

Personel Niepełnosprawny w pracy

Podjazd jest potrzebny, ale bardziej równość

Wbrew stereotypom zatrudnienie niepełnosprawnego nie wiąże się z kłopotliwymi zmianami i kosztami.

Osoba niepełnosprawna zaaklimatyzuje się dobrze w takim przedsiębiorstwie, w którym relacje międzyludzkie to nie jakieś

fanaberie, ale istotny element funkcjonowania.

Nie tylko schody

Pracodawcy, myśląc o niepełnosprawnych pracownikach, często posługują się stereotypami.

— Uważają, że ich zatrudnienie zawsze się wiąże z koniecznością poważnych przeobrażeń architektonicznych: budową podjazdów,

poszerzaniem korytarzy, instalowaniem specjalnych wind itp. — zauważa Grzegorz Zubik, konsultant ds. przeciwdziałania bezrobociu w Ośrodku Pomocy Społecznej Dzielnicy Praga-Południe m.st. Warszawy.

Tymczasem nierzadko nie jest to konieczne, a to, co warto zrobić, nie wymaga dużych nakładów — jak choćby przyklepnięcie wzdłuż stopni taśm o innej fakturze, by osoby niewidome mogły wyczuć krawędź.

Dziennik

Śr. nakład 31615 egz.

Zasięg ogólnopolski



s. 28



s. 29

— Teoretycznie każdy budynek użyteczności publicznej powinien być budowany tak, żeby mogły w nim sprawnie i samodzielnie przemieszczać się osoby z niepełnosprawnością. Nadal jednak zdarzają się w takich miejscach utrudnienia wynikające z nieświadomości osób sprawnych — komentuje Agnieszka Wysocka, koordynator ds. środowiskowego systemu wsparcia PIW Equal „Niepełnosprawni — samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca — system zintegrowany”.

Dla osób z niepełnosprawnością ruchową przeszkodą mogą być nawet najmniejsze schodki, za wąskie drzwi i windy przewidziane zwykle najwyżej dla osób poruszających się na standardowych wózkach. Tymczasem wózki elektryczne są trochę szersze. Z kolei na przykład osobom z problemami z kręgosłupem należy zapewnić dostosowane do indywidualnych potrzeb fotele, a poruszającym się na wózkach — biurka umożliwiające swobodną pracę.

— Pracownikom niedowidzącym dostarczamy odpowiednio większe ekrany, programy wspomagające głosowo korzystanie ze sprzętu komputerowego oraz specjalne drukarki czy myszki — informuje Joanna Mesjasz, dyrektor ds. personalnych firmy outsourcingowej Impel.

Oczywiście taki niestandardowy sprzęt kosztuje. Można jednak ubiegać się o zwrot wydatków.

Tacy sami

Na proces adaptacyjny pracownika niepełnosprawnego powinno się składać to samo co dla każdego innego: szkolenie stanowiskowe, z obsługi systemów informatycznych, zapoznanie z elementami kultury organizacyjnej.

— Taki proces powinien być jednak wzbogacony o informację, do kogo można się udać w sprawie ewentualnych problemów związanych z niepełnosprawnością. W naszej firmie między innymi w tym celu powołaliśmy stanowisko rzecznika osób niepełnosprawnych — podkreśla Joanna Mesjasz z Impela.

Z drugiej strony — przed pojawieniem się w firmie osoby niepełnosprawnej nie powinno się podejmować nadzwyczajnych działań skierowanych do dotychczasowych pracowników. Wystarczy

wskazać ewentualne konieczne zmiany, np. w sposobie zagospodarowania wnętrza. Można też uświadomić ludziom, że nie należy traktować nowego pracownika jak dziecka i pomagać mu zawsze i za wszelką cenę.

— Kiedy spadnie mu ołówek, nie trzeba go od razu podawać. Czasami trzeba pozwolić podnieść go samodzielnie, nawet jeśli zajmie to kilka minut — odpowiada Grzegorz Zubik z praskiego OPS.

Nadgorliwość może irytować niepełnosprawnych, a przez to psuć relacje.

