



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## **Sprawozdanie z badań jakościowych**

**przeprowadzonych wśród instytucji rynku pracy  
z powiatu wałbrzyskiego**

**na potrzeby projektu pt.**

***„Wypracowanie skutecznych metod aktywizacji zawodowej  
i społecznej niepełnosprawnych”***

**Opracowanie:**



**Bison Consulting S.A.**  
**ul. Legnicka 46A lok.12**  
**53-674 Wrocław**  
**tel. 71 341 82 30**  
**fax. 71 342 00 80**  
**office@bison.com.pl**  
**www.bison.com.pl**

**Wrocław, maj 2012 r.**

Sprawozdanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Spis treści

I	Cel badań i metodologia badania jakościowego.....	3
II.	Charakterystyka respondentów.....	5
III.	Analiza materiału badawczego zgromadzonego w badaniu ilościowym.....	7
1	Próba badawcza- cechy społeczne badanych.....	9
2.	Oczekiwania pracodawców w zakresie poszukiwanych pracowników.....	10
3.	Preferowany profil kandydata na pracownika .....	17
4.	Praktykowane formy współpracy między publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy i jednostkami pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej BON i efekty tej współpracy w powiecie wałbrzyskim.....	22
4.1.	Formy współpracy według przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy, psychologów, job coach'ów, ekspertów rynku pracy .....	22
4.2.	Formy współpracy według przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy.....	25
5.	Ocena jakości działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych w powiecie wałbrzyskim.....	28
IV.	Wnioski z badań.....	32
V.	Spis wykresów i tabel.....	37
1.	Spis wykresów.....	38
2.	Spis tabel.....	38
VI.	Załączniki.....	38

## I. Cel badań i metodologia badania ilościowego

Fundacja Edukacji Europejskiej z siedzibą w Wałbrzychu w ramach realizacji projektu pt. **„Wypracowanie skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnych”** współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w ramach konkursu nr I/VI/INN/11 organizowanego przez Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu, Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, zleciła Bison Consulting S.A. przeprowadzenie badań ilościowych wśród 60 odbiorców produktu finalnego. Zlecone badania były przeprowadzone wśród przedstawicieli Powiatowego Urzędu Pracy, Miejskich i Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej, instytucji szkolących, psychologów, doradców zawodowych, job coachów, pośredników pracy, agencji pracy, organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych (dalej Instytucje rynku pracy).

Celem głównym projektu jest wypracowanie innowacyjnych rozwiązań pozwalających na skuteczną aktywizację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych i włączanie w proces zmian otoczenie bezrobotnych osób niepełnosprawnych, na przykładzie 27 osób niepełnosprawnych (w tym 15 kobiet) z powiatu wałbrzyskiego w latach 2012-2014.

### **Cel i metodologia badania:**

Celem badania było uzyskanie odpowiedzi od respondentów w wywiadzie bezpośrednim prowadzonym przez moderatora według opracowanego scenariusza wywiadu, który w swojej treści zawierał następujące zagadnienia: m.in. kogo poszukują pracodawcy, jakie są praktykowane formy współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej w powiecie wałbrzyskim na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych, jakie są wyniki tej współpracy np. ile osób zostało zaktywizowanych, ocena jakości współpracy tych instytucji. Zebrane wyniki badań mają przyczynić się do określenia problemów i potrzeb w zakresie zwiększenia efektywności współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych.

Proces badawczy odbywał się z wykorzystaniem metody IDI (Individual In-Depth Interview) - Indywidualny Wywiad Pogłębiony (dalej wywiad), która oparta jest o rozmowę/wywiad prowadzony przez moderatora z jednym respondentem w umówionym wcześniej miejscu według określonego scenariusza.

Zastosowanym narzędziem badawczym był wywiad przeprowadzony w oparciu o scenariusz zawierający listę problemów ww., które w czasie trwania wywiadu były poruszone. Scenariusz został opracowany w formie szczegółowej ankiety badawczej, w której uwzględnione zostały ważne pytania/zagadnienia dla badanej grupy respondentów, tj. 50 użytkowników produktu finalnego z terenu powiatu wałbrzyskiego: przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy, Miejskich i Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej, instytucji szkolących, psychologów, doradców zawodowych, job coachów, pośredników pracy, organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych.

W metodologii zastosowano scenariusz wywiadu pogłębionego w wersji elektronicznej do prezentowania na stronie internetowej projektu [www.sprawniejsinizinni.pl](http://www.sprawniejsinizinni.pl), moderator mógł wskazać respondentowi możliwość zapoznania się ze scenariuszem wywiadu, co umożliwiło mu przygotowanie się do spotkania z moderatorem i przeprowadzenie wywiadu w umówionym terminie. Jednocześnie do dyspozycji respondentów uruchomiony został adres e-mailowy do konsultacji i przesyłania informacji w zakresie prowadzonych badań między respondentami a moderatorami: [badanianiepelnosprawni@bison.com.pl](mailto:badanianiepelnosprawni@bison.com.pl).

Przebieg indywidualnego wywiadu pogłębionego był nagrywany na profesjonalnym dyktafonie cyfrowym marki OLYMMPUS VN-8500PC. Transkrypcje nagrań zostały wykonane przez specjalistów. Nie stosowano metody odszumiania nagrań. Moderatorzy podczas przeprowadzania wywiadów z respondentami, używali również przenośnych komputerów z mobilnym Internetem do zapisywania wywiadów, przesyłania danych oraz kontaktowania się z kierownikiem badań. Zaplanowany proces badań, transkrypcji i przesłania wyników był niezależny od miejsca wykonania badań. Podstawą interpretacji uzyskanych wyników badań była pogłębiona analiza informacji uzyskanych w kolejnych wywiadach przeprowadzonych wśród respondentów. Wszystkie przeprowadzone wywiady zostały poddane transkrypcji. Zapis transkrypcji wraz z nagraniem wywiadu i papierową wersją wypełnionego scenariusza wywiadu, stanowi jeden komplet dokumentacji źródłowej dla danego wywiadu i stanowił podstawę opracowania niniejszego sprawozdania.

Zastosowano następujące kryteria do badanych respondentów: przedstawiciele Instytucji rynku pracy ww. z 9. gmin powiatu wałbrzyskiego, kobiety i mężczyźni, pełniący różne funkcje, w różnym wieku, zajmujący się problematyką bezrobocia w tym, wśród osób niepełnosprawnych, brak respondenta z Instytucji rynku pracy ww. w jednej gminie skutkowało pozyskaniem do badania respondenta z innej gminy, brak zgody respondenta na przeprowadzenie wywiadu i jego nagrania, skutkowało pozyskaniem nowego respondenta z badanej grupy, anonimowość badania. Do instytucji rynku pracy zostały wysłane zaproszenia do przeprowadzenia badań oraz rekomendacje udzielone badającemu.

## II. Charakterystyka respondentów

Badane podmioty w powiecie wałbrzyskim to:

1) Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu; jednostka organizacyjna Powiatu Wałbrzyskiego która wchodzi w skład powiatowej administracji zespolonej. Urząd realizuje na terenie Powiatu Wałbrzyskiego zadania własne powiatu z zakresu zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, a ich realizacja podlega kontroli Wojewody Dolnośląskiego. Główne zadania Urzędu to:

- rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy,
- udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy,
- poradnictwo zawodowe dla bezrobotnych i poszukujących pracy,
- inicjowanie i wdrażanie instrumentów rynku pracy,
- realizowanie projektów w zakresie promocji zatrudnienia, przeciwdziałania bezrobociu, łagodzeniu skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Pracy,
- inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy.

Szczegółowe informacje o Urzędzie są aktualne na stronie [www.urzadpracy.pl](http://www.urzadpracy.pl)

2) Miejskie i Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej; w gminach miejskich: Wałbrzych ([www.um.walbrzych.pl](http://www.um.walbrzych.pl)), Boguszów-Gorce ([www.boguszow-gorce.pl](http://www.boguszow-gorce.pl)), Szczawno-Zdrój ([www.szczawno-zdroj.pl](http://www.szczawno-zdroj.pl)), Jedlina-Zdrój ([www.jedlinazdroj.eu](http://www.jedlinazdroj.eu)), w gminach miejsko-wiejskich: Głuszycyca ([www.gluszyca.pl](http://www.gluszyca.pl)), Mieroszów ([www.mieroszow.pl](http://www.mieroszow.pl)), w gminach wiejskich: Czarny Bór ([www.czarnybor.pl](http://www.czarnybor.pl)), Stare Bogaczowice

([www.starebogaczowice.ug.gov.pl](http://www.starebogaczowice.ug.gov.pl)) , Walim ([www.walim.pl](http://www.walim.pl)) , które działają w oparciu o ustawę o pomocy społecznej, są powołane do udzielenia pomocy osobom i rodzinom z powiatu trzebnickiego, które znalazły się w trudnej sytuacji życiowej np. choroba, ubóstwo, bezdomność , bezrobocie, potrzeba ochrony macierzyństwa, niepełnosprawność i inne.

3) instytucje szkolące; podmioty wpisane do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, których zadaniem jest prowadzenie szkoleń między innymi w zakresie podwyższania kwalifikacji zawodowych osób pracujących, jak również organizowanie i prowadzenie szkoleń dla osób bezrobotnych w tym kobiet, [www.dwup.pl](http://www.dwup.pl) , na dzień 28.02.2012r. zarejestrowanych było 9 instytucji szkoleniowych z powiatu wałbrzyskiego.

4) Psycholodzy; wykonujący zawód psychologa, zatrudnieni lub reprezentujący poradnie psychologiczno-pedagogiczne; świadczący usługi poradnictwa psychologicznego.

np. <http://www.ipp-alterego.pl/>, <http://szkolnictwo.net/szkola,,2393,,poradnia-psychologiczno-pedagogiczna-w-walbrzychu> , psycholodzy prowadzący działalność gospodarczą – prywatne gabinety psychologiczne.

5) Doradcy zawodowi; wykonujący zawód doradcy zawodowego np. zatrudnieni w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Wałbrzychu, [www.pcpr.walbrzych.pl](http://www.pcpr.walbrzych.pl); w Powiatowym Urzędzie Pracy [www.urzadpracy.pl](http://www.urzadpracy.pl); współpracujący z Dolnośląskim Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu [www.ciz.walbrzych.pl](http://www.ciz.walbrzych.pl); indywidualnie wykonujący zawód doradcy zawodowego np. działalność gospodarcza.

