



Pedagogical Contexts 2021, No. 1(16)  
www.kontekstypedagogiczne.pl  
ISSN 2300-6471, e-ISSN 2720-0000  
pp. 165–179  
<https://doi.org/10.19265/kp.2021.1.16.313>



## ARTYKUŁ NAUKOWY

Otrzymano:  
6.04.2021

Zaakceptowano:  
9.06.2021



Katarzyna Ćwirynkało

<https://orcid.org/0000-0003-2305-6069>  
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie  
[k.cwirynkało@uwm.edu.pl](mailto:k.cwirynkało@uwm.edu.pl)

Urszula Bartnikowska

<https://orcid.org/0000-0001-5706-5276>  
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie  
[u.bartnikowska@uwm.edu.pl](mailto:u.bartnikowska@uwm.edu.pl)

## DOŚWIADCZENIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI PRACUJĄCYCH NA UCZELNI WYŻSZEJ – BARIERY I PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ. RAPORT Z BADAŃ FOKUSOWYCH

LIVED EXPERIENCES OF PERSONS WITH DISABILITIES  
WORKING AT UNIVERSITY – BARRIERS  
AND SOLUTION PROPOSALS. A FOCUS GROUP  
RESEARCH REPORT

**Słowa kluczowe:**  
zatrudnienie, otwarty  
rynek pracy, nie-  
pełnosprawność,  
pracownicy z nie-  
pełnosprawnościami,  
bariery, uniwersytet

**Streszczenie:** Dotychczasowe badania odnoszące się do obszaru zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w dużej mierze koncentrowały się na barierach, jakie napotykały te osoby na drodze do uzyskania pracy, oraz korzyściach płynących z zatrudnienia dla tych osób. Niewiele badań jakościowych dotyczy barier, z którymi osoby z niepełnosprawnością stykają się w pracy. Niniejszy artykuł to raport z badań fokusowych przeprowadzonych z dziewięcioma pracownikami z niepełnosprawnościami jednego z polskich uniwersytetów. Uczestnicy wskazali szereg barier w swoim zawodowym funkcjonowaniu

**Keywords:**  
employment, open  
labour market, dis-  
ability, employees  
with disabilities, bar-  
riers, university

w czterech głównych przestrzeniach: fizycznej (infrastruktura, dostęp do informacji, bezpieczeństwo), wirtualnej, społecznej (bariery komunikacyjne, poczucie niezrozumienia ze strony innych pracowników i władz uczelni) oraz organizacyjnej. Omówione trudności stały się podstawą do sformułowania praktycznych rekomendacji.

**Summary:** The previous studies relating to the area of employment of people with disabilities largely focus on the barriers that these people face on the way to getting a job and the benefits of their employment. Few qualitative studies refer to the barriers that people with disabilities face at work. This article is a report from a focus study carried out with 9 employees with disabilities at one of the Polish universities. The participants indicated a number of barriers in their career in four main areas: physical (infrastructure, access to information, security), virtual, social (communication barriers, a feeling of being misunderstood by co-workers and university authorities) and organizational. The article concludes with recommendations based on the findings.

## Wprowadzenie

Choć stereotypowe myślenie zdaje się temu przeczyć, wiele osób z niepełnosprawnościami jest gotowych, chce i jest w stanie pracować (Green i Brooke, 2001). Zainteresowanie pracą wynika z wielu korzyści, które zwykle ona za sobą niesie: dochodu, relacji społecznych, statusu społecznego, rytmu dnia, a nawet sensu życia (Van Campen i Cardol, 2009). Zatrudnienie/praca jest silnym elementem tożsamości osobistej (Fryers, 2006), pozwala osiągnąć niezależność ekonomiczną, może stanowić drogę do społecznej identyfikacji (Moore, Feist-Price i Alston, 2002), a także stać się środkiem do „osobistego i klinicznego powrotu do zdrowia u osób z niepełnosprawnością psychospołeczną” (Devine i in., 2020, s. 1 [tłum. własne]). Mimo korzyści dla osób z niepełnosprawnością płynących z zatrudnienia dotychczasowe wyniki badań wskazują, że osoby te mają ograniczone możliwości w zakresie wchodzenia na rynek pracy i rozwijania kariery adekwatnie do swoich kompetencji (Kuh, Lawrence, Tripp

i Creber, 1988). W większości krajów, w tym w Polsce, odsetek osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy jest niższy niż osób pełnosprawnych, mimo wdrażanych programów i prowadzenia polityki społecznej mającej na celu zwiększenie uczestnictwa osób z niepełnosprawnością w obszarze zatrudnienia (Giermowska, 2014; González, 2009; Hutton, Bohle i Mc Namara, 2012; Shier, Graham i Jones, 2009). Marginalizacja osób z niepełnosprawnościami w dostępie do rynku pracy wynika z licznych barier – nie tylko wewnętrznych, tkwiących w ograniczeniach danej jednostki (Shier, Graham i Jones, 2009), lecz także zewnętrznych, o charakterze społecznym, ekonomicznym i politycznym (Doren, Gau i Lindstrom, 2011; England, 2003; Meltzer, Robinson i Fisher, 2020; Shier, Graham i Jones, 2009). Sally Lindsay (2010) zwraca uwagę na dyskryminujące postawy potencjalnych pracodawców. Na doświadczenie postaw dyskryminacji ze strony pracodawców i współpracowników wskazują również badania prowadzone wśród pracowników z niepełnosprawnością (Shier, Graham i Jones, 2009). Z kolei Robert Morgan i Melina Alexander (2005) podkreślają znaczenie obaw ewentualnych pracodawców o kwestie bezpieczeństwa w pracy w sytuacji zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością.

