

**PROGRAM REINTEGRACJI  
ZAWODOWEJ OSÓB PO NABYCIU  
NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI RUCHOWEJ**

**mgr Karolina Pawłowska-Cyprysiak**

**2016 r.**

*Materiał opracowany na podstawie wyników III etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2014-2016 ze środków Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy –Państwowy Instytut Badawczy. Zadanie nr 2.Z.27 pn. „Uwarunkowania reintegracji zawodowej po nabyciu niepełnosprawności ruchowej”*

## Spis treści

	<b>Strona</b>
1. Opis programu	3
1.1. Cel programu	3
1.2. Spodziewane efekty programu	4
1.3. Adresaci programu	4
1.4. Metody realizacji programu	4
2. Działania w ramach programu	5
2.1. Działania prowadzone we współpracy z osobą niepełnosprawną	5
2.2. Przygotowanie przedsiębiorstwa na powrót do pracy osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej	7
2.3. Działania monitorujące	8
3. Schemat programu	9
4. Bibliografia	10
5. Przydatne linki	10
<b>Załącznik 1</b> Szczegółowy zakres szkoleń dla pracowników	11
<b>Załącznik 2</b> Szczegółowy zakres szkoleń dla kadry zarządzającej	12

## 1. OPIS PROGRAMU

### 1.1. Cel programu



Celem programu reintegracji zawodowej osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej jest ułatwienie podjęcia działań organizacyjnych zmierzających do powrotu do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej.

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP, 2003) wskazuje, iż reintegracja zawodowa stanowi jeden z elementów zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy. Na pracodawcy spoczywa obowiązek utrzymania w zatrudnieniu pracownika, który stał się osobą niepełnosprawną. MOP wskazuje, iż jest to możliwe dzięki np. podejmowaniu działań umożliwiających stopniowy powrót do miejsca pracy, czy też zapewnienie możliwości pracy na alternatywnym stanowisku, jeśli nie możliwe jest podjęcie pracy na stanowisku poprzednim (MOP, 2003; Pawłowska-Cyprysiak 2015).

Obecnie obowiązująca ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych definiuje, iż pracodawca „jest obowiązany wydzielić lub zorganizować odpowiednie stanowisko pracy z podstawowym zapleczem socjalnym, nie później niż w okresie trzech miesięcy od daty zgłoszenia przez osobę gotowości przystąpienia do pracy” (Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r.) nie wskazując jednocześnie rozwiązań oraz narzędzi umożliwiających podjęcie takich działań. Niniejszy program jest podpowiedzią, jakie działania powinien podjąć pracodawca w odniesieniu do niepełnosprawnego pracownika, tak aby umożliwić mu powrót do pracy.

Opracowany program może mieć swoje zastosowanie również w przypadku innych niż ruchowa rodzajów niepełnosprawności, jednak należy pamiętać o wprowadzeniu odpowiednich modyfikacji uwzględniając specyficzne potrzeby wynikające z rodzaju niepełnosprawności, np:

- w przypadku osób z nabytą niepełnosprawnością słuchową trzeba zwrócić szczególną uwagę na zapewnienie możliwości odbioru informacji oraz położyć nacisk na szkolenia dla pracodawców i współpracowników z zakresu sposobów efektywnej komunikacji z taką osobą
- w przypadku osoby z nabytą niepełnosprawnością wzrokową ważny jest wydłużonym czas zapoznawania się takiej osoby z miejscem i stanowiskiem pracy
- w przypadku osób z niepełnosprawnością psychiczną należy pamiętać o odpowiedniej organizacji pracy oraz położyć nacisk na szkolenia prowadzone wśród pracodawców i współpracowników w celu podnoszenia świadomości o schorzeniach psychicznych.

## 1.2. Spodziewane efekty programu

Do spodziewanych efektów programu zalicza się:

- Wsparcie w zakresie powrotu do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności
- Przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu oraz umożliwianie integracji zawodowej i społecznej

## 1.3. Adresaci programu

Do adresatów programu zalicza się:

- Osoby po nabyciu niepełnosprawności
- Pracodawcy (przedstawiciele dużych, średnich i małych przedsiębiorstw)
- Pracownicy pełnosprawni