6) Job coache, na terenie powiatu wałbrzyskiego nie figuruje w rejestrze podmiotów świadczących usługi w zakresie job coach-u. Na rynku pojawiają się oferty usług job coach-u jednakże jako uzupełnienie innych i świadczone przez agencje usług szkoleniowych.

7) Pośrednicy pracy; podmioty działające na rzecz lokowania na rynku pracy osób poszukujących pracy oraz na rzecz pracodawców poszukujących pracowników, np. informacja o ofertach pracy na portalu agencji [www.manpower.pl](http://www.manpower.pl), poprzez biuro

pośrednictwa pracy w Wałbrzychu. Na terenie powiatu wałbrzyskiego działa 6 agencji pośrednictwa pracy /agencji pracy czasowej, wszystkie są związane z portalami krajowych lub zagranicznych agencji pracy np. [www.szybkopraca.pl](http://www.szybkopraca.pl); <http://walbrzyski.lento.pl/praca>; <http://walbrzych.olx.pl/praca-cat-190> Większość agencji funkcjonuje w Internecie, biura prowadzone są komplementarnie z innymi usługami np. agencje kredytowe.

8) Organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych w powiecie wałbrzyskim; stowarzyszenia i fundacje, które są organizacjami członkowskimi Wałbrzyskiego Integracyjnego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych <http://www.wison.pl/> , jak również inne, podejmujące różne działania integracyjne na rzecz osób niepełnosprawnych z powiatu wałbrzyskiego.

9) Eksperti (uniwersytety/institute badawcze) rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych z powiatu wałbrzyskiego; przedstawiciele środowiska naukowego szkolnictwa wyższego: Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Wałbrzychu <http://www.pwsz.com.pl>, Politechnika Wroclawska filia w Wałbrzychu <http://www.walbrzych.pwr.wroc.pl/>, Wałbrzyska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości <http://www.wwszip.pl>, w każdej uczelni są uwzględniane potrzeby edukacyjne osób niepełnosprawnych.

Respondenci: przedstawiciele Instytucji rynku pracy ww., próba badawcza 50.

### **III. Analiza materiału badawczego zgromadzonego w badaniu ilościowym**

Sprawozdanie jest rezultatem badań jakościowych, przeprowadzonych wśród 50 przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy, Miejskich/ Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej, instytucji szkolących, psychologów, doradców zawodowych, job coach'ów, przedstawicieli organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych, pośredników pracy, przedstawicieli agencji pracy, ekspertów (uniwersytety/ instytucje badawcze) rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych z powiatu wałbrzyskiego na potrzeby projektu

## **„Wypracowanie skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnych”.**

Tematyka i wskazane obszary problemowe scenariusza wywiadu pogłębionego badania jakościowego metodą IDI zostały zawarte w 28 pytaniach zamkniętych oraz 4 pytaniach otwartych w następujących czterech obszarach z uwzględnieniem charakterystyki respondenta/ki na podstawie danych określonych w ankiecie badawczej.

- 1) Oczekiwania pracodawców w zakresie poszukiwanych pracowników-** pytania w ankiecie badawczej P1-P9;
- 2) Preferowany profil kandydata na pracownika-** pytania w ankiecie badawczej K1-K6;
- 3) Praktykowane formy współpracy między publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy i jednostkami pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych i efekty tej współpracy w powiecie wałbrzyskim:**
  - **Pytania dla przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy, psychologów, job coach’ów, ekspertów rynku pracy -** pytania w ankiecie badawczej WNP1-WNP3.
  - **Pytania do przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy-** pytania w ankiecie badawczej WP1-WP3.
- 4) Ocena jakości działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych w powiecie wałbrzyskim-** pytania w ankiecie badawczej O1-O3.
- 5) Dane respondenta/ki-** pytania w ankiecie badawczej M1-M8.

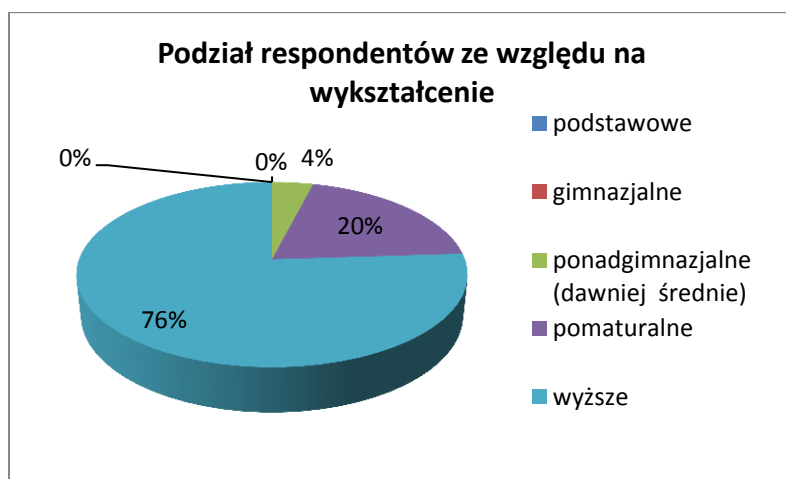
Zakres badań obejmował zgłębienie problemów zawartych w podrozdziałach poniżej, których treść zapisano na podstawie przeprowadzonej analizy zgromadzonego materiału badawczego.

### **1. Próba badawcza- cechy społeczne badanych**



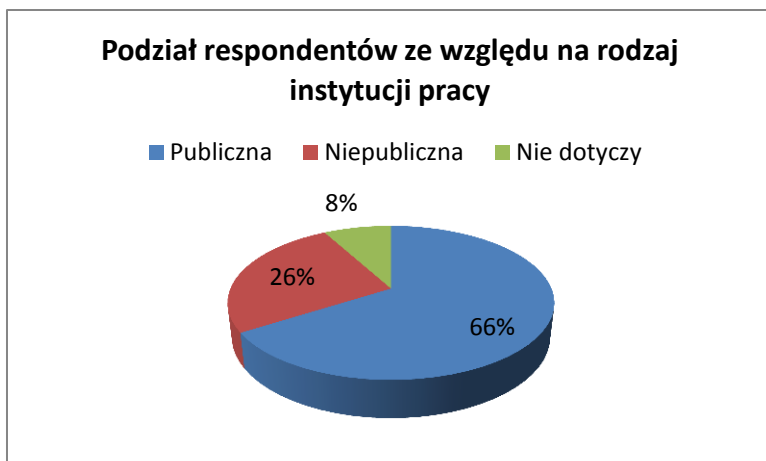
W badaniu jakościowym przeprowadzonym metodą IDI wśród przedstawicieli rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych w ramach projektu pt. „Wypracowanie skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnych” wzięło udział 50 respondentów. Cechy społeczne badanych określono na podstawie udzielonych odpowiedzi na pytania nr M1-M8 opisanych w ankiecie badawczej jako dane respondenta/ki.

W badaniu wzięło udział 92% kobiet i 8% mężczyzn, wiek respondentów: 52% w przedziale wiekowym 31-45 lat; 36% w wieku 45-60/65 oraz 12% w wieku 18-30 lat.



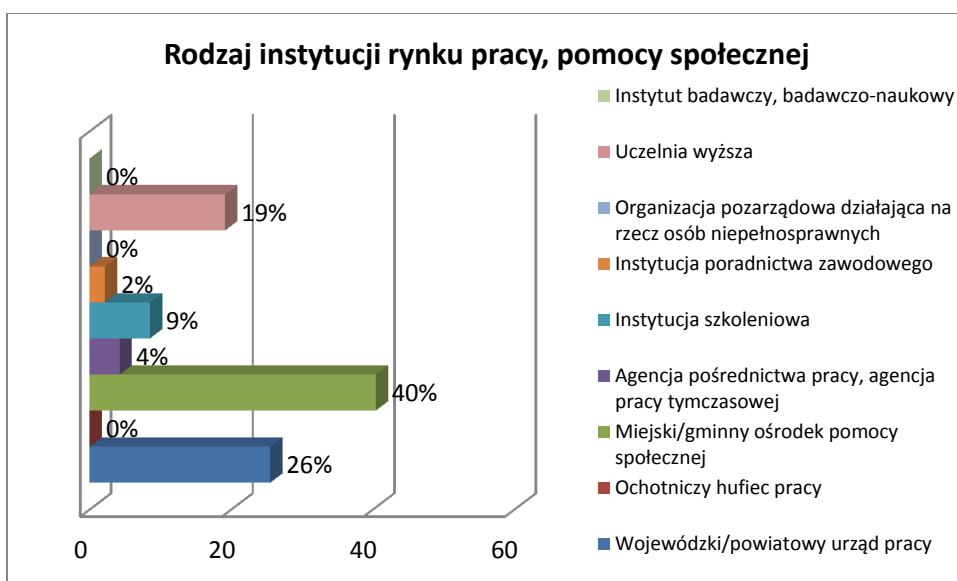
Rys. 1 Podział respondentów ze względu na wykształcenie

Największy odsetek respondentów to osoby z wykształceniem wyższym- 76%, pozostali: wykształcenie pomaturalne- 20%; wykształcenie ponadgimnazjalne (dawniej średnie)- 4%. Wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych z powiatu wałbrzyskiego nie ma osób z wykształceniem gimnazjalnym oraz podstawowym.



Rys. 2 Podział respondentów ze względu na rodzaj instytucji pracy, którą reprezentują

W wywiadzie brali udział przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy: 66% badanych reprezentowało publiczne instytucje rynku pracy 34% niepubliczne instytucje rynku pracy.

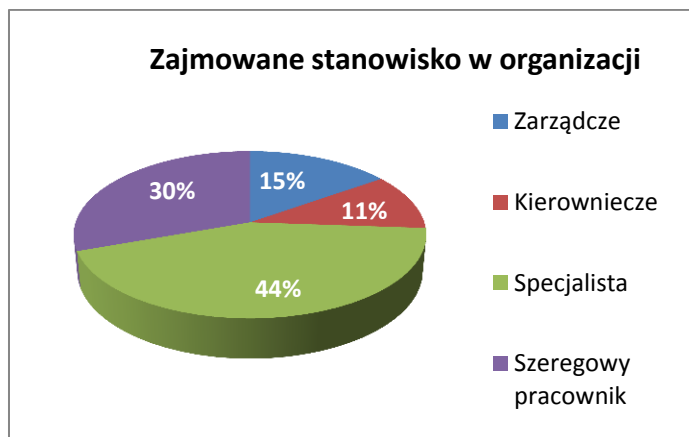


Rys. 3 Rodzaj instytucji rynku pracy/ pomocy społecznej, którą reprezentuje respondent

40% respondentów reprezentuje miejski/gminny ośrodek pomocy społecznej, 26%- wojewódzki/ powiatowy urząd pracy, 19%- uczelnie wyższe, 9%- instytucje szkoleniowe, 4%- agencje pośrednictwa pracy i agencje pracy tymczasowej, natomiast 2% ankietowanych reprezentowało instytucje poradnictwa zawodowego. Wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych nie było przedstawicieli ochotniczego hufca pracy, organizacji pozarządowych oraz instytutów badawczych i badawczo- naukowych.

