



Raport

**Wizerunek przyszłego pracodawcy
z perspektywy osób z niepełnosprawnościami
poszukujących pracy.**

Opracowanie: dr Sylwia Daniłowska, mgr Agata Gawska

Opracowanie

Wizerunek przyszłego pracodawcy z perspektywy osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy.

Realizator:

Fundacja Aktywizacja

Kierowniczka badania:

mgr Agata Gawska

Redakcja merytoryczna:

dr Sylwia Daniłowska

Zespół badawczy:

Sylwia Daniłowska, Edyta Dyrka, Daria Filarska, Marta Filip, Agata Gawska, Magdalena Kowerska, Karolina Kręcichwost, Karolina Kulczak-Drozdowska, Danuta Liskowska-Płaczowska, Emilia Olejnik-Malinowska, Monika Pulińska-Sztorc, Piotr Sędek Aleksandra Tatko, Marta Trojanowska-Wójcik, Edyta Wieczorek, Małgorzata Wilczek.

Opracowanie graficzne:

Marcin Grant

ISBN 978-83-64734-26-7

W badaniu Fundacja Aktywizacja wykorzystwała narzędzie Webankieta.

Raport

Wizerunek przyszłego pracodawcy z perspektywy osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy.

Warszawa, grudzień 2023 r.

Spis treści

| | | | |
|----|---|----|---|
| 7 | Wstęp | 36 | Jakich informacji osoby z niepełnosprawnościami szukają w ogłoszeniach o pracę? |
| 8 | Od inspiracji do realizacji – skąd pomysł na badanie | 38 | Co biorą pod uwagę osoby z niepełnosprawnościami poszukujące zatrudnienia oceniając przyszłe miejsce pracy? |
| 9 | Poszukujące pracy osoby z niepełnosprawnościami | 43 | Wnioski |
| 13 | Cel i metodologia badania | 49 | Rekomendacje dla pracodawców |
| 14 | Cel badania, pytania badawcze | 53 | Bibliografia |
| 14 | Ankieta CATI | 57 | Spis rysunków i wykresów |
| 14 | Zogniskowany wywiad grupowy | 58 | Spis wykresów |
| 15 | Analiza danych zastanych | 59 | Spis rysunków |
| 16 | Triangulacja metodologiczna | | |
| 19 | Grupa Badana | | |
| 20 | Próba badawcza – badanie ankietowe (CATI) | | |
| 24 | Próba badawcza – zogniskowany wywiad grupowy (FGI) | | |
| 27 | Wyniki badania | | |
| 28 | Powody pozostawania bez zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami | | |
| 29 | Działania podejmowane przez osoby z niepełnosprawnościami w celu znalezienia zatrudnienia | | |
| 33 | Czego osoby z niepełnosprawnościami poszukują w przyszłym miejscu pracy? | | |
| 35 | Na jakie istotne elementy dotyczące przeszłego zatrudnienia zwracają uwagę osoby poszukujące pracy? | | |



Wstęp

Od inspiracji do realizacji – skąd pomysł na badanie

W 2023 roku Fundacja Aktywizacja zainaugurowała powstanie „Partnerstwa Inclusion: nowa wizja otwartego rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami”. Jednym z jego kluczowych celów jest stałe wspieranie i promocja zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w otwartym, inkluzywnym, dostępnym środowisku pracy, na zasadach równego traktowania z innymi pracowniczkami i pracownikami (także w wymiarze płacowym). Za optymalne czynniki zmian na rynku pracy osób z niepełnosprawnościami wskazano otwarty dialog i współpracę przedstawicieli biznesu, administracji rządowej, samorządowej, szeroko rozumianego środowiska politycznego, instytucji międzynarodowych, organizacji pozarządowych, środowisk naukowych, mediów oraz innych podmiotów i osób działających w tym obszarze. Już od początku funkcjonowania Partnerstwa wyraźnie wybrzmiewała potrzeba rozpoczęcia poważnej dyskusji na temat ujmowania kwestii zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na poziomie strategii działań HR u pracodawców.

W świetle powyższego, Fundacja Aktywizacja przystąpiła do realizacji

badania „Strategii zatrudnieniowych pracodawców prywatnych w Polsce”¹. Miało być ono ważnym pierwszym krokiem i okazją do pozyskania informacji na temat tego, czy pracodawcy mają strategie różnorodności, zatrudnieniowe oraz czy są one komunikowane na zewnątrz. W trakcie realizacji badania stron WWW oraz profili firm w mediach społecznościowych, zespół badawczy zwrócił uwagę na potrzebę dalszej eksploracji tematu i poznanie opinii oraz oczekiwań wobec działań podejmowanych przez pracodawców w zakresie przyjmowania strategii zatrudnieniowych, działań komunikacyjnych z tym związanych i wdrażania ich założeń w życie.

Niniejsze badanie jest próbą uzyskania odpowiedzi na pytania: **Na jakie informacje zwracają uwagę poszukujące pracy osoby z niepełnosprawnościami? Jakie elementy różnorodności są dla nich ważne?**

¹ W chwili przygotowywania niniejszego raportu badanie „Strategie zatrudnieniowe pracodawców prywatnych w Polsce” było w toku. Planowany czas zakończenia badania to I kwartał 2024 roku. Badanie realizowane jest przez Fundację Aktywizacja i Fundację Idea Rozwoju.

Poszukujące pracy osoby z niepełnosprawnościami

Liczba osób z niepełnosprawnościami w Polsce jest labilna, w zależności od źródła danych waha się ona od około 10 do nawet 15% społeczeństwa. Szacunki te wynikają z różnego postrzegania kwestii niepełnosprawności od strony formalnej. Jedne dane ujmują tylko osoby z poświadczoną prawnie niepełnosprawnością, inne zaliczają do tej grupy osoby doświadczające niepełnosprawności, tzw. niepełnosprawne biologicznie, ale nieposiadające formalnego potwierdzenia swojego statusu. Bez względu jednak na to, która liczba będzie dla nas wyjściowa, należy przyjąć, że odsetek osób z niepełnosprawnościami w Polsce jest duży i będzie wzrastał z uwagi m.in. na starzejące się społeczeństwo i nabywanie niepełnosprawności z wiekiem.

W IV kwartale 2021 r. w Elektronicznym Krajowym Systemie Orzekania o Niepełnosprawności (EKSMOoN)² zarejestrowanych było 2 880 726 osób z niepełnosprawnościami po 16 roku

² Dane z systemu EKSMOoN mają charakter niekompletny – nie zawierają informacji o wszystkich osobach z niepełnosprawnościami w Polsce. Niemniej, próba badawcza jest na tyle duża, że należy określić ją jako reprezentatywną.

życia³.

W grupie osób z niepełnosprawnościami, które posiadają formalne potwierdzenie niepełnosprawności i są w wieku aktywności zawodowej **nie pracuje ponad 2,258 miliona osób**⁴. Aktywnych zawodowo jest 567 tys., z czego **pracujących 537 tys.** Dla grupy wiekowej **16-89 wskaźnik zatrudnienia wynosi zatem 19%**.

Jeśli weźmiemy pod uwagę grupę **wiekową 16-64, to obecny wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wynosi w niej 30,1%**⁵ i jest on wciąż, mimo wzrostu w ostatnich latach, niższy od średniego wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami dla krajów Unii Europejskiej, który wynosi około 51%⁶.

³ Osoby, które posiadają formalne potwierdzenie niepełnosprawności. GUS, 2022

⁴ GUS, BDL, kategoria: rynek pracy- dane dla populacji w wieku 16-89 lat, 2022.

⁵ GUS, BDL, kategoria: rynek pracy- dane dla osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-64, IV kw. 2023.

⁶ Komisja Europejska, "European comparative data on persons with disabilities", <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1b84b7c4-8504-11ee-99ba-01aa75ed71a1/language-en>, dostęp: 26.3.2024, Centre of European Social and Economic Policy, Bruksela 2020.

Warto także zauważyć, że tylko co 3 osoba z niepełnosprawnością pracuje lub jest bezrobotna – czyli pozostając bez pracy jest gotowa do jej podjęcia i aktywnie jej szuka⁷.

Analiza pogłębiona danych wskazujących przyczynę bierności i stopnie niepełnosprawności⁸ pokazuje, że niemal 60% stanowią osoby, które posiadają lekkie i umiarkowany stopień niepełnosprawności. Jeśli dane te zestawimy z całą populacją nieposzukujących pracy osób z niepełnosprawnościami wskaźnik ten sięga niemal już 70%.

Dane te przekładają się na rynek pracy. Analizując strukturę pracujących osób z niepełnosprawnościami (530 tys. osób) widać, że najliczniej pracującą grupą są osoby z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (60%). Kolejno są to osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (32,5%), a 7,9% ze znacznym. 0,3% stanowiły osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności

wydawanym osobom do 16 roku życia⁹.

Niepracujące, a poszukujące pracy, osoby z niepełnosprawnościami są pełne obaw i mają niską wiarę w swoje umiejętności. W procesie poszukiwania pracy liczą na wsparcie zewnętrzne, w tym organizacji pozarządowych. Jednocześnie spora grupa osób jest zdeterminowana, aby podjąć zatrudnienie, gdyż uważa, że bycie pracowniczką lub pracownikiem jest niezwykle ważne. Osoby z niepełnosprawnościami wskazują, że praca nadaje sens ich życiu, powoduje, że czują się częścią społeczeństwa i stanowią o ich podmiotowości¹⁰.

