



Platforma
Przemysłu
Przyszłości

RAPORT Z BADAŃ

**ZATRUDNIENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ
A WYKORZYSTANIE NOWOCZESNYCH
TECHNOLOGII W MAŁOPOLSKICH
PRZEDSIĘBIORSTWACH**

.....

07/2023

OPRACOWALI:
KALSKI JAROSŁAW
NIEMIEC DARIUSZ

PATRONAT HONOROWY



Ministerstwo Funduszy
i Polityki Regionalnej

 MAŁOPOLSKA



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

RADOM, LIPIEC 2023

Spis treści

Wstęp.....	4
Praca a zjawisko niepełnosprawności w kontekście nowoczesnych technologii – charakterystyka ogólna	7
Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością a wykorzystanie nowoczesnych technologii w małopolskich przedsiębiorstwach – wyniki badania	12
Dalsze kierunki działania i rekomendacje.....	24
Załącznik – arkusz ankietowy.....	25

Wstęp

Od dekad obserwujemy trend wzrostowy, jeśli chodzi o liczbę osób z niepełnosprawnościami (dalej OzN) w społeczeństwie. Na taki stan rzeczy wpływa wiele czynników, a w tym między innymi: starzenie się społeczeństwa, coraz większa ilość diagnozowanych chorób przewlekłych, wypadki i urazy czy postęp medycyny i diagnostyki (lepsze rozumienie istoty niepełnosprawności). Wzmiankowany wzrost liczby OzN to istotne wyzwania dla przedsiębiorstw¹. Zarządzanie potencjałem ludzkim jest jednym z największych wyzwań związanych z organizowaniem pracy współczesnego przedsiębiorstwa. Na znaczeniu zyskuje rola zasobów niematerialnych (kompetencje, komunikacja, kapitał intelektualny itd.) względem zasobów materialnych.

Zróznicowana kadra pracownicza stanowi o sile podmiotu nie dzięki pojmowaniu pracowników jako zasoby materialne, lecz ze względu na ich doświadczenia, wrażliwość i kompetencje². Oznacza to, że w zespole znajdują się osoby o różnym pochodzeniu, umiejętnościach i perspektywach. Dzięki temu zespołowi pracowników jesteśmy w stanie zebrać różnorodne pomysły, perspektywy i podejścia do rozwiązywania problemów. Może to prowadzić do bardziej kreatywnych i innowacyjnych rozstrzygnięć, a także pomaga unikać utrwalania się stereotypów. Dążenie organizacji do wdrażania rozwiązań stawiających je w szeregu podmiotów społecznie odpowiedzialnych to nie tylko narażanie się na dodatkowe koszty czy konieczny obowiązek. To przede wszystkim źródło szans, innowacji i przewagi konkurencyjnej.

Fundacja Platforma Przemysłu Przyszłości (dalej: FPPP) powstała z inicjatywy Ministerstwa Rozwoju i Technologii – a jej głównym celem jest wzmocnienie kompetencji i konkurencyjności przedsiębiorstw prowadzących działalność na

¹ W. Leoński, *Spółeczna odpowiedzialność biznesu w obszarze niepełnosprawności (CSR+D)*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej 2017, s. 253.

² M. Maciaszczyk, *CSR szansą dla osób niepełnosprawnych*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego 35/2014, s. 166.

terenie Polski. FPPP wspiera transformację w kierunku Przemysłu Przyszłości poprzez procesy transformacji cyfrowej, wdrażanie cyfrowych produktów i usług oraz wprowadzanie modeli biznesowych opartych o najnowsze rozwiązania z obszaru między innymi inteligentnej analizy danych, automatyzacji i komunikacji maszyn oraz ludzi z maszynami, wirtualizacji procesów, a także cyberbezpieczeństwa. FPPP organizuje programy szkoleń i nowatorskich sposobów demonstrowania rozwiązań. Działa na rzecz wzmocnienia ekosystemu biznesowego tworzonego przez polskie przedsiębiorstwa kreując mechanizmy współdziałania, dzielenia się wiedzą oraz budowania zaufania w relacjach między podmiotami rynkowymi zaangażowanymi w proces transformacji cyfrowej.

FPPP realizuje także inicjatywy na rzecz stworzenia skutecznych narzędzi aktywizacji dotychczas niezagospodarowanych zasobów na rynku pracy. Podjęto wiele aktywności w sferze aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami – w tym między innymi:

- zorganizowano wydarzenie pn.: „Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnościami w kontekście Przemysłu Przyszłości – szanse i zagrożenia”, w ramach którego odbyły się m.in. dwie debaty z udziałem przedstawicieli różnych instytucji i urzędów (w tym także centralnych);
- zrealizowano wiele wystąpień w tym obszarze, które były elementem różnego rodzaju przedsięwzięć (np. „Małopolski Tydzień Przedsiębiorczości” czy międzynarodowy projekt „The Social Innovation Brokers”);
- zorganizowano kilka wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach zrzeszonych w Małopolskiej Regionalnej Radzie Przemysłu Przyszłości, podczas których poruszano tematy związane z aktywizacją zawodową i społeczną osób z niepełnosprawnościami oraz dostępnością do miejsca pracy;
- na witrynie FPPP publikowane są artykuły popularyzujące zagadnienia dotyczące między innymi szeroko rozumianego Przemysłu Przyszłości;

nowoczesnych technologii wspierających osoby z niepełnosprawnościami w różnych dziedzinach życia.

Mając na względzie sukcesywne upowszechnianie idei pozytywnych skutków wynikających z korelacji zachodzących między stosowaniem nowoczesnych technologii w danej organizacji, a rehabilitacją zawodową i społeczną osób z niepełnosprawnościami podjęto starania na rzecz realizacji projektu będącego przedmiotem niniejszego opracowania.

Praca a zjawisko niepełnosprawności w kontekście nowoczesnych technologii – charakterystyka ogólna

Obok transformacji cyfrowej i energetycznej, inkluzywność stanowi jeden z kluczowych elementów budowania konkurencyjności firm, nie tylko na polskim, ale również na międzynarodowym rynku. Dzięki temu przedsiębiorstwa mają dostęp do różnorodnych punktów widzenia i mogą lepiej rozumieć i obsłużyć zróżnicowane grupy klientów. Różnorodność perspektyw sprzyja również twórczości, innowacyjności i lepszemu podejmowaniu decyzji. Stworzenie dogodnych warunków umożliwiających osobom z niepełnosprawnościami łatwy dostęp do wymarzonej pracy jest również wpisane w politykę państwa jako istotny element kształtowania struktury zatrudnienia na rynku pracy.

W ramach projektu pn.: „Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością a wykorzystanie nowoczesnych technologii w małopolskich przedsiębiorstwach”, wspólnie z ekspertami FPPP opracowano ankietę, która powstała jako narzędzie w ramach szerszej inicjatywy monitorowania dostępności i zaangażowania do pracy osób z niepełnosprawnościami u pracodawców z sektora publicznego i prywatnego. Przedsięwzięcie zostało objęte patronatem honorowym Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej, Członka Zarządu Województwa Małopolskiego - Marty Malec-Lech oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Według wstępnych wyników (wciąż czekamy na publikację komplementarnych danych w tym obszarze) Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021, w Polsce jest ogółem około 5,5 miliona osób z niepełnosprawnościami - w tym około 3,5 miliona osób niepełnosprawnych prawnie oraz około 2 miliony osób niepełnosprawnych tylko biologicznie. Jeśli weźmiemy pod uwagę wyłącznie

Małopolskę, to wskaźniki te kształtują się w następujący sposób: ponad 470 tysięcy osób to ogólna liczba osób z niepełnosprawnościami w Małopolsce, przy czym niepełnosprawnych pod względem prawnym jest niecałe 300 tysięcy osób, a w kontekście niepełnosprawności tylko biologicznej około 170 tysięcy osób.

Z ogólnopolskich danych GUS wynika, że na koniec 2021 roku większość osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych w dużych i średnich przedsiębiorstwach pracowała w sektorze prywatnym (nieco ponad 75%). Ponad połowa niepełnosprawnych pracowników znalazła zatrudnienie w sekcji Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (ponad 100 tysięcy) oraz w sekcji Przetwórstwo przemysłowe (niemal 80 tysięcy). Na koniec 2021 roku pracujące osoby z niepełnosprawnościami stanowiły 3,4% ogólnej liczby pracujących w głównym miejscu pracy w średnich i dużych przedsiębiorstwach.

Według danych GUS, na koniec grudnia 2021 roku w powiatowych urzędach pracy było zarejestrowanych 61 tysięcy osób z niepełnosprawnościami. W porównaniu do roku 2020 liczba bezrobotnych osób niepełnosprawnych zwiększyła się o 9,5%. Biorąc pod uwagę badaną grupę osób bezrobotnych przeważali w niej mężczyźni - 55,4%.

Praca stanowi dla każdego człowieka istotny element życia biorąc pod uwagę budowanie samooceny, samorealizację czy perspektywę ekonomiczną (zaspokajanie potrzeb) – dla osób z niepełnosprawnościami praca może być dodatkowo szansą na kompensację ograniczeń wynikających z niepełnosprawności. Środowiska osób z niepełnosprawnościami wskazują, że praca stanowi dla nich między innymi: źródło satysfakcji, okazję do nawiązywania kontaktów społecznych, miejsce do wykorzystania swoich umiejętności, przestrzeń do kreatywności i samorealizacji czy sposób na rehabilitację oraz motywację do działania³. Podejmowanie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami to szansa na pełniejsze włączenie w życie społeczne.

³ K. Hildt-Ciupińska, *Możliwości wykorzystania potencjału osób z niepełnosprawnościami w przedsiębiorstwie*, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2022, s. 4.

Ze względu na obszar działalności FPPP niezwykle ważnym aspektem projektu był zamiar zbadania korelacji zachodzących pomiędzy wykorzystaniem nowoczesnych technologii a wskaźnikiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach. Takie spojrzenie w zasadzie nie było do tej pory podejmowane zbyt szeroko w dyskursie naukowym⁴. Zatem istniejąca luka badawcza w obszarze analiz potencjału wykorzystania nowoczesnych technologii w procesach aktywizacji zawodowej oraz rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami w Polsce otwiera interesujące perspektywy przed badaczami. Przemysł Przyszłości to duża szansa dla osób z niepełnosprawnościami na pełne włączenie w życie społeczne oraz aktywizację i rehabilitację zawodową. Procesy nieustannego nabywania przez pracownika nowych kompetencji pociągają za sobą pewne ryzyka, ale jednocześnie tworzą interesujące perspektywy dla osób niepełnosprawnych. Stałe zdobywanie nowych kompetencji poznawczych, społecznych oraz cyfrowych i technicznych jest dziś kluczowe. Przedsiębiorstwa powinny poświęcić zasoby na odczytywanie i właściwą interpretację trendów związanych z zatrudnianiem OzN.

