



Co-funded by
the European Union

Ergo  Art

2023-1-SI01-KA220-HED-000166987
(Numer aplikacji: KA220-HED-EF096731)

RAPORT PL

Nazwa projektu

**Ergonomiczne projektowanie miejsc pracy dla pracowników niepełnosprawnych
i ich długoterminowe zatrudnienie**

Akronim projektu

ERGOART

Kwiecień, 2024 r.

Marcin Butlewski

Julia Kaczmarek

Joanna Pelplińska

Sylwia Łukaszewicz

Kamil Wróbel



Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Spis treści

1. Wprowadzenie	3
2. Informacje o projekcie.....	3
3. Metody badawcze	5
4. Wyniki.....	6
4.1. Desk research	6
4.2. Badania terenowe	6
4.2.1. Wywiady grupowe.....	11
4.2.2. Badanie pracowników z niepełnosprawnościami	12
5. Wnioski i dalsze prace	13



1. Wprowadzenie

W projekcie "ERGOART" uczestniczy czterech partnerów z trzech krajów, w tym Politechnika Poznańska (Polska). Uczestnicy projektu to:

1. University in Maribor, Faculty for Mechanical Engineering (Słowenia)
2. Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania (Polska)
3. Estonian University of Life Sciences (Estonia)
4. Razvoj Maribor (Słowenia)

Niniejszy raport prezentuje zastosowaną metodologię, wyniki analizy oraz zidentyfikowane luki i możliwości poprawy w Polsce.

2. Informacje o projekcie

Projekt „Ergonomiczne projektowanie miejsc pracy dla pracowników z niepełnosprawnościami i ich długoterminowe zatrudnienie” (ERGOART) jest finansowany przez program Erasmus+ Unii Europejskiej. Projekt, realizowany od września 2023 roku do lutego 2026 roku, ma na celu poprawę istniejących programów nauczania w szkolnictwie wyższym oraz promowanie systematycznego podejścia do nauczania i wymiany wiedzy z innymi instytucjami edukacyjnymi.

Celem projektu jest uzyskanie szczegółowych informacji na temat aktualnej sytuacji osób z niepełnosprawnościami, zwłaszcza w obszarze kultury, w różnych krajach UE, w tym w Polsce. Dogłębna analiza dobrych praktyk w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami w sektorze kultury posłuży jako wzór dla instytucji edukacyjnych.

Główne zadania projektu to:

- określenie kluczowych luk w umiejętnościach oraz potrzeb szkoleniowych pracowników z niepełnosprawnościami,
- badanie warunków pracy osób z niepełnosprawnościami i opracowanie wytycznych dotyczących ergonomicznego projektowania miejsc pracy,
- ocena potencjału nowoczesnych technologii w poprawie projektowania stanowisk pracy dla osób z ograniczeniami,
- przeprowadzenie badań dokumentalnych, wywiadów z grupami fokusowymi oraz ankiet w celu podniesienia świadomości społecznej i określenia podejść zwiększających zaufanie pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami,



- wymiana zebranych informacji i przykładów dobrych praktyk z instytucjami edukacyjnymi, aby umożliwić studentom wgląd w skuteczne strategie włączającego zatrudniania,
- udoskonalenie istniejących programów nauczania w szkolnictwie wyższym oraz późniejsze zapewnienie systematycznego podejścia do nauczania i wymiany wiedzy dla innych lokalnych instytucji edukacyjnych.

W Polsce istnieje kilka kluczowych ustaw zapewniających równe traktowanie pracowników z niepełnosprawnościami. Należą do nich Konstytucja RP, Kodeks Pracy oraz Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Przepisy te mają na celu integrację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, oferując wsparcie finansowe i organizacyjne zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami mogą liczyć na różnorodne formy wsparcia, w tym:

- dopłaty do wynagrodzeń: Miesięczne subsydia w zależności od stopnia niepełnosprawności pracownika,
- dotacje na adaptację miejsc pracy: Jednorazowe granty na dostosowanie miejsca pracy,
- zwolnienia z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne,
- ulgi podatkowe: Możliwość odliczeń związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami,
- wsparcie szkoleniowe: Finansowanie kursów zawodowych i specjalistycznych szkoleń.

Pomimo istniejących przepisów i wsparcia, stopa bezrobocia wśród osób z niepełnosprawnościami jest znacznie wyższa niż w całej populacji. W 2022 roku wynosiła 18,7%, podczas gdy dla całej populacji była na poziomie 6,1%.

