

Emma Rogan

Elisabeth Kasilingam

Claudiu Berbecu

PRACA Z SM

PRAKTYCZNY PORADNIK
DLA PRACODAWCÓW



EUROPEAN
MULTIPLE SCLEROSIS
PLATFORM



PRACA Z SM
PRAKTYCZNY PORADNIK DLA PRACODAWCÓW

Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego
Warszawa 2019

Tytuł oryginału: Emma Rogan, Elisabeth Kasilingam, Claudiu Berbece,
Working out MS in the Workplace: A Practical Toolkit for Employers
Copyright © 2016 European Multiple Sclerosis Platform
Copyright © 2020 for Polish Translation
by Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego

Poradnik został przetłumaczony i przygotowany przez Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego dzięki uprzejmości European Multiple Sclerosis Platform.



Wydanie poradnika było możliwe dzięki wsparciu
Kampanii Nie sam na SM oraz Sanofi Genzyme.



Wydanie pierwsze

Tłumaczenie i redakcja merytoryczna: Marta Szantroch

Redakcja, korekta i projekt graficzny: Monika Renclawowicz

Zdjęcie na okładce i w środku: www.pixabay.com

Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego

ul. Nowolipki 2a, 00-160 Warszawa

tel. 22 241 39 86, e-mail: biuro@ptsr.org.pl

www.ptsr.org.pl

Opracowanie graficzne, skład komputerowy i druk:

WIETA – Projekt, Kopia, Druk

ul. Czeremchowa 28F, 03-159 Warszawa

tel. +48 604 487 852, e-mail: jarek.wieteska@wieta.pl

www.wieta.pl

GZPL.MS.20.02.0019

ISBN 978-83-60780-73-2

WSTĘP



Wyzwaniem dla całej Europy i innych krajów rozwiniętych są postępujące zmiany demograficzne, pogłębiający się deficyt pracowników na rynku pracy, starzejące się społeczeństwa oraz zwiększająca się liczba osób żyjących z chorobami przewlekłymi. Na poziomie unijnym i światowym toczą się rozmowy nad wypracowaniem modelowego sposobu rozwiązania tych problemów, który będzie miał charakter generalny i przede wszystkim indywidualny, uwzględniający predyspozycje konkretnego pracownika.

Dotychczasowe, ustandaryzowane podejście do pracy przestaje się sprawdzać w dzisiejszych warunkach. Coraz więcej osób w wieku produkcyjnym dotykają choroby przewlekłe, które często traktowane są jako bariery uniemożliwiające podejmowanie aktywności zawodowej. Z badań Europejskiej Sieci Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy wynika, że aż **23,5%** pracowników w Europie zmagają się z chorobą przewlekłą. Choroby przewlekłe, w tym stwardnienie rozsiane, dotyczą ludzi młodych, dopiero wchodzących na rynek pracy, a także tych, którzy już aktywnie w nim uczestniczą.

Praca jest istotnym elementem życia człowieka. Szczególnie ten aspekt doceniają osoby chore, dla których aktywność zawodowa stanowi wyraz powrotu do normalnego życia i daje poczucie przydatności. Jednak w praktyce łączenie pracy zawodowej i choroby często nie należy do najprostszyc zadań.

Dlatego też tworzenie przyjaznego miejsca pracy dla chorego pracownika stanowi duże wyzwanie dla pracodawców. Dbanie o zdrowie pracowników to długotrwały proces, wymagający połączenia wysiłku różnych osób w wielu aspektach działania firmy.

Obawy pracodawców zatrudniających chorych przewlekle mają dwupłaszczyznowy charakter. Niepokój wywołuje sama choroba i proces leczenia, a także możliwa absencja i konieczność zastępstwa chorego pracownika. Często wątpliwości związane są ze stereotypowymi wyobrażeniami na temat choroby.

Zarówno chorujący pracownik, jak i pracodawca potrzebuje wsparcia w procesie zatrudniania osoby, która zmagają się z chorobą. [Praca z SM. Praktyczny Poradnik dla Pracodawców](#) jest odpowiedzią na ich potrzeby. Dobre zarządzanie polityką absencji lub dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb pracownika to tylko niektóre przykłady skutecznych narzędzi obniżających wydatki i poprawiających atmosferę w pracy.

Katarzyna Siemienkiewicz
Ekspert ds. prawa pracy
Pracodawcy RP



Pracodawcy
Rzeczypospolitej
Polskiej
Rok założenia 1989

SPIS TREŚCI

Wzmacniając udział	6
Z miłości do pracy	7
Od teorii do praktyki	9
Czemu służy poradnik dla pracodawców?.....	10
Polityka firmy	11
Aktualna sytuacja	12
Struktura	15
Edukacja	18
Ocena wpływu procedur	20
Wsparcie pracodawcy w Polsce	21
Załączniki	25
Bibliografia	32
Kampania edukacyjna Nie sam na SM	33
Europejska Platforma SM	34
Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego	35

Stwardnienie rozsiane (SM) to choroba neurologiczna, w której mielina, otoczka chroniąca nerwy, jest niszczona przez system immunologiczny, co powoduje powstawanie stwardnień wzdłuż włókien nerwowych.

Istnieją cztery postacie SM: rzutowo-remisyjna, pierwotnie postępująca, wtórnie postępująca, klinicznie izolowany zespół (CIS).

Diagnozę stawia się zazwyczaj u osób w wieku 20–40 lat, czyli w okresie przypadającym na pierwsze lata pracy. Mimo choroby wiele osób pracuje i realizuje się zawodowo.

Chorzy mogą doświadczać różnych ograniczeń, jednak wprowadzenie pewnych modyfikacji w miejscu pracy umożliwia osobom z SM kontynuowanie kariery.

Osoby z SM nie stanowią jednolitej grupy, bowiem wpływ choroby jest zróżnicowany. Doświadczają zmienności i nieprzewidywalności przebiegu SM, ale też wielu podobnych objawów, m.in. zmęczenia. Pomimo uciążliwych objawów choroby kontynuują pracę, stając się specjalistami.



WZMACNIAJĄC UDZIAŁ

Poradnik jest częścią Europejskiego Paktu na Rzecz Zatrudnienia, deklaracją wsparcia osób ze stwardnieniem rozsianym w miejscu pracy. Promuje elastyczność biznesu oraz dostarcza pracodawcom praktycznych informacji.

„Jeśli jesteś dobrym pracodawcą dla kogoś z SM, jesteś dobrym pracodawcą w ogóle, ponieważ to oznacza, że w Twojej organizacji panują właściwe przepisy, warunki pracy oraz świadomość społeczna”.

Dyrektor Generalna EMSP, Maggie Alexander

W Europie prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie zawodowej osób żyjących z jakąś chorobą jest wysokie: aż **23,5%** pracowników choruje, zaś **19%** z nich określiło chorobę jako przewlekłą [1]. Wszystkie firmy prędzej czy później staną przed wyzwaniem zaadaptowania się do tej rzeczywistości. Dlaczego więc nie zrobić tego teraz, zanim stanie się to koniecznością?



