

SM i... praca

jak żyć z SM...



SM i... praca

PODSTAWOWE INFORMACJE
O STWARDNIENIU ROZSIANYM

Zeszyt 9





Opracowane na podstawie:
Suzanne Miller, *Working with MS*
UK MS Society
Londyn 2003



Polska adaptacja:
Tłumaczenie: PTSR
Redakcja: Izabela Odrobińska
Korekta: Natalia Oniśk
Opracowanie graficzne: Bożena Pudło
Zdjęcie na okładce: pikselstock.pl

nr ISBN serii:
83 - 60780 - 00 - 5
978 - 83 - 60780 - 00 - 8
nr ISBN:
83 - 60780 - 09 - 9
978 - 83 - 60780 - 09 - 1



© Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego
Warszawa 2006
Wydanie I



Na wstępie: praca a SM

Nie ma żadnego powodu, aby osoby z SM, po otrzymaniu diagnozy, rezygnowały z pracy. Tym bardziej, że dla wielu ludzi praca to nie tylko dochód, ale również źródło poczucia własnej wartości. Niektórzy chorzy wolą jednak zostać w domu i przeznaczyć siły na inne zajęcia.

Trzeba pamiętać, że każda osoba w obliczu choroby reaguje inaczej, zależnie od indywidualnych potrzeb i okoliczności. Niniejsza broszura może dać wsparcie i wskazać sposoby radzenia sobie na rynku pracy tym, którzy nie chcą zostać w domu.



Spis treści

Wpływ SM na pracę	5
Pracodawca nadal potrzebuje twoich umiejętności	5
Czy mój pracodawca będzie widział to tak pozytywnie?	6
Czy powinienem powiedzieć pracodawcy, że mam SM?	7
Czy powiedzieć współpracownikom, że mam SM?	8
Rekrutacja	8
Czy mam jakieś prawa?	9
Czy mam w świetle prawa jakieś obowiązki?	11
Dostosowanie miejsca pracy	11
Co mam zrobić, jeśli czuję się dyskryminowany?	14
Co mogę zrobić, jeśli moja obecna praca jest dla mnie nieodpowiednia?	16
Gdzie szukać pomocy?	17
Dodatkowe informacje	18



Wpływ SM na pracę

Objawy wywoływane przez SM bywają bardzo różne, nieprzewidywalne i zmienne. Niektórzy chorzy nie potrzebują w pracy jakichkolwiek zmian, podczas gdy innym dodatkowe pomoce okazują się konieczne. Część objawów ma charakter przemijający, inne mogą trwać długo. Ich nieprzewidywalność w połączeniu z różnorodnością prac wykonywanych przez osoby dotknięte SM, utrudnia odpowiedź na pytanie o wpływ choroby na funkcjonowanie w miejscu pracy. Na przykład zmęczenie, dość powszechne w SM, w połączeniu ze stresem może nasilać objawy. Zwykle niektóre rodzaje aktywności, takie jak podróżowanie lub stanie przez cały dzień, stają się bardzo męczące. Bardzo ważny jest zatem wybór odpowiedniej pracy lub dobór odpowiednich pomocy w miejscu pracy.



Pracodawca nadal potrzebuje twoich umiejętności

Pamiętaj! Jesteś taką samą osobą jak przed diagnozą. Nie utraciłeś żadnej ze swych dotychczasowych umiejętności.

Nie spiesz się z podjęciem decyzji związanej z kontynuacją pracy. Czas po diagnozie lub rzucie choroby to nie jest odpowiedni moment na podjęcie tak ważnej decyzji. Poczekaj, aż opadną emocje związane z zaostrzeniem choroby.

