




PORADNIK DLA PRACODAWCÓW

DLACZEGO WARTO ZATRUDNIAĆ OSOBY Z DYSFUNKCJĄ WZROKU?





PRACODAWCO!
OSOBY NIEWIDOME
I SŁABOWIDZĄCE PRACUJĄ
W BARDZO WIELU
ZAWODACH.

**PRZYKŁADOWE ZAWODY WYKONYWANE PRZEZ OSOBY
Z DYSFUNKCJĄ WZROKU:**

- prawnicy,
- tłumacze,
- nauczyciele,
- psychologowie,
- pracownicy w przedszkolu,
- pracownicy ochrony,
- floryści,
- kucharze,
- muzycy,
- instruktorzy tańca,
- stroiciele instrumentów,
- bibliotekarze,
- pracownicy akademicy,
- telemarketerzy,
- menedżerowie,
- informatycy,
- osoby duchowne,
- literaci,
- masażyści,
- bibliotekarze,
- doradcy zawodowi,
- dziennikarze,
- realizatorzy dźwięku,
- animatorzy kultury,
- nauczyciele,
- pracownicy działu marketingu i PR (Public Relations),
- wytwórcy rękodzieła artystycznego,
- i wiele innych.

Wiele osób niewidomych i słabowidzących posiada wysokie kwalifikacje zawodowe i dużą motywację do pracy. Mogą oni, tak jak wszyscy, być efektywnymi i wartościowymi pracownikami. Niewielu pracodawców zdaje sobie sprawę jak ważną kwestią dla osób niepełnosprawnych jest ich zatrudnienie, jak również z jak wielu ulg i przywilejów sami pracodawcy mogą skorzystać.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych wpływa korzystnie na wizerunek pracodawców – przedsiębiorcy zatrudniający osoby niepełnosprawne pokazują, że ważna jest dla nich kwestia **społecznej odpowiedzialności biznesu**.

Niestety, nie wszyscy pracodawcy są otwarci na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. W celu zachęcenia pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych i aby zwiększyć szanse osób niepełnosprawnych na zatrudnienie, stworzono **system dofinansowań do zatrudnienia** i innych przywilejów dla pracodawców osób niepełnosprawnych*.

* Szczegóły tego systemu opisuje *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*.

**OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE,
W TYM OSOBY Z DYSFUNKCJĄ WZROKU MOGĄ:**

być zatrudniane na otwartym rynku pracy

być zatrudniane w Zakładach Pracy Chronionej
i Zakładach Aktywności Zawodowej

prowadzić samodzielną działalność gospodarczą

być nawet pracodawcami dla innych

PRACODAWCO!

ZOBACZ NA JAKIE ULGI I PRZYWILEJE MOŻESZ LICZYĆ ZATRUDNIAJĄC NIEPEŁNOSPRAWNYCH

PRACODAWCO, CZY WIESZ, ŻE:

zatrudniając osoby niepełnosprawne możesz otrzymać zwrot kosztów za przystosowanie i wyposażenie ich stanowiska pracy oraz zwrot kosztów ich szkolenia, ponadto zatrudnienia pracownika wspomagającego?

PRACODAWCA MOŻE UZYSKAĆ Z PFRON ZWROT KOSZTÓW:

adaptacji pomieszczeń do indywidualnych potrzeb pracownika (przystosowania istniejących lub tworzonych stanowisk pracy)

zakupu urządzeń i oprogramowania ułatwiającego pracę osobom niepełnosprawnym

Zwrot kosztów może zostać przyznany pracodawcy po uzyskaniu pozytywnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy, która przeprowadza kontrolę w zakresie spełniania warunków przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej.

W tym przypadku zwrotowi mogą podlegać takie koszty, których pracodawca nie musiałby ponieść, gdyby zatrudnił pełnosprawnego pracownika. Mogą być to np. koszty adaptacji lub zakupu urządzeń ułatwiających

osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy, zakupu niezbędnego oprogramowania.

Ubiegając się o refundację kosztów adaptacji pomieszczeń należy wykazać się tytułem prawnym do lokalu, który ma zostać zaadaptowany na potrzeby niepełnosprawnych pracowników.