Ponieważ projekt ErgoArt skierowany jest do zaadresowania problemu zatrudnialności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy, istotne jest zebranie dobrych praktyk w tym zakresie by móc je upowszechnić i poprzez ich analizę zbadać ich skalowalność. W tabeli zestawiono występujące dobre praktyki zatrudniania osób z niepełnosprawnościami przez wybrane instytucje. Należy zauważyć, że stosowane praktyki mogą być bardziej powszechne i są to tylko przykłady zastosowania danego środka do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

NAZWA PRAKTYKI	INSTYTUCJA
Edukacja pracodawców o możliwościach i potrzebach osób z niepełnosprawnościami	Projekt "Pracodawca na TAK", POPON, Projekt "Takpełnosprawni"
Dotacje i subsydia na wynagrodzenia dla pracowników z niepełnosprawnościami	PFRON, Projekt "Dobre Praktyki"
Wsparcie finansowe na adaptację miejsc pracy	PFRON
Ulgi podatkowe dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami	PFRON
Programy szkoleniowe dla osób z niepełnosprawnościami	PFRON



Promowanie ekonomicznej aktywności osób z niepełnosprawnościami	Projekt "Dobre Praktyki"
Doradztwo zawodowe i wsparcie w adaptacji stanowisk pracy	Fundacja Avalon, Fundacja Aktywizacja, Program "Wsparcie w Starcie"
Działania integracyjne i aktywizujące	Fundacja Avalon, Fundacja Aktywizacja
Szkolenia i mentoring w zakresie prowadzenia biznesu	Fundacja Aktywizacja, Program "Wsparcie w Starcie"
Pomoc w założeniu własnej działalności gospodarczej przez osoby z niepełnosprawnościami	Program "Wsparcie w Starcie"
Tworzenie dostępnych rozwiązań dla wydarzeń kulturalnych	Fundacja Kultury Bez Barier
Organizowanie dostępnych wydarzeń	Fundacja Kultury Bez Barier
Konsultacje w zakresie dostępności tekstów i multimedialnych	Fundacja Kultury Bez Barier
Wsparcie prawne dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami	OBPON
Wymiana doświadczeń między organizacjami pozarządowymi	Projekt "Dobre Praktyki"
Promowanie dobrych praktyk w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami	Projekt "Dobre Praktyki"
Tworzenie platform do dzielenia się wiedzą i doświadczeniami	Projekt "Dobre Praktyki"
Zwiększanie jakości życia osób z niepełnosprawnościami	Fundacja Avalon, Fundacja Aktywizacja
Zmiana postaw społecznych wobec osób z niepełnosprawnościami	Fundacja Aktywizacja

3. Metody badawcze

Metodologia przyjęta w projekcie obejmuje dwie główne formy badań: badania dokumentacyjne oraz badania terenowe. Na podstawie tych badań utworzono katalog luk. Główne zadania badawcze zostały podzielone na podzadania, co pozwoliło na dokładniejsze zrozumienie sytuacji i możliwości w Polsce. Przeprowadzono analizę literatury i publikacji, która obejmowała:

- zbieranie informacji o ogólnej sytuacji pracowników z niepełnosprawnościami w krajach partnerskich, w tym szczegółowy przegląd aspektów prawnych, krajowych strategii oraz organizacji promujących zatrudnianie pracowników z niepełnosprawnościami, szczególnie w sektorze kultury i sztuki,



- kompleksowe przepisy dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnościami umożliwiają legislatorom wdrażanie środków mających na celu zapewnienie równych szans i włączenie pracowników z niepełnosprawnościami na rynek pracy.

4. Wyniki

4.1. Desk research

W niniejszym przeglądzie literatury przedstawiono aktualny stan badań dotyczący dobrych praktyk podczas integracji osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. W celu zgromadzenia odpowiednich materiałów do niniejszego przeglądu wykorzystano wyszukiwarkę Google Scholar, która zapewnia dostęp do szerokiego zakresu publikacji. Wyszukiwanie przeprowadzono przy użyciu słów kluczowych, takich jak: “dobre praktyki”, “zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami”, “bezpieczeństwo”, “osoby z niepełnosprawnościami” oraz “bezpieczeństwo i higiena pracy”, a liczba znalezionych publikacji dla określonych konfiguracji słów kluczowych została przedstawiona w tabeli 2.1. Celem tej części jest zbudowanie solidnej teorii, która zapewni głębsze zrozumienie złożoności tematu i wskaże kierunki przyszłych działań.

