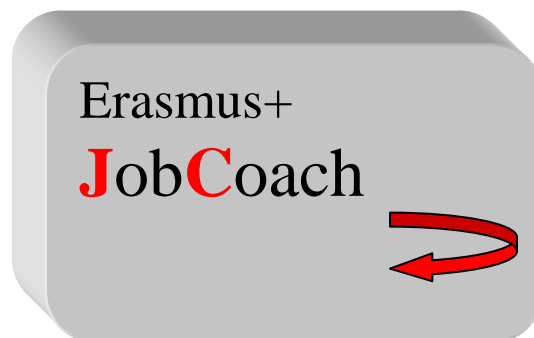


Projekt Erasmus+  
„Job Coach dla Osób z Niepełnosprawnościami”



Europejskie standardy jakości dla zawodu  
Job Coach dla osób z niepełnosprawnościami.  
(pod redakcją: Hanns Rüdiger Röttgers i Caterina Metje, Fachhochschule  
Münster)

**Koordynator projektu**  
Grone-Schulen Niedersachsen GmbH  
Anna Block  
Tel.: 0049 (0) 4165 80370  
Mail: [a.block@grone.de](mailto:a.block@grone.de)  
[www.grone.de](http://www.grone.de)

**Odpowiedzialny za produkt**  
Fachhochschule Münster  
Prof. Dr. Hans Rüdiger Röttgers  
Tel.: 0049 (0) 251 8365 818  
Mail: [roettgers@fh-muenster.de](mailto:roettgers@fh-muenster.de)  
[www.fh-muenster.de](http://www.fh-muenster.de)



## Spis treści:

<b>Wprowadzenie</b> .....	4
<b>1. Rozdział 1</b> .....	5
<b>2. Rozdział 2</b> .....	6
<b>3. Rozdział 3</b> .....	7
<b>4. Rozdział 4</b> .....	7
<b>5. Rozdział 5</b> .....	8
<b>6. Rozdział 6</b> .....	9
<b>7. Rozdział 7</b> .....	9
<b>8. Rozdział 8</b> .....	10
<b>9. Rozdział 9</b> .....	11
<b>Podsumowanie i Perspektywy</b> .....	11

Międzynarodowy projekt Erasmus + "Job Coach dla osób z niepełnosprawnościami" jest realizowany pod kierownictwem i auspicjami Fachhochschule Münster. Podstawą produktu są wyniki badań w krajach partnerów projektu, wspierali rozwój produktu. Partnerami projektu są:



Beroepsvereniging Jobcoaches Nederlands  
Netherlands



Cordaan  
Netherlands



Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH  
Germany



Grone-Schulen Niedersachsen GmbH  
Germany



The Queen's University of Belfast  
UK



Les Genêts d'Or  
France



Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne ja Ty My  
Poland



## Wprowadzenie

"Trener Pracy" nie ma statusu ustanowionego zawodu, ale mniej lub bardziej powszechnie istnieje jego niesformalizowana definicja. Pracę Trenera (JC) to osobista pomoc na miejscu dla osób o szczególnych potrzebach obejmująca między innymi takie formy wsparcia jak (wsparcie terapeutyczne, techniczne, edukacyjne).

W odniesieniu do systemu ESCO, Trener Pracy (JC) może znaleźć sobie miejsce jako nowy zawodu w grupie 2423. W niektórych programach finansowanych z państwowych źródeł wymagane są standardy co do formalnego wykształcenia i doświadczenia zawodowego Trener Pracy (JC). Jednakże, w większości krajów istnieje możliwość "samo zdefiniowania" wymogów formalnych związanych z pełnieniem funkcji Trenera Pracy (JC). Zdarza się tak, iż nawet w obrębie jednego kraju, władze publiczne stosują różne rozumienie i definicje odnośnie trenera pracy.

Organizacja taka jak "Beroepsvereniging" zrzeszenie trenerów pracy w Holandii próbowała ustanowić ujednolicone standardy zawodowe Trenera Pracy (JC).

Porównując funkcjonowanie Trenera Pracy (JC) w poszczególnych krajach odnajdujemy znaczące różnice odnośnie kwalifikacji, sposobu finansowania i sposobu udzielania wsparcia podopiecznym.