Zmiany polityczne ostatnich dekad doprowadziły do bardziej wzmoczonych działań i rozwoju polityki społecznej sprzyjającej inkluzji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy (Boeltzig, Timmons i Butterworth, 2009; Giermowska, 2014). Część dotychczasowych badań jest poświęcona korzyściom, jakie te osoby czerpią z zatrudnienia na otwartym rynku pracy (Ćwirynkało, 2002), niewiele jednak miejsca poświęca się doświadczanym przez nie barierom. Doświadczenia osób z niepełnosprawnościami w niektórych miejscach pracy należą do wciąż niezbadanych. Dotyczy to zwłaszcza doświadczeń osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy, w miejscach i na stanowiskach wymagających często wysokich kwalifikacji, między innymi na uczelni wyższej. Autorki niniejszego tekstu mają nadzieję w pewnym stopniu tę lukę wypełnić.

## Metoda

Przedmiotem analiz w prezentowanych badaniach były trudności i potrzeby pracowników z niepełnosprawnościami jednego z polskich uniwersytetów. Główne problemy badawcze to: 1) jakich trudności doświadczają niepełnosprawni pracownicy uczelni?, 2) jakie są potrzeby i propozycje rozwiązań, które ułatwiłyby badanym pracownikom funkcjonowanie na uczelni? Aby uzyskać możliwie szeroki obraz odpowiedzi na postawione pytania, wybrano

interpretatywny paradygmat badawczy (Husserl, 1989) i zastosowano fenomenologię, będącą formą badań jakościowych skupiającą się na życiowych doświadczeniach jednostki w otaczającym ją świecie (Neubauer, Witkop i Varpio, 2019).

W badaniach przyjęto model emiczny, polegający na badaniu danej grupy (w tym przypadku pracowników z niepełnosprawnościami) od strony jej członków (Barnard i Spencer, 1996). Takie podejście pozwoliło na szerokie zrozumienie zjawisk dotyczących grupy.

Zastosowaną metodą gromadzenia danych był wywiad fokusowy (Morgan, 19986), który pozwala na głębsze poznanie przedmiotu badań i wyjście poza zwykły opis (Barbour, 2011).

Przyjęto następujące kryteria doboru grupy:

- zatrudnienie na uniwersytecie (na podstawie umowy o pracę lub mianowania),
- posiadanie aktualnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym,
- wyrażenie pisemnej zgody na udział w badaniach, nagrywanie i wykorzystanie wypowiedzi do naukowych celów badań – schemat zgody według Rapleya (2010).

Badania przeprowadzono na terenie uniwersytetu, w zapewniającej komfort sali, przy okrągłym stole (dającym każdemu możliwość kontaktu wzrokowego z pozostałymi uczestnikami). Wywiad trwał około dwóch godzin zegarowych.

Łącznie badaniom poddano grupę fokusową składającą się z dziewięciu pracowników z niepełnosprawnością. Były to osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności: uszkodzenie słuchu (w tym jedna osoba całkowicie niesłysząca), uszkodzenie wzroku, niepełnosprawność ruchowa (po mózgowym porażeniu dziecięcym, stany nabyte). Wszystkie badane osoby mają wykształcenie wyższe (niektóre z nich ukończyły więcej niż jeden kierunek studiów) i pracują na następujących stanowiskach: referent, doradca zawodowy (coach), pracownik biurowy, trener, pracownik Biura ds. Osób Niepełnosprawnych, pracownik kontroli zbiorów, pracownik działu opracowania zbiorów (w bibliotece uniwersyteckiej). Wiek badanych kobiet osób wahał się od 29 do 56 lat.

W procesie analizy zastosowano kodowanie i kategoryzację według Flicka (2010) i Gibbsa (2011). W prezentowaniu wyników badań zastosowano oznaczenia płci (K – kobieta, M – mężczyzna) oraz rodzaju niepełnosprawności (US – uszkodzenie słuchu, UW – uszkodzenie wzroku, NR – niepełnosprawność ruchowa).

## Wyniki

Analiza transkrypcji wywiadów ukazała, że badane osoby zauważają bariery w swoim zawodowym funkcjonowaniu w czterech głównych przestrzeniach:

- I. przestrzeń fizyczna:
  - infrastruktura,
  - dostęp do informacji,
  - bezpieczeństwo;
- II. przestrzeń wirtualna;
- III. przestrzeń społeczna:
  - bariery komunikacyjne,
  - poczucie niezrozumienia (ze strony innych pracowników i władz uczelni);
- IV. przestrzeń organizacyjna.

W procesie analizy wyodrębniono bariery utrudniające pracę na uniwersytecie oraz propozycje rozwiązań, które mogłyby ją ułatwić.

## Przestrzeń fizyczna

Tabela 1 prezentuje zebrane wypowiedzi i refleksje związane z tą przestrzenią, a jednocześnie pokazuje, jak często ta kategoria była poruszana oraz jak szeroko ten temat był przez badanych analizowany.

