

Doskonalenie zawodowe osób niepełnosprawnych w aspekcie zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę w małych i średnich przedsiębiorstwach

Anna Michna

Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania, Instytut Ekonomii i Informatyki
e-mail: anna@michna.pl

Katarzyna Burzyńska

Instytut Turystyki Sp. z o. o.
e-mail: k.burzynska@itk.krakow.pl

DOI: 10.12846/j.em.2014.02.12

Streszczenie

Artykuł dotyczy doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych w aspekcie zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę w małych i średnich przedsiębiorstwach (MSP). Zrelacjonowano przeprowadzone ilościowe badania empiryczne przeprowadzone wśród osób niepełnosprawnych i wśród małych i średnich przedsiębiorstw. Zaprezentowano autorski model doskonalenia zawodowego, który został zweryfikowany i wdrożony. Artykuł zakończono wnioskami, wskazano również kierunki dalszych badań.

Słowa kluczowe

małe i średnie przedsiębiorstwo, zatrudnienie osób niepełnosprawnych, doskonalenie zawodowe

Wstęp

Dynamiczne zmiany zachodzące obecnie w środowisku biznesowym wpływają na konieczność opracowania i implementacji nowych metod zarządzania zasobami ludzkimi (w tym oraz polityki szkoleniowej), szczególnie w małych i średnich

przedsiębiorstwach. Coraz większego znaczenia nabierają nowe kwalifikacje i umiejętności pracowników oraz ich związek z funkcjonowaniem i rozwojem MSP (Hashi i Krasniqi, 2011). Sektor ten, stanowiący ponad 99% podmiotów gospodarczych w Polsce, zgłasza zapotrzebowanie na wykwalifikowaną, posiadającą określone umiejętności i wiedzę kadrę, która może wprowadzać nowe idee i innowacje. Powoduje to wzrost znaczenia procesu uczenia się przez całe życie (Aquinis i Kraiger, 2009). Edukacja jako narzędzie do osiągnięcia wysokiego potencjału zawodowego jest celem strategicznym Unii Europejskiej, której nowa strategia Europa 2020 jako główne kierunki wskazała unowocześnienie rynku pracy, rozwój nowych umiejętności, zwiększenie poziomu zatrudnienia, w tym również osób niepełnosprawnych, oraz walkę z ubóstwem. Priorytetami są nowe kwalifikacje i kompetencje, które przyczyniają się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw i unowocześnienia rynków pracy. Szacuje się, że do 2020 roku wyższych kwalifikacji będzie wymagało 20% więcej miejsc pracy.

Osoby niepełnosprawne mają z reguły trudności związane z aktywnością zawodową i włączeniem się do niej. Doświadczenia Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych pokazują, że nawet duże zrozumienie potrzeb tych osób i ponoszenie znacznych kosztów wspierających ich zatrudnienie, nie do końca rozwiązują wszystkie problemy (Barnes i Mercer, 2005). W Polsce jest obecnie około 2,5 mln osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, jednak pracuje jedynie 15% osób z umiarkowanym stopniem i zaledwie tylko 4% spośród posiadających orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Niemniej jednak jest to grupa społeczna charakteryzująca się dużym potencjałem pracy, posiadająca większości dość wysokie kwalifikacje. Niestety, oferowane warunki pracy nie są w pełni dostosowane do ich potrzeb zawodowych, co wynika niekiedy z niewystarczającej wiedzy pracodawców (Newton i in., 2007; O'Mahony i in., 2008). Ponadto, zbyt niski jest poziom uczestnictwa osób niepełnosprawnych w edukacji i doskonaleniu zawodowym – w Polsce jeden z najniższych wśród krajów Unii Europejskiej.

W dalszych badaniach przyjęto funkcjonujący podział stopni niepełnosprawności: umiarkowany i znaczny – istotne było uwzględnienie różnych potrzeb i możliwości obu grup. W odpowiedzi na specyfikę i szczególny charakter potrzeb osób niepełnosprawnych w kontekście zatrudnienia w MSP zaproponowano podejście systemowe obejmujące z jednej strony model doskonalenia zawodowego dostosowanego do potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych, z drugiej zaś – wymogów i preferencji MSP. Ważne stało się empiryczne zbadanie potencjału osób niepełnosprawnych w kontekście zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę w MSP oraz oferującego pracę rynku.