Zadaliśmy sobie pytanie czy Trener Pracy (JC) powinien oferować jedynie wsparcie pracownikowi czy współpracuje również z pracodawcą i współpracownikami podopiecznego. Istotnym elementem odnośnie wsparcia klienta przy jego niezależności klienta jest opracowanie, przygotowanie odpowiednich sposobów działań wpływających na problemy z niską motywacją związane z brakiem miejsc pracy lub brakiem wymaganych kwalifikacji.

W takiej sytuacji dwie strategie powiązane z Europejskimi Ramami Kwalifikacji mogą być zastosowane.

- Jedną może być wynikiem funkcjonującego przepisów oraz uregulowań prawnych z uwzględnieniem rozwiązań i osiągnięć naukowych.
- Drugim rozwiązaniem jest stworzenie przepisów w sposób bezpośredni odnoszących się do działań i zadań realizowanych przez trenera pracy. Ujmujących znaczenie roli jaką spełnia trener prac wobec osoby niepełnosprawnej oraz odpowiedzialności z tym związanej.

Uznaliśmy, iż w tym celu należy opracować obligatoryjnie ramy kwalifikacji zawodu trenera pracy.

Pierwszym ważnym zadaniem w oparciu o doświadczenie partnerów projektu jest opracowanie standardów jakościowych jakie powinien spełniać każdy trener pracy uwzględniając specyficzne potrzeby osób niepełnosprawnych związane z stopniem i rodzajem ich niepełnosprawności.

W tym celu rozpoczęliśmy zbieranie informacji oraz danych opisujących status quo trenera pracy ( w krajach z których pochodzą nasi partnerzy). Zebraliśmy te informacje w oparciu o wystandaryzowany kwestionariusz ankietowy.

Zadaliśmy naszym ankierom ( partnerom następujące pytania):

- Czy istnieją w Państwa kraju formalne lub nieformalne standardy funkcjonowania Trenera Pracy?
- Czy określenie Trener Pracy ( JC) używane jest przez władzę (organy państwowe), przez podmioty rynku pracy,?
- Jeżeli tak to jakie?
- Czy istnieją inne potoczne definicje Trenera Pracy ?
- Czy istnieją zawody o porównywalnym zakresie obowiązków działających na podobnej niwie zawodowej?
- Czy istnieją jakieś sformalizowane standardy odnośnie formalnych wymogów edukacyjnych Trenera Pracy?
- Zadaliśmy również pytanie naszym partnerom jakie kwalifikacje zawodowe powinien posiadać Trener Pracy (JC) ?

Nasi partnerzy uznali iż ważnym czynnikiem definiującym potrzeby osoby niepełnosprawnej jest jego najbliższe otoczenie ( rodzina, przyjaciele, współpracownicy)

Niektórzy z naszych partnerów sami osobiście wykonują pracę trenera pracy Inni wspierają proces integracji zawodowej pomiędzy firmami a osobami niepełnosprawnymi w miejscu pracy. Niektórzy realizują projekty, w których to osoby niepełnosprawne bezpośrednio integrują się z otwartym rynkiem pracy . Dwoje naszych partnerów zaangażowanych jest w realizację programów ochronnych dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami poruszającymi się w świecie zawodowym mających na celu wzmocnienie / polepszenie ich stanu zdrowia oraz kompetencji społecznych.

Partnerzy reprezentujący Uniwersytety realizują szereg projektów badawczych, w których to studenci uczą się jak wspierać autystyczne osoby dorosłe w rozwoju swoich potencjalnych możliwości zawodowych i edukacyjnych.

## 1. Rozdział 1

Generalny program kwalifikacji nie może odnosić się do każdej możliwej formy niepełnosprawności. Trener Pracy dla osób z niepełnosprawnością (JC/D) musi posiadać wiedzę o podstawowych rodzajach niepełnosprawności i potencjale grupy docelowej. Powinien zdawać sobie sprawę jak poszczególne rodzaje niepełnosprawności wpływają na możliwości znalezienia zatrudnienia ( i jakie formy pomocy może otrzymać osoba niepełnosprawna w ramach krajowego systemu zabezpieczenia społecznego ).

