



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samorząd Województwa Wielkopolskiego
Wojewódzki Urząd Pracy
w Poznaniu

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie i publikacja są współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013

Raport Końcowy badania ewaluacyjnego pn.

Ocena możliwości aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim

Przygotowany na zlecenie
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu
przez
Zespół Badawczy Collect Consulting S.A.

Grudzień 2011



EGZEMPLARZ BEZPŁATNY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samorząd Województwa Wielkopolskiego
Wojewódzki Urząd Pracy
w Poznaniu

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Instytucja Pośrednicząca PO KL zlecająca badanie

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

Ul. Kościelna 37

60-537 Poznań

www.efs.wup.poznan.pl

Wykonawca badania

Collect Consulting S.A.

ul. Rolna 14

40-555 Katowice

www.collect.pl

Główni odbiorcy publikacji:

Instytucja Pośrednicząca PO KL

Instytucje rynku pracy

Instytucje pomocy społecznej i integracji

Regionalne Ośrodki Europejskiego Funduszu Społecznego

Organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych

Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego

Wielkopolski Urząd Wojewódzki

Data wydania:

Grudzień 2011

Nakład:

50 egzemplarzy

Druk i oprawa:

Drukarnia Kolumb

ul. Budowlana 15

41 – 100 Siemianowice Śląskie



Spis treści

Spis treści	2
Słowniczek skrótów	3
Wprowadzenie	4
1. Metodologia badawcza	9
1.1. Cele badania	9
1.2. Metody badawcze	9
2. Kontekst badania	15
2.1. Osoby niepełnosprawne na wielkopolskim rynku pracy	16
3. Wyniki badania	19
3.1. Ocena możliwości niwelowania barier aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim	19
3.1.1. Ocena potrzeb osób niepełnosprawnych pod kątem możliwości aktywizacji zawodowej badanej grupy z województwa wielkopolskiego w ramach komponentu regionalnego PO KL	35
3.1.2. Ocena czynników zwiększających/zmniejszających gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych przez wielkopolskich pracodawców	48
3.2. Dobre praktyki w zakresie kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim	60
4. Podsumowanie	64
5. Wnioski i rekomendacje	65
Spis tabel	68
Spis rysunków i schematów	69
Spis wykresów	69



Słowniczek skrótów

PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki na lata 2007-2013
CATI	Telefoniczne wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo (ang. <i>computer aided telephone interview</i>)
PAPI	Osobiste wywiady kwestionariuszowe (ang. <i>paper and pencil interview</i>)
FGI	Zogniskowany wywiad grupowy (ang. <i>focus group interview</i>)
IDI	Indywidualny wywiad pogłębiony (ang. <i>individual in-Depth interview</i>)
NGO	organizacje pozarządowe (ang. <i>non-governmental organisations</i>)
ROPS	Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
OPS	Ośrodek Pomocy Społecznej
PCPR	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
GUS	Główny Urząd Statystyczny
BAEL	Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności
JST	Jednostka Samorządu Terytorialnego
ON	osoby niepełnosprawne
ZAZ	Zakład Aktywności Zawodowej
ZPCh	Zakład Pracy Chronionej
SzOP	Szczegółowy Opis Priorytetów PO KL
WTZ	Warsztaty Terapii Zajęciowej

Wprowadzenie

Badanie ewaluacyjne pn. „Ocena możliwości aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim” zrealizowane zostało na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu przez Collect Consulting S.A. w terminie 18.10.2011 r.-13.12.2011 r.

Realizacja badania współfinansowana była przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Wspieranie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych staje się coraz istotniejszym elementem polityki społecznej, o czym świadczą działania podejmowane w tym zakresie przez instytucje administracji państwowej, samorządy oraz organizacje pozarządowe. Strategia Polityki Społecznej dla Województwa Wielkopolskiego do roku 2020 jako jeden z celów strategicznych w ramach Priorytetu I wskazuje aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych¹.

Ze Strategią koresponduje Program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych w województwie wielkopolskim na lata 2007-2013. Program zakłada poprawę warunków wyrównywania szans osób niepełnosprawnych oraz przeciwdziałanie ich wykluczeniu społecznemu poprzez szereg działań, m.in. stworzenie warunków umożliwiających podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych i zwiększenie działań na rzecz ich aktywizacji.² Cel ten realizowany jest m.in. poprzez wsparcie w zakresie doradztwa zawodowego oraz współpracę z pracodawcami z terenu województwa.³

Również działania realizowane w ramach komponentu regionalnego PO KL zmierzają do wzrostu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych poprzez szeroki wachlarz wsparcia od doradztwa poprzez możliwości podnoszenia kwalifikacji w formach szkolnych oraz pozaszkolnych do wsparcia kierowanego do pracodawców w celu zachęcenia ich do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Dostępne szczegółowe dane dotyczące niepełnosprawności w Polsce pochodzą z Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 roku, natomiast dane dotyczące bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności z 2010 roku. Wg danych GUS w województwie wielkopolskim na 1 000 mieszkańców przypadało 157 osób niepełnosprawnych, zatem więcej niż w skali całego kraju, gdzie liczba ta wyniosła 143.⁴ Najliczniejszą grupę stanowiły osoby z umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności (75,4%), osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności stanowiły 19,3% populacji niepełnosprawnych w województwie⁵. Ze względu na

¹ Samorząd Województwa Wielkopolskiego, *Strategia Polityki Społecznej dla Województwa Wielkopolskiego do roku 2020*, Poznań 2010, s.60

² Samorząd Województwa Wielkopolskiego, *Program wyrównywania szans osób niepełnosprawnych i przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu oraz pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych w województwie wielkopolskim na lata 2007-2013*, Poznań 2007, s.7

³ Tamże, s.9

⁴ GUS, *Osoby niepełnosprawne oraz ich gospodarstwa domowe. Część I Osoby niepełnosprawne*, Warszawa 2002,

⁵ Laboratorium badań społecznych, *Identyfikacja barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na poznańskim rynku pracy. Raport z badań*, 2010, s.14



typ niepełnosprawności najczęściej zatrudnianie są osoby niepełnosprawne ruchowo oraz osoby z zaburzeniami narządu wzroku oraz chorobami słuchu i chorobami układu krążenia⁶, natomiast najrzadziej zatrudniane są osoby z zaburzeniami psychicznymi.⁷

Wg danych GUS, w Polsce, w 2010 wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych był równy 22,3%. Wśród kobiet wyniósł 11,6 % natomiast wśród mężczyzn 17,4%.⁸ Analogiczne dane dla województwa wielkopolskiego wskazują, że aktywność zawodowa niepełnosprawnych mieszkańców wielkopolski jest porównywalna do sytuacji w Polsce. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ogółem wyniósł 22,7% i wskazuje na niski poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych zamieszkujących województwo.

W związku z powyższym, w ramach niniejszego badania skupiono się na analizie barier w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz możliwościach przeciwdziałania tym barierom.

W ramach badania zrealizowano następujące cele główne:

1. Ocena możliwości niwelowania barier aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim
2. Wskazanie przykładów dobrych praktyk kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim.

Realizacja powyższych celów możliwa była dzięki zastosowaniu różnorodnych metod i technik badawczych, a także triangulacji metod oraz perspektyw badawczych. W ewaluacji zastosowanie znalazły zarówno metody jakościowe, jak i ilościowe. Przeprowadzono analizę desk research, indywidualne wywiady pogłębione, zogniskowany wywiad grupowy, a także wywiady PAPI oraz CATI.

Przeprowadzone badanie pozwoliło wyprowadzić wnioski w czterech badanych obszarach: potrzeb osób niepełnosprawnych w zakresie możliwości aktywizacji zawodowej w ramach komponentu regionalnego PO KL, czynników wpływających na gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz barier w tym zakresie, a także możliwości niwelowania tych barier dzięki działaniom realizowanym ze środków Unii Europejskiej w ramach PO KL oraz wskazaniu dobrych praktyk w zakresie pełnego i kompleksowego wsparcia osób niepełnosprawnych.

Poniżej zaprezentowano główne obserwacje i płynące z nich wnioski oraz rekomendacje w badanych obszarach.

Ocena możliwości niwelowania barier aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim

Wśród barier utrudniających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych wyróżnić można bariery wewnętrzne i zewnętrzne. Bariery, czynniki wewnętrzne związane są z cechami jednostkowymi, typowymi dla danej osoby i składają się na nie m.in.: motywacja i chęć poszukiwania pracy, umiejętności i kwalifikacje oraz świadomość konieczności ich podnoszenia i dostosowywania

⁶ TNS OBOP dla PFRON, *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy*, Warszawa 2010, s.10

⁷ Tamże, s.37

⁸ GUS, *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*, Warszawa, 2011



do zmieniających się warunków rynku pracy, umiejętność poruszania się po rynku pracy, a także stan zdrowia wpływający na możliwość podjęcia zatrudnienia. Bariery zewnętrzne natomiast wynikają z cech otoczenia osób niepełnosprawnych.

Do czynników zewnętrznych zaliczyć należy m.in. nastawienie pracodawców względem zatrudniania osób niepełnosprawnych, uwarunkowania prawne w tym zakresie, oferty pracy oraz oferty edukacyjne dostępne dla osób niepełnosprawnych.

Komponent regionalny Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki poprzez zapisy Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL zapewnia osobom niepełnosprawnym dostęp do kształcenia ustawicznego zarówno w formach szkolnych, jak i pozaszkolnych zmierzający do niwelowania negatywnych skutków barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Projekty te zapewniają również, poza różnorodnymi formami kształcenia, działania doradcze, a także praktyki i staże zawodowe - dzięki czemu umożliwiają osobom niepełnosprawnym kompleksowe wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej. Do najskuteczniejszych projektów przyczyniających się do wzrostu aktywizacji osób niepełnosprawnych zaliczyć należy projekty realizujące kompleksowe wsparcie zakładające realizację uzupełniających się form jednocześnie. Skuteczna aktywizacja osób niepełnosprawnych jest możliwa dzięki kompleksowemu wsparciu realizowanemu w ramach PO KL, zatem należy promować projekty uwzględniające zarówno kształcenie ustawiczne/podnoszenie, zmianę kwalifikacji, treningi kompetencji miękkich jak i działania umożliwiające zdobycie doświadczenia zawodowego np. poprzez staże zawodowe i praktyki. Szczególnie silny wpływ na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych mają projekty umożliwiające zdobycie ON doświadczenia zawodowego, zmierzające do podjęcia zatrudnienia. Realizacja tego typu projektów możliwa będzie dzięki nawiązywaniu współpracy instytucji wspierających osoby niepełnosprawne, najlepiej znających potrzeby ON, oraz pracodawców. Projekty umożliwiające Beneficjentom Ostatecznym uczestnictwo w stażach czy praktykach zawodowych powinny stanowić odpowiedź na potrzeby konkretnego pracodawcy, co umożliwiłoby przeszkolenie ON w określonych zawodach/zdobycie potrzebnych kompetencji a następnie zdobycie doświadczenia praktycznego podczas stażu. W taki sposób zaprojektowane działania pozwolą nie tylko aktywizować zawodowo osoby niepełnosprawne ale także jak najlepiej dostosować ofertę edukacyjną do potrzeb pracodawców regionu.

Ocena potrzeb osób niepełnosprawnych pod kątem możliwości aktywizacji zawodowej badanej grupy z województwa wielkopolskiego w ramach komponentu regionalnego PO KL

Przeprowadzone badanie pozwoliło na zdiagnozowanie stosunkowo niskiego poziomu uczestnictwa osób niepełnosprawnych w kształceniu ustawicznym. Brak uczestnictwa w kształceniu wiąże się zarówno z predyspozycjami osobowościowymi – biernością w zakresie chęci zmiany swojej sytuacji zawodowej poprzez podniesienie kwalifikacji, niewiedzą o możliwości uczestnictwa w szkoleniach, jak i czynnikami zewnętrznymi - trudnościach w dostępie do kształcenia, szczególnie w przypadku mieszkańców terenów wiejskich.

Niwelowanie barier w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych dzięki realizacji działań finansowanych ze środków PO KL przyczyni się do podniesienia atrakcyjności osób niepełnosprawnych jako pracowników, co z kolei wpłynie na możliwość znalezienia i utrzymania pracy zgodnej z kwalifikacjami i aspiracjami. Przeprowadzone badanie wykazało, że osoby niepełnosprawne zamieszkujące Wielkopolskę niejednokrotnie podejmują pracę nieadekwatną do kwalifikacji, które posiadają, często niezgodną z ich aspiracjami, co wiąże się w dużej mierze z brakiem ofert pracy



skierowanych do tych osób. W takiej sytuacji konieczne było zdiagnozowanie czynników, które wpływają na osiągnięcie sukcesu zawodowego przez ON a następnie ich wzmacnianie. Do czynników tych zaliczyć należy przed wszystkim gotowość do podnoszenia i dostosowywania swoich kwalifikacji do zmieniającego się rynku pracy – zatem należy wśród osób niepełnosprawnych w ramach doradztwa zawodowego i psychologicznego kształtować świadomość konieczności przekwalifikowywania się; kształcenie umiejętności interpersonalnych ułatwiających adaptację w nowym miejscu pracy i dostosowywanie się do nowych warunków oraz samodzielność w pracy i umiejętność pracy zespołowej.

Ocena czynników zwiększających/zmniejszających gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych przez wielkopolskich pracodawców

Gotowość wielkopolskich pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych kształtuje się na średnim poziomie i jest uzależniona od wcześniejszych doświadczeń związanych z zatrudnianiem ON. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne są częściej skłonni do zatrudniania pracowników niepełnosprawnych w przyszłości niż pracodawcy nie posiadający doświadczeń w tym zakresie. Ta druga grupa pracodawców często nawet nie rozważa możliwości zatrudniania pracowników niepełnosprawnych. Przeprowadzone badanie CATI wykazało, że zatrudnienie ON wśród respondentów badania odpowiada ogólnym tendencjom na rynku pracy. Najczęściej zatrudniane są osoby legitymujące się lekkim stopniem niepełnosprawności. Ze względu na typ jest to niepełnosprawność ruchowa. Najrzadziej zatrudniane są natomiast osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, z zaburzeniami psychicznymi. W celu zwiększenia zatrudnienia marginalizowanych grup konieczne jest promowanie w ramach PO KL projektów zmierzających do zatrudniania grup, którym najtrudniej znaleźć pracę. Działanie 7.4 daje szansę na wdrożenie projektów skierowanych do najrzadziej zatrudnianych grup ze względu na typ i stopień niepełnosprawności. Należy pamiętać, że aby te projekty odpowiadały potrzebom rynku pracy oraz osób niepełnosprawnych konieczne jest położenie nacisku na prowadzenie przez Beneficjentów rzetelnej, dogłębnej analizy potrzeb obu grup – pracowników i pracodawców.

Zasadniczymi czynnikami stanowiącymi barierę w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych są kompetencje tych osób oraz postrzeganie ich przez pracodawców, jako osób o niskich kompetencjach, niesamodzielnych i mniej wydajnych niż pracownicy pełnosprawni. Z przeprowadzonego badania ilościowego wynika, że najczęściej proponowane stanowiska osobom niepełnosprawnym związane są z pracami prostymi, pomocniczymi. Do osób niepełnosprawnych kierowane są oferty pracy w zakładach produkcyjnych, w ochronie, często w gastronomii, co powoduje, że niejednokrotnie wykonują one zadania niezgodne ze swoimi aspiracjami. Dodatkową barierą świadomościową jest obawa pracodawców przed reakcją pozostałych pracowników na zatrudnianie osób niepełnosprawnych, związaną z dodatkowymi przywilejami pracowników niepełnosprawnych (zmniejszony wymiar czasu pracy, dodatkowe przerwy na odpoczynek, zwiększony wymiar urlopu w przypadku pracowników ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności): „(...)bo oni [pracodawcy] się boją, że niepełnosprawny, to muszą mu urlop dawać, a to się już zmieniło, powiedzmy; że muszą mu stanowisko wyposażyć (...) Obawa, że ten niepełnosprawny nie będzie mógł wszystkiego robić, a może on właśnie ma więcej czasu i chęci do pracy, bo wie jak tą pracę trudno zdobywać.” Wśród czynników sprzyjających zatrudnianiu osób niepełnosprawnych zasadniczą rolę pełnią kwestie finansowe związane z możliwością dofinansowania zatrudniania pracowników niepełnosprawnych, doposażania ich miejsc pracy czy też dostosowywania stanowisk pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników.

Wśród szkoleń, które zdaniem pracodawców mogłyby wpłynąć na podniesienie kwalifikacji osób niepełnosprawnych w ramach PO KL pracodawcy, zarówno zatrudniający jak i niezatrudniający ON, wskazywali najczęściej na szkolenia komputerowe, szkolenia pozwalające na zdobycie kwalifikacji zawodowych (w konkretnych zawodach) oraz kompetencji językowych. W znacznie mniejszym stopniu wskazywano na kompetencje miękkie takie jak: asertywność, umiejętność pracy w zespole, doskonalenie umiejętności interpersonalnych. Preferowane przez pracodawców szkolenia tematycznie pokrywają się ze szkoleniami, w których uczestniczyli respondenci badania PAPI i które są kierowane do osób niepełnosprawnych w ramach projektów realizowanych ze środków komponentu regionalnego PO KL. Można zatem stwierdzić, że projekty te są dostosowane do potrzeb rynku pracy. Ponadto, porównanie preferencji pracodawców w zakresie kształcenia ON oraz zainteresowania szkoleniami respondentów badania PAPI, wskazuje, że potrzeby osób niepełnosprawnych pokrywają się z potrzebami pracodawców. Główne obszary zainteresowania ON w zakresie kształcenia to szkolenia w konkretnych zawodach, kursy komputerowe oraz językowe.

Dobre praktyki w zakresie kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim

W ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie wielkopolskim zidentyfikować można przykłady dobrych praktyk kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych. Projekty takie realizowane są w głównej mierze przez podmioty, które realizują w tym zakresie zadania własne lub cele statutowe. Beneficjenci ci mają bardzo dobre rozeznanie w zakresie barier jakie napotykają osoby niepełnosprawne, ograniczeń wynikających z dysfunkcji oraz ich potrzeb, a projekty przewidują kompleksowe wsparcie uczestników od doradztwa zawodowego czy też wsparcia psychologicznego poprzez szkolenie kompetencji interpersonalnych do uczestnictwa w kursach i szkoleniach zmierzających do podniesienia lub zdobycia kwalifikacji zawodowych. Dlatego projekty te uwzględniają typ i stopień niepełnosprawności uczestników.

Potrzeba zaprojektowania wsparcia skierowanego szczególnie do osób niepełnosprawnych oraz chęć jeszcze lepszego dopasowania projektów do potrzeb tej grupy zaowocowały zaplanowaniem zmian w zakresie SzOP. Konsultowany dokument zakłada wprowadzenie Działania dedykowanego wyłącznie osobom niepełnosprawnym. W ramach Priorytetu VII Promocja integracji społecznej planowane jest Działanie 7.4 Niepełnosprawni na rynku pracy, którego celem będzie aktywizacja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych i poprawa dostępu do rynku pracy.⁹ Nowe Działanie wykorzystuje pozytywne doświadczenia projektów realizowanych do tej pory w ramach PO KL zakładając kompleksowe wsparcie osób niepełnosprawnych.

Szczegółowe wyniki uzyskane w trakcie niniejszego badania zaprezentowane zostały w dalszej części raportu, do którego lektury serdecznie zapraszamy.

⁹ Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013, projekt, s. 242



1. Metodologia badawcza

Zakres i specyfika niniejszego badania wymagały wszechstronnego podejścia do analizowanej tematyki. W związku z tym, w ramach badania zastosowano zarówno triangulację metod, jak i perspektyw badawczych. Wykorzystano uzupełniające się metody badawcze, a następnie skonfrontowano oceny poszczególnych Członków Zespołu Badawczego w celu wyprowadzenia wniosków i rekomendacji. W ramach badania wykorzystano szeroki wachlarz uzupełniających się metod i technik badawczych, dzięki czemu zgromadzono opinie respondentów reprezentujących różnorodne grupy.

Szczegółowe informacje w zakresie metodologii niniejszego badania zaprezentowano w kolejnych podrozdziałach.

1.1. Cele badania

Realizacja przedmiotowego badania posłużyła osiągnięciu następujących celów:

1. Ocena możliwości niwelowania barier aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim:
 - Ocena potrzeb osób niepełnosprawnych pod kątem możliwości aktywizacji zawodowej badanej grupy z województwa wielkopolskiego w ramach komponentu regionalnego PO KL;
 - Ocena czynników zwiększających/zmniejszających gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych przez wielkopolskich pracodawców.
2. Wskazanie przykładów dobrych praktyk kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim.

Cele główne i szczegółowe badania zrealizowane zostały w oparciu o kryterium skuteczności i adekwatności. Skuteczność zdefiniowana została jako kryterium pozwalające ocenić, w jakim stopniu projekty realizowane w ramach Priorytetów VI-IX PO KL przyczyniają się do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Adekwatność natomiast posłużyła dokonaniu oceny, w jakim stopniu formy wsparcia realizowane w ramach Priorytetów VI-IX PO KL odpowiadają na potrzeby osób niepełnosprawnych i pracodawców z obszaru województwa wielkopolskiego.

1.2. Metody badawcze

Zakres danych warunkuje stopień poprawności wnioskowania. W związku z tym Zespół Badawczy wykorzystał różnorodne metody i techniki gromadzenia danych charakterystyczne dla badań ewaluacyjnych i adekwatne do problematyki badawczej.

W ramach badania zrealizowano:

1. Analizę dokumentów;
2. Osobiste wywiady kwestionariuszowe PAPI;
3. Telefoniczne wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo CATI;



4. Indywidualne wywiady pogłębione IDI;
5. Zogniskowany wywiad grupowy FGI.

Badanie przeprowadzone zostało wśród następujących grup respondentów:

1. Osoby niepełnosprawne z terenu województwa wielkopolskiego niekorzystające ze wsparcia w ramach PO KL (badanie PAPI);
2. Osoby niepełnosprawne z terenu województwa wielkopolskiego – uczestnicy projektów realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL (PAPI);
3. Przedstawiciele pracodawców z terenu województwa wielkopolskiego zatrudniający osoby niepełnosprawne (badanie CATI)
4. Przedstawiciele pracodawców z terenu województwa wielkopolskiego niezatrudniający osób niepełnosprawnych (CATI);
5. Przedstawiciele ROPS, PUP, PFRON (badania IDI i FGI);
6. Przedstawiciele organizacji pozarządowych działających na rzecz dorosłych osób niepełnosprawnych (badania IDI i FGI);
7. Przedstawiciele beneficjentów realizujących projekty skierowane do osób niepełnosprawnych w ramach PO KL (IDI i FGI).

Analiza dokumentów

W ramach badania danych zastanych przeprowadzono analizę aktów prawnych warunkujących aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, w tym dokumentów programowych PO KL, jak również dokumentacji projektowej, raportów z badań oraz danych ze statystyk publicznych.

Analiza dokumentacji projektowej objęła 24 wnioski o dofinansowanie w ramach komponentu regionalnego PO KL. Do badania wybrano 12 najwyższej punktowanych podczas oceny merytorycznej wniosków zakładających wsparcie dla osób niepełnosprawnych oraz 12 wniosków, które otrzymały niższe noty. Ponadto, przeanalizowano wszystkie wnioski o dofinansowanie zakładające otwarcie/wspieranie działalności Zakładów Aktywności Zawodowej, które otrzymały dofinansowanie PO KL.

Osobiste wywiady kwestionariuszowe (PAPI)

Badaniem PAPI objęto grupę 200 respondentów – osób niepełnosprawnych zamieszkujących województwo wielkopolskie. Przeprowadzono 100 wywiadów kwestionariuszowych z osobami niekorzystającymi ze wsparcia w ramach PO KL oraz 100 wywiadów z uczestnikami projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach komponentu regionalnego PO KL. Dobór próby w obu grupach uwzględniał wiek, płeć, miejsce zamieszkania badanych osób, a także typ i stopień niepełnosprawności oraz etap w życiu, w którym niepełnosprawność wystąpiła. Ponadto, w przypadku uczestników projektów realizowanych ze środków PO KL dobór uwzględniał Działanie/Poddziałanie, w ramach którego respondent otrzymał wsparcie. Szczegółowe informacje dotyczące doboru próby zawierają tabele.



