



# Zmienia(My)



Fundacja  
Aktywizacja

Co wpływa na gotowość do podjęcia  
zatrudnienia wśród niepracujących osób  
z niepełnosprawnościami?

Opracowanie: dr Sylwia Daniłowska, mgr Agata Gawska, dr Aleksandra Tatko

# Opracowanie

**Realizator:**

Fundacja Aktywizacja

**Kierowniczka badania:**

mgr Agata Gawska

**Redakcja merytoryczna:**

dr Sylwia Daniłowska

**Zespół badawczy:**

dr Sylwia Daniłowska, mgr Agata Gawska, mgr Emilia Olejnik-Malinowska,  
dr Aleksandra Tatko

**Ankieterki i ankieterzy (badanie ilościowe):**

pracowniczk i pracownicy Oddziałów i Filii Fundacji Aktywizacja

**Wsparcie zespołu badawczego:**

Katarzyna Kowalczyk

**Opracowanie graficzne:**

Marcin Grant, Małgorzata Twardochleb-Lorenc

ISBN 978-83-64734-20-5

W zakresie badań Fundacja współpracuje z narzędziem Webankieta

## Zmienia(My)



Fundacja  
Aktywizacja

Co wpływa na gotowość do podjęcia  
zatrudnienia wśród niepracujących  
osób z niepełnosprawnościami?

Warszawa, styczeń 2023 r.

# Spis treści

9	<b>1. Wstęp</b>	42	Motywacje osób z niepełnosprawnościami do poszukiwania zatrudnienia
11	Od inspiracji do realizacji – czyli skąd pomysł na badanie	47	Kompetencje osób z niepełnosprawnościami poszukujących zatrudnienia
12	Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami	48	Powody utraty zatrudnienia
17	<b>2. Metodologia badań</b>	50	Działania podejmowane przez osoby z niepełnosprawnościami w celu znalezienia zatrudnienia
19	Cel badania, pytania badawcze	55	Oczekiwania osób z niepełnosprawnościami wobec zatrudnienia
19	Ankieta CATI	59	Obawy osób z niepełnosprawnościami wobec zatrudnienia
20	Wywiad pogłębiony	61	Zatrudnienie jako czynnik zmiany w życiu osób z niepełnosprawnościami
20	Ankieta CAWI	65	<b>5. Wnioski</b>
20	Zogniskowany wywiad grupowy	73	<b>6. Bibliografia</b>
21	Barometr skutecznej aktywizacji	77	<b>7. Spis rysunków i wykresów</b>
21	Analiza danych zastanych		
22	Triangulacja metodologiczna		
25	<b>3. Grupa badana</b>		
27	Próba badawcza – badanie ankietowe (CATI)		
30	Próba badawcza – wywiady indywidualne pogłębione (IDI)		
30	Próba badawcza – ankieta CAWI		
33	<b>4. Wyniki badań</b>		
35	Postawy wobec zatrudniania osób z niepełnosprawnościami		
37	Bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami		
40	Instytucje i osoby wspierające osoby z niepełnosprawnościami w procesie poszukiwania zatrudnienia		

Badanie opracowano w nurcie studiów o niepełnosprawności (disability studies), który zakłada interdyscyplinarny charakter badań nad niepełnosprawnością<sup>1</sup>.

Jednocześnie badanie ma charakter badania partycypacyjnego – tj. włączającego osoby z niepełnosprawnościami w różne obszary funkcjonowania społeczeństwa. Kierując się tymi wartościami, do realizacji i przygotowania badania zaangażowano osoby z niepełnosprawnościami.

W przeprowadzonym badaniu zastosowano także „metodologię dostępności”<sup>2</sup>, czyli realizację badania w sposób dostępny dla jego uczestniczek i uczestników.

---

1 Catek G., Niedbalski J., Żuchowska-Skiba D.: W kierunku Disability Studies – rozwój badań nad niepełnosprawnością i osobami z niepełnosprawnościami. Tekst z publikacji: Jak badać zjawisko niepełnosprawności. Szanse i zagrożenia założeń teoretycznych i metodologicznych studiów nad niepełnosprawnością pod redakcją Catek G., Niedbalski J., Żuchowska-Skiba D., Uniwersytet Łódzki, Łódź 2022.

2 Sztobryn-Giercuskiewicz J.: Badać – nie wykluczając rozważania nad „metodologią dostępności”; tekst z publikacji: Jak badać zjawisko niepełnosprawności Szanse i zagrożenia założeń teoretycznych i metodologicznych studiów nad niepełnosprawnością; pod redakcją Catek G., Niedbalski J., Żuchowska-Skiba D., Uniwersytet Łódzki, Łódź 2022.





**Wstęp**

**1**



**Poziom indywidualnego zaangażowania w aktywne poszukiwanie pracy i podejmowanie działań ukierunkowanych na wejście na rynek pracy jest istotną determinantą powodzenia procesu aktywizacji zawodowej.**

## Od inspiracji do realizacji – czyli skąd pomysł na badanie

Biorąc pod uwagę fakt, że praca jest istotnym czynnikiem włączenia społecznego, dążenie do jej podjęcia powinno być kluczowe dla każdego, w tym także dla osób z niepełnosprawnościami. Tymczasem dane wciąż wskazują, że w populacji osób z niepełnosprawnościami w wieku aktywności zawodowej nie pracuje 2,25 mln osób<sup>3</sup>. Wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wynosi 19,1%<sup>4</sup> (BAEL,2021). Fundacja Aktywizacja od lat działająca w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami na co dzień wspiera osoby z niepełnosprawnościami, które chcą podjąć zatrudnienie. Prowadzi liczne działania aktywizujące - m.in. doradztwo, warsztaty, szkolenia i staże. Od kilku lat systematycznie realizuje także badanie losów klientek i klientów Fundacji, którym udało się podjąć zatrudnienie<sup>5</sup>.

Niniejsze badanie jest uzupełnieniem dotychczas prowadzonych badań i ma na celu poznanie działań podejmowanych indywidualnie przez osoby z niepełnosprawnościami podczas procesu aktywizacji zawodowej, ich motywacji do poszukiwania pracy, a także identyfikację barier oraz postaw, które utrudniają lub uniemożliwiają podjęcie zatrudnienia lub wydłużają proces aktywizacji zawodowej.

Badanie jest próbą uzyskania odpowiedzi na pytania:

- Co wpływa na gotowość do podjęcia zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami uczestniczące w procesie aktywizacji zawodowej?
- Jakie bariery i postawy utrudniają osobom z niepełnosprawnościami podjęcie zatrudnienia?

<sup>3</sup> Dla populacji w wieku 16-89 lat.

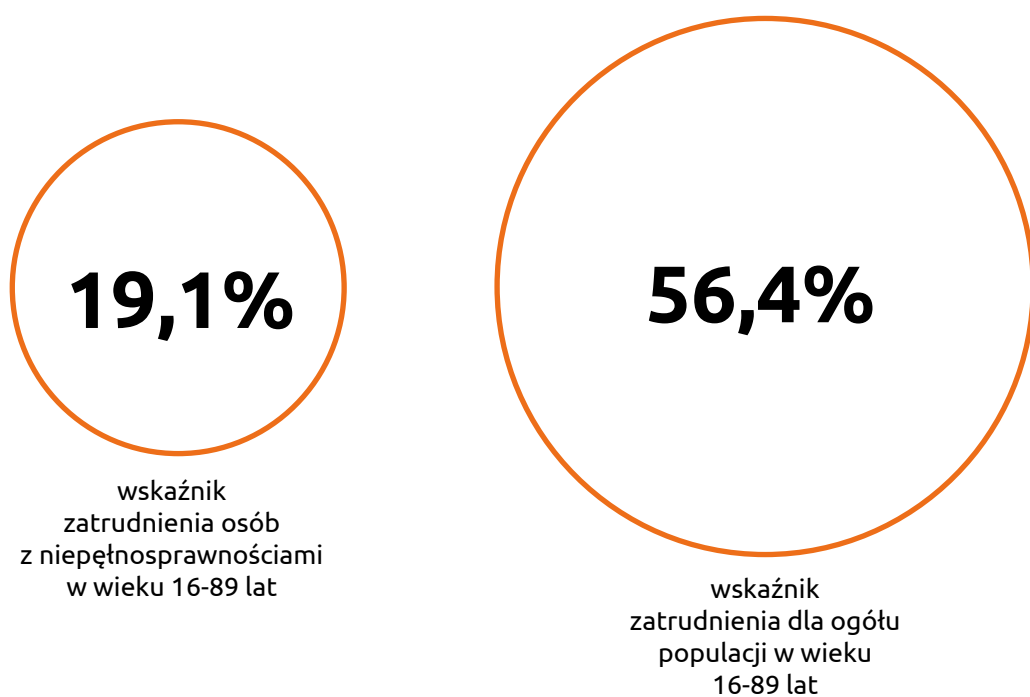
<sup>4</sup> Dla grupy w wieku 16-89 lat.

<sup>5</sup> „Skuteczna aktywizacja. Barometr satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczno-zawodowe” to badanie, które jest realizowane systematycznie przez Fundację Aktywizacja od czerwca 2019 r. Informacje i wyniki badania można znaleźć na stronie [www https://barometr.aktywizacja.org.pl/](https://barometr.aktywizacja.org.pl/)

## Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami

Współczynnik aktywności zawodowej w grupie osób z niepełnosprawnościami na koniec 2021 roku wynosił 19,1% (BAEL, 2021)<sup>6</sup>. Oznacza to, że tylko co 3 osoba z niepełnosprawnością pracuje lub jest bezrobotna – czyli pozostaje bez pracy, ale jest gotowa do jej podjęcia i podejmuje aktywne działania, by ją znaleźć.

Poza niskim współczynnikiem aktywności zawodowej na uwagę zasługuje również niski poziom wskaźnika zatrudnienia w tej grupie. Pomimo obserwowanego systematycznego wzrostu tego wskaźnika, nadal jest on dużo niższy niż dla ogółu populacji (19,1% wobec 56,4%<sup>7</sup>) (BAEL, 2021).



**Rysunek 1.** Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami a wskaźnik zatrudnienia dla ogółu populacji (wiek 16-89 lat)

Źródło: Opracowanie własne.

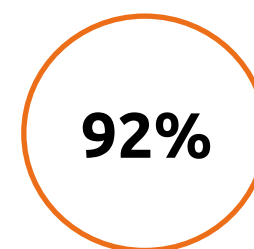
<sup>6</sup> Dla populacji w wieku 16-89 lat.

<sup>7</sup> Dla populacji w wieku 16-89 lat.

Niskie wartości wskaźników obrazujących aktywność osób z niepełnosprawnościami w obszarze rynku pracy są wynikiem wielu czynników, w tym postaw samych osób z niepełnosprawnościami. Wyniki badania potrzeb osób z niepełnosprawnościami potwierdzają wpływ postaw na aktywność zawodową. Autorzy badania wskazują, że „faktyczna aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych wyrażająca się odsetkiem pracujących jest niewielka, podobnie jak gotowość osób biernych zawodowo do podjęcia zatrudnienia. W konsekwencji niewielka jest także aktywność w zakresie działań, jakie osoby z niepełnosprawnościami podejmują w celu wejścia lub powrotu na rynek pracy. Jedynie około 7% osób badanych (włączywszy osoby pracujące i bierne, z wyjątkiem osób uczących się) zadeklarowało, iż aktywnie i intensywnie poszukują pracy, na różne sposoby, zaś kolejne 9% wskazało, że szukają pracy niezbyt aktywnie ze

względu na brak potrzeb. Pozostałe 84% osób badanych wprost przyznaje, że nie poszukują aktywnie pracy.” (Sochańska-Kawecka, 2017).

Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że tylko 61 tys. z grupy bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami w wieku aktywności zawodowej jest zarejestrowanych w Urzędach Pracy (Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia, 2021). Dane z badania potrzeb z 2017 r. pokazują, że ta tendencja od lat jest niezmienna „(...) większość badanych nie rejestruje się w urzędach pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące zatrudnienia (92%). Jedynie 5% zadeklarowało, iż są zarejestrowani jako bezrobotni, zaś 3% – jako poszukujący pracy” (Sochańska-Kawecka, 2017).



Zdecydowana większość badanych nie rejestruje się w urzędach pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące zatrudnienia.

**Rysunek 2.** Osoby z niepełnosprawnościami rejestrujące się w urzędach pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące zatrudnienia.

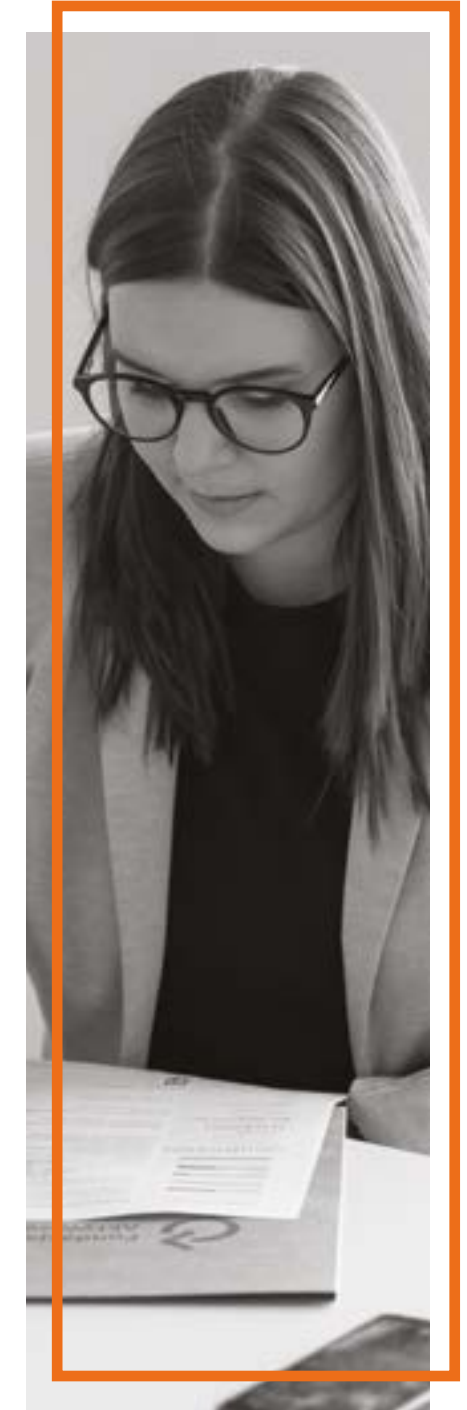
Źródło: Opracowanie własne.

