



**„Niepełnosprawni – samodzielność, rodzina, rehabilitacja,
EDUKACJA, PRACA – system zintegrowany”**

**USŁUGI ASYSTENCKIE
W SYSTEMIE WSPARCIA
OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

Magdalena Bojarska

Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku”

KATEGORIE ASYSTENTÓW ON

Rezultat „Asystent osoby niepełnosprawnej” (AON) został opracowany przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju: "Winda do pracy" (A0598) oraz "Niepełnosprawni – samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany" (A0458), w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Głównym celem partnerstw jest stworzenie systemu ułatwiającego wchodzenie na otwarty rynek pracy osobom niepełnosprawnym (ON). Wśród działań aktywizujących i wyrównujących szanse ON (grupy wsparcia, szkolenia, warsztaty, itp.) przewidziano opracowanie i wdrożenie usługi asystenta osoby niepełnosprawnej. Osoby z niepełnosprawnością ruchową potrzebują w życiu codziennym pomocy osoby drugiej, najczęściej jest to najbliższy członek rodziny. Sytuacja ta tworzy obiektywną barierę w podejmowaniu aktywności społecznej, a co za tym idzie zawodowej, nie tylko przez osoby niepełnosprawne, ale i ich opiekunów. Jedynie usługi asystenta ON mogą ograniczyć w sposób znaczący tę barierę. Usługa umożliwi beneficjentom niezależne funkcjonowanie w życiu społeczno-zawodowym (bez konieczności angażowania członków rodziny).

Realizatorem usługi AON w ramach Partnerstwa „Winda do Pracy” jest szczecińska Fundacja Pomocy Chorym na Zanik Mięśni, zaś w ramach PRR „Niepełnosprawni - samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany” część projektu dot. usługi AON koordynuje warszawska Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku”. Obie organizacje mają kilkuletnie doświadczenie w prowadzeniu usług asystenckich dla ON, obie są pionierami tego obszaru wsparcia osobowego ON. Wraz z kilkoma innymi organizacjami (lubelska Fundacja Fuga Mundi, Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego, Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym) jako pierwsze wprowadzały tę usługę na Polskę.

Doświadczenia obu organizacji dość się różnią, z uwagi na znacząco inny profil odbiorców usług. Podopieczni Fundacji Pomocy Chorym na Zanik Mięśni to osoby niesprawne ruchowo, którym ciężka choroba uniemożliwia wykorzystanie ich życiowego potencjału, jednak przy wsparciu asystentów większość z nich jest w stanie funkcjonować w życiu społecznym, a nawet pracować. Wśród osób korzystających ze wsparcia asystentów Fundacji „Hej, Koniku” jest wiele osób z niepełnosprawnością intelektualną. Natomiast Beneficjentami Projektu realizowanego w ramach PRR EQUAL, w którym Fundacja odpowiedzialna jest za usługę asystenta ON, są co prawda osoby niepełnosprawne z zachowaną normą intelektualną, ale od lat żyjące w stanie izolacji społecznej, nie aktywne, nie pracujące, nie uczące się i wewnątrznie wycofane. Dlatego tak ważną rolę w projekcie odgrywa wsparcie psychologiczne, jako pierwszy i niezbędny etap ich aktywizacji.

Z doświadczeń obu Partnerstw na podstawie realizacji dwóch projektów skierowanych na aktywizację grup ON wynika jeden wspólny i jednoznacznie brzmiący wniosek – wszyscy beneficjanci projektów korzystający z usług AON nie braliby w nich udziału gdyby nie otrzymali wsparcia i pomocy asystentów.

W toku realizacji Projektów obie organizacje wypracowały następujące wnioski praktyczne:

- 1) Usługa AON, która umożliwia ON aktywne życie, ułatwia rehabilitację społeczną i zawodową, usprawnia i usamodzielnia, jest niezwykle potrzebna, powinna być dostępna dla wszystkich potrzebujących ON i bezpłatna, lub b. tania.
- 2) Doświadczenia projektów wskazują, że różne są potrzeby w zakresie charakteru asysty w zależności od specyfiki danej niepełnosprawności. Dlatego uważamy, że istnieje **potrzeba stworzenia dwóch kategorii asystentów ON:**
 - **asystent osobisty**
 - **asystent wspierający**

ASYSTENT OSOBISTY

Asystent osobisty to osoba, która wspiera osobę niesprawną ruchowo, ale społecznie samodzielną, pod warunkiem uzupełnienia jej deficytów poprzez usługę asysty. Zadaniem asystenta osobistego jest pomoc ON w wykonaniu podstawowych czynności życiowych, których bez pomocy innej osoby nie byłaby w stanie wykonać. Organizacje zatrudniające asystentów dla niepełnosprawnych ruchowo oraz sami niepełnosprawni określają narzędzie jakim jest asystent jako „przedłużenie protezy”, podkreślają przedmiotowy, użytkowy charakter asystenta jako narzędzia wyrównywania szans ON w zakresie przemieszczania się i pokonywania najprostszych życiowych barier związanych z niepełnosprawnością.

W takim przypadku poziom wykształcenia asystenta ma znacznie mniejsze znaczenie, istotna jest jego sprawność fizyczna, pewne cechy psych-fizyczne i dodatkowo umiejętności w zakresie pierwszej pomocy w sytuacjach tego wymagających. Nie jest też ważne by jednego niepełnosprawnego obsługiwał zawsze ten sam asystent. Mogą to być różne osoby, w miarę potrzeb czasowych ON i dostępności asystenta. W roli asystenta osobistego ON dobrze sprawdzają się np. poborowi odbywający zastępczą służbę wojskową.

Asystent osobisty jest najczęściej stosowaną instytucją wsparcia osobowego ON w krajach zachodnich i podstawowym elementem bardzo popularnej tam filozofii niezależnego życia. W UE osoby niepełnosprawne same zatrudniają asystentów osobistych, występują więc w roli pracodawcy, a samorządy lokalne i fundusze państwowe refundują im koszty zatrudnienia asysty. Zasada ta jest dodatkową formą usamodzielniania ON.

ASYSTENT WSPIERAJĄCY

Asystent wspierający jest kategorią asystenta o wyższych kompetencjach i szerszych zadaniach niż asystent osobisty, z tego względu mógłby stanowić kolejny etap rozwoju zawodowego osoby wykonującej zawód asystenta.

Asystent wspierający to osoba, która wspiera w zakresie rehabilitacji społecznej i zawodowej osoby z deficytami intelektualnymi (upośledzone umysłowo, z autyzmem, z zaburzeniami psychicznymi, itp.) bądź też osoby niepełnosprawne ruchowo, ale izolowane społecznie, ze znacznymi trudnościami i barierami na rynku pracy. W zakres zadań asystenta wspierającego wchodzi również, w miarę potrzeb ON, zadania asystenta osobistego. Asystent nie spełnia funkcji stricte opiekuńczych (choć przy niepełnosprawnościach sprzężonych – ruchowo-intelektualnych – może być potrzebna pomoc np. przy czynnościach higienicznych).

Specyfika funkcji asystenta wspierającego pokrywa się z opisem zawodu zawartym w przepisach regulujących profil zawodowy asystenta osoby niepełnosprawnej. W świetle Rozporządzenia ministra gospodarki i pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, asystent (symbol zawodu 346 (02) „ułatwia osobie niepełnosprawnej wykonywanie czynności dnia codziennego, pomaga jej w uzyskaniu jak największej samodzielności oraz współpracuje z instytucjami i organizacjami społecznymi w celu zapewnienia optymalnych warunków do samodzielnej rehabilitacji; wspiera osoby niepełnosprawne w realizacji programu rehabilitacji społecznej i zawodowej.”

Można przyjąć, że **asystent osobisty** spełnia funkcje zapisane w pierwszej części opisu zawodu ujętego w Rozporządzeniu, czyli ułatwia osobie niepełnosprawnej wykonywanie czynności dnia codziennego i pomaga jej w uzyskaniu jak największej samodzielności. Natomiast **asystent wspierający** współpracuje z instytucjami i organizacjami społecznymi w celu zapewnienia optymalnych warunków do samodzielnej rehabilitacji oraz wspiera osoby niepełnosprawne w realizacji programu rehabilitacji społecznej i zawodowej.

Istotnym kryterium będzie stopień upośledzenia lub niepełnosprawności intelektualnej ON. Osoby głęboko upośledzone nie będą właściwym odbiorcą usług asystenckich, raczej w tym wypadku powinny być im zapewnione usługi typowo opiekuńcze.

Funkcje asystenta wspierającego uzupełnić można i rozszerzyć o dodatkowe kompetencje w zakresie aktywizacji zawodowej i wsparcia ON na rynku pracy i w zatrudnieniu. Osoba o takich kompetencjach może wykonywać **zawód asystenta zawodowego lub trenera pracy** – czyli wykwalifikowanej osoby, która wspiera ON w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy, znalezieniu zatrudnienia a następnie w utrzymaniu się w zatrudnieniu.

PROFIL EDUKACYJNY ASYSTENTÓW ON

Przedstawione powyżej dwu-stopniowe podejście do narzędzia wsparcia osobowego ON jakim jest asystent wymaga też różnego podejścia do kwestii przygotowania zawodowego osób wykonujących zadania asystenta o dwóch różnych profilach. Przyjęta przez MEN „Podstawa programowa kształcenia w zawodzie Asystent Osoby Niepełnosprawnej (symbol cyfrowy 346 (02))” stawia bardzo wysokie wymagania edukacyjne wobec kandydatów na asystentów. MEN wymaga ukończenia przez te osoby szkoły policealnej w trybie rocznego kursu, co w przypadku osób wykonujących funkcje asystentów osobistych jest całkiem niepotrzebne i może być dla wielu osób o niskich kwalifikacjach poważną przeszkodą w podjęciu pracy asystenta. Tak rygorystyczne podejście do kwalifikacji zawodowych może poważnie utrudniać wspieranie samodzielności i aktywności ON, które wymagają jedynie takiego rodzaju wsparcia, jakie oferuje asystent osobisty.

