



CIOP  PIB


# PASZPORT DO PRACY

EGZEMPLARZ DEMONSTRACYJNY



Państwowy Fundusz  
Rehabilitacji Osób  
Niepełnosprawnych

Projekt współfinansowany ze środków  
Państwowego Funduszu Rehabilitacji  
Osób Niepełnosprawnych



Projekt współfinansowany ze środków Państwowego Funduszu  
Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Model oceny zdolności do pracy dla potrzeb aktywizacji zawodowej  
młodych osób z niepełnosprawnością ruchową.  
Projekt w ramach pierwszego otwartego konkursu PFRON  
na finansowanie badań, ekspertyz i analiz dotyczących rehabilitacji  
zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych w module B.  
Umowa nr BEA/000029/BF/D z dnia 24.10.2016 r.

Koordynator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy –  
Państwowy Instytut Badawczy

Projekt okładki i opracowanie graficzne  
Anna Borkowska

Opracowanie redakcyjne  
Kamil Jach

Źródła wykorzystanych grafik i zdjęć: freepik.com

© Copyright by Centralny Instytut Ochrony Pracy –  
Państwowy Instytut Badawczy

Warszawa 2024

**CIOP**  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy  
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa  
tel. (22) 623 36 98, [www.ciop.pl](http://www.ciop.pl)



## Wstęp



*Paszport do pracy* to dokument zawierający kompleksową ocenę zdolności do pracy osoby z niepełnosprawnością. W odniesieniu do każdej z nich tworzony jest indywidualnie.

Egzemplarz demonstracyjny zawiera:

- ▶ podstawowe informacje o przykładowej osobie z niepełnosprawnością, które mają znaczenie dla oceny jej zdolności do pracy, m.in. sytuacja rodzinna, społeczna, materialna itp.,
- ▶ informacje o wykształceniu, dotychczasowym doświadczeniu zawodowym i preferencjach dotyczących rodzaju i warunków pracy,
- ▶ własną ocenę niepełnosprawności i możliwości w zakresie aktywności zawodowej,
- ▶ wyniki oceny fizycznych, sensorycznych oraz psychospołecznych aspektów zdolności do pracy,
- ▶ zalecenia odnośnie do wyboru zawodu/pracy, kierunku ewentualnej reorientacji zawodowej i/lub dalszego kształcenia, rehabilitacji psychologicznej oraz zakresu niezbędnej adaptacji stanowiska pracy dla konkretnej osoby z niepełnosprawnością.

*Paszport do pracy* jest formą informacji zwrotnej dla osoby z niepełnosprawnością o wynikach kompleksowej oceny jej zdolności do pracy. Jednocześnie *Paszport* przeznaczony jest dla doradców zawodowych oraz potencjalnych pracodawców.

W przypadku doradców zawodowych, informacje zawarte w *Paszporcie* mogą być wykorzystane w procesie wyboru zawodu lub właściwego dostosowania zawodowego danej osoby z niepełnosprawnościami, poprzez zaplanowanie najbardziej odpowiedniego dla

niej kierunku kształcenia i szkolenia, przy uwzględnieniu jej możliwości psychofizycznych i aktualnej sytuacji życiowej, a także potrzeb rynku pracy oraz możliwości systemu edukacyjnego.

Z kolei w przypadku pracodawców, informacje zawarte w *Paszporcie* będą pomocne w poznaniu sylwetki potencjalnego Kandydata/Kandydatki do pracy od strony jego fizycznych i psychicznych aspektów zdolności do pracy, motywacji i dotychczasowego doświadczenia zawodowego. Poza tym pracodawca znajdzie w *Paszporcie* wskazówki dotyczące możliwości zaadaptowania stanowiska pracy na potrzeby konkretnej osoby z niepełnosprawnością.

Należy pamiętać, że informacje zawarte w *Paszporcie* oparte są na wynikach pokazujących zdolność do pracy w dniu badania. Mogą one zmieniać się w zależności od stanu Kandydata/Kandydatki, (np. efektów rehabilitacji) i wymagać aktualizacji.

# Spis treści



1.	Podstawowe informacje o kandydacie do pracy .....	6
1.1.	Informacje ogólne .....	6
1.2.	Własna ocena niepełnosprawności i możliwości .....	7
1.3.	Informacje o wykształceniu, pracy i zainteresowaniach ....	8
2.	Graficzny profil wyników oceny zdolności do pracy .....	10
3.	Ogólny opis wyników oceny zdolności do pracy .....	13
4.	Rekomendacje dla doradcy zawodowego .....	16
5.	Rekomendacje dla pracodawcy .....	17
5.1.	Organizacja fizycznego środowiska pracy .....	17
5.2.	Organizacja psychospołecznego środowiska pracy .....	18
5.3.	Wybrane korzyści dla pracodawcy wynikające z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami .....	18
6.	Lista rekomendowanych zawodów .....	20
Załącznik 1.		
	Szczegółowa ocena zdolności do pracy .....	22
	Fizyczne i funkcjonalne aspekty zdolności do pracy .....	23
	Sprawności sensoryczne .....	33
	Psychospołeczne aspekty zdolności do pracy .....	39

## OPIS PRZYKŁADOWEGO PASZPORTU DO PRACY



### 1. Podstawowe informacje o kandydacie do pracy



#### 1.1. Informacje ogólne

##### Podstawowe dane osobowe

Nazwisko:

Imię:

Data urodzenia:

Stan cywilny:

Liczba dzieci:

Źródło utrzymania:

Dane do kontaktu:

Telefon:

e-mail:

Data badania:

Niepełnosprawność ruchowa w stopniu znacznym, której przyczyną jest choroba genetyczna ujawniona w okresie szkoły podstawowej. Kandydatka do pracy posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności i porusza się na wózku inwalidzkim. Istnieje konieczność stałej opieki lekarskiej i prowadzenia systematycznej rehabilitacji.

W ocenie subiektywnej zarówno sytuacja mieszkaniowa jak i finansowa jest dostateczna. Osobami pomagającymi są rodzice. Kandydatka oczekuje dodatkowej pomocy ze strony instytucji państwowych (PFRON, ZUS) w znalezieniu pracy, w rehabilitacji i zdobyciu asystenta osoby niepełnosprawnej, który pomagałby w przemieszczaniu się.

## 1.2. Własna ocena niepełnosprawności i możliwości

W ocenie subiektywnej precyzja ruchów i siła rąk są znacznie ograniczone, natomiast chwytność rąk jest ograniczona w niewielkim stopniu. Zasięg ruchów w stawach nadgarstka oraz w stawie łokciowym jest ograniczony w niewielkim stopniu, a zasięg ruchów barków jest znacznie ograniczony. Znacznie ograniczona jest też sprawność nóg, a ból kręgosłupa ogranicza wykonywanie pracy przez dłuższy czas w pozycji siedzącej.

