

Rozdział 3

Kariera i praca zawodowa osób niepełnosprawnych

3.1. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy – stan i potrzeby

Niepełnosprawność w dzisiejszych czasach nie skazuje ludzi na trwanie w bezczynności i bezradności. Każda osoba niepełnosprawna może liczyć na pomoc i wsparcie ze strony różnych organizacji i instytucji, dającą możliwość normalnego i pełnowartościowego życia, niestety nie zawsze uzyskanie owej pomocy jest łatwe. Trzeba zaznaczyć, że rozpatrując niepełnosprawność na poziomie zawodu, pracy, satysfakcji z pracy, samo stwierdzenie, że osoba jest niepełnosprawna, nie oddaje istoty rzeczy. Jeśli wykonuje pracę przystosowaną do swoich możliwości, uzyskuje efekty i wyraża satysfakcję z pracy oraz jeśli pracodawca zadowolony jest z wykonywanej pracy, to ta osoba jest jak najbardziej pełnosprawna w sferze zawodowej. Często zdarza się, że osoby uważane przez społeczeństwo za pełnosprawne wykazują niechęć, nieumiejętność, niedostosowanie czy też brak motywacji do wykonywania określonej pracy, przez co są nieefektywne czy też nie do końca sprawne w sferze zawodowej. Pełnosprawność zawodowa jest bowiem zależna od wielu czynników. Wpływa na to sama postawa, temperament i motywacja niepełnosprawnego oraz pomoc ze strony środowiska zewnętrznego¹. Osoby niepełnosprawne, niezależnie od typu niepełnosprawności, nie mogą być dyskryminowane w dostępie do pracy.

3.1.1. Rynek pracy a niepełnosprawność

Prawo jest równe wobec wszystkich obywateli i jednocześnie wszyscy obywatele mają te same prawa, w tym również prawo do pracy i do pełnego uczestnictwa

¹ Por. A. Tokarska-Siudeja, *Niepełnosprawni „pełnosprawni” w pracy w kontekście poradnictwa zawodowego*, [w:] *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka. Wybrane aspekty*, (red.) D. Kukła, Ł. Bednarczyk, Difin, Warszawa 2010, s. 53; Szerzej: M. Król, *Rynek pracy osób niepełnosprawnych*, Wyd. US, Katowice 1999.

w rynku pracy. Jeśli zapoznamy się z polskim ustawodawstwem, zauważymy, iż sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest rozwiązana i gwarantuje im pełnię praw, podobnie jak osobom pełnosprawnym. Skąd zatem jest tyle osób niepełnosprawnych, które nigdy nie miały szans podjąć zatrudnienia lub skazane są na pracę wyłącznie w warunkach pracy chronionej? Co stoi na przeszkodzie, aby osoby niepełnosprawne w pełni uczestniczyły i rozwijały się na otwartym rynku pracy?

W ostatnich latach obserwujemy wzrost znaczenia pracy zawodowej i kariery w życiu jednostki. Praca i kariera zawodowa zajmują wysokie miejsce w systemie wartości. Realizowanie się poprzez pracę zawodową, osiąganie sukcesu zawodowego odgrywają również dużą rolę w życiu osób niepełnosprawnych, które coraz częściej wkraczają na otwarty rynek pracy. Tendencje prointegracyjne, które dostrzegamy, większy udział osób z niepełną sprawnością we wszystkich sferach życia społecznego świadczy nie tylko o większej otwartości społeczeństwa, ale również o podejmowaniu intensywnych działań niepełnosprawnych, aby w pełni korzystać z przysługujących im praw. Kariera zawodowa nie jest już zarezerwowana tylko dla jednostek pełnosprawnych. Osoby z niepełną sprawnością mają zazwyczaj zawężone możliwości i szanse zawodowe. Często narażone są na duży wysiłek i stres, związane z pokonaniem barier fizycznych, psychicznych i społecznych, aby osiągnąć zadowolenie z pracy zawodowej. Jednak decydują się na podjęcie działań, które mogą zapewnić im wspinanie się po szczeblach kariery zawodowej.