Tabela 1 Respondenci badania PAPI wg płci

		Kobiety	Mężczyźni	Suma
Ogółem N=200	Liczba	106	94	200
	Odsetek	53,0%	47,0%	100,0%
Niekorzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	47	53	100
	Odsetek	47,0%	53,0%	100,0%
Korzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	59	41	100
	Odsetek	59,0%	41,0%	100,0%

Źródło: Collect Consulting S.A. na podstawie badania PAPI

Tabela 2 Respondenci badania PAPI wg wieku

		18-24	25-49	50-60/65	Suma
Ogółem N=200	Liczba	45	104	51	200
	Odsetek	22,5%	52,0%	25,5%	100%
Niekorzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	15	58	27	100
	Odsetek	15,0%	58,0%	27,0%	100%
Korzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	30	46	24	100
	Odsetek	30,0%	46,0%	24,0%	100,0%

Źródło: Collect Consulting S.A. na podstawie badania PAPI

Tabela 3 Respondenci badania PAPI ze względu na stopień niepełnosprawności

		Lekki	Umiarkowany	Znaczny	Suma
Ogółem N=200	Liczba	65	94	41	200
	Odsetek	32,5%	47,0%	20,5%	100,0%
Niekorzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	30	43	27	100
	Odsetek	30,0%	43,0%	27,0%	100,0%
Korzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	35	51	14	100
	Odsetek	35,0%	51,0%	14,0%	100,0%

Źródło: Collect Consulting S.A. na podstawie badania PAPI

Tabela 4 Respondenci badania PAPI ze względu na typ niepełnosprawności *

		01 ¹⁰	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
Ogółem N=200	Liczba	21	25	18	26	76	17	21	10	8	32	15	6
	Odsetek	11%	13%	9%	13%	38%	9%	11%	5%	4%	16%	8%	3%
Niekorzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	6	7	14	19	33	10	9	7	5	17	10	4
	Odsetek	6%	7%	14%	19%	33%	10%	9%	7%	5%	17%	10%	4%
Korzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	15	18	4	7	43	7	12	3	3	15	5	2
	Odsetek	15%	18%	4%	7%	43%	7%	12%	3%	3%	15%	5%	2%

Źródło: Collect Consulting S.A. na podstawie badania PAPI

*Respondenci mieli możliwość wyboru kilku odpowiedzi. W przypadku pytań wielokrotnego wyboru odpowiedzi nie sumują się do 100

Tabela 5 Respondenci badania PAPI wg miejsca zamieszkania

		Miasto	Wieś	Suma
Ogółem N=200	Liczba	136	64	200
	Odsetek	68%	32%	100%
Niekorzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	65	35	100
	Odsetek	65%	35%	100%
Korzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	71	29	100
	Odsetek	71%	29%	100%

Źródło: Collect Consulting S.A. na podstawie badania PAPI

Tabela 6 Respondenci badania PAPI ze względu na etap życia, w którym wystąpiła niepełnosprawność

		wrodzona	do 18	19-35	po 35	Suma
Ogółem N=200	Liczba	71	55	40	34	200
	Odsetek	35,5%	27,5%	20,0%	17,0%	100,0%
Niekorzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	35	30	24	11	100
	Odsetek	35,0%	30,0%	24,0%	11,0%	100,0%
Korzystający ze wsparcia PO KL N=100	Liczba	36	25	16	23	100
	Odsetek	36,0%	25,0%	16,0%	23,0%	100,0%

Źródło: Collect Consulting S.A. na podstawie badania PAPI

¹⁰ 01 –U upośledzenia umysłowe, 02 – P choroby psychiczne, 03 – L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, 04 – O choroby narządu wzroku, 05 – R upośledzenie narządu ruchu, 06 – E epilepsja, 07 – S choroby układu oddechowego i krążenia, 08 – T choroby układu pokarmowego, 09 – M choroby układu moczowo-płciowego, 10 – N choroby neurologiczne, 11 – I inne, w tym schorzenia endokrynologiczne metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego, 12 – C całościowe zaburzenia rozwojowe



Ponadto, w grupie osób niepełnosprawnych niekorzystających ze wsparcia oferowanego w ramach PO KL, osoby zatrudnione i bezrobotne stanowiły po 50%. W związku z tym, że połowę badanych stanowiły osoby zatrudnione, dla 50% respondentów głównym źródłem utrzymania było wynagrodzenie za pracę. Osoby niezatrudnione natomiast wskazywały na rentę (74% odpowiedzi) oraz wsparcie rodziny (24%). Pozostały odsetek wśród osób niezatrudnionych wskazał zasiłki oraz wsparcie organizacji pozarządowych. W przypadku respondentów korzystających ze wsparcia PO KL 38% respondentów to osoby zatrudnione, natomiast pozostałe 62% to osoby bezrobotne. Obok wynagrodzenia w przypadku osób zatrudnionych w grupie respondentów korzystających z PO KL również głównym źródłem utrzymania jest renta (41,9% wskazań). Respondenci w tej grupie korzystają również ze wsparcia rodziny (21,9% wskazań) oraz utrzymują się z własnej działalności gospodarczej (4,76%).

Telefoniczne wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo (CATI)

Wywiady CATI przeprowadzone zostały w grupie 200 pracodawców z terenu województwa wielkopolskiego. W tym 100 wywiadów z pracodawcami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne oraz 100 wywiadów z pracodawcami niezatrudniającymi osób niepełnosprawnych. Dobór próby do badania uwzględniał typ instytucji oraz fakt finansowania zatrudniania pracowników niepełnosprawnych (w przypadku CATI z pracodawcami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne). Rozkład doboru próby do badania wg typu instytucji prezentuje tabela.

Tabela 7 Respondenci badania CATI wg typu instytucji

Instytucja	Zatrudniający ON		Niezatrudniający ON	
	Liczbowo	Procentowo	Liczbowo	Procentowo
Przedsiębiorstwo mikro/małe	35	35%	61	61%
Przedsiębiorstwo średnie	30	30%	6	6%
Przedsiębiorstwo duże	6	6%	2	2%
JST	7	7%	12	12%
Szkoła/uczelnia wyższa	5	5%	12	12%
NGO's	5	5%	7	7%
Inne	12	12%	0	0%
Suma	100	100%	100	100%

Źródło: Collect Consulting S.A. na podstawie badania CATI

W przypadku pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne wśród innych placówek niewymienionych w metryczce znalazły się Zakłady Aktywności Zawodowej (przeprowadzono wywiady we wszystkich ZAZ województwa, tj. 9 wywiadów) oraz jedna agencja rządowa, Wojewódzki Ośrodek Ruchu Drogowego oraz instytucja prowadząca warsztaty terapii zajęciowej. Ponadto wśród pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne znalazły się 24 instytucje posiadające status Zakładu Pracy Chronionej.

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

Wśród metod jakościowych wykorzystanych w niniejszym badaniu znalazły się indywidualne wywiady pogłębione. IDI przeprowadzono z przedstawicielami instytucji rynku pracy i polityki społecznej, PFRON, organizacji pozarządowych realizujących działania na rzecz osób niepełnosprawnych oraz Beneficjentów realizujących projekty w ramach komponentu regionalnego PO KL. Dobór próby prezentuje tabela.



Tabela 8 Rozkład próby IDI

Instytucja	Liczba IDI
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej	1
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	1
Powiatowy Urząd Pracy	2
Organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych	8
Beneficjenci realizujący projekty w ramach PO KL	4
Suma	16

Źródło: Collect Consulting S.A.

Zogniskowany wywiad grupowy (FGI)

Do uczestnictwa w zogniskowanym wywiadzie grupowym zaproszeni zostali przedstawiciele następujących instytucji: ROPS w Poznaniu, Powiatowych Urzędów Pracy z terenu województwa, PFRON, Beneficjentów realizujących projekty w ramach PO KL zakładające wsparcie osób niepełnosprawnych oraz NGO's wspierających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, a także pracodawcy z Wielkopolski, którzy jednak nie wyrazili zainteresowania uczestnictwem w badaniu.

Badania ilościowe zrealizowane zostały w oparciu o standaryzowane kwestionariusze ankiet. Do realizacji badań jakościowych posłużyły scenariusze wywiadów dostosowane do specyfiki instytucji, którą reprezentowali respondenci.



2. Kontekst badania

Na możliwości aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wpływa wiele czynników, zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych.

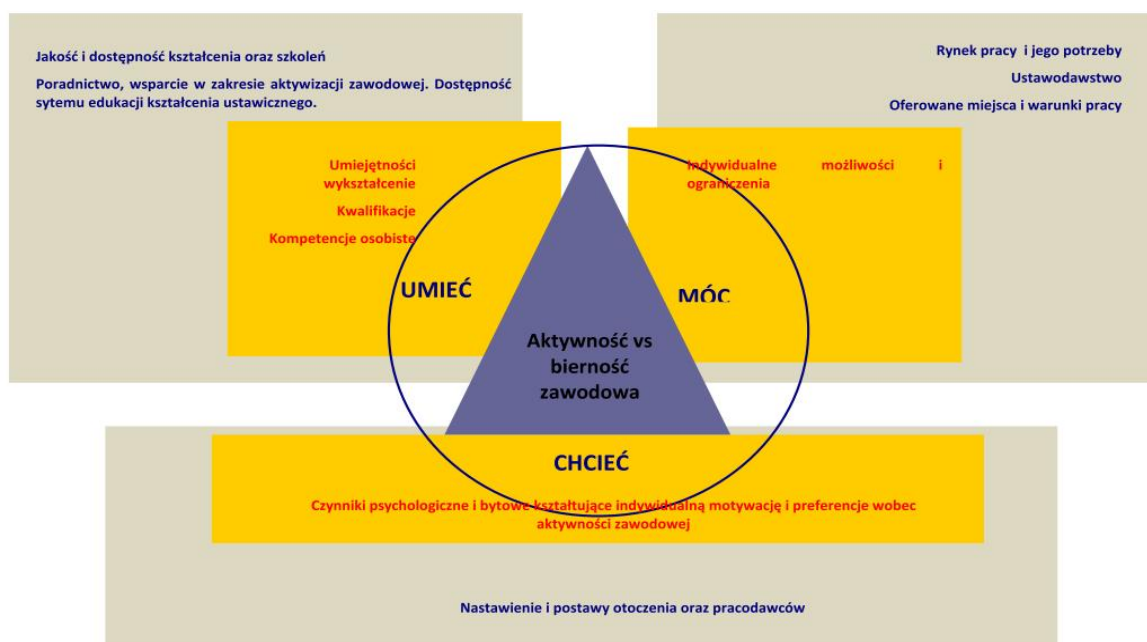
Wg interaktywnego modelu uwarunkowań psychospołecznych aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych opracowanego przez Z. Woźniaka (schemat 1) uwarunkowania aktywności o charakterze jednostkowym (wewnętrzne) związane są z indywidualnymi predyspozycjami jednostki. Uwarunkowania o charakterze środowiskowym (zewnętrznym) wiążą się z takimi czynnikami jak ustawodawstwo, nastawienie rodziny, postawy otoczenia. Autorzy raportu *Badania wpływu kierunku poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych* wskazują trzy krytyczne obszary wpływające na aktywność zawodową, które wyodrębnia model:

- **UMIEĆ:** w wymiarze wewnętrznym (jednostkowym) obszar ten odnosi się do czynników związanych z umiejętnościami, kwalifikacjami i wykształceniem osób niepełnosprawnych predysponującymi je do podejmowania aktywności zawodowej. W wymiarze zewnętrznym do dostępnej na rynku oferty podnoszenia kwalifikacji przez osoby niepełnosprawne, a także oferty szeroko rozumianego wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych.
- **CHCIEĆ:** w wymiarze wewnętrznym są to czynniki psychologiczne i bytowe kształtujące indywidualną motywację i preferencje wobec aktywności zawodowej. W wymiarze zewnętrznym obszar ten tworzą postawy i nastawienie pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
- **MÓC:** wymiar wewnętrzny to indywidualne możliwości oraz ograniczenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych (przede wszystkim stanu zdrowia), w wymiarze zewnętrznym sytuacja na rynku pracy, w tym oferty miejsc pracy dla niepełnosprawnych, oraz stanu prawny w zakresie promocji zatrudnienia niepełnosprawnych i integracji społecznej.¹¹

Powyższa koncepcja stanowi tło analizy wyników otrzymanych w ramach niniejszego badania. Raport prezentuje dane z punktu widzenia osób niepełnosprawnych, pracodawców województwa oraz instytucji rynku pracy i organizacji pozarządowych realizujących zadania zmierzające do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Interaktywny model uwarunkowań psychospołecznych aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych prezentuje schemat 1.

¹¹ Źródło: Brzezińska A., Woźniak Z., Maj K. (red.), (2007), *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, za: PENTOR Research International, *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób*, Warszawa 2009, s.5-6

Schemat 1 Interaktywny model uwarunkowań psychospołecznych aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych opracowany przez Z. Woźniaka



Źródło: Brzezińska A., Woźniak Z., Maj K. (red.), (2007), *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*, Warszawa, za: PENTOR Research International, *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób*, cyt. za SIWZ na realizację badania pn. *Ocena możliwości aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim*

2.1. Osoby niepełnosprawne na wielkopolskim rynku pracy

Wśród czynników warunkujących sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy niewątpliwie do najbardziej istotnych należą stopień i typ niepełnosprawności. W 2009 roku w województwie wielkopolskim liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych wyniosła 27 307 osób, w tym 3 383 osoby ze schorzeniami szczególnymi (tj. epilepsja, upośledzenie umysłowe, dysfunkcje wzroku oraz schorzenia psychiczne) i stanowiła największą liczbę zatrudnionych osób niepełnosprawnych w Polsce. W grupie tej 22 114 osób zatrudnionych było na chronionym rynku pracy, a 6 843 osoby na otwartym rynku pracy¹². Ze względu na typ niepełnosprawności największe trudności ze znalezieniem zatrudnienia mają osoby z niepełnosprawnością intelektualną, psychiczną i całościowymi zaburzeniami rozwojowymi, natomiast najczęściej zatrudnienie znajdują osoby niepełnosprawne ruchowo, ze schorzeniami narządu słuchu oraz wzroku, a także osoby z chorobami układu krążenia.¹³

¹² POPON, *Raport o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce*, Warszawa 2010, s.14

¹³ Laboratorium badań społecznych, *Identyfikacja barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na poznańskim rynku pracy. Raport z badań*, 2010, s.14 oraz Otrebski W., Rożnowski B., *Sytuacja psychologiczna osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Badania percepcji pracodawców, pracowników i poszukujących pracy*, Lublin 2008, s.16-26



Liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych w województwie wielkopolskim na koniec 2010 roku wynosiła 7 186, tj. 5,3% ogólnej liczby osób bezrobotnych. W grupie tej przeważały kobiety, które stanowiły 52,3% ogółu bezrobotnych osób niepełnosprawnych. Natomiast wg danych z sierpnia 2011 roku w województwie wielkopolskim zarejestrowanych w urzędach pracy było 125 408 osób bezrobotnych, w tym 7 087 osób niepełnosprawnych (co stanowiło 5,7% udziału niepełnosprawnych osób bezrobotnych w całej populacji bezrobotnych). W grupie tej znalazło się 3 829 kobiet, co stanowiło 54,03% ogółu bezrobotnych niepełnosprawnych w województwie.¹⁴ W kontekście danych z raportu GUS *Stan zdrowia ludności Polski w 2009 roku*, wskazującego, że osoby niepełnosprawne stanowiły 13% populacji mieszkańców województwa można stwierdzić, że stopień bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych jest stosunkowo duży.

Strukturę bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w latach 2009 i 2010 prezentuje poniższa tabela.

Tabela 9 Struktura bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w latach 2009-2010

Wyszczególnienie		2009 rok		2010 rok		Dynamika 2009=100%
		liczba bezrobotnych	% udział do ogółu bezrobotnych niepełnosprawnych	liczba bezrobotnych	% udział do ogółu bezrobotnych niepełnosprawnych	
Czas pozostawania bez pracy	Do 1-go m-ca	578	8,0	629	8,8	108,8
	1-3 m-cy	1 461	20,2	1 394	19,4	95,4
	3-6 m-cy	1 309	18,1	1 114	15,5	85,1
	6-12 m-cy	1 477	20,4	1 375	19,1	93,1
	12-24 m-cy	1 096	15,2	1 467	20,4	133,9
	pow. 24 m-cy	1 308	18,1	1 207	16,8	92,3
wiek	18-24 lat	639	8,9	608	8,4	95,1
	25-34 lat	1 129	15,6	1 061	14,8	94,0
	35-44 lat	1 303	18,0	1 248	17,4	95,8
	45-54 lat	2 783	38,5	2 703	37,6	97,1
	55-59 lat	1 162	16,1	1 290	18,0	111,0
	60-64 lat	213	2,9	276	3,8	129,6
wykształcenie	wyższe	248	3,4	273	3,8	110,1
	policealne i średnie zawodowe	1 330	18,4	1 379	19,2	103,7
	średnie ogólnokształcące	461	6,4	447	6,2	97,0
	zasadnicze zawodowe	2 728	37,7	2 756	38,4	101,0
	gimnazjalne i poniżej	2 462	34,1	2 331	32,4	94,7
	do 1 roku	823	11,4	766	10,6	93,1
staż pracy	1-5 lat	1 188	16,4	1 171	16,3	98,6
	5-10 lat	979	13,6	922	12,8	94,2
	10-20 lat	1 649	22,8	1 672	23,3	101,4
	20-30 lat	1 519	21,0	1 538	21,4	101,3
	30 lat i więcej	401	5,5	442	6,2	110,2
	bez stażu	670	9,3	675	9,4	100,7
Ogółem		7 229	100,0	7 186	100,0	99,4

Źródło: WUP Poznań, *Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2010 roku*

¹⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, *Biuletyn informacyjny WUP w Poznaniu*, Poznań, wrzesień 2011, s.17



Największą liczbę bezrobotnych wśród osób niepełnosprawnych zarówno w roku 2009, jak i w 2010 stanowiły osoby w wieku 45-54 lata (37,6% ogółu niepełnosprawnych osób bezrobotnych), a następnie osoby w wieku 55-59 lat oraz 35-44 lata. Ze względu na poziom wykształcenia największy odsetek bezrobotnych osób niepełnosprawnych w omawianym okresie to osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym (odpowiednio 38,4% oraz 32,4%). Ze względu na staż pracy największy odsetek bezrobotnych stanowią osoby z doświadczeniem między 10-20 lat oraz 20-30 lat (odpowiednio 23,3% oraz 21,4%). Powyższe dane nie odbiegają znacząco od ogólnych tendencji na rynku pracy, wskazujących, że zatrudnienie najtrudniej znaleźć osobom po 45 roku życia, osobom z wykształceniem zawodowym oraz nieposiadającym kwalifikacji zawodowych (wykształcenie gimnazjalne i niższe).

Wysoki udział osób z wykształceniem zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych w Wielkopolsce może świadczyć o niedostosowaniu kwalifikacji tej grupy do potrzeb rynku pracy, szczególnie, że na regionalnym rynku pracy brakuje wykwalifikowanych zawodowo pracowników. Wśród zawodów deficytowych w Wielkopolsce wymienić należy m.in. robotników gospodarczych, kierowców samochodów ciężarowych, nielicencjonowanych pracowników ochrony fizycznej, konsultantów sprzedaży bezpośredniej, przedstawicieli handlowych oraz spawaczy, brukarzy i techników prac biurowych.¹⁵

Samorząd Województwa Wielkopolskiego realizuje zróżnicowane działania na rzecz aktywizacji osób niepełnosprawnych. W 2009 roku w ramach *Planu działań na rzecz zatrudnienia* dofinansowano koszty tworzenia i działania 9 Zakładów Aktywności Zawodowej z terenu województwa, dzięki czemu stworzono nowe miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych, poszerzono świadomość społeczną o potrzebie tworzenia nowych form aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, stworzono lokalną infrastrukturę na rzecz osób niepełnosprawnych.¹⁶ W 2010 roku natomiast w ramach dofinansowania działalności ZAZ utworzono 95 nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych oraz dofinansowano działalność obsługowo-rehabilitacyjną Zakładów.¹⁷ Ponadto na terenie województwa realizowane są liczne projekty skierowane do osób niepełnosprawnych m.in. projekty własne PFRON oraz projekty realizowane ze środków Unii Europejskiej w ramach PO KL. Wsparcie osobom niepełnosprawnym oferują także instytucje rynku pracy w województwie. Powiatowe Urzędy Pracy, oprócz realizowanych w ramach PO KL projektów systemowych, nawiązują współpracę z pracodawcami zarówno na otwartym rynku pracy, jak również z zakładami pracy chronionej, organizują giełdy pracy, współpracują z organizacjami pozarządowymi wspierającymi osoby niepełnosprawne.

¹⁵ WUP Poznań, Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Wielkopolsce I półrocze 2011, Poznań 2011, s.19

¹⁶ Sprawozdanie z wykonania Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na 2009 rok, s.15

¹⁷ Sprawozdanie z wykonania Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na 2010 rok, s.27

3. Wyniki badania

Poniżej zaprezentowano wyniki niniejszej ewaluacji. Analizy danych przeprowadzono z uwzględnieniem zasady gender mainstreaming oraz w oparciu o *Interaktywny model uwarunkowań psychospołecznych aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych* opracowany przez Z. Woźniaka.

3.1. Ocena możliwości niwelowania barier aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim

Wśród barier aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wyróżnić można dwa rodzaje czynników: czynniki wewnętrzne i zewnętrzne. Czynniki wewnętrzne związane są z cechami jednostkowymi, typowymi dla danej osoby, natomiast czynniki zewnętrzne wiążą się z otoczeniem osób niepełnosprawnych. Mówiąc o czynnikach wewnętrznych warunkujących aktywność zawodową osób niepełnosprawnych wymienić należy m.in. motywację i chęć do poszukiwania pracy, świadomość konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji i dostosowywania ich do zmieniających się warunków rynku pracy, umiejętność poruszania się po rynku pracy, a także stan zdrowia wpływający na możliwość podjęcia zatrudnienia. Wśród czynników zewnętrznych należy zwrócić uwagę na nastawienie pracodawców względem zatrudniania osób niepełnosprawnych, uwarunkowania prawne w tym zakresie, oferty pracy oraz oferty edukacyjne skierowane do ON.

W niniejszym podrozdziale analizie poddane zostały czynniki wpływające na niwelowanie barier związanych z wyżej wymienionymi aspektami. Analizie posłużyły dane pierwotne, uzyskane w trakcie badań ilościowych i jakościowych oraz analiza wybranych wniosków o dofinansowanie oraz dokumentów programowych PO KL, a także raporty z badań dotyczących osób niepełnosprawnych oraz dostępne dane statystyczne. Zbadano m.in. dostępność kształcenia ustawicznego w formach szkolnych i pozaszkolnych w ramach PO KL dla osób niepełnosprawnych, jakość oferty edukacyjnej, dostosowanie projektów do typu niepełnosprawności uczestników oraz wykorzystywane kanały informacji i ich dostosowanie do potrzeb odbiorców.

DOSTĘPNOŚĆ WSPARCIA W RAMACH PO KL

Dostępność kształcenia zarówno w formach szkolnych, jak i pozaszkolnych w ramach PO KL dla osób niepełnosprawnych zbadania została w niniejszej ewaluacji m.in. poprzez analizę wniosków o dofinansowanie w ramach dokumentacji projektowej realizowanych projektów, badanie PAPI z osobami niepełnosprawnymi z terenu województwa oraz respondentami wywiadów IDI i FGI.

Zapisy Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL na lata 2007-2013 zapewniają osobom niepełnosprawnym dostęp m.in. do kształcenia ustawicznego poprzez kierowanie wsparcia w ramach poszczególnych Działań do grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które obejmują również osoby niepełnosprawne. Istotnym czynnikiem gwarantującym realizację wsparcia dedykowanego osobom niepełnosprawnym są wskaźniki realizacji Działań - w przypadku Priorytetu VI PO KL przewidziano wskaźnik zakończenia uczestnictwa w projektach określonej liczby osób niepełnosprawnych oraz wskaźnik dotyczący liczby osób niepełnosprawnych, które otrzymały środki na podjęcie działalności gospodarczej. Natomiast w Priorytecach VII, VIII i IX PO KL, zgodnie z aktualnie obowiązującymi dokumentami programowymi, nie wyodrębniono wskaźników odnoszących się bezpośrednio do realizacji wsparcia na rzecz osób niepełnosprawnych. Jednak planowane zmiany



w zakresie SzOP zakładają wprowadzenie Działania dedykowanego wyłącznie osobom niepełnosprawnym. W ramach Priorytetu VII Promocja integracji społecznej planowane jest Działanie 7.4 Niepełnosprawni na rynku pracy, którego celem będzie aktywizacja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych i poprawa dostępu do rynku pracy. Wspomniane zmiany szczegółowo opisane zostały w rozdziale dotyczącym dobrych praktyk w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Działania w ramach komponentu regionalnego oferują szeroki wachlarz wsparcia zmierzającego do aktywizacji zawodowej poprzez umożliwienie osobom niepełnosprawnym uczestnictwa w kursach, szkoleniach oraz kształceniu w formach szkolnych zmierzającego do podniesienia ich kompetencji i kwalifikacji. Osoby niepełnosprawne mają możliwość skorzystania z następujących form wsparcia:

- szkolenia, kursy, warsztaty zmierzające do podniesienia kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji społecznych;
- kształcenie ustawiczne w formach szkolnych;
- poradnictwo psychologiczne i doradztwo zawodowe.

