

MAGDALENA PASTECZKA

Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną – rozwiązania baskijskie

Professional activation of persons with intellectual disability – Basque solutions

Abstract

The paper presents the issues connected with the rehabilitation and employment people with intellectual disabilities in the Basque Country. The text comprises of three parts and concludes with a summary. The first part discusses the phenomenon of employment for people with intellectual disabilities, including supported employment. The second part contains a description of the system occupational rehabilitation realized in Spain. The third part refers to specific actions for the employment of people with intellectual disability in the Basque corporation – Grupo Gureak.

Key words: a person with intellectual disability, professional activity, supported employment, the Basque Country

Wprowadzenie

Zagadnienie poszukiwania sposobów skutecznej rehabilitacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych intelektualnie zajmuje zarówno praktyków działających na rzecz tych osób, jak również badaczy z kręgu nauk społecznych. Szczególną uwagę zwraca się na kwestie aktywizacji zawodowej osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną, którym przez lata odmawiano prawa do pełnienia ról zawodowych. Z uwagi na zróżnicowany poziom funkcjonowania dorosłych osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną stosuje się różne rozwiązania (zatrudnienie chronione, zatrudnienie wspomagane, otwarty rynek pracy), dzięki którym osoby te mogą realizować zadania właściwe dla etapu dorosłości. Nie ulega wątpliwości, że respektowanie prawa do podejmowania pracy zawodowej przez osoby niepełnosprawne jest jednym z przejawów normalizacji ich życia.

W procesie poszukiwania trafnych rozwiązań sprzyjających rehabilitacji osób niepełnosprawnych warto sięgać do doświadczeń i dobrych praktyk krajów, które są bardziej zaawansowane w określonych działaniach. Jednym z nich jest Hiszpania, w której na uwagę zasługują sukcesy w rehabilitacji zawodowej regionu Kraju Basków. Niezwykle interesujące działania w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych intelektualnie prowadzi baskijska korporacja Grupo Gureak. Ze względu na jej szeroką działalność na potrzeby opracowania wybrano te elementy, które bezpośrednio dotyczą zarysowanej powyżej tematyki.

Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych intelektualnie – ustalenia teoretyczne

Modelowe rozwiązania w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie zakładają przede wszystkim przechodzenie między poszczególnymi ogniwami systemu rehabilitacji zawodowej aż do osiągnięcia celu, jakim jest podjęcie zatrudnienia na rynku pracy – zwłaszcza otwartym. W Polsce ogniwa przejściowe, jakimi są warsztaty terapii zajęciowej oraz zakłady aktywności zawodowej, w nieznacznym stopniu spełniają swoje zadania. W praktyce instytucje te stają się miejscami docelowymi dla osób niepełnosprawnych, z małymi szansami na zatrudnienie poza placówką rehabilitacyjną.

Jedną z możliwych form zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest zatrudnienie wspomagane. Polega ono na zapewnieniu osobie niepełnosprawnej osobistego wsparcia, dostosowanego do jej indywidualnych potrzeb. Tadeusz Majewski podaje, że

ta forma zatrudnienia definiowana jest jako: zatrudnienie osób najbardziej niepełnosprawnych – ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – w zwykłych zakładach pracy, przy zapewnieniu im wsparcia przez trenera pracy (asystenta zawodowego) (za: Otrębski 2007, s. 116).

Zakres oferowanego wsparcia powinien być dostosowany do indywidualnych potrzeb osoby niepełnosprawnej w taki sposób, by mogła ona realizować obowiązki zawodowe, zachowując jak największą niezależność. Jednak działania wspierające nie powinny koncentrować się wyłącznie na osobie niepełnosprawnej, konieczne jest rozszerzenie ich na cały współpracujący zespół. Podstawą takiego podejścia można uczynić bioekologiczną teorię systemów Bronfenbrennera, zgodnie z którą „człowiek rozwija się w środowisku

