



„DOSTĘPNOŚĆ MIEJSCA PRACY”
SPECJALNE WYTYCZNE DLA
PRACODAWCÓW

*Praktyczny podręcznik praktyk zawodowych (stażu zawodowego) dla
osób niewidomych i słabowidzących*

Rezultat Pracy Intelaktualnej nr 2 (I02)

Opracowany przez
Europejski Program Erasmus Plus, Działanie Kluczowe 2,
Strategiczne Partnerstwo na Rzecz Rozwoju Innowacji w Kształceniu
i Szkoleniu Zawodowym

Opracowano przy udziale:

- *I.Ri.F.R. Regionale Toscana ONLUS – IRIFOR, Florencja (Włochy),*
- *Centro Machiavelli S.r.l. – CM, Florencja (Włochy),*
- *Polski Związek Niewidomych – PZN, Warszawa (Polska),*
- *Stichting Bartiméus Sonneheerdt – BARTIMEUS, Doorn (Holandia),*
- *UNIVERSITAT LINZ – JKU, Linz (Austria).*

EUROPEJSKIE ZRZECZENIE SIĘ ODPOWIEDZIALNOŚCI

Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, która odzwierciedla jedynie poglądy autorów i Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Wstęp

Projekt RADAR rozpoczął się w grudniu 2019 r. i, jak każdy projekt, opiera się na sytuacji wyjściowej i hipotezach najwłaściwszego rozwiązania.

Pandemia COVID-19 mocno zmieniła dane wyjściowe, ale pomimo tego uważamy, że zebrane informacje, powstałe Wytyczne a przede wszystkim plan „dzielenia się” przed „rozpowszechnianiem wyników” są nadal aktualne. Spotkania, które odbyliśmy z różnymi rozmówcami, dały nam możliwość wyjaśnienia na naszą korzyść faktów, punktów krytycznych, tendencji i możliwości, które naszym zdaniem będą pomocne i wesprą nas w stawianiu czoła nowym wyzwaniom z wyższą świadomością i większymi szansami na sukces.

Prof. Antonio Quatraro

UIC Unione Italiana Ciechi – Firenze; I.Ri.Fo.R. Regionale Toscana ONLUS – IRIFOR



SPIS TREŚCI

ZAŁOŻENIA	5
CZĘŚĆ I – INSPIRUJĄCE HISTORIE SUKCESÓW PRACODAWCÓW	7
CZĘŚĆ II – WPROWADZENIE OGÓLNE, MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA OSÓB NIEWIDOMYCH LUB SŁABOWIDZĄCYCH	14
II.1) Projekt RADAR: cele, działania i zadania na rzecz społecznej i zawodowej integracji pracowników niewidomych i słabowidzących	14
II.2) Pracownik niewidomy i słabowidzący	17
II.3) Ogólny przegląd możliwości zatrudnienia osób z dysfunkcją narządu wzroku – stare bariery i wnioski z poprawy: innowacyjna perspektywa dla przedsiębiorców	18
II.4) Dostępność miejsca pracy: szeroka koncepcja	20
II.5) Dostępne przestrzenie firmowe w pracy i poza nią: sposób na promowanie socjalizacji i integracji społecznej w miejscu pracy	21
II.6) Ogólny przegląd nowych zawodów i ról zawodowych możliwych do realizacji dzięki technologii i urządzeniom wspomagającym w procesie biznesowym	22
CZĘŚĆ III – DOSTĘPNE MIEJSCA PRACY, DOSTOSOWANIA W MIEJSCU PRACY, TECHNOLOGIE I URZĄDZENIA WSPOMAGAJĄCE	24
III. 1) Proces składania wniosków: dostosowywać proces czy nie?	24
III. 2) Kultura dostępności w miejscu pracy: znaczenie, cele i rezultaty biznesowe	25
III. 3) Technologia wspomagająca: zasób biznesowy, a nie koszt	25
III. 4) Jak dostosować stanowisko pracy?	26
CZĘŚĆ IV – ZATRUDNIANIE INKLUZYWNE	27
CZĘŚĆ V – USTAWODAWSTWO I ORGANIZACJE WSPIERAJĄCE	28
ZAŁĄCZNIK OPERACYJNY – LISTA KONTROLNA I ORGANIZACJE WSPIERAJĄCE	37
WNIOSKI	40

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Założenia

Głównym celem tego praktycznego podręcznika jest dostarczenie pracodawcom i przedsiębiorcom kilku kluczowych informacji, sugestii i konkretnych przykładów, które mogą być pomocne w efektywnym zatrudnianiu osób niewidomych i słabowidzących. Zawarte w nim treści mają na celu zbadanie głównych kwestii związanych z zatrudnieniem osób z dysfunkcją narządu wzroku i są traktowane z punktu widzenia pracodawcy, podkreślając, że dostępność nie jest synonimem kosztów biznesowych, ale może być prawdziwym i zyskownym zasobem.

Wytyczne dotyczą takich kwestii, jak dostępność (i integracja społeczna) w miejscu pracy, co to oznacza i co z tego wynika dla optymalnych i bardziej opłacalnych warunków pracy pracowników z dysfunkcją narządu wzroku, nie tylko w aspekcie ściśle operacyjnym, lecz także relacyjnym i humanitarnym. Podręcznik ten w szczególności dostarcza pracodawcy ogólnych, przydatnych informacji na temat osób z niepełnosprawnością narządu wzroku oraz proponuje, jak podejść do różnych potrzeb takich pracowników. Przedstawiono w nim również kilka zadań zawodowych, które mogą być wykonywane przez pracowników niewidomych i/lub słabowidzących dzięki zastosowaniu odpowiednich technologii i urządzeń wspomagających, dostosowanych do konkretnych wymagań biznesowych. Publikacja zawiera również przegląd głównych aspektów legislacyjnych dotyczących możliwych obowiązków i korzyści przy zatrudnianiu tej szczególnej kategorii pracowników dla każdego z zaangażowanych krajów (Austria, Włochy, Holandia, Polska).

Mówiąc bardziej ogólnie, poprzez niniejsze Wytyczne partnerzy projektu RADAR chcą przyczynić się do podniesienia świadomości na temat możliwości zatrudniania osób z dysfunkcją narządu wzroku, promować znaczenie integracji społecznej w procesie biznesowym oraz rozwijać i rozpowszechniać kulturę dostępności w miejscu pracy.

Wytyczne składają się z 5 części:

- 1) CZĘŚĆ I – INSPIRUJĄCE HISTORIE SUKCESÓW PRACODAWCÓW**
Zapoznanie czytelników z korzystnymi doświadczeniami pracodawców i pracowników w zakresie dostępności i integracji społecznej w miejscu pracy.
- 2) CZĘŚĆ II – WPROWADZENIE OGÓLNE, możliwości zatrudnienia pracowników niewidomych lub słabowidzących**
Przedstawienie kluczowej wiedzy i koncepcji związanych z zatrudnianiem osób niewidomych i słabowidzących, które mogą wspierać pracodawców w kontaktach z tą kategorią pracowników.
- 3) CZĘŚĆ III – DOSTĘPNE MIEJSCA PRACY, dostosowania w miejscu pracy, technologie i urządzenia wspomagające**
Zaproponowanie spostrzeżeń na temat tego, czym jest „technologia wspomagająca” i co powinno być uważane za „miejsce pracy z wymogami dostępności”.
- 4) CZĘŚĆ IV – ZATRUDNIANIE INKLUZYWNE**

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Zaproponowanie tematów do przemysłów wokół szczególnego tematu, jakim jest „zatrudnianie sprzyjające włączeniu społecznemu”.

5) CZĘŚĆ V – USTAWODAWSTWO I ORGANIZACJE WSPIERAJĄCE

Podkreślenie głównych odniesień do ustawodawstwa krajowego oraz informacji o organizacjach wspierających.

Uzupełnieniem Wytycznych jest **Załącznik operacyjny** zapożyczony od holenderskich organizacji biznesowych jako dobra praktyka w dziedzinie dostępności w miejscu pracy. Składa się on z szablonowej listy kontrolnej – mającej na celu ocenę, czy ewentualny przydział pracy lub zadania w firmie są odpowiednie lub mogą być wykonane przez pracownika z niepełnosprawnością narządu wzroku – oraz dostosowanej do niej listy organizacji wspierających. Spis ten zawiera kilka funkcjonalnych sugestii, w jaki sposób można skutecznie zarządzać w firmie konkretnymi kwestiami, takimi jak mobilność w wewnętrznej lub zewnętrznej przestrzeni roboczej, ewentualne dostosowanie stanowiska pracy, organizacja zadań, komunikacja i wsparcie.

Oba proponowane narzędzia charakteryzują się użytecznymi sugestiami, łatwymi do zastosowania i skonsultowania przez pracodawców jako ważne i praktyczne przykłady. Głównym celem załącznika jest zachęcenie czytelnika do zastanowienia się nad proponowanymi zagadnieniami i zastosowania ich we własnej firmie, zainteresowanie się nimi i uwrażliwienie na konkretne aspekty związane z dostępnością miejsca pracy i integracją zawodową osób niewidomych i słabowidzących.

Pracodawcy powinno być łatwiej nawiązać kontakt i zatrudnić niewidomego lub słabowidzącego pracownika dzięki zastosowaniu Wytycznych. Dzięki temu pracownik będzie mógł uczestniczyć w standardowym procesie zatrudnienia i integracji społecznej.

Wkład w powstanie tego podręcznika pochodził z całego projektu RADAR, obejmującego dwie fazy badań. Pierwsza z nich składa się z analizy możliwości zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących oraz badań terenowych z udziałem pracodawców posiadających doświadczenie i nieposiadających go w zatrudnianiu pracowników niewidomych lub słabowidzących¹. Druga to faza przygotowawcza do opracowania Wytycznych. W fazie wstępnej lokalne firmy i przedsiębiorcy z każdego kraju, reprezentujący różne sektory gospodarki, udzielili wsparcia w dyskusji nad głównymi treściami, które powinny znaleźć się w podręczniku. Przedstawili swoje sugestie i podkreślili konkretne potrzeby (w zakresie wiedzy, kompetencji itp.) dotyczące zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących.

¹ Wszystkie wyniki badań zostały włączone do dokumentu I.O1 TEAF – Szkolenie, Zatrudnialność, Ramy Dostępności, stanowiącego ogólne ramy porównawcze procedur pośrednictwa pracy osób z dysfunkcją narządu wzroku i integracji społecznej w krajach partnerskich (Austria, Włochy, Holandia, Polska).



CZĘŚĆ I – INSPIRUJĄCE HISTORIE SUKCESÓW PRACODAWCÓW

Dla pracodawcy zatrudnienie niewidomego lub słabowidzącego pracownika może być wyzwaniem. Zatrudnienie takiej osoby po raz pierwszy wiąże się z obawami, jakie potrzeby ma taki pracownik i czy będzie akceptowany przez innych współpracowników (integracja społeczna).

Poniższe przykłady to historie sukcesu, które pojawiły się w trakcie projektu RADAR, pochodzące z wywiadów i doświadczeń badaczy, zebrane w każdym z krajów partnerskich.

We **Włoszech** przestudiowano kilka przypadków, aby sprawdzić nowe możliwości pracy dla osób słabowidzących.

- Historia sukcesu **Fundacji Instytut Niewidomych w Mediolanie**, która doprowadziła do zatrudnienia sześciu osób niewidomych w dwóch światowych firmach:

Interesujące doświadczenie przeprowadziła ostatnio Fundacja Instytut Niewidomych w Mediolanie, która ma bardzo duże doświadczenie w dziedzinie wczesnej edukacji, specjalnego wsparcia dla szkół i rodzin, projektowania i realizacji specjalnych pomocy naukowych dla osób niewidomych, a ostatnio także szkoleń zawodowych i promowania możliwości zatrudnienia.

Doświadczenie przeprowadzone przez Fundację Instytut Niewidomych (2019-2021) przyniosło główny rezultat w postaci zatrudnienia 6 osób z dysfunkcją narządu wzroku w dwóch światowych firmach: ALER i DHL. Eksperyment opierał się na kilku kluczowych aspektach: 1) zanikanie tradycyjnych zawodów (głównie operatora centrali telefonicznej); 2) nowe możliwości wynikające z odpowiedniego wykorzystania zasobów cyfrowych (interfejs HW SW i adaptacje, sprzęt komputerowy i technologie wspomagające); 3) praca zespołowa i bezpośrednie zaangażowanie wszystkich interesariuszy, a nie tylko użytkowników i ich organizacji/stowarzyszeń.

Podsumowując, z inicjatywy wyłoniło się kilka użytecznych i mocnych punktów:

1) Współtworzenie projektu – czyli dzielenie go od samego początku pomiędzy użytkowników (osoby słabowidzące i ich organizacje) oraz potencjalnych pracodawców; dzielenie się oznacza uwzględnienie mocnych stron, możliwego ryzyka i punktów krytycznych, gotowość do zmiany niektórych starych przyzwyczajajeń i poglądów na temat niepełnosprawności wzroku i osób nią dotkniętych.

2) Możliwości zewnętrzne – w tym przypadku konkretne ogłoszenia o konkursach publikowane przez władze regionalne oraz środki finansowe mające na celu stworzenie nowych możliwości zatrudnienia.

3) Praktyczne doświadczenie – podczas szkolenia fundacja zorganizowała kilka imprez, zarówno w centrum kształcenia zawodowego, jak i w siedzibach obu firm; uczniowie mieli okazję na żywo doświadczyć praktycznej pracy.

4) Praktyki i staże.



