

**POSTAWY PRACODAWCÓW  
WOBEC ZATRUDNIENIA  
OSÓB Z GŁĘBSZĄ  
NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ  
INTELEKTUALNĄ.**

**PROJECT  
AION**

Iceland   
Liechtenstein  
Norway grants

Projekt AION korzysta z dofinansowania o wartości 195828 EUR otrzymanego od Islandii, Liechtensteinu i Norwegii w ramach funduszy EOG.

Celem projektu jest opracowanie kompleksowego, systemowego modelu przygotowania do aktywności zawodowej osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną. Przygotowanie pracowni zawodowych wraz z programami i metodyką kształcenia. Opracowanie spójnej i systemowej strategii wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy we współpracy z PUP w Sosnowcu. Wypracowanie ścieżki rozwoju zawodowego i strategii włączania w otwarty i/lub chroniony rynek pracy, uwzględniającej obudowę, edukacyjną, prawną, organizacyjną dla szkół, osób z niepełnosprawnością, instytucji publicznych oraz przedsiębiorców mogących potencjalnie zatrudniać osoby z niepełnosprawnością.

## Spis treści

<b>1. WSTĘP</b>	<b>3</b>
<b>2. CHARAKTERYSTYKA METODOLOGICZNA PRACY</b>	<b>5</b>
CEL, PRZEDMIOT I PROBLEMY BADAWCZE	5
METODY, TECHNIKI I NARZĘDZIA BADAWCZE	5
ORGANIZACJA: TEREN BADAŃ I PRÓBA BADAWCZA	6
<b>3. BADANIA</b>	<b>7</b>
OPIS PRÓBY BADAWCZEJ	7
OPIS STATYSTYCZNY ZMIENNYCH	7
REKOMENDACJE DLA PRACODAWCÓW	12
<b>4. PODSUMOWANIE</b>	<b>14</b>
GŁÓWNE WNIOSKI Z BADANIA:	14
DALSZE KROKI	15
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>17</b>

## 1. Wstęp

Postawy pracodawców wobec zatrudniania osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną odgrywają kluczową rolę w ich integracji na rynku pracy. Choć przepisy prawne i programy wsparcia promują aktywizację zawodową tej grupy, rzeczywistość często ujawnia istniejące obawy i stereotypy, które wpływają na decyzje pracodawców. Niniejszy rozdział analizuje literaturę dotyczącą tych postaw, koncentrując się na barierach, motywacjach oraz potencjalnych korzyściach wynikających z zatrudniania osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną.

Literatura przedmiotu zwraca uwagę, że jednym z najważniejszych czynników ograniczających zatrudnienie tej grupy jest brak wiedzy i doświadczenia pracodawców w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Obawy te dotyczą często potencjalnie niższej produktywności oraz konieczności adaptacji stanowisk pracy.<sup>1</sup> Dodatkowo, wyzwania związane z komunikacją i integracją w zespole często postrzegane są przez pracodawców jako trudne do pokonania.

Kolejnym istotnym problemem jest niedostateczna świadomość na temat dostępnych form wsparcia oraz ulg finansowych, które mogą przysługiwać pracodawcom zatrudniającym osoby z niepełnosprawnością intelektualną.<sup>2</sup> Wielu pracodawców nie zdaje sobie sprawy, że mogą skorzystać z pomocy finansowej na adaptację stanowisk pracy czy dofinansowania wynagrodzeń, co prowadzi do obaw o potencjalne koszty i złożoność procesów administracyjnych.

Mimo licznych barier istnieją również motywacje skłaniające pracodawców do zatrudniania osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną. Pozytywne doświadczenia z takimi pracownikami mogą zmieniać nastawienie zarówno samych

---

<sup>1</sup> K. Pawłowska-Cyprysiak, *Praca i zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, <https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/95598/Praca-i-zatrudnienie-osob-z-niepelnospr-int-2-SP-25-K-Pawlowska-Cyprysiak.pdf>, [dostęp: 1 sierpnia 2024].

<sup>2</sup>Ibidem.

pracodawców, jak i innych członków zespołu.<sup>3</sup> Pracodawcy, którzy podjęli decyzję o zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością, często dostrzegają nie tylko korzyści finansowe, ale również społeczne, w tym poprawę atmosfery w pracy i budowanie inkluzyjnej kultury organizacyjnej.