społecznym stanowiącym układ wzajemnie zależnych od siebie systemów, podsystemów zagnieżdżonych jedno w drugim” (Chrzanowska 2015, s. 50). Wpływ systemów na konkretną osobę dotyczy liczby i jakości (częstotliwości, trwałości, różnorodności, wymiaru emocjonalnego) interakcji, w których bezpośrednio uczestniczy (Chrzanowska 2015, s. 51). Praca traktowana jako czynność społeczna jest wykonywaniem usług, wytwarzaniem produktów dla poprawy jakości życia odbiorców. Działalność ta odbywa się, jak już wcześniej zaznaczono, w określonej grupie wzajemnie na siebie oddziałujących osób. Dodatkowo należy wspomnieć, że „adekwatne do wieku pełnienie roli pracownika podnosi ocenę społeczną ogólnych kompetencji osoby i jej poczucie satysfakcji z życia” (Luftig, Muthert, za: Otrębski 2007, s. 229).

Motywyami skłaniającymi do podejmowania pracy zawodowej są nie tylko kwestie zarobkowe, ale również możliwość rozwoju i samorealizacji, zdobywanie nowych umiejętności oraz wiedzy. Istotnymi czynnikami, które mogą warunkować gotowość podjęcia konkretnej pracy, są: przewidziany wymiar godzin zatrudnienia, odległość od miejsca zamieszkania, a także dostępność danego stanowiska rozumiana jako wypadkowa wymagań pracodawcy, własnych oczekiwań oraz zasobów potrzebnych na konkretnym stanowisku. Osoba niepełnosprawna powinna zostać poddana wcześniejszej diagnozie zainteresowań, mocnych i słabych stron, która wspomaga poszukiwanie odpowiedniego stanowiska pracy oraz podwyższa szanse na jej utrzymanie. Jednak gruntowna diagnoza nie jest równoznaczna ze znalezieniem odpowiedniego stanowiska pracy – nie tyle przez wzgląd na niepełną sprawność przyszłego pracownika, ile przez społeczne nastawienie pracodawców. Osoby niepełnosprawne są grupą objętą tzw. paternalistycznymi stereotypami. Są postrzegane jako ciepłe i wspólnotowe, ale pozbawione kompetencji. Najczęstszym deklarowanym wobec nich uczuciem jest litość (Wojciszke 2010, s. 265). Tego typu stereotypizacja przekreśla osobę niepełnosprawną intelektualnie jako poważnego kandydata do roli pracownika. Stanisława Golinowska zwraca uwagę na zadaniowe podejście pracodawców, którzy zdając sobie sprawę z odpowiedzialności za pracownika, „uzależniają zatrudnianie osób niepełnosprawnych od jakiejś pomocy z zewnątrz” (Golinowska 2004, s. 71).

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych intelektualnie, mimo funkcjonujących stereotypów, z czasem może przyczynić się do zmiany nastawienia społecznego, które jest elementem optymalnej triady działań społeczeństwa na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych (Gąciarz, za: Trojańska 2012, s. 213). Pozostałe dwa to prawo oraz wola polityczna.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych intelektualnie w Hiszpanii

W polityce państw Unii Europejskiej antydyskryminacyjne podejście widoczne jest w prawie zakazującym wykluczania osób niepełnosprawnych z życia zawodowego, społecznego oraz politycznego (Giermanowska 2014, s. 18) i, co za tym idzie, prawnie zapewniającym im równe szanse w dostępie do rynku pracy. Hiszpania jako członek Unii Europejskiej jest jednym z krajów basenu Morza Śródziemnego¹, który ustanowił specyficzny model państwa opiekuńczego (Piecuch 2013, s. 21). Państwo ma prawo do ingerowania w gospodarke w celu ochrony zatrudnienia obywateli zagrożonych ubóstwem czy wykluczeniem społecznym. Wśród nich są osoby z niepełnosprawnością intelektualną, których prawo do pracy i zatrudnienia gwarantuje m.in. podpisana w 2006 roku Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. W Art. 28 można odnaleźć m.in. sformułowanie o sprzyjaniu nabywania przez osoby niepełnosprawne doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy (Palacios, Bariffi 2007, s. 91). Zasada respektowania praw osób niepełnosprawnych nakłada na pracodawców pewne obowiązki. W większości państw europejskich, także w Hiszpanii, obowiązuje system kwotowy². „Celem tego typu rozwiązania jest wymuszenie na pracodawcach z otwartego rynku pracy, przy pomocy argumentów ekonomicznych, tworzenia nowych i utrzymania istniejących miejsc pracy” (Giermanowska 2014, s. 17). Na terenie całego Królestwa Hiszpanii w przedsiębiorstwach prywatnych zatrudniających powyżej 50 osób co najmniej 2% z nich ma posiadać orzeczenie o niepełnosprawności, natomiast w instytucjach publicznych – co najmniej 5%. W Dekrecie Królewskim 2000 z 14 stycznia 2000 roku (za: Garbat 2012, s. 286) wymienia się alternatywne rozwiązania dla pracodawców, którzy nie osiągną wyznaczonego wskaźnika. Należą do nich:

- zatrudnianie podwykonawców: z sektora pracy chronionej lub pracowników z niepełnosprawnością prowadzących własną działalność gospodarczą;
- dotowanie organizacji, stowarzyszeń, fundacji, usług lub organów założycielskich zatrudniających osoby z niepełnosprawnością lub prowadzących szkolenia zawodowe dla tych osób.

W Hiszpanii funkcjonuje kilka typów przedsiębiorstw o charakterze chronionym. Zatrudnienie chronione jest traktowane jako forma przejściowa,

1 Obok Grecji, Portugalii i południowych Włoch.

2 System kwotowy obowiązuje również w Polsce.

mająca na celu przygotowanie do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Zakłady pracy chronionej mogą być organizowane przez instytucje publiczne, pozarządowe lub firmy prywatne. Wśród nich wymienia się: specjalne centra zatrudnienia (*Centros Especiales de Empleo*), ośrodki zajęciowe (*Centros Ocupacionales*) oraz przedsiębiorstwa społeczne (Garbat 2012, s. 288). Pierwsze z nich „zapewniają nie tylko pracę, ale także opiekę medyczną, rehabilitację, terapię, zajęcia kulturalne i sportowe. Osoby z niepełnosprawnością stanowią ponad 70% całego personelu” (Grzymkowska 2014). Ośrodki zajęciowe są odpowiednikiem polskich warsztatów terapii zajęciowej. Ich celem jest profesjonalne przygotowanie osób niepełnosprawnych do wejścia na rynek pracy poprzez działania aktywizujące zawodowo. Jednak centra nie gwarantują, że cel ten zostanie osiągnięty. W związku z likwidowaniem w latach osiemdziesiątych XX wieku chronionych miejsc pracy, w Europie Zachodniej zaczęto tworzyć nowe przedsiębiorstwa w formie firm społecznych (Golinowska 2004). Socjalny charakter tego typu firm uwidacznia się przede wszystkim w respektowaniu indywidualnych, specyficznych potrzeb zatrudnianych osób niepełnosprawnych i dążeniu do społecznej integracji swoich pracowników.

W 1986 roku wprowadzono w Hiszpanii zatrudnienie wspomagane. Jest ono przeznaczone dla osób niepełnosprawnych, które z różnych powodów nie mogą funkcjonować na otwartym rynku pracy. Odbywa się z pomocą asystenta zawodowego. Niezwykle ważnym aspektem tej formy zatrudnienia jest zjawisko społecznej integracji wewnątrz standardowych przedsiębiorstw. Wprawdzie charakterystycznym elementem zatrudnienia wspomagane jest specjalne wsparcie oferowane w miejscu pracy, proponowane z różnym nasileniem przez całe życie zawodowe, lecz warunki zatrudnienia powinny być jak najbardziej zbliżone do warunków oferowanych pełnosprawnym pracownikom tej samej firmy (Jordán de Urríes, Verdugo 2003, s. 16). Pakiet środków wsparcia powinien być elastyczny i dostosowany do potrzeb konkretnej osoby oraz przedsiębiorstwa.

Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych intelektualnie w Kraju Basków

Kraj Basków (hiszp. *País Vasco*, bask. *Euskadi*) jest północnohiszpańską wspólnotą autonomiczną, złożoną z trzech prowincji: Gipuzkoa, Bizkaia oraz Araba. Posiada własny parlament oraz rząd z prezydentem na czele. Jeśli chodzi o kwestie ekonomiczne: tylko część baskijskich podatków wpływa do cen-

tralnego budżetu Hiszpanii. Region ten jest jednym z najbardziej uprzemysłowionych (Kucała 2003, s. 37). Mieszkańcy Kraju Basków stanowią mniejszość etniczną, która zachowała własny, charakterystyczny język. Jest on, obok katalońskiego, urzędowym językiem regionu.

