



Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Mapa drogowa

WERSJA
PILOTAŻOWA



MODEL WSPARCIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ŚRODOWISKU PRACY

MAPA DROGOWA



Warszawa, październik 2018

Poradnik opracowano w ramach projektu nr POWR.02.06.00-00-0054/17 pn. „Wypracowanie i upowszechnianie, we współpracy z partnerami społecznymi, modelu wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020, Oś Priorytetowa II. Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.6 Wysoka jakość polityki na rzecz włączenia społecznego i zawodowego osób niepełnosprawnych.

Projekt realizowany w partnerstwie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego (Lider), Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji, Krajowego Związku Rewizyjnego Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych

Autorzy

dr hab. med. Joanna Bugajska, dr inż. Joanna Kamińska – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

dr Anna Skupień, mgr Adam Hadław, mgr Łukasz Żmuda – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

mgr Hubert Pora, mgr Jerzy Szreter – Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych

mgr Ewa Sychała-Kosmowska – Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

Projekt okładki: Jolanta Maj

Opracowanie redakcyjne:

Opracowanie graficzne:

Egzemplarz bezpłatny

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Warszawa 2018

CIOP  **PIB**
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
tel. (48-22) 623 36 98, fax (48-22) 623 36 93, www.ciop.pl

Spis treści

I. Wstęp – cel i główne założenia Mapy drogowej	5
II. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych.....	7
II.1. Rozwiązania i instrumenty z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych ...	9
II.2. Dobre praktyki w obszarze dostosowania stanowisk pracy	19
III. Potrzeby i bariery w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych	31
III.1. Potrzeby i bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - z perspektywy pracownika	33
III.2 Potrzeby i bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - z perspektywy pracodawcy	39
IV. Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy.....	45
IV.1 Narzędzia wspierające proces stworzenia optymalnego dla osoby niepełnosprawnej środowiska pracy.....	46
IV.2 Organizacja systemu wspierającego osoby niepełnosprawne w środowisku pracy	52
Piśmiennictwo.....	56

I. Wstęp – cel i główne założenia Mapy drogowej

Zgodnie ze Strategią Odpowiedzialnego Rozwoju głównym problemem polskiego rynku pracy są niewykorzystane zasoby pracy, zwłaszcza wśród grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne, długotrwałe bezrobocie czy bierność zawodową, w tym osoby niepełnosprawne. Obecny system aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych nie do końca uwzględnia potrzeby osób niepełnosprawnych podejmujących pracę, czy pracodawców chcących je zatrudnić. Konsekwencją takiego systemu jest m.in.: niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych.

Według danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) za I kwartał 2018 r. spośród 1 638 tys. osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym aż 73,6% osób było biernych zawodowo¹, większość pozostaje więc poza rynkiem pracy. Tymczasem praca dla osób niepełnosprawnych, poza możliwością samodzielnego utrzymania się, daje możliwość kontaktów społecznych i umożliwia wyjście poza obszar wykluczenia społecznego. Stąd niezwykle ważne jest podejmowanie działań zmierzających do wsparcia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu. Ważne jest również wsparcie udzielane pracodawcom, gdyż bariery utrudniające zatrudnienie występują również po ich stronie. U podstaw decyzji o niezatrudnieniu osoby niepełnosprawnej stoi m.in. brak wiedzy jak przygotować się do zatrudnienia, obawa przed wysokimi kosztami przystosowania stanowiska pracy, czy strach przed barierami komunikacyjnymi.

Doświadczenia zebrane podczas realizacji projektu pt. „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”² oraz bariery i potrzeby w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych zidentyfikowane podczas pierwszego etapu projektu wykazały, iż jedną z częstszych przyczyn utrudniającą podjęcie przez pracodawców decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej jest niedostosowanie infrastruktury oraz brak wiedzy jak przystosować miejsce pracy uwzględniając potrzeby osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Jednocześnie dostosowanie stanowiska pracy w wielu przypadkach nie wymaga poniesienia dużych nakładów finansowych czy organizacyjnych i

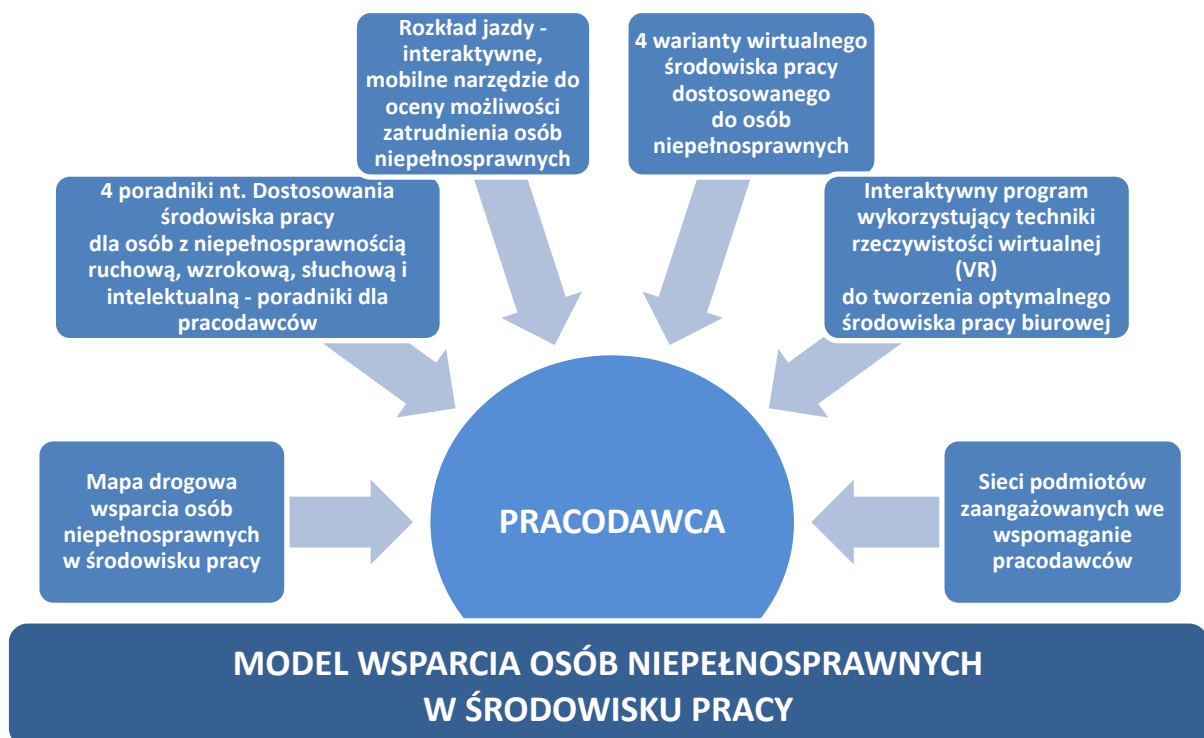
¹ Dane BAEL GUS – I kw. 2018, www.stat.gov.pl.

² Opracowane w ramach projektu nr POKL.01.03.06-00-070/12 realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytet I, Działanie 1.3.6, współfinansowanego przez UE ze środków EFS. Projekt realizowany w partnerstwie PFRON oraz CIOP-PIB

jest to obszar, na który stosunkowo najłatwiej oddziaływać poprzez upowszechnianie i zastosowanie odpowiednich narzędzi wspierających pracodawcę. Powinny one z jednej strony wskazywać na pozytywne efekty wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, z drugiej na koszty związane z przystosowaniem stanowisk pracy. Uzupełnienie tych elementów o wskazanie możliwości finansowania przystosowania miejsc pracy ze środków zewnętrznych, może stanowić element zachęcający do podjęcia decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy wraz z partnerami: Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Krajowym Związkiem Rewizyjnym Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych oraz Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji opracował model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Opracowany model zawiera konkretne narzędzia do tworzenia środowiska pracy uwzględniającego specyficzne potrzeby osób z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową oraz intelektualną, w tym narzędzia do oceny fizycznych i psychospołecznych warunków pracy, narzędzia wspomagające przystosowanie środowiska a także sieć podmiotów, które działając bezpośrednio z pracodawcą wspomogą go w eliminacji barier i podjęciu decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej (Rysunek 1).

Rysunek 1. Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy – narzędzia



II. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych

Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych to ogół działań mających na celu wyrównywanie różnic socjalnych oraz tworzenie szans funkcjonowania osób niepełnosprawnych we wszystkich dziedzinach życia gospodarczego i społecznego, umożliwiających ich pełną integrację ze społeczeństwem.³ Takie podejście oznacza odejście od izolacji w kierunku podejmowania działań wspierających osoby niepełnosprawne w wielu dziedzinach życia, w tym wspieranie ich aktywności zawodowej.

Analizując kontekst aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w polityce społecznej, należy wskazać jej główne akcenty i ich źródła:

- nadrzędnym celem powinno być zawsze zatrudnianie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Dla osób niepełnosprawnych, których potrzeb nie da się w ten sposób zaspokoić, alternatywą powinny być małe zakłady pracy chronionej lub zatrudnienie wspomagane.⁴
- osoby niepełnosprawne mają prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga – prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Mają również prawo do zabezpieczenia społecznego uwzględniającego konieczność ponoszenia zwiększonych kosztów wynikających z niepełnosprawności, jak również uwzględnienia tych kosztów w systemie podatkowym.⁵

Katalog zasad, które współcześnie zalecane są do powszechnego stosowania w polityce społecznej wobec osób niepełnosprawnych w obszarze pracy i aktywizacji zawodowej zawiera *Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych*⁶. W art. 27 Praca i zatrudnienie wskazane jest prawo osób

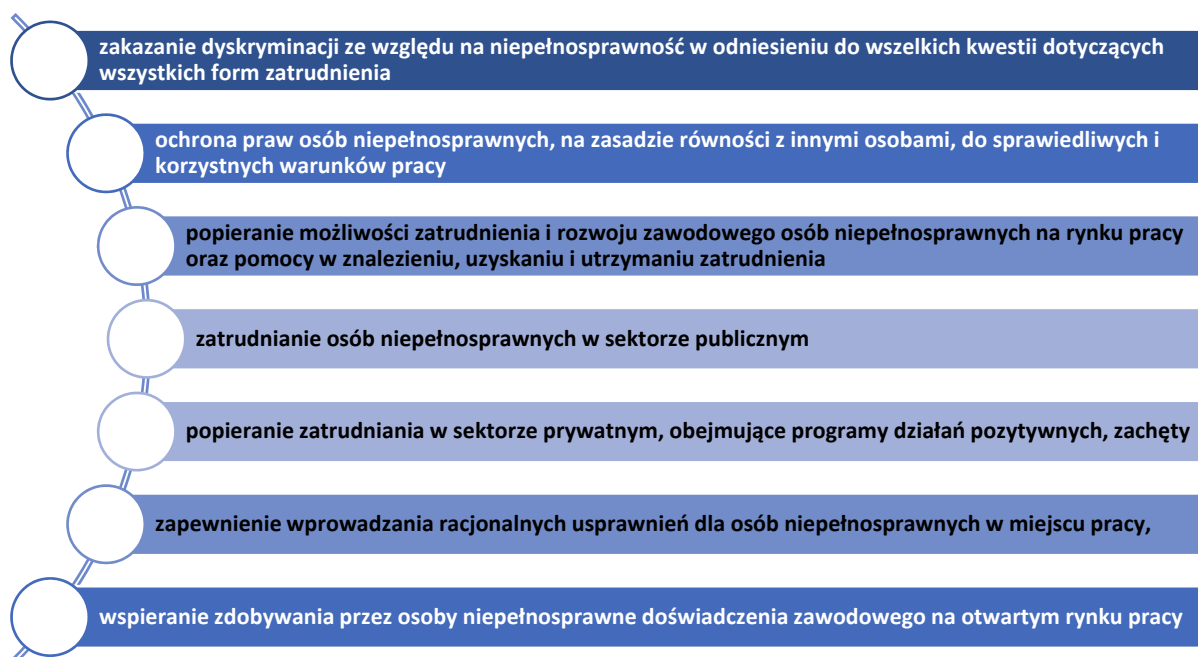
³ A. Kurzynowski, *Osoby niepełnosprawne w polityce społecznej*, [w] J. Mikulski, J. Auleytner (red.): *Polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych. Drogi do integracji*. WSzP TWP. Warszawa 1996. s.21.

⁴ Standardowe zasady wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami. Rezolucja ONZ (1993r.)

⁵ Uchwała Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997r. - Karta Praw Osób Niepełnosprawnych (M.P. z dnia 13 sierpnia 1997 r.).

⁶ Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych Rezolucja nr 61/106 Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych przyjęta w dniu 13 grudnia 2006 r., weszła w życie 3 maja 2008 roku. W Polsce wprowadzona ustawą z dnia 15 czerwca 2012 r. (Dz.U. z 2012, nr 0, poz. 882). Ratyfikowana 6 września 2012 r.

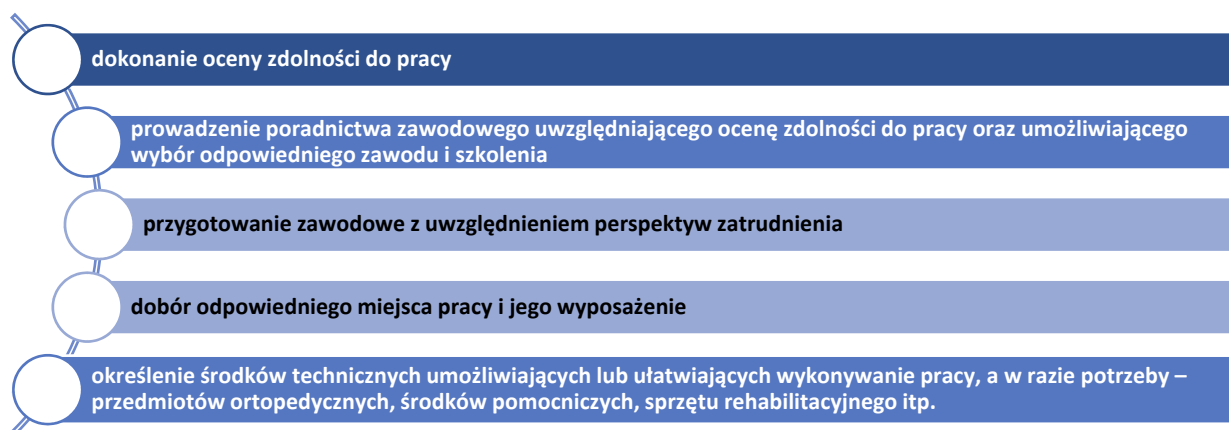
niepełnosprawnych do pracy na zasadzie równości z innymi osobami. Prawo to obejmuje uprawnienie do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i przyjaznym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy (Rysunek 2).



Rysunek 2. Katalog zasad zalecanych do powszechnego stosowania w polityce społecznej wg Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2012 r., poz 1169). Źródło: opracowanie własne

Funkcjonujący obecnie w Polsce system wspierania aktywności zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oparty jest na przepisach ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁷ (zwanej dalej ustawą o rehabilitacji). Ustawa ta w art. 7 definiując pojęcie rehabilitacji i wskazuje katalog działań, jakie państwo stawia do dyspozycji osobie niepełnosprawnej do realizacji celów rehabilitacji zawodowej (Rysunek 3).

