



Zadanie jest współfinansowane ze środków Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych przekazanych za pośrednictwem Województwa Zachodniopomorskiego.

RAPORT Z BADAŃ

ANALIZA POTRZEB OSÓB
NIEPEŁNOSPRAWNYCH
W OBSZARZE ZAWODOWYM
W POWIATACH ŁOBESKIM,
DRAWSKIM I ŚWIDWIŃSKIM

Spis treści

Wprowadzenie	1
Część I. Badanie osób niepełnosprawnych	2
1. Metodologia badań.....	2
1.1 Cel badania i pytania badawcze	2
1.2 Technika gromadzenia materiału empirycznego i dobór próby badawczej	2
1.3 Charakterystyka badanych respondentów	3
2. Wyniki badań	7
2.1 Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych.....	7
2.2 Przyczyny braku aktywności zawodowej	11
2.3 Poszukiwanie pracy.....	12
2.4 Niepełnosprawni a Urząd Pracy	13
2.5 Sytuacja zawodowa pracujących osób niepełnosprawnych	15
2.6 Bariery w zatrudnieniu.....	15
2.7 Oczekiwane formy wsparcia.....	20
Część II. Badanie pracodawców	24
1. Metodologia badań.....	24
1.1 Cel badania i pytania badawcze	24
1.2 Technika gromadzenia materiału empirycznego i dobór próby badawczej	25
1.3 Charakterystyka badanych respondentów	27
2. Wyniki badań	28
2.1 Ogólna sytuacja osób niepełnosprawnych w powiecie	32
2.2 Stosunek pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych	33
2.3 Bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.....	34
2.4 Osoby niepełnosprawne jako pracownicy w opinii pracodawców.....	37
2.5 Rola sektora publicznego/organizacji pozarządowych/pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz współpraca międzysektorowa.	39
Część III. Podsumowanie i wnioski	46

Spis tabel i wykresów	52
Aneks 1 – Kwestionariusz ankiety dla osób niepełnosprawnych	53
Aneks 2 – Scenariusz FGI z przedstawicielami pracodawców	60

Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie zostało przygotowane przez Fundację „PASJA” z Tarnowa (powiat łobeski) ze środków Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych przekazanych za pośrednictwem Województwa Zachodniopomorskiego/Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Szczecinie w ramach realizacji zadania publicznego.

Raport podsumowuje wyniki badania „Analiza potrzeb osób niepełnosprawnych w obszarze zawodowym w powiatach łobeskim, drawskim i świdwińskim” zrealizowanego wśród osób niepełnosprawnych i pracodawców z terenu ww. powiatów.

Czynnikiem determinującym przeprowadzenie badań była chęć wypracowania płaszczyzny do poszukiwania instrumentów dla lepszego wsparcia przedsiębiorców, instytucji oraz organizacji pozarządowych z otoczenia rynku pracy, zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych w dostosowywaniu i udoskonalaniu oferty adresowanej do osób niepełnosprawnych. W tym celu koniecznym było poznanie ich aktualnej sytuacji na lokalnych runkach pracy, w tym postaw i potrzeb w obszarze zawodowym, a także poznanie oczekiwań pracodawców.

Konieczność podjęcia działań w tym zakresie jest tym bardziej pilna, gdyż sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych w województwie zachodniopomorskim jest na tle kraju szczególnie niekorzystna.

Badanie osób niepełnosprawnych zrealizowano metodą ankiety, w listopadzie 2016 roku wśród 156 osób niepełnosprawnych (62 osoby – powiat łobeski, 55 osób – powiat drawski, 39 osób powiat świdwiński), klientów powiatowych urzędów pracy, powiatowych centrów pomocy rodzinie oraz wśród pracowników zakładu pracy chronionej.

Badanie pracodawców przeprowadzono z użyciem techniki zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI – z ang. Focus Group Interviews), mającego charakter wspólnej dyskusji grupy respondentów na zadany z góry temat.

Prezentowane wyniki badania umożliwią profilowanie przyszłych działań pod kątem ich efektywności społecznej i zatrudnieniowej, w tym opracowanie projektów adresowanych do osób niepełnosprawnych i/lub pracodawców współfinansowanych, także ze środków Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i innych.

1. Metodologia badań

1.1 CEL BADANIA I PYTANIA BADAWCZE

Celem badań było udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jaka jest aktualna sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych?
2. Jakie są przyczyny braku aktywności zawodowej niepracujących niepełnosprawnych?
3. Jakimi metodami niepełnosprawni poszukują pracy?
4. Jakimi motywami kierują się niepełnosprawne osoby niepracujące rejestrując się lub nie w powiatowym urzędzie pracy?
5. Jakie są motywy podejmowania pracy przez niepełnosprawne osoby zatrudnione?
6. Jakie są, w opinii osób niepełnosprawnych, główne bariery w znalezieniu pracy?
7. Jakie są oczekiwane przez niepracujące osoby niepełnosprawne formy wsparcia podczas szukania pracy?
8. Jakie są, zdaniem osób niepełnosprawnych, główne bariery po stronie pracodawców w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych?
9. Czy istnieje i jaka jest skala dyskryminacji w pracy osób niepełnosprawnych?

1.2 TECHNIKA GROMADZENIA MATERIAŁU EMPIRYCZNEGO I DOBÓR PRÓBY BADAWCZEJ

W badaniu wykorzystany został standaryzowany kwestionariusz ankiety, który składał się z 19 pytań i metryczki. Większość pytań miało charakter zamknięty lub półotwarty (z kafeterią odpowiedzi) – także w formie tabel. Jedynie kilka pytań było tzw. otwartych, bez kafeterii odpowiedzi.

Ankiety zostały rozdyskrebowane przez ankietę w:

1. Powiatowym Urzędzie Pracy w Łobzie
2. Środowiskowy Dom Pomocy Społecznej w Łobzie za pośrednictwem Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Łobzie
3. Zakładzie Pracy Chronionej w Łobzie
4. Powiatowym Urzędzie Pracy w Drawsku Pomorskim
5. Powiatowy Dzienny Dom Środowiskowy – Ośrodek Rehabilitacyjno-Kulturalny w Drawsku Pomorskim za pośrednictwem Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Drawsku Pomorskim
6. Powiatowym Urzędzie Pracy w Świdwinie

7. Zakład Terapii Zajęciowej w Modrzewcu za pośrednictwem Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Świdwinie
 Uzyskano zwrot 156 ankiet.

TABELA 1. ŹRÓDŁO DANYCH EMPIRYCZNYCH

ŹRÓDŁO	LICZBA ANKIET (N)	%
<i>PUP Łobez</i>	12	7,7
<i>Środowiskowy Dom Pomocy Społecznej w Łobzie</i>	26	16,7
<i>ZPCH Łobez</i>	24	15,4
<i>PUP Drawsko Pomorskie</i>	49	31,4
<i>Powiatowy Dzienny Dom Środowiskowy - Ośrodek Rehabilitacyjno-Kulturalny w Drawsku Pomorskim</i>	6	3,8
<i>PUP Świdwin</i>	20	12,8
<i>Zakład Terapii Zajęciowej w Modrzewcu</i>	19	12,2
<i>Ogółem</i>	156	100

Źródło: badania własne, n=156

1.3 CHARAKTERYSTYKA BADANYCH RESPONDENTÓW

Badaniem „Analiza potrzeb osób niepełnosprawnych w obszarze zawodowym w powiatach: łobeskim, drawskim i świdwińskim” objęto grupę 156 osób. Wszyscy z badanych to osoby niepełnosprawne. Wśród badanych znalazły się 73 kobiety i 83 mężczyźni.

TABELA 2. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG PŁCI

PŁEĆ	N	%
<i>kobieta</i>	73	46,8
<i>mężczyzna</i>	83	53,2
<i>Ogółem</i>	156	100

Źródło: badania własne, n=156

W próbie badawczej dominują osoby w wieku 50+ (53 osoby). Osoby młode, w wieku do lat 30 stanowią łącznie niecałe 18%. Proporcje podziału grupy pod względem kryterium wieku prezentuje poniższa tabela.

TABELA 3. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG WIEKU

WIEK	N	%
18 – 24	8	5,1
25 – 29	20	12,8
30-39	38	24,4
40-49	37	23,7
50+	53	40,0
Ogółem	156	100

Źródło: badania własne, n=156

Wśród badanych dominują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (46,3%). Drugą pod względem liczebności grupę stanowią osoby z wykształceniem podstawowym. Ogółem ponad 81% badanych nie ma wykształcenia średniego.

TABELA 4. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA

WYKSZTAŁCENIE	N	%
Podstawowe	50	32,1
Gimnazjalne	8	5,1
Zasadnicze zawodowe	68	43,6
Średnie ogólne	12	7,7
Średnie policealne i średnie zawodowe	16	10,3
Wyższe licencjackie	1	0,6
Wyższe magisterskie	1	0,6
Ogółem	156	100

Źródło: badania własne, n=156

Badani wskazali różne zakresy swej niepełnosprawności. Największa liczba osób zadeklarowała niepełnosprawność wynikającą z uszkodzenia narządów ruchu (36,5 %). 25% uczestników badania to osoby ze schorzeniami narządów wewnętrznych. Trzecią grupę pod względem wielkości (21,2%) stanowiły osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Wśród osób, które wzięły udział w badaniu, najmniejszy odsetek stanowiły osoby niewidome lub słabo widzące oraz niesłyszące lub też słabo słyszające (po 10%).

Część respondentów badania deklarowała więcej niż jeden rodzaj niepełnosprawności.

TABELA 5. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG RODZAJU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

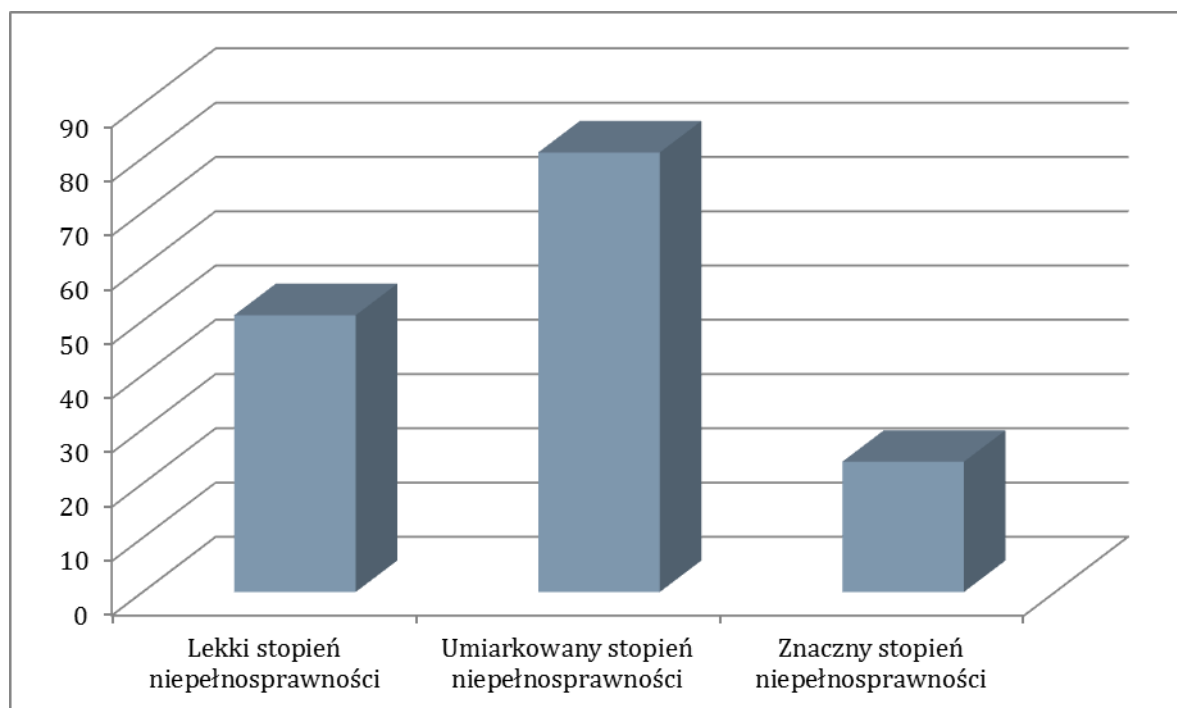
NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ	N	%
Ruchowa	57	36,5
Choroba wewnętrzna	39	25,0
Wzrokowa	16	10,1
Słuchowa	17	10,7
Psychiczna	22	14,1
Intelektualna	33	21,2
Ogółem	184	-

Źródło: badania własne, n=156, ogółem nie jest równe N, gdyż część badanych wskazywało więcej niż 1 rodzaj niepełnosprawności

Biorąc pod uwagę stopień orzeczonej niepełnosprawności, to najwięcej badanych - 81 osób (51,9%) posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności, tzw. II grupę inwalidzką - całkowita niezdolność do pracy.

Osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim (III grup inwalidzka - częściowa niezdolność do pracy) w badaniu wzięło udział 51 (32,7%) w stopniu znacznym 24 osoby (15,4%).

RYСУNEK 1. STRUKTURA PRÓBY WEDŁUG STOPNIA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

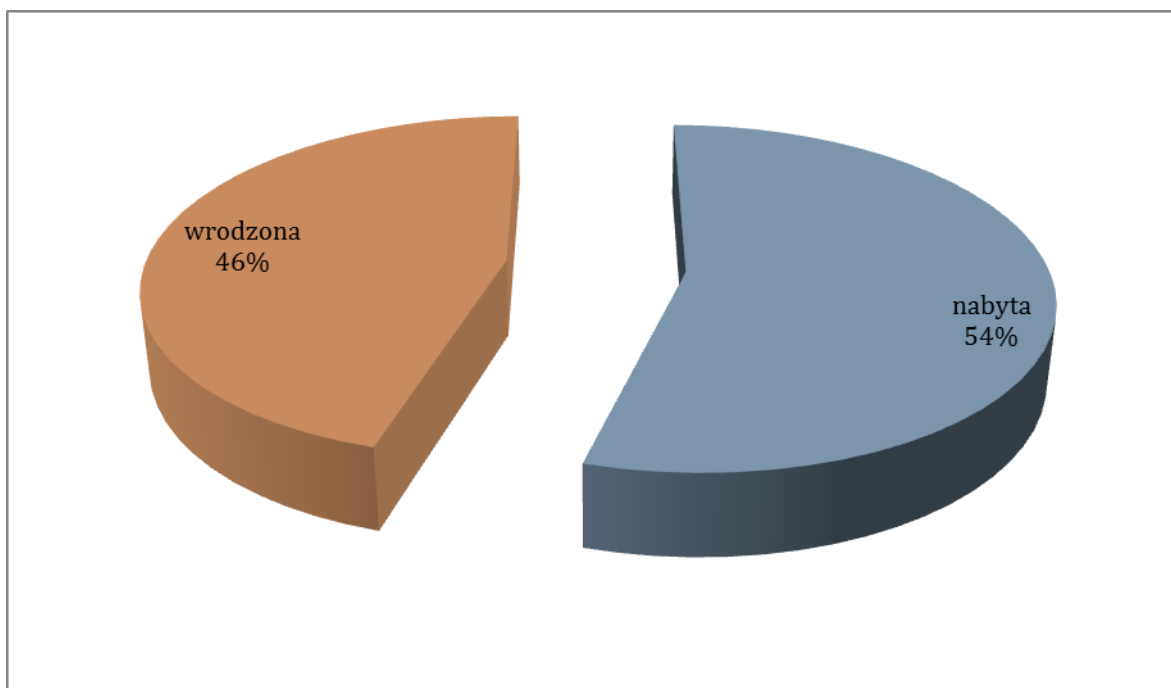


Źródło: badania własne, n=156

W grupie badanych znalazła się 1 osoba (0,6%), która na co dzień porusza się przy użyciu wózka inwalidzkiego.

Większość badanych osób (85) posiada niepełnosprawność nabytą w trakcie życia. 71 respondentów zadeklarowało niepełnosprawność wrodzoną.

RYSUNEK 2. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ WRODZONA/NABYTA



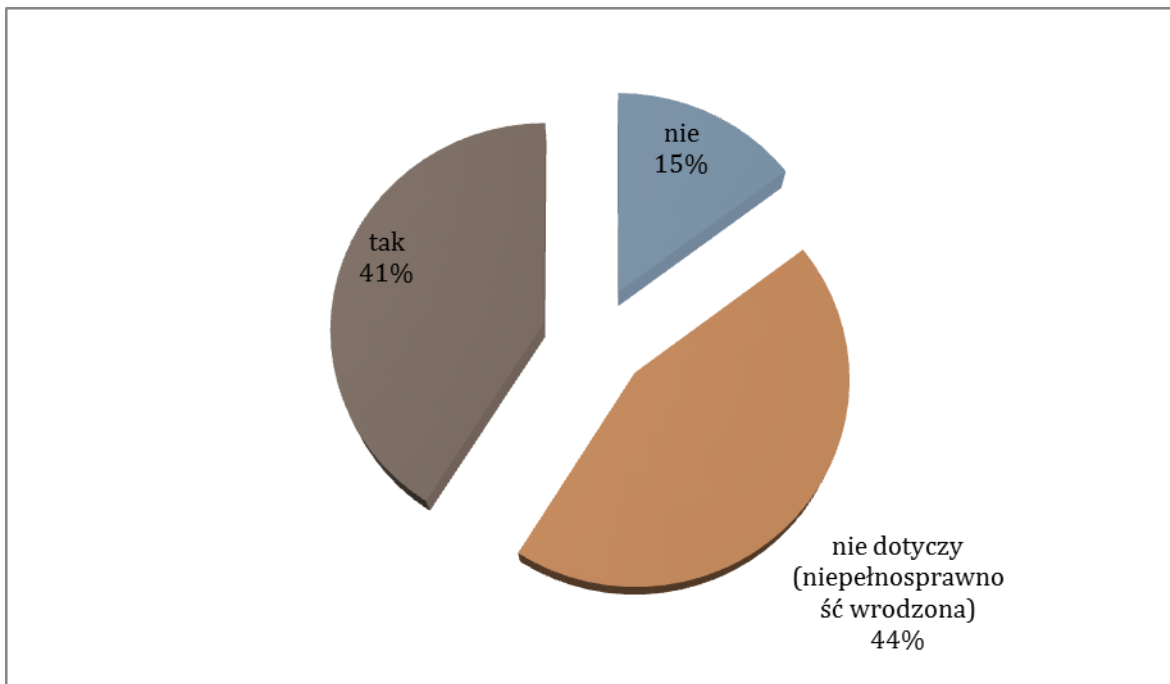
Źródło: badania własne, n=156

2. Wyniki badań

2.1 SYTUACJA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

64 (24 kobiety i 40 mężczyzn) badanych ma za sobą doświadczenie pracy przed utratą sprawności. Co piętnasty badany nie pracował przed utratą sprawności (2 razy więcej kobiet niż mężczyzn – odpowiednio 15 osób i 8 osób). Pozostałe 44 to osoby to osoby z niepełnosprawnością wrodzoną.