Poza działaniami związanymi z podnoszeniem kwalifikacji/kompetencji wsparcie realizowane w ramach PO KL przewiduje uczestnictwo w stażach i praktykach zawodowych, dotowanie działalności gospodarczej oraz poradnictwo w tym zakresie.

Poddane analizie projekty realizowane w ramach komponentu regionalnego PO KL zapewniają osobom niepełnosprawnym dostęp do kształcenia ustawicznego zarówno w formach szkolnych, jak i pozaszkolnych. Projekty te zapewniają również, poza różnorodnymi formami kształcenia, działania doradcze, a także praktyki i staże zawodowe dzięki czemu zapewniają osobom niepełnosprawnym kompleksowe wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej. Istotnym dla aktywizacji zawodowej są również działania skierowane na tworzenie/wspieranie działalności Zakładów Aktywizacji Zawodowej. Formy wsparcia oferowane osobom niepełnosprawnym w analizowanych w ramach niniejszej ewaluacji projektach prezentuje tabela.

Tabela 10 Wsparcie oferowane osobom niepełnosprawnym w ramach analizowanych projektów

Priorytet	Formy wsparcia
Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich	• Indywidualne doradztwo zawodowe, merytoryczne i psychologiczne • Kursy zawodowe • Szkolenia • Programy stażowe • Wsparcie finansowe na otwarcie i prowadzenie działalności gospodarczej • Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy
Priorytet VII Promocja integracji społecznej	• Szkolenia, warsztaty i kursy zawodowe • Zajęcia psychologiczne – integracyjne • Warsztaty psychologiczne – terapeutyczne • Poradnictwo prawne i zawodowe • Rehabilitacja i profilaktyka zdrowotna • Finansowanie kosztów kontynuacji nauki • Wyjazdy, spotkania integracyjne • Warsztaty pracy, treningi pracy • Wspieranie tworzenia/funkcjonowania ZAZ
Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki	• Szkolenia przekwalifikowujące • Kursy przekwalifikowujące • Szkolenia zawodowe



Priorytet	Formy wsparcia
Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach	Zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze w ramach przedmiotów ogólnych i zawodowych

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie próby wniosków wybranych do dofinansowania w ramach komponentu regionalnego PO KL

Analiza wybranych do badania projektów wskazuje, iż działania podejmowane w ramach komponentu regionalnego PO KL skierowane do osób niepełnosprawnych uwzględniają różnorodne formy wsparcia.

Komponent regionalny PO KL daje możliwość oferowania wielu efektywnych i atrakcyjnych form wsparcia dla osób niepełnosprawnych. Oferta edukacyjna bazująca głównie na kursach zawodowych, szkoleniach praktycznych oraz warsztatach uzupełniania jest elementami dodatkowymi w postaci: doradztwa, poradnictwa psychologiczno-zawodowego, rehabilitacji, integracji społecznej, realizacji programów aktywizacji zawodowej, pośrednictwa pracy, stażów zawodowych. Dane jakościowe zebrane w trakcie wywiadów IDI wskazują, że projekty realizowane w ramach PO KL, w których mogą uczestniczyć osoby niepełnosprawne są w dużej mierze projektami kompleksowymi zakładającymi różnego rodzaju wsparcie od szkoleń, kursów zawodowych poprzez doradztwo zawodowe oraz wsparcie psychologiczne do szkoleń wspierających umiejętności interpersonalne. Należy podkreślić, że właśnie tego typu projekty – łączące w sobie kilka form wsparcia, uwzględniające zarówno podnoszenie kwalifikacji zawodowych czy doskonalenie kompetencji interpersonalnych, respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych uznali za najskuteczniejsze.

Dostępność wsparcia w ramach PO KL przekłada się na poziom poinformowania potencjalnych Beneficjentów Ostatecznych o możliwości uczestnictwa w projektach oferujących różnego rodzaju wsparcie, a także rzeczywistą możliwość uczestnictwa w projekcie (w kontekście dostosowania pomocy do potrzeb osób niepełnosprawnych). Aby korzystać ze wsparcia oferowanego w ramach PO KL odbiorcy projektów muszą posiadać wiedzę na temat realizowanych działań. Badanie PAPI wykazało, że większość respondentów, którzy nie uczestniczyli w projektach realizowanych ze środków PO KL wie o możliwości uczestnictwa w projektach w ramach Programu. Wyniki ankiety PAPI w tym zakresie prezentuje tabela.

Tabela 11 Wiedza w zakresie możliwości uczestniczenia we wsparciu w ramach PO KL

Czy wie Pan(i) o możliwości uczestnictwa w kursach/szkoleniach/innych formach kształcenia finansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach PO KL?	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	Liczba odp. (N = 100)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 47)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 53)	Odsetek odp.
Tak	62	62,0%	30	63,8%	32	60,4%
Nie	38	38,0%	17	36,2%	21	39,6%
Suma	100	100,0%	47	100,0%	53	100,0%

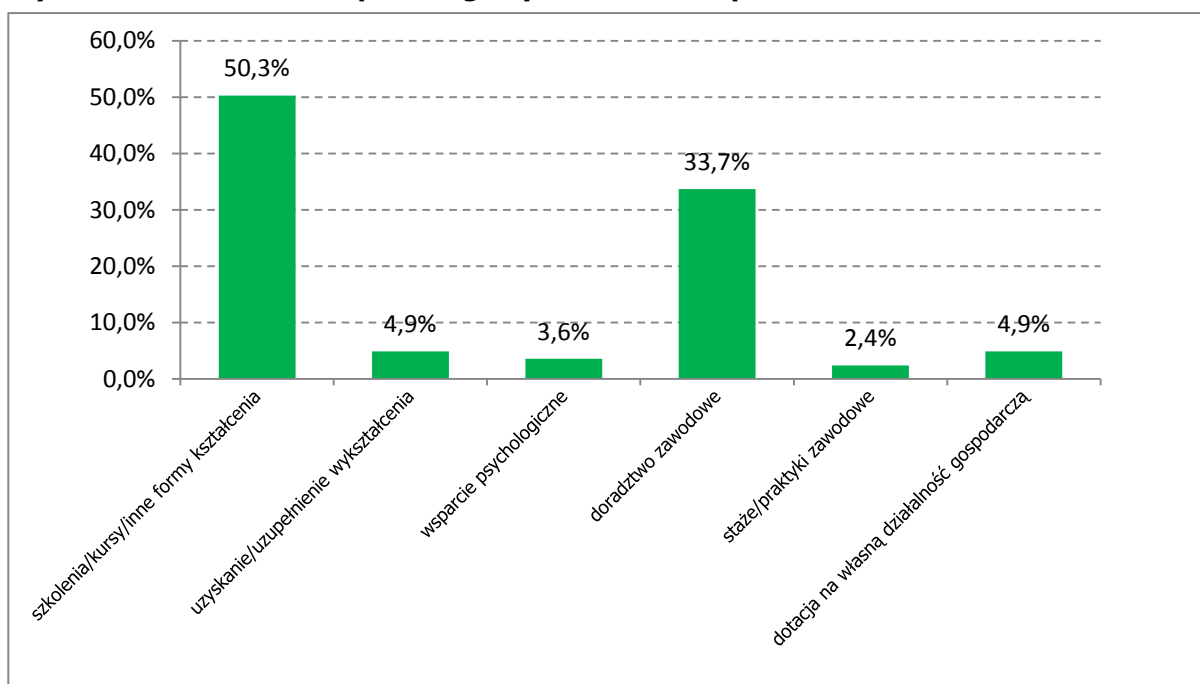
Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI

Respondenci badania PAPI nie tylko mają świadomość możliwości uczestnictwa w projektach w ramach PO KL, ale także wiedzą, jakiego typu wsparcie mogą otrzymać. Najwięcej respondentów (zarówno uczestniczących w projektach realizowanych w ramach PO KL, jak i nieuczestniczących we wsparciu) w odpowiedzi na pytanie o oferowane w ramach środków unijnych wsparcie wskazało

uczestnictwo w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych i pozaszkolnych (83% wskazań), możliwość dofinansowania rozpoczęcia działalności gospodarczej (60% wskazań) oraz możliwość skorzystania z doradztwa zawodowego (59%). Nieco mniejszy odsetek respondentów wie o możliwości uzyskania lub uzupełnienia wykształcenia poprzez naukę w szkole średniej, pomaturalnej oraz uzyskaniu wsparcia psychologicznego (odpowiednio 41% i 40% wskazań). Najniższą wiedzę mają respondenci w zakresie możliwości uczestnictwa w stażach i praktykach zawodowych (33% wskazań). Respondenci posiadają również wiedzę w zakresie wsparcia dla pracodawców zatrudniających ON (32% wskazań). Osoby niepełnosprawne wiedzą o możliwości finansowania ze środków PO KL przystosowania miejsca pracy do potrzeb niepełnosprawnych pracowników (30% wskazań) oraz zapewnienia dojazdu do miejsca pracy (14%).

Uczestnicy projektów realizowanych w ramach szkoleń w zakresie PO KL skorzystali z możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych biorąc udział głównie w szkoleniach, kursach lub innych pozaszkolnych formach kształcenia oraz w doradztwie zawodowym. Szczegółowe dane prezentuje wykres.

Wykres 1 Uczestnictwo w poszczególnych formach wsparcia w ramach PO KL*



*Respondenci mieli możliwość wielokrotnego wyboru

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI

Tematyka szkoleń realizowanych w ramach PO KL, w których uczestniczyli respondenci badania PAPI kształtuje się następująco:

- Kursy i szkolenia związane z umiejętnością poruszania się po rynku pracy (w jaki sposób poszukiwać pracy, jak przygotować dokumenty aplikacyjne) oraz doskonalące umiejętności interpersonalne;
- Kursy obsługi komputera, specjalistycznych programów komputerowych, urządzeń biurowych;



- Uczestnictwo w doradztwie zawodowym;
- Kursy zawodowe: florystyczny, kosmetyczny, obsługa maszyn, ochrona mienia;
- Kursy językowe (nauka języka angielskiego);
- Kursy prawa jazdy.

Podobna tematyka szkoleń oferowana była w ramach analizowanych w ramach desk research wniosków wybranych do dofinansowania. Omawiane wnioski zakładały realizację następujących szkoleń:

- Informatyczne, obsługa komputera, poruszanie się w środowisku Internetu;
- Kurs ECDL, programowanie stron internetowych, grafika komputerowa;
- Stolarskie, ogrodnicze, bukieciarstwo, florystyka, fotografia, kucharstwo, decoupage, mozaika ceramiczna, frywolitki itp.;
- Kursy prawa jazdy kat. B, E, T;
- Kursy językowe, w tym nauka języka migowego;
- Kurs kadry i płace z obsługą programów kadrowo-płacowych;
- Techniki profesjonalnej sprzedaży i obsługi klienta.

Informacje o szkoleniach, kursach czy innych formach wsparcia realizowane w ramach PO KL badani pozyskali głównie z instytucji, ze wsparcia których korzystają na co dzień. Dostępność informacji dotyczących szkoleń, kursów oraz innych form wsparcia uczestnicy projektów ocenili pozytywnie. Na pytanie *Czy informacje o możliwości uczestnictwa w projekcie były łatwo dostępne* 82% uczestników projektów odpowiedziało twierdząco (odpowiednio 56% odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 26% odpowiedzi *raczej tak*), 16% respondentów nie określiło poziomu dostępności wsparcia. Jedynie 2% uczestników projektów PO KL stwierdziło, że informacje nie były powszechnie dostępne.

Głównym źródłem wiedzy na temat szkoleń czy innego wsparcia, w którym uczestniczyli respondenci były Ośrodki Pomocy Społecznej (31,5% wskazań) oraz inne instytucje wspierające osoby niepełnosprawne (30,6% wskazań). Wśród tych instytucji respondenci wymienili takie placówki jak: Caritas, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie oraz warsztaty terapii zajęciowej. Pozostałe źródła informacji wykorzystywane przez osoby niepełnosprawne to Powiatowe Urzędy Pracy (16,7% wskazań) oraz strony internetowe instytucji realizujących projekty (11,1% wskazań). Pozostałe źródła informacji takie jak: media lokalne i ogólnopolskie, inne strony internetowe, źródła nieformalne (rodzina i znajomi) w zasadzie nie były przez respondentów PAPI wykorzystywane. Na wykorzystywanie wyżej wymienionych źródeł informacji wskazywali również respondenci badań jakościowych. Jako najbardziej skuteczne źródła informacji ocenione zostały:

- Strona internetowa instytucji realizującej projekt;
- Pozostałe instytucje wspierające osoby niepełnosprawne;



- Powiatowe Urzędy Pracy.

Analiza projektów wykazała natomiast, że również Beneficjenci w ramach regionalnego komponentu PO KL wybierają tradycyjne kanały przekazywania informacji o ofercie szkoleniowej i edukacyjnej proponowanej w ramach projektu podnoszącej kwalifikacje osób niepełnosprawnych.

Wśród najczęściej stosowanych form przekazu informacji występują:

- Strona internetowa Beneficjenta;
- Lokalne media (prasa, telewizja, radio);
- Direct mailing;
- Informacja telefoniczna;
- Dystrybucja plakatów i ulotek;
- Spotkania informacyjne, komunikacja bezpośrednia;
- Billboardy, tablice informacyjne;
- Umieszczenie czy przekazanie informacji do urzędów, instytucji publicznych, placówek samorządowych, placówek medycznych, kościołów, organizacji pozarządowych.

Efektywność rekrutacji zapewnia fakt, że w znacznej większości przypadków Projektodawcy znają dobrze grupę docelową i mają bogate doświadczenie we współpracy z osobami niepełnosprawnymi (projekty dedykowane dokładnie zidentyfikowanej grupie odbiorców) oraz zasięg stosowanych kanałów informacyjnych, tj. wykorzystanie środków takich jak: plakaty, ulotki, billboardy oraz media lokalne, dzięki którym możliwe jest dotarcie do szerokiej grupy odbiorców. Jako szczególnie skuteczne wydają się być spotkania i komunikacja bezpośrednia z osobami niepełnosprawnymi, jednak wymaga ona dobrej znajomości środowiska osób niepełnosprawnych.

Porównując wyniki analizy dokumentów oraz wywiadów PAPI z osobami, które ze wsparcia w ramach PO KL skorzystały, można stwierdzić, że najbardziej skutecznym źródłem informacji o możliwości uczestnictwa w projekcie są urzędy i inne placówki publiczne, jak i niepubliczne wspierające osoby niepełnosprawne i te źródła informacji powinny być wykorzystywane najczęściej przez Beneficjentów realizujących projekty w celu skutecznego dotarcia do grup odbiorców.

Analiza 24 projektów oraz stron internetowych prowadzonych w ramach projektów wykazała, że stosowane środki informacji w większości nie uwzględniają typu niepełnosprawności potencjalnych odbiorców. Zważywszy jednak na źródła informacji najczęściej wykorzystywane przez uczestników projektów oraz na fakt, że Beneficjenci nie napotkali problemów na etapie rekrutacji nie można stwierdzić, że przekłada się to na skuteczność realizacji celów projektowych. Może to wynikać z faktu, że znaczna część analizowanych projektów skierowana jest do osób niepełnosprawnych ogółem - Beneficjenci unikali dookreślania grupy docelowej. O ile pojawiały się projekty różnicujące uczestników ze względu na stopień niepełnosprawności, to projekty ukierunkowane na konkretny typ występowały rzadko. Wśród projektów uwzględniających typ niepełnosprawności działania kierowane były do osób niepełnosprawnych ruchowo lub upośledzonych umysłowo. Mimo, iż brak dostosowania do typu niepełnosprawności nie ogranicza zasadniczo dostępu do kształcenia ustawicznego osób



niepełnosprawnych, niektóre kanały przekazywania informacji z pewnością należałoby dodatkowo dostosować do indywidualnych potrzeb/możliwości przykładowo poprzez:

- Zastosowanie stron www dla osób słabowidzących (brak informacji w projektach o wprowadzeniu takiej funkcjonalności);
- Zastosowanie stron www z funkcją odczytu tekstu (brak informacji w projektach o wprowadzeniu takiej funkcjonalności);
- Materiały wizyjne uwzględniające przekaz w języku migowym;
- Dystrybucję materiałów informacyjnych w biuletynach branżowych skierowanych do osób niepełnosprawnych (np. "Filantrop naszych czasów", wydawnictwo internetowe „Razem z Tobą”, kwartalnik terapeutyczno-pedagogiczny „Nasze forum”, "Jesteśmy" - Dwumiesięcznik Informacyjno - Integracyjny dla osób niepełnosprawnych, „Nasze Sprawy” - Pismo Rehabilitacyjno-Gospodarcze Zakładów Pracy Chronionej), inserty;
- Akwizycja bezpośrednia w środowiskach osób niepełnosprawnych.

Pozwoliłoby to skuteczniej docierać z informacją o realizowanych kursach, szkoleniach i innych formach podnoszenia kwalifikacji kierowanych do osób niepełnosprawnych, również w projektach otwartych, które nie są skierowane typowo do osób niepełnosprawnych.

ZAKŁADY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Oprócz bogatej oferty edukacyjnej skierowanej do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL umożliwiającej uczestnictwo w szkoleniach, kursach, doradztwie zawodowym i psychologicznym oraz zdobywanie doświadczenia zawodowego poprzez uczestnictwo w praktykach zawodowych i stażach, a także uzyskanie dotacji na otworzenie działalności gospodarczej, możliwe jest również dofinansowanie działań zmierzających do tworzenia lub wspierania Zakładów Aktywności Zawodowej w ramach Priorytetu VII PO KL.

Zakłady Aktywności Zawodowej funkcjonują na podstawie Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Do głównych zadań ZAZ należy zatrudnianie osób niepełnosprawnych (pracownicy niepełnosprawni muszą stanowić minimum 70% pracowników ZAZ) oraz umożliwianie im rehabilitacji i aktywizacji poprzez wykonywaną pracę. Ponadto przy Zakładach Aktywności Zawodowej funkcjonują również warsztaty terapii zajęciowej. Zakłady Aktywności Zawodowej kierują wsparcie do osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (zatrudnienie osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności nie może przekroczyć 35%). Wsparcie oferowane w ZAZ jest zatem wszechstronne, nastawione na aktywizację zawodową nie tylko poprzez zdobywanie kwalifikacji zawodowych i doświadczenia, ale przede wszystkim rozwijanie kompetencji społecznych, osvajanie osób niepełnosprawnych ze środowiskiem pracy i współpracownikami. Poprzez realizowane działania Zakłady Aktywności Zawodowej przygotowują osoby niepełnosprawne do wkroczenia na otwarty rynek pracy.

Zakłady Aktywności Zawodowej prowadzą różnorodne działania, dzięki czemu osoby niepełnosprawne zatrudnione w ZAZ nabywają różnorodnych kompetencji. Do najczęściej prowadzonych przez ZAZ działalności należy działalność usługowa, wytwórczo-usługowa oraz wytwórcza. Wśród rodzajów działalności podejmowanej przez ZAZ wyróżnić można m.in.:



- Działalność gastronomiczną;
- Działalność hotelarską;
- Poligrafię;
- Produkcję rolno-ogrodniczą;
- Usługi introligatorskie;
- Produkcję odzieży.¹⁸

Województwo wielkopolskie przoduje w kraju, jeśli chodzi o liczbę Zakładów Aktywności Zawodowej. Na terenie Wielkopolski funkcjonuje 9 ZAZ. W ramach Priorytetu VII PO KL do dofinansowania wybrane zostały następujące 4 projekty zakładające wsparcie tego typu placówek:

- Wsparcie tworzenia Zakładu Aktywności zawodowej szansą na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych;
- Zakład Aktywności Zawodowej - Profesjonalnym partnerem;
- Przyszłość w jasnych barwach;
- Aktywny niepełnosprawny w powiecie konińskim.

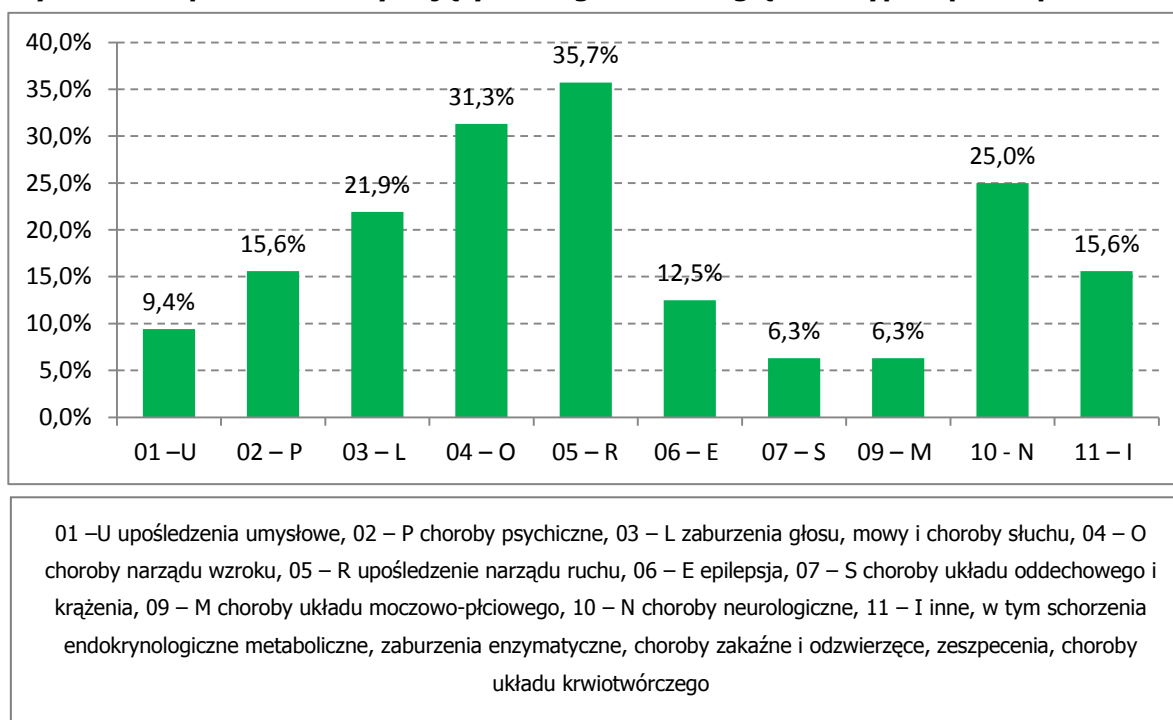
Głównym celem wszystkich czterech projektów jest podniesienie aktywności zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez realizację zadań dwojakiego rodzaju: wspieranie funkcjonowania ZAZ (m.in. poprzez szkolenie pracowników placówek) oraz wspieranie podopiecznych ZAZ w zakresie nabywania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Działania skierowane do podopiecznych Zakładów obejmują kompleksowe wsparcie: rehabilitację, szkolenia umożliwiające nabywanie kwalifikacji lub ich zmianę, poradnictwo zawodowe i psychologiczne.

Wśród uczestników badania PAPI 32 osoby korzystały z usług Zakładów Aktywności Zawodowej, z czego 10% stanowiły kobiety. Większość respondentów badania nie korzystała ze wsparcia ZAZ, co związane jest ze specyfiką instytucji, która kieruje swoje działania do osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, w związku z czym osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności pomoc ZAZ nie obejmuje. Pozostałe osoby niekorzystające z Zakładów Aktywności Zawodowej jako główną przyczynę wskazywały konieczność dojazdu oraz niewiedzę o istnieniu tego typu placówek.

Najliczniej objętą wsparciem grupą ze względu na wiek były osoby między 25 a 49 rokiem życia (stanowiły 78% ogółu respondentów korzystających z usług ZAZ). Zgodnie z założeniami ZAZ, większość respondentów korzystających z usług tych placówek stanowiły osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (68%), pozostały odsetek to osoby o niepełnosprawności umiarkowanej. Respondentów, korzystających z usług ZAZ ze względu na typ niepełnosprawności prezentuje wykres.