Dla pracodawcy najważniejsze jest zaufanie i wartość umiejętności pracownika. Będzie on bardziej zainteresowany utrzymaniem kogoś odpowiedniego w pracy, niż poszukiwaniem nowego pracownika. Twój pracodawca już w ciebie zainwestował. Z jego punktu widzenia nie opłaca się tracić tych umiejętności i inwestować więcej w rekrutację i wykształcenie

nowej osoby. Ponadto większość pracodawców woli obecnie zaprezentować siebie jako wrażliwych na potrzeby innych, ponieważ wpływa to na jego wizerunek zarówno wśród personelu, jak i klientów.



Czy mój pracodawca będzie widział to tak pozytywnie?

Nie ma wątpliwości, że diagnoza SM będzie trudna do przyjęcia dla pracodawcy. Większość ludzi wie bardzo mało o SM albo ma mylne wyobrażenie o jego objawach, pracodawcy nie są tu wyjątkiem. Pierwsza reakcja może być związana z dotychczasowymi doświadczeniami, przy czym niektóre z nich mogą nie być pozytywne. Czasem brak zrozumienia mechanizmów choroby wytwarza niepotrzebne problemy. Przydatne bywają wówczas broszury wydawane przez PTSR, takie jak: „SM i... najważniejsze fakty”.

Pracodawcy obawiają się również, że zatrudnienie osoby z SM może być kosztowne, co źle wpłynie na dochody firmy. W rzeczywistości większość osób z SM nie potrzebuje dodatkowych udogodnień, niekiedy wystarczą bardzo tanie i łatwe do przeprowadzenia zmiany. Ponadto wszelka adaptacja miejsca pracy jest refundowana ze środków PFRON. Byłoby też dobrze, gdybyś mógł porozmawiać z pracodawcą o swoich objawach. Nie zawsze jest bowiem łatwe do zrozumienia i zaakceptowania to, że zmęczenie w SM nie wynika z niewłaściwej organizacji własnej pracy, a nagła potrzeba udania się do toalety nie jest ucieczką przed zaistniałym problemem. Ponieważ objawy SM bywają u różnych osób bardzo różne, jest rzeczą bardzo ważną, aby uświadomić pracodawcy swoje potrzeby.



Czy powinienem powiedzieć pracodawcy, że mam SM?

Jest to kwestia bardzo indywidualna, zależna od twojego stanu zdrowia (sprawności fizycznej i wydolności intelektualnej), rodzaju wykonywanej pracy, a także atmosfery, jaka panuje w miejscu pracy. Reakcja na taką informację może być różna, można się spotkać zarówno z groźbą zwolnienia, jak i ze zrozumieniem sytuacji przez pracodawcę, który będzie starał się przystosować miejsce pracy do potrzeb pracownika z SM.

Przy podpisywaniu umowy o pracę nie masz obowiązku informowania pracodawcy o swojej chorobie lub niepełnosprawności. Wyjątek stanowi praca w wojsku, na statku czy w samolocie. Aczkolwiek, jeśli SM może mieć wpływ na twoje zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy, powinieneś powiedzieć o tym pracodawcy, aby był świadom podejmowanego ryzyka. Oczywiście pracodawca powinien też wiedzieć o twojej niepełnosprawności, jeśli potrzebujesz jakichkolwiek dostosowań czy udogodnień w miejscu pracy.

Pracodawca nie ma prawnego obowiązku dostosowywać miejsca pracy, jeśli zataiłeś chorobę. Ponadto, jeśli pojawią się problemy wynikające z objawów SM, to niepoinformowany o chorobie pracodawca, może znaleźć własne wytłumaczenie zaistniałej sytuacji, często niewłaściwe i utrudniające kontakt.

Rozmowa o niektórych objawach może ci zatem pomóc. Jeśli sam nie chcesz o tym rozmawiać z pracodawcą, możesz poprosić o pomoc osobę trzecią, np. kolegę lub kogoś z administracji. Lepiej przygotować się wcześniej, niż przeżywać stres zaskoczenia przez nagłe ujawnienie SM i potrzeb z nim związanych.



Czy powiedzieć współpracownikom, że mam SM?