Doświadczenia projektu „Winda do pracy” wskazują, że w roli asystentów osobistych doskonale spisują się młodzi poborowi odbywający służbę zastępczą, osoby które często nie mają nawet matury. Istotnym elementem tego rodzaju wsparcia jest fakt, że do zadań zawodowych przygotowuje te osoby sama osoba niepełnosprawna,

która najlepiej zna swoje potrzeby i najpełniej włączy swojego asystenta w zakres własnej rehabilitacji i wsparcia w wykonywaniu podstawowych czynności.

Natomiast z doświadczeń projektu „Niepełnosprawni - samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany”, a także z wcześniejszych doświadczeń Fundacji „Hej, Koniku”, która program asystenta ON realizuje na terenie Warszawy od 4 lat, wynikają całkiem odmienne wnioski związane z profilem edukacyjnym w zawodzie stworzonym przez MEN. Z uwagi na inną grupę odbiorców usług oraz inny zakres zadań asystentów, Fundacja rekrutując kandydatów do pracy spośród bezrobotnych stawiała wysokie wymagania odnośnie cech osobowościowych, przyjmując na staż osoby według autorskiego psychologicznego profilu osobowościowego i na podstawie testów kompetencyjnych, stawiając wymóg wykształcenia minimum średniego i uznając za najważniejsze określone cechy charakteru i motywację do pracy. Do pracy w charakterze asystenta zgłaszało się sporo osób z wyższym wykształceniem, często byli to absolwenci studiów na kierunkach tzw. społecznych, jak APS, resocjalizacja, pedagogika specjalna, itp. Były to osoby doskonale przygotowane teoretycznie do wykonywania pracy asystenta i stawianie im wymogu nauki w szkole policealnej jest raczej absurdalne. W swoim autorskim programie szkolenia asystentów Fundacja postawiła przede wszystkim na praktyczną naukę zawodu, asystenci odbywali 6-tygodniowe praktyki w ośrodkach rehabilitacji ON, a następnie 6-miesięczne staże u ON. System ten doskonale sprawdził się w praktyce i asystenci, którzy ukończyli kursy zawodowe w Fundacji pracują obecnie w ramach realizowanego przez Partnerstwo projektu „Niepełnosprawni - samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany”.

Z ponad 2-letnich doświadczeń Fundacji „Hej, Koniku” rekrutacji asystentów spośród bezrobotnych, poprzez urząd pracy, wynika, że bardzo dobrze w roli asystenta sprawdzają się zarówno osoby młode, absolwenci szkół policealnych czy wyższych studiów (np. po psychologii, pedagogice specjalnej, itp.), jak osoby starsze, długotrwale bezrobotne. Najistotniejsza jest ich motywacja do pracy i właściwy profil

psychologiczny kandydata. Osoby, które przeżyły okres bezskutecznego poszukiwania pracy i chcą odnaleźć się w nowym zawodzie pomagając innym są szczególnie cennym materiałem na dobrego asystenta i z pasją wykonują swoje zadania.

PODSTAWA PRAWNA WYKONYWANIA ZAWODU ASYSTENT OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

a. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (załącznik 1 – Dz. U. Nr 34, poz. 405)

W 2001 roku Minister Edukacji Narodowej w drodze rozporządzenia z dnia 29 marca wprowadził w dziedzinie pomocy społecznej trzy nowe zawody:

- Asystent osoby niepełnosprawnej
- Opiekunka środowiskowa
- Opiekun w domu pomocy społecznej.

Powyżej wymienione zawody należą do grupy zawodów oznaczonych symbolem 346 – Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej.

Pomimo tego, iż od wprowadzenia tych zmian minęło już ponad sześć lat zawód AON w dalszym ciągu jest w niewielkim stopniu wykorzystywany w dziedzinie pomocy społecznej. Można powiedzieć, że pomimo rosnących potrzeb ciągle jest to zawód martwy, gdyż tam gdzie dostępność takiej usługi powinna być powszechna, czyli Ośrodkach Pomocy Społecznej, usługi osobistej asysty dla osób niepełnosprawnych nie ma. Wśród oferowanych przez OPS świadczeń są tzw. usługi opiekuńcze, które przez pracowników pomocy społecznej traktowane są jako usługi asystenckie. Dlatego też, w tym miejscu warto zestawić zadania pracy oraz cele kształcenia asystenta osoby niepełnosprawnej oraz opiekunki socjalnej. Traktowanie tych zawodów jako tożsamy jest dużą pomyłką, usługi opiekunki środowiskowej, jak sama nazwa wskazuje koncentrują się w znacznej części na opiece, w mniejszej na aktywizacji, natomiast usługi asystenta osoby niepełnosprawnej koncentrują się przede wszystkim na aktywizacji osoby niepełnosprawnej, wykorzystywaniu jej możliwości oraz zasobów środowiska w podniesieniu jakości jej życia.

Różnice odnośnie zakresu usług opiekuńczych i zakresu asysty osobistej pokazuje tabela:

Zawód	Zadania	Cel kształcenia
Asystent osoby niepełnosprawnej	<p>Zadaniem asystenta osoby niepełnosprawnej jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Współtworzyć programy rehabilitacji i pomocy osobie niepełnosprawnej. Programy te uwzględniają potrzeby zdrowotne, psychiczne, zawodowe, społeczne i kulturalne osoby niepełnosprawnej. ✓ Doradzać w zakresie usług medycznych, rehabilitacyjnych, zawodowego przekwalifikowania, kontaktów społecznych, usług kulturalnych, rekreacji i integracji ze środowiskiem; ✓ Diagnozować warunki życia i dążyć do usuwania wszelkiego typu barier (psychologicznych, społecznych, architektonicznych, komunikacyjnych itp.) ✓ Pobudzać aktywność osoby niepełnosprawnej oraz jej rodziny w celu zaspokojenia potrzeb biologicznych, psychicznych i społecznych; ✓ Planować, kontrolować i oceniać indywidualny program, plan pomocy osobie niepełnosprawnej; ✓ Włączać osobę niepełnosprawną w programy instytucji i placówek świadczących usługi rehabilitacyjne; ✓ Współpracować z mediami ułatwiając w ten sposób poszukiwanie sponsorów i sojuszników działania na rzecz osób niepełnosprawnych. <p>Ponadto asystent aktywnie współpracuje z rodziną osoby niepełnosprawnej oraz instytucjami społecznymi. Prowadzi rehabilitację środowiskową, której założeniem jest świadczenie usług osobom niepełnosprawnym w środowisku.</p>	<p>Głównym celem kształcenia w tym zawodzie jest przygotowanie asystenta do:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Współdziałania w podnoszeniu jakości życia osoby niepełnosprawnej poprzez ułatwienie wykonywania czynności dnia codziennego, wykształcenie samodzielności oraz w części przypadków stworzenie warunków do samodzielnej rehabilitacji; ✓ Wspierania i wzmacniania systemu pomocy osobom niepełnosprawnym umożliwiając realizację optymalnego programu rehabilitacji społecznej i zawodowej; ✓ Współtworzenia w opracowaniu indywidualnych programów rehabilitacji i prowadzenia osoby niepełnosprawnej; ✓ Dokonywania prawidłowej kompleksowej oceny postępów realizowanego programu rehabilitacji.
Opiekunka socjalna	<p>Zadaniem opiekunki środowiskowej osoby niepełnosprawnej jest:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pomaganie podopiecznemu w codziennych czynnościach domowych (robienie zakupów, sprzątanie, gotowanie, pranie); ✓ Pielęgnowanie oraz dbanie o zdrowie, higienę osobistą ludzi chorych i niesamodzielnych (mycie, kąpanie, czesanie, golenie, ubieranie, stanie łóżka i zmiana pościeli oraz bielizny osobistej osobie unieruchomionej w łóżku oraz prowadzenie najprostszych ćwiczeń rehabilitacyjnych, uzgodnionych z lekarzem); ✓ Udzielanie pierwszej pomocy w przypadkach zagrożenia zdrowia i życia podopiecznego; ✓ Mobilizowanie podopiecznego do zwiększania samodzielności życiowej; ✓ Doradzanie w zakresie planowania i organizacji gospodarstwa domowego; ✓ Kontaktowanie się z różnego rodzaju instytucjami w celu rozwiązania problemów zdrowotnych, materialnych, mieszkaniowych, rodzinnych i prawnych podopiecznego; ✓ Inicjowanie pozytywnych relacji międzyludzkich w najbliższym otoczeniu podopiecznego, a zwłaszcza z członkami jego rodziny. 	<p>Głównym celem kształcenia opiekunek jest przygotowanie do udzielania pomocy i świadczenia usług opiekuńczych osobom:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ przewlekłe chorym, ✓ samotnym ✓ niesamodzielnym, którym brakuje dostatecznego wsparcia ze strony rodziny lub innych osób.

b. Podstawa Programowa kształcenia w zawodzie asystent osoby niepełnosprawnej (załącznik 2 – Ministerstwo Edukacji Narodowej – Podstawa Programowa Kształcenia w zawodzie Asystent Osoby Niepełnosprawnej).

Zawód asystent osoby niepełnosprawnej wymaga specyficznych właściwości psychofizycznych. Zgodnie z podstawą programową, osoba chcąca wykonywać ten zawód powinna wyróżniać się następującymi cechami:

- ü Zainteresowaniami humanistycznymi;
- ü Umiejętnością nawiązywania kontaktów;
- ü Spostrzegawczością;
- ü Odpornością na sytuacje trudne i stres;
- ü Podzielnością i łatwością koncentracją uwagi;
- ü Umiejętnością pokonywania przeszkód i ograniczeń w działaniu;
- ü Zdolnościami organizacyjnymi.

