

VADEMECUM

zatrudniania osób niepełnosprawnych



Rzeczpospolita Polska
Ministerstwo
Spraw Zagranicznych



INSTYTUT
ROZWOJU
RYNKU PRACY



KLASTER
INNOWACJI
SPOŁECZNYCH



Helsinki Citizens'
Assembly Georgian
National Committee



polska pomoc

Spis treści

Trzy podstawowe kroki, które pracodawca musi wykonać,
aby zatrudnić osoby z niepełnosprawnością:

1. Przełamać się.....	3
Niepełnosprawność.....	4
Czy niepełnosprawność fizyczna lub psychiczna oznacza również „niezdolność” do pracy?	5
Czy uzyskanie orzeczenia o niezdolności do pracy oznacza “zakaz pracy”?	10
2. Zatrudnić osoby niepełnosprawne.....	11
Podstawowe prawa i obowiązki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.	12
Rynek pracy dla osób niepełnosprawnych.	14
Przystosowanie stanowisk pracy do wymagań osób niepełnosprawnych.....	15
3. Utrzymać zatrudnienie.	36
Jak utrzymać zatrudnienie osoby niepełnosprawnej?	37
Szczerą rozmowa - klucz do sukcesu.....	37
Doradca zawodowy.....	39
Mechanizm kompensacji.....	39
Elastycznie wobec niepełnosprawności.....	40

1. PRZEŁAMAĆ SIĘ.



Niepełnosprawność.

Liczba osób niepełnosprawnych wzrasta we wszystkich społeczeństwach. W Polsce według danych Ministerstwa Polityki Społecznej jest ich około 5,5 miliona. Powodów takiego stanu jest kilka. Jednym z nich jest wzrost poziomu opieki medycznej, dzięki któremu coraz większe szanse przeżycia mają dzieci z poważnymi wadami wrodzonymi oraz osoby po ciężkich wypadkach komunikacyjnych i w miejscu pracy, którym umożliwia się - po rehabilitacji społeczno - zawodowej - powrót do pracy np. w ograniczonym zakresie. Niniejsze Vademecum przeznaczone jest dla pracodawców pragnących zatrudnić osoby niepełnosprawne dostrzegając w nich wartościowych i lojalnych pracowników. Osoby niepełnosprawne stanowią szczególną kategorię pracowników, dlatego ustawodawca odmiennie uregulował ich sytuację na rynku pracy poprzez określenie szczególnych uprawnień i obowiązków związanych z zatrudnieniem. Pracodawca pragnący zatrudnić osobę niepełnosprawną musi zrozumieć, iż niepełnosprawność nie zawsze jest przeszkodą do podjęcia pracy.

Pierwszy krok, który musi wykonać pracodawca to „**przełamać się**”, znieść swoje ograniczenia mentalne i porzucić stereotypy w postrzeganiu osób niepełnosprawnych. W tym pomoże mu ta część Vademecum poświęcona niepełnosprawności. Czym zatem jest **niepełnosprawność**?



Czy niepełnosprawność fizyczna lub psychiczna oznacza również „niezdolność” do pracy?

Istniejące definicje osoby niepełnosprawnej uwzględniają różne sposoby podejścia do problemu niepełnosprawności. Wszystkie mają jednak pewne cechy wspólne (np. ubytek zdrowia, stan fizyczny i psychiczny, ubytek sprawności), ale występują również pewne różnice, wynikające z celów, którym ma służyć dana definicja. Jest to potrzebne ze względów operacyjnych tj. profilaktycznych i leczniczych, rehabilitacyjnych oraz przyznawania określonych uprawnień lub zakazów, np. wykonywania pracy w danych warunkach. Definicja jest konieczna, aby można było daną niesprawność określić, zakwalifikować i działać w kierunku doprowadzenia do osiągnięcia możliwej sprawności. Szczególnie ważna jest ona w polityce społecznej, mającej tworzyć ogólne warunki funkcjonowania osób niepełnosprawnych we wszystkich dziedzinach życia. Poniżej przedstawiono kilka najczęściej stosowanych przykładowych definicji niepełnosprawności i osoby niepełnosprawnej. Opublikowana w 1980 roku przez Światową Organizację Zdrowia definicja „niepełnej sprawności” obejmuje trzy wymiary, ściśle ze sobą powiązane i wzajemnie uwarunkowane. Są to: uszkodzenie, niepełnosprawność i upośledzenie.



Uszkodzenie (impairment) - to każde zaburzenie podstawowych systemów odnoszących się do zdrowia człowieka (wymiar biologiczny).

Niepełnosprawność (disability) - to każde zaburzenie zdolności lub umiejętności jednostki albo zaburzenie w wypełnianiu jej ról (wymiar osoby i działania).

Upośledzenie (handicap) - niepełnosprawność społeczna to zaburzenie stosunków funkcjonowania w środowisku (wymiar społeczeństwa, uczestnictwa, integracji ze społeczeństwem).

Przyjęta definicja osób niepełnosprawnych jest następująca: „Niepełnosprawnymi są osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności ogranicza zdolność do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały orzeczenie: o zakwalifikowaniu do jednego z trzech stopni niepełnosprawności albo orzeczenie o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy, a jeżeli nie ukończyły 16 roku życia - orzeczenie o niepełnosprawności. W każdym kraju istnieje system orzecznictwa o niepełnosprawność i podejmuje tę decyzję właściwa instytucja.



Istnieją trzy następujące stopnie niepełnosprawności:

Lekki stopień niepełnosprawności

Umiarkowany stopień niepełnosprawności

Znaczny stopień niepełnosprawności

Zaliczenie do jednego z nich zależy od stopnia naruszenia sprawności organizmu, zdolności do samodzielnej egzystencji i konieczności pomocy lub opieki ze strony innych osób.

Do **znacznego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Do **umiarkowanego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Do **lekkiego stopnia niepełnosprawności** zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Uwaga! Zaliczenie osoby niepełnosprawnej do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, jeżeli jej stanowisko pracy jest przez pracodawcę odpowiednio przystosowane do potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

W orzeczeniu powiatowego i wojewódzkiego zespołu, poza ustaleniem niepełności lub stopnia niepełności, powinny być zawarte wskazania dotyczące w szczególności:

- odpowiedniego zatrudnienia uwzględniającego psychofizyczne możliwości danej osoby,
- szkolenia, w tym specjalistycznego,
- zatrudnienia w zakładzie aktywności zawodowej,
- uczestnictwa w terapii zajęciowej,
- konieczności zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze oraz pomoce techniczne, ułatwiające funkcjonowanie danej osoby,
- korzystania z systemu środowiskowego wsparcia w samodzielnej egzystencji, przez co rozumie się korzystanie z usług socjalnych, opiekuńczych, terapeutycznych i rehabilitacyjnych świadczonych przez sieć instytucji pomocy społecznej, organizacje pozarządowe oraz inne placówki,
- konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji,
- konieczności stałego współdziałania, na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji,
- spełniania przez osobę niepełnosprawną przesłanek określonych w - Prawo o ruchu drogowym.