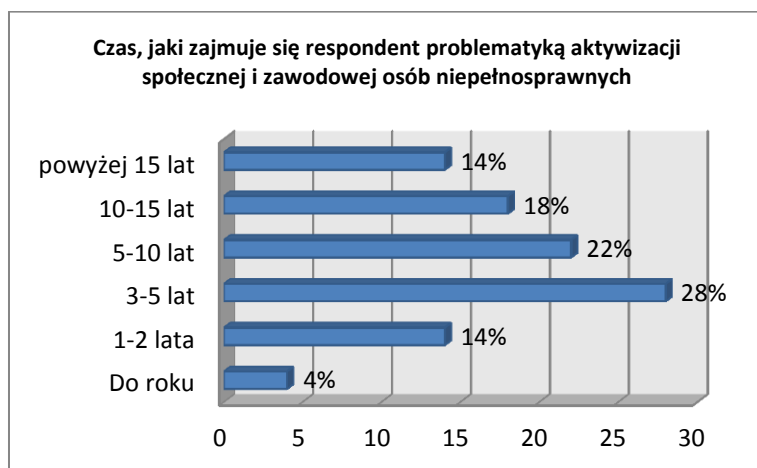
Pytanie badawcze M5- Rodzaj instytucji rynku pracy, pomocy społecznej, którą Pan/ Pani reprezentuje nie dotyczyło 3 respondentów.

Wśród badanych 10% respondentów wykonuje zawód w formie działalności gospodarczej, w tym 60% to psycholodzy, 40% to doradcy zawodowi.



Rys. 4 Podział respondentów ze względu na zajmowane stanowisko w organizacji rynku pracy działającej na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych

Wśród badanych 44% przedstawicieli instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych to specjaliści, 30%- szeregowi pracownicy, 15% respondentów zajmuje stanowisko zarządcze, natomiast 11% kierownicze.



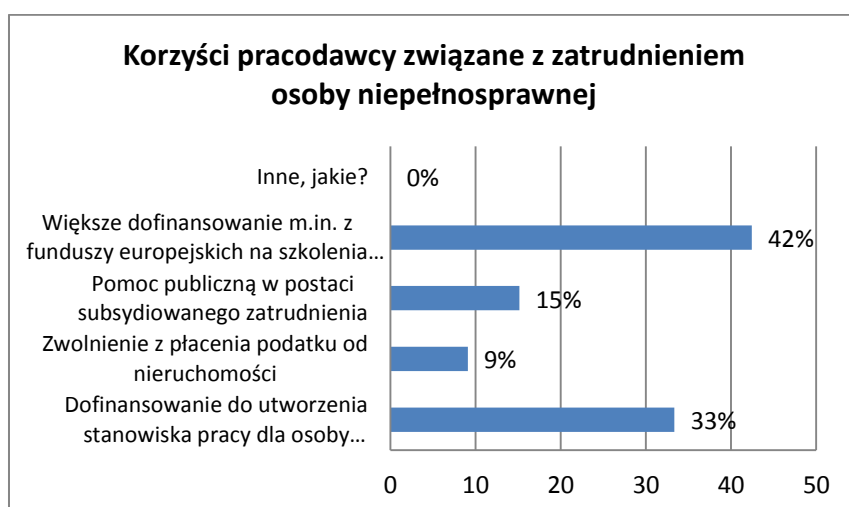
Rys. 5 Czas, jaki zajmuje się respondent problematyką aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych

Wśród badanych 28% zajmuje się problematyką aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych od 3 do 5 lat, 22% badanych od 5 do 10 lat, 18% badanych od 10 do 15 lat, 14% powyżej 15 lat oraz od 1 do 2 lat. Zaledwie 4% przedstawicieli instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych zajmuje się problematyką aktywizacji społecznej i zawodowej tych osób krócej niż jeden rok.

## 2. Oczekiwania pracodawców w zakresie poszukiwanych pracowników

Oczekiwania pracodawców w zakresie poszukiwanych pracowników określono na podstawie odpowiedzi udzielonych przez przedstawicieli rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych na pytania badawcze nr P1-P9 zawarte w scenariuszu wywiadu.

Respondenci odpowiadając na pytanie badawcze P1- Czy Pana/ Pani zdaniem pracodawcy chętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne, wskazywali jedną z dwóch odpowiedzi- „Tak” lub „Nie”. Zdaniem 26% respondentów (13 przedstawicieli instytucji rynku pracy) pracodawcy chętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne. Respondenci, którzy w pytaniu P1 wskazali odpowiedź „Tak” odpowiadali na kolejne pytania, tj. P2, P3, P4; natomiast respondenci, którzy wskazali odpowiedź „Nie” odpowiadali na pytanie P5. Respondenci, których zdaniem pracodawcy chętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne (26%) wskazali korzyści, jakie ma pracodawca zatrudniając osoby niepełnosprawne. Respondenci mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.



Rys. 6 Korzyści pracodawcy związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej

Zdaniem ww. badanych, pracodawca uzyskuje następujące korzyści:

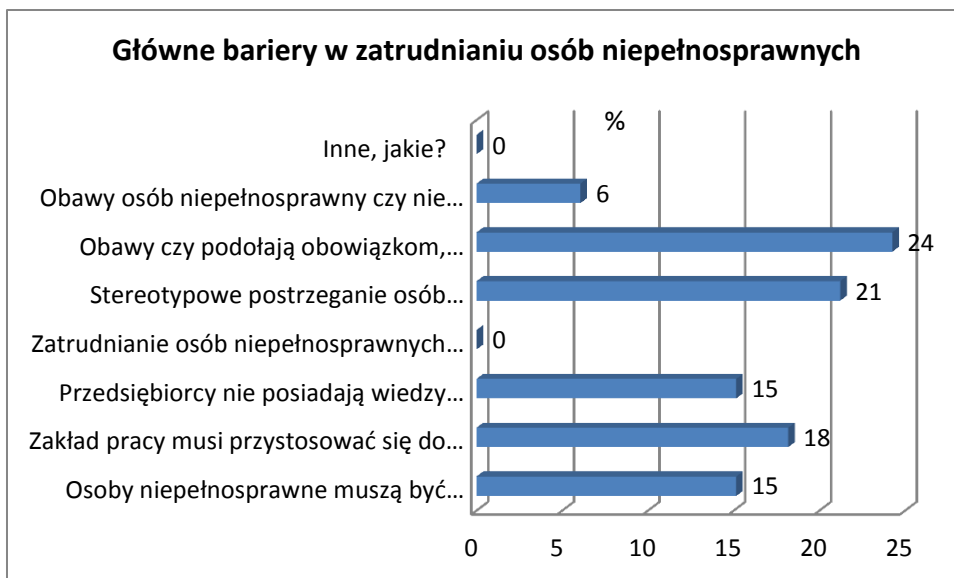
- 1) Większe dofinansowanie m.in. z funduszy europejskich na szkolenia pracownika niepełnosprawnego- 42% badanych.
- 2) Dofinansowanie do utworzenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej- 33% badanych.
- 3) Pomoc publiczna w postaci subsydiowanego zatrudnienia- 15% badanych.
- 4) Zwolnienie w opłatach podatku od nieruchomości- 9% badanych.



Rys. 7 Czynniki, na które zwraca uwagę pracodawca zatrudniając osoby niepełnosprawne

Spośród 26% przedstawicieli instytucji rynku pracy działających na rzecz aktywacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, których zdaniem pracodawcy chętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne czynnikami, na które pracodawcy zwracają uwagę są:

- 1) Pozytywny odbiór przez społeczeństwo jako pracodawcy wspierającego osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy- 36% .
- 2) Korzyści, jakie będzie miał z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych (np. zwolnienia z płacenia podatków, pomoc publiczna)- 29%.
- 3) Traktowanie pracownika z niepełnosprawnością na równi z innymi, zatrudnia ze względu na kompetencje i umiejętności jakie posiada- 21%.
- 4) Możliwości rozwojowe dla przedsiębiorstwa- 14%.



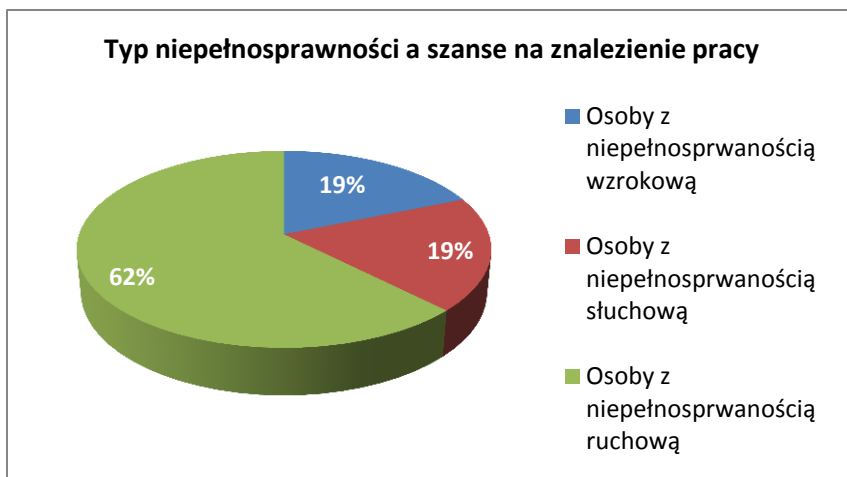
Rys. 8 Główne bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Zdaniem 26% przedstawicieli instytucji rynku pracy działających na rzecz aktywacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, których zdaniem pracodawcy chętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne, głównymi barierami w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych są:

- 1) Obawy czy podołają obowiązkom, oczekiwaniom pracodawcy- 24%.
- 2) Stereotypowe postrzeganie osób niepełnosprawnych, jako pracowników mogących wykonywać tylko prace proste i lekkie- 21%.
- 3) Zakład pracy musi przystosować się do zatrudniania osób niepełnosprawnych i ponieść dodatkowe koszty- 18%.
- 4) Osoby niepełnosprawne muszą być objęte szczególną opieką medyczną, co stanowi dodatkowe obowiązki dla przedsiębiorców- 15% .
- 5) Przedsiębiorcy nie posiadają wiedzy prawnej związanej z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych- 15%.
- 6) Obawy osób niepełnosprawnych czy nie będą dyskryminowane przez otoczenie, tj. m.in. pracowników sprawnych- 4%.