Tabela 1  
*Bariery ulokowane w przestrzeni fizycznej*

BARIERA	PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ
<b>Infrastruktura</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Brak wind w niektórych budynkach lub windy w nieodpowiednich miejscach (np. od strony parkingu, do którego nie ma dostępu, jeśli nie wjedzie się samochodem).</li> <li>– Brak odpowiednich, dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnością podjazdów, wejść, przejeźdów, w tym drzwi w niektórych obiektach (bywa, że podjazd jest zbyt stromy lub pomimo dobrego podjazdu osoba z niepełnosprawnością ruchową nie otworzy samodzielnie drzwi): „Przyszedeł moment, kiedy do tego doszedł mi kręgosłup, czyli mam kręgozmiian. [...] I wtedy jak już</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wykonanie podjazdów.</li> <li>– Zamontowanie wind.</li> <li>– Udoskonalenie wejść (preferowane: lekkie, łatwe do otwierania), w tym montowanie drzwi rozsuwanych (ułatwiłoby to również funkcjonowanie osobom poruszającym się z asystentem, tłumaczem języka migowego).</li> <li>– Poszerzenie korytarzy.</li> <li>– Zaokrąglenie krawędzi na korytarzach.</li> <li>– Zaangażowanie specjalistów z niepełnosprawnością przy projektowaniu obiektów/terenów uczelnianych, przeprowadzenie eksperymentów, które pozwoliłyby osobom odpowiedzialnym za infrastrukturę zrozumieć potrzeby osób z niepełnosprawnością</li> </ul>

„byłam w takim stanie, że naprawdę czułam się źle, dopiero zauważyłam, jakie bariery są na uczelni. Dopiero wtedy, tak, czyli drzwi ciężkie. Nie mogłam sobie poradzić, bo żeby mieć siłę, to także z tyłu mięśnie pracują, prawda, czyli nie mogłam drzwi otworzyć. Było to dla mnie bardzo ciężkie. Nie mogłam na przykład zejść ze schodów tam, gdzie nie było barier, bo też od razu kręgosłup szwankuje w moim wypadku” (K, NR3).

„Również drzwi. Również jest problem. Jeżeli ja rozmawiam, komunikuję się, to na czas otwierania tych drzwi muszę po prostu przerwać rozmowę, otworzyć i dalej prowadzić rozmowę” (K, US).

- Zbyt wąskie korytarze (utrudnienie nie tylko dla osób z niepełnosprawnością ruchową, lecz także z uszkodzeniem słuchu i innymi – przy poruszaniu się z asystentem, tłumaczem języka migowego).
  - Ostre krawędzie: „Że są ściany z krawędziami. Przechodzę i zderzam się tak, ponieważ nie widzę osoby, która idzie z naprzeciwka. Nie widzę też cienia tej osoby. Tak, gdyby były zaokrąglone, to wtedy pada światło i ja widzę cień. Widzę, że ktoś nadchodzi” (M, UW).
- „Ostatnio właśnie pomagałam osobie niepełnosprawnej na wózku i tam właśnie ona się skarżyła na to, że no dobrze, ma tą kartę, ale kto ma na przykład silne ręce, to sobie otworzy drzwi, a kto nie [...]” (K, UW).

Powyższe bariery utrudniają lub uniemożliwiają poruszanie się po niektórych obiektach uczelnianych.

(np. przejechanie na wózku inwalidzkim po danym terenie) oraz utworzenie funkcji pełnomocnika do spraw dostępności lub (ogólnie) niwelowania barier architektonicznych:

„Moja propozycja by była taka, żeby była funkcja pełnomocnika do spraw dostępności czy w ogóle niwelowania barier architektonicznych, bez którego pieczętki nie przejdzie żadne, jakiegokolwiek przyjęcie prac budowlanych czy remontowych” (M, NR).

„To już na poziomie planowania, architektury budynku, rozrywania powinno być takie coś” (K, UW).

„Wydaje mi się, że to raczej taka grupa powinna być, żeby znali się na każdym rodzaju niepełnosprawności i potrzebach” (K, NR2).

„Mi to akurat jeden pomysł nagle wypadł, więc ja sobie pozwolę się podzielić. Jakby tak wykorzystać, zrobić taką grupę ze studentami na przykład budownictwa, architektury, [...] jakieś inne kierunki [...], plus osoby z niepełnosprawnościami wybrane, z różnymi niepełnosprawnościami. I jakby tak każdy budynek został przejrany właśnie na tych wózkach z zasłoniętymi oczami i uszami, zrobiony tak praktycznie [...]. Jednocześnie to by była fajna szkoła dla studentów, bo oni by mogli w różne role wejść. Byłaby integracja, bo z różnego rodzaju osobami z niepełnosprawnością. Ale, żeby to była grupa właśnie taka interdyscyplinarna, czyli studenci, osoby niepełnosprawne, specjaliści od różnego rodzaju niepełnosprawności. Później to dać jako taką podstawę do robienia remontów czy wymyślenia różnych rzeczy” (K, US2).

Obecnie w Biurze ds. Osób Niepełnosprawnych funkcjonuje zespół do spraw likwidacji barier architektonicznych, ale nie ma on statusu, który dałby mu zieloną kartę do akceptacji lub odrzucenia określonych prac/planów/obiektów oraz nie jest informowany o planach i pracach budowlano-remontowych.