Z MIŁOŚCI DO PRACY

Praca jest ważnym elementem pomagającym utrzymać zdrowie fizyczne, psychiczne i dobre samopoczucie. Daje poczucie celu, zapewnia finansową niezależność oraz poszerza perspektywy. Jest doskonałym sposobem nawiązywania i tworzenia relacji międzyludzkich oraz zapewnia społeczną aktywność.

Przegląd badań The Work Foundation dotyczący zatrudnienia osób z SM w Europie wskazuje, iż po około 15 latach od pojawienia się pierwszych objawów **60–80%** chorych traci pracę, około **35%** przechodzi na wcześniejszą emeryturę lub rentę. Badania sugerują, że z powodu choroby osoby z SM tracą średnio **10 lat pracy** [2].

EMSP chce zmienić sposób, w jaki firmy zarządzają pracownikami ze stwardnieniem rozsianym lub innymi chorobami przewlekłymi. Zapewnienie pracodawcom praktycznego wsparcia oraz opracowanie wytycznych do działania umożliwi osobom z SM kontynuowanie pracy, zaś biznesowi przyniesie korzyści polegające na zatrzymaniu w firmach doświadczonych pracowników.

Tworzenie przyjaznego miejsca pracy oraz dbanie o zdrowie pracowników jest długotrwałym procesem, wymagającym połączenia wysiłku różnych osób w wielu aspektach działania firmy. W te działania powinni angażować się wszyscy: pracodawca, kadra zarządzająca, dział zasobów ludzkich oraz sami pracownicy.








Choroba pracownika jest w praktyce niemożliwa do uniknięcia, ale dobre zarządzanie polityką absencji jest skutecznym narzędziem pozwalającym oszczędzać wydatki, a dodatkowo wpływającym na poprawę relacji w pracy [3].



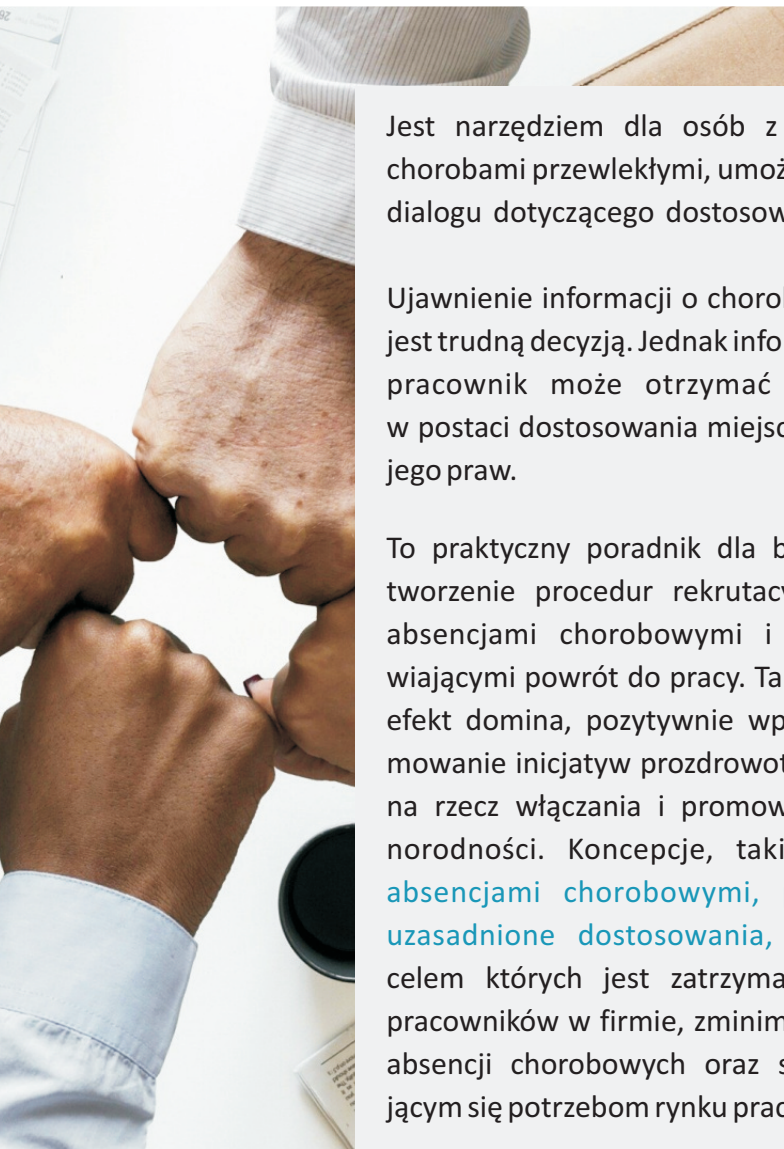
Wczesne działania interwencyjne, oparte na polityce włączania do pracy podczas rekonwalescencji, a nawet w trakcie leczenia, mogą ograniczyć ryzyko długotrwałych nieobecności. Opracowanie oraz stosowanie odpowiednich strategii, m.in. dokładnych wytycznych dla pracowników, wspiera stopniowy powrót do pracy. Tego typu działania pozwalają równocześnie leczyć chorobę oraz utrzymać zatrudnienie.

OD TEORII DO PRAKTYKI

CO ROBIĆ?

-  Nie panikuj. Nie stresuj się. Traktuj ludzi z SM tak samo, jak traktowałbyś pozostałych członków zespołu: z szacunkiem oraz profesjonalnie.
-  Stwórz w pracy bezpieczne otoczenie, sprzyjające ujawnianiu informacji o chorobach i innych kwestiach zdrowotnych.
-  Żeby wprowadzić konkretne zmiany, ludzie mogą potrzebować dodatkowego wsparcia. Rozmawiaj z nimi wprost i unikaj tworzenia założeń dotyczących stanu ich zdrowia.
-  W procesie zarządzania nieobecnościami spowodowanymi chorobą stosuj politykę i podejmuj działania wyprzedzające takie sytuacje. Oceń też możliwości readaptacji stanowiska pracy osoby planującej powrót do firmy. Żeby wprowadzić te zmiany, niezbędne może okazać się wsparcie specjalistów spoza firmy.
-  Przedstaw wytyczne oraz stwórz zespół odpowiedzialny za ich wprowadzenie – zespół ds. zdrowia pracowników.
-  Podziel obowiązki, rozdzielając zadania i zapewniając kontynuację ich realizacji (przejęcie obowiązków).
-  Zwróć uwagę na ograniczenia organizacyjne wewnątrz firmy i szukaj profesjonalnego wsparcia ze strony specjalistów zajmujących się niepełnosprawnością oraz pomocy instytucji państwowych.

CZEMU SŁUŻY PORADNIK DLA PRACODAWCÓW?