Niepełnosprawność rozumiana, jako pewne ograniczenie, w sferze fizycznej lub psychicznej, nie jest obecnie czynnikiem i przyczyną, a przynajmniej nie może być czynnikiem ograniczającym jednostkę w jakiegokolwiek sferze życia społecznego, również zawodowej. Oczywiście w dużym stopniu jest to uwarunkowane rodzajem i typem niepełnosprawności, zależy od możliwości człowieka, ale nie od samego faktu bycia osobą niepełnosprawną. Należy jednak podkreślić, iż polski rynek pracy, jak również rynek europejski, nadal boryka się z niedostatkiem miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, i podkreślmy – brakiem miejsc pracy dla wszystkich jednostek. Rynek pracy jest coraz bardziej wąski w niektórych branżach, a co za tym idzie również dla niektórych specjalistów. Zmienia się zapotrzebowanie na poszczególne kompetencje, określony typ pracownika. Zaznaczyć należy również, że wśród osób niepełnosprawnych nie brakuje jednostek wykwalifikowanych, które mogą stanowić dla firmy doskonały kapitał i być po prostu dobrymi pracownikami.

Błędem byłoby niedostrzeżenie szeregu zmian, jakie zachodzą w postrzeganiu osób niepełnosprawnych, zarówno w sferze społecznej, jak i zawodowej. Owa ewolucja następuje przede wszystkim dzięki determinacji i walce osób niepełnosprawnych o równy dostęp do edukacji, pracy, awansu społecznego. Likwidacja barier architektonicznych, liczne projekty i akcje mające na celu zmniejszenie

marginalizacji osób niepełnosprawnych powoli przynoszą rezultaty i dają widoczny efekt, jakim jest włączenie osób niepełnosprawnych do otwartego rynku pracy. Izolacja jednostek z defektami fizycznymi czy też psychicznymi w zakładach pracy chronionej lub w zakładach aktywności zawodowej nie jest jedyną metodą rozwiązywania problemu bezrobocia osób niepełnosprawnych. To włączanie ich do normalnego życia społecznego, do pracy w normalnych warunkach daje o wiele większe korzyści, zarówno materialne, jak i przede wszystkim społeczne.

Sytuacja społeczno-ekonomiczna poszczególnych grup ludności, w tym osób niepełnosprawnych, jest pochodną ich sytuacji na rynku pracy. Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski wskazują na znaczną poprawę sytuacji na rynku pracy w ciągu 3 ostatnich lat, a zwłaszcza w 2008 roku. Nastąpił wzrost wskaźnika zatrudnienia i spadek stopy bezrobocia. I choć sytuacja osób niepełnosprawnych nadal jest znacznie trudniejsza od sytuacji osób sprawnych, należy odnotować korzystne zmiany.

Większość osób niepełnosprawnych pozostaje poza rynkiem pracy i jest to niestety zjawisko obserwowane od wielu lat, dotyczące także osób w wieku produkcyjnym². Według danych WHO ok. 650 mln osób na świecie jest niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne nie stanowią grupy jednorodnej – mogą doświadczać niepełnosprawności fizycznej lub umysłowej, przy czym w każdym z tych przypadków zakres niepełnosprawności może być różny. Niepełnosprawność może mieć niewielki wpływ na zdolność do pracy lub może poważnie oddziaływać na potencjał zawodowy, co oznacza potrzebę znaczącego wsparcia i pomocy. Przypomnijmy jednak podstawową zasadę rehabilitacji zawodowej – żadna praca nie wymaga pełnej sprawności fizycznej i umysłowej. Praca zawodowa może jednocześnie stać się doskonałym czynnikiem wspomagającym powrót osoby niepełnosprawnej do całkowitej lub też częściowej sprawności. Oczywisty staje się również fakt, że osoby niepełnosprawne mają cenny wkład w gospodarkę krajową, ich zatrudnienie zmniejsza koszty świadczeń rentowych, a także może zmniejszać ubóstwo i zagrożenie wykluczeniem społecznym.

