

Przystosowanie stanowisk pracy dla osób o specyficznych potrzebach – studium przypadku

Adaptation of workstations for people with specific needs - a case study

Izabela Tokarczyk¹

¹ Zespół Szkół Specjalnych im. Janusza Korczaka w Częstochowie, ul. Legionów 54, 42-200 Częstochowa, izatok@wp.pl

Streszczenie: Podczas projektowania stanowisk pracy powinno być brane pod uwagę podejście ergonomiczne. Człowieka, jako najważniejszy kapitał każdej organizacji powinien wykonywać swoją pracę w warunkach bezpiecznych i ergonomicznych. Stanowisko pracy należy więc dostosować do potrzeb, możliwości ale i ograniczeń człowieka. W przypadku zwykłych pracowników, którzy nie mają żadnych ograniczeń, pracodawcy najczęściej kierują się ogólnie przyjętymi wytycznymi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku pracowników o specyficznych potrzebach przygotowanie stanowiska pracy wymaga szczególnego podejścia. W artykule dokonano analizy potrzeb pracowników z cechami Aspergera, którzy są aktywni zawodowo. Do badania wykorzystano kwestionariusz ankietowy.

Abstract: During the workstations designing, an ergonomic approach should be taken into account. Man, as the most important capital of every organization, should perform his work in safe and ergonomic conditions. Therefore, the workplace should be adapted to the needs, possibilities and limitations of man. In the case of ordinary employees who have no restrictions, employers most often follow generally accepted guidelines in the field of occupational health and safety. In the case of employees with specific needs, preparing a workplace requires a special approach. The article analyzes the needs of employees with Asperger's traits who are professionally active. In this study the questionnaire has been used.

Słowa kluczowe: bezpieczeństwo, ergonomia, pracownicy o specjalnych potrzebach

Key words: safety, ergonomics, employees with special needs

1. Wstęp

Bezpieczeństwo pracy jest jedną z najważniejszych wartości, której poziom powinien być w sposób ciągły podnoszony i doskonalony. W środowisku pracy jest to przede wszystkim dbałość o bezpieczne warunki pracy, stosowanie środków ochrony, ergonomiczne dostosowanie stanowisk pracy do wymagań pracownika. Przez większość pracodawców – zwłaszcza najmniejszych podmiotów gospodarczych – inwestowanie w bezpieczeństwo pracy kojarzy się tylko i wyłącznie z kosztami. Zmiana świadomości pracodawców ale i pracowników jest procesem długofalowym. Instytucje zajmujące się tematyką BHP – m.in. Centralny Instytut Ochrony Pracy, Instytut Medycyny Pracy, Państwowa Inspekcja Pracy - wychodzą naprzeciw pracodawcom i pracownikom, prezentując cały wachlarz szkoleń, seminariów, spotkań popularyzujących bezpieczeństwo pracy w przedsiębiorstwach. Mimo to, nadal w polskich przedsiębiorstwach odnotowuje się dużą liczbę wypadków przy pracy czy dolegliwości zdrowotnych związanych ze sposobem wykonywania pracy ale i z warunkami, w jakich pracownicy wykonują swoje zadania (Główny Urząd Statystyczny 2017, Instytut Medycyny Pracy, 2017). Od kilku lat wspomniane instytucje prezentują również rozwiązania dotyczące aktywizowania zawodowego ludzi o specjalnych potrzebach. Są to zazwyczaj ludzie niepełnosprawni ruchowo, bądź posiadający ograniczone

możliwości natury psychicznej. Do takiej grupy należą osoby z cechami ze spektrum autyzmu – na przykład z zespołem Aspergera. W Polsce obserwuje się systematyczny wzrost liczby osób z diagnozą zespołu Aspergera lub wysoko funkcjonujących osób z autyzmem. W związku z tym powiększa się grupa młodzieży i dorosłych osób, które po ukończeniu edukacji potrzebują różnorodnych form wsparcia społecznego i zawodowego. W latach 2010-2012 Fundacja Synapsis zrealizowała innowacyjny projekt „Implementacja skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy”, w ramach którego testowana była skuteczność Programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z Aspergerem i wysoko funkcjonujących osób z autyzmem. Doświadczenia zebrane w projekcie dobitnie pokazały, że możliwości podjęcia pracy zawodowej przez osoby z zespołem Aspergera są dużo większe niż wskazywałaby na to dotychczasowa statystyka osób z tej grupy na rynku pracy (Synapsis, 2013). Również Centralny Instytut Ochrony Pracy w Warszawie w temacie wspierania zawodowego osób niepełnosprawnych ze specyficznymi potrzebami w roku 2014 opublikował wyniki zrealizowanego projektu na temat „Projektowania obiektów, pomieszczeń oraz przystosowania stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach” uwzględniając również pracowników z zespołem Aspergera (Zawieska, 2014).

