



# Aktywizuj(My)

Ogólnopolskie badanie potencjału  
organizacji pozarządowych w obszarze  
aktywizacji zawodowej osób  
z niepełnosprawnościami





**Aktywizuj(My)**

---

Ogólnopolskie badanie potencjału organizacji pozarządowych  
w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami

**REALIZATOR:**

Fundacja Aktywizacja

**KIEROWNICZKA BADANIA:**

dr Sylwia Daniłowska

**ZESPÓŁ BADAWCZY:**

dr Sylwia Daniłowska, mgr Agata Gawska,  
mgr Emilia Olejnik-Malinowska, dr Aleksandra Tatko

**REDAKCJA MERYTORYCZNA:**

dr Sylwia Daniłowska

**OPRACOWANIE GRAFICZNE:**

 RZECZYOBRAZKOWE

ISBN 978-83-64734-18-2



# Aktywizuj(My)

---



**Ogólnopolskie badanie potencjału  
organizacji pozarządowych w obszarze  
aktywizacji zawodowej osób  
z niepełnosprawnościami**

Opracowanie: mgr Agata Gawska, dr Sylwia Daniłowska,  
dr Aleksandra Tatko

Warszawa, luty 2023 r.

# Spis treści



<b>1.</b>	<b>Wstęp</b>	<b>7</b>
<b>2.</b>	<b>Metodologia badania</b>	<b>15</b>
	Cel i kluczowe pytania badawcze	16
	Metody i techniki badawcze	17
	Dobór próby	18
	Badane organizacje pozarządowe	18
	Okres działania organizacji	18
	Siedziba organizacji	19
	Zasięg działania	19
	Uprawnienia organizacji wynikające ze wpisów do rejestrów	19
<b>3.</b>	<b>Potencjał organizacji pozarządowych</b>	<b>23</b>
	Rodzaje usług świadczonych przez organizacje	24
	Standaryzacja usług w organizacjach	30
	Kluczowe zasoby w organizacjach	31
	Ludzie	31
	Inwestycja w zasoby ludzkie	33
	Warunki lokalowe	34
	Finansowanie działalności organizacji	34
	Koszty usług realizowanych przez organizacje	37
	Klientki i klienci organizacji	39
	Współpraca z pracodawcami	43
	Potrzeby organizacji	48
<b>4.</b>	<b>Samoocena organizacji</b>	<b>53</b>
	Samoocena organizacji: specyfika prowadzenia działalności	55
	Samoocena organizacji: zarządzanie jakością	56
	Samoocena organizacji: marketing	57

	Samooocena organizacji: finanse	57
	Samooocena organizacji: zarządzanie	58
	Samooocena organizacji: zatrudnienie	59
	Samooocena organizacji: infrastruktura	60
<b>5.</b>	<b>Współpraca z Publicznymi Służbami Zatrudnienia</b>	<b>63</b>
	Współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy (PUP)	65
	Współpraca z Wojewódzkimi Urzędami Pracy (WUP)	67
<b>6.</b>	<b>Współpraca międzysektorowa</b>	<b>69</b>
<b>7.</b>	<b>Działalność rzecznicza organizacji</b>	<b>77</b>
<b>8.</b>	<b>Miejsce i rola organizacji pozarządowych w Strategii na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami</b>	<b>81</b>
<b>9.</b>	<b>Wnioski</b>	<b>85</b>
	Działalność	86
	Stabilność finansowa	86
	Klientki i klienci z niepełnosprawnościami korzystający z usług organizacji pozarządowych	88
	Współpraca z pracodawcami	89
	Realizowane usługi	90
	Współpraca z Publicznymi Służbami Zatrudnienia	91
<b>10.</b>	<b>Rekomendacje</b>	<b>95</b>
	Organizacje pozarządowe	96
	Publiczne Służby Zatrudnienia	97
	Administracja rządowa i samorządowa	97
	Bibliografia	99
	Spis rysunków, wykresów i tabel	100
	Przypisy	103



Fundacja  
Aktywizacja

**Wstęp**

**1**

**Do czego jest nam potrzebne badanie potencjału organizacji pozarządowych działających w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami?**



Gdybyśmy mieli odpowiedzieć na to pytanie jednym zdaniem, wskazalibyśmy, że choć organizacje pozarządowe to podmioty, które najsukuteczniej docierają nawet do najbardziej oddalonych od rynku pracy osób z niepełnosprawnościami i efektywnie pomagają im w wejściu lub powrocie na ten rynek, to nadal są niedostrzegane na poziomie strategicznym jako ważni realizatorzy usług publicznych w systemie wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

Na potwierdzenie powyższego stwierdzenia posłużymy się kilkoma danymi i zapisami z aktualnych strategii i dokumentów programowych dotyczących zarówno organizacji, jak i osób z niepełnosprawnościami – odbiorców usług świadczonych przez podmioty trzeciego sektora.

**Na początek skupmy się na liczbie organizacji pozarządowych działających w obszarze aktywizacji zawodowej i zakresie ich działań.**



Na 95,2 tys. organizacji pozarządowych w Polsce jedynie 1,2% stanowią podmioty zajmujące się rynkiem pracy i aktywizacją zawodową (GUS, 2021). Podobne dane płyną z raportu Stowarzyszenia Klon/Jawor z 2022 r., zgodnie z którymi organizacje pozarządowe najczęściej działają w obszarze sportu, turystyki, rekreacji, hobby. Na drugim i trzecim miejscu znalazły się kultura i sztuka oraz edukacja i wychowanie. Łącznie w tych trzech obszarach pracuje prawie 70% wszystkich organizacji pozarządowych w Polsce. Rynek pracy i aktywizacja zawodowa stanowią przedmiot działań statutowych mniej niż 3% badanych organizacji pozarządowych (Gumkowska, Charycka, Bednarek 2022).

Na podstawie dostępnych danych dotyczących profilu grupy wspieranej przez te podmioty można szacować, że wprowadzaniem na rynek pracy osób z niepełnosprawnościami zajmuje się w Polsce około 90 organizacji pozarządowych, które zostały wytypowane do niniejszego badania (szerzej o tym w dalszej części raportu pt. „Dobór próby”).

Podmioty te wspierają osoby z niepełnosprawnościami, wykorzystując do tego następujące usługi rynku pracy: diagnoza i ocena predyspozycji i kompetencji zawodowych (96,8% pozytywnych wskazań), pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych (96,8%), doradztwo zawodowe (93,5%), a także indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe (93,5%) (Klimczuk, Siedlecki, Sadowska, Sydow).

W tym miejscu warto dodać, że NGO nie tylko wspierają osoby z niepełnosprawnościami w aktywizacji zawodowej, ale też same tworzą dla nich miejsca pracy w swoich organizacjach.

Z danych Systemu Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR) Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wynika, że 1070 organizacji pozarządowych korzystających z SODiR zatrudnia łącznie aż 6,5 tys. pracowniczek i pracowników z niepełnosprawnościami. Na uwagę zasługuje również struktura tej grupy zatrudnionych – 2910 (45%) to osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, 3120 (48%) z umiarkowanym oraz 433 (7%) z lekkim stopniem niepełnosprawności (SODiR 2021)<sup>1</sup>.

**Skala potrzeb osób z niepełnosprawnościami a systemowa odpowiedź na nie**



Według danych BAEL za II kwartał 2022 r. **liczba osób z niepełnosprawnościami biernych zawodowo** w wieku produkcyjnym – tj. w przedziale 18-59 lat dla kobiet i 18-64 lat dla mężczyzn – **osiąga niemal milion!**<sup>2</sup>.

Według danych BAEL **liczba bezrobotnych** w wieku produkcyjnym wśród osób z niepełnosprawnościami w II kwartale wynosiła **23 tys. osób**. W powiatowych urzędach pracy na dzień 31 grudnia 2021 r. natomiast zarejestrowanych było 71,1 tys. osób z niepełnosprawnościami, z czego **61 tys. to osoby bezrobotne** i 10,1 tys. poszukujące pracy. Na uwagę zasługują również dane pochodzące ze sprawozdania Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej za 2021 r. dotyczące struktury osób z niepełnosprawnościami rejestrujących się jako bezrobotne w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP). Według danych za 2021 r. **dominującą grupę zadeklarowanych jako bezrobotne wśród osób z niepełnosprawnościami stanowiły te z lekkim stopniem niepełnosprawności** – 36,3 tys. (59,6%), następnie ze stopniem umiarkowanym – 23,1% (37,9%) i na końcu ze znacznym stopniem niepełnosprawności – 1,6 tys. osób (2,6%)<sup>3</sup>.

**Na jakie wsparcie Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) i w jakiej skali mogą liczyć osoby z niepełnosprawnościami w Polsce?**



Do odpowiedzi na to pytanie wykorzystajmy dane MRiPS. Według sprawozdania MRiPS za 2021 r. wśród bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami:

- ok. 0,9 tys. osób rozpoczęło szkolenie. Stanowili oni 2,9% bezrobotnych, którzy w 2021 r. przystąpili do tej formy aktywizacji, ponad 0,8 tys. osób ukończyło szkolenie,
- 3,3 tys. osób rozpoczęło staż. Stanowili oni 3,4% bezrobotnych, którzy przystąpili do tej formy aktywizacji, a 2,8 tys. niepełnosprawnych bezrobotnych ukończyło staż (3,3% ogółu),



- 0,5 tys. osób skorzystało z poradnictwa grupowego (6,6% ogółu bezrobotnych biorących udział w tej formie aktywizacji),
- 0,6 tys. osób wykorzystało informacje grupowe (5,6% ogółu bezrobotnych biorących udział w tej formie aktywizacji),
- 7,9 tys. bezrobotnych osób z niepełnosprawnościami skorzystało z poradnictwa indywidualnego (5,3%),
- 0,4 tys. z badań testowych (3,6%)<sup>4</sup>.

Mimo tak niewielkiej skali udzielania wsparcia przez Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) w 2021 r. **ani jedna osoba bezrobotna nie została skierowana do agencji zatrudnienia oraz nie uczestniczyła w zlecaniu działań aktywizacyjnych**. Nie zawarto bowiem żadnych umów z agencjami zatrudnienia, a zlecenia działań aktywizacyjnych nie były realizowane, pomimo takich możliwości wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która jest podstawą działania PSZ w Polsce.

## Podsumowując...




Jak pokazują dane sprawozdawcze Powiatowych Urzędów Pracy, osoby z niepełnosprawnościami stanowią niewielki procent grupy zadeklarowanych bezrobotnych. Struktura osób z niepełnosprawnościami zarejestrowanych w PUP odbiega też istotnie od struktury osób z niepełnosprawnościami w ogóle – widać nadreprezentację osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Uwagę zwracają również dane dotyczące osób objętych formami wsparcia niezbędnymi do przygotowania bezrobotnych do wejścia na rynek pracy. Osoby z niepełnosprawnościami stanowią marginalną grupę korzystających z usług rynku pracy oferowanych przez PUP.

W efekcie tak prowadzonej polityki wsparcia wobec osób z niepełnosprawnościami **stanowią one znaczną część (bo 58,5%)** długotrwale bezrobotnych w rejestrach PUP (**NIK 2021**). Kontrole NIK wykazały uchybienia systemowe, które mają wpływ na niską skuteczność Powiatowych Urzędów Pracy w zakresie aktywizacji w szczególności tej grupy bezrobotnych. Brakowało spójnej polityki rynku pracy, która ułatwiałaby ich aktywizację. Działania skontrolowanych urzędów pracy sprowadzały się do bieżącego rejestrowania zgłaszających się osób w charakterze bezrobotnych czy proponowania usług rynku pracy.



Podsumowując, dane dotyczące bardzo dużej liczby osób z niepełnosprawnościami niepodjemujących prób aktywnego poszukiwania pracy w zestawieniu z niezwykle małą liczbą osób z niepełnosprawnościami korzystających ze wsparcia Powiatowych Urzędów Pracy należy wskazać, że system (w rozumieniu instytucji publicznych) nie jest w stanie samodzielnie efektywnie wspierać osób z niepełnosprawnościami w obszarze aktywizacji zawodowej.

  
**Jakie Polska jako państwo stawia sobie cele i jakie planuje działania w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami w najbliższych latach?**

Skoro mamy już pewien obraz tego, jaką ofertą wsparcia dysponują PZS i jaką obejmują osoby z niepełnosprawnościami, a także jakimi efektami interwencji mogą się pochwalić, warto w tym miejscu przedstawić najważniejsze kierunki działań, jakie Polska stawia sobie w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Według przyjętej w 2021 r. Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami głównym celem w odniesieniu do obszaru pracy osób z niepełnosprawnościami jest **podniesienie wskaźnika zatrudnienia do 40%**<sup>5</sup>. W Strategii ujęto udział organizacji pozarządowych w kilku planowanych działaniach. Przykładowo wskazano, że powstanie Narodowy Program Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych, a w jego wdrażanie będą zaangażowane agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy (PUP) oraz ochotnicze hufce pracy (OHP). NGO jako podmioty współpracujące zostały ujęte w działaniach dotyczących m.in. budowania modelu wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami, podnoszenia ich wiedzy niezbędnej do jak największego usamodzielnienia, wdrożenia zatrudnienia wspomaganego czy wsparcia zatrudnienia u pracodawcy.

Zaznaczenie w kilku miejscach roli NGO w omawianej Strategii może dawać nadzieję na zauważanie roli tych podmiotów, jaką odgrywają (mimo braku systemowego wsparcia) i jaką mogą odegrać w realizacji wyżej wskazanego celu. Trudno jednak przewidzieć kierunek działań, który ma być ostatecznym doprecyzowaniem Strategii, a ma się zawierać w Narodowym Planie Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych, który nadal, mimo tego, że Strategię przyjęto dwa lata temu, nie powstał.

Wątpliwości dotyczące tego, jaką rolę przewidziano w systemie wsparcia osób z niepełnosprawnościami dla organizacji pozarządowych narastają w ostatnim czasie

również w świetle ważnej „nakładki” dla systemu, jaką stanowią programy krajowe i regionalne współfinansowane ze środków Unii Europejskiej. Niedawno zatwierdzony Program Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS) w obszarze działań dotyczących rynku pracy osób z niepełnosprawnościami zakłada transfer środków na działania aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami niemal w całości do publicznych służb zatrudnienia<sup>6</sup>. Podobnie (acz z kilkoma wyjątkami) wygląda sytuacja w Funduszach Europejskich dla województw.

**...by niewidzialna  
praca organizacji  
pozarządowych stała się  
widzialną**



Mając na uwadze skalę wyzwań i potrzeb osób z niepełnosprawnościami w obszarze aktywizacji zawodowej, jesteśmy głęboko przekonani, że potencjał organizacji pozarządowych działających w tak trudnym i wymagającym obszarze społeczno-gospodarczym, jakim jest rynek pracy, powinien zostać systemowo dostrzeżony.

Mamy nadzieję, że zaprezentowane w niniejszym raporcie wyniki badania przeprowadzonego przez Fundację Aktywizacja wśród 36 organizacji pozarządowych z całej Polski w zestawieniu z danymi ujętymi we wstępie pokażą, że to ważny i potrzebny pierwszy krok w drodze do dostrzeżenia tej niewidzialnej pracy III sektora i możliwości, a nawet konieczności jej wykorzystania do realizacji działań zmierzających do realnej poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w Polsce.



---

**Potencjał organizacji  
pozarządowych  
działających w tak  
trudnym i wymagającym  
obszarze społeczno-  
-gospodarczym, jakim  
jest rynek pracy,  
powinien zostać  
systemowo dostrzeżony.**

---





# 2

## Metodologia badania

# Cel i kluczowe pytania badawcze



Główny cel badania stanowi **poznanie potencjału organizacji pozarządowych w działaniach podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.**

Wśród celów szczegółowych należy wymienić:

- Analizę usług wsparcia realizowanych przez organizacje pozarządowe w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami;
- Poznanie profilu klientek i klientów korzystających z usług wsparcia organizacji pozarządowych aktywnych w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami;
- Rozpoznanie zasobów organizacji pozarządowych działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami;
- Identyfikację trudności i możliwości organizacji pozarządowych działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

W badaniu sformułowano następujące pytania badawcze:

1. Jaki potencjał mają organizacje pozarządowe działające na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami?
2. Jaki jest profil organizacji pozarządowych pracujących w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami?
3. Jakie usługi aktywizacji zawodowej świadczą organizacje pozarządowe na rzecz osób z niepełnosprawnościami?
4. Jakie są główne wyzwania organizacji pozarządowych zajmujących się działaniami na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami?
5. Jakim potencjałem do świadczenia usług rynku pracy dysponują organizacje pozarządowe działające w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami?



# Metody i techniki badawcze



W badaniu posłużono się podejściem polegającym na wykorzystaniu metod mieszanych (z ang. *mix methods*) (Creswell, 2009). Zastosowanie metody ilościowej i jakościowej pozwoliło zgromadzić obszerny i wartościowy materiał badawczy na temat kondycji organizacji pozarządowych prowadzących działalność w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

W badaniu została użyta technika kwestionariusza ankiety internetowej (CAWI, podejście ilościowe). Celowo została ona rozdystrybuowana do tych podmiotów trzeciego sektora w całej Polsce, które na co dzień wspierają osoby z niepełnosprawnościami w znalezieniu pracy. Kwestionariusz ankiety podzielono na bloki tematyczne odpowiadające poszczególnym elementom składającym się na całościową charakterystykę organizacji pozarządowych.

Istotnym uzupełnieniem dla przeprowadzonego badania ilościowego była realizacja zogniskowanego wywiadu grupowego (ang. *focused group interview*). Miało ono na celu pogłębienie wiedzy z zakresu usług rynku pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Przeprowadzona dyskusja stanowiła istotny komponent wspierający analizę zgromadzonych na wcześniejszym etapie danych ilościowych (Lisek-Machalska, Daniłowicz 2007).

W wywiadzie grupowym udział wzięli przedstawiciele 5 organizacji pozarządowych. Do badania fokusowego zaproszono podmioty z całej Polski, o różnym stażu i zasięgu działalności prowadzonej na co dzień. W ten sposób możliwe było poznanie stanowiska organizacji o różnym potencjale i stopniu zaangażowania wobec procesu zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Zgromadzone informacje dostarczyły ważnego kontekstu dla zaznajomienia się z rzeczywistymi możliwościami trzeciego sektora w tym obszarze.

Trzecią technikę wykorzystaną w badaniu stanowiła analiza *desk research* (podejście jakościowe). Analiza opracowanych i zgromadzonych dotychczas danych na temat kondycji działalności organizacji pozarządowych w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji podmiotów działających na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnościami, pozwoliła zaobserwować zmiany, jakie na przestrzeni ostatnich lat zaszły w tym obszarze. Ponadto przedstawiony w ten sposób kontekst uwzględnił m.in. trudności i główne wyzwania, z jakimi mierzą się na co dzień organizacje pozarządowe w Polsce, a także wskazał specyfikę współpracy międzysektorowej, w tym z podmiotami publicznymi. *Desk research* umożliwił zestawienie tych danych z wynikami badania przeprowadzonego przez Fundację Aktywizacja.

# Dobór próby



Badaniem została objęta próba celowa, czyli dobrana na podstawie własnej wiedzy na temat tej populacji i założonych celach badania. Procedura doboru próby składała się z trzech etapów.

Pierwszym krokiem było wykorzystanie funkcjonującej bazy podmiotów zrzeszonych w Sieci Organizacji Rynku Pracy 2.0<sup>7</sup>.

Kolejny etap stanowiło uzupełnienie bazy o zidentyfikowane organizacje pozarządowe realizujące zadania z zakresu aktywizacji zawodowej niebędące w Sieci. Identyfikacja została wykonana przez zespół Fundacji Aktywizacja na bazie informacji ogólnodostępnych w zakresie działań prowadzonych w tym obszarze w poszczególnych regionach Polski.

Trzecim etapem była identyfikacja podmiotów pozarządowych wpisanych do Rejestru Agencji Zatrudnienia (KRAZ, stan na: październik 2022).

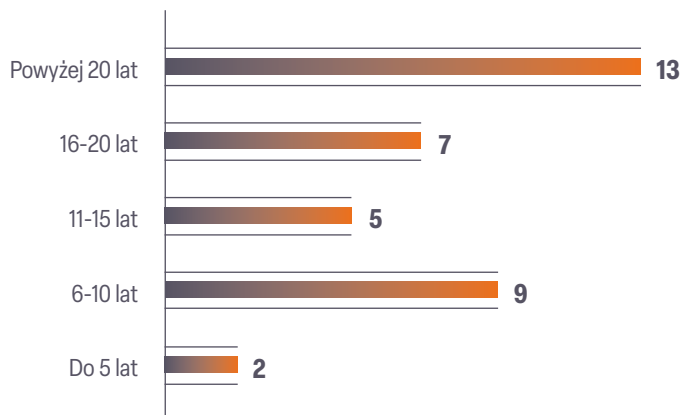
W ten sposób uzyskano zestawienie 95 podmiotów, do których skierowano zaproszenie do udziału w badaniu.

# Badane organizacje pozarządowe



## OKRES DZIAŁANIA ORGANIZACJI

Badane organizacje najczęściej działają ponad 20 lat (13), a najmniej (2) funkcjonują do 5 lat.



**WYKRES 1.** Okres działania organizacji (N=36)

Źródło: Opracowanie własne



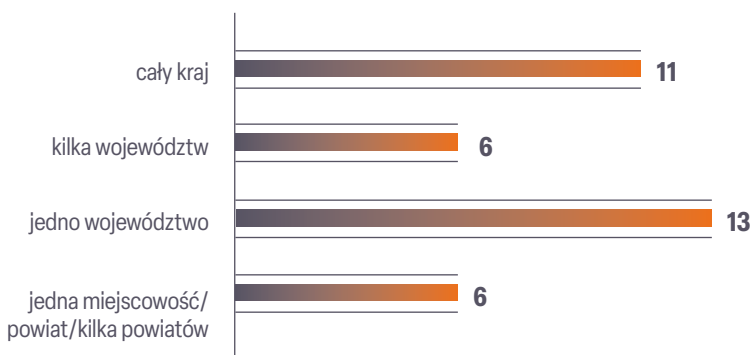
## SIEDZIBA ORGANIZACJI

Większość badanych organizacji ma siedzibę główną w miejscowości liczącej powyżej 500 tys. mieszkańców (16), jedna z nich – na terenach wiejskich.

Lokalizacja pod względem województwa, w jakim znajdują się siedziby główne podmiotów, pokazała, że najwięcej z tych biorących udział w badaniu pochodziło z województwa łódzkiego (7), mazowieckiego (6) i małopolskiego (6).

## ZASIĘG DZIAŁANIA

Badane organizacje pracują na terenie całego kraju. Najczęściej (13) wskazują, że prowadzą działania na obszarze jednego województwa.