Sformułowano zatem następujące pytania badawcze:

- Jaki jest potencjał zawodowy osób o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności?
- Na kadry o jakich kwalifikacjach istnieje zapotrzebowanie w MSP?
- W jaki sposób zwiększyć potencjał zawodowy osób niepełnosprawnych w kontekście zapotrzebowania MSP na wykwalifikowaną kadre?

Główne cele to:

- diagnoza możliwości zwiększenia potencjału zawodowego osób niepełnosprawnych w kontekście zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadre w małych i średnich przedsiębiorstwach;
- zbudowanie, zweryfikowanie i wdrożenie modelu doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych odpowiadającego potrzebom małych i średnich przedsiębiorstw.

1. Metodyka badań empirycznych

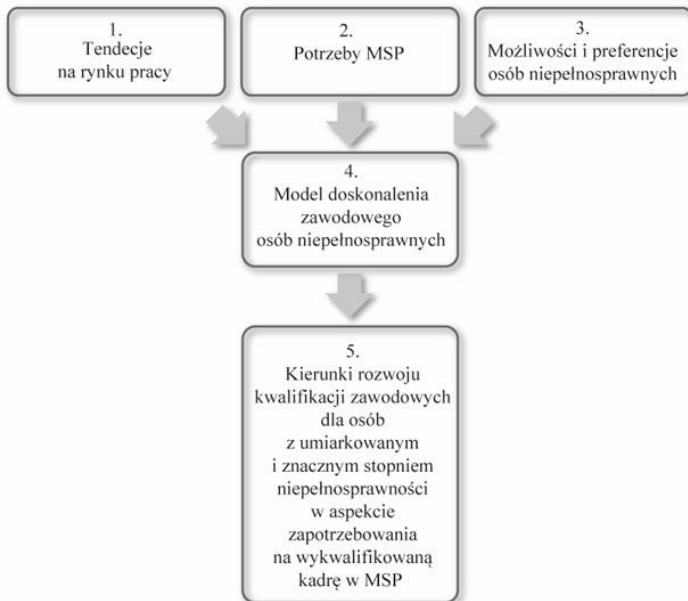
Proces ilościowych badań empirycznych, prowadzonych w ramach projektu „Badanie nowych szans i możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy” finansowanego z Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, obejmował:

- opracowanie kwestionariusza ankiety dla przedsiębiorców z sektora MSP zawierającego 54 pytania uporządkowane w 5 grupach: poziom wiedzy na temat niepełnosprawności, strategie związane z ewentualnym zatrudnianiem tych osób, wiedzę na temat korzyści dla MSP płynących z zatrudniania osób niepełnosprawnych, a także zawody i kwalifikacje tych osób preferowane przez MSP;
- opracowanie kwestionariusza ankiety dla osób niepełnosprawnych składający się z 52 pytań uporządkowanych w 5 grupach: metryczka osobowa, dotychczasowy przebieg edukacji i pracy zawodowej, sytuacja życiowa, preferencje zawodowe oraz aspiracje zawodowe i preferencje szkoleniowe;
- zweryfikowanie narzędzi badawczych podczas badań pilotażowych przeprowadzonych wśród MSP oraz osób o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności;
- przeprowadzenie badań ankietowych wśród 150 MSP o zróżnicowanym profilu działalności, zatrudniających bądź nie osoby niepełnosprawne z terenu województwa małopolskiego;
- przeprowadzenie badań ankietowych wśród 1041 osób o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności w wieku aktywności zawodowej, czyli 16-65 lat znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, bez

zatrudnienia, będących osobami bezrobotnymi, biernymi zawodowo lub poszukującymi pracy, zamieszkującymi województwo małopolskie.

2. Model doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych w aspekcie zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę w małych i średnich przedsiębiorstwach

Wyniki ilościowych badań empirycznych były punktem wyjścia do opracowania modelu doskonalenia zawodowego dla osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności w celu uzyskania przez nie zatrudnienia w MSP. Badania uzupełniono o analizę tendencji na rynku pracy oraz potrzeb tego sektora, w tym ranking zawodów deficytowych województwa małopolskiego, które sklasyfikowano w 3 grupach: zawody wymagające szczególnej wiedzy, zawody wymagające szczególnych umiejętności oraz zawody wymagające szczególnych kompetencji społecznych.