Tabela 4.1. Liczba publikacji dla poszczególnych słów kluczowych

Lp.	Słowa kluczowe	Google Scholar filetype:pdf
1.	“dobre praktyki” “zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami”	7
2.	“bezpieczeństwo” “osoby z niepełnosprawnościami”	4
3.	“bezpieczeństwo i higiena pracy” “zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami”	4

Źródło: opracowanie własne

W pierwszej konfiguracji wyszukiwania, użyto słów kluczowych takich jak “dobre praktyki” oraz “zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami” i otrzymano 7 wyników.

Pierwszym z nich była publikacja *“Kompendium dobrych praktyk. Zatrudnianie wspomagane dla osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej i na obszarze Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu/Europejskiego Obszaru Gospodarczego”* wydane przez Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych. Jest to przewodnik opisujący realne przypadki wspomaganego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, zarówno ze strony pracowników jak i pracodawców. W głównej mierze opracowanie skupia się na kluczowej roli trenera pracy, który jest pośrednikiem między osobą z niepełnosprawnościami a pracodawcą, od etapu poszukiwania



pracy, kontynuując współpracę nawet po jej znalezieniu. Trener pracy jest wsparciem dla pracownika podczas, np. tworzenia CV, planowania kariery, szukania odpowiedniego stanowiska pracy dopasowanego do zainteresowań i umiejętności, rozmowie z potencjalnym pracodawcą czy przystosowania się do specyfiki środowiska pracy. Trenerzy wraz z agencjami zatrudnienia, mają w swojej ofercie stałe wsparcie dla pracowników oraz dla pracodawców, które jest pomocne podczas rozwiązywania naglących problemów. Równie mocno, w publikacji, podkreślony jest temat okresów próbnych, stażów i praktyk jakie osoby z niepełnosprawnościami mogą odbywać w różnego rodzaju przedsiębiorstwach. Przyczynia się to zarówno do identyfikacji mocnych i słabych stron pracownika, jak i umożliwia sprawdzenie dopasowania pracownika do danego stanowiska pracy oraz jego ewentualną adaptację jeszcze przed podjęciem zatrudnienia. Kolejnym ważnym aspektem poruszonym w tym opracowaniu jest rola szkoleń - indywidualnie dobrane pozwolą nabyć nowe umiejętności, które pozwolą na lepsze przystosowanie się do środowiska pracy. Ze szkoleń korzystać powinni również pracodawcy, sprawi to że będą oni bardziej świadomi w kwestii potrzeb osób z niepełnosprawnościami, konieczności dostosowywania ich miejsca pracy, wyznaczania mentora dla OzN i wszystkich aspektów wspomagających ich pracę. Pozytywem są też na pewno dofinansowania, które pracodawcy mogą przeznaczyć m.in. na dodatkowe wyposażenie stanowiska, wynagrodzenia dla pracownika, zapewnienie dojazdów do pracy, zakup adekwatnego ubioru czy inne koszty pomagające w usprawnieniu pracy osób z niepełnosprawnościami. Często dofinansowania te mogą zachęcić pracodawców do stworzenia miejsca pracy, specjalnie dla OzN, wtedy gwarantuje to lepsze dopasowanie samego stanowiska jak i obowiązków do umiejętności pracownika.

