

OSOBY Z DYSFUNKCJĄ WZROKU I SŁUCHU NA RYNKU PRACY

Problemy, możliwości i potrzeby zawodowe osób niewidzących i słabowidzących

Możliwości i problemy zawodowe osób niewidomych

Istnieje wiele terminów określających osobę, u której występują poważne problemy z widzeniem: osoba niewidoma, ociemniała, słabowidząca, osoba z dysfunkcją wzroku, z niepełnosprawnością wzrokową, itp.

Osoby niewidome to te dotknięte ślepotą. Są wśród nich takie osoby, które całkowicie nie widzą, oraz takie, które zachowały wzrok szczątkowy, który nie ma jednak dla nich większego znaczenia w poznawaniu rzeczywistości i w praktycznym działaniu. Pozwala on jedynie na ogólną orientację w przestrzeni, na dostrzeganie większych przedmiotów na drodze lub ogólnych sylwetek ludzi bez możliwości dokładnego ich rozpoznawania. Wśród osób dotkniętych ślepotą są **osoby niewidome od urodzenia** lub wczesnego dzieciństwa oraz osoby, które utraciły wzrok w późniejszym okresie życia, czyli **osoby ociemniałe**. Jeśli chodzi o te ostatnie, to niektóre z nich utraciły wzrok nagle, zwykle w wyniku wypadków przy pracy lub wypadków komunikacyjnych. Inne natomiast traciły wzrok stopniowo na skutek chorób oczu lub chorób ogólnych, np. cukrzycy.

Przyjmuje się, że aż 80% informacji, docierających ze świata zewnętrznego jest odbierane przez człowieka za pomocą analizatora wzrokowego. Wzrok pełni zasadniczą rolę w poznawaniu rzeczywistości, zjawisk i przedmiotów. Jest wykorzystywany w codziennym życiu, w działalności praktycznej: od czynności samoobsługowych, związanych z toaletą, przygotowywaniem i spożywaniem posiłków, po czynności związane z nauką i pracą, np. czytanie, pisanie, itp. Zmysł wzroku ma zdolność odbierania bodźców świetlnych z odległości, niezależnie od naszej woli, dlatego trudno jest przecenić rolę, jaką pełni w orientacji przestrzennej i lokomocji. Dzięki niemu obiekty są lokalizowane, a przeszkody wykrywane z odległości. Brak bądź poważne osłabienie wzroku powoduje trudności w poszczególnych obszarach funkcjonowania, takich jak: orientacja przestrzenna i poruszanie

się, poznawanie rzeczywistości oraz zjawisk, rozumienie pojęć, wykonywanie czynności dnia codziennego, sfera emocjonalna, funkcjonowanie społeczne, w tym zawodowe.

Jednym z głównych problemów wynikających z braku wzroku, jest samodzielne poruszanie się oraz orientacja przestrzenna. Trudność taka występuje u osób niewidomych niezależnie od wieku. Często odnalezienie poszukiwanego miejsca, nawet niezbyt odległego może łączyć się z problemami, które wynikają z trudności w orientacji w przestrzeni, a także koniecznością zapamiętywania wielu szczegółów w odpowiedniej kolejności. Aby przestrzeń mogła być maksymalnie użyteczna, musi być zrozumiała i całkowicie opanowana. Główne trudności z orientacją to:

- problem ze znajomością kierunków potrzebnych do sprawnego i skutecznego przemieszczania się;
- nieznajomość pojęć przestrzennych;
- nieznajomość stosunków czasowo – przestrzennych.

Dla pełnego funkcjonowania społecznego istotne jest wykorzystanie kompensacji poprzez wypracowanie efektywnego posługiwania się dobrze funkcjonującymi zmysłami. Dzięki kompensacji osoba niewidoma może zwiększyć swoje umiejętności poznawcze oraz samodzielność, potrzebną do sprawnego funkcjonowania w społeczeństwie. Jednakże funkcjonowanie osoby z uszkodzeniem wzroku zależy od wielu czynników. Są wśród nich: czas utraty wzroku, stopień utraty wzroku, rodzaj schorzenia i wynikające z niego następstwa, schorzenie stałe albo postępująca utrata widzenia, czas rozpoczęcia rehabilitacji, czynniki wewnętrzne (osobowościowe), doświadczenie życiowe, wsparcie rodziny i najbliższych.

Umiejętność wykonywania czynności dnia codziennego pozwala osobie niewidomej na samodzielną aktywność związaną z samoobsługą, toaletą, komunikacją, itp. Brak lub poważne osłabienie wzroku uniemożliwia bądź znacznie utrudnia proces uczenia się poprzez naśladowictwo. Stąd takie czynności, jak: mycie zębów, samodzielne ubieranie się, nalewanie płynów, mogą sprawić niewidomemu wiele trudności, ponieważ wymagają opanowania przez nie szeregu umiejętności wstępnych, typu: posługiwanie się obiema rękami i koordynacja ruchowa, znajomość i rozumienie pojęć. W nieco innej sytuacji są osoby ociemniałe, które przed utratą wzroku miały już jakieś doświadczenia w zakresie wykonywania określonych czynności życia codziennego. U osób, które straciły wzrok w

późniejszym czasie, duże znaczenie odgrywa pamięć kinestetyczna. Konieczna jest jednak nauka i odpowiedni dobór alternatywnych sposobów wykonywania określonych czynności¹.

