



RAPORT 2020 / 21

BADANIA TERENOWE REALIZOWANE W RAMACH PROJEKTU
WŁĄCZENIE WYŁĄCZONYCH – AKTYWNE INSTRUMENTY WSPARCIA
OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI NA RYNKU PRACY

Raport z badania ilościowych

Wykaz Skrótów

CIS	Centrum Integracji Społecznej
CUS	Centrum Usług Społecznych
FGI	zogniskowany wywiad grupowy (focused group interview)
IDI	indywidualny wywiad pogłębiony (individual in-depth interview)
JST	Jednostka Samorządu Terytorialnego
KIS	Klub Integracji Społecznej
NGO	organizacja pozarządowa (non-government organization)
ON	osoba niepełnosprawna
OPS	Ośrodek Pomocy Społecznej
OWES	Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej
PCPR	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
ZAZ	Zakład Aktywności Zawodowej
ZPCh	Zakład Pracy Chronionej
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Spis treści

Wykaz skrótów	2
Wprowadzenie	5
Cel główny badania	5
Cele szczegółowe badania	5
Podmioty objęte badaniem:	6
Pytania badawcze	6
Moduł 1. Aktywność zawodowa ON	8
1.1.1 Szczegółowe pytania badawcze:	8
1.1.2 Dobór próby badawczej	9
1.1.3 Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych	12
1.1. Moduł 1.1 Osoby z niepełnosprawnościami pracujące	12
1.1.1 Charakterystyka grupy respondentów	12
1.1.2 Sytuacja na rynku pracy ON pracujących	16
1.2. Moduł 1.2 Osoby z niepełnosprawnościami niepracujące	39
1.2.1 Charakterystyka próby badawczej	39
1.2.2 Sytuacja na rynku pracy ON niepracujących	45
1.2.3 Podsumowanie wyników badania w ramach modułu 1	65
Moduł 2. Zatrudnianie ON z perspektywy pracodawców	69
2.1. Szczegółowe pytania badawcze	69
2.2. Dobór próby badawczej	70
2.3. Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych	71
2.4. Charakterystyka próby badawczej	71
2.5. Pracodawcy aktualnie zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami	76
2.6. Pracodawcy zatrudniający ON wcześniej, ale aktualnie niezatrudniający ON	89
2.7. Pracodawcy, którzy nigdy nie zatrudniali ON	99
2.8. Podsumowanie wyników badania w ramach modułu 2	108
Moduł 3. Rozpoczynanie i prowadzenie przez ON działalności gospodarczej	111
3.1. Szczegółowe pytania badawcze:	111
3.2. Dobór próby badawczej	112
3.3. Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych	112
3.4. Charakterystyka grupy respondentów	112
3.5. Działalność gospodarcza lub rolnicza	120
3.6. Spółdzielnie socjalne	135
3.7. Podsumowanie wyników badania w ramach modułu 2	148

Moduł 4. Wpływ otoczenia instytucjonalnego i społecznego na aktywność zawodową ON	151
4.1 Rodziny i opiekunowie prawni ON	151
4.2 Szczegółowe pytania badawcze	151
4.3 Dobór próby badawczej	152
4.4 Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych	152
4.5 Charakterystyka respondentów	152
4.6 Sytuacja na rynku pracy ON	161
4.7 Sytuacja ON bezrobotnych	172
4.8 Podsumowanie wyników badania w ramach modułu 4.1	175
4.9 Instytucje wspierające aktywność zawodową ON	177
4.10 Szczegółowe pytania badawcze	177
4.11 Dobór próby badawczej	178
4.12 Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych	178
4.13 Charakterystyka próby badawczej	178
4.14 Otoczenie instytucjonalne – PUP, OPS/CUS, PCPR	181
4.15 NGO wspierające ON	194
4.16 Podsumowanie wyników badania w ramach modułu 4.2	208

Wprowadzenie

Badania terenowe miały na celu pozyskanie przekrojowej, możliwie wyczerpującej wiedzy dotyczącej praktycznego funkcjonowania obecnie stosowanych narzędzi wspierających zwiększanie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami (zwanych dalej ON). W związku z tym badania zakładały triangulację (metody, danych, badaczy) w celu uzyskania możliwie precyzyjnej ewaluacji istniejących narzędzi w kontekście potrzeb i barier związanych z włączaniem i funkcjonowaniem ON na rynku pracy. Niniejszy raport przedstawia wyniki przeprowadzonych badań ilościowych, które realizowane były wśród różnych grup respondentów. Faza terenowa realizacji badania trwała od 7 czerwca do 9 lipca 2021 roku.

Realizację tego celu wymagał uczestnictwa w badaniu osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności lub inny równoważny dokument o różnym stopniu i zróżnicowanie respondentów pod względem przyczyny niepełnosprawności.

Cel główny badania

Pogłębiona analiza rozwiązań mających na celu podniesienie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w kontekście aktualnych potrzeb i barier związanych z włączaniem i funkcjonowaniem ON na rynku pracy.

Cele szczegółowe badania

1. Zbadanie barier i potrzeb do podjęcia i utrzymania przez ON aktywności zawodowej.
2. Zbadanie poziomu wiedzy o istniejących rozwiązaniach wsparcia aktywności zawodowej ON.
3. Zebranie informacji o funkcjonujących obecnie rozwiązaniach (ich mocne i słabe strony; dostępność dla osób chcących skorzystać z istniejących instrumentów wsparcia; zakres, w jakim te rozwiązania odpowiadają potrzebom interesariuszy).
4. Poznanie opinii interesariuszy o tym, jakie zmiany w obecnych rozwiązaniach albo jakie nowe rozwiązania systemowe zwiększyłyby aktywność zawodową ON.

Cele realizowane są w trzech obszarach badawczych, dotyczących:

1. ON w obszarze aktywności zawodowej;
2. opinii pracodawców dotyczących zatrudniania ON;

3. ON prowadzących działalność gospodarczą (nie dłużej niż 5 lat).

W tym celu wyodrębnione zostały cztery moduły badawcze:

1. aktywność zawodowa ON (kobiety w wieku 18-59, mężczyźni w wieku 18-64)
2. zatrudnianie ON z perspektywy pracodawców;
3. rozpoczynanie i prowadzenie przez ON działalności gospodarczej;
4. wpływ otoczenia instytucjonalnego i społecznego na aktywność zawodową ON.

Pierwsze trzy z nich odnoszą się bezpośrednio do poszczególnych obszarów badawczych i zakładają przeprowadzenie badań wśród interesariuszy pierwszoplanowych – ON oraz ich (potencjalnych) pracodawców.

Czwarty moduł ma na celu uzupełnienie wiedzy z pozostałych obszarów badawczych poprzez dokonanie oceny sytuacji z komplementarnych perspektyw, tj. w ocenie instytucji zaangażowanych w podnoszenie aktywności zawodowej ON oraz rodzin i opiekunów ON. Moduł został wyodrębniony, ponieważ zakłada się, że respondenci uczestniczący w tej części badania będą źródłem informacji dotyczących wszystkich obszarów badawczych.

Podmioty objęte badaniem:

1. osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności lub inny równoważy dokument i aktywne zawodowo, bierne zawodowo i uczestniczące w różnych formach aktywizacji
2. przedsiębiorcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami
3. przedsiębiorcy niezatrudniający osób z niepełnosprawnościami
4. pracodawcy sektora publicznego i organizacje pozarządowe zatrudniające ON
5. przedsiębiorcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami na rynku chronionym (ZPCh, ZAZ)
6. podmioty ekonomii społecznej zatrudniające ON
7. rodziny i opiekunowie prawni ON
8. otoczenie instytucjonalne osób z niepełnosprawnościami: PUP, OWES, OPS/PCPR, organizacje pozarządowe wspierające ON, realizatorzy projektów przyznających dotacje, PFRON, ZUS, JST, Agencje Rozwoju, inkubatory przedsiębiorczości itp.

Pytania badawcze

W ramach badania sformułowano pytania szczegółowe właściwe dla poszczególnych modułów badania, które przedstawiane są w kolejnych częściach raportu poświęconych tymże modułom. W ramach badań uwzględniono jednak także kwestie, które poruszane są we wszystkich modułach:

1. W jakim zakresie rodzaj i stopień niepełnosprawności determinuje możliwości skorzystania z konkretnych instrumentów wsparcia w obszarze aktywności zawodowej?
2. W jakim zakresie poszczególne instrumenty odpowiadają na potrzeby osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności?
3. W jakim zakresie poszczególne instrumenty odpowiadają na potrzeby pracodawców chcących zatrudnić osoby z różnym rodzajem niepełnosprawności?
4. Jaka jest efektywność (kosztowa, zatrudnieniowa, aktywizacyjna) badanych instrumentów?
5. Czy istnieją różnice w zakresie sytuacji kobiet i mężczyzn w badanym obszarze?

Moduł 1. Aktywność zawodowa ON

1.1.1 Szczegółowe pytania badawcze:

1. Co powstrzymuje ON przed podjęciem pracy?
2. Dlaczego część ON nie podejmuje próby znalezienia pracy?
3. Dlaczego część ON rezygnuje z poszukiwania pracy/aktywności zawodowej?
4. Czego potrzebowałiby, żeby zdecydować się na podjęcie aktywności zawodowej?
5. Czy „pułapka rentowa” powstrzymuje ON przed podjęciem pracy?
6. W jaki sposób ON szukają pracy?
7. Czy ON oczekują/potrzebują pomocy przy poszukiwaniu pracy i rekrutacji?
8. Z jakimi barierami mierzą się ON na etapie poszukiwania pracy?
9. Z czyjej pomocy korzystają w poszukiwaniach?
10. Jaki jest poziom wiedzy ON o instytucjach i rozwiązaniach wspierających aktywizację zawodową?
11. Co ułatwiłoby/umożliwiłoby im znalezienie pracy? (Czego potrzebują?)
12. W jaki sposób ON znajdują pracę?
13. Czy korzystali z instytucjonalnych form wsparcia? Jakich? Ilu?
14. Jeśli nie, dlaczego nie?
15. Jak oceniają instytucje wspierające pod kątem skuteczności i kompetencji?
16. Które z rozwiązań są w ich ocenie skuteczne, i na jakie potrzeby odpowiadają?
17. Które z rozwiązań są w ich ocenie nieskuteczne, i dlaczego?
18. Która z form aktywizacji (albo poszukiwań) poskutkowała znalezieniem zatrudnienia?
19. Jakiej pracy szukają?
20. 20. Jakiego wsparcia potrzebują podejmując pracę?
21. 21. W jakiej formie świadczą pracę (stacjonarnie, hybrydowo, zdalnie) i jakie mają preferencje w tej kwestii? Czy mają albo chcieliby mieć elastyczne godziny pracy?
22. Na podstawie jakiej umowy są zatrudniani? Czy zgodnie z preferencjami respondentów?
23. Z jakimi barierami mierzą się ON tuż po podjęciu pracy?
24. Jakie ON ma bariery w miejscu pracy?

W tym badamy m.in. szeroko pojęte bariery dostępności, trudności w wykonywaniu obowiązków zawodowych, brak wsparcia w okresie adaptacji, bariery komunikacyjne, niedostosowanie miejsca i stanowiska pracy, dyskryminację ze strony współpracowników, wpływ rozpoczęcia zatrudnienia na życie rodzinne.

25. Czy ON uważa, że potrzebuje wsparcia w miejscu pracy? Jeśli tak, to jakiego rodzaju?
26. Czy ON jest zadowolona z zajmowanego stanowiska? Jeśli nie, to dlaczego.
27. Czy ON uważa, że zarabia adekwatnie do zajmowanego stanowiska? jeśli nie, to dlaczego.
28. Czy ON uważa, że pracodawca stosuje zasady równości szans i niedyskryminacji?
29. Czy ON uważa, że ma możliwość awansowania w miejscu pracy?
30. Czy ON zatrudniona na rynku chronionym (ZAZ) i uczestnicząca w aktywizacji zawodowej chciałaby podjąć zatrudnienie na otwartym rynku? Jeśli nie, to dlaczego.
31. Gdzie ON wolałby pracować, na otwartym czy chronionym rynku pracy?
32. Czy mają obawy związane z podejmowaniem pracy na otwartym rynku pracy? Jeśli tak to jakie, z czego wynikają?
33. Czy kiedykolwiek rozważali możliwość założenia działalności gospodarczej? Jaką decyzję podjęli i czym była ona podyktowana?

1.1.2 Dobór próby badawczej

Tabela 1. Struktura próby badawczej - Osoby niepełnosprawne według aktywności na rynku pracy

CATI	Zrealizowano	Założenia
Ogółem	843	700
Aktywni zawodowo	426	min. 300
Pracujący		
Otwarty rynek pracy	265	min. 150
Sektor publiczny	70	min. 70
Sektor prywatny	165	min. 100
Sektor społeczny	30	min. 30
Inne formy zatrudnienia	47	min. 10%
Rynek chroniony (ZAZ, ZPCH)	102	min. 100
Niepracujący, ale gotowi do podjęcia pracy	267	min. 250
zarejestrowani w PUP nie pozostający w zatrudnieniu	107	min. 100
niezarejestrowani jako bezrobotni, ale poszukujący pracy na własną rękę	160	min. 100
objęci zatrudnieniem socjalnym (CIS, KIS)	61	50
Bierni zawodowo	150	min. 150

Tabela 2. Szczegółowa struktura próby badawczej - Osoby niepełnosprawne według aktywności na rynku pracy, stopnia niepełnosprawności, rodzaju niepełnosprawności oraz miejsca zamieszkania

Grupa respondentów	Kryterium charakteryzujące grupę respondentów	Zrealizowano	Założenia	
Pracujący	Orzeczenie umiarkowane lub znaczne	273	min. 70%	210
	Orzeczenie lekkie	131	min. 25%	75
	Orzeczenie umiarkowane	176	min. 25%	75
	Orzeczenie znaczne	97	min. 25%	75
	Tereny wiejskie	76	min. 20%	60
	Miasta do 100 000	124	min. 20%	60
	Miasta powyżej 100 000	204	min. 20%	60
	Niepełnosprawność - wzrok	83	min. 5%	15
	Niepełnosprawność - słuch	61	min. 5%	15
	Niepełnosprawność - ruch	75	min. 5%	15
	Niepełnosprawność - choroby psychiczne	62	min. 5%	15
	Niepełnosprawność - intelektualna	50	min. 5%	15
	Niepełnosprawność - pozostałe rodzaje	100	min. 5%	15

Niepracujący, ale gotowi do podjęcia pracy	Orzeczenie umiarkowane lub znaczne	185	min. 70%	175
	Orzeczenie lekkie	82	min. 25%	62,5
	Orzeczenie umiarkowane	122	min. 25%	62,5
	Orzeczenie znaczne	63	min. 25%	62,5
	Tereny wiejskie	53	min. 20%	50
	Miasta do 100 000	68	min. 20%	50
	Miasta powyżej 100 000	146	min. 20%	50
	Niepełnosprawność - wzrok	47	min. 5%	12,5
	Niepełnosprawność - słuch	45	min. 5%	12,5
	Niepełnosprawność - ruch	54	min. 5%	12,5
	Niepełnosprawność - choroby psychiczne	41	min. 5%	12,5
	Niepełnosprawność - intelektualna	33	min. 5%	12,5
	Niepełnosprawność - pozostałe rodzaje	66	min. 5%	12,5
	Bierni zawodowo	Orzeczenie umiarkowane lub znaczne	108	min. 70%
Orzeczenie lekkie		42	min. 25%	37,5
Orzeczenie umiarkowane		57	min. 25%	37,5
Orzeczenie znaczne		51	min. 25%	37,5
Tereny wiejskie		30	min. 20%	30
Miasta do 100 000		38	min. 20%	30
Miasta powyżej 100 000		82	min. 20%	30
Niepełnosprawność - wzrok		15	min. 5%	7,5
Niepełnosprawność - słuch		15	min. 5%	7,5
Niepełnosprawność - ruch		27	min. 5%	7,5
Niepełnosprawność - choroby psychiczne		30	min. 5%	7,5
Niepełnosprawność - intelektualna		40	min. 5%	7,5
Niepełnosprawność - pozostałe rodzaje		52	min. 5%	7,5

1.1.3 Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych

W ramach tego modułu przygotowano dwa odrębne narzędzia dla osób z niepełnosprawnościami w zależności od tego, czy są to osoby pracujące (zarówno na otwartym rynku pracy jak i na rynku chronionym) jak również dla osób, które nie pracują (zarówno wśród osób poszukujących pracy jak biernych zawodowo).

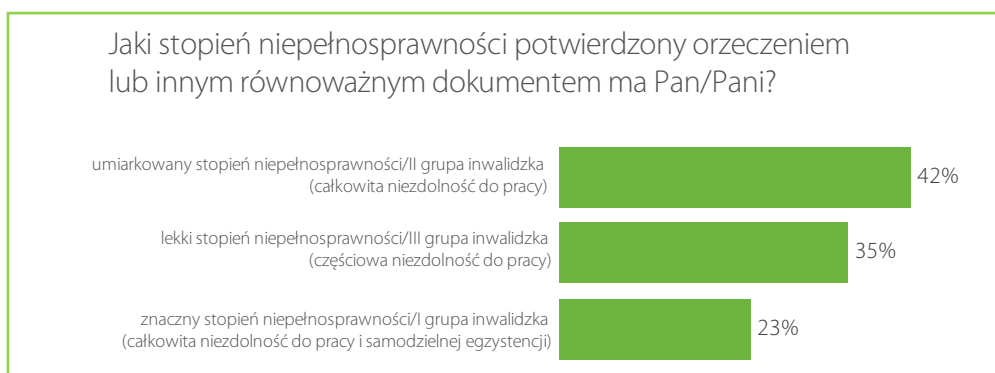
Moduł 1.1 Osoby z niepełnosprawnościami pracujące

Badanie wśród ON pracujących realizowane było z wykorzystaniem kwestionariusza skierowanego do osób pracujących na rynku otwartym, na rynku chronionym oraz objętych zatrudnieniem socjalnym (Centra Integracji Społecznej).

1.1.1 Charakterystyka grupy respondentów

Najliczniejszą grupę stanowią osoby z niepełnosprawnością o stopniu umiarkowanym (42%), co trzeci respondent (35%) deklaruje niepełnosprawność w stopniu lekkim, a prawie co czwarty ankietowany (23%) posiada znaczny stopień niepełnosprawności.

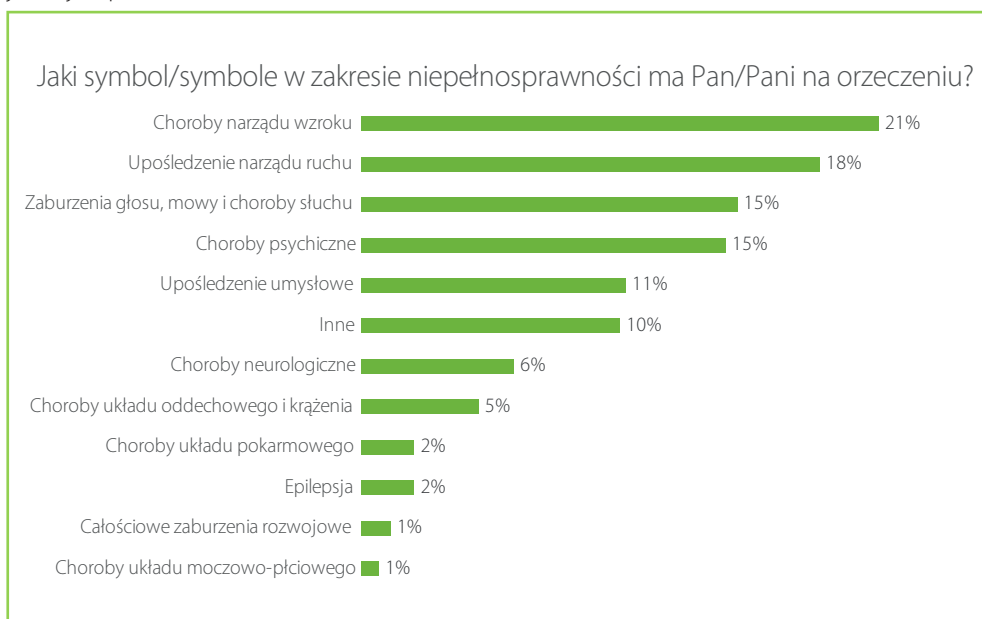
Wykres 1 - Jaki stopień niepełnosprawności potwierdzony orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem ma Pan/Pani? N=426¹.



¹ W przypadku wszystkich prezentowanych danych podawany procent dotyczy osób, które udzielały odpowiedzi na dane pytanie. Wartość N w podpisie wykresu wskazuje na liczbę osób, które odpowiadały na dane pytanie.

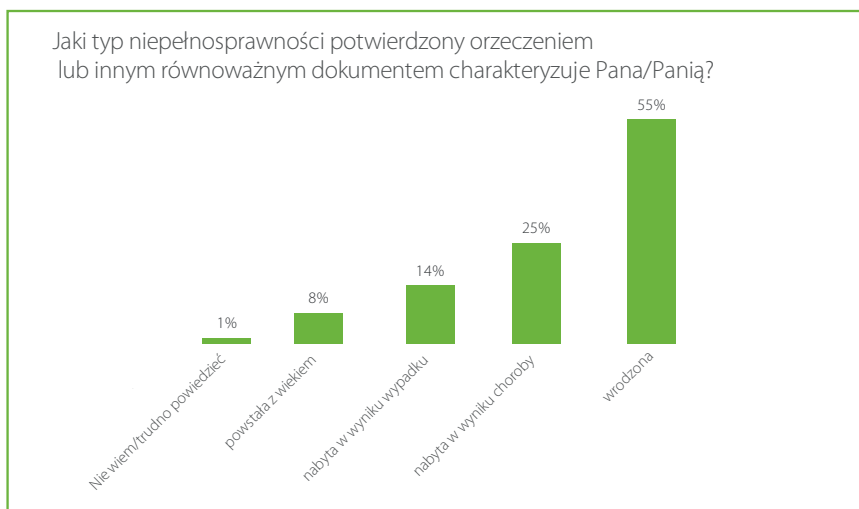
Największy odsetek respondentów, stanowią osoby z chorobą narządu wzroku (19%), upośledzeniem narządu ruchu (17%), zaburzeniem głosu, mowy i chorobą słuchu oraz chorobą przycichną – po 14%. Najmniej liczne grupy to osoby z niepełnosprawnością związaną

Wykres 2 - Jaki symbol/symbole w zakresie niepełnosprawności ma Pan/Pani na orzeczeniu? N=426. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



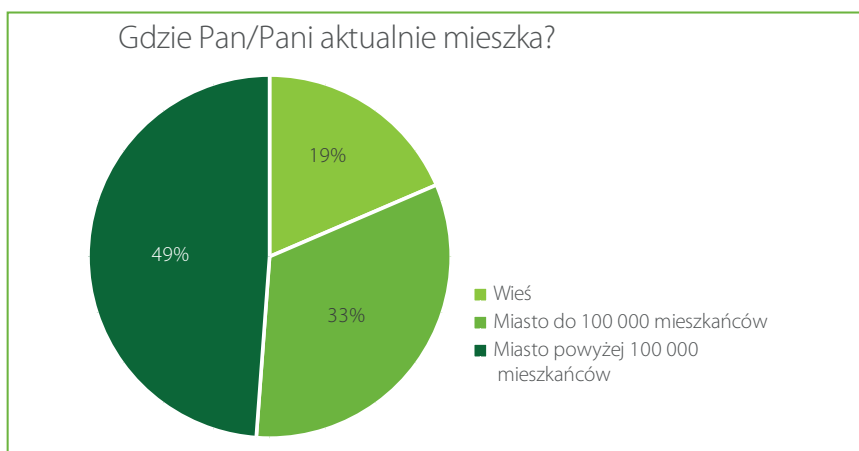
Ponad połowa (55%) respondentów posiada wrodzoną niepełnosprawność potwierdzoną orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem, a co czwarta (25%) nabytą w wyniku choroby.

Wykres 3 - Jaki typ niepełnosprawności potwierdzony orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem charakteryzuje Pana/Panią? N=426. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



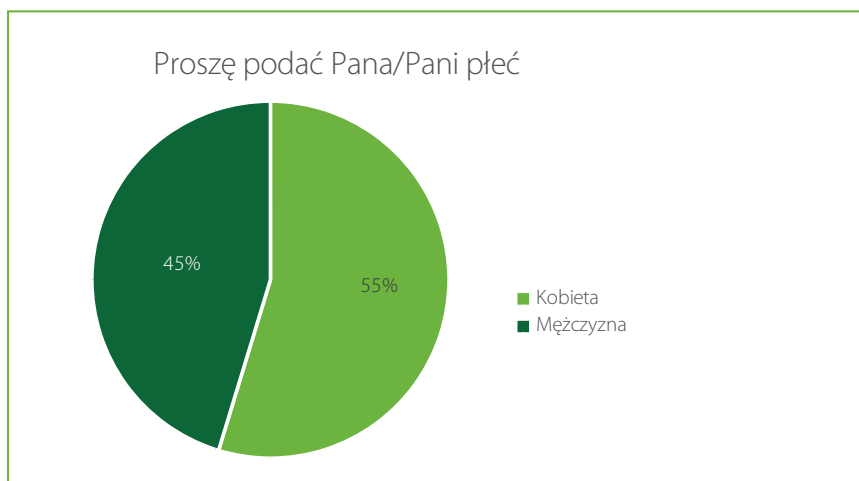
Najwięcej bo prawie co drugi ankieterowany (49%) mieszka w mieście powyżej 100 000 mieszkańców, co trzeci (33%) w mieście poniżej 100 000 mieszkańców, a co piąty (19%) na wsi.

Wykres 4 - Gdzie Pan/Pani aktualnie mieszka? N=426.



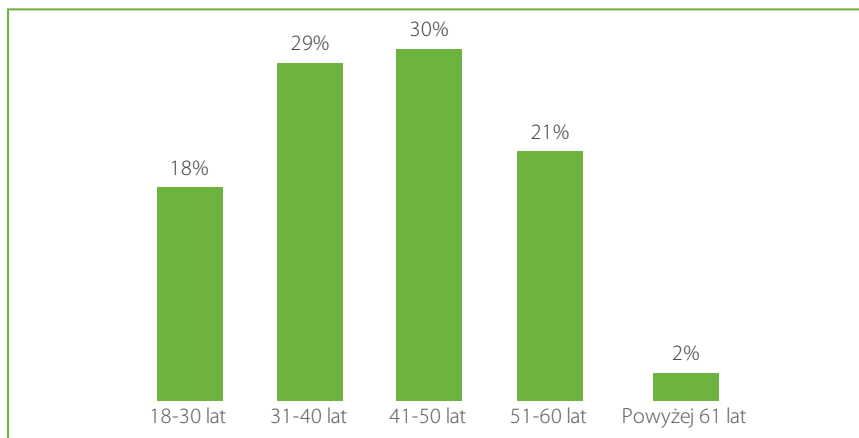
W badaniu w module dotyczącym aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością udział wzięło 426 respondentów. W próbie udział kobiet (55%) był większy niż mężczyzn (45%).

Wykres 5 - Proszę podać Pana/Pani płeć. N=426.

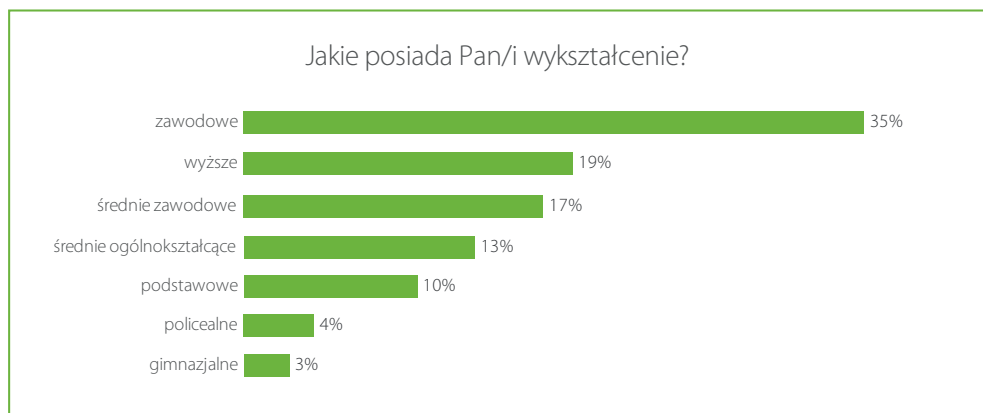


Najliczniejszą grupę respondentów stanowią osoby w wieku 41-50 lat (30%) oraz 31-40 lat (29%), a najmniej liczną respondenci powyżej 61 roku życia – 2%.

Wykres 6 - Wiek. N=426.



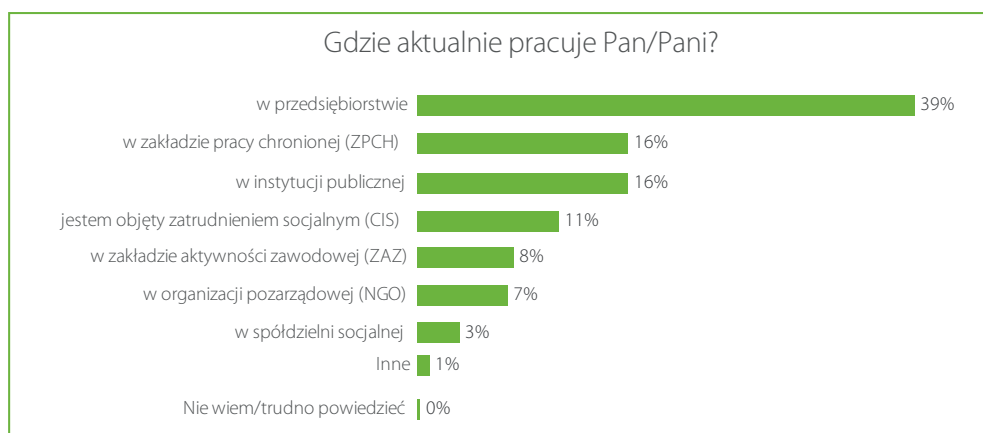
Wykres 7 - Jakie posiada Pan/i wykształcenie? N=426.



1.1.2 Sytuacja na rynku pracy ON pracujących

W kwestii związanej z aktualnym miejscem pracy najczęściej ankietowych znajduje zatrudnianie z przedsiębiorstwach – 39% oraz zakładach pracy chronionej (ZPCh) oraz instytucjach publicznych – po 16% respondentów. Najmniej popularne są spółdzielnie socjalne 3% oraz zakłady aktywności zawodowej (ZAZ) i organizacje pozarządowe (NGO) – po 7%.

Wykres 8 - Gdzie aktualnie pracuje Pan/Pani? N=426. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Najbardziej popularne metody szukania pracy przez osoby z niepełnosprawnością możemy przyporządkować do dwóch kanałów. Jeden nieformalny tj. korzystanie z nieformalnych sposobów/kontaktów (znajomi, rodzina) (34%), a drugi instytucjonalny tj. korzystanie z oferty urzędów pracy (34%). Najrzadziej osoby z niepełnosprawnością szukają pracy poprzez zamieszczania ogłoszeń w Internecie oraz korzystania z prywatnych biur i agencji pośrednictwa pracy – 3%. Co ciekawe 5% ankietowanych nie musiało poszukiwać pracy. Warto zauważyć, że popularność wykorzystywania poszczególnych sposobów poszukiwania pracy różni się w zależności od cech respondentów. Zauważyć można przede wszystkim, że:

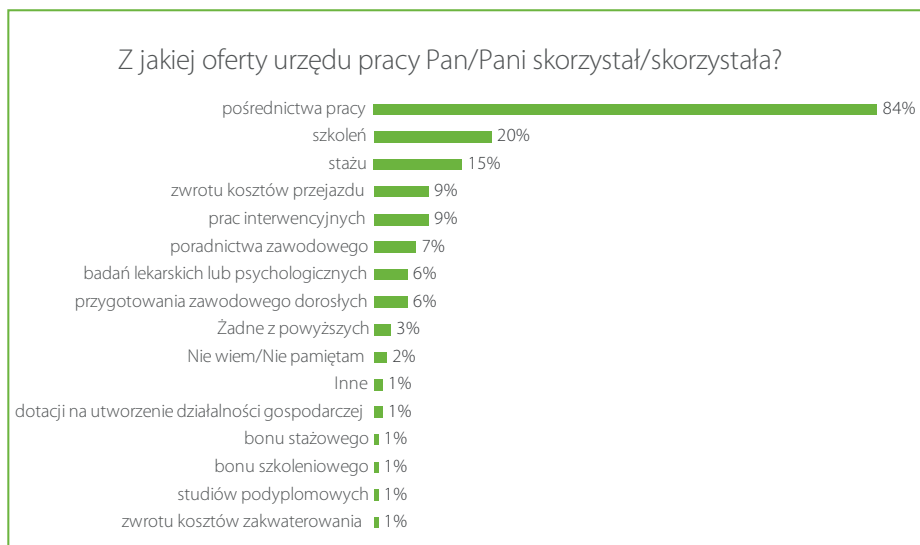
- Z nieformalnych kanałów rzadziej korzystały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (27%), częściej natomiast ten sposób poszukiwania pracy wykorzystują ON z dużych miast powyżej 100 tys. mieszkańców (38%), niż z mniejszych miejscowości (31%) lub z obszarów wiejskich (29%). Znacząco rzadziej ten sposób stosowany był przez osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (27%).
- Z oferty urzędów pracy częściej korzystały osoby mieszkające w małych miastach do 100 tys. mieszkańców (39%), częściej ten sposób poszukiwania pracy był stosowany przez ON z wykształceniem gimnazjalnym (54%) oraz zawodowym (41%).
- Samodzielne poszukiwanie ogłoszeń o pracę w internecie (np. na portalach z ofertami pracy) częściej dotyczy ON z lekkim stopniem niepełnosprawności (26%) niż ze znacznym stopniem niepełnosprawności (15%). Rzadziej ten sposób poszukiwania pracy wykorzystywały On zamieszkujące obszary wiejskie (18%). Częściej niż ogół badanych takie działania podejmowały On z wykształceniem policealnym (53%) oraz wyższym (34%). Ogłoszeń w internecie nieco częściej poszukiwały osoby młodsze, do 40 roku życia (27%) niż osoby powyżej 40 roku życia (18%).
- Zapytania kierowane bezpośrednio do pracodawców nieco rzadziej dotyczy ON z małych miast do 100 tys. mieszkańców (18%), częściej takie działania podejmowały ON posiadające wykształcenie wyższe (30%). Nieco częściej ta metoda poszukiwania pracy dotyczy osób powyżej 50 roku życia (28%).
- Z oferty instytucji pomagających ON częściej korzystały osoby posiadające znaczny stopień niepełnosprawności (23%). Nieco częściej z takiej możliwości korzystają osoby w wieku 31-40 lat (18%).

Wykres 9 - W jaki sposób ostatni raz szukał/szukała Pan/Pani pracy? N=426. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Osoby niepełnosprawne, najczęściej decydują się na ofertę instytucji pośrednictwa pracy (84%), szkoleń (20%) oraz staży (15%). Warto zauważyć, że z usług pośrednictwa pracy nieco częściej korzystały osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, mieszkańcy małych miast do 100 tys. mieszkańców. Warto także zauważyć, że co do zasady im wyższe wykształcenie, tym rzadziej badani deklarowali korzystanie z usług pośrednictwa pracy. Z oferty szkoleniowej nieco częściej korzystały osoby posiadające umiarkowany stopień niepełnosprawności lub znaczny stopień niepełnosprawności. Taka forma wsparcia rzadziej dociera do mieszkańców wsi niż do ON mieszkających w miastach. Co ciekawe, nie ma znaczących różnic w korzystaniu z oferty szkoleniowej i staży w zależności od wieku.

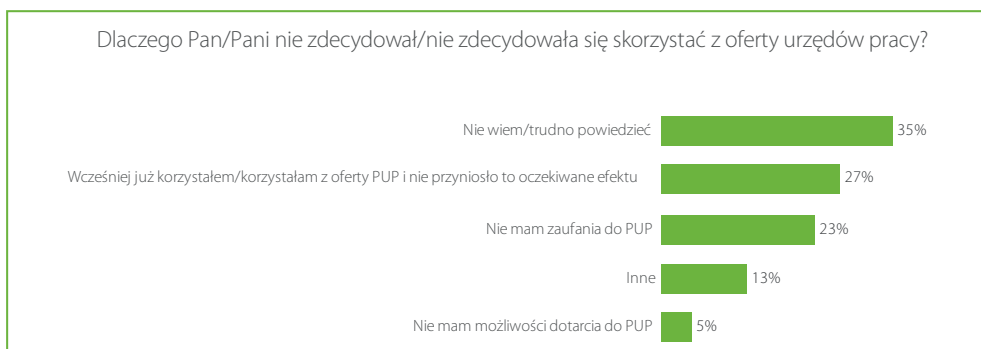
Wykres 10. Z Jakiej oferty urzędu pracy Pan/Pani skorzystał/skorzystała, N=262. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Respondenci, którzy nie zdecydowali się na skorzystanie z oferty urzędów pracy zostali poproszeni o wskazanie przyczyn, aż 35% nie potrafiła jednoznacznie odpowiedzieć na zadane pytanie. Co czwarty respondent (27%) wskazał, że wcześniej już korzystał z oferty PUP i nie przyniosło to oczekiwane efektu, najczęściej dotyczy to osób z wykształceniem średnim zawodowym (46%), policealnym (39%) lub wyższym (33%). Co czwarty ankietowany (23%) nie ma zaufania do tej instytucji. Częściej brak zaufania do PUP dotyczy mieszkańców obszarów wiejskich (49%). W grupie badanych 5% deklaruje brak możliwości dotarcia do PUP. Warto zauważyć, że problemy z dotarciem do PUP częściej dotyczą ON posiadających znaczny stopień niepełnosprawności (12%) niż ON z lekkim stopniem niepełnosprawności (1%) lub z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (5%). Warto także zwrócić uwagę na inne powody niekorzystania z oferty urzędów pracy, które stanowią 13% wskazań respondentów. Badani zwracali uwagę na to, że przede wszystkim nie mieli takich potrzeb, rzadziej swoje wskazania uzasadniali niesatysfakcjonującą ofertą urzędów w zakresie ofert pracy (wskazując, że łatwiej jest poszukiwać pracę z wykorzystaniem nieformalnych kanałów czy Internetu). Ponadto, zwrócono uwagę, że korzystanie z usług urzędu pracy jest utrudnione w sytuacji, gdy badany dotychczasowa praca była bez umowy („na czarno”), gdy poszukuje

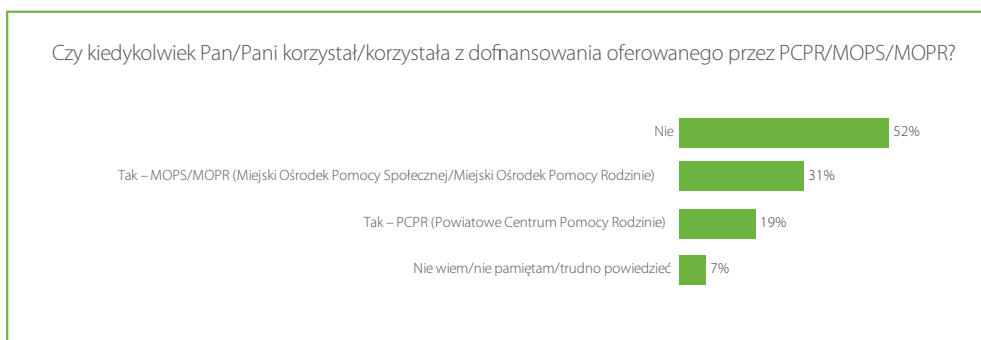
się dodatkowej pracy, która nie będzie powodowała utraty świadczeń, a także w przypadku specyficznych oczekiwań dotyczących poszukiwanej pracy.

Wykres 11 - Dlaczego Pan/Pani nie zdecydował/nie zdecydowała się skorzystać z oferty urzędów pracy? N=262. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Prawie co drugi ankietowany (46%) korzystał kiedykolwiek z usług PCPR-u lub MOPS-u/MOPR-u. Przy czym, z usług MOPS-u/MOPR-u korzystało 31%, a korzystanie z pomocy PCPR jest nieco mniej popularne – dotyczy 19% badanych.

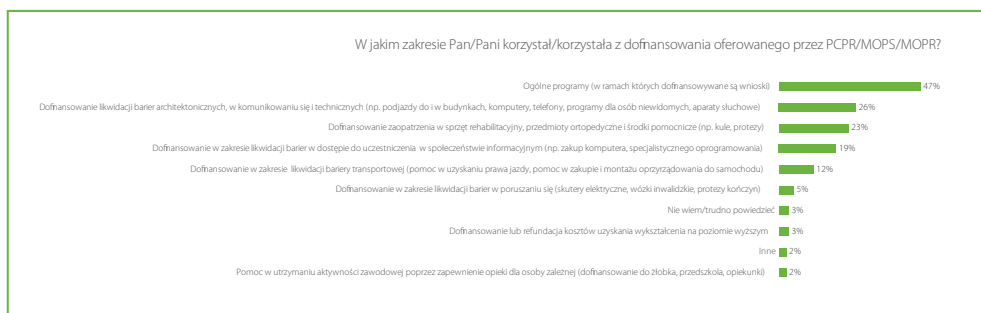
Wykres 12 - Czy kiedykolwiek Pan/Pani korzystał/korzystała z dofinansowania oferowanego przez PCPR/MOPS/MOPR? N=283. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



W celu pogłębienia wcześniejszego pytania respondenci zostali poproszeni o wskazanie z jakiej pomocy korzystali. Najwięcej bo niemal połowa (47%) wskazała na

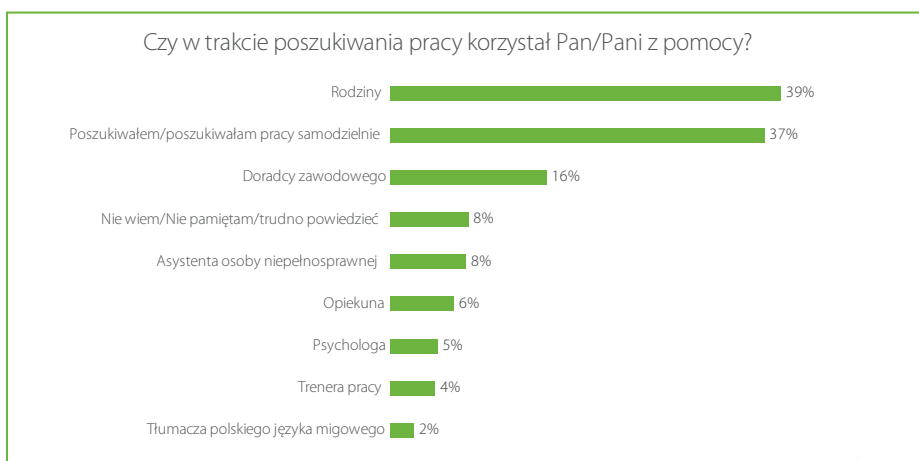
ogólne programy (w ramach których dofinansowywane są wnioski). Rządziej pomoc uzyskiwana była ze względu na likwidację barier architektonicznych, w komunikowaniu się i technicznych (np. podjazdy do i w budynkach, komputery, telefony, programy dla osób niewidomych, aparaty słuchowe) – 26% oraz zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny, przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze (np. kule, protezy) – 23%.

Wykres 13 - W jakim zakresie Pan/Pani korzystał/korzystała z dofinansowania oferowanego przez PCPR/MOPS/MOPR? N=121. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Osobom z niepełnoprawnością w poszukiwaniu pracy najczęściej pomaga rodzina (39%) lub samodzielnie ją poszukiwali (37%). Najrzadziej zaś tłumacz polskiego języka migowego (2%), trener pracy (5%) oraz psycholog (5%).

Wykres 14 - Czy w trakcie poszukiwania pracy korzystał Pan/Pani z pomocy? N=426.



Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Ponad połowa ankietyowanych (55%) raczej nie potrzebowała wsparcia przy ostatnim poszukiwaniu pracy. Pomocy takiej potrzebowała co trzecia osoba z niepełnosprawnością (31%).

Wykres 15 - Czy Pan/Pani potrzebował/potrzebowała wsparcia przy ostatnim poszukiwaniu pracy? N=426.



Respondenci, którzy w poprzednim pytaniu odpowiedzieli zdecydowanie lub raczej tak zostali poproszeni o wskazanie z jakiego rodzaju wsparcia korzystają w trakcie poszukiwania pracy. Ponad połowa (55%) badanych wskazała znalezienie oferty pracy, co trzeci (33%) w przygotowaniu CV lub innych dokumentów rekrutacyjnych. Najbardziej pomoc dotyczyła w dotarciu na spotkanie rekrutacyjne (9%). Warto przy tym zauważyć, że:

- Z pomocy w znalezieniu oferty pracy rzadziej korzystały osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (45%). Zauważalne jest także to, że odsetek osób korzystających z tej formy pomocy rośnie w większych miejscowościach – w przypadku mieszkańców wsi jest to 44%, małych miast 53%, a w dużych miastach 63%.
- Z pomocy w przygotowaniu CV lub innych dokumentów rekrutacyjnych osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności korzystały częściej (41%) niż pozostałe ON objęte badaniem. Zauważalne jest także to, że odsetek osób

korzystających z tej formy pomocy rośnie w większych miejscowościach – w przypadku mieszkańców wsi jest to 16%, małych miast 24%, a w dużych miastach 47%.

- Z pomocy w określeniu swojej drogi zawodowej znacznie częściej korzystały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (40%). Z tej formy pomocy częściej korzystały osoby z wykształceniem podstawowym (50%) lub gimnazjalnym (33%).

Wykres 16. Z jakiego rodzaju wsparcia korzystał/korzystała Pan/Pani w trakcie poszukiwania pracy? N=132. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



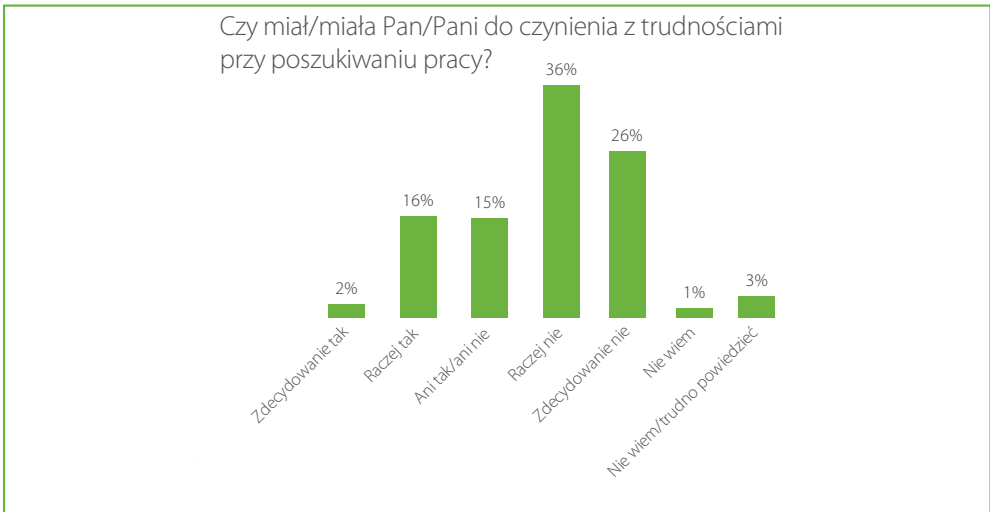
Trudności w poszukiwaniu pracy zadeklarowało 18% ankietowanych, a ponad połowa (62%) takich problemów nie wskazała. Warto zauważyć, że częściej problemy ze znalezieniem pracy deklarowały osoby posiadające znaczny stopień niepełnosprawności (25%). Nieco częściej takie problemy deklarują mieszkańcy wsi (23%). Znacząco częściej problemy miały osoby z wykształceniem podstawowym (36%).

Trudności, z którymi miały do czynienia osoby poszukujące pracy można podzielić na kilka kategorii:

- Trudności wynikające z niewielkiej podaży na pracę (46% ON mających trudności) – badani zwracali uwagę na brak lub niewielką liczbę ofert pracy, brak ofert odpowiadających ich kwalifikacjom lub uwzględniających ich możliwości wynikające z ograniczeń spowodowanych niepełnosprawnością.

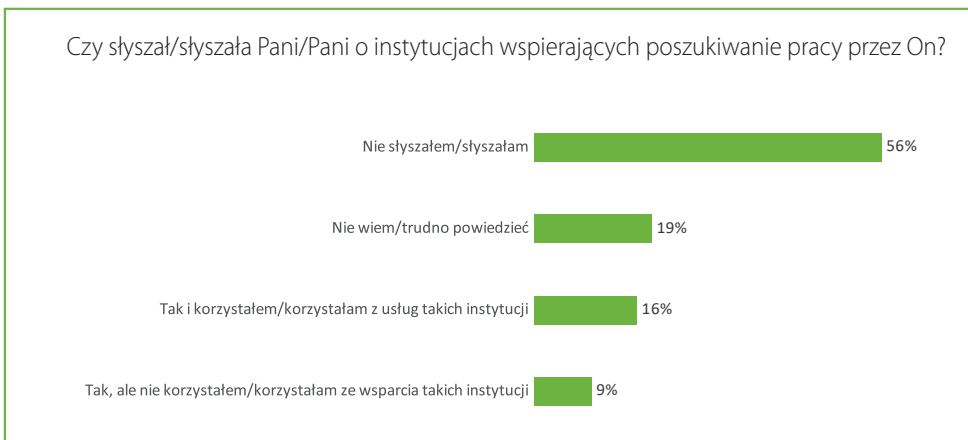
- Niechęć pracodawców do zatrudniania ON (20% ON mających trudności) – badani zwracali uwagę na to, że spotykali się z niechęcią pracodawców do zatrudniania ON, a także na to, że okazanie orzeczenia o niepełnosprawności zniechęca pracodawców. Ponadto, zwracano uwagę, że nie zawsze pracodawcy są w stanie zapewnić odpowiednie warunki pracy (np. z powodu występowania barier architektonicznych).
- Wewnętrzne bariery ograniczające aktywność ON na rynku pracy (16% ON mających trudności) – badani zwracali uwagę na to, że znalezienie zatrudnienia utrudniało im poczucie bycia gorszym pracownikiem niż osoby pełnosprawne, obawy co do tego, czy sprostają oczekiwaniom pracodawcy, czy poradzą sobie pracy, ale także poczucie wstydu z choroby, strach przed reakcjami innych, strach przed tym, że inni będą postrzegać ich przez pryzmat ich niepełnosprawności. Ponadto wśród barier o charakterze wewnętrznym wskazywano także na problemy w kontaktach z innymi ludźmi, czy w jednym przypadku problem alkoholowy.
- Powody zdrowotne (8% ON mających trudności) – ograniczenia związane ze zdrowiem, wyższe oczekiwania pracodawców niż możliwości psychiczne i fizyczne ON.
- Problemy związane z dojazdem lub odległością (8%) – daleka odległość od miejsca zamieszkania, trudności w docieraniu do miejsca pracy, brak prawo jazdy.
- Trudności z podejmowaniem inicjatywy (8%) – dotyczy braku wiedzy na temat możliwości poszukiwania pracy, brak propozycji ze strony pracodawców.
- Trudności komunikacyjne (8%) – problemy dotyczące komunikacji z pracodawcami.

Wykres 17 - Czy miał/miała Pan/Pani do czynienia z trudnościami przy poszukiwaniu pracy? N=426.



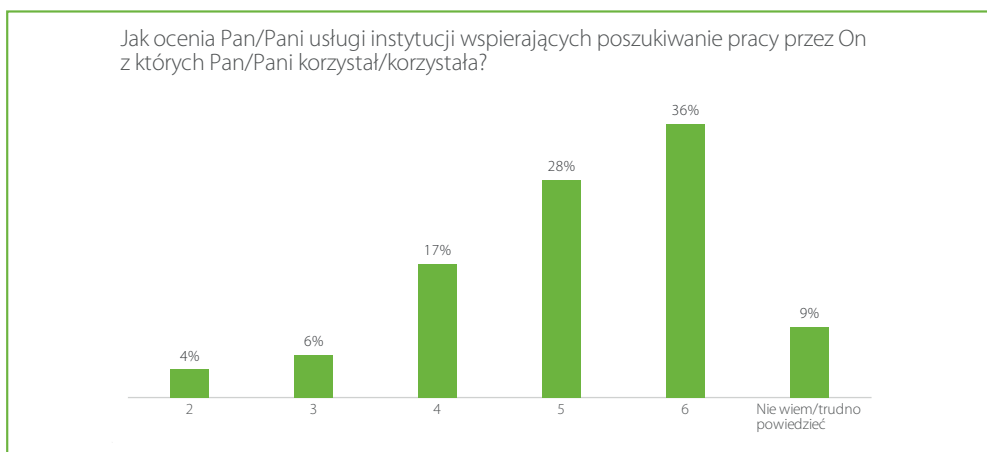
Ponad połowa respondentów (56%) nie słyszała o instytucjach wspierających osoby z niepełnosprawnością w poszukiwaniu pracy. Warto zwrócić uwagę, iż co czwarta osoba (25%) słyszała o takich instytucjach, ale tylko 16% skorzystało z ich usług. Wśród wymienionych instytucji są stowarzyszenia, fundacje, PUP, PCPR, PFRON.

Wykres 18 - Czy słyszał/słyszała Pani/Pani o instytucjach wspierających poszukiwanie pracy przez On? N=426.



Usługi instytucji wspierających w poszukiwaniu pracy przez osoby z niepełnościami ocenia bardzo dobrze ponad co trzeci ankietowany (36%), a zaledwie 4% bardzo źle.

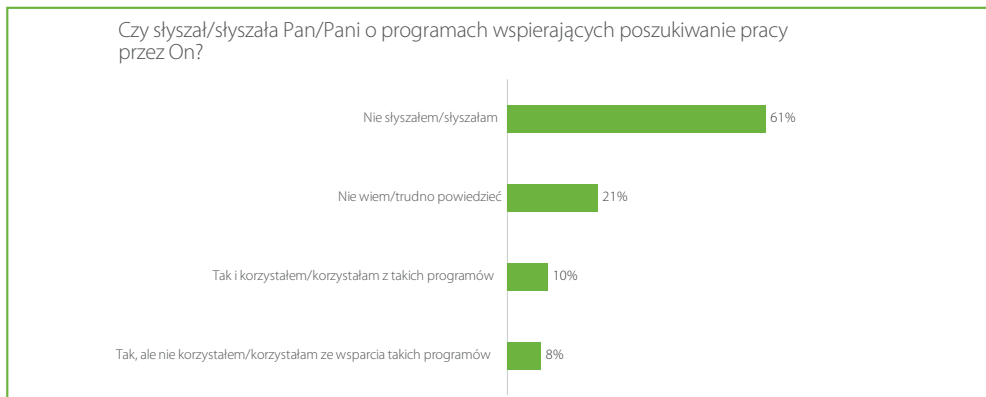
Wykres 19 - Jak ocenia Pan/Pani usługi instytucji wspierających poszukiwanie pracy przez On z których Pan/Pani korzystał/korzystała? N=109.



Zdecydowana większość respondentów (61%) nie słyszała o programach wspierających w poszukiwaniu pracy. O takich programach słyszało 18% ankietowanych, ale tylko 10% skorzystało z nich. Wśród wymienionych programów były: aktywizacja społeczna i zawodowa uczestników Centrum Integracji Społecznej, projekt Transfer, staże, warsztat aktywności zawodowej dla ON, staż dla ON, szkolenia i przeszkolenia.

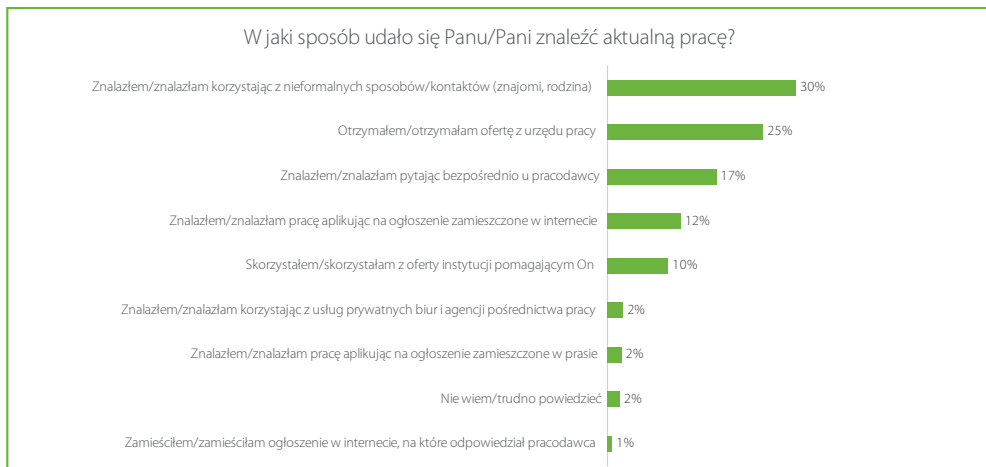
Programy, w których brali udział badani są przez nich oceniane bardzo pozytywnie, ani jedna osoba nie zgłosiła żadnych zastrzeżeń wobec wsparcia, które otrzymała podczas poszukiwania pracy. Należy przy tym zauważyć, że mamy do czynienia z grupą ON pracujących, co oznacza, że podjęte działania zakończyły się sukcesem. Badani zwracali uwagę, że to wsparcie było im bardzo potrzebne. Jedna z osób badanych zauważyła, że takie programy obejmowały wsparcie doradców zawodowych i pośredników pracy, którzy określali indywidualną ścieżkę wsparcia, w ramach którego pomagali w znalezieniu pracy na stanowisku, które odpowiadało posiadanym kwalifikacjom (wykształcenie, ukończone kursy).

Wykres 20 - Czy slyszal/slyszala Pan/Pani o programach wspierajacych poszukiwanie pracy przez On? N=426



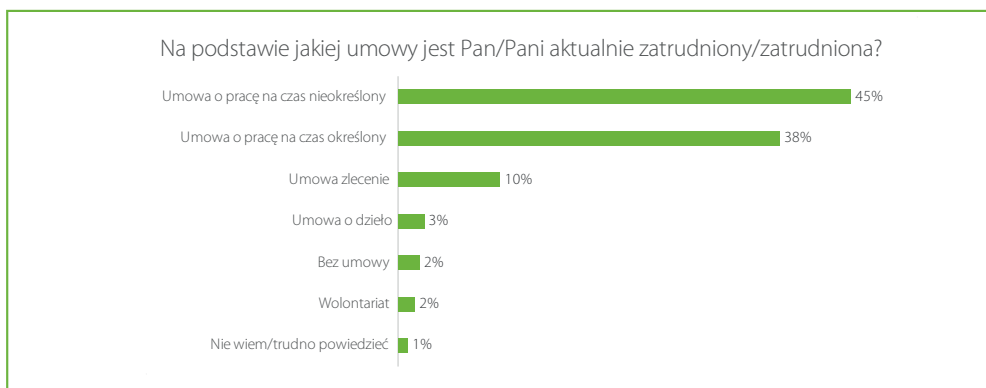
Prawie co trzeci ankietowany (30%) aktualna prace znalazl korzystajac z nieformalnych sposobow/kontaktow (znajomi, rodzina), a co czwarty (25%) otrzymał ją z urzędu pracy. Najmniej popularne formy to zamieszczenie ogłoszenia w Internecie, na które odpowiedział pracodawca (1%), korzystanie z usług prywatnych biur i agencji pośrednictwa pracy oraz aplikowanie na ogłoszenie zamieszczone w prasie – po 2%.

Wykres 21 - W jaki sposob udalo sie Panu/Pani znalezc aktualna prace? N=407. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



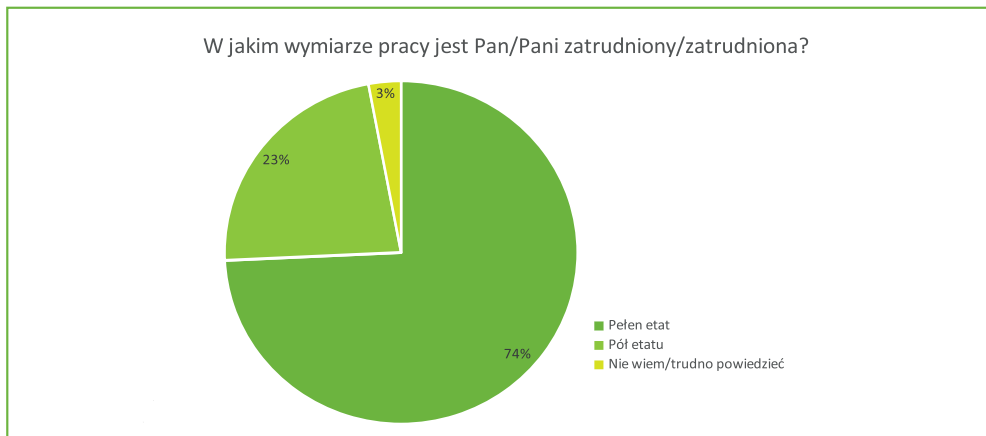
Najwięcej respondentów, bo 45% zatrudniona jest aktualnie na umowę o pracę na czas nieokreślony, a 38% na czas określony. Pozostałe formy zatrudnienia są zdecydowanie mniej popularne. Co dziesiąty respondent (10%) zatrudniony jest na umowę zlecenie, 3% na umowę o dzieło, 2% zatrudniona jest bez umowy, a kolejne 2% na wolontariat.

Wykres 22 - Na podstawie jakiej umowy jest Pan/Pani aktualnie zatrudniony/zatrudniona? N=426



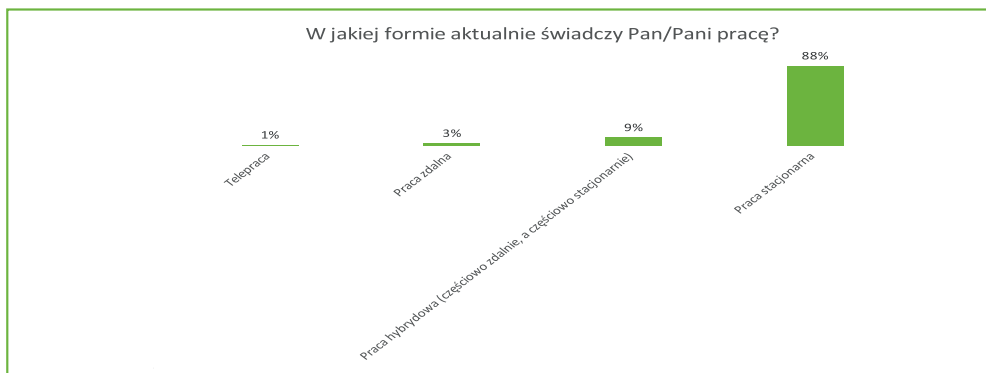
Pełen etat to najpopularniejszy wymiar zatrudnienia, taką odpowiedź zadeklarowało 74% respondentów, a 23% wskazało pół etatu.

Wykres 23 - W jakim wymiarze pracy jest Pan/Pani zatrudniony/zatrudniona? N=426.



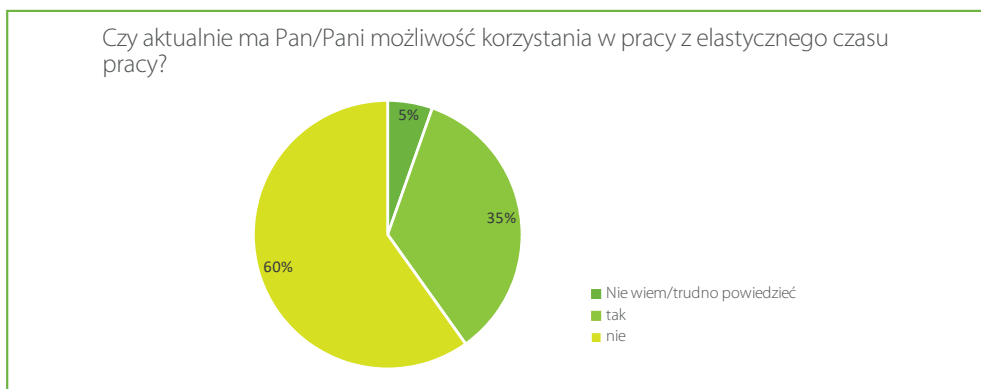
Zdecydowana większość respondentów (87,9%) pracuje stacjonarnie. Pozostali ankietowani pracują hybrydowo (częściowo zdalnie, częściowo stacjonarnie) (8,9%), zdalnie (2,6%) lub wykonują telepracę (0,7%).

Wykres 24 - W jakiej formie aktualnie świadczy Pan/Pani pracę? N=426.



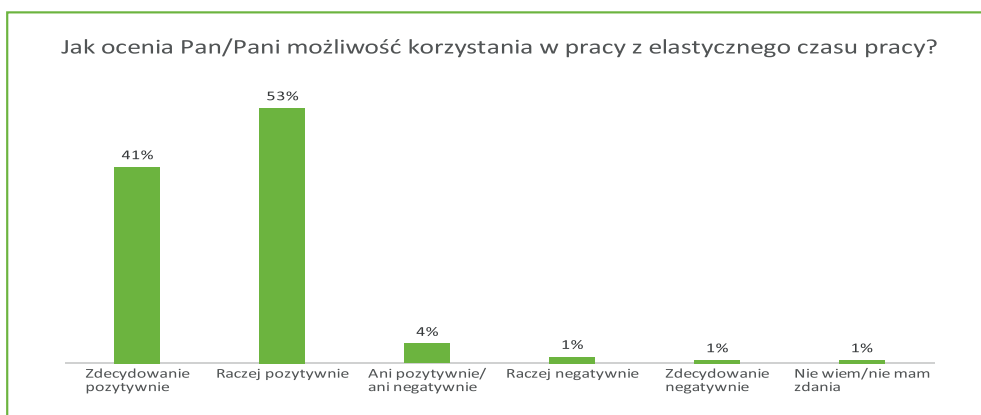
Co trzeci ankietowany (35%) ma możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy, a 60% respondentów nie ma takiej możliwości.

Wykres 25 - Czy aktualnie ma Pan/Pani możliwość korzystania w pracy z elastycznego czasu pracy? N=426.



Zdecydowana większość badanych, bo 94% ocenia zdecydowanie lub raczej pozytywnie możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy, a 2% negatywnie (raczej lub zdecydowanie negatywnie).

Wykres 26 - Jak ocenia Pan/Pani możliwość korzystania w pracy z elastycznego czasu pracy? N=148.



Ponad połowa badanych ON deklaruje, że w ich miejscu pracy nie występują żadne udogodnienia, ale nie są one potrzebne. Częściej uważają tak osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (61%) niż osoby z umiarkowanym stopniem (54%) lub ze znacznym stopniem niepełnosprawności (47%).

Miejsce pracy, jeżeli wymaga tego potrzeba najczęściej jest dostosowane w zakresie:

- Miejsc parkingowych (23%), przy czym częściej takie udogodnienie deklarują osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (32%). Miejsca parkingowe dla ON nieco rzadziej dostępne jest w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców (19%).
- dostępności architektonicznej budynku (11%) w zakresie podjazdów, windy, poręczy, brakiem progów, przy czym częściej takie udogodnienia dotyczą osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (15%) niż z lekkim (7%). Rzadziej takie udogodnienia dostępne są na wsi (6%) niż w miastach.
- stanowiska pracy (8%): specjalny fotel/krzesło, niższe biurko, sprzęt komputerowy. Rzadziej udogodnienia tego typu dostępne są na wsi (4%).