**WYKRES 2.** Zasięg działania organizacji (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

Analizując czas działania organizacji, można zauważyć, że nie ma on wpływu na obszar, na jakim jest aktywny dany podmiot. Duży udział organizacji funkcjonujących ponad 20 lat uwidocznił się w obszarze działań na poziomie województwa (8 na 13 organizacji aktywnych ponad 20 lat).

## UPRAWNIENIA ORGANIZACJI WYNIKAJĄCE ZE WPISÓW DO REJESTRÓW

Większość badanych organizacji została wpisana do rejestru Agencji Zatrudnienia (KRAZ)<sup>8</sup> (19) oraz do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS) (19)<sup>9</sup>. Spośród badanych podmiotów 17 posiada status Organizacji Pożytku Publicznego (OPP)<sup>10</sup>.

Badane organizacje zostały wpisane także do innych rejestrów, które umożliwiają im prowadzenie określonych działań. Wśród nich są:

- rejestr organizatorów turnusów rehabilitacyjnych dla osób niepełnosprawnych,
- rejestr podmiotów wykonujących działalność leczniczą,
- rejestr przedsiębiorstw społecznych.



---

**Badane organizacje posiadają rozległą wiedzę na temat podejmowanych na co dzień przedsięwzięć i są przekonane o zadowoleniu z oferowanego wsparcia wśród swoich klientek i klientów z niepełnościami.**

---



---

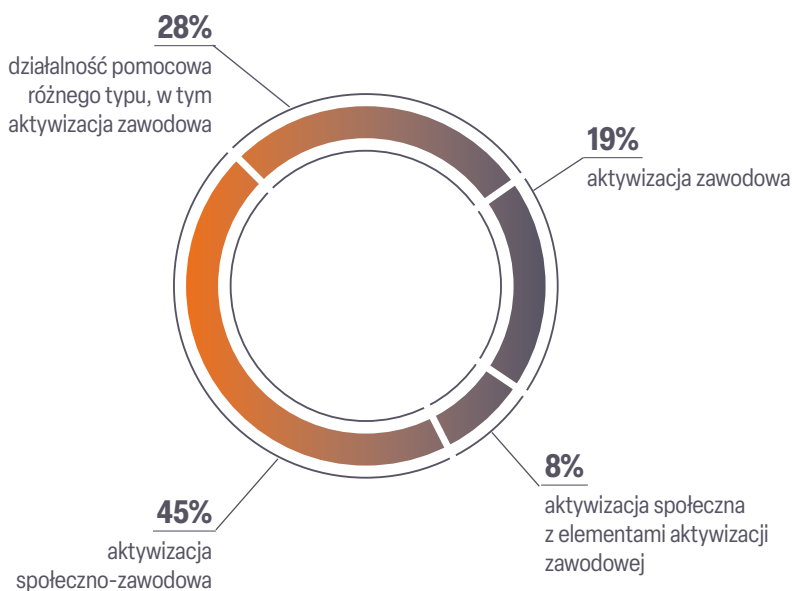
## **Potencjał organizacji pozarządowych**

**Organizacje realizują zróżnicowane usługi rynku pracy elastycznie dopasowywane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.**

## Rodzaje usług świadczonych przez organizacje



Głównym obszarem działalności badanych organizacji jest aktywizacja społeczno-zawodowa, na co wskazuje niemal połowa z nich (16). Podmioty, które działają przede wszystkim w obszarze aktywizacji zawodowej, stanowią 19% badanych podmiotów (7). Aż 28% organizacji (10) udziela pomocy różnego typu, a aktywizacja zawodowa jest jednym z elementów szerokiej działalności.



**WYKRES 3.** Główny obszar działalności organizacji (N=36)  
Źródło: Opracowanie własne

Uczestnicy wywiadu pogłębionego wskazali także, że trudno byłoby realizować tylko działania z obszaru aktywizacji zawodowej, gdyż jest ona nieodłącznym elementem szerszego procesu aktywizacji i w wielu przypadkach pozostaje komplementarna wobec prac związanych z aktywizacją społeczną:



„Ciężko jest działać w obszarze zawodowym, jeśli nie zrobiło się czegoś wcześniej w obszarze społecznym. Musielibyśmy mieć bardzo dobrze przygotowaną osobę, albo musimy ją przygotować w zakresie funkcjonowania społecznego”.

Według rozmówców trudno wytyczyć wyraźną granicę pomiędzy aktywizacją zawodową a społeczną, ponieważ są to działania, które się ze sobą ściśle łączą. „Sama aktywizacja zawodowa jest szerokim pojęciem, bo pierwsze skojarzenie to pośrednictwo pracy. Natomiast oprócz tego pośrednictwa jest szereg czynności, które poprzedzają to zatrudnienie i poszukiwanie ofert pracy dla osób z niepełnosprawnościami”. Spośród wskazanych w badaniu podstawowych usług rynku pracy znalazły się:

- pośrednictwo pracy na terenie Polski,
- pośrednictwo do pracy za granicą,
- doradztwo zawodowe,
- działalność szkoleniowa,
- zatrudnienie wspomagane/trener pracy,
- doradztwo dla pracodawców,
- szkolenia dla pracodawców.

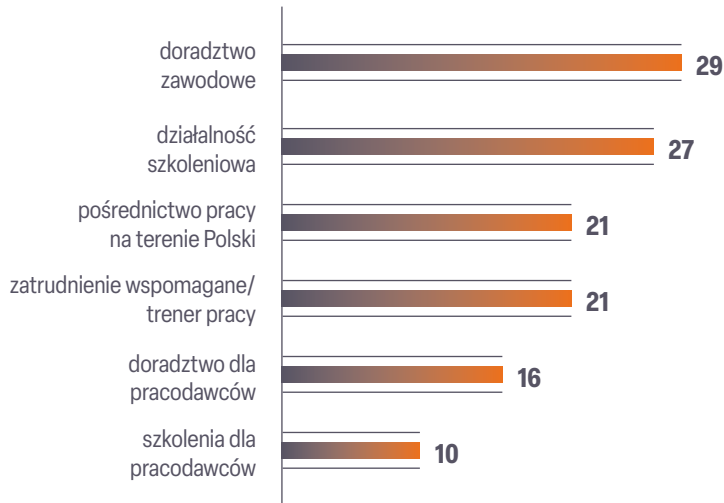
Badane organizacje wskazując, jakie usługi świadczą w obszarze aktywizacji zawodowej, najczęściej wymieniały: doradztwo zawodowe (29), działalność szkoleniową (27), pośrednictwo pracy (21) oraz zatrudnienie wspomagane (21). Doradztwem dla pracodawców zajmuje się 16 podmiotów, a szkoleniami dla nich 10. W badaniu przeprowadzonym w 2013 roku jedną z najpopularniejszych usług świadczonych przez organizacje było doradztwo zawodowe. Wśród innych znalazły się: organizacja staży zawodowych, prowadzenie Zakładów Aktywizacji Zawodowej (ZAZ) czy szkoleń/audytów w zakresie dostępności. Żadna z badanych organizacji nie oferuje pośrednictwa pracy za granicą.

We wskazywanym wyżej analogicznym badaniu potencjału organizacji pozarządowych w 2013 r. tylko 1 na 31 badanych podmiotów świadczyło usługi pośrednictwa do pracy za granicą. W tej samej publikacji rozszerzenie działań poza granice Polski stanowiło jedną z rekomendacji dotyczącej kierunków rozwoju działań organizacji.

Dane z raportu o agencjach zatrudnienia w 2021 roku<sup>11</sup> pokazują, że do pracy za granicą kierowało 1268 agencji, podczas gdy w 2013 r. było to 1138 agencji. Liczba osób skierowanych do pracy za granicą w 2021 r. wyniosła 152510, a w 2013 r. 110799. Należy uznać, że zarówno liczba agencji świadczących taką usługę, jak i liczba osób kierowanych na przestrzeni tych lat jest podobna. W świetle dostępnych danych nie można wyodrębnić informacji, ile spośród agencji będących podmiotami trzeciego sektora świadczy takie usługi.

**WYKRES 4.** Najczęściej realizowane przez organizacje usługi rynku pracy (N=36)

Źródło: Opracowanie własne



Osoby uczestniczące w zogniskowanym wywiadzie grupowym zwracały uwagę na to, że często warunki konkursowe narzucają konkretne formy wsparcia, nawet jeśli nie są one adekwatne do potrzeb danej grupy. „Mieliśmy takie niecodzienne formy wsparcia, dlatego, że warunki konkursowe to narzucały (...) np. zatrudnienie subsydiowane (...) To było bardzo trudne w obsłudze i wymagało dużego zaangażowania ze strony pracodawcy, mnóstwo formalności (...) zrealizowaliśmy (tę formę wsparcia) i niestety zatrudnienia nie były trwałe”.

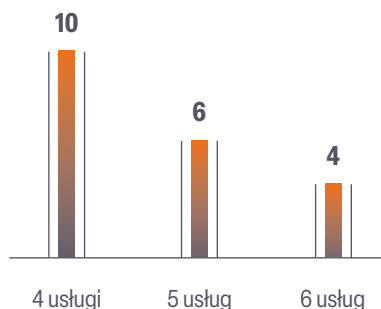
Wyraźnie podkreślono też, że najważniejszym założeniem procesu aktywizacji zawodowej jest realna możliwość zapewnienia indywidualizacji wsparcia i brak obligatoryjnego charakteru objęcia każdą formą pomocy wszystkich uczestniczek i uczestników danego projektu:

„Najważniejsze jest traktowanie form wsparcia, jakie mamy do dyspozycji, jako zbiór, z którego wyciągamy w zależności od potrzeb osoby”.

Spośród wskazanych w badaniu ankietowym podstawowych usług rynku pracy najwięcej organizacji (10) realizuje 4 z nich. Ponadto 5 organizacji świadczy 5 rodzajów usług z katalogu, a 6 usług oferują 4 organizacje. Żadna z badanych organizacji nie realizuje wszystkich 10 wskazanych usług.

**WYKRES 5.** Największa liczba podstawowych usług rynku pracy świadczonych przez organizacje (N=36)

Źródło: Opracowanie własne





Szczegółowa analiza usług realizowanych obecnie przez badane podmioty pozwala wysnuć wniosek, że najwięcej organizacji świadczy usługę diagnozy i oceny predyspozycji oraz kompetencji zawodowych (15), a także doradztwo zawodowe indywidualne (14).

Usługa	Liczba organizacji realizujących usługę
Diagnoza i ocena predyspozycji i kompetencji zawodowych (IPD)	15
Doradztwo zawodowe indywidualne	14
Grupowe warsztaty psychospołeczne	12
Wsparcie psychologa lub psychoterapeuty indywidualne	15
Doradztwo prawne indywidualne	11
Grupowe warsztaty doradztwa zawodowego	10
Pośrednictwo pracy indywidualne	10
Udostępnianie ofert pracy	10
Staże u pracodawcy	10
Praktyki u pracodawcy	10

**TABELA 1.** Najczęściej realizowane usługi przez organizacje (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

Do usług najrzadziej świadczonych przez badane podmioty zaliczają się:

- grupowe warsztaty prawne (obecnie realizuje 1 NGO),
- giełdy/targi pracy (obecnie realizują 3 NGO),
- szkolenia e-learningowe (obecnie realizują 3 NGO),
- wsparcie o charakterze finansowym – dodatki motywacyjne dla osób, które znalazły zatrudnienie, mające na celu wsparcie w wejściu i utrzymaniu na rynku pracy w pierwszym okresie zatrudnienia (obecnie realizują 3 NGO).

W wywiadzie grupowym uczestniczki i uczestnicy wskazali, że poza działaniami z obszaru aktywizacji zawodowej organizacje realizują takie formy wsparcia jak:

- mieszkania wspomagane,
- asystentura,

- rehabilitacja,
- opieka medyczna,
- działania z obszaru dostępności kierowane do administracji publicznej, organizacji pozarządowych, uczelni,
- wsparcie tłumaczy języka migowego dla osób głuchych,
- próbki pracy,
- działania na rzecz obywaterek i obywateli z niepełnosprawnościami z Ukrainy.

Wskazano także, że formy wsparcia wynikają z bieżących potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Jako przykład podano aktualne działania realizowane dla osób z Ukrainy. „Jeśli widzimy potrzebę, tak np. jak stało się z dziećmi z niepełnosprawnościami, które przyjechały do nas wraz z rodzicami uchodźcami, powodem rozpoczęcia działań była potrzeba tych dzieci (...), dopiero później było szukanie środków na to”.

Rozmówcy wskazali, że organizacje zawsze wychodzą naprzeciw zapotrzebowaniu osób z niepełnosprawnościami:

„Tych działań jest naprawdę dużo, nie zamykamy się na samych odbiorców (osoby z niepełnosprawnościami). Prowadzimy projekty na szerszą skalę, np. w zakresie dostępności. (...) Nie ma tak naprawdę obszaru, w którym byśmy się ograniczali – jeżeli jest potrzeba, to wychodzimy jej naprzeciw”.

Na pytanie o to, które z usług według badanych są najważniejsze, wskazano:

- diagnozę i ocenę predyspozycji i kompetencji zawodowych (IPD),
- doradztwo zawodowe indywidualne,
- wsparcie psychologiczne lub psychoterapeutyczne indywidualne,
- pośrednictwo pracy indywidualne,
- szkolenia zawodowe indywidualne,
- staże u pracodawcy,
- praktyki u pracodawcy,
- zatrudnienie wspomaganie/ trenera pracy.

Osoby uczestniczące w wywiadzie grupowym zwracały uwagę na widoczną potrzebę wzmocnienia wsparcia psychologicznego.

W odniesieniu do podstawowych usług rynku pracy szczególną uwagę zwrócono na nieuzasadnione potrzebami wspieranej grupy nacisk ze strony części grantodawców, by wysyłać na staże jak największą grupę osób:

„Staż są dobre dla osób, które nie mają doświadczenia i dopiero wchodzi na rynek pracy. Natomiast osoby, które posiadają już doświadczenie, wiedzą, czego chcą, to potrzebują wsparcia w pewnym zakresie aktywizacji zawodowej, oczekują konkretnych ofert pracy i wprowadzenia faktycznie do życia zawodowego”.

Również w odniesieniu do szkoleń podkreślono, że jest to forma wsparcia nie dla wszystkich: „Do tej grupy osób, która nie potrafi samodzielnie znaleźć miejsca zatrudnienia, szkolenia nie są trafione, one dają złudzenie nabycia jakiejś kwalifikacji, ale to się nie przekłada na to, żeby zwiększały się ich szanse na rynku pracy”.

Według badania ankietowego najmniej istotną formą działań są: giełdy/targi pracy, doradztwo indywidualne i grupowe w zakresie zakładania działalności gospodarczej oraz szkolenia e-learningowe.

Część organizacji, jak wynika z wywiadu grupowego, realizuje swoje zadania w niezmiennej formie od lat, uznając ich skuteczność i brak konieczności wprowadzania istotnych zmian:

„Jako stowarzyszenie od lat konsekwentnie pracujemy w modelu 5 kroków, nic nie modyfikowaliśmy oprócz wprowadzenia kilka lat temu doradcy zawodowego do zatrudnienia wspomaganego”.

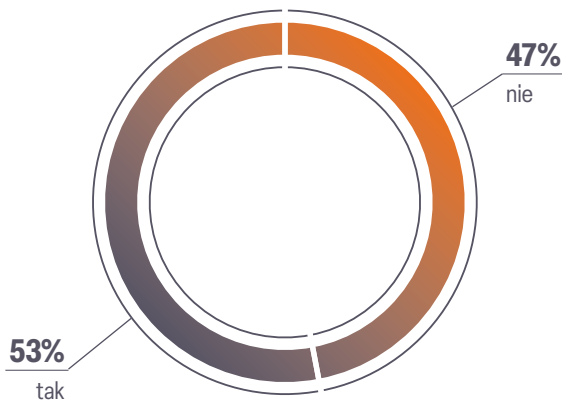
# Standaryzacja usług w organizacjach



Ponad połowa organizacji (19) posiada standardy swoich usług.

**WYKRES 6.** Posiadanie standardów usług/ oferowanych działań (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

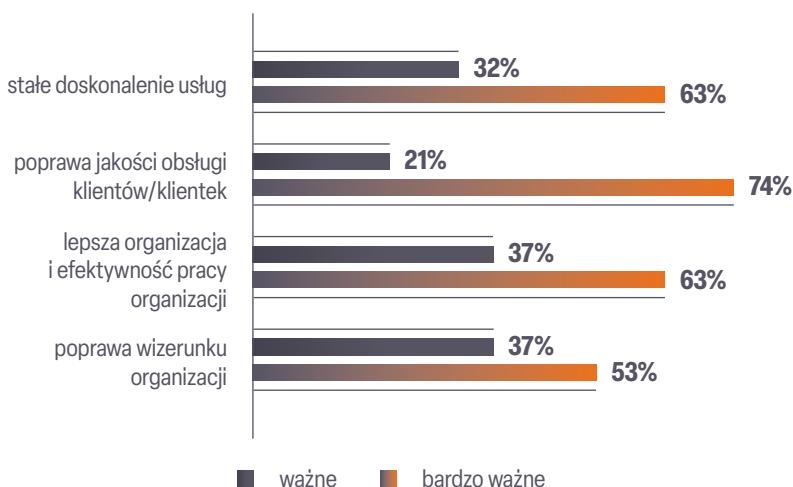


Standaryzacja usług jest domeną organizacji działających ponad 5 lat. Podmioty funkcjonujące krócej nie miały standardów swoich usług. Ich wypracowywanie jest wyróżnikiem organizacji dojrzałych, działających 11-15 lat (80% z nich posiada standardy) oraz tych ze stażem powyżej 20 lat (62%).

Według podmiotów, które mają standardy, ich wdrożenie pozwala przede wszystkim na poprawę jakości obsługi klientek i klientów – uważa tak ponad połowa organizacji. Kolejnym bardzo ważnym elementem jest lepsza organizacja i efektywność pracy organizacji oraz stałe doskonalenie usług i poprawa wizerunku organizacji.

**WYKRES 7.** Korzyści ze standaryzacji działań (N=36)

Źródło: Opracowanie własne



Korzyści ze standaryzacji są postrzegane przez organizacje uczestniczące w obecnym badaniu podobnie jak w tym przeprowadzonym w 2013 roku, gdzie stałe doskonalenie usług było w opinii NGO podstawową zaletą posiadania standardów.

## Kluczowe zasoby w organizacjach



**Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w organizacjach wynosi 27% ogólnej liczby osób pracujących na podstawie umowy o pracę.**

### LUDZIE

Badane organizacje zatrudniają pracowników zarówno na etat, jak i na umowy zlecenia.

	ogółem		w tym osoby z niepełnosprawnościami		udział osób z niepełnosprawnościami w danej grupie
	ŚREDNIA	SUMA	ŚREDNIA	SUMA	
Osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę	43	1553	12	414	27%
Osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenie	35	1266	3	111	9%
Wolontariuszki i wolontariusze	23	844	5	163	19%
Osoby współpracujące, np. własna działalność gospodarcza, umowy o dzieło	7	238	1	26	11%

**TABELA 2.** Liczba osób zatrudnionych i współpracujących w badanych organizacjach

Przedstawione dane pokazują, że organizacje bazują głównie na osobach zatrudnionych na umowach o pracę, przy czym udział pracujących na umowach zlecenia jest również bardzo duży – stanowi (w odniesieniu do osób wykonujących swoje obowiązki na podstawie

umowy o pracę i zlecenie) 45% ogółu osób zatrudnionych w organizacji. Dwie z badanych organizacji w ogóle nie zatrudniają na podstawie umowy o pracę.

Organizacje często korzystają z pracy wolontariuszy i wolontariuszek, o czym świadczy ich wysoki 30% udział (w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na umowy o pracę i zlecenie).

Osoby z niepełnosprawnościami przyjęte do pracy w badanych organizacjach pozarządowych stanowią średnio około 27% kadry. Dla porównania w administracji publicznej końcem 2019 r. osoby z niepełnosprawnościami obejmowały jedynie 4,8% ogółu zatrudnionych<sup>12</sup>.

Pełna zgodność wśród uczestniczek i uczestników wywiadu pogłębionego dotyczyła istotnego wpływu braku stabilności finansowej na zarządzanie kadrą:

„Jeżeli nie mamy projektów, z których realizujemy naszą działalność, to nie jesteśmy w stanie zatrzymać ludzi, którzy już są specjalistami, którzy weszli do organizacji i np. pracują wiele lat – są ekspertami. Ogranicza to nasze działania na przyszłość”.

Podkreślano także, że organizacje przez brak stabilizacji tracą dobrze przygotowaną kadrę: „Mamy kadrę kilka lat, kształcimy ją, zdobywa doświadczenie, po czym kończy się projekt, odchodzi, i potem jak przyciągnąć z powrotem?”

Zwrócono także uwagę na trudności związane z oczekiwaniami finansowymi osób starających się o pracę i już zatrudnionych:

„Pensje minimalne rosną, jednocześnie wzrastają też oczekiwania pracowników, którzy są przecież ekspertami, którym trzeba godnie zapłacić (...), to jest nasza największa bolączka”.

Podkreślono również drastyczne różnice w stawkach oferowanych przez NGO i tych obowiązujących na rynku pracy na stanowiskach zbliżonych do tych funkcjonujących w NGO:

„Po prostu nie jesteśmy tak konkurencyjni jak inne branże i często ludzie rezygnują (...), np. pedagodzy czy psychologowie idą do biznesu, bo tam zatrudnienie jest stabilniejsze, są większe profity i nie trzeba się martwić co dwa lata, czy dalej będę mieć pracę. To jest jednak kluczowe”. Odniesiono się także do wysokiego wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w badanych organizacjach: „Jeśli my pomagamy osobom z niepełnosprawnościami podjąć pracę, to dlaczego sami nie mamy być otwarci na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnościami?” Rozmówcy podkreślali także, że osoby z niepełnosprawnościami zatrudnione w organizacjach pracują na różnych stanowiskach, także tych specjalistycznych. W decyzjach zatrudnieniowych NGO nie kierują się stopniem czy rodzajem niepełnosprawności, ale kompetencjami i umiejętnościami potrebnymi w organizacji:

„Jeśli jest osoba, która spełnia kwalifikacje i jej oczekiwania odpowiadają temu, co oferujemy, to niepełnosprawność nie ma znaczenia. W moim zespole (...) mieliśmy psychologa, doradcę zawodowego z niepełnosprawnością”. Zwrócono także uwagę na misję organizacji oraz to, kto stoi za jej powołaniem, co wpływa na to, że w organizacjach pracują osoby z niepełnosprawnościami „Dla nas jako organizacji działającej na rzecz osób z niepełnosprawnościami zatrudnianie przedstawicieli i przedstawicielek tej grupy jest naturalne”.

