

oraz otrzymała wyróżnienie w konkursie „Lodołama-cze 2008” w kategorii Otwarty Rynek.

Punkt kulminacyjny

Po wystąpieniach wprowadzających nadszedł czas na popisanie porozumienia przez Władze Uczelni oraz Pełnomocników ds. Osób Niepełnosprawnych. Niestety sala, w której odbywała się ta doniosła chwila, nie była wyposażona w tak długi stół, dlatego też każda reprezentacja podpisywała porozumienie jedna po drugiej, zasiadając przy dwumiejscowym stoliku.

AGH reprezentował dr hab. inż. Antoni Cieśla, prof. AGH – Prorektor ds. Kształcenia oraz mgr inż. Andrzej Wójtowicz – Kierownik Biura ds. Osób Niepełnosprawnych.

PK reprezentował dr hab. inż. Rafał Palej, prof. PK – Prorektor ds. Dydaktyki wraz z mgr inż. Janem Ortyłem – Pełnomocnikiem Rektora PK ds. Osób Niepełnosprawnych.

UEK reprezentowała dr hab. Janina Filek, prof. UEK – Pełnomocnik Rektora ds. Osób Niepełnosprawnych UEK. Niestety z powodu choroby JM Rektor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, prof. dr hab. Ryszard Borowiecki nie mógł być obecny, umowę podpisał w późniejszym terminie.

UJ reprezentowali Prorektor ds. Dydaktyki, prof. dr hab. Maria Szewczyk oraz Pełnomocnik Rektora UJ ds. Osób Niepełnosprawnych, mgr Ireneusz Białek.

Następnie umowę w imieniu Elektrociepłowni Kraków S.A. podpisali: Pan Philipp Gagneux - Prezes Zarządu oraz Pan Adam Pławewski – Członek Zarządu.

Co zyskujemy?

Podpisane porozumienie pomiędzy czterema Krakowskimi Uczelniami Wyższymi a Elektrociepłownią Kraków S.A. otwiera nowy rozdział w historii rozwoju zawodowego studentów niepełnosprawnych. Nie tylko będą mieli okazję odbyć w EC Kraków praktykę, ale również po jej pozytywnym ukończeniu mogą starać się o pracę. Umowa pozostanie w mocy przez najbliższe trzy lata, ale z możliwością przedłużenia.

Rozwój osób niepełnosprawnych, a w szczególności studentów niepełnosprawnych odbywa się głównie dzięki takim przedsięwzięciom, jakie stawiają przed sobą Uczelnie i Elektrociepłownia Kraków S.A. Korzystajmy zatem z pomocy w rozwijaniu naszych umiejętności, bo kiedy są chęci do pomocy, pomoc zawsze się znajdzie. Dziś pomocną dłoń wyciągnęła Elektrociepłownia Kraków S.A. we współpracy z Uczelniami.

Koordinować realizację umowy dotyczącej praktyk studentów niepełnosprawnych będzie Wydział Szkoleń EC Kraków oraz Biura ds. ON poszczególnych Uczelni.

Dominik Undak

Kariery zawodowe studentów niepełnosprawnych – wybrane elementy raportu z badań

W roku akademickim 2007/2008 przeprowadzono badania dotyczące rozumienia i postrzegania możliwości planowania i realizacji karier zawodowych przez studentów niepełnosprawnych ruchowo. Dla potrzeb niniejszego artykułu przytoczę fragmenty wyników badań, w których wzięło udział 74 studentów niepełnosprawnych ruchowo studiujących na terenie województwa małopolskiego.