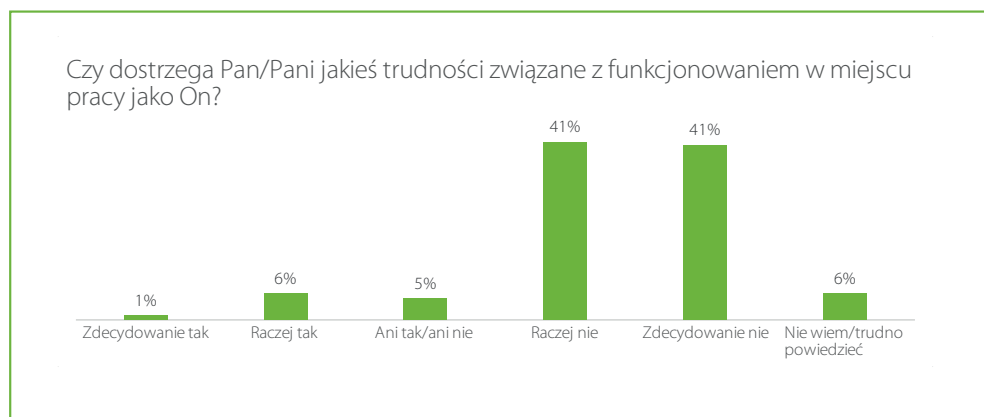
Zdaniem 6% respondentów w miejscu pracy nie występują udogodnienia, ale nie ma takiej potrzeby, a 13% miało trudność z wyrażeniem opinii w tym zakresie.

Wykres 27 - Czy Pana/Pani miejsce pracy jest dostosowane do Pana/Pani potrzeb w zakresie. N=426. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



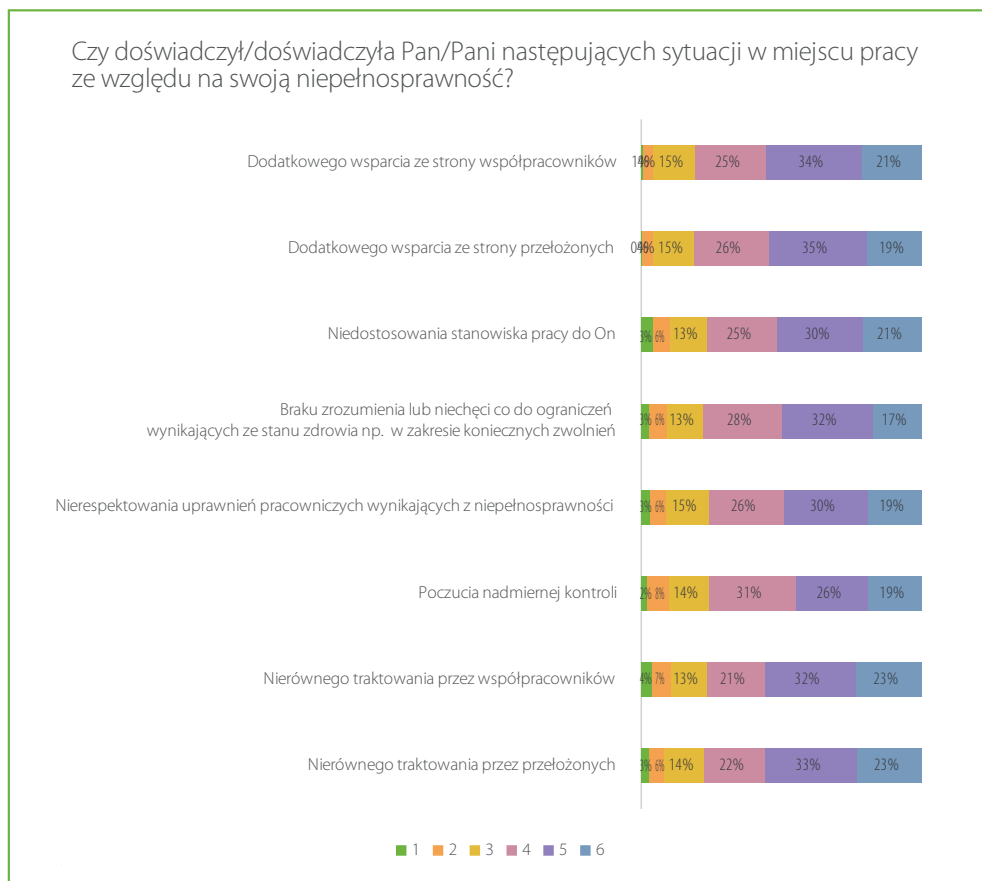
Trudności związane z funkcjonowaniem w miejscu pracy zdecydowanie lub raczej nie dostrzega 82% ankietowanych, przy 7% respondentów, która je dostrzega.

Wykres 28 - Czy dostrzega Pan/Pani jakieś trudności związane z funkcjonowaniem w miejscu pracy jako On? N=426



W poniższym pytaniu respondenci wskazywali na sytuacje, które doświadczyli w miejscu pracy ze względu na swoją niepełnosprawność (1 – w ogóle nie doświadczam, 6 – doświadczam przez cały czas). Ponad połowa ankietowanych doświadcza przez cały lub prawie cały czas nierównego traktowania przez przełożonych (56%) oraz nierównego traktowania przez współpracowników (55%), a prawie połowa wskazuje na niespektowania uprawnień pracowniczych wynikających z niepełnosprawności (49%) oraz braku zrozumienia lub niechęci co do ograniczeń wynikających ze stanu zdrowia np. w zakresie koniecznych zwolnień – również 49%. Z drugiej zaś strony osoby z niepełnosprawnością mogą liczyć na stałe dodatkowe wsparcia ze strony przełożonych (54%) oraz dodatkowe wsparcia ze strony współpracowników (55%)

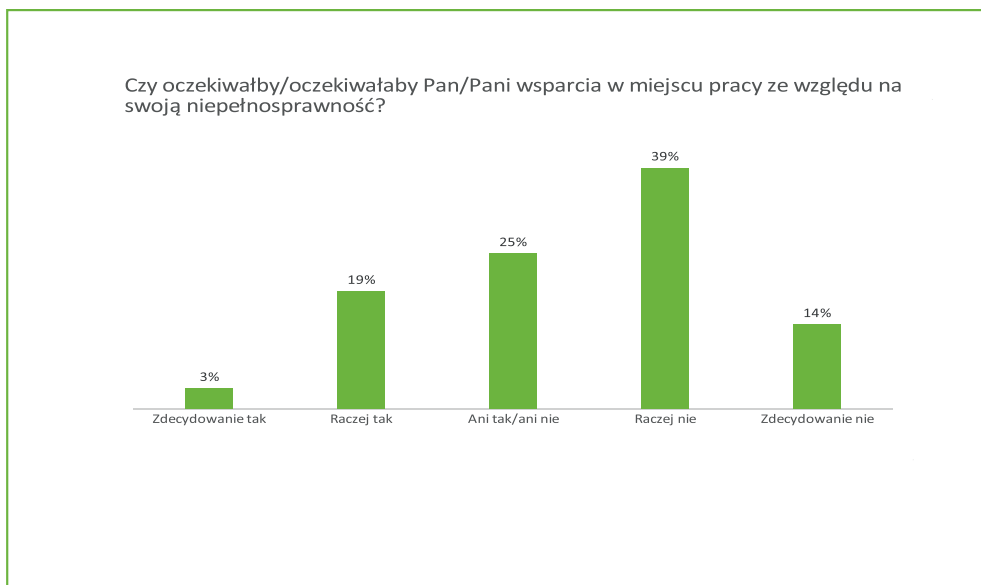
Wykres 29 - Czy doświadczył/doświadczyła Pan/Pani następujących sytuacji w miejscu pracy ze względu na swoją niepełnosprawność? N=253.



Wsparcie w miejscu pracy ze względu na niepełnosprawność oczekuje (zdecydowanie lub raczej tak) 22% ankietowanych. Co czwarta osoba (25%) nie jest pewna takiego wyboru, a pozostała część respondentów (53%) nie liczy na taką pomoc. Biorąc pod uwagę odpowiedzi twierdzące (zdecydowanie tak lub raczej tak), to zauważyć można, że częściej wsparcia w miejscu pracy ze względu na swoją niepełnosprawność oczekują osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (26%) lub z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (26%) niż osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (15%). Nieco częściej takie oczekiwania wyrażają mieszkańcy dużych miast (26%).

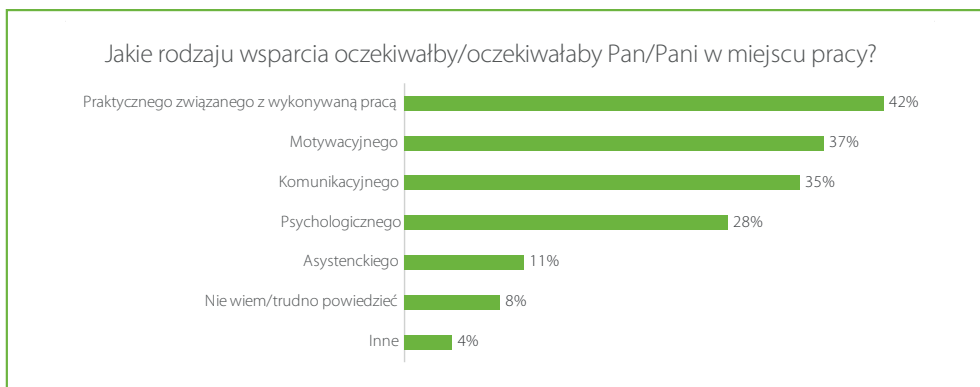
Jeśli chodzi o różnice w oczekiwaniach w poszczególnych grupach wiekowych, to widoczne jest, że częściej takie potrzeby wyrażają osoby do 40 roku życia (25%) niż osoby powyżej 40 roku życia (20%).

Wykres 30 - Czy oczekiwalby/oczekiwałaby Pan/Pani wsparcia w miejscu pracy ze względu na swoją niepełnosprawność? N=426.



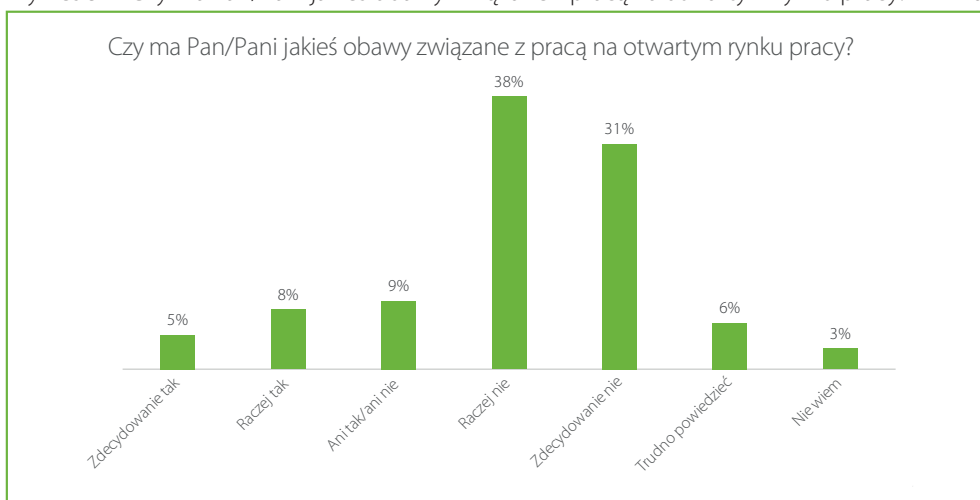
Ankietowani którzy wskazali że potrzebują wsparcia w miejscu pracy zostali poproszeni o wskazanie jakiej pomocy oczekują. Najczęściej padała odpowiedź że praktycznego związanego z wykonywaną pracą (42%) , motywacyjnego (37%) oraz komunikacyjnego (35%).

Wykres 31 - Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwali/oczekiwałyby Pan/Pani w miejscu pracy? N=95. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



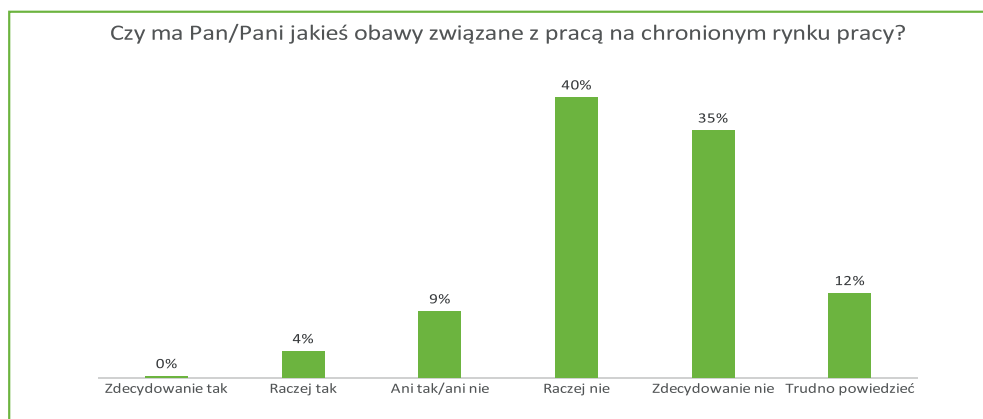
Zdecydowana większość respondentów, bo 69% nie ma obaw związanych z pracą na otwartym rynku pracy. Obawę taką ma 13% ankietowanych i wynika ona m.in. z braku zrozumienia, akceptacji, wytykania palcami, obawą z wypadnięcia z rynku pracy, nie poradzenia sobie z obowiązkami.

Wykres 32 - Czy ma Pan/Pani jakieś obawy związane z pracą na otwartym rynku pracy? N=426.



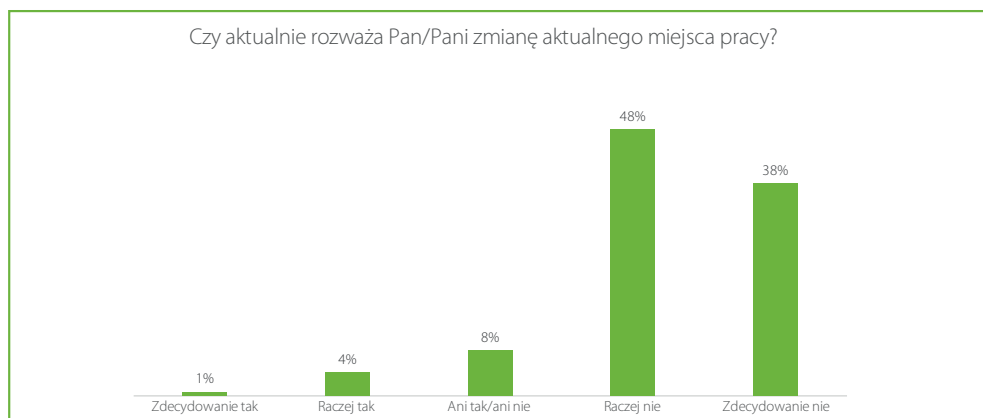
Obawy związane z pracą na chronionym rynku pracy wykazuje 4% respondentów i dotyczą one wykluczenia społecznego, stygmatyzacji, braku rozwoju, niskich zarobków, gorszego traktowanie pracownika niepełnosprawnego niż w instytucjach pracy, wąskich specjalizacji, zamknięci w gronie ON. Zdecydowana większość respondentów (75%) nie deklaruje takich obaw.

Wykres 33 -Czy ma Pan/Pani jakieś obawy związane z pracą na chronionym rynku pracy? N=426.



Jak pokazuje poniższy wykres zdecydowana większość respondentów nie zamierza zmieniać aktualnego miejsca pracy - 86%.

Wykres 34 - Czy aktualnie rozważa Pan/Pani zmianę aktualnego miejsca pracy? N=426.



Respondenci, którzy zadeklarowali chęć zmiany pracy bądź wahają się zostali poproszeni o wskazanie potencjalnego miejsca zatrudnienia. Prawie połowa badanych wskazała, że chciałaby pracować w instytucji publicznej (48%) lub w przedsiębiorstwie (46%). Rozkład odpowiedzi w przypadku zakładów pracy chronionej (ZPCh) oraz organizacji pozarządowych (NGO) rozkłada się po równo i wynosi 25%.

Badani uzasadniali swoje odpowiedzi – analiza wypowiedzi respondentów wskazuje na to, że w większości przypadków, ON **biorą pod uwagę pracę w podmiotach różnego rodzaju**, nie wartościując poszczególnych typów podmiotów. Ważniejsze od nich jest to, aby mieć stabilne zatrudnienie, stałe dochody, dobrą atmosferę i możliwość pracy niezależnie od typu instytucji, w której ją wykonują.

Osoby, które chciałyby pracować **w instytucjach publicznych** motywowały swoje oczekiwania tym, że jest to bardziej stabilne zatrudnienie, dostępne są dodatkowe benefity socjalne, zdaniem badanych jest to także praca spokojniejsza, a pracodawcy tego typu dostosowują zakres obowiązków do możliwości ON.

Osoby, które chciałyby pracować **w przedsiębiorstwach prywatnych** uzasadniały swoje odpowiedzi tym, że w podmiotach tego rodzaju można liczyć na wyższe wynagrodzenie, większe szanse na atrakcyjną ścieżkę awansu i możliwość rozwijania swoich kwalifikacji. Ponadto, jedna osoba wskazała, że ważny jest dla niej kontakt z innymi ludźmi.

Jeśli chodzi o **zakłady pracy chronionej**, wskazane przez 25% badanych, to badani uzasadniali chęć pracy w takim podmiocie tym, że jest to praca stabilna i pewna, dostosowana do możliwości ON, co wpływa na poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy. Ponadto badani zwracali uwagę także na odpowiednie środowisko pracy – dostosowane stanowiska pracy do ON. Jeden z badanych wskazał, że „w takim zakładzie zawsze jest lepiej” niż na otwartym rynku pracy. Lepsze dostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych to także kryterium decydujące o braniu pod uwagę zatrudnienia w ZAZ, spółdzielni socjalnej jak również w ramach zatrudnienia socjalnego (CIS). Warto także zauważyć, że mniejszy odsetek wskazań dotyczących rynku chronionego niekoniecznie wynika z mniejszej atrakcyjności tych rodzajów pracodawców. Badani, którzy nie wskazali tych opcji, w swoich uzasadnieniach wskazywali, że nie znają ich i to dlatego nie biorą ich pod uwagę.

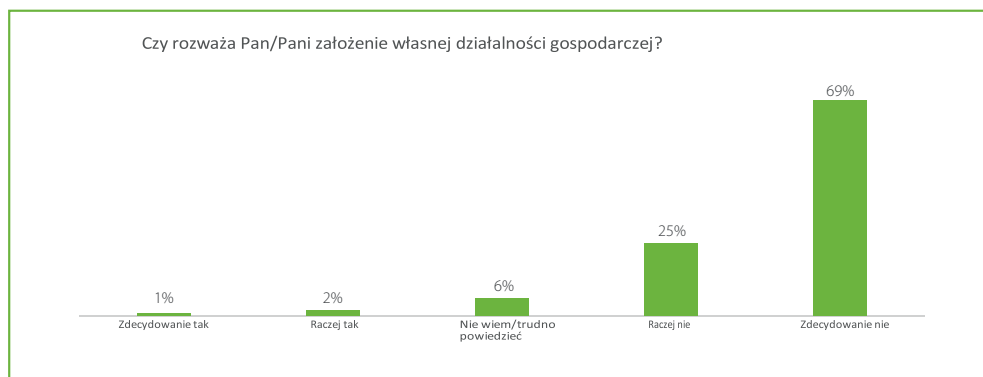
Chęć pracy **w organizacji pozarządowej** nigdy nie była wskazywana jako jedyna najbardziej pożądana opcja zatrudnienia. Zawsze była to jedna z dopuszczalnych opcji,

wskazywana jako opcja zatrudnienia na rynku otwartym, ale nie wskazano konkretnych uzasadnień wskazujących na wyjątkową atrakcyjność takiego typu pracodawcy.

Wykres 35 - Czy chciałby/chciałaby Pan/Pani pracować, czy też nie w takich miejscach jak. N=56. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Zaledwie 3% respondentów rozważa założenie działalności gospodarczej, zdecydowanie nie lub raczej nie zadeklarowało łącznie 92% respondentów. Niski poziom gotowości do zakładania własnej działalności gospodarczej nie zależy od stopnia niepełnosprawności, miejsca zamieszkania, czy też wieku badanych. Zauważyć można natomiast, że nieco częściej założenie własnej działalności gospodarczej rozważają osoby z wyższym wykształceniem (8%).

Wykres 36 - Czy rozważa Pan/Pani założenie własnej działalności gospodarczej? N=426.



Wszyscy ankietowani, którzy udzielili innej odpowiedzi niż zdecydowanie nie, zostali poproszeni o wskazanie jakie rzeczy zachęciłyby do otwarcia działalności gospodarczej.

- ulga w opłacaniu obowiązkowych składek zdrowotnych – 40%
- dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej – 40%
- refundacja składek na ubezpieczenie emerytalne/rentowe – 34%

Co ciekawe 27% ankietowanych wskazało, że nic by mniej nie zachęciło go do otwarcia działalności gospodarczej.

Wykres 37 - Co zachęciłoby Pana/Panią do otwarcia własnej działalności gospodarczej? N=133. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



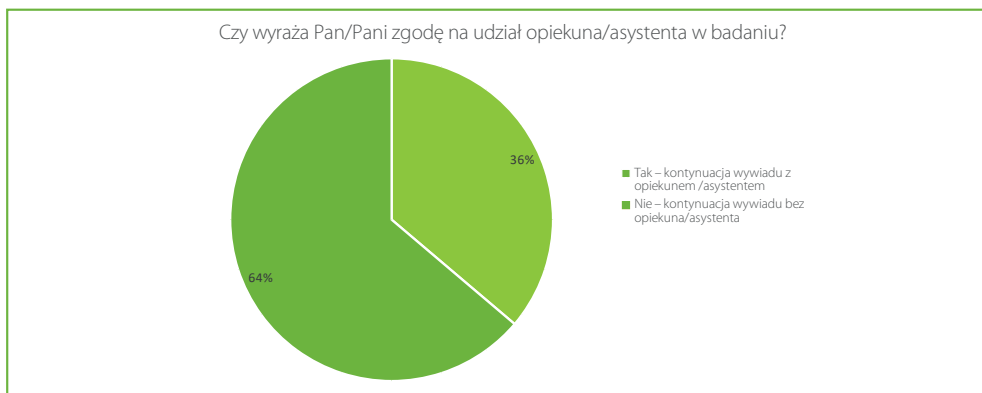
Moduł 1.2 Osoby z niepełnosprawnościami niepracujące

Badanie wśród ON niepracujących realizowane było z wykorzystaniem kwestionariusza skierowanego do osób zarejestrowanych w PUP, niezarejestrowanych osób bezrobotnych, ale szukających pracy, jak również osoby biernie zawodowo.

1.2.1 Charakterystyka próby badawczej

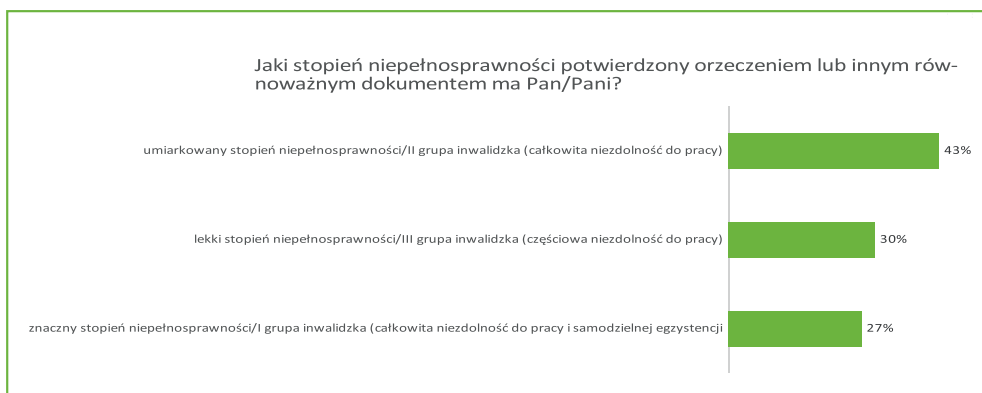
Zgodę na udział opiekuna i/lub asystenta w anonimowym badaniu ankietowym prowadzonym na rzecz programu „Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy” wyraziło 36% badanych. Pozostałe 64% nie potrzebowało dodatkowego wsparcia w postaci udziału dodatkowej osoby w czasie wywiadów, co skutkowało kontynuacją wywiadu bez opiekuna/asystenta.

Wykres 38 - Czy wyraża Pan/Pani zgodę na udział opiekuna/asystenta w badaniu? N=442.



Wśród osób niepełnosprawnych niepracujących najczęściej występującym stopniem niepełnosprawności potwierdzonym orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem jest umiarkowany stopień niepełnosprawności/II grupa inwalidzka (43%). Drugim najczęściej występującym stopniem niepełnosprawności jest lekki stopień niepełnosprawności/III grupa inwalidzka (30%). Najmniej liczna jest grupa dotknięta znacznym stopniem niepełnosprawności/I grupa inwalidzka (27%).

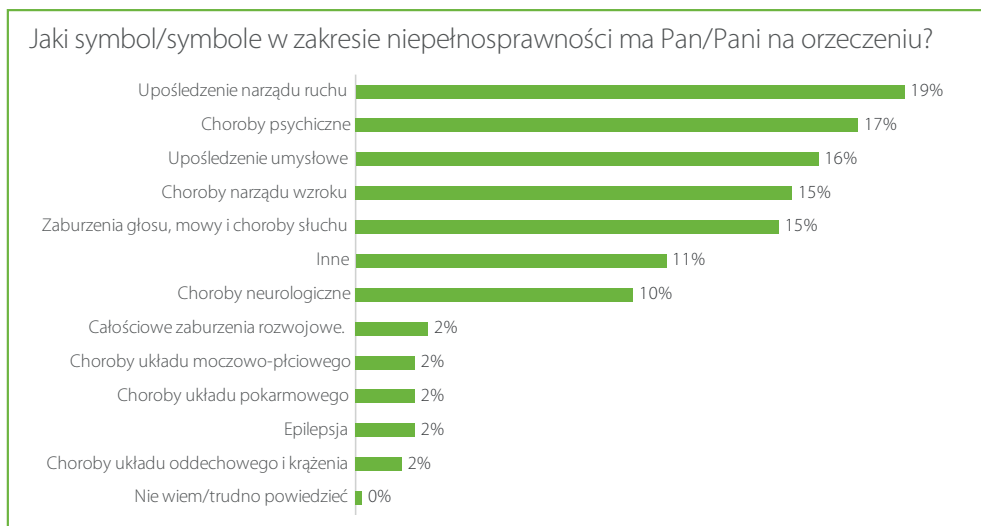
Wykres 39 - Jaki stopień niepełnosprawności potwierdzony orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem ma Pan/Pani? N=442.



U biorących udział w badaniu osób niepełnosprawnych niepracujących najczęściej występującymi na orzeczeniu symbolami w zakresie niepełnosprawności są: upośledzenie narządu ruchu (19%), choroby psychiczne (17%), upośledzenie umysłowe (16%) oraz choroby narządu wzroku (15%). Praktycznie nie występują takie symbole jak choroby układu oddechowego i krążenia (2%), epilepsja (2%), czy choroby układu pokarmowego (2%).

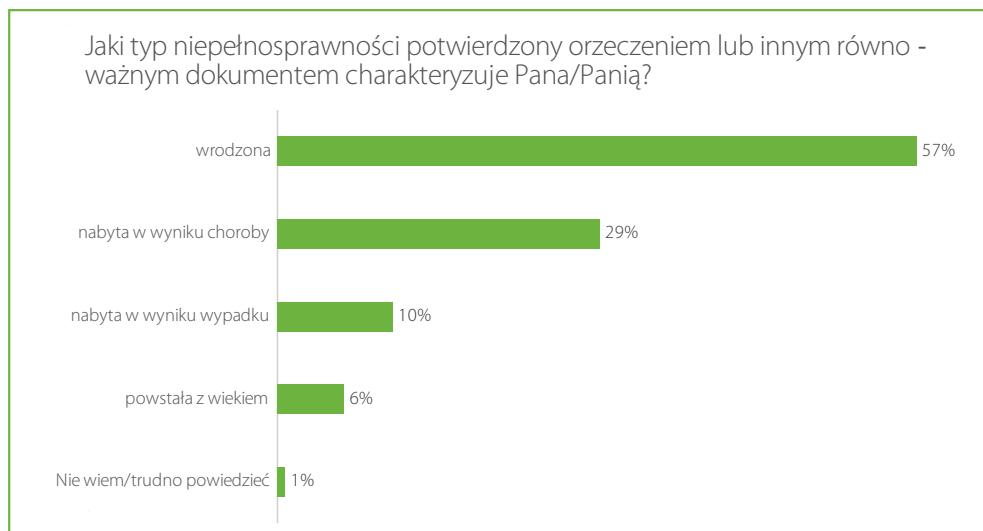
Osoby posiadające najczęściej wskazywane symbole niepełnosprawności mogą zmagać się z dużymi trudnościami ze znalezieniem pracy ze względu na charakter ich niepełnosprawności.

Wykres 40 - Jaki symbol/symbole w zakresie niepełnosprawności ma Pan/Pani na orzeczeniu? N=442. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



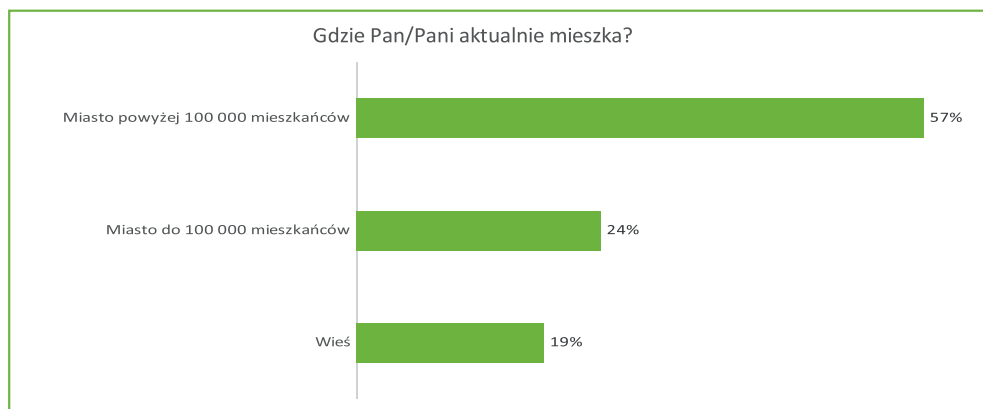
Wśród badanych osób najczęściej występującym typem niepełnosprawności potwierdzonym orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem jest niepełnosprawność wrodzona (57%). Rzadziej występują niepełnosprawności, która została nabyta w wyniku choroby (29%) lub w wyniku niefortunnego wypadku (10%). Jedynie w 6% przypadków niepełnosprawność powstała wraz z wiekiem.

Wykres 41. Jaki typ niepełnosprawności potwierdzony orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem charakteryzuje Pana/Panią? N=442. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



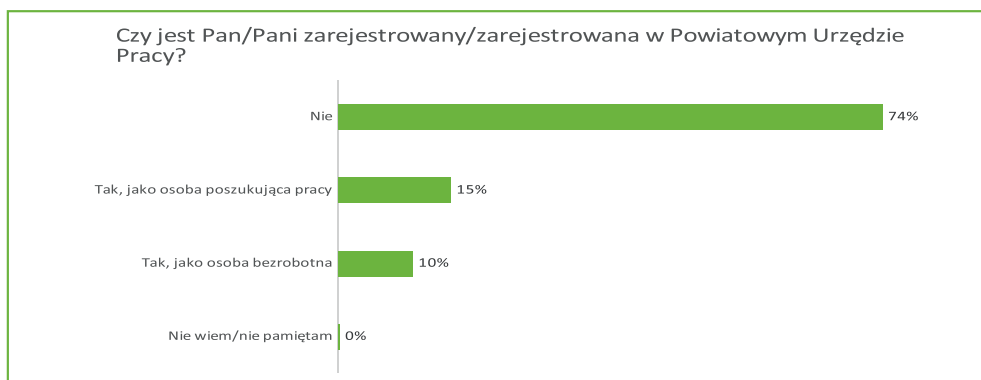
Zdecydowana większość respondentów mieszka w miastach powyżej 100000 mieszkańców (57%), 24% mieszka w miastach liczących nie więcej niż 100000 mieszkańców. Natomiast najmniej liczną grupę stanowią mieszkańcy wsi (19%).

Wykres 42. Gdzie Pan/Pani aktualnie mieszka? N=442.



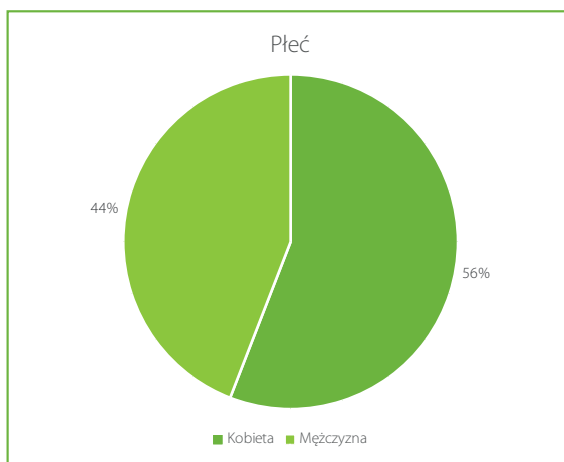
Blisko $\frac{3}{4}$ badanych nie podjęła próby rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy, co może wskazywać na brak chęci podjęcia pracy, bądź na nieznaną tę instytucję. Wśród osób zarejestrowanych 15% posiada status osoby poszukującej pracy, a 10% zarejestrowanych jest jako osoba bezrobotna.

Wykres 43 - Czy jest Pan/Pani zarejestrowany/zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy? N=442.



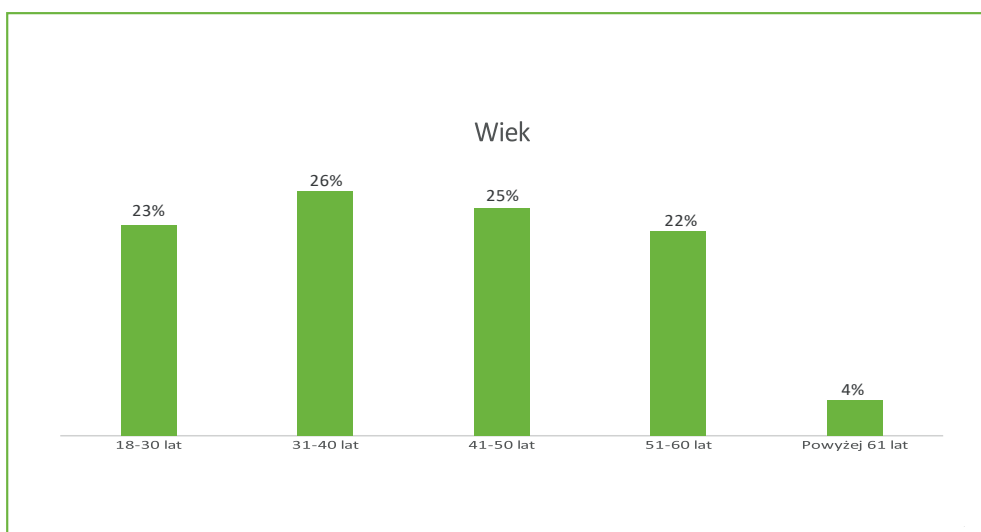
Przeprowadzone badanie rzetelnie odzwierciedla sytuację osób niepełnosprawnych niepracujących zarówno płci męskiej jak i żeńskiej, jako iż udział obu grup wynosi blisko 50% - w badaniu wzięło udział 56% kobiet, natomiast mężczyźni stanowili 44%.

Wykres 44 - Płeć. N=442.



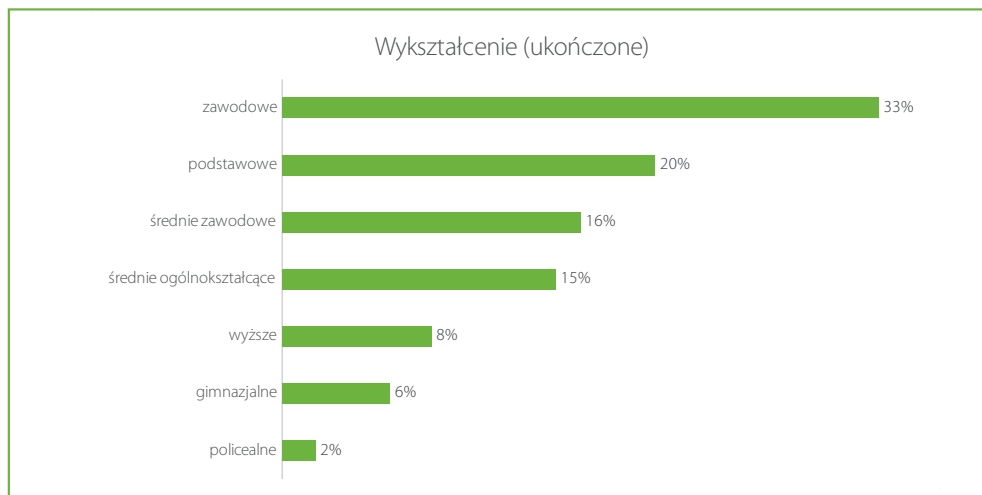
Najliczniej reprezentowanymi w badaniu grupami wiekowymi są kolejno osoby młode w wieku 31-40 lat (26%), w wieku średnim 41-50 lat (25%) i osoby bardzo młode w wieku 18-30 lat (23%). Najmniej liczną grupą stanowią osoby starsze w wieku bliskim poprodukcyjnemu, powyżej 61 lat (4%).

Wykres 45 - Grupy wiekowe respondentów. N=442.



Większość badanych charakteryzuje się średnim wykształceniem. Jedyne 8% osób zakończyło edukację kończąc studia. Najwięcej badanych ma ukończone wykształcenie zawodowe (33%). Drugą najliczniejszą grupą są osoby z wykształceniem podstawowym (20%). Najmniej badanych ma wykształcenie policealne (2%).

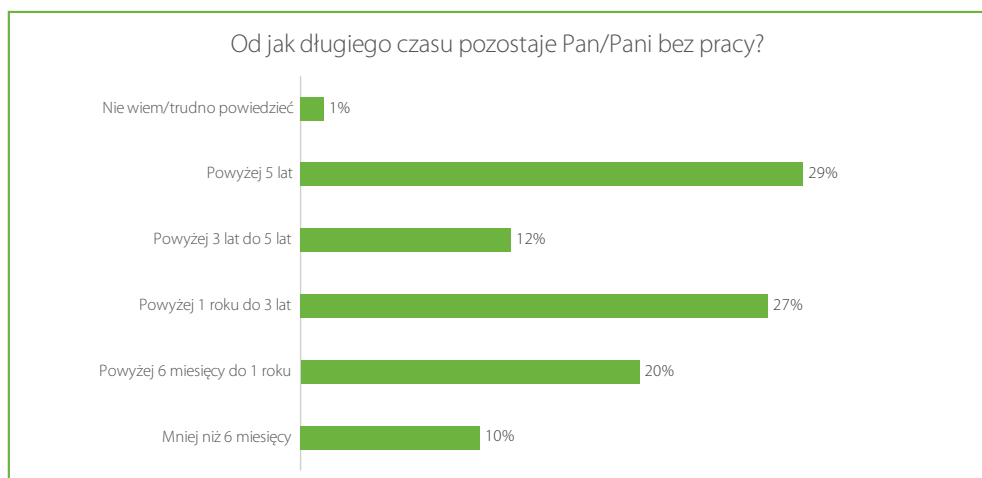
Wykres 46 - Ukończone wykształcenie. N=442.



1.2.2 Sytuacja na rynku pracy ON niepracujących

Wiele osób niepełnosprawnych boryka się z problemem znalezienia pracy. Najliczniejszą grupą, która pozostaje obecnie bez pracy są osoby, które nie pracują od ponad 5 lat (29%). Następnie są to osoby pozostające bez pracy powyżej 1 roku do 3 lat (27%) i osoby niepracujące powyżej 6 miesięcy do 1 roku (20%).

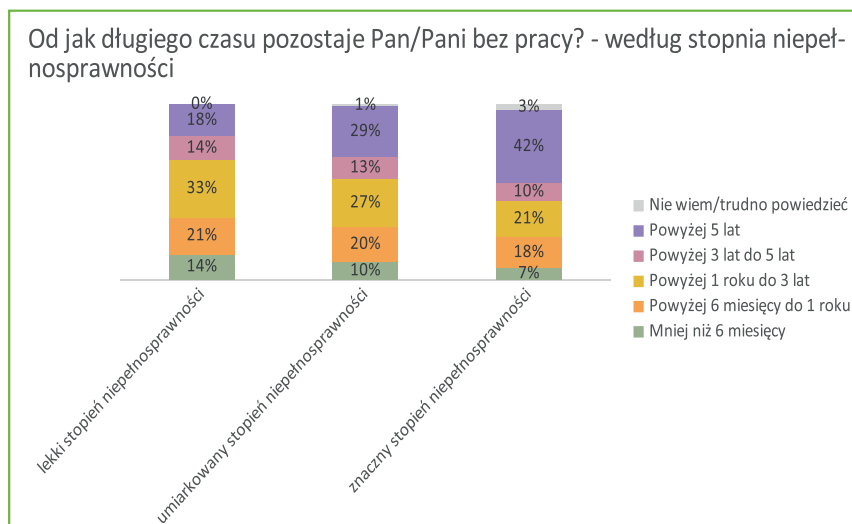
Wykres 47 - Od jak długiego czasu pozostaje Pan/Pani bez pracy? N=442.



Warto zauważyć, że okres pozostawania bez zatrudnienia znacząco różni się w zależności od stopnia niepełnosprawności. W przypadku ON ze znacznym stopniem niepełnosprawności odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 5 lat stanowi 42%. Tylko co czwarty badany (24%) z takim orzeczeniem pozostaje bez pracy do 1 roku, przy czym mniej niż 6 miesięcy pozostaje bez pracy tylko 7%. Natomiast w przypadku osób z lekkim stopniem niepełnosprawności osoby pozostające bez pracy do 1 roku stanowią 35% (a poniżej 6 miesięcy 14%). Osoby niepracujące dłużej niż 5 lat stanowią 18%.

Warto także zauważyć, że z osobami, które bardzo długo (powyżej 5 lat) pozostają bez pracy, częściej mamy do czynienia na obszarach wiejskich (45%). Nieco częściej są to mężczyźni (33%) niż kobiety (26%).

Wykres 48. Od jak długiego czasu pozostaje Pan/Pani bez pracy? N=442.

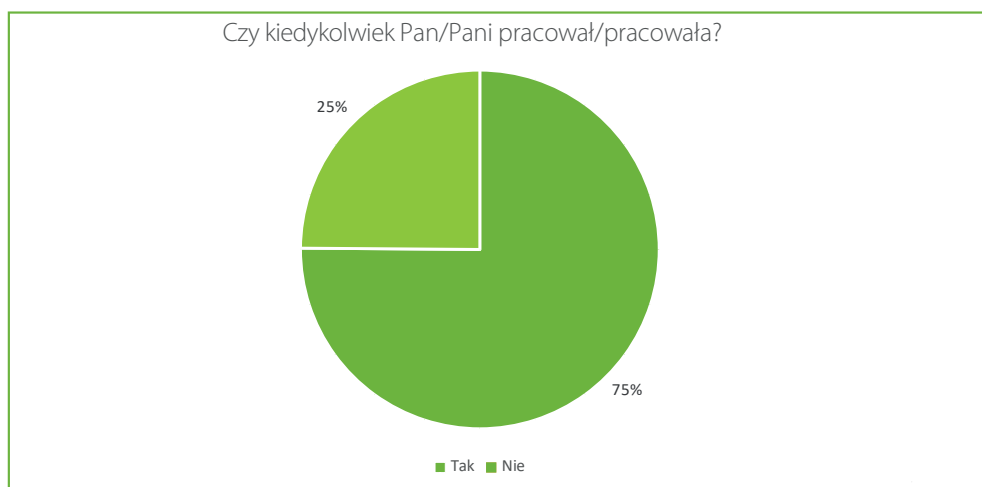


Pośród osób niepełnosprawnych obecnie niepracujących $\frac{3}{4}$ badanych zapewnia, iż w przeszłości podejmowała pracę. Warto zauważyć, że w grupie badanych odsetek osób, które nigdy nie podejmowały pracy różni się w zależności od cech respondentów:

- Brak jakichkolwiek doświadczeń zawodowych częściej dotyczy osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (39%) lub z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (24%) niż w przypadku osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (14%).
- Osoby mieszkające na wsi częściej deklarują, że nigdy nie pracowały (42%).

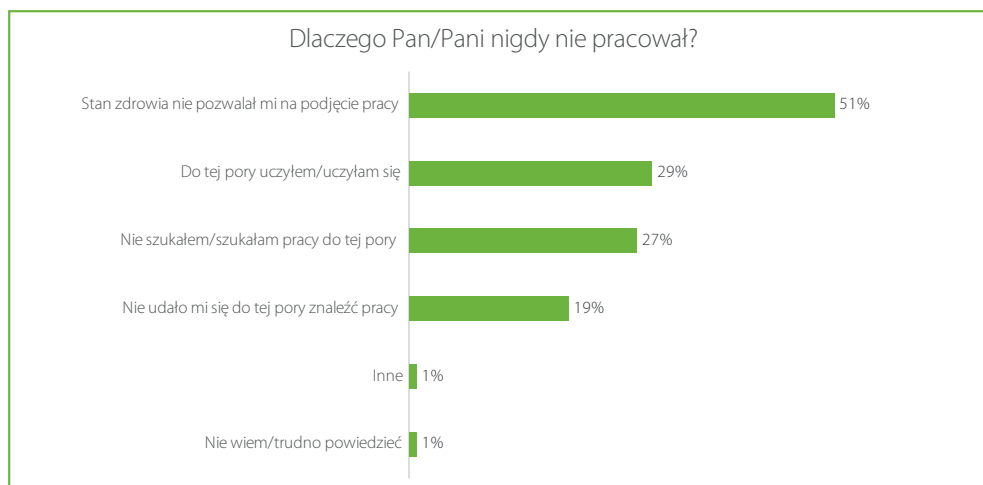
- Częściej brak doświadczenia zawodowego deklarują osoby z wykształceniem podstawowym (52%) i gimnazjalnym (69%) oraz osoby młode, do 30 roku (65%).

Wykres 49 - Czy kiedykolwiek Pan/Pani pracował/pracowała? N=442.



Jako przyczyny nie podejmowania pracy respondenci najczęściej wskazują fakt, iż uniemożliwia im to ich obecny stan zdrowia (51%). Kolejną najważniejszą przyczyną jest fakt, iż do tej pory badani uczyli się (29%) i że nie szukali pracy do tej pory (27%). Najmniej jest osób, którym do tej pory nie udało się znaleźć pracy (19%).

Wykres 50 - Dlaczego Pan/Pani nigdy nie pracował? N=442. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



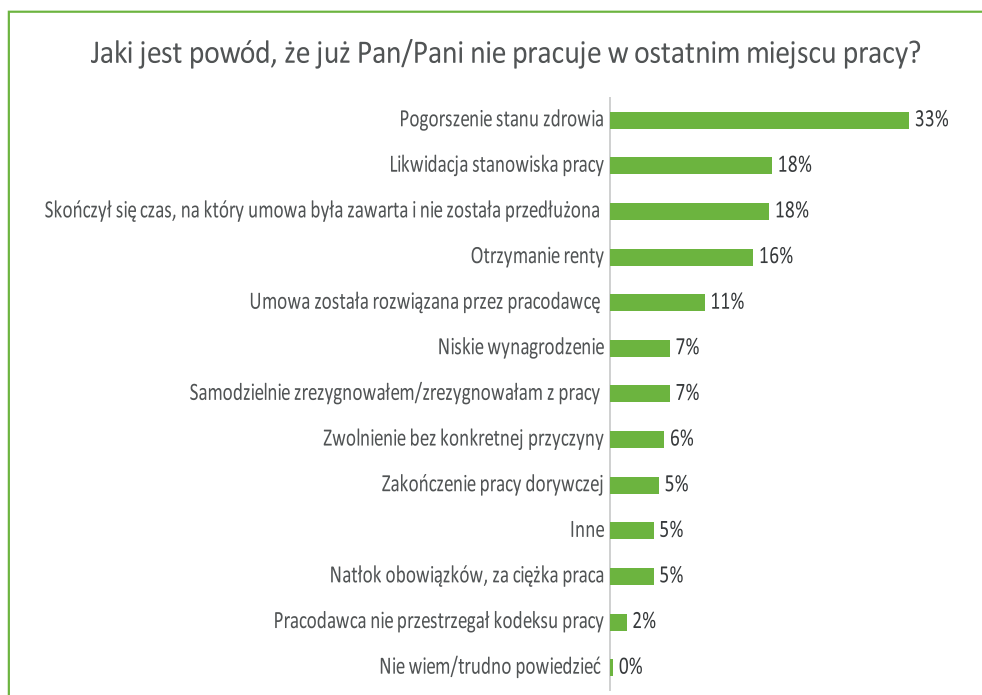
W przypadku ON, które w przeszłości były aktywne zawodowo i pracowały, zidentyfikowano czynniki, które sprawiły, że nie pracują już w tym miejscu. Jako powód nie pracowania w ostatnim miejscu najczęściej wskazywane jest pogorszenie się stanu zdrowia (33%), szczególnie dotyczy to ON ze znacznym stopniem niepełnosprawności (39%). Warto także zauważyć, że czynnik ten występuje częściej w starszych grupach wiekowych (im starsi respondenci, tym częściej dochodzi do rezygnacji z pracy z powodu pogorszenia stanu zdrowia – w grupie osób do 30% było to 21%, a w grupie powyżej 50 roku życia było to 46%).

Wśród powodów utraty zatrudnienia badani wskazywali także takie czynniki jak:

- likwidacja stanowisk pracy (18%) - przy czym znacznie rzadziej dotyczy młodych osób do 30 roku życia (9%),
- zakończenie się czasu, na który została zawarta umowa (18%) - nieco częściej dotyczy osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (23%) oraz osób młodych do 30 roku życia (38%),
- otrzymanie renty (16%) – częściej dotyczy osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (20%) oraz ze znacznym stopniem niepełnosprawności (21%), a także osób powyżej 50 roku życia (27%).

Najrzadziej pojawiającym się powodem było nieprzestrzeganie kodeksu pracy przez pracodawcę (2%).

Wykres 51 - Jaki jest powód, że już Pan/Pani nie pracuje w ostatnim miejscu pracy? N=332. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



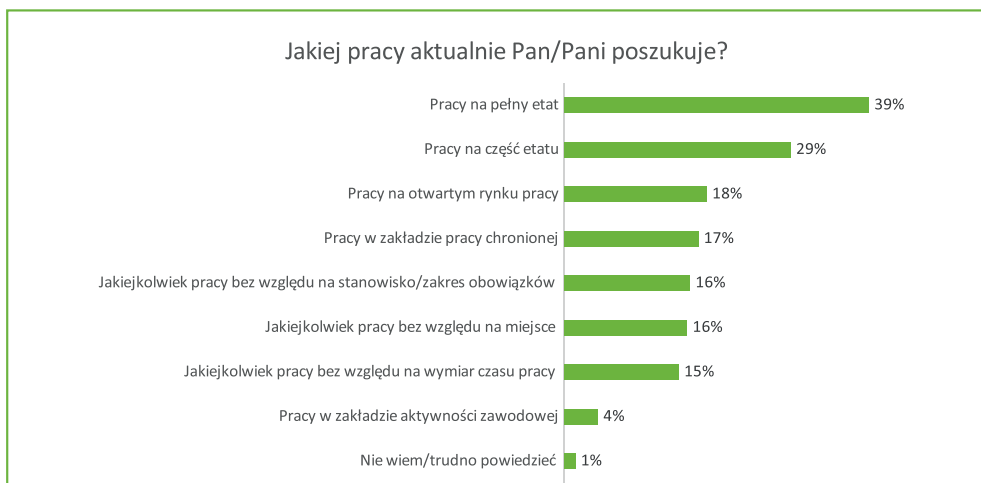
Respondenci jako najpopularniejszy sposób szukania pracy wskazują korzystanie z nieformalnych sposobów/kontaktów (znajomi, rodzina) (31%). Na drugim miejscu plasuje się pytanie bezpośrednio u pracodawcy (29%), na trzecim zaś korzystanie z ofert urzędów pracy (28%). Najmniej popularnym sposobem jest korzystanie ze wsparcia PCPR (2%).

Widoczne są różnice istotne statystycznie w zależności od cech respondentów:

- z nieformalnych sposobów poszukiwania pracy rzadziej korzystały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (21%), częściej natomiast tę formę stosowały osoby mieszkające w większych miastach powyżej 100 tys. mieszkańców (39%) niż z małych miast (16%) i obszarów wiejskich (26%). Ten sposób poszukiwania pracy częściej dotyczy osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (48%), znacznie rzadziej korzystają z niego osoby z wykształceniem wyższym (13%) oraz osoby młode poniżej 30 roku życia (15%).

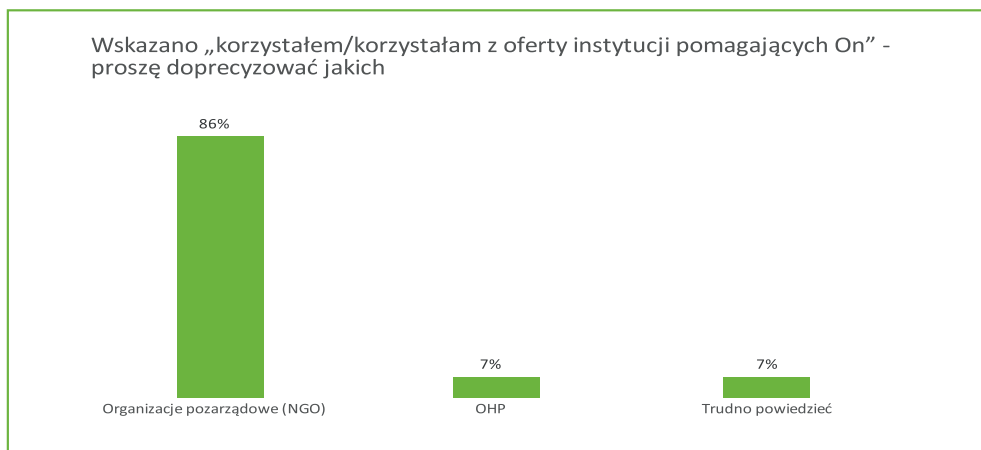
- pytanie bezpośrednio pracodawców dotyczy rzadziej osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (19%). Częściej takie działania podejmowane są przez ON mieszkających w większych miastach (33%). Rzadziej od ogółu z tego sposobu korzystają osoby z wykształceniem podstawowym (20%) i gimnazjalnym (11%) oraz osoby młode do 30 roku życia (14%).
- korzystanie z oferty urzędów pracy dotyczy częściej osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (35%) oraz z umiarkowanym (29%). Znacznie rzadziej z tej formy poszukiwania pracy korzystają osoby mieszkające na wsi (19%) niż w miastach (30%). Z oferty urzędów pracy częściej korzystały ON posiadające wykształcenie średnie zawodowe (42%). Ten sposób poszukiwania pracy częściej dotyczy osób w wieku 31-40 lat (35%) oraz w wieku 41-50 lat (31%) niż pozostałych grup wiekowych.
- poszukiwanie ofert pracy w Internecie dotyczy częściej osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (33%). Rzadziej tę formę poszukiwania pracy wykorzystują osoby z miast powyżej 100 tys. mieszkańców (21%) niż mieszkańcy małych miast i wsi (27%). Częściej od pozostałych, pracy z wykorzystaniem Internetu poszukiwały osoby z wykształceniem wyższym (36%), średnim ogólnokształcącym (39%) lub policealnym (38%). Raczej z tej formy poszukiwań pracy korzystały osoby powyżej 50 roku życia (19%).

Wykres 52 - W jaki sposób ostatni raz szukał/szukała Pan/Pani pracy? N=442. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



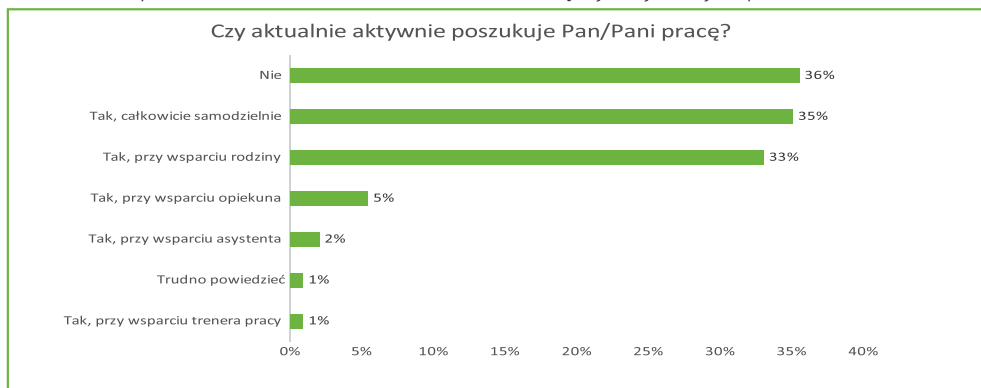
Wśród osób, które wskazały, iż korzystały z oferty instytucji pomagających osobom niepełnosprawnym 86% doprecyzowuje, że korzystały z oferty organizacji pozarządowych (NGO). Jedynie 7% respondentów wskazało, iż korzystało z oferty OHP.

Wykres 53 - Wskazano „korzystałem/korzystałam z oferty instytucji pomagających On” - proszę doprecyzować jakich. N=29



Grupa respondentów aktualnie nieposzukujących pracy stanowi 36%, natomiast grupa osób, która całkowicie samodzielnie poszukuje pracy stanowi 35%. Nieco mniej jest osób, które poszukują pracy przy wsparciu rodziny (33%). Najmniej osób szuka pracy przy wsparciu asystenta (2%) i trenera pracy (1%).

Wykres 54 - Czy aktualnie aktywnie poszukuje Pan/Pani pracę? N=442. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Wśród osób niepełnosprawnych obecnie niepracujących, jednak poszukujących pracy najwięcej osób poszukuje pracy na pełen etat (39%). Nieco mniej, bo 29% badanych poszukuje pracy na część etatu. Część osób jest gotowa podjąć się jakiegokolwiek pracy bez względu na stanowisko/zakres obowiązków (16%), bez względu na miejsce (16%), czy bez względu na wymiar czasu pracy (15%). Najmniej osób szuka zatrudnienia w zakładach aktywności zawodowej (4%).

Wykres 55 - Jakiej pracy aktualnie Pan/Pani poszukuje? N=285. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Powodów dla których osoby niepełnosprawne nie podejmują pracy jest wiele. Najczęstszym jednak powodem nie poszukiwania pracy, wskazywany jest poczucie braku szans na znalezienie pracy (61%). Znacznie częściej taka postawa dotyczy osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (86%) oraz z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (57%) niż ON z lekkim stopniem niepełnosprawności (36%). Ponadto, częściej taką postawę reprezentują osoby aktualnie mieszkające na wsi (72%) i mieszkańcy małych miast (67%) niż mieszkańcy dużych miast (54%). Co do zasady, im wyższe wykształcenie, tym mniejszy odsetek wskazań dotyczących braku wiary w szanse na znalezienie pracy. Co ciekawe, częściej taką przyczyną nieposzukiwania pracy dotyczy mężczyzn (65%) niż kobiet (57%). Ponadto, grupą wiekową w której zidentyfikowano największy odsetek wskazań tego powodu jest grupa osób w wieku 18-30 lat (69%).

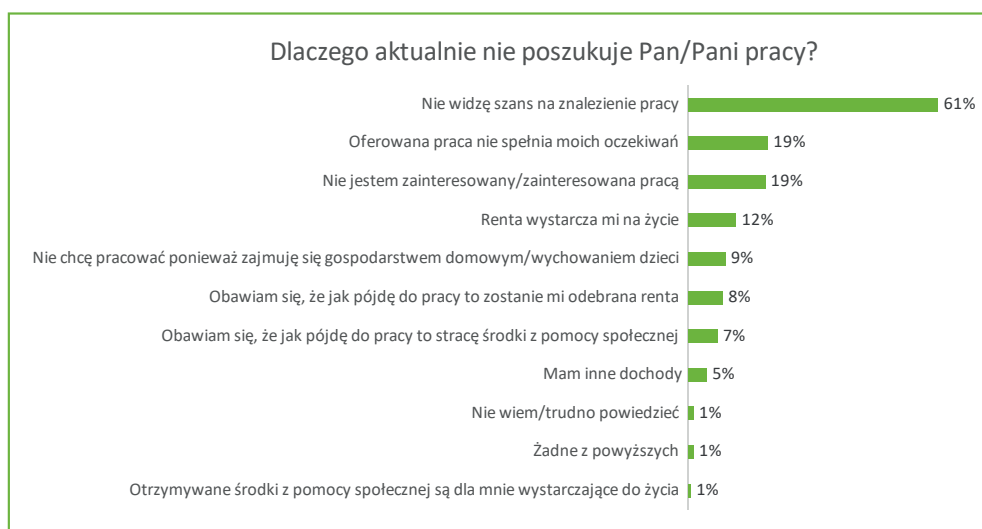
Mniej popularne wskazania dotyczące tego, dlaczego ON nie poszukują pracy jest fakt, iż oferowana praca nie spełnia oczekiwań (19%). Częściej ten powód wskazywały osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (30%), osoby z większych miast powyżej 100 tys. mieszkańców (25%), osoby z wykształceniem średnim zawodowym (43%), policealnym (50%) lub wyższym (46%). Częściej dotyczy to kobiet (22%) niż mężczyzn (17%).

Warto także zauważyć, że znaczącą grupę (19%) stanowią osoby, które aktualnie nie są zainteresowane pracą. Rzadziej ten powód dotyczy osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (14%) oraz mieszkańców wsi (10%).

Skala zjawiska „pułapki rentowej” jest relatywnie mała, jednak 8% badanych obawia się, że jak pójdzie do pracy to zostanie odebrana renta, a 7% obawia się utraty środków z pomocy społecznej. Utraty renty częściej boją się osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (13%) oraz osoby z większych miast (13%), z kolei utraty środków z pomocy społecznej częściej boją się osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (14%) oraz osoby z większych miast (10%).

Najmniej popularnym powodem jest fakt posiadania innych źródeł dochodu (5%) oraz fakt otrzymywania środków z pomocy społecznej, które stanowią dostateczne źródło dochodu do życia (1%).

Wykres 56 - Dlaczego aktualnie nie poszukuje Pan/Pani pracy? N=157. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Osoby niepełnosprawne często potrzebują wsparcia w zakresie szukania zatrudnienia. W trakcie poszukiwania pracy badani najczęściej korzystają z pomocy rodziny (44%), poszukują pracy samodzielnie (34%) i korzystają z pomocy doradcy zawodowego (8%). Rzadko sięgają oni po pomoc asystenta (5%), trenera pracy (3%), czy na przykład tłumacza polskiego języka migowego (2%).

Wykres 57 - Czy w trakcie poszukiwania pracy kiedykolwiek korzystał/korzystała Pan/Pani z pomocy? N=442. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



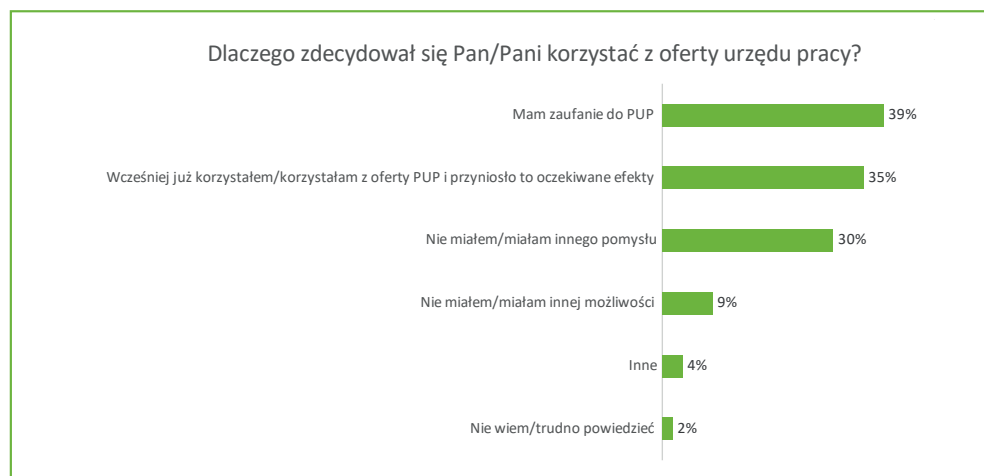
Część osób niepełnosprawnych niepracujących, chcąc zmienić swój status zatrudnienia korzysta z oferty urzędu pracy. Jako powód korzystania z oferty tej instytucji najczęściej wskazywane jest zaufanie do PUP (39%) oraz fakt wcześniejszego korzystania z oferty PUP, która przyniosła oczekiwane efekty (35%).

Warto zwrócić uwagę na różnice w motywowaniu korzystania z ofert urzędów pracy w zależności od cech badanych:

- zaufanie do PUP częściej wyrażały ON ze znacznym stopniem niepełnosprawności (45%), mieszkańcy wsi (58%), osoby z wykształceniem podstawowym (50%) lub gimnazjalnym (67%) lub wyższym (50%). Częściej ten powód wskazywały także kobiety (47%).

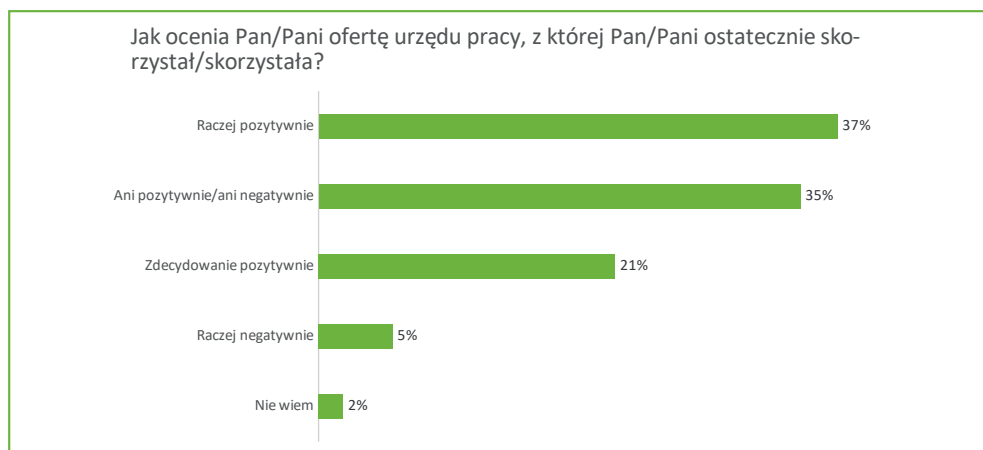
- Wcześniejsze pozytywne doświadczenia z korzystania z PUP motywujące do ponownego korzystania z oferty dotyczą częściej osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (50%), mieszkańców wsi (42%). Częściej ten powód wskazywali mężczyźni (41%) oraz osoby powyżej 50 roku życia (63%).
- Brak innego pomysłu na poszukiwanie pracy dotyczy częściej osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (35%), mieszkańców małych miast do 100 tys. mieszkańców (38%), mężczyzn (35%) oraz osób do 30 roku życia (44%).