Rozwój przemysłu związany jest z przemianami gospodarczymi, kulturowymi oraz społecznymi. Zmiany te dotyczą również podejścia do pracy i sposobu jej wykonywania. Spójny system opiera się na zintegrowaniu procesów, maszyn i urządzeń. Ciągłemu przeobrażeniu ulega obraz tożsamości pracownika, co ściśle wiąże się ze zmianami jego roli w strukturze organizacji. Coraz większy nacisk kładzie się na przyszłościowe kompetencje poznawcze, społeczne oraz cyfrowe i techniczne. To kluczowe zadania organizacji podążającej w kierunku rozwoju dostosowanego do teraźniejszości, ale również i przyszłości (istnieją szacunki, według których 65% osób urodzonych po 2007 roku będzie pracowało w zawodach, które jeszcze nie powstały). Mimo wciąż postępującej informatyzacji, robotyzacji czy automatyzacji, ewentualny sukces wciąż w głównej mierze zależy od ludzi.

Podsumowując, współcześnie technologia i cyfryzacja stanowią nieodłączny element ludzkiego życia. To ogromna szansa dla osób z niepełnosprawnościami na

⁴ Zob. O.T. Adigun, D.R. Nzima, *The Fourth Industrial Revolution And Persons With Disabilities: Peeping Into The Future Through The Lens Of The Present*, Multicultural Education Volume 7, Issue 7, 2021; M. Menzoor, V. Vimarlund, *Digital technologies for social inclusion of individuals with disabilities*, Health and Technology (2018); R.I.A. Talib, M. S. Sunar, R. Mohamed, *Digital Society and Economy for People with Disabilities in Industry 4.0 : Malaysia Perspectives*, EAI Endorsed Transactions on Creative Technologies, Volume 6 Issue 20 2019.

pełne włączenie w życie społeczne, w tym również dostęp do rynku pracy w stopniu znacznie większym niż dotychczas.

Biorąc powyższe pod uwagę, należy podkreślić, że projektodawcy badania wskazali trzy czynniki jako kluczowe:

- ustalenie poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w przedsiębiorstwach produkcyjnych oraz usługowych w Małopolsce (pracodawcy z sektora publicznego i prywatnego);
- identyfikacja dobrych praktyk i wzorców, które można kontynuować i pogłębiać w sferze aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami w polskim przemyśle (i szerzej: ogólnie na rynku pracy);
- ustalenie zależności między wykorzystaniem nowoczesnych technologii a wskaźnikiem zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwach.

Ankietę podzielono na trzy obszary badawcze, które miały dać odpowiedź na wiele interesujących pytań:

- pierwszy obszar badawczy koncentrował się na identyfikacji poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wśród pracodawców z sektora publicznego i prywatnego. W tej części wyróżniono takie zmienne jak: typ i charakterystyka badanego podmiotu, liczba zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych z podziałem na rodzaj orzeczenia, typ niepełnosprawności, płeć oraz estymowany wiek średni. Skoncentrowano się także na stopniu wykorzystania środków PFRON przez pracodawców. Zbadano również czy respondenci posiadają cechy wskazujące na tworzenie środowiska sprzyjającego zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami;
- druga część badania ogniskowała się na rozeznaniu we wdrażaniu dobrych praktyk związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami oraz identyfikacji korzyści i barier w zakresie zatrudniania niepełnosprawnych pracowników;

- trzeci obszar projektu skoncentrował się na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie: Czy podmioty wdrażające rozwiązania ze sfery nowoczesnych technologii różnią się od tych nie podejmujących takiej aktywności w zakresie zmiennych mierzonych we wcześniej wskazanych obszarach (pierwszym i drugim)?

Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością a wykorzystanie nowoczesnych technologii w małopolskich przedsiębiorstwach – wyniki badania

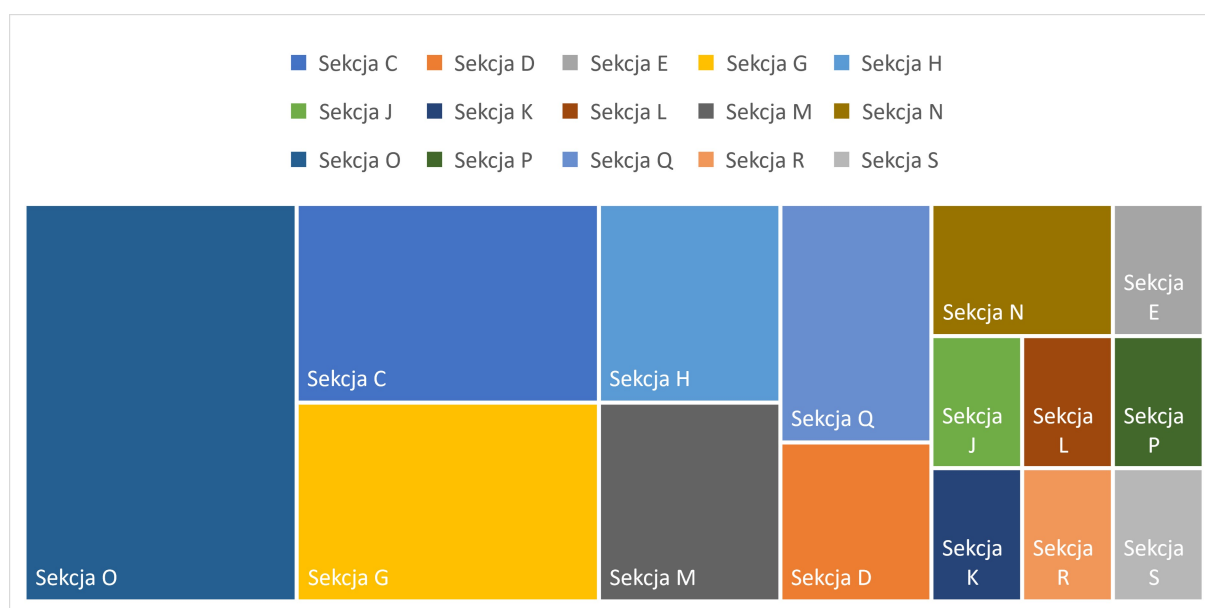
Ankiety skierowano wyłącznie do przedsiębiorstw zarejestrowanych na terenie Małopolski. Przewidziany czas na jej wypełnienie zidentyfikowano w ramach wewnętrznych testów jako około 20 minut. Przedmiotowe badanie wymagało szczegółowej wiedzy na temat kwestii związanych z HR, dlatego zalecano, aby było ono realizowane przez osoby dysponujące takimi informacjami w danym podmiocie. Badanie było anonimowe - wszystkie zebrane wyniki były analizowane i raportowane zbiorczo bez odniesienia do konkretnych przedsiębiorstw oraz bez możliwości ich identyfikacji. Odpowiedzi zbierano od 1 marca 2023 roku do 30 maja 2023 roku.

Arkusze ankietowe przygotowane w ramach przedsięwzięcia „Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością a wykorzystanie nowoczesnych technologii w małopolskich przedsiębiorstwach” zostały przesłane przez osoby odpowiedzialne za realizację projektu do 448 małopolskich przedsiębiorców. 39 podmiotów zdecydowało się na udział w badaniu. Przy czym należy wskazać, że w sposób ogólny – pośrednio i bezpośrednio – w inicjatywę zaangażowała się znacznie większa ilość podmiotów o różnym charakterze działalności (łącznie kilka setek). Oprócz samych przedsiębiorców znajdziemy wśród nich podmioty zrzeszające przedsiębiorców, jednostki samorządu terytorialnego (gminy i powiaty), podmioty zrzeszające środowiska osób z niepełnosprawnościami oraz organizacje studenckie czy pozarządowe. Zaangażowanie to polegało m. in. na rozpowszechnianiu informacji o projekcie czy nawet samego arkusza ankietowego wśród przedsiębiorców. Zatem ogólna liczba podmiotów wspierających projekt w miarę swoich możliwości oraz posiadanych narzędzi jest trudna do precyzyjnego oszacowania – jak już wskazano z pewnością było ich kilkaset.

Należy podkreślić jednak, że samo badanie było bardzo długie i z pewnością nie zachęcało to odbiorców do jego realizacji (średni czas ukończenia ankiety wyniósł 26 minut i 21 sekund). Projekt naturalnie pociąga za sobą istotną wartość badawczą, przy czym biorąc pod uwagę skalowanie projektu w przestrzeni ogólnopolskiej należy koniecznie mieć na względzie skrócenie arkusza i uczynienie go maksymalnie przyjaznym oraz zachęcającym dla potencjalnych odbiorców.

Ankiętę badawczą wypełniło 39 małopolskich pracodawców z sektora prywatnego i publicznego, z których niemal 80% prowadziło działalność usługową – najwięcej w sekcjach PKD: O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (9 podmiotów); C – Przetwórstwo przemysłowe (5); G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (5).

Rysunek 1 Ankietowani wg sekcji PKD⁵

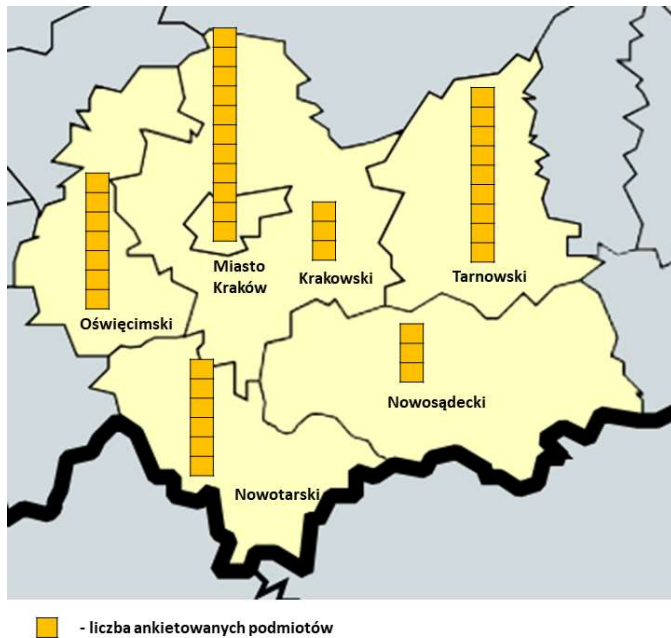


Źródło: Opracowanie własne.