PODSTAWA PRAWNA

- Art. 26e ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123 poz. 776 z późn. zm.)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz.U. Nr 194 poz. 1404).

Więcej informacji na ten temat można uzyskać w najbliższym oddziale PFRON, w Powiatowym Urzędzie Pracy (PUP), w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR)

PRACODAWCA ZATRUDNIAJĄCY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE UZYSKUJE WIELE KORZYŚCI, M.IN.:

- jest zwolniony z obowiązku wpłacania na PFRON kwot, które musi wpłacać każdy pracodawca, zatrudniający co najmniej 25 osób, a który nie osiąga 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych
- otrzymuje dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego oraz dofinansowanie do składek na ubezpieczenie społeczne
- przysługuje mu zwrot wielu kosztów w tym: zatrudnienia asystenta osoby niepełnosprawnej, przystosowania miejsca pracy, wyposażenia stanowiska pracy
- zyskuje oddanego pracownika z bardzo dużą motywacją do pracy, pracownika, który szanuje swoją pracę

- zyskuje pozytywny wizerunek przedsiębiorcy, który łączy osiągnięcie zysku z wrażliwością społeczną
- ma zaszczyt znalezienia się w gronie pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne

PRACODAWCA WSPÓŁPRACUJĄC Z POWIATOWYMI URZĘDAMI PRACY MOŻE UZYSKAĆ:

pomoc w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy

wsparcie dla pracodawców tworzących nowe miejsca pracy z wykorzystaniem środków publicznych

dofinansowanie do szkoleń

W poszukiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy mogą pomóc również organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych, np. **Polski Związek Niewidomych**.

GDZIE NALEŻY ZŁOŻYĆ WNIOSEK O DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZENIA NIEPEŁNOSPRAWNEGO PRACOWNIKA?

Kwestie dotyczące dofinansowań załatwia się bezpośrednio w Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W celu otrzymania dofinansowania do wynagrodzenia pracownika pracodawca dokonuje rejestracji w Dziale Dofinansowań Rynku Pracy składając wniosek. Otrzymuje wówczas identyfikator i hasło dostępu do systemu informacyjnego. System Obsługi Dofinansowań (SOD) jest systemem odrębnym od istniejącego w Funduszu Systemu e-pfron, służącego do przekazywania dokumentów w zakresie obowiązujących wpłat na Fundusz.

W celu uzyskania dofinansowania pracodawcy składają miesięcznie wnioski o wypłatę dofinansowania (SOD) / Wn-D/ oraz INF-D-P w terminie **do 20 każdego miesiąca** w formie elektronicznej, wraz z miesięczną informacją o wynagrodzeniach, zatrudnieniu i stopniach niepełnosprawności pracowników niepełnosprawnych. Wnioskodawcy mogą składać wnioski w formie papierowej.

Jest też możliwość uzyskania refundacji obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osobie niepełnosprawnej wykonującej działalność gospodarczą. Wniosek o refundację składa się w formie elektronicznej lub w formie papierowej na druku Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Szczegółowe informacje można uzyskać pod numerem infolinii: 801 233 544 dla połączeń wykonywanych z telefonów stacjonarnych natomiast dla telefonów komórkowych: (22) 581 84 10 lub bezpośrednio w najbliższym oddziale PFRON.

STAWKI DOFINANSOWAŃ DO WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKA NIEPEŁNOSPRAWNEGO

Aktualne dane są dostępne na stronie Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

➤ www.niepelnosprawni.gov.pl/zatrudnienie-osob-niepelnosprawn/

CO WARTO WIEDZIEĆ O DYSFUNKCJACH WZROKU

Jest wiele dysfunkcji wzroku. Każde schorzenie ma swoją specyfikę, np. osoba ze schorzeniem *retinitis pigmentosa* może mieć bardzo wąskie pole widzenia, tzw. *widzenie lunetowe*, ale ma dobrą ostrość i często jest ona w stanie przeczytać drobny druk. To, że osoba posługuje się białą laską wcale nie oznacza, że nic nie widzi. Taka osoba może mieć ograniczone pole widzenia i dlatego ma trudności w poruszaniu się w dużej przestrzeni, może natomiast, korzystając z tego wąskiego pola widzenia

czytać drobny druk. Są też takie schorzenia wzroku, które przeciwnie, nie utrudniają osobie z takim schorzeniem poruszania się w dużej przestrzeni, osoba taka porusza się bez białej laski, ale nie ma ona odpowiedniej ostrości widzenia i nie jest w stanie niczego odczytać posługując się wzrokiem, bez względu na wielkość czy kolor czcionki, nie jest też w stanie rozpoznać twarzy osób, które spotyka.

