

STUDENT – NAJLEPSZA INWESTYCJA

Cechą charakterystyczną rodzimego systemu edukacji jest niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb nowoczesnego rynku pracy. Szkoły wyższe „produkują” absolwentów legitymujących się wykształceniem ogólnym, ci natomiast z punktu widzenia pracodawców są nie są wcale atrakcyjni. Absolwent z niepełnosprawnością najczęściej musi dodatkowo wykazać się lepszymi kwalifikacjami niż jego pełnosprawny kolega. W innym przypadku pozostaje mu podjąć pracę poniżej swoich kwalifikacji lub za niższym wynagrodzeniem. Rozwiązaniem tej sytuacji mogą być specjalistyczne programy pro zawodowe wyrównujące szanse ON na rynku pracy.

Istnieje dodatnia korelacja pomiędzy poziomem posiadanego wykształcenia a współczynnikiem aktywności zawodowej. Osoby z wykształceniem co najmniej średnim cechują się największą aktywnością zawodową aniżeli osoby z wykształceniem podstawowym lub zawodowym. Z roku na rok mamy do czynienia ze stopniowym wzrostem odsetka osób niepełnosprawnych wśród wszystkich legitymujących się dyplomem uczelni wyższych. Mimo to ON wciąż są znacznie gorzej wykształcone niż osoby sprawne. W roku 2011 zaledwie 9,4% ON w wieku produkcyjnym mogło pochwalić się wyższym wykształceniem. Dla porównania wśród osób sprawnych odsetek ten był blisko 2 i pół razy wyższy. Podobnie niewesoło wygląda sytuacja zatrudnienia ON. Według danych BAEL za II kwartał 2012 wynika, iż w skali kraju stopa bezrobocia wyniosła 9,9% a wśród ON sięgnęła 15,2%.

Tajemnicą poliszynela jest to, iż uczelnie wyższe nie przygotowują w dostateczny sposób swoich absolwentów do warunków panujących na rynku pracy. Niepełnosprawni absolwenci w oczach pracodawców znajdują się w gorszej pozycji niż osoby zdrowe z podobnymi lub nawet niższymi kwalifikacjami. Przyczyny takiego stanu rzeczy można mnożyć - pokutują tu m.in.: niewiedza pracodawców na temat możliwości pracy ON, niechęć do zatrudniania ON wynikająca z obawy

o częste absencje, ograniczenia w wykonywaniu zadań wymagających mobilności, konieczność dostosowania miejsca pracy i ponoszenia wydatków na modernizację infrastruktury. W parze z tym idzie brak informacji o realnych profitach płynących z zatrudniania ON, w szczególności finansowych związanych ze stosowaniem PFRONowskiego Systemu Obsługi Dofinansowań i Rozliczeń (SODiR). Dobrym lekarstwem na taki stan rzeczy może być realizacja krajowych jak i unijnych projektów nakierowanych na wzrost kompetencji i aktywizację zawodową studentów i absolwentów z niepełnosprawnością. Dodatkowe specjalistyczne kwalifikacje i ukończone kursy kompensują te nierówności podnosząc szanse niepełnosprawnego kandydata na zdobycie pracy. Problem w tym, że tego typu działania są bardzo kosztowne.

TANIEJ NIE ZNACZY LEPIEJ

Kłopot w tym, że projekty skierowane do niepełnosprawnych studentów wymagają znacznie dłuższego, zróżnicowanego a przez to bardziej kosztownego wsparcia aniżeli projekty zmierzające do aktywizacji osób o zawodowym profilu wykształcenia, przygotowujących do wykonywania prac fizycznych. Dodatkowo, działania skierowane do studentów uczelni technicznych, menadżerskich, związanych z nowoczesnymi technologiami i gałęziami przemysłu wymagają dużych nakładów finansowych i zaplecza merytorycznego. W połączeniu z pokutującym w społeczeństwie stereotypem mówiącym, że samo ukończenie studiów gwarantuje pracę, a studenci to uprzywilejowana grupa społeczna (ze względu na system świadczeń socjalnych, stypendialnych i programów pomocowych), której nic więcej do szczęścia nie potrzeba dysponenci środków poddają pod wątpliwość celowość realizacji tak kosztownych programów. Rzeczywistość wygląda jednak z gołą inaczej. Świadczenia pobierane przez studentów nabrały w dużej mierze charakteru socjalnego, wykorzystywane są nieraz do m.in. w celach rehabilitacyjnych i transportowych nie zaś zgodnie z przeznaczeniem – na zdobywanie

wiedzy i podnoszenie kompetencji. Niekiedy „skutkiem ubocznym” otrzymywania świadczeń finansowych jest „zatrzymywanie” ON na studiach powodując wydłużanie toku edukacji i niechęć do podjęcia pracy.