## INWESTYCJA W ZASOBY LUDZKIE

### Organizacje wysoko oceniają swoją kadrę i podejmują działania podnoszące jej kompetencje i wiedzę.

Zdecydowana większość badanych organizacji (32) inwestuje w swój zespół, oferując pracownikom i pracownikom możliwość podnoszenia kompetencji zawodowych.

Najwięcej organizacji przygotowuje szkolenia z zakresu metod pracy z klientką i klientem (12 NGO). Jednocześnie duża liczba NGO korzy-

**WYKRES 8.** Oferowanie pracownikom i pracownikom możliwości podnoszenia swoich kompetencji zawodowych (N=35)

Źródło: Opracowanie własne



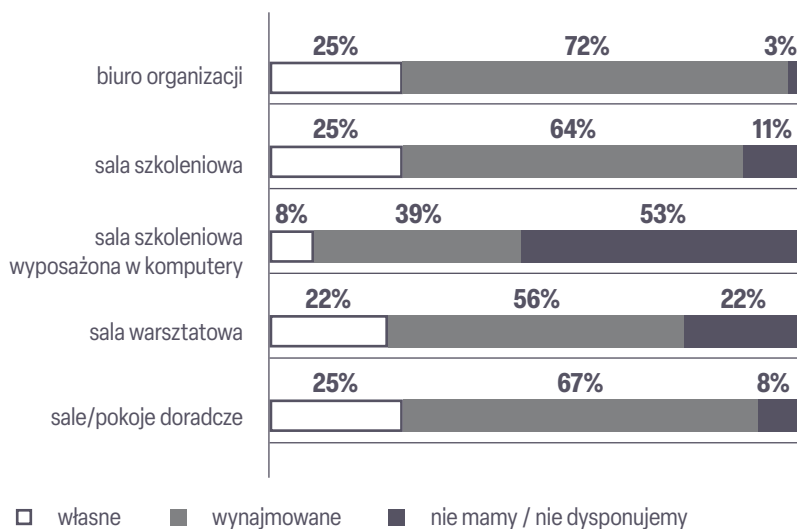
sta z bezpłatnych szkoleń w tym zakresie (13) lub pozyskuje środki zewnętrzne na ich sfinansowanie (6).

Wśród bezpłatnych szkoleń realizowanych przez inne organizacje, firmy lub urzędy, z których korzystają podmioty, najczęściej znalazły się te dotyczące zarządzania organizacją, finansami i rozliczaniem projektów.

Wśród szkoleń, z których organizacje chciałyby skorzystać, ale nie są w stanie ich sfinansować, wskazywano te dotyczące PR-u czy mediów społecznościowych.

## WARUNKI LOKALOWE

Badane organizacje w większości nie mają własnego biura, korzystają z lokali wynajmowanych (26). Analogiczna sytuacja dotyczy sal szkoleniowych, warsztatowych czy pokoi doradczych.



**WYKRES 9.** Zasoby lokalowe, jakimi dysponują organizacje (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

## Finansowanie działalności organizacji



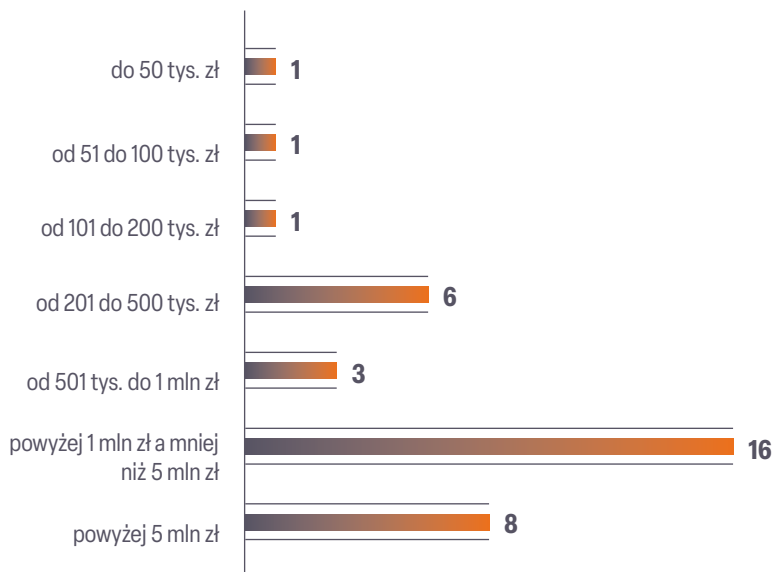
Roczne przychody większości badanych organizacji mieściły się w przedziale 1 mln-5 mln zł – wskazuje tak niemal połowa badanych (44%). Kolejną grupę stanowią podmioty, których przychody wynoszą powyżej 5 mln zł (8) oraz 201-500 tys. zł.

Organizacje, które dysponują największym budżetem, jednocześnie wspierają najliczniejszą grupę osób z niepełnosprawnościami. W przypadku podmiotów zarządzających budżetem do 500 tys. liczba wspieranych osób z niepełnosprawnościami wynosi do 300 osób rocznie.



**WYKRES 10. Wielkość przychodów organizacji za 2021 r. (N=36)**

Źródło: Opracowanie własne



Badane organizacje pozarządowe dywersyfikują źródła przychodów, przy czym większość z nich korzysta w znacznym stopniu ze środków publicznych.

Najczęściej wskazywanymi źródłami finansowania działań były:

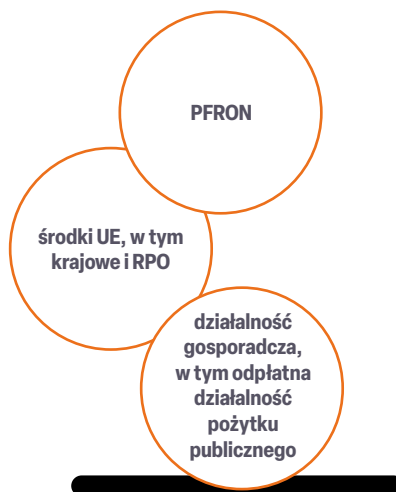
- dotacje ze środków UE w Programach Regionalnych (RPO) (64%),
- darowizny od osób fizycznych (61%),
- dotacje PFRON (61%),
- dotacje samorządowe (61%),
- dotacje ze środków UE w Programach Krajowych (np. POWER) (56%),
- wpłaty z tytułu 1% podatku na Organizację Pożytku Publicznego (39%).

Najrzadziej organizacje korzystają z:

- darowizn rzeczowych (8 podmiotów),
- środków z działalności gospodarczej (11),
- innych dotacji zagranicznych (11),
- działalności odpłatnej (w tym pożytku publicznego) (12),
- innych dotacji krajowych (np. PROO) (13).

**RYSUNEK 1. Najważniejsze źródła finansowania działalności organizacji (N=36)**

Źródło: Opracowanie własne



Analiza najczęściej i najrzadziej wykorzystywanych źródeł finansowania działań organizacji pozarządowych w niniejszym badaniu i badaniu organizacji pozarządowych przeprowadzonym w 2013 r. pokazuje ich podobną strukturę. W zbliżony sposób też ocenia się ich ważność. Za główne źródła finansowania swoich działań NGO najczęściej wskazują środki PFRON (12), UE (11) oraz działalność gospodarczą/odpłatną pożytku publicznego (5).

NGO zostały również zapytane o doświadczane problemy w zakresie pozyskiwania zewnętrznych źródeł finansowania. Najczęściej pojawiające się odpowiedzi dotyczyły:

- specyfiki prowadzonych naborów – dookreślenia rodzajów zadań lub zawężania grup odbiorców (22 NGO),
- skomplikowanych procedur realizacyjnych (17 NGO),
- niewielkiej wysokości otrzymywanych dotacji (14 NGO),
- nierzetelnej oceny potencjału NGO w stosunku do innych podmiotów (10 NGO),
- brak możliwości wniesienia wkładu własnego (8 NGO).

Warto zaznaczyć, że na niektóre z problemów wskazywano też we wcześniejszym omawianym badaniu z 2013 r. Były to skomplikowane procedury i niska wartość dotacji.

Dominujący sposób finansowania działań NGO koreluje z wcześniej omawianymi zasobami NGO (brak stałej infrastruktury biurowej, problemy z finansowaniem działań podnoszących kompetencje i kwalifikacje osób zatrudnionych w NGO) i wynika ze specyfiki systemu dystrybucji środków oraz zakresu działań możliwych do sfinansowania w ramach realizowanych dotacji czy projektów.

# Koszty usług realizowanych przez organizacje



## Stabilny system finansowania usług rynku pracy świadczonych przez NGO kluczem do wprowadzenia na rynek większej liczby osób z niepełnosprawnościami.

Z przedstawionych przez NGO danych dotyczących średniego kosztu doprowadzenia do zatrudnienia jednej osoby z niepełnosprawnością, czyli nakładów poniesionych na działania aktywizacji zawodowej podzielonych przez liczbę osób, które podjęły dzięki danej organizacji zatrudnienie, wynika, że średni koszt dla badanych NGO wynosi 25.006,84 zł, mediana natomiast 17.000,00 zł.

Wyliczono również koszty efektywności zatrudnieniowej, rozumianej jako nakłady poniesione na działania aktywizacji zawodowej podzielone przez liczbę osób, które utrzymały zatrudnienie powyżej 6 miesięcy (średni koszt = nakłady/liczba osób) wyniósł w badanych podmiotach 33.970,46 zł, mediana 35.000,00 zł. Oznacza to, że koszt efektywności zatrudnieniowej (mediana) jest dwukrotnie wyższy niż doprowadzenia do zatrudnienia.

### Średni koszt doprowadzenia do zatrudnienia

nakłady poniesione na działania aktywizacji zawodowej podzielone przez liczbę osób, która podjęła zatrudnienie (średni koszt = nakłady/liczba osób)

ŚREDNIA	MEDIANA
25 006,84	17 000,00

### Średni koszt efektywności zatrudnieniowej

nakłady poniesione na działania aktywizacji zawodowej podzielone przez liczbę osób, które utrzymały zatrudnienie powyżej 6 miesięcy (średni koszt = nakłady/liczba osób)

ŚREDNIA	MEDIANA
33 970,46	35 000,00

**TABELA 3.** Koszty aktywizacji zawodowej (N=36)

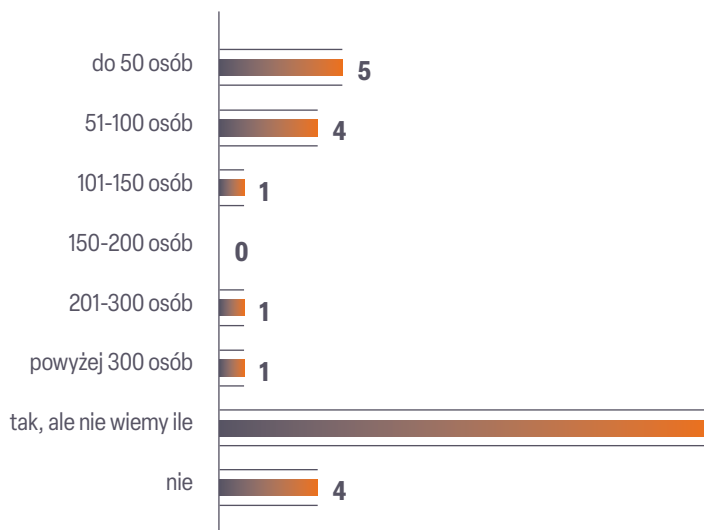
Źródło: Opracowanie własne

Dane z PFRON dotyczące projektów realizowanych w ramach konkursów zadań zleczanych<sup>13</sup> za lata 2016–2019 pokazują, że średnia kwota doprowadzenia do zatrudnienia<sup>14</sup> wyniosła 26.044,89 zł, a mediana 22.052,00 zł. W kwocie tej ujęto wszystkie koszty, w tym działań aktywizacyjnych, a także wydatki związane z pracami administracyjnymi i funkcjonowaniem samych organizacji.

Jednocześnie wskaźnik efektywności podstawowych form aktywizacji dla powiatowych urzędów pracy w roku 2021 wyniósł: 16.677,64 zł<sup>16</sup>. Jest on wyliczany na podstawie wydatków przeznaczonych na główne formy aktywizacji zawodowej, którymi są: staże, szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, jednorazowe środki na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej. W kwocie tej nie mieszczą się inne instrumenty realizowane przez PUP. Do kwoty tej nie zalicza się także kosztów funkcjonowania samych jednostek, takich jak: pensje pracowników, koszty najmu czy utrzymania powierzchni, mediów.

Badane organizacje zostały zapytane także, czy większy roczny budżet organizacji umożliwiłby wprowadzanie na rynek pracy większej liczby osób z niepełnosprawnościami w skali jednego roku. Ponad połowa organizacji (56%) upatruje możliwości zwiększenia skali oddziaływania dzięki większym środkom finansowym, ale nie była w stanie oszacować rekomendowanego poziomu finansów, który by to umożliwił. Niewielka liczba organizacji uznała, że nie wpłynęłoby to na liczbę osób aktywizowanych, wskazując m.in., że problemem nie jest wielkość środków, ale bardzo niska chęć samych osób z niepełnosprawnościami do podejmowania aktywności.

„Problemem nie jest budżet, lecz bardzo niska motywacja osób niepełnosprawnych do zmiany swojej sytuacji życiowej. Udział w procesie aktywizacji zawodowej jest często jedynie deklaracyjny. Spotykamy się często z postawą roszczeniową i nieadekwatną do posiadanych kwalifikacji. Istotna jest wczesna praca z osobą z niepełnosprawnością i jej otoczeniem, tak aby urealnić możliwości na rynku pracy” (organizacja pozarządowa, województwo podlaskie).



**WYKRES 11.** Liczba dodatkowych osób, które organizacje mogłyby wprowadzić na rynek pracy, gdyby dysponowały większym budżetem (N=36)

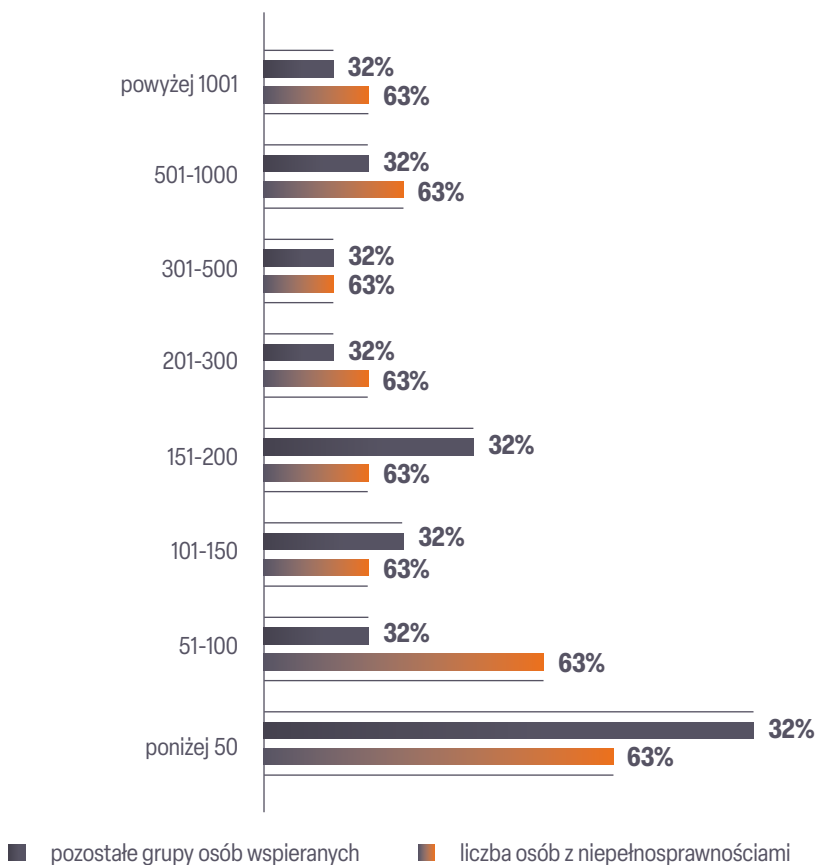
Źródło: Opracowanie własne

# Klientki i klienci organizacji



Najwięcej spośród badanych organizacji pomaga w ciągu roku mniej niż 50 osobom z niepełnosprawnościami (10) oraz w zakresie od 51 do 100 osób (8). Wsparcie powyżej 1000 osób rocznie deklarują 3 badane podmioty.

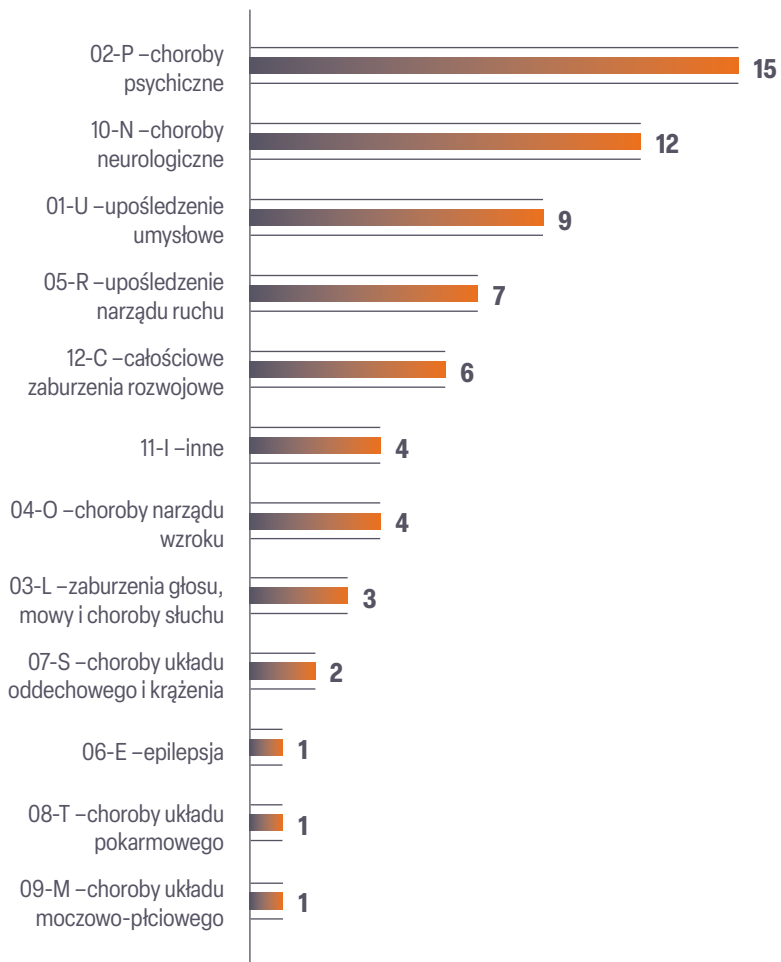
Jednocześnie te organizacje najczęściej udzielają pomocy mniej



niż 50 osobom z innych grup niż te z niepełnosprawnościami (14). Badanie pokazało korelację liczby wspieranych osób ze stażem działania organizacji. Największej liczbie osób (powyżej 1000) pomocy udzielają rocznie organizacje najstarsze – prowadzące działania co najmniej 20 lat. Wsparcie w przedziale 500-1000 osób na rok oferują też podmioty z długim stażem, co najmniej 11-letnim. Organizacje, które działają najkrócej – do 10 lat – wspierają maksymalnie 200 osób z niepełnosprawnościami w ciągu roku.

Wśród klientek i klientów z niepełnosprawnościami dominują osoby z chorobami psychicznymi. Tę grupę wspiera 15 organizacji.

Liczną grupę stanowią także osoby z orzeczeniem z uwagi na schorzenia neurologiczne (12) oraz z niepełnosprawnością intelektualną (kod O1-U) (9). Najmniejszą grupą klientek i klientów

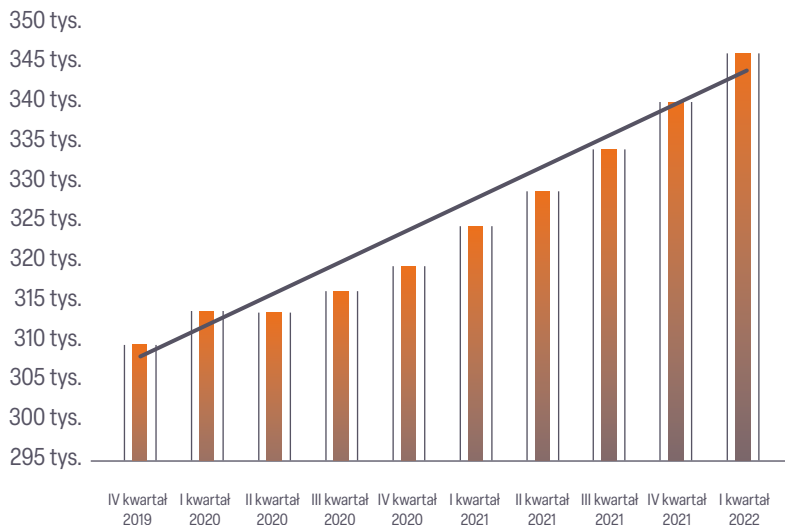


są osoby z epilepsją, chorobami układu pokarmowego i układu moczowo-płciowego.

W badaniu z 2013 r. największą grupą wspieraną przez organizacje były osoby z niepełnosprawnością fizyczną (78%) oraz psychiczną i intelektualną (74%)<sup>16</sup>. W obecnym badaniu przeważają te z niepełnosprawnością psychiczną, co koresponduje z przyrostem jednostek doświadczających schorzeń psychicznych obserwowanym wśród osób z niepełnosprawnościami w ostatnich latach w Polsce.

**WYKRES 14.** Liczba orzeczeń o niepełnosprawności dla chorób psychicznych w Polsce dla osób w wieku 16+ w latach 2019–2022

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych z EKSMOoN



Badane organizacje, poza osobami z niepełnosprawnościami, najczęściej wspierają seniorów – 23 organizacje, otoczenie osób z niepełnosprawnościami (23) czy bezrobotnych (23). Liczną grupę stanowią także organizacje udzielające pomocy kobietom (19 podmiotów).

Wśród badanych podmiotów tylko 1 deklaruje, że nie wspiera innych grup poza osobami z niepełnosprawnościami.

Zgromadzone dane pokazują, że rocznie badane organizacje udzielają pomocy 9580 osobom z niepełnosprawnościami oraz 7486 z pozostałych grup<sup>17</sup>.