Ponadto coraz częściej zwraca się uwagę na rolę społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w motywowaniu pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną.<sup>4</sup> Zatrudnienie tych osób może przyczynić się do poprawy wizerunku firmy i zwiększenia jej konkurencyjności na rynku.

Badania pokazują, że osoby z głębszą niepełnosprawnością intelektualną mogą być cennymi pracownikami, zwłaszcza w zadaniach wymagających powtarzalności i precyzji.<sup>5</sup> Ich lojalność i zaangażowanie w pracę często przewyższają inne grupy pracowników, co sprzyja stabilności i zmniejsza rotację kadr.

---

<sup>3</sup> *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych*, niepełnosprawni.pl, <https://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/16563>, [dostęp: 1 sierpnia 2024].

<sup>4</sup> *Rynek pracy – Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami*, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, <https://rynekpracy.praca.gov.pl/api/files/view/1773317.pdf>, [dostęp: 1 sierpnia 2024].

<sup>5</sup> K. Pawłowska-Cyprysiak, *Praca i zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, <https://m.ciop.pl/CiOPPortalWAR/file/95598/Praca-i-zatrudnienie-osob-z-niepelnospr-int-2-SP-25-K-Pawlowska-Cyprysiak.pdf>, [dostęp: 1 sierpnia 2024].

## 2. CHARAKTERYSTYKA METODOLOGICZNA PRACY

### Cel, przedmiot i problemy badawcze

**Cel badania:** Celem badania jest analiza postaw pracodawców wobec zatrudnienia osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną oraz identyfikacja barier, które utrudniają im podjęcie pracy. Dodatkowo, badanie ma na celu opracowanie rekomendacji, które mogłyby zachęcić pracodawców do częstszego zatrudniania tej grupy osób oraz wskazanie przykładów dobrych praktyk stosowanych przez firmy, które już zatrudniają osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

**Przedmiot badania:** Przedmiotem badania są postawy, opinie oraz doświadczenia pracodawców związane z zatrudnieniem osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną.

### Problemy badawcze:

1. Jakie są główne bariery, które pracodawcy identyfikują w kontekście zatrudnienia osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną?
2. Jakie są rekomendacje pracodawców dla innych firm dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną?
3. Jakie praktyki stosowane przez firmy zatrudniające osoby z niepełnosprawnością intelektualną okazały się skuteczne?

## Metody, techniki i narzędzia badawcze

**Metody badawcze:** Badanie zostało przeprowadzone za pomocą metody sondażu diagnostycznego. Ankieta została skierowana do pracodawców z różnych sektorów gospodarki. W ankiecie zastosowano pytania zamknięte, które pozwoliły na kwantyfikację postaw i opinii, oraz pytania otwarte, które umożliwiły uzyskanie bardziej szczegółowych i jakościowych danych.

### Techniki badawcze:

- **Ankieta:** Składała się z pytań zamkniętych i otwartych. Pytania zamknięte były skonstruowane w sposób pozwalający na ocenę ogólnych postaw i opinii pracodawców, natomiast pytania otwarte umożliwiły uzyskanie bardziej szczegółowych informacji oraz osobistych refleksji respondentów.
- **Analiza danych:** Dane z ankiet zostały poddane analizie statystycznej, obejmującej zarówno analizę ilościową, jak i jakościową.

### Narzędzia badawcze:

- Ankieta

## Organizacja: teren badań i próba badawcza

**Teren badań:** Badanie zostało przeprowadzone wśród firm zarejestrowanych w Polsce, głównie w dużych miastach powyżej 100 tysięcy mieszkańców. Firmy te reprezentują różne sektory gospodarki, co pozwala na uzyskanie zróżnicowanej próby pod względem działalności, wielkości przedsiębiorstw oraz podejścia do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

**Próba badawcza:** Próbę badawczą stanowiło 18 firm, które udzieliły odpowiedzi w ankiecie, podzielonych na dwie grupy: firmy zatrudniające osoby z niepełnosprawnością intelektualną i firmy niezatrudniające takich osób.