Osobom niepełnosprawnym praca daje poczucie wartości i użyteczności społecznej, czyli poczucie włączenia się w tworzenie i pomnażanie dóbr potrzebnych społeczeństwu, którego są członkami, daje poczucie bycia normalnym członkiem społeczeństwa. Dla wielu osób niepełnosprawnych praca zawodowa ma również charakter terapeutyczny czy psychoterapeutyczny. Dzięki pracy osoba niepełnosprawna ma możliwość usprawnienia się pod względem fizycznym i psychicznym, co stanowi istotny cel rehabilitacji³. Praca to przede wszystkim codzienny obowiązek: wyjścia z domu, wykonania określonych czynności,

² *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych*, Wyd. PFRON, Warszawa 2009, s. 7.

³ T. Majewski, *Praca zawodowa – ważny wyznacznik jakości życia osób niepełnosprawnych*, [w:] *Jakość życia osób niepełnosprawnych i nieprzystosowanych społecznie*, (red.) Z. Palak Wyd. Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2006, s. 52.

kontakty z drugim człowiekiem. To ona często nadaje kierunek naszemu życiu i pewną celowość, co jest niezwykle istotne dla każdej jednostki.

3.1.2. Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych

Integracja zawodowa osób niepełnosprawnych jest dzisiaj zagadnieniem niezwykle istotnym. Świadczą o tym liczne programy o zasięgu krajowym czy też lokalnym, które skupiają swe działania wokół rehabilitacji zawodowej i aktywizacji osób niepełnosprawnych. Wynika to z trudnej sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Jak podaje GUS w IV kwartale 2009 r. aktywnych zawodowo było 15,9% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej, a 24,5% w wieku produkcyjnym. Dla porównania – współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku 15 lat i więcej wynosił 55,1%, a w wieku produkcyjnym 71,2%. Nie możemy zatem nie zauważyć olbrzymiej różnicy pomiędzy tymi dwiema grupami, a przecież w obydwu przypadkach mamy do czynienia z potencjałem człowieka, z określonymi kompetencjami, które można wykorzystać na rynku pracy.

Pomimo stopniowo poprawiającej się sytuacji niepełnosprawnych na rynku pracy, ich główne problemy pozostają takie same od wielu lat. Zmieniła się jedynie częstotliwość, z jaką o tych problemach się mówi w kontekście działań instytucji i organizacji zajmujących się wspieraniem niepełnosprawnych, jak i pracodawców, którzy mogą zatrudniać osoby z niepełnosprawnością.

Duża część niepełnosprawnych ciągle jeszcze znajduje zatrudnienie na zamkniętym rynku pracy (w 2008 r. było to 80,6%), co z jednej strony ogranicza ich integrację społeczną, a z drugiej stanowi o wysokich kosztach wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Z uwagi na to, że koszty integracji zawodowej za pośrednictwem działań aktywizacyjnych są relatywnie niskie w stosunku do kosztów wsparcia finansowego niepełnosprawnych (w postaci: rent, zasiłków, świadczeń itp.) należy koncentrować się na tych działaniach, dostosowując je jednak do specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych tak, by oferowana pomoc była skuteczna i efektywna⁴.

Aktywność zawodowa zbiorowości niepełnosprawnych jest zróżnicowana ze względu na rodzaj dysfunkcji. Najniższe wskaźniki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych związane są z upośledzeniem umysłowym oraz ze schorzeniami narządu słuchu – odpowiednio 8,5% i 11,9%. Najwyższe wskaźniki aktywności zawodowej charakteryzują osoby z niepełnosprawnością układu neurologicznego (19,2%) i narządu wzroku (17,5%)⁵.

⁴ *Bariery i możliwości integracji zawodowej osób niepełnosprawnych. Raport z badań*, Wyd. WYG International, Warszawa 2010, s. 5.

⁵ K. Rewers, *Osoby...*, op. cit., s. 8.

Tabela 3. Aktywność ekonomiczna osób sprawnych i niepełnosprawnych w wieku 15 lat i powyżej w 2005 roku w Polsce

Ludność	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
Ogółem	54,9	45,2	17,7
Niepełnosprawni ogółem w tym:	16,2	13,1	19,3
– w stopniu znacznym	4,2	3,6	–
– w stopniu umiarkowanym	13,3	11,0	–
Sprawni	60,7	50,0	17,7

Źródło: BAEL, GUS.

