

Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy województwa lubelskiego - aktualne wyzwania

Raport z badań jakościowych



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W LUBLINIE



Sytuacja osób z niepełnosprawnością
na rynku pracy województwa lubelskiego
– aktualne wyzwania

Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy województwa lubelskiego – aktualne wyzwania

Raport z badań jakościowych

Lublin 2014

Projekt „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja” jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i budżet państwa. Poddziałanie 6.1.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Opracowanie i realizacja badań:



Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin

Sekretariat tel. 81 463 53 00, fax 81 463 53 05

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl

www.wup.lublin.pl

Zespół autorski:

Grzegorz Gach

Piotr Krzesiński

Karolina Sokolińska

W publikacji wykorzystano zdjęcia i grafiki:

okładka – © Majivecka; s. 8 – © Freshidea/Fotolia; s. 24 – © Nmedia/Fotolia;

s. 44 – © Funkyfrogstock/Fotolia; s. 66 – © Syda Productions/Fotolia;

s. 74 – © Peshkova/Fotolia

Publikacja jest dostępna bezpłatnie.

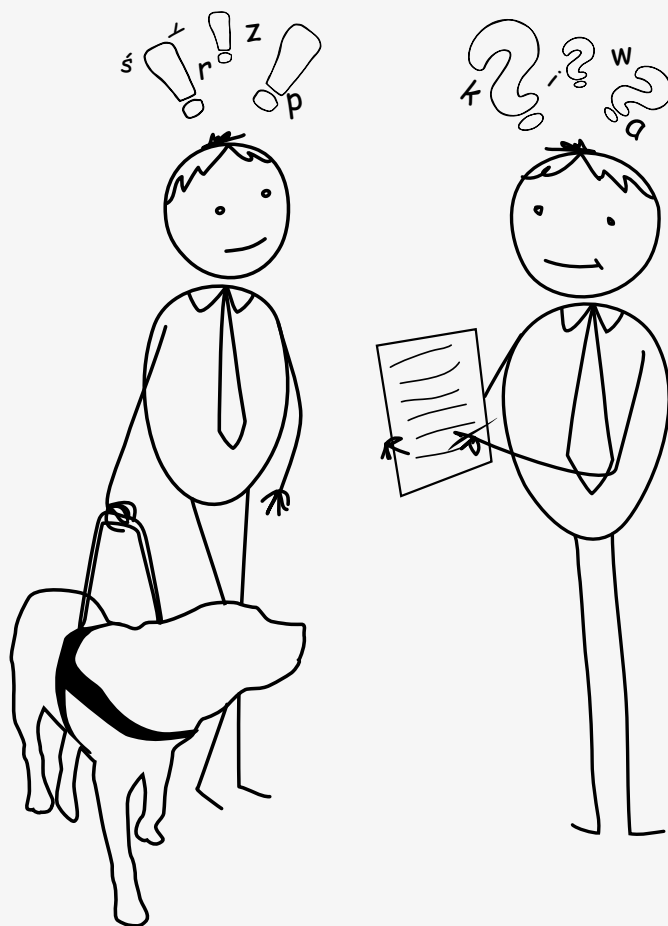
Nakład 500 egzemplarzy

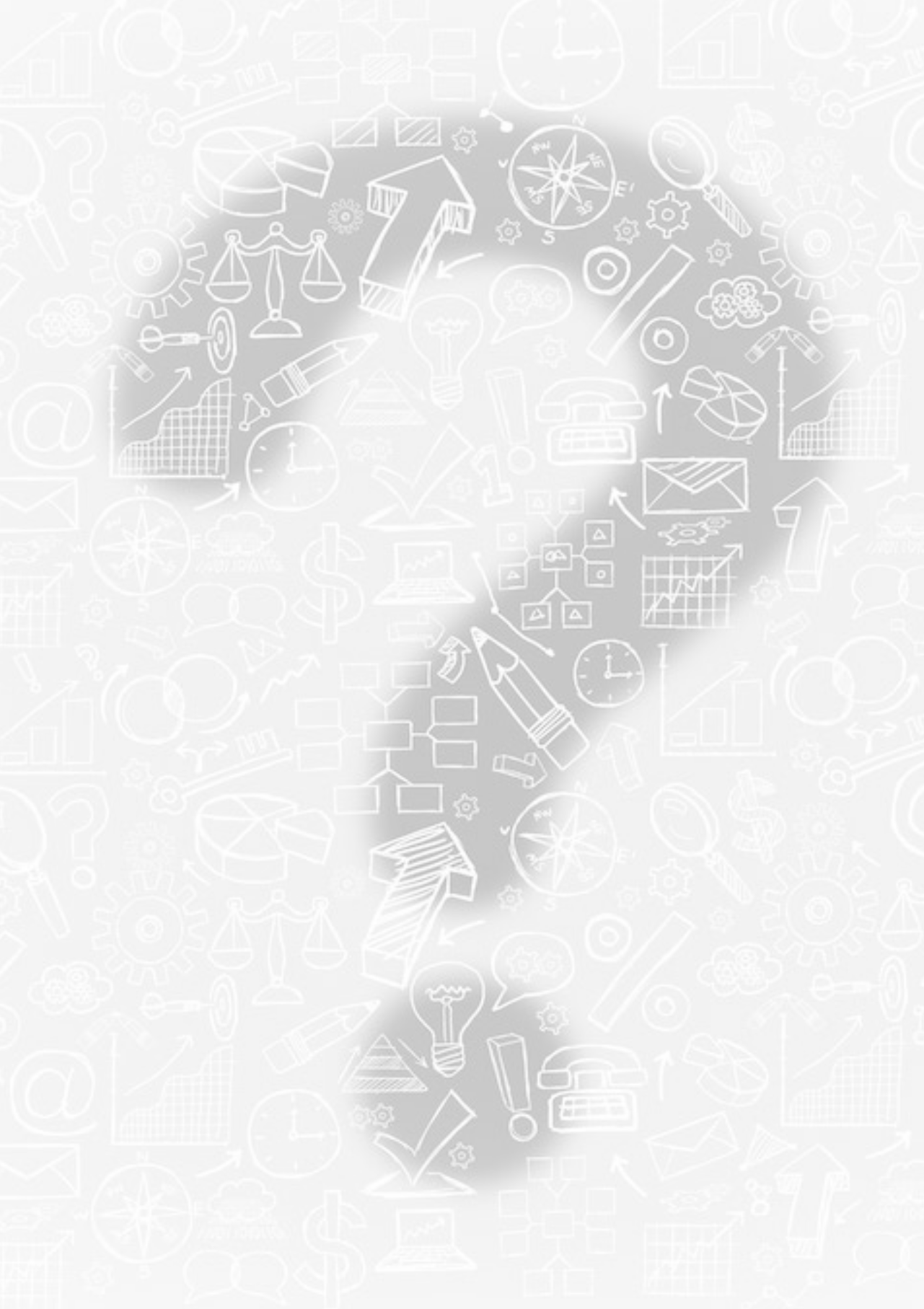
ISBN: 978-83-63826-18-5

Spis treści

I. Koncepcja własnego badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie	
wśród osób z niepełnosprawnością	7
1. Kontekst badawczy przedsięwzięcia	9
2. Metodyka badania jakościowego	19
II. Osoby z niepełnosprawnością prowadzące działalność gospodarczą	
w województwie lubelskim – analiza i interpretacja wyników	23
1. Status respondentów oraz branże ich działalności gospodarczej	25
2. Kwalifikacje, kompetencje, doświadczenie zawodowe i inne czynniki	
sprzyjające założeniu i utrzymaniu działalności.....	26
3. Początki i rozwój firmy – dobre praktyki.....	30
4. Inne aspekty prowadzenia działalności.....	34
Stereotypy i ich przezwyciężanie.....	34
Stymulatory aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością	35
Trudności – utrzymanie biznesu – rozwój	38
III. Pozostałe osoby z niepełnosprawnością pracujące w województwie	
lubelskim – analiza i interpretacja wyników	43
1. Status respondentów	45
2. Rola doświadczenia i wykształcenia.....	46
3. Dodatkowe kwalifikacje	48
4. Umiejętności i doskonalenie zawodowe	51
5. Historia zatrudnieniowa	52
6. Hamulce i stymulatory wpływające na sytuację osób	
z niepełnosprawnością na rynku pracy.....	55
IV. Podsumowanie badań	65
V. Aneks	73

Konceptcja własnego badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie wśród osób z niepełnosprawnością





I. Koncepcja własnego badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie wśród osób z niepełnosprawnością

1. Kontekst badawczy przedsięwzięcia

Większość publikacji dotyczących osób niepełnosprawnych na rynku pracy skupia się na problemach, z jakimi się one spotykają. Te problemy niewątpliwie istnieją, jednak celem niniejszego raportu jest zaprezentowanie dobrych praktyk osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. W opinii autorów raportu są one dla szerszego grona odbiorców cenniejsze niż opisywanie problemów, jakie posiadają osoby niepełnosprawne na rynku pracy. Skupimy się na przykładach, które mogą motywować inne osoby niepełnosprawne do działania, a także, a może przede wszystkim, zachęcać pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Ich sytuacja na rynku pracy jest zdecydowanie gorsza niż osób w pełni sprawnych, jednak na podstawie badań można wyciągnąć wnioski, iż niepełnosprawność często staje się pewnym stygmatem, przez który osoba nim naznaczona z natury rzeczy nie powinna radzić sobie na rynku pracy, zatem często sama po prostu nie widzi sensu w podejmowaniu jakiejkolwiek działalności ekonomicznej.

Dla uzyskania pełnego obrazu sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy warto zwrócić uwagę na statystyki dotyczące bezrobocia. Optymistycznych danych odnośnie sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych dostarcza Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski (BAEL). Zgodnie z nimi sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy poprawia się. Sukcesywnie wzrasta współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, od 22,6% w roku 2007 do 27,3% w roku 2013. Stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych wyniosła roku 2013 17,9%, natomiast wskaźnik zatrudnienia – 22,4%.

Zgodnie z danymi pochodzącymi z systemu obsługi dofinansowań i refundacji Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w końcu grudnia 2013 r. zarejestrowanych było łącznie 251,2 tys. osób niepełnosprawnych – 84,4 tys. spośród nich było zatrudnione na otwartym rynku pracy i 166,8 tys. w zakładach pracy chronionej. Warto zwrócić uwagę na dysproporcję pomiędzy liczbą osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy i w zakładach pracy chronionej. W opinii osób niepełnosprawnych zatrudnienia w obu tych miejscach nie należy traktować na równi. Osoba niepełnosprawna

w zakładzie pracy chronionej czuje nadal parasol ochronny i nie podlega regułom wolnego rynku. Zatem ważnym wskaźnikiem jest sukcesywne pomniejszanie się tych dysproporcji i zwiększanie liczby osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy.

Na koniec września 2014 r. w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego jako bezrobotne zarejestrowanych było 4749 osób z niepełnosprawnością. Wśród nich było 44,4% kobiet. Osoby niepełnosprawne stanowiły 4,2% w odniesieniu do ogółu populacji osób bezrobotnych. W analogicznym okresie 2013 r. liczba bezrobotnych niepełnosprawnych była wyższa o 59 tj. 1,2%. Prawo do zasiłku posiadało 10,8% osób uznanych za osoby niepełnosprawne. Zaznaczyć należy, że województwo lubelskie posiada jeden z najniższych wskaźników bezrobocia w przypadku osób niepełnosprawnych. Wskaźnik niższy jedynie o 0,2 punktu procentowego posiada województwo mazowieckie. Wskaźnik najwyższy cechuje województwo lubuskie – 8,7% populacji osób bezrobotnych to osoby niepełnosprawne, następnie łódzkie i dolnośląskie 7,8%. W kraju udział procentowy osób niepełnosprawnych w odniesieniu do ogółu bezrobotnych wynosił 5,8%.

Od stycznia do września 2014 r. do urzędów zgłosiły się 4652 osoby niepełnosprawne (stanowiły 5,0% ogółu napływu). W 2013 r. od stycznia do września napływ był niższy o 142 osoby i stanowił 4,4% ogólnej liczby nowo zarejestrowanych.

Wyrejestrowane, z powodu podjęcia pracy w ciągu 2014 r., zostały 1492 osoby niepełnosprawne, co stanowi 3,2% wszystkich wyłączonych z powodu podjęcia pracy. Liczba podjęć pracy w 2013 r. dla osób niepełnosprawnych była niższa o 86.

Powiatowe urzędy pracy województwa lubelskiego od stycznia do września 2014 r. dysponowały 1490 (3,6% ogółu wolnych miejsc pracy) miejscami pracy i aktywizacji zawodowej skierowanymi do osób niepełnosprawnych, to więcej niż w 2013 r. o 149 miejsc pracy i aktywizacji zawodowej.

Najliczniejszą grupę spośród niepełnosprawnych osób bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 45-54 lata – 28,7% populacji oraz w wieku 55-59 – lat 22,9%. Najmniej było osób w wieku 18-24 lata – 5,5% tej kategorii bezrobotnych. Bezrobotne osoby niepełnosprawne stanowią także zróżnicowaną grupę pod względem posiadanego poziomu wykształcenia. Ponad 61% osób niepełnosprawnych nie posiadało średniego wykształcenia (30,4% posiadało gimnazjalne i niższe, 31,5% zasadnicze zawodowe). Najlepiej na rynku pracy radzą sobie osoby z wykształceniem wyższym, o czym świadczy najniższy wskaźnik procentowy tej populacji bezrobotnych wynoszący 7,1%. Różnice można zauważyć przyglądając się także okresowi zarejestrowania w powiatowych urzędach pracy. Ponad 24 miesiące w ewidencji urzędów pracy przebywało 33,8% niepełnosprawnych, 18,3% – od 6 do 12 miesięcy i 18,1% – 12 do 24 miesięcy, a do 1 miesiąca – 5,8%.

Szanse na rynku pracy w dużej mierze determinowane są posiadanym doświadczeniem zawodowym. Istotne jest więc, że przed zarejestrowaniem pracowało 85,0% populacji bezrobotnych niepełnosprawnych. Najwięcej osób z tej grupy posiadało staż pracy od 10 do 20 lat – 22,6% pracujących oraz od 20 do 30 lat – 19,2%.

Najwięcej zarejestrowanych niepełnosprawnych bezrobotnych posiadało lekki stopień niepełnosprawności – 3584 osoby (tj. 73,8% populacji bezrobotnych niepełnosprawnych), następnie umiarkowany 1187 osób (tj. 24,4%). Znaczny stopień odnotowa-

no w przypadku 86 osób (tj. 1,8% bezrobotnych niepełnosprawnych) (stan bezrobocia na dzień 30 czerwca 2014 r.). Jak wskazują dane pochodzące ze „Sprawozdania o osobach niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu” za I półrocze 2014 r. (przygotowywanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie) zdecydowanie najwięcej osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego posiada dysfunkcję związaną z upośledzeniem narządu ruchu. W dalszej kolejności są to osoby posiadające choroby neurologiczne, choroby układu oddechowego i układu krążenia oraz choroby psychiczne. Szczegółowe informacje na ten temat zostały zaprezentowane w tabeli zamieszczonej poniżej.

Rodzaj niepełnosprawności zarejestrowanych bezrobotnych niepełnosprawnych na koniec czerwca 2014 r.

		Liczba osób	Odsetek
Rodzaj niepełnosprawności	Upośledzenia narządu ruchu	1365	28,1%
	Choroby neurologiczne	876	18,0%
	Choroby układu oddechowego i układu krążenia	539	11,1%
	Choroby psychiczne	532	11,0%
	Inne	507	10,4%
	Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	257	5,3%
	Choroby narządu wzroku	253	5,2%
	Epilepsja	233	4,8%
	Nieustalony	110	2,3%
	Choroby układu pokarmowego	101	2,1%
	Choroby układu moczowo-płciowego	50	1,0%
	Upośledzenie umysłowe	31	0,6%
	Całościowe zaburzenia rozwojowe	3	0,1%

Źródło: „Sprawozdanie o osobach niepełnosprawnych bezrobotnych i poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu”

W roku 2011 zaktywizowano poprzez podjęcie pracy 34,6% zewidencjonowanych osób bezrobotnych, w roku 2012 – 35,8%. Bezrobotni niepełnosprawni zdecydowanie częściej byli zatrudniani w niesubsydiowanych miejscach pracy. Dużą rolę w dofinansowywaniu miejsc pracy odgrywał Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, choć tutaj odnotowano spadek liczby zatrudnienia dla bezrobotnych niepełnosprawnych. Subsydiowane miejsca pracy w zakładach pracy chronionej ustępują na rzecz tych w zakładach otwartych. W 2011 r. żadna osoba niepełnosprawna nie wyrejestrowała się z urzędów pracy z powodu znalezienia posady subsydiowanej w zakładach pracy chronionej.

Wśród ogólnej liczby ofert zgłaszanych rokrocznie do urzędów pracy, oferty dla osób niepełnosprawnych stanowią jedynie znikomy procent. W poszczególnych kwartałach opisanych lat, procentowy udział ofert przeznaczonych dla tej grupy bezrobotnych

w stosunku do wszystkich zgłoszonych ofert kształtował się w przedziale 2,2-5,5. W latach 2011-2012 liczba zarejestrowanych bezrobotnych niepełnosprawnych przekroczyła prawie dwukrotnie liczbę ofert skierowanych do tej grupy bezrobotnych¹.

Kolejnym ważnym zagadnieniem jest analiza stanu prawnego dotyczącego w pierwszej kolejności osób niepełnosprawnych na rynku pracy i w drugiej – pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest uregulowane ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Warto zacząć od samej idei przyświecającej ustawodawcy, która, na co należy zwrócić uwagę, znajduje istotne potwierdzenie wśród osób niepełnosprawnych. Korzystanie z usług rynku pracy, w tym w szczególności uzyskanie i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego, szkolenia zawodowe i pośrednictwo pracy stanowią podstawy do rehabilitacji zawodowej, co z kolei oznacza osiągnięcie przez osoby niepełnosprawne możliwie najwyższego poziomu funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej. W związku z powyższym osoby niepełnosprawne, zarejestrowane jako bezrobotne i poszukujące pracy, mogą korzystać ze wszystkich instrumentów rynku pracy skierowanych do osób bezrobotnych w ogóle (tj. szkoleń, stażu, prac interwencyjnych, przygotowania zawodowego dorosłych itd.).

Ustawa wprowadza pewne udogodnienia dla osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności: skrócony czas pracy do maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 w tygodniu, a także dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Osoba niepełnosprawna prowadząca działalność gospodarczą może ubiegać się o refundację składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ze środków PFRON.

Ustawa nakłada odpowiedzialność finansową dla pracodawców, którzy nie zatrudniają odpowiedniej liczby osób niepełnosprawnych. Pracodawca, który zatrudnia co najmniej 25 pracowników jest zobowiązany do zatrudnienia 6% pracowników niepełnosprawnych. Jeśli nie osiąga tego wskaźnika – jest zobowiązany do dokonywania comiesięcznych wpłat na PFRON. Z kolei pracodawca, który przez okres co najmniej 36 miesięcy zatrudni osoby niepełnosprawne, może ubiegać się ze środków PFRON o zwrot kosztów adaptacji pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych, ułatwiających wykonywanie pracy i zakup oprogramowania na użytek niepełnosprawnych pracowników. Ponadto pracodawcy przysługuje comiesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego, a także zwrot kosztów zatrudnienia pracowników pomagających niepełnosprawnemu w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem oraz czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Dodatkowo warto wspomnieć o uregulowaniach dotyczących zakładów pracy chronionej. Do uzyskania takiego statusu jest uprawniony pracodawca zatrudniający nie mniej niż 25 pracowników, który osiągnął wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 50%, przy czym 20% ogółu zatrudnionych posiada znaczny lub lek-

¹ Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Analiza rynku pracy osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim w latach 2011-2012*, Lublin 2012.

ki stopień niepełnosprawności lub zatrudnia co najmniej 30% osób niewidomych lub psychicznie chorych albo upośledzonych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

- B. Gąciarz J. Bartkowski, *Położenie społeczno-ekonomiczne niepełnosprawnych w Polsce na tle sytuacji osób niepełnosprawnych w krajach Unii Europejskiej*, [w:] *Niepełnosprawność zagadnienia problemy rozwiązania II/2014(11)*.

Zgodnie z publikacją dotyczącą porównania sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce z mieszkańcami innych krajów Unii Europejskiej, konsekwencje stanu prawnego oraz sytuacji na rynku pracy osób z niepełnosprawnością w Polsce są analogiczne do mieszkańców „starej” Europy. Osoby niepełnosprawne stanowią grupę bardzo silnie zagrożoną biedą. Niezależnie od kraju większość osób niepełnosprawnych utrzymuje się niezarobkowych źródeł dochodu. Obok elementów wspólnych pojawia się silne zróżnicowanie sytuacji osób niepełnosprawnych pomiędzy poszczególnymi krajami Unii Europejskiej. Mieszkańcy krajów Europy Zachodniej są lepiej wykształceni, częściej pracują i niższe jest ich wykluczenie cyfrowe. Różnice są spowodowane po pierwsze odmiennym stopniem rozwoju społeczno-gospodarczego pomiędzy krajami Europy Wschodniej i Zachodniej oraz, jak zwracają uwagę autorzy, odmiennym podejściem do kwestii solidarności społecznej i wynikających z nich zobowiązań społeczeństwa wobec grup osób szczególnie narażonych na wykluczenie społeczne. Autorzy zwracają uwagę, że tak naprawdę jest to kwestia orientacji polityki społecznej, mniej lub bardziej sprzyjającej niepełnosprawnym, czego wyrazem jest poziom udziału wydatków na wsparcie dla niepełnosprawnych w dochodzie narodowym. W takim ujęciu o najwyższym poziomie pomocy można mówić w przypadku krajów skandynawskich i w Beneluksie, natomiast na przeciwnym biegunie znajdują się kraje takie jak Bułgaria, Cypr, Łotwa, Malta i Polska. Podobnie przedstawia się sytuacja w odniesieniu do wydatków na cele społeczne. Rosną one w całej Unii, zarówno mierzone wydatkami na mieszkańca jak i odsetkiem dochodu narodowego. Natomiast w Polsce rosną one nominalnie, ale ich udział w dochodzie narodowym maleje. Wydatki na świadczenia związane z niepełnosprawnością stanowią w Polsce niewielką część wydatków socjalnych. Świadczenia społeczne związane z niepełnosprawnością wykazują w Polsce tendencję spadkową zarówno w zakresie wielkości całkowitej, jak i jako udział w PKB odmiennie od tendencji dla całej Unii.

- J. Kalita, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów*, Warszawa 2006.

Zgodnie z danymi przedstawionymi przez autorkę raportu, ponad 80% osób niepełnosprawnych w Polsce funkcjonuje poza rynkiem pracy, podczas gdy w krajach „starej” Unii Europejskiej ten wskaźnik wynosi średnio 40-50%.

Autorka upatruje źródeł sytuacji problemowej osób niepełnosprawnych w barierach edukacyjnych i niskim poziomie wykształcenia. Takie podejście znajduje potwierdzenie w danych statystycznych, dotyczących wykształcenia osób niepełnosprawnych

zarejestrowanych jako bezrobotne. Barię w wejściu na rynek pracy osób niepełnosprawnych z punktu widzenia pracodawców, zaraz po niskim poziomie wykształcenia i umiejętności, jest postrzeganie niepełnosprawnych jako niewydajnych pracowników, przysparzających kłopotów, niekonkurencyjnych w stosunku do osób sprawnych. Przeszkodą w zatrudnieniu są trudności, na jakie napotykać pracodawcy na drodze do uzyskania dofinansowania na tworzenie miejsca pracy, mała elastyczność form tego dofinansowania niedostosowana do rodzaju niepełnosprawności pracownika. Istotne jest, że wymienione przez pracodawców problemy z wejściem na rynek pracy zupełnie nie pokrywają się z opiniami pracodawców, którzy już zatrudniają niepełnosprawnych pracowników.

Autorka zwraca uwagę na inną istotną barierę w wejściu na rynek pracy: niskie dochody, których konsekwencją jest pułapka bezrobocia, w której osobie niepełnosprawnej bardziej opłaca się utrzymywanie z zasiłków i rent niż z wynagrodzenia z zatrudnienia.

Kolejnym aspektem poruszonym w publikacji jest kwestia pracy Warsztatów Terapii Zajęciowej i Zakładów Aktywności Zawodowej, które w zamyśle miały stanowić swojego rodzaju przygotowanie do startu na otwartym rynku pracy, w szczególności dla osób o znacznym stopniu niepełnosprawności. Tymczasem okazuje się że w niewystarczającym stopniu przygotowują one do takiej pracy, przez co osoby z niepełnosprawnością, szczególnie z cięższymi stopniami, nie nadążają za wymogami. Autorka zwraca uwagę na skuteczność modelu zatrudnienia wspieranego, wedle którego osoba niepełnosprawna jest zatrudniania w przedsiębiorstwie na otwartym rynku pracy, przy zapewnieniu jej odpowiedniego wsparcia asystenta zawodowego lub trenera, który pomaga jej przystosować się do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych w środowisku pracy.

