



RAPORT

KOMPAS KARIERY

DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

2023+

ORGANIZATORZY BADANIA



SPIS TREŚCI

Wstęp.....	4
Wnioski kluczowe.....	6
Pracodawcy	6
Osoby z niepełnosprawnościami.....	7
Metodologia	8
Analiza wyników	10
Opis próby	10
Gdzie są zatrudniane osoby z niepełnosprawnościami?.....	12
Czy pracodawcy są otwarci na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami?	18
Czy pracownicy w organizacji posiadają wiedzę na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami?	22
Czy organizację są przygotowane na zatrudnianie OzN?	26
Czy zatrudnianie OzN będzie miało pozytywny wpływ na organizację?.....	30
Jakiego poziomu wykształcenia oczekują pracodawcy od kandydatów?	33
Jakie kompetencje są lub będą poszukiwane na rynku pracy?	36
Jakie stanowiska i zawody będą atrakcyjne dla pracodawców w przyszłych rekrutacjach?	40
Na jakich stanowiskach pracodawcy chętniej zatrudnią osoby z niepełnosprawnościami?	42

Podsumowanie	47
Dodatek	49
Bibliografia	51
Spis wykresów	53
Spis tabel	55
Organizatorzy.....	56
Ambasadorzy	58
Eksperti	62
Patroni.....	64





Szanowni Państwo,

Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnościami jest istotnym elementem nowoczesnego rynku pracy. Oczekiwania pracodawców wobec kandydatów cały czas ewoluują. Zmienia się otoczenie biznesowe i technologia. Niestety wskaźnik aktywności zawodowej osób z orzeczeniem o niepełnosprawności w Polsce jest nadal bardzo niski. Z około 3 mln osób z niepełnosprawnościami, aktywnych zawodowo – czyli pracujących lub poszukujących pracy jest – tylko około 580 tys. Umiejscawia to nasz kraj na niechlubnym 5-tym od końca miejscu w Europie (Najwyższa Izba Kontroli, 2022). Osoby bezrobotne stanowiły w 4 kwartale 2022 r. 2,9% ludności aktywnej zawodowo w wieku 15-89 lat. W przypadku osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym (3927 tys.) najczęstszymi przyczynami bierności były: nauka i podnoszenie kwalifikacji – 30,6%, choroba, niepełnosprawność – 24,9% oraz obowiązki rodzinne – 18,9% (Główny Urząd Statystyczny, 2023).

Od kilkunastu lat działamy na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Poza projektami edukacyjno-aktywizacyjnymi, w szczególności skupiamy się na wsparciu w budowaniu miejsca pracy przyjaznych osobom z niepełnosprawnościami. Wierzimy bowiem, że, budowanie inkluzywnego i różnorodnego środowiska organizacji, pozwoli na dokonanie realnej zmiany na rynku pracy i przyczyni się do zwiększenia zatrudnienia kandydatów z orzeczeniem o niepełnosprawności.

Ostatnie kilka lat przyniosło ogromne zmiany. Zdalne wykonywanie obowiązków stało się bardziej powszechne, udoskonalone zostały narzędzia do jej wykonywania, nagle okazało się, że możemy nauczyć się wielu praktycznych umiejętności, od osób które jeszcze przed nastaniem ery pracy zdalnej doskonale sprawdzały się w tej formule. To zwiększyło szanse i możliwości OzN na rynku pracy.

Pozytywne zmiany jakie następują w ostatnich latach, w obszarze świadomości w zatrudnianiu OzN zainspirowały nas do stworzenia materiału, który będzie przydatny zarówno dla osób z niepełnosprawnościami, które dopiero wchodzi na rynek pracy, jak i dla tych, którzy już na nim są.

Jednym z celów naszego badania było wskazanie potencjalnych stanowisk, określonych przez praktyków rynku, jako obiecujące w nadchodzących latach dla OzN. Zależało nam, aby pytania dotarły do przedstawicieli małych, średnich a także dużych firm, a odpowiedzi pomogły nakreślić potencjalne zawody przyszłości dla osób z niepełnosprawnościami. Ważne przy tym jest na nazwanie stanowisk, określenie kluczowych umiejętności, wskazywanych przez ich potencjalnych pracodawców.

Celem badania było określenie potencjału chęci zatrudniania OzN w organizacjach. Pytaliśmy o to jaka jest wiedza na temat polityki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Następnie weryfikowaliśmy, czy firmy/organizacje podejmowały kroki w celu przygotowania pracowników i organizacji na zatrudnianie osób z orzeczeniem. Ważne było też, czy respondenci są świadomi tych działań w organizacjach.

Polityka zatrudnienia często zależna jest od wielu osób, ogólnej strategii firmy. Zdecydowaliśmy się na zadawanie pytań *Gdyby to od Ciebie zależało...*, bo o zatrudnieniu danej osoby do zespołu mogą czasem decydować poszczególni członkowie zespołów. Często nie zatrudnia się osób z powodu tzw. niedopasowania charakterologicznego (a decydują o tym szeregowi członkowie zespołu często bez przygotowania psychologicznego). Tak samo w przypadku OzN na zatrudnienie mogą mieć wpływ osoby trzecie, zarówno bezpośrednio jak i pośrednio (wbrew pozorom jest to dość częste). W zatrudnieniu OzN ważny jest aspekt społeczny: czy pracownicy chcą, są gotowi do współpracy z OzN. Odpowiedzi na zadane pytania mogą wskazać pracodawcom kierunek do zintensyfikowania programów *diversity and inclusion* pod kątem edukacyjnym. W badaniu ważne też było dla nas, czy pracownicy są przygotowani i otwarci na współpracę z OzN.

Mamy nadzieję, że zgromadzony materiał będzie dla Państwa Kompasem, który wskaże pracodawcom obszary wymagające wsparcia lub te, które mogą zwiększyć potencjał organizacji na zwiększenie zatrudnienia i tym samym otworzą się nowe możliwości w kreowaniu nowoczesnej polityki ESG czy CSR.

Wierzmy, że dla potencjalnych pracowników stworzony materiał będzie swoistym Kompasem Kariery, który ułatwi zrozumienie potrzeb i wymagań dzisiejszych pracodawców.

Ostatecznie celem jest zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Jest to ważne ze względów społecznych i ekonomicznych.

Organizatorzy:



WNIOSKI KLUCZOWE

Pracodawcy

Osoby z niepełnosprawnościami najczęściej zatrudniane są w dużych organizacjach powyżej 100 pracowników. Jest to oczywiste ze względów legislacyjnych. Każde przedsiębiorstwo zatrudniające powyżej 25 osób jest zobligowane do zatrudnienia 6% OzN. Firma, która tego nie robi, co miesiąc zobowiązana jest do wpłaty na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Im zatem większy odsetek braku zatrudnienia tym większa jest wpłata do PFRON. A to są konkretne obciążenia finansowe dla organizacji. W badanych przedsiębiorstwach największy odsetek osób z orzeczeniem o niepełnosprawności jest zatrudnionych w przemyśle.

Prawie połowa respondentów deklaruje, że ich firma nie zatrudnia OzN lub nie ma na ten temat wiedzy. Mimo to, ponad połowa deklaruje otwartość organizacji na taką formę zatrudnienia. Z indywidualnego punktu widzenia zdecydowana większość osób zgodziłaby się pracować z OzN i czułaby się w ich obecności swobodnie.

Niestety wiedza na temat zatrudniania osób z orzeczeniem nadal jest nikła. **Niespełna 1/3 ankietowanych wskazuje, że posiada wystarczającą wiedzę, aby skutecznie rekrutować osoby OzN.** Prawie połowa, która ma wpływ na politykę zatrudnienia w organizacji, takiej wiedzy nie posiada. Szkolenia w tym zakresie i zatrudnianie doświadczonych konsultantów jest kluczowe. Dokładnie tak jak w przypadku zatrudniania specjalistów przy

zatrudnieniu np. IT. Świadomość, że skuteczna rekrutacja to obniżenie kosztów i przyspieszenie procesu, jest kluczowa.

Przygotowanie zespołu do pracy z osobami z orzeczeniem deklaruje nieco ponad 40% osób. Jedynie około co siódmy ankietowany zaznaczył, że w ich organizacji były realizowane w ostatnich dwóch latach, projekty aktywizacji zawodowej osób z orzeczeniem, lub budowy świadomości ich zatrudnienia. Co drugi ankietowany wskazał, że w ich organizacjach nie ma przygotowanych nowych procesów onboardingowych dla nowych pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności. Tam, gdzie zatrudniają OzN, u 49% nie ma takich procesów w ogóle, a u 52% nie było projektów aktywizacyjnych lub budujących świadomość. Trudno zatem mówić o skutecznej rekrutacji, pracy z zaangażowaniem w zespole, dobrej komunikacji czy efektywności w pracy. Konieczność przygotowania zespołów to podstawa, a jak widać tego bardzo brakuje.

Pomimo tego, **prawie połowa respondentów zadeklarowała pozytywny wpływ zatrudnienia OzN na ich organizację**, podkreślając jakie korzyści może przynosić to im jako ludziom, ale i całej firmie. To jednak aspekt psychologiczny. Warto zwrócić uwagę na fakt, że osoby nieprzygotowane do współpracy z OzN mogą czuć się zagrożone, może zwiększać się ich poczucie stresu. Brak zrozumienia niektórych aspektów niepełnosprawności, nieumiejętność zachowania się, to czynniki powodujące, że w zespołach mogą występować problemy integracyjne, ale również te związane z efektywnością pracy i komunikacją.

Podsumowując, **pracownicy deklarują otwartość na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, ale nie każdy pracodawca daje taką możliwość.** Wiedza na temat zatrudniania OzN jest nadal mała. W ponad połowie nie ma prowadzonych procesów do tego przygotowanych i nie prowadzi się polityki aktywizacji. Prawie połowa osób nie potrafi stwierdzić, czy zatrudnianie OzN ma pozytywny wpływ na organizację.



Osoby z niepełnosprawnościami

Najbardziej pożądanym wykształceniem na rynku pracy w Polsce jest **wykształcenie wyższe**, a najmniej ogólnokształcące. Zaznaczamy jednak istotność kursów specjalistycznych zarówno dla pracodawców szukających kandydatów do pracy, jak i dla osób z orzeczeniem jako sposobu aktywizacji społecznej.

Obecnie lub w najbliższych latach, organizacje będą szukać wśród pracowników takich umiejętności jak: **aktywne uczenie się, myślenie krytyczne, logiczne i analityczne, kompleksowe rozwiązywanie problemów, praca zespołowa, współpraca i zarządzanie zespołem, odporność na stres, kreatywność, elastyczność i umiejętność adaptacji.**

Jeśli chodzi o rodzaj stanowisk i działów, w których będzie zwiększane zatrudnienie, to są to przede wszystkim **marketing, sprzedaż oraz obsługa klienta.** Wśród stanowisk dedykowanych dla osób z niepełnosprawnościami, respondenci wskazali stanowiska asystenckie, związane z obsługą klienta oraz techniczne i specjalistyczne.

W pracy zdalnej, przy ograniczonej mobilności, ankietowani najczęściej widzą OzN w zakresie obsługi klienta. Nieco rzadziej pojawiało się szeroko rozumiane IT/Informatyk/Service desk.

Staże nadal są ogólnie mało dostępną opcją rozpoczęcia styczności z pracą w danej organizacji. Tylko co dziesiąty respondent wskazał, że staże w ich organizacji dotyczą osób z niepełnosprawnościami.

Ogólny wydzźwięk wypowiedzi ludzi jest pozytywny. Widzą dużo korzyści ze wspólnej pracy i wiele możliwości dla OzN. Jednak nadal występują luki w zakresie wiedzy o niepełnosprawnościach, organizacji pracy, czy aktywizacji.

METODOLOGIA

Badanie miało charakter ilościowy, zostało zrealizowane metodą CAWI, poprzez dedykowaną platformę badawczą Enpulse. Respondentom zadano 26 pytań składających się na 6 dotyczących metryczki oraz 20 pytań głównych.

Zweryfikowano trzy obszary tematyczne:

- Przygotowanie organizacji do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.
- Oczekiwane przez pracodawców, kompetencje i wykształcenie wymagane dla zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.
- Zakres stanowisk potencjalnie dostępnych w organizacjach dla zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.



Pytaniami jakie zostały postawione w trakcie analizy były:

- Gdzie są zatrudniane osoby z niepełnosprawnościami?
- Czy pracodawcy są otwarci na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami?
- Czy pracownicy w organizacji posiadają wiedzę na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami?
- Czy organizacje są przygotowane na zatrudnianie OzN?
- Czy zatrudnianie OzN będzie miało pozytywny wpływ na organizację?
- Jakiego poziomu wykształcenia poszukują pracodawcy u kandydatów z orzeczeniem o niepełnosprawności?
- Jakie kompetencje są lub będą poszukiwane u kandydatów na rynku pracy?
- Jakie stanowiska i zawody będą atrakcyjne dla pracodawców w przyszłych rekrutacjach?
- Na jakich stanowiskach pracodawcy chętniej zatrudnią osoby z niepełnosprawnościami?

Oprócz tradycyjnej formy opartej na promocji badania w mediach społecznościowych oraz drogą elektroniczną, o pomoc w pozyskaniu respondentów poproszono grupę osób uczestniczących w projekcie aktywizacyjnym realizowanym przez Fundację Reaxum. Osoby te odbyły wcześniej staż w firmie Zmotywowani.pl, będącej właścicielem platformy Enpulse.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że 557 osób rozpoczęło wypełnianie ankiety. Natomiast dla celów analizy wyników przyjęto kryterium, że brane pod uwagę są dane z odpowiedzi tych respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na większość pytań metryczkowych oraz przynajmniej jedno pytanie właściwe.

Liczba ankiet, z których przeanalizowano wyniki wyniosła **476**

Uzasadnieniem tego wyboru jest istotność braków odpowiedzi na poszczególne pytania oraz momenty opuszczania samej ankiety. Jest to ważna informacja w kontekście tematyki badania oraz analizy wyników.

Przeprowadzono również analizę danych zastanych na podstawie wyników badań Głównego Urzędu Statystycznego oraz mierników i danych w systemie STRATEG. Dodatkowo zweryfikowano wyniki badań niezależnych instytucji naukowych, publicznych i prywatnych. Dzięki temu możliwa była analiza porównawcza danych z badania Kompas Karier oraz instytucji zewnętrznych.

Do poszczególnych zebranych informacji, dodano komentarze i opinie ekspertów rynku pracy i konsultantów biznesowych.

ANALIZA WYNIKÓW

Opis próby

Na wstępie przeanalizowano statystyki dotyczące wypełniania ankiet. Ankietę rozpoczęło łącznie 557 osób – tyle osób kliknęło w link do ankiety. Na etapie pytań metryczkowych, 16% respondentów nie chciało podawać rodzaju działalności gospodarczej z jaką są związani.

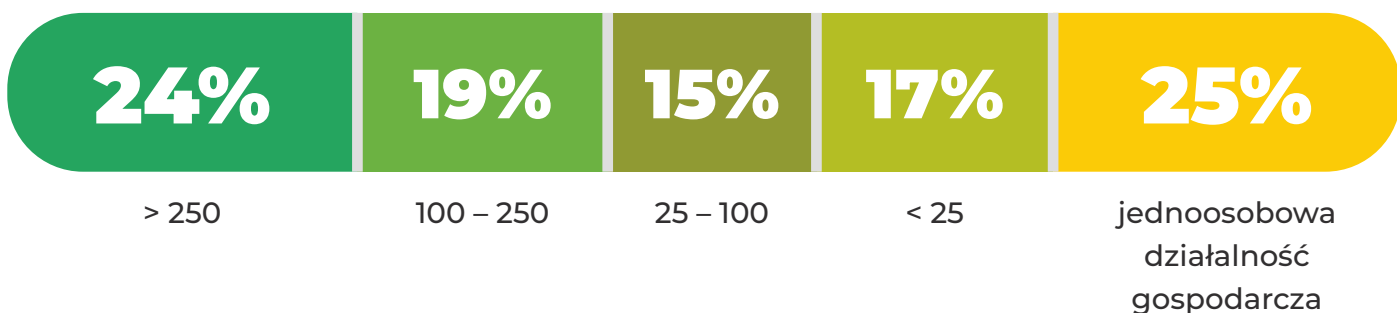
Po pierwszym pytaniu ankietę porzuciło 7% osób. Natomiast takich, którzy nie chcieli podawać rodzaju działalności, po czym opuścili ankietę było 4%. Dodatkowo 15% porzuciło ją w trakcie metryczki lub tuż po niej. Na potrzeby raportu do następnych analiz wyników przyjęto kryterium udzielenia odpowiedzi na większość pytań metryczkowych oraz na przynajmniej jedno pytanie właściwe, co daje liczbę 476 ankiet. W stosunku do wykorzystanych linków **response rate możemy określić na 85%**.

38% respondentów określiło lokalizację swojej pracy na terenie województwa mazowieckiego. 10% z województwa dolnośląskiego, 9% z małopolskiego. Z kolei śląskie, łódzkie oraz pomorskie po 7% ankietowanych.

Wśród ankietowanych największy odsetek stanowili reprezentanci **Spółek z ograniczoną odpowiedzialnością (38%)** oraz **jednosobowe działalności gospodarcze (26%)**. Kolejną grupę respondentów stanowili pracownicy **spółek akcyjnych (12%)** oraz odpowiedzi **nie chcę podawać (11%)**.

