

Optymalizacja psychospołecznych warunków w miejscu pracy w aspekcie potrzeb pracowników wynikających z różnego rodzaju niepełnosprawności

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie wytycznych oraz zaleceń dotyczących kształtowania psychospołecznych warunków pracy osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami. Podstawę opracowanego materiału stanowiły ekspertyzy przeprowadzone na 69 stanowiskach pracy w 15 przedsiębiorstwach pochodzących z branż: przetwórstwa przemysłowego, edukacyjnej, rolniczej, telekomunikacyjnej, a także konsultacje z osobami niepełnosprawnymi oraz osobami związanymi ze środowiskami pracującymi na rzecz tych osób i analiza istniejących opracowań i badań dotyczących problematyki niepełnosprawności.

Brano pod uwagę następujące psychospołeczne aspekty środowiska pracy: wymagania psychologiczne pracy, możliwość sprawowania kontroli nad procesem pracy, wsparcie społeczne w pracy oraz możliwość kształtowania i rozwijania kariery zawodowej przez pracownika. Uwzględniono także te aspekty organizacji pracy, które wynikają z Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. wraz z jej dalszymi zmianami¹.

Omówione w artykule wytyczne i zalecenia dotyczące przystosowania środowiska pracy skierowane są do osób z niepełnosprawnością ruchu, wzroku oraz słuchu, niepełnosprawnością wynikającą z różnych chorób, ale w szczególności osób z niepełnosprawnością psychiczną oraz intelektualną.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność, psychospołeczne warunki pracy, rodzaje niepełnosprawności, potrzeby, optymalizacja warunków pracy

Optimization of psychosocial working conditions to the needs of employees with different types of disability

Abstract

The purpose of this article is to provide guidelines and recommendations for the development of psychosocial working conditions for people with different types of

¹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wraz z jej późniejszymi zmianami, Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776

disabilities. The basis of the developed material were conducted at 69 stations in the 15 companies from the following industries: manufacturing, education, agriculture, telecommunications. The basis of the developed guidelines and recommendations were also consultation with persons with disabilities and persons associated with communities working for these people, as well as analysis of existing studies and research relating to disability issues.

The following aspects of the psychosocial work environment were taken into account: psychological demands of work, control over work, social support at work and the opportunity for careers' development. Also takes into account those aspects of the organization of work, which result from the Act on Vocational and Social Rehabilitation and the Employment of Persons with Disabilities on 27 August 1997, together with its further amendments.

Presented in the paper guidelines and recommendations for adapting the work environment are addressed to people with the following disabilities: motor, sight and hearing disabilities, but especially for people with mental and intellectual disabilities.

Key words: work, disability, psychosocial working conditions, physical disability, hearing disability, visual disability, mental disability, intellectual disability

Wstęp

1.1. Przyczyny niskiej aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Mimo że aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, zwłaszcza na otwartym rynku pracy, jest jednym z priorytetów polityki społecznej ostatnich lat, procent czynnych zawodowo wśród osób niepełnosprawnych jest ciągle jednym z najniższych w Europie². Praca zawodowa osób niepełnosprawnych jest nie tylko opłacalna dla państwa, ale także dla nich samych. Stanowi bowiem możliwość samodzielności ekonomicznej, ważne źródło wsparcia i kontaktów społecznych, podwyższenia poczucia własnej wartości i godności, a także jest oznaką odzyskiwania zdrowia w sensie umiejętności przewyższania własnej niepełnosprawności³.

² *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)*, Warszawa, GUS, 2014

³ J. Meder, *Osoby z zaburzeniami psychicznymi*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, red. B. Szczepankowska, A. Ostrowska, Warszawa, Krajowy Urząd Pracy, 1998; M. Garbat, *Środowisko fizyczne i społeczne osób niepełnosprawnych*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2003, Nr 1, s. 18–33; Z. Woźniak, *Praca w życiu osoby niepełnosprawnej. Między socjalnym banałem a jakością życia*, [w:] *Materiały konferencyjne: Osoba niepełnosprawna na rynku pracy. Rehabilitacja i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w krajach Unii Europejskiej*, Poznań, 2004; E. Trzebińska, M. Dziewulska, *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób chorych psychicznie*, [w:] *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. A. Brzezińska, K. Maj, Z. Woźniak, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2008, s. 231–244; K. Pawłowska-Cyprysiak, M. Konarska, D. Żołnierczyk-Zreda, *Self-Perceived Quality of Life of People with Physical Disabilities and Labour Force Participation*, „International Journal of Occupational Safety and Ergonomics” 2013, Nr 19(2), s. 185–194

Wymienia się wiele przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, a wśród nich przyczyny:

- leżące po stronie samych osób niepełnosprawnych (niskie wykształcenie, brak motywacji, lęk przed „nieznany”),
- leżące po stronie pracodawców (np. obawy przed ponoszeniem wyższych kosztów związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej i ich niższą produktywnością, nieznajomość lub niska znajomość przepisów prawnych, stereotypy i uprzedzenia wobec osób niepełnosprawnych, obawa przed nasilonymi kontrolami),
- wynikające z postaw reprezentowanych przez osoby z otoczenia społecznego (np. lęk rodziny z powodu możliwych problemów związanych z usamodzielnieniem się niepełnosprawnego członka rodziny),
- wynikające z utrudnień technicznych w korzystaniu przez osobę niepełnosprawną z przestrzeni życiowej,
- wynikające z przepisów prawnych i ekonomicznych,
- związane z systemem funkcjonowania rehabilitacji zawodowej⁴.

Także procedura orzekania o niezdolności do podjęcia zatrudnienia przez lekarzy medycyny pracy nie jest pozbawiona ograniczeń, bowiem często opiera się na tym, że dana osoba ze względu na swój stan zdrowia nie może dłużej pracować na określonym stanowisku pracy, bądź w określonych warunkach. Ewa Wągrowaska-Koski i Marcin Rybacki⁵ uważają to za jeden z podstawowych błędów w orzekaniu o niepełnosprawności, który pozbawia pracownika możliwości kontynuacji pracy, a często także nie motywuje do zmiany stanowiska/warunków zatrudnienia na bardziej korzystne dla jego zdrowia. Proponowany przez autorów schemat postępowania orzeczniczego powinien uwzględniać możliwość dalszego wykonywania pracy na stanowisku (w środowisku) przystosowanym do możliwości osoby niepełnosprawnej. Wymaga to jednak sformułowania odpowiednich wytycznych i zaleceń dla służb z zakresu bhp i pracodawcy, które pozwolą na

⁴ *Identyfikacja barier w dostępie osób niepełnosprawnych do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Raport z badań*, red. A. Kurzynowski, J. Mikulski, Warszawa, Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem, 2007, s. 128–134; P. Radecki, *Raport z badań kwestionariuszowych. Identyfikacja potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej. Partnerski Projekt: Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004–2006*, Warszawa, KIG-R, 2007, s. 42–86; Z. Woźniak, *Główne bariery aktywności zawodowej osób z ograniczoną sprawnością*, [w:] *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. A. Brzezińska, K. Maj, Z. Woźniak, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2007, s. 69–83; *Raport z badań. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Partnerski Projekt: Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004–2006*, red. A. Barczyński, P. Radecki, Warszawa, KIG-R, 2008, s. 32–36