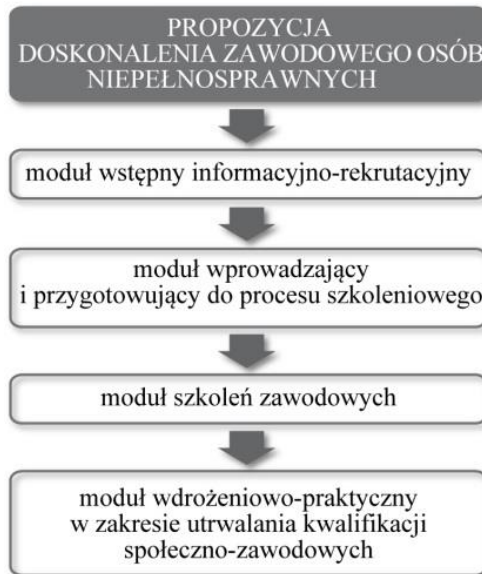


Rys. 1. Uwarunkowania dopasowania doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych do potrzeb MSP

Źródło: opracowanie własne.

W efekcie uzyskano model doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych, który zawiera propozycje kierunków rozwoju kwalifikacji zawodowych, uwzględniając stopnie niepełnosprawności w aspekcie zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę w MSP. Poniżej zaprezentowano uwarunkowania dopasowania doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych do potrzeb MSP (rys. 1).

Doskonalenie zawodowe osób niepełnosprawnych (rys. 2) powinno obejmować moduły: wstępny o charakterze informacyjno-rekrutacyjnym, wprowadzający i przygotowujący do procesu szkoleniowego, szkoleń zawodowych oraz wdrożeniowo-praktyczny w zakresie utrwalania kwalifikacji społeczno-zawodowych.



Rys. 2. Propozycja doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych w aspekcie zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę w MSP

Źródło: opracowanie własne.

Na tej podstawie opracowano model doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych składający się z 5 etapów (rys. 3).

Etap I to zachęta pełniąca funkcję motywacyjną dla osób niepełnosprawnych. Jego głównymi zadaniami są: zachęcenie tych osób do uczestnictwa w różnych programach aktywizacyjnych oraz upowszechnianie przekonania o pozytywnym wpływie szkoleń i kształcenia wśród osób niepełnosprawnych.

<p>ETAP I Efekt zachęty</p>	<ul style="list-style-type: none"> • aktywna promocja szkoleń w środowisku osób niepełnosprawnych • zachęcanie i przekonanie osób niepełnosprawnych o korzyściach z uczestnictwa w szkoleniach
<p>ETAP II Psychoterapia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • grupowa sesja doradztwa psychologicznego • indywidualna sesja doradztwa psychologicznego • zajęcia z technik autoprezentacji i wizażu • grupowa sesja doradztwa zawodowego • indywidualne doradztwo zawodowe, w tym tworzenie indywidualnych planów działania (IPD) obejmujące rozwój kwalifikacji zawodowych uwzględniający stopnie niepełnosprawności w aspekcie zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę w MSP
<p>ETAP III Szkolenia i kursy</p>	<ul style="list-style-type: none"> • szkolenia zawodowe • kursy językowe • zajęcia praktyczne terenowe w celu nauki zawodu
<p>ETAP IV Staże/reintegracja zawodowa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • praktyczne staże w przedsiębiorstwach, w tym w MSP • praktyka (nauka zawodu) w zakładach pracy
<p>ETAP V Zatrudnienie w MSP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>lifelong learning</i>

Rys. 3. Model doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych

Źródło: opracowanie własne.

Etap II to psychoterapia – obejmująca porady i doradztwo umożliwiające osobom niepełnosprawnym podniesienie własnej oceny i wiary we własne możliwości. Szczególnie ważne w tym miejscu jest zaprojektowanie rozwoju kwalifikacji zawodowych, uwzględniającego stopnie niepełnosprawności w aspekcie zapotrzebowania MSP na wykwalifikowaną kadrę (rys. 4).

Etap III to szkolenia i kursy nadające i podnoszące kwalifikacje zawodowe, które stanowią jeden z najważniejszych czynników decydujących o szansach jednostki na znalezienie pracy. Szkolenia są ukierunkowane na naukę określonego zawodu.