Ze względu na złożoność problematyki rehabilitacji w skład tych zespołów wchodzi: przewodniczący zespołu, sekretarze, lekarze, psycholodzy, pedagodzy, doradcy zawodowi i pracownicy socjalni. Osoba niepełnosprawna posiadająca takie orzeczenie może korzystać ze specjalnych przywilejów (np. ulg podatkowych, kart parkingowych), uzyskać wskazania do rehabilitacji zawodowej i społecznej, ale nie może ubiegać się o rentę z ubezpieczenia społecznego.

Osoby posiadające orzeczenia o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym traktuje się jako osoby niepełnosprawne z tym, że:

- osoby, którym przysługuje zasiłek pielęgnacyjny, zalicza się do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- pozostałe osoby traktuje się jako osoby zaliczone do lekkiego stopnia niepełnosprawności.



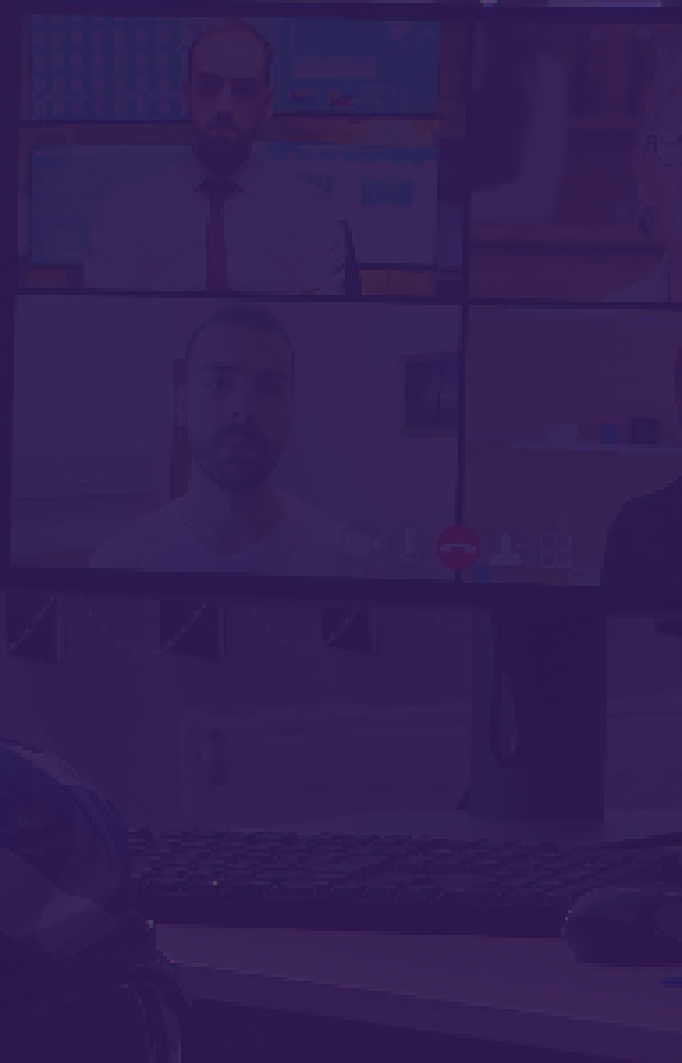
Czy uzyskanie orzeczenia o niezdolności do pracy oznacza “zakaz pracy”?

Nie, nie istnieje zakaz pracy dla osób, które uzyskały orzeczenie o niezdolności do pracy (lub o niezdolności do pracy oraz samodzielnej egzystencji). Osoby takie mogą pracować zarówno w systemie pracy chronionej, jak i na otwartym rynku pracy. Jedyne ograniczenie, dotyczące osób, które pobierają świadczenie rentowe i jednocześnie podejmują pracę zarobkową, polega na zmniejszeniu lub zawieszeniu świadczenia w przypadkach określonych ustawą.

Warto pamiętać! Dwie osoby o tym samym stopniu i zakresie uszkodzenia organizmu nie muszą mieć tych samych trudności, ograniczeń i barier w funkcjonowaniu osobistym i uczestnictwie w życiu społecznym. Dlatego tak ważne jest indywidualne podejście do każdej osoby niepełnosprawnej.



2. ZATRUDNIĆ OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE.



Podstawowe prawa i obowiązki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.

Rehabilitacja osób niepełnosprawnych jest pojmowana jako kompleksowy proces zespołowych działań (medycznych, zawodowych i społecznych), mających na celu przywrócenie tym osobom pełnej lub maksymalnie możliwej do osiągnięcia sprawności fizycznej i psychicznej, zdolności do pracy i zarobkowania oraz zdolności do brania czynnego udziału w życiu społecznym. Jak widzimy istotnym elementem procesu rehabilitacji jest praca.

Czym praca jest dla osoby niepełnosprawnej?

- pozwala na osiągnięcie niezależności ekonomicznej,
- wzbogaca kontakty i formy uczestnictwa społecznego,
- pomaga w osiągnięciu poczucia przydatności społecznej.

Osoby niepełnosprawne postrzegają pracę nie tylko jako drogę do zaspokajania potrzeb ekonomicznych, ale również jako drogę do pełnego uczestnictwa w życiu społecznym. Wielu pracodawców obawia się uczynić drugi krok, czyli zatrudniać osoby niepełnosprawne ze względu na bardzo skomplikowane przepisy związane z ich zatrudnianiem zarówno po stronie obowiązków pracodawców jak i uprawnień osób niepełnosprawnych. Nasze Vademecum pomoże poruszać się w labiryncie praw i obowiązków.

Uwaga!! Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Powyższych zasad nie stosuje się:

- w stosunku do osób zatrudnionych przy pilnowaniu;
- w przypadku gdy na wniosek osoby zatrudnionej lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Osoba niepełnosprawna ma prawo do przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas dodatkowej przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Pracownik ma prawo do przerwy niezależnie od tego czy jest uprawniony do innych przerw w pracy. Na pracodawcy spoczywa jedynie obowiązek zapewnienia osobie niepełnosprawnej możliwości skorzystania z tej przerwy. Nie ma on obowiązku organizowania pracownikowi gimnastyki ani wypoczynku podczas tej przerwy. Korzystanie przez pracownika będącego osobą niepełnosprawną ze wspomnianych uprawnień i zastosowanie powyższych norm czasu pracy nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

Osobie ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Zatrudnione osoby niepełnosprawne o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności mają prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Uprawnienie to dotyczy zwolnień w celu wykonania zabiegów leczniczych lub uzyskania bądź naprawy zaopatrzenia ortopedycznego, pod warunkiem, że czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy. Ponadto zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze nieprzekraczającym 21 dni roboczych przysługuje także w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym. Ze zwolnienia tego osoby niepełnosprawne mogą korzystać nie częściej niż raz w roku.



Rynek pracy dla osób niepełnosprawnych.

Pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne można zasadniczo podzielić na dwie kategorie. Pierwsza to tzw. otwarty rynek pracy dla osób niepełnosprawnych, który kieruje się głównie zasadą konkurencyjności i wydajności i podlega specyficznym wymogom prawnym i organizacyjnym. Druga kategoria to chroniony rynek pracy, gdzie stwarza się specjalne warunki dla osób o ograniczonych zdolnościach do pracy. Osoba niepełnosprawna może znaleźć zatrudnienie na otwartym rynku pracy w dwóch formach. Pierwsza z nich wystąpi, gdy osoby niepełnosprawne ubiegają się o pracę na takich samych warunkach jak kandydaci pełnosprawni, a pracodawca, wybierając pracownika, bierze pod uwagę doświadczenie zawodowe i kwalifikacje. Zatrudnienie następuje na takich samych zasadach jak zatrudnienie pracownika pełnosprawnego. Pracownik niepełnosprawny ma w pracy takie same zadania i obowiązki jak pracownik pełnosprawny.