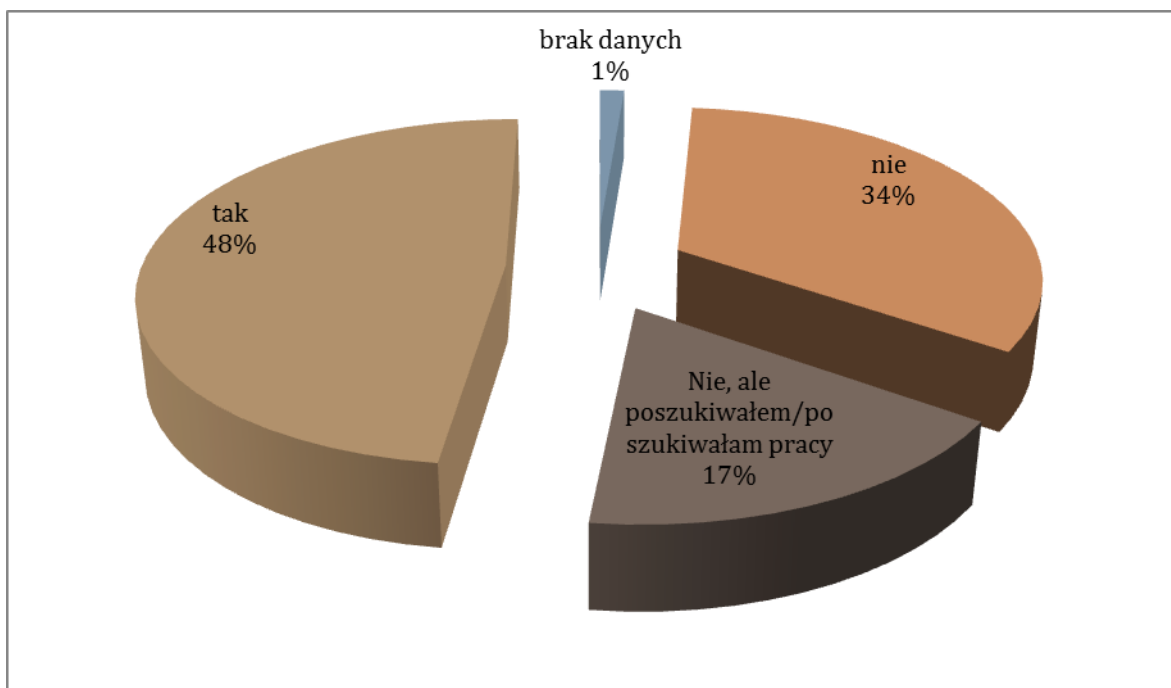
RYSUNEK 3. CZY PRACOWAŁ PAN/PANI PRZED UTRATĄ SPRAWNOŚCI



Źródło: badania własne, n=156

Wśród osób objętych badaniem niemal połowa (75 osób) pracowała będąc osobami niepełnosprawnymi. 27 badanych zadeklarowało, że pomimo prób, nie udało im się znaleźć zatrudnienia, natomiast 52 badanych nie pracowało i nie poszukiwało pracy w okresie niepełnosprawności.

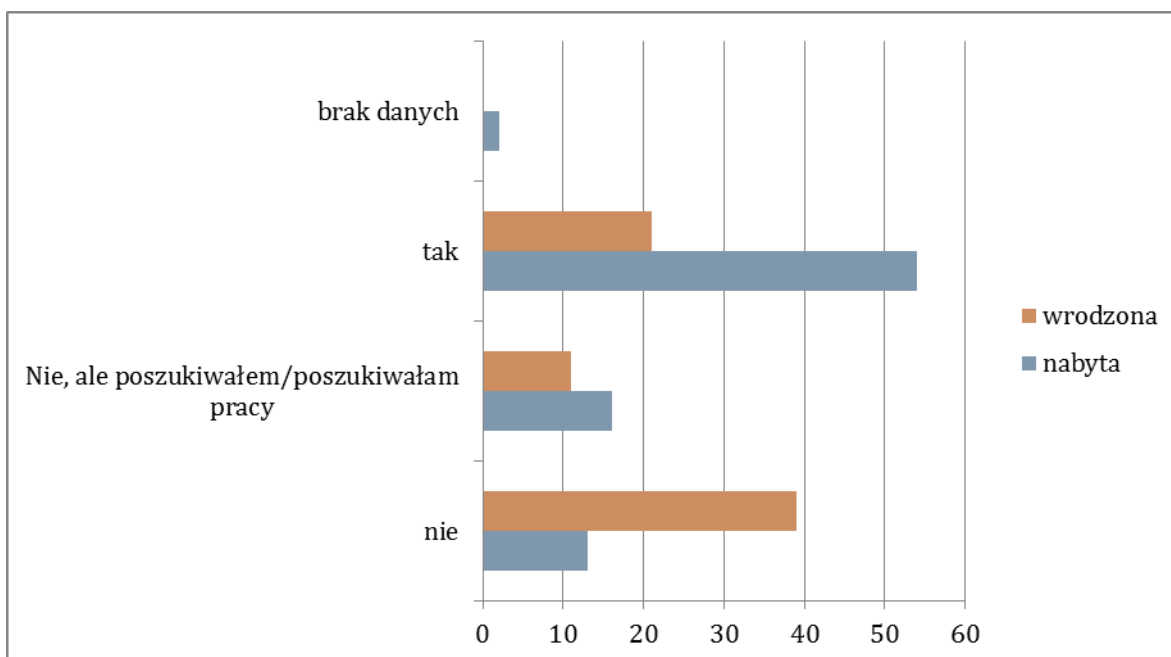
RYSUNEK 5. CZY PRACOWAŁ PAN/PANI BĘDĄC OSOBĄ NIEPEŁNOSPRAWNĄ?



Źródło: badania własne, n=156

Doświadczenia zawodowe w okresie niepełnosprawności są ściśle związane z faktem nabycia lub urodzenia się z niepełnosprawnością. 63,5% osób z niepełnosprawnością nabytą pracowało będąc osobą niepełnosprawną. W grupie osób z niepełnosprawnością wrodzoną jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe posiada tylko 29,6% badanych.

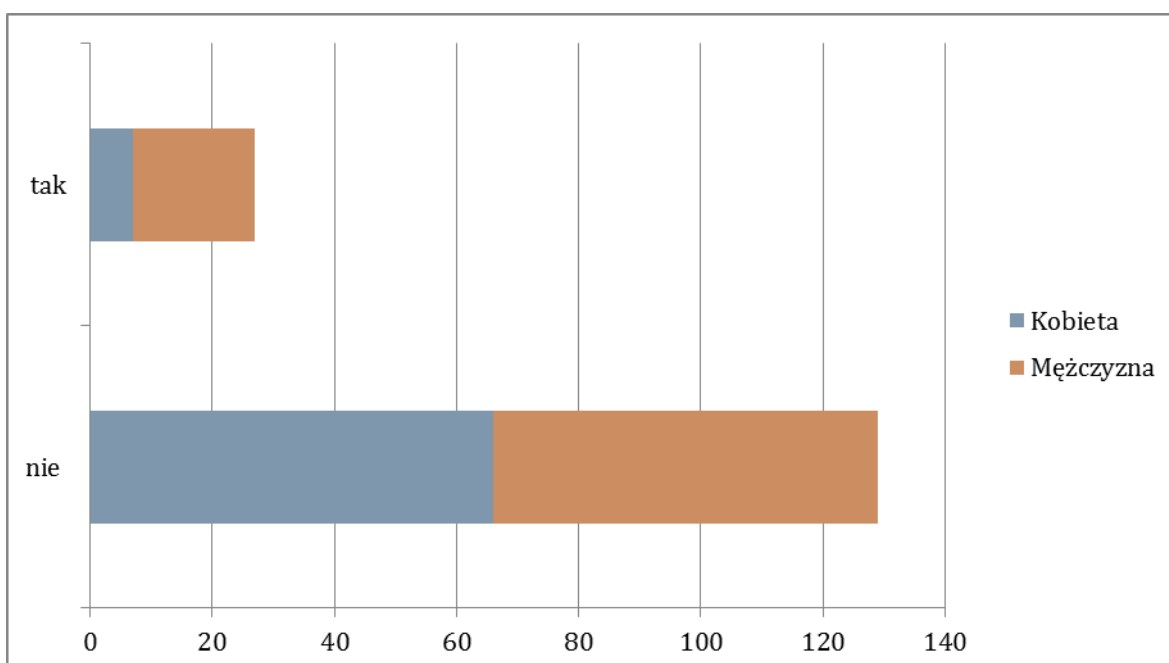
RYSUNEK 6. CZY PRACOWAŁ PAN/PANI BĘDĄC OSOBĄ NIEPEŁNOSPRAWNĄ? (Z UWZGLĘDNIENIEM TYPU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI)?



Źródło: badania własne, n=156

W badaniu 84% respondentów (131 osób) zadeklarowało, że obecnie nie wykonuje żadnej pracy zarobkowej, pozostałe 16% (25 osób) pracuje zawodowo, z tego 24 osoby w zakładzie pracy chronionej. Wśród zatrudnionych jest trzy razy w więcej mężczyzn niż kobiet (6 kobiet i 19 mężczyzn).

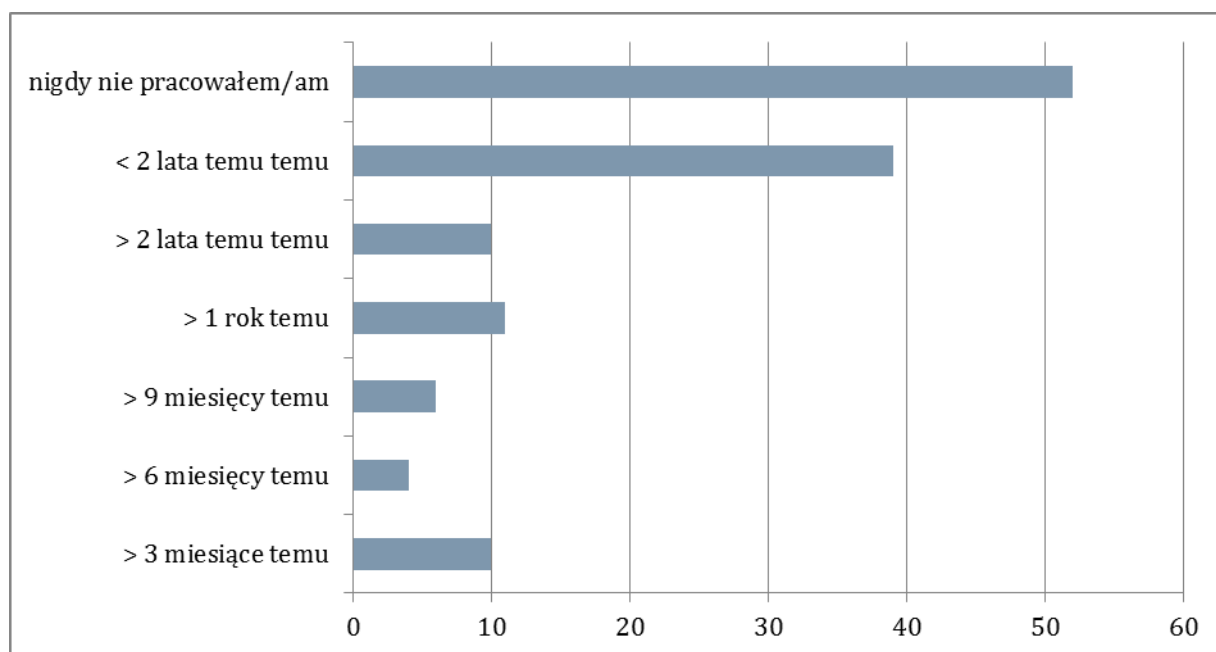
RYSUNEK 7. CZY OBECNIE PRACUJE PAN/PANI ZAWODOWO?



Źródło: badania własne, n=156

Jak wykazały badania, wśród niepracujących niepełnosprawnych dominują osoby, które nigdy nie pracowały (39,4%) oraz pozostające bez zatrudnienia przez dłuższe okresy czasu. Osoby, które nie pracują powyżej 2 lat, (ale mniej niż 3) stanowią 29,5%. Co szósta badana osoba (16,7%) bez zatrudnienia pozostaje w przedziale 1-2 lata. Krótko bez pracy (do 6 m-cy) pozostaje 10% niepracujących respondentów.

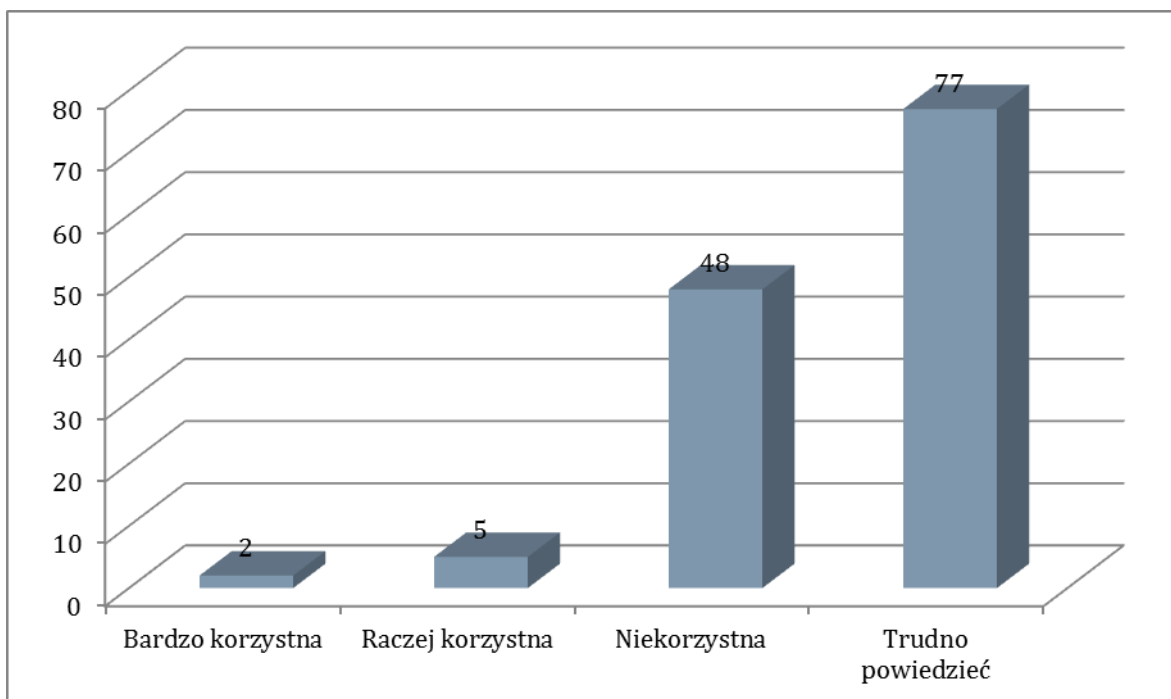
RYSUNEK 8. CZAS W KTÓRYM BADANI OSTATNI RAZ PRACOWALI ZAWODOWO



Źródło: badania własne, n=132

Niepracujące osoby niepełnosprawne negatywnie oceniają swoją sytuację na rynku pracy. Tylko 2 osoby, na pytanie „Jak Pan/ Pani ocenia swoją sytuację na rynku pracy?” określiły ją, jako „bardzo korzystna”. Jedynie 3,8% badanych swoją sytuację ocenia „raczej korzystnie”, natomiast 36,3% jest zdania, że ich sytuacja jest „niekorzystna”. Spośród wszystkich badanych aż 58,3% nie potrafiło określić swojej sytuacji na rynku pracy. Świadczy to o funkcjonowaniu osób niepełnosprawnych w znacznej izolacji od rynku pracy i jego instytucji.

RYSUNEK 9. OCENA AKTUALNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY

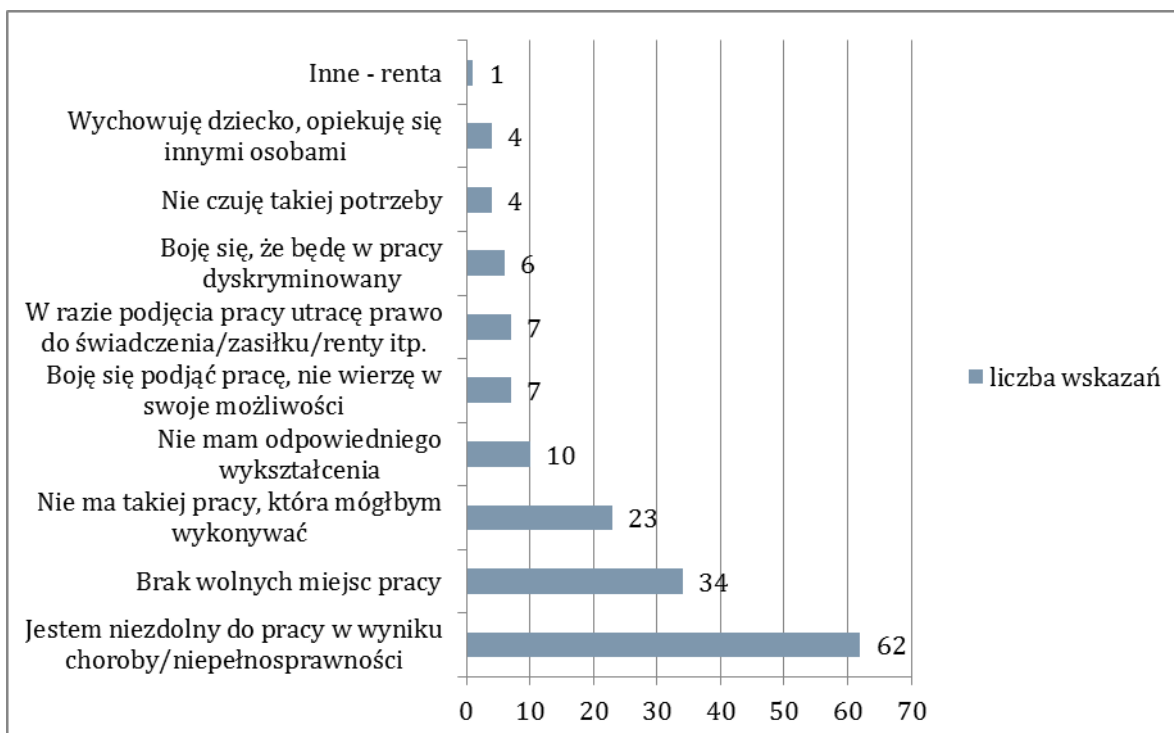


Źródło: badania własne, n=132

2.2 PRZYCZYNY BRAKU AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Aż 47% badanych niepracujących niepełnosprawnych deklaruje, że są niezdolni do podjęcia pracy w wyniku choroby/niepełnosprawności. 17,4% badanych jest zdania, że na rynku pracy brakuje ofert dla osób niepełnosprawnych, czyli takiej pracy, którą mogliby wykonywać. Jako istotny powód pozostawania bez zatrudnienia badani uważają ogólny brak miejsc pracy (25,8%). Czynnikiem determinującym problemy ze znalezieniem pracy wśród niepełnosprawnych jest także wiek (12,3%). Problemem w znalezieniu pracy jest również wykształcenie badanych, na które wskazało 7,6% badanych. Czynniki takie jak opieka nad dzieckiem (3,0%), brak wiary w swoje możliwości (5,3%), utrata świadczeń po podjęciu pracy (5,3%), brak potrzeby (3,0%), obawa przed dyskryminacją w pracy (4,5%) według badanych mają znaczenie drugorzędne.

RYSUNEK 10. POWODY POZOSTAWANIE BEZ ZATRUDNIENIA

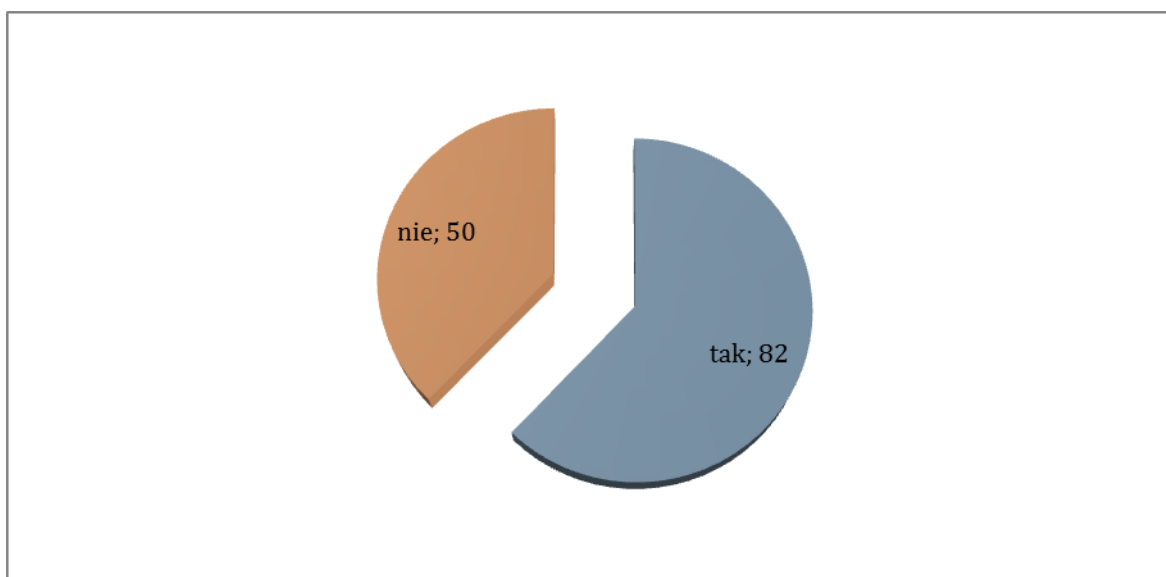


Źródło: badania własne, n=132

2.3 POSZUKIWANIE PRACY

Nie wszyscy z badanych mają za sobą doświadczenie poszukiwania pracy. 38,9% spośród niepracujących badanych osób niepełnosprawnych zadeklarowało, że dotychczas nie poszukiwało zatrudnienia.