⁵ E. Wągrowaska-Koski, M. Rybacki, *Identyfikacja najczęściej występujących problemów o orzekaniu o niezdolności do pracy dla celów rentowych na podstawie działalności ekspertyzowej Przychodni Chorób Zawodowych w latach 2005–2007*, „Medycyna Pracy” 2010, Nr 61(1), s. 23–34

właściwe przystosowanie tego stanowiska do możliwości niepełnosprawnego pracownika. Niestety, jak dotąd brakuje kompleksowej wiedzy na ten temat. Prawo polskie, w tym szczególnie Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. wraz z jej dalszymi zmianami⁶, prawo budowlane – ustawa z dnia 7 lipca 1994 r.⁷, Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r.⁸ wskazują na różne aspekty przystosowania przestrzeni publicznej oraz warunków pracy dla osób niepełnosprawnych. Także w wielu istniejących publikacjach opisywane są adaptacje materialnych aspektów środowiska pracy⁹. Niestety, mniej uwagi poświęca się w literaturze niematerialnym – psychospołecznym warunkom pracy, które wymagają przystosowania dla osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności¹⁰. Brakuje także opracowania na temat ogólnych wytycznych i zaleceń, które odnosiłyby się do psychospołecznego środowiska pracy dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Te niematerialne – psychospołeczne aspekty środowiska pracy są szczególnie istotne w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz psychiczną (osób chorujących psychicznie oraz osób z zaburzeniami rozwojowymi, takimi jak autyzm, w tym choroba Aspergera).

⁶ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wraz z jej późniejszymi zmianami, Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776

⁷ Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – prawo budowlane

⁸ Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie, Dz. U. 2002, Nr 75, poz. 690; M. Bąkowska, A. Dembek, A. Iwaniak, K. Sekutowicz, *Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy – podręcznik dobrych praktyk*, Warszawa, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, 2009

⁹ A. Ostalecka, *Ergonomia zatrudniania osób niepełnosprawnych*, [w:] *Pracownik z niepełnosprawnością*, red. E. Rutkowska, Lublin, Fundacja Fuga Mundi, 2007; A. Polak-Sopińska, *Przystosowanie stanowisk pracy do indywidualnych możliwości osób niepełnosprawnych, podstawą ich aktywizacji zawodowej*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2007, Nr 2–3 (10–11), s. 199–222; D. Gabler, A. Hadław, M. Garczyński, *Dostosowanie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej*, Warszawa, POPON, 2010; K. Kowalski, *Projektowanie bez barier – wytyczne*, 2011; K. Kowalski, *Planowanie dostępności. Prawo w praktyce*, Warszawa, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, 2011; J. Budny, *Dostosowanie budynków użyteczności publicznej – teoria i narzędzia*, Warszawa, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, 2009

¹⁰ *Pracownik niepełnosprawny intelektualnie w przedsiębiorstwie. Jak wspierać osoby z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy. Poradnik praktyczny*, red. S. Kaczmarek, Warszawa, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, 2006; G. Todryk, *Na czym powinno polegać przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej z chorobą psychiczną?*, „CurrProbl Psychiatrii” 2011, Nr 12(3), s. 369–371; K. Mruńska, *Osoby z upośledzeniem umysłowym*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, red. B. Szczepankowska, A. Ostrowska, Warszawa, Krajowy Urząd Pracy, 1998; J. Meder, *Osoby z zaburzeniami psychicznymi*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*, red. B. Szczepankowska, A. Ostrowska, Warszawa, Krajowy Urząd Pracy, 1998

1.2. Psychospołeczne warunki pracy

Jako teoretyczną podstawę do opracowania ogólnych wymagań dotyczących psychospołecznych warunków pracy przyjęto jeden z najpopularniejszych modeli stresu w pracy Roberta Karaska¹¹. Zgodnie z tą koncepcją, niewłaściwie zorganizowane psychospołeczne warunki pracy wpływają na doświadczanie stresu, a także pogorszenie zdrowia pracowników. Model Karaska zakłada, że stres w pracy jest wynikiem wysokich wymagań psychologicznych pracy, niskiej kontroli oraz niskiego wsparcia społecznego. Według tej koncepcji, dodatkowym czynnikiem wzmacniającym stres jest brak możliwości rozwoju zawodowego. Wymagania psychologiczne pracy definiuje się jako ilość, tempo, różnorodność pracy, a także konfliktowość i niejasność wymagań. Z kolei kontrola w pracy to możliwość podejmowania przez pracownika decyzji dotyczących miejsca pracy i samego procesu pracy. Wsparcie społeczne rozumiane jest jako niezbędna w pracy pomoc ze strony przełożonych oraz współpracowników¹².

Wymienione aspekty wraz z tymi, które określa wspomniana wyżej ustawa, a które dotyczą głównie czasu pracy i urlopów, są istotne dla osób ze wszystkimi rodzajami niepełnosprawności. Jednak istnieją także takie psychospołeczne aspekty pracy, które są szczególnie ważne dla osób z określonymi rodzajami niepełnosprawności. W identyfikacji tych aspektów pomogły autorkom przede wszystkim ekspertyzy przeprowadzane na różnych stanowiskach pracy oraz szerokie konsultacje z osobami niepełnosprawnymi.

2. Metoda

Wytyczne i zalecenia dotyczące przystosowania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych opracowano na podstawie ekspertyz przeprowadzonych na stanowiskach pracy w ramach działań w zakresie projektu realizowanego przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”¹³.

Przeprowadzono 15 ekspertyz w przedsiębiorstwach o różnym profilu działalności, na terenie całej Polski. W ramach tych ekspertyz przeanalizowano 69

¹¹ R. Karasek, *Job Demands. Job Decision Latitude and Mental Strain: Implication for Job Redesign*, „Adm Sc Quarterly” 1979, Nr 24, s. 285–308; R. Karasek, T. Thorell, *Healthywork: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books, 1990

¹² D. Żołnierczyk-Zreda, S. Bedyńska, *Psychometric Properties of the Polish Version of the Karasek's Job Content Questionnaire*, „The International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)” 2014, Vol. 20, No. 4, p. 583–593

¹³ D. Żołnierczyk-Zreda, K. Pawłowska-Cyprysiak, J. Bugajska, *Psychospołeczne warunki prac, [w:] Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne*, red. W. M. Zawieska, Warszawa, CIOP-PIB, 2014, s. 259–274

stanowisk pracy, zarówno stanowisk pracowników umysłowych, jak i fizycznych, a także pracowników umysłowo-fizycznych, takich jak: sprzedawca pakowacz, specjalista do spraw rachunkowości, topiarz monter urządzeń energetycznych, operator bloku energetycznego, warzelnia piwa, aparatowy produkcji nawozów sztucznych, krojczy, hafciarka, sortowacz, kontroler jakości, laborant, itp.