⁷ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2018 poz. 511)



Rysunek 3. Katalog działań w obszarze rehabilitacji zawodowej – Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 511. Źródło: opracowanie własne

II.1. Rozwiązania i instrumenty z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

W zakresie wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych stworzono system ulg, zwolnień i dopłat finansowanych ze środków publicznych. W ramach zadań realizowanych przez PFRON finansowane jest wsparcie zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez pomoc pracodawcy oraz pomoc osobie niepełnosprawnej. Katalog instrumentów wspierających wskazany jest w *Ustawie o rehabilitacji (...)* oraz Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁸.

Wśród działań wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, możliwych do wykorzystania w kontekście planowanych do realizacji w ramach projektu, można wyróżnić: y:

1. Wsparcie dla pracodawcy w zakresie:

- dofinansowania wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych – na otwartym i chronionym rynku pracy,

⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. 2018 poz. 1265 z późn. zm.)

- zwrotu kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy,
- zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy oraz szkolenia pracowników pomagających,
- wsparcia dla spółdzielni socjalnych,
- refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych,
- dodatkowej pomocy dla zakładów pracy chronionej – m.in. zwrot kosztów: budowy lub przebudowy związanej z modernizacją obiektów i pomieszczeń zakładu, transportowych i administracyjnych.

2. Wsparcie dla osoby niepełnosprawnej w zakresie:

- refundacji składek na ubezpieczenie społeczne osobom niepełnosprawnym prowadzącym działalność gospodarczą lub rolniczą, a także niepełnosprawnym rolnikom zobowiązanym do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika,
- dotacji dla przedsiębiorczej osoby niepełnosprawnej na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na podjęcie działalności w formie spółdzielni socjalnej,
- wsparcia samozatrudnienia osoby niepełnosprawnej poprzez dofinansowanie oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej albo prowadzenie własnego lub dzierżawionego gospodarstwa rolnego.

3. Do instrumentów wspierających pracodawców w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych należy zaliczyć programy PFRON, w tym szczególnie:

- „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” - pomoc finansowa dla instytucji publicznych, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury,
- „PRACA INTEGRACJA” - wsparcie dla pracodawców z otwartego rynku pracy.

Poniżej zostaną szerzej omówione wymienione instrumenty wsparcia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

WSPARCIE DLA PRACODAWCY

1. Dofinansowania do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych.

Jednym z najważniejszych instrumentów wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych jest dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionych osób niepełnosprawnych udzielane pracodawcom

na podstawie art. 26a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Uwaga! Dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych nie przysługuje pracodawcy zatrudniającemu co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy i nieosiągającemu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6%. Dofinansowanie nie przysługuje także na pracowników zaliczonych do umiarkowanego lub lekkiego stopnia niepełnosprawności, którzy mają ustalone prawo do emerytury.

Wysokość przysługujących kwot dofinansowania do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych zgodnie z art. 26a ustawy o rehabilitacji (...)

Stopień niepełnosprawności	Kwota dofinansowania
Stopień lekki	450 zł
Stopień lekki ze schorzeniami szczególnymi*	1050 zł
Stopień umiarkowany	1125 zł
Stopień umiarkowany ze schorzeniami szczególnymi*	1725 zł
Stopień znaczny	1800 zł
Stopień znaczny ze schorzeniami szczególnymi*	2400 zł

* **osoby niepełnosprawne w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidome.**

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć 90% faktycznie i terminowo poniesionych miesięcznych kosztów płacy, a w przypadku pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą 75% tych kosztów.

Przykład: Pracodawca, prowadzący działalność gospodarczą zatrudnia dwie osoby niepełnosprawne w pełnym wymiarze czasu pracy, jedną w stopniu lekkim, z symbolem niepełnosprawności 02-P (choroba psychiczna), a drugą ze znacznym stopniem niepełnosprawności, z symbolem niepełnosprawności 04-O (osoba niewidoma). Wynagrodzenie każdej z osób wynosi 2500 zł brutto. Jaką kwotę dofinansowania otrzymuje pracodawca?

Dofinansowanie osoby niepełnosprawnej w stopniu lekkim, z symbolem niepełnosprawności 02-P – wyniesie 1050 zł.

Dofinansowanie osoby niepełnosprawnej w stopniu znacznym, z symbolem niepełnosprawności 04-O – wyniesie 2246,44 zł.

Więcej informacji o dofinansowaniach do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych - zeskanuj kod QR (<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/>)



2. Zwrot pracodawcom kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

Pracodawca może się ubiegać o zwrot kosztów przystosowania tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Wsparcie to obejmuje:

- adaptację pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych,
- adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy,
- zakup lub autoryzację oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających osoby, niepełnosprawne lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.

Pracodawca zainteresowany zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej przy udziale środków Funduszu powinien złożyć wniosek na formularzu Wn-KZ określonym w rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 62, poz. 316) do starosty właściwego ze względu na:

- miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu - w przypadku gdy zwrot kosztów dotyczy tej osoby,
- miejsce zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, miejsce siedziby albo miejsce zamieszkania pracodawcy – w pozostałych przypadkach.

Ważne:

Maksymalna wysokość dofinansowania ze środków PFRON - nie może przekroczyć dwudziestokrotnego przeciętnego wynagrodzenia za każde przystosowane stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej,

Osobę niepełnosprawną należy zatrudnić przez okres co najmniej 36 miesięcy na umowę o pracę,

Konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowanym stanowisku pracy,

Zwrot kosztów dotyczy wyłącznie dodatkowych kosztów wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych (tj. takich których pracodawca nie poniósłby zatrudniając osoby pełnosprawne)

3. Zwrot pracodawcom kosztów wyposażenia stanowiska pracy

Pracodawca może uzyskać zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy. Wsparcie to obejmuje:

- zakup narzędzi do pracy
- zakup elementów wyposażenia stanowiska pracy (np.: biurko, krzesło).

Pracodawca zainteresowany zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej przy udziale środków Funduszu powinien złożyć wniosek Wn-W na formularzu określonym w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej do starosty właściwego ze względu na miejsce zarejestrowania osoby niepełnosprawnej (PUP). Uzyskanie pomocy **nie jest** uzależnione od tego, czy pracodawca ma siedzibę lub zakłady pracy na terenie obsługiwanych przez powiatowy urząd pracy, w którym jest zarejestrowana osoba niepełnosprawna.

Ważne

Maksymalna wysokość dofinansowania nie może przekroczyć piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia,

Osobę niepełnosprawną należy zatrudnić na okres co najmniej 36 miesięcy na umowę o pracę,

Konieczne jest uzyskanie pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy o przystosowaniu do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osoby zatrudnionej na wyposażonym stanowisku pracy.

4. Zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy oraz szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy

Pracodawca może uzyskać zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy oraz szkolenia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy. Wsparcie to obejmuje:

- zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,
- kosztów szkolenia tych pracowników w zakresie ułatwienia komunikowania się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy (100% kosztów szkolenia, nie więcej jednak niż równowartość kwoty najniższego wynagrodzenia).

Aby uzyskać zwrot pracodawca powinien złożyć wniosek o zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy (...) do starosty lub prezydenta miasta na prawach powiatu. Starosta lub prezydent miasta na prawach powiatu dokonuje zwrotu kosztów po zawarciu umowy.

Ważne:

Liczba godzin przeznaczonych na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekroczyć liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu,

Wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu to iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu w miesiącu.

Refundacja nie może dotyczyć kosztów poniesionych przez pracodawcę przed dniem zawarcia umowy.

5. Refundacja kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych

Pracodawca może uzyskać refundację kosztów szkolenia niepełnosprawnych pracowników

- pracodawca może sam zorganizować szkolenie lub kupić je dla zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników,

- koszty szkolenia mogą być zrefundowane do wysokości 70% kosztów szkolenia na jedną osobę,
- wysokość refundacji nie może przekroczyć dwukrotnego przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę,
- refundacja nie może przekroczyć 70% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w odniesieniu do małych i średnich przedsiębiorstwa lub 60% kosztów szkolenia kwalifikujących się do objęcia pomocą w odniesieniu do dużych przedsiębiorstw.

Wniosek o przyznanie refundacji składa się przed rozpoczęciem projektu szkoleniowego do starosty właściwego ze względu na miejsce siedziby pracodawcy.

6. **Dodatkowa pomoc dla zakładów pracy chronionej**

Pomoc może otrzymać pracodawca, który prowadzi zakład pracy chronionej pod warunkiem zatrudnienia co najmniej 50% osób niepełnosprawnych. Pomoc obejmuje:

- dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych pod warunkiem wykorzystania tych kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych
- zwrot kosztów budowy lub przebudowy związanej z modernizacją obiektów i pomieszczeń zakładu, transportowych i administracyjnych.

7. **Wsparcie dla spółdzielni socjalnych**

Spółdzielnia socjalna może otrzymać ze środków Funduszu:

- jednorazowo środki na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanej przez powiatowy urząd pracy osoby niepełnosprawnej – bezrobotnej lub poszukującej pracy i niepozostającej w zatrudnieniu, w wysokości określonej w umowie zawartej ze starostą,
- środki na finansowanie kosztów wynagrodzenia, w okresie do 6 miesięcy od dnia zawarcia umowy ze starostą, wypłacane miesięcznie w wysokości nie wyższej niż kwota najniższego wynagrodzenia przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy, dla zatrudnionej i skierowanej przez powiatowy urząd pracy osoby niepełnosprawnej.

WSPARCIE DLA OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ

1. Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne osobom niepełnosprawnym prowadzącym działalność gospodarczą lub rolniczą, a także niepełnosprawnym rolnikom zobowiązanym do opłacania składek za niepełnosprawnego domownika.

Refundacja składek przysługuje samozatrudnionym osobom niepełnosprawnym, które spełniają formalne warunki otrzymania pomocy, m.in.: dokonują rejestracji w ewidencji prowadzonej przez PFRON, dostarczą wymagane przez Fundusz dokumenty, czy terminowo będą opłacać składki na ubezpieczenie społeczne. Dokumenty aplikacyjne składa się bezpośrednio do PFRON. Refundacja przysługuje do składek niefinansowanych ze środków publicznych, czyli takich, które uiszcza osoba samozatrudniona ze środków własnych.

Wysokość dofinansowania wynosi:

- 100% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe – w przypadku osób zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
- 60% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w przypadku osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności,
- 30% kwoty obowiązkowych składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w przypadku osób zaliczonych do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

2. Pomoc dla przedsiębiorczej osoby niepełnosprawnej na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej lub wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej

Wsparcie udzielane jest pod następującymi warunkami:

- osoba niepełnosprawna powinna być zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy i niepozostająca w zatrudnieniu
- wysokość pomocy wynosi nie więcej niż sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia w przypadku zobowiązania się do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez co najmniej 12 miesięcy,
- lub od sześciokrotności do piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia, w przypadku zobowiązania się do prowadzenia działalności gospodarczej, rolniczej lub członkostwa w spółdzielni socjalnej nieprzerwanie przez co najmniej 24 miesiące - jeżeli nie otrzymała bezzwrotnych środków publicznych na ten cel.

Od 1 kwietnia 2018 r. rozszerzono pomoc o przyznanie spółdzielni socjalnej jednorazowych środków na utworzenie stanowiska pracy dla skierowanej przez powiatowy urząd pracy osoby niepełnosprawnej oraz środków na finansowanie kosztów wynagrodzenia⁹.

Ważne:

Rejestracji działalności gospodarczej należy dokonać po przyznaniu dotacji na jej rozpoczęcie!

3. Wsparcie samo zatrudnienia osoby niepełnosprawnej poprzez dofinansowanie oprocentowania kredytu bankowego zaciągniętego na kontynuowanie działalności gospodarczej albo prowadzenie własnego lub dzierżawionego gospodarstwa rolnego

Wsparcie przeznaczone jest dla:

- dla osoby niepełnosprawnej prowadzącej działalność gospodarczą lub rolniczą,
- dla osoby niepełnosprawnej niekorzystającej aktualnie z pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej,
- dla osoby niepełnosprawnej niekorzystającej z bezzwrotnych środków na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej albo prowadzącej tę działalność co najmniej przez 24 miesiące od dnia otrzymania pomocy na ten cel.

PROGRAMY PFRON WSPIERAJĄCE PRACODAWCÓW W ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

1. Pilotażowy program "PRACA INTEGRACJA" - wsparcie dla pracodawców z otwartego rynku pracy

W trybie naboru otwartego pracodawcy zgłaszają oferty zatrudnienia co najmniej 25 etatów osób niepełnosprawnych na okres nie krótszy niż 18 miesięcy, z zastrzeżeniem, że zatrudnienie to przyczyni się do wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem, liczonego w stosunku do stanu zatrudnienia na koniec roku, poprzedzającego rok złożenia oferty

⁹ Art. 26 ustawy z dnia 30 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r.poz.2494).

Dofinansowanie obejmuje:

- rekrutację i rozpoznanie potrzeb wynikających z niepełnosprawności,
- uzyskanie przez osobę niepełnosprawną pożądaných kwalifikacji/umiejętności zawodowych oraz pracowniczych,
- zniwelowanie barier uniemożliwiających podjęcie zatrudnienia,
- wypłatę dodatku motywacyjnego rekompensującego podwyższone koszty związane z podjęciem aktywności zawodowej osoby niepełnosprawnej,
- wykorzystanie innowacyjnych metod pracy, mających na celu utrzymanie osoby niepełnosprawnej w zatrudnieniu.

Ważne:

Dofinansowanie na zrekrutowanie, zatrudnienie u wskazanego pracodawcy oraz wsparcie w trakcie zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych uzyskuje organizacja pozarządowa, wyłoniona w ramach konkursu przez PFRON.