Pełną informację dotyczącą tego, jaka jest funkcjonalność widzenia kandydata do pracy można uzyskać wyłącznie od niego samego.

PRZYKŁADOWE PYTANIA DOTYCZĄCE FUNKCJONALNOŚCI WIDZENIA

Aby lepiej zrozumieć i móc zapewnić odpowiednie warunki pracy osobie z dysfunkcją wzroku starającej się o zatrudnienie należy zapytać ją :

- Czy czyta Pani/Pan standardowy czarny druk?
- Czy czyta Pani/Pan druk powiększony?
- Czy ma Pani/Pan ograniczone pole widzenia i jeśli tak, to jaki to ma wpływ na codzienne funkcjonowanie?
- Czy ma Pani/Pan ograniczoną ostrość widzenia i jeśli tak, to jaki to ma wpływ na codzienne funkcjonowanie?
- Czy obsługuje Pani/Pan komputer? Jeśli tak, to czy korzysta Pani/Pan ze specjalistycznego oprogramowania? Jeśli tak, to z jakiego? Jakie jest jego działanie?
- Czy robi Pani/Pan odręczne notatki i czy może je potem odczytać?
- Czy jest Pani/Panu potrzebne do pracy dodatkowe oświetlenie, jeśli tak, to jakie?
- Jakie są Pani/Pana inne specjalne potrzeby dotyczące stanowiska pracy?

Dobra znajomość funkcjonalności widzenia konkretnego kandydata do pracy pomoże w odpowiednim przygotowaniu jego miejsca pracy i w ten sposób przyczyni się do jego efektywności w wykonywaniu powierzonych mu zadań.

ABC DLA PRACODAWCY, KTÓREGO FIRMA CHCE UCHODZIĆ ZA WRAŻLIWĄ I ODPOWIEDZIALNĄ SPOŁECZNIE

Zrób przegląd wszystkich stanowisk w Twojej firmie pod kątem możliwości zatrudnienia osób niewidomych.

Traktuj osobę niewidomą tak samo, jak każdego innego kandydata do pracy lub pracownika.

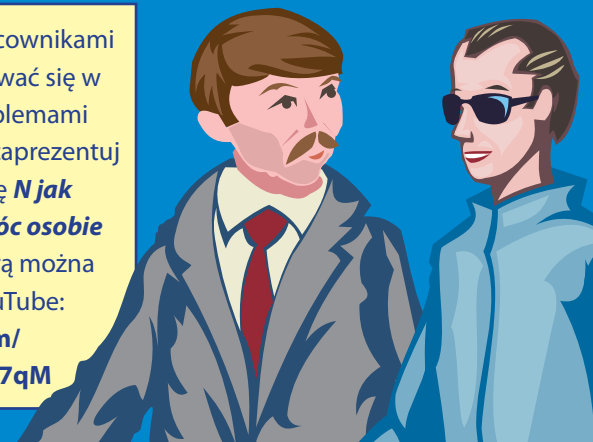
Stwórz naturalną atmosferę podczas rozmowy w sprawie przyjęcia do pracy.

Uwzględnij propozycje osoby niewidomej lub słabowidzącej, które podczas rekrutacji na dane stanowisko pozwolą jej konkurować z osobami pełnosprawnymi – np. umożliwią zademonstrowanie umiejętności pracy przy własnym komputerze.

Poznaj aktualne przepisy dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych – **ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r.** z późniejszymi zmianami.

Podjmuj rozmowę z osobą niewidomą na temat jej kwalifikacji i umiejętności oraz potrzeb i oczekiwań.