Jeśli objawy choroby nie są widoczne i nie wpływają na twoją zdolność do pracy, nie musisz ujawniać swojej choroby, jeśli nie chcesz. Osoby mające łagodną formę SM wiele lat funkcjonują w pracy bez informowania otoczenia o swoich problemach zdrowotnych. Warto jednak pamiętać, że utrzymywanie tajemnicy wiąże się z dużymi kosztami psychicznymi. Musisz też liczyć się z brakiem zrozumienia ze strony współpracowników w przypadku pojawienia się objawów SM (np. zmęczenia czy zaburzeń równowagi). Natomiast, jeśli twoja niepełnosprawność ruchowa i inne objawy SM się nasilają, warto wtajemniczyć kolegów. Często wytłumaczenie przyczyny twojej gorszej sprawności sprawia, że otoczenie życzliwiej podchodzi do problemu niepełnosprawności i zaczyna ją akceptować.

Większość lęków i uprzedzeń wynika z braku wiedzy. Otoczenie, które będzie świadome faktu, że problemy pojawiające się w pracy, np. zmęczenie lub zaburzenia równowagi, wynikają z objawów choroby, może być bardziej pomocne.



Rekrutacja

Prawo pracy nie zabrania pracodawcy zadawania pytań dotyczących niepełnosprawności podczas rekrutacji. Jednak taka informacja nie powinna wpływać na decyzję dotyczącą zatrudnienia, chyba że ma związek z daniem osobie niepełnosprawnej szansy w dostępie do pracy. Pytania związane z niepełnosprawnością w żaden sposób nie mogą być związane z dyskryminacją osoby niepełnosprawnej. Pracodawca może jedynie zadawać pytania związane z predys-

pozycjami do wykonywania danej pracy.

Jeśli jednak podczas procesu rekrutacyjnego zostaniesz zapytany wprost o stan zdrowia, powinieneś powiedzieć, że masz SM. Nie możesz bowiem okłamywać swego pracodawcy czy potencjalnego pracodawcy. Jeżeli bowiem informacja zostanie zatajona i wyjdzie na jaw później, pracodawca będzie czuł się oszukany. To może doprowadzić do utraty zaufania do pracownika i w konsekwencji do jego zwolnienia.

Zrozumiałe może być zatajenie diagnozy SM z obawy o przebieg rozmowy kwalifikacyjnej. Jednak, jeśli proces rekrutacyjny daje możliwość rozmowy o stanie zdrowia, lepiej poinformować o diagnozie, np. już po podjęciu przez pracodawcę decyzji. W ten sposób można uniknąć wpływu informacji o chorobie na samo podejmowanie decyzji, a jednocześnie nie być posądzonym przez pracodawcę o kłamstwo.

Powiedzenie pracodawcy o SM nie oznacza, że informacja o twojej chorobie trafi do publicznej wiadomości, chociaż poinformowanie współpracowników może okazać się użyteczne. Jeśli będą wiedzieli, czego potrzebujesz, będą w stanie lepiej ci pomóc. Pomocne może być też porozmawianie z pracodawcą o tym, czy i w jaki sposób poinformować kolegów.



Czy mam jakieś prawa?

Pracownicy mają prawa, a pracodawcy obowiązek ich przestrzegania. Niektóre z praw reguluje kodeks pracy, inne mogą być zawarte w umowie o pracę. Porady dotyczące prawa pracy można uzyskać z różnych źródeł, np. z lokalnego biura porad obywatelskich. Porad takich udziela również Centrum Informacyjne SM.

Regulacje dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych znajdują się w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji

społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Należą do nich:

1. Unormowania dotyczące czasu pracy (art. 15):

- czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 w tygodniu;
- czas pracy osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 w tygodniu;
- obowiązuje zakaz zatrudniania osób niepełnosprawnych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych;
- wymiar czasu pracy obowiązuje od dnia następującego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności.