2. Program „STABILNE ZATRUDNIENIE – osoby niepełnosprawne w administracji i służbie publicznej” - pomoc finansowa dla instytucji publicznych, jednostek samorządu terytorialnego oraz państwowych i samorządowych instytucji kultury

Pomoc finansowa w ramach programu udzielana jest w formie dofinansowania kosztów, m.in.:

- wyposażenia stanowisk pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności oraz charakteru zatrudnienia;
- adaptacji pomieszczeń i otoczenia zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;
- zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;
- szkoleń beneficjentów ostatecznych zatrudnionych w ramach programu;
- szkoleń pracowników Wnioskodawcy w zakresie umiejętności współpracy z beneficjentami ostatecznymi zatrudnionymi w ramach programu, w tym kosztów szkoleń pracowników pomagających beneficjentom ostatecznym w pracy;

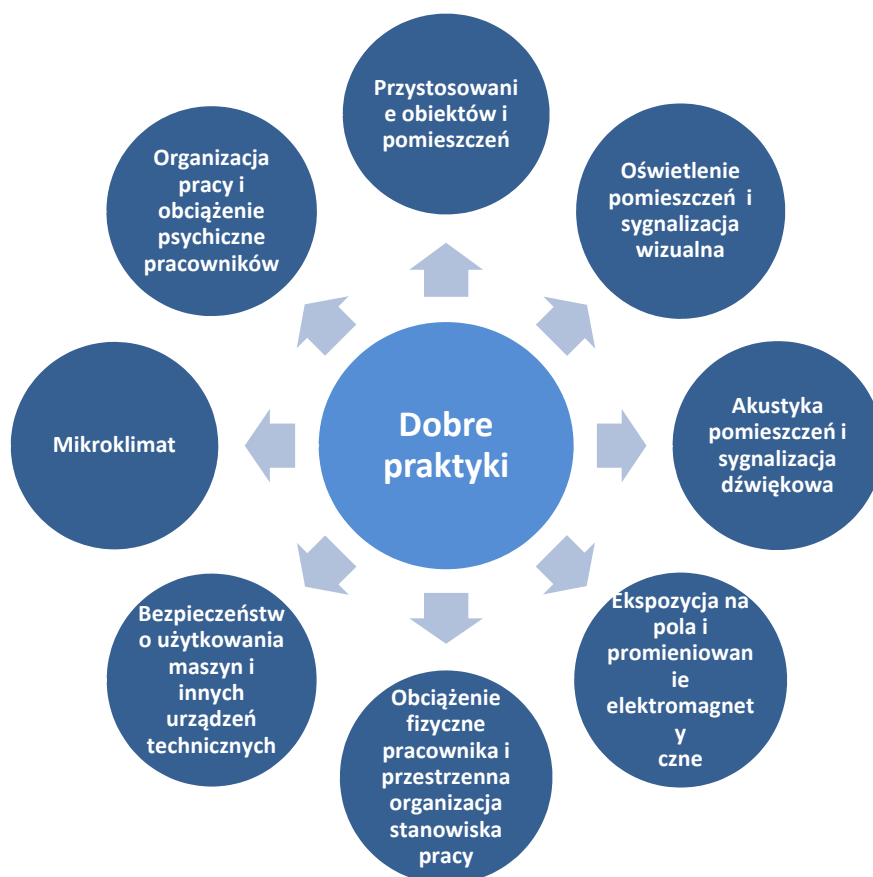
- organizacji przez pracodawcę dowozu beneficjentów ostatecznych z miejsca zamieszkania do zakładu pracy i powrotu;
- dodatku motywacyjnego wypłacanego beneficjentom ostatecznym przez Wnioskodawcę.

W celu sprawdzenia aktualnej kwoty wsparcia w ramach obu programów należy zapoznać się ze stroną www.pfron.org.pl

II.2. Dobre praktyki w obszarze dostosowania stanowisk pracy

Jednym z ważniejszych elementów systemu dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych jest stworzenie zbioru dobrych praktyk. Co potwierdza starożytną maksymę „Verba docent, exempla trahunt”, czyli „Słowa pouczają, przykłady pociągają/skłaniają do naśladowania”. Konkretnie przykłady dobrych praktyk, mogą mieć szczególne znaczenie dla pracodawców, dla których przebijanie się przez kolejne pozycje, w których opisane zostaną wymogi dostosowania stanowisk pracy, może być nierealne ze względu na: brak czasu, specjalistyczną terminologię czy też brak zrozumienia konkretnych potrzeb osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Dlatego też, tak ważne jest stworzenie zbioru przykładów tzw. dobrych praktyk, aby w prosty sposób przekonać ewentualnych pracodawców, że przystosowanie stanowisk pracy nie musi być skomplikowane i kosztowne. W ramach analiz, korzystając z zebranych materiałów oraz doświadczeń projektu „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”¹⁰ w zakresie dostosowania organizacyjno-technicznego wskazano osiem obszarów możliwych działań:

¹⁰ Opracowane w ramach projektu nr POKL.01.03.06-00-070/12 realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytet I, Działanie 1.3.6, współfinansowanego przez UE ze środków EFS. Projekt realizowany w partnerstwie PFRON oraz CIOP-PIB



Poniżej przedstawiamy tylko wybrane z tzw. dobrych praktyk w każdym z wymienionych powyżej obszarów ze wskazaniem dla osób z jakim rodzajem niepełnosprawności wskazane rozwiązanie jest wskazane. Nie wyczerpuje to wszystkich możliwych dostosowań w środowisku pracy, ale wskazuje kierunki działań.

Przystosowanie obiektów i pomieszczeń pracy.





Możemy w nim wyróżnić trzy najważniejsze aspekty na które powinien zwrócić uwagę pracodawca:

- powtarzalny układ funkcjonalny na każdej kondygnacji





Osoby z niepełnosprawnością	Narządu ruchu	Narządu wzroku	Narządu słuchu	Intelektualną
		X		X
Cel	Niwelowanie trudności w orientacji przestrzennej w budynku i dotarciu do punktu docelowego.			

Dobre praktyki	<ul style="list-style-type: none"> • zastosowanie kolorystycznego zróżnicowania danej kondygnacji, • wprowadzenie oznaczeń ciągów komunikacyjnych (np. w postaci oznaczeń kolorystycznych na podłogach, ułatwiających osobom niepełnosprawnym przemieszczanie się według właściwej kolejności procesu wytwórczego), • zastosowanie wyraźnie oznakowanych kierunków (np. drogi wyjścia).
-----------------------	--





- kolorystyczne zróżnicowanie pięter

				
		X		X
Cel	Ułatwieniu orientacji w budynku i lepszej identyfikacji miejsc, w których poruszają się osoby niepełnosprawne.			
Dobre praktyki	<ul style="list-style-type: none"> • zastosowanie kolorystycznego zróżnicowania pięter (przypisanie do danej kondygnacji określonej barwy), • wprowadzenie jednakowej kolorystyki elementów wyposażenia na danym piętrze (drzwi, wykładziny podłogowe, opisy pomieszczeń, barwy identyfikacyjne na podestach klatek schodowych). 			





- właściwa wysokość montowania osprzętu elektrycznego

				
	X			
Cel	Ułatwienie dostępu do domofonu, gniazda wtykowego i innego osprzętu elektrycznego oraz ułatwienie obsługi tego osprzętu.			
Dobre praktyki	<ul style="list-style-type: none"> • umieszczenie włączników, dzwonek, domofonów, wideo domofonów i wszelkiego rodzaju urządzeń przyzywających wewnątrz i na zewnątrz budynku na wysokości 0,9 – 1,20 m, tj. w zasięgu swobodnego dostępu zarówno osoby stojącej, jak i siedzącej na wózku, • umieszczanie gniazd wtykowych na poziomie nie niższym niż 0,4 m i nie wyższym niż 1,2 m od poziomu podłogi. 			

Instalacja prawidłowego oświetlenia i sygnalizacji wizualnej

				
		X		X
Cel	Pozytywny wpływ na samopoczucie i funkcjonowanie w środowisku pracy Identyfikacja wzrokowa elementów otoczenia (budynków, pomieszczeń) oraz stanowiska pracy			
Dobre praktyki	<ul style="list-style-type: none"> • zastosowanie odpowiedniego, indywidualnie dobranego oświetlenia na stanowisku pracy, • zastosowanie kontrastowej barwy podłogi przed drzwiami do kabiny osobowego oraz ścian względem drzwi; • zastosowanie tablicy przyzywowej o kontrastowej barwie oraz dużych i kontrastowych oznaczeń na przyciskach; • zastosowanie wyświetlacza nad drzwiami do kabiny dźwigu osobowego, informującego o położeniu dźwigu za pomocą dużych i kontrastowych znaków; • wprowadzenie napisów informacyjnych na drzwiach lub nad drzwiami do pomieszczeń z zastosowaniem dużych i kontrastowych znaków. • zastosowanie kontrastowego oznakowania włączników oświetlenia, elementów wyposażenia stanowisk pracy oraz regałów magazynowych i ich obszarów; • zastosowanie kontrastowego oznaczenia na szklanych drzwiach i ściankach; • zastosowanie kontrastowego zróżnicowania wyposażenia w pomieszczeniach higieniczno – sanitarnych oraz ścian i podłóg (zwiększenie kontrastu) na korytarzach, w strefach komunikacyjnych hali produkcyjnej; • kontrastowe oznakowania: na podłodze korytarza obrysu drzwi przy pełnym ich otwarciu, klamek oraz drzwi ewakuacyjnych; 			

Akustyka pomieszczeń i sygnalizacja dźwiękowa

				
		X	X	
Cel	Poprawa i wpływ na odbiór sygnałów i informacji głosowych i dźwiękowych			
Dobre praktyki	<ul style="list-style-type: none"> • zastosowanie dźwiękowej sygnalizacji bezpieczeństwa 			



	<ul style="list-style-type: none"> • zastosowanie aparatów telefonicznych wyposażonych w pętlę indukcyjną i sygnalizację świetlną; • zastosowania stanowiska komputerowego z oprogramowaniem wspierającym obsługę komputera mową syntetyczną i alfabetem Braille'a oraz z monitorem brajlowskim; • wydzielenia i obudowania strefy o wysokim poziomie hałasu.
--	--

Ekspozycja na pola i promieniowanie elektromagnetyczne

W przypadku występowania ekspozycji na działanie pola i promieniowania elektromagnetycznego dla osób niepełnosprawnych oraz użytkowników implantów medycznych proponuje się umieszczenie znormalizowanego znaku ostrzegawczego informującego o miejscu występowania tego rodzaju zagrożenia przy wejściu do pomieszczenia, w którym znajduje się źródło pola magnetycznego o poziomach mogących zakłócać funkcjonowanie aktywnych implantów medycznych.





X	X	X	

Obciążenie fizyczne pracownika i przestrzenna organizacja stanowiska pracy





	X	X		
Cel	Ułatwienie w korzystaniu ze sprzętu biurowego czy poruszaniu się w środowisku pracy zadaniem niwelują ograniczenia w zdolnościach (możliwościach) manualnych			
Dobre praktyki	<ul style="list-style-type: none"> • zastosowanie regulowanej wysokości płaszczyzny pracy pozwalającej na dostosowanie jej do potrzeb pracownika; • zastosowanie przesuwanego blatu biurka na stanowisku komputerowym; • zastosowanie regałów na materiały i dokumenty dopasowanych do możliwości pracownika; • zastosowanie przycisku o zwiększonej czułości spełniającego funkcję przycisku myszy komputerowej; 			

	<ul style="list-style-type: none"> • zastosowanie urządzeń obsługiwanych ustami, spełniających funkcje myszy komputerowej; • zastosowanie wspornika pod kończynę górną do pracy przy komputerze; • zastosowanie klawiatury umożliwiającej obsługę komputera jedną ręką lub klawiatury obsługiwanej ustami lub ruchem głowy; • zastosowanie krzesła dla osób z ograniczeniami ruchu w stawach biodrowych, • zabezpieczenie przed spadaniem narzędzi i przedmiotów pracy z powierzchni roboczych (to rozwiązanie ważne jest także dla osób z niepełnosprawnością wzrokową).
--	--

Bezpieczeństwo użytkowania maszyn i innych urządzeń technicznych

				
	X	X	X	
Cel	Zabezpieczenie pracowników przed poślizgnięciem się, potrąceniem lub upadkiem			
Dobre praktyki	<ul style="list-style-type: none"> • zastosowanie wykładzin w celu zmniejszenia możliwości poślizgnięcia się na pochyłym dojściu do stanowiska pracy; • oznakowanie krawędzi podestu przy maszynie; • oznakowanie kontrastową barwą podestów ze schodami; • oznakowanie przeszkód ograniczających wysokość dojścia do stanowiska pracy; • wyznaczenie drogi komunikacyjnej dla ruchu pieszego i transportowego; • wyznaczenie miejsca do przechowywania pomocy technicznych. 			

Mikroklimat

				
	X			
Cel	Wsparcie osób, u których mogą występować zaburzenia prawidłowego funkcjonowania układu termoregulacji			
Dobre praktyki	<ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie możliwości dostosowania temperatury otoczenia do indywidualnych potrzeb pracownika; • zastosowanie ochrony przed bezpośrednim kontaktem z gorącymi powierzchniami (rozwiązanie ważne dla osób z niepełnosprawnością intelektualną). 			



Organizacja pracy i obciążenia psychiczne pracowników

	X	X	X	X
Cel	Wsparcie osób niepełnosprawnych oraz zwiększanie efektywności działań w obszarze aktywizacji społecznej i zawodowej			
Dobre praktyki	<ul style="list-style-type: none"> • wsparcie edukacji osób niepełnosprawnych oraz indywidualne plany działania dotyczące edukacji; • stosowanie niedyskryminujących nazw stanowisk pracy oraz kampanie antydyskryminacyjne; • prowadzenie grupy wsparcia oraz warsztatów kompetencji społecznych; • dostosowanie rodzaju wykonywanych czynności do specyficznych potrzeb pracownika; • stosowanie możliwości dłuższej adaptacji zawodowej i społecznej; • obecność ratownika przedmedycznego na każdej zmianie roboczej; • zastosowanie rysunkowej instrukcji udzielania pierwszej pomocy przy każdej apteczce wraz z numerem telefonu kompetentnej osoby; • obecność „męża zaufania” w zespole pracowniczym; • stosowanie elastycznego czasu pracy; • szkolenia pracowników i menadżerów w zakresie zarządzania niepełnosprawnością w miejscu pracy oraz szkolenia pracowników w zakresie wdrażania do pracy osób niepełnosprawnych; • obecność tłumacza języka migowego lub korzystanie z jego usług online, kursy języka migowego dla pracowników; • umożliwienie zapoznania się z zakładem pracy; • zbiór dokumentów i materiałów dotyczących przedsiębiorstwa przygotowywany w formie dostosowanej do indywidualnych potrzeb pracownika. • unikanie specjalnego traktowania pracowników z chorobami psychicznymi. 			

Do dobrych praktyk zaliczyć możemy również:

- wspieranie koncepcji projektowania uniwersalnego – np. poprzez wydany przez Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa wydział poradnik „Standardy dostępności budynków dla osób z

niepełnosprawnościami”. W poradniku wskazano odpowiednie rozwiązania w zakresie kompleksowego dostosowania projektowanych budynków do zróżnicowanych potrzeb osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Poradnik zawiera przykłady dobrych praktyk w zakresie projektowania uniwersalnego.



- zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy – wynikające przede wszystkim z Kodeksu pracy (rozdz. IIa), który wskazuje, że pracownicy powinni być równo traktowani bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na okres i czas zatrudnienia. Do dobrych praktyk należy na przykład:
 - posiadanie procedur antydyskryminacyjnych w firmie;
 - przejrzystość wynagrodzenia pracowników;
 - elastyczne formy zatrudnienia.

Rozwój nowych technologii, oprogramowania czy aplikacji wpływa w sposób znaczący na minimalizowanie trudności osób niepełnosprawnych w dostępie do informacji oraz minimalizowanie barier w dostępie do wykonywania pracy zawodowej. Środowisko pracy to obszar, na którym styka się wiele elementów. Poza przestrzenią, w której odbywa się praca oraz samym wyposażeniem stanowiska pracy jest to także przedmiot pracy. Dla osób niepełnosprawnych ważne są także związki pracownika z otoczeniem, a więc z innymi ludźmi. W pracy oraz poza nią osoby niepełnosprawne korzystają z różnego rodzaju technologii, które można podzielić na te powszechnego użytku oraz technologie wspomagające (asystujące). Do tych pierwszych należą te urządzenia, które powstały dla ogółu użytkowników. Drugie to te, które przeznaczone są dla osób z różnym rodzajem niepełnosprawności. Sytuacją coraz bardziej powszechną jest to, że technologie wspomagające są integralną częścią powszechnego użytku, co zresztą jest zgodne z zasadami uniwersalnego

projektowania. Istnieje całe spektrum technologii wspomagających czyli różnych urządzeń i programów, które umożliwiają osobom z różnymi niepełnosprawnościami sprawne funkcjonowanie. Poniżej wymieniono te najczęściej stosowane:




Komputery

Komputer w sposób zasadniczy przyczynia się do umocnienia pozycji osób niepełnosprawnych na wielu płaszczyznach, w tym zawodowej. W przypadku stanowiska pracy biurowej to właśnie komputer stanowi w wielu przypadkach podstawowe narzędzie pracy. Osoby niepełnosprawne mogą korzystać ze standardowych komputerów, które wyposażone są w dodatkowe oprogramowanie i specjalistyczne urządzenia ułatwiające obsługę komputera osobom niepełnosprawnym. To zarówno specjalistyczne oprogramowanie jak i sprzęt peryferyjny – specjalistyczne klawiatury i myszki, bez których obsługa komputera jest niemal niemożliwa. Przykładowo dla osób, które nie mogą obsługiwać komputera rękami albo zdolność ta jest bardzo ograniczona na rynku dostępne są dedykowane myszki jak i klawiatury komputerowe, które można sterować ustami lub głową, jedną ręką czy palcem.