Porozmawiaj ze swoimi pracownikami o tym, jak należy zachowywać się w stosunku do osoby z problemami wzrokowymi – na przykład zaprezentuj 10 – minutową animację **N jak Niewidomy, czyli jak pomóc osobie z dysfunkcją wzroku**, którą można obejrzeć w serwisie YouTube: www.youtube.com/watch?v=WpJ2hrm7qM



PRZYSTOSOWANIE STANOWISKA PRACY DLA PRACOWNIKA Z DYSFUNKCJĄ WZROKU

Przystosowanie stanowiska pracy dla pracowników z dysfunkcją wzroku ma olbrzymi wpływ na ich samopoczucie, samodzielność, poczucie bezpieczeństwa, a co za tym idzie – wydajność i przydatność dla firmy.

Podobnie jak dysfunkcje wzroku powodują różne ograniczenia, tak różne są też możliwości uczynienia przyjaznym miejsca pracy osoby niewidomej, a jeszcze inne – osoby słabowidzącej.

Najlepiej i najprościej jest porozmawiać z zatrudnianą osobą słabowidzącą na temat jej problemów oraz czynników, które mogą pomóc lub przeszkadzać w wykonywaniu pracy. Efektem będzie wspólne znalezienie optymalnych możliwości rozwiązania tych problemów przez przystosowanie stanowiska pracy. W jednym przypadku będzie to np. usytuowanie miejsca pracy tyłem do okna, instalacja żaluzji w oknach – wyeliminuje się wówczas lub zmniejszy niekorzystny „efekt ośnienia”. W innym przypadku bardzo przydatne okaże się zamontowanie dodatkowego oświetlenia.

Przy tworzeniu czy adaptacji stanowiska pracy, na którym wykorzystywany będzie komputer, powinno się przede wszystkim brać pod uwagę zdanie zatrudnianej osoby niewidomej czy słabowidzącej. To ona najlepiej zna własne problemy wzrokowe i powinna określić swoje potrzeby – tak, aby sprzęt był naprawdę przydatny i w pełni umożliwiał wykonywanie pracy.

Przystosowanie stanowiska pracy dla osoby niewidomej może być sfinansowane w całości ze środków PFRON. Warto zapoznać się ze szczegółami na jaką pomoc pracodawca może liczyć w konkretnej sytuacji. Informację można znaleźć na przykład na stronach internetowych PFRON, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz na stronach Urzędów Pracy.

- www.pfron.org.pl
- www.mpips.gov.pl

JAK MOŻNA PRZYSTOSOWAĆ MIEJSCE PRACY DLA PRACOWNIKÓW NIEWIDOMYCH I SŁABOWIDZĄCYCH?

Istnieją pewne zasady, które warto poznać, by przystosować miejsce pracy dla osób niewidomych i słabowidzących (tym bardziej, że nakłady na ten cel nie muszą być bardzo wysokie, a koszt adaptacji stanowiska pracy i jego otoczenia może być w znacznym stopniu zrefundowany). Poza tym, niektóre rozwiązania mogą okazać się pomocne, przydatne i przyjazne także dla pozostałych pracowników.

PODSTAWOWE ZASADY PRZYSTOSOWANIA MIEJSCA PRACY:

			
Zapewnienie bezpieczeństwa oraz przestrzeganie stałości miejsca	Odpowiednie oświetlenie	Stosowanie kontrastów i kolorystyki	Stosowanie powiększeń