Rezultatem projektu jest zatrudnienie 6 osób niewidomych, które obecnie pracują jako operatorzy w dziale obsługi klienta. Z tego eksperymentu możemy wyciągnąć wnioski, że najlepsza praktyka może narazić nas na ryzyko założenia, że wszystko, co musimy zrobić, to mechanicznie przenieść udane doświadczenie. Wręcz przeciwnie: musimy przeanalizować struktury, mocne i słabe strony oraz zagrożenia i szanse, pamiętając, że nawet najlepsze doświadczenie może być wyjątkowym wydarzeniem, które możemy wykorzystać jako wskazówkę, swego rodzaju mapę drogową, którą należy dostosować do każdej konkretnej sytuacji.

Więcej szczegółów można znaleźć w artykule „Sei assunzioni di persone con disabilità visiva: caso o perseveranza?” na stronie: <http://www.superando.it/2021/06/16/sei-assunzioni-di-persone-con-disabilita-visiva-caso-o-perseveranza/>.

Franco Lisi, dyrektor zarządzający Fundacji Instytut Niewidomych w Mediolanie, obszar naukowy; Ivana Cavallini i Francesco Cusati, pracownicy Fundacji Instytut Niewidomych w Mediolanie (16 czerwca 2021 r.).

- **Przypadek Banku Włoch**, w którym grupa osób słabowidzących została zatrudniona do pełnienia określonych (dostępnych) funkcji przy pomocy technologii i urządzeń wspomagających:

Bank Włoch zawsze zatrudniał osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku, zarówno w ramach konkursów skierowanych do osób z niepełnosprawnością, jak i otwartych dla wszystkich. Większość z nich pracuje jako operatorzy central telefonicznych; wyjątek stanowi niewielka grupa pracowników, którzy od czasu konkursu ogłoszonego w 2008 r. są zatrudniani jako asystenci w niektórych oddziałach. I tak, dzięki włoskiej ustawie o celowym zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Ustawa 68 z 12 marca 1999 r.), Bank Włoch zatrudnił grupę osób niewidomych do pełnienia obowiązków na stanowisku zastępcy asystenta w różnych oddziałach. Działania prowadzone przez instytucję wraz z osobami niewidomymi i widzącymi współpracownikami miały na celu poszukiwanie zadań innych niż tradycyjnie przeznaczone dla osób niewidomych i słabowidzących oraz bardzo dogłębne rozważenie różnych aspektów związanych z zatrudnieniem, aby zagwarantować im godność i efektywność. Dzięki spontanicznej dyspozycyjności wszystkich pracowników instytucja banku od początku aktywnie angażowała się w identyfikację i rozwiązywanie głównych trudności natury logistycznej, proceduralnej, organizacyjnej i szkoleniowej oraz definiowała przeszkody wynikające z braku dostępności procedur informatycznych banku, w celu określenia możliwych obszarów do wykorzystania w pracy.

W odniesieniu do problemów związanych z integracją główne zadania obejmowały:

- *stworzenie dostosowanych stanowisk pracy (np. wyposażonych w monitor brajlowski i oprogramowanie do odczytu lub powiększania ekranu, a także*



usytuowanych w wystarczająco cichych miejscach, aby umożliwić korzystanie z syntezy mowy i odpowiednich do przyjęcia psów przewodników),

- uaktualnienie planu awaryjnego, zwiększenie liczby pracowników mogących udzielić pomocy w przypadku ewakuacji,
- towarzyszenie kolegom przy różnych okazjach w pomieszczeniach biurowych o różnorodnym charakterze,
- zorganizowanie korzystania ze stołówki,
- zainstalowanie zewnętrznego panelu przycisków brajlowskich i systemu syntezy mowy przy windzie,
- zainstalowanie „mówiących” czytników identyfikatorów,
- zainstalowanie „mówiących” bankomatów.

Opracowano praktyczną procedurę, która może sugerować istotne aspekty, jakie pracodawcy powinni brać pod uwagę przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością narządu wzroku. Obejmują one: 1) ukierunkowane szkolenie dla osób słabowidzących; 2) szkolenie dla pracowników widzących w zakresie wprowadzania słabowidzących współpracowników; 3) zasady projektowania uniwersalnego.

- W Holandii możemy przeanalizować przykład pracownika z dysfunkcją narządu wzroku pracującego jako stolarz:

Tim Sieders (22 lata) jest osobą słabowidzącą i pracownikiem budowlanym. Od lutego pracuje jako stolarz w Den Hoorn w Holandii. Tim jest prowadzony przez coacha (trenera pracy) z Werkpad oraz wyspecjalizowanych trenerów pracy ze Stowarzyszenia Bartiméus (organizacja ekspercka). Wszystko układa się bardzo dobrze i przedłużono mu umowę we wrześniu. Tim mówi: „Dla mnie ważne jest uważne słuchanie moich oczu, poleganie na nich i tym, co jestem w stanie zrobić w ciągu dnia”. Tim z entuzjazmem opowiada o swoich dotychczasowych doświadczeniach: „Po tym, jak w wieku 13 lat stałem się osobą słabowidzącą, moi rodzice zaczęli szukać pomocy i zwrócili się do Stowarzyszenia Bartiméus. Dzięki niemu zostałem objęty opieką ambulatoryjną w szkole średniej i zawodowej. Prowadzili mnie przez cały okres szkolny”.

- **Wyższa Szkoła Produkcji Mebli Drewnianych**
„Początkowo chciałem zostać tynkarzem. W szkole oferowano mi dużo stolarskiej pracy. Szczególnie spodobało mi się wykańczanie wnętrz, ponieważ moim zdaniem jest to bardziej urozmaicone niż praca na produkcji. Następnie zdobyłem dyplom z budownictwa; najpierw na poziomie podstawowym, a potem zawodowym w Wyższej Szkole Produkcji Mebli Drewnianych”.
- **Dofinansowanie dla pracodawcy**
„Z pomocą doradcy ds. zatrudnienia z Werkpad skontaktowałem się z różnymi firmami. W jednej z nich pozwolono mi pracować przez 4 miesiące na okresie



próbny. Wszystko przebiegło pomyślnie dla obu stron. Następnie wspólnie z władzami miasta przeanalizowaliśmy możliwości. Dzięki dotacji mam teraz umowę o pracę na sześć miesięcy”.

○ **Wytrwałość**

„Ze względu na entuzjazm i wytrwałość Tima chcieliśmy zaproponować mu kontrakt” – mówi jego pracodawca Nils Algera, dyrektor Van Wens Interior. Tim to świetny człowiek, z którym dobrze się pracuje. Są pewne prace, których nie może wykonywać z powodu swojej niepełnosprawności. Przy innych czynnościach może potrzebować więcej wskazówek niż pracownik widzący. Ale nie zawsze jest to konieczne”.

○ **Sprawdzanie siebie**

Jeśli chodzi o modyfikacje, sprawdzono, w jaki sposób można możliwie najbezpieczniej zorganizować miejsce pracy, zwłaszcza przy maszynach, tak aby uniknąć wpadania na nie. Tim także dodaje: „Zauważyłem, że nie pracuję zbyt szybko, ponieważ zawsze sprawdzam swoją pracę za pomocą lupy. Dzięki temu narzędziu wszystko jest powiększone, widzę lepiej i mam wolne ręce do pracy”.

○ **Słuchanie własnych oczu**

„Ważne jest, aby dobrze słuchać moich oczu: to one mówią mi, co jestem w stanie zrobić danego dnia. Sygnalizują mi, że jestem zmęczony. Wtedy robię sobie krótką przerwę lub zakładam okulary przeciwsłoneczne. One pomagają moim oczom odpocząć”.

„Gdy ktoś pyta mnie, dlaczego noszę takie dziwne okulary, po prostu to tłumaczę”.

○ **Współpraca**

„Współpraca z kolegami układa się dobrze. Czasami jeszcze trudno mi powiedzieć osobom, które mało znam, że jestem słabowidzący. Ale jest coraz łatwiej. Pracuję tu już od sześciu miesięcy i bardzo mi się podoba. To wspaniałe uczucie, kiedy coś się robi w miejscu pracy i widzi się to całkowicie ukończone”.

- Jeśli chodzi o **Polskę**, możemy przeanalizować przypadek jednego ze słabowidzących absolwentów – Damiana, który ma obecnie 28 lat i posiada orzeczenie o niepełnosprawności narządu wzroku w stopniu znacznym:

Damian studiował na Uniwersytecie Warszawskim na Wydziale Europeistyki. Będąc studentem ostatnich dwóch lat, brał udział w kilku projektach, których celem było przygotowanie uczestników do wejścia na rynek pracy. Odbił konsultacje z doradcą zawodowym oraz uczestniczył w warsztatach, na których poznał metody poszukiwania pierwszej pracy. Wziął też udział w szkoleniach informatycznych, np. Excel dla profesjonalistów oraz w szkoleniu z pisania bloga. W ramach projektu



finansowanego przez Unię Europejską otrzymał propozycję odbycia trzymiesięcznego, płatnego stażu w dziale komunikacji Polskiego Związku Niewidomych.

Po odbyciu stażu i ukończeniu studiów, posiadając tytuł magistra, zaczął szukać pracy. W poszukiwaniu korzystał zarówno z „klasycznych metod”, jak i nowych technologii – wiedział, jak to robić dzięki szkoleniom, które odbył w ramach różnych projektów. Wciąż jednak bezskutecznie. Większość pracodawców nie reagowała na jego aplikacje wysyłane w dużych ilościach.

W końcu do Polskiego Związku Niewidomych zgłosiła się firma zainteresowana zatrudnieniem osoby z dysfunkcją narządu wzroku do pracy w sali prezentacyjnej, gdzie eksponowała swój produkt – innowacyjne narzędzie wielofunkcyjne dla osób niepełnosprawnych – tzw. elektroniczny głośnik wielofunkcyjny zarządzany głosem. Zarekomendowano Damiana, znanego w stowarzyszeniu i wśród jego specjalistów (także w dziedzinie zatrudnienia). Wszystko szło bardzo dobrze do czasu, gdy zaczęła się rozprzestrzeniać pandemia koronawirusa. W tym momencie sala prezentacyjna została zamknięta, a Damiana zwolniono – była to pierwsza „prawdziwa” praca w jego życiu.

Damian zaczął ponownie szukać pracy, wykorzystując wszystkie możliwe metody. Wiedział, że z powodu pandemii znalezienie zatrudnienia w tym momencie może być jeszcze trudniejsze. W tym czasie z Polskim Związkiem Niewidomych skontaktowała się inna firma zainteresowana zatrudnieniem osoby z dysfunkcją narządu wzroku. Tym razem poszukiwano osób, które pracowałyby zdalnie. Zależało im na znalezieniu kogoś, kto potrafiłby pisać artykuły i teksty związane głównie z obszarem kadrowym oraz analizować je.

Damian, znany w stowarzyszeniu i uważany za osobę komunikatywną, wytrwałą i o miłej osobowości, został zgłoszony do tej pracy. To był naprawdę dobry wybór – nadal pracuje w tej firmie, lubi swoją pracę, cieszy się, że może wykonywać ją w swoim domu. Posiada umowę o pracę na 3 lata. Pracodawca docenia jego pracę i kontakt z nim. Jak na razie wszystko przebiega sprawnie i z zadowoleniem zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy.

- Adaptacja miejsca pracy dla osób niewidomych jako usługa biznesowa – doświadczenia **Austrii** w promowaniu dostępności miejsca pracy²:

Videbis GmbH³ jest austriacką organizacją powstałą w 2000 r., która dostarcza rozwiązania w zakresie oprogramowania oraz produkty i pomoce wizualne dla osób

² Więcej informacji można znaleźć w: **Zero Project Report 2021, Employment and ICT Zero Project Report 2021**, 82 Innowacyjne praktyki i polityka z 46 krajów, Impact-Transfer i #ZeroCon21 Międzynarodowe badanie na temat innowacji wspierających wdrażanie Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. Projekt Zero – Dla świata bez barier, AUSTRIA/VIDEBIS – ADAPTACJA MIEJSCA PRACY, str. 26: <https://zeroproject.org/wp-content/uploads/2021/04/2021-Zero-Project-Report-Employment-accessible.pdf>.

³ Więcej o firmie na stronie: www.videbis.at.



niewidomych i słabowidzących. Rozwiązania programowe i sprzętowe są skierowane przede wszystkim dla firm. Dzięki nim mogą one uczynić swoje miejsca pracy bardziej dostępnymi dla pracowników, a osoby poszukujące pracy mogą ją znaleźć w oparciu o swoje odpowiednie umiejętności. W latach 2016-2019 Videbis wyposażył 1082 miejsca pracy dla osób z dysfunkcją narządu wzroku.

- **Podjęty problem**

Z powodu braku dostępnego sprzętu w miejscu pracy osoby z dysfunkcją narządu wzroku w Austrii mają problemy ze znalezieniem i/lub utrzymaniem pracy.

- **Rozwiązanie problemu za pomocą innowacji i ich wpływ**

Videbis zatrudnia zróżnicowaną grupę profesjonalistów, w tym techników oprogramowania, specjalistów brajla oraz wyspecjalizowanych optyków.

Współpracują oni z klientami, aby znaleźć dla nich najlepsze rozwiązania.

Pomagają również w znalezieniu najbardziej opłacalnych opcji finansowania sprzętu, a także zapewniają możliwość jego wypożyczenia.

W siedzibie Videbis klient przechodzi szkolenie w zakresie obsługi urządzenia lub oprogramowania, w zależności od interwencji i rozwiązania. Różnorodność produktów obejmuje m.in. pomoce elektroniczne, dostosowane oświetlenie, adaptację oprogramowania i odpowiednie okulary robocze. W 2020 r.

w Videbisie pracowało dziewięciu pracowników niewidomych lub słabowidzących. Uczestniczyli oni w opracowywaniu rozwiązań firmy, co umożliwiło im korzystanie z własnych doświadczeń z technologią wspomagającą.