Wykres 58 - Dlaczego zdecydował się Pan/Pani korzystać z oferty urzędu pracy? N=117.
Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



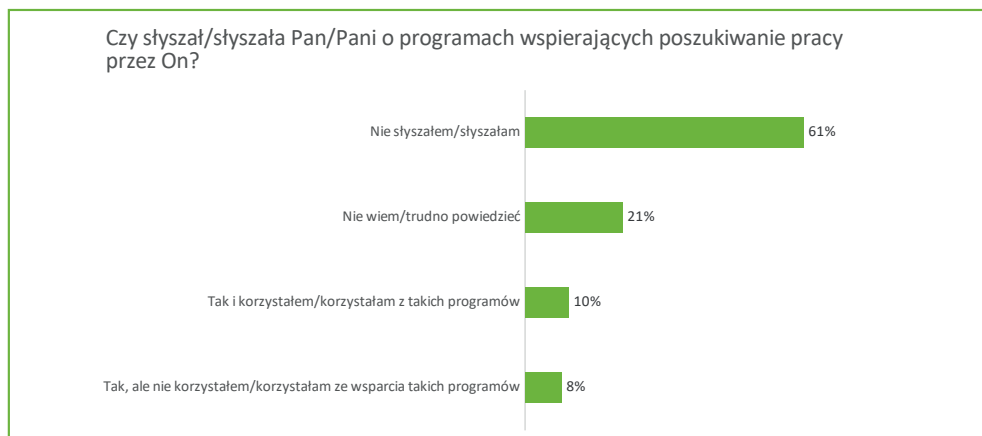
Większość respondentów jest zadowolona z oferty urzędu pracy, z której ostatecznie skorzystała. Raczej pozytywnie ocenia ją 37% osób, ani pozytywnie/ani negatywnie 35%, a zdecydowanie pozytywnie 21%. Jedynie 5% nie jest zadowolona z oferty i ocenia ją raczej negatywnie.

Wykres 59 - Jak ocenia Pan/Pani ofertę urzędu pracy, z której Pan/Pani ostatecznie skorzystał/skorzystała? N=113.



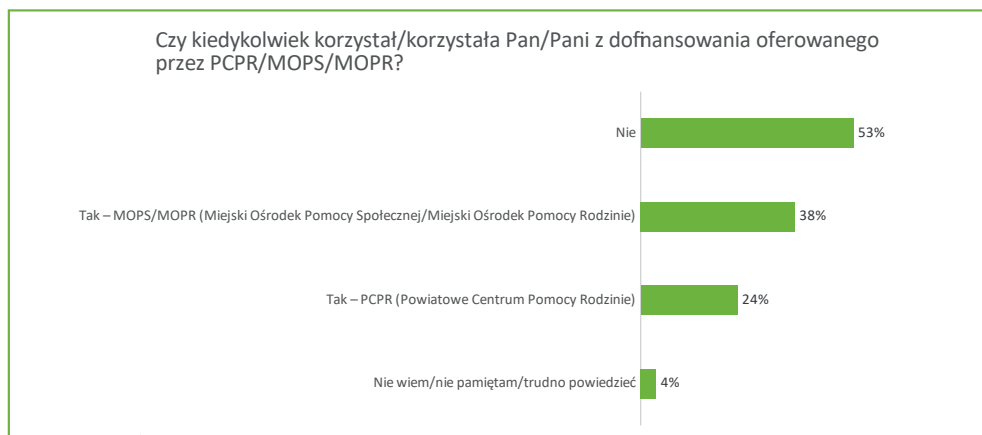
Niemal badanych nie wie dlaczego nie zdecydowała się skorzystać z oferty urzędu pracy. 22% jako powód wskazuje wcześniejsze korzystanie z oferty PUP, które nie przyniosło oczekiwanego efektu, a 20% jako powód wskazuje brak zaufania do PUP. Jako powód nie korzystania z oferty PUP jedynie 7% respondentów wskazało brak możliwości dotarcia do urzędu. W ramach kategorii inne, wskazanej przez 11% badanych uzasadniała niekorzystanie z usług PUP brakiem potrzeby, gdyż nie poszukują pracy, a także tym, że oferty prezentowane w ramach pośrednictwa pracy są ograniczone i nieadekwatne do potrzeb i oczekiwań ON. Jeden z badanych zauważył, że nawet nie wie, gdzie jest taki urząd zlokalizowany.

Wykres 60 - Dlaczego nie zdecydował/zdecydowała się Pan/Pani korzystać z oferty urzędu pracy? N=330. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



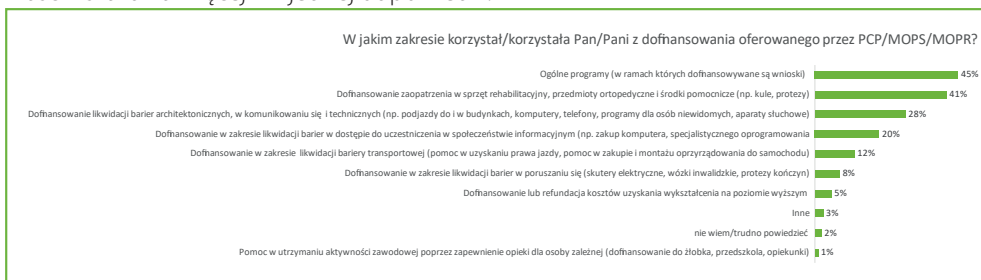
Osoby niepełnosprawne niepracujące mają możliwość skorzystania z różnych dofinansowań oferowanych przez instytucje takie jak PCPR/MOPS/MOPR. Badani najczęściej wskazują iż nigdy nie korzystali (53%) z dofinansowania oferowanego przez PCPR/MOPS/MOPR. 38% osób wskazuje, iż korzystało z oferty MOPS/MOPR, a z ofert PCPR 24%.

Wykres 61 - Czy kiedykolwiek korzystał/korzystała Pan/Pani z dofinansowania oferowanego przez PCPR/MOPS/MOPR? N=442.



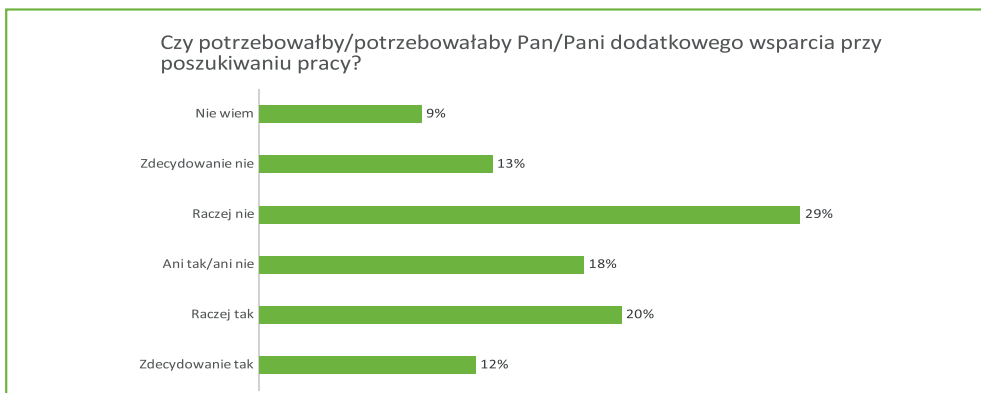
Respondenci najczęściej korzystali z ogólnych programów, w ramach których dofinansowywane są wnioski (45%), dofinansowań zaopatrzenia w sprzęt rehabilitacyjny (41%). Nieco mniej osób korzystało z dofinansowania likwidacji barier architektonicznych, w komunikowaniu się i technicznych (28%), w zakresie likwidacji barier w dostępie do uczestniczenia w społeczeństwie informacyjnym (20%) lub w zakresie likwidacji bariery transportowej (12%).

Wykres 62 - W jakim zakresie korzystał/korzystała Pan/Pani z dofinansowania oferowanego przez PCP/MOPS/MOPR? N=198. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



W grupie badanych, osoby niepełnosprawne, które nie potrzebują dodatkowe wsparcia przy poszukiwaniu pracy stanowią 42%, przy czym zdecydowanie nie potrzebuje go 13%. Osoby potrzebujące takiego wsparcia stanowią z kolei 32% (odpowiedzi raczej tak lub zdecydowanie tak).

Wykres 63 - Czy potrzebowałby/potrzebowałaby Pan/Pani dodatkowego wsparcia przy poszukiwaniu pracy? N=442.



Respondenci zapytani o to, jakiego rodzaju wsparcia potrzebowałoby przy poszukiwaniu pracy najczęściej wskazują, iż oczekują wsparcia w znalezieniu oferty pracy (73%) przy poszukiwaniu pracy, 46% oczekuje wsparcia w kontakcie z rekruterem/zakładem pracy. Najmniej osób oczekuje wsparcia w zakresie określenia swojej drogi zawodowej (35%).

Warto zauważyć, że potrzeby ON w zakresie pomocy przy poszukiwaniu pracy różnią się w zależności od ich cech społeczno-demograficznych:

- Potrzebę pomocy w znalezieniu ofert pracy częściej wskazywały osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (79%), mieszkańcy większych miast powyżej 100 tys. mieszkańców (76%).
- Pomocy w kontakcie z rekruterem lub zakładem pracy częściej potrzebowały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (56%), osoby z większych miast (52%), osoby z wykształceniem podstawowym (62%) lub gimnazjalnym (90%) oraz kobiety (49%).
- Pomocy w trakcie rozmowy o pracę częściej potrzebowały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (46%) oraz mieszkańcy wsi (50%).
- Pomocy w przygotowaniu CV lub innych dokumentów rekrutacyjnych częściej potrzebowały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (46%), osoby z wykształceniem podstawowym (51%) lub gimnazjalnym (70%) oraz kobiety (44%).
- Pomocy w dotarciu na spotkanie rekrutacyjne częściej potrzebowały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (46%), osoby z większych miast (38%), osoby z wykształceniem podstawowym (49%) lub gimnazjalnym (40%).
- Pomocy w określeniu swojej drogi zawodowej częściej potrzebowały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (46%), osoby z większych miast (38%), osoby z wykształceniem podstawowym (60%) lub gimnazjalnym (40%).

Wykres 64 - Jakiego rodzaju wsparcia potrzebowałby/potrzebowałaby Pan/Pani przy poszukiwaniu pracy? N=144. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

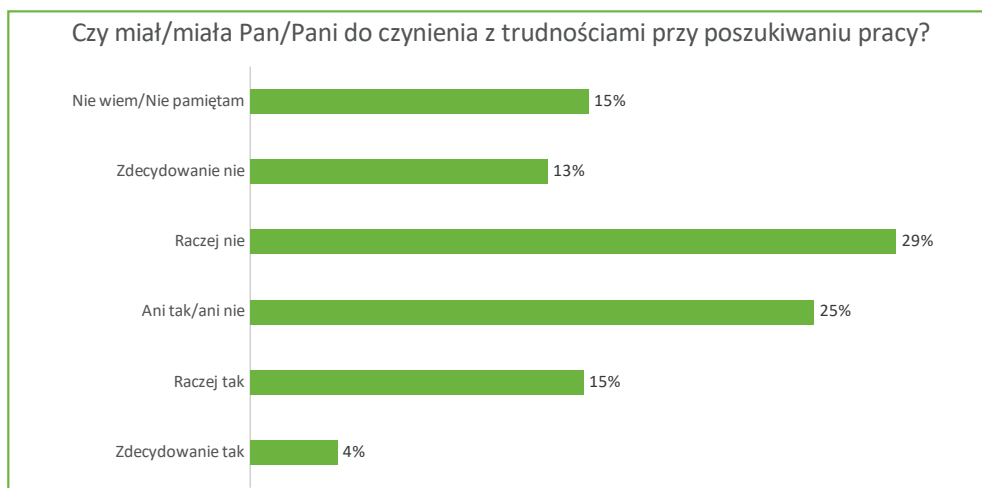


W ramach odpowiedzi na pytanie o natknięcie się na trudności przy poszukiwaniu pracy, respondenci najczęściej wskazują, iż raczej nie mieli do czynienia z trudnościami przy poszukiwaniu pracy (29%). ¼ wskazuje iż ani nie miała trudności, ani miała. Najmniej osób wskazuje, iż zdecydowanie miało trudności przy poszukiwaniu pracy (4%).

Najczęściej wskazywane trudności przez ON dotyczą braku ofert pracy (18% ON wskazujących, że miały trudności), w tym w szczególności brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych, adekwatnych do możliwości badanych. Dodatkowo 6% badanych zwracało uwagę, że oferty pracy dotyczą zatrudnienia o niskiej wartości – z nieatrakcyjnym wynagrodzeniem, w niesatysfakcjonującej formie lub na krótki okres. Jeden z badanych zwrócił uwagę, że oferowane wynagrodzenia są zbyt niskie, aby podjąć się pracy i zrezygnować z zasiłku. Ważną kategorię trudności stanowią także postawy pracodawców, wskazywane przez 17% badanych mających do czynienia z trudnościami. Badani przede wszystkim wskazywali, że pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. W pojedynczych przypadkach, ON objęte badaniem uzasadniały tę niechęć pracodawców obawami co do jakości pracy ON (ich zdaniem w opinii pracodawców takie osoby pracują wolniej oraz charakteryzuje je częstsza absencja w pracy), jeden z badanych zwrócił uwagę na brak przystosowanych do jego potrzeb miejsc pracy. Warto zauważyć także, że 11% ON wskazała na wewnętrzne bariery

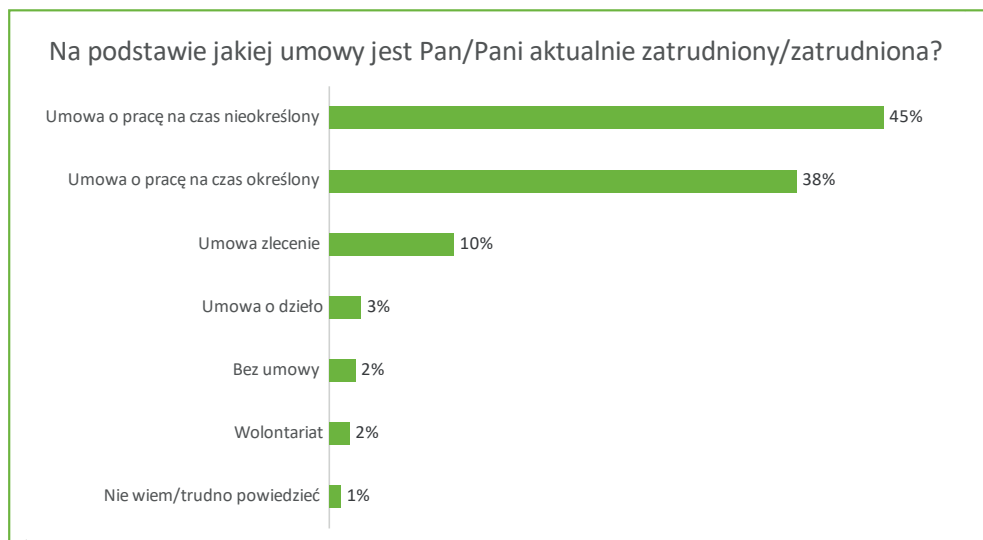
utrudniające skuteczne poszukiwania pracy. Do tej kategorii trudności zaliczono: brak motywacji do pracy, strach przed zmianami (w tym przed przekwalifikowaniem), problemy z koncentracją, niskie poczucie własnej wartości i posiadanych kompetencji, bariery psychologiczne, brak pewności siebie, poczucie wstydu z powodu posiadanej niepełnosprawności. Dla 5% trudności te wynikają bezpośrednio ze stanu zdrowia i niepełnosprawności, która zdaniem badanych uniemożliwia im pracę. Kolejne 5% wskazało na trudności w przemieszczaniu się, w tym w dojeżdżaniu do pracy, a 4% na problemy w komunikacji z pracodawcą i ewentualnymi współpracownikami.

Wykres 65 - Czy miał/miała Pan/Pani do czynienia z trudnościami przy poszukiwaniu pracy?
N=442.



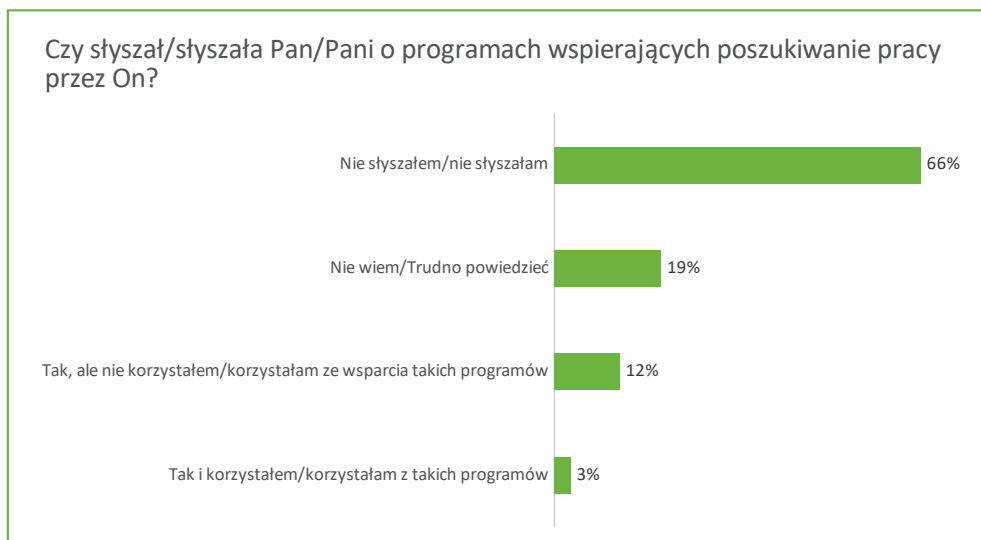
Większość badanych (59%) odpowiada, iż nie słyszało o instytucjach wspierających poszukiwanie pracy przez osoby niepełnosprawne. W grupie respondentów 14% osób słyszało o takich instytucjach, jednak nie korzystało z nich. Jedynie 10% badanych osób słyszało i korzystało z tych instytucji. Rzadziej z takich usług korzystały osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (6%) niż ze stopniem umiarkowanym (13%) lub znacznym (11%), rzadziej byli to mieszkańcy wsi (5%) niż małych (11%) lub większych (12%) miast. Częściej natomiast z takiej pomocy korzystały osoby z wykształceniem policealnym (37,5%) lub wyższym (22%).

Wykres 66 - Czy słyszał/słyszała Pan/Pani o instytucjach wspierających poszukiwanie pracy przez On? N=442.



Zdecydowana większość badanych wskazuje, iż nie słyszała o programach wspierających poszukiwanie pracy przez osoby niepełnosprawne (66%). Grupa osób, która słyszała o powyższych programach, ale z nich nie korzystała stanowi 12%. Zaledwie 3% respondentów wskazuje, iż słyszała o takich programach i z nich korzystała. Nieco częściej z takich programów korzystają ON ze znacznym (4%) lub umiarkowanym (4%) stopniem niepełnosprawności niż ON z lekkim stopniem niepełnosprawności (1%), a także osoby z wykształceniem policealnym (13%) lub wyższym (8%).

Wykres 67 - Czy slyszal/slyszala Pan/Pani o programach wspierajacych poszukiwanie pracy przez On? N=442.



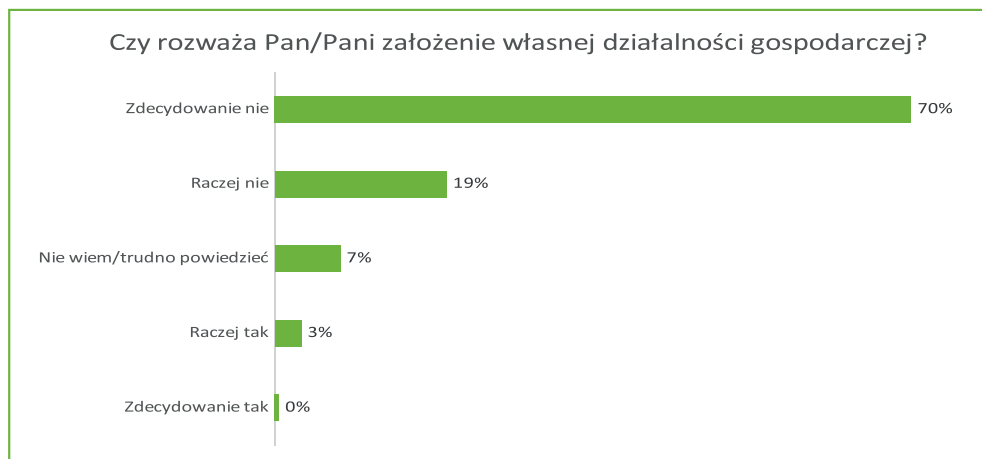
Wsród respondentow poproszonych o ocene programow wspierajacych poszukiwanie pracy, zdecydowany odsetek badanych (49%) nie jest w stanie ich ocenic i wskazuje odpowiedz nie wiem / trudno powiedziec. Po 15% osob ocenia te programu na 5 i 4 punkty w szesciostopniowej skali. Nikt nie przyznal najnizszej oceny 1, a ocene 2 przyznaje jedynie 2% badanych.

Wykres 68 - Jak ocenia Pan/Pani programy wspierajace poszukiwanie pracy przez On, z ktorych Pan/Pani korzystal/korzystala? N=442.



Badani nie są zainteresowani zakładaniem własnej działalności gospodarczej. Wpływ na to może mieć brak dostatecznych funduszy na start działalności, strach przed niepowodzeniem lub brak pomysłu na własną działalność. 70% badanych zdecydowanie nie rozważa założenia własnej działalności gospodarczej, a 17% raczej nie bierze takiej opcji pod uwagę. Takie rozwiązanie pod uwagę bierze 3% niepracujących aktualnie ON. Warto zauważyć, że częściej takie rozważania dotyczą ON z lekkim stopniem niepełnosprawności (8% wskazało odpowiedzi „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”). Nieco częściej taką gotowość wyrażają ON z wykształceniem wyższym (6%).

Wykres 69 - Czy rozważa Pan/Pani założenie własnej działalności gospodarczej? N=442.



Jako najpopularniejsze zachęty do założenia własnej działalności gospodarczej badani wskazują dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej (48%), ulgi w opłaceniu składek (42%) i refundacje składek na ubezpieczenie (35%). Najmniej popularny jest mentoring (10%) i szkolenia marketingowe (15%).

Wykres 70 - Co zachęciłoby Pana/Panią do otwarcia własnej działalności gospodarczej?
 N=136. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



1.2.3 Podsumowanie wyników badania w ramach modułu 1

Czynniki powstrzymujące ON przed poszukiwaniem, podjęciem pracy

Jako przyczyny nie podejmowania pracy respondenci najczęściej wskazują fakt, iż uniemożliwia im to ich obecny stan zdrowia. Ważną przyczyną jest także fakt, iż do tej pory badani uczyli się (29%) i że nie szukali pracy do tej pory (27%). Powodem utraty lub rezygnacji z pracy są przede wszystkim pogorszenie stanu zdrowia, likwidacja stanowiska pracy lub koniec umowy, która nie została przedłużona przez pracodawcę.

Główne powody dla których ON nie poszukują pracy to: poczucie braku szans na znalezienie pracy, oferowane pracy nie spełniające oczekiwań, brak zainteresowania pracą, lub wysokość renty wystarczająca na życie.

Skala zjawiska „pułapki rentowej” jest relatywnie mała, jednak 8% badanych obawia się, że jak pójdzie do pracy to zostanie odebrana renta, a 7% obawia się utraty środków z pomocy społecznej.

Poszukiwanie pracy przez ON

Grupa respondentów aktualnie nieposzukujących pracy stanowi 36%, natomiast grupa osób, która całkowicie samodzielnie poszukuje pracy stanowi 35%. Nieco mniej jest osób, które poszukują pracy przy wsparciu rodziny (33%). Najmniej osób szuka pracy przy wsparciu asystenta (2%) i trenera pracy (1%).

Respondenci jako najpopularniejszy sposób szukania pracy wskazują korzystanie z nieformalnych sposobów/kontaktów (znajomi, rodzina). Częstokroć pytają o możliwość zatrudnienia bezpośrednio pracodawców. Korzystanie z ofert urzędów pracy jest trzecim najczęściej stosowanym sposobem poszukiwania pracy. Poszukując pracy ON korzystają z pomocy przede wszystkim rodziny (47%), choć znaczny odsetek poszukuje pracy samodzielnie (36%). Korzystanie z pomocy ekspertów w tym zakresie nie jest popularne: z pomocy doradcy zawodowego korzystało 8%, z pomocy psychologa 6%, trenera pracy 3%.

Skuteczne poszukiwanie pracy (dotyczy pracujących)

Co trzecia ON, który w momencie realizacji badania był zatrudniony korzystał z nieformalnych kontaktów w celu znalezienia zatrudnienia (znajomi rodzina). Co trzecia ON korzystała także z oferty urzędów pracy. Warto zauważyć, że poszukiwaniu pracy towarzyszy korzystanie z pomocy przede wszystkim rodziny (39%), jednak relatywnie dużą grupę ON, którzy pracują stanowią osoby, które samodzielnie poszukiwały zatrudnienia (37%). Z deklaracji badanych wynika, że ponad połowa ankietowanych posiadających pracę (55%) raczej nie potrzebowała wsparcia przy ostatnim poszukiwaniu pracy.

Jako najbardziej skuteczne formy poszukiwania pracy, to jest takie które bezpośrednio przyczyniły się do pozyskania zatrudnienia, należy wskazać nieformalne sposoby i kontakty ON (30%), a także działania realizowane w ramach pośrednictwa pracy przez urzędy pracy – 25% ON pracujących ofertę pracy otrzymało właśnie z urzędu. Ponadto 17% pracę pozyskało dzięki bezpośredniemu pytaniu pracodawcy o możliwość zatrudnienia.

Jeśli chodzi o osoby korzystające z instytucji rynku pracy, to najczęściej sięgano po świadczone przez urzędy usługi pośrednictwa pracy (66% korzystających z usług urzędów pracy). Co trzecia osoba, która nie korzystała z usług urzędów pracy miała negatywne doświadczenia z takiej współpracy w zakresie skuteczności, chociaż należy wskazać, że największy odsetek badanych nie potrafił wskazać jednoznacznie przyczyny niekorzystania z takiej formy pomocy (40%), co może wskazywać, że nie poddawali w ogóle pod rozważania tego, czy warto skorzystać z takich usług.

Osoby, które korzystały z zewnętrznego wsparcia w procesie poszukiwania pracy stanowią 31%. Najczęściej pomoc z jakiej korzystały dotyczyła bezpośrednio poszukiwania pracy (56%), rzadziej przygotowania do tego procesu – pomoc w przygotowaniu CV lub innych dokumentów rekrutacyjnych uzyskało 33% ON korzystających ze wsparcia, 27% skorzystało z pomocy przy określaniu swojej drogi zawodowej. Warto także pamiętać, że odczuciu badanych ON pracujących trudności w pozyskaniu zatrudnienia deklaruje 18% badanych.

Jakość zatrudnienia ON (dotyczy pracujących)

Oceniając jakość zatrudnienia ON należy wskazać, że 83% ON zatrudnionych jest na umowę o pracę (w tym 45% na czas nieokreślony a 38% na czas określony). W większości przypadków (74%) jest to pełny wymiar czasu pracy oraz praca w formie stacjonarnej (89%). Jednocześnie tylko co trzecia zatrudniona ON ma możliwość korzystania z elastycznego czasu pracy (35%) oceniając taką możliwość bardzo pozytywnie.

Ponad połowa zatrudnionych ON (55%) nie zauważa konieczności dostosowania miejsca pracy do potrzeb ON. W przypadku 23% podmiotów zatrudniających dla ON przygotowano miejsca parkingowe. W przypadku 11% podmiotów zadbano o dostępność architektoniczną. Z deklaracji badanych wynika, że samo stanowisko pracy zostało dostosowane do ON w przypadku 8%. Warto przy tym zauważyć, że aż 82% badanych ON pracujących nie doświadcza trudności w miejscu pracy jako ON.

Jednocześnie z deklaracji ON wynika, że pracownicy będący osobami niepełnosprawnymi nie są równo traktowane w miejscu pracy. Ponad połowa ankietowanych doświadcza przez cały lub prawie cały czas nierównego traktowania przez przełożonych (56%) oraz nierównego traktowania przez współpracowników (55%), a prawie połowa wskazuje na niespektowania uprawnień pracowniczych wynikających z niepełnosprawności (49%) oraz braku zrozumienia lub niechęci co do ograniczeń wynikających ze stanu zdrowia np. w zakresie koniecznych zwolnień – również 49%.

Wsparcie ON w miejscu pracy (dotyczy pracujących)

Wsparcie w miejscu pracy ze względu na niepełnosprawność oczekuje (zdecydowanie lub raczej tak) 22% ankietowanych. Osoby te potrzebują przede wszystkim wsparcia praktycznego w zakresie realizowanych zadań w ramach pracy (43% osób potrzebujących wsparcia), ale także wsparcia motywacyjnego (38%), komunikacyjnego (36%) oraz psychologicznego (29%).

Otwarty rynek pracy a chroniony rynek pracy

Zdecydowana większość respondentów, bo 69% nie ma obaw związanych z pracą na otwartym rynku pracy. Obawy związane z pracą na chronionym rynku pracy wykazuje 4% respondentów i dotyczą one wykluczenia społecznego, stygmatyzacji, braku rozwoju, niskich zarobków, gorszego traktowania pracownika niepełnosprawnego niż w instytucjach pracy, wąskich specjalizacji, zamknięci w gronie ON.

Zdecydowana większość respondentów nie zamierza zmieniać aktualnego miejsca pracy – (86%). Respondenci, którzy zadeklarowali chęć zmiany pracy bądź wahają się zostali poproszeni o wskazanie potencjalnego miejsca zatrudnienia. Prawie połowa badanych wskazała, że chciałaby pracować w instytucji publicznej (49%) lub w przedsiębiorstwie (47%). Rozkład odpowiedzi w przypadku zakładów pracy chronionej (ZPCh) oraz organizacji pozarządowych (NGO) rozkłada się po równo i wynosi 25%.

Zaledwie 3% respondentów rozważa założenie działalności gospodarczej. Do założenia działalności gospodarczej ON zachęciłyby przede wszystkim: ulga w opłacaniu obowiązkowych składek zdrowotnych (40%), dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej (40%) oraz refundacja składek na ubezpieczenie emerytalne/rentowe (34%).

MODUŁ 2. Zatrudnianie ON z perspektywy pracodawców

2.1 Szczegółowe pytania badawcze

1. Jakie są czynniki wpływające na zatrudnianie (lub niezatrudnianie) i utrzymanie stanowiska pracy ON przez pracodawców?
2. Co utrudnia zatrudnianie ON?
3. Co ułatwia zatrudnianie ON?

Tutaj badamy m.in następujące zagadnienia: stan wiedzy o niepełnosprawności (także stereotypy i stygmatyzację); stan wiedzy o zasadach zatrudniania ON; stan wiedzy o istniejących rozwiązaniach wspierających zatrudnianie ON; poziom skomplikowania administracyjnego systemu wsparcia, zwłaszcza dla pracodawców dotychczas niezatrudniających; dostosowanie procesu rekrutacji do potrzeb ON; postrzeganie korzyści i zagrożeń związanych z zatrudnieniem ON; adekwatność istniejących narzędzi do potrzeb pracodawców i pracowników; funkcjonowanie ON w miejscu pracy; możliwości rozwoju zawodowego; koszty dostosowania miejsca i stanowiska pracy do potrzeb ON.

1. W jakiej formie i na jakich stanowiskach zatrudniają ON?
2. Na podstawie jakich umów zatrudniają ON?
3. Jakie mają doświadczenia z ON jako pracownikami?/ Jak firma ocenia pracę i zaangażowanie ON?
4. Jeśli zatrudniali ON i już nie zatrudniają, to dlaczego? I co skłoniłoby ich do podjęcia decyzji o ponownym zatrudnieniu ON?
5. Jeśli nie zatrudniali nigdy ON, to dlaczego i czy podejmowali (w ciągu ostatnich pięciu lat) starania w celu rekrutacji ON?
6. Jeśli rekrutacja ON była nieskuteczna, to z jakiego powodu?
7. Czy nawiązaliby współpracę z firmą zatrudniającą ON/ON prowadzącą działalność gospodarczą?
8. Co ułatwiłoby (jaki instrument, wsparcie zewnętrzne, ulgi, rozwiązania prawne) zatrudnianie i utrzymanie pracownika z niepełnosprawnością?
9. Jaki jest wskaźnik zatrudnienia ON w firmie?
10. Czy występują w firmie jakiegokolwiek udogodnienia (np. przystosowanie architektoniczne) dla ON?
11. Czy w przypadku pogorszenia się sytuacji ekonomicznej podmiotu w pierwszej kolejności zwalniane są ON?

2.2 Dobór próby badawczej

Tabela 3. Struktura próby badawczej - pracodawcy według doświadczeń w zatrudnianiu ON, wielkości oraz miejsca prowadzenia działalności

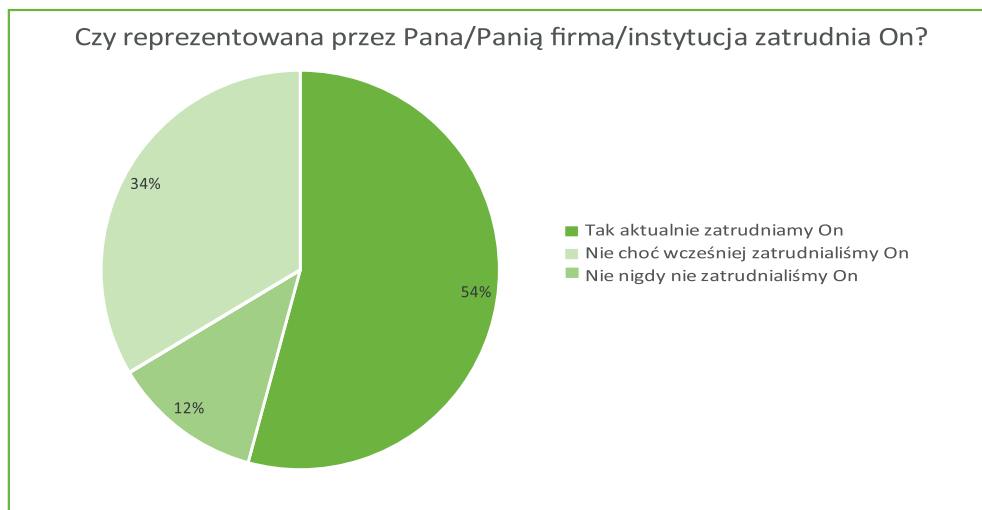
Kategoria		Założenia
Ogółem	426	340
Małe i średnie przedsiębiorstwa <u>zatrudniające</u> ON	126	100
do 25 etatów	65	50
Prowadzących działalność w mieście powyżej 100 000 mieszkańców	202	min. 20
Prowadzących działalność w mieście do 100 000 mieszkańców	166	min. 20
Prowadzących działalność w gminach wiejskich	58	min. 20
Zatrudniających ON z orzeczeniem o stopniu znacznym i umiarkowanym	39	min. 30%
Małe i średnie przedsiębiorstwa <u>niezatrudniające</u> ON	114	100
do 25 etatów	78	50
Prowadzących działalność w mieście powyżej 100 000 mieszkańców	51	min. 20
Prowadzących działalność w mieście do 100 000 mieszkańców	38	min. 20
Prowadzących działalność w gminach wiejskich	25	min. 20
Duże przedsiębiorstwa zatrudniające ON	24	20
Prowadzących działalność w mieście powyżej 100 000 mieszkańców	12	min. 4
Prowadzących działalność w mieście do 100 000 mieszkańców	10	min. 4
Prowadzących działalność w gminach wiejskich	2	min. 2
Zatrudniających ON z orzeczeniem o stopniu znacznym i umiarkowanym	14	min. 50%
Duże przedsiębiorstwa niezatrudniające ON	20	20
Prowadzących działalność w mieście powyżej 100 000 mieszkańców	14	min. 4
Prowadzących działalność w mieście do 100 000 mieszkańców	4	min. 4
Prowadzących działalność w gminach wiejskich	2	min. 2
Pracodawcy sektora publicznego	84	50
Respondenci na poziomie gminy i powiatu	54	35
Respondenci na poziomie województwa	17	10
Respondenci na poziomie ogólnopolskim	13	5
NGO bez działalności gospodarczej (nie działające dla zysku)	50	50

2.2 Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych

2.3. Charakterystyka próby badawczej

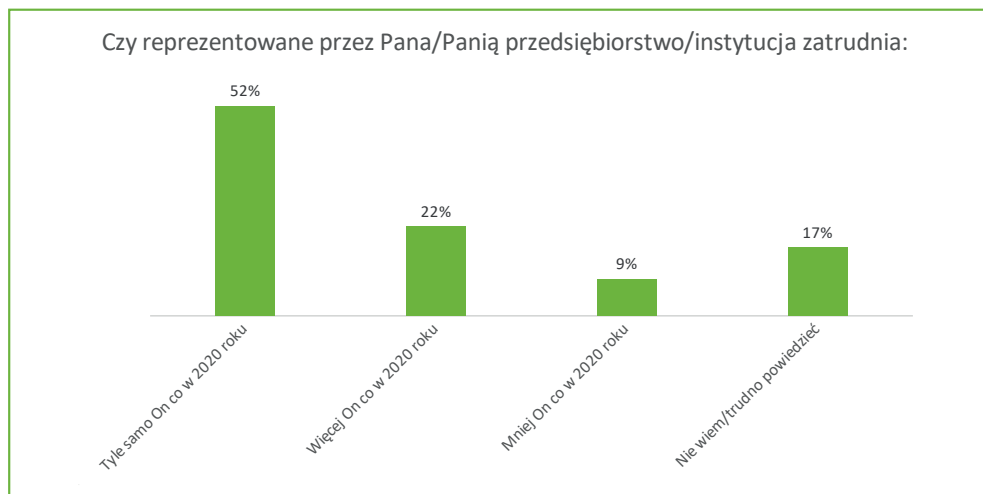
W ponad połowie (54%) podmiotów objętych badaniem zatrudnione były osoby niepełnosprawne, natomiast nieco ponad 1/3 respondentów nigdy nie zatrudniała takiego pracownika. Warto zauważyć, że 12% badanych w momencie realizacji badania nie zatrudniała ON, natomiast przyznała, że przyjmowała do pracy takich osób w przeszłości.

Wykres 71. Czy reprezentowana przez Pana/Panią firma/instytucja zatrudnia On? N=426.



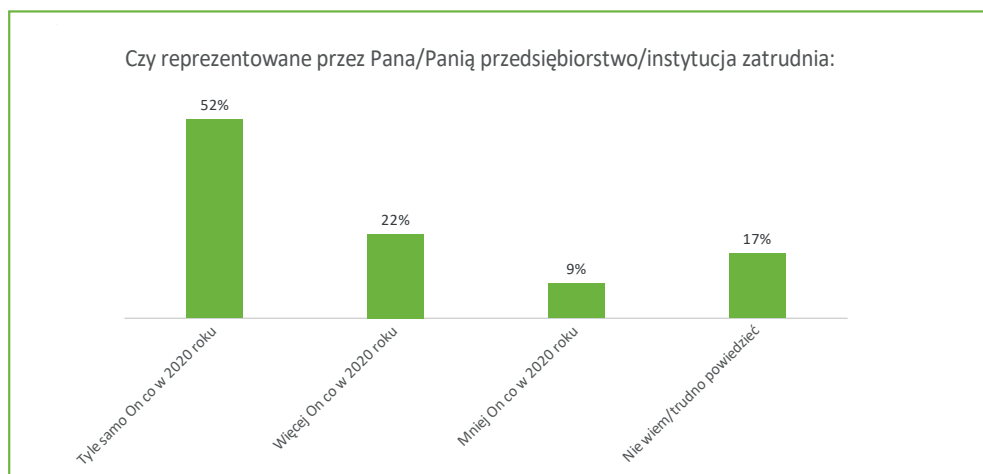
Ustalono, że ponad połowa pracodawców w okresie, w którym realizowane było badanie zatrudniała tyle samo osób niepełnosprawnych, co w 2020 r. Ponad 1/5 twierdziła, że wśród pracowników posiada więcej ON niż w 2020 r., natomiast 9% badanych twierdziło, że zatrudnia mniej osób niepełnosprawnych niż w 2020 r. wśród respondentów 17% nie znało odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 72. Czy reprezentowane przez Pana/Panią przedsiębiorstwo/institucja zatrudnia? N=231.



Zdecydowaną większość badanych, bo 62% stanowiły przedsiębiorstwa prywatne. Sektor publiczny reprezentowany był przez 20% podmiotów, a organizacje pozarządowe (NGO) to 12% badanej grupy. Wśród podmiotów objętych badaniem reprezentowane były zakłady pracy chronionej (4%), zakłady aktywności zawodowej (2%), a 1% badanych nie potrafił wskazać charakteru reprezentowanej przez siebie instytucji.

Wykres 73. Jaki typ instytucji Pan/Pani reprezentuje? N=426



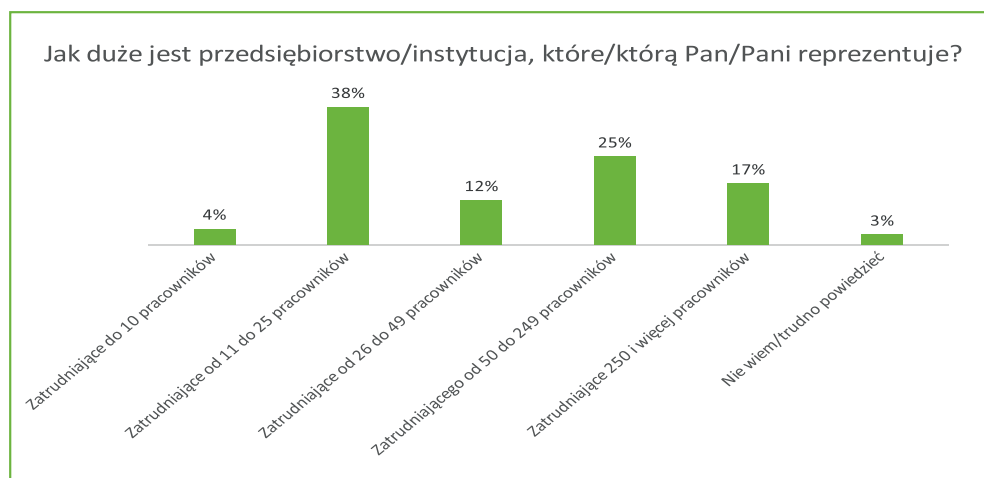
Pracodawcy reprezentowali bardzo różne branże. Najliczniejsze były podmioty z sektora handel i naprawa, które stanowiły 17% badanych oraz z budownictwa (blisko 14%). Nieco mniejszy był udział pracodawców z przetwórstwa przemysłowego (nieco ponad 12%). W badanej grupie były także instytucje z branż: działalność finansowa i ubezpieczeniowa (7%), działalność w zakresie usług administrowania (6%), transport i gospodarka magazynowa (5%), informacja i komunikacja i działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (5%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz edukacja (4%). Nieco mniejszy udział w grupie badanych odnotowano w przypadku opieki zdrowotnej i pomocy społecznej oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (po 3%). Wśród respondentów obecni byli także pracodawcy reprezentujący energetykę (3,1%), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (2%), działalność związana z obsługą nieruchomości (1%). Ponad 6% badanych nie potrafiło wskazać branży, w której działała reprezentowana przez niego firma/instytucja.

Tabela 4. W jakiej branży funkcjonuje przedsiębiorstwo które/którą Pan/Pani reprezentuje? N=288.

Branża	%
Handel i naprawa	17%
Budownictwo	14%
Przetwórstwo	12%
Inne	11%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7%
Nie wiem/trudno powiedzieć	6%
Działalność w zakresie usług administrowania	6%
Transport i gospodarka magazynowa	5%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5%
Informacja i komunikacja	5%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4%
Edukacja/edukacja wyższa	4%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługi gastronomicznymi	3%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3%
Energetyka	3%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1%
Górnictwo i wydobywanie	1%
Dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana	0,3%

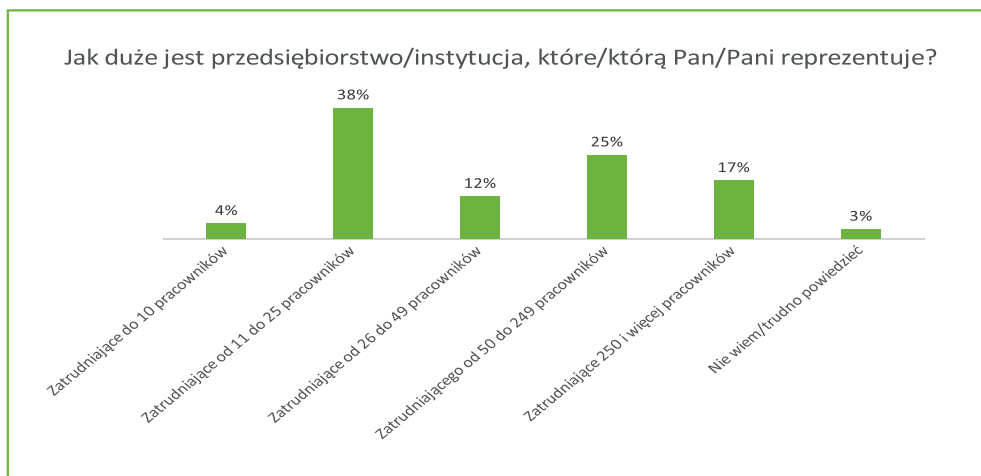
W badanej grupie 38% stanowiły podmioty zatrudniające od 11 do 25 pracowników. Nieco mniejszy, bo 25% udział miały przedsiębiorstwa i instytucje zatrudniające od 50 do 249 pracowników. Wśród respondentów było 17% organizacji zatrudniających powyżej 250 osób oraz 12%, których kadra liczyła 26-49 pracowników. Najniższy był udział podmiotów zatrudniających do 10 osób, bo wyniósł tylko 4%. W badanej grupie 3% uczestników nie wiedziało jaki był stan zatrudnienia w reprezentowanej przez nich organizacji.

Wykres 74. Jak duże jest przedsiębiorstwo/instytucja, które/którą Pan/Pani reprezentuje?
N=426.



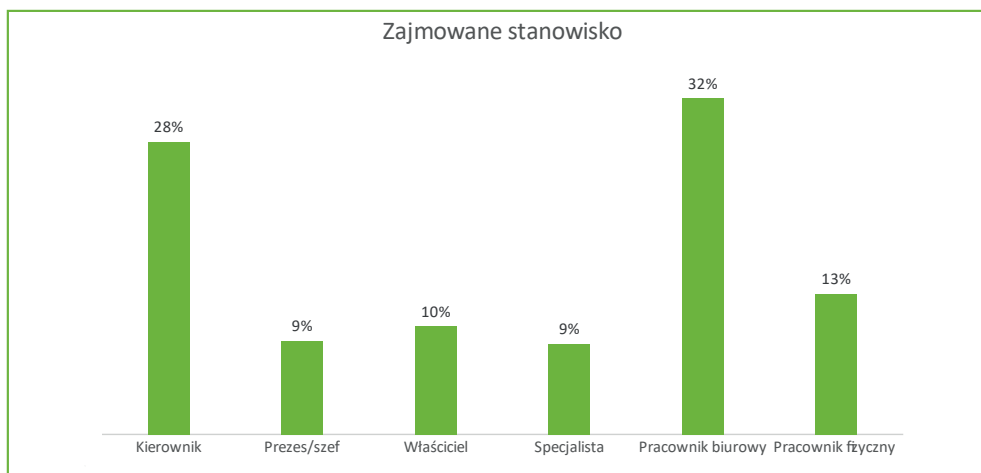
Ponad 47% podmiotów zlokalizowanych było w miastach powyżej 100 tys. mieszkańców. Nieco mniej, bo 39% badanych miało siedzibę w miastach do 100 tys. mieszkańców, natomiast tylko 14% podmiotów znajdowało się na terenach wiejskich.

Wykres 75. Gdzie zlokalizowane jest przedsiębiorstwo/instytucja które/którą Pan/Pani reprezentuje? N=426



Ponad 1/3 respondentów była pracownikami biurowymi. Nieco mniej, bo 28% badanych stanowili kierownicy, natomiast 13% pracownicy fizyczni. Podobny udział mieli właściciele (10%) oraz prezes/szef i specjalista (po 9%).

Wykres 76. Zajmowane stanowisko. N=426.



2.5 Pracodawcy aktualnie zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami

Celem badania było m.in. ustalenie głównych motywów, którymi kierują się pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne. Blisko 40% badanych twierdziło, że zatrudnia osoby niepełnosprawne, ponieważ chce je wspierać. Prawie 1/3 pracodawców podkreślała, że posiadanie w zespole ON jest wieloletnią tradycją. Ponad 27% badanych zwracało uwagę, że dbają w ten sposób o wizerunek firmy, jako przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie. Ponad 1/5 pracodawców twierdziła, że podczas rekrutacji kierowano się wyłącznie kompetencjami pracowników, a wśród nich znalazły się osoby niepełnosprawne. Dla 24% respondentów czynnikiem zatrudniania ON było pozyskanie dodatkowych środków na przystosowanie stanowiska pracy dla zatrudnionych z niepełnosprawnościami. Blisko 20% badanych zwracała uwagę, że dla nich ważne było obniżenie kosztów (m.in. brak opłat na PFRON), a także udzielanie ulg na PEFRON ich kontrahentom. Dla 12,5% badanych ważne było posiadanie statusu ZPCHR/ZAZ i nie chcieli z tego rezygnować. Około 8% respondentów zwracało uwagę, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest istotne ze względu na istnienie klauzul społecznych w przetargach. Blisko 6% pracodawców przyznała, że nie mogła znaleźć innych pracowników. W przypadku około 9% badanych trudno było wskazać powody zatrudniania osób niepełnosprawnych (nie wskazali żadnej z odpowiedzi zawartych w kwestionariuszu lub nie potrafili jednoznacznie określić przyczyny). Ponad 3% przedstawicieli podmiotów przyznało, że reprezentowane przez nich instytucje mają status ZPCHR/ZAZ i nie wiedzą, jak z niego zrezygnować.

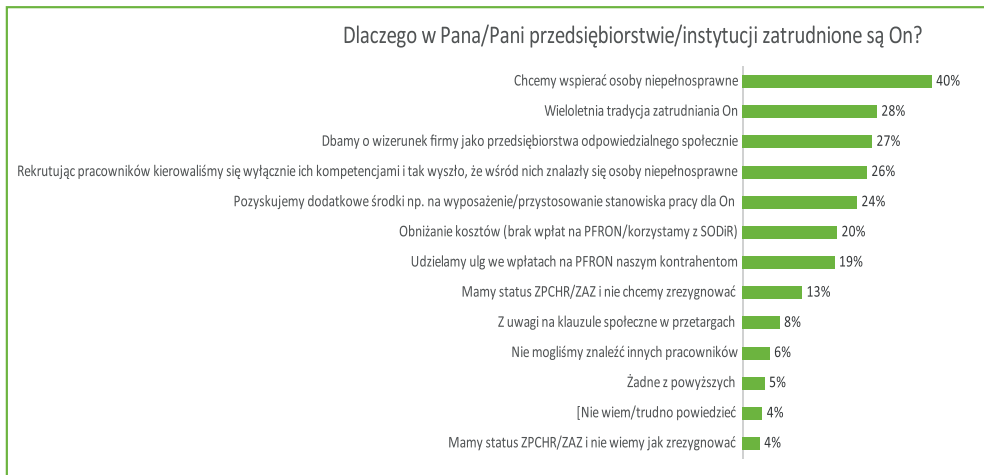
W przypadku przedsiębiorstw prywatnych najczęściej wskazywane motywacje zatrudniania ON to:

- Chęć wspierania osób niepełnosprawnych (40%)
- Dbałość o wizerunek firmy jako przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie (29%)
- Wieloletnia tradycja zatrudniania ON (28%)

W przypadku sektora publicznego są to natomiast:

- Chęć wspierania osób niepełnosprawnych (42%)
- Wieloletnia tradycja zatrudniania ON (31%)
- Kierowanie się podczas rekrutacji wyłącznie kompetencjami, czego efektem było zatrudnienie ON (29%)
- Dbałość o wizerunek instytucji jako odpowiedzialnej społecznie (29%)

Wykres 77. Dlaczego w Pana/Pani przedsiębiorstwie/institucji zatrudnione są On? N=231. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



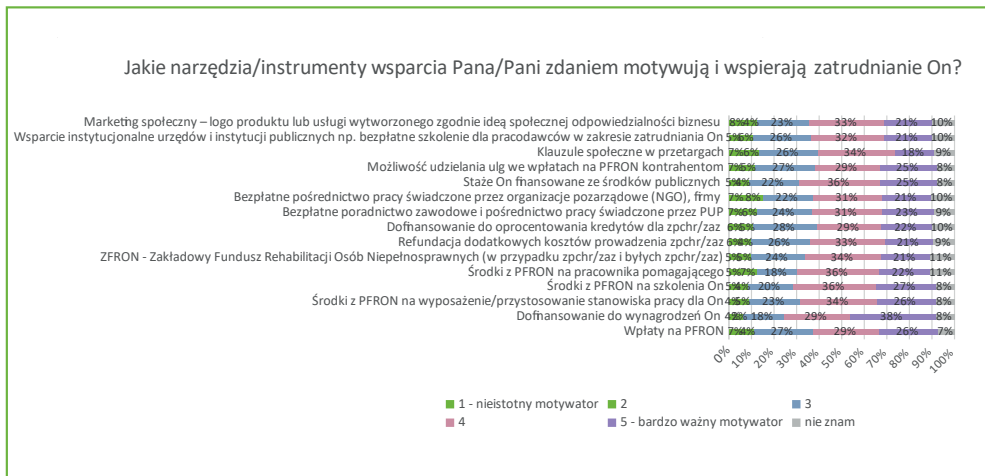
W opinii badanych bardzo ważnym motywatorem przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest możliwość uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń takich pracowników. Tak uważało 38% badanych (a 67% wskazało ocenę 5 lub 6 na 6 stopniowej skali). Nieco rzadziej ten instrument wspierania zatrudniania ON doceniają osoby reprezentujące sektor publiczny (33% wskazało jako bardzo ważny motywator a 60% jako raczej silny). Co ciekawe, nieco rzadziej na ten mechanizm zwracają uwagę firmy zatrudniające do 10 pracowników (33%) oraz firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników (27%).

Istotne okazały się być także inne instrumenty finansowe wspierające zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, w tym na szkolenia (27%), na doposażenie stanowiska pracy (26%), wpłaty na PFRON (26%), staże dla ON finansowane ze środków publicznych (25%), możliwość udzielania ulg we wpłatach na PFRON kontrahentom (25%). Warto tutaj wspomnieć, że o ile wsparcie z PFRON w postaci środków na szkolenia jest doceniane podobnie niezależnie od typu instytucji, to jest ono większym motywatorem dla małych firm do 10 pracowników (50%). Podobnie w przypadku oceny instrumentu w postaci środków z PFRON na doposażenie stanowiska pracy, który także bardziej doceniany jest przez małe firmy (33%).

Nieco mniejsze znaczenie w ocenie respondentów miały bezpłatne poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy świadczone przez PUP (23%), środki PFRON na pracownika wspomagającego, dofinansowanie do oprocentowania kredytów dla ZPCHR/ZAZ (22%). Ponad 1/5 badanych za bardzo ważne uznała także marketing społeczny; wsparcie instytucjonalne (np. bezpłatne szkolenia dla pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych); bezpłatne pośrednictwo pracy świadczone przez organizacje pozarządowe, firmy; refundacja dodatkowych kosztów prowadzenia ZPCHR/ZAZ. Klauzule społeczne w przetargach za bardzo ważne uznało 18% respondentów. Należy zauważyć, że 11% badanych twierdziło, że nie zna takich narzędzi wsparcia jak możliwość uzyskania środków z PFRON na pracownika wspomagającego oraz skorzystania z Zakładowego Funduszu rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zdaniem 8% (najliczniejszej) grupy respondentów nieistotnym motywatozem jest marketing społeczny dotyczący m.in., świadomości, że produkt lub usługa zostały wytworzone zgodnie z zasadą społecznej odpowiedzialności biznesu.

Respondenci mieli także możliwość zaproponowania swoich narzędzi lub modyfikacji istniejących, które motywowałyby do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wśród propozycji znalazły się: szersze informowanie pracodawców o korzyściach zatrudniania takich pracowników, możliwość uzyskania większych benefitów wynikających z przyjęcia ON, pokazanie pracodawcom, że osoba niepełnosprawna może pracować tak samo dobrze jak pracownik sprawny, szybsze rozliczenia z PFRON oraz zapewnienie pracy zdalnej dla ON. Podnoszono także kwestię zmiany w postrzeganiu osób niepełnosprawnych i uczulaniu społeczeństwa i pracodawców, że niepełnosprawność może mieć różny charakter, z którego wynikają zupełnie inne wyzwania dla pracodawcy (np. osoba niepełnosprawna ruchowo, jest w pełni sprawna umysłowo). Ponadto zwracano uwagę na zachęty o charakterze finansowym m.in. obniżenie podatku dla firm zatrudniających większe grupy osób niepełnosprawnych. W jednym przypadku wskazano także na obligatoryjność zatrudniania ON.

Wykres 78. Jakie narzędzia/instrumenty wsparcia Pana/Pani zdaniem motywują i wspierają zatrudnianie On? N=192



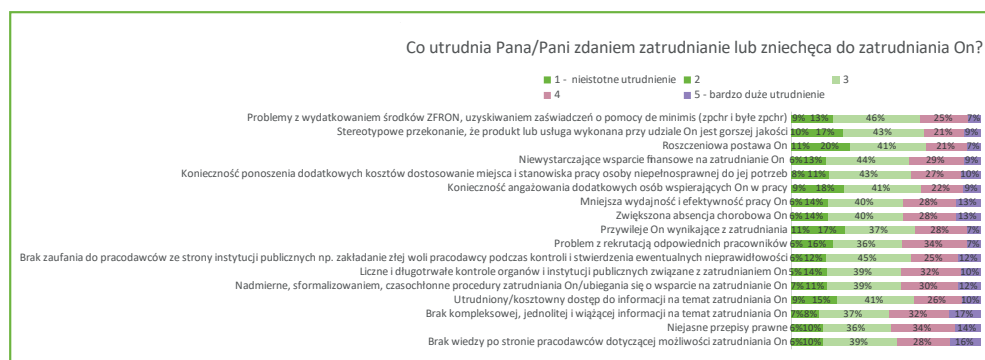
Zdaniem ponad 40% badanych głównymi czynnikami, które zniechęcają do zatrudniania osób niepełnosprawnych są niejasne przepisy prawne, problem z rekrutacją odpowiednich pracowników (częściej dotyczy przedsiębiorstw prywatnych), liczne i długotrwałe kontrole, brak jednolitych informacji na temat zatrudniania takich pracowników (rzadziej dotyczy to większych podmiotów), nadmierne i czasochłonne procedury oraz niewystarczające wsparcie finansowe na zatrudnianie osób niepełnosprawnych (częściej dotyczy sektora prywatnego, w szczególności małe firmy do 10 pracowników). Ponocono także problem, jakim jest brak wiedzy po stronie pracodawców dotyczący zatrudnienia ON. Na ten problem częściej od pozostałych grup uwagę zwracali przedstawiciele sektora publicznego (25%) oraz organizacji pozarządowych (22%). Determinanty te uznane zostały przez badanych za ważną lub bardzo ważną barierę. Istotnymi czynnikami, na które zwracano uwagę były także: mniejsza efektywność i wydajność pracy, zwiększona absencja chorobowa, przywileje, jakie uzyskują osoby niepełnosprawne. Dla 37% badanych ważnym czynnikiem zniechęcającym do sięgnięcia po pracownika z niepełnosprawnością była konieczność poniesienia dodatkowych kosztów związanych z dostosowaniem stanowiska pracy. Zwracano także uwagę na: problemy z wydatkowaniem środków ZFRON, brak zaufania do pracodawców ze strony instytucji publicznych. Nieco mniejsze znaczenie, jednak uznane za ważne przez 1/3 badanych była konieczność angażowania dodatkowych osób wspierających

niepełnosprawnych pracowników, stereotypowe przekonania, że produkt lub usługa wykonany przez osobę niepełnosprawną jest gorszej jakości. Jednocześnie blisko 30% badanych wskazało za ważną lub bardzo ważną barierę postawę roszczeniową osób niepełnosprawnych oraz przywileje ON wynikające z zatrudnienia.

Wśród działań, które mogłyby sprzyjać zniwelowaniu części barier wymieniano oczekiwania **względem formalnych aspektów zatrudnienia** ON, w tym: ujednolicenie przepisów i ich większa transparentność, zmniejszenie liczby procedur i ich uproszczenie.

Zauważono także potrzebę podejmowania działań, które ukierunkowane będą na kształtowanie postaw wśród pracodawców, w tym: zwiększenie liczby szkoleń dla firm pokazujących zasady zatrudnienia ON oraz realizację kampanii społecznych pokazujących możliwości zatrudnienia ON, korzyści wynikające z zatrudnienia ON. Zasadne jest także kształtowanie postaw samych ON (zmiana nastawienia, zmiana myślenia ON). Wskazywano także na praktyczne aspekty zatrudnienia ON odnoszące się do dostosowywania stanowiska pracy, zakresu obowiązków. Wskazywano skrócenie dnia pracy z ON do 7 godzin, zapewnienie dodatkowego urlopu, wsparcie i opiekę dla ON w organizacji, przygotowanie specjalnego pakietu medycznego dla zatrudnianych ON, a także usunięcie barier architektonicznych (schodów).

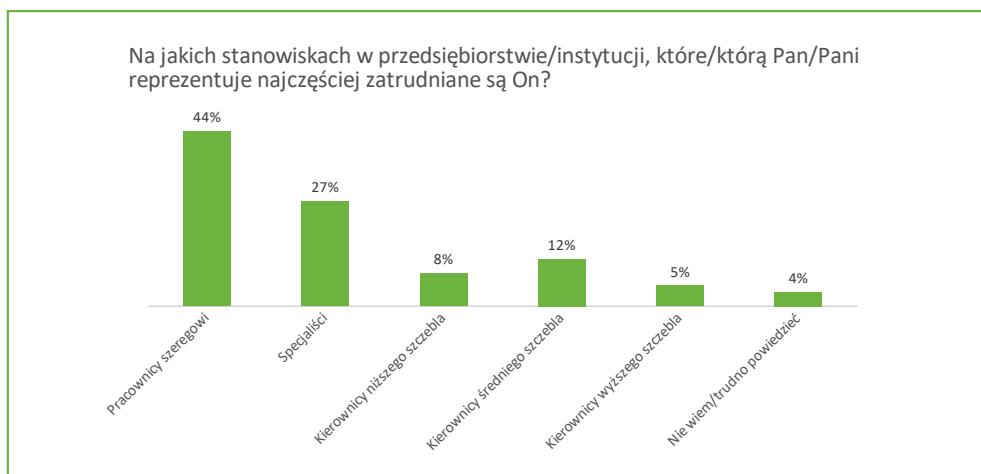
Wykres 79. Co utrudnia Pana/Pani zdaniem zatrudnianie lub zniechęca do zatrudnienia On? N=192



Osoby niepełnosprawne najczęściej zatrudniane były na stanowiskach szeregowych pracowników. Wskazało na nie 44% badanych pracodawców. Rzadziej pracowały w charakterze specjalistów (27%) oraz kierowników średniego szczebla (12%).

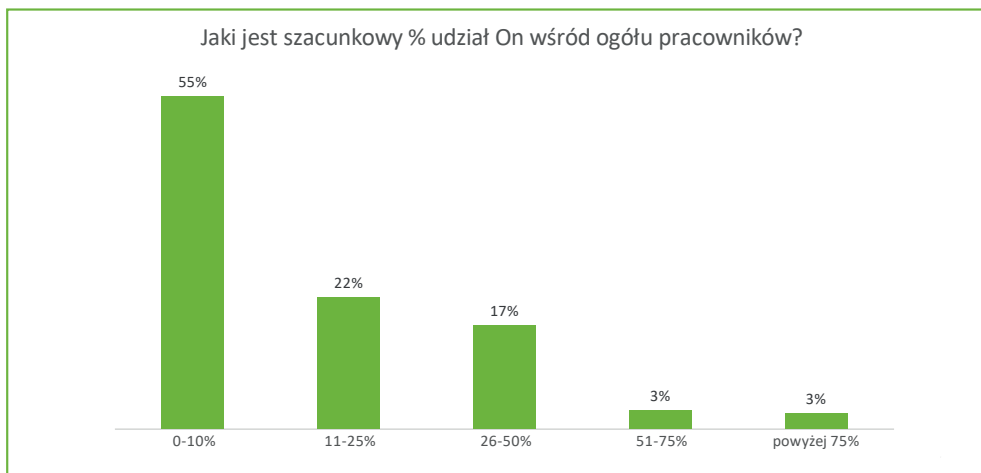
Respondenci deklarowali także zatrudniania ON na stanowiskach kierowników niższego szczebla (8%), a także kierowników wyższego szczebla (5%).

Wykres 80. Na jakich stanowiskach w przedsiębiorstwie/instytucji, które/którą Pan/Pani reprezentuje najczęściej zatrudniane są On? N=192



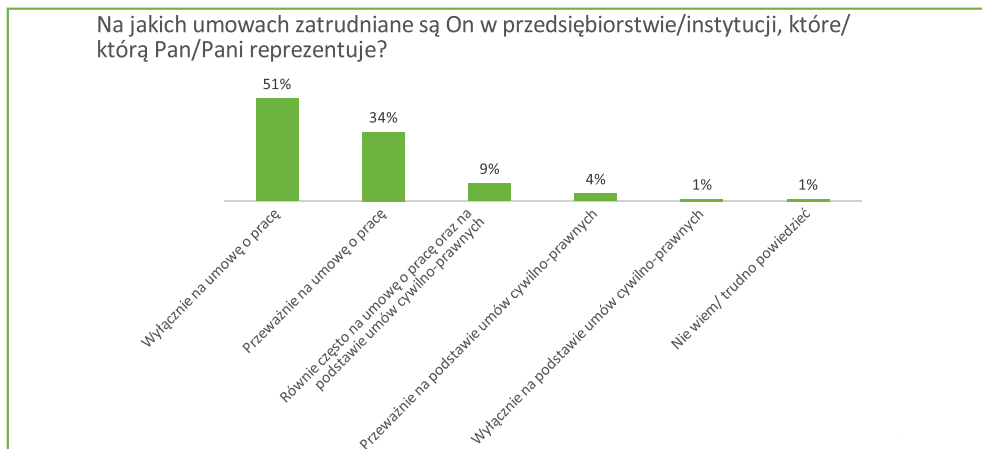
Ponad połowa badanych (55%) szacowała, że udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu pracowników wynosi do 10% (patrz wykres 11). Zdecydowanie mniej, bo 22% respondentów twierdziło, że jest to 11-25% załogi, a w przypadku 17% badanych było to do 50% zatrudnionych. Wyższe udziały osób niepełnosprawnych wśród pracowników deklarowało zaledwie 3% badanych (do 75% oraz powyżej 75%).

Wykres 81. Jaki jest szacunkowy% udział On wśród ogółu pracowników? N=192.