Pod względem wielkości organizacji, reprezentanci **jednosobowych działalności gospodarczych** (którzy na czas ankiety nie zatrudniali nowych pracowników) stanowili **25%** ankietowanych. Tuż za nimi byli pracownicy organizacji zatrudniających **powyżej 250 osób** i stanowili oni **24%**. Respondenci z firm z przedziału zatrudnienia **100-250 pracowników** stanowili **19%**, z przedziału **25-100 osób** to **15%**, a **17%** stanowili respondenci z firm zatrudniających **do 25 osób**.

Wykres 1. **Wielkość firmy/organizacji ankietowanych liczona w ilości osób (N=476)**



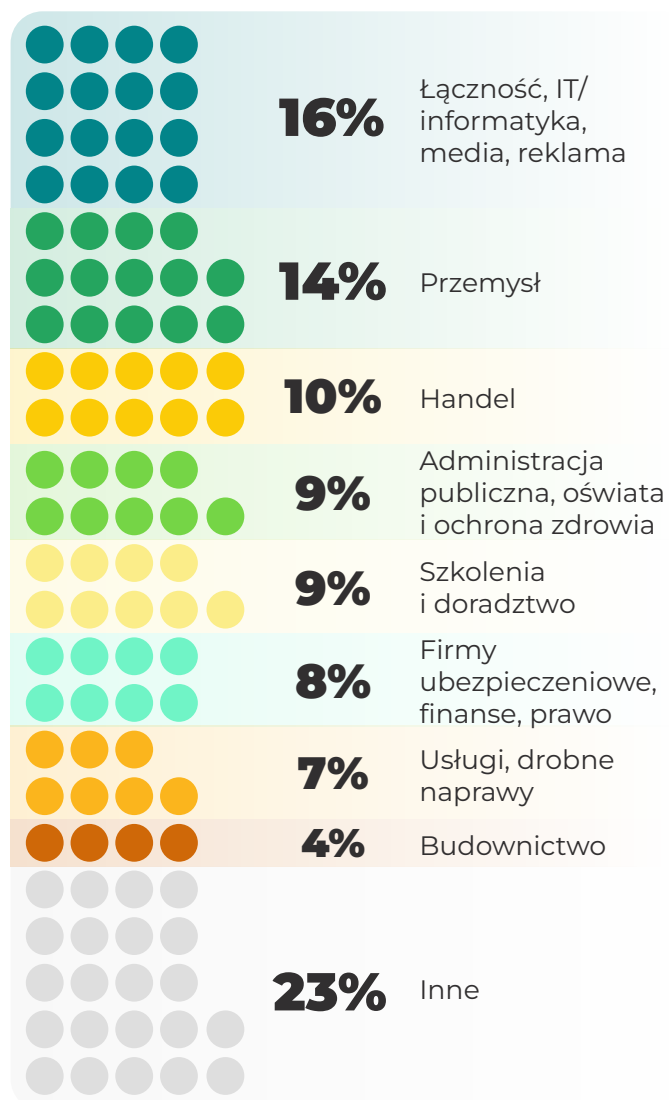
Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Jeśli chodzi o wiodącą branżę, w której pracują respondenci, to **16%** z nich określiło ją jako *Łączność, IT/informatyka, media, reklama*, **14%** - *Przemysł*, **10%** - szeroko rozumiany *Handel*, po **9%** *Administracja publiczna, oświata i ochrona zdrowia oraz Szkolenia i doradztwo*. Opcja *Inne* wynosiła **23%**.

W pytaniu o obejmowane stanowisko, najczęściej (**37%**) respondentów określało je jako specjalistę. Kadre zarządzającą (tzw. C-Level) zaznaczyło **25%**. Natomiast łącznie *Managerowie i Kierownicy* stanowili **24%** osób.

Warto zaznaczyć, że **59% badanych zadeklarowało, że mają bezpośredni wpływ na politykę zatrudnienia w ich miejscu pracy**. Natomiast wpływu tego nie posiada 41% osób. W ankiecie zadaliśmy również pytanie o pośredni wpływ na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Aż 60% ankietowanych nie udzieliło odpowiedzi. Ponadto prawie wszyscy (99%), którzy nie odpowiedzieli, w pytaniu wcześniej deklarowali, że mają bezpośredni wpływ na zatrudnienie w swojej organizacji.

Wykres 2. Wiodące branże jakie reprezentowali respondenci (N=476)



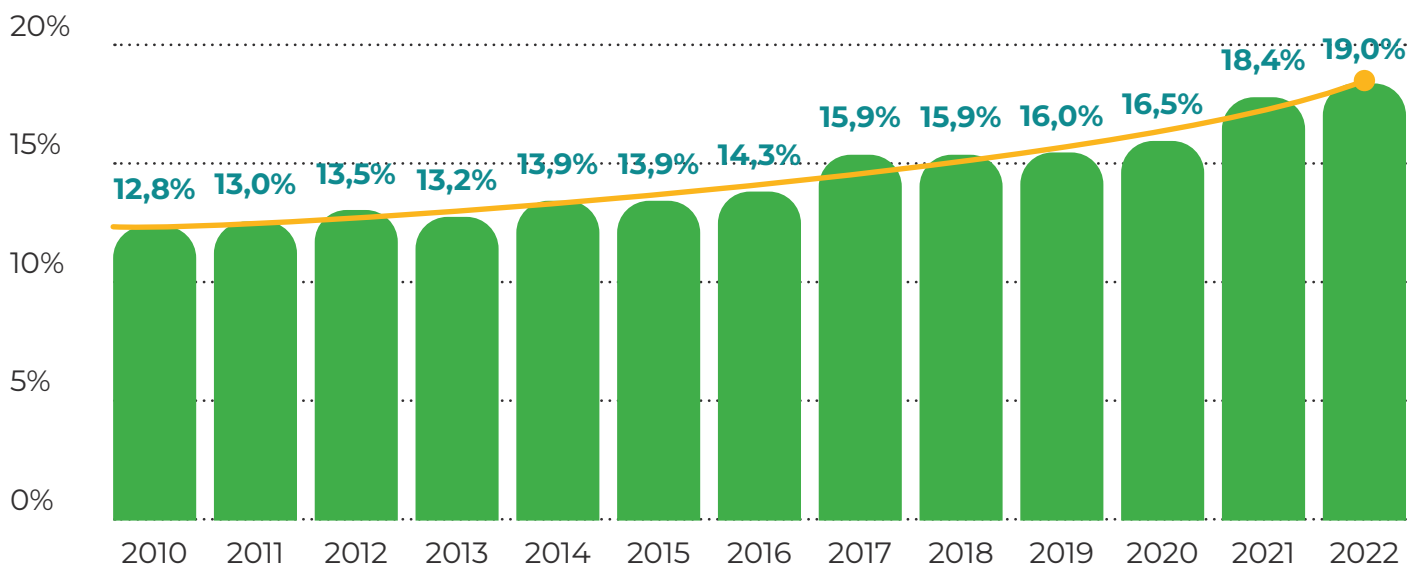
Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+



Gdzie są zatrudniane osoby z niepełnosprawnościami?

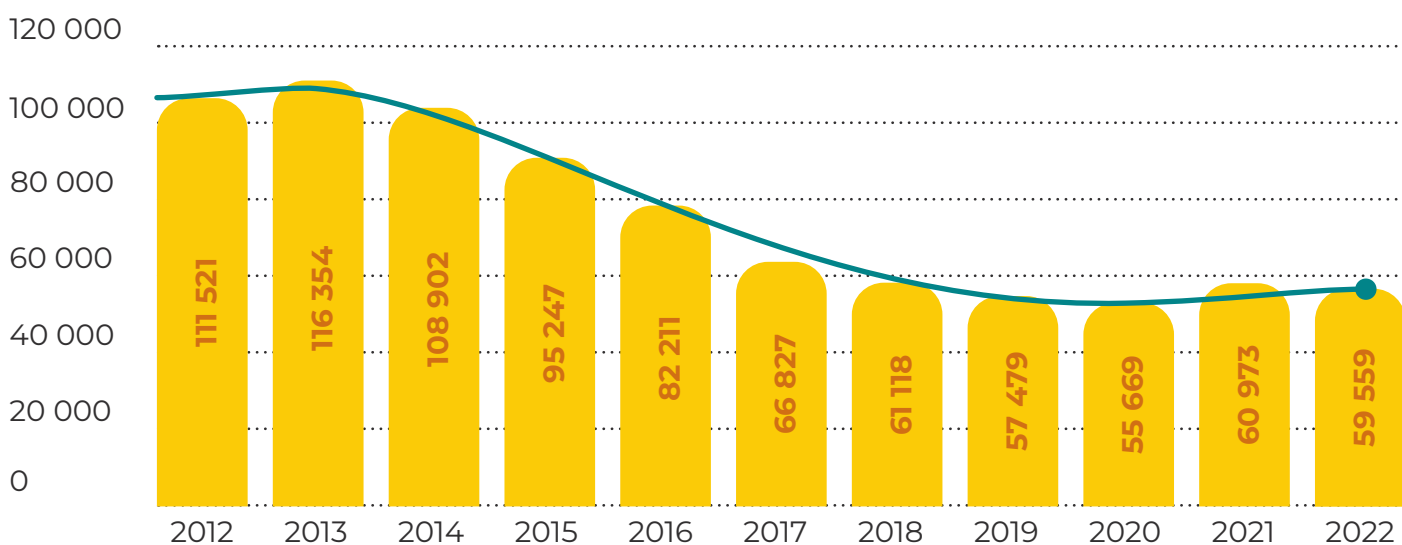
Według danych statystycznych dla Polski, liczba zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami wzrasta z roku na rok. Co za tym idzie, spada średnia liczba zarejestrowanych bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami w Urzędach Pracy. Prognozy na następne lata są więc optymistyczne.

Wykres 3. Procentowy wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-64 lata według lat dla całej Polski – BAEL



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych systemu Strateg na dzień: 14.08.2023

Wykres 4. Liczba osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami zarejestrowanych w Urzędzie Pracy według lat



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych systemu Strateg na dzień: 14.08.2023

49% ankietowanych badania Kompas Kariery zadeklarowało, że w ich firmie/organizacji zatrudnione są osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności.

Aż **37%** odpowiedziało, że nie ma u nich zatrudnionych OzN. **10%** zaznaczyło, że nie posiada takiej wiedzy, a **4%** nie chciało podać odpowiedzi.

Jednocześnie, **59%** badanych odpowiedziało, że mają **bezpośredni wpływ na politykę zatrudnienia** w ich miejscu pracy. Natomiast wpływu tego nie posiada 41% osób.

Wykres 5. Deklarowane zatrudnienie OzN w firmie (N=476)



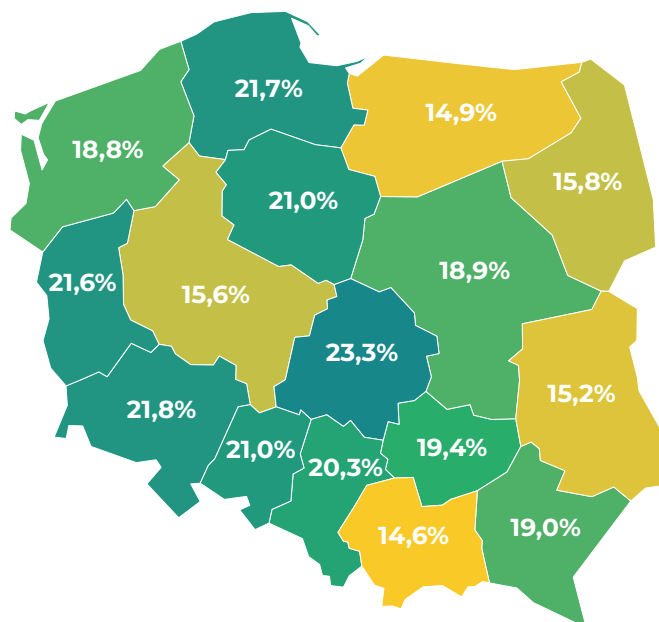
Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+



Analizując wyniki wskaźnika zatrudnienia OzN w 2022 według BAEL widoczne jest, że największy odsetek znajdował się w województwie łódzkim, dolnośląskim oraz pomorskim a najniższy w małopolskim. Największa liczba osób bezrobotnych z orzeczeniem zarejestrowanych w urzędach pracy w 2022 roku była w województwie mazowieckim, śląskim oraz dolnośląskim. Najniższa natomiast Lubuskim.

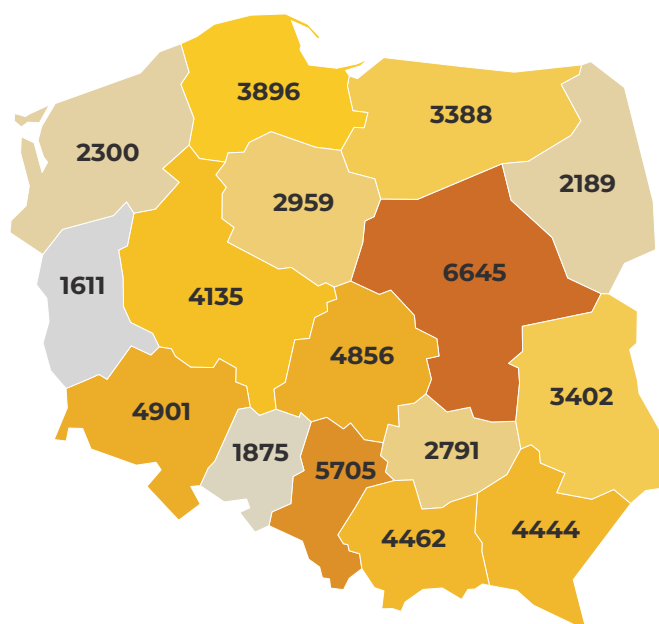


Wykres 6. Procentowy wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-64 według BAEL w roku 2022 w podziale na województwa



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych systemu Strateg na dzień: 14.08.2023

Wykres 7. Liczba osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami zarejestrowanych w Urzędzie Pracy według województw w 2022 roku



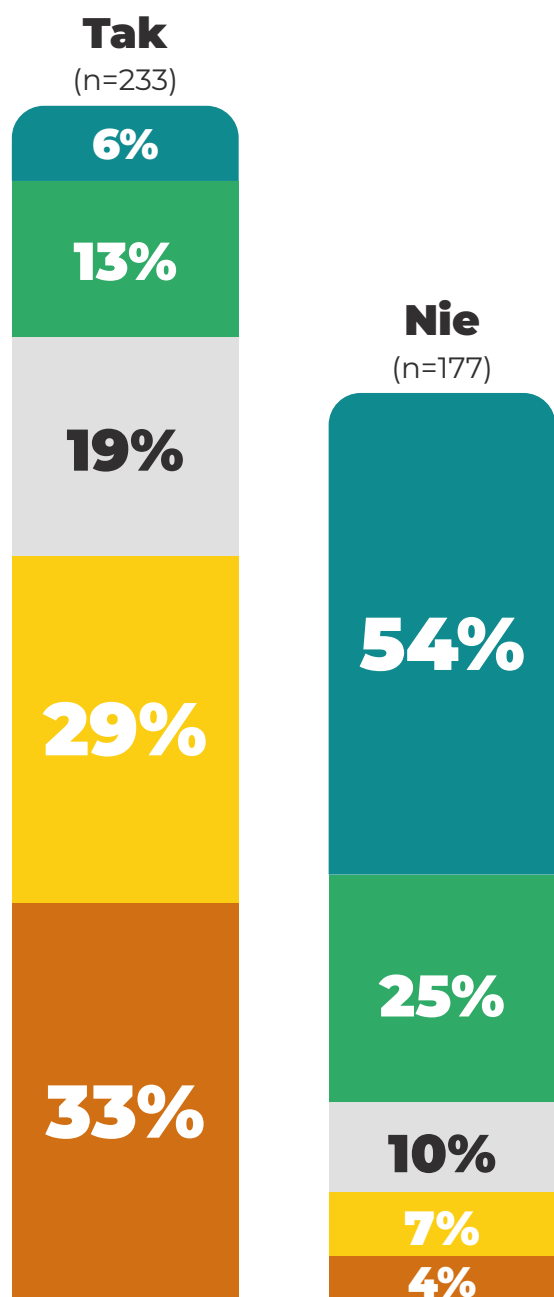
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych systemu Strateg na dzień: 14.08.2023

W badaniu Kompas Kariery, najwięcej deklarowanego zatrudnienia OzN jest w województwie mazowieckim. Wynika to z największej ilości respondentów z tego rejonu. Następnie w dolnośląskim i wielkopolskim. Należy też zwrócić uwagę na województwo śląskie z 9% oraz łódzkie z 7%.

Analizując deklarowane zatrudnienie OzN versus wielkość organizacji, widzimy, że najwięcej OzN pracuje w przedsiębiorstwach powyżej 250 osób tj. **33%**. Kolejno znajdują się organizację od 100 do 250 pracowników stanowiące **29%** ze zadeklarowanego zatrudnienia OzN. Dane te są spójne między innymi z analizami Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) z 2021 roku, które wskazują, że większość pracujących osób z niepełnosprawnościami jest zatrudniona w średnich i dużych przedsiębiorstwach (Główny Urząd Statystyczny, 2022). Wyłączając jednoosobowe działalności gospodarcze, najniższy odsetek OzN jest w małych firmach – do 25 osób. Nie jest to jednak zaskoczeniem, gdyż oznacza to jedynie, że firmy starają się sprostać wymaganiom prawnym.