PRZESTRZEGANIE STAŁOŚCI MIEJSCA ORAZ MODYFIKACJA ŚRODOWISKA FIZYCZNEGO

- W przypadku osób z poważną dysfunkcją wzroku bardzo ważną sprawą jest eliminacja niebezpiecznych sytuacji oraz uczulenie współpracowników, by na szlakach komunikacyjnych tych osób nie zmieniać bez ich wiedzy ustawienia przedmiotów oraz przestrzeżać stałości miejsca (np. krzesła powinny być dosunięte do biurka czy stołu, szuflady i drzwi od szaf zamknięte). W przypadku drzwi wejściowych ważne jest, by były zawsze zamknięte lub całkowicie otwarte (uchylone mogą być przyczyną bolesnych uderzeń).
- Na ciągach komunikacyjnych nie powinny znajdować się przedmioty niskie, wystające czy zwisające (np. donice z kwiatami, słupy, reklamy). Jeśli nie można takich przeszkód całkowicie wyeliminować, należy je odpowiednio zabezpieczyć, czy np. wyróżnić z otoczenia stosując kontrastowy kolor (ważne dla osób słabowidzących).
- Na podłogach pomocne mogą się okazać oznaczenia szlaków komunikacyjnych utworzone poprzez zastosowanie innego rodzaju faktury – ułatwia to orientację osobom niewidomym. Wprowadzenie innego koloru będzie także dodatkowym ułatwieniem dla osób słabowidzących.
- Schody, jeśli są śliskie, powinny być wyłożone antypoślizgową wykładziną lub na krawędziach stopni należy przytwierdzić paski z gumy. Bezpieczeństwo wzrasta znacznie, gdy osoby z dysfunkcją wzroku mają świadomość istnienia różnicy poziomów. Słabowidzącym pomaga, gdy krawędź pierwszego i ostatniego stopnia, na powierzchni poziomej i pionowej, oznaczony jest kontrastowym kolorem (można pomalować go na żółto lub przykleić pasek w tym kolorze). Dla osób niewidomych natomiast pomocne jest zastosowanie na pierwszym i ostatnim schodku odmiennej faktury. Ważne jest również, by poręcze przy schodach były wygodne, a ich kolor kontrastował ze ścianami.

- Niebezpieczeństwo dla osób niewidomych i z dużą dysfunkcją wzroku mogą stanowić okna otwierające się na całej wysokości do środka pomieszczenia. Znacznie lepszym rozwiązaniem byłoby zastąpienie ich oknami uchylnymi.
- Duże, przeszklone powierzchnie (drzwi, przepierzenia) mogą okazać się niebezpieczne (ponieważ niezauważalne) dla osób słabowidzących. Jeśli nie można z nich zrezygnować, należy na takiej „szklanej pułapce”, na wysokości oczu (1,4m – 1,7m) nakleić lub namalować wyraźny element graficzny.

Sposób i zakres, w jakim środowisko fizyczne zostanie zmodyfikowane pod względem potrzeb osób z dysfunkcją wzroku zależy nie tylko od chęci, ale i możliwości pracodawcy. Niewielkie zmiany, takie jak usunięcie niebezpiecznych przedmiotów z ciągów komunikacyjnych, użycie kontrastowych kolorów przy organizacji stanowiska pracy, nie wymagają dużego nakładu środków. Te modyfikacje, które wiązałyby się z dużą reorganizacją przestrzeni można wykonać przy okazji ogólnego remontu, a ich brak nie uniemożliwia wykonywania pracy osobie z problemem wzrokowym.



ODPOWIEDNIE OŚWIETLENIE

W przypadku osób słabowidzących sprawa oświetlenia jest bardzo indywidualna. Wiele osób potrzebuje większej ilości światła, by z pomocą wzroku móc wykonywać pewne czynności, ale są też takie, które mają światłowstręt i mocne oświetlenie stanowi dla nich dyskomfort. Zjawisko to nie zależy wyłącznie od zbyt rażącego światła, ale związane może być także z tzw. „efektem olśnienia”. Mogą je powodować np. błyszczące blaty biurek, kafelki, lustra, lśniąca podłoga, błyszczące powierzchnie ścian (np. malowane farbą z połyskiem), monitory komputerowe, nieosłonięte żarówki w lampach i oprawach sufitowych, a także okna bez żaluzji czy firanek.