Niska aktywność zawodowa wśród osób z niepełnosprawnościami jest przedmiotem analiz zarówno środowiska naukowego, jak i pozarządowego. Na realne możliwości podjęcia pracy przez osoby z niepełnosprawnościami wpływa nie tylko indywidualne nastawienie i gotowość do podjęcia pracy przez nie same, ale także postawy ich otoczenia, pracodawców i przyszłe warunki pracy (Barczyński, Radecki, 2008). Postawy te wpływają na tworzenie barier w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Podział barier według grup osób i podmiotów je tworzących wskazuje badanie poświęcone udanym praktykom zatrudniania osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy, gdzie szczególną uwagę poświęcono barierom występującym po stronie pracodawców. Wśród nich znalazły się zarówno bariery natury prawno-administracyjnej, jak i społeczne przekonania oraz stereotypy (Giermanowska, 2015). Należy zauważyć, że postawa pracodawców jest niezwykle istotna i ma duże znaczenie dla podejmowania i utrzymywania zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami. W licznych badaniach i opracowaniach prezentowane są powtarzające się obawy i stereotypy tworzące bariery. Stereotypy te dotyczą głównie postaw osób z niepełnosprawnościami na

rynku pracy związanych z: brakiem motywacji i zaangażowaniem (Giermanowska, 2015). Wymienione stereotypy nie znajdują jednak podstaw w rzeczywistości. Zrealizowane przez Fundację Aktywizacja badania wskazują bowiem, że osoby z niepełnosprawnościami są stabilnymi i zaangażowanymi pracownikami. Rzadko zmieniają miejsce pracy mimo niskich wynagrodzeń i ograniczonych możliwości awansu w swoim miejscu pracy (Daniłowska, Gawska 2021).

Kolejnym istotnym czynnikiem wpływającym na aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami jest ich gotowość do podjęcia zatrudnienia. W badaniu przeprowadzonym przez PFRON w 2017 r. szczególną uwagę zwrócono właśnie na przyczyny braku gotowości do podjęcia pracy zawodowej. Wśród najczęściej wskazywanych powodów niepodejmowania zatrudnienia osoby z niepełnosprawnościami wymieniono orzeczenie o niezdolności do pracy (50%), stan zdrowia niepozwalający na pracę (41%), obawy, że osoba sobie nie poradzi (28%), a także obawy o utratę świadczeń, niechęć do pracy w ogóle, zajmowanie się osobami zależnymi. Warto zauważyć, że najwyższy wynik uzyskała odpowiedź dot. posiadania orzeczenia. Samo posiadanie orzeczenia często determinuje brak decyzji o poszukiwaniu zatrudnienia. Pośrednio może to wynikać z wprowadzających

w błąd zapisów w orzeczeniach o niepełnosprawności wydanych przez ZUS - przykładem jest określenie „niezdolny do pracy”, które w praktyce nie oznacza niemożności wykonywania pracy (Sochańska-Kawecka 2017). Jak pokazuje wskazany przykład, zapisy tego typu nie tylko wprowadzają w błąd zarówno osobę z niepełnosprawnością, ale i potencjalnego pracodawcę. Na wadliwość tych zapisów wskazują m.in. przedstawicielki i przedstawiciele sektora pozarządowego. Jako główny zarzut wadliwości tego systemu wskazują brak rozróżnienia osób całkowicie i częściowo niezdolnych do pracy. Brak uwzględnienia tych istotnych różnic wynika z faktu, że obecny system nadal oparty jest na modelu medycznym i stosuje terminologię mylącą i utrwalającą stereotypy wobec osób z niepełnosprawnościami (Zadrożny J., 2015).







**Metodologia badań**



**Osoby z niepełnosprawnościami są grupą wymagającą stałego wsparcia w procesie poszukiwania zatrudnienia.**

---

## Cel badania, pytania badawcze

Celem niniejszego badania było:

Poznanie czynników wpływających na gotowość do poszukiwania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, a także zidentyfikowanie barier oraz postaw, które utrudniają lub uniemożliwiają podjęcie zatrudnienia lub wydłużają proces aktywizacji zawodowej.

Pytania badawcze:

- Jakie postawy wobec aktywności zawodowej mają niepracujące osoby z niepełnosprawnościami uczestniczące w procesie aktywizacji zawodowej?
- Jakie bariery i postawy utrudniają osobom z niepełnosprawnościami podjęcie zatrudnienia?

## Ankieta CATI

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone wśród niepracujących klientek i klientów Fundacji, którzy są w procesie aktywizacji zawodowej powyżej 6-ciu miesięcy. Kwestionariusz ankiety zawierał łącznie 35 pytań (w tym tzw. pytania metryczkowe) i był podzielony na bloki tematyczne odpowiadające postawionym w ramach realizowanego badania pytaniom badawczym:

- doświadczenie zawodowe,
- aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia,
- bariery w aktywności zawodowej,
- postawy wobec własnych kompetencji,
- wsparcie w procesie aktywizacji zawodowej,
- korzyści z podejmowania aktywności zawodowej.

## Wywiad pogłębiony

Indywidualny wywiad pogłębiony IDI (ang. Individual in-Depth Interview) został przeprowadzony wśród 12 niepracujących klientek i klientów Fundacji Aktywizacja. Wywiad miał charakter częściowo ustrukturyzowany. Zawierał pytania pogłębiające wątki zawarte w kwestionariuszu ankiety.

W trakcie wywiadu pogłębionego rozmówcy przedstawili swoją opinię na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, motywacji do pracy, oczekiwań wobec zatrudnienia, a także zmian, jakie spowoduje w ich życiu podjęcie pracy.

## Ankieta CAWI

Kwestionariusz ankiety CAWI (ang. Computer – Assisted Web Interview) został skierowany do specjalistek i specjalistów pracujących na co dzień w Fundacji z osobami z niepełnosprawnościami w obszarze aktywizacji zawodowej. Pozyskany w ten sposób materiał badawczy stanowił istotne uzupełnienie dla danych zgromadzonych w trakcie przeprowadzonego wywiadu

pogłębionego (IDI) oraz badania CATI. Ankieta CAWI była wypełniana przede wszystkim przez osoby udzielające na co dzień klientkom i klientom Fundacji wsparcia w obszarze przygotowania i wejścia na rynek pracy pracujące na stanowiskach m. in. job crafterki i job craftera, doradczynie zawodowej i doradcy zawodowego, specjalistki i specjalisty ds. rynku pracy.

## Zogniskowany wywiad grupowy

W toku realizowanego badania przeprowadzono dodatkowo zogniskowany wywiad grupowy. W tzw. focusie (ang. Focused Group

Interview) wzięły udział reprezentantki Fundacji Aktywizacja z różnych Oddziałów. Są to osoby, które udzielają na co dzień wsparcia osobom

z niepełnosprawnościami w procesie poszukiwania zatrudnienia. Wśród uczestniczek wywiadu grupowego znalazły się osoby zajmujące w Fundacji następujące stanowiska: doradczynie zawodowa, job crafterka, specjalistka ds. rekrutacji, specjalistka ds. rynku pracy, psycholożka. Łącznie w badaniu

fokusowym wzięło udział 14 osób, przy czym z każdego oddziału wytypowano po dwie rozmówczynie. Uczestniczki wywiadu grupowego dzieliły się swoimi doświadczeniami z podejmowanej współpracy z klientkami i klientami z niepełnosprawnościami.

## Barometr skutecznej aktywizacji

W celu uzupełnienia zgromadzonych danych i poznania poziomu satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczne niepracujących osób z niepełnosprawnościami, wykorzystano również dane z tzw. Barometru. Barometr skutecznej aktywizacji jest badaniem cyklicznie prowadzonym w Fundacji od 2019 roku, ma on na celu monitorowanie zatrudnienia, jak np. wynagrodzenie, rodzaj zatrudnienia, długość

umowy oraz ocenę dodatkowych elementów pracy przez osoby z niepełnosprawnościami – dostęp do urlopu, relacje w pracy, satysfakcję z pracy oraz wpływ pracy na aktywność społeczną. Barometr dostarcza dodatkowych i ważnych informacji przedstawiających opinie niepracujących osób z niepełnosprawnościami na temat szeroko rozumianego zatrudnienia.

## Analiza danych zastanych

Analiza danych zastanych została przedstawiona w pierwszej części niniejszego raportu jako ważny kontekst dla podejmowanej problematyki badawczej. Analiza danych skoncentrowała się

wokół obszarów opisujących aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami w Polsce.

## Triangulacja metodologiczna

Na podstawie powyższego należy zaznaczyć, że w badaniu właściwym wykorzystano kilka technik badawczych. W celu zgromadzenia rzetelnych i dokładnych informacji posłużono się techniką wywiadu pogłębionego, ankiety CATI, ankiety CAWI, zogniskowanego wywiadu grupowego oraz analizą danych zastanych. To z kolei spowodowało o zastosowaniu w procesie badawczym tzw. triangulacji metodologicznej.

Wymienione techniki wzajemnie uzupełniały się i pozwoliły przedstawić punkt widzenia wszystkich grup zaangażowanych w proces zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Pozyskany w ten sposób materiał badawczy okazał się niezwykle wartościowy z punktu widzenia analizy sytuacji niepracujących osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy i zidentyfikowania przyczyn ich trudności w wejściu na rynek pracy.





## Grupa badana



**Pozostawanie bez pracy przez dłuższy czas wpływa na pogorszenie rozeznania rynku pracy oraz obiektywną ocenę swoich możliwości podjęcia pracy i szans na zatrudnienie na preferowanych stanowiskach.**

---

## Próba badawcza – badanie ankietowe (CATI)

### Doświadczenie udziału w programach aktywizacji zawodowej

W zrealizowanym badaniu CATI 51,33% stanowiły osoby, które po raz pierwszy nawiązały współpracę z organizacją w celu wzięcia udziału w procesie aktywizacji zawodowej, a 25,66% to osoby, które wracały do niej po utracie zatrudnienia. 23,01% osób ankietowanych wracało do Fundacji z innych przyczyn. Były to najczęściej osoby, które przerwały proces aktywizacji zawodowej bez efektu zatrudnieniowego. Najczęstszą przyczyną przerwania udziału w procesie aktywizacji zawodowej było pogorszenie się stanu zdrowia. Wśród osób badanych znalazła się podobna liczba osób, które po raz pierwszy korzystały ze wsparcia Fundacji oraz tych, które brały w nim udział już wcześniej.

### Czas pozostawania w Fundacji Aktywizacja

Blisko połowa osób (47,35%) pozostaje we współpracy z Fundacją Aktywizacja od 3 do 6 miesięcy. 30,09% jest w niej powyżej 12 miesięcy, a 22,57% między 6 a 12 miesięcy.

### Płeć

W badaniu ilościowym wzięło udział 62,83% kobiet i 37,17% mężczyzn.

### Wiek

Wśród badanych niepracujących klientek i klientów Fundacji znalazły się osoby w różnym wieku, przy czym liczba osób w każdej z wymienianych grup wiekowych przedstawiała się podobnie. Najwięcej osób w momencie przeprowadzania badania miało od 40 do 49 lat (27,88%), nieco mniej, bo 25,66% była w grupie wiekowej 15-29 lat, a 24,78% – 30-39 lat. 21,68% stanowiły osoby powyżej 50 roku życia.

### Stopień niepełnosprawności

Ze względu na stopień posiadanej niepełnosprawności, najczęściej ankietowanych posiadało niepełnosprawność w stopniu umiarkowanym (62,83%). 23,45% posiadało lekki stopień niepełnosprawności, a 13,72% znaczny.



**Dzięki pracy będę mógł zainwestować w siebie, w rozwój umiejętności czy jakiś kurs albo nawet wyjechać na wakacje. (...) Praca dałaby mi większą wiarę w siebie i podkreślenie, że jestem pełnoprawnym uczestnikiem społeczeństwa, a nie ciężarem dla tego społeczeństwa.**

(mężczyzna, 40-49 lat, bez pracy od 6 do 12 miesięcy)

### Rodzaj niepełnosprawności

Największy odsetek osób badanych stanowiły osoby ze schorzeniami psychicznymi (38,5%), schorzeniami narządu ruchu (27,43%) oraz chorobami neurologicznymi (17,26%). 8,41% ankietowanych doświadczała epilepsji, 7,96% osób innych schorzeń, w tym endokrynologicznych, metabolicznych i pozostałych, a 7,52% – chorób narządu wzroku, 5,31% chorób układu oddechowego i krążenia, 5,75% zaburzeń głosu, mowy i choroby słuchu. 3,98% badanej grupy stanowiły osoby z niepełnosprawnościami układu moczowo-płciowego, a 3,10% całościowymi zaburzeniami rozwojowymi.

### Wykształcenie

Najlichniesza grupa klientek i klientów Fundacji miało wykształcenie średnie (36,28%). 29,5% posiadało wykształcenie wyższe, 20,8% zawodowe, 8,85% policealne, a niespełna 4% policealne. 0,44% osób biorących udział w badaniu ilościowym ukończyło edukację na poziomie gimnazjalnym. Jednocześnie nikt nie miał wykształcenia niepełnego podstawowego.

### Miejsce zamieszkania

Najwięcej ankietowanych mieszkało w mieście powyżej 100 tys. (38,05%) oraz powyżej 500 tys. mieszkańców

(27,885). 15,49% osób deklarowało, że mieszka na wsi, zaś 7,52% w mieście do 20 tys. oraz 7,08% w mieście powyżej 50 tys. do 100 tys. Niecałe 4% zamieszkiwało w mieście powyżej 20 do 50 tys. osób.

