

**Joanna Bugajska**  
Kierownik Zakładu Ergonomii  
Centralny Instytut Ochrony Pracy-PIB

## **O Konferencji „Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy”**

W działania określone w ustawie o dostępności dla osób ze szczególnymi potrzebami znakomicie wpisują się wyniki zakończonego w lutym tego roku projektu współfinansowanego z środków unijnych pn. „*Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy*”. Projekt realizowany był w partnerstwie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (CIOP-PIB), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji (SPI) oraz Krajowego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych (KZRSIiSN). Opracowany w ramach projektu model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy był szeroko promowany przez wykonawców w ramach wielu działań upowszechniających, takich jak 16 konferencji regionalnych, promowanie na portalach społecznościowych i w prasie, wysyłka materiałów informacyjnych do co najmniej 100 tys. pracodawców.

20 listopada 2019 r. odbyła się ostatnia regionalna i zarazem podsumowująca projekt Konferencja dla pracodawców pn. „*Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy*”. W Konferencji wzięli udział: Pani Marlena Małąg – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz Pan Krzysztof Michałkiewicz – Prezes Zarządu PFRON. Gośćmi specjalnymi Konferencji byli: prof. Joachim Breuer, Prezydent Międzynarodowego Stowarzyszenia Zabezpieczenia Społecznego (ang. *International Social Security Association*, ISSA) oraz prof. Friedrich Mehrhoff, dyrektor odpowiedzialny za strategię rehabilitacji w Niemieckim Zakładzie Ubezpieczeń (*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung* – DGUV) w Berlinie, Przewodniczący Komisji ds. Pracy i Zatrudnienia Rehabilitation International (RI) i Członek Zarządu Rehabilitation International (RI) w Nowym Jorku. Zgromadzonych gości, uczestników, współorganizatorów, partnerów, pracodawców przywitała i Konferencję prowadziła prof. dr hab. n. med. Danuta Koradecka, Dyrektor CIOP-PIB.

**Marlena Małąg**, Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, nakreśliła perspektywę współpracy rządu, administracji, organizacji pozarządowych i pracodawców na rzecz wspierania osób niepełnosprawnych. Zwróciła uwagę, że

zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych na rynku pracy to kluczowe wyzwanie obecnego rządu. Wprawdzie zarówno liczba pracodawców, których dofinansowuje PFRON, jak również kwota przeznaczona dla pracodawców na dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych stale wzrasta, to jednak, zdaniem Pani Minister, nie można na tym poprzestać, gdyż, aby poprawić sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, wciąż jest bardzo dużo do zrobienia. Dlatego też zawiązanie koalicji na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych w celu poprawy ich sytuacji na rynku pracy, kontynuowanie i pogłębianie dotychczas podejmowanych działań może zapewnić powodzenie tego priorytetowego dla rządu przedsięwzięcia. Ze swojej strony Pani Minister zadeklarowała chęć uczestnictwa i udzielania wsparcia na każdym etapie wspólnych działań, gdyż jest przekonana, że wspólny cel, jakim jest systematyczne zwiększanie liczby osób niepełnosprawnych na rynku pracy, jest możliwy do osiągnięcia poprzez wnoszenie przez poszczególnych uczestników unikalnego dla nich wkładu i umiejętności. Zdaniem Pani Minister, wskazane jest również wyznaczanie dalekosiężnych celów i podejmowanie dalszych działań na rzecz poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy na bazie dotychczasowych osiągnięć, np. takich jak – wypracowane w projekcie CIOP-PIB i PFRON pn. „*Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy*” i zaprezentowane podczas Konferencji – narzędzia wsparcia przeznaczone dla pracodawców.