- R. Maciejewska, *Sytuacja zawodowa pracujących osób niepełnosprawnych*, [w:] P. Rydzewski, R. Maciejewska, J. Bielecka-Prus, A. Szkoła, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny*, Lublin 2011.

Praca zawodowa stanowi dla osób niepełnosprawnych nie tylko źródło dochodu. Jest również szczególnym wyznacznikiem integracji społecznej. Autorka analizy zwraca uwagę na aspekty integracji społecznej:

- społeczny – w którym praca jest jedną z podstawowych form działalności życiowej człowieka, zapewnia jednostce możliwość pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, aktywizuje postawy obywatelskie, sprzyja samorealizacji, przywraca poczucie godności i niezależności,
- antydyskryminacyjny i integracyjny – stanowi proces włączenia się osób niepełnosprawnych w codzienne życie społeczne, poprzez zwiększenie aktywności tej grupy osób i ich społecznego wyrównywania szans,
- ekonomiczny – uzyskiwanie dochodów zwiększa niezależność niepełnosprawnych i pozwala na względnie godne życie,
- rehabilitacyjny – pozwalającymi osobie niepełnosprawnej na doskonalenie funkcjonalne w działaniach z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej.

W wypowiedziach respondentów po raz kolejny znajduje potwierdzenie pogląd, zgodnie z którym praca zawodowa dla osób niepełnosprawnych często stanowi wartość autoteliczną, podstawowy cel i sens istnienia. Potwierdza to analiza wywiadów zrealizowanych w ramach badania. Okazało się, że spośród 540 respondentów zaledwie 4 (10%) podało zarobkowanie jako powód swojej aktywności zawodowej. Z analiz wywiadów wynika, że dla większości osób niepełnosprawnych praca jest głównym rodzajem aktywności. Oczywiście zapewnia potrzebny dochód, ale jest także ważnym składnikiem oceny własnej osoby. Zdecydowana większość podkreślała, że praca poszerza zakres społecznych relacji, umożliwia działania grupowe i interakcje z innymi ludźmi, a także integruje z innymi członkami społeczeństwa. Inni badani traktują pracę bardzo poważnie, nadając jej głębszy sens. Twierdzą, iż prawo do pracy daje prawo do życia. W raporcie padają bardzo mocne słowa dotyczące poczucia wartości osób niepełnosprawnych. Zgodnie z wypowiedziami respondentów człowiek ma prawo do życia, o ile jest zdolny do pracy. Osoba niepełnosprawna z racji swoich ułomności znacznie częściej nie może wykonywać żadnej pracy. Z wypowiedzi badanych wynika, iż aktywność zawodowa zdejmuje z nich stygmat osoby zbędnej niepotrzebnej i mniej wartościowej. Respondenci podkreślali, iż praca wyzwala w nich poczucie bycia potrzebnym.

Podczas badania tylko nieliczni respondenci kwestionowali wyjątkową rolę pracy w swoim życiu. Zdecydowana większość uznała ją za wartość bardzo ważną. Badani wiązali aktywność zawodową z poczuciem własnej wartości. Osoby aktywne zawodowo charakteryzuje lepsza samoocena podkreślana w wypowiedziach, a także ogromna satysfakcja z wykonywanej pracy.

- Raport pracuj.pl, *Niepełnosprawni w oczach pracowników i osób poszukujących pracy*, Warszawa 2006.

Zgodnie z badaniami zrealizowanymi wśród klientów portalu pracuj.pl tylko co trzeci ankietowany zadeklarował, że kiedykolwiek pracował z niepełnosprawnym współpracownikiem. Jednocześnie 97% ankietowanych stwierdziło, że nie miałyby nic przeciwko temu, gdyby w ich firmie pracowały osoby niepełnosprawne. Z opinii osób pracujących kiedykolwiek z niepełnosprawnymi wynika, że zajmowały one przede wszystkim stanowiska szeregowie – twierdzi tak 68% z nich. Tylko 1 na 10 osób pracowała z osobą niepełnosprawną zajmującą stanowisko kierownicze, choć 65% ankietowanych uważa, że niepełnosprawni mogliby je zajmować.

Ponad 80% użytkowników serwisu pracuj.pl, którzy odpowiedzieli na ankietę jest zdania, że niepełnosprawni nie mają lub raczej nie mają trudności z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych. To przekonanie jest silniejsze wśród osób, które pracowały już z niepełnosprawnymi – uważa tak 86% z nich. Aż 90% nie zgadza się ze stwierdzeniem, że osoby niepełnosprawne są mniej wydajnymi pracownikami, a 65% respondentów uważa, że niepełnosprawni są bardziej sumiennymi pracownikami.

Zdaniem większości osób pracujących i szukających pracy, niepełnosprawni nie stanowią również obciążenia dla przedsiębiorstwa. Twierdzi tak tylko 5 na 100 ankietowanych. Aż 80% uważa natomiast, że zatrudnienie niepełnosprawnych jest korzystne dla

zakładu pracy. Większą świadomość korzyści związanych z obecnością niepełnosprawnych w firmie mają osoby, które już nimi współpracowały. Użytkownicy pracuj.pl biorący udział w ankiecie są raczej przeciwni nakazywaniu zakładom pracy zatrudniania osób niepełnosprawnych – taką opinię wyraziła blisko połowa osób, tylko co czwarty badany uważa, że taki nakaz powinien istnieć. Blisko $\frac{3}{4}$ ankietowanych jest zdania, że pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych nie powinni z tego powodu ponosić konsekwencji finansowych.

- MENCAP (tł. A. Mankiewicz), *Praca dla osób niepełnosprawnych. Co powinieneś wiedzieć, jeśli chcesz zatrudnić osobę z niepełnosprawnością intelektualną*, Warszawa 2001.

Autorzy publikacji przedstawiają korzyści płynące z zatrudniania osób niepełnosprawnych. Po pierwsze jest to dobry interes dla firmy – pozytywne nastawienie do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością ma korzystny wpływ nie tylko na pracowników, ale może też spowodować zwiększenie liczby klientów, którzy doceniają taką postawę. Po drugie ograniczenie ciągłych zmian personelu – osoby z niepełnosprawnością są solidne i zwykle przez długi czas pracują w jednym przedsiębiorstwie. Dla firmy oznacza to zredukowanie kosztów szukania i wdrażania do pracy kolejnych pracowników. Zwiększa się mobilizacja pracowników – osoby z niepełnosprawnością są tak oddane swojej pracy, że znacznie rzadziej niż inni korzystają ze zwolnień lekarskich. Badania pokazują, że taka postawa wpływa mobilizująco na resztę zespołu.

Kolejny argument to dostęp do niewykorzystywanych zasobów rynku pracy – np. do umiejętności i zdolności osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Kreowanie dobrego wizerunku firmy. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością jest dobrą reklamą i daje możliwość zaprezentowania firmy w korzystnym świetle jej pracownikom, związkom zawodowym, innym organizacjom oraz opinii społecznej.

Promowanie społeczeństwa włączającego – zatrudnianie osób z niepełnosprawnością promuje włączanie ich do społeczeństwa, co umożliwia rozwój osobisty oraz pełniejsze uczestnictwo w życiu społecznym.

- Millward Brown SMG/KRC, *Pracodawcy wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2006.

Zgodnie z przedstawionymi danymi 57% pracodawców nie zatrudnia lub nigdy nie zatrudniało osób niepełnosprawnych, a 42% jest zdania, że ich zatrudnienie generuje dodatkowe koszty. Według 35% pracodawców wiąże się ono również z dodatkowymi obciążeniami dla osób nadzorujących ich pracę.

Odmienne zdanie mają pracodawcy, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne. Aż 83% posiada pozytywne doświadczenie w tym zakresie. Osoby niepełnosprawne nie są jednak poszukiwanymi przed pracodawców pracownikami. Aż 73% respondentów badania przyznało, że zatrudniało osobę niepełnosprawną tylko dlatego, że samodzielnie zgłosiła się do pracy.

Taka różnica w odpowiedziach skłania do refleksji, że niekorzystna sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest w części konsekwencją stereotypów panujących wśród pracodawców.

- Millward Brown SMG/KRC, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy*, Warszawa 2006.

Podczas badania osoby niepełnosprawne zostały zapytane jakie w ich opinii są atuty osoby niepełnosprawnej na rynku pracy, a także poprzez jakie cechy chciałyby być postrzegane. Zgodnie z odpowiedziami respondentów są to następujące cechy osobowościowe:

- pracowitość,
- rzetelność,
- systematyczność,
- dokładność,
- elastyczność,
- punktualność.

Osoby niepełnosprawne mają również, jak wynika z relacji badanych, większą motywację do pracy niż osoby pełnosprawne. Starają się bowiem w ten sposób zrekompensować swoje słabości („niezawinione”).

Po raz kolejny okazuje się, że praca zawodowa dostarcza szeregu korzyści. Jest traktowana przez niepełnosprawnych jako ważna aktywność życiowa i sposób na zmianę autoprezentacji, integrację ze społeczeństwem, rozwój życiowy i zawodowy. Część osób badanych uznaje, że aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych gwarantuje zmianę postrzegania wśród ogółu społeczeństwa.

- I. Wóycicka (red.), *Skuteczność lokalnego systemu wsparcia na rzecz integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2010.

Zgodnie z danymi przedstawionymi przez autorkę, osoby niepełnosprawne są w wielu przypadkach świadome swoich mocnych stron i talentów, aktywne, przedsiębiorcze, mają wiele do zaoferowania na rynku pracy i potrzebują raczej wsparcia ich własnych, jednostkowych celów i dążeń (emopowerment), nie zaś opieki ze strony „systemu”.

Jak ocenia autorka sukces osoby niepełnosprawnej w osiągnięciu lepszej integracji społecznej i aktywizacji zawodowej zależy od bardzo wielu czynników i nie są to wyłącznie czynniki instytucjonalne. Wiele zależy także od motywacji samej osoby oraz wsparcia jej otoczenia: rodziny i bliskich. Jednak sprawne, wysokiej jakości usługi, świadczone przez powołane do tego instytucje potrafią w znacznym stopniu podnieść tę osobistą motywację, pomóc osobie niepełnosprawnej znaleźć nowe, wartościowe cele i chęć do zmiany własnego życia.

Z badań jakościowych wynika, że motywacje do zmiany i aktywizacji najbardziej wzmacniają w osobach niepełnosprawnych ich osobiste, nawet małe sukcesy oraz podejmowane samodzielnie działania. Fakt, że nauczą się nowych umiejętności, na przykład podczas warsztatów terapii zajęciowej, odbędą praktyki zawodowe, zdobędą doświadczenie zawodowe, zwiększa szansę bycia z innymi ludźmi i udowodnienia swojej przydatności.

Niepokojącą informacją jest ta, iż osoby niepełnosprawne mają dość mgliste pojęcie o rynku pracy – nie zdają sobie do końca sprawy z zasad, jakie tym rynkiem rządzą oraz z reguł poruszania się nim. Towarzyszy im wiele lęków – lęk, że sobie nie poradzą, lęk związany z tym, że mogą stracić rentę, lęk przed byciem nierozumianym i źle potraktowanym; lęk przed zmianą – bo trzeba będzie opuścić bezpieczny krąg rodziny i znajomych i odnaleźć się w zupełnie nowym otoczeniu społecznym.

- A. Jajor, A. Zadrożna, *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy*, Warszawa 2010.

Jak pokazują dane zebrane w raporcie, praca stanowi jeden z kluczowych czynników zadowolenia z życia. Niepełnosprawni pracownicy są dość zadowoleni z pracy – oceniają ją średnio na 7,41 na dziesięciopunktowej skali. Jednak z niektórych jej aspektów, szczególnie jeśli chodzi o poziom wynagrodzeń, są wyraźnie mniej zadowoleni od ogółu Polaków. Większość badanych poleciłaby swoje miejsce zatrudnienia innym niepełnosprawnym, ubiegałaby się ponownie o swoją obecną pracę, ocenia swoje miejsce pracy dobrze, a zaangażowanie współpracowników wysoko. Co więcej, niepełnosprawni pracownicy niemal powszechnie uważają pracę za ważną w swoim życiu. Najlepiej ocenianymi przez niepełnosprawnych pracowników aspektami pracy są jej warunki oraz relacje ze współpracownikami i bezpośrednimi przełożonymi. Bardzo źle oceniane są wynagrodzenia oraz możliwości awansu i rozwoju zawodowego, a także pewność zatrudnienia.

Z informacji wynikających z przytoczonych raportów i analiz wyłania się obraz osoby niepełnosprawnej zdolnej i chętnej do pracy i co najważniejsze przywiązującej do niej wielką wagę, nie tylko pod względem finansowym. Niepokojące są niezbyt pochlebne opinie potencjalnych pracodawców na temat współpracy z osobami niepełnosprawnymi. Potencjalnych, bo ci, którzy już zatrudniają tę grupę, mają o swoich pracownikach jak najlepsze zdanie.

- Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy, *Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza. Badanie osób pracujących i samozatrudnionych w województwa lubelskiego. Raport końcowy z badań ilościowych i jakościowych*, Lublin 2012.

Jednym z elementów procesu badawczego *Wszechstronna analiza rynku pracy – diagnoza i prognoza* było badanie jakościowe przeprowadzone z przedstawicielami instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych. W wywiadzie grupowym zrealizowanym w październiku 2012 r. udział wzięły osoby pracujące na rzecz niepełnosprawnych w organizacjach pozarządowych. Ich instytucje specjalizowały się w prowadzeniu warsztatów terapii zajęciowej, zakładów aktywności zawodowej, wsparciu dla rodziców dzieci niepełnosprawnych, ośrodków rehabilitacyjno-terapeutycznych itp. Działalność tych organizacji w województwie lubelskim często opiera się na sieciowej wymianie informacji. Podczas wywiadu podkreślano znaczenie zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością w procesie jej usamodzielnienia i rehabilitacji. Jednocześnie wskazywano na trudności organizatorów pracy dla tych osób związane z kosztami pracy, niepewnością finansowania zadań, niejednorodnym systemem orzecznictwa. Zwracano uwagę na potrzeby monitoringu losów

absolwentów z niepełnosprawnością i indywidualizacji wsparcia dla nich na rynku pracy (adekwatne szkolenie, miejsce odbywania stażu, pomoc specjalistów) oraz na konieczność objęcia pomocą rodziców tych osób na wczesnym etapie wychowania. Badanie było rozpoznaniem problematyki w skali regionu i posłużyło do przygotowania oddzielnego badania w nowej edycji projektu, którego podsumowaniem jest niniejszy raport.

2. Metodyka badania jakościowego

Badanie osób z niepełnosprawnością zostało przeprowadzone metodą jakościową z zastosowaniem techniki indywidualnego wywiadu pogłębionego – IDI. Od czerwca do lipca 2014 r. realizowali je w województwie lubelskim na próbie 30 osób diagności zatrudnieni przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. Byli oni zobligowani do zrekrutowania i przebadania osób z niepełnosprawnością reprezentujących każdy z podregionów województwa lubelskiego. Wywiady przeprowadzono na podstawie scenariusza opracowanego przez zespół Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy². Był on podzielony na dwa zasadnicze bloki pytań: pierwsza część skierowana do wszystkich respondentów, druga dostosowana do statusu respondenta (odrębne części dla osób pracujących i samozatrudnionych). Przed rozpoczęciem wywiadu każdy z diagnostów musiał uzyskać zgodę respondenta na nagrywanie rozmowy, gdyż było to niezbędne do stworzenia transkrypcji wywiadu (przygotowywanej także przez diagnostę), która w dalszej kolejności posłużyła do przeprowadzenia analiz. Wszyscy uczestnicy badania wyrazili zgodę na zapis treści prowadzonego badania³. Uzyskany na tej podstawie materiał badawczy posłużył do opracowania niniejszego raportu oraz stworzenia 30 odrębnych ścieżek kariery wszystkich uczestników badania – można się z nimi zapoznać na stronie wirtualnydoradca.wup.lublin.pl.

Dodatkowo badanie zostało uzupełnione o spotkanie focusowe (FGI), na którym wnioski z badań (IDI) zostały zaprezentowane ekspertom – reprezentantom instytucji wspomagających osoby z niepełnosprawnością⁴. Dzięki temu rozszerzona została perspektywa badawcza oraz możliwe było stworzenie precyzyjnych rekomendacji.

Cel główny: Identyfikacja dobrych praktyk radzenia sobie przez osoby z niepełnosprawnością z wymaganiami rynku pracy.

Problemy badawcze:

- Jakie wykształcenie oraz kwalifikacje osób z niepełnosprawnością najbardziej sprzyjają uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia/założeniu działalności gospodarczej?
- Jakie kompetencje, umiejętności osób z niepełnosprawnością najbardziej sprzyjają uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia/założeniu działalności gospodarczej?

² Scenariusz wywiadu IDI znajduje się w aneksie.

³ Najkrótszy wywiad trwał 14 minut, a najdłuższy 58 minut.

⁴ Odbyło się ono 6 listopada 2014 r. w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

- Jak wygląda historia zawodowa respondentów i jakie były ewentualne przyczyny zmian miejsc zatrudnienia?
- Z jakimi trudnościami spotkały się osoby z niepełnosprawnością w trakcie zdobywania wykształcenia?
- Jakie czynniki ułatwiają znalezienie zatrudnienia/założenie własnej działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne w chwili obecnej?
- Jakie są bariery w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia (wewnętrzne i zewnętrzne) od strony osób z niepełnosprawnością i jakie dostrzegają największe luki kompetencyjne i kwalifikacyjne u osób z niepełnosprawnością (odnośnie doświadczenia, wykształcenia itp.)?
- Jakie są proponowane sposoby niwelowania tych barier (w tym potencjalne formy wsparcia)?
- Jaka jest opinia respondentów na temat formy pracy zdalnej jako alternatywnego sposobu ułatwiającego uzyskanie zatrudnienia przez osoby bezrobotne?
- Z jakimi stereotypami odnośnie zatrudniania osób z niepełnosprawnością spotkali się osobiście respondenci?
- W jaki sposób zwiększyć poczucie własnej wartości osób z niepełnosprawnością w kontekście zawodowym?
- Jakie są bariery związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością (wewnętrzne i zewnętrzne) od strony pracodawców?
- Jakie są sposoby niwelowania tych barier (w tym potencjalne formy wsparcia)?
- Jakie są w opinii respondentów korzyści dla pracodawców z zatrudniania osób z niepełnosprawnością?
- Jaka jest ogólna ocena wsparcia zewnętrznego związanego z aktywizacją zawodową, którą mogą otrzymać osoby z niepełnosprawnością?
- Czy respondenci są zainteresowani podnoszenie kwalifikacji i/lub zdobywania nowych umiejętności, jeśli tak to w jakim zakresie?

Dotyczące osób świadczących pracę

- W jakiej branży i na jakim stanowisku pracują respondenci?
- W jaki sposób poszukiwali pracy (źródła ofert pracy, aktywność, ewentualna pomoc w poszukiwaniu pracy)?
- Czy korzystali z jakiś form wsparcia? Jeżeli tak, to jakie dobre praktyki mogliby wskazać?
- Jak ją uzyskali i jak dawno temu?
- Czy widzą jakieś trudności związane z wykonywaniem swoich obowiązków?
- Czy praca jest zgodna z posiadanym wykształceniem?
- Jak oceniają pewność utrzymania zatrudnienia?
- Co według nich, analizując ich własną ścieżkę kariery, było najbardziej pomocne w znalezieniu zatrudnienia oraz jakie z tych działań są warte polecenia innym osobom z niepełnosprawnością?
- Czy zastanawiali się nad możliwością założenia własnej działalności gospodarczej?

Dotyczące osób prowadzących działalność gospodarczą

- W jakiej branży respondenci prowadzą działalność?
- Czy rodzaj prowadzonej działalności jest powiązany z posiadanym wykształceniem lub posiadanym wcześniej doświadczeniem zawodowym?
- Jak długo prowadzą działalność?
- Co skłoniło ich do założenia działalności gospodarczej?
- Jakie własne doświadczenia zawodowe pomogły w założeniu oraz utrzymaniu działalności gospodarczej?
- Czy prowadzenie własnej działalności gospodarczej sprzyja osobistemu rozwojowi?
- Jak oceniają pewność utrzymania działalności gospodarczej?
- Czy zatrudniają pracowników, w tym inne osoby niepełnosprawne?
- W jaki sposób znaleźli pomysł na rozpoczęcie działalności gospodarczej?
- Z jakimi spotkali się trudnościami?
- Czy korzystali z jakiejś formy wsparcia? Jeżeli tak, to jakie dobre praktyki mogliby wskazać?
- Co według nich, analizując ich własną ścieżkę kariery, było najbardziej pomocne w znalezieniu zatrudnienia/założeniu działalności gospodarczej oraz jakie z tych działań są warte polecenia innym osobom z niepełnosprawnością?
- Czy prowadzenie własnej działalności gospodarczej jest dobrą alternatywą na rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością?

Struktura próby badawczej

W badaniu mogli wziąć udział respondenci pracujący lub prowadzący działalność gospodarczą na terenie województwa lubelskiego, którzy posiadają orzeczenie o posiadaniu stopnia niepełnosprawności. Aby wprowadzić pewne zróżnicowanie w ramach badanej grupy, wprowadzono dwie zmienne, na podstawie których dobierano respondentów do badania. Były to: status na rynku pracy oraz podregion województwa lubelskiego. Proporcje, w jakich zróżnicowano badanych, zaprezentowane zostały poniżej:

a) podział ze względu na status na rynku pracy

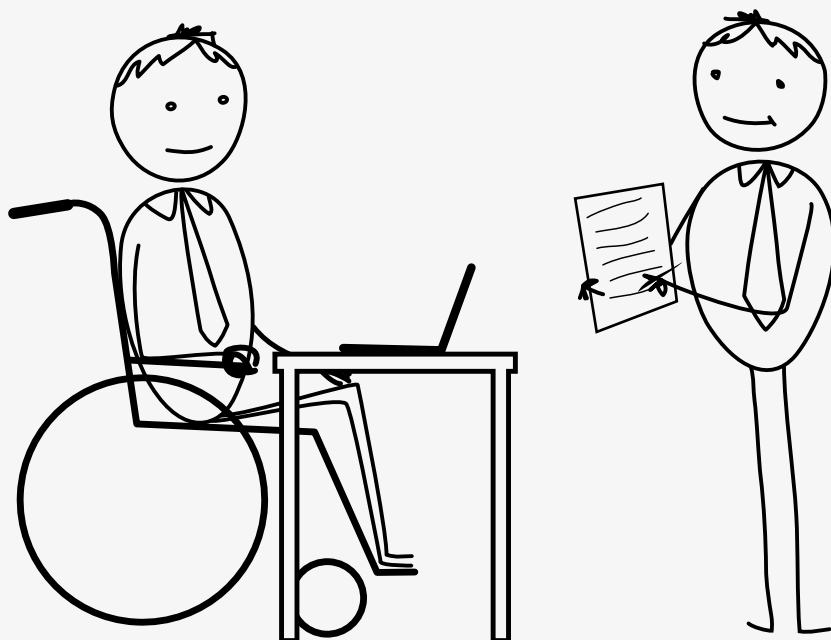
- osoby, które pracują – 15 respondentów (nie więcej niż 1 osoba z 1 zakładu pracy; 5 osób stanowiło osoby z zakładów pracy chronionej – w podregionach białskim, chełmsko-zamojskim i puławskim po 1 osobie, w podregionie lubelskim 2 osoby);
- osoby, które prowadzą działalność gospodarczą (również zarządzanie firmą), w tym także te, które działają w sektorze ekonomii społecznej – 15 respondentów (nie mogli to być przedsiębiorcy, których pracownicy brali udział w niniejszym badaniu jako osoby pracujące).

b) podział ze względu na podregion województwa lubelskiego, w którym respondenci świadczą pracę/prowadzą działalność gospodarczą

- podregion białski (obejmuje 1 miasto na prawach powiatu i 4 powiaty: Biała Podlaska, powiat ziemski białski, powiat radzyński, powiat parczewski oraz powiat włodawski) – 7 osób (3 osoby pracujące i 4 osoby prowadzące działalność gosp.);

- podregion chełmsko-zamojski (obejmuje 2 miasta na prawach powiatu i 6 powiatów: Chełm, Zamość, powiat ziemski chełmski, powiat ziemski zamojski, powiat hrubieszowski, powiat biłgorajski, powiat tomaszowski oraz powiat krasnostawski) – 8 osób (4 osoby pracujące i 4 osoby prowadzące działalność gosp.);
- podregion lubelski (obejmuje 1 miasto na prawach powiatu i 4 powiaty: Lublin, powiat ziemski lubelski, powiat świdnicki, powiat lubartowski oraz powiat łączyński) – 8 osób (4 osoby pracujące i 4 osoby prowadzące działalność gosp.);
- podregion puławski (obejmuje 6 powiatów: powiat puławski, powiat łukowski, powiat rycki, powiat opolski, powiat kraśnicki oraz powiat janowski) – 7 osób (4 osoby pracujące i 3 osoby prowadzące działalność gosp.).