Biorąc pod uwagę wykonywanie pracy zawodowej, pracownicy niewidomi mają przede wszystkim trudności i ograniczenia w orientowaniu się na stanowisku i w miejscu pracy. Mogą mieć także trudności z wykonywaniem bardziej skomplikowanych czynności i zadań zawodowych, w których wzrok odgrywa istotną rolę. Tego rodzaju trudności i ograniczenia osoby niewidome pokonują, opanowując umiejętności wykonywania tych czynności i zadań zawodowych bez udziału wzroku. Wykorzystują w tym celu możliwości kompensacyjne (zastępcze) pozostałych zmysłów, a więc zmysłu dotyku, słuchu, węchu itp. Człowiek ma bowiem możliwość wykonywania pracy w różny sposób. Wykonywanie jej za pomocą wzroku jest tylko jednym z nich. Również nowoczesny sprzęt techniczny, a zwłaszcza elektroniczny o charakterze kompensacyjnym, specjalnie przeznaczony dla tej grupy osób niepełnosprawnych, w znacznym stopniu redukuje trudności pracowników niewidomych przy wykonywaniu pracy zawodowej.

W zakresie orientacji w zakładzie pracy pracownicy niewidomi zwykle stosunkowo łatwo opanowują umiejętność samodzielnego poruszania się w nim, pod warunkiem że zostaną dokładnie zapoznani z lokalizacją wszystkich pomieszczeń i urządzeń. Tak samo większość z nich nie ma szczególnych trudności z samodzielnym dojazdem do pracy, jeśli mają dogodne środki komunikacji. Wśród pracowników niewidomych jest wiele osób szcążkowo widzących, które mają możliwość wykorzystania resztek wzroku w niektórych sytuacjach zawodowych, np. do ogólnej orientacji na stanowisku i miejscu pracy lub do rozpoznawania większych przedmiotów na drodze. Zachowanie nawet minimalnych resztek wzrokowych może być zjawiskiem korzystnym z zawodowego punktu widzenia; może pozwalać takim pracownikom chociażby na ogólną orientację wzrokową na stanowisku i w miejscu pracy.

Poziom przygotowania do pracy i kwalifikacji zawodowych zarówno osób niewidomych jak i niedowidzących jest zróżnicowany. Są wśród nich osoby:

- 1) Posiadające wysokie kwalifikacje zawodowe, potrafiące wykonywać pracę na takim samym poziomie jak pracownicy widzący – są to osoby z wyższym wykształceniem uniwersyteckim lub wyższymi studiami zawodowymi.
 - 2) Posiadające konkretne przygotowanie zawodowe – są to osoby, które mają ukończone różne szkoły zawodowe, technika lub licea profilowane.
-

3) Bez kwalifikacji zawodowych, lecz zdolne do opanowania odpowiedniej wiedzy i umiejętności zawodowych w ramach szkolenia na miejscu w zakładzie pracy.

Osoby niewidome poszukujące pracy są zwykle dobrze do niej przygotowane. Obok odpowiedniej wiedzy i umiejętności zawodowych opanowały formy funkcjonowania i zachowania się w sytuacjach zawodowych oraz są przekonane, że mogą pracować z pracownikami widzącymi w zwykłym zakładzie pracy. Osiągnęły one także wysoki poziom samodzielności w wykonywaniu czynności dnia codziennego i w poruszaniu się w przestrzeni. Dowodem na duże możliwości zawodowe są liczne przykłady w naszym kraju niewidomych pracowników naukowych, nauczycieli, psychologów, pracowników socjalnych, instruktorów rehabilitacji, radców prawnych, informatyków, dziennikarzy, tłumaczy, operatorów dźwięku, masażystów, telefonistów i wykwalifikowanych pracowników produkcyjnych itd. Są to osoby, które dobrze wypełniają swoje zadania i obowiązki zawodowe, zgodnie z oczekiwaniami pracodawców.

Zauważa się obecnie tendencję do zatrudniania osób niewidomych przede wszystkim w pracach o charakterze umysłowym i w usługach. W mniejszym stopniu przygotowuje się je do pracy wytwórczej i manualnej. Związane jest to z dużą mechanizacją i automatyzacją pracy w zakładach produkcyjnych².

Przystosowanie miejsca i stanowiska pracy dla pracowników niewidomych

Dla ułatwienia wykonywania pracy pracownicy niewidomi mogą wymagać indywidualnego przystosowania stanowiska pracy, zgodnie z potrzebami wynikającymi z ich niepełnosprawności i rodzaju wykonywanej pracy. W zależności od liczby i jakości używanych przedmiotów w czasie wykonywania zadań zawodowych pracownik niewidomy może wymagać większej powierzchni blatu stołu roboczego lub biurka. Zarówno górna, jak i boczne krawędzie tego blatu powinny być obramowane listwami o wysokości 3–5 cm dla wyraźnego określenia powierzchni pracy oraz dla zapobiegania przypadkowym zsunięciom przedmiotów na podłogę. Niewidomy pracownik może również wymagać dodatkowych półek na stanowisku pracy dla umieszczenia różnych narzędzi i przegródek na pojemniki lub pudełka z materiałami używanymi w czasie pracy. Przegródki mogą być również potrzebne w

szufladach używanych przez pracownika. Mają ułatwić mu orientację na stanowisku pracy i lokalizację używanych narzędzi i materiałów.