### Województwo

Najlichniesza grupa badanych pochodziła z województwa podlaskiego (20,8%), łódzkiego (13,72%), kujawsko-pomorskiego (9,73%) i śląskiego (9,9%). W badaniu udział wzięły osoby ze wszystkich województw w kraju.

### Doświadczenie zawodowe

W grupie badanej 1/3 stanowiły osoby, które mają doświadczenie zawodowe powyżej 10 lat. Pozostałe osoby mają doświadczenie zawodowe mniejsze, przy czym aż 22% z nich posiada małe doświadczenie – maksymalnie 2 lata. 8% badanych nie posiada w ogóle doświadczenia zawodowego. Warto zauważyć, że 35% badanych osób zrezygnowało z poprzedniej pracy z powodu pogorszenia się stanu zdrowia.

## Próba badawcza – wywiady indywidualne pogłębione (IDI)

Łącznie zostało przeprowadzonych 12 wywiadów indywidualnych z niepracującymi klientkami i klientami zamieszkujących różne regiony Polski. W badaniu wzięło udział 7 kobiet i 5 mężczyzn.

Wśród osób biorących udział w wywiadach, sześć osób miało powyżej 50 lat, trzy między 40 a 49 lat, również dwie między 30 a 39 i jedna między 15 a 29 lat.

Przeważająca liczba uczestniczek i uczestników badania jakościowego (8 osób) zamieszkiwała miasta powyżej

100 tysięcy mieszkańców. 3 osoby pochodziły ze wsi, a jedna z miasta powyżej 50 tysięcy do 100 tysięcy osób.

W badaniu wzięły udział dwie osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, cztery ze stopniem umiarkowanym oraz sześć z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Wypowiedzi osób biorących udział w wywiadach pogłębionych stanowiły istotne uzupełnienie i pogłębienie wiedzy o sytuacji zawodowej niepracujących klientek i klientów Fundacji, uzyskanych w trakcie badania ankietowego.

## Próba badawcza – ankieta CAWI

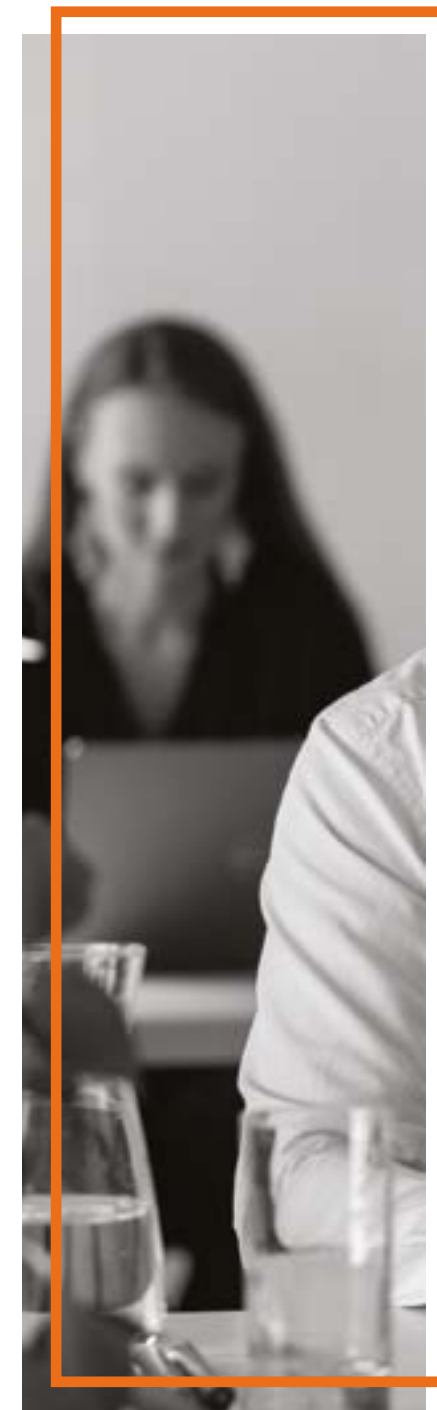
W badaniu wzięło udział łącznie 37 osób zatrudnionych w Fundacji Aktywizacja, które podzieliły się swoją opinią na temat sytuacji niepracujących klientek i klientów Fundacji wobec zatrudnienia. Większość wśród specjalistek i specjalistów stanowiły osoby udzielające na co dzień osobom z niepełnosprawnościami wsparcia merytorycznego, 18,92% udzielało wsparcia związanego z rekrutacją.

Najwięcej respondentów w tej grupie (40,54%) pracowała na stanowisku job crafterki i job craftera<sup>8</sup>. 16,22% zajmowało się rekrutacją, a 13,51% doradztwem zawodowym. 10,81%

<sup>8</sup> Głównym zadaniem job crafterki/job craftera jest bycie pomostem pomiędzy osobą poszukującą pracy – przyszłym pracownikiem lub pracowniczką, a pracodawcą w celu doprowadzenia do jego lub jej zatrudnienia i utrzymania w zatrudnieniu. Więcej informacji o usłudze: <https://aktywizacja.org.pl/uncategorized/jobcrafting-innowacyjna-metoda-pracy-z-osobami-z-niepelnosprawnosciami/>

pracowało w obszarze doradztwa ds. rynku pracy oraz 8,11% doradztwa psychologicznego. W grupie badanej znalazła się osoba świadcząca wsparcie prawne oraz dwie osoby koordynujące projekty aktywizacji zawodowej.

Większość osób badanych miała kilkuletnie doświadczenie w pracy w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Najwięcej osób stanowiły te ze stażem od 1 roku do 5 lat (łącznie 54,05%) pracy w Fundacji. Nieco ponad jedna piąta badanych pracowniczek (21,62%) to osoby z niepełnosprawnościami.







## Wyniki badań



**Duża część osób z niepełnosprawnościami nie ma jasno sprecyzowanych, jak również zbyt wysokich oczekiwań wobec przyszłej pracy. 36% badanych wskazuje, że byłoby zadowolonych z jakiegokolwiek pracy.**

---

## Postawy wobec zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

W trakcie przeprowadzonego badania fokusowego, specjalistki wspierające na co dzień klientki i klientów Fundacji podkreślały, że coraz więcej pracodawców jest otwartych na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Jednocześnie, specjalistki zwracały uwagę, że posiadane doświadczenie zawodowe stanowi według uczestniczek wywiadu istotny czynnik oddziałujący na możliwości zatrudnieniowe osób z niepełnosprawnościami. Im jest większe, tym bardziej prawdopodobne jest, że klientki i klienci otrzymają pracę.

Rozmówczynie mają często do czynienia z klientkami i klientami o dużych aspiracjach zawodowych, mimo posiadanego małego doświadczenia lub niskich kwalifikacji. W konsekwencji mają miejsce sytuacje, gdy osoby z niepełnosprawnościami otrzymują zatrudnienie poniżej swoich oczekiwań. Oddziałuje to bezpośrednio na ich poziom zadowolenia i satysfakcji z pracy.

Z drugiej strony, jak podkreślały w trakcie wywiadu fokusowego specjalistki, pracodawcy

mają w dalszym ciągu obawy związane z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami – często wynika to z ich dotychczasowych doświadczeń. Nadal duża część pracodawców nie jest zainteresowana podjęciem współpracy z osobami z niepełnosprawnościami, ponieważ uważają, że nie poradzą sobie one w pracy na danym stanowisku. Pracodawcom wciąż brakuje wiedzy zarówno o samych niepełnosprawnościach, jak i korzyściach wynikających z zatrudnienia pracowniczki i pracownika z niepełnosprawnością. Uczestniczki wywiadu grupowego podkreślały ciągłą konieczność uświadamiania pracodawców w tych obszarach.

Jak wynika z wypowiedzi specjalistek, bardziej otwarte na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami są mniejsze firmy. Rządziej zwracają uwagę na stopień i rodzaj posiadanej niepełnosprawności – „chcą po prostu dać szansę” (FGI). Większi pracodawcy przed zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością częściej kalkulują, czy i na ile im się to opłaca finansowo.

”

Mniejsze firmy są bardziej otwarte na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.

”

**Rysunek 3.** Otwartość firm na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami wg specjalistek Fundacji Aktywizacja.

Źródło: Opracowanie własne.

Badane osoby z niepełnosprawnościami uważały zgodnie, że osoby z niepełnosprawnościami powinny pracować. Praca dla części osób z niepełnosprawnościami stanowiła wartość samą w sobie.

” Każda niepełnosprawna osoba pracująca czuje się dowartościowana. Ja uważam, że osoby z niepełnosprawnościami powinny pracować. (kobieta, wiek: 30-39 lat, bez pracy od ponad roku)

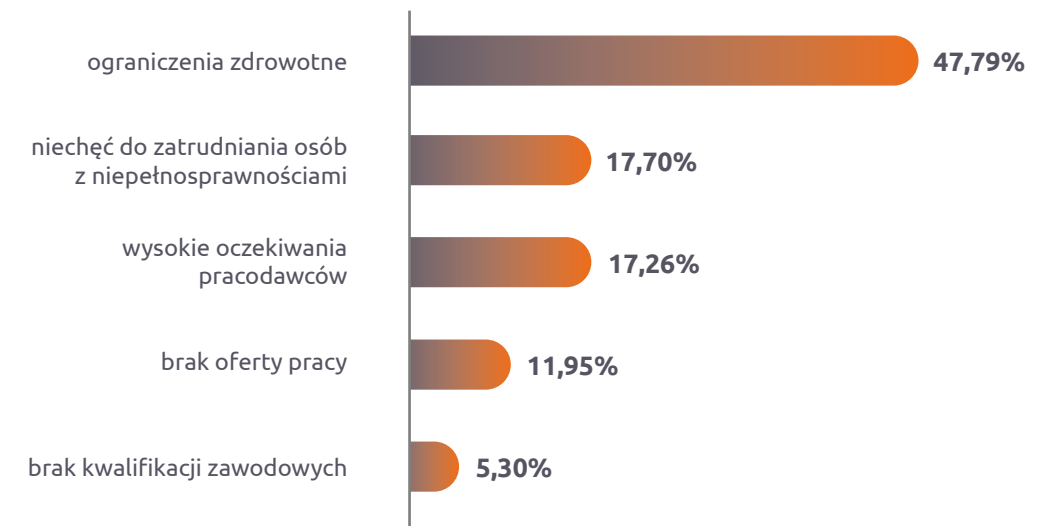
Dla innych, możliwość rozpoczęcia pracy, stanowiła krok do akceptacji ze strony społeczeństwa wobec zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

” Ja marzę o tym, aby ludzie do nas byli bardziej otwarci, przekonani. Sam wiem po sobie, jak jadę tramwajem ludzie owszem pomagają, ale nadal jest często, że ludzie nie ustępują miejsca, ale odwracają głowę w drugą stronę. (mężczyzna, wiek: 30-39 lat, bez pracy ponad roku)

## Barier w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami

Blisko połowa ankietowanych wśród niepracujących klientek i klientów Fundacji (47,79%) wskazała, że osobom z niepełnosprawnościami najtrudniej jest znaleźć zatrudnienie z powodu ograniczeń zdrowotnych. 17,7%

odpowiedziało, że przyczyną trudności związanych ze znalezieniem pracy jest niechęć do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, a 17,26% stwierdziło, że jest to spowodowane wysokimi oczekiwaniami pracodawców.

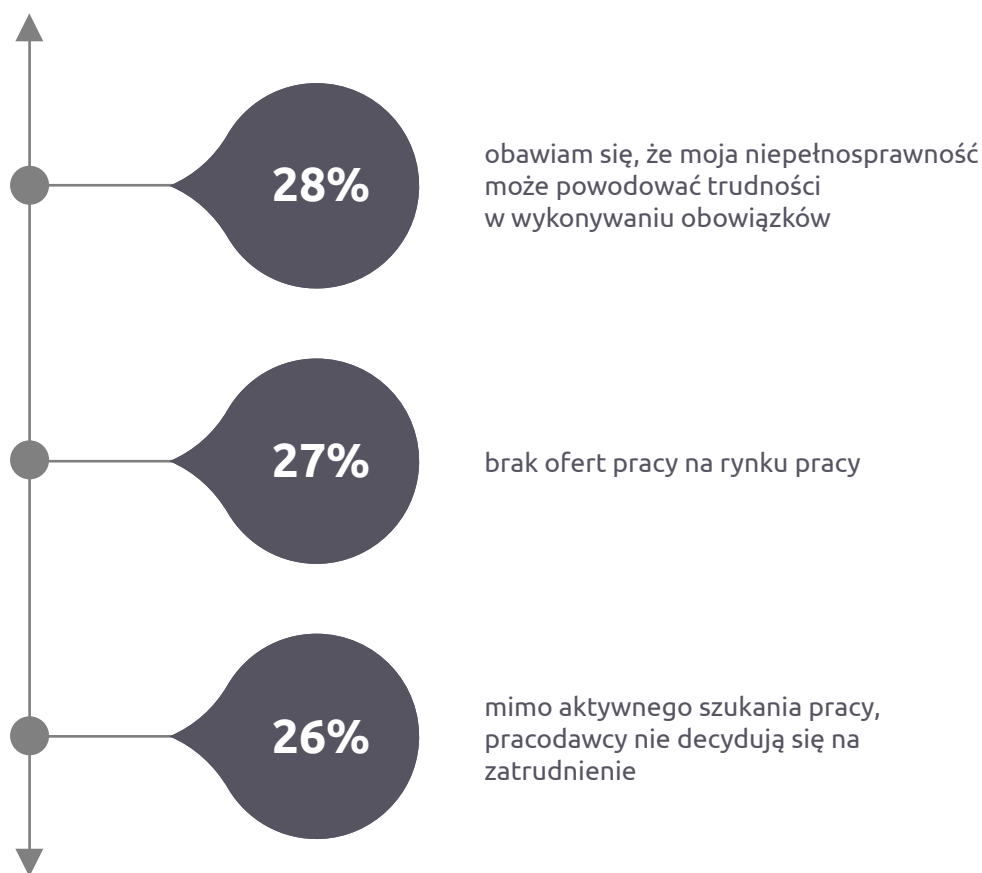


**Wykres 1.** Przyczyny trudności w znalezieniu pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, N=226

Źródło: Opracowanie własne.