Jest narzędziem dla osób z SM, także innymi chorobami przewlekłymi, umożliwiającym podjęcie dialogu dotyczącego dostosowania miejsca pracy.

Ujawnienie informacji o chorobie w miejscu pracy jest trudną decyzją. Jednak informując pracodawcę, pracownik może otrzymać wsparcie, choćby w postaci dostosowania miejsca pracy czy uznania jego praw.







To praktyczny poradnik dla biznesu, ułatwiający tworzenie procedur rekrutacyjnych, zarządzanie absencjami chorobowymi i programami ułatwiającymi powrót do pracy. Takie działania tworzą efekt domina, pozytywnie wpływający na podejmowanie inicjatyw prozdrowotnych oraz wysiłków na rzecz włączania i promowania w firmie różnorodności. Konceptcje, takie jak **zarządzanie absencjami chorobowymi, powrót do pracy, uzasadnione dostosowania**, opisują strategię, celem których jest zatrzymanie wartościowych pracowników w firmie, zminimalizowanie skutków absencji chorobowych oraz sprostanie zmieniającym się potrzebom rynku pracy.

POLITYKA FIRMY

MODELOWE ROZWIĄZANIA

Większość firm ma określoną politykę i procedury informujące pracowników, kierownictwo, klientów oraz dostawców usług, jak dane przedsiębiorstwo jest prowadzone. Kluczowa jest adaptacja do wymagań zmieniającego się stanu zdrowia pracownika.

Pracodawca:

-  **Zobowiąże się** do przestrzegania równego traktowania podczas rekrutacji, wprowadzenia polityki antydyskryminacyjnej i programów oraz szkoleń przeciwdziałających wykluczeniu.
-  **Oceni** procedury rekrutacyjne, aby mieć pewność, że przepisy dotyczące zatrudnienia są aktualne i sprzyjają integracji, zaś kryteria wyboru kandydatów do pracy, awans i decyzje dotyczące pracownika są podyktowane jego kompetencjami, wykształceniem i doświadczeniem.
-  **Zapozna** pracowników z przepisami i procedurami obowiązującymi w firmie, oferowaną opieką zdrowotną, udostępni odpowiednie informacje w biuletynie, intranecie, na tablicach informacyjnych.
-  **Wesprze** pracownika z diagnozą SM lub inną chorobą przewlekłą, zmagającego się z trudnościami w pracy w taki sposób, żeby pracownik mógł powiedzieć o chorobie w poczuciu bezpieczeństwa i współpracy.
-  **Upewni się**, że dobre zarządzanie nieobecnościami spowodowanymi chorobą, jak również przepisy dotyczące ułatwienia powrotu do pracy są częścią procedur firmy.
-  **Zapewni** wsparcie działowi HR (jeśli jest w firmie) i kierownikom w ustalaniu i rozwiązywaniu problemów związanych ze zdrowiem zgodnie z procedurami i przepisami.

Gdy kluczowe idee zarządzania nieobecnościami spowodowanymi chorobą w firmie oraz wspierania powrotu do pracy pracownika staną się częścią polityki firmy, mogą być wdrożone zgodnie z zasadami:

- przestrzegania przepisów w ramach dobrych praktyk;
- stosowanych w odpowiedzialnym biznesie;
- wspierania reintegracji w miejscu pracy;
- uwzględniania możliwych zmian w sytuacji pracownika;
- zmniejszania kosztów rekrutacji, przeszkolenia i ubezpieczeń.

A jakie wartości reprezentuje twoja firma?



AKTUALNA SYTUACJA

OCENA PRACOWNIKÓW

- Zwracaj uwagę na swoich pracowników. Pracodawca powinien wiedzieć, kto potrzebuje wsparcia.

Dział zasobów ludzkich (HR) powinien posiadać wiedzę dotyczącą stanu zdrowia pracowników. Zapewni to osobom z SM (czy innymi chorobami), potrzebującym pomocy w wykonywaniu swoich obowiązków, odpowiednie wsparcie.

Proces zbierania informacji na temat zdrowia pracowników oznacza, że jest wdrożony system zarządzania absencjami chorobowymi. Dzięki temu wiadomo, **kto** jest nieobecny, **jak długo** i **jak** można go wesprzeć, gdy wróci do pracy.



Ujawnienie informacji o chorobie nie jest obowiązkowe. Mimo to pracodawca powinien stworzyć atmosferę bezpieczeństwa, dzięki której ludzie bez obaw będą mogli mówić o swoim zdrowiu. Nierzadko pracownicy nie chcą poruszać tych tematów z lęku przed postrzeganiem choroby jako słabości, dyskryminacją lub utratą zatrudnienia. Rolą pracodawcy jest zapewnienie takich warunków, aby pracownicy mogli mówić o problemach w poczuciu bezpieczeństwa i świadomości, że w firmie zostaną wprowadzone niezbędne zmiany.

- Ustal trudności, z którymi zmagają się osoby z SM (lub innymi chorobami) w miejscu pracy, aby odpowiednio zareagować.

Ważne jest określenie trudności, jakie napotykają pracownicy, i wspólne szukanie rozwiązań. Zaleca się, by zajmował się tym zespół złożony z pracodawcy (osoba odpowiedzialna za kontakty z pracownikami), pracownika oraz, jeśli jest potrzeba, osoby zajmującej się opieką medyczną. Daje to gwarancję obiektywnej oceny i racjonalnej dyskusji zmierzającej do ustalenia konkretnych rozwiązań.

- Oceń obowiązujące przepisy

Pracodawca powinien stworzyć przepisy wewnętrzne. Adaptacja miejsca pracy może oznaczać elastyczne godziny, bliskość toalety, ciche miejsce odpoczynku w przerwie obiadowej, dzielenie się obowiązkami oraz inne rozwiązania.



Nie zmienisz tego,
czego nie zmierzysz!

PROFILAKTYKA

Zainicjuj zmiany w miejscu pracy!

Podstawą są elastyczne warunki pracy dla każdego pracownika, niezbędne do właściwej realizacji zadań, uwzględniające zarówno jego potrzeby, jak i potrzeby firmy. Pracownicy powinni mieć świadomość takich możliwości.

Jednym z powodów nieujawniania w pracy informacji o chorobie jest obawa przed uprzedzeniami i niechęć do wyróżniania się. Ludzie chcą być postrzegani przez pracodawców i współpracowników jako osoby tak samo kompetentne, jak pozostali.



Myśl o specjalnym traktowaniu, które mogłoby doprowadzić do nieporozumień w zespole lub odizolować pracownika, powstrzymuje przed rozmową z pracodawcą. Każdy może zachorować, dlatego status chorego czy posiadanie szczególnych potrzeb nie oznacza, że ktoś nie jest „normalny”. Żeby zmienić ten sposób myślenia, pracodawca winien zadbać, by polityka dotycząca osób chorujących była elementem codziennego funkcjonowania firmy. Przyniesie to dwie korzyści:

- zachęci do dialogu między pracodawcą a pracownikiem,
- pozytywnie zmieni środowisko pracy, a tym samym podejście wszystkich pracowników.