### **Zdjęcie 1. Prelekcja Minister Marleny Małąg na Konferencji o modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy**



Źródło: zasoby MRPiPS

**Krzysztof Michałkiewicz**, Prezes Zarządu PFRON, zauważył, że podstawową przyczyną ograniczającą bądź uniemożliwiającą zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest brak wiedzy pracodawców o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Podkreślił znaczenie projektu, w ramach którego organizowana jest ta Konferencja, a który ma za zadanie wesprzeć pracodawców w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przez dostarczenie im odpowiednich narzędzi i rzetelnej wiedzy na temat zarządzania niepełnosprawnością w środowisku pracy. Minister wymienił również inne programy realizowane przez PFRON, takie jak „Stabilne zatrudnienie”, „Praca-integracja”, „Absolwent”, czy też ostatnio uruchomiony program rządowy „Dostępność Plus”, przynoszące wymierne efekty w poprawianiu funkcjonowania i uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie. Wyraził także nadzieję, że również projekt „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” przyniesie konkretne efekty, tym razem w obszarze mającym kluczowe znaczenie dla zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych na rynku pracy, czyli we wspieraniu pracodawców w zatrudnianiu i tworzeniu dla osób niepełnosprawnych dostępnego środowiska pracy.

**Zdjęcie 2. Krzysztof Michałkiewicz, Prezes Zarządu PFRON, przemawia na Konferencji dla pracodawców**



Źródło: zasoby PFRON

**Ewa Pawłowska**, Prezes Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji, jako przedstawiciel partnerów, organizacji pozarządowych, przedstawiła możliwe praktyczne zastosowanie dorobku projektu. Z perspektywy Stowarzyszenia, które od ponad 25 lat działa na rzecz poprawy warunków życia osób niepełnosprawnych, obecnie jednej z największych i najbardziej rozpoznawalnych organizacji

działającej na rzecz osób niepełnosprawnych w Polsce, najistotniejsze jest, aby przez własne działania, informację i edukację dawać przykład pracodawcom, przekonywać i zachęcać ich, aby zatrudniali osoby niepełnosprawne. Stowarzyszenie założone zostało przez Piotra Pawłowskiego<sup>1</sup>, który po niefortunnym skoku do wody stał się osobą całkowicie sparaliżowaną. Po wypadku, jako twórca „Integracji”, najpierw jej pracownik, a potem prezes, również pracodawca osób niepełnosprawnych, świadczył własnym przykładem, że osoba niepełnosprawna może zmieniać rzeczywistość, a nawet „góry przenosić”. Bardzo ważne jest przygotowanie zarówno osób niepełnosprawnych do wyjścia z domu do pracy, jak i pracodawców do przyjęcia osoby niepełnosprawnej. Praca dla osoby niepełnosprawnej ma ogromne znaczenie nie tylko ekonomiczne, ale też dla jej psychiki. Nie tylko poprawia warunki bytowe osoby niepełnosprawnej, ale mobilizuje do wyjścia z domu, pośrednio umożliwia również nawiązanie kontaktów towarzyskich, powoduje, że osoba niepełnosprawna czuje się niezależna, dowartościowana, ma cel i sens w życiu, jest pełnoprawnym członkiem społeczeństwa. Doświadczenia Stowarzyszenia potwierdzają, że prowadzone przez nie działania integracyjne pośród pracodawców i aktywnych osób niepełnosprawnych, przynoszą obopólne korzyści. Szczególnie niepełnosprawni mówcy motywacyjni własnym przykładem „otwierają oczy” pracodawcom na możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, jak i możliwości pracownika niepełnosprawnego.

**Prof. nadzw. dr hab. n. med. Anna Wilmowska-Pietruszyńska**, Prezes Polskiego Towarzystwa Orzecznictwa Lekarskiego (PTOL), w praktyczny i przekonujący sposób omówiła uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Europejskie Forum Niepełnosprawności w 1994 roku zdefiniowało osobę niepełnosprawną jako „[...] jednostkę w pełni swych praw, która się znajduje w sytuacji upośledzającej ją na skutek barier środowiskowych, ekonomicznych i społecznych, których z powodu występujących u niej uszkodzeń, nie może przezwyciężyć w taki sposób, jak inni ludzie”. Niestety, bariery te często są wzmacniane przez deprecjonujące postawy ze strony społeczeństwa, a przecież to właśnie do społeczeństwa powinno należeć zmniejszanie, eliminacja lub kompensacja tych barier, aby każdy czuł się obywatelem, którego prawa i przywileje są przestrzegane, w pełni równym, mogącym bez przeszkód korzystać z dóbr publicznych. Tymczasem z raportu Najwyższej Izby Kontroli (NIK) z 2019 r. wynika, że większość osób niepełnosprawnych w Polsce, niestety, pozostaje poza rynkiem pracy. W 2017 r. liczba osób niepełnosprawnych w wieku aktywności zawodowej wynosiła 1 680 000 osób, z czego aż 71,1%, czyli prawie 1 200 000 osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, pozostawało poza zatrudnieniem. A przecież praca jest nie tylko drogą do usamodzielniania i poprawy warunków