Częściowe wyniki z badania "Strategie zatrudnieniowe pracodawców prywatnych w Polsce"¹¹ pokazują, że relatywnie mało firm posiada i publikuje strategie różnorodności lub zatrudnieniowe. 79% badanych nie umieszcza na swojej stronie internetowej informacji o tym, że posiada dokument opisujący politykę różnorodności firmy. Nie wszyscy

9 Gawka A. (oprac.), Liczba ubezpieczonych osób z niepełnosprawnościami, wynagrodzenia osób z niepełnosprawnościami, w tym z prawem do renty, wynagrodzenia osób z niepełnosprawnościami na podstawie danych pozyskanych z ZUS, Warszawa 2022 r.

10 Daniłowska S., Gawka A., Tatko A. „Co wpływa na gotowość do podjęcia zatrudnienia wśród niepracujących osób z niepełnosprawnościami?"; Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.

11 Przedstawione wyniki pochodzą z analizy desk research strategii zatrudnieniowych 300 pracodawców prywatnych.

z pracodawców, którzy informują o posiadaniu polityki różnorodności publikują dokument na swoich stronach WWW – na ten krok decyduje się 83% podmiotów.

Warto także podkreślić, że zidentyfikowane w procesie badania dokumenty w większości są ogólnymi opisami działań z obszaru różnorodności, CSR czy niepełnosprawności. Większość z nich nie traktuje kategorii osób z niepełnosprawnościami jako odrębnej kategorii grupy różnorodnej, ale jako element szerokiej grupy, wśród której znajdują się osoby o różnej płci, wieku, orientacji seksualnej czy wyznaniu.

Jednocześnie sam aspekt różnorodności, który z pewnością jest istotny dla osób z niepełnosprawnościami, wydaje się być szczególnie ważny dla osób młodych, a tych jest coraz więcej na rynku pracy. Zgodnie z wynikami State of the Candidate Survey¹² – badania przeprowadzonego przez firmę Monster w 2020 r. aż 83% osób młodych, reprezentujących tzw. pokolenie Z deklaruje silne przywiązanie do różnorodności i inkluzywności. To właśnie tymi wartościami wielu z nich kieruje się przy wyborze miejsca pracy.

12 <https://hiring.monster.com/resources/blog/monsters-2020-state-of-the-candidate-infographic/>

Potwierdzają to wyniki badania PwC¹³, które wskazują, że 65,5% młodych osób przed złożeniem aplikacji sprawdza firmowe wartości. Młodzi szukają też informacji o konkretnych działaniach podejmowanych przez organizacje. Prawie połowa badanych (49,9%) sprawdza zaangażowanie społeczne firmy i to, w jaki sposób reaguje ona na aktualne wydarzenia. Wśród wartości, z którymi młodzi się identyfikują są: środowisko naturalne, przedsiębiorczość oraz różnorodność. Młodzi wysoko cenią swój dobrostan, zwłaszcza psychiczny i społeczny. Ponad połowa z nich woli work-life balance od wysokich zarobków. Ważne są dla nich dobra atmosfera w pracy, brak konfliktów oraz wspierający przeżyci.

13 „Młodzi Polacy na rynku pracy. III edycja badania maj 2022”, PwC Polska, maj 2022.

7 Daniłowska S., Gawka A., Tatko A. „Co wpływa na gotowość do podjęcia zatrudnienia wśród niepracujących osób z niepełnosprawnościami?"; Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.

8 BAEL; Osoby niepełnosprawne bierne zawodowo w wieku 16-74 lata według wybranych przyczyn bierności i stopnia niepełnosprawności; II kw. 2023, <https://niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael>



Cel i metodologia badania

Cel badania, pytania badawcze

Celem badania jest identyfikacja kluczowych obszarów polityki różnorodności oraz elementów ogłoszeń o pracę, na jakie zwracają uwagę poszukujące pracy osoby z niepełnosprawnościami, a które kształtują wizerunek pracodawcy w ich oczach.

Kluczowe pytania badawcze:

- Na jakie informacje zwracają uwagę poszukujące pracy osoby z niepełnosprawnościami?
- Jakie elementy różnorodności są

ważne dla tej grupy?

Dodatkowe pytania badawcze:

- Jakich informacji w ogłoszeniach o pracę poszukują osoby z niepełnosprawnościami?
- Co powinno zawierać idealne ogłoszenie o pracę?
- Na jakie informacje o pracodawcy zwracają uwagę poszukujące pracy osoby z niepełnosprawnościami?

Ankieta CATI

Badanie ankietowe zostało przeprowadzone wśród niepracujących klientek i klientów Fundacji będących w trakcie badania, w procesie aktywizacji zawodowej. Kwestionariusz ankiety zawierał łącznie 19 pytań (w tym tzw. pytania metryczkowe)

i był podzielony na bloki tematyczne odpowiadające następującym pytaniom badawczym:

- doświadczenie zawodowe,
- aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia.

Zogniskowany wywiad grupowy

W ramach niniejszego badania przeprowadzono również 6 zogniskowanych wywiadów grupowych.

W wywiadach (ang. *Focused Group Interview*) wzięły udział poszukujące pracy osoby z niepełnosprawnościami

- klientki i klienci Fundacji Aktywizacja. Wywiady zrealizowano w Oddziałach i Filiach Fundacji Aktywizacja w Bydgoszczy, Lublinie, Opolu, Poznaniu, Rzeszowie i Warszawie.

Analiza danych zastanych

Analiza danych zastanych przedstawiona w pierwszej części niniejszego raportu stanowi ważny kontekst podejmowanej tematyki badawczej. Skoncentrowała się wokół danych obrazujących problem braku aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz ich oczekiwań wobec różnorodności jako elementu zarządzania zespołem. Wykorzystano także wyniki analizy desk research przeprowadzonej w ramach badania pt. "Strategie zatrudnieniowe pracodawców prywatnych w Polsce". Celem tego działania było zaprezentowanie działań podejmowanych przez pracodawców w zakresie budowania zespołu różnorodnego¹⁴.



¹⁴ W chwili realizacji niniejszego badania badanie Strategii zatrudnieniowych było procesie realizacji. Badanie realizowane jest przez Fundację Aktywizacja w partnerstwie z Fundacją Idea Rozwoju.

Triangulacja metodologiczna

W badaniu właściwym wykorzystano kilka technik badawczych. W celu zgromadzenia rzetelnych i dokładnych informacji zastosowano technikę ankiety CATI, zogniskowanego wywiadu grupowego oraz analizę danych zastanych, co potwierdza zastosowanie tzw. triangulacji metodologicznej. Wymienione techniki uzupełniały się i pozwoliły przedstawić specyfikę zagadnienia zatrudniania osób z niepełnosprawnościami zarówno po stronie popytowej, jak i podażowej rynku pracy. Pozyskany w ten sposób materiał badawczy okazał się niezwykle wartościowy z punktu widzenia analizy sytuacji niepracujących osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy i zidentyfikowania obszarów działań po stronie pracodawców najbardziej oczekiwanych przez poszukujące zatrudnienia osoby z niepełnosprawnościami.



”

Osoby z niepełnosprawnościami zyskują coraz większą samoświadomość na rynku pracy. Rośnie ich poczucie bycia cennym pracownikiem – nie takim, za którym idzie tylko orzeczenie, ale takim, za którym idzie wiedza i doświadczenie. Zmiana ta jest ważnym punktem zwrotnym w tworzeniu się inkluzywnego środowiska pracy, które kształtują same osoby z niepełnosprawnościami.

(Agata Gawska, senior ekspertka ds. rynku pracy)



Grupa Badana

W badaniu wzięły udział:

- osoby z niepełnosprawnościami biorące udział w badaniu ankietowym (CATI) – 732 osoby, w dalszej części raportu określani respondentami,
- osoby z niepełnosprawnościami biorące udział w zogniskowanym wywiadzie grupowym (FGI) – 38 osób, w dalszej części raportu określani uczestniczkami, uczestnikami, rozmówczyniami, rozmówcami.

Próba badawcza – badanie ankietowe (CATI)

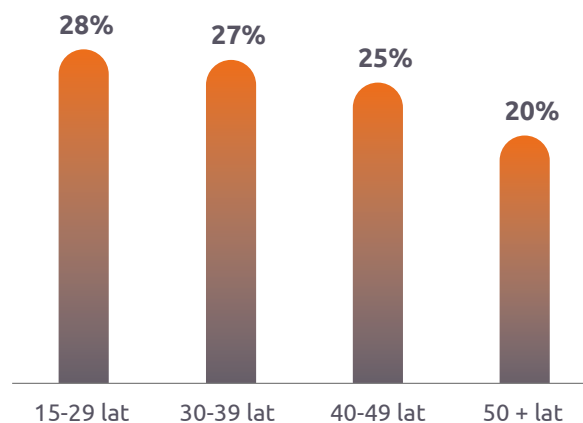
W badaniu udział wzięło 732 osoby z niepełnosprawnościami będące w procesie poszukiwania zatrudnienia.

Płeć

Większość badanych stanowiły kobiety (53%).

Wiek

Badane osoby były w różnym wieku, przy czym podobny udział zanotowano w grupach wiekowych pomiędzy 15 a 49 r.ż. (od 25% do 28%). Najmniejszą grupę stanowiły osoby powyżej 50 roku życia – 20% badanych.



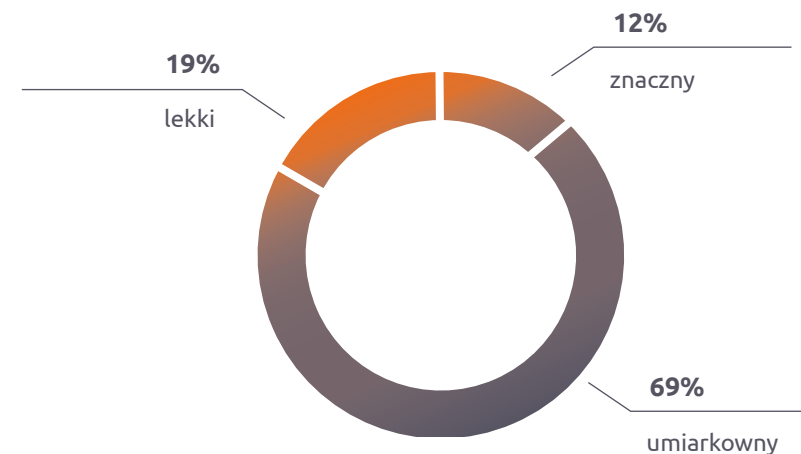
Wykres 1. Wiek osób badanych (N=732)

Źródło: Opracowanie własne.