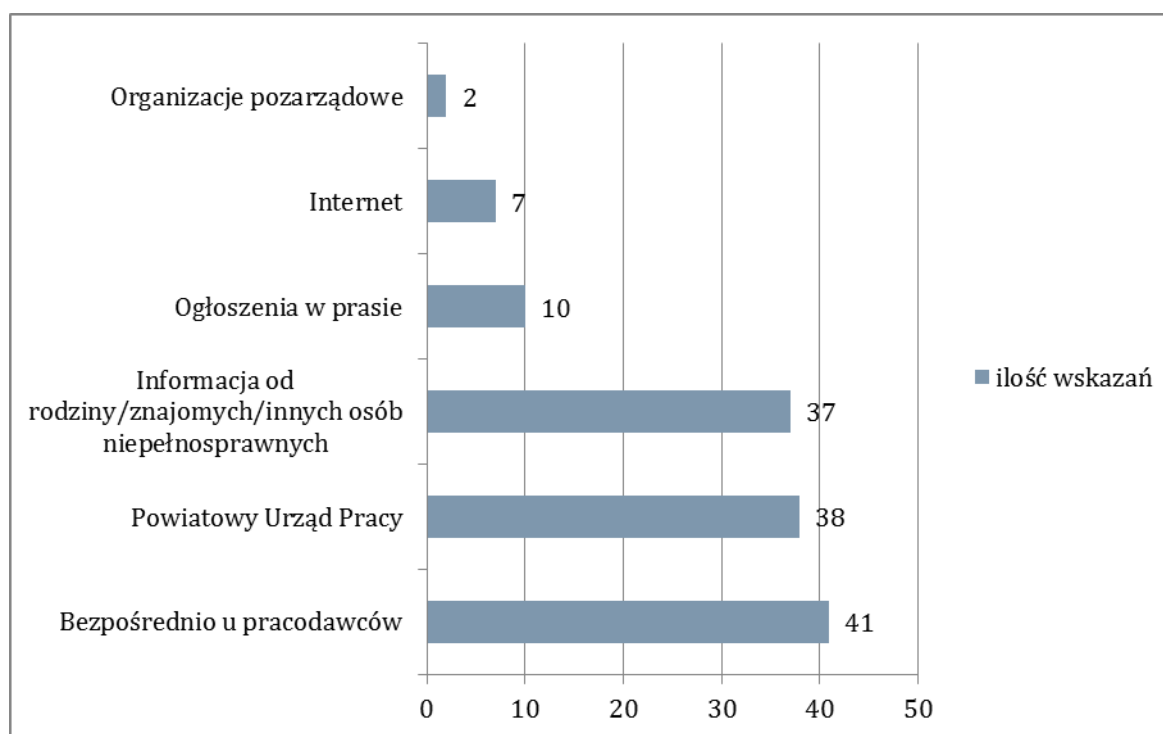
RYSUNEK 11. CZY KIEDYKOLWIEK POSZUKIWAŁ PAN/PANI PRACY?



Źródło: badania własne, n=132

Najczęściej niepełnosprawne osoby poszukujące zatrudnienia szukają pracy bezpośrednio u pracodawców (41 wskazań). Popularnym sposobem poszukiwania pracy jest także zasięganie informacji od znajomych, rodziny lub innych osób niepełnosprawnych wyszukiwanie ogłoszeń zamieszczonych w Internecie (37 wskazań). Powiatowy Urząd Pracy, jako źródło informacji o ofertach wybiera 38 osób. Informacje prasowe wykorzystuje 10 osób. Internet, jako źródło informacji uzyskał 7 wskazań. Organizacje pozarządowe wspierające osoby niepełnosprawne są narzędziem poszukiwania pracy dla 2 badanych.

RYSUNEK 12. SPOSOBY POSZUKIWANIA PRACY

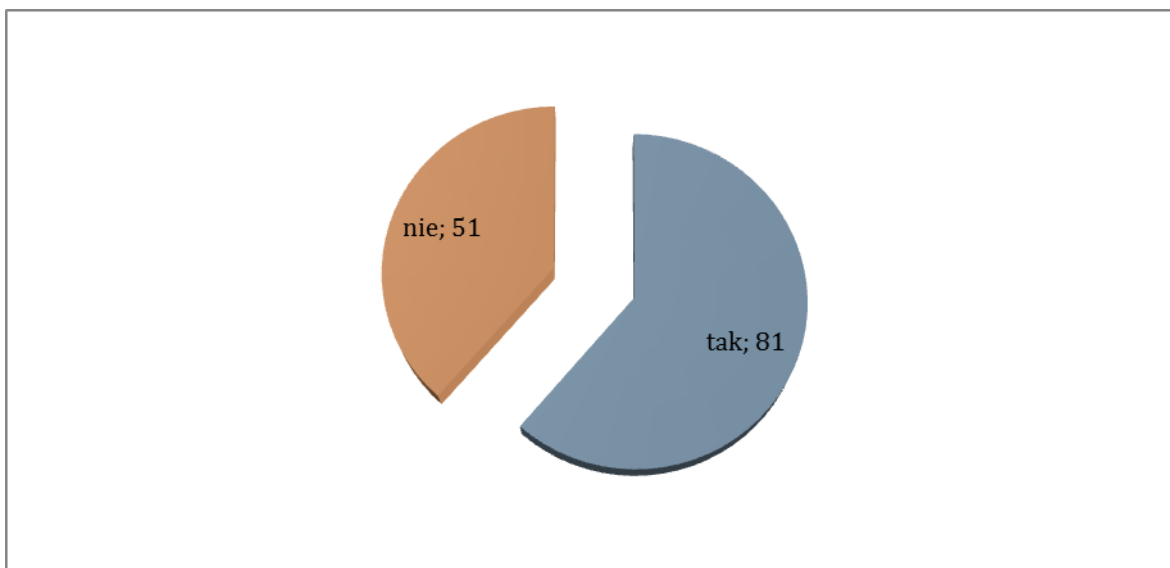


Źródło: badania własne, n=132

2.4 NIEPEŁNOSPRAWNI A URZĄD PRACY

Większość niepracujących badanych (61,4%) jest aktualnie zarejestrowana we właściwym ze względu na ich miejsce zamieszkania Powiatowym Urzędzie Pracy.

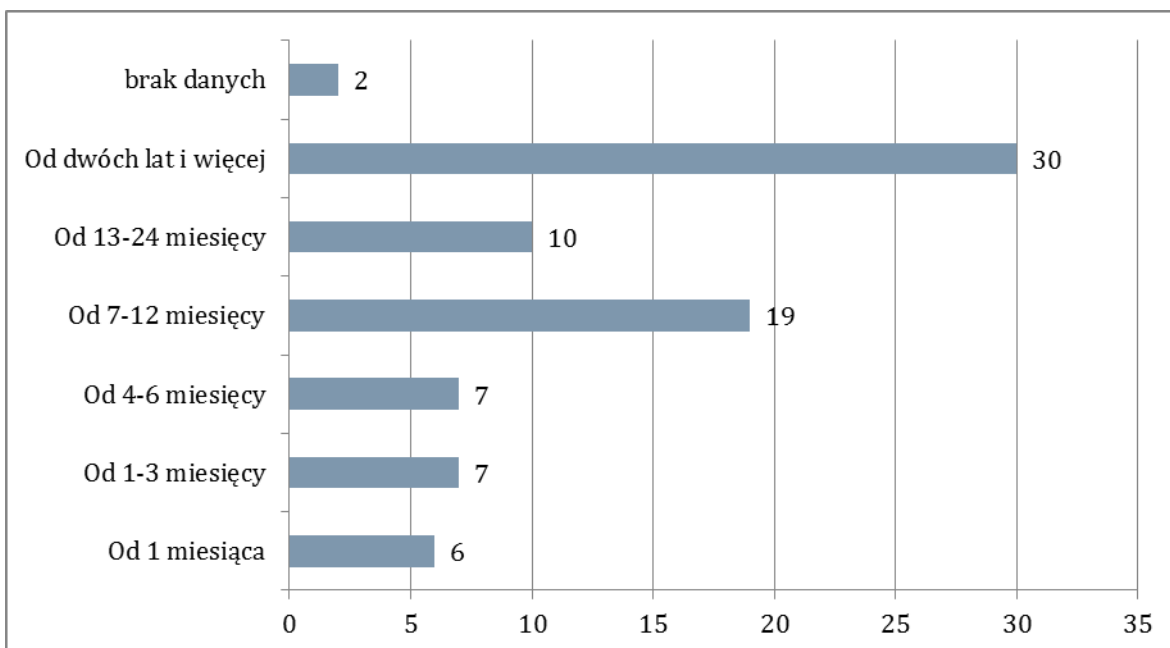
RYSUNEK 13. CZY JEST PAN/PANI ZAREJESTROWANY W POWIATOWYM URZĘDZIE PRACY?



Źródło: badania własne, n=132

Największy odsetek badanych (37,0%) pozostaje zarejestrowanych w PUP od dwóch lat i więcej. Co ósmy badany deklaruje, że jest zarejestrowany od ponad roku (12,3%) roku (20,9%). 23,4% badanych pozostaje w rejestrze PUP przez okres 7-12 m-cy. Najmniej badanych, to osoby zarejestrowane od około miesiąca (7,4%).

RYSUNEK 14. OKRES ZAREJESTROWANIA W URZĘDZIE PRACY



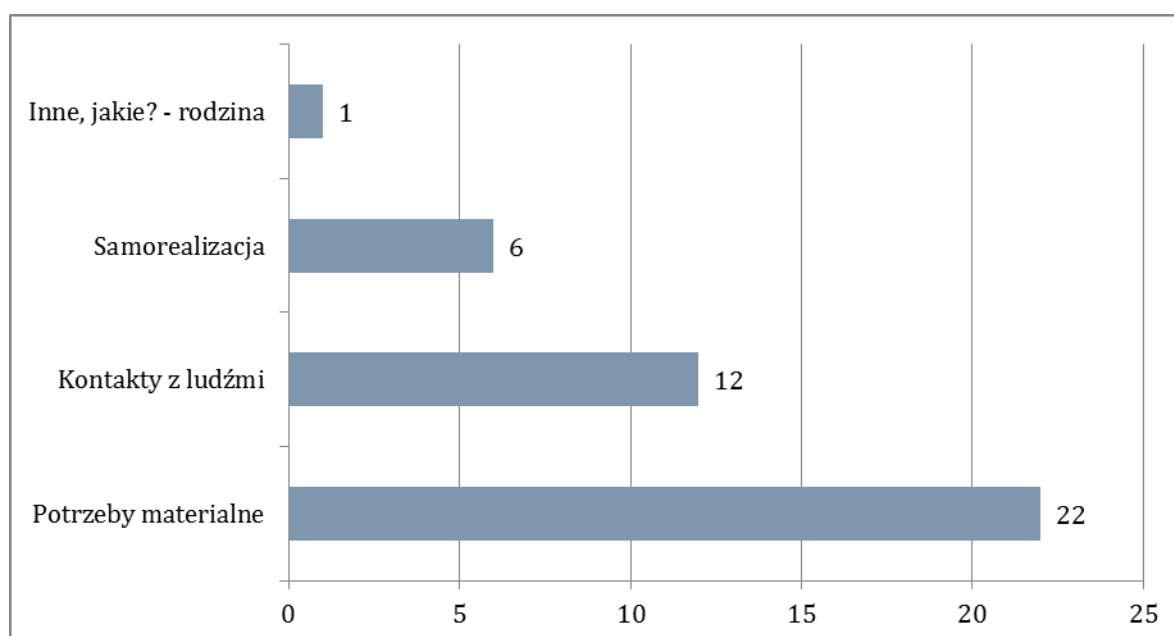
Źródło: badania własne, n=81

2.5 SYTUACJA ZAWODOWA PRACUJĄCYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W grupie badanych niepełnosprawnych znalazło się 25 osób aktualnie zatrudnionych (16,0% badanych). Większość z nich (24 osoby) zatrudnienie znalazło w zakładzie pracy chronionej. 1 osoba deklaruje, że pracuje nieregularnie, od czasu do czasu.

Czynnikiem determinującym niepełnosprawnych do podejmowania i utrzymywania zatrudnienia są w głównej mierze potrzeby materialne (22 wskazania). Dla badanych motywujący do pracy jest także kontakt z ludźmi (12 wskazań) oraz możliwość samorealizacji (6 wskazań). Jako czynnik inny została sklasyfikowana odpowiedź „rodzina”.

RYSUNEK 15. CZYNNIKI SKŁANIAJĄCE DO PODEJMOWANIA I UTRZYMYWANIA ZATRUDNIENIA

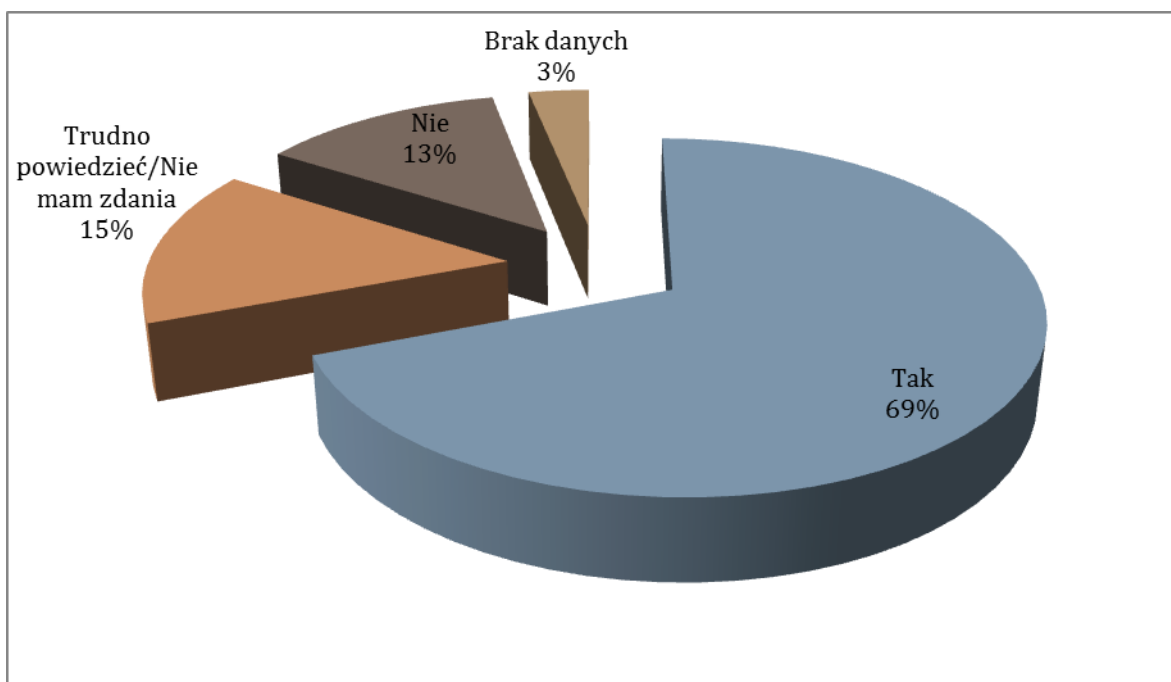


Źródło: badania własne, n=25

2.6 BARIERY W ZATRUDNIENIU

Według badanych niepełnosprawność jest czynnikiem istotnie warunkującym możliwość znalezienia zatrudnienia. Na pytanie czy niepełnosprawność stanowi przeszkodę w znalezieniu pracy 108 badanych odpowiedziało twierdząco, 20 osób uważa, że niepełna sprawność nie wpływa negatywnie na szanse znalezienia pracy, natomiast 23 badanych nie ma wyrobionej opinii na ten temat, a 5 osób nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

RYSUNEK 16. CZY NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ STANOWI PRZESZKODĘ W ZNALEZIENIU PRACY?

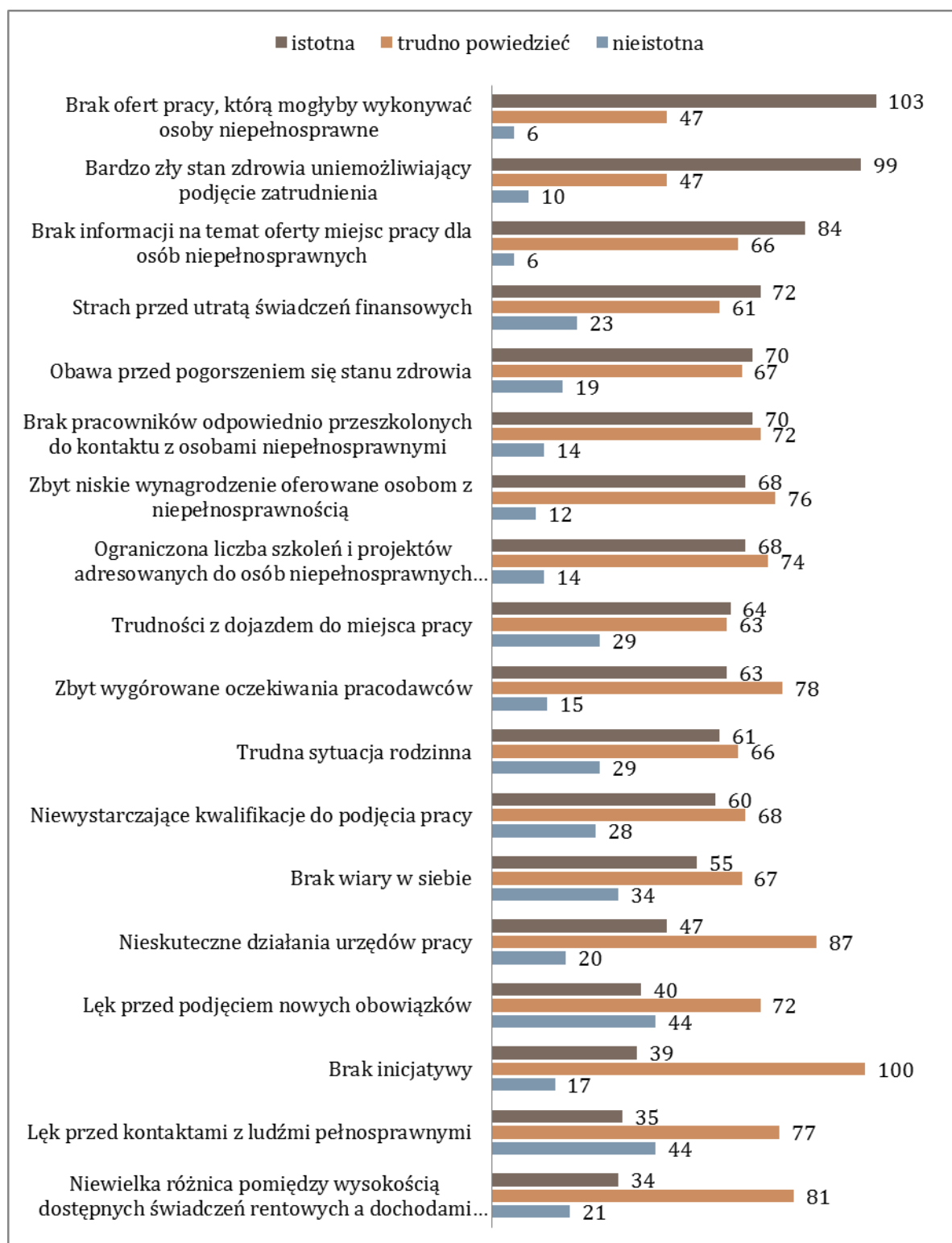


Źródło: badania własne, n=156

Osoby niepełnosprawne biorące udział w badaniu poproszono o dokonanie oceny poszczególnych czynników mogących stanowić barierę w znalezieniu zatrudnienia. Badani poszczególne czynniki oceniali według kategorii nieistotny - trudno powiedzieć – istotny. Jako istotne bariery w znalezieniu zatrudnienia respondenci najczęściej wskazywali brak ofert pracy, która mogłyby wykonywać osoby niepełnosprawne (66,0%), bardzo zły stan zdrowia uniemożliwiający podjęcie zatrudnienia (63,5%) oraz brak informacji na temat miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych (53,8%). Barrierami częściej uznawanymi za nieistotną niż istotną okazał się być jedynie lęk przed podjęciem nowych obowiązków (28,2% odpowiedzi - nieistotna, 25,6% - istotna) oraz lęk przed kontaktami z ludźmi pełnosprawnymi (28,2% odpowiedzi-nieistotna, 22,4% - istotna). Na uwagę zasługuje bardzo wysoki odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć”, który może świadczyć o słabej orientacji osób niepełnosprawnych w realiach rynku pracy i znacznym od niego oddaleniu.