Drugą formą jest zatrudnienie na specjalnie przystosowanych i dobranych stanowiskach pracy. W tym przypadku brana jest pod uwagę osoba niepełnosprawna, dla której szuka się odpowiedniego stanowiska w zwykłych zakładach pracy. Przystosowanie stanowiska pracy musi mieć charakter bardzo indywidualny, uwzględniający potrzeby niepełnosprawnego pracownika np.: zniesienie barier architektonicznych dla zapewnienia swobodnej pracy i bezpiecznego poruszania się. Czasami zdarza się, że pracodawca szuka niepełnosprawnego pracownika pod kątem stanowiska, które już wcześniej zostało utworzone i przystosowane do potrzeb wynikających z określonego rodzaju niepełnosprawności.

Warto pamiętać! Każdy pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne ma jednak obowiązek dostosować zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi stanowiska pracy, urządzenia higieniczno-sanitarne oraz prowadzące do nich dojścia - do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych wynikających z ich zmniejszonej sprawności. Należy podkreślić, że obowiązki te dotyczą wszystkich pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne niezależnie od ogólnej liczby zatrudnionych i typu pracodawcy.

Przystosowanie stanowisk pracy do wymagań osób niepełnosprawnych.

Osoby niepełnosprawne każdego dnia, w wielu firmach i instytucjach, dowodzą swoją zawodową wartość. Są motorem rozwoju i sukcesu wielu przedsięwzięć, w których postawiono na ich pracę i możliwości. To, co je wyróżnia, to możliwość pracy na stanowiskach, które nie ograniczają ich aktywności, dają szansę na realizowanie własnych kompetencji, umiejętności, doświadczeń a przede wszystkim dają możliwość samodzielnego i swobodnego działania. To wszystko dzięki dostosowaniu miejsca pracy do wymagań wynikających z niepełnosprawności.



SCHORZENIA INTELEKTUALNE

Osoby posiadające tego rodzaju schorzenia cechują się niższym poziomem funkcjonowania intelektualnego, któremu mogą towarzyszyć ograniczenia porozumiewania się, troski o siebie, umiejętności zachowania trybu życia domowego, sprawności społeczno-interpersonalne, korzystania ze środków zabezpieczenia społecznego, kierowania sobą, troski o zdrowie i bezpieczeństwo, zdobywania umiejętności szkolnych lub organizowania czasu wolnego i pracy.

Możliwość zatrudnienia - ograniczone:

- pomocnik biurowy: pakowanie kopert, układanie dokumentów, składanie teczek, składanie ulotek,
- pomocnik kucharza,
- rzemieślnik,
- ogrodnik,
- rolnik,
- opiekun zwierząt,
- operator wtryskarki,
- operator wyżynarki,
- pracownik porządkowy,
- operator linii technologicznej,
- pakowacz,
- pomocnik magazyniera,
- sprzątający,
- pracownik transportowy,
- konserwator,
- placowy (dozór mienia),
- operator urządzeń sprzątających,
- asystent osób w podeszłym wieku.

Wymagania techniczne:

- wyposażenie stanowiska w urządzenia nie wymagające skomplikowanej obsługi,
- wyposażenie stanowiska w narzędzia nie wymagające kwalifikacji intelektualnych,

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni, w której pracownik nie będzie narażony na masowy kontakt z nieznanymi jej osobami (np. supermarket),
- pracownik nie może być narażony na presję psychiczną współpracowników lub klientów,

Organizacja pracy:

- praca możliwie ograniczona do wykonywania prostych prac, takich jak: cięcie, zbijanie, montaż różnych elementów, sklejanie, składanie, naklejanie,
- praca powinna składać się z niewielu czynności,
- praca nie może narażać pracownika na stres, zawodowych, powtarzających się i nie zmieniających się często,
- eliminacja z obowiązków czynności wymagających sprawności umysłowej i samodzielności,
- poprawne wykonywanie pracy nie może być uzależnione od komunikacji z klientem lub współpracownikami,
- zapewnienie asystenta pracy - funkcję tę może sprawować inny pracownik, który będzie miał stały nadzór nad niepełnosprawnym pracownikiem,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań,

Inne:

- Głównym problemem w niepełnosprawności intelektualnej są trudności w rozumieniu oraz uczeniu się z wykorzystaniem myślenia logicznego i pamięci. Mocną stroną osób z niepełnosprawnością intelektualną są natomiast dobre emocje i możliwości w zakresie funkcjonowania społecznego z dużą dozą odpowiedzialności.
- Osoby z niepełnosprawnością intelektualną uczą się łatwiej przy wykorzystaniu konkretnych, poprzez praktyczne działanie oraz powtarzanie określonych zadań.
- Ważne dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w okresie przygotowywania do pracy, a następnie już w czasie jej wykonywania są: poczucie bezpieczeństwa, sprzyjająca atmosfera, akceptacja oraz doświadczanie sukcesów.



CHOROBY PSYCHICZNE

Można powiedzieć, że większość osób dotkniętych tym schorzeniem ma trudności w procesach orientacyjnych - ocenie sytuacji występujących w przebiegu pracy, podejmowaniu decyzji a przede wszystkim normalnym funkcjonowaniu i zachowaniu się w sytuacjach pracy. Nie zawsze wymagają pracy lekkiej, często zalecana jest dla nich praca ruchliwa i skomplikowana. Terapeutycznie działa taka praca, która samorzutnie wyzwala zainteresowania, daje poczucie osiągnięć i odpowiedzialności, w przeciwieństwie do pracy lekkiej, monotonnej, dającej czas na rozmyślanie i analizowanie samego siebie.

Możliwość zatrudnienia - brak ograniczeń:

- każde stanowisko pracy pod warunkiem jego dostosowania do potrzeb wynikających z rodzaju schorzenia,

Wymagania techniczne:

- brak wymagań,

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni, w której pracownik będzie narażony na masowy kontakt z nieznanymi jej osobami (np. supermarket),
- pracownik nie może być narażony na presję psychiczną współpracowników lub klientów,

Organizacja pracy:

- praca nie może narażać pracownika na stres,
- praca podzielona na etapy, które realizując, będzie odnosił sukcesy,
- praca nie może być monotonna i zbyt prosta,
- nie może wykonywać prac, od których zależy życie ludzkie,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań,

Inne:

• Ze względu na różnorodność schorzeń psychicznych osoby niepełnosprawne dotknięte tym schorzeniem mogą mieć różne problemy wynikające m.in. z zachowań lękowych, nerwic, obsesji, wycofanie itp. Możliwe jest też, że nawroty stanów chorobowych będą na tyle rzadkie, że niepełnosprawność pracownika nie będzie przez nikogo dostrzegalna. Nie zdejmuje to jednak z pracodawcy obowiązku zapewnienia warunków pracy odpowiednich do jego niepełnosprawności.