#### Dostęp do informacji

- Brak widocznych informacji ułatwiających osobom z niepełnosprawnością orientację w różnych obiektach uczelni:

„Kolejną sprawą jest brak miejsc, takich miejsc, gdzie są te ekrany telewizyjne, na których są wyświetlane informacje, np. wchodzę do biblioteki, gdzie jest jakaś sala. Ta informacja pisemna jest taka troszeczkę ukryta” (K, US).

„Tych informacji jest bardzo dużo, jeśli chodzi na przykład o pomoc materialną. Słowa są zawile. Są trudne” (K, US).

- Zamieszczenie w widocznych miejscach przy wejściu do obiektów urządzeń multimedialnych/monitorów/tablic informacyjnych, które pozwoliłyby na lepszą orientację (jak dotrzeć na miejsce docelowe): „[...] z pomocą tych urządzeń multimedialnych to wtedy ja szybko mogę zorientować się, jak mogę się poruszać po bibliotece” (K, US).
- Dostosowanie materiałów do możliwości osób z niepełnosprawnościami.

– Kioski informacyjne z informatorami przy wejściach do obiektów: „Takie informatory, bo [...] brak jest informacji na piśmie. Jest taka fajna opcja kiosków informujących. Jak człowiek wchodzi do danego budynku, ten kiosk informujący mógłby być świetną nawigacją po budynku zarówno dla osoby głuchej, jak i dla osoby, która nie widzi, jak i osoby, która jest na wózku i mogłaby się dowiedzieć, w którą stronę uderzyć, w którą stronę się przemieścić, żeby zasięgnąć informacji albo pomocy” (K, US).

---

### Bezpieczeństwo

---

- Ignorowanie kwestii bezpieczeństwa – np. brak alarmów dostosowanych do osób z różnymi niepełnosprawnościami (brak świetlnej sygnalizacji alarmu dla osób niesłyszących, szkolenia BHP, na których ignorowana jest kwestia bezpieczeństwa osób z niepełnosprawnościami; brak procedur ewakuacji z uwzględnieniem osób z niepełnosprawnościami):  
 „Czy ktoś na tej uczelni zwrócił uwagę, że my potrzebujemy wiedzieć o sprawnej ewakuacji chociażby osób niepełnosprawnych ruchowo, [...] niesłyszących i słabo słyszących, osób niewidzących?” (K, UW).
  - Przygotowanie reguł bezpieczeństwa z uwzględnieniem potrzeb osób niepełnosprawnych, np. sygnalizacja świetlna dla niesłyszących.  
 – Szkolenia pracowników w wyżej wymienionym zakresie (aby byli w stanie pomóc osobom z niepełnosprawnościami).  
 – Wyposażenie obiektów uczelni w sprzęt umożliwiający osobom z niepełnosprawnością sprawną ewakuację (np. specjalne alerty dla niesłyszących):  
 „Ja rozmawiałam z kierownikiem i chcieliśmy zakupić taki specjalny system, taki alert komputerowy, który by właśnie za pomocą komputera sygnalizował, że jest zagrożenie” (K, US).
- 

Źródło: badania własne.

Badani dostrzegali wiele barier tkwiących w przestrzeni fizycznej. Dotyczą one w dużej mierze osób z niepełnosprawnością fizyczną i wzrokową, ale – jak się okazuje – również tych z uszkodzonym słuchem. Te grupy niepełnosprawnych potrzebują przestrzeni fizycznej uwzględniającej ograniczenia wynikające z danej niepełnosprawności. Ważne wydaje się zwłaszcza zapewnienie bezpieczeństwa wszystkim pracownikom. Badani zwracają uwagę na to, że mogą doświadczyć szczególnych trudności w momencie zaistnienia zagrożenia i potrzeby ewakuacji. Jednocześnie wykazują się oni dużą świadomością tego, jakie infrastrukturalne, komunikacyjne i techniczne rozwiązania można by zastosować, aby ich codzienne funkcjonowanie było sprawniejsze, mniej frustrujące i bezpieczne.

### Przestrzeń wirtualna

W dzisiejszym świecie obok funkcjonowania w przestrzeni realnej można również funkcjonować w przestrzeni wirtualnej, która stała się naturalnym środowiskiem bytowania ludzi. Nie każdy ma jednak równy dostęp do świata wirtualnego, w niektórych wypadkach można wręcz mówić o wykluczeniu cyfrowym. Badani również mieli refleksje na ten temat. Syntezę ich wypowiedzi prezentuje tabela 2.

Tabela 2

*Barriere ulokowane w przestrzeni wirtualnej*

BARIERA	PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ
<b>Dostępność stron internetowych</b>	
<p>– Niewielka dostępność stron internetowych (nieodpowiednia czcionka, kontrast, brak deskrypcji, tłumacza języka migowego przy filmach):</p> <p>„Jeżeli chodzi o stronę internetową na temat różnych wydarzeń, one są wpisane w języku polskim i język polski dla osób głuchych jest językiem obcym, dlatego tak, no brakuje do tego informacji w języku migowym takich, które by to w jasny sposób tłumaczyły. Żeby było to dostosowane, czyli taka pełna forma. Tłumaczenie plus napisy” (K, US).</p>	<p>– Poprawa jakości stron internetowych uczelni (nie tylko w odniesieniu do proponowanej zakładki dla osób z niepełnosprawnością), np. odpowiednio duża czcionka, kontrast, deskrypcja obrazów, zdjęć:</p> <p>„To dla osób, które mają wadę wzroku i muszą okulary nosić, mają problem ze wzrokiem. Można by powiększyć czcionkę” (K, UW).</p>

Źródło: badania własne.