Trener Pracy (Job Coach )powinien posiadać wiedzę na temat:

- całościowych warunków rozwoju ujmujących szerokie spektrum zaburzeń autystycznych
- upośledzeń intelektualnych
- zaburzeń psychicznych , takie jak: schizofrenia, depresja i czy choroba dwubiegunowa
- stanów psychosomatycznych, takich jak anoreksja, stany lękowe, zaburzenia obsesyjno-kompulsywne, inne zaburzenia osobowościowe związane z odżywianiem się
- behawioralne, takie jak warunki deficytu uwagi / nadpobudliwości

Dodatkowo pomocne może być posiadanie wiedzy w następujących dziedzinach:

- upośledzenia umysłowego
- niepełnosprawność fizycznej: takiej jak np. amputacja, paraliż
- fizycznie określonych problemów w komunikowaniu się
- uzależnienia i nadużywania substancji
- dysleksji, dysgrafii, zaburzeń poznawczych

Trener Pracy powinien posiadać wiedzą o problemach osób, które zostały bez pracy z powodu ciężkich chorób lub które utraciły kontakt z rynkiem pracy z powodu długiego bezrobocia.

Dla niektórych kwestii, takich jak uszkodzeniem narządów czucia oraz zależność od poruszania się na wózku inwalidzkim, zostały już ustalone ścieżki wsparcia.

## 2. Rozdział 2

"Trener pracy", jako w pełni zdefiniowany termin prawny nie istnieje w żadnym z krajów biorących udział w projekcie (Francja, Holandia, Niemcy, Polska, Wielka Brytania).

W Holandii, "Trener Pracy" jest używany w ustawach i rozporządzeniach bez określonej wystandardyzowanej normy prawnej. W Polsce termin "Trener Pracy" jest częścią szeregu aktów prawnych, uchwał oraz programów. Jednakże nie definiują one standardów jego kwalifikacji , a zakres definicji ograniczony do zrealizowanych projektów.

W Niemczech istnieją różne inicjatywy i regionalne projekty sektora publicznego odnoszące się do "Job Coach UB", gdzie "UB" oznacza "zatrudnienie wspierane". Istnieją również definicja Trenera Pracy "JC" pozycje adresowania osób z ASD, jednym z przykładów jest firma "auticon".

W trzech z pięciu krajów określenie "Trener Pracy" jest używane przez instytucje państwowe, organizacje pozarządowe oraz i inne podmioty prawne Tak szerokiego zróżnicowania nie odnajdziemy we Francji czy Wielkiej Brytanii.

Holandia jest krajem stosunkowo najbardziej zaawansowanym, ponieważ posiada ona ogólnokrajową organizację zawodową trenerów pracy, również Polska na tle pozostałych partnerów wyróżnia się wysokim poziomem rozwiązań związanych

systemem zatrudnienia wspieranego i pracy Trenera Pracy (JC). Jednakże, nawet w tych krajach definicje prawne nie zostały w pełni określone.

### 3. Rozdział 3

Istnieje duża różnorodność profesjonalnego wsparcia w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych w sektorze publicznym i prywatnym rynku pracy. Ten rodzaj wsparcia wymaga:

- ogólnych i specyficznych usług informacyjnych oraz doradczych
- wsparcia finansowego i prawnego
- usługi reintegracji
- umiejętności korzystania z zasobów psychologii pracy i osiągnięć nauki

Dlatego niektóre aspekty zakresu działania Trenera Pracy mogą być już wykorzystane w działaniach innych specjalistów. Jednakże nie znaleźliśmy innego zawodu obejmującego wszystkie razem aspekty pracy Trenera Pracy ( JC / D), które były prezentowane w wcześniejszym okresie.

### 4. Rozdział 4

Sytuacja finansowania działań trenera pracy dodatkowo może być zróżnicowana, zarówno w porównaniach między krajami partnerskimi oraz wewnątrz w poszczególnych krajach, w związku z przepisami prawa regionalnego. Wszystkie organizacje partnerskie wskazały źródła finansowania zatrudnienia wspieranego. Rzadko oczekiwano aby osoby niepełnosprawne w całości lub w części pokrywały koszty, a jeszcze rzadziej, aby były one pokrywane przez pracodawców.

Cztery organizacje wskazały, że niektóre osoby niepełnosprawne finansowały pracę trenera oddzielnie- co najmniej częściowo. Jednakże, tak jest jak w niektórych regionach Niemiec osoby mogą użyć tzw. budżetów osobistych, można to traktować jako pośrednie finansowanie ze środków państwowych. Budżet osobiste są pokrywane przez państwowe agencje ubezpieczeń społecznych zamiast bezpośredniego finansowania usług. Wiele osób i grup interesów oferuje maksymalną autonomię w zakresie wyboru usług. Jednak minusem jest to, że osoba niepełnosprawna (lub ich opiekunowie) muszą wziąć na siebie obowiązki pracodawcy, aby złożyć zeznania podatkowe oraz szczegółowe rachunki do fundatora.