⁵ Sekcje: C – Przetwórstwo przemysłowe; D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych; E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; G – Handel i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; H – Transport i gospodarka magazynowa; J – Informacja i komunikacja; K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa; L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; P – Edukacja; Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna; R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją; S – Pozostała działalność usługowa.

Ankietowane podmioty zlokalizowane były głównie w Krakowie oraz podregionie tarnowskim (w którym znajduje się drugie największe miasto województwa małopolskiego – Tarnów).

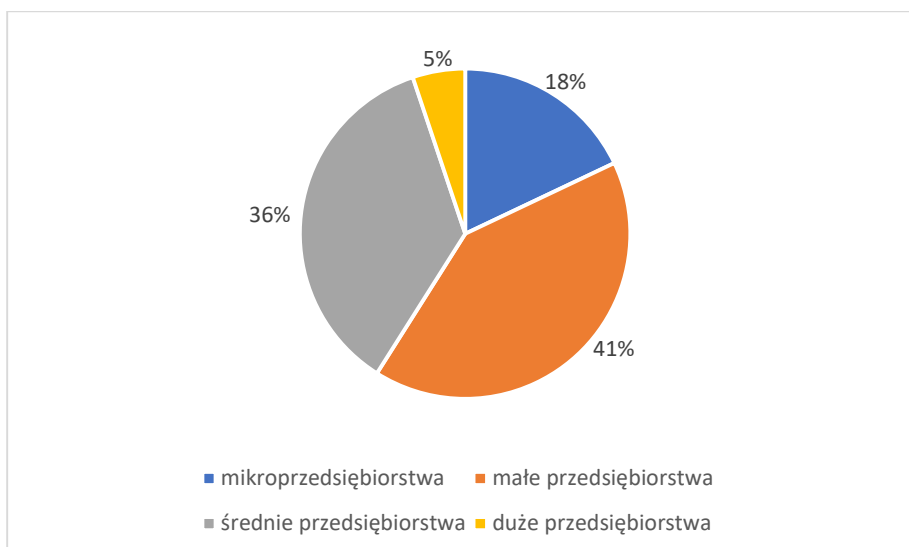
Rysunek 2 Ankietowani wg podregionów (NUTS 3)



Źródło: Opracowanie własne.

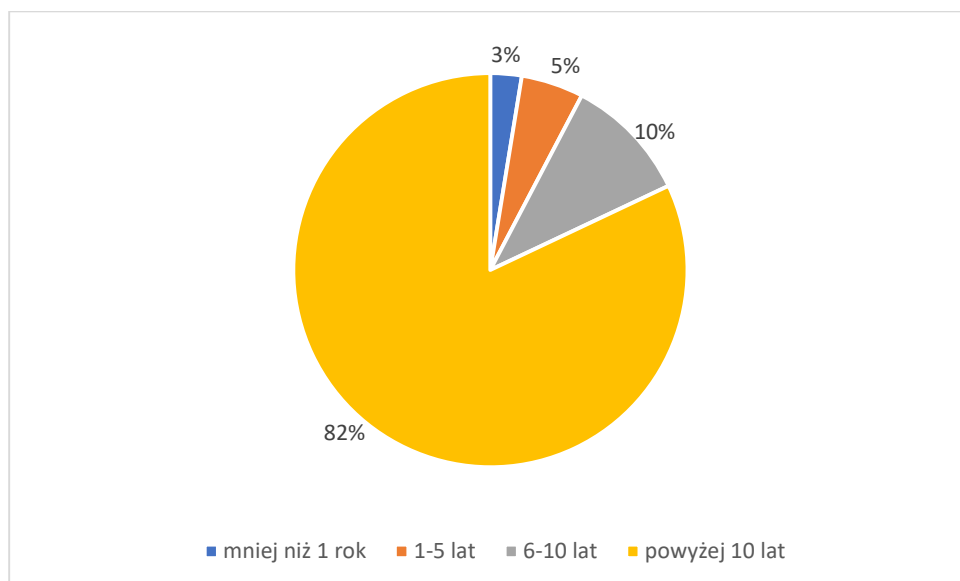
Podział ankietowanych według wielkości, lat prowadzenia działalności oraz form własności przedstawiają poniższe wykresy.

Rysunek 3 Ankietowani wg wielkości



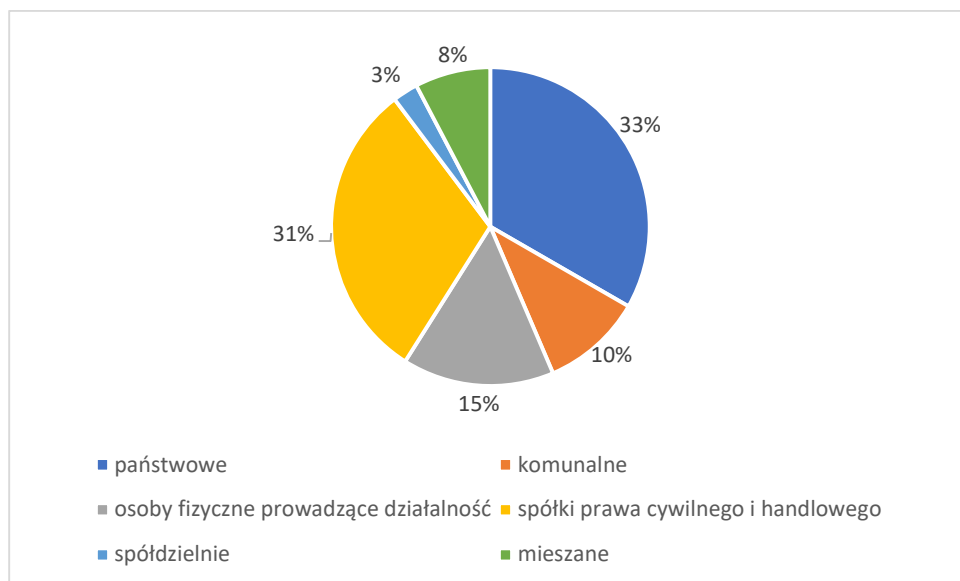
Źródło: Opracowanie własne.

Rysunek 4 Ankietowani wg liczby lat prowadzenia działalności



Źródło: Opracowanie własne.

Rysunek 5 Ankietowani wg formy własności



Źródło: Opracowanie własne.

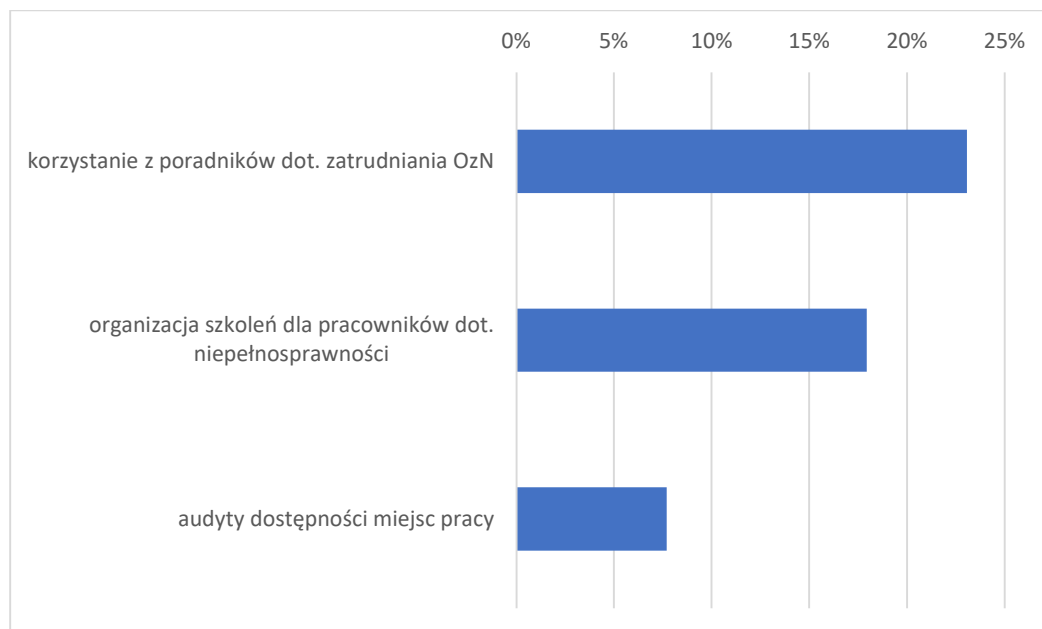
67% ankietowanych podmiotów zatrudniało osoby z niepełnosprawnościami. Wskaźnik zatrudnienia wahał się w nich od niecałego 1% do ponad 11%. 22 podmioty miały obowiązek dokonywania miesięcznych wpłat na PFRON z tytułu zatrudniania co najmniej 25 pracowników i wartości wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych poniżej 6%.

Łącznie, osoby z niepełnosprawnościami stanowiły niecałe 3% osób zatrudnionych w badanych podmiotach. Statystycznie najczęściej był to mężczyzna w wieku powyżej 50 lat z orzeczeniem o umiarkowanej niepełnosprawności fizycznej.

Analizując odpowiedzi na pytania dotyczące PFRON, widoczne jest znikome korzystanie z dostępnych form wsparcia przez pracodawców. Do korzystania z dopłat PFRON przyznał się wyłącznie 1 podmiot. 28% ankietowanych korzystało z różnych form wsparcia ze strony PFRON w ciągu ostatnich 5 lat – wskazano przede wszystkim dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych oraz zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy.

W 21% podmiotów wyznaczona została osoba koordynująca zagadnienia związane z zatrudnianiem i pracą osób z niepełnosprawnościami. Ponadto ankietowani podejmowali różne działania wspierające zatrudnienie OzN – najczęściej wskazywano korzystanie z poradników dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (23%) oraz przeprowadzenie szkoleń dla pracowników dotyczących niepełnosprawności (sposoby wsparcia, zasady zachowania się w obecności osób z niepełnosprawnościami). U 3 ankietowanych podmiotów zrealizowano audyty dostępności miejsc pracy.