Niewidomi pracownicy, którzy muszą używać komputera do wykonywania swoich zadań zawodowych, będą potrzebować dodatkowego sprzętu adaptacyjnego. Są to przede wszystkim tzw. syntezator mowy, linijka brajlowska, skaner, drukarka brajlowska. Przy czym komputer ze sprzętem adaptacyjnym używanym przez pracownika niewidomego może wymagać specjalnego biurka, na którym będzie łatwy dostęp do wszystkich tych urządzeń. Dzięki syntezatorowi mowy wraz z odpowiednim oprogramowaniem tekst ukazujący się na ekranie komputera jest równocześnie odczytywany za pomocą sztucznej mowy, a więc w formie dźwiękowej. Podobnie linijka brajlowska z wypukłymi znakami umożliwia dotykowe odczytanie tego tekstu. W ten sposób pracownik niewidomy może pisać wszelkiego rodzaju teksty, a następnie odczytywać je w formie dźwiękowej za pomocą syntezatora mowy lub w formie dotykowej za pomocą linijki brajlowskiej.

Następnym ważnym dla pracowników niewidomych urządzeniem elektronicznym jest skaner, który pozwala na wprowadzenie do komputera i zapisanie na twardym dysku każdego drukowanego tekstu. W ten sposób mogą oni odczytać ten tekst za pomocą syntezatora mowy lub linijki brajlowskiej. Do komputera może być podłączona drukarka zwykła lub brajlowska (drukująca tekst wypukły). W ten sposób pracownik niewidomy może otrzymać tekst w formie czarnodrukowej lub brajlowskiej. Komputer ze sprzętem adaptacyjnym używanym przez pracownika niewidomego może wymagać specjalnego biurka, na którym będzie łatwy dostęp do wszystkich tych urządzeń. Ostatnio ukazują się coraz więcej różnych urządzeń elektronicznych, które są bardzo pomocne osobom niewidomym w wykonywaniu pracy zawodowej. Są to urządzenia o mniejszym formacie, pozwalające na zapisanie tekstów, rejestrowanie (nagrywanie) go i odtwarzanie w formie dźwiękowej lub dotykowej. Są to notatniki brajlowskie lub dźwiękowe i dyktafony. Wraz z postępem w elektronice stale ukazują się nowe, bardziej udoskonalone wersje tych urządzeń, które okazują się być bardzo pomocne osobom niewidomym, również w ich codziennym funkcjonowaniu (również w sferze zawodowej).

W zakresie poruszania się po zakładzie pracy, dla pracownika niewidomego duże znaczenie ma stała lokalizacja przedmiotów (mebli) i urządzeń oraz wyraźne wyznaczenie wewnętrznych dróg – ciągów komunikacyjnych. Stałe przedmioty i urządzenia stanowią dla niego bowiem punkty orientacyjne pozwalające na łatwe i bezpieczne przemieszczanie się po zakładzie pracy. Temu celowi może także służyć zróżnicowana faktura podłogi lub

wykładzin. Nie wolno natomiast zostawiać w miejscach przeznaczonych na poruszanie się jakichkolwiek przedmiotów wolno stojących. Mogą one stanowić dla pracownika niewidomego niebezpieczne przeszkody, które nie zawsze zdąży ominąć. Dużym ułatwieniem w poruszaniu się niewidomego pracownika po zakładzie pracy są poręcze umieszczone wzdłuż wewnętrznych dróg komunikacyjnych. Przy zatrudnianiu osób niewidomych trzeba również zwracać uwagę na zapewnienie im odpowiednich warunków akustycznych. W szczególności chodzi o wyeliminowanie wszelkich szkodliwych dla zmysłu słuchu hałasów. Zmysł ten odgrywa w ich życiu olbrzymią rolę i nie wolno narażać go na jakiegokolwiek uszkodzenie.

Zatrudniając osobę niewidomą, można też rozważyć możliwość wykonywania przez nią pewnych zadań zawodowych w domu, a więc zatrudnienie w formie telepracy. Dla wielu pracowników niewidomych, zwłaszcza tych, którzy mają mniej dogodny dojazd do pracy, ta forma zatrudnienia może być bardzo korzystna. Wówczas cały wysiłek mogą skoncentrować na wykonywaniu swojej pracy bez konieczności odbywania dłuższej i często bardzo uciążliwej podróży środkami komunikacji.

5.3. Możliwości i problemy zawodowe osób słabowidzących

Słabowzroczność to uszkodzenie wzroku powodujące w różnym stopniu obniżenie zdolności widzenia otaczającej rzeczywistości. Z tego powodu osoby stanowią bardzo zróżnicowaną grupę ludzi z różnym poziomem wzrokowego funkcjonowania. Osoby takie zachowują zdolność wzrokowego spostrzegania przedmiotów, osób, zjawisk i zdarzeń, chociaż z pewnymi trudnościami i ograniczeniami. Stanowią one grupę pośrednią pomiędzy osobami niewidomymi a osobami normalnie widzącymi. Jedne z nich zbliżone są bardziej do tych pierwszych, a inne do tych drugich. Wiele z nich potrafi względnie dobrze radzić sobie w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych, wykorzystując zachowaną zdolność widzenia.

Podobnie jak w przypadku dzieci niewidomych, również niektóre dzieci rodzą się jako słabowidzące lub stały się nimi w pierwszych latach życia. Wiele osób staje się osobami słabowidzącymi w późniejszym okresie życia z powodu różnych chorób. Szczególnie dotyczy to osób w starszym wieku.