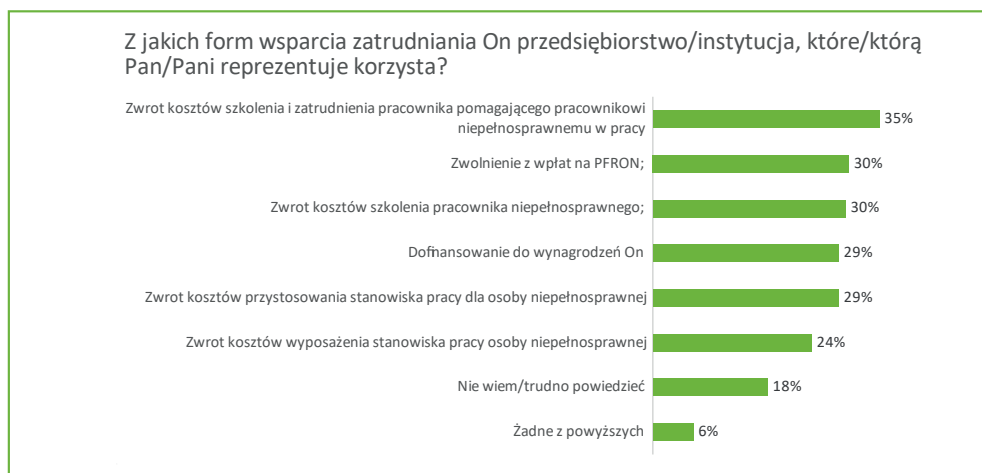
Osoby niepełnosprawne najczęściej zatrudniane były wyłącznie na umowach o pracę. Tak twierdziło 51% pracodawców. Ponad 1/3 przyznała, że były to przeważnie umowy o pracę, a w przypadku 9% badanych umowy o pracę i umowy cywilno-prawne występują równie często. Zdecydowanie mniej respondentów przyznawało, że zatrudnia ON przeważnie na umowy cywilno-prawne (4%) oraz wyłącznie na podstawie umów cywilno-prawnych (1%).

Wykres 82. Na jakich umowach zatrudniane są On w przedsiębiorstwie/instytucji, które/którą Pan/Pani reprezentuje? N=192.



Podmioty zatrudniające osoby niepełnosprawne najczęściej korzystały ze zwrotów kosztów szkolenia i zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej w pracy (blisko 35% wskazań). Dotyczy to przede wszystkim przedsiębiorstw prywatnych, w szczególności tych zatrudniających do 10 pracowników (33%) lub od 11 do 25 (28%). Około 1/3 badanych wymieniła zwolnienie z wpłat na PFRON oraz zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego (dotyczy przede wszystkim prywatnych przedsiębiorstw). W przypadku ponad 28% badanych najczęściej wykorzystywanymi formami wsparcia było dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych oraz zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej. Blisko ¼ badanych wskazała na zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej. Ponad 17% badanych nie potrafiła wskazać żadnego instrumentu, a ponad 6% przyznała, że nie korzystała z żadnej z form wsparcia wymienionej w kwestionariuszu.

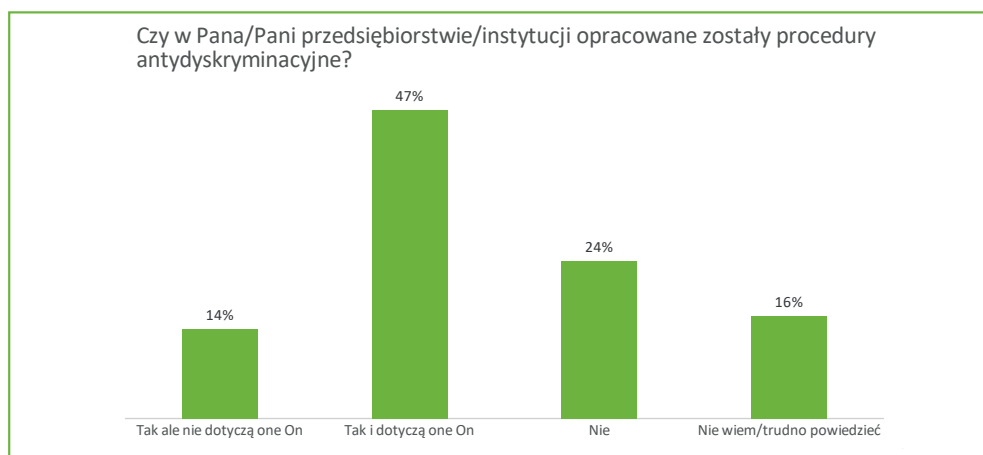
Wykres 83. Z jakich form wsparcia zatrudniania On przedsiębiorstwo/instytucja, które/którą Pan/Pani reprezentuje korzysta? N=192. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Większość, bo 47% pracodawców twierdziła, że w ich przedsiębiorstwie zostały wdrożone procedury antydyskryminacyjne i dotyczyły one osób niepełnosprawnych. W przypadku 24% respondentów takie zasady nie zostały opracowane, a u 14%

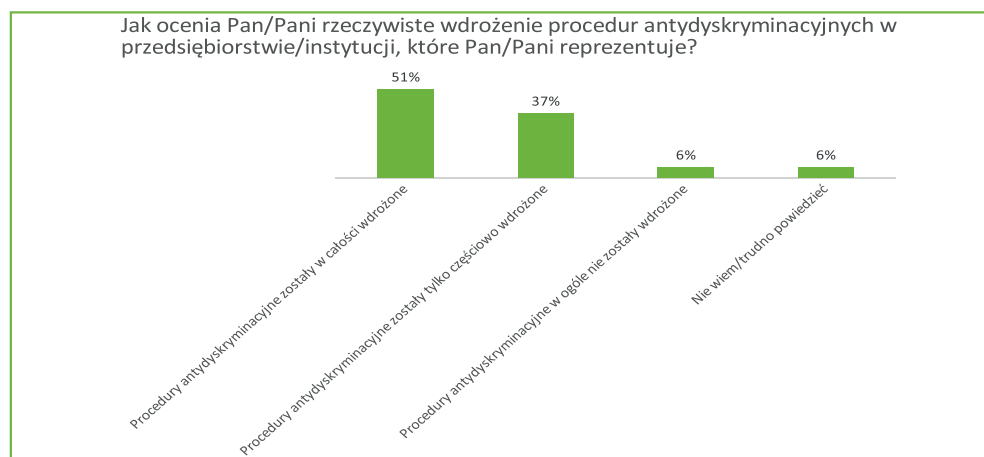
badanych procedury te nie dotyczyły osób niepełnosprawnych. Dość duży odsetek badanych, bo 16% nie wiedziało, czy w reprezentowanych przez nich instytucjach zostały wdrożone procedury antydyskryminacyjne.

Wykres 84. Czy w Pana/Pani przedsiębiorstwie/instytucji opracowane zostały procedury antydyskryminacyjne? N=192.



Ponad połowa badanych uważała, że w ich organizacjach procedury antydyskryminacyjne zostały w całości wdrożone. Mniej, bo 37% respondentów twierdziło, że procedury antydyskryminacyjne zostały wdrożone tylko częściowo, a 6% było zdania, że procedury antydyskryminacyjne nie zostały w ogóle wprowadzone. Także 6% badanych nie wiedziało, czy w ich organizacjach takie postępowanie zostało wprowadzone w życie.

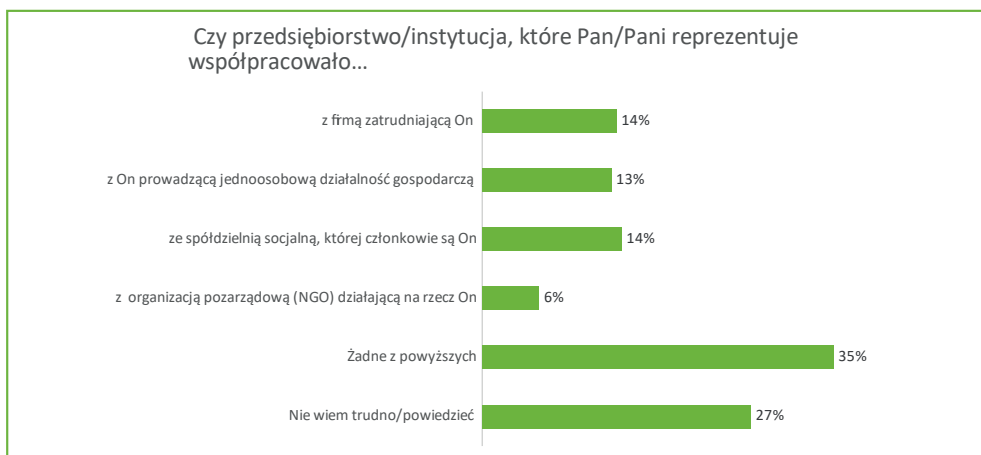
Wykres 85. Jak ocenia Pan/Pani rzeczywiste wdrożenie procedur antydyskryminacyjnych w przedsiębiorstwie/ instytucji, które Pan/Pani reprezentuje? N=114.



Ponad 14% badanych współpracowało ze spółdzielnią socjalną, której członkowie są osobami niepełnosprawnymi. Nieco mniej, bo 13% badanych przyznało, że współpracowało z firmą zatrudniającą ON lub z osobą niepełnosprawną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą. Tylko niecałe 6% badanych deklарowało, że współpracowało z organizacją pozarządową działającą na rzecz niepełnosprawnych. Ponad 35% respondentów wskazało, że nie dotyczy ich zakres współpracy wskazany w kwestionariuszu. Dość liczna, bo ponad 27% grupa badanych nie widziała, czy reprezentowana przez nie organizacja współpracuje z podmiotami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne.

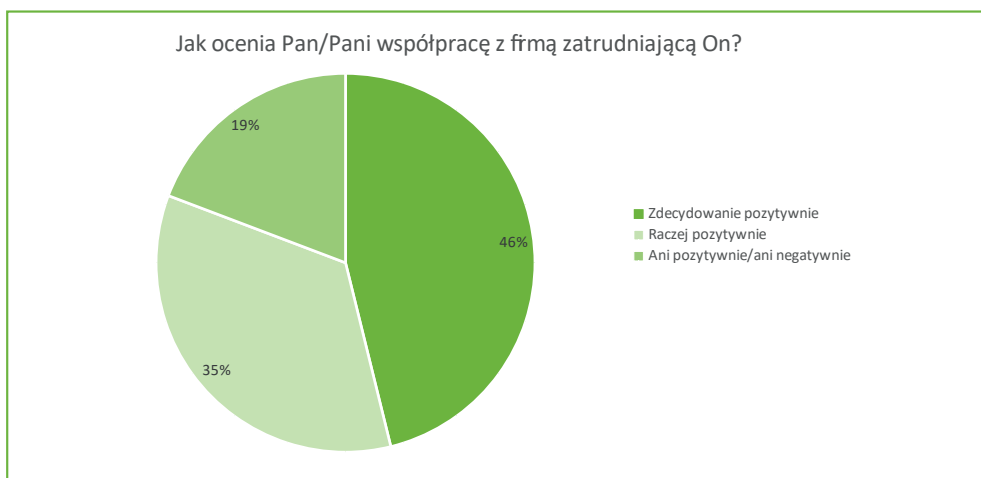
Respondenci pytani o motywy podjęcia współpracy z firmą zatrudniającą ON wymieniali m.in. dobrą jakość świadczonych przez nią usług, niższe koszty, ulgi, w tym na PFRON, wymianę pracowników, a także chęć pomocy niepełnosprawnym. W przypadku współpracy z osobą niepełnosprawną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą wskazywano m.in. na: chęć niesienia pomocy, dobry kontakt pomiędzy podmiotami, kompetencje tej osoby oraz korzyści finansowe. Wśród czynników współpracy ze spółdzielnią socjalną wymieniano m.in. chęć pomocy ludziom, dobrą jakość świadczonych usług oraz korzyści finansowe. W przypadku NGO wymieniano ich zasoby (np. lepszy dostęp do baz danych), atrakcyjne koszty współpracy oraz możliwość skorzystania z przywilejów wynikających z takiej współpracy.

Wykres 86. Czy przedsiębiorstwo/instytucja, które Pan/Pani reprezentuje współpracowało. N=192. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



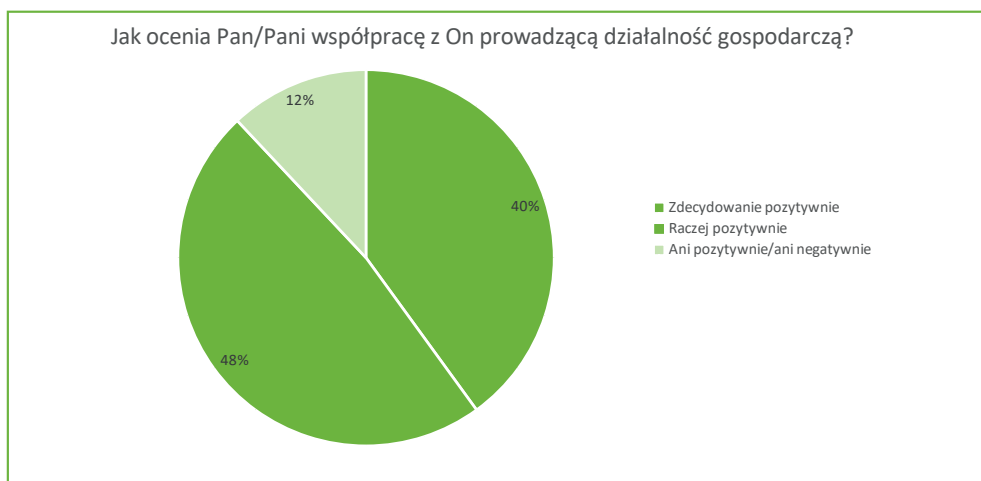
Dość liczna, bo 46% grupa badanych oceniała zdecydowanie pozytywnie współpracę z firmą zatrudniającą osoby niepełnosprawne. Raczej pozytywnie postrzegало tę współpracę 35% badanych, a 19% nie oceniało jej ani pozytywnie ani negatywnie.

Wykres 87. Jak ocenia Pan/Pani współpracę z firmą zatrudniającą On? N=26.



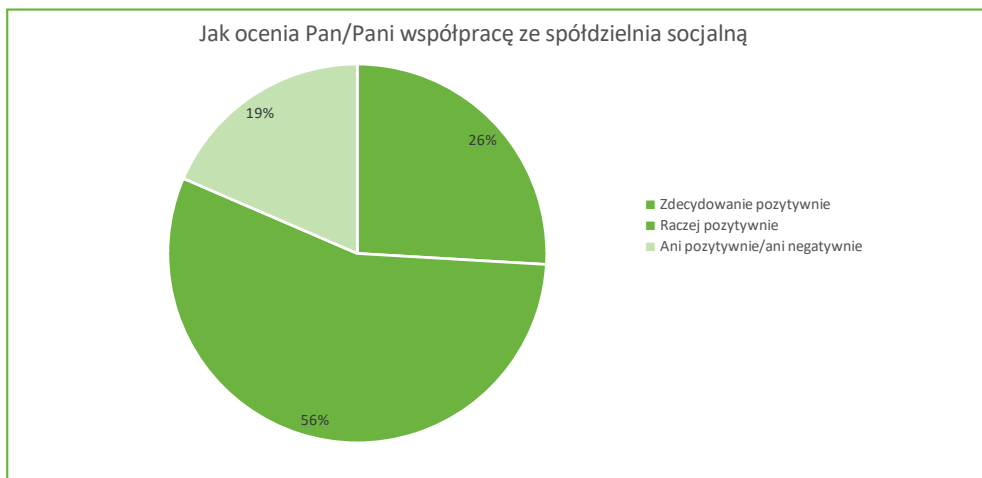
Respondenci proszeni o opinię na temat współpracy z osobą prowadzącą działalność gospodarczą w 48% przypadków oceniali ją raczej pozytywnie. Zdecydowanie pozytywnie oceniona została przez 40% badanych, a ani pozytywnie/ani negatywnie przez 12% przedstawicieli pracodawców.

Wykres 88. Jak ocenia Pan/Pani współpracę z On prowadzącą działalność gospodarczą?
N=25.



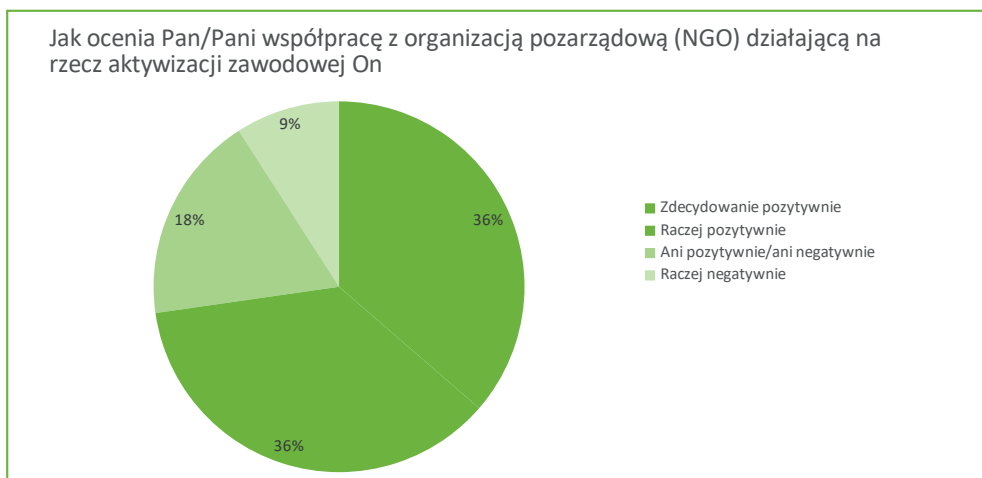
Ponad połowa, bo 56% pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne raczej pozytywnie oceniło współpracę ze spółdzielnią socjalną. Mniej, bo 26% oceniło ją zdecydowanie pozytywnie, a 18% ani pozytywnie/ani negatywnie.

Wykres 89. Jak ocenia Pan/Pani współpracę ze spółdzielnią socjalną? N=27.



Ponad 1/3 badanych oceniała zdecydowanie pozytywnie (37%) lub raczej pozytywnie (36%) współpracę z organizacją pozarządową działającą na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Ani pozytywnie ani negatywnie oceniała ją 18% respondentów, a 9% miała raczej negatywne odczucia.

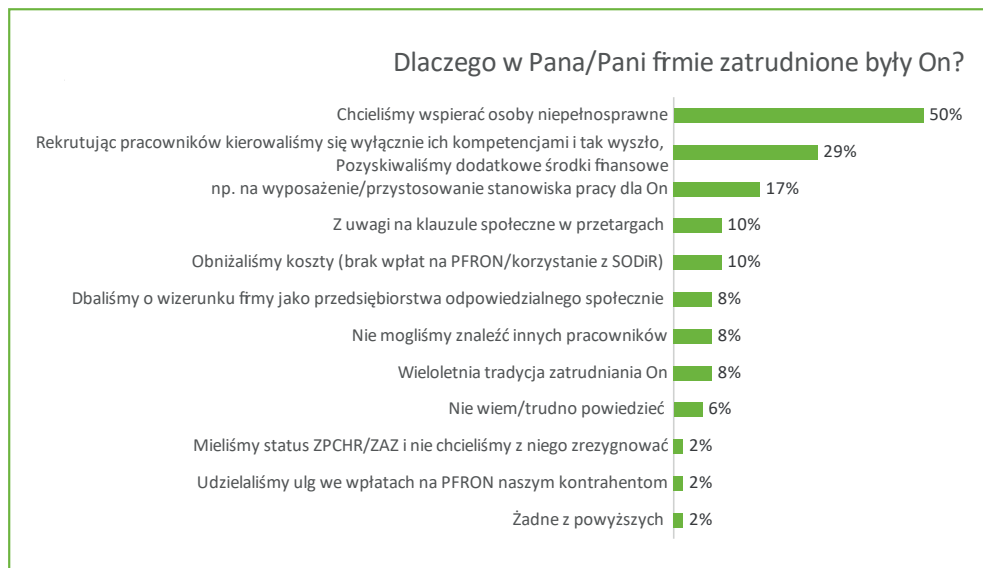
Wykres 90. Jak ocenia Pan/Pani współpracę z organizacją pozarządową (NGO) działającą na rzecz aktywizacji zawodowej On? N=11.



2.6 Pracodawcy zatrudniający ON wcześniej, ale aktualnie niezatrudniający ON

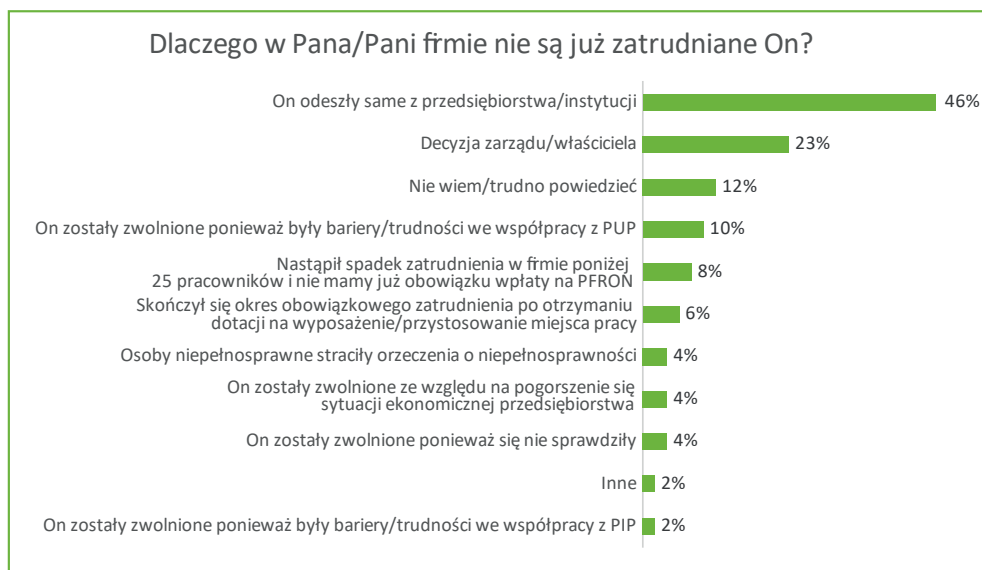
Pracodawców mających doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ale którzy nie mieli takiej osoby w swoim zespole w czasie realizacji badania zapytano o powody, które skłoniły ich do zatrudniania ON. Połowa badanych przyznała, że chciała wspierać osoby niepełnosprawne (częściej takie motywacje wskazywały organizacje pozarządowe – 67%). Blisko 1/3 respondentów twierdziła, że rekrutując pracowników kierowali się wyłącznie ich kompetencjami, a fakt, że zatrudniona osoba była niepełnosprawna był przypadkowy. Ponad 17% badanych przyznało, że o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej przesądziła możliwość pozyskania dodatkowych środków finansowych np. na doposażenie stanowiska pracy, a dla blisko 10% respondentów kluczowe przy podejmowaniu decyzji były klauzule społeczne w przetargach oraz obniżenie kosztów ze względu na brak wpłat na PFRON). W 7,7% wskazań odniesiono się do dbałości o wizerunek firmy jako przedsiębiorstwa odpowiedzialnego społecznie, a także przyznano, że nie było możliwości pozyskania innych pracowników. Wskazywano również na wieloletnią tradycję zatrudniania osób niepełnosprawnych. Blisko 6% badanych nie potrafiła wskazać powodu. Zdecydowanie mniej, bo około 2% badanych twierdziła, że podmiot miał status ZPCHR/ZAZ i nie chcieli z niego zrezygnować oraz że udzielali ulg na PFRON swoim kontrahentom. Także około 2% badanych wskazało, że nie dotyczy ich żadna z sytuacji wymieniona w kwestionariuszu. Warto także zauważyć, że prywatne przedsiębiorstwa znacznie częściej niż pozostałe typy instytucji zatrudniały ON ponieważ pozyskiwały dodatkowe środki finansowe np. na wyposażenie/przystosowanie stanowiska pracy dla On (25%). Z kolei dla sektora publicznego ważnym motywatorem były klauzule społeczne (33%).

Wykres 91. Dlaczego w Pana/Pani firmie zatrudnione były On? N=52. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Respondenci zapytani o to, dlaczego w reprezentowanych przez nich podmiotach nie są zatrudniane osoby niepełnosprawne najczęściej wskazywali (46% odpowiedzi), że same odeszły one z przedsiębiorstwa/institucji. W ponad 23% odpowiedzi przyznano, że była to decyzja zarządu/właściciela. Blisko 10% badanych stwierdziło, że wynikało to z trudności we współpracy z PUP, a niecałe 8% wskazało, że ze względu na spadek zatrudniania poniżej 25 osób reprezentowana przez nich organizacja nie ma obowiązku wpłat na PFRON. Z kolei 6% badanych twierdziło, że przyczyną rezygnacji z zatrudniania osoby niepełnosprawnej było to, że dobiegł końca okres obowiązkowego zatrudnienia po otrzymaniu dotacji. W blisko 4% wskazań zwrócono uwagę na następujące powody: utratę orzeczenia o niepełnosprawności przez pracowników, ich zwolnienie ze względu na pogorszenie sytuacji finansowej firmy lub ich zwolnienie, ponieważ się nie sprawdziły. Tylko 2% badanych przyznało, że niepełnosprawni pracownicy zostali zwolnieni, ponieważ były bariery we współpracy z PIP. Blisko 12% respondentów nie potrafiła wskazać powodu, który sprawił, że organizacja zrezygnowała z zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Wykres 92. Dlaczego w Pana/Pani firmie nie są już zatrudniane On? N=46. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

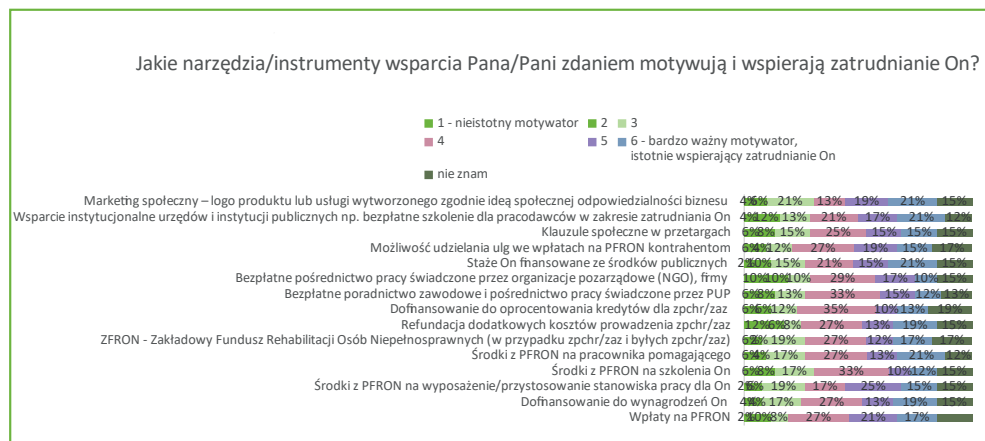


Zdaniem pracodawców, którzy w przeszłości zatrudniali osoby niepełnosprawne bardzo ważnym oraz ważnym motywatorem wspierającym zatrudnianie ON były: marketing społeczny (w szczególności dla przedsiębiorstw prywatnych), środki z PFRON na wyposażenie lub przystosowanie stanowiska pracy (w szczególności dla przedsiębiorstw prywatnych) oraz wsparcie instytucjonalne, w tym bezpłatne szkolenia dla pracodawców w zakresie zatrudniania takich pracowników. Te narzędzia jako ważne lub bardzo ważne oceniło około 40% badanych. Za nieco mniej istotne uznano staże finansowane ze środków publicznych (37%), możliwość udzielania ulg we wpłatach na PFRON kontrahentom (35%) oraz uzyskanie dofinansowania z PFRON na pracownika pomagającego. Ponad 1/3 badanych najwyżej oceniła jako instrument stymulujący zatrudnianie osób niepełnosprawnych dofinansowanie do ich wynagrodzeń, refundację dodatkowych kosztów prowadzenia ZPCHR/ZAZ oraz występowanie klauzul społecznych w przetargach. W ponad 23% odpowiedzi za ważny lub bardzo ważny motywator uznano możliwość otrzymania dofinansowania do oprocentowania kredytów dla ZPCHR/ZAZ, a najmniej badanych za ważne lub bardzo ważne przy podejmowaniu

decyzji o zatrudnienie osoby niepełnosprawnej uznano środki z PFRON na szkolenia dla zatrudnianych ON.

Respondenci zapytani o propozycje modyfikacji istniejących instrumentów lub wprowadzenie nowych wskazali następujące rozwiązania: zapewnienie dodatkowych korzyści dla pracodawców, w tym związane z dofinansowaniem zatrudniania ON, zmianę postrzegania osób niepełnosprawnych w społeczeństwie i na rynku pracy, poprzez działania wspierające kształtowanie otwartości u ludzi. Wskazywano także lepsze dostosowywanie stanowisk pracy do potrzeb i możliwości ON, zapewnienie wyższych zarobków, a także zastosowanie urządzeń wspierających pracę ON takie jak krótkofalówka i GPS.

Wykres 93. Jakie narzędzia/instrumenty wsparcia Pana/Pani zdaniem motywują i wspierają zatrudnianie On? N=52.

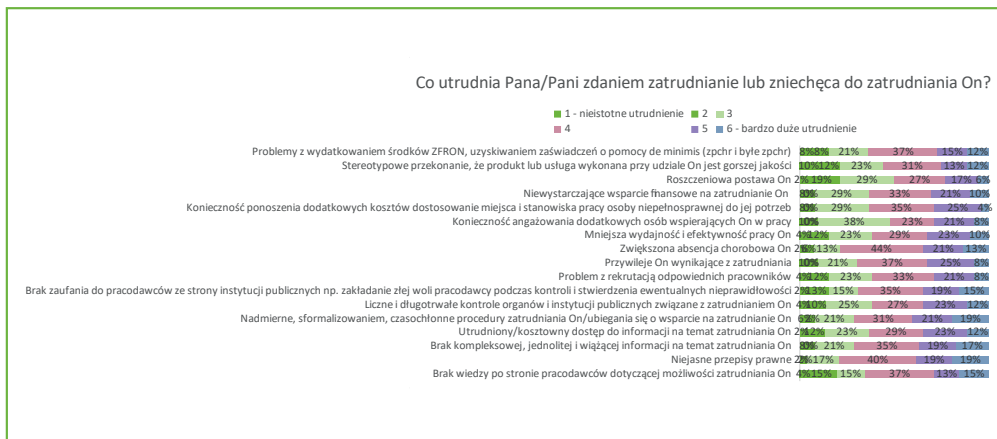


Zdaniem badanych czynnikiem, który w największym stopniu utrudnia lub zniechęca do zatrudniania osób niepełnosprawnych są nadmierne, sformalizowane i czasochłonne procedury zatrudniania takich pracowników lub ubiegania się o wsparcie na ich zatrudnienie. Za ważny lub bardzo ważny czynnik hamujący korzystanie z tej grupy pracowników uznało je 40% badanych. Za istotne czynniki blokujące uznano także niejasne przepisy prawne (w szczególności dotyczy to instytucji publicznych – 33%), brak kompleksowej, jednolitej i wiążącej informacji na temat zatrudniania (nieco częściej dotyczy NGO oraz podmiotów zatrudniających do 25 pracowników). Ponad 1/3 wskazań obejmujących czynniki hamujące zatrudnienie osób niepełnosprawnych dotyczyła:

licznych i długotrwałych kontroli, braku zaufania do pracodawców ze strony instytucji publicznych, obaw związanych ze zwiększoną absencją chorobową osób niepełnosprawnych, a także ich mniejszą wydajnością i efektywnością pracy. Zatrudniania osób niepełnosprawnych utrudniają także obawy o otrzymanie niewystarczającego wsparcia finansowego na ich zatrudnienie. Za czynniki blokujące uznano także: problem z rekrutacją odpowiednich pracowników, konieczność angażowania dodatkowych osób wspierających niepełnosprawnego w pracy oraz nieodzwonne ponoszenie kosztów związanych z dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika. Wskazywano także na brak wiedzy po stronie pracodawców dotyczącej możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych. Za duże lub bardzo duże utrudnienie uznano także problemy z wydatkowaniem środków z ZFRON (27%), stereotypowe przekonanie, że produkt lub usługa wykonana przy udziale osób niepełnosprawnych jest gorszej jakości (25%) oraz roszczeniową postawę osób niepełnosprawnych (23%).

Wśród działań, które należałoby podjąć, aby wyeliminować bariery zatrudnienie ON respondenci wymienili konieczność realizacji szkoleń dla pracodawców oraz dodatkowe miejsca pracy, które mogłyby być dedykowane osobom niepełnosprawnym.

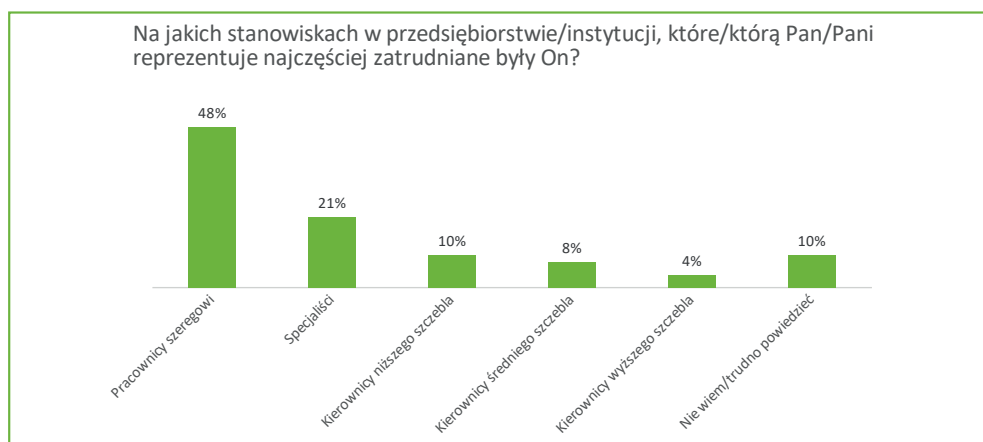
Wykres 94. Co utrudnia Pana/Pani zdaniem zatrudnianie lub zniechęca do zatrudniania On? N=52.



Osoby niepełnosprawne najczęściej zatrudniane były na stanowiskach szeregowych pracowników (48%). Ponad 1/5 pracowała w charakterze specjalistów. W badanej

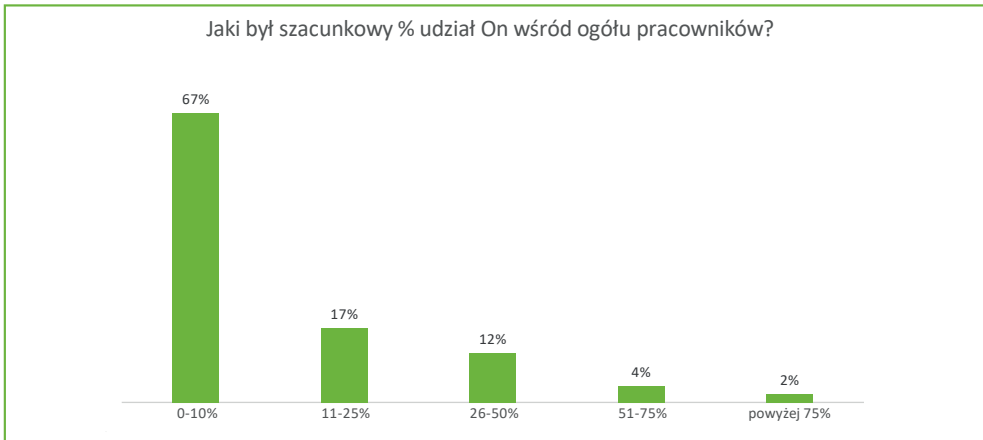
grupie 10% respondentów przyznała, że ON pracowały jako kierownicy niższego szczebla. Nieco mniej, bo 8% wskazań dotyczyła zatrudnienia tych osób w charakterze kierowników średniego szczebla, a 4% jako kierowników wyższego szczebla. Warto zauważyć, że 10% badanych znała przyczyny.

Wykres 95. Na jakich stanowiskach w przedsiębiorstwie/instytucji, które/którą Pan/Pani reprezentuje najczęściej zatrudniane były On? N=52.



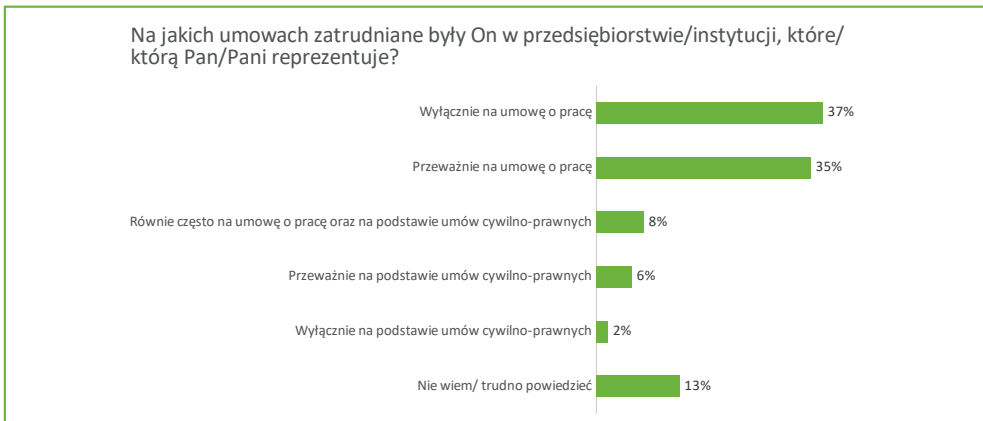
Zdecydowana większość respondentów, bo 67% określiła udział osób niepełnosprawnych w ogóle zatrudnionych w swojej organizacji na poziomie nieprzekraczającym 10%. Zdecydowanie mniej, bo 17% szacowało ten udział na poziomie 11-25%. Tylko 12% badanych uznało, że był to poziom 26-50%, a 4% określiło udział osób niepełnosprawnych w swojej organizacji na poziomie 51-75%. Tylko w przypadku 2% podmiotów był to poziom przekraczający 75%.

Wykres 96. Jaki był szacunkowy% udział On wśród ogółu pracowników? N=52.



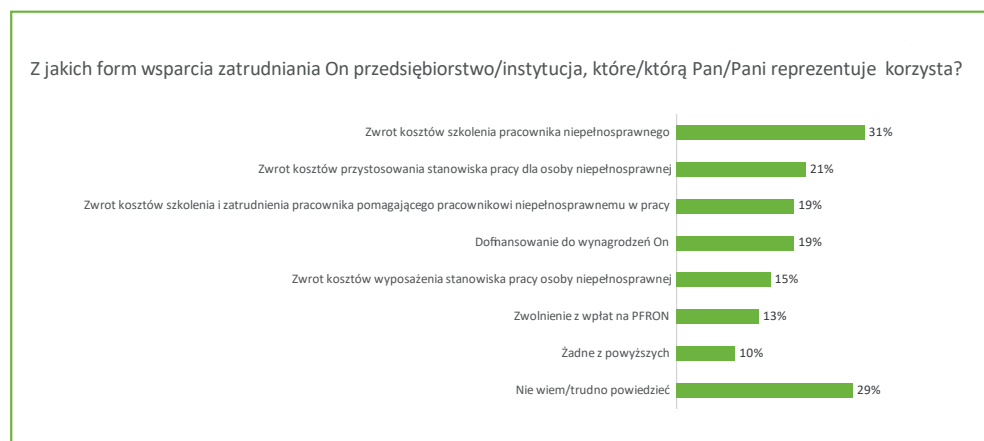
Z poniższego wykresu wynika, że osoby niepełnosprawne zatrudniane były przede wszystkim na podstawie umowy o pracę. Stosowanie wyłącznie takiej formy zadeklarowało 37% badanych instytucji. W 35% przypadków stosowano przeważnie umowę o pracę. Korzystanie z obu form zatrudnienia tj. umów o pracę i umów cywilno-prawnych zadeklarowało 8% badanych, a 6% twierdziło, że osoby niepełnosprawne zatrudniane są przeważnie na umowach o tym charakterze. Tylko w 2% instytucji ON zatrudniane są wyłącznie na podstawie umów cywilno-prawnych. Dość liczna, bo 13% grupa respondentów nie potrafiła określić na jakich umowach zatrudniani są pracownicy niepełnosprawni.

Wykres 97. Na jakich umowach zatrudniane były On w przedsiębiorstwie/instytucji, które/ którą Pan/Pani reprezentuje? N=52.



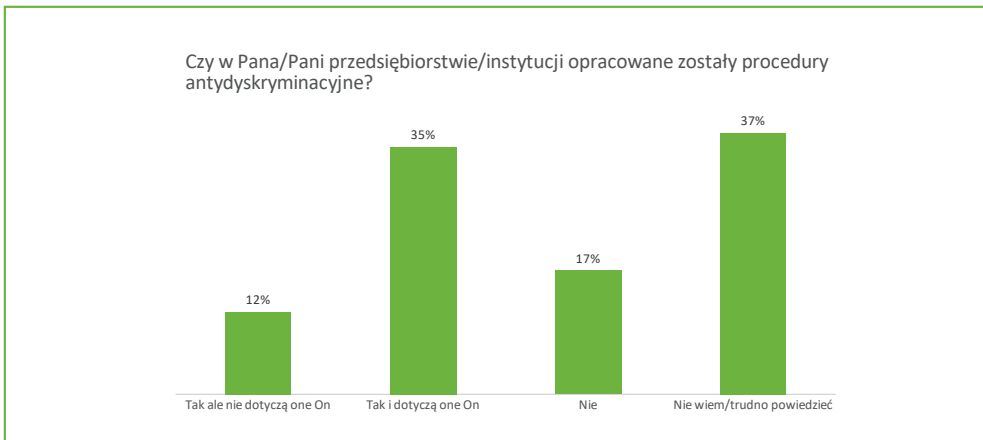
Najpopularniejszą formą wsparcia z jakiej korzystają instytucje zatrudniające osoby niepełnosprawne jest zwrot kosztów szkolenia takiego pracownika. Na to rozwiązanie wskazano w 30,8% respondentów, przy czym częściej dotyczy sektora prywatnego oraz NGO, choć we wszystkich typach instytucji jest to najbardziej popularny instrument. Nieco ponad 21% badanych korzysta ze zwrotu kosztów przystosowania stanowiska pracy (częściej taki instrument dotyczy sektora prywatnego – 32%). Dokładnie tyle samo respondentów wskazało zwrot kosztów szkolenia i zatrudnienia pracownika pomagającego On oraz dofinansowanie wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego. W obu przypadkach było to po 19,2%. Wskazano też zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej - 15,4%, oraz zwolnienia z wpłat na PFRON - 13,5%. Blisko 30% instytucji nie było w stanie wskazać takiego rodzaju wsparcia.

Wykres 98. Z jakich form wsparcia zatrudniania On przedsiębiorstwo/instytucja, które/którą Pan/Pani reprezentuje korzysta? N=52. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



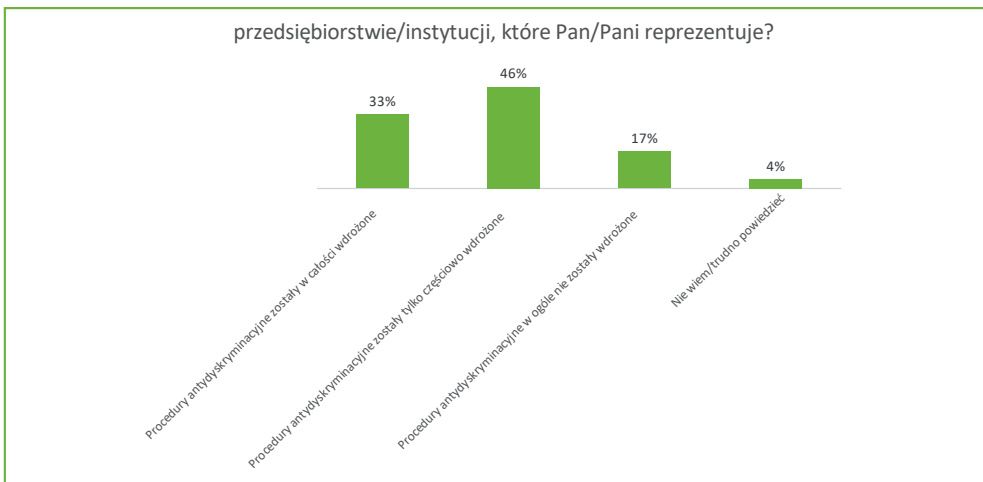
W sumie 47% pracodawców potwierdziło, że opracowano procedury antydiskryminacyjne, ale w 12% nie dotyczyły one osób niepełnosprawnych. Natomiast jak pokazuje wykres 29, w 17% instytucji takich procedur nie opracowało wcale. W 37% przypadków respondenci nie wiedzieli, czy w reprezentowanej przez nich organizacji zostały one wprowadzone.

Wykres 99. Czy w Pana/Pani przedsiębiorstwie/instytucji opracowane zostały procedury antydyskryminacyjne? N=52.



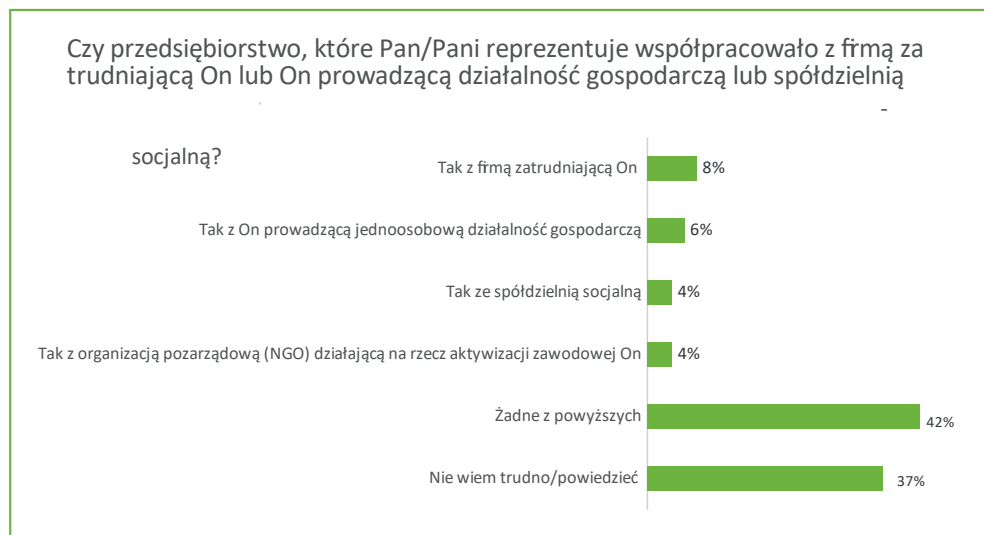
Jak wynika z badania, jedna trzecia instytucji wdrożyła procedury antydyskryminacyjne w całości, a blisko połowa, czyli 46% zrobiła to tylko częściowo. W przypadku 17% odpowiedzi, potwierdzono, że takie procedury w ogóle nie były wdrażane, natomiast 4% respondentów nie potrafiła tego ocenić.

Wykres 100. Jak ocenia Pan/Pani rzeczywiste wdrożenie procedur antydyskryminacyjnych w przedsiębiorstwie/ instytucji, które Pan/Pani reprezentuje? N=52.



Tylko nieco ponad 7% pracodawców współpracowało z firmą zatrudniającą osoby niepełnosprawne, a niecałe 6% badanych kooperowało z ON prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą. Niecałe 4% badanych współpracowało ze spółdzielnią socjalną lub z organizacją pozarządową działającą na rzecz osób niepełnosprawnych. Ponad 40% badanych twierdziła, że nie dotyczyły ich żadne ze wskazań znajdujących się w kwestionariuszu, a 35% nie potrafiła odpowiedzieć na to pytanie. Wśród powodów współpracy z firmami zatrudniającymi ON wymieniano najczęściej długoletnią współpracę oraz wysokie kompetencje i umiejętności ON. Wśród przesłanek kooperacji z osobą niepełnosprawną prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą wskazano konieczność dokończenia projektu. Natomiast w przypadku współpracy ze spółdzielnią socjalną podano argument powiązań rodzinnych. Podjęcie wspólnych działań z NGO wynikało z chęci podjęcia takiej współpracy bez podania konkretnej przyczyny.

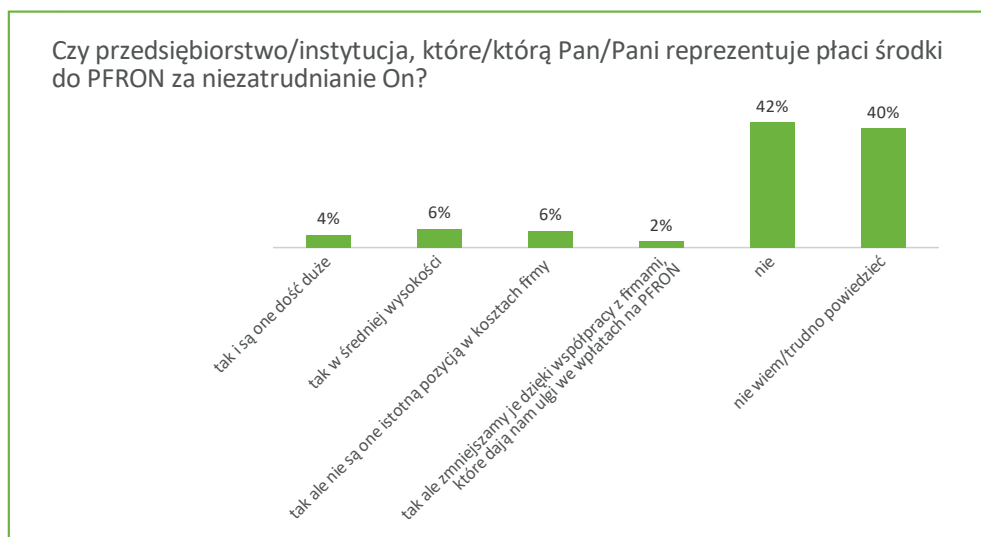
Wykres 101. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje współpracowało z firmą zatrudniającą On lub On prowadzącą działalność gospodarczą lub spółdzielnią socjalną? N=52. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



2.7 Pracodawcy, którzy nigdy nie zatrudniali ON

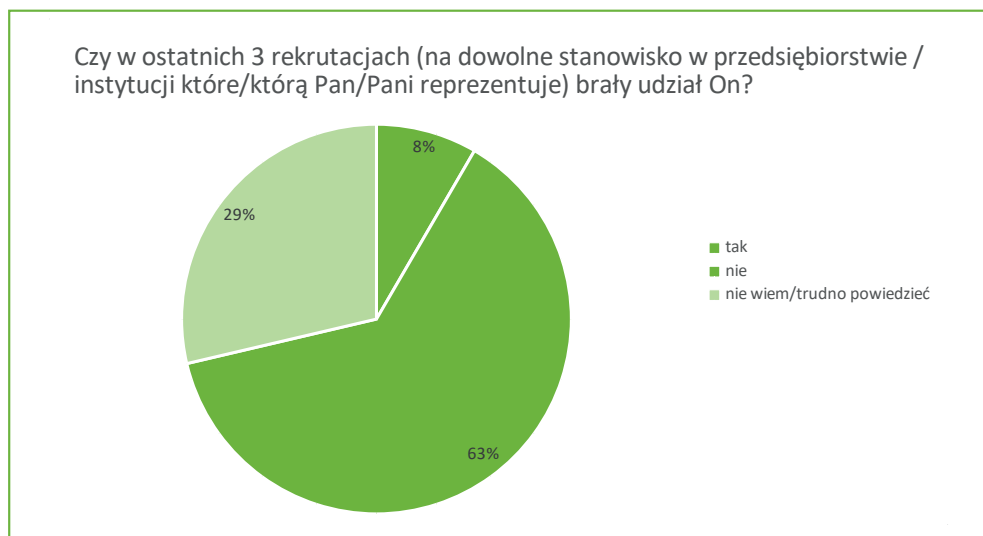
W grupie pracodawców nie zatrudniających ON prawie połowa, czyli 42% respondentów nie wpłaca do PFRON pieniędzy z powodu niezatrudnienia osób niepełnosprawnych. To największa grupa w badaniu. Tylko 6% badanych potwierdziło, że takie wpłaty realizuje, jednak ich wysokość jest średnia, lub wręcz nieistotna dla kosztów firmy. Dla 4% respondentów to dość duże wydatki. Są też instytucje, które starają się takie zobowiązania zmniejszyć dzięki współpracy z firmami zapewniającej ulgi w tym względzie. Aż 40% respondentów nie potrafiło odpowiedzieć na takie pytanie.

Wykres 102. Czy przedsiębiorstwo/instytucja, które/którą Pan/Pani reprezentuje płaci środki do PFRON za niezatrudnianie On? N=143.



Aż 63% badanych twierdziło, że w ich instytucji w ciągu ostatnich trzech rekrutacji osoby niepełnosprawne nie starały się o pracę. Blisko 1/3 nie potrafiło powiedzieć, czy w ostatnich trzech rekrutacjach na dowolne stanowisko brały udział osoby niepełnosprawne. Zaledwie 8% deklarowało, że wśród kandydatów były osoby niepełnosprawne. Badani zapytani na jakim etapie osoby niepełnosprawne zakończyły proces rekrutacji wymieniali m.in. zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną, niektórym osobom zaoferowano staż, ale po jego zakończeniu nie zostały zatrudnione. Część ON nie zakwalifikowała się do dalszego etapu rekrutacji, a niektórzy kandydaci już się nie zgłosili.

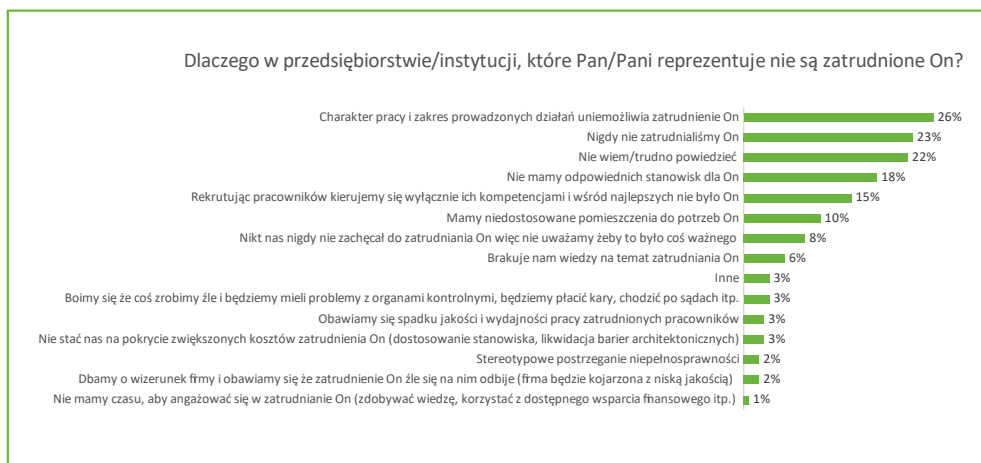
Wykres 103. Czy w ostatnich 3 rekrutacjach (na dowolne stanowisko w przedsiębiorstwie / instytucji które/którą Pan/Pani reprezentuje) brały udział On? N=143.



Okolo 26% wyjaśniało, że na zatrudnianie ON nie pozwala charakter pracy i zakres prowadzonych działań. Blisko 23% badanych instytucji nigdy nie zatrudniało ON i to jest powód, dla którego takie działania nie są podejmowane. W blisko 18% instytucji tłumaczyło, że nie ma odpowiednich stanowisk dla ON, zaś 15% wyjaśniało, że podczas rekrutacji o zatrudnieniu decydują wyłącznie kompetencje kandydatów, a wśród najlepszych nie było osób niepełnosprawnych. 10% badanych nie miało odpowiednich pomieszczeń, by zatrudniać ON, a blisko 8% twierdziło, że nie były do tego zachęcane, dlatego nie uznają zatrudniania osób niepełnosprawnych za istotne zagadnienie. Z 6% odpowiedzi wynika, że stan wiedzy na temat zatrudniania ON jest niewystarczający, 3% instytucji nie robi tego z obawy przed konsekwencjami, jakie mogą wywołać błędy w zasadach zatrudniania takich pracowników. Okolo 3% respondentów twierdziło natomiast, że problemem są koszty stworzenia odpowiednich warunków pracy dla ON (m.in. likwidacja barier architektonicznych) lub obawa przed spadkiem wydajności pracy. Nieco mniejsza grupa badanych przyznawała, że ON nie są zatrudniane z obawy o pogorszenie wizerunku firmy (firma będzie kojarzona z niższą jakością) lub z powodu

stereotypowego postrzegania takich osób. Niespełna jeden procent odpowiedzi dotyczył braku czasu na angażowanie się w zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników, 22% instytucji nie potrafiło odpowiedzieć, dlaczego takie osoby nie są zatrudniane.

Wykres 104. Dlaczego w przedsiębiorstwie/instytucji, które Pan/Pani reprezentuje nie są zatrudnione On? N=143. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Najbardziej znanym instrumentem wsparcia zatrudnienia ON jest dofinansowanie do wynagrodzeń. Na takie rozwiązanie wskazało 30,1% badanych, a ponad 29% instytucji wymieniło wpłaty na PFRON. Ponad 1/5 badanych wiedziało o możliwości uzyskania środków na PFRON na wyposażenie i dostosowanie stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej. Blisko 13% wskazało środki z PFRON na rehabilitację, a około 10% wymieniło Zakładowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz staże finansowane ze środków publicznych. Ponad 7% badanych wiedziało, że są środki z PFRON na pracownika pomagającego w pracy osobie niepełnosprawnej oraz poradnictwo zawodowe świadczone przez PUP. Około 4% przedstawicieli pracodawców wymieniło refundację dodatkowych kosztów prowadzenia ZPCHR/ZAŻ, wsparcie instytucjonalne urzędów oraz marketing społeczny. Jeszcze mniej, bo 3,5% wymieniło dofinansowanie do oprocentowania kredytów, a 2,8% wskazało na bezpłatne pośrednictwo pracy świadczone przez organizacje pozarządowe oraz możliwość udzielania

ulgi we wpłatach na PFRON kontrahentom. Tylko 1,4% wiedziało, że są klauzule społeczne w przetargach. Najwięcej respondentów - 31,5% nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie, jakie zna instrumenty wsparcia zatrudnienia ON. Grupa 14% badanych twierdziła, że zna inne, ale nie te wymienione w kwestionariuszu. Respondenci pytani byli także o możliwość wprowadzenia nowych narzędzia lub modyfikacje już istniejących. Wskazane propozycje obejmują:

- Działania ukierunkowane na kształtowanie postaw pracodawców wobec zatrudniania ON, w tym spotkania informacyjne, zwiększenia liczby szkoleń pokazujących w jaki sposób można zatrudniać osoby niepełnosprawne, z jakich udogodnień może skorzystać pracodawca i jakie środki może pozyskać.
- Działania ukierunkowane na zapewnienie wsparcia od strony formalnej i materialnej – większą pomoc prawną dla pracodawców, którzy się na to decydują, a także większy zakres dotacji, z których mogłyby korzystać organizacje zatrudniające ON, pomoc w przystosowaniu stanowisk pracy (np. hali, toalet).
- Pomoc w rekrutacji i zatrudnieniu ON poprzez: intensyfikację działań podejmowanych przez instytucje zorientowane na wsparcie ON, w tym wychodzenie z inicjatywą i proponowanie pracodawcom zatrudnienia ON, pomoc w rekrutacji specjalistów poszukiwanych przez pracodawców (z orzeczeniem o niepełnosprawności), podejmować działania marketingowe, które ukierunkowane będą na wskazanie pracodawcom ON poszukujących pracy zgodnie z profilem zawodowym i branżowym, zadbanie o przygotowanie merytoryczne ON poza organizacją, w której ma zostać zatrudniony.

Wykres 105. Jakie Pan/Pani zna instrumenty wsparcia zatrudnienia On? N=143. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



W opiniach respondentów, którzy nigdy nie zatrudniali osób niepełnosprawnych dużym i bardzo dużym utrudnieniem był przede wszystkim brak wiedzy po stronie pracodawców dotyczącej możliwości zatrudniania takich pracowników oraz brak kompleksowej, jednolitej informacji na temat ten temat. Trudności te dotyczyły 34% wskazań uznanych za duże lub bardzo duże utrudnienie. Częściej na tę trudność zwracali uwagę przedstawiciele prywatnych przedsiębiorstw (dla 37% jest to duże lub bardzo duże utrudnienie). Co ciekawe, częściej ten czynnik wskazywały większe podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób (dla 21% było to bardzo duże utrudnienie, a dla 16% duże utrudnienie).

Zdaniem badanych problemem może być także zwiększona absencja chorobowa (te obawy częściej dotyczą sektora prywatnego – 36% niż pozostałych typów instytucji), konieczność ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z dostosowaniem stanowiska pracy (te obawy dotyczą częściej przedsiębiorstw prywatnych – 34% niż pozostałych typów instytucji). Te czynniki uznano za ważne lub bardzo ważne utrudnienie w 33% wskazań.

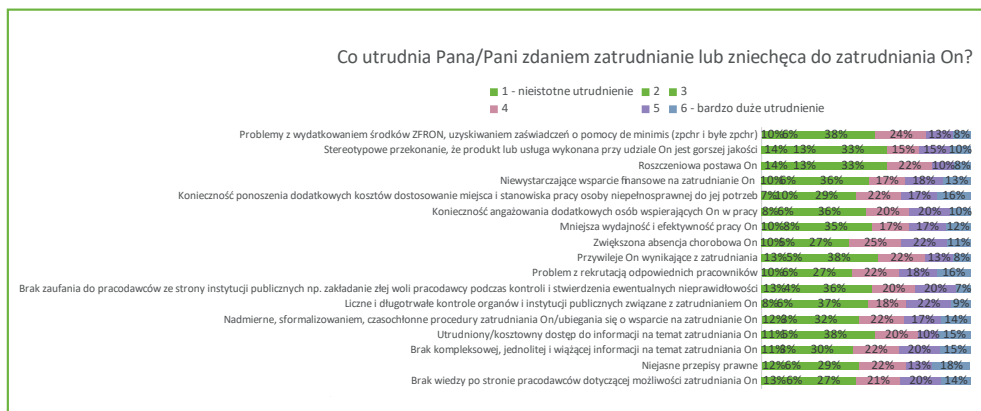
Za kluczowe czynniki zniechęcające do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej wskazywano także: niejasne przepisy prawne, nadmierne, sformalizowane, czasochłonne procedury zatrudniania osób niepełnosprawnych lub ubiegania się o wsparcie na ich zatrudnienie, a także liczne i długotrwałe kontrole organów i instytucji publicznych

związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych oraz niewystarczające wsparcie finansowe na zatrudnianie takich pracowników (za duże lub bardzo duże utrudnienie uznano je w 31% wskazań). Respondenci wyszczególniali także, że do zatrudniania niepełnosprawnych zniechęcać może: ich mniejsza wydajność i efektywność pracy, konieczność angażowania dodatkowych osób wspierających ich w pracy (za duże lub bardzo duże utrudnienie uznano je 29% wskazań). Pracodawcy za ważny czynnik blokujący sięganie po osobę niepełnosprawną w charakterze pracownika wymieniali także: brak zaufania do pracodawców ze strony instytucji publicznych, utrudniony/kosztowny dostęp do informacji na temat zatrudnienia ON, stereotypowe przekonanie, że produkt lub usługa wykonana przy udziale takich pracowników jest gorszej jakości. W najmniejszym zakresie obawiano się przywilejów osób niepełnosprawnych wynikających z zatrudniania oraz ich roszczeniowej postawy.

Respondenci mieli także możliwość zaproponowania działań umożliwiających eliminację barier zatrudnienia ON. Wskazywano na to, że na wielu stanowiskach zatrudnienie osoby niepełnosprawnej jest ich zdaniem niemożliwe, ale wsparciem dla nich byłaby np. pomoc w rekrutacji odpowiednich osób. Najczęściej wskazywane rozwiązania odnoszą się do kształtowania postaw w społeczeństwie poprzez takie działania jak: poszerzanie wiedzy o specyfice i różnorodności schorzeń osób niepełnosprawnych i wynikających z tego ich ograniczeniach, ale jednocześnie pokazanie możliwości, jakie te osoby mają (np. w kontekście różnych branż). Ogromnym wyzwaniem jest także ich zdaniem pokazanie korzyści płynących z zatrudnienia pracownika (w tym działania informujące o dostępnych formach wsparcia pracodawcy) z niepełnosprawnością i budowanie świadomości w społeczeństwie o potrzebie włączania ON na rynek pracy. Istotne jest także w kontekście postaw zadbanie o odpowiedni poziom wiedzy wśród pracodawców na temat kompetencji ON. Jeden z badanych zwrócił także uwagę na to, że działania promujące powinny uwzględniać nie tylko korzyści, ale informować także o ograniczeniach przedstawiając zestawienie tak, aby pracodawca zatrudniając ON wiedział, czego może się spodziewać. Ten postulat odnosi się do informowania o stanie zdrowia ON oraz ich zdolności do pracy na konkretnych stanowiskach – pracodawcy oczekują szczegółowego przedstawienia ograniczeń ON.

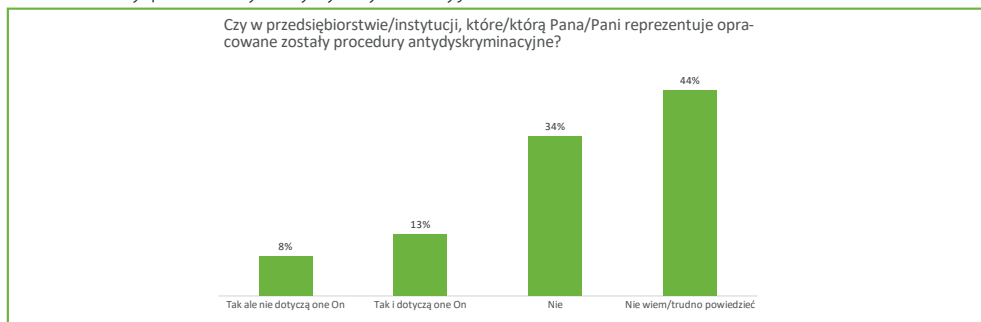
Propozycje pracodawców dotyczą także zwiększenia benefitów dla podmiotów zatrudniających ON. Szczególnie dotyczy to zwiększenia finansowania zatrudniania ON – poprzez zwiększenie liczby i wartości zachęt dla pracodawców, zwiększenie dodatków dla pracodawców i zatrudnionych ON.

Wykres 106. Co utrudnia Pana/Pani zdaniem zatrudnianie lub zniechęca do zatrudniania On? N=143.



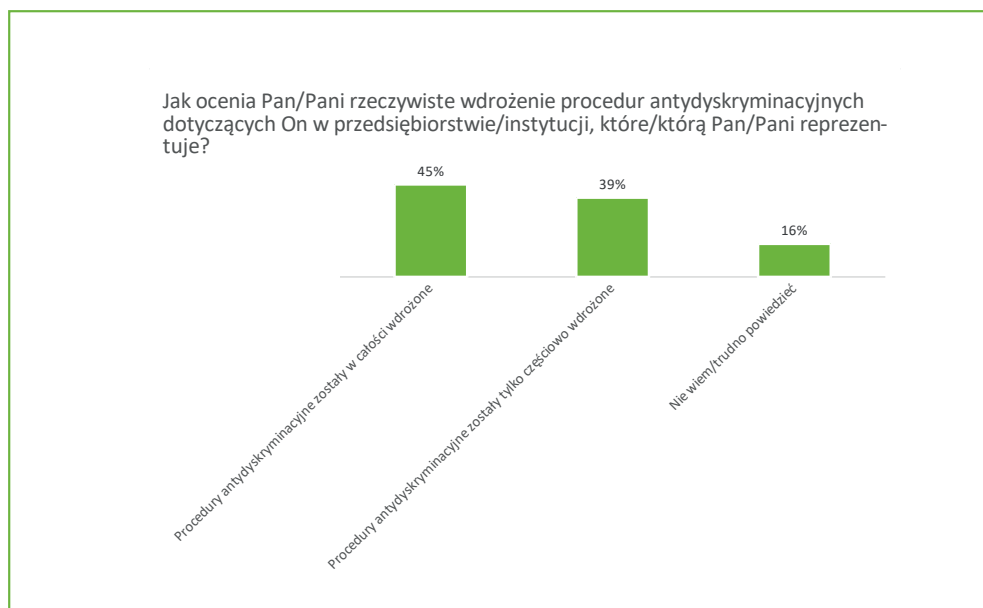
Tylko 13% pracodawców potwierdziło, że w ich instytucjach opracowano procedury antydyskryminacyjne dotyczące ON. Nieco częściej są one dostępne w podmiotach z sektora publicznego (15%) niż z sektora prywatnego (11%). Ponadto, częściej opracowano je w większych podmiotach – w przypadku małych podmiotów do 25 pracowników jest to 10%, z kolei w tych zatrudniających 250 osób i więcej jest to 21%. Co istotne, 8% badanych twierdziło, że takie procedury opracowano, ale nie dotyczyły one osób niepełnosprawnych (nieco częściej takie działania podjęto w podmiotach zatrudniających 250 lub więcej pracowników – 16%). Najwięcej, bo aż 44% respondentów nie potrafiło na takie pytanie odpowiedzieć, natomiast 34% badanych twierdziło, że takich procedur nie opracowano w ogóle.