Ponadto w dokumencie tym zwraca się uwagę, że realizacja wskazanych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej zadań, wymaga od asystenta prezentacji określonych postaw. Są to m.in.:

- ü Zainteresowanie drugim człowiekiem;
- ü Wrażliwość na cierpienie;
- ü Gotowość niesienia pomocy w zakresie potrzeb życiowych człowieka;
- ü Tolerancję i szacunek dla drugiego człowieka, poszanowanie jego praw, postaw, przekonań;
- ü Cierpliwość, zaufanie, takt, wyrozumiałość;
- ü Życzliwość, serdeczność;
- ü Uczciwość w kontakcie z osobą niepełnosprawną;
- ü Odpowiedzialność, prawdomówność.

Wśród cech i postaw wymienionych powyżej zwraca uwagę fakt, iż część z nich jest bardzo wrażliwa na sytuację tzw. wypalenia sił, czyli sytuacji, w których asystent pomimo początkowo dużego zapału i zaangażowania opada z sił, doświadcza coraz mniejszej satysfakcji z pracy, co przejawia się:

- ü Znacznie zmniejszonym zainteresowaniem potrzebami drugiego człowieka;
- ü Znacznie zmniejszoną wrażliwością na cierpienie;
- ü Zmniejszająca się gotowością do niesienia pomocy innym;
- ü Spadkiem tolerancji drugiego człowieka, traktowaniem osób niepełnosprawnych w sposób przedmiotowy;
- ü Zmniejszająca się życzliwość oraz serdeczność;
- ü Zmniejszające się poczucie własnych kompetencji oraz umiejętności pomimo doświadczenia w zawodzie;
- ü Zmniejszająca się odpornością na stres oraz sytuacje trudne;
- ü Niską samooceną.

Wymienione tu powyżej cechy są oznaką wypalenia zawodowego, którego mogą doświadczyć asystenci oraz wszystkie osoby pracujące na rzecz innych oraz w bezpośrednim kontakcie z drugim człowiekiem. Pojawiające się objawy wypalenia sił, spadku zaangażowania wpływają znacząco na obniżenie się jakości pracy AON. Sprzyja temu nadmierne obciążenia pracą, brak superwizji – która stwarza możliwość uzyskania wsparcia ze strony innych osób pracujących w zawodzie, brak możliwości odreagowania trudnych emocji.

c. **Inne dokumenty**

„Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych” przyjęte w 1993 roku przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych

Rząd Polski akceptując powyżej wymieniony dokument, zobowiązał się zgodnie działać na rzecz pełnej samodzielności i likwidacji wszelkich form dyskryminacji osób niepełnosprawnych.

Jedna z zasad tego dokumentu brzmi:

„Państwa powinny zagwarantować osobom niepełnosprawnym opiekę w zakresie służb wspierających, włącznie ze wszelkimi urządzeniami pomocniczymi, po to, by pomóc im w podnoszeniu poziomu niezależności w życiu codziennym oraz w egzekwowaniu przysługujących im praw. Państwa powinny zapewnić usługi asystenta osobistego, przewodnika i tłumacza, zgodnie z potrzebami osoby niepełnosprawnej jako ważne narzędzie prowadzące do wyrównywania szans. Usługi asystenckie powinny być ekonomicznie dostępne – darmowe lub tak tanie, aby osoby niepełnosprawne i ich rodziny było na nie stać. Programy dotyczące osobistego asystenta powinny zapewnić osobie niepełnosprawnej wpływ na decydowanie, w jaki sposób oraz w jakim zakresie asysta jest jej udzielana”.

W innych krajach UE przepisy te są wdrażane, przykładem mogą tu być Dania, Francja i Belgia.

ü **Dania** - zgodnie z ustawą o usługach socjalnych (po zmianach z dnia 18 stycznia 2007 roku) to samorząd lokalny ma obowiązek zapewnić osobie niepełnosprawnej dostęp wszelkich usług zmierzających do poprawy ich sytuacji życiowej w tym również usługi osobistego asystenta. Z usługi tej skorzystać może każda osoba trwale niepełnosprawna w stopniu znacznym. Usługi AON mają na celu podtrzymanie osoby niepełnosprawnej zarówno w funkcjach psychicznych, jak też fizycznych. Ponadto do zadań AON należy też zapobieganie negatywnym skutkom niepełnosprawności oraz rozwój umiejętności. Istotne z punktu widzenia polskich rozwiązań jest zróżnicowanie formy świadczonych przez AON usług w zależności od potrzeb osoby niepełnosprawnej, w tym jeśli to konieczne pełni zadania, które w Polsce należą do zadań opiekunek socjalnych np. sprzątanie, robienie zakupów, wyjścia na spacer.

ü **Francja** - zgodnie z aktualnie obowiązującym kodeksem działalności socjalnej i na rzecz rodziny osoby niepełnosprawne mają zapewnianą pomoc tzw. asystenta socjalnego. Wsparcie asystenta obejmuje następujący zakres: pomoc w czynnościach życia codziennego, opieka oraz towarzyszenie. Wsparcie ma charakter zindywidualizowany, uwzględniający rodzaj i stopień niepełnosprawności, wiek oraz indywidualne potrzeby. Ponadto asystent może pomagać osobie niepełnosprawnej w

zarządzaniu majątkiem. Asystent socjalny posiada wykształcenie medyczne lub socjalne najczęściej jest to trzyletnia szkoła pomaturalna.

ü **Belgia** – zadaniem osobistego asystenta jest wspieranie osoby niepełnosprawnej we wszystkich czynnościach życia codziennego, jak też integracji społecznej. Dlatego też, asystent ma zadanie, jeżeli takie są potrzeby osoby niepełnosprawnej, pomagać w czynnościach higienicznych, ubieraniu, karmieniu, gotowaniu, sprzątanii. W Polsce te czynności wykonuje opiekunka socjalna, zadania asystenta koncentrują się głównie na aktywizacji osoby niepełnosprawnej.

ZAKRES ZADAŃ ASYSTENTÓW WSPIERAJĄCYCH W PROJEKCIE „NIEPEŁNOSPRAWNI - samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany”

Rozporządzenie z 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania określa zadania asystenta ON:

- „- współtworzenie programów rehabilitacji i pomocy osobie niepełnosprawnej;
- doradzanie w zakresie usług medycznych, rehabilitacyjnych, przekwalifikowania zawodowego, kontaktów społecznych, usług kulturalnych, rekreacji i integracji ze środowiskiem;
- diagnozowanie warunków życia i dążenie do usuwania wszelkiego typu barier (psychologicznych, społecznych, architektonicznych, komunikacyjnych itp.);
- pobudzanie aktywności osoby niepełnosprawnej, jej rodziny oraz najbliższego otoczenia celem udzielania jak najefektywniejszej pomocy;
- planowanie, kontrolowanie ocenianie indywidualnego programu, planu pomocy osobie niepełnosprawnej;
- włączanie osoby niepełnosprawnej w programy instytucji i placówek świadczących usługi rehabilitacyjne;
- współpraca z mediami ułatwiająca poszukiwanie sponsorów i sojuszników w działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych.”

Zakres tych zadań po części pokrywa się z zadaniami wykonywanymi przez asystentów zatrudnionych w projekcie „Niepełnosprawni - samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany”, choć zapewne nie wszystkie tak szeroko pojęte funkcje jest w stanie spełniać asystent, i nie wypełnia ich również całkiem samodzielnie. Natomiast przyjmując, że w swojej pracy asystent otrzymuje stałą pomoc i doradztwo ze strony wyspecjalizowanej placówki wsparcia ON jaką jest Fundacja – realizacja treści zapisów Rozporządzenia staje się możliwa.

W projekcie zatrudniono 9 wykwalifikowanych i doświadczonych asystentów (5 na etat i 4 na 0,5 etatu), byłych bezrobotnych, którzy ukończyli szkolenia i odbyli staże zawodowe płatne ze środków Funduszu Pracy, zorganizowane przez Fundację, a następnie pracowali jako asystenci przynajmniej przez rok. Obsługują oni ok. 15 Beneficjentów Ostatecznych (BO). Z doświadczeń Fundacji wynika, że 1 asystent, pracując 8 godz. dziennie, może wspierać średnio 2-3 ON. Asystenci wspierać mogą osoby z różnymi niepełnosprawnościami, ważne jest jednak by odbyli wcześniej kierunkowe szkolenie specjalistyczne w zakresie danego rodzaju niepełnosprawności. Dla przykładu Fundacja Hej Koniku organizowała szkolenia z zakresu wsparcia asystenckiego autystów wspólnie z Fundacją Synapsis, a z zakresu wsparcia osób z MPD – z Fundacją Pomocy Ludziom Niepełnosprawnym, która prowadzi szkoły dla dzieci z MPD.

Ogólnym celem wsparcia przy pomocy usługi asystenckiej w ramach projektu jest zwiększenie indywidualnej aktywności osób niepełnosprawnych, przełamanie postaw wycofania i wyuczonej niezaradności. Asystent zgodnie z założeniami projektu ma być pomostem pomiędzy osobą niepełnosprawną a światem zewnętrznym. Pomoc Asystenta umożliwia Beneficjentom włączanie się w życie społeczne i podejmowanie kolejnych, zaplanowanych w projekcie kroków na ścieżce indywidualnego rozwoju, aż do umożliwienia wejścia na otwarty rynek pracy.