Wśród osób słabowidzących można spotkać osoby **z ustabilizowanym stanem wzroku**, tzn. takie, których aktualny stan jest trwały i nie zagraża mu dalsze pogorszenie. Może to nastąpić tylko na skutek dodatkowych przyczyn powodujących dalsze uszkodzenie

osłabionego już wzroku. Inną grupę stanowią osoby z **nieustabilizowanym stanem wzroku**, ze stopniowo pogarszającym się wzrokiem, prowadzącym ostatecznie do całkowitej ślepoty. Fakt ten trzeba także mieć na uwadze, oceniając możliwości zawodowe tych osób.

Z zawodowego punktu widzenia słabowidzącymi są osoby, które pomimo znacznego uszkodzenia wzroku mogą korzystać z niego do orientacji na stanowisku i miejscu pracy oraz do kierowania i kontrolowania przebiegu wykonywania pracy zawodowej. Wykonują więc pracę w ten sam sposób jak pracownicy widzący. Z uwagi jednak na mniejszą sprawność funkcjonowania wzroku mogą one mieć określone trudności i ograniczenia w spostrzeganiu różnych przedmiotów i zjawisk występujących w przebiegu pracy oraz w orientowaniu się w miejscu pracy. W szczególności dotyczy to spostrzegania:

- 1) małych przedmiotów lub małych elementów większych przedmiotów, szczególnie przy słabym oświetleniu, dotyczy to także małych liter i cyfr (materiałów drukowanych małą czcionką);
- 2) małych różnic i podobieństw w przedmiotach o podobnej wielkości, kształtach, strukturze lub barwie;
- 3) przedmiotów znajdujących się w dalszej odległości, szczególnie o małych gabarytach – mogą to być trudności w ujmowaniu stosunków przestrzennych pomiędzy przedmiotami w różnych położeniach i sytuacjach, w ustalaniu, który z nich jest większy lub dalej położony;
- 4) przedmiotów w słabych warunkach oświetleniowych – niedostatecznie lub niewłaściwie oświetlonych, np. zbyt słabe natężenie światła, światło powodujące olśnienie (oślepienie) na skutek błędnej lokalizacji jego źródła;
- 5) przedmiotów na tle słabego kontrastu barwnego – przy słabym zróżnicowaniu kolorów przedmiotów występujących przy wykonywaniu pracy i koloru blatu roboczego lub koloru urządzeń i ścian w miejscu pracy;
- 6) przeszkód na drogach komunikacyjnych, szczególnie przy słabym oświetleniu, osoby te mogą nie zauważać małych przedmiotów leżących na podłodze, przez co narażają się na upadki w czasie poruszania się.

W indywidualnych przypadkach wykonywanie pracy przez osoby słabowidzące może być wolniejsze.

Jeśli chodzi o współpracę ze słabowidzącym klientem w ramach poradnictwa zawodowego lub pośrednictwa pracy, to nie powinny wystąpić tutaj specjalne trudności. Klienta takiego należy traktować tak samo jak każdego innego. Obok standardowych problemów, na jakie trzeba zwracać uwagę, bardzo istotną sprawą jest ustalenie w trakcie rozmowy specjalnych potrzeb dotyczących przystosowania miejsca i stanowiska pracy. Chodzi tutaj przede wszystkim o zapewnienie właściwego oświetlenia oraz właściwych kontrastów barwnych poprawiających zdolność widzenia w środowisku pracy. Zapewnienie takich warunków ma istotne znaczenie dla funkcjonowania wzrokowego w zakładzie pracy, a tym samym na możliwość realizacji oczekiwanych przez pracodawcę zadań zawodowych.

Przystosowanie miejsca i stanowiska pracy dla pracowników słabowidzących

Wymienione trudności i ograniczenia pracowników słabowidzących można w znacznym stopniu złagodzić lub usunąć przez:

- 1) zaopatrzenie ich w odpowiednie pomoce optyczne poprawiające zdolność ich widzenia, należą do nich: okulary korygujące wady wzroku, lupy powiększające do widzenia z bliska oraz lunety, monookulary i lornetki do widzenia do dali; potrzebę korzystania z tego rodzaju pomocy optycznych ustala zwykle lekarz okulista;
- 2) zastosowanie właściwego oświetlenia ogólnego w pomieszczeniach w miejscu pracy; najlepsze w tym przypadku jest oświetlenie jarzeniowe, które powoduje równomierne oświetlenie całego pomieszczenia bez pozostawiania miejsc zaciemnionych. Niektórzy pracownicy słabowidzący mogą potrzebować dodatkowego oświetlenia na stanowisku pracy – w tym przypadku lepsze jest światło żarowe: lampa z regulowanym ramieniem, z regulowanym natężeniem światła i kloszem zapobiegającym olśnieniu;
- 3) zapewnienie kontrastów barwnych na stanowisku pracy dla lepszej orientacji, na przykład kolor blatu biurka czy stołu roboczego powinien kontrastować z kolorami elementów występujących przy wykonywaniu zadań zawodowych; najlepsze kontrasty daje kolor biały lub żółty z czarnym, a najmniejsze – kolor czarny lub ciemnoszary z kolorami brązowym i granatowym.