**Iceland**   
**Liechtenstein**  
**Norway** grants



### 3. Badania

#### Opis próby badawczej

Próba badawcza składała się z 18 firm reprezentujących różne sektory gospodarki. Przeważająca liczba respondentów to przedsiębiorstwa działające w sektorze przemysłowym (40%), co wskazuje na znaczne zainteresowanie badaniem w tej branży. Kolejnymi sektorami pod względem liczebności respondentów były usługi (25%) oraz opieka zdrowotna (20%). Firmy z sektora telekomunikacji stanowiły 15% badanej próby. Pod względem wielkości, większość respondentów stanowili przedstawiciele dużych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników, natomiast 30% próby stanowiły firmy średnie (50-250 pracowników), a pozostałe 20% firmy małe (poniżej 50 pracowników).

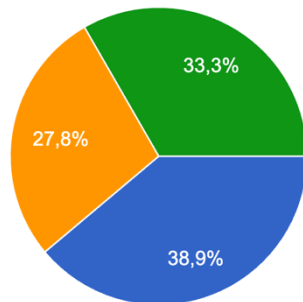
#### Opis statystyczny zmiennych

Analiza statystyczna ankiety obejmowała kilka kluczowych zmiennych, które przedstawiają charakterystykę badanych firm:

- **Wielkość firmy:**
  - 50% badanych firm to duże przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników.
  - 30% to firmy średnie, zatrudniające od 50 do 250 pracowników.
  - 20% to małe firmy, zatrudniające mniej niż 50 pracowników.

Ile osób zatrudnia Pan/Pani w swojej firmie?

18 odpowiedzi



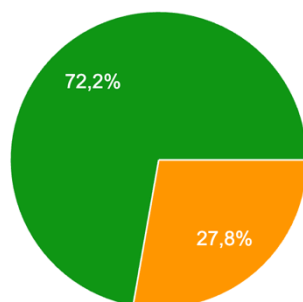
- 1 do 9 pracowników
- 10 do 50 pracowników
- 50-250 pracowników
- Więcej niż 250 pracowników

### Lokalizacja firmy:

- 75% firm miało siedzibę w dużych miastach powyżej 100 tysięcy mieszkańców.
- 15% firm było zarejestrowanych w średnich miastach (od 20 do 100 tysięcy mieszkańców).
- 10% firm pochodziło z mniejszych miejscowości poniżej 20 tysięcy mieszkańców.

W jak dużej miejscowości (pod względem liczby mieszkańców), została zarejestrowana Pana/Pani firma?

18 odpowiedzi



- Wieś do 2 tys mieszkańców
- Małe Miasto od 2 tys do 20 tys mieszkańców
- Miasto Średnie od 20 tys do 100 tys mieszkańców
- Miasto Duże powyżej 100 tys mieszkańców

### Sektor działalności:

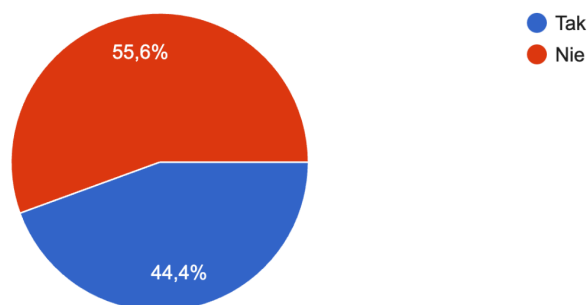
- 40% firm działa w przemyśle produkcyjnym.
- 25% firm świadczy usługi.
- 20% firm związane jest z opieką zdrowotną.
- 15% firm działa w sektorze telekomunikacyjnym.

### Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną:

W badaniu przeprowadzonym wśród przedsiębiorców szczególną uwagę poświęcono analizie ich doświadczeń związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością intelektualną. Wyniki pokazały, że spośród wszystkich respondentów, 44,4% (co odpowiada ośmiu firmom) miało już doświadczenie w zatrudnianiu takich osób. Pracodawcy ci wykazali się otwartością na różnorodność w swoich zespołach i podjęli działania, aby włączyć osoby z niepełnosprawnością intelektualną do swoich struktur. Natomiast pozostałe 55,6% respondentów (czyli dziesięć firm) nigdy nie zatrudniało osób z tej grupy. Ta znacząca liczba firm wskazuje na istnienie wyzwań lub barier, które powstrzymują ich przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Czy w swojej firmie zatrudniał(a) Pan/Pani kiedyś osobę z niepełnosprawnością intelektualną?