Rysunek 6 Korzystanie z "działań miękkich" związanych z zatrudnianiem OzN

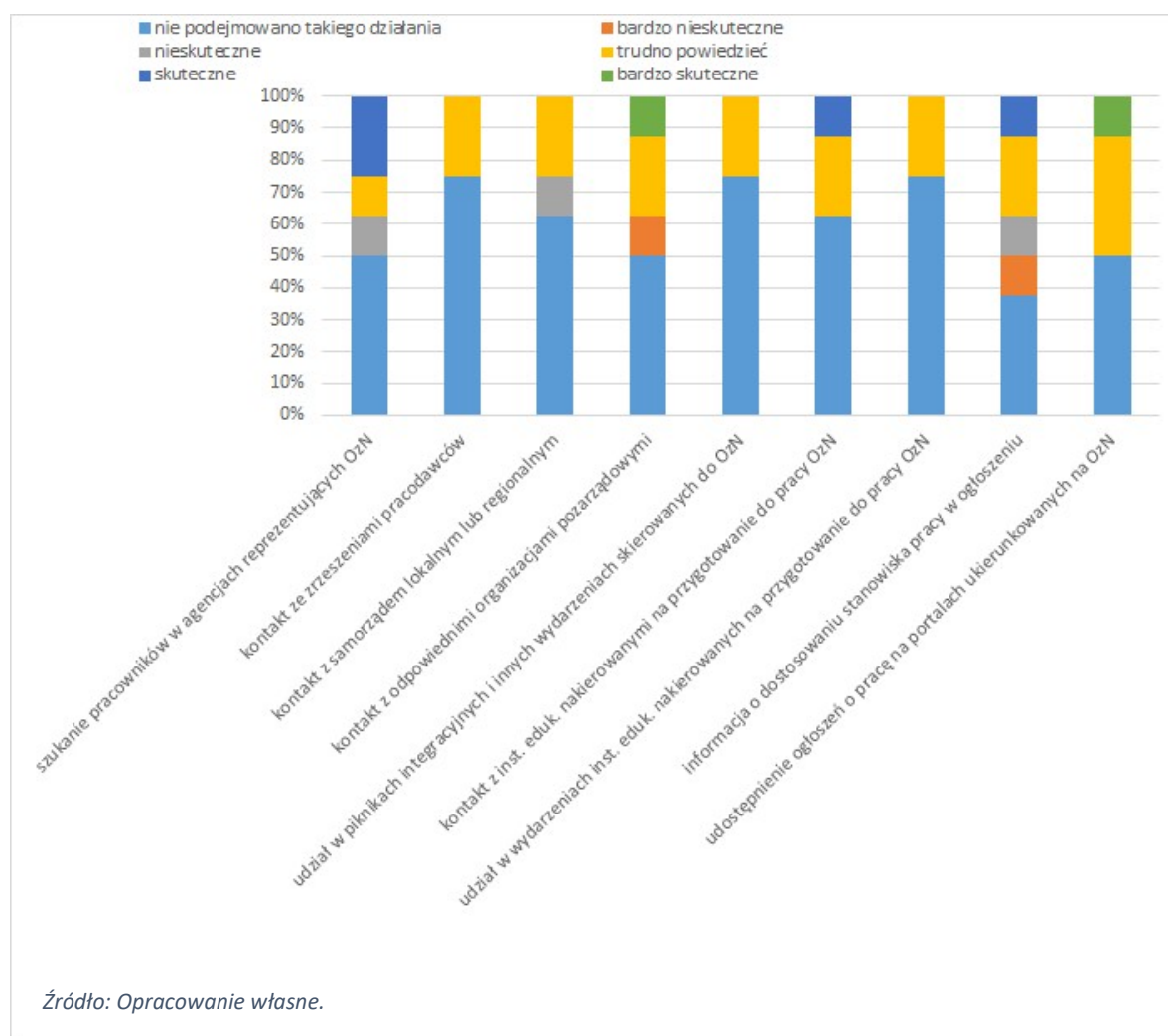


Źródło: Opracowanie własne.

W 10% ankietowanych funkcjonuje wolontariat pracowniczy⁶. W żadnym podmiocie nie funkcjonuje Employee Resource Group⁷ - co znamienne, żaden nie wskazał również, że po zgromadzeniu niezbędnej wiedzy rozważyłby jej utworzenie (przy czym 51% wskazało odpowiedź „trudno powiedzieć”).

21% ankietowanych podejmowało w ciągu ostatnich 5 lat starania, aby zwiększyć wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Najczęściej informowano o dostosowaniu stanowiska pracy w ogłoszeniu oraz szukano pracowników w agencjach reprezentujących osoby z niepełnosprawnościami.

Rysunek 7 Skuteczność podejmowanych działań

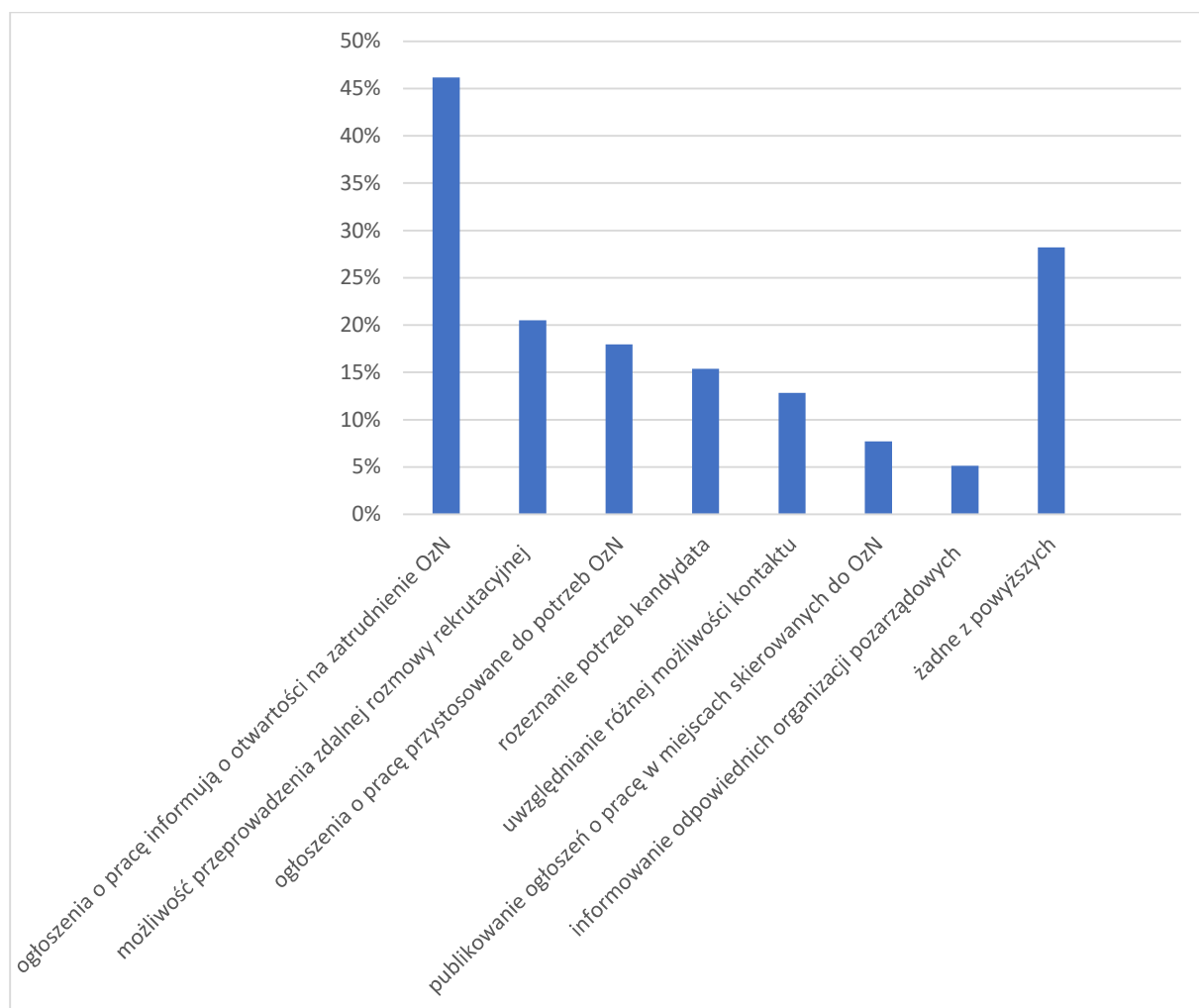


⁶ Wolontariat pracowniczy to świadome i dobrowolne angażowanie się pracowników firm w działalność społeczną, inicjowane i wspierane przez pracodawcę.

⁷ Employee Resource Group: grupa pracownicza złożona z osób z niepełnosprawnościami, która będzie pracowała nad konkretnymi rozwiązaniami wspierającymi m. in. politykę racjonalnych usprawnień czy różnorodności zespołu.

W dalszej części badania, ankietowani zostali zapytani o dobre praktyki. Odnosząc się do obszaru procesów rekrutacyjnych, połowa ankietowanych wskazała informowanie – w ogłoszeniu o pracę – o otwartości podmiotu na zatrudnienie kandydatów z niepełnosprawnościami. Inne dobre praktyki były rzadziej stosowane.