Grupa Gureak³ (z bask. „Nasza Grupa”) to sieć spółek tworząca korporację – przedsiębiorstwo społeczne. Zasięgiem swoich działań obejmuje przede wszystkim prowincję Gipuzkoa. Jej celem jest tworzenie i zarządzanie stabilnymi miejscami pracy oraz dostosowywanie warunków pracy do indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnością, przede wszystkim intelektualną. Jednym z głównych założeń korporacji jest dotarcie do każdej osoby niepełnosprawnej w prowincji, by przez aktywizację zawodową zaproponować jej odpowiednią drogę rozwoju. Model zatrudnienia preferowany przez przedsiębiorstwo to zatrudnienie dostosowane do potrzeb, skoncentrowane na osobie. Pod uwagę bierze się jej potrzeby, aspiracje i umiejętności. Podkreśla się w nim możliwość decydowania, mocne strony i zdolności osoby niepełnosprawnej. Kultura zatrudnienia oparta jest na indywidualności klientów i pracowników, ich życiu zawodowym i społecznym. Dzięki zatrudnieniu większość osób niepełnosprawnych jest aktywna w lokalnym środowisku, utrzymując stałe kontakty społeczne. Obecnie w korporacji pracuje ponad 4000 pracowników niepełnosprawnych oraz z zaburzeniami psychicznymi, z których prawie 1600 (40%) to właśnie osoby niepełnosprawne intelektualnie (<http://www.grupogureak.com/acerca-de/datos-gureak.aspx>).

Od 40 lat Grupa Gureak, rozwijając procesy poradnictwa i zatrudniania, szuka rozwiązań, które sprawdzą się nie tylko na gruncie lokalnym. Jest członkiem Baskijskiego Stowarzyszenia Zakładów Pracy Chronionej (Ehlabe), jak również – jako centrum orientacji zawodowej – współpracuje z Baskijskim Serwisem Zatrudnienia (Lanbide).

Polityka Grupy zakłada kooperację między lokalnymi podmiotami gospodarczymi, instytucjami pożytku publicznego oraz placówkami, w których spędzają czas osoby niepełnosprawne. Szeroką działalność korporacji można podzielić na trzy obszary (schemat 1), połączone ze sobą siecią zależności.

3 Gureak powstała w 1975 r. z inicjatywy Stowarzyszenia Rodzin Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną – Atzegi, początkowo dysponując dwoma niewielkimi warsztatami pracy. W ciągu 40 lat działalności stworzono znacznie więcej miejsc pracy, dzięki czemu pracownicy nie muszą podróżować więcej niż 20 km od miejsca zamieszkania. Katalizatorem działań oddolnych była szczególna troska rodziców niepełnosprawnych intelektualnie dzieci o ich przyszłość. Praktyka pokazuje, że często lokalne inicjatywy podejmowane przez najbliższe otoczenie, najbardziej zainteresowane losami osób niepełnosprawnych, są impulsem do poważnych przemian i rozwiązań systemowych w obszarze rehabilitacji tych osób.



Schemat 1. Obszary działalności Grupy Gureak

Źródło: opracowanie własne

Obszar doradczo-szkoleniowy dotyczy dwóch grup odbiorców: osób niepełnosprawnych, chcących podjąć aktywność zawodową, oraz firm, które chcą zatrudnić lub są zobligowane przez państwo do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Obydwa wymienione podmioty wykazują brak dostatecznej wiedzy na temat faktycznych potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych. Potencjalni pracownicy często nie potrafią dokonać adekwatnej samooceny swych umiejętności i deficytów, zaś pracodawcy widzą głównie trudności i bagatelizują korzyści wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wśród usług Grupy Gureak, które mają wyeliminować lęki i obawy wynikające głównie z niewiedzy i braku doświadczeń, należy wymienić:

- doradztwo w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych – także dotyczące jego alternatywnych form;
- sesje szkoleniowe i uwrażliwiające zespoły pracowników, którzy będą pracować z osobami z niepełnosprawnością;
- analizę zadań i opis stanowisk dla niepełnosprawnych pracowników;
- udzielanie firmom wytycznych, dotyczących postrzegania zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- prowadzenie rekrutacji oraz wprowadzanie kandydatów najlepiej nadających się na konkretne stanowiska;

- szkolenia i wsparcie dla osoby niepełnosprawnej, wybranej na dane stanowisko pracy (<http://www.grupogureak.com/servicios-empresas/empleo-con-apoyo-personas-discapacidad-discapacitados.aspx>).

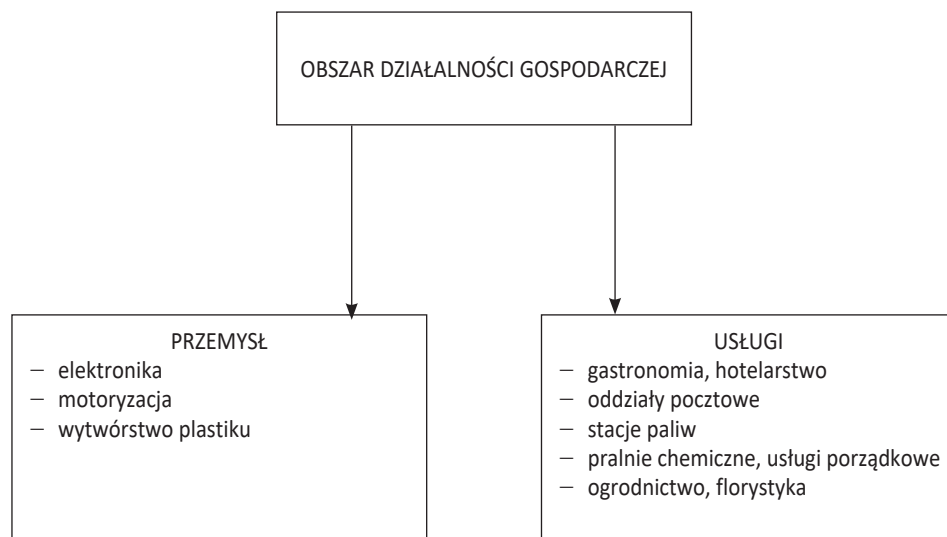
Drugi obszar działalności Grupy Guerak stanowią usługi asystenckie. Kierowane są one głównie do tych osób, które nie mogą kontynuować pracy w zakładach Guerak. Mowa tu zarówno o osobach, które przeszły szkolenia zawodowe, jednak z różnych przyczyn nie zostały zatrudnione lub nie utrzymały się w miejscu pracy, ale też o tych, których poziom funkcjonowania nie pozwala na podjęcie zatrudnienia w danym momencie. Dla nich, razem z Fundacją Goyeneche, Grupa stworzyła dzienne centra wsparcia (Centros de día)⁴. Realizowane w nich programy mają na celu, poza usługami opiekuńczymi, osiągnięcie osobistego rozwoju poprzez wdrażanie istotnych zmian w stylu życia. Opracowywany przez profesjonalistów indywidualny plan ma pomóc osobie niepełnosprawnej osiągać, na miarę jej możliwości, niezależność i autonomię, satysfakcjonujący poziom integracji społecznej i relacji rodzinnych, jak również promować nawyki prozdrowotne (<http://www.grupogureak.com/FAQS/18/Centros-de-Dia-Grupo-Gureak>).

Obszar trzeci, dotyczący działalności gospodarczej, jest bezpośrednio związany z rynkiem pracy. Przez wzgląd na misję korporacji, którą jest umożliwianie osobom niepełnosprawnym funkcjonowania w roli pracownika i tworzenie ku temu odpowiednich warunków, zatrudnienie może dotyczyć rynku chronionego, otwartego bądź zatrudnienia wspomaganego w miejscu pracy. Schemat 2 uwzględnia branże, w których odbywa się aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych intelektualnie.