Stopień niepełnosprawności

Wśród osób biorących udział w badaniu znaczną część stanowiły osoby z umiarkowanym stopniem

niepełnosprawności (69%), kolejno ze stopniem lekkim (19%) oraz znacznym (12% badanych).



Wykres 2. Stopień niepełnosprawności osób badanych (N=732)

Źródło: Opracowanie własne.

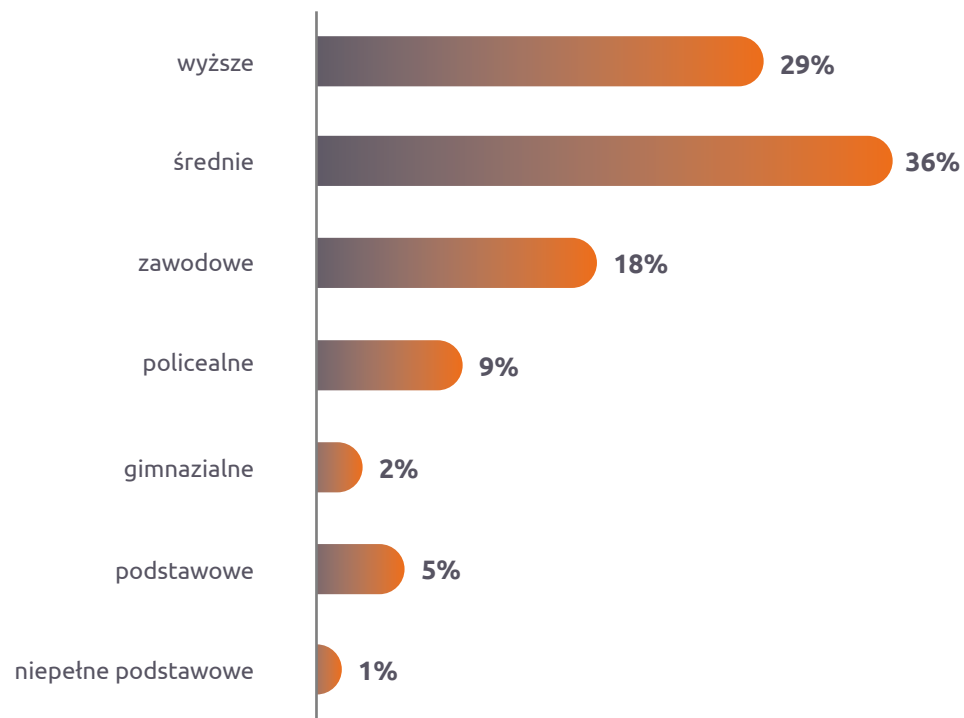
Rodzaj niepełnosprawności

Osoby badane reprezentowały wszystkie rodzaje niepełnosprawności, przy czym najliczniej reprezentowana grupa to:

- 02-P – choroby psychiczne – 31%,
- 05-R – upośledzenie narządu ruchu – 19%,
- 10-N – choroby neurologiczne – 12%.

Wykształcenie

Największą grupę badanych stanowiły osoby z wykształceniem średnim (37%), następnie wyższym (29%) oraz zawodowym (18%).



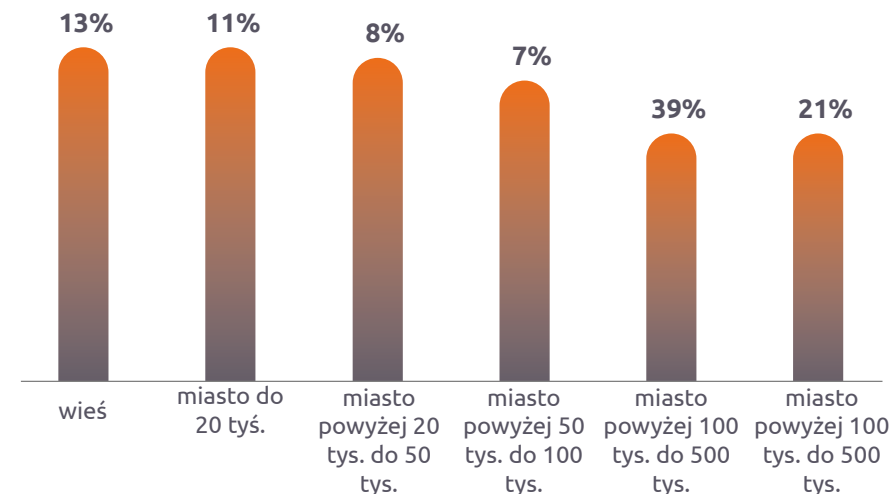
Wykres 3. Wykształcenie osób badanych (N=732)

Źródło: Opracowanie własne.

Miejsce zamieszkania

Osoby biorące udział w badaniu zamieszkiwały w całej Polsce, przy czym najwięcej w województwach: podlaskim (13%), podkarpackim (12%), wielkopolskim (11%), śląskim (10%) i łódzkim (10%).

Większość badanych zamieszkiwała miasta od 100-500 tys. mieszkańców (39%). Najmniej osób pochodziło z miast 50-100 tys. mieszkańców (7%).

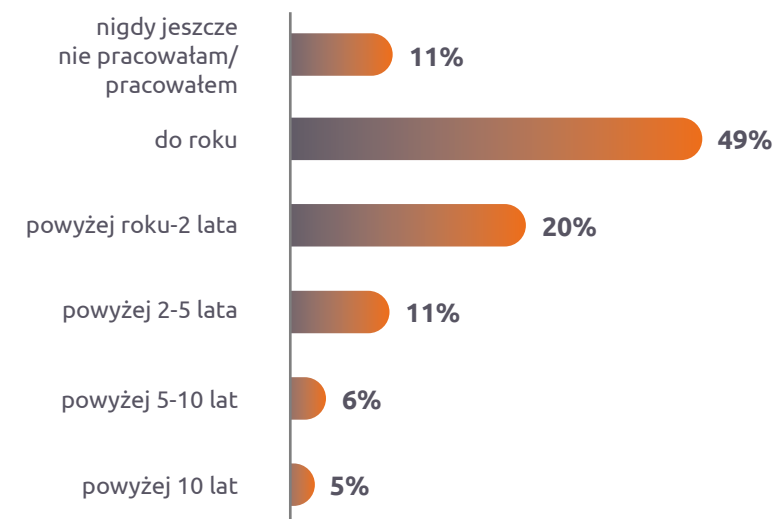


Wykres 4. Miejsce zamieszkania osób badanych (N=732)

Źródło: Opracowanie własne.

Czas pozostawania bez pracy

Czas pozostawania bez pracy w badanej grupie był różny. Najlichniesza grupa nie pracowała do roku (49%) oraz powyżej roku do 2 lat (20%). W badanej grupie 11% stanowiły osoby, które jeszcze nigdy nie pracowały.



Wykres 5. Czas pozostawania bez pracy w badanej grupie (N=732)

Źródło: Opracowanie własne.

Próba badawcza – zogniskowany wywiad grupowy (FGI)

W wywiadach wzięło udział 38 osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy. Większość z nich stanowiły kobiety (52,6%).

Grupa była zróżnicowana wiekowo. Najwięcej uczestniczek i uczestników było w wieku 30-39 lat (34,2%) oraz w wieku 40-49 lat (29%).

Większość legitymowała się orzeczeniem o stopniu umiarkowanym (71%), przy czym najliczniejszą grupę stanowiły osoby z niepełnosprawnością orzeczoną z uwagi na choroby psychiczne (37%) oraz niepełnosprawność sprzężoną (24%).

Uczestniczki i uczestnicy FGI najczęściej posiadały i posiadali wykształcenie wyższe (44,7%) oraz średnie (29%).