Podstawę przeprowadzonych ekspertyz stanowiła lista kontrolna pn. „Ocena organizacji i obciążenia psychicznego”. Została ona opracowana w oparciu o analizę uregulowań prawnych w zakresie organizacji pracy pracowników z niepełnosprawnością oraz w oparciu o analizę literatury. W ostatecznej wersji lista kontrolna zawierała 82 pytania dotyczące takich elementów, jak: opis stanowiska pracy, organizacja i czas pracy, korzystanie z pomocy asystenta, obciążenie psychiczne pracą, wpływ pracownika na wykonywaną pracę, ocenę stosunków społecznych w miejscu pracy, możliwość doskonalenia zawodowego, itp. Wytyczne i zalecenia powstały ponadto w oparciu o szerokie konsultacje prowadzone z osobami niepełnosprawnymi, a także z osobami związanymi ze środowiskami osób z różnego rodzaju niepełnosprawnością, takimi jak: Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym, Polska Rada Języka Migowego, Stowarzyszenie Popierania Edukacji Niepełnosprawnych „Hefajstos”, Centrum Usług Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie „DZWONI”, warszawski „Dom Pod Fontanną”, Fundacja „SYNAPSIS”, Fundacja Fuga Mundi, i in. Ponadto, przy opracowywaniu wytycznych konsultowano się z badaczami zajmującymi się problematyką określonych niepełnosprawności pracującymi na wyższych uczelniach.

Ostatecznie, ogólne wytyczne dotyczące przystosowania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych opracowane zostały pod kątem następujących rodzajów niepełnosprawności:

- niepełnosprawność narządu ruchu,
- niepełnosprawność narządu słuchu,
- niepełnosprawność narządu wzroku,
- niepełnosprawność psychiczna (wynikająca z chorób psychicznych oraz wynikająca z zaburzeń rozwoju – spektrum autyzmu),
- niepełnosprawność intelektualna,
- niepełnosprawność wynikająca z chorób układów krążenia, oddechowego, nerwowego, pokarmowego, moczowo-płciowego i in.

3. Ogólne wytyczne i zalecenia dotyczące przystosowania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych

Ogólne wytyczne dotyczące przystosowania środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych są istotne z punktu widzenia zachowania komfortu psychicznego wszystkich osób pracujących, w tym także osób niepełnosprawnych. Wytyczne te obejmują takie postulaty dotyczące środowiska pracy tych osób, jak:

- dostosowanie wymagań pracy (jakościowych oraz ilościowych) do poziomu wiedzy, doświadczenia, umiejętności oraz możliwości poznawczych pracowników,
- dostosowanie tempa wykonywanych zadań do możliwości psychofizycznych pracownika (z uwzględnieniem pracy maszyn oraz innych urządzeń, które nie powinny wymuszać zbyt dużego tempa pracy na operatorze),
- możliwość wprowadzenia przerw w pracy w sytuacji przeciążenia dużą ilością informacji potrzebnych do jej wykonania – odciążenie pracownika od konieczności ciągłej koncentracji uwagi,
- jasne i zrozumiałe komunikaty dotyczące pracy, niekonfliktowe i niesprzeczne polecenia,
- jasny i zrozumiały system gratyfikowania oraz karania pracowników, który wynika wyłącznie z poziomu wykonania obowiązków zawodowych,
- informacja zwrotna na temat wykonywanej pracy, oparta wyłącznie na ocenie jego pracy, pozbawiona elementów emocjonalnych stanowiących zagrożenie dla jego poczucia wartości i szacunku wobec niego,
- jasna instrukcja postępowania na wypadek pojawienia się tzw. sytuacji nieprzewidzianych, do których zalicza się awarie sprzętu, konflikt międzyludzki, wypadek, uraz, itp.
- szkolenia (ćwiczenia) z zakresu ewakuacji z miejsca pracy, które zapewniają pomoc osobie niepełnosprawnej przez pełnosprawnych pracowników,
- możliwość uczestniczenia w decyzjach związanych z miejscem i procesem pracy (np. możliwość decydowania o materialnym środowisku pracy, a także wykonywanej pracy i modyfikowania ich zgodnie z własnymi potrzebami),
- możliwość nawiązania bezpośredniego i łatwego kontaktu pomiędzy współpracownikami i przełożonym a pracownikiem,
- możliwość doskonalenia umiejętności i nabywania nowych poprzez uczestniczenie w szkoleniach zawodowych,
- dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb i możliwości psychofizycznych pracownika,
- wskazanie ścieżki kariery zawodowej w oparciu o możliwości oraz potrzeby pracowników.

Dodatkowo, sformułowano także ogólne wytyczne wynikające z Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 27 sierpnia 1997 r. wraz z jej dalszymi zmianami¹⁴. Określają one, co następuje:

- Wymiar czasu pracy nie może przekraczać 7 godzin dziennie (35 godzin tygodniowo) dla osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.
- Pracownik niepełnosprawny nie może być zatrudniony w porze nocnej oraz wykonywać pracy w godzinach nadliczbowych.

¹⁴ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wraz z jej późniejszymi zmianami, Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776

- Osoby niepełnosprawne mają prawo do dodatkowej przerwy wliczanej do czasu pracy w przypadku 6-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy. Przerwa ta wynosi 15 minut i może zostać wykorzystana na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek.
- Osoby niepełnosprawne mają prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym (dotyczy osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności).
- Osoby niepełnosprawne mają prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celach: uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym (nie częściej niż raz w roku), wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających albo uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy. Prawo jest przyznawane, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy. Wymiar zwolnienia od pracy to 21 dni roboczych (dotyczy osób o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności).
- „Pracodawca jest obowiązany zapewnić niezbędne racjonalne usprawnienia dla osoby niepełnosprawnej pod względem architektonicznym, odpowiednie jego wyposażenie, ustalenie czasu pracy, podział zadań lub przedstawienie oferty kształceniowej, czy też integracyjnej”.

Istnieje także szereg ogólnych zaleceń dotyczących dostosowania organizacji pracy i obciążenia psychicznego pracą dla osób z różnego rodzaju niepełnosprawnością, które mają charakter mniej obligatoryjny niż wytyczne. Jedno z najważniejszych zaleceń, które można adresować do pracodawców zatrudniających osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, jest podnoszenie wśród współpracowników osób niepełnosprawnych na temat ich możliwości i potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Zaleca się zatem, aby w przedsiębiorstwach, w których zamierza się zatrudnić, bądź zatrudnia osoby niepełnosprawne, przeprowadzane były cykliczne szkolenia dotyczące niepełnosprawności. W ramach takich szkoleń powinno się przekazywać informacje na temat specyfiki i trudności wynikających z niepełnosprawności, które dotyczą zarówno funkcjonowania społecznego, jak i zawodowego. Na szkoleniach warto także zwrócić uwagę na potrzeby osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności w zakresie przystosowania środowiska psychospołecznego i fizycznego w miejscu pracy umożliwiającego efektywne funkcjonowanie w nim tych osób. Należy ponadto uczyć personel zasad budowania zespołu pracowniczego i wzajemnego zaufania w grupie pracowników, w której są osoby niepełnosprawne, w tym zasad efektywnej komunikacji, reagowania oraz udzielania pomocy w sytuacjach nieprzewidzianych i trudnych. Szkolenia takie mogłyby być prowadzone przy udziale osób i grup bezpośrednio związanych z problematyką niepełnosprawności, np. osób ze środowiska lokalnego, pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych, środowisk działających na rzecz osób niepełnosprawnych.