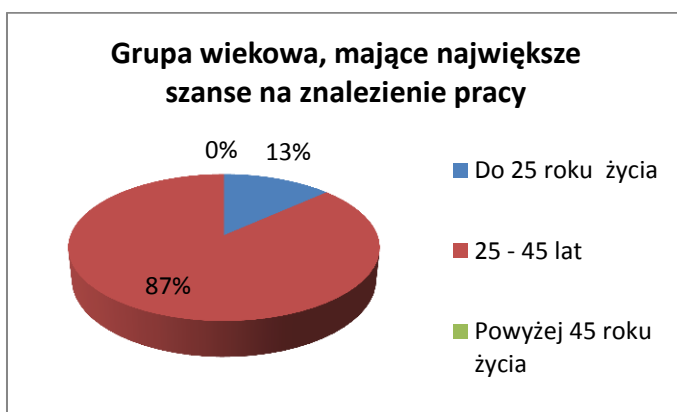
Jako bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych nie wskazano, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych generuje dodatkowe koszty dla przedsiębiorców.

Zdaniem 96% respondentów czynnikiem decydującym o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej jest typ niepełnosprawności, natomiast 2% uważa, że o zatrudnieniu decyduje wiek, kolejne 2% badanych wskazało inny czynnik mający wpływ na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, tj. kompetencje.



Rys. 9 Typ niepełnosprawności a szanse na znalezienie pracy

Na pytanie badawcze w wywiadzie (pyt. K6)- Która grupa osób niepełnosprawnych ma największe szanse na znalezienie pracy? odpowiadali respondenci, którzy jako czynnik decydujący o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej wskazali „typ niepełnosprawności”. Zdaniem ww. badanych największe szanse na znalezienie pracy mają osoby z niepełnosprawnością ruchową- odpowiedź wskazało 62% respondentów, 19% uważa, że największe szanse na znalezienie pracy mają osoby z niepełnosprawnością wzrokową oraz słuchową.



Rys. 10 Osoby, mające największe szanse na znalezienie pracy

Na pytanie badawcze w wywiadzie (pyt.P7)- Która grupa osób ma największe szanse na znalezienie pracy? powinni odpowiadać respondenci, którzy jako czynnik decydujący o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej wskazali „wiek”. Jednak w trakcie wywiadu moderator zadał ww. pytanie pozostałym respondentom, którzy chcieli wskazać grupę wiekową osób, mających największe szanse na znalezienie pracy. Dlatego na pytanie odpowiedziało 30 z 50 respondentów (60% ankietowanych),

spośród których 87% wskazało, że największe szanse na znalezienie pracy mają osoby w przedziale wiekowym 25-45 lat, natomiast 13% wskazało grupę wiekową do 25. roku życia. Zdaniem respondentów osoby niepełnosprawne powyżej 45 roku życia nie mają szans na znalezienie pracy.

Kolejne pytanie badawcze w wywiadzie (P8) o treści- W jaki sposób Pana/ Pani organizacja bada potrzeby pracodawców z powiatu wałbrzyskiego? było pytaniem otwartym. Zdaniem respondentów, badanie potrzeb pracodawców z powiatu wałbrzyskiego w organizacjach reprezentowanych przez respondentów polega na:

- kontakcie z pracodawcą- 16%,
- sprawdzaniu informacji w Internecie/ kontakcie przez Internet- 8%,
- współpracy z PUP, kursach dla ON- 4%,
- rozmowach telefonicznych- 4%,
- śledzeniu rynku pracy- 2%,
- zgłaszaniu się do nas pracodawców, często badamy te potrzeby przez Internet, używamy różnego typu portali- 2%,
- ankietach, ofertach staży, doposażaniu- 2%,
- ankietach, telefonach, bezpośrednim kontakcie z pracodawcami- 2%,
- kontaktach osobistych z organizacjami pozarządowymi- 2%,
- czerpaniu takiej wiedzy z Internetu: fora, portale społecznościowe- 2%,
- ankietach, sondach- 2%,
- kontakcie z klubem pracy- 2%,
- poprzez kontakt z UP, klubem pracy- 2%,
- badaniu rynku pracy, kontaktowaniu się ze stowarzyszeniami- 2%.

Na pytanie badawcze nie odpowiedziało 4% respondentów, natomiast 42% wskazało, że nie przeprowadza się takich badań w instytucjach rynku pracy, w których są zatrudnieni.

Ponadto respondenci wskazali sposób, w jaki ich instytucja rynku pracy dociera do lokalnych pracodawców z informacjami na temat niepełnosprawnych osób poszukujących pracy. Wymienione sposoby to:

- kontakty osobiste, rozmowy telefoniczne i indywidualne spotkania,
- przekazywanie informacji przez Internet,
- telefoniczna współpraca z PUP, wysyłanie ofert pracy,
- spotkania z instytucjami,



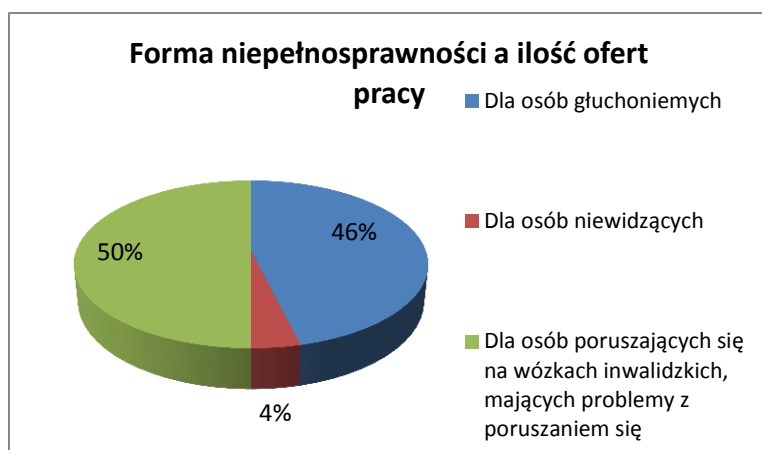
- pisemne ogłoszenia w tym poprzez urząd pracy,
- rozmowa z niepełnosprawnymi,
- wchodzenie w środowisko klienta, proponowanie mu podjęcia pracy w zakładach chronionej pracy na terenie miasta Wałbrzych, poprzez fundacje, które wspierają rozwój osób niepełnosprawnych,
- kontakt z biurem pracy - forma telefoniczna,
- e-mail, stronę internetową, ulotki informacyjne. Informacje w PUP,
- prasę, radio, telewizję, targi pracy, udział w konferencjach,
- wydawanie skierowań do pracy.

Większość instytucji rynku pracy dociera do lokalnych pracodawców z informacjami nt. niepełnosprawnych osób poszukujących pracy poprzez kontakty osobiste, telefonicznie, poprzez Internet- strony internetowe oraz e- mail, ogłoszenia w Internecie i prasie oraz ogłoszenia w Urzędzie Pracy. Zdaniem 18% respondentów instytucje rynku pracy, które reprezentują nie kontaktują się z pracodawcami. Ponadto 2% badanych nie posiada informacji na ten temat.

### **3. Preferowany profil kandydata na pracownika**

Preferowany profil kandydata na pracownika określono na podstawie odpowiedzi udzielonych przez przedstawicieli rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych na pytania badawcze nr K1-K6 wywiadu.

Respondenci dokonali oceny szans osób niepełnosprawnych na wałbrzyskim rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej. Zdaniem 52% osoby niepełnosprawne znajdą pracę w zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności. 48% pozostałych respondentów uważa, że mają znikome szanse z powodu braku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych.



Rys. 11 Zależność pomiędzy formą niepełnosprawności a ilością dostępnych ofert

Spośród 52% respondentów, którzy uważają, że bezrobotne osoby niepełnosprawne znajdą pracę w zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności, połowa jest zdania, że najwięcej ofert jest dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich i mających problemy z poruszaniem się, 46%- dla osób głuchoniemych. Zaledwie 4% przedstawicieli instytucji rynku pracy jest uważa, że najwięcej ofert pracy jest dla osób niewidzących.

Na pytanie badawcze zawarte w wywiadzie- Jakie umiejętności/ zdolności kandydata uważa Pan/ Pani za decydujące przy wyborze pracownika? (pyt. badawcze K3) respondenci odpowiadali mając do wyboru trzy z proponowanych odpowiedzi. Wskazali następujące umiejętności, zdolności kandydata na pracownika:

- 1) Obsługa komputera i podstawowych oprogramowań komputerowych, tj. edycji tekstu, arkusza kalkulacyjnego, zarządzania pocztą elektroniczną, tworzenia prezentacji- 76%.
- 2) Językowe tj. posługiwanie się swobodnie językiem obcym- 50%.
- 3) Obsługa specjalistycznych oprogramowań komputerowych zgodnych z profilem działalności danego przedsiębiorstwa oraz umiejętności manualne, w tym artystyczne, muzyczne do wykonywania konkretnych zadań w danym przedsiębiorstwie np. szycie, rzeźbienie, modelowanie- 42%.
- 4) Obsługa maszyn/ urządzeń specjalistycznych w przedsiębiorstwie- 28%.
- 5) Techniczne np. instalowanie, montowanie, sterowanie, remontowanie- 24%.
- 6) Fizyczne - zwinność, szybkość, wytrzymałość na długotrwały wysiłek- 18%.

Spośród badanych 4% wskazało inne umiejętności/ zdolności kandydata decydujące przy wyborze na pracownika, w tym poziom intelektualny oraz umiejętność przystosowania się do nowego miejsca pracy.



Rys. 12 Cechy osobowości kandydata istotne dla pracodawcy

Na pytanie badawcze w wywiadzie (K4)- Jakie cechy osobowości kandydata są istotne dla pracodawcy? respondenci odpowiadali mając do wyboru maksymalnie 3 z podanych odpowiedzi. Respondenci wskazali następujące cechy osobowości kandydata: pracowitość- 80%; sumienność, obowiązkowość, samodyscyplina, odpowiedzialność- 76%; kreatywność- 48%; uczciwość, rzetelność- 40%; punktualność- 22%; serdeczność, towarzyskość, aktywność, komunikatywność- 20%, a także lojalność i dyskrecja-10% respondentów.