Osoby z niepełnosprawnościami objęte badaniem najczęściej deklarowały, że trudnością w podjęciu zatrudnienia są obawy, że posiadana niepełnosprawność może uniemożliwić wykonywanie obowiązków na danym stanowisku (27,88%). Kolejną barierą w ich ocenie jest brak ofert pracy na rynku (27,43%). 26,11% osób stwierdziło, że mimo aktywnego szukania pracy, pracodawcy nie zdecydowali się na ich zatrudnienie, zaś 23,89% ma obawy dotyczące tego,

że posiadane przez nie wykształcenie jest niewystarczające. Niespełna jedna piąta badanych wskazała na inne przyczyny barier utrudniających podjęcie zatrudnienia (19,91%). Wśród nich dominowały te dotyczące ograniczeń zdrowotnych i wieku badanych oraz wynikające ze zbyt wysokich, w opinii ankietowanych, oczekiwań pracodawcy wobec osoby kandydującej na dane stanowisko pracy.



**Rysunek 4.** Główne bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, N=226 (osoby ankietowane miały możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)

Źródło: Opracowanie własne.

W trakcie realizowanych wywiadów pogłębionych niepracujące osoby z niepełnosprawnościami biorące udział w programach aktywizacji zawodowej w Fundacji wskazywały często jako bariery w zatrudnianiu brak odpowiednich kompetencji i umiejętności niezbędnych na rynku pracy.

” Osoby się gubią, wszystko idzie tak do przodu, wchodzą te wszystkie komputery, to wszystko, to jest przeszkoda, żeby to wszystko przeskoczyć. Ja jestem niemobilna – nie mam prawa jazdy – i zaczynają się robić schody.  
(kobieta, 50 r.ż. bez pracy od ponad roku)

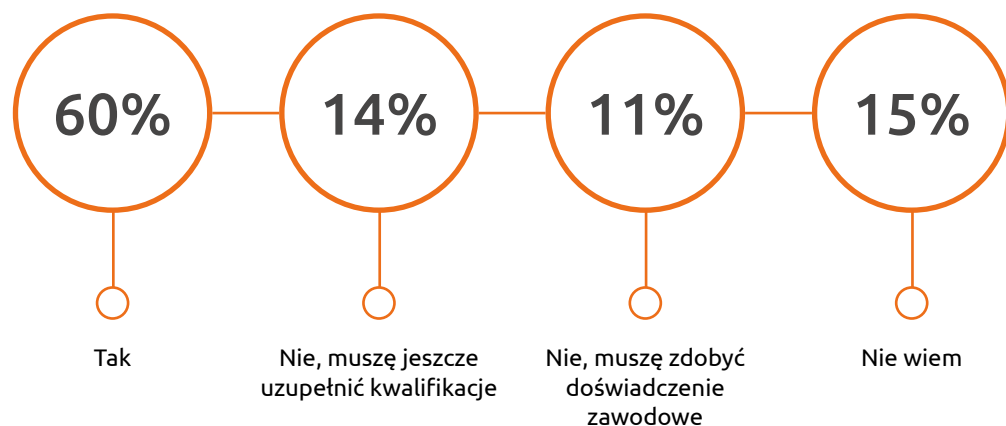
Ważnym czynnikiem, wg osób z niepełnosprawnościami, wstrzymującym przed podjęciem danej pracy są także ograniczenia zdrowotne.

” Oferty są fajne, tylko ja nie mam do nich zdrowia. Nie chcę sobie zrobić przy nich z siebie jeszcze większej kaleki.  
(kobieta, powyżej 50 r.ż. bez pracy od 6 do 12 miesięcy)

Jest to spójne ze stanowiskiem specjalistek i specjalistów Fundacji, wśród których część wskazuje, że względy zdrowotne osób z niepełnosprawnościami utrudniają im znalezienie pracy.

Brak doświadczenia zawodowego, przy jednocześnie wysokich wymaganiach osób z niepełnosprawnościami stanowi według badanego zespołu specjalistek główny powód uniemożliwiający im znalezienie pracy. Ponadto klientki i klienci Fundacji, w opinii specjalistek, często nie mają wystarczającej motywacji do poszukiwania pracy.

Na pytanie, czy uważa Pani/Pan, że ma wystarczające przygotowanie, aby podjąć zatrudnienie, ponad połowa badanych osób z niepełnosprawnościami (60,18%) stwierdziła, że tak. 13,72% zadeklarowało, że nie i musi uzupełnić jeszcze kwalifikacje, a 11,06% uznało, że potrzebuje zdobyć większe doświadczenie zawodowe. Co ciekawe, aż 15,04% badanych odpowiedziało, że nie wie, czy ma wystarczające przygotowanie, aby podjąć zatrudnienie.



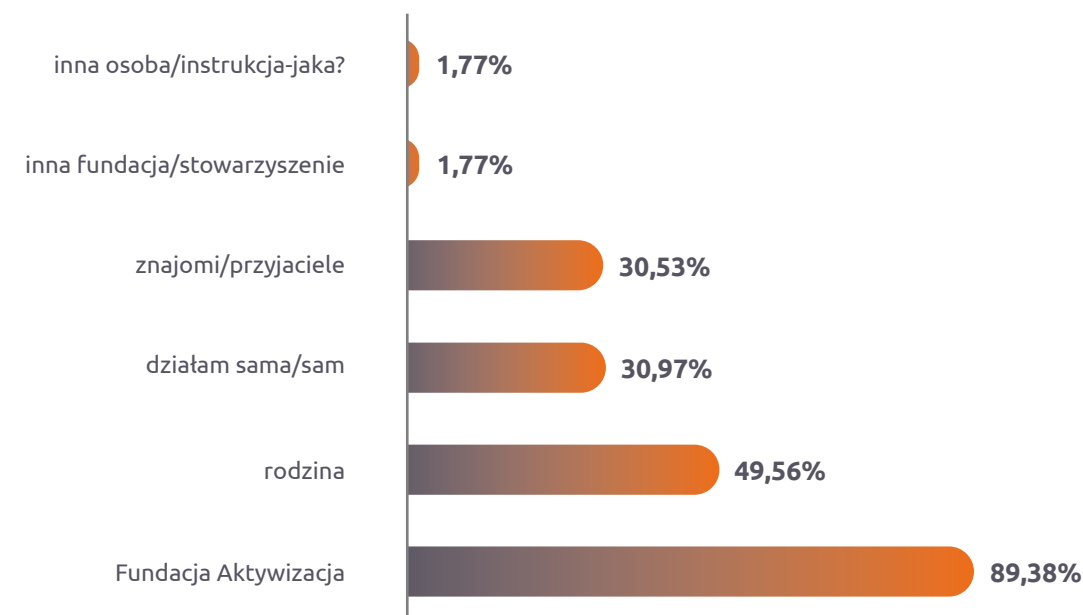
**Rysunek 5.** Przygotowanie do podjęcia zatrudnienia w opinii osób z niepełnosprawnościami, N=226

Źródło danych: Opracowanie własne

## Instytucje i osoby wspierające osoby z niepełnosprawnościami w procesie poszukiwania zatrudnienia

Na pytanie o osoby lub podmioty uczestniczące w poszukiwaniu pracy zdecydowana większość osób z niepełnosprawnościami ankietowanych w badaniu ilościowym wskazała, że w poszukiwaniu zatrudnienia wspiera ich Fundacja Aktywizacja (89,38%). Blisko połowa badanych otrzymuje również wsparcie ze strony rodziny (49,56%), 30,53% od znajomych i przyjaciół, a 30,97%

podejmuje również działania samodzielnie. Po 1,77% odpowiedziało, że wsparcie otrzymują od innych fundacji i stowarzyszeń, a także innych podmiotów i osób (wymieniono urząd pracy, partnerkę, urząd miasta i gminy oraz Internet).



**Wykres 2.** Wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, N=226 (Osoby ankietowane miały możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi)

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe dane znajdują potwierdzenie w realizowanym systematycznie przez Fundację Aktywizacja badaniu poświęconemu analizie satysfakcji z pracy klientów organizacji. Większość niepracujących (87,20%) deklaruwała potrzebę otrzymywania dalszego wsparcia w poszukiwaniu nowej pracy ze strony Fundacji Aktywizacja (Barometr, 2021, 2022).

Jednocześnie, jak wynika z wypowiedzi badanych w trakcie prowadzonych wywiadów indywidualnych

pogłębionych, ich dotychczasowe doświadczenia dotyczące wsparcia otrzymywanego ze strony innych instytucji nie były zbyt dobre.

„**Ja mam bardzo złe wspomnienia związane z opieką społeczną. To nie pierwszy raz, kiedy zostałam tak zlekceważona, odsunięta. (...) Jak mam orzeczenie o niezdolności do pracy, to już mnie to eliminuje. Mi tak powiedziano w KIS (Klub Integracji Społecznej przy MOPR), nie chciano mnie zapisać na kurs, bo**

powiedzieli, że jak mam całkowitą niezdolność do pracy, to nie mogę pracować.

(kobieta, powyżej 50 r.ż. bez pracy od 6 do 12 miesięcy)

Szczególnie zwracano uwagę na niską skuteczność wsparcia w obszarze aktywizacji zawodowej oferowanego przez Powiatowe Urzędy Pracy.

” Dla mnie Urząd Pracy to nie jest jakaś super instytucja i oferty pracy są u nich takie, że idzie ręce załamać. Trzeba by szukać jakichś sposobów na reformy. (...) Państwo za mało pomaga osobom

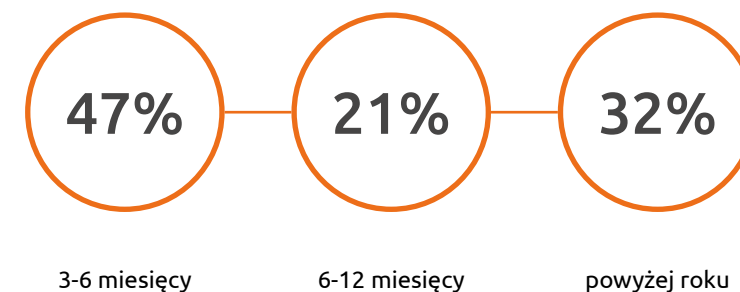
z niepełnosprawnościami wyjść z cienia, z marazmu. Z czasem one się poddają i oczekują kolejnych świadczeń od państwa. (mężczyzna, powyżej 50 r.ż. nie pracuje od 3 do 6 miesięcy)

” Urząd Pracy nie wspierał mnie. Pan powiedział, że tylko praca fizyczna i on pracy dla mnie nie ma. Państwo powinno być zainteresowane, dlatego, że jest to problem ogólnopolski z niepracującymi osobami z niepełnosprawnościami. (kobieta, wiek: 30-39 lat, bez pracy od ponad roku)

## Motywacje osób z niepełnosprawnościami do poszukiwania zatrudnienia

Jak pokazało badanie ilościowe, blisko połowa ankietowanych osób z niepełnosprawnościami (46,46%) korzystała ze wsparcia Fundacji Aktywizacja od 3 do 6 miesięcy i była to najliczniejsza ze względu na długość otrzymywanego wsparcia grupa osób. 32,3% otrzymywało wsparcie od strony

organizacji od ponad roku, a 21,4% od 6 do 12 miesięcy.



Rysunek 6. Czas korzystania ze wsparcia Fundacji Aktywizacja, N=226

Źródło: opracowanie własne.

W trakcie wywiadów indywidualnych osoby badane przedstawiły swoją opinię na temat wsparcia, jakie otrzymały od Fundacji Aktywizacja. Większość z nich była zadowolona, a wręcz pozytywnie zaskoczona angażującym podejściem organizacji do osób z niepełnosprawnościami.

” Kiedy pierwszy raz wyszedłem z Fundacji pomyślałem - Boże?! czy to sen?! Pomagają, wspierają, ciepłe, życzliwe?! Teraz jestem pełen energii, dobrego nastroju, moja psychika się zmieniła! (mężczyzna, powyżej 50 r.ż. bez pracy od 3 do 6 miesięcy)

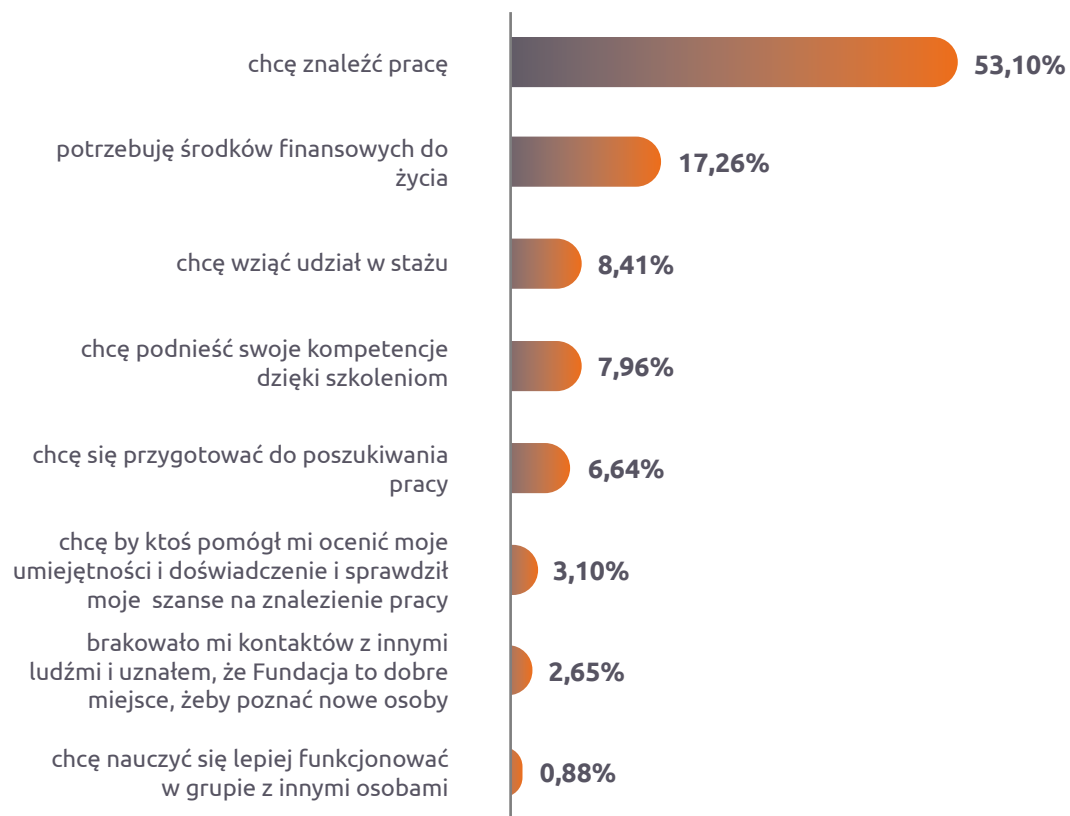
Udzielone wypowiedzi świadczą o tym, że w odniesieniu do części rozmówców współpraca z Fundacją ma charakter trwały i powtarzalny.