4. Wytyczne i zalecenia dotyczące kształtowania psychospołecznych warunków pracy dla osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności

4.1. Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu

Grupa osób z niepełnosprawnością narządu ruchu jest bardzo zróżnicowana. Należą do niej zarówno osoby, które są w stanie samodzielnie poruszać się i funkcjonować, jak i osoby, których uszkodzenie narządu ruchu jest tak duże, iż nie pozwala im na samodzielne funkcjonowanie i są zależne od osób trzecich. Niepełnosprawność narządu ruchu może zatem oznaczać takie problemy, jak: braki niedorozwojowe lub skrócenia odcinków kończyn czy całych kończyn, нефizjologiczne wygięcia poszczególnych odcinków narządu ruchu, nadliczbowość i przerosty, zarówno kończyn, jak i ich odcinków, ograniczenie ruchów i nadmierna ruchliwość w stawach oraz zmiana ukształtowania powierzchni lub konturów poszczególnych odcinków narządu ruchu. Jednakże, biorąc pod uwagę charakterystykę tej grupy, należy również wymienić zaburzenia w utrzymywaniu równowagi, a także ograniczenie siły mięśniowej¹⁵.

Osobom z tego rodzaju niepełnosprawnością należy zapewnić dostęp do technologii wspomagających dokładność ruchów oraz koordynację wzrokowo-ruchową, np. klawiaturę z nakładką (ramką), powiększony trackball w myszce komputerowej, czy też podpórkę pod ramię. Jeśli niepełnosprawność dotyczy kończyn górnych, należy dostosować tempo pracy do możliwości tych osób, m.in. w zakresie posługiwania się komputerem, narzędziami roboczymi czy przemieszczania się po terenie przedsiębiorstwa.

W sytuacjach wyjątkowych (np. ewakuacji, awarii maszyn) pracownikowi z niepełnosprawnością układu ruchu należy zapewnić możliwość wezwania osoby wspierającej (np. za pomocą dzwonka), która udzieli mu niezbędnego wsparcia i pomocy. Ponadto, jeśli osoba ta ma duże problemy z poruszaniem się, należy rozważyć możliwość stosowania telepracy¹⁶.

Pozostałe wytyczne oraz zalecenia w przypadku tej grupy osób są tożsame z wytycznymi wymienionymi w poprzednim paragrafie.

4.2. Osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku (osoby niewidome, osoby słabowidzące)

Osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku można podzielić na dwie grupy: osoby niewidome oraz osoby słabowidzące. Pierwsza grupa to osoby niewidzące od urodzenia lub te, które straciły wzrok we wczesnym dzieciństwie i nie pamiętają wrażeń wzrokowych, a także osoby ociemniałe, które utraciły wzrok

¹⁵ W. Dega, *Ortopedia i rehabilitacja*, Warszawa, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, 2003

¹⁶ D. Żolnierczyk-Zreda, T. Majewski, *Przystosowanie środowiska pracy do możliwości osób z dysfunkcją narządu ruchu oraz osób niepełnosprawnych intelektualnie i psychicznie*, „Medycyna Pracy” 2012, Nr 63(4), s. 493–504

w późniejszych latach życia (w grupie tej wyróżnia się również osoby tzw. nowo ociemniałe, które straciły wzrok przed dwoma laty lub później, jednak nie przystosowały się jeszcze do zaistniałej sytuacji)¹⁷.

Wyróżnia się następujące stopnie niepełnosprawności narządu wzroku:

- Uszkodzenie wzroku w stopniu lekkim – występuje u osób z mniejszymi wadami wzroku (w tym osoby jednooczne).
- Uszkodzenie wzroku w stopniu umiarkowanym – występuje u osób, których ostrość widzenia wynosi mniej niż 10% normalnej ostrości wzroku lub pole widzenia zawężone jest do 30 stopni.
- Uszkodzenie wzroku w stopniu znacznym – występuje u osób, których ostrość widzenia lepszym okiem (po zastosowaniu korekcji szklami optycznymi) wynosi do 5% lub pole widzenia zawężone jest do 20 stopni¹⁸.

Jedną z podstawowych wytycznych dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością wzroku jest to, aby w początkowym okresie zadbać o szczegółowe zapoznanie pracownika (umożliwiając mu także dotykanie) z zakładem pracy, lokalizacją pomieszczeń oraz urzędzeń, a także stanowiskami pracy innych pracowników. Należy go także zapoznać ze współpracownikami, w szczególności z tymi, którzy będą jego najbliższymi współpracownikami. W początkowym okresie pracownik niewidomy lub słabowidzący powinien mieć także zapewniony częstszy niż w późniejszym okresie życzliwy nadzór przełożonego nad wykonywaniem jego pracy. Wynika to z faktu, że w początkowym okresie, kiedy nawyki nie są jeszcze wyrobione, a miejsce i stanowisko pracy nie są dostatecznie poznane, mogą pojawić się błędy podczas wykonywania pracy. Nowoprzyjęty pracownik może zatem wymagać częstszego instruktażu oraz korekty swoich działań.

Tempo wykonywanych zadań należy dostosować do możliwości percepcyjnych osób z niepełnosprawnością wzroku, które są na ogół mniejsze niż osób zdrowych z powodu wyłączenia z niej bodźców wzrokowych. Także dostosowanie różnych elementów materialnego środowiska pracy, takich jak: wielkość czcionki na ekranie, kolorystyka stosowanych narzędzi, kontrasty, matowe i antyrefleksyjne powierzchnie jest warunkiem zapewnienia dobrego samopoczucia psychicznego oraz wydajności pracy osób z niepełnosprawnością wzroku. Komfort ich pracy poprawia znacząco dostęp do nowoczesnych technologii, takich jak np. czytnik ekranu, powiększalnik telewizyjny czy lupa elektroniczna. W przypadku niektórych zawodów, zwłaszcza zawodów wysokokwalifikowanych, dostęp do takich technologii jest warunkiem umożliwiającym wykonywanie zadań zawodowych w ogóle.

Inną wytyczną dotyczącą środowiska pracy osoby niewidomej i słabowidzącej jest to, aby przestrzeń jego pracy była uporządkowana, a wszelkie narzędzia oraz materiały miały stałe miejsce.

¹⁷ S. Kotowski, *Osoby niewidome i słabo widzące*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, red. B. Szczepankowska, A. Ostrowska, Warszawa, Krajowy Urząd Pracy, 1998

¹⁸ Tamże

Podobnie jak osoba z niepełnosprawnością narządu ruchu, pracownik niewidomy i słabowidzący w sytuacjach nieprzewidzianych (np. ewakuacji, awarii maszyn) powinien mieć możliwość wezwania osoby wspierającej (np. za pomocą dzwonka), która udzieli mu niezbędnego wsparcia i pomocy.