<sup>1</sup> Piotr Pawłowski (1966–2018), założyciel i wieloletni prezes Stowarzyszenia „Integracja”, [przyp. red.]

ekonomicznych i bytu, ale także zasadniczym sposobem integracji osób niepełnosprawnych ze społeczeństwem. Dla porównania, mimo rosnącego wskaźnika zatrudnienia, w grupie osób sprawnych w wieku produkcyjnym współczynnik aktywności zawodowej wynosił prawie 80%, a w grupie niepełnosprawnych niecałe 30%.

Problematyka przywracania zdolności do pracy lub minimalizowania niezdolności do pracy po raz pierwszy pojawiła się już w 1925 roku w rezolucji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO), a następnie w Konwencjach ILO nr 38 i 39 z 1933 roku. Konwencja ILO nr 102 stanowi, że instytucje zarządzające opieką zdrowotną powinny współpracować z instytucjami szkolenia zawodowego, aby przystosować osoby o zmniejszonej, z powodu urazu czy choroby, sprawności do odpowiedniej pracy. Podobnie Konwencja ILO nr 128 stanowi, że każde państwo członkowskie związane Konwencją powinno świadczyć usługi rehabilitacyjne mające na celu przygotowanie inwalidów, w każdym przypadku, gdy jest to możliwe, do powrotu do pracy i pomóc w powrocie do pracy i zatrudnieniu. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z 13 grudnia 2006 roku, którą Polska ratyfikowała w 2012 roku, zawiera podobne zalecenie w art. 26 i 27.

Według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) **rehabilitacja** to „[...] kompleksowe postępowanie w odniesieniu do osoby niepełnosprawnej fizycznie i psychicznie, które ma na celu przywrócenie pełnej lub możliwej do osiągnięcia sprawności fizycznej, psychicznej, zdolności do zarobkowania oraz zdolności do brania czynnego udziału w życiu społecznym”.

Dr Howard Rusk, twórca pierwszego oddziału rehabilitacji na świecie w Nowym Jorku tuż po wojnie, mówił, że „[...] rehabilitacja rozciąga się między łóżkiem chorego a jego warsztatem pracy. Opieramy się raczej na pozostałych zdolnościach, a nie na jego niezdolnościach i uczymy, jak żyć i pracować z tym, co mu pozostało. Bez rehabilitacji nie istnieje uwieńczony sukcesem powrót do pracy czy czynnego udziału w społeczeństwie”.

**Strategie powrotu do pracy osób niepełnosprawnych w następstwie chorób lub urazów powinny stanowić jeden z priorytetów państw w oparciu o koncepcję utrzymania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne.** Wytyczne dotyczące implementacji strategii powrotu do pracy zostały opracowane przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Zabezpieczenia Społecznego (ISSA) i Rehabilitation International (RI) w 2014 r. Natomiast artykuł 27 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych wymaga od instytucji zabezpieczenia społecznego udzielania wsparcia w obrębie swojej jurysdykcji, we wprowadzeniu środków wspomagających, które promują i wdrażają dobre praktyki w zakresie powrotu do pracy. Prof. Joachim Breuer, Przewodniczący ISSA, twierdzi, że identyfikowanie osób zagrożonych możliwością utraty zdolności do pracy, odpowiednie reagowanie i podejmowanie działań prewencyjnych powinny zaczynać się już w zakładach pracy (przedsiębiorstwach, środowisku pracy). Pierwsze

symptomy zagrożenia biernością zawodową to np. powtarzająca się absencja chorobowa, obniżona wydajność pracownika, liczne skargi zdrowotne. Równoległe z leczeniem i rehabilitacją należałoby także wykrywać ewentualną szkodliwość warunków pracy lub rozważyć przekwalifikowanie zawodowe.