## 1.4. Metody realizacji programu

- Indywidualna ocena zdolności do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności (kwestionariusze, wywiady bezpośrednie, testy fizyczne itp.)
- Wywiady z osobami niepełnosprawnymi
- Konsultacje psychologiczne adresowane do osób niepełnosprawnych
- Konsultacje ekspertów z pracodawcami w zakresie oceny przygotowania przedsiębiorstwa na przyjęcie do pracy osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, w tym określenie niezbędnych dostosowań
- Szkolenia dla współpracowników
- Szkolenia dla pracodawców/ kadry zarządzającej

## 2. DZIAŁANIA W RAMACH PROGRAMU

W ramach programu proponowane są trzy kierunki działań: działania prowadzone wraz z osobą niepełnosprawną, działania przygotowujące przedsiębiorstwo na powrót do pracy osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej oraz działania monitorujące. Mają one na celu z jednej strony przygotowanie każdej ze stron na powrót osoby po nabyciu niepełnosprawności do pracy, z drugiej ciągle monitorowanie zaistniałych zmian oraz reagowanie na możliwe do wystąpienia trudności.

2.1. *Działania we współpracy z osobą niepełnosprawną* mogą być prowadzone przez organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych

*Możliwości finansowania:* zlecenie ze strony pracodawcy, możliwość ubiegania się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, korzystanie z pomocy niematerialnej organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych

### a) Konsultacje psychologiczne

Konsultacje psychologiczne powinny mieć formę rozmów oraz warsztatów, a ich celem nadrzędnym jest „przepracowanie” traumy, jaką przeżył pracownik w momencie utraty sprawności organizmu. Efektem pracy z psychologiem powinna być akceptacja zaistniałej sytuacji oraz wzbudzenie motywacji osoby do podejmowania aktywności. Pozwoli to na podjęcie efektywnej rehabilitacji zawodowej, jak i społecznej. Praca z psychologiem powinna rozpocząć się już na etapie przebywania pracownika w placówce szpitalnej.

### b) Konsultacje psychologiczne z udziałem najbliższego otoczenia (rodziny) osoby po nabyciu niepełnosprawności

Od postaw najbliższego otoczenia zależy wiele istotnych elementów. W przypadku kobiet po nabyciu niepełnosprawności to wsparcie ze strony najbliższych jest czynnikiem istotnie wpływającym na ocenę ich zdolności do pracy<sup>1</sup>, która z kolei przekłada się na ich powrót na rynek pracy po nabyciu niepełnosprawności ruchowej. Konsultacje mają na celu „przepracowanie” emocji powstałych po nabyciu niepełnosprawności przez członka rodziny oraz pomoc w odnalezieniu się w nowej sytuacji, zaakceptowanie jej oraz radzenie sobie z nią na co dzień.

### c) Szkolenia dla osób niepełnosprawnych z zakresu ich praw

Szkolenia takie mają na celu podniesienie poziomu świadomości osób po nabyciu niepełnosprawności w zakresie posiadanych przez nie praw, szczególnie praw

---

<sup>1</sup> Na taką zależność wskazują badania przeprowadzone w CIOP-PIB w ramach projektu pn. „Uwarunkowania reintegracji zawodowej po nabyciu niepełnosprawności ruchowej”

dotyczących zatrudnienia, gwarantowanych odpowiednią ustawą oraz możliwości pozyskiwania środków finansowych niezbędnych np. do zakupu urządzeń wspomagających.

- d) Ocena zdolności do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności prowadzona np. przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

⇒ Ocena możliwości fizycznych

Ocena możliwości fizycznych powinna zostać rozpoczęta wywiadem ogólnym oraz ogólnym badaniem lekarskim, którego celem jest określenie ogólnego stanu zdrowia pracownika, subiektywnie ocenianych możliwości fizycznych oraz powstałych w wyniku nabycia niepełnosprawności ubytków. Następnym krokiem powinna być obiektywna ocena takich parametrów jak: siła, szybkość, zręczność oraz możliwości manualne (min. zakresy ruchów, chwyt), ogólna wydolność organizmu.



⇒ Ocena możliwości psychicznych

Ocena możliwości psychicznych powinna zostać rozpoczęta wywiadem przeprowadzonym przez psychologa w celu określenia stanu pacjenta. Następnym krokiem powinna być ocena możliwości poznawczych (spostrzeganie, pamięć, myślenie), ocena motywacji, określenie stanu emocjonalnego oraz cech osobowości przy użyciu wystandaryzowanych narzędzi pomiarowych (kwestionariuszy umożliwiających diagnozę).