Niepełnosprawność powoduje problemy z wykonywaniem codziennych czynności domowych (sprzątanie, sięganie po przedmioty znajdujące się wysoko), w korzystaniu ze środków lokomocji ze względu na poruszanie się na wózku inwalidzkim oraz w znalezieniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Kandydatka brała udział w programie rehabilitacji w ramach NFZ oraz korzystała z rehabilitacji prywatnej. Z rehabilitacji nie jest zadowolona, ponieważ ze względu na posiadanie rzadkiej choroby genetycznej fizjoterapeuci często nie wiedzą, jak należy ćwiczyć z Kandydatką. Poza tym terminy oczekiwania na rehabilitację w ramach NFZ są bardzo długie. Kandydatka uważa, że podjęcie pracy pomoże Jej w dalszej rehabilitacji i poprawi ogólną sprawność, ponieważ wymusi

aktywność. Poza tym, motywem skłaniającym do podjęcia pracy są względy finansowe oraz chęć bycia wśród ludzi.

W ocenie subiektywnej, w przyszłej pracy zawodowej Kandydatka może wykorzystać takie swoje atuty jak dobry wzrok i słuch, uzdolnienia artystyczne (malowanie na szkłe i płótnie), tworzenie tekstów na portalach społecznościowych, kreatywność, upór w dążeniu do celu, otwartość na świat i ludzi oraz kompetencje społeczne, w tym komunikatywność.

### 1.3. Informacje o wykształceniu, pracy i zainteresowaniach

Posiadane wykształcenie: technik informatyk oraz inżynier środowiska (ukończona uczelnia wyższa). Obecnie Kandydatka studiuje zaocznie na drugim roku kierunku: psychologia biznesu. Ukończyła kurs projektowania stron internetowych. Odebrała też szkolenie w zakresie uważności na niepełnosprawność i obecnie prowadzi 4-godzinne szkolenia dla pracowników muzeów w zakresie pomagania osobom niepełnosprawnym, *savoir-vivre* w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi itp.

Kandydatka uważa, że stan zdrowia (problemy z samodzielnym poruszaniem się) uniemożliwia Jej wykonywanie zawodu inżyniera środowiska. Może natomiast pracować w zawodzie informatyka. Chciałaby zmienić swój zawód i podjąć szkolenie w zakresie *coachingu* lub *brand marketingu*.

Kandydatka pracowała już jako pracownik administracyjny (2 lata) i jako dziennikarka (2 lata). Do końca 2016 r. pracowała jako redaktorka w jednym z portali i w jednej z gazet. Ze względu na pogorszenie się stanu zdrowia musiała jednak zrezygnować z pracy i w chwili badania pozostawała bez pracy od 5 miesięcy.

Kandydatka jest osobą bardzo aktywną: uprawiała taniec i hokej na wózk, ukończyła kurs pilota paralotni i odebrała 10 samodzielnych lotów,



musiała jednak zrezygnować ze względu na osłabienie siły rąk. Nurkuje (posiada certyfikat) i w związku z tym często wyjeżdża na południe Europy aby uprawiać ten sport. Aktywność fizyczna daje Jej wiele zadowolenia i satysfakcji, jest także formą rehabilitacji zdrowotnej pomagając zachować sprawność.

Kandydatka chciałaby wykonywać pracę umysłową typu copywriting, brand marketing, planowanie badań. Wolałaby pracować w firmie prywatnej, częściowo na zasadzie telepracy, bądź podjąć pracę na własnym rozrachunku. Lubi pracę urozmaiconą, związaną z wykonywaniem różnych czynności. Woli pracować indywidualnie, a jeśli w zespole to złożonym z kobiet i z mężczyzn. Może pracować bez nadzoru innych osób. W pracy nie lubi niejasnych poleceń, niejasno określonych zadań i obowiązków. Chciałaby unikać dalekich dojazdów do pracy i sztywnych godzin pracy. Preferowany wymiar czasu pracy to 6 godzin dziennie, 4 razy w tygodniu.

Kandydatka ma możliwość samodzielnego dojazdu do pracy (prowadzi samochód).



## 2. Graficzny profil wyników oceny zdolności do pracy



Tabela 1. przedstawia graficzny profil wyników oceny zdolności do pracy. Profil ten uwzględnia cechy i sprawności wybrane ze względu na indywidualne uwarunkowania Kandydatki do pracy spośród zestawu testów wchodzących w skład kompleksowej oceny zdolności do pracy osoby niepełnosprawnej.

Tabela 1. Profil wyników oceny zdolności do pracy \*

MOŻLIWOŚCI FIZYCZNE I FUNKCJONALNE		Ocena				
		nisko		w normie		wysoko
		1	2	3	4	5
1.	Siła chwytu ręki					
2.	Siła chwytu szczypcowego					
3.	Zdolność utrzymania równowagi					
4.	Zakres ruchów przedramion i rąk					
5.	Sortowanie przedmiotów rękoma					
6.	Praca montażowa na taśmie					
7.	Zakres ruchów całego ciała					
8.	Koordinacja wzrokowo-ruchowa (aparatus krzyżowy)					
9.	Koordinacja oko-ręka-noga					
10.	Sprawność manualna					
11.	Podnoszenie i możliwości siłowe					
12.	Zręczność palców i ręki					
13.	Refleks					

SPRAWNOŚĆ SENSORYCZNA		Ocena				
		nisko	w normie			wysoko
		1	2	3	4	5
1.	Próg słyszenia					
2.	Sprawność wzroku – ostrość wzroku					
3.	Sprawność wzroku – widzenie barw					
4.	Widzenie zmierzchowe					
5.	Widzenie po oślnieniu					
6.	Widzenie stereoskopowe					

PSYCHOSPOŁECZNE ASPEKTY ZDOLNOŚCI DO PRACY		Ocena				
		nisko	w normie			wysoko
		1	2	3	4	5
1.	Uwaga i spostrzegawczość					
2.	Stan zdrowia psychicznego					
3.	Zadowolenie z życia					
4.	Akceptacja choroby					
5.	Asertywność					
6.	Kooperacja					
7.	Towarzystwość					
8.	Zaradność społeczna					
9.	Społeczność					
10.	Zainteresowania językowe					
11.	Zainteresowania matematyczno-logiczne					
12.	Zainteresowania praktyczno-techniczne					



PSYCHOSPOŁECZNE ASPEKTY ZDOLNOŚCI DO PRACY		Ocena				
		nisko	w normie		wysoko	
		1	2	3	4	5
13.	Zainteresowania praktyczno-estetyczne	■	■			
14.	Zainteresowania opiekuńczo-usługowe	■	■	■		
15.	Zainteresowania kierowniczo-organizacyjne	■	■	■		
16.	Zainteresowania biologiczne	■				
17.	Planowanie-Improvizowanie	■	■	■		
18.	Zapotrzebowanie na stymulację	■				
19.	Neurotyczność	■	■	■	■	
20.	Ekstrawersja	■	■	■	■	■
21.	Otwartość na doświadczenie	■	■			
22.	Ugodowość	■	■	■	■	
23.	Sumienność	■				

\* niskie wyniki w zakresie psychospołecznych aspektów zdolności do pracy nie muszą być wadą w kontekście oceny zdolności do pracy.



### 3. Ogólny opis wyników oceny zdolności do pracy



W badaniu możliwości fizycznych i funkcjonalnych Kandydatka uzyskała dobre wyniki podczas prób pracy wymagających precyzji, dokładności oraz rozpoznawania i sortowania przedmiotów.