KIERUNEK: PRACA – TO SIĘ OPŁACA

Inwestycja w studentów i absolwentów z niepełnosprawnością niesie za sobą rozliczne korzyści: projekty podwyższają nie tylko „twarde” kompetencje zawodowe, ale co równie istotne - świadomość i pewność własnych umiejętności. Zwiększa to prawdopodobieństwo wejścia na rynek pracy osoby niepełnosprawnej zmniejszając jednocześnie zagrożenie wykluczeniem społecznym i zawodowym. Społeczeństwo jako całość także odnosi wymierne korzyści wynikające z „płynnego” przejścia studentów niepełnosprawnych na rynek pracy. Absolwent, który zaraz po ukończeniu edukacji znajdzie zatrudnienie nie będzie musiał korzystać ze świadczeń socjalnych, a tym samym nie zacznie przyzwyczajać się do życia na koszt państwa. Zyski z inwestycji w studentów w ostatecznym rozrachunku trafią do naszych portfeli. Innym aspektem uzasadniającym ponoszenie tego typu nakładów jest przygotowywanie absolwentów do konkurencyjnego o stanowiska menadżerskie i kierownicze. Są to działania kosztowne, ale w dłuższej perspektywie przyniosą realne korzyści. Wzrost liczby osób niepełnosprawnych na stanowiskach kierowniczych może zwiększyć odsetek zatrudnienia ON na niższych szczeblach, przełamując jednocześnie obawy pracodawców. Umiejętność obsługi SODiR i rozliczenia własnego wynagrodzenia przez potencjalnego kandydata do pracy zaważyć może na jego zatrudnieniu, a w perspektywie kolejnych ON. Równie ważne są kompetencje interpersonalne, wiedza z zakresu prawa pracy, zarządzania, rozwiązywania konfliktów czy umiejętności pracy w grupie. Aby szkolenia skierowane do studentów i absolwentów przyniosły spodziewane rezultaty powinny cechować się dobrą jakością i wysokim stopniem

specjalizacji, o wiele wyższym niż te, które oferują zarejestrowanym osobom instytucje rynku pracy. WUPy i PUPy kierują swoją ofertą przede wszystkim do osób z wykształceniem ogólnym lub zawodowym (kursy spawaczy, operatorów wózków widłowych itp.). Klientem tych właśnie instytucji stanie się niepełnosprawny absolwent uczelni wyższej jeżeli w odpowiedni sposób nie

„sprzeda” swojej kandydatury podczas rozmowy z pracodawcą. Tego właśnie uczą projekty skierowane do studentów niepełnosprawnych. Oprócz tego beneficjenci projektów pro zawodowych podczas szkoleń mogą korzystać z pomocy asystentów ON, w tym przede wszystkim usług tłumaczy języka migowego, co w wielu innych przypadkach byłoby dla nich nieosiągalne. Z tych właśnie

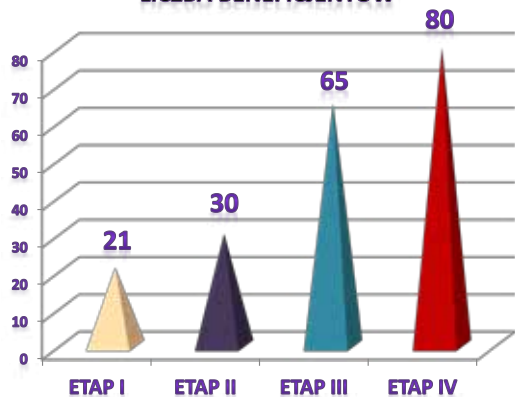
powodów uczelnie wyższe, organizacje pozarządowe oraz szeroko rozumiane środowisko działające na rzecz ON powinno kłaść szczególny nacisk na dysponentów środków publicznych, aby te dostrzegły realne problemy oraz wysoki potencjał niepełnosprawnych studentów i absolwentów uczelni wyższych.