2. Dodatkowa 15 minutowa przerwa w pracy (wliczana do czasu pracy) na gimnastykę usprawniającą i odpoczynek (art. 17).

3. Dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym dla osób z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności;

- dodatkowy urlop nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu przekraczającego 26 dni roboczych w roku kalendarzowym;
- urlop przysługuje po przepracowaniu 1 roku od czasu zaliczenia do jednego ze stopni niepełnosprawności (art. 19).

4. Zwolnienie na turnus rehabilitacyjny dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

- zwolnienie wynosi do 21 dni roboczych;
- łączny wymiar dodatkowego urlopu i zwolnienia na turnus rehabilitacyjny nie może przekroczyć 21 dni roboczych;
- w trakcie turnusu przysługuje wynagrodzenie obliczane jak za urlop wypoczynkowy (art. 20).

5. Zwolnienie z pracy (osób z orzecznym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub

usprawniających, albo w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, o ile czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy (art. 20).

6. Możliwość korzystania w pracy z pomocy „pełnosprawnego” pracownika w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także wykonywania czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy (art. 26d).

Wszystkie uprawnienia są zgodne z Kodeksem Pracy, nadużywanie ich nie będzie jednak dobrze widziane ani przez pracodawcę, ani przez współpracowników. Korzystaj z przysługujących praw tak, by nie cierpiało na tym ocena twojej wartości jako pracownika.

Czy mam w świetle prawa jakieś obowiązki?

Pracownicy mają zarówno prawa, jak i obowiązki. Niektóre, takie jak godziny pracy czy czas urlopu, mogą wynikać z umowy lub kodeksu pracy. Dlatego powinieneś dokładnie przyjrzeć się zapisom związanym ze swoimi obowiązkami w odniesieniu do stanu zdrowia i bezpieczeństwa. Jest to szczególnie ważne, gdyż jeśli pracodawca nie wie o twojej chorobie, nadmiar obowiązków może nadwyrężyć twoje siły.

Dostosowanie miejsca pracy

Przyjrzyj się swojemu miejscu, w którym pracujesz i sposobowi pracy. Wiele użytecznych udogodnień nie należy do drogich, niektóre wymagają tylko drobnych zmian w otoczeniu, na przykład:

- przesunięcie twojego miejsca pracy bliżej toalety,

- odsunięcie twojego miejsca pracy od grzejników
- zezwolenie na przerwy na przyjęcie leków
- elastyczny lub nienormowany czas pracy - pomoże ci przygotować się do pracy, podróży lub uczestnictwa w spotkaniach
- regularne przerwy w pracy na odpoczynek
- skierowanie do innego rodzaju pracy (np. takiej, która pozwoli na elastyczne zarządzanie siłami)
- organizowanie spotkań odpowiednim w czasie, kiedy najlepiej funkcjonujesz
- przeznaczenie miejsca parkingowego najbliżej wejścia do budynku
- likwidacja barier architektonicznych, np. przez zamocowanie poręczy.

Inne sposoby dostosowania miejsca pracy wymagają już dodatkowego sprzętu, przykładowo:

- przystosowany komputer dla tych, którzy mają problemy ze wzrokiem
- oprogramowanie rozpoznające dźwięk lub dostosowana klawiatura, mysz
- specjalne krzesło dla tych, którzy nie są w stanie długo stać.

Rozważając, które elementy dostosowania miejsca pracy są „obowiązkowe”, pracodawca weźmie prawdopodobnie pod uwagę efektywność takiej inwestycji, poziom poprawy sytuacji w miejscu pracy oraz koszt.

Warto podać pracodawcy informację o możliwości uzyskania refundacji dostosowania miejsca pracy ze środków PFRON.