Szczegółowy obraz odpowiedzi zaprezentowano na wykresie poniżej.

RYСУNEK 17. BARIERY UTRUDNIAJĄCE ZNALEZIENIE PRACY

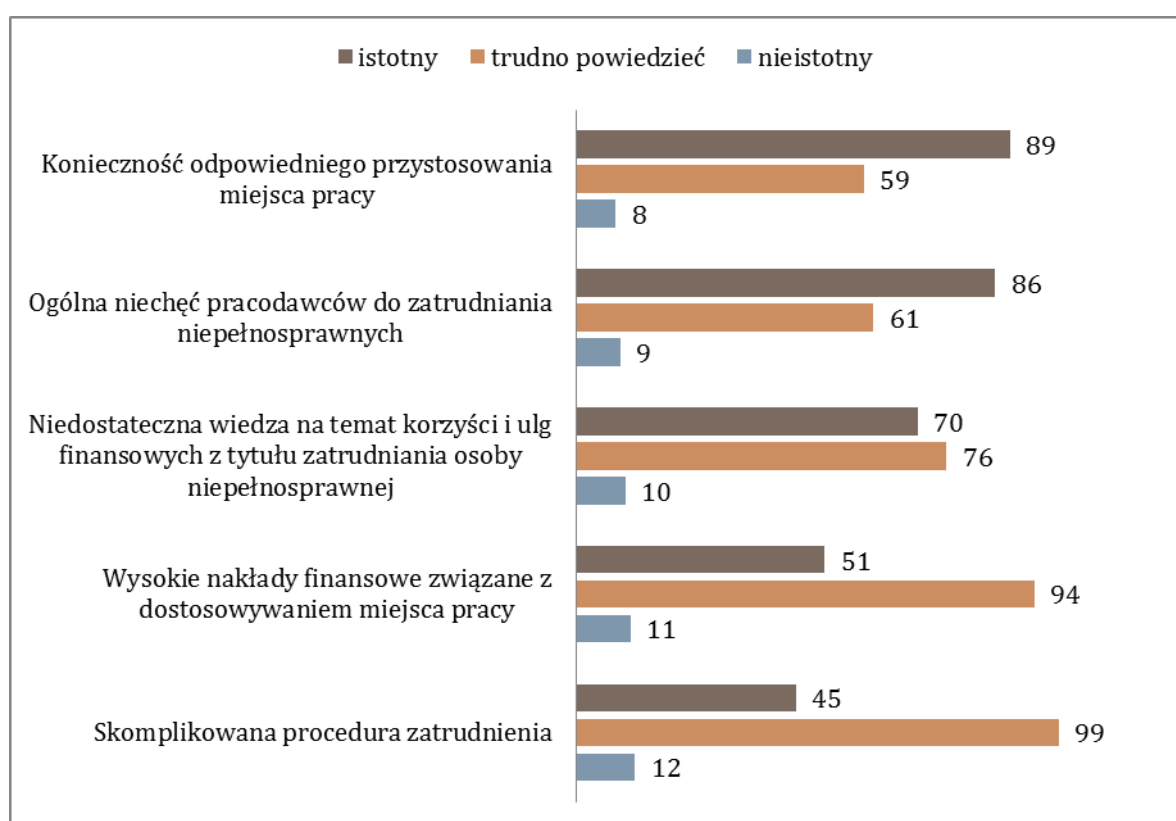


Źródło: badania własne, n=156

Badani mieli także możliwość wypowiedzenia się na temat swojej opinii dotyczącej powodów, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych. Najczęściej wskazywanym przez respondentów powodem niechęci do zatrudniania

osób niepełnosprawnych była konieczność odpowiedniego przystosowania miejsca pracy (57,1% badanych). Za czynniki mające istotny wpływ na niechęć do zatrudniania niepełnosprawnych badani uznają także ogólną niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (55,1%) niedostateczną wiedzę na temat korzyści i ulg finansowych z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych (44,9%), wysokie nakłady finansowe związane z dostosowaniem miejsca pracy (32,7%) oraz skomplikowaną procedurę zatrudnienia (28,8%). Warto zauważyć, że wszystkie z wymienionych w kafeerii odpowiedzi, badani częściej uznawali za czynniki mające istotny wpływ na niechęć do zatrudnienia niż nieistotny, przy czym w odniesieniu do odpowiedzi 4 - 6 najwięcej respondentów nie miało wyrobionej opinii w temacie pytania. Świadczy to, że niepełnosprawni słabo orientują się w procedurach i kosztach związanych z ich zatrudnieniem.

RYСУNEK 18. POWODY, DLA KTÓRYCH PRACODAWCY NIE CHCĄ ZATRUDNIAĆ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

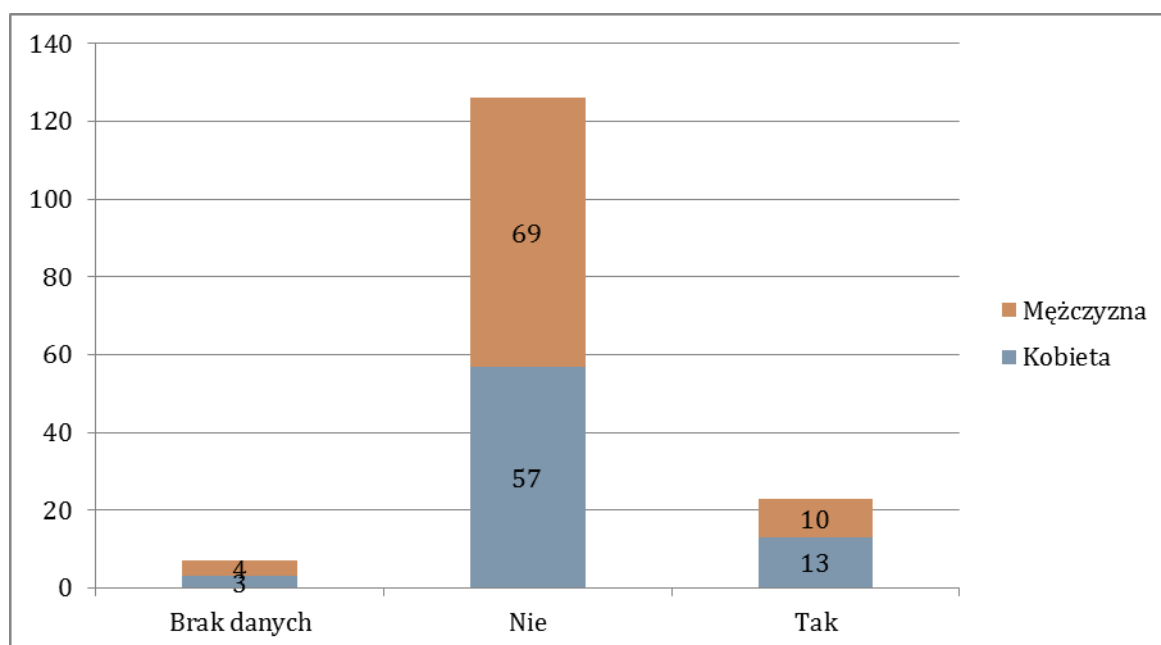


Źródło: badania własne, n=156

Celem badania było również ustalenie czy istnieje i jaka jest skala dyskryminacji w pracy osób niepełnosprawnych? Dlatego badanym zadano pytanie „Czy spotkał/spotkała się Pan/Pani z przejawami dyskryminacji w pracy” oraz poproszono o wskazanie z listy, z jakiego typu przejawami dyskryminacji się spotkali.

Zdecydowana większość badanych (80,8%) nie doświadczyła przejawów dyskryminacji, ale co szósty badany (14,7%) uważa, że był dyskryminowany w pracy. 4,5% badanych nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

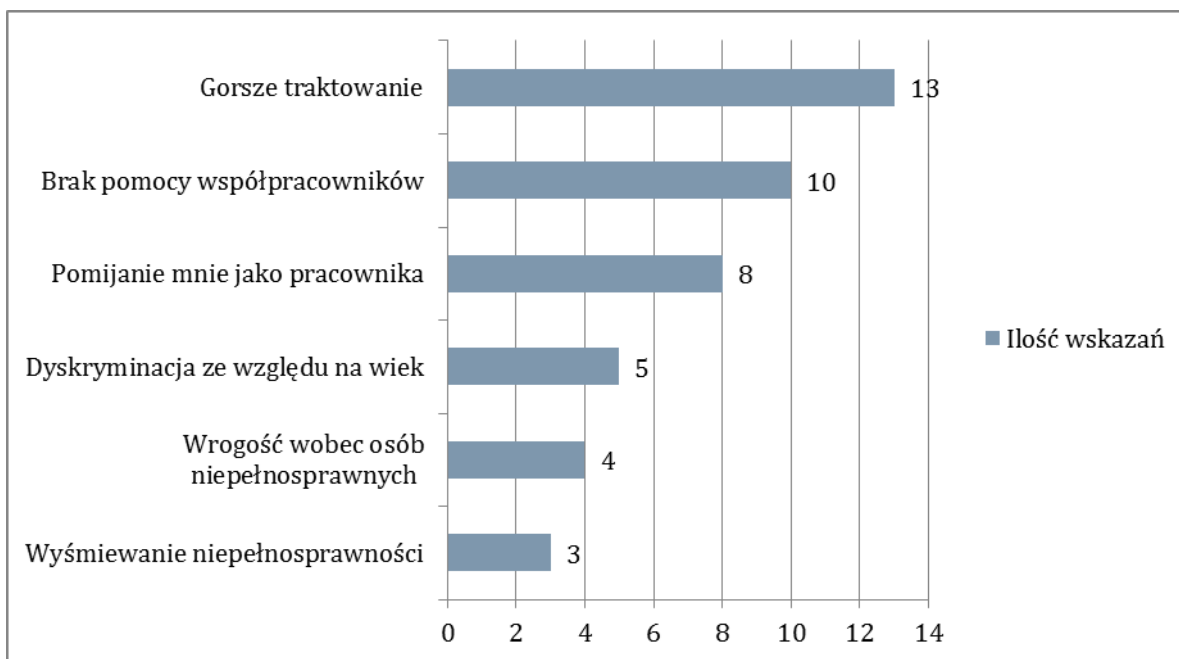
RYСУNEK 19. CZY SPOTKAŁ/SPOTKAŁA SIĘ PAN/PANI Z PRZEJAWAMI DISKRYMINACJI W PRACY



Źródło: badania własne, n=156

Ponad połowa (56,2%) osób, które doświadczyły dyskryminacji uważa, że była w pracy gorzej traktowana. Co druga osoba (43,5%) wskazuje też na brak pomocy ze strony współpracowników. 34,8% badanych w tej grupie uważa, że byli w pracy pomijani, jako pracownicy.

RYSUNEK 20. PRZEJAWY DYSKRYMINACJI



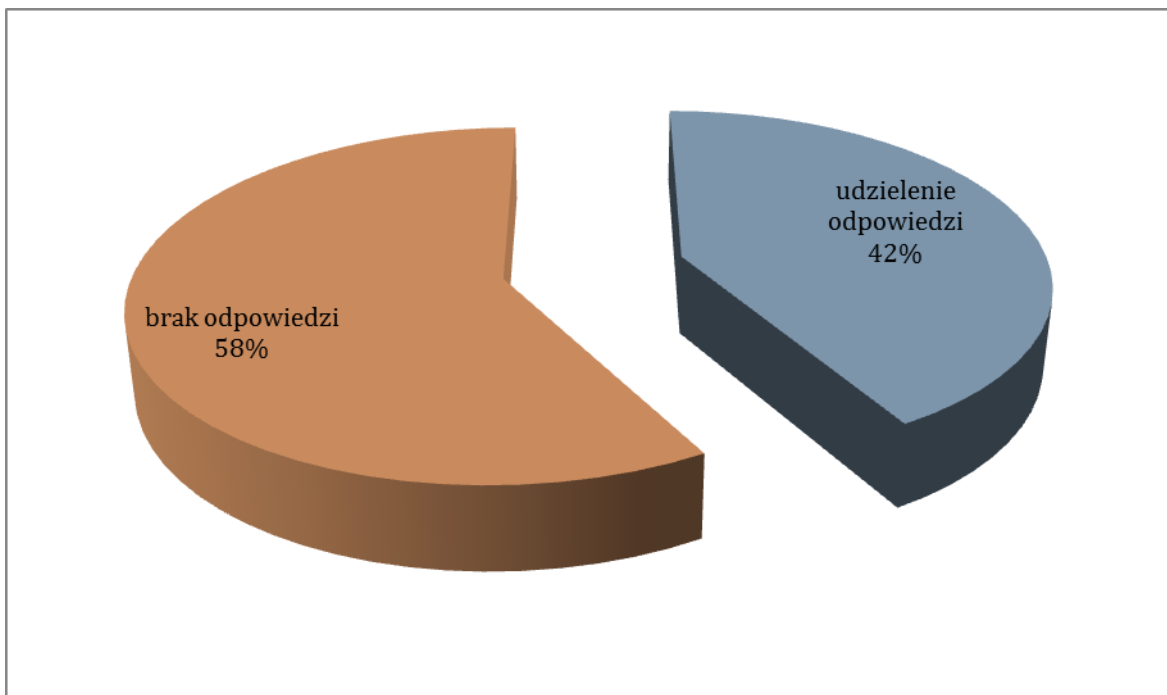
Źródło: badania własne, n=23

2.7 OCZEKIWANE FORMY WSPARCIA

Badanych w pytaniu otwartym poproszono o wskazanie, jakich form wsparcia oczekiwali podczas szukania pracy. Zastosowano pytanie otwarte z trzech głównych powodów,:

1. aby nie sugerować odpowiedzi,
2. aby ocenić poziom znajomości dostępnych form wsparcia,
3. aby ocenić stopień zaangażowania (poprzez wyrażenie opinii) w poprawę swojej sytuacji zawodowej

Ponad połowa badanych (91 osób) nie udzieliła odpowiedzi na to pytanie, przy czym więcej mężczyzn niż kobiet (odpowiednio – 62,7% mężczyzn i 53,4% kobiet)



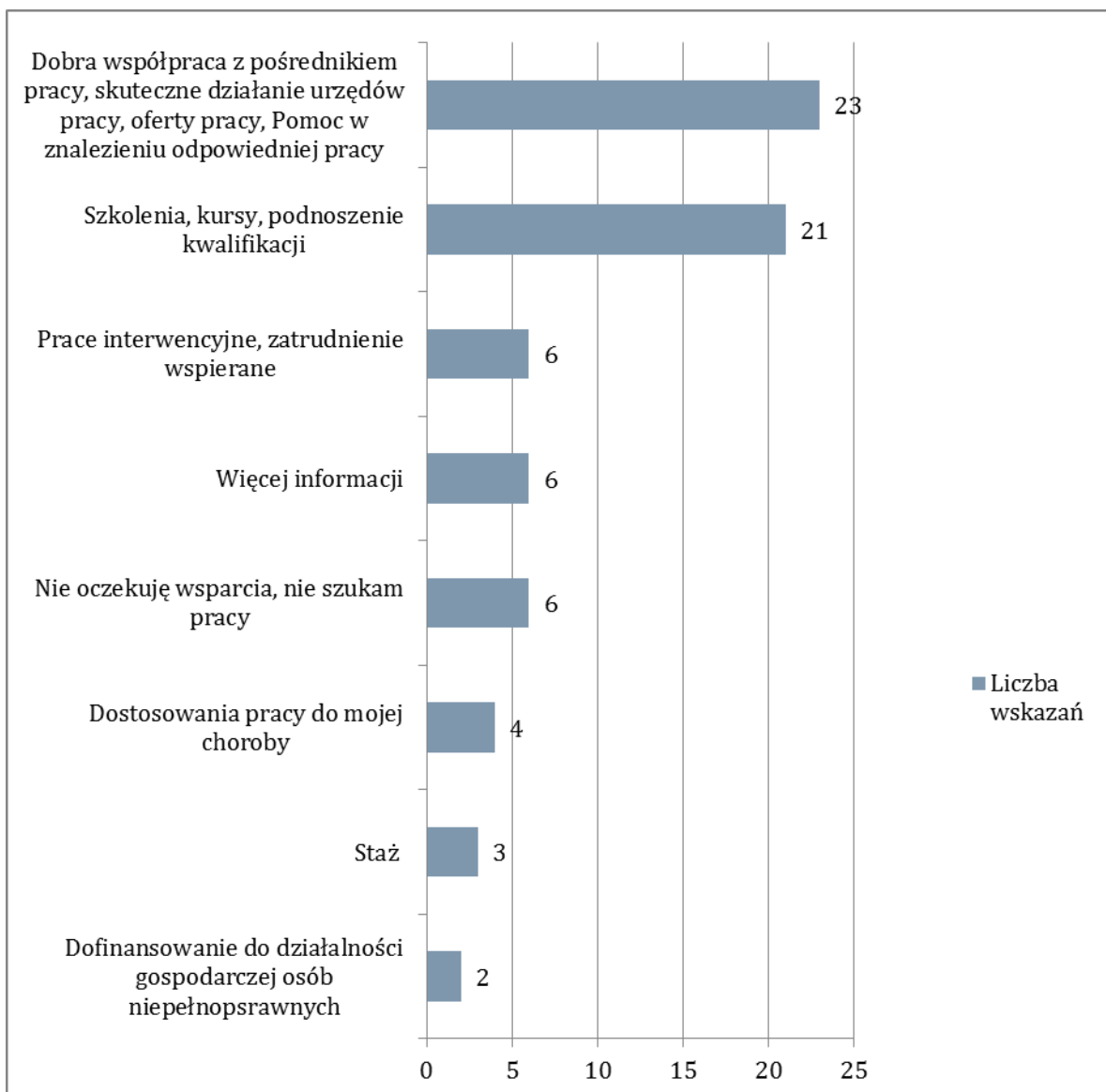
Źródło: badania własne, n=156

Co trzeci (35,4% badanych) wyrażający potrzebę wsparcia oczekuje skutecznego działania urzędów pracy oznaczającego dla badanych przedstawiania ofert pracy odpowiednich do ich stanu zdrowia i udzielania pomocy w znalezieniu zatrudnienia.

32,3% badanych oczekuje wsparcia w podnoszeniu kwalifikacji poprzez kursy i szkolenia. Dla badanych oznacza to dostęp do bezpłatnych szkoleń. 9,8% badanych chciałoby dofinansowania do ich zatrudnienia poprzez prace interwencyjne i/lub zatrudnienie wspierane. Tyle samo osób oczekuje więcej informacji związanych z możliwościami zatrudnienia, szkolenia czy innych form wsparcia.

Na uwagę zasługuje fakt, iż prawie 10% wyrażających opinie otwarcie przyznaje, że nie oczekuje żadnego wsparcia, gdyż nie szuka pracy.

Najbardziej pożądane formy wsparcia prezentuje wykres poniżej.