Problematyka karier zawodowych osób niepełnosprawnych ruchowo wydaje się szczególnie aktualna w świetle analizy najnowszych danych statystycznych, których źródłem jest Narodowy Spis Powszechny (GUS, 2003). Dane te obrazują między innymi liczbę osób niepełnosprawnych w Polsce, która w stosunku do 1978 roku powiększyła się o ponad 100% i dziś stanowi bez mała 15% ogółu społeczeństwa. Znaczącą liczbę w tej

grupie stanowią dzieci niepełnosprawne. Są to osoby, które w niedługim czasie będą musiały podjąć decyzję dotyczącą dalszego kształcenia, a w konsekwencji zaplanować indywidualną ścieżkę rozwoju kariery zawodowej. Znaczna część tej grupy to osoby z dysfunkcją narządu ruchu, które w procesie poszukiwania pracy natrafiają na szczególne utrudnienia. Konieczne jest uświadomienie nie tylko pracodawcom, ale społeczeństwu w ogóle, jak wielu zadaniom muszą sprostać osoby niepełnosprawne ruchowo, aby w pełni włączyć się w nurt życia społecznego: wyjść z domu, przemieścić się, pokonać różnego rodzaju bariery (architektoniczne, ale także, a może przede wszystkim społeczne), zdobyć wykształcenie i zawód, w końcu wejść na rynek pracy i utrzymać zatrudnienie. W wielu przypadkach osoba niepełnosprawna ruchowo pozostawiona

sama sobie, nie jest w stanie sprostać nawet pierwszemu zadaniu.

Integracja osób niepełnosprawnych przez pracę stanowi w Polsce bardzo wymagające i trudne do realizacji zadanie.

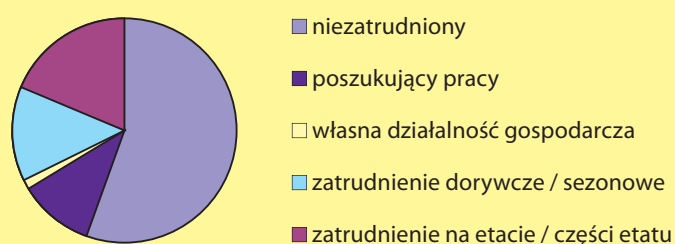
Istnieje wiele czynników wpływających niekorzystnie na zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Są to min:

- relatywnie niskie kwalifikacje osób niepełnosprawnych;
- słabe motywacje;
- liczne bariery instytucjonalno-infrastrukturalne;
- niechęć pracodawców i w konsekwencji znaczny koszt ich motywowania;
- ogólnie trudny rynek pracy, charakteryzujący się słabą dynamiką tworzenia miejsc pracy. (MPiPS, 2006).

Dla zbadania aktualnej sytuacji zawodowej studentów niepełnosprawnych ruchowo badanym zadano pytanie dotyczące ich aktualnej sytuacji zawodowej. Odpowiedzi uzyskano od 74 pytaných. Wyniki obrazuje poniższy wykres i następujące dane liczbowe:

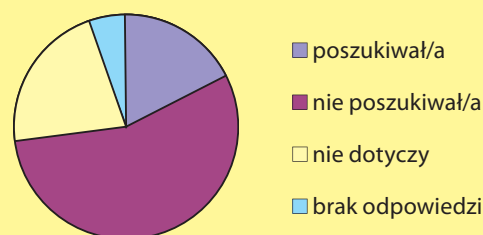
niezatrudniony	41
poszukujący pracy	8
własna działalność gospodarcza	1
zatrudnienie dorywcze/sezonowe	10
zatrudnienie na etacie/części etatu	14

Aktualny status badanych na rynku pracy



Aby dokładnie przeanalizować możliwości podejmowania pracy w czasie studiów przez studentów niepełnosprawnych, w trakcie badań własnych zadano badanym dodatkowo pytanie, dotyczące prób w podejmowaniu zatrudnienia w czasie studiów wyższych. Uzyskane wyniki jasno wskazują na fakt, że poszukiwanie pracy nie jest dla badanych kwestią priorytetową. Z grupy 74 badanych jedynie 13 osób wskazało na podejmowanie prób w poszukiwaniu zatrudnienia, pozostałe osoby bądź pracy nie poszukiwały, lub uważały, że pytanie ich nie dotyczy lub też pozostawiły pytanie bez odpowiedzi. Wyniki obrazuje poniższy wykres.