Wynik badania narządu słuchu jest prawidłowy. Badanie progu słyszenia wskazało co prawda na występowanie nieznacznej dysproporcji w wartościach progu słyszenia pomiędzy wysokimi i niskimi częstotliwościami, jednak ogólny stan słuchu pozwala stwierdzić brak uszkodzenia słuchu (wg kryterium WHO).

Wynik badania zrozumiałości mowy wskazał na pewną dysproporcję pomiędzy jednym i drugim uchem w zakresie rozpoznawania mowy, jednak ogólny wynik badania pozwala określić zrozumiałość mowy, jako "w normie". Oznacza to, że osoba ma możliwość prowadzenia komunikacji werbalnej.

Sprawność narządu wzroku jest bardzo dobra. Na bardzo wysokim poziomie jest widzenie stereoskopowe (widzenie głębi) oraz widzenie zmierzchowe (przy małym natężeniu światła), a widzenie po olśnieniu jest na poziomie przeciętnym dla populacji. Obie sprawności są bardzo ważne przy prowadzeniu pojazdów.

Badanie w zakresie rozpoznawania barw oraz ostrości wzroku, w tym ostrości wzroku przy obniżonym kontraście wskazują, iż obie te zdolności są w normie, co oznacza, że Kandydatka do pracy może wykonywać prace wymagające rozróżniania barw oraz prace wymagające zdolność rozróżniania przedmiotów od tła.

Refleks jest nieco poniżej normy. Średni czas reakcji (czas od spostrzeżenia sygnału do zareagowania na sygnał) jest na poziomie przeciętnym dla populacji i jest bardzo ustabilizowany (czasy poszczególnych reakcji

są do siebie zbliżone). Natomiast czas reakcji motorycznej (ruchowej) jest nieco wydłużony i mało stabilny, co zapewne wynika z ograniczonej sprawności rąk.

Wynik w zakresie uwagi i spostrzegawczości jest przeciętny (w normie), co oznacza, że zarówno tempo pracy umysłowej jak i jej poprawność są typowe dla większości polskiej populacji osób dorosłych.

Kondycja psychiczna jest dobra. Wynik ten oznacza, że Kandydatka do pracy nie doświadcza aktualnie istotnych problemów i trudności, które mogłyby powodować obniżenie nastroju, zaniżenie poczucia własnej wartości, spadek efektywności działania lub pojawienie się dolegliwości zdrowotnych. Jednak poziom zadowolenia z życia jest niższy od przeciętnego dla polskiej populacji dorosłych kobiet. Zdaniem Kandydatki, Jej życie znacznie odbiega od ideału i jeszcze nie osiągnęła w życiu wszystkiego, czego pragnie. W swoim życiu chciałaby jeszcze wiele zmienić. Zdaje sobie sprawę z ograniczeń, jakie narzuca stan zdrowia w zakresie pewnego uzależnienia od innych osób oraz samowystarczalności. Uważa jednak, że mimo choroby jest w stanie robić pewne rzeczy, które najbardziej lubi i czuje się pełnowartościowym człowiekiem. Nie sądzi także, aby Jej stan zdrowia powodował zakłopotanie wśród ludzi, z którymi ma do czynienia.

Wyniki w zakresie umiejętności społecznych (towarzyskość, współpraca, zaradność i asertywność) są na poziomie typowym dla populacji kobiet.

W zakresie zainteresowań dominują *zainteresowania matematyczne*, które wiążą się z preferowaniem czynności wymagających rozwiązywania problemów matematycznych i logicznych, zestawiania i porządkowania danych, analiz statystycznych, również z upodobaniem do programowania komputerowego i/lub rozwiązywania problemów abstrakcyjno-logicznych.

Na wysokim poziomie są także *zainteresowania biologiczne*, wyrażające się upodobaniem do kontaktu z przyrodą i obserwowaniem natury.

Kandydatka jest również osobą ekstrawertywną, tzn. skłoną do poszukiwania stymulacji w otaczającym świecie, towarzyską, pełną wigoru i aktywną fizycznie, posiadającą optymizm życiowy i pogodny nastój.

Duża otwartość na doświadczenie wiąże się z ciekawością świata i ludzi, kreatywnością i twórczą wyobraźnią, wrażliwością estetyczną i niekonwencjonalnością w działaniu.

Szczegółowy opis wyników badania poszczególnych cech, funkcji i sprawności znajduje się w Załączniku 1.



## 4. Rekomendacje dla doradcy zawodowego



Wyniki badania progu słyszenia oraz wynik badania zrozumiałości mowy pozwalają rekomendować Kandydatce do pracy podjęcie pracy na większości stanowisk, tj. tam, gdzie nie jest wymagany szczególnie dobry słuch. Ze względu na indywidualne preferencje nie zaleca się wykonywania pracy w hałasie.

Wyniki Kandydatki do pracy w zakresie sprawności wzroku wskazują, że Kandydatka posiada zdolność rozpoznawania barw (sposstrzega różnicę pomiędzy barwami) i w związku z tym nie ma przeciwwskazań do zatrudnienia w zawodach wymagających posiadania takiej umiejętności.

Wyniki w zakresie ostrości widzenia, w tym ostrości widzenia przy obniżonym kontraście są w normie, co oznacza możliwość prawidłowego odróżniania obiektu od tła. Nie ma zatem przeciwwskazań do zatrudnienia Kandydatki w zawodach wymagających dobrej ostrości wzroku przy obniżonym kontraście.

Ze względu na posiadane wykształcenie oraz opisane wcześniej cechy i zainteresowania wydaje się zasadne rekomendowanie Kandydatce do pracy zawodów związanych z reklamą, badaniem rynku, tworzeniem stron internetowych, marketingiem, także prac biurowych.

Biorąc zaś pod uwagę posiadane kwalifikacje i doświadczenie Kandydatka może zajmować się promocją i szkoleniami w zakresie problematyki niepełnosprawności wśród różnych grup społecznych, np. uczniów szkół ponadpodstawowych, studentów m.in. kierunków politechnicznych, związanych z projektowaniem przestrzeni, pojazdów oraz kierunków humanistycznych, np. psychologia, pedagogika, socjologia.

Istnieje możliwość kształcenia, nabywania umiejętności i doświadczenia w zawodach wymagających koordynacji kończyn górnych, a także precyzji i dokładności.





## 5. Rekomendacje dla pracodawcy



### 5.1. Organizacja fizycznego środowiska pracy

Wymagania dotyczące organizacji stanowiska pracy należy ukierunkować na możliwość wykonywania pracy w pozycji siedzącej z zaangażowaniem kończyn górnych.

Ze względu na ograniczenia w zakresie funkcjonowania kończyn dolnych praca w pozycji stojącej nie jest możliwa. Dobre wyniki w zakresie koordynacji kończyn górnych oraz czynności wymagających precyzji i dokładności podczas pracy (rozumianej jako sprawność manualna) predysponują do pracy np. przy kontroli wyrobów lub montażu ale bez wymuszonego tempa.

