



Co-funded by
the European Union

Ergo  Art

2023-1-SI01-KA220-HED-000166987
(Application: KA220-HED-EF096731)

STRESZCZENIE RAPORTU POL

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



"Wkład Komisji Europejskiej w przygotowanie tego materiału nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może być pociągana do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji".



1. Wprowadzenie

W projekcie "ERGOART" uczestniczy czterech partnerów z trzech krajów, w tym Estoński Uniwersytet Przyrodniczy. Streszczenie przedstawia krótkie podsumowanie metodologii, wyniki analizy i wnioski, w tym mocne i słabe strony oraz możliwości dalszego rozwoju w tej dziedzinie. Uczestnicy projektu:

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

2) Informacje o projekcie

Głównym celem badań było uzyskanie szczegółowych informacji na temat aktualnej sytuacji osób niepełnosprawnych zatrudnionych w sektorze kultury w różnych krajach, w tym w Słowenii, Polsce i Estonii. Badania koncentrowały się na przykładach dobrych praktyk w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, które mogą służyć jako modele dla instytucji edukacyjnych. Informacje te są kluczowe nie tylko dla zrozumienia obecnej sytuacji, ale także dla formułowania strategii i działań, które mogą pomóc w poprawie zatrudnialności osób z niepełnosprawnością.

3. Sytuacja zatrudnieniowa osób z niepełnosprawnościami w Polsce

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%.

4. Dobre praktyki

Ponieważ projekt ErgoArt skierowany jest do za adresowania 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. Wśród najczęściej występujących dobrych praktyk zatrudniania osób z niepełnosprawnościami pojawiły się następujące:

1. Edukacja pracodawców o możliwościach i potrzebach osób z niepełnosprawnościami - (Projekt "Pracodawca na TAK", POPON, Projekt "Takpełnosprawni")
2. Dotacje i subsydia na wynagrodzenia dla pracowników z niepełnosprawnościami - (PFRON, Projekt "Dobre Praktyki")
3. Wsparcie finansowe na adaptację miejsc pracy - (PFRON)
4. Ulgi podatkowe dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami - (PFRON)
5. Programy szkoleniowe dla osób z niepełnosprawnościami - (PFRON)
6. Promowanie ekonomicznej aktywności osób z niepełnosprawnościami - (Projekt "Dobre Praktyki")
7. Doradztwo zawodowe i wsparcie w adaptacji stanowisk pracy - (Fundacja Avalon, Fundacja Aktywizacja, Program "Wsparcie w Starcie")
8. Działania integracyjne i aktywizujące - (Fundacja Avalon, Fundacja Aktywizacja)
9. Szkolenia i mentoring w zakresie prowadzenia biznesu - (Fundacja Aktywizacja, Program "Wsparcie w Starcie")
10. Pomoc w założeniu własnej działalności gospodarczej przez osoby z niepełnosprawnościami - (Program "Wsparcie w Starcie")
11. Tworzenie dostępnych rozwiązań dla wydarzeń kulturalnych - (Fundacja Kultury Bez Barier)
12. Organizowanie dostępnych wydarzeń - (Fundacja Kultury Bez Barier)
13. Konsultacje w zakresie dostępności tekstów i multimedialnych - (Fundacja Kultury Bez Barier)
14. Wsparcie prawne dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami - (OBPON)
15. Wymiana doświadczeń między organizacjami pozarządowymi - (Projekt "Dobre Praktyki")
16. Promowanie dobrych praktyk w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami - (Projekt "Dobre Praktyki")



17. Tworzenie platform do dzielenia się wiedzą i doświadczeniami - (Projekt "Dobre Praktyki")
18. Zwiększanie jakości życia osób z niepełnosprawnościami - (Fundacja Avalon, Fundacja Aktywizacja)
19. Zmiana postaw społecznych wobec osób z niepełnosprawnościami - (Fundacja Aktywizacja)

W nawiasach zostały podane instytucje które uskuteczniają poszczególne praktyki niemniej należy zauważyć że mogą one być bardziej powszechne i są to tylko przykłady zastosowania danego środka do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

5. Podsumowanie ankiety pracowniczej

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 zabytkowych 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.



6 Podsumowanie wywiadów

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 przedstawicieli firm zatrudniających osoby niepełnosprawne, co może wpłynąć na stronniczość 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 zbyt wysokich 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.

7. Zidentyfikowane luki

Główne wyzwania dla osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce to:

- Negatywne stereotypy dotyczące zdolności do pracy osób z niepełnosprawnościami.
- Niedostateczna dostępność fizyczna - bariery architektoniczne w miejscach pracy i brak przekonania do ich niwelowania.
- Niedostateczne wsparcie w adaptacji stanowisk pracy.
- Świadomość ergonomii jest najwyraźniej niska w całym społeczeństwie.



- Podczas gdy kwestie dostępności cieszą się coraz większym zainteresowaniem, istnieje potrzeba podkreślenia praktycznych rozwiązań.
- Pracodawcy, którzy są pozytywnie nastawieni do rekrutacji osób niepełnosprawnych, są również niechętni zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością intelektualną.
- Oprócz kodeksów postępowania określonych w regulaminie miejsca pracy, pracodawcy potrzebują wskazówek, jak pomóc niepełnosprawnemu pracownikowi w jak najbardziej naturalnej integracji w miejscu pracy.

8. Podsumowanie i zalecenia

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.