Kolejne pytanie badawcze w wywiadzie (K5)- Jakie kompetencje są najczęściej poszukiwane przez pracodawców z powiatu wałbrzyskiego? było pytaniem otwartym.

Zdaniem respondentów poszukiwane kompetencje przez pracodawców to:

- obsługa komputera, znajomość języków obcych- 36% (równo po 18%),
- wykształcenie, doświadczenie zawodowe/ kwalifikacje zawodowe- 36% (równo po 18%),
- pracowitość, sprawność manualna- 12% ( równo po 6%),
- obsługa programów specjalistycznych, uczciwość, sumienny i rzetelny pracownik, kreatywność, konkretne uprawnienia - 20% (równo po 4%)
- cechy charakteru; ukończone kursy; kompetencje – dyspozycyjność i prawo jazdy; dyskrecja; nie spożywanie alkoholu; sumienne i obowiązkowe i

aktywne i lojalne; wiek; elastyczność i zaangażowanie; budowlane- pracownik produkcyjny; obsługa maszyn biurowych; kasa fiskalna; komunikatywność czyli dobry kontakt z klientem i resztą pracowników; kompetencje interpersonalne i osobiste; dobra autoprezentacja; interdyscyplinarność - 30% (wszystkie wymienione po 2%),

Najczęściej poszukiwane kompetencje przez pracodawców z powiatu wałbrzyskiego to umiejętność obsługi komputera, znajomość języków obcych oraz odpowiednie wykształcenie i doświadczenie zawodowe. Kompetencje, jakich poszukują pracodawcy nie określiło 7 respondentów (14%), natomiast 2 respondentów (4%) odpowiedziało, że kompetencje pracownika zależą od zatrudnienia na danym stanowisku.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy działających na rzecz aktywacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych wskazali następujące kwalifikacje pracowników jakich oczekują pracodawcy z powiatu wałbrzyskiego:

- kreatywność, lojalność i dyskrecja;
- komputerowe, znajomość języków obcych, minimum wykształcenie średnie;
- minimum średnie - zawodowe wykształcenie, kursy kwalifikacyjne;
- wykształcenie średnie, zawodowe doświadczenie;
- prawo jazdy;
- wykształcenie zawodowe - kierunkowe, lekki stopień niepełnosprawności;
- sprzedawca, dozorca, sprzątaczką, stopień niepełnosprawności (umiarkowany);
- wysokich kwalifikacji, staż pracy;
- staż pracy, odpowiednie ukończenie studiów, wiek;
- wykształcenie zawodowe, kurs - wózek widłowy, prawo jazdy, kursy specjalistyczne;
- obsługa komputera, znajomość jednego języka, komunikatywność;
- wykształcenie min. zawodowe, obsługa kas fiskalnych, komputera, prawo jazdy – B;
- obsługa kasy fiskalnej;
- obsługa maszyn czyszczących;
- minimum zawodowe wykształcenie;
- umiejętność obsługi komputera i kwalifikacje dla pracy w ochronie;

- komputer, języki, zdolności artystyczne.
- doświadczenie zawodowe w danym zawodzie;
- znajomość języka obcego;
- poziom średniego-zawodowego, pracownicy techniczni - średnie zawodowe;
- znajomość języków;
- wykształcenie min. Zawodowe;
- wykształcenie min. średnie i specjalistyczne kursy;
- obsługa komputera i programów komputerowych;
- doświadczenie zawodowe;
- ukończone kursy i specjalistyczne szkolenia;
- kwalifikacje związane z konkretnym zawodem - zawodowe, np. stróżowanie, praca w ochronie;
- wózek widłowy, stolarz, tapicer;
- obsługa komputera, wykształcenie w konkretnym zawodzie;
- wykształceń technicznych;
- kwalifikacje komputerowe, wózek widłowy;
- uprawnienia spawaczy, elektryczne, komputerowe – programy;
- wykształcenie, języki obce, obsługa urządzeń specjalistycznych;
- uprawnienia komputerowe, specjalistyczne kwalifikacje, np. wózek widłowy;
- wykształcenie, szkolenia specjalistyczne, uprawnienia;
- wózek widłowy, obsługa komputera, obsługa kasy fiskalnej;
- obsługa programów komputerowych, obsługa maszyn specjalistycznych;
- wózek widłowy, programy komputerowe specjalistyczne;
- obsługa komputera, kursy specjalistyczne;
- obsługa specjalistycznych urządzeń;
- wykształcenie min. Zawodowe;
- wykształcenie, doświadczenie zawodowe;
- doświadczenie zawodowe, pokończone kursy i szkolenia. Znajomość języka i obsługi komputera;
- wyspecjalizowanie się w konkretnym kierunku - czyli posiadanie określonych umiejętności;
- ukończenie konkretnego szkolenia, uprawnienia;
- kreatywni, pracowici, dobrze wykształceni, wiedza;
- kreatywność, komunikatywność, kompetencje.

Najczęściej powtarzające się kwalifikacje, jakich oczekują pracodawcy z powiatu wałbrzyskiego od przyszłych pracowników to: wykształcenie minimum średnie, najlepiej zawodowe, doświadczenie zawodowe/ staż pracy, umiejętność obsługi komputera, znajomość języków obcych, ukończone kursy/szkolenia specjalistyczne (np. na wózek widłowy).

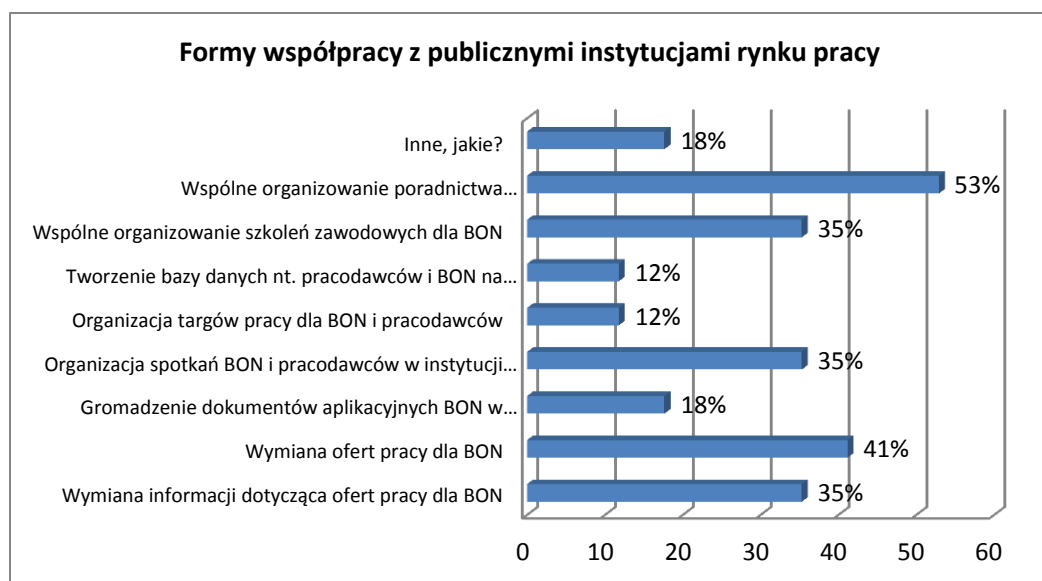
#### **4. Praktykowane formy współpracy między publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy i jednostkami pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych i efekty tej współpracy w powiecie wałbrzyskim**

Praktykowane formy współpracy między publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy i jednostkami pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych i efekty tej współpracy w powiecie wałbrzyskim określono na podstawie odpowiedzi udzielonych przez:

- 1) Przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy, psychologów, job coach'ów, ekspertów rynku pracy na pytania badawcze nr WNP1-WNP3.
- 2) Przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy na pytania badawcze nr WP1-WP3.

##### **4.1. Formy współpracy według przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy, psychologów, job coach'ów, ekspertów rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych**

Na pytania badawcze WNP1- WNP3 odpowiadali przedstawiciele niepublicznych instytucji rynku pracy, psychologów, job coach'e, eksperci rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, udzielając jednej lub więcej z podanych odpowiedzi. 17 respondentów reprezentowało niepubliczne instytucje rynku pracy.



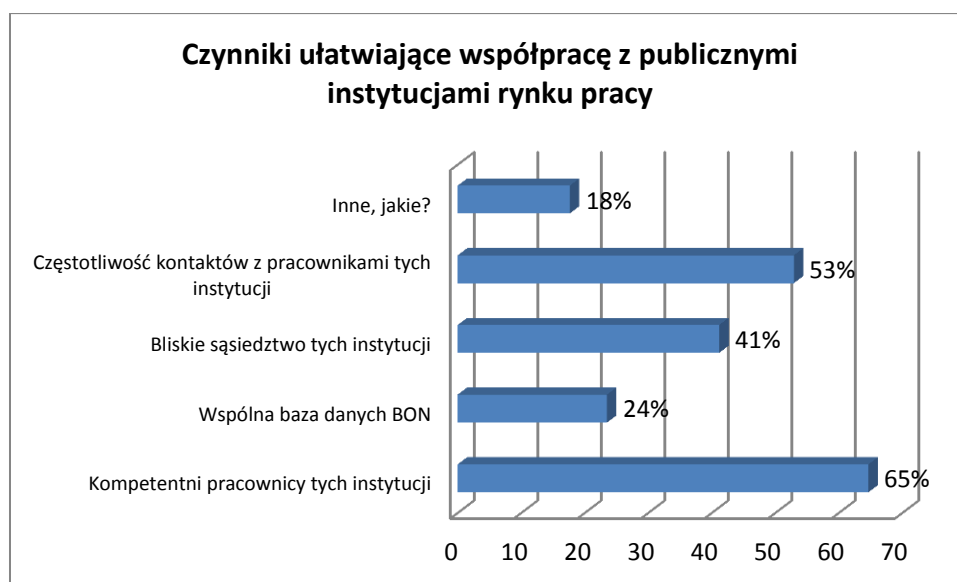
Rys. 13 Formy współpracy niepublicznych instytucji rynku pracy z publicznymi instytucjami rynku pracy

Praktykowane formy współpracy instytucji, którą reprezentuje respondent z publicznymi instytucjami rynku pracy, to:

- wspólne organizowanie poradnictwa psychologicznego lub zawodowego dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych- 53%,
- wymiana ofert pracy dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych- 41%,
- wspólne organizowanie szkoleń zawodowych dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych- 35%,
- organizacja spotkań bezrobotnych osób niepełnosprawnych z pracodawcami w instytucji w celu ich aktywizacji zawodowej- 35%,
- wymiana informacji dotycząca ofert pracy dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych- 35%,
- gromadzenie dokumentów aplikacyjnych dotyczących bezrobotnych osób niepełnosprawnych w bazie danych instytucji na potrzeby przedstawienia ich potencjalnym pracodawcom- 18%,
- organizacja targów pracy dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych i pracodawców - 12%,
- tworzenie bazy danych nt. pracodawców i bezrobotnych osób niepełnosprawnych na portalu- 12%.