Wykres 107. Czy w przedsiębiorstwie/instytucji, które/którą Pana/Pani reprezentuje opracowane zostały procedury antydyskryminacyjne? N=143.



Jak pokazują dane zaprezentowane na poniższym wykresie, prawie połowa, czyli 45% podmiotów twierdziło, że procedury antidyskryminacyjne dotyczące ON zostały wdrożone w całości. Aż 39% badanych uważało, że takie procedury zostały tylko częściowo wdrożone, a 16% respondentów nie było w stanie precyzyjnie odpowiedzieć na to pytanie, twierdząc, że nie wie lub trudno jest im ocenić stan wdrożenia takich procedur.

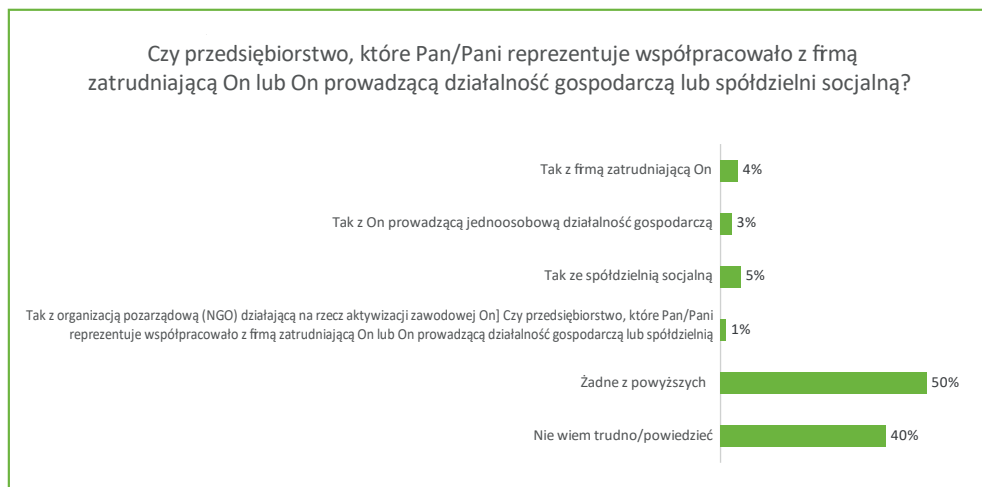
Wykres 108. Jak ocenia Pan/Pani rzeczywiste wdrożenie procedur antidyskryminacyjnych dotyczących On w przedsiębiorstwie/instytucji, które/którą Pan/Pani reprezentuje? N=143.



Wśród pracodawców, którzy nie mieli doświadczenia w zatrudnianiu niepełnosprawnych najliczniejsza blisko 5% grupa respondentów współpracowała ze spółdzielcami socjalnymi. Nieco ponad 4% badanych zadeklarowało współpracę z firmą zatrudniającą osobę niepełnosprawną, a około 3% twierdziło, że ich firma kooperowała z ON prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą. Niecałe 2% podmiotów wskazało, że współpracowało z organizacją pozarządową działającą na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Respondentów poproszono także o wskazanie

powodów, które przesądziły o podjęciu współpracy z podmiotem, w którym zaangażowane były osoby niepełnosprawne. Badani wymienili m.in. fakt, że firma była dobrym kontrahentem, a zatrudnienie ON nie miało znaczenia oraz na inne porozumienia o charakterze biznesowym, które wpłynęły na decyzje o kooperacji. W przypadku współpracy z ON prowadzącą jednoosobową działalność gospodarczą wśród powodów współpracy wymieniano m.in. outsourcing, umocnienie pozycji na rynku oraz chęć zysku. Wśród argumentów decydujących o współpracy ze spółdzielnią socjalną wymieniano m.in. promocję firmy, dostęp do większej liczby pracowników oraz perspektywę uzyskania zysku. Ten ostatni czynnik pojawił się także wśród determinant współpracy z NGO.

Wykres 109. Czy przedsiębiorstwo, które Pan/Pani reprezentuje współpracowało z firmą zatrudniającą On lub On prowadzącą działalność gospodarczą lub spółdzielnię socjalną? N=143.



2.8 Podsumowanie wyników badania w ramach modułu 2

Czynniki wpływające na zatrudnianie (lub niezatrudnianie) i utrzymanie stanowiska pracy ON przez pracodawców

Obszarem zainteresowań badaczy było poznanie perspektywy pracodawców w kontekście zatrudniania ON. Wśród czynników **wpływających na zatrudnienie ON** jako najważniejsze należy wskazać korzyści finansowe wynikające z zatrudnienia ON. Najważniejszym z nich jest możliwość uzyskania dofinansowania do wynagrodzenia ON. Istotne są także inne instrumenty finansowe wspierające zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, w tym na szkolenia (27%), na doposażenie stanowiska pracy (26%), wpłaty na PFRON (26%), staże dla ON finansowane ze środków publicznych (25%), możliwość udzielania ulg we wpłatach na PFRON kontrahentom (25%).

Wśród najważniejszych czynników utrudniających zatrudnianie ON w przypadku pracodawców zatrudniających ON należy wskazać przede wszystkim niejasne przepisy prawne, problemy z rekrutacją odpowiednich pracowników, liczne i długotrwałe kontrole, brak jednolitych informacji na temat zatrudniania takich pracowników, nadmierne i czasochłonne procedury oraz niewystarczające wsparcie finansowe na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. W przypadku pracodawców niezatrudniających ON główne czynniki utrudniające zatrudnianie takich pracowników to brak wiedzy po stronie pracodawców dotyczącej możliwości zatrudniania takich pracowników oraz brak kompleksowej, jednolitej informacji na temat ten temat. Zdaniem badanych problemem może być także zwiększona absencja chorobowa, konieczność ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z dostosowaniem stanowiska pracy.

Jakość miejsc pracy zajmowanych przez ON

Osoby niepełnosprawne najczęściej zatrudniane były na stanowiskach szeregowych pracowników (44%), ale także w charakterze specjalistów (27%). Osoby niepełnosprawne najczęściej zatrudniane są wyłącznie na umowach o pracę (51%) lub przede wszystkim na umowę o pracę (34%). Co ważne, ON zazwyczaj stanowią nie więcej niż 10% ogółu zatrudnionych.

Doświadczenia pracodawców z ON jako pracownikami

Blisko 40% badanych twierdziło, że zatrudnia osoby niepełnosprawne, ponieważ chce je wspierać. Prawie 1/3 pracodawców podkreślała, że posiadanie w zespole ON jest wieloletnią tradycją.

Doświadczenia pracodawców zatrudniających ON w przeszłości, ale aktualnie niezatrudniających

Pracodawców mających doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, ale którzy nie mieli takiej osoby w swoim zespole w czasie realizacji badania zapytano o powody, które skłoniły ich do zatrudniania ON. Połowa badanych przyznała, że chciała wspierać osoby niepełnosprawne. Blisko 1/3 respondentów twierdziła, że rekrutując pracowników kierowali się wyłącznie ich kompetencjami, a fakt, że zatrudniona osoba była niepełnosprawna był przypadkowy.

Respondenci zapytani o to, dlaczego w reprezentowanych przez nich podmiotach nie są zatrudniane osoby niepełnosprawne najczęściej wskazywali (ponad 47% odpowiedzi), że same odeszły one z przedsiębiorstwa/institucji. W ponad 23% odpowiedzi przyznano, że była to decyzja zarządu/właściciela. Blisko 10% badanych stwierdziła, że wynikało to z trudności we współpracy z PUP, a niecałe 8% wskazało, że ze względu na spadek zatrudniania poniżej 25 osób reprezentowana przez nich organizacja nie ma obowiązku wpłat na PFRON.

Zdaniem badanych czynnikiem, który w największym stopniu utrudnia lub zniechęca do zatrudniania osób niepełnosprawnych są nadmierne, sformalizowane i czasochłonne procedury zatrudniania takich pracowników lub ubiegania się o wsparcie na ich zatrudnienie. Za ważny lub bardzo ważny czynnik hamujący korzystanie z tej grupy pracowników uznało je 40% badanych.

Doświadczenia pracodawców nigdy niezatrudniających ON

Jako powód niezatrudniania ON blisko 24% badanych wskazało, że nigdy nie zatrudniali ON i to jest powód, dla którego takie działania nie są podejmowane. Wśród najczęściej wskazywanych przyczyn wskazywano także to, że charakter pracy i zakres prowadzonych działań na to nie pozwala, brak odpowiednich stanowisk dla ON. Wskazywano także, że podczas rekrutacji o zatrudnieniu decydują wyłącznie kompetencje kandydatów, a wśród najlepszych nie było osób niepełnosprawnych. Barię jest także brak odpowiednich pomieszczeń, by zatrudnić ON, a także brak zachęt do tego, by

zatrudniać ON, dlatego nie uznają zatrudniania osób niepełnosprawnych za istotne zagadnienie.

W opiniach respondentów, którzy nigdy nie zatrudniali osób niepełnosprawnych dużym i bardzo dużym utrudnieniem był przede wszystkim brak wiedzy po stronie pracodawców dotyczącej możliwości zatrudniania takich pracowników oraz brak kompleksowej, jednolitej informacji na temat ten temat. Trudności te dotyczyły 34% wskazań uznanych za duże lub bardzo duże utrudnienie. Zdaniem badanych problemem może być także zwiększona absencja chorobowa, konieczność ponoszenia dodatkowych kosztów związanych z dostosowaniem stanowiska pracy. Za kluczowe czynniki zniechęcające do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej wskazywano także: niejasne przepisy prawne, nadmierne, sformalizowane, czasochłonne procedury zatrudniania osób niepełnosprawnych lub ubiegania się o wsparcie na ich zatrudnienie, a także liczne i długotrwałe kontrole organów i instytucji publicznych związane z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych oraz niewystarczające wsparcie finansowe na zatrudnianie takich pracowników

MODUŁ 3. Rozpoczynanie i prowadzenie przez ON działalności gospodarczej

3.1 Szczegółowe pytania badawcze:

1. Co skłoniło respondentów do rozpoczęcia działalności gospodarczej? w tym badamy m.in. wsparcie otoczenia społecznego, historię zatrudnienia, znaczenie (dostępności) instrumentów wsparcia instytucjonalnego, oraz bariery psychologiczne wg. respondentów.
2. Co do tego zniechęcało? (Co przeważało na korzyść?)
3. Jaki wpływ stygmatyzacja ON ma na rozpoczynanie działalności gospodarczej z ON?
4. Jaki wpływ stereotypy o ON ma na rozpoczynanie działalności gospodarczej z ON?
5. Jak opiekunowie/rodzina/partnerzy wpływają na zakładanie działalności gospodarczej przez ON?
6. Jaką wiedzę o możliwych źródłach wsparcia i instrumentach wsparcia dla ON rozpoczynających i prowadzących działalność gospodarczą mają ON?
7. Skąd ON czerpią wiedzę o możliwościach założenia działalności gospodarczej?
8. Czy przy rozpoczynaniu działalności korzystali ze wsparcia instytucjonalnego?
9. Z jakiego źródła?
10. W jakim zakresie?
11. Jeśli nie, dlaczego nie? I czy korzystali z innych rodzajów wsparcia?
12. Jak oceniają instytucje wspierające pod względem skuteczności i kompetencji?
13. Co ułatwiło ON zakładanie działalności gospodarczej?
14. Co utrudniało ON zakładanie działalności gospodarczej?
15. Jakie rozwiązania, ich zdaniem, ułatwiłyby im rozpoczynanie działalności?
16. Co, ich zdaniem, mogłoby obecnie skłonić inne ON do podjęcia pracy na własny rachunek? (Jakie zmiany byłyby potrzebne/jakie wsparcie zapewnione, żeby więcej osób decydowało się na podjęcie ryzyka związanego z rozpoczęciem działalności?)
17. Jakiego wsparcia potrzebowali, a jakie otrzymali w pierwszym okresie działalności?

18. Jakie wsparcie w prowadzeniu działalności jest ich zdaniem ON najbardziej potrzebne/niezbędne?
19. Jakie wsparcie w prowadzeniu działalności byłoby im konkretnie najbardziej potrzebne?

3.2 Dobór próby badawczej

Tabela 5. Struktura próby badawczej - ON prowadzące DG oraz członkowie spółdzielni socjalnych

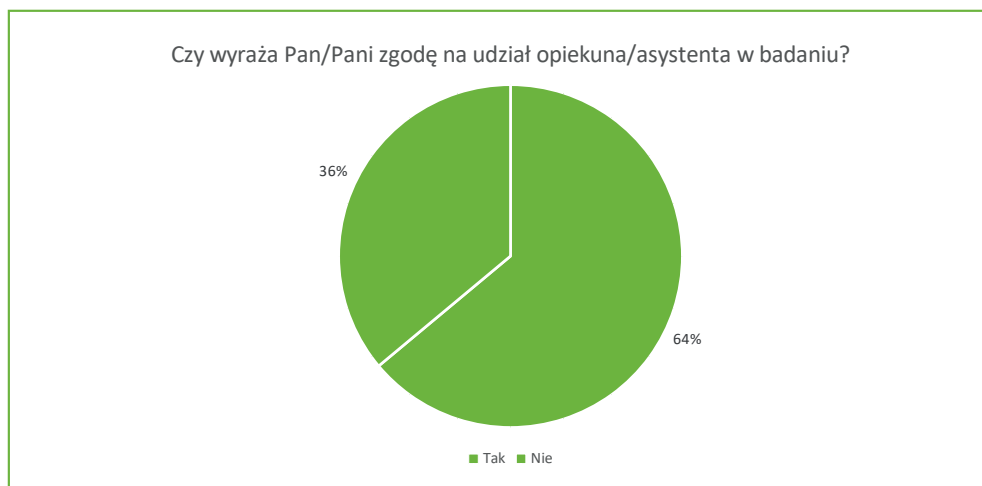
Kategoria	Zrealizowano	Założenia
Ogółem	114	110
Członkowie spółdzielni socjalnych	40	min. 20%
Prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą	74	min. 30%
Niepełnosprawni - orzeczenie umiarkowane lub znaczenie	70	min. 30%
Prowadzący działalność na terenach wiejskich	42	min. 20%
Prowadzący działalność w małych miastach	32	min. 20%
Niepełnosprawność - wzrok	21	min. 6
Niepełnosprawność - słuch	21	min. 6
Niepełnosprawność - ruch	28	min. 6
Niepełnosprawność - choroby psychiczne	14	min. 6
Niepełnosprawność - intelektualna	7	min. 6
Niepełnosprawność - pozostałe rodzaje	33	min. 6

3.3 Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych

3.4 Charakterystyka grupy respondentów

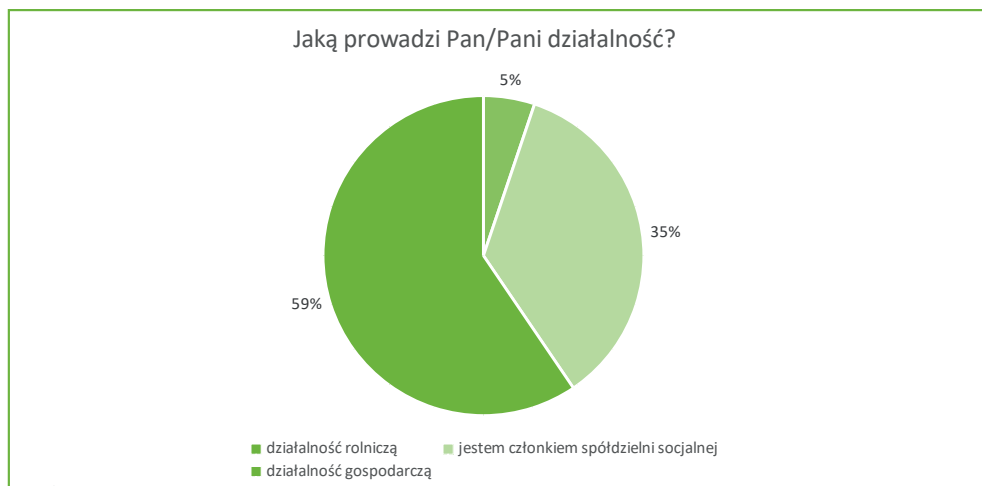
Zgodę na udział opiekuna i/lub asystenta w anonimowym badaniu ankietowym prowadzonym na rzecz programu „Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy” wyraziło 64% badanych. W przypadku 36% nie było potrzeby udziału dodatkowej osoby w badaniu, co skutkowało kontynuacją wywiadu bez opiekuna/asystenta.

Wykres 110 - Czy wyraża Pan/Pani zgodę na udział opiekuna/asystenta w badaniu? N=114.



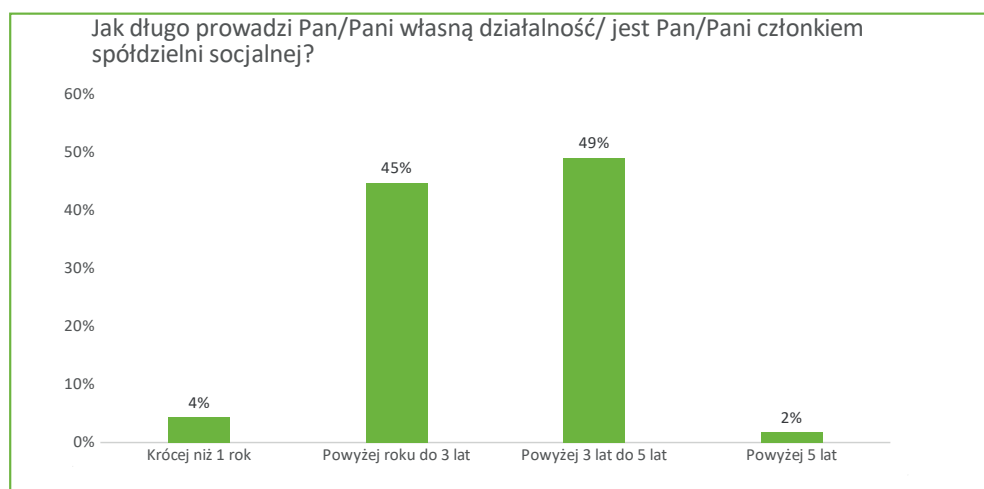
Wśród osób prowadzących obecnie własną działalność, zdecydowana większość (59%) prowadzi działalność gospodarczą. Drugą najpopularniejszą formą działalności jest bycie członkiem spółdzielni socjalnej, w której udział deklaruje 35% respondentów. Najmniej badanych prowadzi działalność rolniczą (5%).

Wykres 111 - Jaką prowadzi Pan/Pani działalność? N=114.



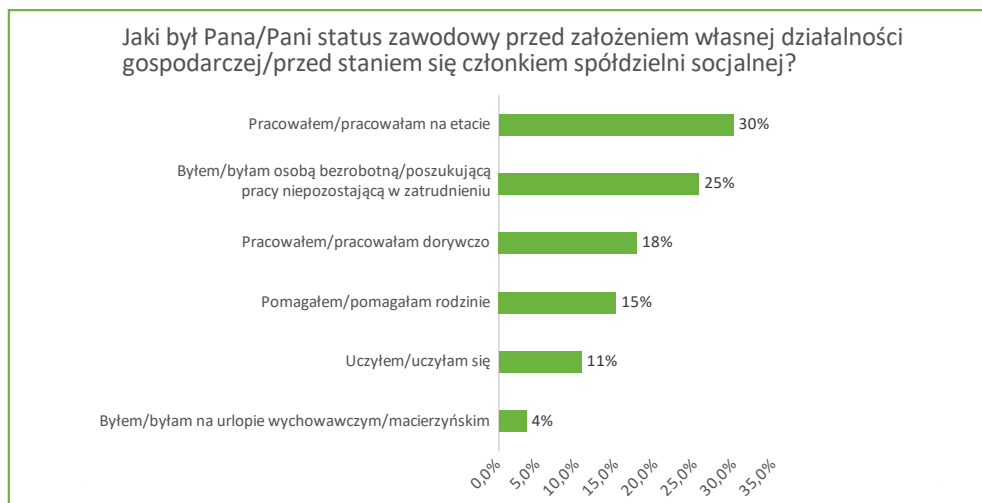
Biorąc udział w badaniu osoby niepełnosprawne w większości mają już spory багаż doświadczeń w prowadzeniu działalności/bycia członkiem spółdzielni socjalnej. Blisko połowa (49%) prowadzi własną działalność bądź przynależy do spółdzielni socjalnej powyżej 3 lat do 5 lat, 45% powyżej roku do 3 lat. Jedynie 4% badanych uczestniczy w życiu spółdzielni lub prowadzi działalność krócej niż rok.

Wykres 112 - Jak długo prowadzi Pan/Pani własną działalność/ jest Pan/Pani członkiem spółdzielni socjalnej? N=114.



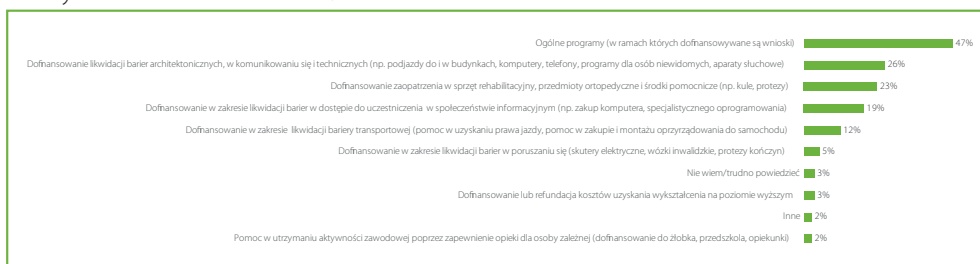
Badani zanim dołączyli do spółdzielni socjalnej i/lub przed założeniem własnej działalności charakteryzowali się różnymi statusami zawodowymi. Najwięcej osób pracowało na etacie (29,8%). Nieco mniej (25,4%) posiadało status osoby bezrobotnej/poszukującej pracy niepozostającej w zatrudnieniu. Część osób pracowało dorywczo (17,5%) lub pomagało rodzinie (14,9%). Najmniej liczną grupę badanych stanowią osoby, które były na urlopie macierzyńskim/wychowawczym (3,5%).

Wykres 113 - Jaki był Pana/Pani status zawodowy przed założeniem własnej działalności gospodarczej/przed staniem się członkiem spółdzielni socjalnej? N=114. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



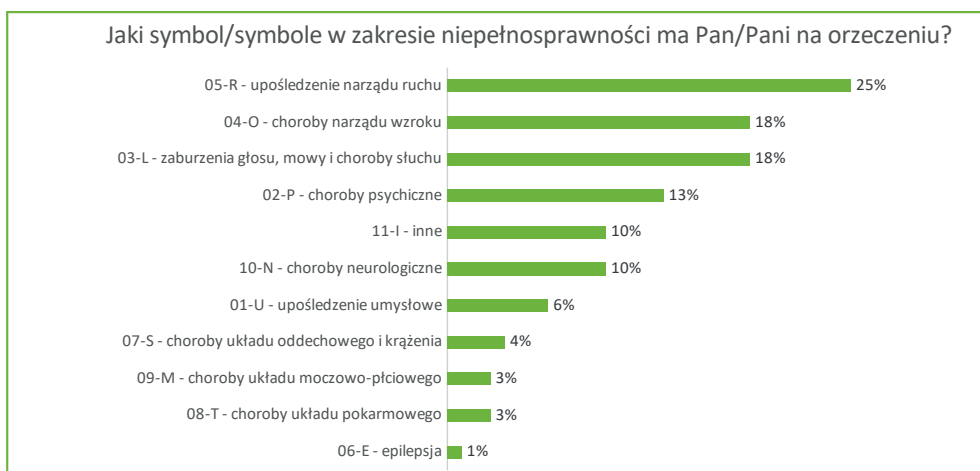
Wśród osób niepełnosprawnych prowadzących działalność najczęściej występującym stopniem niepełnosprawności potwierdzonym orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem jest umiarkowany stopień niepełnosprawności/II grupa inwalidzka (47%). Drugim najczęściej występującym stopniem niepełnosprawności jest lekki stopień niepełnosprawności/III grupa inwalidzka (38%). Najmniej liczna jest grupa dotknięta znacznym stopniem niepełnosprawności/I grupa inwalidzka (15%).

Wykres 114 - Jaki stopień niepełnosprawności potwierdzony orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem ma Pan/Pani? N=114.



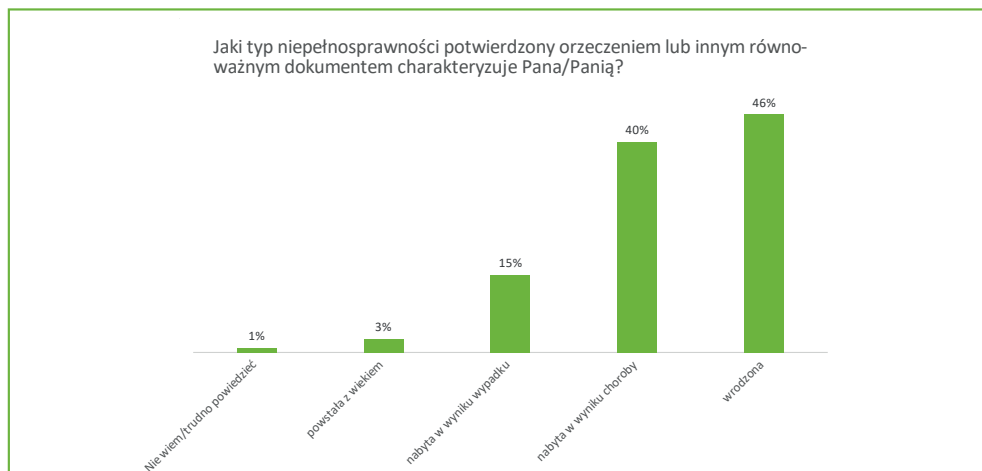
U biorących udział w badaniu osób niepełnosprawnych prowadzących działalność/będących członkami spółdzielni socjalnych najczęściej występującymi na orzeczeniu symbolami w zakresie niepełnosprawności są: upośledzenie narządu ruchu (24,6%), choroby narządu wzroku (18,4%), zaburzenia głosu, mowy, i choroby słuchu (18,4%) oraz choroby psychiczne (13,2%). Praktycznie nie występują takie symbole jak choroby układu pokarmowego (2,6%), choroby układu moczowo-płciowego (2,6%), czy choroby układu oddechowego i krążenia (3,5%).

Wykres 115 - Jaki symbol/symbole w zakresie niepełnosprawności ma Pan/Pani na orzeczeniu? N=114. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



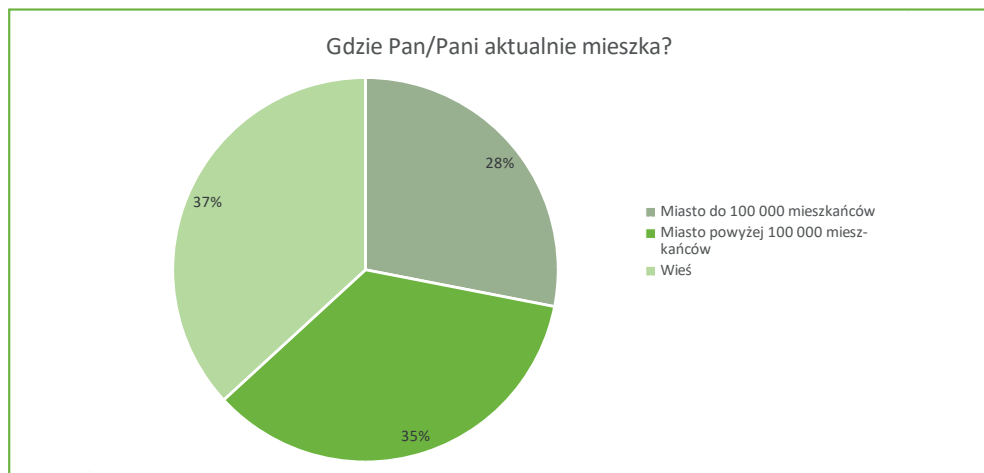
Wśród respondentów najczęściej występującym typem niepełnosprawności potwierdzonym orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem jest niepełnosprawność wrodzona (45,6%). Nieco rzadziej występuje niepełnosprawność nabyta w wyniku choroby (40,4%) lub w wyniku niefortunnego wypadku (14,9%). Jedyne w 2,6% przypadków niepełnosprawność powstała wraz z wiekiem.

Wykres 116 - Jaki typ niepełnosprawności potwierdzony orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem charakteryzuje Pana/Panią? N=114. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



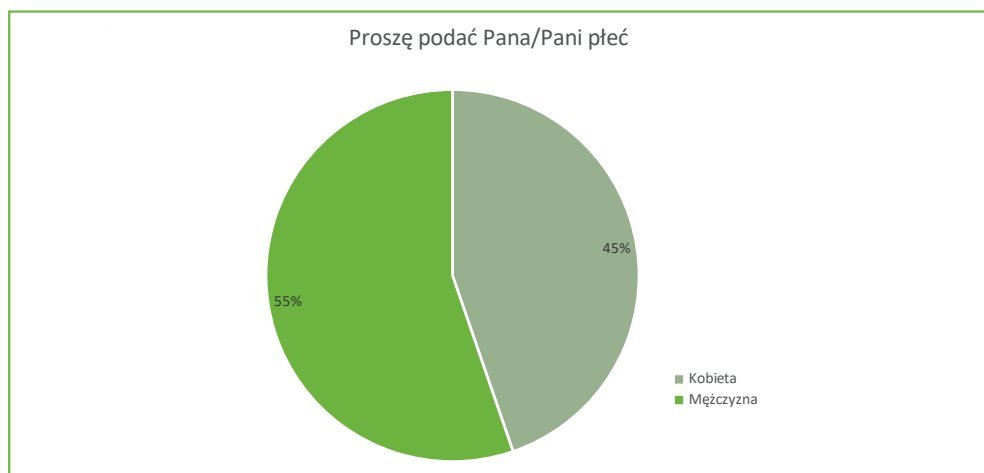
Pośród badanych najwięcej osób mieszka we wsiach (37%). Nieco mniejszy odsetek mieszka w miastach powyżej 100 000 mieszkańców (35%), natomiast najmniejszą grupę respondentów stanowią osoby zamieszkujące miasta poniżej 100 000 mieszkańców (28%).

Wykres 117- Gdzie Pan/Pani aktualnie mieszka? N=114.



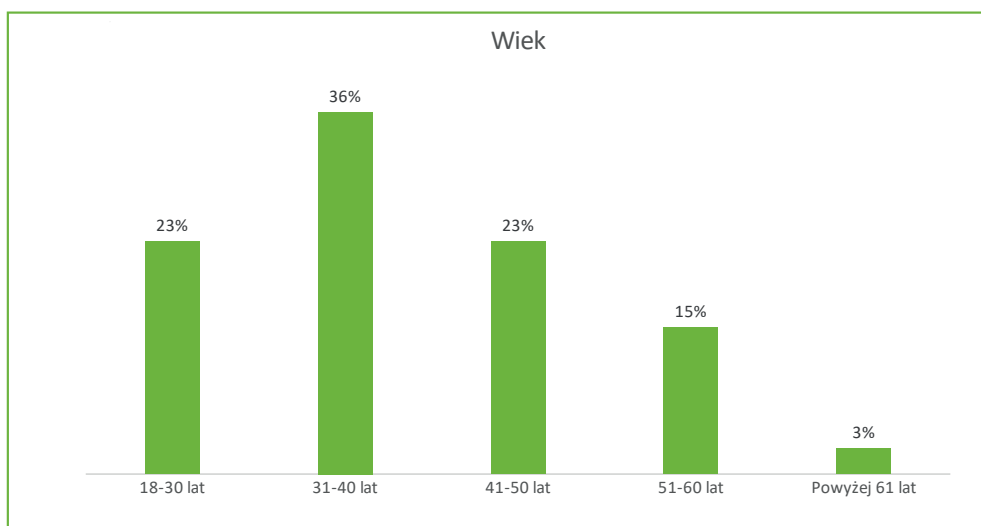
Przeprowadzone badanie rzetelnie odzwierciedla sytuację osób niepełnosprawnych niepracujących zarówno płci męskiej jak i żeńskiej. Udział obu płci w badaniu oscyluje w okolicach 50% - w badaniu wzięło udział więcej kobiet (56%), natomiast mężczyźni stanowili 44%.

Wykres 118 - Proszę podać Pana/Pani płeć. N=114.



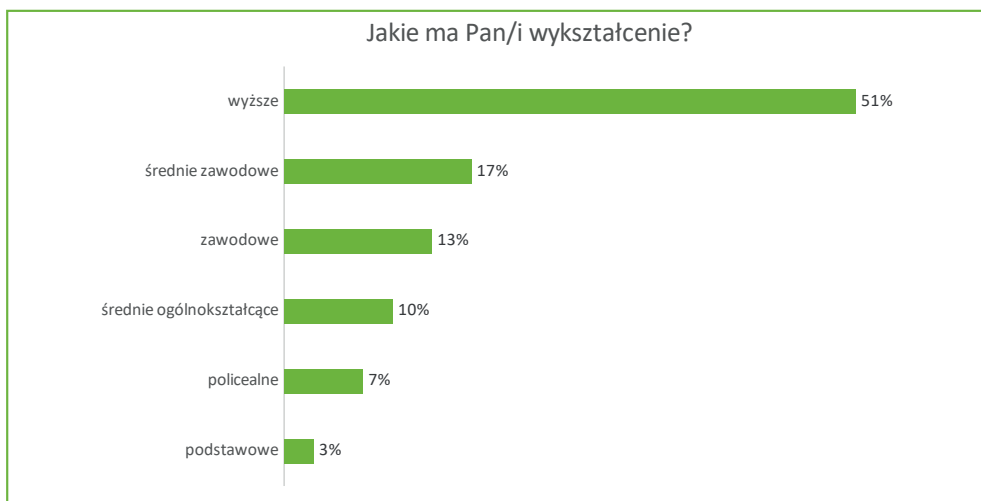
Badani to w większości osoby młode bądź w średnim wieku. Najliczniej reprezentowana jest grupa wiekowa 31-40 lat, której udział wynosi 36%. Następnie jest grupa osób w wieku 18-30 lat (23%) i 41-50 lat (23%) oraz osoby z przedziału wiekowego 51-60 lat (15%). Najmniej respondentów ma 61 lat lub więcej (3%).

Wykres 119 - Wiek. N=114.



Większość badanych osób posiada bardzo dobre wykształcenie. Ponad połowa respondentów ukończyła studia (51%), 17% na wykształcenie średnie zawodowe, a zawodowe 13%. Nieco mniej osób posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące (10%) i policealne (7%). Jedynie 3% badanych zakończyło edukację na poziomie szkoły podstawowej (3%).

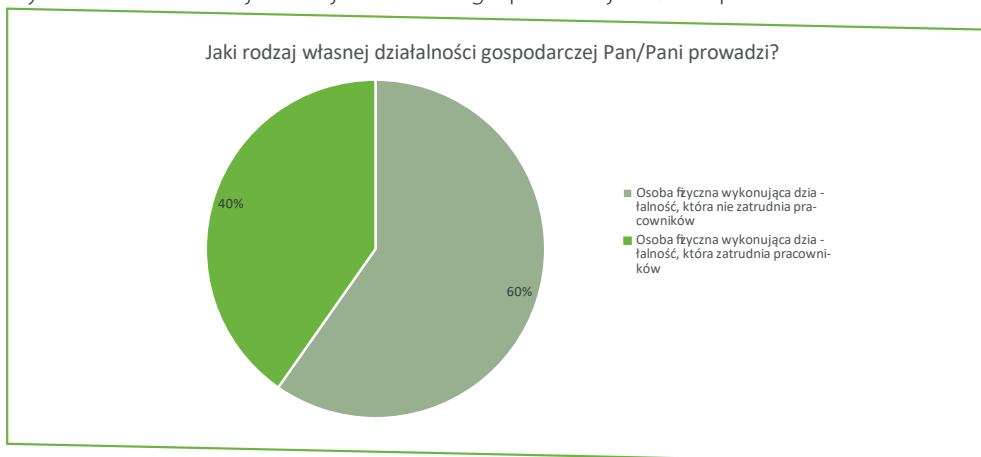
Wykres 120 - Jakiego ma Pan/i wykształcenie? N=114.



3.5 Działalność gospodarcza lub rolnicza

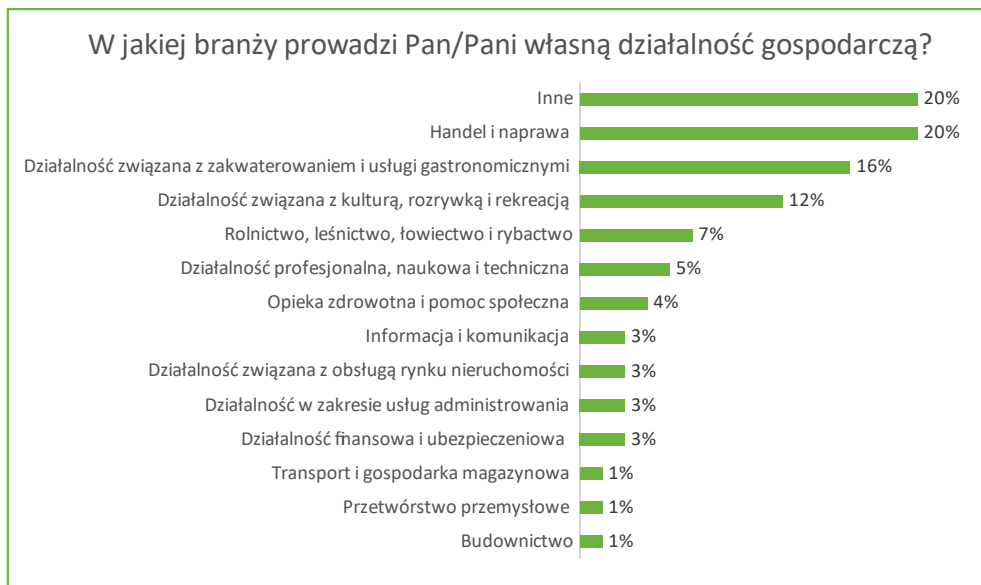
Osoby niepełnosprawne jako rodzaj własnej działalności częściej wybierają wykonywanie działalności jednoosobowej, która nie zatrudnia pracowników (60%). Pozostałe 40% badanych decyduje się na działalność, która zatrudnia pracowników.

Wykres 121 - Jaki rodzaj własnej działalności gospodarczej Pan/Pani prowadzi? N=72.



Badane osoby niepełnosprawne prowadzą działalność w zdywersyfikowanych branżach. W Najwięcej osób prowadzi działalność gospodarczą w branży handlu i naprawy (20%). Nieco mniej popularna jest działalność w obszarze związanym z zakwaterowaniem (20%), związanej z kulturą, rozrywką, rekreacją (16%). W ramach kategorii inne wskazano branżę informatyczną, z której prowadzone działalności stanowią 14%. Działalność związaną z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem, rybactwem prowadzi 7%. Badani najrzadziej zdecydowali się na działalność w branży budowniczey (1%), przetwórstwa przemysłowego (1%), transportu i gospodarki magazynowej (1%). W ramach kategorii inne wskazywano także na prace manualne oraz na branżę kosmetyczną.

Wykres 122 - W jakiej branży prowadzi Pan/Pani własną działalność gospodarczą? N=74.
Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Bardzo różne czynniki potrafią motywować osoby niepełnosprawne do założenia własnej działalności gospodarczej. Wśród nich najczęściej wskazują oni nową możliwość (32%), ciekawość (31%), potrzebę poprawienia własnego losu (28%), możliwość uzyskania środków na rozpoczęcie działalności (24%), czy potrzebę sprawdzenia się

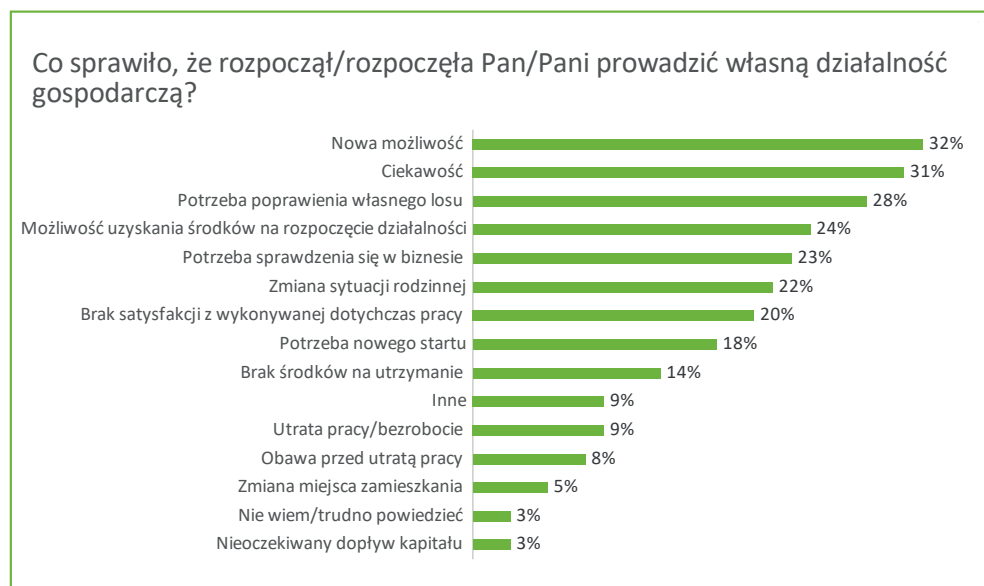
w biznesie (23%). Najrzadziej wskazywanym czynnikami jest nieoczekiwany napływ gotówki (3%), zamiana miejsca zamieszkania (5%), czy obawa przed utratą pracy (8%).

Warto zwrócić uwagę na to, że dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności założenie działalności gospodarczej to najczęściej efekt zaspokojenia potrzeby sprawdzenia się w biznesie (50%). Dla grupy ON z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności główną motywacją była ciekawość (38%). Natomiast dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności była to przede wszystkim nowa możliwość aktywności zawodowej (49%).

Jeśli chodzi o różnice w motywacjach w zależności od wieku można zauważyć, że:

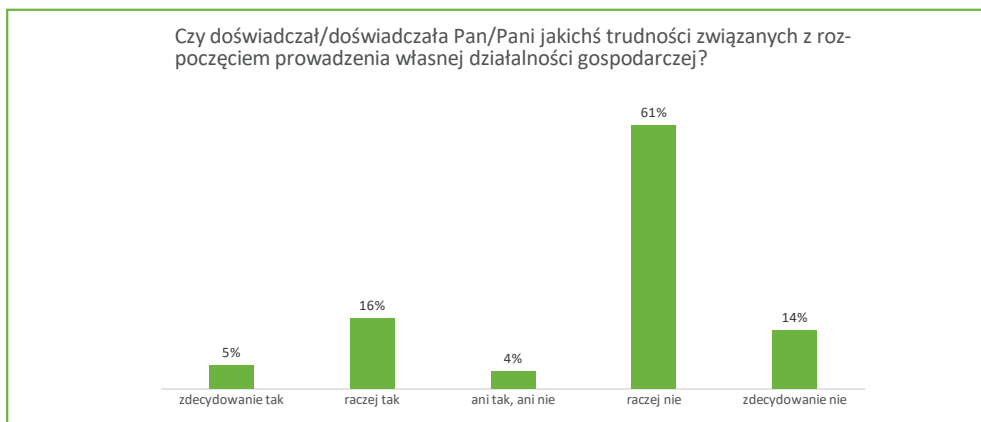
- Dla osób młodych do 30 roku życia rozpoczęcie działalności gospodarczej do przede wszystkim sposób na poprawienie własnego losu (50%), nowa możliwość (44%) oraz zaspokojenie ciekawości (39%).
- Dla osób w wieku 31-40 lat główne motywacje dotyczą zaspokajania ciekawości (36%) oraz nowe możliwości aktywności zawodowej (33%).
- Osoby w wieku 41-50 lat chciały przede wszystkim sprawdzić się w biznesie (36%), założenie działalności spowodowane było zmianą sytuacji rodzinnej (29%) lub motywowane ciekawością (29%) i zauważeniem nowej możliwości (29%).
- W przypadku osób powyżej 50 roku życia główne motywacje odnoszą się przede wszystkim do chęci poprawienia swojego losu (57%) lub działalność została założona ponieważ pojawiła się możliwość uzyskania środków na rozpoczęcie działalności (43%).

Wykres 123 - Co sprawiło, że rozpoczął/rozpoczęła Pan/Pani prowadzić własną działalność gospodarczą? N=72. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Badani raczej nie spotkali się z trudnościami związanymi z rozpoczęciem prowadzenia własnej działalności. Poproszeni o ocenę swoich doświadczeń na tej płaszczyźnie w 61% przypadków odpowiadają, iż raczej nie doświadczali żadnych trudności, a 14% osób odpowiada, iż zdecydowanie nie doświadczają trudności. Mniej niż 1/5 osób (16%) wskazuje, iż raczej doświadczali takich trudności, a jedynie 5% odpowiada, iż zdecydowanie miało trudności z rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej.

Wykres 124 - Czy doświadczał/doświadczała Pan/Pani jakichś trudności związanych z rozpoczęciem prowadzenia własnej działalności gospodarczej? N=74.



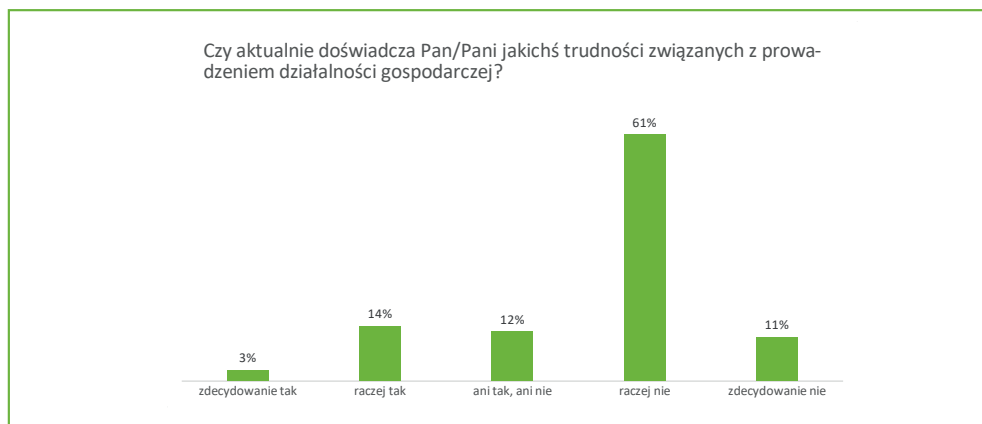
Do najczęściej wskazywanych przez respondentów trudności związanych z rozpoczęciem prowadzenia własnej działalności zaliczyć należy biurokrację (68,8%), niejasność przepisów (43,8%), ryzyko finansowe (25%) i nadmierną konkurencję (25%). Dla niewielu badanych trudność stanowią takie czynniki jak wysokie koszty działalności (6,3%), konieczność pełnej dyspozycyjności (6,3%), czy nienormowany czas pracy (6,3%).

Wykres 125 - Jakich trudności związanych z rozpoczęciem prowadzenia własnej działalności gospodarczej Pan/Pani doświadczył/doświadczyła? N=16. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



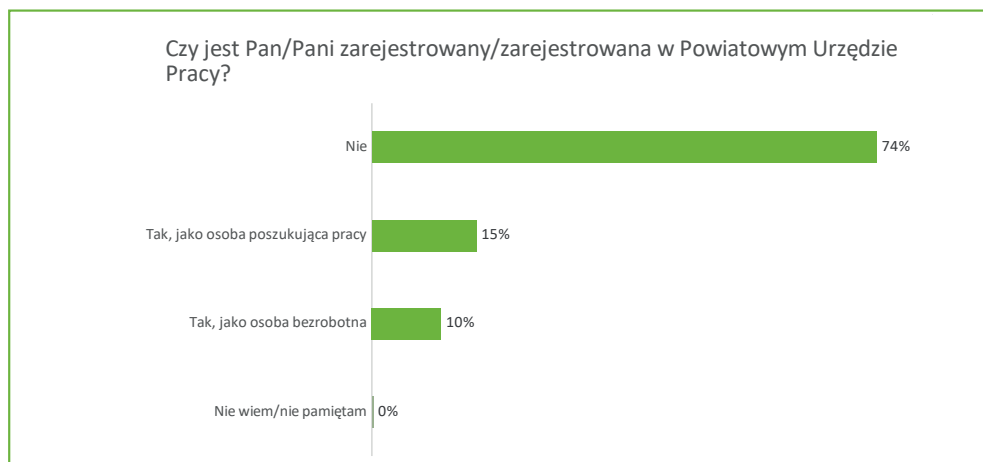
Aktualnie badani raczej nie mają trudności związanych z prowadzeniem własnej działalności. W 61% przypadków odpowiadają, iż raczej nie doświadczają żadnych trudności, a 11% osób odpowiada, iż zdecydowanie nie ich nie doświadczają. Zaledwie 14% respondentów wskazuje, iż raczej doświadczają takich trudności, a niewielka grupa stanowiąca jedynie 3% odpowiada, iż aktualnie zdecydowanie doświadczają trudności związanych z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Warto zauważyć, że doświadczanie trudności związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej częściej dotyczy ON prowadzących działalność krócej niż 3 lata (28% wskazało odpowiedź zdecydowanie tak lub raczej tak). Problemy te częściej dotyczą ON ze znacznym stopniem niepełnosprawności (38% doświadczają trudności). Częściej takich trudności doświadczają ON z wykształceniem zawodowym (38%) lub policealnym (66%).

Wykres 126 - Czy aktualnie doświadczają Pan/Pani jakichś trudności związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej? N=74.



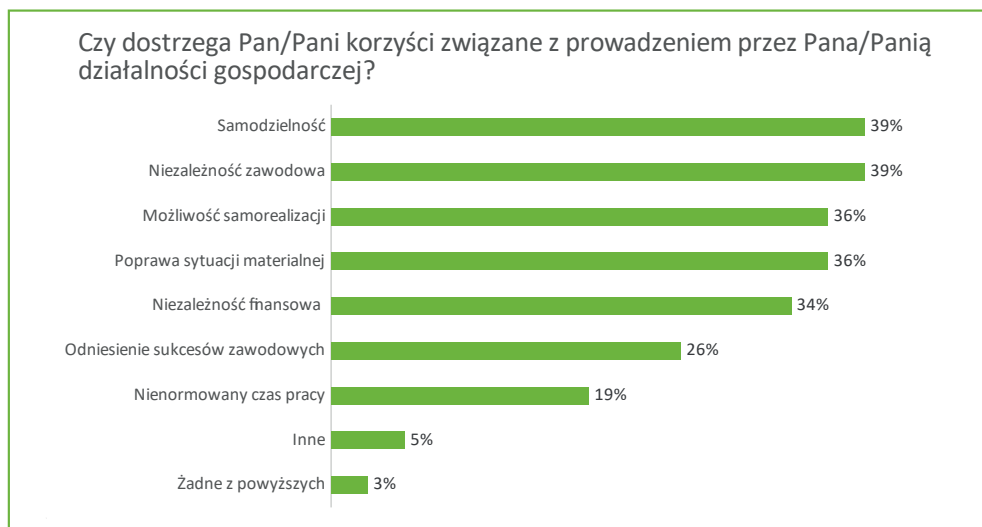
Jako trudności związane z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej, badane osoby zdecydowanie najczęściej wskazują wysokie koszty działalności (66,7%). Nieco rzadziej wskazują na trudności takie jak biurokracja (33,3%), ryzyko finansowe (25%), niejasność przepisów (25%), czy nadmierną konkurencję (25%). Do najrzadziej wskazywanych trudności należy brak poczucia stabilizacji (8,3%) i stereotypy związane z postrzeganiem osób niepełnosprawnych (8,3%).

Wykres 127 - Jakie trudności związane z prowadzeniem działalności gospodarczej aktualnie Pan/Pani doświadcza? N=12. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



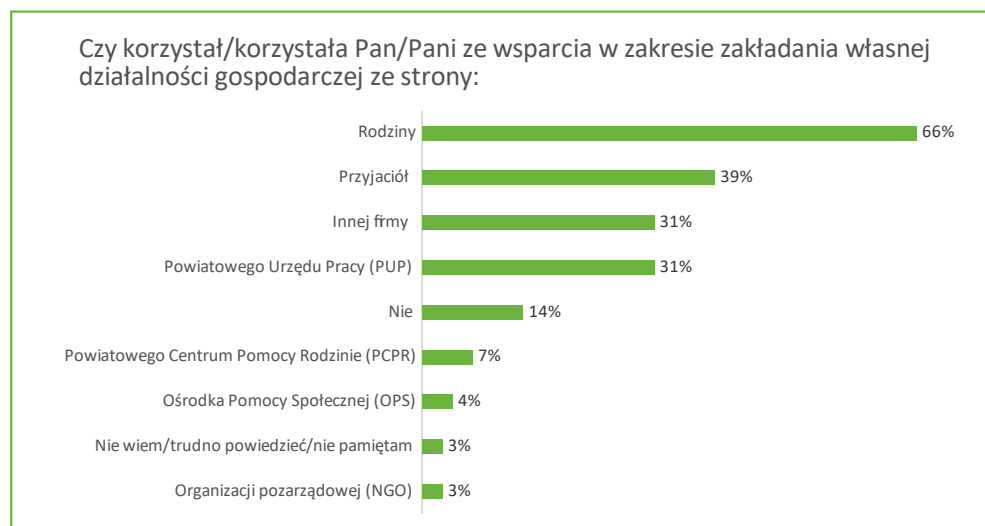
Prowadzenie własnej działalności niesie za sobą szereg pozytywów. Respondenci najczęściej wskazują na korzyści takie jak samodzielność (39%), niezależność zawodowa (39%), możliwość samorealizacji (36%) i poprawę sytuacji materialnej (36%). Najrzadziej wskazywaną korzyścią wskazywaną przez badanych jest nienormowany czas pracy, który wskazało 19% osób.

Wykres 128 - Czy dostrzega Pan/Pani korzyści związane z prowadzeniem przez Pana/Panią działalności gospodarczej? N=74. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Przy zakładaniu własnej działalności gospodarczej badani najchętniej korzystali ze wsparcia rodziny (66,2%). Rzadziej korzystali ze wsparcia przyjaciół (39,2%), innej firmy (31,1%), czy powiatowego urzędu pracy (31,1%). Najmniej popularną odpowiedzią było wsparcie ze strony organizacji pozarządowej (NGO) (2,7%), czy Ośrodka Pomocy Społecznej (4,1%).

Wykres 129 - Czy korzystał/korzystała Pan/Pani ze wsparcia w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej ze strony? N=74. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Istnieje szereg instrumentów wsparcia, które wspierają osoby zakładające własną działalność gospodarczą. Badani najczęściej korzystali z dotacji na rozpoczęcie działalności (75%), doradztwa prawnego (43,8%), ulgi w opłacaniu obowiązkowych składek (17,2%) i szkoleń biznesowych (14,1%). Bardzo rzadko korzystali ze szkoleń zawodowych (1,6%), usług opiekuna biznesowego (3,1%), czy szkoleń marketingowych (3,1%).

Warto tu zauważyć, że doświadczenia z korzystania z instrumentów wsparcia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej różnią się w zależności od cech respondentów:

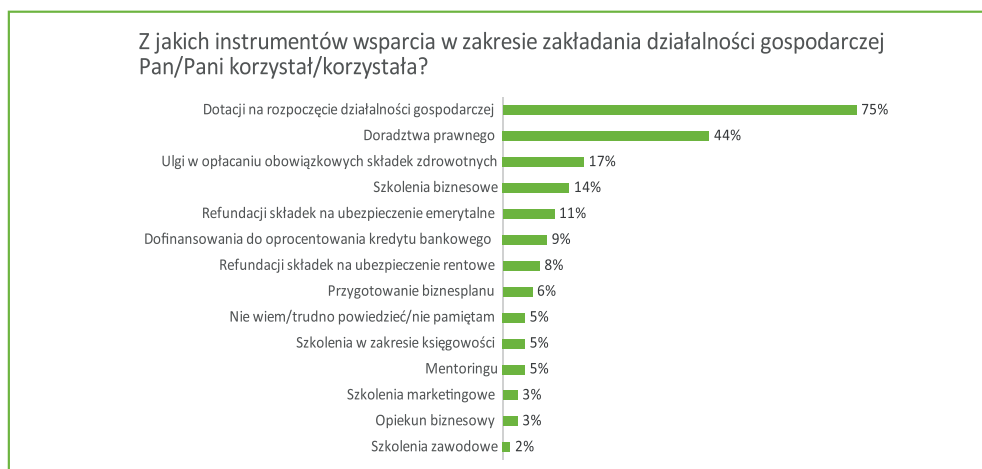
- z dotacji na rozpoczęcie działalności częściej korzystały ON prowadzące działalność od 3 do 5 lat niż osoby prowadzące działalność krócej (83%), ON z lekkim stopniem niepełnosprawności (84%), niż ze stopniem umiarkowanym (68%) lub znacznym (57%). Z takiej formy wsparcia częściej korzystały osoby w wieku 31-40 lat (79%),
- Z doradztwa prawnego częściej korzystały ON prowadzące działalność od 3 do 5 lat (58%), osoby z lekkim (50%) lub umiarkowanym (44%) stopniem

niepełnosprawności, osoby do 40 roku życia (w grupie do 30 lat – 44%, a w grupie 31-40 – 59%),

- Z ulg w opłacaniu obowiązkowych składek zdrowotnych częściej korzystały ON prowadzące działalność od 3 do 5 lat (20%), osoby w wieku 31-40 (21%) oraz 41-50 (23%),
- Ze szkoleń biznesowych częściej korzystały ON z lekkim stopniem niepełnosprawności (19%), osoby z wykształceniem wyższym (18%) lub średnim ogólnokształcącym (14%).

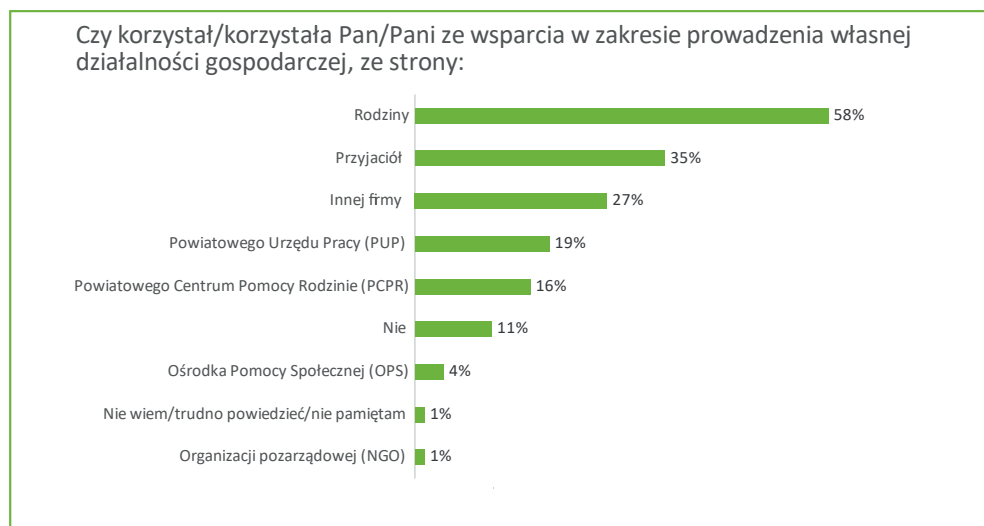
Dodatkowe wsparcie, z którego chciałyby skorzystać ON zakładając działalność gospodarczą wskazywane przez respondentów dotyczy przede wszystkim finansowania – badani zwracali uwagę na to, że dotacje na założenie działalności powinny być większe, a ci, którzy nie korzystali z dotacji oczekiwali by właśnie takiej formy wsparcia. Druga kategoria oczekiwań względem wspierania rozpoczynania prowadzenia własnej działalności dotyczy wsparcia w formalnych aspektach: zmniejszenia biurokracji dla przedsiębiorców, pomocy przy dopełnianiu niezbędnych formalności. Pożądane wsparcie mogłoby być realizowane (zdaniem jednego z badanych) w ramach inkubatora przedsiębiorczości, gdzie można uzyskać pomoc m.in. w zakresie księgowości). Ponadto, istotnym instrumentem wsparcia dla osób rozpoczynających działalność są zwolnienia z obowiązkowych opłat, składek.

Wykres 130 - Z jakich instrumentów wsparcia w zakresie zakładania działalności gospodarczej Pan/Pani korzystał/korzystała? N=64. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



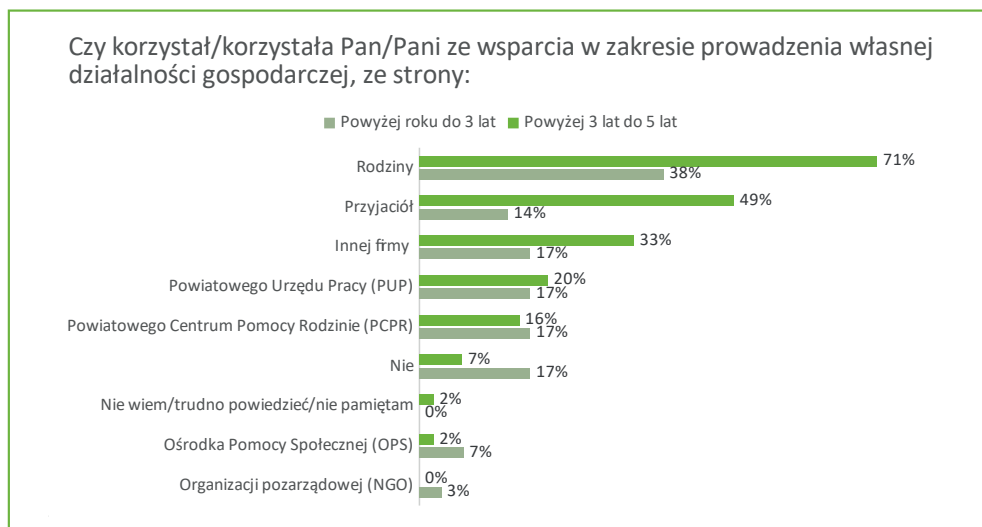
W ramach prowadzenia własnej działalności gospodarczej podobnie jak przy zakładaniu działalności, respondenci najchętniej korzystali ze wsparcia rodziny (58,1%). Rzadziej korzystali ze wsparcia przyjaciół (35,1%), innej firmy (27%), czy powiatowego urzędu pracy (18,9%). Najmniej popularną odpowiedzią było wsparcie ze strony organizacji pozarządowej (NGO) (1,4%), czy Ośrodka Pomocy Społecznej (4,1%).

Wykres 131 - Czy korzystał/korzystała Pan/Pani ze wsparcia w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej, ze strony? N=74. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



W zakresie prowadzenia działalności gospodarczej częściej z pomocy rodziny lub przyjaciół korzystały osoby, które dłużej prowadzą swoją działalność (od 3 do 5 lat). Ponadto, przedsiębiorcy, którzy dłużej prowadzą swoją działalność częściej korzystają z pomocy innych firm niż w przypadku podmiotów, które na rynku są krócej.

Wykres 132. Czy korzystał/korzystała Pan/Pani ze wsparcia w zakresie prowadzenia własnej działalności gospodarczej, ze strony? Według czasu prowadzenia DG. N=74. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



W ramach prowadzonej działalności gospodarczej badani najchętniej korzystają z takich instrumentów wsparcia jak **doradztwo prawne** (41%) – przy czym chętniej korzystają z niego przedsiębiorcy prowadzący swoją działalność dłużej niż 3 lata (64%), a rzadziej niż pozostali ON ze znacznym stopniem niepełnosprawności (25%). Wykorzystywane są także ulgi w opłacaniu obowiązkowych składek zdrowotnych (23%), czy przygotowanie biznesplanu (14%). Nieco rzadziej respondenci decydują się na szkolenia biznesowe (9%), czy szkolenia zawodowe (8%). Najrzadziej wskazywane instrumentem wsparcia są szkolenia w zakresie księgowości (2%) i mentoring (3%).

Badani wskazując inne rozwiązania, które stanowiłyby wsparcie i pomoc w prowadzeniu działalności gospodarczej przede wszystkim odnosili się do aspektów finansowych. Z jednej strony oczekiwania dotyczą wsparcia w finansowaniu działalności, z drugiej objawiają się w oczekiwaniu ulg dotyczących stałych kosztów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. Badani chcieliby także lepszego funkcjonowania systemu elektronicznych dokumentów, uproszczenia procedur formalnych związanych z prowadzeniem działalności. Warto także wskazać jednostkowy głos, który bezpośrednio uwzględni oczekiwania wsparcia w związku z posiadaniem orzeczenia

o niepełnosprawności – zdaniem respondenta konieczne jest zapewnienie większego wsparcia dla ON w celu niwelowania barier wynikających z niepełnosprawności. Jeden z badanych wskazał także na konieczność zapewnienia lepszej dostępności usług medycznych, zwłaszcza w sytuacji, gdy konieczne jest uzyskanie odpowiedniego zaświadczenia lub opisu lekarskiego.

Wskazując z kolei nowe rozwiązania lub zmiany, które mogłyby zostać wprowadzone, żeby skłonić ON do zakładania własnej działalności gospodarczej badani wskazywali przede wszystkim instrumenty finansowe – łatwiejszy dostęp do dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, większa kwota dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, kwota dotacji zależna od rodzaju planowanej działalności, większe ulgi w kosztach stałych (np. ZUS). Ponadto badani wskazywali na potrzebę uproszczenia procedur ubiegania się o wsparcie zarówno w formie dotacji jak i wsparcia przy prowadzeniu działalności w początkowej fazie. Badani zwracali także uwagę na potrzebę lepszego dostępu do informacji – ich zdaniem konieczne jest zapewnienie dostępu do informacji w ramach jednego wyznaczonego miejsca.