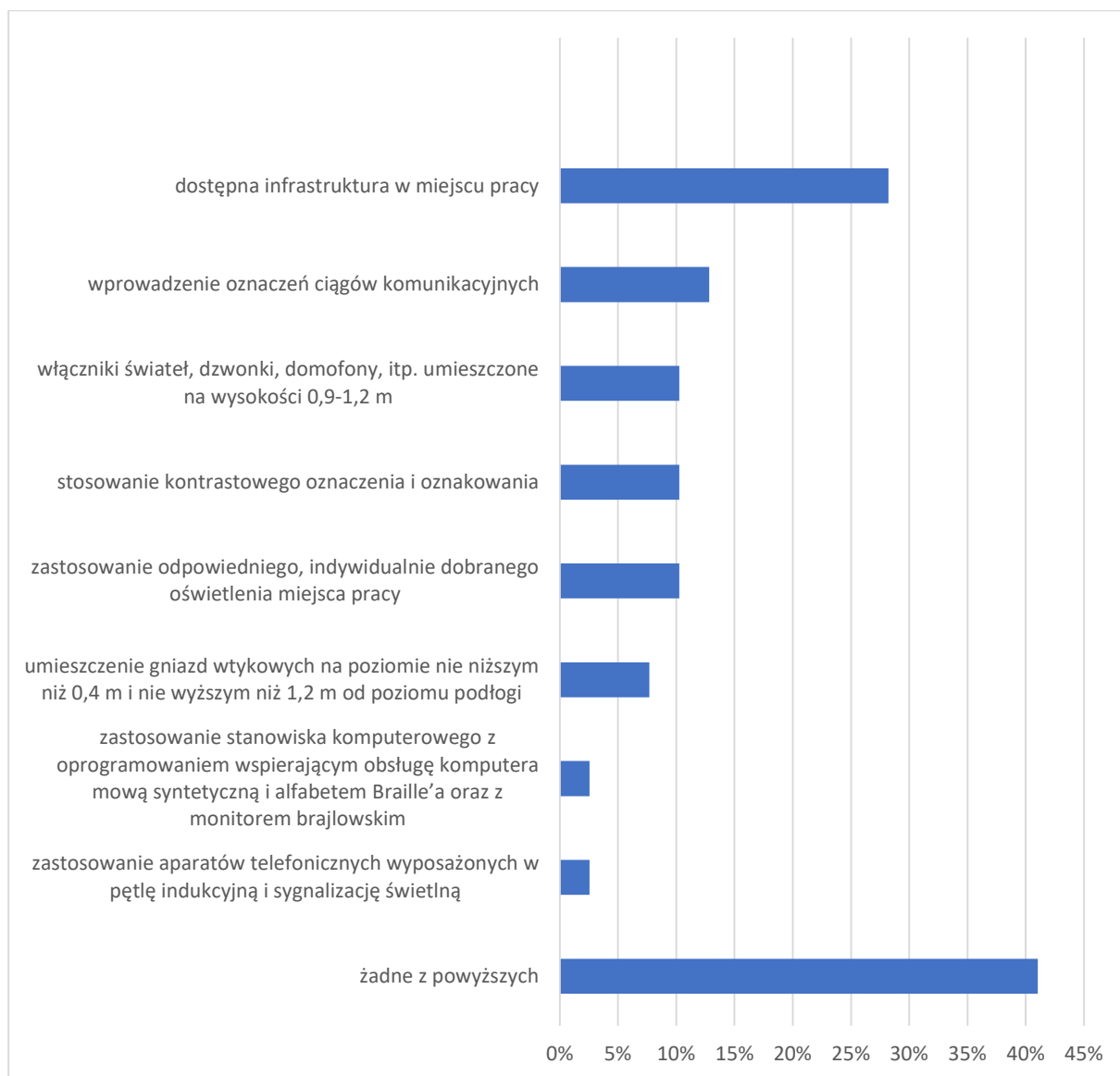
Rysunek 8 Funkcjonowanie dobrych praktyk w obszarze procesów rekrutacyjnych



Źródło: Opracowanie własne.

Znikomy odsetek podmiotów wskazał dobre praktyki w zakresie dostępnego miejsca pracy. Najczęściej funkcjonowała dostępna infrastruktura w miejscu pracy (podjazdy, windy, szersze drzwi, poręcze) – w 28% podmiotów. 41% ankietowanych nie wskazało żadnej dobrej praktyki.

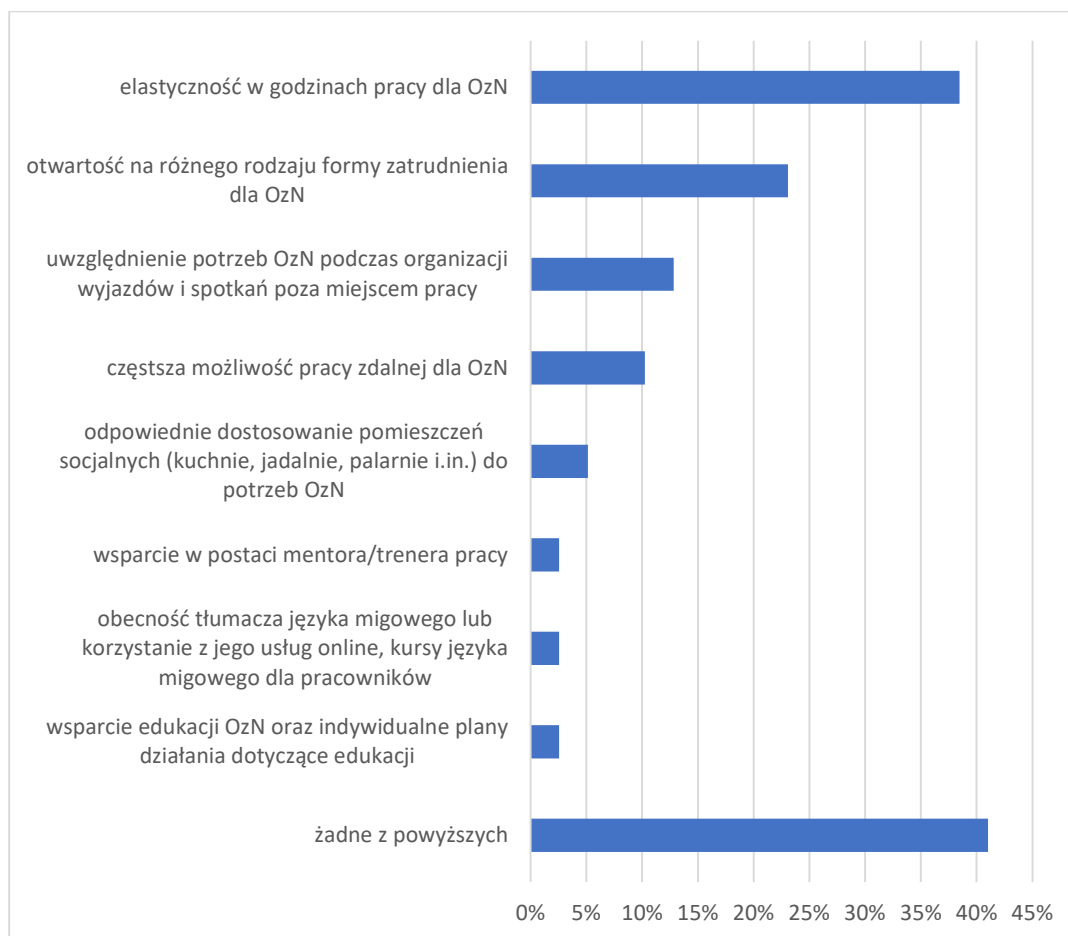
Rysunek 9 Funkcjonowanie dobrych praktyk w obszarze dostępnego miejsca pracy



Źródło: Opracowanie własne.

Trzecią badaną kategorią dobrych praktyk była integracja i wsparcie w czasie pracy. Wskazywano przede wszystkim praktyki związane z elastycznością: zarówno czasu pracy (38% podmiotów), jak i form zatrudnienia (23%). Warty odnotowania wydaje się fakt, że nikt z ankietowanych nie wskazał wykorzystania zdalnych asystentów pracownika (czyli instrukcji głosowych wskazujących kolejność wykonywania zadań, dostępności tabletów z odpowiedziami i producentami, itp.). Również w tym obszarze aż 41% podmiotów nie wskazało żadnej dobrej praktyki. Wydaje się, że są to niskie wyniki, wskazujące znaczne braki w inkluzyjności miejsc pracy.

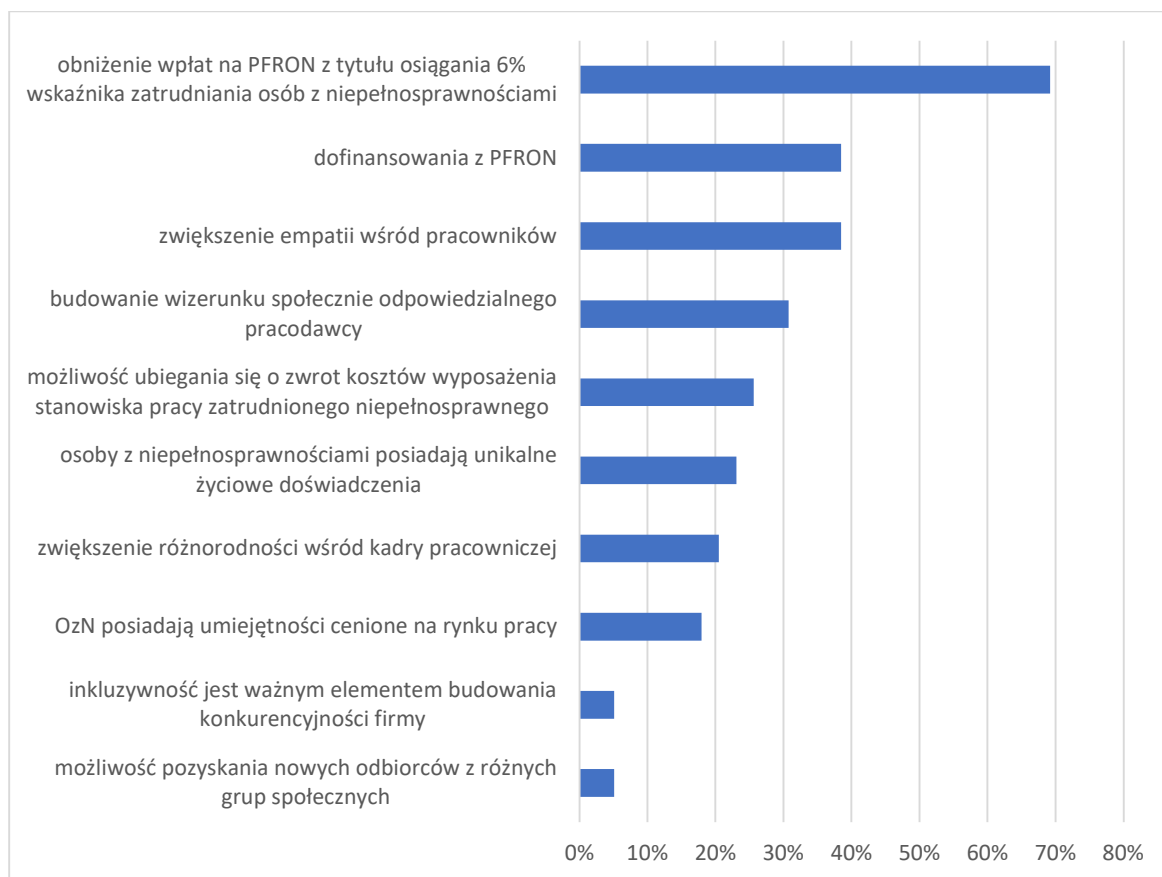
Rysunek 10 Funkcjonowanie dobrych praktyk w obszarze integracji i wsparcia w czasie pracy



Źródło: Opracowanie własne.