Wśród ankietowanych największy odsetek respondentów deklarujących zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w swojej organizacji widoczny jest w **przemysle 21%**. Kolejno znajdują się branże **IT** oraz **instytucje publiczne** po **12%**. Ponownie jest to zbieżne z analizami GUSu, według którego najczęściej pracujących osób z niepełnosprawnościami odnotowano w sekcji administrowania i działalności wspierających oraz przetwórstwie przemysłowym (Główny Urząd Statystyczny, 2022). Tam, gdzie nie zadeklarowano zatrudnienia OzN najczęściej występującą branżą jest **szkolenie i doradztwo** – stanowi **19%**. Następnie jest **IT** z **18%**. **IT** pojawia się zarówno wśród zatrudniających i niezatrudniających OzN, ponieważ jest najliczniejszą deklarowaną branżą w całej próbie.

Wykres 8. **Wielkość firmy/ organizacji, a zatrudnianie OzN**



- Jednoosobowa działalność gospodarcza
- do 25 osób
- 25 – 100 osób
- 100 – 250 osób
- powyżej 250 osób

Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Tabela 1. Wiodąca branża organizacji wśród deklarowanego zatrudnienia OzN

Wiodąca branża firmy/organizacji	Zatrudnianie OzN	
	Nie (n=177)	Tak (n=233)
Administracja publiczna, oświata i ochrona zdrowia	6%	12%
Banki	1%	1%
Budownictwo	3%	5%
Energetyka	2%	1%
Firmy ubezpieczeniowe, finansowe, prawo	6%	10%
Handel	10%	11%
HR, kadry, agencje pracy, rekrutacje	1%	3%
Inna	10%	7%
Łączność, IT/informatyka, media, reklama	17%	12%
Organizacja Pożytku Publicznego	4%	4%
Przemysł	7%	21%
Przetwórstwo rolno-spożywcze	0%	2%
Rolnictwo i rybołówstwo	2%	1%
Szkolenia i doradztwo	19%	4%
Transport	2%	1%
Usługi, drobne naprawy	10%	5%
Suma	100%	100%

Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+



OPINIA EKSPERTA

Jestem osobą z niepełnosprawnością, dlatego wiem wiele na temat sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz ich wielkim potencjale. Wiem również, jak wiele stereotypów krąży wokół osób niepełnosprawnych, wywołujących strach przed ich zatrudnieniem. Ta sytuacja, zupełnie naturalna, jednak przeszkadza potencjalnym pracodawcom w podjęciu decyzji o współpracy z nami i wykorzystaniu tego wszystkiego co możemy zaoferować firmie.

Jestem również sportowcem i codziennie obserwuję walkę osób z niepełnosprawnością, ich determinację, wytrwałość i zaangażowanie w dążeniu do celu, a także ich zdolność do realizacji założonych treningów, niezależnie od swojej niepełnosprawności. Warto wykorzystać te cechy i nie przejmować się stereotypami, czy własnymi obawami przed zatrudnieniem tych ludzi, wykorzystując ich ogromny potencjał.

Widzę również, że niepełnosprawność nie wybiera i uderza w ludzi z różnych środowisk i o różnych specjalnościach, którzy dysponują ogromną wiedzą i umiejętnościami.

Taka sytuacja nie powinna mieć miejsca w obecnych czasach i przy dostępnych możliwościach technicznych, szczególnie w kontekście pracy zdalnej, która niweluje tę barierę i otwiera nowe możliwości zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych. Dostosowanie miejsca pracy pomaga również zatrzeć różnice między pełnosprawnymi a niepełnosprawnymi pracownikami.

Największym problemem, są właśnie stereotypy i błędne wyobrażenie o osobach niepełnosprawnych jako tych, które nie radzą sobie w życiu.

Jednak świadomość pracodawców może zostać powiększona poprzez udział w przedsięwzięciach dedykowanych tematyce zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Bartosz Mrozek

pasjonat gór, przyrody i sportów ekstremalnych,
narciarz, snowboarder, rowerzysta górski, pilot

Czy pracodawcy są otwarci na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami?

Spośród ankietowanych ponad połowa uważa, że ich organizacja jest otwarta na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami (**57%**). Jednej trzeciej, natomiast trudno było wskazać, jak to wygląda w ich firmie (**33%**). Opcja *Trudno powiedzieć* może oznaczać, że respondenci nie mają wiedzy na ten temat, bądź nie chcą udzielić odpowiedzi potencjalnie negatywnej.

Wykres 9. **Otwartość organizacji na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami (N=476)**



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+



Według Pawłowskiej-Cyprysiak i Hildt-Ciupińskiej pracodawcy zatrudniający osoby z orzeczeniem lepiej oceniają ich kompetencje, niż Ci którzy ich nie zatrudniają. Zestawiliśmy odpowiedzi osób deklarujących zatrudnianie OzN z otwartością organizacji na ich zatrudnienie. Okazuje się, że **zatrudniający OzN częściej deklarują taką otwartość**, stanowią oni **35%** respondentów badania Kompas Kariery. Tych którzy tego zatrudnienia nie zadeklarowali i jednocześnie wskazali na brak otwartości w ich organizacji, jest **4%**. W tej grupie pojawia się też najwięcej odpowiedzi *Trudno powiedzieć*. Stanowią one **13%**. Brak styczności i wiedzy o osobach z niepełnosprawnościami może zatem powodować trudności w określeniu otwartości na ich zatrudnianie. Co ciekawe, nawet tam, gdzie osoby z orzeczeniem pracują, pojawiają się odpowiedzi, że ciężko jest stwierdzić, czy organizacja jest otwarta na ich zatrudnienie (**11%**).

Tabela 2. Zestawienie deklarowanego zatrudnienia OzN z otwartością organizacji na nie (N=476)

		Deklarowane zatrudnienie OzN				Suma
		Tak	Nie	Nie wiem	Nie chcę podawać	
Otwartość organizacji na zatrudnienie OzN	Tak	35%	19%	3%	1%	58%
	Nie	2%	4%	1%	0%	7%
	Trudno powiedzieć	11%	13%	6%	3%	33%
	Brak danych	1%	1%	0%	0%	2%
Suma		49%	37%	10%	4%	100%

Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+



OPINIA EKSPERTA

Osoby z niepełnosprawnościami pragną aktywnie uczestniczyć na rynku pracy, pełniąc rolę sumiennych, rzetelnych i zaangażowanych pracowników.

Niestety, napotykają na pewne wyzwania związane z postrzeganiem i nastawieniem niektórych właścicieli firm. Często zdarza się, że nie dostrzegają oni pełnego potencjału, jakim dysponują osoby z niepełnosprawnościami, a także nie zdają sobie sprawy z korzyści, jakie niesie ze sobą zatrudnienie takich pracowników.

Warto jednak podkreślić, że włączenie osób z niepełnosprawnościami do organizacji może przynieść wiele pozytywnych efektów zarówno dla pracowników, jak i dla samej firmy.

Pracodawcy, którzy angażują osoby z niepełnosprawnościami, odkrywają nie tylko aspekty korzyści ekonomicznych, lecz także wiele innych wartości.

Osoby z niepełnosprawnościami często wykazują się ogromną determinacją, kreatywnością i zdolnością do rozwiązywania problemów, co może stanowić znaczący wkład w rozwój przedsiębiorstwa.

Według mnie jako Ambasadora zatrudnienia OzN zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami w Polsce to wciąż wyzwanie, które napotyka na liczne trudności. Kluczowym pytaniem, które się pojawia, jest, jak można poprawić tę sytuację?

To w dużej mierze zależy od zaangażowania pracodawców, którzy odgrywają istotną rolę w kształtowaniu rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Właściciele firm powinni zdecydowanie odrzucić stereotypowe myślenie i spojrzeć na zatrudnienie OzN z perspektywy korzyści, które mogą przynieść zarówno pracownikom, jak i samym przedsiębiorstwom.

Warto, aby pracodawcy poświęcili więcej czasu na zgłębienie przepisów dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, aby lepiej zrozumieć obowiązujące regulacje i dostosować swoje działania do nich.

Trzeba przemyśleć i zmienić nastawienie wobec zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, aby wykorzystać pełen potencjał tych pracowników oraz przyczynić się do budowania bardziej otwartej, różnorodnej i przyjaznej kultury organizacyjnej. To inwestycja w przyszłość, która może przynieść zarówno korzyści społeczne, jak i ekonomiczne.

Należy konsekwentnie i zdecydowanie działać w myśl zasady, że wszyscy pracownicy, niezależnie od swojego pochodzenia, płci, wieku, orientacji seksualnej, religii, czy ewentualnych niepełnosprawności, powinni być traktowani z pełnym szacunkiem i równością. Ta fundamentalna zasada stanowi nie tylko fundament etyczny, ale także kluczowy element budowania zdrowego i produktywnego środowiska pracy.

Obecnie pozostaje nam mieć nadzieję, że zgodnie z obietnicami rządzących, wskaźnik zatrudnienia OzN osiągnie poziom 40% do roku 2030. To ambitne cele, które mogą być osiągnięte poprzez wspólną pracę pracodawców, rządu i społeczeństwa, aby stworzyć bardziej otwarte i inkluzywne środowisko pracy dla osób z niepełnosprawnościami.

Katarzyna Rymaszewska

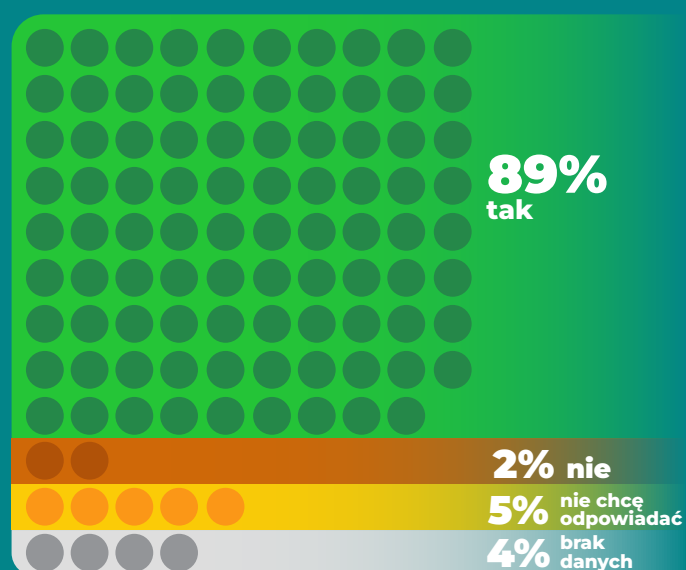
ambasador zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami
w Międzynarodowej Fundacji Reaxum

Przechodząc do perspektywy indywidualnej, sytuacja wygląda nieco inaczej. **Prawie 90% respondentów zgodziłoby się pracować z OzN, gdyby to zależało od nich.** Na odpowiedź negatywną zdecydowało się jedynie **2%** ankietowanych. Co więcej, prawie wszyscy wyrażają konkretną opinię na ten temat, ponieważ jedynie **9%** nie udzieliło odpowiedzi lub nie chciało podać swoich preferencji. Oczywiście musimy wziąć pod uwagę również aspekt psychologiczny. Odpowiedzi negatywne w tym pytaniu mogłyby postawić respondenta w złym świetle. Pozostaje zatem zastanowić się, na ile naprawdę świadomi są respondenci w kwestiach zatrudnienia OzN.

Dodatkowo, w kolejnym pytaniu **78%** ankietowanych zadeklarowało, że czułoby się swobodnie w obecności osoby z widoczną niepełnością, **10%** nie czułoby się swobodnie, a **12%** zaznaczyło, że nie chcą odpowiadać lub w ogóle nie podało odpowiedzi.

Wśród badanych **89% (424) osób odpowiedziało, że wiedzą o istnieniu niepełności widocznych i niewidocznych.** Jedynie 30 osób zaznaczyło w wypadku tego pytania opcję *nie*, a 22 nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 10. Indywidualna zgoda na pracę z OzN (N=476)



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Można wnioskować, że o ile organizacje w ponad połowie przypadków są otwarte na zatrudnianie OzN, to sami respondenci z perspektywy indywidualnej, wyrażają zdecydowanie większą zgodę. Ludzie deklarują, że pomimo wiedzy o różnego rodzaju niepełnosprawnościach czuliby się w ich obecności swobodnie.

Analizując te wyniki należy pamiętać, jaka jest faktyczna wiedza społeczeństwa na temat niepełnosprawności. Pamiętajmy, że w społecznym i medialnym odbiorze niepełnosprawność sprowadzana jest do barier jedynie o charakterze fizycznym. Nadal istnieją mity, według których pracownik z niepełnosprawnością ma niskie kwalifikacje. Mamy do czynienia z ukrytą dyskryminacją i wzmacnianiem stereotypów (Międzynarodowa Fundacja Reaxum, 2018). Z drugiej strony musimy mieć na uwadze, że respondenci mogą obawiać się oceny, przez co mogą odpowiadać mniej szczerze niż obrazują to wyniki.

Czy pracownicy w organizacji posiadają wiedzę na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami?

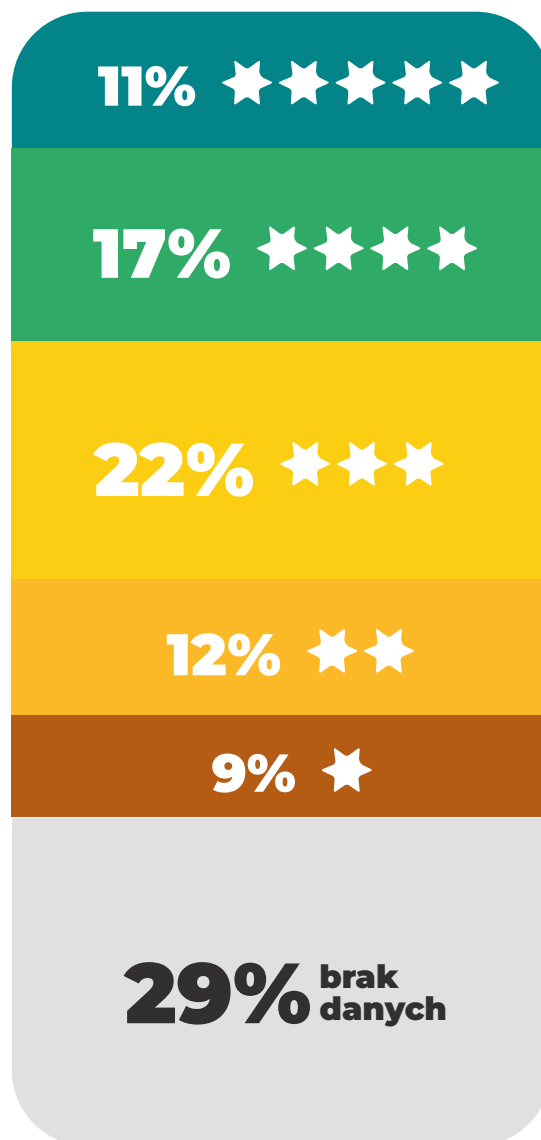
Raport TAKpełnosprawni z 2021 roku ilustruje, że **41% badanych pracodawców twierdzi, że dużym utrudnieniem w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami jest brak wiedzy o tym jak postępować z tą grupą pracowników.** Z kolei artykuł *Osoba z niepełnosprawnością w zespole pracowniczym (...)* z 2022 roku mówi, że wszelkie uprzedzenia i niechęć, prawdopodobnie spowodowane są brakiem kontaktu z OzN, które powoduje wzmocnienie myślenia stereotypowego, oraz brakiem wiedzy o nich i ich potrzebach. Ważne są także aspekty ekonomiczne, prawne i administracyjne, które wymagają wszelkiego rodzaju czynności i organizacji pracy osób z dysfunkcjami. Dlatego tak ważna jest wiedza pracodawców i współpracowników na temat niepełnosprawności oraz aktywizacji zawodowej osób z orzeczeniem.



Jedno z pytań badania Kompas Kariery dotyczyło oceny wiedzy dotyczącej zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Była to pięciostopniowa skala, gdzie 1 oznaczało całkowity brak wiedzy na ten temat, a 5 oznaczało pełną wiedzę w tym zakresie. **29%** stanowił odsetek respondentów, którzy nie udzielili odpowiedzi na pytanie. **22%** określiło stan swojej wiedzy na ten temat jako średni, wybierając odpowiedź 3. **28%** respondentów (łącznie) wybrało odpowiedź 4 lub 5. Aż **21%** określiło swoją wiedzę na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami jako 1 i 2 na podanej pięciostopniowej skali. Widać wyraźnie jak trudny jest to temat, jak duże luki w wiedzy występują wśród respondentów.

Biorąc pod uwagę, że **większość respondentów ma bezpośredni wpływ na politykę zatrudnienia w swojej firmie/organizacji (59)**, przyjrzelśmy się, jak wygląda ich wiedza na ten temat. **58%** osób, które mają taki wpływ posiada wiedzę o zatrudnianiu OzN na poziomie 3 lub mniej. Widzimy, że 5 zaznaczyło jedynie **17%**, a odpowiedź 4 – **24%**. Warty podkreślenia jest mały odsetek braków odpowiedzi (**1%**). Oznacza to, że Respondenci, którzy uczestniczą w politykach rekrutacyjnych są w stanie jednoznacznie określić, jaki mają zakres wiedzy z tego tytułu, jednak wydaje się ona nie wystarczająca do prowadzenia skutecznej rekrutacji.