¹⁸ TNS OBOP dla PFRON, *Zakłady Aktywności Zawodowej*, Warszawa, 2009, s.15

Wykres 2 Respondenci korzystający z usług ZAZ ze względu na typ niepełnosprawności*



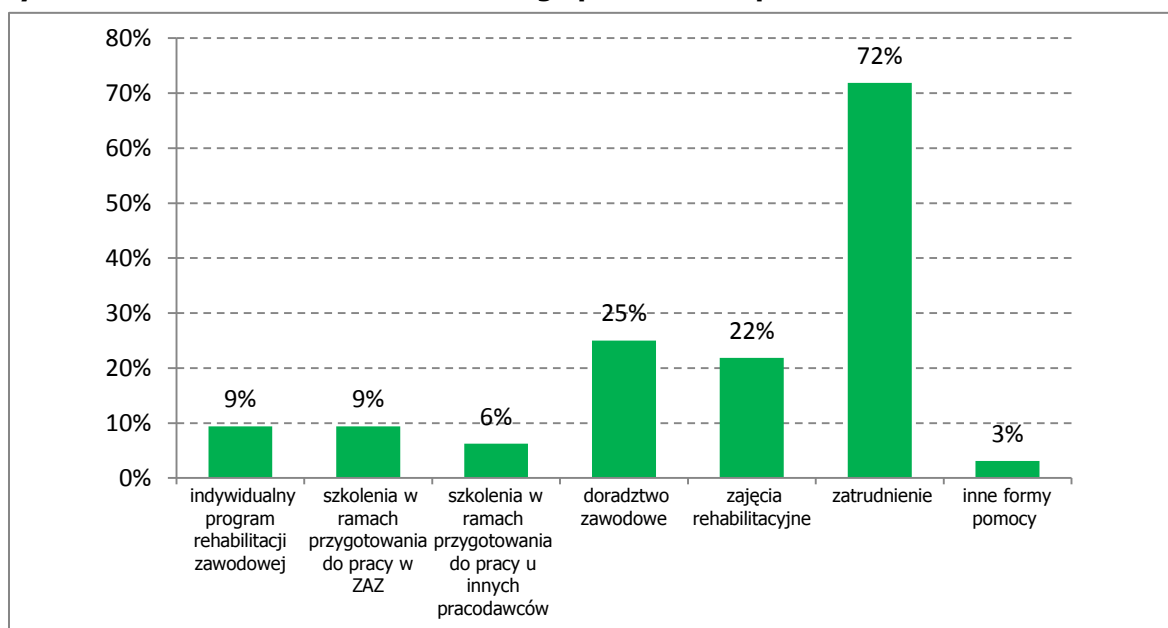
* Respondenci mieli możliwość wielokrotnego wyboru

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI

Wśród osób korzystających z oferty Zakładów Aktywności Zawodowej nie było ON z chorobami układu pokarmowego oraz całościowymi zaburzeniami rozwojowymi, natomiast największy odsetek stanowiły osoby niepełnosprawne ruchowo, z chorobami wzroku oraz chorobami neurologicznymi. Najmniej respondentów korzystających z ZAZ cierpi na choroby układu oddechowego i krążenia oraz choroby układu moczowo-płciowego.

Większość ankietowanych klientów ZAZ korzystała z kilku typów wsparcia. Najwięcej respondentów znalazło w ZAZ zatrudnienie (92% wskazań). Ponadto, respondenci objęci zostali doradztwem zawodowym oraz zajęciami rehabilitacyjnymi (po 56% wskazań), a także indywidualnymi programami rehabilitacji zawodowej (36%). Wykorzystane wsparcie ocenione zostało jako skuteczne i odpowiadające potrzebom osób z niego korzystających (81% uczestników badania korzystających ze wsparcia ZAZ zgodziło się ze stwierdzeniem, że oferowane wsparcie spełniło ich oczekiwania).

Wykres 3 Ocena skuteczności oferowanego przez ZAZ wsparcia*



*Respondenci mieli możliwość wielokrotnego wyboru

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI

Powyższy wykres wskazuje, że najskuteczniejszą formą wsparcia oferowaną przez Zakłady Aktywności Zawodowej osobom niepełnosprawnym jest możliwość zatrudnienia (72% wskazań). Następnie doradztwo zawodowe (25% wskazań) oraz zajęcia rehabilitacyjne (22%). Respondenci, mimo, iż wskazali również na uczestnictwo w WTZ oraz wsparcie w postaci poradnictwa psychologicznego, uznali te formy wsparcia za najmniej skuteczne (żaden z respondentów nie wskazał tych form wsparcia odpowiadając na pytanie *Który rodzaj pomocy z którego Pan(i) korzysta/korzystała jest najbardziej skuteczny?*).

Osoby niezadowolone z pomocy udzielonej w ZAZ stanowiły 10%. Wśród przyczyn, które wpłynęły na niezadowolenie respondentów badania ze wsparcia ZAZ respondenci wskazali zbyt trudne warunki pracy oraz niskie zarobki.

Porównując ofertę projektów realizowanych w ramach PO KL wspierających funkcjonowanie Zakładów Aktywności Zawodowej obejmującą uczestników projektów kompleksowym wsparciem doradczym, rehabilitacyjnym oraz szkoleniowym do wsparcia wykorzystywanego przez respondentów badania PAPI można stwierdzić, że oferta w ramach projektów została trafnie dobrana i jest adekwatna do potrzeb osób niepełnosprawnych w województwie wielkopolskim. Szczególnie istotnym aspektem wsparcia w ramach ZAZ jest fakt uwzględniania stopnia i typu niepełnosprawności, co w analizowanych projektach wybranych do dofinansowania nie było powszechne. Jak już pisano w pierwszej części niniejszego rozdziału najskuteczniejsze są kompleksowe działania skierowane do konkretnej grupy docelowej – projekty wspierające Zakłady Aktywności Zawodowej są skierowane do osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności - co pozwala twierdzić, że są skonstruowane na miarę potrzeb odbiorców.

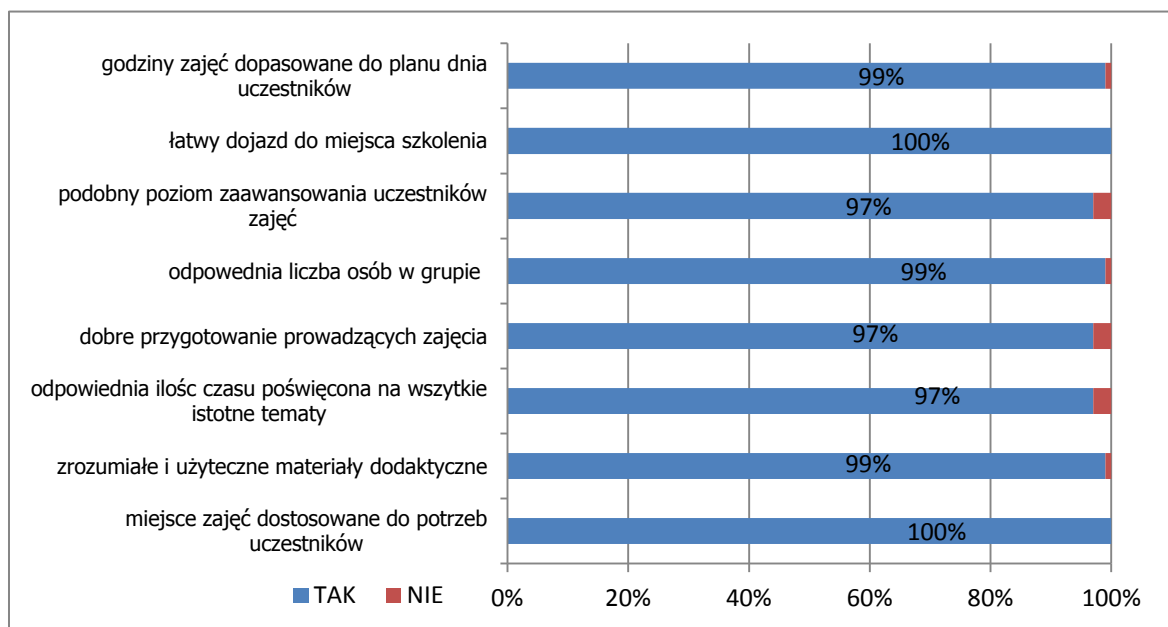
JAKOŚĆ OFERTY EDUKACYJNEJ W RAMACH PO KL SKIEROWANEJ DO OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W celu oceny jakości oferty edukacyjnej w ramach PO KL również uczestnicy projektów poproszeni zostali o ocenę jakości szkoleń, kursów oraz kształcenia w formach szkolnych, w których uczestniczyli. Uczestnicy badania PAPI korzystający ze wsparcia w ramach PO KL oceniali następujące aspekty:

- Dostępność/dostosowanie miejsca prowadzenia zajęć do potrzeb uczestników;
- Użyteczność materiałów dydaktycznych;
- Treść prowadzonych zajęć;
- Przygotowanie trenerów;
- Liczebność grupy;
- Dostosowanie poziomu wiedzy uczestników wsparcia;
- Dojazd do miejsca szkolenia;
- Dopasowanie godzin zajęć do potrzeb (planu dnia) uczestników.

Zasadniczo, wszystkie badane elementy ocenione zostały pozytywnie przez uczestników szkoleń, niezależnie od czynników takich jak typ i stopień niepełnosprawności, wiek, płeć, miejsce zamieszkania, poziom wykształcenia czy etap w życiu, w którym wystąpiła niepełnosprawność. Ocenę poszczególnych elementów szkoleń prezentuje wykres.

Wykres 4 Ocena jakości szkoleń/kursów i innych form kształcenia w których uczestniczyli respondenci badania PAPI



Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI



Tylko trzech respondentów zwróciło uwagę na to, że liczba godzin zajęć była za mała w stosunku do przekazywanego materiału, poziom wiedzy uczestników szkolenia był zróżnicowany a przygotowanie prowadzących nieodpowiednie. Pojawiły się również pojedyncze głosy dotyczące niedopasowania godzin zajęć do planu dnia uczestników, nieodpowiedniej liczby osób w grupie oraz niezrozumiałych materiałów dydaktycznych. Odpowiedzi wskazujące na niezadowolenie uczestników z poszczególnych aspektów szkoleń, kursów i innych form kształcenia, w których brali udział są jednak marginalne i nie wpływają na ogólną ocenę jakości wsparcia.

Analiza próby wybranych do dofinansowania i realizowanych projektów wykazała, że projekty częściowo uwzględniają typ i stopień niepełnosprawności. Wśród 24 poddanych desk research wniosków 12 zakłada wsparcie osób niepełnosprawnych nie uwzględniając ani typu, ani stopnia niepełnosprawności. Pozostałe projekty uwzględniają stopień i typ niepełnosprawności uczestników w następującej skali:

- 4 projekty zakładają różny stopień niepełnosprawności, grupa objęta wsparciem to osoby niepełnosprawne ze stopniem niepełnosprawności umiarkowanym i znacznym;
- 1 projekt zakłada objęcie wsparciem osób niepełnosprawnych z różnymi dysfunkcjami – niepełnosprawnych ruchowo, z zaburzeniami psychicznymi oraz niepełnosprawnych intelektualnie;
- 3 projekty skierowane są do osób niepełnosprawnych ruchowo, nie uwzględniają jednak stopnia niepełnosprawności,
- 4 projekty skierowane są do osób upośledzonych umysłowo z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności.

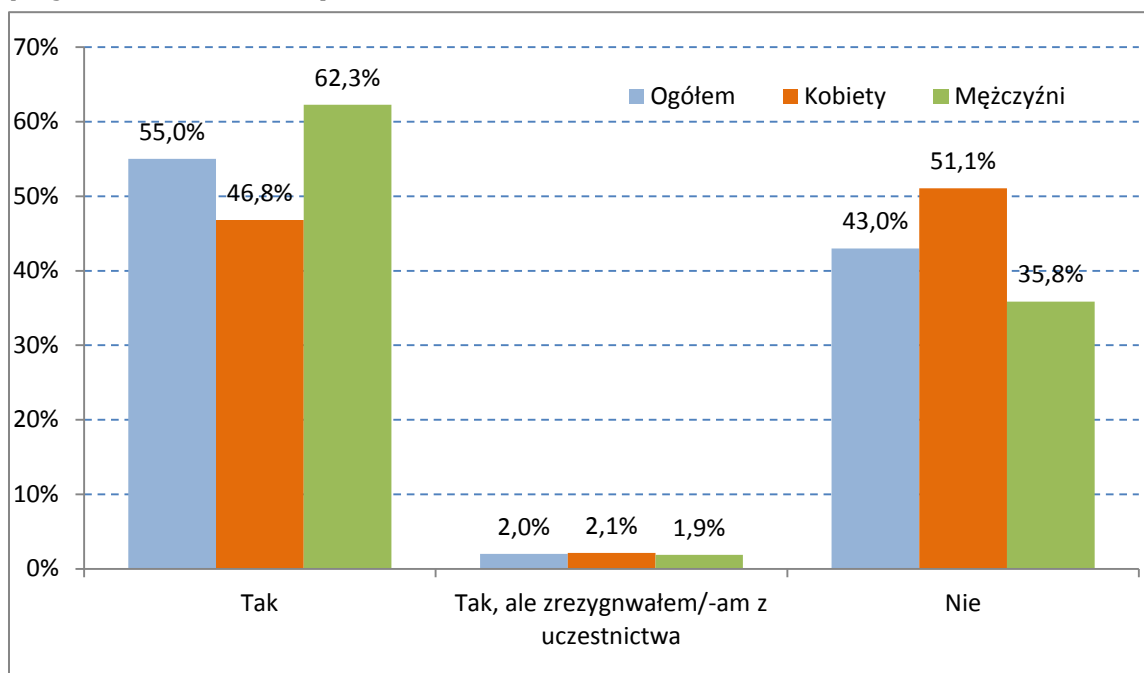
Jako, że poddana analizie próba wniosków nie stanowi próby reprezentatywnej trudno na tej podstawie generalizować wnioski na całą populację, jednak powyższa analiza wskazuje pewne tendencje dotyczące założeń projektów realizowanych dla osób niepełnosprawnych. Jak wynika z wywiadów IDI z Beneficjentami realizującymi projekty, zawężenie grupy respondentów do osób o określonym stopniu i typie niepełnosprawności może generować problemy na etapie rekrutacji uczestników. Jednak realizacja projektów uwzględniających typ i stopień niepełnosprawności uczestników pozwala w większym stopniu odpowiedzieć na ich potrzeby, a tym samym zwiększyć szanse na skuteczną aktywizację zawodową.

DOSTOSOWANIE OFERTY EDUKACYJNEJ W RAMACH PO KL DO POTRZEB OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH ORAZ POTRZEB RYNKU PRACY

Przeprowadzone badanie ilościowe zarówno wśród osób niepełnosprawnych nieuczestniczących w projektach finansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach PO KL, jak i uczestników projektów wskazało, że osoby te korzystają z oferty edukacyjnej dostępnej w województwie.

57% uczestników badania niekorzystających ze wsparcia PO KL uczestniczyło w innych kursach i szkoleniach, z czego 2% zrezygnowało z uczestnictwa w trakcie trwania kształcenia. Szczegółowe dane uwzględniające płeć uczestników zaprezentowano na wykresie.

Wykres 5 Korzystanie z oferty edukacyjnej w województwie przez osoby nieuczeszniczące w projektach finansowanych ze środków PO KL



Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania CATI

Jak widać niewielki odsetek respondentów zrezygnował z uczestnictwa w kształceniu ustawicznym, jako powód rezygnacji wskazując nieodpowiedni zakres szkolenia oraz niewłaściwego trenera. Średnio, uczestnicy badania (55 osób niekorzystających ze wsparcia w ramach PO KL, uczestniczących w innych kursach, szkoleniach, którzy nie zrezygnowali z uczestnictwa) brali udział w 2 szkoleniach, co pozwala stwierdzić, że skala uczestnictwa osób niepełnosprawnych niekorzystających ze wsparcia PO KL w kształceniu ustawicznym jest stosunkowo niska. Tezę tą potwierdzają wyniki badań wskazujące, na różnice w aktywności w zakresie kształcenia ustawicznego wśród dorosłych osób niepełnosprawnych i pełnosprawnych. W przypadku osób niepełnosprawnych udział w kształceniu ustawicznym wynosi ok. 0,5% podczas gdy wśród osób pełnosprawnych równy jest 5%.¹⁹

Wśród osób uczestniczących w kursach i szkoleniach większość stanowili respondenci w wieku 25-49 lat (60%). Najmniej liczną grupą ze względu na wiek były osoby najmłodsze, w przedziale wiekowym 18-24 lata (9,1%). Osoby w wieku 50-60/65 lat stanowiły 30,9% uczestników szkoleń. Należy podkreślić, że 60% uczestników szkoleń stanowili mieszkańcy obszarów miejskich. Wśród uczestników szkoleń znalazło się najwięcej osób z wykształceniem zawodowym (36,4%) oraz podstawowym (34,5%), natomiast 52,7% stanowiły osoby zatrudnione.

Ze względu na stopień niepełnosprawności najwięcej uczestników szkoleń (43,6%) to osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Osoby ze stopniem lekkim stanowiły 27,3%, a osoby ze stopniem znacznym 29,1%.

¹⁹ Międzynarodowa Organizacja Pracy, Chodoń-Domańczyk A., Poznańska D., *Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Proponowane działania w Polsce*, Budapeszt 2007, s. 27



Analizując typ niepełnosprawności uczestników szkoleń, kursów i innych form wsparcia niefinansowanych ze środków PO KL należy stwierdzić, że przeważającą większość stanowiły osoby z niepełnosprawnością ruchową (60% wskazań). Następnie osoby z chorobami wzroku (34,9% wskazań) oraz z chorobami neurologicznymi (30,9%). Pozostałe typy niepełnosprawności stanowiły:

- Upośledzenie umysłowe – 10,9% wskazań;
- Choroby psychiczne – 12,7%;
- Zaburzenia mowy, głosu i choroby słuchu – 25,5%;
- Epilepsja – 18,2% wskazań;
- Choroby układu oddechowego i krążenia – 16,4%;
- Choroby układu pokarmowego – 12,7%;
- Choroby układu moczowo-płciowego – 9,1%;
- Inne schorzenia – 18,2%;
- Całościowe zaburzenia rozwojowe – 7,3%.

Czynniki wpływające na stosunkowo niski poziom aktywności osób niepełnosprawnych w zakresie uczestnictwa w kursach i szkoleniach są bardzo złożone. Respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazywali, że brak uczestnictwa w kształceniu wiąże się zarówno z predyspozycjami osobowościowymi – biernością w zakresie chęci zmiany swojej sytuacji zawodowej poprzez podniesienie kwalifikacji, niewiedzą o możliwości uczestnictwa w szkoleniach, jak i czynnikami zewnętrznymi - trudnościach w dostępie do kształcenia, szczególnie w przypadku mieszkańców terenów wiejskich. Wypowiedzi respondentów badania jakościowego zostały potwierdzone przez uczestników badania PAPI. Główne przyczyny braku uczestnictwa w kształceniu ustawicznym w badanej grupie są następujące:

Tabela 12 Przyczyny braku uczestnictwa w kształceniu oferowanym osobom niepełnosprawnym w Wielkopolsce

Dlaczego nie brał(a) Pan(i) udziału w żadnym szkoleniu/kursie/innej formie kształcenia? *	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	Liczba odp. (N = 43)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 24)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 19)	Odsetek odp.
informacje na temat szkoleń/kursów/innych form kształcenia były trudno dostępne	10	23,3%	4	16,7%	6	31,6%
nie znalazłem/znalazłam szkolenia/kursu/innej formy wsparcia, która umożliwiłaby mi podniesienie kwalifikacji	5	11,6%	2	8,3%	3	15,8%
nie odpowiadała mi tematyka proponowanych osobom niepełnosprawnym szkoleń/kursów/innych form kształcenia	13	30,2%	8	33,3%	5	26,3%



Dlaczego nie brał(a) Pan(i) udziału w żadnym szkoleniu/kursie/innej formie kształcenia? *	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	Liczba odp. (N = 43)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 24)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 19)	Odsetek odp.
w województwie wielkopolskim nie ma oferty szkoleniowej dla osób niepełnosprawnych	6	14,0%	5	20,8%	1	5,3%
uczestnictwo w kursach/szkoleniach nie wpłynie na zmianę mojej sytuacji zawodowej	3	7,0%	2	8,3%	1	5,3%
nie jestem zainteresowany/zainteresowana podnoszeniem kwalifikacji	5	11,6%	3	12,5%	2	10,5%
nie miałem/miałam możliwości dotarcia na zajęcia	12	27,9%	7	29,2%	5	26,3%
inne	8	18,6%	3	12,5%	5	26,3%

*Pytanie wielokrotnego wyboru

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI

Najczęściej występującym powodem dla którego osoby, które nie uczestniczyły w żadnych kursach, szkoleniach czy też innych formach kształcenia ustawicznego była nieodpowiednia tematyka szkoleń, na co wskazało ponad 30%. W grupie tej znalazło się najwięcej osób w przedziale wiekowym 25-49 lat, zamieszkujących miasto, z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Brak możliwości dotarcia na zajęcia był kolejnym z wymienianych czynników, utrudniających możliwość uczestnictwa w szkoleniach (nieco ponad 27% wskazań). Z problemem tym spotykali się zdecydowanie częściej mieszkańcy terenów wiejskich niż miejskich (odpowiednio czynnik ten wskazało 38,5% respondentów zamieszkujących obszary wiejskie oraz 23,3% respondentów z miasta) oraz osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Wskazania ze względu na stopień niepełnosprawności kształtowały się następująco: 36,4% wśród osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, 29,4% wśród respondentów z niepełnosprawnością umiarkowaną oraz 20% wśród osób ze stopniem lekkim.

Trzecim z czynników warunkujących niepodejmowanie uczestnictwa w szkoleniach był trudny w opinii respondentów dostęp do informacji na temat szkoleń. Wśród 23% osób, które wskazały ten czynnik najwięcej respondentów legitymowało się lekkim stopniem niepełnosprawności (26,7% wskazań), były to głównie osoby zamieszkujące tereny wiejskie (30,8% wskazań).

Podejmowanie kształcenia ustawicznego przez osoby niepełnosprawne wiąże się również z motywacją do kształcenia jaką posiadają ON. Respondenci badań jakościowych wskazywali, że wśród osób niepełnosprawnych, podobnie jak w przypadku osób pełnosprawnych, motywacja do podejmowania kształcenia jest zróżnicowana i wiąże się zarówno z czynnikami wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi. Wśród czynników wewnętrznych wpływających na motywację do podejmowania nauki należy wymienić m.in. uwarunkowania psychologiczne ON oraz stan zdrowia rzeczywisty i postrzegany subiektywnie. Natomiast w przypadku czynników zewnętrznych są to elementy wskazane przez respondentów badania PAPI jako przeszkody w podjęciu kształcenia, tj. dostęp do edukacji. Wśród czynników obiektywnych wpływających na chęć podejmowania kształcenia przez osoby niepełnosprawne wskazać należy miejsce zamieszkania, a tym samym utrudniony dostęp do

kształcenia osób zamieszkujących tereny wiejskie. W przypadku czynników indywidualnych, zdaniem respondentów IDI na chęć uczestnictwa w szkoleniach i kursach wpływa wiek oraz etap w życiu, w którym wystąpiła niepełnosprawność. Osoby młode, między 18 a 35 rokiem życia chętniej podejmują kształcenie niż osoby po 35 roku życia, ponadto mają większą świadomość konieczności podnoszenia kwalifikacji, są bardziej skłonne do zmiany posiadanych kwalifikacji. Również osoby z wrodzoną niepełnosprawnością radzą sobie lepiej w tym zakresie niż osoby z niepełnosprawnością nabytą, którym trudniej jest pogodzić się z zaistniałą sytuacją. Wśród czynników, dla których respondenci niniejszego badania zdecydowali się na uczestnictwo w szkoleniach dominowało przekonanie, że uczestnictwo w kursach i szkoleniach pozwoli na zdobycie nowych umiejętności (54% wskazań) oraz chęć uzyskania kwalifikacji zawodowych bądź możliwość podniesienia posiadanych już kwalifikacji (odpowiednio po 30% wskazań). Szczegółowe dane na temat motywacji do uczestnictwa w szkoleniach prezentuje tabela.

Tabela 13 Motywy uczestnictwa w szkoleniach, kursach i innych formach kształcenia

Co skłoniło Pana/Panią do uczestnictwa w szkoleniu/kursie/innych formach kształcenia?	Ogółem		Nieuczestniczący w projektach realizowanych w ramach PO KL		Uczestniczący w projektach realizowanych w ramach PO KL	
	N= 157		N= 57		N= 100	
	Liczba odp.	Odsetek odp.	Liczba odp.	Odsetek odp.	Liczba odp.	Odsetek odp.
Chęć uzyskania kwalifikacji zawodowych/wykształcenia	47	30%	14	25%	33	33%
Możliwość podniesienia posiadanych już kwalifikacji zawodowych/wykształcenia	47	30%	21	37%	26	26%
Możliwość zdobycia nowych umiejętności	84	54%	24	42%	60	60%
Możliwość poznania nowych ludzi, nawiązania kontaktów	31	20%	11	19%	20	20%
Możliwość spędzenia wolnego czasu w sposób ciekawy/interesujący	27	17%	12	21%	15	15%
Ukończenie szkolenia/kursu/innych form kształcenia było warunkiem otrzymania pracy	10	6%	3	5%	7	7%
Możliwość podniesienia swojej atrakcyjności na rynku pracy	27	17%	13	23%	14	14%
Inne	8	5%	3	5%	5	5%

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI

Oprócz zdobywania umiejętności i podnoszenia kwalifikacji stosunkowo istotnym dla niepełnosprawnych uczestników badania PAPI czynnikiem motywującym do uczestnictwa w kształceniu jest możliwość nawiązania kontaktów, zawierania nowych znajomości. Na czynnik ten wskazywali również respondenci badania IDI, szczególnie przedstawiciele NGO's, podkreślając, że uczestnictwo w różnego typu szkoleniach wpływa na kompetencje społeczne osób niepełnosprawnych. Respondenci IDI nie wypowiadali się w ten sposób tylko o szkoleniach nakierowanych na te umiejętności, ale o kształceniu w ogóle, gdyż daje ono ON, często zamkniętym w swoim najbliższym otoczeniu możliwość wyjścia z domu, a dzięki temu podniesienia kompetencji interpersonalnych.