Znaczenie pracy dla człowieka określa Światowy Raport o Niepełnosprawności WHO: „[...] praca zarobkowa jest podstawową wartością dla człowieka. Daje mu możliwość zniesienia bariery ekonomicznej, podniesienia poczucia własnej wartości oraz ułatwia integrację społeczną”.

Należy też pamiętać o zagrożeniu wynikającym z zależności pomiędzy długością pozostawania bez pracy a malejącymi szansami na powrót do pracy: im dłuższa nieobecność w pracy, tym mniejsze szanse na ponowne zatrudnienie.

Pojęcie „**powrót do pracy**” obejmuje natomiast wszystkie inicjatywy i procedury mające na celu ułatwienie reintegracji w miejscu pracy osób, których zdolność do pracy została obniżona. Koncepcja powrotu do pracy dobrze wpisuje się w konieczność utrzymywania stabilności systemów zabezpieczenia społecznego, ograniczenia skutków ekonomicznych absencji chorobowej oraz niewłaściwego powrotu do pracy. Wytyczne ISSA<sup>2</sup> z 2016 roku określają konieczne działania dla realizacji zatrudnienia lub powrotu do pracy osób niepełnosprawnych, tj.:

- zintegrowane i kompleksowe działania w zakresie zapobiegania chorobom i urazom
- wczesna prawidłowa diagnostyka i leczenie
- rehabilitacja od początku choroby
- promocja i wsparcie skutecznego programu powrotu do pracy
- zmiany ustawowe upoważniające instytucje do prowadzenia aktywnych działań w zakresie powrotu do pracy.

Program powrotu do pracy oparty jest na podejściu biopsychospołecznym, łączącym w sobie aspekty medyczne, psychologiczne i społeczne. Określenie biologicznych, psychospołecznych i środowiskowych czynników absencji chorobowej i długotrwałej niezdolności do pracy umożliwia *Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia* (ICF).

Jak dużo działań należy podjąć w naszym kraju, aby poprawić sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, potwierdza *Raport Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia Pracy*<sup>3</sup>, dotyczący polityk, strategii i programów realizowanych w państwach członkowskich UE. Raport ten wykazał, że Polska znalazła się dopiero w czwartej (ostatniej) grupie, do której należą państwa mające ograniczone ramy prawne w zakresie rehabilitacji i powrotu do pracy. Natomiast do pierwszej grupy należą kraje, gdzie jest powszechność rehabilitacji, skoncentrowane usługi w zakresie profilaktyki i wczesnej interwencji, zaangażowanie

<sup>2</sup> Międzynarodowe Stowarzyszenie Zabezpieczenia Społecznego (ang. *International Social Security Association*, ISSA), [przyp. red.]

<sup>3</sup> Ang. *European Agency for Safety and Health at Work*, EU-OSHA, [przyp. red.]

pracodawcy w zakresie powrotu do pracy, koordynacja interdyscyplinarnych zespołów rehabilitacyjnych i zarządzanie niepełnosprawnością.

**Rola pracodawcy ma decydujące znaczenie w procesie rehabilitacji i powrotu do pracy.** To zakład pracy powinien być centralnym punktem w procesie powrotu do pracy. Według Światowego Raportu o Niepełnosprawności prawie wszystkie prace mogą być wykonywane przez osoby niepełnosprawne, a w odpowiednim środowisku większość osób niepełnosprawnych jest produktywna.

W poprawie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy odgrywa rolę wielu interesariuszy. Przede wszystkim są to same osoby niepełnosprawne, ale też rząd, instytucje zabezpieczenia społecznego, pracodawcy, organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych i związki zawodowe.

Światowy Raport o Niepełnosprawności podkreśla również znaczenie odpowiedniego kształtowania postaw poprzez:

- promowanie wśród pracodawców zakazu dyskryminacji i konieczności wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- przekonanie społeczeństwa, że osoby niepełnosprawne, otrzymując odpowiednie wsparcie, mogą pracować,
- dawanie dobrych przykładów,
- promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym oraz prywatnym.