Wykres 11. Ocena wiedzy na temat zatrudniania OzN (N=476)



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Wykres 12. Bezpośredni wpływ na politykę zatrudnienia w swojej firmie/organizacji, a ocena wiedzy dotyczącej zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (N=280)



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Indywidualną wiedzę, na temat sposobu rekrutacji osób z niepełnosprawnościami zadeklarowało **35%** respondentów, a jej brak **36%**. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że **aż 29% nie udzieliło odpowiedzi** na to pytanie. Jest to zbieżne z odsetkiem odpowiedzi respondentów, którzy oznaczyli brak wpływu na zatrudnienie.

Analizując, jaki ma to stosunek do deklarowanego wpływu na politykę zatrudnienia, można zauważyć, że wyniki nie są jednoznaczne. Po pierwsze braki danych dotyczą głównie osób, które takiego wpływu nie mają. Po drugie **prawie połowa (46%) respondentów, którzy wpływ taki deklarują, nie ma wiedzy o sposobie rekrutacji OZN.**

Rekrutując osoby z niepełnosprawnościami niewiele ponad połowa respondentów (54%) jest przekonana o tym, że posiada wystarczające kompetencje do prowadzenia tego procesu.

Wykres 13. Indywidualna wiedza, na temat sposobu rekrutacji OZN (N=476)

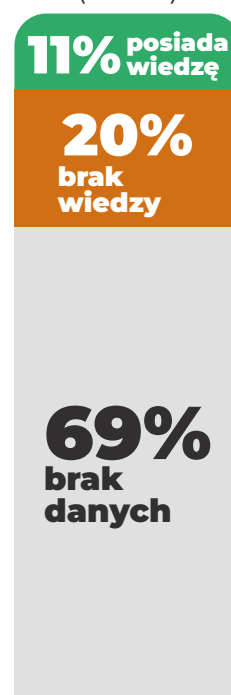


Wykres 14. Bezpośredni wpływ na politykę zatrudnienia w swojej firmie/organizacji a wiedza o sposobie rekrutacji osób z niepełnosprawnościami

Posiada wpływ (n=280)



Brak wpływu (n=196)



2% brak danych

Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+



PRAWIE **POŁOWA** OSÓB REKRUTUJĄCYCH **NIE POSIADA WYSTARCZAJĄCYCH KOMPETENCJI** DO PROWADZENIA REKRUTACJI OZN

Kolejnym punktem, którego nie sposób pominąć, jest perspektywa korzyści finansowych dla organizacji. Zapytaliśmy badanych o ich wiedzę na ten temat. Ponad połowa zaznaczyła, że posiada wiedzę o korzyściach finansowych płynących z zatrudnienia OzN w organizacji. Aż **29% respondentów takiej wiedzy nie posiada**, a 18% osób nie odpowiedziało w ogóle na to pytanie.

Wykres 15. Wiedza o korzyściach finansowych dla organizacji z tytułu zatrudnienia OzN (N=476).



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Wśród tych, którzy zatrudniają OzN

68% Respondentów jest świadoma korzyści finansowych dla organizacji

Czy organizację są przygotowane na zatrudnianie OzN?

Zadaliśmy również pytanie o opinię, czy zespół w którym pracują badani jest przygotowany do współpracy z osobami z niepełnosprawnościami. Jego **przygotowanie deklaruje 41%** osób, a **40%** stwierdziło, że **trudno jest im stwierdzić**, czy tak jest. **Całkowity brak przygotowania deklaruje 13%**, natomiast 6% nie udzieliło odpowiedzi.

Co ciekawe, po zawężeniu analizy odpowiedzi na to pytanie do osób, które **zdeklarowały, że w ich organizacjach są zatrudnione OzN**, niewiele się zmienia. **Przygotowanie zespołu zaznaczyło 46%**, a jego **całkowity brak 11%**. **37%** nie potrafiło stwierdzić, a 6% nie udzieliło odpowiedzi.



Wykres 16. Deklarowane przygotowanie zespołu do pracy z OzN

Cała próba

(n=476)



Osoby współpracujące z OzN

(n=233)



6% brak danych

Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Warto zauważyć, że aż **58% osób zadeklarowało, że w ich organizacji nie realizowano w ostatnich dwóch latach, projektów aktywizacji zawodowej osób z orzeczeniem, lub budowy świadomości ich zatrudnienia.** Jedynie **14% zaznaczyło, że miały one miejsce.** W dobie polityki inkluzywności i dbania o różnorodność te odpowiedzi wydają się trudne do zaakceptowania. Takie są jednak fakty. Dotychczasowe działania wdrażane w organizacjach nie przynoszą wystarczających efektów.

54% respondentów wskazało, że w ich organizacjach nie ma przygotowanych odrębnych procesów onboardingowych dla nowych pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności. 27% trudno było powiedzieć, czy takie procesy funkcjonują. Jedynie **13% zadeklarowało, że procesy te są przygotowane.** To niestety wpływa istotnie zarówno na stabilność zatrudnienia pracownika, ale też na jego efektywność i zaangażowanie w pracę. Nie wspominając o dopasowaniu i akceptacji zespołu. Być może jest to jeden z czynników wpływających na fakt, że wiele organizacji deklaruje zatrudnienie w przeszłości, ale nie jest skłonne do nowych rekrutacji twierdząc „to niestety u nas nie działa, mamy specyficzny zespół”.

Tabela 3. Działania organizacji dedykowane polityce zatrudniania OzN (N=476)

	Czy w ciągu ostatnich 2 lat, w Twojej organizacji, były realizowane projekty aktywizacji zawodowej OzN lub budowy świadomości ich zatrudnienia?	Czy dla nowych pracowników, osób z niepełnosprawnościami, przygotowane są w Twojej organizacji nowe procesy onboardingowe?
Nie	58%	54%
Nie wiem / Trudno powiedzieć	22%	27%
Tak	14%	13%
Brak danych	6%	6%
Suma	100%	100%

Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Czy sytuacja się zmienia, jeśli analizie poddamy podział **według deklarowanego zatrudnienia OzN**? Niestety nieznacznie. Tam, gdzie osoby z niepełnosprawnościami są zatrudnione, najczęściej udzielanymi odpowiedziami w tych dwóch pytaniach jest *Nie*.

W **52% przypadków nie** prowadzono projektów aktywizacyjnych lub budujących świadomość zatrudnienia OzN, a w **49% nie ma przygotowanych procesów onboardingowych**. Odpowiedzi *Tak* udzieliło analogicznie 21% i 19%. **Oznacza to, że jedynie u co około 5 osoby, która zadeklarowała, że jej firma zatrudnia OzN prowadzone były działania dedykowane polityce ich zatrudnienia.** Jedynie co 5 był przygotowany do zatrudnienia OzN.

Tabela 4. **Działania organizacji dedykowane polityce zatrudnienia OzN w organizacjach, w których są już zatrudniane OzN (N=233)**

	Czy w ciągu ostatnich 2 lat, w Twojej organizacji, były realizowane projekty aktywizacji zawodowej OzN lub budowy świadomości ich zatrudniania?	Czy dla nowych pracowników, osób z niepełnosprawnościami, przygotowane są w Twojej organizacji nowe procesy onboardingowe?
Nie	52%	49%
Nie wiem / Trudno powiedzieć	21%	26%
Tak	21%	19%
Brak danych	6%	6%
Suma	100%	100%

Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+



OPINIA EKSPERTA

Włączanie osób z niepełnosprawnością do społeczeństwa, w tym życia zawodowego wciąż stanowi wyzwanie. Patrząc zaś z perspektywy demograficznej wręcz konieczność. Według danych współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami wynosi ok. 30%. Zatem tylko jedna trzecia osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym podejmuje pracę.

Obecnie globalnym trendem jest różnorodność i włączanie różnych grup społecznych. Pracodawcy deklarują wdrażanie polityk, które wspierają różnorodność w organizacjach. Szczególnie przedstawiciele młodszych pokoleń (tzw. Y-greków i Z-tek) przywiązują dużo uwagi do tych kwestii. Młodzi potrafią ostro zarysować swoje granice i mają precyzyjne oczekiwania wobec pracodawców. Wybór miejsca pracy, oprócz poziomu wynagrodzenia, wiąże się dla nich z wartościami jakie wdraża u siebie pracodawca. Różne badania pokazują, że przedstawiciele tych pokoleń chcą pracować w organizacjach szanujących różnice i są otwarte na indywidualne cechy i potrzeby osób zatrudnionych. A niepełnosprawność jest przecież częścią różnorodności.

Badanie Kompas Kariery OzN ujawniło, że w ponad połowie badanych organizacji nie prowadzono projektów aktywizacyjnych lub budujących świadomość zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a w 49% firm badani stwierdzili, że nie ma przygotowanych procesów onboardingowych, uwzględniających niepełnosprawnych. Uwagę zwraca również spora, prawie 20-procentowa grupa respondentów, która zdecydowała się odpowiedzieć *nie wiem* lub *trudno powiedzieć*. Oznacza to, że osoby te nie mają świadomości, że w ich firmach prowadzone są działania związane z aktywizacją niepełnosprawnych.

Istnieje zatem wiele barier do pokonania. Jedną z istotnych jest przekonanie pracodawców, jak ważna w tym obszarze jest wiedza, jej pogłębianie i propagowanie. Rzetelne informacje, spotkania bezpośrednie są najlepszą bronią w walce ze stereotypami. Najgorszą wydaje się projekcja własnych obaw i przesadne wyobrażenia na temat czasochłonności i trudności wdrażania osoby z niepełnosprawnością. To, co cechuje wielu niepełnosprawnych to umiejętność adaptacji. Czasem na znacznie wyższym poziomie niż wydaje się osobom w pełni sprawnym. Przecież osoby takie codziennie, czasem od wielu lat, pokonują bariery i przeszkody, o których zwykli ludzie nie mają pojęcia. Ich motywacje i determinacja często mają zupełnie niedostępny dla wielu wymiar.

Oprócz korzyści finansowych, których pracodawcy są świadomi, co pokazuje raport, istnieją przecież te wizerunkowe, związane z praktyczną realizacją ambicji odpowiedzialnego społecznie biznesu. Tworzenie otwartego środowiska pracy, w którym odnajdują się osoby z niepełnosprawnością będzie również nadawało poczucie sensu dla innych pracowników, którzy łatwiej mogą identyfikować się z misją organizacji tworzącej coś o szerszym niż tylko biznesowym wymiarze. Polityka włączania buduje lepszą atmosferę pracy.

Według twardych danych zebranych w raporcie *Getting to Equal: The Disability Inclusion Advantage* firmy amerykańskie integrujące osoby z niepełnosprawnością osiągały średnio: 28% wyższe przychody, 30% wyższe marże i dwukrotnie wyższy dochód na tle branży, którą reprezentowały.

Monika Smulewicz

ekspertka rynku pracy, prawa pracy, BPO/SSC Założycielka HR na Szpilkach I CEO Eduwersum Collegium Rozwoju HR

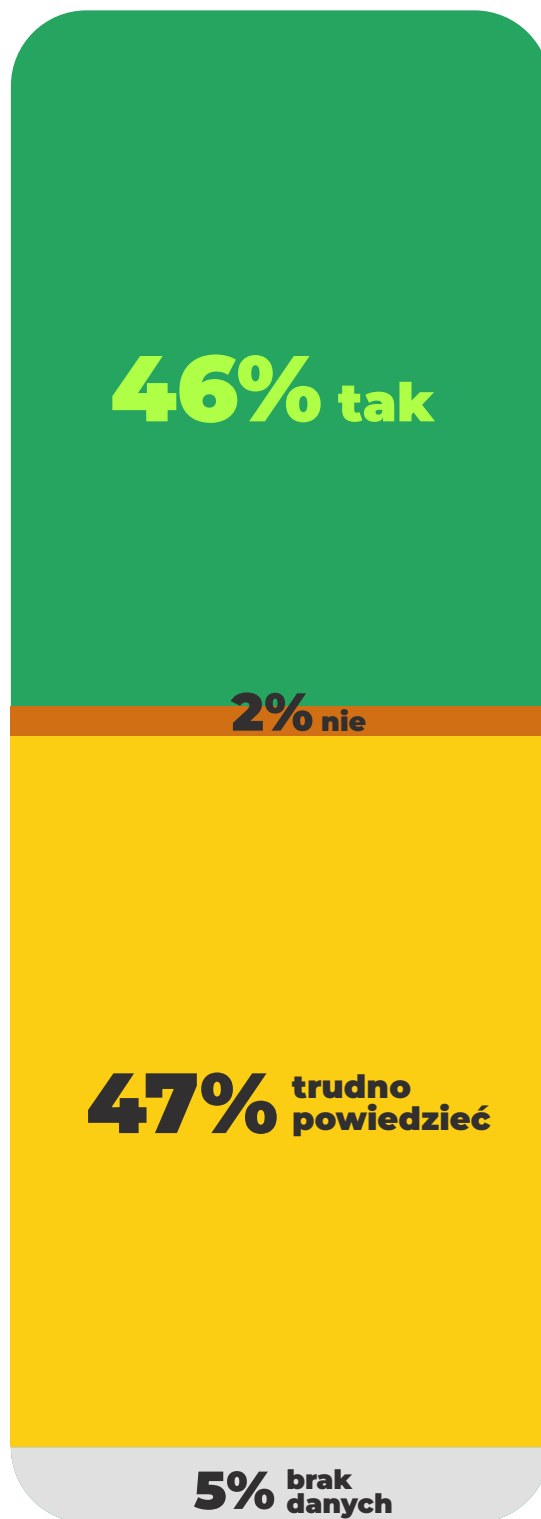
Czy zatrudnianie Osób z Niepełnosprawnościami będzie miało pozytywny wpływ na organizację?

Obecność w zespole osób z niepełnosprawnościami zwiększa empatię wśród pozostałych pracowników (TAKpełnosprawni, 2021). Współpracownicy takich osób deklarują, że mają z nimi dobre relacje (Pawłowska-Cyprysiak i Hildt-Ciupińska, 2022). Z drugiej strony osoby z niepełnosprawnościami deklarują, że ich niepełnosprawność nie ma wpływu na relacje z innymi pracownikami (Walczak i Niciejewska, 2021).

W badaniu Kompas Kariery zadano pytanie o to, czy respondenci uważają, że zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością będzie miało pozytywny wpływ na ich firmę. Zgodziło się z tym stwierdzeniem **46%**. Jedynie **2%** ankietowanych zadeklarowało, że nie będzie miało. Aż **47%** osób nie potrafiło podać jednoznacznej odpowiedzi.



Wykres 17. Wiara w pozytywny wpływ zatrudnienia Osób z Niepełnosprawnościami na organizację (N=476)



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Czytając komentarze respondentów do tego pytania, duża część osób, która stwierdziła pozytywny wpływ OzN na firmę, podkreślała znaczenie **różnorodności w zespołach, rozwój, dofinansowania czy równość i dobry wizerunek organizacji.**

” Jestem wychowana z osobą niepełnosprawną. Nie widzę czyiś niepełnosprawności, jak i koloru ludzkiej skóry. Wiem natomiast, że tylko przebywanie z OzN uczy nas, że się nie różnimy, mamy tylko inne ograniczenia. ”

” Bardziej różnorodne i bardziej inkluzywne zespoły dają szansę rozwinąć się swoim członkom jako ludziom. Poza tym w takim środowisku łatwiej uwzględnić opinie szerszej grupy. Na koniec, takie zespoły osiągają lepsze wyniki. ”

” Liczę, że zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością „odblokuje” cały zespół. ”

” Wdrażam strategię zatrudniania OzN, żeby zwiększyć konkurencyjność mojego przedsiębiorstwa i zbudować jeszcze lepszą załogę. ”

Negatywnych uzasadnień odnotowano zdecydowanie mniej. Te, które się pojawiły, ilustrowały wiarę w stereotypy oraz braki wiedzy.

Niezależnie od wielu pozytywnych wypowiedzi, największy odsetek stanowiła odpowiedź *trudno powiedzieć*. Obrazuje to, jak duże luki występują w posiadanej wiedzy na temat niepełnosprawności.