2. Charakterystyka potrzeb pracownika z zespołem Aspergera

W świetle literatury przedmiotu osoby z zespołem Aspergera wykonują przede wszystkim zawody związane z informatyką. Aby w odpowiedni sposób przygotować miejsce pracy dla osoby z zespołem Aspergera trzeba zidentyfikować jego ograniczenia, możliwości i potrzeby. Również proces badawczy musi przebiegać w specyficzny, dostosowany do takiego respondenta sposób.

Zespół Aspergera, jako pojęcie, jeszcze kilkanaście lat temu nie było nikomu znane. Za prekursora pojęcia, które zostało zaprezentowane w literaturze naukowej uważa się wiedeńskiego pediatrę – Hansa Aspergera. Około 60 lat temu opisał on w swojej pracy układ cech o charakterze stałości i niezmienności. Były to m.in. brak empatii, jednostronne rozmowy, ograniczona zdolność budowania relacji np. przyjaźni, niezdarne motoryka zwłaszcza tzw. motoryka mała, jak również niezwykle intensywne zainteresowanie jakimś konkretnym tematem (Rosińska, 2015). Rozważania Hansa Aspergera zostały naukowo docenione dopiero pod koniec lat 90-tych XX wieku. Do tego czasu ludzie z takimi cechami uchodzili za nietypowych, bądź chorych, ale niestety nie mogli uzyskać fachowej pomocy (Fast, 2008). W kolejnych latach zespół cech, które opisał H. Asperger uzupełniła Lorna Wing. Są to zatem (Attwood, 1998):

- brak empatii,
- pedantyczna, repetytywna mowa,
- naiwny, nieadekwatny do sytuacji, jednostronny typ interakcji,
- bardzo uboga komunikacja pozawerbalna,
- głębokie zafascynowanie pewnymi tematami,
- niezdarność, źle skoordynowana motoryka i dziwaczna postura.

Dla osób z zespołem Aspergera niezapisane kody zachowań nie istnieją. Jest to przyczyna popełniania wielu gaf w sytuacjach społecznych. Osoby z zespołem Aspergera rzadko potrafią dostosować ton głosu do sytuacji, zazwyczaj mówią zbyt cicho lub za głośno (Zgierski, 2008).

Charakterystyczną cechą osób z zespołem Aspergera jest unikanie kontaktu wzrokowego. Patrzenie w twarz sprawia takim osobom ogromną trudność. Badania wykazały, że zaburza im to koncentrację uwagi, rozprasza myśli (Attwood, 1998).

Osoby z zespołem Aspergera posiadają również szereg cech pozytywnych, które z punktu widzenia pracodawcy są odbierane pozytywnie i traktowane jako kapitał (rys. 1).



Rys. 1. Cechy pracownika z zespołem Aspergera

Te podstawowe cechy i ograniczenia osób z zespołem Aspergera przyczyniły się do powstania ramowych wytycznych, które powinny być brane pod uwagę przy projektowaniu stanowiska

pracy dla osób niepełnosprawnych lub ze specyficznymi potrzebami.

Na potrzeby niniejszego artykułu przeprowadzono badanie ankietowe z mężczyzną, u którego zdiagnozowano zespół Aspergera, a który od 5 lat pracuje na stanowisku projektanta stron internetowych w jednej z katowickich firm. Cechy, które posiada respondent zostały zidentyfikowane przy pomocy kwestionariusza ankietowego, wypełnionego przez respondenta na odległość (za pośrednictwem Internetu). Badana osoba nie preferuje kontaktu bezpośredniego oraz rozmowy (choć posiada umiejętność mowy czynnej), zatem przyjęta forma komunikacji za pośrednictwem Internetu odpowiadała mu najbardziej. Cechy, które wskazała w kwestionariuszu były następujące: zadaniowość, punktualność, precyzyjność, uczciwość, pedantyczność. Ograniczenia, które wskazał respondent w kwestionariuszu ankietowym z kolei były następujące: naiwność, brak empatii, echolalia. Na podstawie identyfikacji cech oraz umiejętności poznawczych respondenta można było skonstruować pozostałe punkty kwestionariusza dotyczące preferencji i wymagań respondenta w stosunku do elementów tworzących jego środowisko pracy. Dokonano analizy podstawowych czynników środowiska fizycznego takich jak – oświetlenie, hałas, mikroklimat – ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb i ograniczeń respondenta. Oprócz tego przeprowadzono analizę stanowiska pracy pod kątem jego ergonomii.