Podejmowane próby poszukiwania pracy



Koniecznym wydaje się próba odpowiedzi na pytanie, dlaczego tak niewielki odsetek Studentów niepełnosprawnych podejmuje próby znalezienia zatrudnienia? Czy jest to skutek konieczności ogromnego zaangażowania w studia wyższe, z wszelkimi barierami, na które studenci natrafiają i które muszą pokonać aby móc sprawnie funkcjonować na Uczelni? Może uzyskane wyniki wynikają z nieprawidłowego rozumienia pojęcia „praca” jedynie w kontekście zarobkowania, zapominając o innych wartościach pracy, o których bardzo dobitnie mówi Jan Paweł II w Encyklice o pracy ludzkiej – *Laborem exercens* – pisząc: „Praca jest dobrem człowieka – dobrem jego społeczeństwa – przez pracę bowiem człowiek nie tylko przekształca przyrodę, dostosowuje ją do własnych potrzeb, ale także urzeczywistnia siebie jako człowieka, a także poniekąd bardziej staje się człowiekiem”. Pytania te potraktowano jako przyczynek do kolejnych analiz związanych z szeroko pojętą problematyką karier zawodowych studentów niepełnosprawnych.

Wybór zawodu ma znaczenie dla każdego człowieka, jednak dla osób niepełnosprawnych jest to szczególnie ważna decyzja życiowa. One bowiem z reguły napotykają więcej problemów z optymalnym wyborem zawodu, niż osoby pełnosprawne (J. Kowtun, 2006):

- Osoby niepełnosprawne mają zwykle, choć w różnym stopniu i zakresie, to jednak ograniczoną zdolność do pracy, na skutek obniżenia sprawności funkcjonalnej organizmu, co powoduje, że trudniej im samodzielnie ocenić swoje możliwości zawodowe i pozycję na rynku pracy.
- Bardzo często osoby niepełnosprawne nie osiągają takiego ogólnego poziomu rozwoju zawodowego, jaki mogą osiągnąć osoby pełnosprawne, nie mają ukształtowanego własnego JA zawodowego, czyli obrazu swoich możliwości i poglądów na przyszłość zawodową. Zwykle mają także braki w ogólnych umiejętnościach stanowiących podstawę szkolenia lub kształcenia zawodowego oraz brak doświadczenia w pełnieniu różnych ról zawodowych, które częściej posiada młodzież pełnosprawna, kiedy sta-

je przed podjęciem decyzji, dotyczącej swojej kariery zawodowej. Studenci na pytanie – czy stworzyli sobie listę swoich celów zawodowych? – powinni umieć odpowiedzieć rozpoczynając naukę, a większość z nich myśli o swoich celach zawodowych dopiero wtedy, gdy kończy studia. Także wielu pracowników zaczyna myśleć poważnie o własnej karierze dopiero wtedy, gdy traci pracę. Cele zawodowe należy zapisywać – powinny być dokładnie określone. Trzeba też określić ramy czasowe, w których mają być one osiągnięte. Ważne jest również ustalenie harmonogramu zadań, które należy wykonać, aby doskonalić bądź uzupełniać swoje kwalifikacje, wzbogacać swoje doświadczenie (Podolska-Filipowicz, 2006).

- Osoby niepełnosprawne z reguły mają także utrudniony dostęp do informacji zawodowej – cechuje je mniejsza znajomość wymagań różnych zawodów i stanowisk pracy oraz mniejsze rozeznanie rynku pracy, gdyż nie wszyscy uczestniczą w procesie orientacji zawodowej (J. Kowtun, 2006).
- Podjęcie niewłaściwej lub przypadkowej decyzji zawodowej ma dla osób niepełnosprawnych poważniejsze konsekwencje niż dla pełnosprawnych. Są bowiem narażone na zbędny wysiłek związany z uzyskaniem kwalifikacji zawodowych, który następnie nie owocuje możliwością podjęcia pracy. Rozczarowanie i stresy z tego powodu mogą w konsekwencji prowadzić do rezygnacji z dalszej rehabilitacji zawodowej i aktywności zawodowej (J. Kowtun, 2006).