Podwykonawstwo przemysłowe w branży motoryzacyjnej, elektronicznej i tworzyw sztucznych było jedną z pierwszych form działań podjętych przez Gureak. Aktualnie pracownicy tego działu zajmują się produkcją części elektronicznych (m.in. kabli), hydraulicznych (np. zaworów, rur), motoryzacyjnych. Poza tym oferują również usługi monterskie w wymienionych wcześniej działach. Jako podwykonawcy współpracują z takimi koncernami jak Moulinex (wykonywanie plastikowej obudowy sprzętów gospodarstwa domowego) czy Magneti Marelli (produkcja kabli do poduszek powietrznych, klimatyzacji samochodowej).

W latach dziewięćdziesiątych XX wieku nastąpiły zmiany w hiszpańskiej gospodarce. W szybkim tempie zaczęła rozwijać się branża usług. Dawało to szanse na tworzenie nowych miejsc pracy – także dla osób niepełnosprawnych

4 Aktualnie działa osiem takich placówek, w tym dwie w stolicy prowincji – San Sebastian.



Schemat 2. Działalność gospodarcza Grupy Gureak

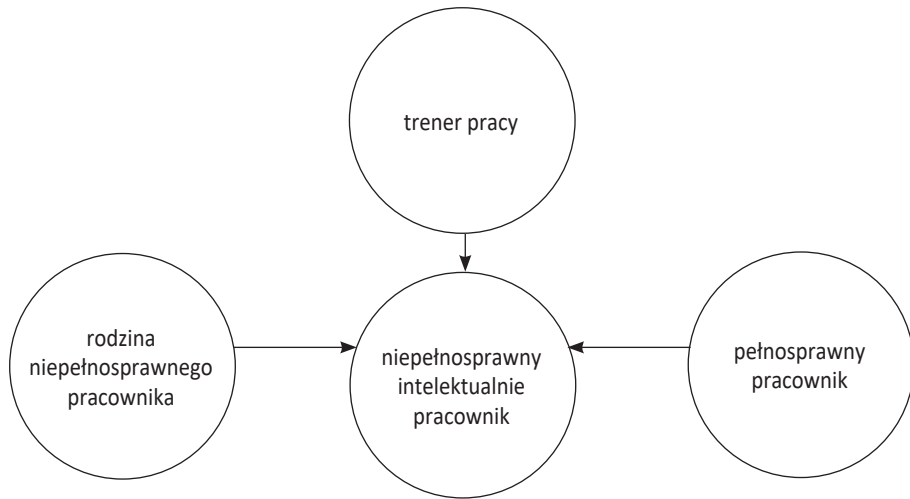
Źródło: opracowanie własne

intelektualnie, dla których praca w przemyśle była jak dotąd jedyną możliwością zatrudnienia. Część usługowa korporacji składa się obecnie z dziesięciu firm o różnorodnej specyfice. Zajmują się one m.in. cateringiem, hotelarstwem, ogrodnictwem czy prowadzeniem np. stacji benzynowych i pralni chemicznych.

Ze względu na różnorodne potrzeby osób niepełnosprawnych zamieszkujących prowincję Gipuzkoa Guerak poszerza swoją ofertę wsparcia w poszukiwaniu skutecznych dróg zatrudnienia o programy oparte na znajomości lokalnego rynku pracy oraz potrzeb środowiska osób niepełnosprawnych. Dwa główne projekty to: Program Pausoak i Pauso Berriak. Pierwszy z nich dotyczy aktywizacji zawodowej na obszarach wiejskich. Są to prace sezonowe, najczęściej przy zbiorach owoców, tworzeniu ogrodów, dbaniu o szklarnie czy szopy.

Drugi z programów – Pauso Berriak (bask. „Krok dalej”) – to projekt integracji społeczno-zawodowej, którego głównym założeniem jest trening zawodowy osób niepełnosprawnych odbywany w miejscu pracy. W modelu tym zakłada się stworzenie sieci wsparcia, w której poza osobą trenera pracy podkreśla się doniosłość roli pełnosprawnego współpracownika (schemat 3).

