

## Rodzinna atmosfera

# Centralne Laboratorium Państwowej Inspekcji Ochrony Roślin i Nasiennictwa



Państwowa Inspekcja Ochrony Roślin i Nasiennictwa jest urzędem administracji rządowej obsługującym Głównego Inspektora Ochrony Roślin i Nasiennictwa. PIORIN jest jedną z pięciu instytucji publicznych w Polsce z największym odsetkiem osób niepełnosprawnych wśród pracowników. Większość niepełnosprawnych pracuje w Centralnym Laboratorium w Toruniu, gdzie wykonuje się badania i analizy dotyczące stanu roślin i nasion oraz prowadzi szkolenia dla pracowników Inspekcji. Poza jednym pracownikiem nabyli oni orzeczenie o niepełnosprawności już w okresie zatrudnienia. Specyfika Centralnego Laboratorium, jego niewielkie rozmiary i niski poziom rotacji sprawiają, że nowe procesy rekrutacyjne uruchamiane są rzadko. Gdy to nastąpi, PIORIN jest otwarty na osoby niepełnosprawne.

- Sektor publiczny
- Lokalizacja: Toruń
- Liczba zatrudnionych: 67 (w Laboratorium 20)
- Niepełnosprawni: 4 (4,5% zatrudnionych)

Proces rekrutacji do służby cywilnej regulują ustawa oraz kodeks służby cywilnej. Informacje o wakatach są publikowane w ogłoszeniach na stronach internetowych, tablicach ogłoszeń oraz w stosownych biuletynach. W procesie rekrutacji weryfikuje się głównie kompetencje merytoryczne, niekiedy na spotkaniu z działem HR kandydaci rozwiązują test sprawdzający ich wiedzę z danego obszaru. Pracownik jest zatrudniany na 12 miesięcy i po tym okresie następuje ocena jego pracy, której wynik wpływa na decyzję o przedłużeniu umowy.

Siedziba Centralnego Laboratorium posiada podjazdy dla wózków. Wielu pracowników ze względu na swoją niepełnosprawność nie może podnosić większych ciężarów, dlatego Laboratorium wynajmuje zewnętrzne podmioty do ich przenoszenia czy transportu. Zakupiono też specjalny sprzęt komputerowy dla pracownika z niepełnosprawnością ruchową oraz dofinansowano pierwszy i współfinansowano drugi aparat słuchowy osoby z niedosłuchem.

By uniknąć stygmatyzacji oraz zadbać o dobre samopoczucie nowego pracownika w miejscu pracy, nie informuje się współpracowników o jego niepełnosprawności. Jedynie w przypadku zatrudnienia osób z ograniczeniami fizycznymi, które mogą mieć znaczenie w pracy, pracownicy otrzymują informacje, jakich czynności nowa osoba nie może wykonywać z przyczyn zdrowotnych. Pracownicy niepełnosprawni, jeśli tak zdecydował lekarz, pracują w skróconym czasie pracy. Kierownictwo PIORIN-u stara się podchodzić do ludzi w sposób indywidualny i elastyczny, ustalając np. ruchomy czas pracy tym, którzy z różnych względów zdrowotnych nie mogą pracować w standardowo wyznaczonych godzinach. Umożliwia też niepełnosprawnym pracownikom korzystanie z dodatkowych urlopów rehabilitacyjnych.

Niepełnosprawność jest brana pod uwagę przy wyznaczaniu celów i zadań, ale traktuje się ją jako jedną z cech pracownika (podobnie jak umiejętności czy cechy osobowości), a nie jego ograniczenie. Cele i zadania są wyznaczone indywidualnie, co jest możliwe z uwagi na małą liczbę zatrudnionych. Ze swoich zadań pracownicy są rozliczani na bieżąco (co miesiąc) przez przełożonego, a ponadto – zgodnie z ustawą o służbie cywilnej – podlegają ocenie co 12 i 24 miesiące. Każdorazowo ocenia się zaangażowanie, realizację zadań oraz kryteria wybrane przez naczelnika wydziału. Pracownicy niepełnosprawni mają taki sam dostęp do szkoleń i awansu jak ich pełnosprawni koledzy. Zajmują w PIORIN-ie zarówno stanowiska specjalistyczne, jak i kierownicze. Niepełnosprawność nie jest ograniczeniem w pracy czy wykonywaniu zadań służbowych, a jeśli stwarza trudności, znajduje się dla nich rozwiązanie (np. w przypadku osoby, która ma problemy ze słuchem, pracownicy komunikują się z nią, mówiąc głośniejszym albo przekazując jej informacje na piśmie).