny, otwarty, lubi kontakt z ludźmi
Pogodny	– potrafi wykorzystać humor do rozładownia sytuacji, jest pogodny, optymistycznie i z nadzieją postrzega rzeczywistość

Wypracowany profil kandydata idealnego na asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej wykorzystywany jest w bieżącym prowadzeniu naboru AOON. Stanowi on punkt odniesienia w prowadzeniu wywiadu oraz opracowywaniu wyników testów psychologicznych kandydatów.

Do oceny kandydatów stosujemy:

1. wywiad strukturalizowany oparty na kompetencjach;
2. testy psychologiczne – kwestionariusze osobowości: „Wielka Piątka”, R. Cattell’a, Eysenck’a;
3. obserwacja w czasie okresu próbnego.

Przykład wywiadu

Prowadzący: Michał Szostkowski

Data badania: 5.01.2007, godz. 11.00

Krótką charakterystyka osoby badanej:

Badana: Pani Ewelina jest mężatką, 3 dzieci (jedno z dzieci niepełnosprawne – 14-letni syn), nie pracuje; zarejestrowana w urzędzie pracy jako bezrobotna poszukująca pracy; podejmowała pracę „na czarno” (opieka nad starszym małżeństwem w Niemczech – 5 tygodni); obecnie zajmuje się domem; zainteresowana pracą jako asystent osoby niepełnosprawnej. Osoba o pogodnym usposobieniu. Na spotkanie przyszła punktualnie z mężem. Mąż został poproszony o pozostanie poza miejscem wywiadu. Osoba o schludnym wyglądzie. Łatwo nawiązuje kontakt z badającym.

Płeć: Kobieta

Wiek: 35 lat

I. ETAP PRZYGOTOWAWCZY

Problem badawczy: Kandydat do pracy w charakterze asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej a profil kandydata idealnego.

1. Cel wywiadu

- a. *Dokonanie oceny przydatności kandydatki do pracy na stanowisku asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej według profilu stanowiskowego dla kandydata idealnego.*
- b. *Diagnoza motywacji kandydatki do pracy w charakterze asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej.*

2. W jakich kategoriach będą formułował twierdzenia o człowieku?

(Paradygmat teoretyczny / teorie cząstkowe)

Twierdzenia o badanym będą formułowane na podstawie Teorii Cech, w tym przede wszystkim Teorii Cech Osobowości według Raymonda B. Cattella. Odnosząc się do tej teorii został opracowany Profil Kandydata Idealnego na stanowisko Asystenta Osobistego Osoby Niepełnosprawnej (w skrócie AOOD).

3. Na jakie szczegółowe pytania dotyczące człowieka chcę znaleźć odpowiedź?

W trakcie wywiadu i obserwacji powinienem zebrać informacje, które pozwolą mi odpowiedzieć na następujące pytania:

- 1. Czy osoba jest empatyczna?*
- 2. Czy osoba jest wytrwała?*
- 3. Czy osoba jest zrównoważona emocjonalnie?*
- 4. Czy osoba rozumie na czym ma polegać niesienie pomocy osobie niepełnosprawnej?*
- 5. Czy osoba jest samodzielna w myśleniu i w działaniu?*
- 6. Czy osoba łatwo nawiązuje kontakt z ludźmi?*
- 7. Czy osoba jest pogodna?*
- 8. Czy osoba jest sprawna fizycznie?*
- 9. Czy osoba jest dyspozycyjna*
- 10. Czy jej chęć pracy w charakterze asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej nie jest pochodną jedynie jej statusu osoby bezrobotnej, czy faktycznie wynika z zainteresowania samą specyfiką pracy?*

Zatem hipoteza badawcza jest następująca:

Badana jest osobą:

- a) empatyczną*
- b) wytrwałą*
- c) zrównoważoną emocjonalnie*
- d) rozumiejącą na czym polega niesienie pomocy osobie niepełnosprawnej („intuicyjnie” wyczuwa rolę odgrywaną przez asystenta – „inteligentna proteza”)*

- e) *samodzielną w myśleniu i w działaniu*
- f) *łatwo nawiązującą kontakt z ludźmi*
- g) *pogodną*
- h) *sprawną fizycznie*
- i) *dyspozycyjną*
- j) *faktycznie zainteresowaną pracą asystenta osobistego a nie jakąkolwiek pracą.*

4. Co muszę o człowieku wiedzieć, by taką odpowiedź sformułować (wskaźniki)?

Mając na uwadze powyższe, powinienem się dowiedzieć, w jakich zachowaniach, predyspozycjach, będą przejawiały się wspomniane cechy. Tak więc odpowiednio w poszczególnych punktach badana powinna zachowywać się w następujący sposób (wskaźniki):

a) Empatia:

- *potrafi wczuwać się w położenie drugiej osoby, „spojrzeć na świat jej oczami”*
- *jest spostrzegawcza, czujna*
- *dostrzega stan i emocje drugiej osoby, potrafi na nie odpowiadać właściwie i adekwatnie do sytuacji.*

b) Wytrwałość:

- *jest odporna na frustracje, niepowodzenia*
- *trudności nie zniechęcają ją zbyt szybko*
- *obcy jest jej „słomiany zapach”*
- *jest stała i można na niej polegać*
- *jest solidna i konsekwentna w działaniu.*

c) Zrównoważenie emocjonalne:

- *panuje nad swoimi emocjami*
- *jest spokojna i opanowana*
- *nie reaguje agresją*
- *zachowuje „zimną krew” w trudnych sytuacjach*
- *trudno wyprowadzić ją z równowagi*
- *krytyka, złośliwe uwagi, niepowodzenia nie dezorganizują jej zachowania.*

- d) *Rozumienie na czym polega niesienie pomocy osobie niepełnosprawnej („intuicyjnie” wyczuwa rolę odgrywaną przez asystenta – „inteligentna proteza”)*
- zna „swoje miejsce”
 - potrafi „pozostać w cieniu”, gdyż kieruje się dobrostanem fizycznym i psychicznym podopiecznego
 - nie narzuca swojego zdania, nie poucza, nie ogranicza
 - charakteryzuje się szacunkiem dla podopiecznego i chęcią służenia jej w taki sposób, w jaki ona sama sobie tego życzy
 - dyskretna
- e) *Samodzielność w myśleniu i w działaniu:*
- logiczna
 - potrafi przewidzieć konsekwencje swoich działań
 - daje sobie radę w różnych/trudnych sytuacjach
 - potrafi znaleźć rozwiązanie problemu
 - jest innowacyjna i kreatywna jeśli wymaga tego sytuacja
 - potrafi szybko podjąć decyzję.
- f) *Łatwe nawiązywanie kontaktu z ludźmi*
- jest „ludzka”, łatwa w pożyciu
 - nie stwarza barier, nie buduje dystansu
 - jest naturalna, otwarta, lubi kontakt z ludźmi.
- g) *Pogodne usposobienie:*
- potrafi wykorzystać humor do rozładowania sytuacji
 - jest pogodna, optymistycznie i z nadzieją postrzega rzeczywistość.
- h) *Sprawność fizyczna:*
- warunki fizyczne umożliwiają jej wywiązywanie się z opieki nad osobą niepełnosprawną.
- i) *Dyspozycyjność:*
- gwarantuje swoją obecność przy OSOBIE NIEPEŁNOSPRAWNEJ w wyznaczonych porach i jest pod tym względem niezawodna.
- j) *Motywacja:*

- *jest faktycznie zainteresowaną pracą asystenta osobistego a nie jakąkolwiek inną pracą ze względu na swój status osoby bezrobotnej, długotrwale pozostającej bez pracy.*

5. Szczegółowa lista planowanych tematów

Podczas wywiadu obszar rozmowy pokrywał będzie następujące tematy:

- 1. Motywacja do pracy:

 - a) źródło wiedzy o ofercie*
 - b) stopień zainteresowania ofertą*
 - c) obecna aktywność/bierność zawodowa badanego**
- 2. Dotychczasowe doświadczenia zawodowe

 - a) charakter wykonywania pracy*
 - b) przyczyny ustania stosunku pracy*
 - c) doświadczenia w pracy/niesieniu pomocy osobom niepełnosprawnym**
- 3. Rozumienie/postrzeżenie idei zawodu asystenta osobistego

 - a) rodzaj pomocy oczekiwanej a niesionej przez asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej*
 - b) postrzeżenie osób niepełnosprawnych, ich sytuacji w społeczeństwie*
 - c) popełniane błędy w niesieniu pomocy osobom niepełnosprawnym*
 - d) bariery w integracji osób niepełnosprawnych a sposoby ich niwelowania*
 - e) przymioty idealnego asystenta**

II. DANE OBSERWACYJNE

Miejsce badania: biuro firmy rekrutacyjnej (moje miejsce pracy) Segel Polska, współpracującej z Powiatowym Urzędem Pracy w Policach w selekcji kandydatów na asystenta osobistego osób niepełnosprawnych w ramach projektu „Winda 2”.

