

DAĆ SZANSE NA RYNKU PRACY



REINTEGRACJA
ZAWODOWA OSÓB Z NABYTĄ
NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ
RUCHOWĄ

DOBRE PRAKTYKI

Karolina Pawłowska-Cyprysiak

Karolina Pawłowska-Cyprysiak

DAĆ SZANSĘ NA RYNKU PRACY

**Reintegracja zawodowa
osób z nabytą niepełnosprawnością
ruchową
Dobre praktyki**

Warszawa 2016

CIOP  PIB

Opracowano i wydano na podstawie wyników III etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2014-2016 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Koordinator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Autor: Karolina Pawłowska-Cyprysiak – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Projekt okładki: Anna Antoniszewska

Opracowanie redakcyjne: Lucyna Wyciszkievicz-Pardej

Opracowanie graficzne: Dorota Szymczak

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2016

ISBN 978-83-7373-214-8

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
tel. (22) 623 36 98, fax (22) 623 36 93, 623 36 95, www.ciop.pl

1. Czym jest reintegracja zawodowa?.....	5
2. Reintegracja zawodowa jako element zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy.....	5
3. Jakie działania należy podjąć?	6
4. Co wpływa na chęć powrotu do pracy po nabyciu niepełnosprawności ruchowej?.....	6
5. Co wpływa na ocenę zdolności do pracy osób niepracujących po nabyciu niepełnosprawności ruchowej?.....	8
6. A jak to jest u osób pracujących?.....	9
7. Przykłady dobrych praktyk – rozwiązania międzynarodowe...	12
8. Przykłady dobrych praktyk – rozwiązania polskie.....	14
9. Bibliografia.....	18
10. Literatura sugerowana	19

1. Czym jest reintegracja zawodowa?

Reintegracja zawodowa w myśl ustawy o zatrudnieniu socjalnym to „działania mające na celu odbudowanie oraz podtrzymywanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy” [1].

Reintegracja zawodowa jest częścią procesu rehabilitacji zawodowej. Dotyczy ona osób, u których w trakcie kariery zawodowej doszło do powstania niepełnosprawności. Badania Lipińskiej-Lokś (2007) wskazują, że osoby z nabytą niepełnosprawnością oceniają niepełnosprawność jako czynnik negatywnie wpływający na ich karierę zawodową oraz poważnie ograniczający możliwość awansu zawodowego bądź znalezienie satysfakcjonującej pracy.

2. Reintegracja zawodowa jako element zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy

Według kodeksu postępowania Międzynarodowej Organizacji Pracy [2] reintegracja zawodowa powinna być jednym z elementów zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy. Oznacza to, że jednym z obowiązków pracodawców jest utrzymanie w zatrudnieniu pracowników, którzy stali się osobami niepełnosprawnymi.

3. Jakie działania należy podjąć?

Utrzymanie w zatrudnieniu pracownika z nabytą niepełnosprawnością możliwe jest dzięki takim działaniom, jak:

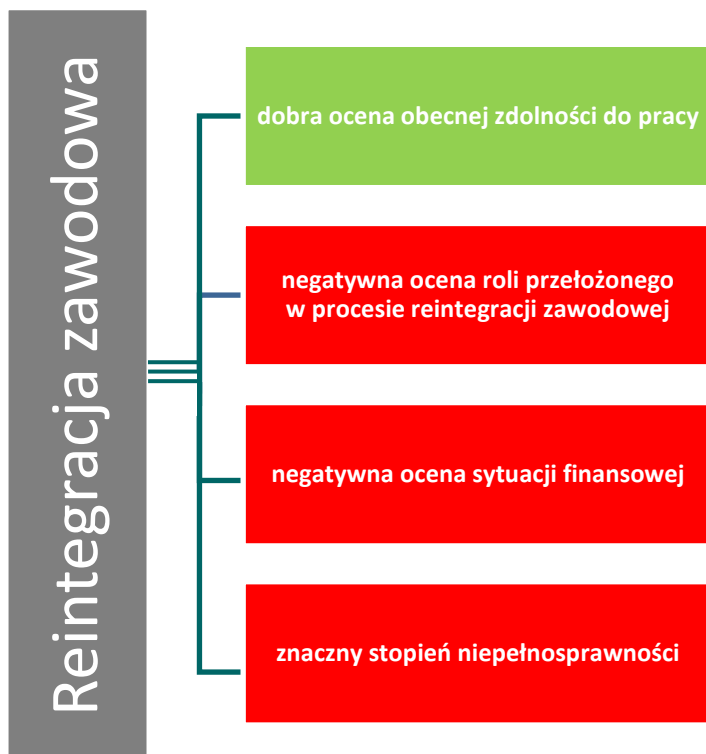
- ✓ podejmowanie czynności umożliwiających stopniowy powrót do miejsca pracy
- ✓ zapewnienie możliwości pracy na alternatywnym stanowisku, jeśli nie jest możliwe podjęcie pracy na stanowisku poprzednim
- ✓ wykorzystanie doradztwa i wsparcia technicznego w zakresie dostosowania stanowiska pracy [2].

4. Co wpływa na chęć powrotu do pracy po nabyciu niepełnosprawności ruchowej?

Określenie czynników decydujących o powrocie do pracy po nabyciu niepełnosprawności ruchowej możliwe było dzięki przeprowadzeniu badań kwestionariuszowych w grupie 500 osób. Połowę grupy stanowiły osoby aktywne zawodowo (po nabyciu niepełnosprawności podjęły pracę lub powróciły do pracy), druga połowa była grupą nieaktywną.

Analiza danych pozwoliła na stwierdzenie, że dobra ocena własnej zdolności do pracy jest czynnikiem, który w sposób bardzo silny

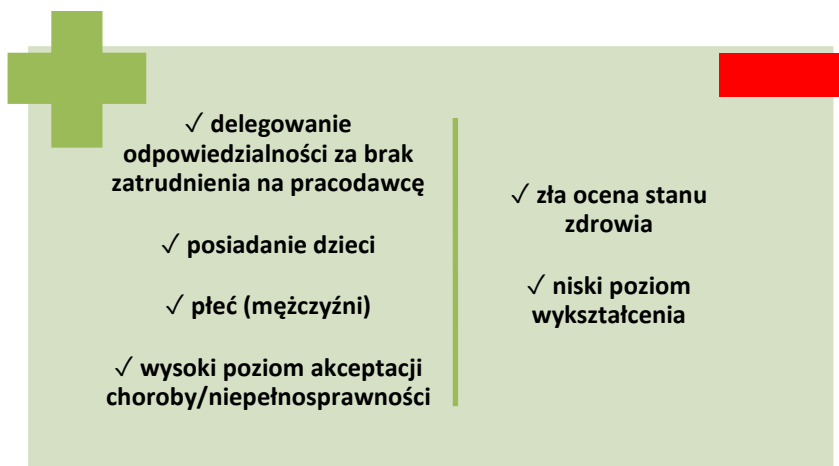
wpływa na powrót do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej (prawie dwukrotne zwiększenie szans na powrót do aktywności zawodowej, patrz rysunek 1).



Rysunek 1. Czynniki warunkujące reintegrację zawodową osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej (zielony kolor oznacza zmienną wpływającą na wzrost szans na powrót na rynek pracy po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, czerwony – spadek szans)