A. Skąd i w jaki sposób uzyskać fundusze na dostosowanie miejsca pracy?

Sam pracownik nie może starać się dofinansowanie miejsca pracy dla potrzeb osoby niepełnosprawnej. To pracodawca, o ile zostaną spełnione określone warunki, może ubiegać się o dofinansowanie adaptacji stanowiska pracy ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Zwrot kosztów przysługuje na:

- przystosowanie tworzonych lub istniejących stanowisk pracy, stosownie do potrzeb pracowników wynikających z ich niepełnosprawności (zakup lub wytworzenie środka trwałego)
- adaptację pomieszczeń zakładu pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych (materiały oraz koszty robót budowlanych)
- adaptację lub nabycie urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej funkcjonowanie w zakładzie pracy
- rozpoznanie przez służby medycyny pracy potrzeb, o których mowa wyżej
- zatrudnienie pracownika - osobistego asystenta, pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez niepełnosprawnego na stanowisku pracy (wynagrodzenie za czas poświęcony wyłącznie na tę pomoc).

Pracodawca może się obawiać kosztów, związanych z dostosowaniem miejsca pracy, może też nie wiedzieć, jaki sprzęt lub jakie zmiany będą ci rzeczywiście potrzebne. Dobrze, abyś podczas rozmowy przekazał mu odpowiednie informacje.

B. Jakie wsparcie w zatrudnieniu może otrzymać pracodawca ze strony odpowiednich urzędów?

Pracodawca ze strony Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych może otrzymać (przy spełnieniu określonych przesłanek) wsparcie w postaci:

1. Zwrotu kosztów przystosowania miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu.
2. Finansowania części wynagrodzenia odpowiadającej składkom na ubezpieczenie emerytalne i wypadkowe.
3. Dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych.

Nie wszyscy pracodawcy mają świadomość wsparcia, które mogą otrzymać ze strony PFRON. Dobrze ich o tym poinformować, przekazując np. broszurę PTSR.

Co mam zrobić, jeśli czuję się dyskryminowany?

Żadna z chorych na SM osób nie ma wyłącznie dobrych doświadczeń w pracy. Negatywne reakcje mogą przybierać czasem formy bezpośrednie, czasem bardziej subtelne.

Przejawy dyskryminacji mogą mieć różne przyczyny: dla przykładu szef obawia się, że jesteś zbyt zmęczony, że nie podołasz pewnym zadaniom i raczej nie będzie cię do nich kierował; koledzy natomiast mogą uważać, że jesteś specjalnie traktowany, albo nie wkładasz pełnego wysiłku do pracy zespołu.

Jakkolwiek wyglądałaby sytuacja, najpierw powinieneś porozmawiać z szefem lub z kolegami. Możliwe, że otoczenie nie wie, jak ma reagować na ciebie, wiedząc, że jesteś chory. Jeśli wynika to z niewiedzy na temat SM, wyjaśnij na czym polega ta

choroba i jej objawy oraz czego oczekujesz. Dopiero jeśli to nie przyniesie rozwiązania, należy sięgnąć po środki formalne.

Od strony prawnej, zgodnie z art. 11 Kodeksu Pracy, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, między innymi ze względu na niepełnosprawność, jest niedopuszczalna. Bezpośrednia dyskryminacja polega na tym, że pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w niniejszym artykule był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej, np. ze względu na niepełnosprawność (jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami).

Jeżeli pracownik czuje się dyskryminowany, może na drodze sądowej domagać się odszkodowania w wysokości nie mniejszej niż średnie miesięczne wynagrodzenie. Wystąpienie do sądu nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Większość problemów wynika nie tyle ze złej woli, co z niewiedzy, więc zanim skierujesz kroki do sądu, spróbuj rozwiązać problem w inny sposób, np. nieformalną rozmową.

Podjęcie środków formalnych co prawda nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia ci pracy, ale w praktyce trudno pozostać w takim środowisku.



Co mogę zrobić, jeśli moja obecna praca jest dla mnie nieodpowiednia?

