

# **Program wsparcia młodych pełnosprawnych oraz niepełnosprawnych matek umożliwiający zachowanie równowagi praca-życie**

Autor: Karolina Pawłowska-Cypriak, Katarzyna Hildt-Ciupińska

*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. Projekt nr 2.Z.28 pt. „Uwarunkowania efektywnego radzenia sobie w pracy pełnosprawnych i niepełnosprawnych młodych matek (posiadających dzieci w wieku do lat 6)”*

**SPIS TREŚCI**

	<b>Strona</b>
1. Opis programu	3
1.1. Cel programu	3
1.2. Spodziewane efekty programu	3
1.3. Adresaci programu	3
1.4. Metody realizacji programu	3
2. Działania w ramach programu	5
2.1. Działania skierowane do młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek	5
2.2. Działania skierowane do pracodawców	5
2.3. Działania skierowane do współpracowników	7
2.4. Warsztaty dla najbliższego otoczenia społecznego młodych matek	7
<b>Załącznik 1</b> Proponowana tematyka szkolenia dla młodych matek pełnosprawnych i niepełnosprawnych	9
<b>Załącznik 2</b> Lista kontrolna dla pracodawców	10

## **1. OPIS PROGRAMU**

### **1.1.Cel programu**

Celem głównym opracowanego programu jest przedstawienie pracującym pełnosprawnym i niepełnosprawnym matkom działań umożliwiających między innymi zachowanie równowagi praca-życie pozazawodowe oraz utrzymanie aktywności zawodowej. Do celów szczegółowych zalicza się podniesienie świadomości pracodawców, współpracowników oraz najbliższego otoczenia społecznego w zakresie potrzeb i problemów tych kobiet.

Aktywność zawodowa oraz macierzyństwo nie wykluczają się, jednak mają na siebie niebagatelny wpływ. Opieka nad potomstwem to obciążenie, które w większym stopniu dotyczy kobiet niż mężczyzn (Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, 2012), a w przypadku posiadania niepełnosprawności przez kobietę staje się dodatkowym obciążeniem (Nowak, 2012).

Zarówno jedna, jak i druga grupa wymaga wsparcia w zakresie utrzymania równowagi pomiędzy pracą, a życiem pozazawodowym. Pozwoli to na zmniejszenie obciążenia pracą czy też macierzyństwem, oraz na efektywniejsze funkcjonowanie w obu środowiskach.

### **1.2.Spodziewane efekty programu**

Do spodziewanych efektów programu zalicza się:

- Ułatwienie zachowania równowagi pomiędzy pracą a życie pozazawodowym młodym pełnosprawnym i niepełnosprawnym matkom
- Ułatwienie utrzymania aktywności zawodowej młodym pełnosprawnym i niepełnosprawnym matkom
- Podniesienie poziomu świadomości pracodawców, współpracowników oraz najbliższego otoczenia społecznego młodych matek z zakresu ich potrzeb oraz problemów związanych z życiem rodzinnym i aktywnością zawodową, oraz godzeniem obu tych obszarów

### **1.3. Adresaci programu**

Do adresatów programu zalicza się następujące grupy:

- Młode pełnosprawne i niepełnosprawne matki
- Pracodawcy
- Współpracownicy
- Najbliższe otoczenie społeczne młodych matek

### **1.4.Metody realizacji programu**

- Warsztaty grupowe z psychologiem dla młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek

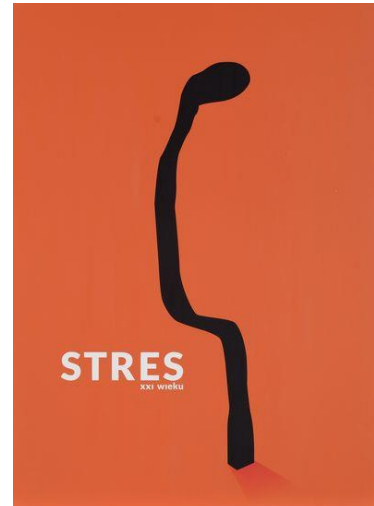
- Indywidualne konsultacje psychologiczne dla młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek
- Działania mające na celu integrację zespołu pracowników
- Szkolenia dla pracodawców
- Szkolenia dla współpracowników
- Materiały informacyjne dla najbliższego otoczenia społecznego młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek

## 2. DZIAŁANIA W RAMACH PROGRAMU

### 2.1. Działania skierowane do młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek

#### 2.1.1. Warsztaty z psychologiem na temat stresu i radzenia sobie z nim oraz emocji związanych z powrotem do pracy i samą pracą

Warsztaty z psychologiem mają na celu pomóc młodym matkom w radzeniu sobie zarówno w roli matki, jak i w roli pracownika, oraz efektywnie łączyć te role. W ramach warsztatów przedstawione zostaną następujące tematy: jakie emocje towarzyszą powrotowi do pracy oraz jak sobie z nimi radzić, jak radzić sobie ze stresem w tej nowej sytuacji. W warsztatach takich uczestniczyć mogą wszystkie zatrudnione w przedsiębiorstwie młode matki.



Autor plakatu: Jakub Haremza

#### 2.1.2. Szkolenia dla młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek z zakresu łączenia pracy zawodowej z życiem pozazawodowym (tzw. work-life balance)



Szkolenia dla młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek mają na celu zapoznanie ich z tematyką zrównoważonego życia zawodowego oraz pozazawodowego, jak również jego wpływu na utrzymanie aktywności zawodowej. W ramach szkoleń zostaną poruszone takie tematy, jak sposoby na zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym, organizacja pracy w pracy i w domu, zarządzanie czasem i efektywne jego planowanie i wykorzystanie. Proponowana tematyka szkoleń dla młodych matek przedstawiona jest w załączniku 1 do programu.

Autor plakatu: Eugeniusz Skorwider

#### 2.1.3. Indywidualne konsultacje psychologiczne

Indywidualne konsultacje psychologiczne mają na celu rozwiązanie problemów młodych matek pełnosprawnych i niepełnosprawnych, o których nie chcą one rozmawiać na forum grupy, a z którymi borykają się na co dzień. Rozmowy z

psychologiem na osobności zachęcają do większej śmiałości, równocześnie będąc wolnymi od ocen, wstydu i innych negatywnych emocji. Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia matek niepełnosprawnych, które często wymagają takiego wsparcia w większej mierze niż kobiety pełnosprawne.

#### 2.1.4. *Praca z coachem*

Praca z coachem (life coachem oraz coachem zawodowym) ma na celu nauczenie efektywnego funkcjonowania młodych matek zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Praca z life coachem ma na celu m.in. podniesieniem jakości życia młodych matek, nauczenie ich rozwiązywania problemów z dziećmi, tworzenie życiowych planów i realizowania ich. Praca z coachem zawodowym ma z kolei na celu m.in. ułatwienie zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem, stworzenie indywidualnego planu rozwoju zawodowego, czy też motywowanie do podejmowania różnorodnych działań w zakresie aktywności zawodowej.

## 2.2. Działania skierowane do pracodawców

### 2.2.1. *Szkolenia*



*Autor plakatu: Mirosław Szczudlik*

Szkolenia dla pracodawców mają na celu podniesienie ich poziomu świadomości na temat potrzeb młodych matek pełnosprawnych i niepełnosprawnych, ich problemów w zakresie godzenia pracy i życia pozazawodowego oraz ich wpływu na efektywność tej grupy i problemy w zakresie aktywności zawodowej, prezentację rozwiązań organizacyjnych dotyczących tej grupy a umożliwiających zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życie pozazawodowym oraz zachowanie aktywności zawodowej i adaptacja do miejsca pracy po przerwie związanej z macierzyństwem(tzw. dobre praktyki).