” Nie ma u nas pracy dla osób, które nie są w pełni sprawne fizycznie i psychicznie. Taka osoba może sobie zrobić krzywdę lub komuś o ile w ogóle nauczy się co trzeba robić, i nie wypracuje normy - nasz typ produkcji determinuje zatrudnianie osób, które będą w dyspozycji do wykonania pracy - a są to osoby sprawne. ”

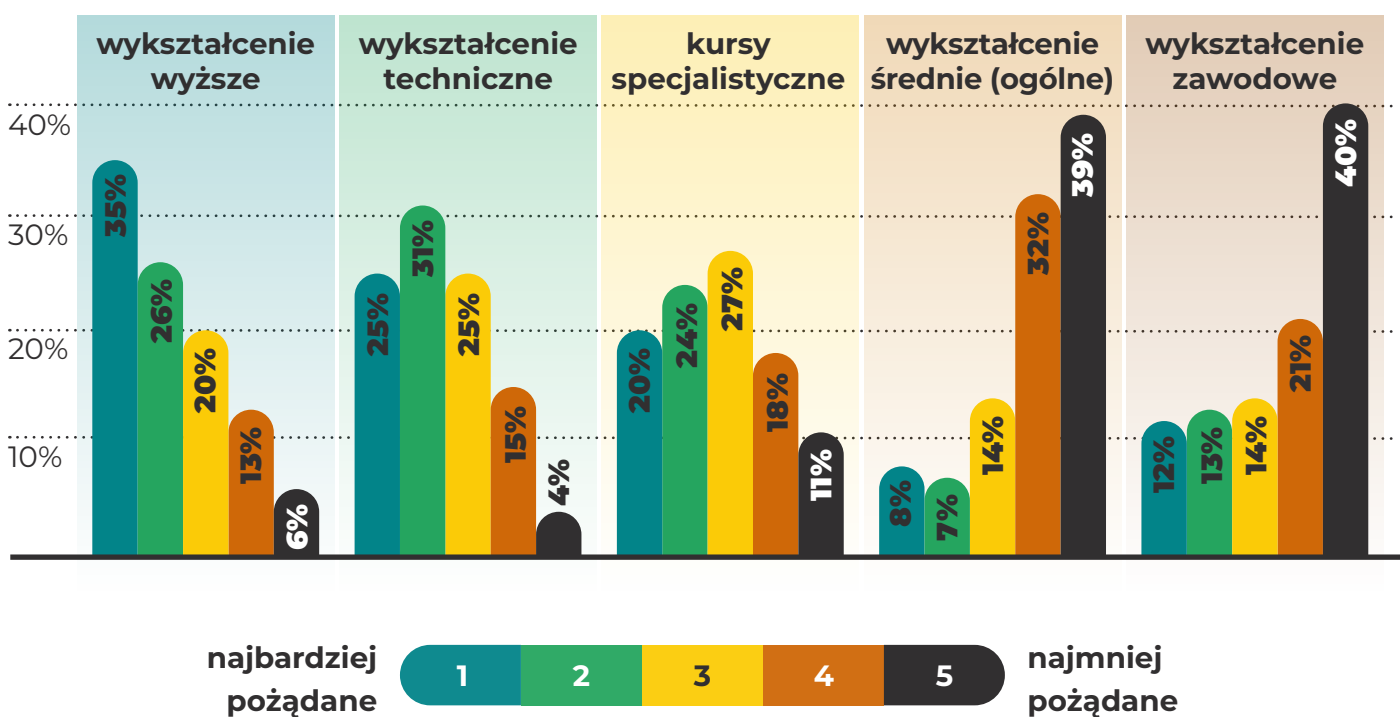
Jakiego poziomu wykształcenia oczekują pracodawcy od kandydatów?

Wykształcenie jest jednym z elementów przy wyborze kandydatów do pracy. Zmieniające się czasy, potrzeby oraz oczekiwania rynku, wymagają innych, często nowych kompetencji i umiejętności. Dlatego w badaniu Kompas Kariery zadano pytanie o oczekiwane, przez pracodawców, wykształcenie. W odpowiedziach poproszono respondentów o uszeregowanie poziomów od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało najbardziej pożądane, a 5 – najmniej istotne.

Jako najważniejsze (1) najczęściej wskazywano wykształcenie wyższe. Następnie było to wykształcenie techniczne i kursy specjalistyczne.

Jako 2 najwięcej razy zaznaczano wykształcenie techniczne, a następnie wyższe. Na środku skali najczęściej pojawiło się wykształcenie średnie. Za to jako najmniej istotne respondenci wybierali wykształcenie zawodowe i średnie. Warto jednak zaznaczyć, że mimo uszeregowania na 5 miejscu wykształcenia zawodowego, ma ono większą liczbę wskazań 1 lub 2 od ogólnego. Co więcej, najrzadziej jako najmniej istotne oznaczano wykształcenie techniczne. Biorąc pod uwagę powyższe, możemy uznać, że **najbardziej oczekiwanym poziomem wykształcenia jest wyższe, techniczne oraz dedykowane kursy specjalistyczne.**

Wykres 18. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów na rynku pracy – procent wskazań w uszeregowaniu (N=476, brak danych=85)



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Wyniki GUSu dla roku 2022 pokazują, że stopa bezrobocia u osób z wykształceniem wyższym jest najmniejsza i wynosi 1,4. Dodatkowo mają oni najmniejszy udział bezrobotnych w ludności Polski (1,2) oraz najwyższy współczynnik aktywności zawodowej (80,3). Jeśli pominąć wykształcenie niepełne oraz gimnazjalne lub poniżej, to analogicznie do wyników badania Kompas Kariery, wykształcenie średnie ogólnokształcące, ma najwyższą stopę bezrobocia (4,4) przy udziale bezrobotnych w ludności na poziomie 2,4. Kolejno współczynnik aktywności zawodowej ma niski wynik na poziomie 55 (Główny Urząd Statystyczny, 2022).

Oznacza to, że przy pominięciu poziomu wykształcenia poniżej średniego, wypowiedzi respondentów badania Kompas Kariery (wykształcenie najbardziej pożądane przez pracodawców i to najmniej dla nich istotne) pokrywają się z rzeczywistością przedstawioną w ogólnopolskich wynikach statystycznych.

To pozwala wysnuć wniosek, że **najbardziej pożądanym wykształceniem na rynku pracy w Polsce jest wykształcenie wyższe**. Najmniej przychylnie z kolei, patrzy się u kandydatów na wykształcenie na poziomie ogólnokształcącym.

Łączna liczba dzieci i młodzieży objętej kształceniem specjalnym na poziomie ponadpodstawowym była równa 53,2 tys. osób i stanowiła 3,2% ogólnej ich liczby (Główny Urząd Statystyczny, 2022). **W roku akademickim 2021/22 w uczelniach kształciło się 19,9 tys. osób z niepełnosprawnościami (1,7% ogólnej liczby studentów), a ukończyło je 65,4 tys. osób (1,8% ogólnej liczby absolwentów)** (Główny Urząd Statystyczny, 2022). Biorąc pod uwagę, że 12,2% mieszkańców Polski stanowią osoby z niepełnosprawnościami (ok. 3 miliony osób), nadal jest to mały odsetek.

Warto zaznaczyć istotność **kursów specjalistycznych** w wynikach. Jak się okazuje, pracodawcy są zainteresowani umiejętnościami nabytymi w trakcie uzyskiwanych szkoleń. Tego rodzaju wykształcenie, już jako trzecie pojawia się w ocenie pracodawców, jako najbardziej pożądane. Co więcej, pandemia pozwoliła na otwarcie dostępności kursów poprzez prowadzenie ich online. Obecnie dużo z nich prowadzonych jest poprzez różnego rodzaju platformy e-learningowe, czy spotkania za pośrednictwem komunikatorów. W przypadku osób z niepełnosprawnościami, kursy pełnią również funkcję społeczne, rozwojowe, adaptacyjne oraz rehabilitacyjne. Pomagają one uzyskać większą wiarę w swoje umiejętności oraz mobilizują do nawiązywania kontaktów. Ważne jest jednak odpowiednie dopasowanie ich do potrzeb rynku pracy. Anisa Wykin podaje kilka postulatów, które należy mieć na uwadze w trakcie wybierania lub tworzenia szkoleń. Zaznaczyła, że najwyżej ocenianym sposobem szkolenia jest mentoring. Dodatkowo powinny one zawierać dużo metod aktywizacyjnych i stymulujących. Najlepiej, aby zakończone były procesem ewaluacyjnym, czyli sprawdzeniem, czy program był odpowiednio dobrany. Ważnym aspektem jest umiejętność motywacyjna trenera. Należy również podnieść ich kompetencje z zakresu zarządzania zespołem z pracownikami z niepełnosprawnościami (Wykin, 2022).

Biorąc to pod uwagę, należy podkreślić rolę specjalistycznych kursów w procesach rekrutacyjnych, ale również w aktywizowaniu osób z niepełnosprawnościami. Pamiętajmy jednak, że muszą to być szkolenia sprawdzone i dobrane w odpowiedni sposób. Przed jego rozpoczęciem lub przed skierowaniem pracownika na takie szkolenie, należy zweryfikować wiele czynników, które poprawią ich efektywność.



OPINIA EKSPERTA

Wyniki badania *Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+* wskazują, że pracodawcy najbardziej poszukują osób z wyższym wykształceniem, po specjalistycznych kursach, cenią też wykształcenie techniczne. Wiemy jednocześnie, że nadal mamy w Polsce bardzo niski poziom zatrudnienia osób z niepełnosprawnością (OzN).

Wśród wielu pracodawców pokutuje nadal przekonanie, że OzN mogą wykonywać tylko najprostsze prace, nie wymagające wyższego wykształcenia czy szerokich kompetencji. To krzywdzący stereotyp. Tak jak wśród osób bez niepełnosprawności, wśród OzN znajdziemy pracowników o bardzo szerokim wachlarzu umiejętności zawodowych - OzN, to nie tylko osoby o różnym poziomie niepełnosprawności, ale też w wielu przypadkach bardzo samodzielne, utalentowane i świetnie wykształcone jednostki. Stereotypy dotyczące OzN paradoksalnie powstają najczęściej w zakładach pracy chronionej, często zatrudniających OzN do prac technicznych, nie wymagających dużych kwalifikacji.

W ostatnich latach coraz więcej organizacji i firm podejmuje walkę z tymi przekonaniem, pokazując dobre przykłady i po prostu zatrudniając OzN na wysokich stanowiskach, wymagających odpowiednich kompetencji. Dlatego tak ważne jest zrozumienie, co leży u podstaw niskiego poziomu zatrudniania OzN w naszym kraju? Badanie *Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+* pomaga lepiej zrozumieć procesy i zachowania rynkowe firm w tym obszarze.

Proces zmian i zwiększenia zainteresowania firm zatrudnianiem OzN z wyższymi kwalifikacjami i wykształceniem może przyspieszyć w związku z dynamicznym rozwojem i wdrażaniem w firmach polityk Diversity, Equity & Inclusion (DE&I), wspierających różnorodność zespołów. Biznes staje się inkluzywny i dostrzega w DE&I wartość, mogącą realnie wpłynąć na rozwój firmy. Także zbliżające się wielkimi krokami wymagania związane z raportowaniem ESG mogą wpłynąć na dynamiczny wzrost zatrudnienia OzN. Kolejnym argumentem bardzo wspierającym ten proces zmian jest rozpowszechnienie pracy i edukacji zdalnej.

Warto zacząć myśleć o OzN nie z perspektywy „wsparcia” tych osób, ale realnej wartości jaką mogą dać firmie dzięki swoim talentom, kompetencjom i wyjątkowemu spojrzeniu, które poszerzy perspektywę całego zespołu.

Jako Business Centre Club wspieramy wszelkie inicjatywy mogące przyspieszyć ten oczywisty kierunek zmian, jakim jest pełne włączenie OzN do rynku pracy.

Piotr Onikki-Górski

wicedyrektor Departamentu Marketingu
i Komunikacji Business Centre Club

Jakie kompetencje są lub będą poszukiwane na rynku pracy?

Rynek pracy dynamicznie się zmienia. Obserwujemy wzrost znaczenia nowych technologii i pracy zdalnej (zwłaszcza po pandemii z 2022 roku). Mimo tego wszelkiego rodzaju prognozy nadal podkreślają znaczenie człowieka w wykonywanej pracy. Dlatego, jedną z interesujących kwestii jest wskazanie kandydatom czego poszukują pracodawcy, jakich umiejętności oczekują od swoich przyszłych pracowników. W trakcie badania Kompas Kariery zapytaliśmy respondentów, jakich kompetencji poszukuje ich firma/organizacja u kandydatów. Było to pytanie wielokrotnego wyboru. Po odpowiednim pogrupowaniu wyniki prezentują się następująco.

Najbardziej pożądana jest *umiejętność uczenia się*, która została wskazana przez **47%** osób. Jako kolejną oznaczano *analizyczne myślenie i innowacyjność* – **42%**. Na trzecim miejscu – **41%** – wskazano *kompleksowe rozwiązywanie problemów*. Przybliżona ilość osób oznaczyła *kreatywność* – **39%**, *kompetencje cyfrowe* – **39%**, *odporność na stres* – **38%** oraz *porozumiewanie się w językach obcych* – **38%**. Dla wielu osób w obecnych czasach jednym z trudniejszych mogą okazać się *odporność na stres* i *kompleksowe rozwiązywanie problemów*. Dlatego warto, aby pracodawcy zwrócili szczególną uwagę na wzmacnianie tych aspektów już po zatrudnieniu. Należy sobie zdawać sprawę, że system edukacji nie wspiera wystarczająco tych elementów. Szczególnie jeśli chodzi o osoby ze zwiększonymi potrzebami uwagi, takimi jak OzN.

Wykres 19. Odsetek osób, które wskazały daną kompetencję jako poszukiwaną u kandydatów w ich organizacji (N=476)



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Dla szerszej perspektywy spójrzmy na wyniki badań i opinie różnych instytucji. W opinii Światowego Forum Ekonomicznego w roku 2025 najbardziej pożądanymi umiejętnościami będą analityczne myślenie i innowacyjność, umiejętność uczenia się, kreatywność, kompleksowe rozwiązywanie problemów, zdolność krytycznego myślenia, zarządzanie zespołem, elastyczność oraz odporność na stres (World Economic Forum, 2020). Natomiast według badania ManpowerGroup z 2023 roku, pięcioma najbardziej poszukiwanymi umiejętnościami miękkimi to odporność na stres i adaptacja, analitycz-

ne i krytyczne myślenie, aktywne uczenie się i wnikliwość, praca zespołowa i umiejętność rozwiązywania problemów. Dodatkowo według raportu *Future of Skills. Employment 2030* jednym z kluczowych czynników mających znaczenie u pracowników w przyszłości, będzie umiejętność adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków oraz umiejętność aktywnego i szybkiego uczenia się nowych umiejętności i rzeczy. Wskazywali m.in. umiejętności takie jak: uczenie siebie oraz innych, aktywna nauka i słuchanie, współdziałanie, sztuka dedukcji, kompleksowe rozwiązywanie problemów.

Tabela 5. Pożądane umiejętności u pracowników w przyszłych latach – zestawienie wyników raportów

Report:	Future of Skills: Employment in 2030 (2017)	The Future of Jobs Report (2020)	Niedobór Talentów w Polsce (2023)	Kompas Kariery 2023+ (2023)
Pożądane umiejętności	uczenie siebie oraz innych	analityczne myślenie i innowacyjność	odporność na stres i adaptacja	umiejętność uczenia się
	aktywna nauka i słuchanie	umiejętność uczenia się	analityczne i krytyczne myślenie	analityczne myślenie i innowacyjność
	współdziałanie	kreatywność	aktywne uczenie się i wnikliwość	kompleksowe rozwiązywanie problemów
	sztuka dedukcji	kompleksowe rozwiązywanie problemów	praca zespołowa	kreatywność
	kompleksowe rozwiązywanie problemów	zdolność krytycznego myślenia	umiejętność rozwiązywania problemów	kompetencje cyfrowe
	koordynacja	zarządzanie zespołem		odporność na stres
	myślenie logiczne i krytyczne	elastyczność		porozumiewanie się w językach obcych
	ocena i podejmowanie decyzji	odporność na stres		elastyczność

Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Zestawiając ze sobą wszystkie te wyniki, wi-
dać wyraźnie, jakie umiejętności są podawa-
ne najczęściej oraz jakie się powtarzają. Dzięki
temu możemy wskazać listę

**siedmiu kompetencji, które
są lub będą najbardziej pożądane
na rynku pracy w Polsce i za granicą:**

Wpływ na to ma wzrastająca waga umiejęt-
ności miękkich w perspektywie rozwoju organi-
zacji. Zmiany na poziomie globalizacji i rozwo-
ju nowych technologii kierują uwagę w stronę
przyswajania wiedzy i wykorzystywania dan-
ych. Postęp technologiczny wymusza el-
styczność i adaptację do ciągłych zmian. Świat
VUCA jest dzisiaj i dotyczy każdego na rynku
pracy. Umiejętności uczenia się i analityczne-
go myślenia są, w długoterminowej perspek-
tywie, bardziej atrakcyjne dla pracodawcy, niż
kompetencje twarde, które pracownik już na-
był. Jeśli pracownik potrafi szybko dostosowy-
wać się do zmian przy jednoczesnym szybkim
przyswajaniu wiedzy, jego kwalifikacje i umie-
jętności mogą stale dopasowywać się do po-
trzeb organizacji. Należy wskazać, że istotnym
czynnikiem budowania tych kompetencji jest
sposób zarządzania w organizacji.

Zarządzanie przez zaangażowanie może być
tu ważnym elementem. Pracując z zaangażo-
waniem w oparciu o dane (mówiąc prościej
badając poziom zaangażowania w organiza-
cji), pracodawca łatwo zidentyfikuje luki w ze-
spole, ale też mocne strony zespołu. Sprawi
też, że członkowie zespołu, którzy będą mie-
li poczucie wpływu, jasno będą wskazywali
na wszelkie potrzeby i odczucia w pracy. To
oznacza łatwiejsze zarządzanie stresem, do-
brostanem i wzrost innowacyjności w orga-
nizacji. Wymaga to jednak zmiany i edukacji
wśród kadry managerskiej.