CHOROBY SŁUCHU

Pracownicy, których niepełnosprawność związana jest z ograniczeniami słuchu, często mają również problemy z mówieniem (szczególnie osoby głuchonieme). W przypadku pracowników, którzy zachowali zdolność słyszenia w pewnym stopniu, ich stanowisko pracy musi być tak dostosowane, aby zabezpieczało przed utratą bądź pogorszeniem posiadanej zdolności słyszenia. Powinno również zabezpieczać przed utratą innych zmysłów, które kompensują pracownikowi kontakt ze otoczeniem.

Możliwość zatrudnienia - brak ograniczeń:

- każde stanowisko pod warunkiem odpowiedniego dostosowania,

Wymagania techniczne:

- aparat słuchowy - wedle zaleceń lekarza,
- nauszniki ochronne - w przypadku pracy w hałasie, nawet gdy nie zostały przekroczone normy,
- sygnalizatory świetlne i komunikatory - zastępujący komunikację dźwiękową (gdy konieczna),
- dodatkowe zabezpieczenia na wypadek utraty równowagi - w przypadku pracy na wysokościach,
- urządzenia elektroakustyczne - w przypadku pracy w pomieszczeniach użytku zbiorowego,

Wymagania środowiskowe:

- w przypadku osób, u których występuje głuchota jednostronna, ich stanowisko powinno być tak ulokowane, aby sprawne ucho było skierowane w stronę pozostałych współpracowników lub klientów,

Organizacja pracy:

- pracownik musi mieć możliwość przekazywania utrzymania komunikacji innej niż głosowa (komunikator, sygnalizator świetlny),
- pracownik musi mieć zapewnioną możliwość wezwania osoby, która wspierać będzie pracownika w procesie komunikacyjnym,
- jeśli praca wykonywana jest w miejscach niebezpiecznych dla życia lub zdrowia, muszą być zapewnione bardzo czytelne sygnały świetlne,
- jeśli praca wykonywana jest na wysokościach, niepełnosprawnemu powinien towarzyszyć asystent, ze względu na możliwość utraty równowagi,
- współpracownicy powinni być przeszkoleni w zakresie komunikacji z osobami głuchoniemymi,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań.

CHOROBY NARZĄDU WZROKU

Pracownicy, których niepełnosprawność związana jest utratą całkowitą lub częściową wzroku mają znacząco utrudnione funkcjonowanie w środowisku zawodowym. Trudności mają przede wszystkim w zdobywaniu informacji, co powodowane jest niemożnością odbierania wizualnych sygnałów z otoczenia i orientacji w zmieniających się warunkach w bliższym i dalszym otoczeniu. Niepełnosprawność ta powoduje niedogodności w komunikacji interpersonalnej - niemożność czytania zwykłego pisma, reagowania na mimikę i gesty. Ponadto, osoby takie mają trudności w samodzielnym poruszaniu się, czasem powodują konieczność posługiwania się białą laską lub korzystania z pomocy człowieka albo psa-przewodnika. Niepełnosprawność taka może nieść ze sobą również problemy w sferze psychologicznej, polegające na częstszych niż w innych przypadkach trudno-

ściach z zaakceptowaniem ograniczeń wynikających z niepełnosprawności i podjęcia wysiłków zmierzających do ich przezwyciężenia. Jest to potęgowane przez stereotypy panujące w społeczeństwie, utrudniające funkcjonowanie - również w miejscu pracy.

Możliwość zatrudnienia - ograniczone:

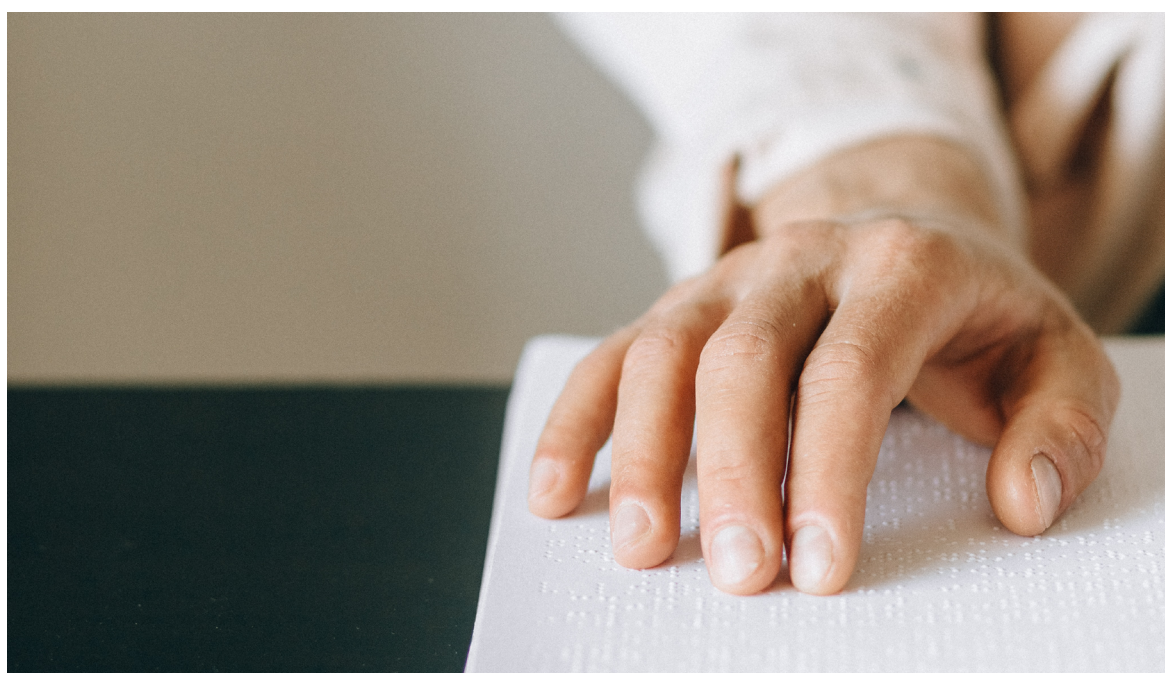
- brak możliwości wykonywania zawodów związanych z prowadzeniem pojazdów i innych urządzeń w transporcie,
- brak możliwości wykonywania zawodów, których wykonywanie może wiązać się z zagrożeniem dla życia lub zdrowia innych, wymagających sprawności wzroku,

Wymagania techniczne:

- w przypadku stanowisk biurowych (w zależności od stopnia utraty wzroku): monitor o wysokiej przekątnej powyżej 19 cali, klawiatura brajlowska, oprogramowanie czytające napisy,
- w przypadku stanowisk związanych z obsługą maszyn - przygotowanie wszelkich opisów urządzeń i maszyn w języku brajla. stosowanie pisma wypukłego,

Wymagania środowiskowe:

- obiekty, w których są zatrudniane osoby niepełnosprawne powinny mieć wytyczone stałe ciągi komunikacyjne, na których nie mogą znajdować się żadne przeszkody,



Organizacja pracy:

- pracownik musi mieć zapewnioną możliwość wezwania osoby, która wspierać będzie pracownika w sytuacjach wymagających ostrożności lub rozpoznania wzrokowego,
- dla zachowania dobrej orientacji na stanowisku pracy osoby powinny skrupulatnie przestrzegać porządku - narzędzia oraz materiały powinny znajdować się zawsze na swych stałych miejscach,
- im niższa ostrość wzroku, tym bardziej praca powinna mieć charakter ustabilizowany, na stałym stanowisku pracy, bez częstych zmian,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań,

Inne:

- Osoby ze schorzeniami wzroku posiadają szczególnie wyostrzone inne zmysły. Może mieć to szczególne cenne przy wykonywaniu takich zawodów jak masażysta, czy telemarketer.