Wynik badania progu słyszenia wskazał na brak uszkodzenia słuchu. Wynik badania zrozumiałości mowy wskazał na zrozumiałość mowy określoną, jako "w normie". Oznacza to, że do zatrudnienia Kandydatki wystarczające jest zapewnienie warunków wykonywania pracy wynikających z przepisów odnoszących się do ogółu pracowników. Zakres obowiązków spoczywających na pracodawcy określa Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 5 sierpnia 2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz. U. Nr 157, poz. 1318).

Ze względu na bardzo dobrą sprawność narządu wzroku Kandydatka może być zatrudniona w zawodach wymagających zdolności rozróżniania barw oraz w zawodach wymagających wrażliwości na kontrast.

## 5.2. Organizacja psychospołecznego środowiska pracy

Kandydatka do pracy może wykonywać pracę samodzielnie, tj. bez nadzoru ze strony przełożonych lub innych osób. Może wykonywać pracę siedzącą, jednak w ograniczonym wymiarze czasowym, zarówno tygodniowym jak i dziennym.

Pomimo łatwości nawiązywania kontaktów i relacji społecznych jak również preferowanie środowiska bogatego w stymulację Kandydatka woli pracować samodzielnie, a jeśli w zespole to złożonym zarówno z kobiet jak i mężczyzn. Zaleca się pracę urozmaiconą, polegającą na zróżnicowanych zadaniach i czynnościach, z jasno określonymi zadaniami i obowiązkami. Ze względu na indywidualne predyspozycje i preferencje nie jest wskazana praca w systemie zmianowym oraz praca pod presją czasu.

Biorąc pod uwagę posiadane wykształcenie oraz opisane wcześniej cechy i zainteresowania wydaje się zasadne rekomendowanie Kandydatce do pracy zawodów związanych z reklamą, badaniem rynku, tworzeniem stron internetowych, marketingiem, także prac biurowych.

## 5.3. Wybrane korzyści dla pracodawcy wynikające z zatrudniania osób niepełnosprawnych

1. obniżanie wpłat na PFRON,

2. zwrot kosztów

a) adaptacji pomieszczeń przedsiębiorstwa do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, w szczególności poniesionych w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy dla tych osób, stosownie do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności;

b) adaptacji lub nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy;

c) zakupu i autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych oraz urządzeń technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.

3. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego

4. zwrot kosztów zatrudnienia oraz szkolenia pracownika, który będzie pomagał w pracy osobie z niepełnosprawnością.



## 6. Lista rekomendowanych prac i zawodów



1. Analityk trendów rynkowych.
2. Architekt stron internetowych.
3. Archiwista.
4. Archiwista dokumentów elektronicznych.
5. Asystent usług telekomunikacyjnych.
6. Autor tekstów i sloganów reklamowych.
7. Bloger.
8. Kierownik do spraw marketingu.
9. Nauczyciel przedmiotów zawodowych w zawodzie technik-informatyk.
10. Opiekun klienta.
11. Organizator obsługi sprzedaży internetowej.
12. Redaktor serwisu internetowego.
13. Specjalista do spraw mediów interaktywnych.
14. Specjalista do spraw rozwoju stron internetowych.
15. Specjalista sprzedaży internetowej.

16. Sprzedawca stron internetowych.
17. Technik informatyk.
18. Technik prac biurowych.
19. Wykładowca na kursach.

### Przydatne linki:

Zawieska, W.M. (red.). 2014. *Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach – ramowe wytyczne*. Warszawa: CIOP-PIB. [https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74754/Ramowe\\_wytyczne2014.pdf](https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/74754/Ramowe_wytyczne2014.pdf)

Opisy zawodów. <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/>

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Dz.U. 1997 Nr 123 poz. 776.

## Załącznik 1



### Szczegółowa ocena zdolności do pracy

Szczegółowa ocena zdolności do pracy zawiera wyniki badania Kandydatki do pracy, przeprowadzonego w trzech obszarach: fizycznych i funkcjonalnych aspektów zdolności do pracy, sprawności sensorycznych oraz psychospołecznych aspektów zdolności do pracy. Wyniki zostały omówione dla każdej z badanych funkcji, cechy i sprawności i ujęte są w formie osobnej tabeli dla każdej cechy. W każdej tabeli znajduje się definicja cechy, nazwa badanego wskaźnika (ów) tej cechy oraz odpowiadający mu (im) wynik liczbowy, któremu można przyporządkować ocenę na skali: nisko – w normie – wysoko. Ponadto w tabeli umieszczony jest słowny opis wyniku wyjaśniający, co oznacza wynik liczbowy, w jaki sposób uzyskany wynik przekłada się na zachowanie lub sprawność w danym obszarze i jakie są tego konsekwencje z punktu widzenia możliwości wykonywania pracy w określonych zawodach lub na określonych stanowiskach.

W Paszporcie znajdują się wyłącznie opisy wyników tych cech, funkcji i sprawności, które wybrane zostały przez zespół prowadzący ocenę zdolności do pracy, na podstawie zebranych wcześniej informacji o indywidualnych uwarunkowaniach i możliwościach tej osoby, pochodzących zarówno z *Kwestionariusza podstawowych informacji o osobie badanej* jak i z *Wywiadu bezpośredniego*, przeprowadzonego przed rozpoczęciem kompleksowych badań zdolności do pracy.



## Fizyczne i funkcjonalne aspekty zdolności do pracy

### SIŁA CHWYTU RĘKI

Siła chwytu ręki oceniana jest na podstawie maksymalnych możliwości siłowych ręki i możliwości utrzymania siły chwytu w określonym czasie. Sprawność ta jest przydatna podczas wykonywania czynności monterskich, podczas pracy powtarzalnej, ręcznego transportu ładunków o masie do kilku kilogramów.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Siła chwytu ręki	1	2	<b>3</b>	4	5

#### Opis wyniku

Wynik "w normie" (**3**) wskazuje na możliwość wykonywania czynności wymagających użycia niewielkiej siły rąk. W związku z tym praca wymagająca użycia siły rąk może być wykonywana w ograniczonym zakresie.



## SIŁA CHWYTU SZCZYPCOWEGO

Siła chwytu szczypcowego ręki oceniana jest na podstawie maksymalnych możliwości siłowych chwytu szczypcowego i możliwości utrzymania siły tego chwytu w określonym czasie.

Sprawność ta jest przydatna podczas wykonywania czynności monterskich, podczas pracy o dużej precyzji ruchów.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko		w normie		wysoko
Siła chwytu szczypcowego	1	2	3	4	5

### Opis wyniku

Wynik w zakresie chwytu szczypcowego na poziomie normy (**3**) wskazuje na możliwość wykonywania czynności wymagających użycia siły rąk i palców oraz prac o znacznej precyzji ruchów.

## ZDOLNOŚĆ DO UTRZYMANIA RÓWNOWAGI

Test umożliwia określenie zdolności do utrzymania równowagi osoby badanej. Oceniany jest balans ciała w różnych warunkach, tj. z kontrolą i bez kontroli wzrokowej (oczy zamknięte lub otwarte) oraz na twardym jak i miękkim podłożu.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko		w normie		wysoko
Kontrola równowagi	1	2	3	4	5

### Opis wyniku

Kontrola równowagi znacznie poniżej normy (**1**) oznacza, że występuje problem z koordynacją ruchową. Praca na stanowiskach wymagających dynamiki ruchów nie jest wskazana a pozycja stojąca może być przyjęta pod kontrolą osób trzecich tylko na krótki czas.