### 2.2.2. *Kampanie informacyjne*

2.2.3. *Zalecenia odnośnie organizacji środowiska pracy dla młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek*

- ⇒ informowanie ich o ważnych zmianach, decyzjach i planach dotyczących miejsca pracy oraz dostarczanie informacji niezbędnych do dobrego wykonania pracy
- ⇒ informowanie o obszarach, za które są one odpowiedzialne, o oczekiwaniach względem młodych matek, co pozwala na poczucie jasności roli w miejscu pracy
- ⇒ wspieranie matek w ich działaniach, udzielanie rad i wskazówek
- ⇒ kształtowanie kultury organizacyjnej bazującej na sprawiedliwości i szacunku
- ⇒ tworzenie możliwości do rozwoju młodym matkom, umożliwianie podnoszenia kompetencji



*Autor plakatu: Maciej Mytnik*

- ⇒ umożliwienie młodym matkom wpływu na wykonywaną pracę poprzez pozwolenie na decydowanie w jakiej kolejności wykonuje swoje zadania, decydowanie w jaki sposób wykonuje swoje zadania
- ⇒ kształtowanie relacji pełnej zaufania pomiędzy pracodawcą a młodymi matkami
- ⇒ nagradzanie młodych matek poprzez docenienie ich pracy, wysiłku w nią włożonego
- ⇒ zapewnienie okresu adaptacji na zapoznanie się ze zmianami w procedurach
- ⇒ gwarancja miejsca parkingowego blisko wejścia przedsiębiorstwa (szczególnie istotna z punktu widzenia matek niepełnosprawnych)
- ⇒ wprowadzenie polityki antydyskryminacyjnej w przedsiębiorstwie (szczególnie istotne z punktu widzenia matek niepełnosprawnych)
- ⇒ dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności



*Autor plakatu: Maciej Mytnik*

*2.2.4. Zalecenia odnośnie organizacji czasu pracy dla młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek*

- ⇒ wprowadzenie elastycznych form czasu pracy (możliwość obniżenia czasu pracy, możliwość zadaniowego rozliczania pracy, możliwość pracy w indywidualnym czasie pracy)
- ⇒ umożliwienie wzięcia dodatkowych dni urlopu w ciągu roku w ramach opieki nad dzieckiem w nieprzewidzianych sytuacjach



*Autor plakatu: Marek Kuciński*



## 2.3. Działania skierowane do współpracowników

### 2.3.1. Szkolenia

Szkolenia dla współpracowników mają na celu podniesienie ich poziomu świadomości na temat potrzeb młodych matek pełnosprawnych i niepełnosprawnych, ich problemów w zakresie godzenia pracy i życia pozazawodowego. Ważne jest również uświadomienie tej grupie ogromnego jej wpływu na aktywność zawodową młodych matek, szczególnie matek niepełnosprawnych.



### 2.3.2. Działania umożliwiające integrację zespołu pracowniczego

Autor plakatu: Maciej Mytnik



Blok ten zawiera propozycję działań mających na celu integrację zespołu pracowniczego. Jak wskazują wyniki badań przeprowadzonych w CIOP-PIB pn „Uwarunkowania efektywnego radzenia sobie w pracy pełnosprawnych i niepełnosprawnych młodych matek (posiadających dzieci w wieku do lat 6)” zarówno grupa matek pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych wskazuje na niezwykle istotną rolę współpracowników w swojej codziennej aktywności zawodowej. Ich akceptacja oraz zrozumienie dla potrzeb i problemów jest niezwykle istotne z punktu widzenia integracji