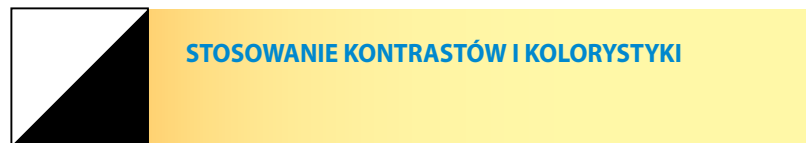
Oświetlenie ogólne i dodatkowe

Dla osób słabowidzących ważne jest takie rozwiązanie oświetlenia ogólnego, by światło było rozproszone i nie powodowało cieni. Dla tych osób, które wymagają dodatkowego doświetlenia miejsca pracy, najlepsze są przenośne lampy z ruchomym ramieniem pozwalającym regulować kierunek i natężenie światła w zależności od potrzeb. Osobom, które potrzebują dużo światła powinno się zapewnić stanowisko pracy w miejscu dobrze oświetlonym, także światłem dziennym.

Niektóre osoby słabowidzące mają problemy z adaptacją do zmiany oświetlenia (np. przy przechodzeniu z dobrze oświetlonego korytarza na ciemne schody). Rozwiązaniem tego problemu jest w miarę możliwości równomierne oświetlenie całego ciągu przejść w miejscu pracy i doświetlenie miejsc ciemnych.

Przykłady eliminacji lub zmniejszenia efektów olśnienia

- instalacja w oknach żaluzji, rolet (lub przynajmniej zawieszenie firanek),
- zastosowanie matowego wykończenia podłóg i ścian (przynajmniej na ciągach komunikacyjnych),
- zapewnienie biurek, stołów o matowej powierzchni blatów (ew. matowych podkładek na błyszczące blaty),
- odpowiednie usytuowanie stanowiska w stosunku do okna, tak by możliwe było siedzenie do niego tyłem lub bokiem (nigdy na wprost).



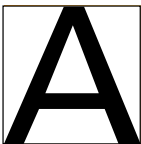
STOSOWANIE KONTRASTÓW I KOLORYSTYKI

Ważną rolę w przypadku osób słabowidzących odgrywa także zastosowanie odpowiedniej kolorystyki i kontrastu. Zróżnicowanie kolorów, poprzez wyróżnienie z tła pewnych elementów, może poprawić orientację i organizację pracy. Należy używać w tym celu jednolitych, jaskrawych barw (kolory pastelowe są słabo różnicowane przez osoby z niepełnosprawnością wzroku). Wyraźnie widoczne są nasycone czerwienie, żółcie, pomarańcze.

Właściwy kontrast kolorystyczny, ułatwiający funkcjonowanie osobom słabowidzącym, uzyskuje się zestawiając kolory tworzące wyraźne różnice zarówno jeśli chodzi o barwy (np. żółty zestawiony z czarnym lub ciemnoniebieskim) jak i ich nasycenie (np. ciemnozielony obiekt na jasno seledynowym tle). Nie będzie tu dobrym rozwiązaniem zestawianie kolorów z sąsiadujących części koła barw – np. żółtego z pomarańczowym, czy fioletowego z niebieskim.

Przykłady zastosowania kontrastów i kolorystyki:

- drzwi w kolorze kontrastowym w stosunku do ścian, a klamka w stosunku do koloru drzwi; jeśli kolor drzwi zbliżony jest do koloru ścian, to można je „wyróżnić” poprzez pomalowanie kontrastowym kolorem framug,
- dobrze odróżniające się od tła poręcze przy schodach, listwy przy podłodze oraz listwy prowadzące przy ścianach (można łatwo je przemalować),
- kontrastujące z tłem wyłączniki prądu, przyciski w windzie, kolorowe elementy w łazience,
- wyróżnienie stanowiska pracy np. poprzez naklejenie taśmy w kolorze kontrastowym na brzegu biurka (ew. na brzegu szuflady – nawet wysunięta będzie wtedy dobrze widoczna).



STOSOWANIE POWIĘKSZEŃ

Stosowanie różnego rodzaju powiększeń (dodatkowo z zastosowaniem odpowiedniego oświetlenia, kolorów i kontrastów) może ułatwić pracę osobom słabowidzącym.