**1. Umiejętność
uczenia się**



**2. Myślenie krytyczne,
logiczne
i analityczne**



**3. Umiejętność
kompleksowego
rozwiązywania problemów**



**4. Praca zespołowa,
współpraca
i zarządzanie zespołem**



**5. Odporność
na stres**



6. Kreatywność



**7. Elastyczność
i umiejętność adaptacji**





OPINIA EKSPERTA

Gdy żeglujesz po morzu, gdy wokół ciebie po horyzont tylko woda, wiesz jak ważnym narzędziem staje się kompas. Dzięki niemu wiesz dokąd płyniesz, czujesz że masz kontrolę nad tym co przed Tobą.

Czytając *Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+*, masz wrażenie, że trzymasz prawdziwy kompas w ręku. Nie tylko kompas a mapę, po której możesz się poruszać, mapę, która pokazuje miejsce startowe, to gdzie jesteśmy dziś i nakreśla cel podróży na przyszłość.

Raport pokazuje to gdzie jesteśmy w naszych relacjach biznesowych z osobami z niepełnosprawnościami. Co mamy, a czego nam brakuje, co wiemy, a czego nie wiemy. Co najważniejsze pokazuje potrzeby przyszłości – kompetencje jakich poszukujemy jako pracodawcy.

Najczęściej wymienianą kompetencją jest *umiejętność uczenia się*. Co mnie zaintrygowało najbardziej w tym dokumencie to 7 kompetencji przyszłości, które będą najbardziej pożądane na rynku pracy w Polsce i za granicą. Jakie one są sprawdźcie sami :-}

Bardzo ciekawa lektura, zachęcam do zapoznania się z raportem, a później... wybranie pierwszego halsu jaki wybierzesz.

Michał Nowakowski

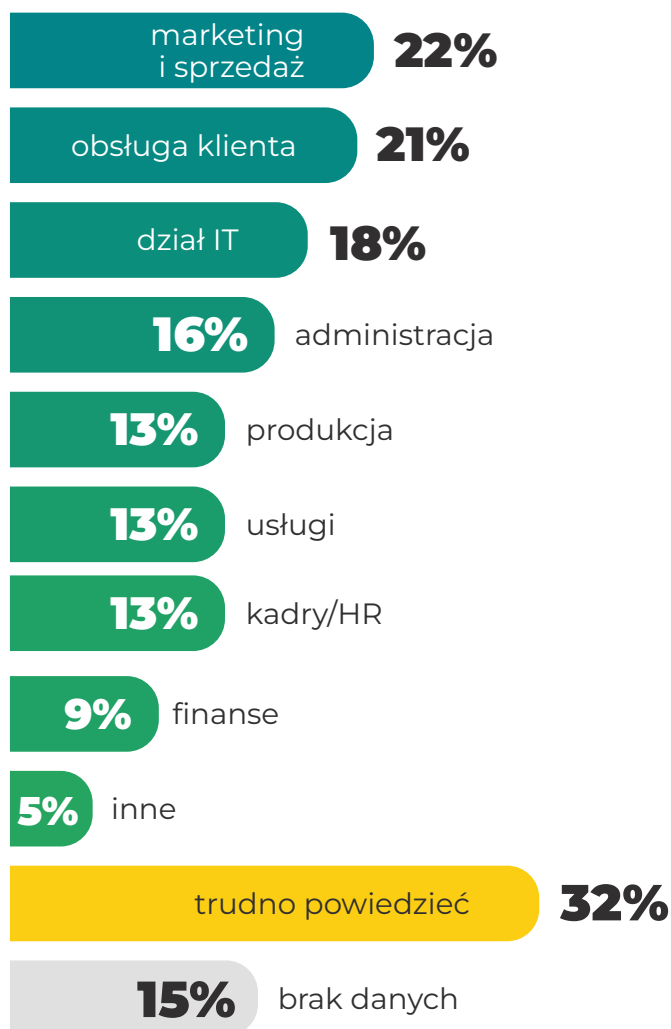
VP Programme Management, Mentor, Coach, Trener

Jakie stanowiska i zawody będą atrakcyjne dla pracodawców w przyszłych rekrutacjach?

W pierwszym kwartale 2021 roku największym popytem cieszyli się sprzedawcy, magazynierzy, kierowcy, robotnicy budowlani, pracownicy obsługi biurowej oraz pielęgniarki (Główny Urząd Statystyczny, 2021). Według rodzaju prowadzonej działalności, na koniec kwartału 2022 roku najczęściej miejsc pracy znajdowało się w podmiotach sekcji przetwórstwa przemysłowego, handlu, edukacji, informacji i komunikacji. Natomiast według grup zawodów najczęściej miejsc pracy odnotowali specjaliści oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Nowo utworzonych stanowisk stworzono najliczniej w sekcji handlu, przemysłu i edukacji (Główny Urząd Statystyczny, 2023). Według Barometru zawodów z 2023 roku, w skali Polski, nie ma ani jednego zawodu, w którym liczba wykwalifikowanych i chętnych do pracy osób, przewyższa liczbę dostępnych miejsc pracy. Oczywiście są to wyniki uśrednione. Może się to różnić w poszczególnych powiatach. W deficycie znajduje się ich aż 27. Wśród nich 8 uznaje się za długotrwale deficytowe: cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, operatorzy obrabiarek skrawających, pielęgniarki i położne, samodzielni księgowi, spawacze.

W badaniu Kompas Kariery zapytaliśmy, które obszary w firmie będą zwiększać poziom zatrudnienia w ciągu najbliższych dwóch lat. Najwięcej osób zaznaczyło odpowiedź **trudno powiedzieć (32%)**. Warto zaznaczyć w tym miejscu, że na to pytanie w ogóle nie udzieliło odpowiedzi **15%** osób. **22%** wybrało **marketing i sprzedaż** oraz **21%** **obsługę klienta**. **Dział IT** wskazało **18%**, a za nim **administrację** – **16%**.

Wykres 20. Odsetek osób, które wskazały dany obszar w firmie/organizacji, jako zwiększający poziom zatrudnienia w przeciągu 2 lat (N=476)



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+



OPINIA EKSPERTA

Zamiany na rynku pracy są bardzo dynamiczne, a wpływ na nie ma wiele czynników społecznych i gospodarczych. Nie wszystkie z nich jesteśmy w stanie przewidzieć, jednak obserwując dane dotyczące zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat, łatwiej zauważyć stałe tendencje i występujące trendy. Porównując dane z początku 2021 oraz pod koniec 2022 nadal widoczne jest duże zapotrzebowanie na pracowników z obszarów handlu, edukacji oraz przemysłu. To właśnie w tych obszarach w pierwszym kwartale 2023 roku utworzono najwięcej nowych stanowisk pracy. Widoczny jest stały wzrost zapotrzebowania na pracowników w handlu bezpośrednim oraz w sprzedaży e-commerce. Na przestrzeni ostatnich lat odnotowujemy również zmniejszenie zapotrzebowania na magazynierów oraz pracowników biurowych.

Korzystny wydaje się fakt, iż według najnowszego Barometru zawodów w żadnym z badanych zawodów nie odnotowano większej liczby potencjalnych pracowników, niż liczba istniejących miejsc pracy. Pozwala to optymistycznie ocenić możliwości podjęcia zatrudnienia w badanych obszarach.

Warto również zwrócić uwagę na grupę prawie trzydziestu zawodów, w których widoczny jest znaczący deficyt pracowników. W szczególności są to zawody związane z branżą budowlaną i logistyczną. Poszukiwani są specjaliści zajmujący się obróbką drewna, spawaniem czy transportem towarów. W zawodach tych szczególne znaczenie ma posiadanie wcześniejszego doświadczenia w danym obszarze oraz wymaganych uprawnień.

Badanie trendów w zatrudnieniu wskazało, iż prawie jedna trzecia respondentów miała trudności ze wskazaniem obszarów, które w najbliższych latach będą wykazywały się największym wzrostem w ich firmach, dodatkowo 15% respondentów nie wskazało żadnej odpowiedzi. W związku z tym prawie połowa respondentów nie była w stanie wskazać jednoznacznie obszaru, który w ich odczuciu będzie najbardziej rozwojowy w ich miejscu pracy. Dane te mogą wskazywać na to, iż pracownicy nie są w stanie dostrzec sygnałów dotyczących możliwości rozwoju w ich środowisku pracy. Obszary najczęściej wskazywane przez respondentów to marketing i sprzedaż, obsługa klienta oraz IT. Wszystkie cechuje duży kontakt zarówno z klientem zewnętrznym jak i wewnętrznym firmy, dlatego ważne jest rozwijanie umiejętności społecznych, sprzedażowych oraz negocjacyjnych.

Rynek pracy jest dynamiczny, część zmian dzieje się na naszych oczach, możemy przygotować się na niektóre z nich rozwijając nasze umiejętności i pogłębiając wiedzę z interesujących nas obszarów. Niezależnie od warunków zewnętrznych ważne jest ciągłe inwestowanie w siebie i dbanie o stały rozwój.

Anna Łoginow

doradczyni zawodowa w Fundacji Avalon

Na jakich stanowiskach pracodawcy chętniej zatrudnią osoby z niepełnosprawnościami?

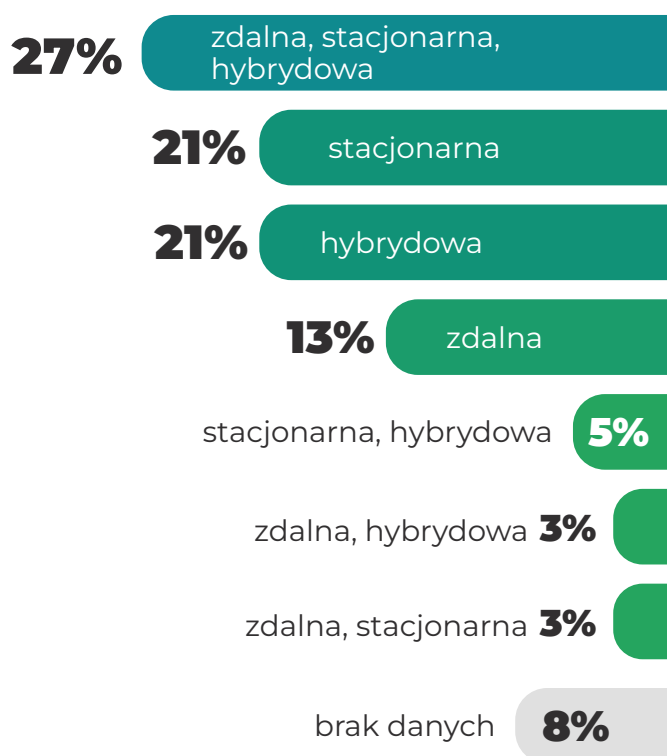
W kolejnym pytaniu, badani zaznaczali stanowiska dedykowane OzN, które ich zdaniem mogłyby być dostępne w ich miejscu pracy. Najwięcej osób zazaczyło **stanowiska asystenckie (47%)**, **stanowiska związane z obsługą klienta (44%)**, **stanowiska techniczne/specjalistyczne (40%)**. Kolejno **26%** wybrało **stanowiska managerskie/kierownicze** oraz **23%** opcję **trudno powiedzieć**.

Wykres 21. Odsetek osób, które wskazały dane stanowisko jako mogące być dedykowane dla OzN w ich organizacji (N=476)



Jeśli chodzi o formy świadczenia pracy (ponownie, możliwych było wiele odpowiedzi), najczęściej wskazywano **zdalną, stacjonarną i hybrydową łącznie (27%)**, bądź samą **stacjonarną (21%)** lub samą **hybrydową (21%)**. Jedyną formę jako **zdalną** oznaczyło **13%** osób. Natomiast jeśli nie będziemy brali pod uwagę kolejności i ilości zaznaczonych opcji, wtedy zobaczymy, że **hybrydową i stacjonarną** wybrało po **56%** respondentów. **Zdalną – 46%**.

Wykres 22. Możliwe formy świadczenia pracy w organizacjach Respondentów (N=476)



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Nie powinno to dziwić w kontekście budowania zespołów. Praca zdalna powoduje poczucie odizolowania i rozbitcie więzi społecznych. Ma istotny wpływ na spadek zaangażowania. W przypadku wielu osób z niepełnosprawnościami praca stacjonarna lub hybrydowa może nie być jednak możliwa. Dlatego tak ważne jest, aby mimo wszystko umożliwić kandydatom OzN możliwość pracy wyłącznie zdalnej. Należy jednak zwrócić uwagę na **konieczność właściwego zarządzania pracą nie tylko danego pracownika, ale również pracy zespołowej**. Konieczne jest, aby pamiętać o każdym pracowniku zdalnym i inicjować działania integrujące zespół. Obecnie dostępnych jest wiele narzędzi i metod, które skutecznie wzmocniają więzi i zaangażowanie w zespołach rozproszonych. Warto je wykorzystywać.

Jednym z pytań otwartych było wskazanie, na jakim stanowisku w pracy zdalnej, najlepiej sprawdzają się pracownicy, których mobilność jest ograniczona przez problemy zdrowotne. W celu analizy, odpowiedzi zostały sprawdzone pod względem użytych przez respondentów nazw oraz pogrupowane według kategorii, jakich dotyczyły. W ten sposób, najczęściej pojawiającymi się stanowiskami okazały się te, związane z *obsługą klienta*. Nieco rzadziej pojawiało się szeroko rozumiane *IT/Informatyk/Service desk*. Jednymi z częstszych haseł w odpowiedziach, były również *księgowość/finanse* oraz *call center/telepraca*.

Wykres 23. Odsetek Respondentów, którzy wskazali dane stanowisko pracy zdalnej, na których najlepiej sprawdzają się osoby, których mobilność jest ograniczona przez problemy zdrowotne – 18 najpopularniejszych (N=476)



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+

Warto zaznaczyć, że jedną z najczęściej pojawiających się odpowiedzi była mówiąca, że osoby o ograniczonej mobilności sprawdzają się na **każdym** stanowisku.

„Kaźde, gdzie nie ma zdrowotnych przeciwwskazań (np. osoba z padaczką nie może pracować przy migającym świetle).”

„Na takim, do którego mają odpowiednie kompetencje i doświadczenie. Niepełnosprawność to nie jest podstawa podejmowania decyzji rekrutacyjnych.”

„Tak naprawdę na każdym stanowisku, gdzie jest możliwość wykonywania pracy w pełni zdalnej. Skoro niepełnosprawność dotyczy tylko mobilności, a nie aspektów intelektualnych to taka osoba powinna być traktowana, jak każdy inny pracownik.”

„Generalnie nie widzę ograniczeń. Ograniczenia tworzą ludzie.”

Z drugiej, podkreśli **pewne ograniczenia** w tym zakresie.

„Na wszystkich poza marketingowymi.”

„To bardzo trudno określić, moim zdaniem jest to uzależnione zakresu/rodzaju niepełnosprawności.”

„W mojej firmie mogą pracować osoby z niepełnosprawnościami pod warunkiem, że niepełnosprawność nie dotyczy aparatu mowy, słuch, wzroku i kończyn górnych.”

Tak, jak w przypadku poprzednich odpowiedzi otwartych, ich wydźwięk jest na ogół pozytywny. Podkreślić należy jednak, jak duży wpływ na ten temat mają, wspomniane wcześniej braki wiedzy z zakresu zatrudniania osób z orzeczeniami o niepełnosprawności.

Kolejne pytanie dotyczyło, **dostępności programów stażowych**, po których jest możliwe zatrudnienie. **Brak programów stażowych w organizacjach zadeklarowało 37%**. Jeśli chodzi o **staże również uwzględniające kandydatów z niepełnosprawnościami**, tylko **10% respondentów miało wiedzę, że takie staże istnieją**. **18% w ogóle nie udzieliło odpowiedzi**, co może oznaczać brak wiedzy w tym zakresie.

Wykres 24. Dostępność programów stażowych, po których możliwe jest zatrudnienie (N=476)



Źródło: Opracowanie własne. Kompas Kariery dla osób z niepełnosprawnościami 2023+



OPINIA EKSPERTA

Preferencje pracodawców co do zatrudniania osób z niepełnosprawnością mogą się różnić w zależności od branży, lokalizacji i indywidualnych polityk firmy. Niemniej jednak istnieją pewne stanowiska, na których pracodawcy często są bardziej otwarci na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością. Warty zauważenia jest fakt, iż nie zawsze jest to spójne z kwalifikacjami osób z niepełnosprawnościami i ich umiejętnościami. Zazwyczaj osoby z niepełnosprawnością zatrudniane są na stanowiskach niższego rzędu, które związane są z podstawowymi umiejętnościami, co jest skorelowane z niskim wynagrodzeniem.

Osoby z niepełnosprawnościami są różne, nie można wszystkich odbierać jednakowo. Badanie wyraźnie wskazuje, iż zwiększa się świadomość osób z niepełnosprawnościami w kwestii własnych predyspozycji względem stanowisk, które mogą wykonywać. Ich aspiracje są wysokie, ale związane jest to z posiadanymi kwalifikacjami. Każdy pragnie realizować swoje cele życiowe i zawodowe, nie ma znaczenia czy osoba jest pełnosprawna czy ma ograniczenia.