W latach 2016-2019 każdego roku firma Videbis przystosowywała około 350 przedsiębiorstw. Ponadto pomogła ponad 2000 osób niepełnosprawnych w miejscu pracy.

- **Perspektywy, możliwość przenoszenia i sprzedaż**

W latach 2018 i 2019 firma Videbis osiągnęła ponad 2,2 mln euro przychodów ze sprzedaży swojego wyposażenia stanowisk pracy. Rozszerzyła swoją działalność o biura w Wiedniu, Linzu, Grazu i Innsbrucku. W 2019 r. firma przeniosła się do nowej siedziby, w której znajdują się pomieszczenia seminaryjne oraz salon wystawowy, w którym klienci mogą wypróbować sprzęt. Videbis śledzi najnowsze trendy w rozwoju technologii i urządzeń wspomagających. Co więcej, jej pracownicy często dostosowują odpowiednie oprogramowanie do indywidualnych potrzeb użytkownika z dysfunkcją narządu wzroku. Ponadto firma udziela porad w zakresie dostępności niektórym producentom oprogramowania. Videbis zamierza utrzymać istniejące miejsca pracy dla osób niewidomych i słabowidzących, a także stworzyć nowe możliwości dla młodzieży.



Wskazówki dotyczące komunikowania się z osobami niewidomymi lub słabowidzącymi:

- <https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/personel-and-training/communicating-colleague>,
- <https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/personel-and-training/some-facts-about-sight-loss>.

Linki do studiów przypadków zatrudnienia:

- <https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/employment-case-studies>,
- <https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/making-your-workplace-accessible/>,
- <https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/making-your-workplace-accessible/risk-assessments>.



CZĘŚĆ II – WPROWADZENIE OGÓLNE

Możliwości zatrudnienia osób niewidomych lub słabowidzących

Część II rozpoczyna się krótkim wprowadzeniem na temat projektu RADAR, opisującym jego główne cele i zrealizowane działania, aby zapoznać czytelnika z procesem rozwoju, który doprowadził do powstania treści zawartych w Wytycznych.

Celem tej części jest również przedstawienie kluczowej wiedzy i koncepcji związanych z zatrudnianiem osób niewidomych i słabowidzących, które mogą pomóc pracodawcom – i różnego rodzaju podmiotom prowadzącym działalność gospodarczą – w radzeniu sobie z tą kategorią pracowników. Zawiera ona ogólne informacje na temat dysfunkcji narządu wzroku oraz sugestie, jak podejść do różnych potrzeb pracowników niewidomych lub słabowidzących, a także ujawnia szereg zadań zawodowych, które mogą oni wykonywać dzięki odpowiednim technologiom i urządzeniom wspomagającym dostosowanym do konkretnych wymagań biznesowych. W ciągu kilku lat rozwój technologii i urządzeń wspomagających spowodował poszerzenie zakresu zadań, które mogą wykonywać osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku: nie są już one ograniczone do wykonywania zawodów sekretarek, operatorów central telefonicznych i masażyстів, ale mogą obejmować np. stanowiska kierownicze, administracyjne i księgowość lub specyficzne profile zawodowe związane z dostępnością technologii i urządzeń wspomagających.

II.1) PROJEKT RADAR: CELE, DZIAŁANIA I ZADANIA NA RZECZ SPOŁECZNEJ I ZAWODOWEJ INTEGRACJI PRACOWNIKÓW NIEWIDOMYCH I SŁABOWIDZĄCYCH

Stopa bezrobocia wśród osób niewidomych i słabowidzących w Europie pozostaje wysoka, pomimo znacznego postępu, jaki dokonał się zarówno z punktu widzenia prawodawstwa, jak i nowych możliwości zawodowych oferowanych przez zaawansowane technologie i urządzenia wspomagające. Przyczyna tej ograniczonej poprawy zależy od kilku czynników:

- W krajach UE obowiązują różne definicje „niepełnosprawności” oraz „dysfunkcji narządu wzroku”, różne systemy ubezpieczenia społecznego, przepisy dotyczące zatrudnienia i sytuacje ekonomiczne. Utrudniają one pracownikom z niepełnosprawnością swobodne poruszanie się po unijnym rynku pracy.
- Brak lub fragmentaryczne informacje na temat nowych możliwości zawodowych lub szkoleniowych dla osób słabowidzących, wynikających z zastosowania najnowszych technologii i urządzeń wspomagających. Nie są one jednolicie rozpowszechniane w krajach UE. Możliwości te są znane i wykorzystywane na różnych poziomach w miejscach pracy.

Projekt RADAR ma na celu rozwiązanie trudnych problemów związanych ze stopą bezrobocia wśród osób niewidomych i słabowidzących w UE. Ma przyczynić się do zwiększenia informacji o nowych możliwościach, jakie stwarza dla nich rynek pracy oraz poprawić wiedzę na temat aktualnych szans szkoleniowych w zakresie dostępności i nowych obszarów zatrudnienia. Aby osiągnąć te cele, w proces poszukiwania i znajdowania pracy dla osób z niepełnosprawnością narządu wzroku muszą być zaangażowani pracodawcy i operatorzy

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

odpowiedzialni za zatrudnienie i usługi związane z ubieganiem się o pracę (np. Operatorzy Służb Zatrudnienia, tacy jak doradcy zawodowi, mentorzy itp.), zarówno w biurach prywatnych, jak i publicznych, w zakresie pracy i polityki włączania do kształcenia i szkolenia zawodowego.

Konkretne działania przewidziane w projekcie RADAR mają na celu:

1. Uświadomienie pracodawcom kwestii związanych z zatrudnieniem osób niewidomych lub słabowidzących poprzez wskazanie zadań i ról zawodowych, które mogą być przez nich wykonywane oraz przekazanie informacji o standardach/wymaganiach technologicznych niezbędnych do zapewnienia im optymalnych warunków pracy.
2. Poprawa jakości usług doradztwa w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz pośrednictwa pracy dla osób niewidomych i słabowidzących poszukujących pracy, poprzez podniesienie kompetencji sektorowych operatorów tych usług. Dzięki ciągłemu rozwojowi technologii i urządzeń wspomagających w zakresie dostępności i wsparcia, osoby te zdobędą głębszą wiedzę na temat nowych możliwości uczenia się i pojawiających się zawodów, które mogą być wykonywane również przez nich. Dzięki szerokiemu zastosowaniu nowoczesnych technologii tradycyjny zakres zatrudnienia ich może zostać poszerzony o role i zadania, które do dziś były uważane za niedostępne.
3. Podniesienie kompetencji trenerów, wychowawców, nauczycieli, nauczycieli wspomagających i opiekunów w celu lepszego zarządzania specyficznymi potrzebami szkoleniowymi i zawodowymi osób z dysfunkcją narządu wzroku.
4. Stworzenie pakietu specyficznych kompetencji dla pracodawców, doradców zawodowych, pracowników służb zatrudnienia, trenerów i edukatorów, który mógłby stanowić innowacyjne odniesienie do szkolenia/przygotowania ich do efektywnego radzenia sobie z potrzebami osób niewidomych i słabowidzących.

Aby osiągnąć te cele, w ramach projektu RADAR opracowano trzy główne produkty (Rezultaty Pracy Intelktualnej), wśród których znajdują się Wytyczne, które właśnie czytasz. Te trzy produkty projektu obejmują:

1. **RAMY SZKOLENIA–ZATRUDNIENIA–DOSTĘPNOŚCI (TEAF):** ogólne ramy porównawcze procedur pośrednictwa pracy i integracji społecznej osób niewidomych i słabowidzących. Opisują one – dla każdego kraju – słabe i mocne strony, a także kierunki rozwoju dostępności oraz usług kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez szczegółowe badanie potrzeb pracodawców i podmiotów świadczących usługi pośrednictwa pracy oraz poszukiwanych profili zawodowych (lub kompetencji), które mogą być wykorzystywane także przez osoby niewidome i słabowidzące poszukujące pracy, korzystające z najnowszych technologii i urządzeń wspomagających.
2. **SPECJALNE WYTYCZNE DLA PRACODAWCÓW:** ukierunkowane wskazówki dotyczące nowych ról i zadań zawodowych, które mogą być wykonywane przez osoby

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

niewidome i słabowidzące korzystające z najnowszych technologii i urządzeń wspomagających. Niniejsze Wytyczne mają na celu dostarczenie pracodawcom oraz przedsiębiorcom kluczowych informacji na temat efektywnego zatrudniania osób niewidomych i słabowidzących, tak aby zwiększyć znaczenie integracji społecznej w procesie biznesowym oraz rozwijać i rozpowszechniać kulturę dostępności w miejscu pracy. Zawierają one także przegląd konkretnych technologicznych wymagań pomocniczych w celu uczynienia miejsca pracy dostępnym – co można uznać nie tylko za równoznaczne z kosztami prowadzenia działalności gospodarczej – oraz możliwych obowiązków i korzyści przy zatrudnianiu.

- 3. WYTYCZNE OPERACYJNE DLA OPERATORÓW W ZAKRESIE SZKOLENIA, KSZTAŁCENIA I PORADNICTWA ZAWODOWEGO** – wysoce operacyjne Wytyczne dla podmiotów i osób świadczących usługi w zakresie wspierania zatrudnienia i przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, aby byli świadomi najbardziej adekwatnych strategii podejścia do szczególnych potrzeb osób poszukujących pracy, a także aby znali aktualnie dostępne możliwości szkolenia (np. kursy szkoleniowe, staże itp.) oraz innowacyjne elementy skutecznego pośrednictwa pracy. Zgodnie ze swoją treścią, Wytyczne te są przydatne także dla rodzin, nauczycieli, nauczycieli wspomagających i wychowawców, ponieważ odgrywają oni kluczową rolę, zwłaszcza w przypadku osób najmłodszych, nowo ociemniałych i słabowidzących.

Wszystkie produkty projektu RADAR są ze sobą ściśle powiązane, ponieważ zostały opracowane w logicznej kolejności: pierwszym z nich był TEAF. Dzięki wstępnej fazie badań, mającej na celu stworzenie wspólnych ram odniesienia, możliwe było zebranie ogólnych danych na temat różnych podejść i najlepszych praktyk stosowanych w zakresie pośrednictwa pracy dla osób niewidomych i słabowidzących, a także porównanie różnych dynamik ubiegania się o pracę dla tych osób pochodzących z każdego kraju partnerskiego. Ponadto, ramy dały partnerom możliwość porównania profili zawodowych, które obecnie są (lub potencjalnie mogą być) wykonywane przez osoby z dysfunkcją narządu wzroku w ich krajach, co stworzyło podstawy do interesującego i owocnego transferu know-how w tej dziedzinie.

Jednocześnie, w ramach prac badawczych prowadzonych na potrzeby TEAF, pogłębiono specyficzne potrzeby pracodawców i podmiotów świadczących usługi pośrednictwa pracy dla osób niewidomych i słabowidzących, co stanowiło interesujący materiał do przemyśleń przydatny przy opracowywaniu obu Wytycznych. Zostały one opracowane w oparciu o informacje zawarte w TEAF, ale pogłębione o kluczowe aspekty, zgodnie z ich specyficznym przeznaczeniem. O ile Wytyczne dla pracodawców mają na celu szerzenie kultury dostępności w miejscu pracy i przełamanie ewentualnych barier w zatrudnianiu osób niewidomych lub słabowidzących, o tyle Wytyczne dla podmiotów świadczących usługi pośrednictwa pracy mają na celu podniesienie świadomości ich odbiorców w zakresie poradnictwa zawodowego i możliwości zatrudnienia osób z dysfunkcją narządu wzroku, zapewniając Operatorom praktyczne wsparcie w wykonywaniu ich zadań i codziennych

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

obowiązków. Zgodnie ze swoimi podstawowymi założeniami i celami operacyjnymi, materiały te stanowią główne produkty całego projektu RADAR i zostały opracowane w formie bardzo praktycznych i użytecznych podręczników, które są łatwe do skonsultowania i czytania przez odbiorcę.

II.2) PRACOWNIK NIEWIDOMY I SŁABOWIDZĄCY

Wyrażenie „dysfunkcja narządu wzroku” obejmuje wiele różnych stanów fizycznych/psychicznych, które zasługują na szczególną uwagę. Na przykład określenie „niewidomy” nie musi oznaczać, że dana osoba w ogóle nie widzi. Może ona posiadać resztki wzroku. Oznacza to, że niektóre adaptacje w miejscu pracy mogą polegać po prostu na zwiększeniu kontrastu w dokumentach, zmianie wielkości czcionek, monitorów komputerowych i klawiatur. Utrata wzroku może być mierzona na różne sposoby. Niektóre z nich to: szybkość skupiania wzroku, widzenie na odległość, ślepotą nocną, widzenie tunelowe, wrażliwość na światło, rozproszone widzenie centralne (przeciwieństwo widzenia tunelowego), zdolność do rozpoznawania odległości lub prędkości oraz zdolność do dostrzegania kontrastu.