” Jak tylko stracę pracę, zawsze wracam do Fundacji. (kobieta, wiek: 30-39 lat, bez pracy powyżej roku)

Osoby biorące udział w badaniu ankietowym zostały zapytane, co zmotywowało je do szukania wsparcia w Fundacji Aktywizacja. Ponad połowa (53,1%) odpowiedziała, że chce znaleźć pracę, ponieważ uważa, że jest ona potrzebna i chciałaby móc się w niej sprawdzić. 17,26% ankietowanych wskazało na potrzebę posiadania środków finansowych do życia. 8,41% chciałoby wziąć udział w stażu, 7,96% chce podnieść swoje kompetencje dzięki szkoleniom, a 6,64% chce się w ten sposób przygotować do dalszego poszukiwania pracy. Nieco ponad 3% badanych chciałoby otrzymać wsparcie w ocenie umiejętności i doświadczenia oraz sprawdzić swoje

szanse na znalezienie pracy. Nieliczni zaznaczyli, że brakowało im kontaktów z innymi ludźmi, a Fundacja stanowi

dobre miejsce, aby poznać nowe osoby (2,65%) oraz chcą nauczyć się lepiej funkcjonować w grupie(0,88%).



**Wykres 3.** Motywatory udziału w procesie aktywizacji zawodowej, N=226

Źródło: opracowanie własne.

Niepracujące osoby z niepełnosprawnościami wspierane przez Fundację przedstawiły w trakcie wywiadów pogłębionych swoje stanowisko wobec czynników decydujących o ich motywacji do pracy. Najczęściej wskazywano w tym aspekcie kwestie finansowe i dotyczące dalszego rozwoju zawodowego.

” Nie wyobrażam sobie życia bez pracy. Bo praca to dla mnie źródło nie tylko dochodów, chociaż to też jest ważne. Potrzebny mi jest rozwój, zdobywanie nowych kwalifikacji i kontakt z ludźmi.  
(kobieta, wiek: 30-39 lat, bez pracy od ponad roku)

” Praca pozwoli osobie niepełnosprawnej lepiej żyć, bo większość osób ma do zapłacenia miesięcznie rachunki – tak jak wszyscy.  
(mężczyzna, wiek: 30-39 lat, bez pracy ponad roku)





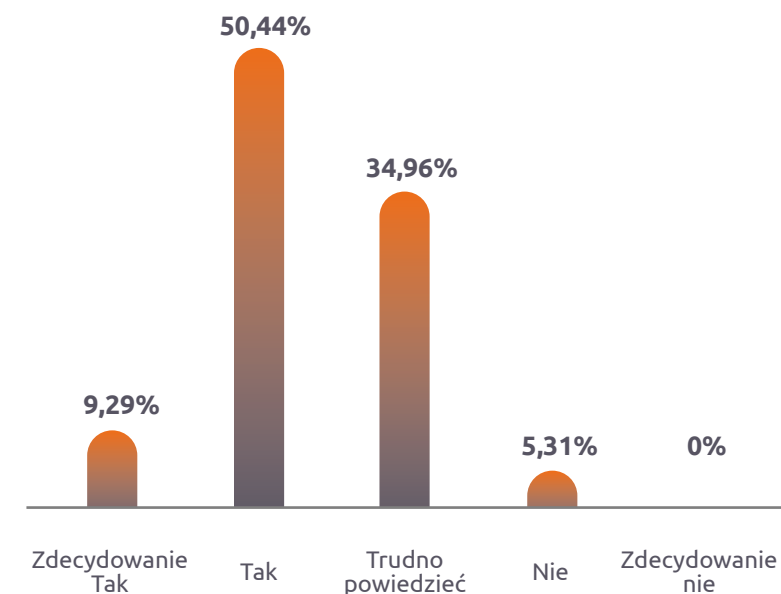
Znalezienie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami utrudnia brak wiary we własne umiejętności, brak wiary w to, że możemy zaoferować coś sobie i światu.

(kobieta, wiek: 30-39 lat, bez pracy od ponad roku)

## Kompetencje osób z niepełnosprawnościami poszukujących zatrudnienia

Ponad połowa ankietowanych była przekonana, że ich kompetencje i doświadczenie zawodowe pozwolą im na znalezienie pracy (50,44%). 34,96% deklaruje, że trudno im na to pytanie odpowiedzieć, a 5,31%

uważa, że posiadane kompetencje i doświadczenie zawodowe nie przyczynią się do znalezienia zatrudnienia.



**Wykres 4.** Przekonanie, że kompetencje i doświadczenie pozwolą na znalezienie pracy, N=226  
Źródło: opracowanie własne.



Jednocześnie, większość osób, które wzięły udział w badaniu wierzy w to, że znajdzie pracę (łącznie 75,22%). Niespełna jedna czwarta udzieliła na to pytanie odpowiedzi – trudno powiedzieć – (23,01%). Zaledwie 1,77% deklaroowało, że nie ma wiary w znalezienie nowej pracy.

Niepracujące osoby z niepełnosprawnościami wypowiedziały

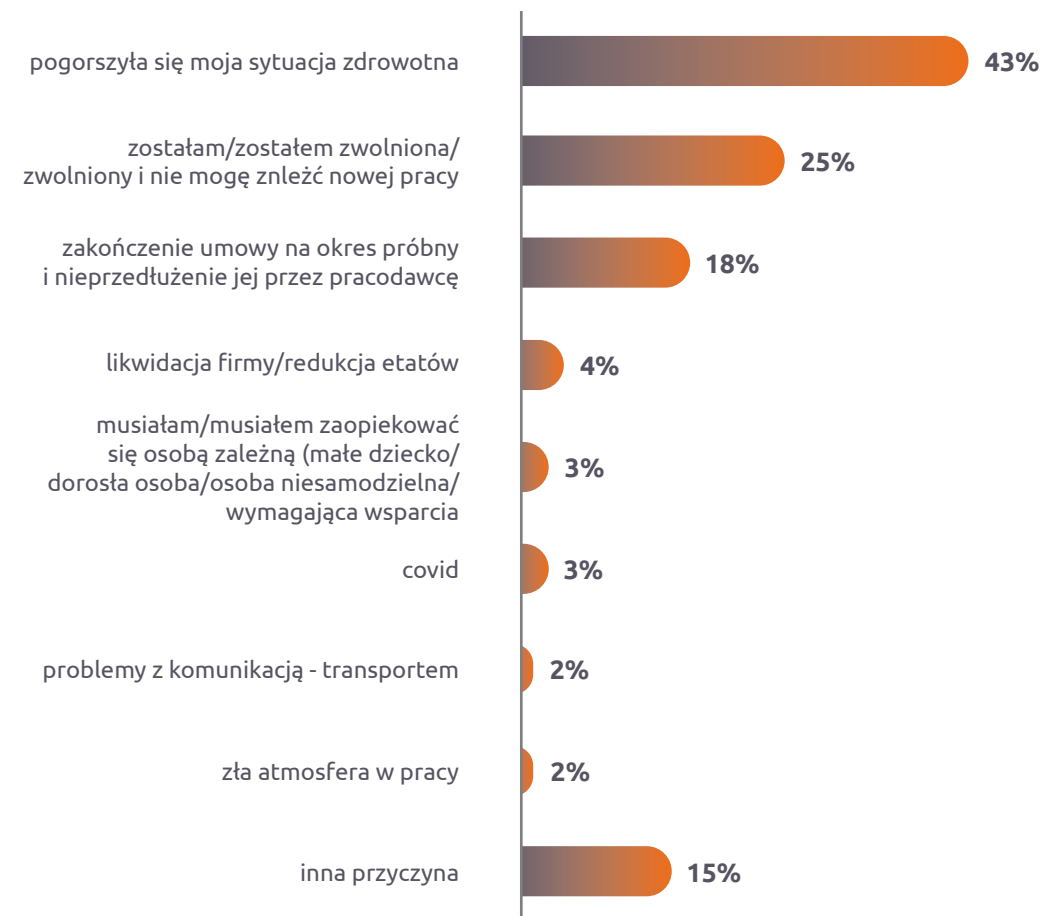
się na ten temat w trakcie wywiadów indywidualnych następująco:

”Ostatnio byłem na rozmowie rekrutacyjnej i mówiłem, że znam angielski, prowadzę bloga i robię różne rzeczy, ale ta pani była zupełnie zaimpregnowana. (mężczyzna, wiek: 40-49 lat, bez pracy od 6 do 12 miesięcy)

## Powody utraty zatrudnienia

Najczęściej wymienianym powodem utraty/rezygnacji z pracy z poprzedniego zatrudnienia było pogorszenie się sytuacji zdrowotnej (43%) lub zwolnienie (25%) oraz zakończenie umowy na okres próbny i nieprzedłużenie jej przez pracodawcę (18%).

Wśród innych przyczyn utraty/rezygnacji z zatrudnienia pojawiły się m.in. macierzyństwo, chęć zmiany pracy, niskie zarobki.



Wykres 5. Przyczyna utraty pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, N=209

Źródło: opracowanie własne.

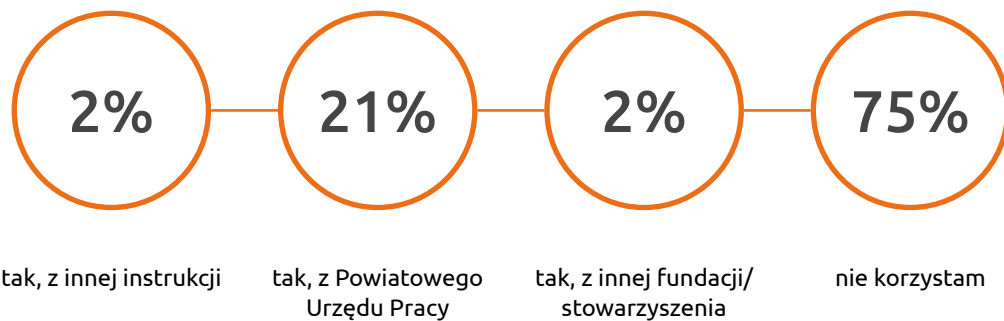
Otrzymane odpowiedzi są spójne z wynikami badania „Barometr skutecznej aktywizacji” prowadzonego cyklicznie w Fundacji Aktywizacja. Dane za okres 2021-2022 dla osób, które po zakończonym programie aktywizacji zawodowej weszły na rynek pracy i ją później utraciły pokazują, że najczęstszą przyczyną zakończenia

pracy było nieprzedłużenie umowy przez pracodawcę lub wygaśnięcie umowy (37,67%) oraz pogorszenie się stanu zdrowia uniemożliwiająca dalszą pracę na danym stanowisku (21,88%) (Barometr, 2021-2022).

## Działania podejmowane przez osoby z niepełnosprawnościami w celu znalezienia zatrudnienia

Większość osób z niepełnosprawnościami objętych badaniem ankietowym deklaruowała, że nie korzystała ze wsparcia innych instytucji poza Fundacją Aktywizacja (74,78%). 20,8% określiło, że korzystało z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy, a 2,21% – z pomocy innej fundacji/stowarzyszenia. Wśród

innych wymienianych form wsparcia wskazywano również na: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, asystenta osoby niepełnosprawnej, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Caritas i portal dla osób z niepełnosprawnościami (2,21%).

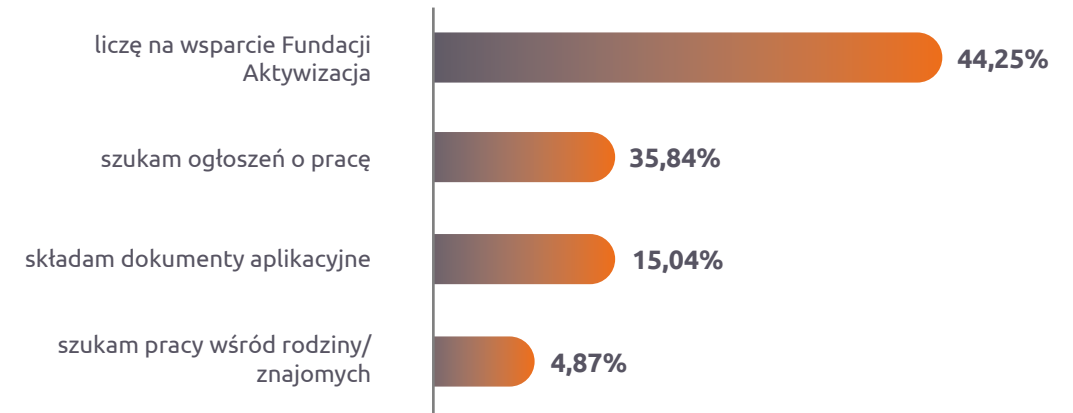


**Rysunek 7.** Korzystanie ze wsparcia innych instytucji wśród osób z niepełnosprawnościami, N=226

Źródło: opracowanie własne.