4.3. Osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu (osoby głuche, osoby słabosłyszące)

Do grupy osób z niepełnosprawnością narządu słuchu zalicza się osoby słabosłyszące, głuche oraz głuchonieme, czyli te posiadające uszkodzenie narządu słuchu. Osoby głuchonieme nie słyszą od urodzenia, czego konsekwencją jest nieposługiwanie się przez te osoby mową. Zgodnie z zaleceniami Międzynarodowego Biura Audiofonologii w grupie tej wyróżnia się następujące stopnie niepełnosprawności:

- Uszkodzenie słuchu w stopniu lekkim – ubytek słuchu wynosi od 20 do 40 decybeli, nie ma to jednak wpływu na funkcjonowanie społeczne człowieka i nie stanowi utrudnienia. Osoby z tym uszkodzeniem określa się również jako słabosłyszące. Nie korzystają one na ogół z żadnych pomocy technicznych oraz interwencji medycznych.
- Uszkodzenie słuchu w stopniu umiarkowanym – ubytek słuchu wynosi od 40 do 70 decybeli. Osoby z tym uszkodzeniem rozumieją oraz słyszą dźwięki jedynie w korzystnych warunkach oraz mogą napotykać na przeszkody i trudności w pełnieniu ról społecznych. Dość często używają pomocy technicznych, takich jak aparaty słuchowe, korzystają także z interwencji medycznych. Osoby te porozumiewają się językiem, jednakże jest on zdeformowany ze względu na nieprawidłową identyfikację słuchową niektórych dźwięków. Grupę tę często określa się mianem niedosłyszących lub słabo słyszących.
- Uszkodzenie słuchu w stopniu znacznym – ubytek słuchu wynosi od 70 do 90 decybeli. Osoby z tym ubytkiem muszą stosować aparaty słuchowe, które umożliwiają im słyszenie oraz rozumienie mowy. Mimo to zdarza się, iż osoby te nie rozróżniają wszystkich dźwięków, dlatego istotną rolę w komunikacji tych osób spełnia wzrok oraz czytanie z ruchu warg.
- Uszkodzenie słuchu w stopniu głębokim – ubytek słuchu wynosi powyżej 90 decybeli, co uniemożliwia rozumienie oraz słyszenie mowy nawet w przypadku zastosowania aparatów słuchowych, poza bardzo silnymi dźwiękami oraz hałasami, których znaczenia osoby z tym uszkodzeniem często nie potrafią prawidłowo odczytać¹⁹.

¹⁹ B. Szczepankowski, *Osoby z uszkodzonym słuchem*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, red. B. Szczepankowska, A. Ostrowska, Warszawa, Krajowy Urząd Pracy, 1998

Jedną z najważniejszych wytycznych w zatrudnianiu tej grupy osób niepełnosprawnych jest zapewnienie im możliwości nawiązywania swobodnej komunikacji z otoczeniem, a przede wszystkim zapewnienie, aby informacje potrzebne do wykonywania czynności zawodowych miały formę pisemnych instrukcji czy piktogramów. Można również stosować nowe technologie wspomagające, np. usługi tłumacza języka migowego on-line²⁰, systemu Infomat-e (EMAG²¹) lub wideotłumacza języka migowego²². W przypadku zatrudnienia w przedsiębiorstwie większej liczby osób z niepełnosprawnością słuchu warto zapewnić obecność w zespole pracowniczym osoby, która potrafi posługiwać się językiem migowym.

W trosce o komfort psychiczny pracownika głuchego, głuchoniemego oraz słabosłyszącego, należy także zadbać o to, aby reszta zespołu chętnie udzielała mu pomocy i wsparcia oraz podejmowała z nim współpracę.

W sytuacjach awaryjnych osobie z niepełnosprawnością słuchu należy zapewnić możliwość otrzymywania oraz odbierania informacji za pomocą przekazu innego niż słowny (głosowy), np. poprzez sygnalizację wibracyjną czy sygnalizatory świetlne. Podobnie, jak w przypadku innych niepełnosprawności, pracownik taki powinien móc wezwać osobę wspierającą, która udzieli mu niezbędnego wsparcia i pomocy.

4.4. Osoby z niepełnosprawnością psychiczną

Międzynarodowa Klasyfikacja Chorób (ICD-10) dzieli zaburzenia psychiczne na następujące grupy²³:

- Zaburzenia psychiczne organiczne, włącznie z zespołami objawowymi (choroba Alzheimera, zespół amnestyczny i in.),
- Zaburzenia psychiczne i zachowania spowodowane używaniem środków [substancji] psychoaktywnych (np. alkoholu, narkotyków),
- Schizofrenia, zaburzenia typu schizofrenii i urojeniowe,
- Zaburzenia nastroju [afektywne] (np. depresja),
- Zaburzenia nerwicowe, związane ze stresem i pod postacią somatyczną (fobie, natręctwa i in.),
- Zespoły behawioralne związane z zaburzeniami fizjologicznymi i czynnikami fizycznymi (zaburzenia odżywiania, snu, funkcji seksualnych i in.),
- Zaburzenia osobowości i zachowania dorosłych (np. osobowość paranoiczna, schizoidalna, histrioniczna, anankastyczna, lękliwa zależna),
- Zaburzenia rozwoju psychicznego (psychologicznego) (np. spektrum autyzmu),

²⁰ <http://www.toktutok.pl/struktura/1>, [dostęp na dzień: 18.07.2014]

²¹ <http://www.infomat-e.pl/>, [dostęp na dzień: 18.07.2014]

²² <http://wideotlumacz.pl/>, [dostęp na dzień: 18.07.2014]

²³ WHO, „ICD-10, Version:2010”, <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2010/en/#F70-F79>, [dostęp na dzień: 18.07.2014]

- Upośledzenie umysłowe,
- Zaburzenia zachowania i emocji rozpoczynające się zwykle w dzieciństwie i w wieku młodzieńczym.

Opracowując wytyczne i zalecenia dla grupy pracowników niepełnosprawnych psychicznie, uwzględniano trzy najbardziej istotne z punktu widzenia zatrudnienia grupy osób:

- Osoby z niepełnosprawnością psychiczną wynikającą z choroby psychicznej (w której mieści się większość z wymienionych wyżej zaburzeń).
- Osoby z niepełnosprawnością wynikającą z zaburzeń rozwojowych, których przykładem jest spektrum autyzmu, w tym także zespół Aspergera.
- Osoby z niepełnosprawnością intelektualną (upośledzenie umysłowe).

4.4.1. Osoby z niepełnosprawnością wynikającą z chorób psychicznych

Jedną z najistotniejszych wytycznych, którymi należy kierować się, zatrudniając osoby chorujące psychicznie, to zapewnienie tym osobom takiego systemu pracy, aby poza wyjątkowymi sytuacjami (takimi jak: wyjazdy czy sytuacje kryzysowe w firmie) nie zaburzał on rytmu dnia i nocy pracownika. Stąd też ważne jest, aby pracownik z tą niepełnosprawnością pracował w ciągu dnia, na jedną zmianę.