Ustal i oceń problemy pracownika!

Szczególnie korzystne dla firmy jest określenie problemów zanim pracownik pójdzie na zwolnienie lekarskie czy urlop zdrowotny.

W takim przypadku pracownik wie, że pracodawca go wspiera, co przekłada się na dobrostan. Podejmując wcześniej działania, np.: rozmowę o reorganizacji pracy, elastycznym grafiku, zakresie zadań, ograniczasz wpływ stresu na pracownika. Rozwiązanie pewnych kwestii przed pojawieniem się kryzysu przynosi korzyści wszystkim. Szczególnie ważne jest angażowanie chorego w życie firmowe. Utrzymywanie kontaktu z pracownikiem, kiedy ten przebywa na zwolnieniu lekarskim, jest dla niego bardzo jasnym przekazem: **pracodawca o nim nie zapomni**!



STRUKTURA

Wyznacz zespół, który stworzy program powrotu do pracy. Włącz do niego osoby z działu HR, kierownictwo, liderów, przedstawicieli związków zawodowych i pracowników.

KTO?

Dobrze jest wyznaczyć osobę odpowiadającą za **kontakty z pracownikiem**, pozostającą poza bezpośrednim wpływem osób zarządzających firmą. Będzie postrzegana jako niezależna, zatem wobec chorego pracownika, przełożonego i działu HR będzie osobą postronną. Zapewni to spójność realizacji programu powrotu do pracy, m.in. skieruje pracownika na konsultację do specjalisty medycyny pracy. Wraz z działem HR osoba ta może zająć się sprawami aktualnie niepracujących lub tych, którzy przedłużyli nieobecność ze względu na stan zdrowia.

Może ona poświęcić, w przeciwieństwie do kierownika będącego pod presją codziennych obowiązków, odpowiednią ilość czasu na rozwiązywanie problemów wynikających z nieobecności pracownika. Odpowiednie przepisy dotyczące zarządzania absencjami chorobowymi jasno określają:

- czynności, które pracownik musi podjąć, gdy zachoruje,
- osobę do kontaktu,
- moment kontaktu,
- niezbędne działania pomagające wrócić do pracy.

UTRZYMYWANIE KONTAKTU

W ramach zarządzania absencjami chorobowymi pracownicy powinni wiedzieć, którzy członkowie zespołu są nieobecni (kto), dlaczego (choroba przewlekła, niepełnosprawność, inny powód), jak długo (dni, tygodnie). Jeśli pracownik z SM nie przychodzi do pracy, niezwykle istotne jest utrzymywanie z nim kontaktu. Zrozumienie problemów osoby przebywającej na zwolnieniu to ważny element relacji pomiędzy pracownikiem i kierownictwem. Pozwala wspólnie budować plan powrotu do pracy.

SPOTKANIE Z PRACOWNIKIEM

Ocena pracownika przed jego powrotem do firmy oraz analiza zakresu aktualnych obowiązków są niezbędne, gdyż pomagają określić, czy jest on gotowy do powrotu. Proces ten wymaga zaangażowania grupy ekspertów, którzy powinni dokonać:

- oceny medycznej,
- oceny stanu zdrowia i bezpieczeństwa,
- oceny możliwości reintegracji (czy są konieczne adaptacje miejsca pracy lub usunięcie barier),
- planu powrotu do pracy opracowanego wspólnie z pracownikiem.

TWORZENIE PLANU POWROTU DO FIRMY

Ponieważ zdrowie pracownika może się poprawiać lub pogarszać, ważne jest pozostawienie sobie możliwości wprowadzania kolejnych zmian. Plan ma większe szanse powodzenia, gdy wszyscy komunikują się regularnie i gdy pracownik wie, że można skorygować założenia, jeśli zmieniają się okoliczności.

Kontynuuj rozmowy na temat strategii powrotu do pracy. Określ ograniczenia powstrzymujące pracownika przed powrotem oraz stwórz plan we współpracy z osobą znającą problem niepełnosprawności, doradcą zawodowym lub innym ekspertem, który pomoże te bariery pokonać. Ustal konkretne daty wprowadzania planu oraz jego oceny. Jeśli coś nie działa, obie strony powinny być przygotowane na korektę pierwotnych założeń.

REWIDOWANIE PLANÓW

Pracuj z pracownikiem i grupą wspierającą proces nad konkretnymi i możliwymi do realizacji [ramami czasowymi powrotu do pracy](#). Odpowiedzcie na pytania: Czy pracownik jest gotowy na powrót? Jakie zmiany powinny być wcześniej wprowadzone?

PAMIĘTAJ!

- Pracownicy nie muszą informować pracodawcy o swoim stanie zdrowia, ważne jest jednak, aby każdy mógł powiedzieć o chorobie, jeśli potrzebuje pomocy.
- Jeśli pracownicy czują się na tyle bezpiecznie, by powiedzieć o chorobie, będą skłonni omówić różne kwestie z osobami w firmie zajmującymi się sprawami kadrowymi.
- Spójne podejście oparte na porozumieniu pozwoli na dyskusję dotyczącą zmian, które należy wprowadzić, by wesprzeć pracownika w miejscu pracy.
- Współpraca jest kluczem do sukcesu.

PRAKTYCZNY PRZYKŁAD

Jeśli w firmie jest osoba ze stwardnieniem rozsianym lub inną chorobą, która jest na zwolnieniu lekarskim, to:

- Wyznacz osobę odpowiedzialną za kontakty z pracownikiem, która regularnie będzie dzwonić do chorego. Dzięki temu pracownik będzie mieć poczucie, że firma go wspiera i ułatwia powrót do pracy. Ważne, by pracownik odpowiedzialny za kontakty posiadał umiejętności pozwalające odpowiednio poprowadzić rozmowę. Niewłaściwe postępowanie wobec chorego w trudnym dla niego czasie może spowodować poważne szkody.
- Udostępnij informacje o programach wsparcia dla pracowników i każdej innej pomocy zapewnianej przez firmę.
- Jasne i przejrzyste zasady przyniosą korzyść firmie w postaci lojalności, wysokiego morale zespołu oraz zdrowia.



EDUKACJA

SZKOLENIE:

RÓŻNORODNOŚĆ, INTEGRACJA, ŚWIADOMOŚĆ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Wszyscy pracownicy zyskują na przebywaniu w firmie, w której mogą być sobą. **Różnorodność** to zakres różnic między ludźmi, takich jak: wiek, pochodzenie etniczne, płeć, wyznanie, zdolności fizyczne, seksualność, pochodzenie społeczne oraz inne czynniki warunkujące odmiennosc. **Włączenie** to wzmacnianie jednostki oraz budowanie strategii organizacji, w której wartość, godność oraz mocne strony pracownika są uznawane, szanowane oraz przestrzegane. Definicje **niepełnosprawności** różnią się w zależności od osoby, której dotyczą, dlatego należy rozmawiać o tym, jak ludzie postrzegają siebie, przy czym nie należy zakładać niczego z góry [4].