W prowincji północnej Holandii (informacja przekazana przez Cordaan), osoby niepełnosprawne mogą zapłacić za doradcę. Praca Trener (Job Coach) w znacznej części Holandii jest jednak opłacana, ze środków samorządowych lub państwowych - osoby niepełnosprawne nie muszą płacić za usługi związane z zatrudnieniem wspieranym. Podobna sytuacja występuje w Polsce, który posiada 16 regionów administracyjnych (województw).

Tylko dwie organizacje partnerskie (obydwie z Holandii) poinformowały, iż niektórzy pracodawcy pokrywają częściowo lub całkowicie koszty związane z dostarczaniem usług trenera pracy swoim niepełnosprawnym pracownikom.

Niektóre firmy w rzeczywistości oferują swoim pracownikom usługi zbliżone do usług oferowanych przez Trenera Pracy dla osób niepełnosprawnych (JC / D). Za przykład może posłużyć Niemiecki producent oprogramowania Systemu Analizy i Rozwoju Programów oferując darmowe wsparcie swoim pracownikom z Zespołem Aspergera zarówno w procesie rekrutacji jak i w trakcie wykonywania pracy. Pracownicy

z Zespołem Aspergera zatrudnieni w roli specjalistów IT mogą liczyć na pełne wsparcie personelu odpowiadającego za obsługę kadrowo/finansową jak również pomoc ich doświadczonych kolegów.

Wszyscy partnerzy stwierdzili, że praca Trenera Pracy w ich krajach finansowana jest głównie środkami publicznymi: z budżetu centralnego oraz ze środków samorządowych jak również podlega finansowaniu przez organizacje pozarządowe (NGO), które otrzymują państwową dotację na swoją działalność oraz realizują projekty finansowane z źródeł Europejskiego Funduszu Społecznego.

## 5. Rozdział 5

Odnosnie wymagań pracy jako JC/D, znaleźliśmy kilka powszechnych standardów i wspólnych sposobów postępowania.

Konieczna wydaje się być edukacja na poziomie wyższym. Pięciu spośród naszych partnerów stwierdziło, że osoba pracująca jako Job Coach powinna posiadać świadectwo ukończenia szkoły średniej, będące odpowiednikiem matury niemieckiej "abitur", angielskiej "A-level" lub francuskiej "baccalauréat", które stanowi podstawę kwalifikacji na studia uniwersyteckie. Trzech uczestników stwierdziło, że należy posiadać również wykształcenie średnie.

Nieakademickie profile kwalifikacji zawodowych nie były tak powszechne jak podstawowe wymagania dla osób pracujących jako JC/D. Jednakże, w Holandii osoba, która odbyła praktykę rzemieślniczą lub techniczną mogłaby być JC/D dla osoby, która pracuje w tej samej lub innej dziedzinie, niewymagającej wyższego wykształcenia.

Osoby, które odbyły praktykę w dziedzinie edukacji lub ochrony zdrowia często pracują jako JC/D. Jeden z naszych holenderskich partnerów stwierdził, że jest to preferowany i powszechny sposób postępowania w Holandii, jeden z naszych niemieckich partnerów dodał, że osoby te potrzebują dodatkowych kwalifikacji, aby mogły pełnić obowiązki JC.

W przypadku akademickich kwalifikacji zawodowych, jest rzadko spotykane, ale nie niemożliwe, aby osoba, która studiowała jakikolwiek przedmiot fakultatywny pracowała jako JC/D z osobą, która zajmuje się tą samą lub inną dziedziną pracy. Również możliwe jest, aby osoba studiująca edukację lub ochronę zdrowia na uniwersytecie, pracowała jako JC/D.

Następnie zapytaliśmy, czy istnieją jakiegokolwiek specyficzne kwalifikacje podyplomowe dla osób pracujących jako JC, nawet jeśli nie są wymagane przez przepisy prawa. Czterech partnerów wymienia szkolenie, głównie nieakademickie. Edukacja obowiązkowa w zakresie metodyki, dydaktyki, ochrony zdrowia, niepełnosprawności lub dotycząca ogólnych kwestii związanych z zatrudnieniem, praktycznie w żadnym z partnerskich krajów nie istnieją.