Osoby z niepełnosprawnością prowadzące działalność gospodarczą w województwie lubelskim - analiza i interpretacja wyników





demand rose by 2.9% in Sep
a, naphtha demand contin
rating growth rates thro
quarter of 2011 app
sted strong gain
tor fuel pi

dem... data indicat
... from 3.1% gr
... persist ov
... also slo
... picture re...



II. Osoby z niepełnosprawnością prowadzące działalność gospodarczą w województwie lubelskim – analiza i interpretacja wyników

1. Status respondentów oraz branże ich działalności gospodarczej

W badaniu udział wzięło 9 kobiet i 6 mężczyzn, którzy prowadzą działalność gospodarczą w województwie lubelskim. Jeden z badanych reprezentował sektor ekonomii społecznej (spółdzielnia socjalna). Grupa objęta wywiadami indywidualnymi była zróżnicowana pod względem miejsca prowadzenia działalności. Było to czterech właścicieli lub współwłaścicieli firm z podregionu białskiego, czterech z chełmsko-zamojskiego, czterech z lubelskiego i trzech z puławskiego. Ich firmy miały siedzibę na terenie dziewięciu różnych powiatów regionu lubelskiego. Rozmówcy diagnostów osiągnęli różny poziom wykształcenia. Dwie osoby zakończyły swą edukację po zasadniczej szkole zawodowej. Czworo respondentów posiadało wykształcenie średnie zawodowe, pięćro średnie po liceum ogólnokształcącym. Pozostali (cztery osoby) mieli wykształcenie wyższe. Badani różnili się także okresem, w jakim prowadzą działalność gospodarczą i doświadczeniem zawodowym (jego długością i rodzajem).

Z kolei branże, w których prowadzili działalność uczestnicy badania to:

- gastronomia,
- handel spożywczy,
- handel przemysłowy,
- sprzedaż tekstyliów i części komputerowych,
- spawalnictwo,
- dietetyka,
- usługi rachunkowe,
- sprzedaż gazu i akcesoriów do pojazdów samochodowych,
- sprzedaż i serwis rowerów,
- utrzymanie terenów zielonych,
- fryzjerstwo,
- turystyka – wypoczynek,
- produkcja metalowa.

2. Kwalifikacje, kompetencje, doświadczenie zawodowe i inne czynniki sprzyjające założeniu i utrzymaniu działalności

W jednym z pierwszych pytań scenariusza wywiadu znalazło się to dotyczące trudności w zdobywaniu wykształcenia, spowodowanej niepełnosprawnością respondentów. **Nikt z nich nie sygnalizował problemów z dostępem do kształcenia.** Jeden z badanych (magister politologii) zauważył, że kolejne studia, które podjął (inżynierskie na politechnice) są po prostu trudniejsze niż poprzednie i w związku z tym musi włożyć więcej wysiłku w ich ukończenie niż wcześniej, ale nie ma to związku z jego niepełnosprawnością.

Każdy z badanych zapytany został o to, czy zdobyte wykształcenie było w jakiś sposób pomocne przy zakładaniu lub prowadzeniu firmy. **Ponad połowa uczestników badania dostrzegała wartość swojego wykształcenia, a przynajmniej niektórych jego aspektów, dla obecnej działalności.**

Cztery osoby wskazywały na to najbardziej:

- Respondentka, która posiadała wykształcenie średnie, dzięki profilowi *sprzedawca* z ukończonej szkoły zawodowej miała, jak uzasadniała, *pojęcie o prowadzeniu działalności gospodarczej w zakresie handlu detalicznego*. Nie ma dla niej znaczenia formalne wykształcenie zawodowe, ale kompetencje i orientacja w zasadach działania rynku, nabyte dzięki nauce w szkole. Mówiła o związku branży jej firmy nie tylko z wykształceniem, ale i doświadczeniem zawodowym: *Od momentu kiedy ukończyłam szkołę zawodową zaczęłam pracować w sklepach jako sprzedawca, w międzyczasie byłam na urloпах macierzyńskich i wychowawczych. Kiedy stałam się osobą niepełnosprawną nie dostałam pozwolenia na powrót do pracy.*

- Uczestnik badania posiadający wykształcenie zawodowe stolarskie docenił przede wszystkim praktyki zawodowe w szkole, które potem ułatwiły mu start we własnym biznesie. Z drugiej strony zaznacza, że usługowo-handlowy profil jego firmy nie ma bezpośredniego związku z przeszłym kształceniem, ale ściśle zależy od bieżących potrzeb klientów, które trzeba dostrzegać samodzielnie i na bieżąco. Klient, jego zdaniem, widzi i ocenia czy sprzedawca realnie zna swój asortyment i jakie ma kompetencje. Co do specjalnych kwalifikacji, przedsiębiorca wymienia jako bardzo istotne dla swojej pracy prawo jazdy kategorii B i C (na pojazdy o masie powyżej 3,5 tony) oraz uprawnienia na HDS (operatora żurawi przenośnych). Badany pracował w swojej karierze już u około 15 pracodawców (była to głównie praca nierejestrowana, zadaniowa – roboty wykończeniowe w budownictwie). Wypadek, któremu uległ przed 9 laty przerwał jego dotychczasowy sposób zarobkowania i miał wpływ na decyzję o podjęciu własnej działalności.

- Badana, która ukończyła studium medyczne jako higienistka stomatologiczna podkreślała, że znajomość dziedziny wiedzy, jaką jest fizjologia człowieka pomaga jej w prowadzeniu mobilnej poradni dietetycznej. Po studium uzyskała jeszcze dyplom licencjata na wydziale politologii (obsługa ruchu granicznego) i uznaje, że i to wykształcenie jest jej przydatne, choć tego nie uzasadniła. W założeniu firmy pomocny był kurs dietetyki. W bieżącym jej funkcjonowaniu za najważniejsze własne kompetencje uznała bardzo

dobry kontakt z ludźmi, wzbudzanie zaufania i umiejętność odpowiedniego zadawania pytań. Miała za sobą dość bogate doświadczenie zawodowe: jako nauczycielka przed-szkolna, higienistka i asystentka stomatologiczna oraz w branży ubezpieczeniowej. Skorzystała z dotacji na założenie działalności gospodarczej.

- Respondentka z wykształceniem wyższym ekonomicznym określiła je jako naturalnie pomocne dla własnej działalności, którą jest zakład pracy chronionej: *wykształcenie ekonomiczne bardzo mi się przydaje w prowadzeniu firmy*. Jest to firma produkcyjna ze specjalizacją metalową, metalowo-gumową i obróbki plastycznej. Jej potencjał osobisty wzmocniły dodatkowo podyplomowe studia finansowo-prawne. W utrzymaniu firmy widziała dużą rolę doświadczenia. Miała za sobą pracę w szkole zawodowej jako nauczycielka ekonomiki przedsiębiorstw, a ówczesna utrata zatrudnienia w pewien sposób zmusiła ją do założenia firmy. Pracowitość i komunikatywność wymieniała jako kompetencje niezbędne w zarządzaniu zakładem.

Pięć kolejnych osób w pewnym stopniu doceniło zdobyte wykształcenie:

- Uczestniczka badania z wykształceniem średnim i studium policealnym w zakresie administracji jako pomocne wskazywała to drugie – w aspekcie rachunkowości i prowadzenia dokumentacji firmowej. Tym się zajmuje w prowadzonej razem z mężem firmie, która oferuje usługi spawalnicze. Zatem wykształcenie było i jest istotne jedynie dla działań organizacyjno-finansowych w firmie, a ta powstała dzięki dotacji. Badana wymieniła kurs ABC przedsiębiorczości i komputerowy jako pomocne przy założeniu i utrzymaniu biznesu, a z kompetencji – łatwość nawiązywania kontaktów. Wcześniej pracowała głównie jako ekspedientka w sklepach, a przyczyną zmian zatrudnienia były niskie stawki godzinowe i zmiana miejsca zamieszkania.

- Przedsiębiorca z branży komputerowej sprzedający przez internet części komputerowe i tekstylia ukończył administrację na uczelni wyższej oraz studia podyplomowe z organizacji pomocy społecznej. Wykorzystał wiedzę z zakresu sporządzania biznesplanu, zaś w kontaktach z klientami tę pochodzącą z zajęć prawa administracyjnego i handlowego. Bazował jednak przede wszystkim na doświadczeniu zawodowym w handlu (*mieliśmy dobry pomysł na biznes i z tego skorzystaliśmy*), a pracował także na stażach w urzędach (*tam nikt nie chciał mnie zatrudnić*), gdzie nauczył się kontaktów z klientem i niektórych zagadnień prawnych. Badany uznał za szczególnie przydatne kompetencje pochodzące z kursu przedsiębiorczości oraz reklamy, a z bardziej osobistych – komunikatywność, sumienność, dokładność i dobrą organizację pracy, dążenie do celu i dyspozycyjność.

- Technik mechanik budowy płatowca i śmigłowca wymienił pomiary i kosztorysowanie jako efekty kształcenia w technikum w pewnym stopniu przydatne do prowadzenia firmy utrzymującej tereny zielone (spółdzielnia socjalna). To co robi ma jednak związek bardziej z doświadczeniem niż wykształceniem, gdyż nabył szereg umiejętności związanych z wykonawstwem robót (jako pracownik zakładów lotniczych, firm remontowo-budowlanych). W założeniu spółdzielni pomocny był kurs menadżera ekonomii społecznej.

- Absolwentka kierunku technik ekonomista ze specjalizacją administracji terenowej uznała wykształcenie za pomocne w pracy biurowej. Branża firmy (turystyka, wypoczynek) nie ma związku z długim doświadczeniem zawodowym (praca chałupnicza, zatrudnienie w zakładach odzieżowych). W utrzymaniu działalności pomogły kursy gastronomiczne. Prowadzi firmę, mimo że jest już na emeryturze.

- Respondentka po liceum ogólnokształcącym, ale z ukończoną wcześniej fryzjerską szkołą zawodową, zakład fryzjerski otworzyła jeszcze przed chorobą, która była przyczyną jej niepełnosprawności. Dopiero obecnie rozwinęła biznes, w czym pomogły jej kwalifikacje z kursów fryzjerskich. Rekomenduje otwartość i komunikatywność jako warunek powodzenia działalności. W prowadzeniu firmy korzysta z dotychczasowych doświadczeń zawodowych (pozornie niezwiązanych z rodzajem działalności) jako: organizator widowni, sprzedawca biżuterii, przedstawiciel handlowy.

Dla sześciu pozostałych osób wykształcenie nie odegrało roli:

- Uczestniczka badania z branży gastronomicznej, z wykształceniem zawodowym w zawodzie obuwnik zdecydowanie stwierdziła, że *nie ma przyszłości związanej z zawodem obuwnika*. Dobre umiejętności gotowania pozwalają jej utrzymać działalność gospodarczą. Na początku kariery pracowała w zawodzie (zakład pracy został jednak zlikwidowany), a następnie jako pakowaczka i sprzątaczką.

- Respondentka z wykształceniem średnim (po liceum o profilu społeczno-prawnym), prowadziła w dniu badania sklep spożywczo-przemysłowy. Określiła tę działalność jako niepowiązaną ani z jej wykształceniem (*gdybym była po podstawówce to samo bym robiła*) ani z dotychczasowym doświadczeniem (pracowała m.in. w fermentowni, kuchni). Relacjonowała: *wzięłam pieniądze z biura pracy na działalność*. Zaznaczała, że prawo jazdy ułatwia jej biznes, ale zaraz dodała: *Myszę, że żadne kwalifikacje zdobyte, jeżeli mówimy o systemie szkolnictwa, sama zaradność życiowa, tam trzeba popukać, tu trzeba zapytać i się uśmiechnąć, dopytać, zaradność życiowa, a nie wykształcenie. Pomocne jest jeśli człowiek jest komunikatywny*.

- Przedsiębiorca prowadzący biuro rachunkowe, z ukończonym przed 40 laty liceum ogólnokształcącym podkreślał, że pomocne jest tylko doświadczenie z pracy i zamiłowanie do niej: *kocham pracować, jak się siądzie za biurkiem o 8 to się do 20 czasem siedzi, pracuje*. Był zatrudniony wcześniej w produkcji, a potem w administracji (urząd miejski, urząd skarbowy). *Odszedłem na rentę, choroba przyszła, wyszły przepisy, że można zakładać biuro rachunkowe, teraz syn dorósł i on bierze połowę roboty*.

- Technik elektryk, który prowadzi sprzedaż gazu i akcesoriów do samochodów jednocześnie pracuje na etacie w firmie produkcyjnej. Wykształcenie nie było mu pomocne w biznesie, *raczej doświadczenie życiowe tzn. styczność z działalnością prowadzoną przez rodziców*. W zawodzie pracował przed wypadkiem, w zakładach energetycznych. Zaznaczał, że ceni sobie umiejętności w zakresie grafiki komputerowej oraz upór, optymizm, samozaparcie, dążenie do sukcesu. To pomaga mu rozwijać działalność.

- Respondent z wykształceniem wyższym (politologia) obecnie kończący studia inżynierskie (mechanika i budowa maszyn) jest właścicielem sklepu oraz serwisu rowe-

rowego i nigdy nie pracował na etacie: *nie lubię jak ktoś mną rządzi*. Naprawę rowerów przedstawił jako pasję od najmłodszych lat. W utrzymaniu biznesu najbardziej przydatną kwalifikacją okazał się dla niego certyfikat biegłego sądowego w zakresie orzecznictwa ds. rowerów. A z kompetencji: odwaga, wytrwałość, komunikowanie się z ludźmi oraz staranność: *jeśli coś robisz, powinieneś robić to porządnie*.

- Właściciel hurtowni z zawodem elektromechanika po technikum i przerwanych studiach na wydziale fizyki, za przydatne w biznesie uznał tylko umiejętności związane z dziesięcioletnią pracą jako przedstawiciel handlowy. *Te wszystkie lata dały mi takie doświadczenie, że w tej chwili mogę kierować ludźmi, mieć przedstawicieli i wiem jak oni mają wykonywać pracę, bo ja to robiłem*. Wcześniej pracował jeszcze jako opiekun osoby starszej i za granicą, w bibliotece. Gdy pojawiła się niepełnosprawność ostatecznie zwolniono go z pracy handlowca. *Po zwolnieniu chciałem się zarejestrować – nie było szans. W PUP powiedzieli mi, że mnie nie rejestrują bo orzeczenie mam, że bez pracy. Nawet jako poszukujący pracy. Firmę musiałem założyć, bo nie miałem pracy. Pracy jako niepełnosprawny bym nie zdobył. Byłbym bezrobotny cały czas. Działalność to było jedyne wyjście żeby się uzawodowić*.

Kolejne pytania wywiadu indywidualnego miały na celu zebranie opinii jakie jeszcze czynniki (poza adekwatnym wykształceniem), zdaniem respondentów, mogą ułatwić dziś założenie firmy przez osoby z niepełnosprawnością. W uzupełnieniu tego bloku pytań poproszono o określenie własnych luk kompetencyjnych i kwalifikacyjnych oraz zakresu podnoszenia wiedzy i umiejętności.

Respondenci zwracali generalnie uwagę, że **brak jest ustawowych uregulowań prawnych, które wprowadzają preferencje dla zakładającego działalność gospodarczą z tytułu jego niepełnosprawności**. Cztery z piętnastu osób biorących udział w badaniu nie potrafiły wymienić żadnych pozostałych ułatwień, które mogą być aktualnie pomocą. Sześć osób wskazało na wsparcie ze środków unijnych, w tym co najmniej trzy, które same skorzystały z dotacji na założenie działalności gospodarczej (także spółdzielni socjalnej) udzielanej przez realizatorów projektów. Fundusze te, jak wskazywała grupa osób, dają także możliwość korzystania ze szkoleń (jedna osoba nauczyła się na takim szkoleniu tworzenia produktów, które już oferuje) czy uzyskiwania tańszych kredytów. *Jeżeli tylko ktoś chce poszukać to pomoc ta w dużej mierze ułatwi działalność, o ile nie w głównej mierze – podsumował jeden z badanych*. Pojedyncze osoby podpowiadały potencjalnym zainteresowanym działalnością, będącym w ich sytuacji, inne sprawdzone przez siebie możliwości: pomoc biura pracy, dofinansowanie przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) zakupu auta, komputerów, wózka inwalidzkiego, dofinansowanie ze środków Powiatowego Urzędu Pracy samochodu dostawczego. Jako ułatwienie (choć w wielu miejscach niedoskonałe lub funkcjonujące tylko na żądanie) wskazywano wydzielone okienka w urzędach do obsługi osób z niepełnosprawnością, miejsca parkingowe i wejścia do budynków. Osobny zestaw podawanych możliwości dotyczył kosztów osobowych. Kilku badanych podkreślało w tym obszarze perspektywę niższych kosztów zatrudniania pracowników, jeśli także są osoba-

mi z niepełnosprawnością (m.in. zwrot kosztów wyposażenia i przystosowania miejsca pracy, finansowanie części ich wynagrodzenia). Podano przykład częściowego finansowania przez Centrum Integracji Społecznej pracownika czasowego (do zadań w firmie związanych z pielęgnacją zieleni). Dla jednego respondenta szczególne znaczenie ma wsparcie rodziny w przedsięwzięciu – poprzez dobre słowo, które motywuje, zwłaszcza w obliczu trudności. Znamienny był fakt, iż dwóch badanych nie zgadzało się z koncepcją dodatkowego wspierania osób z niepełnosprawnością zakładających firmy. Pierwszy wyjaśniał, że *niepełnosprawność nie ma tu wielkiego znaczenia. Przede wszystkim trzeba mieć na siebie pomysły. Pomysł to jest jedna rzecz, druga rzecz to jest kapitał. Bo od zera nie można nic zrobić*. Drugi udowodniał, że w kierowaniu działalnością przemysłową, ze względu na zdalne sterowanie w urządzeniach technicznych (trzeba je oczywiście przewidzieć w biznesplanie), większość działań tego typu może wykonać osoba z niepełnosprawnością i bariery dzięki temu są niwelowane.

Dla dwóch respondentów luką kwalifikacyjną był niski, w stosunku do aspiracji, poziom wykształcenia. Jedna z osób uzupełniłaby go do poziomu średniego (najlepiej o profilu związanym z gastronomiczną branżą swojej firmy), druga do wyższego. Trzy kolejne chętnie podjęłyby kursy księgowo-rachunkowe – dwie po to, aby samodzielnie prowadzić w firmie rozliczenie (*nie musiałabym zatrudniać księgowej*), jedna zaś z racji profilu działalności (biuro rachunkowe). Nowa wiedza branżowa potrzebna jest także w biznesie fryzjerskim, w połączeniu z umiejętnościami komputerowymi. Dwóch przedsiębiorców dostrzegło u siebie niski poziom kompetencji asertywności, dwoje innych poprawiłoby kompetencje językowe (odpowiednio angielski i niemiecki). Dla jednego z nich nowym wyzwaniem byłaby też umiejętność projektowania w programie inżynierskim AutoCAD. Zdiagnozowano także u dwóch osób deficyty wiedzy związanej z zarządzaniem kadrami, u jednej w powiązaniu z aspektami prawnymi: *chciałabym z prawa administracyjnego i postępowania administracyjnego popowtarzać parę rzeczy, i prawo pracy*. Jeden z zarządzających firmą nie dostrzegł u siebie żadnych deficytów wiedzy i umiejętności, a kierująca firmą produkcyjną przyznała, że nie ma wiele czasu na doksztalcanie: *w przypadku braków zwracam się do biura prawnego lub doradczego*.

3. Początki i rozwój firmy – dobre praktyki

Poniższe zestawienie przedstawia informacje o okresie prowadzenia firm przez badanych przedsiębiorców, o wykorzystanych pomysłach na działalność gospodarczą i formach jej wsparcia, motywacjach do jej założenia, ewentualnie zatrudnionych pracownikach oraz wskazania dla osób rozważających podjęcie działalności, będących w podobnej sytuacji.

Respondentka 1	<p>Prowadzi firmę gastronomiczną od stycznia 2014 r. i nie zatrudnia pracowników: <i>sama wszystko robię</i>. Impulsem do założenia firmy był udział w szkoleniu, o którym dowiedziała się z PFRON: <i>usłyszałam o szkoleniu z projektu i na nim się zdecydowałam</i>. Oprócz wsparcia szkoleniowego otrzymała pomoc w napisaniu biznesplanu, a przede wszystkim dotację i wsparcie pomostowe przez pół roku. Niegdys skorzystała z kursu obsługi kasy fiskalnej, co okazuje się obecnie bardzo pomocne. Gdyby miała zatrudniać pracowników przyjąłaby osoby z niepełnosprawnością.</p>
Respondentka 2	<p>Od 3 lat właścicielka firmy handlowej. Rodzaj działalności został zde-terminowany wcześniej wykonywanym zawodem, i to wyuczonym: <i>jako osoba z niepełnosprawnością nie nadawałam się do pracy u innego pracodawcy i nie mogłam pracować w zawodzie sprzedawcy, a tylko ten posiadam</i>. <i>Musiałam w życiu coś robić, urząd pracy nie przedstawiał żadnych ofert. Chciałam się realizować dalej. W zakładzie pracy chronionej, gdzie pracowałam na stanowisku sprzedawca, podsunęli mi ten pomysł</i>. Badana otrzymała dofinansowanie w wysokości 20 tys. zł z PFRON (przez urząd pracy) na rozpoczęcie biznesu. Nie zatrudnia pracowników ze względu na wysokie koszty pracy. Uważa, że w firmie bardzo liczy się wykorzystanie poprzednich doświadczeń w pracy z klientem.</p>
Respondentka 3	<p>Prowadząc firmę (działalność spawalnicza) z mężem, wykonuje prace dokumentacyjne, pozyskuje klientów, obsługuje zlecenia, współpracuje z księgową. Działalność istnieje od 7 miesięcy. Inspiracją dla jej założenia była <i>chęć pracy na własną rękę</i> oraz fakt, iż praca, którą wykonywał i wciąż wykonuje na etacie jej mąż wydawała się opłacalna (jako usługa). Stwierdziła, że własny biznes jest najpewniejszym miejscem pracy. Uzyskała 20 tys. zł. dofinansowania na start (<i>nie trzeba było zaciągać dużych kredytów</i>) oraz wsparcie pomostowe przez pół roku. Nie zatrudniają pracowników.</p>
Respondentka 4	<p>Połączyła zainteresowania z odkryciem niszy rynkowej – <i>zawsze interesowałam się sposobami odżywiania, ponieważ było to dla mnie ważne; sama zachorowałam i jest to choroba dietozależna</i>. Wychodząc ze szpitala dostrzegła, że lokalnie nie było usług dietetyka. W jej mieście powiatowym nie było poradni dietetycznej, więc od 7 miesięcy z powodzeniem obsługuje klientów. Widziała również problemy służby zdrowia i ogólną zwiększającą się dbałość osób o zdrowy tryb życia. Radzi innym dobre przemyślenie planowanej oferty zanim ją ujawnią potencjalnym klientom. Mówi o tym, że firma to jej pasja. Skorzystała z dofinansowania na jej założenie, nie ma pracowników.</p>
Respondentka 5	<p>2 lata prowadzi własny biznes, a motywacją była <i>chęć bycia na swoim</i>. Pomysł na sklep spożywczo-przemysłowy <i>sam przyszedł</i>, ale liczyło się doświadczenie zawodowe w handlu, a także w kontaktach z urzędami. Wsparciem przy zakładaniu była pomoc pracowników urzędu pracy: <i>pomagano mi wypełniać formularze</i>. Na działalność uzyskała kredyt. W jej firmie nie ma dodatkowych pracowników.</p>