## ZAKRES RUCHÓW PRZEDRAMION I RĄK

Zakresy ruchów przedramion i rąk oceniany jest podczas wykonywania zadań roboczych wymagających przyjmowania zróżnicowanych pozycji w stawie łokciowym i nadgarstku. Wykonywanie zadanych czynności wymaga także dobrej sprawności manualnej i wyobraźni przestrzennej. Te umiejętności mogą być przydatne podczas wykonywania czynności na stanowiskach montażowych, podczas pracy powtarzalnej.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie			wysoko
Zakres ruchów kończyny górnej	1	2	3	4	5

### Opis wyniku

Wynik "wysoki" (5) wskazuje na bardzo dobre możliwości wykonywania zadań roboczych wymagających przyjmowania zróżnicowanych pozycji w stawie łokciowym i w nadgarstku, a także na dobrą sprawność manualną i wyobraźnię przestrzenną.

## SORTOWANIE PRZEDMIOTÓW RĘKOMA

Sortowanie przedmiotów rękoma obejmuje ocenę przede wszystkim rozróżniania kolorów i kształtów, koordynacji wzrokowo-ruchowej oraz precyzji ruchów chwytania palcami i sięgania.

Sprawność ta jest istotna m.in. na stanowisku sortowania przedmiotów o różnych kształtach/kolorach/oznaczeniach oraz na stanowiskach monterskich z koniecznością wyboru elementów poddawanych montażowi.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie			wysoko
Ocena sortowania przedmiotów rękoma	1	2	3	4	5

### Opis wyniku

Wynik oceny złożonego sortowania jest "dobry" (4). Praca na stanowiskach związanych z sortowaniem, rozpoznawaniem kolorów, oznaczeń literowych i cyfrowych może być wykonywana w szerokim zakresie.

## PRACA MONTAŻOWA NA TAŚMIE

Praca montażowa na taśmie obejmuje ocenę umiejętności związanych z pracami montażowymi, w których produkty przenoszone są z miejsca na miejsce na taśmie montażowej. Prace te wymagają używania kołczyń górnych do obsługi maszyn, narzędzi i innego sprzętu do wykonywania produktu.

Sprawność ta jest istotna na stanowiskach przy taśmach produkcyjnych, gdzie wymuszony jest cykl pracy, a czynności pracy wymagają prostego montażu elementów i układaniu ich na taśmie. Sprawność może też być wykorzystana na stanowiskach w gniazdach produkcyjnych, gdzie czynności wykonywane przez poszczególnych pracowników są od siebie zależne i wymagają ścisłej synchronizacji.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie	wysoko		
Ocena symulacji pracy montażowej na taśmie	1	<b>2</b>	3	4	5

### Opis wyniku

Wynik oceny symulacji pracy montażowej na taśmie jest "poniżej normy" (**2**). Praca na stanowiskach montażowych z wymuszonym tempem pracy nie jest wskazana, jednak w szczególnych przypadkach może być wykonywana sporadycznie w ograniczonym zakresie i z ograniczonym tempem pracy.

## ZAKRESY RUCHÓW CAŁEGO CIAŁA

Ocena zakresu ruchów całego ciała obejmuje ocenę umiejętności związanych z pracami wymagającymi pochylania się, kucania, klęknięcia, unoszenia ramion powyżej głowy oraz innych czynności wymagających użycia wszystkich części ciała, zarówno kończyn górnych, kończyn dolnych, jak i tułowia. Ocena obejmuje czynności niewymagające użycia siły, a jedynie sprawność ta jest istotna na stanowiskach wymagających od pracownika przemieszczania się i wykonywania ruchów całego ciała, na przykład podczas obsługi maszyn produkcyjnych oraz ich przygotowania do produkcji. Sprawność może też być wykorzystana na stanowiskach wymagających przemieszczania się i wykonywania pracy w różnych miejscach i w różnych pozycjach ciała

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Ocena zakresów ruchów całego ciała	<b>1</b>	2	3	4	5

### Opis wyniku

Wynik oceny zakresów ruchów całego ciała jest "niski" (**1**). Ze względu na ograniczenie sprawności kończyn dolnych należy wyeliminować czynności wymagające ich użycia. Czynności wymagające pochylania się, kucania, klęknięcia nie są wskazane.



### KOORDYNACJA WZROKOWO-RUCHOWA (Aparat typu Krzyżowy)

Koordinacja wzrokowo-ruchowa to zdolność do zharmonizowanego współdziałania funkcji wzrokowych i ruchowo-manipulacyjnych pozwalająca na równoczesne posługiwanie się nimi. Jest niezbędna do wykonywania wielu czynności takich jak: pisanie, rysowanie, manipulowanie (np.: w zawodzie kierowcy, krawca, tokarza).

Wskaźniki	Ocena				
	nisko		w normie		wysoko
Koordinacja wzrokowo-ruchowa	1	2	3	4	5

#### Opis wyniku

Wynik w zakresie koordynacji wzrokowo-ruchowej na poziomie normy **(3)** wskazuje na posiadanie zdolności równoczesnego i zharmonizowanego wykorzystania funkcji wzroku, manipulowania i ruchu w sytuacji, gdy tempo pracy zależy od osoby badanej.

### KOORDYNACJA OKO-RĘKA-NOGA

Test umożliwi zbadanie zdolności do jednoczesnego koordynowania pracy narządu wzroku oraz kończyn dolnych i górnych, z uwzględnieniem presji czasu. Obserwuje się precyzję oraz płynność wykonywanych ruchów a także szybkość wykonania zadania. Koordinacja wzrokowo-ruchowa jest istotna na stanowiskach kontroli jakości, na stanowiskach operatorskich wymagających precyzji i płynności ruchów oraz na stanowiskach montażowych.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko		w normie		wysoko
Koordinacja oko-ręka-noga	1	2	3	4	5

#### Opis wyniku

Koordinacja wzrokowo-ruchowa jest powyżej normy **(4)**, co oznacza, że osoba badana może wykonywać czynności pracy związane z koordynacją kończyny górnej i dolnej, jednak w przypadku kończyny dolnej jedynie w wąskim zakresie. Czynności pracy wymagające dużej precyzji i dokładności ruchów kończyn górnych mogą być wykonywane w szerokim zakresie.

## SPRAWNOŚĆ MANUALNA

Ocena sprawności manualnej, w tym także koordynacji kończyny górnej obejmuje ocenę umiejętności związanych z pracami wymagającymi precyzji w użytkowaniu przedmiotów pracy o wielkości i kształcie możliwym do operowania ręką bez używania siły. Sprawność może być wykorzystana na stanowiskach wymagających użycia przedmiotów pracy trzymanyh w ręku (dłoni) z dużą precyzją na przykład podczas pisania, dokonywania pomiarów długości i szerokości elementów podczas kontroli jakości, obsługi pulpitów sterowniczych oraz podobnych prac.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Ocena sprawności manualnej	1	2	3	<b>4</b>	5

### Opis wyniku

Wynik oceny sprawności manualnej jest "powyżej normy" (**4**). Praca związana z utrzymaniem precyzji ruchów, jak na przykład obsługą pulpitów sterowniczych może być wykonywana w szerokim zakresie.