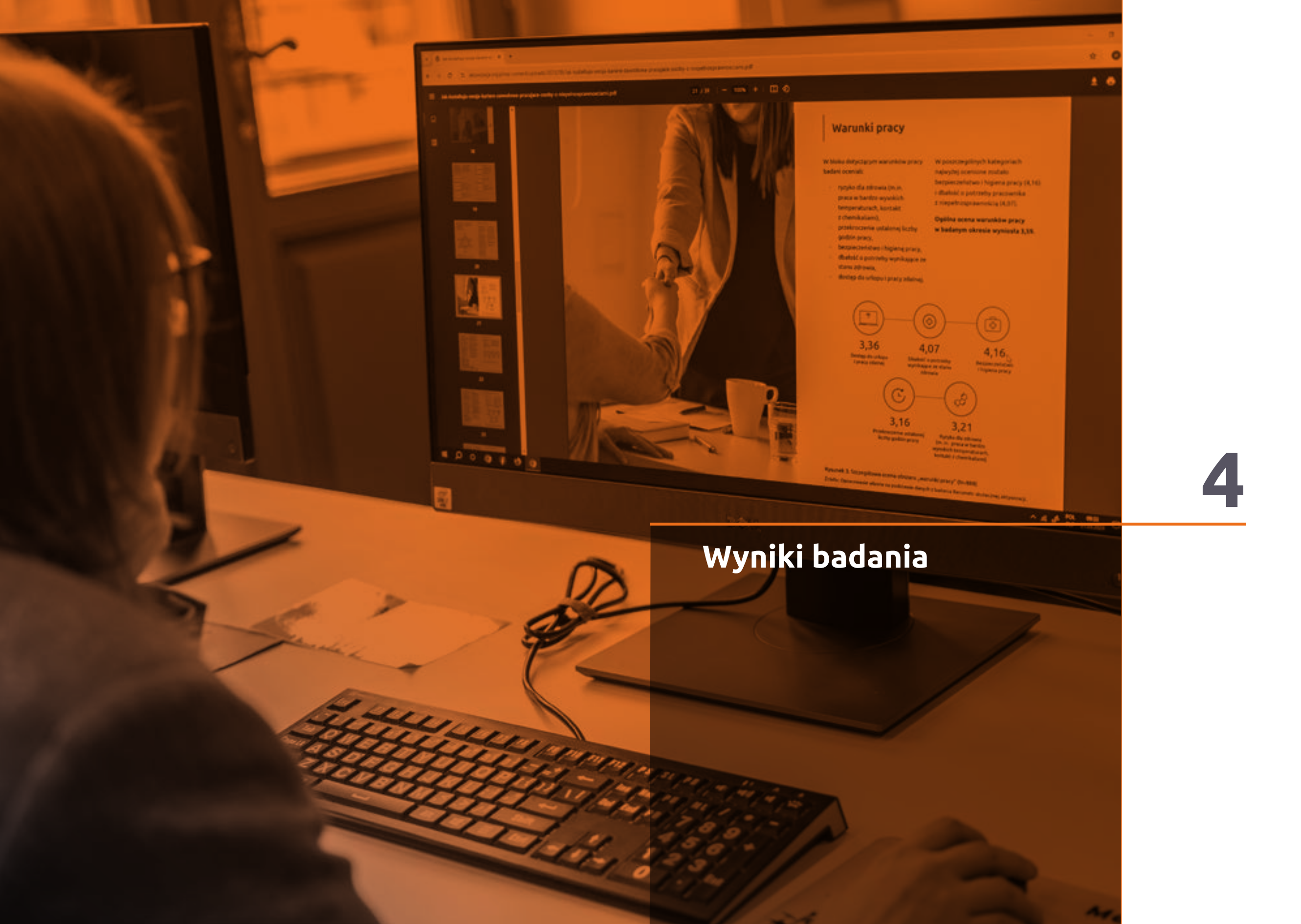
Osoby badane zamieszkiwały najczęściej w dużych miastach od 100 do 500 tys. mieszkańców (39,5%). Równie liczne grupy stanowili mieszkańcy małych miast do 20 tys. i miast powyżej 500 tys. (po 18,4%).



”

Aspekt różnorodności jest już coraz częściej wskazywany przez osoby pracujące lub poszukujące pracy jako kluczowa wartość, pewien oczekiwany standard minimum, który powinien spełniać każdy odpowiedzialny i zaangażowany pracodawca. Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami jest świetnym przykładem tego, jak można tę wartość budować w praktyce. Zbudowany w ten sposób, bardziej adaptacyjny zespół, otwarty i wrażliwy na potrzeby otoczenia oraz klientek i klientów, to wielki zasób, po który biznes powinien sięgnąć jak najszybciej.

(Sylwia Daniłowska, Wiceprezeska Fundacji Aktywizacja)



Warunki pracy

W below dotychczas warunków pracy badani oceniali:

- rynku dla zdrowia (m.in. praca w warunkach wysokich temperaturach, kontakt z chemikaliami),
- przekroczenie ustalonej liczby godzin pracy,
- bezpieczeństwo i higiena pracy,
- stosunek do potrzeb wykonywanej w danej chwili pracy,
- stosunek do urlopu i pracy zdalnej.

W poszczególnych kategoriach najlepiej ocenione zostały: bezpieczeństwo i higiena pracy (3,16) i stosunek do potrzeb pracownika z niepełnoetatowością (4,07).

Ogólna ocena warunków pracy w badanym okresie wyniosła 3,35.



Ryunek 3. Szczegółowa ocena sfery „warunki pracy” (0-5,00)
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z badania Barometru sfery pracy (2020-2021)

Wyniki badania

Powody pozostawania bez zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami

Respondentki i respondenci objęci badaniem CATI w chwili realizacji badania pozostawali bez pracy i byli w procesie aktywizacji zawodowej. Powody utraty, czy rezygnacji z pracy były różne. Najczęściej wskazywano, że było to zwolnienie przez pracodawcę (36%). Wśród innych przyczyn utraty pracy pojawił się również brak przedłużenia umowy zawartej na czas

określony czy upadłość pracodawcy, ale także chęć kontynuowania edukacji, brak możliwości awansu i wzrostu wynagrodzenia, konflikty z pracodawcą lub w zespole, zmiana miejsca zamieszkania, a także rezygnacja z pracy spowodowana zmianą warunków zatrudnienia lub poczucia braku opłacalności pracy.



Wykres 6. Główne powody pozostawiania bez pracy (N=732)

Źródło: Opracowanie własne.

Warto zwrócić uwagę, że pogorszenie stanu zdrowia warunkujące przerwanie zatrudnienia występowało w różnych grupach wiekowych. Najmniej wskazań na problemy zdrowotne jako powodu rezygnacji z pracy dotyczyło grupy wiekowej 15-29 lat (17,2%).

60% badanych, którzy wskazali za przyczynę utraty pracy problemy zdrowotne, pozostawało poza rynkiem pracy powyżej 10 lat.

Osoby powyżej 50 roku życia stanowiły mniejszość wśród osób, które same rezygnowały z zatrudnienia, ponieważ nie chciały już dłużej pracować u danego pracodawcy (17,6%). W pozostałych grupach wiekowych udział badanych rezygnujących z pracy był podobny.

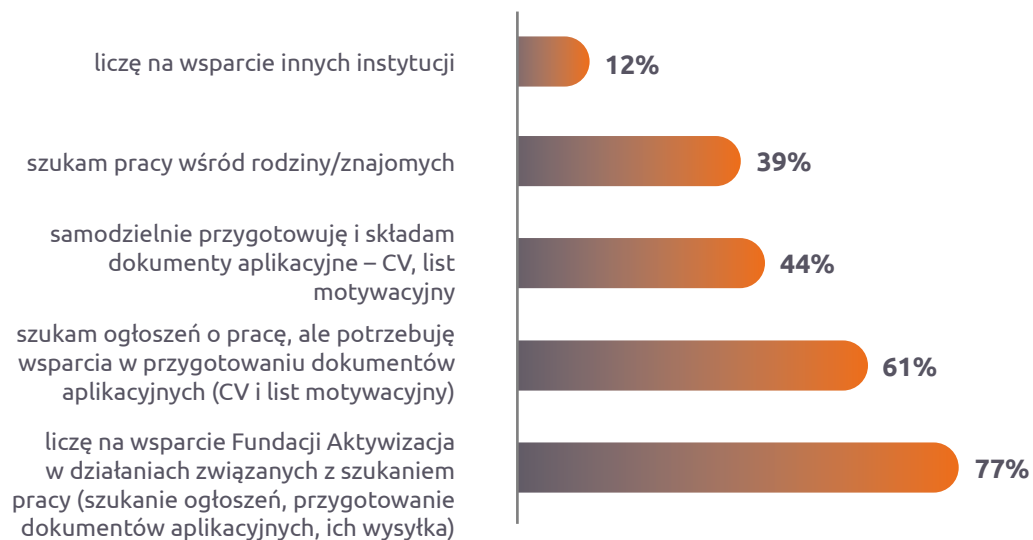
Osoby, które złożyły wypowiedzenie pozostawały bez zatrudnienia najczęściej do roku (70%).

Działania podejmowane przez osoby z niepełnosprawnościami w celu znalezienia zatrudnienia

Respondentki i respondenci wskazali działania, jakie podejmują, aby znaleźć pracę. Najczęściej wskazywali na to, że korzystają i liczą na wsparcie w tym procesie ze strony Fundacji (77%). Wynik ten potwierdzają wcześniejsze badania Fundacji Aktywizacja, z których wynika, że poszukujące pracy osoby z niepełnosprawnościami w dużej mierze liczą na wsparcie innych instytucji czy osób.

Dodatkowo znalezienie pracy utrudnia im niska wiara w swoje umiejętności¹⁵.

¹⁵ Daniłowska S., Gawska A., Tatko A. „Co wpływa na gotowość do podjęcia zatrudnienia wśród niepracujących osób z niepełnosprawnościami?”; Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023.

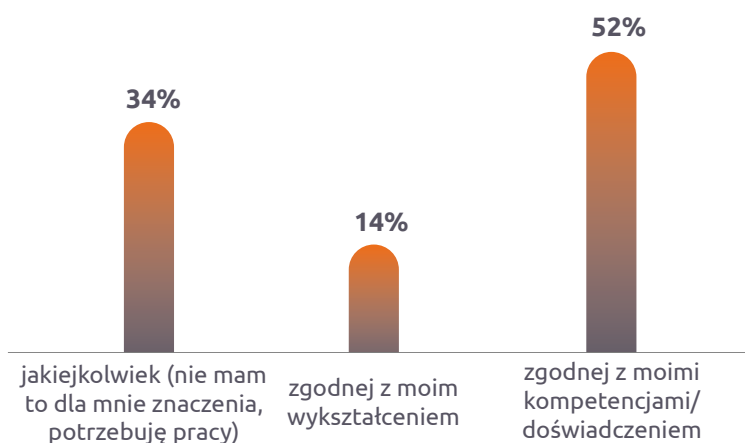


Wykres 7. Działania, jakie podejmują osoby z niepełnosprawnościami pozostające w procesie aktywizacji zawodowej w celu znalezienia pracy (N=732) (wielokrotny wybór)

Źródło: Opracowanie własne.