Respondentka 6	<p>Zajmuje się sprzedażą przez internet od 1,5 roku. Początek działalności określa jako przypadkowy: <i>Złożyłam podanie na staż, stażu nie było, ktoś zasugerował dofinansowanie działalności. Miałam już wcześniej pomysł no i pomyślałam, że może to już jest pewna alternatywa, jeżeli się nie uda, to można zawsze zamknąć.</i> Pomysł na działalność był prozaiczny – popsuty laptop po gwarancji sprzedany z zyskiem po rozebraniu na części. Takie właśnie części stanowią obecnie główną ofertę firmy. Powstała dzięki dofinansowaniu i wsparciu pomostowemu. Polecałaby innym wypełnianie wniosków elektronicznie, a nie odręcznie na korytarzu urzędu, koniecznie płatności elektroniczne (przez konto internetowe), udział w szkoleniach, które są cennym źródłem kontaktów branżowych. Mąż respondentki pomaga wiedzą w przygotowaniu produktów do sprzedaży. Pracownicy nie są zatrudniani.</p>
Respondent 7	<p>Biuro rachunkowe prowadzi od 1992 r. Skłoniła go do tego sytuacja finansowa – niska renta. Poza tym sprzyjające przepisy dotyczące otwarcia biura rachunkowego. Wielkie znaczenie miał fakt, iż pracował wcześniej w urzędzie skarbowym. Nie korzystał ze wsparcia zewnętrznego przy otwieraniu działalności. Zatrudnia jedną osobę (nie jest niepełnosprawna).</p>
Respondent 8	<p>Przedsiębiorstwo istnieje od sierpnia 2012 r. Respondent podał przyczyny otwarcia własnego biznesu: <i>dużo wolnego czasu i potrzeba pieniędzy.</i> Nie bez znaczenia był fakt, że nie widział na własnym terenie takich usług (stacja sprzedaży gazu do samochodów), a były mu potrzebne osobiście. Otrzymał częściowe dofinansowanie ze środków UE. Zatrudnia 3 pracowników (w tym 1 w ramach umowy zlecenia), wszyscy posiadają niepełnosprawność. Rekomenduje śledzenie regionalnych stron internetowych z informacjami na jakie sektory przyznawane będą dofinansowania unijne dla firm w latach 2014-2020 (obecnie strony Lubelskiej Agencji Wspierania Przedsiębiorczości).</p>
Respondent 9	<p>Od 2008 r. zajmuje się sprzedażą i serwisowaniem rowerów. <i>Praca u kogoś nie bardzo mi pasowała</i> – wyjaśnił. Przyznał, że potrzebował zalegalizować dotychczasową pracę dorywczą. Były to drobne naprawy rowerów, najpierw w garażu, rozszerzane o kolejne prace: <i>Od zawsze te rowery naprawiałem, więc pomyślałem, że można robić to na większą skalę.</i> Nie myśli o zatrudnianiu pracowników. Radził: <i>przede wszystkim pomysł, zastanowić się, zbadać rynek, czy jest ktoś kto prowadzi coś takiego, jeśli bierze się dotację to uważać, bo trzeba ją dobrze rozliczyć.</i> Zalecał ostrożność w rozszerzaniu asortymentu – małymi krokami. Przekonywał, że <i>genialny produkt będzie niczym jeżeli sama osoba, która będzie zakładać działalność będzie podchodzić do swojej pracy lekceważąco bądź nie będzie jej to sprawiało przyjemności.</i></p>
Respondent 10	<p>Otworzył działalność w listopadzie 2012 r., choć taki zamiar miał już kilka lat wcześniej. Impulsem do działania była duża ilość pozytywnych informacji na szkoleniach z zarządzania ekonomią społeczną. W założeniu i utrzymaniu firmy pomogły mu wieloletnie działania w stowarzyszeniach: obycie z urzędami, załatwianiem spraw formalnych, współpraca z ludźmi. Utrzymując tereny zielone zatrudnia pracowników z niepełnosprawnością. Jest to spółdzielnia socjalna, której jest współzałożycielem.</p>

Respondentka 11	Motywacją do ponownego otwarcia zakładu fryzjerskiego tej respondentki była zachęta stałych klientów poprzedniej działalności, ale i brak pracy. Jej dobra rada dla będących w takiej sytuacji to pokonać strach, bo to jest coś co hamuje wszystko . Dotacja na założenie firmy okazała się zasadniczym wsparciem. Wykorzystuje w pracy przeszłe doświadczenia zawodowe. Działalność prowadzi samodzielnie.
Respondentka 12	Zarządzanie gospodarstwem agroturystycznym rozpoczęło się stosunkowo niedawno (6 miesięcy przed dniem wywiadu). Praktyka innych była dostatecznym powodem założenia firmy (a także możliwość skorzystania z dotacji i... niska emerytura): <i>Ta moja koleżanka, która też ma agroturystykę, nieraz mówiła tak: „stoi u ciebie dom, wreszcie byś coś zrobiła, nieraz ja mam za dużo gości, wysłałbym do ciebie, ty byś miała za dużo.. byśmy się uzupełniały...” i tak ona poszła na prawo jazdy, ja za nią, ona założyła agroturystykę, ja też za nią. I tak jesteśmy ze sobą powiązane i zobaczymy co będzie.</i> Stowarzyszenie Inicjatyw Lokalnych pomogło w wypełnieniu dokumentów. Skorzystała z dotacji. Nie zatrudnia pracowników.
Respondentka 13	Najdłuższy okres prowadzenia działalności w badanej próbie – 31 lat. Nadzoruje całą działalność ekonomiczną firmy. Nie miała wsparcia zewnętrznego w zakładaniu przedsiębiorstwa, ale przez pewien czas była zrzeszona w cechu rzemiosł. Do biznesu skłoniła ją utrata pracy w szkole: <i>sytuacja na rynku pracy mnie zmusiła</i> . Chwali studia ekonomiczne jako dobrze przygotowujące do działalności gospodarczej . Radzi dobrze zorientować się na cel planując własny biznes, gdyż sama tak działała. Zatrudnia aż 83 osoby z niepełnosprawnością. Jest to zakład pracy chronionej (produkcyjny).
Respondent 14	Choć prowadzi firmę od 4 lat, handlem alkoholami zajmuje się już od lat 10. Firma wydała mu się jedynym wyjściem w sytuacji niepełnosprawności, a <i>robienie czego innego nie miałoby sensu</i> – wyjaśnia. <i>Albo będę miał problemy z pieniędzmi i z samym sobą albo do czegoś dojdę</i> – tak definiował sens biznesu. Nie korzystał z wsparcia na start biznesu i radzi <i>aby najpierw szukać dofinansowań, a dopiero potem otwierać działalność</i> . Ceni sobie możliwość kierowania ludźmi. W firmie pracują 4 osoby z niepełnosprawnością.
Respondent 15	Powodem założenia firmy (5 lat przed badaniem) była chęć rozwoju. Pomysł na działalność usługowo-handlową narodził się przez przypadek, ale kluczem okazało się doświadczenie w branży budowlano-wykończeniowej, umiejętności zawodowe sprzed wypadku. Udało się następnie pozyskać środki na ładowarkę do węgla z PFRON, w wysokości niższej niż oczekiwana, ale wystarczającej: <i>biznesplan musiałem napisać, ale mniejsze pieniądze dostałem i mniejszy sprzęt musiałem kupić</i> . Zatrudnia średnio 2-3 pracowników, na podstawie umów zleceń. Długość angażów jest całkowicie zależna od skali bieżących zamówień. Nie są to osoby z niepełnosprawnością.

4. Inne aspekty prowadzenia działalności

Stereotypy i ich przewyżnianie

Połowa respondentów – właściciele firm spotkała się ze stereotypami dotyczącymi osób z niepełnosprawnością, które mogą odgrywać rolę w procesie zatrudniania. Pierwszy z nich to uprzedzenie, że potencjalny pracownik będzie korzystał nagminnie ze zwolnień lekarskich lub stale będzie nieobecny w pracy z powodu choroby lub rehabilitacji. Z tym wiąże się także wątpliwość pracodawców czy taka osoba w ogóle zdolna jest do pracy albo że jest niewydajna. Jedną z respondentek dotknęło to osobiście, gdyż zażądano od niej kiedyś zaświadczenia od lekarza, że może pracować na stanowisku. Było to dla niej na tyle upokarzające, że odeszła z pracy: *wolałam zrezygnować niż chodzić do lekarza, bo nie wiedziałam co mnie może spotkać.* Pojawiło się także spostrzeżenie, że niektórzy sądzą, że osoba z niepełnosprawnością nie potrafi funkcjonować w środowisku pracy albo w ogóle pracować. Zwracano uwagę na brak tolerancji wobec takich osób. Inaczej wygląda to w innych społeczeństwach, które okazują niepełnosprawnym większy szacunek. Jeden respondent zauważył, że pracodawcy często myślą, że taką osobę trudniej zwolnić, co jego zdaniem, jako potencjalnego pracodawcy, nie ma pokrycia w rzeczywistości. Inna uwaga dotyczyła stereotypu polegającego na zakładaniu, iż osoba z niepełnosprawnością nie będzie się wypowiadać ani bronić swoich racji. Co więcej, nie jest traktowana jako kompetentny partner do rozmowy. Obrazuje to kolejny badany. Jego wypowiedź warto przytoczyć w całości: *Wchodzi klient pierwszy raz prosząc o rozmowę z szefem. Przedstawiam się, pytam go w czym mogę pomóc, on mówi co chciałby kupić. Ja zaczynam mówić... Następne zdanie tego klienta nie jest już do mnie tylko do chłopaka obok. To jest standard. To jest nagminne. Kiedyś mnie to wkurzało do tego stopnia, że stawałem się agresywny. Mówiłem, że jeżeli nie chce pani ze mną rozmawiać, to niech się pani nie pyta o szefa. Ktoś uważa, że skoro gorzej mówię, to lepiej to załatwi z osobą obok, pełnosprawną. Prowadząc działalność obracam dużymi pieniędzmi – mam ogromne problemy w zakupie towaru. Tam, gdzie mam umowę, to nikt się nie pyta, kto zamawia i kto płaci. A jeżeli muszę zadzwonić do jakiegoś miejsca i porozmawiać z kierownikiem, to nawet jeżeli powiem mu, że mam problem z wymową to... nie oddzwoni. Jestem traktowany jako osoba, której nie warto ufać.*

Respondenci, którzy dostrzegli stereotypy, mieli szansę zaproponować możliwe sposoby ich niwelowania, tak, aby zmieniać niewłaściwe postrzeganie przez otoczenie pracujących osób z niepełnosprawnością. Było kilka konkretnych odpowiedzi. Pierwsza propozycja to organizowanie kampanii społecznych (respondentka zauważyła już kilka ciekawych w przeszłości). Druga dotyczyła szkoleń dla pracodawców, którzy nie zatrudniają jeszcze osób z niepełnosprawnością. Kolejna wskazywała na konieczność wspólnego tworzenia zakładów pracy przez takie osoby. Propozycja ta nie do końca odpowiadała na pytanie o sposoby walki ze stereotypami. Tak samo ta dotycząca intensyfikacji pomocowych działań urzędów pracy. Wskazano, że pokazywanie sukcesów firm założonych przez osoby z niepełnosprawnością oraz pozostałych pracujących byłoby również właściwym działaniem. Takie też są założenia niniejszego raportu oraz pre-

zentacja ścieżek karier osób z niepełnosprawnością na portalu wirtualnydoradca.wup.lublin.pl. A o tych pozytywnych przykładach wspominał właściciel firmy handlowej: *Po mojej firmie można zobaczyć, że nie trzeba mieć zakładu pracy chronionej, tylko normalną firmę, w której pracują osoby z niepełnosprawnością. Ludzie bardzo się identyfikują, są odpowiedzialni.* Nie tylko on zaznaczał, że spotykał się z sytuacją, że tacy pracownicy byli i są bardziej ambitni i dokładniejsi w pracy.

Czy pracujące osoby z niepełnosprawnością mają obniżone poczucie własnej wartości w kontekście zawodowym? Dziewięcioro badanych miało podstawy, by sądzić, że tak (pozostali albo nie mieli zdania na ten temat albo nie zgadzali się z taką generalizacją). Zebrano od nich kilka pomysłów jak to poczucie kształtować. Były to np. wczesna terapia i mobilizowanie. Jedna z respondentek argumentowała, że poczucie własnej wartości zależy właśnie od tego jakie wsparcie otrzymało się w domu i w szkole. Z kolei zajęcia szkoleniowe i warsztatowe powinny gwarantować *wydobycie dobrych cech, które człowiek posiada*. Kilkoro badanych podkreślało aspekty związane z warunkami pracy – zatrudnianie na stanowiskach, na których są najbardziej efektywni, wynagradzanie na równi z innymi pracownikami (odpowiedź ta zawierała więc założenie, że niepełnosprawność różnicuje wynagrodzenia). Pojawiło się spostrzeżenie, że osoby z niepełnosprawnością obawiają się barier i stereotypów, więc ukrywają fakt niepełnosprawności. Niektórzy wręcz przeciwnie – ze względu na swój status mają zawyżone oczekiwania wobec pracodawcy. To zdanie respondentki (pracodawcy), która podkreślała, że ona wymaga dobrze rozumianej pokory od każdego pracownika. *Trzeba takim osobom pomagać, wyciągać rękę, poprowadzić* – sugerowano podczas innego wywiadu. Pojawił się nawet pomysł zapewnienia przez odpowiednie instytucje opiekuna osoby z niepełnosprawnością, który angażowałby się indywidualnie w jej sytuację na rynku pracy np. pomagając w realizacji Indywidualnego Planu Działania. Otwartym pozostaje w tej sytuacji pytanie o sposób jego zaangażowania tak, aby rzeczywiście stymulował aktywność osoby tam, gdzie jej brakuje i jest ona możliwa, a nie zastępował jej w możliwych do wykonania działaniach, tym samym wzmacniając stereotyp osoby niepełnosprawnej niezaradnej. Dwie sugestie walki ze stereotypami uprzytamniały, że to pełnosprawni powinni zmienić swoje postrzeżenie, zdobywać wiedzę o sytuacji niepełnosprawnych oraz kształtować na tej podstawie sposób zachowania się na co dzień w ich obecności.

Stymulatory aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością

Ścieżki karier uczestników wywiadów indywidualnych udowadniają, że samozatrudnienie może być sposobem na efektywną aktywizację osób z niepełnosprawnością. Na pewno nie jest to metoda adekwatna do możliwości każdej osoby próbującej zmierzyć się z wymaganiami rynku pracy. Podobnie jak dla pełnosprawnych, tak i dla analizowanej grupy, brak doświadczenia zawodowego lub z tzw. wyuczona bezradność (zwłaszcza utrzymywana przez najbliższe środowisko) wymusza działania integracyjne i podwyższające samoocenę. Literatura przedmiotu oraz tematyka zrealizowanych projektów

PO KL wskazują, że powinny być to konkretne zadania do wykonania w środowiskach pracy np. w działaniach organizacji pożytku publicznego. Ważne są również prace stymulujące twórczość (np. przygotowanie reportażu) oraz zakładające pomoc innym (np. uczestnictwo w zbiórce publicznej) czy warsztaty pierwszej pomocy. Wszystko w celu wzmocnienia myślenia o potrzebach innych, co tkwi u podstaw postawy przedsiębiorczej.

W scenariuszu wywiadu znalazło się pytanie o pracę zdalną jako możliwą alternatywną formę realizacji zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością. Tylko dwie osoby nie miały wyrobionej opinii na ten temat. Dla kolejnych dwóch temat ten jest poza ich dążeniami. Wolą bezpośrednią pracę z ludźmi: *ja muszę być między klientami, absolutnie nie nadawałabym się do tego sposobu pracy.* Dwie następne mówiły o jej bardzo ograniczonej użyteczności dla pracodawcy, tzn. że sprawdza się tylko na niektórych stanowiskach oraz że *powinna być skierowana do osób, które nie mają już żadnej alternatywy* (tj. nie mogą wychodzić z domu). Jedna z respondentek zdradziła: *ostatnio aplikowałam do takiej pracy.* Choć uważa, że to dobre rozwiązanie dla osób z niepełnosprawnością, to dostrzegła, że to raczej praca dorywcza i w ofertach pracodawców nie ma jej w pełnym wymiarze. Co do ofert pracy, to kolejny badany zauważył, że *jest taki portal, na którym są oferty pracy tylko dla niepełnosprawnych.* Sądzi, że zdalna forma pracy dobrze funkcjonuje – ma znajomego, który tak pracuje. Wyjaśniał: *To dobre rozwiązanie, bo jest szereg rzeczy, które można wykonywać w domu, bez kontaktu z pracodawcą i klientem. Jest ogromna branża informatyczna, ale nie tylko. Wszelkie tematy księgowo także. Tylko czasem kontakt z klientem twarzą w twarz jest potrzebny.* Zdalne wykonywanie zadań postrzegał jako formę pracy najemnej, a nie jako wariant samozatrudnienia. Inna pozytywna opinia opierała się na spostrzeżeniu, że *osoby, które mają małe dziecko, mogą sobie regulować czas pracy, ale to też wymaga dużo samodyscypliny, motywacji, chęci i umiejętności.* Często podkreślano właśnie gotowość do pracy w takich warunkach, które dla niektórych nie są komfortowe. Jeden z przedsiębiorców wskazywał, że wiąże się ona z koniecznością przeszkalania z obsługi specjalistycznych programów. Jest to zgodne z poglądem innego, że daje bardzo duże możliwości w jego branży, gdyż operacje pomocnicze w transporcie, załadunku, logistyce mogą być wykonywane zdalnie, przy użyciu odpowiednich programów i aplikacji.

Bez udziału i zaangażowania pracodawców nie jest możliwa aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością. Podczas indywidualnego wywiadu pogłębionego padło pytanie o korzyści z zatrudniania tych osób. Zastanawiające jest, że **czwórka przedsiębiorców (potencjalnych lub realnych pracodawców) nie wiedziała nic o korzyściach dla pracodawców, mimo że są one gwarantowane.** Pozostali wskazywali najczęściej ogólnie na dofinansowania z PFRON, a dwoje z nich je rzeczywiście wykorzystywało. Pojedynczo wskazywano, że może być to dofinansowanie do pensji pracownika w postaci części składki (*to powinno być bardziej nagłośnione, choć niektórzy pracodawcy wiedzą o co chodzi*) oraz zwrot kosztów przystosowania miejsca pracy i wyposażenia stanowiska pracy. Nie wspomniano (trudno oceniać czy wynika to z niewiedzy czy z ogólnego wskazania na PFRON jako donatora) o zwrocie kosztów szkoleń pracowników, kosztów zatrudnienia pomocnika czy też o zwolnieniu z wpłat na PFRON. Inne wprost zidentyfikowane korzyści to satysfakcja z pomocy osobie niepełnosprawnej (jaką jest jej zatrud-

nienie) oraz korzyść związana z rezultatami jej pracy: *są wydajniejszymi pracownikami niż niejeden pełnosprawny*. Realistyczne spojrzenie na zagadnienie przedstawił jeden z uczestników badania mówiąc, że podstawą do wypłaty wynagrodzenia (z dofinansowaniem PFRON) jest ciągłość zleceń dla firmy, a jeśli jej nie ma, to nie może wypłacać pensji, a co za tym idzie refundować sobie jej składowych.

Respondenci zmierzli się z próbą oceny wsparcia zewnętrznego związanego z aktywizacją zawodową, którą mogą otrzymać osoby z niepełnosprawnością oraz o proponowane zmiany w tym zakresie. Jeden z nich, nawiązując do pytania o pracę zdalną, zauważył, że brakuje szkoleń przygotowujących pracowników do takiego sposobu wykonywania obowiązków. Inni też wypowiedzieli się na temat wsparcia szkoleniowego: *Można by było przedłużyć tę formę wsparcia, żeby nie była tylko jednorazowe, tylko wielokrotne w pierwszym roku prowadzenia działalności, żeby osoby prowadzące działalność miały w kimś wsparcie*. Oceniano, że niepotrzebne są „taśmowe” szkolenia, a zamiast tego środki powinny być przeznaczane na wykonywanie nawet krótkich zadań w miejscach pracy (*człowiek idzie wtedy między ludzi*) lub dofinansowania nauki zawodu. Inna osoba diagnozowała: *Są programy i szkolenia dla osób niepełnosprawnych. Myślę, że problem leży po ich stronie. Nie mogą się przełamać, żeby wyjść z domu*. Podobnie ich kondycję oceniał kolejny badany: *Nie ma co narzekać (na ofertę aktywizacyjną). Ale warto by Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR) ruszyło w teren, bo załamanie przychodzi, on już nie walczy o to żeby wyjść gdzieś między ludzi* (wskazywał na zamieszkanie w jego okolicy osób z niepełnosprawnością ruchową, które nie mają wózka i nie starają się o niego). O instytucji tej wspomnieli kolejny respondent, ale w innym kontekście: *jestem 289 w kolejce do dofinansowania w PCPR*. Ubiega się o refundację kosztów naprawy pękniętej ramy w wózku, którym porusza się na co dzień. Fakty te sprawiły, że słabo ocenia wsparcie zewnętrzne, jego doświadczenia wskazują, że rozpoznanie potrzeb osób z niepełnosprawnością powinno być usprawnione tak, aby dofinansowania niezbędne do codziennego funkcjonowania (a co za tym idzie pracy zawodowej czy działalności) nie były odkładane. W wypowiedziach dwóch innych osób powrócił pomysł opiekuna osoby z niepełnosprawnością, a przynajmniej oddzielnej opieki nad takimi osobami w publicznych służbach zatrudnienia. Istotny kierunek zmian nakreśliła osoba rekomendująca, by **miejsca pracy lub kształcenia dostosowywać nie tyle do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, ale do potrzeb konkretnej osoby z konkretną dysfunkcją**. Ta wypowiedź jest prostą konsekwencją zróżnicowania charakteru posiadanych niepełnosprawności oraz ich stopni. Sprawia to, że **niemożliwe jest efektywne zastosowanie standaryzowanych form wsparcia aktywizacyjnego dedykowanych całej grupie osób z dysfunkcjami**. Pozostali badani za najważniejsze wsparcie uznawali dotacje, ułatwienia zdobywania pracy w innych miejscach niż miejscowość zamieszkania, kształtowanie komunikatywności oraz informowanie pracodawców o korzyściach wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Trójka uczestników badania nie posiadała wiedzy i opinii na temat metod aktywizacyjnych.

Trudności – utrzymanie biznesu – rozwój

Symptomatyczne jest **wskazywanie we wszelkich badaniach samozatrudnionych kosztów ZUS i podatkowych jako głównych utrudnień w prowadzeniu działalności gospodarczej**. Tak było również w tym badaniu jakościowym. Pytano przy tym także o bariery przy zakładaniu firmy. **Aż pięćcioro respondentów nie spotkało się z barierami na żadnym etapie** (jedna jednak zaznaczyła: *oprócz swojej niepełnosprawności z żadnymi*). Były to głównie osoby, które otrzymały dotację na założenie firmy. Wspominały nawet o dużej życzliwości i wsparciu, które otrzymywały np. przy sporządzaniu niezbędnych dokumentów rejestracyjnych. Jedna podkreślała, że nie boi się wielozadaniowości i od początku ma jej pełną świadomość. Spora grupa osób deklaruowała bezproblemowy start działalności (*to jest akurat piękne, że w jednym okienku załatwiasz wszystkie rzeczy*; niegdyś do założenia potrzebni byli poręczytiele, teraz już badana nie musiała ich szukać; pomoc urzędu pracy) w odróżnieniu od kłopotliwego jej utrzymania (orientowanie się w przepisach prawnych, ich zmianach, interpretacjach, w tym ZUS i US; wysokie koszty utrzymania, konieczność ciągłych inwestycji, doposażenia lokalu; brak pomocy urzędu pracy).

W kontekście własnej niepełnosprawności jeden przedsiębiorca zmagają się z barierami architektonicznymi. Staje się bezradny w przypadku awarii windy, z której musi codziennie korzystać. Wskazywał na wąskie korytarze w urzędach, gdzie dodatkowo często są kolejki utrudniające przemieszczanie się (ma problem z koordynacją ruchową) – *Wszędzie gdzie mam pójść to myślę, gdzie mam zaparkować, gdzie mam stanąć, gdzie wejść, którędy wejść*.

Respondentów dotykały również biurokratyczne przeszkody: ilość dokumentów do wypełnienia, konieczność wożenia dokumentacji, niejednolite decyzje urzędnicze, długi czas oczekiwania na kandydatów do pracy z urzędu pracy. Na niedostateczną pomoc urzędów skarżył się jeszcze jeden respondent, który ma problemy z pisaniem. Nikt w urzędach nie jest gotowy wypełnić przy nim i na jego prośbę dokumentów, w tym najprostszych, typu awizo. Być może w tym aspekcie konieczne są szczegółowe uregulowania prawne, które jasno rozstrzygałyby kwestię odpowiedzialności za tak przygotowany dokument. Przy zakładaniu własnej działalności jedna z respondentek nie uzyskała potrzebnej wiedzy jak zorganizować w firmie proporcje wydatków tzn. *po ile zamawiać towaru, a ile zostawić na rachunki*. Pojawiło się także zagadnienie specyficzne dla branży gastronomicznej: *najgorsze dla mnie są wymogi sanepidu* (Państwowej Inspekcji Sanitarnej). Zgłoszony został również problem małej ilości klientów, który jest bardzo zasadniczym, bo stawia pod znakiem zapytania dalsze powodzenie działalności: *ludzie mają mało pieniędzy i to wszystko, a sklepów jest mnóstwo*. Najdłużej prowadząca firmę wspomina, że w 1983 r. działalność można było założyć tylko przez Cech Rzemiosł, a obecnie dotyka ją *huśtawka przepisów finansowych i zmiany w działaniach PFRON*. Nie ma czasu na dostosowanie się do aktualizowanych przepisów. Mimo że jeden z badanych podawał, że ułatwieniem było uzyskanie dotacji bez poręczyteli, to inny ubolewał nad koniecznością znalezienia trzech żyrantów dla uzyskania dotacji w urzędzie pracy na działalność. Przyznawanie dotacji osobom z niepełnosprawnością mogło więc mieć do

tej pory bardzo różne obostrzenia w zależności od źródła dotacji, instytucji przyznającej środki lub okresu, w którym miało to miejsce.