Zapewnienie oświetlenia o parametrach zgodnych z wymaganiami podanymi w normach jest istotne dla wszystkich pracowników, w tym dla pracowników niepełnosprawnych. W przypadku osób słabowidzących, których uszkodzenie wzroku powoduje w różnym stopniu obniżenie zdolności widzenia otoczenia, parametry oświetleniowe powinny być, w miarę możliwości, dobrane do indywidualnych potrzeb tych osób. Dobór odpowiedniego oświetlenia, a także kontrastów barw, jest sprawą bardzo indywidualną i należy ją konsultować z zainteresowanym pracownikiem, w celu stworzenia mu optymalnych warunków pracy. Właściwy dobór parametrów ma na celu umożliwienie słabowidzącym pracownikom stanie się równorzędnymi pracownikami pod względem możliwości wykonywania zadań wzrokowych (Ulewicz i wsp., 2015).

W przypadku osób z niepełnosprawnością wynikającą z zaburzeń ze spektrum autyzmu – np. posiadający zespół Aspergera – u których występuje nadwrażliwość na światło, należy ograniczyć oświetlenie bezpośrednie i odbiciowe, również od okien, oraz tętnienie i migotanie światła. W przypadku stosowania świetlówek należy stosować elektroniczne układy zapłonowe w celu eliminacji migotania światła oraz efektu stroboskopowego (Zawieska, 2014). Respondent w kwestionariuszu ankietowym zaznaczył oświetlenie jako element środowiska jego pracy jako istotny. Wskazał zjawiska, które przeszkadzają mu w pracy bądź czynią ją niekomfortową w jego subiektywnym odczuciu. Ze względu na nadwrażliwość na światło, respondent pracuje w pomieszczeniu, którego okna posiadają rolety a praca częściej jest wykonywana w godzinach popołudniowych i wieczornych, niżeli w dopołudniowych. Ze względu na rodzaj pracy (praca w domu), którą pracodawca rozlicza z efektów a nie godzin spędzonych przed komputerem, respondent może sam regulować sobie tempo i czas pracy.

Kolejnym, poddanym analizie czynnikiem fizycznym środowiska pracy, w którym wykonuje swoje zadania zawodowe respondent, był hałas. Jest to jeden z najczęściej występujących czynników uciążliwych bądź szkodliwych występujących w środowisku pracy (Niciejewska, 2016). Praca przy komputerze, wykonywana w zaciszu domu nie generuje wyjątkowo szkodliwego czy uciążliwego hałasu. Jednak z racji specyficznych potrzeb i ograniczeń osoby poddane badaniu należy zwrócić na jego predyspozycje w tym zakresie. Otóż respondent wskazał hałas za czynnik naj-

mniej wpływający negatywnie na jego samopoczucie i jakość wykonywanej pracy. Wskazał również, że dość często pracuje w stoperach, aby zminimalizować ewentualne dźwięki rozpraszające go w pracy. Należy jednak pamiętać, że ramowe wytyczne dotyczące projektowania stanowisk pracy dla osób ze specyficznymi potrzebami, biorą pod uwagę osoby niepełnosprawne ze spektrum autyzmu, które dodatkowo posiadają pewne sprzężenia. Owe sprzężenia determinują podejście holistyczne do projektowania przestrzeni roboczej.

Kolejnym analizowanym czynnikiem środowiska pracy przez respondenta był mikroklimat. Osoby z zespołem Aspergera jak również te, które mają zaburzenia ze spektrum autyzmu nie rzadko posiadają inne cechy fizjologiczne, niż te które są uznane za będące w normie. I tak na przykład, zdarza się, że temperatura wewnętrzna organizmu osoby mającej zespół Aspergera różni się o 1,5 do 2 stopni Celsjusza w stosunku do innych osób. I co ważne, taka temperatura wewnętrzna stanowi homeostazę (równowagę) ustrojową dla tych osób. Oczywiście podstawy takiej cechy fizjologicznej wynikają z zaburzeń, ale często nie zmieniają się przez całe życie. Z tego też powodu pracownicy z zespołem Aspergera mają specyficzne potrzeby względem temperatury otoczenia, czy wilgotności powietrza (Wieczorek i Sadziak, 2017). Ich komfort cieplny nie zawsze mieści się w przedziale ustanowionym przez współczynniki PMV – średnia ocena komfortu cieplnego i PPD – odsetek osób niezadowolonych z warunków mikroklimatycznych (Niciejewska, 2016). Respondent wskazał poszczególne parametry mikroklimatu za istotne podczas wykonywania swojej pracy. Z racji nadwrażliwości na temperaturę respondent preferuje pracę w warunkach mikroklimatycznych, w których temperatura powietrza nie przekracza 18 stopni Celsjusza. Jest to poniżej przedziału optymalnych warunków pracy o charakterze administracyjno-biurowej pod kątem temperatury powietrza, która ustalona jest na poziomie od 19 do 21 stopni Celsjusza (Koradecka, 2010).