Jak można było spodziewać się, nie stwierdziliśmy żadnego obowiązkowo prowadzonego nadzoru, zawodowej interwizji lub doradztwa etycznego, nie ma również (z wyjątkiem Holandii) ogólnokrajowych organizacji zawodowych, stowarzyszeń lub komisji. Jednakże publiczne finansowanie usług JC/D, w niektórych przypadkach wymaga kwalifikacji na wyżej opisanym poziomie, nie objętym przepisami prawa.

## **6. Rozdział 6**

W celu zapewnienia kwalifikacji zawodowych oraz ochrony konsumenta, niezbędne jest stworzenie programu obowiązkowego nauczania oraz ram prawnych dla JC/D.

Biorąc pod uwagę niezbędne umiejętności i wiedzę, w dłuższej perspektywie kwalifikacje akademickie powinny być obowiązkowe. Uważamy, że stopień licencjata (EQF 6) jest wystarczający, nie wyklucza działalności naukowej i szkoleniowej, a stopień magistra może być przydatny. W przyszłości kwalifikacje akademickie mogą opierać się na studiach dedykowanych dla JC. Podstawą kwalifikacji JC może być również stopień licencjata w dziedzinie pracy socjalnej, ergoterapii lub innych dziedzinach związanych z zatrudnieniem lub terapią z obowiązkowym szkoleniem podyplomowym. W tym przypadku zostaną zaprojektowane różne krajowe programy nauczania.

Dla tych, którzy już pracują nieformalnie w charakterze JC, potrzebne są rozwiązania przejściowe. Istnieją różne tradycje podejścia nieakademickiego: Wiadomo, że doświadczeni rzemieślnicy i technicy pracują z osobami niepełnosprawnymi w sposób porównywalny do pracy JC/D, niektórzy z nich ukończyli szkolenia psychologiczne lub edukacyjne.

Personel JC z wyższym wykształceniem spełniający "nowe standardy" nie będzie dostępny w wystarczającej liczbie w nadchodzących latach, a zatem powinien istnieć przejściowy okres czasu, w którym podejście nieakademickie dla JC powinno być dostępne. Ten okres przejściowy powinien być brany pod uwagę w krajowych programach nauczania.

Ponadto, opcja EQF 5 (SCHE/„krótki cykl kształcenia wyższego”) powinna być nadal dostępna w tych krajach, w których takie rozwiązania istnieją. W tym przypadku zawartość modułów SCHE można przejąć z naszych propozycji programowych; opcja ta powinna zostać włączona do krajowego programu nauczania w stosownych przypadkach.

Za niezbędny uznajemy również obowiązkowy nadzór oraz stałe uzyskiwanie kwalifikacji podyplomowych, niezależnie od formalnego dostępu do stanowiska JC; w tym przypadku, może istnieć podobieństwo do pracowników służby zdrowia.

Ponieważ krajowe ramy prawne dla celów regulacji rynku pracy, finansowania, systemów ubezpieczeń społecznych itp. są bardzo zróżnicowane, popieramy rozwój krajowego programu nauczania dla tych aspektów.

Jednakże uważamy za wysoce pożądane wspólne standardy europejskie dla niezbędnej wiedzy zawodowej.

## **7. Rozdział 7**

Omówiliśmy następujące alternatywy programu nauczania dla JC/D:

- a) Szkolenie ogólne Job Coach bez obowiązkowej specjalizacji
- b) Szkolenie Job Coach ze „specjalizacją średniego stopnia” dla wszystkich osób niepełnosprawnych
- c) Szkolenia „specjalistyczne” Job Coach dla osób z konkretnymi grupami niepełnosprawności
- d) Szkolenie specjalistyczne Job Coach „tree model” dla osób ogólnie niepełnosprawnych, jak i dodatkowe obowiązkowe kwalifikacje dla konkretnych (grup) niepełnosprawności, np.: fizycznych, sensorycznych, psychiatrycznych, upośledzenia funkcji poznawczych

Podsumowując, popieramy model d):

- Szkolenie JC/D powinno obejmować kompetencje dla osób niepełnosprawnych w ogóle.
- W naszym modelu, będą one częściowo objęte przez krajowy program nauczania.
- Następnym etapem po programie ogólnym będą obowiązkowe, wyszczególnione kwalifikacje dla określonych niepełnosprawności.

## 8. Rozdział 8

Zatrudnienie wspierane stanowi dla osób niepełnosprawnych skuteczny sposób zdobycia i utrzymania pracy na ogólnym rynku pracy. Jednakże, oprócz skuteczności i efektywności należy pamiętać o aspektach etycznych.