3.1.1. Ocena potrzeb osób niepełnosprawnych pod kątem możliwości aktywizacji zawodowej badanej grupy z województwa wielkopolskiego w ramach komponentu regionalnego PO KL

Prowadzenie skutecznych i adekwatnych do grup docelowych działań aktywizujących zawodowo osoby niepełnosprawne wymaga zbadania potrzeb ON. W tym celu w ramach tego podrozdziału analizie poddano potrzeby osób niepełnosprawnych względem zatrudnienia oraz możliwości pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych, co umożliwiło konfrontację tych dwóch perspektyw.

POTRZEBY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH WZGLĘDEM ZATRUDNIENIA

W badanej grupie zarówno wśród osób korzystających, jak i niekorzystających ze wsparcia PO KL znalazły się osoby pracujące i bezrobotne. Rozkład respondentów uwzględniający ich zatrudnienie kształtuje się następująco:

Tabela 14 Respondenci badania PAPI ze względu na zatrudnienie

Czy jest Pan(i) zatrudniony zatrudniona?	Uczestniczący w projektach realizowanych w ramach PO KL						Nieuczestniczący w projektach realizowanych w ramach PO KL					
	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni		Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	Liczba odp. (N = 100)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 59)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 41)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 100)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 47)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 53)	Odsetek odp.
Tak	38	38,0%	19	32,2%	19	46,3%	50	50,0%	26	55,3%	24	45,3%
Nie	62	62,0%	40	67,8%	22	53,7%	50	50,0%	21	44,7%	29	54,7%
Suma	100	100,0%	59	100,0 %	41	100,0 %	100	100,0 %	47	100,0 %	53	100,0 %

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI

Wśród pracujących respondentów badania PAPI najmniej osób zatrudnionych znalazło się w przedziale wiekowym 18-24 lata (tylko 16% respondentów w tej grupie deklarowało zatrudnienie), natomiast najwięcej wśród osób w wieku 25-49 lat (54% respondentów w tej grupie wiekowej jest zatrudnionych). Wśród osób w najstarszej grupie wiekowej zatrudnionych było 49% respondentów. Ze względu na miejsce zamieszkania wśród osób zatrudnionych przeważali mieszkańcy obszarów miejskich (49% mieszkańców miast było zatrudnionych, podczas gdy w przypadku mieszkańców wsi odsetek wyniósł 33%). Natomiast ze względu na stopień niepełnosprawności wśród osób zatrudnionych dominowały osoby z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, ponadto najwięcej osób pracujących było wśród respondentów z niepełnosprawnością ruchową.

Wśród osób niezatrudnionych korzystających ze wsparcia w ramach PO KL 45,2% respondentów zadeklarowało, że poszukuje pracy, w przypadku respondentów niekorzystających ze wsparcia PO KL 48%. W grupie tej najwięcej, bo 58,3% znalazło się osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, osoby ze stopniem lekkim stanowiły 37,5%, natomiast osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności w grupie poszukujących pracy stanowiły 4,2%. Dane w zakresie poszukiwania przez respondentów pracy prezentuje tabela.

Tabela 15 Struktura niezatrudnionych respondentów poszukujących pracy

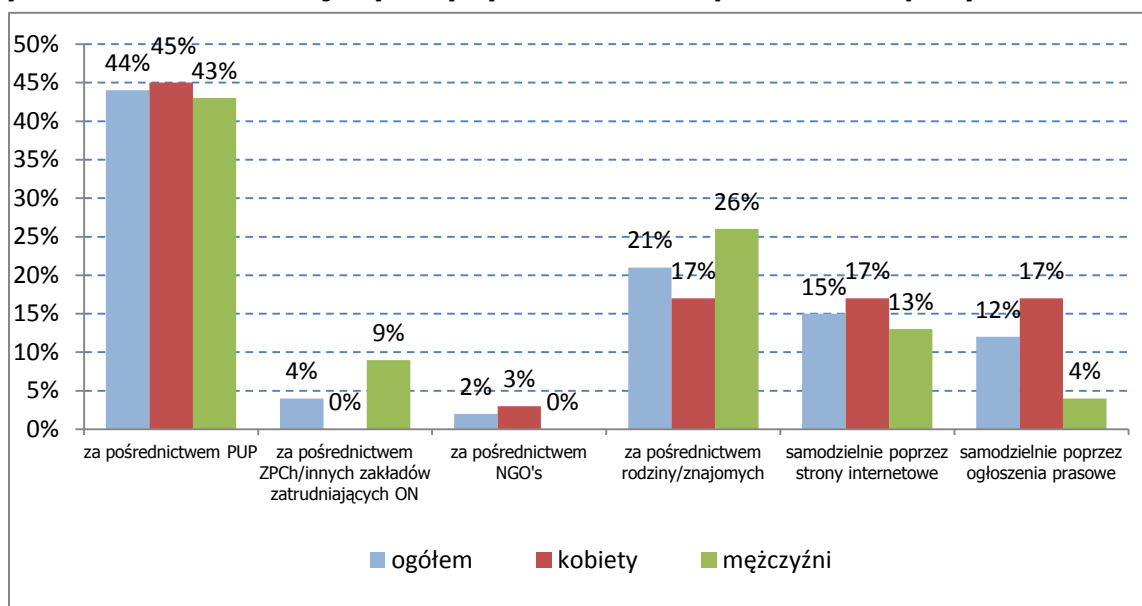
Czy poszukuje Pan(i) pracy?	Uczestniczący w projektach realizowanych w ramach PO KL						Nieuczestniczący w projektach realizowanych w ramach PO KL					
	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni		Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	Liczba odp. (N = 62)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 40)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 22)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 50)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 21)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 29)	Odsetek odp.
Tak	28	45,2%	18	45,0%	10	45,5%	24	48,0%	11	52,4%	13	44,8%
Nie	34	54,8%	22	55,0%	12	54,5%	26	52,0%	10	47,6%	16	55,2%
Suma	62	100,0 %	40	100,0 %	22	100,0 %	50	100,0 %	21	100,0 %	29	100,0 %

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI

Niemal połowa niezatrudnionych respondentów niniejszego badania poszukuje pracy. Analiza zgromadzonych w trakcie IDI i FGI danych jakościowych w zakresie umiejętności poszukiwania pracy wykazała, że są one uzależnione od wielu czynników. Na umiejętność poszukiwania pracy przede wszystkim wpływa stopień niepełnosprawności oraz wiek. Osoby o lekkim i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, zdaniem respondentów IDI, znacznie lepiej poruszają się po rynku pracy niż osoby ze stopniem znacznym. Ponadto, bardziej aktywne w poszukiwaniu pracy są osoby młode, choć respondenci wywiadów IDI kilkakrotnie wskazywali, że na umiejętność poszukiwania pracy, a zatem poruszania się po rynku pracy ma wpływ wcześniejsze doświadczenie zawodowe. Osoby, które pracowały i z jakichś powodów pracę straciły lub z niej zrezygnowały mają mniejsze opory przed poszukiwaniem i podjęciem pracy. Osobom niepełnosprawnym posiadającym doświadczenie zawodowe łatwiej jest przełamać bariery wewnętrzne wynikające z indywidualnych uwarunkowań, jak strach przed podjęciem pracy czy obawa o odnalezienie się w środowisku zawodowym, szczególnie w przypadku zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Respondenci badania IDI zwrócili również uwagę na istotność etapu życia, w którym wystąpiła niepełnosprawność. Sytuacja osób z nabytą niepełnosprawnością jest o tyle trudniejsza, że muszą się one w pierwszej kolejności uporać z nową sytuacją życiową, zmienić dotychczasowe zasady funkcjonowania, a następnie przekwalifikować i próbować odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy.

Generalnie jednak można stwierdzić, że osoby niepełnosprawne wiedzą gdzie i w jaki sposób poszukiwać pracy. Najczęściej wykorzystywanymi w tym celu kanałami są Powiatowe Urzędy Pracy, rodzina i znajomi, strony internetowe oraz ogłoszenia prasowe. Dane dotyczące wykorzystywanych przez respondentów źródeł informacji prezentuje wykres.

Wykres 6 Źródła informacji wykorzystywane w trakcie poszukiwania pracy



Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI

Stosunkowo duża liczba respondentów poszukuje pracy za pośrednictwem rodziny i znajomych (21% wskazań) oraz wykorzystuje dwa ostatnie kanały (odpowiednio 15% wskazań dla stron internetowych oraz 12% wskazań dla ogłoszeń prasowych). Wykorzystywane przez respondentów źródła informacji o możliwości zatrudnienia wskazują na samodzielność w poszukiwaniu pracy.

Analizując dane ze względu na różne czynniki warunkujące wykorzystywanie źródeł informacji, można zauważyć, że ze wsparcia PUP korzystają w zbliżonym stopniu wszyscy badani niepełnosprawni bezrobotni bez względu na wiek (odpowiednio 50% wskazań dla osób w wieku 18-24 lata, 45% dla osób w przedziale wiekowym 25-49 lat oraz 36% dla osób pomiędzy 50 a 60/65 rokiem życia). Różnicowanie w wykorzystaniu omawianych źródeł informacji można zauważyć w przypadku korzystania z nowoczesnych technologii. Pracy z wykorzystaniem Internetu poszukują zdecydowanie częściej osoby w wieku 18-24 lata oraz 25-49 lat (odpowiednio 13% i 23% wskazań) niż osoby w wieku 50 lat i więcej (7% wskazań). Respondenci powyżej 49 roku życia częściej poszukują pracy przy wykorzystaniu kanałów tradycyjnych, tj. ogłoszeń prasowych (21% wskazań).

Na sposób poszukiwania pracy wpływa również miejsce zamieszkania. Mieszkańcy miast zdecydowanie częściej korzystają ze wsparcia PUP niż mieszkańcy obszarów wiejskich (odpowiednio 51% i 27% wskazań) co zapewne związane jest z trudnościami z dojazdem do instytucji. Trudności komunikacyjne mogą przekładać się również na częstsze wykorzystanie przez mieszkańców wsi Internetu oraz prasy (odpowiednio: wykorzystanie Internetu – 27% wskazań wśród mieszkańców wsi i 11% wskazań wśród mieszkańców miast; wykorzystanie prasy – 27% wskazań wśród mieszkańców wsi i 5% wskazań wśród respondentów zamieszkujących obszary miejskie).

Niezwykle istotnym elementem niniejszego badania są oczekiwania osób niepełnosprawnych względem zatrudnienia i pracodawców. Analizie w tym zakresie poddano:

- Wymiar czasu pracy odpowiadający osobom niepełnosprawnym;
- Formę zatrudnienia rozumianą, jako rodzaj umowy;
- Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania;
- Charakter pracy;
- Zawód;
- Rynek pracy (wolny rynek, ZPCh, ZAZ, własna działalność gospodarcza);
- Wsparcie asystenta osoby niepełnosprawnej.

Niezatrudnieni respondenci niepełnosprawni poproszeni zostali o określenie swoich preferencji względem potencjalnej pracy, co na dalszym etapie analizy pozwoliło skonfrontować oczekiwania pracowników z oczekiwaniami pracodawców, a dzięki temu określeniu barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz dostosowaniu potrzeb ON do rynku pracy i odwrotnie.

W zakresie wymiaru czasu pracy respondenci poszukujący zatrudnienia wskazywali pracę w pełnym wymiarze godzin. Niewiele osób wskazało pracę w niepełnym wymiarze lub zatrudnienie poniżej obowiązkowego wymiaru czasu pracy. Na wymiar czasu pracy nie miał wpływu typ i stopień niepełnosprawności ani inne czynniki jak wiek, płeć, miejsce zamieszkania czy etap w życiu, w którym wystąpiła niepełnosprawność. Podobnie w przypadku rodzaju umowy – zasadnicza większość, tj. 67% respondentów niezatrudnionych poszukujących pracy chciałaby otrzymać umowę na czas nieokreślony. Umową na czas określony zainteresowanych byłoby 23% respondentów. Niewielki odsetek badanych wskazało na inne formy zatrudnienia jak staż zawodowy i umowa zlecenie (po 4%).

W zakresie odległości miejsca pracy od miejsca zamieszkania respondenci, zarówno kobiety, jak i mężczyźni preferowaliby pracę w swojej miejscowości. Co ciekawe niewielki odsetek respondentów wskazał na chęć pracy w domu (telepracy). Może to wiązać się z silną potrzebą zaspakajania potrzeb społecznych w miejscu pracy, z potrzebą nawiązania relacji z osobami spoza środowiska rodzinnego. Taką tezę potwierdzają wyniki badania PAPI obrazujące motywację ON do uczestnictwa w różnych formach kształcenia ustawicznego (możliwość poznania nowych ludzi, nawiązania kontaktów stanowiła aż 20% wszystkich wskazań dotyczących przyczyn uczestnictwa w szkoleniu/kursie/innych formach kształcenia). Ponadto, o potrzebie przełamania izolacji i alienacji ON mówili również respondenci IDI. Ze względu na charakter pracy respondenci badania PAPI korzystający ze wsparcia w ramach PO KL preferowaliby pracę na stanowiskach szeregowych, natomiast respondenci niekorzystający ze wsparcia PO KL wskazali stanowiska samodzielne. Dane prezentuje tabela.

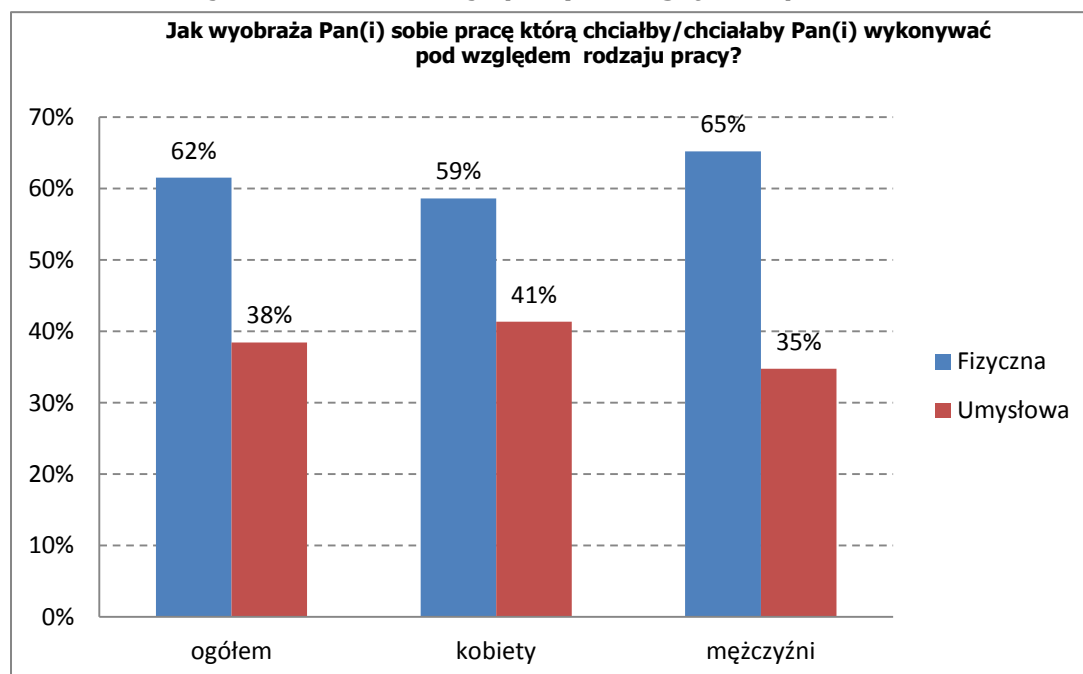
Tabela 16 Charakter pracy preferowany przez respondentów badania PAPI

Jak wyobraża Pan(i) sobie pracę, którą chciałby/chciałaby Pan(i) wykonywać pod względem odległości od stanowiska pracy?	Uczestniczący w projektach realizowanych w ramach PO KL						Nieuczestniczący w projektach realizowanych w ramach PO KL					
	Ogółem		Kobiety		Mężczyźni		Ogółem		Kobiety		Mężczyźni	
	Liczba odp. (N = 28)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 18)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 10)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 24)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 11)	Odsetek odp.	Liczba odp. (N = 13)	Odsetek odp.
praca na stanowisku szeregowym	18	64,3 %	12	66,7 %	6	60,0 %	5	20,8 %	3	27,3 %	2	15,4 %
praca na samodzielnym stanowisku	10	35,7 %	6	33,3 %	4	40,0 %	18	75,0 %	7	63,6 %	11	84,6 %
praca na stanowisku kierowniczym	0	0,0 %	0	0,0 %	0	0,0 %	1	4,2 %	1	9,1 %	0	0,0 %
Suma	28	100,0 %	18	100,0 %	10	100,0 %	24	100,0 %	11	100,0 %	13	100,0 %

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI

Większość respondentów badania, 62%, wybrała pracę fizyczną. W grupie tej zarówno niepełnosprawne kobiety, jak i mężczyźni preferują ten rodzaj pracy. Wybór rodzaju pracy ze względu na płeć ilustruje wykres.

Wykres 7 Preferencje w zakresie rodzaju pracy ze względu na płeć



Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania PAPI



Na wybór pracy fizycznej nie miał w badanej grupie respondentów wpływu wiek. Osoby ze wszystkich badanych przedziałów częściej wybierały ten rodzaj pracy, natomiast na wybór ten na pewno miał wpływ stopień niepełnosprawności. W badanej grupie wśród osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności tylko osoby z niepełnosprawnością ruchową wybrały pracę umysłową.

Zgromadzone dane pozwoliły również stwierdzić, że osoby korzystające ze wsparcia PO KL wolałyby pracować na wolnym rynku pracy, natomiast osoby z tego wsparcia niekorzystające preferują zakłady pracy chronionej. Taki wybór uczestników projektów PO KL może świadczyć o efektach realizowanego wsparcia tj. otwarcia się osób niepełnosprawnych, przełamania strachu przed wyjściem na otwarty rynek pracy oraz podniesienia samooceny. Wybór zakładów pracy chronionej oraz zakładów aktywności zawodowej przed wolnym rynkiem pracy oraz własną działalnością gospodarczą podkreślali w wywiadach indywidualnych przedstawiciele instytucji rynku pracy oraz organizacji wspierających osoby niepełnosprawne. Rozmówcy podkreślali jednak, że wybór ten uzależniony jest głównie od typu i stopnia niepełnosprawności. Zakłady pracy chronionej oraz ZAZ-y kierunkują swoje działania na osoby z umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności, co związane jest z profilem placówek. Szczególnie Zakłady Aktywności Zawodowej kierują wsparcie do osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, często z upośledzeniem umysłowym. Profil tych instytucji jest skierowany do określonej grupy osób, a podejmowane działania mają nie tylko zmierzać do aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych osób bezrobotnych, ale prowadzić rehabilitację, uczyć życia w społeczeństwie i stanowić element przejściowy, przystosowujący do wejścia na otwarty rynek pracy. W związku z charakterem Zakładów Aktywności Zawodowej nie dziwi, że osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności nie są zainteresowane tego typu zatrudnieniem, gdyż jest to grupa aspirująca, aby znaleźć zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

W obszarze zainteresowania osób niepełnosprawnych poszukujących pracy znajdują się następujące branże:

- Administracja biurowa;
- Gastronomia;
- Budownictwo;
- Sprzedaż i usługi;
- Ogrodnictwo.

Rzadziej pojawiały się takie branże jak edukacja czy IT. Wskazane zostały przez respondentów z wyższym wykształceniem we wskazanych kierunkach.

DOSTOSOWANIE KOMPETENCJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH DO POTRZEB RYNKU PRACY

Zbiorcze dane wskazują, że pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni są najczęściej, jako pracownicy przy pracach prostych oraz pracownicy biurowi (odpowiednio 53% i 50% pracodawców zatrudnia osoby niepełnosprawne na omawianych stanowiskach). Dane te potwierdzają również wyniki badań jakościowych. Zarówno przedstawiciele instytucji rynku pracy, jak i NGO's potwierdzali, że osoby niepełnosprawne zatrudniane są najczęściej przy pracach niewymagających dużych umiejętności oraz



kwalifikacji, często pracach pomocniczych. Niejednokrotnie wspomniano, że często prace wykonywane przez osoby niepełnosprawne są niezgodne z ich kwalifikacjami zawodowymi oraz aspiracjami.

Na genezę tej sytuacji wpływa wiele czynników związanych zarówno z potencjałem osób niepełnosprawnych, ich nastawieniem do pracy oraz chęćmi i możliwościami podnoszenia kwalifikacji, jak również postawy pracodawców względem osób niepełnosprawnych, często związane ze stereotypowym postrzeganiem pracowników niepełnosprawnych jako osób mniej wydajnych w pracy, posiadających niższe kwalifikacje od pracowników pełnosprawnych.

W związku z powyższym, w celu dokonania oceny kwalifikacji zawodowych i kompetencji osób niepełnosprawnych w stosunku do potrzeb pracodawców, zbadano nie tylko aktywność ON w tym zakresie, ale również potrzeby i oczekiwania pracodawców względem pracowników niepełnosprawnych. Dzięki temu możliwe było skonfrontowanie perspektyw tych dwóch badanych grup.

Do kluczowych kompetencji społecznych niezbędnych na rynku pracy należy zaliczyć umiejętność pracy zespołowej, radzenia sobie ze stresem, umiejętności wyrażania własnego zdania. Na umiejętności interpersonalne, w szczególności zdolności komunikowania się i prac w zespole zwracali uwagę respondenci badań jakościowych, szczególnie przedstawiciele organizacji pozarządowych wspierających osoby niepełnosprawne. Pracodawcy objęci niniejszym badaniem zapytani o trzy najważniejsze kompetencje społeczne, które powinny posiadać osoby niepełnosprawne wskazali:

- Umiejętność komunikowania się z innymi ludźmi (69,5% wskazań ogółem, 60% w grupie pracodawców zatrudniających i 79% w grupie pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych);
- Umiejętność dostosowania zachowania do miejsca i sytuacji (53,5% wskazań dla ogółu, 52% i 55% odpowiednio dla pracodawców zatrudniających i niezatrudniających ON);
- Umiejętność pracy w zespole (odpowiednio 45%, 52% i 38%).

Szczegółowe dane dotyczące kompetencji społecznych niezbędnych osobom niepełnosprawnym na rynku pracy prezentuje tabela.