Etap IV obejmuje staże/reintegrację zawodową jako wsparcie umożliwiające praktyczną weryfikację pozyskanych na wcześniejszym etapie umiejętności w zderzeniu z konkretną pracą w przedsiębiorstwie.



Rys. 4. Propozycje kierunków rozwoju kwalifikacji zawodowych uwzględniające stopień niepełnosprawności w aspekcie zapotrzebowania na wykwalifikowaną kadrę w MSP

Źródło: opracowanie własne.

Docelowy element modelu – etap V: zatrudnienie w MSP – powinien obejmować stosowanie zasady ciągłego podnoszenia własnych kwalifikacji (*lifelong learning*).

3. Weryfikacja i wdrożenie modelu doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych w kierunku zatrudnienia w MSP

Opracowany model został zweryfikowany i wdrożony podczas wsparcia aktywizującego skierowanego do beneficjentów projektu szkoleniowego: „Zdobądź to, czego nie mają inni” finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego. Znaczącą grupę beneficjentów stanowiły osoby niepełnosprawne. Ważnym elementem, który wspierał dopasowanie kwalifikacji do potrzeb MSP, było uczestnictwo w projekcie (lokalnych) przedsiębiorców jako szkoleniowców prowadzących kursy zawodowe. Dzięki temu mogli oni nie tylko poznać możliwości potencjalnych pracowników

(w tym osób niepełnosprawnych), ale przede wszystkim wyszkolić ich według potrzeb lokalnego rynku pracy, czyli swoich przedsiębiorstw, i dać im zatrudnienie.

Zaprojektowany w pracy pięciostopniowy model doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych zakładający uzyskanie zatrudnienia w MSP został poddany ocenie. Na każdym z 5 etapów ocenę przeprowadzała grupa 39 ekspertów, którymi byli specjaliści z różnych dziedzin, takich jak: psychologia (3 osoby), doradztwo zawodowe (5 osób), specjalistyczne zawody (14 osób), języki obce (6 osób), informatyka i komputery (2 osoby) oraz przedstawiciele lokalnych MSP (9 osób). Ocena była dokonywana na podstawie sprawozdań merytorycznych oraz kwestionariuszy ankiet ewaluacyjnych.

Uzyskano następujące spostrzeżenia i wnioski z wdrożenia modelu:

- struktura modelu uwzględnia ogólne i specyficzne potrzeby edukacyjne osób niepełnosprawnych;
- etap wstępny wraz z identyfikacją indywidualnej ścieżki zawodowej i psychologicznej spowodowały, że osoby szkolone nie były zaskoczone i postawione w sytuacji stresogennej, co pozytywnie wpłynęło na kontynuowanie nauki;
- etap dochodzenia do nowych kwalifikacji był poddany praktycznej weryfikacji najpierw na warsztatach zawodowych, a później na konkretnych stanowiskach pracy w MSP w trakcie odbywania staży;
- prawidłowe wykonywanie powierzonych zadań w obrębie stanowiska pracy umacniało wiarę szkolonych osób we własne możliwości, a w wielu przypadkach efektem było zatrudnienie w MSP.

Efekt wdrożenia modelu było uzyskanie zatrudnienia w MSP przez większą część osób, w tym rozwój ich kwalifikacji zawodowych, zmniejszenie obaw pracodawcy odnośnie do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz zwiększanie aktywności zawodowej tych osób poprzez stworzenie im warunków do włączania się zawodowego. Model ten przyczynił się również do przelamywania społecznych stereotypów i barier, przez które osoby niepełnosprawne są postrzegane, jako niezdolne do wykonywania żadnej pracy. Ilustruje to przykładowa wypowiedź jednego z przedsiębiorców o właśnie zatrudnionej osobie niepełnosprawnej: jest osobą sumienną i skrupulatną, a przy tym chętną do pracy i otwartą na nowe możliwości zawodowe. Jeden z ekspertów stwierdził: „Myślę, że prawie wszystkie osoby są w stanie, w wysokim stopniu, stawić czoła wyzwaniom zawodowym. Osoby niepełnosprawne z kolei wskazywały, że: wsparcie, które zostało nam zaproponowane było bardzo przemyślane. Pomogło przezwyciężyć wewnętrzne opory i nieśmiałość poprzez praktykę zawodową i naukę nowych umiejętności. Osoby te dostrzegły też,

że: niezwykle cennym doświadczeniem był kontakt z wieloma specjalistami z różnych dziedzin, co pozytywnie wpłynęło na zrozumienie wielu nurtujących kwestii związanych z pracą oraz gdyby nie tak różnorodne formy pomocy, nauki i praktyki, nie byłbym przygotowany na bezpośredni kontakt z pracodawcą, a tym samym nie otrzymałbym zatrudnienia”.