## PODNOSENIE I MOŻLIWOŚCI SIŁOWE

Test umożliwi określenie aktualnych możliwości siłowych osoby badanej. Ocena koncentruje się na zbadaniu możliwości siłowych ze szczególnym uwzględnieniem kończyn górnych w testach odzwierciedlających zadania na rzeczywistym stanowisku pracy, tj. zadanie podnoszenia, zadanie utrzymania określonego przedmiotu, ładunku, chwytu oburącz, siły ścisku obu rąk, siły nacisku na powierzchnię poziomą czy siły pchania. Ocena szczególnie istotna w przypadku stanowisk wymagających użycia dużych sił.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Ocena podnoszenia i możliwości siłowych	<b>1</b>	2	3	4	5

### Opis wyniku

Wynik oceny sprawności podnoszenia i możliwości siłowych jest "niski" (**1**). Ograniczenia w obszarze kończyn dolnych eliminują możliwość wykonywania pracy wymagającej przemieszczania się i przemieszczania przedmiotów. Praca wymagająca użycia siły w obszarze kończyn górnych może być wykonywana ze znacznymi ograniczeniami.

**ZRĘCZNOŚĆ PALCÓW I RĄK** Zręczność rąk i palców oceniana jest na podstawie wykonywania czynności wkręcania i wykręcania prętów oraz przeciągania nici.

Sprawność ta jest przydatna podczas wykonywania czynności precyzyjnych, wymagających zręczności i szybkości m.in. na stanowiskach montażowych, monterskich podczas pracy powtarzalnej.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Ocena zręczności palców i rąk	1	2	3	<b>4</b>	5

### **Opis wyniku**

Wynik w zakresie zręczności palców i rąk na poziomie "dobrym" (**4**) wskazuje na możliwość wykonywania czynności precyzyjnych, wymagających zręczności. W związku z tym praca na stanowiskach montażowych i monterskich ale bez wymuszonego tempa pracy może być wykonywana.



## REFLEKS

Zdolność szybkiego orientowania się w sytuacji i odpowiedniego reagowania na nią. Czas reakcji definiowany jest jako: "przedział czasowy oddzielający pobudzenie odebrane przez podmiot i udzieloną przezeń świadomą odpowiedź". Prawidłowe i szybkie reagowanie jest niezbędne w wielu rodzajach ludzkiej aktywności zawodowej, m.in. do prowadzenia pojazdów, na stanowiskach operatorskich, montażowych.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko		w normie		wysoko
Refleks	1	2	3	<b>4</b>	5

### Opis wyniku

Wynik w zakresie oceny refleksu na poziomie "powyżej normy" (**4**) wskazuje na dobrą zdolność reagowania w sytuacji szybko zmieniających się bodźców wzrokowych i słuchowych. W związku z tym możliwe jest podjęcie pracy z zadaniami wymagającymi prawidłowego i szybkiego reagowania na zmieniającą się sytuację lub bodźce, o ile osoba ta spełnia inne wymagania na danym stanowisku pracy.





## Sprawności sensoryczne

### PRÓG SŁYSZENIA

Zdolność do usłyszenia dźwięków określana jest za pomocą progu słyszenia. Próg słyszenia oznacza najmniejszy poziom ciśnienia akustycznego, który wywołuje zaledwie spostrzegane wrażenie słuchowe. Wysokie wartości progu słyszenia przekładają się na określony stopień uszkodzenia słuchu. Niskie wartości progu słyszenia wskazują na brak uszkodzenia słuchu.

Wystąpienie uszkodzeń słuchu może być przeciwskazaniem do pracy w hałasie.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie			wysoko
Stopień uszkodzenia słuchu	1	2	3	4	<b>5</b>

### Opis wyniku

Wyniki badań wskazały na występowanie nieznacznej dysproporcji w wartościach progu słyszenia pomiędzy wysokimi i niskimi częstotliwościami (zalecane jest monitorowanie stanu słuchu). Niemniej, ogólny stan słuchu pozwala stwierdzić brak uszkodzenia słuchu (wg kryterium WHO). Brak uszkodzenia słuchu (**5**) oznacza możliwość pełnego słyszenia szeptu.

## ZROZUMIAŁOŚĆ MOWY

Zrozumiałość mowy określa zdolność osoby do usłyszenia i rozumienia wypowiedzianych słów. Progowy poziom rozpoznawania mowy (wyznaczany w trakcie testu zrozumiałości mowy) jest to najniższy poziom mowy, przy którym badany prawidłowo powtarza 50% elementów testu.

Wskaźniki	Ocena	
	z problemami	w normie
Rozpoznawanie mowy	1	2

### Opis wyniku

Wyniki badania wskazały na pewną dysproporcję pomiędzy jednym i drugim uchem w wynikach rozpoznawania mowy. Wartość progowego poziomu rozpoznawania mowy pozwala jednak określić zdolność do rozpoznawania mowy, jako „w normie”.

Ocena rozpoznawania mowy określona, jako „w normie” **(2)** oznacza możliwość sprawnej komunikacji werbalnej i podjęcia pracy na większości stanowisk (gdzie nie jest wymagany szczególnie dobry słuch).

## OSTROŚĆ WZROKU, W TYM OSTROŚĆ WZROKU PRZY OBNIŻONYM KONTRAŚCIE

Ostrością wzroku określa się stosunek pomiędzy odległością, z której osoba rozpoznaje danej wielkości tzw. optotyp (znak – obraz, literę), do odległości, z której dany znak powinien zostać rozpoznany. Badanie ostrości wzroku, w tym ostrości wzroku przy obniżonym kontraście przeprowadza się w celu oceny funkcjonowania narządu wzroku.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie			wysoko
Poczucie kontrastu	1	2	3	4	<b>5</b>

### Opis wyniku

Wynik oceny ostrości wzroku, w tym ostrości wzroku przy obniżonym kontraście jest wysoki **(5)**, co oznacza, że osoba badana widzi ostro różne przedmioty (ma zdolność rozróżniania przedmiotów od tła) zarówno w warunkach pełnego oświetlenia (naturalne światło, sztuczne światło), jak również w warunkach z obniżonym kontrastem (np. mgła, zmierzch). Osoba taka ma wysoką czułość kontrastową. Obuoczna ostrość widzenia przy niskim kontraście (1,25%) wyniosła 0,16, co odpowiada wartości ostrości widzenia 6/38 według tablic Snellena. Wynik ten oznacza również, że osoba badana może wykonywać pracę w zawodach i na stanowiskach, gdzie ostrość wzroku, w tym ostrość wzroku przy obniżonym kontraście jest cechą istotną.