Warte zauważenia jest zatrudnianie przez pracodawców osób z niepełnosprawnościami na stanowiskach technicznych, specjalistycznych, zostało już przez nich dostrzeżone, iż jest to trafne rozwiązanie. Wiele osób cechuje się dokładnością, logicznym myśleniem, osobliwym skupieniem na wykonywanych czynnościach, precyzji. Ten rodzaj pracy wymaga odpowiednich kwalifikacji, a nie oceniania dopasowania pracownika przez pryzmat jego pełnosprawności bądź nie.

Istotne jest rozumienie dostępności w środowisku pracy. Oznacza, to przygotowanie miejsca pracy - zapewnienie warunków technicznych, ale również przygotowanie współpracowników poprzez zwiększanie ich świadomości w zakresie inkuzywności. Często występują bariery, które już na starcie powinny być zniwelowane, np. dla osób głuchych językiem komunikacji jest polski język migowy, co oznacza dla pracodawcy, który pragnie otworzyć się na ten rodzaj niepełnosprawności, korzystanie z tłumacza języka migowego, nawet w formie online.

Nie bez znaczenia dla osób z niepełnosprawnościami jest sposób wykonywania pracy. Jak widać wyniki badania są zróżnicowane, tak więc preferencje są różne i tutaj również uzależnione jest to od rodzaju niepełnosprawności. Dochodzi jeszcze czynnik związany z miejscem zamieszkania. Ten stan rzeczy dla rynku pracy jest pozytywny, gdyż więcej osób z niepełnosprawnościami może wejść na otwarty rynek pracy. Pracodawcy, co raz częściej są otwarci na różne formy świadczenia pracy.

Wskazane wyniki powinny stanowić podpowiedź dla pracodawców. Wiele firm promuje różnorodność i inkluzję, dążąc do zatrudniania pracowników z różnych grup społecznych, w tym osób z niepełnosprawnością. Prawo również często nakłada na pracodawców obowiązek równego traktowania i dostosowania miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością. Jednakże nie zawsze jest u pracodawców, ta świadomość jak projektować swoje oferty i przygotować firmę jako dostępną dla osób z niepełnosprawnościami.

Agnieszka Michalczuk-Kościuk

sekretarz Zarządu Głównego Polskiego Związku Głuchych



PODSUMOWANIE

Według Ministerstwa Rodziny i Polityki Socjalnej w Polsce 12,2% mieszkańców stanowią osoby z niepełnosprawnościami. Co za tym idzie, co około ósmy Polak posiada niepełnosprawności różnego stopnia. Z drugiej strony, na koniec kwartału 2022 roku, odnotowano 115,7 tys. wolnych miejsc pracy w Polsce (Główny Urząd Statystyczny, 2023). Biorąc pod uwagę liczby, OzN stanowią duży potencjał ludzki do wykorzystania.

Bariery i utrudnienia jakie uniemożliwiają podjęcie pracy przez OzN to przede wszystkim: słaby stan zdrowia, niechęć pracodawców, niesprzyjające środowisko i stereotypy, obawa przed utratą renty lub zasiłku oraz brak informacji o ofertach pracy (Stolarczyk, 2021).

Osoby z orzeczeniem najczęściej szukają pracy poprzez internet, z informacji od krewnych i znajomych, z ogłoszeń prasowych. Dużo rzadziej poprzez usługi powiatowych urzędów pracy. Według badań M. Walczak i M. Niciejewskiej prawie co drugi pracownik z niepełnosprawnościami nie korzysta z dodatkowej pomocy w pozyskaniu zatrudnienia. Co piąty korzysta z takiej pomocy, a co dziesiąty ze specjalnych programów dedykowanych OzN, które skończyły się faktycznym zatrudnieniem. Około jednej trzeciej pracowników OzN nie ma poczucia równego traktowania w aspekcie zapewnienia awansu zawodowego.

Mimo indywidualnych chęci i pozytywnego nastawienia pracowników, pracodawcy nadal mają opory w zatrudnianiu OzN. Wynika to głównie z braków wiedzy dotyczących niepełnosprawności oraz dostosowania polityki zatrudnienia do niej. Dlatego właśnie, tak ważna jest praca nad budowaniem świadomości rynku pracy na ten temat.

Co zrobić, aby zatrudnienie OzN przyniosło korzyści dla firmy a z drugiej strony, żeby pracownicy z niepełnosprawnościami chętnie aplikowali? Jak stworzyć organizację, w której pracownicy będą się trwale integrować? Tu z odsieczą przychodzi zarządzanie przez zaangażowanie. Zaangażowanie to poczucie wpływu, to innowacje, sprawna komunikacja, docenienie, motywacja, dobrostan, relacje i rozwój. Wszystkie te elementy są niezbędne do funkcjonowania efektywnego i różnorodnego zespołu.

To właśnie naszym zadaniem jest nadanie kształtu pojęciu osoba niepełnosprawna. Kreujemy odpowiednie postawy społeczne wewnątrz szeroko rozumianej przedsiębiorczości. Pomagamy ukazać prawdę tym, którzy nie widzą owych barier, dylematów i trudności. Pomagamy aktywizować osoby niepełnosprawne oraz zachęcać je do aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym.

– Fundacja Reaxum

Projektujemy i wdrażamy specjalistyczne usługi dla firm, organizacji i instytucji, które chcą włączyć do swojej kultury organizacyjnej osoby z niepełnosprawnościami. Jesteśmy na bieżąco ze zmianami w przepisach, trendami rynku pracy, nowymi udogodnieniami dla OzN.

– Feel Comfort

DODATEK

Luki w organizacjach

Znaczne braki wiedzy o rekrutacjach i sposobie ich prowadzenia w przypadku OzN

Brak lub nieskuteczne projekty aktywizacji zawodowej osób z orzeczeniem, lub budowy świadomości ich zatrudnienia

Brak procesów onboardingowych dla osób z niepełnosprawnościami

Niecała połowa osób jest przygotowana do pracy z osobami z orzeczeniem

Dlatego tak ważne są szkolenia oraz zatrudnianie specjalistów w tym zakresie.

Konieczność przygotowania zespołów to podstawa. Bez niej trudno mówić o skutecznej rekrutacji, pracy z zaangażowaniem w zespole, dobrej komunikacji czy efektywności w pracy. Skuteczna rekrutacja to obniżenie kosztów i przyspieszenie procesu.



Pracownicy deklarują otwartość na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, ale nie każdy pracodawca daje taką możliwość.

Większość pracowników zgodziłaby się pracować z OzN i czułaby się w ich obecności swobodnie

Prawie połowa respondentów zadeklarowała pozytywny wpływ zatrudniania OzN na ich organizację

Proponowane stanowiska dla OzN

Administrator stron internetowych	Pracownik biurowy ds. Rozliczeń i fakturowania
Asystent ds. Rozwoju aplikacji mobilnej	Pracownik działu Administracji
Asystent ds. Zarządzania kategorią	Pracownik działu Personalnego
Asystent Zarządu	Pracownik wsparcia działu operacyjnego
Doręczyciel pocztowy / goniec	Specjalista ds. Badań ilościowych
Informator handlowy	Specjalista ds. Obsługi klienta w sklepie internetowym
Inspektor bezpieczeństwa i higieny pracy	Specjalista ds. Social media
Konsultant / agent sprzedaży bezpośredniej	Specjalista ds. Zaopatrzenia
Magazynier	Specjalista ds. Zgłoszeń i rejestracji
Młodszy specjalista ds. Rekrutacji	Spedytor
Młodszy specjalista w dziale Księgowości	Telemarketer



Unikanie stereotypowego podejścia w ocenie kandydatów jest tu kluczowe. Warto mieć na uwadze, że kandydaci w bardzo indywidualny sposób oceniają swoje możliwości i ograniczenia, które wpływają na pracę na danym stanowisku. Efektywne rekrutowanie osób z niepełnosprawnościami nie będzie możliwe, jeżeli będziemy bazować wyłącznie na samej wiedzy o stopniach i rodzajach niepełnosprawności, nie mając doświadczenia w rekrutowaniu osób z dysfunkcjami organizmu. Ważne jest, by wysłuchać potrzeb firmy związanych z zatrudnieniem na dane stanowisko oraz by wysłuchać osoby z niepełnosprawnościami na etapie spotkań z kandydatami.

BIBLIOGRAFIA

Antończak-Świder, K. i Biernat, A. (2022). *Barometr zawodów 2023*. Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.

Bakhshi, H., Downing, J., Osborne, M. i Schneider, P. (2017). *Future of Skills: Employment in 2030*. London: Peterson and Nest.

Główny Urząd Statystyczny. (2021). *Zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników według zawodów w 2021r.* Bydgoszcz.

Główny Urząd Statystyczny. (2022). *Osoby niepełnosprawne w 2021 r.* Kraków.

Główny Urząd Statystyczny. (2022). *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2022*. Warszawa: Zakład Wydawnictw Statystycznych.

Główny Urząd Statystyczny. (2023). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał 2022 r.* Warszawa.

Główny Urząd Statystyczny. (2023). *Popyt na pracę w czwartym kwartale 2022r.* Bydgoszcz.

Hildt-Ciupińska, K. i Pawłowska-Cyprysiak, K. (2023, styczeń 5). Potencjał osób niepełnosprawnych w miejscu pracy. *Kwartalnik Niepełnosprawność*, strony 210-232.

ManpowerGroup. (2023). *Niedobór Talentów w Polsce*.

Międzynarodowa Fundacja Reaxum. (2018, Luty 27). *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych*. Pobrano z lokalizacji <https://reaxum.eu/aktualnosci/12-rynek-pracy/25-aktywizacja-zawodowa-osob-niepelnosprawnych>

Ministerstwo Rodziny i Polityki społecznej. (brak daty). *Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej*. Pobrano z lokalizacji Osoby z niepełnosprawnościami: <https://www.gov.pl/web/rodzina/osoby-niepelnosprawne>

Ministerstwo Rodziny i Polityki społecznej, Departament Rynku Pracy. (2023). *Bezrobotni z niepełnosprawnością. Raport za 2022 rok*.

Najwyższa Izba Kontroli. (2021). Informacja o wynikach kontroli. *Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych przez powiatowe urzędy pracy*.

Najwyższa Izba Kontroli. (2022). *NIK o aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami*. Pobrano z lokalizacji <https://www.nik.gov.pl/aktualnosci/aktywizacja-zawodowa-osob-z-niepelnosprawnościami.html>

O Funduszu - Dane statystyczne - Dane dotyczące wpłat na PFRON - Pracodawcy zobowiązani do dokonywania obowiązkowych wpłat na PFRON (nieosiągający ustawowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych) (DEK-I-O, DEK-I-a i DEK-I-b). (2023, Sierpień 17). Pobrano z lokalizacji Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych: <https://www.pfron.org.pl/o-funduszu/dane-statystyczne-i-inf/dane-dotyczace-wplat-na-pracodawcy-zobowiazani-do-dokonywania-obowiazkowych-wplat-na-pfron-nieosiagajacy-ustawowego-wskaznika-zatrudnienia-osob-niepelnosprawnych-dek-i-o-dek-i-a-i-dek-i-b/>

Pawłowska-Cyprysiak, K. i Hildt-Ciupińska, K. (2022). Osoba z niepełnosprawnością w zespole pracowniczym - opinie pracowników pełnosprawnych na temat pracy osób z niepełnosprawnościami, w tym z niepełnosprawnością intelektualną. *Rynek pracy*, nr. 3, 65-83.

Stasiak, J. (2022). Rynek pracy a edukacja w Polsce. W A. Stępnia-Kucharska i M. Kapela, *Współczesne problemy gospodarcze – Zrównoważony rozwój, Kolegium Nauk Ekonomicznych i Społecznych* (strony 97-107). Płock: Politechnika Warszawska.

Stolarczyk, P. (2021). Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w województwie mazowieckim. *Niepełnosprawność - zagadnienia, problemy, rozwiązania*, strony 289-301.

Strateg. System monitorowania rozwoju. (2023, Sierpień 14). *Liczba osób bezrobotnych niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędzie pracy*. Pobrano z lokalizacji <https://strateg.stat.gov.pl/#/wyszukaj-wskaznik/4123>

Strateg. System monitorowania rozwoju. (2023, Sierpień 14). *Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata wg BAEL*. Pobrano z lokalizacji <https://strateg.stat.gov.pl/#/wyszukaj-wskaznik/529>

TAKpełnosprawni. (2021). *Pracodawca na TAK; 10 zasad skutecznego zatrudniania osób z niepełnosprawnościami*. Poznań.

Walczak, M. i Niciejewska, M. (2021). Kształtowanie środowiska pracy osób niepełnosprawnych. *Archiwum wiedzy inżynierskiej*, tom 6, nr. 2, 38-42.

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report*.

Wykin, A. (2022). Szkolenia jako czynnik rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnościami w świecie VUCA. W G. Mikołajczyk-Lerman i J. Sztobryn-Giercu, *Życie z niepełnosprawnością w świecie VUCA* (strony 87-109). Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Wielkość firmy/organizacji ankietowanych liczona w ilości osób (N=476).....	10
Wykres 2. Wiodące branże jakie reprezentowali respondenci (N=476).....	11
Wykres 3. Procentowy wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-64 lata według lat dla całej Polski – BAEL	12
Wykres 4. Liczba osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami zarejestrowanych w Urzędzie Pracy według lat.....	12
Wykres 5. Deklarowane zatrudnienie OzN w firmie (N=476) ...	13
Wykres 6. Procentowy wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku 16-64 według BAEL w roku 2022 w podziale na województwa	14
Wykres 7. Liczba osób bezrobotnych z niepełnosprawnościami zarejestrowanych w Urzędzie Pracy według województw w 2022 roku.....	14
Wykres 8. Wielkość firmy/organizacji, a zatrudnianie OzN	15
Wykres 9. Otwartość organizacji na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami (N=476).....	18
Wykres 10. Indywidualna zgoda na pracę z OzN (N=476).....	21
Wykres 12. Bezpośredni wpływ na politykę zatrudnienia w swojej firmie/organizacji, a ocena wiedzy dotyczącej zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (N=280).....	23
Wykres 11. Ocena wiedzy na temat zatrudniania OzN (N=476) .	23

Wykres 13. Indywidualna wiedza, na temat sposobu rekrutacji OzN (N=476)	24
Wykres 14. Bezpośredni wpływ na politykę zatrudnienia w swojej firmie/organizacji a wiedza o sposobie rekrutacji osób z niepełnosprawnościami.....	24
Wykres 15. Wiedza o korzyściach finansowych dla organizacji z tytułu zatrudniania OzN (N=476).....	25
Wykres 16. Deklarowane przygotowanie zespołu do pracy z OzN.....	26
Wykres 17. Wiara w pozytywny wpływ zatrudnienia OzN na organizację (N=476).....	30
Wykres 18. Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów na rynku pracy – procent wskazań w uszeregowaniu (N=476, brak danych=85)	33
Wykres 19. Odsetek osób, które wskazały daną kompetencję jako poszukiwaną u kandydatów w ich organizacji (N=476)....	36
Wykres 20. Odsetek osób, które wskazały dany obszar w firmie/organizacji, jako zwiększający poziom zatrudnienia w przeciągu 2 lat (N=476)	40
Wykres 21. Odsetek osób, które wskazały dane stanowisko jako mogące być dedykowane dla OzN w ich organizacji (N=476) .	42
Wykres 22. Możliwe formy świadczenia pracy w organizacjach Respondentów (N=476)	42
Wykres 23. Odsetek Respondentów, którzy wskazali dane stanowisko pracy zdalnej, na których najlepiej sprawdzą się osoby, których mobilność jest ograniczona przez problemy zdrowotne – 18 najpopularniejszych (N=476).....	43
Wykres 24. Dostępność programów stażowych, po których możliwe jest zatrudnienie (N=476)	45

SPIS TABEL

Tabela 1. Wiodąca branża organizacji wśród deklarowanego zatrudnienia OzN	16
Tabela 2. Zestawienie deklarowanego zatrudnienia OzN z otwartością organizacji na nie (N=476).....	19
Tabela 3. Działania organizacji dedykowane polityce zatrudniania OzN (N=476).....	27
Tabela 4. Działania organizacji dedykowane polityce zatrudniania OzN w organizacjach, w których są już zatrudniane OzN (N=233).....	28
Tabela 5. Pożądane umiejętności u pracowników w przyszłych latach – zestawienie wyników raportów	37

ORGANIZATORZY



Enpulse jest innowacyjnym narzędziem HR do monitorowania poziomu zaangażowania pracowników. Używając Enpulse, zidentyfikujesz obszary wymagające poprawy, zweryfikujesz efektywność działań HR, porównasz dane wewnętrznie i zewnętrznie. Badanie zaangażowania działa w pełni zdalnie, bez konieczności instalacji oprogramowania, a raporty online, xls czy ppt dostępne są w czasie rzeczywistym.

Platforma Enpulse jest częścią Zmotywowani.pl. Firma działa na rynku HR od ponad 10 lat, posiada szeroką ofertę badawczo konsultingową i bogate portfolio klientów. Platforma badawcza Enpulse jest najnowszym produktem oferowanym przez Zmotywowani.pl, opartym na wieloletnim doświadczeniu i starannym feedbacku klientów.