Osoby niewidome i słabowidzące z powodzeniem pracują w wielu branżach. Nabyta postawa i umiejętność rozwiązywania problemów pomagają im radzić sobie z niepełnosprawnością i czynią z nich zdecydowanych pracowników, którzy stawiają czoła każdemu wyzwaniu, myślących kreatywnie. Niewidomi i słabowidzący są gotowymi na nowe możliwości i rzetelnymi pracownikami, którzy w porównaniu z innymi pracownikami rzadziej odchodzą z jednej pracy do drugiej. Zapewnia to stabilność środowiska pracy. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą używać specjalistycznych narzędzi i technik do wykonywania swojej pracy. Wiele zawodów można zmodyfikować tak, by pasowały do pracownika słabowidzącego lub niewidomego. Dzięki temu mogą odnosić sukcesy w wielu różnych zawodach w niemal wszystkich sektorach zatrudnienia. Poza zawodami, takimi jak pilot czy kierowca, niewidomi i słabowidzący mogą wykonywać różne prace, np. nauczyciel, dziennikarz, naukowiec, makler giełdowy, projektant stron internetowych czy pracownik biurowy. Pracownicy z niepełnosprawnością narządu wzroku do wykonywania swojej pracy potrzebują odpowiednich narzędzi, które pomogą im wykonywać zadania. Dzięki postępowi technologicznemu osoby niewidome mogą wykonywać różne czynności, np. przeglądać strony internetowe, pisać i edytować dokumenty, wysyłać i odbierać pocztę elektroniczną. Ponadto technologia pomaga im pokonywać bariery, tak aby mogły wykonywać swoje zadania.

Jeśli miejsce pracy dla pracownika niewidomego lub słabowidzącego jest dostosowane i dobrze zorganizowane, nie ma istotnych różnic między nim a pracownikiem widzącym. Najważniejsze więc jest zapewnienie dostępności miejsca pracy.



II.3) OGÓLNY PRZEGLĄD MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA OSÓB Z DYSFUNKCJĄ NARZĄDU WZROKU – STARE BARIERY I WNIOSKI Z POPRAWY: INNOWACYJNA PERSPEKTYWA DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Po przeanalizowaniu kilku kwestii związanych z szerokim tematem pośrednictwa pracy osób niewidomych i słabowidzących okazało się, że może ono być wciąż uwarunkowane wieloma różnymi czynnikami wynikającymi z zewnętrznych lub wewnętrznych uwarunkowań zarówno procesu biznesowego, jak i codziennego życia w firmach. Pomimo tego szybka ewolucja technologiczna i zmiany zachodzące na rynku pracy ujawniły kilka nowych zawodów, które mogą być wykonywane również przez pracowników niewidomych i słabowidzących, dzięki odpowiednim technologiom i urządzeniom wspomagającym dostosowanym do konkretnych wymagań biznesowych. W ciągu kilku lat ewolucja technologii i urządzeń wspomagających poszerzyła zakres zadań, które mogą wykonywać osoby z dysfunkcją narządu wzroku. Tacy pracownicy nie są już ograniczeni do zawodów sekretarki czy operatora centrali telefonicznej, ale mogą obejmować np. stanowiska kierownicze i administracyjne lub konkretne bezpośrednio związane z dostępnością technologii i urządzeń wspomagających (np. główny specjalista ds. dostępności, tester dostępności stron internetowych, audytor dostępności stron internetowych, konsultant ds. dostępności stron internetowych). Co więcej, pandemia COVID-19 spowodowała znaczne przyspieszenie cyfryzacji pracy poprzez szerokie i masowe zastosowanie pracy zdalnej i otworzyła dodatkowe możliwości zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących. Oczywiście jeśli towarzyszy temu odpowiednie dostosowanie zasobów technologicznych i związane z tym podniesienie kompetencji poprzez dostosowane do potrzeb dzięki szkoleniu zarówno personelu widzącego, jak i osób niewidomych.

Poniżej przedstawiono ogólny, krótki i operacyjny przegląd najczęściej powtarzających się barier w procesach biznesowych, wykrytych wśród przedsiębiorców, którzy wzięli udział we wstępnej fazie badań przeprowadzonych w ramach projektu RADAR, badającej kwestie dotyczące zatrudnienia osób z dysfunkcją narządu wzroku (więcej szczegółów można znaleźć w badaniu zatytułowanym „*Ramy zatrudnienia i dostępności szkoleń – TEAF*”, opracowanym jako pierwszy rezultat pracy intelektualnej w ramach projektu RADAR⁴).

Tę krótką analizę uzupełnia przedstawienie najważniejszych tendencji rozwojowych w zakresie integracji zawodowej osób z dysfunkcją narządu wzroku.

Bariery wewnętrzne

- Uprzedzenia wynikające głównie z niewielkiej znajomości lub braku znajomości osób z dysfunkcją narządu wzroku. We Włoszech, w większym stopniu niż w europejskich krajach północnych, spojrzenie i mowa ciała są o wiele ważniejsze w komunikacji interpersonalnej. Zwłaszcza w niektórych momentach: a) rozpoczęcia komunikacji; b) informacji zwrotnej i tzw. znaków przestankowych;

⁴ Można je znaleźć na stronie: https://pzn.org.pl/wp-content/uploads/2021/11/PL_IO.1-TEAF.pdf.



- Stereotypy kulturowe, uprzywilejowanie tego, co jest „politycznie poprawne”, a nie tego, co jest naprawdę użyteczne;
- Trudności w wymyślaniu dobrych rozwiązań zorientowanych na użytkownika, np. ludzie powszechnie uważają, że nie ma różnicy między patrzeniem na obiekt z bardzo bliska a dotykaniem tego samego obiektu;
- Przecenianie rozwiązań technologii i urządzeń wspomagających, ignorowanie potrzeby stosowania innej strategii interakcji człowiek-maszyna, która jest niezbędna w przypadku użytkowników z dysfunkcją narządu wzroku;
- Przyjmowanie za pewnik znajomości niektórych aspektów logistyki, takich jak znajomość lokalizacji toalet, stołówek, wyjścia i identyfikacji kluczowych pomieszczeń; aspekty te są oczywiste dla osób widzących, ale nie dla osób z dysfunkcją narządu wzroku;
- Zatrudniając osobę niewidomą lub słabowidzącą, należy przede wszystkim zwrócić uwagę na jej cechy, a w drugiej kolejności na potrzeby, które są niezbędne do dobrego funkcjonowania. W ten sposób ma ona równe szanse na rynku pracy.

Z ogólnego punktu widzenia, dostrzegamy różne postawy ludzi wobec pracy osoby z dysfunkcją narządu wzroku. Do lepszej integracji i zadowolenia zarówno pracodawcy, jak i pracownika mogą się przyczynić następujące czynniki: dobre wykształcenie, wysoki poziom niezależności (mobilność, higiena osobista, mowa ciała, komunikacja werbalna), dobre opanowanie tradycyjnych urządzeń (np. alfabetu brajla) oraz technologii wspomagających i adaptacyjnych, umiejętność przeciwstawiania się frustracji, dobra zdolność adaptacji do nowych, czasem trudnych sytuacji.

Z kolei postawa oparta na ogólnie negatywnej wizji pracy, trudności w przestrzeganiu zasad społecznych lub pewne opóźnienia w rozwoju umiejętności umysłowych/społecznych negatywnie wpływa na relacje w pracy.

Wreszcie, podobnie jak w przypadku każdej mniejszości społecznej, bardzo często pozytywne doświadczenia jednego niewidomego pracownika wpływają na opinię pracodawcy o wszystkich osobach z niepełnosprawnością narządu wzroku. I nie zapominajmy, że działa to również w drugą stronę.

Czynniki zewnętrzne

- Ogólny niski poziom zatrudnienia w danym obszarze/czasie;
- Szybkie i często nieprzewidywalne zmiany w technologiach, funkcjach i zadaniach. Należy wziąć pod uwagę, że osoba z dysfunkcją narządu wzroku potrzebuje trochę więcej czasu, aby opanować nowe treści. Kiedy już to zrobi, może nawet osiągać lepsze wyniki niż jej widzący koledzy;
- Potrzeba stałego aktualizowania wiedzy i kompetencji, co z kolei wymaga specyficznych strategii uczenia się/nauczania – np. dostępnych materiałów, opartych głównie na informacjach pisemnych, a nie wyłącznie na wskazówkach wizualnych, np. podręczników, przewodników itp.;

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

- Dostępność usług transportowych – z domu do pracy i z powrotem;
- Stan i jakość technologii;
- Poziom rozpowszechnienia połączeń cyfrowych na poziomie krajowym.

Ewoluujące wyzwania związane z integracją zawodową osób z dysfunkcją narządu wzroku

Dzięki postępowi w rozwoju technologii i urządzeń wspomagających oraz licznym technologiom umożliwiającym osobom z niepełnosprawnością korzystanie z komputerów i urządzeń mobilnych, osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą dziś wykonywać znacznie więcej zawodów niż w przeszłości. Technologia wspomagająca umożliwia im korzystanie z licznych aplikacji zainstalowanych na komputerach stacjonarnych, urządzeniach mobilnych lub dostępnych w sieci. Osoby z dysfunkcją narządu wzroku mogą korzystać z czytnika ekranu z wyjściem głosowym lub brajlowskim albo z lupy ekranowej w celu interakcji z aplikacją stacjonarną lub mobilną pod warunkiem, że została ona opracowana w dostępny sposób.

Zasady dostępności umożliwiają projektowanie i rozwijanie usług i aplikacji dla wszystkich, także tych, którzy nie mają możliwości korzystania z technologii wspomagających. W tym celu w literaturze i Internecie dostępne są liczne krajowe i międzynarodowe wskazówki dotyczące dostępności, które gwarantują, że treści i aplikacje są rzeczywiście dostępne dla wszystkich.

Posiadanie stacji roboczych dostępnych dla osób z dysfunkcją narządu wzroku oraz korzystanie z dostępnych aplikacji internetowych i systemów oznacza oferowanie im możliwości wykonywania szerokiej gamy zadań w sposób całkowicie niezależny, przy minimalnej pomocy z zewnątrz. Niezwykle ważne jest, aby pracodawca był świadomy licznych możliwości, jakie dają technologie wspomagające i zasady dostępności, aby umożliwić niewidomemu pracownikowi wykonywanie nowych zadań. Może on również powierzyć mu wiele odpowiedzialnych czynności, które wymagają samodzielności i determinacji, pod warunkiem, że pracownik będzie mógł korzystać ze wszystkich niezbędnych, dostępnych technologicznych narzędzi.

II.4) DOSTĘPNOŚĆ MIEJSCA PRACY: SZEROKA KONCEPCJA

Kiedy mówimy o dostępności i rozsądnych dostosowaniach, pracodawcy często myślą o kwestiach fizycznych. Jeśli jednak mowa o powszechnej dostępności, musimy myśleć nie tylko o materialnych aspektach, lecz także o zmianie sposobu myślenia o tym, jak i jaką pracę mają wykonywać osoby z niepełnosprawnością.

Organizacje posługują się słowem „dostępność”, ale co ono właściwie oznacza? Budynek może być wyposażony w podjazd, windę lub schody ruchome, ale czy to naprawdę czyni go dostępnym? Czy sale konferencyjne mają pętle indukcyjne i czy strony internetowe mają wystarczająco dużą czcionkę? Musimy na nowo przemyśleć, co to znaczy, że coś jest dostępne. Aby stworzyć miejsce pracy dostępne dla osób z niepełnosprawnością, należy zmienić nie tylko infrastrukturę.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

Krótko mówiąc, zarówno pracodawca, jak i pracownik powinni wiedzieć o tym, że:

- w pierwszej kolejności należy zapewnić dostępność miejsca pracy, wyposażając komputer w technologię wspomagającą. Wybór najbardziej odpowiedniego dostosowania powinien być: a) związany z pracą, którą ma wykonywać pracownik, oraz b) dokonany przez pracownika. Każda technologia wspomagająca (czytnik ekranu lub lupa) oferuje inne funkcje i wymaga nauki korzystania z niej. Efektywniej jest, gdy pracownik może korzystać z technologii, którą już zna,
- oprogramowanie, aplikacje i usługi internetowe, które są dostępne dla wszystkich pracowników, muszą być dostosowane do używania ich z technologią wspomagającą,
- wszyscy pracownicy i współpracownicy pracownika z dysfunkcją narządu wzroku powinni zostać zapoznani z zasadami dostępności oraz procedurami odpowiednimi do udostępniania treści i usług. Na przykład należy zachęcać współpracowników, by korzystali z notatek cyfrowych, a nie zapisków na papierze. Pomoże to pracownikowi z niepełnosprawnością narządu wzroku w wykonywaniu wielu czynności i obowiązków, ponieważ współpracownicy mogą pomóc w stosowaniu, a przede wszystkim w utrzymaniu dostępności produktów. Pozwala to na pełne włączenie niewidomego lub słabowidzącego pracownika,
- stanowisko pracy powinno znajdować się w wystarczająco cichym miejscu, aby ułatwić słuchanie czytnika ekranu lub korzystanie z monitora brajlowskiego, a także dostosowane dla osób z psem przewodnikiem,
- najważniejszymi dostosowaniami będą te dotyczące technologii i urządzeń wspomagających. Wsparcie dźwiękowe, klawiatury brajlowskie lub oprogramowanie powiększające ekran to tylko niektóre z możliwych rozwiązań, które mogą być konieczne,
- skutki (finansowe) dla pracodawcy zależą od systemu wsparcia oferowanego przez różne kraje. W niniejszym dokumencie, w części V, wskazano, jakie one mogą być dla pracodawcy.