Przyczyny, dla których ludzie podejmują pracę, nie są stałe, lecz podlegają różnym przeobrażeniom. Maslow wyróżnia dwie grupy potrzeb: potrzeby wynikające z niedostatku i potrzeby rozwoju. Pierwsza grupa funkcjonuje na zasadzie homeostazy, tzn. że zaspokojenie potrzeby powoduje jej wygaszenie. Druga działa na zasadzie przeciwnej, tzn. zaspokajane potrzeby wzmacniają ją zamiast ugasić, a odczuwanie samej potrzeby jest przyjemne. Zaspokojenie pierwszych potrzeb zapobiega niedoborowi, chorobie, a zaspokojenie drugich daje zdrowie oraz radość działania i twórczości. Potrzeby rozwoju nie są nigdy zaspokojone, gdyż rozwój człowieka jest nieograniczony. Stąd też najważniejszymi motywami podjęcia pracy powinny być te, które powodują samorealizację, integrację osobowości, indywidualizację, autonomię, pobudzają twórczość, samodzielność, produktywność, ułatwiają realizację możliwości człowieka⁶. Wyłączenie człowieka z życia zawodowego skazuje go zatem na brak zaspokojenia większości potrzeb, a tym samym na określone konsekwencje, jak na przykład niską samoocenę czy też wykluczenie społeczne, samotność.

Praca – jako sfera ludzkiej działalności może być przedmiotem dociekań różnych dziedzin i dyscyplin, które tworzą sieć rozległego labiryntu ścieżek, z zastosowaniem różnorodnych podejść metodologicznych i narzędzi poznawczych. Wiele nauk zajmuje się zagadnieniem pracy, należą do nich m.in.: psychologia, pedagogika, socjologia, teologia, etyka, ekonomia, antropologia, a także filozofia. Olbrzymia ilość publikacji, uwaga, jaką badacze poświęcają temu zjawisku, świadczy o zasadniczym wpływie pracy na rozwój człowieka, na jego uspołecznienie, doskonalenie osobowości, wychowawcze „modelowanie”. Historyczny bieg dziejów można postrzegać poprzez pryzmat relacji człowieka do pracy⁷.

⁶ J. Bąbka, *Człowiek niepełnosprawny w różnych fazach życia*, Wyd. „Żak”, Warszawa 2004, s. 225.

⁷ Por. M. Mazur, *Wokół filozofii pracy*, „Pedagogika Pracy” 2003, nr 43, s. 41; S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, *Pedagogika pracy*, Wyd. Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2007, s.23; Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wyd. Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2005, s. 81.

Możemy zatem przypuszczać, że pojęcie pracy i praca, jako działalność człowieka, będą ewoluować wraz z przemianami związanymi z rozwojem przemysłu i przeobrażeniami w życiu społecznym.

Praca to także czynnik kształtujący jednostkę, wychowujący go. Przygotowanie młodego pokolenia do życia, do pracy zawodowej to ważne zadanie wychowania. Dziecko rozwija się, uczy, doskonali, by następnie podjąć pracę, usamodzielnic się i stworzyć warunki rozwoju dla własnego potomstwa. Wychowanie przez pracę, tak jak zabawa, uwzględnia najbardziej żywotne potrzeby dziecka, wpływa na jego wszechstronny rozwój: fizyczny i umysłowy, społeczny, moralny, estetyczny. Jest więc tą metodą i formą pracy pedagogicznej, która umożliwia integrację procesu wychowawczego.

Pozycja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest słaba. Są one wypierane przez osoby zdrowe, nawet wtedy, gdy posiadają wyższe kwalifikacje i doświadczenie zawodowe. Przepisy nakazujące zatrudnianie osób niepełnosprawnych nie rozwiązują problemu, gdyż nadal są one mało konkurencyjne na rynku pracy tylko ze względu na niepełnosprawność. Aby pomóc osobom niepełnosprawnym w rozwoju zawodowym i uczestnictwie w rynku pracy, należy zwrócić uwagę na:

1. Stworzenie systemu pomocy osobom niepełnosprawnym, które chcą zaistnieć na otwartym rynku pracy, choćby poprzez skoordynowanie działań instytucji takich, jak: PEFRON, MOPS, Urząd Pracy, Pracodawca.
2. Kształtowanie postaw otwartych na pracowników niepełnosprawnych u pracodawców zarówno w sektorze prywatnym, jak i państwowym poprzez programy propagujące.
3. Rozwijanie dostępu do edukacji na wszystkich poziomach kształcenia, głównie poprzez zwiększanie przystępności dla osób niepełnosprawnych oraz wykwalifikowaną kadrę, dla której niepełnosprawny uczeń czy też student nie będzie stanowił problemu.
4. Stworzenie szeroko zakrojonej pomocy doradczej z zakresu poradnictwa zawodowego, doradztwa karier.
5. Zapewnienie pracownikom niepełnosprawnym niezbędnego sprzętu specjalistycznego, ułatwiającego im codzienne funkcjonowanie w miejscu pracy.
6. Udzielanie pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne wsparcia w zakresie pomocy prawnej czy też doskonalenia umiejętności niezbędnych we wspieraniu rozwoju kariery zawodowej niepełnosprawnego pracownika.
7. Zniesienie barier architektonicznych, mentalnych i psychologicznych. Kształtowanie odpowiednich postaw pracowników pełnosprawnych wobec pracowników niepełnosprawnych.
8. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych zgodnie z ich kwalifikacjami i kompetencjami.
9. Opracowywanie Indywidualnych Ścieżek Rozwoju Zawodowego dla każdego pracownika.
10. Zapewnienie rewalidacji w zakładach pracy.

Problemy związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych rzutują na ich egzystencję. Sytuacja osób niepełnosprawnych jest inna niż reszty społeczeństwa. Praca nabiera dla tych osób specyficznego wymiaru. Silniej odczuwają one zagrożenia choćby bytu materialnego. Do tego dochodzą problemy zdrowotne, co sprawia, że poczucie deprivacji jest u osób niepełnosprawnych o wiele głębsze⁸. Praca to przede wszystkim zapewnienie warunków ekonomicznej samodzielności osób niepełnosprawnych, właściwego miejsca w społeczeństwie, społeczności lokalnej i rodzinie. Niepokój zatem budzi tak wysokie bezrobocie wśród tej grupy osób.

3.1.3. Istota procesu adaptacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Terminem „adaptacja zawodowa” określa się dostosowanie człowieka do warunków fizycznych i społecznych środowiska, co oznacza przystosowanie się nowo przyjętych pracowników do pełnienia nowej roli zawodowej i społecznej. Adaptacja zawodowa odnosi się przede wszystkim do tych osób, które po raz pierwszy podejmują pracę zawodową oraz zmieniają miejsce pracy lub charakter zajęcia. Proces adaptacji zawodowej ma istotne znaczenie, wiąże się z przystosowaniem zawodowym i społecznym pracowników⁹.

Proces adaptacji zawodowej może dotyczyć:

- pracowników rozpoczynających pierwszą pracę,
- nowo przyjmowanych pracowników,
- pracowników przekwalifikowanych,
- pracowników zmieniających miejsce pracy.

Szczególnie trudności napotyka na swojej drodze osoba niepełnosprawna, bez względu na to, gdzie znalazła zatrudnienie. Nie tylko musi się zmierzyć z nowymi zadaniami i obowiązkami, ale także poczuć się akceptowana przez ludzi pracujących w tej samej firmie.

Adaptacja zawodowa nie powinna się ograniczać tylko do odpowiednich rozwiązań przestrzennych, takich jak:

- zapewnienie swobodnego wykonywania czynności roboczych w wygodnej pozycji, przez umieszczenie przedmiotu pracy (lub elementów sterowania) w optymalnym zasięgu kończyn,
- umożliwienie dopasowania niektórych wymiarów stanowiska do wymiarów ciała użytkownika (np. regulacja wysokości siedziska, wysokości przedmiotu pracy),

⁸ J. Ostrowska, *Badania nad niepełnosprawnością w Polsce*, Wyd. PWN, Warszawa 1994, s. 26–27. Zob.: T. Majewski, *Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, Warszawa 1995.

⁹ P. Davis, *Adaptacja zawodowa*, Petit, Warszawa 2003, s. 8.