Respondentki i respondenci często deklarują, że poszukują jakiegokolwiek pracy (34%), wpływ na to ma niski status materialny, determinowany

często podwyższonymi kosztami funkcjonowania wynikającymi z faktu bycia osobą z niepełnosprawnością.



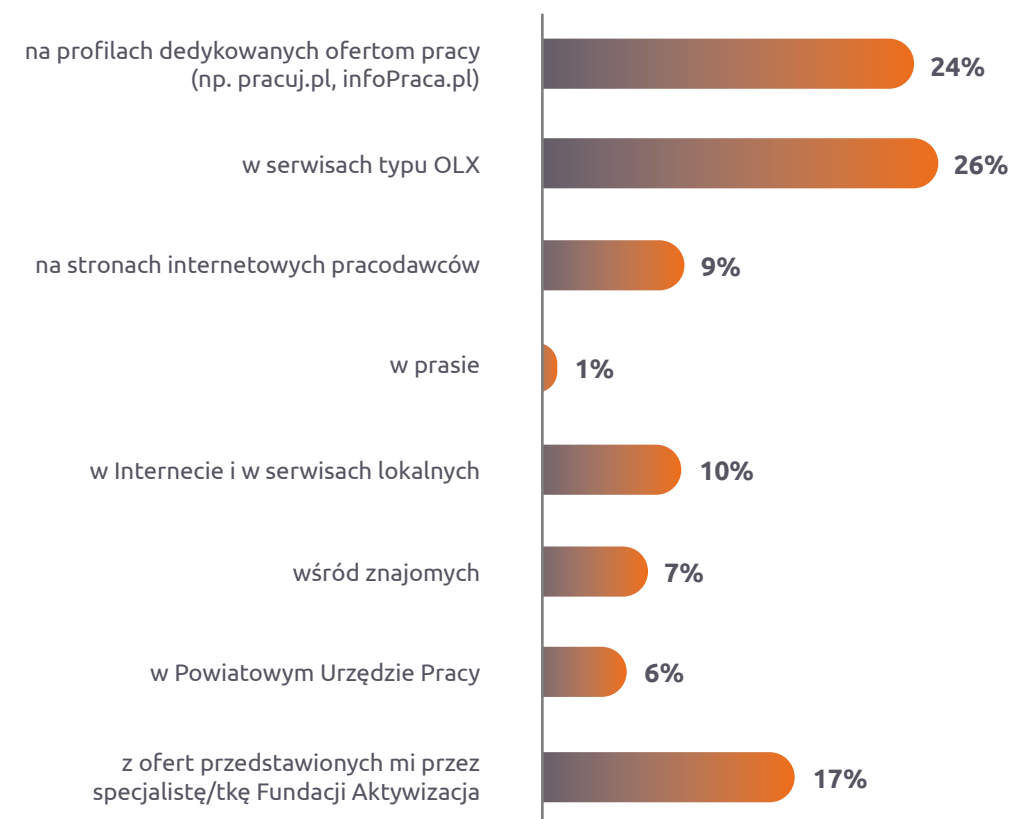
Wykres 8. Rodzaj poszukiwanej pracy przez osoby z niepełnosprawnościami będące w procesie aktywizacji zawodowej (N=732)

Źródło: Opracowanie własne.

52% badanych poszukuje pracy zgodnej ze swoimi kompetencjami lub doświadczeniem zawodowym.

Osoby poszukujące pracy najczęściej wskazywały, że szukają jej w serwisach dedykowanych ofertom pracy lub w innych serwisach ogłoszeniowych. Najczęściej podejmują te działania w Internecie.

Osoby badane w pytaniu o miejsce, gdzie poszukują pracy (pytanie wielokrotnego wyboru) wskazywały najczęściej na 2 do 3 źródeł.



Wykres 9. Miejsca, gdzie osoby z niepełnosprawnościami będące w procesie aktywizacji zawodowej najczęściej szukają ofert pracy (możliwość wielokrotnego wyboru) (N=732)

Źródło: Opracowanie własne.

Uwagę zwraca niski odsetek osób korzystających ze wsparcia Powiatowych Urzędów Pracy. Dane w tym zakresie pokrywają się z wcześniejszymi wynikami badań realizowanych przez Fundację Aktywizacja. Osoby z niepełnosprawnościami często wskazują, że nie mają zaufania do Urzędów Pracy lub, że zostały tam źle potraktowane: „Urząd Pracy nie wspierał mnie. Pan powiedział, że tylko praca fizyczna i on pracy dla mnie nie ma”. (kobieta, wiek: 30-39 lat, bez pracy od ponad roku)¹⁶

Niską skuteczność działań PUP w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami i brak wiary w sprawczość ww. instytucji podnoszono również w niniejszym badaniu podczas FGI. Uczestniczki i uczestnicy wskazywali, że szukają pracy głównie na portalach internetowych dedykowanych ofertom pracy tj. pracuj.pl, olx.pl. Osoby badane korzystały także z lokalnych portali – powiatowych czy miejskich, gdzie można znaleźć oferty pracy.

Uczestniczki i uczestnicy wskazywali także, że szukają pracy na stronach internetowych konkretnych firm z danej branży lub poprzez wpisywanie w wyszukiwarkę internetową nazwy danego stanowiska. Zdarzają się także sytuacje, kiedy szukali pracy bezpośrednio, np. poprzez osobiste rozłożenie swojego CV do wybranych pracodawców. Do poszukiwania pracy uczestnicy FGI wykorzystują także mapy (np. google), co pozwala im znaleźć pracodawców w określonej okolicy, najczęściej blisko miejsca zamieszkania. W tym miejscu warto podkreślić, że aspekt bliskości pracy od miejsca zamieszkania był istotną preferencją wśród osób badanych. Relatywnie rzadko korzystano ze wsparcia znajomych w poszukiwaniu pracy.

16 Daniłowska S., Gawska A., Tatko A., Co wpływa na gotowość do podjęcia zatrudnienia wśród niepracujących osób z niepełnosprawnościami?, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023.

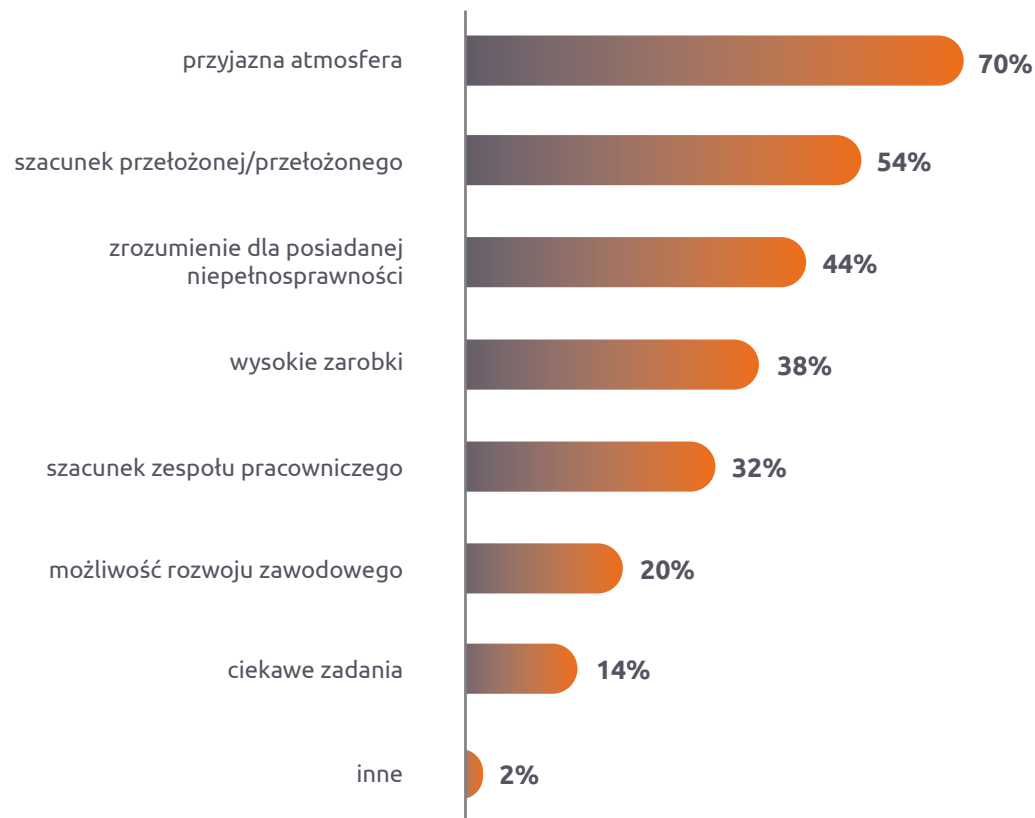
Czego osoby z niepełnosprawnościami poszukują w przyszłym miejscu pracy?

Respondentki i respondenci poszukujący pracy zwracają szczególną uwagę na to, by w przyszłej pracy panowała przyjazna atmosfera (70%). Uznawanie dobrej atmosfery w pracy jako jednego z ważniejszych parametrów zatrudnienia potwierdzają również inne realizowane badania wśród pracujących i poszukujących pracy osób z niepełnosprawnościami¹⁷.

Warto także zwrócić uwagę, że bardzo ważny dla osób poszukujących pracy, jest szacunek ze strony osoby przełożonej (54%) i zrozumienie dla niepełnosprawności (44%). To, co zwraca szczególną uwagę i również koreluje z wcześniejszymi wynikami badań Fundacji Aktywizacja, to wskazywanie wysokości zarobków dopiero jako 4 z 7 ocenianych aspektów zatrudnienia pracowniczek i pracowników z niepełnosprawnościami.

17 Gawska A., Tatko A., Jak kształtują swoją karierę zawodową pracujące osoby z niepełnosprawnościami?, Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023.