II.5) DOSTĘPNE PRZESTRZENIE FIRMOWE W PRACY I POZA NIĄ: SPOSÓB NA PROMOWANIE SOCJALIZACJI I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ W MIEJSCU PRACY

- Komunikacja z pracownikiem niewidomym lub słabowidzącym nie różni się zasadniczo od komunikacji z pracownikiem widzącym. Często bardzo dobrze postępują oni komunikacją werbalną, ze względu na brak komunikacji niewerbalnej. Pracownicy widzący powinni zwracać się do pracowników niewidomych i słabowidzących, używając imion.
- W celu uzyskania dostępu do pomieszczeń służbowych może być wymagane, aby w pierwszej kolejności, ze względu na integrację (społeczną) niewidomego lub słabowidzącego pracownika, pomagał mu kolega lub bliska osoba. Ważne jest, aby osoby z niepełnosprawnością mogły samodzielnie poruszać się po całym terenie zakładu pracy. W zależności od możliwości, pomocnikiem może być kolega lub ktoś z organizacji wspierającej.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

II.6) OGÓLNY PRZEGLĄD NOWYCH ZAWODÓW I RÓL ZAWODOWYCH MOŻLIWYCH DO REALIZACJI DZIĘKI TECHNOLOGII I URZĄDZENIOM WSPOMAGAJĄCYM W PROCESIE BIZNESOWYM

Rozwój technologii i urządzeń wspomagających poszerzył zakres zadań roboczych, które mogą wykonywać osoby niewidome lub słabowidzące: nie ograniczają się już one do ogólnych zadań sekretarki, telefonistki czy masażystki. Osoby te mogą np. obejmować stanowiska kierownicze, administracyjne i księgowo. Ze względu na częste u osób z dysfunkcją narządu wzroku dobre umiejętności słuchania, niewidomi i słabowidzący mogą doskonale sprawdzać się w takich zawodach, jak tłumacz pisemny i ustny, pracownik socjalny, psycholog, a nawet prawnik.

Oczywiście istnieją różnice między pracownikami niewidomymi i słabowidzącymi. Niektórzy z nich są niewidomi od urodzenia, inni stali się osobami z dysfunkcją narządu wzroku w wyniku choroby lub wypadku. Stopień, w jakim dana osoba widzi, ma wpływ na zadania, które może wykonywać.

Aby przedstawić kilka konkretnych przykładów nowych zawodów, które mogłyby być wykonywane przez osoby niewidome i słabowidzące – zwłaszcza dzięki najnowszym technologiom i programom wspomagającym – zaczerpnęliśmy istotne informacje z treści opracowanych w ramach innego kluczowego rezultatu projektu RADAR: „Wytycznych dla operatorów kształcenia i szkolenia zawodowego i poradnictwa zawodowego”⁵. Poniższy przegląd może dać pracodawcy szansę na sprawdzenie możliwości znalezienia pracy dla osób niewidomych i słabowidzących w ramach jego własnej działalności. Należy wziąć pod uwagę, że każde zadanie lub zawód, który jest dostępny i możliwy do wykonania przez osobę z dysfunkcją narządu wzroku, może być zaproponowany osobie z niepełnosprawnością, która poszukuje pracy. W rzeczywistości, z wyjątkiem zawodów, w których wzrok odgrywa zasadniczą rolę, teoretycznie osoba niewidoma lub słabowidząca może wykonywać każdą czynność, o ile istnieją warunki środowiskowe, technologiczne i współpracy. Dlatego istotne jest, by omówić z daną osobą jej postawy, zainteresowania i możliwości wykonywania określonych czynności. Pracodawca i (potencjalny) pracownik mogą także określić zawód, który nie jest jeszcze dobrze zdefiniowany i zorganizowany dla osoby z dysfunkcją narządu wzroku, pod warunkiem, że zostaną uwzględnione umiejętności i potrzeby pracownika. Warto podkreślić, że teoretycznie nie należy brać pod uwagę żadnych ograniczeń przy określaniu potencjalnego zawodu, który może być wykonywany przez osobę z niepełnosprawnością narządu wzroku. Jeśli technologie i urządzenia wspomagające, a także warunki środowiska pracy czynią dane stanowisko dostępnym i wykonalnym, to osoba niewidoma może je objąć.

Zawody wymienione poniżej stanowią **jedynie przykład tego**, co może wykonywać pracownik z dysfunkcją narządu wzroku i nie należy ich traktować jako ostatecznej listy, ale

⁵ Zob. IO3 „Wytyczne dla operatorów kształcenia i szkolenia zawodowego i poradnictwa zawodowego”, część II – Nowe zawody dla osób z dysfunkcją narządu wzroku, II.2) Lista proponowanych zadań i zawodów dla osób słabowidzących.



jako dynamiczną bazę, stale aktualizowaną zgodnie ze zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy i rozwojem technologicznym. Są to:

1. pracownik biura turystycznego/zaplecza biura turystycznego,
2. transkryptor sądowy,
3. technik kompozycji i aranżacji muzycznej oraz planowania działań i produktów muzycznych (kompozytor-aranżer),
4. teleankieter/telesprzedawca w call center,
5. specjalista ds. informacji, wsparcia i szkoleń w małych grupach, poradnictwa oraz kursów pośrednictwa pracy,
6. specjalista ds. obsługi klienta – infolinia,
7. specjalista ds. telemarketingu/specjalista ds. sprzedaży w contact center,
8. dyrektor ds. dostępności,
9. projektant ds. dostępności,
10. tester dostępności stron internetowych,
11. audytor dostępności stron internetowych,
12. konsultant ds. dostępności stron internetowych,
13. host lub hostessa,
14. doradca HR,
15. menadżer ds. dostępności informacyjno-komunikacyjnej,
16. planista,
17. pracownik działu obsługi,
18. pracownik socjalny,
19. kierownik magazynu,
20. psycholog pracy.



CZĘŚĆ III – DOSTĘPNE MIEJSCE PRACY

Dostosowania w miejscu pracy, technologie i urządzenia wspomagające

Ta część ma na celu przede wszystkim podniesienie świadomości pracodawców w zakresie standardów i zasobów technologicznych niezbędnych do zapewnienia optymalnych warunków pracy osób z dysfunkcją narządu wzroku. Ma ona na celu wyjaśnienie, czym jest „technologia wspomagająca”, co należy uznać za „miejsce pracy spełniające wymogi dostępności”, a także że nie musi to równoznacznie wiązać się z kosztami działalności gospodarczej lub operacyjnej.

Narzędzia wspomagające to wszystkie nowoczesne urządzenia technologiczne opracowane specjalnie w celu zwiększenia autonomii osobistej i ułatwienia dostępu do urządzeń komputerowych lub interakcji człowiek-maszyna. To aplikacje zaprojektowane w celu dostosowania komputerów, urządzeń multimedialnych i innego sprzętu do pokonywania barier fizycznych lub sensorycznych w pracy. Wyposażenie miejsca pracy w urządzenia wspomagające oznacza uczynienie go dostępnym, a poziom dostępności stanowi dla pracowników niewidomych lub słabowidzących zasadniczy warunek ich integracji (społecznej). Dobrze zaprojektowane środowisko pracy zmniejsza ewentualne ograniczenia funkcjonalne tych pracowników i pomaga im zwiększyć wydajność zawodową.

III.1) PROCES SKŁADANIA WNIOSKÓW: DOSTOSOWYWAĆ PROCES CZY NIE?

- W większości przypadków proces pracy nie wymaga żadnych dostosowań, należy jedynie dostosować oprogramowanie lub miejsce pracy. Papierowe notatki należy zastąpić cyfrowymi. Może to być bardzo przydatne dla wszystkich pracowników, którzy mogą wyszukiwać konkretne informacje lub chcieć ponownie z nich korzystać.
- Narzędzia wspomagające to wszystkie nowoczesne urządzenia technologiczne opracowane specjalnie w celu zwiększenia autonomii osobistej i ułatwienia dostępu do urządzeń komputerowych lub interakcji człowiek-maszyna. To aplikacje zaprojektowane w celu dostosowania komputerów, urządzeń multimedialnych i innego sprzętu do pokonywania barier fizycznych lub sensorycznych w pracy. Warunkiem jest to, że aplikacje i strony internetowe zostały zaprojektowane z uwzględnieniem zasad dostępności.
- Wyposażenie miejsca pracy w środki pomocnicze oznacza uczynienie go dostępnym, a poziom dostępności dla pracowników niewidomych lub słabowidzących jest niezbędnym warunkiem ich integracji (społecznej).
- Dobrze zaprojektowane środowisko pracy zmniejsza ewentualne ograniczenia funkcjonalne pracowników niewidomych i słabowidzących oraz pomaga im osiągnąć lepsze wyniki zawodowe.
- Pracownik niewidomy lub słabowidzący w większości przypadków przyjeżdża do pracy, korzystając z transportu publicznego. Może zaistnieć konieczność towarzyszenia mu przez kilka pierwszych dni. Asystują mu trenerzy mobilności lub trenerzy pracy.



III.2) KULTURA DOSTĘPNOŚCI W MIEJSCU PRACY: ZNACZENIE, CELE I REZULTATY BIZNESOWE

- Towarzystwo kolegi lub przyjaciela w kluczowych pomieszczeniach i miejscach jest bardzo pomocne dla niewidomego lub słabowidzącego pracownika. Szczególnie, gdy rozpoczyna on pracę w nowym miejscu. Na podstawie tych doświadczeń konieczne może być dostosowanie niektórych elementów w miejscu pracy (przesunięcie instalacji, uporządkowanie biurka).
- W miejscu pracy należy zorganizować szkolenie i nadzór nad niewidomym lub słabowidzącym pracownikiem. Osobą szkolącą może być jego kolega lub wyspecjalizowany trener zewnętrzny (możliwości w tym zakresie opisano w części V niniejszych Wytycznych). Jeśli nadzór będzie sprawowany przez kolegę z firmy, możliwe, że osoba ta będzie potrzebowała szkolenia/edukacji od zewnętrznego specjalisty.
- Szkolenie widzących współpracowników w zakresie głównych potrzeb i sposobu postępowania z osobami niewidomymi lub słabowidzącymi może znacznie ułatwić i zwiększyć integrację pracowników z niepełnosprawnością narządu wzroku.
- Aktualizacja planu awaryjnego, zwiększenie liczby pracowników zdolnych do udzielenia pomocy w razie ewakuacji.
- Kilkakrotne towarzyszenie kolegom w różnych pomieszczeniach biurowych w celu zapoznania ich ze strukturami (ze szczególnym uwzględnieniem dróg ewakuacyjnych) i zwiększenia ich samodzielności w razie zagrożenia. W tym samym celu zapewniono specjalne testy ewakuacyjne, w których pracownicy z niepełnosprawnością narządu wzroku mogą ćwiczyć samodzielne dotarcie do punktu zbiórki.
- Zorganizowanie korzystania ze stołówki. Jeśli to możliwe, należy przeszkolić personel stołówki, by potrafił udzielić niezbędnego wsparcia osobie z dysfunkcją narządu wzroku (np. pomoc w znalezieniu miejsca przy stoliku, przyniesienie tacy). Należy również rozważyć, gdy jest to konieczne, możliwość polegania na pomocy widzących współpracowników.
- Zainstalowanie zewnętrznego panelu przycisków brajlowskich i systemu syntezy mowy przy windach, który sygnalizuje przybycie na piętro.
- Zainstalowanie „mówiących” czytników identyfikatorów.

III.3) TECHNOLOGIA WSPOMAGAJĄCA: ZASÓB BIZNESOWY, A NIE KOSZT

- Z ekonomicznego punktu widzenia dla firmy wartościowe jest podejmowanie decyzji korporacyjnych zachęcających do udziału wszystkich osób w życiu społecznym. Osoby z niepełnosprawnością żyją w większości społeczeństwach i powinny być włączane społecznie i zawodowo.
- Konsekwencje finansowe dla firmy zależą od potrzeb pracownika niewidomego lub słabowidzącego oraz ewentualnych rekompensat od rządów lub organizacji wspierających. W większości przypadków koszt będzie (częściowo) pokryty (aby zapoznać się z możliwościami w twoim kraju, sprawdź część V niniejszych Wytycznych).

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

III.4) JAK DOSTOSOWAĆ STANOWISKO PRACY?

W zależności od potrzeb pracownika niewidomego lub słabowidzącego mogą istnieć różne aspekty miejsca pracy, które należy dostosować, aby było ono dostępne, użyteczne i wygodne:

- zastosować specjalne oświetlenie,
- przeorganizować miejsce pracy, aby było całkowicie dostępne,
- zapewnić specjalistyczny sprzęt oraz technologie i urządzenia wspomagające,
- użyć kontrastujących kolorów lub niewielkiej ilości kolorów w miejscu pracy,
- zapewnić ciche miejsce pracy, aby ułatwić korzystanie z technologii wspomagających (np. syntezator mowy) i miejsce dla psa przewodnika,
- zlokalizować miejsce pracy przy wejściu, by było łatwo dostępne i bez barier architektonicznych,
- ustalić zasady uwzględniające integrację społeczną pracowników niewidomych lub słabowidzących (lub każdego innego pracownika z niepełnosprawnością). Może to być np. sposób organizowania spotkań lub sposób, w jaki ludzie się komunikują (używanie imion przy zwracaniu się do kogoś). Zaangażowanie pracowników widzących w proces zatrudniania, wprowadzania i coworkingu pracowników z niepełnosprawnością jest ważne dla integracji społecznej.

Wszystkie powyższe wskazówki można uwzględnić w planie dostosowania stanowiska pracy w firmie. Pomóc w tym może trener wspierający pracownika niewidomego lub słabowidzącego i wspólnie z nim opisać potrzeby, aby upewnić się, że może on wykonywać swoją pracę i jest włączony społecznie.

Opcje dotyczące wsparcia ze strony osoby zewnętrznej w miejscu pracy przy zatrudnieniu w firmie pracownika niewidomego lub słabowidzącego można znaleźć w części V niniejszych Wytycznych.