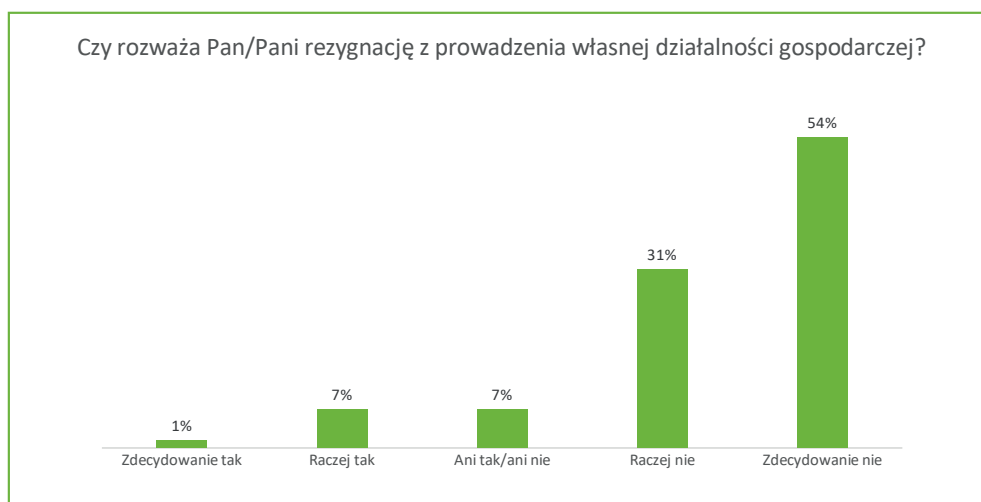
Wykres 133 - Z jakich instrumentów wsparcia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej Pan/Pani korzystał/korzystała? N=66. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Z jakich instrumentów wsparcia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej Pan/Pani korzystał/korzystała



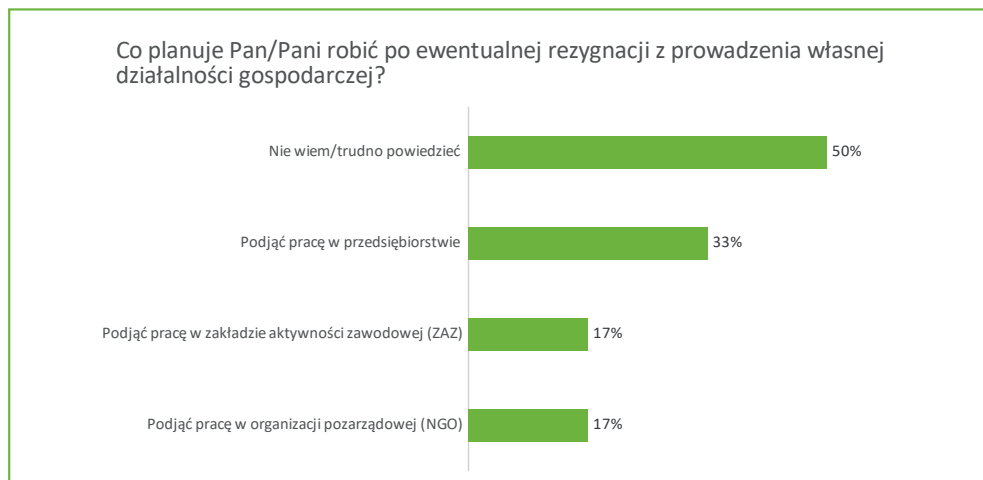
Zdecydowana większość respondentów nie rozważa zakończenia prowadzenia działalności – 54% zdecydowanie nie bierze pod uwagę rezygnacji z prowadzenia własnej działalności gospodarczej, a 31% raczej nie rozważa takiej sytuacji. Zaledwie 1% badanych odpowiada, iż zdecydowanie rozważa rezygnację, a 7% raczej ją rozważa. Rozważania dotyczące rezygnacji z prowadzenia działalności częściej dotyczą: ON prowadzących działalność krócej niż 3 lata (14% zdecydowanie lub raczej rozważa), ON z umiarkowanym (13%) lub znacznym (13%) stopniem niepełnosprawności, ON powyżej 40 roku życia (14%). Osoby rozważające zakończenie prowadzenia własnej działalności jako przyczyny wskazywały zbyt wysokie koszty stałe (w tym koszty prowadzenia działalności odprowadzane do ZUS, Urzędu Skarbowego oraz koszty lokalowe), zbyt niskie zarobki, które nie gwarantują pokrycia kosztów, a także z powodów rodzinnych.

Wykres 134 - Czy rozważa Pan/Pani rezygnację z prowadzenia własnej działalności gospodarczej? N=74.



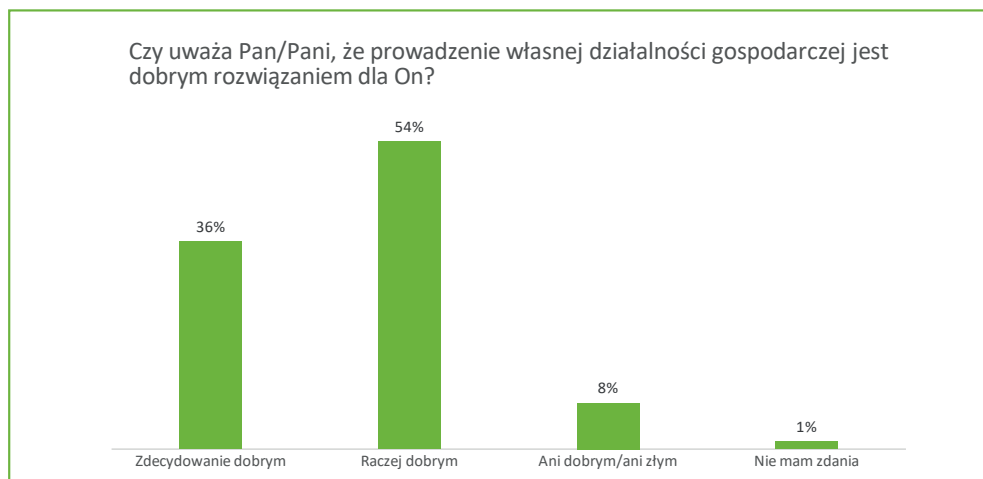
Badani, którzy rozważają rezygnację z własnej działalności w połowie przypadków nie wiedzą co następnie planują robić. Jedna trzecia osób planuje podjąć pracę w przedsiębiorstwie, a po 16,7% respondentów planuje podjąć pracę w zakładzie aktywności zawodowej lub w organizacji pozarządowej.

Wykres 135 - Co planuje Pan/Pani robić po ewentualnej rezygnacji z prowadzenia własnej działalności gospodarczej? N=6.



Badane osoby niepełnosprawne pozytywnie oceniają rozwiązanie jakim jest prowadzenie przez nich działalności gospodarczej. Ponad połowa respondentów (54%) ocenia je jako raczej dobre rozwiązanie, a jako zdecydowanie dobre aż 36%. Ocenę jako ani dobre, ani złe rozwiązanie wskazuje zaledwie 8% osób.

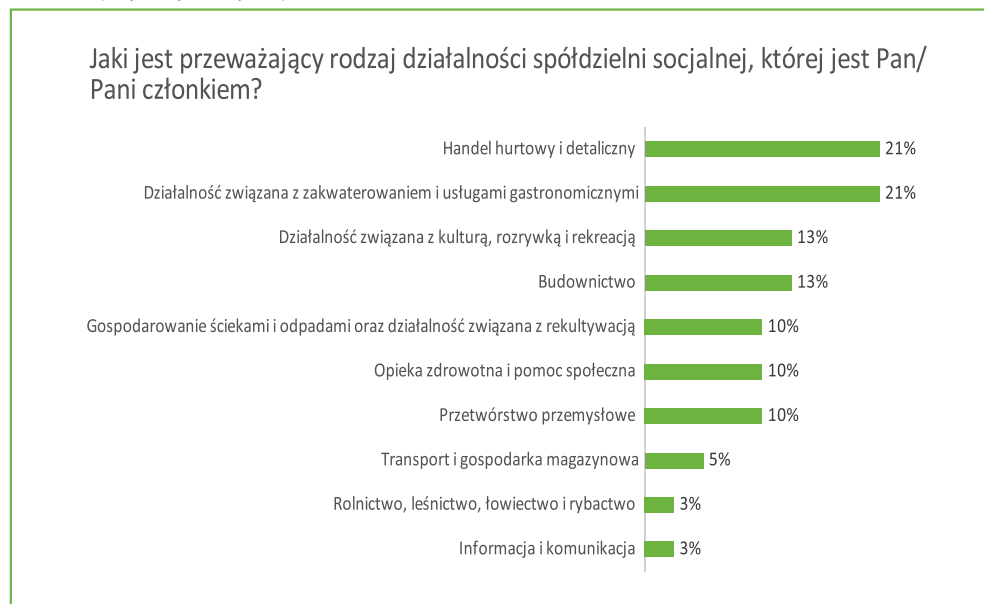
Wykres 136 - Czy uważa Pan/Pani, że prowadzenie własnej działalności gospodarczej jest dobrym rozwiązaniem dla On? N=74.



3.6 Spółdzielnie socjalne

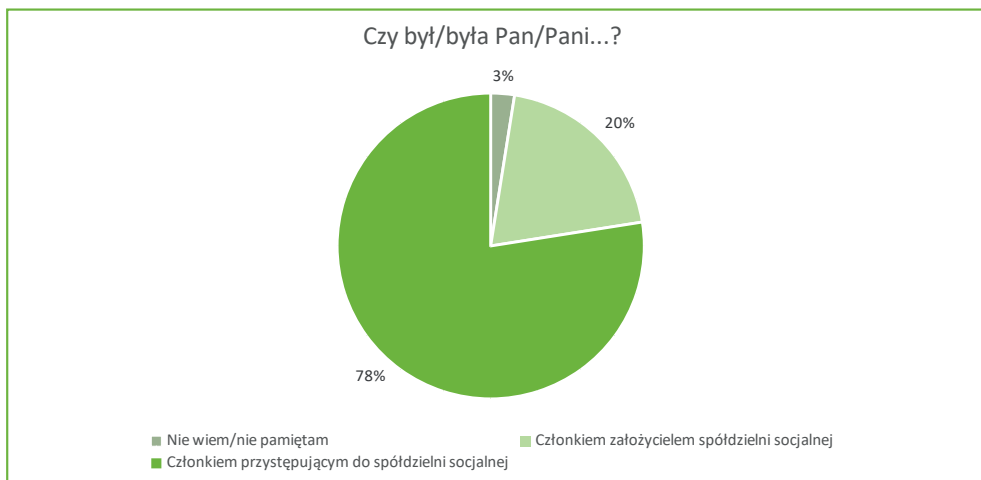
Przeważającym rodzajem działalności spółdzielni socjalnej, której członkami są badane osoby niepełnosprawne jest handel hurtowy i detaliczny (20,5%) oraz działalność związana z zakwaterowaniem (20,5%). Nieco mniej popularna jest działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (12,8%) i budownictwem (12,8%). Najmniej popularnym rodzajem działalności jest rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (2,6%) oraz branża informacyjna i komunikacyjna (2,6%).

Wykres 137 - Jaki jest przeważający rodzaj działalności spółdzielni socjalnej, której jest Pan/ Pani członkiem? N=40. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



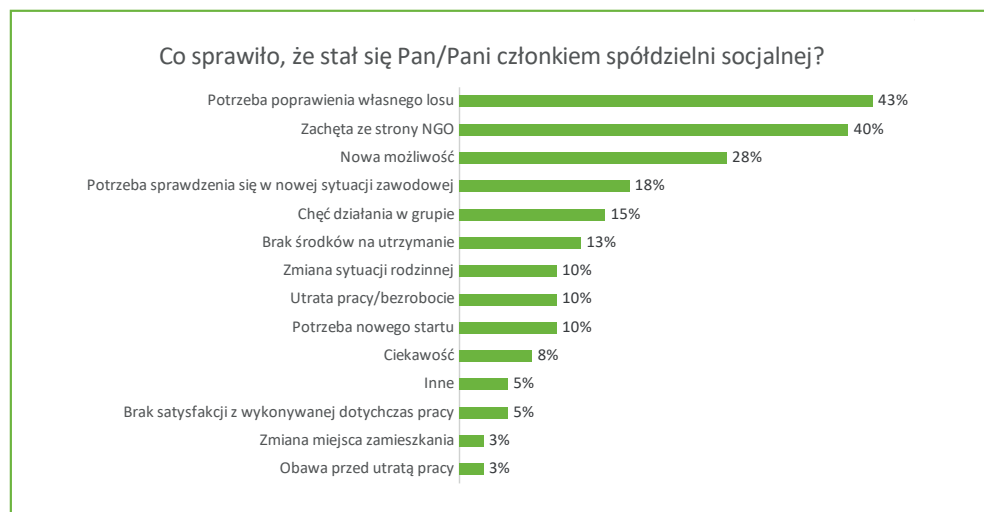
Ponad ¾ badanych była członkiem przystępującym do spółdzielni socjalnej, a jedynie 20% respondentów było założycielem spółdzielni socjalnej.

Wykres 138 - Czy był/była Pan/Pani? N=40.



Osoby będące członkami spółdzielni socjalnych jako powód, który sprawił, że do nich wstąpili najczęściej wskazywali takie czynniki jak potrzeba poprawienia swojego losu (43%), zachęta ze strony NGO (40%), czy nową możliwość (28%). Nieco rzadziej pojawiały się takie czynniki jak potrzeba sprawdzenia się w nowej sytuacji zawodowej (18%), chęć działania w grupie (15%), czy brak środków na utrzymanie (13%). Najrzadziej wskazywanymi powodami wstąpienia w szeregi spółdzielni socjalnych są obawa przed utratą pracy (3%), zmiana miejsca zamieszkania (3%) oraz brak satysfakcji z wykonywanej dotychczas pracy (5%).

Wykres 139 - Co sprawiło, że stał się Pan/Pani członkiem spółdzielni socjalnej? N=40. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



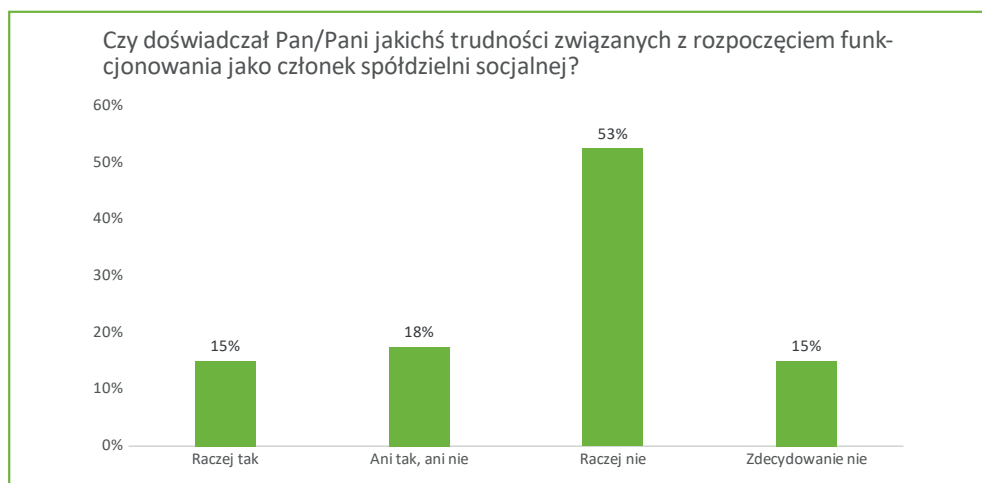
Respondenci będący zaangażowani w życie spółdzielni socjalnych w ponad połowie przypadków (53%) raczej nie doświadczali trudności związanych z rozpoczęciem funkcjonowania jako członek spółdzielni socjalnych, a w 15% przypadków zdecydowanie nie napotkali trudności. Z problemami z rozpoczęciem swojej przygody jako współuczestnik spółdzielni raczej doświadczyło 15% badanych, a ani tak, ani nie 18%.

Badani, którzy doświadczyli trudności związanych z rozpoczęciem funkcjonowania spółdzielni socjalnej w związku z byciem członkiem założycielem wskazywali najczęściej bardzo uciążliwą i rozbudowaną procedurę formalną – dużo biurokracji, długi okres potrzebny do zarejestrowania spółdzielni, długie oczekiwanie na dotację na założenie spółdzielni lub trudności w uzyskaniu pożyczki na uruchomienie działalności. ON często wskazywały także ograniczony dostęp do informacji na temat zakładania spółdzielni socjalnej, czego efektem była niepewność czy procedury są odpowiednio dopełnione. Wśród problemów wskazano także: zaplanowanie sposobu funkcjonowania spółdzielni socjalnej, brak lidera, który mobilizowałby i organizował funkcjonowanie spółdzielni w początkowej fazie, trudności w zorganizowaniu grupy chętnej do stworzenia spółdzielni socjalnej, trudności lokalowe, trudności w pozyskaniu klientów

i reklamowaniu usług, wysokie koszty stałe (bardzo wysoki czynsz), trudności w pozyskaniu zdrowych ludzi do współpracy, do wspomagania pracy osób niepełnosprawnych, konieczność utrzymania stanowisk pracy w sytuacji gdy nie osiągnano dochodu.

Członkowie spółdzielni socjalnych, którzy doświadczali trudności zwracają uwagę najczęściej na problemy dotyczące relacji międzyludzkich – koordynacji pracy w spółdzielni, ustalenia podziału zadań, nawiązania zewnętrznych relacji. Często wskazywane trudności dotyczyły także aspektów formalnych: zrozumienia i stosowania się do regulacji prawnych regulujących funkcjonowanie spółdzielni socjalnych, dopełniania wymaganych formalności, a także sposobów pozyskiwania środków na rehabilitację ON – członków spółdzielni socjalnej. Wśród problemów wskazać należy także: trudności z ustaleniem strategii działania spółdzielni, brak wsparcia ze strony władz samorządowych, problemy z promocją działalności spółdzielni.

Wykres 140 - Czy doświadczal Pan/Pani jakichś trudności związanych z rozpoczęciem funkcjonowania jako członek spółdzielni socjalnej? N=40.

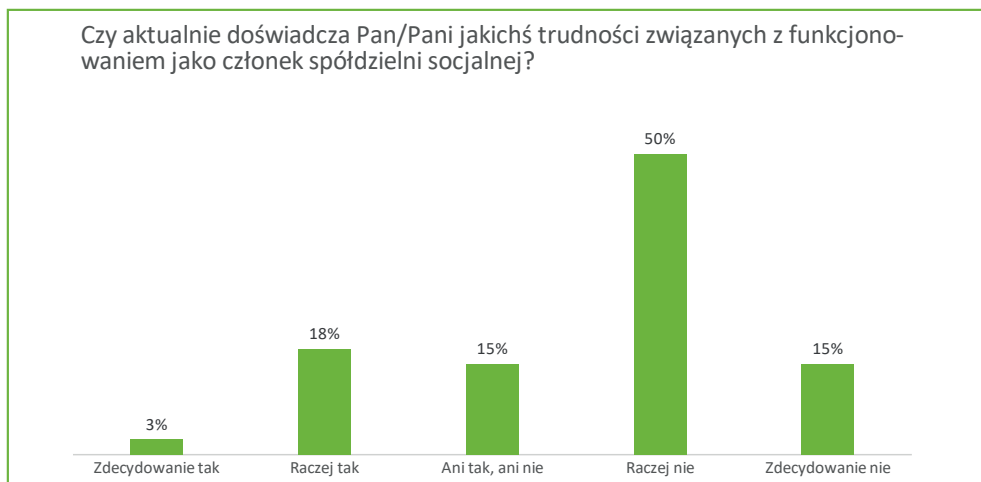


Struktura odpowiedzi na pytanie o aktualnie doświadczane trudności związane z funkcjonowaniem jako członek spółdzielni socjalnej uległa delikatnej zmianie względem pytania o problemach związanych z rozpoczęciem funkcjonowania w spółdzielni. Połowa badanych wskazuje, iż obecnie raczej nie doświadczają trudności, 15% odpowiada, iż zdecydowanie ich nie doświadczają, a 15% ani tak, ani nie. Grupa osób

wskazujących, iż raczej doświadcza trudności stanowi 18%, a osób zdecydowanie odczuwających trudności liczy 3%.

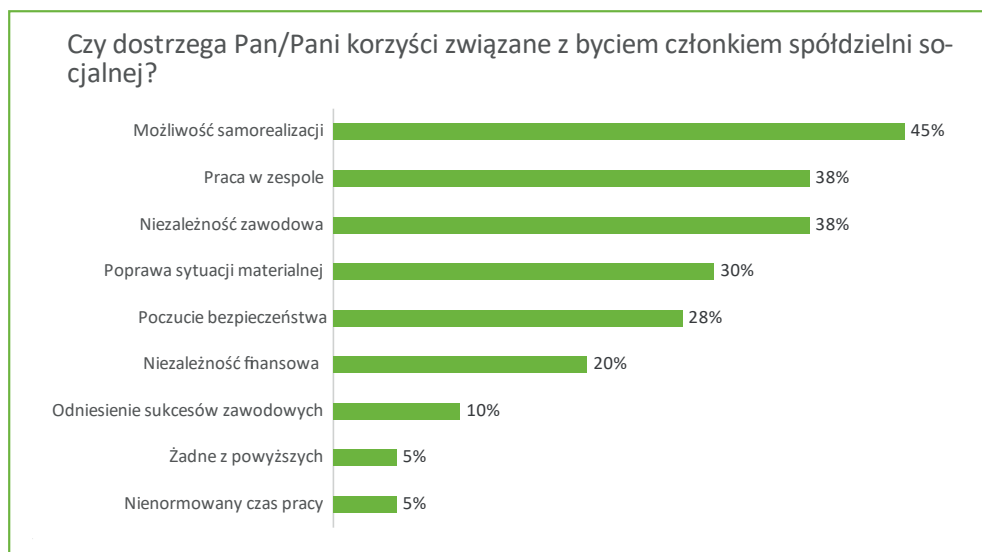
Aktualnie odczuwane trudności związane z funkcjonowaniem jako członek spółdzielni socjalnej dotyczą trudności finansowe – trudności z płynnością finansową, z pozyskiwaniem środków i zleceń. Pojawiają się także trudności w pozyskiwaniu zleceń (czasami uzasadniane dużą konkurencją na rynku, częściej brakiem zleceń od samorządu, a w jednym przypadku wskazując na nieprzychylność urzędu gminy). Zwrócono także uwagę na problemy wynikające z zaangażowania ON, które nie zawsze są zdolne do pracy, czego efektem jest niedotrzymywanie terminów wykonania pracy.

Wykres 141 - Czy aktualnie doświadcza Pan/Pani jakichś trudności związanych z funkcjonowaniem jako członek spółdzielni socjalnej? N=40.



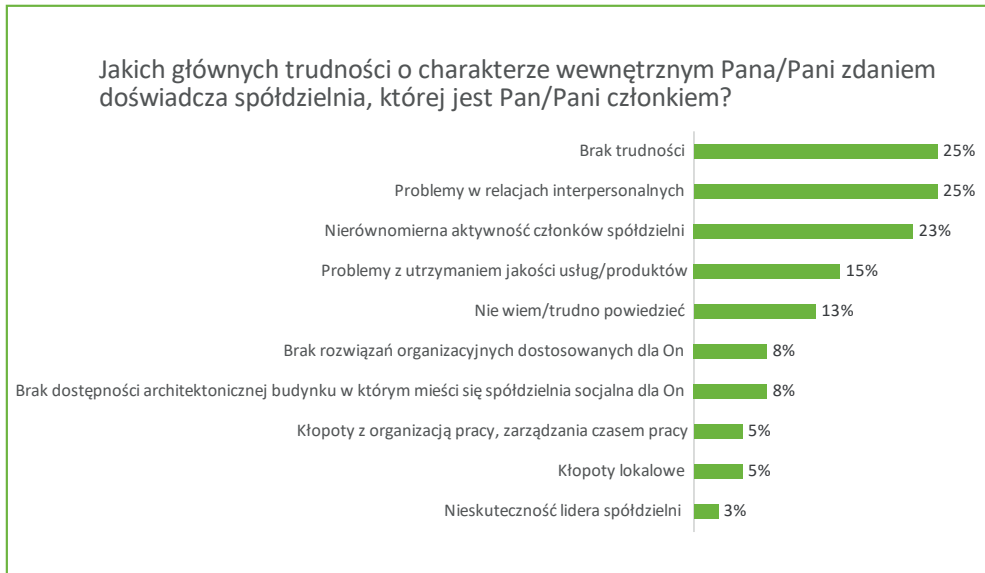
Bycie członkiem spółdzielni socjalnej zdecydowanie niesie za sobą szereg pozytywów dla osób niepełnosprawnych. Jako najczęściej wskazywanych korzyści związanych z byciem członkiem spółdzielni respondenci wskazują możliwość samorealizacji (45%), pracę w zespole (37,5%), niezależność zawodową (37,5%) oraz poprawę sytuacji materialnej (30%). Najmniej popularnymi korzyściami są nienormowany czas pracy (5%) i odniesienie sukcesów zawodowych (10%), natomiast żadnej z podanych korzyści nie dostrzegają 5% osób.

Wykres 142 - Czy dostrzega Pan/Pani korzyści związane z byciem członkiem spółdzielni socjalnej? N=40. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



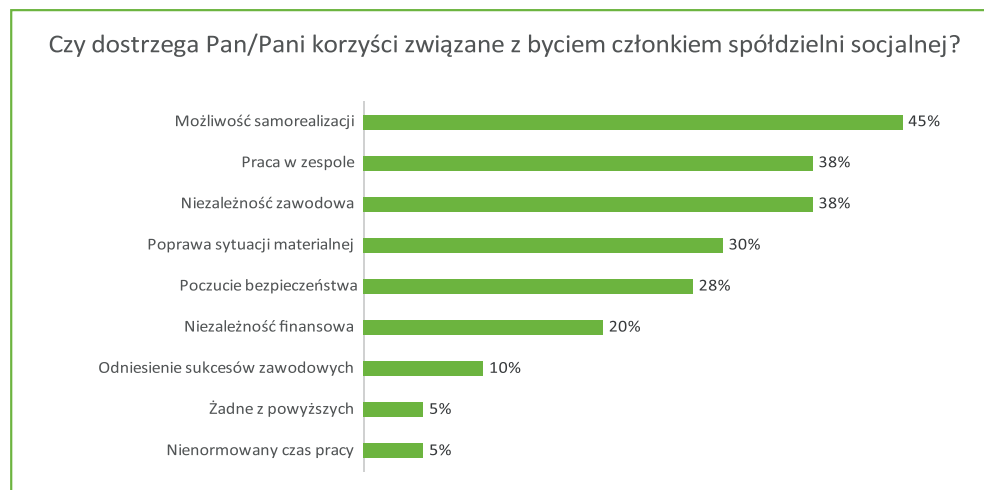
Wśród głównych trudności o charakterze wewnętrznym, których doświadczają spółdzielnie, których członkami są respondenci najczęściej wskazuje się na problemy w relacjach interpersonalnych (25%), nierównomierną aktywność członków spółdzielni (22,5%) i problemy z utrzymaniem jakości usług/produktów (15%). Najrzadziej wskazywanymi trudnościami są nieskuteczności lidera spółdzielni (2,5%), kłopoty lokalowe (5%) i kłopoty z organizacją pracy (5%). ¼ badanych wskazuje na brak doświadczanych trudności.

Wykres 143 - Jakich głównych trudności o charakterze wewnętrznym Pana/Pani zdaniem doświadcza spółdzielnia, której jest Pan/Pani członkiem? N=40. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



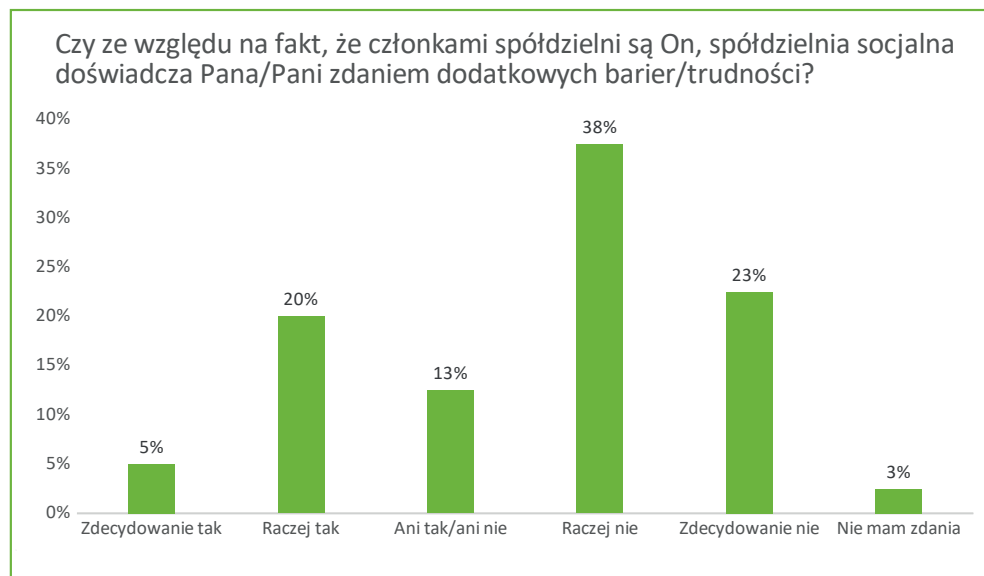
Respondenci poproszeni o wskazanie głównych trudności o charakterze zewnętrznym doświadczane przez spółdzielnie socjalne, najczęściej wskazują dużą konkurencję na rynku (35%), brak zainteresowania ze strony władz lokalnych (35%), skomplikowane rozwiązania prawne, które utrudniają funkcjonowanie spółdzielni (25%) oraz trudności w pozyskiwaniu zleceń na rynku komercyjnym (22,5%). Najrzadziej wskazywanymi trudnościami są trudności z pozyskiwaniem zwrotnych instrumentów finansowych (5%), a na brak doświadczanych uciążliwości wskazuje również 5% badanych osób.

Wykres 144 - Jakich głównych trudności o charakterze zewnętrznym Pana/Pani zdaniem doświadcza spółdzielnia socjalna, które jest Pan/Pani członkiem? N=40. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



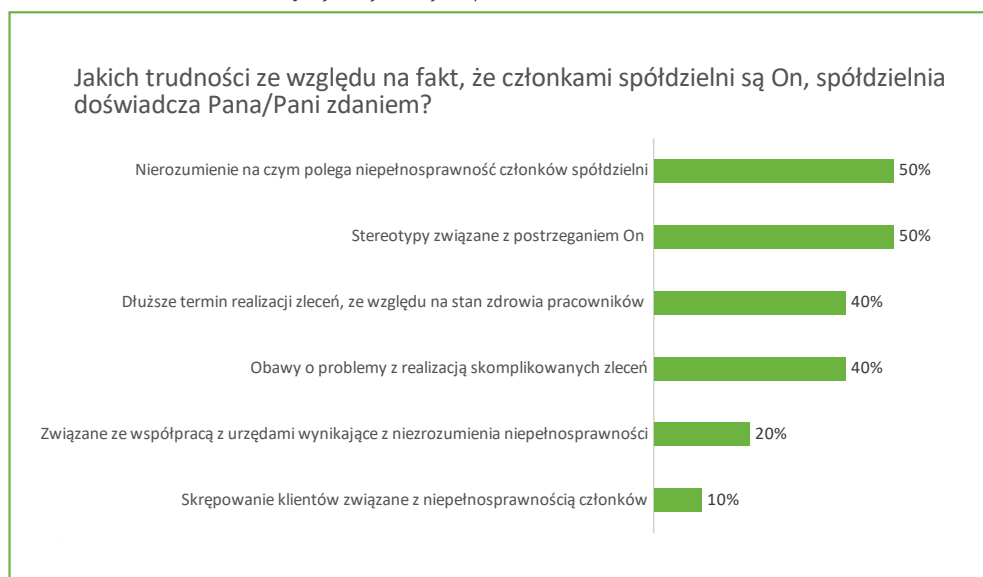
Według respondentów w większości spółdzielnie socjalne raczej nie doświadczają dodatkowych barier związanych z faktem, że ich członkami są osoby niepełnosprawne. Najwięcej, 38% badanych odpowiada, iż spółdzielnie raczej nie doświadczają z tego tytułu dodatkowych barier. Nieco mniej (23%) osób uważa, iż zdecydowanie nie doświadczają, a że zdecydowanie tak jedynie 5%. Grupa osób uważająca, że spółdzielnia raczej napotyka trudności związane ze zrzeszaniem osób niepełnosprawnych stanowi 20%, a osób, które uważają, że ani dodatkowe utrudnienia nie występują, ani tak wynosi 15%.

Wykres 145. Czy ze względu na fakt, że członkami spółdzielni są On, spółdzielnia socjalna doświadcza Pana/Pani zdaniem dodatkowych barier/trudności? N=40.



Wśród badanych, którzy wskazali, iż spółdzielnia socjalna raczej lub zdecydowanie doświadcza dodatkowych barier ze względu na fakt, że jej członkami są osoby niepełnosprawne, najwięcej osób wskazało na trudności polegające na niezrozumieniu na czym polega niepełnosprawność członków spółdzielni (50%) i stereotypy związane z postrzeganiem On (50%). Najrzadziej wskazują skrupowanie klientów związane z niepełnosprawnością członków (10%) i na trudności związane ze współpracą z urzędami, wynikające z niezrozumienia niepełnosprawności (20%).

Wykres 146 - Jakich trudności ze względu na fakt, że członkami spółdzielni są On, spółdzielnia doświadcza Pana/Pani zdaniem? N=10. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



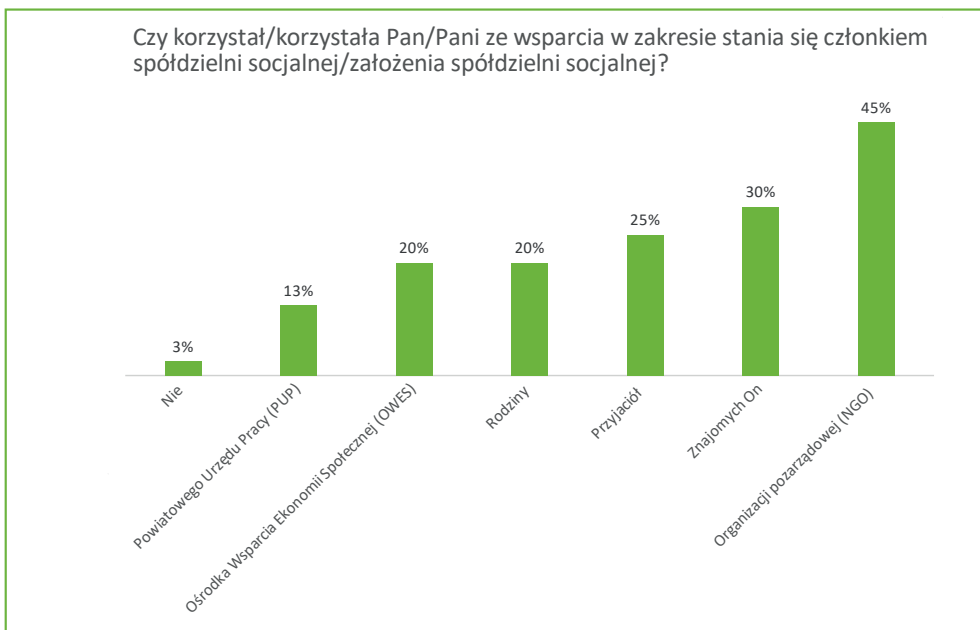
Badani zostali poproszeni o zaproponowanie nowych rozwiązań, zmian w obecnych uregulowaniach, które należy wprowadzić, aby skłonić większą liczbę ON do bycia członkiem spółdzielni socjalnej. Najczęściej wskazywany postulat odnosi się do uproszczenia procedur związanych z zakładaniem i funkcjonowaniem spółdzielni socjalnych, w tym uproszczenia w zakresie: regulacji prawnych, zasad funkcjonowania, zasad rozliczeń, a także zmniejszenie komercyjnego wymiaru spółdzielni, wprowadzenie możliwości podziału wypracowanego zysku, zapewnienie przez samorządu preferencyjnych warunków wynajmu lokali. Respondenci wskazywali także rozwiązania związane z finansowaniem spółdzielni socjalnych: wprowadzenie ułatwień w pozyskiwaniu dotacji dla spółdzielni socjalnych, zwiększenie budżetu na rehabilitację ON oraz na szkolenia dla ON, dopłaty ze środków publicznych (z gminy lub z funduszu przeznaczzonego na finansowanie działalności spółdzielni socjalnych),

Ponadto konieczne jest podejmowanie działań informująco-promocyjnych dotyczących możliwości zakładania spółdzielni socjalnej, ale także działania informacyjne dla już istniejących spółdzielni socjalnych. W ramach działań promocyjnych badani

wskazywali także na potrzebę promocji produktów spółdzielni w mediach, co pozwoli na popularyzację ich działalności oraz formy spółdzielni społecznych jako możliwości aktywności zawodowej dla ON.

W zakresie stania się członkiem spółdzielni społecznej lub jej założenia badane osoby korzystają z pomocy różnych instytucji i osób. Najczęściej pomocne okazuje się wsparcie organizacji pozarządowych (45%), znajomych osób niepełnosprawnych (30%) i przyjaciół (25%). Nieco rzadziej nieocenione okazuje się wsparcie rodziny (20%), Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej (20%), czy Powiatowego Urzędu pracy (12,5%). Jedynie 2,5% badanych odpowiada, iż nie korzystało z żadnego wsparcia na tej płaszczyźnie.

Wykres 147 - Czy korzystał/korzystała Pan/Pani ze wsparcia w zakresie stania się członkiem spółdzielni społecznej/założenia spółdzielni społecznej? N=40. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Osoby biorące udział w badaniu w większości przypadków nie są zainteresowani rezygnacją z bycia członkiem spółdzielni społecznej. Respondenci zapytanie o to, czy rozważają rezygnację z bycia członkiem spółdzielni społecznej w 38% odpowiadają, iż

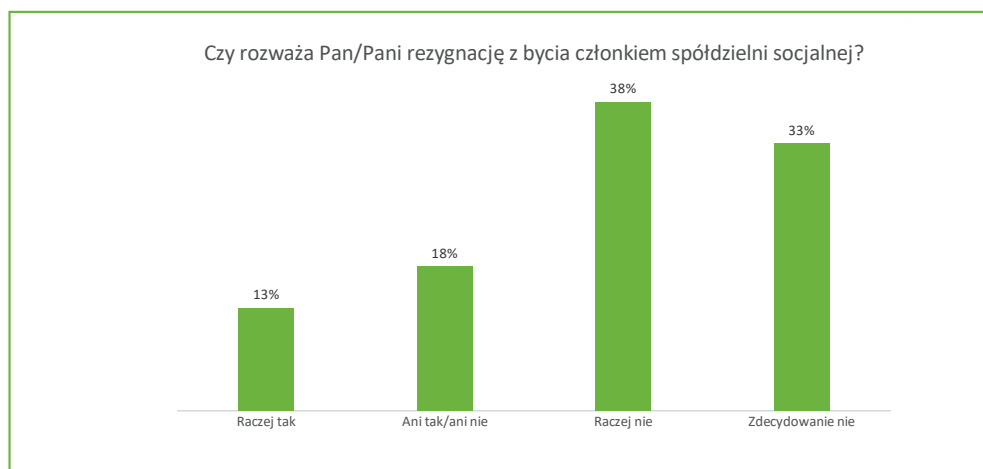
raczej nie, a w 33%, że zdecydowanie nie. Rezygnację raczej rozważa 13% osób, a 18% ani tak, ani nie.

Badani, którzy rozważają taką możliwość uzasadniali to zbyt dużą liczbą trudności wynikających z bycia członkiem spółdzielni socjalnej, brak jasnej koncepcji przepływów finansowych, zbyt niskie dochody w stosunku do obciążenia administracyjnego (składania raportów, dokumentów związanych z działalnością spółdzielni socjalnej), trudności w porozumieniu się z innymi członkami spółdzielni socjalnej, chęć podjęcia aktywności zawodowej na otwartym rynku pracy, a także fakt, iż spółdzielnia socjalna okazała się zbyt skomplikowanym przedsięwzięciem, który nie daje poczucia stabilności oraz nie przynosi satysfakcjonujących zysków.

Wykres 148 - Czy rozważa Pan/Pani rezygnację z bycia członkiem spółdzielni socjalnej? N=40.

Wśród osób rozważających ewentualną rezygnację z bycia członkiem spółdzielni socjalnej, 60% badanych planuje podjąć pracę w przedsiębiorstwie. Zaledwie 20% osób chce podjąć pracę w zakładzie aktywności zawodowej (ZAZ). Pozostałe 20% respondentów nie umie odpowiedzieć na to pytanie.

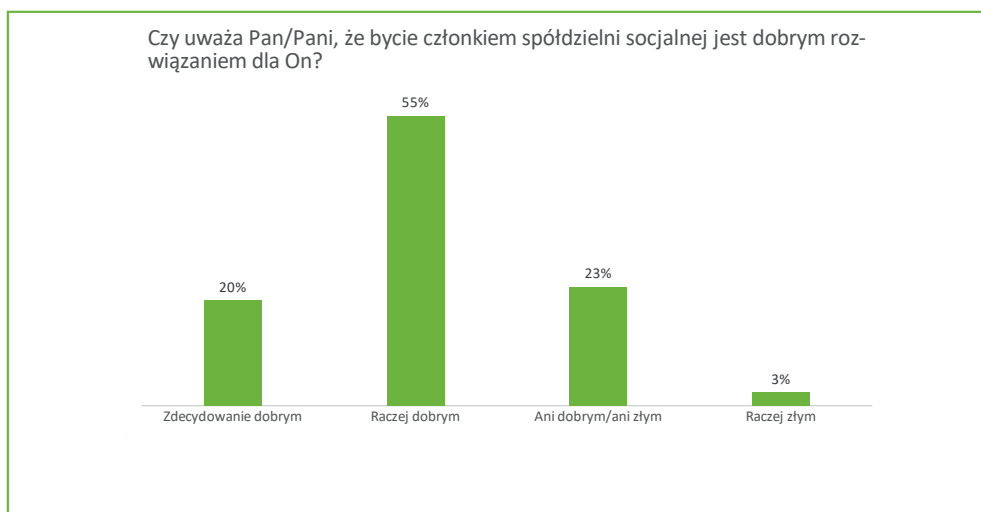
Wykres 149 - Co planuje Pan/Pani robić po ewentualnej rezygnacji z bycia członkiem spółdzielni socjalnej? N=5.



Badani zapytani o to, czy bycie członkiem spółdzielni socjalnej jest dobrym rozwiązaniem dla osób niepełnosprawnych w ponad połowie przypadków (55%)

odpowiadają, iż raczej tak. Jako zdecydowanie dobre rozwiązanie wskazało 20%, a jako zdecydowanie złe zaledwie 3%. Pozostałe 23% badanych odpowiada, iż przynależność do spółdzielni socjalnej nie jest ani dobrym, ani złym rozwiązaniem.

Wykres 150 - Czy uważa Pan/Pani, że bycie członkiem spółdzielni socjalnej jest dobrym rozwiązaniem dla On? N=40.



3.7 Podsumowanie wyników badania w ramach modułu 2

Motywacje i korzyści

Założenie działalności gospodarczej motywowane było najczęściej takimi czynnikami jak: nowa możliwość (33,3%), ciekawość (31,9%), potrzeba poprawienia własnego losu (29,2%), możliwość uzyskania środków na rozpoczęcie działalności (25%). Osoby będące członkami spółdzielni socjalnych jako powód, który sprawił, że do nich wstąpili najczęściej wskazywali takie czynniki jak potrzeba poprawienia swojego losu (43,6%), zachęta ze strony NGO (41%), czy nową możliwość (28,2%).

Prowadzenie własnej działalności niesie za sobą szereg pozytywnych. Respondenci najczęściej wskazują na korzyści takie jak samodzielność (40,3%), niezależność zawodowa (40,3%), możliwość samorealizacji (37,5%) i poprawę sytuacji materialnej (37,5%). Podobnie jest w przypadku członków spółdzielni socjalnych - najczęściej wskazywane

korzyści związane z byciem członkiem spółdzielni respondenci wskazują możliwość samorealizacji (45%), pracę w zespole (37,5%), niezależność zawodową (37,5%) oraz poprawę sytuacji materialnej (30%).

Badane osoby niepełnosprawne pozytywnie oceniają rozwiązanie jakim jest prowadzenie przez nich działalności gospodarczej. Ponad połowa respondentów (54%) ocenia je jako raczej dobre rozwiązanie, a jako zdecydowanie dobre aż 36%.

Wsparcie zakładania działalności gospodarczej

ON prowadzące działalność gospodarczą raczej nie spotkały się z trudnościami związanymi z rozpoczęciem prowadzenia własnej działalności. Do najczęściej wskazywanych przez respondentów trudności związanych z rozpoczęciem prowadzenia własnej działalności zaliczyć należy biurokrację (68,8%), niejasność przepisów (43,8%), ryzyko finansowe (25%) i nadmierną konkurencję (25%).

Respondenci będący zaangażowani w życie spółdzielni socjalnych w ponad połowie przypadków (53%) raczej nie doświadczali trudności związanych z rozpoczęciem funkcjonowania jako członek spółdzielni socjalnych, a w 15% przypadków zdecydowanie nie napotkali trudności. Badani, którzy doświadczali trudności związanych z rozpoczęciem funkcjonowania spółdzielni socjalnej w związku z byciem członkiem założycielem wskazywali najczęściej bardzo uciążliwą i rozbudowaną procedurę formalną. ON często wskazywały także ograniczony dostęp do informacji na temat zakładania spółdzielni socjalnej

Przy zakładaniu własnej działalności gospodarczej badani najchętniej korzystali ze wsparcia rodziny (66,2%). Rzadziej korzystali ze wsparcia przyjaciół (39,2%), innej firmy (31,1%), czy powiatowego urzędu pracy (31,1%).

Dostępne na rynku instrumenty wsparcia przedsiębiorczości były niejednokrotnie wykorzystywane także przez ON objęte badaniem. Badani najczęściej korzystali z dotacji na rozpoczęcie działalności (75%), doradztwa prawnego (43,8%), ulgi w opłacaniu obowiązkowych składek (17,2%) i szkoleń biznesowych (14,1%).

Prowadzenie działalności gospodarczej

Aktualnie ON prowadzące działalność gospodarczą raczej nie mają trudności związanych z prowadzeniem własnej działalności. Trudności w tym zakresie doświadczają 17% badanych. Przede wszystkim problemy te związane są z wysokimi kosztami działalności, biurokracją, a także ryzykiem finansowym i niejasnością przepisów.

Wśród głównych trudności o charakterze wewnętrznym, których doświadczają spółdzielnie, których członkami są respondenci najczęściej wskazuje się na problemy w relacjach interpersonalnych (25%), nierównomierną aktywność członków spółdzielni (22,5%) i problemy z utrzymaniem jakości usług/produktów (15%). Członkowie spółdzielni socjalnych poproszeni o wskazanie głównych trudności o charakterze zewnętrznym doświadczane przez spółdzielnie socjalne, najczęściej wskazują dużą konkurencję na rynku (35%), brak zainteresowania ze strony władz lokalnych (35%), skomplikowane rozwiązania prawne, które utrudniają funkcjonowanie spółdzielni (25%) oraz trudności w pozyskiwaniu zleceń na rynku komercyjnym (22,5%).

Dodatkowe wsparcie, z którego chciałyby skorzystać ON zakładając działalność gospodarczą wskazywane przez respondentów dotyczy przede wszystkim finansowania – badani zwracali uwagę na to, że dotacje na założenie działalności powinny być większe, a ci, którzy nie korzystali z dotacji oczekiwali by właśnie takiej formy wsparcia. Druga kategoria oczekiwań względem wspierania rozpoczynania prowadzenia własnej działalności dotyczy wsparcia w formalnych aspektach: zmniejszenia biurokracji dla przedsiębiorców, pomocy przy dopełnianiu niezbędnych formalności. Pożądane wsparcie mogłoby być realizowane (zdaniem jednego z badanych) w ramach inkubatora przedsiębiorczości, gdzie można uzyskać pomoc m.in. w zakresie księgowości). Ponadto, istotnym instrumentem wsparcia dla osób rozpoczynających działalność są zwolnienia z obowiązkowych opłat, składek.

Badani zostali poproszeni o zaproponowanie nowych rozwiązań, zmian w obecnych uregulowaniach, które należy wprowadzić, aby skłonić większą liczbę ON do bycia członkiem spółdzielni socjalnej. Najczęściej wskazywany postulat odnosi się do uproszczenia procedur związanych z zakładaniem i funkcjonowaniem spółdzielni socjalnych, w tym uproszczenia w zakresie: regulacji prawnych, zasad funkcjonowania, zasad rozliczeń, a także zmniejszenie komercyjnego wymiaru spółdzielni, wprowadzenie możliwości podziału wypracowanego zysku, zapewnienie przez samorządu preferencyjnych warunków wynajmu lokali. Respondenci wskazywali także rozwiązania związane z finansowaniem spółdzielni socjalnych: wprowadzenie ułatwień w pozyskiwaniu dotacji dla spółdzielni socjalnych, zwiększenie budżetu na rehabilitację ON oraz na szkolenia dla ON, dopłaty ze środków publicznych (z gminy lub z funduszu przeznaczanego na finansowanie działalności spółdzielni socjalnych),

Ponadto konieczne jest podejmowanie działań informująco-promocyjnych dotyczących możliwości zakładania spółdzielni socjalnej, ale także działania informacyjne

dla już istniejących spółdzielni socjalnych. W ramach działań promocyjnych badani wskazywali także na potrzebę promocji produktów spółdzielni w mediach, co pozwoli na popularyzację ich działalności oraz formy spółdzielni socjalnych jako możliwości aktywności zawodowej dla ON.

MODUŁ 4. Wpływ otoczenia instytucjonalnego i społecznego na aktywność zawodową ON

Badanie skierowane na poznanie wpływu otoczenia społecznego i instytucjonalnego na aktywność zawodową ON oraz uzyskanie komplementarnych opinii dotyczących potrzeb ON na rynku pracy oraz barier utrudniających im podjęcie aktywności zawodowej. Przeprowadzone w dwóch grupach badawczych:

1. rodziny i opiekunowie (prawni i faktyczni) ON;
2. instytucje wspierające aktywność zawodową ON.

4.1 Rodziny i opiekunowie prawni ON

4.2 Szczegółowe pytania badawcze

1. Jakie w ocenie ich najbliższych są najpoważniejsze bariery, z którymi mierzą się ON przy próbie wejścia na rynek pracy?
2. Co mogłoby wpłynąć na pobudzenie aktywności zawodowej ON i skłoniłoby ich do poszukiwania pracy?
3. Jaki jest stan wiedzy o instrumentach wsparcia aktywności zawodowej w najbliższym otoczeniu ON?
4. Jak w ocenie badanych te instrumenty odpowiadają na potrzeby ON?
5. Jaka jest dostępność tych form wsparcia?
6. Jak oceniają instytucje wspierające pod względem skuteczności i kompetencji?
7. W jaki sposób najbliższe otoczenie angażuje się (lub nie) w poszukiwanie przez ON pracy?
8. Jakie są konsekwencje (dla całego gospodarstwa domowego) znalezienia pracy przez ON, i jak mogą wpływać na decyzję o podjęciu aktywności zawodowej?

4.3 Dobór próby badawczej

Tabela 6. Struktura próby badawczej - rodziny i opiekunowie ON

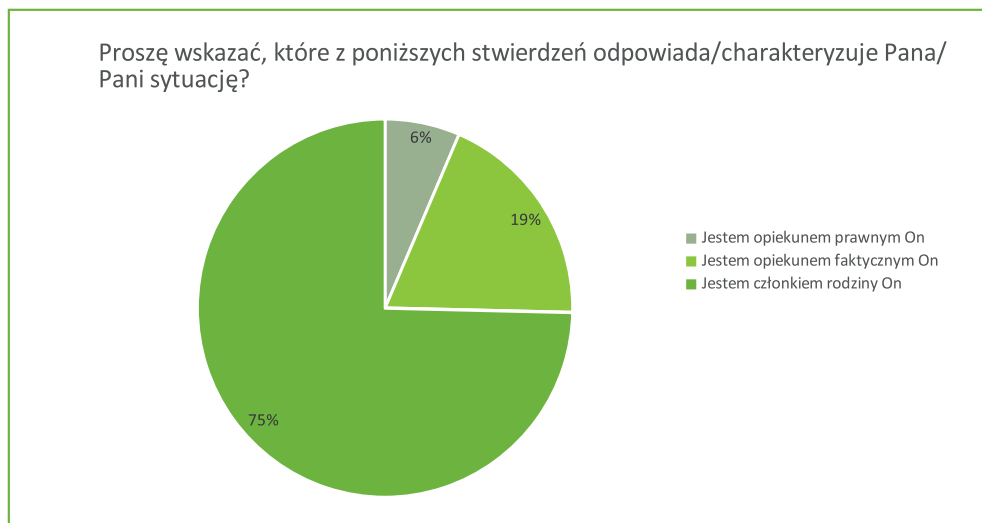
Kategoria	Zrealizowana	Założenia
Ogółem	201	200
Niepełnosprawność - wzrok	44	min. 10%
Niepełnosprawność - słuch	34	min. 10%
Niepełnosprawność - ruch	51	min. 10%
Niepełnosprawność - choroby psychiczne	21	min. 10%
Niepełnosprawność - intelektualna	31	min. 10%
Niepełnosprawność - pozostałe rodzaje	63	min. 10%

4.4 Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych

4.5 Charakterystyka respondentów

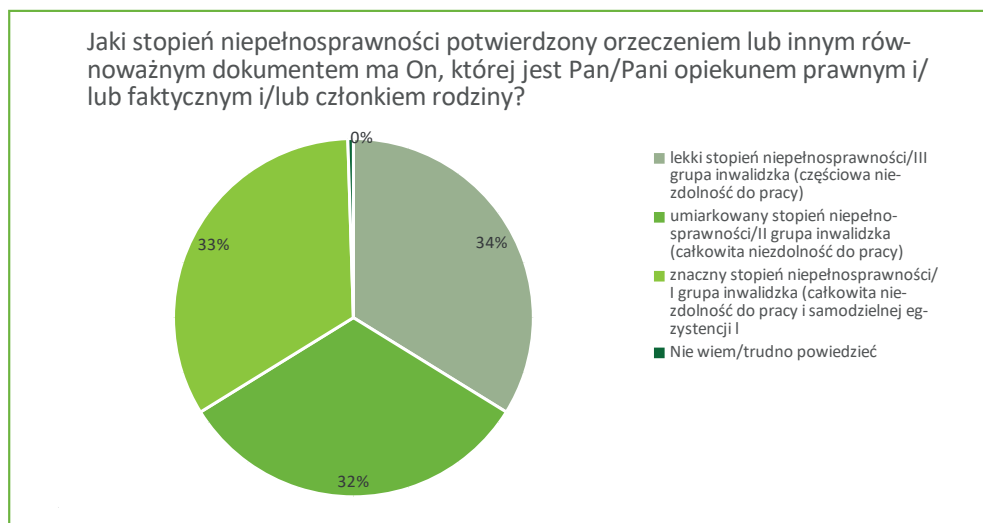
W badaniu, którego celem jest podniesienie aktywności zawodowej On, istotnym źródłem informacji jest wiedza i opinie opiekunów sprawujących faktyczną opiekę nad niepełnosprawnymi. Większość ankietowanych uczestniczących w badaniu stanowią osoby będące członkami rodziny On – 75%. Wśród respondentów 19% stanowią osoby posiadające status opiekuna faktycznego On, natomiast 6% to odsetek opiekunów, którzy zadeklarowali, iż są opiekunami prawnymi On.

Wykres 151. Proszę wskazać, które z poniższych stwierdzeń odpowiada/charakteryzuje Pana/ Pani sytuację? N=201



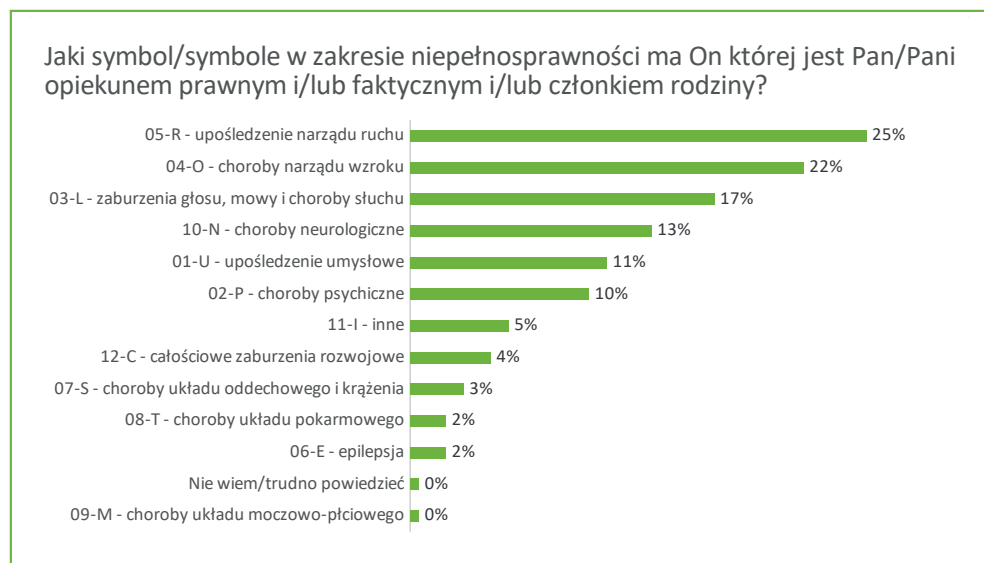
Ze zgromadzonego materiału badawczego wynika, że największy odsetek badanych opiekunów zajmuje się On z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności tj. III grupa inwalidzka, oznaczająca częściową niezdolność do pracy (34%). Nieznacznie mniejszy odsetek opiekunów biorących udział w ankiecie (33%) zajmuje się On należącymi do I grupy inwalidzkiej – osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, które nie są zdolne do pracy lub samodzielnej egzystencji. W przypadku 32% badanych opieka dotyczy osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – II grupa inwalidzka oznaczająca całkowitą niezdolność do pracy. Opiekunowie, którzy nie są w stanie określić stopnia niepełnosprawności On, nad którą sprawują opiekę stanowią zaledwie 1%.

Wykres 152. Jaki stopień niepełnosprawności potwierdzony orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem ma On, której jest Pan/Pani opiekunem prawnym i/lub faktycznym i/lub członkiem rodziny? N=201.



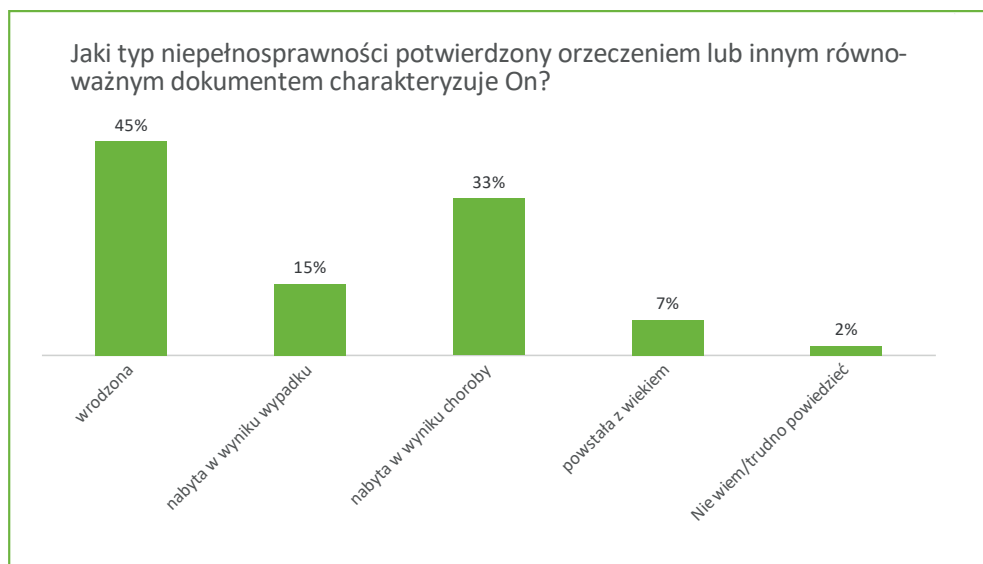
Ponad jedna czwarta uczestników badania to opiekunowie zajmujący się On z upośledzeniem narządu ruchu (25,4%). Warto zauważyć, że znaczny odsetek stanowią również osoby będące opiekunami osób cierpiących na choroby narządu wzroku – 21,9%, natomiast trzecią grupę stanowią opiekunowie zajmujący się podopiecznymi z zaburzeniami głosu, mowy i chorobami słuchu (16,9%). Wśród badanych 13,4% stanowią opiekunowie On z chorobami neurologicznymi. Osobami z upośledzeniem umysłowym i chorobami psychicznymi zajmuje się odpowiednio 10,9% i 10% ankietowanych.

Wykres 153. Jaki symbol/symbole w zakresie niepełnosprawności ma On której jest Pan/Pani opiekunem prawnym i/lub faktycznym i/lub członkiem rodziny? N=201. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



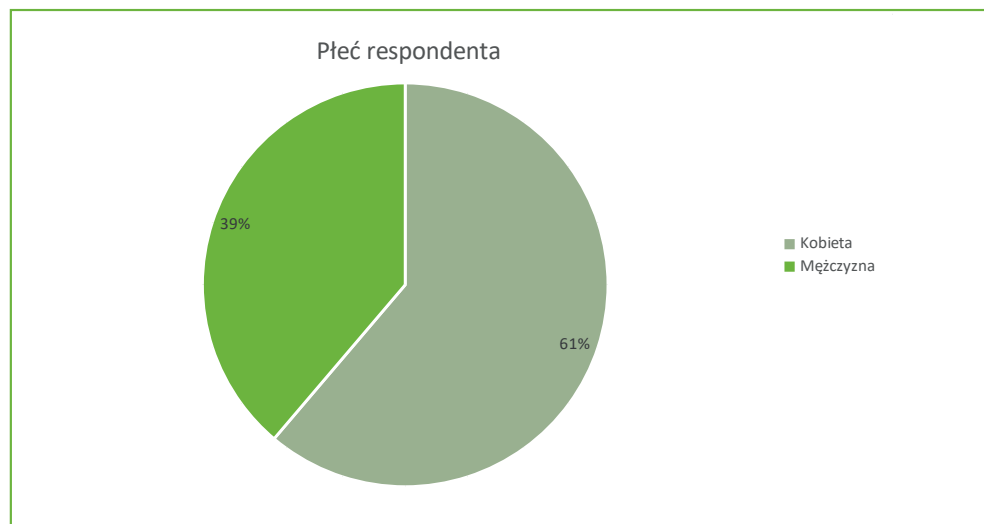
W trakcie wywiadu respondenci zostali poproszeni o określenie typu niepełnosprawności osoby, nad którą sprawują opiekę. Zdecydowana większość On, którymi zajmują się opiekunowie uczestniczący w badaniu to osoby w niepełnosprawnością wrodzoną – 44,8%. Jak deklarują respondenci, jedna trzecia On, nad którymi sprawują opiekę to osoby, których niepełnosprawność została nabyta w wyniku choroby (32,8%). Niepełnosprawność będąca wynikiem wypadku to kolejny typ niepełnosprawności, który określali respondenci – charakteryzuje on 14,9% podopiecznych opiekunów, natomiast 7,5% to osoby wymagające opieki i wsparcia ze względu na wiek. Warto zauważyć, że ON z wykształceniem podstawowym (64%) lub gimnazjalnym (50%) częściej mają znaczny stopień niepełnosprawności.

Wykres 154. Jaki typ niepełnosprawności potwierdzony orzeczeniem lub innym równoważnym dokumentem charakteryzuje On? N=201. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



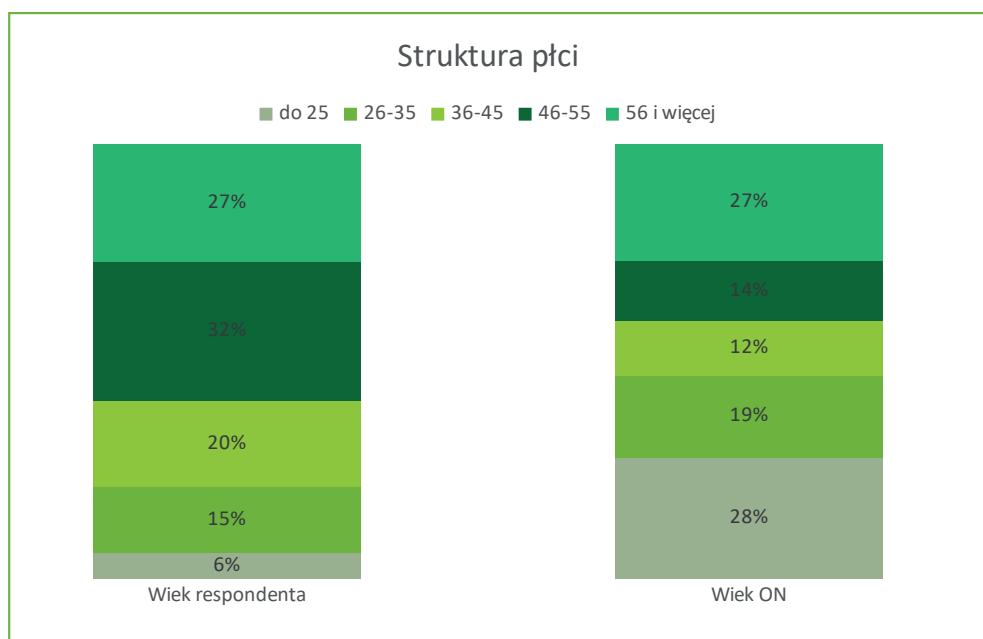
Biorąc pod uwagę płeć respondentów uczestniczących w badaniu można zaobserwować, że większość opiekunów/członków rodziny On sprawujących nad nimi opiekę stanowią kobiety – 61%. Mniej liczna jest grupa mężczyzn będących prawnymi lub faktycznymi opiekunami On lub członkami ich rodzin, którzy stanowią 39% badanych.

Wykres 155. Płeć respondenta, N=201.



Z analizy struktury wieku opiekunów On wynika, że najwięcej uczestników badania to osoby w wieku 46-55 lat (32%). Drugą najliczniejszą grupą stanowią opiekunowie w wieku 56 i więcej lat (27%). Osoby zajmujące się On w wieku 36-45 stanowią niemal 1/5 badanych. Najmłodsze grupy respondentów tj. w wieku 26-35 i do 25 lat są najmniej liczne i stanowią odpowiednio 15% i 5%. Jeżeli chodzi o wiek On to niemal taki sam odsetek stanowią osoby i najstarszym i najmłodszym przedziale wiekowym: 28% On do 25 lat i 27% On w wieku 56 i więcej lat.

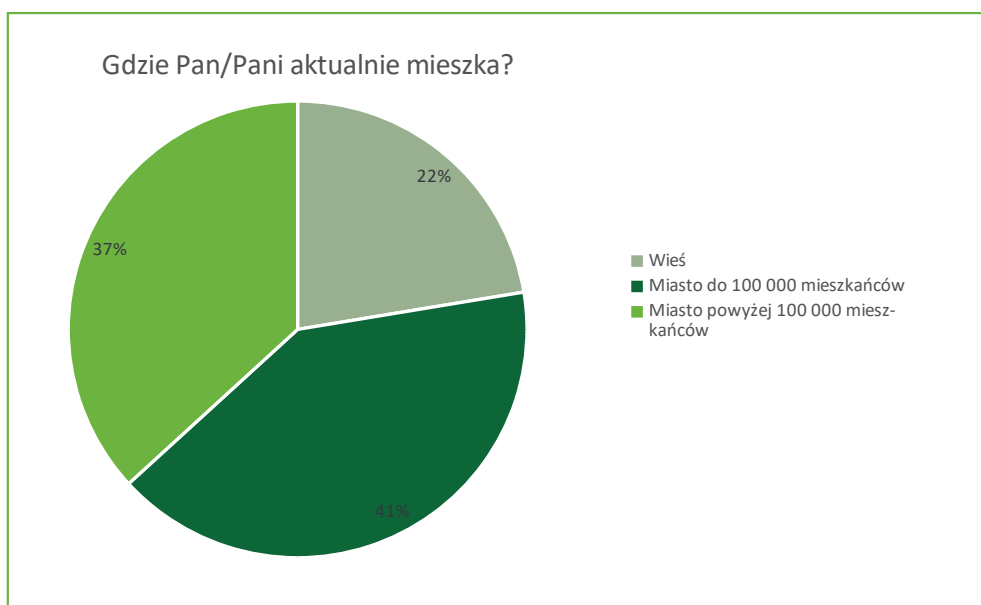
Wykres 156. Wiek (respondenta); Wiek (osoby, dla której respondent jest opiekunem prawnym i/lub faktycznym i/lub członkiem rodziny), N=201.