Badana: osoba w średnim wieku; przychodzi punktualnie na badanie w towarzystwie męża, który po chwili opuszcza biuro. Miła aparycja, podaje rękę przedstawiając się, uprzejma, pogodne usposobienie. Informuje, iż została skierowana przez PUP w Policach na rozmowę. Ubrana w skromny schludny kostium. Badanej proponuje się odwie-

szenie płaszcza, kieruje się do pokoju spotkań oraz proponuje coś do picia. Badający powraca po 5 minutach. Przedstawia cel badania oraz prośbę na nagrywanie wywiadu, tłumacząc powód, po jej uzyskaniu włącza dyktafon.

Rozmowa toczy się w pokoju konferencyjnym, przy stole. Badana i badający siedzą na krzesłach po przeciwnych stronach stołu w odległości ok. 1,5 m od siebie.

Badana zachowuje się naturalnie, ma lekko napięte mięśnie rąk i twarzy, początkowo siedzi w pozycji wyprostowanej na krześle, nie opierając się; stopniowo się rozluźnia, opiera wygodnie, zakłada pod stołem nogę na nogę. Splecione dłonie spoczywają na kolanie, łokcie swobodnie opuszczone wzdłuż tułowia.

Przykład informacji uzyskanych przy pomocy testu

Imię i Nazwisko Data Badania

Na podstawie przeprowadzonych testów psychologicznych stwierdzono, że pan Nowak odznacza się dojrzałą, prawidłowo ukształtowaną osobowością. Jest spokojny, zrównoważony, cechuje go realistyczna postawa wobec życia i ludzi.

Pan Nowak potrafi bardzo dobrze kontrolować swoje emocje ich zewnętrzne przejawy. Nie ekscytuje się łatwo, może sprawiać wrażenie flegmatycznego i mało ożywionego. Jednak badanego cechuje duża „siła charakteru”: jest wytrwały, pracowity i nie lubi łamać złożonych obietnic. Szybko przystosowuje się do nowych sytuacji, jest bowiem bardzo otwarty na innych ludzi i przyjaźnie nastawiony do rzeczywistości. Nie jest zbyt wylewny, co w połączeniu ze wspomnianym spokojem i łagodnością może sprawiać wrażenie (zwłaszcza na osobach znacznie bardziej ekspansywnych), iż jest on zamknięty w sobie lub nieśmiały. Tymczasem badany potrafi znaleźć wspólny język z bardzo różnymi osobami i generalnie dobrze czuje się w towarzystwie innych ludzi.

Cechą kandydata, która w zależności od okoliczności może okazywać się jego atutem lub słabością, jest dość duża wrażliwość: badany przeżywa różne sytuacje ze swego życia bardzo głęboko i mocno, nie okazując tego przy tym po sobie. Może pojawić się skłonność do tzw. „przeżywania myśli”, rozpamiętywania przykrych czy też poruszających dla niego wydarzeń. Z drugiej strony owa wrażliwość daje badanemu umiejętność empatycznego wczuwania się w sytuację innych ludzi. Kandydat jest osobą refleksyjną, a nawet marzycielską.

Nie stwierdzono przeciwwskazań do podjęcia pracy asystenta osoby niepełnosprawnej.

Data i podpis psychologa:
Joanna Cierlica-Nowaczyk

5. PERSPEKTYWY ZAWODU

Świadczenie usług asystenckich wypracowanych w ramach Partnerstwo na Rzecz Rozwoju „Winda do Pracy” umożliwiło aktywizację poprzez uczestnictwo w projekcie ON o największym stopniu niepełnosprawności, wymagającym stałej pomocy innych w wykonywaniu podstawowych czynności życiowych. Bez możliwości korzystania z tych usług ich udział w projekcie byłby niemożliwy. Dzięki ich udziałowi w projekcie ON podjęły naukę, szkolenia zawodowe i pracę.

Usługa AOON umożliwia ON aktywne życie, ułatwia rehabilitację społeczną i zawodową, usprawnia i usamodzielnia, jest niezwykle potrzebna, powinna być dostępna także w aspekcie ekonomicznym dla wszystkich potrzebujących ON.

Usługi asystenckie mają pozytywny wpływ na funkcjonowanie nie tylko samej ON ale także na całą jej rodzinę. Dzięki tym usługom opiekunowie ON, którym są najczęściej rodzice mogli podjąć pracę i poprawić status materialny całej rodziny. Tym samym wyjść z obszaru marginalizacji, wykluczenia społecznego i świadczeń z pomocy społecznej, często utrwalanych przez wiele lat.