Telefony

Zarówno samo urządzenie, jak i oprogramowanie (aplikacje) mogą spełniać wiele, przydatnych w pracy funkcji i nie służyć tylko do dzwonienia. Dzięki zainstalowanym aplikacjom mówiącym telefon komórkowy służyć może np.: osobom niewidomym do słuchania rozmaitych treści. Dyktafon daje możliwość nagrywania, zaimplementowana mowa syntetyczna powoduje, że dla osób niewidomych dostępne jest wiele różnych funkcji. Producenci sprzętu elektronicznego (telefonów) dostosowują się do możliwości i potrzeb osób ze specyficznymi potrzebami komunikacyjnymi.



Oprogramowanie asystujące/wspomagające

Do tego rodzaju oprogramowania zaliczyć można:

- oprogramowanie zapewniające udźwiękowienie systemu operacyjnego, aplikacji Office, stron internetowych, poczty elektronicznej i wielu innych aplikacji, które mogą być przydatne w pracy. Jakość głosu w syntetyzatorach mowy jest dzisiaj porównywalna z mowa ludzką;

- urządzenia do odczytu książek mówionych, można z nich korzystać w wielu miejscach. Urządzenia są wyposażone w głośniki, a także wyjścia słuchawkowe. Przetwarzają dokumenty w różnych formatach;
- różnego rodzaju komunikatory, które pozwalają przekazywać wiadomość na odległość.
- urządzenia lektorskie zaprojektowane dla osób słabo widzących i niewidomych, czytające dowolny tekst, wyposażone w funkcje multimedialne. Po podłączeniu do internetu udostępniają obsługę poczty elektronicznej oraz przeglądanie stron internetowych. Posiadają klawiaturę z oznaczeniami brajlowskimi, która po zainstalowaniu dodatkowych sterowników może współpracować z każdym komputerem posiadającym system operacyjny Windows oraz z modułem Bluetooth;
- monitory brajlowskie z wyglądu przypominające grubą linijkę, położone obok klawiatury komputerowej po podłączeniu do urządzenia (telefonu, komputera) prezentuje informacje wyświetlane brajlem;
- notatniki brajlowskie umożliwiają komunikację pomiędzy smartfonami, tabletami a notatnikiem wyposażonym w klawiaturę brajlowską. Dzięki nim osoby niewidome lub niedowidzące wykonują wszystko to co osoby widzące. Mogą sporządzić notatki, napisać tekst, następnie je odsłuchać lub przeczytać. Funkcje, które posiadają notatniki umożliwiają dokonanie transferu danych z innego urządzenia;
- maszyny brajlowskie dzięki rozbudowanym funkcjom mogą służyć jako drukarka lub notatnik. Urządzenia mogą tłoczyć grafikę drukując wypukłe rysunki, wykresy, czy schematy. Korzystający z drukarek ma do dyspozycji funkcjonalne oprogramowanie umożliwiające edycję i wydruk brajla oraz konwersję pisma drukowanego na brajla i odwrotnie;
- różne pomoce optyczne - lupy elektroniczne, mini powiększalniki, a także oprogramowanie powiększające tekst i obraz na ekranie stanowią znakomitą pomoc dla osób słabowidzących. Urządzenia te mają zastosowanie w różnych warunkach i przy różnych wadach wzroku. Elektroniczne lupy poprawiają zdecydowanie komfort pracy pozwalając na samodzielne czytanie i pisanie. Dzięki możliwości regulacji powiększenia i uzyskania odpowiedniej ostrości są wykorzystywane przez osoby z różnym rodzajem i zakresem niedowidzenia.
- skanery ręczne w formie aplikacji na smartfon umożliwiające skanowanie np. napisów na tabliczkach w sklepach, czy przystankach komunikacyjnych. W pełni dostępne są ponadto urządzenia lektorskie, programy rozpoznające znaki.



Pomoce służące orientacji przestrzennej

- laska, która przy pomocy fal ultradźwiękowych pomaga ocenić odległość od przeszkody. Pomaga zlokalizować drzwi czy przejść przez tłum ludzi.
- systemy udźwiękawiające otoczenie, które służą jako nawigacja i informacja dla osób niewidomych, mogą również zastąpić punkty i tablice informacyjne. Mogą być montowane w budynkach i na zewnątrz. Służą jako nawigacja w miejscach publicznych, urzędach, bankach, szpitalach, szkołach, przestrzeni miejskiej i wielu innych miejscach.
- specjalne urządzenia GPS, które przekazują informacje głosowe o aktualnym miejscu pobytu oraz trasie. Jednocześnie pozwalają na zapisywanie tras np. z domu do pracy, a nawet automatycznie rozpoznają tryb poruszania: samochód, tramwaj, czy pieszo. Mogą pełnić rolę przewodników. Wiele programów nawigacyjnych tworzonych jest z myślą właśnie o osobach niewidomych i słabowidzących.

Przykładowe aplikacje

Aplikacja	Funkcje
Path Guide	<p>Użytkownik rejestruje dane za pomocą urządzenia podczas spaceru wewnątrz budynku. Dane geomagnetyczne lokalizacji są wówczas łączone z punktami trasy (np. kroki, zakręty, wchodzenie po schodach), by utworzyć trasę referencyjną.</p> <p>Trasa referencyjna jest umieszczana w chmurze i może być pobrana przez innych, którzy szukają wskazówek nawigacyjnych dla danego miejsca.</p> <p>Po pobraniu trasy <i>Path Guide</i> porównuje i synchronizuje aktualne odczyty czujnika z trasą referencyjną, a następnie w czasie rzeczywistym prowadzi użytkownika od punktu startowego do celu.</p>
Indoorway	<p>Aplikacja stworzona co prawda z myślą o biznesie, jednak możliwa do wykorzystania przy zatrudnieniu osoby z dysfunkcją narządu wzroku będzie precyzyjnym narzędziem do lokalizacji wewnątrz budynków. Pozwala ono nie tylko odnaleźć się w dużych, zadaszonych obiektach, ale także zbierać i analizować dane z czujników wbudowanych w urządzenia mobilne.</p>



Urządzenia wspierające słyszenie

- Aparat słuchowy - podstawowe urządzenie wspomagające komunikację osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu. Różne aparaty słuchowe działają w różnych środowiskach dźwiękowych. Ich wybór zależy od funkcji, którą osoba niepełnosprawna pełni w życiu, w tym od aktywności zawodowej.
- Pętla indukcyjna – system wspomagający słyszenie transmitujące sygnał bezpośrednio do aparatów słuchowych. Istnieją również przenośne pętle indukcyjne, które mogą być noszone na szyi. Wspomagają słyszenie w trudnych warunkach akustycznych i są bardzo pomocne, gdy między osobą mówiącą a osobą z niedosłuchem jest duża odległość, lub gdy odbiorze przeszkadzają różne zakłócenia (hałas, szum, czy pogłos). Takie urządzenia mogą być przydatne np.: w salach konferencyjnych. Przekazują sygnał drogą radiową. Mogą być również podłączone bezpośrednio do komputera, dyktafonu, czy telefonu komórkowego.
- Czujniki dzwonka do drzwi, czujniki rozpoznające dzwonek telefonu, pagery informujące o sygnałach ostrzegawczych, zegary alarmowe, sygnalizatory świetlne informujące o rodzaju alarmu za pomocą kolorowych diod, czujniki magnetyczne informujące o np.: otwarciu drzwi.

III. Potrzeby i bariery w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Jak ważne jest zatrudnienie dla samych osób z różnymi niepełnosprawnościami pokazują wyniki prowadzonych przez PFRON badań, które wskazują na szczególne miejsce pracy w hierarchii potrzeb osób niepełnosprawnych. W badaniu zrealizowanym na zlecenie PFRON w 2017 r. praca wskazana była jako druga najważniejsza potrzeba osób niepełnosprawnych¹¹ (tab.).

Tabela 2. Hierarchia potrzeb osób niepełnosprawnych – wartość wskaźnika oraz miejsce w hierarchii

	Ogółem				Osoba z upośledzeniem umysłowym				Osoba chorująca psychicznie				Osoba z dysfunkcją słuchu				Osoba z dysfunkcją wzroku				Osoba z dysfunkcją ruchu			
	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii	wartość wskaźnika	miejsce w hierarchii				
Sytuacja bytowa/ Materialna	16,0	1	23,8	23,8	1	22,4	14,4	1	18,3	1	13,4	1												
Praca	11,1	2	5,4	5,4	8	14,8	10,9	3	11,1	3	11,2	2												
Zdrowie/ Opieka medyczna	9,2	3	6,2	6,2	7	12,9	10,3	4	8,5	4	8,9	3												
Rehabilitacja fizyczna	7,6	4	10,5	10,5	3	5,4	5,9	6	4,9	7	9,6	4												

Źródło: Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych. Raport końcowy. PFRON, 2017

Jednocześnie wysoki wskaźnik w hierarchii potrzeb, zderza się z barierami w dostępie do tego rynku, który ograniczają m.in. przekonania pracodawców, w tym brak wiedzy o niepełnosprawności i

¹¹ Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych Raport końcowy, PFRON, Warszawa 2017, s. 76 i n.

zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz obawy przed dodatkowymi zobowiązaniami (m.in. biurokracja, zmiany organizacyjne i techniczne, kontrole). Pracownicy z różnymi rodzajami niepełnosprawności są często postrzegani przez pracodawców przez pryzmat swojej dysfunkcji – przypisuje im się brak umiejętności czy wykształcenia, brak efektywności czy samodzielności. Inną z barier jest postrzeganie kosztów dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej jako wysokich, niewartych wysiłku¹².

Potrzeby i bariery były identyfikowane w wielu badaniach i projektach realizowanych w ostatnich latach, w tym na zlecenie PFRON. Na przykład przedstawiciele jednostek administracji publicznej, którzy brali udział w projekcie *Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II*¹³, wskazali na bariery w postaci:

- barier architektonicznych (najwięcej wskazań),
- niechęci/obaw pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- trudności w dotarciu do miejsca pracy¹⁴.

W badaniach IPiSS z 2013 r.¹⁵ wskazano m.in., iż pracodawcy boją się zatrudniać osoby niepełnosprawne ze względu na brak wiedzy na temat doboru stanowiska pracy do rodzaju i zakresu dysfunkcji, dostosowania stanowisk pracy do możliwości osób z różnymi niepełnosprawnościami oraz ograniczeń będących efektem niepełnosprawności. Zdaniem autorów raportu pracodawcy niechętnie decydują się na przystosowanie stanowisk pracy i budynku do potrzeb oraz możliwości osób niepełnosprawnych, uzasadniając to wysokimi kosztami. Raport wskazuje również podmioty najbardziej skłonne do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz czynniki mające największy wpływ na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Do głównych z nich zaliczają się m.in. zwrot kosztów związanych z utworzeniem lub przystosowaniem stanowiska pracy, refundacja kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy i zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobom niepełnosprawnym¹⁶.

¹² Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych Raport końcowy, PFRON, Warszawa 2017, s. 76 i n.

¹³ Projekt finansowany ze środków EFS, Okres realizacji: 01.12.2014 r. – 28.02.2015 r., realizator Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, partnerzy: Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, zasięg realizacji projektu: cała Polska

¹⁴ Ewaluacja mid-term projektu pn.: Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II, Warszawa 2014.

¹⁵ Raport projektowy – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, projekt pn. „Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”, Warszawa 2013)

¹⁶ Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu - Raport syntetyczny, Warszawa 2013, s. 34.

Na bariery w obszarze dostosowania stanowisk pracy wskazują również wyniki badania ankietowego „Pracodawca na TAK”, przeprowadzonego przez Grupę Job w IV kwartale 2014 r. na łącznej próbie ponad 1000 respondentów. Wskazano tam m.in. iż w każdym przedsiębiorstwie, które decyduje się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, istotną kwestią jest dostosowanie stanowiska i miejsca pracy do jej indywidualnych potrzeb. Ponad połowa pracodawców obawia się, że bariery architektoniczne mogą być przeszkodą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jednocześnie 49% przyznało, że ich firma nie jest architektonicznie przystosowana do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Co ciekawe, w badaniu tylko 31% osób niepełnosprawnych uznało tę kwestię za przeszkodę w zatrudnieniu. Może to oznaczać, że pracodawcy przeceniają znaczenie barier architektonicznych jako czynnika utrudniającego przyjęcie do pracy osób niepełnosprawnych¹⁷.

Podsumowując, zatrudnienie osoby niepełnosprawnej na otwartym rynku pracy jest wypadkową wielu czynników, w tym ogromnej determinacji osób niepełnosprawnych, ale też barier, których przełamanie w dużej mierze zależy od posiadania przez pracodawców wiedzy w obszarze tworzenia odpowiednio dostosowanych stanowisk i środowiska pracy.

III.1. Potrzeby i bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – z perspektywy pracownika

W ramach niniejszego projektu, uzupełniając wyniki analizowanych raportów i badań, zrealizowane zostało badanie ilościowe (ankietowe) mające na celu uzupełnienie i uszczegółowienie wiedzy w zakresie potrzeb i barier według pracowników/osób niepełnosprawnych w zakresie ich wsparcia w środowisku pracy.

Opis badanej grupy

Ankietę w ramach projektu wypełniły 602 osoby niepełnosprawne, z których większość to osoby w wieku aktywności zawodowej czyli 18-59 dla kobiet i 18-64 dla mężczyzn.

Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu stanowiły najliczniejszą grupę wśród ankietowanych - 373 osób (219K i 154M) –60% ogółu badanych. Wśród nich 209 (120K i 89M) nabyło niepełnosprawność (56%), zaś pozostałe 164 osób (99K i 65M) posiada dysfunkcję od urodzenia

¹⁷ Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością w Polsce. Raport z badania „Pracodawca na TAK” wraz z rekomendacjami, realizator badania Grupa JOB, Poznań 2015.

(44%). Wśród ankietowanych z niepełnosprawnością narządu ruchu 231 osób pracuje (61,93%), natomiast 117 (38,07%) deklaruje, iż aktywnie poszukuje zatrudnienia, w tym 67 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy. Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia 25 ankietowanych (6,7%). Preferowany rodzaj pracy w tej grupie stanowi praca umysłowa - 285 osób (76,4%) zaznaczyło wyłącznie tę opcję, zaś 20 respondentów (5,36%) zaznaczyło wyłącznie pracę fizyczną. 25 osób zaznaczyło odpowiedź „nie dotyczy”, zaś pozostali wskazywali na kombinację wariantów lub podawali konkretne zawody, np. fotograf, stróż, praca z dziećmi, praca zdalna.