Trudności w funkcjonowaniu w przestrzeni wirtualnej zgłaszały zwłaszcza osoby z niepełnosprawnościami sensorycznymi (uszkodzenie wzroku i słuchu). One doświadczają barier w odbiorze treści skierowanych do pełnosprawnego człowieka, mogącego usłyszeć naturalną mowę ludzką i przeczytać standardowy tekst na stronie internetowej.

### Przestrzeń społeczna

W przestrzeni społecznej ujawniają się różnego rodzaju bariery wynikające z niewiedzy, myślenia stereotypowego, uprzedzeń czy niezrozumienia sytuacji osób z niepełnosprawnościami. Jest to obszar szczególnie ważny, ponieważ relacje mają duży wpływ na samopoczucie, odbieranie akceptacji lub odrzucenia, a przez to też stworzenie sprzyjających bądź niesprzyjających warunków do rozwoju zawodowego. Tabela 3 pokazuje syntezę wypowiedzi badanych osób w tym temacie.



Tabela 3  
*Bariery ulokowane w przestrzeni społecznej*

BARIERA	PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ
<b>Komunikacja społeczna</b>	
<p>– Problemy z komunikacją (zgłaszane przez pracowników z uszkodzeniem słuchu):            „Czasami jest taka obawa: «Jejku, ja za piątym razem nie rozumiem, co ktoś coś mówi», zwłaszcza kiedy jest duża liczba osób. To rzeczywiście tak się zdarza. Na pewno przebieg informacji. Jeśli jest z głównego początku, to obszerna informacja dochodzi do nas, do biura karier troszeczkę mniejsza, wtedy jest to bardzo wybiórcza [...]. Nie powtórzę nic, co rzeczywiście tutaj było powtarzane do tej pory. Nie mam pamięci słuchowej” (K, US1).</p>	<p>– Dostosowanie dróg komunikacji do umiejętności osoby z niepełnosprawnością:            „Jeśli można, to wtedy rzeczywiście wolę na piśmie, drogą mailową, ewentualnie tak jak tutaj na kartce papieru. Ja mogę sobie spokojnie przeczytać informację” (K, US).            – Zapewnienie możliwości korzystania z usług tłumacza języka migowego.            – Szkolenie informacyjne dla pracowników uczelni na temat komunikacji z osobami z niepełnosprawnością oraz uwzględniające na potrzeby tych osób.</p>
<b>Brak zrozumienia ze strony innych</b>	
<p>– Brak świadomości przełożonych i współpracowników, że na uczelni znajdują się pracownicy z niepełnosprawnością (ograniczanie definicji niepełnosprawności tylko do całkowitej głuchoty oraz poruszania się na wózku):            „Jak próbowałam zasięgnąć informacji, co się dzieje w uczelni, to usłyszałam, że na uczelni są tylko dwie osoby niepełnosprawne: to jest pani M., która jest głuchą, i jeszcze jedna pani profesor, która pracuje na jednym wydziale... Bo jeździ na wózku” (K, NR).</p>	<p>– Szkolenia informacyjne:            „W moim takim odczuciu, to dobrze by było o tym mówić, że nie tylko mamy studentów z niepełnosprawnością, ale też i pracowników” (K, NR).</p>
<p>– Brak świadomości problemów osób z niepełnosprawnością oraz empatii wobec tych osób ze strony pracowników:            „Brak takiego zrozumienia, empatii. Że to nie jest tylko, że ma być i na papierze gra tylko, żeby naprawdę ktoś z tego mógł skorzystać, żeby to było dostępne. Więc tutaj to podniesienie tej świadomości władz... Ja mam wrażenie, proszę się nie obrażać, że czasami nam nie pomagają a wręcz przeszkadzają” (K, US).</p> <p>– Niewielkie zainteresowanie ze strony władz oraz pracowników szkoleniami na temat niepełnosprawności, wsparcia, koniecznych zmian.</p>	<p>– Szkolenia dla pracowników budzące otwartość na potrzeby osób z niepełnosprawnością – najlepiej, żeby były obowiązkowe, ponieważ odzew na organizowane do tej pory szkolenia w tym zakresie jest niewielki i często zgłaszają się na nie te same osoby:            „Kiedy nie ogłoszę informacji, że organizujemy szkolenie, jest rekrutacja na szkolenie x, y, z, zgłaszają się cały czas te same osoby. Dobrze by było, gdyby takie szkolenia podnoszące świadomość na temat niepełnosprawności były obowiązkowe na naszej uczelni. Jest przecież awans zawodowy i mógłby to być konieczny warunek do pozytywnej oceny” (K, NR).            „Najbardziej potrzeba zyczliwości i takiej empatii do drugiej osoby [...]. Nie bać się tak naprawdę niepełnosprawności. Myślę, że taka otwartość. Przede wszystkim szkolenia dla administracji” (K, US2).</p>

Źródło: badania własne.

Badani wypowiedzieli się w dwóch głównych kwestiach dotyczących przestrzeni społecznej: komunikacji i szeroko ujmowanego zrozumienia. Problem komunikacji był szczególnie akcentowany przez osoby z uszkodzonym słuchem. Natomiast w drugim wątku zabierali głos reprezentanci różnych rodzajów niepełnosprawności. Bariery dotyczą: 1) nierozpoznawania niepełnosprawności, o ile nie jest ona skrajna i widoczna, 2) niewiedzy i – w związku z tym – niskiego poziomu empatii, 3) niechęci do zgłębienia tematu niepełnosprawności. Badani zauważają, że znacznie większą uwagą i troską otoczeni są niepełnosprawni studenci niż pracownicy.