UPOŚLEDZENIE NARZĄDU RUCHU

Szeroko pojęta grupa niepełnosprawności, która określana jest upośledzeniem narządu ruchu zawiera między innymi dysfunkcje, których źródłem są amputacje, rozmaite deformacje i choroby reumatyczne, a także uszkodzenia rdzenia kręgowego. Indywidualny rodzaj tych dysfunkcji określa różne zalecenia związane z koniecznością odpowiedniego przystosowania stanowiska pracy. Przystosowanie miejsca pracy dla potrzeb osób z tym rodzajem dysfunkcji będzie dotyczyć przede wszystkim warunków technicznych, a w mniejszym stopniu innych czynników.

Możliwość zatrudnienia - brak ograniczeń:

- każde stanowisko pod warunkiem dostosowania,

Wymagania techniczne:

osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich:

- narzędzia pracy powinny znajdować się w zasięgu rąk (50-80 cm w poziomie oraz 150 cm w pionie),
- dojście do budynku powinno być utwardzone, a jego szerokość nie może być mniejsza niż 150 cm, szerokość furtek i drzwi nie może być mniejsza niż 90 cm,
- budynki wyposażone powinny być w podjazdy o szerokości 1,2 m,
- jeśli osoba niepełnosprawna pracuje na innej kondygnacji niż parter, budynek powinien być wyposażony w windę (minimalne wymiary windy to 140 cm x 110 cm), podnośnik lub schodołaz.
- pracownik powinien mieć dostęp do pomieszczeń sanitarnych, których powierzchnia nie może być mniejsza niż 1,5 m x 1,5 m. Pomieszczenie powinno być wyposażone w uchwyty umożliwiające dostęp do miski ustępowej,
- korytarze powinny mieć szerokość nie mniejszą niż 1,2
- na parkingu powinno znajdować się wydzielone miejsce o minimalnych wymiarach 3,6 m x 6 m, informacja o przeznaczeniu miejsca powinna być stosownie oznaczona,

ograniczenie sprawności kończyn górnych:

- pracownik powinien mieć dostęp do narzędzi pracy, pomimo ograniczeń wynikających ze schorzenia,

- narzędzia pracy powinny być wyposażone w urządzenia ułatwiające ich przemieszczanie (podnośniki, wózki), aby nie obciążać sprawnych części ciała,

schorzenia kręgosłupa:

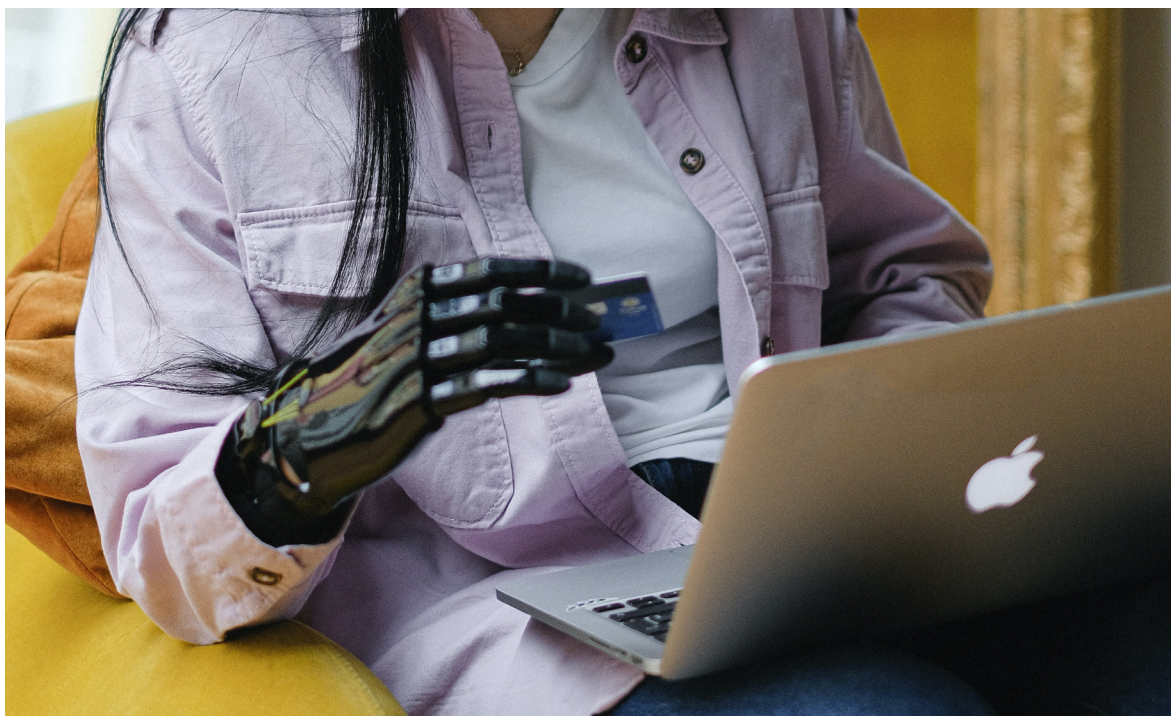
- miejsce pracownika powinno być wyposażone w fotel z podłokietnikami, zagłówkiem oraz regulacją punktu lędźwiowego,
- stanowisko powinno być wyposażone w narzędzia w taki sposób, aby pracownik miał do nich stały dostęp, bez konieczności wychylania się (w promieniu 50-60 cm),
- narzędzia pracy powinny być wyposażone w urządzenia ułatwiające ich przemieszczanie (podnośniki, wózki),

Wymagania środowiskowe:

- brak wymagań,

Organizacja pracy:

- wyeliminowanie czynności wymagających wysiłku fizycznego,
- wyeliminowanie czynności obciążających niepełnosprawną część ciała,
- wyeliminowanie czynności (schorzenia kręgosłupa i kończyn dolnych) wymagających przebywania w długotrwałej wymuszonej pozycji ciała (np. stanie),



- wyeliminowanie czynności (schorzenia kręgosłupa i kończyn dolnych) wymagających chodzenia, pokonywania schodów lub dźwigania,
- wyeliminowanie czynności (schorzenia kończyn górnych), które wymagają precyzji manualnej,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań.

EPILEPSJA

Epilepsja jest szczególną chorobą, która w aspekcie zawodowym może powodować ograniczenia możliwości zawodowych pracownika. Jednocześnie jej występowanie u pracownika może powodować poważne obawy współpracowników przed wspólnym wykonywaniem obowiązków. Ich powodem są mogące występować u pracownika nawracające napady drgawkowe spowodowane nadmiernymi wyładowaniami w neuronach mózgu. Ponieważ napady drgawkowe mogą wystąpić pod wpływem rozmaitych czynników, pracownik taki musi być w sposób szczególny chroniony w miejscu pracy.