18 odpowiedzi



**Iceland**   
**Liechtenstein**  
**Norway** grants

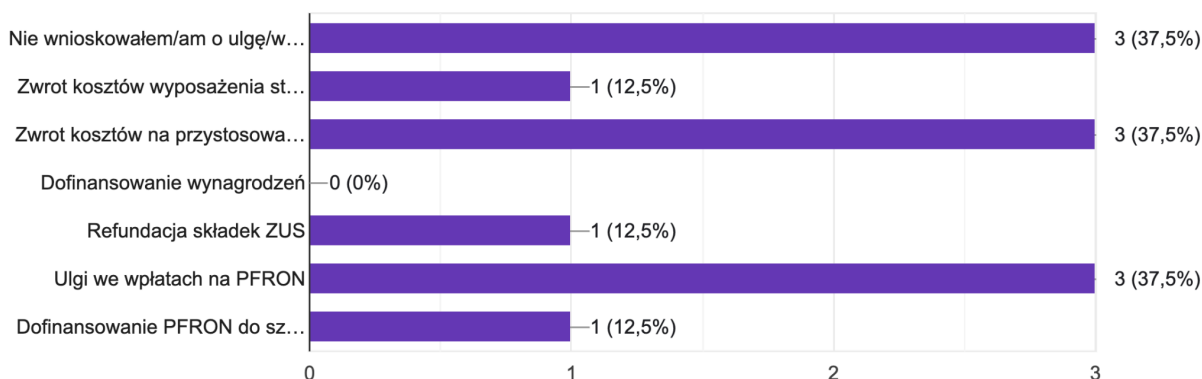
## Znajomość ofert wsparcia i ulg:

Jeśli chodzi o znajomość ofert wsparcia i ulg przysługujących przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością intelektualną, badanie wykazało wyraźne różnice między pracodawcami, którzy już zatrudniali takie osoby, a tymi, którzy tego nie zrobili. Wśród pracodawców, którzy nie zatrudniali osób z niepełnosprawnością intelektualną, aż 80% przyznało, że nie posiadają wiedzy na temat dostępnych ofert wsparcia i ulg, które mogłyby im przysługiwać w przypadku zatrudnienia takich pracowników. Tylko 20% z tej grupy miało świadomość istnienia takich ofert, co wskazuje na istotną lukę informacyjną. W przeciwnym razie, w grupie pracodawców, którzy zatrudnili osoby z niepełnosprawnością intelektualną, 62,5% było świadomych dostępnych ofert wsparcia i ulg, natomiast 37,5% przyznało, że nie miało wystarczającej wiedzy na ten temat. Wynika z tego, że nawet wśród przedsiębiorców mających doświadczenie z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, wciąż istnieje potrzeba lepszego informowania o dostępnych formach wsparcia.

## Korzystanie z ulg

Z jakiego rodzaju ulg i wsparcia Pan/Pani korzystał(a)?

8 odpowiedzi



Korzystanie z ulg i wsparcia finansowego przez pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością intelektualną również zostało poddane analizie. Wyniki

pokazały, że 62,5% pracodawców, którzy zatrudniali takie osoby, aktywnie korzystało z przysługujących im ulg, co wskazuje na ich świadomość i umiejętność wykorzystania dostępnych narzędzi wspierających. Z drugiej strony, 37,5% z tych pracodawców nie korzystało z żadnej formy wsparcia, co może wynikać z braku wiedzy, skomplikowanych procedur aplikacyjnych lub zadowolenia z aktualnego stanu rzeczy bez potrzeby sięgania po dodatkowe wsparcie.

Wśród pracodawców, którzy skorzystali z ulg i wsparcia, najczęściej wskazywane formy wsparcia to ulgi we wpłatach na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) oraz zwrot kosztów na przystosowanie stanowiska pracy, z których każda była wykorzystywana przez 37,5% respondentów. Refundacja składek ZUS była stosowana przez 12,5% przedsiębiorców. Te wyniki podkreślają znaczenie ulg i wsparcia finansowego w procesie zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną, ale również wskazują na potrzebę zwiększenia świadomości wśród pracodawców na temat dostępnych możliwości wsparcia, aby jeszcze więcej firm mogło z nich korzystać.