Istotnym elementem prezentowanego modelu usług asystenckich jest również budowanie poczucia podmiotowości osób niepełnosprawnych i definiowanie niepełnosprawności w jej społecznym, a nie jak zazwyczaj dotychczas przede wszystkim medycznym modelu niepełnosprawności. Model medyczny zwraca uwagę na ubytek zdolności psychofizycznych, który ma decydujący wpływ na możliwość funkcjonowania osoby nią dotkniętej. Społeczny model zwraca uwagę na to, że przyczyną ograniczeń funkcjonalnych są nie tylko indywidualne ograniczenia wynikające z ubytku zdolności psychofizycznych. Zakłada się w nim, że to brak odpowiednich usług wyrównujących szanse osób niepełnosprawnych stanowi główny powód ich największych ograniczeń i dyskryminacji w każdym aspekcie życia.

Celem usług asystenckich jest także odejście od koncepcji wspierania osób niepełnosprawnych za pośrednictwem – najczęściej placówek pomocy społecznej, co przyczynia się do postrzegania tych osób jako niesamodzielnych życiowo, niezdolnych do nauki, pracy, zależnych ekonomicznie oraz pozbawionych umiejętności aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym środowiska, w którym funkcjonują. Program osobistej asystencji wkomponowany jest w proces kompleksowej rehabilitacji, którego celem jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym osiągnięcie i utrzymanie optymalnego poziomu niezależności oraz funkcjonowania fizycznego, psychicznego, intelektualnego i społecznego. Model usług asystenckich po raz pierwszy odpowiada na potrzeby aktywnych, indywidualnych osób o największym stopniu niepełnosprawności i daje im możliwość wpływu na ostateczną jego formę.

Jednocześnie z doświadczeń projektu wynika, że najlepiej w zawodzie AOON sprawdzają się osoby ze średnim, zawodowym, a nawet tylko podstawowym wykształceniem zatem kandydatom do pracy w charak-

terze AOON nie powinny być stawiane specjalne wymagania co do wykształcenia i przygotowania zawodowego. Decydującymi czynnikami przy zatrudnianiu AOON powinna być sprawność fizyczna, opisane wyżej predyspozycje psychologiczne oraz motywacja do pracy, zaangażowanie, wrażliwość i potrzeba pomagania innym.

Takie podejście do zatrudniania w charakterze AOON to także szansa na znalezienie zatrudnienia w tym zawodzie między innymi dla osób długotrwale bezrobotnych, nie posiadających wysokich kwalifikacji zawodowych mających największe trudności w wejściu na rynek pracy.

Reasumując stwierdzić należy, że istnieje pilna potrzeba wypełnienia luki w obszarze wsparcia ON oraz wprowadzenia do rozwiązań systemowych i prawnych usług asystenta osobistego, które zgodne są z międzynarodowymi standardami wsparcia ON i od wielu lat z powodzeniem funkcjonują w wielu krajach Unii Europejskiej.

Najprostszym i najszybszym sposobem wydaje się wprowadzenie usług AOON poprzez uznanie ich za jedną z form usług opiekuńczych, o których mowa jest w Ustawie o pomocy społecznej. Już w tej chwili usługi AOON są tożsame z opisanymi w Ustawie usługami opiekuńczymi. Problemem jest duża dowolność w przyznawaniu ilości usług przez Ośrodki Pomocy Społecznej, które w znakomitej większości nie biorą pod uwagę potrzeb ON, tylko swoje możliwości będące wypadkową kondycji finansowej danej gminy lub przeznaczaniem przez nią większych środków na inne zadania. Drugim problemem jest odpłatność za te usługi, która przewyższa możliwości finansowe ON i ich rodzin. Uzdrowieniem tej sytuacji była by reforma dotychczasowego zasiłku pielęgnacyjnego, który był by przyznawany jako zasiłek celowy właśnie na opłacenie usług AOON, a nie jak w tej chwili jako dodatek do świadczenia rentowego dla tych co tej Pomocy potrzebują oraz tych, którym jest ona niepotrzebna

Bibliografia

- Bojarska M., Karlińska B., *Usługi asystenckie w systemie wsparcia osób niepełnosprawnych*, Szczecin 2007
- Cierlica-Nowaczyk J., Szostkowski M., *Zawsze potrzebny*, „Integracja” 1/2007
- Perwin L.A., John O.P., *Osobowość teoria I badania*, WUJ, Kraków 2002
- Szeroczyńska M. (red.), *Asystent osoby z niepełnosprawnością*, Warszawa 2007
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. Nr 64 poz. 593, z późn. zm.)
- Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. **o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych**. (Dz. U. z 9 października 1997 r., Nr 123, poz. 776 z późn. zm.)
- Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z 15 września 2004 r. w **sprawie zwrotu kosztów przystosowania stanowisk pracy, adaptacji pomieszczeń i urządzeń do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu**. (Dz. U. z 1 października 2004 r., Nr 215, poz. 2186)