Tabela 17 Najważniejsze kompetencje społeczne, które powinny posiadać ON w opinii pracodawców

Proszę wskazać trzy najważniejsze Pana(i) zdaniem kompetencje społeczne, które powinny posiadać osoby niepełnosprawne, aby móc funkcjonować na rynku pracy*	Ogółem		Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne		Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych	
	Liczba pracodawców (N=200)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=100)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=100)	Odsetek pracodawców
Umiejętność współpracy z innymi ludźmi	88	44,0%	34	34,0%	54	54,0%
Umiejętność pracy w zespole	90	45,0%	52	52,0%	38	38,0%
Umiejętność komunikowania się z innymi ludźmi	139	69,5%	60	60,0%	79	79,0%
Umiejętność dostosowania zachowania do miejsca i sytuacji	107	53,5%	52	52,0%	55	55,0%



Proszę wskazać trzy najważniejsze Pana(i) zdaniem kompetencje społeczne, które powinny posiadać osoby niepełnosprawne, aby móc funkcjonować na rynku pracy*	Ogółem		Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne		Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych	
	Liczba pracodawców (N=200)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=100)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=100)	Odsetek pracodawców
Asertywność	77	38,5%	53	53,0%	24	24,0%
Umiejętność wyrażania własnego zdania	57	28,5%	32	32,0%	25	25,0%
Radzenie sobie ze stresem (umiejętność panowania nad emocjami)	34	17,0%	14	14,0%	20	20,0%
Inne	4	2,0%	0	0,0%	4	4,0%

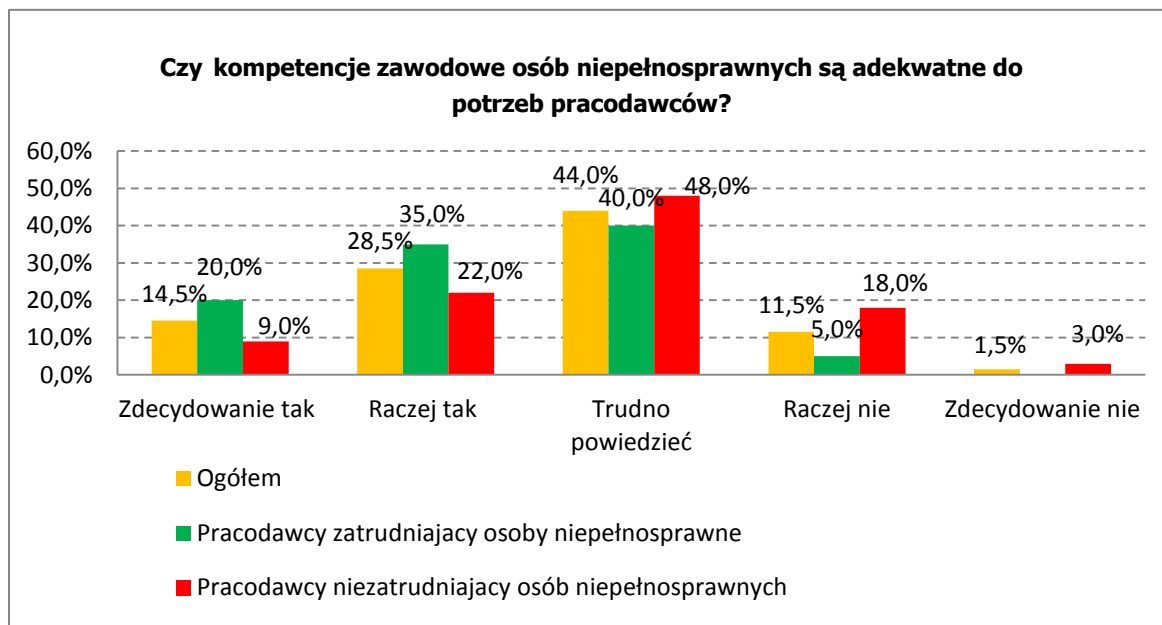
*Pytanie wielokrotnego wyboru

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania CATI

Jak pokazują powyższe dane osoby niepełnosprawne chcące podjąć zatrudnienie powinny posiadać większość z wymienionych w badaniu CATI kompetencji społecznych. Do najmniej istotnych zdaniem pracodawców kompetencji należą asertywność (38,5% wskazań), umiejętność wyrażania własnego zdania (28,5%) oraz radzenia sobie ze stresem (17%).

W zakresie dostosowania kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych do potrzeb rynku pracy respondenci badania CATI nie chcieli udzielić jednoznacznej odpowiedzi, co zapewne wynika z wrażliwości tematu. Można również przypuszczać, że udzielając odpowiedzi „trudno powiedzieć” respondenci chcieli uniknąć wyjawiania swojej rzeczywistej opinii na ten temat (odpowiedzi tej udzieliło łącznie 44% pracodawców, w tym 40% pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne i 48% pracodawców niezatrudniających ON). Podczas gdy odpowiedzi „zdecydowanie tak” udzieliło 14,5% badanych. Tylko nieco ponad 11% (w tym 5% pracodawców zatrudniających ON i aż 18% niezatrudniających) respondentów udzieliło odpowiedzi, że kompetencje osób niepełnosprawnych raczej nie odpowiadają potrzebom rynku pracy, a 1,3% że zdecydowanie nie są do tych potrzeb dostosowane (w tym tylko pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych). Szczegółowo dane prezentuje wykres.

Wykres 8 Dostosowanie kompetencji osób niepełnosprawnych do potrzeb pracodawców



Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania CATI

Pracodawcy, którzy ocenili kompetencje pracowników niepełnosprawnych jako nieadekwatne do potrzeb rynku pracy, argumentowali swoją ocenę głównie niższymi kwalifikacjami osób niepełnosprawnych. Pracodawcy zwrócili uwagę na fakt, że osoby niepełnosprawne nie posiadają wyższego wykształcenia oraz że brakuje im samodzielności. Również pracownicy instytucji rynku pracy oraz organizacji zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych wskazali jako problem niedostosowanie kwalifikacji osób niepełnosprawnych do rynku pracy, a także zwrócili uwagę na niższy poziom wykształcenia ON. W trakcie badania IDI podkreślano jednak często, że taki stan rzeczy nie wynika z niechęci osób niepełnosprawnych do podnoszenia kwalifikacji, lecz często z braku możliwości. Szczególnie w przypadku osób zamieszkujących tereny wiejskie, dla których dostęp do edukacji jest utrudniony.

Wśród szkoleń, które mogłyby wpłynąć na podniesienie kwalifikacji osób niepełnosprawnych w ramach PO KL pracodawcy, zarówno zatrudniający, jak i niezatrudniający ON, wskazywali najczęściej na szkolenia komputerowe, szkolenia pozwalające na zdobycie kwalifikacji zawodowych (w konkretnych zawodach) oraz kompetencji językowych. W znacznie mniejszym stopniu wskazywano na kompetencje miękkie jak asertywność, umiejętność pracy w zespole, doskonalenie umiejętności interpersonalnych. Szczegółowe dane prezentuje tabela.



Tabela 18 Szkolenia w ramach PO KL umożliwiające dostosowanie kompetencji do potrzeb rynku pracy

Które ze szkoleń oferowanych w ramach PO KL są Pana(i) zdaniem najbardziej potrzebne osobom niepełnosprawnym w celu dostosowania swoich umiejętności do potrzeb pracodawców?*	Ogółem		Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne		Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych	
	Liczba pracodawców (N=61)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=26)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=35)	Odsetek pracodawców
w zakresie zdobywania kwalifikacji zawodowych w konkretnych zawodach	42	68,9%	18	69,2%	24	68,6%
języki obce	35	57,4%	17	65,4%	18	51,4%
obsługa komputera	53	86,9%	22	84,6%	31	88,6%
obsługa programów komputerowych	24	39,3%	10	38,5%	14	40,0%
autoprezentacja	3	4,9%	2	7,7%	1	2,9%
umiejętność wyrażania własnego zdania	3	4,9%	0	0,0%	3	8,6%
organizacja czasu	2	3,3%	0	0,0%	2	5,7%
sposoby radzenia sobie ze stresem	5	8,2%	2	7,7%	3	8,6%
umiejętność współpracy z innymi ludźmi (pracy w zespole)	9	14,8%	1	3,8%	8	22,9%
doskonalenie umiejętności interpersonalnych (umiejętność komunikowania się, dostosowania zachowania do miejsca i sytuacji, kontrola nad emocjami)	5	8,2%	1	3,8%	4	11,4%
umiejętność poszukiwania pracy	9	14,8%	2	7,7%	7	20,0%

*Pytanie wielokrotnego wyboru

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania CATI



Porównując stanowisko pracodawców w zakresie kompetencji i kwalifikacji, które powinny posiadać osoby niepełnosprawne z tematyką szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć ON można stwierdzić, że potrzeby pracodawców i ON uczestniczących w badaniu pokrywają się. Zarówno dla uczestników projektów PO KL, oraz osób nieuczestniczących w szkoleniach, kursach czy innych formach wsparcia istotne są: umiejętność obsługi komputera, szkolenia zawodowe oraz szkolenia językowe. Można zauważyć różnicę w zakresie zainteresowania szkoleniami wśród osób uczestniczących i nieuczestniczących we wsparciu w ramach PO KL. Uczestnicy projektów wskazywali głównie na chęć zdobycia konkretnych kwalifikacji zawodowych (23,6% wskazań), pojedynczo na zdobycie kwalifikacji takich jak prawo jazdy. Natomiast osoby nieuczestniczące w projektach PO KL wskazywały większy wachlarz szkoleń, którymi byłyby zainteresowane (37% wskazań w zakresie szkoleń komputerowych, 23% kursy językowe oraz 21% szkolenia zawodowe).

Osoby niepełnosprawne, podobnie jak pracodawcy w najmniejszym stopniu są zainteresowane szkoleniami w zakresie kompetencji „miękkich”. Wśród osób korzystających z kształcenia w ramach PO KL nikt, z zainteresowanych kolejnymi szkoleniami, kursami i innymi formami wsparcia nie wyraził zainteresowania szkoleniami z zakresu doskonalenia umiejętności interpersonalnych. Wśród osób niekorzystających w tym zakresie ze wsparcia w ramach PO KL najwięcej osób zainteresowanych byłoby szkoleniami z zakresu organizacji czasu (11% wskazań). Pozostałe szkolenia jak autoprezentacja, asertywność, techniki radzenia sobie ze stresem wahają się między 9% a 2% wskazań. W kontekście odpowiedzi respondentów badania IDI i FGI wskazujących na konieczność wzmacniania kompetencji interpersonalnych u ON takich jak zdolności komunikacyjne czy przełamywanie lęku przed rozmową kwalifikacyjną można wnioskować, że zarówno ON jak i pracodawcy nie do końca zdają sobie sprawę z istotności doskonalenia kompetencji „miękkich”. Należy zatem uświadamiać szczególnie ON, że na sukces w znalezieniu zatrudnienia przekładają się nie tylko kwalifikacje zawodowe, ale również umiejętność ich zaprezentowania.

STRUKTURA ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Jak kilkakrotnie wskazywano w niniejszym opracowaniu pracodawcy najchętniej zatrudniają osoby niepełnosprawne z lekkim stopniem niepełnosprawności, natomiast najtrudniej znaleźć zatrudnienie osobom ze stopniem znacznym. Ponadto, osoby ze stopniem znacznym częściej podejmują zatrudnienie na chronionym rynku pracy, co wiąże się ze specyfiką Zakładów Pracy Chronionej oraz Zakładów Aktywności Zawodowej, które wsparcie kierują do osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności. Dostępne dane statystyczne wskazują ponadto, że najwięcej osób niepełnosprawnych pracujących to osoby z niepełnosprawnością ruchową, chorobami wzroku oraz słuchu, a także schorzeniami układu krążenia, najtrudniej zaś znaleźć pracę osobom z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi oraz chorobami psychicznymi.

Wśród pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne uczestniczących w badaniu CATI najwięcej instytucji zatrudniało 1-5 pracowników (51% badanych), następnie 11-25 pracowników (13% respondentów) oraz 6-10 pracowników (11%). Odsetek zatrudnionych osób niepełnosprawnych w badanych instytucjach kształtuje się następująco:



Tabela 19 Odsetek zatrudnionych osób niepełnosprawnych w badanych instytucjach

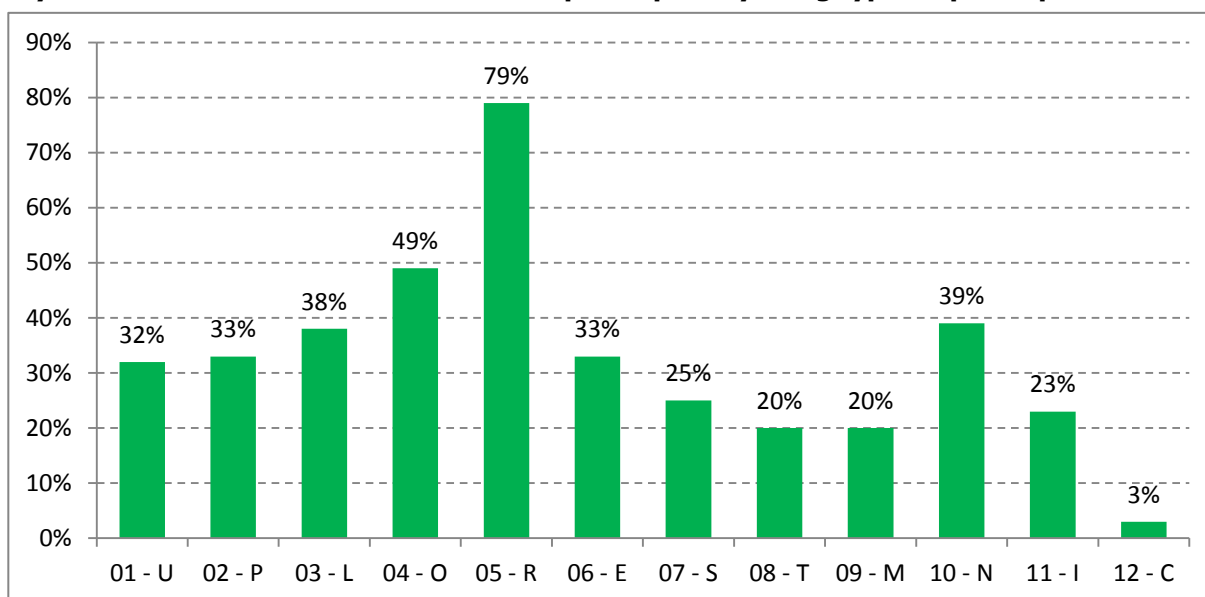
Odsetek zatrudnionych ON	Liczba pracodawców (N=100)	Odsetek pracodawców
0-5%	19	19%
5-10%	25	25%
10-20%	15	15%
20-30%	5	5%
30-40%	5	5%
40-50%	14	14%
50-60%	5	5%
60-70%	3	3%
70-80%	8	8%
80-90%	1	1%
Suma	100	100%

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania CATI

Ze względu na stopień i typ niepełnosprawnych pracowników można stwierdzić, że badani pracodawcy zatrudniają osoby z różnym typem i stopniem niepełnosprawności. Najmniejszy odsetek pracodawców zatrudnia osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (35% pracodawców wskazało, iż zatrudnia takich pracowników), natomiast zatrudnienie pracowników ze stopniem lekkim i umiarkowanym kształtuje się na podobnym poziomie (odpowiednio 82% i 70% wskazało na ten stopień niepełnosprawności wśród pracowników).

Analiza danych zgromadzonych w trakcie badania CATI potwierdza zatem ogólne trendy na rynku pracy związane z zatrudnianiem ON. Dane dotyczące struktury zatrudnienia ze względu na typ niepełnosprawności prezentuje wykres.

Wykres 9 Struktura zatrudnienia osób niepełnosprawnych wg typu niepełnosprawności



01 – U upośledzenia umysłowe, 02 – P choroby psychiczne, 03 – L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, 04 – O choroby narządu wzroku, 05 – R upośledzenie narządu ruchu, 06 – E epilepsja, 07 – S choroby układu oddechowego i krążenia, 08 – T choroby układu pokarmowego, 09 – M choroby układu moczowo-płciowego, 10 – N choroby neurologiczne, 11 – I inne, w tym schorzenia endokrynologiczne metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego, 12 – C całościowe zaburzenia rozwojowe

*Pytanie wielokrotnego wyboru

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania CATI

Jak pokazuje powyższy wykres badani pracodawcy najczęściej zatrudniają pracowników z niepełnosprawnością ruchową (79% wskazań), następnie ze schorzeniami wzroku (49% wskazań), neurologicznymi oraz zaburzeniami mowy, głosu i chorobami słuchu. Na podobnym poziomie kształtuje się zatrudnianie osób z zaburzeniami psychicznymi, epilepsją oraz upośledzeniem umysłowym (k. 32%-33% wskazań) oraz zatrudnianie osób z chorobami układu oddechowego i krążenia, chorobami układu pokarmowego, chorobami układu moczowo-płciowego oraz innymi schorzeniami (k. 25-20% wskazań dla każdego typu). Najmniej zatrudnionych jest osób z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi.

Ponadto pracownicy niepełnosprawni zatrudniani są najczęściej jako pracownicy przy pracach prostych (53% wskazań) oraz w administracji biurowej (50%).

Powyższe dane wskazują, że badani pracodawcy zatrudniają osoby z różnym typem i stopniem niepełnosprawności, a struktura zatrudniania odpowiada ogólnym tendencjom na rynku pracy.



3.1.2. Ocena czynników zwiększających/zmniejszających gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych przez wielkopolskich pracodawców

Polskie prawodawstwo określa prawa i obowiązki pracodawców względem osób niepełnosprawnych, podstawę prawną w tym zakresie stanowi *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r.* Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych przeznacza duże środki na wspieranie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Wśród obowiązków i ulg względem pracodawców wyróżnić można m.in. następujące prawa i obowiązki:

- Pracodawcy, którzy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych – nie osiągają wskaźnika zatrudniania pracowników niepełnosprawnych przewidzianego ustawą (6% w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 25 osób, w przypadku innych instytucji 2% i 1%) zobligowani są do płacenia składki do PFRON (pracodawcy spełniający wyżej wymienione wskaźniki są zwolnieni z tej opłaty).
- W przypadku pracodawców zatrudniających mniej niż 25 pracowników PFRON finansuje część składek na ubezpieczenie zdrowotne w przypadku pracowników z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności. Ponadto, część kosztów osobowych związanych z zatrudnianiem ON pokrywa budżet państwa.
- Pracodawcom zatrudniającym bezrobotne osoby niepełnosprawne (przez okres 36 miesięcy), skierowane do pracy przez PUP przysługuje zwrot kosztów poniesionych w związku z utworzeniem nowych stanowisk pracy czy też dostosowaniem istniejących stanowisk do potrzeb ON.
- Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.
- Na preferencyjnych warunkach w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych funkcjonują Zakłady Pracy Chronionej oraz Zakłady Aktywności Zawodowej. Pracodawca prowadzący zakład pracy chronionej może, na wniosek, otrzymać ze środków Funduszu:
 - dofinansowanie w wysokości do 50% oprocentowania zaciągniętych kredytów bankowych pod warunkiem wykorzystania tych kredytów na cele związane z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych;
 - zwrot kosztów: budowy lub rozbudowy obiektów i pomieszczeń zakładu, transportowych, administracyjnych.²⁰

²⁰ *Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r.*, Dz. U. 2011 Nr 127 poz. 721 z późn. zm.



W opracowaniach dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych można spotkać szereg czynników sprzyjających oraz stanowiących barierę w zatrudnianiu. Wśród najczęściej występujących argumentów przemawiających za zatrudnianiem osób niepełnosprawnych często pojawiają się czynniki finansowe czy wizerunkowe. Wśród barier wymienić należy postawy i nastawienie pracodawców, obawy przed zatrudnianiem ON związane ze stereotypowym ich postrzeganiem, bariery instytucjonalne, niewiedzę w zakresie możliwości finansowania zatrudniania ON oraz obawę przed dodatkowymi kosztami i formalnościami, brak miejsc/zakładów pracy umożliwiających osobom niepełnosprawnym podjęcie zatrudnienia.

W niniejszym podrozdziale omówione zostało stanowisko wielkopolskich pracodawców względem zatrudniania osób niepełnosprawnych. Analizie poddane zostały takie aspekty jak postawa wobec zatrudniania pracowników niepełnosprawnych, ocena ON jako potencjalnych pracowników, wiedza w zakresie możliwości finansowania zatrudniania pracowników niepełnosprawnych zarówno ze środków państwowych, jak i funduszy Unii Europejskiej w ramach PO KL.

GOTOWOŚĆ DO ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W ramach niniejszej ewaluacji badania ilościowe i jakościowe wskazują, że gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest zróżnicowana, a także uzależniona od faktu wcześniejszego doświadczenia związanego z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. W celu zbadania gotowości i zainteresowania wielkopolskich pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych analizie poddano następujące aspekty:

- Czynniki wpływające na gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych;
- Gotowość do wprowadzania zmian w instytucji w związku z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych;
- Plany związane z zatrudnianiem ON;
- Możliwości w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych w instytucjach.

Dotychczasowe badania wskazują, że najczęściej wśród pracodawców wyróżnić można dwie grupy – pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne oraz pracodawców niezatrudniających ON. Nie istnieje natomiast grupa pośrednia – pracodawców rozważających możliwość zatrudniania pracowników niepełnosprawnych. Osoby, które dotychczas nie zatrudniały w swoich strukturach ON nie rozważają takiej możliwości, co wynika z braku chęci i zainteresowania tą kwestią.²¹ W ramach niniejszego badania wniosek ten został potwierdzony. Zdecydowana większość pracodawców do tej pory zatrudniających osoby niepełnosprawne jest nadal zainteresowana zatrudnianiem ON, natomiast zainteresowanie zatrudnianiem przez placówki niezatrudniające osób niepełnosprawnych plasuje się na niskim poziomie. Szczegółowe dane ilustruje tabela.

²¹ Laboratorium Badań Społecznych, *Identyfikacja barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na poznańskim rynku pracy*, Urząd Miasta Poznania, Poznań 2010, s. 84

Tabela 20 Gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych

Czy Pana(i) instytucja jest w przyszłości gotowa zatrudnić osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności?	Ogółem		Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne		Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych	
	Liczba pracodawców (N=200)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=100)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=100)	Odsetek pracodawców
Tak	74	37,0%	42	42,0%	32	32,0%
Tak, pod warunkiem, że wsparcie finansowe byłoby wyższe niż aktualnie	37	18,5%	20	20,0%	17	17,0%
Tak, pod warunkiem, że ich kwalifikacje byłyby wyższe niż aktualnie	13	6,5%	2	2,0%	11	11,0%
Nie wiem, nie zastanawiałem/zastanawiałam się nad tym	34	17,0%	20	20,0%	14	14,0%
Nie	42	21,0%	16	16,0%	26	26,0%

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania CATI

Ogółem niecałe 40% badanych wskazało chęć zatrudnienia osób niepełnosprawnych bezwarunkowo, z czego 42% stanowili pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne, podczas, gdy 21% respondentów nie zdecydowałoby się na zatrudnienie pracowników niepełnosprawnych (w tym 16% pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne i 26% pracodawców niezatrudniających niepełnosprawnych). Jak widać zainteresowanie zatrudnianiem osób niepełnosprawnych plasuje się na stosunkowo niskim poziomie. Ze względu na doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych można zauważyć różnice w zakresie gotowości do zatrudniania ON w przyszłości, jednak nie są one znaczące. Zarówno w przypadku ok. 60% pracodawcy zatrudniających, jak i niezatrudniających ON rozważa zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w przyszłości. Również w przypadku deklaracji braku planów w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych różnica nie jest diametralna, choć pracodawcy niezatrudniający dotąd osób niepełnosprawnych w mniejszym stopniu deklarują chęć zatrudniania ON w przyszłości, częściej deklarują, że nie zamierzają zatrudniać niepełnosprawnych, a na ich decyzję większy wpływ mógłby mieć wzrost kwalifikacji pracowników.

Różnicę w gotowości do zatrudniania osób niepełnosprawnych w zależności od doświadczenia pracodawców w tym zakresie zaobserwować można w przyczynach dla których respondenci nie wyrażają gotowości do zatrudniania ON. W przypadku pracodawców zatrudniających już osoby niepełnosprawne zasadniczą przyczyną jest obsadzenie wszystkich etatów, a zatem brak planów zatrudniania pracowników w ogóle, natomiast w przypadku pracodawców do tej pory niezatrudniających ON wśród czynników utrudniających zatrudnienie znacznie częściej respondenci przyznawali, że nie zastanawiali się nad zatrudnianiem niepełnosprawnych (84% wskazań), co potwierdza wyniki przytoczonych w niniejszym raporcie badań. Ponadto, w przypadku tej grupy uczestników badania CATI pokutuje stereotypowe postrzeganie osób niepełnosprawnych. Badani pracodawcy obawiają się niskiej wydajności osób niepełnosprawnych, wysokich kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych, w tym również przystosowania stanowisk pracy, braku kwalifikacji i samodzielności pracowników niepełnosprawnych.



Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych wiąże się niejednokrotnie z koniecznością wprowadzenia zmian w instytucji, czego obawiają się pracodawcy nieposiadający doświadczenia w zatrudnianiu pracowników niepełnosprawnych. Ich zdaniem najtrudniejszymi działaniami związanymi z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych byłyby przystosowanie infrastruktury oraz stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (odpowiednio 29% i 18,9% odpowiedzi). Tymczasem tylko w przypadku 24% respondentów badania PAPI zatrudnienie osób niepełnosprawnych wiązało się z wprowadzeniem zmian i rzeczywiście dotyczyło elementów budzących obawę pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych tj., przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz infrastruktury instytucji (odpowiednio 20% i 18% odpowiedzi), a także przeszkolenia pracownika w zakresie wykonywanych zadań (11%). Pozostałe czynniki jak wprowadzenie elastycznego czasu pracy, elastycznych form zatrudnienia, zapewnienie transportu czy też zatrudnienie asystenta osoby niepełnosprawnej w zasadzie nie występowały.

Na gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych w dużej mierze wpływa doświadczenie pracodawców z tym związane. Instytucje zatrudniające osoby niepełnosprawne częściej deklarują chęć zatrudniania osób niepełnosprawnych i mają mniejsze obawy związane zarówno z czynnikami wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi. Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych cechują się częściej niż pracodawcy zatrudniający ON stereotypowym podejściem do pracowników niepełnosprawnych, postrzegając ich jako niesamodzielnych, wymagających kontroli. Co więcej, często postrzeganie osób niepełnosprawnych wiąże się również ze stereotypem osoby niepełnosprawnej ruchowo, stąd obawa przed koniecznością dostosowania infrastruktury instytucji, która generuje duże koszty. Ponadto, duży odsetek pracodawców nie jest świadomy istnienia problemu aktywizacji osób niepełnosprawnych i nie interesuje się możliwością zatrudniania ON.