Historycznie, programy wsparcia często wybierały podejście paternalistyczne: „eksperti” określali „braki”, organizując „środki wsparcia”, mówiąc co robić i w jaki sposób. Podejście „paternalistyczne” jest oparte na dobrych intencjach, lecz prowadzi do pominięcia indywidualnych preferencji.

Obecnie, ogólnie przyjęte jest podejście autonomiczne: prowadzące do objęcia całości (kompleksowej kodyfikacji) praw człowieka bez względu na istniejącą niepełnosprawność. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych z 2006 roku, została ratyfikowana przez wszystkie państwa członkowskie UE i została włączona zarówno do europejskich jak i krajowych konstytucji, przepisów prawa oraz narzędzi pozaprawnych.

- Podejście autonomiczne jest jedną z podstawowych wartości szkolenia zawodowego osób niepełnosprawnych
- JC może osiągnąć sukces w swojej pracy, działając w ścisłej współpracy i na równi z jego/jej klientem.
- Jakakolwiek działalność JC jest wynikiem niezależnej decyzji klienta lub jego/jej przedstawiciela prawnego.
- Wszelkie stosunki zawodowe z JC wymagają możliwości prawa wyboru.

Zgadza się na udział osób niepełnosprawnych we wszystkich etapach projektu Job Coach. Chcemy włączyć perspektywę grupy docelowej w treści programowe.

Powyższe może zostać osiągnięte poprzez zastosowanie różnych środków. Należą do nich:

- Udział grup lub osób o odpowiednim uwarunkowaniu w nauczaniu i szkoleniu praktycznym
- Wykorzystanie odpowiedniej literatury autobiograficznej
- Współpraca grup interesu w zakresie kontroli jakości i oceny
- Partycypacyjne projekty badawcze

## **9. Rozdział 9**

Mając na uwadze, że ogólne standardy powinny dotyczyć Job Coach'ów pracujących z osobami o różnych uwarunkowaniach, zdecydowaliśmy się skupić na trzech obrazach klinicznych: zaburzeniach ze spektrum autyzmu, zaburzeniach psychicznych oraz niepełnosprawności intelektualnej.

W tym przypadku, umiejętności wyspecjalizowanego JC/D uważamy za kluczowe dla integracji i sukcesu na rynku pracy. Oczywiście nie oznacza to, że ważna rola Job Coach'a w innych sytuacjach ma być niedoceniona czy negowana. Badania i szczegółowe opracowanie dotyczące innych uwarunkowań zostaną docenione przez wszystkich partnerów.

Zaprojektujemy profil kompetencji dla JC/D w odniesieniu do trzech różnych uwarunkowań. Powstałe podręczniki i treści programowe mogą również służyć jako wskazówki w przypadku innych schorzeń, zwłaszcza że wymienione rodzaje niepełnosprawności mogą wywoływać lub promować problemy wtórne, na przykład, osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim może również cierpieć na depresję. Dlatego też, wytyczne mogą również służyć jako dodatkowe narzędzia dla osób z innymi schorzeniami.

### **Podsumowanie i Perspektywy**

Mając na uwadze, że ogólne standardy powinny dotyczyć Job Coach'ów pracujących z osobami o różnych uwarunkowaniach, zdecydowaliśmy się skupić na trzech obrazach klinicznych: zaburzeniach ze spektrum autyzmu, zaburzeniach psychicznych oraz niepełnosprawności intelektualnej.

W tym przypadku, umiejętności wyspecjalizowanego JC/D uważamy za kluczowe dla integracji i sukcesu na rynku pracy. Oczywiście nie oznacza to, że ważna rola Job Coach'a w innych sytuacjach ma być niedoceniona czy negowana. Badania i szczegółowe opracowanie dotyczące innych uwarunkowań zostaną docenione przez wszystkich partnerów.

Zaprojektujemy profil kompetencji dla JC/D w odniesieniu do trzech różnych uwarunkowań. Powstałe podręczniki i treści programowe mogą również służyć jako wskazówki w przypadku innych schorzeń, zwłaszcza że wymienione rodzaje niepełnosprawności mogą wywoływać lub promować problemy wtórne, na przykład, osoba poruszająca się na wózku inwalidzkim może również cierpieć na depresję. Dlatego też, wytyczne mogą również służyć jako dodatkowe narzędzia dla osób z innymi schorzeniami.