Wśród wymienianych przez osoby badane działań mających na celu znalezienie pracy, blisko połowa zaznaczyła, że liczy na wsparcie ze strony Fundacji Aktywizacja (44,25%). 35,84% osób wskazało, że sama aktywnie szuka ogłoszeń o pracę,

15,04% składa dokumenty aplikacyjne (w tym list motywacyjny oraz CV), a 4,87% szuka wsparcia u rodziny i znajomych. Nikt nie zadeklarował, że liczy na wsparcie ze strony innych instytucji.



**Wykres 6.** Działania podejmowane w celu znalezienia pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, N=226

Źródło: opracowanie własne.

Powyższe dane znajdują swoje odzwierciedlenie w wypowiedziach niepracujących klientek i klientów Fundacji. Osoby biorące udział w wywiadach podkreślały istotność następujących czynności podejmowanych w celu znalezienia pracy:

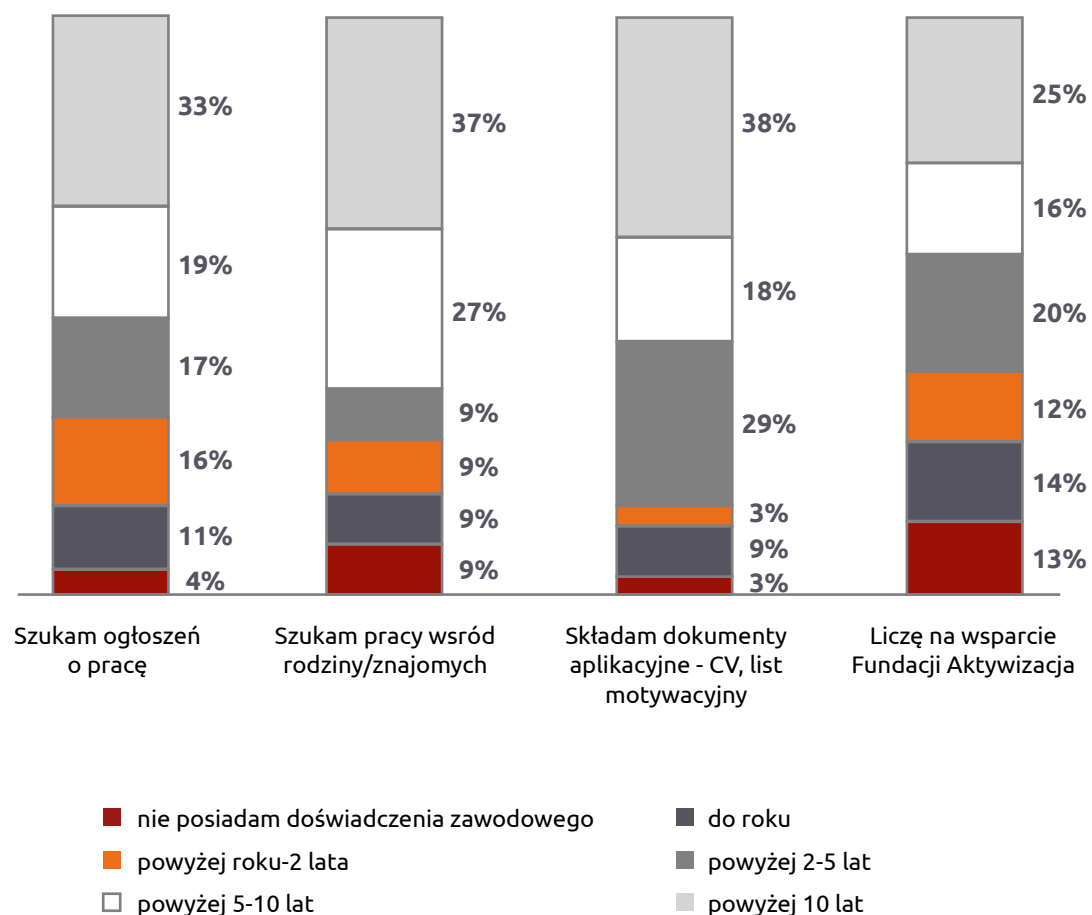
„Poszukuję pracy przez ogłoszenia w Internecie, czasami proszę też o polecenie, jeżeli ktoś słyszał

o pracy, to pytam takiej osoby. (kobieta, wiek: 30-39 lat, bez pracy od ponad roku)

Wśród ankietowanych osób z niepełnosprawnościami biorących udział w badaniu ilościowym wyraźna jest tendencja do zwiększonej aktywności w samodzielnym poszukiwaniu zatrudnienia u osób, które posiadają większe doświadczenie zawodowe. Osoby, które nie posiadają

w ogóle doświadczenia zawodowego lub posiadają je znikome dużo częściej wskazują na to, że liczą na wsparcie

Fundacji w znalezieniu zatrudnienia.



Wykres 7. Doświadczenie zawodowe a aktywność w poszukiwaniu pracy, N=226

Źródło: opracowanie własne.

Specjalistki uczestniczące w wywiadzie grupowym podkreślały, że osoby z niepełnosprawnościami korzystają z portali społecznościowych, gdzie szukają kontaktów na grupach oferujących pracę. Najczęściej CV są przez nich wysyłane przez Internet. Sporadyczne są sytuacje, w których osoby z niepełnosprawnościami dostarczają dokumenty aplikacyjne potencjalnemu pracodawcy do firmy bezpośrednio.

Rozmówczynie podkreślały w trakcie wywiadu grupowego, że osoby z niepełnosprawnościami wymagają najczęściej z ich strony dużego wsparcia w aspekcie aktywnego uczestniczenia w procesie poszukiwania pracy. Jednocześnie specjalistki starają się ich aktywizować do większej samodzielności w tym obszarze. Z drugiej strony obserwuje się wśród wspieranych osób z niepełnosprawnościami stosunkowo dużą liczbę zachowań o charakterze roszczeniowym. Oczekują one, że osoby wspierające je w Fundacji, zaopiekują się nimi i po prostu znajdą im pracę, a od nich samych nie będzie wymagana aktywność indywidualna. Jest też grupa osób, która przychodzi do organizacji z konkretnymi oczekiwaniami, które nierzadko rozmijają się one z realnymi warunkami funkcjonowania rynku pracy w Polsce.

W opinii specjalistek i specjalistów wspierających na co dzień osoby z niepełnosprawnościami w poszukiwaniu pracy, klientki i klienci Fundacji są najczęściej zbyt mało zmotywowane i zmotywowani do poszukiwania zatrudnienia.

Z kolei na pytanie postawione osobom z niepełnosprawnościami w badaniu ankietowym o rodzaj wsparcia doradczego/szkoleniowego bądź innego, którego brakuje im w aspekcie przygotowania się i podjęcia zatrudnienia, osoby te najczęściej wskazywały właśnie na znalezienie pracy lub znalezienie odpowiedniej oferty pracy. W odniesieniu do wsparcia szkoleniowego, najczęściej powtarzające się odpowiedzi stanowiły te dotyczące chęci zrealizowania działań z obszaru kompetencji cyfrowych lub nabycia konkretnych kwalifikacji. Niektórzy ankietowani deklaruowali potrzebę przekwalifikowania się, oczekiwali większej pomocy ze strony psycholożki/psychologa, doradczyni zawodowej/doradcy zawodowego i innych specjalistek i specjalistów.



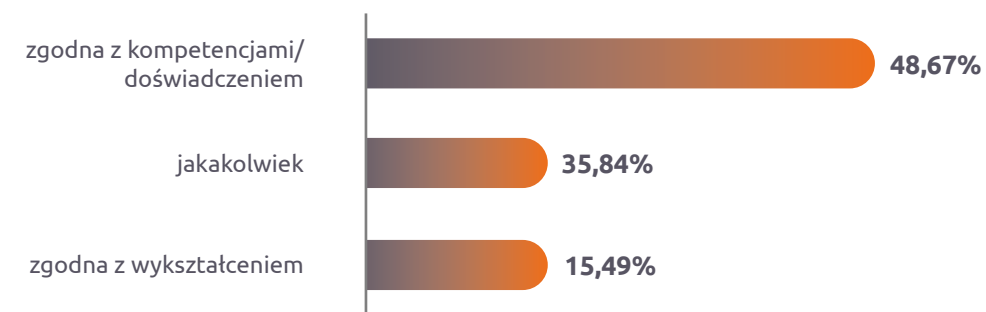
**Rysunek 8.** Oczekiwany przez osoby z niepełnosprawnościami biorące udział w programach aktywizacji zawodowej rodzaj wsparcia

Źródło: Opracowanie własne.

## Oczekiwania osób z niepełnosprawnościami wobec zatrudnienia

Blisko połowa badanych szukała pracy zgodnej z ich doświadczeniem zawodowym i kompetencjami (48,67%). Dla 35,84% rodzaj pracy nie miał

znaczenia. 15,49% szukało pracy zgodnej z ich wykształceniem.



**Wykres 8.** Rodzaj poszukiwanej pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, N=226

Źródło: opracowanie własne.

Wśród najczęściej wymienianych korzyści z pracy wskazywano źródło utrzymania (86,73%). W dalszej kolejności wymieniano możliwość spotkań i kontaktów z ludźmi (36,73%), wzrost poczucia własnej wartości, poczucia się ważnym i potrzebnym (29,20%), możliwość oderwania (29,20%), możliwość oderwania

się od codzienności i zapomnienia o niepełnosprawności (26,99%), możliwość samorealizacji (24,78%), zdobycie doświadczenia zawodowego (21,24%), a także sposób odnalezienia się w społeczeństwie (9,73%) oraz inne (2,21%).



**Wykres 9.** Korzyści z pracy w opinii osób z niepełnosprawnościami biorących udział w programach aktywizacji zawodowej, N=226 (odpowiedzi nie sumują się do 100%, każda osoba mogła wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi)

Źródło: opracowanie własne.

Na pytanie o to, na czym najbardziej zależałoby ankietowanym osobom z niepełnosprawnościami, gdyby podjęły zatrudnienie, najczęściej pojawiającą się odpowiedzią była przyjazna atmosfera (60,62%) oraz wysokie zarobki (50,44%). Wśród pozostałych kwestii istotnych dla tej

grupy osób znalazły się: szacunek przełożonego (36,28%), zrozumienie dla posiadanej niepełnosprawności (35,40%), szacunek współpracowników (30,09%), możliwość rozwoju zawodowego (22,12%) oraz ciekawe zadania (16,81%).



**Wykres 10.** Wartości w pracy w opinii osób z niepełnosprawnościami biorących udział w programach aktywizacji zawodowej, N=226 (odpowiedzi nie sumują się do 100%, każda osoba mogła wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi)

Źródło: opracowanie własne.

W odpowiedzi na pytanie o preferencje dotyczące rodzaju stanowisk pracy, na których osoby z niepełnosprawnościami chciałyby pracować najwięcej z nich wskazywało stanowiska administracyjno-biurowe. Wśród pozostałych odpowiedzi (choć już mniej popularnych) znalazł się m. in. pracowniczka/pracownik ochrony i sprzedawczyni/sprzedawca.

Na pytanie o oczekiwane wynagrodzenie netto przy założeniu pracy na pełen etat, 23,01% zadeklarowało, że chciałoby zarabiać 2500 zł, 24% - 3000 zł, a 10,62% - 3500 zł. 5,75% osób wskazało jako oczekiwane wynagrodzenie 2800 zł, zaś 4,42% - 4000 zł. Łącznie 11,6% badanych odpowiedziało, że oczekiwane przez nich wynagrodzenie zawiera się w przedziale między 2000 zł a 2300 zł netto. Średnia oczekiwanego przez ankietowanych wynagrodzenia wyniosła 2954,64 zł, mediana zaś 2500 zł netto. Oczekiwania finansowe osób z niepełnosprawnościami znacznie odbiegają od oczekiwań finansowych populacji w ogóle. Zgodnie z badaniem „Młodzi Polacy na rynku pracy” oczekiwania finansowe młodych Polaków wchodzących na rynek (przed 27 rokiem życia) są prawie dwukrotnie wyższe ich mediana to 4863 zł netto<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Młodzi na rynku pracy, PWC, Well.hr, Absolwent Consulting, Warszawa 2022, [https://www.pwc.pl/pl/pdf/mlodzi-polacy-na-ryнку-pracy-2022\\_pl.pptx.pdf](https://www.pwc.pl/pl/pdf/mlodzi-polacy-na-ryнку-pracy-2022_pl.pptx.pdf), dostęp: 16.01.2023.

Rozpatrując różnice w obszarze oczekiwań objętych badaniem osób z niepełnosprawnościami a osobami młodymi w Polsce warto zwrócić uwagę, że wśród badanych osób znajdują się osoby z doświadczeniem zawodowym, który co do zasady powinien wpływać na poziom oczekiwanego wynagrodzenia.

Osoby z niepełnosprawnościami, w trakcie wywiadów pogłębionych prezentowały podzielone zdania na temat preferencji dotyczących zatrudnienia na otwartym i chronionym rynku pracy. Większość z nich nie znała różnic wynikających z podjęcia pracy w jednym i drugim miejscu. Mimo niewielkiej wiedzy w zakresie funkcjonowania rynku chronionego i otwartego większość osób wskazała, że preferuje pracę w różnorodnym środowisku pracy, charakterystycznym dla rynku otwartego.

**”Otwarty rynek pracy ma to do siebie, że można więcej zarobić i człowiek się czuje bardziej normalnie.  
(mężczyzna, wiek: 40-49 lat, bez pracy od 6 do 12 miesięcy)**

Specjalistki – uczestniczki wywiadu grupowego uważały, że stanowisko osób z niepełnosprawnościami wobec tego, czy chciałyby pracować na otwartym, czy chronionym rynku pracy, bywa stereotypowe. Część osób uważa,

że lepiej im będzie w Zakładzie Pracy Chronionej.

Powszechnie wśród specjalistek, które wzięły udział w wywiadzie grupowym było przeświadczenie, że to jednak otwarty rynek pracy gwarantuje większe możliwości

i szersze perspektywy dalszego rozwoju w aspekcie podejmowanego przez osoby z niepełnosprawnościami zatrudnienia.