Firma **Feel Comfort Sp. z o.o.** zajmuje się realizacją usług z obszaru doradztwa personalnego i rekrutacji dla firm zainteresowanych zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami od 2014 roku. Projektuje i wdraża rozwiązania dedykowane organizacjom, które chcą tworzyć komfortowe miejsca pracy dla osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności. Pomaga dostosowywać politykę personalną do wymogów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami.

Międzynarodowa Fundacja Reaxum działa w obszarze aktywizacji zawodowej od 2013 roku. Koncentruje się na projektowaniu i realizacji programów dydaktycznych, które zwiększają kompetencje i konkurencyjność osób z niepełnościami na rynku pracy. Tworzy i realizuje autorskie projekty edukacyjne, takie jak GraduatON, Aktywni w pracy, Nastaw się na pracę, które są współfinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). Jeden z naszych najważniejszych projektów to dwutorowy system rozwoju kariery ONi Uczą, skierowany do paraolimpijczyków, w którym wzięło udział wielu multimedalistów.

Aktywnie wspiera podopiecznych w wejściu na rynek pracy, zapewniając im niezbędne narzędzia pracy, takie jak oprogramowanie. Dzięki naszemu zaangażowaniu i współpracy z organizacjami, takimi jak Microsoft, osoby z niepełnościami mają możliwość korzystania z nowych technologii.

AMBASADORZY



Michał Woroch

Podróżnik, fotograf. Laureat wielu nagród, w tym m.in. nagrody Kolosy 2019 w kategorii Wyczyn Roku przyznawanej przez Kapitułę Kolosów oraz Travelery 2018 w kategorii Podróż Roku. Wydawca i autor książki *Krok po kroku. Z Ziemi Ognistej na Alaskę*. Absolwent grafiki projektowej na Uniwersytecie Artystycznym w Poznaniu. Uznany jednym ze 100 najbardziej wpływowych Polaków z niepełnosprawnością. Organizator projektów podróżniczo-fotograficznych, w ramach których dotarł między innymi do Mongolii, Indii, na Spitsbergen i do większości państw obu Ameryk. Relacje i zdjęcia z jego podróży ukazały się w polskiej oraz zagranicznej prasie, między innymi w takich tytułach jak: National Geographic, Adventure Journal, Explorersweb, Traveler, Podróże, Globetrotter, Zwierciadło i Duży Format.



Maja Gojtowska

Wierzy, że firmy powinny traktować swoich pracowników przynajmniej tak dobrze, jak klientów. Od ponad 15 lat doradza i wspiera firmy w zakresie budowy wizerunku i komunikacji. Jest certyfikowanym moderatorem Design Thinking. Specjalizuje się w komunikacji wewnętrznej i działaniach wizerunkowych z obszaru HR i employer branding. Współtworzyła i zrealizowała kilkanaście kampanii z zakresu komunikacji zewnętrznej, wewnętrznej i employer brandingowej. Prowadzi szkolenia oraz warsztaty strategiczne dla firm. Jest autorką popularnego bloga <http://gojtowska.com>. We wrześniu 2019 roku ukazała się jej książka „Candidate experience. Jeszcze kandydat czy już klient?”. W lutym 2022 roku została uznana przez redakcję Forbes Women za Mistrzynię LinkedIn.



Katarzyna Rymaszewska

Ambasador zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Międzynarodowej Fundacji Reaxum.

Jej rolą jest wspierania i promowania równych szans na rynku pracy dla wszystkich. Jako Ambasador, ma szansę oddać głos tym, którzy często zostają pominięci lub nie są w pełni słyszani. Jak sama mówi jej zadaniem jest inspirowanie innych do zrozumienia i akceptacji różnorodności, a także wspieranie działań na rzecz zapewnienia równych szans i możliwości dla osób z niepełnosprawnościami w aspekcie aktywizacji zawodowej.

Jako Ambasador, miała szansę pokazywać, że osoby z niepełnosprawnościami mają wiele cennych umiejętności i talentów, które mogą przyczynić się do sukcesu każdej firmy. Jej misja polega na uświadamianiu pracodawcom, że zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami to inwestycja w różnorodność, kreatywność i elastyczność zespołu.

Jej działania inspirują innych do stawiania czoła wyzwaniom, do otwierania serc na różnorodność i do bycia wsparciem dla tych, którzy tego potrzebują.



Grzegorz Lewonowski

Paraolimpijczyk, reprezentant kadry narodowej w szermierce na wózkach. Od 25 lat zawodnik Integracyjnego Klubu Sportowego AWF Warszawa. Wielokrotny medalista w turniejach szpadowych rangi krajowej i światowej. Za swoje największe sukcesy uważa złoty medal Pucharu Świata w szpadzie drużynowej (Montreal 2018), brązowy medal Mistrzostw Europy w szpadzie indywidualnej (Strasburg 2014) oraz udział w igrzyskach paraolimpijskich w Atenach. Obecnie walczy o kwalifikację do igrzysk paraolimpijskich w Paryżu 2024.

Z wykształcenia pedagog specjalny, zawodowo związany z Międzynarodową Fundacją Reaxum, w której pomaga realizować projekty dotyczące aktywizacji osób z niepełnosprawnościami. Jest absolwentem Projektu „ONi Uczą”, który umożliwia rozwój kariery dwutorowo poprzez realizowanie się jako trener kompetencyjny.



Michał Nalewajek

Sportowiec od 9 roku życia. Powołanie w 2012 do kadry narodowej rozpoczęło pasmo jego sukcesów na arenie międzynarodowej. Tak bardzo ukochał sobie szermierkę na wózkach, że stał się dwukrotnym drużynowym medalistą podczas Igrzysk Paraolimpijskich w RIO w 2016 roku w tej dyscyplinie.

Uczestniczył m.in. w Mistrzostwach Świata, Mistrzostwach Europy, Pucharze Świata, Mistrzostwach Polski. Dzięki ciężkiej pracy, silnej woli i determinacji ma już na swoim koncie wiele sukcesów m.in. jest trzykrotnym Mistrzem Świata u23 we florecie, Warszawa 2013, 2014, 2015.



Michał Nowakowski

Manager z ponad 20 letnim doświadczeniem korporacyjnym. W ramach Grupy Orange prowadzi projekty transformacyjne na poziomie Europy piastując różne stanowiska poprzedzone przedrostkiem VP.

Przyjemność sprawia mu dzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniem managerskim na uczelniach wyższych. Prowadzi także indywidualne procesy mentoringowe dla liderów, zarówno dla tych którzy właśnie stawiają pierwsze kroki w kierowaniu zespołami jak i tych, którzy od wielu lat piastują wyższe stanowiska zarządcze.

Wierzy, że rozwój wymaga odpowiednio ułożonego procesu dlatego też tworzy programy rozwojowe dla korporacji oraz uczelni wyższych.

Współtwórca Fireflies firmy oferującej innowacyjne podejście do rozwoju.

Firmy, która stworzyła jedyny w Polsce program mentoringowy łączący biznes z osobami z niepełnosprawnościami.



Tristan Treser

Twórca systemu sprawnego osiągnięcia rezultatów w sprzedaży – algorytmia. Menedżer i zawodowy sprzedawca z ponad 27-letnim doświadczeniem. Ma na swoim koncie 17 lat realizacji projektów wdrożeniowych w obszarach takich jak: sprzedaż, zarządzania sprzedażą, zarządzanie produktami, zarządzanie kategoriami produktowymi. Prowadzący program Oni Uczą, a także wykładowca ALK, SWPS i na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie.



Bartosz Mrozek

Pasjonat gór, przyrody i sportów ekstremalnych. Narciarz, snowboarder, rowerzysta górski, pilot.

W 2005r na skutek wypadku paralotniowego doznał urazu rdzenia kręgowego z paraliżem kończyn dolnych.

Na co dzień porusza się na wózku inwalidzkim, pomimo tego robi dalej to, co kocha najbardziej. Dzięki specjalnie przystosowanemu urządzeniu - Monoski, startuje w zawodach narciarstwa alpejskiego osób niepełnosprawnych, jest wielokrotnym medalistom Mistrzostw Polski oraz uczestnikiem Pucharu Europy.

Po sezonie zimowym przesiada się na czterokołowy elektryczny pojazd górski, zbudowany według własnego pomysłu, którym był nawet na wyprawie w Himalajach.

Jest też licencjonowanym pilotem i lata szybowcem. Można go spotkać na wodzie, lądzie lub w powietrzu. Swoim życiem pokazuje, że gdy ma się pasję, to żadne trudności nie są w stanie człowieka powstrzymać by robił to co kocha!

Poprzez własny przykład motywuje ludzi do czynnego udziału w sporcie, niepoddawaniu się przeciwnościom losu oraz realizowaniu swoich marzeń - ekstremalnych sportowych przedsięwzięć.

EKSPERCI



Agnieszka Michalczuk-Kościuk

Psycholog, ekspert ds. włączenia społecznego i zawodowego osób z niepełnosprawnościami

Zaangażowana w działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, od wielu lat aktywnie uczestniczy w działaniach rzeczniczych, konsultacjach społecznych oraz monitoruje działania władzy publicznej kształtujące politykę publiczną w obszarze niepełnosprawności. Ekspert w zakresie dostępności produktów i usług, kieruje się zasadą: wszyscy są równi i mają takie same prawa. Manager z doświadczeniem w zarządzaniu projektami.

Sekretarz Zarządu Głównego Polskiego Związku Głuchych, Prezes Zarządu METGAL Sp. z o.o. Związana od lat ze środowiskiem osób z niepełnosprawnością słuchu, CODA (dziecko rodziców głuchych).



Anna Łoginow

Doradczyni zawodowa w Fundacji Avalon

W Fundacji Avalon jako doradczyni zawodowa wspiera beneficjentów projektu „Droga do aktywności”. Prowadzi konsultacje indywidualne oraz współprowadzi warsztaty grupowe. Absolwentka studiów z zakresu doradztwa zawodowego i personalnego (Akademia Pedagogiki Specjalnej) oraz Zarządzania Zasobami Ludzkimi (Uniwersytet Warszawski). Ukończyła m.in. kursy: Feedback - Informacja zwrotna i rozmowa rozwojowa, Kurs Polskiego Języka Migowego, Coaching – wsparcie osób bezrobotnych w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy oraz Doradztwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych.



Monika Smulewicz

Ekspertka rynku pracy, prawa pracy, BPO/SSC

Założycielka HR na Szpilkach I CEO Eduwersum Collegium Rozwoju HR

Jest uznanym praktykiem HR i ekspertką prawa pracy. Od ponad 20 lat edukuje pracowników i menedżerów w obszarze HR, prawa pracy i kalkulacji wynagrodzeń oraz tego, jak efektywnie i zgodnie z prawem zarządzać kapitałem ludzkim w organizacjach. Prekursorka szkoleń online z zakresu prawa pracy w Polsce. Założycielka społeczności HR na Szpilkach liczącej ponad 70 000 specjalistów kadr i płac oraz CEO Eduwersum Collegium Rozwoju HR – innowacyjnego projektu edukacyjnego w ramach którego od 2017 roku z sukcesem przeszkolonych zostało już ponad 20.000 osób z całej Polski. „Sparingpartnerka biznesu” wspiera przedsiębiorców w obszarze HR, prawa pracy i kalkulacji wynagrodzeń rozwiązując problemy, z którymi borykają się dynamicznie rozwijające się organizacje. Przez ostatnich 16 lat z sukcesem rozwijała departament outsourcingu rachunkowości, kadr i płac w międzynarodowej korporacji Grant Thornton, gdzie współzarządzała pracą ponad 350-osobowego zespołu świadczącego wysokiej jakości usługi księgowe i kadrowo-płacowe dla wymagających i dynamicznie rozwijających się klientów polskich i zagranicznych.



Piotr Onikki-Górski

Wicedyrektor Departamentu Marketingu i Komunikacji Business Centre Club

Absolwent Uniwersytetu Warszawskiego i MBA Executive, GFKM/ RSM Erasmus University Rotterdam. Dziennikarz Radia Solidarność i Polskiego Radia, od lat związany z BCC. Ekspert z dziedziny zrównoważonego rozwoju, społecznej odpowiedzialności biznesu, współpracuje z organizacjami pozarządowymi, nadzoruje działania patronackie i społeczne klubu. W ciągu ponad 30 lat istnienia organizacji, członkowie BCC przekazali prawie 10 miliardów złotych na pomoc najbardziej potrzebującym.

PATRONI

Polski Związek Głuchych

zrzesza środowisko osób niesłyszących, w tym osoby całkowicie głuche posługujące się Polskim Językiem Migowym (PJM). Głównym celem jest pomoc osobom niesłyszącym/Głuchym w szeroko rozumianym zakresie sprawach życiowych, w szczególności: – rehabilitacja społeczna, pomoc prawna, nieodpłatne wsparcie tłumaczy języka migowego i/lub asystenta posługującego się polskim językiem migowym (PJM) w załatwieniu spraw codziennych. Prowadzenie szereg zajęć, rehabilitacji słuchu i mowy dzieci z niedosłuchem, wykładów, spotkań dla niesłyszących/Głuchych, Propagowanie języka migowego, środowiska Głuchych w celu rozszerzenia świadomości w społeczeństwie na temat potrzeb osób niesłyszących/Głuchych oraz przeciwdziałaniu dyskryminacji ich. Reprezentacja interesów niesłyszących/Głuchych członków w kontaktach z państwowymi Instytucjami w celu ochrony ich praw.



Fundacja Avalon

Bezpośrednia Pomoc Niepełnosprawnym to ogólnopolska organizacja pozarządowa. Celem organizacji jest szeroko rozumiana pomoc osobom z niepełnosprawnościami i przewlekle chorym. Fundacja Avalon dąży do zmiany postrzegania osób z niepełnosprawnościami i przewlekle chorych zarówno przez społeczeństwo, jak i przez samych siebie. Organizacja pomaga w spełnianiu marzeń i planów swoich podopiecznych, prowadzi działania na rzecz poprawy jakości ich życia, zwiększenia ich samodzielności oraz likwidacji barier społecznych pomiędzy osobami z niepełnosprawnościami a resztą społeczeństwa.



**Business
Centre
Club**

Business Centre Club

to prestiżowy klub biznesu dla przedsiębiorców i największa w kraju ustawowa organizacja indywidualnych pracodawców. Członkowie Klubu zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, przychody firm to ponad 200 miliardów złotych, a siedziby rozlokowane są w blisko 250 miastach. Na terenie całej Polski działają 22 loże regionalne. BCC jako klub przedsiębiorców prowadzi aktywny lobbing gospodarczy na rzecz obrony interesów polskich przedsiębiorców, rozwoju gospodarki wolnorynkowej, tworzenia dobrego prawa. Z członkami naszego klubu biznesu konsultowali się dotychczas wszyscy prezydenci i szefowie rządu RP. Ekspertki BCC współtworzą i opiniują ustawy gospodarcze, uczestniczą w pracach komisji parlamentarnych, przekonują do swoich rozwiązań ministrów i posłów. Prace rządu na bieżąco ocenia grupa wybitnych fachowców tworzących Gospodarczy Gabinet Cieni BCC. W klubie działają również Branżowe Komisje BCC, wypracowujące wspólne stanowisko członków klubu z danej gałęzi gospodarki.

Autorzy

Olga Bork



Specjalista ds. Badań w Zmotywowani.pl (Enpulse)

Absolwentka Wydziału Socjologii na Uniwersytecie Warszawskim
specjalizację: badania rynkowe, media i komunikacja

Doświadczenie w międzynarodowej firmie badawczej w trackingowych badaniach Point Of Sales. W Enpulse czuwa nad poprawnością badania. Dbą o to, aby procesy działały sprawnie, zbierane dane były rzetelne, a wyniki dostarczane klientowi były zrozumiałe i umożliwiały działanie.



Magda Pietkiewicz

Prezes Zarządu Zmotywowani.pl (Enpulse)

Od ponad 20 lat zbiera doświadczenie i umiejętności w biznesie tworząc innowacyjne projekty we współpracy z największymi międzynarodowymi i lokalnymi markami.

- Ekspert: Research Executive Agency (REA), Executive Agency for Small & Medium-sized Enterprises (EASME), Consumers, Health, Agriculture and Food Executive Agency (CHAFEA).
- Prelegent podczas: HRTechSummit 2020, 2021 i 2022, CEO Executive Summit 2022, Kongres Kadry 2023 i wielu innych.
- Autorka raportu: Zaangażowanie 2022.

KOMPAS < KARIERY

DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI 2023+

Międzynarodowa Fundacja Reaxum

biuro@reaxum.eu
(+48) 728 442 860
reaxum.eu

Feel Comfort Sp. z o.o.

kontakt@feelcomfort.pl
(+48) 728 442 860
www.feelcomfort.pl

Enpulse

enpulse@enpulse.eu
(+48) 604 259 557
www.enpulse.eu

Wszelkie prawa autorskie do raportu zastrzeżone na rzecz *Zmotywowani.pl sp. z o.o.*, *Feel Comfort sp. z o.o.* oraz *Międzynarodowa Fundacja Reaxum* z siedzibą w Warszawie. Uprawniony zezwala jednak na dokonywanie opracowań i rozpowszechnianie raportu w dowolnej formie, ilości i na wszelkich polach eksploatacji z zastrzeżeniem zamieszczenia informacji, iż prawa autorskie należą do *Zmotywowani.pl sp. z o.o.*, *Feel Comfort sp. z o.o.* oraz *Międzynarodowej Fundacji Reaxum*.