Wskazówki dotyczące dostosowanego miejsca pracy można znaleźć również na stronach:

- <https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/making-your-workplace-accessible/>,
- <https://www.rnib.org.uk/employers-and-businesses/employing-blind-or-partially-sighted-person/making-your-workplace-accessible/risk-assessments>.



CZĘŚĆ IV – ZATRUDNIANIE INKLUZYWNE

Zatrudnianie inkluzywne oznacza zatrudnianie osób z różnymi niepełnosprawnościami, które czują się mile widziane i doceniane za swój wkład. Wszyscy pracownicy mają takie same możliwości awansu, jak ich współpracownicy.

Stworzenie integracyjnego środowiska pracy może być wyzwaniem, ale jednocześnie pomoże pracownikom wyjść poza ich strefę komfortu, sprawić, by byli bardziej kreatywni i stawiali czoła nowym myślom i pomysłom. Udowodniono, że różnorodność w organizacji zwiększa szansę na poprawę udziału firmy w rynku.

Aby stworzyć różnorodne miejsce pracy, muszą nim zarządzać różni ludzie. Kultura miejsca pracy sprzyjająca włączeniu społecznemu daje każdemu pracownikowi niepowtarzalny głos i zachęca go do bycia sobą.

Ale różnorodność nie powinna być traktowana tylko jako nowa rubryka, którą należy odhaczyć. Kiedy masz zespół pracowników o różnym poziomie doświadczenia, pochodzeniu, wykształceniu i niepełnosprawności to wnoszą oni różne myśli, opinie i pomysły. Owocuje to wyróżnieniem się na tle konkurencji i stworzeniem lepszych produktów lub usług.

Zróznicowany zespół nie powstaje jednak z dnia na dzień. Trzeba wdrożyć odpowiednie procesy i systemy, aby stworzyć integracyjny zespół pracowników.

W celu promowania refleksji nad takim zagadnieniem, jak zatrudnianie integracyjne oraz nad możliwościami zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących, chcielibyśmy zaproponować czytającym pracodawcom kilka otwartych pytań kluczowych. Dotyczą one w szczególności konkretnego narzędzia aktywnej polityki zatrudnienia, jakim jest staż dla osób niewidomych lub słabowidzących, który może stanowić pierwszy krok w kierunku przedsiębiorstwa integracyjnego. Staż ma na celu zachęcenie do podjęcia pierwszej pracy i wzajemnego poznania się pracodawcy i przyszłego pracownika. Poniższe otwarte pytania kluczowe mają służyć jako narzędzie do autorefleksji, które może pomóc pracodawcy w rozważeniu zatrudniania włączającego oraz zachęcić go do rozważenia konkretnych aspektów i wartości takiego stażu w kontekście pierwszego podejścia do pracy osób niewidomych i słabowidzących poszukujących zatrudnienia (zwłaszcza tych najmłodszych), a także do sprawdzenia potencjału dostępności w jego własnej firmie.

- ***Czy gdyby osoba niewidoma lub słabowidząca mogła odbyć staż w twojej firmie, to czy ułatwiłoby ci to zatrudnienie jej?***
- ***Jakie są warunki takiego stażu? Co będzie potrzebne tobie jako pracodawcy (poradnictwo, specjalistyczny sprzęt, dostosowane technologie i urządzenia wspomagające)?***
- ***Jak myślisz, jaki jest dobry termin dla tego typu stażu (przygotowanie, czas trwania)?***
- ***Czy uważasz, że łatwiej będzie ci zatrudnić pracownika niewidomego lub słabowidzącego po odbyciu przez niego stażu?***

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

CZĘŚĆ V – USTAWODAWSTWO I ORGANIZACJE WSPIERAJĄCE

Ostatnia część stanowi przydatny dodatek zawierający najważniejsze informacje dla pracodawców i przedsiębiorców dotyczące aktualnego ustawodawstwa, ułatwień i obowiązków każdego z krajów uczestniczących w projekcie w zakresie pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnościami, w tym niewidomych i słabowidzących. Przegląd ten nie ma na celu wymienić wszystkich krajowych przepisów dotyczących tych kwestii, ale ma służyć jako dogodny przegląd (zwłaszcza obecnych możliwości dla biznesu) oraz interesujące porównanie sytuacji w krajach partnerskich. Uświadomi również pracodawców, że są lepiej przygotowani do zmierzenia się z tymi specyficznymi tematami.

Po tej części następuje lista organizacji wspierających, na której pracodawca może sprawdzić, do jakiej organizacji może zwrócić się o wsparcie w miejscu pracy. Może ono obejmować coaching w miejscu pracy, specjalistyczny sprzęt i technologie oraz urządzenia wspomagające lub inne formy wsparcia (finansowego).

OGÓLNY PRZEGLĄD NA TEMAT:

1. USTAWODAWSTWA WŁOSKIEGO: UŁATWIENIA I OBOWIĄZKI DLA PRACODAWCÓW

- **Prawo Włoskie nr 68/1999 „Przepisy dotyczące zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami”**

Ustawa o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami (Ustawa nr 68 z 12 marca 1999 r.) jest głównym aktem prawnym dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami we Włoszech. Włoska ustawa nr 68/99 reguluje zatrudnianie tej grupy osób w przedsiębiorstwach publicznych i prywatnych. W zależności od wielkości zatrudnienia, zarówno pracodawcy sektora prywatnego, jak i publicznego są zobowiązani do zatrudniania określonego odsetka pracowników niepełnosprawnych:

- pracodawcy zatrudniający więcej niż 50 pracowników muszą osiągnąć siedmioprocentowy wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami,
- w zakładach pracy zatrudniających od 36 do 50 pracowników należy zatrudnić co najmniej 2 pracowników z niepełnosprawnościami,
- zakłady pracy zatrudniające od 15 do 35 pracowników muszą zatrudnić co najmniej 1 pracownika z niepełnosprawnością, jeśli prowadzą nowy nabór.

Pracownicy z niepełnosprawnościami zatrudnieni na umowę na czas określony na okres krótszy niż 9 miesięcy nie mogą być wliczani do tego odsetka. Oznacza to, że aby spełnić wymóg prawny, pracodawcy muszą zatrudniać pracowników z niepełnosprawnościami na dłuższy okres.

Pracodawcy, którzy nie osiągną docelowego poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, muszą wpłacać składkę wyrównawczą na specjalny fundusz.



- **Ustawa nr 113 z 29 marca 1985 r.**
Oprócz ogólnych przepisów, różne akty prawne regulują kwestie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w konkretnych branżach. Włoska ustawa nr 113/85 reguluje zatrudnianie operatorów central telefonicznych z dysfunkcją narządu wzroku i w sposób kompleksowy odnosi się do kwestii szkolenia zawodowego, pośrednictwa pracy, zawierania umów i programów emerytalnych. Wszystkie urzędy publiczne i firmy prywatne posiadające centralę telefoniczną z co najmniej 5 liniami telefonicznymi muszą zatrudnić jednego operatora centrali telefonicznej z dysfunkcją narządu wzroku. Urzędy publiczne posiadające centrale telefoniczne z więcej niż jednym stanowiskiem operatora muszą zarezerwować nie mniej niż 51% wszystkich stanowisk dla osób z dysfunkcją wzroku.
- **Ustawa nr 29 z 11 stycznia 1994 r.**
Ustawa ta reguluje kwestię zatrudniania terapeutów rehabilitacji osób z dysfunkcją narządu wzroku. Prywatne domy opieki i szpitale publiczne muszą zatrudniać co najmniej jednego i do 5% terapeutów słabowidzących.
- **Ustawa nr 120 z 28 marca 1991 r.**
Zgodnie z ustawą nr 120/91 wszyscy obecnie zatrudnieni pracownicy z dysfunkcją narządu wzroku otrzymują premię w wysokości czteromiesięcznych świadczeń emerytalnych jako dodatek do wynagrodzenia za każdy rok pracy.
- **Ustawa nr 946 z 6 września 1967 r.**
Zgodnie z ustawą nr 946/67 nauczyciele z dysfunkcją narządu wzroku mają prawo do szczególnych przywilejów, w tym pierwszeństwa w dostępie do stanowisk w szkołach i instytucjach dla niewidomych oraz ułatwionego dostępu do stanowisk w szkołach ogólnodostępnych.
- **Ustawa nr 4 z 4 stycznia 2004 r.**
Bardzo ważna ustawa (znana jako Stanca Law – 2004), określająca wytyczne i konkretne zobowiązania dotyczące dostępności informacji cyfrowych, w tym aplikacji i/lub stron internetowych oraz zobowiązania dla administracji publicznej.

2. USTAWODAWSTWA POLSKIEGO: UŁATWIENIA I OBOWIĄZKI DLA PRACODAWCÓW

- **Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami** (*Miejsce publikacji: Dz. U. z 2020 r. poz. 426, z późn. zm.*)
Podstawowym aktem prawnym regulującym całościowe wsparcie osób z niepełnosprawnościami jest ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Ustawa ta została dostosowana do

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

obowiązujących przepisów i rosnących potrzeb osób z niepełnosprawnością. Opisuje i reguluje obowiązki oraz ułatwienia związane z ich zatrudnianiem. Pracodawcy, którzy chcą zatrudnić osobę z niepełnosprawnością, mogą ubiegać się o wsparcie finansowe pochodzące z różnych źródeł. Powiatowy urząd pracy, jako jedno z takich źródeł, oprócz pomocy finansowej oferuje również usługi w zakresie doradztwa zawodowego. Podstawą prawną działalności urzędów pracy jest Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Poniżej wymienione są wszystkie formy wsparcia, z których możesz skorzystać jako pracodawca. Jeśli zatrudniasz osobę niepełnosprawną, możesz ubiegać się o zwrot kosztów poniesionych na:

- adaptację pomieszczeń dla osób z niepełnosprawnością,
- adaptację lub zakup sprzętu, który pomoże niepełnosprawnym pracownikom w wykonywaniu pracy lub funkcjonowanie w miejscu pracy,
- zakup i autoryzację oprogramowania oraz urządzeń technologii wspomagającej, z których będą korzystać niepełnosprawni pracownicy i które ułatwią im pracę,
- diagnozę przeprowadzoną przez służbę medycyny pracy dotycząca potrzeb, o których mowa w przypadkach określonych powyżej,
- miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi z niepełnosprawnością (tylko w przypadku, gdy pracownik jest ujęty w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych prowadzonej przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – PFRON),
- zwrot kosztów poniesionych na zatrudnienie pracownika pomagającego osobie z niepełnosprawnością,
- zwrot kosztów poniesionych na wyposażenie stanowiska pracy dla osoby z niepełnosprawnością,
- zwrot kosztów poniesionych na szkolenia niepełnosprawnego pracownika,
- refundację dla pracodawcy, który zatrudnia osobę z niepełnosprawnością zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy do prac interwencyjnych,
- refundację dla pracodawcy zatrudniającego osobę z niepełnosprawnością zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy przy robotach publicznych,
- refundację dla pracodawcy, który przyjmuje osobę z niepełnosprawnością zarejestrowaną w powiatowym urzędzie pracy do udziału w szkoleniu zawodowym w miejscu pracy.

Ponadto, powiatowy urząd pracy może zaoferować pomoc w zakresie:

- poradnictwa i informacji zawodowej,
- wymiany pracy.

Powyższe informacje pochodzą ze strony: <https://zielonalinia.gov.pl>.

Jak wspomniano powyżej, w celu wspierania zatrudnienia Ustawa o rehabilitacji oraz późniejsze przepisy umożliwiają pokrycie odpowiednich kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby z niepełnosprawnością, tak aby miała ona odpowiednie



narzędzia do wykonywania pracy. Przepisy te nakładają obowiązek na pracodawcę. Oznacza to, że osoby uprawnione do rekompensaty powinny być zatrudnione przez okres co najmniej 36 miesięcy. W przypadku, gdy ten pracownik nie pracuje lub nie chce pracować, pracodawca powinien poszukać osób z podobną niepełnosprawnością i zatrudnić je na tym samym stanowisku.

- **Rządowy program Dostępność Plus 2018-2025**

Aby zapewnić przyjazne warunki życia w Polsce, niezbędny jest kompleksowy program obejmujący wieloaspektowe, systemowe i skoordynowane działania. Mają one na celu poprawę jakości i zapewnienie niezależności życia osobom o szczególnych potrzebach, w tym osobom starszym oraz osobom mającym trwałe lub czasowe trudności w poruszaniu się lub postrzeganiu. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez poprawę dostępności przestrzeni publicznej, w tym architektury, transportu, produktów i usług, zakrojoną na szeroką skalę. Wszystkie te działania zostały włączone do rządowego programu Dostępność Plus. Punkt „Działanie 27: Zatrudnienie w administracji” tej inicjatywy polega na zwiększeniu wysiłków podejmowanych w ramach programu PFRON „Stabilne zatrudnienie – niepełnosprawni w administracji i służbie publicznej”. Jest on skierowany do jednostek administracji publicznej oraz spółek Skarbu Państwa. Polega na likwidacji barier do stabilnego zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami. W jego ramach realizowane będzie dofinansowanie wyposażenia stanowiska pracy, adaptacji pomieszczeń czy zakupu urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy. Ponadto, w oparciu o rozwiązania ustawowe, planowane jest korzystanie z usługi w postaci trenera pracy. Zmiany zostaną wprowadzone w zakresie przygotowywania ogłoszeń o pracę pod kątem potrzeb osób z niepełnosprawnościami (informacje o możliwych usprawnieniach, które już pojawiają się w publicznych ofertach pracy, ale nie są powszechne, preferencje dla zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w stosunku do osób o takich samych kwalifikacjach). W ramach działania przewiduje się również możliwość odbycia stażu lub szkolenia umożliwiającego nabycie praktycznych kompetencji i spełnienie kryteriów formalnych niezbędnych do późniejszego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

- **Pierwsza Polska Strategia na rzecz Osób Niepełnosprawnych ogłoszona 16.02.2021 r. (na lata 2021-2030)**

Strategia stanowi schemat krajowej polityki na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Pierwsza Polska Strategia na rzecz Osób Niepełnosprawnych, przyjęta przez Radę Ministrów, to kompleksowy dokument, który stanowi mapę drogową krajowej polityki na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Wyraża ona przede wszystkim troskę o włączenie osób z niepełnosprawnością w życie społeczne i zawodowe oraz tworzenie przestrzeni rzeczywiście dostępnej dla wszystkich. Na tej podstawie



sformułowano szereg działań strategicznych, które następnie zostały pogrupowane i podzielone na obszary priorytetowe strategii: jednym z nich jest praca.