W modelu tym do niezbędnego minimum ogranicza się udział dodatkowych podmiotów, niedostępnych na co dzień w miejscu pracy (trener pracy), preferowane jest naturalne wspieranie osoby niepełnosprawnej przez pełnosprawnych współpracowników. Taki sposób wspierania osoby niepełnosprawnej ma sprzyjać uzyskaniu przez nią maksymalnej autonomii w realizacji powierza-



Schemat 3. Sieć wsparcia w programie Pauso Berriak

Źródło: opracowanie własne

nych jej obowiązków zawodowych. Niepełnosprawny pracownik, wchodząc w środowisko pracy, już od pierwszego dnia przystosowuje się do nowej sytuacji – nieodbiegającej od czekającej go w przyszłości na co dzień. Jest to model zakładający adaptację nie tylko samego pracownika, ale również adaptację środowiska pracy – warunków oraz panujących w nim norm społecznych, relacji międzyludzkich. W sieć wsparcia, poza trenerem pracy oraz pełnosprawnym współpracownikiem, włączana jest także rodzina osoby niepełnosprawnej podejmującej aktywność zawodową. Współpracuje ona w trakcie całego procesu włączania tej osoby w środowisko pracy. Jak wynika z badań dotyczących identyfikacji potrzeb i oczekiwań osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej: „siedemdziesiąt procent pracujących ma wsparcie w tym zakresie ze strony rodzin, zaś ten sam odsetek niepracujących takiego wsparcia nie posiada” (Radecki 2007, s. 134). Potwierdza to zasadność tworzenia programów aktywizacji zawodowej z uwzględnieniem roli rodziny.

Projekt uwzględnia trzy kroki: trening zawodowy przed przyjęciem na docelowe miejsce pracy (235 godzin szkoleń i przygotowań), praktyki zawodowe w miejscu pracy ze wsparciem trenera (łącznie 1000 godzin), włączenie w pracę poprzez dalsze szkolenia w Gureak lub bezpośrednia rekrutacja przez zatrudniające przedsiębiorstwo (<http://www.pausoberriak.net/es/fases-del-programa.php>). Oferowane wsparcie zawodowe jest ciągłe, stałe i daje poczucie bezpieczeństwa.

Podsumowanie

Analizując bakijskie praktyki dotyczące aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych intelektualnie, uzyskano obraz pewnej wspólnoty pracy, charakterystycznej dla mentalności Basków. Mniejszość etniczna, mająca silne poczucie tożsamości i odpowiedzialności za członków własnej grupy, stworzyła Grupo Gureak („Naszą Grupę”). Korporacja traktowana jest jako przedsiębiorstwo z sąsiedztwa – coś znanego, lokalnie akceptowanego i cieszącego się społecznym zaufaniem.

Silną pozycję spółek wchodzących w skład Grupy, a dzięki temu udział w gospodarczym rozwoju regionu, zapewnia wysoka jakość oferowanych przez nią produktów i usług. Dzięki stawianiu na umiejętności, a nie ograniczenia, twórcami rynkowych sukcesów stają się osoby z niepełnosprawnością intelektualną wspierane przez swe rodziny, pełnosprawnych współpracowników oraz profesjonalistów dbających o ich rozwój. Indywidualne zasoby osób niepełnosprawnych intelektualnie są głównym punktem odniesienia w planowaniu jakichkolwiek oddziaływań rehabilitacyjnych. Dlatego też zasadniczą rolę odgrywa poznanie cech przyszłych pracowników, ich umiejętności oraz potrzeb. Różnorodna oferta szkoleń, treningów, ale również inicjatyw integrujących zespoły pracowników sprzyja poszerzaniu doświadczeń związanych z poznawaniem siebie i świata. Daje także możliwość tworzenia więzi i relacji opartych na wspólnej pracy – wartości łączącej poprzez spędzony wspólnie czas oraz rezultaty wspólnych działań.

We współpracy z władzami, serwisem zatrudnienia, stowarzyszeniami i fundacjami skupiającymi osoby niepełnosprawne, dziennymi ośrodkami wsparcia oraz przedsiębiorstwami i zakładami pracy tworzone są projekty mające zaspokajać potrzeby lokalnego środowiska. Obecny zasięg projektów Grupy obejmuje tereny miejskie, podmiejskie i wiejskie w całej prowincji. Dzięki temu przedsiębiorstwo ma wpływ na tworzenie kolejnych alternatywnych miejsc pracy w regionie.