Niepełnosprawność wzrokową miało 107 ankietowanych (18%), w tym (69K i 38M). Niepełnosprawnymi od urodzenia było 79 (53K i 26M) osób (73,87%), pozostałe 28 osób (16K i 12M) mają niepełnosprawność nabytą (26,13%). 70 ankietowanych (65,42%) w tej grupie pracuje, natomiast 32 osoby (34,58%) deklaruje, iż nie pracują, ale aktywnie poszukują zatrudnienia, w tym 20 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy. Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia tylko 5 ankietowanych. Preferowany rodzaj pracy w tej grupie stanowi praca umysłowa - 78 osób (72,89%) zaznaczyło wyłącznie tę opcję, zaś 12 (27,11%) wyłącznie pracę fizyczną. 5 osób zaznaczyło odpowiedź „nie dotyczy”, zaś pozostali kombinację wariantów.

Niepełnosprawność narządu słuchu miało 63 ankietowanych (10%), w tym 40K i 23M. Niepełnosprawnymi od urodzenia jest 38 (23K i 15M) osób (60,32%), pozostałe 25 osób (17K i 8M) ma niepełnosprawność nabytą (39,68%). 44 osoby w tej grupie pracuje (69,84%), natomiast 16 (25,4%) deklaruje, iż nie pracuje, ale aktywnie poszukuje zatrudnienia, w tym 11 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy. Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia 3 ankietowanych. Preferowany rodzaj pracy w tej grupie stanowi praca umysłowa - 45 osób (71,42%) wskazało wyłącznie tę opcję, zaś 8 wyłącznie pracę fizyczną (12,7%). 2 osoby zaznaczyły odpowiedź „nie dotyczy”, zaś pozostali kombinację wariantów.

Spośród ankietowanych niepełnosprawność intelektualną miało 74 (35K i 39M) osoby (12%). Wśród ankietowanych z niepełnosprawnością intelektualną 19 osób pracuje (25,67%), natomiast 27 deklaruje, iż aktywnie poszukuje zatrudnienia (36,49%), w tym 11 osób wyłącznie na otwartym rynku pracy. Nie pracuje i nie szuka zatrudnienia 28 osób badanych w tej grupie (37,84%).

Każdej z grup zadano pytania dotyczące: 1/ potrzeb w zakresie dostosowania stanowiska pracy, 2/ barier, czyli czynników utrudniających podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne/3/ czynników wpływających na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez pracodawców.

Potrzeby w zakresie dostosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych

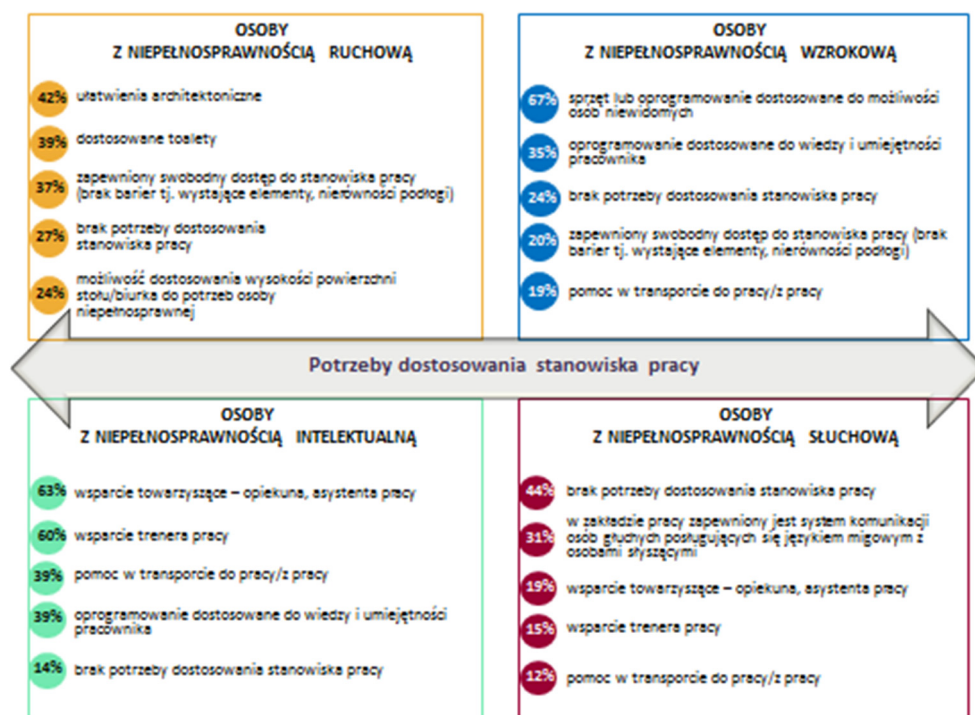
W zakresie dostosowania stanowiska pracy, 25% osób z niepełnosprawnością narządu ruchową za najważniejsze uznało ułatwienia architektoniczne, następnie 23% - dostosowanie toalet oraz 22% - zapewnienie swobodnego dostępu do stanowiska pracy (usunięcie barier tj. wystających elementów, nierówności podłogi). Co istotne 16% ankietowanych wskazało, że nie mają potrzeb w zakresie dostosowania stanowisk pracy, co może świadczyć o umiejętności odnajdywania się w przestrzeni miejsca pracy pomimo niepełnosprawności (Rysunek 5).

38% osób z niepełnosprawnością narządu wzroku za najważniejszą potrzebę w zakresie dostosowania stanowiska pracy uznało zapewnienie odpowiedniego sprzętu lub oprogramowania ułatwiającego wypełnianie obowiązków służbowych. Warto w tym miejscu przypomnieć o dopisanych przez respondentów swobodnych wypowiedziach, które dotyczyły m.in. laptopa z programem udźwiękowiającym, dobrej jakości monitora czy po prostu odpowiedniego oświetlenia stanowiska pracy. Część badanych osób z niepełnosprawnością narządu wzroku za ważną potrzebę uznało również zapewnienie pomocy w transporcie do pracy i z pracy. Również w tej grupie część badanych deklaruje brak potrzeby dostosowania stanowiska pracy (15%) (Rysunek 5).

33% osób z niepełnosprawnością narządu słuchową biorących udział w badaniu nie potrzebuje dostosowania stanowiska pracy. Jeśli jednak takie potrzeby są zauważane, to dotyczą przede wszystkim zapewnienia w miejscu pracy systemu komunikacji osób niesłyszących, posługujących się językiem migowym z osobami słyszącymi - taką potrzebę wskazało 23% osób. Część ankietowanych wskazała na istotną rolę wsparcia osoby towarzyszącej – opiekuna, asystenta pracy (14%) bądź trenera pracy (12%), aby sprawnie funkcjonować w miejscu zatrudnienia. Dla tej grupy osób istotne jest także odpowiednie oprogramowanie korespondujące z ich umiejętnościami oraz posiadaną wiedzą (9%), a także pomoc w transporcie do pracy i z pracy (Rysunek 5).

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną jako najważniejszą potrzebę uznają zapewnienie wsparcia osoby towarzyszącej w pracy – opiekuna, asystenta pracy (29%) i trenera pracy (28%), którzy pomagają im w wykonywaniu obowiązków zawodowych. Dla tej grupy istotne jest również oprogramowanie dostosowane do wiedzy i umiejętności (18%), co w tym przypadku można rozumieć jako potrzebę stawiania zadań nie przekraczających możliwości pracowników. Z uwagi na zróżnicowany poziom funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną, część osób pomimo

pełnej sprawności fizycznej potrzebuje również pomocy w dotarciu do miejsca pracy i powrocie do domu (18%) (Rysunek 5).



Rysunek 5. Odpowiedzi badanych osób z różnym rodzajem niepełnosprawności na temat potrzeb w zakresie dostosowania stanowiska pracy

Barier w podjęciu zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne

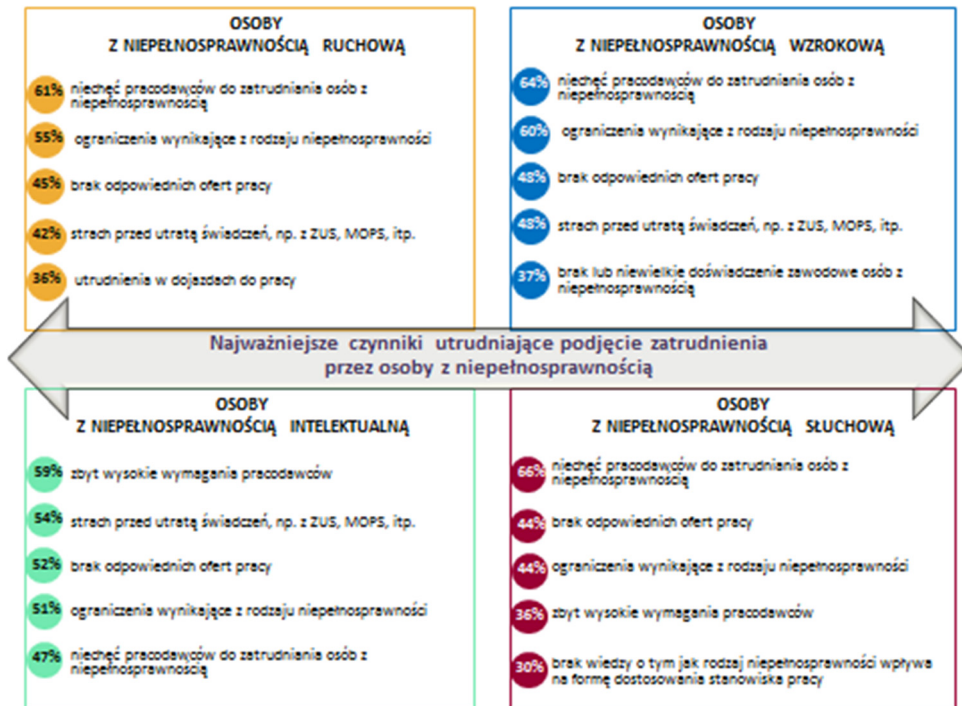
W grupie osób z niepełnosprawnością ruchową za najważniejszy czynnik utrudniający zatrudnienie uznano niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (25%). Za istotne, badane osoby z tym rodzajem niepełnosprawności, uznały również ograniczenia, które wynikają z posiadanej dysfunkcji (23%) oraz brak odpowiednich ofert, na które mogłyby aplikować (19%). Nie bez znaczenia jest też kwestia otrzymywania świadczeń z ZUS bądź MOPS, których ankietowani nie chcieliby utracić, dlatego też niejednokrotnie rezygnują z podjęcia zatrudnienia. Wśród pięciu najważniejszych barier utrudniających wejście na rynek pracy, duża grupa ankietowanych wskazuje na utrudnienia w dojazdach do pracy (15%), Rysunek 6.

Odpowiedzi osób z niepełnosprawnością wzrokową niewiele odbiegają od tych, jakich udzielili ankietowani z ograniczoną sprawnością ruchową. Jedna czwarta respondentów za największą barierę uznała niechęć pracodawców do zatrudniania pracowników niepełnosprawnych. Ankietowani z niepełnosprawnością narządu wzroku zwracają także dużą uwagę na ograniczenia, których źródło leży w posiadanej dysfunkcji (23%). Za istotne czynniki utrudniające wejście na rynek pracy osoby badane uznały również brak odpowiednich ofert oraz strach przed utratą tego, co pewne, czyli należnych im świadczeń rentowych bądź innych. Elementem odróżniającym odpowiedzi od tych, jakie zaznaczyły osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu jest wskazanie na brak bądź niewielkie doświadczenie zawodowe osób niepełnosprawnych jako bariery w podjęciu zatrudnienia, (Rysunek 6).

Większość osób badanych z niepełnosprawnością narządu słuchu za największe bariery uznała niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (30%), następnie ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności (20%) oraz brak dedykowanych ofert pracy. (20%). Ponadto wg osób z tej grupy dużą barierę w wejściu na rynek pracy stanowią nadmierne wymagania pracodawców (16%) oraz ich brak wiedzy jak rodzaj niepełnosprawności wpływa na formę dostosowania stanowiska pracy (14%) Rysunek 6.

W grupie osób badanych z niepełnosprawnością intelektualną odpowiedzi dotyczące barier w podjęciu zatrudnienia są zbliżone do tych, jakie za najważniejsze uznali ankietowani z powyższych grup. Niemniej jednak, w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną najwięcej respondentów zaznaczyło, że barierę stanowią dla nich zbyt wysokie wymagania pracodawców (23%). Ta odpowiedź ściśle koresponduje z potrzebami respondentów z niepełnosprawnością intelektualną, takimi jak potrzeba wsparcia trenera pracy w miejscu zatrudnienia bądź dostosowania zadań do umiejętności i wiedzy. Rysunek 6.

Powyższe odpowiedzi wskazują, że największą barierę w zatrudnieniu dla osób niepełnosprawnych, bez względu na rodzaj niepełnosprawności, stanowi brak odpowiednich ofert pracy oraz zbyt duże wymagania pracodawców jak również strach przed utratą świadczeń i doświadczane ograniczenia wynikające ze schorzeń.



Rysunek 6. Odpowiedzi badanych osób z różnym rodzajem niepełnosprawności na temat barier czyli czynników utrudniających zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Czynniki wpływające na negatywne postrzeganie pracowników niepełnosprawnych przez pracodawców

W grupie osób z niepełnosprawnością ruchową prawie 70% jako najważniejszy czynnik wpływający na negatywne postrzeganie pracowników z niepełnosprawnością przez pracodawców wskazali stereotypy, a w następnej kolejności nieznaną prawną aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych Rysunek 7.

Wśród osób z niepełnosprawnością wzrokową również za najważniejszy czynnik uznano stereotypy – wskazało tak 77% osób biorących udział w badaniu, w następnej kolejności osoby z tym rodzajem niepełnosprawności wskazały 3 czynniki: : ograniczenia wynikające z rodzaju niepełnosprawności, nieznaną prawną aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych i skrócony czas pracy dla osób niepełnosprawnych (każdy czynnik wskazało 37% osób), Rysunek 7.

65% osób z niepełnosprawnością słuchową jako najważniejszy czynnik wpływający na negatywne postrzeganie pracowników z niepełnosprawnością również wskazało występowanie stereotypów i prawie tyle samo osób bariery komunikacyjne (63%), Rysunek 7.

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną jako najważniejszy czynnik wpływający na negatywne postrzeganie pracowników z niepełnosprawnością wskazano niższą wydajność w pracy(54%) i na drugim miejscu Stereotypy (43%), Rysunek 7.



Rysunek 7. Odpowiedzi badanych osób z różnym rodzajem niepełnosprawności na temat czynników wpływających na negatywne postrzeganie pracowników z niepełnosprawnością przez pracodawców.