Zastosowanie odpowiedniego oświetlenia i kontrastów barwnych jest sprawą bardzo indywidualną i należy ją konsultować z zainteresowanym pracownikiem, aby stworzyć mu optymalne warunki pracy.

Przed osobami słabowidzącymi stoi otworem wiele zawodów w zależności od ich indywidualnych zdolności i cech osobowych. Słabowzroczność nie jest w tym przypadku decydującym czynnikiem powodującym ograniczenia w tym zakresie.

Ogólne zasady, którymi należy się kierować przy doborze pracy dla osób słabowidzących:

- 1) Rodzaj pracy (wielkość i rodzaj występujących materiałów, narzędzi) powinien zapewniać im swobodne posługiwanie się wzrokiem, bez narażania go na nadmierne przemęczenie.
- 2) Stanowisko i miejsce pracy powinno być dostosowane do potrzeb wzrokowych pracownika. Chodzi tutaj o odpowiednie oświetlenie i zastosowanie odpowiednich kontrastów barwnych.
- 3) Zapewnienie niezbędnego sprzętu technicznego umożliwiającego im wykonywanie zadań zawodowych. Jeśli chodzi o komputer, to może stać się on narzędziem pracy pracowników słabowidzących po zastosowaniu programu umożliwiającego uzyskanie tekstu na ekranie o powiększonej czcionce oraz powiększonej grafice, dostosowanej do ich możliwości wzrokowych.

Przy spełnieniu tych warunków pracownicy słabowidzący mogą osiągać wyniki pracy zgodne z oczekiwaniami pracodawcy³.

Pracownicy, których niepełnosprawność związana jest z utratą całkowitą lub częściową wzroku mają bardzo utrudnione funkcjonowanie w środowisku zawodowym. Przede wszystkim mają utrudnienie w zdobywaniu informacji, co powodowane jest niemożnością odbierania wizualnych sygnałów z otoczenia i orientacji w zmieniających się warunkach otoczenia. Niepełnosprawność ta powoduje niedogodności w komunikacji interpersonalnej – niemożność czytania zwykłego pisma, reagowania na mimikę i gesty. Ponadto osoby takie mają trudności w samodzielnym poruszaniu się, czasem powodują konieczność posługiwania się białą laską lub korzystania z pomocy człowieka albo psa – przewodnika.

Niepełnosprawność taka może nieść ze sobą również problemy w sferze psychologicznej, polegające na częstszych niż w innych przypadkach trudnościach z zaakceptowaniem ograniczeń wynikających z niepełnosprawności i podjęcia wysiłków zmierzających do ich przezwyciężenia. Osoby z dysfunkcją wzroku mają ograniczone możliwości zatrudnienia. Nie

mają możliwości wykonywania zawodów: związanych z prowadzeniem pojazdów i innych urządzeń w transporcie, zawodów, których wykonywanie może wiązać się z zagrożeniem dla życia lub zdrowia własnego i innych, wymagających sprawności wzroku. Ponadto mają zakaz pracy przy prądzie (zwłaszcza wysokiego napięcia) oraz zakaz pracy na wysokości.

W przypadku stanowisk biurowych (w zależności od stopnia utraty wzroku) wskazany monitor o wysokiej przekątnej powyżej 19 cali, klawiatura brajlowska, oprogramowanie czytające napisy. W przypadku stanowisk związanych z obsługą maszyn zalecane przygotowanie wszelkich opisów urządzeń i maszyn w języku brajla oraz stosowanie pisma wypukłego. Obiekty, w których są zatrudniane osoby niepełnosprawne powinny mieć wytyczone stałe ciągi komunikacyjne, na których nie mogą znajdować się żadne przeszkody.

Ponadto pracownik musi mieć zapewnioną możliwość wezwania osoby, która wspierać będzie pracownika w sytuacjach wymagających ostrożności lub rozpoznania wzrokowego, np. przywoływacz dźwiękowy. Dla zachowania dobrej orientacji na stanowisku pracy osoby współpracujące powinny skrupulatnie przestrzegać porządku – narzędzia, materiały powinny znajdować się zawsze na swych stałych miejscach. Im niższa ostrość wzroku, tym bardziej praca powinna mieć charakter ustabilizowany, na stałym stanowisku pracy, bez częstych zmian. Osoby ze schorzeniami wzroku posiadają szczególnie wyostrzone inne zmysły. Może to być szczególnie cenne przy wykonywaniu zawodów takich jak masażysta, czy telemarketer⁴.

Problemy, możliwości i potrzeby zawodowe osób niesłyszących i słabosłyszących

Możliwości i problemy zawodowe osób niesłyszących

Osoby niesłyszące lub **głuche** to osoby dotknięte głuchotą, a więc pozbawione możliwości słyszenia. Stan taki uniemożliwia im słuchową orientację w otoczeniu i komunikowanie się – porozumiewanie się z osobami słyszącymi za pomocą mowy ustnej (dźwiękowej). Wśród osób niesłyszących znajdują się takie, które utraciły słuch przed lub po opanowaniu mowy ustnej. Do pierwszej grupy należą dzieci, które urodziły się z głębokim uszkodzeniem słuchu lub wystąpiło ono we wczesnym dzieciństwie i nie nauczyły się mówić. W związku z tym są one zwykle równocześnie osobami niemymi, czyli **głuchoniemymi**. Opanowanie mowy dźwiękowej przez nie jest bardzo trudne, lecz wiele z nich ją opanowuje i posługuje się nią tak samo jak osoby słyszące.