Spośród badanych 18% przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy wskazało inne formy współpracy z publicznymi instytucjami rynku pracy w zakresie

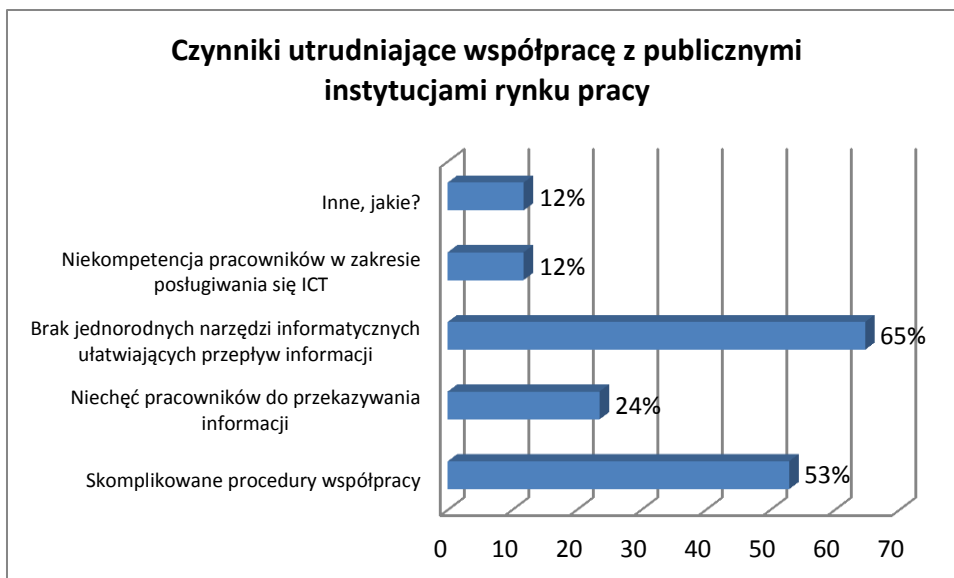
aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, w tym: prace społeczno- użyteczne, spotkania informacyjne dotyczące osób niepełnosprawnych, nabywanie umiejętności rozmowy z pracodawcą, poruszania się na rynku pracy. Jeden z respondentów wskazał odpowiedź „inne”, lecz nie podał formy współpracy.



Rys. 14 Czynniki ułatwiające współpracę z publicznymi instytucjami rynku pracy

Zdaniem 65% przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych, czynnikiem ułatwiającym współpracę z publicznymi instytucjami rynku pracy są kompetentni pracownicy tych instytucji, zdaniem 53%- częstotliwość kontaktów z pracownikami tych instytucji, 41%- bliskie sąsiedztwo tych instytucji, natomiast według 24%- wspólna baza danych o bezrobotnych osobach niepełnosprawnych. 18% przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy wskazało „inne” czynniki ułatwiające współpracę z publicznymi instytucjami rynku pracy, w tym: inicjatywy tych instytucji- np. organizacja konferencji. 2 respondentów wskazało odpowiedź „inne”, ale nie określiło czynników ułatwiających współpracę .



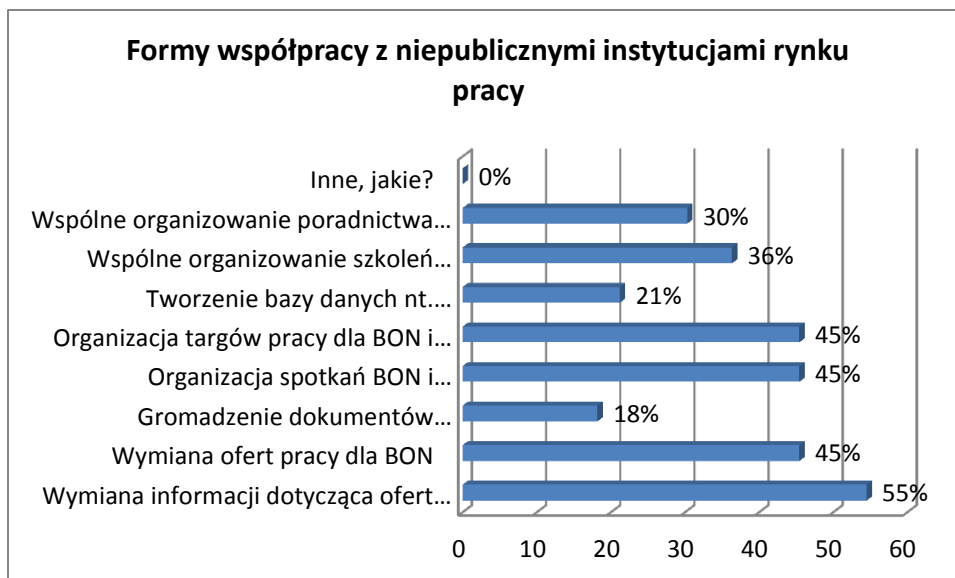


Rys. 15 Czynniki utrudniające współpracę z publicznymi instytucjami rynku pracy

Zdaniem 65% przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych, czynnikiem utrudniającym współpracę z publicznymi instytucjami rynku pracy jest brak jednorodnych narzędzi informatycznych ułatwiających przepływ informacji, zdaniem 53%-skomplikowane procedury współpracy, 24%-niechęć pracowników do przekazywania informacji, natomiast według 12% respondentów- niekompetencja pracowników w zakresie posługiwania się ICT. 12% przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy wskazało „inne” czynniki utrudniające współpracę z publicznymi instytucjami rynku pracy, w tym: brak zaufania do organizacji pozarządowych w każdej dziedzinie. Jeden respondent wskazał odpowiedź „inne”, ale nie określił czynników utrudniających współpracę, ponieważ się z nimi nie spotkał.

#### **4.2. Formy współpracy według przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy**

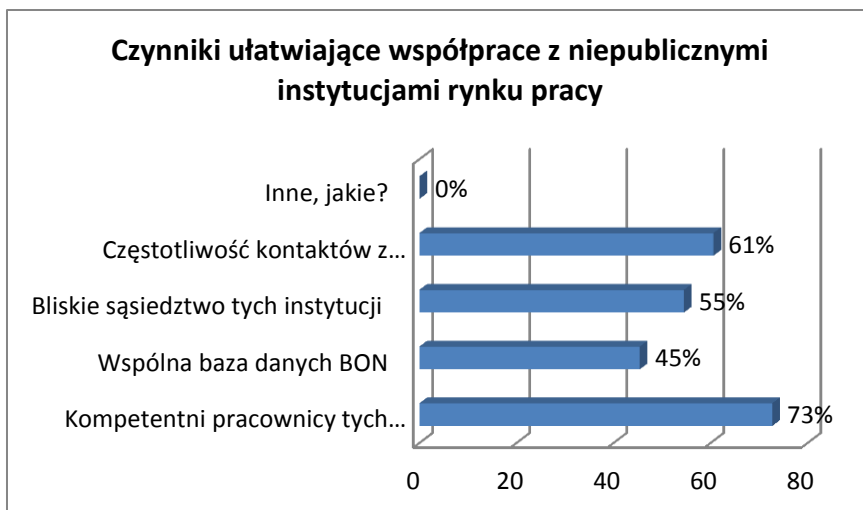
Na pytania badawcze w wywiadzie WP1- WP3 odpowiadali przedstawiciele publicznych instytucji rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, udzielając jednej lub więcej z podanych odpowiedzi. 33 respondentów reprezentowało publiczne instytucje rynku pracy.



Rys. 16 Formy współpracy publicznych instytucji rynku pracy z niepublicznymi instytucjami rynku pracy

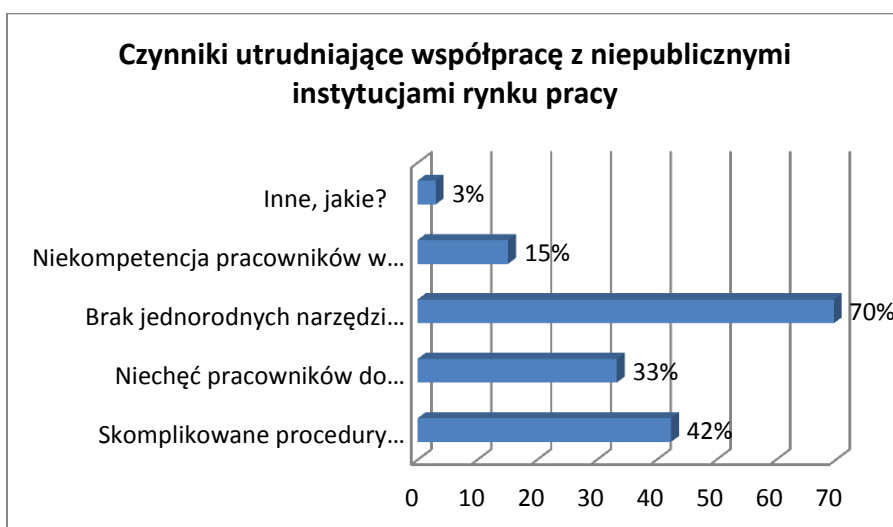
Praktykowane formy współpracy instytucji, którą reprezentuje respondent z niepublicznymi instytucjami rynku pracy, to:

- wymiana informacji dotycząca ofert pracy dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych- 55%,
- wymiana ofert pracy dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych- 45%,
- organizacja spotkań bezrobotnych osób niepełnosprawnych z pracodawcami w instytucji w celu ich aktywizacji zawodowej- 45%,
- organizacja targów pracy dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych i pracodawców- 45%,
- wspólne organizowanie szkoleń zawodowych dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych- 36%,
- wspólne organizowanie poradnictwa psychologicznego lub zawodowego dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych- 30%,
- tworzenie bazy danych nt. pracodawców i bezrobotnych osób niepełnosprawnych na portalu internetowym- 21%,
- gromadzenie dokumentów aplikacyjnych bezrobotnych osób niepełnosprawnych w bazie na potrzeby przedstawienia ich potencjalnym pracodawcom- 18%.