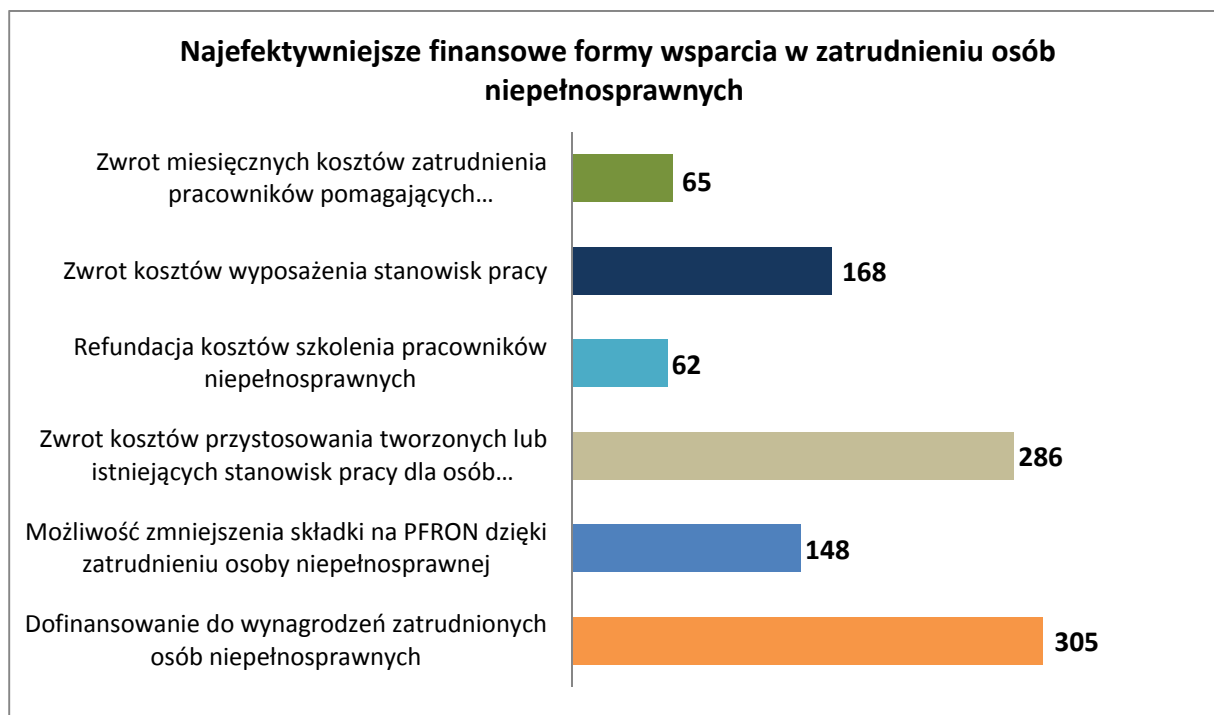
III.2 Potrzeby i bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych - z perspektywy pracodawcy

Kolejnym badaniem uzupełniającym i uszczegóławiającym wiedzę na temat barier i potrzeb w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych było badanie ankietowe przeprowadzone wśród pracodawców. Ankietę wypełniło 493 pracodawców z całego kraju, w tym 53,5 % reprezentowało administrację publiczną. Udział tej grupy pracodawców z administracji publicznej

wyraźnie odbiega od rzeczywistego udziału wśród pracodawców w Polsce. 46,5% ankiet nadesłały podmioty prywatne w tym spółki, spółdzielnie i stowarzyszenia. Około 48% pracodawców reprezentowało małe przedsiębiorstwa (zatrudniające od 10 do 50 pracowników), około 28% - średnie przedsiębiorstwa (zatrudniające od 51 do 250 pracowników), około 20% - mikro przedsiębiorstwa (zatrudniające do 10) i 4% - duże przedsiębiorstwa (zatrudniające ponad 250 pracowników). Większość pracodawców, biorących udział w badaniach (83%), ma już doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. 75% zatrudnia takie osoby aktualnie, a 8% zatrudniała w przeszłości, zaś 17% pracodawców nie zatrudnia i nie zatrudniała osób niepełnosprawnych.

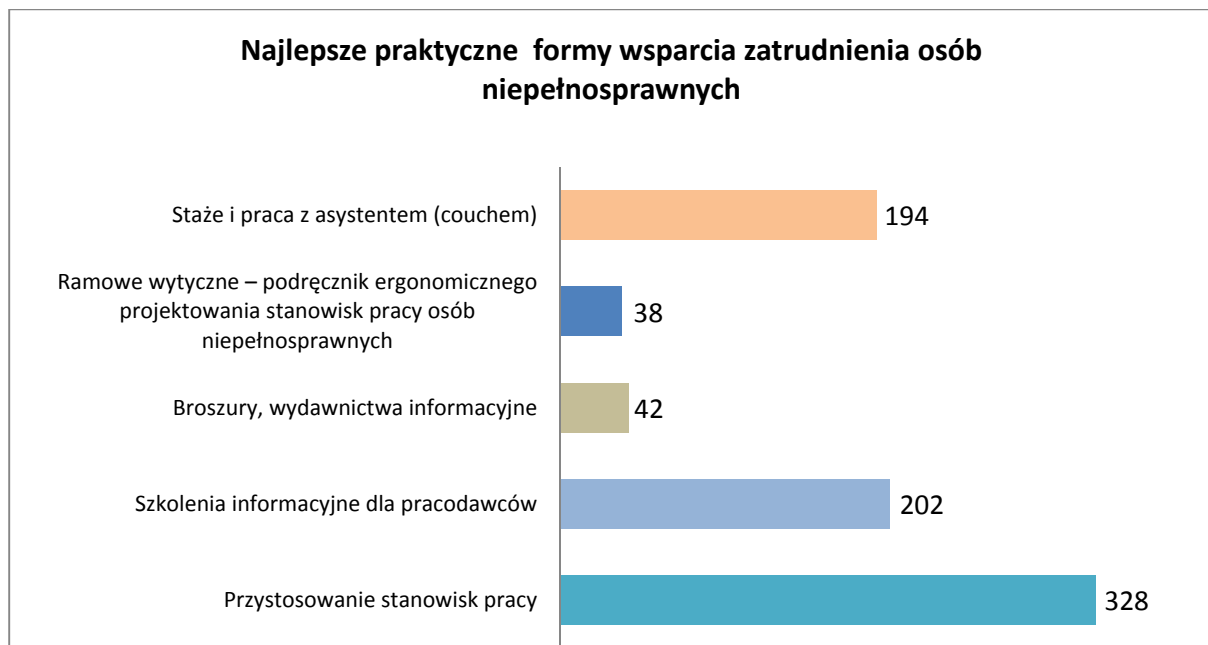
Najbardziej efektywne formy wsparcia w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Analiza wyników badań wykazała, że aż 89% ankietowanych posiada wiedzę o formach finansowego wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Do najbardziej efektywnych finansowych form wsparcia pracodawcy uznali dofinansowanie do wynagrodzenia zatrudnionych osób (62%), zwrot kosztów przystosowania stanowisk pracy (58%) i zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (34%), Rysunek 8.



Rysunek 8. Najbardziej efektywne finansowe formy wsparcia osób niepełnosprawnych wg opinii pracodawców biorących udział w badaniach (pracodawcy mieli możliwość wskazania kilka, maksymalnie 3 form wsparcia)

Natomiast za najlepsze praktyczne formy wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych, pracodawcy najczęściej wskazywali przystosowanie stanowisk pracy (66,5%), szkolenia informacyjne dla pracodawców (41%) i staże i praca z asystentem (39%), Rysunek 9.



Rysunek 9. Najlepsze praktyczne formy wsparcia osób wg pracodawców, którzy wypełnili ankiety (pracodawcy mieli możliwość wskazania kilku, maksymalnie 3 form wsparcia)

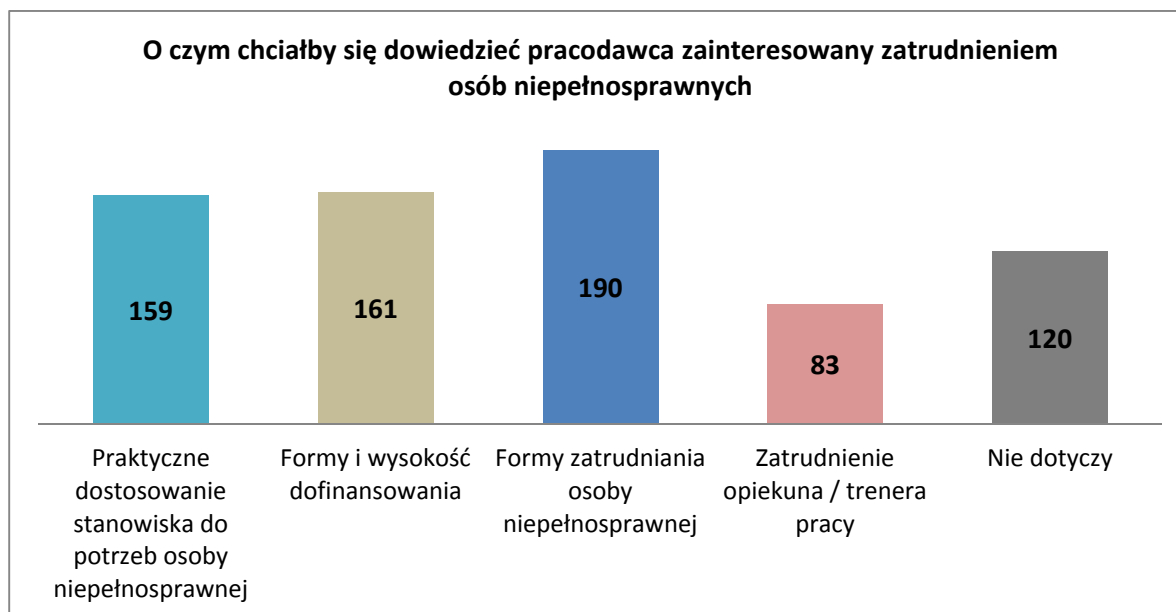
Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Za najważniejszą barierę pracodawcy uznali wysokie oczekiwania dotyczące wydajności i sprawności fizycznej pracownika (42%). Pozostałe, najczęściej wskazywane bariery to brak stanowisk pracy odpowiednio dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych (29%) oraz wysokie koszty dostosowania stanowisk (23%), Rysunek 10.



Rysunek 10. Bariery mające wpływ na zatrudnienie osób niepełnosprawnych wg pracodawców, biorących udział w badaniu

Na pytanie czego chciałby się dowiedzieć pracodawca zainteresowany zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, spośród tematów ewentualnych szkoleń, zaproponowanych w ankiecie, zdecydowana większość respondentów odpowiedziała, że chciałaby poznać formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych (39%), możliwości dofinansowania ich zatrudnienia (33%) oraz praktyczne aspekty dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób z różnymi typami niepełnosprawności (32%), Rysunek 11. Odpowiedzi na to pytanie to ważna wskazówka do programowania planowanych szkoleń i działań informacyjnych.



Rysunek 11. Zainteresowanie pracodawców pogłębianiem wiedzy na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych. (pracodawcy mieli możliwość wskazania kilku, maksymalnie 3 form wsparcia)

Podczas badania pracodawcy określili jakie formy i metody w zakresie pogłębienia wiedzy będą są przez nich preferowane. Najczęściej odpowiedzi wskazywały na materiały informacyjne (32,6%), spotkania informacyjne (31,6%) oraz wizyty specjalistów wspomagających dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (19,6%).

Wypowiedzi pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne

PRACODAWCA:

„Z uwagi na to, że posiadamy status zakładu pracy chronionej dysponujemy zakładowym funduszem rehabilitacji osób niepełnosprawnych, z którego pracownicy bardzo chętnie korzystają i w ramach tego funduszu finansowane są leki, turnusy rehabilitacyjne, leczenie specjalistyczne, zapewniamy też w ramach podpisanej umowy na zapewnienie doraźnych specjalistycznej opieki medycznej dostęp do placówek medycznych dla naszych pracowników.”

PRACODAWCA:

„Korzyści finansowe, to sprawa dość oczywista, ale prócz tego jesteśmy firmą, dla której zarządzanie różnorodności jest bardzo ważne, więc na pewno sygnały, jakie otrzymujemy od naszych

pracowników, od osób, które zarządzają naszymi zespołami, mówią o tym, że kontakt z osobami niepełnosprawnymi jest dla nich bardzo istotny, uwrażliwia ich na sprawy społeczne, mają poczucie, że oni w sposób aktywny włączają się tak naprawdę w aktywizację tego środowiska, przyczyniają się do niej.”

PRACODAWCA:

„Staramy się, co roku zatrudnić przynajmniej jedną osobę niepełnosprawną.”

PRACODAWCA:

„Zastosowaliśmy audiodeskrypcję biura dla osób niewidomych. Dzięki niej osoby z niepełnosprawnością wzrokową mogą za pomocą słuchu dowiedzieć się, co w danym pomieszczeniu się znajduje”.

PRACODAWCA:

„Dobrze by było mieć możliwość skonsultowania, w jakim zakresie potrzebne jest to dostosowanie stanowiska pracy dla osoby z danym schorzeniem. W mojej ocenie akurat to troszeczkę u nas szwankuje, nie u nas w organizacji, tylko generalnie, że pracodawcy często mają problem z określeniem, co w przypadku danego schorzenia jest pracownikowi potrzebne.”

PRACODAWCA:

„Myślę, że jako pracodawca zatrudniając osobę niepełnosprawną powinienem dostać pakiet informacji o tym, jakiego wsparcia mogę się spodziewać.”

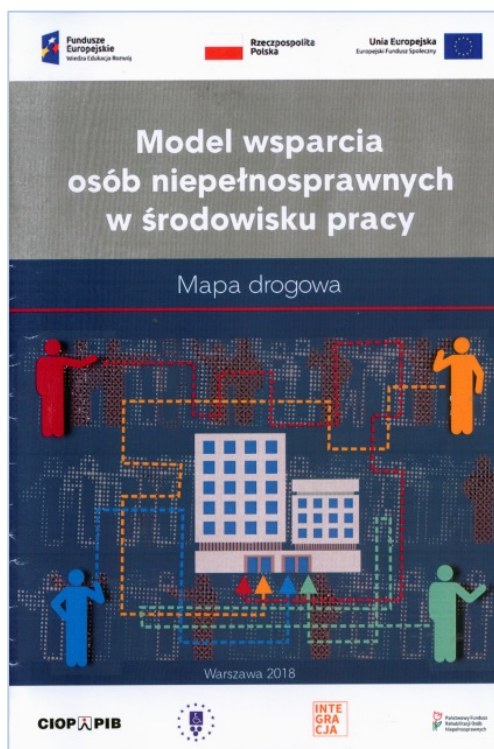
IV. Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy zawiera zasady postępowania w procesie **stworzenia optymalnego dla osoby niepełnosprawnej środowiska pracy**, w tym metody do oceny fizycznych i psychospołecznych warunków pracy oraz narzędzia wspomagające przystosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Zasady postępowania uwzględniają dostosowanie fizycznych elementów stanowiska pracy, ich dostępność oraz możliwość wykorzystania pomocy technicznych, a także środowiska pracy w tym dostosowanie warunków fizycznych (m.in. oświetlenia, akustycznych, mikroklimatu) i psychospołecznych warunków pracy.

Zasadniczymi elementami modelu wsparcia są:

1. Dokument strategiczny „**Model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy. Mapa drogowa**” syntetycznie i w przyjazny dla odbiorców sposób przedstawia zasady postępowania ukierunkowane na dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.