Uczestników badania charakteryzuje duże zróżnicowanie ze względu na miejsce zamieszkania. Większość (41%) badanych opiekunów On to osoby mieszkające w małych miastach liczących do 100 000 mieszkańców. Opiekunowie prawni On i członkowie ich rodzin sprawujący nad nimi opiekę, którzy są mieszkańcami dużych miast (powyżej 100 000 mieszkańców) stanowili w niniejszym badaniu 37% ankietowanych. Ponad jedna piąta respondentów to opiekunowie On, którzy zamieszkują wieś (22%).

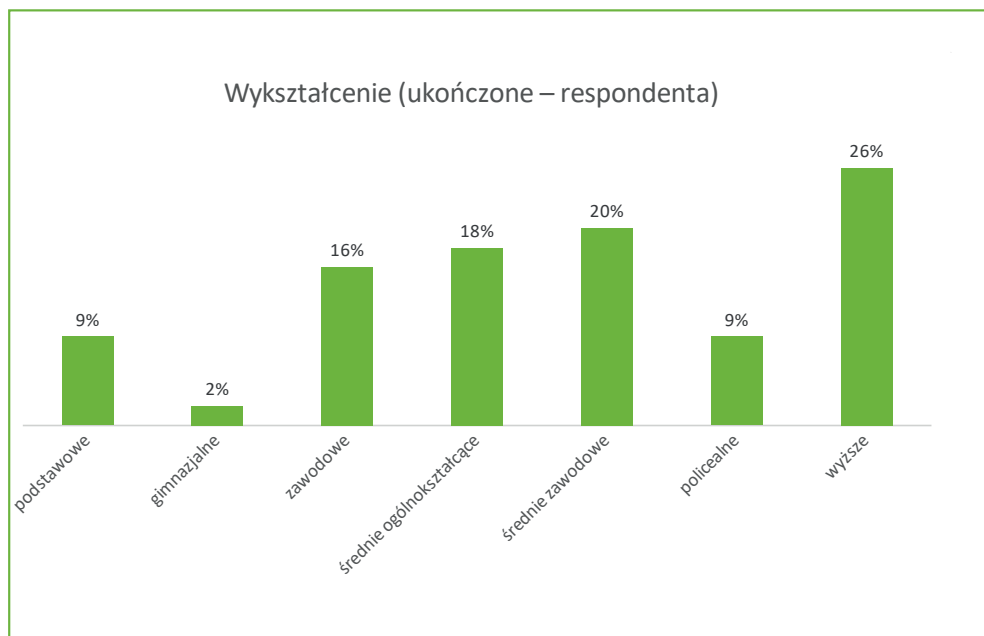
Wykres 157. Gdzie Pan/Pani aktualnie mieszka? N=201.

Próbę badawczą w niniejszym badaniu cechuje również duże zróżnicowanie pod



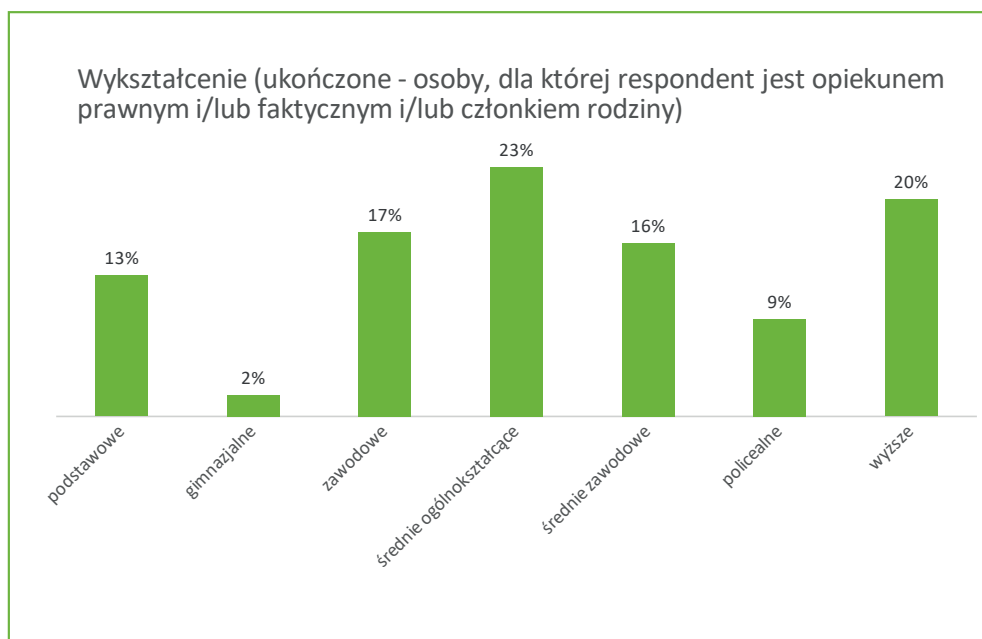
względem wykształcenia. Największa grupa opiekunów/członków rodziny On sprawujących nad nimi opiekę to osoby posiadające wyższe wykształcenie – 26%. Co piąty badany to osoba, która zadeklarowała, że posiada wykształcenie na poziomie średnim zawodowym. Na wykształcenie średnie ogólnokształcące wskazuje 18% opiekunów On, z kolei na zawodowe 16%. Pozostałe grupy nie przekraczają 10% uczestników badania.

Wykres 158. Wykształcenie (ukończone – respondenta) N=201.



Struktura wykształcenia On, którymi zajmują się respondenci przedstawia się odmiennie niż w przypadku opiekunów. Najliczniejszą grupę stanowią niepełnosprawni posiadający wykształcenie średnie ogólnokształcące – 23%. Jedna piąta badanych deklaruje, że On nad którymi sprawują opiekę posiadają wykształcenie wyższe. Na wykształcenie zawodowe oraz średnie zawodowe wskazuje po 16% badanych. Odsetek niepełnosprawnych, którzy ukończyli edukację na poziomie podstawowym wynosi 12%, natomiast odsetek On, którzy posiadają wykształcenie policealne wynosi 9%. Na wykształcenie gimnazjalne On wskazuje zaledwie 2% badanych.

Wykres 159. Wykształcenie (ukończone - osoby, dla której respondent jest opiekunem prawnym i/lub faktycznym i/lub członkiem rodziny) N=201.

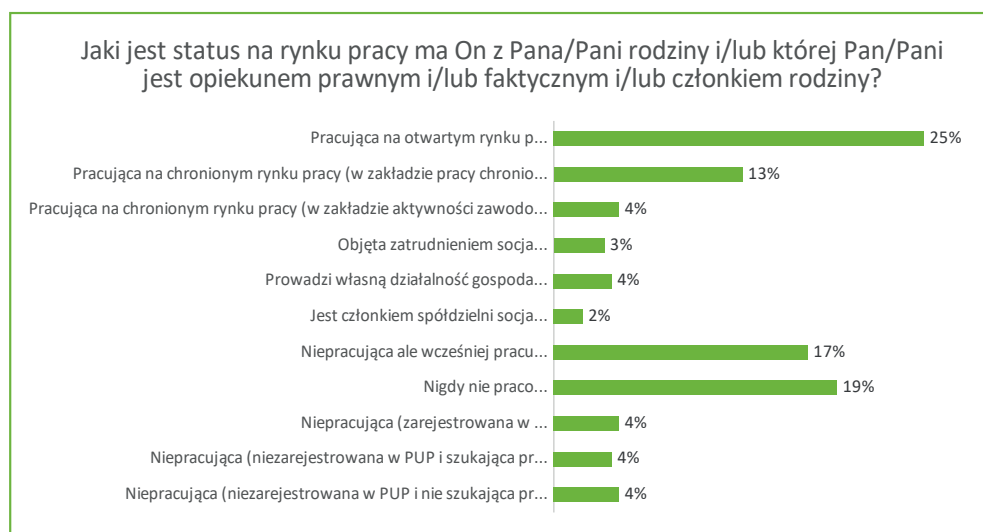


4.6 Sytuacja na rynku pracy ON

Celem prowadzonego badania jest analiza sytuacji On, określenie ich potrzeb oraz problemów związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy. Aby zaplanować skuteczną pomoc ukierunkowaną na podniesienie aktywności zawodowej On, konieczne było poznanie ich obecnego statusu na rynku pracy. Wśród On, będących podopiecznymi opiekunów uczestniczących w badaniu, dominują osoby pracujące na otwartym rynku pracy – 25,4%. Należy jednak podkreślić, że niemal jedna piąta niepełnosprawnych nigdy nie podjęła żadnej pracy (19,4%), a 17,4% to osoby również niepracujące, ale czynne zawodowo w przeszłości. Na pracę swoich podopiecznych z zakładzie pracy chronionej wskazuje 12,9% respondentów. Zaledwie 4% On prowadzi własną działalność gospodarczą, natomiast 4,5% stanowią osoby, które nie pracują i nie planują podjęcia pracy w przyszłości. Warto zwrócić uwagę na to, że osoby niepełnosprawne z wyższym wykształceniem (41%) lub z wykształceniem policealnym (39%) częściej pracują na otwartym rynku pracy.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na wykształcenie respondentów – opiekunów tych osób. Również można spostrzec, że w przypadku opiekunów z wykształceniem wyższym (37%), policealnym (41%) lub średnim ogólnokształcącym (36%) ich podopieczni częściej pracują na otwartym rynku pracy. Jednocześnie warto także zwrócić uwagę na ON, które nigdy nie pracowały. Częściej mamy do czynienia z takimi osobami w sytuacji gdy ON ma wykształcenie podstawowe (40%) lub gimnazjalne (50%) lub gdy jego opiekun charakteryzuje się wykształceniem podstawowym (68%).

Wykres 160. Jaki jest status na rynku pracy ma On z Pana/Pani rodziny i/lub której Pan/Pani jest opiekunem prawnym i/lub faktycznym i/lub członkiem rodziny? N=201. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

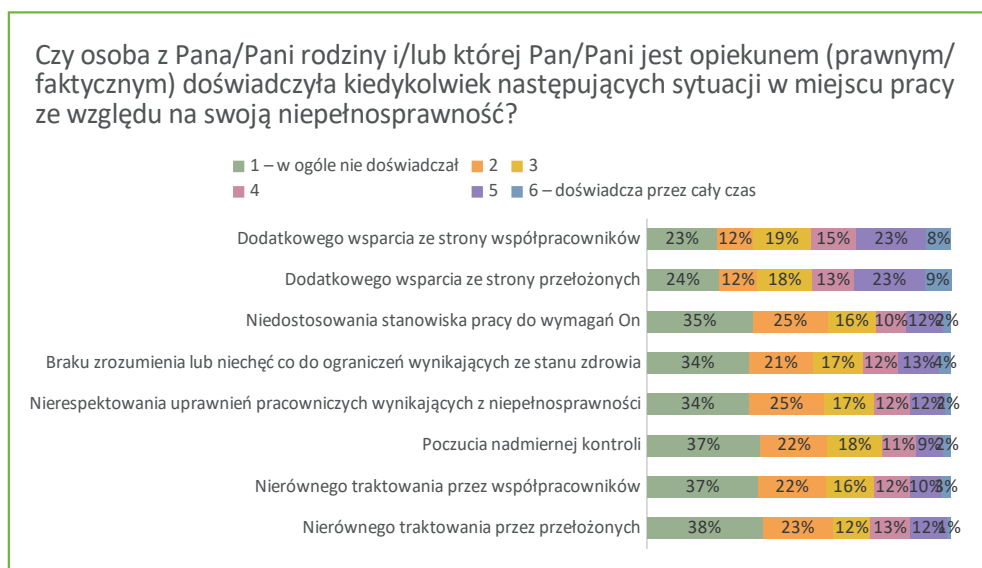


Jeżeli chodzi o aspekty pracy zawodowej On w zakładach pracy, to niemal jedna piąta badanych wskazuje, że w ogóle nie doświadcza dodatkowego wsparcia ze strony współpracowników (23%) oraz ze strony przełożonych (24%). Jednocześnie 23% badanych deklaruje, że doświadcza takiego wsparcia bardzo często, a odpowiednio 8% i 9% doświadcza wsparcia współpracowników i przełożonych cały czas. Warto zauważyć, że w przypadku nierównego traktowania przez przełożonych do takich zdarzeń dochodzi częściej w miastach do 100 tys. mieszkańców (23% - wskazało odpowiedzi odpowiadające bardzo częstym lub nieustannym doświadczeniom tego rodzaju). Częściej dotyczy

to także ON z umiarkowanym (14%) lub znacznym (23%) stopniem niepełnosprawności oraz raczej kobiet (16%) niż mężczyzn (10%). Jeśli zaś chodzi o dyskryminację ze strony innych pracowników to mamy do czynienia z podobnym zjawiskiem – częściej dochodzi do tego w miastach do 100 tys. mieszkańców (25%), dotyczy ON z umiarkowanym (16%) lub znacznym (18%) stopniem niepełnosprawności oraz częściej kobiet (16%) niż mężczyzn (10%).

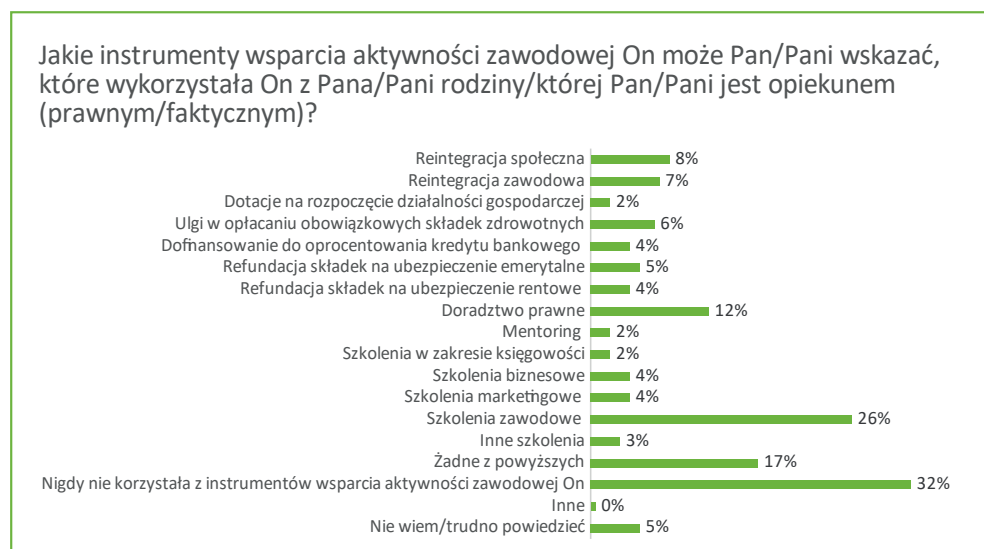
Ankietowani rzadko wskazują na negatywne doświadczenia w miejscu pracy swoich podopiecznych wynikające z ich niepełnosprawności. Największy odsetek odpowiedzi dotyczy, że spotkali się z brakiem zrozumienia lub niechęcią co do ograniczeń wynikających ze stanu zdrowia (29% stanowią łącznie odpowiedzi doświadczają cały czas, bardzo często i często). Na nierespektowanie uprawnień pracowniczych wynikających z niepełnosprawności oraz nierówne traktowanie przez przełożonych wskazało 26% badanych opiekunów On (łącznie odpowiedzi doświadczają cały czas, bardzo często i często).

Wykres 161. Czy osoba z Pana/Pani rodziny i/lub której Pan/Pani jest opiekunem (prawnym/faktycznym) doświadczyła kiedykolwiek następujących sytuacji w miejscu pracy ze względu na swoją niepełnosprawność? N=163.



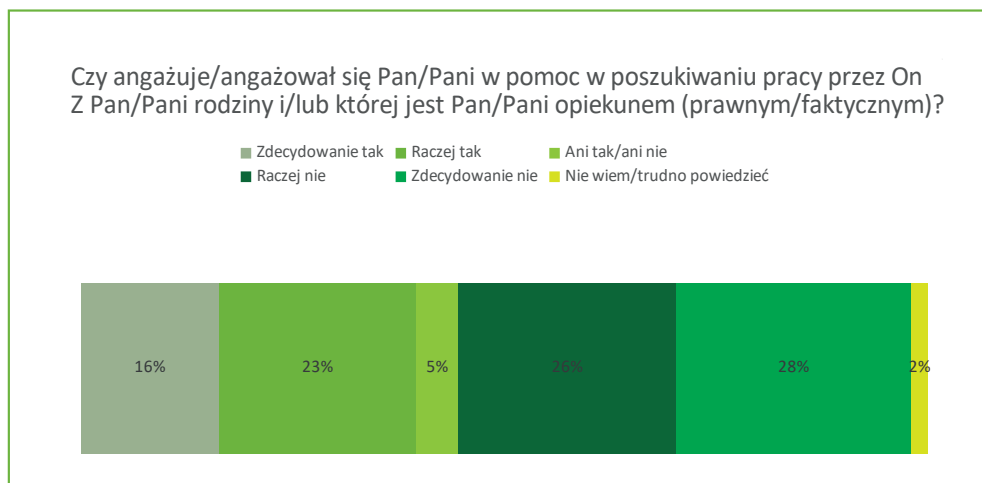
Opiekunowie/członkowie rodziny On uczestniczący w badaniu wskazują, że On, nad którymi sprawują opiekę, najczęściej w ogóle nie korzystali z instrumentów wsparcia aktywności zawodowej On – 32,3%. Częściej takie odpowiedzi dotyczyły ON, które mają wykształcenie podstawowe (50%) lub gimnazjalne (50%) oraz sytuacji, gdy opiekun ON ma wykształcenie podstawowe (61%). Ponad jedna czwarta badanych, wśród instrumentów wsparcia, z których korzystali ich podopieczni wskazuje na szkolenia zawodowe – 26,4%. Badani, którzy skorzystali z danego instrumentu mieli również możliwość jego oceny pod kątem efektywności, dostępności, zwiększania aktywności zawodowej On, łatwości ich wykorzystania oraz spójności z innymi instrumentami. Osoby, które wskazują na korzystanie ze szkoleń zawodowych w większości ocenili je pozytywnie, jednakże należy zauważyć, że w przypadku łatwości wykorzystania szkoleń zawodowych i ich spójności z innymi instrumentami ponad jedna czwarta badanych dokonała oceny negatywnej (łącznie odpowiedzi zła i raczej zła). Niemal 12% uczestników skorzystało z doradztwa prawnego, oceniając je prawie w każdym aspekcie pozytywnie. Jedynie w przypadku spójności instrumentu (doradztwo prawne) odnotowano 25% wskazań, że ocenia się je raczej źle.

Wykres 162. Jakie instrumenty wsparcia aktywności zawodowej On może Pan/Pani wskazać, które wykorzystwała On z Pana/Pani rodziny/której Pan/Pani jest opiekunem (prawnym/faktycznym)? N=201.



Na uwagę zasługuje fakt, iż opiekunowie prawni i faktyczni uczestniczący w ankiecie w większości nie angażują się w pomoc w poszukiwaniu pracy przez On – łącznie 54% respondentów obecnie nie angażuje się lub nie angażowało się w przeszłości w proces znalezienia zatrudnienia przez On, którą się zajmują (26% raczej nie, 28% zdecydowanie nie). Warto podkreślić, że na aktywność w tym zakresie wskazuje znaczny odsetek badanych - łącznie 39% badanych opiekunów/członków rodziny On bierze lub brało udział w poszukiwaniu pracy przez swojego podopiecznego (16% zdecydowanie tak, 23% raczej tak). Częściej zaangażowanie opiekunów ma miejsce w sytuacji, gdy posiadają oni wykształcenie wyższe (52% stanowią odpowiedzi „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”). Jeśli chodzi o wykształcenie ON będących pod opieką badanych, to nieco częściej takie zaangażowanie widoczne jest w przypadku ON z wykształceniem zawodowym (55%) lub policealnym (44%).

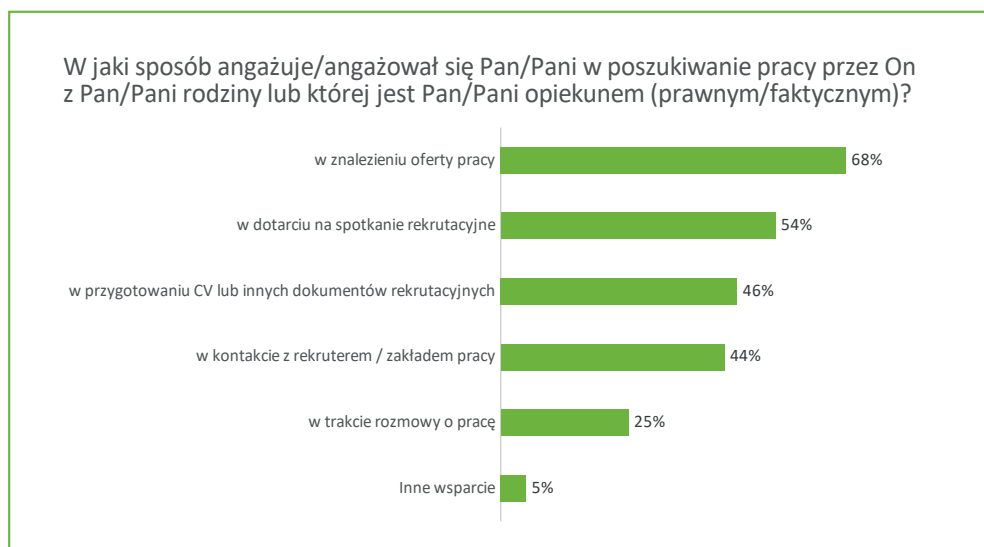
Wykres 163. Czy angażuje/angażował się Pan/Pani w pomoc w poszukiwaniu pracy przez On z Pan/Pani rodziny i/lub której jest Pan/Pani opiekunem (prawnym/faktycznym)? N=201.



Opiekunowie On mogą na wiele sposobów wspierać swoich podopiecznych z znalezieniem przez nich zatrudnienia. Opiekunowie, którzy zadeklarowali w ankiecie, że byli zaangażowani w pomoc w poszukiwaniu pracy przez On, nad którymi sprawują opiekę, najczęściej brali udział w znalezieniu oferty pracy (67,5%). Ponad połowa respondentów (53,8%) odpowiedziała, że uczestniczyła w dotarciu na On na spotkanie rekrutacyjne.

Znaczny odsetek opiekunów On brał udział w przygotowaniu CV lub innych dokumentów rekrutacyjnych (46,3%) oraz kontaktowało się z rekruterem, bądź zakładem pracy, do którego aplikowała On (43,8%). Co czwarta badana osoba towarzyszyła On w czasie rozmowy o pracę.

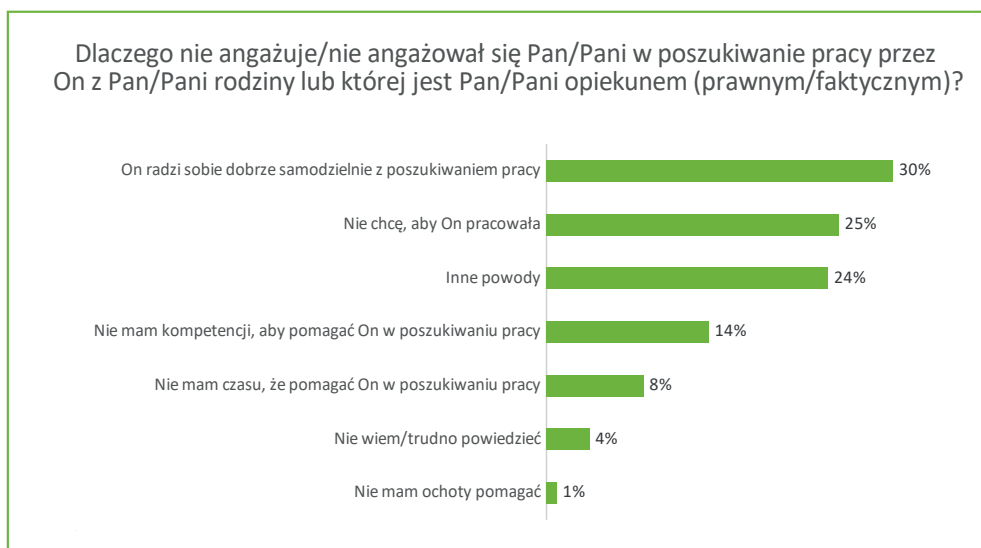
Wykres 164. W jaki sposób angażuje/angażował się Pan/Pani w poszukiwanie pracy przez On z Pan/Pani rodziny lub której jest Pan/Pani opiekunem (prawnym/faktycznym)? N=80.



Jak już wspomniano, ponad połowa respondentów zadeklarowała, że nie uczestniczy lub nie uczestniczyła w przeszłości w procesie rekrutacji do pracy On, którą się opiekują. Wśród powodów, dlaczego opiekunowie/członkowie rodziny nie angażowali się w pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia przez On, wskazuje się najczęściej na wystarczający stopień samodzielności On w tym zakresie (29,6%). Częściej takie wskazania dotyczą opiekunów z wykształceniem wyższym (73%) lub policealnym (43%), a także ON, które mają wykształcenie wyższe (54%) lub policealne (57%). Co ciekawe, aż jedna czwarta respondentów jest zdania, że nie chcą, aby On będąca pod ich opieką, podjęła pracę (częściej dotyczy to opiekunów z wykształceniem podstawowym (59%) oraz ON z wykształceniem podstawowym (40%), gimnazjalnym (50%) lub zawodowym (39%). Na inne powody nieangażowania się w pomoc z poszukiwaniem zatrudnienia wskazuje

24,1% ankietowanych, tłumacząc, że On, którą się zajmują nie jest zdolna do podjęcia pracy.

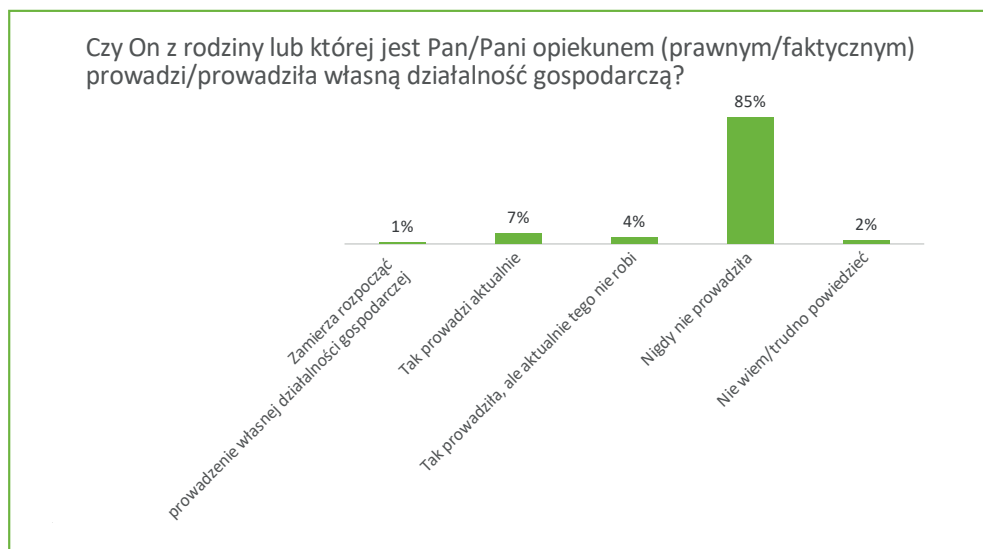
Wykres 165. Dlaczego nie angażuje/nie angażował się Pan/Pani w poszukiwanie pracy przez On z Pan/Pani rodziny lub której jest Pan/Pani opiekunem (prawnym/faktycznym)? N=108.



Działalność gospodarcza

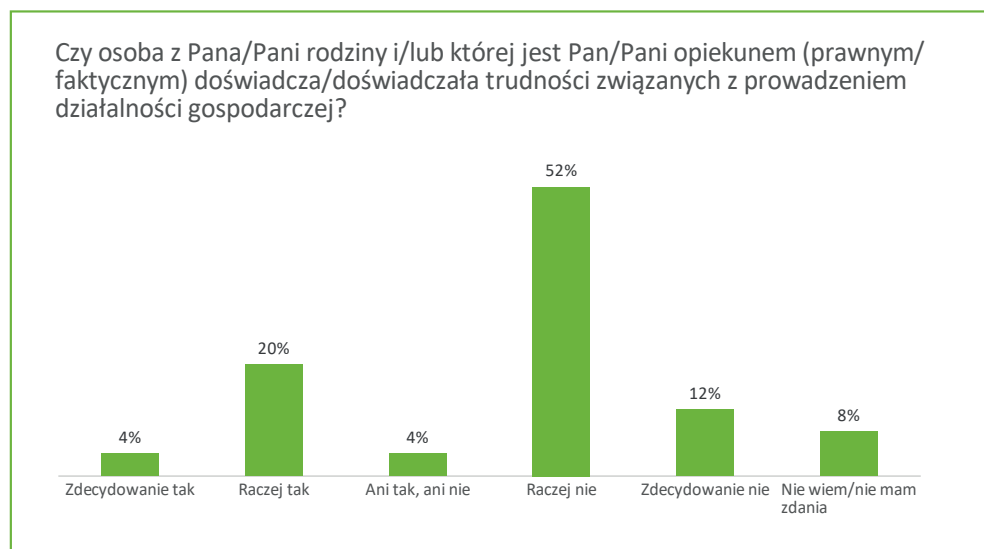
Jednym z istotnych elementów aktywizacji zawodowej On jest kwestia prowadzenia przez niepełnosprawnych własnej działalności gospodarczej, dlatego temat ten stanowił jeden z obszarów badawczych prowadzonego badania. Ze zgromadzonego materiału badawczego wynika, że własną działalność gospodarczą prowadzi zaledwie 7% On, będących pod opieką opiekunów/członków rodziny On uczestniczących w ankiecie. Należy podkreślić, że zdecydowana większość (85%) nigdy nie podejmowała takiej aktywności. Na prowadzenie własnej działalności gospodarczej w przeszłości wskazuje 4% respondentów, a zaledwie 1% planuje rozpoczęcie prowadzenia własnego biznesu.

Wykres 166. Czy On z rodziny lub której jest Pan/Pani opiekunem (prawnym/faktycznym) prowadzi/prowadziła własną działalność gospodarczą? N=201.



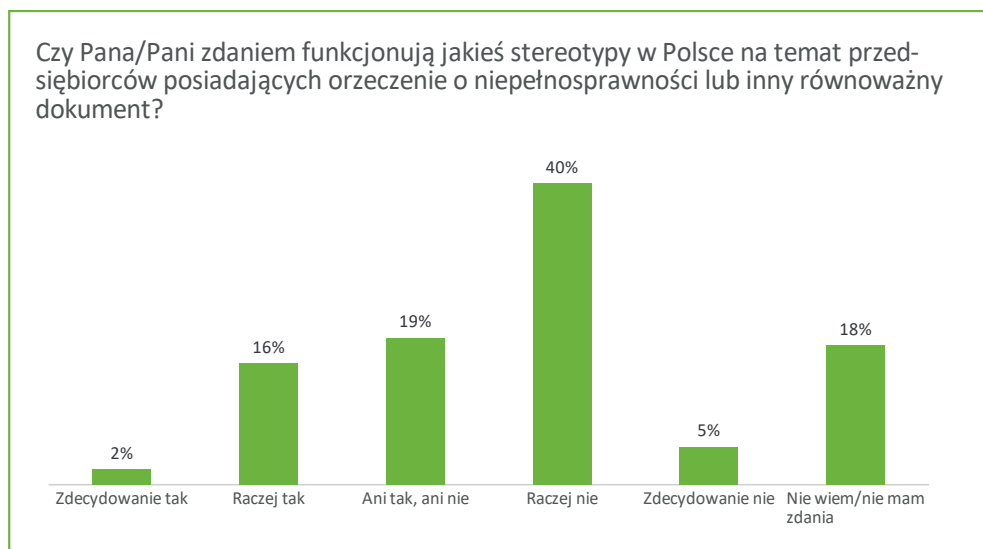
Spośród badanych, którzy zadeklarowali, że prowadzą lub prowadzili własną działalność gospodarczą, zdecydowana większość On (64%) nie doświadcza lub nie doświadczała z tego powodu żadnych trudności (52% odpowiedzi raczej nie, 12% odpowiedzi zdecydowanie nie). Na problemy związane z prowadzeniem takiej działalności wskazuje niemal jedna piąta uczestników badania (4% odpowiedzi zdecydowanie tak, 20% odpowiedzi raczej tak). Łącznie 12% badanych respondentów nie udzieliła sprecyzowanej odpowiedzi lub nie miała w tej kwestii wiedzy/zdania.

Wykres 167. Czy osoba z Pana/Pani rodziny i/lub której jest Pan/Pani opiekunem (prawnym/faktycznym) doświadcza/doświadczała trudności związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej? N=25.



W badaniu, które miało na celu zbadanie barier i potrzeb On, analizie poddano społeczny wizerunek przedsiębiorców z niepełnosprawnością oraz funkcjonujące w przestrzeni publicznej mity i stereotypy. Największy odsetek respondentów, dokonując oceny, czy ich zdaniem funkcjonują w Polsce jakieś stereotypy na temat przedsiębiorców posiadających orzeczenie o niepełnosprawności lub inny równoważny dokument, deklaruje, że nie dostrzega takich stereotypów – 40%. Zdaniem 17% ankietowanych (łącznie odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak) funkcjonują w Polsce stereotypy na temat niepełnosprawnych przedsiębiorców. Warto zauważyć, że odsetek osób niezdecydowanych w tej kwestii jest znaczący – 19% odpowiedziało ani tak ani nie, z kolei 18% nie posiada w tej sprawie wiedzy lub zdania. Co ciekawe, częściej występowanie takich stereotypów zauważają opiekunowie, którzy deklarują że chcieliby aby ich podopieczni podjęli pracę (37%) niż tych deklarujących, że nie chcieliby tego (5%).

Wykres 168. Czy Pana/Pani zdaniem funkcjonują jakieś stereotypy w Polsce na temat przedsiębiorców posiadających orzeczenie o niepełnosprawności lub inny równoważny dokument? N=201.



Z perspektywy najbliższego otoczenia osób niepełnosprawnych rozwiązania, które mogłyby skłonić większą liczbę ON do wejścia na rynek pracy najczęściej odnoszą się do czynnika ekonomicznego. Rozwiązania proponowane przez członków rodzin i opiekunów ON związane z finansowaniem aktywizacji zawodowej ON odnoszą obejmują: wsparcie finansowe ON i pracodawców, zwolnienia z podatków, dofinansowanie stanowiska pracy, sfinansowanie zapewnienia warunków do podjęcia aktywności zawodowej (np. sfinansowanie niezbędnych urządzeń), dofinansowanie do mieszkań, krótszy czas oczekiwania na mieszkanie, asystent osobisty refundowany w całości i dostępny przez 24 godziny na dobę, likwidacja barier architektonicznych. W kontekście czynników ekonomicznych należy także zwrócić uwagę na kwestię oczekiwań względem wyższego proponowanego wynagrodzenia dla ON, a także postulat dotyczący nie ograniczania świadczeń socjalnych dla ON, które decydują się na pracę zarobkową. Jednocześnie, wskazywano także na korzyści, jakie powinny być zapewnione pracodawcom: środki do przystosowanie miejsca pracy, na współfinansowanie zatrudnienia, a także dodatkowe benefity takie jak zwolnienia z podatków.

Wśród pomysłów w badanej grupie często wskazywano także na działania, które mają przygotować ON do wejścia na rynek pracy. Najczęściej zwracano uwagę na potrzebę szkoleń, w różnych obszarach użytecznych dla aktywności zawodowej (szkolenia zawodowe, szkolenia z obsługi komputera, pozwalające na przekwalifikowanie). Zwracano także uwagę na konieczność likwidacji barier: najczęściej są to bariery architektoniczne, ale w zależności od niepełnosprawności, potrzebne jest także wykorzystywanie dokumentacji z alfabetem Brajla, zapewnienie aparatu słuchowego, czy wsparcia psychologicznego.

Badani dostrzegają także potrzebę integracji lub reintegracji społecznej ON poprzez zapewnienie takich form aktywności, które przygotowują ON do wejścia na rynek pracy. Wskazane rozwiązania w ramach tej kategorii to: stworzenie miejsca, do którego ON mogłyby przychodzić bez zobowiązań, ale doświadczalyby kontaktu z innymi, uczyły tolerancji, utworzenie podmiotu, w ramach którego osoba skierowana do pomocy ON realizowałaby wsparcie z zakresu reintegracji społecznej (pomoc w znalezieniu pracy, zajęcia z motywacji, osoba, która w imieniu ON będzie kontaktować się z pracodawcami), zapewnienie wsparcia psychologa,

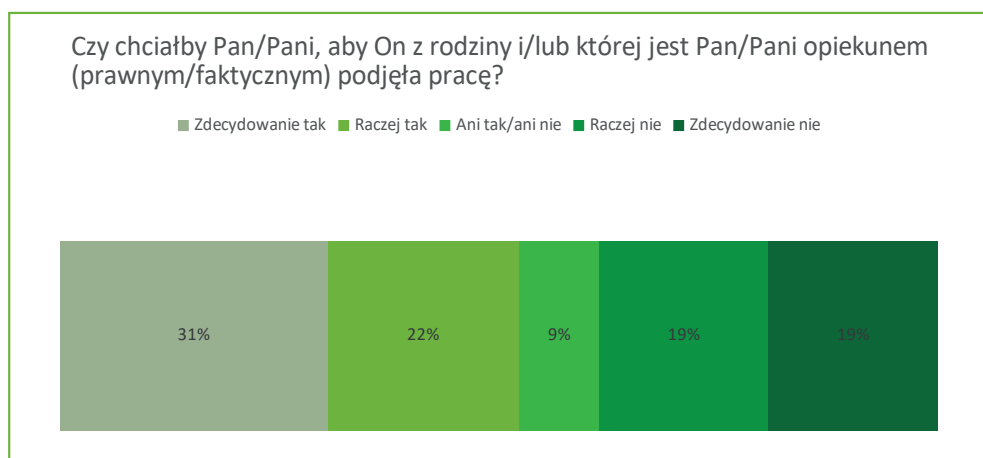
Zasadne jest także podejmowanie działań skierowanych do opiekunów ON – zapewnienie wsparcia i informacji dla opiekunów, którzy także powinni zostać objęci działaniami z zakresu aktywizacji zawodowej. Potrzebne jest miejsce, w którym opiekunowie mogliby uzyskać informacje o ofertach pracy dla ON, pomocy w ocenie, w jakiej pracy się sprawdzi osoba pozostająca pod opieką.

W celu zwiększenia liczby ON, które decydują się na założenie działalności gospodarczej, zdaniem opiekunów osób niepełnosprawnych kluczowym jest zapewnienie odpowiedniego wsparcia finansowego: w formie dotacji na założenie działalności, ale także wsparcia finansowego dla już działających podmiotów, a także zwolnienia ze składek na ZUS, ulgi podatkowe. W przypadku działalności gospodarczych bardzo często wskazywano także na wsparcie formalne, prawne, doradcze w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Zauważono także potrzebę finansowania likwidacji barier oraz rehabilitacji ON.

4.7 Sytuacja ON bezrobotnych

Opiekunowie On mogliby w znacznym stopniu wpływać na aktywizację zawodową niepełnosprawnych, którzy są zdolni do samodzielnej pracy, ale mimo tego nie podjęły zatrudnienia. Ich działania mogłyby skutecznie wspierać i motywować On do aktywnego poszukiwania pracy oraz utrzymania się na otwartym rynku pracy. Ponad połowa respondentów (52%) deklaruje, że chciałaby, aby On której jest opiekunem podjęła pracę (31% odpowiedzi zdecydowanie tak, 21% odpowiedzi raczej tak). Należy jednak zwrócić uwagę, że znaczny odsetek respondentów (38%) nie chce, aby On będąca pod jej opieką podjęła zatrudnienie, z czego 19% deklaruje, że zdecydowanie nie chce. Niechęć do podejmowania przez podopiecznych aktywności zawodowej częściej przejawiają opiekunowie mieszkający na wsi (56% stanowią odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”) niż z małych miast (34%) lub większych miast (36%). Znacznie częściej są to opiekunowie ON ze znacznym stopniem niepełnosprawności (52%), niż ze stopniem umiarkowanym (32%) lub lekkim (13%). Ponadto, niechęć do aktywności zawodowej podopiecznych wyrażają opiekunowie z wykształceniem podstawowym (77% odpowiedzi „zdecydowanie nie” lub „raczej nie”) lub zawodowym (53%). Częściej dotyczy to opiekunów osób niepełnosprawnych z wykształceniem podstawowym (63%) lub gimnazjalnym (67%).

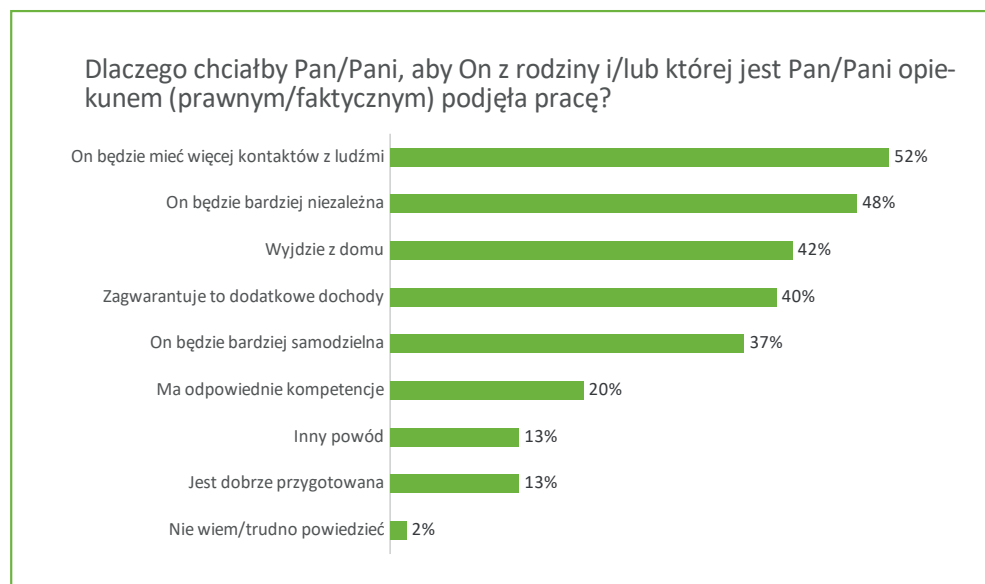
Wykres 169. Czy chciałby Pan/Pani, aby On z rodziny i/lub której jest Pan/Pani opiekunem (prawnym/faktycznym) podjęła pracę? N=98.



Respondenci, którzy zadeklarowali, że chcieliby, aby ich podopieczni podjęli pracę, najczęściej motywowali to chęcią socjalizacji On i stworzenia im możliwości kontaktu z innymi ludźmi (51,7%). Rzadziej na ten czynnik zwracali uwagę opiekunowie z wykształceniem zawodowym (22%) lub średnim ogólnokształcącym (25%), jednocześnie częściej dotyczy to opiekunów ON z wykształceniem wyższym (67%) lub zawodowym (63%). Prawie połowa opiekunów uważa, że podjęcie przez On zatrudnienia wywoła u niej poczucie większej niezależności (48,3%). Warto podkreślić, że aż 41,7% ankietowanych zauważa, że podjęcie pracy przez On będzie okazją do wyjścia z domu. Na kwestie finansowe zwróciło uwagę 40% respondentów. Opiekunowie prawni i faktyczni uważają, że aktywność zawodowa On może sprawić, że stanie się ona bardziej samodzielna. Należy odnotować, że jedna piąta niepełnosprawnych bezrobotnych posiada, zdaniem swoich opiekunów, odpowiednie kompetencje, a pomimo tego nie podjęła zatrudnienia na rynku pracy.

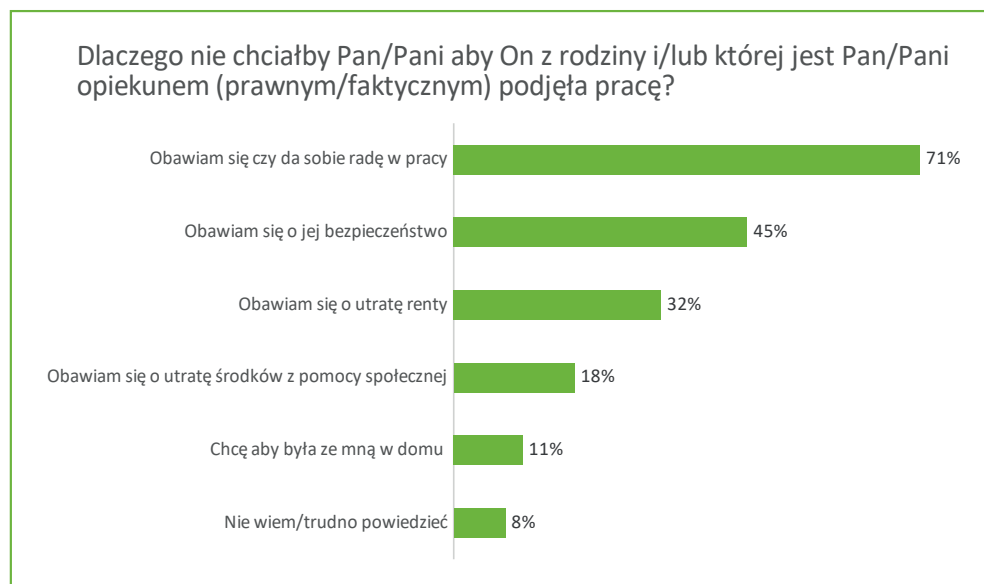
Warto zauważyć, że dla opiekunów On z lekkim stopniem niepełnosprawności główną motywacją jest czynnik finansowy – możliwość zagwarantowania dodatkowych dochodów (57%), ale także możliwość wyjścia z domu (50%) i zacieśniania relacji społecznych poprzez częstsze kontakty z innymi (50%). Dla opiekunów ON z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności główną motywacją jest zapewnienie ON której jest opiekunem większej niezależności (52%), ale także zapewnienie dochodów (48%) oraz zapewnienie kontaktów z innymi ludźmi (48%). Z kolei w przypadku ON ze znacznym stopniem niepełnosprawności najczęściej wskazywaną motywacją jest chęć zapewnienia kontaktów z innymi ludźmi (58%), a także okazji do wyjścia z domu (54%), a dopiero na trzecim miejscu pojawia się czynnik finansowy – zapewnienia dodatkowych dochodów (50%).

Wykres 170. Dlaczego chciałby Pan/Pani, aby On z rodziny i/lub której jest Pan/Pani opiekunem (prawnym/faktycznym) podjął pracę? N=51. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Wśród opiekunów On znajdują się osoby, które niechętnie odnoszą się do ewentualnego podjęcia zatrudnienia przez podopiecznego, którym się zajmują. Wynika to w dużej mierze z lęku o to, czy On poradzi sobie w miejscu pracy – takie obawy zadeklarowało aż 71,8% respondentów (rzadziej dotyczy to ON posiadających wykształcenie wyższe – 33%). Nie bez znaczenia jest również kwestia bezpieczeństwa On w zakładach pracy – obawa o niezapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy dotyczy 44,7%. Zaniepokojenie to wydaje się uzasadnione zważywszy na fakt iż, w badaniu największe grupy respondentów stanowią opiekunowie osób z upośledzeniem narządu ruchu oraz chorobami wzroku. Prawie jedna trzecia ankietowanych opiekunów, którzy nie chcą, aby ich podopieczni rozpoczęli pracę zawodową zwraca uwagę na fakt, iż podjęcie zatrudnienia może wiązać się z utratą renty przez On, a 18,4% jest zdania, że może to spowodować utratę środków z pomocy społecznej. W przypadku 10,5% opiekunów dominuje kwestia przywiązania do On i chęć jej pozostania w domu. Swojej niechęci do podjęcia pracy przez On nie uzasadniło 7,9% respondentów.

Wykres 171. Dlaczego nie chciałby Pan/Pani aby On z rodziny i/lub której jest Pan/Pani opiekunem (prawnym/faktycznym) podjął pracę? N=38. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



4.8 Podsumowanie wyników badania w ramach modułu 4.1

Instrumenty wsparcia aktywności zawodowej

Opiekunowie/członkowie rodziny On uczestniczący w badaniu wskazują, że On, nad którymi sprawują opiekę, najczęściej w ogóle nie korzystali z instrumentów wsparcia aktywności zawodowej On – 32,3%. Ponad jedna czwarta badanych, wśród instrumentów wsparcia, z których korzystali ich podopieczni wskazuje na szkolenia zawodowe – 26,4%. Badani, którzy skorzystali z danego instrumentu mieli również możliwość jego oceny pod kątem efektywności, dostępności, zwiększania aktywności zawodowej On, łatwości ich wykorzystania oraz spójności z innymi instrumentami. Osoby, które wskazują na korzystanie ze szkoleń zawodowych w większości ocenili je pozytywnie, jednakże należy zauważyć, że w przypadku łatwości wykorzystania szkoleń zawodowych i ich spójności z innymi instrumentami ponad jedna czwarta badanych dokonała oceny negatywnej (łącznie odpowiedzi zła i raczej zła). Niemal 12%

uczestników skorzystało z doradztwa prawnego, oceniając je prawie w każdym aspekcie pozytywnie. Jedynie w przypadku spójności instrumentu (doradztwo prawne) odnotowano 25% wskazań, że ocenia się je raczej źle.

Zaangażowanie najbliższego otoczenia ON w aktywizację zawodową ON

Opiekunowie prawni i faktyczni uczestniczący w ankiecie w większości nie angażują się w pomoc w poszukiwaniu pracy przez On – łącznie 54% respondentów obecnie nie angażuje się lub nie angażowało się w przeszłości w proces znalezienia zatrudnienia przez On.

Opiekunowie, którzy zadeklarowali w ankiecie, że byli zaangażowani w pomoc w poszukiwaniu pracy przez On, nad którymi sprawują opiekę, najczęściej brali udział w znalezieniu oferty pracy (67,5%). Ponad połowa respondentów (53,8%) odpowiedziała, że uczestniczyła w dotarciu na On na spotkanie rekrutacyjne. Znaczny odsetek opiekunów On brał udział w przygotowaniu CV lub innych dokumentów rekrutacyjnych (46,3%) oraz kontaktowało się z rekruterem, bądź zakładem pracy, do którego aplikowała On (43,8%). Co czwarta badana osoba towarzyszyła On w czasie rozmowy o pracę.

Wśród powodów, dlaczego opiekunowie/członkowie rodziny nie angażowali się w pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia przez On, wskazuje się najczęściej na wystarczający stopień samodzielności On w tym zakresie (29,6%).

Ponad połowa respondentów (52%) deklaruje, że chciałaby, aby On której jest opiekunem podjęła pracę (31% odpowiedzi zdecydowanie tak, 21% odpowiedzi raczej tak). Należy jednak zwrócić uwagę, że znaczny odsetek respondentów (38%) nie chce, aby On będąca pod jej opieką podjęła zatrudnienie, z czego 19% deklaruje, że zdecydowanie nie chce. Respondenci, którzy zadeklarowali, że chcieliby, aby ich podopieczni podjęli pracę, najczęściej motywowali to chęcią socjalizacji On i stworzenia im możliwości kontaktu z innymi ludźmi.

Niechęć do podejmowania aktywności zawodowej swoich podopiecznych wynika w dużej mierze z lęku o to, czy On poradzi sobie w miejscu pracy – takie obawy zadeklarowało aż 71,8% respondentów. Nie bez znaczenia jest również kwestia bezpieczeństwa On w zakładach pracy – obawa o niezapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy dotyczy 44,7%.

Postawy członków rodzin i opiekunów ON wobec aktywności zawodowej ON wskazują na konieczność skoncentrowania się na budowaniu proaktywnych postaw

także w tej grupie, w szczególności wśród osób, mających obawy związane z zatrudnieniem ON w celu zmniejszenia barier w procesie aktywizacji ON.

Instytucje wspierające aktywność zawodową ON

Szczegółowe pytania badawcze:

Czy instytucje są przygotowane – m.in. pod względem zapewnienia dostępności do usług, przeszkolenia pracowników nie tylko w zakresie dostępnych instrumentów, ale i umiejętności potrzebnych do wspierania ON – i czy mają dostęp do szkoleń/ możliwość poprawy dostępności?

1. Czy zatrudniają ON?
2. Jakimi instrumentami wsparcia dysponują te instytucje?
3. Które z tych instrumentów są powszechnie stosowane, a z których rzadko (albo nigdy) się nie korzysta? Dlaczego?
4. Które (z ich doświadczenia) są najbardziej skuteczne?
5. W jaki sposób można zapewnić większą komplementarność tych instrumentów?
6. W jakim zakresie instrumenty w tym obszarze są uzależnione od sprawnego funkcjonowania innych instrumentów wsparcia? Jakie to instrumenty? Kto odpowiada za ich wdrażanie/realizację?
7. Które formy wsparcia wzajemnie się wykluczają/osłabiają działanie innych instrumentów wsparcia? Na jakiej zasadzie?
8. Które instrumenty sprawiają najwięcej problemów ON? Jakie to problemy?
9. Które instrumenty sprawiają najwięcej problemów pracodawcom? Jakie to problemy?
10. Które instrumenty sprawiają najwięcej problemów samym instytucjom? Jakie to problemy?
11. Jakie zmiany należałoby wprowadzić, żeby zwiększyć dostępność już istniejących rozwiązań?
12. Jakie zmiany należałoby wprowadzić, żeby zwiększyć skuteczność już istniejących rozwiązań?
13. Jakie instrumenty należałoby zlikwidować (nieskuteczne, martwe przepisy)?
14. Jakie nowe rozwiązania (prawne, sposoby wsparcia, instrumenty finansowe etc.) należałoby wprowadzić, żeby umożliwić większej liczbie ON uczestnictwo w rynku pracy?

15. Jakie nowe rozwiązania (prawne, nowe formy wsparcia, instrumenty finansowe etc.) należałoby wprowadzić, żeby ułatwić ON uczestnictwo w rynku pracy?
16. Jakie nowe rozwiązania lub zmiany (prawne, sposoby wsparcia, instrumenty finansowe etc.) należałoby wprowadzić, żeby skłonić pracodawców do zatrudniania większej liczby ON?
17. Jakie nowe rozwiązania lub zmiany (prawne, sposoby wsparcia, instrumenty finansowe etc.) należałoby wprowadzić, żeby skłonić większą liczbę ON do zakładania działalności gospodarczej?
18. Jakie nowe rozwiązania lub zmiany (prawne, sposoby wsparcia, instrumenty finansowe etc.) należałoby wprowadzić, żeby ułatwić ON prowadzenie działalności gospodarczej?

Dobór próby badawczej

Tabela 7. Struktura próby badawczej - otoczenie instytucjonalne

Kategoria	Zrealizowano	Założenia
Ogółem	171	150
PCPR	33	30
PUP	44	40
NGO	58	50
OPS/CUS	36	30

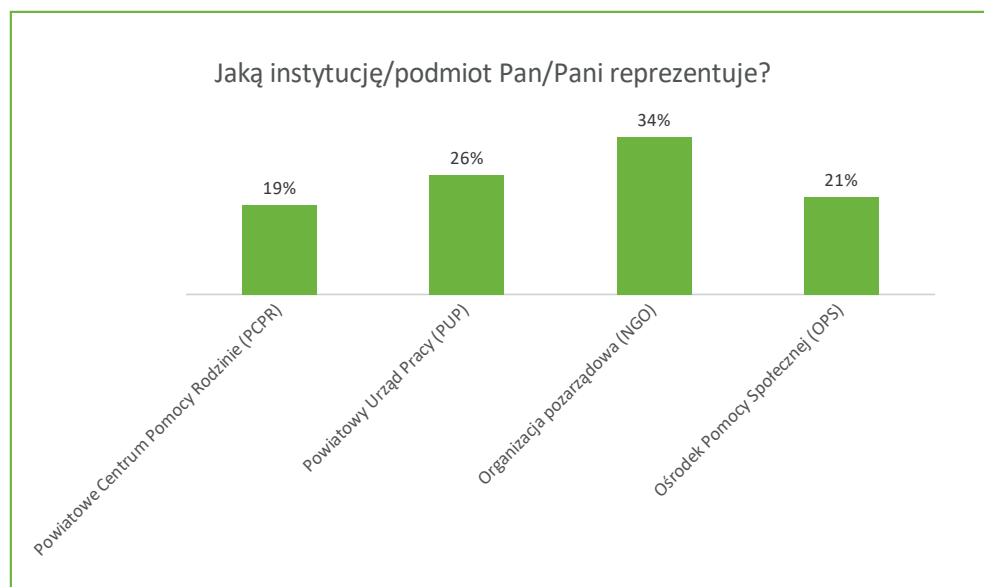
Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych

Charakterystyka próby badawczej

Realizacja badania, którego celem było poznanie doświadczeń i opinii otoczenia instytucjonalnego, które wspiera aktywność zawodową ON wymagała zaproszenia

do udziału w badaniu przedstawicieli instytucji różnego rodzaju – realizujących różne zadania publiczne oraz działających w Polsce organizacji pozarządowych. Udział NGO w badaniu wynosił 34%. Instytucje publiczne stanowią łącznie 66%, przy czym do udziału w badaniu zostały zaproszone powiatowe centra pomocy rodzinie (19%), powiatowe urzędy pracy, a także ośrodki pomocy społecznej.

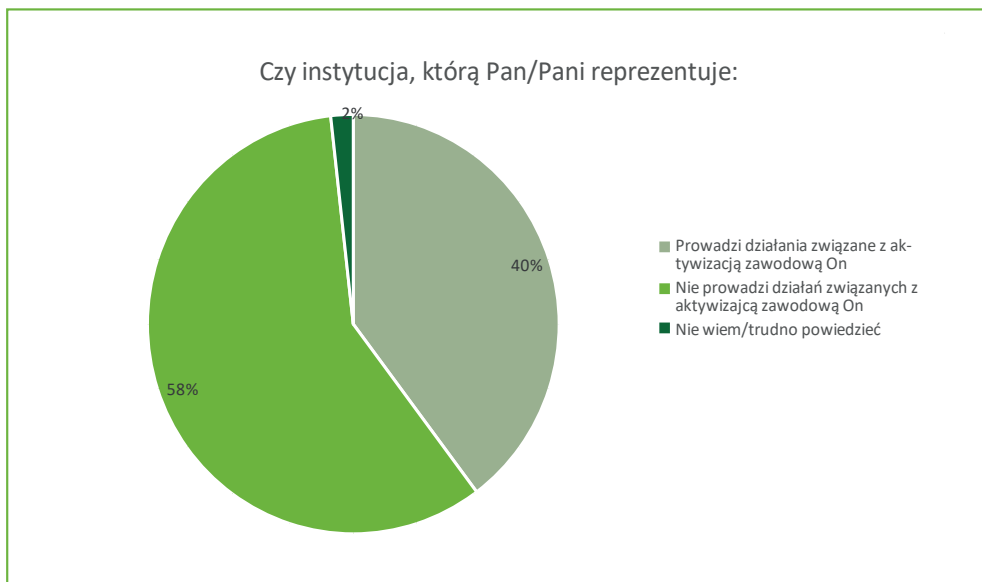
Wykres 172. Jaką instytucję/podmiot Pan/Pani reprezentuje? N=171.



Spośród ogółu podmiotów objętych badaniem w ramach tej grupy tylko 40% deklaruje realizowanie działań bezpośrednio związanych z aktywizacją zawodową ON. Warto przy tym zauważyć, że w przypadku powiatowych urzędów pracy, których głównym obszarem interwencji publicznej jest aktywizacja zawodowa, niemal wszystkie urzędy zadeklarowały podejmowanie działań związanych z aktywizacją ON. Pozostałe podmioty znacznie rzadziej deklarowały bezpośrednie działania na rzecz aktywizacji zawodowej ON choć realizowane przez nie działania świadczone są między innymi na rzecz osób niepełnosprawnych. W badanych instytucjach pracuje co najmniej jedna osoba zaangażowana w działania dedykowane ON (jednocześnie jest to co najmniej jeden pełny etat). W skrajnym przypadku w działania dedykowane ON w obrębie

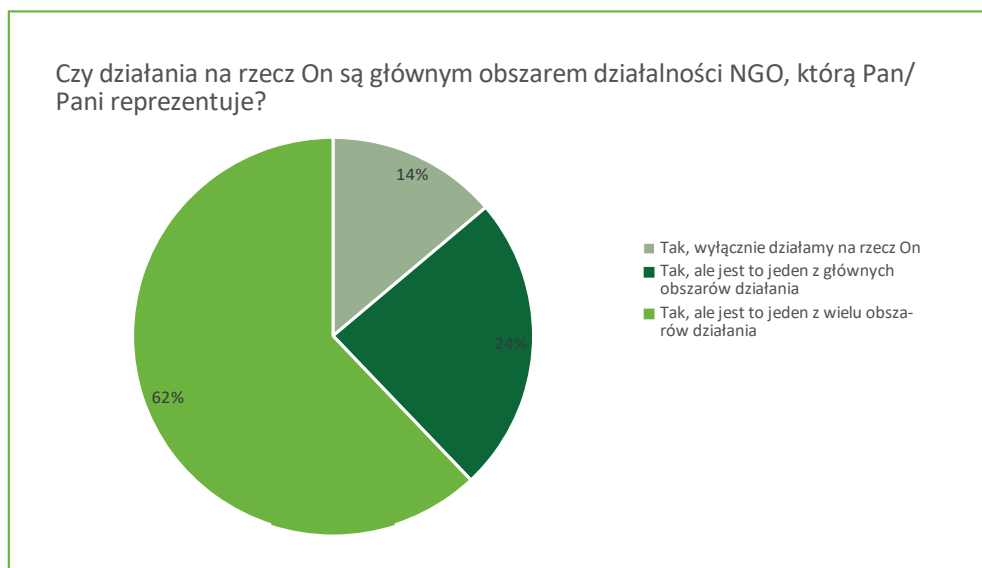
podmiotu zaangażowanych jest 80 pracowników. Średnio na jedną instytucję przypada jednak 8,7 pracowników (8,44 etatów).

Wykres 173. Czy instytucja, którą Pan/Pani reprezentuje...? N=171.



W przypadku NGO, dla 14% działania na rzecz ON są jedynym obszarem działalności organizacji. Co czwarty przedstawiciel NGO deklaruje, że działania na rzecz ON są jednym z głównym obszarów działalności organizacji, jednak większość NGO prowadzi działania w wielu obszarach, a wsparcie ON jest jednym z nich.

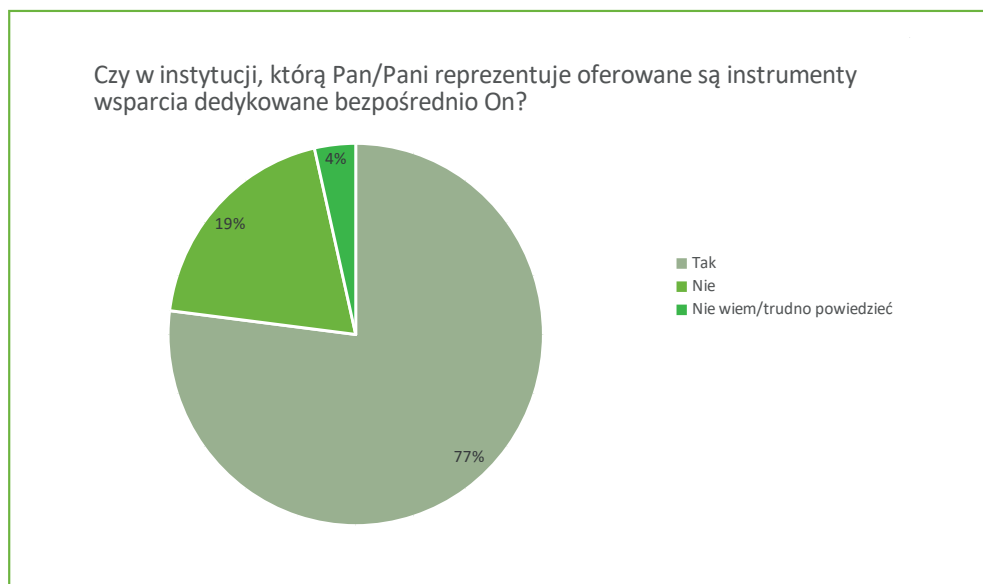
Wykres 174. Czy działania na rzecz On są głównym obszarem działalności NGO, którą Pan/Pani reprezentuje? N=58



Otoczenie instytucjonalne – PUP, OPS/CUS, PCPR

Otoczenie instytucjonalne dla działań podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej ON w ramach niniejszego badania zdefiniowano jako powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, centra usług społecznych oraz powiatowe centra pomocy rodzinie. W 77% badanych instytucji oferowane są instrumenty wsparcia dedykowane bezpośrednio ON. O takie instrumenty dostępne są we wszystkich objętych badaniem powiatowych urzędach pracy oraz ośrodkach pomocy społecznej, to tylko nieco ponad jedna czwarta (28%) objętych badaniem PCPR zadeklarowała dostępność takich instrumentów.

Wykres 175. Czy w instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje oferowane są instrumenty wsparcia dedykowane bezpośrednio On? N=113.



Najczęściej dostępnym w instytucjach wsparciem oferowanym bezpośrednio ON są staże. Dostępne są one w 54% instytucji, które oferują jakiegokolwiek instrumenty. Znacznie częściej od pozostałych tę formę wsparcia oferują powiatowe urzędy pracy (staże dla ON dostępne są w 98% badanych instytucji). Ta forma wsparcia najwyżej ocenia na jest pod kątem dostępności dla ON (średnia ocena 5,2 na 6-cio stopniowej skali) oraz w kontekście spójności z innymi instrumentami aktywizującymi ON (średnia ocena 5,1). Staże jako forma wsparcia są także, w opinii respondentów, łatwy w wykorzystywaniu (średnia ocena 4,8) oraz pod kątem ich efektywności (średnia ocena 4,6). Najniższa ocena tego instrumentu odnosi się do jego skuteczności – średnia ocena pod kątem zwiększania aktywności zawodowej ON wynosi 4,3, przy czym żaden z respondentów nie wskazał najwyższej oceny oznaczającej wysoki poziom zwiększania aktywności zawodowej.

Wśród dostępnych instrumentów wsparcia oferowanych bezpośrednio ON aż 41% instytucji wskazywało **inne instrumenty**, które nie są bezpośrednio związane z aktywizacją zawodową ON. W szczególności te instrumenty stosowane są przez PCPR

(91%) oraz przez OPS (40%), rzadziej przez PUP (5%). Instrumenty te obejmują przede wszystkim redystrybucję dofinansowań ze środków PFRON (na edukację, sprzęt rehabilitacyjny, szkolenia, naprawę sprzętu rehabilitacyjnego, na likwidację barier architektonicznych). Działania te w małym stopniu przyczyniają się jednak do zwiększania aktywności zawodowej ON (średnia ocen 2,8).