Osoby niesłyszące w porozumiewaniu się w swoim środowisku posługują się **językiem migowym**. Polega on na przekazywaniu odpowiednich znaków manualno-mimicznych, które oznaczają poszczególne słowa lub krótkie zwroty. Wykonywane są one za pomocą rąk (palców) i innych części ciała (mimika lub pantomimika). Niektóre osoby niesłyszące opanowały umiejętność **odczytywania mowy z ust**. Polega ona na rozumieniu mowy w oparciu o spostrzeganie obrazu (układu ust) wymawianych przez osobę mówiącą słowa.

Drugą grupę stanowią osoby, u których uszkodzenie słuchu nastąpiło po opanowaniu mowy ustnej, a więc w wieku młodzieńczym lub dorosłym. Osoby te nie słyszą osób mówiących do nich. Potrafią one jednak mówić i przekazywać w ten sposób informacje swojemu otoczeniu. Problemem pozostaje jednak sprawa odbioru i rozumienia mowy dźwiękowej. Utracie słuchu mogą również towarzyszyć zaburzenia zmysłu równowagi, który jest zlokalizowany w uchu wewnętrznym. To może mieć również wpływ na dobór określonej pracy dla tego rodzaju pracowników⁵.

Największy kłopot ze znalezieniem zatrudnienia mają osoby niesłyszące, gdyż nie mogą one zrozumieć mowy nawet za pomocą aparatów słuchowych. Bariera komunikacyjna, wynikająca z ich niepełnosprawności najbardziej utrudnia im dostęp do pracy oraz oferty

⁵ T. Majewski, dz. cyt., s. 103-104

edukacyjnej (kursy, szkolenia czy podjęcie studiów wyższych). Tak więc podstawowe trudności i ograniczenia możliwości zawodowych występują w procesach orientacyjnych na stanowisku oraz w miejscu pracy. Trudności te wynikają bezpośrednio z barier w zakresie komunikacji interpersonalnej (werbalnej).

Podczas wykonywania pracy zawodowej, zarówno w komunikacji między pracownikami jak i w życiu codziennym, występuje wiele sygnałów dźwiękowych. Przy pewnym ograniczeniu i trudności słuchowej orientacji na stanowisku oraz w miejscu pracy mogą one powodować brak decyzji w odpowiednim momencie lub podjęcie niewłaściwej decyzji. Brak możliwości szybkiego przekazania informacji może mieć duży wpływ na wykonywanie pracy zespołowej, gdzie praca jednego pracownika jest powiązana z pracą drugiego i wymagana jest między nimi ścisła współpraca⁶.

Przystosowanie miejsca i stanowiska pracy dla pracowników niesłyszących

Osoby niesłyszące mogą pracować w wielu zawodach i na bardzo wielu stanowiskach pracy w zależności od uzyskanych kwalifikacji zawodowych. Potrafią dobrze wykonywać różne zadania zawodowe oraz bez trudności poruszać się po zakładzie pracy. Mogą jednak potrzebować pewnych zmian organizacyjnych i technicznych w miejscu i na stanowisku pracy, aby mogły skutecznie i bezpiecznie funkcjonować w zakładzie pracy. Te potrzeby powinny być określone na etapie poradnictwa zawodowego i uwzględniane na etapie zapewnienia zatrudnienia osobie niesłyszącej.

Jeśli chodzi o orientację w miejscu pracy, to niesłyszącym trzeba zapewnić wiele informacji, które będą dla nich dostępne drogą wzrokową. Chodzi tutaj o różnego rodzaju napisy, tabliczki i znaki informacyjne i ostrzegawcze, które są umieszczane dla pracowników w miejscach pracy. Z punktu widzenia pracownika niesłyszącego powinny to być wyraźne napisy o odpowiednim kontraście barwnym z tłem, umieszczane w miejscach widocznych, ewentualnie dobrze oświetlonych, na wysokości oczu, łatwo zwracających uwagę. Powinny to być napisy i znaki łatwo zrozumiałe. Abstrakcyjne znaki symboliczne dla niektórych pracowników niesłyszących mogą być niezrozumiałe bez specjalnych objaśnień. Różnego rodzaju dodatkowe napisy i tabliczki informacyjne oraz ostrzegawcze powinny być umieszczane w miejscach, w których mogą wystąpić sytuacje szczególnie niebezpieczne dla

pracowników. Dotyczy to przede wszystkim wewnętrznych dróg komunikacyjnych, schodów, drzwi wyjściowych i innych miejsc w zależności od warunków w danym zakładzie pracy.

Szczególnie odnosi się to do zastąpienia wszelkiego rodzaju ostrzeżeń dźwiękowych wyraźnymi i łatwo zauważalnymi informacjami wizualnymi (wzrokowymi). Szczęólnego zainteresowania wymaga stanowisko pracy dla pracownika niesłyszącego. Wprawdzie w procesach orientacyjnych na stanowisku i w miejscu pracy dominująca rola przypada zmysłowi wzroku, to jednak zmysł słuchu ma również w nich swój udział. W przebiegu wykonywania różnych czynności i operacji, w pracy przy maszynach i urządzeniach występuje wiele dźwięków, które są nośnikami określonych informacji stanowiących ważne sygnały dla pracownika.