Wykres 10. Istotne parametry zatrudnienia w opinii osób z niepełnosprawnościami biorących udział w procesie aktywizacji zawodowej (N=732) (wielokrotny wybór)
Źródło: Opracowanie własne.

Analiza wyników badania pokazała występującą korelację pomiędzy stopniem niepełnosprawności a stopniem istotności kwestii otwartości, akceptacji i zrozumienia dla niepełnosprawności. Na tę kwestię w największym stopniu zwracały uwagę osoby ze znacznym stopniem

niepełnosprawności.

Wśród innych elementów, na jakich zależy badanym, najczęściej wskazywano bliskość pracy od miejsca zamieszkania.

Na jakie istotne elementy dotyczące przeszłego zatrudnienia zwracają uwagę osoby poszukujące pracy?

Respondentki i respondenci szukając ofert pracy zwracają uwagę na wiele czynników, z których najważniejszym jest wynagrodzenie oraz zakres zadań na stanowisku pracy. Za najmniej istotne osoby ankietowane uznały informację o możliwości udziału w szkoleniach i innych formach wspierających rozwój zawodowy. Wybór dwóch najważniejszych kwestii

(wynagrodzenie, zakres zadań) wynika w głównej mierze z pragmatyzmu. O ile osobom z niepełnosprawnościami zależy na atmosferze, szacunku przełożonego i współpracowników (patrz podrozdział 4.3), to pierwszą kwestią, na jaką zwracają uwagę w procesie poszukiwania pracy jest wynagrodzenie oraz zakres zadań.

najważniejsze

1. Informacje o wynagrodzeniu.
2. Zakres zadań na stanowisku.
3. Bliskość miejsca pracy od miejsca zamieszkania.
4. Informacja o otwartości pracodawcy na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.
5. Możliwość pracy zdalnej.
6. Informacja w ogłoszeniach o pracę o benefitach.

7. Informacja o działaniach, jakie podejmuje pracodawca w celu wprowadzenia do zespołu nowej osoby (np. mentoring).
8. Sposób przeprowadzenia rekrutacji.
9. Deklaracja możliwości awansu.
10. Dostępność miejsca pracy.
11. Informacja o możliwości udziału w szkoleniach i innych formach wspierających rozwój zawodowy.



mniej ważne

Rysunek 1. Ocena ważności wybranych warunków zatrudnienia (N=732) (od najważniejszej: 1 do najmniej ważnej: 11)
Źródło: Opracowanie własne.

Podczas badania FGI poruszany był aspekt braku wiedzy i utrzymujące się wśród pracodawców stereotypy o niższej wydajności pracy, czy mniejszego zaangażowania w pracę osób z niepełnosprawnościami.

Nadal nie ma społecznej świadomości, że osoby niepełnosprawne mogą robić tyle samo, co pełnosprawne i nie mają z tym problemu, a często jest tak,

że przykładają się bardziej do pracy niż osoby pełnosprawne, bo wiedzą, że muszą się bardziej starać.

To podejście potwierdzają wyniki badania „Strategie zatrudnieniowe pracodawców prywatnych w Polsce”. Pracodawcy wciąż często nie mają wiedzy o tym, że osoby z niepełnosprawnościami mogą pracować, a także są pełni obaw i stereotypów.

Jakich informacji osoby z niepełnosprawnościami szukają w ogłoszeniach o pracę?

Informacje ujęte w ogłoszeniach o pracę u danego pracodawcy stanowiły dla osób z niepełnosprawnościami istotne źródło wiedzy nie tylko o rodzaju stanowiska pracy i zadań na nim przewidzianych, ale też o warunkach zatrudnienia i pracy u danego pracodawcy. Treść ogłoszenia determinuje decyzję o aplikowaniu. Według respondentek i respondentów kluczowymi informacjami w ogłoszeniu o pracę są:

- zakres zadań na stanowisku pracy (76%),
- informacja o wysokości

wynagrodzenia (68%)¹⁸.

Wynik ten potwierdzają uczestnicy FGI – stwierdzili oni, że przy wyborze ofert pracy głównie zwracają uwagę na zakres obowiązków na danym stanowisku. Zauważyli także, że istotny jest poziom stanowiska w strukturze firmy, na które się aplikuje. Wyraźnie podkreślano też, że istotna jest forma zatrudnienia. Jako preferowaną wskazywano najczęściej umowę o pracę. Uczestniczki i uczestnicy podkreślali także, że bardzo ważne jest dla nich wynagrodzenie oraz to, czy praca jest zmianowa. W odniesieniu

¹⁸ Pytanie z możliwością wielokrotnego wyboru.

do wynagrodzenia zwrócono uwagę na jego jakość, rozumianą jako uczciwe wynagrodzenie za uczciwą pracę. Dodatkowo wskazano, że wynagrodzenie nie może być oparte o tzw. „system kopertowy” czyli sytuacja przekazywania części wynagrodzenia do ręki, poza umową. Rozmówczynie i rozmówcy zauważali, że są rejony w Polsce, w których pracodawcy stosują model łączonego wynagradzania, tj. oferowania podstawowego wynagrodzenia na poziomie płacy minimalnej (tj. zgodnego z zawartą umową) oraz uzupełniania jej dodatkową kwotą w gotówce, która nie stanowi formalnego wynagrodzenia. Kwestia wysokości wynagrodzenia budziła dużo emocji.

Jeżeli ktoś chce zatrudnić osobę niepełnosprawną to za najniższą krajową. I to jest niefajnie. Czym się różni osoba, która skończyła pedagogikę i jest osobą z niepełnosprawnością i chce iść do przedszkola od osoby pełnosprawnej? Niczym się nie różni. Przecież dostaje taki sam dyplom, wygląda on tak samo, nie jest w nim napisane, że to osoba z niepełnosprawnością. To dlaczego na starcie (...) dostajesz najniższą krajową?

Dla 1/3 osób biorących udział w badaniu ankietowym istotna była

informacja o tym, czy pracodawca jest otwarty na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, a co 4 osoba zwracała uwagę na to, czy w ogłoszeniu jest informacja o możliwości pracy zdalnej.

Za najmniej istotne elementy ogłoszenia uznano:

- informację w ogłoszeniach dotyczące benefitów,
- informację o możliwości udziału w szkoleniach i innych formach wspierających rozwój zawodowy,
- informację o działaniach, jakie podejmuje pracodawca w celu wprowadzenia do zespołu nowej osoby (np. mentoring),
- sposób przeprowadzenia rekrutacji – np. elastyczne godziny spotkania, możliwość odbycia rozmowy online, możliwość skorzystania z tłumacza języka migowego, przygotowanie materiałów, testów w formie dostępnej – druk powiększony itp.),
- deklarację możliwości awansu.

Uczestniczki i uczestnicy badania FGI zwracali uwagę na układ ogłoszeń o pracę – ich czytelność i łatwość znajdowania ważnych informacji. Istotne okazało się być wskazywanie w ogłoszeniach o pracę przebiegu procesu rekrutacji, np. informacja o kolejnych etapach rekrutacji i ich

zakresie.

Zwracano także uwagę, aby w ogłoszeniach o pracę, pracodawcy wprost wskazywali, że na dane stanowisko może aplikować osoba z niepełnosprawnością.

Rzadko jest taka informacja, ja się nie spotkałam, że oferty pracy są odpowiednie dla osób z niepełnosprawnościami.

Wskazano także, że ujęcie w ogłoszeniach zachęt do aplikowania przez osoby z niepełnosprawnościami stanowi istotny argument za aplikowaniem do danego pracodawcy oraz pozytywnym odbiorem miejsca pracy, jako miejsca przyjaznego tej grupie osób.

Gdy zobaczyłem ogłoszenie z koncernu odzieżowego z taką informacją to zrobiło mi się miło. Poczuję się dostrzeżony.

Podczas wywiadów wyraźnie artykułowano potrzebę doprecyzowywania przez pracodawców różnorodności oraz objaśnienia misji i wartości, jakimi kieruje się dany pracodawca. Za istotny uznano również aspekt informowania w ogłoszeniach o pracę o dostępności stanowisk pracy oraz budynków i terenów przylegających, w których pracodawca ma siedzibę.

Dodatkową kwestią poruszoną przez uczestników badań FGI był aspekt umieszczenia ogłoszenia na stronie www pracodawcy. Wskazywano, że często trudno znaleźć takie ogłoszenie.

Często trudno znaleźć na tych stronach informacje o ofertach pracy. Ja musiałem się trochę nagimnastykować, żeby coś znaleźć.

Co biorą pod uwagę osoby z niepełnosprawnościami poszukujące zatrudnienia oceniając przyszłe miejsce pracy?

Osoby z niepełnosprawnościami, jak wskazano powyżej, zwracają uwagę w procesie poszukiwania

pracy na elementy takie jak wynagrodzenie, czy zakres zadań na stanowisku. Jednocześnie oczekują,

że przyszłe miejsce zatrudnienia stworzy przyjazne warunki pracy z uwzględnieniem szacunku przełożonych i współpracowników. Kiedy jednak zapytamy, o to, w jaki sposób oceniają oni przyszłego pracodawcę, co jest kolejnym krokiem, po dokonaniu oceny samego

ogłoszenia o pracę, mocno wybrzmiewa kwestia posiadania polityki równości szans i niedyskryminacji. Ważna także jest dostępność oferty pracy - czyli oferta, która posiada zapisy zachęcające do aplikowania osoby z niepełnosprawnościami.



polityka równości szans i niedyskryminacji



oferta pracy dostępna dla osób z niepełnosprawnościami (oferta ma zapisy zachęcające do aplikowania osoby z niepełnosprawnością, oferta jest dostępna cyfrowo)



polityka zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami



jasne zasady rozwoju i awansu



pozytywne opinie wśród znajomych

Rysunek 2. Co jest ważne dla osób z niepełnosprawnościami w ocenie przyszłego miejsca pracy? (N=732)

Źródło: Opracowanie własne.