zespołu. Jednakże szczególnie grupa matek niepełnosprawnych wskazuje na konieczność integracji i budowania zespołu, można więc wnioskować iż szczególnie ta grupa czuje się wyobcowana. W związku z powyższym oprócz szkoleń dla współpracowników proponuje się np.: szkolenia z zakresu komunikacji i budowania efektywnego zespołu (wyrabianie umiejętności komunikowania się w grupie z uwzględnieniem potrzeb różnych jej członków), organizacja spotkań integracyjnych, organizacja wspólnych imprez dla pracowników i ich rodzin, odpowiednie zaaranżowanie przestrzeni sprzyjające nawiązywaniu kontaktów i relacji między ludzkich, wolontariat pracowniczy („Wolontariat pracowniczy – to długofalowy program społeczny odpowiedzialnego społecznie pracodawcy, który propaguje idee społecznego zaangażowania, umożliwia społeczne zaangażowanie i kompleksowo wspiera swoich pracowników i ich bliskich w dobrowolnym i świadomym świadczeniu wolontariatu na rzecz i w partnerstwie z organizacjami społecznymi i instytucjami publicznymi”, za <http://wolontariatpracowniczy.pl/wpisy/wolontariat-pracowniczy>).

## **2.4. Działania skierowane do najbliższego otoczenia młodych matek**

### *2.4.1. Warsztaty dla najbliższego otoczenia społecznego młodych matek oraz uświadamiająca kampania społeczna*

Warsztaty skierowane do najbliższego otoczenia społecznego młodych pełnosprawnych i niepełnosprawnych matek oraz kampania społeczna mają na celu uświadomienia ich ważnej roli w zachowaniu równowagi pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym. Jak pokazują wspomniane badania, wsparcie w zakresie łączenia roli matki z rolą pracownicy jest jednym z czynników warunkujących efektywność w miejscu pracy.

### *2.4.2. Dostosowanie infrastruktury do potrzeb młodych matek*



Poprzez dostosowanie infrastruktury do potrzeb młodych matek rozumie się takie działania jak m.in. : dostosowanie godzin pracy placówek opiekuńczych do potrzeb matek w tym zakresie, wsparcie w zakresie opieki nad dziećmi poprzez zapewnienie miejsc w placówkach opiekuńczych

**Załącznik 1 Proponowana tematyka szkolenia dla młodych matek pełnosprawnych i niepełnosprawnych**

**Cel szkolenia:** ułatwienie młodym matkom zachowania równowagi pomiędzy pracą a życiem pozazawodowym

**Beneficjenci programu:** młode matki

**Forma programu:** warsztaty, szkolenia, wykłady

**Tematyka programu:**

1. Równowaga praca-życie-czym jest, co na nią wpływa?
2. Asertywność, jako jeden z elementów zachowania równowagi.
3. Zarządzanie czasem, jako klucz do sukcesu.
4. Jak radzić sobie ze stresem? Radzenie sobie z pojawiającymi się emocjami i inteligencja emocjonalna
5. Deleguj obowiązki – jak ważne jest wsparcie najbliższych? Jak prosić o pomoc?
6. Zadbaj o siebie. Zdrowie fizyczne i psychiczne jako ważna komponenta równowagi praca-życie
7. Rola samokształcenia i podnoszenia kompetencji zawodowych w radzeniu sobie w pracy oraz zachowaniu równowagi praca-życie

## Działania przyjazne młodym pełnosprawnym i niepełnosprawnym matkom

### Lista kontrolna

<b>Rozwiązania</b>		<b>Tak</b>	<b>Nie</b>
<b>Organizacja czasu</b>	Dostosowanie grafiku/ planu pracy do potrzeb matek		
	Elastyczny czas pracy		
	Indywidualny czas pracy		
	Możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy,		
	Możliwość zadaniowego rozliczania pracy		
	Skrócenie wymiaru czasu pracy		
	Możliwość otrzymania dodatkowych dni płatnego urlopu wypoczynkowego,		
	Możliwość pozostawania w domu przez kilka dni w razie niedyspozycji bez konieczności przedkładania zwolnienia lekarskiego/ brania urlopu		
	Możliwość pracy w indywidualnym czasie pracy		
	Możliwość przedłużenia płatnego urlopu macierzyńskiego o 6 miesięcy		
	Możliwość skorzystania z tzw. równoważnego czasu pracy polegającego na wydłużeniu godzin pracy do 12 jednego dnia a odpowiednim ich skróceniu dnia innego lub odbiorze całego dnia wolnego w innym terminie		