Dla pracownika niesłyszącego te wszystkie sygnały akustyczne są niedostępne, co może mieć wpływ na poziom jego orientacji w trakcie wykonywania zadań zawodowych oraz na sam przebieg i bezpieczeństwo pracy. Szczęólniej uwagi wymaga stanowisko pracy, które tworzą różnego rodzaju urządzenia o napędzie elektrycznym. Zwykle są tutaj stosowane dźwiękowe sygnały ostrzegawcze i alarmowe. W przypadku gdy pracują na nich pracownicy niesłyszący, muszą one być zastąpione sygnałami wizualnymi (zapalenie się odpowiednich lampek), które będą przekazywać pracownikowi niesłyszącemu potrzebną lub konieczną w danej chwili informację.

Wśród osób niesłyszących jest pewien procent osób z równoczesnym zaburzeniem zmysłu równowagi. Dla tego rodzaju pracowników przeciwwskazane są prace na wysokościach, na rusztowaniach, na drabinach. Chodzi tutaj o bezpieczeństwo tych pracowników.

Dla pracowników niesłyszących dość istotne są warunki oświetleniowe w miejscu i na stanowisku pracy. Brak oświetlenia lub niedostateczne oświetlenie może mieć negatywny wpływ na zmysł wzroku, który ma dla nich olbrzymie znaczenie. Narażanie tych pracowników na osłabienie lub nawet utratę zdolności widzenia miałoby olbrzymie konsekwencje nie tylko dla pracy zawodowej, lecz także dla dalszego ich życia. W zakładzie pracy występuje wiele różnych dźwięków, które są nośnikami określonych informacji. Niektóre z nich pojawiają się nagle i niosą bardzo znaczące informacje, które wymagają od pracownika stosownej reakcji – podjęcia odpowiedniego działania. Do takich należy również dźwiękowa sygnalizacja ostrzegawcza i alarmowa. Z reguły pracownicy niesłyszący nie reagują na większość dźwięków występujących w jego środowisku pracy.

Niektóre osoby niesłyszące słyszą tylko bardzo silne dźwięki, np. głośno pracującą maszynę, upadek na ziemię ciężkiego narzędzia, zderzenie się dwóch pojazdów, trzaskanie drzwiami itp. Tego rodzaju dźwięki, towarzyszące różnym zdarzeniom w miejscu pracy, mogą mieć pewne znaczenie dla pracownika niesłyszącego, szczególnie dla jego bezpieczeństwa. Zdolność słyszenia tylko bardzo silnych bodźców jest jednak niewystarczająca do odbioru mowy dźwiękowej i jej rozumienia.

Pracownicy niesłyszący starają się natomiast maksymalnie wykorzystywać zmysł wzroku do uzyskania wszelkich informacji potrzebnych do orientacji i prawidłowego funkcjonowania w zakładzie pracy. Są oni bardzo skoncentrowani na bodźcach wzrokowych występujących przy wykonywaniu zadań zawodowych. Charakteryzują się dużą spostrzegawczością, pozwalającą im wychwycić wszystkie znaczące dla nich sygnały wzrokowe, niosące ważne informacje.

Pracownik niesłyszący ma także możliwość wykorzystania wrażeń wibracyjnych dla orientacji w zakładzie pracy. Wyczuwa on wszelkiego rodzaju drgania podłogi za pomocą dotyku zlokalizowanego w stopach, a także rękach. Tego rodzaju wrażenia odbiera przy pojawianiu się pewnych zjawisk i zdarzeń w najbliższym otoczeniu. Pozwalają one na zwrócenie uwagi na nie i zidentyfikowanie ich za pomocą wzroku.

W sytuacjach zawodowych największy problem sprawia jednak pracownikowi niesłyszącemu porozumiewanie się ze współpracownikami i innymi osobami pojawiającymi się w miejscu pracy. Mowa dźwiękowa (ustna), którą posługują się pracownicy w trakcie wykonywania pracy, jest dla nich mało dostępna lub w ogóle niedostępna⁷.

Możliwości i problemy zawodowe osób słabosłyszących

Osoby słabosłyszące nie powinny sprawiać większych trudności w komunikowaniu się z doradcą zawodowym czy pośrednikiem pracy. Wymagają one jednak uwzględniania pewnych zasad wynikających z ich niepełnosprawności. Są to osoby dotknięte niedosłuchem, czyli takim uszkodzeniem słuchu, które powoduje znaczne obniżenie zdolności słyszenia, lecz jej całkowicie nie eliminuje. Może ono powodować większe lub mniejsze trudności w orientacji słuchowej w otoczeniu i porozumiewaniu się z osobami słyszącymi. Dla ich złagodzenia osoby słabosłyszące zaopatrywane są w aparaty słuchowe wzmacniające siłę dźwięku. Dzięki

osiągnięciom elektroniki akustycznej istnieją dzisiaj różnego rodzaju aparaty słuchowe dla osób o różnym zakresie i stopniu uszkodzenia narządu słuchu.

Dobrze dobrany aparat słuchowy umożliwia osobie słabosłyszącej w sprzyjających warunkach prawie normalne słuchowe orientowanie się w otoczeniu i porozumiewaniu się z osobami słyszącymi. Zwykle osoby słabosłyszące posiadają zdolność mówienia, co ułatwia im porozumiewanie się z innymi osobami za pomocą mowy ustnej (dźwiękowej). Nie mają więc one większych trudności słuchowych w sytuacjach zawodowych. Osoby, których zdolność słyszenia jest ograniczona w niewielkim stopniu, zasadniczo nie różnią się od osób zdrowych. Część z nich posługuje się aparatami słuchowymi, co niweluje znacznie ich wadę. Mogą mieć jedynie problemy z mową, wynikające z nieprawidłowej identyfikacji dźwięków słuchem.