### Przestrzeń organizacyjna

Ostatni obszar barier to przestrzeń organizacyjna. Jednak jej uwzględnienie uzależnione jest od wcześniej omawianych aspektów, a mianowicie od sprawności komunikacji między pełno- i niepełnosprawnymi, a także od empatycznego zrozumienia ich sytuacji zawodowej. Ta sfera daje spore możliwości niwelowania barier, jednak badani zauważają pewne mankamenty w jej działaniu na uniwersytecie.

Tabela 4

*Bariery ulokowane w przestrzeni organizacyjnej*

BARIERA	PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ
<b>Rozwiązania organizacyjne</b>	
<p>– Problem z dostępem dla pracowników z niepełnosprawnością ruchową do kart parkingowych z chipem umożliwiającym wjazd na różne parkingi (dostępne są tylko na wybrane parkingi): „Jako pracownik biura ruchomy, to [...] chociażby dostęp do wszystkich szlabanów, nie tylko jakieś tam hasło [...]. Mielśmy mnóstwo materiałów, które trzeba było gdzieś donieść. Nie miałyśmy dostępu typu karty bibliotecznej, żeby wejść, przejechać przez szlaban” (K, NR).</p>	<p>– Ułatwienia w dostępie do kart dla pracowników z niepełnosprawnością.</p>
<p>– Brak wsparcia dla pracowników z niepełnosprawnościami: „Wszędzie się mówi o studentach [niepełnosprawnych]. Wszędzie się mówi, że jest PFRON, sejmik i cała reszta. Ja się nie spotkałam do tej pory przez 20 lat – dla pracowników nie ma wsparcia żadnego” (K, NR).</p>	<p>– Założenie na portalu pracowniczym zakładki dla pracowników z niepełnosprawnościami (z informacjami o możliwościach wsparcia, udogodnieniach). – Rozszerzenie działań wspierających oferowanych przez Biuro ds. Osób Niepełnosprawnych również na pracowników.</p>

Źródło: badania własne.

Ostatnim wątkiem, który poruszyły badane osoby, był potencjał ich aktualnego miejsca pracy. Niestety określają go jako niewykorzystany. Dotyczy to dwóch głównych kwestii:

- potencjału badawczego dotyczącego funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami

Przecież jesteśmy uczelnią [...] i powinniśmy pochwalić się naszym dorobkiem: patentami, wynalazkami, usprawnieniami, które są wykorzystywane czy mogłyby być wykorzystywane na potrzeby osób niepełnosprawnych. Różne usprawnienia. Przecież są i programy komputerowe, i jakieś informatyczne, i jakieś osiągnięcia pewnie naukowe. I tak rzuciłam hasło. Jak zebrać tę informację, jak dotrzeć, żebyśmy my pokazali, że jesteśmy uczelnią otwartą, że chcemy wam pokazać i się pochwalić, że mamy osoby niepełnosprawne, ale też działamy na ich rzecz. Że nasze prace nie idą do szuflady. Że nasze prace to nie są, jak to mówią: „no coś napiszę i nic z tego nie wynika”, tylko na nich fizycznie można pracować i z nich można korzystać. I takich nowinek, takich technicznych rzeczy... No chciałabym, żebyśmy się pochwalili, żeby zebrać [...]” (K, US2).

Na Wydziale Nauk Technicznych studenci zajmowali się opracowaniem egzoskieletu dla osób z niepełnosprawnością ruchową. Też o tym cisza. Tylko dlatego o tym wiem, ponieważ nasz student, który jest na wózku, brał w tym udział. A tak, to byśmy nie wiedzieli o tym (K, NR2).

- braku możliwości korzystania na preferencyjnych zasadach z usług szpitala uniwersyteckiego

Byłoby to naprawdę niezwykłym, nie wiem czy przywilejem, czy zaszczytem korzystać z tych technik, z tych zdobyczy, z tej nowoczesnej medycyny, tak. Że jako pracownik, że tam też mam jakiś bonus. Jest bonus w cudzysłowie, bo ja jestem takim samym pracownikiem ale mogę skorzystać z tego, że jeżeli rzeczywiście potrzebuję jakiegoś badania czy jakiejś konsultacji, to ją mam. Ja widziałam kiedyś, że były rozpisane konsultacje na wydziale medycznym, ale one naprawdę były na papierze. [...] Więc tego bym oczekiwała. Jakichś konsultacji. Jakieś wsparcie tutaj jako pracownik, osoba niepełnosprawna. Mamy świetną neurologię, tak. Nas jest tu sporo ruchowych (K, NR).

Badane osoby dostrzegają możliwości wykorzystania tego potencjału poprzez:

- ułatwianie niepełnosprawnym pracownikom dostępu do konsultacji w szpitalu uniwersyteckim;

- zapraszanie pracowników z niepełnosprawnością na organizowane w szpitalu badania pilotażowe.

## Dyskusja

W badanej grupie zwrócono uwagę na liczne bariery napotymane przez pracowników z niepełnosprawnościami na uczelni. Dotyczyły one przestrzeni: fizycznej (bariery infrastrukturalne, dotyczące dostępu do informacji i bezpieczeństwa), wirtualnej, społecznej (bariery komunikacyjne oraz problem niezrozumienia ze strony pełnosprawnych współpracowników i przełożonych), a także organizacyjnej.