### **Bariery w zatrudnieniu osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną:**

Wśród pracodawców, którzy nie zatrudniają osób z niepełnosprawnością intelektualną, najczęściej wskazywane bariery to:

1. **Trudności w realizacji zadań:** 50% pracodawców obawiało się, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą mieć trudności z wykonywaniem powierzonych obowiązków.
2. **Problemy z komunikacją:** 30% pracodawców wyrażało obawy, że trudności komunikacyjne mogą negatywnie wpływać na efektywność pracy.
3. **Problemy z integracją zespołu:** 20% pracodawców wskazało na obawy związane z integracją osób z niepełnosprawnością intelektualną z resztą zespołu.

4. **Brak wiedzy na temat dostępnych ulg:** 80% pracodawców przyznało, że nie zna ofert wsparcia, co dodatkowo zniechęca ich do zatrudniania osób z niepełnosprawnością

## Rekomendacje dla pracodawców

Na podstawie analizy danych wyłoniono kilka kluczowych rekomendacji, które mogą pomóc w zwiększeniu zatrudnienia osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną:

### 1. Edukacja pracodawców:

**Szkolenia i kampanie informacyjne:** Należy zwiększyć świadomość pracodawców na temat potencjału osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz dostępnych form wsparcia. Organizowanie szkoleń, warsztatów i kampanii informacyjnych może pomóc w przełamaniu stereotypów i zniwelowaniu obaw pracodawców. Działania te powinny również obejmować przekazywanie wiedzy na temat dostępnych ulg i dofinansowań.

### 2. Wsparcie finansowe i administracyjne:

**Ulgi podatkowe i dotacje:** Pracodawcy powinni być zachęceni do zatrudniania osób z niepełnosprawnością poprzez oferowanie atrakcyjnych ulg podatkowych oraz dotacji na dostosowanie miejsc pracy. Należy także uprościć procedury związane z ubieganiem się o te formy wsparcia, aby były one bardziej dostępne dla małych i średnich przedsiębiorstw.

**Uproszczenie procedur administracyjnych:** Konieczne jest uproszczenie formalności związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością. Można to osiągnąć poprzez utworzenie specjalnych punktów wsparcia dla pracodawców, które pomogą w załatwieniu wszelkich formalności oraz doradzą w zakresie obowiązujących przepisów.

### 3. Dostosowanie miejsc pracy:

**Elastyczne środowisko pracy:** Pracodawcy powinni rozważyć wprowadzenie elastycznych godzin pracy oraz możliwości pracy zdalnej dla osób z



niepełnosprawnością intelektualną. Tego typu elastyczność może znacząco zwiększyć ich szanse na zatrudnienie. Dodatkowo, warto zainwestować w dostosowanie miejsc pracy do potrzeb tych pracowników, co może obejmować zarówno modyfikacje fizyczne, jak i techniczne.

**Programy szkoleniowe:** Opracowanie programów szkoleniowych dostosowanych do specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną może znacząco zwiększyć ich szanse na efektywne zatrudnienie. Szkolenia te powinny obejmować rozwój umiejętności zawodowych oraz kompetencji społecznych, co pomoże pracownikom lepiej adaptować się do środowiska pracy.

#### 4. Programy integracyjne i mentoringowe:

**Programy mentoringowe:** Wprowadzenie programów mentoringowych, w ramach których nowi pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną otrzymują wsparcie od bardziej doświadczonych kolegów, może znacząco ułatwić im adaptację w nowym miejscu pracy. Mentoring pozwala na indywidualne wsparcie i budowanie zaufania w zespole.

**Szkolenia z zakresu inkluzji:** Regularne szkolenia dla zespołów pracowniczych, które podnoszą świadomość na temat pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, mogą przyczynić się do stworzenia bardziej przyjaznego i wspierającego środowiska pracy. Tego typu inicjatywy promują otwartość i różnorodność w firmach.