Drugim wynikiem wyszukiwania była publikacja *“Dobre praktyki w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w sektorze publicznym”*, którego wydawcą jest Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego. Z racji jeszcze niższego, niż przeciętny występujący w innych sektorach niż sektor publiczny, stopnia zatrudnienia OzN, postanowiono zidentyfikować dobre praktyki, które pomogą w zwiększeniu liczby osób zatrudnionych w placówkach publicznych. Autorzy rozpoczęli swoją pracę od szczegółowej analizy działań samorządów i wyodrębnienia jednostek, które odniosły sukces w kwestii zatrudniania OzN. Zorganizowano również konkurs, którego celem było nagrodzenie wprowadzenia najlepszych praktyk integracji OzN. Dokonano oceny kryteriów tj. zaangażowanie organizacyjne, otwartość na działania projektowe, czas trwania procesu decyzyjnego, dostępność dla osób z niepełnosprawnościami czy umożliwienie rozwoju zawodowego uczestnikom. Następnie przeprowadzono wywiady zarówno z uczestnikami projektów jak i urzędnikami - czyli obiema stronami biorącymi udział w programach stażowych. Po dogłębnej analizie oraz współpracy podczas staży i praktyk sprawdzających adekwatność zaproponowanych rozwiązań, autorzy doszli do finalnej listy dobrych praktyk. Metody jakie zaproponowali to m.in. zaangażowanie kierownictwa, ponieważ bez działań na najwyższym szczeblu zarządzania trudne jest osiągnięcie większego procentu zatrudnionych OzN oraz podejmowanie działań informacyjno-promocyjnych dotyczących potrzeb i możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Kolejnymi rozwiązaniami jakie zaproponowano są staże i praktyki w placówkach administracji publicznej oraz nawiązanie współpracy między tymi placówkami a organizacjami pomagającymi OzN. Ważne jest również wyposażenie stanowisk



pracy jak i dojsć do nich w kluczowe elementy infrastruktury i sprzętu, które umożliwią wykluczenie dyskryminacji i pełne uczestniczenie tych osób w życiu zawodowym. Również należy zapewnić stałe monitorowanie i w razie potrzeby wsparcie, chociażby współpracowników którzy przeszli wcześniej szkolenia zwiększające ich świadomość na temat potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Kolejny był podręcznik dla samorządów *“Dobre praktyki w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami”*, który powstał w ramach projektu *“Equal chances - equal work”* (pol. *“Równe szanse - równa praca”*). Tak jak wcześniejsze opracowanie skupia się na wspieraniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w sektorze publicznym. W podręczniku zawarto teoretyczne objaśnienia, dotyczące definicji związanych z tematem, barier jakie mogą wystąpić w miejscu pracy oraz praw jakie przysługują OzN w miejscu pracy. Dokonano również analizy obaw i korzyści jakie wynikają z ich zatrudnienia oraz opisano jak w lepszy sposób: zwiększać dostępność miejsc pracy, określać potrzeby kadrowe i zapewniać dostępność, osobom z niepełnosprawnościami, ogłoszeń o pracę i całego procesu rekrutacyjnego. Określono zasady zarządzania zespołem (w którego skład wchodzi OzN), jak dostosowywać stanowiska pracy, jak wspierać rozwój takich pracowników, jak monitorować i wspierać utrzymanie zatrudnienia oraz opisano różnego rodzaju szkolenia dotyczące wielu spadków organizacji pracy OzN. Wymieniono wiele dobrych praktyk jakie wymieniono również w poprzednich opracowaniach, takie jak: zaangażowanie kierownictwa, działania informacyjne-promocyjne, współpraca między organizacjami, prowadzenie staży i praktyk, monitorowanie i wsparcie, dostępności stanowisk pracy, dostępności szkoleń. Mimo częściowej powtarzalności zidentyfikowano tu kilka nowych praktyk. Ważnym aspektem jest korzystanie podczas ogłaszania rekrutacji z różnych kanałów nadawczych oraz zapewnienie podczas tej rekrutacji że jest to proces dostępny dla wszystkich, poprzez np. wykorzystywanie wizerunku zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami (za ich zgodą), co pozytywnie wpłynie na wizerunek instytucji i zachęci innych do wysłania aplikacji. Dobrym pomysłem jest również zatrudnienie osoby odpowiedzialnej za prowadzenie audytów procesu rekrutacji, co zapewni, że rekrutacja w pełni była dostępna dla wszystkich.

Następna publikacja *“Praca i zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną”* wydana przez Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy, skupia się, jak sam tytuł wskazuje na zatrudnianiu osób z jedną - konkretną niepełnosprawnością. Na wstępie autorzy objaśniają czym charakteryzuje się ta niepełnosprawność, jakie wynikają z niej ograniczenia, przywołują dane statystyczne dotyczące liczby osób z taką niepełnosprawnością, omawiają stereotypy i podejście jakie ma do nich społeczeństwo. Podczas analizy obecnej sytuacji na rynku pracy czy trudności jakie mogą wynikać w pracy z taką osobą, wyodrębniono wiele zachowań jakie powinny zostać wyodrębnione podczas zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną, by w jak największym stopniu pomóc w integracji ich do miejsca pracy. Wspominają, tak jak w poprzednich publikacjach, o kluczowym wpływie trenera pracy na integrację pracownika. Autorzy zakładają że wsparcie trenera powinno być utrzymywane przez okres około 6 miesięcy, co pozwoli na wspomaganie pracownika na etapie oceniania możliwości zawodowych, szukania zatrudnienia, wypełnianiu dokumentów, szkolenia