5. Co wpływa na ocenę zdolności do pracy osób niepracujących po nabyciu niepełnosprawności ruchowej?

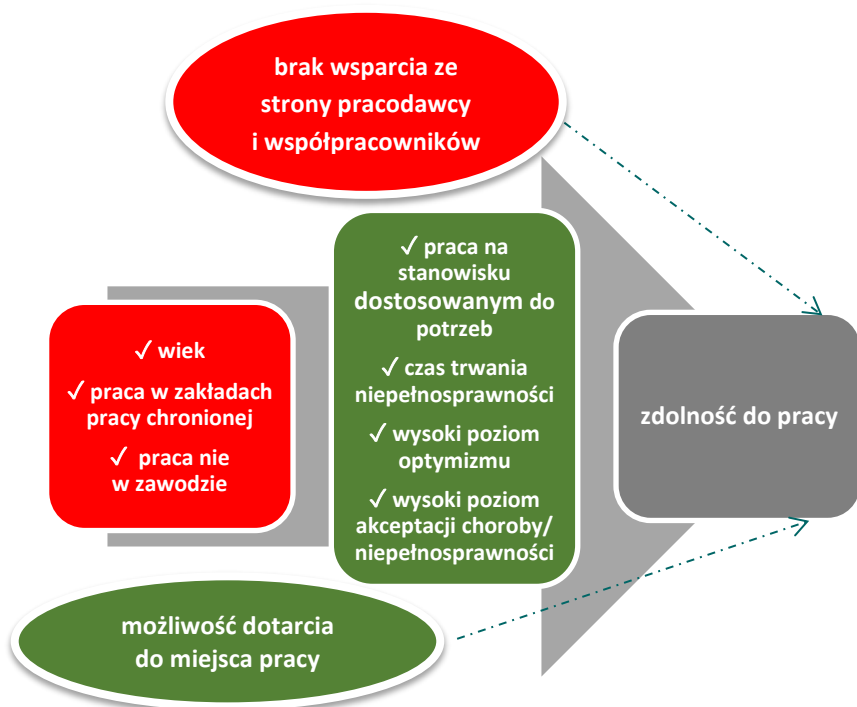
Osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, które zaakceptowały chorobę/niepełnosprawność, mężczyźni oraz osoby mające dzieci lepiej oceniali swoją zdolność do pracy. Jednocześnie osoby te jako przyczynę braku zatrudnienia wskazywały niechęć ze strony pracodawcy, a więc delegują odpowiedzialność za brak aktywności zawodowej na kogoś innego („ja jestem zdolny/zdolna do pracy, to pracodawca nie chce mnie zatrudnić”). Z kolei kobiety, osoby oceniające swój stan zdrowia jako zły oraz osoby o niższym wykształceniu słabiej oceniali własną zdolność do pracy (patrz rysunek 2).



Rysunek 2. Czynniki wpływające na subiektywną ocenę zdolności do pracy niepracujących osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej (plus oznacza czynniki wpływające na wyższą ocenę zdolności do pracy, minus na niższą jej ocenę)

6. A jak to jest u osób pracujących?

Lepiej swoją zdolność do pracy oceniają osoby, których niepełnosprawność trwa dłużej, optymiści, osoby akceptujące swoją niepełnosprawność/chorobę oraz te osoby, które wykonują pracę na stanowisku dostosowanym do własnych potrzeb (rysunek 3).



Rysunek 3. Czynniki wpływające na subiektywną ocenę zdolności do pracy pracujących osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej (czynniki na tle zielonym wpływają na wzrost oceny zdolności do pracy, czynniki na tle czerwonym wpływają na jej spadek)

Pośrednio na tę ocenę wpływają również postawy pracodawcy i współpracowników wobec osoby niepełnosprawnej oraz jej pracy, a także możliwość dotarcia do miejsca pracy.

W dalszej części broszury zostaną przedstawione dobre praktyki z zakresu reintegracji zawodowej osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej. Zostały one opracowane na podstawie analizy dostępnej literatury, jak również na podstawie wywiadów pogłębionych przeprowadzonych wśród pracodawców w ramach projektu pn. *Uwarunkowania reintegracji zawodowej po nabyciu niepełnosprawności ruchowej*.