	Możliwość wykonywania części zadań w domu		
	Możliwość wykonywania obowiązków służbowych z domu, przez Internet		
	Zapewnienie mamom dodatkowego 30-dniowego (ojcom 10-dniowego) urlopu wypoczynkowego po urodzeniu dziecka		
	Dodatkowe dni opieki nad dzieckiem w ciągu roku do wykorzystania w nieprzewidzianych sytuacjach		

<b>Rozwiązania</b>		<b>Tak</b>	<b>Nie</b>
<b>Organizacja pracy</b>	Dzielenie stanowiska (jednego etatu) pracy przez dwóch pracowników z odpowiednim podziałem wynagrodzenia		
	Możliwość korzystania z komputera osobistego z dostępem do Internetu i firmowego Intranetu, telefonu komórkowego czy też brania udział w szkoleniach e-learningowych, mogą również brać udział w wewnętrznych rekrutacjach na różne stanowiska		
	Możliwość przyjscia do pracy wraz z dzieckiem w wyjątkowych sytuacjach		
	Ochrona przed zwolnieniem po powrocie z urlopu macierzyńskiego do pracy		
	Okres adaptacji na zapoznanie się ze zmianami w procedurach, produktach itd. po powrocie z urlopu macierzyńskiego/ wychowawczego		
	Zatrudnienie pracownika na zastępstwo w czasie trwania urlopu macierzyńskiego/ wychowawczego w celu utrzymania stanowiska dla danej osoby		

<b>Rozwiązania</b>		<b>Tak</b>	<b>Nie</b>
<b>Inna rozwiązania</b>	Bony i paczki świąteczne		
	Dodatkowe badania w ramach opieki profilaktycznej		
	Dofinansowanie do pobytu dziecka w żłobku czy przedszkolu		
	Dofinansowanie dojazdów do pracy		
	Dofinansowanie kolonii, wyjazdów rodzinnych		
	Dofinansowanie paczek świątecznych		
	Imprezy dla dzieci pracowników z okazji dnia dziecka		
	Motywacyjny system wynagrodzeń		
	Możliwość konsultacji z psychologiem		
	Możliwość otrzymania dopłaty do żłobka/przedszkola,		
	Możliwość skorzystania ze specjalnych szkoleń i warsztatów psychologicznych jak np. Szkolenie pokazujące w jaki sposób zarządzać własnym czasem oraz radzić sobie ze stresem,		
	Opieka medyczna dla rodziny w prywatnych placówkach medycznych,		
	Pokój dla matek karmiących		
	Stworzenie przedszkola/żłobka przyzakładowego umożliwiającego opiekę nad dziećmi w godzinach pracy firmy oraz w wakacje		
Stworzenie w firmie kąciaka zabaw dla dzieci			

Turnusy rehabilitacyjne		
Tzw. maternity bonus, czyli jednorazowe oferowanie przez firmę trzykrotności wynagrodzenia po powrocie z urlopu macierzyńskiego		
Wypłacanie pracownikom „becikowego”		
Rabaty na usługi w prywatnych placówkach medycznych		
Zapewnienie wyprawki dla dziecka		
Zapomogi		



<b>Rozwiązania</b>		<b>Tak</b>	<b>Nie</b>
<b>Rozwiązania dla matek niepełnosprawnych</b>	Dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb		
	Gwarancja miejsca parkingowego blisko wejścia do przedsiębiorstwa,		
	Opieka medyczna i rehabilitacja w miejscu pracy		
	Zapewnienie pakietu rehabilitacyjnego		
	Polityka antydyskryminacyjna w miejscu pracy		
	Refundacja leków		