Na zakończenie prof. Anna Wilmowska-Pietruszyńska podziękowała zgromadzonym uczestnikom Konferencji za uwagę, współorganizatorom i partnerom za dotychczasową wieloletnią współpracę i poprosiła o dalsze działanie Panią Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Pana Prezesa PFRON, pracodawców i wszystkie osoby sprawcze, zaangażowane w proces rozwiązywania w Polsce problemu zwiększania aktywności zawodowej i poprawy szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy, a tym samym przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu tych osób i przełamywaniu błędnego koła zależności między niepełnosprawnością a ubóstwem.

W kolejnej części Konferencji wystąpili goście specjaliści z zagranicy, którzy podzielili się swoimi doświadczeniami i nakreśliли wizję nowych perspektyw dla pracodawców, które zaproponowali do wdrożenia w Polsce wobec osób niepełnosprawnych. **Prof. Joachim Breuer** wygłosił prelekcję pod tytułem „*Demaskowanie mitów związanych z powrotem do pracy sprzyjającej inkluzji społecznej*”. Z kolei **prof. Friedrich Mehrhoff**, w wykładzie pn. „*Rekomendacje na podstawie doświadczeń międzynarodowych. Wdrożenie Artykułu 27 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych*”, przedstawił międzynarodowe wytyczne dla przedsiębiorstw w zakresie dostępności. Prof. Joachim Breuer rozwił nieuzasadnione obawy związane z programami powrotu do pracy oraz tworzeniem stanowisk pracy sprzyjających włączeniu społecznemu osób niepełnosprawnych. Wskazał na rehabilitację jako sposób na stawienie czoła obecnym wyzwaniom, ja-

kimi są np. gospodarka cyfrowa czy zmiany demograficzne. Gospodarka cyfrowa tworzy nowe zadania i formy zatrudnienia. Łatwiej w niej będzie znaleźć pracę, gdyż realizowane będą wyodrębnione zadania, które prościej będzie dopasować do konkretnych zdolności i możliwości ludzi, w tym zdolności i możliwości osób niepełnosprawnych. W Niemczech bardzo często osoby niepełnosprawne są dobrze wykształcone i przygotowane do nowoczesnych form zatrudnienia, a to jest dostateczny argument, by je zatrudniać. Włączanie osób niepełnosprawnych do społeczeństwa rozumie jako eliminację barier i wzmocnienie ich pozycji z korzyścią dla całego społeczeństwa. Z kolei prof. Friedrich Mehrhoff w swojej prelekcji podsumował wyniki międzynarodowych badań przeprowadzonych przez niemieckie Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (ang. *German Ministry of Labour and Social Affairs*), koncentrując się na tych, które mają dużą wartość poznawczą dla przedsiębiorstw, urzędów państwowych i usługodawców w Polsce. Artykuły prof. Breuera i prof. Mehrhoffa, napisane na podstawie wykładów wygłoszonych podczas Konferencji, w całości opublikowane zostały w wydaniu Nr IV/2019(33) Kwartalnika „Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania” w dziale „Zatrudnianie”.

**Zdjęcie 3. Profesor Joachim Breuer, Prezydent ISSA, wygłasza wykład o demaskowaniu mitów związanych z powrotem do pracy sprzyjającej inkluzji społecznej**



Fot. E. Nobis, PFRON

## O Modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Prof. CIOP-PIB, dr hab. n. med. Joanna Bugajska, kierownik Zakładu Ergonomii w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym, jako kierownik projektu przybliżyła założenia, zakres i grupy objęte jego działaniem. Celem projektu było wypracowanie i upowszechnienie na terenie całego kraju modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku



pracy, rozumianego jako zestaw wiedzy i narzędzi dla pracodawców osób niepełnosprawnych. Model ten składa się z dwóch głównych części:

- zestawu zasad postępowania dla pracodawców w procesie zatrudniania pracowników, zarówno pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych,
- zestawu praktycznych, nowoczesnych narzędzi mobilnych wspierających pracodawców w przystosowaniu swojego środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Punktem wyjścia były produkty wypracowane w poprzednim projekcie zrealizowanym wspólnie z PFRON, w szczególności publikacja pn. *„Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów i przystosowania stanowisk pracy dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności”*<sup>4</sup>. Jest to kompendium wiedzy dla pracodawców, które omawia zarówno wszystkie czynniki narażenia, jakie mogą występować w środowisku pracy (tj. społeczne, fizyczne, np. pola elektromagnetyczne, itd.), jak również wszystkie obowiązki pracodawcy, które musi on spełnić, aby zatrudnić pracownika w ogóle, a także jak dostosować środowisko pracy do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

W ramach projektu unowocześniono produkty wypracowane w poprzednim projekcie, a także opracowano nowe, dając pracodawcom praktyczne, łatwe w obsłudze, przyjazne, mobilne i nowoczesne narzędzia. Tak więc w projekcie przygotowane zostały następujące narzędzia dla pracodawców:

- Dokument strategiczny pn. *„Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Mapa drogowa”*. Dokument zawiera zasady postępowania w zakresie dostosowania środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, w tym:
  - opis rozwiązań i instrumentów z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych;
  - przedstawienie dobrych praktyk w obszarze dostosowania stanowiska pracy;
  - scharakteryzowanie potrzeb i barier w zakresie aktywizacji zawodowej oraz w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, uwzględniając perspektywę pracodawcy oraz perspektywę pracownika;
  - rekomendacje dla modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy;
  - opis Modelu wsparcia i opracowanych w jego ramach narzędzi oraz organizacji systemu wspierającego osoby niepełnosprawne w środowisku pracy.

---

<sup>4</sup> Publikacja dostępna jest na stronie PFRON pod linkiem: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/projekty/projekty-ue/program-operacyjny-kap/zakonczone-projekty/ramowe-wytyczne-w-zakr/efekty-projektu/#e294482>, [dostęp z dnia: 07.04.2020] i na stronie CIOP-PIB pod linkiem: [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?\\_nfpb=true&\\_pageLabel=P31200123251443541514096&html\\_tresc\\_root\\_id=11518&html\\_tresc\\_id=11519&html\\_klucz=11518&html\\_klucz\\_spis=](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P31200123251443541514096&html_tresc_root_id=11518&html_tresc_id=11519&html_klucz=11518&html_klucz_spis=), [dostęp z dnia: 07.04.2020], [przyp. red.]

- 4 poradniki dla pracodawców na temat organizacji środowiska pracy osób z niepełnosprawnościami: ruchową, słuchową, wzrokową oraz intelektualną. W poradnikach przedstawiono kwestie specyficznych potrzeb wynikających z rodzaju niepełnosprawności w odniesieniu do rekrutacji osób niepełnosprawnych do pracy, wsparciu w zatrudnieniu poprzez dostosowanie środowiska pracy (uwzględniając także wszystkie aspekty bezpieczeństwa) oraz utrzymaniu pracy (zatrudnienie wspomagane). Poradniki zawierają także informacje dotyczące uprawnień pracowniczych osób niepełnosprawnych oraz korzyści finansowych i pozafinansowych dla pracodawców wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
- Aplikacja ErgoON – lista kontrolna jest narzędziem przeznaczonym dla pracodawcy lub pracowników służb BHP do oceny stanowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową lub intelektualną. Ma formę aplikacji internetowej i mobilnej (Android, iOS) z opcją przechowywania rejestrowanych danych oraz zapisu raportu z przeprowadzonej kontroli.
- Aplikacja ErgoON – kalkulator korzyści jest interaktywnym narzędziem umożliwiającym obliczenie środków finansowych, które uzyska pracodawca w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej. Ma formę aplikacji internetowej i mobilnej (Android, iOS) z opcją przechowywania rejestrowanych danych. Polski system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych oferuje szeroki wachlarz zachęt finansowych związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej. Kalkulator umożliwi sprawdzenie, z którego narzędzia Pracodawca będzie mógł skorzystać oraz w jakiej wysokości pomoc może być uzyskana.
- Interaktywne wizualizacje możliwości przystosowania biurowego i przemysłowego środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych: ErgoON – wizualizacje. Jest to interaktywna, mobilna aplikacja w technice VR do prezentacji dostosowania środowiska pracy do potrzeb ON, zawierająca 4 wersje w zależności od rodzaju niepełnosprawności. Aplikacja dostępna jest na platformach: Oculus Rift (Windows), HTC Vive (Windows) oraz Smartfonach (Adroid i iOS).
- Narzędzie komputerowe wspomagające projektowanie i interaktywną ocenę przydatności potencjalnych zmian na stanowisku pracy biurowej: ErgoON – projektowanie. Jest to interaktywna aplikacja w technice VR do tworzenia środowiska pracy biurowej wraz z biblioteką elementów (krzesła, stoły, komputery, itp.), pozwalająca na interaktywną symulację pracy na projektowanym stanowisku lub planowanie zmian w już istniejących. Aplikacja dostępna jest na platformie Oculus Rift oraz HTC Vive.