Pozytywne opinie o pracodawcy wśród znajomych okazały się najmniej istotnym czynnikiem wpływającym na ocenę przyszłego pracodawcy.

Uczestniczki i uczestnicy FGI podkreślali także istotność posiadania polityki

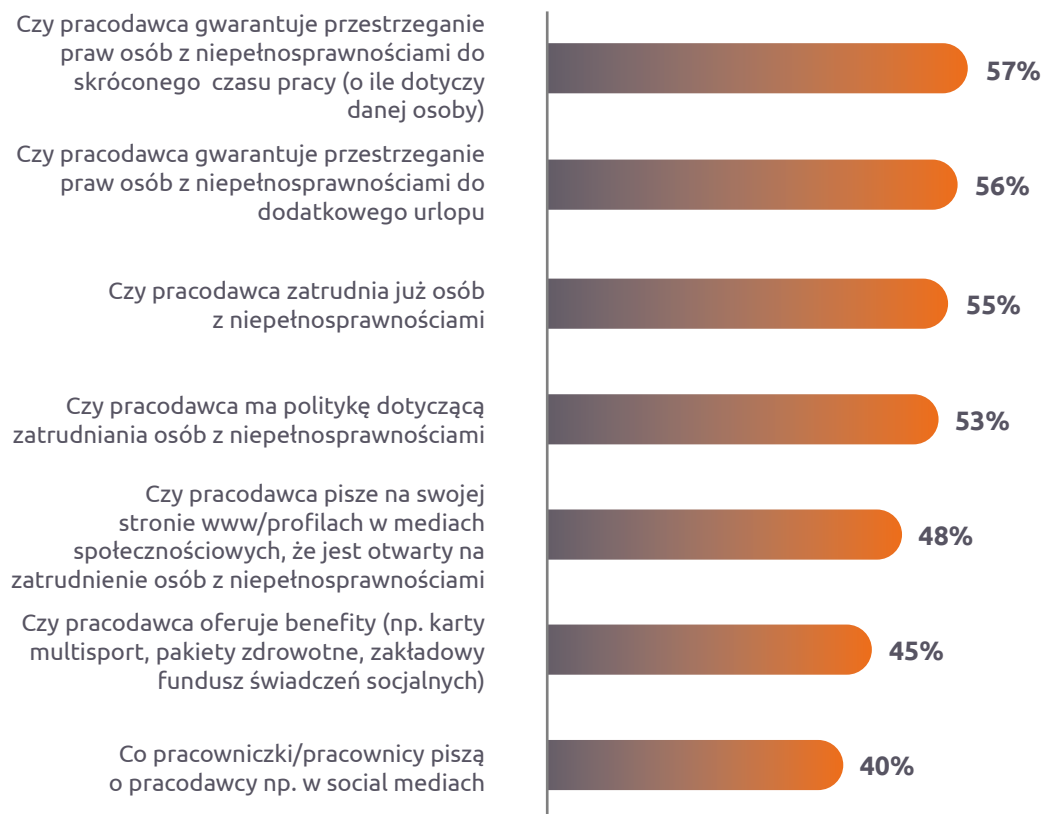
zatrudnieniowej odnoszącej się do osób z niepełnosprawnościami.

Uczestniczący w wywiadach podkreślali jednocześnie, że jest to zazwyczaj domena dużych firm. Powyższe informacje pozostają

spójne z wynikami badania „Strategie zatrudnieniowe pracodawców prywatnych w Polsce”. Jak bowiem wynika z przeprowadzonej analizy desk research, aż 98% pracodawców, którzy komunikują posiadanie polityki różnorodności stanowią duże podmioty, zatrudniające powyżej 250 pracowniczek i pracowników. 84% z nich prowadzi swoją działalność powyżej 20 lat, a 11% między 16, a 20 lat. Informacje przedstawiane na stronach internetowych i w mediach społecznościowych pracodawców wskazują, że mniejsze przedsiębiorstwa

z krótszym okresem prowadzenia działalności w znikomym stopniu komunikują o posiadanej polityce różnorodności i prowadzonych na co dzień w tym obszarze działaniach.

Przed złożeniem oferty na dane stanowisko pracy respondenci najczęściej sprawdzają, czy pracodawca gwarantuje przestrzeganie praw osób z niepełnosprawnościami do skróconego czasu pracy (57%) oraz dodatkowego urlopu (56%).



Wykres 11. Najczęściej wyszukiwane informacje o pracodawcy na etapie poszukiwania zatrudnienia (N=732)

Źródło: Opracowanie własne.

Przestrzeganie praw osób z niepełnosprawnościami do skróconego czasu pracy jest szczególnie istotne dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności – niemal 70% osób z tej grupy wskazało, że sprawdza tę kwestię przed złożeniem oferty. Osoby z tym stopniem niepełnosprawności relatywnie częściej niż inne weryfikują, czy dany pracodawca ma już doświadczenie w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Na ten aspekt wskazało 63% badanych w tej grupie.

Ponadto zwrócono uwagę na fakt, że istotne byłoby informowanie przez pracodawców o ewentualnej współpracy z różnymi instytucjami czy organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami. W opinii rozmówców tego typu informacje pokazują realną otwartość i świadomość potrzeb tej grupy pracowniczek i pracowników.





- POTRZEBA ZWYCIA
- POTRZEBA PRZYJAZNI
- POTRZEBA PRZYJACI
- POTRZEBA OCHRONY
- POTRZEBA SPONTANICZNOŚCI
- POTRZEBA POWIETRZA
- POTRZEBA WOLNOŚCI

Wnioski

Badanie pokazało, że najważniejszym momentem, w którym osoba z niepełnosprawnością nabywa przekonania do aplikowania na dane stanowisko pracy jest zapoznanie się z ogłoszeniem o pracę. To właśnie na tym etapie osoby z niepełnosprawnościami szukają kluczowych informacji na temat specyfiki danego stanowiska pracy i pracodawcy. Dobrze przygotowane ogłoszenie zapewnia zainteresowanie ofertą większej liczby osób. Poza ogłoszeniem o pracę osoby z niepełnosprawnościami szukają dodatkowych informacji o pracodawcy w social mediach i na stronie internetowej pracodawcy.

Poszukujące pracy osoby z niepełnosprawnościami oczekują, że w ogłoszeniu o pracę zawarte będą wszystkie niezbędne informacje z perspektywy podjęcia decyzji o tym, czy dane miejsce pracy odpowiada ich potrzebom. Dlatego też ważne, by zawierane w nich opisy były nie tylko czytelne i przejrzyste, ale też wskazywały na kulturę organizacyjną i otwarte podejście do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Wśród najbardziej pożądanych elementów ogłoszeń o pracę wskazano:

- czytelny opis zadań na danym stanowisku pracy,
- rodzaj umowy i poziom wymaganego zaangażowania

zawodowego (poziom etatu/ liczba godzin),

- informacja o przestrzeganiu przepisów dot. pracy osób z niepełnosprawnościami,
- opis procesu rekrutacji, jego etapów,
- wysokość wynagrodzenia.

W grupie osób z niepełnosprawnościami rośnie potrzeba podejmowania zatrudnienia adekwatnego do ich wykształcenia, czy kwalifikacji. Osoby uczestniczące w badaniu wyraźnie artykułowały potrzebę pracy na uczciwych warunkach i za uczciwe wynagrodzenie. W tym kontekście bardzo pozytywnie oceniano informowanie o proponowanym wynagrodzeniu na dane stanowisko, formie zatrudnienia i możliwości elastycznego regulowania czasu i formy pracy. Jako zdecydowanie negatywne wskazywano praktyki pracodawców, którzy część wynagrodzenia wypłacają w tzw. „systemie kopertowym”, czyli jako nieopodatkowaną gotówkę.

Coraz większe znaczenie dla osób z niepełnosprawnościami zyskuje także posiadanie polityki zatrudnieniowych dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami lub różnorodności jako takiej. Osoby badane wyraźnie podkreślają, że posiadanie polityki to ważny znak dla osób aplikujących, pokazujący

podejście pracodawcy do wdrażanej strategii zatrudnieniowej. Jednak poza posiadaniem dokumentu istotne jest też realne wdrażanie konkretnych programów i komunikowanie o prowadzonych w tym obszarze działaniach. Informacje w tym zakresie stanowią istotne uzupełnienie informacji ujmowanych w ogłoszeniu o pracę. Informowanie na zewnątrz o tym, jakie pracodawca podejmuje działania w obszarze zapewnienia otwartego i inkluzywnego miejsca pracy oraz zapewniania dostępności miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnościami było wskazywane jako pożądana, ale nadal relatywnie rzadka praktyka, na jaką natrafiają poszukujące pracy osoby z niepełnosprawnościami.

Biorąc pod uwagę fakt, że obecnie najczęstszym miejscem poszukiwania pracy i informacji o pracodawcach prowadzących procesy rekrutacyjne jest Internet, ujmowanie tych wątków w prowadzonej polityce komunikacyjnej i rekrutacyjnej stanowi ważny krok w budowie marki pracodawcy jako zaangażowanego i realnie otwartego na współpracę z osobami z niepełnosprawnościami. Brak kluczowych informacji o oferowanych warunkach zatrudnienia oraz dostępności miejsca pracy został uznany przez osoby z niepełnosprawnościami za zniechęcający do aplikowania.

Osoby uczestniczące w badaniu zwracały również uwagę na istotne znaczenie prezentowania innych, niezwiązanych bezpośrednio z prowadzonym procesem rekrutacji informacji – np. w zakresie współpracy pracodawcy z NGO zajmującymi się wsparciem dla osób z niepełnosprawnościami. Tego typu informacje również były odbierane za wyraźny znak otwartości i zainteresowania tematyką zatrudniania tej grupy osób.