Ważnym wydaje się przytoczenie wyników badań przeprowadzonych we wrześniu 2006 roku przez Stowarzyszenie Przyjaciół Integracja i portal Pracuj.pl, dotyczących postrzegania osób niepełnosprawnych jako pracowników. Badanie było przeprowadzone wśród ponad 1400 użytkowników portalu, stwierdzono, że:

- Tylko co trzeci (31%) ankietowany deklaruje, że kiedykolwiek pracował z niepełnosprawnym współpracownikiem. Jednocześnie aż 97% badanych nie miałoby nic przeciwko temu, gdyby w ich firmie pracowały osoby niepełnosprawne.
- Z opinii osób pracujących kiedykolwiek z niepełnosprawnymi wynika, że zajmowały one przede wszystkim stanowiska szeregowie – twierdzi tak 68% z nich. Tylko 1 na 10 osób pracowała z osobą niepełnosprawną zajmującą stanowisko kierownicze, choć 65% ankietowanych uważa, że niepełnosprawni mogliby je zajmować.

cze, choć 65% ankietowanych uważa, że niepełnosprawni mogliby je zajmować.

- Ponad 80% użytkowników serwisu Pracuj.pl, którzy odpowiedzieli na ankietę, jest zdania, że niepełnosprawni nie mają lub raczej nie mają trudności z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych. Przekonanie to jest silniejsze wśród osób, które pracowały już z niepełnosprawnymi – uważa tak aż 86% z nich.
- Ponad $\frac{3}{4}$ uczestników ankiety (75%) zgadza się ze stwierdzeniem, że niepełnosprawnym bardziej niż osobom sprawnym zależy na utrzymaniu pracy, a 65% uważa, że niepełnosprawni są bardziej sumiennymi pracownikami.
- Osoby niepełnosprawne w większości postrzegane są również jako bezkonfliktowe i niesprawiające problemów. Tylko 3% ankietowanych uważa, że są one bardziej konfliktowe niż sprawni współpracownicy, a jeszcze mniej (2,5%) twierdzi, że stwarzają problemy.
- Nieco ponad połowa badanych nie podziela opinii, że osoby niepełnosprawne częściej korzystają ze zwolnień lekarskich. Ze stwierdzeniem tym zgadza się tylko co szósty badany. Osoby, które pracowały już z niepełnosprawnymi statystycznie częściej udzielały odpowiedzi „zdecydowanie nie”. Aż $\frac{1}{3}$ nie miała zdania w tej kwestii.
- Użytkownicy Pracuj.pl biorący udział w ankiecie są raczej przeciwni nakazywaniu zakładom pracy zatrudniania osób niepełnosprawnych – taką opinię wyraziła blisko połowa osób. Tylko co czwarty badany uważa, że taki nakaz powinien istnieć. Blisko $\frac{3}{4}$ ankietowanych jest zdania, że pracodawcy niezatrudniający osób niepełnosprawnych nie powinni z tego powodu ponosić konsekwencji finansowych (źródło: www.pracuj.pl).

Z powyższych wyników badań można ogólnie wnioskować, że osoby niepełnosprawne są postrzegane jako wartościowi pracownicy. Jednak podejmowaniu przez nich pracy towarzyszą specyficzne uwarunkowania. Właśnie ze względu na te specyficzne okoliczności tak wielką rolę w procesie rehabilitacji zawodowej przypisuje się poradnictwu zawodowemu. Od dobrej porady zawodowej, udzielonej osobie niepełnosprawnej po bardzo dokładnym zbadaniu i analizie wszystkich możliwych czynników, zależy pomyślny wybór i sukces zawodowy w każdym konkretnym przypadku.

Katarzyna Kutek-Sładek