2. Narzędzia operacyjne wspomagające pracodawców w organizacji środowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, w tym:

- **4 poradniki dla pracodawców** nt. dostosowania środowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością narządu ruchu, wzroku, słuchu i niepełnosprawnością intelektualną,
- **ErgoON – rozkład jazdy**, czyli interaktywne, mobilne narzędzie do oceny możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej i planowania procesu przystosowania środowiska pracy obejmujące listę kontrolną oraz kalkulator korzyści
- **ErgoON – wizualizacje**, czyli aplikacja zawierająca interaktywne wizualizacje możliwości przystosowania biurowego i przemysłowego środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową i intelektualną, wykorzystująca techniki rzeczywistości wirtualnej
- **ErgoON – projektowanie** jest to interaktywny program wykorzystujący techniki rzeczywistości wirtualnej (VR) do tworzenia optymalnego środowiska pracy biurowej (najczęściej występującej w administracji publicznej, a także najbardziej dostępnej dla osób niepełnosprawnych),

3. Utworzenie ogólnopolskiej sieci podmiotów zaangażowanych w wspomaganie pracodawców w dostosowywaniu środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

IV.1 Narzędzia wspierające proces stworzenia optymalnego dla osoby niepełnosprawnej środowiska pracy

1. Poradniki dla pracodawców

Głównym celem opracowania poradników było przedstawienie pracodawcom w przystępny sposób możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, ruchową, wzrokową i słuchową. Poradniki, w kilku przystępnych rozdziałach przybliżają specyfikę zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W poradniku pracodawca znajdzie podstawowe informacje o tym czym jest dana niepełnosprawność, jakie możliwości i ograniczenia wynikają z rodzaju niepełnosprawności i jakiego wsparcia wymaga osoba z danym rodzajem niepełnosprawności. Szczególnie akcentowane będą korzyści wynikające z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej i zalecenia dotyczące przystosowania

stanowiska pracy do potrzeby takiego pracownika. Poradniki przybliżą potencjalnym pracodawcom wachlarz korzyści pozafinansowych i finansowych jakie oferuje system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W poradnikach znajdują się też informacje o możliwościach uzyskania wsparcia w procesie rekrutacji i zatrudniania osoby niepełnosprawnej oraz instytucjach, które je oferują.

Opracowano 4 poradniki pt.:

1. „Osoba z niepełnosprawnością słuchową w pracy”
2. „Osoba z niepełnosprawnością wzrokową w pracy”
3. „Osoba z niepełnosprawnością ruchową w pracy”
4. „Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w pracy”

Publikacje w formie drukowanej i pdf.



2. ErgoON – rozkład jazdy (interaktywne narzędzie do oceny możliwości zatrudnienia osoby

niepełnosprawnej zawierające listę kontrolną oraz kalkulator korzyści)

Aplikacja *ErgoON – rozkład jazdy* jest narzędziem przeznaczonym dla pracodawcy lub pracowników służb bhp do oceny stanowiska pracy pod względem możliwości zatrudnienia na nim osoby z niepełnosprawnością ruchową, wzrokową, słuchową lub intelektualną. Aplikacja ta jest interaktywnym narzędziem zawierającym listę kontrolną oraz kalkulator korzyści w postaci pozyskania środków na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej. Ma formę aplikacji internetowej i mobilnej (Android, iOS) z opcją przechowywania rejestrowanych danych oraz zapisu raportu z przeprowadzonej kontroli.

W liście kontrolnej zawarto prawie 300 różnych pytań podzielonych na dwie kategorie: „Cechy pracy ograniczające możliwość jej wykonania przez osoby niepełnosprawne”



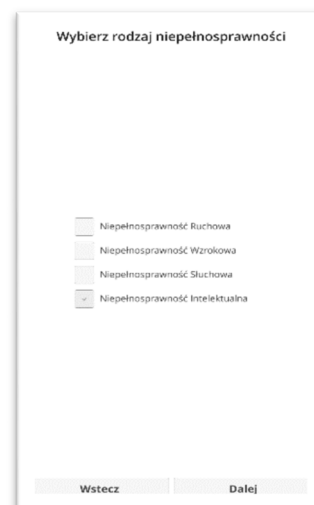
Wybierz kategorię pytań

Cechy pracy ograniczające możliwość jej wykonania przez osoby

Ocena dostosowania otoczenia i wnętrza zakładu pracy dla osób

Wstecz | Dalej

oraz „Ocena dostosowania otoczenia i wnętrza zakładu pracy dla osób niepełnosprawnych”. Pytanie z drugiej kategorii są dodatkowo podzielone na trzy zakładki/podkategorie: „Przestrzeń zewnętrzna”, „Budynek zakładu pracy” oraz „Stanowisko pracy”. Dzięki temu aplikacja uwzględni większość problemów które mogą napotkać osoby



Wybierz rodzaj niepełnosprawności

Niepełnosprawność Ruchowa

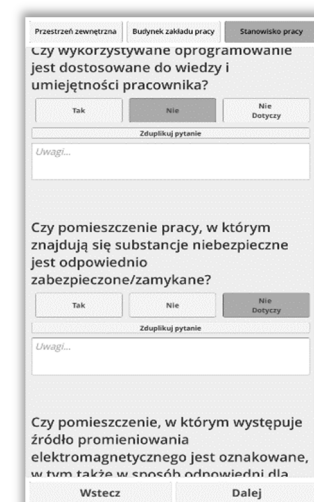
Niepełnosprawność Wzrokowa

Niepełnosprawność Słuchowa

Niepełnosprawność Intelektualna

Wstecz | Dalej

niepełnosprawne chcące pracować w zakładzie pracy gdzie przeprowadzana jest ocena. W efekcie aplikacja daje możliwość uzyskania listy elementów, które powinny zostać zmienione wraz z bezpośrednim odniesieniem poprzez linki, do wymagań zawartych w „Ramowych wytycznych w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”. Dzięki temu pracodawca uzyska natychmiast informację na temat zakresu działań



Przestrzeń zewnętrzna | Budynek zakładu pracy | Stanowisko pracy

Czy wykorzystywane oprogramowanie jest dostosowane do wiedzy i umiejętności pracownika?

Tak Nie Nie Dotyczy

Zduplikuj pytanie

Uwagi...

Czy pomieszczenie pracy, w którym znajdują się substancje niebezpieczne jest odpowiednio zabezpieczone/zamykane?

Tak Nie Nie Dotyczy

Zduplikuj pytanie

Uwagi...

Czy pomieszczenie, w którym występuje źródło promieniowania elektromagnetycznego jest oznakowane, w tym także w sposób odpowiedni dla

Wstecz | Dalej



Wygenerowano raport

Zapisz i otwórz

Ponów ankietę

jakie powinien podjąć w celu przystosowania środowiska pracy do potrzeb konkretnej osoby niepełnosprawnej.

Aplikacja umożliwia zapisanie uzyskanego wyniku w formie raportu, który można potem zapisać w formie pliku, a następnie np. wysłać za pomocą wiadomości e-mail. Plik zapisywany jest w powszechnie używanym formacie .html, który można otworzyć za pomocą dowolnego urządzenia posiadającego przeglądarkę internetową. Dodatkowo wcześniej zapisane listy kontrolne można wczytać, gdy występuje potrzeba zaktualizowania informacji lub dokończenia ich wypełniania.

Dodatkową funkcjonalnością oprogramowania jest „kalkulator korzyści” zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, czyli wskazówki odnośnie możliwych źródeł finansowania działań dostosowujących a także korzyści w postaci pozyskania środków na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej.

3. ErgoON – wizualizacje (Interaktywne wizualizacje możliwości przystosowania biurowego i przemysłowego środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych wykorzystujące techniki rzeczywistości wirtualnej)

Użytkownik aplikacji będzie mógł w interaktywny sposób obejrzeć efekty typowych, najczęściej spotykanych modyfikacji biurowego i przemysłowego stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością: ruchową, narządu wzroku, narządu słuchu lub intelektualną. Aplikacja obejmuje również zagadnienia dostępu do stanowiska pracy oraz dostosowania innych pomieszczeń, z których korzystają pracownicy.



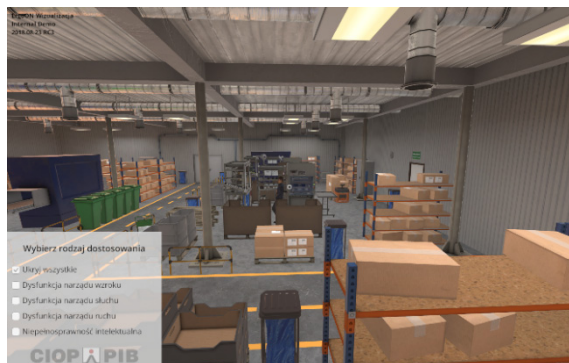
Wszystkie dostosowania, które prezentuje aplikacja są interaktywne. Dzięki goglom rzeczywistości wirtualnej użytkownik ma możliwość przenieść się do biura i hali przemysłowej oraz zobaczyć bardzo sugestywną prezentację możliwych zmian na stanowiskach pracy.

Po wybraniu dostosowania przedstawiany jest opis problemu oraz proponowane rozwiązanie, które jest

również pokazywane w sposób wizualny. Dzięki temu osoba korzystająca z aplikacji ma możliwość bezpośrednio dostrzec problemy, jakie może napotkać osoba niepełnosprawna na swojej drodze. Może także zauważyć, że dostosowania często są proste i nie wymagają dużych nakładów pracy lecz znacznie ułatwiają pracę osobom niepełnosprawnym.

Interaktywne wizualizacje wykorzystujące techniki rzeczywistości wirtualnej zwiększają atrakcyjność oraz możliwość praktycznego zastosowania wyników projektu przez pracodawców, są także

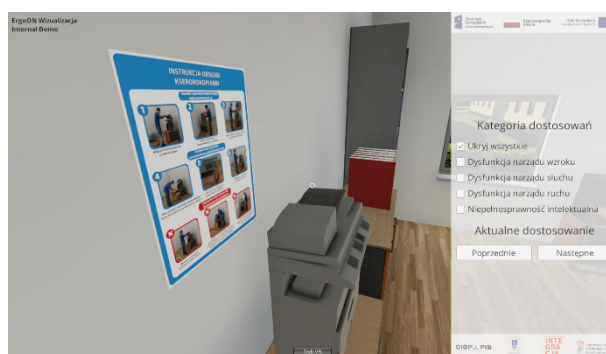
elementem uwiarygadniającym możliwość wprowadzenia określonych modyfikacji na stanowisku pracy, w odniesieniu do potrzeb osób z różnymi niepełnosprawnościami.



Aplikacja umożliwia zaprezentowanie problemów, które występują na stanowiskach pracy a także możliwych rozwiązań, na przykład prezentowana jest wizualizacja osoby niepełnosprawnej lub jej asystenta, oraz jak naprawienie problemu wpływa na np. możliwość przejazdu przez bramki lub otwarcie drzwi. Wizualizacje tego typu powodują, że

użytkownik aplikacji łatwiej zapamiętuje przekazywane informacje i jest w stanie wprowadzić je w życie (np. w swoim zakładzie pracy).

Dodatkowym atutem przygotowanej aplikacji jest jej wersja współpracująca z urządzeniami mobilnymi, co znacząco zwiększa jej możliwość wykorzystania. Przygotowana jest również wersja aplikacji prezentującej obraz w sposób niewymagający zastosowania gogli rzeczywistości wirtualnej.



4. ErgoON – projektowanie (narzędzie komputerowe wspomagające projektowanie i interaktywną ocenę przydatności potencjalnych zmian na stanowisku pracy biurowej wraz z biblioteką elementów wirtualnego środowiska pracy)

Jest to interaktywna aplikacja wykorzystująca techniki rzeczywistości wirtualnej do tworzenia środowiska pracy biurowej dla osób z niepełnosprawnością: ruchową, narządu wzroku, narządu słuchu lub intelektualną wraz z biblioteką elementów wirtualnego środowiska pracy (krzesła, fotele, stoły, komputery, monitory, ściany, itp.). Projektowanie środowiska pracy jest realizowane w kolejnych etapach obejmujących m.in. zdefiniowanie:

- nazwy pomieszczenia
- rozmiarów pomieszczenia
- kolorów pomieszczenia
- położenia ścian działowych

- położenia drzwi i okien (wraz z zdefiniowaniem ich parametrów)
- położenia mebli i ich parametrów
- położenia biurek i ich parametrów

W narzędziu wbudowany jest system uwag i weryfikacji informujący użytkownika o brakach lub błędach, np. informuje o braku możliwości dotarcia od drzwi do miejsca pracy (biurka) lub niewystarczającej wolnej powierzchni dla pracujących w pokoju osób.

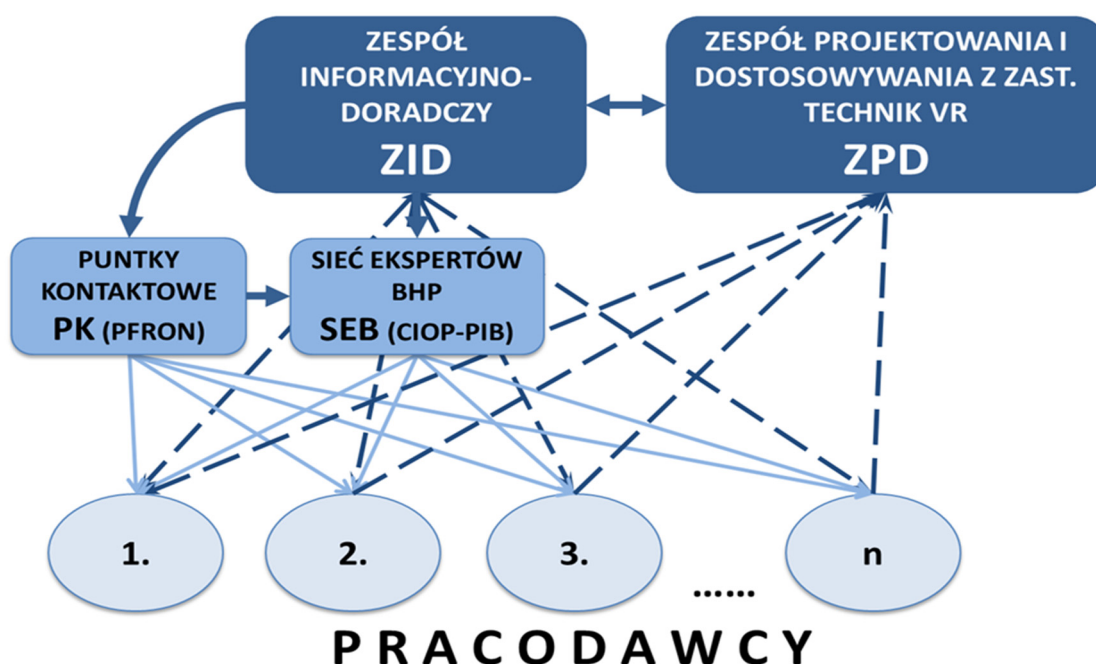
Po założeniu gogli rzeczywistości wirtualnej aplikacja umożliwia ustalenie położenia i orientacji w trójwymiarowej przestrzeni elementów wirtualnego środowiska pracy biurowej. Następnie osoba zanurzona w środowisku wirtualnym może sprawdzić czy jest możliwe w sposób dla niej wygodny sięgać do różnych przedmiotów oraz czy są one dostatecznie dobrze widoczne. Aplikacja umożliwia przeprowadzenie interaktywnej symulacji uproszczonego procesu pracy na jeszcze nieistniejącym stanowisku pracy, co będzie przydatne na etapie projektowania stanowiska pracy, lub podczas oceny potencjalnych zmian w już istniejącym stanowisku pracy. Ocena potencjalnych zmian przed ich wprowadzeniem zmniejszy ryzyko nieudanych inwestycji i pozwoli wybrać rozwiązania dostosowane do potrzeb konkretnych ON.