Mimo aktualnej wiedzy i dużych możliwości technicznych wynikających z postępów w naukach technicznych osoby z niepełnosprawnością nadal dostrzegają wiele niedoskonałości w swoim fizycznym otoczeniu. Zbieżne jest to z wynikami badań przeprowadzonych w innych krajach (Gray, Gould i Bickenbach, 2003; Narayanan, 2018).

Kolejna grupa barier wyróżnionych przez uczestników fokusu odnosi się do sfery społecznej, w tym kwestii nierozpoznawania przez współpracowników niepełnosprawności, o ile nie jest ona skrajna i widoczna, ich niewiedzy i – w związku z tym – niskiego poziomu empatii oraz niechęci do zgłębienia tematu niepełnosprawności. Badani nie mówią wprost o występowaniu postaw dyskryminacyjnych, jednak mogą o nich świadczyć niektóre z zaprezentowanych zachowań otoczenia (np. niedostosowane do możliwości osób Głuchych przekazy komunikacyjne). Przeprowadzone badania wskazują, że różne elementy sytuacji zawodowej są związane z warunkami interpersonalnymi w pracy, między innymi niesymetrycznymi relacjami między pracownikami pełnosprawnymi i z niepełnosprawnością, poczucie niezrozumienia, izolacji. Dostrzeżono różne niedostatki w tym zakresie. Podobne wyniki badań, wskazujące na występowanie dyskryminujących postaw pracodawców i współpracowników wobec osób z niepełnosprawnościami, uzyskali Michael Shier, John Graham i Marion Jones (2009) oraz Narayanan (2018). Inne badania wskazują, że dużym problemem jest brak świadomości pracodawców dotyczący potrzeb i możliwości niwelowania barier, których doświadczają pracownicy z niepełnosprawnością (Houtenville i Kalargyrou, 2012; Kaye, Jans i Jones, 2011), o czym wspominali również badani uczestniczący w analizowanym wywiadzie fokusowym.

Zdaniem uczestników badań dążenie do równości w miejscu pracy powinno się wiązać z budowaniem klimatu, w którym pracownicy z niepełnosprawnościami

doświadczają wsparcia i uwagi oraz poczucia, że są szanowani i niedyskryminowani. Do podobnych wniosków dochodzi Kim England (2003), której zdaniem zmiana klimatu w miejscu pracy powinna być rozpatrywana w kontekście szerszych zmian, w tym podważenia idei ableizmu.

Badani wskazywali w końcu na pewne niedogodności organizacyjne. Jak zauważają Brian Connelly i współpracownicy (2011), często elastyczne rozwiązania uwzględniające potrzeby osób z niepełnosprawnościami mogą być korzystnymi rozwiązaniami organizacyjnymi sprzyjającymi innym grupom pracowników (np. pracownikom wychowującym małe dzieci, mieszkającym dalej od miejsca pracy). James Kurtessis i współpracownicy (2017), analizując badania naukowe dotyczące organizacji miejsca pracy, dowodzą, że wsparcie organizacyjne na terenie zakładu pracy prowadzi do większego zadowolenia z pracy, a tym samym do większego zaangażowania i wydajności pracowników.

Warto na koniec podkreślić, że niwelowanie barier to nie tylko ułatwianie życia i wyrównywanie szans osób z niepełnosprawnościami, lecz także wykorzystanie ich potencjału, który może służyć zarówno rozwojowi osobistemu, jak i szerszej grupie społecznej.

## Bibliografia

- Barbour, R. (2011). *Badania fokusowe*, tłum. B. Komorowska. Warszawa: PWN.
- Barnard, A. i Spencer, J. (1996). *Encyclopedia of Social and Cultural Anthropology*. London, NY: Routledge.
- Boeltzig, H., Timmons, J.C. i Butterworth, J. (2009). Gender Differences in Employment Outcomes of Individuals with Developmental Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 31, 29–38.
- Bonaccio, S., Connelly, C., Gellatly, I., Jetha, A. i Ginis, K. (2020). The Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *Journal of Business and Psychology*, 35, 135–158. DOI: 10.1007/s10869-018-9602-5.
- Connelly, B.L., Certo, S.T., Ireland, R.D. i Reutzel, C.R. (2011). Signaling Theory: A Review and Assessment. *Journal of Management*, 37(1), 39–67, DOI: 10.1177/0149206310388419.
- Ćwirynkało, K. (2002). Znaczenie pracy w rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych. W: E. Górniewicz i A. Krause (red.), *Dyskursy pedagogiki specjalnej. Od tradycjonalizmu do ponowoczesności* (s. 391–398). Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego.