Przebadani przedsiębiorcy z niepełnosprawnością nie byli osobami narzekającymi na trudności, opowiadali o nich, gdy byli o nie pytani przez diagnostę realizującego wywiad. Trudności są dla nich wyzwaniem. **W większości mają drugorzędne znaczenie (zwykle nie zastanawiam się nad barierami), gdyż najpierw liczy się dla nich możliwość realizacji pasji i zainteresowań, swoboda w organizacji pracy i dobieraniu współpracowników oraz kontakt z klientami.** Nie zmienia to faktu, że bariery kosztowe, organizacyjne, prawne, psychologiczne, środowiskowe mogą przyczynić się do niechęci do podejmowania przez osoby z niepełnosprawnością ryzyka własnego biznesu.

Jak badani oceniają pewność utrzymania działalności gospodarczej? Podzielili się na trzy grupy: pewni, bez zdania na ten temat oraz niepewni. Pierwsza i druga grupa były prawie równoliczne.

Respondentka z pierwszej grupy wyjaśniała, że *na rynku jest dużo zakładów gastronomicznych. Dlatego zastosowała obniżkę cen w stosunku do innych lokali, bo jest dużo osób emerytów i niepracujących, żeby mieli możliwość kupienia takich obiadów u mnie i są to obiady regionalne.* Inna widzi zainteresowanie klientów agroturystyką i jednocześnie konieczność inwestycji w gospodarstwo. Kolejny dzielił się optymizmem: *jak na pół roku tej sprzedaży jestem bardzo zadowolony.* U innego zanotowano deklarację, że biznes chce prowadzić do końca życia. Po 30 latach prowadzenia firmy pewna jej dalszego dobrego losu respondentka podkreśla, że jest świadoma odpowiedzialności za zatrudnienie ponad 100 osób, co motywuje ją do codziennego zaangażowania. Nadchodząca pora roku (zima) jest powodem do entuzjazmu dla handlującego opałem: *będzie się węgiel sprzedawał.* Właściciel biura rachunkowego, choć narzekał na ZUS (*bariera nie do przebiccia, kiedyś zdrowotne było 56 zł, w tej chwili jest 300 zł, wzrosło o 500%, a nasze dochody o kilka procent*), to sam na zapotrzebowaniu na obsługę kosztów osobowych firm opiera swoje nadzieje (*każdy woli oddać do wykonania na zewnątrz zagmatwane rozliczenia czy dokumenty przy zatrudnieniach*).

Druga grupa, nieoceniających, liczyła trzy osoby. Pierwsza z nich tłumaczyła: *gdybym oceniała, to ze względu na wysokie koszty utrzymania bym jej nie prowadziła.* Druga wyjaśniła, że będzie to wiedzieć, gdy przejdzie na pełny ZUS, a po pierwszym roku trudno jej prognozować: *nie można sobie zaplanować, że w przyszłym miesiącu zarobię więcej, jeden miesiąc jest lepszy drugi gorszy.* Trzeciej trudno to ocenić ponieważ jeszcze jest krótko na rynku.

Przedstawiciele trzeciej grupy sygnalizowali: *Jest nam ciężko, gdyż nie dostajemy żadnych dofinansowań jeśli chodzi o ZUS i podatki, a przychody nie są na stałym poziomie, opłaty zaś tak. Dobrze, że się ma męża, który ma stały dochód i stąd się te pieniądze bierze.* Inna badana uzmysławiała, że w małym miasteczku utrzymanie działalności gospodarczej równa się z cudem, wymaga dużej elastyczności i pomysłu. Podkreślała niską zamożność klientów, a *porady koleżeńskie nie dają profitów* (udziela płatnych porad dietetycznych). Przedsiębiorca na rynku hurtowym także nie był optymistą. Ktoś inny widział potrzebę całkowitego przebranżowienia się. A współzałożyciel spółdzielni socjalnej za małe per-

spektywy jej rozwoju obarczał braki w preferencjach w zamówieniach publicznych dla sektora ekonomii społecznej.

Wszyscy uczestnicy wywiadów indywidualnych podpisaliby się pod stwierdzeniem, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej sprzyja osobistemu rozwojowi. Troje uznało, że dzieje się tak jedynie w pewnym zakresie np. prowadząca sprzedaż internetową wskazała na ograniczenia „4 ścian” i dlatego szuka jeszcze dodatkowego zajęcia poza domem. Inna osoba nie czuje się dobrze, gdy nie zawsze może w danym czasie zrealizować zaplanowane działania.

Opowiadający się za dobrym wpływem biznesu na osobisty rozwój mówili: *człowiek się bardziej dowartościowuje, uczy na swoich i czyichś błędach; trzeba być na bieżąco z przepisami i nowościami na rynku; bardzo dużo trzeba się uczyć, wynika to ze spraw bieżących, praca z ludźmi wymaga też elastyczności; trzeba być kreatywnym, choć nie zawsze wychodzi; rozwijasz się absolutnie w każdej płaszczyźnie, musisz znać się na wszystkim.* Podkreślano rozwój intelektualny, ćwiczenie obowiązkowości, a nawet swoistą rehabilitację przez pracę i kontakty z ludźmi. Najlepsze podsumowanie odpowiedzi to wyznaczenie jednego z badanych: *To jest moje życie. Tak samo jak pracowników niepełnosprawnych pracujących u mnie. Gdybym nie otworzył działalności, nie miałbym z czego żyć.*

Podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych rozważano, na ile prowadzenie własnej działalności gospodarczej jest dobrą alternatywą na rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością. Zdecydowana większość respondentów nie miała wątpliwości, że jest to szansa, ale przeważali ci, którzy wskazywali na pewien warunek konieczny. Jedni podkreślali, że istotna jest znajomość swojego preferowanego sposobu pracy (*zależy jak kto się czuje, z mojego punktu widzenia wolę być u siebie*) i pomysł, który rzeczywiście chciałoby się z pasją wdrażać w życie (*jeżeli ktoś się umie w czymś wykazać*), często cały dzień, a nie kilka godzin. Jeżeli *lubi się to robić, wie co się ma robić i jak to robić*, to własny biznes jest dobrym rozwiązaniem. Inni, korzystając z własnego doświadczenia, zwracali uwagę na wysokie koszty pracowników. Mówili, że polecają własną firmę jako pomysł na życie zawodowe, ale w pojedynkę, bo gdy nie ma zleceń nadal są koszty pracowników. Jeden z badanych nie radził rozpoczynać działalności długotrwale bezrobotnym (*dotacje są i będą przez nich marnowane, działalność szybko się skończy*), czego nie uzasadnił. Można wnioskować, że ocenia on, iż brak aktualnego doświadczenia z miejsca pracy i biegłości w kontaktach z klientami może być sporym utrudnieniem. Być może nie zgodziłby się z tym badany, który zaznaczył, że *przy długotrwałym braku ofert pracy założenie własnej działalności jest czasem jedyną alternatywą.* Ciekawe spojrzenie miał inny respondent: *przy prowadzeniu działalności poradzą sobie osoby mające wsparcie w bliskich.* Wiele osób podkreślało nienormowany czas pracy: *w dogodnym dla siebie czasie i tempie; jak źle się poczuje mogę zamknąć swój lokal, mogę sobie wyjść do lekarza w takim czasie, który mi odpowiada, mogę rozwijać swoje zainteresowania.* Dwóch respondentów dostrzegало pozytywny wpływ prowadzenia firmy na kondycję własną i jakość życia osób z niepełnosprawnością. Pierwszy mówił o dobrym wpływie ciągłego kontaktu z ludźmi. Drugi uznał, że to szansa na likwidację większej ilości barier niż ma to miejsce przy pracy na etacie: *sam przystosowuję sobie zakład.*

Trzeba zauważyć także głosy odosobnione. Jeden wprost mówił, że lepiej pracować u kogoś: *wolałbym brać 2,5-3 tys., pojechać na siódmą, wyjść o piętnastej i nie myśleć czy zgasilem światło w firmie, bo będę płacił rachunek czy inne rzeczy*. Drugi wyrażał wątpliwości czy działalność gospodarcza to dobra alternatywa, a przy tym podzielił się dość generalną uwagą o podejściu pracowników do obowiązków: *ludzie nie szanują pracy*. Inna z tej grupy osób również nie wypowiedziała się jednoznacznie, ale dała do zrozumienia, że jest za mało wsparcia dla osób z niepełnosprawnością przy zakładaniu i prowadzeniu przez nich przedsiębiorstw.

Pozostałe osoby z niepełnosprawnością pracujące w województwie lubelskim - analiza i interpretacja wyników





III. Pozostałe osoby z niepełnosprawnością pracujące w województwie lubelskim – analiza i interpretacja wyników

1. Status respondentów

W ramach prowadzonego badania diagności spotkali się z piętnastoma osobami z niepełnosprawnością, które posiadały zatrudnienie na podstawie umowy o pracę lub zlecenia. W grupie tej znalazło się dziewięć kobiet oraz sześciu mężczyzn. Respondenci posiadali bardzo zróżnicowane wykształcenie – profile/kierunki kształcenia wraz z płcią zaprezentowano w tabeli zamieszczonej poniżej. Zatrudnieni byli na obszarze następujących powiatów: m. Chełm (2 osoby), lubelski (2 osoby), kraśnicki (2 osoby), puławski (2 osoby), włodawski (2 osoby), m. Lublin, krasnostawski, biłgorajski, łączyński, parczewski.

Lp.	Wykształcenie	Płeć
1.	podstawowe	kobieta
2.	średnie ogólnokształcące	kobieta
3.	średnie ogólnokształcące	mężczyzna
4.	policealne – studium fryzjersko-kosmetyczne	kobieta
5.	policealne – studium chemiczne i studium rachunkowości	kobieta
6.	zawodowe – ukończona szkoła specjalna na profilu szwaczki	kobieta
7.	zawodowe – profil górniczy	mężczyzna
8.	zawodowe handlowe oraz ukończone uzupełniające liceum ogólnokształcące ⁵	kobieta
9.	zawodowe – malarz budowlany	mężczyzna
10.	średnie techniczne – technik technologii odzieży	kobieta
11.	średnie techniczne – technik mechanik	mężczyzna
12.	wyższe – rolnicze oraz ukończone studia podyplomowe Zarządzanie Zasobami Ludzkimi	kobieta
13.	wyższe – marketing i zarządzanie	mężczyzna
14.	wyższe – pedagogika ogólna	kobieta
15.	wyższe – pedagogika kulturalno-oświatowa	mężczyzna

⁵ Respondentka w chwili badania uczyła się dodatkowo w studium – na profilu kosmetologia.

2. Rola doświadczenia i wykształcenia

Na początku wywiadu respondentów poproszono, aby ocenili, czy posiadane przez nich doświadczenie było pomocne w uzyskaniu zatrudnienia. Zdecydowana większość twierdziła, że miało ono (pośrednio lub bezpośrednio) pozytywny wpływ na znalezienie pracy. Na fakt podjęcia zatrudnienia w zawodzie wyuczonym wskazały dwie osoby, które ukończyły szkołę zawodową – mężczyzna, który niegdyś pracował jako górnik oraz kobieta wykonująca jakiś czas temu zawód szwaczki. Oboje twierdzili, że zdobyta wiedza oraz umiejętności praktyczne były niezwykle pomocne i przyczyniły się do utrzymania zatrudnienia. Kolejny respondent, absolwent technikum o profilu mechanik, przyznał, iż co prawda pracuje w zawodzie ślusarza, ale umiejętności nabyte podczas zajęć praktycznych wykorzystuje w swojej obecnej pracy. Pozostałe pięć osób wskazujących na pozytywny wpływ posiadanego wykształcenia na zdobycie pracy zwracało uwagę, że przy poszukiwaniach potrzebny były określony poziom wykształcenia oraz ogólna wiedza – były to dwie osoby posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące, absolwentka technikum (technik technologii odzieży), absolwent studiów o kierunku marketing i zarządzanie oraz kobieta, która ukończyła kierunek pedagogika kulturalno-oświatowa.

Pozostała szóstka pracujących osób z niepełnosprawnością deklarowała, że posiadane przez nich wykształcenie nie było czynnikiem, który zdecydował o uzyskaniu zatrudnienia. **Respondenci zauważyli, iż pracodawcy przede wszystkim zwracają uwagę na doświadczenie zawodowe i to ono jest najważniejsze podczas procesów rekrutacyjnych.** Jedna z respondentek przyznała: *Jestem po Akademii Rolniczej, kierunku ogólnorolniczy. Pracowałam dawniej w firmie o innym profilu, robiłam całkiem co innego. Jednakże sytuacja rynkowa tamtej firmy zmieniła się i jej plany się zmieniły... w związku z tym i ja się troszeczkę „przebranżowiłam”. Studia podyplomowe z zarządzania zasobami ludzkimi robiłam już w trakcie pracy w nowej firmie... natomiast tamte studia – nie wiem czy zarząd brał pod uwagę przy zatrudnieniu mnie na to stanowisko, czy mam takie studia, a nie inne. W każdym razie miałam już duże doświadczenie w dziedzinie kadr i płac, także to było bardziej brane pod uwagę niż to, że mam nieadekwatny kierunek studiów do pracy.* Oznacza to, że w jej opinii najistotniejszą rolę odgrywało doświadczenie zdobyte w zawodzie niezwiązanym z posiadanym wykształceniem. Przełożyło się ono później na większe szanse zatrudnieniowe, a co za tym idzie, pomyślne przejście procesu rekrutacyjnego w firmie, w której obecnie pracuje. Podobnie uważała absolwentka studium fryzjersko-kosmetycznego, która deklarowała, że co prawda pracuje w zawodzie fryzjerki, ale pracodawca przyjmując ją do pracy zwracał przede wszystkim uwagę na doświadczenie i faktycznie posiadane umiejętności, a nie na ukończoną szkołę. Inna respondentka (absolwentka studium chemicznego i studium rachunkowości), która twierdziła, że posiadane wykształcenie nie stanowiło w jej przypadku źródła sukcesu w znalezieniu pracy, argumentowała to faktem ciągłej zmienności wymagań na rynku pracy i potrzebą dostosowywania się do nich poprzez ciągłe doksztalcanie. Dodatkowo dwie osoby (kobieta z wykształceniem podstawowym oraz mężczyzna, który ukończył profil tech-

nik mechanik) przyznały, że dyplom ukończonej szkoły nie był pomocny w uzyskaniu zatrudnienia. Swoich opinii nie poparli jednak bardziej rozwiniętymi wypowiedziami. Zaznaczyć jednak należy, że gdy respondenci zostali zapytani w dalszej części wywiadu o to, czy ich praca jest zgodna z posiadanym wykształceniem czy zdobytymi kwalifikacjami, to okazało się, że tylko dwie osoby przyznały, że nie ma w tej kwestii żadnego powiązania. Zdecydowana większość wskazywała na pełne lub pośrednie powiązanie z posiadanym wykształceniem.

Kolejne pytanie dotyczyło tego, czy wykształcenie miało pozytywny wpływ na utrzymanie zatrudnienia. **Wszystkie osoby, które wcześniej zadeklarowały, że wykształcenie pomogło w znalezieniu pracy potwierdziły, że zdobyta wiedza i umiejętności przydają się także w codziennej pracy i dzięki temu posiadają one większą pewność utrzymania zatrudnienia.** Natomiast respondenci, którzy nie dostrzegali związku pomiędzy własnym wykształceniem, a uzyskaną pracą jasno stwierdzili, że nie ma ono żadnego wpływu na ich sytuację zawodową w chwili obecnej. Podkreślali oni rolę posiadanego doświadczenia, które umożliwia im sprawną realizację obowiązków w miejscu pracy.

Zdecydowana większość respondentów zadeklarowała, że w trakcie edukacji nie musiała mierzyć się z żadnymi problemami, które sprawiałyby trudności w zdobyciu wykształcenia. Odpowiedzi takiej udzieliła dwunastka pracujących osób z niepełnosprawnością. Jedynie trzy osoby wskazywały na problemy, ale w przypadku każdej z nich posiadały one odmienny charakter. Absolwentka pedagogiki ogólnej przyznała, że największą barierą, z jaką spotykała się podczas studiów, była kwestia finansowa, ale mimo wszystko udało jej się ukończyć studia. Respondentka posiadająca wykształcenie podstawowe twierdziła, że zły stan jej zdrowia nie pozwolił jej na kontynuowanie edukacji i musiała poprzestać tylko na tym poziomie edukacji. Na problemy wynikające z nie najlepszego stanu zdrowia wskazywała także badana, która ukończyła studium fryzjersko-kosmetyczne. Ponieważ jej niepełnosprawność związana jest z gorszym słyszeniem, posiadała ona pewne problemy ze słyszeniem nauczycieli, a szczególnie notowaniem tego, co mówią: *Dużo rzeczy nie słyszałam, dużo rzeczy nie rozumiałam lub nie dosłyszałam. Były problemy, to prawda. Musiałam patrzeć na nauczyciela, a w trakcie pisania już nie nadążałam na przykład i musiałam od koleżanki czytać zeszyty, tak było.*

W trakcie wywiadu respondenci zostali zapytani o łączny okres, przez jaki nie posiadali zatrudnienia, od momentu ukończenia edukacji. Poproszono ich także o wskazanie, ile z tego czasu zarejestrowani byli w urzędzie pracy. **Piątka badanych przyznała, że zatrudnienie znaleźli jeszcze w trakcie edukacji lub od razu po jej zakończeniu i nie doświadczyli sytuacji nieposiadania zatrudnienia** (jeden z respondentów w międzyczasie powołany został do wojska i odbywał zasadniczą służbę wojskową, po której zakończeniu wrócił do pracy w kopalni). Z tego też powodu ani przez chwilę nie byli zarejestrowani w urzędach pracy. W grupie tej znaleźli się absolwenci: liceum ogólnokształcącego, szkoły zawodowej (1 – profil szwaczki, 2 – profil górniczy) oraz studiów wyższych (1 – kierunek pedagogika kulturalno-oświatowa; 2 – kierunek ogólnorolniczy wraz z ukończonymi studiami podyplomowymi z ZZL). W grupie pracujących osób z niepełnosprawnością znalazła się także jedna osoba (absolwentka studium chemiczne-

go i studium rachunkowości), która przez okres około 6 lat nie posiadała zatrudnienia i nie poszukiwała go ze względu na problemy zdrowotne. Kobieta ta pobiera od 2005 r. rentę i z tego powodu nie była w ogólnie zarejestrowana w urzędzie pracy. Jeszcze jedna uczestniczka badania (technik technologii młodzieży) nie posiadała pracy przez ok. 6 miesięcy po ukończeniu edukacji, lecz mimo to nie zdecydowała się na zarejestrowanie w urzędzie pracy. Pozostali respondenci w swojej historii doświadczyli okresu, w którym nie posiadali pracy. Przez cały ten czas zarejestrowani byli w urzędach pracy jak osoby bezrobotne – najkrótszy czas to 3 miesiące, najdłuższy – 10 lat (dodatkowo jeden z respondentów przez 6 miesięcy posiadał status osoby poszukującej pracy).

3. Dodatkowe kwalifikacje

W ofertach pracy bardzo często poza wymaganiami dotyczącymi posiadanego doświadczenia zawodowego oraz wykształcenia pojawiają się także określone oczekiwania odnośnie dodatkowych kwalifikacji. W zależności od oferty pracy mogą mieć one charakter obowiązkowy albo dodatkowy, który zwiększa szanse na uzyskanie pracy. Zdecydowana większość pracujących respondentów w swojej karierze zdobywało dodatkowe uprawnienia i certyfikaty. Do braku takich kwalifikacji przyznała się tylko trójka uczestników badania: absolwentka szkoły zawodowej o profilu szwaczka, absolwent liceum ogólnokształcącego oraz mężczyzna, który ukończył studia na kierunku marketing i zarządzanie. Pozostałe osoby wskazywały na ukończone przez siebie kursy, szkolenia – kilku badanych nie wskazało wszystkich, gdyż twierdzili, że niektóre kursy były do siebie bardzo podobne i po prostu nie pamiętają dokładnie każdego. Udało im się jednak wskazać te, które są najistotniejsze z perspektywy ich kariery zawodowej. Aby zapewnić większą czytelność przedstawionych informacji zostały one przedstawione w tabeli.

Wykształcenie	Dodatkowe kwalifikacje
policealne – studium fryzjersko-kosmetyczne	Respondentka posiada świadectwo czeladnicze z fryzjerstwa, które według niej było pomocne w uzyskaniu obecnego zatrudnienia. Ponadto w toku edukacji zdobyła uprawnienia pedagogiczne, które pozwalają jej uczyć zawodu inne osoby.
wyższe – rolnicze oraz ukończone studia podyplomowe z zarządzania zasobami ludzkimi	Respondentka po zakończeniu studiów wyższych ukończyła dodatkowe studia podyplomowe z zarządzania zasobami ludzkimi. Zrobiła to już jednak w momencie, gdy posiadała obecne zatrudnienie, więc nie miało ono wpływu na uzyskanie pracy, lecz stanowiło uzupełnienie wiedzy, którą już posiadała dzięki zdobytemu doświadczeniu w dziedzinie kadr i płac. Dodatkowo, już w trakcie pracy, przechodziła liczne kursy i szkolenia kadrowo-płacowe (np. dotyczące zatrudniania osób nieletnich, zatrudnianie osób niepełnosprawnych), aby aktualizować swoją wiedzę – przede wszystkim z uwagi na zmianę przepisów prawnych.

Wykształcenie	Dodatkowe kwalifikacje
średnie ogólnokształcące	Respondentka w momencie, gdy rozpoczynała pracę posiadała prawo jazdy kategorii B, które uważa za pomocne w uzyskaniu zatrudnienia. W późniejszym okresie ukończyła kurs komputerowy oraz zdobyła uprawnienia do prowadzenia wózków widłowych. Pierwszy z nich uznaje za bardzo przydatny obecnej pracy. Jak przyznała, w najbliższym czasie mogą zostać jej powierzone obowiązki magazyniera, co oznacza, że także uprawnienia do kierowania wózkiem widłowym okażą się pomocne.
zawodowe – malarz budowlany	Respondent w momencie, gdy uzyskał zatrudnienie nie posiadał dodatkowych kwalifikacji. Dopiero w trakcie pracy ukończył kurs cateringowy oraz szkolenie związane z przygotowaniem żywności. Ocenia je jako niezwykle przydatne w codziennej pracy.
średnie techniczne – technik technologii odzieży	Respondentka w momencie, gdy zdobyła zatrudnienie posiadała prawo jazdy kategorii B oraz kursy związane z ubezpieczeniami. W jej opinii były one pomocne przy staraniach o pracę. Od momentu przyjęcia jej do pracy przeszła liczne szkolenia dotyczące obsługi programów kadrowo-płacowych, z tworzenia dokumentacji emerytalno-rentowych oraz dodatkowe kursy związane z ubezpieczeniami.
zawodowe – profil górniczy	Respondent w momencie, gdy starał się o pracę na kopalni posiadał prawo jazdy kategorii A i B oraz ukończony kurs blacharski. Według niego poza posiadanym doświadczeniem to właśnie ten kurs miał pozytywny wpływ na uzyskanie przez niego zatrudnienia.
wyższe – pedagogika ogólna	Respondentka przyznała, że do uzyskania zatrudnienia znacząco pomocne były ukończone studia podyplomowe z doradztwa zawodowego oraz zarządzania w administracji i jednostkach samorządu terytorialnego.
średnie techniczne – technik mechanik	Respondent w momencie poszukiwania obecnej pracy posiadał uprawnienia na montowanie okien dachowych oraz pokryć dachowych. Przyznał jednak, że były one przydatne w jego poprzedniej aktywności zawodowej. Później uległ on jednak wypadkowi, który uniemożliwił kontynuowanie tej pracy. Z uwagi na fakt, że te kwalifikacje nie są związane z obecnie wykonywanym zawodem, uczestnik badania stwierdził, że nie miały one żadnego wpływu na uzyskanie obecnej pracy.
podstawowe	Respondentka posiada ukończony kurs komputerowy, który w jej opinii nie miał wpływu na decyzję o jej zatrudnieniu.
wyższe – pedagogika kulturalno-oświatowa	Respondent poszukując zatrudnienia, posiadał ukończony kurs języka angielskiego oraz szkolenie dotyczące pisania wniosku o dofinansowanie ze środków unijnych w sferze działalności kulturalnej. Uważa, że oba były pomocne w uzyskaniu zatrudnienia.
zawodowe handlowe oraz ukończone uzupełniające liceum ogólnokształcące	Respondentka ukończyła następujące kursy: księgowości, budowania zespołu oraz opieki domowej i rodzinnej z modulem języka angielskiego. Dodatkowo brała udział w warsztacie zarządzania zmianą. W trakcie wywiadu przyznała, że dzięki ukończonemu kursowi księgowości została przyjęta na staż i później uzyskała zatrudnienie.