Stanowisko pracy – siedzisko, biurko, komputer, monitor – również zostały scharakteryzowane przez respondenta. Posługując się zagadnieniami związanymi z ergonomią stanowiska pracy, które zawarte są m.in. w liście dortmundzkiej, respondent wskazał występowanie ergonomicznych cech swojego stanowiska pracy. Posiada w pełni wyposażone i ergonomiczne siedzisko, odpowiedniej wysokości i szerokości blat (biurka), podpórki na nadgarstki przy klawiaturze komputera, oraz podpórkę na nogi pod biurkiem. Dodatkowo respondent posiada podświetloną klawiaturę ze względu na częstą pracę w godzinach wieczornych. W przypadku pracowników z zaburzeniami ze spektrum autyzmu czy posiadających zespół Aspergera stosuje się wytyczne organizowania stanowiska pracy tak jak u zwykłych pracowników. U osób z zaburzeniami ze spektrum autyzmu są preferowane częstsze przerwy w pracy niż u zwykłych pracowników. Chodzi przede wszystkim o zminimalizowanie wpływu obciążenia fizycznego pracą na organizm pracownika.

3. Podsumowanie

Osoby o specyficznych potrzebach coraz częściej są aktywizowane zawodowo. Niepełnosprawność ruchowa nie jest w dzisiejszych czasach przeszkodą do podejmowania aktywności zawodo-

wej. Istnieją jednak jeszcze bariery – zwłaszcza organizacyjne i społeczne – które ograniczają osobom niepełnosprawnym ruchowo aktywność zawodową w 100%. Większy problem adaptacji i aktywności zawodowej dotyczy osób o specyficznych potrzebach i szerokim wachlarzu ograniczeń. Przez wzgląd na brak możliwości ujednolicenia tych cech, występuje wiele przeszkód, by każdy człowiek z takimi ograniczeniami był aktywny zawodowo. Mimo wszystko, coraz częściej temat, który został podjęty w niniejszym artykule stanowi materiał do analizy i ciągłych poszukiwań najlepszych rozwiązań. Współpraca fundacji i stowarzyszeń, które środowisko osób z cechami zaburzeń ze spektrum autyzmu bądź cechami osób z zespołem Aspergera znają najlepiej, a instytucji aktywizujących zawodowo i społecznie, może dać najlepsze wyniki w tym obszarze. Identyfikacja bowiem potrzeb i możliwości ale przede wszystkim ograniczeń, jest podstawą odpowiedniego dostosowania otoczenia, środowiska pracy i stanowiska dla osób – przyszłych pracowników - z zespołem Aspergera.

Literatura

- Attwood T. (1998) Zespół Aspergera. Wyd. Zysk i S-ka, Poznań, s.15-17.
- Fast Y. (2008) Zespół Aspergera i NJD: problematyka dotycząca zatrudnienia. Wyd. Fraszka Edukacyjna. Warszawa, 24-25.
- Główny Urząd Statystyczny (2017) Wypadki przy pracy. Warszawa.
- Instytut Medycyny Pracy (2017) Centralny Rejestr Chorób zawodowych, Wyd. IMP. Łódź.
- Koradecka D. (2010) Bezpieczeństwo i higiena pracy. Wyd. CIOP-PIB, Warszawa, s. 56.
- Niciejewska M. (2016) Mikroklimat w środowisku pracy, a zmiany fizjologiczne w organizmie człowieka - wybrane aspekty, w: Instrumenty doskonalenia w zarządzaniu (red. Ulewicz R., Sygut P.). Oficyna Wydawnicza SMJiP, Częstochowa, 162-175.
- Niciejewska M. (2016) Wpływ hałasu impulsowego na zdrowie człowieka w aspekcie zagrożeń zawodowych, w: Teoria i praktyka w zarządzaniu produkcją i usługami, (red. Paliszkiwicz J., Ingaldi M.). Oficyna Wydawnicza. SMJiP, Częstochowa, 112-124.
- Rosińska K. (2015) Możliwości zawodowe osób z zespołem Aspergera na rynku pracy. w: Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania, Nr III, 71-94.
- Synapsis (2013) Zatrudnianie osób z zespołem Aspergera i wysoko funkcjonujących osób z autyzmem. Wyd. Synapsis, Warszawa, s. 3-16.
- Ulewicz R. Klimecka-Tatar D., Mazur M., Niciejewska M. (2015) Wybrane aspekty zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Oficyna Wydawnicza SMJiP. Częstochowa.
- Wieczorek M., Sadziak A. (2017) Physical activity in children with autism spectrum disorders. Journal of Education, Health and Sport 7(2), 222-238.
- Zawieska W.M. (2014) Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach. Wyd. CIOP-PIB. Warszawa.
- Zgierski J. (2008) Zatrudnienie osób z Zespołem Aspergera. Wyd. Fraszka Edukacyjna. Warszawa, s. 22.