Jeśli czujesz, że twoja dotychczasowa praca już nie jest dla ciebie odpowiednia, możesz rozważyć kilka możliwości:

1. Dostosowanie obecnego miejsca pracy: zmiana pewnych elementów pracy, np. godzin pracy, decyzja o przejściu na niepełny wymiar godzin pracy, praca w domu (przez telefon lub przy użyciu Internetu).

2. Zmiana pracy: zmiana stanowiska na inne w tej samej firmie lub podjęcie pracy w innej firmie, ale w tej samej branży. Jeśli się na to zdecydujesz, upewnij się, że jesteś uczciwy wobec siebie i pracodawcy w kwestii twojego stanu zdrowia; zatajenie informacji może bowiem kosztować utratę pracy; samozatrudnienie może być dobrym rozwiązaniem, jeśli masz ku temu odpowiednie umiejętności - w ten sposób łatwiej będzie kontrolować swój czas i wysiłek włożony w pracę.

3. Zmiana dotychczasowej branży: praca wolontarystyczna jeżeli dochód z pracy nie jest dla ciebie sprawą najważniejszą, praca wolontariusza może dać ci bardzo wiele; nauczysz się wówczas, że nawet w chorobie możesz dać coś innym; przeszkolenie i zmiana zawodu - jeśli obecna praca wymaga wykonywania czynności, które są lub będą dla ciebie za trudne, wyjściem może być przejście szkolenia, które umożliwi podjęcie innej pracy.

4. Przejście na rentę - renta może dać możliwość podjęcia innych zajęć. Stereotyp głosi, że jeśli przejdiesz na rentę, nie będziesz mógł z niej później zrezygnować. Nic bardziej błędnego - niektórzy ludzie potrzebują czasu na pozyskanie energii do dalszych działań. Ponadto, będąc na rencie, również możesz w dogodnym dla siebie momencie podjąć pracę w niepełnym wymiarze czasowym.

Nie podejmuj żadnej ważnej decyzji dotyczącej przyszłej pracy bezpośrednio po zaostrzeniu choroby (rzucie lub pojawieniu się nowych objawów). Twój stan psychiczny może być wówczas złym doradcą. Poczekaj, aż opadną negatywne emocje - będziesz mógł obiektywnie ocenić swój stan fizyczny.

Gdzie szukać pomocy?

Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego - prowadzi oddziały terenowe w całym kraju. Kontakt do najbliższego oddziału znajdziesz na stronie www.ptsr.org.pl lub dzwoniąc do Centrum Informacyjnego SM, numer infolinii o SM: 0 - 801 313 333 (połączenie płatne jak za rozmowę lokalną). Centrum Informacyjne SM - udziela informacji o stwardnieniu rozsianym, prowadzi porady prawne, psychologiczne oraz z zakresu doradztwa zawodowego. W sytuacjach trudnych prowadzi również interwencje prawne przez Rzecznika Praw Osób z SM, e-mail: cism@ptsr.org.pl, tel.: (22) 745 11 25 do 27, faks: (22) 622 94 78; tlen: cism@tlen.pl; gadu-gadu: 1690270.

Biuro Porad Obywatelskich - udziela porad w sprawach mieszkaniowych, rodzinnych, z zakresu świadczeń socjalnych, świadczeń ubezpieczenia społecznego, zatrudnienia i bezrobocia. BPO mieszczą się w każdym większym mieście. Adres najbliższego BPO znajdziesz na stronie internetowej Związku Biur Porad Obywatelskich: <http://www.zbpo.org.pl>, tel. (+48 22) 622 55 54.

Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych - <http://www.popon.pl>, tel. (22) 620 32 02; biuro@popon.pl - proponuje swoim członkom oraz wszystkim

zainteresowanym firmom i osobom prywatnym profesjonalne poradnictwo, aktualne informacje, seminaria i szkolenia, konferencje i szkolenia organizowane w całym kraju. Osobom niepełnosprawnym oferuje pośrednictwo pracy oraz fachowe doradztwo i pomoc.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych prowadzi dofinansowania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz programy celowe dla osób z określonymi rodzajami niepełnosprawności, opis programów PFRON oraz niezbędne informacje znajdziesz na stronie internetowej www.pfron.org.pl, tel. 0 - 800 533 335.