Odpowiadając na pytanie o korzyści wynikający z zatrudnienia OzN, ankietowani wskazywali najczęściej powody „finansowe” – obniżenie wpłat na PFRON (69%), możliwość uzyskania dofinansowania z PFRON (38%) oraz możliwość zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy zatrudnionej OzN (26%). Z drugiej strony wskazywano również istotne powody „miękkie”, w szczególności zwiększenie empatii wśród pracowników (38%) oraz budowanie wizerunku społecznie odpowiedzialnego pracodawcy (31%). Pokazuje to, że ankietowani doszukiwali się pozytywnych aspektów zatrudniania OzN w różnych wymiarach.

Rysunek 11 Korzyści z zatrudnienia OzN

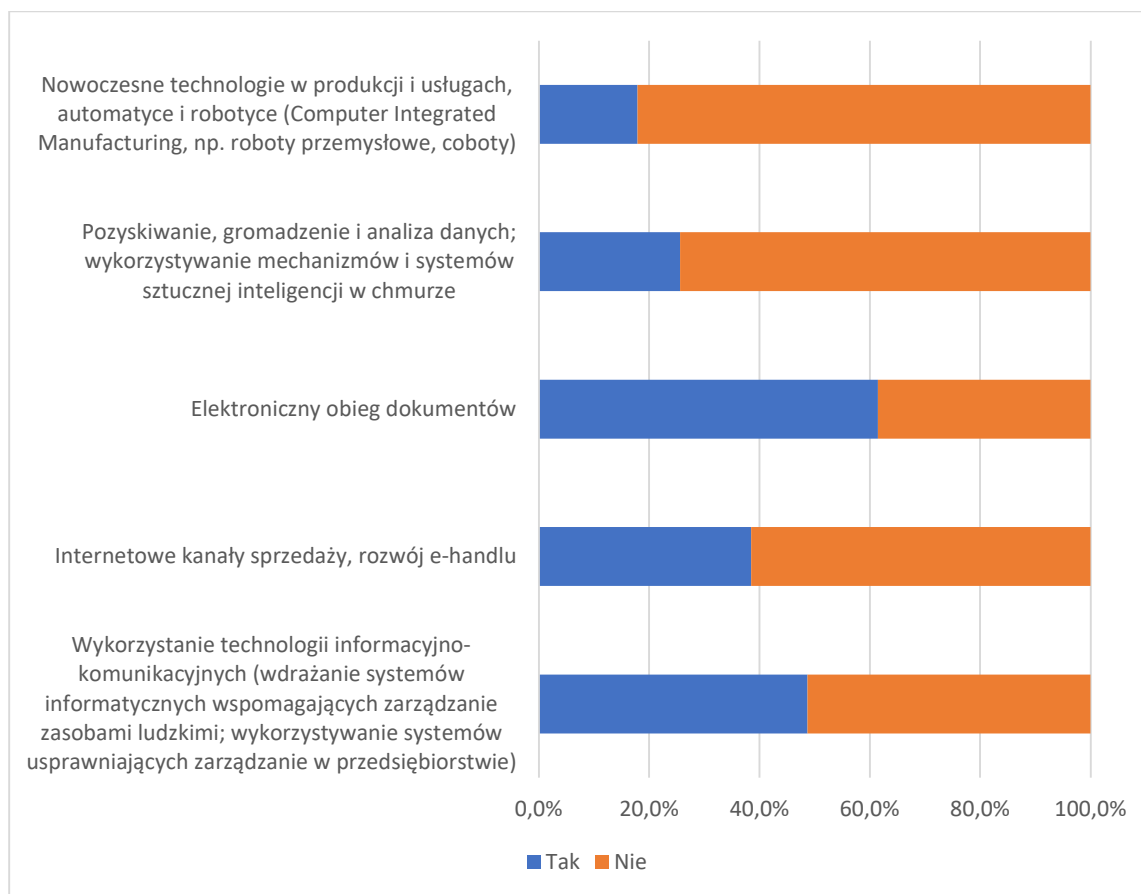


Źródło: Opracowanie własne.

W odpowiedziach na pytanie o największe bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami ankietowani wskazywali fizyczne aspekty pracy: niedostosowanie architektoniczne budynków, w których praca jest świadczona, oraz brak wyposażenia stanowisk. Ponadto, według ankietowanych, pracodawcy mają obawy do jakości pracy OzN, w szczególności pod presją czasu oraz ich mobilności (gdy charakter pracy tego wymaga). Istotną kwestię stanowią też uprzedzenia wobec OzN.

Następną częścią ankiety były pytania związane z technologią i wykorzystywaniem nowoczesnych rozwiązań w codziennej pracy. W ciągu ostatnich 3 lat, podmioty były niemalże zmuszone – z uwagi na okres pandemiczny – do wprowadzenia nowych rozwiązań takich jak elektroniczny obieg dokumentów (wśród 62% ankietowanych) czy wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych do zarządzania (49%). Inne rozwiązania były rzadziej wdrażane w tym czasie.

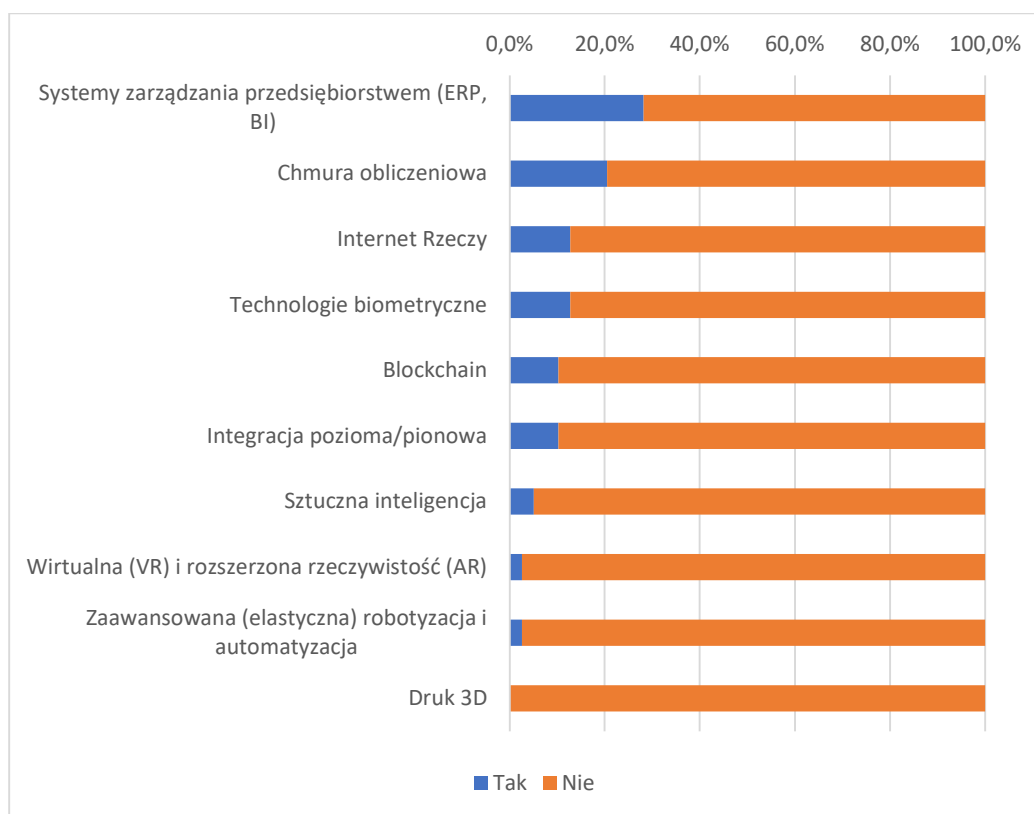
Rysunek 12 Wprowadzenie nowego rozwiązania w wybranych obszarach w ciągu ostatnich 3 lat



Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowane podmioty nie wykorzystują nowoczesnych technologii i rozwiązań w codziennej pracy. 28% stosowało system zarządzania przedsiębiorstwem (ERP, BI), a 21% wykorzystywało technologię chmury obliczeniowej. Żaden z ankietowanych nie wykorzystuje druku 3D. Tylko 10% podmiotów planuje w ciągu najbliższych 3 lat wdrożenie którejkolwiek z wymienionych w ankiecie technologii.

Rysunek 13 Wykorzystywanie nowoczesnych technologii i rozwiązań⁸



Źródło: Opracowanie własne.

⁸ Blockchain: rejestr zdecentralizowanych danych, które mogą być współużytkowane.

Chmura obliczeniowa: model umożliwiający łatwy dostęp do wspólnej mocy obliczeniowej, np sieci, serwerów, pamięci masowej, aplikacji i usług.

Druk 3D: wytwarzanie przyrostowe trójwymiarowych obiektów na podstawie modeli komputerowych za pomocą łączenia kolejnych warstw materiału.

Integracja pozioma/pionowa: zasadniczo integracja pozioma zapewnia współdziałanie urządzeń IoT i procesów inżynierskich; pionowa natomiast umożliwia wykorzystanie danych produkcyjnych do podejmowania decyzji dzięki komunikacji między zintegrowanymi w poziomie sieciami.

Internet Rzeczy: oznacza funkcjonowanie w sieci wielu rodzajów urządzeń, które zbierają, przetwarzają dane i samodzielnie się komunikują.

Systemy zarządzania przedsiębiorstwem ERP, BI: aplikacje informatyczne służące do zarządzania zasobami przedsiębiorstwa z perspektywy realizowanych procesów biznesowych np. produkcja, sprzedaż, marketing, logistyka.

Sztuczna inteligencja: aplikacje wykonujące złożone zadania, które kiedyś wymagały wkładu ludzi, takie jak komunikacja online z klientami m.in. internetowe chatboty, komputerowe rozpoznawanie mowy i przetwarzanie mowy na tekst, mechanizmy rekomendacji wykorzystujące historyczne dane o zachowaniach konsumpcyjnych.

Technologie biometryczne: stosowanie np. czytników linii papilarnych i przetwarzanie danych biometrycznych.

Wirtualna - VR - i rozszerzona - AR - rzeczywistość: systemy łączące świat rzeczywisty z generowanym komputerowo. AR to technologia nakładająca wirtualne elementy na rzeczywisty obraz, natomiast VR to rzeczywistość w całości wykreowana wirtualnie.

Dalsze kierunki działania i rekomendacje

Wyniki przedmiotowego raportu jednoznacznie wskazują, że pomimo niemałego nacisku kładzionego w ostatnich latach na kwestie dotyczące uświadamiania społeczeństwa w kwestiach szeroko rozumianej niepełnosprawności, nadal istnieją liczne wyzwania i obszary do poprawy w zakresie integracji i wsparcia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

W ramach działalności Fundacji Platforma Przemysłu Przyszłości planuje się zrealizowanie pogłębionych badań w przedmiotowej sferze. Mając na względzie skalowanie projektu w przestrzeni ogólnopolskiej trzeba zwrócić uwagę na konieczność skrócenia arkusza ankietowego, aby uczynić go bardziej przyjaznym dla potencjalnych respondentów, co niewątpliwie winno przyczynić się do większej ilości napływających odpowiedzi.