- **Ustawa o służbie cywilnej opublikowana 21.11.2008 r.**

Jest to druga (po Konstytucji RP) najważniejsza podstawa prawna służby cywilnej. Ze względu na dużą decentralizację polityki kadrowej w służbie cywilnej ustawa ma raczej charakter ramowy. Uzupełniają ją liczne rozporządzenia (wydawane m.in. przez Prezesa Rady Ministrów, Szefa Służby Cywilnej i Dyrektorów Generalnych poszczególnych urzędów).

W ust. 2 art. 29a ww. dokumentu zapisano, że: „Jeżeli w urzędzie pracy wskaźnik osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze na wolne stanowisko pracy jest niższy niż 6%, osobom niepełnosprawnym przysługuje pierwszeństwo w zatrudnieniu, jeżeli znajdują się wśród osób, o których mowa w ust. 1”. W ust. 1 zapisano z kolei, że: „W trakcie postępowania rekrutacyjnego komisja rekrutacyjna, o której mowa w art. 30 ust. 2 pkt 5, wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających niezbędne wymagania oraz w największym stopniu wymagania dodatkowe, i przedstawia tych kandydatów Dyrektorowi Generalnemu urzędu w celu zatrudnienia wybranego kandydata”.

3. USTAWODAWSTWA AUSTRIACKIEGO: UŁATWIENIA I OBOWIĄZKI DLA PRACODAWCÓW

Poniższe informacje pochodzą ze strony Ministerstwa Federalnego Republiki Austrii⁶.

- **Obowiązek zatrudniania osób z niepełnosprawnością i podatek wyrównawczy**
Obowiązek zatrudniania: Zgodnie z ustawą o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością (art. 1 ust. 1) wszystkie przedsiębiorstwa w Austrii, które zatrudniają 25 lub więcej pracowników, są zobowiązane do zatrudnienia jednej osoby z niepełnosprawnością ze statusem beneficjenta (zarejestrowanej osoby niepełnosprawnej) na każdych 25 pracowników. Na przykład firma zatrudniająca 100 osób jest zobowiązana do zatrudnienia czterech zarejestrowanych osób z niepełnosprawnością. Pracownicy z niektórymi szczególnie ciężkimi rodzajami niepełnosprawności (np. niewidomi, osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich) są liczeni podwójnie. W związku z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością pracodawcy są zwolnieni z podatku samorządowego, wpłat na Fundusz Wyrównywania Obciążeń Rodzinnych, opłaty na rzecz Izby Handlowej, a w Wiedniu – z podatku przeznaczzonego na finansowanie metra.
Podatek wyrównawczy: Jeśli obowiązek zatrudniania osób z niepełnosprawnością nie zostanie spełniony lub zostanie spełniony w niepełnym zakresie, pracodawca musi

⁶ Zob. <https://www.sozialministerium.at/en/Topics/Social-Affairs/People-with-Disabilities/The-participation-in-employment-of-people-with-disabilities.html>.



zapłacić podatek wyrównawczy za każdy miesiąc za nieobsadzone obowiązkowe stanowisko.

- **Dofinansowanie indywidualne jako rekompensata za zwiększone koszty i wysiłek związany z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością**

Oprócz dotacji na projekty osobom z niepełnosprawnością i/lub ich pracodawcom oferuje się wiele indywidualnych i dostosowanych do ich potrzeb dotacji (PDF, 298 KB), które mają na celu zapewnienie wsparcia i/lub zrekompensowanie dodatkowych kosztów, wysiłku oraz niższej produktywności związanej z niepełnosprawnością.

Dofinansowanie indywidualne może być przyznane na:

- pracę i szkolenia (techniczne pomoce robocze, koszty szkoleń, dodatki szkoleniowe, pokrycie kosztów tłumaczy języka migowego itp.),
- subsydia płacowe (subsydium integracyjne/plus, subsydia płacowe i subsydia na miejsce pracy, premia integracyjna dla praktykantów, zasiłek zabezpieczający dla osób z niepełnosprawnością prowadzących działalność na własny rachunek),
- mobilność (szkolenie w zakresie orientacji i poruszania się, zakup psa przewodnika, dodatek na poruszanie się, uzyskanie prawa jazdy, zakup pojazdu itp.).

- **Dofinansowanie dla firm**

Kompleksowy program dofinansowania pozapłacowych kosztów pracy ma na celu zachęcenie firm do tworzenia miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością oraz zapewnienie, że nowy stosunek pracy będzie miał charakter długoterminowy.

Dotacje na integrację/dotacje na integrację plus: Jeśli firma otrzymała od Publicznego Urzędu Pracy (AMS) dodatek integracyjny dla zarejestrowanej osoby niepełnosprawnej (stopień niepełnosprawności co najmniej 50%), może następnie otrzymać dotację na integrację w wysokości 30% jej wynagrodzenia brutto przez okres 12 miesięcy. Firmy, które nie są zobowiązane do zatrudniania osób z niepełnosprawnością, mogą otrzymać dofinansowanie w wysokości 37,5% wynagrodzenia brutto (dofinansowanie plus).

Premia integracyjna dla praktykantów/stażystów: Premia integracyjna stanowi wsparcie dla niektórych firm, które zatrudniają praktykantów/stażystów zarejestrowanych jako osoby niepełnosprawne. Wsparcie to jest możliwe przez cały okres trwania praktyki lub przedłużonego stażu, niezależnie od wieku praktykanta/stażysty. Kwota zależy od obowiązującej stawki podatku wyrównawczego.

Dofinansowanie do wynagrodzeń: Dofinansowanie do wynagrodzeń może być przyznawane firmom za zarejestrowaną osobę z niepełnosprawnością (stopień niepełnosprawności co najmniej 50%) w zależności od obniżonego poziomu wydajności tej osoby, który został ustalony. Dofinansowanie jest uzależnione od obniżenia wydajności związanego z niepełnosprawnością.

Dofinansowanie na ochronę miejsc pracy: Dofinansowanie na ochronę miejsc pracy może być przyznane osobom ze stopniem niepełnosprawności wynoszącym co

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

najmniej 30%. Konkretna kwota tego dofinansowania do pozapłacowych kosztów pracy zależy od stopnia zagrożenia danego stanowiska pracy, wieku pracownika z niepełnosprawnością oraz jego możliwości znalezienia innej pracy w najbliższej przyszłości. Ponadto istnieją dotacje mające na celu zrekompensowanie niekorzystnych warunków konkurencji spowodowanych niepełnosprawnością. Obejmują one pomoce techniczne, pomoce ułatwiające poruszanie się lub odpowiednie indywidualne szkolenia z umiejętności.

Niepełnosprawni przedsiębiorcy: Aby wspierać osoby niepełnosprawne w prowadzeniu działalności gospodarczej, dostępne są dotacje mające na celu poprawę ich sytuacji finansowej i zabezpieczenie środków do życia. Osoby z niepełnosprawnością prowadzące działalność gospodarczą mogą otrzymać dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej lub na zabezpieczenie już istniejącej, gdy tymczasowa sytuacja związana z niepełnosprawnością zagraża ich egzystencji. Więcej informacji na temat wsparcia dla firm i osób niepełnosprawnych można znaleźć na stronach internetowych: <https://www.sozialministeriumservice.at/> oraz www.arbeitundbehinderung.at.

- **Przedsiębiorstwa społeczne**

Przedsiębiorstwa społeczne są instytucjami służącymi integracji zawodowej osób z niepełnosprawnością, które ze względu na stopień swojej niepełnosprawności nie są jeszcze w stanie pracować (lub powrócić na ogólny rynek pracy). Przedsiębiorstwa społeczne są zarządzane jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością na zasadach komercyjnych. Otrzymują środki finansowe wyłącznie w celu zrekompensowania niekorzystnych warunków konkurencji z innymi firmami, wynikających z zatrudniania osób z niepełnosprawnością. W ten sposób przedsiębiorstwa społeczne są traktowane na równi z innymi przedsiębiorstwami. Podobnie jak inne firmy, muszą one oferować produkty i usługi konkurencyjne na wolnym rynku. W Austrii działa osiem przedsiębiorstw społecznych, które mają ponad 20 placówek.

4. USTAWODAWSTWA HOLENDERSKIEGO: UŁATWIENIA I OBOWIĄZKI DLA PRACODAWCÓW

Praca z niepełnosprawnością narządu wzroku? TO JEST MOŻLIWE!

Miła praca, sympatyczni koledzy, możliwości rozwoju zawodowego, świetne wynagrodzenie i dobre dodatkowe warunki zatrudnienia. Tego właśnie pragną osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku, tak samo jak wszyscy inni.

Zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego może przynieść również korzyści finansowe. A jakie?

- **Rekompensata wynagrodzenia w przypadku choroby (= polisa bez ryzyka)**

Jeśli jeden z twoich pracowników zachoruje, zazwyczaj przez pierwsze dwa lata nadal wypłacasz mu wynagrodzenie. Jeśli zachoruje pracownik niepełnosprawny, otrzymasz zasiłek chorobowy z urzędu pracy, dzięki któremu możesz pokryć znaczną część kosztów wynagrodzenia. Przyczyna choroby nie ma znaczenia. Może to być zatem

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

także coś innego niż pierwotne dolegliwości zdrowotne. Ten zasiłek chorobowy przysługuje również pracownikom, którzy należą do grupy docelowej umowy o pracę/ustawy o partycypacji. Jeśli zatrudniasz osobę, która posiada lub kiedykolwiek posiadała zasiłek dla chorych i niepełnosprawnych – Wajong, zawsze możesz, nawet po pięciu latach, otrzymać zasiłek chorobowy, jeśli ten pracownik zachoruje. Nie płacisz również podwyższonej składki za tego pracownika, jeśli zostanie on objęty zasiłkiem WGA (renta częściowa).

- **Korzyść z tytułu kosztów płac/Korzyść z tytułu niskich dochodów**

Dostępne narzędzie można znaleźć pod linkiem: www.subsidiecalculator.nl.

Masz prawo do zasiłku z tytułu kosztów płacy, jeśli zatrudniasz pracownika z zasiłkiem chorobowym WAO, WIA, Wajong lub osobę, która ma więcej niż 56 lat i otrzymuje zasiłek. Istnieje kilka warunków, które ty lub twój pracownik musicie spełnić. Jednym z nich jest oświadczenie o przynależności do grupy docelowej LKV; musisz złożyć wniosek o to oświadczenie w ciągu 3 miesięcy od zatrudnienia w zakładzie ubezpieczeń pracowniczych (UWV) lub gminie (w przypadku zasiłku z pomocy społecznej). Świadczenie z tytułu kosztów płacy będzie ci przysługiwać przez okres maksymalnie 3 lat. Wniosek o LKV składa się poprzez deklarację płacową. Jeśli pracownik stał się niezdolny do pracy i nastąpi ponowne zatrudnienie na nowym/dostosowanym stanowisku w twojej organizacji, świadczenie z tytułu kosztów płacy przysługuje maksymalnie przez rok.

Jeśli zatrudniasz osobę, która należy do grupy docelowej umowy o pracę (ustawa o uczestnictwie) i nie jest ona w stanie samodzielnie wypracować ustawowej płacy minimalnej, wówczas można wystąpić do urzędu skarbowego o zasiłek dla osób o niskich dochodach. Warunki są następujące: łączna liczba co najmniej 1248 płatnych godzin dla tego pracownika (nawet jeśli podejmie on pracę w ciągu roku!) i średnia płaca godzinowa tego pracownika wynosi od €10,05 do €12,58 (kwoty na rok 2019).

Więcej informacji na stronie:

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/home/home>.

UWAGA: LKV i LIV nie mogą być łączone: albo LKV, albo LIV.

- **Trener pracy UWV**

W czasie odbywania stażu próbnego lub umowy o pracę można skorzystać z usług trenera pracy, który jest opłacany przez UWV. Zasadniczo nagroda jest przyznawana na okres do 6 miesięcy. Z usług trenera pracy można korzystać maksymalnie przez trzy lata. Trener ten może być również zorganizowany wewnętrznie.

- **Przeprowadzenie testu**

Nie jesteś pewien, czy twój niepełnosprawny pracownik poradzi sobie w pracy?

W takim razie możesz poprosić UWV o dwumiesięczny staż próbny i po jego przyznaniu nie musisz wypłacać wynagrodzenia; UWV nadal wypłaca zasiłek. Zakład ubezpieczeń pracowniczych musi jednak wyrazić zgodę na odbycie stażu próbnego z wyprzedzeniem; nowy pracownik razem z tobą musi wystąpić o zgodę do UWV.