Rys. 17 Czynniki ułatwiające współpracę z niepublicznymi instytucjami rynku pracy

Zdaniem 73% przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych, czynnikiem ułatwiającym współpracę z niepublicznymi instytucjami rynku pracy są kompetentni pracownicy tych instytucji, zdaniem 61%- częstotliwość kontaktów z pracownikami tych instytucji, 55%- bliskie sąsiedztwo tych instytucji, natomiast według 45%- wspólna baza danych BON.



Rys. 18 Czynniki utrudniające współpracę z niepublicznymi instytucjami rynku pracy

Zdaniem 70% przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych, czynnikiem utrudniającym współpracę z niepublicznymi instytucjami rynku pracy jest brak jednorodnych narzędzi informatycznych ułatwiających przepływ informacji, zdaniem 42%- skomplikowane procedury współpracy, 33%- niechęć pracowników do przekazywania informacji, natomiast według 15% respondentów- niekompetencja

pracowników w zakresie posługiwania się ICT. 3% przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy wskazało „inne” czynniki utrudniające współpracę z niepublicznymi instytucjami rynku pracy, udzielając odpowiedzi, że nie ma takich utrudnień.

### 5. Ocena jakości działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych w powiecie wałbrzyskim

Ocena jakości działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych (dalej BON) w powiecie wałbrzyskim została określona na podstawie odpowiedzi udzielonych w wywiadzie przez przedstawicieli instytucji rynku pracy zajmujących się aktywizacją społeczną i zawodową bezrobotnych osób niepełnosprawnych na pytania badawcze nr O1-O3.

Tab.1

Ocena efektywności form współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy

Lp.	ODPOWIEDZI	Ilość odpow.	Ilość odpow.	Ilość odpow.	Ilość odpow.	Ilość odpow.	Ilość odpow.	Σ
		OCENA 1	OCENA 2	OCENA 3	OCENA 4	OCENA 5	OCENA 6	SUMA OCEN
1	Wymiana informacji dotycząca ofert pracy dla BON	5	13	15	7	7	2	151
2	Wymiana ofert pracy dla BON	8	8	17	9	5	2	148
3	Gromadzenie dokumentów aplikacyjnych BON w bazie na potrzeby przedstawieni a ich potencjalnym pracodawcom	15	8	8	9	6	2	133
4	Organizacja spotkań BON i pracodawców w instytucji w celu	8	10	11	9	8	2	149

	aktywizacji zawodowej BON							
5	Organizacja targów pracy dla BON i pracodawców	10	6	9	6	13	5	168
6	Tworzenie bazy danych pracodawców i BON na portalu	13	9	8	9	7	2	138
7	Wspólne organizowanie szkoleń zawodowych dla BON	10	7	10	6	13	3	161
8	Wspólne organizowanie poradnictwa psychologicznego lub zawodowego dla BON	7	8	10	9	9	6	170
9	Inne, jakie?	0	0	0	0	0	0	0

Respondenci oceniali w skali 1-6 (gdzie 1- najmniej efektywny, 6- najbardziej efektywny) efektywność form współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. Jako najbardziej efektywną formę współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy respondenci wskazali wspólne organizowanie poradnictwa psychologicznego lub zawodowego dla BON, następnie:

- organizacja targów pracy dla BON i pracodawców,
- wspólne organizowanie szkoleń zawodowych dla BON,
- wymiana informacji dotycząca ofert pracy dla BON,
- organizacja spotkań BON i pracodawców w instytucji w celu aktywizacji zawodowej BON,
- wymiana ofert pracy dla BON,
- tworzenie bazy danych nt. pracodawców i BON na portalu.

Jako najmniej efektywną formę współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy respondenci wskazali gromadzenie dokumentów aplikacyjnych BON w bazie na potrzeby przedstawienia ich potencjalnym pracodawcom.

Tab.2 Ocena efektywności form współpracy publicznych instytucji rynku pracy

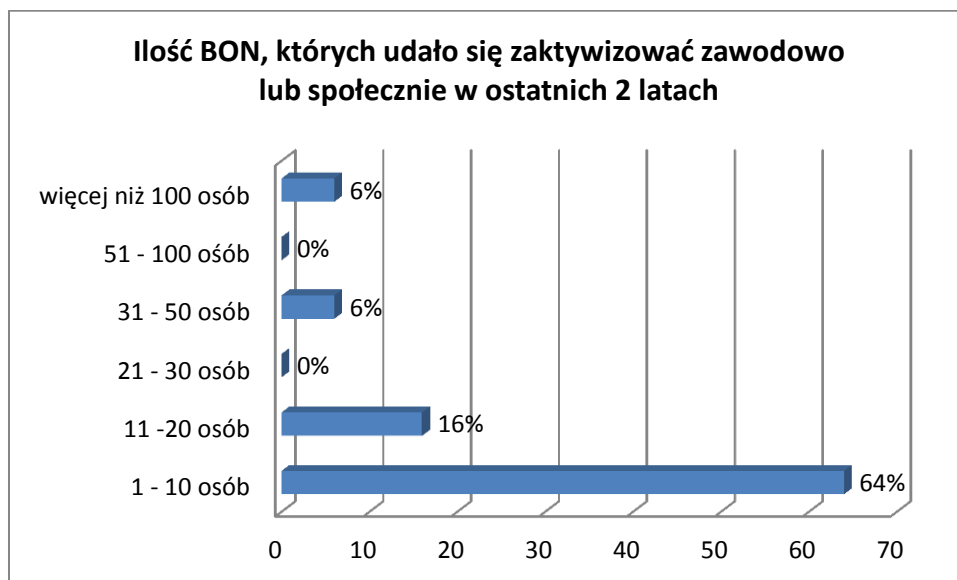
Lp.	ODPOWIEDZI	Ilość	Ilość	Ilość	Ilość	Ilość	Ilość	Σ
		odpow.	odpow.	odpow.	odpow.	odpow.	odpow.	
		1	2	3	4	5	6	
1	Wymiana informacji dotycząca ofert pracy dla BON	4	13	14	10	5	1	143
2	Wymiana ofert pracy dla BON	7	9	14	11	5	1	142
3	Gromadzenie dokumentów aplikacyjnych BON w bazie na potrzeby przedstawienia ich potencjalnym pracodawcom	10	13	11	8	4	1	127
4	Organizacja spotkań BON i pracodawców w instytucji w celu aktywizacji zawodowej BON	10	7	10	11	7	2	145
5	Organizacja targów pracy dla BON i pracodawców	9	6	13	7	10	2	150
6	Tworzenie bazy danych nt. pracodawców i BON na portalu	12	9	13	9	4	0	125
7	Wspólne organizowanie szkoleń zawodowych dla BON	11	5	6	15	5	5	154
8	Wspólne organizowanie poradnictwa psychologicznego lub zawodowego dla BON	9	5	7	13	7	6	163
9	Inne, jakie?	0	0	0	0	0	0	0

W kolejnym pytaniu badawczym przedstawiciele instytucji rynku pracy działających na rzecz aktywacji zawodowej i społecznej BON oceniali w skali 1-6 (gdzie 1- najmniej efektywny, 6- najbardziej efektywny) efektywność form współpracy

publicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej. Jako najbardziej efektywną formę współpracy publicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej respondenci wskazali wspólne organizowanie poradnictwa psychologicznego lub zawodowego dla BON, następnie:

- wspólne organizowanie szkoleń zawodowych dla BON,
- organizacja targów pracy dla BON i pracodawców,
- organizacja spotkań BON i pracodawców w instytucji w celu aktywizacji zawodowej BON,
- wymiana informacji dotycząca ofert pracy dla BON,
- wymiana ofert pracy dla BON,
- gromadzenie dokumentów aplikacyjnych BON w bazie na potrzeby przedstawienia ich potencjalnym pracodawcom.

Jako najmniej efektywną formę współpracy publicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej respondenci wskazali gromadzenie dokumentów aplikacyjnych BON w bazie na potrzeby przedstawienia ich potencjalnym pracodawcom.



Rys.19 Ilość bezrobotnych osób niepełnosprawnych, które udało się zaktywizować zawodowo lub społecznie dzięki współpracy Instytucji respondenta z instytucją publiczną lub niepubliczną rynku pracy w ostatnich 2 latach

W ciągu ostatnich dwóch lat 64% respondentów wskazało, że udało im się zaktywizować zawodowo lub społecznie dzięki współpracy Instytucji respondenta z instytucją publiczną lub niepubliczną rynku pracy zaledwie 1-10 osób, 16%

ankietowanym- 11-20 osób, natomiast 6%- 31-50 oraz więcej niż 100 osób BON. Czterech przedstawicieli instytucji rynku pracy działających na rzecz aktywacji zawodowej i społecznej BON nie udzieliło odpowiedzi na pytanie badawcze.

#### **IV. Wnioski z badań**

W wyniku przeprowadzonej analizy zebranego materiału badawczego sformułowano wnioski w czterech obszarach badawczych:

1. Oczekiwania pracodawców w zakresie poszukiwanych pracowników.
2. Preferowany profil kandydata na pracownika.
3. Praktykowane formy współpracy między publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy i jednostkami pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych i efekty tej współpracy w powiecie wałbrzyskim.
4. Ocena jakości działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych w powiecie wałbrzyskim.

W badaniu wzięło udział 92% kobiet i 8% mężczyzn, wiek respondentów: 31-45 lat (52%); 45-60/65 lat (36%); 18-30 lat (12%), z wykształceniem wyższym (76%), wykształceniem pomaturalnym (20%).

Publiczne instytucje rynku pracy reprezentowało 66% badanych ( w tym PUP- 26%, MOPS/GOPS- 40%), niepubliczne instytucje rynku pracy 34% badanych ( w tym wyższe uczelnie-19%).

W badaniu nie uwzględniono organizacji pozarządowych, ich przedstawiciele odmawiali udziału ponieważ brali udział w badaniu ilościowym. Moderatorzy przeprowadzili wywiady z przedstawicielami wyższych uczelni, którzy w badaniu ilościowym nie brali udziału.

Wśród badanych 10% respondentów wskazało prowadzenie działalności gospodarczej: 60% to psychologowie, 40% to doradcy zawodowi. Wśród badanych 28% wskazało, że zajmuje się problematyką aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych 3 -5 lat, 22% 5 -10 lat, 18% 10 -15 lat, 44% badanych



wskazała zatrudnienie na stanowisku specjalisty, 30% to szeregowi pracownicy, 15% wskazało stanowisko zarządcze, 11% kierownicze.