Za istotny element procesów rekrutacyjnych uznawano również sam proces weryfikacji otrzymanych aplikacji oraz sposób organizacji i prowadzenia rozmów rekrutacyjnych. Zapewnienie dostępności i elastyczność w sposobie organizacji przedmiotowych spotkań byłyby kolejnym ważnym krokiem zachęcającym do podjęcia współpracy z danym pracodawcą. Podobną wartość przyznawano znajomości i właściwemu przygotowaniu do tematu zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, które powinny posiadać osoby prowadzące ww. procesy rekrutacyjne. Osoby z niepełnosprawnościami zwracały uwagę na konieczność prowadzenia działań podnoszących wiedzę i świadomość pracodawców w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami – zarówno w aspekcie prawnych, jak i organizacyjnych uwarunkowań takiej

współpracy. Przedstawianie ww. informacji przez pracodawców stanowi nie tylko bezpośrednią, istotną zachętę dla osób z niepełnosprawnościami, ale również pomaga osobom z niepełnosprawnościami w budowaniu poczucia dostrzegania ich na rynku pracy i jego otwartości na potrzeby wynikające z niepełnosprawności.

Osoby objęte badaniem wielokrotnie wskazywały, że nie czują się pewnie w procesie aktywizacji zawodowej, nie potrafią obiektywnie ocenić swojego potencjału, przez co wielokrotnie zaniżają swoje oczekiwania względem miejsca pracy, aby ich aplikacja nie została odrzucona. W wielu przypadkach zniechęcają się do zaaplikowania z uwagi na bardzo rozbudowane i wysokie oczekiwania w stosunku do osób kandydujących. W efekcie trudno im znaleźć pracę, która będzie nie tylko adekwatna do ich oczekiwań, ale też pozwoli im w dłuższej perspektywie na rozwój zawodowy i sprawdzenie się na danym stanowisku.



”

To co może wydawać się oczywiste dla pracodawcy, że gotowość i otwartość na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością wynika wprost z faktu zamieszczenia ogłoszenia zupełnie takie nie jest dla potencjalnej kandydatki i kandydata z niepełnosprawnością. Wyraźne wskazanie w ogłoszeniu na gotowość zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, zawierające konkretne informacje jest niezbędnym warunkiem do pozyskiwania aplikacji.

(Piotr Sędek, Koordynator projektów aktywizacji zawodowej)



**Rekomendacje dla
pracodawców**

Poniżej prezentujemy rekomendacje dla pracodawców do wykorzystania w procesie zarządzania różnorodnością w miejscu pracy podzielone na poszczególne fazy i elementy rekrutacji, zatrudnienia oraz utrzymania w miejscu pracy.

→ Rekrutacja

→ na stronie internetowej oraz w social mediach

- poinformuj o tym, że posiadasz politykę różnorodności
- zamieść politykę różnorodności na swojej stronie internetowej i wykorzystuj ją do budowania swojej marki jako pracodawcy inkluzywnego
- poinformuj o współpracy z organizacjami pozarządowymi i opisz Wasze wspólne inicjatywy
- umieszczaj ogłoszenia o pracę w widocznym miejscu

→ w ogłoszeniach o pracę

- poinformuj o wysokości oferowanego wynagrodzenia, rodzaju umowy oraz możliwości elastycznego wykonywania pracy (np. pracy hybrydowej, zdalnej)
- dokładnie opisz zakres zadań na stanowisku pracy
- poinformuj, że zachęcasz do aplikowania osoby z niepełnosprawnościami
- poinformuj, że posiadasz politykę różnorodności i wskaż, gdzie jej szukać lub dołącz link do tego dokumentu
- poinformuj o zapewnieniu dostępności na etapie rekrutacji
- poinformuj o możliwości dostosowania miejsca pracy do niepełnosprawności przyszłej pracowniczki lub pracownika
- poinformuj o swojej świadomości funkcjonowania przepisów dot. pracy osób z niepełnosprawnościami oraz o ich przestrzeganiu

→ podczas rozmowy rekrutacyjnej

- przedstaw założenia polityki różnorodności
- zapewnij o przestrzeganiu zasad określonych w prawie dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami

→ Zatrudnienie i utrzymanie zatrudnienia

→ na stronie internetowej oraz w social mediach

- informuj o zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, "chwal" się liczbą lub odsetkiem osób z niepełnosprawnościami w Twoim zespole

→ w wewnętrznych systemach komunikacji (np. Intranet)

- informuj pracowniczki i pracowników o tym, że posiadasz politykę różnorodności
- udostępnij politykę różnorodności do wglądu
- promuj i wdrażaj działania podnoszące wiedzę i świadomość w zakresie różnorodności w miejscu pracy
- informuj o współpracy z organizacjami pozarządowymi i zachęcaj do uczestnictwa w podejmowanych w takim partnerstwie inicjatywach

→ dobrostan pracowniczek i pracowników

- podejmuj inicjatywy wdrażania osób z niepełnosprawnościami w zespół pracowniczy
- podejmuj działania szkoleniowo-warsztatowe, aby zapoznać pracowniczki i pracowników z zagadnieniem różnorodności
- przestrzegaj przepisów dotyczących pracy pracowniczek i pracowników z niepełnosprawnościami i informuj o tym pozostały zespół
- organizując wydarzenia integracyjne pamiętaj, aby mogły w nich uczestniczyć także osoby z niepełnosprawnościami



Bibliografía

1. BAEL; Osoby niepełnosprawne biernie zawodowo w wieku 16-74 lata według wybranych przyczyn bierności i stopnia niepełnosprawności; II kw. 2023, <https://niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael>
2. Daniłowska S., Gawska A., Tatko A. „Co wpływa na gotowość do podjęcia zatrudnienia wśród niepracujących osób z niepełnosprawnościami?"; Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023 r.
3. Gawska A., Tatko A. „Jak kształtują swoją karierę zawodową pracujące osoby z niepełnosprawnościami?"; Fundacja Aktywizacja, Warszawa 2023
4. Gawska A. (oprac.), Liczba ubezpieczonych osób z niepełnosprawnościami, wynagrodzenia osób z niepełnosprawnościami, w tym z prawem do renty, wynagrodzenia osób z niepełnosprawnościami na podstawie danych pozyskanych z ZUS, Warszawa 2022 r.
5. GUS, BDL, kategoria: rynek pracy- dane dla osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-64, IV kw. 2023.
6. Komisja Europejska, „European comparative data on persons with disabilities”, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1b84b7c4-8504-11ee-99ba-01aa75ed71a1/language-en>, Centre of European Social and Economic Policy, Bruksela 2020.
7. PwC Polska „Młodzi Polacy na rynku pracy. III edycja badania maj 2022””, maj 2022 r.
8. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej, „Karta Praw Osób Niepełnosprawnych”, Warszawa 2022 r.
9. State of the Candidate Survey; Monster 2020 r. <https://hiring.monster.com/resources/blog/monsters-2020-state-of-the-candidate-infographic/>
10. ZUS, „Liczba ubezpieczonych osób z niepełnosprawnościami, wynagrodzenia osób z niepełnosprawnościami, w tym z prawem do renty, wynagrodzenia osób z niepełnosprawnościami”, Gawska A. (oprac.), Warszawa 2022 r.



Osoby z niepełnosprawnościami, które wspieram w procesie aktywizacji, chcą być otwarcie zapraszane do procesów rekrutacyjnych. W ogłoszeniach chcą widzieć wprost napisane sformułowanie o tym, że dany pracodawca/organizacja ma gotowość do pracy z zespołami różnorodnymi. Temat niepełnosprawności to nie tabu, ale jeden z elementów profesjonalnie poprowadzonej rozmowy kwalifikacyjnej.

(Edyta Dyrka, doradczyni zawodowa, psycholożka)



Spis rysunków i wykresów



Spis wykresów

| | |
|---|----|
| Wykres 1. Wiek osób badanych (N=732) | 20 |
| Wykres 2. Stopień niepełnosprawności osób badanych (N=732) | 21 |
| Wykres 3. Wykształcenie osób badanych (N=732) | 22 |
| Wykres 4. Miejsce zamieszkania osób badanych (N=732) | 23 |
| Wykres 5. Czas pozostawania bez pracy w badanej grupie (N=732) | 23 |
| Wykres 6. Główne powody pozostawiania bez pracy (N=732) | 28 |
| Wykres 7. Działania, jakie podejmują osoby z niepełnosprawnościami pozostające w procesie aktywizacji zawodowej w celu znalezienia pracy (N=732) (wielokrotny wybór) | 30 |
| Wykres 8. Rodzaj poszukiwanej pracy przez osoby z niepełnosprawnościami będące w procesie aktywizacji zawodowej (N=732) | 30 |
| Wykres 9. Miejsca, gdzie osoby z niepełnosprawnościami będące w procesie aktywizacji zawodowej najczęściej szukają ofert pracy (możliwość wielokrotnego wyboru) (N=732) | 31 |
| Wykres 10. Istotne parametry zatrudnienia w opinii osób z niepełnosprawnościami biorących udział w procesie aktywizacji zawodowej (N=732) (wielokrotny wybór) | 34 |
| Wykres 11. Najczęściej wyszukiwane informacje o pracodawcy na etapie poszukiwania zatrudnienia (N=732) | 40 |

Spis rysunków

| | |
|---|----|
| Rysunek 1. Ocena ważności wybranych warunków zatrudnienia (N=732) (od najważniejszej: 1 do najmniej ważnej: 11) | 35 |
| Rysunek 2. Co jest ważne dla osób z niepełnosprawnościami w ocenie przyszłego miejsca pracy? (N=732) | 39 |



Fundacja
Aktywizacja

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