Możliwość zatrudnienia - ograniczone - niedopuszczalna praca:

- praca przy obsłudze maszyn niebezpiecznych (obrabiarki, wiertarki),
- praca przy używaniu ostrych i ciężkich narzędzi lub przedmiotów,
- praca na wysokościach (przy pracach elewacyjnych, rozbiórce domów),
- praca mających związek z wytwarzaniem wyrobów alkoholowych (alkohol nawet w małych dawkach jest dla nich niezwykle szkodliwy),
- praca w nagłych zmianach oraz skrajnie wysokich temperaturach (hutnik),
- praca w pobliżu ognia (palacze), praca przy obsłudze zbiorników wody (obsługa stawów wodnych),
- prace, których wykonywanie przez osobę z epilepsją może narazić na niebezpieczeństwo inne osoby (kierowca, maszynista),
- prace, których wykonywanie przez osobę z epilepsją może narazić na straty przedsiębiorstwo (praca przy silnikach, maszynach w ruchu)
- praca w bardzo szybkim tempie.

Wymagania techniczne:

- urządzenia generujące światło (np. kserokopiarki) powinny być wyposażone w osłony lub podajniki, chroniące przed naświetleniem,
- urządzenia generujące pyły, substancje chemiczne, ciepło lub hałas, powinny być odpowiednio stłumione, wyposażone system odprowadzania pyłów, ciepła lub substancji szkodliwych.
- pomieszczenia powinny być wyposażone system klimatyzacji, lub ewentualnie wentylacji, umożliwiający utrzymanie stabilnej temperatury w przedziale 18 - 23 stopni Celsjusza.

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni otwartej, w której pracownik narażony byłby na zmienne warunki atmosferyczne (zimno, gorąco, wilgoć),
- stanowisko nie powinno znajdować się w pomieszczeniach, w których:
 - panuje hałas,
 - pracownik narażony byłby na promieniowanie świetlne,
 - panuje zapylenie,
 - panuje wilgoć,
 - występują opary substancji chemicznych,
 - występuje kontakt z oparami alkoholu,



- utrzymuje się niska temperatura poniżej 18 st. Celsjusza,
- utrzymuje się wysoka temperatura powyżej 23 st. Celcjusza,
- temperatury w pomieszczeniu ulegają wahaniom większym niż 4 st. Celsjusza,
- stanowisko nie może znajdować się na wysokości oraz nad zbiornikami wodnymi,

Organizacja pracy:

- praca nie może narażać pracownika na wysiłek fizyczny,
- pracownik nie może wykonywać prac, od których zależy życie ludzkie,
- praca powinna być zorganizowana w taki sposób, aby pracownik nie odczuwał presji tempa pracy lub obciążenia psychicznego w innej postaci,
- praca powinna być tak zorganizowana, by pracownik stale przebywał w towarzystwie innej osoby pełnosprawnej,
- współpracownicy powinni być przeszkoleni w zakresie postępowania w przypadku wystąpienia ataku epilepsji,

Wymagania medyczne:

- pracownikowi powinna być zapewniona opieka medyczna na wypadek ataku (zatrudniona pielęgniarka, pracownik z ukończonym kursem pierwszej pomocy),



CHOROBY UKŁADU ODDECHOWEGO I KRAŻENIA

Choroby wewnętrzne człowieka, w szczególności układu oddechowego i krążenia wpływają na znaczne obniżenie możliwości zawodowych pracownika, przede wszystkim ze względu na ograniczenia kondycyjne i sprawność ruchową. Duże znaczenie w ich przypadku będzie miało zapewnienie właściwych warunków mikroklimatycznych oraz usprawnień technicznych, chroniących pracownika przed wysiłkiem.

Możliwość zatrudnienia - bez ograniczeń:

- każde stanowisko pod warunkiem dostosowania,

Wymagania techniczne:

- urządzenia eliminujące wysiłek związany z podnoszeniem, przenoszeniem, przesuwaniami itp.
- urządzenia zapewniające właściwą postawę ciała podczas wykonywania pracy: regulowany fotel z zagłówkiem i podłokietnikami, podnóżki itp.
- urządzenia generujące pyły, substancje chemiczne, ciepło lub hałas, powinny być odpowiednio stłumione, wyposażone system odprowadzania pyłów, ciepła lub substancji szkodliwych.
- pomieszczenia powinny być wyposażone w system klimatyzacji, lub ewentualnie wentylacji, umożliwiający utrzymanie stabilnej temperatury w przedziale 18 - 23 stopni Celsjusza.

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni otwartej, w której pracownik narażony byłby na zmienne warunki atmosferyczne (zimno, gorąco, wilgoć),
- stanowisko nie powinno znajdować się w pomieszczeniach, w których:
 - panuje hałas,
 - pracownik narażony byłby na promieniowanie świetlne,
 - panuje zapylenie,
 - panuje wilgoć,
 - występują opary substancji chemicznych,
 - występuje kontakt z oparami alkoholu,

- utrzymuje się niska temperatura poniżej 18 st. Celsjusza,
- utrzymuje się wysoka temperatura powyżej 23 st. Celcjusza,
- temperatury w pomieszczeniu ulegają wahaniom większym niż 4 st. Celsjusza,
- stanowisko nie może znajdować się na wysokości oraz nad zbiornikami wodnymi,

Organizacja pracy:

- praca nie może narażać pracownika na wysiłek fizyczny,
- praca powinna być tak zorganizowana, aby pracownik nie odczuwał presji tempa pracy lub obciążenia psychicznego w innej postaci, praca powinna być zorganizowana tak, aby jej rytm nie zakłócał regularnego przyjmowania leków,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań,



CHOROBY UKŁADU POKARMOWEGO

Choroby układu pokarmowego determinują zatrudnienie pracownika w warunkach ustabilizowanych, gwarantujących równy rytm pracy, nie obciążających fizycznie i psychicznie.

Możliwość zatrudnienia - bez ograniczeń:

- każde stanowisko pod warunkiem dostosowania,

Wymagania techniczne:

- urządzenia eliminujące wysiłek związany z podnoszeniem, przenoszeniem, przesuwaniami itp.
- urządzenia generujące pyły, substancje chemiczne, ciepło lub hałas, powinny być odpowiednio stłumione,
- wyposażone system odprowadzania pyłów, ciepła lub substancji szkodliwych.

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni otwartej, w której pracownik narażony byłby na zmienne warunki atmosferyczne (zimno, gorąco, wilgoć),
- stanowisko nie może znajdować się na wysokości oraz nad zbiornikami wodnymi,

Organizacja pracy:

- praca nie może narażać pracownika na wysiłek fizyczny,
- praca powinna być tak zorganizowana, aby pracownik nie odczuwał presji tempa pracy lub obciążenia psychicznego w innej postaci,
- praca powinna być zorganizowana tak, aby jej rytm nie zakłócał regularnego przyjmowania leków,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań,

CHOROBY UKŁADU MOCZOWO - PŁCIOWEGO

Pracownik, u którego stwierdzono schorzenie układu moczowo - płciowego, może w pełni wykonywać obowiązki na każdym stanowisku, pod warunkiem, że zapewni mu się warunki chroniące go przed czynnikami mikroklimatycznymi takimi jak wilgoć, wysoka i niska temperatura oraz jej zmienność. Jego praca nie może się też wiązać z wysiłkiem fizycznym lub psychicznym.