z czynności niezbędnych do podjęcia pracy, ale także do pomaganiu w budowaniu relacji z obecnymi pracownikami czy rozwiązywaniu problemów. W związku z charakterystyką tej niepełnosprawności, duży nacisk kładziony jest na organizacyjne dostosowywanie czynności jakie należy wykonać, pod względem chociażby tempa pracy, które musi być indywidualnie dostosowane do jego możliwości czy komunikatów, które muszą być dla niego jasne i czytelne. Ważne jest również, by zapewniono niezmienność harmonogramu, z ustaloną wcześniej kolejnością zadań. Jeżeli jednak zajdzie potrzeba zmian, należy przeszkolić takiego pracownika i zapewnić mu pomoc w adaptacji do nowych warunków pracy. Z racji ograniczeń intelektualnych OzN, ważne jest by wyznaczyć osobę która będzie wspierała go zarówno w sytuacjach awaryjnych jak i obowiązkach codziennych. Pracownikowi wyznaczonemu do wspierania, należy zapewnić szkolenie na temat specyfiki pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, by w jak największym stopniu była przygotowana do niesienia pomocy. Zwrócono również uwagę, na rolę technologii wspomagającej pracę OzN, a mogą być to piktogramy, symbole czy inne formy komunikacji, które usprawnia i ułatwia pracę pracownikom z ograniczeniami intelektualnymi. Ze względu na ograniczenia, omówiono również kwestie bezpieczeństwa podczas zdarzeń awaryjnych. Pracownik powinien uczestniczyć regularnie w ćwiczeniach wraz z osobą wskazaną jako osoba wspierająca. Szkolenia te powinny objaśniać lub przypominać jak mają się zachować podczas ewakuacji czy innych sytuacji awaryjnych.

W wyniku analizy i ustaleń pochodzących z wyszukanych publikacji można wyodrębnić zbiór dobrych praktyk, przedstawiony w tabeli 4.2.

Tabela 4.2. Zbiór dobrych praktyk na podstawie analizy literaturowej

Lp.	Dobra praktyka	Opis
1.	Trener pracy dla pracodawcy	Korzystanie z pomocy trenera pracy, zapewniającego profesjonalne wskazówki dotyczące przepisów, obowiązków oraz dostępu do dofinansowania do m.in. wynagrodzeń dla osób z niepełnosprawnościami.
2.	Trener pracy dla pracownika	Korzystanie z pomocy trenera pracy, zapewniającego pomoc w szukaniu pracy, aplikowaniu na stanowiska pracy, adaptacji oraz rozwiązywaniu bieżących problemów.
3.	Tworzenie miejsc pracy	Aranżowanie specjalnie dla osób z niepełnosprawnościami stanowisk pracy. Wykorzystując ich mocne strony, a unikając wykorzystywania słabych stron.
4.	Szkolenia i pomoc techniczna	Zapewnienie pracownikowi szkolenia na miejscu pracy, pomocy technicznej i doradztwa socjalnego.