W wywiadach uczestniczyło 20 pracodawców reprezentujących zarówno zakłady prywatne, jak i państwowe, duże, średnie oraz małe przedsiębiorstwa. Pracodawcom zadano 8 pytań dotyczących działań podejmowanych lub tych, które powinny być podjęte, w zakresie powrotu do pracy osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej. Bliższe informacje o tym, czego dotyczyły wywiady (wraz ze schematem

przeprowadzonego wywiadu), oraz ich pełne wyniki zostały przedstawione w niepublikowanym raporcie z realizacji III etapu projektu pn. *Uwarunkowania reintegracji zawodowej po nabyciu niepełnosprawności ruchowej* znajdującym się w bibliotece Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w Warszawie.

Celem zadania było opracowanie programu reintegracji zawodowej osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej. W ramach zadania przeprowadzono badania kwestionariuszowe oraz wywiady pogłębiene.

W badaniach kwestionariuszowych uczestniczyło 800 osób, z czego 500 osób to osoby po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, 200 to pracownicy pełnosprawni, a 100 to pracodawcy.

Przeprowadzono również 20 wywiadów z pracodawcami, których celem była identyfikacja dobrych praktyk w zakresie reintegracji zawodowej osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej reprezentujących zarówno zakłady prywatne, jak i państwowe, duże, średnie i małe przedsiębiorstwa.

Zarówno rozwiązania międzynarodowe i krajowe dostępne w literaturze, jak i te opracowane na podstawie wyników wywiadów pogłębionych przedstawiono w następującej kolejności:

- dostosowanie stanowisk pracy, a więc rozwiązania umożliwiające czy też ułatwiające pracę osobom po nabyciu niepełnosprawności ruchowej, uwzględniające potrzeby oraz możliwości wynikające z niepełnosprawności; w zakresie dostosowania stanowiska pracy patrz: *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne* [7].

- organizacja czasu pracy, a więc rozwiązania związane ze stosowaniem elastycznych form zatrudnienia odpowiadających na potrzeby osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej
- środowisko społeczne, a więc rozwiązania z zakresu działań podejmowanych w grupie współpracowników umożliwiające i ułatwiające integrację zespołu z osobą po nabyciu niepełnosprawności ruchowej
- inne rozwiązania organizacyjne, a więc rozwiązania ułatwiające czy też umożliwiające wykonywanie pracy przez osobę po nabyciu niepełnosprawności ruchowej (np. możliwość skorzystania ze wsparcia trenera pracy)
- rehabilitacja i opieka medyczna, a więc rozwiązania w zakresie zapewnienia możliwości podjęcia rehabilitacji bądź dotyczące opieki medycznej dla osób po nabyciu niepełnosprawności ruchowej
- inne formy wsparcia, a więc rozwiązania wykraczające poza miejsce i środowisko pracy, a mające wpływ na integrację zespołu.

7. Przykłady dobrych praktyk – rozwiązania międzynarodowe

Dostosowanie stanowiska pracy

- ✓ Wyposażenie pracownika w niezbędne pomoce techniczne umożliwiające mu wykonywanie pracy, adaptacja miejsca pracy

do potrzeb pracownika, przesunięcie pracownika na inne stanowisko, jeśli nie może wykonywać pracy na stanowisku uprzednio zajmowanym (Ford – Werke GmbH, Niemcy).

- ✓ Wprowadzenie automatycznych rozwiązań w budynkach (np. automatycznie otwierane drzwi), instalowanie podjazdów dla wózków inwalidzkich, przebudowa toalet (IKEA Deutschland) [3].

Organizacja czasu pracy

- ✓ Zapewnienie pracownikowi możliwości pracy w elastycznym czasie pracy, na część etatu lub wykonywania pracy w systemie telepracy (możliwość wykonywania części obowiązków w firmie, a części w domu); Ford – Werke GmbH, Niemcy, Parlament Europejski, Belgia).
- ✓ Zapewnienie pracownikom możliwości skorzystania z ruchomego czasu pracy lub pracy na części etatu (Rehab Station Stockholm, Szwecja, Parlament Europejski, Belgia)
- ✓ Uzgadnianie wymiaru godzinowego czasu pracy i zakresu obowiązków z lekarzem, zapewnienie możliwości wykonywania pracy w elastycznym czasie pracy lub zmniejszonym wymiarze godzin pracy (Marionnaud Parfumeries, Francja) [3].

