

Przeszkody  
w podjęciu wymarzonej pracy  
przez osoby z niepełnosprawnościami –  
w ich percepcji

Bartek Pałgan

## Streszczenie

Artykuł został napisany na podstawie badań przeprowadzonych metodą autoetnograficzną, wywiadów swobodnych z osobami z niepełnosprawnością poszukującymi pracy, jak i rekruterami, z pośrednikami pracy z różnych fundacji oraz stowarzyszeń, które na co dzień zawodowo zajmują się poszukiwaniem pracy i wsparciem osób z niepełnosprawnościami, oraz przede wszystkim na podstawie obserwacji uczestniczącej<sup>1</sup>. Celem tej pracy jest pokazanie osobom z niepełnosprawnością, że nieraz wystarczy chcieć poszukać innego rozwiązania, nie przywiązując się tylko do wcześniej znanego. Dotyczy to zwłaszcza osób z niepełnosprawnością nabytą, które wykonując określony rodzaj pracy nie mają możliwości powrotu do wcześniej znanego im zadania, np. w wyniku obrażeń pourazowych. Pokazane zostanie takim osobom, że nie należy się załamywać, skupiając i tkwiąc przy jednej pracy, tylko szukać innych możliwości, poszerzać swoje kompetencje i horyzonty. Kluczowe są tu wywiady z pracownikami różnych fundacji bądź stowarzyszeń mających w swej ofercie programy rozwojowe.

Zwykło się mówić, że potencjalny pracodawca najchętniej zatrudniłby osobę pełnosprawną z dofinansowaniem takim, z jakim ma do czynienia w przypadku zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Autor pragnie w tym artykule podjąć polemikę z tymi poglądami, gdyż nie dla wszystkich pracodawców, co może wydać się nawet dziwne, jest to najważniejsze. Warto w tym miejscu dodać, że nie wszyscy pracodawcy wiedzą, jak skorzystać z dofinansowania, a inni, jak pokazały badania, nie skupiają się na nim i wręcz idealistycznie zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami chcąc im pomóc, zwracając uwagę po prostu na posiadane przez takie osoby kompetencje, a nie profity dla firmy. Oczywiście mowa tutaj o małej liczbie takich pracodawców, ale, co należy podkreślić, tacy pracodawcy również się zdarzają.

## Słowa kluczowe:

kompetencje, niepełnosprawność, osoby głuche, praca, praca dla osób z niepełnosprawnością, praca zdalna, rekrutacja, rynek pracy.

## Barriers to Pursuing Dream Jobs for People with Disabilities – From Their Perspective

### Abstract

The article will be based on research conducted using autoethnographic method, through free interviews with individuals with disabilities seeking employment, as well as recruiters and job intermediaries from various foundations and associations who professionally engage in job search and support for people with disabilities. The primary methodology will also include participant observation of this phenomenon. The aim of this study is to show individuals with disabilities that sometimes it's enough to be willing to explore alternative solutions without being solely attached to what they already know. This is especially relevant for individuals with acquired disabilities, who, due to certain types of work, may no longer be able to return to their previous tasks, e.g., as a result of post-traumatic injuries. In such cases, this paper will demonstrate to these individuals that they

---

<sup>1</sup> Artykuł został napisany przez osobę z niepełnosprawnością nabytą w wyniku wypadku samochodowego, która również poszukiwała pracy i znalazła ją dopiero po 7 latach od czasu tego zdarzenia, a teraz pracującą jako trener pracy dla osób z niepełnosprawnościami, posiadającą również doświadczenia z pracy jako rekruter takich osób.

should not despair by focusing solely on one job, but rather seek other possibilities, expand their skills and horizons. In addition to personal observations, interviews with employees of various foundations or associations offering developmental programs are crucial in this context.

It is often said that a potential employer would prefer to hire a fully abled person with subsidies for their work, as is the case with hiring a person with disabilities. Through this article, the author aims to challenge these words because for not all employers, which may seem surprising, this is the most important factor. It is worth noting, based on the author's professional experience, that not all employers know how to take advantage of these incentives, and some, as research has shown, do not focus on this and even idealistically employ such individuals to help them, simply focusing on the competencies possessed by these individuals rather than subsidies. Of course, we are talking here about a small number of such employers, but it is important to emphasize that such employers also exist.

**Keywords:**

competencies, deaf individuals, disability, employment, employment for people with disabilities, job market, recruitment, remote work.