Wykształcenie	Dodatkowe kwalifikacje
<p>policealne – studium chemiczne i studium rachunkowości</p>	<p>Respondentka ukończyła kurs komputerowy, kurs rachunkowości, szkolenia ubezpieczeniowe, szkolenie dotyczące prowadzenia stowarzyszenia, szkolenie bankowe. Przyznała, że posiada bardzo wiele uprawnień i to w wielu odmiennych dziedzinach, gdyż w swoim życiu pracowała w bardzo wielu miejscach. W większości przypadków, już po otrzymaniu zatrudnienia, musiała się doksztalać, żeby móc należycie wykonywać obowiązki zawodowe. Za najważniejsze uprawnienie, w kontekście uzyskania i utrzymania obecnej pracy, uważa posiadany europejski certyfikat z księgowości.</p>

Podobnie jak w przypadku wykształcenia tak i teraz osoby, które uznały, że posiadane przez nie kwalifikacje były pomocne w zdobyciu pracy, uważają je także za istotne w kontekście jej utrzymania. Dodatkowo respondenci, którzy doksztalali się już w trakcie obecnej aktywności zawodowej robili to, aby móc lepiej sprawować obowiązki służbowe (czasami było to polecenie służbowe lub wymóg stawiany przez pracodawcę), dzięki czemu kwalifikacje te były pomocne w utrzymaniu zatrudnienia. W takim tonie wypowiadały się także osoby, które w momencie przyjmowania do pracy nie posiadały kwalifikacji związanych z tym zawodem. Fakt ten oznacza, że to dodatkowe kształcenie było dla nich niezbędne, aby wdrożyć się do wykonywania powierzonych zadań w aktualnej pracy. Dodatkowe kwalifikacje są, jak wynika z wypowiedzi badanych, bardzo pomocne zarówno w momencie starania się o pracę, jak i w jej trakcie. Można więc uznać, że ich zdobywanie stanowi dobrą strategię na zwiększenie własnych szans zatrudnieniowych. Potrzebna jest jednak także pewna elastyczność. Jak mówiła jedna z respondentek, która kilkakrotnie zmieniała pracę: *Mam bogate doświadczenie. Wszystko, czego dany pracodawca każe mi się nauczyć, a wiem, że jestem w stanie u niego pracować, to jestem w stanie się tego nauczyć i pracować. Aczkolwiek, mówię to jest „groch z kapustą”, gdzie kolejny pracodawca jak czegoś chce, to po prostu tego chce i trzeba to zrobić i moje kwalifikacje są bardzo różnorodne.*

Uczestnicy badania podkreślali także fakt, że o ile w momencie aplikowania o pracę, byli osobami anonimowymi i oceniano ich na podstawie przedstawionego CV oraz krótkiej rozmowy kwalifikacyjnej, o tyle na utrzymanie zatrudnienia ogromny wpływ posiada już doświadczenie w konkretnej pracy, umiejętności i wiedza oraz jakość wykonywanej pracy. Pracodawca ma bowiem na co dzień możliwość oceny wykonywania obowiązków przez swojego pracownika i patrzy na jego zaangażowanie i efektywność, a nie ukończone kursy, szkolenia czy wykształcenie.

4. Umiejętności i doskonalenie zawodowe

Na ocenę w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej wpływają także umiejętności czy cechy charakteru kandydata do pracy. **Respondenci odpowiadając na pytanie, które kompetencje były pomocne w uzyskaniu zatrudnienia, udzielali bardzo zróżnicowanych odpowiedzi.** Wymienianie swoich zalet było dla nich problematyczne i ograniczali się do wskazania jednej, dwóch najważniejszych. Przede wszystkim odnosili się do swoich cech charakteru i posiadania określonych kompetencji miękkich. Najczęściej wymieniano: komunikatywność (8 wskazań), umiejętność pracy w grupie (5 wskazań), pracowitość (4 wskazania), sumienność (4 wskazania), zorientowanie na cel (3 wskazania) oraz kreatywność, odporność na stres, asertywność i empatię. Tylko 4 osoby mówiły o wiedzy lub umiejętnościach związanych z posiadaną pracą. Ogólnie na posiadanie wiedzy fachowej wskazał respondent z wykształceniem górniczym. Zdolności manualne związane ze stolarstwem, kowalstwem, szlifierstwem itp. jako klucz do sukcesu wskazał technik mechanik (pracujący jako szlifierz). Umiejętność obsługi komputera jest kompetencją, jaka sprzyjała uzyskaniu pracy przez absolwenta marketingu i zarządzania (respondent przyznał, że posiada także dużą wiedzę związaną z pozyskiwaniem środków unijnych, lecz dotychczas nie wykorzystywał tej wiedzy w swojej pracy, lecz tylko przy pomocy znajomym, którzy starali się o uzyskanie środków na rozpoczęcie działalności). Najbardziej liczną grupę umiejętności wskazała respondentka, która ukończyła studium chemiczne i studium rachunkowości. Według niej wypełnia obowiązki bardzo dobrze dzięki temu, że potrafi bardzo dobrze obsługiwać komputer, umie nawiązać kontakt z klientem, posiada umiejętność prowadzenia dokumentacji (w tym rejestru pism przychodzących i wychodzących) oraz ogólną umiejętność tworzenia pism i znajomość używanego w nich branżowego słownictwa.

Zdecydowana większość respondentów bardzo dobrze ocenia posiadane przez siebie kwalifikacje i kompetencje. Wśród pracujących osób z niepełnosprawnością aż 9 przyznało, że w ich mniemaniu posiadana wiedza, umiejętności, uprawnienia itp. są wystarczające do pełnienia przez nich obowiązków zawodowych. Nie widzą oni potrzeby zdobywania nowych certyfikatów, zwiększania poziomu wykształcenia, uczestniczenia w kursach czy szkoleniach. Wśród tych osób znalazła się respondentka, która posiada kilkudziesięcioletni staż pracy. Przyznała, że gdyby była młodsza, to być może zdecydowałaby się na uzyskanie dyplomu uczelni wyższej. W chwili obecnej uważa jednak, że nie ma to sensu, gdyż całą użyteczną w jej zawodzie wiedzę, którą mogłaby zdobyć w trakcie zajęć, uzyskała dzięki ogromnemu doświadczeniu zawodowemu. Jak mówiła: *doświadczenie zastępuje mi wykształcenie*. Pozostali respondenci także byli zdania, że do wykonywania czynności w obecnej pracy nie potrzebowałiby dodatkowych kwalifikacji czy kompetencji, ale z uwagi na własny rozwój, widzieliby pewne luki, które można uzupełnić. Absolwentka studium fryzjersko-kosmetycznego przyznała, że chętnie nabyłaby jakieś umiejętności w kierunku plastycznym; respondent, który posiadał wykształcenia zawodowe malarza budowlanego chętnie poszedłby na kurs grafiki komputerowej; kobieta, która ukończyła technikum odzieżowe oraz uczestniczyła w badaniach posiadająca

wykształcenie podstawowe żałują, że nie posiadają wyższego poziomu wykształcenia; absolwentka studium chemicznego i rachunkowości za swoją lukę kwalifikacyjną uznaje brak prawa jazdy, a respondent, który ukończył pedagogikę kulturalno-oświatową przyznał, że chciałby mieć lepszą znajomość języków obcych oraz wiedzę na temat zarządzania zasobami ludzkimi, marketingu i finansów.

W dalszej części wywiadu diagnozy zapytali respondentów, czy są oni zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji i/lub zdobywaniem nowych umiejętności. Tylko trzech respondentów kategorycznie wykluczyło taką możliwość, a dwójka nie potrafiła w momencie badania jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie. Jedna z uczestniczek badania przyznała, że chętnie wzięłaby udział w jakiejś formie podnoszenia swoich kwalifikacji, lecz w chwili obecnej nie jest w stanie określić zakresu tematycznego takiego działania. Kolejne trzy osoby przyznały, że w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych muszą być ciągle gotowe do podnoszenia kwalifikacji, gdyż bardzo często biorą udział w szkoleniach, seminariach itp. Pozostali wskazali, mniej lub bardziej precyzyjnie, obszary, w których chcieliby odbyć dodatkowe kształcenie. Najwięcej odpowiedzi (4 wskazania) dotyczyło kursów językowych – trzykrotnie wymieniono język angielski i raz niemiecki. Dwie osoby chciałyby zwiększyć swoją wiedzę na temat ogólnej obsługi komputera, a dodatkowo kolejna przyznała, że bardzo chętnie nauczyłaby się programowania komputerowego. Pozostałe obszary rozwijania kompetencji i kwalifikacji zostały wskazane przez pojedynczych respondentów i dotyczyły: prawa jazdy kat. B, zakresu ubezpieczeń społecznych oraz płac, księgowości, pracy w grupie, rozliczania projektów finansowanych ze środków unijnych, opieki nad osobami zależnymi oraz glazurnictwa.

5. Historia zatrudnieniowa

Każdy z uczestników badania został zapytany o własną historię zawodową. **Czwórka spośród nich przyznała, że obecna praca jest zarazem ich pierwszym miejscem zatrudnienia.**

- Respondentka, która ukończyła szkołę specjalną o profilu szwaczki jeszcze w trakcie nauki (rok 1989) zaczęła pracować w spółdzielni. Od tamtego czasu posiada zatrudnienie w tym samym zakładzie pracy, lecz zmieniały się jej stanowiska – początkowo szwaczka, później sprzątaczką, a obecnie odpowiada za pakowanie wyrobów cukierniczych.
- Absolwent liceum pod koniec edukacji (rok 1999) zatrudnił się jako pracownik biurowy w firmie hotelarsko-gastronomicznej i udało mu się utrzymać tę pracę do momentu badania.
- Kobieta, która ukończyła technikum na kierunku technologia odzieży przyznała, że od 1993 r. zatrudniona jest w tym samym zakładzie pracy (pracę tę znalazła pół roku po ukończeniu szkoły). Początkowo pracowała w księgowości, lecz w 1996 r. przeniesiono ją na stanowisko referenta ds. płac. Jej firma zajmuje się produkcją tub aluminiowych oraz materiałów szkolnych (np. farby, kleje).

- Uczestniczka badania, która posiada wykształcenie podstawowe, zadeklarowała, że jej aktualnym, a jednocześnie pierwszym miejscem pracy, jest zakład zajmujący się obróbką odzieży roboczej. Pracy tej poszukiwała przez ok. 10 lat, a obecne zatrudnienie trwa nieprzerwanie od 4,5 roku.

W przypadku pozostałych respondentów, co najmniej raz dochodziło do zmiany miejsca zatrudnienia. Badani wymieniali przede wszystkim dwa czynniki, które wpływały na fakt utraty pracy i potrzebę poszukiwania nowej. Pierwszą okolicznością, w której było to niezbędne, było nieprzedłużenie przez pracodawcę umowy zawartej na czas określony. W takiej sytuacji część respondentów zmuszona była poszukać sobie nowego zajęcia. W kilku przypadkach utrata pracy była natomiast związana z upadłością zakładu pracy.

Respondenci, którzy zmuszeni byli zmienić pracę posiadali bardzo zróżnicowaną historię związaną z zajmowanymi stanowiskami w poszczególnych zakładach pracy. Część z nich, mimo zmiany miejsca zatrudnienia, zajmowało te same lub zbliżone do siebie stanowiska. Część natomiast nawet kilkukrotnie musiała uczyć się pełnienia nowych ról i obowiązków w związku ze zmianą pracodawcy.

- Respondentka, która ukończyła policealne studium fryzjersko-kosmetyczne od razu po szkole zatrudniła się w salonie fryzjerskim. Pracowała tam przez 2 lata, po czym po ok. miesięcznym poszukiwaniu pracy, przeniósła się do innego zakładu, w którym od 5 lat pracuje jako fryzjerka.
- Absolwent marketingu i zarządzania od razu po studiach rozpoczął pracę w hurtowni artykułów przemysłowych (zajmował się fakturowaniem oraz wydawaniem towaru). Po 3,5 roku zrezygnował z niej ze względu na złą kondycję finansową firmy. Po rocznym okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych znalazł zatrudnienie w urzędzie gminy, gdzie od 17 lat pracuje jako inspektor ds. podatkowych (przed obecnym zatrudnieniem pracy poszukiwał przez około rok).
- Uczestnik badania, który ukończył studia na kierunku pedagogika kulturalno-oświatowa, w swojej karierze pracował w 3 miejscach pracy – w dwóch domach kultury (7 lat i 15 lat), a obecnie muzeum. Zajmował stanowiska nauczyciela, instruktora, dyrektora, a od 3 miesięcy specjalisty w dziale promocyjno-edukacyjnym (poszukiwania tej pracy trwały 3 miesiące).
- Absolwentka posiadająca wyższe wykształcenie rolnicze swoją pracę rozpoczęła od razu po ukończeniu technikum chemicznego. Pracowała przez 17 lat w zakładach ziemniaczanych – początkowo jako laborantka, później powierzono jej stanowisko w dziale kadrowym. Ponieważ firma zaczęła tracić stabilność finansową, rozpoczęła poszukiwania nowego zajęcia i zatrudniła się w firmie ubezpieczeniowej. Po 2 latach zlikwidowano jednak regionalny oddział firmy i pojawiła się potrzeba zmiany miejsca pracy. W bardzo krótkim czasie (w przeciągu tygodnia) respondentka znalazła zatrudnienie w firmie zajmującej się produkcją makaronu i od 12 lat pracuje tam jako specjalista ds. kadr i płac.
- Uczestniczka badania posiadająca wykształcenie średnie już w trakcie liceum zaczęła pracować jako pakowaczka w ciastkarni. Następnie otworzyła własną firmę, którą

prowadziła przez 20 lat – początkowo był to sklep z warzywami i owocami, później sklep z zagranicznymi artykułami spożywczymi, a na końcu sklep chemiczno-spożywczy. Przyznaje, że zmuszona była zlikwidować swój biznes, gdyż prowadząc mały sklepik nie była w stanie konkurować z większymi marketami. Została jednak od razu zatrudniona przez znajomych i od 14 lat pracuje w dziale produkcji i zbytu w firmie z branży poligraficznej.

- Bardzo ograniczonych informacji na temat swojej historii zawodowej udzieliła respondentka, która ukończyła studia pedagogiczne. Przyznała, że w swojej piętnastoletniej karierze zawodowej pracowała w sklepie spożywczym, zakładzie opieki zdrowotnej, powiatowym urzędzie pracy oraz rejonowym urzędzie pracy. Zajmowała stanowisko referenta, pracownika administracyjnego, pracownika biurowego oraz sprzedawcy. Od 6 lat zatrudniona jest jako pośrednik pracy – zatrudnienia poszukiwała przez okres 2 lat.
- Badany, który posiada wykształcenie technika mechanika, swoją karierę zawodową rozpoczął pracując w firmie produkcyjnej jako tokarz. Następnie podjął zatrudnienie jako pracownik warsztatowy i mechanik w szkole. Dodatkowo rozpoczął prowadzenie własnej działalności gospodarczej jako dekarz – w międzyczasie zrezygnował z pracy w szkole i poświęcił się tylko swojej firmie. Po tym jak uległ wypadkowi, nie był jednak zdolny do pracy w tym charakterze i zatrudnił się w zakładzie jubilerskim (pracy poszukiwał 4 miesiące), gdzie pracuje od 5 lat.
- Respondent, który z wykształcenia jest malarzem budowlanym początkowo pracował jako pomocnik murarza. Następnie przez okres dwóch lat pełnił obowiązki agregatowego obróbki surowca w firmie zajmującej się produkcją żelatyny. Potem na bardzo krótki okres (2 miesiące) zatrudnił się w firmie zajmującej się recyklingiem. Od 8 lat pracuje jako pomoc kuchenna. Na temat poszukiwań pracy wypowiadał się następująco: *Właśnie wcale tej pracy nie poszukiwałem. Chodziłem na warsztaty terapii zajęciowej i po prostu dyrektor z gronem innych osób właśnie wystarali się o założenie zakładu. Później mieliśmy jakby takie pierwszeństwo – ci, którzy uczęszczali warsztaty terapii zajęciowej mieli pierwszeństwo w zdobyciu tutaj pracy. No i zostaliśmy poinformowani, że jest taka możliwość zatrudnienia właśnie w Zakładzie Aktywności Zawodowej i zgodziliśmy się od razu.*
- Mężczyzna, który ukończył szkołę zawodową o profilu górniczym przez 40 lat pracował w czterech zakładach pracy: jako górnik w kopalni węgla kamiennego, oraz jako blacharz i brygadzysta w pozostałych zakładach pracy – przedsiębiorstwie budownictwa przemysłowego oraz dwóch firmach zajmujących się energetyką cieplną. W obecnym miejscu pracuje od 22 lat (pracodawca zaproponował mu zatrudnienie, podczas gdy posiadał on jeszcze umowę w innej firmie).
- Kobieta, która ukończyła zawodową szkołę handlową oraz uzupełniające liceum ogólnokształcące przyznała, że w ciągu 26 lat pracy zatrudniona była w pięciu firmach w charakterze sprzedawcy. Od pół roku pracuje w firmie szkoleniowo-doradczej jako pomoc finansowo-biurowa, a zatrudnienia poszukiwała przez 4 lata (w tym czasie uczestniczyła w licznych szkoleniach i kursach kwalifikacyjnych).

- Uczestniczka badania, która ukończyła studium chemiczne i studium rachunkowości posiada najbardziej zróżnicowane doświadczenie zawodowe. Rozpoczynając pracę, zatrudniona była w szkole, a następnie w harcerstwie. Później, po przerwie spowodowanej urodzeniem dziecka, zaczęła pracować jako pomoc w szpitalu (przez prawie 10 lat zajmowała się sprzątaniami, porządkowaniem itp.). Następnie zatrudniła się w telewizji, w dziale reklamy, lecz bardzo szybko była zmuszona poszukiwać nowego zatrudnienia z uwagi na bankructwo firmy. Znalazła pracę w firmie zajmującej się sprzedażą ubezpieczeń i pracowała tam do momentu pogorszenia się jej stanu zdrowia. Po okresie przeznaczonym na leczenie i rehabilitację zaczęła pracę w banku – trwało to jednak bardzo krótko (3,5 miesiąca). Później (po miesięcznym poszukiwaniu) zatrudniła się w dużej firmie produkcyjnej jako recepcjonistka. Obecnie od ponad roku pracuje jako recepcjonistka-ochroniarz.

Wśród pracujących respondentów istnieje umiarkowany optymizm jeżeli chodzi o pewność utrzymania zatrudnienia. Szóstka badanych uważa, że ich zatrudnienie nie jest zagrożone – wynika to przede wszystkim z faktu stabilności zakładu pracy oraz posiadania umowy na czas nieokreślony. Kolejne siedem osób przyznało, że nie czuje zbyt dużego zagrożenia utratą pracy, lecz nie mają pewności, że w bliższej lub dalszej przyszłości nie nastąpią jakieś zmiany – respondenci przyznawali, że w sytuacji kryzysu i niepewności gospodarczej może dojść do sytuacji, gdy firma zbankrutuje lub zostanie wykupiona (wtedy mogą nastąpić redukcje etatów). Ich sposób patrzenia na tę kwestię ilustruje wypowiedź jednego z badanych: *sytuacja na rynku pracy budzi niepewność. Ciężko jest oceniać co będzie, bo w każdej chwili sytuacja może się zmienić*. Na przewidywalne i realne zagrożenie utrzymania zatrudnienia wskazały tylko dwie osoby.

6. Hamulce i stymulatory wpływające na sytuację osób z niepełnosprawnością na rynku pracy

Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy różni się od uwarunkowań, z którymi mierzą się osoby w pełni sprawne. Istnieje wiele czynników, które utrudniają poruszanie się po rynku pracy respondentom, którzy wzięli udział w badaniu. Istnieją także pewne systemowe rozwiązania, które mają na celu niwelowanie występujących barier. Uczestnicy badania zostali zapytani jakie dostrzegają czynniki, które według nich wspierają osoby z niepełnosprawnością na rynku pracy.

W pierwszej kolejności zadano pytanie na temat uwarunkowań, które sprzyjają uzyskaniu zatrudnienia. Tylko dwie osoby nie posiadały zdania w tej kwestii. Natomiast wymienione przez pozostałą część respondentów czynniki można podzielić na dwie zasadnicze grupy: czynniki zewnętrzne oraz związane z konkretną osobą, która funkcjonuje w ramach regionalnego rynku pracy. Zdecydowanie częściej uczestnicy badania zwracali uwagę na ten pierwszy rodzaj uwarunkowań. Przede wszystkim wskazywano na istotną rolę, którą przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością odgrywają aspekty ekonomiczne – dofinansowanie miejsc pracy, zwolnienie z części składek itp.

Według badanych każdy pracodawca zwraca przede wszystkim uwagę na to, iż przyjmując do pracy osobę posiadającą jakiś stopień niepełnosprawności, jest w stanie obniżyć koszty działalności. Rozwiązanie to jest motywujące i według badanych stanowi najważniejszy czynnik, który otwiera przed osobami z niepełnosprawnością drogę do znalezienia pracy – taką opinię wyraziło 6 respondentów. Drugim najczęściej wymienianym uwarunkowaniem (3 wskazania) jest według uczestników badania fakt posiadania odpowiednich znajomości. Według nich zdecydowanie lepiej na rynku pracy radzą sobie osoby, które posiadają szersze kontakty – zarówno w przypadku osób pełnosprawnych jak i niepełnosprawnych. Dotyczą one nie tylko bezpośrednich układów z osobą, która posiada określoną firmę lub ma wpływ na procesy rekrutacyjne w firmie/instytucji, w której pracuje, ale także osób, które są w stanie pomóc w poszukiwaniu pracy – np. poprzez nawiązywanie kontaktów z osobami decyzyjnymi. Dwójka respondentów twierdziła także, że duże znaczenie odgrywają pewne zbiegi okoliczności – np. przypadkowe spotkanie odpowiedniej osoby, prowadzenie procesu rekrutacyjnego na unikalne stanowisko akurat w momencie, kiedy ktoś szuka pracy itp. Pozostałe czynniki zewnętrzne wskazywane były przez pojedyncze osoby. Były to: możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego i późniejszego zatrudnienia, dzięki odbyciu stażu, przejście bezpłatnego szkolenia kwalifikacyjnego, szeroko rozumiana pomoc urzędów pracy oraz tworzenie zakładów pracy chronionej. W grupie uwarunkowań bezpośrednio związanych z osobą poszukującą pracy wskazywano przede wszystkim na posiadane kwalifikacje i kompetencje. Należy jednak zwrócić uwagę, że odpowiedzi te pojawiały się zdecydowanie rzadziej i były bardziej rozproszone. Dwie osoby deklarowały, że szanse zatrudnieniowe zwiększają się w przypadku posiadania przez kandydata do pracy wyższego wykształcenia. Tyle samo respondentów twierdziło, że istotne jest posiadanie chęci do pracy oraz konsekwentne dążenie do postawionych przez siebie celów. Pojedyncze wskazania dotyczyły: posiadania doświadczenia, prawa jazdy, znajomości języków obcych, komunikatywności, dyspozycyjności oraz otwartości.

Zdecydowanie większe problemy sprawiło pytanie dotyczące czynników sprzyjających zakładaniu własnej działalności gospodarczej przez osoby z niepełnosprawnością. Prawie połowa (7) spośród pracujących uczestników badania nie potrafiła wymienić żadnego z udogodnień i przyznała, że nigdy nie interesowała się możliwościami związanymi z założeniem własnej firmy, dlatego też nie posiada na ten temat informacji. W pozostałej grupie także przeważały osoby posiadające bardzo szczątkowe i niesprecyzowane informacje. Wśród czynników wymieniano najczęściej razy możliwość uzyskania dofinansowania – najczęściej nie określono jednak jego źródła (jedna osoba wskazała na dofinansowanie z urzędu pracy dla osób bezrobotnych, druga wspomniała o funduszach unijnych). Dwójka respondentów zwróciła uwagę, że kluczem do sukcesu przy prowadzeniu własnej firmy jest znalezienie dobrego pomysłu, który odpowiadałby na zapotrzebowanie rynkowe i trafił w określoną niszę. Także dwoje badanych przyznało, że przy założeniu firmy warto jest skorzystać z pomocy doradcy, który pomoże wybrać zakres prowadzonego przedsięwzięcia oraz przekazać niezbędne informacje dotyczące działań, jakie należy podjąć, aby móc prowadzić własny biznes. Pozostałe deklaracje re-

spondentów miały charakter jednostkowy: pomoc osoby, która pomogłaby w załatwieniu wszystkich formalności oraz odbywanie szkoleń dotyczących zakładania własnej działalności gospodarczej. Jeden z respondentów przyznał także, że w jego opinii nie ma żadnych czynników, które sprzyjałyby prowadzeniu działalności gospodarczej i zdecydowanie lepszą alternatywą dla osoby z niepełnosprawnością jest praca najemna – m. in. z uwagi na fakt, że osoba taka z uwagi na swój stan zdrowia nie będzie w stanie sprawnie zarządzać firmą i załatwiać wszystkich niezbędnych spraw.