IV.2 Organizacja systemu wspierającego osoby niepełnosprawne w środowisku pracy

W wyniku realizacji projektu powstanie ogólnopolska sieć wspierająca pracodawców w procesie przygotowania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wsparcie obejmie przede wszystkim informowanie o wypracowanych narzędziach jak również o możliwościach związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. W ramach wsparcia możliwe będzie dokonanie analizy możliwości zatrudnienia przez pracodawcę osoby niepełnosprawnej, możliwości w zakresie dostosowania stanowiska pracy, określenia korzyści finansowych i pozafinansowych wynikających z zatrudnienia, czy też wskazanie źródeł finansowania planowanych działań.

Sieć oparta będzie o regionalne punkty zlokalizowane w oddziałach PFRON i wspierających je zespołach specjalistów.



Rys. Schemat funkcjonowania sieci podmiotów zaangażowanych w model wsparcia osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

W ramach powołanej sieci funkcjonować będą:

1. Zespół Informacyjno-Doradczy (ZID) dla pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne. Zespół umiejscowiony będzie w CIOPIB i utworzony z ekspertów z różnych dziedzin (medycyny, fizjologii, psychologii, biomechaniki, akustyki, oświetlenia, bezpieczeństwa maszyn i inne) posiadających doświadczenie w zakresie oceny i dostosowania stanowisk pracy do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych. Do jego zadań będzie należało szkolenie innych pracowników sieci wsparcia jak i konsultacje w zakresie oceny możliwości zatrudniania oraz dostosowania stanowiska pracy do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych. Do zadań ZID należało będzie także przeprowadzanie wizyt technicznych u pracodawców, w szczególnych przypadkach wymagających eksperckich ocen.

2. Zespół Projektowania i Dostosowywania (ZPD) stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Zadaniem Zespołu będzie opracowywanie z wykorzystywaniem technik VR, na zlecenie pracodawców projektów pomieszczeń i stanowisk pracy z uwzględnieniem specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych.

3. Punkty kontaktowe (PK)

Punkty kontaktowe przeznaczone dla pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne, w których przeszkoleni pracownicy regionalnych oddziałów PFRON będą udzielali informacji na temat modelu, możliwości uzyskania dofinansowania itp.

Punkty zlokalizowane zostaną w oddziałach PFRON w każdym województwie.

Tab. Lokalizacja Punktów kontaktowych

Lp	Nazwa Oddziału PFRON	Adres korespondencyjny	Adres e-mail	Telefon
1	Oddział Dolnośląski	50-053 Wrocław, ul. Szewska 6/7	wroclaw@pfron.org.pl	(71) 34 67 440
2	Oddział Kujawsko-Pomorski	87-100 Toruń, ul. Szosa Chełmińska 30	torun@pfron.org.pl	(56) 68 14 400
3	Oddział Lubelski	ul. W. Kunickiego 59, 20-422 Lublin	lublin@pfron.org.pl	(81) 46 67 600
4	Oddział Lubuski	65-034 Zielona Góra, ul. Bohaterów Westerplatte 11	zielonagora@pfron.org.pl	(68) 42 27 800
5	Oddział Łódzki	90-353 Łódź, ul. Kilińskiego 169	pfron.lodz@pfron.org.pl	(42) 20 50 100
6	Oddział Małopolski	30-527 Kraków, ul. Na Zjeździe 11	krakow@pfron.org.pl	(12) 31 21 400

7	Oddział Mazowiecki	00-828 Warszawa, al. Jana Pawła II 13	warszawa@pfron.org.pl	(22) 31 18 312, (22) 31 18 313
8	Oddział Opolski	45-061 Opole, ul. Katowicka 55	opole@pfron.org.pl	(77) 88 72 000
9	Oddział Podkarpacki	35-310 Rzeszów, ul. Rejtana 10	rzeszow@pfron.org.pl	(17) 28 39 300
10	Oddział Podlaski	15-483 Białystok, ul. Fabryczna 2	bialystok@pfron.org.pl	(85) 73 38 700
11	Oddział Pomorski	80-266 Gdańsk, al. Grunwaldzka 184	gdansk@pfron.org.pl	(58) 350 05 00
12	Oddział Śląski	40-950 Katowice, pl. Grunwaldzki 8- 10/8	katowice@pfron.org.pl	(32) 49 32 100
13	Oddział Świętokrzyski	25-516 Kielce, al. IX Wieków Kielc 3	kielce@pfron.org.pl	(41) 23 09 705, (41) 23 09 700
14	Oddział Warmińsko- Mazurski	10-508 Olsztyn, ul. A. Mickiewicza 21/23	olsztyn@pfron.org.pl	(89) 72 29 000
15	Oddział Wielkopolski	60-573 Poznań, ul. Lindego 6	poznan@pfron.org.pl	(61) 66 64 600
16	Oddział Zachodniopomorski	70-111 Szczecin, al. Powstańców Wielkopolskich 33	szczecin@pfron.org.pl	(91) 35 09 700

W każdym z oddziałów PFRON wydzielony zostanie punkt, w którym pracodawcy będą mogli:

- pozyskać najważniejsze informacje dotyczące dostosowania stanowiska pracy,
- pozyskać informacje dotyczące modelu wsparcia,
- skorzystać z interaktywnych narzędzi wypracowanych w ramach projektu,
- zapoznać się z poradnikami,
- poznać dobre praktyki związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych,
- poznać dobre praktyki związane z dostosowaniem stanowisk pracy,
- pozyskać informacje na temat możliwości dofinansowania na zatrudnienie osób niepełnosprawnych oraz dostosowania do jej potrzeb stanowiska pracy
- w przypadku potrzeby pozyskania szerszej informacji w zakresie oceny możliwości zatrudniania oraz dostosowania stanowiska pracy do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych, także umożliwienie kontaktu z innymi członkami sieci (ZID, ZPD, eksperci BHP)
- podnieść swoją wiedzę dotyczącą zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez udział w spotkaniach informacyjnych dotyczących możliwości pozyskania dofinansowania na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, dostosowania do jej potrzeb stanowiska pracy czy też zapoznania z narzędziami wypracowanymi w ramach projektu.

Sieć oparta będzie na pracownikach poszczególnych oddziałów. W każdym oddziale PFRON jedna lub dwie osoby realizować będą działania informacyjne i wspierające pracodawców. Do zadań punktów będzie również należało cykliczne organizowanie spotkań informacyjnych. Na spotkaniach w PK przedstawione będą pozytywne aspekty zatrudnienia osób niepełnosprawnych czy też dobre praktyki w tym zakresie.

4. Sieć regionalnych ekspertów BHP do spraw ON w obszarze przystosowania obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy do możliwości i potrzeb osób z niepełnosprawnością narządu ruchu, narządu wzroku, narządu słuchu i niepełnosprawnością intelektualną. Sieć będą tworzyli certyfikowani specjaliści w zakresie BHP (członkowie funkcjonującej Sieci Ekspertów ds. BHP certyfikowanych przez CIOP-PIB). Ich zadaniem będzie wspieranie pracodawców w zakresie kształtowania przyjaznego i bezpiecznego środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych. Sieć regionalnych ekspertów BHP do spraw ON zasięgiem działania obejmie obszar całego kraju

Każda z komórek tworzonej sieci będzie ze sobą współpracować, aby w miarę jak najbardziej efektywny sposób przekazywać informacje na temat modelu, wypracowanych narzędzi ale przede wszystkim realizować wsparcie pracodawców chcących zatrudniać osoby niepełnosprawne. Wsparcie w obszarze analizy możliwości zatrudnienia takich osób, analizy potencjalnego stanowiska pracy i możliwości dokonania ewentualnych adaptacji, dostosowania takiego stanowiska.

Tab. Wykorzystanie poszczególnych narzędzi przez członków sieci wsparcia

	Poradniki	ERGON – rozkład jazdy	ERGON – projektowanie	ERGON – wizualizacje
Zespół Informacyjno Doradczy (ZID)	+	+	+	+
Zespół Projektowania i Dostosowywania (ZPD)	+		+	
Punkty kontaktowe	+	+	+	+
Sieć regionalnych ekspertów BHP	+	+	+	+

Piśmiennictwo

Raporty i badania

1. Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – „Ramowe wytyczne...” , Pod red. naukową dr. hab. inż. Wiktora M. Zawieski, CIOP PIB, Warszawa 2014.
2. Raport z ewaluacji ex-post projektu systemowego pn.: „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach”, PFRON, Warszawa 2015.
3. Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych Raport końcowy, PFRON, Warszawa 2017.
4. Ewaluacja mid-term projektu pn.: Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II, Warszawa 2014.
5. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu – Raport syntetyczny, Warszawa 2013.
6. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością w Polsce. Raport z badania „Pracodawca na TAK” wraz z rekomendacjami, Poznań 2015.
7. Sprawozdanie z realizacji planu rzeczowo-finansowego z działalności PFRON za 2017 rok, PFRON 2018.
8. Lista kontrolna do oceny środowiska pracy pod kątem dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych, CIOP PIB, Warszawa 2014.
9. Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - Dobre praktyki, red. Zespół Działu Wydawnictw CIOP PIB, Warszawa 2014.
10. Standardy dostępności budynków dla osób z niepełnosprawnościami. Ministerstwo Infrastruktury i Budownictwa, Warszawa 2017.

Publikacje

1. Barczyński A., Diagnoza stanu oraz propozycje niezbędnych kierunków zmian i warunków rozwoju rozwiązań systemowych w zakresie zatrudniania i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, PFRON, Warszawa 2017.

2. Drake R.E., Bond G.R., Becker D., Indywidualny staż i wsparcie. Zatrudnienie wspomagane – podejście oparte na dowodach, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2013.
3. Gajda M., Cel: zdobyć i utrzymać pracę. Przewodnik dla osób niepełnosprawnych, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2008.
4. Gałkowski T., Kiwerski J. (red.) Encyklopedyczny słownik rehabilitacji, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1986.
5. Garbat M., Zatrudnienie i rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w Europie, Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2012.
6. Gąciarz B., Kubicki P., Rudnicki S., System instytucjonalnego wsparcia osób niepełnosprawnych w Polsce – Diagnoza dysfunkcji [w:] Polscy Niepełnosprawni od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej, Kraków 2014.
7. Jaranowska K.. Projektowanie zakładów pracy dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami. Warszawa 1992.
8. Koza A., Niepełnosprawni i ich konkurencyjność na rynku pracy, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Zeszyty Naukowe Nr 293, Katowice 2016.
9. Kurkus – Rozowska B. Stanowisko pracy - adaptacja do możliwości zatrudnianych osób niepełnosprawnych. Publikacja CIOP-PIB, Warszawa., Górska E. Modelowanie środowiska pracy w przedsiębiorstwie. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej; Warszawa 2004., Górska E. (red.).Projektowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Oficyna Wydawnicza Politechniki Warszawskiej; Warszawa 2002., Jasiak A., Swereda D. Ergonomia osób niepełnosprawnych. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej; Poznań 2009.
10. Majewski T., Jak zatrudniać osoby niepełnosprawne. Poradnik dla pracodawcy. Dział Wydawnictw KIG-R; Warszawa 2007., Majewski T., „Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy”. MPiPS; Warszawa 2011.
11. Politaj A., Ocena sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w świetle wyników badań aktywności ekonomicznej ludności Polski w latach 2000-2007, [w:] Co decyduje o konkurencyjności polskiej gospodarki, red. M. Noga, M. K. Stawicka, Wyd. Cedetu Warszawa 2008.
12. Zawieska W. M (red. nauk.), Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych problemach – Ramowe wytyczne. CIOP-BIP, Warszawa 2014.
13. Żychalak A., Jak poruszać się po rynku pracy. Przewodnik dla osób z niepełnosprawnością, Biuro Karier UMK, Toruń 2012.

Publikacje cyfrowe

1. Kwartalnik Niepełnosprawność (<http://kn.pfron.org.pl/>), ze szczególnym uwzględnieniem niżej wymienionych artykułów:

- <http://kn.pfron.org.pl/kn/popzednie-numery/73,Zadowolenie-osob-niepelnosprawnych-z-pracy-analiza-wybranych-aspektow-z-badan-PF.html>
- <http://kn.pfron.org.pl/kn/popzednie-numery/201,Realizacja-prawa-do-pracy-osob-z-niepelnosprawnosciam-i-w-swietle-Karty-Praw-Osob.html>
- <http://kn.pfron.org.pl/kn/popzednie-numery/314,Praca-i-zatrudnienie.html>
- <http://kn.pfron.org.pl/kn/popzednie-numery/317,Trener-pracy-jako-skuteczna-metoda-aktywizacji-osob-z-niepelnosprawnoscia.html>

2. Analiza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce i Unii Europejskiej, redakcja naukowa Elżbieta Kryńska, PFRON, IPISS, COBOS, Warszawa 2013

- http://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2014/01/R3_Sytuacja-ON_1.pdf

3. Źródła danych o osobach niepełnosprawnych, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,122,zrodla-danych-o-osobach-niepelnosprawnych>

4. Rynek pracy, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

- <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,80,rynek-pracy>

Akty prawne

1. Konwencja Nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, przyjęta w Genewie dnia 20. czerwca 1983 r. Dz.U. z 2005 r. Nr 43, poz.412,

2. Zalecenie nr R(92)6 Komitetu Ministrów Rady Europy z dnia 9 kwietnia 1992r. w sprawie spójnej polityki wobec osób niepełnosprawnych,

3. Rezolucja nr 48/93 Zgromadzenia Ogólnego ONZ z dnia 20 grudnia 1993 r. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities)

4. Dyrektywa Rady Unii Europejskiej z dnia 27 listopada 2000r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu (2000/78/WE).

5. Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych - przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 13.12.2006 r.

6. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 917.
7. Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych przyjęte podczas 48 sesji Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych w dniu 20 grudnia 1993 (rezolucja 48/96), data ogłoszenia 20.12.1993 r.
8. Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Plan działań Rady Europy dla promocji praw i pełnego uczestnictwo osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: poprawianie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006-2015 (przyjęte przez Komitet Ministrów w dniu 5 kwietnia 2006),
9. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich L 303/16.
10. Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r., Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, M.P. z 13.08.1997 r. Nr 50 poz. 475.
11. Kodeks Postępowania - Zarządzanie Niepełnosprawnością w Miejscu Pracy, Dokument Międzynarodowej Organizacji Pracy, przyjętym przez Trójstronne Spotkanie Ekspertów i Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy w Genewie.
12. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzona w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r., Ratyfikowana dnia 25 października 2012 r., Dz. U. 2012 nr 1169 Ustawa z dnia 7 lipca 1994r. o zagospodarowaniu przestrzennym Dz.U. Nr 89 poz.415 z późn. zm.
13. Ustawa z dnia 27 marca 2003 r. o planowaniu i zagospodarowaniu przestrzennym, tekst jednolity: Dz. U. z 2017 r. poz. 1073.
14. Ustawa z dnia 7 lipca 1994r. Prawo budowlane, Dz. U. Nr 89, poz. 414 z późn. zm.
15. Rozporządzenie Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 14 grudnia 1994r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. z 1995r. Nr 10, poz. 46 z późn. zm.)