Podmioty te wprowadzają na rynek pracy około 2 tysięcy osób z niepełnosprawnościami rocznie, dodatkowo ponad 800 osób z innych grup. Zdecydowana większość osób z niepełnosprawnościami, które są wspierane przez organizacje, podejmuje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (90%). W badaniu 2013 r. udział umów o pracę był znacznie niższy i wynosił 50%.

	osoby z niepełnosprawnościami	pozostałe osoby
osoby wspierane przez organizacje	9580	7486
osoby zatrudnione dzięki wsparciu organizacji	2003	841
osoby zatrudnione na umowę o pracę dzięki wsparciu organizacji	1795	533

**TABELA 4.** Łączna liczba osób wspieranych przez badane organizacje rocznie, w tym podejmujących zatrudnienie w różnych formach (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

	osoby z niepełno- sprawnościami	pozostałe osoby
osoby zatrudnione na podstawie umów cywil- noprawnych (umowy zlecenie, o dzieło) dzięki wspieraniu organizacji	220	270
osoby, które rozpoczęły własną działalność gospodarczą dzięki wsparciu organizacji	25	224

Największa skala wsparcia rocznego wyniosła 2900 osób z niepełno-  
sprawnościami, spośród których 1062 osoby w wyniku wsparcia  
aktywizacyjnego weszły na rynek pracy.

Analizując dane dotyczące liczby osób, które w wyniku pomocy  
ze strony organizacji pozarządowych znalazły się na rynku pracy,  
niezbędne jest podkreślenie, że aktywizacja zawodowa stanowi tylko  
jeden z obszarów działań NGO. Poza nim badane podmioty realizują  
szereg działań o charakterze społecznym, w których nie występuje  
wskaźnik zatrudnienia. Dlatego też niemożliwe jest odniesienie liczby  
zatrudnionych do liczby osób wspieranych w ogóle przez te podmio-  
ty w danym roku.

Wysokość wskaźnika zatrudnienia osiągnięta przez organizacje  
była także przedmiotem dyskusji podczas wywiadu grupowego.  
Oscylujący w granicach 20-30% jest według osób uczestniczących  
w wywiadzie realnym założeniem projektowym w sytuacji, gdy do pro-  
jektu przyjmowane są osoby z różnym poziomem gotowości do wej-  
ścia na rynek pracy. Poza efektem zatrudnieniowym zwracano uwagę  
na sam fakt podjęcia działań, przerwania rutyny i pasywnej postawy:

„Wskaźnik nie jest najważniejszy. W przypadku osoby uczestni-  
czącej w procesie aktywizacji zawodowej, która przez wiele lat nie po-  
dejmowała żadnych aktywności na rynku pracy objęcie stażem zawo-  
dowym czy szkoleniem często nie wystarcza, by ta osoba weszła na  
rynek pracy(...). W części przypadków osoby te nie były realnie gotowe  
na taką radykalną zmianę w życiu. We wskaźnikach nie widzimy więc  
tej osoby, co nie zmienia faktu, że w kontekście aktywizacji społecz-  
no-zawodowej osiągnęła ona duży sukces, ponieważ w ogóle wyszła  
z domu. I my tak do tego podchodzimy i tak chcemy podchodzić”

Trudności ze wprowadzaniem na rynek pracy większego  
odsetka osób objętych procesem aktywizacji zawodowej wynikają  
także z bardzo niskich wynagrodzeń oferowanych osobom z nie-  
pełnosprawnościami przez pracodawców. Jak wskazali rozmówcy:



„Społeczne przekonanie osób z niepełnosprawnościami, że są wykorzystywane w jakiś sposób (przez pracodawcę), istnieje i ta świadomość jest (...) Te osoby po pewnym okresie rezygnują z pracy (...), bo po prostu nie jest dla nich atrakcyjna”.

Istotny wpływ na osiągnięty wskaźnik od lat ma zjawisko tzw. pułapki rentowej:

„Osoby, szczególnie w małych miejscowościach, boją się, że podejmując pracę, stracą rentę (...). Często też rodziny podejmowały decyzje za tę osobę – np. ktoś zaczynał staż, a po tygodniu się okazywało, że jednak rodzina się obawia, że jakkolwiek dochód sprawi, że stracą rentę. Niestety takie sytuacje występują stosunkowo często i wynikają z powszechnego przekonania, że jakkolwiek aktywność zawodowa może realnie spowodować utratę renty”.

Wyraźnie podkreślono, że aktywność zawodowa bywa przesłanką do obniżania stopnia niepełnosprawności:

„Często borykamy się z takim problemem, że z powodu podjęcia pracy danej osobie zabierane jest orzeczenie albo obniżany stopień niepełnosprawności. Osoby pracujące jakiś czas mogą mieć poczucie, że to jest «gorzka nagroda» za tę pracę. Nie dość, że nie dostaną renty (...), to jeszcze im obniżą stopień i potem się okazuje, że tracą pracę. W efekcie tych działań mogą znaleźć się w bardzo niekorzystnej sytuacji. To się w ostatnim czasie nasila i działa zniechęcająco dla całego środowiska!”.

## Współpraca z pracodawcami



---

### **Organizacje wspierają pracodawców w działaniach na rzecz zwiększania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.**

---

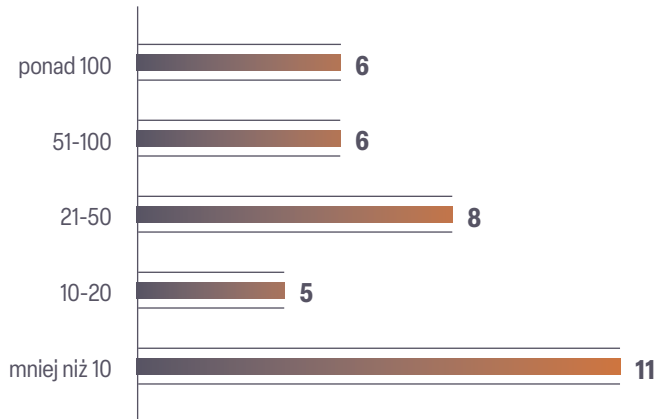
Badane organizacje najczęściej współpracują z mniej niż 10 pracodawcami na stałe (11 NGO) lub z pracodawcami w liczbie od 21 do 50 (8).

Najczęstszymi formami współpracy z pracodawcami wśród objętych badaniem NGO były:

- udostępnianie ofert pracy pracodawcy wśród osób z niepełnosprawnościami (18 NGO),
- doradztwo indywidualne (17 NGO),
- staże u pracodawców (17 NGO),
- praktyki u pracodawców (15 NGO).

**WYKRES 15.** Liczba pracodawców, z którymi współpracują organizacje pozarządowe (N=36)

Źródło: Opracowanie własne



Uczestniczki i uczestnicy wywiadu grupowego podkreślali, że organizacje bazują na sprawdzonych sieciach pracodawców. Często jedna firma, z którą współpracują, ma kilka oddziałów, lokalizacji, stąd ich liczba może się wydawać mała, ale łącznie jest to wiele stanowisk pracy. Organizacje wskazały, że wciąż poszukują pracodawców do współpracy i starają się nawiązywać nowe kontakty.

Mała liczba pracodawców wynika także z jakości proponowanej przez nich pracy. Organizacje starają się podejmować współpracę z pracodawcami, którzy oferują relatywnie wyższą jakość zatrudnienia. Istotnym elementem powodzenia w tym procesie jest też zachęcanie do poszukiwania pracodawców przez same osoby z niepełnosprawnościami. Ich aktywna postawa stanowi ważną przesłankę dla powodzenia procesu aktywizacji zawodowej:

„Sprawdza nam się taki model działania: nowy uczestnik dostaje zadanie domowe, żeby zastanowić się do kolejnego spotkania i wskazać konkretne 3 miejsca, gdzie chciałby pracować, np. w kwiatarni koło swojego domu (...). Ważne jest bowiem, by inicjatywa wyszła też od samego uczestnika i często to jest pierwszy kontakt dla nas jako dla potencjalnego pracodawcy dla tej konkretnej osoby”.

W ramach współpracy z pracodawcami organizacje prowadzą także akcje informacyjne i kampanie ukierunkowane na zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami oraz przygotowują broszury i poradniki dla przedsiębiorców. Zatrudniający często korzystają także z oferowanego przez NGO doradztwa w zakresie dofinansowań do wynagrodzeń.

Za najważniejsze usługi oferowane pracodawcom przez organizacje uznają udostępnianie ich ofert pracy wśród osób z niepełnosprawnościami oraz doradztwo indywidualne.

Wśród najczęściej pojawiających się ofert zatrudnienia udostępnianych osobom z niepełnosprawnościami znajdują się:

- praca biurowa (50% NGO),
- sprzątanie (47% NGO),
- prace gospodarcze (36% NGO).

Analizując dostępne badania na temat pracy osób z niepełnosprawnościami, można zauważyć, że wśród pozyskiwanych ofert dominują te dotyczące prac administracyjnych i prostych, niewymagających doświadczenia i specjalistycznej wiedzy<sup>18</sup>.

Jednocześnie należy zwrócić uwagę na fakt, że obserwowany wśród osób z niepełnosprawnościami relatywnie niski poziom aktywności i indywidualnego zaangażowania w aktywne poszukiwanie pracy wpływa na utrzymujące się wśród pracodawców przekonanie o ograniczonych możliwości zatrudnienia tej grupy osób na stanowiskach specjalistycznych<sup>19</sup>.

Zagadnienie jakości pracy podjęto również podczas wywiadu grupowego. W opinii osób uczestniczących w nim problem z niską jakością zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce wynika z systemu wsparcia zatrudnienia tych osób (opartego na aspekcie finansowym) i systemu orzecznictwa:

„Jest sześć różnych systemów, do tego niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji, która wiadomo jest bardzo wprowadzająca w błąd”.

Zgodnie z wynikami badania ilościowego pracodawcy decydujący się na współpracę z osobami z niepełnosprawnościami w większości przypadków bazują na informacji o jej stopniu niepełnosprawności (34 NGO). Podobne wyniki w tym obszarze otrzymano w badaniu z 2013 r. (30 NGO na 31 badanych). Opieranie decyzji o zatrudnieniu na statusie osoby z niepełnosprawnością i stopniu tej niepełnosprawności stanowi pewnego rodzaju odzwierciedlenie specyfiki systemu wsparcia pracodawców w obszarze przyjmowania do pracy tych osób. Wysokość wsparcia finansowego uzależniona jest bowiem od stopnia i rodzaju niepełnosprawności.



**RYSUNEK 2.** Najważniejsze cechy pracowniczki i pracownika z niepełnosprawnością z perspektywy pracodawców

Źródło: Opracowanie własne

Wśród pozostałych, istotnych dla pracodawcy cech pracowniczki lub pracownika organizacje wskazały:

- kompetencje interpersonalne,
- komunikatywność,
- umiejętność uczenia się,
- wytrwałość,
- uporządkowanie,
- kompetencje cyfrowe.

Umiejętności cyfrowe w obecnym badaniu zostały wskazane jako ważne w 72%, w tym z roku 2013 ich ważność oceniono na 94% i były drugą wśród najbardziej pożądanых cech pracowniczki czy pracownika.

W obecnym badaniu znalazły się na 9 miejscu pod względem ważności.

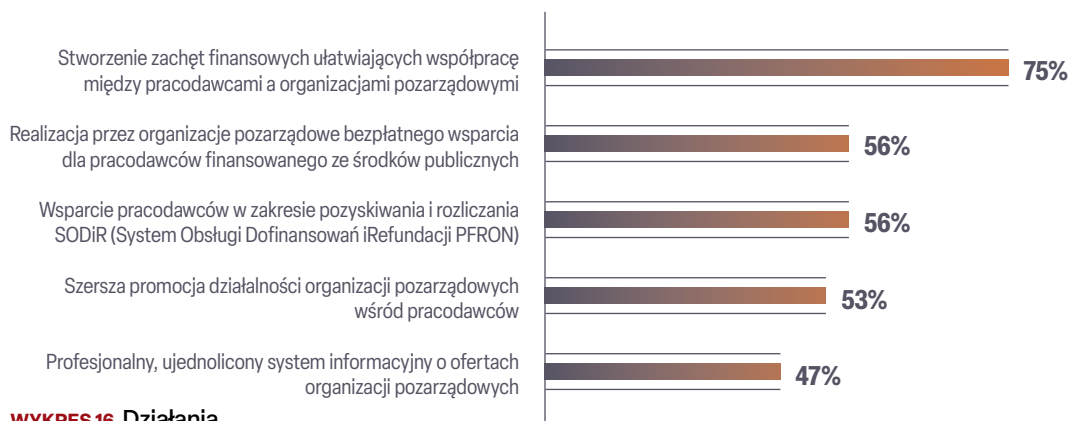
Pozostałe cechy najbardziej pożądanе przez pracodawców u zatrudnianych osób w 2013 r. to: kreatywność, asertywność i samodzielność. W aktualnym badaniu wskazano jedynie na samodzielność (80,5%). Kreatywność i asertywność według badanych organizacji znalazły się w grupie cech najmniej pożądanых.

Za najmniej istotne uznano:

- kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne,
- asertywność,
- ciekawość poznawczą,
- kreatywność.

W opinii NGO istotnym elementem, który wpłynąłby na poprawę współpracy z pracodawcami, byłby odpowiedni system zachęt

finansowych po stronie pracodawców. Na taki aspekt działań wskazuje aż 75% organizacji. Podobne rekomendacje pojawiały się już w badaniu z 2013 r. Ten aspekt był wskazany jako drugi najistotniejszy element wspierający ten obszar działań NGO zajmujących się rynkiem pracy osób z niepełnosprawnościami. W niniejszym badaniu wskazano, że ważne byłoby także wsparcie pracodawców w zakresie pozyskiwania i rozliczania SODiR<sup>20</sup> oraz szersza promocja działalności organizacji pozarządowych wśród pracodawców.



**WYKRES 16. Działania, które mogłyby poprawić współpracę organizacji z pracodawcami (N=36)**

Źródło: Opracowanie własne

Tylko 3 NGO uznały, że dla współpracy z pracodawcami znaczenie ma odległość biura organizacji pozarządowej od siedziby firmy.

Podczas wywiadu grupowego podkreślano, że ważnym elementem współpracy z pracodawcami jest ich wzmocnienie, uświadomienie i wyposażenie w wiedzę dotyczącą różnych aspektów zatrudniania osób z niepełnosprawnościami:

„Jak już któryś z pracodawców się przekona, z czym się wiąże zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami (...), to idzie łatwiej, gdyż on jest już otwarty na to i się nie boi”.

Poza działaniami promocyjnymi, które w odmiennych programach były podejmowane na różną skalę, ważne jest kontynuowanie i rozszerzanie działań edukacyjnych, które mogłyby przybliżyć pracodawcom temat zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, zapoznać z kluczowymi regulacjami i przełożeniem ich na praktyczne działania. Jako właściwą instytucję do podejmowania tego typu przedsięwzięć wskazano Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, który mógłby to robić samodzielnie lub we współpracy z NGO zajmującymi się rynkiem pracy osób z niepełnosprawnościami.

# Potrzeby organizacji



## Główną potrzebą NGO jest stabilny system finansowania oparty na kontraktach długoterminowych.

Organizacje pozarządowe korzystają ze wsparcia zewnętrznego, np. w postaci szkoleń dla swojej kadry. Jednocześnie deklarują, że nadal potrzebują takiej pomocy, często nie mając na nią środków (więcej na ten temat w podrozdziale: „Inwestycja w zasoby ludzkie”). Badane organizacje zapytane o to, jakiego rodzaju wsparcia horyzontalnego potrzebują i kto powinien go udzielać, wskazały, że najbardziej zainteresowane są pomocą z zakresu podnoszenia kompetencji zespołu organizacji (29 NGO) oraz stałym finansowaniem działań (28 NGO).



**WYKRES 17.** Zakres oczekiwanego wsparcia systemowego po stronie organizacji pozarządowych (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

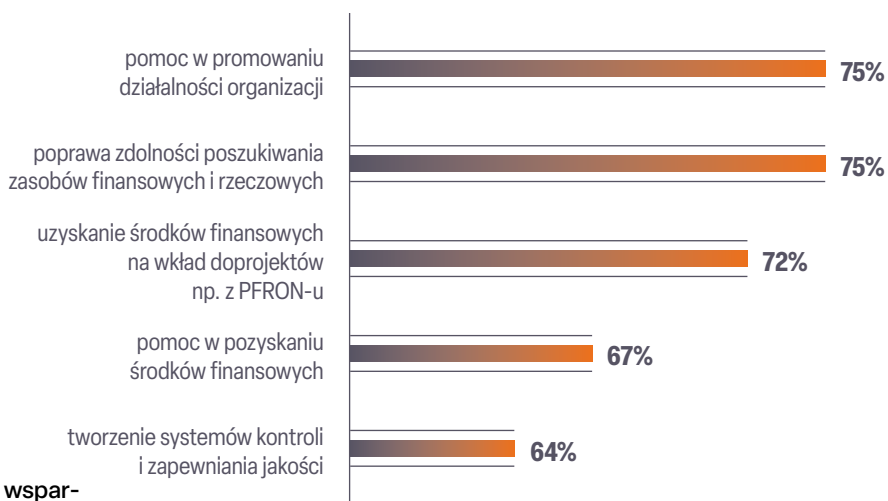
Organizacje wyraźnie wskazały, że wsparcie, jakiego potrzebują, powinno być udzielane w zależności od jego rodzaju przez rząd lub samorząd, ze środków krajowych lub UE. Uwagę zwraca duży udział środków krajowych oczekiwanych do zaangażowania we wsparcie NGO.

**TABELA 5. Kto powinien wspierać organizacje i z jakich środków (N=36)**

Źródło: Opracowanie własne

Zakres wsparcia	Kto powinien udzielać wsparcia	Z jakich środków wsparcie powinno być finansowane
Wsparcie z zakresu podnoszenia kompetencji zespołu organizacji	Wsparcie tego typu powinno być udzielane przez samorząd.	Wsparcie tego typu powinno być udzielane ze środków krajowych.
Stale finansowanie działań, np. wieloletnie/kilkuletnie kontraktowanie działań aktywizacyjnych z ciągłym przyływem środków umożliwiających prowadzenie stałej działalności	Wsparcie tego typu powinno być udzielane przez samorząd.	Wsparcie tego typu powinno być udzielane ze środków krajowych.
Zmniejszenie obciążeń administracyjnych w projektach ze środków UE	Wsparcie tego typu powinno być udzielane przez rząd.	Wsparcie tego typu powinno być udzielane ze środków UE.
Uproszczenie sposobów rozliczania projektów aktywizacyjnych	Wsparcie tego typu powinno być udzielane przez rząd.	Wsparcie udzielone ze środków UE oraz ze środków krajowych.

Potrzeby w zakresie działań doradczych dla organizacji dotyczą głównie pomocy w promowaniu działalności organizacji (27 NGO) oraz poprawy zdolności do poszukiwania zasobów finansowych i rzeczowych (27). Pomoc w pozyskaniu środków była również najistotniejszym obszarem oczekiwanego wsparcia dla NGO w badaniu z 2013 roku.



**WYKRES 18. Zakres wsparcia doradczego oczekiwanego najczęściej przez organizacje (N=36)**

Źródło: Opracowanie własne

Zakres wsparcia	Kto powinien udzielać wsparcia?	Z jakich środków wsparcie powinno być finansowane?
doradztwo w zakresie zarządzania organizacją	wsparcie udzielone przez inną organizację	wsparcie udzielone ze środków UE oraz ze środków krajowych
pomoc w zarządzaniu finansami, kontroli finansowej	wsparcie udzielone przez inną organizację	wsparcie udzielone ze środków krajowych
pomoc w pozyskaniu środków finansowych	wsparcie udzielone przez inną organizację	wsparcie udzielone ze środków UE oraz ze środków krajowych
pomoc w promowaniu działalności organizacji	wsparcie udzielone przez inną organizację	wsparcie udzielone ze środków krajowych
poprawa zdolności poszukiwania zasobów finansowych i rzeczowych	wsparcie udzielone przez inną organizację	wsparcie udzielone ze środków UE
tworzenie systemów kontroli i zapewniania jakości	wsparcie udzielone przez inną organizację	wsparcie udzielone ze środków UE
pomoc umożliwiająca profesjonalną ocenę kompetencji zespołu organizacji	wsparcie udzielone przez inną organizację	wsparcie udzielone ze środków UE
pomoc umożliwiająca samodzielne opracowanie strategii rozwoju	wsparcie udzielone przez inną organizację	wsparcie udzielone ze środków krajowych
pomoc umożliwiająca przygotowanie i wdrożenie standardów usług	wsparcie udzielone przez inną organizację	wsparcie udzielone ze środków krajowych
pomoc w zakresie wyszukiwania partnerów do realizacji wspólnych projektów	wsparcie udzielone przez inną organizację	wsparcie udzielone ze środków krajowych
uzyskanie środków finansowych na wkład do projektów np. z PFRON	wsparcie udzielone przez rząd	wsparcie udzielone ze środków krajowych
pomoc umożliwiająca zwiększenie przychodów pochodzących z 1%	wsparcie udzielone przez inną organizację	wsparcie udzielone ze środków krajowych

**TABELA 6. Zakres oczekiwanego wsparcia dla NGO, preferowanych realizatorów tych działań i sposób ich finansowania (N=36)**

Źródło: Opracowanie własne



Obszary uznane za strategicznie ważne i problematyczne z perspektywy prowadzonej działalności NGO wskazały:

- konieczność ponoszenia finansowego wkładu własnego w ramach projektów realizowanych ze środków PFRON,
- stosowanie prawa zamówień publicznych w zakresie wyboru partnera do realizacji projektów, zdarza się, że taki sposób wyboru partnerów utrudnia współpracę z jednostkami sektora finansów publicznych,
- procedury traktujące sektor NGO na równi z podmiotami komercyjnymi.

Organizacje wskazały także propozycje nowych regulacji, rozbudowania obecnych lub wprowadzenia nowych rozwiązań, które mogłyby wspomóc je w usprawnieniu i rozszerzeniu skali działań. Wśród nich znalazły się:

- wprowadzenie obowiązku zlecenia przez Powiatowe Urzędy Pracy działań aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami organizacjom pozarządowym zajmującym się statutowo wsparciem tej grupy,
- wdrożenie wieloletnich kontraktów na realizację usług rynku pracy przez NGO, np. na okres 5-7 lat,
- stosowanie w projektach mechanizmu rozliczania za rezultaty na podstawie kwot systematycznie aktualizowanych i dostosowanych do zmieniającej się sytuacji gospodarczej w Polsce,
- likwidacja wkładu własnego do projektów zadań zleczanych PFRON-owi lub zapewnienie ram prawnych ustanawiających obligatoryjne włączanie w zapewnianie tego wkładu podmiotów zaangażowanych lub korzystających z systemu wsparcia – tj. np. samorządy lokalne lub pracodawcy, którzy dzięki tego typu działaniom mieliby możliwość uzyskania zwolnienie wpłat na PFRON,
- ułatwienie prowadzenia odpłatnej działalności pożytku publicznego,
- zapewnienie jako stałego elementu wsparcia usługi zatrudnienia wspomaganego,
- zobowiązanie samorządów do aktywnej współpracy z III sektorem w zakresie aktywizacji zawodowej mieszkańców,
- nałożenie obowiązku zatrudniania osób z niepełnosprawnościami przez pracodawców z sektora publicznego.