Będąc osobą z nabytą niepełnosprawnością poruszającą się na rynku pracy i pracującą również jako trener, miałem okazję poznać wielu specjalistów, pomagających osobom z niepełnosprawnością w poszukiwaniu pracy oraz odnalezieniu się w nowym dla nich miejscu. Mogłem też spotkać, poznać, a nawet pomóc osobom z niepełnosprawnością w znalezieniu pracy czy też w zaaklimatyzowaniu się w niej. Podzieliłem się więc własnym doświadczeniem i opiszę przypadki innych osób niepełnosprawnych, z którymi jako rekruter przeprowadzałem liczne rozmowy. Obserwowałem je w czasie pracy, wspierałem pełniąc rolę trenera pracy, byłem dla nich pomocny w trakcie szczególnie stresującego pierwszego dnia w pracy, wspierałem także później w czasie zmiany miejsca pracy na kolejne.

W Polsce mamy ponad 3 miliony osób mających prawnie potwierdzoną niepełnosprawność. Natomiast szacuje się, że takich, które nie posiadają prawnego potwierdzenia, jest od 1 do 4 milionów (dane za GUS za rok 2011). Jak możemy wnioskować z danych zawartych w tym samym źródle (według BAEL), w tejże grupie możemy mówić o współczynniku aktywności zawodowej wynoszącym 28,8%, przy wskaźniku zatrudnienia 26,8%. Można więc przyjąć, że stopa bezrobocia wynosi około 7,2%. Są to dane z roku 2011. Główny Urząd Statystyczny podał, iż na koniec 2021 r. w firmach zatrudniających ponad 10 osób i więcej pracowało 337 tysięcy osób niepełnosprawnych, przy czym 61 tysięcy osób niepełnosprawnych było zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, w tym 14% osób miało prawo do zasiłku (dane GUS za rok 2021).

Zauważyłem, że w zależności od rodzaju wykonywanej pracy pracodawcy przede wszystkim zwracają uwagę na kompetencje, a dopiero później na niepełnosprawność takich osób. Warto podkreślić, że zależy to od rodzaju wykonywanej pracy. Na terenie miasta stołecznego Warszawy w przypadku wszystkich firm dbających o czystość i porządek zatrudnianie takich właśnie osób pozwala obniżyć koszty własnej działalności, a tym samym proponować w przetargu niższą cenę za oferowane usługi. Aby takie firmy mogły w ogóle startować w przetargach o zamówienia publiczne, a więc inaczej mówiąc o świadczenie usług np. czyszczenia w urzędach czy innego rodzaju obiektach pożytku publicznego, należy móc się legitymizować odpowiednim procentem zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Jest to konieczne, aby, tak jak wspomniałem, móc startować w takim przetargu publicznym.

Autor posiada doświadczenie z pracy dla trzech takich podmiotów. W toku prowadzonych badań zostałem zaskoczony faktem, iż pracodawca może uzyskać dodatkowe dofinansowanie wynikające z zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością. W Polsce ustawowo pracodawca zatrudniający ponad 25 osób obowiązany jest płacić składkę na PFRON, czyli Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W naszym systemie orzecznictw mamy podział na 3 stopnie: lekki, umiarkowany i znaczny. Co więcej, w zależności od posiadanego schorzenia jest jeszcze stopień specjalny i szczególny. Potencjalny pracownik z odpowiednio wskazanym rodzajem niepełnosprawności i chorobą (jak choćby paraplegia, zaawansowana cukrzyca, epilepsja, HIV czy też jeszcze inne – według odpowiedniego katalogu) bądź posiadając podpis lekarza specjalisty, że dana choroba jest przewlekła (np. depresja), na podstawie tego orzeczenia już bez ponownej komisji ze strony ZUS otrzymuje zaświadczenie gwarantujące obniżenie składek na PFRON

(przez pracodawcę) nawet czterokrotnie. Tak więc pracodawca zatrudniający osobę ze szczególnym stopniem niepełnosprawności uzyskuje takie ulgi, jakby zatrudniał 4 osoby z orzeczeniem o „zwykłej” niepełnosprawności. Jednak takich osób na rynku pracy nie jest zbyt wiele.

W trakcie badań stwierdziłem, że pandemia COVID-19 przyczyniła się do zwiększenia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Jak to możliwe? W czasie samej pandemii dość popularna była praca zdalna, dzięki której wiele firm czy też instytucji zdało sobie sprawę, że praca zdalna lub hybrydowa, na przykład w biurze przez dwa dni w tygodniu, nie powoduje pogorszenia jej wydajności. Często wręcz odwrotnie – jakość pracy poprawiała się.