- Devine, A., Vaughan, C., Kavanagh, A., Dickinson, H., Byars, S., Dimov, S., Gye, B. i Brophy, L. (2020). "I'm Proud of How Far I've Come. I'm Just Ready to Work": Mental Health Recovery Narratives within the Context of Australia's Disability Employment Services. *BMC Public Health*, 20(1), 1–18. DOI: 10.1186/s12889-020-8452-z.
- Doren, B., Gau, J.M. i Lindstrom, L. (2011). The Role of Gender in the Long-term Employment Outcomes of Young Adults with Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34, 35–42. DOI: 10.3233/JVR-2010-0532.
- England, K. (2003). Disabilities, Gender and Employment: Social Exclusion, Employment Equity and Canadian Banking. *Canadian Geographer*, 47, 429–450. DOI: 10.1111/J.0008-3658.2003.00034.X.
- Flick, U. (2010). *Projektowanie badania jakościowego*, tłum. P. Tomanek. Warszawa: PWN.
- Fryers, T. (2006). Work Identity and Health. *Clinical Practice and Epidemiology in Mental Health*, 2(12), DOI: 10.1186/1745-0179-2-12.
- Gibbs, G. (2011). *Analiza danych jakościowych*, tłum. M. Brzozowska-Brywczyńska. Warszawa: PWN.
- Giermowska, E. (2014). Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki i uwarunkowania zmian. W: B. Gąciarz i S. Rudnicki (red.), *Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej* (s. 157–186). Kraków: Wydawnictwa AGH.
- González, M.L. (2009). Getting to Know Reality and Breaking Stereotypes: The Experience of Two Generations of Working Disabled Women. *Disability & Society*, 24(4), 447–459. DOI: 10.1080/09687590902879056.
- Gray, D., Gould, M. i Bickenbach, J. (2003). Environmental Barriers and Disability. *Journal of Architectural and Planning Research*, 20, 29–37.
- Green, H. i Brooke, V. (2001). Recruiting and Retaining the Best from America's Largest Untapped Talent Pool. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, 83–88.
- Houtenville, A. i Kalargyrou, V. (2012). People with Disabilities: Employers' Perspectives on Recruitment Practices, Strategies, and Challenges in Leisure and Hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53, 40–52. DOI: 10.1177/1938965511424151.
- Husserl, E. (1989). Nastawienie nauk przyrodniczych i humanistycznych. Naturalizm, dualizm i psychologia psychofizyczna. W: Z. Krasnodębski (red.), *Fenomenologia i socjologia* (s. 53–74). Warszawa: PWN.
- Hutton, M., Bohle, P. i Mc Namara, M. (2012). Disability and Job Search among Older Workers: A Narrative Review. *International Journal of Disability Management*, 7, 27–34. DOI: 10.1017/idm.2012.6.
- Kaye, H.S., Jans, L.H. i Jones, E.C. (2011). Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(4), 526–536. DOI: 10.1007/s10926-011-9302-8.

- Kuh, D., Lawrence, C.J., Tripp, J.H. i Creber, G. (1988). Work and Work Alternatives for Disabled Young People. *Disability, Handicap & Society*, 3(1), 3–26.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. i Adis, C.S. (2017). Perceived Organizational Support: A Metaanalytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
- Lindsay, S. (2010). Discrimination and Other Barriers to Employment for Teens and Young Adults with Disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 33(15–16), 1340–1350. DOI: 10.3109/09638288.2010.531372.
- Meltzer, A., Robinson, S. i Fisher, K.R. (2020). Barriers to Finding and Maintaining Open Employment for People with Intellectual Disability in Australia. *Social Policy & Administration*, 54(1), 88–101. DOI: 10.1111/spol.12523.
- Moore, C.L., Feist-Price, S. i Alston, R.J. (2002). Competitive Employment and Mental Retardation: Interplay among Gender, Race, Secondary Psychiatric Disability, and Rehabilitation Services. *Journal of Rehabilitation*, 68, 14–19.
- Morgan, D.L. (1996). Focus Groups. *Annual Review of Sociology*, 22, 129–152.
- Morgan, R.L. i Alexander, M. (2005). The Employer's Perception: Employment of Individuals with Developmental Disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23(1), 39–49.
- Narayanan, S. (2018). A Study on Challenges Faced by Disabled People at Workplace in Malaysia. W: *Proceeding – 5th Putrajaya International Conference on Children, Women, Elderly and People with Disabilities (PICCWED 5), 30 June – 1 July 2018. Hotel Bangi-Putrajaya, Bandar Baru Bangi, Malaysia* (s. 185–194), [https://www.researchgate.net/publication/326173745\\_A\\_STUDY\\_ON\\_CHALLENGES\\_FACED\\_BY\\_DISABLED\\_PEOPLE\\_AT\\_WORKPLACE\\_IN\\_MALAYSIA](https://www.researchgate.net/publication/326173745_A_STUDY_ON_CHALLENGES_FACED_BY_DISABLED_PEOPLE_AT_WORKPLACE_IN_MALAYSIA) [dostęp: 21.09.2021].
- Neubauer, B.E., Witkop, C.T. i Varpio, L. (2019). How Phenomenology Can Help Learn from the Experiences of Others. *Perspectives on Medical Education*, 8(2), 90–97. DOI: 10.1007/s40037-019-0509-2.
- Rapley, T. (2010). *Analiza konwersacji dyskursu i dokumentów*, tłum. A. Gašior-Niemiec. Warszawa: PWN.
- Shier, M., Graham, J.R. i Jones, M.E. (2009). Barriers to Employment as Experienced by Disabled People: A Qualitative Analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24(1), 63–75. DOI: 10.1080/09687590802535485.
- Van Campen, C. i Cardol, M. (2009). When Work and Satisfaction with Life Do Not Go Hand in Hand: Health Barriers and Personal Resources in the Participation of People with Chronic Physical Disabilities. *Social Science and Medicine*, 69(1), 56–60. DOI: 10.1016/j.socscimed.2009.04.014.