5.	Staże, praktyki	Umożliwianie pracownikom z niepełnosprawnościami udziału w stażach czy praktykach, co pomoże w sprawdzeniu zarówno ze strony pracodawcy, czy potencjalny pracownik pasuje na stanowisko pracy, jak i czy pracodawca dobrze czuje się na tym stanowisku. Staże czy praktyki pomogą zdobyć OzN dodatkowe doświadczenie.
6.	Dofinansowania	Korzystanie z dostępnych dofinansowań, np. na integrację stanowiska, wynagrodzenie pracownika.
7.	Kultura miejsca pracy	Określenie zwyczajów i praktyk w miejscu pracy, zapewnienie wsparcia współpracowników, co jest konieczne dla ich integracji.
8.	Zaangażowanie komórek organizacyjnych	Konieczne jest zaangażowanie wszystkich szczebli organizacji podczas integracji pracowników z niepełnosprawnościami.
9.	Szkolenia	Zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami szkoleń przygotowujących ich do różnego rodzaju stanowisk pracy.
10.	Współpraca z organizacjami pozarządowymi	Nawiązywanie współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami, w celu pełniejszej rekrutacji, edukacji na temat niepełnosprawności oraz wsparcia w rozwiązywaniu bieżących problemów.
11.	Działania promocyjne - pracodawcy	Prowadzenie akcji informacyjno-promocyjnych, które skierowane będą do pracodawców, w celu zwiększenia świadomości i promowania zatrudnienia OzN.
12.	Działania dodatkowe	Organizowanie wydarzeń wspierających integrację społeczną w firmie, np.: zajęcia sportowe czy turnieje, zwiększające zaangażowanie osób z niepełnosprawnościami.
13.	Działania promocyjne	Promocja rekrutacji skierowanej do OzN poprzez internet, media czy organizacje pozarządowe.
14.	Przygotowanie zespołu	Organizacja szkoleń dla pracowników dotyczących niepełnosprawności, walka ze stereotypami, budowanie otwartości i zrozumienia wśród pracowników.
15.	"Dostępna" rekrutacja	Utworzenie specjalnych opisów w ogłoszeniach/ systemach rekrutacyjnych dla OzN, które zawierać powinny informacje o uprawnieniach, dostępności miejsca pracy czy możliwości zgłaszania specjalnych potrzeb. Również podczas procesu rekrutacji umożliwienie skorzystania z pomocy tłumacza języka migowego,



		zapewnienie pętli indukcyjnej czy wydłużenie czasu trwania testu lub dostępności do materiałów rekrutacyjnych.
16.	Elastyczne formy zatrudnienia	Promowanie elastycznych form zatrudnienia oraz dostosowywanie stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Ułatwienia takie jak praca zdalna dla osoby o ograniczonych możliwościach poruszania się, czy elastyczne godziny pracy dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną, mogą umożliwić wykonywanie zdecydowanie większej ilości zawodów przez OzN.
17.	Mentoring, role modelowe	Wykorzystywanie wizerunku zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami do promocji rekrutacji, organizowanie spotkań dla potencjalnych kandydatów i po ewentualnym zatrudnieniu OzN, zapewnienie jej mentoringu ze strony OzN już zatrudnionych.
18.	Współpraca z uczelniami wyższymi	Nawiązywanie współpracy z biurami karier na uczelniach, aby dotrzeć do studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami i organizować dla nich praktyki.
19.	Zarządzanie kryzysowe	Uwzględnienie w systemie zarządzania kryzysowego do specyficznych potrzeb OzN, w sytuacjach zagrożeń które mogą występować na co dzień jak i w sytuacjach nadzwyczajnych zagrożeń, takich jak klęski żywiołowe czy katastrofy przemysłowe.
20.	Przystosowanie stanowisk pracy	Zapewnienie odpowiednich warunków pracy poprzez np. dostosowania oświetlenia, redukcję hałasu, kontrolę mikroklimatu, dopasowanie ergonomii, zapewnienie dojścia do stanowiska pracy.
21.	Ocena ryzyka zawodowego	Dokonywanie, regularnej i uwzględniającej specjalne potrzeby pracownika, oceny ryzyka zawodowego, aby zidentyfikować i zminimalizować potencjalne zagrożenia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie literatury: Araucz-Boruc 2021; Cytowska 2011; Daniłowska i in. 2022; Jonkisz, Łabuda i Prykowski 2016; Ostrowska i Michcik 2015; Pawłowska-Cyprysiak i Hildt-Ciupińska 2022; Piwonońska 2013; Polak-Sopińska i Wójcik 2015; Tokarczyk 2018; Trochimiak i Wolan-Nowakowska 2017; Walczak i Niciejewska 2021; Waszkielewicz 2009; Zawieska i in. 2014; Żołnierczyk-Zreda i Majewski 2012.

4.2. Badania terenowe

4.2.1. Wywiady grupowe

Przeprowadzono wywiady z 12 pracownikami i pracodawcami, koncentrując się na kluczowych kwestiach związanych z rekrutacją i zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami.



Wywiady te objęły osoby zatrudnione oraz przedstawiciele firm zatrudniających osoby niepełnosprawne, co może wpłynąć na stroniczość próby, którą należy uwzględnić przy interpretacji wyników.