Źródło: badania własne, n=65

Ponadto badani sformułowali także inne oczekiwania (po 1 wskazaniu):

- dofinansowanie do stanowiska pracy
- wyposażenie stanowiska pracy
- projekty aktywizacji zawodowej
- informacji telefonicznej
- osoba do pomocy w uzyskaniu informacji na temat zatrudnienia i warunków pracy dot. osoby niepełnosprawnej
- pomoc w odnalezieniu się na rynku pracy
- wyrozumiałość i wsparcie

- protekcja
- wsparcie finansowe
- praca chałupnicza.

1. Metodologia badań

1.1 CEL BADANIA I PYTANIA BADAWCZE

Celem badań było udzielenie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jaki jest stosunek pracodawców z terenu powiatów łobeskiego, drawskiego i świdwińskiego do zatrudniania osób niepełnosprawnych?
2. Jakie są główne bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na obszarze badanych powiatów?
3. W jaki sposób rodzaj i stopień niepełnosprawności wpływają na zatrudnianie osób niepełnosprawnych w powiatach łobeskim, drawskim, świdwińskim?
4. Czy pracodawcy dostrzegają korzyści płynące z zatrudniania osób niepełnosprawnych?
5. Jakiego typu kompetencji i umiejętności zawodowych pracodawcy oczekują od osób niepełnosprawnych?
6. Jakiego typu kompetencji i umiejętności społecznych pracodawcy oczekują od osób niepełnosprawnych?
7. Jak pracodawcy oceniają poziom umiejętności zawodowych osób niepełnosprawnych?
8. Jak przebiega, w ocenie pracodawców, współpraca między sektorem publicznym/organizacjami pozarządowymi/pracodawcami w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych?
 - a. Co należy poprawić?
 - b. Gdzie są największe problemy?
 - c. Co przebiega sprawnie?
 - d. Jak ta współpraca zmienia się na przestrzeni ostatnich lat?
 - e. Czy znane są wzorce współpracy w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, które można by przenieść na grunt lokalny?
9. Jaka powinna być, zdaniem pracodawców, rola sektora publicznego/organizacji pozarządowych/pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych?
 - a. Co należy poprawić?
 - b. Gdzie są największe problemy?
 - c. Co przebiega sprawnie?
 - d. Jak ta rola zmienia się na przestrzeni ostatnich lat?

10. Jakiego typu działania powinny podejmować instytucje publiczne i władze ustawodawcze, żeby osoby niepełnosprawne były bardziej atrakcyjne dla pracodawców, jako pracownicy?

1.2 TECHNIKA GROMADZENIA MATERIAŁU EMPIRYCZNEGO I DOBÓR PRÓBY BADAWCZEJ

Badanie pracodawców zrealizowano techniką zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI – ang. Focus Group Interviews), która jest jakościową techniką badań społecznych, posiadającą formę ustrukturyzowanej dyskusji. Technika ta jest szczególnie użyteczna przy analizie tematów i obszarów, w których występują odmienne opinie i które obejmują kompleksowe zagadnienia, wymagające dogłębnego poznania. Badania te pozwalają nie tylko na dotarcie do nieujawnianych w sposób bezpośredni motywów zachowań, ale umożliwiają ich dogłębne zrozumienie i właściwie zinterpretowanie.

Zogniskowany wywiad grupowy przybiera formę rozmowy umiejętnie prowadzonej przez moderatora. Podstawowym narzędziem dla moderatora dyskusji, jaką de facto powinien być zogniskowany wywiad grupowy jest scenariusz¹. Scenariusz FGI to inaczej plan wywiadu, który określa główne zagadnienia, jakie powinny zostać omówione podczas wywiadu. Przygotowany scenariusz także wyznaczać będzie czas, jaki moderator powinien poświęcić na omówienie tych zagadnień.

Scenariusz nie jest ankietą zawierającą konkretne pytania, jego zadaniem jest ukazanie obszarów tematycznych, wokół których powinna skupić się dyskusja. Dużo ważniejsze jest, zatem nawiązanie do celów badania i problemów, które mają być omówione.

Moderator kontroluje przebieg wywiadu zogniskowanego, w taki sposób, aby w przypadku źle (niezrozumiale lub zbyt trudno) sformułowanych pytań dla uczestników, na bieżąco modyfikować poszczególne pytania. Jest to konieczne, gdyż tylko dzięki temu możliwe jest dotarcie do poszukiwanych informacji.

Scenariusz został skonstruowany w taki sposób, aby brał pod uwagę logiczną kolejność pojawiania się poszczególnych problemów. Kierowanie się taką zasadą zapewnia naturalne przejścia między pytaniami – jest to widoczne, gdy kolejne zagadnienia pojawiają się spontanicznie w trakcie trwania dyskusji.

FGI to wywiady jakościowe, w których bierze udział na ogół 6 – 12 osób. Aby uzyskać maksymalnie dużo informacji na określony temat, niezbędne jest poświęcenie odpowiedniego czasu na wypowiedzi badanych. Grupowe wywiady trwają minimum godzinę – czas ten jest to niezbędny dla odpowiedniego pogłębienia badanych zagadnień.

¹ Silverman D., Prowadzenie badań jakościowych, PWN 2010, s.149-165

Osoby badane zostaną zebrane w sali z możliwością profesjonalnego wykonania nagrania audio lub audio/video. Podstawowym atrybutem wywiadów grupowych jest tzw. dynamika grupy, a więc interakcja między członkami danej grupy i prowadzącym wywiad. Zebranie większej liczby osób w jednym miejscu i czasie powoduje między uczestnikami badania wytworzenie się interakcji, dzięki której badani są wzajemnie stymulowani do wypowiadania się na określony temat. Wzajemna interakcja obejmuje zarówno świadome jak i nieświadome wzajemne oddziaływanie na siebie uczestników wywiadu.

Dodatkową zaletą wywiadu grupowego jest możliwość wykorzystania i innych aspektów dynamiki grupowej. Należą do nich m. in.:

- efekt synergii, (kiedy wspólny wysiłek grupy pozwala na generowanie szerszej gamy pomysłów),
- efekt kuli śniegowej (wówczas komentarze części uczestników grupy wywołują repliki innych, co z kolei pozwala na zaangażowanie innych uczestników dyskusji),
- efekt stymulacji, (bowiem grupa wyzwala większą motywację i entuzjazm do wykonywania danego zadania),
- efekt bezpieczeństwa (gdyż uczestnicy grupy mają większe poczucie bezpieczeństwa, co pozwala na ujawnianie rzeczywistych motywów i opinii),
- efekt spontaniczności (wypowiedzi badanych są bardziej naturalne i spontaniczne).

Świadomość, że inni mają podobne odczucia czy przeżycia skłania do większej otwartości oraz budzi chęć do dzielenia się własnymi doświadczeniami.

W ramach badań grupowych przeprowadzone zostały wywiady z pracodawcami z terenu powiatów: łobeskiego, drawskiego i świdwińskiego, zarówno z sektora prywatnego, jaki publicznego. Wywiady zostały przeprowadzone przez odpowiednio przeszkolonych badaczy według strukturalizowanego narzędzia, jakim jest scenariusz wywiadu.

W czasie 15.11.2016 r. – 10.12.2016 r. zrealizowano zakładaną liczbę 5 wywiadów grupowych z pracodawcami (9-12 osób). W badaniach fokusowych istotne jest, aby grupy były jednolite, dlatego w omawianym badaniu pracodawców podzielono ze względu na powiat, na terenie, którego prowadzona jest działalność.

TABELA 6. REALIZACJA ZOGNISKOWANYCH WYWIADÓW GRUPOWYCH (FGI) Z PRACODAWCAMI

<i>POWIAT</i>	<i>MIEJSCOWOŚĆ</i>	<i>DATA</i>
Łobeski	<i>Łobez</i>	<i>19.11.2016</i>
Łobeski	<i>Łobez</i>	<i>19.11.2016</i>
Świdwiński	<i>Świdwin</i>	<i>25.11.2016</i>
Drawski	<i>Drawsko Pomorskie</i>	<i>01.12.2016</i>
Łobeski	<i>Łobez</i>	<i>06.12.2016</i>

1.3 CHARAKTERYSTYKA BADANYCH RESPONDENTÓW

Badaniem objęto łącznie 50 pracodawców w pięciu grupach:

1. Grupa I - 9 osób (3 kobiety, 6 mężczyzn), z czego aż 7 osób to właściciele lub współwłaściciele firm, pozostałe osoby to pracownicy administracyjni. W grupie przeważały osoby z wykształceniem średnim policealnym i średnim zawodowym (6 osób). Pozostałe osoby legitymowały się wykształceniem wyższym licencjackim lub magisterskim. W grupie znajdowali się przedstawiciele Zakładu Pracy Chronionej.
2. Grupa II - 9 osób (4 kobiety, 5 mężczyzn), z czego aż 6 osób to właściciele lub współwłaściciele firm, pozostałe osoby to osoby sprawujące funkcje kierownicze. Wykształcenie badanych pracodawców było dość jednorodne – głównie wyższe licencjackie i magisterskie.
3. Grupa III – 9 osób, z czego 5 osób to właściciele lub współwłaściciele firm, pozostałe 4 osoby to pracownicy działów kadr i księgowości. Wykształcenie badanych pracodawców było dość jednorodne – 7 osób - wyższe magisterskie.
4. Grupa IV - 11 osób (9 kobiet i 3 mężczyzn), przeważali pracownicy administracyjni (działy kadr) z wyższym wykształceniem.
5. Grupa V – 12 osób (10 kobiet, 2 mężczyzn) – wszystkie osoby z wykształceniem wyższym, sprawujące funkcje kierownicze w sektorze publicznym.

2. Wyniki badań

Na początku każdego badania fokusowego badani otrzymali zadanie/pytanie „rozgrzewkowe”, które miało dwie zasadnicze funkcje. W pierwszej kolejności służyło rozluźnieniu atmosfery, wzajemnemu poznaniu się i większemu otwarciu się uczestników, których rozmowa rejestrowana nieco stresowała. Miało też uzmysłwić biorącym udział w fokusach, że czymś naturalnym jest posiadanie i artykułowanie odmiennych opinii, a badania fokusowe są ukierunkowane na ich wychwytywanie, nie zaś marginalizowanie.

Uczestników zapytano o to, jakie wartości liczą się, aby uzyskać dobrą pracę? Moderator poprosił o przyjrzenie się przedstawionej planszy, na której wypisane zostały różne atrybuty sprzyjające uzyskaniu pracy (wiek, cechy osobowe, znajomości, doświadczenie zawodowe, formalne wykształcenie, stan zdrowia, ukończone kursy i szkolenia) i uszeregowanie ich w porządku hierarchicznym od najbardziej istotnych do najmniej istotnych i uzasadnienie swojego wyboru.

Uczestnicy spotkań mają wyrobione zdanie, co do wartości/atributów, jakie powinien przedstawiać kandydat do zatrudnienia. Z dyskusji wyłonił się idealny kandydat, którego w pierwszym rzędzie charakteryzuje doświadczenie zawodowe i dobry stan zdrowia oraz cechy osobowe, wśród których komunikatywność i chęć do pracy zajmują czołowe miejsca. Tam, gdzie charakter pracy, a właściwie formalne uwarunkowania, tego wymagają jest to także osoba o odpowiednim formalnym wykształceniu.

Pracodawcy bardzo dużą wagę przywiązują do doświadczenia zawodowego potencjalnych pracowników. Zdecydowana większość rozmówców wskazywała ten atrybut, jako decydujący o przyszłym powodzeniu pracownika. Doświadczenie – utożsamiane z posiadaniem praktycznych umiejętności – jest bezcennym walorem, bez którego trudno znaleźć zatrudnienie. W opinii badanych dla pracodawcy jest mniej istotne ile kursów czy szkoleń zostało ukończonych przez poszukującego zatrudnienie, liczy się przede wszystkim to, co w praktyce potrafi.

Doświadczenie zawodowe (...) jest ważne, dlatego, że jeśli przyjmuję pracownika to nie będę miał problemów i zmartwienia, że będzie robił coś źle, nie będę poświęcał czasu dla niego, żeby go szkolić i uczyć dopiero, czyli on będzie już jakby efektywny, wydajny w pracy. FG1

doświadczenie zawodowe (...), że nie trzeba osoby przyuczać, tylko pozyskuje się gotowego pracownika FG2

Wyraźnie podkreślano, że doświadczenie zawodowe może skutecznie zrekompensować braki w wykształceniu formalnym lub brak kierunkowego wykształcenia.

(...) czasami nie trzeba mieć wykształcenia, można to nadrobić doświadczeniem zawodowym. FGI2

Doświadczenie (...) jest bardzo ważne i nieraz może rekompensować wykształcenie zdobyte. FGI2

Wyjątkiem są tutaj opinie pracodawców sektora publicznego, którzy podkreślają, że formalny status kandydata ma dla nich decydujące znaczenie przy doborze pracowników, ale zaraz potem również wymieniają doświadczenie zawodowe.

(...) bez wykształcenia nie ma zatrudnienia (...) doświadczenie i cechy osobowe FGI5

Na liście trzech najważniejszych atrybutów kandydata do pracy, która wyłania się z dyskusji uczestników spotkań, znalazł się także stan zdrowia. Uczestnicy wskazywali na fakt, iż pracownicy muszą być fizycznie zdolni do wykonywania określonej pracy. Stan zdrowia jest dla pracodawców gwarantem, jakości i terminowości wykonywanej pracy.

(...) nie będzie mi zawałał, że tak powiem w pracy nieobecnością (...), po prostu, że będzie przynosił zwolnienia, a ja nawalę wobec klientów, tak. FGI1

(...) generalnie pracuję na pracach wygranych w przetargu lub zleconych i od ładnych kilkunastu lat nikt nie pyta o termin, gdzie zawsze był ważny, teraz jest tylko cena a termin zawsze na wczoraj. Jeżeli ktoś mi wypada z pracy, no to jest kłopot, bo umowy się nie dotrzymuje, płaci się kary. FGI1

Stan zdrowia ze względu na terminy, jakie mogą wystąpić i niewygodności związane z nimi FGI2

(...) bo żaden pracodawca nie chce mieć człowieka, który bez przerwy jest na zwolnieniu lekarskim FGI1

Na uwagę zasługuje fakt, że stan zdrowia jest także bardzo wysoko łkowany przez pracodawców, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne, choć tutaj motywacja jest nieco inna.

Ponieważ to są osoby niepełnosprawne, musimy wiedzieć czy mogą podjąć tą pracę i na jakim stanowisku mogą wykonywać pracę FGI1

Sylwetkę dobrego kandydata do pracy dopełniają cechy osobowe. Postawy pracowników są dla pracodawców ważne z kilku powodów. Po pierwsze pracodawcy podkreślają, że pozostają one w bezpośrednim związku z rodzajem wykonywanej pracy.

(...) cechy osobowe, czyli generalnie łatwość nawiązywania kontaktów. Generalnie ludzie, którzy wykonują tą pracę mają kontakt z klientami. I klienci też oceniają jakoby całą firmę, czyli mnie i de facto moich pracowników. FGI1

(...) ja bym potrzebowała osobę komunikatywną, która na przykład wyda wykonaną odzież (...) FGI4

Po drugie, cechy osobowe pracowników są zdaniem pracodawców gwarantem skutecznego funkcjonowania w zespole pracowniczym.

Bo jednak te osoby nie będą pracowały indywidualnie tylko w jakiejś grupie i tutaj te relacje, kontakty między pracownikami są też bardzo istotne, które mają wpływ na pewne, jakieś tam sukcesy w dalszej pracy FGI1

(...) cechy osobowe, czyli współpraca w grupie, zespole FGI2

Wreszcie pracodawcy zwracają uwagę na to, że cechy osobowe pracowników wpływają na ich motywację, zaangażowanie i możliwości dalszego rozwoju i elastyczność.

To jest również bardzo ważne, to ktoś jest, jaką osobą. Bo czasami ambitne osoby są bardziej pożądane, niż np. wykształcone. FGI2

(...) niektórzy mają cechy, których nie wykorzystują, mają potencjał. Nieraz w innej są dziedzinie, z tym, że ich łatwo przebranżowić i te cechy osobowe z nich wyciągnąć. FGI2

(...) cechy osobowe na pierwszym miejscu. Braki w wykształceniu, braki w czymkolwiek można nadrobić, natomiast generalnie to, z czym mamy problem to bardziej postawy ludzkie a nie kwestia kompetencji czy czegoś takiego FGI3

(...) cechy osobowe, bo generalnie przyjmujemy osoby bez doświadczenia zawodowego, ale z chęcią do pracy to jest zasadnicza cecha, którą powinni posiadać FGI4

Na pierwszym miejscu postawiłem cechy osobowe, czy osoba chce się uczyć, czy jest chętna, czy łatwo się uczy, czy nawiązuje kontakty, takie rzeczy. FGI4

Osoba powinna też "czuć" to, co wykonuje i czym się zajmuje FGI5

Drugie zadanie rozgrzewkowe miało wprowadzić uczestników w zagadnienia sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Uczestników poproszono, by weszli w rolę osoby, którą dotknęła nabyta niepełnosprawność, jednak jej stan zdrowia pozwala na podjęcie pracy. Zadanie polegało na sformułowaniu obaw/barier/ograniczeń, z którymi boryka się ta osoba w powrocie do zatrudnienia.

W wypowiedziach dominowały dwa wątki, będące jak się wydaje projekcją posiadanych doświadczeń oraz wiedzy na temat niepełnosprawności, a także opisem otoczenia, w którym funkcjonują respondenci.

Pierwsza grupa obaw związana jest z sytuacją psychospołeczną osoby niepełnosprawnej. Na pierwszy plan wysuwają się tutaj uczucia lęku, obawy przed odrzuceniem.

(...) byłoby to, że by można być szykanowanym (...), jak inni ludzie będą mnie odbierać i co o mnie będą mówić. FGI1

Ja mogę powiedzieć z doświadczenia, bo jestem taką osobą. 7 lat siedziałam w domu, bo uległam wypadkowi. Jestem osobą niepełnosprawną i po prostu jest lęk, bo każdy patrzy (...) była depresja. FGI1

(...) boję się ludzi podejrzewam. Człowiek zamyka się w sobie na pewien okres, nie ma kontaktu aż takiego, jak kiedy idziemy na zewnątrz. Gdzieś ta obawa jest, samo to, kontaktu z ludźmi FGI1

Problemem jest kwestia integracji z grupą(...) ma swoje prawa. (...) Kwestia funkcjonowania... Dużo uprzedzeń jest. FGI3

Braku akceptacji. FGI4

Strach przed tym czy ludzie to zaakceptują, czy ktoś zrozumie FGI4

Zdaniem uczestników osoby niepełnosprawne odczuwają też obawy związane bezpośrednio z przyjęciem na siebie zadań zawodowych.

Obawa, że sobie nie poradzę. Z powodu tej mojej niepełnosprawności, ułomności czy jak to nazwać. FGI1

Jako osoba niepełnosprawna bardziej bym się obawiała czy dam sobie radę z obowiązkami, czy zakres czynności, które mi powierzą nie będzie za bardzo jakby mojego zdrowia obciążał FG15

(...) czy będzie dla mnie takie stanowisko pracy, które ja będę mogła przyjąć FG14

Zadanie sprowokowało też w jednej z grup dyskusję na temat barier architektonicznych. Stan dostosowania lokalnych firm (w tym również urzędów) do zatrudniania osób niepełnosprawnych ruchowo najlepiej oddaje wypowiedź jednej z uczestniczek:

Ja myślę, że problemem mogłyby być bariery architektoniczne, jeżeli my mówimy o niepełnosprawności ruchowej, no to to jest chyba największa w tej chwili, bo to się wiąże z olbrzymimi wydatkami dla pracodawcy. FG15

2.1 OGÓLNA SYTUACJA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POWIECIE

Ogólna ocena sytuacji osób niepełnosprawnych w powiecie nastroczyła pracodawcom wielu trudności. Przedsiębiorcy nie wiedzą ile osób niepełnosprawnych jest w powiecie i jak wygląda ich uczestnictwo w rynku pracy oraz czy i jakie mają możliwości kształcenia zawodowego. Niejaką wiedzą dysponują tylko ci pracodawcy, którzy sami zatrudniają osoby niepełnosprawne oraz przedstawiciele sektora polityki społecznej. Trzeba jednak podkreślić, że jest to wiedza fragmentaryczna i ograniczona własną branżową perspektywą.