#### Zdjęcie 4. Profesor Joanna Bugajska, kierownik projektu, prezentuje wypracowany model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy



Źródło: zasoby MRPiPS

W ramach projektu powstały również tzw. *struktury wspierające* implementację opracowanego modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy, które działać będą nawet po jego zakończeniu, udzielając konkretnych porad zainteresowanym pracodawcom. Pracodawca może więc zwrócić się o poradę do takich podmiotów, jak:

- **Zespół Informatyczno-Doradczy (ZID) dla pracodawców.** ZID działa przy CIOP i skupia ekspertów z psychologii, medycyny, biomechaniki, akustyki, oświetlenia, architektury, projektowania i innych dziedzin, którzy posiadają doświadczenie w dostosowaniu środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych i doradzają pracodawcy, jak dostosować stanowisko pracy do ich potrzeb.

Istnieje możliwość przesyłania pytań na adres e-mail: [zid@ciop.pl](mailto:zid@ciop.pl), na które ZID udzieli odpowiedzi.

- **Zespół Projektowania i Dostosowywania (ZPD) stanowisk pracy.** ZPD znajduje się w CIOP i pomaga pracodawcom projektować stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych z wykorzystaniem technik rzeczywistości wirtualnej.

Istnieje możliwość kontaktu na adres e-mail: [zpd@ciop.pl](mailto:zpd@ciop.pl) w sprawach związanych z użytkowaniem programów i aplikacji.

- **Punkty Kontaktowe (PK) przy regionalnych Oddziałach PFRON dla**

**pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne.** Punkty kontaktowe znajdują się we wszystkich regionalnych oddziałach PFRON<sup>5</sup> (patrz też Załącznik do sprawozdania), w których przeszkoleni pracownicy regionalnych oddziałów PFRON udzielają informacji pracodawcom na temat modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy, możliwości uzyskania dofinansowania, itp. Wsparcie jest udzielane zarówno w spotkaniach indywidualnych, jak i grupowych.

- **Sieć Ekspertów BHP ds. Osób Niepełnosprawnych** wspierających pracodawców w dostosowaniu stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych<sup>6</sup>. Certyfikowani eksperci wywodzą się z sieci ekspertów BHP funkcjonującej przy CIOP, a ich kompetencje są stale podnoszone i sprawdzane.

Dzięki tej sieci pracodawca zatrudniający lub zamierzający zatrudnić osobę niepełnosprawną nie będzie musiał poświęcać wielu długich godzin na samodzielne studiowanie obszernego podręcznika, ale będzie miał dostęp do doradztwa w formie „żywego człowieka”, który bezpośrednio udzieli mu fachowego wsparcia i zapewni ekspercką wiedzę z zakresu dostosowania środowiska pracy do potrzeb pracownika niepełnosprawnego.

Opracowane produkty wchodzące w skład modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy zostały zaprezentowane w praktyce podczas drugiej części Konferencji przez przedstawicieli wykonawców: dr Joannę Kamińską (CIOP-PIB), Łukasza Żmudę (Dyrektora Opolskiego Oddziału PFRON), prof. dr. hab. inż. Andrzeja Grabowskiego (CIOP-PIB), Ewę Spychałę (SPI) i Huberta Porę (KRZSIiSN).