Podsumowanie

Wyniki badań mogą służyć podejmowaniu przez kadre zarządzającą oraz właścicieli MSP długofalowych decyzji w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Czynnikiem przemawiającym za ich zatrudnieniem jest fakt, że to lojalni i zmotywowani pracownicy, którzy nie podejmują szybko decyzji o zmianie pracy. Dla MSP zatrudnienie osób niepełnosprawnych to także możliwość uzyskania dofinansowania z budżetu państwa, między innymi na dofinansowanie wynagrodzeń, szkoleń oraz utworzenie stanowiska pracy dla tych osób. Otrzymane wyniki ilościowych i jakościowych badań empirycznych mogą posłużyć do niwelacji uprzedzeń i ograniczeń ze strony MSP, dotyczących włączania osób niepełnosprawnych do procesu podnoszenia konkurencyjności firmy.

Dla MSP zatrudnienie osób niepełnosprawnych to także szansa na poprawę własnego wizerunku dzięki realizacji inicjatyw z zakresu społecznej odpowiedzialności i etyki biznesu (Burton i Goldsby, 2009). Działania te wspierają rozwiązywanie ważnych problemów gospodarczych i społecznych, takich jak: walka z dyskryminacją w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, rozwiązywanie problemów bezrobocia, odchodzenie od segregacyjnych metod uczestnictwa społecznego, przełamywanie negatywnych stereotypów wynikających z braku wiedzy i lęku. Wyniki (ilościowych) badań empirycznych przeprowadzonych wśród MSP wykazały, że mimo iż poziom wiedzy na temat niepełnosprawności jest ogólny i niepełny (między innymi w wyniku niedostatecznej ilości inicjatyw informacyjnych, które jednocześnie promują pracę osób niepełnosprawnych), to jednak kadra zarządzająca MSP dostrzega potencjał, który oferuje ta grupa zawodowa. Menedżerowie cenią u osób niepełnosprawnych takie cechy, jak: uczciwość, lojalność, doświadczenie zawodowe, a także zaangażowanie w wykonywaną pracę. Preferują oni osoby o konkretnych kwalifikacjach zawodowych, jak na przykład pracownik budowlany, informatyk, programista, pracownik obsługi klienta czy pracownik kadr i księgowości. Do najważniejszych propozycji ofert szkoleniowych dla osób niepełnosprawnych MSP najczęściej zaliczają: kursy komputerowe z obsługą Internetu, podstawy księgowości i obsługa kadr wraz z obsługą programów komputerowych.

Z ilościowych badań empirycznych przeprowadzonych wśród osób niepełnosprawnych wynika, że niemal 10% osób nie posiada żadnych źródeł dochodów. Praca wpływa korzystnie na samopoczucie oraz wiarę w możliwość odzyskania samodzielności. Osoby niepełnosprawne, poszukując pracy, korzystają głównie z pośrednictwa powiatowych urzędów pracy. Są gotowe podjąć ją nawet za kwotę minimalnego wynagrodzenia, gdyż od 1 stycznia 2012 roku podwyższono próg zawieszający rentę socjalną. Wśród swoich potrzeb zawodowych osoby niepełnosprawne wymieniają między innymi: przystosowane do ich potrzeb miejsce pracy, otrzymanie dofinansowania na dojazd do pracy oraz zapewnienie możliwości podnoszenia własnych kwalifikacji. Preferencje zawodowe osób niepełnosprawnych dotyczą głównie pracy biurowej, ponieważ posiadają one zwykle adekwatne doświadczenie zawodowe i kwalifikacje. Wydaje się, że branża oferująca największe i najbardziej atrakcyjne możliwości zatrudnieniowe dla tych osób i jednocześnie ciesząca się ich uznaniem to sektor HoReCa (Hotel Restaurant Catering).