Możliwość pracy w domu, jak się okazało, nie jest – jak początkowo mogłoby się wydawać, dobrodziejstwem tylko dla osób z niepełnosprawnością tzw. ruchową. Owszem, dla tej grupy osób to bardzo ważny czynnik, ale nie tylko dla niej. Warto podkreślić, że osoby z niepełnosprawnościami chcące pracować, muszą mierzyć się z licznymi trudnościami poczynawszy od kwestii związanej z dotarciem do pracy. Brak możliwości przemieszczania się po miejscowości wielu osobom uniemożliwia zarobkowanie. W trakcie prowadzonych badań zaskoczył mnie przypadek pracownika, który z tego powodu musiał zrezygnować z pracy. Bardzo ją lubił, był chwalony przez swojego przełożonego, ale zimą, gdy pojawiał się mróz, dotarcie do miejsca zatrudnienia stawało się niemożliwe. I co ciekawe – nie z domu. Problem stanowiło przemieszczenie się z nieodśnieżonego miejsca parkingowego do oddalonej o 500 metrów windy, do której prowadził podjazd. Osoba poruszająca się wózkem inwalidzkim nie była w stanie samodzielnie poradzić sobie ze śliską i zaśnieżoną nawierzchnią. To tylko jeden z przykładów problemów osób z niepełnosprawnościami, z którymi muszą się one mierzyć w przypadku pracy stacjonarnej. Kolejnym jest korzystanie z komunikacji miejskiej i związane z tym utrudnienia, których na szczęście jest coraz mniej. Zdarzyło mi się jednak w trakcie obserwacji uczestniczącej prowadzonej w roli rekrutera, że kandydaci z niepełnosprawnościami rezygnowali z ubiegania się o zatrudnienie, mimo że, jak mówili, praca ta byłaby dla nich wręcz idealna. Problem stanowił transport, a więc liczne przesiadki czy też znaczne oddalenie miejsca pracy od przystanków komunikacji miejskiej. Takie trudności można pokonać dwa, a może nawet trzy razy w tygodniu, ale nie codziennie. Jak wspomniałem, rozmówcami nie były tylko osoby z upośledzeniem narządu ruchu, ale również osoby z epilepsją, chorobami neurologicznymi różnego rodzaju czy też osoby mające orzeczenie 07-S, a więc posiadające choroby układu oddechowego i krążeniowego. Dla takich właśnie niepełnosprawnych praca zdalna lub chociażby hybrydowa to prawdziwe spełnienie marzeń, na przykład niepokonywanie wielu schodów. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku osób pochodzących z małych miast i wsi. Tam, gdzie często trudno o transport i możliwości zatrudnienia w różnych zakładach, możliwość pracy z domu dla osób pragnących wykonywać inną pracę, niż np. telemarketer, jest prawdziwym dobrodziejstwem.

Najlepszym dowodem na to, że taki rodzaj pracy nie jest skierowany tylko do osób mogących wykonywać proste prace, jest portal „Leżę i pracuję”, którego nie chcę tutaj reklamować. Jak sama nazwa wskazuje skupia on osoby z niepełnosprawnością ruchową będące specjalistami w dziedzinie marketingu. Działająca w ten sposób fundacja (o tej

samej nazwie, co ów portal) zrzęca wielu specjalistów, którzy mogą przygotować np. pełną kampanię marketingową dla firm, które chcą zamówić taką usługę. Dodam, że wszyscy pracują zdalnie.

Warto podkreślić, że powstały również portale czy też instytucje specjalizujące się w poszukiwaniu lub oferowaniu pracy zdalnej. Budziło to oczywiście obawy, że główną przeszkodą w dłuższym wykonywaniu takiej pracy będzie brak możliwości codziennych interakcji z innymi pracownikami danej firmy. Okazało się jednak, że dość częste interakcje – telefoniczne, mailowe czy nawet videokonferencyjne całych zespołów niwelowały te problemy. Dodatkowo możliwość uczestnictwa chociażby w rehabilitacji, która odbywała się po południu, a następnie możliwość dalszego wykonywania pracy, była bardzo istotnym czynnikiem przemawiającymi za tego rodzaju pracą. Jak wynikało z przeprowadzonych wywiadów swobodnych prowadzonych z osobami z niepełnosprawnościami pracującymi w takim systemie pracy już ponad 3 a nawet 6 miesięcy licząc od czasu ich zatrudnienia, zwracały one uwagę na inne czynniki mające dla nich duże znaczenie, nawet ważniejsze niż interakcje.

Właśnie do pracy o charakterze zdalnym, z założeniem, że mają to być osoby z niepełnosprawnością ze stopniem szczególnym, w toku prowadzonych przeze mnie badań miałem okazję prowadzić rekrutację do bardzo znanej firmy notowanej na Giełdzie Papierów Wartościowych. Początkowo zdawać by się mogło, że firma chce w ten sposób obniżyć koszty związane z opłatami, które pracodawca musi płacić na PFRON w przypadku niezatrudnienia odpowiedniej liczby osób z niepełnosprawnościami (o czym pisałem wcześniej). Okazało się jednak w trakcie prowadzenia już tego procesu rekrutacyjnego, że nic bardziej mylącego. Moim zadaniem było znalezienie takich pracowników na 11 stanowisk pracy, z czego 5 z nich było potrzebnych do obsadzenia w pierwszej kolejności. Na te 5 stanowisk znaleziono 18 osób. Warto podkreślić, były to osoby z orzeczeniem umiarkowanym bądź znacznym w stopniu szczególnym. Z członkami tej grupy przeprowadzono 12 rozmów rekrutacyjnych i zatrudnione zostały 3 spośród nich. Ostatecznie pracę w tej firmie uzyskało 7 osób, dla których praca była czymś bardzo ważnym. Dodatkowo, gdy się okazywało, że jest to praca zdalna, dająca możliwości rozwoju i to dla uznanej na rynku firmy – to kilkakrotnie dało się słyszeć, że jest to dla tych osób spełnienie marzeń.

To, na co warto zwrócić uwagę, to różnice w postrzeganiu kompetencji u osób z niepełnosprawnościami. W społeczeństwie krąży wciąż mit, mówiący o tym, że przecież pracodawca zatrudniający osoby z niepełnosprawnościami oraz tworzący dla nich nowe miejsca pracy dostaje z tego tytułu dofinansowanie. Jednak wielu nie dostrzega tego, co dla pracodawcy nie jest plusem: osoby, które mają co najmniej orzeczonego stopień umiarkowanej niepełnosprawności, pracują 5 godzin tygodniowo mniej, mają o 10 dni w skali roku dłuższy urlop czy też piętnastominutowe przerwy w pracy. Pracodawca zatrudniający osoby z niepełnosprawnością oczekuje z kolei, że ta będzie wykonywała swoją pracę tak jak każdy inny pracownik. Rekrutowane osoby z niepełnosprawnością oczekiwały często oddelegowania do przyuczenia ich innych pracowników. To dla pracodawcy dodatkowe koszty, których ten, co oczywiste, stara się unikać i minimalizować. Osoby z niepełnosprawnościami są bardzo chętne do przyuczenia się do wykonywania nowej, nieznanej im wcześniej pracy, do tej konkretnej, która została im znaleziona. Niestety nie

idzie to w parze z chęcią poszerzania swych kompetencji nawet na etapie poszukiwania pracy. Oczywiście często może być to związane z jakąś odpłatnością, np. za udział w kursach, szkoleniach czy też nawet coraz bardziej popularnych ostatnio szkołach online, na którą to osób niepracujących być może po prostu nie stać. Często, gdy w toku prowadzonych badań padało pytanie, czy dana osoba poszukiwała czegoś w internecie, dało się słyszeć odpowiedź odmowną.

Udało się zaobserwować, że duża jest różnica w przypadku doświadczenia, kompetencji i umiejętności posiadanych przez osoby z niepełnosprawnością nabytą a tymi z tzw. niepełnosprawnością wrodzoną. W tym pierwszym przypadku są one zdecydowanym sprzymierzeńcem niepełnosprawnych. Jednak, co warto podkreślić, w toku prowadzonych badań dało się zaobserwować, że osoby posiadające umiejętności uzyskane przed zdarzeniem, zarówno wypadkiem bądź ewentualnie chorobą, o te umiejętności wcześniej zdobyte nie dbają, nie rozwijają ich. Problemem częstym jest myślenie, że skoro tę wiedzę czy też zdolności zdobyły już kiedyś, to już pozostają z daną osobą na zawsze. Nic bardziej mylnego. Potencjalny pracodawca przeglądający dokumenty aplikacyjne widzi, że dana osoba umiejętności posiada, jednak dalej nic dla niego z tego faktu nie wynika. Pracodawca nie wie, na jakim poziomie obecnie się one znajdują.

Nawiązując w tym miejscu do kwestii opisywanego rozwoju kompetencji już posiadanych, warto odnotować, że zostałem zaskoczony przez mężczyznę z niepełnosprawnością nabytą, pracującą wcześniej na stanowisku związanym z marketingiem. Człowiek ten uległ wypadkowi – porażeniem prądem – w wieku 35 lat, mając ponad 10-letnie doświadczenie w zawodzie. Wywiad odbył się 2 lata po wypadku, gdy, jak sam powiedział, doszedł do siebie po tym, co się stało (w wyniku wypadku utracił czucie w nogach) pół roku wcześniej. Przed samą rozmową zaczął pracować czy też może raczej działać jako wolontariusz, sprawdzając siebie, żeby wiedzieć, czy może sobie pozwolić na powrót do wcześniejszej pracy. Był już na bieżąco z trendami na rynku, poznał swoje ewentualne braki wynikające ze skutków wypadku, był z powrotem na bieżąco ze wszelkimi nowinkami, które pojawiły się na rynku w czasie jego nieobecności. Poszukiwanie pracy przez tę osobę trwało bardzo krótko – był to okres liczony w dniach nawet, a nie tygodniach. Pracodawca zatrudniający tę osobę był pewien, że mimo swej niepełnosprawności potrafi on wykonywać powierzoną mu pracę w sposób należyty i tym samym czas jego wprowadzenia do firmy będzie bardzo krótki.

Obserwując rynek pracy można zauważyć, że na posiadane kompetencje, jak i na to, żeby zatrudniana osoba знаła bieżące trendy na rynku (co pozwoli zaoszczędzić czas potrzebny na jej wdrożenie, a co za tym idzie, ograniczyć koszty) pracodawcy zwracają bardzo dużą uwagę. To, co wynika z obserwacji, doświadczeń i rozmów, to fakt, że chcąc zdobyć pracę, trzeba dbać o kompetencje.

Co można robić, aby pokazać przyszłemu pracodawcy, że nadal chce się pracować i rozwijać? Można zacząć od pracy wolontariusza, tworzenia jakiegoś tematycznego bloga bądź strony internetowej poświęconej tematowi, jakie przyszłego pracownika interesują. Można też pokazać, że chce się pracować, np. rozwijając czy też zdobywając nowe kompetencje. Trudno wskazać jedną kompetencję, którą warto rozwijać. To zawsze zależy od rodzaju pracy, którą potencjalny kandydat chce zdobyć. Można przykładowo przeglądać

ogłoszenia o pracę. Przeglądając ogłoszenia z bardzo różnych dziedzin i branż zauważyć można jedno: pracodawcy bardzo wyraźnie oprócz tzw. kompetencji twardych, którymi są np. dla prawnika znajomość zagadnień prawa handlowego czy też dla informatyka znajomość danego oprogramowania, zwracają uwagę na tzw. umiejętności miękkie, jak np. łatwość nawiązywania kontaktów, negocjowanie czy też umiejętność pracy w grupie. To bardzo istotne, by mieć zespół specjalistów umiejących się ze sobą porozumieć. Śledzenie ogłoszeń może doprowadzić do zauważenia jakiegoś kursu bądź bezpłatnego szkoleniu online, prowadzonego przykładowo przez jakąś organizację pozarządową.

W trakcie poszerzania kompetencji warto uważać, być czujnym i skoncentrowanym na tym, co przyszły pracownik w przyszłości chce robić. Chodzi o to, by mieć w miarę skonkretyzowany obszar poszukiwań, zainteresowań. Pamiętny był dla mnie wywiad z jedną z osób. Firma chciała kogoś do pracy w kadrach i płacach. Kandydatka miała odpowiednie kwalifikacje, ale oprócz tego jeszcze kursy i szkolenia z szeroko pojętej botaniki, o której mogła mówić godzinami, bo ją to zagadnienie fascynowało. Kurs kadrowo-płacowy ukończyła w jakiejś organizacji pozarządowej. Zaproponowano jej ten kurs, więc w nim uczestniczyła, ale nie był to jej obszar zainteresowań. A więc mimo tego, że spełniała ona kryterium związane z odbytym przeszkoleniem, to jednak ta praca nie była tej osobie zaproponowana, gdyż pracowałaby niemal z przymusu, czyli bez mała jako zło konieczne.

Na podstawie obserwacji rynku rekruterskiego można wskazać umiejętność, którą bardzo ciężko znaleźć w grupie osób z niepełnosprawnością. Tą umiejętnością jest znajomość języków obcych. Nie chodzi nawet o znajomość 2–3 języków, ale bardzo często zdarza się, że trudno znaleźć osobę z niepełnosprawnością znającą płynnie chociaż jeden język obcy. Istotne są umiejętności komunikacyjne, nawet nie same certyfikaty. W opisywanej przeze mnie grupie ciężko o znalezienie osób z takimi umiejętnościami. Warto więc podjąć naukę, rozpocząć kształcenie. Oczywiście nie dotyczy to osób, które poszukują pracy przy sprzątnięciu czy też w roli sprzedawcy – kasjera, dotyczy to kandydatów poszukujących pracy biurowej.

Chcę tutaj zwrócić uwagę na przypadek mężczyzny, który pracował wcześniej na bardzo wysokim stanowisku menadżerskim i zajmował się marketingiem. Jednak niestety w wyniku choroby z obszaru chorób psychicznych zmuszony został do przerwania tej pracy. Obecnie ciężko mu już wrócić nie tyle do wcześniejszej funkcji, co w ogóle do pracy w obszarze marketingu. W trakcie wywiadu przyznał także, że ciężko mu uczyć się nowych rzeczy i nie wynika to z braku chęci. Po prostu stan zdrowia wpływa na to, że nie zapamiętuje przyswajanej wiedzy – gdy jednego dnia nauczył się np. czasu gramatycznego, następnego dnia już go nie pamiętał. Opisany przypadek jasno pokazuje, że nawet mimo chęci nie wszystkie osoby z niepełnosprawnością są w stanie osiągnąć nowe kompetencje. Jednak w wielu przypadkach nic nie stoi na przeszkodzie, aby je osiągnąć. Nic, poza chęciami. Wielu osobom z niepełnosprawnościami ich nie brakuje. Są niestety takie jednostki, którym się nie chce. Kiedyś w trakcie prowadzonej obserwacji miałem okazję spotkać osobę, która przyjechała na wózku inwalidzkim i na nim też poruszała się przez cały czas jej trwania. Jakie było moje zdziwienie, gdy w trakcie przerwy w kolejce do WC mężczyzna wstał i poszedł do toalety samodzielnie. Kiedy zdziwiony zapytałem o tę



sytuację, odpowiedział mi, że do WC przystosowanego dla osób z niepełnosprawnościami była duża kolejka, więc musiałby długo czekać. Wolał wybrać toaletę, do której nie było kolejek. Na dalsze moje pytania odpowiedział, że owszem, ma kłopoty z narządem ruchu i przemieszcza się dość wolno i mógłby chodzić o kulach (czasem tak robi), jednak woli przemieszczać się na wózku inwalidzkim, bo obecnie prawie nie ma barier architektonicznych, a tam, gdzie są, jest w stanie wstać z wózka i przenieść go. Robi tak, ponieważ, jak zauważył, inni ludzie bardziej współczują osobom poruszającym się w ten sposób.

Powracając jeszcze do obszaru kompetencji, warta podkreślenia jest sytuacja dotycząca osób głuchych. O trudnościach opowiedziała mi znajoma, z którą mam okazję współpracować, która jest tłumaczką języka migowego, a przy tym trenerem pracy tych osób. Zwróciła uwagę na to, że często, gdy oglądamy jakiś film w telewizji, posiada on napisy na dole ekranu mające pomóc osobom niesłyszącym przeczytać, co dany aktor, czy aktorka mają do powiedzenia. Często jednak te osoby nie znają liter, więc nie umieją czytać. Gdy odbywa się nauka alfabetu, a więc najczęściej w szkole podstawowej we wczesnych klasach, to takie osoby nie słyszą, a przez to nie rozumieją, co nauczyciel do nich mówi. W zwykłych szkołach takie dzieci często po prostu siedzą nie ucząc się niczego. Tym osobom pomóc może jedynie specjalna szkoła, w której nauczyciele potrafią pracować z dziećmi z tego rodzaju ułomnością. Takich placówek jednak wciąż w Polsce nie jest dużo. Moja znajoma powiedziała, że osoby głuche po ośmiu latach nauki w szkole podstawowej znają język polski na poziomie A1.

Każda wrodzona niepełnosprawność wymaga innego rodzaju nauki: inaczej naucza się osoby głuche, jeszcze inaczej niewidome, a jeszcze inaczej dzieci cierpiące na różnego rodzaju choroby psychiczne. Do tego trzeba umieć się dostosować zarówno na etapie edukacji, jak i pracy, a dokładniej współpracy. Nie sztuką jest wymagać efektów działań od osób z niepełnosprawnościami czy nawet stworzyć im nawet odpowiednie miejsce do pracy. Trzeba też zapewnić im odpowiednie warunki do jej wykonywania. Rozwiązaniem nie jest tylko zadbanie o to, aby w danym pomieszczeniu brakowało przykładowo rozpraszających bodźców, ale też, żeby osoby pracujące w danym dziale czy też współpracujące z daną osobą posiadały cechy empatyczne, ale także nie próbowały za tę osobę wykonywać pracy. Bowiem, co warto też tutaj podkreślić, wiele razy słyszałem, że osoby z niepełnosprawnościami nie chcą czuć się gorsze od innych. Chcą być równoprawnymi pracownikami. One też mają swoje ambicje.

W moim obecnym miejscu pracy, gdzie pracuję jako trener osób z niepełnosprawnością, zatrudnionych jest ponad 200 takich osób. W tym prawie 50 osób stanowią osoby głuche i grupa ta powiększa się, ponieważ firma zapewnia im tłumacza języka migowego i jest bardzo otwarta na takich pracowników. Muszę przyznać, że obserwując ich np. w czasie wycieczki czy podczas licznych wyjść integracyjnych, które miałem okazję organizować w ramach moich obowiązków, czy choćby wspólnego ogniska dla wszystkich pracowników z niepełnosprawnościami, mogłem zaobserwować, jak osoby głuche doskonale czują się w swoim otoczeniu, gdzie wszyscy znają język migowy, komunikują się za jego pomocą i doskonale się rozumieją. Co ciekawe, grupa ta nie jest zamknięta, bardzo chętnie i otwarcie przyjmuje osoby z innymi schorzeniami. Można powiedzieć, że głusi opiekują się takimi osobami (choćaby podczas wspólnego ogniska). Z drugiej

strony osoby te też są bardzo chętnie przyjmowane, usłyszałem zdanie: „Są to tacy sami pracownicy jak my”. To potwierdza, że osoby z niepełnosprawnością są bardzo otwarte na innych i chętne do udzielania wsparcia czy też pomocy.

## ZAKOŃCZENIE

Podsumowując, warto podkreślić raz jeszcze, że w zależności od stanowiska, o które ubiega się dana osoba, pracodawca będzie bardzo wyraźnie zwracał uwagę na jej kompetencje. Atutem są umiejętności i doświadczenie, które może niepełnosprawny zaprezentować. Wprowadzana do pracy w charakterze sprzątaczkii 18-letnia dziewczyna została zapytana m.in. o to, czy ma jakieś doświadczenie w sprzątaniu. Pozytywna odpowiedź ucieszyła pracodawcę, bo nie trzeba było długo przyuczać jej do zawodu.

Bardzo ważne są więc kompetencje zdobyte, wykorzystywane praktycznie i na bieżąco.

Zwracam się do osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy: zadbajcie o to, aby dowiedzieć się, jakie kompetencje są mile widziane w tym obszarze pracy, którą chcecie wykonywać. Chodzi o wiedzę ogólną, bo oczywiście dany pracodawca może mieć jeszcze jakieś swoje indywidualne wymagania. Zadbajcie o to, żeby było widać, że staracie się, rozwijacie, że zależy wam na tej pracy. Rozwijajcie się w konkretnie sprecyzowanym kierunku zgodnym z waszymi zainteresowaniami. Potraktujcie swoje CV profesjonalnie, dopasujcie ten dokument aplikacyjny do wymogów konkretnego ogłoszenia o pracę. Wymogi mogą być bardzo różne i to, że posiadacie jakieś umiejętności bardzo cenione w jednym miejscu pracy, w drugim mogą już nie być równie pożądane.

Gdzie szukać możliwości rozwoju? Zapoznajcie się z ofertą licznych organizacji pozarządowych wspierających osoby z niepełnosprawnościami. Dla przykładu w kształceniu np. coachów, z czym miałem do czynienia, poszukajcie kursów dostępnych w internecie czy webinarów, które często prowadzone są za darmo.

Na zakończenie chciałbym wspomnieć o rozmowach wstępnych i rekruterach. Rozmowy, podobnie jak niektóre prace, mogą odbywać się zdalnie. Nie trzeba więc wychodzić z domu, by móc jechać na taką rozmowę. Często jest to duże ułatwienie, ponieważ nie trzeba np. ze Szczecina jechać na rozmowę do Krakowa. Wszystko, o co trzeba zadbać, to dobra jakość połączenia internetowego bądź telefonicznego – wszystko w zależności od tego, jak będzie przebiegał ten etap rekrutacyjny. I jeśli to rekruter zaproponował taką rozmowę, to wiem z własnego doświadczenia, że jemu też zależy na tym, abyście dostali tę pracę. Proszę o to, aby nie podchodzić negatywnie do osoby po drugiej stronie. Żartobliwie mówiąc, to też człowiek, który chce wam pomóc. Tak to przynajmniej powinno wyglądać. Wiercie mi, mówię to też z doświadczenia, jeżeli poszukiwane do pracy są osoby z niepełnosprawnością, dużej konkurencji nie macie. Postarajcie się, najlepiej jak potraficie, zaprezentować siebie, nie skupiając się na tym, czego w wyniku choroby nie potraficie zrobić, albo na tym, jak bardzo dana niepełnosprawność jest uciążliwa w codziennym życiu. Nie! Pokażcie, ile mimo swych problemów osiągnęliście, co potraficie. Jesteście z pewnością bogatsi w kompetencje, które posiadacie, np. wiedzę zdobytą w czasie edukacji oraz w doświadczenie z wykonywanych czynności. I na zakończenie jeszcze

jedna ważna kwestia: niepełnosprawność jest waszym atutem, bo chociaż się z nią zmagacie, to jednak szukacie pracy, chcecie się rozwijać, a nie siedzieć w domu czekając tylko na przysłowiowego listonosza.

Odpowiadając na pytanie: co przeszkadza osobom z niepełnosprawnościami uzyskać wymarzoną pracę, śmiem stwierdzić, że oni sami. Zdarza się bowiem, że można nie być w stanie wykonywać pracy spawacza czy górnika, czy tej pracy, którą się wykonywało wcześniej, ale nie można tej sytuacji traktować jak przekleństwa, lecz jako dar od losu, po prostu należy nauczyć się czegoś od nowa, być może pasję potraktować jako coś, z czego będziecie żyli, na czym zarabiali i nad czym będziecie pracowali. Trzeba tylko chcieć! Wiele daje pozytywne podejście do życia i ogólnie chęci. I piszę to z własnego doświadczenia.

Powinniśmy więc zapytać inaczej: co zrobić, żeby takie osoby chciały znaleźć wymarzoną pracę? Ale to już temat na zupełnie inny artykuł. Jest wiele organizacji pozarządowych, które właśnie zajmują się tym, żeby takie osoby również chciały, nie tylko mogły, a więc najkrócej: żeby uwierzyły w siebie.

## BIBLIOGRAFIA

- Biznes Tuba. Praca zdalna na nowych zasadach. [https://biznestuba.pl/biznes-na-zywo/praca-zdalna-na-nowych-zasadach-co-powinien-wiedziec-pracodawca/?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjwsJO4BhDoARIsADDv4vB2IBr1pi9WnBfmWUdpLBqPX3-rxIK-8B3XW3S\\_W9aiycnVi6ndhkUaAlO2EALw\\_wcB](https://biznestuba.pl/biznes-na-zywo/praca-zdalna-na-nowych-zasadach-co-powinien-wiedziec-pracodawca/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwsJO4BhDoARIsADDv4vB2IBr1pi9WnBfmWUdpLBqPX3-rxIK-8B3XW3S_W9aiycnVi6ndhkUaAlO2EALw_wcB)
- Charmaz, K. (2013). *Teoria ugruntowana: praktyczny przewodnik po analizie jakościowej*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Frankl, V.E. (2015). *Człowiek w poszukiwaniu sensu*. Wydawnictwo Czarna Owca.
- Główny Urząd Statystyczny (GUS) (2022). Osoby niepełnosprawne w 2021 roku. [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5487/26/3/1/osoby\\_niepelnosprawne\\_w\\_2021\\_r.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5487/26/3/1/osoby_niepelnosprawne_w_2021_r.pdf)
- Ile jest osób z niepełnosprawnościami w Polsce? <https://www.gov.pl/web/popcwsparcie/ile-jest-osob-z-niepelnosprawnościami-w-polsce>
- Kacperczyk, A. (2014). Autoetnografia – technika, metoda, nowy paradygmat?. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, X(3), 32–75.
- Konecki, T., Chomczyński, P. (2012). *Słownik socjologii jakościowej*. Difin.
- Konecki, T. (2012). Wizualna teoria ugruntowana: podstawowe zasady i procedury. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 8(1), 12–45.
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych. Dz.U. 2012 poz. 1169.
- Pracodawca na TAK. 10 zasad skutecznego zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Raport z badania. <https://takpelnosprawni.pl/publikacje>
- Sidor-Rządkowska, M. (2017). *Coaching jako forma wsparcia rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych*. *Forum Oświatowe*, 30(2), 119–132. <http://forumoswiatowe.pl/index.php/czasopismo/article/view/536>