(...) nie mam zielonego pojęcia. Nie jest to nigdzie... Nagłośnienie, jakichś kursów, czy jakichś szkoleń dla osób niepełnosprawnych (...) Czy firma, jakaś szczególna, zatrudnia osoby niepełnosprawne (...) Bardzo mało jest to tak jakby w powiecie uwidocznione. FG11

Ja nawet nie wiem gdzie się zorientować, kto, gdzie ci niepełnosprawni są, czy gdzieś zarejestrowani, czy gdzieś lista jakaś tych ludzi jest, może są, gdyby była grupa takich osób, może ja bym zaproponowała pracę, ale no nie mam, komu zaproponować. FG12

A ile w ogóle w Łobzie jest osób takich, niepełnosprawnych? I zainteresowanych pracą. FG12

Jako źródło informacji o osobach niepełnosprawnych, w kontekście ich zatrudnienia, pracodawcy wyraźnie postrzegają powiatowy urząd pracy, zdając sobie jednocześnie sprawę z faktu, że niepełnosprawni nie zawsze pozostają w rejestrach urzędów pracy.

Ale te osoby może nie są nawet zarejestrowane w Urzędzie Pracy, ja przypuszczam. FGI2

Równie niewielką wiedzą dysponują pracodawcy, jeżeli chodzi o rozwiązania w zakresie wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych stosowane lokalnie. Rozpoznawalny jest jedynie Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Niemniej jednak jest on przez pracodawców postrzegany bardziej z perspektywy obowiązkowych obciążeń funduszu płac (składki) lub źródło wsparcia pracodawcy w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej, niż jako źródło wsparcia samych osób niepełnosprawnych. Instytucja ta jest postrzegana przez pracodawców, jako silnie zbiurokratyzowana.

2.2 STOSUNEK PRACODAWCÓW DO ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Na prezentowany przez pracodawców stosunek do zatrudniania osób niepełnosprawnych decydujący wpływ mają ich dotychczasowe doświadczenia lub ich brak.

Co do zasady, pracodawcy, którzy mają takie doświadczenia są pozytywnie nastawieni do osób niepełnosprawnych, jako pracowników.

(...), ponieważ ci, co mieli już kiedyś doświadczenie to uważają, że to nie jest tak strasznie pracować z osobą niepełnosprawną, tylko trzeba po prostu znaleźć tą chemię między jednym a drugim, to znaczy pomiędzy pracodawcą a... To są bardzo odpowiedzialni ludzie FGI2

Na stosunek pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością bardzo silny wpływ ma aspekt formalny - ekonomiczny, czyli regulacje prawne w zakresie danin na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

To znaczy na pewno prawda jest taka, że powyżej 25 osób to pracodawcy na siłę szukają osoby niepełnosprawnej po to żeby po prostu poprawić sobie tą składkę na PFRON. To jest jedna rzecz, druga rzecz, jeżeli jest, coraz bardziej brakuje siły roboczej na rynku pracy i to w każdej branży. FGI2

Zatrudniamy osoby niepełnosprawne korzystając też tym sposobem z odliczeń składek na PFRON. Potwierdzam, że korzystanie z zatrudnienia osób niepełnosprawnych wcale nie pomniejsza funkcjonowania firmy, osoby niepełnosprawne dają sobie radę z tym, co robią, oczywiście należy dostosować pracę do ich możliwości FGI4

Wypowiedzi rozmówców zdradzają ważny problem związany z wizerunkiem osób niepełnosprawnych na rynku pracy – dostrzec można dwie postawy, które przyjmuje świat pracodawców wobec takich osób. Jedna, uznająca, że rząd nie wywiązuje się z zadań związanych z promowaniem zatrudnienia ON, druga natomiast sugerująca, że osoby niepełnosprawne mogą być zatrudniane wyłącznie na drodze państwowej pomocy przedsiębiorstwom. W podejściu tym ukryte jest założenie, że pracownik niepełnosprawny raczej nie będzie przynosił zysków pracodawcy, a jego zatrudnienie ma charakter niemal działalności charytatywnej. Przekonanie to było zresztą widoczne w wielu wypowiedziach (przytaczanych w dalszej części raportu), w których postulowanym rozwiązaniem służącym poprawie sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy będą wyłącznie narzędzia finansowe – dofinansowanie miejsc pracy, zwolnienia z podatków, ulgi itd.

Ogólnie sytuację zawodową osób niepełnosprawnych pracodawcy postrzegają, jako złą. Pomimo silnego zróżnicowania powiatowego w dostępie do zatrudnienia osób niepełnosprawnych (np. w powiecie łobeskim największy Zakład Pracy Chronionej zatrudnia 25 osób, a w powiecie drawskim jeden z zakładów pracy – bez statusu ZPCH – zatrudnia ponad 100 osób niepełnosprawnych) pracodawcy zgodnie twierdzą, że istnieje zdecydowany deficyt miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, co wiąże się z dalekim od zapotrzebowania limitem środków finansowych na nakłady konieczne do poniesienia w zakresie dostosowywania miejsc pracy.

Jest słabo. Mamy bardzo dużo osób chętnych do pracy, wiadomo nie ma tyle stanowisk, ale zatrudniamy 25 osób niepełnosprawnych. Ogólnie jest bardzo ciężko z pracą [dla osób niepełnosprawnych] FG11

Na tzw. otwartym rynku pracy pracodawcy najczęściej zatrudniają osoby z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. W przypadku Zakładu Pracy Chronionej są to osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności.

Znaczny i umiarkowany. Ze względu na dofinansowanie. FG11

2.3 BARIERY W ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Pracodawcy zwracają uwagę na fakt słabej „promocji” osób z niepełnosprawnością, jako potencjalnych pracowników.

(...) brak wiadomości, że mogą podjąć taką pracę (...) FG12

(...) osoby, które nie miały wcześniej kontaktu z osobami niepełnosprawnymi obawiają się osób niepełnosprawnych, nie wiedzą, czego mogą od nich oczekiwać, czyli można by to było określić, jako brak edukacji wśród pracodawców.FG12

Wśród barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych istotnym wątkiem jest również niedopasowanie kompetencji zawodowych do potrzeb pracodawców.

Nie zatrudniam, dlatego, że nie ma w tym zawodzie wykształconych ludzi, których ja potrzebuję FGI2

(...) przede wszystkim jednej rzeczy nie ma, kształcenia zawodowego osób niepełnosprawnych, przynajmniej w tym rejonie, który tutaj mamy FGI2

Na pierwszy plan wysuwa się jednak wątek ekonomiczny.

I to jest główne ograniczenie. Żadne kursy, żadne szkolenia... Tylko pieniądze FGI3

Bardzo istotną kwestią są dla pracodawców koszty, które ponoszą w związku z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Zgodnie twierdzą oni, że poziom systemowego wsparcia finansowego jest niewystarczający. Jako źródła zwiększonych kosztów pracodawcy wskazują:

- konieczność dostosowania miejsca pracy,
- krótszy czas pracy pracownika z niepełnosprawnością,
- większy wymiar urlopu wypoczynkowego, a także prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym.

Z punktu pracodawcy to są koszty, bo pracodawca musi stworzyć warunki (...) sanitariaty, czy po prostu opiekun. Ta osoba musi mieć krótszy czas pracy, dłuższy urlop, ta osoba jest zatrudniona na pełny etat.

To pracodawca, no nie ma, że tak powiem wielkich korzyści, chyba, że, zakład powyżej jest 25 osób, to jest ten tak zwany PFRON, który można sobie odliczyć i to jest znaczące (...) niestety, ale powiem tak wprost, za tymi ludźmi powinny iść środki wspomagające tak jedną jak i drugą stronę. FGI2

Akurat w naszym przypadku osoby niepełnosprawne chętnie przyznają się do posiadania orzeczenia o niepełnosprawności, bo mają dodatkowe refundacje ze środków pracodawcy na leczenie, zakup sprzętu, zakup leków itd. FGI4

(...) tak naprawdę ta refundacja wynagrodzeń [z PFRON jest pracownikom zwracana w ramach refundacji leczenia, turnusów, zakupu leków itd. FGI4

Źródłem ograniczeń w gotowości do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest także obszar organizacji pracy w zakładzie pracy, szczególnie w mikro i małych przedsiębiorstwach.

Mamy grupę pracowników, którzy są w stanie w sposób bardzo szybki się przestawić z tego, co robią na coś innego. Mogą zmienić miejsce pracy. Natomiast osoba niepełnosprawna będzie miała stworzone miejsce pracy i będzie mogła wykonywać tylko jedną czynność, do której zostanie to miejsce przystosowane i nie ma mobilności, nie ma możliwości kreatywnego zmieniania stanowiska pracy. Mniejsza elastyczność, jako pracownika. FGI2

(...) tak naprawdę technologia, warunki pracy, które oferuje pracodawca (...) FGI4

(...) ta organizacja niestety(...) na trzy zmiany (...) osoby, które mogą 7 godzin pracować, ja nie mogę postawić do maszyny, która działa 8. FGI 4

Doświadczenia pracodawców związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych obciążone są również kwestią braku stabilności otoczenia prawnego oraz skomplikowanych i złożonych procedur administracyjnych.

Te wszystkie zmiany, się bez przerwy przepisy zmieniają. My musimy gonić za tymi przepisami. Zmieniają grupy niepełnosprawności, te stopnie, jest ciężko dostać. Wysyłamy osoby do komisji lekarskiej, zabierają stopnie. FGI1

No to taka... Czasami biurokracja związana z tym, te dodatkowe warunki. FGI3

Na pewno też pod względem formalnym, biurokracja, na pewno więcej dokumentacji do prowadzenia. FGI2

Dezorganizuje mi, ja przez godzinę mam, że tak powiem tak zwaną lukę w produkcji, bo ja musiałam to tak ustawić żeby ci, którzy mogą pracować tylko 7 godzin, bo mają takie orzeczenie, no to musiałam poprzestawiać, kierownicy wydziałów oczywiście niezadowoleni, bo to im dezorganizuje, oni mają plan produkcyjny, dużo ludzi itd. FGI4

Poziom wiedzy pracodawców związany ze skomplikowanym systemem orzecznictwa o niepełnosprawności stanowi dla niektórych z nich istotną barierę.

Spotkałem się, że w orzeczeniach o stopniu niepełnosprawności jest zapis całkowicie niezdolny do wykonywania pracy. Więc pytam, czy ta osoba może wykonywać pracę, czy nie? I teraz proszę wejść w rolę pracodawcy zatrudnić, czy nie? Czy popełniam wykroczenie? Czy nie? Po co jest ten zapis? Do czego on służy? Bo jeżeli ktoś jest całkowicie niezdolny do wykonywania pracy, więc nie powinien się nawet już ubiegać o pracę, prawda? FGI 4

W wypowiedziach pracodawców pojawia się też wątek zwiększonego niż w przypadku pracowników pełnosprawnych poczucia odpowiedzialności za pracownika.

Pozostaje kwestia odpowiedzialności za tą osobę i musimy z tego sobie zdawać sprawę, że niepełnosprawność, którą przedstawia dana osoba, determinuje w sposób znaczący funkcję, którą może pełnić w przedsiębiorstwie. FGI2

Marginalnie, ale pojawia się również wątek nieuświadomionych uprzedzeń i stereotypów pracodawców związanych z niepełnosprawnością.

Może być barierą na przykład wygląd człowieka, na przykład w sklepie gdzie ma bezpośrednio kontakt z klientem. FGI2

2.4 OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE, JAKO PRACOWNICY W OPINII PRACODAWCÓW

Pracodawcy zapytani o to, jakie cechy osób niepełnosprawnych, jako pracowników, mogą zachęcić/przekonać pracodawców do ich zatrudniania przede wszystkim akcentują pozytywne postawy wobec pracy.

Jednocześnie pracodawcy oświadczają, że oczekują od pracowników z niepełnosprawnością kwalifikacji i umiejętności zawodowych takich samych, jak od pracowników pełnosprawnych, zatrudnianych na analogicznych stanowiskach.

Jeżeli ktoś myśli o zatrudnieniu na dane stanowisko pracy, np. w biurze - żaden problem, kwestia tylko czy będzie potrafił obsługiwać dane programy FGI1

Takie stwierdzenia pozwalają podejrzewać, że w momencie, gdy pracodawcy „oswoją się” z osobami z niepełnosprawnością, zauważają, że mogą oni być równie dobrymi pracownikami, a decyzja o ich zatrudnieniu ma charakter ekonomiczny, nie zaś emocjonalny.

Chęć do pracy, zaangażowanie, lojalność i identyfikacja z firmą to główne, zdaniem badanych, atuty niepełnosprawnych pracowników i czynniki decydujące, poza kwalifikacjami, o zatrudnieniu.

Chcemy, żeby było zaangażowanie. Widzimy, że ta osoba chce pracować, mimo jakichś ograniczeń, że się stara. To się doceni, to możemy docenić. Jeżeli widzimy, że taka osoba chce coś robić... Będzie więcej pewnie pracowała niż osoba w pełni sprawna. FG11

(...) mają większą jakby motywację od ludzi sprawnych (...) FG11

(...) ona ma dużą motywację do pracy, ma chęć, ma oddanie. Skoro ktoś jej poda tą pomocną dłoń, to ona będzie w stanie bardzo się odwdzińczyć i (...)

Osoba niepełnosprawna, której da się szansę będzie tą pracę szanowała. Wie, że tą pracę nie jest tak łatwo dostać. FG11

Tu na pewno będzie ambicja i cierpliwość tych ludzi, bo oni się tymi cechami wyróżniają FG12

Szczerze przyznam, że mnie najbardziej przekonują osoby, które przychodzą nagminnie i tak bardzo chcą FG12

Te cechy osób niepełnosprawnych, jako pracowników mogą zdaniem pracodawców nawet równoważyć bariery organizacyjne związane z ich zatrudnieniem.

(...) jeżeli masz takie a nie inne orzeczenie, ja będę pilnować tego żebyś ty w tych granicach pracował, ale ktoś kto ma chęć do pracy, on mi w te 7 godzin może nieraz zrobić więcej niż osoba która 8 godzin pracuje. FG14

Jednocześnie chęć do pracy jest najczęściej wymieniana, jako oczekiwana przez pracodawców kompetencja. Tak samo często pracodawcy oczekują od osób niepełnosprawnych komunikatywności.

Przede wszystkim komunikatywność. FG11

Komunikatywność, takie nie zamykanie się w sobie. Umiejętność pracy w zespole, żeby jednak wejść w ten zespół. FG14

Zwracano również uwagę na zdolność uczenia się nowych pracowników.

I umiejętność uczenia się też. FG14

Osoby niepełnosprawne są jednak, zdaniem pracodawców, obciążane także pewnymi cechami i postawami, które mogą powodować u niektórych pracodawców niechęć do ich zatrudniania.

Roszczeniowość. Osoba, która posiada niepełnosprawność może uważać, że jej się należy więcej, niż komu innemu, dlatego, że jest niepełnosprawna i poszkodowana przez los. FGI2

Takie po prostu roszczeniowe, próba takiego wymuszenia na pracodawcy pewnych warunków pracy tak naprawdę niezależnych od tego pracodawcy. FGI4

Istotna jest także wyuczona bezradność osób niepełnosprawnych.

Niechęć do pracy, bo mają renty, jako takie i te renty w sposób doraźny zapewniają im środki do życia i ograniczają motywację do dalszego szukania miejsc pracy FGI2

2.5 ROLA SEKTORA PUBLICZNEGO/ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH/PRACODAWCÓW W ZAKRESIE ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ORAZ WSPÓŁPRACA MIĘDZYSEKTOROWA.

Dominującym w tej części rozmów był wątek niewystarczającej, a czasami wręcz nieistniejącej współpracy pomiędzy sektorem publicznym, pracodawcami i organizacjami pozarządowymi. O działaniach tych ostatnich w zasadzie pracodawcy nie wypowiadali się w ogóle. Co więcej nie byli w stanie wskazać lokalnych organizacji działających a rzecz osób niepełnosprawnych.

Zapytani o skalę współpracy międzysektorowej odpowiadali:

Chyba niewielka, skoro jesteśmy niepoinformowani za bardzo jak wygląda, jakie są projekty. FGI1

Gdzie jest współpraca? Zero. FGI4

To chciałem powiedzieć. Że żadnej współpracy. FGI4

Jak sobie pracodawca nie poradzi, to... FGI4

W zakresie współpracy pracodawcy prezentowali postawy nieco roszczeniowe. W wypowiedziach przewijał się wątek, że pracodawca stanowi podmiot, który jest najmniej odpowiedzialny, a w zasadzie zwolniony z odpowiedzialności za złą sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Tym samym większość proponowanych przez rozmówców rozwiązań miała charakter „zewnętrzny”. Podstawą jest, więc, zdaniem rozmówców, pomoc instytucji zewnętrznych, szczególnie państwa przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Myślę, że ogólnie rozwiązania systemowe. Bo takie doraźne to zawsze kończą się na niczym. Także systemowe rozwiązania, stałe pewne, żeby pracodawca, który się decyduje na zatrudnienie takiej osoby, miał pewność, że ta osoba będzie miała również pomoc od państwa, nie tylko spocznie to na barkach pracodawcy. FGI2

Należy jednak odnotować, że choć niewielka, ale część pracodawców odnotowuje pozytywne zmiany w zakresie współpracy z nimi, szczególnie powiatowych urzędów pracy.

Poprawia się. Przynajmniej ja tak to odbieram, że jest lepiej. Urzędnicy starają się coraz bardziej przychylić, że tak powiem FGI2

Ja mówię na przykładzie PUP, jako pracodawca cały czas jesteśmy w kontakcie czy są osoby niepełnosprawne, ponieważ dla niektórych osób niepełnosprawnych jestem w stanie zapewnić pracę, ale nie ma takich osób. FGI2

W zakresie oczekiwanej przez pracodawców pomocy mieści się całe spektrum działań opartych na finansach, od pokrywania kosztów przygotowania (szkolenia) zawodowego, poprzez dostosowanie miejsca pracy osoby niepełnosprawnej, aż do refundacji kosztów zatrudnienia.

Czyli przeszkolenie, czyli jakaś opieka zdrowotna, czyli jakieś powiedzmy kurs rehabilitacyjny, czy jak to tam zwał. Żeby to nie spoczywało tylko na pracodawcy, a wręcz chyba w większej nawet mierze na państwie. FGI1

Za tym powinny iść pieniążki. I wtedy jest szansa, że ci ludzie się odnajdą. To znaczy, powinny być przeznaczone na bezstresową współpracę pracodawcy z osobą niepełnosprawną (...) pierwsza rzecz wynagrodzenie, koszty zatrudnienia, jeszcze są jakieś koszty związane z wdrożeniem tej osoby, bo to trzeba dostosować FGI2

Generalnie, pracodawcy nie widzą żadnych możliwości podejmowania działań ze swojej strony. Bez problemu podają natomiast szereg możliwych rozwiązań ze strony przede wszystkim sektora publicznego (tutaj opartych głównie na instrumentach finansowych), ale także sektora NGO, który nota bene bardzo słabo znają. Zanim zostaną jednak one przytoczone warto odnotować też te pozytywne sygnały od pracodawców związane ze wspieraniem w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych nie tylko pracodawców, ale również samych niepełnosprawnych pracowników.