Na skutek zmian regulacji prawnych po 1 lipca 2012 roku liczba zakładów pracy chronionej ulega zmniejszeniu¹. Ponadto, globalne zmiany powodują pojawianie się nowych form niepełnosprawności spowodowanych, na przykład uzależnieniem od gier komputerowych i Internetu, jako wirtualnej rzeczywistości, zażywaniem narkotyków, psychicznymi problemami społeczeństwa związanymi z pędem za pieniądzem, ze stresem czy presją otoczenia. Skutkiem tego jest coraz liczniejsza grupa osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, które chcą wejść na rynek pracy. Należy zatem wdrażać nowoczesne podejścia do procesu doskonalenia zawodowego tych osób w celu dopasowania ich kwalifikacji do konkretnych potrzeb MSP, przy jednoczesnym wsparciu podmiotów projektujących programy doskonalenia zawodowego i szkoleń oraz instytucji rynku pracy. Możliwym do wykorzystania rozwiązaniem jest przedstawiony model doskonalenia zawodowego osób niepełnosprawnych, dostosowany do potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw, który może stanowić również narzędzie wspierające wzrost ich konkurencyjności.

Potencjał osób niepełnosprawnych w kontekście zapotrzebowania MSP na wykwalifikowaną kadrę jest zjawiskiem wielowymiarowym i może być badany pod różnymi kątami. Interesująca byłaby analiza ścieżki karier osób niepełnosprawnych, które ukończyły konkretne szkoły zawodowe czy studia wyższe.

¹ Najważniejsze zmiany to utrata zwolnień podatkowych w zakresie podatku rolnego, leśnego, od nieruchomości i czynności cywilnoprawnych, zaprzestanie dofinansowania do pensji pracujących emerytów ze stopniem niepełnosprawności, zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych do 40% oraz ograniczenie prawa do udzielania kontrahentom ulg w opłatach na PFRON.

Można również pogłębić badania w zakresie poszczególnych schorzeń i rodzajów niepełnosprawności oraz opracować specjalnie dedykowane programy szkoleniowe (Windley i Chapman, 2010). Przykładowo, osoby autystyczne mogą wykonywać projekty IT, takie jak opracowania graficzne czy modelowanie sieci komputerowych. Natomiast w sektorze HoReCa osoby niedosłyszące lub głuchonieme z powodzeniem wykonują prace, takie jak: sprzątanie, obsługa techniczna lokalu, pomoc w kuchni hotelowej, przyjmowanie zleceń do gastronomii.

W dalszych badaniach można również zwrócić uwagę na proces szkoleniowy obejmujący naukę świadczenia pracy przez osoby niepełnosprawne dla innych osób niepełnosprawnych, na przykład *coaching* na stanowisku pracy.

Literatura

1. Aquinis H., Kraiger K. (2009), *Benefits of Training and Development for Individuals and Teams*, Organisations and Society. Annual Review of Psychology 60, s. 451-474
2. Barnes C., Mercer G. (2005), *Disability, Work and Welfare: Challenging the Social Exclusion of Disabled People*, Work, Employment and Society 19 (3), s. 527-545
3. Burton B. K., Goldsby M. G. (2009), *The Moral Floor: A Philosophical Examination of the Connection Between Ethics and Business*, Journal of Business Ethic 91, s. 145-154
4. Hashi I., Krasniqi B. A. (2011), *Entrepreneurship and SME Growth: Evidence from Advanced and Laggard Transition Economies*, International Journal of Entrepreneurial Behaviour Research 17 (5), s. 456-487
5. Newton R., Ormerod M., Thomas P. (2007), *Disabled People's Experiences in the Workplace Environment in England*, Equal Opportunities International 26 (6), s. 610-623
6. O'Mahony M., Robinson C., Vecchi M. (2008), *Impact of ICT on the Demand for Skilled Labour: A Cross-country Comparison*, Labour Economics 15 (6), s. 1435-1450
7. Windley D., Chapman M. (2010), *Support workers within learning/intellectual disability services perception of their role, training and support needs*, British Journal of Learning Disabilities 38 (4), s. 310-318

People with disabilities professional development in the context of qualified personnel need in small and medium enterprises

Abstract

Paper relates to people with disabilities professional development in the context of qualified personnel need in small and medium enterprises. Quantitative empirical research among people with disabilities and among small and medium enterprises were presented. Original model of people with disabilities professional development (which was verified and applied) was shown. In summing up conclusions and further research directions were given.

Keywords

small and medium enterprises, people with disabilities employment, professional development