Działania dotyczące rehabilitacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, których podjęła się korporacja, pozwoliły na stworzenie sieci powiązań między różnymi typami instytucji. Jej celem jest wspomaganie człowieka niepełnosprawnego w jego rozwoju społeczno-zawodowym. Wyłonienie lidera, którego przykładem jest korporacyjne przedsiębiorstwo społeczne, koordynujące współpracę między poszczególnymi ogniwami procesu rehabilitacji społeczno-zawodowej, pozwala na jasne i przejrzyste określenie struktur oferujących wsparcie.

Cenne wydaje się poznawanie dokonań innych krajów, by dzięki temu poszerzać wiedzę o rozwiązaniach dotyczących sytuacji osób niepełnosprawnych intelektualnie na rynku pracy. Zagraniczne doświadczenia, choć związane z sytuacją konkretnej, odległej nam społeczności, pozwalają z nadzieją spojrzeć na perspektywę kolejnych lat poszukiwań. Sama „praca realizuje jakąś nadzieję” (Tischner 2005, s. 66). Nadzieję na społeczną inkluzję, podniesienie jakości życia, tworzenie obrazu człowieka nieskoncentrowanego na jego deficytach.

Bibliografia

- Chrzanowska I. (2015), *Pedagogika specjalna. Od tradycji do współczesności*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków
- Cytowska B. (2012), *Trudne drogi adaptacji*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków
- Garbat M. (2012), *Zatrudnianie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie*, Oficyna Wydawnicza UZ, Zielona Góra
- Giermanowska E. (2014), *Dobre praktyki w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na polskim i europejskim rynku pracy*, [w:] E. Giermanowska (red.), *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*, Wydawnictwo Akademii Górniczo-Hutniczej, Kraków
- Golinowska S. (2004), *Integracja społeczna osób niepełnosprawnych. Ocena działań instytucji*, Raport IPiSS, z. 25, Warszawa
- Grzymkowska M. (2014), *Rehabilitacja zawodowa w Hiszpanii, czyli jak przejść z rynku chronionego na otwarty*, <http://www.watchdogpfron.pl/rehabilitacja-zawodowa-w-hiszpanii-czyli-jak-przejsc-z-ryнку-chronionego-na-otwarty> (dostęp: 8.10.2015)
- Jordán de Urries B., Verdugo A. (2003), *El Empleo con Apoyo en España. Análisis de Variables que Determinan la Obtención y Mejora de Resultados en el Desarrollo de Servicios*, Documentos 59/2003, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO), Universidad de Salamanca, Gladnet Collection, Madrid
- Kucała D. (2003), *Hiszpania*, Wydawnictwo Trio, Warszawa
- Marciniak J. (2012), *Trendy w rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Rola nowoczesnych technologii w zwiększaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy*, [w:] B. Olszewska (red.), *Wsparcie. Na drodze do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością*, Wydawnictwo Naukowe WSP, Łódź
- Otrębski W. (2007), *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*, Wydawnictwo KUL, Lublin
- Piecuch J. (2013), *Rynek pracy w regionie Morza Śródziemnego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Placios A., Bariffi F. (2007), *La discapacidad como una cuestion de derechos humanos*, Ediciones Cinca, Madrid
- Radecki P. (2007), *Raport z badań kwestionariuszowych „Identyfikacja potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej” przeprowadzonych w ramach realizacji Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gminy w aktywizacji za-*

wodowej osób niepełnosprawnych”, Krakowska Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa

Tischner J. (2005), *Świat ludzkiej nadziei*, Wydawnictwo Znak, Kraków

Trojańska M. (2012), *Przestrzeń ekonomiczna*, [w:] S. Olszewski, K. Parys, M. Trojańska, *Przestrzenie życia osób z niepełnosprawnością*, Wydawnictwo Naukowe UP, Kraków

Wojciszke B. (2010), *Sprawczość i wspólnotowość. Podstawowe wymiary spostrzegania społecznego*, GWP, Gdańsk

<http://www.grupogureak.com> (dostęp: 23.10.2015)

<http://www.pausoberriak.net/es> (dostęp: 26.10.2015)