Możliwe jest przedłużenie tego okresu.

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

- **Zwolnienie z obowiązku wypłacania wynagrodzenia**

O zwolnienie z obowiązku wypłacania wynagrodzenia można wystąpić do UWV, jeśli twój pracownik ewidentnie wykonuje mniejszą pracę niż inni pracownicy. Ekspert ds. zatrudnienia z UWV ustala, czy pracownik rzeczywiście osiąga gorsze wyniki. Jeśli tak, możesz uzyskać zgodę na płacenie niższego wynagrodzenia niż wynagrodzenie CAO (zbiór przepisów, które określają prawa pracownika oraz obowiązki pracodawcy, stawki godzinowe itp.) lub płaca minimalna. Ten program dotyczy tylko pracowników, którzy otrzymują zasiłek Wajong!

UWAGA: Program ten jest dostępny dla organizacji rządowych i edukacyjnych.



SPECJALNE WYTYCZNE DLA PRACODAWCÓW

Załącznik Operacyjny

- MDZKP (MATCH) – Lista kontrolna
- Organizacje wspierające



LISTA KONTROLNA

Lista ofert pracy dla osób z dysfunkcją narządu wzroku

Jak korzystać z MDZKP (MATCH)

Umieść listę kontrolną obok opisu stanowiska pracy i sprawdź, czy dane jest ono odpowiednie i może być wykonywane przez pracownika z niepełnosprawnością narządu wzroku.

Nazywamy to **DOPASOWANIEM** jeśli...

|M|OBILNOŚĆ

- Dotarcie do pracy jest możliwe za pomocą transportu publicznego
- Łatwe znalezienie drogi do budynku
- Pies przewodnik jest mile widziany (jeśli jest)

Trener mobilności/trener pracy może udzielić wsparcia w początkowym okresie

PYTANIA/PORADY?

Czy masz jakieś pytania?

Zadzwoń: +48 22 831 22 71

|D|OSTOSOWANIE

- Dostęp do pracy jest zapewniony dzięki modyfikacji oprogramowania i sprzętu, takich jak np. zapewnienie mowy syntetycznej i powiększenia ekranu, monitora brajlowskiego
- Zwraca się uwagę na projektowanie dostępnego miejsca pracy i oświetlenia

Technologia daje możliwości! Ekspert chętnie udzieli pomocy, także w zakresie rekompensaty kosztów. W przypadku obiektów przenośnych możliwe jest uzyskanie dotacji.

|Z|ADANIA

- Jasno określa się, które zadania mogą być wykonywane

Podział zadań między współpracowników często prowadzi do sytuacji, w której obie strony zyskują. Talenty i umiejętności całego zespołu są w ten sposób lepiej wykorzystywane. Podczas wykonywania pracy należy zagwarantować bezpieczeństwo.

|K|OMUNIKACJA

- Zawierane są umowy dotyczące różnych form komunikacji

Powiedz np. co znajduje się na tablicy ogłoszeń; skomunikuj się za pomocą poczty elektronicznej lub wymień nazwisko osoby, która zabiera głos podczas spotkania.

Jakieś wątpliwości?

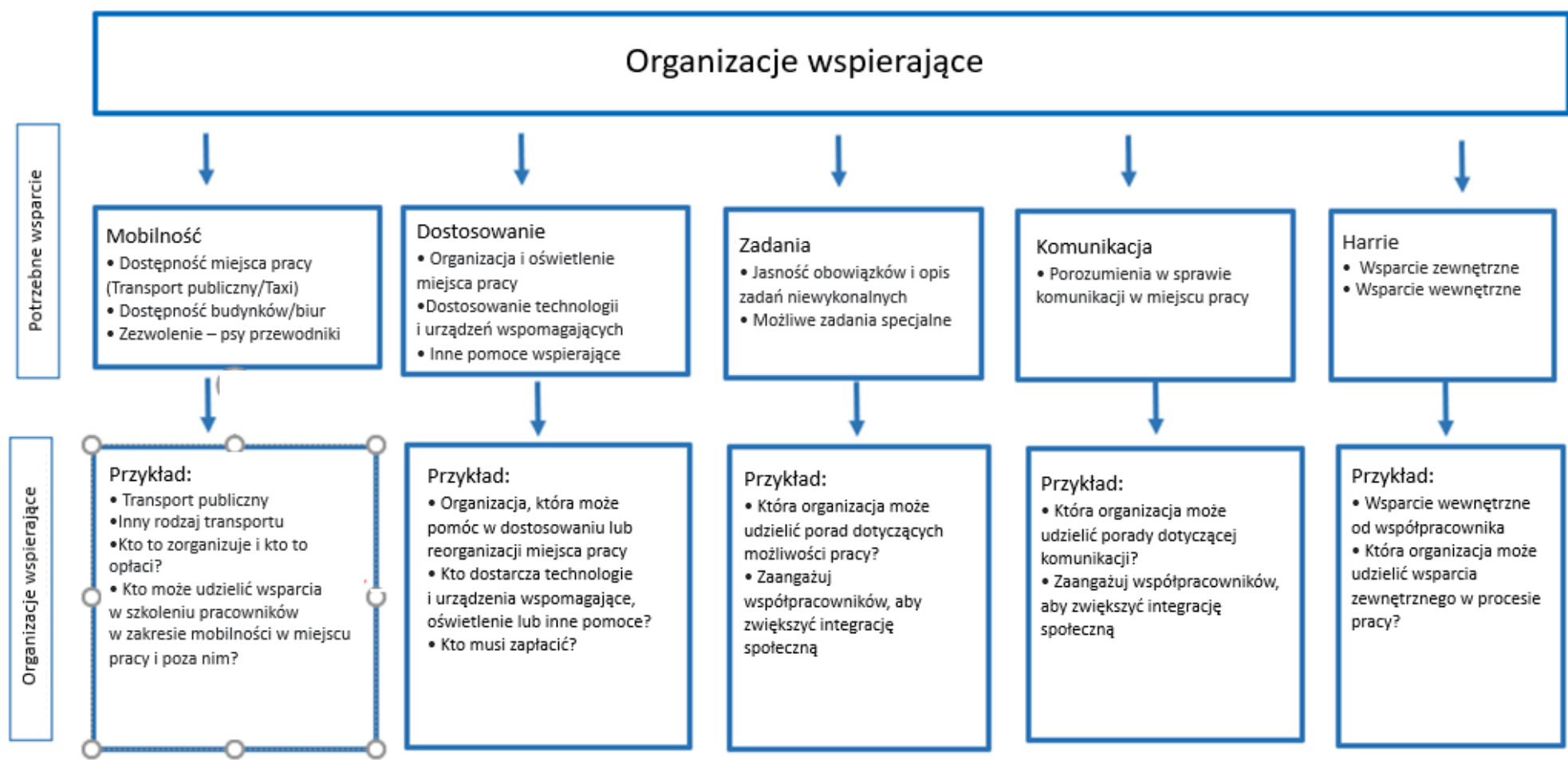
Z pomocą profesjonalisty przekształcasz okazje w możliwości zatrudnienia! Każda wada wzroku jest inna. Istnieje wiele opcji.

|P|OMOC

- Jest kolega, którego można wspierać i z którym można się spierać

Począwszy od pierwszego dnia pracy, przydziel nowemu współpracownikowi kolegę, który wskaże mu drogę. Wsparcie ze strony zewnętrznego pośrednika pracy koncentruje się nie tylko na nowym pracowniku, lecz także na kolegach. Przyczynia się to do trwałości stosunku pracy.





Wnioski

Pandemia COVID-19, jeśli kiedykolwiek istniała taka potrzeba, zwróciła naszą uwagę na szereg kwestii, które z pewnością są obecne w przepisach szczegółowych dotyczących osób z niepełnosprawnością, a także w najbardziej godnych uwagi osiągnięciach praktycznych. Praca wykonana w ramach projektu RADAR pokazała nam trafność tych kwestii i, tym bardziej że było to konieczne, pilną potrzebę aktywacji i utrzymania metodologii pracy opartej na: a) dzieleniu się, b) idei, że „nikt się nie zbawi sam”.

W rzeczywistości, w skrajnej syntezie, punkty, które chcielibyśmy podkreślić w naszym podsumowaniu, są następujące:

- a) praca jest WARTOŚCIĄ, nie tylko dla jednostki, ale przede wszystkim dla społeczności lokalnej i narodowej; każde euro przeznaczone na tworzenie możliwości zatrudnienia, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnością, oznacza setki euro zaoszczędzonych na leczeniu i życiu zależnym,*
- b) nauczyliśmy się, że jedynym pewnikiem – nawet w najbliższej przyszłości – jest zmiana, która wbrew nam samym będzie często nieprzewidziana, szybka i coraz głębsza, tzn. będzie dotyczyć nie pojedynczego zadania, nie cyklu pracy, ale częściej ram, np. skupiska czynników,*
- c) z drugiej strony, obecna sytuacja globalna dotycząca współzależności i wzajemnych powiązań może również dać większe możliwości zatrudnienia osobom z niepełnosprawnościami, w naszym przypadku z dysfunkcją narządu wzroku,*
- d) prace badawcze przeprowadzone w ramach projektu RADAR oraz dobre praktyki mówią nam, że idea polegania raczej na tym, co pozostaje, niż na tym, czego brakuje, jest nadal aktualna. A to, co pozostaje, tak w przeszłości, jak i dziś, w przypadku osób z niepełnosprawnością narządu wzroku to przede wszystkim: wiedza, know-how, umiejętności komunikacyjne oraz zdolność do projektowania, w tym też samodzielnego. Paradoksalnie, osoba niewidoma, która w kulturze klasycznej była również „jasnowidzem”, musi nadal umieć „patrzeć poza”: poza codzienność, poza status quo; musi umieć planować przyszłość i z wyprzedzeniem rozpoznawać wiarygodne możliwości zatrudnienia.*

Możemy powiedzieć, że z reguły kluczowymi umiejętnościami na przyszłość również będą:

- siła charakteru (wytrwałość, odporność na frustrację, elastyczność),*
- wyobraźnia i kreatywność umożliwiające przewidywanie przyszłych scenariuszy,*
- umiejętności społeczne, tj. zdolność do nawiązywania i utrzymywania pozytywnych relacji oraz zwracania się o właściwą pomoc, której osoba z dysfunkcją narządu wzroku prawdopodobnie będzie potrzebować,*
- chęć uczenia się, stawiania sobie wyzwań,*
- z pewnością także umiejętność korzystania z technologii wspomagających/adaptacyjnych, dobra znajomość języków, nawet tych mniej używanych (np. chińskiego).*

Pomimo regulacji i proklamacji można przewidzieć, że będzie rosnąć zapotrzebowanie na usługi zdalnego wsparcia, aby maszyny, programy i procedury były rzeczywiście użyteczne, a nie tylko deklarowane jako takie. W tej kwestii organizacje zawodowe z pewnością będą musiały wykorzystać swoje tradycyjne doświadczenie, aby wpłynąć na politykę krajową dotyczącą usług wsparcia pracy, a na szczeblu międzynarodowym – na przepisy regulujące i weryfikujące użyteczność. W tym sensie

PROGRAM ERASMUS+ KSZTAŁCENIE I SZKOLENIE ZAWODOWE KA2 Partnerstwa Strategiczne

Projekt RADAR

Doradztwo zawodowe oraz zatrudnienie osób niewidomych i słabowidzących

Kod 2019-1-IT01-KA202-007396 – CUP G15G19000150006



Współfinansowany przez
Program Unii Europejskiej
Erasmus +

pożądane jest stworzenie z jednej strony usług poradnictwa zawodowego, a z drugiej usług wsparcia, aby zaspokoić potrzeby użyteczności, które zgodnie z przewidywaniami będą nadal istnieć.

Na umiejętności manualne zawsze będzie duże zapotrzebowanie, ale liczba kluczowych sektorów ulegnie zmniejszeniu: RADAR wykazał, że operator telefoniczny stoi w obliczu ograniczenia możliwości, również w związku z technologiami, które zmniejszają liczbę stanowisk operatorskich. Z drugiej strony operator w sektorze wellness prawdopodobnie zachowa swoją posadę, którą będzie się traktować z szacunkiem.

Wreszcie stosunki pracy ulegną zapewne głębokim zmianom i nie będą to już tylko klasyczne relacje między pracodawcą a pracownikiem, ale raczej do głosu dojdą indywidualne lub małe przedsiębiorstwa grupowe.

Każdy wiek ma swoje wyzwania. Po wynalezieniu alfabetu brajla, co możemy uznać za początek emancypacji osób niewidomych, sytuacja zawodowa tej grupy uległa głębokiej zmianie.

Na przykład we Włoszech sztukę masażu wprowadził Aurelio Nicolodi, a pierwszymi masażystami były osoby niewidome; w Niemczech z kolei zawód stenotypisty został stworzony ok. lat 50. przez osoby niewidome i dla nich. Te i inne przykłady powinny być dla nas wskazówką na przyszłość. Powinniśmy pamiętać o tym, że dziś głównym celem musi być integracja społeczna, która jest zarówno celem, który idzie naprzód, jak i metodą pracy oraz strategią mającą na celu wzmocnienie najcenniejszego zasobu, jaki posiadamy, czyli człowieka. Włączenia nie można dokonać w pojedynkę, ale się ono dopiero wtedy, gdy wprowadzamy je w życie.

Prof. Antonio Quatraro

UIC Unione Italiana Ciechi – Firenze; I.Ri.Fo.R. Regionale Toscana ONLUS - IRIFOR