⇒ Ocena możliwości sensorycznych

Ocena możliwości sensorycznych zawierać powinna takie elementy, jak ocenę poziomu równowagi, ocenę umiejętności komunikacyjnych (słyszenie komunikowanie się), ocenę umiejętności odbierania i reagowania na bodźce wzrokowe, ocenę umiejętności orientacji przestrzennej.

Wynikiem przeprowadzonej oceny zdolności do pracy powinien być indywidualny profil zdolności do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności. Powinien on zawierać takie elementy jak: mocne i słabe strony osoby, ocenę możliwości podjęcia zatrudnienia na rynku pracy. Z indywidualnym profilem zdolności do pracy powinien zapoznać się pracodawca.

- e) Ocena możliwości reorientacji zawodowej prowadzona podczas konsultacji z doradcami zawodowymi

Ocena możliwości reorientacji zawodowej oraz wyznaczenie jej kierunku odbywać się powinno na podstawie konsultacji z doradcą zawodowym, podczas których omówiony

zostanie opracowany profil zdolności do pracy i na jego podstawie określone zostaną zalecenia dotyczące ewentualnej reorientacji zawodowej ze wskazaniem jej kierunku.

## 2.2. Przygotowanie przedsiębiorstwa na powrót do pracy osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej – ocena prowadzona przez pracownika BHP w zakładzie pracy

*Możliwości finansowania:* finansowanie własne, możliwość ubiegania się o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, dofinansowania pozyskane w ramach Funduszy Strukturalnych, dotacje z ZUS dla pracodawców zainteresowanych poprawą bezpieczeństwa i higieny pracy, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy ze środków Funduszu Pracy (w przypadku nowozatrudnionej osoby po nabyciu niepełnosprawności)

W skład oceny przygotowania przedsiębiorstwa na powrót do pracy osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej wchodzi takie działania jak:

- ⇒ określenie fizycznych oraz intelektualnych wymagań na stanowisku pracy oraz odniesienie ich do oceny zdolności pracownika po nabyciu niepełnosprawności ruchowej w celu określenia jakie stanowisko pracy jest odpowiednie dla pracownika (stanowisko uprzednio zajmowane, czy też stanowisko alternatywne),
- ⇒ ocena stopnia przystosowania przedsiębiorstwa i stanowiska pracy do potrzeb osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej oraz określenie niezbędnych dostosowań,
- ⇒ ocena stopnia przygotowania kadry zarządzającej oraz współpracowników na przyjęcie osoby niepełnosprawnej do zespołu
- ⇒ podjęcie działań mających na celu przygotowanie przedsiębiorstwa na powrót do pracy osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej.

Przy ocenie przystosowania przedsiębiorstwa, a w tym stanowiska pracy, możliwe jest wykorzystanie zaleceń/ wskazówek oraz narzędzia zawartych w „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne” (Zawieska (red.) 2014), pozwoli to na kompleksową ocenę poziomu przystosowania przedsiębiorstwa do potrzeb osoby niepełnosprawnej oraz na określenie dostosowań jakie należy w przedsiębiorstwie wprowadzić.

Ocena stopnia przygotowania współpracowników oraz kadry zarządzającej na przyjęcie osoby niepełnosprawnej do zespołu powinna odbywać się poprzez przeprowadzenie rozmów z pracownikami oraz określenie poziomu ich wiedzy na temat niepełnosprawności, trudności jakie ona powoduje, występujących barier, możliwości pracy z osobą niepełnosprawną, sposobów pomocy w sytuacjach trudnych oraz procesu zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy, budowania różnorodnego zespołu czy też dostosowania



zakładu pracy i organizacji pracy dla osoby niepełnosprawnej w przypadku kadry zarządzającej.

Po dokonaniu oceny stopnia przygotowania przedsiębiorstwa na powrót do pracy osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej należy podjąć niezbędne działania w postaci dostosowania przedsiębiorstwa do potrzeb osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej oraz przeszkolenia zarówno współpracowników, jak i kadry zarządzającej z zakresu wiedzy na temat niepełnosprawności (proponowany zakres tematyczny szkolenia znajduje się w zał. 1 i zał. 2). Pracownikom po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, których stan fizyczny uniemożliwia samodzielne poruszanie się należy również stworzyć możliwości dotarcia do miejsca pracy poprzez organizację odpowiedniego transportu.