Dodatkowe informacje

A. Publikacje Towarzystwa

PTSR wydało szereg broszur i książek dotyczących różnych aspektów życia z SM oraz sposobów radzenia sobie z objawami choroby, np. dla osób nowozdiagnozowanych, rodziców, dzieci osób z SM. Pełną i aktualną listę publikacji znajdziesz zarówno na stronie www.ptsr.org.pl, jak i dzwoniąc do Centrum Informacyjnego o SM pod numer Infolinii o SM: 0 - 801 313 333.

B. Strona internetowa PTSR

W Internecie jest wiele bardzo różnej jakości informacji o stwardnieniu rozsianym i leczeniu. Najbardziej wiarygodne i pomocne znajdziesz bezpośrednio na stronie PTSR: www.ptsr.org.pl.

C. Infolinia o SM

Jeśli mieszkasz z dala od centrum bądź od najbliższego oddziału PTSR, pomocne informacje zostaną ci udzielone pod numerem Infolinii o SM, numer telefonu 0 - 801 313 333. Połączenie płatne jak za rozmowę lokalną.

D. Centrum Informacyjne SM

Pełny dostęp do najnowszej wiedzy o leczeniu i badaniach oraz wsparcie konsultantów: psychologa, doradcy zawodowego, prawnika oraz rzecznika praw osób z SM uzyskasz w Centrum Informacyjnym SM. Centrum czynne jest codziennie od 10-17. Mieści się w Warszawie przy Placu Konstytucji 3/94, 00-647 Warszawa, tel. (22) 745 11 25 do 27 faks: (22) 622 94 78, e-mail: cism@ptsr.org.pl, komunikator tlen: cism@tlen.pl, gadu-gadu: 1690270, skype: centrum-informacyjne-sm.

© Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego, 2006

Stwardnienie rozsiane (sclerosis multiplex - SM) jest najczęstszą chorobą neurologiczną młodych dorosłych, która powoduje niepełnosprawność. Około 60 tysięcy osób w Polsce cierpi na SM. W SM dochodzi do uszkodzenia mieliny - otoczki komórki nerwowej w centralnym układzie nerwowym.

To uszkodzenie zaburza przepływ informacji z mózgu i rdzenia kręgowego do pozostałych części ciała. Niektórzy chorzy na SM doświadczają zaostrzeń (rzutów) i okresów poprawy.

Dla innych choroba oznacza stały postęp niepełnosprawności. Dla każdego - jest nieprzewidywalna.

Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego jest jedyną ogólnopolską organizacją zrzeszającą chorych na SM. Prowadzi Centrum Informacyjne SM, Infolinię o SM, udziela wsparcia w ponad 20 oddziałach lokalnych na terenie całego kraju. Liczy około 5000 członków, a kolejnym 6000 chorych udziela wsparcia.

PTSR jest organizacją samopomocową, prowadzoną przez chorych i działającą na rzecz chorych.

Możesz wspomóc Towarzystwo:

- zostając jego członkiem
- ofiarując darowiznę
- ofiarując swój czas jako wolontariusz.



Kontakt

Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego
ul. Bagatela 13/43, 00-585 Warszawa
Tel.: (+48 22) 856 76 66
Faks: (+48 22) 849 10 65
biuro@ptsr.org.pl

Centrum Informacyjne SM
Pl. Konstytucji 3/94
00-646 Warszawa
Tel.: (22) 745 11 25 do 27
Faks: (22) 622 94 68
cism@ptsr.org.pl
komunikatory internetowe:
tlen: cism@tlen.pl
gadu-gadu: 1690270
skype: centrum-informacyjne-sm



Publikacja powstała dzięki wsparciu PFRON
w ramach programu PARTNER 2006
oraz firmie Aventis