Fundacja Aktywizacja

A man with a beard is sitting at a desk, looking at a laptop. His hands are clasped together, and he has a thoughtful expression. The scene is dimly lit, with a warm, orange-brown color cast. The background is dark and out of focus.

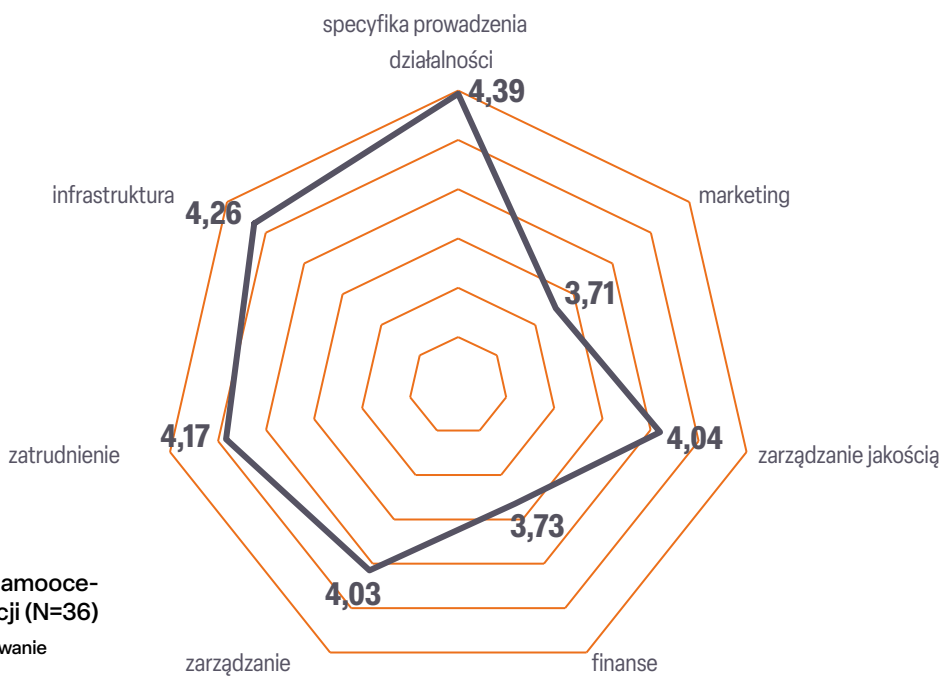
# 4

## **Samooocena organizaciji**

Organizacja biorące udział w badaniu dokonały samooceny w następujących obszarach:

- specyfika prowadzenia działalności,
- zarządzanie jakością,
- marketing,
- finanse,
- zarządzanie,
- zatrudnienie,
- infrastruktura.

Ocena dokonywana była na skali 5-stopniowej, gdzie 5 oznaczało bardzo dobrze, a 1 niedostatecznie.



**WYKRES 19.** Samoocena organizacji (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

Najwyżej ocenionym obszarem ze średnią 4,39 była specyfika prowadzonej działalności, a najniżej (średnia 3,71) – działania w zakresie marketingu.

W ramach szczegółowych obszarów najwyżej oceniono wysokie kompetencje zespołu merytorycznego (4,78), a najniżej możliwości finansowania rozwoju organizacji z funduszy własnych (3,00).

Najwyżej ocenione obszary szczegółowe			Najniżej ocenione obszary szczegółowe		
OBSZAR	OBSZAR SZCZEGÓŁOWY	OCENA	OBSZAR	OBSZAR SZCZEGÓŁOWY	OCENA
specyfika prowadzenia działalności	Wysokie kompetencje zespołu merytorycznego	4,78	finanse	Stabilność finansowa organizacji	3,39
specyfika prowadzenia działalności	Elastyczność dostosowania usług do potrzeb odbiorców	4,69	zarządzanie	Umiejętność pozyskiwania partnerów zagranicznych do wspólnych przedsięwzięć	3,39
zarządzanie	Wysokie kompetencje kadry kierowniczej	4,64	marketing	Szeroka działalność reklamowo-promocyjna	3,06
infrastruktura	Zapewnienie klientom/klientom dogodnego dostępu do usług	4,64	finanse	Możliwości finansowania rozwoju organizacji z funduszy własnych	3,00

**TABELA 7.** Najwyżej i najniżej ocenione obszary szczegółowe w samoocenie organizacji (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

Poniżej szczegółowo opisano badane zagadnienia wraz z przyznanymi ocenami poszczególnych obszarów szczegółowych.

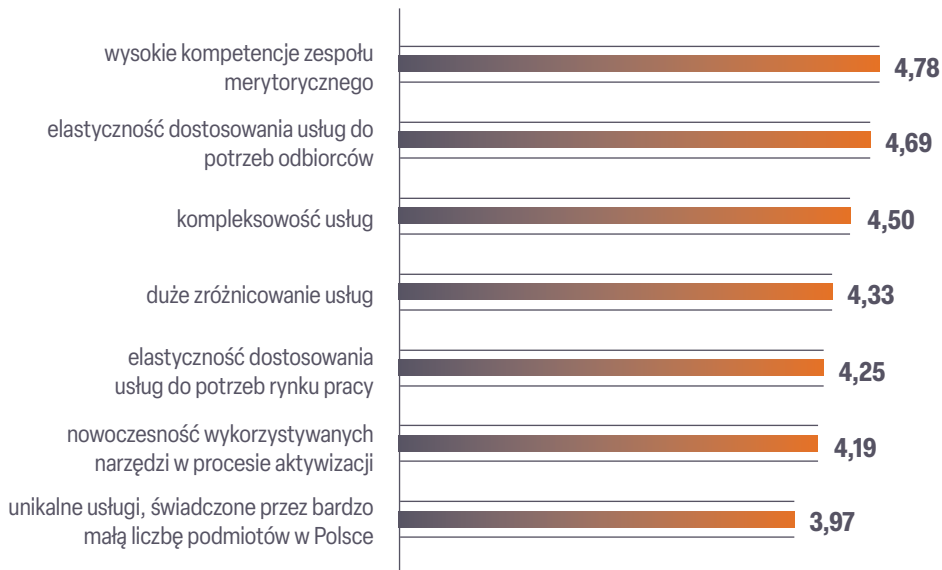
## Samoocena organizacji: specyfika prowadzenia działalności



### **Organizacje wysoko oceniają kompetencje merytoryczne swojego zespołu oraz elastyczność w działaniu.**

Za najmocniejszą stronę swoich działań organizacje uznają przygotowanie merytoryczne zespołu (średnia ocena 4,78) oraz elastyczność i umiejętność dostosowywania usług do potrzeb odbiorców (średnia ocena 4,69). Najniżej ocenionym obszarem jest unikalność świadczonych usług (3,97).

W badaniu potencjału organizacji z 2013 r. wyniki kształtowały się podobnie – wysoko oceniano kompetencje zespołu (4,7) oraz elastyczność dostosowania usług do potrzeb odbiorców (4,8).



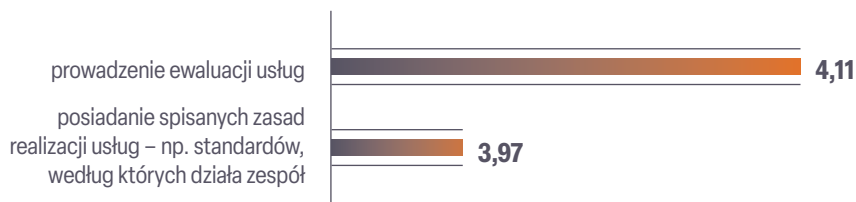
**WYKRES 20.** Samoocena organizacji w obszarze: specyfika prowadzonej działalności (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

## Samoocena organizacji: zarządzanie jakością



W obszarze zarządzania jakością organizacje wysoko oceniły ewaluację swoich usług (4,11). Niżej oceniono się w aspekcie posiadania spisanych zasad realizacji usług (3,97). Warto w tym miejscu podkreślić, że w poprzednim badaniu z 2013 r. aspekt ten był wyżej oceniany (4,2), co może wynikać z rosnącej świadomości NGO w zakresie istoty prowadzenia działań standaryzacyjnych.



**WYKRES 21.** Samoocena organizacji w obszarze: zarządzanie jakością (N=36)

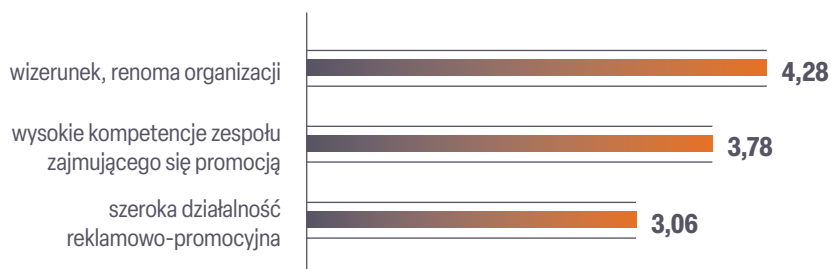
Źródło: Opracowanie własne



# Samocena organizacji: marketing



Za najmocniejszą stronę swoich działań w zakresie marketingu NGO uznały utrzymywanie dobrego wizerunku organizacji (4,28). Obszar ten jest oceniony na podobnym poziomie co w badaniu w 2013 r. Najniższą notę przyznano natomiast działaniom reklamowo-promocyjnym (3,06). W tym obszarze widocznie obniżyła się ocena NGO (z 4,1 w 2013 r. na 3,06).



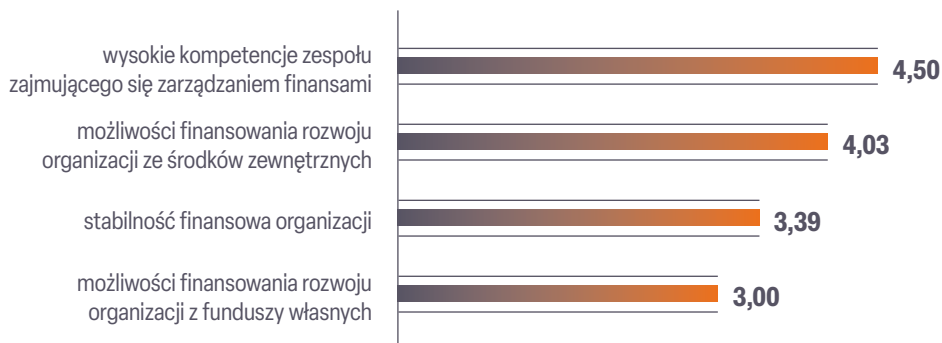
**WYKRES 22.** Samocena organizacji w obszarze: marketing (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

# Samocena organizacji: finanse



W obszarze finansów organizacje wysoko oceniły kompetencje swojego zespołu (4,50). Zyskały one wyższą notę niż w badaniu z 2013 r. (3,9). Najniżej została oceniona możliwość finansowania rozwoju organizacji z funduszy własnych (3,00) oraz stabilność finansowa (3,39). Ocena możliwości finansowania organizacji z funduszy własnych jest obecnie niższa niż w badaniu sprzed 10 lat, kiedy wyniosła 3,2. Podobnie jest ze stabilnością finansową organizacji – ona także została oszacowana niżej (spadek z 3,5 do 2,39).



**WYKRES 23. Samoocena organizacji w obszarze: finanse (N=36)**

Źródło: Opracowanie własne

Jednym z narzędzi, które w opinii reprezentantek i reprezentantów NGO biorących udział w wywiadzie grupowym mogłoby poprawić stabilność finansową, są kontrakty długoterminowe: „Gdyby były te warunki stabilniejsze – np. w postaci 5-letnich projektów (...) bez jakichkolwiek klauzul możliwości zakończenia kontraktu po 1 lub 2 latach, to mielibyśmy zagwarantowaną dużą stabilizację. Dzięki temu wskaźniki zatrudnieniowe moglibyśmy inaczej planować, byłyby lepsze i nie mielibyśmy problemów z kadrą”.

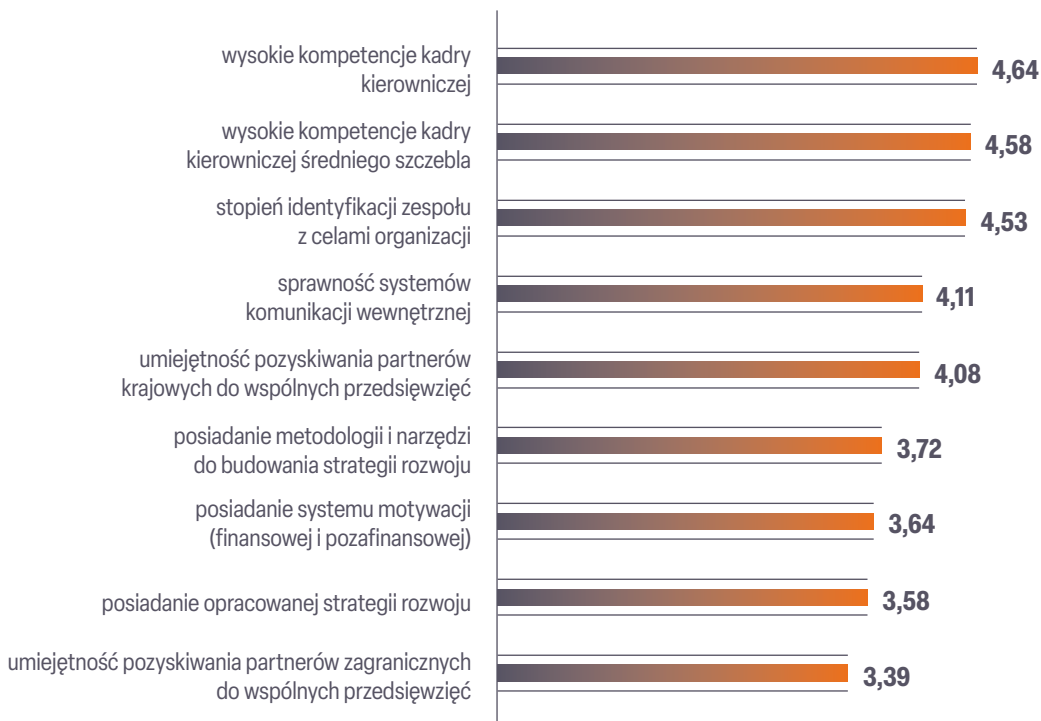
## Samoocena organizacji: zarządzanie



W tym zakresie organizacje często podkreślały wysokie kompetencje wyższej (4,64) i średniej kadry kierowniczej (4,58). Zarządzanie było podobnie ocenione w badaniu z 2013 r. Wysoko oceniono również stopień identyfikacji zespołu z celami organizacji (4,53). Wcześniej ten obszar uzyskał notę na poziomie 4,8.

Wśród najniżej ocenionych obszarów znalazły się: umiejętność pozyskiwania partnerów zagranicznych do wspólnych przedsięwzięć (3,39 obecnie, 3,6 w badaniu z 2013 r.) oraz posiadanie opracowanej strategii rozwoju (3,58 obecnie, 3,8 w badaniu z 2013 r.).





**WYKRES 24. Samoocena organizacji w obszarze: zarządzanie (N=36)**

Źródło: Opracowanie własne

## Samoocena organizacji: zatrudnienie



Organizacje pozarządowe bardzo wysoko oceniają swoją kulturę organizacyjną skupioną na realizacji celów, pozytywne nastawienie swojego zespołu do zmian i wdrażania innowacji oraz poziom kompetencji zespołu. Kultura organizacyjna jako najmocniejsza strona NGO była wskazywana również w badaniu z 2013 r. – przyznano jej ocenę na poziomie 4,8. Wysoką notę otrzymało także pozytywne nastawienie zespołu do zmian i innowacji 4,36 (w 2013 r. wyniosła ona 4,6).

Najniżej oceniono posiadanie opracowanych profili kompetencji zawodowych zespołu (3,78 obecnie do 4,3 w badaniu z 2013 r.).



**WYKRES 25.** Samoocena organizacji w obszarze: zatrudnienie (N=36)

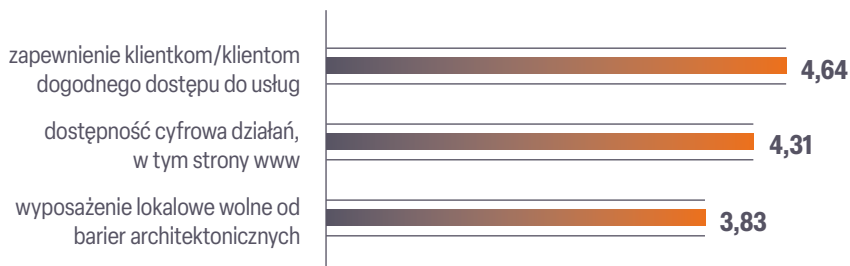
Źródło: Opracowanie własne

## Samoocena organizacji: infrastruktura



### Organizacje dla swoich klientek i klientów dbają o dogodny dostęp do świadczonych usług.

Kluczowe dla organizacji w samoocenie obszaru infrastruktury jest zapewnienie dobrego dostępu do usług dla klientek i klientów – samoocena organizacji w tym zakresie wyniosła 4,64 i była analogiczna jak ocena z 2013 r. Najniżej w tym obszarze oceniono infrastrukturę dostępną do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (3,83).



**WYKRES 26.** Samoocena organizacji w obszarze: infrastruktura (N=36)

Źródło: Opracowanie własne



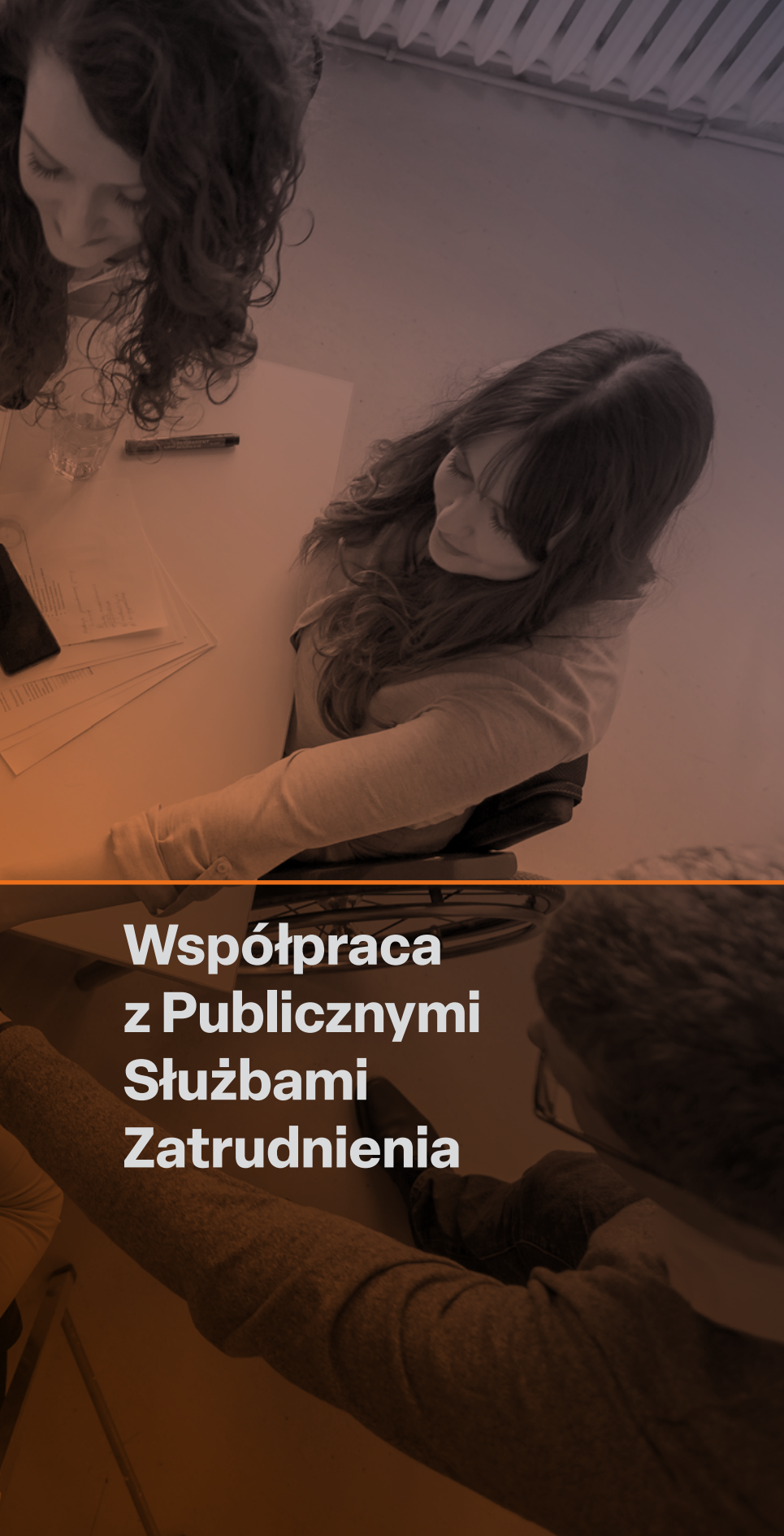
---

**Najczęściej  
wskazywanym  
problemem  
w funkcjonowaniu  
organizacji  
pozarządowych jest brak  
stabilności finansowej  
i uwarunkowane tym  
ograniczone możliwości  
działania i zarządzania  
organizacjami w dłuższej  
perspektywie.**

---







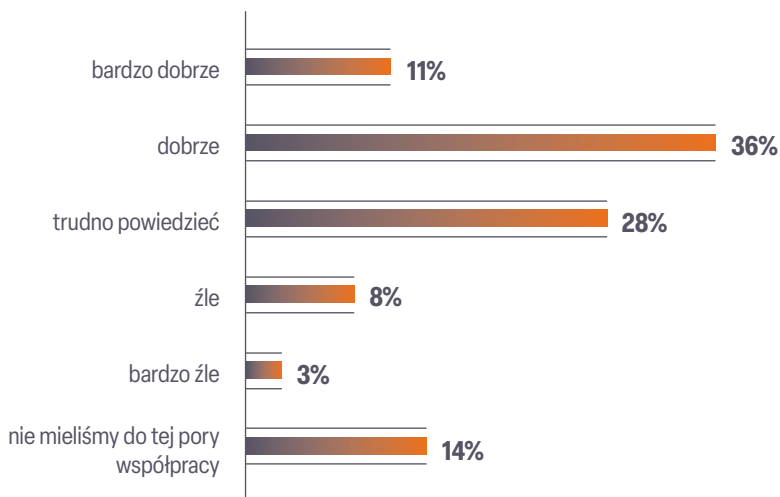
**5**

**Współpraca  
z Publicznymi  
Służbami  
Zatrudnienia**

## Organizacje pozarządowe są otwarte na współpracę z Publicznymi Służbami Zatrudnienia.

Zdecydowana większość badanych organizacji współpracuje z Publicznymi Służbami Zatrudnienia (PSZ), tylko 1 podmiot wskazał, że nie prowadzi z nimi działań.

Organizacje oceniają współpracę z Publicznymi Służbami Zatrudnienia umiarkowanie, 13 organizacji – dobrze, 4 – bardzo dobrze, 10 organizacji miała trudność z jednoznaczną odpowiedzią. Jednocześnie 4 organizacje wskazały, że źle i bardzo źle oceniają tę współpracę.



**WYKRES 27.** Ocena współpracy z Publicznymi Służbami Zatrudnienia (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

Wyniki niniejszego badania pokazują, że nie zaszła zmiana w zakresie nastawienia NGO do współpracy z PSZ – aż 78% badanych NGO jest zainteresowanych jej podejmowaniem z instytucjami publicznymi zajmującymi się rynkiem pracy.

W wywiadzie grupowym poruszono kwestię braku chęci podejmowania działań aktywizacyjnych przez PUP w stosunku do osób z niepełnosprawnościami, a także obserwowane wciąż silnie zakorzenione przekonanie wielu urzędników i urzędniczek PUP, zgodnie z którym zapisy w orzeczeniach dotyczące braku zdolności do pracy wykluczają możliwość zarejestrowania i skorzystania ze wsparcia w PUP:

„W naszym regionie osoby z niepełnosprawnościami są prosto z PUP odsyłane do nas. Zdarzają się nawet sytuacje bulwersujące, kiedy odmawia się osobie rejestracji, wskazując za przyczynę obecny w orzeczeniu danej osoby zapis o niezdolności do pracy”.

Według rozmówców poziom obsługi osób z niepełnosprawnościami w PUP jest w wielu przypadkach niezadowalający i uzależniony od podejścia i nastawienia danej osoby obsługującej osobę z niepełnosprawnościami.

Warto zaznaczyć, że pomimo różnych doświadczeń w zakresie współpracy z PUP, wśród rozmówców dominowało silne przekonanie o wartości współpracy i możliwości poprawy systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami:

„Uważam, że trzeba budować relacje z każdym sektorem. Z uwagi na charakter naszych działań powinniśmy utrzymywać relacje z Publicznymi Służbami Zatrudnienia”.

## Współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy (PUP)



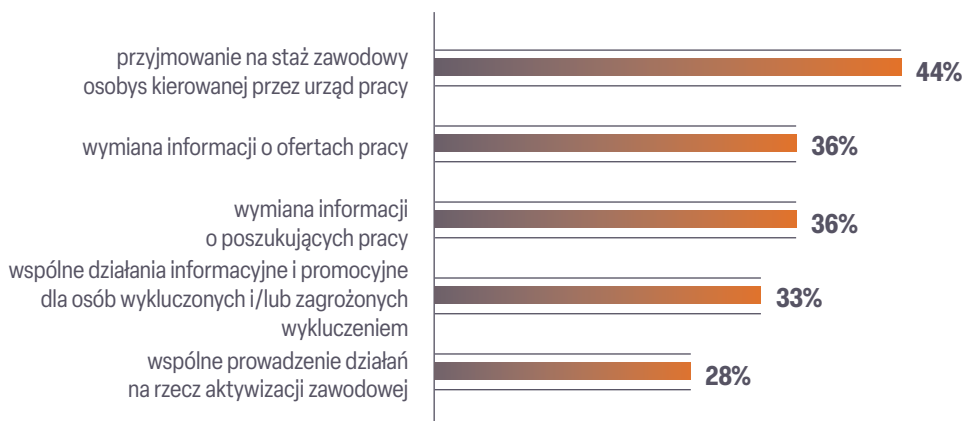
Pomimo widocznego zainteresowania prowadzeniem działań z PSZ odnotowano istotną różnicę w zakresie form nawiązywanej współpracy międzysektorowej. Obecnie dotyczy ona głównie przyjmowania przez NGO na staż osób skierowanych z PUP oraz wymiany informacji o ofertach pracy. W 2013 r. natomiast dominowały innego typu działania, wymagające zdecydowanie wyższego poziomu współpracy i innego rodzaju interakcji – wspólna realizacja projektów i podejmowanie działań na rzecz aktywizacji zawodowej.

W odpowiedziach otwartych dotyczących oceny współpracy z PSZ organizacje dodawały, że nie zawsze przebiega ona tak, jak powinna: **„Instytucje nie są zainteresowane współpracą, nie wiedzą, jak wspierać klienta z niepełnosprawnością słuchu” (organizacja pozarządowa, województwo mazowieckie)**, a także, że **„PSZ nie są zainteresowane współpracą z NGO. Nie ma współpracy partnerskiej, nie ma zlecenia usług III sektorowi” (organizacja pozarządowa, województwo mazowieckie)**.

Niemal połowa organizacji (16) współpracuje z Powiatowymi Urzędami Pracy w zakresie przyjmowania na staż zawodowy osoby skierowanej przez urząd. Spośród organizacji 13 wskazało, że wymienia się informacjami o ofertach pracy i o osobach poszukujących pracy.

W badaniu z 2013 r. najczęściej wskazywanym obszarem współpracy (68%) była realizacja projektów partnerskich oraz uczestnictwo w projektach finansowanych ze środków UE (64%). W obecnym

badaniu oba te obszary oceniono nisko – tylko 5 na 36 organizacji badanych wskazała na realizację wspólnych projektów bez względu na źródło ich finansowania (14%). Co ciekawe, w badaniu z 2013 r. wysoko oceniono także realizację programów międzynarodowych (58%) oraz wspólne prowadzenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej (58%). Żadne z czterech powyższych działań nie znalazły się w grupie najczęściej podejmowanych form współpracy w obecnym badaniu.



**WYKRES 28.** Najczęstsze formy współpracy NGO z Powiatowymi Urzędami Pracy (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

Obszarami, w których nawiązywano jedynie sporadyczną współpracę z PUP były:

- wspólna realizacja programów międzynarodowych (2 NGO),
- realizowanie przez organizację usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego zlecanych przez PUP (2 NGO).

Analiza współpracy z Powiatowymi Urzędami Pracy pokazuje, że obecnie nie jest ona stała. W ramach działań jednorazowych NGO przyjmują na staż osoby skierowane przez urząd (4 NGO), realizują działania informacyjno-promocyjne (4) lub ukierunkowane na wspomaganie rozwoju ekonomii społecznej (4). W obrębie współpracy cyklicznej (np. powtarzanej raz do roku) wskazywano również na przyjmowanie na staż zawodowy osoby skierowanej przez urząd pracy (8). Stała współpraca obejmuje natomiast wymianę informacji o ofertach pracy (5) oraz informacji o poszukujących pracy (6 NGO).



# Współpraca z Wojewódzkimi Urzędami Pracy (WUP)



Niemal połowa badanych NGO (18) współpracuje z WUP w zakresie przekazywania przez urząd dotacji z EFS. Co trzecia organizacja pozarządowa realizuje we współpracy z WUP projekty finansowane z UE (11). Istotne są także wspólne działania w zakresie informacji i promocji (9) oraz wspólne prowadzenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej (7).



**WYKRES 29.** Najczęstsze obszary współpracy NGO z Wojewódzkimi Urzędami Pracy (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

Najbardziej podejmowane formy współpracy NGO z WUP to:

- wspólna realizacja programów międzynarodowych (2 NGO),
- prowadzenie wspólnych działań szkoleniowych (2 NGO).

Analiza sposobu współpracy z Wojewódzkimi Urzędami Pracy pokazuje, że organizacje nie prowadzą stałych działań z tymi instytucjami. W ramach współpracy stałej i powtarzalnej najczęściej wskazywano na przekazywanie dotacji z EFS – po 4 wskazania. Niemniej trzeba podkreślić, że odsetek NGO współpracujących z tymi instytucjami jest niewielki (11%).



**Współpraca  
międzysektorowa**

---

## **Organizacje pozarządowe współpracują z innymi organizacjami na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Polsce.**

---

Instytucje rynku pracy, z którymi najczęściej pracują badane podmioty pozarządowe, to:

- organizacje pozarządowe działające w obszarze aktywizacji zawodowej wyspecjalizowane we wsparciu osób z niepełnosprawnościami,
- organizacje pozarządowe wyspecjalizowane we wsparciu osób z niepełnosprawnościami,
- ośrodki pomocy społecznej (OPS),
- publiczne służby zatrudnienia (PUP, WUP),
- powiatowe centra pomocy rodzinie (PCPR),
- inne organizacje pozarządowe działające w obszarze aktywizacji zawodowej,
- instytucje szkoleniowe,
- regionalne ośrodki polityki społecznej (ROPS),
- spółdzielnie socjalne,
- warsztaty terapii zajęciowej (WTZ),
- szkoły wyższe.

Z pełnego katalogu instytucji, które można było wskazać w badaniu (25 podmiotów), jako podmioty, z którymi NGO współpracują, były wykazywane z różnym natężeniem wszystkie instytucje. Jako konkurencyjne podmioty zostało wskazanych tylko 7 podmiotów, przy czym za te prowadzące najbardziej konkurencyjną działalność wobec NGO zajmujących się rynkiem pracy osób z niepełnosprawnościami uznano komercyjne agencje zatrudnienia oraz inne organizacje pozarządowe działające w obszarze aktywizacji zawodowej.

Jako pomioty nieistotne z perspektywy nawiązywania współpracy w ramach prowadzonej działalności wskazywano Ochotnicze Hufce Pracy oraz Centra Kształcenia Ustawicznego.

W badaniu z 2013 r. struktura współpracy międzysektorowej przedstawia się nieco inaczej. O ile, podobnie jak teraz, NGO przyznały, że prowadzą wspólne działania w znacznej mierze z innymi przedstawicielami III sektora, to jako główny podmiot konkurencyjny wskazywały Kluby Integracji Społecznej oraz OHP.

**RYSUNEK 3.** Najważniejszej instytucje rynku pracy, z którymi organizacje współpracują lub z którymi konkurują (N=36)

Źródło: Opracowanie własne



Bariery we współpracy między organizacjami działającymi na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i innymi instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej najczęściej dotyczą braku przepływu informacji (53%) czy inicjatywy dotyczącej nawiązania współpracy (53%).

Organizacje mogły także wskazać ewentualne regulacje, które w ich opinii blokują lub ograniczają ich możliwości nawiązywania współpracy z innymi instytucjami działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Wśród barier prawnych wymieniono:

- brak obligatoryjnego charakteru stosowania mechanizmu zlecania usług rynku pracy przez PSZ do wyspecjalizowanych NGO,
- brak jednolitej, ogólnodostępnej bazy wsparcia dla osób potrzebujących, co w praktyce utrudnia pozyskanie informacji o tym, czy dana osoba nie korzysta obecnie jednocześnie z różnych form wsparcia o takim samym charakterze,
- brak stałego finansowania usług rynku pracy świadczonych przez NGO,
- brak możliwości rejestracji w PUP osoby pobierającej świadczenie rentowe jako bezrobotnej,
- ograniczanie realnych możliwości wygrania ogłaszanych konkursów przez instytucje publiczne poprzez ujmowanie w nich kryteriów ograniczających możliwości ich spełnienia przez NGO lub nawet ich wykluczających (np. wysoki poziom wymaganego wkładu własnego).
- konieczność ponoszenia wkładu własnego w ramach projektów realizowanych ze środków PFRON-u,
- zapisy w prawie zamówień publicznych, które utrudniają wybór partnera do realizacji projektów poprzez konieczność ogłaszania przetargu.

Zwrócono uwagę, że współprace często nie ograniczają obowiązujące przepisy, ale realna niechęć do jej zawierania po stronie instytucji publicznych:

„Współpracy nie ograniczają przepisy. Brak woli kooperacji wynika często z braku kompetencji osób zarządzających instytucją” (organizacja pozarządowa, województwo podlaskie).

**WYKRES 30.** Bariery we współpracy między organizacjami działającymi na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami z innymi instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej (N=36)

Źródło: Opracowanie własne



Za główne korzyści dla instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej, wynikające ze współpracy z NGO działającymi na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, uznano możliwość lepszego dotarcia do osób z niepełnosprawnościami (69%) i związanego z tym tworzenia warunków do kompleksowego wsparcia dla klientek i klientów oraz większa różnorodność instrumentów i usług (67%).

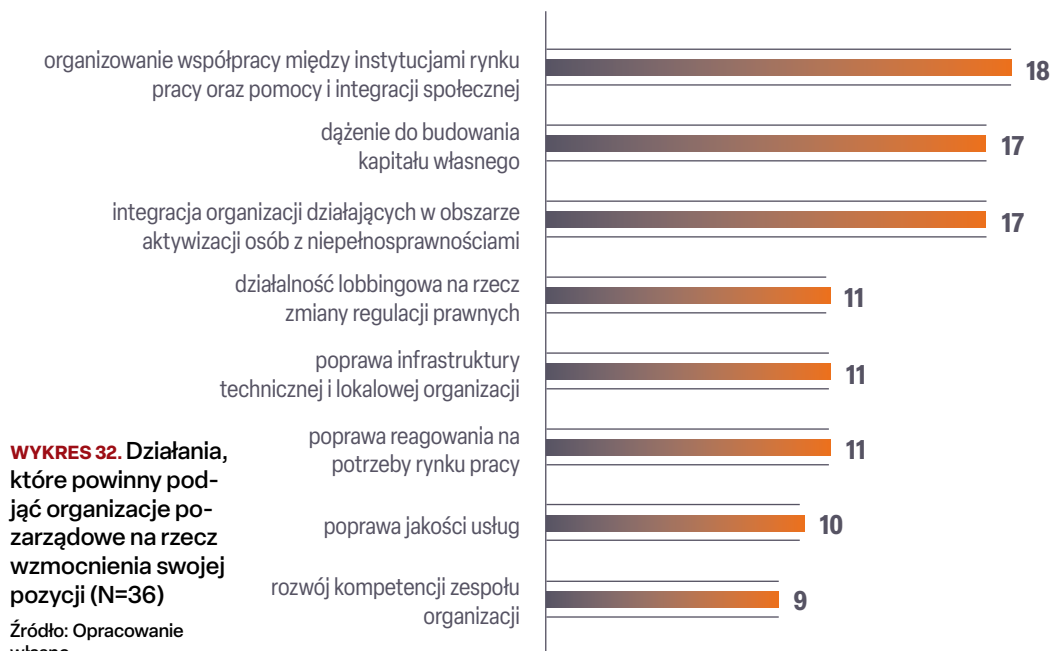
**WYKRES 31.** Główne korzyści dla instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej, które wynikają ze współpracy z organizacjami działającymi na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

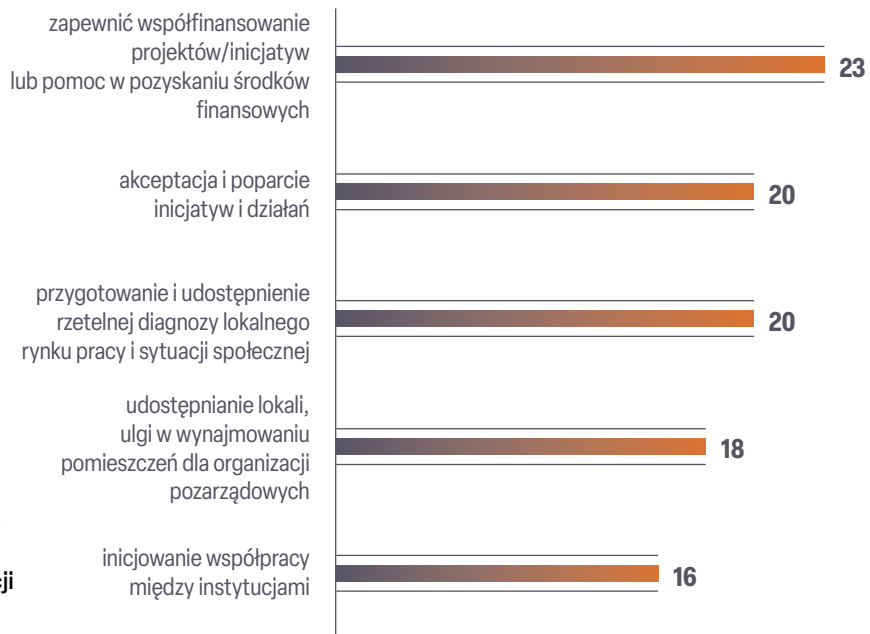




Działania na rzecz wzmocnienia swojej pozycji dopatrywano się w podejmowaniu prób nawiązania współpracy z instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej (w opinii połowy badanych). Jednocześnie organizacje wskazują na dużą wagę integracji wewnątrz środowiska pozarządowego oraz działań zmierzających do budowania kapitału własnego.



NGO oceniające potencjał współpracy międzysektorowej wyraźnie dostrzegały konieczność podejmowania aktywności po stronie samych NGO ukierunkowanych na nawiązanie współpracy międzysektorowej. Podkreślano jednak, że poza działaniami samych organizacji pozarządowych ważne są także prace władz lokalnych i służb zatrudnienia. Ponad połowa organizacji (64%) wskazuje, że w celu zwiększenia zakresu i intensywności współpracy międzysektorowej niezbędne jest zapewnienie NGO wsparcia w formie współfinansowania projektów czy inicjatyw lub pomocy w pozyskaniu środków finansowych z innych źródeł. Ważnym elementem dobrej współpracy jest również pozytywne nastawienie i dostrzeganie potencjału NGO jako ważnych realizatorów usług rynku pracy. Podkreślano też znaczenie pozytywnego nastawienia do inicjatyw podejmowanych przez organizacje (56%) oraz przygotowywania rzetelnych diagnoz lokalnego rynku pracy i sytuacji społecznej (56%). Działania, jakich organizacje nie oczekują od władz lokalnych i służb zatrudnienia, to koordynacja, nadzór i monitoring czy sprawdzanie wiarygodności potencjalnych partnerów.



**WYKRES 33.** Rola władz lokalnych i publicznych służb zatrudnienia we wspieraniu organizacji działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami (N=36)

Źródło: Opracowanie własne





---

**Pracodawcy  
współpracujący  
z badanymi  
organizacjami mogą  
liczyć na relatywnie  
szeroki zakres usług  
– od pośrednictwa pracy  
po doradztwo i szkolenia.**

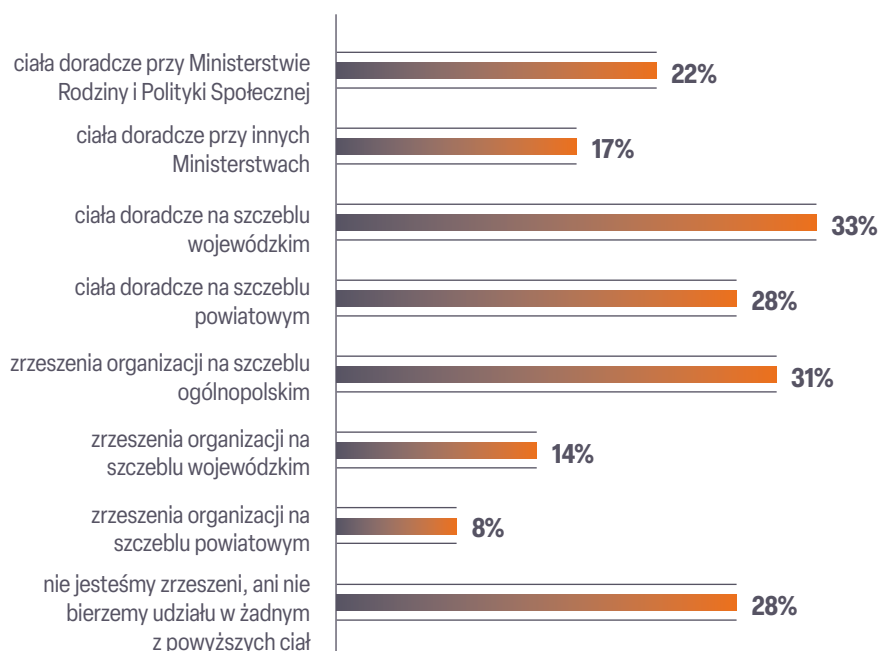
---



## **Działalność rzecznicza organizacji**

## Aktywność organizacji w ciałach dialogu pozwala na aktywne tworzenie polityk publicznych sprzyjających aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Działalność rzecznicza organizacji rozumiana jako udział w ciałach dialogu pokazuje, że te NGO, które funkcjonują powyżej 20 lat, są aktywne w ciałach dialogu na wszystkich szczeblach – działają w ciałach przy Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, przy innych ministerstwach, w ciałach dialogu na poziomie wojewódzkim i powiatowym, a także w zrzeszeniach organizacji pozarządowych.



**WYKRES 34.**  
Ciała doradcze, w jakich działają NGO (N=36)

Źródło: Opracowanie własne

Badane organizacje wskazywały konkretne ciała rzecznicze, w jakich pracują w zależności od szczebla ich działania.

W ciałach doradczych przy Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej aktywnych jest 8 organizacji. Wskazywano na Krajową Radę Konsultacyjną ds. Osób Niepełnosprawnych, Radę Zatrudnienia Socjalnego, Komitet ds. Ekonomii Społecznej oraz Polską Radę Języka Migowego.

W ciałach ulokowanych przy innych ministerstwach funkcjonowało 6 organizacji. Wskazywano tutaj na Radę Dostępności oraz Komitety Monitorujące w poszczególnych Programach UE.

Na poziomie wojewódzkim pracuje 12 badanych NGO. Organizacje są aktywne tam w następujących ciałach: Wojewódzka

Spółeczna Rada ds. Osób Niepełnosprawnych, Wojewódzka Rada Zatrudnienia czy Komitety Monitorujące Regionalne Programy Operacyjne.

Na szczeblu powiatowym działa 10 organizacji. Wśród wymienianych ciał dialogu znalazły się: Powiatowa Rada Zatrudnienia, Miejska Społeczna Rada ds. Osób Niepełnosprawnych czy Powiatowa Rada Pożytku Publicznego.

Co trzecia organizacja (11) funkcjonuje w zrzeszeniach organizacji na szczeblu ogólnopolskim. Zaliczono do nich m.in.: Ogólnopolską Federację Organizacji Pozarządowych (OFOP), Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych (PFON) czy Polską Federację Zatrudnienia Wspomagane.

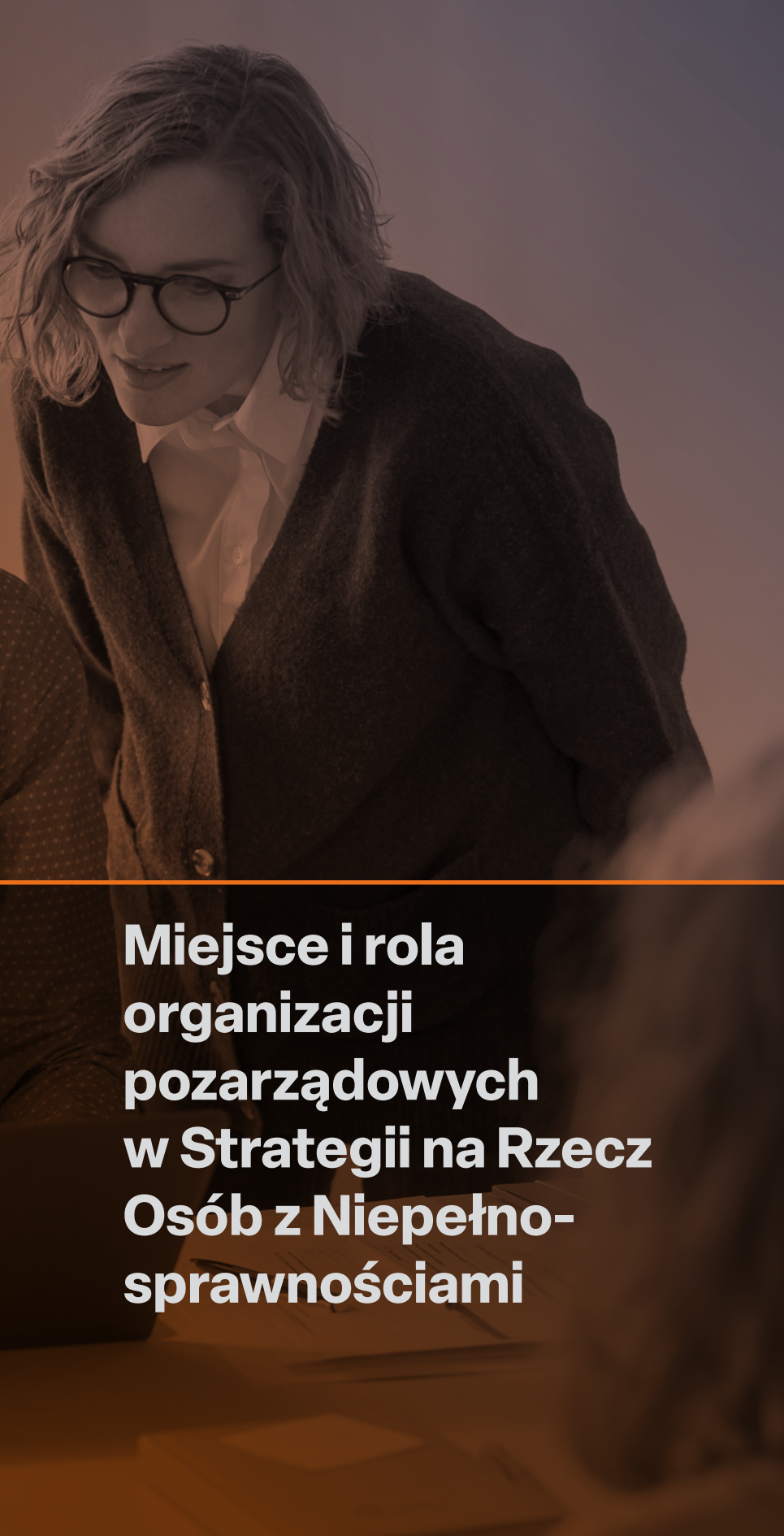
Organizacje pozarządowe są również aktywne na szczeblu wojewódzkim. Działają m.in. w Sejmikach Osób z Niepełnosprawnościami oraz na szczeblu powiatowym w Powiatowych Radach ds. Osób Niepełnosprawnych.

Wśród ciał, w których prowadzono działania rzecznicze pojawiły się również ciała przy Rzeczniku Praw Obywatelskich, m.in. Komisja ds. Polityki Senioralnej.

Pomimo relatywnie dużej aktywności organizacji pozarządowych 10 z podmiotów badanych wskazuje, że nie są zrzeszone, ani nie biorą udziału w żadnym z ciał. Wśród nich nie ma organizacji o ogólnopolskim zasięgu działania.







**Miejsce i rola  
organizacji  
pozarządowych  
w Strategii na Rzecz  
Osób z Niepełno-  
sprawnościami**

---

## **Organizacje pozarządowe są ważnym realizatorem założeń rządowej Strategii na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami.**

---

Rządowa Strategia na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami na lata 2021-2030 w priorytecie IV „Praca” zakłada, że wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym wyniesie na koniec realizacji działań 40%. Wartość bazowa wskaźnika dla 2018 r. wynosiła 26,2%.

Biorąc pod uwagę obecną dynamikę przyrostu wskaźnika zatrudnienia, wydaje się, że w celu osiągnięcia zaplanowanego wskaźnika zatrudnienia niezbędne jest podjęcie większej liczby inicjatyw, wykraczających poza te, które znalazły się w wymienionej strategii.

Organizacje pozarządowe biorące udział w niniejszym badaniu przedstawiły działania, które mogłyby przysłużyć się celom strategii w obszarze rynku pracy.

Badane organizacje, wskazując propozycje działań, jakie mogą zostać podjęte w celu osiągnięcia zakładanego w strategii wskaźnika zatrudnienia, zwróciły uwagę na aktywności w obszarze wsparcia organizacji pozarządowych pracujących na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Zauważenie roli i potencjału, jaki mogą pełnić w realizacji założeń strategii organizacje pozarządowe, wydaje się priorytetowe dla osiągnięcia jej założeń. Jak wskazał jeden z badanych podmiotów:

„Należy wypracować stałe oraz stabilne warunki zlecenia zadań na maksymalny okres 5 lat dla organizacji, które prowadzą działalność dotyczącą aktywizacji zawodowej min. 10 lat. Władze państwowe mają prawie pewnik, że wybiorą sprawdzone organizacje. Organizacje mają pewnik w okresie 5 lat, że będą dysponować środkami na aktywizację” (organizacja pozarządowa, województwo małopolskie).

Temat zaangażowania w działania ujęte w Strategii na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami w obszarze „Praca” poruszono również w wywiadzie grupowym. Osoby w nim uczestniczące zgodnie stwierdziły, że nie obserwują konkretnych działań ukierunkowanych na zwiększenie udziału osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy:

„Będzie trudno zrealizować wskaźnik 40% bez zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami poczucia stabilności i przekonania, że zatrudnienie jest dla nich korzystne”.



Niezbędne zmiany prawne	Działania kierowane do organizacji pozarządowych	Działania kierowane do pracodawców	Pozostałe działania
Zmiana systemu orzeczniczego i rentowego	Finansowanie działań realizowanych przez sektor pozarządowy	Promowanie działań oraz zwiększanie świadomości wśród pracodawców na temat funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami	Wprowadzenie motywatorów do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, modyfikacja systemu wsparcia osób niepełnosprawnych ukierunkowana na osoby zainteresowane trwałym zatrudnieniem
Zagwarantowanie uregulowań prawnych dla instrumentów wspierających działania w celu zatrudnienia osób z największymi potrzebami na rynku pracy	Wypracowanie stałych oraz stabilnych warunków zlecenia zadań na okres 5 lat dla organizacji, które prowadzą działalność dotyczącą aktywizacji zawodowej min. 10 lat	Zwiększenie ulg podatkowych dla pracodawców	Zapewnienie warunków i regulacji zachęcających do podejmowania współpracy z organizacjami przy tworzeniu przepisów i zasad realizacji działań w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami
Wprowadzenie rozwiązań mających na celu uniezależnienie otrzymywania renty socjalnej od wynagrodzenia za pracę oraz umożliwiających dostęp do dofinansowań w zakresie likwidacji barier architektonicznych, technicznych i w komunikowaniu się oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze dla osób pracujących, których dochody z pracy do tej pory uniemożliwiały skorzystanie z takiego wsparcia.	Zwiększenie środków na aktywizację zawodową przekazywanych organizacjom pozarządowym, zapewnienie stałego finansowania usług realizowanych przez NGO		Zapewnienie możliwości pozyskiwania środków na podnoszenie kompetencji osób zatrudnionych w NGO i świadczących usługi rynku pracy oraz inne czynności związane z organizacją i zarządzaniem projektami i procesem aktywizacji zawodowej
	Zapewnienie sprawnych procedur zlecenia usług związanych ze wsparciem w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, w tym zapewnienie rozliczania przez rezultaty oraz ograniczanie biurokracji		Zapewnienie systemu monitoringu i ewaluacji działań podejmowanych przez samorządy wojewódzkie, powiatowe i gminne ukierunkowanych na realizację celów strategii oraz zapewnienie środków na ich finansowanie
			Zobowiązanie wszystkich instytucji publicznych do zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami

**TABELA 8. Rekomendowane działania po stronie władz państwowych ukierunkowane na zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami zgodnie z zapisami rządowej Strategii na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami**

Źródło: Opracowanie własne





# Wnioski

9

Przedstawione wyniki badania przeprowadzonego wśród 36 organizacji pozarządowych zajmujących się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami pozwalają na sformułowanie kluczowych wniosków. Mamy nadzieję, że dzięki nim możliwe będzie nie tylko lepsze zrozumienie ich specyfiki działania, ale też określenie sposobów lepszego wykorzystania potencjału i doświadczenia do realizacji celów stawianych dla tego obszaru polityki społecznej w Polsce.

## Działalność



Organizacje pozarządowe, które prowadzą działania powyżej 20 lat, najczęściej działają na szczeblu wojewódzkim. Taki stan rzeczy świadczy o lokalnej sile oraz marce tych podmiotów. Jednak należy podkreślić, że ich zdecydowana większość oprócz usług związanych z obszarem aktywizacji zawodowej prowadzi także inne działania. Najczęściej są to prace o charakterze społecznym i pomocowym.

Badane organizacje deklarują rozległą wiedzę na temat podejmowanych na co dzień przedsięwzięć i przekonanie o zadowoleniu z oferowanego wsparcia wśród swoich klientek i klientów z niepełnosprawnościami. O jakości prowadzonych działań mają świadczyć w opinii badanych wymierne efekty ich aktywności, widoczne np. w postaci liczby osób wprowadzanych na rynek pracy.

Jak pokazują wyniki badań, organizacje pozarządowe w swoim katalogu wsparcia posiadają najczęściej kilka usług – 4 podmioty z 36 zadeklarowały wykonywanie w ramach swojej działalności 6 usług, żadna organizacja nie oferuje ich większej liczby. Najczęściej powtarzającą się usługami były diagnoza i ocena predyspozycji i kompetencji zawodowych (15) oraz doradztwo zawodowe indywidualne (14).

## Stabilność finansowa



Najczęściej wskazywanym problemem w funkcjonowaniu organizacji pozarządowych był brak stabilności finansowej i uwarunkowane tym ograniczone możliwości działania i zarządzania organizacjami w dłuższej perspektywie. Główne źródła finansowania działań i badanych organizacji pochodzą ze źródeł publicznych, w tym ze środków krajowych (ze szczególnym uwzględnieniem Państwowego Funduszu



Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) i Unii Europejskiej. Opieranie się na projektach współfinansowanych ze środków publicznych, pozyskiwanych najczęściej w ramach naborów konkursowych, nie tylko warunkuje możliwość strategicznego działania jedynie w perspektywie krótkookresowej, ale również determinuje rodzaje realizowanych usług. Trudno bowiem o strategiczne planowanie działań bez pewności, jakimi środkami będą dysponować organizacje w kolejnych kilku lub kilkunastu miesiącach. Taki sposób pozyskiwania środków na działania ma również wpływ na możliwości kreowania polityki zatrudnieniowej. Brak stabilności finansowej uniemożliwia zapewnienie stałego zatrudnienia swojemu zespołowi. Podmioty, które nie mogą sobie pozwolić na stosowanie stabilnych form zatrudnienia, wskazują na poważne trudności z utrzymaniem bazowej kadry i zapewnieniem im odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa socjalnego.

Korzystanie ze środków publicznych i realizowanie działań w ramach projektów warunkuje również ograniczony zakres kosztów, które mogą być z nich finansowane. Specyfika kwalifikowania wydatków w obecnych projektach aktywizacji zawodowej właściwie wyklucza możliwość finansowania działań ukierunkowanych na podnoszenie kompetencji i kwalifikacji osób wspierających osoby z niepełnosprawnościami. Taki model działania i finansowania usług oferowanych przez organizacje pozarządowe ma więc istotne znaczenie w zakresie aktywności, jakie mogą być podejmowane przez nie w obszarze kształtowania i rozwijania usług rynku pracy.

Poza trudnościami w obszarze możliwości inwestowania w rozwój kadry organizacje pozarządowe mają również poważne ograniczenia w prowadzeniu działań promocyjno-informacyjnych, które są niezbędnym elementem procesów aktywizacji zawodowej (zarówno w aspekcie rekrutacji do programów aktywizacji zawodowej, jak i pozyskiwaniu do współpracy nowych pracodawców czy oddziaływaniu na przełamywanie stereotypów widocznych w społeczeństwie w odniesieniu do pracy osób z niepełnosprawnościami). Przedmiotowe ograniczenia wynikają z faktu, iż działania informacyjno-promocyjne mogą być finansowe jedynie z puli tzw. kosztów pośrednich projektów, z których opłacane są wszystkie koszty administracyjne, operacyjne, związane z zarządzaniem, obsługą kadrową i rozliczaniem projektów. Z uwagi na to, że ww. koszty są w każdym projekcie limitowane, organizacje w pierwszej kolejności wydatkują je na te związane z utrzymaniem organizacji i podstawowej kadry obsługowej.

Na uwagę zasługuje również niewielki udział działalności gospodarczej w źródłach finansowania działań badanych NGO. Zgodnie z wynikami niniejszego badania tylko 30% organizacji prowadziła działalność gospodarczą z pozytywnym wynikiem finansowym.

Oznacza to, że środowisko pozarządowe dopiero nabywa umiejętności prowadzenia działalności komercyjnej i uczy się, jak może w ten sposób gromadzić środki finansowe na dalszą działalność.

## Klientki i klienci z niepełnosprawnościami korzystający z usług organizacji pozarządowych



Brak stabilności finansowej organizacji pozarządowych zajmujących się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami oraz funkcjonowanie w formule projektów istotnie wpływa na skalę prowadzonych działań oraz liczbę osób wspieranych rocznie. Realizacja działań na większą skalę (ponadlokalną lub ponadregionalną) wymaga zdecydowanie większych środków i zabezpieczenia większej infrastruktury, chociażby lokalowej czy sprzętowej. Ta nie jest z kolei mocną stroną obecnie działających NGO – jak bowiem wskazują badania, zdecydowana większość organizacji nie posiada swoich nieruchomości i prowadzi działania w lokalach wynajmowanych. Brak własnych lokali czy innych, niezbędnych do działania zasobów technicznych, w znacznej mierze wynika z braku realnych możliwości zakupów (w ramach prowadzonych projektów nie można dokonywać zakupów tego typu). Prowadzenie działań w wynajmowanych lokalach warunkuje konieczność zapewnienia relatywnie wysokich środków na ich wynajem i utrzymanie, co w przypadku wspierania (i zatrudniania) osób z niepełnosprawnościami wiąże się też z koniecznością wyboru lokali w pełni dostępnych dla osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami<sup>21</sup>.

Ograniczenia budżetowe uwarunkowane specyfiką projektów i średnich kwot dofinansowania możliwych do uzyskania przez organizacje determinują też maksymalną liczbę osób, którą dana organizacja jest w stanie efektywnie wspierać w danym okresie poprzez posiadaną kadrę. Warto jednak podkreślić, że większość badanych podmiotów zadeklarowała możliwość zwiększenia skali działań i liczby osób objętych wsparciem w przypadku pozyskania większej liczby środków. Niestety niewiele podmiotów było w stanie precyzyjnie określić możliwości rozwoju swojej działalności w tym aspekcie i przedstawić konkretne liczby obrazujące potencjalną zwiększoną skalę działań. Trudność w odpowiedzi na to pytanie koreluje z innymi

odpowiedziami dotyczącymi sposobu prowadzenia działalności – organizacje planują zadania zazwyczaj w krótkiej perspektywie i koncentrują się na utrzymaniu działalności bieżącej.

Jedną z grup, które w większym stopniu niż jeszcze kilka lat temu korzysta obecnie ze wsparcia NGO aktywnych w obszarze rynku pracy, są osoby ze schorzeniami psychicznymi. Wzrost liczby osób z tym rodzajem niepełnosprawności wśród klientek i klientów NGO zajmujących się rynkiem pracy korelował z rosnącą liczbą takich osób w ogóle populacji. Kolejną grupą, która w ostatnich latach coraz częściej uczestniczy w programach aktywizacji zawodowej prowadzonych przez NGO to osoby powyżej 50 roku życia. Zmieniający się profil osób korzystających ze wsparcia w obszarze aktywizacji zawodowej warunkuje konieczność dostosowywania narzędzi lub wprowadzania zmian w sposobie świadczenia wsparcia adekwatnie do potrzeb danej grupy.

W aspekcie oddziaływania na poprawę sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami warto również zwrócić uwagę na fakt, że poza wspieraniem w wejściu na rynek pracy u podmiotów zewnętrznych NGO tworzą dla tej grupy osób również miejsca pracy u siebie – osoby z niepełnosprawnościami stanowią średnio 27% ich zespołów, tym samym znacznie przekraczając wskaźnik 6%<sup>22</sup>.

## Współpraca z pracodawcami



Sieć współpracy z pracodawcami koreluje z wielkością organizacji i skalą jej działań. Około 30% badanych organizacji pracuje z co najmniej 50 pracodawcami. W ramach tej liczby NGO nie uwzględniono jednak liczby oddziałów/siedzib ww. pracodawców, które realnie wpływają na ich potencjalną liczbę ofert pracy, na które mogą aplikować osoby z niepełnosprawnościami wspierane przez badane podmioty.

Pracodawcy współpracujący z badanymi NGO mogą liczyć na relatywnie szeroki zakres usług – od pośrednictwa pracy po doradztwo i szkolenia. Zakres wsparcia świadczonego pracodawcom jest w dużej mierze uwarunkowany możliwościami, jakie dają dane projekty aktywizacji zawodowej, bo to one są główną bazą do prowadzonych działań. NGO starają się uwzględnić potrzeby pracodawców również w obszarze usług oferowanych osobom z niepełnosprawnościami. Za kluczowe obszary interwencji ze strony NGO w świetle potrzeb pracodawców uznano wyposażenie osób z niepełnosprawnościami w kompetencje cyfrowe i samodzielność

w działaniu. Warto podkreślić, że na znaczeniu w opinii NGO obecnie straciły kreatywność i asertywność. Podsumowując, należy podkreślić, że przedstawiona przez badane organizacje zmiana w obszarze oczekiwanych przez pracodawców kompetencji jest zauważalna i uwypatnia dynamikę przeobrażeń zachodzących na rynku pracy w aspekcie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Mimo zauważalnych zmian w zakresie oczekiwań pracodawców w aspekcie posiadanych kompetencji i umiejętności, badane NGO nie obserwują poprawy w zakresie przesłanek, jakimi kierują się głównie pracodawcy zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami. Nadal najważniejszą przesłankę decyzji zatrudnieniowych stanowi stopień i rodzaj niepełnosprawności.

By tę sytuację zmienić, niezbędne jest podejmowanie systematycznych i intensywnych działań edukacyjnych i świadomościowych oraz promujących zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami jako pełnowartościowych pracowników i pełnowartościowe pracowniczki. Ten obszar działań jest w opinii organizacji niezwykle ważnym, brakującym ciągle elementem budowy rynku pracy otwartego na osoby z niepełnosprawnościami. W tym miejscu warto podkreślić, że choć ten obszar działań jest uznawany za istotny przez NGO, to jednocześnie organizacje nie dysponują odpowiednimi środkami finansowymi, które mogłyby przeznaczyć na promowanie tematu inkluzywnego podejścia do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wśród pracodawców. Dodatkowy problem stanowią brak wiedzy w zakresie prowadzenia skutecznych działań PR i promocji online, w tym w social mediach, które są niezwykle istotnym kanałem komunikacji obecnie.

## Realizowane usługi



Aż 16 z 36 badanych organizacji poza aktywizacją zawodową zajmuje się na co dzień innymi działaniami pomocowymi i aktywizacją społeczną. Ograniczenie aktywności do rynku pracy deklaruje tylko 19% badanych podmiotów. Organizacje działające w obszarze rynku pracy realizują podobne usługi rynku pracy. Większość podmiotów działających ponad 5 lat posiada standardy usług, według których świadczą wsparcie. Ich usługi są ewaluowane i na tej podstawie NGO wprowadzają ewentualne zmiany ukierunkowane na poprawę jakości świadczonego wsparcia. Istotnym elementem realizacji usług dla osób z niepełnosprawnościami jest zapewnienie ich pełnej dostęp-



ności. Największy problem, na jaki w tym obszarze napotykają organizacje, stanowi dostępność architektoniczna. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest wskazywane już wcześniej korzystanie z wynajmowanych lokali użytkowych, które nie są w wielu przypadkach pozbawione barier. Brak własnych lokali powoduje, że likwidacja barier architektonicznych w swoich biurach pozostaje utrudniona. Z drugiej strony nawet podmioty posiadające swoje własne lokale (około 25% badanych organizacji) nie dysponuje środkami finansowymi, które mogłyby przeznaczyć na poprawę dostępności swoich siedzib.

Najmniej problematyczne jest w opinii organizacji zapewnienie dostępności cyfrowej. Organizacje pozarządowe wysoko oceniają swoje kompetencje w zakresie przygotowywania materiałów oraz możliwości korzystania z narzędzi zapewniających wysoki poziom dostępności cyfrowej.

Ostatnim elementem, na który zwracano uwagę zarówno w badaniu ilościowym, jak i jakościowym jest uwarunkowane brakiem stabilności finansowej trudności z zatrzymaniem i pozyskiwaniem nowej kadry specjalistycznej niezbędnej do efektywnego i skutecznego wspierania osób z niepełnosprawnościami. W tym obszarze krótkie okresy realizacji projektów aktywizacji zawodowej oraz dużo niższe stawki wynagrodzeń oferowanych przez NGO na tle podmiotów komercyjnych istotnie ograniczają możliwości konkurencji o pracowników i pracowniczki. To z kolei ma wpływ na występowanie zagrożeń utraty płynności świadczenia danej usługi lub obniżenie jej jakości.

## Współpraca z Publicznymi Służbami Zatrudnienia



Obszar współpracy III sektora z PSZ uległ radykalnemu osłabieniu w ostatnich 10 latach. W 2013 roku organizacje pozarządowe dużo częściej zawierały współpracę z PSZ na zasadach partnerskich, a zakres tej współpracy obejmował szerszy katalog aktywności niż obecnie. Aktualnie zdaniem badanych organizacji współpraca niepublicznych i publicznych instytucji rynku pracy ma najczęściej charakter incydentalny i punktowy. Ogranicza się głównie do przyjmowania przez organizacje pozarządowe na staż osób, które zostały skierowane przez Powiatowe Urzędy Pracy oraz wymianie informacji o ofertach pracy, na które mogą aplikować osoby

z niepełnosprawnościami. Przedmiotowe obserwacje potwierdzają również dane rządowe, zgodnie z którymi w 2021 r. ani jeden PUP w Polsce nie zlecił organizacji pozarządowej realizacji usług rynku pracy. Odejście od formuły partnerskiej i niekorzystanie z możliwości zlecenia usług rynku pracy NGO pokazuje bardzo niepomysłny trend oddalania się sektora publicznego od pozarządowego i niedostrzegania potencjału, jakim dysponują organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami. Taki sposób działania dziwi tym bardziej, kiedy spojrzymy na dane rejestrowe PUP, z których wynika, że osoby z niepełnosprawnościami nie tylko są marginalizowane w aspekcie oferowanych usług rynku pracy (średni odsetek osób z niepełnosprawnościami wśród osób korzystających z danej usługi w PUP waha się między 3 a 6%), ale też stanowią największą grupę osób bezrobotnych długoterminowo. W świetle powyższych danych niezbędne wydaje się powrót do dobrych praktyk podejmowania wspólnych inicjatyw partnerskich na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz zapewnienie prawnych regulacji dotyczących obligatoryjnego stosowania mechanizmu zlecenia usług rynku pracy wobec osób z niepełnosprawnościami znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji społeczno-zawodowej podmiotom, które mają duże doświadczenie w tym obszarze i potrafią ich skutecznie wspierać.

Poza współpracą z PUP analizie poddano również współpracę NGO z Wojewódzkimi Urzędami Pracy. Współpraca organizacji pozarządowych z tymi podmiotami została przedstawiona w nieco lepszym świetle. Poza wspólnymi działaniami przy realizowanych projektach prowadzone są również inne inicjatywy, w tym te o charakterze rzeczniczym. Tego typu działania pozwalają na lepsze poznanie się oraz budowanie zaufania, które przekłada się na rosnącą otwartość na podejmowanie wspólnych aktywności w różnych obszarach.



---

**Organizacje  
pozarządowe są  
ważnym pracodawcą  
osób z niepełno-  
sprawnościami  
– stanowią one  
średnio 27% zespołów  
organizacji.**

---





**10**

---

**Rekomendacje**



# Organizacje pozarządowe



Obszar	Rekomendacja
Jakość działań	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Zwiększenie nacisku na standaryzację usług jako istotnego narzędzia oddziaływania na ich jakość, zwłaszcza w podmiotach o relatywnie krótszym okresie działalności. Prowadzone działania powinny podlegać stałej ewaluacji, bez względu na to, czy jest to wymagane w realizowanych projektach. Wyniki ewaluacji należy przyjąć jako podstawę do kształtowania wysokiej jakości usług.</li><li>2. Poszukiwanie nowych narzędzi, metod pracy oraz usług rynku pracy adekwatnych do zmieniających się uwarunkowań rynku pracy i potrzeb osób z niepełnosprawnościami.</li></ol>
Efektywność działań	<p>W celu osiągnięcia najlepszych rezultatów i zoptymalizowania wydatkowania środków niezbędne jest rozszerzenie działań monitoringowych i badawczych, które pozwoliłyby na ocenę, które oferowane usługi w największym stopniu przyczyniają się do osiągnięcia rezultatów w postaci zatrudnienia i jego jak najdłuższego utrzymania. Dzięki takim badaniom organizacje pozyskują dane, które można w przyszłości wykorzystać do przygotowywania założeń merytoryczno-finansowych nowych programów lub projektów aktywizacji zawodowej. Szczegółowe dane dotyczące efektywności swoich działań i świadczonych usług mogą być ważnym elementem budowania strategii rozwoju i poszukiwania nowych źródeł finansowania.</p>
Finansowanie	<p>Niezbędne jest podejmowanie działań ukierunkowanych na dywersyfikację źródeł przychodów. Ważny, rekomendowany obszar działań to też poszukiwanie środków na sfinansowanie aktywności uznawanych przez NGO za istotne, a obecnie niepodjętych lub podejmowanych w stopniu niewystarczającym – np. działania rozwojowe, ukierunkowane na podnoszenie wiedzy i kwalifikacji pracowniczek i pracowników, promocyjne i informacyjne oraz związane z PR-em.</p>
Współpraca z pracodawcami	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Intensyfikacja działań ukierunkowanych na zwiększenie liczby pracodawców, z którymi współpracują organizacje pozarządowe w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.</li><li>2. Realizowanie działań edukacyjnych w stosunku do pracodawców, ukierunkowanych na zwiększanie jakości zatrudnienia oferowanego osobom z niepełnosprawnościami. W tym aspekcie niezbędne jest zwracanie szczególnej uwagi na prowadzenie negocjacji w obszarze oferowanych wynagrodzeń (które w dalszym ciągu opiewają wokół kwoty wynagrodzenia minimalnego) oraz różnorodności stanowisk oferowanych osobom z niepełnosprawnościami, adekwatnych do ich wykształcenia, kompetencji i doświadczenia zawodowego.</li></ol>
Współpraca z PUP	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Podejmowanie działań rzeczniczych dotyczących wprowadzenia regulacji zakładających obligatoryjny charakter stosowania mechanizmu zlecenia usług rynku pracy dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy oraz podejmowanie prób nawiązywania sformalizowanej współpracy z PUP, która może skutkować zleceniem usług rynku pracy.</li><li>2. Inicjowanie współpracy z PSZ zarówno w zakresie świadczenia usług rynku pracy, jak i innych wspólnych inicjatyw dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.</li></ol>

# Publiczne Służby Zatrudnienia



Obszar	Rekomendacja
Usługi	Stosowanie mechanizmu zlecenia usług z obszaru aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami podmiotom pozarządowym. Należy wypracować takie mechanizmy i narzędzia działania, które pozwolą traktować tę procedurę jako naturalne narzędzie działań w stosunku do osób, którym PSZ nie potrafią zapewnić efektywnego wsparcia w wejściu lub powrocie na rynek pracy.

# Administracja rządowa i samorządowa



Obszar	Rekomendacja
Finansowanie usług rynku pracy	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Wdrożenie długoletnich kontraktów na realizację usług rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami. W efekcie tego rozwiązania zostanie zapewniona ciągłość i stałość świadczonego wsparcia w obszarze rynku pracy dla tej grupy osób ze strony III sektora.</li><li>2. Rezygnacja z wkładów własnych do projektów aktywizacji zawodowej, które stanowią obecnie istotną przeszkodę i ograniczenie możliwej liczby osób – NGO dostosowują wnioskowane kwoty projektów do maksymalnej kwoty wkładu własnego, jakie są w stanie pozyskać, a nie potencjalnej liczby osób, które mogą wesprzeć w danym okresie. W części przypadków NGO w ogóle rezygnują z naborów na projekty, w których jest wymagany finansowy wkład własny.</li><li>3. Zapewnienie programów dla organizacji pozarządowych mających na celu wypracowywanie innowacji w zakresie usług rynku pracy, w tym metod i narzędzi wykorzystywanych w procesach aktywizacji zawodowej.</li></ol>
Zatrudnienie	Należy dostrzec w systemie wsparcia osób z niepełnosprawnościami rolę organizacji pozarządowych nie tylko jako realizatorów usług rynku pracy, ale też jako ważnych pracodawców osób z niepełnosprawnościami. Ten aspekt wpływu działań organizacji pozarządowych powinien być uwzględniany w przygotowywanych rozwiązaniach i ustalaniu kryteriów premiowania organizacji pozarządowych zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami jako potencjalnych partnerów i wykonawców zleczanych zadań czy zamówień publicznych.

Obszar	Rekomendacja
Procedury konkursowe	<p>1. Dokumentacja konkursowa powinna być przygotowywana w sposób umożliwiający zapoznanie się z nią i jej stosowanie przez podmioty o różnym poziomie wiedzy i doświadczeniu w realizacji danego typu projektów. Ograniczenie biurokracji i wymogów administracyjnych zachęciłoby większą liczbę podmiotów do aplikowania o środki na realizację działań aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.</p> <p>2. Zapewnianie jak najszerszego katalogu usług i działań oferowanych osobom z niepełnosprawnościami w danym typie projektów. Dzięki temu możliwe będzie stosowanie doświadczeń i rozwijanie innowacyjnych narzędzi i usług, które będą indywidualizowane i dostosowane do specyficznych potrzeb danej grupy odbiorców.</p> <p>Zaleca się, aby podmioty administracji rządowej i samorządowej w prowadzonych naborach konkursowych brały pod uwagę kryterium doświadczenia organizacji pozarządowych w obszarze świadczenia usług na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.</p>
Rozbudowanie systemu zachęt do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami o instrumenty pozafinansowe	<p>Biorąc pod uwagę obecny system wsparcia pracodawców w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz identyfikowane problemy i braki wiedzy w zakresie różnych aspektów zatrudniania i zarządzania zespołem różnorodnym, niezbędne jest uzupełnienie obecnego systemu o działania doradcze, podnoszące świadomość i wiedzę pracodawców. Taki sposób oddziaływania na pracodawców może wpłynąć na zmianę ich nastawienia do tematu zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Prowadzone dotychczas przez NGO działania świadomościowe wobec pracodawców pokazują, że tego typu inicjatywy mają istotny wpływ na zmianę postrzegania pracowniczki lub pracownika z niepełnosprawnością przez pryzmat jej wiedzy i wartości pracy, a nie korzyści finansowych, jakie oferuje system w związku z jej zatrudnieniem. W efekcie systematycznie prowadzonych działań edukacyjnych możliwe będzie zwiększenie liczby pracodawców, dla których zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami stanowi ważny element inkluzywnej, społecznie odpowiedzialnej polityki zatrudnieniowej.</p>
Dostępność usług rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami	<p>Zapewnienie możliwości finansowania rozwiązań podnoszących dostępność NGO jako ważnego realizatora usług rynku pracy.</p>



# Bibliografia



- Charycka B., Gumkowska M., Bednarek J., „Kondycja organizacji pozarządowych. Trendy 2002-2022”, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2022.
- Gawska A., „Działalność organizacji pozarządowych w zakresie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami”, Polski Związek Głuchych, Warszawa 2021.
- Gawska A., „Lokalne rozwiązania rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami”, Polski Związek Głuchych, Warszawa 2021.
- Gawska A., Żydok P., Włodarczyk K. i inni, „Organizacje pozarządowe w działaniach rzeczniczych. Fundusze strukturalne i rynek pracy”. Fundacja Aktywizacja, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2016.
- Gorczyński Ł., „Działalność organizacji pozarządowych: uwarunkowania i kluczowe problemy”, <https://proste.ngo/potrzeba-uproszczen/>, Fundacja trzeci.org, 2021, data dostępu: 8.02.2023.
- Gumkowska M., Charycka B., Bednarek J., „Efekt mrozący. O kondycji rzecznictwa organizacji pozarządowych”, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2022.
- Główny Urząd Statystyczny, „Działalność stowarzyszeń i podobnych organizacji społecznych, fundacji, społecznych podmiotów wyznaniowych, kół gospodyń wiejskich oraz samorządu gospodarczego i zawodowego w 2020 r. – wyniki wstępne”, Warszawa 2021.
- Główny Urząd Statystyczny, „Współpraca organizacji non-profit z innymi podmiotami w 2021 r.”, Warszawa 2021.
- Klimczuk A., Siedlecki M., Sadowska P., Sydow M., „Niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Możliwości i dylematy rozwoju w sektorze pozarządowym”, Fundacja Aktywizacja, Warszawa–Białystok 2013.
- Lisek-Machalska J., Daniłowicz P., „Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą”, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.
- Najwyższa Izba Kontroli, Departament pracy, spraw społecznych i rodziny, „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych przez powiatowe urzędy pracy”, Warszawa 2021.
- Strona gov.pl „Zadania Powiatowego Urzędu Pracy”; <https://www.gov.pl/web/rodzina/zadania-powiatowego-urzedu-pracy>, data dostępu: 6.02.2023.
- Strateg System monitorowania rozwoju, „Wskaźnik bezrobotnych niepełnosprawnych zarejestrowanych w urzędzie pracy”, <https://strateg.stat.gov.pl/#/wyszukaj-wskaznik/4123>, data dostępu: 2.02.2023.
- Strateg System monitorowania rozwoju, „Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami”, <https://strateg.stat.gov.pl/#/wyszukaj-wskaznik/529>, data dostępu: 2.02.2023.

# Spis rysunków, wykresów i tabel



- Wykres 1. Okres działania organizacji (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 18
- Wykres 2. Zasięg działania organizacji (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 19
- Wykres 3. Główny obszar działalności organizacji (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 24
- Wykres 4. Najczęściej realizowane przez organizacje usługi rynku pracy (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 26
- Wykres 5. Największa liczba podstawowych usług rynku pracy świadczonych przez organizacje (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 26
- Wykres 6. Posiadanie standardów usług/oferowanych działań (N=36) / 30
- Wykres 7. Korzyści ze standaryzacji działań (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 30
- Wykres 8. Oferowanie pracownikom i pracownikom możliwości podnoszenia swoich kompetencji zawodowych (N=35); Źródło: Opracowanie własne / 33
- Wykres 9. Zasoby lokalowe, jakimi dysponują organizacje (N=36) ; Źródło: Opracowanie własne / 34
- Wykres 10. Wielkość przychodów organizacji za 2021 r. (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 35
- Wykres 11. Liczba dodatkowych osób, które organizacje mogłyby wprowadzić na rynek pracy, gdyby dysponowały większym budżetem (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 38
- Wykres 12. Liczba osób z niepełnosprawnościami i pozostałych, które organizacje wspierają w skali roku (N=36) / 39
- Wykres 13. Osoby z niepełnosprawnościami najczęściej wspierane przez organizacje pozarządowe według rodzaju niepełnosprawności (N=36) / 40
- Wykres 14. Liczba orzeczeń o niepełnosprawności dla chorób psychicznych w Polsce dla osób w wieku 16+ w latach 2019-2022; Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych / 41
- Wykres 15. Liczba pracodawców, z którymi współpracują organizacje pozarządowe (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 44
- Wykres 16. Działania, które mogłyby poprawić współpracę organizacji z pracodawcami (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 47
- Wykres 17. Zakres oczekiwanego wsparcia systemowego po stronie organizacji pozarządowych (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 48
- Wykres 18. Zakres wsparcia doradczego oczekiwanego najczęściej przez organizacje (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 49
- Wykres 19. Samoocena organizacji (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 54
- Wykres 20. Samoocena organizacji w obszarze: specyfika prowadzonej działalności (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 56
- Wykres 21. Samoocena organizacji w obszarze: zarządzanie jakością (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 56

- Wykres 22. Samoocena organizacji w obszarze: marketing (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 57
- Wykres 23. Samoocena organizacji w obszarze: finanse (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 58
- Wykres 24. Samoocena organizacji w obszarze: zarządzanie (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 59
- Wykres 25. Samoocena organizacji w obszarze: zatrudnienie (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 60
- Wykres 26. Samoocena organizacji w obszarze: infrastruktura (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 60
- Wykres 27. Ocena współpracy z Publicznymi Służbami Zatrudnienia (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 64
- Wykres 28. Najczęstsze obszary współpracy NGO z Powiatowymi Urzędami Pracy (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 66
- Wykres 29. Najczęstsze obszary współpracy NGO z Wojewódzkimi Urzędami Pracy (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 67
- Wykres 30. Bariery we współpracy między organizacjami działającymi na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami z innymi instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 72
- Wykres 31. Główne korzyści dla instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej, które wynikają ze współpracy z organizacjami działającymi na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 72
- Wykres 32. Działania, które powinny podjąć organizacje pozarządowe na rzecz wzmocnienia swojej pozycji (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 73
- Wykres 33. Rola władze lokalnych i publicznych służb zatrudnienia we wspieraniu organizacji działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 74
- Wykres 34. Ciąła doradcze, w jakich działają NGO (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 78
- 
- Rysunek 1. Najważniejsze źródła finansowania działalności organizacji (N=36); Źródło: Opracowanie własne / 36
- Rysunek 2. Najważniejsze cechy pracowniczk i pracownika z niepełnosprawnością z perspektywy pracodawców / 46
- Rysunek 3. Najważniejszej instytucje rynku pracy, z którymi organizacje współpracują lub z którymi konkurują (N=36) / 71

- Tabela 1. Najczęściej realizowane usługi przez organizacje (N=36) / 27
- Tabela 2. Liczba osób zatrudnionych i współpracujących w badanych organizacjach / 31
- Tabela 3. Koszty aktywizacji zawodowej (N=36) / 37
- Tabela 4. Łączna liczba osób wspieranych przez badane organizacje rocznie, w tym liczba osób podejmujących zatrudnienie w różnych formach (N=36) / 42
- Tabela 5. Kto powinien wspierać organizacje i z jakich środków (N=36) / 49
- Tabela 6. Zakres oczekiwanego wsparcia dla NGO oraz preferowanych realizatorów tych działań i sposób ich finansowania (N=36) / 50
- Tabela 7. Najwyżej i najniżej ocenione obszary szczegółowe w samoocenie organizacji (N=36) / 55
- Tabela 8. Rekomendowane działania po stronie władz państwowych ukierunkowane na zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami zgodnie z zapisami rządowej Strategii na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami / 83

# Przypisy



- <sup>1</sup> SODiR to System Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON. Powyższe dane zostały pozyskane przez Fundację Aktywizacja z PFRON w ramach informacji publicznej (stan na lipiec 2021 r.).
- <sup>2</sup> BAEL, Aktywność ekonomiczna osób niepełnosprawnych w wieku 16-89 lat według cech demograficznych, II kw. 2022 <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-3-kwartal-2022-roku,4,48.html>, dostęp: 23.02.2022 r.
- <sup>3</sup> Informacja Rządu Rzeczypospolitej Polskiej o działaniach podejmowanych w 2021 r. na rzecz realizacji postanowień uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 1997 r. – Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, s. 120.
- <sup>4</sup> Tamże, s. 122.
- <sup>5</sup> Według danych za II kwartał 2022 wskaźnik zatrudnienia w wieku produkcyjnym wśród osób z niepełnosprawnościami to 32,5%. Wskaźnik bazowy ze Strategii wynosił 26,2% dla roku 2018.
- <sup>6</sup> <https://www.gov.pl/web/ncbr/fundusze-europejskie-dla-rozwoju-spoecznego>.
- <sup>7</sup> Sieć Otwartego Rynku Pracy 2.0 to nieformalna sieć organizacji pozarządowych z całej Polski realizujących działania w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Na dzień 27.02.2023 r. zrzeszonych było w niej 35 podmiotów.
- <sup>8</sup> Agencje zatrudnienia są instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Podmioty te – posiadające wpis do rejestru agencji zatrudnienia – są uprawnione do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej. Uzyskanie wpisu do rejestru jest warunkiem prowadzenia działalności przez agencje zatrudnienia.
- <sup>9</sup> Instytucja, która oferuje szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy, może uzyskać wpis do rejestru instytucji szkoleniowych (RIS), które prowadzą wojewódzkie urzędy pracy, co wynika z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- <sup>10</sup> Status OPP oznacza stan prawny organizacji (fundacji, stowarzyszenia, klubu sportowego itp.) która: spełnia wszystkie wymogi ustawy o pożytku publicznym i wolontariacie, aby zostać organizacją pożytku publicznego oraz uzyskała potwierdzenie tego faktu w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS).
- <sup>11</sup> Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2021 r.; Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy; Warszawa 2022 r.
- <sup>12</sup> Wskaźnik „Udział osób niepełnosprawnych wśród pracowników administracji publicznej”, GUS, Aplikacja Strateg, dostęp: 8.02.2023 r.
- <sup>13</sup> Dane pochodzą z informacji udostępnionych Fundacji Aktywizacja przez PFRON w ramach dostępu do informacji publicznej. Dotyczą kierunku projektów realizowanych w ramach kierunku 1 „Wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy”. Przedstawione dane dotyczą 115 realizowanych projektów.
- <sup>14</sup> Wskaźnik nakładu 2 oznacza iloraz kwoty dofinansowania oraz liczby beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostaną zatrudnieni w wyniku realizacji projektu.
- <sup>15</sup> Dane na podstawie Listy powiatowych urzędów pracy ze wskaźnikami efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej za rok 2021, <https://www.gov.pl/attachment/245fb692-a8ac-4253-9701-5d7462f75dd1>, dostęp: 26.01.2022 r.
- <sup>16</sup> W badaniu z 2013 r. zastosowano inną metodologię w odniesieniu do badania rodzaju niepełnosprawności klientów i klientówek.
- <sup>17</sup> W badaniu uwzględniono dane z 2021 r., który stanowił ostatni zamknięty rok obrotowy w chwili realizacji badania.
- <sup>18</sup> Porównaj: Gawśka A., Tatko A. „Jak kształtują swoją karierę zawodową pracujące osoby z niepełnosprawnościami? Raport z badania”, Fundacja Aktywizacja, 2022.
- <sup>19</sup> Porównaj: Daniłowska S., Gawśka A., Tatko A., „Co wpływa na gotowość do podjęcia zatrudnienia wśród niepracujących osób z niepełnosprawnościami? Raport z badania”, Fundacja Aktywizacja, 2022.
- <sup>20</sup> System Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON
- <sup>21</sup> Częstym problemem NGO próbujących wynająć lokal na preferencyjnych warunkach (np. z danego samorządu) mierzy się z poważnym problemem niskiej jakości lokali i licznych barier dostępności w nich występujących.
- <sup>22</sup> Wskaźnik zatrudnienia na poziomie 6% dla podmiotów o zatrudnieniu powyżej 25 etatów określa ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.









Fundacja  
Aktywizacja

ul. Chałubińskiego 9 lok. 9a, 02-004 Warszawa  
TELEFON 509 251 322 | E-MAIL warszawa@aktywizacja.org.pl  
www. <https://aktywizacja.org.pl>