Podsumowując, należy wskazać, że przedmiotowy raport wyraża potrzebę dalszej pracy w zakresie upowszechniania możliwości wynikających z korelacji zachodzących pomiędzy wykorzystaniem nowoczesnych technologii w przedsiębiorstwach a rehabilitacją zawodową i społeczną osób z niepełnosprawnościami.

Wdrożenie odpowiednich polityk, edukacja pracodawców i pracowników oraz zwiększenie dostępności infrastruktury może przyczynić się do zwiększenia liczby zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami i polepszenia ich warunków pracy.

Załącznik – arkusz ankietowy

1. Charakter prowadzenia działalności (można wybrać więcej, niż jedną odpowiedź):

- handel
- produkcja
- usługi

2. Jaki jest przeważający rodzaj prowadzonej działalności?

- lista z kodami PKD do wyboru

3. Siedziba przedsiębiorstwa znajduje się w podregionie:

- Miasto Kraków
- Krakowskim (powiaty: bocheński, krakowski, miechowski, myślenicki, proszowicki, wielicki)
- Tarnowskim (powiaty: brzeski, dąbrowski, tarnowski, m. Tarnów)
- Nowosądeckim (powiaty: gorlicki, limanowski, nowosądecki, m. Nowy Sącz)
- Nowotarskim (powiaty: nowotarski, suski, tatrzański)
- Oświęcimskim (powiaty chrzanowski, olkuski, oświęcimski, wadowicki)

4. Siedziba przedsiębiorstwa mieści się w miejscowości:

- poniżej 20 tysięcy mieszkańców
- między 20 a 100 tysięcy mieszkańców
- między 100 a 500 tysięcy mieszkańców
- powyżej 500 tysięcy mieszkańców

5. Jaka jest wielkość przedsiębiorstwa?

- mikroprzedsiębiorstwo (mniej niż 10 pracowników i samozatrudnienie)
- małe przedsiębiorstwo (mniej niż 50 pracowników)
- średnie przedsiębiorstwo (mniej niż 250 pracowników)
- duże przedsiębiorstwo (wszystkie które nie mieszczą się w powyższych kategoriach)

6. Czas prowadzenia działalności

- mniej niż 1 rok
- 1-5 lat
- 6 -10 lat
- powyżej 10 lat

7. Forma własności:

- państwowe
- komunalne
- prywatne: osoby fizyczne prowadzące działalność
- prywatne: spółki prawa cywilnego i handlowego
- prywatne: spółdzielnie
- mieszane

8. Ile osób łącznie znajduje zatrudnienie w przedsiębiorstwie?

_____ (wartość musi być liczbą)

9. Ile osób z niepełnosprawnościami znajduje zatrudnienie w przedsiębiorstwie?

ŁĄCZNIE: _____ (wartość musi być liczbą)

10. w tym pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną: _____ (wartość musi być liczbą)

11. w tym pracownicy z niepełnosprawnością fizyczną: _____ (wartość musi być liczbą)

12. w tym pracownicy z niepełnosprawnością sprzężoną: _____ (wartość musi być liczbą)

13. w tym kobiety z niepełnosprawnością: _____ (wartość musi być liczbą)

14. w tym mężczyźni z niepełnosprawnościami: _____ (wartość musi być liczbą)

15. w tym legitymujących się orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności: _____ (wartość musi być liczbą)

16. w tym legitymujących się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności: _____ (wartość musi być liczbą)

17. w tym legitymujących się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności: _____ (wartość musi być liczbą)

18. Średni wiek osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych w przedsiębiorstwie znajduje się w przedziale (prosimy o podanie wartości orientacyjnej):

- 18 – 30 lat
- 31 – 40 lat
- 41 – 50 lat
- więcej niż 50 lat
- przedsiębiorstwo nie zatrudnia OzN

19. Czy przedsiębiorstwo korzysta z dopłat PFRON*?

* PFRON - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

- tak
- nie
- nie wiem

20. Czy przedsiębiorstwo ma obowiązek dokonywania miesięcznych wpłat na

PFRON

z tytułu zatrudniania co najmniej 25 pracowników i nieosiągnięcia 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych?

- tak
- nie
- nie wiem

21. Ile wynosi wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w przedsiębiorstwie (w %)?

- _____ (wartość musi być liczbą)

22. Z jakiej formy wsparcia ze strony PFRON korzystało przedsiębiorstwo w ciągu ostatnich 5 lat (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)?

- dofinansowanie do wynagrodzeń osób niepełnosprawnych
- zwrot kosztów przystosowania i adaptacji istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych
- zwrot kosztów wyposażenia stanowisk pracy
- zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy
- refundacja kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych
- dofinansowanie do składek na ubezpieczenie społeczne
- przedsiębiorstwo nie korzystało ze wsparcia PFRON w ciągu ostatnich 5 lat
- nie wiem
- inne _____ (pole do wpisania)

23. Czy w przedsiębiorstwie wyznaczono osobę koordynującą zagadnienia związane z zatrudnianiem i pracą osób z niepełnosprawnościami?

- tak
- nie

24. Czy w przedsiębiorstwie funkcjonuje wolontariat pracowniczy*?

* Wolontariat pracowniczy to świadome i dobrowolne angażowanie się pracowników firm w działalność społeczną, inicjowane i wspierane przez pracodawcę.

- tak
- nie

25. Czy przedsiębiorstwo kiedykolwiek brało udział w/korzystało z (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź):

- audytach dostępności miejsc pracy
- szkoleniach dla pracowników dotyczących niepełnosprawności (sposoby wsparcia, zasady zachowania się w obecności osób z niepełnosprawnościami)
- sesjach z coachem dla pracowników i pracodawców w zarządzaniu tematem

niepełnosprawności

- poradników dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnościami
- żadne z powyższych
- nie wiem
- inne _____ (pole do wpisania)

26. Czy po zgromadzeniu niezbędnej wiedzy rozważono by stworzenie w przedsiębiorstwie Employee Resource Group*?

* Employee Resource Group: grupa pracownicza złożona z osób z niepełnosprawnościami, która będzie pracowała nad konkretnymi rozwiązaniami wspierającymi m. in. politykę racjonalnych usprawnień czy różnorodności zespołu.

- tak
- nie
- trudno powiedzieć
- w przedsiębiorstwie już funkcjonuje taka grupa lub grupa działająca na podobnych zasadach

27. Czy w ostatnich 5 latach podejmowano w przedsiębiorstwie starania, by zwiększyć wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami?

- tak
- nie
- nie wiem

28. Jeśli w ciągu ostatnich 5 lat podejmowano w przedsiębiorstwie starania, aby zwiększyć wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, to jakie aktywności to były (można wybrać więcej niż jedną):

- szukanie pracowników w agencjach reprezentujących osoby z niepełnosprawnościami
- kontakt ze zrzeczeniami pracodawców
- kontakt z samorządem lokalnym lub regionalnym
- kontakt z odpowiednimi organizacjami pozarządowymi
- udział w piknikach integracyjnych i innych wydarzeniach skierowanych do osób z niepełnosprawnościami
- kontakt z instytucjami edukacyjnymi (szkoły, warsztaty i.in.) nakierowanymi na przygotowanie do pracy osób z niepełnosprawnościami
- udział w wydarzeniach organizowanych przez instytucje edukacyjne (szkoły, warsztaty i.in.) nakierowane na przygotowanie do pracy osób z niepełnosprawnościami
- informacja o dostosowaniu stanowiska pracy w ogłoszeniu
- udostępnienie ogłoszeń o pracę na portalach ukierunkowanych na poszukiwanie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami
- żadne z powyższych
- inne _____ (pole do wpisania)

29. Jeśli w ciągu ostatnich 5 lat podejmowano w przedsiębiorstwie starania,

aby zwiększyć wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, to na ile podejmowane działania były skuteczne:

	1 – bardzo nieskuteczne	2 - nieskuteczne	3 – trudno powiedzieć	4- skuteczne	5 – bardzo skuteczne	nie podejmowan o takiego działania
szukanie pracowników w agencjach reprezentujących osoby z niepełnosprawnościami						
kontakt ze zrzeczeniami pracodawców						
kontakt z samorządem lokalnym lub regionalnym						
kontakt z odpowiednimi organizacjami pozarządowymi						
udział w piknikach integracyjnych i innych wydarzeniach skierowanych do osób z niepełnosprawnościami						
kontakt z instytucjami edukacyjnymi (szkoły, warsztaty i.in.) nakierowany na przygotowanie do pracy osób z niepełnosprawnościami						
udział w wydarzeniach organizowanych przez instytucje edukacyjne (szkoły, warsztaty i.in.) nakierowane na przygotowanie						

ie do pracy osób z niepełnosprawnościami						
informacja o dostosowaniu stanowiska pracy w ogłoszeniu						
udostępnienie ogłoszeń o pracę na portalach ukierunkowanych na poszukiwanie pracy przez osoby z niepełnosprawnościami						
inna aktywność wskazana w poprzednim pytaniu						

30. Czy w przedsiębiorstwie funkcjonują dobre praktyki w obszarze procesów rekrutacyjnych (można wybrać więcej, niż jedną odpowiedź)?

- ogłoszenia o pracę informują o otwartości przedsiębiorstwa na zatrudnienie kandydatów z niepełnosprawnościami
- ogłoszenia o pracę przystosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (np: odpowiednia czcionka, odpowiedni kontrast, zrozumiały język, opis jeśli ogłoszenie jest w formie filmu i.in.)
- publikowanie ogłoszeń o pracy w miejscach mogących stanowić przedmiot szczególnego zainteresowania osób z niepełnosprawnościami (odpowiednie strony internetowe, urzędy pracy, organizacje pozarządowe i.in.)
- informowanie odpowiednich organizacji pozarządowych (NGO)
- rozeznanie potrzeb kandydata (np. pomoc w poruszaniu się po budynku)
- możliwość przeprowadzenia zdalnej rozmowy rekrutacyjnej
- uwzględnianie różnej możliwości kontaktu (poczta elektroniczna, telefon, SMS, aplikacje mobilne, obecność tłumacza języka migowego)
- żadne z powyższych
- nie wiem
- inne _____ (pole do wpisania)

31. Czy w przedsiębiorstwie funkcjonują dobre praktyki w zakresie dostępnego miejsca pracy (można wybrać więcej, niż jedną odpowiedź)?