- zapewnienie dobrej widoczności i słyszalności w polu pracy, a także dobrej widoczności i słyszalności urządzeń sygnalizacyjnych oraz najbliższego otoczenia,
- zapobieganie sytuacjom grożącym wypadkom¹⁰.

Podczas tego procesu musi mieć miejsce:

1. Konfrontacja oczekiwań pracodawcy i pracownika z możliwościami ich realizacji. W przypadku nowego pracownika, stawia przed nim szereg zadań, w szczególności oczekuje zaangażowania w wykonywaną pracę, prawidłowej realizacji zadań. Natomiast pracownik szuka możliwości zaspokojenia swych potrzeb właśnie poprzez należyte wykonywanie powierzonych mu zadań. W okresie adaptacji zawodowej następuje więc konfrontacja oczekiwań zarówno pracodawcy, jak i samego pracownika, który może, lecz nie musi znaleźć dla siebie możliwości do osiągnięcia założonych celów.
2. Bardzo istotnym elementem w procesie adaptacji zawodowej osoby niepełnosprawnej jest dostosowanie powierzonych mu zadań adekwatnych do jego kwalifikacji i zainteresowań. Należy brać pod uwagę doświadczenie zawodowe pracownika lub jego brak. Odpowiednie dostosowanie umiejętności do zadań wpływa na efektywność pracy, motywację do niej. Okres adaptacji zawodowej musi pokazać, czy dana osoba radzi sobie w wystarczającym stopniu z powierzonymi zadaniami czy nie potrzebuje pomocy osób trzecich¹¹.

Adaptacja zawodowa nie jest procesem łatwym dla żadnej grupy zawodowej, również jeśli wprowadzana do organizacji jest osoba niepełnosprawna. Jedną z najważniejszych kwestii jest odpowiednie porozumienie pomiędzy bezpośrednim pracodawcą a osobą adaptującą się. Proces adaptacji zawodowej przebiega prawidłowo tylko wtedy, gdy osoby w nim uczestniczące potrafią ze sobą rozmawiać, pytać i słuchać. Uczestnikami adaptacji zawodowej są:

- bezpośredni zwierzchnik nowo zatrudnionego uczestnika procesu adaptacyjnego,
- członkowie zespołu, do którego dołączył nowy pracownik,
- dział kadr,
- opiekun nowego pracownika,
- przedstawiciel związku pracowniczego¹².

Na wszystkich wyżej wymienionych osobach spoczywa odpowiedzialność, aby wprowadzić nowego pracownika w system pracy danego zakładu. Głównie to dyrektor powinien znaleźć wspólny język z nowym pracownikiem. Przede wszystkim musi określić mu zakresu pracy i obowiązków. Odpowiednie wyznaczenie zadań, granic odpowiedzialności na pewno zaowocuje mniejszą ilością

¹⁰ R. Serafin, *Przystosowanie...*, op. cit., s. 8–11.

¹¹ S. Chudy, *Ekonomia i organizacja firmy handlowej*, Wydawnictwo eMPi2, Poznań 1995, s. 150–154.

¹² P. Davis, *Adaptacja zawodowa*, Petit, Warszawa 2003, s. 16.

konfliktów i nieporozumień. Kolejnym krokiem jest wprowadzenie do środowiska, bardzo istotne z punktu widzenia przyszłej atmosfery w pracy. To głównie relacje ze współpracownikami wpływają na nasze samopoczucie w organizacji. Akceptacja kolegów z pracy, możliwość porozmawiania z nimi, uzyskania od nich potrzebnych informacji na pewno sprzyja procesowi adaptacji zawodowej.

Duży wpływ na prawidłową adaptację zawodową ma sama nowo zatrudniona osoba niepełnosprawna. Tylko czynne uczestnictwo w procesie adaptacji zawodowej pozwoli jej odnaleźć się w nowym środowisku pracy. Postawa otwarta wobec nowych współpracowników, nowych zadań i poczucie przynależności sprzyja poprawnej adaptacji zawodowej. Osoba niepełnosprawna nie może czuć się gorsza i z góry zakładać, że nie zostanie zaakceptowana przez nowo poznane osoby. Poczucie „inności” jest czymś naturalnym, gdy wkraczamy w coś nowego, ale nie może się to przełożyć na izolację.