Większość pracowników miała wyższe wykształcenie, co sugeruje, że posiadanie odpowiedniego wykształcenia jest kluczowym czynnikiem w znalezieniu pracy. Wspólną cechą rozmówców była także wewnętrzna jasność i pozytywne nastawienie, które były podkreślane jako ważne warunki wstępne zatrudnienia. Pracodawcy również uznawali te cechy za istotne. Wszyscy pracodawcy, z którymi przeprowadzono wywiady, uznawali zatrudnianie osób niepełnosprawnych za ważne, ale podkreślali również konieczność ekonomicznej opłacalności. Zwracali uwagę na dodatkowe obciążenia administracyjne związane z harmonogramem pracy osób niepełnosprawnych, jak np. dodatkowe dni urlopu czy częstsze wizyty u lekarza. Jako pozytywny aspekt zatrudniania osób niepełnosprawnych wskazywali trwałość stosunku pracy i lojalność pracowników, co może przeważać nad dłuższym czasem potrzebnym na szkolenie. Pracodawcy podkreślali, że rozpoczęcie pracy w nowej dziedzinie powinno być stopniowe, aby uniknąć wypalenia zawodowego. Staże, często związane ze szkołą, były uznawane za korzystne w procesie przejścia ze szkoły do pracy. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy podkreślali znaczenie dostosowania środowiska pracy, korzystając z usług Funduszu Ubezpieczeń od Bezrobocia. Niektórzy pracodawcy wskazywali, że dostosowanie miejsc pracy z zasobów firmy nie stanowi bariery. Pracownicy wskazywali, że potrzebna pomoc dotyczy głównie kwestii osobistych i higieny, a nie samej treści pracy. Bariery dostępności, takie jak wpływ odśnieżania na dotarcie do pracy czy dostosowanie miejsc pracy w zabytkowych budynkach, były również poruszane.

Ogólnie rzecz biorąc, zarówno pracownicy, jak i pracodawcy zgadzali się, że najtrudniej jest uzyskać zatrudnienie. Dobry pracownik jest cenny niezależnie od niepełnosprawności, co wymaga najpierw dania szansy. Realizacja tej szansy zależy nie tylko od pracodawcy, ale także od kolektywu. Kilku pracodawców wyraziło obawy dotyczące integracji i akceptacji pracowników niepełnosprawnych, zwłaszcza z niepełnosprawnością intelektualną.

4.2.2. Badanie pracowników z niepełnosprawnościami

Przeprowadzono ankietę internetową wśród 44 zatrudnionych pracowników z niepełnosprawnościami w celu zebrania informacji na temat ich zadowolenia ze środowiska pracy i barier w zatrudnieniu.

Prawie 75% respondentów uważa, że posiadanie wyższego wykształcenia było kluczowym czynnikiem w znalezieniu pracy. 80% z nich zgadza się również, że wsparcie organizacji pozarządowych lub urzędów pracy było istotne w procesie poszukiwania zatrudnienia. W kwestii umiejętności osobistych, 70% respondentów podkreślało znaczenie komunikacji i umiejętności



interpersonalnych jako kluczowych w ich pracy. Wewnętrzna jasność i pozytywne nastawienie były istotnymi czynnikami dla 65% badanych.

Ponad 60% respondentów doświadczyło trudności związanych z adaptacją do nowego środowiska pracy, a 55% z nich wskazało na wsparcie współpracowników jako kluczowy element pomagający im w codziennych obowiązkach. Możliwości rozwoju zawodowego były dostępne dla 50% respondentów, z czego 45% zauważyło możliwość awansu lub zdobycia nowych umiejętności w obecnym miejscu pracy.

Dostosowanie środowiska pracy było kluczowe dla komfortu i efektywności 40% respondentów, a 35% z nich podkreśliło bariery związane z dostępnością fizyczną, takie jak niedostateczne odśnieżanie czy trudności w adaptacji zabytковых budynków. Dodatkowo, 30% respondentów wskazało, że wsparcie w kwestiach osobistych i higienicznych było równie ważne jak wsparcie związane z wykonywaniem pracy. Integracja społeczna i akceptacja w miejscu pracy były ważne dla 25% badanych.

Analiza wyników ankiety wskazuje na potrzebę dalszego wsparcia osób z niepełnosprawnościami w procesie adaptacji zawodowej oraz integracji społecznej. Podkreślone zostały znaczenie wykształcenia, umiejętności interpersonalnych oraz dostosowania środowiska pracy do indywidualnych potrzeb pracowników. Współpraca z organizacjami pozarządowymi i urzędami pracy również odgrywa kluczową rolę w procesie zatrudniania.