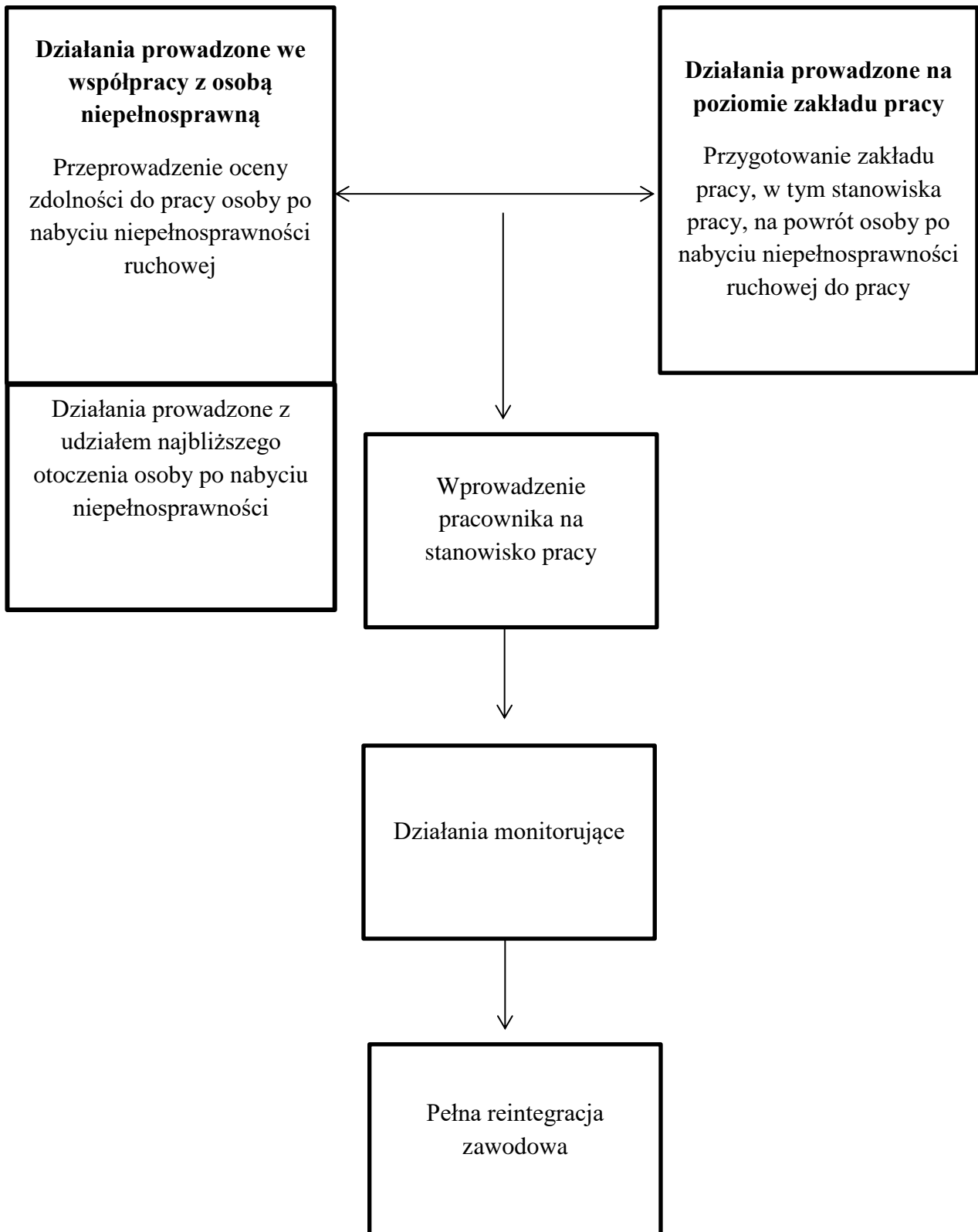
Po zakończeniu działań na poziomie zakładu pracy pracodawca powinien zapewnić możliwość uaktualnienia informacji niezbędnych do wykonywania pracy na danym stanowisku pracy oraz wprowadzić osobę po nabyciu niepełnosprawności na przygotowane uprzednio stanowisko pracy umożliwiając stopniowe zaadaptowanie tej osoby. W rozmowie bezpośredniej powinien zostać nakreślony indywidualny plan rozwoju pracownika z uwzględnieniem jego potrzeb oraz możliwości. W razie potrzeby należy umożliwić pracownikowi skorzystanie z elastycznego czasu pracy bądź zadaniowego rozliczania pracy.