**”Otwarty rynek pracy jest zdrowszy.  
(kobieta, wiek: 30-39 lat, bez pracy od ponad roku)**

## Obawy osób z niepełnosprawnościami wobec zatrudnienia

Specjalistki, w trakcie wywiadu fokusowego, podkreślały, że duży niepokój wśród osób z niepełnosprawnościami wzbudza w nich konieczność przedłożenia pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności, a finalnie odrzucenie ich kandydatury ze względu na uprawnienia z tego wynikające.

Ponadto, według uczestniczek wywiadu fokusowego, osoby z niepełnosprawnościami mają liczne obawy związane z wejściem do nowego środowiska. Unikają pracy pod presją czasu oraz przebywania w dużych grupach. Wśród pozostałych trudności należy wymienić niepokoje dotyczące posiadanych ograniczeń zdrowotnych (np. planowana operacja może spowodować nieprzedłużenie umowy o pracę) i komunikacyjnych (wykluczenie komunikacyjne w danej grupie).

W opinii specjalistek, obszarem obaw klientek i klientów Fundacji jest również komunikacja transportowa. Osoby z niepełnosprawnościami czują się zniechęcone zbyt długim i skomplikowanym dojazdem do pracy. Trudność ta nasila się zwłaszcza w godzinach wieczornych i nocnych, gdy transport publiczny jest zazwyczaj mniej osiągalny.

Według uczestniczek badania fokusowego osoby z niepełnosprawnościami mają także obawy dotyczące wejścia w konflikt z osobą przełożoną oraz tego, że zostaną przez niego wykorzystane, np. poprzez wykonywanie zadań za innych współpracowników. Kwestia ta łączy się także z oczekiwaniami wobec otrzymywanego wynagrodzenia. W rozmowach ze specjalistkami, klientki i kliencie zgłaszali najczęściej oczekiwania, że powinno być ono

wyższe od minimalnej krajowej płacy.

Opinia specjalistek pokrywa się z opiniami samych osób z niepełnosprawnością, które mówią o swoich lękach dotyczących rozpoczęcia nowej pracy jako częstym braku wiary we własne umiejętności, braku wiary w to, co osoby mają do zaoferowania.

**”Z zakładu pracy chronionej wyszłam z poczuciem, że się do niczego nie nadaję. Może dlatego zajęło mi 6 lat szukanie pracy.  
(kobieta, wiek: 30-39 lat, bez pracy od ponad roku)**

Choć podobne obawy związane z podjęciem nowego zatrudnienia zdają się towarzyszyć wszystkim badanym osobom z niepełnosprawnościami, to jednocześnie intensyfikują się one wraz z wiekiem. Im starsza niepracująca osoba z niepełnosprawnością, tym decyzja o podjęciu pracy jawi się jako trudniejsza. Sytuacja komplikuje się również wówczas, gdy czas pozostawania bez pracy tej osoby jest długi, a większość bądź całe swoje dotychczasowe życie zawodowe,

przepracowała ona w jednym zakładzie pracy.

**”Ja jestem w zawieszaniu, przez 20 lat pracowałam w określonym zawodzie, w tej chwili się pogubiłam, nie wiem co miałabym dalej robić, w którym kierunku iść. Do zawodu nie mogę wrócić ze względu na zdrowie.”  
(kobieta, powyżej 50 r.ż. bez pracy od ponad roku)**

Nie bez znaczenia pozostaje również kwestia pandemii, w trakcie której nastąpiły liczne i znaczne zmiany dotyczące organizacji pracy, np. wprowadzenie w wielu przedsiębiorstwach na stałe systemu pracy zdalnej i systemu pracy hybrydowej.

**”Obawiam się powrotu do pracy (5 lat nie pracuje), braku przygotowania. Pandemia zrobiła swoje i ciężkie będzie z powrotem podejście jeden do drugiego człowieka.  
(kobieta, powyżej 50 r.ż. bez pracy od ponad roku)**

## Zatrudnienie jako czynnik zmiany w życiu osób z niepełnosprawnościami

Osoby z niepełnosprawnościami objęte badaniem zostały zapytane o to, co praca może zmienić w ich życiu. Najwięcej osób wskazało, że dzięki pracy będą mieć środki na realizację hobby i innych ważnych dla nich aktywności. Średnia dla tej kategorii odpowiedzi na skali pięciostopniowej wyniosła 4,15. 88,19% zadeklarowało, że praca umożliwi im większą

aktywność i częstsze wychodzenie z domu (średnia 3,96), 73,45% (średnia 3,70) uważa, że zyskałoby dzięki niej odwagę do poznawania nowych ludzi i miejsc, a 70,70% (średnia 3,47) wskazuje na poprawę relacji ze znajomymi i otoczeniem. 68,14% (średnia 3,42) twierdzi, że praca umożliwi im poprawę relacji z rodziną i najbliższymi.

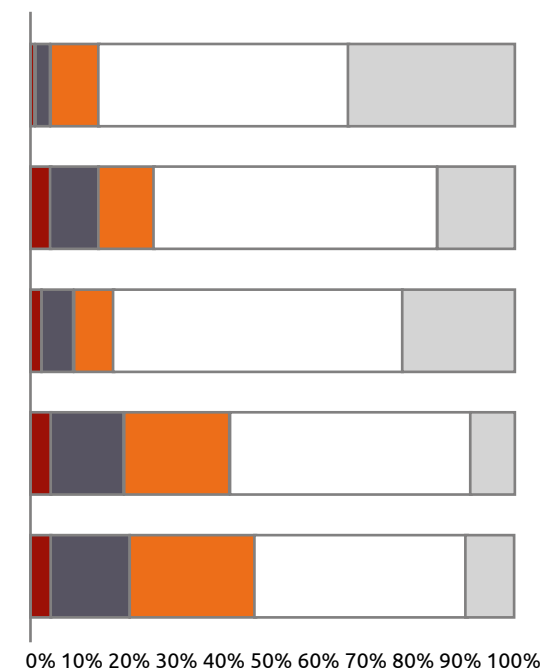
Dzięki pracy będę mieć środki na realizację hobby i innych aktywności, które są dla mnie ważne

Zyskam odwagę do poznawania nowych ludzi i miejsc

Będę bardziej aktywna/aktywny i będę częściej wychodzić z domu

Moje relacje ze znajomymi i otoczeniem poprawią się

Moje relacje z rodziną i najbliższymi poprawią się



■ zdecydowanie nie ■ raczej nie ■ ani tak, ani nie □ raczej tak ■ zdecydowanie tak

Wykres 11. Praca jako czynnik zmiany w życiu osób z niepełnosprawnościami, N=226

Źródło: Opracowanie własne.

Osoby objęte wywiadami miały możliwość podzielenia się w pytaniu otwartym swoimi przemyśleniami na temat tego, co jest dla nich pracą marzeń. Większość odpowiadających utożsamiała ją z konkretnym rodzajem zatrudnienia. Podobnie, jak w pytaniu o preferowane stanowisko pracy, również w tym przypadku, najpowszechniejszą odpowiedzią stanowiła chęć zatrudnienia na stanowisku biurowym/administracyjnym.

W tym aspekcie preferencje w zakresie zajmowanego stanowiska pracy osób z niepełnosprawnościami nie różnią się od danych dla ogółu populacji. Dane z raportu „Pierwsza praca Polaka” przeprowadzonego przez Tikrow pokazują, że praca biurowa zajmuje 1 miejsce na liście 10 najczęściej wybieranych zawodów w Polsce<sup>10</sup>.

Oprócz tego, niektóre osoby wymieniały cechy, jakie powinna posiadać ich praca marzeń, np.: „możliwość rozwoju zawodowego, z ciekawymi, przyjaznymi współpracownikami”, „wykonywanie pracy, w której będę mógł wykorzystać swoje wykształcenie”, „praca, w której można spokojnie wykonywać zadania”, „praca, w której będę

mogła wykonywać zadania biorąc pod uwagę ograniczenia zdrowotne oraz w przyjaznej atmosferze”.

Były też osoby, które charakteryzowała postawa zrezygnowania, nie wierzyły w istnienie pracy marzeń, np.: „w obecnej sytuacji nie mam pracy marzeń. Gdy byłam młodsza chciałam zostać pielęgniarką, obecnie ani wiek ani stan zdrowia uniemożliwiają mi podjęcie pracy marzeń” lub „nie ma pracy marzeń”, „na dzień dzisiejszy to marzeniem jest iść w ogóle do pracy”. Część osób nie była w stanie określić, czym jest dla nich praca marzeń – „nie wiem”, jak również kilka osób życzyłoby sobie, żeby związana była z ich codziennymi zainteresowaniami i hobby.

W trakcie wywiadu fokusowego specjalistki przywołały przykłady klientek i klientów, dla których znalezienie pracy stanowiło bardzo ważną zmianę w ich życiu. Jedną z tych osób, mimo posiadanego wcześniej braku kompetencji korzystania z programu Microsoft Excel, nauczyła się obsługi tego oprogramowania. Finalnie znalazła zatrudnienie na stanowisku, w którym korzysta z nabytych umiejętności i dalej rozwija się w swoim zawodzie. Inna osoba posiadała wysokie wykształcenie, ale utraciła pracę. Przez kilka lat nie mogła znaleźć adekwatnego do posiadanych kompetencji zatrudnienia. Wstydziła się

swojej pracy. Współpraca z Fundacją zaowocowała zmianą zatrudnienia, a w dalszym następstwie osiągnięciem satysfakcji zawodowej i chęcią doskonalenia swoich umiejętności.

Osoby z niepełnosprawnościami aktualnie uczestniczące w programach aktywizacji zawodowej dostrzegają w pracy okazje do zmiany swojego dotychczasowego życia.



<sup>10</sup> Pierwsza praca Polaka, Tikrow, Warszawa 2022, <https://focusonbusiness.eu/pl/ludzie/w-jakich-zawodach-i-branzach-polacy-rozpoczynaja-swoje-sciezki-zawodowe/26559>, dostęp: 16.01.2023 r.





## Wnioski



## Zwiększenie zaangażowania w aktywne poszukiwanie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami uczestniczące w procesie aktywizacji zawodowej to klucz do poprawy ich sytuacji na rynku pracy.

---

Niepracujące osoby z niepełnosprawnościami mają za sobą różne doświadczenia zawodowe – zarówno dotyczące rodzaju wykonywanej pracy, jak i czasu pozostawania na rynku pracy. Wśród osób z niepełnosprawnościami uczestniczących w procesie aktywizacji zawodowej czas pozostawania bez pracy jest zróżnicowany i wynika z wielu czynników. **Wśród osób posiadających wcześniejsze doświadczenie zawodowe najczęstszą przyczyną utraty poprzedniej pracy jest brak przedłużenia umowy przez pracodawcę i wygaśnięcie umowy zawartej na czas określony. Kolejny istotny i częsty czynnik stanowi pogorszenie stanu zdrowia.**

W aspekcie barier utrudniających wejście lub powrót na rynek pracy na uwagę zasługuje poziom wykształcenia, jak i przygotowanie zawodowe osób z niepełnosprawnościami, często niekorelujące z ofertami pracy dostępnymi na rynku pracy. **Pozostawanie bez pracy przez dłuższy czas wpływa na pogorszenie rozeznania rynku pracy oraz obiektywną ocenę swoich możliwości podjęcia pracy i szans na zatrudnienie na preferowanych stanowiskach.**

Na tej podstawie należy stwierdzić, że **osoby z niepełnosprawnościami są grupą wymagającą stałego wsparcia w procesie poszukiwania**

**zatrudnienia.** Jak pokazały przeprowadzone badania, niemożność wejścia lub powrotu na rynek pracy koreluje często z poczuciem zagubienia, niemocy i niesamodzielności. Jednocześnie, prezentują postawę roszczeniową, której towarzyszy zazwyczaj bierność w podejmowanych działaniach mających na celu znalezienie pracy. **Osoby z niepełnosprawnościami mają niewielką wiarę w swój sukces zawodowy.** Towarzyszą im liczne obawy związane z podejmowanym zatrudnieniem, m. in.: dotyczące ich stanu zdrowia oraz tego, czy ktoś będzie chciał ich zatrudnić. To z kolei powoduje, że oczekują one wsparcia w tym obszarze ze strony osób trzecich. Rezygnacja i zniechęcenie wynikające z długiego czasu poszukiwania pracy, skutecznie oddziałuje na brak „przebojowości” osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy i trudności towarzyszące efektywnemu zaprezentowaniu się przed potencjalnym pracodawcą, np. w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej.

**Najważniejszym wspólnym elementem wśród badanych jest chęć pozyskania zatrudnienia, choć przesłanki ku temu są indywidualne.** Najwięcej osób upatruje w przyszłej pracy źródła zarobkowania i utrzymania się, a także możliwości realizacji swojego hobby. Jednocześnie, według osób z niepełnosprawnościami, **praca**

**daje poczucie przynależności do grupy.** Wzmacnia przeświadczenie o byciu częścią społeczeństwa oraz sprawia, że osoby te czują się ważne i wartościowe, a dzięki temu również bardziej pewne siebie. **Praca pozwala nie tylko realizować potrzeby bytowe i ekonomiczne, ale również zapewnia osobom z niepełnosprawnościami odpowiednie samopoczucie i równowagę emocjonalną.**

Takie postrzeganie przyszłej pracy wzmacnia w osobach z niepełnosprawnościami potrzebę podejmowania działań aktywizacyjnych i wiarę w sukces.

Osoby badane różnie postrzegały swoją rolę w procesie aktywizacji zawodowej. Część z nich dotychczas nie podejmowała lub podejmowała znikome działania, aby poprawić swoją sytuację na rynku pracy.

**Osoby z niepełnosprawnościami chętnie korzystają ze wsparcia organizacji pozarządowych, w tym Fundacji Aktywizacja.** Najlicniejszą grupę klientek i klientów Fundacji Aktywizacja stanowiły osoby bez doświadczenia zawodowego i takie, które nie miały pracy od ponad 10 lat. Trzeba zaznaczyć, że im dłużej osoby pozostawały bez zatrudnienia, tym większą wykazywały się gotowością i zaangażowaniem w samodzielne poszukiwanie pracy (szukanie ogłoszeń o pracę, szukanie pracy wśród

znajomych i rodziny oraz aktywne wysyłanie cv i listów motywacyjnych).