Natomiast byłoby błędem gdyby tylko, gdyby te pieniądze szły tylko dla pracodawcy z pominięciem tej osoby niepełnosprawnej FGI2

Szczególnie pracodawcy podkreślają konieczność zapewnienia sprawnego systemu opieki zdrowotnej odpowiadającej na szczególne potrzeby osób z niepełnosprawnością. Pojawiły się nawet przykłady znanych pracodawcom doświadczeń zagranicznych w tym zakresie

To znaczy ja się za granicą spotkałam z czymś takim, że lekarz medycyny pracy to nie jest jednostkowy lekarz, to są całe centra medycyny pracy i na przykład dane zakłady pracy współpracują... Takie centrum medycyny pracy obejmuje kilka zakładów, na przykład. Więc idąc na badanie do lekarza medycyny pracy wstępne to się wchodzi i się ma full badań od A do Z kompleksowo w jednym dniu.FGI4

W podnoszeniu atrakcyjności osób niepełnosprawnych, jako pracowników pracodawcy widzą też rolę dla organizacji pozarządowych. Uważają, że to właśnie trzeci sektor mógłby wziąć na siebie zadania wypełnienia luki informacyjnej o lokalnej sytuacji osób niepełnosprawnych oraz realizować zadania integracji społecznej i przygotowania zawodowego (szkolenia). W wizji pracodawców organizacje pozarządowe jawią się, jako animator działań szczególnie na rzecz promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Rola animatora, informatora. My nawet nie wiemy, że jest taki problem z zatrudnieniem tych osób. (...), a w ogóle się na ten temat nie wie, nikt tych tematów nie porusza. FGI1

Ze strony pozarządowych instytucji większa informacja, większe dotarcie do pracodawców z jakąś ofertą, czy informacją, że tacy ludzie są, że znajdują się w jakiejś tam grupie zawodowej, jakieś mają doświadczenie, jakieś doświadczenie. Takie ogólne dane dostępne dla wszystkich. FGI2

Więcej społeczników. Ci ludzie zaangażowani nie urzędowo tylko, tylko zaangażowani z serca, oni więcej robią niż praca z urzędu, nakazana. FGI1

Powinny te instytucje badać rynek, zbierać zapotrzebowania i kształcić ich od razu w tych kierunkach.FGI4

Pomimo słabej znajomości przez pracodawców sektora organizacji pozarządowych pracodawcy chętnie przypisują mu wielość ról i zadań związanych ze wpieraniem zatrudniania osób niepełnosprawnych. Znalazły się tu oprócz wymienionych już zadań

informacyjnych czy kształcenia zawodowego, także zadania reintegracji społecznej, wspierania osób niepełnosprawnych w przezwyciężaniu barier, które zdaniem pracodawców, utrudniają im funkcjonowanie na rynku pracy.

Mogą dostosować te osoby ... FGI2

Raczej właśnie pozarządowe, nie publiczne, ci ludzie niepełnosprawni są zamknięci w sobie, wycofani i oni właśnie oczekują jakiejś niedużej grupy ludzi, nie na forum się wypowiadać, co ich boli, co ich tam mierzi, tylko w jakiejś zaufanej grupie. FGI2

Tworzenie grup wsparcia, o bardzo dobry pomysł. FGI2

Intersujący był wątek wsparcia informacyjnego także samych osób niepełnosprawnych.

My się wydaje, że fajnie by było gdyby była jakaś większa informacja dla tych osób niepełnosprawnych, że mogą się zarejestrować, jako poszukujący pracy, bo ja znam troszeczkę osób niepełnosprawnych, które się nie rejestrują, bo nie wiedzą, że mogą albo się boją "A ja się pójdę gdzieś tam zarejestruję to mi zaraz rentę zabiorą" taki mają poziom informacji, więc uważam, że w tym kierunku powinna iść większa informacja. FGI3

Ja tu proponuję do marszałka wojewódzkiego wysłać, że ulotki porobić, nie wiem jakieś spoty reklamowe, żeby te osoby wiedziały, że mogą się zarejestrować i nie wiąże się to broń boże z jakimikolwiek konsekwencjami typu strata renty. FGI4

Generalnie z badania wyłania się obraz pracodawcy gotowego do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, o ile będzie ta osoba w dowolnym, oczekiwanym przez pracodawcę momencie, przygotowana przez instytucje trzecie (sic!) do podjęcia zatrudnienia, i o ile w ślad za tym zatrudnieniem pójdzie wsparcie finansowe pracodawcy.

Dlatego pracodawcy proponują i oczekują wyprzedzającego podejmowania działań w zakresie kształcenia zawodowego niepełnosprawnych.

Po pierwsze kształcenie osób niepełnosprawnych, tak? Jako warunek podstawowy w celu możliwości zatrudnienia. FGI2

Ten wątek pracodawcy nader chętnie rozwijali poddając także krytyce zakres realizowanych lokalnie przekwalifikowań zawodowych

Tak, przekwalifikować na tokarzy, ślusarzy i tych mechaników. Doksztalać. Dostosować do rynku pracy. FGI4

(...) mam wrażenie, że niekiedy organizowane jakieś kursy są... no nie wiem na, co komu, o! Tak dosłownie to ujmę. FGI4

Bo po, co komu następny kurs internetowy, tak? Czy komputerowy, OK to jest ważne, ale nie najważniejsze, bo jeżeli brak nam specjalistów w konkretnych wąskich dziedzinach to powinien nawet urząd pracy się nad tym skupić, żeby zagwarantować takie szkolenia, niech one będą dłuższe, niech one będą w porozumieniu z pracodawcami my wam wyszkolimy pracownika dajcie nam gwarancję, że zatrudnicie. FGI4

Na koniec wszystkich spotkań zapytano pracodawców, co sądzą o koncepcji powołania, (jako odpowiedzi na ich potrzeby) lokalnego konsultanta ds. zatrudniania osób niepełnosprawnych (osoby, która docierałaby bezpośrednio do pracodawcy i udzielała wsparcia w tworzeniu miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych i ich wprowadzaniu do pracy)?

Co do zasady pracodawcy uważają, że takie wsparcie byłoby im przydatne, natomiast w odpowiedziach na pytanie, gdzie powinna zostać „umiejscowiona” taka osoba, przy jakiej instytucji, organizacji, nie było już zgody. Opinie pracodawców były podzielone. Od opinii, że jest to nieistotne,

A dla nas to nieistotne FGI4

po koncepcję nałożenia tych zadań na urzędy pracy, która pojawiała się w każdej grupie.

Bo to takie rzeczy powinny być przekazane powiedzmy na urząd pracy albo na lokalne tu [urzędy] FGI2

Przy urzędzie pracy byłoby łatwiej, bo tu przychodzimy, stąd bierzemy, więc taka osoba już by w momencie, kiedy my składamy ofertę pracy, no to taka osoba jest na bieżąco wtedy w temacie.... FGI4

Jednak w miarę rozwoju dyskusji pracodawcy, określając oczekiwane od takiego konsultanta kompetencje, często zmieniali zdanie.

Nie w urzędzie. Często staje się to pracą wymuszoną, a tu chodzi o taką pracę, którą chce się wykonać i chce się komuś pomóc. Nie jest na godzinę, nie jest na pieniądze... znaczy pieniądze, wiadomo, ale nie od-do,, ale praca o każdej godzinie, bo ktoś może zadzwonić, potrzebować - nie może być, że nie porozmawia. FGI3

Przy czym bardzo istotną kwestią stała się sprawa uwiarygodnienia instytucjonalnego takiego stanowiska.

Ale żeby taka osoba była jakoś powiązana z instytucjami, żeby była wiarygodna. Żeby nie było, że jest osobą prywatną, że sama ustala zasady. Żeby była może z ramienia, jako osobne stanowisko przy urzędzie. FGI2

Rozwiązaniem tej kwestii może być formuła zadania zleconego na podstawie Ustawy o organizacjach pożytku publicznego i wolontariacie, która zdaje się nie jest przez pracodawców (szczególnie przedsiębiorców) rozpoznawalna z racji marginalnej znajomości sektora pozarządowego.

Pracodawcy zgodnie podkreślali też konieczność lokalnego umiejscowienia potencjalnych usług konsultanta.

Co najdalej w powiecie, powinien być, żeby nie był w Szczecinie, bo to już daleko. FGI4

Pracodawcy podkreślali, że o ile usługi konsultacyjne są im bardzo potrzebne, o tyle problemem może okazać się skala zakresu koniecznej wiedzy i umiejętności takiego konsultanta.

(...) doradca, który przyjeżdża i pomaga pracodawcy w utworzeniu miejsca pracy i (...) że tak powiem, od papierków, poprzez dobór i tak dalej jest to bardzo, że tak powiem, trudny temat. Nie wiem czy dysponuje urząd pracy jakimkolwiek osobą, która będzie to potrafiła. FGI2

Koncepcja jest jak najbardziej trafna, tylko proszę pamiętać o tym, że osoba ta, która będzie miała przyjąć i pomóc dla pracodawcy będzie musiała dysponować olbrzymią, ogromną wiedzą. FGI2

Musiąaby znać bardzo dobrze prawo przede wszystkim. Doświadczenie, jak się pracuje z tymi osobami. FGI1

Zwracano także uwagę na konieczność dobrego rozeznania tej osoby w środowisku osób niepełnosprawnych.

Gdyby ta osoba potrafiła powiedzieć, w jakiej grupie te osoby w rejonie są i czego oczekują, jakiej pracy. (...). Bo to jest istotne, czy w ogóle mam do, czego podejść, czy ta propozycja może w ogóle trafić do mnie. Z tej grupy mógłbym z kimś porozmawiać, bo może ktoś by mi pasował. FGI1

musi (...) znać osoby niepełnosprawne, które może polecić. FGI2

Rozmówcy podali też propozycję, by jako potencjalnych konsultantów brać pod uwagę same osoby niepełnosprawne.

III. PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Na podstawie wyników badania zarysować można obraz osób niepełnosprawnych z terenu powiatów łobeskiego, drawskiego i świdwińskiego i ich sytuacji na rynku pracy. W przeważającej części są to osoby w wieku powyżej 40 lat, a prawie, co trzecia z nich ukończyła 50 lat, legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Wykształcenie zawodowe sugeruje posiadanie kompetencji zawodowych niezbędnych w pracy. Wiek badanych świadczyć może jednak o dezaktualizacji wiedzy i utracie wartości wyuczonego w szkole zawodu pod względem wymagań rynku pracy. Ponadto znaczna część badanych (37,3%) legitymuje się wykształceniem zaledwie podstawowym lub gimnazjalnym. Oznacza to, że niepełnosprawni w przeważającej większości nie są pod względem kompetencji zawodowych atrakcyjnymi kandydatami do zatrudnienia.

Większość z badanych posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, które istotnie wpływa na trudności w znalezieniu pracy. Jedynie osoby niepełnosprawne zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy, to w większości osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności. I choć z obecnych rozwiązań prawnych wynika preferowanie przez pracodawców osób z orzeczeniami o wyższych stopniach niepełnosprawności, przy zatrudnianiu, których liczyć mogą na wyższe dofinansowania, to barierą w reintegracji zawodowej tych osób jest ich własne przekonanie o całkowitej niezdolności do pracy z powodu posiadanej niepełnosprawności.

Większość badanych niepełnosprawność nabyła w trakcie życia, co w wielu przypadkach mogło wpłynąć na uniemożliwienie wykonywania wyuczonego zawodu.

Jak wskazuje analiza zebranych danych jedynie połowa z badanych ma za sobą doświadczenie pracy będąc osobą niepełnosprawną. Doświadczenia zawodowe w okresie niepełnosprawności okazują się ściśle związane z faktem nabycia lub urodzenia się z niepełnosprawnością. 63,5% osób z niepełnosprawnością nabytą pracowało będąc osobą niepełnosprawną. W grupie osób z niepełnosprawnością wrodzoną jakiegokolwiek doświadczenie zawodowe posiada tylko 29,6% badanych. Dowodzi to tezy, iż wcześniejsze doświadczenia zawodowe w znacznym stopniu warunkują postawy wobec pracy.

Badane osoby pozostają w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, związanej z trudnościami w znalezieniu jakiegokolwiek zatrudnienia. 84% badanych aktualnie nie

pracuje. Wśród zatrudnionych trzykrotnie przeważają mężczyźni. Badani nie mają jednak do końca świadomości, w jakiej znajdują się sytuacji. Ponad połowa badanych nie potrafi ocenić swojej sytuacji na rynku pracy. Świadczy to o funkcjonowaniu osób niepełnosprawnych w znacznej izolacji od rynku pracy i jego instytucji.

Na rynku brakuje miejsc pracy dostosowanych do fizycznej możliwości osób niepełnosprawnych do wykonywania pracy. Wg niepełnosprawnych brak ofert pracy, a w szczególności ofert dostosowanych do ich niepełnosprawności, jest podstawową przyczyną pozostawania bez pracy. Głównym jednak powodem braku aktywności zawodowej badanych jest, zdaniem ich samych, niezdolność do zatrudnienia z powodu posiadanej niepełnosprawności.

Poszukujący zatrudnienia niepełnosprawni napotykają na liczne bariery. Oprócz wspomnianego deficytu miejsc pracy czynnikiem utrudniającym zatrudnienie jest bardzo zły stan zdrowia. W ocenie barier utrudniających podjęcie zatrudnienia osoby niepełnosprawne napotykają na znaczące trudności. Duży odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” może świadczyć o słabej orientacji osób niepełnosprawnych w realiach rynku pracy i znacznym od niego oddaleniu.

Niepełnosprawni pytani o wskazówki dotyczące wspierania ich przy poszukiwaniu pracy wykazują się dużą biernością. 6 na 10 badanych nie udzieliło odpowiedzi na pytanie, jakiego oczekują wsparcia. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że niepełnosprawni w większości wierzą w możliwości poprawy istniejącego stanu poprzez podnoszenie kwalifikacji (chcą korzystać z kursów i szkoleń), ale przede wszystkim oczekują sprawnego i skutecznego pośrednictwa pracy. Pozytywnie wyrażają się o możliwościach odbywania staży i zatrudnieniu wspieranym.

Osoby niepełnosprawne mają ograniczoną świadomość występowania barier po stronie pracodawców w zatrudnianiu niepełnosprawnych. Za największe z nich uznają konieczność dostosowania miejsca pracy oraz ogólna niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Pracodawcy z terenu powiatów łobeskiego, drawskiego i świdwińskiego mają daleko niewystarczającą wiedzę o sytuacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych. Niejaką wiedzę dysponują tylko ci pracodawcy, którzy sami zatrudniają osoby niepełnosprawne oraz przedstawiciele sektora polityki społecznej. Trzeba jednak podkreślić, że jest to wiedza fragmentaryczna i ograniczona własną branżową perspektywą.

Stosunek pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest uwarunkowany dotychczasowym doświadczeniem w tym zakresie. Na prezentowany przez pracodawców stosunek do zatrudniania osób niepełnosprawnych decydujący wpływ mają ich dotychczasowe doświadczenia lub ich brak. Co do zasady, pracodawcy, którzy mają takie doświadczenia są pozytywnie nastawieni do osób niepełnosprawnych, jako pracowników.

Wśród motywów zatrudniania osób niepełnosprawnych dominuje aspekt formalny - ekonomiczny, czyli regulacje prawne w zakresie danin na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Na tzw. otwartym rynku pracy pracodawcy najczęściej zatrudniają osoby z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. W przypadku Zakładu Pracy Chronionej są to osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności:

Pracodawcy borykają się z wieloma barierami w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Na pierwszy plan wysuwa się jednak wątek ekonomiczny. Bardzo istotną kwestią są dla pracodawców koszty, które ponoszą w związku z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Zgodnie twierdzą oni, że poziom systemowego wsparcia finansowego jest niewystarczający. Ponadto istotnym wątkiem jest niedopasowanie kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych do potrzeb pracodawców.

Trudności mają pracodawcy również w dotarciu do grupy osób niepełnosprawnych i narzekają na fakt słabej „promocji” osób z niepełnosprawnością, jako potencjalnych pracowników.

Wreszcie otoczenie formalno-prawne stanowi dla pracodawców czynnik, który może skutecznie blokować zatrudnienie osoby niepełnosprawnej. Zwracają oni uwagę na kwestię braku stabilności przepisów oraz skomplikowane i złożone procedury administracyjne. Także skomplikowany systemem orzecznictwa o niepełnosprawności stanowi dla niektórych pracodawców istotną barierę. Zwyczajnie nie wiedzą oni, czy dana osoba niepełnosprawna może zostać legalnie zatrudniona.

Badani pracodawcy postrzegają osoby z niepełnosprawnością, jako pracowników na równi z osobami pełnosprawnymi, zarówno w zakresie oczekiwanych postaw i kompetencji, jak i w zakresie ich efektywności, jako pracowników, ale podkreślają zwiększone koszty zatrudnienia.

Chęć do pracy, zaangażowanie, lojalność i identyfikacja z firmą to główne, zdaniem badanych, atuty niepełnosprawnych pracowników i czynniki decydujące, poza kwalifikacjami, o zatrudnieniu.

Wśród cech, które utrudniają osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie zawodowe pracodawcy wymieniają roszczeniowość i wyuczoną bezradność.

W zakresie współpracy międzysektorowej na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych pracodawcy prezentują postawy nieco roszczeniowe. Krytycznie oceniają zakres i jakość dotychczasowej współpracy, przy czym uważają, że pracodawca stanowi podmiot, który jest najmniej odpowiedzialny, a w zasadzie zwolniony z odpowiedzialności za złą sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Tym samym większość proponowanych przez pracodawców rozwiązań ma charakter „zewnętrzny”. Podstawą jest, więc pomoc instytucji zewnętrznych, szczególnie państwa, przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Generalnie, pracodawcy nie widzą żadnych możliwości podejmowania działań ze swojej strony. Bez problemu podają natomiast szereg możliwych rozwiązań ze strony przede wszystkim sektora publicznego (tutaj opartych głównie na instrumentach finansowych), ale także sektora NGO, który notabene bardzo słabo znają. W zakresie oczekiwanej przez pracodawców pomocy mieści się całe spektrum działań opartych na finansach, od pokrywania kosztów przygotowania (szkolenia) zawodowego, poprzez dostosowanie miejsca pracy osoby niepełnosprawnej, aż do refundacji kosztów zatrudnienia.

Trzeci sektor mógłby, zdaniem pracodawców, wziąć na siebie zadania wypełnienia luki informacyjnej o lokalnej sytuacji osób niepełnosprawnych oraz realizować zadania integracji społecznej i przygotowania zawodowego (szkolenia). W wizji pracodawców organizacje pozarządowe jawią się, jako animator działań szczególnie na rzecz promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Generalnie z badania wyłania się obraz pracodawcy gotowego do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, o ile będzie ta osoba w dowolnym, oczekiwanym przez pracodawcę momencie, przygotowana przez instytucje trzecie (sic!) do podjęcia zatrudnienia, i o ile w ślad za tym zatrudnieniem pójdzie wsparcie finansowe pracodawcy.

Pracodawcy nie czują się odpowiedzialni za sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy, którą sami oceniają, jako złą. Większość z nich nie zatrudnia osób niepełnosprawnych, a skala dotychczasowego zatrudnienia w opinii ich samych jest niewystarczająca. Wśród pracodawców przeważa przekonanie, że jedyną powinnością przedsiębiorstwa jest przynoszenie zysków. Idea społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw wydaje się, więc wciąż czekać na rozwinięcie w badanych powiatach.

Z punktu widzenia możliwości wzrostu zatrudnienia osób niepełnosprawnych najważniejszym wydaje się prowadzenie długofalowych działań edukacyjnych ukierunkowanych na wzrost świadomości dotyczącej możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych, podnoszenie kwalifikacji, umiejętności i kompetencji osób z niepełnosprawnością, dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz

wprowadzenie przejrzystych i stabilnych przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także zwrotu kosztów pracy pracowników z deficytem.

Podsumowując :

I. Najistotniejsze wnioski wynikające z badań osób niepełnosprawnych:

1. Według osób niepełnosprawnych brakuje miejsc pracy dostosowanych do fizycznej zdolności osób z niepełnosprawnościami.
2. Posiadanie już samej niepełnosprawności i co za tym idzie stan zdrowia skutecznie uniemożliwiają podjęcie jakiegokolwiek zatrudniania.
3. Osoby niepełnosprawne mają ograniczoną świadomość występowania barier ekonomicznych i społecznych po stronie pracodawców w zatrudnianiu niepełnosprawnych.