Do głównych działań aktywizujących realizowanych przez asystentów, należą:

- pomoc ON w dotarciu na aktywizujące zajęcia przewidziane w projekcie (grupy wsparcia, spotkania indywidualne z psychologami, zajęcia aktywizacji, samokształcenia, kursy językowe i/lub komputerowe);
- wspomaganie w przemieszczaniu się ON (do urzędów, na rehabilitację, do lekarza itp.);
- wsparcie w aktywizacji społecznej poprzez: pomoc w likwidowaniu barier interpersonalnych, lęków przez środowiskiem (m.in. przed kontaktami z urzędami) oraz motywowanie do działań zwiększających samodzielność w powyższych obszarach.
- wsparcie w aktywizacji zawodowej, poprzez: pomoc w przyswajaniu materiałów ze szkoleń i warsztatów realizowanych w ramach projektu, pomoc w pozyskiwaniu informacji na temat możliwości uzupełnienia kwalifikacji zawodowych (szkolenia, kursy, etc) oraz na temat możliwości i perspektyw zatrudnienia, pomoc w wykonywaniu zadań określonych w Indywidualnej Ścieżce Rozwoju;

Asystent wspierający w projekcie wspomaga procesy rehabilitacji, współpracuje z terapeutami i z rodziną, motywuje ON, doradza, pomaga w komunikacji zewnętrznej, zarówno ON jak jej rodzinie. W znacznym stopniu spełnia funkcję mentora a jednocześnie towarzysza (czasem wręcz przyjaciela). Niezmiernie ważna jest jego rola narzędzia aktywizacji całej rodziny, poprzez odciążenie, poprzez wspomaganie procesów rehabilitacji społecznej, motywowanie do pracy, kojący wpływ na konflikty i problemy wewnątrz rodziny, etc. W praktyce realizacji programu Asystent przez Fundację kilkakrotnie zdarzyło się, że matki osób niepełnosprawnych, które w ramach projektu otrzymały wsparcie asystenta, znalazły zatrudnienie i rozpoczęły pracę zawodową po latach poświęcania się całkowicie opiece nad niepełnosprawnym dzieckiem.

Z uwagi na szeroki zakres funkcji asystenta wspierającego ogromnie ważne jest właściwe dobranie się pary Asystent – Klient (i jego rodzina), a następnie harmonijne ułożenie ich właściwych relacji. Z tego powodu w programach realizowanych przez Fundację asystent przydzielany jest osobie niepełnosprawnej

przez psychologa, po uprzednim wypełnieniu przez ON lub jej opiekunów tzw. karty zgłoszenia, która określa potrzeby, preferencje i oczekiwania Klienta wobec asystenta. Brane są pod uwagę różne czynniki, jak rodzaj niepełnosprawności, potrzeby i zainteresowania ON oraz miejsce zamieszkania.

Ważnym kryterium jest wiek ON oraz jej płeć – istotne różnice w profilu osobowym i zawodowym asystentów mogą występować w zależności od tego, czy podopiecznym jest dziecko czy osoba dorosła. Asystenci starsi wiekiem, szczególnie kobiety, b. dobrze realizują się świadcząc usługi dzieciom. Młodzi niepełnosprawni oraz dorośli chętniej korzystają z usług osób młodszych wiekiem, bardziej dynamicznych. Dla młodych mężczyzn najlepszym asystentem będzie mężczyzna, niestety zawód ten wydaje się być mocno „sfeminizowany”.

Istotna różnica w podejściu do usługi asystenckiej pomiędzy kategorią asystenta osobistego a wspierającego występuje też w odniesieniu do liczby asystentów, którzy w ramach projektu obsługują jednego niepełnosprawnego. Czynnikiem ten odnosi się też do doświadczeń Fundacji we wspieraniu osób z niepełnosprawnością intelektualną. W odniesieniu do ON wykluczonych społecznie ważną cechą usługi powinna być jej stabilność, asystenci wspierający nie powinni zmieniać się zbyt często, najlepiej aby daną ON obsługiwał najczęściej ten sam asystent. Osoby niepełnosprawne mieszczące się w kategorii wykluczenia społecznego, podobnie jak osoby z deficytami intelektualnymi, nawiązują ze swoim asystentem silne więzi emocjonalne, a jeśli taka więź zostanie nawiązana, asystent osiąga b. dobre wyniki w pracy z podopiecznym. Szczególnie istotne jest to w przypadku dzieci i osób młodych, które w ogóle źle tolerują zmiany w swoim otoczeniu.

Fundacja „Hej Koniku” rozumie usługi asystenta osoby niepełnosprawnej jako narzędzie podnoszenia jakości życia osoby niepełnosprawnej i jej rodziny oraz wzrost samodzielności osób niepełnosprawnych. Cele te osiągnąć są poprzez wspieranie (a nie wyręczanie) ON w wykonywaniu czynności dnia codziennego, wykształcenie samodzielności oraz

w części przypadków stworzenie warunków do samodzielnej rehabilitacji. Asystent podpisuje z beneficjentem opracowany przez Fundację KONTRAKT, który określa szczegółowy zakres czynności asystenta oraz oczekiwania i preferencje ON, a także uwzględnia możliwości ON w samodzielnym zaspokajaniu potrzeb, by wspierać ją w tych obszarach, które są szczególnie deficytowe oraz wzmacniać w mocnych stronach, tak by je mogła zauważyć i wykorzystać. Z wykonywanych zadań zdaje sprawozdanie psychologom fundacji. Realizowany przez niego program ma mieć charakter progresywny, ma prowadzić do rozwoju umiejętności społecznych ON, większej samodzielności i zaradności, usprawniać jej komunikację ze światem zewnętrznym, itp. Ważnym czynnikiem jest też „wnikanie” asystenta w wewnętrzny świat rodziny ON. Asystent może spełniać istotną rolę aktywizującą i wzmacniającą całą rodzinę, szczególnie, że w ramach projektu oferowane jest również wsparcie psychologiczne w formie grup wsparcia dla rodzin ON.

W realizowanym przez nas projekcie asystent ma do wykonania z ON określone zadania z zakresu usamodzielniania i aktywizacji ON skierowane na jej włączenie w nurt życia społecznego. Asystenci ustalają plan pracy z ON na spotkaniach superwizyjnych z psychologami. Wzrost indywidualnej aktywności BO jest rejestrowany na bieżąco w Tygodniowych Kartach Aktywności BO. Z kolei AON prowadzą codzienne Karty Pracy. Dokumenty te umożliwiają monitorowanie przebiegu pracy AON i ocenę wzrostu aktywności BO. Na ich podstawie, a także na podstawie opinii zatrudnionych w projekcie psychologów pracujących z BO, można stwierdzić, że wśród ON korzystających z usługi asystenta nastąpił znaczący wzrost motywacji do działań i wzrost społecznej aktywności.

Z powyższych względów w przypadku grupy odbiorców usługi w realizowanych przez nas projektach, nie zdaje egzaminu organizacja wsparcia asystenckiego w formie „pogotowia”, na zasadzie zamawiania przez ON asystenta w sytuacji nagłej potrzeby i na krótko. Na takich zasadach działa np. Warszawskie Centrum Asystenta ON. Z naszych doświadczeń wynika bardzo wyraźna potrzeba bardzo silnego wsparcia psychologicznego – skierowanego zarówno do asystentów jak do ON i ich rodzin.

Tak skonstruowana usługa nie powinna być prowadzona przez placówkę o charakterze biurokratycznym, wymaga dużej elastyczności i umiejętności dostosowania się do potrzeb ON i rodzin oraz szybkiego reagowania na te potrzeby. Dlatego też usługi asystenckie, jeśli miałyby być dostępne w ramach systemu wsparcia ON realizowanego przez samorzady terytorialne, powinny być prowadzone na zasadzie delegowania zadań własnych samorządów do organizacji pozarządowych, które zabezpieczą cały obszar dodatkowego wsparcia, koniecznego w przypadku osób niepełnosprawnych wykluczonych społecznie lub niesprawnych intelektualnie.

Zakres zadań AON w realizowanym projekcie oraz osiągniętych przez beneficjentów korzyści, w kontekście wspomnianego wcześniej rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej:

Zadania wymagane w rozporządzeniu, realizowane przez AON w projekcie	Przykłady działań Podejmowanych przez AON (projekt)	Wymagane od asystenta umiejętności	Korzyści dla beneficjenta, obserwowalne zmiany/ osiągnięte zmiany
--	---	------------------------------------	---

<p>- Diagnozować warunki życia i dążyć do usuwania wszelkiego typu barier (psychologicznych, społecznych, architektonicznych, komunikacyjnych itp.)</p>	<p>- Pomoc w załatwieniu wsparcia finansowego z OPS, kontakt z pracownikiem socjalnym, informacja o przysługujących środkach pomocowych z OPS; - Wsparcie przy rozmowach z urzędnikami, pomoc w przygotowaniu się do rozmowy i omówienie skuteczności prowadzonej rozmowy; - Zachęcanie do samodzielnego załatwiania spraw w urzędzie, przy wsparciu ze strony AON ograniczającym się tylko do obecności w trakcie rozmowy z urzędnikiem; - Pomoc w załatwieniu finansowania likwidacji barier architektonicznych w mieszkaniu: pomoc w zgromadzeniu i przygotowaniu dokumentacji, przygotowaniu kosztorysu; - Wsparcie podczas komisji ZUS (rozmowa wspierająca, dowóz i pomoc w powrocie do domu); - Wspólna z beneficjentem analiza wszystkich spraw związanych z jego zadłużeniem (STOEN, telewizja kablowa, opłaty za czynsz), analiza prawna w/w, przygotowywanie pism z prośbą o rozłożenie zadłużenia na raty, pomoc w monitorowaniu spłaty zadłużenia;</p>	<p>- Właściwie rozpoznać sytuację społeczną beneficjenta - stawiać właściwą diagnozę społeczną – poprawnie diagnozować potrzeby i problemy beneficjenta - radzić sobie ze stresem w sytuacjach problemowych - prowadzić korespondencję z urzędami i sądem; - dbać o zaspokojenie spraw socjalnych beneficjenta; - umiejętność asertywności - łagodzić ewentualnie powstałe sytuacje konfliktowe powstałe w trakcie załatwiania spraw</p>	<p>- Wzrost świadomości przysługujących uprawnień; - Korzystanie z przysługujących uprawnień (obecnie korzysta z dopłat PFRON-u do zakupu komputera, pozyskała przy wsparciu AON fundusze na remont mieszkania – w ramach likwidacji barier architektonicznych; - Wzrost umiejętności asertywności (potrafi zadbać o własne potrzeby); - Wzrost pewności siebie i poczucia własnej wartości (obecnie jest w radzie beneficjentów); - Samodzielne wyjścia z domu, celem spotkań towarzyskich lub załatwieniu bieżących spraw; - Samodzielność w korzystaniu z komunikacji miejskiej; - częściowa zmniejszenie zadłużenia</p>
<p>- Pobudzać aktywność osoby niepełnosprawnej oraz jej rodziny w celu zaspokojenia potrzeb biologicznych, psychicznych i społecznych;</p>	<p>- Wsparcie psychiczne podczas trudnych sytuacji, motywowanie do podjęcia aktywności i nie izolowania się; - zachęcanie do kontaktów z rodziną</p>	<p>- motywować do samodzielnej rehabilitacji; wyjścia z domu - umiejętność asertywności - umiejętności interpersonalne, w tym zdolności perswazji - kreatywność - poczucie humoru - inspirowania do wprowadzania działań prozdrowotnych</p>	<p>- Wzrost samodzielności i zaradności życiowej – obecnie wiele spraw urzędowych załatwia sama; - Wzrost umiejętności planowania oraz organizowania czasu wolnego; - Wzrost umiejętności planowania oraz organizowania czasu wolnego; - Wzrost optymizmu – potrafi pomimo własnych trudności i ograniczeń stawiać sobie cele i je stopniowo, systematycznie realizować, ma sprecyzowane plany na przyszłość; - Ogólny wzrost aktywności</p>

<p>- Współtworzyć programy rehabilitacji zawodowej i społecznej beneficjenta (informacje od AON są istotne przy tworzeniu tzw. „indywidualnych ścieżek rozwoju”.</p> <p>„Indywidualna ścieżka rozwoju” uwzględnia potrzeby zdrowotne, psychiczne, zawodowe, społeczne i kulturalne beneficjentów</p>	<p>- Systematyczne omawianie materiałów do pracy magisterskiej, pomoc w dotarciu do biblioteki (beneficjent jest w trakcie pisania pracy magisterskiej);</p> <p>- Pomoc w przygotowaniu się do egzaminów końcowych na uczelni (UW – kierunek psychologia), pomoc polega m.in.: rozmowach motywacyjnych, odpytywania z materiału, pilnowania terminów spotkań z promotorem pracy magisterskiej;</p> <p>- udział w superwizjach</p>	<p>- udzielać porad dotyczących procesu rehabilitacyjnego (tu głównie rehabilitacji zawodowej i społecznej)</p> <p>- umiejętność obserwacji oraz jasnego formułowania myśli</p> <p>- umiejętność współpracy w zespole</p> <p>- analizować dane z dostępnej dokumentacji (medycznej, psychologicznej, wewnętrznej dokumentacji projektu)</p>	<p>- wzrost jakości usług,</p> <p>- zindywidualizowane podejście do beneficjentów</p> <p>- dostosowanie propozycji ścieżki rozwoju do zindywidualizowanych potrzeb beneficjenta</p>
<p>- Doradzać w zakresie usług rehabilitacyjnych, kontaktów społecznych, usług kulturalnych, rekreacji i integracji ze środowiskiem;</p>	<p>- Pomoc w załatwianiu spraw zdrowotnych: motywowanie beneficjenta do kontaktów z lekarzem (m.in. internistą, stomatologiem), pomoc w załatwieniu szpitala przed operacją, wspieranie beneficjenta podczas pobytu w szpitalu;</p> <p>- Pomoc w załatwianiu rehabilitanta (pozyskanie informacji na temat możliwości rehabilitacji, pomoc w rekrutacji);</p>	<p>- wykorzystywać w praktyce możliwości tkwiące w środowisku</p> <p>- wykorzystywać wiedzę z podstaw psychologii, rehabilitacji społecznej i zawodowej</p>	<p>- wzrost umiejętności wyrażania własnych potrzeb</p> <p>- korzystanie z usług rehabilitanta w domu</p> <p>- kontrolowanie stanu zdrowia</p>
<p>- Włączać beneficjenta w działania realizowane w ramach projektu, a zgodnie z jego „indywidualną ścieżką rozwoju”</p>	<p>- Dowóz do PKiN na zajęcia i pomoc w trakcie podróży, odwiezienie z zajęć do domu;</p> <p>- Omawianie spraw związanych z aktywizacją zawodową beneficjenta, z możliwością podjęcia w przyszłości przez zatrudnienia;</p> <p>- zachęcanie beneficjenta do udziału w zajęciach</p> <p>- rozmowy dotyczące realizacji „indywidualnych ścieżek rozwoju” z beneficjentem, psychologami oraz pozostałymi członkami zespołu realizującego projekt (wykładowcami, trenerami)</p>	<p>- umiejętność organizowania pracy</p> <p>- współdziałać z innymi specjalistami pracującymi przy realizacji projektu</p> <p>- umiejętność obsługi wózka inwalidzkiego</p> <p>- siła fizyczna</p> <p>- umiejętność współpracy w zespole</p>	<p>- Nabycie umiejętności korzystania z komputera oraz Internetu;</p> <p>- Wzrost optymizmu – potrafi pomimo własnych trudności i ograniczeń stawiać sobie cele i je stopniowo, systematycznie realizować, ma sprecyzowane plany na przyszłość;</p> <p>- Utrzymuje kontakty towarzyskie, nie izoluje się jak do tej pory (głównie utrzymuje kontakty z innymi beneficjentami z programu);</p> <p>- wzrost umiejętności interpersonalnych</p> <p>- wzrost umiejętności posługiwania się j. angielskim</p> <p>- uzyskanie wsparcia ze strony innych beneficjentów</p>
<p>- Planować, kontrolować i oceniać realizację „indywidualnej ścieżki rozwoju” oraz efektywność własnej pracy</p>	<p>- udział w superwizjach</p> <p>- przygotowanie miesięcznych raportów pracy;</p> <p>- przygotowywanie opisu przypadków na superwizję (opis efektów pracy oraz planowanych działań)</p> <p>- udział w konsultacjach indywidualnych z psychologiem zatrudnionym w projekcie/ Fundacji na temat trudności w pracy, wątpliwości (doraźnie, na życzenie AON lub psychologa)</p>	<p>- oceniać efekty swojej pracy i postępy beneficjenta w rehabilitacji zawodowej i społecznej</p> <p>- posługiwać się i wykorzystywać komputer (przygotowywanie miesięcznych raportów z przebiegu pracy, opracowywaniu efektów pracy)</p> <p>- doskonalić i podnosić jakość świadczonych usług</p> <p>- korzystanie z literatury fachowej w celu samodoskonalenia</p> <p>- działać zgodnie z etycznymi standardami pracy z osobą niepełnosprawną</p>	<p>- wzrost jakości świadczonych przez AON usług</p> <p>- wzrost świadomości własnych zasobów oraz ograniczeń (dotyczy AON)</p> <p>- wzrost efektywności pracy (dotyczy AON)</p> <p>- rozwój zawodowy (dotyczy AON)</p>

WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE W RAMACH PROJEKTU

Asystenci pracujący w projekcie „Niepełnosprawni - samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany” mają trudne zadanie do wypełnienia, z uwagi na specyfikę grupy beneficjentów. Są to osoby mieszczące się w kategorii wykluczenia społecznego, nie aktywne społecznie i zawodowo, odznaczające się tzw. wyuczoną bezradnością, samotne lub żyjące czasem w nieprawidłowych relacjach rodzinnych, najczęściej w b. trudnej sytuacji materialnej a jednocześnie często dość roszczeniowo nastawione do świata zewnętrznego. Przyczyną sytuacji w jakiej znalazły się te osoby jest tylko częściowo ich niepełnosprawność. Ważnym powodem postawy wycofania jest ich bardzo niska samoocena, obawa przed światem zewnętrznym, brak samodzielności wynikający z nadopiekuńczości lub odwrotnie - zaniedbania rodziców czy opiekunów.

Dlatego też – zważywszy b. trudną grupę odbiorców usługi - niezwykle ważnym elementem realizowanego przez nas projektu okazało się udzielane na każdym etapie projektu **silne wsparcie psychologiczne** – kierowane zarówno do niepełnosprawnych Beneficjentów i ich rodzin jak też do asystentów.

Beneficjanci otrzymali wsparcie grupowe, w postaci grup wsparcia, oraz indywidualne, w formie konsultacji. Celem działań psychologicznych jest zwiększenie wiary we własne możliwości i poczucia własnej wartości oraz zmotywowanie tych osób do podjęcia wyzwań, które postawiły przed sobą decydując się na udział w projekcie i wyznaczając sobie pewne cele określone w indywidualnej ścieżce rozwoju beneficjanta. Część z tych osób, z uwagi na swoje potrzeby wynikające z niepełnosprawności, korzysta z narzędzia aktywizacji jakim jest asystent ON. Osoby te, przy wsparciu psychologa, uczą się wykorzystywać pomoc asystenta z jak najlepszym dla siebie pożytkiem.

Doświadczenia projektu pokazują, że grupa beneficjentów spełniająca kryteria wykluczenia społecznego wymaga podobnego wsparcia i podobnego charakteru usługi asystenckiej, jak osoby z niepełnosprawnością intelektualną, którym Fundacja świadczyła usługi asystenckie w ramach wcześniej realizowanych projektów. Widoczne jest to zarówno w obszarze pomocy psychologicznej, po którą wcześniej zgłaszały się do nas gł. rodziny z upośledzonymi umysłowo lub cierpiącymi na autyzm dziećmi, jak też w obszarze relacji, jakie powstają pomiędzy asystentem ON a jego Klientem lub podopiecznym.

Asystent jest obcą osobą, która wkracza w wewnętrzny świat rodziny, w której funkcjonuje osoba niepełnosprawna. Wyszkolony asystent posiada wiedzę na temat specyfiki danej niepełnosprawności i zrozumienie procesów przebiegających w takiej rodzinie, widzi pewne istniejące w niej dysfunkcje, nie może jednak bezpośrednio ingerować w procesy, które kształtowały się przez lata. Musi rozumieć swoją rolę i z dużym wyczuciem wypełniać zadania. Jest to sytuacja b. trudna i wymagająca dużej wrażliwości i delikatności, dużej kultury ale też sporej fachowej wiedzy.

Inna sytuacja psychologiczna pojawia się gdy asystent obsługuje osobę wycofaną społecznie i przeżywającą swoją niepełnosprawność w samotności. Duża część beneficjentów projektu „Niepełnosprawni - samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany” znajduje się właśnie w takiej sytuacji. Początkowy okres pracy asystenta z taką osobą jest na ogół dość trudny, ale kiedy asystentowi uda się przełamać nieufność beneficjanta, jego niechęć i nieumiejętność nawiązywania kontaktów i komunikowania się ze światem zewnętrznym, relacje beneficjent – asystent nabierają ciekawego charakteru. Asystent staje się niejako przedłużeniem i uzupełnieniem funkcji wsparcia psychologicznego, jakie beneficjent otrzymuje w ramach grup wsparcia. Asystent pełni rolę towarzysza, mentora, pomocnika, czasem nawet więcej – przyjaciela i powiernika. Trzeba mieć jednak świadomość, że nad tymi relacjami musi czuwać psycholog, aby nie stały się one zbyt bliskie i aby nie zostały przekroczone pewne, wyznaczone charakterem zawodu, granice.

Aby sprostać tej sytuacji asystenci pracujący w projekcie otrzymują od psychologów Fundacji stałe wsparcie – raz w miesiącu prowadzone są **grupowe superwizje**, asystenci utrzymują stały kontakt z psychologami i prowadzone są dodatkowe konsultacje w sytuacjach trudnych. Celem superwizji jest stałe monitorowanie przebiegu pracy asystentów, obserwacja ich relacji z podopiecznymi i ich rodzinami, rozwiązywanie na bieżąco pojawiających się w toku pracy problemów, wymiana doświadczeń praktycznych pomiędzy asystentami pod kierunkiem psychologa prowadzącego, a wreszcie – bardzo ważne - zapobieganie „wypaleniu zawodowemu” asystentów.

Wsparcie psychologiczne Asystentów

Celem dbałości o jakość świadczonych przez AON usług, efektywność ich pracy, jak również doskonalenie zawodowe asystentów Fundacja „Hej Koniku” prowadzi w ramach swojej działalności grupowe superwizje pracy AON.

Asystenci w swojej pracy poprzez stały kontakt z drugim człowiekiem narażeni są na szereg obciążeń. Praca z osobami niepełnosprawnymi wymaga od asystentów stałej gotowości do niesienia pomocy w zakresie realizacji różnych potrzeb. Zaangażowanie w pracę osiągają dzięki wrażliwości na cierpienie, postawie życzliwości i serdeczności. Wymaga to od nich stałego zainteresowania drugim człowiekiem, okazywanie szacunku względem często odmiennych postaw, przekonań. Asystenci w pracy angażują nie tylko swoje ciało, ale emocje i umysł. Głównym narzędziem ich pracy są oni sami. Kontakt z drugim człowiekiem zawsze niesie wiele obciążeń, które w sytuacji braku wsparcia oraz możliwości odreagowania trudnych emocji mogą prowadzić do tzw. wypalenia sił u AON i w konsekwencji do niekorzystnych dla jakości wykonywanej pracy zachowań i postaw względem ON.

Obciążenia w pracy AON

Wśród wskazywanych przez asystentów obciążeń są:

- Poczucie bezradności, brak umiejętności pomocy; Strach przed niespodziewanym zachowaniem beneficjentów – krzyk, irytacja;
- Nadmierny stres;
- Brak efektów pracy, opór ze strony beneficjanta, odmowa uczestnictwa w zajęciach, aktywności. Zniechęcenie, depresja.
- Niskie wynagrodzenie, nieproporcjonalne do pracy i wymaganych kwalifikacji;
- Zbyt duża odpowiedzialność;
- Kontakty z rodziną, która ma odmienne oczekiwania niż bezpośrednio korzystająca z usług osoba niepełnosprawna;
- Nadmierne oczekiwania ze strony beneficjentów i rodziny, jeśli chodzi o zakres oferowanej pomocy;

Superwizja AON jako narzędzie wspierania oraz monitorowania przebiegu pracy asystentów

Proponowane AON superwizje są traktowane przez Fundacje jako narzędzie zwiększania efektywności ich pracy i rozwoju zawodowego. Superwizja pełni ponadto inne istotne z punktu widzenia jakości pracy AON funkcje, są to:

Funkcja administracyjno – zarządzająca, służy m.in. planowaniu oraz ocenie pracy, podtrzymywaniu wśród pracowników dążenia do realizacji celów Fundacji (wspieraniu ON w dążeniu do samodzielności), przekazywaniu informacji o etapach realizowanego projektu Equal, których usługa asystencka jest istotnym elementem. Celem superwizji jest tu wzrost świadomości systemowych oddziaływań, jakim podlega osoba niepełnosprawna w projekcie oraz rozumienie własnej w tym roli. Zapewnia to większą skuteczność pozostałych oddziaływań. Asystenci często zachęcają beneficjentów do uczestniczenia w proponowanych zajęciach, motywują do podtrzymywania rozpoczętej aktywności, współpracują z wykładowcami prowadzącymi poszczególne zajęcia dla beneficjentów.

Funkcja zawodowa - monitorowanie pracy AON, kontrola i korekta ich pracy z punktu widzenia norm i standardów zawodowych (etycznych).

Fundacja „Hej Koniku” odpowiada za jakość świadczonych przez AON usług. Bez względu na to, jakie zadania dokładnie realizuje (czy też, jakie czynności wykonuje) AON zawsze pozostaje w kontakcie z drugim człowiekiem jego emocjami, oczekiwaniami. Sytuacja taka pozostawiona bez możliwości kontroli umiejętności oraz przebiegu pracy AON mogłaby stwarzać pole do nadużyć, którym Fundacja chce zapobiec. Ponadto superwizja umożliwia wyjaśnienie dylematów etyczno – moralnych, które pojawiają się w każdej pracy socjalnej, w tym również w pracy AON.

Funkcja edukacyjna dotyczy tzn. zmiany dotychczasowej wiedzy, rozwoju umiejętności.

Superwizja poprzez wzajemną wymianę doświadczeń, refleksji umożliwia AON rozwój zawodowy. Stanowi ważną formę koleżeńkiej współpracy, jak też pomocy w przypadku napotykanym w praktyce zawodowej trudności i wątpliwości. AON koncentrując się na rozwiązaniu prezentowanych przez siebie trudności, problemów, ale też sukcesów w pracy oraz sposobach dojścia do nich, zwiększają w przyszłości efektywność swojej pracy oraz podtrzymują własne zaangażowanie, co jest niezmiernie ważnym czynnikiem w tego rodzaju pracy. Superwizja pomaga dokonać oglądu swojej pracy, AON ma możliwość tego by zobaczyć własną pracę w szerszej perspektywie (rodzinny, projektu, innych uczestników interakcji), co pozwala mu lepiej rozumieć osoby niepełnosprawne, jak też być bardziej świadomym stosowanych przez siebie oraz innych uczestników grupy superwizyjnej strategii pomocy.

Opis metod pracy wykorzystywane podczas superwizji.

W toku superwizji dokonuje się proces uczenia, który można opisać korzystając z koncepcji Davida Kolba - tzw. cyklu Kolba. Zdaniem Kolba uczenie się polega na zdobywaniu wiedzy poprzez przetwarzanie doświadczeń. Cykl uczenia się składa się z czterech elementów: doświadczenia, refleksji, teorii – uogólnienia tego, co się zdarzyło oraz pragmatyki – eksperymentowania, zaprojektowanie zmiany w oparciu o wcześniej dokonane uogólnienie i wdrożenie jej do praktyki.

Organizacja procesu dydaktycznego podczas superwizji koncentruje się wokół tych właśnie elementów:

ü Doświadczenie własne AON uczestniczącego w superwizji (faza doświadczania – uruchomieniu tej fazy służą m.in. opisy konkretnych, realnych sytuacji w pracy. Ponadto w tej fazie wykorzystuje się scenki, czy trening umiejętności);

ü Wyciąganie wniosków oraz namysł nad tym doświadczeniem (faza refleksji – służyła temu praca na forum grupy – dzielenie się własnymi doświadczeniami, spostrzeżeniami, rozumieniem danej sytuacji);

ü Prezentacja zagadnień teoretycznych w formie mini wykładów, uogólnienie tego co się zdarzyło, odniesienie do teorii (faza zdobywania wiedzy);

ü Odniesienie prezentowanej wiedzy, doświadczenia oraz wniosków i refleksji do praktyki życia zawodowego oraz osobistego (faza pragmatyki).

Dzięki grupowej formie superwizji zdobywanie wiedzy odbywa się nie tylko w oparciu o własne doświadczenia, ale proces ten wzbogacony jest o doświadczenia pozostałej części grupy.

W praktyce - superwizję można opisać w następujący sposób:

1) Jeden z uczestników opisuje swoje niedawne doświadczenie w pracy z osobą niepełnosprawną, dotyczyć ono może np. konkretnych trudności w kontaktach z beneficjentem.

2) W nawiązaniu do tego doświadczenia superwizor wraz z uczestnikiem zadają pytania.

3) Towarzyszy temu refleksja nad okolicznościami, w jakich zaistniało opisywane doświadczenie. Asystent wraz z pozostałymi członkami grupy stara się znaleźć przyczyny trudności np. przyczyny swojej reakcji na zachowanie beneficjenta i efektów, jakie przyniosła. Taka refleksja pomaga odkryć nieuświadomiane wcześniej uczucia i przekonania.

Umożliwia też spojrzenie na to doświadczenie z dystansu, by przejść następnie do wyciągnięcia wniosków i uogólnienia, w czym pomaga superwizor.

4) Dokonane uogólnienie, odwołanie się do teorii pozwala asystentom wykorzystać już posiadaną wiedzę praktyczną i teoretyczną zweryfikować i uzupełnić. Stwarza to możliwość zmiany dotychczasowych nieefektywnych zachowań.

Ostatnią istotną z punktu widzenia skuteczności i jakości pracy AON funkcją superwizji jest:

Funkcja wsparcia emocjonalnego AON – wzrost radzenia sobie z nadmiernym stresem, przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu. Efektywność pracy AON zależy od jakości relacji z osobą niepełnosprawną, jak też umiejętności radzenia sobie ze stresem. Jakość relacji AON z beneficjentem zależy nie tylko od jego kompetencji, umiejętności zawodowych, doświadczenia, ale też od tego kim jest, jak radzi sobie z własnymi emocjami. Uznać można, że relacja asystent – osoba niepełnosprawna jest istotnym, niespecyficznym czynnikiem wywierania wpływu oraz osiągania zmiany w trakcie świadczenia tej usługi.

Dlatego też, superwizja stwarza AON możliwość odreagowania trudnych emocji, tak by przeciwdziałać zmniejszeniu zaangażowania w pracę, a w konsekwencji wypaleniu się.

Jak widać superwizja AON daje korzyści zarówno bezpośrednio zainteresowanym beneficjentom, poprzez dbałość o jakość świadczonych usług, ale też organizacji i bezpośrednio wykonującym usługi asystentom.

SUGEROWANE ROZWIĄZANIE SYSTEMOWE DOTYCZĄCE MOŻLIWOŚCI WPROWADZENIA USŁUGI ASYSTENTA ON DO SYSTEMU WSPARCIA NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Stanowisko asystenta osoby niepełnosprawnej stworzone zostało Rozporządzeniem ministra gospodarki i pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. „w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania” oraz Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 marca 2001 r. „zmieniającym rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa

zawodowego”, bez określenia zasad praktycznego funkcjonowania zawodu asystenta. Brak jest podstaw prawnych do zatrudniania osób, które nabyły odpowiednie kwalifikacje zawodowe, zgodne z profilem edukacyjnym określonym przez MEN. Nie zostały wskazane źródła finansowania usług asystenckich ani zasady ich przyznawania osobom niepełnosprawnym. W efekcie absolwenci szkół policealnych o profilu asystent ON nie znajdują zatrudnienia w swoim zawodzie, bardzo więc niewiele osób decyduje się na ten kierunek. W aktualnie obowiązujących przepisach prawnych termin Asystent ON pojawia się w sposób mocno niekonsekwentny. Np. Rozporządzenie w sprawie specjalistycznych usług opiekuńczych z dnia 22 września 2005 r. przyznaje prawo wykonywania tych usług asystentom ON, ograniczając jednak ich stosowanie tylko do osób z zaburzeniami psychicznymi, i stawiając wymóg minimum 0,5 rocznego stażu pracy asystentów w szpitalach psychiatrycznych i innych placówkach dla osób z zaburzeniami psychicznymi.

Z kolei Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zawiera trzy przepisy odnoszące się do w pewnej mierze do usług asystenckich:

- a) art. 26d zezwala na refundację przez PFRON „miesięcznych kosztów zatrudnienia 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”;
- b) art. 40 p. 5 zakłada finansowanie przez PFRON podczas szkoleń zawodowych ON „kosztu usług tłumacza języka migowego albo lektora dla niewidomych lub osoby towarzyszącej osobie niepełnosprawnej ruchowo zaliczonej do znacznego stopnia niepełnosprawności”;
- c) art. 10e p. 3 określa, że do udziału w turnusie rehabilitacyjnym ON może uzyskać „dofinansowanie ze środków Funduszu uczestnictwa w turnusie tej osoby lub dofinansowanie uczestnictwa jej opiekuna”.

Na tych przykładach widać bardzo fragmentaryczne podejście do idei asystencji. Szczególnie pierwsza z tych regulacji ma dość kuriozalny charakter. Przepis dotyczący możliwości refundacji pracodawcy przez PFRON części wynagrodzenia pracownika wspomagającego osobę niepełnosprawną w realizacji zadań pracowniczych odnosi się po części do instytucji trenera pracy / asystenta zawodowego, czyli wykwalifikowanej osoby wspierającej niepełnosprawnego pracownika w miejscu pracy. Jednak koncepcja refundowania pracodawcy b. niewielkiej części wynagrodzenia sprawnego pracownika, który wesprze pracownika niepełnosprawnego, okazała się z gruntu chybiona. Z uwagi na mocno biurokratyczne procedury stosowania tej regulacji oraz zbyt małe korzyści (możliwość refundacji kwoty poniżej 200 zł miesięcznie) pracodawcy nie są prawie w ogóle zainteresowani korzystaniem z niej.

Przy braku konkretnych ram prawnych dla zatrudniania asystentów w ramach systemu rehabilitacji społecznej czy zawodowej lub systemu pomocy społecznej, usługa ta realizowana jest głównie przez organizacje pozarządowe, korzystające z finansowania ze źródeł publicznych i środków UE. Niektóre samorządy terytorialne, m.in. Szczecina i Lublina, odnoszą się do idei asystencji pozytywnie, jednak mimo zapisania potrzeby stosowania usług asystenckich w swoich strategiach regionalnych, nie są skłonne wyasygnować środków, które zapewniłyby faktyczną dostępność usług asystentów niepełnosprawnym mieszkańcom swoich regionów. Jedynie M.St. Warszawa powołało Warszawskie Centrum Asystenta, prowadzone samodzielnie przez samorząd warszawski, jednak zakres świadczonych usług również nie jest wystarczający i nie pokrywa potrzeb w tym zakresie niepełnosprawnych warszawiaków.

Rezultat AON może być zastosowany przez wszystkie instytucje i organizacje, które działają na rzecz osób niepełnosprawnych. Samorządy terytorialne mogą wdrażać rezultat na swoim terenie, zlecając koordynację usług asystenckich wyspecjalizowanym placówkom wsparcia ON, np. organizacjom pozarządowym, które zapewnią pełną infrastrukturę i administrowanie ofertą usług. Usługi te powinny

mieć zasięg lokalny, dlatego optymalnym rozwiązaniem byłoby udostępnianie ich poprzez sieć działających instytucji gminnych lub powiatowych – OPSów lub PCPRów. Kandydaci na asystentów mogą być rekrutowani spośród osób bezrobotnych bądź absolwentów policealnych o profilu zawodowym Asystent ON, należy jednak umożliwić pracę w zawodzie osobom, które ukończyły studia na kierunkach tzw. społecznych: absolwentom szkół kształcących pracowników socjalnych lub uczelni wyższych (pedagogika, psychologia, pedagogika specjalna).

Instytucje wdrażające rezultat powinny korzystać z wypracowanych przez organizacje pozarządowe narzędzi rekrutacji asystentów oraz całego systemu organizacji i zarządzania usługą asysty – np. Kontraktu między AON a jego Klientem, systemu wsparcia psychologicznego, testów kompetencyjnych itp.

Aby upowszechnić usługi asystenta osób niepełnosprawnych konieczne jest stworzenie systemu opartego na trwałych podstawach prawnych.

Partnerstwa proponują wpisanie usługi asystenckiej do narzędzi aktywizacji ON, przydzielanych na poziomie orzekania o niepełnosprawności. Usługa asystenta przyznana w orzeczeniu mogłaby być finansowana częściowo przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i przydzielana poprzez Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie. Dzięki środkom otrzymanym z PFRON osoba niepełnosprawna mogłaby sama „zakupić” odpowiednią ilość godzin usługi u oferujących je świadczeniodawców lub też PCPRy mogłyby zlecać organizacjom czy innym wyspecjalizowanym podmiotom wykonanie usługi na rzecz ich podopiecznych.

Aby usługi asystenckie mogły być przydzielane na poziomie gmin poprzez sieć Ośrodków Pomocy Społecznej należałoby zmienić treść Rozporządzenia ministra polityki społecznej z dnia 22 września 2005 r. w sprawie specjalistycznych usług opiekuńczych (Dz. U. z dnia 30 września 2005 r). Usługi specjalistyczne dotyczyć mogą osób z zaburzeniami psychicznymi, osób chorujących psychicznie, osób

chorujących neurologicznie lub z uszkodzeniem centralnego układu nerwowego, osób z upośledzeniem umysłowym, osób z uszkodzeniami narządów ruchu i innych.

Należałoby rozszerzyć zawartą w art. 3 p. 2 Rozporządzenia listę jednostek, w których osoby świadczące specjalistyczne usługi muszą odbyć co najmniej półroczny staż, o placówki terapeutyczne i rehabilitacyjne dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, i nie zawężać klasyfikacji odbiorcy usług specjalistycznych do osób z zaburzeniami psychicznymi. Ważnym elementem ułatwiającym dostępność tych usług byłoby przyjęcie w odniesieniu do usług asystenckich bardziej elastycznej formuły niż zapisane obecnie z mocy ustawy o pomocy społecznej kryterium dochodowości. Usługi specjalistyczne są bowiem znacząco bardziej kosztowne od zwykłych usług opiekuńczych, dlatego należałoby przyjąć inne zasady przeliczania dochodu i wysokość odpłatności za te usługi, np. zakładając refundację części ich kosztu przez PFRON. Przy obecnych przepisach większości ON, szczególnie podopiecznych OPSów, nie będzie stać na korzystanie z usługi asysty.