W tym kontekście respondenci zostali zapytani czy prowadzenie działalności gospodarczej byłoby dla nich alternatywą na rynku. Wśród pracujących osób z niepełnosprawnością dziewięć nie zastanawiało się nad tym i nie ma pomysłu na prowadzenie własnej firmy. Kolejne dwie respondentki w przeszłości prowadziły własny biznes, obie posiadały sklepy, lecz z uwagi na ich niedochodowość zmuszone były zlikwidować działalność i w chwili obecnej nie są zainteresowane otwieraniem nowej. Czwórka respondentów posiada lub posiadała pewną wizję prowadzenia własnego biznesu. Byłyby to: zakład fryzjerski, zakład kosmetyczny, firma zajmująca się robieniem natrysków na ceramice⁶ oraz firma działająca w branży kulturalno-estradowej. Wszystkie te pomysły nie są jednak w chwili obecnej w pełni sprecyzowane i mało prawdopodobne, że w najbliższej przyszłości zostaną zrealizowane.

W dalszej kolejności diagności zapytali respondentów o dostrzegane przez nich wewnętrzne i zewnętrzne bariery⁷ w uzyskaniu zatrudnienia. Respondenci udzielając odpowiedzi zwracali uwagę, że czynniki takie należałoby podzielić w nieco inny sposób – bariery „w osobach” niepełnosprawnych oraz te od nich bezpośrednio niezależne. Należy także nadmienić, że zdecydowana większość respondentów zwracała uwagę, że **problematiczne jest mówienie o osobach z niepełnosprawnością jako o jednej grupie. Według badanych niezwykle istotny jest tutaj rodzaj posiadanej niepełnosprawności oraz jej stopień. Jak mówiła jedna respondentka: *nie można porównywać niepełnosprawności ruchowej do niepełnosprawności umysłowej, bo to dwie inne sprawy.***

Jeżeli chodzi o trudności, które bezpośrednio związane są z osobami z niepełnosprawnością, to respondenci wskazywali je zdecydowanie rzadziej. Przede wszystkim mówili tutaj o różnego typu problemach natury psychologicznej. Szóstka respondentów w swoich wypowiedziach zaznaczała, że ludzie tacy bardzo często zbyt mocno skupiają się na swojej chorobie oraz na posiadanych z tego powodu ograniczeniach. Brak jest im wiary w siebie oraz nadziei na to, iż ktoś chciałby ich zatrudnić. Bardzo często są to osoby, które popadły w apatię oraz depresję. Stan ten powoduje zubożenie oraz brak odwagi do stawiania przed sobą nowych wyzwań. Pojawiły się też głosy, że osoby takie, ze względu na pewne ograniczenia oraz brak możliwości pełnego brania udziału w życiu

⁶ Respondent w trakcie wywiadu przyznał jednak, że nie jest przekonany do tego typu działalności, gdyż po rozmowie z jednym przedsiębiorcą, który prowadzi tego typu firmę uzyskał informację, że bardzo trudno znaleźć jest krajowego odbiorcę.

⁷ Poprzez bariery wewnętrzne rozumie się bariery związane ze świadomością problemu, mentalnością. Bariery zewnętrzne dotyczą natomiast ograniczeń niezależnych od konkretnej osoby – np. bariery prawne, architektoniczne itp.

społecznym, wytwarzają u siebie poczucie odrzucenia. Jeden z respondentów zwracał dużą uwagę na to, iż niezbędne jest integrowanie ich ze społecznością lokalną, gdyż tylko w ten sposób osoby takie mogą być aktywizowane. Respondent uważał, że proces ten powinien prowadzony być od najmłodszych lat osoby z niepełnosprawnością: *Jest szkoła i jeśli tam jest wszystko integracyjne, łatwiej takiemu dziecku się zasymilować razem z innymi rówieśnikami. Później zarówno szkoła średnia, jak i studia mu idą... że tak powiem łatwiej, bo już jest w tym i dlatego później mu łatwiej jako dorosłemu czuć, że jest równie wartościowym jak inni, pozostali pełnosprawni tak zwani. No bo w sumie jesteśmy sprawni, tylko każdy troszeczkę inaczej.*

Wymieniając trudności będące niejako „poza” osobą niepełnosprawną, respondenci najczęściej wskazywali na bariery związane z możliwością przemieszczania. Według piątki uczestników badania problemem jest mobilność takich osób, gdyż nie każdy posiada samochód i jest w stanie dojeżdżać do pracy. Najczęściej ten fakt podawali respondenci, którzy są mieszkańcami mniejszych miast i wsi: *Przede wszystkim dla mnie to mobilność. Jeśli ktoś nie ma możliwości dojazdu do pracy, mam na myśli tutaj nasze otoczenie, powiat przykładowo. Co innego jest w mieście Lublin, gdzie przykładowo jest komunikacja miejska itp. W moim wypadku, ja mieszkam 15 km poza Parczewem, jak zaczynam pracę... przykładowo mieliśmy w mojej miejscowości 6 autobusów PKS-ów, którymi mogłem sobie dojechać bez problemu z pracy do domu, w tej chwili są tylko 2. Przykładowo dzisiaj nie ma żadnego, bo skończył się rok szkolny. Także jeśli chodzi o komunikację, to przede wszystkim jest bariera. Piątka badanych zwracała uwagę na występujące, chociaż w ich opinii w coraz mniejszym stopniu, bariery architektoniczne, które osobom z niepełnosprawnością utrudniają załatwianie niektórych, istotnych dla nich spraw. Wskazywano także, że **wiele zakładów pracy jest niedostosowana architektonicznie, a pracodawcy nie decydują się na wprowadzenie zmian, co zamyka drogę do podjęcia zatrudnienia w takim miejscu osobom o ograniczonych możliwościach ruchowych.** Czwórka respondentów przyznała, że według nich coraz trudniej jest spełnić warunki niezbędne do otrzymania dofinansowania w związku z zatrudnianiem osoby z niepełnosprawnością oraz że są to coraz mniejsze pieniądze. Z tego powodu wielu pracodawców nie chce poświęcać czasu i/lub własnych środków finansowych, gdyż kalkulują co im się bardziej opłaca. Według badanych znacznie większe szanse na skorzystanie z dofinansowań czy ulg mają zamożniejsi i więksi przedsiębiorcy. Badani stwierdzali także, że w naszym województwie istnieje coraz mniej zakładów pracy chronionej, które według nich są najlepszym miejscem pracy dla osób niepełnosprawnych. Część badanych (6 respondentów) zwracała także uwagę na bariery stojące po stronie postaw prezentowanych przez samych pracodawców. Według nich posiadają oni wiele obaw przed zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością. Niepewność ta spowodowana jest kilkoma przesłankami. Według respondentów pracodawcy obawiają się, że osoba z niepełnosprawnością będzie, z uwagi na pewne dysfunkcje, wykonywała swoje obowiązki w sposób mniej efektywny. Dodatkowo pojawia się czasami przekonanie, że jest to grupa, która może zdecydowanie częściej korzystać ze zwolnień lekarskich, a co za tym idzie utrudni to właścicielowi kierowanie firmą oraz sprawi, że ktoś będzie musiał przejmować ich obowiązki.*

Jeden z respondentów zwrócił także uwagę na fakt, że problemem jest również sposób rehabilitacji osób niepełnosprawnych – wielu z nich nie jest w stanie powrócić do stanu zdrowia, który pozwoli im na podjęcie zatrudnienia. Jest to spowodowane trudnościami z dostępem do zabiegów, rehabilitacji, sanatorium itp. Ponadto osoba ta zwróciła uwagę, że w stosunku do osób z niepełnosprawnością, które popadły w apatię i zubożenie, niezbędne byłoby prowadzenie specjalnej terapii psychologicznej, która pomogłaby im uwierzyć we własne możliwości.

Podczas wywiadów respondenci deklarowali, że osobiście nie spotkali się z gorszym traktowaniem i ocenianiem w sposób stereotypowy. Przyznawali jednak, że istnieją w społeczeństwie pewne stereotypy, które utrudniają podjęcie zatrudnienia osobom z niepełnosprawnością – np. pogląd, że osoby te są mniej wydajnymi pracownikami, częściej chodzą na zwolnienia, niewiele obowiązków mogą sprawować. Problem ten wymaga, według badanych, wprowadzenia kampanii społecznych, w których niepełnosprawni będą przedstawiani jako pracownicy efektywnie wykonujący swoją pracę. Należy uświadamiać społeczeństwo, że wiele obowiązków mogą oni wypełniać nie gorzej, a czasami nawet lepiej, niż ludzie pełnosprawni.

W pracy respondenci pełnią bardzo zróżnicowane obowiązki, charakterystyczne dla danego typu stanowiska. Nie znalazła się ani jedna osoba, która wskazywałaby na duże trudności czy ograniczenia związane z wykonywaniem zadań służbowych. Trzynastka respondentów zdecydowanie stwierdziła, że nie pojawiają się żadne problemy i tylko dwójka przyznała, że istnieją pewne utrudnienia, które nie wpływają jednak w sposób znaczący na sposób ich pracy. Respondentka, która pracuje jako fryzjerka przyznała, że z uwagi na słabszy słuch ma problemy z usłyszeniem klientów, którzy podczas suszenia włosów siedzą do niej tyłem (nie może wtedy korzystać także z umiejętności czytania z ust, gdyż widzi lustrzane odbicie klienta). Natomiast respondent, który jest zatrudniony w zakładzie jubilerskim przyznał, że pomieszczenie, w którym pracuje mogłoby być trochę większe, gdyż wtedy mógłby się bardziej komfortowo poruszać.

Podczas badania zapytano respondentów, czy uważają, że osoby z niepełnosprawnością posiadają obniżone poczucie własnej wartości. Odpowiedzi w grupie pracujących respondentów były bardzo zróżnicowane (tylko jeden z respondentów nie potrafił ustosunkować się do tak postawionej kwestii). Siedmioro spośród uczestników badania stwierdziło, że osoby niepełnosprawne, w tym oni sami, nie posiadają obniżonego poczucia wartości. Taka sama liczba respondentów wyraziła przeciwne zdanie. W ich opinii znaczna część ludzi, którzy posiadają jakąś niepełnosprawność ma zaniżoną samoocenę, co w bezpośredni sposób połączone jest z kondycją psychiczną, w jakiej się znajdują – apatia, depresja, poczucie wyobcowania. Przyczyn może być wiele: ograniczony kontakt z otoczeniem społecznym, utrudnione poruszanie ze względu na niesprawność ruchową, wygląd czy brak zatrudnienia. W przezwyciężaniu takiego stanu rzeczy pomóc może, zdaniem uczestników wywiadów, znalezienie zatrudnienia oraz docenienie przez pracodawcę. W takiej sytuacji osoba osiągając pewne sukcesy sama się podbudowuje. Dodatkowo elementem, który pozytywnie wpływa na stan emocjonalny takich osób jest możliwość pracy w grupie i codzienny kontakt z innymi ludźmi. Można powiedzieć, że jest to rodzaj rehabilitacji poprzez pracę.

Wymieniając konkretne formy wsparcia, z jakimi zetknęli się badani, respondenci najczęściej wskazywali na różnego rodzaju dofinansowania ze strony PFRON – zwróciło na to uwagę sześcioro z nich (była to także jedyna i wymieniona przez wszystkich korzyść, jaką zyskują pracodawcy dzięki zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością). Taka sama liczba uczestników wywiadów przyznała, że spotkała się i/lub korzystała z doradztwa zawodowego (m. in. w powiatowych urzędach pracy). O swoim udziale w różnego typu szkoleniach wspomniało także trzech kolejnych badanych. Dwójka respondentów przyznała, że dużym wsparciem jest zakładanie zakładów pracy chronionej, gdyż w takich miejscach osoby bezrobotne czują się dobrze psychicznie, pracują zgodnie ze swoimi możliwościami, a przełożeni akceptują ich pewne ograniczenia. Dodatkowo osoby te mogą korzystać z funduszu rehabilitacyjnego, ułatwiony jest im zakup leków czy dostęp do turnusów sanatoryjnych. Jeden z respondentów zwrócił także uwagę, że spotkał się z kampanią społeczną, której celem było uzmysłowienie pracodawcom, że osoby z niepełnosprawnością mogą być pełnowartościowymi pracownikami, którym pewne dysfunkcje wcale nie muszą przeszkadzać w wykonywaniu obowiązków służbowych. Troje z respondentów nie potrafiło wymienić żadnej z form wsparcia z jakimi spotkali się w przeszłości.

Ponieważ część osób z niepełnosprawnością posiada pewne problemy z mobilnością, alternatywą dla takiej grupy mogłoby być wprowadzenie telepracy, dzięki czemu mogliby swoje obowiązki wykonywać bez opuszczania własnego mieszkania. Jedynym wymogiem byłoby posiadanie internetu, za pomocą którego mogliby przysyłać pracodawcy efekty swojej pracy. W trakcie wywiadu respondenci zostali zapytani jak oni postrzegają tego typu alternatywę. Duża część spośród pracujących absolwentów nie znała sformułowania telepraca, lecz gdy diagnosta przybliżył cechy takiego rozwiązania, większość była w stanie odnieść się do tej kwestii. Deklaracje respondentów po raz kolejny potwierdziły, że **osoby z niepełnosprawnością stanowią bardzo zróżnicowaną grupę, co do której należy stosować spersonalizowane sposoby wsparcia**. Całkowicie negatywne opinie na temat takiej formy zarobkowania wyraziło tylko 4 badanych. Jeden z nich przyznał, że mało wie na ten temat, ale kojarzy mu się ona ze sprzedażą i doradztwem przez telefon, a w jego opinii nie jest to praca, w której mogłyby sprawdzić się osoby z niepełnosprawnością. Pozostała trójka badanych twierdziła natomiast, że wymieniana zaleta tego typu rozwiązania, polegająca na braku konieczności opuszczania własnego mieszkania, jest tak naprawdę bardzo dużą wadą, gdyż ogranicza się w ten sposób kontakty społeczne, co jeszcze bardziej może alienować osoby niepełnosprawne oraz prowadzić do poczucia odrzucenia i wyobcowania. Jeden z respondentów wypowiedział się na ten temat w następujący sposób: *Ja osobiście takiej pracy to bym nie chciał. Między ludźmi to jest całkiem co innego... nie wiem, ale dla mnie praca to jest jak przychodzę do zakładu pracy, pracuję z tym kolegą z tą koleżanką... z tym się porozmawia, wymieni się jakieś poglądy. Nie, przez internet, mail, tylko tak słownie. Myślę, że praca zespołowa jest bardziej dla osoby niepełnosprawnej, no jak to można powiedzieć, jest taka bardziej pozytywna, bo inaczej jest odbierany taki człowiek. Czuje się dowartościowany, a taki siedzi zamknięty w domu. Między ludźmi to czuje się taka osoba, że jest taka sama jak wszyscy, że nie ma żadnej*

takiej bariery, że oni robią to a ja tego nie mogę. Pozostała ósemka badanych przyznała, że sami nie mogliby pracować w taki sposób, ale są sobie w stanie wyobrazić takie rodzaje niepełnosprawności (szczególnie ruchowe), przy których jest to jedyne rozwiązanie, które umożliwia zachowanie pewnej aktywności zawodowej – *Jeśli jest taka możliwość, że np. zakład potrzebuje takiej osoby, która może pracować na odległość to jak najbardziej. No bo są osoby, które nie mogą wyjść z domu z racji swojej niepełnosprawności i jak najbardziej. Myślę, że są firmy, które potrzebują takich osób, bardzo chętnie zatrudnią właśnie kogoś na odległość. Im potrzebna jest tylko wiedza tych ludzi, a sama osoba niekoniecznie, bo tam firma jest jakaś mała, nieduża, a potrzebny jest. To wtedy się liczy wykształcenie jak najbardziej. Wykształcenie, wprawa na komputerze, znajomość tego komputera to na pewno tak. W takich wypadkach tak. To jeżeli firma jest to... jacyś graficy czy coś, to oni mają duże szanse.* Inna z respondentek dodała jednak, że wbrew pozorom nie jest to łatwy rodzaj pracy, gdyż niezbędne jest posiadanie ogromnej dyscypliny. Tylko taka postawa umożliwi sumienne i terminowe wykonywanie zadań.

Formą aktywizacji zawodowej, z którą w sposób pośredni lub bezpośredni spotkała się większość respondentów są szkolenia i kursy kwalifikacyjne. Mówiło o nich dziewięć spośród badanych. Zaznaczyć jednak należy, że wskazywali oni różne podmioty, które są organizatorami/zleceniodawcami tego typu działań – wymieniono urzędy pracy, różnego rodzaju fundacje (np. Fuga Mundi) oraz powiatowe centra pomocy rodzinie. W grupie tej przeważała jednak opinia, że sposób organizacji tych kursów powinien zostać zmieniony. Po pierwsze postulowano, żeby szkolenia te (z uwagi na dość znaczne koszty) lepiej odpowiadały potrzebom rynku pracy, gdyż tylko wtedy ich organizacja ma cel. **Respondenci chcieliby, żeby ukończenie kursu wiązało się bezpośrednio ze zwiększeniem szans na znalezienie zatrudnienia.** Uważają bowiem, że obecnie tematyka szkoleń jest ograniczona, a zapotrzebowanie na pracowników, którzy ukończyli np. kurs florystyczny nie jest zbyt duże. Ponadto jeden z respondentów zwrócił uwagę, że przy kierowaniu na szkolenia, powinno się sprawdzać predyspozycje danego człowieka. Posłużył się tutaj przykładem osoby, która ma problemy ze słuchem, a jest kierowana na kurs prawa jazdy kategorii C. W opinii badanego takie działanie nie ma sensu, gdyż z uwagi na stanowienie zagrożenia żaden z pracodawców nie zdecydowałby się zatrudnić takiego kierowcy. Dodatkowo, odnosząc się do kwestii szkoleń, respondenci twierdzili, że szkolenia te powinny być bardziej rozbudowane, gdyż w chwili obecnej trwają one zbyt krótko, aby nabyć wiedzę teoretyczną, a przede wszystkim praktyczną, która umożliwiłaby wykonywanie obowiązków w konkretnej dziedzinie. Jeden z uczestników wywiadów wskazał na staże organizowane przez powiatowe urzędy pracy jako formę aktywizacyjną. Posiadał on jednak dość krytyczny stosunek do tego rodzaju działań, gdyż według niego jest to tylko chwilowe rozwiązanie, które ogranicza się do kilkumiesięcznej aktywności. Także jeden z badanych docenia doradztwo zawodowe, jako formę wsparcia, która jest bardzo pomocna osobom niepełnosprawnym. Według niego w urzędzie pracy można uzyskać wystarczająco dużo informacji i nie ma potrzeby wprowadzania dodatkowych zmian. Na brak informacji na temat form wsparcia zmierzających do aktywizacji niepełnosprawnych osób nie posiadających zatrudnienia.

Respondenci z tej grupy, aby znaleźć zatrudnienie, musieli poszukiwać pracy określonymi kanałami. Były one bardzo zróżnicowane, lecz dwie kategorie odpowiedzi używały najczęściej wskazań (należy jednak zwrócić uwagę, że w przypadku niektórych osób poszukiwanie pracodawcy miało miejsce kilkanaście lub kilkadziesiąt lat temu, więc w tamtym okresie pewne źródła informacji na temat rekrutacji mogły nie istnieć lub mieć marginalne znaczenie). Czwórka badanych zwróciła się o prośbę w poszukiwaniu pracy do osób bliskich oraz znajomych (należy podkreślić, że dwie z tych osób traktowały ten sposób jako jedyny). Taka sama liczba osób przeglądała oferty znajdujące się w prasie – wskazywano tutaj konkretnie gazetę Anonse. Kolejna trójka śledziła internetowe portale z ofertami pracy, w tym biuletyny informacji publicznej instytucji publicznych. Dwie osoby znalazły pracę dzięki pośrednictwu powiatowych urzędów pracy i taka sama liczba badanych samodzielnie dostarczała swoje CV do pracodawców i w ten sposób znalazła zatrudnienie. Wśród respondentów znalazło się także po jednej osobie, które skorzystały z biura pracy i agencji zatrudnienia. Tylko jedna osoba przyznała, że korzystała z jakichś zewnętrznych form wsparcia, które umożliwiły jej znalezienie pracy: *potoczną właśnie kwestią była możliwość odbycia stażu pracy, który pomógł mojemu pracodawcy w ocenie moich umiejętności i kompetencji*. Pozostali twierdzili, że jedyna pomoc jaką uzyskali pochodziła ze strony osób bliskich.

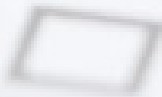
Większość z uczestników badania (11 wskazań) zadeklarowała, że nie spotkali się z żadnymi barierami w trakcie poszukiwania pracy. Kolejna trójka wskazała na ogólny brak ofert pracy jako największy problem, z którym się spotkali. Jedna z respondentek przyznała, że z uwagi na jej rodzaj niepełnosprawności, dużym utrudnieniem były bariery architektoniczne – m.in. brak podjazdów lub wind w powiatowym urzędzie pracy. Jedna osoba spotkała się także z odrzuceniem jej kandydatury przez pracodawcę, który według niej kierował się jej wyższym wiekiem oraz faktem posiadania przez nią niepełnosprawności.

Na zakończenie wywiadu respondenci zostali zapytani o czynniki, które w ich przypadku najbardziej zaważyły na sukcesie znalezienia i utrzymania zatrudnienia. Zdecydowanie najczęściej (6 deklaracji) wskazywano na to, iż znalezienie pracy wymaga dużej cierpliwości i wytrwałości. Respondenci uważali, że nie można łatwo się zniechęcać tylko należałoby konsekwentnie dążyć do postawionego przed sobą celu, jakim jest uzyskanie zatrudnienia. Tylko dzięki pracowitości oraz pełnemu zaangażowaniu można odnaleźć się na rynku pracy oraz, mimo niepowodzeń i długiego czasu poszukiwań, znaleźć pracę. Kolejne cztery osoby wyrażały opinię, że do dobrego odnalezienia się w realiach regionalnego rynku pracy niezbędne jest aktualizowanie i zdobywanie nowych kwalifikacji i umiejętności podczas różnego typu szkoleń oraz kursów kwalifikacyjnych. Są one niezwykle cenne przy staraniu się o pracę, ale także przy dobrym wykonywaniu obowiązków służbowych, gdy chce się utrzymać zatrudnienie. Pozostałe dobre praktyki wskazywane były przez pojedynczych respondentów i należały do nich:

- wybieranie rodzaju wykształcenia i zawodu, w których na wykonywane obowiązki nie będzie miał wpływu posiadany rodzaj niepełnosprawności;
- wybieranie szkoły, w której można się nauczyć konkretnego zawodu – najlepiej technikum, gdyż dodatkowo można w nim zdać maturę;

- zdobywanie doświadczenia zawodowego (np. na podstawie umów cywilno-prawnych), które jest niezwykle cenione przez pracodawców;
- ograniczenie swoich początkowych oczekiwań, przede wszystkim finansowych, odnośnie pierwszego zatrudnienia;
- korzystanie z pośrednictwa pracy w urzędach pracy, gdyż posiadają one oferty dla osób z niepełnosprawnością od rzetelnych pracodawców.

No



IV. Podsumowanie badań

Przedstawiona synteza trzydziestu karier edukacyjno-zawodowych przekazana została ekspertom reprezentującym instytucje wspomagające osoby z niepełnosprawnością (działające w województwie lubelskim), którzy pozytywnie odpowiedzieli na zaproszenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie do udziału w zogniskowanym wywiadzie grupowym. Spotkanie prowadzone przez pracownika Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy miało na celu konfrontację wniosków z badań z doświadczeniem instytucjonalnym i zawodowym ekspertów, którzy na co dzień stykają się z problemami na rynku pracy osób z dysfunkcjami. W wywiadzie grupowym w siedzibie urzędu udział wzięło sześć osób: reprezentantka Lubelskiego Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych – Sejmiku Wojewódzkiego, dyrektor jednego z lubelskich Zakładów Aktywności Zawodowej (samodzielnej jednostki tworzonej w celu zatrudnienia osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności), przedstawicielka uczelnianego zespołu ds. studentów niepełnosprawnych, nauczycielka technikum prowadząca zajęcia z osobami z niepełnosprawnością, biegła tłumaczka języka migowego.

Przedstawiane poniżej wnioski i rekomendacje są zatem rezultatem badań jakościowych w wymiarze indywidualnym oraz wspomnianej dyskusji grupowej, która rozszerzała perspektywę badawczą i pozwoliła na bardziej precyzyjne wskazówki pożądanых działań. Przytoczone poniżej rekomendacje są wynikiem pracy badawczej. Respondenci wyrażając swoje opinie, nie musieli posiadać pełnej wiedzy prawnej w danym obszarze. Jakkolwiek ewentualne wdrażanie rekomendacji musi być poprzedzone dokładną analizą obecnej sytuacji prawnej oraz dostępnych ścieżek jej zmiany.