## 4. Podsumowanie

Analiza postaw pracodawców wobec zatrudnienia osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną wykazała, że głównymi barierami są obawy dotyczące efektywności pracy, brak odpowiednich kwalifikacji oraz potencjalnie wysokie koszty związane z dostosowaniem miejsc pracy. Niemniej jednak istnieją liczne możliwości przezwyciężenia tych barier, w tym poprzez edukację pracodawców, wsparcie finansowe oraz stosowanie sprawdzonych dobrych praktyk.

Rekomendacje obejmują konieczność zwiększenia świadomości na temat potencjału osób z niepełnosprawnością intelektualną, wprowadzenie programów wsparcia finansowych i administracyjnych oraz promowanie kultury organizacyjnej opartej na inkluzji. Firmy, które już zatrudniają osoby z niepełnosprawnością, stanowią doskonały przykład tego, jak odpowiednie podejście i dostosowanie warunków pracy mogą prowadzić do sukcesu.

### Główne wnioski z badania:

**Edukacja i świadomość pracodawców:** Wyniki badania wskazują na potrzebę intensyfikacji działań edukacyjnych skierowanych do pracodawców. Brak wiedzy na temat dostępnych ulg i form wsparcia stanowi istotną barierę w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością intelektualną. Kampanie informacyjne, szkolenia oraz dostęp do rzetelnych informacji mogą pomóc w przełamaniu oporów i włączeniu osób z niepełnosprawnością intelektualną do rynku pracy.

**Wsparcie finansowe i uproszczenie procedur:** Pracodawcy, którzy korzystają z ulg podatkowych i dotacji, wskazują na ich pozytywny wpływ na decyzje dotyczące zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Jednocześnie procedury związane z uzyskaniem tego wsparcia są często postrzegane jako zbyt skomplikowane, co zniechęca szczególnie mniejsze firmy. Uproszczenie tych procedur oraz lepsza dostępność informacji mogą zachęcić większą liczbę pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością.

**Dostosowanie miejsc pracy:** Firmy, które zdecydowały się na dostosowanie stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną, odnotowują pozytywne rezultaty. Dostosowanie stanowisk pracy oraz wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia (np. elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej) może nie tylko zwiększyć produktywność tych pracowników, ale również poprawić ich satysfakcję z pracy.

**Znaczenie indywidualnego podejścia:** Indywidualne podejście do każdego pracownika z niepełnosprawnością intelektualną jest kluczowe dla ich sukcesu zawodowego. Firmy, które wdrażają takie podejście, obserwują lepsze wyniki w zakresie efektywności pracy i zaangażowania pracowników. Programy mentoringowe oraz stałe wsparcie dla tych pracowników mogą dodatkowo wzmocnić ich integrację w zespole i poprawić ich adaptację w nowym środowisku pracy.

**Promowanie inkluzji i różnorodności:** Firmy, które wprowadziły polityki promujące inkluzję i różnorodność, doświadczają lepszego współdziałania w zespołach oraz większego zaangażowania wszystkich pracowników. Różnorodność jest postrzegana jako siła napędowa innowacji i kreatywności, co przynosi korzyści całej organizacji. Promowanie takich wartości może przyciągnąć bardziej zróżnicowane talenty oraz stworzyć bardziej dynamiczne i efektywne zespoły.

## Bibliografia

- Pawłowska-Cyprysiak, K., *Praca i zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,  
<https://m.ciop.pl/CIOPPortalWAR/file/95598/Praca-i-zatrudnienie-osob-z-niepeInospr-int-2-SP-25-K-Pawlowska-Cyprysiak.pdf>, [dostęp: 1 sierpnia 2024].
- *Zatrudnienie osób niepełnosprawnych*, niepełnosprawni.pl,  
<https://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/16563>, [dostęp: 1 sierpnia 2024].
- Pawłowska-Cyprysiak, K., *Praca i zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną*, BazTech,  
<https://yadda.icm.edu.pl/baztech/element/bwmeta1.element.baztech-dd882c67-3570-474b-89c1-bfabf09b5709/c/pawlowska-cyprysiak.pdf>, [dostęp: 1 sierpnia 2024].
- *Rynek pracy – Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami*, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej,  
<https://rynekpracy.praca.gov.pl/api/files/view/1773317.pdf>, [dostęp: 1 sierpnia 2024].