#### **Ad.1 Oczekiwania pracodawców w zakresie poszukiwanych pracowników.**

- a) Zdaniem 26% badanych pracodawcy chętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne, ich zdaniem osiągają z tego korzyści: większe dofinansowanie na szkolenia pracownika niepełnosprawnego (42%); dofinansowanie do utworzenia stanowiska pracy (33%); pomoc publiczna w postaci subsydiowanego zatrudnienia (15%). Wskazują również, że ważnymi czynnikami dla których to robią są m.in. pozytywny odbiór przez społeczeństwo jako pracodawcy wspierającego osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy (36%), ww. pomoc publiczna (29%), równe traktowanie z innymi, zatrudnia ze względu na kompetencje i umiejętności jakie posiada (21%).
- b) Z materiału badawczego wynika, że głównymi barierami w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych są: obawy czy podołają obowiązkom i oczekiwaniom pracodawcy (24%), stereotypowe postrzeganie osób niepełnosprawnych, jako pracowników mogących wykonywać tylko prace proste i lekkie (21%), koszty jakie zakład pracy musi ponieść aby przystosować miejsce pracy do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz na opiekę medyczną (51%), brak znajomości prawa i zmieniające się przepisy w zakresie zatrudniania tych osób(15%).
- c) Z analizy materiału badawczego wynika, że czynnikiem decydującym o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej jest typ niepełnosprawności (96%) oraz, że osoby z niepełnosprawnością ruchową szybciej znajdą pracę (62%), a preferowany przy zatrudnianiu wiek to 25-40 lat (87%), **Zdaniem respondentów osoby niepełnosprawne powyżej 45 roku życia nie mają szans na znalezienie pracy.**
- d) Badania wykazały, że w instytucjach rynku pracy nie prowadzi się badania potrzeb pracodawców z powiatu wałbrzyskiego w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych (42%), te instytucje które prowadzą badania, stosują

bezpośredni kontakt z pracodawcą (16%), poprzez informacje z Internetu (8%), współpracę z PUP (4%), inne/rozne dowolnie definiowane. Instytucje stosują różne sposoby docierania do pracodawców z informacjami o poszukiwaniu pracy przez osoby niepełnosprawne, głównie Internet i kontakty osobiste, aż 18% respondentów wskazało, że ich instytucje nie kontaktują się z pracodawcami. Z materiału zebranego w badaniu jakościowym wynika brak rozwiązań techniczno- organizacyjnych w instytucjach rynku pracy do komunikacji i monitoringu potrzeb przedsiębiorstw w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych.

## **Ad.2 Preferowany profil kandydata na pracownika.**

- a) Badania wykazały, że najwięcej ofert pracy w pow. wałbrzyskim jest dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich i mających problemy z poruszaniem się (50%), w drugiej kolejności dla osób głuchoniemych(46%).
- b) W wywiadzie respondenci wskazali, że najbardziej preferowane umiejętności kandydata na pracownika to: obsługa komputera i podstawowego oprogramowania (76%), posługiwanie się językiem obcym (50%), obsługa specjalistycznego oprogramowania urządzeń, zdolności manualne do wykonywania konkretnych zadań w przedsiębiorstwie np. szycie, modelowanie(42%).
- c) W badaniu respondenci wskazali najważniejsze cechy osobowości kandydata jakie są preferowane przez pracodawców: pracowitość (80%); sumienność, obowiązkowość, samodyscyplina, odpowiedzialność (76%); kreatywność (48%); uczciwość, rzetelność (40%). W zakresie poszukiwanych kompetencji wskazali: wykształcenie i doświadczenie zawodowe/ kwalifikacje zawodowe (36%); obsługa komputera i znajomość języków obcych (36%). **W badaniu, aż 14% respondentów nie określiła żadnych kompetencji kandydata do pracy.**
- d) Z materiału badawczego wynika, że z katalogu 45 rodzajów kwalifikacji zawodowych wskazanych przez respondentów, pracodawcy z powiatu

wałbrzyskiego od przyszłych pracowników najbardziej oczekują: wykształcenia minimum średniego - najlepiej zawodowe, doświadczenia zawodowego/staż pracy, umiejętności obsługi komputera, znajomości języków obcych, ukończonych kursów/specjalistycznych szkoleń (np. na wózek widłowy).

### **Ad.3 Praktykowane formy współpracy między publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy i jednostkami pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych i efekty tej współpracy w powiecie wałbrzyskim.**

- a) Analiza materiału badawczego wykazała, że praktykowaną formą współpracy niepublicznych instytucji rynku pracy z publicznymi instytucjami rynku pracy są: wspólne organizowanie poradnictwa psychologicznego lub zawodowego dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych (53%), wymiana ofert pracy (41%), wspólne organizowanie szkoleń zawodowych (35%), organizacja spotkań bezrobotnych osób niepełnosprawnych z pracodawcami w instytucji (35%); tworzenie bazy danych nt. pracodawców i bezrobotnych osób niepełnosprawnych na portalu (12%); wymiana informacji i gromadzenie danych o potrzebach zawodowych osób niepełnosprawnych (18%).
- b) **Z badania wynika, że 65% przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych uważa, że czynnikiem ułatwiającym współpracę z publicznymi instytucjami rynku pracy są kompetentni pracownicy tych instytucji, zdaniem 53%- częstotliwość kontaktów z pracownikami tych instytucji, 41%- bliskie sąsiedztwo tych instytucji, natomiast według 24%- wspólna baza danych o bezrobotnych osobach niepełnosprawnych.**
- c) **Zdaniem 65% badanych - przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych, czynnikiem utrudniającym współpracę z publicznymi instytucjami rynku pracy jest brak jednorodnych narzędzi informatycznych ułatwiających przepływ informacji, natomiast zdaniem 53% respondentów, skomplikowane**

procedury współpracy, aż 24% badanych wskazało niechęć pracowników do przekazywania informacji, 12% respondentów wskazało na niekompetencję pracowników w zakresie posługiwania się ICT.

- d) Analiza materiału badawczego wykazała, że **73% przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych uważa, że czynnikiem ułatwiającym współpracę z niepublicznymi instytucjami rynku pracy są kompetentni pracownicy tych instytucji**, zdaniem 61%- częstotliwość kontaktów z pracownikami tych instytucji, 55%- bliskie sąsiedztwo tych instytucji, natomiast według 45%- wspólna baza danych o potrzebach zawodowych bezrobotnych osób niepełnosprawnych.
- e) W badaniu, aż **70% przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy działających na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych wskazało, że czynnikiem utrudniającym współpracę z niepublicznymi instytucjami rynku pracy jest brak jednorodnych narzędzi informatycznych ułatwiających przepływ informacji, zdaniem 42% wskazało na skomplikowane procedury, a 33% niechęć pracowników do przekazywania informacji. 15% wskazało niekompetencje urzędników w posługiwaniu się technologiami ICT.**

#### **Ad.4 Ocena jakości działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej bezrobotnych osób niepełnosprawnych w powiecie wałbrzyskim.**

- a) Badania jakościowe wykazały, że najbardziej efektywną formą współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy jest wspólne organizowanie poradnictwa psychologicznego lub zawodowego dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych.
- b) Badania wykazały, że najbardziej efektywną formę współpracy publicznych instytucji rynku pracy i jednostek pomocy społecznej jest wspólne

organizowanie poradnictwa psychologicznego lub zawodowego dla bezrobotnych osób niepełnosprawnych.

- c) W badaniu 64% respondentów wskazało, że ciągu ostatnich dwóch lat udało im się zaktywizować zawodowo lub społecznie dzięki współpracy Instytucji respondenta z instytucją publiczną lub niepubliczną rynku pracy zaledwie 1-10 osób.

## V. Spis wykresów i tabel

### 1. Spis wykresów

Rys.1 Podział respondentów ze względu na wykształcenie

Rys.2 Podział respondentów ze względu na rodzaj instytucji pracy, którą reprezentują

Rys.3 Rodzaj instytucji rynku pracy/pomocy społecznej, którą reprezentuje respondent

Rys.4 Podział respondentów ze względu na zajmowane stanowisko w organizacji rynku pracy działającej na rzecz bezrobotnych osób niepełnosprawnych

Rys.5 Czas, jaki zajmuje się respondent problematyką aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych

Rys.6 Korzyści pracodawcy związane z zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej

Rys.7 Czynniki, na które zwraca uwagę pracodawca zatrudniając osoby niepełnosprawne

Rys. 8 Główne bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Rys. 9 Typ niepełnosprawności a szanse na znalezienie pracy

Rys.10 Osoby, mające największe szanse na znalezienie pracy

Rys.11 Zależność pomiędzy formą niepełnosprawności a ilością dostępnych ofert

Rys.12 Cechy osobowości kandydata istotne dla pracodawcy

Rys.13 Formy współpracy niepublicznych instytucji rynku pracy z publicznymi instytucjami rynku pracy

Rys.14 Czynniki ułatwiające współpracę z publicznymi instytucjami rynku pracy

Rys.15 Czynniki utrudniające współpracę z publicznymi instytucjami rynku pracy

Rys.16 Formy współpracy publicznych instytucji rynku pracy z niepublicznymi instytucjami rynku pracy

Rys.17 Czynniki ułatwiające współpracę z niepublicznymi instytucjami rynku pracy

Rys.18 Czynniki utrudniające współpracę z niepublicznymi instytucjami rynku pracy

Rys.19 Ilość bezrobotnych osób niepełnosprawnych, które udało się zaktywizować zawodowo lub społecznie dzięki współpracy Instytucji respondenta z instytucją publiczną lub niepubliczną rynku pracy w ostatnich 2 latach

## 2. Spis tabel

Tab. 1 Ocena efektywności form współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy

Tab.2 Ocena efektywności form współpracy publicznych instytucji rynku pracy

## VI. Załączniki

Załącznik 1- SCENARIUSZ INDYWIDUALNEGO WYWIADU POGŁĘBIONEGO (IDI) ANKIETA BADAWCZA na potrzeby innowacyjnego projektu pn. „**Wypracowanie skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnych**” do przeprowadzenia badań wśród przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy, Miejskich/ Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej, instytucji szkolących, psychologów, doradców zawodowych, job coach'ów, przedstawicieli organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych, pośredników pracy, przedstawicieli agencji pracy, ekspertów (uniwersytety/ instytucje badawcze) rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych z powiatu wałbrzyskiego (WZÓR).

Załącznik 2 – Zaproszenie do udziału w badaniach (WZÓR).

Załącznik 3 – List rekomendujący do przeprowadzenia badań (WZÓR).