Osoby z niepełnosprawnościami zdecydowanie częściej korzystały ze wsparcia organizacji pozarządowych, niż instytucji publicznych. **Osoby, które posiadały wcześniejsze doświadczenia ze współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy, oceniały je stosunkowo negatywnie.** W niektórych przypadkach te negatywne doświadczenia w zakresie wsparcia instytucjonalnego zniechęcały osoby badane do dalszego udziału w procesie aktywizacji zawodowej. Według badanych, otrzymywana w ten sposób pomoc była nieskuteczna. Brakowało jej efektywnych narzędzi i mechanizmów mających na celu wsparcie osób z niepełnosprawnościami w poszukiwaniu pracy, a wdrażane rozwiązania były niedopasowane do ich potrzeb.

Analiza wyników badania pokazuje, że **im więcej działań podejmowanych jest przez samą osobę z niepełnosprawnością, tym większe szanse ma ona na otrzymanie zatrudnienia.** Indywidualna aktywność w tym obszarze jest niezbędnym uzupełnieniem działań wykonywanych na rzecz poprawy sytuacji zawodowej przez osoby udzielające jej wsparcia w procesie aktywizacji zawodowej. Jak pokazują wyniki badania, pracę szybciej

znajdowały osoby zmotywowane oraz przejawiające inicjatywę do zmiany.

Więcej działań podejmowały osoby z dłuższym doświadczeniem zawodowym. Czują się one na rynku pracy nieco pewniej od osób, które takiej praktyki nie mają w ogóle. **Osoby z niewielkim doświadczeniem zawodowym częściej stosowały różne mechanizmy obronne, które de facto oddalały je od znalezienia pracy,** np.: osoby te częściej niż inne osoby wskazywały na dostrzegane bariery i liczne obawy związane z podjęciem pracy, rzadziej natomiast dostrzegały korzyści i pozytywne strony zmiany, jakie są z tym związane. Trudności ze znalezieniem pracy deklarują osoby w różnym wieku, przy czym najmniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia dostrzegały osoby w starszych grupach wiekowych.

Duża część osób z niepełnosprawnościami nie ma jasno sprecyzowanych, jak również zbyt wysokich oczekiwań wobec przyszłej pracy. 1/3 badanych wskazywała, że byłaby zadowolona z jakiegokolwiek pracy, a za średnie oczekiwane wynagrodzenie przy pracy pełnoetatowej uznawano 3000 zł netto.

**Szczególnie istotna była dla badanych przyjazna atmosfera w pracy.** Dzięki niej wejście do nowego środowiska, a także przyswojenie nowych obowiązków wydaje się

badanym łatwiejsze. Otrzymane wyniki w tym obszarze korelują z innymi badaniami rynku pracy, w świetle których dobra atmosfera jest istotnym parametrem satysfakcji z pracy.

**Za częstą barierę w podjęciu zatrudnienia badani wskazywali widoczne stereotypy dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.** Jednocześnie, przeprowadzona analiza ukazuje, że **same osoby z niepełnosprawnościami ulegają stereotypom na temat swojej pozycji zawodowej i sytuacji na rynku pracy.**

To swojego rodzaju sprzężenie zwrotne pogłębia i utrwała zjawisko postrzegania tej grupy osób jako mniej atrakcyjną na rynku pracy – zarówno z perspektywy pracodawców, jak i samych zainteresowanych podjęciem zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.



**Gdybym wróciła do pracy  
zacząłabym funkcjonować  
normalnie, jak przedtem,  
byłoby troszeczkę uśmiechu  
na twarzy, kontaktu z ludźmi  
(...) Ja uwielbiałam rozmawiać  
z ludźmi, być między ludźmi.**

(kobieta, wiek: 30-39 lat, bez pracy od ponad roku)

---

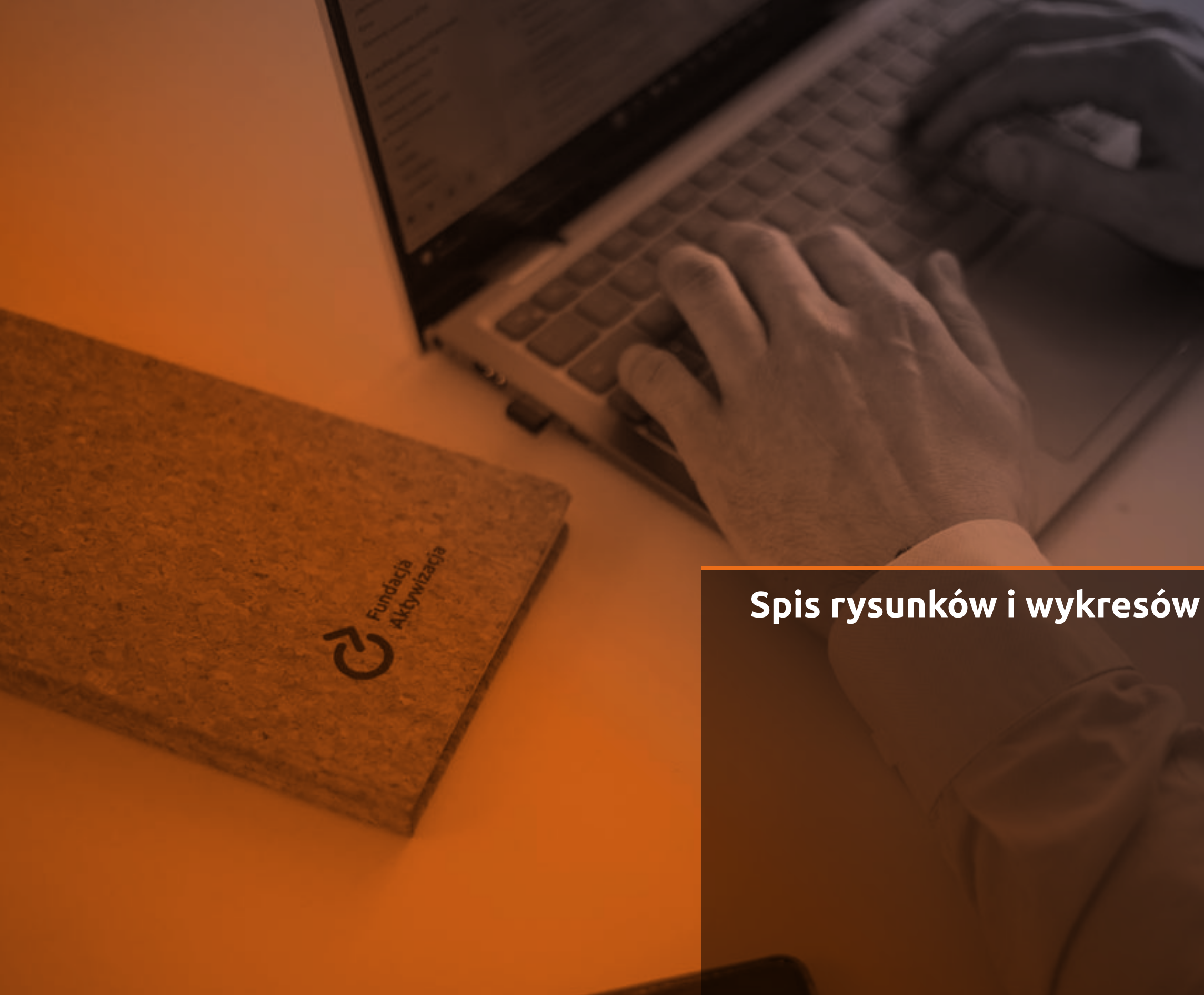
Podsumowując wyniki badania należy stwierdzić, że istotnym obszarem wymaganej interwencji w ramach prowadzonych procesów aktywizacji zawodowej (poza działaniami ukierunkowanymi na podniesienie kompetencji i wiedzy niezbędnej do wejścia na rynek pracy) jest **konieczność intensywnego oddziaływania na wzmacnianie pewności siebie osób z niepełnosprawnościami oraz rozwijanie umiejętności dokonywania obiektywnej autooceny swojego potencjału i możliwości wykorzystania go przez pracodawców**. Celem tego typu działań jest wzmocnienie osób dopiero wchodzących na rynek pracy w kompetencje niezbędne do budowania partnerskich relacji pracownik/pracowniczka a pracodawca, prowadzenia negocjacji w obszarze oferowanych warunków pracy i świadomego kreowania swojej ścieżki zawodowej opartej na znajomości swojej wartości jako pracowniczki lub pracownika oraz realiów rynku pracy, na którym dana osoba się porusza (lub chce poruszać).

**Osoby z niepełnosprawnościami natomiast powinny zwrócić zdecydowanie większą uwagę na swój indywidualny wkład w proces aktywizacji zawodowej. Poziom indywidualnego zaangażowania w aktywne poszukiwanie pracy i podejmowanie działań ukierunkowanych na wejście na rynek pracy jest bowiem istotną determinantą powodzenia procesu aktywizacji zawodowej.**

## Bibliografia



1. BAEL, dane IV kwartał 2021r. dla populacji w wieku aktywności zawodowej 18-59/64 lat. <https://niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael>, dostęp: 27.09.2022 r.
2. Barczyński A., Radecki P., „Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych”, Warszawa 2008.
3. Bezrobocie w Polsce. Portal Publicznych Służb Zatrudnienia, dostęp: 27.09.2022 r.
4. Daniłowska S., Gawska A., „BAROMETR SKUTECZNEJ AKTYWIZACJI. Badanie satysfakcji z pracy i jej oddziaływania na życie społeczne osób z niepełnosprawnościami”, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2021.
5. Giermanowska E., „Niepełnosprawni obywatele i pracownicy. Niedoceniony potencjał zawodowy z perspektywy pracodawców i polityki społecznej”, Biuro Analiz Sejmowych, Warszawa 2015.
6. Młodzi na rynku pracy, PWC, Well.hr, Absolwent Consulting, Warszawa 2022, [https://www.pwc.pl/pl/pdf/mlodzi-polacy-na-ryнку-pracy-2022\\_pl.pptx.pdf](https://www.pwc.pl/pl/pdf/mlodzi-polacy-na-ryнку-pracy-2022_pl.pptx.pdf) , dostęp: 16.01.2023 r.
7. Pierwsza praca Polaka, Tikrow, Warszawa 2022, <https://focusonbusiness.eu/pl/ludzie/w-jakich-zawodach-i-branzach-polacy-rozpoczynaja-swoje-sciezki-zawodowe/26559>, dostęp: 16.01.2023 r.
8. Seligman. M.E.P. „Can happiness be Taught?”. Deadalus journal. 2004.
9. Sochańska- Kawecka M. i inni., „Badanie potrzeb osób niepełnosprawnych- raport z badania.”, Badania społeczne MSK na zlecenie PFRON, Warszawa 2017.
10. Zadrożny J. (red.meryt.), „Społeczny Raport Alternatywny z realizacji Konwencji o prawach osób z niepełnosprawnościami w Polsce”, Fundacja KSK, Warszawa 2015.



Fundacja  
Aktywizacja

**Spis rysunków i wykresów**

## Spis rysunków

<b>Rysunek 1.</b> Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami a wskaźnik zatrudnienia dla ogółu populacji (wiek 16-89 lat)	12
<b>Rysunek 2.</b> Osoby z niepełnosprawnościami rejestrujące się w urzędach pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące zatrudnienia.	13
<b>Rysunek 3.</b> Otwartość firm na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami wg specjalistek Fundacji Aktywizacja.	36
<b>Rysunek 4.</b> Główne bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami, N=226 (osoby ankietowane miały możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi)	38
<b>Rysunek 5.</b> Przygotowanie do podjęcia zatrudnienia w opinii osób z niepełnosprawnościami, N=226	39
<b>Rysunek 6.</b> Czas korzystania ze wsparcia Fundacji Aktywizacja, N=226	43
<b>Rysunek 7.</b> Korzystanie ze wsparcia innych instytucji wśród osób z niepełnosprawnościami, N=226	50
<b>Rysunek 8.</b> Oczekiwany przez osoby z niepełnosprawnościami biorące udział w programach aktywizacji zawodowej rodzaj wsparcia	54

## Spis wykresów

<b>Wykres 1.</b> Przyczyny trudności w znalezieniu pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, N=226	37
<b>Wykres 2.</b> Wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, N=226 (Osoby ankietowane miały możliwość wyboru maksymalnie 3 odpowiedzi)	41

<b>Wykres 3.</b> Motywatory udziału w procesie aktywizacji zawodowej, N=226	44
<b>Wykres 4.</b> Przekonanie, że kompetencje i doświadczenie pozwolą na znalezienie pracy, N=226	47
<b>Wykres 5.</b> Przyczyna utraty pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, N=209	49
<b>Wykres 6.</b> Działania podejmowane w celu znalezienia pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, N=226	51
<b>Wykres 7.</b> Doświadczenie zawodowe a aktywność w poszukiwaniu pracy, N=226	52
<b>Wykres 8.</b> Rodzaj poszukiwanej pracy przez osoby z niepełnosprawnościami, N=226	55
<b>Wykres 9.</b> Korzyści z pracy w opinii osób z niepełnosprawnościami biorących udział w programach aktywizacji zawodowej, N=226 (odpowiedzi nie sumują się do 100%, każda osoba mogła wybrać maksymalnie 3 odpowiedzi)	56
<b>Wykres 10.</b> Wartości w pracy w opinii osób z niepełnosprawnościami biorących udział w programach aktywizacji zawodowej, N=226 (Osoby ankietowane miały możliwość wyboru trzech odpowiedzi)	57
<b>Wykres 11.</b> Praca jako czynnik zmiany w życiu osób z niepełnosprawnościami, N=226	61







ul. Chałubińskiego 9 lok. 9a, 02-004 Warszawa  
TELEFON 509 251 322 | E-MAIL warszawa@aktywizacja.org.pl  
www. <https://aktywizacja.org.pl>