Kolejną ważną wytyczną odnoszącą się do zatrudniania osób z chorobami psychicznymi jest traktowanie ich w taki sam sposób, jak pozostałych pracowników firmy. Oznacza to, że osoby te nie powinny być w żaden sposób dyskryminowane, traktowane z pobłażaniem czy z rezerwą. Niewskazane są także nadmierna troskliwość, „szczególne względy” i uwaga przełożonych oraz reszty personelu, która stanowi szkodliwą dla tych osób „pozytywną stygmatyzację”, a jednocześnie niezamierzone „potwierdzenie”, że osoba ta jest inna od reszty. Konsekwencją takiego traktowania jest rozliczanie osoby z niepełnosprawnością psychiczną z powierzonych jej zadań w identyczny sposób jak reszty personelu i niewyręczenie jej niepotrzebnie w sytuacjach, które tego nie wymagają. Takie traktowanie pozwala osobie niepełnosprawnej rozwijać swoje kompetencje społeczne, takie jak: samodzielność, zaradność, samostanowienie, komunikacja, radzenie sobie w trudnych sytuacjach. Najczęściej, „tradycyjny” sposób traktowania choroby psychicznej pozbawia osobę tych właśnie umiejętności, a otoczenie nierzadko wzmacnia jej ubezwłasnowolnienie. Praca zawodowa jest zatem szansą na najlepszą rehabilitację i odzyskiwanie zdrowia przez te osoby.

O problemach zdrowotnych i społecznych pracownika z niepełnosprawnością psychiczną należy dowiadywać się bezpośrednio od niego samego, a jeśli korzysta się z innych źródeł – na przykład lekarza czy rodziny – powinno się to odbywać za wiedzą i aprobatą osoby niepełnosprawnej. Należy także zapytać ją o to, czy o tych problemach może wiedzieć „osoba zaufania”, którą najlepiej, gdyby wskazał sam pracownik. Daje to dowód na podmiotowe traktowanie osoby niepełnosprawnej,

a jednocześnie umożliwia jej zwrócenie się o pomoc w sytuacji ewentualnego kryzysu i pogorszenia stanu zdrowia do „osoby zaufania”.

W sytuacji, gdy pojawiają się kłopoty psychiczne i społeczne związane z pracą, zaleca się zapewnienie pracownikowi możliwości skorzystania ze wsparcia asystenta zawodowego lub trenera pracy. Często funkcje trenera pracy może pełnić osoba wywodząca się z personelu (najczęściej jest to wspomniana wyżej „osoba zaufania”). Zdarza się także, gdy w przedsiębiorstwie pracuje więcej osób chorujących psychicznie, że trener pracy jest zatrudniony specjalnie na to stanowisko lub wspiera pracownika z ramienia upoważnionej do tego organizacji. Trener pracy powinien odnosić się tylko do sfery emocji i relacji z innymi, nie zaś – do kompetencji zawodowych, a jego wsparcie powinno trwać tylko pewien, niedługi czas. Na co dzień pracownik powinien pracować samodzielnie.

Ponadto, w sytuacji okresowego pogorszenia stanu zdrowia zaleca się, aby osoba z niepełnosprawnością psychiczną miała możliwość pracy w elastycznym czasie i elastycznym zakresie, co oznacza, że w wyjątkowej sytuacji zakres obowiązków na tym stanowisku powinien być zmodyfikowany w sposób możliwy do zaakceptowania przez pracodawcę. W takiej sytuacji zaleca się też stworzenie możliwości okresowego zastąpienia pracownika przez inną osobę.

4.4.2. Osoby z niepełnosprawnością wynikającą z zaburzeń rozwojowych, zwłaszcza ze spektrum autyzmu, w tym zespołu Aspergera

Podstawową wytyczną w odniesieniu do osób z autyzmem, w tym także zespołem Aspergera, jest sprawdzenie, czy nie cierpią one na często współistniejące schorzenia, takie jak: schorzenia układu trawiennego lub immunologicznego, nadwrażliwość słuchowa, wzrokowa lub dotykowa. Jest to szczególnie istotne wtedy, gdy określone warunki pracy mogą mieć niekorzystny wpływ na stan zdrowia tych osób.

Osoby z autyzmem i zespołem Aspergera są często nieodporne na dużą stymulację pochodzącą z otoczenia, która je nadmiernie rozprasza oraz zaburza funkcjonowanie. Należy zatem zapewnić tym osobom pracę w małym zespole, w środowisku, w którym nie występuje uciążliwy ruch i hałas oraz nie jest wymagane duże tempo pracy. Nie zaleca się zatem zatrudniania tych osób w tzw. *open space* ani w halach o dużym ruchu maszyn i wysokim natężeniu hałasu. Osoby z autyzmem i zespołem Aspergera nie powinny wykonywać pracy, która polega na zarządzaniu pracą innych osób ani takiej, która wymaga licznych kontaktów z różnymi osobami, w tym z klientami, pacjentami, uczniami. Kontakty społeczne są bowiem źródłem dużej stymulacji emocjonalnej dla tych osób. Czasami dobrze jest zapewnić takiemu pracownikowi możliwość stosowania alternatywnych form komunikacji dostosowanych do jego potrzeb, np. piktogramów, poleceń pisemnych.

Osobom tym nie należy także powierzać pracy związanej z nadmierną odpowiedzialnością finansową. Często zdarza się bowiem, że nie mają one wystarczającego poczucia wagi i znaczenia pieniądza.

Osobom z autyzmem i zespołem Aspergera powinno się dokładnie określać obowiązki i zależności służbowe, a także klarownie przekazywać polecenia. Osoby te dobrze funkcjonują w sytuacji dobrej organizacji pracy oraz wysokiej przewidywalności zdarzeń. Stąd też procedury działania powinny być jasno sformułowane tak, aby osoby z autyzmem nie musiały podejmować samodzielnych decyzji i nie były stawiane w sytuacjach wymagających elastycznych zachowań. Jeśli zdarzy się jednak sytuacja nieprzewidziana (np. ewakuacji, awarii maszyn), pracownik powinien mieć zapewnioną możliwość wezwania osoby wspierającej (np. za pomocą dzwonka), która udzieli mu niezbędnego wsparcia i pomocy. Należy też regularnie przeprowadzać ćwiczenia ewakuacji na wypadek wystąpienia sytuacji nieprzewidzianych i trudnych. W ćwiczeniach tych powinni wziąć udział pracownik oraz osoba wspierająca. Dobrze byłoby, gdyby w przypadku wyrażenia takiej potrzeby przez pracownika cierpiącego na autyzm i zespół Aspergera, dostępna była pomoc trenera pracy lub mentora, aby pracownik mógł dopytać o różne kwestie związane ze swoją pracą.

4.3.3. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Międzynarodowa Klasyfikacja Chorób i Problemów Zdrowotnych ICD-10 definiuje niepełnosprawność intelektualną (upośledzenie umysłowe) jako „[...] zatrzymanie lub niepełny rozwój umysłowy, manifestujące się upośledzeniem w okresie wzrastania, zwłaszcza w zakresie umiejętności związanych z ogólnym stanem inteligencji np. kognitywne, językowe, ruchowe i społeczne. Może ono wystąpić w związku z dowolnym innym zaburzeniem umysłowym lub fizycznym lub bez niego”. Wyróżnia się tutaj 4 stopnie tej niepełnosprawności uzależnione od ilorazu inteligencji osoby:

- lekki – wartość IQ od 50 do 69,
- umiarkowany – IQ od 35 do 49,
- znaczny – IQ od 20 do 34,
- głęboki – IQ poniżej 20 (WHO, 2010) [36].