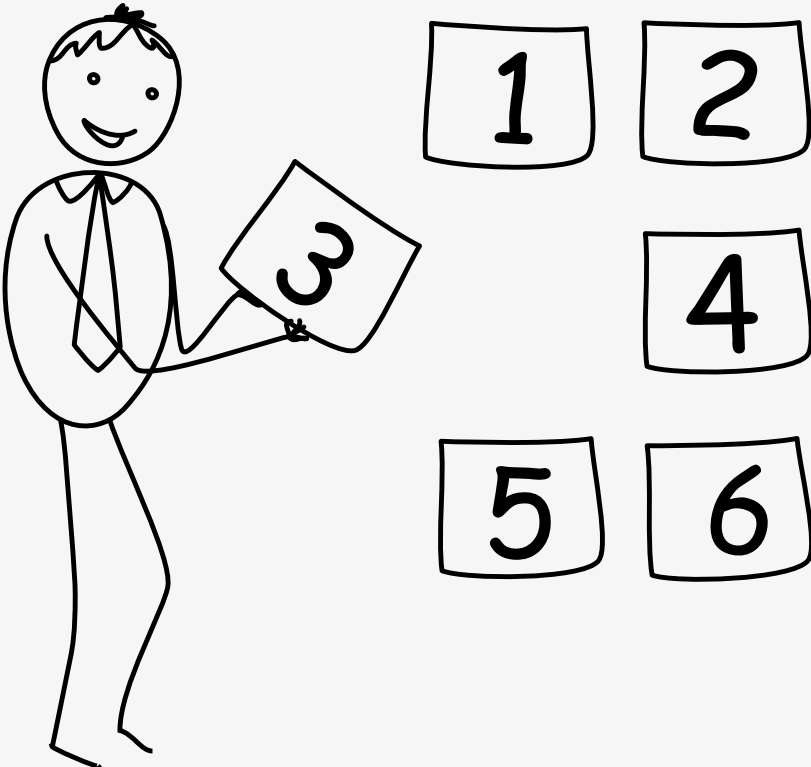
Wnioski z badań	Rekomendacje
<p>Osoby z niepełnosprawnością mogą szybciej doświadczać obniżenia poczucia własnej wartości podczas kształcenia lub w pracy, zwłaszcza jeśli spotykają się z niezrozumieniem swoich potrzeb. A na aspiracje zawodowe wpływ ma atmosfera w miejscu kształcenia. Niektórzy respondenci emocjonalnie opisywali sytuacje dyskryminacyjne lub stereotypy, z którymi muszą się zmagać. Kilku badanych podkreślało rolę wsparcia rodziny w ich aktywności na rynku pracy. Osoby niepełnosprawne nie posiadają wystarczającej wiedzy o sposobie finansowania swoich wynagrodzeń. Zdarzają się przypadki zaniżonych lub zawyżonych oczekiwań wobec miejsca pracy.</p>	<p>Większe uznanie roli i wpływu rodziny na sytuację zawodową niepełnosprawnych. Wsparcie psychologiczne dla osób z niepełnosprawnością powinno rozpoczynać się od pomocy ich rodzinom. Pomocne byłoby powstanie poradnika dla rodziców określającego sposoby pomocy dzieciom niepełnosprawnym na różnych etapach rozwoju w drodze do maksymalnej samodzielności. Osoby znaczące także powinny być włączone w proces zdobywania wykształcenia i kwalifikacji (przez osoby z dysfunkcjami).</p> <p>Radzenie sobie z emocjami, techniki antystresowe, trening asertywności, rozwiązywanie konfliktów, budowanie działań opartych na mocnych stronach, wiedza o przysługujących ułatwieniach w kształceniu oraz prawach na rynku pracy, korzyściach dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, powinny stanowić kluczowy element wsparcia doradczo-szkoleniowego dla osób z niepełnosprawnością, zwłaszcza młodych.</p>
<p>Nie zidentyfikowano problemów związanych z dostępem osób z niepełnosprawnością do kształcenia. Sam proces dydaktyczny może być jednak problematyczny dla osób z dysfunkcją słuchu, ze względu na barierę językową (problemy z notowaniem, interakcją, szybkością odpowiedzi na pytania np. podczas egzaminu teoretycznego na prawo jazdy). Dobra praktyka wskazana przez uczestniczkę wywiadu grupowego: aby wyeliminować zjawiska zewnętrzne w postaci hałasu lub odległości odbioru dźwięku zastosowano w jej uczelni system FM (odbioru dźwięku).</p>	<p>Łatwiejszy dostęp do tłumaczy języka migowego (a wcześniej do informacji o możliwych sposobach jego zaangażowania) dla niepełnosprawnych z dysfunkcją słuchu podczas kształcenia formalnego i pozaformalnego oraz zdobywania uprawnień. Umożliwienie finansowania wyposażenia technicznego instytucji oświaty, kształcenia i szkoleniowych niwelującego bariery w przyswajaniu wiedzy i umiejętności. Szkolenia pracowników instytucji oświatowych, kształcenia, rynku pracy w zakresie obsługi osób z dysfunkcją słuchu.</p>

Wnioski z badań	Rekomendacje
<p>Jeśli niepełnosprawność wpływa na możliwość osoby aktywnej na rynku pracy to są one związane ze stopniem, rodzajem i czasem pojawienia się posiadanej dysfunkcji.</p>	<p>Wsparcie w postaci projektów z komponentem szkoleniowym, których uczestnikami są osoby niepełnosprawne, musi uwzględniać ich indywidualną sytuację tzn. rodzaj i stopień niepełnosprawności, wcześniejsze doświadczenia edukacyjno-zawodowe oraz stopień radzenia sobie z wymaganiami: przewidzianego procesu kształcenia, przygotowania zawodowego, potencjalnego miejsca pracy. Wsparcie powinna poprzedzać wstępna selekcja oparta na indywidualnej diagnozie. Wskazane jest prowadzenie indywidualne (coaching) lub szkolenia w małych grupach, z symulacją zadań konkretnego miejsca pracy. Trudno o efektywne zastosowanie wsparcia u licznej grupy szkoleniowej, nawet z uczestnikami z podobną dysfunkcją (może mieć różny stopień i czas powstania). Realizatorzy projektów dla osób z niepełnosprawnością powinny mieć doświadczenie w pracy na rzecz tych osób, a zapewniane działania powinny być opiniowane przez specjalistów.</p>
<p>Nie wzrasta liczba zakładów pracy chronionej. Możliwość pracy w nich jest dużym wsparciem psychologicznym dla osób z niepełnosprawnościami np. ze względu na to, że przełożeni akceptują ich ograniczenia. Przechodzenie z Warsztatu Terapii Zajęciowej do Zakładu Aktywności Zawodowej było docenianą ścieżką zawodową. Zidentyfikowano dobrą praktykę założenia prosperującej firmy jako wynik pracy w ZAZ.</p>	<p>Adresatem rekomendacji jest przede wszystkim PFRON. Utworzenie dodatkowego systemu zachęt do powstawania Zakładów Aktywności Zawodowej. Umożliwienie przekształcania Warsztatów Terapii Zajęciowej w Zakłady Aktywności Zawodowej. Ułatwienia w przechodzeniu osób z rynku pracy chronionego na otwarty, opracowanie ścieżki rozwoju zawodowego uczestnika WTZ: poprzez ZAZ, na otwarty rynek pracy.</p>

Wnioski z badań	Rekomendacje
<p>Zidentyfikowano incydenty:</p> <p>a) odmowy rejestracji w urzędzie pracy osoby z niepełnosprawnością ze względu na zapisy w orzeczeniu, pomimo zapisów ustawowych o możliwości rejestracji jako bezrobotnej osoby niepełnosprawnej (zdolnej i gotowej do podjęcia zatrudnienia w połówie wymiaru czasu pracy obowiązującym w zawodzie),</p> <p>b) nieudzielenia pomocy w przygotowaniu dokumentu w formie pisemnej w urzędzie, osobie z dysfunkcją dłoni,</p> <p>c) zaniechania decyzji o rejestracji w urzędzie pracy przez osobę z niepełnosprawnością ze względu na obawy o utratę renty.</p>	<p>Stworzenie poradnika korzystania z usług instytucji rynku pracy i pomocy społecznej dla osób z niepełnosprawnością, w kontekście stopni i rodzajów dysfunkcji, z udziałem przedstawicieli instytucji orzecznictwa, pomocy społecznej i służb zatrudnienia.</p> <p>Upowszechnienie i udostępnienie w instytucjach rynku pracy spisanych standardów obsługi osób z dysfunkcjami.</p> <p>Szkolenia dla pracowników instytucji rynku pracy dotyczące skutków prawnych zapisów orzeczeń o niepełnosprawności.</p>
<p>Wcześniej zdobyte doświadczenie w pracy oraz wytrwałość, otwartość na wyzwania, upór, optymizm, dążenie do sukcesu, komunikatywność, gotowość do ponoszenia ryzyka to cechy, które sprzyjały założeniu własnej firmy przez uczestników badania. Wypracowanie tych elementów może być bardziej czasochłonne i wymagające więcej wysiłku od osób z różnymi dysfunkcjami. Jednocześnie prowadzący firmy nie zauważyli uregulowań prawnych, które zmniejszałyby ich obciążenia podatkowe i ZUS (jeśli nie zatrudniają pracowników).</p>	<p>Utrzymanie i wprowadzanie rozwiązań na poziomie regionu, które umożliwiłyby refundację części obciążeń fiskalno-społecznych osób fizycznych (z niepełnosprawnością) wykonujących działalność gospodarczą lub rekompensatę w innych aspektach prowadzenia jednoosobowej firmy.</p>
<p>Możliwości dalszego zatrudniania pracowników zwykle zależą od poziomu bieżących zleceń. Udogodnienia dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością, potencjalnych wykonawców zamówień, wprowadziły klauzule społeczne w ustawie Prawo Zamówień Publicznych. Ich stosowanie przez zamawiających usługi jest jednak uznaniowe.</p>	<p>Wprowadzenie regionalnej dobrej praktyki zastosowania (np. w co najmniej jednym postępowaniu na rok w każdej instytucji samorządowej) klauzuli społecznej w zamówieniu publicznym. Klauzula pozwala zamawiającemu przy wyborze oferentów, obok jakości i ceny, kierować się kwestiami społecznymi np. ograniczyć możliwych wykonawców do tych, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne. Sposób dokonywania zakupów przez instytucje publiczne może przyczynić się do wzmocnienia miejsc pracy niepełnosprawnych.</p>

Wnioski z badań	Rekomendacje
<p>Nie wszystkie osoby z niepełnosprawnością oczekują wsparcia z racji posiadanej dysfunkcji. Często ma znaczenie kiedy ona się pojawiła (czy jest od urodzenia, czy była przed zatrudnieniem, czy wystąpiła w trakcie pracy zawodowej). Ci którzy oczekiwaliby dodatkowej pomocy mają różne preferencje co do jej zakresu. Oczekują konsultacji z nimi działań instytucjonalnych do nich skierowanych. Dotyczy to np. telepracy (dla jednych pożądana alternatywa, dla innych – potencjalne źródło alienacji) czy asystentury. Podczas wywiadu grupowego wskazywano na dobre praktyki wspomaganie asystenckiego na uczelni (notowanie przez asystenta dydaktycznego na zajęciach, pomoc w załatwianiu spraw administracyjnych, pomoc w organizacji grafika zajęć).</p>	<p>Wybór wsparcia i kontrola nad nim powinny przysługiwać osobie niepełnosprawnej. Wprowadzanie asystentury osób z niepełnosprawnościami jest działaniem pożądanym, o ile jest realizowane wraz z rozpoznaniem rzeczywistych uwarunkowań miejsca, w których ona się może odbywać (np. urząd, uczelnia, instytucja szkoleniowa) lub oczekiwań osoby (na asystenturę funkcjonalną – kompensującą tylko dysfunkcje, społeczną – odnoszącą się także do kontaktów z otoczeniem czy zawodową – związaną z aktywnością na rynku pracy, w funkcji trenera pracy). Rola asystenta to wspomaganie osoby w realizacji osobistych zamiarów. Wybór kształcenia, poszukiwanie pracy czy jej zmiana, często wymagałyby profesjonalnej asystentury. W niektórych przypadkach mogłaby objąć nawet pomoc we wdrożeniu się osoby niepełnosprawnej w obowiązki i czynności miejsca pracy.</p>
<p>Pracodawcy mają wiele obaw i niepewności związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością (dotyczą jej dyspozycyjności, czasu pracy, rehabilitacji). Zbyt wielu nie posiada wiedzy o korzyściach finansowych wynikających z zatrudniania osób z niepełnosprawnością.</p>	<p>Organizacja kampanii społecznych połączonych ze szkoleniami dla pracodawców z uwarunkowań i korzyści z zatrudniania niepełnosprawnych. Wypracowanie w ramach regionalnych badań pracodawców ewentualnych innych ulg lub rekompensat za zatrudnianie osób z niepełnosprawnością. Dostęp do bezpłatnych materiałów informacyjnych na ten temat w miejscach, w których pracodawcy mogą składać okresowe rozliczenia tj. urząd skarbowy, ZUS.</p>
<p>Zagrożenie biernością społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych. Uprzedzenia i obawy osób pełnosprawnych wobec interakcji i pracy z osobami z dysfunkcjami.</p>	<p>Umożliwienie zwiększenia uczestnictwa osób z niepełnosprawnością w życiu społecznym poprzez wspólne inicjatywy z osobami pełnosprawnymi: społeczne, obywatelskie, cykliczne spotkania w formie warsztatów, kół zainteresowań itp. Zaangażowanie osób młodych, które nie posługują się jeszcze stereotypami i chętniej angażują się w działania wymagające kreatywności, stymulujące twórczość.</p>

Na oddzielną uwagę w strategicznych działaniach na rzecz poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych na regionalnym rynku pracy zasługują produkty projektów innowacyjnych wypracowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Dostęp do poszczególnych rozwiązań znajduje się na stronach Krajowej Instytucji Wspomagającej (www.kiw-pokl.org.pl, dostęp: listopad 2014 r.), gdzie zamieszczono informacje jak poszczególne produkty mogłyby zostać wykorzystane w perspektywie finansowej EFS 2014-2020. Przykładowe projekty, o których mowa to: *Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych* (narzędzia dla trenerów pracy), *Spróbujmy się zrozumieć* (programy szkoleń i modele współpracy wspierające osoby z dysfunkcją słuchu), *Wypracowanie innowacyjnych narzędzi diagnozowania kompetencji zawodowo-społecznych i zainteresowań zawodowych osób niepełnosprawnych umysłowo – ułatwiających ich aktywizację zawodową i społeczną*, *Zatrudnienie wspomagane* (podręcznik, broszura), *Model kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych*, *Model wielostronnej diagnozy kompetencji osób niepełnosprawnych szansą na ich skuteczną aktywizację zawodową*, *Centrum Asystentury Społecznej (CAS) – Model Wsparcia Zadań OPS/PCPR w aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych*.





V. Aneks

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego (IDI) czerwiec-lipiec 2014 r. z osobami z niepełnosprawnością reprezentującymi każdy z podregionów województwa lubelskiego, w ramach badania „Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy województwa lubelskiego – aktualne wyzwania” w projekcie systemowym „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja”, realizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Imię i nazwisko respondenta
Powiat, w którym respondent jest zatrudniony/prowadzi działalność gospodarczą⁸

Nazwa firmy

Jestem współpracownikiem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Chcę prosić Pana/Panią o zgodę na rozmowę w ramach badania „Sytuacja osób z niepełnosprawnością na rynku pracy województwa lubelskiego – aktualne wyzwania”. Jest ono prowadzone w ramach projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – kontynuacja”, współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Czas przeznaczony na nasze spotkanie to około 30 minut. Takie spotkania odbywają się z 30 osobami.

Zanim zaczniemy, chcę poinformować Pana/ią o **poufności badania** tzn. żadna osoba nie będzie przedstawiana z imienia i nazwiska w raporcie podsumowującym badania. Państwa ścieżki zawodowe będą przedstawiane jako przykłady, ale bez powiązania z konkretną osobą. Odbiorcy naszych badań będą wiedzieli np. jak wygląda historia zawodowa osób z niepełnosprawnością, jak radzą sobie one z wymaganiami rynku pracy, z jakimi trudnościami spotkały się w trakcie zdobywania wykształcenia oraz z jakich form wsparcia korzystały w trakcie poszukiwania pracy bądź zakładania działalności gospodarczej.

⁸ Niepotrzebne skreślić

Istotne jest, aby nasza rozmowa była szczera, **każda Pana/i wypowiedź jest bardzo istotna**. Wnioski z badań, przekazane będą w formie zbiorczych raportów ekspertom – reprezentantom instytucji wspomagających osoby z niepełnosprawnością (np. przedstawicielom LFOON, PFRON, instytucjom szkoleniowym, agencjom zatrudnienia, urzędów pracy).

Warunkiem naszej rozmowy jest Pana/i zgoda na przetwarzanie Pana/i danych osobowych przez Wojewódzki Urząd Pracy w celach badawczych, w tym kontroli mojej pracy. W związku z tym proszę zapoznać się z oświadczeniem i podpisać je.

PODPIS/BRAK PODPISU(zakończyć wywiad)

Aby spisanie Pana/i wypowiedzi, było łatwiejsze muszę poprosić Pana/Panią o zgodę na nagrywanie rozmowy. Zapewniam, że nagranie będzie wykorzystywane tylko do analizy materiału w formie pisemnej i nie będzie przekazywane osobom trzecim. **Czy wyraża Pan/i na nie zgodę?**

TAK / NIE (zakończyć wywiad)

Rozmawiam z Panem/Panią (podać imię i nazwisko)

Pytania do wszystkich:

- Jakie posiada Pan/i wykształcenie? Proszę podać stopień wykształcenia oraz profil/kierunek ukończonej szkoły.
- Czy uważa Pan/i, że posiadane wykształcenie było pomocne w uzyskaniu zatrudnienia/założeniu własnej działalności gospodarczej?
- Czy uważa Pan/i, że posiadane wykształcenie było pomocne w utrzymaniu zatrudnienia/ własnej działalności gospodarczej?
- Przez jak długi okres (łącznie) od ukończenia edukacji nie posiadał/a Pan/i zatrudnienia? (w tym przez jaki okres był/a Pan/i zarejestrowana w urzędzie pracy).
- Czy spotkał/a się Pan/i z jakimiś trudnościami w trakcie zdobywania wykształcenia? Jeżeli tak, to proszę o tym opowiedzieć.
- Czy posiada Pan/i jakieś dodatkowe kwalifikacje (potwierdzone dyplomem, certyfikatem itp.)? Jeżeli tak, to jakie.
- Które dodatkowe kwalifikacje były pomocne w uzyskaniu zatrudnienia/założeniu własnej działalności gospodarczej?
- Które dodatkowe kwalifikacje były pomocne w utrzymaniu zatrudnienia/własnej działalności gospodarczej?
- Jakie, w Pan/i opinii, posiada Pan/i kompetencje, umiejętności⁹, które pomogły w uzyskaniu zatrudnienia/założeniu własnej działalności gospodarczej?

⁹ Kompetencje to wypadkowa wiedzy, opanowanych umiejętności i postaw – zdolności, predyspozycje osobowościowe, psychospołeczne oraz poznawcze.

- Jak wyglądała Pana/i historia zawodowa (w ilu miejscach Pan/i pracował/a, na jakich stanowiskach, przez jak długi okres) i jakie były ewentualne przyczyny zmian przez Pana/ią miejsc zatrudnienia?
- Jakie czynniki, w Pana/i opinii, w chwili obecnej ułatwiają znalezienie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne?
- Jakie, w Pana/i opinii, czynniki w chwili obecnej ułatwiają założenie własnej działalności gospodarczej przez osoby niepełnosprawne?
- Jakie dostrzega Pan/i u siebie luki kompetencyjne i/lub kwalifikacyjne (odnośnie doświadczenia, wykształcenia, uprawnień itp.)?
- Jakie według Pana/i są bariery w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia (wewnętrzne i zewnętrzne)¹⁰ przez osoby z niepełnosprawnością?
- Jakie zauważył/a Pan/i potencjalne formy wsparcia i proponowane sposoby niwelowania barier w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia?
- Co sądzi Pan/i na temat formy pracy zdalnej jako alternatywnego sposobu ułatwiającego uzyskanie zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością?
- Czy spotkał/a się Pan/i z jakimiś stereotypami związanymi z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych? Jeśli tak, to proszę o tym opowiedzieć.
- Czy uważa Pan/i, że należałoby zmienić sposób postrzegania przez otoczenie osób z niepełnosprawnością jako pracowników? W jaki sposób? (**pytanie do osób, które spotkały się ze stereotypami odnośnie postrzegania osób niepełnosprawnych**)
- Czy uważa Pan/i, że osoby z niepełnosprawnością mają obniżone poczucie własnej wartości w kontekście zawodowym? Jeśli tak, to w jaki sposób według Pana/i zwiększyć ich poczucie własnej wartości?
- Jakie zauważa Pan/i korzyści dla pracodawców wynikające z zatrudniania osób z niepełnosprawnością?
- Jak ocenia Pan/i wsparcie zewnętrzne związane z aktywizacją zawodową, którą mogą otrzymać osoby z niepełnosprawnością? Co można ewentualnie zmienić?
- Czy jest Pan/i zainteresowana podnoszeniem kwalifikacji i/lub zdobywaniem nowych umiejętności, jeśli tak to w jakim zakresie?

Pytania do osób, które obecnie posiadają zatrudnienie:

- W jakiej branży i na jakim stanowisku Pan/i pracuje?
- Jak długo Pan/i poszukiwała obecnej pracy?
- Jak długo Pan/i pracuje w obecnym miejscu?
- Jakie obowiązki wypełnia Pan/i w trakcie pracy?
- Czy dostrzega Pan/i jakieś trudności związane z wykonywaniem obowiązków w trakcie pracy?
- W jaki sposób poszukiwał/a Pan/i pracy? (jak często zapoznawał/a się Pan/i z ofertami pracy, z jakich źródeł Pan/i korzystał/a, czy ktoś Panu/i pomógł w poszukiwaniu pracy?)

¹⁰ Poprzez bariery wewnętrzne rozumie się bariery związane ze świadomością problemu, mentalnością itp. Bariery zewnętrzne dotyczą ograniczeń niezależnych od konkretnej osoby – np. bariery prawne, architektoniczne itp.

- Czy spotkał/a się Pan/i z jakimiś barierami związanymi z poszukiwaniem zatrudnienia?
- Czy korzystał/a Pan/i z form wsparcia w trakcie poszukiwania pracy? Jeśli tak, to jakie dobre praktyki mógłby/mogłaby Pan/i wskazać?
- Czy Pana/i praca jest zgodna z posiadanym przez Pana/ią wykształceniem i/lub zdobytym wcześniej doświadczeniem zawodowym? Jeśli nie, to dlaczego?
- Jak ocenia Pan/i pewność utrzymania zatrudnienia?
- Co według Pana/i, analizując Pana/i ścieżkę kariery, było najbardziej pomocne w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia? Które z tych działań są według Pana/i war-
te polecenia innym osobom z niepełnosprawnością?
- Czy kiedykolwiek zastanawiał/a się Pan/i nad możliwością założenia własnej działalności gospodarczej? Jeśli tak to proszę krótko opowiedzieć o ewentualnej działalności?

Pytania do osób prowadzących działalność gospodarczą:

- Proszę opisać w jakiej branży prowadzi Pan/i działalność? Jeśli jest to sektor ekono-
mii społecznej to proszę o informację.
- Czy rodzaj prowadzonej przez Pana/ią działalności jest powiązany z Pana/i wykształce-
niem i/lub zdobytym wcześniej doświadczeniem zawodowym? Jeśli nie, to dlaczego?
- Jakie ma Pan/i obowiązki wynikające z prowadzonej działalności gospodarczej?
- Jak długo prowadzi Pan/i działalność?
- Co skłoniło Pana/ią do założenia działalności gospodarczej?
- Czy spotkał/a się Pan/i z jakimiś barierami związanymi z założeniem działalności
gospodarczej?
- Jakie doświadczenia zawodowe pomogły Panu/i w założeniu i utrzymaniu działalno-
ści gospodarczej?
- Czy według Pana/i prowadzenie działalności gospodarczej sprzyja osobistemu roz-
wojowi?
- Jak ocenia Pan/i pewność utrzymania działalności gospodarczej? Proszę o uzasadnienie.
- Czy w swojej działalności gospodarczej zatrudnia Pan/i pracowników, w tym inne
osoby z niepełnosprawnością?
- W jaki sposób znalazł/a Pan/i pomysł na rozpoczęcie działalności gospodarczej?
- Czy korzystał/a Pan/i z form wsparcia w trakcie zakładania działalności gospodar-
czej? Jeśli tak, to jakie dobre praktyki mógłby/mogłaby Pan/i wskazać?
- Co według Pana/i, analizując Pana/i ścieżkę kariery, było najbardziej pomocne w za-
łożeniu własnej działalności gospodarczej? Które z tych działań są według Pana/i war-
te polecenia innym osobom z niepełnosprawnością?
- Z jakimi trudnościami spotyka się Pan/i prowadząc działalność gospodarczą?
- Czy według Pana/i prowadzenie własnej działalności gospodarczej jest dobrą alterna-
tywą na rynku pracy dla osób z niepełnosprawnością?

ZAKOŃCZENIE

Dziękujemy za udział w badaniu.



www.lorp.wup.lublin.pl

**Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie**

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
tel. 81 46 35 333, tel./fax. 81 46 35 332
e-mail: lorp@wup.lublin.pl

**WIRTUALNY
DORADCA.**
WUP.LUBLIN.PL 



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