Przykłady stosowania powiększeń:

- powiększone numery na drzwiach pomieszczeń – najlepiej umieszczone na poziomie wzroku,
- do przekazywania informacji, np. na tablicach ogłoszeń pisanie dużymi, wyraźnymi, kontrastującymi z tłem literami (może to być czarna czcionka na białym, matowym tle),
- umożliwienie korzystania słabowidzącemu pracownikowi z dużego monitora lub powiększonego tekstu (o prostym kroju czcionki i wielkości np. 18 punktów),
- zapisywanie różnych informacji grubym flamastrem i dużymi literami (np. na teczkach, kopertach, segregatorach).

Takie wymuszone zachowanie porządku zdyscyplinuje również pozostałych pracowników i znacznie przyczyni się do sprawnego funkcjonowania Państwa firmy. Dosunięte do biurek krzesła, zawsze pozamykane lub szeroko otwarte drzwi, pozamykane szafy i szuflady będą sprawiały wrażenie ładu oraz wywrą pozytywny wpływ na odwiedzających firmę klientów i partnerów.

Brak przeszkód na ciągach komunikacyjnych ułatwi szybkie przemieszczanie się wszystkich pracowników, a wyraźne oznaczenia umożliwią osobom z zewnątrz poruszanie się po firmie bez konieczności pytania o drogę i odrywania od pracy zatrudnionych tam ludzi. Wyraźnie oznaczone duże szklane powierzchnie i progi, schody wyłożone antypoślizgową wykładzi-

ną i dobrze oświetlone zakamarki zwiększą bezpieczeństwo wszystkich pracowników, a także osób przychodzących z zewnątrz.

Żywe, nasycone i kontrastujące barwy przyczynią się do powstania pogodniejszej atmosfery, a dobre tj. rozproszone i nie rażące oświetlenie zmniejszy poczucie znużenia całego personelu.

JEŚLI MASZ WĄTPLIWOŚCI LUB PYTANIA – ZAPRASZAMY DO KONTAKTU Z NAMI:

POLSKI ZWIĄZEK NIEWIDOMYCH

Projekt „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy III”

ul. Konwiktorska 9
00-126 Warszawa
tel.: 22 831 33 83
pzn@pzn.org.pl

MATERIAŁ FILMOWY „DLACZEGO WARTO ZATRUDNIĄĆ OSOBY Z DYSFUNKCJĄ WZROKU?”

Materiał filmowy (25 min.) prezentuje ośmiu pracodawców, którzy opowiadają o swoich doświadczeniach w pracy z osobami z dysfunkcjami wzroku. Dowiedzą się Państwo z jakimi problemami i obawami musieli się zmierzyć rozpoczynając współpracę z osobami niepełnosprawnymi.

Krzysztof Furmanowicz

Właściciel Restauracji **Grill Bar** w Kościanie

Andrzej Radzimski

Właściciel Zakładu Produkcji Deski Podłogowej **Ardi** w Karcu

Kamila Wejman

Fundacja **Szansa dla Niewidomych**

Ewa Kułakowska

Dyrektor **Muzeum Puszczy Drawskiej i Noteckiej** w Drezdenku

Katarzyna Dutkiewicz

Agnieszka Majewska

Dział Marketingu i Dział Personalny **IKEA** Poznań

Monika Hellmann

Właścicielka Żłobka **Małpi Gaj** w Poznaniu

Jerzy Kardas

Dyrektor **Biblioteki Publicznej** w Śremie

Marzena Lozinszek

Właścicielka Szkoły Tańca **Wir** w Tychach

W filmie biorą również udział pracownicy z dysfunkcją wzroku:

Dawid Vogt
Piotr Pietrzak
Rafał Sarbinowski
Beata Grześkowiak
Anna Cimoch
Eleonora Szydłowska
Łukasz Koza
Janina Rosiek

PRZYDATNE LINKI

- ↳ Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych:
www.pfron.org.pl
- ↳ Zakład Ubezpieczeń Społecznych:
www.zus.pl
- ↳ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej:
www.mpips.gov.pl
- ↳ Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych:
www.niepelnosprawni.gov.pl
- ↳ Centrum Informacyjno - Konsultacyjne Służb Zatrudnienia:
www.zielonalinia.gov.pl
- ↳ Portal dla Osób z Niepełnosprawnością:
www.niepelnosprawni.pl
- ↳ Portal Organizacji Pozarządowych:
www.ngo.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