Środowisko społeczne

- ✓ Organizacja szkolenia dla pracowników oraz przełożonego na temat niepełnosprawności, sposobów komunikacji z osobami niepełnosprawnymi, sposobów pomocy, regulacji prawnych oraz możliwych do wystąpienia trudności (IKEA Deutschland, Thales Group, Francja) [3].

- ✓ Wdrażanie pracownika niepełnosprawnego do pracy przy pomocy oddelegowanego do tego celu pracownika, przeszkolonego w zakresie udzielania pomocy i współpracy z osobami niepełnosprawnymi (IKEA Deutschland), okresowa pomoc w wykonywaniu obowiązków lub wykonywanie ich za pracownika niepełnosprawnego w razie trudności przez oddelegowanego do tego pracownika pełnosprawnego (Électricité Réseau Distribution Francja) [3].

Inne rozwiązania organizacyjne

- ✓ Zapewnienie możliwości skorzystania z pomocy trenera pracy w początkowym okresie wykonywania obowiązków zawodowych (Marionnaud Parfumeries, Francja) [3].
- ✓ Wprowadzenie tzw. tutora – osoby będącej opiekunem osoby niepełnosprawnej (wdrażającej do pracy, pomagającej, odpowiadającej na pytania i reagującej na trudności; Thales Group, Francja).
- ✓ Zapewnienie dojazdu do pracy w razie potrzeby (Marionnaud Parfumeries, Francja) [3].

8. Przykłady dobrych praktyk – rozwiązania polskie

Dostosowanie stanowiska pracy

- ✓ Zaadaptowanie do potrzeb pracownika niepełnosprawnego pomieszczeń socjalnych, założenie dodatkowej wentylacji,

zapewnienie dodatkowego wyposażenia niezbędnego do wykonywania pracy (BEFASZCZOT – Bielska Fabryka Szczotek i Pędzli).

- ✓ Dobieranie stanowiska pracy pod możliwości konkretnej osoby, np. w przypadku pracownika mającego problemy z chodzeniem dobierane jest stanowisko niewymagające nadmiernego poruszania się (Zakład Pracy Chronionej „STEN” Stanisław Jaroszuk).
- ✓ Zmiana lub dokupienie zautomatyzowanych maszyn, niewymagających schylania czy też zginania, mających niezbędne funkcje w zasięgu ręki (PPUH Elmar Sp. z o. o, Spółdzielnia Inwalidów „Nadzieja”).
- ✓ Zakup maszyn (pras), które w zależności od możliwości oraz potrzeb danej osoby można odpowiednio ustawić (Spółdzielnia SITPOL).
- ✓ Zapewnienie specjalistycznego regulowanego fotela (Spółdzielnia SITPOL, firma z branży usług porządkowych, Urząd Miejski w Żychlinie, Urząd Miejski w Złocięncu, Urząd Miejski w Łomży) [5].



Fot. texelart/Bisstockphoto

Organizacja czasu pracy

- ✓ Wprowadzenie ruchomego czasu pracy (PPUH Elmar Sp. z o. o., spółdzielnia usługowa).
- ✓ Wprowadzenie zadaniowego systemu pracy – rozliczanie na podstawie wykonanej pracy (firma z branży usług porządkowych) [5].