Ze względu na ograniczone zdolności poznawcze, osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą wykonywać zawody proste, często pomocnicze. Najlepiej sprawdzają się w wykonywaniu prostych czynności, które powinien charakteryzować znaczny stopień schematyczności i powtarzalności, np. w przypadku szwaczki powinna to być nauka szycia konkretnego produktu. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie uczą się bowiem nowych umiejętności tak szybko, jak pozostali. Ważne jest też rozkładanie czynności trudniejszych na proste elementy składowe. Dlatego też systematyczne szkolenie na stanowisku pracy jest bardzo skuteczną strategią uczenia wszelkich umiejętności. Ściśle określony

zakres obowiązków, uporządkowanie zadań w czasie i przestrzeni, a także wyćwiczenie do perfekcji ruchów wykonywanych podczas danej pracy umożliwiając osobom upośledzonym umysłowo pełne skupienie oraz czynią je bardzo skrupulatnymi. Dają im także poczucie bezpieczeństwa i satysfakcję z widocznych efektów działania. Przełożeni przydzielający pracę powinni jednak zadbać o to, aby tempo pracy było dostosowane do możliwości intelektualnych pracownika.

Zakres obowiązków pracownika z niepełnosprawnością intelektualną powinien być jasno ustalony i zdefiniowany, a czynności – z góry zaplanowane, niezmiennie i powinny odbywać się w ustalonej kolejności. W przypadku dokonania zmiany zakresu obowiązków należałoby przeprowadzić szkolenie uzupełniające²⁴. Jeśli sytuacja tego wymaga, za każdym razem przed rozpoczęciem pracy, osobie z niepełnosprawnością intelektualną powinien zostać przypomniany cykl jej pracy. Przydatne jest także opisywanie sposobu wykonywania czynności zawodowych, a także oznaczenie miejsc, z których korzystają pracownicy (np. bufet, toalety, poszczególne działy, magazyny) w sposób łatwy do zrozumienia, najlepiej za pomocą piktogramów. Ponadto, w kontaktach z osobą niepełnosprawną intelektualnie, należy używać prostych, nieskomplikowanych słów i wyrażeń, a wyjaśniając różne kwestie, należy bazować na przykładach zaczerpniętych z dnia codziennego. Nie należy używać zwrotów anglojęzycznych, a zamiast liczb czy procentów należy używać słów „mało” lub „wiele”. Przekazywane informacje powinny być zwarte, nieprzeładowane, a zdania krótkie²⁵. Odpowiednie wsparcie udzielone pracownikowi z niepełnosprawnością intelektualną jest kluczem do sukcesu w jego trwałym zatrudnieniu. W takim przypadku zalecane byłoby wsparcie trenera pracy (asystenta zawodu), szczególnie w początkowym okresie zatrudnienia, a następnie monitorowanie jakości wykonywanej pracy i ewentualne szkolenia wyrównawcze. Trener pracy w swoich zadaniach związanych ze wsparciem zarówno osoby, a często przede wszystkim – pracodawcy, monitoruje przebieg zatrudnienia i wspiera osobę podczas wykonywania przez nią czynności zawodowych. Ponadto, trener pracy pomaga w załatwianiu formalności związanych z zatrudnieniem, w przystosowaniu się osoby do zmienionego lub rozszerzonego zakresu czynności w przedsiębiorstwie, a także sprawdza jakość wykonywanej pracy. Trener pracy wspiera również zatrudnioną osobę w przystosowaniu się do miejsca pracy, nawiązaniu pozytywnych relacji ze współpracownikami i pracodawcą, jak również w rozwiązywaniu wszelkich problemów pojawiających się podczas zatrudnienia. Stały, życzliwy nadzór ma na celu utrzymanie standardu

²⁴ J. Meder, *Osoby z zaburzeniami psychicznymi*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*, red. B. Szczepankowska, A. Ostrowska, Warszawa, Krajowy Urząd Pracy, 1998

²⁵ Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym: *Informacja dla wszystkich*. Europejskie standardy przygotowania tekstu łatwego do czytania i zrozumienia, Warszawa, 2012, http://www.psouu.org.pl/sites/default/files/publikacje/Informacja%20dla%20wszystkich%20-%20internet_0.pdf, [dostęp na dzień: 18.07.2014]

pracy wykonywanej przez osoby niepełnosprawne i – przede wszystkim – utrzymanie w zatrudnieniu.

4.5. Inne rodzaje niepełnosprawności

Podstawową wytyczną dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością wynikającą z chorób układów krążenia, oddechowego, nerwowego, pokarmowego, moczowo-płciowego i in. powinno być takie zorganizowanie pracy tych osób, aby miały one możliwość regularnego przyjmowania leków i dokonywania niezbędnych zabiegów pielęgnacyjno-medycznych (np. wykonywania zastrzyków insulinowych w przypadku osób chorych na cukrzycę).

5. Podsumowanie

Właściwe przystosowanie psychospołecznych warunków pracy dla osób z różnymi niepełnosprawnościami ma szczególne znaczenie z punktu widzenia ich rehabilitacji zawodowej oraz społecznej. Pozwala bowiem tym osobom na zaspokojenie podstawowych potrzeb, takich jak potrzeba samorealizacji, szacunku i samostanowienia, a tym samym na potwierdzenie, że mimo swoich istotnych ograniczeń zdrowotnych, mogą funkcjonować w świecie na tych samych zasadach, co ludzie w pełni zdrowi.

Wyniki badań dotyczących zadowolenia osób niepełnosprawnych z pracy wskazują na to, że do najważniejszych cech pracy, które w największym stopniu motywują te osoby do wykonywania pracy, są: dobre relacje z przełożonymi i współpracownikami, w tym zrozumienie przez bezpośredniego przełożonego i kolegów ograniczeń w wykonywaniu pracy, umiejętność wspólnego rozwiązywania problemów i konfliktów, możliwość uzyskania pomocy przez osobę niepełnosprawną, a także otrzymywanie zadań dopasowanych do możliwości pracownika niepełnosprawnego²⁶. Najbardziej demotywującymi czynnikami psychospołecznego środowiska pracy okazały się: brak jasno zdefiniowanego zakresu zadań w pracy oraz brak pewności zatrudnienia.

W oczywisty sposób, przystosowywanie psychospołecznych warunków pracy jest najistotniejsze dla osób z niepełnosprawnością psychiczną oraz intelektualną, których zaburzenia dotyczą głównie sfery psychologicznej. Potęgują je ciągle jeszcze istniejące stereotypy, które stygmatyzują te osoby jako gorsze, mniej wydajne i nieprzewidywalne, wzbudzając lęk i rezerwę potencjalnych pracodawców²⁷. Pracodawcy, opierając się na stereotypach oraz często nie posiadając odpowiedniej wiedzy, postrzegają zatrudnienie tych osób głównie przez pryzmat kosztów.