Zarówno pracodawcy zatrudniający i niezatrudniający pracowników niepełnosprawnych w przyszłości obsadziliby ON na następujących stanowiskach:

Tabela 21 Stanowiska, na których zatrudniono by pracowników niepełnosprawnych

Na jakich stanowiskach/w jakich działach byłoby możliwe zatrudnianie osób niepełnosprawnych? *	Ogółem		Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne		Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych	
	Liczba pracodawców w (N=158)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=84)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=74)	Odsetek pracodawców
Praca biurowa, administracyjna	113	71,5%	61	72,6%	52	70,3%
Obsługa klienta/sprzedaż	79	50,0%	30	35,7%	49	66,2%
Technicy i średni personel	47	29,7%	19	22,6%	28	37,8%
Operatorzy maszyn	24	15,2%	18	21,4%	6	8,1%
Specjaliści z określonej dziedziny (np. finanse, prawo, informatyka)	35	22,2%	12	14,3%	23	31,1%
Pracownicy przy pracach prostych	139	88,0%	79	94,0%	60	81,1%



Na jakich stanowiskach/w jakich działach byłoby możliwe zatrudnianie osób niepełnosprawnych? *	Ogółem		Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne		Pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych	
	Liczba pracodawców w (N=158)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=84)	Odsetek pracodawców	Liczba pracodawców (N=74)	Odsetek pracodawców
Pracownicy produkcji	46	29,1%	37	44,0%	9	12,2%
Pracownicy magazynu	32	20,3%	23	27,4%	9	12,2%
Pracownicy ochrony	33	20,9%	22	26,2%	11	14,9%
Ogrodnicy	20	12,7%	9	10,7%	11	14,9%
Inne	9	5,7%	5	6,0%	4	5,4%

*Pytanie wielokrotnego wyboru

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania CATI

Zarówno pracodawcy zatrudniający, jak i niezatrudniający osób niepełnosprawnych w większości obsadziliby pracowników niepełnosprawnych przy pracach prostych (odpowiednio 94% i 81,1% wskazań), a następnie na stanowiskach związanych z pracą biurową (72,6% wskazań i 70,6% wskazań). Dane te potwierdzają wypowiedzi pracowników instytucji rynku pracy wskazujących, że osoby niepełnosprawne w województwie zatrudniane są głównie na stanowiskach niewymagających wysokich kwalifikacji, często niezgodnych z ich kwalifikacjami i umiejętnościami. W trakcie IDI respondenci wskazali na problem braku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych, poza zakładami pracy chronionej i zakładami aktywności zawodowej, oferty na otwartym rynku pracy pojawiają się rzadko, wg respondentów badania IDI stanowią ok. 10% wszystkich ofert pracy i umożliwiają osobom niepełnosprawnym zatrudnienie na stanowiskach pomocniczych (pomocnicy w produkcji, przy pracach porządkowych (sprzątaczkę, salowe), w ochronie niewymagającej licencji (w tym stróżę).

Powyższe dane wskazują, w jaki sposób na podejmowane przez osoby niepełnosprawne zatrudnienie wpływają czynniki zewnętrzne. Oprócz takich czynników jak kwalifikacje zawodowe czy kompetencje społeczne elementem determinującym podejmowaną pracę są możliwości jakie daje osobom niepełnosprawnym rynek pracy. Podejmowane przez ON zatrudnienie uzależnione jest od ofert jakie są dla tych osób dostępne.

Jak już pisano w niniejszym opracowaniu zarówno czynniki sprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jak i bariery w tym zakresie są złożone i wielowymiarowe. Czynniki wpływające na zatrudnianie osób niepełnosprawnych analizowane w niniejszym badaniu to:

- Kwalifikacje zawodowe i kompetencje społeczne osób niepełnosprawnych;
- Dostosowanie tych kompetencji do potrzeb pracodawców i rynku pracy;
- Dostosowanie ofert pracy do kompetencji i umiejętności osób niepełnosprawnych;
- Wsparcie finansowe i pozafinansowe zatrudniania ON;



- Postawy pracodawców i współpracowników względem osób niepełnosprawnych (postrzeganie osób niepełnosprawnych);
- Wsparcie w ramach projektów realizowanych ze środków Unii Europejskiej z komponentu regionalnego PO KL.

Zasadniczymi czynnikami mogącymi stanowić barierę w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych są kompetencje tych osób oraz postrzeganie ich przez pracodawców. Liczne raporty i opracowania²² poruszające problem aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wskazują na ich niskie wykształcenie oraz kwalifikacje. Czynnik ten kilkakrotnie pojawił się w badanej grupie pracodawców (zarówno zatrudniających, jak i niezatrudniających ON) jako argument przemawiający za niezatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych. Co więcej respondenci badania IDI – pracownicy NGO's działających na rzecz osób niepełnosprawnych w Wielkopolsce kilkakrotnie potwierdzili ten problem, wskazując, że niewielki odsetek osób niepełnosprawnych posiada wykształcenie wyższe. Czynnik ten wzmacniany jest poprzez stereotypowe postrzeganie niepełnosprawnych jako osób mniej wydajnych w pracy, niesamodzielnych, o niskich kompetencjach społecznych, co z kolei przekłada się na oferty pracy kierowane do osób niepełnosprawnych. Co niepokojące w podobny sposób postrzegają osoby niepełnosprawne pracownicy instytucji rynku pracy oraz instytucji wspierających osoby niepełnosprawne. Z przeprowadzonego badania ilościowego wynika, że najczęściej proponowane stanowiska osobom niepełnosprawnym związane są z pracami prostymi, pomocniczymi. Do osób niepełnosprawnych kierowane są oferty pracy w zakładach produkcyjnych, w ochronie, często w gastronomii, co powoduje, że niejednokrotnie wykonują one zadania niezgodne ze swoimi aspiracjami. Dodatkową barierą świadomościową jest obawa pracodawców przed reakcją pozostałych pracowników na zatrudnianie osób niepełnosprawnych związaną z dodatkowymi przywilejami pracowników niepełnosprawnych (zmniejszony wymiar czasu pracy, dodatkowe przerwy na odpoczynek, zwiększony wymiar urlopu w przypadku pracowników ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności).

Kolejną barierą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest niewiedza pracodawców w zakresie możliwości dofinansowania zatrudniania pracowników niepełnosprawnych oraz możliwości uzyskania wsparcia pozafinansowego. Jedną z głównych przyczyn niezatrudniania ON, obok specyfiki zakładu i braku kompetencji, wskazywanych przez respondentów badania CATI były zbyt wysokie koszty zatrudniania pracowników niepełnosprawnych (20% wskazań, w tym 23% w grupie pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych). Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych związane jest z dodatkowymi kosztami również ze względu na konieczność dostosowania instytucji do potrzeb osób niepełnosprawnych. Zdaniem pracodawców barierę stanowi konieczność przystosowania infrastruktury (niwelowanie barier architektonicznych) oraz stanowisk pracy, a także zapewnienie ewentualnego transportu do miejsca pracy. Taka postawa również związana jest ze stereotypowym postrzeganiem niepełnosprawności i utożsamianiem osób niepełnosprawnych z niepełnosprawnością ruchową. Respondenci badania mówiąc o osobach niepełnosprawnych wydają się nie uświadamiać

²² M.in. PENTOR Research International, *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób*, Laboratorium badań społecznych, *Identyfikacja barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na poznańskim rynku pracy. Raport z badań*, 2010, TNS OBOP dla PFRON, *Zadowolenie osób niepełnosprawnych z pracy*, Warszawa 2010



sobie innych typów niepełnosprawności, które niekoniecznie muszą wiązać się z niwelowaniem w zakładzie pracy barier architektonicznych.

Czynnikiem przemawiającym za zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i ułatwiającym aktywizację tej grupy osób są niewątpliwie środki przeznaczone na projekty PO KL zmierzające do wzrostu kompetencji osób niepełnosprawnych oraz ułatwienia zatrudniania tych osób. Respondenci badania CATI uznali, że wsparcie ze środków PO KL może przyczynić się do wzmacniania czynników sprzyjających zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Wśród najważniejszych obszarów, barier, które mogą zostać dzięki PO KL zniwelowane wymienić można podwyższenie kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych oraz dopasowanie ich kompetencji do potrzeb rynku pracy, a także odciążenie pracodawców w zakresie ponoszenia kosztów zatrudniania osób niepełnosprawnych.

WZMACNIANIE CZYNNIKÓW WPŁYWAJĄCYCH NA ZATRUDNIANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRZEZ PROJEKTY REALIZOWANE W RAMACH PO KL

Przyczyniając się do podniesienia kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych osób niepełnosprawnych projekty realizowane w ramach komponentu regionalnego PO KL wzmacniają czynniki sprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Projekty realizowane w ramach PO KL oddziałują na trzy krytyczne w zakresie aktywizacji zawodowej ON obszary. W obszarze umiejętności związane jest to z możliwością podniesienia kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych i nabycia kompetencji społecznych, w obszarze chęci – w wymiarze wewnętrznym wiąże się to ze wzrostem świadomości osób niepełnosprawnych w zakresie konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji, a co za tym idzie wzrostem motywacji do kształcenia ustawicznego, natomiast w wymiarze możliwości projekty wpływają na dopasowanie kształcenia do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz potrzeb rynku pracy dzięki czemu ON mogą zdobyć kwalifikacje wzmacniające ich pozycję na rynku pracy. Istotnym elementem, na który wskazali respondenci badania IDI i FGI, jest również niwelowanie negatywnych stereotypów związanych z postrzeganiem osób niepełnosprawnych, jako pracowników mniej kompetentnych i wydajnych oraz przełamywanie obaw pracodawców związanych z zatrudnianiem ON związanych również ze zniechęceniem do zatrudniania ON w przypadku negatywnych doświadczeń : „(...) *pracodawcy walczą o osoby niepełnosprawne, i zdarzają się sytuacje, że przedsiębiorca chciałby, aby kandydat miał grupę niepełnosprawności, wszystko zależy od pracodawcy, nastawienia. Też od osób niepełnosprawnych, które też czasami dają się we znaki i pracodawca potem jest ostrożny, chodzi o postawę roszczeniową. (...)Taka osoba może mieć ograniczenia, które wychodzą w praniu i to zniechęca pracodawcę na długo.*” Negatywne doświadczenia związane z zatrudnianiem ON przekładają się również na generalizowanie postrzegania osób niepełnosprawnych jako pracowników. W trakcie wywiadów IDI respondenci zwrócili uwagę na problem przenoszenia negatywnego wrażenia wynikającego z doświadczenia w zatrudnianiu pracownika niepełnosprawnego na całą populację. Pracodawcy, którzy zatrudniając ON napotkali trudności czy problemy we współpracy z ON od razu zniechęcają się do zatrudniania kolejnych osób niepełnosprawnych, mimo, że w przypadku pracowników pełnosprawnych, w takiej sytuacji po prostu zatrudniają inną osobę, co stawia osoby niepełnosprawne na przegranej pozycji w stosunku do pracowników pełnosprawnych.

Dzięki możliwości realizacji staży czy praktyk zawodowych zarówno osoby niepełnosprawne, jak i pracownicy pełnosprawni mają możliwość oswojenia się z nową sytuacją i nauczania się współpracy. Projekty przyczyniają się do wzmacniania tych czynników w sposób bezpośredni i pośredni.



Projekty zakładające kompleksowe wsparcie osób niepełnosprawnych poprzez indywidualne doradztwo zawodowe i psychologiczne, treningi interpersonalne, szkolenia i warsztaty dające konkretny zawód bądź kwalifikacje w połączeniu z rehabilitacją zdrowotną i działaniami integracyjnymi powodują, że osoby niepełnosprawne stają się w pełni wartościowym, aktywnym uczestnikiem rynku pracy, mogącym podjąć zatrudnienie. Znika zagrożenie wykluczenia społecznego. Tym samym programy wsparcia osób niepełnosprawnych oraz zastosowanie narzędzi, dzięki którym osoby niepełnosprawne zdobędą stosowną wiedzę i kompetencje (twarde i miękkie) w sposób pośredni wpływają na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych czy ograniczenie bezrobocia w tej grupie społecznej. Szczególnie pożądanymi projektami realizowanymi w ramach regionalnego komponentu PO KL są te, które jako rezultat wykazują zatrudnienie lub samozatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Programy podnoszenia kwalifikacji i budowania właściwych postaw społeczno-zawodowych osób niepełnosprawnych są w pełni skuteczne o ile w skutek ich wdrożenia osoby niepełnosprawne znajdą zatrudnienie na rynku pracy. Właśnie takie kompleksowe projekty, umożliwiające zdobycie konkretnych, odpowiadających na potrzeby rynku pracy kwalifikacji, uzupełnione o szkolenia wzmacniające umiejętności interpersonalne oraz doradztwo zawodowe respondenci badań jakościowych wskazali jako najskuteczniejsze. Podkreślając jednocześnie konieczność umożliwiania uczestnikom szkoleń w ramach projektów realizację praktyk, staży zawodowych tak, aby osoby niepełnosprawne nie tylko mogły nabyć czy też dostosować kwalifikacje do rynku pracy, ale także poprzez zdobytą wiedzę doświadczeniem praktycznym.

Również pracodawcy z terenu województwa wielkopolskiego, którzy posiadają wiedzę w zakresie możliwości finansowania działań związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych dostrzegają korzyści płynące z projektów realizowanych ze środków PO KL. 76,7% respondentów zarówno zatrudniających, jak i niezatrudniających osoby niepełnosprawne odpowiedziało twierdząco na pytanie *Czy Pana(i) zdaniem wsparcie z Unii Europejskiej w ramach PO KL może wpłynąć na wzmocnienie czynników sprzyjających zatrudnianiu osób niepełnosprawnych?* Wśród obszarów, które w opinii pracodawców są wspierane przez projekty realizowane w ramach PO KL należy wyróżnić następujące:

- dla 83% respondentów projekty realizowane w ramach PO KL przyczyniają się do podwyższenia kwalifikacji zawodowych niepełnosprawnych pracowników;
- dla 78% pracodawców uczestniczących w badaniu CATI istotne jest odciążenie pracodawcy w zakresie ponoszenia kosztów zatrudniania niepełnosprawnych pracowników oraz przystosowanie infrastruktury do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- 69,5% uczestników badania CATI zgadza się, że projekty realizowane w ramach PO KL wpłyną na przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (przystosowanie stanowiska do typu niepełnosprawności, zakup odpowiednich narzędzi pracy, zakup narzędzi/programów ułatwiających/umożliwiających osobom niepełnosprawnym komunikację z innymi);
- Dla 69% istotne jest dopasowanie kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych do potrzeb rynku pracy.

Opinie respondentów w zakresie wzmacniania oddziaływania czynników sprzyjających zatrudnianiu osób niepełnosprawnych różnią się w zależności od charakteru instytucji. Respondenci badań jakościowych – przedstawiciele instytucji rynku pracy, beneficjentów realizujących projekty, instytucji



działających na rzecz osób niepełnosprawnych skupili się głównie na czynnikach zwiększających możliwości osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia, natomiast pracodawcy, zwrócili również uwagę na bariery instytucjonalne, zewnętrzne, wynikające z potrzeb ich instytucji, które mogą zostać zniwelowane dzięki realizacji projektów, tj. możliwość dofinansowania zatrudniania pracowników niepełnosprawnych czy dostosowania stanowisk pracy do ich potrzeb.

Jak już pisano w niniejszym opracowaniu, zapisy Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL zapewniają osobom niepełnosprawnym dostęp do kształcenia ustawicznego, umożliwiają aktywizację zawodową tej grupy, jednak większość Działań nie jest skierowana do ON bezpośrednio, a jedynie w sposób pośredni poprzez kierowanie projektów do grup docelowych, w ramach których jednym z odbiorców wsparcia mogą być ON, np. w ramach grup osób szczególnie zagrożonych na rynku pracy. Jedynie w Priorytecie VI PO KL wyodrębniono wskaźniki odnoszące się bezpośrednio do liczby osób niepełnosprawnych, objętych wsparciem oraz osób niepełnosprawnych, które otrzymały środki na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Potrzeba zaprojektowania wsparcia skierowanego szczególnie do osób niepełnosprawnych oraz chęć jeszcze lepszego dopasowania projektów do potrzeb tej grupy zaowocowały zaplanowaniem zmian w zakresie SzOP. Konsultowany dokument zakłada wprowadzenie Działania dedykowanego wyłącznie osobom niepełnosprawnym. W ramach Priorytetu VII Promocja integracji społecznej planowane jest Działanie 7.4 Niepełnosprawni na rynku pracy, którego celem będzie aktywizacja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych i poprawa dostępu do rynku pracy.²³ Nowe Działanie wykorzystuje pozytywne doświadczenia projektów realizowanych do tej pory w ramach PO KL zakładając kompleksowe wsparcie osób niepełnosprawnych. W ramach omawianego działania możliwa będzie realizacja dwóch typów wsparcia:

- Programy aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych obejmujące indywidualne plany działania opracowane pod kątem poszczególnych uczestników projektów.
- Działania edukacyjne i integracyjne zmierzające do adaptacji pracowników w miejscu pracy.²⁴

Wprowadzenie planowanego Działania pozwoli zaspokoić potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie kompleksowego wsparcia, o którym niejednokrotnie wspominali respondenci niniejszej ewaluacji. Analiza danych jakościowych zgromadzonych w trakcie badania pozwala stwierdzić, że planowane w ramach SzOP zmiany wpłyną na wzrost możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych przez pracodawców. Personalne dostosowanie wsparcia pozwoli na wybranie najbardziej odpowiednich form aktywizacji zawodowej uwzględniającej stopień i typ niepełnosprawności, a przez to ukierunkowanie ON do pracy odpowiadającej ich możliwościom, co z kolei pozwoli przełamać stereotypowe postrzeganie osób niepełnosprawnych. Szczególnie działania zmierzające do adaptacji pracowników w miejscu pracy pozwolą przezwyciężyć zewnętrzne bariery, m.in. obawę przed zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, pozwolą na oswojenie się z nową sytuacją zarówno osób niepełnosprawnych, jak i ich pełnosprawnych współpracowników.

W kontekście wyników niniejszego badania, szczególnie badań jakościowych, konieczne wydaje się położenie nacisku na dostosowanie kompetencji osób niepełnosprawnych do potrzeb rynku pracy.

²³ Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013, projekt, s. 242

²⁴ Tamże, s.246



Zarówno respondenci badań IDI, jak również pracodawcy w trakcie badania CATI wskazali na konieczność zawodowego kształcenia osób niepełnosprawnych, co umożliwiłoby im zdobywanie konkretnych kwalifikacji, w branżach, na które występuje zapotrzebowanie na rynku pracy.



W związku z tym zasadne wydaje się położenie nacisku na prowadzenie przez Beneficjentów rzetelnej analizy potrzeb rynku pracy, tak, aby oferta szkoleniowa skierowana do osób niepełnosprawnych odpowiadała branżom kluczowym dla województwa czy też zawodom deficytowym.

Raporty z badań oraz inne opracowania wskazują, że jednym z czynników z powodu, których pracodawcy nie chcą zatrudniać osób niepełnosprawnych jest ich niewiedza w tym zakresie. Pracodawcy niezatrudniający pracowników niepełnosprawnych nie wyrażają gotowości do zatrudniania ON, ponieważ nigdy nie rozważali takiej możliwości, nie mają takiej potrzeby ani chęci.²⁵ Wobec tego, w przyszłości należałoby wprowadzić działania promujące korzyści płynące z zatrudniania osób niepełnosprawnych skierowane do pracodawców do tej pory niezatrudniających pracowników niepełnosprawnych. Ponadto, w kontekście dostosowania kierowanych do ON projektów do potrzeb rynku pracy należy promować projekty zakładające współpracę z pracodawcami województwa np. poprzez realizację staży zawodowych w określonych zakładach pracy.

WYKORZYSTYWANIE WSPARCIA ZE ŚRODKÓW PO KL W RAMACH ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Jak pisano we wstępie do niniejszego rozdziału, oprócz obowiązków względem pracowników niepełnosprawnych, pracodawcom zatrudniającym ON przysługuje również wsparcie. Źródła finansowania tego wsparcia są różnorodne. Pracodawców wspiera m.in. PFRON, samorządy, Urzędy Pracy. Ponadto koszty finansowe i pozafinansowe związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych można finansować ze środków PO KL, w tym komponentu regionalnego. W związku z licznymi możliwościami wsparcia pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne w trakcie badania CATI zapytani zostali o wykorzystywane źródła finansowania. W badanej próbie znalazły się 64 instytucje korzystające ze wsparcia oraz 36 instytucji niekorzystające z finansowych i pozafinansowych możliwości wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Zdecydowana większość środków w grupie korzystającej ze wsparcia pochodzi z PFRON, następnie ze środków PO KL oraz środków PUP. Szczegółowo dane prezentuje tabela.

Tabela 22 Źródła finansowania zatrudniania osób niepełnosprawnych*

Źródła finansowania	Liczba wskazań (N=100)	Odsetek wskazań pracodawców, którzy wybrali daną odpowiedź
PO Kapitał Ludzki	22	34,4%
PFRON	61	95,3%
Urzędy Pracy	21	32,8%
Organizacje pozarządowe	1	1,6%
Inne firmy zatrudniające osoby niepełnosprawne	1	1,6%
Inne	1	1,6%

*Pytanie wielokrotnego wyboru

Źródło: Collect Consulting S.A na podstawie badania CATI

²⁵ Laboratorium Badań Społecznych, *Identyfikacja barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na poznańskim rynku pracy*, Urząd Miasta Poznania, Poznań 2010, s. 84



Powyższe wyniki wskazują, że pracodawcy wykorzystują kilka źródeł finansowania jednocześnie. Wszyscy respondenci, którzy wskazali PO KL jako wykorzystywane źródło wsparcia korzystają również z pomocy PFRON, ponadto 13 pracodawców w tej grupie wykorzystuje również wsparcie PUP.

Wykorzystywane źródła służą pracodawcom głównie do dofinansowania wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (89,1% wskazań), zdecydowanie mniejsza liczba pracodawców wykorzystuje środki w celu przystosowania stanowisk pracy do potrzeb pracowników niepełnosprawnych (43,8% wskazań). Wykorzystanie wsparcia na pozostałe cele kształtuje się następująco:

- 25% respondentów wskazało zwrot kosztów przystosowania infrastruktury (budynków, pomieszczeń) do potrzeb osób niepełnosprawnych;
- 21,9% wskazało finansowanie zwrotu kosztów dowozu osób niepełnosprawnych do miejsca pracy;
- 18,8% pracodawców przeznacza uzyskane wsparcie na refundację kosztów szkoleń zawodowych pracowników niepełnosprawnych;
- 15,6% respondentów wskazało na zwrot kosztów zatrudniania asystenta osoby niepełnosprawnej;
- 6,3% pracodawców zatrudniających ON dofinansowuje szkolenia zmierzające do wzrostu kompetencji społecznych osób niepełnosprawnych.

Wykorzystywane źródła finansowania wskazują, że wielkopolscy pracodawcy wiedzą o możliwości otrzymania wsparcia w ramach komponentu regionalnego PO KL. Część respondentów badania CATI korzystało ze wsparcia PO KL, jednak należy zaznaczyć, że była to tylko grupa zatrudniająca ON i jednocześnie korzystająca z możliwości finansowania zatrudniania osób niepełnosprawnych ze środków PFRON. Aby ocenić wiedzę pracodawców w zakresie wsparcia w ramach PO KL zapytano wszystkich respondentów badania o wiedzę w zakresie wsparcia finansowego ze środków Unii Europejskiej w ramach PO KL. 57% pracodawców posiada wiedzę na ten temat (w tym 65% pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne i 49% pracodawców niezatrudniających ON). Źródła, z których respondenci dowiedzieli się o możliwościach dofinansowania ze środków PO KL to przede wszystkim:

- Strony internetowe poszczególnych instytucji realizujących projekty (25,4% wskazań);
- Powiatowe Urzędy Pracy (19,3% wskazań);
- Regionalne rozgłośnie radiowe (15,8% wskazań).

Jak pisano powyżej 34,4% pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne skorzystało ze wsparcia w zakresie zatrudniania ON. Zadaniem asystenta osoby niepełnosprawnej zatrudnianego w ramach PO KL jest wspieranie pracowników w zadaniach związanych z wykonywaną pracą. Ponad 15% wykorzystało możliwość dofinansowania kosztów zatrudniania asystenta osoby niepełnosprawnej, co pozwala stwierdzić, że nie jest to zbyt popularna forma wsparcia wykorzystywana przez pracodawców, co potwierdzają również wypowiedzi respondentów badań jakościowych, którzy wskazują, że pracodawcy nie posiadają wiedzy o możliwości zatrudniania asystenta osoby niepełnosprawnej. Pojawiły się również głosy, że sami zainteresowani, osoby



niepełnosprawne, nie mają wiedzy w tym zakresie, o czym świadczą wyniki badania PAPI wskazujące, że żaden z zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych nie korzysta ze wsparcia asystenta osoby niepełnosprawnej. Ponadto, nie wszyscy respondenci IDI zdawali sobie sprawę z możliwości zatrudnienia asystenta pracy, który pomaga osobom niepełnosprawnym pokonywać w miejscu pracy bariery związane bezpośrednio z niepełnosprawnością.