Możliwość zatrudnienia - bez ograniczeń:

- każde stanowisko pod warunkiem dostosowania,

Wymagania techniczne:

- urządzenia eliminujące wysiłek związany z podnoszeniem, przenoszeniem, przesuwaniami itp.
- pomieszczenia powinny być wyposażone w system klimatyzacji, lub ewentualnie wentylacji, umożliwiający utrzymanie stabilnej temperatury w przedziale 18 - 23 stopni Celsjusza.

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni otwartej, w której pracownik narażony byłby na zmienne warunki atmosferyczne (zimno, gorąco, wilgoć),
- stanowisko nie powinno znajdować się w pomieszczeniach, w których:
 - panuje wilgoć,
 - utrzymuje się niska temperatura poniżej 18 st. Celsjusza,
 - utrzymuje się wysoka temperatura powyżej 23 st. Celsjusza,
 - temperatury w pomieszczeniu ulegają wahaniom większym niż 4 st. Celsjusza,

Organizacja pracy:

- praca nie może narażać pracownika na wysiłek fizyczny,
- praca powinna być tak zorganizowana, aby pracownik nie odczuwał presji tempa pracy lub obciążenia psychicznego w innej postaci,
- praca powinna być zorganizowana tak, aby jej rytm nie zakłócał regularnego przyjmowania leków, Wymagania medyczne: brak wymagań,

CHOROBY NEUROLOGICZNE

Choroby na tle neurologicznym, występujące u pracowników, wymagają zapewnienia warunków analogicznych do takich jakie powinny być zapewnione pracownikowi z epilepsją. Pracownik cierpiący na chorobę neurologiczną powinien mieć zapewnione szczególnie bezpieczne warunki pracy.

Możliwość zatrudnienia - ograniczone - w zależności od zaleceń lekarza - niewskazana:

- praca przy obsłudze maszyn niebezpiecznych (obrabiarki, wiertarki),
- praca przy używaniu ostrych i ciężkich narzędzi lub przedmiotów,
- praca na wysokościach (przy pracach elewacyjnych, rozbiórce domów),
- praca w nagłych zmianach oraz skrajnie wysokich temperaturach (hutnik),
- praca w pobliżu ognia (palacze),
- praca przy obsłudze zbiorników wody (obsługa stawów wodnych),
- praca w bardzo szybkim tempie.

Wymagania techniczne:

- urządzenia generujące pyły, substancje chemiczne, ciepło lub hałas, powinny być odpowiednio stłumione, wyposażone w system odprowadzania pyłów, ciepła lub substancji szkodliwych.
- pomieszczenia powinny być wyposażone w system klimatyzacji, lub ewentualnie wentylacji, umożliwiającą utrzymanie stabilnej temperatury w przedziale 18 - 23 stopni Celsjusza.

Wymagania środowiskowe:

- stanowisko nie powinno znajdować się w przestrzeni otwartej, w której pracownik narażony byłby na zmienne warunki atmosferyczne (zimno, gorąco, wilgoć),
- stanowisko nie powinno znajdować się w pomieszczeniach, w których:
 - panuje hałas,
 - narażony byłby na promieniowanie świetlne,
 - panuje zapylenie,
 - panuje wilgoć,

- występują opary substancji chemicznych,
- występuje kontakt z oparami alkoholu,
- utrzymuje się niska temperatura poniżej 18 st. Celsjusza,
- utrzymuje się wysoka temperatura powyżej 23 st. Celsjusza,
- temperatury w pomieszczeniu ulegają wahaniom większym niż 4 st. Celsjusza,
- stanowisko nie może znajdować się na wysokości oraz nad zbiornikami wodnymi,

Organizacja pracy:

- nie może wykonywać prac, od których zależy bezpieczeństwo, zdrowie i życie,
- praca powinna być tak zorganizowana, aby pracownik nie odczuwał presji tempa pracy lub obciążenia psychicznego w innej postaci,
- praca powinna być tak zorganizowana, by pracownik stale przebywał w towarzystwie innej osoby pełnosprawnej,

Wymagania medyczne:

- brak wymagań,



INNE SCHORZENIA

Wobec innych nie zakwalifikowanych wcześniej schorzeń przystosowanie stanowiska pracy może być odmienne. Zawsze jednak informację o tym uzyskamy od lekarza medycyny pracy, który przeprowadzi badania wstępne pracownika, przed podjęciem przez niego zatrudnienia. W każdym wypadku osoby niepełnosprawne powinny być w sposób szczególny chronione przed szkodliwymi czynnikami mikroklimatycznymi, substancjami szkodliwymi, obciążeniem fizycznym oraz psychicznym.

3. UTRZYMAĆ ZATRUDNIENIE.



Jak utrzymać zatrudnienie osoby niepełnosprawnej?

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych może przynieść firmie korzyść nie tylko w postaci refundacji części wynagrodzenia lub kosztów utworzenia jego stanowiska pracy. Niepełnosprawność wyposaża osoby niepełnosprawne w cechy, które wyróżniają je w sposób pozytywny spośród innych pracowników. Jest to jednak obwarowane wymogiem korzystania z narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi pracowników z uwzględnieniem zasady równych szans i niedyskryminowania osób niepełnosprawnych.

Szczerza rozmowa - klucz do sukcesu.

Podstawowym warunkiem sukcesu w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest pełna wiedza o niepełnosprawności wszystkich pracowników. Doświadczenie wielu pracodawców pokazuje, że nawet najbardziej zaawansowane inwestycje w przystosowanie stanowisk nie pomagają zintegrować pracowników i wyeliminować podziału na sprawnych i niepełnosprawnych. Co więcej, bywa nawet tak, że nakłady ponoszone na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych są bardzo negatywnie przyjmowane przez pozostałych pracowników. Prowadzi to do poczucia niesprawiedliwości, wzrostu napięć, konfliktów oraz agresji kierowanej przeciw osobom niepełnosprawnym. Pracownicy niepełnosprawni, w takich sytuacjach, wycofują się psychicznie, co objawia się de-motywacją i obniżeniem tempa lub jakości pracy, a czasem nawet rezygnacją. Pracodawcom trudno jest wówczas zrozumieć, dlaczego pracownik, któremu zapewniono dobrze płatną stabilną pracę, zainwestowano w zapewnienie możliwie najlepszych warunków pracy, rezygnują z zatrudnienia.

Problem braku wzajemnego zrozumienia pracowników pełno i niepełnosprawnych występuje niemalże w każdym przedsiębiorstwie. Jest on silniejszy tam, gdzie od pracowników wymaga się niższych kwalifikacji społecznych oraz tam, gdzie wynik wykonywanej pracy jest bardziej uzależniony od jakości i szybkości jej wykonywania przez poszczególnych pracowników. Jedynym rozwiązaniem tego problemu, a zarazem kluczem otwierającym ukryte możliwości zawodowe pracowników, szczególnie tych niepełnosprawnych, jest zwyczajna szczerza i otwarta rozmowa. Musi więc prowadzić do tego, że każda ze stron opisz swoją sytuację. Osoby niepełnosprawne powinny wyjaśnić pracodawcy oraz

pozostałym pracownikom na czym polega ich choroba, jakie generuje ograniczenia oraz trudności w codziennym funkcjonowaniu. Wszyscy natomiast powinni mieć także świadomość, jakie niebezpieczeństwa mogą grozić niepełnosprawnemu pracownikowi przy wykonywaniu pewnych czynności bądź pracy na określonych stanowiskach, czego mogą się spodziewać współpracując z niepełnosprawnymi, a także w jaki sposób i kiedy mogą pomóc. Również niepełnosprawni powinni być uświadomieni na temat tego, jak są postrzegani, jakie stawia im się wymagania oraz pouczeni o konieczności szczerego komunikowania swoich problemów.