²⁶ Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy. Raport TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, wrzesień, 2010

²⁷ Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, Pentor Research International, 2009

Tymczasem przystosowanie psychospołecznego środowiska pracy nie jest związane z wysokimi nakładami finansowymi, często nie wymaga nawet żadnych nakładów, poza znajomością zasad społecznego współlistnienia i współdziałania w zespole pracowniczym. Dowodzi to, że większym problemem niż koszty jest stosunkowo niska świadomość i wrażliwość społeczna osób kreuujących miejsca pracy. Jednak liczne, pozytywne przykłady miejsc pracy, na których z powodzeniem pracują osoby niepełnosprawne, dają nadzieję na to, że będą one świadczyć na rzecz coraz szerszego zatrudniania osób niepełnosprawnych, w tym także osób z niepełnosprawnością psychiczną oraz intelektualną.

Bibliografia

- Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, Pentor Research International, 2009
- Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)*, Warszawa, GUS, 2014
- Bąkowska M., Dembek A., Iwaniak A., Sekutowicz K., *Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy – podręcznik dobrych praktyk*, Warszawa, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, 2009
- Budny J., *Dostosowanie budynków użyteczności publicznej – teoria i narzędzia*, Warszawa, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, 2009
- Dega W., *Ortopedia i rehabilitacja*, Warszawa, Wydawnictwo Lekarskie PZWL, 2003
- Gabler D., Hadław A., Garczyński M., *Dostosowanie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej*, Warszawa, POPON, 2010
- Garbat M., *Środowisko fizyczne i społeczne osób niepełnosprawnych*, „Niepełnosprawność i Rehabilitacja” 2003, Nr 1
- Identyfikacja barier w dostępie osób niepełnosprawnych do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Raport z badań*, red. Kurzynowski A., Mikulski J., Warszawa, Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem, 2007
- Karasek R., Thorell T., *Healthywork: Stress. Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books, 1990
- Karasek R., *Job Demands. Job Decision Latitude and Mental Strain: Implication for Job Redesign*, „Adm Sc Quarterly” 1979, Nr 24
- Kotowski S., *Osoby niewidome i słabo widzące*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, red. Szczepankowska B., Ostrowska A., Warszawa, Krajowy Urząd Pracy, 1998
- Kowalski K., *Planowanie dostępności. Prawo w praktyce*, Warszawa, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, 2011
- Kowalski K., *Projektowanie bez barier – wytyczne*, 2011
- Meder J., *Osoby z zaburzeniami psychicznymi*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, red. Szczepankowska B., Ostrowska A., Warszawa, Krajowy Urząd Pracy, 1998

- Mrugalska K., *Osoby z upośledzeniem umysłowym*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, red. Szczepankowska B., Ostrowska A., Warszawa, Krajowy Urząd Pracy, 1998
- Ostalecka A., *Ergonomia zatrudniania osób niepełnosprawnych*, [w:] *Pracownik z niepełnosprawnością*, red. Rutkowska E., Lublin, Fundacja Fuga Mundi, 2007
- Pawłowska-Cyprysiak K., Konarska M., Żołnierczyk-Zreda D., *Self-Perceived Quality of Life of People with Physical Disabilities and Labour Force Participation*, „International Journal of Occupational Safety and Ergonomics” 2013, Nr 19(2)
- Polak-Sopińska A., *Przystosowanie stanowisk pracy do indywidualnych możliwości osób niepełnosprawnych, podstawą ich aktywizacji zawodowej*, „Aktywizacja Zawodowa Osób Niepełnosprawnych” 2007, Nr 2–3(10–11)
- Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym: Informacja dla wszystkich. Europejskie standardy przygotowania tekstu łatwego do czytania i zrozumienia, Warszawa, 2012, http://www.psouu.org.pl/sites/default/files/publikacje/Informacja%20dla%20wszystkich%20-%20internet_0.pdf , [dostęp na dzień: 18.07.2014]
- Pracownik niepełnosprawny intelektualnie w przedsiębiorstwie. Jak wspierać osoby z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy. Poradnik praktyczny*, red. Kaczmarek S., Warszawa, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, 2006
- Radecki P., *Raport z badań kwestionariuszowych. Identyfikacja potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie aktywizacji zawodowej*, *Partnerski Projekt: Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004–2006*, Warszawa, KIG-R, 2007
- Raport z badań. Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, *Partnerski Projekt: Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla Polski 2004–2006*, red. Barczyński A., Radecki P., Warszawa, KIG-R, 2008
- Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie, Dz. U. 2002, Nr 75, poz. 690
- Szczepankowski B., *Osoby z uszkodzonym słuchem*, [w:] *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, red. Szczepankowska B., Ostrowska A., Warszawa, Krajowy Urząd Pracy, 1998
- Todryk G., *Na czym powinno polegać przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej z chorobą psychiczną?*, „CurrProbl Psychiatrii” 2011, Nr 12 (3)
- Trzebińska E., Dziewulska M., *Uwarunkowania aktywności zawodowej osób chorych psychicznie*, [w:] *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. Brzezińska A., Maj K., Woźniak Z., Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2008
- Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. – prawo budowlane

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wraz z jej późniejszymi zmianami, Dz. U. z 1997 r., Nr 123, poz. 776
- Wągrowaska-Koski E., Rybacki M., *Identyfikacja najczęściej występujących problemów o orzekaniu o niezdolności do pracy dla celów rentowych na podstawie działalności ekspertyzowej Przychodni Chorób Zawodowych w latach 2005–2007*, „Medycyna Pracy” 2010, Nr 61(1)
- WHO „ICD-10, Version: 2010”, <http://apps.who.int/classifications/icd10/browse/2010/en#/F70-F79>, [dostęp na dzień: 18.07.2014]
- Woźniak Z., *Główne bariery aktywności zawodowej osób z ograniczoną sprawnością*, [w:] *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, red. Brzezińska A., Maj K., Woźniak Z., Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Scholar, 2007
- Woźniak Z., *Praca w życiu osoby niepełnosprawnej. Między socjalnym banałem a jakością życia*, [w:] *Materiały konferencyjne: Osoba niepełnosprawna na rynku pracy. Rehabilitacja i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych w krajach Unii Europejskiej*, Poznań, 2004
- www.infomat-e.pl, [dostęp na dzień: 18.07.2014]
- www.toktutok.pl/struktura/1, [dostęp na dzień: 18.07.2014]
- www.wideotlumacz.pl, [dostęp na dzień: 18.07.2014]
- Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy, Raport TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych*, wrzesień, 2010
- Żołnierczyk-Zreda D., Majewski T., *Przystosowanie środowiska pracy do możliwości osób z dysfunkcją narządu ruchu oraz osób niepełnosprawnych intelektualnie i psychicznie*, „Medycyna Pracy” 2012, Nr 63(4)
- Żołnierczyk-Zreda D., Bedyńska S., *Psychometric Properties of the Polish Version of the Karasek's Job Content Questionnaire*, „The International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)” 2014, Vol. 20, No. 4
- Żołnierczyk-Zreda D., Pawłowska-Cyprysiak K., Bugajska J., *Psychospołeczne warunki prac*, [w:] *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne*, red. Zawieska W. M., Warszawa, CIOP-PIB, 2014