- dostępna infrastruktura w miejscu pracy (podjazdy, windy, szersze drzwi, poręcze)
- kolorystyczne zróżnicowanie danej kondygnacji
- wprowadzenie oznaczeń ciągów komunikacyjnych
- stosowanie kontrastowego oznaczenia i oznakowania np. drzwi, włączników, elementów wyposażenia stanowiska pracy

- włączniki świateł, dzwonki, domofony, itp. umieszczone na wysokości 0,9-1,2 m
- umieszczenie gniazd wtykowych na poziomie nie niższym niż 0,4 m i nie wyższym niż 1,2 m od poziomu podłogi
- zastosowanie odpowiedniego, indywidualnie dobranego oświetlenia miejsca pracy
- zastosowanie stanowiska komputerowego z oprogramowaniem wspierającym obsługę komputera mową syntetyczną i alfabetem Braille'a oraz z monitorem brajlowskim
- zastosowanie aparatów telefonicznych wyposażonych w pętlę indukcyjną i sygnalizację świetlną
- wydzielenie i obudowanie strefy o wysokim poziomie hałasu
- osobne pokoje do cichej pracy dla osób z nadwrażliwością na bodźce
- żadne z powyższych
- nie wiem
- inne _____ (pole do wpisania)

32. Czy w przedsiębiorstwie funkcjonują dobre praktyki w zakresie integracji i wsparcia w czasie pracy (można wybrać więcej, niż jedną odpowiedź)?

- elastyczność w godzinach pracy dla osób z orzeczeniem o niepełnosprawności
- częstsza możliwość pracy zdalnej dla osób z orzeczeniem o niepełnosprawności
- otwartość na różnego rodzaju formy zatrudnienia (staże, praktyki, praca w pełnym bądź niepełnym wymiarze godzin) dla osób z orzeczeniem o niepełnosprawności
- wsparcie edukacji osób niepełnosprawnych oraz indywidualne plany działania dotyczące edukacji
- organizacja warsztatów/szkoleń antydyskryminacyjnych, dotyczących problematyki zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami dla pracowników
- obecność tłumacza języka migowego lub korzystanie z jego usług online, kursy języka migowego dla pracowników
- wsparcie w postaci mentora/trenera pracy
- wykorzystanie zdalnych asystentów pracownika (instrukcje głosowe wskazujące kolejność wykonywania zadań, dostępność tabletów z podpowiedziami i procedurami i.in.)
- uwzględnienie potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami podczas organizacji wyjazdów i spotkań poza miejscem pracy
- odpowiednie dostosowanie pomieszczeń socjalnych (kuchnie, jadalnie, palarnie i.in) do potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami
- żadne z powyższych
- nie wiem
- inne _____ (pole do wpisania)

33. Jakie, w Twojej opinii, są największe korzyści w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami (wybrać maksymalnie 4 odpowiedzi):

- obniżenie wpłat na PFRON z tytułu osiągnięcia 6% wskaźnika zatrudniania osób z niepełnosprawnościami
- dofinansowania z PFRON
- możliwość ubiegania się o zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy zatrudnionego niepełnosprawnego do wysokości piętnastokrotnego przeciętnego

wynagrodzenia

- osoby z niepełnosprawnościami posiadają umiejętności cenione na rynku pracy
- osoby z niepełnosprawnościami posiadają unikalne życiowe doświadczenia
- zwiększenie różnorodności wśród kadry pracowniczej
- zwiększenie empatii wśród pracowników
- budowanie wizerunku społecznie odpowiedzialnego pracodawcy
- inkluzywność jest ważnym elementem budowania konkurencyjności firmy
- możliwość pozyskania nowych odbiorców z różnych grup społecznych
- inne _____ (pole do wpisania)

34. Jakie, w Twojej opinii, są największe bariery w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami (w odpowiedziach proszę uwzględnić m.in. doświadczenie, wyposażenie, rozwiązania systemowe, efektywność pracy, kompetencje OzN, wiedzę właścicieli firm, umiejętność integracji zespołów, wymiar pracy i in.):

_____ (pole do wpisania)

35. Czy w ciągu ostatnich 3 lat udało się w Państwa przedsiębiorstwie wprowadzić przynajmniej jedno nowe rozwiązanie w którymś z poniższych obszarów?

	Tak	Nie
Wykorzystania technologii informacyjno-komunikacyjnych (wdrażanie systemów informatycznych wspomagających zarządzanie zasobami ludzkimi; wykorzystywanie systemów usprawniających zarządzanie w przedsiębiorstwie np. zarządzanie informacjami o klientach, zarządzanie zasobami przedsiębiorstwa, zarządzanie treścią na stronie internetowej)		
Internetowych kanałów sprzedaży, rozwój e-handlu		
Elektronicznego obiegu dokumentów		
Pozyskiwania, gromadzenia i analizy danych; wykorzystywania mechanizmów i systemów sztucznej inteligencji w chmurze		
Nowoczesnych technologii w produkcji i usługach, automatyce i robotyce (Computer Integrated Manufacturing, np. roboty przemysłowe, coboty)		

36. Czy w ciągu ostatnich 3 lat udało się w Państwa przedsiębiorstwie wprowadzić przynajmniej jedno innowacyjne rozwiązanie w innym obszarze niż wymienione powyżej?

Opcja "inne" do poprzedniego pytania

inne _____ (pole do wpisania)

37. Czy w przedsiębiorstwie wykorzystuje się poniższe technologie i rozwiązania?

	Tak	Nie

Blockchain (rejestr zdecentralizowanych danych, które mogą być współużytkowane)		
Chmura obliczeniowa (model umożliwiający łatwy dostęp do wspólnej mocy obliczeniowej, np. sieci, serwerów, pamięci masowej, aplikacji i usług)		
Druk 3D (wytwarzanie przyrostowe trójwymiarowych obiektów na podstawie modeli komputerowych za pomocą łączenia kolejnych warstw materiału)		
Integracja pozioma/pionowa (zasadniczo integracja pozioma zapewnia współdziałanie urządzeń IoT i procesów inżynierskich. Pionowa natomiast umożliwia wykorzystanie danych produkcyjnych do podejmowania decyzji dzięki komunikacji między zintegrowanymi w poziomie sieciami)		
Internet Rzeczy (oznacza funkcjonowanie w sieci wielu rodzajów urządzeń, które zbierają, przetwarzają dane i samodzielnie się komunikują)		
Systemy zarządzania przedsiębiorstwem [ERP, BI] (aplikacje informatyczne służące do zarządzania zasobami przedsiębiorstwa z perspektywy realizowanych procesów biznesowych np. produkcja, sprzedaż, marketing, logistyka)		
Sztuczna inteligencja (aplikacje wykonujące złożone zadania, które kiedyś wymagały wkładu ludzi, takie jak komunikacja online z klientami m.in. internetowe chatboty, komputerowe rozpoznawanie mowy i przetwarzanie mowy na tekst, mechanizmy rekomendacji wykorzystujące historyczne dane o zachowaniach konsumpcyjnych)		
Technologie biometryczne (np. stosowanie czytników linii papilarnych i przetwarzanie danych biometrycznych)		
Wirtualna [VR] i rozszerzona rzeczywistość [AR] (systemy łączące świat rzeczywisty z generowanym komputerowo. AR to technologia nakładająca wirtualne elementy na rzeczywisty obraz, natomiast VR to rzeczywistość w całości wykreowana wirtualnie)		
Zaawansowana (elastyczna) robotyzacja i automatyzacja		

38. Czy w przedsiębiorstwie wykorzystuje się inne niż wskazane powyżej innowacyjne technologie i rozwiązania?

Opcja "inne" do poprzedniego pytania

inne _____ (pole do wpisania)

39. Czy planujecie Państwo wdrażanie którejkolwiek z wymienionych technologii w najbliższej przyszłości (do 3 lat)?

- tak
- nie
- trudno powiedzieć

Pytania dodatkowe:

Badanie, w którym bierzesz udział, ma na celu rozpoznanie sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Oczywiście pojedyncza ankieta nie wystarczy, aby tak złożony problem zrozumieć w pełni, dlatego chcielibyśmy w przyszłości przeprowadzić wywiady oraz bardziej szczegółowe badania ankietowe. Dałyby nam one możliwość lepszego i komplementarnego zrozumienia sytuacji.

Jako organizacja jesteśmy elastyczni pod względem formy badań pogłębionych, więc w zależności od Twojego uznania, potrzeb i możliwości mogłyby one odbyć się w formie zdalnej bądź stacjonarnej (np. w siedzibie przedsiębiorcy). Takie spotkanie potrwa około jednej godziny.

Obecna deklaracja nie jest równoznaczna z udzieleniem zgody na badania pogłębione i do niczego Państwa nie zobowiązuje. Pozostawiony kontakt wykorzystamy wyłącznie do zaproszenia do udziału w dalszej części badania.

40. Funkcja osoby wypełniającej ankietę:

_____ (pole do wpisania)

41. Czy wyrażasz zgodę/chcesz wziąć udział w kolejnym etapie badania obejmującym wywiady pogłębione?

- tak
- nie

42. Preferowany kontakt:

Imię i nazwisko

Telefon

Mail

_____ (pole do wpisania)

43. Czy chcesz, aby przedsiębiorstwo otrzymało certyfikat poświadczający uczestnictwo w badaniu?

- tak
- nie

44. Dane przedsiębiorstwa niezbędne do wystawienia certyfikatu poświadczającego uczestnictwo w badaniu:

(dokładna nazwa, która będzie wpisana na certyfikacie; adres do wysyłki certyfikatu; dane kontaktowe do osoby odpowiedzialnej)

45. Czy przedsiębiorstwo jest członkiem Regionalnej Rady Platformy Przemysłu Przyszłości*?

* Regionalna Rada Przemysłu Przyszłości - to regionalne forum, w skład którego wchodzi przedstawiciele uczelni, firm, samorządu, a także instytucji z otoczenia biznesu. Członkowie tej inicjatywy zajmują się określaniem potrzeb Województwa w zakresie wsparcia transformacji w kierunku przemysłu 4.0, a także inicjowaniem aktywności mających na celu popularyzujące cyfryzacji sektora wytwórczego.

- tak
- nie



Platforma
Przemysłu
Przyszłości

WWW.PRZEMYSLPRZYSZLOSCI.GOV.PL