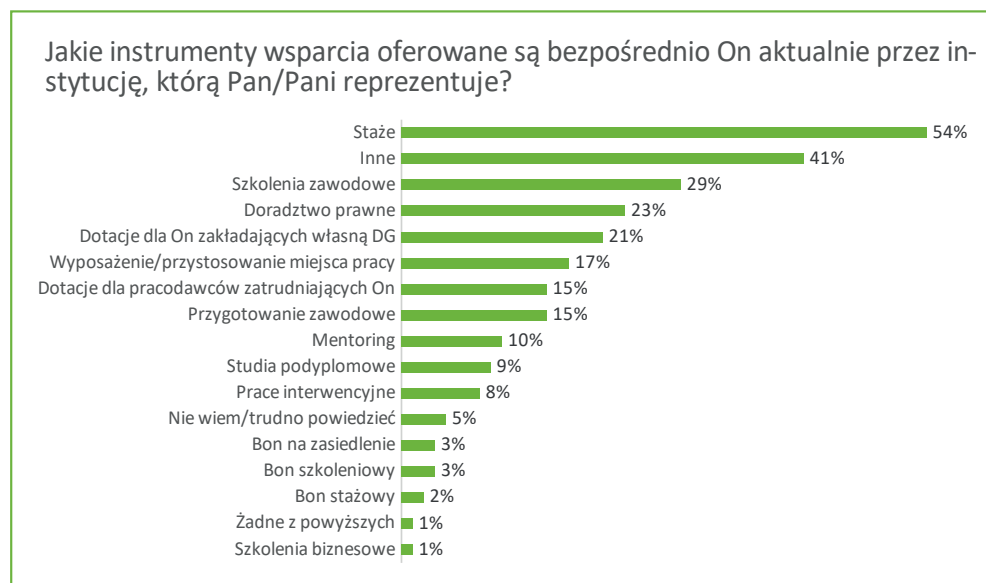
W 29% instytucji dostępne są **szkolenia zawodowe dla ON**. W szczególności instrument dostępny jest w powiatowych urzędach pracy (52%). Ten instrument wsparcia najlepiej oceniany jest pod kątem dostępności dla ON (średnia ocen 5,4), a także spójności z innymi instrumentami (średnia ocen 5,2). Najbardziej ten instrument oceniony został pod kątem zwiększania aktywności zawodowej (średnia ocen 4,2).

W przypadku 23% instytucji dla ON dostępny jest instrument wsparcia w formie **doradztwa prawnego** (częściej dostępne jest ono w PUP – 41%), który podobnie jak szkolenia zawodowe przede wszystkim jest pozytywnie oceniany w kontekście jego dostępności dla ON (średnia ocen 5,5) oraz spójności z innymi instrumentami (średnia ocen 5,3). Warto zauważyć, że najniższa ocena (ale wciąż relatywnie wysoka w 6-cio stopniowej skali) dotyczy skuteczności tego instrumentu w zwiększaniu aktywności zawodowej ON.

Jedna na pięć badanych instytucji stosuje instrument wsparcia w postaci **dotacji dla ON zakładających własną działalność gospodarczą** (częściej ten instrument dostępny jest w PUP – 34%). Ten instrument wsparcia najwyżżej oceniany jest pod kątem spójności z innymi instrumentami (średnia ocena 5,5) oraz pod kątem dostępności dla ON (średnia ocena 5,4). Warto także zauważyć, że najniższe oceny tego instrumentu to relatywnie wysokie średnie ocen 4,8 – dotyczą takich kryteriów oceny jak efektywność oraz zwiększanie aktywności zawodowej ON.

W niektórych przypadkach instytucje proponują także instrumenty **wspierające zatrudnianie ON**. W 17% instytucji dostępny jest instrument obejmujący wyposażenie lub przystosowanie miejsca pracy, natomiast w 15% instytucji dostępne są dotacje dla pracodawców zatrudniających ON. Oba instrumenty oceniane są bardzo wysoko pod względem efektywności (średnia 4,9), pod kątem dostępności dla ON (średnia ocena 5,3 i 5,4), pod kątem zwiększania aktywności zawodowej (średnia ocena 4,7 i 4,9).

Wykres 176. Jakie instrumenty wsparcia oferowane są bezpośrednio On aktualnie przez instytucję, którą Pan/Pani reprezentuje? N=87. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Co do zasady dostępne w ramach instytucji publicznych instrumenty nie są dostępne wyłącznie dla osób niepełnosprawnych, ale dla większych grup docelowych. Wyjątek stanowią przede wszystkim inne instrumenty wskazywane przez przedstawicieli instytucji, które są dedykowane bezpośrednio ON w związku z występującymi niepełnosprawnościami, w szczególności te finansowane ze środków PFRON (w szczególności w PCPR – 91% oraz w OPS – 60%). W niektórych przypadkach jednak działania realizowane przez instytucje mają zdefiniowaną grupę docelową składającą się wyłącznie z ON – w przypadku instrumentów aktywizacji zawodowej najczęściej dotyczy to instrumentów takich jak dotacje dla ON zakładających własną działalność gospodarczą oraz dotacji dla pracodawców zatrudniających ON.

Wykres 177. Które z instrumentów dedykowane są wyłącznie On? N=109. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

Przedstawiciele instytucji zostali poproszeni o wskazanie nowych rozwiązań lub zmian (na przykład: prawnych, sposobów wsparcia, instrumentów finansowania), które

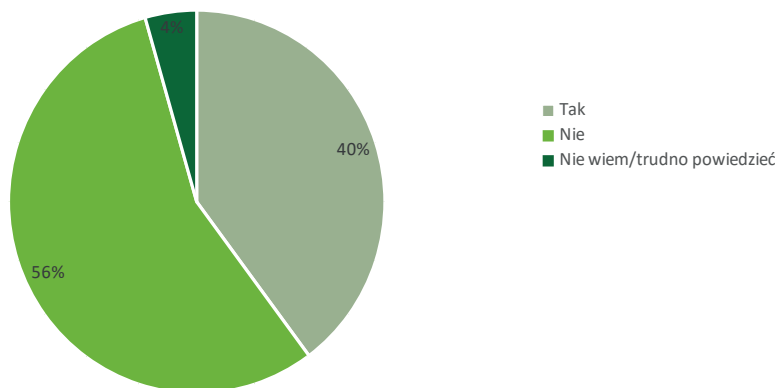
należałoby wprowadzić, żeby skłonić większą liczbę ON do podejmowania aktywności zawodowej. Badani wskazali relatywnie niewiele rozwiązań, które można przedstawić w następujących kategoriach:

- działania ukierunkowane na kształtowanie postaw osób niepełnosprawnych (wsparcie psychologiczne, szkolenia zwiększająca samoświadomość osób chorych, uświadamiające wartość ON),
- działania ukierunkowane na kształtowanie postaw w otoczeniu zewnętrznym (przedstawianie korzyści pracodawcom, tworzenie nowych korzyści dla pracodawców zatrudniających ON, tworzenie miejsc pracy dla ON w instytucjach publicznych),
- działania ułatwiające aktywizację ON (tworzenie partnerstw publiczno-społecznych i prywatnych, zwiększenie środków przeznaczonych na aktywizację).

W przypadku 40% instytucji dostępne są instrumenty wsparcia ON w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej, rolniczej lub spółdzielni socjalnej. Taka forma wsparcia dostępna jest w większości badanych powiatowych urzędów pracy (89%) oraz w niektórych PCPR (9%) oraz OPS (8%).

Wykres 178. Czy w instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje aktualnie oferowane są instrumenty wsparcia On w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej/rolniczej/ spółdzielni socjalnej? N=113.

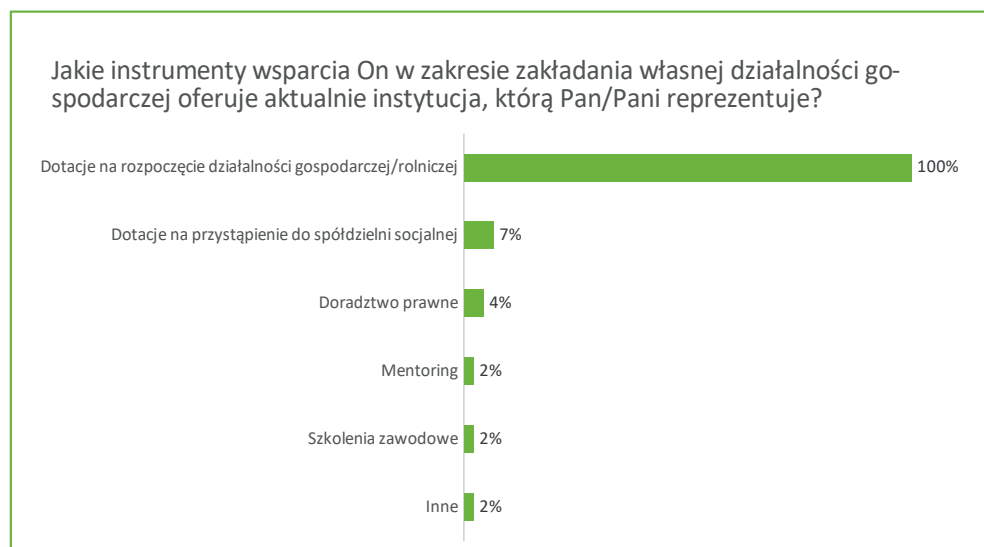
Czy w instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje aktualnie oferowane są instrumenty wsparcia On w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej/rolniczej/ spółdzielni socjalnej?



Podstawowym instrumentem wsparcia ON w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej lub rolniczej są dotacje na rozpoczęcie prowadzenia działalności. Dotacje na założenie działalności gospodarczej lub rolniczej są dostępne we wszystkich instytucjach które wspierają aktywizację zawodową poprzez rozwijanie przedsiębiorczości (w przypadku 33% z nich dostępne są one wyłącznie dla ON). Jednak dotacje na przystąpienie do spółdzielni socjalnej oferowane są tylko w przypadku 6,7% instytucji, które stosują instrumenty w tym obszarze (zawsze ten instrument dostępny jest wyłącznie dla ON). Na uwagę zasługuje także fakt, że relatywnie rzadko dotacje na rozpoczęcie działalności łączone są ze wsparciem ukierunkowanym na przygotowanie beneficjentów do prowadzenia tej działalności. Tylko 4,4% instytucji oferuje doradztwo prawne, tylko 2,2% oferuje instrument mentoringu lub szkolenia zawodowe w ramach wsparcia w zakładaniu działalności.

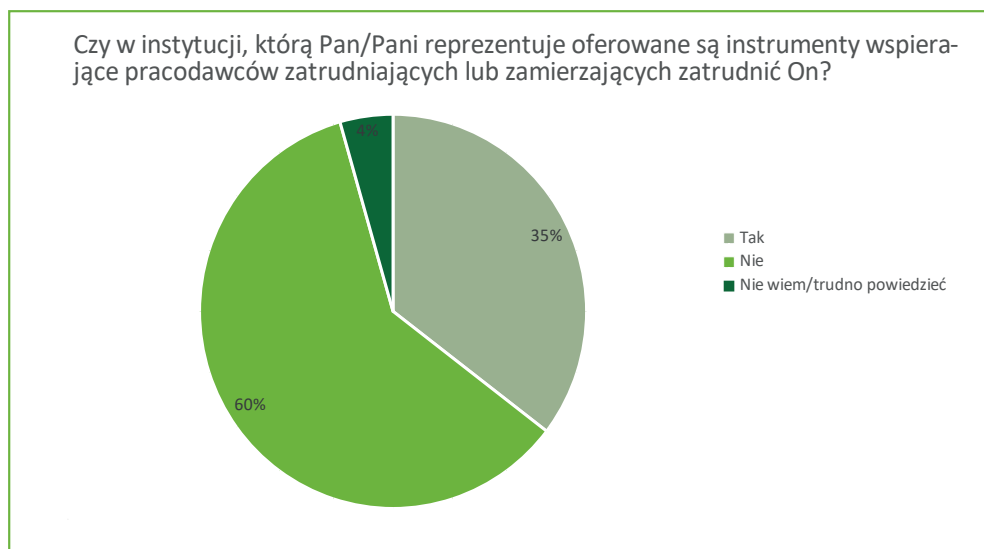
Jeśli chodzi o ocenę najpopularniejszego instrumentu wsparcia, to jest dotacji na założenie działalności gospodarczej lub rolniczej to przedstawiciele instytucji, które stosują ten instrument oceniły go najwyżej w kontekście spójności z innymi instrumentami (średnia ocen 5,3 – choć należy zauważyć, że spójność ta raczej nie wyraża się w łączeniu dotacji z innymi formami wsparcia w obszarze rozwijania przedsiębiorczości, które wskazywane były bardzo rzadko), a także w kontekście dostępności dla ON (średnia ocen 5,2). Ponadto w pozostałych kryteriach także uzyskuje wysoką ocenę (średnia 4,8) – dotyczy to efektywności dla ON, zwiększania aktywności zawodowej ON oraz łatwości wykorzystania tego instrumentu.

Wykres 179. Jakie instrumenty wsparcia On w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej oferuje aktualnie instytucja, którą Pan/Pani reprezentuje? N=45. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



W przypadku 35% instytucji oferowane są instrumenty wsparcia pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić ON. W szczególności są one dostępne w PUP (84%), znacznie rzadziej w PCPR (6%) lub w OPS (3%).

Wykres 180. Czy w instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje oferowane są instrumenty wspierające pracodawców zatrudniających lub zamierzających zatrudnić On? N=113.



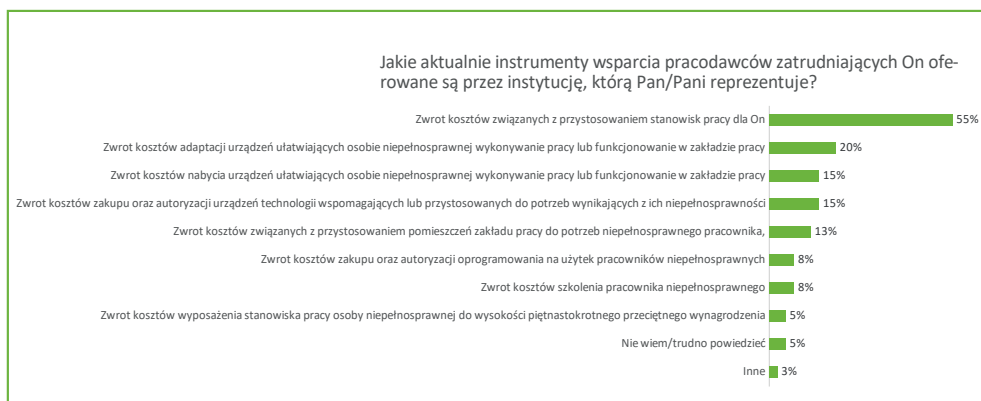
W przypadku tych instytucji, które oferują wsparcie dla pracodawców, najpopularniejszym instrumentem jest zwrot kosztów związanych z przystosowaniem stanowisk pracy dla ON, choć dostępny jest on wyłącznie w powiatowych urzędach pracy (60% instytucji tego typu prowadzących działania na rzecz wsparcia pracodawców w kontekście zatrudnienia ON). Ten instrument najlepiej oceniany jest pod kątem dostępności dla ON (średnia ocen 5,1), a także pod kątem spójności z innymi instrumentami (średnia ocen 5,1). Najbardziej (ale wciąż jest to wysoka ocena w skali 6-cio stopniowej) ten instrument wsparcia oceniany jest w kontekście łatwości korzystania z niego oraz skuteczności w aktywizacji zawodowej ON (w obu przypadkach średnia ocen to 4,7).

Co piąta instytucja (20%) zapewnia pracodawcom zwrot kosztów adaptacji urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy. W grupie przedstawicieli instytucji, którzy deklarowali dostępność takiego instrumentu wsparcia odnotowano bardzo pozytywną ocenę pod kątem jego efektywności, dostępności dla ON, zwiększania aktywności zawodowej ON, łatwości wykorzystania oraz spójności z innymi instrumentami (we wszystkich kryteriach uzyskano oceny o średniej powyżej 5 w 6-cio stopniowej skali).

Pozytywne oceny w ramach wspomnianych kryteriów oceny otrzymują także instrumenty wsparcia, które są rzadziej stosowane w instytucjach objętych badaniem, w szczególności zwrot kosztów nabycia urządzeń ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie pracy (15%) lub zwrot kosztów zakupu oraz autoryzacji oprogramowania na użytek pracowników niepełnosprawnych (15%).

Badani mieli także możliwość wskazania nowych rozwiązań lub zmian, które należy wprowadzić, żeby skłonić większą liczbę pracodawców do zatrudniania ON. Przedstawiciele instytucji wskazali następujące instrumenty: działania informacyjno-promujące (kampanie społeczne, które będą zwiększać świadomość pracodawców, wskazujące na korzyści, na wysoką jakość pracownika z orzeczeniem o niepełnosprawności). Wskazywano, że konieczne jest przedstawienie ON jako pracowników równie efektywnych jak osoby zdrowe. W jednym przypadku zwrócono także uwagę na konieczność zwiększenia środków na finansowanie pracy ON u pracodawców.

Wykres 181. Jakie aktualnie instrumenty wsparcia pracodawców zatrudniających On oferowane są przez instytucję, którą Pan/Pani reprezentuje? N=40. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

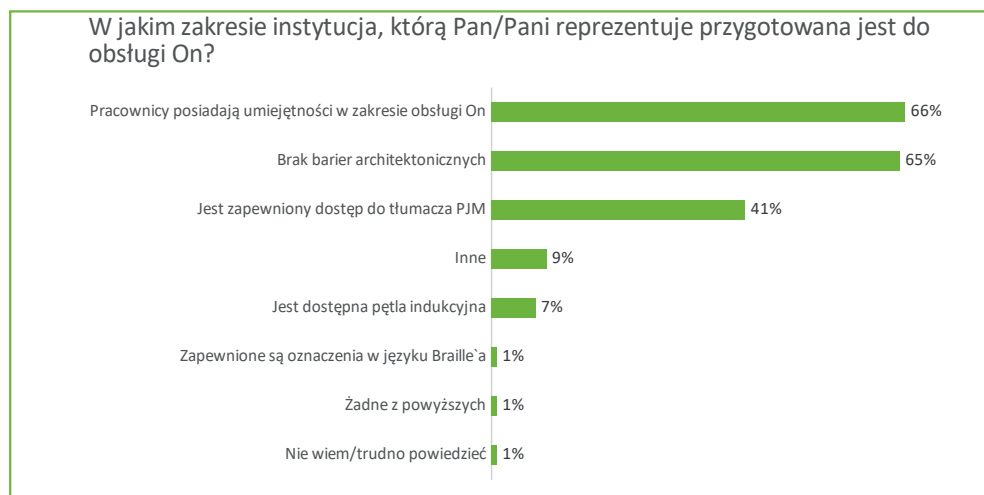


Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w instytucjach takich PCPR, PUP, CUS, OPS nie jest powszechne. Tylko 11 spośród badanych instytucji zatrudnia obecnie osoby niepełnosprawne. Liczba pracowników (ON) jest równa liczbie etatów, stąd wnioskuje się, że osoby te zatrudnione są w pełnym wymiarze czasu pracy. Przede wszystkim są to

osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (89%). Są to osoby z niepełnosprawnością ruchową (73%), słuchu (18%) lub intelektualną (9%).

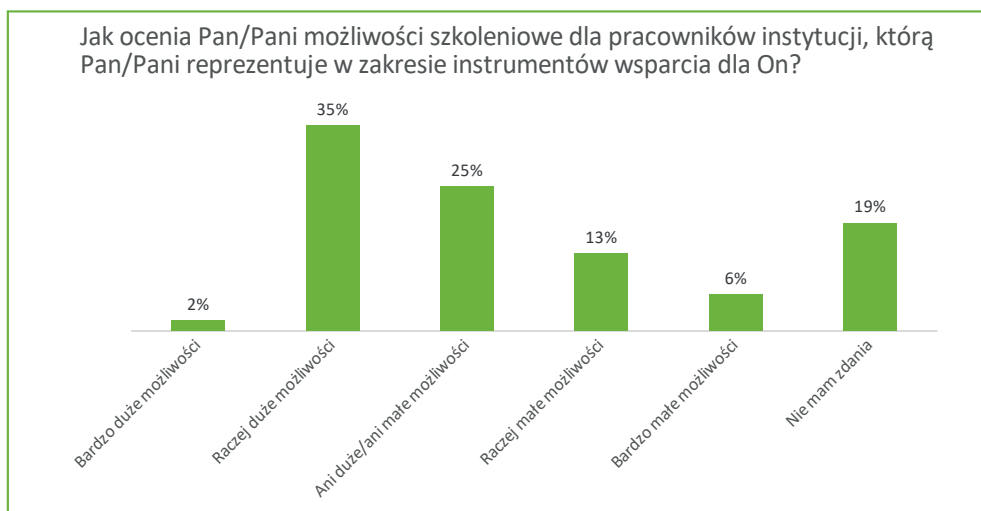
Przygotowanie do obsługi osób niepełnosprawnych może obejmować różne obszary. W większości instytucji objętych badaniem (66%) pracownicy posiadają umiejętności w zakresie obsługi ON (choć należy wziąć pod uwagę, że odpowiedzi dotyczą de facto samooceny przedstawicieli badanych instytucji). Zdecydowanie lepiej od pozostałych swoje umiejętności w tym zakresie oceniają przedstawiciele OPS (94%) niż w przypadku PUP (61%) czy PCPR (42%). Ponadto 65% instytucji deklaruje brak barier architektonicznych. Co ciekawe brak barier architektonicznych deklarują wszystkie badane PCPR, zdecydowana większość PUP (91%) i tylko 1 (3%) spośród objętych badaniem OPS. W przypadku 41% instytucji zapewniony jest dostęp do tłumaczenia PJM (przede wszystkim w PCPR – 52% oraz w PUP – 61%, rzadziej w OPS – 6%). Wśród innych sposobów przystosowania instytucji do obsługi ON przedstawiciele instytucji wskazywali możliwość dojazdu do ON, wychodzenie pracowników przed instytucję w celu obsługi ON. Do mniej popularnych sposobów dostosowania należy zaliczyć dostępność pętli indukcyjnej (7%) oraz zapewnienie oznaczeń w języku Braille’a. Co ważne, żadnych udogodnień dla ON w obrębie instytucji nie przewidziano w przypadku tylko 1% instytucji objętych badaniem.

Wykres 182. W jakim zakresie instytucja, którą Pan/Pani reprezentuje przygotowana jest do obsługi On? N=113. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



W badanych instytucjach różnie oceniane są możliwości szkoleniowe dla pracowników instytucji w zakresie instrumentów wsparcia dla ON. Według 37% badanych możliwości szkoleniowe w tym obszarze są bardzo duże (2%) lub raczej duże (35%) z kolei 19% ocenia je negatywnie – jako raczej małe (13%) lub bardzo małe możliwości (6%). Pozytywne oceny możliwości szkoleniowych w tym zakresie, rzadziej dotyczą przedstawicieli OPS (nikt nie wskazał odpowiedzi „bardzo duże możliwości”, natomiast raczej duże możliwość dostrzega 14%). Na uwagę zasługuje także dość duży odsetek odpowiedzi neutralnych – co czwarty badany wskazywał odpowiedź pośrodku skali, natomiast 19% zadeklarowało, że nie ma zdania na ten temat.

Wykres 183. Jak ocenia Pan/Pani możliwości szkoleniowe dla pracowników instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje w zakresie instrumentów wsparcia dla On? N=113.



Przedstawiciele badanych instytucji nieco lepiej oceniają ofertę szkoleniową dla pracowników reprezentowanej instytucji w zakresie możliwości nabycia umiejętności potrzebnych do wspierania ON. Według 46% badanych ocena ta jest zdecydowanie pozytywna (5%) lub raczej pozytywna (41%). Pozytywne oceny dostępnej oferty szkoleniowej rzadziej dotyczą przedstawicieli OPS (jako zdecydowanie pozytywne lub raczej pozytywne ocenia je 28%). Z kolei negatywne oceny stanowią 32%, z czego 21% badanych dokonało oceny raczej negatywnej, a 11% zdecydowanie negatywnej.

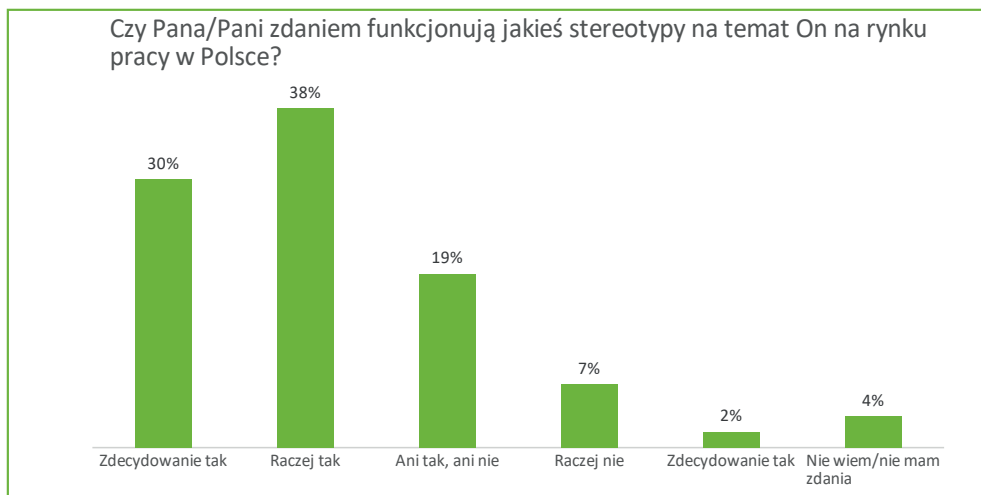
Badani przedstawiciele instytucji zauważali, że brakuje szkoleń, które przygotowałyby pracowników do komunikacji z ON nie tylko w wymiarze technicznym, ale także w kontekście przygotowania psychologicznego do współpracy z ON.

Wykres 184. Jak ocenia Pan/Pani ofertę szkoleniową dla pracowników instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje w zakresie możliwości nabycia umiejętności potrzebnych do wspierania On? N=113



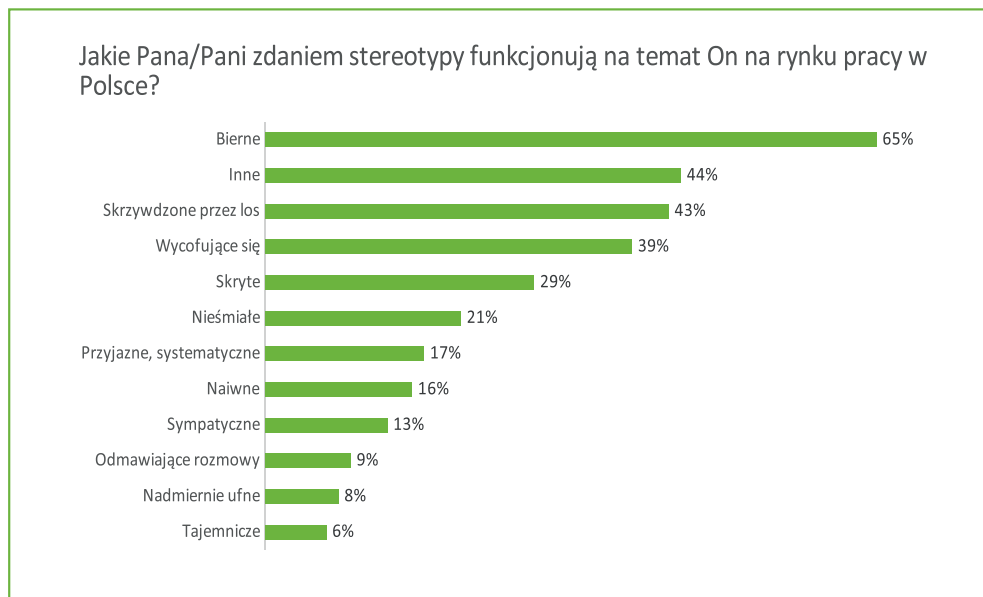
Przedstawiciele instytucji mają świadomość funkcjonowania w społeczeństwie polskim stereotypów na temat ON na rynku pracy. Takiego zdania jest 68% badanych, przy czym zdecydowane odpowiedzi dotyczą 30%, a odpowiedzi „raczej tak” 38%. Tylko 9% badanych wskazało, że takie stereotypowe myślenie nie występuje, z czego tylko 2% wyraziło zdecydowane zdanie na ten temat.

Wykres 185. Czy Pana/Pani zdaniem funkcjonują jakieś stereotypy na temat ON na rynku pracy w Polsce? N=113



W opinii przedstawicieli instytucji najbardziej powszechnym stereotypem przez pryzmat którego postrzegane są ON jest bierność (65%). Wśród odpowiedzi „inne”, które wskazało 44% badanych uważających, że w Polsce funkcjonują stereotypy na temat ON na rynku pracy przeważały te dotyczące zwiększonej absencji ON w pracy, co generuje trudności oraz obniża efektywność takiego pracownika (22% wskazań). Pojawily się także odpowiedzi dotyczące kosztów, jakie ponoszą pracodawcy w związku z zatrudnianiem ON (18% odpowiedzi odnosiło się do tego, że zatrudnianie ON generuje straty, ponoszone koszty nie równoważą się z efektami pracy ON). Według 17% badanych w Polsce funkcjonuje także stereotyp dotyczący jakości pracy ON, że są one mniej wydajne, przez co mogą przyczyniać się do generowania strat w przedsiębiorstwach. Ponadto w opinii 43% badanych funkcjonuje stereotyp ON „skrzywdzonych przez los”, co niewątpliwie wpływa na sposób postrzegania ON na rynku pracy.

Wykres 186. Jakie Pana/Pani zdaniem stereotypy funkcjonują na temat ON na rynku pracy w Polsce? N=77. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

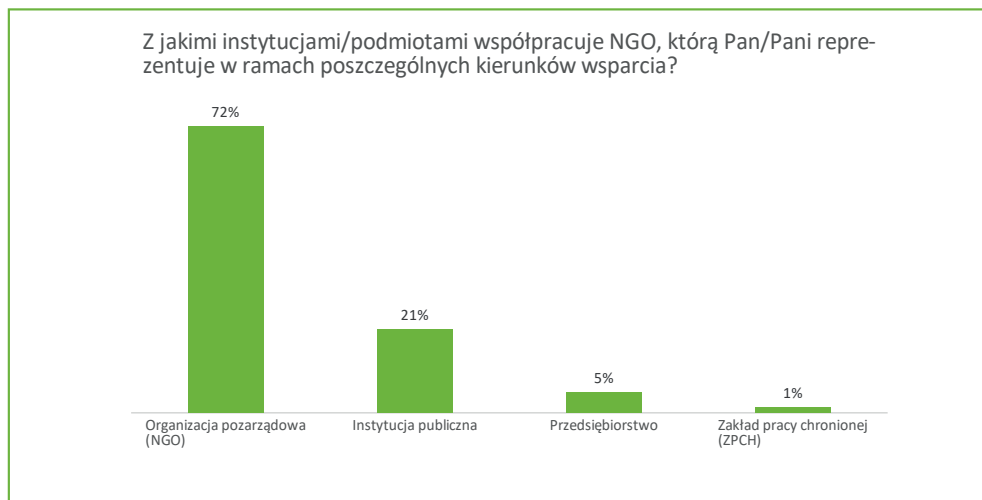


NGO wspierające ON

Badaniem objęto organizacje pozarządowe (NGO), które swoimi działaniami przyczyniają się do aktywizacji zawodowej ON. Działania te obejmują przede wszystkim rehabilitację społeczno-zawodową ON, ale także działania z zakresu pomocy społecznej, poradnictwa psychologicznego oraz edukacji specjalnej. Niekiedy działania te podejmowane są w ramach realizowanych przez organizację projektów.

Badane NGO współpracują najczęściej z innymi organizacjami pozarządowymi (72%). Co piąta badana organizacja współpracuje z instytucjami publicznymi, w tym przede wszystkim z PCPR (51% NGO współpracujących z instytucjami), ale także jednostki samorządu terytorialnego (urzędy gminy, odpowiednie wydziały w urzędach marszałkowskich) – 19%, a także PUP – 16%, OPS – 10% lub WUP – 3%). Natomiast mniej popularne jest podejmowanie wspólnych działań z przedsiębiorstwami (w przypadku współpracy są to raczej duże firmy), spółdzielniami socjalnymi, zakładami aktywności zawodowej czy z zakładami pracy chronionej.

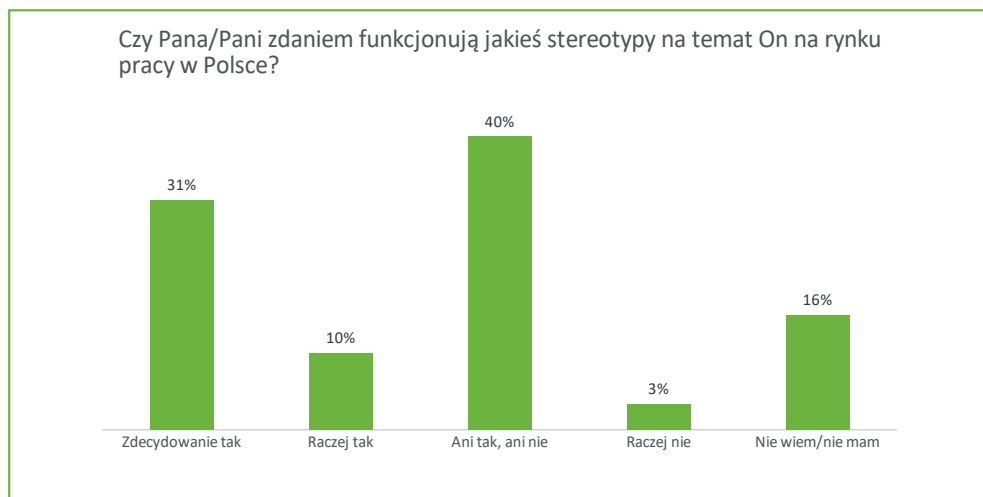
Wykres 187. Z jakimi instytucjami/podmiotami współpracuje NGO, którą Pan/Pani reprezentuje w ramach poszczególnych kierunków wsparcia? N=58. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Badane NGO są zgodne co do tego, jakie bariery napotykają NGO w ramach realizowanych kierunków wsparcia ON – jest to brak odpowiedniej ilości środków finansowych. Może on się przejawiać brakiem funduszy na podejmowanie jakichś inicjatyw, w przypadku zleczanych zadań finansowanie może być zbyt niskie, aby odpowiednio realizować zaplanowane działania.

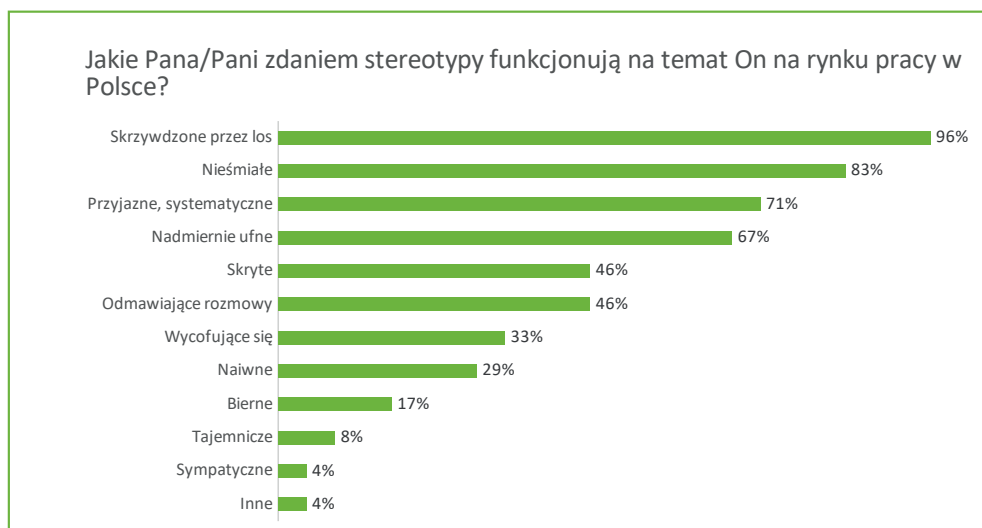
Przedstawiciele organizacji pozarządowych zauważają występowanie stereotypowego myślenia na temat ON na rynku pracy – takie obserwacje ma 41% badanych, przy czym 31% wyraża zdecydowaną opinię na ten temat, a 10% wskazuje, że „raczej tak”. Tylko 3% stwierdziło, że takie stereotypy raczej nie funkcjonują, przy czym żaden z badanych nie wyraził zdecydowanego poglądu w tej sprawie.

Wykres 188. Czy Pana/Pani zdaniem funkcjonują jakieś stereotypy na temat ON na rynku pracy w Polsce? N=58.



W opinii przedstawicieli NGO osoby niepełnosprawne postrzegane są na rynku pracy przede wszystkim jako osoby skrzywdzone przez los (96%), nieśmiałe (83%). W opinii 71% badanych są to osoby przyjazne, systematyczne, ale także nadmiernie ufne (67%). Co ciekawe, według tej grupy respondentów znacznie rzadziej wskazywano na występowanie stereotypu dotyczącego bierności ON na rynku pracy niż w przypadku przedstawicieli instytucji publicznych.

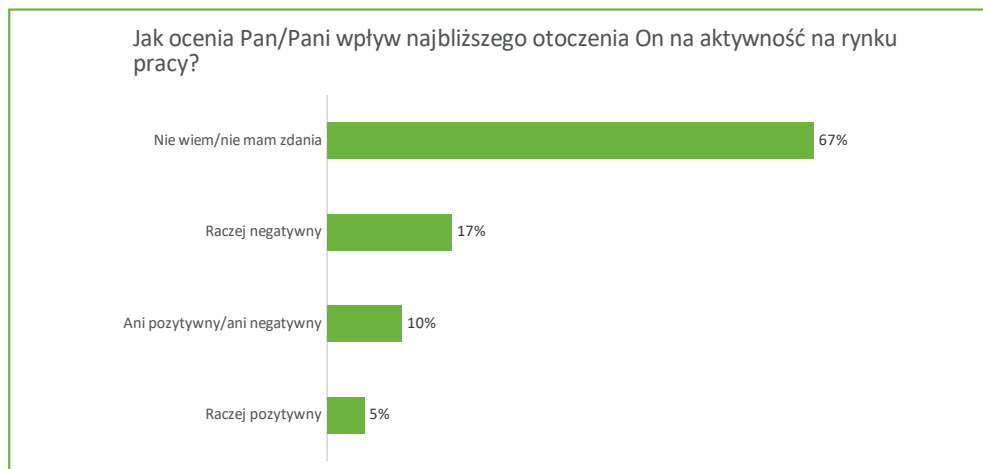
Wykres 189. Jakie Pana/Pani zdaniem stereotypy funkcjonują na temat On na rynku pracy w Polsce? N=58. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



W opinii przedstawicieli NGO objętych badaniem rozwiązania lub zmiany, jakie należy wprowadzić, żeby skłonić większą liczbę ON do aktywności na rynku pracy dotyczą przede wszystkim zabezpieczenia większego budżetu na ten cel. Najczęściej wskazywane sposoby wsparcia dotyczą większych środków finansowych na przygotowywanie miejsc pracy dla ON, co pozwoliłoby zwiększyć skalę zatrudniania ON. Odpowiedzi wskazywane przez NGO świadczą o tym, że sektor społeczny w świadczeniu usług na rzecz aktywizacji ON boryka się z zasadniczym problemem niedofinansowania – zarówno wskazując bariery, jak i proponując nowe rozwiązania, ten wątek wskazywany jest najczęściej przez badanych.

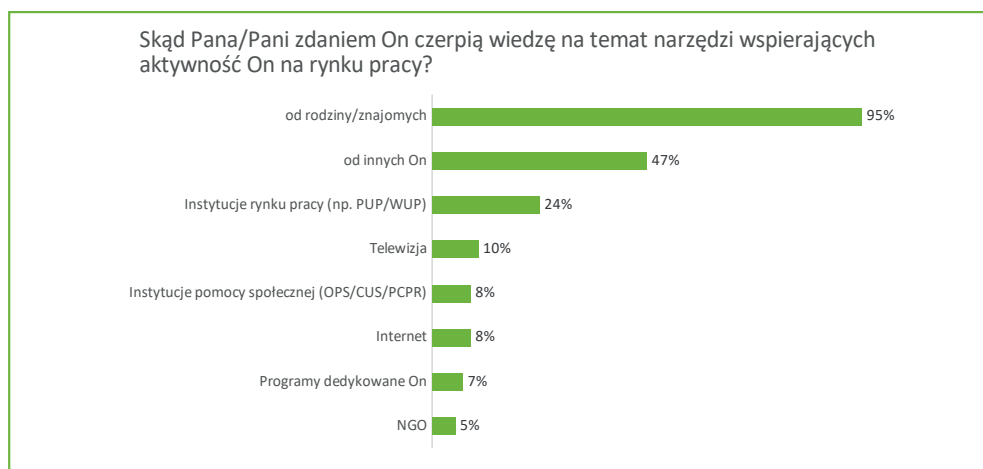
Przedstawiciele badanych NGO bardzo często nie miały wyrobionej opinii na temat tego, jaki jest wpływ najbliższego otoczenia ON na ich aktywność na rynku pracy. Jednocześnie jednak 17% badanych wskazało, że jest to wpływ raczej negatywny. Natomiast raczej pozytywny wpływ dostrzegają jedynie 5% badanych.

Wykres 190. Jak ocenia Pan/Pani wpływ najbliższego otoczenia On na aktywność na rynku pracy? N=58.



Jednocześnie jednak, wszystkie badani przedstawiciele NGO uważają, że najbliższe otoczenie ON (rodzina, znajomi) stanowi źródło czerpania wiedzy na temat narzędzi wspierających aktywność ON na rynku pracy. Jest to najczęściej wskazywane źródło informacji według badanych NGO. Warto także zauważyć, że organizacje częściej wskazywały nieformalne źródła wiedzy – rodzinę, znajomych, czy też inne ON (47%) niż instytucje rynku pracy, które co do zasady realizują zadania w obszarze aktywizacji zawodowej (24%).

Wykres 191. Skąd Pana/Pani zdaniem On czerpią wiedzę na temat narzędzi wspierających aktywność On na rynku pracy? N=58. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Organizacjom pozarządowym trudno jest ocenić wpływ, jaki ma najbliższe otoczenie ON na podejmowanie aktywności zawodowej przez te osoby. Wysoki odsetek odpowiedzi, które powstrzymywały się od wydania osądu w tej sprawie może wynikać z braku poruszania tej kwestii w ramach realizowanych działań, które koncentrują się na rehabilitacji społeczno-zawodowej ON, ale być może nie poruszają dostatecznie mocno wątku przyczyn bierności zawodowej, bądź obejmują osoby zainteresowane aktywizacją zawodową, co nie wymaga analizy wpływu w tym zakresie. Warto jednak zauważyć, że spośród osób, które wyraziły swoją opinię na ten temat, większy odsetek badanych (10%) wskazał na raczej negatywny wpływ otoczenia ON na podejmowanie aktywności zawodowej, niż na raczej pozytywny wpływ (3%).

Zdaniem przedstawicieli NGO rozwiązania lub zmiany (prawne, sposoby wsparcia, instrumenty finansowe), które mogłyby skłonić większą liczbę ON do podejmowania aktywności zawodowej dotyczą przede wszystkim kwestii finansowania pracy ON poprzez dopłaty dla pracodawców. Zasadne jest także wprowadzenie mechanizmu, który pomógłby w godzeniu rehabilitacji i pracy, jako że absencje pracowników ON stanowią istotną barierę w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Jednocześnie działania jakie powinny zostać podjęte w celu skłonienia większej liczby pracodawców do zatrudniania ON odnoszą się także do kwestii finansowych (dopłaty, finansowanie pracy ON), ale także wsparcia pozafinansowego – pomocy we wdrożeniu takiego pracownika, jak również poprzez kształtowanie postaw pracodawców (prezentowanie korzyści wynikających z zatrudniania ON).

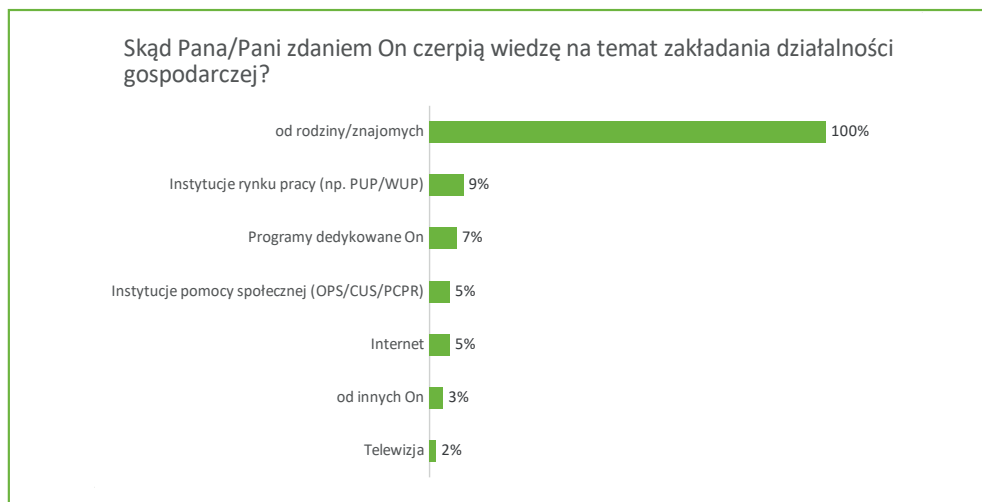
Wykres 192. Jak ocenia Pan/Pani wpływ najbliższego otoczenia On na podejmowanie aktywności zawodowej? N=58. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Przedstawiciele organizacji pozarządowych uważają, że głównym źródłem informacji na temat zakładania działalności gospodarczej dla ON jest ich najbliższe otoczenie - rodzina i znajomi (wskazali to wszyscy badani). Jednocześnie warto zauważyć, jak duża jest różnica w odsetku wskazań dotyczących rodziny i znajomych oraz pozostałych źródeł informacji. Instytucje rynku pracy wskazało 9% badanych, z kolei programy dedykowane ON – 7%.

W opinii NGO, działania, które mogłyby skłonić większą liczbę ON do zakładania działalności gospodarczej to przede wszystkim program dotacji, w tym programy kompleksowego wsparcia, w ramach których oprócz dotacji na założenie działalności gospodarczej beneficjenci otrzymaliby wsparcie merytoryczne pomocne w prowadzeniu tej działalności w początkowej fazie rozwoju, ze szczególnym uwzględnieniem pomocy w sprawach formalnych związanych z taką aktywnością na rynku pracy.

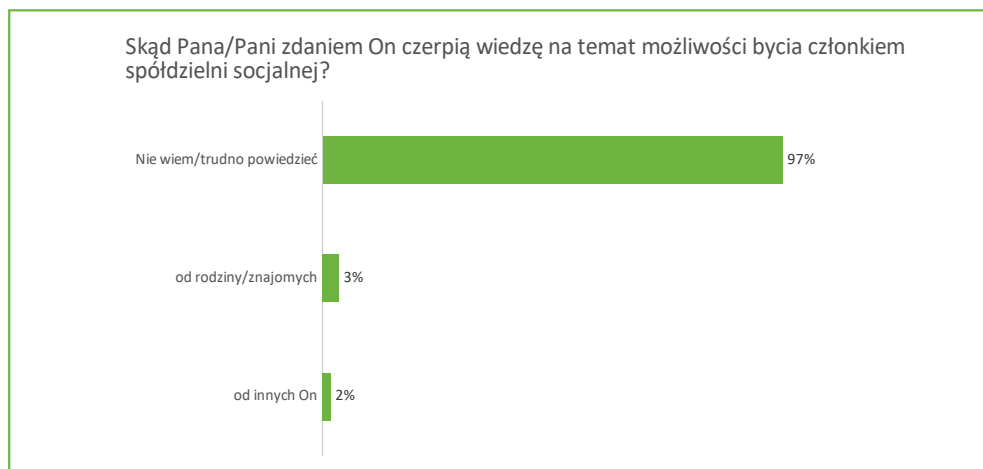
Wykres 193. Skąd Pana/Pani zdaniem On czerpią wiedzę na temat zakładania działalności gospodarczej? N=58. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



Spółdzielnie socjalne są w Polsce wciąż mało rozpoznany obszarem. Zdecydowana większość badanych organizacji pozarządowych nie posiada wiedzy na temat spółdzielni socjalnych, dlatego też nie wie, skąd ON mogą czerpać wiedzę na temat możliwości bycia członkiem spółdzielni socjalnej. Niewielki odsetek badanych wskazał, że taką wiedzę można czerpać innych osób z otoczenia ON – od rodziny, znajomych lub innych ON.

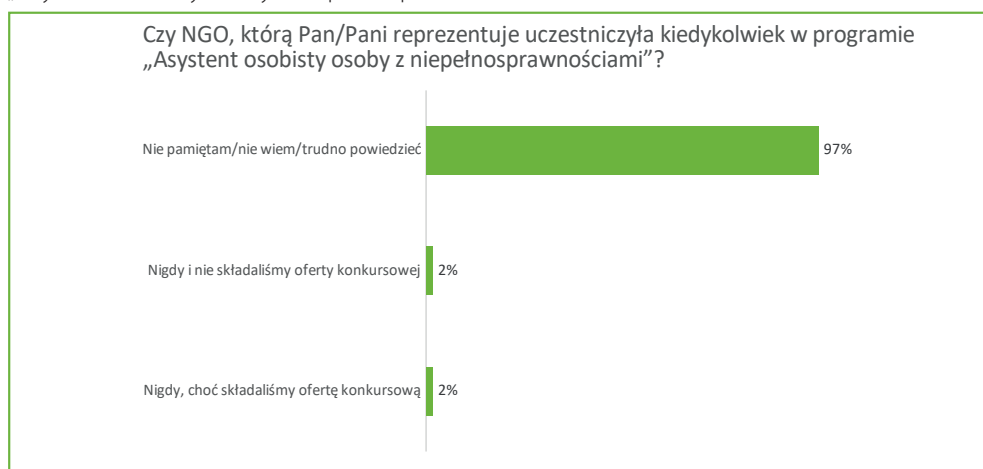
Przedstawiciele NGO mając wskazać nowe rozwiązania, które zachęcałyby większą liczbę ON do stawania się członkami spółdzielni socjalnych odnosili się przede wszystkim do promocji tej formy aktywności zawodowej – poprzez działania marketingowe, działania uświadamiające czym są spółdzielnie socjalne oraz jakie korzyści (w tym finansowe) płyną z bycia członkiem spółdzielni socjalnej.

Wykres 194. Skąd Pana/Pani zdaniem On czerpią wiedzę na temat możliwości bycia członkiem spółdzielni socjalnej? N=58.



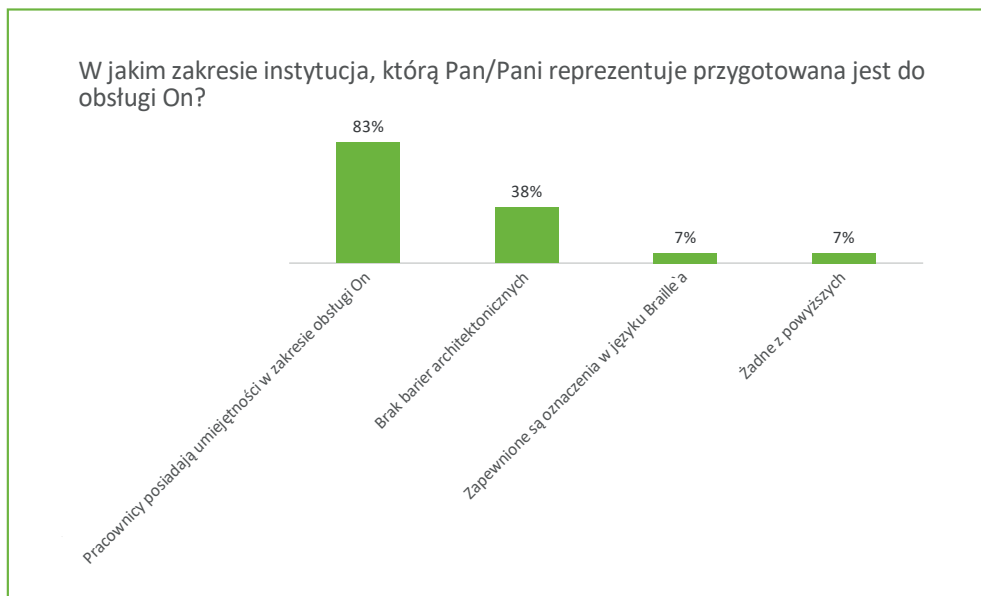
Zdecydowana większość badanych nie miała styczności z programem „Asystent osoby z niepełnosprawnościami”. Wśród badanych znalazła się jedna organizacja, która składała kiedyś ofertę konkursową, ale ostatecznie nie uczestniczyła w tym programie.

Wykres 195. Czy NGO, którą Pan/Pani reprezentuje uczestniczyła kiedykolwiek w programie „Asystent osobisty osoby z niepełnosprawnościami”? N=58



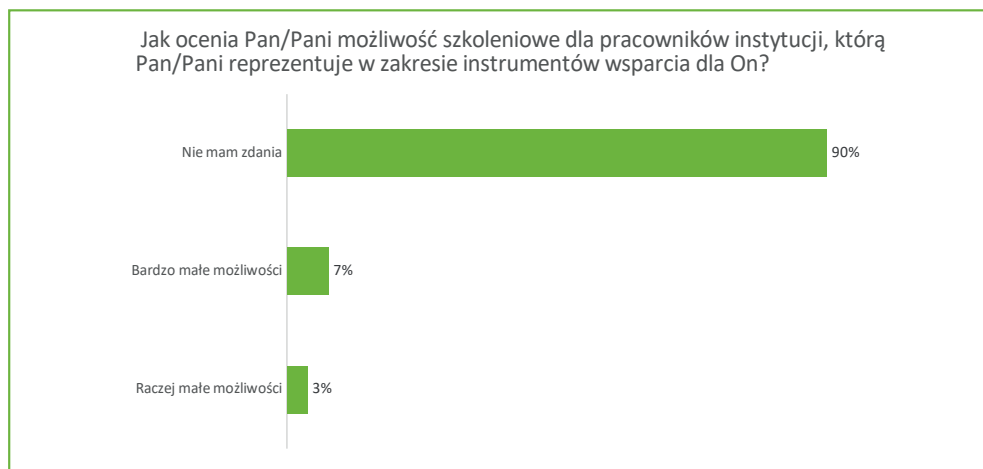
Objęte badaniem NGO choć realizują zadania na rzecz ON, same nie zatrudniają osób niepełnosprawnych. Jeśli chodzi jednak o przygotowanie organizacji do obsługi ON, to w odczuciu 83% badanych pracownicy organizacji posiadają odpowiednie umiejętności w zakresie obsługi ON. Brak barier architektonicznych charakteryzuje natomiast 38% organizacji. Jednocześnie żadnych udogodnień w zakresie dostosowania do obsługi ON nie wskazało 7% badanych.

Wykres 196. W jakim zakresie instytucja, którą Pan/Pani reprezentuje przygotowana jest do obsługi On? N=58.



Przedstawiciele NGO powstrzymują się od oceny lub oceniają negatywnie możliwości szkoleniowe dla pracowników sektora społecznego w zakresie instrumentów wsparcia dla ON. Z odpowiedzi udzielonych przez przedstawicieli organizacji można zatem wnioskować, że oferta szkoleniowa nie istnieje lub dotarcie z informacjami o tej ofercie do grupy docelowej jest na niskim poziomie.

Wykres 197. Jak ocenia Pan/Pani możliwość szkoleniowe dla pracowników instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje w zakresie instrumentów wsparcia dla ON? N=58.

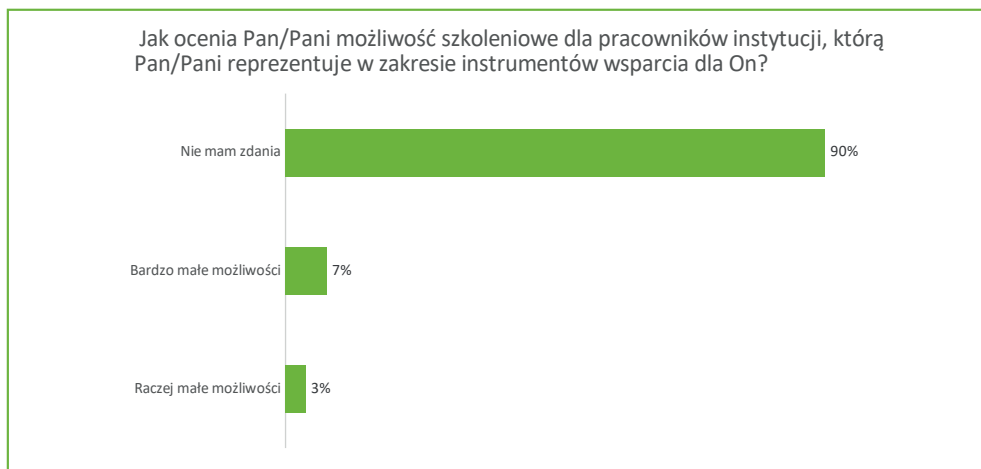


Przedstawiciele NGO powstrzymują się od oceny lub oceniają negatywnie możliwości szkoleniowe dla pracowników sektora społecznego w zakresie umiejętności potrzebnych do wspierania ON. Z odpowiedzi udzielonych przez przedstawicieli organizacji można zatem wnioskować, że oferta szkoleniowa w tym obszarze nie istnieje lub dotarcie z informacjami o tej ofercie do grupy docelowej jest na niskim poziomie.

Wykres 198. Jak ocenia Pan/Pani ofertę szkoleniową dla pracowników instytucji, którą Pan/Pani reprezentuje w zakresie umiejętności potrzebnych do wspierania On? N=58.

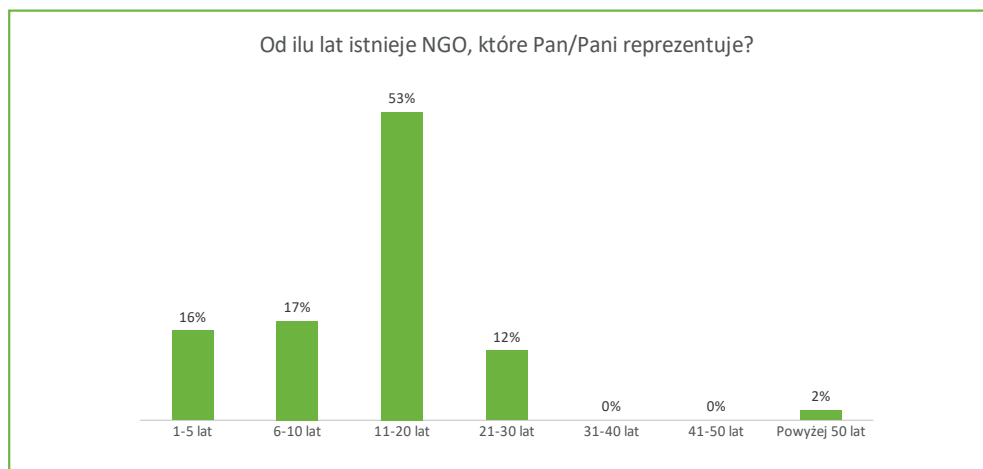
Ponad połowa NGO objętych badaniem finansuje swoją działalność skierowaną do ON z darowizn i darów rzeczowych. Co trzecia organizacja otrzymuje także środki finansowe z 1% podatku. Dotacje na prowadzenie działalności skierowanej do ON otrzymuje 29%, środki z budżetu państwa 26%.

Wykres 199. Z jakich środków NGO, które Pan/Pani reprezentuje głównie finansuje swoją działalność skierowaną do On? N=58. Wartości nie sumują się do 100%, respondenci mieli możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.



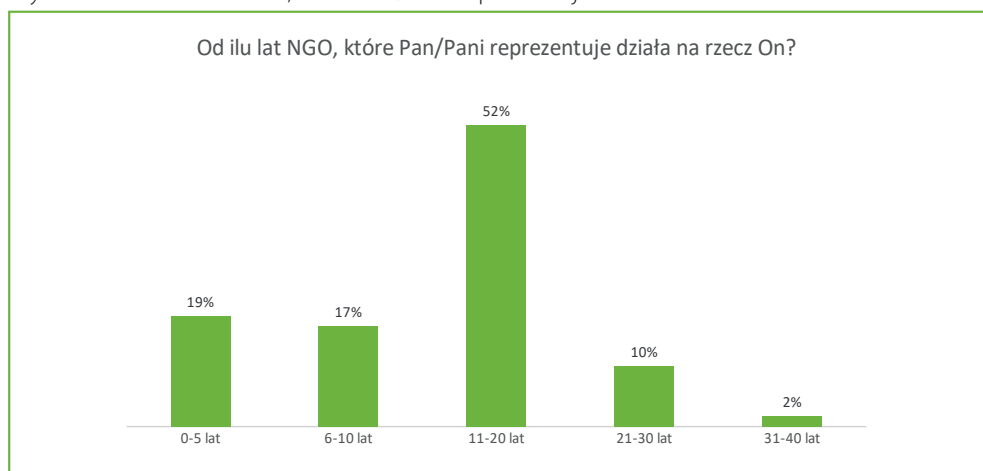
Średnio NGO objęte badaniem istnieją 13,6 lat. Największy odsetek organizacji (53%) istnieje 11-20 lat. Młode organizacje (1-5 lat) stanowią 16%. Wśród badanych organizacji znalazła się także jedna z wieloletnią tradycją – istnieje już ponad 50 lat.

Wykres 200. Od ilu lat istnieje NGO, które Pan/Pani reprezentuje? N=58

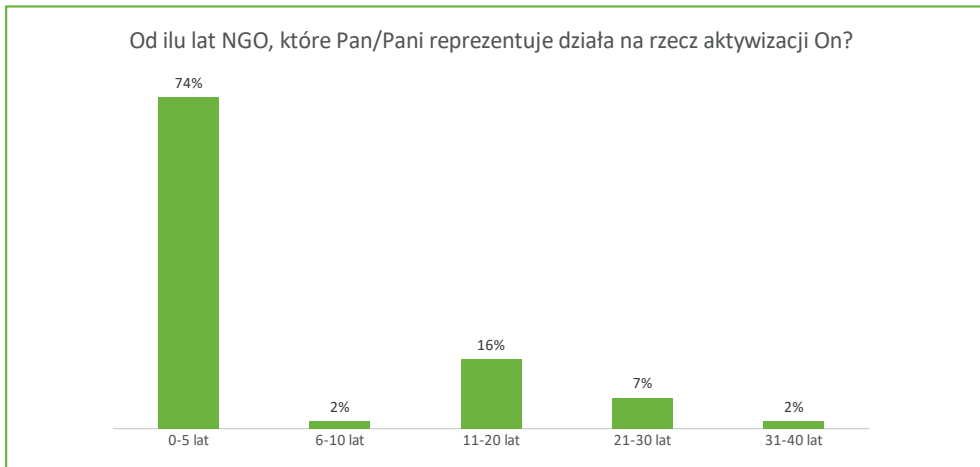


Jeśli chodzi o działania na rzecz ON, to badane organizacje działania na rzecz ON realizują od średnio 12,7 lat, przy czym działania na rzecz aktywizacji zawodowej ON realizowane są znacznie krócej.

Wykres 201. Od ilu lat NGO, które Pan/Pani reprezentuje działa na rzecz On? N=58



Wykres 202. Od ilu lat NGO, które Pan/Pani reprezentuje działa na rzecz aktywizacji On? N=58



Podsumowanie wyników badania w ramach modułu 4.2

Przygotowanie instytucji do obsługi ON

W większości instytucji publicznych objętych badaniem (66%) pracownicy posiadają umiejętności w zakresie obsługi ON. Ponadto 65% instytucji deklaruje brak barier architektonicznych. W przypadku 41% instytucji zapewniony jest dostęp do tłumaczenia PJM. Wśród innych sposobów przystosowania instytucji do obsługi ON przedstawiciele instytucji wskazywali możliwość dojazdu do ON, wychodzenie pracowników przed instytucję w celu obsługi ON. W przypadku organizacji pozarządowych, jeśli chodzi o przygotowanie organizacji do obsługi ON, to w odczuciu 83% badanych pracownicy organizacji posiadają odpowiednie umiejętności w zakresie obsługi ON. Brak barier architektonicznych charakteryzuje natomiast 38% organizacji.

Według 37% badanych możliwości szkoleniowe w obszarze instrumentów wsparcia ON są duże z kolei 19% ocenia je negatywnie. Nieco lepiej oceniana jest oferta szkoleniowa dla pracowników instytucji w zakresie możliwości nabycia umiejętności potrzebnych do wspierania ON. Według 46% dokonano oceny pozytywnej, z kolei negatywne oceny stanowią 32%. W przypadku NGO ocena dostępności szkoleń z zakresu wspierania ON czy instrumentów wsparcia dla ON jest negatywna lub badani wstrzymują się od wydania osądu w tej sprawie, co może sugerować brak odpowiedniej oferty szkoleniowej.

Zatrudnianie ON

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w instytucjach takich PCPR, PUP, CUS, OPS nie jest powszechne. Tylko 11 spośród badanych instytucji zatrudnia obecnie osoby niepełnosprawne. Przynajmniej 89% to osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (89%). Są to osoby z niepełnosprawnością ruchową (73%), słuchu (18%) lub intelektualną (9%). W badanych organizacjach pozarządowych, które realizują działania na rzecz ON, osoby niepełnosprawne nie są zatrudniane.

Dostępne instrumenty wsparcia dla ON

Najczęściej dostępnym w instytucjach wsparciem oferowanym bezpośrednio ON są staże. Dostępne są one w 54% instytucji. Wśród dostępnych instrumentów wsparcia oferowanych bezpośrednio ON aż 41% instytucji wskazywało inne instrumenty, które nie są bezpośrednio związane z aktywizacją zawodową ON. Instrumenty te obejmują przede wszystkim redystrybucję dofinansowań ze środków PFRON (na edukację, sprzęt rehabilitacyjny, szkolenia, naprawę sprzętu rehabilitacyjnego, na likwidację barier architektonicznych). Działania te w małym stopniu przyczyniają się jednak do zwiększania aktywności zawodowej ON (średnia ocen 2,8). Instytucje oferują także szkolenia zawodowe dla ON, doradztwo prawne, dotacje dla ON zakładających własną działalność gospodarczą, czy instrumenty wspierające zatrudnianie ON. Przedstawiciele instytucji wysoko oceniają dostępne instrumenty pod kątem efektywności, dostępności, spójności z innymi instrumentami. Zazwyczaj najslabiej oceniane są one pod kątem skuteczności w zwiększaniu aktywności zawodowej ON (w szczególności inne instrumenty, które dedykowane są wyłącznie ON, a które wskazywali respondenci).

Propozycje nowych rozwiązań

Przedstawiciele instytucji zostali poproszeni o wskazanie nowych rozwiązań lub zmian (na przykład: prawnych, sposobów wsparcia, instrumentów finansowania), które należałoby wprowadzić, żeby skłonić większą liczbę ON do podejmowania aktywności zawodowej. Wśród odpowiedzi badanych należy wskazać przede wszystkim:

- działania ukierunkowane na kształtowanie postaw osób niepełnosprawnych (wsparcie psychologiczne, szkolenia zwiększająca samoświadomość osób chorych, uświadamiające wartość ON),
- działania ukierunkowane na kształtowanie postaw w otoczeniu zewnętrznym (przedstawianie korzyści pracodawcom, tworzenie nowych korzyści dla pracodawców zatrudniających ON, tworzenie miejsc pracy dla ON w instytucjach publicznych),
- działania ułatwiające aktywizację ON (tworzenie partnerstw publiczno-społecznych i prywatnych, zwiększenie środków przeznaczonych na aktywizację).