Prowadzona rozmowa powinna być otwarta na wszystkich, a więc zarówno przełożonych, jak i wszystkich pracowników - o tyle, o ile wielkość firmy na to pozwala. Niewielką skuteczność może przynieść prowadzenie tego typu rozmów w cztery oczy - między pracodawcą a pracownikiem. Zdecydowanie odwrotny skutek może mieć natomiast prowadzenie rozmów w oparciu o podział, oddzielnie niepełnosprawni, oddzielnie pełnosprawni. Działanie w taki sposób może jedynie doprowadzić do pogłębienia konfliktów i nieporozumień. Dobrze jest, jeśli rozmowę taką przeprowadzi lub przynajmniej będzie w niej uczestniczył psycholog, socjolog lub doradca zawodowy specjalizujący się w udzielaniu pomocy osobom niepełnosprawnym. Osoba taka będzie pełnić w grupie rolę niezależnego eksperta.

Tym samym nie będzie postrzegany jak obiektywny, któremu należy okazać szacunek.

Taka osoba będzie potrafiła wyjaśnić pełnosprawnym problemy osób niepełnosprawnych, nie narażając się na stronniczość.



Doradca zawodowy.

Polskie przedsiębiorstwa nie mają zwyczaju korzystać z pomocy doradców zawodowych. Przyjmuje się, że ich pomoc zasadna jest na etapie rekrutacji, że jest to pomoc kierowana do samych pracowników, w celu odnalezienia właściwej ścieżki zawodowej. Tymczasem firma zatrudniająca osoby niepełnosprawne, regularnie sięgając po pomoc doradcy, może osiągnąć wartość dodaną w aspekcie zawodowym, jaką wnieść do firmy może osoba niepełnosprawna. Doradca dysponujący wiedzą o schorzeniach, osobach niepełnosprawnych oraz ich możliwościach będzie w stanie odnaleźć je w pracownikach. Współpracując z nimi, uświadomi im je i pomoże z nich korzystać.

Mechanizm kompensacji.

Obecność doradcy zawodowego ma szczególne znaczenie wśród osób niepełnosprawnych. Ich schorzenie odbierać może pewne sprawności - sprawnego widzenia, słuchu, poruszania się, samodzielnego myślenia itp. Jednak organizm ludzki pozwala kompensować te braki większą sprawnością innych zmysłów lub predyspozycjami zmodyfikowanymi predyspozycjami psychicznymi. Przykładowo, osoba niewidoma swoje ograniczenia kompensuje nieporównywalnie większą czułością zmysłu dotyku, zapachu, wrażliwością na dźwięki oraz drgania. Osoba taka, może być przykładowo znakomitym masażystą i z pewnością sprawdzi się w zawodach, w których istotna jest wrażliwość innych zmysłów niż wzrok.

Innym przykładem może być osoba niepełnosprawna intelektualnie. Jej możliwości nie pozwalają na samodzielną pracę lub pracę wymagającą podejmowania samodzielnych decyzji. Jednakże te ograniczenia otwierają przed pracownikiem inne możliwości, takie jak predyspozycje do prac prostych, monottonnych i powtarzalnych. Wykonywanie takich prac przez innych pracowników frustruje i demotywuje ich, co doprowadza do niedbałego i niestarannego wykonywania ich. Tymczasem osoby niepełnosprawne intelektualnie będą potrafiły odnaleźć się w takiej pracy.

Elastycznie wobec niepełnosprawności.

Wobec wielu branży działalności gospodarczej oraz rozmaitych rodzajów niepełnosprawności warto rozważyć uelastycznienie systemu zatrudnienia. Dotyczyć to może zarówno formy zatrudnienia, czasu pracy, miejsca pracy lub sposobu wynagradzania. Okazuje się bowiem, że nie zawsze praca na pełen etat w miejscu zatrudnienia, w stałych godzinach jej wykonywania, będzie korzystna, a czasami w ogóle możliwa dla osób niepełnosprawnych. Telepraca Czasem odejście od zatrudnienia w miejscu pracy - telepraca - może umożliwić osobom mającym trudności w poruszaniu się na wykonywanie ciekawej pracy. Praca ta może być wykonywana regularnie poza zakładem



pracy, z wykorzystaniem telefonów oraz Internetu. Taka praca daje też duże korzyści pracodawcy: zmniejsza wydatki na powierzchnię biurową i organizację stanowiska pracy, eliminuje ograniczenia zatrudniania jedynie miejscowych pracowników, a jednocześnie eliminuje wiele problemów związanych z zarządzaniem, jak np. spóźnienia. Pracodawca, decydując się na taką formę zatrudnienia, zobowiązuje się dostarczyć pracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy, ubezpieczyć ten sprzęt, pokryć wszelkie koszty związane z jego eksploatacją oraz wsparciem technicznym. Wymiar czasu pracy

Zdarza się również tak, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy sprawi, że niepełnosprawny pracownik będzie w stanie godzić pracę zawodową z zabiegami, z których musi korzystać ze względu na niepełnosprawność. Należy, wspólnie z pracownikiem przeanalizować, czy taka zmiana nie ułatwi mu codziennego funkcjonowania, nie usprawni jego pracy, nie sprawi, że będzie ona bardziej wydajna, a tym samym, będzie kolejnym krokiem w karierze. Zadaniowy czas pracy Zmiana organizacji pracy, wprowadzenie zadaniowego systemu wynagradzania, może być jeszcze innym sposobem na pogodzenie pracy z ograniczeniami, jakie niesie niepełnosprawność. Należy jednak pamiętać, że zadaniowy czas pracy, aby jego wprowadzenie miało sens, może być wprowadzony w stosunku do pracowników samodzielnych, którzy wykonują swoją pracę samodzielnie, bez udziału innych pracowników i ścisłego nadzoru. Istotą takiego zatrudnienia jest porozumienie z pracownikiem co do zadań, które ma wykonać, czasu, który poświęci na to.

Pracownik sam będzie decydował o organizacji pracy, dostosowując ją do swoich możliwości i tempa pracy. Nie jest tu istotne kiedy ta prace wykonuje, w jaki sposób, kiedy robi przerwy. Istotne będzie natomiast wykonanie zadania. Pracodawca skorzysta również na takim systemie zatrudniania, które zwolni go z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy i nadzoru nad nią. Istnieje wiele rozwiązań organizowania pracy osobom niepełnosprawnym w taki sposób, aby była ona nie tylko wykonana, ale wykonanie to przynosiło pracodawcy dodatkową korzyść, a pracownikowi motywację do pracy. Rozsądne korzystanie z narzędzi opisanych w przedłożonym materiale, z pewnością w osiągnięciu tego celu pomoże.

VADEMECUM

zatrudniania osób niepełnosprawnych



Rzeczpospolita Polska
Ministerstwo
Spraw Zagranicznych



INSTYTUT
ROZWOJU
RYNKU PRACY



KLASTER
INNOWACJI
SPOŁECZNYCH



Helsinki Citizens'
Assembly Georgian
National Committee



polska pomoc