Możliwości zawodowe osób słabosłyszących są nieograniczone. Stanowią oni grupę kandydatów do pracy o różnych kwalifikacjach zawodowych, potrafiących wykonywać zadania i obowiązki na najwyższym poziomie. Uczniowie słabosłyszący mogą w zasadzie korzystać z wszystkich poziomów kształcenia zawodowego i uzyskać nawet bardzo wysokie kwalifikacje zawodowe. Zależy to raczej od ich zdolności intelektualnych, a nie od uszkodzenia słuchu.

6.4. Przystosowanie miejsca i stanowiska pracy dla pracowników słabosłyszących

W zasadzie pracownicy słabosłyszący nie wymagają specjalnych i kosztownych przystosowań w środowisku pracy. Mogą oni natomiast wymagać sprzyjających warunków pracy pod względem natężenia dźwięków. Chodzi tutaj o wyeliminowanie wszelkich szumów i hałasów, które będą utrudniać im odróżnianie dźwiękowych sygnałów znaczących, niosących ważne informacje od mniej ważnych. Są to informacje, które wymagają od pracownika stosownej reakcji – natychmiastowego podjęcia odpowiedniego działania. Takimi zakłócającymi bodźcami dźwiękowymi mogą być głośno pracująca maszyna innego pracownika, głośno grające radio itp. Usunięcie tego rodzaju szumów i hałasów ma duże znaczenie nie tylko dla wykonywania samych zadań zawodowych, ale również dla bezpieczeństwa pracownika słabosłyszącego⁸.

Pracownicy, których niepełnosprawność związana jest ograniczeniami słuchu, często mają również problemy z mówieniem (szczególnie osoby głuchonieme). W bezpośrednim kontakcie z osobą słabo słyszającą należy przestrzegać następujących zasad:

- mówić powoli i bardzo wyraźnie;
- mówić trochę głośniej (siłę głosu trzeba jednak wcześniej uzgodnić, dostosowując ją do jego możliwości słuchowych);
- być zwróconym twarzą do osoby (wiele osób słabosłyszących posługuje się dodatkowo odczytywaniem mowy z ust dla lepszego jej zrozumienia).

Tworzone stanowisko pracy musi gwarantować bezpieczeństwo resztek słuchu, jakie pracownik posiada. Powinno także zabezpieczać przed utratą inne zmysły, które kompensują pracownikowi kontakt ze światem. Osoby z dysfunkcją słuchu nie mają ograniczeń w możliwości zatrudnienia. Mogą pracować na każdym stanowisku pod warunkiem jego dostosowania.

W przypadku osób, u których występuje głuchota jednostronna, ich stanowisko powinno być tak ulokowane, aby sprawne ucho było skierowane w stronę pozostałych współpracowników lub klientów. Pracownik musi mieć możliwość przekazywania i utrzymywania komunikacji innej niż głosowa (komunikator, sygnalizator świetlny). Pracownik musi mieć zapewnioną możliwość wezwania osoby, która wspierać będzie pracownika w procesie komunikacyjnym, np. przywoływacz świetlny. Jeżeli praca wykonywana jest w miejscach niebezpiecznych dla życia lub zdrowia, muszą być zapewnione bardzo czytelne sygnały świetlne. Jeśli praca wykonywana jest na wysokościach, osobie niepełnosprawnej powinien towarzyszyć asystent zdolny do pracy na wysokości, ze względu na możliwość utraty równowagi. Współpracownicy powinni być przeszkoleni w zakresie komunikacji z osobami głuchoniemymi⁹.

Wykaz źródeł i literatury

1. Gabler D. i inni *Przystosowanie stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej*, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2010
2. Łuszczyński C., *Rola doradcy zawodu w rehabilitacji inwalidów*, Wydawnictwo Spółdzielcze, Warszawa 1982
3. Majewski T., *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych*, *Poradnik dla urzędów pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011
4. Majewski T., Miżejewski C., Sobczak W., *Gmina a niepełnosprawność*, Krajowa Izba Gospodarczo - Rehabilitacyjna, Warszawa 2007
5. *Poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Zeszyt Informacyjno – Metodyczny Doradcy Zawodowego Nr 44*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009
6. Tazbir – Kowalczyk M., *Zawodowe kryteria niepełnosprawności a rola i zadania doradcy zawodowego w procesie orzeczniczym*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Wydział do Spraw Nadzoru nad Orzekaniem o Niepełnosprawności, Warszawa 2013
7. Wiszejko-Wierzbicka D., *Od samoakceptacji do aktywności. Postawy wobec własnej niepełnosprawności a aktywność zawodowa*, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2008
8. Zarczuk M., *Integracja grupy kluczem do pełniejszego zdobycia umiejętności w: K. Maj, (red.) Szkolenia osób z udziałem osób niepełnosprawnych*, Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa 2007

Akty prawne

1. Karta praw osób niepełnosprawnych przyjęta uchwałą Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. (M.P. Nr 50, poz. 474 i 475).
2. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004r., (tj. Dz. U. z 2009r. Nr 6, poz. 33 z późn. zm.).