Anna Lulek (AGH)

DOBRE PRAKTYKI

fot. Celalteber

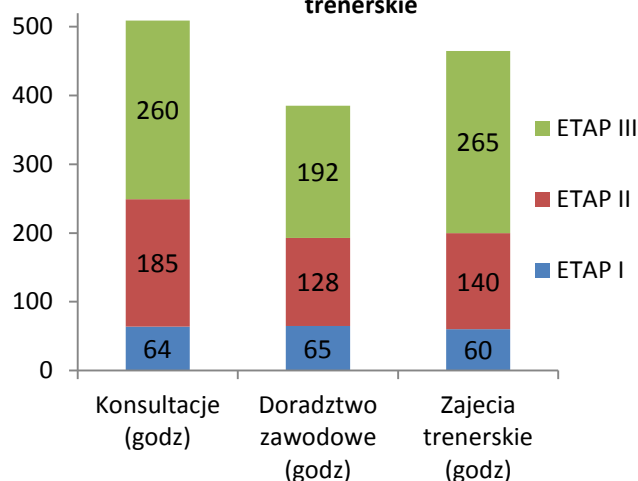
"INDYWIDUALNA PRACA Z COACHEM" LICZBA BENEFICJENTÓW



Akademia Górniczo-Hutnicza w Krakowie wraz Fundacją Instytut Rozwoju regionalnego od 2010 roku wspólnie realizują projekt pro zawodowy „Indywidualna Praca z Coachem”. Od 1 kwietnia 2012 do 31 marca 2013 we współpracy z Uniwersytetem Pedagogicznym odbywa się IV etap projektu.

W chwili obecnej wsparcie otrzymuje 80 studentów, świeżo upieczonych absolwentów i doktorantów tychże uczelni z różnym stopniem i przyczyną niepełnosprawności (we wcześniejszych etapach odpowiednio: I – 21 beneficjentów z AGH i Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, II – 30 beneficjentów z AGH, III – 65 beneficjentów z AGH i UP). Projekt został opracowany z myślą o jak najbardziej zindywidualizowanym podejściu do każdego uczestnika, dając mu możliwość realizacji własnych planów zawodowych

Konsultacje, doradztwo zawodowe, zajęcia trenerskie



zwiększając jednocześnie szanse na rynku pracy. Udział w projekcie stwarza możliwość rozwoju pro zawodowego poprzez realizację specjalistycznych kursów, szkoleń uzupełniających i wykraczających poza kierunek studiów, na które studenci z reguły nie mogliby sobie pozwolić. Wyznaczenie i realizacja każdej indywidualnej ścieżki prowadzącej do realizacji celu zawodowego odbywa się pod okiem coacha. Pełni on funkcję przewodnika: motywuje, wspiera i udziela niezbędnych wskazówek. Stale do dyspozycji uczestników są doradcy zawodowi i psychologowie i trenerzy mający wieloletnie doświadczenie w pracy z ON. Formuła projektu mobilizuje do mobilności geograficznej związanej z uzyskaniem zatrudnienia. Do standardowych działań należy wsparcie asystentów ON, w tym, tłumaczy języka migowego. Dla osób gotowych zmienić miejsce zamieszkania w celu poszukiwania pracy przewidziane zostało zabezpieczenie finansowe pozwalające na uzyskanie zakwaterowania w pierwszym i zarazem najtrudniejszym okresie zatrudnienia. Dla beneficjentów wiążących swoją przyszłość z wąskimi i niszowymi zagłębiami gospodarki, które w chwili obecnej wyprzedzają ofertę konwencjonalnych firm szkoleniowych – przeznaczone zostały środki pokrywające udział w konferencjach i seminariach.

Efektywność prowadzonych działań najlepiej obrazują statystyki zatrudnienia beneficjentów biorących udział w zakończonym niedawno III etapie projektu. Aż 10 osób spośród wszystkich 65 beneficjentów uzyskało zatrudnienie w formie umowy o pracę w czasie trwania etapu. Wskaźnik ten jest szczególnie satysfakcjonujący z uwagi na fakt, iż znaczący odsetek uczestników projektu stanowili studenci II i III roku studiów, którzy dopiero zaczynają myśleć poważnie o własnej karierze zawodowej.