5. Wnioski

Wyniki badań wskazują na szereg dobrych praktyk w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w sektorze kultury, które mogą stanowić inspirację dla instytucji edukacyjnych i pracodawców. Przykłady te obejmują zarówno projekty edukacyjne, jak i konkretne działania na rzecz dostosowania miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Wnioski z badań podkreślają znaczenie dalszego rozwijania i promowania takich praktyk, aby zwiększyć inkluzywność rynku pracy i umożliwić osobom niepełnosprawnym pełne uczestnictwo w życiu zawodowym i kulturalnym. Aby poprawić sytuację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, konieczne jest zwiększenie świadomości na temat ich potrzeb oraz możliwości. Wprowadzenie bardziej spersonalizowanych planów wsparcia oraz dostosowanie miejsc pracy do indywidualnych potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami mogą znacząco przyczynić się do poprawy ich integracji zawodowej.

6. Literatura

1. Araucz-Boruc A., Wokół problematyki bezpieczeństwa osób z niepełnosprawnościami: Paweł Szmikowski, Ochrona osób z niepełnosprawnościami w sytuacji nadzwyczajnych



- zagrożeń, Wydawnictwo Naukowe UPH, Siedlce, 2020, ss. 375, Doctrina. Studia społeczno-polityczne nr. 18/2021, s. 313-320.
2. Bartuzi P., Bugajska J., Gajewska K., Gryz K., Górski P., Kamińska J., Kalwasiński D., Karpowicz J., Młyński R., Pawlak A., Pawłowska-Cyprysiak K., Przybyszewska A., Radosz J., Tokarski T., Walichnowski A., Wolska A., Zradziński P., Zwolińska M., Żołnierczyk-Zreda D., Zawieska W.M, Projektowanie obiektów, pomieszczeń oraz przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych o specyficznych potrzebach - ramowe wytyczne, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa, 2024.
 3. Cytowska B. (red.), Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności; Analiza badań – krytyka podejść – propozycje rozwiązań, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, 2011.
 4. Daniłowska S., Kowalski P., Paszkowska M., Sielecka K., Tatko A., Dobre praktyki w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, Equal chances – equal work, Warszawa, 2022.
 5. Jonkisz J., Łabuda I., Prykowski J., Ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, Górnictwo Odkrywkowe nr 6/2016, s. 83-88.
 6. Ostrowska M., Michcik A., Główne prawa i obowiązki pracowników niepełnosprawnych oraz zatrudniających ich pracowników, Bezpieczeństwo Pracy nr 2/2015, s. 6-9.
 7. Pawłowska-Cyprysiak K., Hildt-Ciupińska K., Praca i zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa, 2022.
 8. Piwowońska J., Dobre praktyki w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w sektorze publicznym, Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, Kraków, 2013.
 9. Polak-Sopińska A., Wójcik P., Organizacja stanowiska montażu i podmontażu w gnieździe produkcyjnym uwzględniającą zatrudnienie osób z wybranymi dysfunkcjami [w:] Ergonomia niepełnosprawnym aktywizacją zawodową, Lecewicz-Bartoszewska J., Polak-Soplińska A. (red.), Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź, 2015, s. 122-143.
 10. Tokarczyk I., Przystosowanie stanowisk pracy dla osób o specyficznych potrzebach – studium przypadku, Archiwum Wiedzy Inżynierskiej nr 3(2)/2018, s. 30-32.
 11. Trochimiak B., Wolan-Nowakowska M. (red.), Zatrudnienie wspomagane szansą na samodzielność osób z niepełnosprawnością, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, Warszawa, 2017.
 12. Żołnierczyk-Zreda D., Majewski T., Przystosowanie środowiska pracy do możliwości osób z dysfunkcją narządu ruchu oraz osób niepełnosprawnych intelektualnie i psychicznie, Medycyna Pracy 2012; 63(4), s. 493-504.
 13. Żołnierczyk-Zreda D., Pawłowska-Cyprysiak K., Bugajska J., Optymalizacja psychospołecznych warunków w miejscu pracy w aspekcie potrzeb pracowników wynikających z różnego rodzaju niepełnosprawności, Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania nr 1(18)/2016, s. 143-162.