Środowisko społeczne

- ✓ Uwrażliwienie pracowników na potencjalne problemy z wykonywaniem obowiązków osób z niepełnosprawnością i prośba o udzielenie pomocy w takich sytuacjach (Urząd Gminy Raszyn).
- ✓ Angażowanie współpracowników we wdrażanie osoby po nabyciu niepełnosprawności do pracy (VNH – Fabryka Grzejników Sp. z o.o.).
- ✓ Budowanie małego, ufającego sobie zespołu pracowniczego, który wspiera się w trudnych sytuacjach (BEFASZCZOT – Bielska Fabryka Szczotek i Pędzli).
- ✓ Rozmowy z pracownikami (współpracownikami osoby po nabyciu niepełnosprawności) o zaistniałej sytuacji, uświadamianie im, co się z tym wiąże itp. (Spółdzielnia SITPOL) [5].
- ✓ Organizacja szkoleń dla pracowników na temat niepełnosprawności, sposobów komunikacji z osobami niepełnosprawnymi, sposobów pomocy oraz możliwych do wystąpienia trudności (Carrefour Polska, Sopotkie Towarzystwo Ubezpieczeń Ergo Hestia, NZOZ Rudek) [3].

Inne rozwiązania organizacyjne

- ✓ Powołanie zespołu składającego się z lekarza, pielęgniarki, doradcy zawodowego oraz przedstawiciela działu kadr, który opracowuje plan pracy dla osoby powracającej do pracy (BEFASZCZOT – Bielska Fabryka Szczotek i Pędzli).
- ✓ Przed przystąpieniem do pracy pracownika odbywają się konsultacje z lekarzem zakładowym w sprawie rodzaju pracy lub stanowiska pracy odpowiedniego dla pracownika (spółdzielnia usługowa).
- ✓ Zastosowanie monitoringu terenu objętego nadzorem w celu niwelowania konieczności nadmiernego przemieszczania się (Zakład Pracy Chronionej „STEN” Stanisław Jaroszuk).

- ✓ Prowadzenie rozmów z pracownikami w celu poznania ich potrzeb oraz wykorzystania w sposób optymalny ich możliwości (Spółdzielnia SITPOL) [5].



Fot. Oneinapunch/Bigstockphoto

Rehabilitacja i opieka medyczna

- ✓ Utworzenie Przychodni Rehabilitacji Leczniczej (BEFASZCZOT – Bielska Fabryka Szczotek i Pędzli).
- ✓ Zapewnienie rehabilitanta w miejscu pracy (firma z branży usług porządkowych) [5].
- ✓ Zapewnienie dostępu do prywatnej opieki medycznej (Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris) [3].
- ✓ Obecność ratownika przedmedycznego podczas zmiany roboczej [6].

Inne formy wsparcia

- ✓ Utworzenie koła Sportowo-Turystycznego „START”, w celu upowszechniania kultury fizycznej i turystyki wśród pracowników spółdzielni i członków ich rodzin (BEFASZCZOT – Bielska Fabryka Szczotek i Pędzli) [5].

- [1] *Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.*
- [2] Międzynarodowa Organizacja Pracy. *Kodeks Postępowania Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy*, Genewa 2002, polskie tłumaczenie Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej 2003.
- [3] Giermanowska E. (red.). *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*, Kraków 2014, http://polscyniepelnosprawni.agh.edu.pl/wp-content/uploads/książka_zatrudniajac_niepelnosprawnych_dobre_praktyki.pdf.
- [4] Lipińska-Lokś J. (2007). *Osoby z niepełnosprawnością wobec konieczności nagłej zmiany roli zawodowej*. W: *Osoby z niepełnosprawnościami na współczesnym rynku pracy*, B. Pietrulewicz, M.A. Paszkowicz (red.), Zielona Góra, Instytut Edukacji Techniczno-Informatycznej Uniwersytet Zielonogórski: 21–28.
- [5] Wywiady pogłębione przeprowadzone wśród pracodawców w ramach projektu pn. *Uwarunkowania reintegracji zawodowej po nabyciu niepełnosprawności ruchowej*.
- [6] *Przystosowanie obiektów, pomieszczeń oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – dobre praktyki* (2014). Zawieska W.M. (red.). CIOP-PIB, Warszawa.
- [7] *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne* (2014). Zawieska W.M. (red.). CIOP-PIB, Warszawa.