Niwelowanie barier w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych dzięki realizacji działań finansowanych ze środków PO KL przyczyni się do podniesienia atrakcyjności osób niepełnosprawnych jako pracowników, co z kolei wpłynie na możliwość znalezienia i utrzymania pracy zgodnej z kwalifikacjami i aspiracjami. Przeprowadzone badanie wykazało, że osoby niepełnosprawne zamieszkujące Wielkopolskę niejednokrotnie podejmują pracę nieadekwatną do kwalifikacji, które posiadają, często niezgodną z ich aspiracjami, co wiąże się w dużej mierze z brakiem ofert pracy skierowanych do tych osób. W takiej sytuacji konieczne jest zdiagnozowanie czynników, które wpłyną na osiągnięcie sukcesu zawodowego przez ON, a następnie ich wzmacnianie. Do czynników tych zaliczyć należy przed wszystkim gotowość do podnoszenia i dostosowywania swoich kwalifikacji do zmieniającego się rynku pracy – zatem należy wśród osób niepełnosprawnych podczas doradztwa zawodowego i psychologicznego kształtować świadomość konieczności przekwalifikowywania się; kształcenie umiejętności interpersonalnych ułatwiających adaptację w nowym miejscu pracy i dostosowywanie się do nowych warunków oraz samodzielność w pracy i umiejętność pracy zespołowej.

3.2. Dobre praktyki w zakresie kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim

Dobre praktyki w zakresie kompleksowego wspierania osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL zdiagnozowane zostały dzięki analizie projektów wybranych do dofinansowania, realizujących działania ukierunkowane na aktywizację osób niepełnosprawnych, analizie działań realizowanych przez inne instytucje oraz analizie potrzeb w zakresie wsparcia z funduszy Unii Europejskiej zarówno pracowników niepełnosprawnych, jak i pracodawców z terenu Wielkopolski.

IDENTYFIKACJA DOBRYCH PRAKTYK W ZAKRESIE ANALIZOWANYCH PROJEKTÓW

Analiza dobrych praktyk w zakresie wspierania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL przeprowadzona została na podstawie desk research oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych. Analizie dokumentów poddane zostały projekty realizowane w ramach komponentu regionalnego PO KL, które w trakcie oceny merytorycznej otrzymały najwyższe oceny. Do analizy wybrano 12 projektów. W ramach analizy dobrych praktyk przeprowadzono również indywidualne wywiady pogłębione z Beneficjentami realizującymi projekty zapewniające kompleksowe wsparcie osobom niepełnosprawnym.

W ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie wielkopolskim zidentyfikować można przykłady dobrych praktyk kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych. Projekty takie realizowane są w głównej mierze przez podmioty, które realizują w tym zakresie zadania własne lub cele statutowe. Beneficjenci ci mają bardzo dobre rozeznanie w zakresie barier jakie napotykają osoby niepełnosprawne, ograniczeń wynikających



z dysfunkcji oraz ich potrzeb. W ramach projektów realizują oni kompleksowe programy wsparcia dla osób niepełnosprawnych zarówno ruchowo, jak i umysłowo na które składają się przede wszystkim:

- Indywidualne doradztwo psychologiczne, zawodowe, coaching umożliwiające osobom niepełnosprawnym aktywne uczestniczenie w życiu społecznym, zawodowym;
- Treningi interpersonalne pozwalające osobom niepełnosprawnym rozwijać kompetencje komunikacyjne, przełamywać bariery i funkcjonować aktywnie na rynku pracy;
- Tworzenie indywidualnych ścieżek rozwoju / planów działania;
- Szkolenia, kursy zawodowe i warsztaty pozwalające osobom niepełnosprawnym uzyskać lub uzupełnić kwalifikacje dające konkretny fach lub zawód, niewymagający specjalistycznych umiejętności ukończone certyfikatami lub egzaminacyjnym potwierdzeniem nabytych kwalifikacji zawodowych;
- Rehabilitację zdrowotną (jako element uzupełniający) poprawiającą stan zdrowia osób niepełnosprawnych;
- Zajęcia integracyjne, wyjazdy grupowe pozwalające na integrację społeczną i budowanie postaw, zawodowych obywatelskich oraz społecznych w lokalnych środowiskach.

Cele, jakie Beneficjenci określili w najlepszych projektach dotyczyły aktywizacji zawodowej, podniesienia kompetencji i kwalifikacji zawodowych i interpersonalnych osób niepełnosprawnych, nieaktywnych zawodowo, zagrożonych z uwagi na swoje dysfunkcje i wynikającą z tego bierność zawodową, wykluczeniem społecznym i zawodowym czy w konsekwencji całkowitą marginalizacją tej grupy społecznej.

Przygotowanie najlepiej opracowanych projektów zazwyczaj poprzedzone zostało kompleksową analizą problemów dotyczących osób niepełnosprawnych, w kontekście funkcjonowania na rynku pracy czy zagrożenia wykluczeniem społecznym. Projektodawcy dokonując diagnozy wykorzystują swoje doświadczenia ze współpracy z osobami niepełnosprawnymi, ewaluację rezultatów wcześniejszych projektów, dane statystyczne (WUP, GUS, CBOS, EUROSTAT itp.) i informacje pochodzące z instytucji rynku pracy, PFRON, raportów badawczych czy opracowań przygotowanych przez wiele innych organizacji społecznych itp. Nacisk kładziono również na adekwatność proponowanego wsparcia do potrzeb grupy społecznej jaką są osoby niepełnosprawne, zarówno ruchowo, jak i umysłowo poprzez prowadzenie analizy potrzeb grup docelowych. W doborze szkoleń, kursów czy warsztatów kierowano się wynikami badań ofert pracy kierowanych przez pracodawców na lokalne rynki pracy czy też analizą zawodów deficytowych i nadwyżkowych w regionie, w odniesieniu do możliwości osób niepełnosprawnych wynikających z ich ograniczeń psycho-fizycznych.

Beneficjenci rozumieją i uzasadniają potrzebę realizacji projektów kompleksowych specjalnymi potrzebami osób niepełnosprawnych jeżeli chodzi o przygotowanie do właściwego funkcjonowania na rynku pracy. Osoby takie, w świetle przeprowadzonych przez Beneficjentów analiz, chcą podjąć pracę, ale wymagają wszechstronnej rehabilitacji psychologicznej, zawodowej, edukacyjnej, jak i społecznej. Sytuacja na rynku pracy (długoterminowe pozostawanie bez zatrudnienia osób niepełnosprawnych, bierność zawodowa, bezrobocie wśród osób do 25 roku życia oraz powyżej 45 roku życia) dodatkowo



motywuje do podejmowania inicjatyw mających na celu zwiększenie zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych i przygotowania ich do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy.

Wśród czynników wskazywanych najczęściej jako determinanty kierowania wsparcia projektów do osób niepełnosprawnych są m.in.:

- Znaczący udział osób niepełnosprawnych w grupie osób nieaktywnych, biernych zawodowo;
- Liczne bariery wejścia na rynek pracy wynikające z niskich lub niewystarczających kompetencji i doświadczenia osób niepełnosprawnych;
- Liczne występowanie stereotypów wśród pracodawców w zakresie efektywności pracy osób niepełnosprawnych;
- Prezentowana bierna postawa społeczno – zawodowa osób niepełnosprawnych;
- Zapobieganie wykluczeniu zawodowemu i społecznemu osób niepełnosprawnych.

Dlatego zaproponowanie osobom niepełnosprawnym kompleksowego programu wsparcia bazującego na pracy indywidualnej z poszczególnymi osobami (poradnictwo zawodowe, psychospołeczne treningi osobowościowe) w połączeniu z działaniami grupowymi oraz zadaniami stricte edukacyjnymi, szkoleniowymi stanowić mogą przykłady dobrych praktyk projektów realizowanych na poziomie regionalnym Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Efekty dobrze dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych projektów „wzorcowych” przyczyniają się do niwelowania wyżej wymienionych czynników stanowiących barierę w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Rezultaty twarde projektów kwantyfikowane liczbą osób, które zakończyły kursy zawodowe dające praktyczne kwalifikacje, liczbą osób, które zyskały umiejętności i wiedzę praktyczną czy rezultaty miękkie w postaci wzrostu poziomu samooceny, wiary we własne siły, czy zwiększenie udziału w aktywnym życiu społeczno-zawodowym zapewne skutecznie przyczynią się do zwiększania zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych.

Kolejnym dobrym przykładem zmierzającym do realizacji kompleksowego wsparcia skierowanego do osób niepełnosprawnych są zmiany planowane w związku z nowelizacją Szczegółowego Opisu Priorytetów PO KL na lata 2007-2013, w którym w odpowiedzi na potrzeby związane z aktywizacją osób niepełnosprawnych wprowadzone zostanie działanie dedykowane wyłącznie osobom niepełnosprawnym. Działanie 7.4 *Niepełnosprawni na rynku pracy* pozwoli na realizację kompleksowych projektów dopasowanych do potrzeb grup odbiorców. Szczególnie istotne w tym zakresie będą Indywidualne Plany Działania realizowane po uprzedniej diagnozie potrzeb poszczególnych uczestników tak więc będą to działania wysoce spersonalizowane.

W trakcie wdrażania PO KL warto zwrócić również uwagę na projekty własne realizowane przez instytucje odpowiedzialne za wspieranie osób niepełnosprawnych. Dobrym przykładem projektu, którego założenia można by wykorzystać w ramach PO KL jest projekt realizowany przez PFRON, w którym osobom niepełnosprawnym przydzielano opiekuna, który wspierał ON na całej ścieżce aktywizacji zawodowej, od diagnozy potrzeb opierającej się na doradztwie zawodowym, skierowaniem podopiecznego na odpowiednie szkolenia zawodowe poprzez pomoc w poszukiwaniu pracy, na wsparciu w początkowym etapie zatrudnienia kończąc. Tego typu projekt, podobnie jak wskazane jako przykłady dobrych praktyk projekty realizowane w ramach PO KL umożliwiłyby kompleksową pomoc osobom niepełnosprawnym w zakresie aktywizacji zawodowej. Stała obecność osoby wspierającej niepełnosprawnych pracowników wpłynęłaby pozytywnie na adaptację w nowym miejscu pracy,



motywowała by do poszukiwania pracy oraz wspierała w przełamywaniu barier zarówno wewnętrznych, jak i zewnętrznych z którymi borykają się osoby niepełnosprawne chcące podjąć zatrudnienie.

4. Podsumowanie

W ramach niniejszej ewaluacji zdiagnozowano czynniki wewnętrzne i zewnętrzne wpływające na możliwości aktywizacyjne osób niepełnosprawnych oraz możliwości jakie daje komponent regionalny PO KL w zakresie niwelowania barier wynikających z czynników utrudniających zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Wyniki ewaluacji świadczą o tym, iż niepełnosprawność nakłada się na wszystkie bariery aktywności zawodowej, jakie posiadają osoby pełnosprawne. Wśród czynników utrudniających zatrudnianie ON wyróżnić należy czynniki wewnętrzne, wynikające z jednostkowych cech osób niepełnosprawnych oraz czynniki zewnętrzne związane ze środowiskiem otaczającym ON. Czynniki wewnętrzne to zarówno czynniki obiektywne takie jak stan zdrowia, jak i czynniki subiektywne, wynikające z własnego postrzegania swojej niepełnosprawności, motywacji do podnoszenia kwalifikacji i poszukiwania pracy. Czynniki zewnętrzne związane są z gotowością do zatrudniania osób niepełnosprawnych, stereotypowym postrzeganiem osób niepełnosprawnych jako pracowników oraz możliwości podejmowania zatrudnienia i kształcenia przez ON. Przeprowadzone badania jakościowe wskazały, że ważną barierą zarówno ze strony ON jak i pracodawców są czynniki świadomościowe. Respondenci badań jakościowych wskazali na problem braku komunikacji między pracodawcami a niepełnosprawnymi pracownikami. Pracodawcy z obawy przed posądzeniem o niewłaściwe traktowanie ON nie chcą oceniać pracy przez nie wykonywanej, co powoduje, że niepełnosprawni pracownicy nie otrzymują informacji zwrotnej o jakości wykonywanych przez siebie zadań co z kolei powoduje zniechęcenie do dalszej pracy. Istotną barierą w aktywności osób niepełnosprawnych jest również fakt zamieszkiwania na obszarach wiejskich.

Przeprowadzone badanie wskazało, że gotowość do zatrudniania osób niepełnosprawnych wśród pracodawców uczestniczących w badaniu CATI kształtuje się na średnim poziomie. Ponadto gotowość ta uzależniona jest od doświadczenia pracodawców w zatrudnianiu ON. Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne częściej wyrażają zainteresowanie zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych, niż pracodawcy niezatrudniający do tej pory ON. Związane jest to po pierwsze z brakiem obaw przez zatrudnianiem tych osób oraz znajomością korzyści finansowych wynikających z zatrudniania ON.

Celem niniejszego badania było określenie możliwości niwelowania barier w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych poprzez realizację projektów finansowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL. Przeprowadzone badanie wskazało, że realizowane w województwie wielkopolskim projekty umożliwiają niwelowanie tych barier przede wszystkim dzięki wsparciu ON obejmującemu kompleksową pomoc uwzględniającą doradztwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne oraz doskonalenie kwalifikacji uzupełniane przez kształtowanie kompetencji miękkich umożliwiających poruszanie się osobom niepełnosprawnym po rynku pracy. Warto jednak wsparcie rozszerzyć o elementy umożliwiające nabycie doświadczenia zawodowego przez osoby niepełnosprawne poprzez organizację dla nich staży zawodowych. Projekty realizowane w ramach PO KL zakładają również możliwości wspierania pracodawców w zakresie zatrudniania pracowników asystujących osobom niepełnosprawnym, jednak zgromadzone dane wskazują, że zarówno pracodawcy, jak i osoby niepełnosprawne nie posiadają wiedzy w tym zakresie, co wskazuje na konieczność położenia większego nacisku na promowanie tej formy wsparcia.

5. Wnioski i rekomendacje

Poniżej zaprezentowano główne wnioski i rekomendacje płynące z niniejszego badania.

Tabela 23 Tabela rekomendacji

Nr	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin realizacji
Możliwości niwelowania barier aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie wielkopolskim					
1	Wykorzystywane w ramach projektów kanały przekazywania informacji osobom niepełnosprawnym na temat możliwości uczestnictwa w projektach są tylko częściowo dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne zasięgają informacji w instytucjach takich jak OPS czy PUP, rzadziej korzystają z innych form komunikacji jak media, czy ulotki i plakaty. (s.24)	Należy dostosować wykorzystywane w ramach projektów środki przekazu informacji. Beneficjenci powinni skupić się na instytucjach wspierających osoby niepełnosprawne.	WUP	Wskazywanie Beneficjentom konieczności dostosowywania kanałów informacji do typu i stopnia niepełnosprawności uczestników, poprzez wskazywanie korzyści w realizacji projektów dzięki odpowiedniemu doborowi środków przekazu. Prezentowanie na konferencjach, spotkaniach informacyjnych przykładów dobrych praktyk w tym zakresie.	Od najbliższego konkursu – zgodnie z harmonogramem konkursów
2	Zarówno pracodawcy uczestniczący w badaniu jak i osoby niepełnosprawne nie posiadają wiedzy na temat możliwości finansowania w ramach PO KL zatrudniania asystenta osoby niepełnosprawnej. (s.58)	Upowszechnienie informacji na temat możliwości finansowania zatrudniania asystenta osoby niepełnosprawnej oraz zasad pracy asystenta.	WUP RO EFS	Promowanie idei zatrudniania asystenta osoby niepełnosprawnej na spotkaniach informacyjnych, w punktach informacyjnych poprzez szczegółowe informowanie o możliwości dofinansowania zatrudnienia takiej osoby oraz wskazywanie zadań i obowiązków asystenta osoby niepełnosprawnej.	Od najbliższego konkursu – zgodnie z harmonogramem konkursów
3	Najsukuteczniejsze na drodze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych są projekty zmierzające do znalezienia zatrudnienia bądź samozatrudnienia przez ON. (s.62)	Położenie nacisku na realizację projektów prowadzących do podjęcia przez ON pracy.	WUP	Promowanie projektów realizowanych w partnerstwie z pracodawcami, zakładających możliwość odbycia stażu/praktyki zawodowej przez ON, co umożliwi zdobycie nie tylko umiejętności teoretycznych, ale także	Po wprowadzeniu zmian w SzOP – od najbliższego konkursu w ramach Działania 7.4



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samorząd Województwa Wielkopolskiego
Województwo Wielkopolskie
w Poznaniu

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Nr	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin realizacji
				doświadczenia zawodowego i być może zaowocuje zatrudnieniem. . Wprowadzenie kryterium szczegółowego w ramach konkursów w ramach Działania 7.4 premiujących realizację projektów partnerskich (np. z pracodawcami)	
Potrzeby osób niepełnosprawnych pod kątem możliwości aktywizacji zawodowej badanej grupy					
4	Projekty najlepiej wpływające na wzrost kompetencji i aktywizacji osób niepełnosprawnych to projekty zakładające kompleksowe wsparcie Beneficjentów Ostatecznych realizujące kilka form wsparcia jednocześnie (s.22)	Promowanie kompleksowego wsparcia w ramach realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL Projektów	WUP	Promowanie projektów zapewniających kompleksowe wsparcie od doradztwa poprzez szkolenia po staże/praktyki zawodowe poprzez kryteria szczegółowe oceny wniosków (np. kryteria strategiczne). Promowanie projektów, w ramach których przeprowadzono dogłębną analizę potrzeb ON.	Od najbliższego konkursu – zgodnie z harmonogramem konkursów
5	Osoby niepełnosprawne z terenów wiejskich mają utrudniony dostęp do kształcenia w ramach PO KL. (s.33)	Promowanie projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych zamieszkujących tereny wiejskie/ realizowanych na terenach wiejskich	WUP	Wprowadzenie, w ramach konkursów w ramach planowanego Działania 7.4 kryterium szczegółowego oceny wniosków , które premiowałoby projekty skierowane do osób zamieszkujących tereny wiejskie oraz realizowane na terenach wiejskich	Po wprowadzeniu zmian w SzOP – od najbliższego konkursu w ramach Działania 7.4
6	Największą wiedzę w zakresie potrzeb osób niepełnosprawnych posiadają instytucje statutowo zajmujące się wsparciem ON na co dzień. Projekty realizowane przez NGO's wpisują się zatem najlepiej w potrzeby zarówno edukacyjne jak i zawodowe ON.(s.25)	Nacisk na realizację projektów przez NGO zajmującymi się ON lub w partnerstwie z NGO's	WUP	Promowanie projektów realizowanych we współpracy z instytucjami zajmującymi się wspieraniem osób niepełnosprawnych poprzez wprowadzenie szczegółowych kryteriów oceny wniosków w ramach Działania 7.4	Po wprowadzeniu zmian w SzOP – od najbliższego konkursu w ramach Działania 7.4
Czynniki zmniejszające i zwiększające gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych					
7	Zasadniczą barierą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest stereotypowe postrzeganie ON jako pracowników mniej	Przeciwdziałanie negatywnym stereotypom	WUP	Promowanie zatrudniania pracowników niepełnosprawnych poprzez organizowanie konferencji,	Od początku roku 2012



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samorząd Województwa Wielkopolskiego
Województwo Wielkopolskie
w Poznaniu

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Nr	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin realizacji
	kompetentnych, niewydajnych, nieposiadających kompetencji społecznych (s.54)	dotyczących osób niepełnosprawnych		działań promocyjnych zmierzających do budowania pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych, jako pełnowartościowych pracowników, zaproszenie do współpracy pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, np. ZPCh i ZAZ	
8	Typ i stopień niepełnosprawności wpływa na możliwość zatrudnienia ON. Najczęściej zatrudniane są osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, niepełnosprawne ruchowo, ze schorzeniami słuchu i mowy oraz zaburzeniami krążenia. Najrzadziej zatrudniane są osoby z niepełnosprawnością znaczną, z chorobami psychicznymi i całościowymi upośledzeniami rozwojowymi. (s.45)	Promowanie zatrudniania osób niepełnosprawnych z różnym typem i stopniem niepełnosprawności	WUP	Wprowadzenie kryterium szczegółowego i premiowanie projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych najrzadziej zatrudnianych tj. osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności oraz niepełnosprawnością sprzężoną i chorobami psychicznymi w ramach Działania 7.4	Po wprowadzeniu zmian w SzOP – od najbliższego konkursu w ramach Działania 7.4
Dobre praktyki w zakresie kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL					
9	W trakcie badania zdiagnozowano przykłady dobrych praktyk projektów własnych realizowanych przez instytucje wspierające osoby niepełnosprawne w aktywizacji zawodowej (s.61)	Przeniesienie przykładów dobrych praktyk z projektów własnych instytucji na działania realizowane w ramach PO KL	WUP	Nawiązywanie współpracy z instytucjami realizującymi projekty na rzecz osób niepełnosprawnych w celu promowania dobrych praktyk na konferencjach i spotkaniach informacyjnych dla potencjalnych beneficjentów, wskazujących możliwości realizacji projektów obejmujących kompleksowe wsparcie osób niepełnosprawnych.	Od początku 2012 roku.

Źródło: Collect Consulting S.A. na podstawie wyników badania



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Samorząd Województwa Wielkopolskiego
Województwo Wielkopolskie
w Poznaniu

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Spis tabel

Tabela 1 Respondenci badania PAPI wg płci.....	11
Tabela 2 Respondenci badania PAPI wg wieku	11
Tabela 3 Respondenci badania PAPI ze względu na stopień niepełnosprawności.....	11
Tabela 4 Respondenci badania PAPI ze względu na typ niepełnosprawności *	12
Tabela 5 Respondenci badania PAPI wg miejsca zamieszkania	12
Tabela 6 Respondenci badania PAPI ze względu na etap życia, w którym wystąpiła niepełnosprawność	12
Tabela 7 Respondenci badania CATI wg typu instytucji	13
Tabela 8 Rozkład próby IDI	14
Tabela 9 Struktura bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych w latach 2009-2010	17
Tabela 10 Wsparcie oferowane osobom niepełnosprawnym w ramach analizowanych projektów	20
Tabela 11 Wiedza w zakresie możliwości uczestniczenia we wsparciu w ramach PO KL	21
Tabela 12 Przyczyny braku uczestnictwa w kształceniu oferowanym osobom niepełnosprawnym w Wielkopolsce	32
Tabela 13 Motywy uczestnictwa w szkoleniach, kursach i innych formach kształcenia	34
Tabela 14 Respondenci badania PAPI ze względu na zatrudnienie	35
Tabela 15 Struktura niezatrudnionych respondentów poszukujących pracy	36
Tabela 16 Charakter pracy preferowany przez respondentów badania PAPI	39
Tabela 17 Najważniejsze kompetencje społeczne, które powinny posiadać ON w opinii pracodawców.....	41
Tabela 18 Szkolenia w ramach PO KL umożliwiające dostosowanie kompetencji do potrzeb rynku pracy	44
Tabela 19 Odsetek zatrudnionych osób niepełnosprawnych w badanych instytucjach	46
Tabela 20 Gotowość pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych	50
Tabela 21 Stanowiska, na których zatrudniono by pracowników niepełnosprawnych	51
Tabela 22 Źródła finansowania zatrudniania osób niepełnosprawnych*	58
Tabela 23 Tabela rekomendacji	65



Spis rysunków i schematów

Schemat 1 Interaktywny model uwarunkowań psychospołecznych aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych opracowany przez Z.Woźniaka	16
--	----

Spis wykresów

Wykres 1 Uczestnictwo w poszczególnych formach wsparcia w ramach PO KL*	22
Wykres 2 Respondenci korzystający z usług ZAZ ze względu na typ niepełnosprawności*	27
Wykres 3 Ocena skuteczności oferowanego przez ZAZ wsparcia*	28
Wykres 4 Ocena jakości szkoleń/kursów i innych form kształcenia w których uczestniczyli respondenci badania PAPI	29
Wykres 5 Korzystanie z oferty edukacyjnej w województwie przez osoby nieuczestniczące w projektach finansowanych ze środków PO KL	31
Wykres 6 Źródła informacji wykorzystywane w trakcie poszukiwania pracy	37
Wykres 7 Preferencje w zakresie rodzaju pracy ze względu na płeć	39
Wykres 8 Dostosowanie kompetencji osób niepełnosprawnych do potrzeb pracodawców	43
Wykres 9 Struktura zatrudnienia osób niepełnosprawnych wg typu niepełnosprawności	47