### *2.3.Działania monitorujące*

W celu monitorowania wpływu przeprowadzonych zmian na pracownika oraz monitorowania jego potrzeb w zakresie dostosowania stanowiska pracy i organizacji pracy należy podejmować działania w postaci rozmów bezpośrednich oraz obserwacji. Działania takie mają na celu utrzymanie komfortu pracy pracownika po nabyciu niepełnosprawności ruchowej oraz utrzymanie go w zatrudnieniu.



### 3. SCHEMAT PROGRAMU



#### **4. Bibliografia:**

1. Międzynarodowa Organizacja Pracy Kodeks Postępowania Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy”, Genewa 2002, polskie tłumaczenie Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej 2003
2. Pawłowska – Cyprysiak K. „Reintegracja zawodowa osób z niepełnosprawnością ruchową nabytą w trakcie kariery zawodowej”, Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr IV/2015(17), s.45-56
3. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
4. Ustawa z dnia z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym
5. Zawieska W. M. (red.), „Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne”, Warszawa, CIOP-PIB, 2014

#### **5. Przydatne linki:**

<https://www.ciop.pl/>

<https://www.pfron.org.pl/>

<http://ramowewytyczne.blogspot.com/>

<http://www.aktywizacja.org.pl/>

<http://pzn.org.pl/>

<http://pfos.org.pl/index.php>

<http://www.integracja.org/>

<http://www.synapsis.org.pl/>

<http://www.wdpf.org.pl/>

<http://www.centrumdzwoni.pl/>

<https://www.far.org.pl/>

<http://www.ffm.pl/>

[http://bazy.ngo.pl/search/wyniki.asp?wyniki=1&szukanie=zaawans1&kryt typ\\_instyt\\_multi=65&baza=3](http://bazy.ngo.pl/search/wyniki.asp?wyniki=1&szukanie=zaawans1&kryt typ_instyt_multi=65&baza=3)

<http://www.ngo.pl/>

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/>

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,98,organizacje>

**Załącznik 1 Proponowany zakres tematyczny szkolenia dla współpracowników**

**Cel szkolenia:** Celem, szkoleń jest przygotowanie zespołu współpracowników do pracy z osobą niepełnosprawną.

**Zakres tematyczny szkolenia:**

1. Czym jest niepełnosprawność?
2. Rodzaje niepełnosprawności i ich charakterystyka.
3. Jakie trudności w funkcjonowaniu powoduje niepełnosprawność?
4. Jakie bariery w komunikowaniu się z osobami niepełnosprawnymi mogą wystąpić?
5. Jak pracować z osobą niepełnosprawną?
6. Jak pomóc w sytuacji trudnej?

**Załącznik 2 Proponowany zakres tematyczny szkolenia dla pracodawców/ kadry zarządzającej**

**Cel szkolenia:** Celem szkoleń jest przygotowanie kadry zarządzającej do pracy z osobą niepełnosprawną oraz do zarządzania różnorodnym zespołem pracowniczym, w tym również do zarządzania niepełnosprawnością.

**Zakres tematyczny szkolenia:**

1. Czym jest niepełnosprawność?
2. Rodzaje niepełnosprawności i ich charakterystyka.
3. Jakie trudności w funkcjonowaniu powoduje niepełnosprawność?
4. Jakie bariery w komunikowaniu się z osobami niepełnosprawnymi mogą wystąpić?
5. Jak pracować z osobą niepełnosprawną?
6. Jak pomóc w sytuacji trudnej?
7. Jakie są korzyści z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej oraz jakie trudności z tego mogą wynikać?
8. Czym jest zarządzanie niepełnosprawnością i co w sobie zawiera?
9. Rekrutacja, szkolenie, awans, utrzymanie w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.
10. Czym jest dostosowanie zakładu, stanowiska, organizacji pracy dla osób niepełnosprawnych i jak to zrobić w praktyce (w tym m.in. symulacje technikami rzeczywistości wirtualnej)
11. Jakie są możliwości dofinansowań w zakresie zatrudnienia osoby niepełnosprawnej oraz jak i gdzie je pozyskać?
12. Jak budować różnorodny zespół?
13. Praktyczne przykłady jak zarządzać różnorodnym zespołem.