10. Literatura sugerowana

Accidents at work and employability: factors influencing successful reintegration of injured workers (2002). European Agency for Safety and Health at Work, Forum 4, Belgia.

Canada Human Rights Commission, „A guide for managing the return to work” (2007). Minister of Public Work and Government Services, http://www.chrc-ccdp.ca/sites/default/files/gmrw_ggrt_en_2.pdf (dostęp na dzień 18.06.2014).

Escorpizo R., Ekholm J., Gmünder H. P., Cieza A., Kostanjsek N., Stucki G. (2010). *Developing a Core Set to describe functioning in vocational rehabilitation using the international classification of functioning, disability, and health (ICF)*. Journal of Occupational Rehabilitation, 20, 4: 502–511 .

Froese E. (2013). *Rehabilitacja związana z miejscem pracy. Strategia oparta na ICF oraz wyniki rehabilitacji „powypadkowej”*. Niepełnosprawność-zagadnienia, problemy, rozwiązania, II: 36–50.

Franché R.L., Cullen K., Clarke J., MacEachen E., Frank J., Sinclair S. et al. (2004). *Workplace-based return-to-work interventions: a systematic review of the quantitative and qualitative literature (Summary)*. Institute for Work and Health: 5–9.

Holmgren K., Ivanoff S. D. (2007). *Supervisors' views on employer responsibility in the return to work proces. A focus group study*. Journal of Occupational Rehabilitation, 17 (1): 93–106.

Pawłowska K. (2010). *Motywacja osób niepełnosprawnych do podjęcia i utrzymania pracy zawodowej*, Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka, 7/8: 24–27.

Pawłowska K. (2009). *Odczuwanie poziomu jakości życia przez osoby niepełnosprawne – przegląd wybranych badań*. Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka, 3: 14–17.

Pawłowska-Cyprysiak K. (2015). *Reintegracja zawodowa osób z niepełnością ruchową nabytą w trakcie kariery zawodowej*. *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, IV(17): 45–56.

Pawłowska-Cyprysiak K., Konarska M., Żołnierczyk-Zreda D. (2013). *Self-Perceived Quality of Life of People with Physical Disabilities and Labour Force Participation*. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 19, 2: 185–194.

Pawłowska-Cyprysiak K., Konarska M., Żołnierczyk-Zreda D. (2013). *Uwarunkowania jakości życia osób niepełnosprawnych ruchowo*. *Medycyna Pracy*, 64(2): 227–237.

Pawłowska-Cyprysiak K. (2011). *Uwarunkowania jakości życia osób z niepełnością ruchową*. *Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka*, 10: 6–8.

Report Prepared for the Department of Enterprise by WRC Social and Economic Consultants „Research report on acquired disability and employment”, Trade & Employment, November 2008.

Trzebińska E. (2007). *Integracja społeczna w ujęciu psychologicznym*. W: *Oddziaływania psychologiczne na rzecz integracji osób z ograniczeniami sprawności*, E. Trzebińska (red.), Warszawa, Wydawnictwo Naukowe Academica SWPS/EFS (seria Przeciw wykluczaniu z rynku pracy, tom 3: 7–16.

Zalecenie nr 168 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące rehabilitacji zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych (1983).

Żołnierczyk-Zreda D., Pawłowska-Cyprysiak K., Bugajska J. (2016). *Optymalizacja psychospołecznych warunków w miejscu pracy w aspekcie potrzeb pracowników wynikających z różnego rodzaju niepełnosprawności*. *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, I(18): 143–162.

Żołnierczyk-Zreda D., Pawłowska-Cyprysiak K., Bugajska J. (2014). *Psychospołeczne warunki pracy*. W: *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne*, W.M. Zawieska (red.), CIOP-PIB, Warszawa.