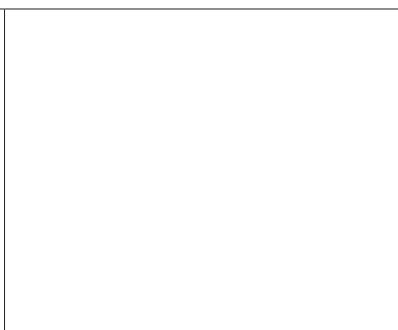
## ZDOLNOŚĆ ROZPOZNAWANIA BARW

Zdolność do rozpoznawania barw oznacza możliwość dostrzegania różnic pomiędzy różnymi barwami.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko		w normie		wysoko
Zdolność rozpoznawania barw	1	2	3	4	<b>5</b>

### **Opis wyniku**

Wynik oceny zdolności rozpoznawania barw jest wysoki (**5**), co oznacza, że osoba badana nie ma zaburzeń w zakresie widzenia barw (nie stwierdza się zaburzeń w zakresie rozróżniania barwy zielonej oraz czerwonej, jak również nie stwierdza się całkowitej niezdolności rozróżniania kolorów). Wynik ten oznacza, że osoba badana może wykonywać pracę na stanowiskach, gdzie rozpoznawanie barw i odcieni jest cechą istotną.



## WIDZENIE STEREOSKOPOWE

Widzenie stereoskopowe (binokularne, obuoczne) oznacza dwuoczną percepcję głębi i odległości, umożliwiającą ocenianie odległości do widzianych przedmiotów. Sprawność ta jest istotna w m.in. na stanowisku kierowcy, na stanowiskach operatorskich, przy obsłudze maszyn będących w ruchu.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Widzenie stereoskopowe	1	2	3	4	<b>5</b>

### Opis wyniku

Widzenie obuoczne jest bardzo dobre **(5)**. Oznacza to, że nie ma problemu z oceną odległości między obiektami, znajdującymi się w różnej odległości od oceniającego i z określeniem, który obiekt znajduje się bliżej, a który dalej.



## WIDZENIE ZMIERZCHOWE I WIDZENIE PO OLSNIENIU

Widzenie zmierzchowe (mezopowe) wiąże się z pracą narządu wzroku w warunkach przejściowych, czyli przy niedostatecznej ilości światła. Jest to stan pośredni między widzeniem w normalnych warunkach oświetleniowych a postrzeganiem wyłącznie w barwach szarości, gdy światła jest bardzo mało. Natomiast widzenie po olśnieniu oznacza czas adaptacji wzroku po naświetleniu światłem.

Widzenie zmierzchowe i widzenie po olśnieniu są niezbędne podczas prowadzenia pojazdów.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko		w normie		wysoko
Widzenie zmierzchowe	1	2	3	4	<b>5</b>
Widzenie po olśnieniu	1	2	<b>3</b>	4	5

### **Opis wyniku**

Wynik widzenia zmierzchowego jest bardzo dobry (**5**), co oznacza, że nie ma problemu z widzeniem obiektów przy małym natężeniu światła, np. o świcie, po zmroku. Wynik badania widzenia po olśnieniu jest w normie (**3**), tzn. czas powrotu do normalnego widzenia po oślepieniu światłem jest typowy dla populacji polskiej w wieku do 50 lat.



## Psychospołeczne aspekty zdolności do pracy

### UWAGA I SPOSTRZEGAWCZOŚĆ

Pojęcie uwagi odnosi się do selektywnego aspektu spostrzegania (percepcji), który przejawia się w dostrzeganiu i koncentracji na pewnych cechach otoczenia i względnym pomijaniu innych jego cech. Zdolność ta może przejawiać się także możliwością skupienia na określonym problemie lub na kilku problemach równocześnie przez dłuższy czas.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Uwaga i spostrzegawczość	1	2	<b>3</b>	4	5

#### Opis wyniku

Wynik "w normie" (**3**) wskazuje na przeciętne w polskiej populacji osób dorosłych tempo pracy umysłowej w zakresie przeglądania materiału percepcyjnego i dostrzegania istotnych bodźców – np.: znaków, sygnałów.



## KONDYCJA PSYCHICZNA

Ocena kondycji psychicznej służy wykrywaniu przypadków "psychicznego dystresu", który może być skutkiem chwilowego załamania w normalnym funkcjonowaniu na skutek doświadczanych trudności i może minąć bez leczenia.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Stan zdrowia psychicznego	1	2	3	4	5

### Opis wyniku

Wynik w zakresie kondycji psychicznej na poziomie wysokim (**5**) wskazuje na brak zaburzeń psychicznych, które mogą wynikać z doświadczania silnego stresu. W efekcie osoba badana jest zdolna do normalnego, "zdrowego" funkcjonowania, aktualnie nie przeżywa istotnych trudności i problemów.

## ZADOWOLENIE Z ŻYCIA

Zadowolenie z życia jest rozumiane, jako ocena jakości życia, na którą składają się trzy elementy: poziom satysfakcji z życia, pozytywne uczucia i brak uczuć negatywnych.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Satysfakcja z życia	1	2	3	4	5

### Opis wyniku

Wynik w zakresie zadowolenia z życia nieco poniżej normy (**2**) świadczy o tym, że osoba badana chce jeszcze wiele zmienić i osiągnąć w swoim życiu. Jest zmotywowana do dalszego własnego rozwoju i poszukiwania swojego miejsca w świecie.



## AKCEPTACJA CHOROBY

Akceptacja własnej niepełnosprawności wynikającej z choroby jest istotnym czynnikiem wpływającym na jakość życia osoby przewlekle chorej. Pozwala ona na zaadaptowanie się do ograniczeń i przymusów nałożonych przez dane schorzenie, utrzymanie bądź przywrócenie poczucia wpływu na własne życie, kontroli i własnej wartości, a także zachowanie aktywnej postawy i optymizmu w procesie leczenia. Przyjmuje się, że im większa akceptacja choroby, tym lepsze przystosowanie i mniejsze poczucie dyskomfortu psychicznego człowieka. Akceptacja choroby przejawia się w mniejszym nasileniu negatywnych reakcji i emocji związanych z aktualną chorobą.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie			wysoko
Akceptacja choroby	1	2	3	4	5

### Opis wyniku

Akceptacja choroby na poziomie "poniżej normy" **(2)** wskazuje na świadomość własnych ograniczeń wynikających z choroby i do pewnego stopnia uzależnienia od innych ludzi. Osoba badana czuje się jednak pełnowartościowym człowiekiem i jest zmotywowana do aktywności, która pomoże osiągnąć wyznaczone cele.

## KOMPETENCJE SPOŁECZNE

Kompetencje społeczne to złożone umiejętności pozwalające efektywnie radzić sobie w określonych sytuacjach społecznych. Są one nabywane w trakcie treningu społecznego. Kompetencje społeczne mają specyficzny, a nie ogólny charakter – efektywne funkcjonowanie w zróżnicowanych jakościowo kontaktach społecznych wymaga różnych (a nie jednej ogólnej) umiejętności.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko		w normie		wysoko
Kompetencje asertywne	1	2	<b>3</b>	4	5
Kompetencje kooperacyjne	1	2	<b>3</b>	4	5
Kompetencje towarzyskie	1	2	<b>3</b>	4	5
Zaradność społeczna	1	2	<b>3</b>	4	5
Kompetencje społecznikowskie	1	2	<b>3</b>	4	5

### Opis wyniku

Wynik w zakresie umiejętności społecznych na poziomie normy **(3)** wskazuje na typowe dla populacji kobiet kompetencje w zakresie postawy asertywnej, umiejętności współpracy, towarzyskości i zaradności społecznej.