— Organizowanie szkoleń dla szeregowych pracowników pod tytułem „Jak postępować wobec niepełnosprawnego kolegi” uważam za błąd. Ich skutkiem może być wyróżnianie negatywne czy piętnowanie — ostrzega Joanna Mesjasz z Impela.

Tylko przy niektórych niepełnosprawnościach warto zorganizować spotkanie przygotowujące zespół do przyjęcia nowej osoby, by pomóc wczuć się w jej sytuację lub rozwiązać ewentualne obawy.

— Dotyczy to osób niewidomych, z niepełnosprawnością ruchową lub psychiczną — wyjaśnia Grzegorz Zubik.

Równe traktowanie

— Ważne jest to, że nie można zatrudniać niepełnosprawnych z litości. Podstawą powinny być ich kompetencje — podkreśla Dariusz Danilewicz z Katedry Rozwoju Kapitału Ludzkiego w Szkole Głównej Handlowej.

Podstawową regułą zarządzania zespołami integracyjnymi jest równe traktowanie.

— Już samo to, że niepełnosprawny może korzystać z dłuższych urlopów i krótszego wymiaru czasu pracy może wywoływać niechęć innych pracowników. Inne przywileje mogą pogłębić to zjawisko — zauważa Agnieszka Wysocka.

Niekiedy jednak trzeba uwzględnić specyficzne uwarunkowania psychofizyczne. Dobrym pomysłem jest przygotowanie do tego osób kierujących zintegrowanymi zespołami.

— To niezbędne, bo zarządzanie osobami niepełnosprawnymi wymaga umiejętności dostrzegania wielu spraw oraz doświadczenia — mówi Joanna Mesjasz.

Chodzi o poinformowanie, jakie są ograniczenia podwładnych, by było wiadomo, czego i w jakim czasie można wymagać, a także pokazanie, jak pokonywać możliwe trudności w komunikacji i rozwiązywać konflikty.

— Czasem problemem nie jest to, że trzeba wymagać mniej, ale to, że nieco inaczej należy wyrażać oczekiwania — pamiętać o indywidualizacji podejścia do każdego pracownika — tłumaczy Joanna Mesjasz.

Ewa Kulesza

e.kulesza@pnb.pl, 022-333-99-47



ZŁA NADGORLIWOŚĆ Organizowanie szkoleń dla szeregowych pracowników pod tytułem „Jak postępować wobec niepełnosprawnego kolegi” uważam za błąd. Ich skutkiem może być wyróżnianie negatywne czy piętnowanie — mówi Joanna Mesjasz, dyrektor ds. personalnych firmy Impel. fot. AW

DOWIESZ SIĘ WIĘCEJ

Projekt „PROTON — PRacodawcy OTwarcia na Osoby Niepełnosprawne” to cykl bezpłatnych szkoleń dla przedstawicieli MSP (Warszawa, Wrocław, Gdańsk, Poznań, Kraków, Lublin, Białystok, Katowice, Bielsko-Biała, Nowy Sącz, Toruń, Zielona Góra, Łódź). Tematy to m.in.: analiza strategiczna w firmie (diagnoza sytuacji, projektowanie zmian, determinanty finansowe i organizacyjne wynikające z zatrudniania osób niepełnosprawnych, przewidywanie efektów) oraz tworzenie warunków do optymal-

nego zatrudnienia osoby niepełnosprawnej (zadania wynikające z misji i strategii firmy, uwarunkowania prawne, klient wewnętrzny — szanse i zagrożenia, zadania kierowników w zakresie tworzenia pożądanego klimatu organizacyjnego). Projekt jest realizowany przez konsorcjum złożone z Europejskiego Centrum Przedsiębiorczości i Katowickiej Szkoły Menedżerów — Centrum Kształcenia Kadr Interdyscyplinarne. Więcej: tel. 022-826-37-00, e-mail: eucp@eucp.pl, www.proton.eucp.pl

Dziennik

Śr. nakład 31615 egz.

Zasięg ogólnopolski



s. 28



s. 29