Proces adaptacji zawodowej w przypadku osoby niepełnosprawnej nie może przebiegać przypadkowo. Na każdym jego etapie należy wykorzystywać dostępne narzędzia komunikacyjne, aby zostały zaspokojone zarówno potrzeby nowego pracownika, jaki i firmy. Przejście od poczucia bezpieczeństwa do wniesienia własnego wkładu w realizację zadań może nastąpić tylko poprzez odpowiednią adaptację.

Sam proces adaptacji zawodowej składa się z czterech następujących faz:

- przed zatrudnieniem,
- okres próbny,
- właściwa adaptacja zawodowa,
- oceny¹³.

Wbrew pozorom proces adaptacji zawodowej powinien rozpoczynać się przed rozpoczęciem pracy. Wiele działań można wykonać w okresie poprzedzającym właściwe zatrudnienie. Dobrze, jeżeli już wcześniej dostarczy się pracownikowi informacji choćby o zadaniach, jakie przed nim będą stawiane. Odwiedziny w miejscu pracy jeszcze przed formalnym zatrudnieniem mogą ustrzec pracownika przed wieloma lękami towarzyszącymi mu w nowym miejscu pracy. Oczywiście w przypadku osób niepełnosprawnych jedną z najistotniejszych spraw jest sprawdzenie dostosowania stanowiska pracy do potrzeb jednostki. W takim pierwszym kontakcie niezbędna jest również odpowiednia komunikacja. Pierwszy kontakt ma olbrzymie znaczenie w nawiązaniu interakcji. Życzliwość ze strony przyszłych współpracowników, przejawiająca się choćby poprzez przyjazne gesty, kontakt wzrokowy, uśmiech ma duże znaczenie dla pracownika wkraczającego po raz pierwszy w mury organizacji. Warto, aby nastąpiło to przed podjęciem pracy. Nowy pracownik, który odbiera przyjazne sygnały pozawerbalne pozbywa się stopniowo stresu, który mu zapewne towarzyszy. Poczucie

¹³ P. Davis, *Adaptacja zawodowa*, Petit, Warszawa 2003, s. 28.

bezpieczeństwa i doświadczenie adept zdobywa stopniowo, jeśli wcześniej zostanie wprowadzony, nie będzie czuł się zszokowany.

Okres próbny w tym przypadku nie powinien się kojarzyć z typem umowy, jaką zawiera się z pracodawcą. Jest to czas, który należy wykorzystać przede wszystkim na zdobycie informacji m.in. o:

- miejscu, w którym podejmuje się pracę (topografia budynku) – rzecz wbrew pozorom bardzo istotna,
- bezpieczeństwie i higienie pracy,
- godzinach pracy,
- kolegach i współpracownikach.

Bardzo ważnym elementem adaptacji zawodowej jest faza właściwej adaptacji. Należy pamiętać, że od tego, jak funkcjonują poszczególni pracownicy, zależy funkcjonowanie całej organizacji¹⁴. Odpowiednio przeprowadzona adaptacja nowego pracownika, jego samopoczucie i potrzeby mają zdecydowany wpływ na charakter wykonywanej pracy. O wiele łatwiej jest czuwać nad odpowiednim przebiegiem procesu adaptacyjnego niż rozwiązywać problemy wynikające z nieprzystosowania nowego pracownika do stanowiska.

Ostatnim etapem procesu adaptacji zawodowej powinna być ocena jego przebiegu. Zarówno osoba niepełnosprawna, jak i jej pracodawca, muszą zaprezentować swoje stanowiska oraz wyjaśnić kwestie, które zostały pominięte. Jest to szansa dla nowego pracownika na uzyskanie odpowiedzi na nurtujące go pytania, czasami dość kłopotliwe.

Najważniejszą kwestią jest odpowiednie zmotywowanie pracownika do efektywnej pracy i osiągnięcia coraz to lepszych wyników. Motywowanie rozpoczyna się już od pierwszego dnia pracy. Zatem nie mniej ważne od tego, kogo i jak pozyskujemy do pracy w przedsiębiorstwie, jest umiejętne zaadaptowanie nowego pracownika. Musi to być działanie konkretne i systematyczne, a więc zaplanowane.