II. Najistotniejsze wnioski wynikające z badań pracodawców:

1. Poziom wiedzy pracodawców o możliwościach zatrudniania osób niepełnosprawnych jest na poziomie znacznie poniżej oczekiwań.
2. Istotną barierą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych są czynniki ekonomiczne związane z niewystarczającym poziomem dofinansowania tworzenia miejsc pracy.
3. Pracodawcy uważają, że brak stabilności przepisów oraz skomplikowane i złożone procedury administracyjne, czyli biurokracja skutecznie zniechęca ich do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Fundacja „Pasja” składa serdeczne podziękowania za zaangażowanie i wkład włożony w przeprowadzenie badań wśród osób niepełnosprawnych i pracodawców następującym instytucjom:

- 1. Powiatowy Dzienny Dom Środowiskowy – Ośrodek Rehabilitacyjno-Kulturalny w Drawsku Pomorskim.*
- 2. Zakład Terapii Zajęciowej w Modrzewcu.*
- 3. Środowiskowy Dom Pomocy Społecznej w Łobzie.*
- 4. Zakład Pracy Chronionej w Łobzie.*
- 5. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Świdwinie.*
- 6. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Drawsku Pomorskim.*
- 7. Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Łobzie.*
- 8. Powiatowy Urząd Pracy w Świdwinie.*
- 9. Powiatowy Urząd Pracy w Drawsku Pomorskim.*
- 10. Powiatowy Urząd Pracy w Łobzie.*

Spis tabel i wykresów

Tabela 1. Źródło danych empirycznych.....	3
Tabela 2. Struktura próby według płci.....	3
Tabela 3. Struktura próby według wieku.....	4
Tabela 4. Struktura próby według wykształcenia.....	4
Tabela 5. Struktura próby według rodzaju Niepełnosprawności	5
Rysunek 1. Struktura próby według stopnia niepełnosprawności	5
Rysunek 2. Niepełnosprawność wrodzona/nabyta	6
Rysunek 3. Czy pracował Pan/Pani przed utratą sprawności	7
Rysunek 5. Czy pracował Pan/Pani będąc osobą niepełnosprawną.....	8
Rysunek 6. Czy pracował Pan/Pani będąc osobą niepełnosprawną? (z uwzględnieniem typu niepełnosprawności).....	9
Rysunek 7. Czy obecnie pracuje Pan/Pani zawodowo?	9
Rysunek 8. Czas w którym badani ostatni raz pracowali zawodowo	10
Rysunek 9. Ocena aktualnej sytuacji na rynku pracy	11
Rysunek 10. Powody pozostawanie bez zatrudnienia.....	12
Rysunek 11. Czy kiedykolwiek poszukiwał Pan/Pani Pracy?	12
Rysunek 12. Sposoby poszukiwania pracy	13
Rysunek 13. Czy jest Pan/Pani zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy?	14
Rysunek 14. Okres zarejestrowania w Urzędzie Pracy	14
Rysunek 15. Czynniki skłaniające do podejmowania i utrzymywania zatrudnienia.....	15
Rysunek 16. Czy niepełnosprawność stanowi przeszkodę w znalezieniu pracy?	16
Rysunek 17. Bariery utrudniające znalezienie pracy.....	17
Rysunek 18. Powody, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych	18
Rysunek 19. Czy spotkał/Spotkała się Pan/Pani z przejawami dyskryminacji w pracy.....	19
Rysunek 20. Przejawy dyskryminacji	20
Rysunek 21. Oczekiwane formy wsparcia	21
Rysunek 22. Oczekiwane formy wsparcia – 2	22
Tabela 6. Realizacja zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) z pracodawcami	27

Aneks 1 – Kwestionariusz ankiety dla osób niepełnosprawnych

Badanie prowadzi Fundacja „Pasja” z Tarnowa, powiat łobeski.

UWAGA!

- *Ankieta jest anonimowa,*
- *Prosimy o udzielenie odpowiedzi poprzez wstawienie znaku X przy właściwej odpowiedzi,*
- *Dziękujemy za poświęcony czas.*

1. Posiada Pan/Pani niepełnosprawność:

- a. Nabytą b. Wrodzoną

2. Czy pracował/pracowała Pan/Pani przed utratą sprawności?

- a. Tak b. Nie c. Nie dotyczy (niepełnosprawność wrodzona)

3. Czy kiedykolwiek pracował/pracowała Pan/Pani będąc osobą niepełnosprawną?

- a. Tak b. Nie, ale poszukiwałem/poszukiwałam pracy c. Nie

4. Czy obecnie pracuje Pan/Pani zawodowo?

- a. Tak b. Nie

Pytania 5-11 dotyczą osób aktualnie niepracujących, (jeżeli jest Pan/Pani osobą pracującą proszę przejść do pytania nr 12).

5. Kiedy ostatni raz pracował/pracowała Pan/Pani zawodowo?

- a. Mniej niż 3 miesiące temu
b. Mniej niż 6 miesięcy temu
c. Mniej niż 9 miesięcy temu
d. Mniej niż rok temu
e. Mniej niż 2 lata temu
f. Ponad 2 lata temu
g. Nigdy nie pracowałem/am

6. Dlaczego pozostaje Pan/Pani bez pracy?
- a. Boję się podjąć pracę, nie wierzę w swoje możliwości
 - b. Boję się, że będę w pracy dyskryminowany/a
 - c. Brak wolnych miejsc pracy
 - d. Jestem niezdolny/a do pracy w wyniku choroby/niepełnosprawności
 - e. Jeszcze się uczę/studiuję
 - f. Nie czuję takiej potrzeby
 - g. Nie ma takiej pracy, którą mógłbym/mogłabym wykonywać
 - h. Nie mam odpowiedniego wykształcenia
 - i. W razie podjęcia pracy utracę prawo do świadczeń/zasiłku/renty itp.
 - j. Wychowuję dziecko, opiekuję się innymi osobami
 - k. Inne, jakie?
7. Czy kiedykolwiek poszukiwał/poszukiwała Pan/Pani pracy?
- a. Tak b. Nie
8. W jaki sposób Pan/Pani poszukuje pracy?
- a. Bezpośrednio u pracodawców
 - b. Informacja od rodziny/znajomych/innych osób niepełnosprawnych
 - c. Internet
 - d. Ogłoszenia w prasie
 - e. Organizacje pozarządowe
 - f. Powiatowy Urząd Pracy
 - g. Inne, jakie?
9. Czy jest Pan/Pani zarejestrowany/zarejestrowana w Powiatowy Urzędzie Pracy?
- a. Tak b. Nie, proszę podać, dlaczego
10. Od jakiego czasu jest Pan/Pani zarejestrowany/zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy?
- a. Od 1 miesiąca
 - b. Od 1-3 miesięcy
 - c. Od 4-6 miesięcy

- d. Od 7-12 miesięcy
- e. Od 13-24 miesięcy
- f. Od dwóch lat i więcej

11. Jak Pan/Pani ocenia swoją aktualną pozycję/sytuację na rynku pracy?

- a. Bardzo korzystna
- b. Raczej korzystna
- c. Niekorzystna
- d. Trudno powiedzieć

Proszę przejść do pytania nr 14

Pytania 12-13 dotyczą osób zatrudnionych:

12. Gdzie Pan/Pani pracuje?

- a. Działalność gospodarcza
- b. Gospodarstwo rolne.
- c. Otwarty rynek pracy
- d. Pracuję w szarej strefie („na czarno”)
- e. Pracuję zdalnie (telepraca)
- f. Pracuję nieregularnie, od czasu do czasu
- g. Zakład aktywności zawodowej
- h. Zakład Pracy Chronionej
- i. Inne, jakie?

13. Co skłania Pana/Panią do podejmowania i utrzymywania zatrudnienia?

- a. Kontakty z ludźmi
- b. Potrzeby materialne
- c. Samorealizacja
- d. Inne, jakie?

Pytania do wszystkich:

14. Jak Pan/Pani sądzi, czy niepełnosprawność stanowi przeszkodę w znalezieniu pracy?

- a. Tak
- b. Nie
- c. Trudno powiedzieć / Nie mam zdania

15. Jakie są główne bariery utrudniające znalezienie pracy osobom niepełnosprawnym?

Bariery	Nieistotna	Trudno powiedzieć	Istotna
a. Bardzo zły stan zdrowia uniemożliwiający podjęcie zatrudnienia.			
b. Brak informacji na temat oferty miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.			
c. Brak inicjatywy.			
d. Brak ofert pracy, którą mogłyby wykonywać osoby niepełnosprawne.			
e. Brak pracowników odpowiednio przeszkolonych do kontaktu z osobami niepełnosprawnymi.			
f. Brak wiary w siebie.			
g. Lęk przed kontaktami z ludźmi pełnosprawnymi.			
h. Lęk przed podjęciem nowych obowiązków.			
i. Nieskuteczne działania urzędów pracy.			
j. Niewielka różnica pomiędzy wysokością dostępnych świadczeń rentowych a dochodami z pracy.			
k. Niewystarczające kwalifikacje do podjęcia pracy.			
l. Obawa przed pogorszeniem się stanu zdrowia.			
m. Ograniczona liczba szkoleń i projektów adresowanych do osób niepełnosprawnych nakierowanych na ich aktywizację zawodową.			
n. Strach przed utratą świadczeń			

finansowych.			
o. Trudna sytuacja rodzinna.			
p. Trudności z dojazdem do miejsca pracy.			
q. Zbyt niskie wynagrodzenie oferowane osobom z niepełnosprawnością.			
r. Zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców.			
s. Inne, jakie?			

16. Jakie są według Pana/Pani powody, dla których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych?

Powód	Nieistotny	Trudno powiedzieć	Istotny
a. Konieczność odpowiedniego przystosowania miejsca pracy.			
b. Niedostateczna wiedza na temat korzyści i ulg finansowych z tytułu			
c. Ogólna niechęć pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych.			
d. Skomplikowana procedura zatrudniania.			
e. Wysokie nakłady finansowe związane z dostosowywaniem miejsca pracy.			
f. Inne, jakie?			

17. Czy spotkał/spotkała się Pan/Pani z przejawami dyskryminacji w pracy?

- a. Tak b. Nie

18. Z jakiego typu przejawami dyskryminacji spotkał/spotkała się Pan/Pani?

- a. Brak pomocy współpracowników
- b. Gorsze traktowanie
- c. Dyskryminacja ze względu na wiek
- d. Pomijanie mnie, jako pracownika
- e. Wrogość wobec osób niepełnosprawnych
- f. Wyśmiewanie niepełnosprawności

19. Jakich form wsparcia oczekiwałby/oczekiwałaby Pan/Pani podczas szukania pracy?

.....

.....

.....

Metryczka:

20. Płeć:

- a. Kobieta
- b. Mężczyzna.

21. Wiek:

- a. 18 – 24 lata
- b. 25 – 29 lat
- c. 30 – 39 lat
- d. 40 – 49 lat
- e. powyżej 50 roku życia.

22. Wykształcenie:

- a. Podstawowe.
- b. Gimnazjalne
- c. Zasadnicze zawodowe
- d. Średnie ogólne
- e. Średnie policealne i średnie zawodowe
- f. Wyższe licencjackie
- g. Wyższe magisterskie

23. Rodzaj niepełnosprawności:

- a. Ruchowa
- b. Choroba wewnętrzna
- c. Wzrokowa
- d. Słuchowa

- e. Psychiczna
- f. Intelktualna

24. Stopień niezdolności do pracy:

- a. Całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji / znaczny stopień niepełnosprawności / I grupa inwalidzka
- b. Całkowita niezdolność do pracy / umiarkowany stopień niepełnosprawności / II grupa inwalidzka
- c. Częściowa niezdolność do pracy / lekki stopień niepełnosprawności / III grupa inwalidzka

25. Czy porusza się Pan/Pani na wózku?

- a. Tak
- b. Nie

Aneks 2 – Scenariusz FGI z przedstawicielami pracodawców

Wprowadzenie – przedstawienie się moderatora, projektu oraz całego badania

Moderator:

Dzień dobry,

Nazywam się Elżbieta Pilch i na zlecenie Fundacji Pasja z Tarnowa poprowadzę dzisiejsze spotkanie.

Zaprosiliśmy dziś Państwa do dyskusji na temat sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy. Spotkanie jest częścią badania prowadzonego w ramach realizacji zadania publicznego powierzonego przez Marszałka Województwa Zachodniopomorskiego pt. „Analiza potrzeb osób niepełnosprawnych w obszarze zawodowym w powiatach łobeskim, drawskim i świdwińskim”. Zadanie jest finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przekazanych za pośrednictwem Województwa Zachodniopomorskiego

Nasze dzisiejsze spotkanie potrwa maksymalnie 90 minut. Bardzo dziękuję, że zechcieli Państwo przyjąć nasze zaproszenie.

Informacje o zadaniu publicznym

Projekt „Analiza potrzeb osób niepełnosprawnych w obszarze zawodowym w powiatach łobeskim, drawskim i świdwińskim” zakończy się opracowaniem publikacji nt. szczególnych potrzeb w obszarze zawodowym osób niepełnosprawnych i ich skorelowania z oczekiwaniami pracodawców z terenu powiatów: łobeskiego, drawskiego i świdwińskiego. Opracowanie będzie służyć organizacjom pozarządowym zajmującym się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych.

Powiadomienie o rejestracji spotkania plus przybliżenie techniki zogniskowanych wywiadów grupowych oraz roli moderatora.

W trakcie naszej dyskusji padnie wiele pytań i różnych odpowiedzi. Chciałam Państwu powiedzieć, że wszystkie one, a w zasadzie każda z nich osobno są niezwykle cenne.

Proszę bardzo, aby Państwo w żaden sposób nie czuli się skrepowani czy ograniczeni moją obecnością albo opiniami innych uczestników badania. Nie obowiązuje jednomyślność. Każdy uczestnik może pozostać przy własnych poglądach, przy swoim zdaniu. Każda wypowiedź jest ważna i cenna. Można stawiać pytania zarówno prowadzącemu, jak i sobie nawzajem.

Są Państwo dzisiaj ekspertami, a opinie, którymi się Państwo będą tutaj dzielić posłużą nam do sformułowania opinii na tematy poruszane w tym badaniu.

Moją rolą dzisiaj będzie poprowadzenie dyskusji w taki sposób, aby każdy z Państwa miał równą szansę nieskrepowanego wyrażania własnych opinii na omawiane tematy, następnie na podstawie tego, co dzisiaj Państwo powiedzą sporządzę raport badawczy. Co jakiś czas postaram się podsumować to, co Państwo powiedzieli, aby upewnić się, że dobrze zrozumiałam Państwa wypowiedzi.

Rejestrowanie naszej rozmowy jest konieczne ze względu na to, że nie jestem w stanie notować każdej z Państwa wypowiedzi, a nie chciałabym, aby coś mi umknęło. Dzięki nagraniu wszyscy będziemy pewni, że Państwa wypowiedzi zostały wiernie zapisane. Poza tym notowanie bardzo wydłużyłoby czas naszego spotkania. Materiał zarejestrowany będzie wykorzystany jedynie przeze mnie do sporządzenia końcowego raportu, nie zostanie on użyty w żadnym innym celu, nie będzie rozpowszechniany, ani publikowany.

Proszę o wyrażenie zgody na dokonanie zapisu dźwięku. Czy zgadzacie się Państwo?

Przedstawienie uczestników spotkania

Proszę Państwa, aby się Państwo przedstawili (imię, wykonywany zawód, stanowisko, czy posiada Pani/pan doświadczenia z w zatrudnianiu/pracy z osobami niepełnosprawnymi?). Informacje, udzielane nam udzielone potrzebne są do tego, aby móc powiązać Państwa tło zawodowe z głoszonymi przez Państwa opiniami.

By zebrać więcej szczegółowych informacji, które pozostaną poufne, poproszę Państwa o wypełnienie krótkiej ankiety (*Moderator rozdaje krótkie kwestionariusze i, kiedy są już wypełnione, zbiera je*): te informacje będą dla nas ważne przy analizie rezultatów z naszego spotkania.

Rozgrzewka

a) Jakie wartości liczą się, aby uzyskać dobrą pracę?

Proszę przyjrzeć się przedstawionej planszy, na której wypisane zostały różne atrybuty, sprzyjające uzyskaniu pracy. Proszę uszeregować je w porządku hierarchicznym od najbardziej istotnych do najmniej istotnych i uzasadnić swój wybór.

(wiek, cechy osobowe, znajomości, doświadczenie, formalne wykształcenie, stan zdrowia, ukończone kursy i szkolenia)

b) Jakie ograniczenia dotyczą osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu zatrudnienia?

Proszę sobie wyobrazić sytuację, w której dotyka Państwa nabyta niepełnosprawność jednak Państwa stan zdrowia pozwala na podjęcie pracy. Jesteście Państwo, co zrozumiał, pełni obaw i piszecie list do przyjaciela dzieląc się swoimi rozterkami. Proszę wskazać trzy obawy/bariery/ograniczenia, z którymi się Państwo borykacie. Co by to było? Dlaczego właśnie to?

Sytuacja osób niepełnosprawnych w powiecie

1. Jak ogólnie oceniają Państwo sytuację osób niepełnosprawnych w powiecie? Jak wygląda ich uczestnictwo w rynku pracy? Jakie mają możliwości kształcenia zawodowego? Jakie rozwiązania w zakresie wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych są stosowane na terenie Państwa powiatu?
2. Jakie wsparcie i ze strony jakich instytucji byłoby jeszcze konieczne, aby poprawić funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym?

Sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych

1. Jakie są główne problemy/ bariery, na które trafiają osoby niepełnosprawne w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia?
2. Jakiego typu kompetencji i umiejętności **zawodowych** oczekujecie Państwo od osób niepełnosprawnych?
3. Jakiego typu kompetencji i umiejętności **społecznych** oczekujecie Państwo od osób niepełnosprawnych?
4. Na jakiego typu stanowiskach zatrudniacie Państwo osoby niepełnosprawne?
5. Jaki rodzaj i stopień niepełnosprawności posiadają Państwa pracownicy?

6. Jak oceniacie Państwo poziom umiejętności zawodowych osób niepełnosprawnych?
7. Czy i w jakiej perspektywie czasu planują Państwo zatrudnić osoby niepełnosprawne?
8. Jakie cechy osób niepełnosprawnych, jako pracowników, mogą Państwa zdaniem powodować u niektórych pracodawców niechęć do ich zatrudniania?
9. Jakie cechy osób niepełnosprawnych, jako pracowników, mogą Państwa zdaniem zachęcić/przekonać pracodawców do ich zatrudniania?

Sytuacja pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne

1. Co skłania Państwa do zatrudniania osób niepełnosprawnych?
2. Co jest główną przyczyną powstrzymującą Państwa przed zatrudnieniem osób niepełnosprawnych?
3. Czy Państwa zakład pracy korzystał/korzysta ze wsparcia finansowego w zakresie zatrudniania/przystosowania miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej? Jak było/jest źródło tego wsparcia?
4. Czy korzystali Państwo z innych form wsparcia zatrudnienia osoby niepełnosprawnej? Z jakich?
5. Z jakimi trudnościami/ograniczeniami związanymi z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych borykacie się Państwo?
6. Co mogłyby zrobić instytucje publiczne/organizacje pozarządowe, żeby ON były bardziej atrakcyjne dla pracodawców?
7. Jak wygląda współpraca między sektorem publicznym/organizacjami pozarządowymi i pracodawcami w zakresie zatrudniania ON?
 - a. Co należy poprawić?
 - b. Gdzie są największe problemy?
 - c. Co przebiega sprawnie?
 - d. Jak ta współpraca zmienia się na przestrzeni ostatnich lat?
 - e. Czy znane są wzorce współpracy w zakresie zatrudniania ON, które można by przenieść na grunt lokalny?
8. Jaka powinna być, zdaniem pracodawców, rola sektora publicznego/organizacji pozarządowych/pracodawców w zakresie zatrudniania ON?
 - a. Co należy poprawić?
 - b. Gdzie są największe problemy?
 - c. Co przebiega sprawnie?
 - d. Jak ta rola zmienia się na przestrzeni ostatnich lat?

9. Jakiego typu działania powinny podejmować instytucje publiczne i władze ustawodawcze, żeby ON były bardziej atrakcyjne dla pracodawców jako pracownicy?
10. Co sądzą Państwo o koncepcji powołania lokalnego konsultanta ds. zatrudniania osób niepełnosprawnych (osoby, która docierałaby bezpośrednio do pracodawcy i udzielała wsparcia w tworzeniu miejsc pracy dla ON i ich wprowadzaniu do pracy)?
 - a. Jaka wiedza i kwalifikacje powinna mieć ta osoba?
 - b. Gdzie powinna zostać „umiejscowiona”?, przy jakiej instytucji, organizacji?