## ZAINTERESOWANIA ZAWODOWE

Zainteresowania zawodowe to preferencje określonych rodzajów działania, dotyczących typu wykonywanych czynności, sposobu ich wykonania oraz środowiska, w jakim są one wykonywane. Jedną ze stosowanych typologii wyróżnia 9 rodzajów zainteresowań, wymienionych w tabeli poniżej.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko		w normie		wysoko
Zainteresowania Językowe	1	2	<b>3</b>	4	5
Zainteresowania Matematyczno-Logiczne	1	2	3	4	<b>5</b>
Zainteresowania Praktyczno-Techniczne	1	2	<b>3</b>	4	5
Zainteresowania Praktyczno-Estetyczne	1	2	<b>3</b>	4	5
Zainteresowania Opiekuńczo-Uslugowe	1	2	<b>3</b>	4	5
Zainteresowania Kierowniczo-Organizacyjne	1	2	<b>3</b>	4	5
Zainteresowania Biologiczne	1	2	3	4	<b>5</b>
Zainteresowania działaniami wymagającymi Planowania vs. Improvizowania	1	2	<b>3</b>	4	5
Zapotrzebowanie na stymulację	1	2	<b>3</b>	4	5

### Opis wyniku

Uzyskane przez osobę badaną wyniki na skalach zainteresowań wskazują, że dominują zainteresowania matematyczno-logiczne (**5**) i biologiczne (**5**). Taki wynik oznacza preferowanie czynności związanych z rozwiązywaniem problemów matematyczno-logicznych, z analizami statystycznymi i rozwiązywaniem problemów abstrakcyjno-logicznych oraz z upodobaniem do kontaktów z naturą, obserwowania przyrody itp.



## EKSTRAWERSJA

Cecha osobowości wskazująca na jakość i ilość interakcji społecznych osoby oraz poziom aktywności, energii i zdolność do odczuwania pozytywnych emocji.

Wysoki poziom ekstrawersji wymagany jest w zawodach wymagających kontaktów z innymi ludźmi np. przedstawiciel handlowy. Niski poziom ekstrawersji sprawdza się w pracy w której osoba ma ograniczoną liczbę kontaktów społecznych np. programista.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Ekstrawersja	1	2	3	4	5

### Opis wyniku

Wysoki wynik w zakresie ekstrawersji (**5**) wskazuje na towarzyskość, rozmowność, skłonność do zabawy i poszukiwania stymulacji a także tendencję do dominowania w kontaktach społecznych. Osoba badana jest przyjacielska i serdeczna w stosunku do innych ludzi. Cechuje ją aktywność życiowa i wigor oraz optymizm i pogodny nastrój.

## NEUROTYCZNOŚĆ

Cecha osobowości ukazująca przystosowanie emocjonalne vs emocjonalne nierównowagę. Oznacza podatność na doświadczanie negatywnych emocji, takich jak strach, zmieszanie, niezadowolenie, gniew czy małą odporność na stres psychologiczny.

Cecha ta jest istotna w pracy związanej z częstym doświadczaniem stresu. Osoby charakteryzujące się wysokim poziomem neurotyczności mogą mieć trudności z wykonywaniem zawodów, które wymagają działania w warunkach silnego stresu np. pod presją czasu.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie			wysoko
Neurotyczność	1	2	<b>3</b>	4	5

### Opis wyniku

Wynik w zakresie neurotyczności na poziomie normy (**3**) wskazuje na przeciętną w polskiej populacji kobiet w przedziale wieku osoby badanej, zdolność do kontrolowania swoich popędów oraz zmagania się ze stresem, bez specjalnie silnej reakcji lękowej i napięciowej, bez szczególnej tendencji do zamartwiania się i doświadczania stanów wrogości i gniewu. Ponadto powyższy wynik pozwala sądzić, że osoba badana nie ulega szybkiemu zniechęcaniu się i załamaniu w trudnych sytuacjach.

## OTWARTOŚĆ NA DOŚWIADCZENIE

Cecha osobowości opisująca tendencję do poszukiwania oraz pozytywnego ocenia-  
nia doświadczeń życiowych, tolerancję na nowość i ciekawość poznawczą.

Duża otwartość wiąże się z predyspozycjami do pracy twórczej i intelektualnej, zaś  
mała otwartość do pracy wymagającej konserwatywnego przestrzegania przepisów  
i bycia konwencjonalnym wobec reguł zachowania społecznego.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Otwartość na doświadczenie	1	2	3	4	<b>5</b>

### Opis wyniku

Wynik w zakresie otwartości na doświadczenie na wysokim poziomie (**5**) wskazuje na cieka-  
wość zjawisk świata zewnętrznego i wewnętrznego, kreatywność, zainteresowanie sztuką  
i dużą wrażliwość estetyczną. Wynik ten może też świadczyć o niekonwencjonalności osoby  
badanej, skłonności do kwestionowania autorytetów i niezależności w sądach.

## UGODOWOŚĆ

Cecha osobowości ukazująca nastawienie do innych ludzi oraz orientację interpersonalną przejawiającą się w altruizmie vs antagonizmie, doświadczanych w uczuciach, myślach i zachowaniu. Cecha ta przejawia się poziomem zaufania wobec innych ludzi, poziomem wrażliwości na sprawy innych ludzi oraz poziomem współpracy vs rywalizacji z innymi.

Duża ugodowość oznacza predyspozycje do pracy wymagającej działania na rzecz innych osób np. działań o charakterze charytatywnym, mała ugodowość – do pracy związanej z krytycznym ocenianiem innych osób np. stanowiska menadżerskie, bądź związanej z koniecznością bycia podejrzliwym, czujnym, nietolerancyjnym wobec osób łamiących prawo np. funkcjonariusz państwowy.

Wskaźniki	Ocena				
	nisko		w normie		wysoko
Ugodowość	1	2	<b>3</b>	4	5
<b>Opis wyniku</b>					
<p>Wynik w zakresie ugodowości na poziomie normy (<b>3</b>) wskazuje na przeciętną dla populacji polskich kobiet w wieku osoby badanej prostolinijność, prostoduszność, szczerść, altruizm, łagodność a także uczuciowość w stosunku do innych ludzi.</p>					

## SUMIENNOŚĆ

Cecha osobowości, która opisuje stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji osoby w realizacji działań zorientowanych na cel.

Wysoka sumiennność predysponuje do pracy wymagającej szczególnej dokładności a także przestrzegania przepisów, z kolei niski poziom sumiennności – do pracy, która wymaga raczej "orientacji na problem niż na reguły działania".

Wskaźniki	Ocena				
	nisko	w normie		wysoko	
Sumiennność	1	2	<b>3</b>	4	5

### Opis wyniku

Wynik na poziomie normy w zakresie sumiennności (**3**) wskazuje na przeciętną dla populacji polskich kobiet w wieku osoby badanej skrupulatność w wypełnianiu obowiązków i przeciętną motywację do osiągnięć społecznych.







A series of horizontal dotted lines for writing, consisting of 20 lines spaced evenly down the page.