✓ W wielu krajach europejskich koszty szkolenia dla firm dotyczące niepełnosprawności są częściowo refundowane. Korzystając z lokalnych kontaktów biznesowych, sprawdź, czy twojej firmie należy się dopłata za taki kurs. Umów się również z trenerem na wizytę w twojej firmie.

✓ Aktywizuj zespół: zapewnij możliwość szkoleń dotyczących różnorodności i integracji, organizuj spotkania informacyjne zarówno dla nowych pracowników, jak i tych z długim stażem, aby mieli aktualną wiedzę o procedurach i zasadach firmy. Zaprosz lokalne organizacje na takie spotkania.

✓ Oceń szkolenia, przeprowadzając ankietę wśród pracowników. Regularnie, na przykład co kwartał, co pół roku, aktualizuj informacje o wewnętrznych procedurach. W ten sposób pokażesz pracownikom, że szkolenia i zdobyta wiedza wpłynęły na zachowanie i postawy. Przykładowe pytania ankiety znajdziesz w załączniku nr 2.

Różnorodność jest czymś oczywistym
w nowoczesnym miejscu pracy. Włączenie jest dobrą
decyzją biznesową.



OCENA WPŁYWU PROCEDUR

Ustal wewnętrzny sposób pomiaru wskaźników nieobecności, uwzględniający jakościowe oraz ilościowe koszty ponoszone przez firmę z tego powodu.

- Zanim wprowadzisz zmiany, oceń stan zdrowia pracowników oraz wskaźnik nieobecności;
- Skorzystaj z ankiet, spotkań zespołu i sesji grupowych, aby opracować realne rozwiązania;
- Zastanów się nad obowiązującymi w firmie procedurami, oceń, które działają, a które nie, i wprowadź zmiany;
- Rozmawiaj z pracownikami na temat oceny procedur i wspólnie z nimi je wdrażaj.

„Każdy z nas ma swoje ograniczenia. Nie myślcie jednak, że osoba z chorobą neurologiczną nie jest w stanie kontynuować pracy, bo nie jest to prawda. Większość ludzi takich jak ja funkcjonuje miesiącami lub latami bez jakichkolwiek objawów. To tylko kwestia kilku adaptacji”.

Lori Schneider, Rzeczniczka SM, pierwsza osoba z SM,
która wspięła się na Mount Everest

Procedury w firmie zapewniają:

Pracownikowi

- Zachowanie pracy i utrzymanie życia zawodowego;
Rehabilitację poprzez pracę;
- Bycie niezależnym finansowo;
- Możliwość wykorzystywania wiedzy i doświadczenia w pracy oraz rozwoju umiejętności;
- Pewność, że choroba nie zawsze jest barierą.

Firmie

- Zatrzymanie wartościowych pracowników;
- Zmniejszenie kosztów zatrudnienia pracowników tymczasowych i przeciwdziałanie spadkowi produktywności;
- Zmniejszenie kosztów rekrutacji i szkoleń;
- Sprostowanie wymogom prawnym;
- Mniejsze ryzyko oraz mniejsze koszty ubezpieczenia będące wynikiem niższej liczby roszczeń;
- Zwiększenie różnorodności miejsca pracy.



WSPARCIE PRACODAWCY W POLSCE

OBNIŻENIE WPŁAT NA PFRON

Jeśli pracodawca zatrudnia co najmniej 25 osób, ale nie osiąga wymaganego poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych, mających orzeczenie o niepełnosprawności (6%), jest zobowiązany dokonywać wpłat na PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych). Zatrudniając odpowiednią liczbę takich osób, pracodawca może opłatę zmniejszyć. Może to też zrobić, gdy podpisze umowę z firmą na realizację usług (z wyłączeniem handlu) i zakup produktów, zatrudniającą co najmniej 25 pracowników, w której odsetek osób z orzeczoną niepełnosprawnością znacznego i umiarkowanego stopnia osiąga minimum 30%.

Więcej informacji:

www.pfron.org.pl/pracodawcy/wplaty-obowiazkowe/

www.niepelnosprawni.gov.pl/art,22,zwolnienie-z-wplat-na-pfron

DOFINANSOWANIE DO WYNAGRODZEŃ NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRACOWNIKÓW

Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i mający 6% wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, pracodawca zatrudniający na etatach mniej niż 25 osób oraz pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej mogą występować do PFRON o dofinansowanie kosztów miesięcznego wynagrodzenia dla pracowników mających orzeczenie o niepełnosprawności.

Więcej informacji:

www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/warunki-ubiegania-sie-o-dofinansowanie-do-wynagrodzen-pracownikow-niepelnosprawnych/

www.niepelnosprawni.gov.pl/art,17,dofinansowanie-do-wynagrodzen-osob-niepelnosprawnych

SZKOLENIA I STAŻE PRACOWNIKÓW

Chcąc zatrudnić pracownika niepełnosprawnego, pracodawca może zorganizować dla niego staż zawodowy, przygotowujący do realizacji obowiązków. Stypendium stażowe finansuje urząd pracy, który może też dofinansować szkolenie pracowników niepełnosprawnych.

Więcej informacji:

www.pfron.org.pl/pracodawcy/szkolenia-i-staze-pracownikow/

www.niepelnosprawni.gov.pl/art,20,zwrot-kosztow-szkolenia-pracownika-niepelnosprawnego



ADAPTACJA STANOWISKA PRACY

Aby ułatwić pracę lub zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, pracodawca może skorzystać z dofinansowania przyznawanego przez PFRON do wykonania niezbędnych udogodnień oraz przystosowania miejsca pracy. Maksymalna wysokość pomocy na przystosowanie jednego stanowiska wynosi dziesięciokrotność przeciętnego wynagrodzenia.

Więcej informacji:

www.pfron.org.pl/pracodawcy/adaptacja-stanowisk-pracy/
www.niepelnosprawni.gov.pl/art,18,zwrot-kosztow-przystosowania-stanowiska-pracy-dla-osoby-niepelnosprawnej

WYPOSAŻENIE STANOWISKA PRACY

Pracodawca, który prowadzi działalność przez co najmniej dwanaście miesięcy i zobowiąże się do zatrudnienia przez co najmniej 36 miesięcy na umowę o pracę osobę niepełnosprawną bezrobotną lub poszukującą pracy, może skorzystać z dofinansowania do wyposażenia stanowisk pracy, np. na refundację kosztów zakupu wyposażenia stanowiska pracy, zakup narzędzi pracy. Maksymalna wysokość pomocy finansowej ze środków nie może przekraczać piętnastokrotnego przeciętnego wynagrodzenia.

WAŻNE: Pomoc ta jest przyznawana jako pomoc *de minimis*.

Więcej informacji:

www.pfron.org.pl/pracodawcy/wyposazenie-stanowisk-pracy/
www.niepelnosprawni.gov.pl/art,19,zwrot-kosztow-wyposazenia-stanowiska-pracy-osoby-niepelnosprawnej

PRACOWNIK WSPOMAGAJĄCY

Pracodawca może zapewnić niepełnosprawnemu pracownikowi pomoc i wsparcie w obowiązkach, zatrudniając pracownika wspomagającego. Koszty takiego zatrudnienia, jak również szkolenia zostaną zwrócone pracodawcy przez PFRON.

Więcej informacji:

www.pfron.org.pl/pracodawcy/zatrudnienie-pracownika-wspomagajacego/

www.niepelnosprawni.gov.pl/art,21,zwrot-kosztow-zatrudnienia-pracownika-pomagajacego-pracownikowi-niepelnosprawnemu-w-pracy

ZAKŁAD PRACY CHRONIONEJ: REFUNDACJA DODATKOWYCH KOSZTÓW

Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej, ponoszący dodatkowe koszty wynikające bezpośrednio z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, może ubiegać się o ich refundację, o ile stanowią one dodatkowy koszt, którego pracodawca nie poniósłby, gdyby nie zatrudniał osób niepełnosprawnych. Można otrzymać zwrot:

- dodatkowych kosztów budowy lub przebudowy związanej z modernizacją obiektów i pomieszczeń zakładu,
- kosztów transportowych czy administracyjnych.

Więcej informacji:

www.pfron.org.pl/o-funduszu/programy-i-zadania-pfron/zadania-ustawowe/refundacja-dodatkowych-kosztow-poniesionych-przez-pracodawce-prowadzacego-zaklad-pracy-chronionej/

DOFINANSOWANIE KREDYTÓW

PFRON dofinansowuje kredyty, które będą wykorzystane na cele związane z rehabilitacją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych. O takie wsparcie może ubiegać się pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej.

Więcej informacji:

www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-kredytow/



ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK 1. LISTA ZADAŃ PRACODAWCY [5]

RODZAJ ZADANIA	WSKAŹNIK	REKOMENDACJA
Przepisy dotyczące zatrudnienia	Zgodność z obowiązującymi przepisami krajowymi; zgodność z regulacjami UE dot. niepełnosprawności.	Dostęp dla wszystkich pracowników.
Rekrutacja	Regularnie weryfikowane procedury.	Datowanie i tworzenie dokumentacji kolejnych wersji procedur.
Równe traktowanie wszystkich; proaktywna postawa podczas rekrutacji	Przydzielanie zadań zgodnie z kwalifikacjami.	Wytyczne dotyczące rekrutacji.
Ujawnianie informacji o chorobie	Środowisko pracy otwarte na ujawnianie informacji o chorobie; procedury umożliwiają angażowanie się w sprawy pracownika.	Zintegrowanie z wewnętrznymi procedurami.
Szkolenia, podnoszenie świadomości wśród pracowników	Informacje dostępne dla pracowników; szkolenia dotyczące różnorodności.	Regularne publikowanie informacji raz, dwa razy do roku.
Środowisko pracy	Procedury i obowiązujące praktyki ukierunkowane na potrzeby pracowników.	Zintegrowane z „Poradnikiem dla pracownika”.
Właściwe procedury	Obowiązująca procedura „Powrotu do pracy”; wsparcie z zewnątrz (jeśli potrzebne).	Dział HR powinien dokonywać weryfikacji i aktualizować obowiązujące procedury.
Elastyczne warunki pracy	Przestrzeganie praw i przepisów krajowych dot. zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy; możliwość rozmowy z pracodawcą o adaptacji miejsca pracy.	Procedury i praktyki ukierunkowane na potrzeby pracowników.
Ocena procedur	Regularna ocena procedur; publikowanie wyników badań dot. wprowadzenia procedur w firmie.	Co 6 miesięcy Co rok

ZAŁĄCZNIK 2. PRZYKŁAD ANKIET DO SAMOOCENY

Ankiety pomagają w zrozumieniu obecnej sytuacji pracowników. Są sposobem na anonimową wypowiedź pracowników dotyczącą ich sytuacji. Ankieta pozwala zrozumieć, jak skuteczne są obecnie obowiązujące procedury, określić możliwe opcje szkoleniowe. Informacja ta może być również katalizatorem potrzebnych zmian. Poniżej prezentujemy pytania, które pomogą stworzyć taką ankietę. Najważniejsze jest, abyś był otwarty i wrażliwy, biorąc pod uwagę tematykę.

1. Czy masz zdiagnozowane stwardnienie rozsiane/chorobę przewlekłą?

Tak/Nie/Nie chcę o tym mówić

2. Czy Twoja choroba wpływa na obecność w pracy?

.....

3. Czy w Twojej firmie jest osoba oddelegowana do kontaktu z pracownikami/z działu HR, z którą możesz omówić każdą sprawę?

.....

4. Jeśli jest taka osoba, to czy korzystałeś/-aś już z jej wsparcia?

.....

5. Czy Twoja choroba wpływa na pracę?

Tak/Nie

Jeśli tak, to w jaki sposób:

- poprzez konsekwencje medyczne objawów choroby
- bariery fizyczne/dostępność w miejscu pracy
- stres
- inne

6. Co pomogło Ci utrzymać pracę?

- wsparcie rodziny
- pomoc ze strony osób z firmy/działu HR/pracodawcy
- wsparcie pracownika systemu opieki zdrowotnej
- osobiste zaangażowanie
- kursy doskonalące umiejętności i interpersonalne
- czynniki osobiste
- inne

7. Czy obecne stanowisko odpowiada Twoim kwalifikacjom/wykształceniu?

Tak/Nie

8. Czy musiałeś/-aś zmienić plany dotyczące kariery zawodowej?

Tak/Nie

Jeśli tak, to dlaczego?

- z powodu motywacji osobistej
- z powodu diagnozy SM/innej choroby
- z powodu objawów choroby
- inne

9. Jeśli pracujesz na część etatu, co jest tego powodem?

- ograniczone możliwości dodatkowej pracy
- objawy SM/choroby
- wybór osobisty
- kwestie po stronie pracodawcy
- inne

10. Jeśli pracujesz na część etatu, czy była to Twoja decyzja?

.....

11. Jeśli miałbyś/miałabyś możliwość pracy w pełnym wymiarze godzin, czy skorzystałbyś z niej?

.....

12. Co wpłynęłoby na Twoją decyzję?

.....

13. Jakich problemów doświadczasz w miejscu pracy?

- fizycznych ograniczeń, np.: brak udogodnień lub są one nieadekwatne
- problemów natury psychicznej, np. stresu wynikającego z wymagań w pracy
- braku elastyczności
- problemów z męczliwością w ciągu dnia, braku dostępu do miejsca odpoczynku

14. Czy ujawniłeś/-aś informację o swojej chorobie w miejscu pracy?

Tak/Nie

15. Jeśli tak, co przyczyniło się do tej decyzji?

- nie było możliwości ukrycia objawów
- potrzeba brania urlopu/zwolnień z powodu choroby/leczenia
- dobre praktyki stosowane w firmie
- inne

16. Jeśli tak, jak zareagowali Twoi koledzy/szef?

- dostosowali się, byli elastyczni
- negatywnie, doświadczyłem/-am dyskryminacji
- inne

17. Czy nastąpiła zmiana w sposobie, w jaki odnoszą się do Ciebie ludzie?

Tak/Nie

- pozytywna, proszę opisać swoje doświadczenia
- negatywna, proszę opisać swoje doświadczenia

18. Jeśli nie ujawniłeś/-aś informacji o chorobie, jakie są tego powody?

- nie było to potrzebne
- obawa przed utratą pracy
- obawa, jak zareagują na to pracownicy
- inne

19. Czy zmieniłeś/-aś stanowisko w miejscu pracy po ujawnieniu choroby?

Tak/Nie

20. Jeśli tak, jakie były powody tej zmiany?

.....

21. Co może pomóc Ci kontynuować pracę w obecnej firmie w przyszłości?

Proszę zaznaczyć to, co jest najważniejsze i dodać swój komentarz.

- lubię swoją obecną pracę
- miejsce pracy jest dostosowane
- mam elastyczne godziny pracy
- otrzymuję wsparcie ze strony kolegów i pracodawcy
- otrzymuję wsparcie ze strony lokalnej/krajowej organizacji SM/innej.....

22. Jeśli zdecydowałeś/-aś się zmniejszyć wymiar czasu pracy, jakie aspekty pracy wpłynęły na tę decyzję?

.....

23. Jak sądzisz, jaka jest najczęściej występująca bariera w miejscu pracy dla młodych osób z SM lub innymi chorobami przewlekłymi?

- sytuacja ekonomiczna
- brak możliwości rozwoju
- objawy SM
- psychologiczne aspekty choroby
- obawa przed dyskryminacją
- inne

24. Jak sądzisz, jak praca wpływa na Twój udział w społeczeństwie?

.....

25. Czy firma odpowiada na Twoje potrzeby dotyczące opieki zdrowotnej?

Tak/Nie

26. Jakiego wsparcia byś oczekiwał/-a?

.....

Inne ogólne pytania dotyczące różnorodności i włączenia:

1. Co znaczy dla Ciebie różnorodność i włączenie?
2. Jak rozumiesz nieświadome uprzedzenia?
3. Jak doświadczenia i wsparcie, które otrzymujesz, przygotowały Cię do skutecznego działania w firmie ceniącej różnorodność?
4. Co postrzegasz jako największe wyzwanie dla zróżnicowanego środowiska pracy?
5. Jakie kroki podjąłeś/-aś, aby sprostać tym wyzwaniom?
6. Jakie doświadczenia miałeś/-aś, pracując z osobami będącymi w innej sytuacji życiowej niż Twoja?
7. Napisz o momencie w życiu, kiedy musiałeś/-aś zmienić styl pracy, aby sprostać potrzebie różnorodności lub nowym wyzwaniom.
8. Czy kiedykolwiek w pracy ujawniłeś/-aś szczegóły dotyczące życia osobistego?
9. Czy byłeś/-aś kiedykolwiek dyskryminowany/-a?
10. Jak poradziłeś/-aś sobie z sytuacją, gdy kolega z pracy nie akceptował odmienności innych?
11. Co dla Ciebie znaczy angażować się w różnorodność? I jak w firmie rozwinąłbyś/-ęłabyś i zastosował/-a swoje zaangażowanie?
12. Czy wiesz, jak ważna jest różnorodność dla Twojego pracodawcy? Jaki masz wpływ na pielęgnowanie tej wartości?
13. Jaki wysiłek włożyłeś/-aś i w jakie inicjatywy się zaangażowałeś/-aś, aby podtrzymać atmosferę różnorodności i zrozumienia?
14. Co zrobiłeś/-aś, aby poszerzyć swoją wiedzę o różnorodności? Czy włączyłeś/-aś różnorodność w rozwój zawodowy? Jak wykorzystałeś/-aś to, czego się nauczyłeś/-aś?
15. Jaki wysiłek jako lider podjąłbyś/-ęłabyś, aby zaangażować innych w ideę tworzenia i zwiększenia znaczenia różnorodności?
16. Jakich strategii używałeś/-aś, aby rozwiązać problemy związane z różnorodnością? Jakie były plusy i minusy?
17. Jakie są trzy najbardziej skuteczne sposoby na tworzenie i utrzymywanie pozytywnego i różnorodnego środowiska pracy?

ZAŁĄCZNIK 3.

PRZYKŁADY ADAPTACJI MIEJSCA PRACY

OBJAW SM	PRZYKŁADOWA ADAPTACJA
Przewlekłe zmęczenie	<ul style="list-style-type: none">• praca zdalna z domu• miejsce do wypoczynku z leżanką• elastyczne godziny pracy• przeniesienie stanowiska pracy bliżej toalety• więcej przerw
Zaburzenia widzenia	<ul style="list-style-type: none">• czasowe przeniesienie części obowiązków• zmiana oświetlenia• adaptacja sprzętu komputerowego• korzystanie z urządzeń powiększających
Wrażliwość na zmiany temperatury	<ul style="list-style-type: none">• klimatyzacja, grzejnik lub wiatrak, w zależności od potrzeb• możliwość pracy z domu w bardzo ciepłe lub zimne dni
Problemy z poruszaniem się	<ul style="list-style-type: none">• przeniesienie stanowiska pracy bliżej toalety• dostęp dla wózka do stanowiska pracy, zainstalowanie rampy• wózek do transportu zaopatrzenia czy sprzętu• przydzielone miejsce parkingowe• przeniesienie miejsca pracy na parter
Problemy z pęcherzem moczowym/jelitami	<ul style="list-style-type: none">• przeniesienie stanowiska pracy bliżej toalety• możliwość pracy z domu
Trudności z mową	<ul style="list-style-type: none">• adaptacja telefonu i sprzętu komputerowego
Problemy poznawcze	<ul style="list-style-type: none">• przeniesienie stanowiska pracy w spokojniejsze miejsce• podział obowiązków
Inne	<ul style="list-style-type: none">• dzielenie obowiązków• czas wolny na wizyty lekarskie• bezpłatny urlop• praca na część etatu

ZAŁĄCZNIK 4. STRONY INTERNETOWE

- Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego
www.ptsr.org.pl
- Międzynarodowa Federacja SM (MSIF)
www.msif.com
- Europejska Platforma SM (EMSP)
www.ems.org
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
www.pfron.org.pl
- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej
pracodawcyrp.pl
- Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych
popon.pl
- Ogólnopolska Baza Pracodawców Osób Niepełnosprawnych
obpon.pl
- Kampania Nie sam na SM
www.facebook.com/NiesamnaSM/
- Informator dla Osób z Niepełnosprawnością
www.zus.pl/lekarze/publikacje/informator-dla-osob-niepelnosprawnych
- Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
www.niepelnosprawni.gov.pl/p,67,uprawnienia-pracodawcy-zatrudniajacego-osobe-niepelnosprawna



BIBLIOGRAFIA

1. K. Houston, K. Knoche, R. Sochert. *Choroby przewlekłe a miejsce pracy*. (2012). Edynburg: NHS Health Scotland. Przedrukowane za zgodą Europejskiej Sieci Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy.
Pobrane z:
www.enwhp.org/resources/toolip/doc/2018/04/20/enwhp_guide_ph_work_pl.pdf.
2. Bevan, S., Steadman K. (2015). *Multiple Sclerosis & Employment in Europe. Literature Summary*. Londyn: The Work Foundation.
Pobrane z:
www.theworkfoundation.com/wf-reports/?multiple-sclerosis-and-employment-in-europe-literature-review/.
3. Dwudziestopięciomodułowy internetowy kurs *Program Zarządzania Niepełnosprawnościami*. National Institute of Disability Management and Research (NIDMAR). Pobrane z:
www.nidmar.ca/education/education_online/online_module_descriptions.asp?progID=1.
4. *Managing Disability in the Workplace*. (2002). Genewa: International Labour Organisation. Pobrane z:
ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf.
5. *Europejski Pakt Pracodawców dla Osób z SM* (EMSP European Employer's Pact for People with MS). Pobrane z:
www.emsp.org/attachments/article/299/EMSP_PACT.pdf.

KAMPANIA EDUKACYJNA NIE SAM NA SM

Celem kampanii edukacyjnej **Nie sam na SM** jest edukacja społeczna w zakresie stwardnienia rozsianego oraz zmiana percepcji na temat tej jednostki chorobowej. Podkreśla ona rolę osób bliskich w utrzymaniu motywacji oraz dbaniu o to, by chorzy nie wycofywali się z aktywnego życia osobistego i zawodowego. Kampania skierowana jest do nowo zdiagnozowanych oraz osób z ich otoczenia: rodziny, partnerów, przyjaciół, znajomych, jak również kolegów z pracy czy pracodawców. To pierwsza kampania społeczna adresowana nie tylko do samego pacjenta, ale także do całego otoczenia chorego. Wspólnie łatwiej jest stawiać czoła wyzwaniu jakim jest SM!

Komunikacja kampanii prowadzona jest przez profil **Nie sam na SM** na Facebooku. Zostały na nim zamieszczone materiały edukacyjne, relacje z warsztatów dla pacjentów oraz porady ekspertów, tj. neurologów, psychologów, eksperta ds. HR. Poruszane zagadnienia dotyczą m.in. radzenia sobie w trudnych sytuacjach wynikających z przebiegu choroby, budowania relacji społecznych oraz motywacji do bycia aktywnym zawodowo, wspierania funkcji poznawczych oraz właściwego odżywiania się, diety i rehabilitacji.

Kampania **Nie sam na SM** została zainicjowana przez Sanofi Genzyme. Firma od lat pracuje nad nieustannym zrozumieniem wyzwań, z którymi muszą mierzyć się osoby z SM oraz nad sprostaniem potrzeb wszystkich grup związanych z SM. Działania w ramach projektu realizowane są przy wsparciu partnerów: Polskiego Towarzystwa Stwardnienia Rozsianego, Fundacji SM – walcz o siebie, Fundacji NeuroPozytywni i Śląskiego Stowarzyszenia Chorych na SM SezaM oraz Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej.

EUROPEJSKA PLATFORMA SM (EUROPEAN MS PLATFORM, EMSP)

EMSP jest organizacją parasolową dla:

- 41 towarzystw SM z 36 krajów europejskich reprezentujących ponad
- 700 tysięcy osób z SM oraz
- 1,5 miliona bezpośrednio dotkniętych przez tę chorobę.

EMSP reprezentuje ich interesy na poziomie europejskim, a celem działań jest pomoc w dostępie do wysokiej jakości leczenia oraz wspieranie osób ze stwardnieniem rozsianym w Europie.

Każdego roku zwolennicy EMSP spotykają się na Konferencji Wiosennej, organizowanej przez stowarzyszenie. Od 2009 roku konferencja umożliwia integrację młodych osób z SM, podkreśla, że ich potrzeby są priorytetami organizacji. Na konferencji w 2013 EMSP zapytało uczestników o to, jakie są najważniejsze problemy młodych z SM. Dwa z nich były kluczowe:

- **Możliwości zawodowe**

Wskaźniki bezrobocia wśród młodych z SM w Europie są ciągle wysokie, szczególnie wśród osób z niepełnosprawnościami.

- **Wsparcie w zatrudnieniu**

Dyskryminacja i utrata pracy mimo umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Wielu pracodawców nie posiada pełnej informacji na temat zmiennej natury SM.

Znajomość swoich praw oraz zapewnienie pracodawcom różnorodnych rozwiązań daje osobom z SM możliwość lepszego radzenia sobie i pozostania na rynku pracy.

www.emsp.org/about-ms

POLSKIE TOWARZYSTWO STWARDNIENIA ROZSIANEGO

Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego (PTSR) to ogólnopolska organizacja pożytku publicznego, która poprzez działania rzecznicze, kampanie społeczne, projekty edukacyjne, wydawnicze oraz prowadzenie poradnictwa (neurologicznego, psychologicznego, prawnego i socjalnego) dąży do poprawy jakości życia osób z SM i ich bliskich oraz podnoszenia świadomości o chorobie w społeczeństwie. Działamy od 30 lat, mamy ponad 20 oddziałów w całej Polsce. PTSR umożliwia również gromadzenie środków finansowych w ramach programu [Leczenie i Rehabilitacja](#) (PLiR).

W ramach PTSR działa ogólnopolskie Centrum Informacyjne SM (CISM), w którym uzyskasz:

- wsparcie informacyjne na temat leczenia i rehabilitacji stwardnienia rozsianego,
- wsparcie psychologiczne,
- porady prawnika i pracownika socjalnego.

Centrum Informacyjne SM

czynne od poniedziałku do piątku w godzinach 9–16.

Tel. 22 127 48 50, e-mail: cism@ptsr.org.pl

Więcej informacji:

www.ptsr.org.pl

Biuro Rady Głównej

Polskiego Towarzystwa Stwardnienia Rozsianego

ul. Nowolipki 2a, 00-160 Warszawa

KRS: 000 008 33 56, REGON: 006237795, NIP: 526-16-73-344

Konto: 37 1440 1390 0000 0000 1568 3902

Partnerzy



GZPL.MS.20.02.0019

ISBN 978-83-60780-73-2



EUROPEAN
MULTIPLE SCLEROSIS
PLATFORM