Należy stworzyć PFRON możliwość kontraktowania usług asystenckich u organizacji pozarządowych na zasadzie umów wieloletnich, w ramach programów celowych. Usługi AON można również wpisać do regionalnych lub gminnych strategii rozwiązywania problemów społecznych, dzięki czemu możliwe byłoby pozyskanie środków z funduszy strukturalnych UE (Kapitał Ludzki).

ZAGROŻENIA I PROBLEMY W REALIZACJI USŁUGI AON; KOSZT USŁUG ASYTENCKICH – UWAGI PRAKTYCZNE

Poważną przeszkodą we wprowadzeniu usługi asysty do systemu wsparcia ON w Polsce oraz uczynienie jej ogólnodostępnym narzędziem aktywizacji ON jest dość wysoki koszt tej usługi.

Koszt wyszkolenia asystenta wg. Programu kursu zawodowego realizowanego przez Fundację Hej Koniku kształtuje się ok. 2000 zł i obejmuje 80-godzinny kurs

zawodowy (złożony z części ogólnej i z części specjalistycznej, poświęconej konkretnemu rodzajowi niepełnosprawności) oraz praktyki zawodowe w ośrodkach rehabilitacji ON, trwające 6 tygodni. Jest to rodzaj kursu zawodowego, który umożliwi bardzo praktyczne poznanie zawodu i wyselekcjonowanie osób autentycznie zainteresowanych jego uprawianiem.

Wynagrodzenie asystenta, zatrudnionego na umowę o pracę w pełnym wymiarze godzinowym, wynosi w przybliżeniu 1800,00/m-c (brutto/brutto). Koszt wynagrodzenia asystentów pracujących w Fundacji za umowę zlecenie to 15 zł brutto/brutto za godzinę pracy. Dodatkowe koszty pociąga za sobą koordynacja i zarządzanie usługą oraz zatrudnienie psychologa. Pełny koszt usługi realizowanej przez Fundację kształtuje się na poziomie ok. 18 zł za godzinę pracy asystenta. Jeden asystent obsłużyć może 2-3 ON, pracując 8 godzin dziennie, w tym 2 godziny przeznaczając na przemieszczanie się od jednej obsługiwanej osoby do drugiej. Trzeba zaznaczyć, że koszt usługi realizowanej przez Fundację, czyli usługi asystenta wspierającego, jest wyższy niż koszt usługi świadczonej przez asystenta osobistego, ze względu na wyższy poziom kwalifikacji zawodowych tego pierwszego, ale też z uwagi na dodatkowy koszt wsparcia psychologicznego, które ma tak duże znaczenie w przypadku tego pierwszego rodzaju usługi. Dlatego zakładamy, że czas pracy asystenta wspierającego na rzecz jednej ON powinien być krótszy niż ma to miejsce w przypadku asystenta osobistego, który może być potrzebny danemu niepełnosprawnemu nawet przez większość dnia. Ważne jest aby czas ten był dokładnie zaplanowany, skierowany na aktywizowanie ON i bardzo efektywnie wykorzystany.

W okresie 4 lat prowadzenia przez Fundację programu Asystent zapotrzebowanie na usługę zdecydowanie przewyższało nasze możliwości pokrycia go. W Fundacji prowadzona była stale uaktualniana lista rezerwowa ON, które wystąpiły do nas o przydział asystenta i nie mogły go dostać z uwagi na zbyt małą ilość pracujących asystentów. Lista ta trochę się skróciła w okresie kiedy urząd miasta otworzył

Warszawskie Centrum Asystenta. Jednak z uwagi na fakt, że nie wszyscy nasi podopieczni mogą korzystać z usług Centrum (np. Centrum nie obsługuje osób niepełnosprawnych intelektualnie, autystów, itp.) oraz że charakter oferowanej przez tę placówkę usługi („pogotowie asystenckie”) nie wszystkim niepełnosprawnym i ich rodzinom odpowiada (brak wsparcia psychologicznego, brak superwizji asystentów, niemożność uzyskania stałego wsparcia świadczonego przez konkretnego asystenta) – zapotrzebowanie na usługę oferowaną przez Fundację znowu wzrasta.

Z tego względu zdecydowaliśmy się na limitowanie dostępu do usługi do maksymalnie 20 godzin tygodniowo dla jednego niepełnosprawnego. Przy tak dużej ilości godzin pracy asystenta kosztu usługi na 1 ON wynosił ok. 1500 zł miesięcznie, trzeba jednak zaznaczyć, że większość naszych beneficjentów nie korzystała z usługi w tak dużym zakresie. Opierając się na doświadczeniach innych organizacji, które wprowadzały usługi AON przed nami, postanowiliśmy pobierać od osób korzystających z usług minimalną opłatę o charakterze dyscyplinującym, która powodować ma oszczędne korzystanie z czasu asystenta (2 zł/godz.). Osoby w naprawdę trudnej sytuacji, czyli przynajmniej 30% naszych beneficjentów, zwalniamy z opłat. Istotne znaczenie ma fakt, że realizacja usługi jest pod stałą kontrolą Fundacji. Dążymy do tego aby z usługi korzystano w sposób maksymalnie efektywny, służą temu zarówno prowadzone przez specjalistów psychologów superwizje pracy asystentów, jak stały kontakt psychologów z beneficjentami i ich rodzinami, działanie na rzecz aktywizacji ON podczas grup wsparcia i pomoc w rozwiązywaniu problemów, które pojawiają się w toku pracy asystenta z ON.

W dotychczasowej praktyce Fundacja korzystała z różnych publicznych źródeł finansowania realizowanych projektów dot. usługi asystenckiej – Program Partner PFRON, FIO, unijne fundusze pomocowe (Phare) oraz IW EQUAL. Projektowy charakter tego rodzaju finansowania, limitowany czasem trwania projektów, powodował poważne perturbacje w realizacji programu, a co za tym idzie w dostępności usługi.

W ciągu ostatnich 4 lat Fundacja wyszkoliła i przygotowała do pracy prawie 100 asystentów, ok. 1/3 znalazła zatrudnienie w różnych ośrodkach i placówkach wspierających ON, część wyjechała do pracy za granicę. W chwili obecnej w Fundacji pracuje 20 asystentów i żadna z tych osób nie ma pewności utrzymania zatrudnienia po okresie zakończenia realizacji projektu. Brak bezpieczeństwa pracy jest mocno demotywujący, a przy bardzo stresującej i wypalającej pracy, jaką jest praca asystenta – jest jedną z głównych przyczyn rezygnacji tych osób z zawodu i szukania sobie innych zajęć.

Z usług pracujących w Fundacji asystentów skorzystało dotychczas prawie 100 ON. Wszyscy nasi beneficjanci podkreślają ogromną potrzebę korzystania z usługi AON, potrzebę zwiększenia jej dostępności oraz spowodowania, by usługa ta była stale dostępna i oparta na stabilnych źródłach finansowania. Opinię taką wyrazili w przeprowadzonej w 2005 r. przy pomocy zewnętrznych specjalistów ewaluacji beneficjanci i ich rodziny, którzy korzystali z realizowanego przez Fundację programu usług AON.

Poważnym problemem, z którym borykać się będą organizacje i placówki zainteresowane prowadzeniem usługi AON, może być niski popyt chętnych do wykonywania zawodu asystenta. Fundacja rozpoczęła realizację programu w 2004 r., przy bardzo wysokim poziomie bezrobocia w Polsce. Już wtedy, mimo aktywnych działań promujących program i prowadzenia naboru przez urząd pracy, rekrutacja kandydatów na asystentów okazała się „wąskim gardłem” i zmuszeni byliśmy powtarzać ją kilkakrotnie. Zawód asystenta wymaga bowiem, zgodnie z przepisami prawa, stosunkowo wysokich kwalifikacji. Wymagane są też specyficzne cechy osobowościowe i nie każdy jest w stanie sprostać tym wymogom. W dodatku jest to zawód trudny, wyczerpujący psychicznie i niezbyt dobrze płatny. Z tego względu, zważywszy na spadek bezrobocia i rosnące perspektywy pracy, szczególnie dla osób młodych, coraz mniej będzie chętnych do nauki zawodu, np. w szkołach policealnych.

Doświadczenia Fundacji Hej Koniku w kwestii zatrudniania osób bezrobotnych wskazują na pozytywne zjawisko odnośnie wykorzystania jako asystentów ON osób starszych, długotrwale bezrobotnych, które dawno wypadły z rynku pracy a posiadają wymagany w zawodzie asystenta profil osobowościowy. Po uzupełnieniu kwalifikacji na kursach zawodowych osoby te doskonale radzą sobie w roli asystentów, wykazują się dużym zaangażowaniem w pracy i silną motywacją do jej utrzymania. Jest to szansa przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu oraz aktywizacji zawodowej osób znajdujących się w bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy.

SPIS TREŚCI

KATEGORIE ASYSTENTÓW ON – str. 2

ASYSTENT OSOBISTY – str. 3

ASYSTENT WSPIERAJĄCY – str. 4

PROFIL EDUKACYJNY ASYSTENTÓW ON – str. 6

PODSTAWA PRAWNA WYKONYWANIA ZAWODU ASYSTENT OSOBY

NIEPEŁNOSPRAWNEJ – str. 7

ZAKRES ZADAŃ ASYSTENTÓW WSPIERAJĄCYCH W PROJEKCIE

**„NIEPEŁNOSPRAWNI - samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja,
praca – system zintegrowany” – str. 12**

WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE W RAMACH PROJEKTU - str. 19

SUGEROWANE ROZWIĄZANIE SYSTEMOWE DOTYCZĄCE MOŻLIWOŚCI

WPROWADZENIA USŁUGI ASYSTENTA ON DO SYSTEMU WSPARCIA

NIEPEŁNOSPRAWNYCH – str. 26

ZAGROŻENIA I PROBLEMY W REALIZACJI USŁUGI AON;

KOSZT USŁUG ASYTENCKICH – UWAGI PRAKTYCZNE – str. 30