---

<sup>5</sup> Lista punktów kontrolnych (PK) opublikowana jest na stronie CIOP: [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/86837/Lista\\_punktow\\_kontaktowych.pdf](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/86837/Lista_punktow_kontaktowych.pdf), [dostęp z dnia: 14.04.2020], [przyp. red.]

<sup>6</sup> Lista ekspertów BHP ds. Osób Niepełnosprawnych opublikowana jest na stronie CIOP: [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/86836/Lista\\_ekspertow\\_bhp\\_ds\\_ON.pdf](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/86836/Lista_ekspertow_bhp_ds_ON.pdf), [dostęp z dnia: 14.04.2020], [przyp. red.]



Rzeczpospolita  
Polska

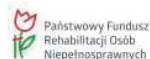
Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



## Punkty kontaktowe (PK)

Punkty kontaktowe (PK) przeznaczone są dla pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne, w których przeszkoleni pracownicy regionalnych oddziałów PFRON będą udzielali informacji na temat Modelu Wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy, możliwości uzyskania dofinansowania itp.

Lp.	Nazwa Oddziału PFRON	Adres korespondencyjny	Adres e-mail	Telefon
1	Oddział Dolnośląski	50-053 Wrocław, ul. Szewska 6/7	wroclaw@pfron.org.pl	(71) 34 67 440
2	Oddział Kujawsko-Pomorski	87-100 Toruń, ul. Szosa Chełmińska 30	torun@pfron.org.pl	(56) 68 14 400
3	Oddział Lubelski	20-422 Lublin, ul. W. Kunickiego 59	lublin@pfron.org.pl	(81) 46 67 600
4	Oddział Lubuski	65-034 Zielona Góra, ul. Bohaterów Westerplatte 11	zielonagora@pfron.org.pl	(68) 42 27 800
5	Oddział Łódzki	90-353 Łódź, ul. Kilińskiego 169	pfron.lodz@pfron.org.pl	(42) 20 50 105
6	Oddział Małopolski	30-527 Kraków, ul. Na Zjeździe 11	krakow@pfron.org.pl	(12) 31 21 400
7	Oddział Mazowiecki	00-828 Warszawa, al. Jana Pawła II 13	warszawa@pfron.org.pl	(22) 31 18 312, (22) 31 18 313
8	Oddział Opolski	45-061 Opole, ul. Katowicka 55	opole@pfron.org.pl	(77) 88 72 000



Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

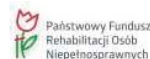


Rzeczpospolita  
Polska

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



Lp.	Nazwa Oddziału PFRON	Adres korespondencyjny	Adres e-mail	Telefon
9	Oddział Podkarpacki	35-310 Rzeszów, ul. Rejtana 10	rzeszow@pfron.org.pl	(17) 28 39 306, (17) 28 39 326
10	Oddział Podlaski	15-483 Białystok, ul. Fabryczna 2	bialystok@pfron.org.pl	(85) 73 38 700
11	Oddział Pomorski	80-266 Gdańsk, al. Grunwaldzka 184	gdansk@pfron.org.pl	(58) 350 05 00
12	Oddział Śląski	40-950 Katowice, pl. Grunwaldzki 8-10/8	katowice@pfron.org.pl	(32) 49 32 100
13	Oddział Świętokrzyski	25-516 Kielce, al. IX Wieków Kielce 3	kielce@pfron.org.pl	(41) 23 09 705, (41) 23 09 700
14	Oddział Warmińsko-Mazurski	10-508 Olsztyn, ul. A. Mickiewicza 21/23	olsztyn@pfron.org.pl	(89) 72 29 000
15	Oddział Wielkopolski	60-573 Poznań, ul. Lindego 6	poznan@pfron.org.pl	(61) 66 64 600
16	Oddział Zachodnio-pomorski	70-111 Szczecin, al. Powstańców Wielkopolskich 33	szczecin@pfron.org.pl	(91) 35 09 700



Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy