# PRACODAWCY

***Społeczna Odpowiedzialność Uczelni a wykluczenie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy***

# Spis treści

Metryczka ..... 3

Pytanie 1 Co rozumie Pani/Pan pod pojęciem Społecznej Odpowiedzialności Uczelni? ..... 11

Pytanie 2 Proszę wskazać trzech najistotniejszych interesariuszy Uczelni Pani/Pana zdaniem ..... 22

Pytanie 3 Jak ocenia Pan/Pani poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród zatrudnianych studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami? ..... 22

Pytanie 4 Jak ocenia Pani/ Pan postawy i zachowania studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami w obszarze społecznej odpowiedzialności? ..... 27

Pytanie 5 Czy do zatrudnienia studentów/ absolwentów z niepełnosprawnością doszło w ramach współpracy z uczelnią? ..... 30

Pytanie 6 Czy współpracuje Pani/Pan z uczelnianymi biurami karier w zakresie wsparcia studentów z niepełnosprawnościami w ich drodze zawodowej? ..... 33

Pytanie 7 Co przekonało Panią/ Pana do zatrudnienia studenta / absolwenta z niepełnosprawnością? ..... 37

Pytanie 8 Jak ocenia Pani/ Pan działania uczelni w obszarze wyrównywania szans studentów i absolwentów na rynku pracy? ..... 44

Pytanie 9 Na czym polega współpraca uczelni wyższych z Pani/ Pana firmą w obszarze CSR? ..... 47

Pytanie 10 Czy Pani/Pana firma finansuje lub wspiera projekty akademickie, badania lub inne inicjatywy uczelniane skierowane na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych? ..... 53

Pytanie 11 Jak Pan/ Pani ocenia poziom komunikacji z uczelniami wyższymi? ..... 56

Pytanie 12 Czy dostrzega Pani/ Pan różnice w przygotowaniu studentów z niepełnosprawnościami do pracy przez uczelnie publiczne i niepubliczne? ..... 60

Jeśli odpowiedź brzmi tak, to proszę podać przykład ..... 64

Pytanie 13 Która Uczelnia według Pani/ Pana lepiej przygotowuje studentów z niepełnosprawnościami do pracy? ..... 65

Pytanie 14 Jak ocenia Pani/Pan współpracę między uczelniami a pracodawcami w zakresie tworzenia programów praktyk dla studentów z niepełnosprawnościami? ..... 69

Pytanie 15 Czy przy zatrudnianiu studentów/absolwentów bierze Pani/ Pan pod uwagę wizerunek uczelni, na której studiują/ studiowali? ..... 72

Pytanie 16 Czy przy zatrudnianiu studentów bierze Pani/ Pan pod uwagę aktywność Uczelni w obszarze CSR? ..... 75

Pytanie 17 Jakie działania w obszarze CSR stosowane przez uczelnie mają zdaniem Pani/Pana pozytywny wpływ na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy? ..... 79

Pytanie 18 Jakie zdaniem Pani/Pana korzyści dla pracodawców przynosi zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami? ..... 81

Pytanie 19 Czy może Pani/Pan wskazać bariery utrudniające zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy? ..... 84

Pytanie 20 Jakie działania CSR Pani/Pana zdaniem mogą wpłynąć na zwiększenie szans zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy ..... 89

Pytanie 21 Proszę przedstawić przykładowe propozycje działań w obszarze CSR uczelni, które zdaniem Pani/Pana mogą wpłynąć na zwiększenie szans zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy? ..... 95

Pytanie 22 Jakie formy wsparcia oferowane przez uczelnie wyższe uważa Pani/ Pan za najskuteczniejsze w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na Uczelni i poza nią? ..... 102

Pytanie 23 W jaki sposób Pani/ Pana zdaniem uczelnie polskie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami, aby ułatwić im wejście na rynek pracy? ..... 106

Pytanie 24 Proszę zaznaczyć, z którym stwierdzeniem Pani/Pan się zgadza ..... 109

Pytanie 25 Jakie rekomendacje może Pani/Pan przekazać władzom uczelni, aby lepiej przygotowywały studentów z niepełnosprawnościami do pracy w Państwa branży? ..... 113

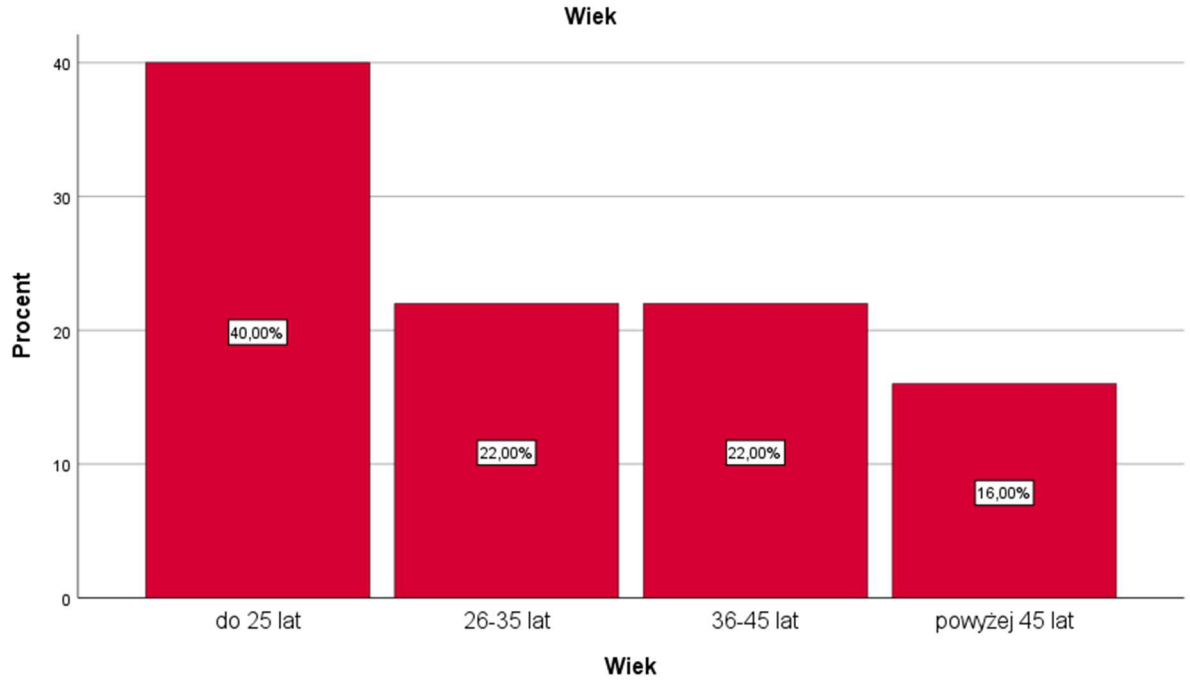
Pytanie 26 Czy ma Pani/Pan jakieś uwagi, sugestie ..... 118

## Metryczka

**Wiek**

| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | do 25 lat | 40 | 40,0 | 40,0 | 40,0 |
| | 26-35 lat | 22 | 22,0 | 22,0 | 62,0 |
| | 36-45 lat | 22 | 22,0 | 22,0 | 84,0 |
| | powyżej 45 lat | 16 | 16,0 | 16,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |

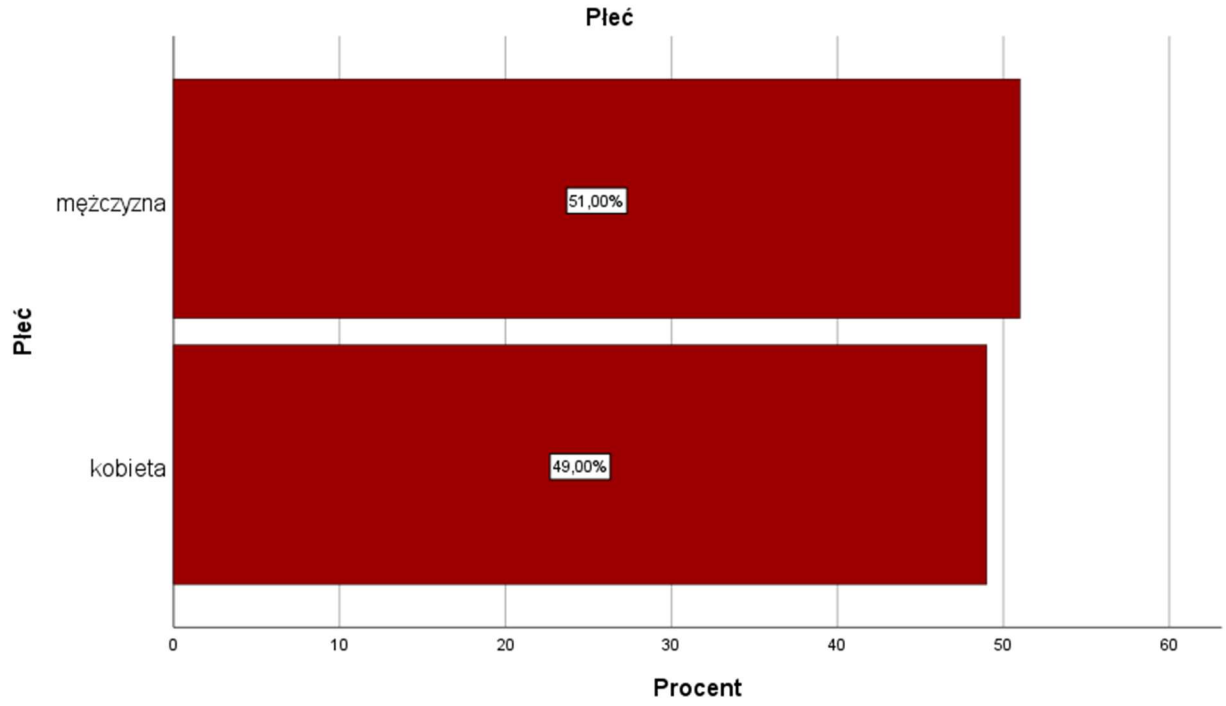
W badaniu wzięło udział 40 pracodawców wieku do 25 lat, 22 w przedziale wieku 26-35 lat i 36-45 lat oraz 16 w wieku powyżej 45 lat.



**Płeć**

| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | kobieta | 49 | 49,0 | 49,0 | 49,0 |
| | mężczyzna | 51 | 51,0 | 51,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |

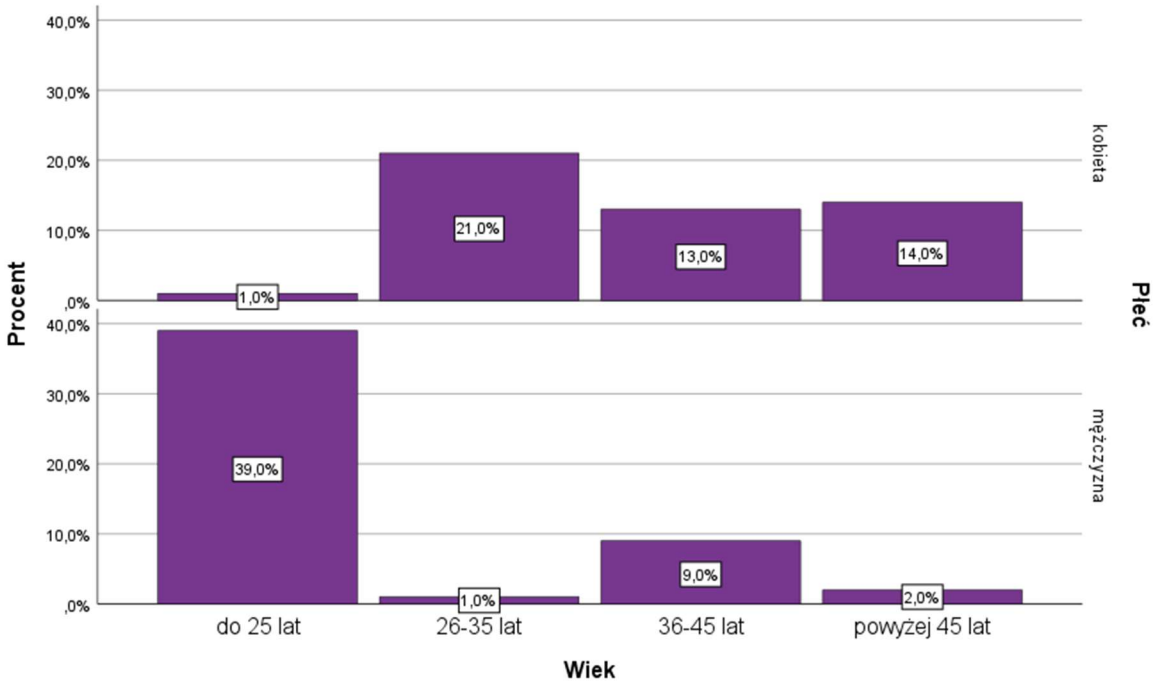
W badaniu wzięło udział 49 kobiet i 51 mężczyzn.




Liczebność

| | | Płeć | | |
|---|---|---|---|---|
| | | kobieta | mężczyzna | Ogółem |
| Wiek | do 25 lat | 1 | 39 | 40 |
| | 26-35 lat | 21 | 1 | 22 |
| | 36-45 lat | 13 | 9 | 22 |
| | powyżej 45 lat | 14 | 2 | 16 |
| Ogółem | | 49 | 51 | 100 |

Wśród respondentów znaleźli się pracodawcy w wieku do 25 lat ( 1 kobieta, 39 mężczyzn), w wieku 26-35 lat ( 21 kobiet, 1 mężczyzna), 36-45 lat ( 13 kobiet, 9 mężczyzn) oraz w wieku powyżej 45 lat ( 14 kobiet, 2 mężczyzn).

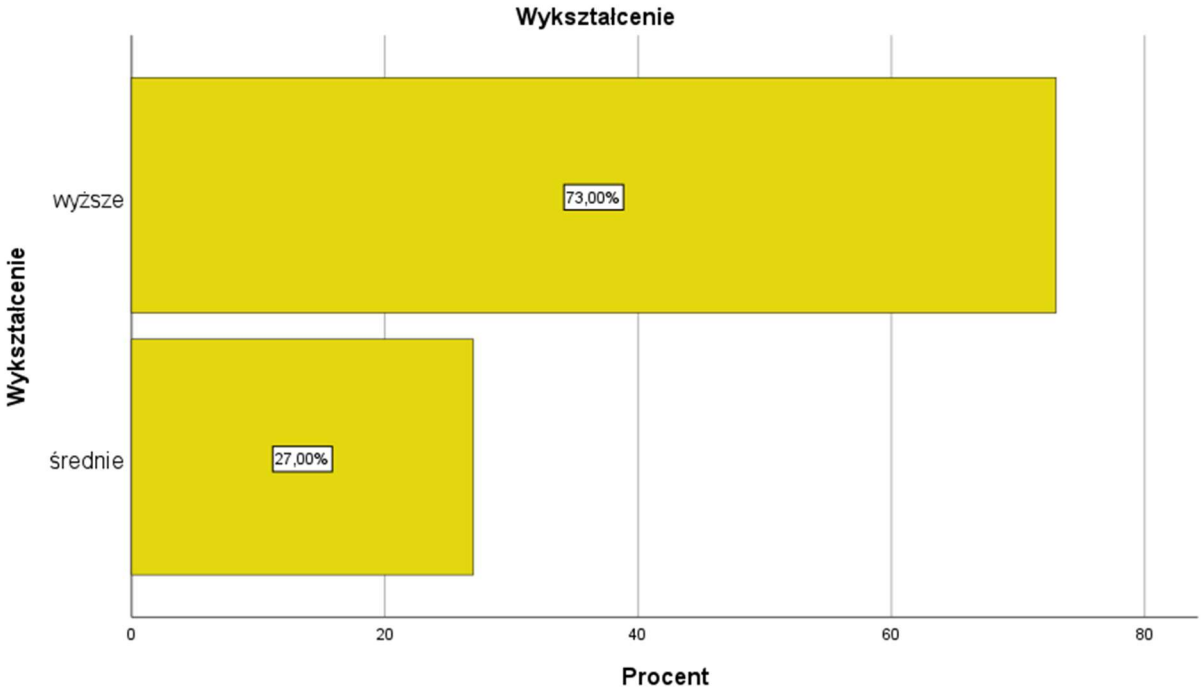



Wśród respondentów znaleźli się pracodawcy w wieku do 25 lat ( 1% kobieta, 39% mężczyzn), w wieku 26-35 lat ( 21% kobiet, 1% mężczyzna), 36-45 lat ( 13% kobiet, 9% mężczyzn) oraz w wieku powyżej 45 lat ( 14% kobiet, 2% mężczyzn).

**Wykształcenie**

| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | średnie | 27 | 27,0 | 27,0 | 27,0 |
| | wyższe | 73 | 73,0 | 73,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |

W badaniu wzięło udział 27 osób z wykształceniem średnim i 73 z wyższym.




Liczebność

| | | Wykształcenie | | |
|---|---|---|---|---|
| | | średnie | wyższe | Ogółem |
| Wiek | do 25 lat | 18 | 22 | 40 |
| | 26-35 lat | 6 | 16 | 22 |
| | 36-45 lat | 2 | 20 | 22 |
| | powyżej 45 lat | 1 | 15 | 16 |
| Ogółem | | 27 | 73 | 100 |

Wśród respondentów znaleźli się pracodawcy w wieku do 25 lat ( 18 z wykształceniem średnim, 22 z wykształceniem wyższym), w wieku 26-35 lat ( 6 z wykształceniem średnim, 16 z wykształceniem wyższym), 36-45 lat ( 2 z wykształceniem średnim, 20 z wykształceniem wyższym) oraz w wieku powyżej 45 lat ( 1 z wykształceniem średnim, 15z wykształceniem wyższym).

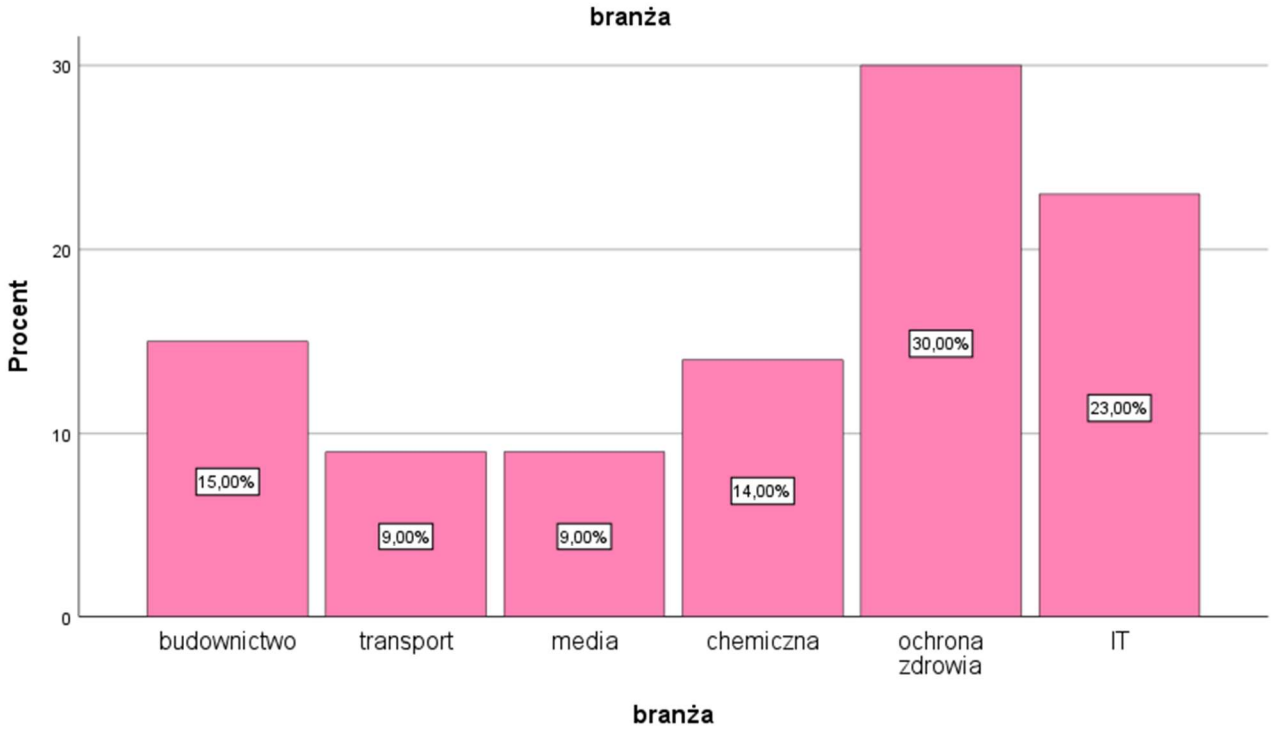



Wśród respondentów znaleźli się pracodawcy w wieku do 25 lat ( 18% z wykształceniem średnim, 22% z wykształceniem wyższym), w wieku 26-35 lat ( 6% z wykształceniem średnim, 16% z wykształceniem wyższym), 36-45 lat ( 2% z wykształceniem średnim, 20% z wykształceniem wyższym) oraz w wieku powyżej 45 lat ( 1% z wykształceniem średnim, 15% z wykształceniem wyższym).

**branża**

| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | budownictwo | 15 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | transport | 9 | 9,0 | 9,0 | 24,0 |
| | media | 9 | 9,0 | 9,0 | 33,0 |
| | chemiczna | 14 | 14,0 | 14,0 | 47,0 |
| | ochrona zdrowia | 30 | 30,0 | 30,0 | 77,0 |
| | IT | 23 | 23,0 | 23,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |

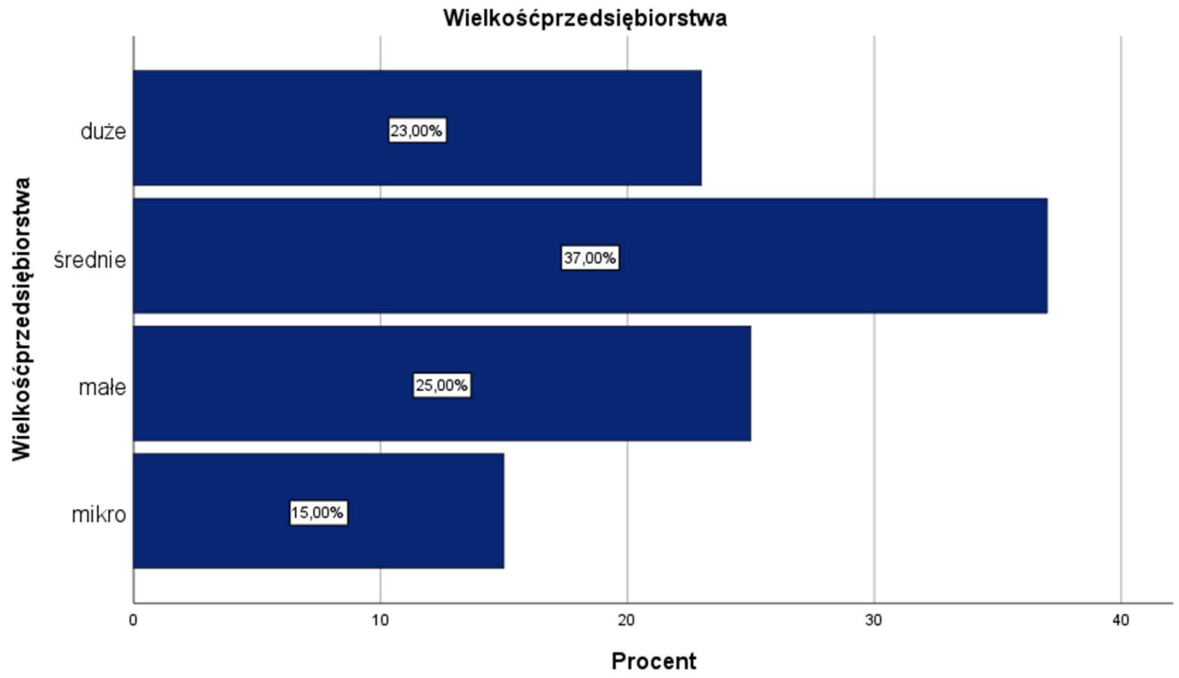
W badaniu wzięli udział pracodawcy z następujących branż: ochrona zdrowia (30%), IT (23%), budownictwo (15%), chemiczna (14%), transport (9%) i media (9%).




**Wielkośćprzedsiębiorstwa**

| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | mikro | 15 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| | małe | 25 | 25,0 | 25,0 | 40,0 |
| | średnie | 37 | 37,0 | 37,0 | 77,0 |
| | duże | 23 | 23,0 | 23,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |

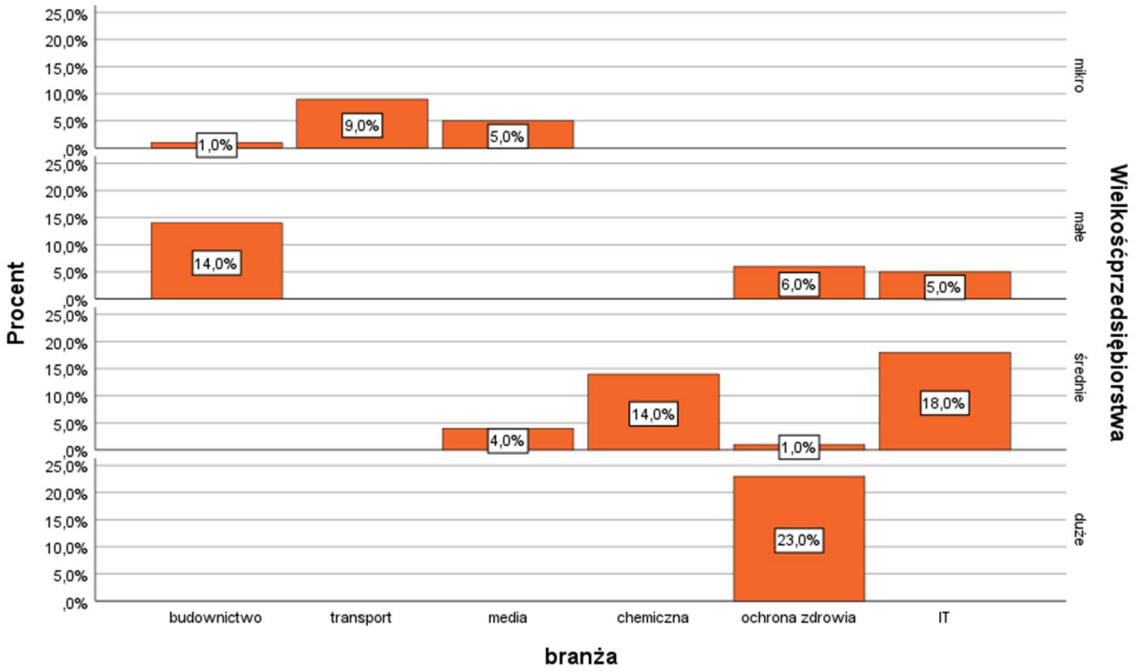
W badaniu wzięli udział pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw( 15%), małych (25%), średnich (37%) oraz dużych (23%).




Liczebność

| | | Wielkośćprzedsiębiorstwa | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | mikro | małe | średnie | duże | Ogółem |
| branża | budownictwo | 1 | 14 | 0 | 0 | 15 |
| | transport | 9 | 0 | 0 | 0 | 9 |
| | media | 5 | 0 | 4 | 0 | 9 |
| | chemiczna | 0 | 0 | 14 | 0 | 14 |
| | ochrona zdrowia | 0 | 6 | 1 | 23 | 30 |
| | IT | 0 | 5 | 18 | 0 | 23 |
| Ogółem | | 15 | 25 | 37 | 23 | 100 |

W badaniu wzięli udział pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw z branży budownictwo (1 osoba) , transport (9) i media (5), z małych przedsiębiorstw z branży budownictwo (14), ochrona zdrowia (6) i IT (5), z przedsiębiorstw średnich z branży media (4), chemicznej (14), ochrona zdrowia (1) i IT (18) oraz z przedsiębiorstw dużych z branży ochrony zdrowia (23).

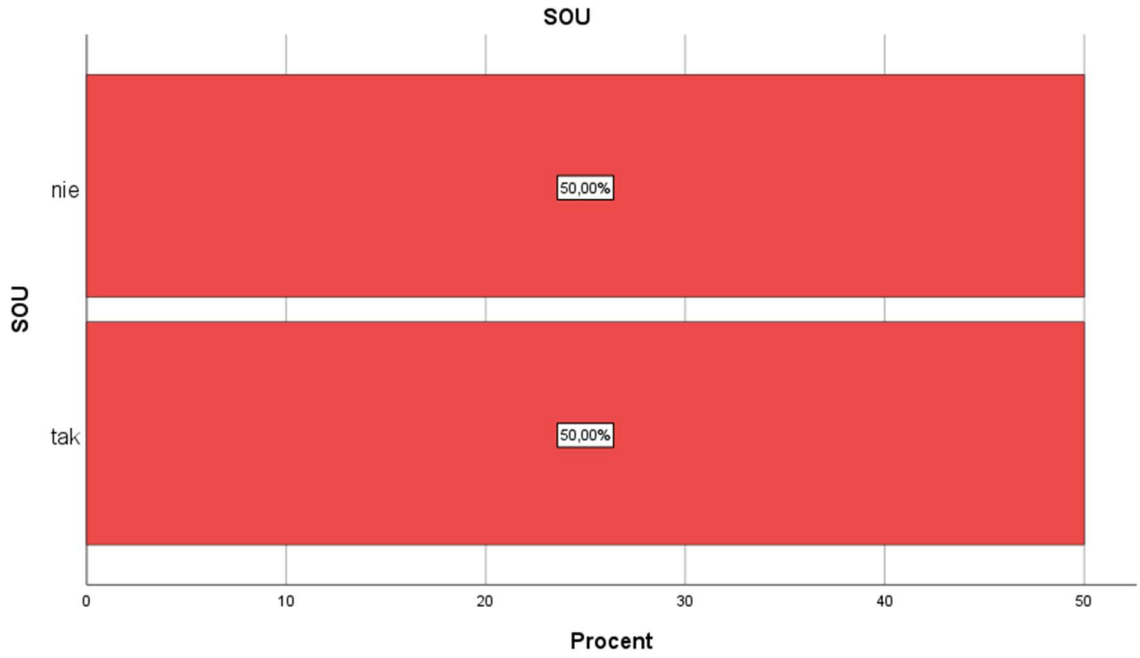



W badaniu wzięli udział pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw z branży budownictwo (1 %) , transport (9%) i media (5%), z małych przedsiębiorstw z branży budownictwo (14%), ochrona zdrowia (6%) i IT (5%), z przedsiębiorstw średnich z branży media (4%), chemicznej (14%), ochrona zdrowia (1%) i IT (18%) oraz z przedsiębiorstw dużych z branży ochrony zdrowia (23%).

**SOU**

| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | tak | 50 | 50,0 | 50,0 | 50,0 |
| | nie | 50 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Połowa pracodawców zatrudniała absolwentów/ studentów z uczelni sygnatariuszy SOU a połowa z uczelni nie sygnatariuszy SOU.




## Pytanie 1 Co rozumie Pani/Pan pod pojęciem Społecznej Odpowiedzialności Uczelni?

| | |
|---|---|
| SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska. | 4 |
| SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami. | 5 |
| SOU oznacza promowanie wartości zrównoważonego rozwoju, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 25 |
| SOU polega na aktywnym uczestnictwie uczelni w budowaniu bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego społeczeństwa poprzez tworzenie wiedzy i innowacji, które służą rozwiązywaniu współczesnych wyzwań społecznych. | 4 |
| SOU to koncepcja zarządzania uczelnią, która integruje potrzeby społeczne i ekologiczne w działaniach akademickich, badawczych oraz organizacyjnych, z myślą o przyszłych pokoleniach | 5 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 22 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań | 7 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 19 |

| | |
|---|---|
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społecznego | 4 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania zrównoważonego rozwoju społecznego, gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami. | 5 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska. | 4,00% |
| SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami. | 5,00% |
| SOU oznacza promowanie wartości **zrównoważonego rozwoju**, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 25,00% |
| SOU polega na aktywnym uczestnictwie uczelni w budowaniu bardziej sprawiedliwego i **zrównoważonego społeczeństwa** poprzez tworzenie wiedzy i innowacji, które służą rozwiązywaniu współczesnych wyzwań społecznych. | 4,00% |
| SOU to koncepcja zarządzania uczelnią, która integruje potrzeby społeczne i ekologiczne w działaniach akademickich, badawczych oraz organizacyjnych, z myślą o przyszłych pokoleniach | 5,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 22,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań | 7,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 19,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społecznego | 4,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania **zrównoważonego rozwoju** społecznego, gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami. | 5,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Rozumienie Społecznej Odpowiedzialności Uczelni przez pracodawców można podzielić na trzy główne ujęcia definicyjne - w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu:

1. budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju (39%)
2. integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych ( 52%)

3. poprawę jakości życia społecznego (9%).

Ponad połowa respondentów rozumie SOU w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych ( 52% wskazań).

Wśród ujęcia definicyjnego w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu **budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju** znalazły się:

1. SOU oznacza promowanie wartości zrównoważonego rozwoju, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne 25%
2. SOU polega na aktywnym uczestnictwie uczelni w budowaniu bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego społeczeństwa poprzez tworzenie wiedzy i innowacji, które służą rozwiązywaniu współczesnych wyzwań społecznych 4%
3. Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania zrównoważonego rozwoju społecznego, gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami 5%

Wśród ujęcia definicyjnego w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu **integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych**, rozwiązywania problemów społecznych i środowiskowych znalazły się:

1. SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje, sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska 4%
2. SOU to koncepcja zarządzania uczelnią, która integruje potrzeby społeczne i ekologiczne w działaniach akademickich, badawczych oraz organizacyjnych, z myślą o przyszłych pokoleniach 5%
3. Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach 22%
4. Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań 7 %

5. Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne 19%.

Wśród ujęcia definicyjnego w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu **poprawę jakości życia społecznego** znalazły się:

1. SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami 5%
2. Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społecznego 4%.

**Uczelnie sygnatariusze SOU**

| **nie** | **50** |
|---|---|
| SOU oznacza promowanie wartości zrównoważonego rozwoju, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 20 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 17 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 13 |
| **tak** | **50** |
| SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska. | 4 |
| SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami. | 5 |
| SOU oznacza promowanie wartości zrównoważonego rozwoju, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 5 |
| SOU polega na aktywnym uczestnictwie uczelni w budowaniu bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego społeczeństwa poprzez tworzenie wiedzy i innowacji, które służą rozwiązywaniu współczesnych wyzwań społecznych. | 4 |
| SOU to koncepcja zarządzania uczelnią, która integruje potrzeby społeczne i ekologiczne w działaniach akademickich, badawczych oraz organizacyjnych, z myślą o przyszłych pokoleniach | 5 |

| | |
|---|---|
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 5 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań | 7 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 6 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społecznego | 4 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania zrównoważonego rozwoju społecznego, gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami. | 5 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **nie** | **50,00%** |
| SOU oznacza promowanie wartości **zrównoważonego rozwoju**, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 20,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 17,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 13,00% |
| **tak** | **50,00%** |
| SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska. | 4,00% |
| SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami. | 5,00% |
| SOU oznacza promowanie wartości **zrównoważonego rozwoju**, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 5,00% |
| SOU polega na aktywnym uczestnictwie uczelni w budowaniu bardziej sprawiedliwego i **zrównoważonego społeczeństwa** poprzez tworzenie wiedzy i innowacji, które służą rozwiązywaniu współczesnych wyzwań społecznych. | 4,00% |
| SOU to koncepcja zarządzania uczelnią, która integruje potrzeby społeczne i ekologiczne w działaniach akademickich, badawczych oraz organizacyjnych, z myślą o przyszłych pokoleniach | 5,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 5,00% |

| | |
|---|---|
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań | 7,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 6,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społecznego | 4,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania **zrównoważonego rozwoju** społecznego, gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami. | 5,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów **z uczelni nie sygnatariuszy SOU** rozumieją Społeczną Odpowiedzialność Uczelni w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu:

1. budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju (20%)

2. integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych ( 30%).

Z kolei pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów **z uczelni sygnatariuszy SOU** rozumieją Społeczną Odpowiedzialność Uczelni w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu:

1. budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju (14%)

2. integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych ( 27%),

3. poprawę jakości życia społecznego (9%).

W obu grupach respondentów najwięcej wskazań dotyczyło rozumienia SOU w kontekście działań uczelni mających na celu integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych, a najmniej poprawy jakości życia społecznego ( tylko z uczelni sygnatariuszy SOU).

| **kobieta** | **49** |
|---|---|
| SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska. | 1 |

| | |
|---|---|
| SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami. | 1 |
| SOU oznacza promowanie wartości zrównoważonego rozwoju, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 10 |
| SOU polega na aktywnym uczestnictwie uczelni w budowaniu bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego społeczeństwa poprzez tworzenie wiedzy i innowacji, które służą rozwiązywaniu współczesnych wyzwań społecznych. | 1 |
| SOU to koncepcja zarządzania uczelnią, która integruje potrzeby społeczne i ekologiczne w działaniach akademickich, badawczych oraz organizacyjnych, z myślą o przyszłych pokoleniach | 2 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 10 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań | 14 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 4 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społeczneg0 | 5 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania zrównoważonego rozwoju społecznego, gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami. | 1 |
| **mężczyzna** | **51** |
| SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska. | 1 |
| SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami. | 1 |
| SOU oznacza promowanie wartości zrównoważonego rozwoju, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 5 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 16 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań | 4 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 1 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społecznego | 6 |

| | |
|---|---|
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania zrównoważonego rozwoju społecznego, gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami. | 17 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **kobieta** | **49,00%** |
| SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska. | 1,00% |
| SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami. | 1,00% |
| SOU oznacza promowanie wartości **zrównoważonego rozwoju**, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 10,00% |
| SOU polega na aktywnym uczestnictwie uczelni w budowaniu bardziej sprawiedliwego i **zrównoważonego społeczeństwa** poprzez tworzenie wiedzy i innowacji, które służą rozwiązywaniu współczesnych wyzwań społecznych. | 1,00% |
| SOU to koncepcja zarządzania uczelnią, która integruje potrzeby społeczne i ekologiczne w działaniach akademickich, badawczych oraz organizacyjnych, z myślą o przyszłych pokoleniach | 2,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 10,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań | 14,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 4,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społecznego | 5,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania **zrównoważonego rozwoju** społecznego, gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami. | 1,00% |
| **mężczyzna** | **51,00%** |
| SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska. | 1,00% |
| SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami. | 1,00% |
| SOU oznacza promowanie wartości **zrównoważonego rozwoju**, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 5,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 16,00% |

| | |
|---|---|
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań | 4,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 1,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społecznego | 6,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania **zrównoważonego rozwoju społecznego,** gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami. | 17,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Pracodawcy - **kobiety** rozumieją Społeczną Odpowiedzialność Uczelni w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu:

1. budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju (12%)
2. integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych ( 32%)
3. poprawę jakości życia społecznego (6%).

Z kolei pracodawcy- **mężczyźni** rozumieją Społeczną Odpowiedzialność Uczelni w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu:

1. budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju (22%)
2. integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych ( 21%),
3. poprawę jakości życia społecznego (7%).

W grupie respondentek najwięcej wskazań było w obszarze definicyjnego rozumienia SOU w kontekście integrowania potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywania problemów społecznych i środowiskowych, zaś w grupie respondentów na bardzo zbliżonym poziomie ( różnica 1%) znalazło się rozumienie definicyjne w kontekście budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju oraz integrowania potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywania problemów społecznych i środowiskowych.

### Wykształcenie pracodawców

| **średnie** | **27** |
|---|---|
| SOU oznacza promowanie wartości **zrównoważonego rozwoju**, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 13 |

| | |
|---|---|
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 14 |
| **wyższe** | **73** |
| SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska. | 2 |
| SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami. | 2 |
| SOU oznacza promowanie wartości **zrównoważonego rozwoju**, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 2 |
| SOU polega na aktywnym uczestnictwie uczelni w budowaniu bardziej sprawiedliwego i **zrównoważonego społeczeństwa** poprzez tworzenie wiedzy i innowacji, które służą rozwiązywaniu współczesnych wyzwań społecznych. | 1 |
| SOU to koncepcja zarządzania uczelnią, która integruje potrzeby społeczne i ekologiczne w działaniach akademickich, badawczych oraz organizacyjnych, z myślą o przyszłych pokoleniach | 2 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 12 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań | 18 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 5 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społecznego | 11 |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania **zrównoważonego rozwoju społecznego**, gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami. | 18 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **średnie** | **27,00%** |
| SOU oznacza promowanie wartości zrównoważonego rozwoju, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 13,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 14,00% |
| **wyższe** | **73,00%** |
| SOU odnosi się do odpowiedzialności uczelni wobec lokalnych i globalnych interesariuszy poprzez realizację misji edukacyjnej, która promuje, sprawiedliwość społeczną i ochronę środowiska. | 2,00% |

| | |
|---|---|
| SOU odnosi się do strategii uczelni, która łączy edukację i badania z działaniami mającymi na celu poprawę jakości życia lokalnych społeczności, poprzez etyczne i odpowiedzialne zarządzanie zasobami. | 2,00% |
| SOU oznacza promowanie wartości **zrównoważonego rozwoju**, równości społecznej, tolerancji i solidarności poprzez działania uczelni, które wpływają na studentów, pracowników oraz otoczenie zewnętrzne. | 2,00% |
| SOU polega na aktywnym uczestnictwie uczelni w budowaniu bardziej sprawiedliwego i **zrównoważonego społeczeństwa** poprzez tworzenie wiedzy i innowacji, które służą rozwiązywaniu współczesnych wyzwań społecznych. | 1,00% |
| SOU to koncepcja zarządzania uczelnią, która integruje potrzeby społeczne i ekologiczne w działaniach akademickich, badawczych oraz organizacyjnych, z myślą o przyszłych pokoleniach | 2,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to aktywne zaangażowanie instytucji w rozwiązywanie problemów społecznych, takich jak ubóstwo, wykluczenie społeczne, zmiany klimatyczne, poprzez integrację tych kwestii w programach nauczania i badaniach | 12,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to dążenie do minimalizacji negatywnego wpływu działań akademickich na środowisko naturalne i społeczne, jednocześnie maksymalizując korzyści wynikające z edukacji i badań | 18,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to etyczne podejście do prowadzenia działalności akademickiej, które kładzie nacisk na pozytywny wpływ uczelni na społeczeństwo i środowisko naturalne. | 5,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zaangażowanie instytucji w kształtowanie aktywnych obywateli, którzy mają świadomość wyzwań globalnych i lokalnych, poprzez działania edukacyjne i badawcze skierowane na poprawę dobrostanu społecznego | 11,00% |
| Społeczna odpowiedzialność uczelni to zobowiązanie instytucji akademickich do promowania z**równoważonego rozwoju społecznego,** gospodarczego i środowiskowego poprzez działania edukacyjne, badawcze oraz współpracę z interesariuszami. | 18,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Pracodawcy **z wykształceniem wyższym** rozumieją Społeczną Odpowiedzialność Uczelni w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu:

1. budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju (21%)

2. integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych ( 16%)

3. poprawę jakości życia społecznego (13%).

Pracodawcy **z wykształceniem średnim** rozumieją Społeczną Odpowiedzialność Uczelni w kontekście prowadzenia przez uczelnie działań mających na celu:

1. budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju (13%)

2. integrowanie potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywanie problemów społecznych i środowiskowych ( 14%).

W grupie respondentów z wykształceniem wyższym najwięcej wskazań było w obszarze definicyjnego rozumienia SOU w kontekście budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju, zaś w grupie respondentów ze średnim wykształceniem na bardzo zbliżonym poziomie ( różnica 1%) znalazło się

rozumienie definicyjne w kontekście budowanie i promowanie zrównoważonego rozwoju oraz integrowania potrzeb społecznych i ekologicznych, rozwiązywania problemów społecznych i środowiskowych.

## Pytanie 2 Proszę wskazać trzech najistotniejszych interesariuszy Uczelni Pani/Pana zdaniem

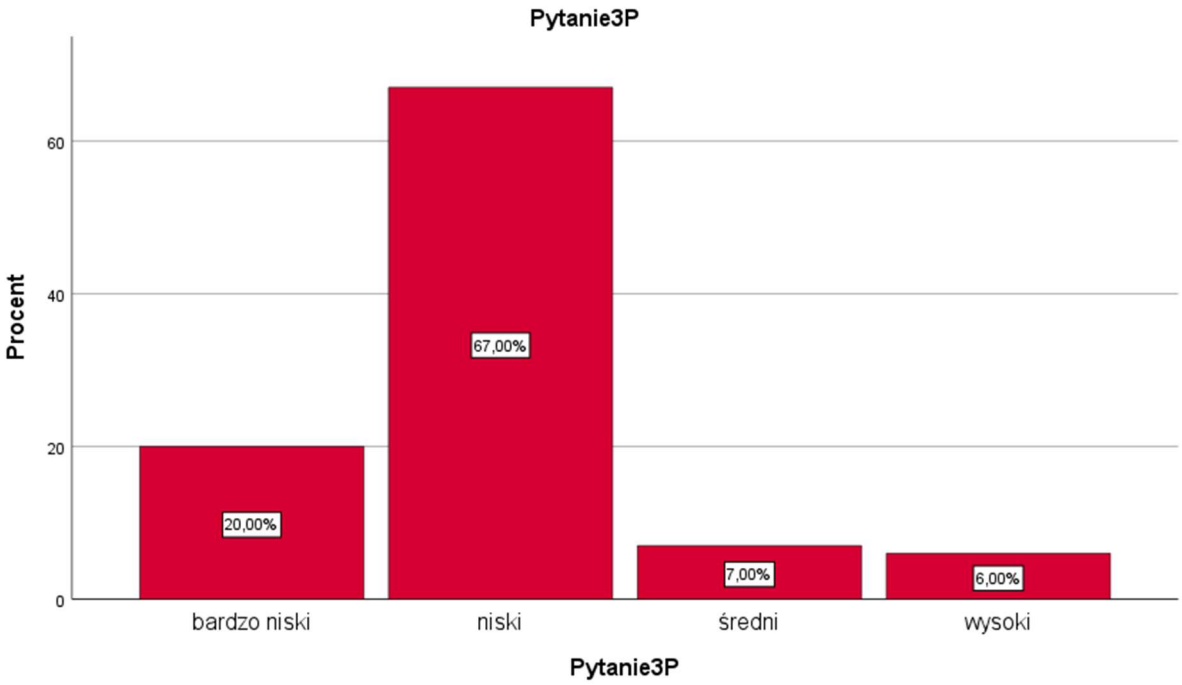
Pracodawcy wśród trzech najistotniejszych sygnatariuszy uczelni wskazywali jednomyślnie na studentów, wykładowców i pracodawców.

## Pytanie 3 Jak ocenia Pan/Pani poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród zatrudnianych studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami?

**Pytanie3P**

| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | bardzo niski | 20 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | niski | 67 | 67,0 | 67,0 | 87,0 |
| | średni | 7 | 7,0 | 7,0 | 94,0 |
| | wysoki | 6 | 6,0 | 6,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Pracodawcy ocenili poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród zatrudnianych studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami jako niski (67%) i bardzo niski (20%), zaś jako średni zaledwie (7%) i wysoki (6%).




Liczebność

| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie3P | bardzo niski | 0 | 20 | 20 |
| | niski | 49 | 18 | 67 |
| | średni | 1 | 6 | 7 |
| | wysoki | 0 | 6 | 6 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |

**Testy Chi-kwadrat**

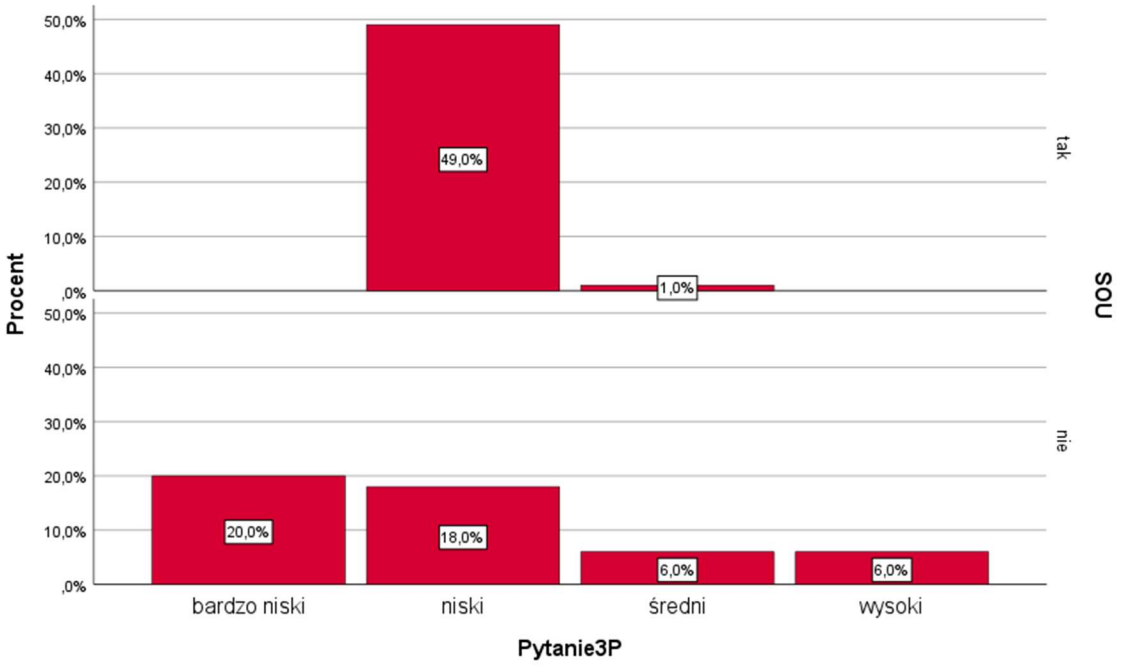
| | Wartość | df | Istotność asymptotyczna (dwustronna) |
|---|---|---|---|
| Chi-kwadrat Pearsona | 43,915[a] | 3 | <,001 |
| Iloraz wiarygodności | 54,911 | 3 | <,001 |
| Test związku liniowego | ,175 | 1 | ,676 |
| N ważnych obserwacji | 100 | | |

a. 50,0% komórek (4) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 3,00.

**Miary symetryczne**

| | | Wartość | Istotność przybliżona |
|---|---|---|---|
| Nominalna przez Nominalna | Phi | ,663 | <,001 |
| | V Kramera | ,663 | <,001 |
| N ważnych obserwacji | | 100 | |

Istnieje związek pomiędzy oceną poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród zatrudnianych studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami a tym czy są oni z uczelni sygnatariuszy SOU. Jest to związek o umiarkowanej sile.




Pracodawcy ocenili poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród zatrudnianych studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami z uczelni sygnatariuszy SOU prawie wszyscy jako niski (49%) oraz także jako średni (1%), zaś z uczelni nie sygnatariuszy SOU jako bardzo niski (20%), niski (18%) oraz średni (6%) i wysoki (6%).

Liczebność

| | | branża | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | budownictwo | transport | media | chemiczna | ochrona zdrowia | IT | Ogółem |
| Pytanie3P | bardzo niski | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 0 | 20 |
| | niski | 15 | 9 | 9 | 13 | 10 | 11 | 67 |
| | średni | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 6 | 7 |
| | wysoki | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 |
| Ogółem | | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 23 | 100 |

**Testy Chi-kwadrat**

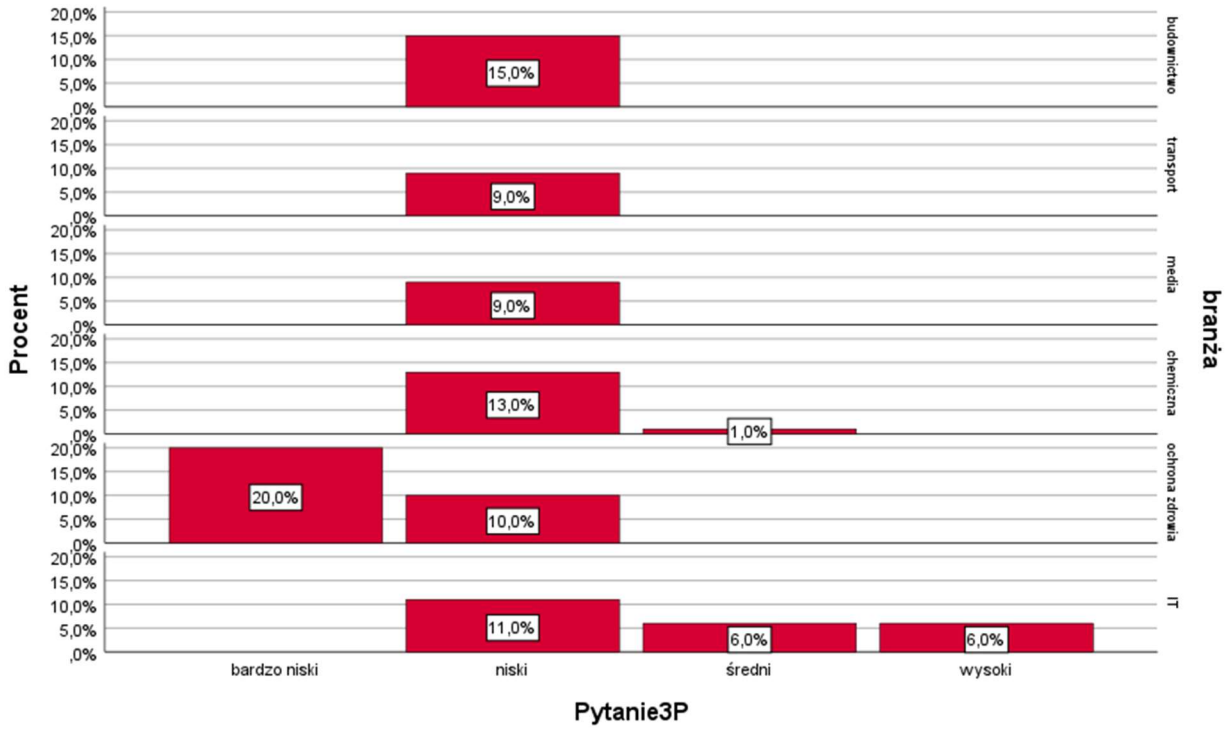
| | Wartość | df | Istotność asymptotyczna (dwustronna) |
|---|---|---|---|
| Chi-kwadrat Pearsona | 96,232[a] | 15 | <,001 |
| Iloraz wiarygodności | 95,159 | 15 | <,001 |
| Test związku liniowego | 1,655 | 1 | ,198 |
| N ważnych obserwacji | 100 | | |

a. 70,8% komórek (17) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi ,54.

**Miary symetryczne**

| | | Wartość | Istotność przybliżona |
|---|---|---|---|
| Nominalna przez Nominalna | Phi | ,981 | <,001 |
| | V Kramera | ,566 | <,001 |
| N ważnych obserwacji | | 100 | |

Istnieje związek pomiędzy poziomem wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród zatrudnianych studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami a branżą w jakiej pracują. Jest to związek o dużej sile.



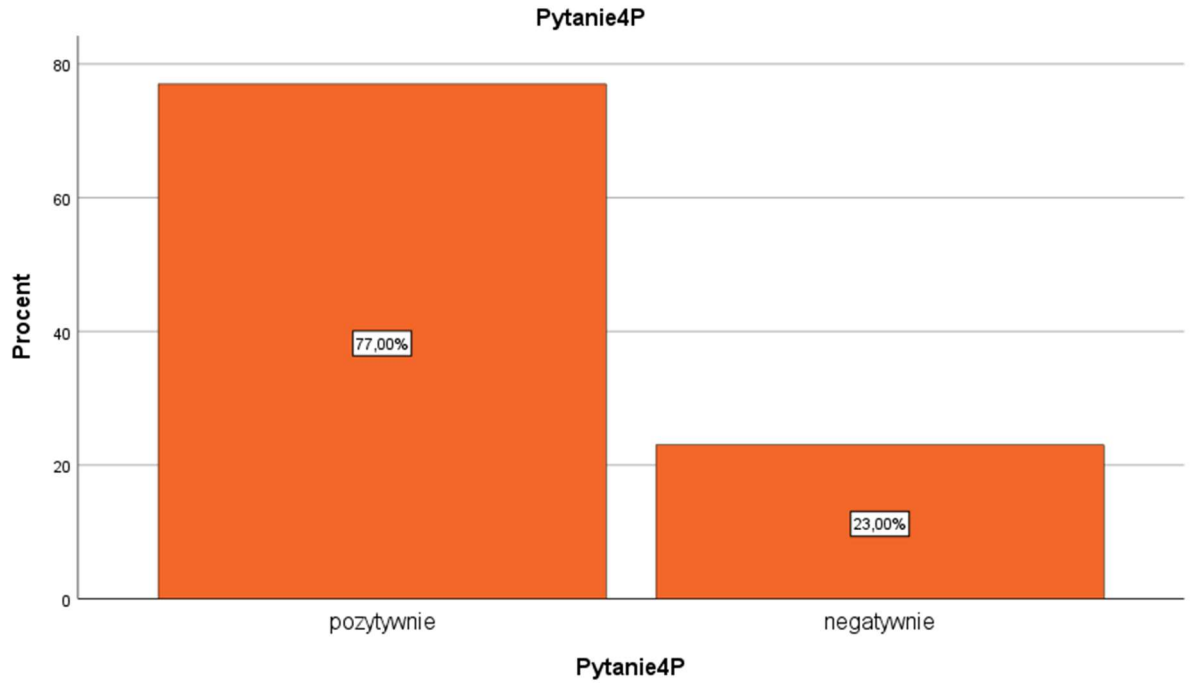

Pracodawcy tylko z branży – ochrona zdrowia ocenili poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród zatrudnianych studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami jako bardzo niski (20%). Jako niski ocenili poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród zatrudnianych studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami pracodawcy z branży- budownictwo (15%), transport (9%), media (9%), chemiczna (13%), ochrona zdrowia (10%) oraz IT (11%). Jako średni ocenili poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród zatrudnianych studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami pracodawcy z branży – chemicznej (1%) oraz IT

(6%) . Pracodawcy tylko z branży IT ocenili poziom wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród zatrudnianych studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami jako wysoki (6%).

## Pytanie 4 Jak ocenia Pani/ Pan postawy i zachowania studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami w obszarze społecznej odpowiedzialności?

**Pytanie4P**

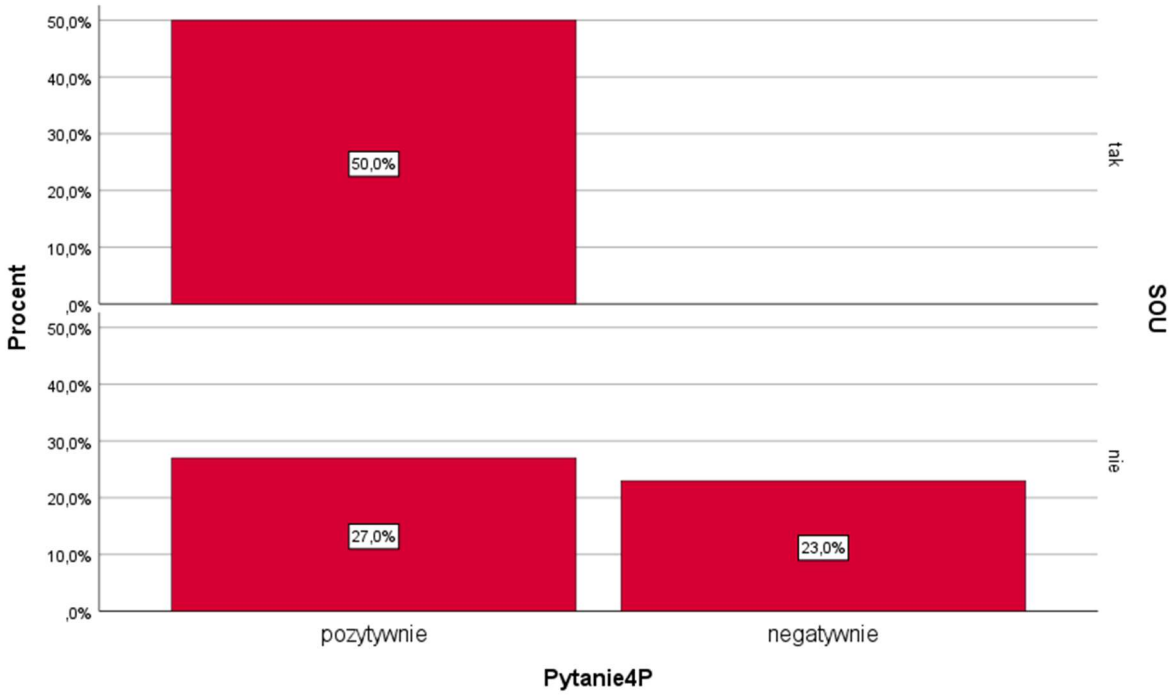
| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | pozytywnie | 77 | 77,0 | 77,0 | 77,0 |
| | negatywnie | 23 | 23,0 | 23,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




Pracodawcy ocenili postawy i zachowania studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami w obszarze społecznej odpowiedzialności w większości pozytywnie (77%), zaś negatywnie zaledwie 23%.

Liczebność

| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie4P | pozytywnie | 50 | 27 | 77 |
| | negatywnie | 0 | 23 | 23 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




Wszyscy pracodawcy ocenili postawy i zachowania studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami z uczelni sygnatariuszy SOU w obszarze społecznej odpowiedzialności w pozytywnie, zaś z uczelni nie sygnatariuszy SOU pozytywnie (27%) i negatywnie (23%).

Liczebność

| | | Wielkośćprzedsiębiorstwa | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | mikro | małe | średnie | duże | Ogółem |
| Pytanie4P | pozytywnie | 15 | 17 | 37 | 8 | 77 |
| | negatywnie | 0 | 8 | 0 | 15 | 23 |
| Ogółem | | 15 | 25 | 37 | 23 | 100 |

**Testy Chi-kwadrat**

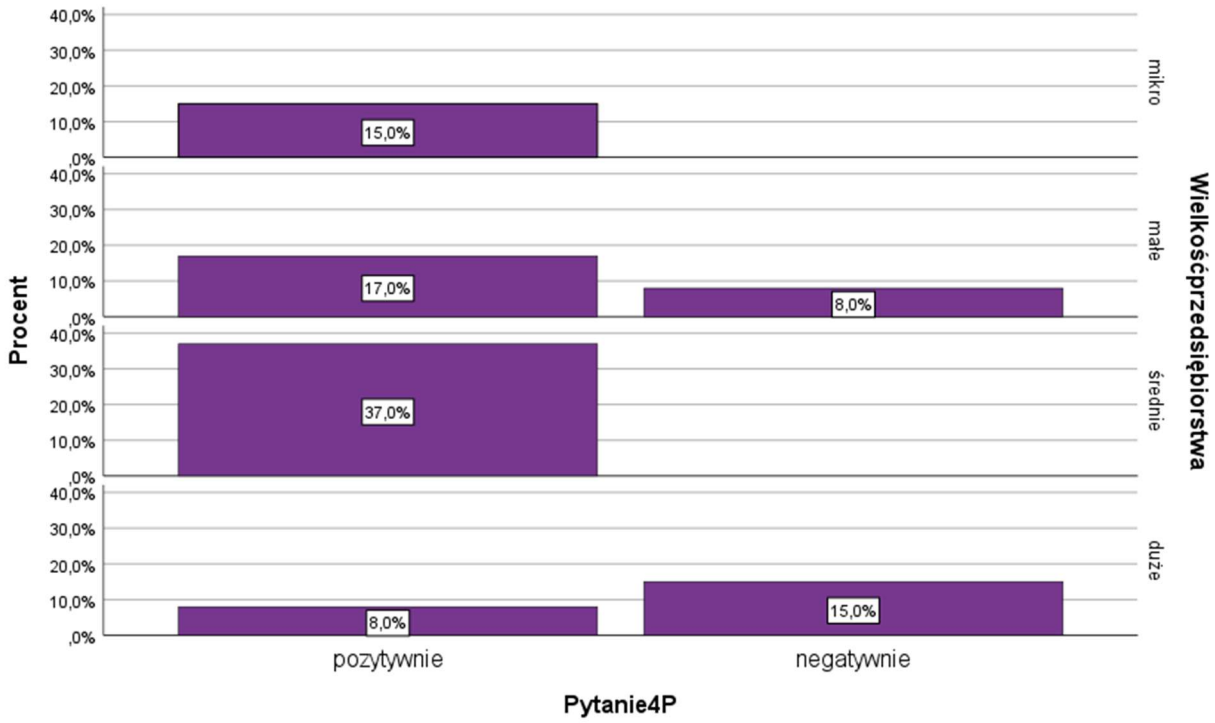
| | Wartość | df | Istotność asymptotyczna (dwustronna) |
|---|---|---|---|
| Chi-kwadrat Pearsona | 39,823[a] | 3 | <,001 |
| Iloraz wiarygodności | 46,792 | 3 | <,001 |
| Test związku liniowego | 11,791 | 1 | <,001 |
| N ważnych obserwacji | 100 | | |

a. 12,5% komórek (1) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 3,45.

**Miary symetryczne**

| | | Wartość | Istotność przybliżona |
|---|---|---|---|
| Nominalna przez Nominalna | Phi | ,631 | <,001 |
| | V Kramera | ,631 | <,001 |
| N ważnych obserwacji | | 100 | |

Istnieje związek pomiędzy postawami i zachowaniami studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami w obszarze społecznej odpowiedzialności a wielkością przedsiębiorstwa w którym są zatrudnieni. Jest to związek o umiarkowanej sile.



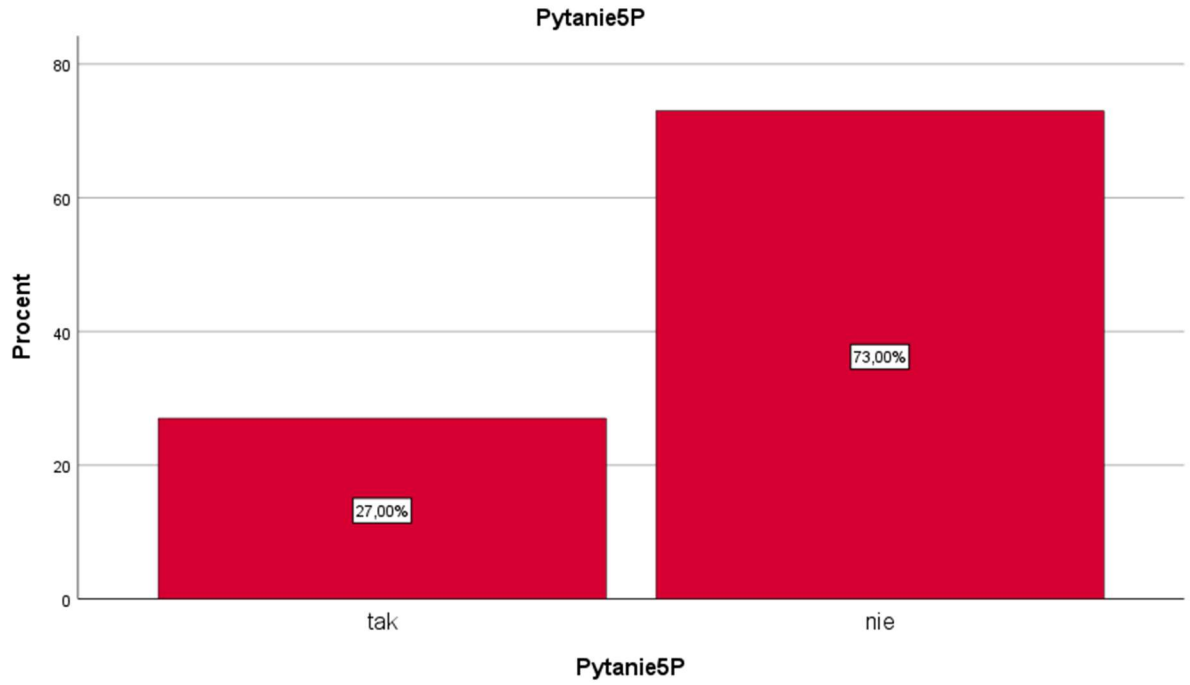
Pozytywnie ocenili postawy i zachowania studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami w obszarze społecznej odpowiedzialności pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw (15%), małych przedsiębiorstw (17%), średnich (37%) oraz dużych (8%), zaś negatywnie tylko pracodawcy z małych (8%) i dużych (15%) przedsiębiorstw.

## Pytanie 5 Czy do zatrudnienia studentów/ absolwentów z niepełnosprawnością doszło w ramach współpracy z uczelnią?

**Pytanie5P**

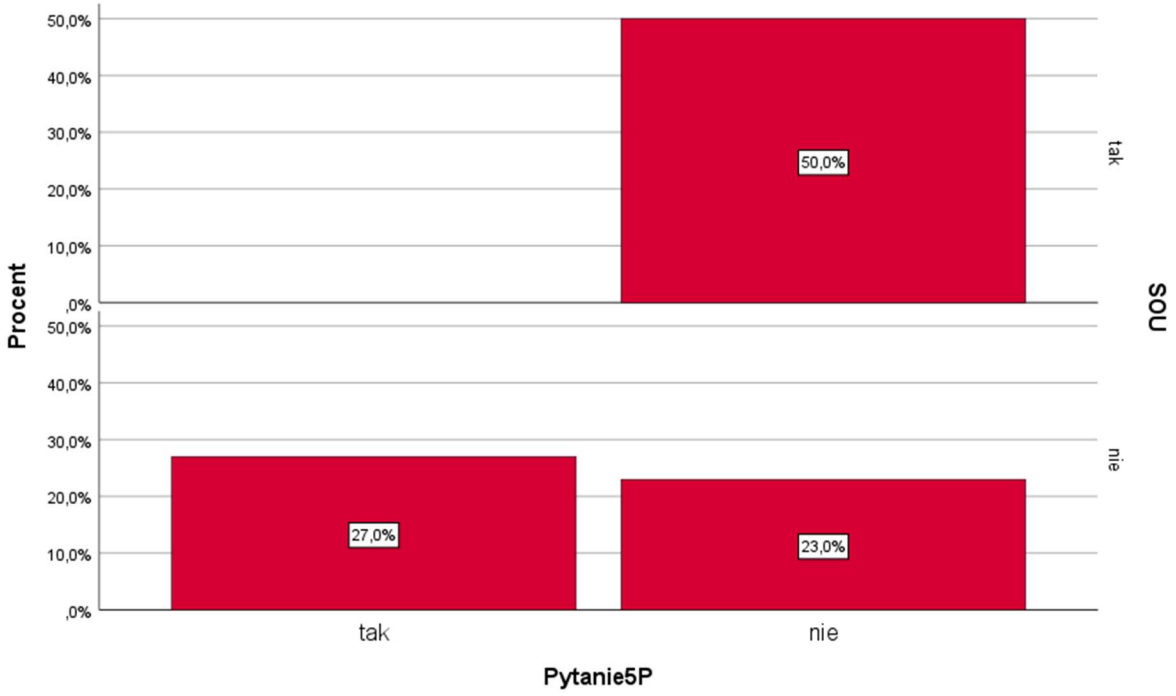
| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | tak | 27 | 27,0 | 27,0 | 27,0 |
| | nie | 73 | 73,0 | 73,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Na fakt, że do zatrudnienia studentów/ absolwentów z niepełnosprawnością doszło w ramach współpracy z uczelnią wskazało zaledwie 27% pracodawców, zaś 73% pracodawców wskazało na brak zatrudnienia w ramach takiej współpracy.



Liczebność

| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie5P | tak | 0 | 27 | 27 |
| | nie | 50 | 23 | 73 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




Na fakt, że doszło do zatrudnienia studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami w ramach współpracy z uczelniami ( tylko uczelniami nie sygnatariuszami SOU ) wskazało zaledwie 27% pracodawców.

Liczebność

| | | branża | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | budownictwo | transport | media | chemiczna | ochrona zdrowia | IT | Ogółem |
| Pytanie5P | tak | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 8 | 27 |
| | nie | 15 | 9 | 9 | 14 | 11 | 15 | 73 |
| Ogółem | | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 23 | 100 |

**Testy Chi-kwadrat**

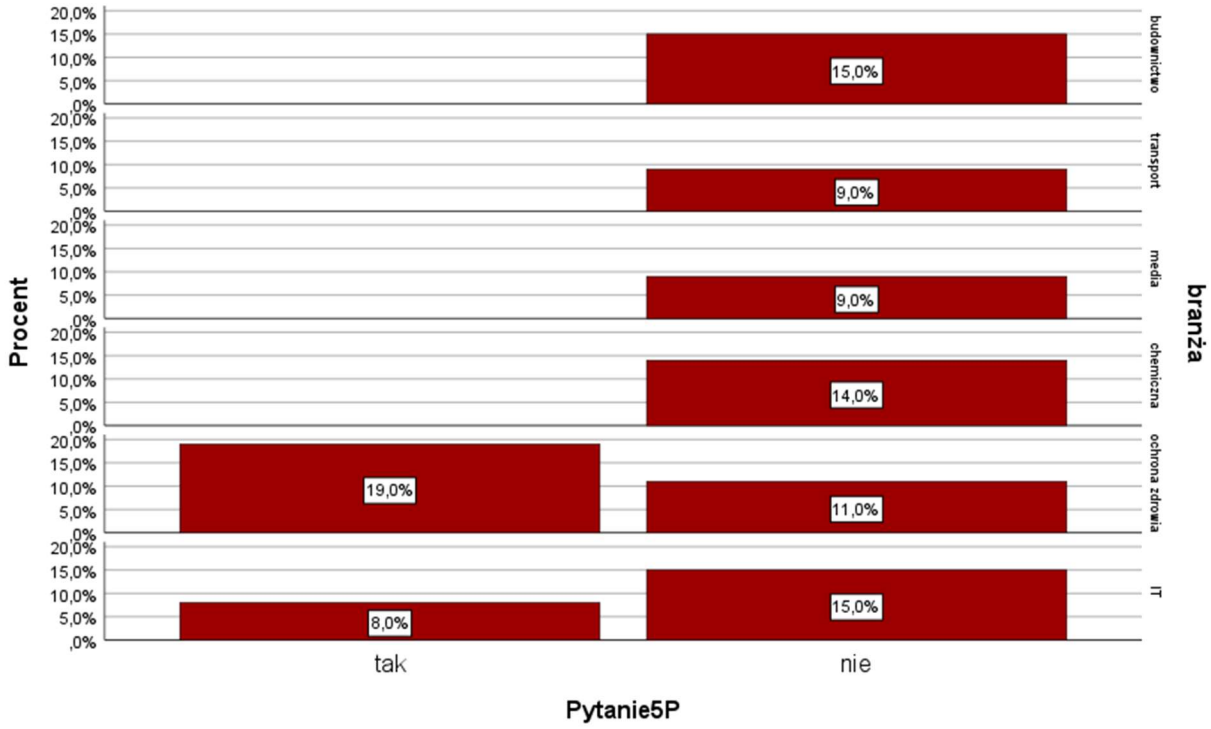
| | Wartość | df | Istotność asymptotyczna (dwustronna) |
|---|---|---|---|
| Chi-kwadrat Pearsona | 38,183[a] | 5 | <,001 |
| Iloraz wiarygodności | 47,502 | 5 | <,001 |
| Test związku liniowego | 19,146 | 1 | <,001 |
| N ważnych obserwacji | 100 | | |

a. 33,3% komórek (4) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 2,43.

**Miary symetryczne**

| | | Wartość | Istotność przybliżona |
|---|---|---|---|
| Nominalna przez Nominalna | Phi | ,618 | <,001 |
| | V Kramera | ,618 | <,001 |
| N ważnych obserwacji | | 100 | |

Istnieje związek pomiędzy zatrudnianiem studentów/ absolwentów z niepełnosprawnością w ramach współpracy z uczelnią a branżą przedsiębiorstwa. Jest to związek o umiarkowanej sile.

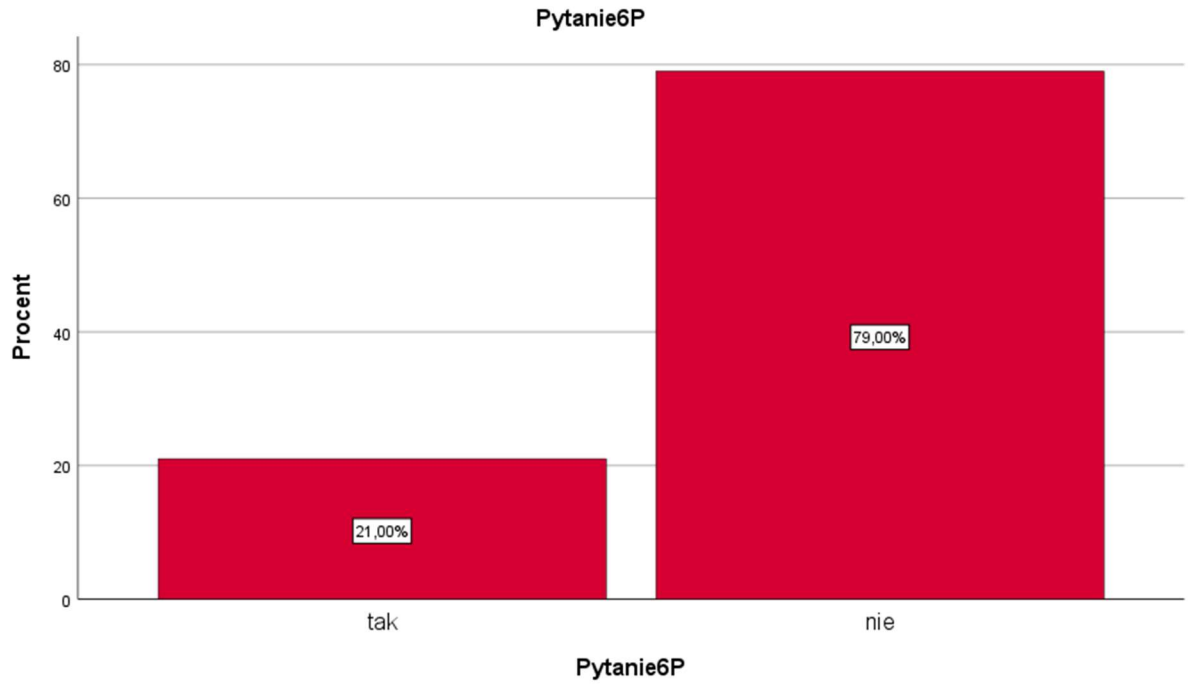



Na fakt, że do zatrudnienia studentów/ absolwentów z niepełnosprawnością doszło w ramach współpracy z uczelnią wskazali tylko pracodawcy z branży ochrony zdrowia (19%) i IT (8%), zaś na brak zatrudnienia w ramach takiej współpracy wskazali pracodawcy ze wszystkich branż- budownictwo (15%), transport (9%), media (9%), chemiczna (14%), ochrona zdrowia (11%) oraz IT (15%).

## Pytanie 6 Czy współpracuje Pani/Pan z uczelnianymi biurami karier w zakresie wsparcia studentów z niepełnosprawnościami w ich drodze zawodowej?

**Pytanie6P**

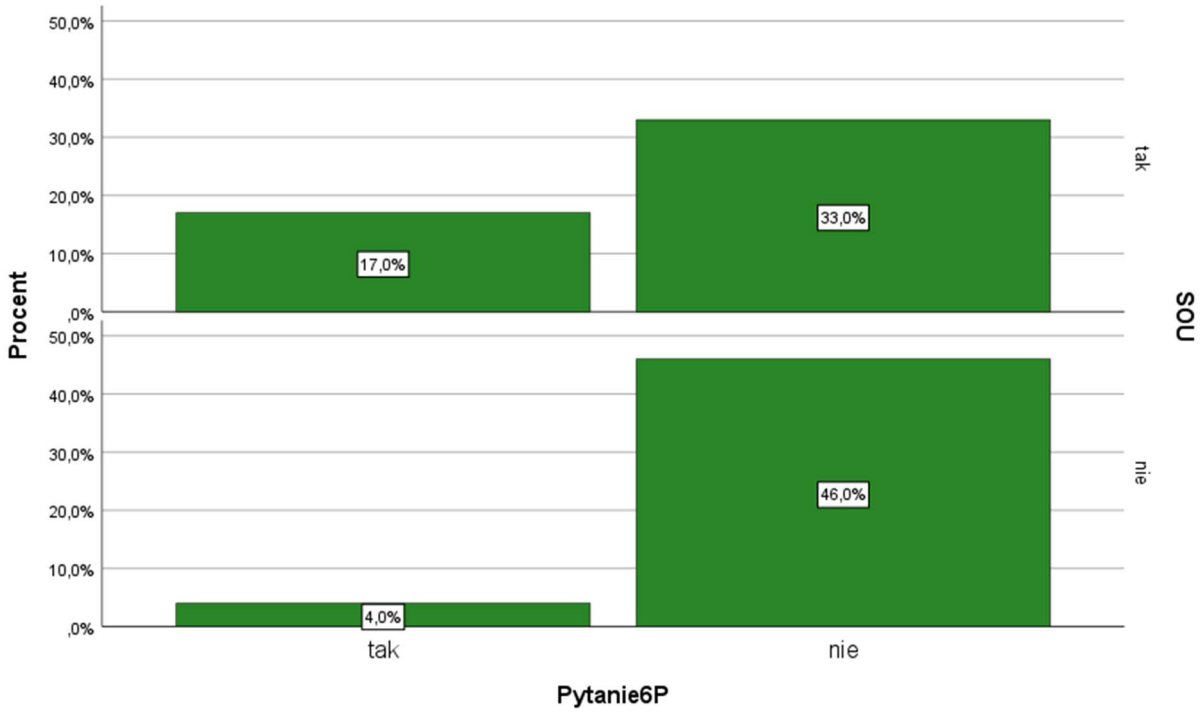
| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | tak | 21 | 21,0 | 21,0 | 21,0 |
| | nie | 79 | 79,0 | 79,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




Zaledwie 21% pracodawców wskazało na fakt, że współpracuje z uczelnianymi biurami karier w zakresie wsparcia studentów z niepełnosprawnościami w ich drodze zawodowej, zaś aż 79% wskazało, że nie prowadzi takiej współpracy.

Liczebność

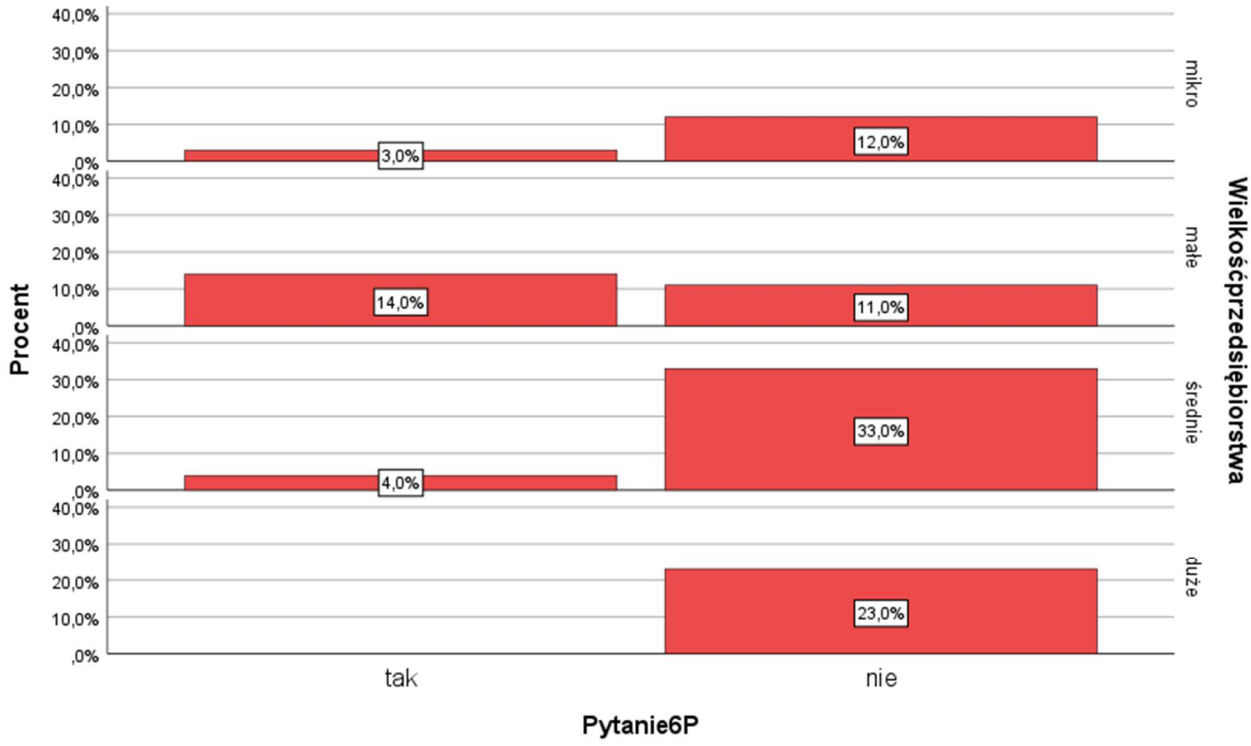
| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie6P | tak | 17 | 4 | 21 |
| | nie | 33 | 46 | 79 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




Na fakt, że współpracuje z uczelnianymi biurami karier w zakresie wsparcia studentów z niepełnosprawnościami w ich drodze zawodowej wskazała niewielka część pracodawców w ramach współpracy z uczelniami sygnatariuszami SOU (17%) jak i nie sygnatariuszami SOU (4%).

Liczebność

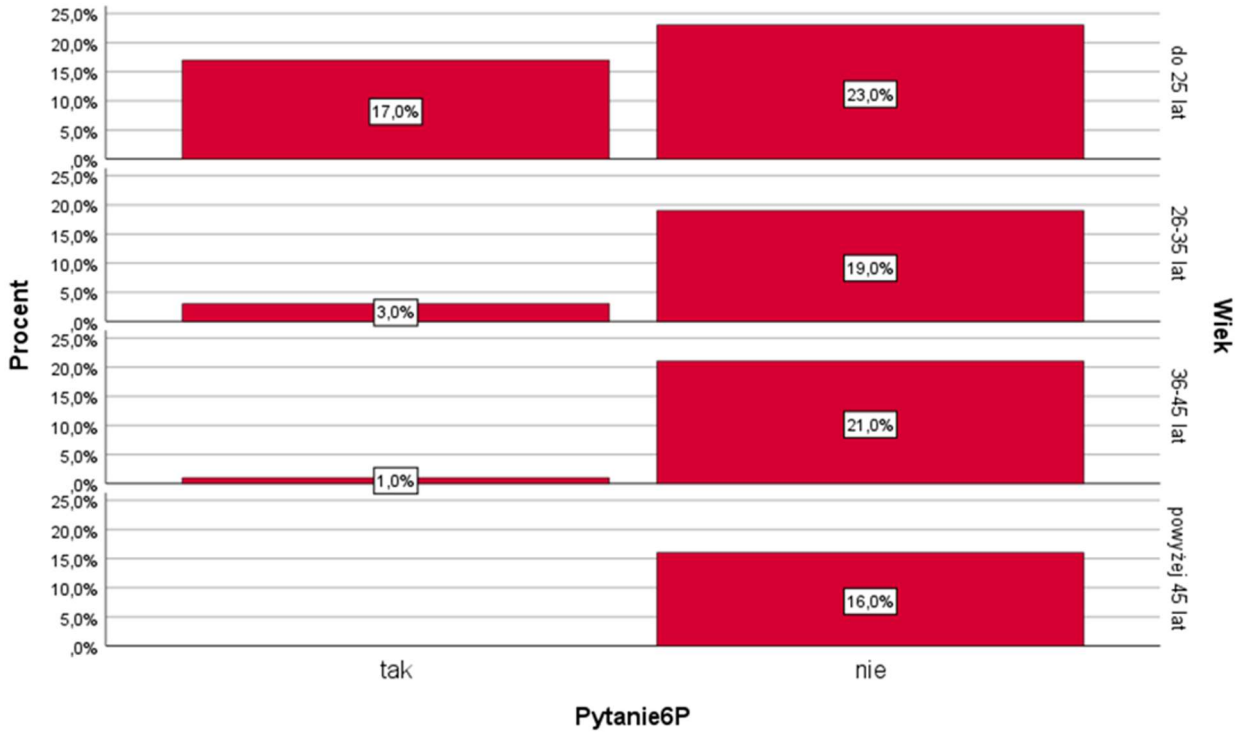
| | | Wielkośćprzedsiębiorstwa | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | mikro | małe | średnie | duże | Ogółem |
| Pytanie6P | tak | 3 | 14 | 4 | 0 | 21 |
| | nie | 12 | 11 | 33 | 23 | 79 |
| Ogółem | | 15 | 25 | 37 | 23 | 100 |




Na fakt, że współpracują z uczelnianymi biurami karier w zakresie wsparcia studentów z niepełnosprawnościami w ich drodze zawodowej wskazali pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw (3%), małych przedsiębiorstw (14%) oraz średnich przedsiębiorstw (4%), zaś na brak takiej współpracy wskazali pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw (12%), małych przedsiębiorstw (11%), średnich (33%) oraz wszyscy z dużych przedsiębiorstw (23%).

Liczebność

| | | Wiek | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | do 25 lat | 26-35 lat | 36-45 lat | powyżej 45 lat | Ogółem |
| Pytanie6P | tak | 17 | 3 | 1 | 0 | 21 |
| | nie | 23 | 19 | 21 | 16 | 79 |
| Ogółem | | 40 | 22 | 22 | 16 | 100 |

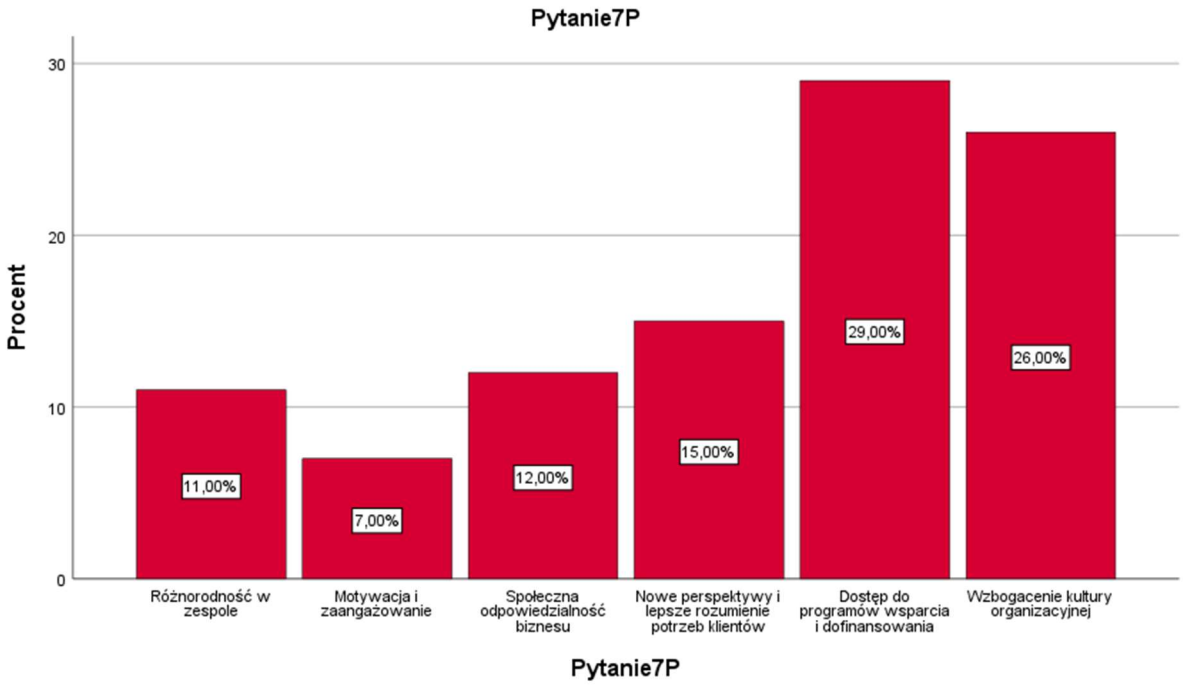



Na fakt, że współpracuje z uczelnianymi biurami karier w zakresie wsparcia studentów z niepełnosprawnościami w ich drodze zawodowej wskazywała zaledwie niewielka część pracodawców w wieku do 25 lat (17%), w przedziale 26-35 lat (3%) oraz 36-45 lat (1%).

## Pytanie 7 Co przekonało Panią/ Pana do zatrudnienia studenta / absolwenta z niepełnosprawnością?

**Pytanie7P**

| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | Różnorodność w zespole | 11 | 11,0 | 11,0 | 11,0 |
| | Motywacja i zaangażowanie | 7 | 7,0 | 7,0 | 18,0 |
| | Społeczna odpowiedzialność biznesu | 12 | 12,0 | 12,0 | 30,0 |
| | Nowe perspektywy i lepsze rozumienie potrzeb klientów | 15 | 15,0 | 15,0 | 45,0 |
| | Dostęp do programów wsparcia i dofinansowania | 29 | 29,0 | 29,0 | 74,0 |
| | Wzbogacenie kultury organizacyjnej | 26 | 26,0 | 26,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




Pracodawcy wśród czynników wywierających wpływ na decyzję o zatrudnieniu studenta / absolwenta z niepełnosprawnością wskazywali na:

- Dostęp do programów wsparcia i dofinansowania (29%)
- Chęć wzbogacenia kultury organizacyjnej (26%)
- Szansa na nowe perspektywy i lepsze zrozumienie potrzeb klientów (15%)
- Realizacja założeń społecznej odpowiedzialności biznesu (12%)
- Zapewnienie różnorodności w zespole (11%)
- Zwiększenie motywacji i zaangażowania pracowników (7%).

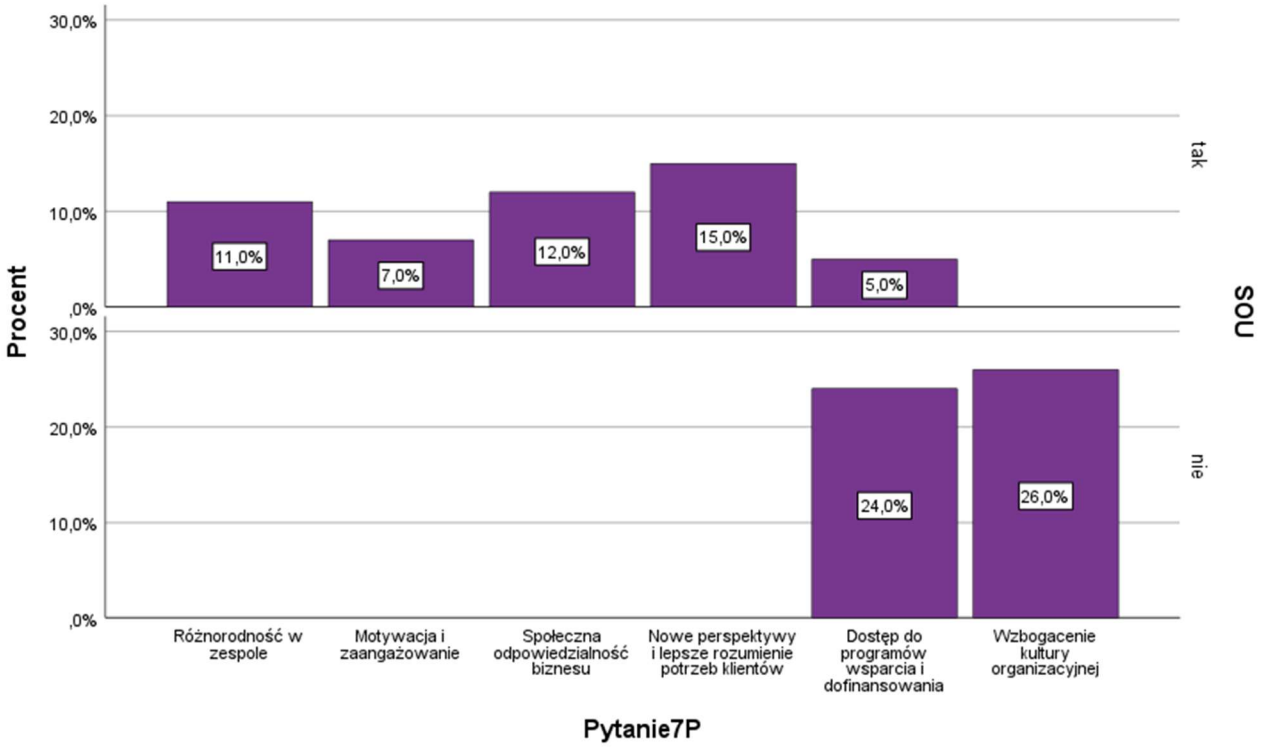
- **Różnorodność w zespole** – Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością pozwala na budowanie zespołu opartego na różnorodności. Takie zespoły często są bardziej kreatywne, otwarte na nowe pomysły oraz lepiej radzą sobie z rozwiązywaniem problemów, co jest wartością dodaną dla firmy.
- **Motywacja i zaangażowanie** – Studenci i absolwenci z niepełnosprawnością często są osobami o wysokiej motywacji i determinacji. Doświadczenia związane z pokonywaniem codziennych barier rozwijają w nich cechy takie jak wytrwałość,

empatia, oraz zdolność do adaptacji, które są cennymi kompetencjami w każdym zespole.

- **Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR)** – Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami wpisuje się w politykę CSR wielu firm, które chcą być postrzegane jako odpowiedzialne społecznie. Przyczynia się to do budowania pozytywnego wizerunku organizacji jako miejsca otwartego, wspierającego i zaangażowanego w tworzenie równych szans.
- **Nowe perspektywy i lepsze rozumienie potrzeb klientów** – Osoba z niepełnosprawnością może wnieść do firmy unikalną perspektywę, pomagając zespołowi lepiej rozumieć potrzeby klientów z różnych środowisk. To może być kluczowe w rozwijaniu produktów i usług dostosowanych do szerokiej grupy odbiorców.
- **Dostęp do programów wsparcia i dofinansowania** – Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością umożliwia firmom korzystanie z programów wsparcia oraz różnego rodzaju dotacji. Może to obejmować dofinansowania do wynagrodzeń, zwroty kosztów dostosowania stanowiska pracy, a także ulgi podatkowe.
- **Wzbogacenie kultury organizacyjnej** – Osoby z niepełnosprawnością mogą przyczyniać się do tworzenia kultury opartej na empatii, wzajemnym wsparciu i szacunku. Zatrudnienie takich osób często pozytywnie wpływa na morale zespołu i buduje świadomość społeczną w organizacji.

Liczebność

| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie7P | Różnorodność w zespole | 11 | 0 | 11 |
| | Motywacja i zaangażowanie | 7 | 0 | 7 |
| | Społeczna odpowiedzialność biznesu | 12 | 0 | 12 |
| | Nowe perspektywy i lepsze rozumienie potrzeb klientów | 15 | 0 | 15 |
| | Dostęp do programów wsparcia i dofinansowania | 5 | 24 | 29 |
| | Wzbogacenie kultury organizacyjnej | 0 | 26 | 26 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




Pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni sygnatariuszy SOU wśród czynników wywierających wpływ na decyzję o zatrudnieniu studenta / absolwenta z niepełnosprawnością wskazywali na:

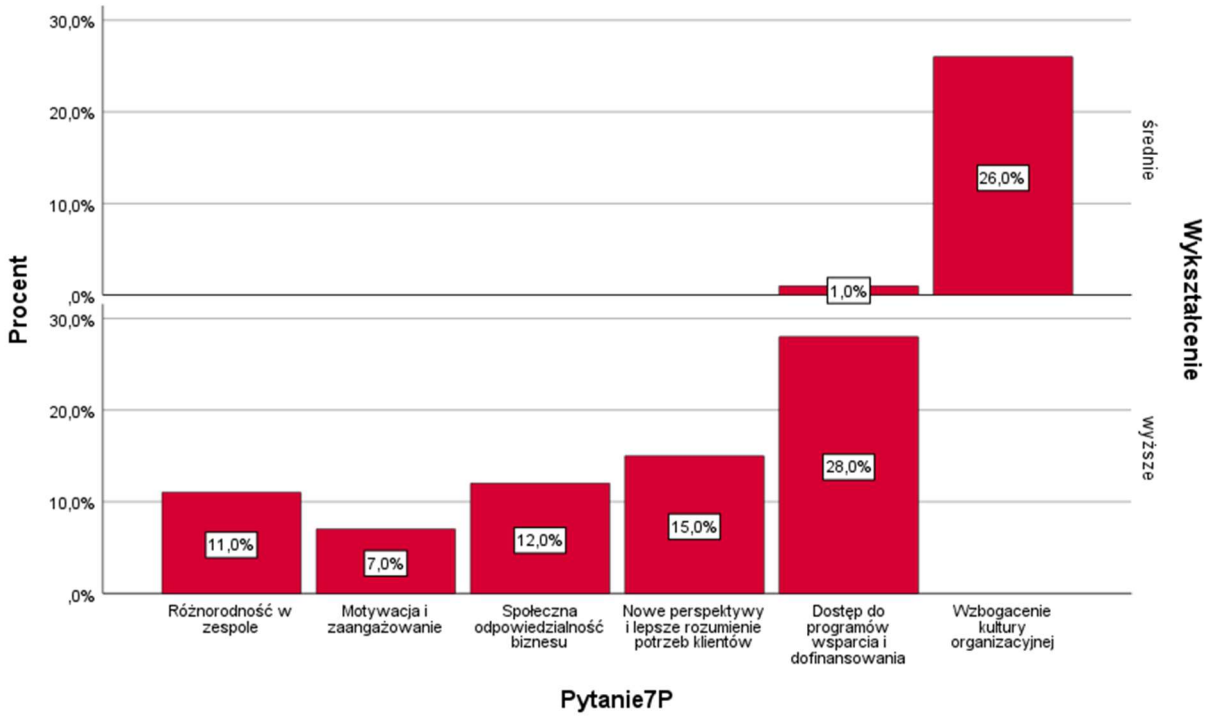
- Szansa na nowe perspektywy i lepsze zrozumienie potrzeb klientów (15%)
- Realizacja założeń społecznej odpowiedzialności biznesu (12%)
- Zapewnienie różnorodności w zespole (11%)
- Zwiększenie motywacji i zaangażowania pracowników (7%)
- Dostęp do programów wsparcia i dofinansowania (5%)

Z kolei pracodawcy z uczelni nie sygnatariuszy SOU wśród czynników wywierających wpływ na decyzję o zatrudnieniu studenta / absolwenta z niepełnosprawnością wskazywali na:

- Dostęp do programów wsparcia i dofinansowania (24%)
- Chęć wzbogacenia kultury organizacyjnej (26%).

Liczebność

| | | Wykształcenie | | |
|---|---|---|---|---|
| | | średnie | wyższe | Ogółem |
| Pytanie7P | Różnorodność w zespole | 0 | 11 | 11 |
| | Motywacja i zaangażowanie | 0 | 7 | 7 |
| | Społeczna odpowiedzialność biznesu | 0 | 12 | 12 |
| | Nowe perspektywy i lepsze rozumienie potrzeb klientów | 0 | 15 | 15 |
| | Dostęp do programów wsparcia i dofinansowania | 1 | 28 | 29 |
| | Wzbogacenie kultury organizacyjnej | 26 | 0 | 26 |
| Ogółem | | 27 | 73 | 100 |




Pracodawcy z wykształceniem średnim wśród czynników wywierających wpływ na decyzję o zatrudnieniu studenta / absolwenta z niepełnosprawnością wskazywali na:

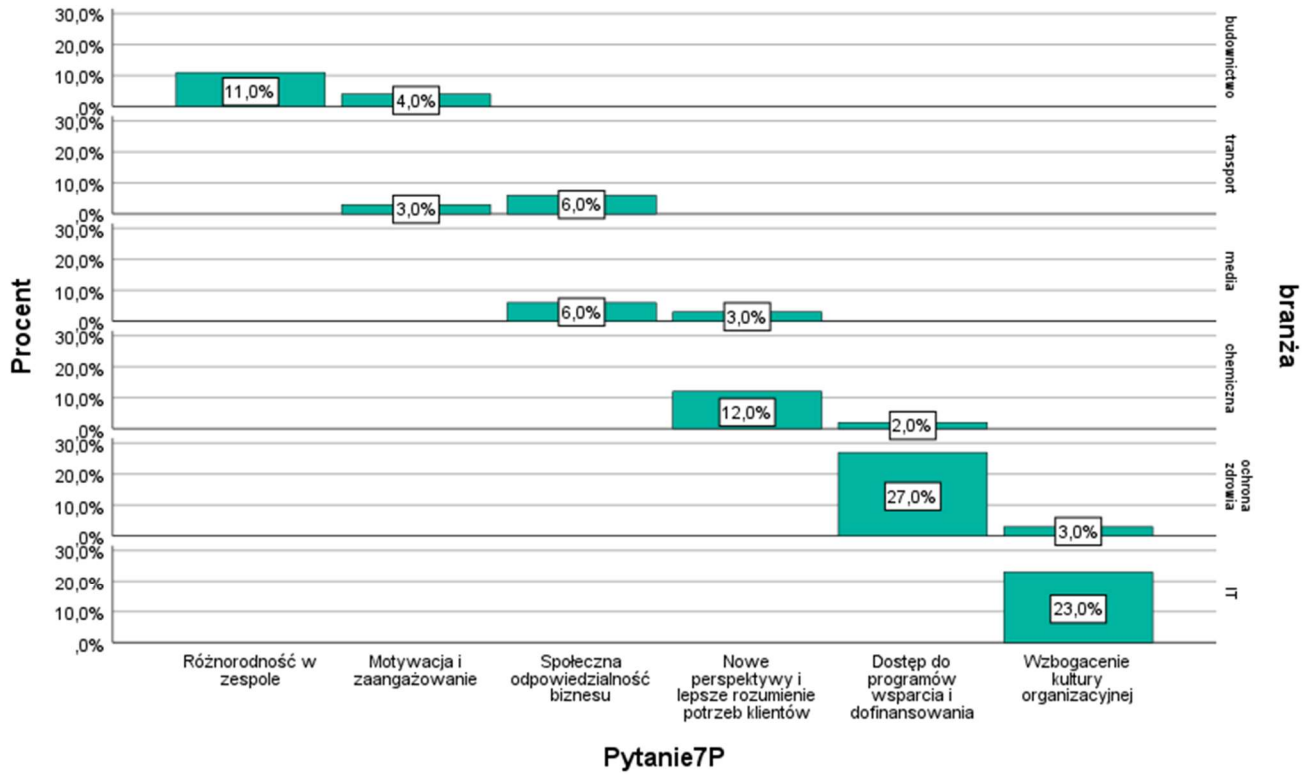
- Dostęp do programów wsparcia i dofinansowania (26%)
- Chęć wzbogacenia kultury organizacyjnej (1%),

zaś z wykształceniem wyższym na:

- Dostęp do programów wsparcia i dofinansowania (28%)
- Szansa na nowe perspektywy i lepsze zrozumienie potrzeb klientów (12%)
- Realizacja założeń społecznej odpowiedzialności biznesu (12%)
- Zapewnienie różnorodności w zespole (11%)
- Zwiększenie motywacji i zaangażowania pracowników (7%).

Liczebność

| | | branża | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | budownictwo | transport | media | chemiczna | ochrona zdrowia | IT | Ogółem |
| Pytanie7P | Różnorodność w zespole | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| | Motywacja i zaangażowanie | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| | Społeczna odpowiedzialność biznesu | 0 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 | 12 |
| | Nowe perspektywy i lepsze rozumienie potrzeb klientów | 0 | 0 | 3 | 12 | 0 | 0 | 15 |
| | Dostęp do programów wsparcia i dofinansowania | 0 | 0 | 0 | 2 | 27 | 0 | 29 |
| | Wzbogacenie kultury organizacyjnej | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 23 | 26 |
| Ogółem | | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 23 | 100 |




Wśród czynników wywierających wpływ na decyzję o zatrudnieniu studenta / absolwenta z niepełnosprawnością pracodawcy z poszczególnych branż wskazywali na:

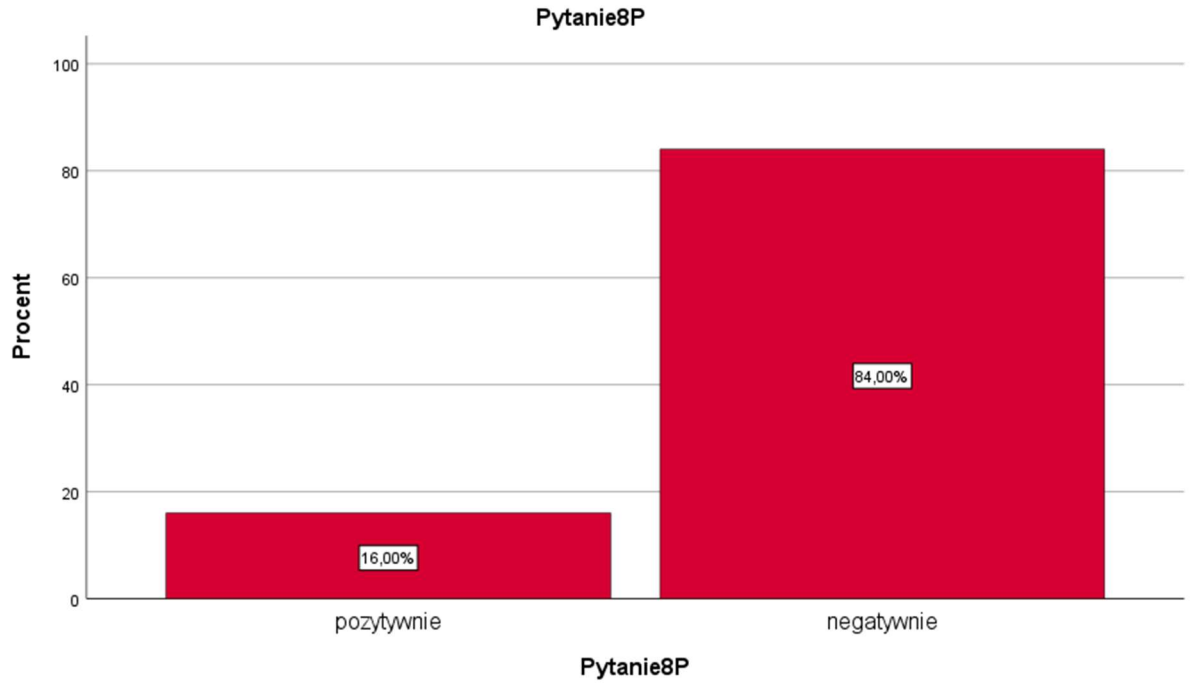
- budownictwo: zapewnienie różnorodności w zespole (11%) i zwiększenie motywacji i zaangażowania pracowników (4%)
- transport: zwiększenie motywacji i zaangażowania pracowników (3%) i realizację założeń społecznej odpowiedzialności biznesu (6%)

- media: realizację założeń społecznej odpowiedzialności biznesu (6%) i szansę na nowe perspektywy i lepsze zrozumienie potrzeb klientów (3%)
- chemiczna: szansę na nowe perspektywy i lepsze zrozumienie potrzeb klientów (12%) i dostęp do programów wsparcia i dofinansowania (2%) ochrona zdrowia: dostęp do programów wsparcia i dofinansowania (27%) i chęć wzbogacenia kultury organizacyjnej (3%)
- IT: chęć wzbogacenia kultury organizacyjnej (23%).

## Pytanie 8 Jak ocenia Pani/ Pan działania uczelni w obszarze wyrównywania szans studentów i absolwentów na rynku pracy?

**Pytanie8P**

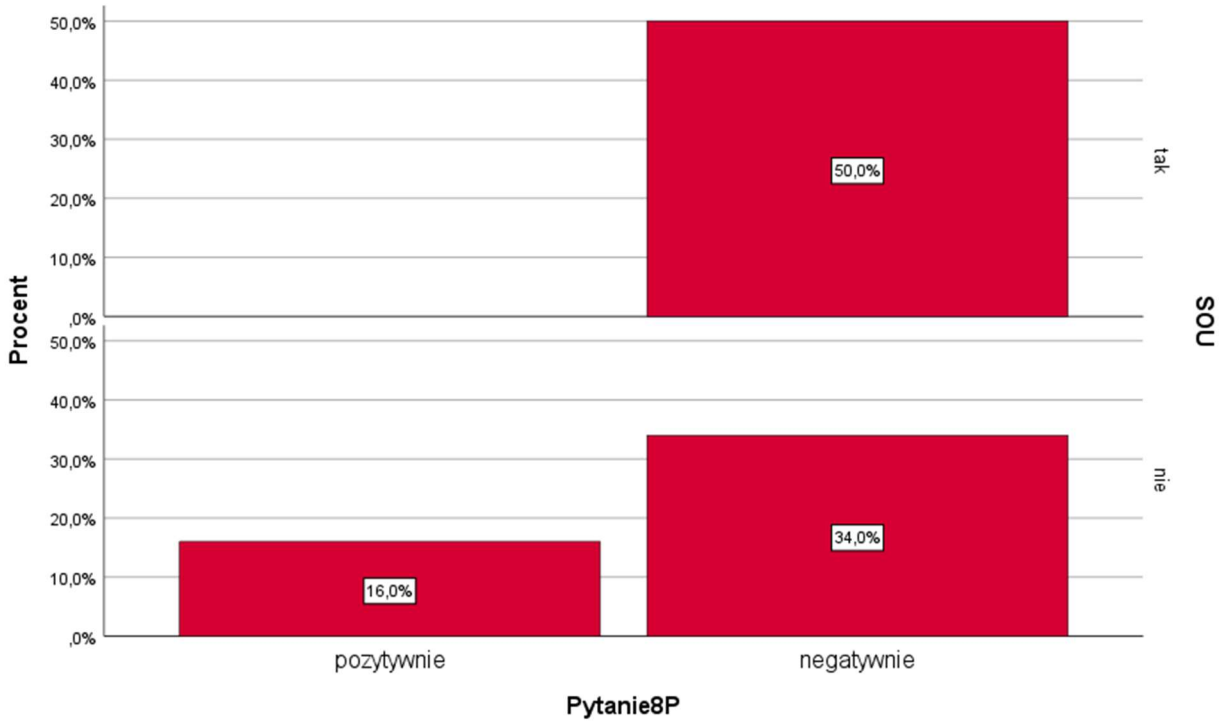
| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | pozytywnie | 16 | 16,0 | 16,0 | 16,0 |
| | negatywnie | 84 | 84,0 | 84,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




Zaledwie 16% pracodawców oceniło pozytywnie działania uczelni w obszarze wyrównywania szans studentów i absolwentów na rynku pracy, zaś aż 84% negatywnie.

Liczebność

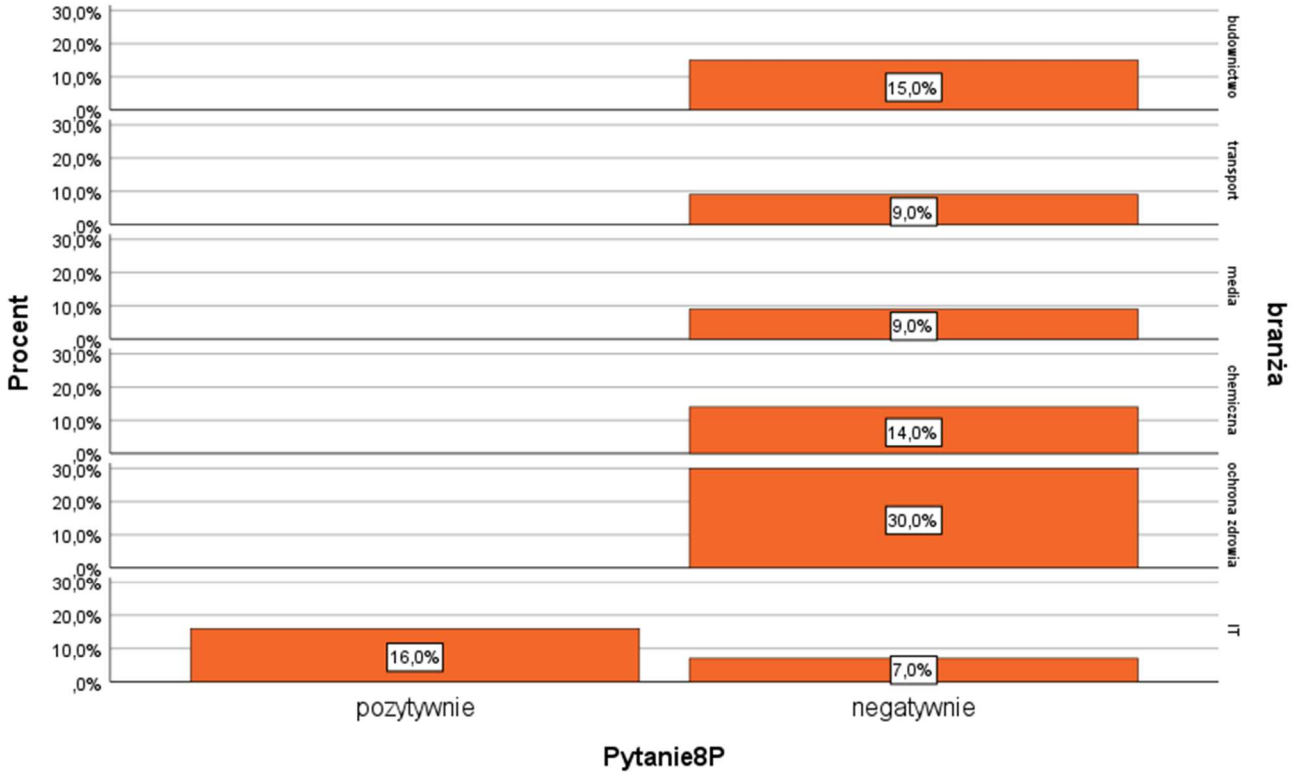
| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie8P | pozytywnie | 0 | 16 | 16 |
| | negatywnie | 50 | 34 | 84 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




Pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni sygnatariuszy SOU ocenili działania uczelni w obszarze wyrównywania szans studentów i absolwentów na rynku pracy tylko negatywnie, zaś większość pracodawców zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU oceniła te działania również negatywnie (34%), ale i część z nich oceniła takie działania również pozytywnie (16%).

Liczebność

| | | branża | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | budownictwo | transport | media | chemiczna | ochrona zdrowia | IT | Ogółem |
| Pytanie8P | pozytywnie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 | 16 |
| | negatywnie | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 7 | 84 |
| Ogółem | | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 23 | 100 |

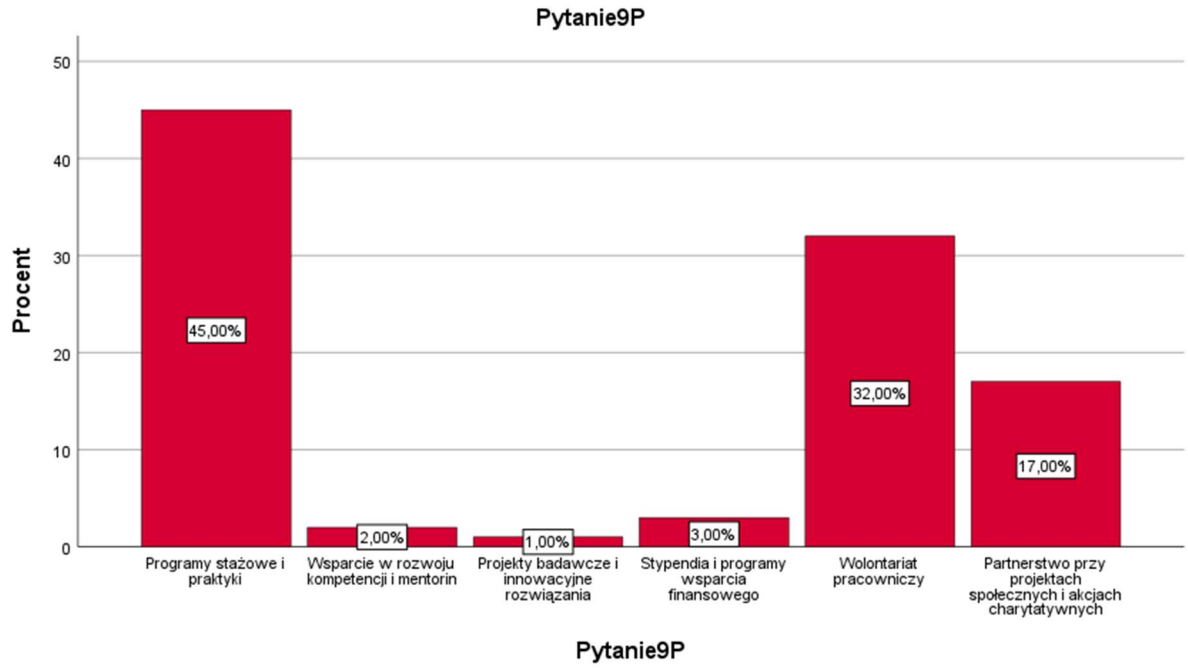



Pozytywnie działania uczelni w obszarze wyrównywania szans studentów i absolwentów na rynku pracy oceniła pozytywnie tylko część pracodawców z branży IT (16%), zaś negatywnie te działania oceniali pracodawcy ze wszystkich branż- budownictwo (15%), transport (9%), media (9%), chemiczna (14%), ochrona zdrowia (30%) i IT (7%).

## Pytanie 9 Na czym polega współpraca uczelni wyższych z Pani/ Pana firmą w obszarze CSR?

**Pytanie9P**

| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | Programy stażowe i praktyki | 45 | 45,0 | 45,0 | 45,0 |
| | Wsparcie w rozwoju kompetencji i mentorin | 2 | 2,0 | 2,0 | 47,0 |
| | Projekty badawcze i innowacyjne rozwiązania | 1 | 1,0 | 1,0 | 48,0 |
| | Stypendia i programy wsparcia finansowego | 3 | 3,0 | 3,0 | 51,0 |
| | Wolontariat pracowniczy | 32 | 32,0 | 32,0 | 83,0 |
| | Partnerstwo przy projektach społecznych i akcjach charytatywnych | 17 | 17,0 | 17,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




W ramach współpracy uczelni wyższych z firmą w obszarze CSR respondenci- pracodawcy wskazywali na:

- Programy stażowe i praktyki (45%)

- Wolontariat pracowniczy (32%)
- Partnerstwo przy projektach społecznych i akcjach charytatywnych (17%)
- Stypendia i programy wsparcia finansowego (3%)
- Wsparcie w rozwoju kompetencji i mentoring (2%)
- Projekty badawcze i innowacyjne rozwiązania (1%).

**Programy stażowe i praktyki** – Firma może współpracować z uczelniami w zakresie organizacji praktyk i staży dla studentów, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnościami lub tych, którzy mogą być w trudnej sytuacji materialnej. W ten sposób firma nie tylko umożliwia młodym ludziom zdobycie cennego doświadczenia zawodowego, ale także wspiera ich rozwój zawodowy i osobisty.

**Wsparcie w rozwoju kompetencji i mentoring** – Firma może angażować swoich pracowników jako mentorów lub trenerów dla studentów, organizując warsztaty, szkolenia, czy sesje doradcze. Takie działania pomagają młodym ludziom zrozumieć realia pracy w branży oraz rozwinąć kluczowe umiejętności, co zwiększa ich szanse na rynku pracy.

**Projekty badawcze i innowacyjne rozwiązania** – W ramach współpracy z uczelniami firma może inicjować wspólne projekty badawcze, które mogą przyczynić się do rozwoju społecznie odpowiedzialnych rozwiązań. Może to obejmować badania w obszarze zrównoważonego rozwoju, zdrowia publicznego, czy rozwiązań ułatwiających integrację osób z niepełnosprawnościami.

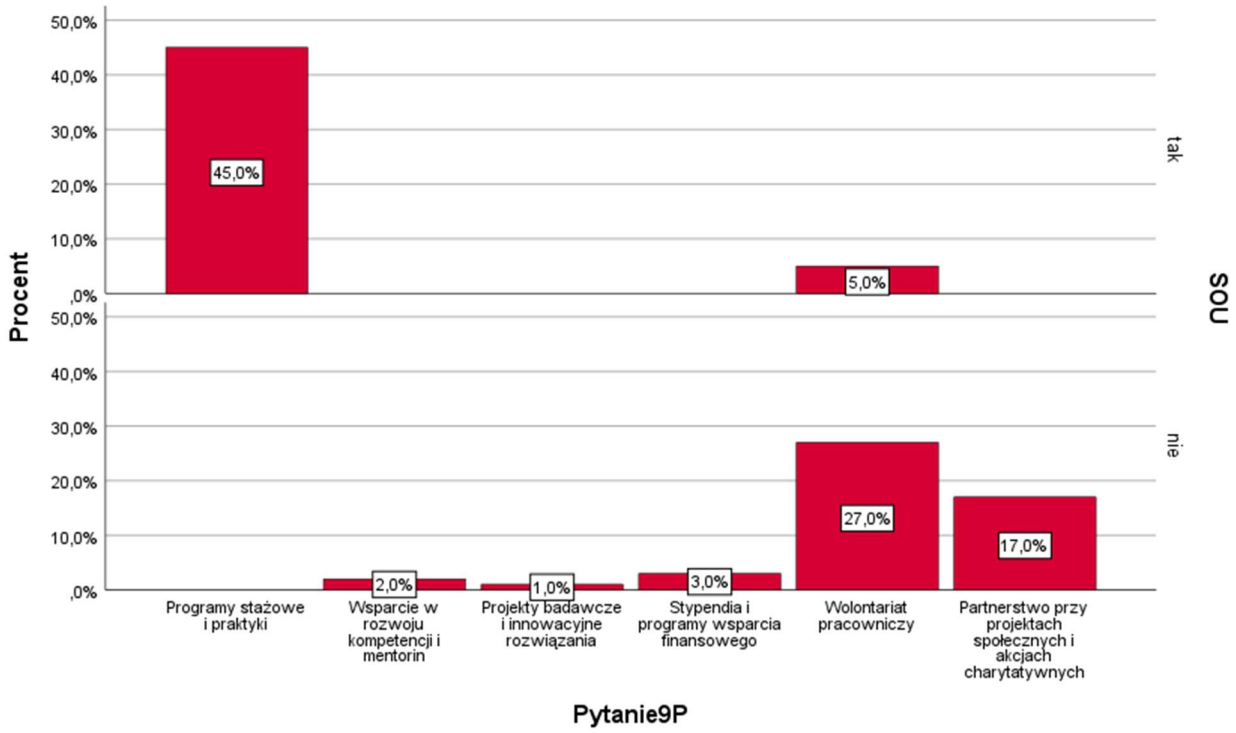
**Stypendia i programy wsparcia finansowego** – Firma może wspierać studentów poprzez fundowanie stypendiów lub innych form pomocy finansowej, szczególnie dla osób z mniejszymi szansami na rynku pracy. Tego typu wsparcie często jest adresowane do studentów z niepełnosprawnościami, studentów z niskimi dochodami lub tych, którzy wybitnie wyróżniają się wynikami w nauce.

**Wolontariat pracowniczy** – Firma może promować wolontariat pracowniczy na uczelni, organizując wspólne inicjatywy, które angażują zarówno studentów, jak i pracowników firmy. Mogą to być akcje społeczne, ekologiczne czy też działania edukacyjne. Wspólne projekty tego typu wzmacniają relacje między uczelnią a firmą i rozwijają świadomość społeczną wśród studentów.

**Partnerstwo przy projektach społecznych i akcjach charytatywnych** – Firma i uczelnia mogą wspólnie inicjować projekty społeczne lub charytatywne, takie jak zbiórki, pomoc dla lokalnych społeczności, działania na rzecz osób potrzebujących. Takie działania budują pozytywny wizerunek firmy i uczelni oraz promują ideę zaangażowania społecznego.

Liczebność

| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie9P | Programy stażowe i praktyki | 45 | 0 | 45 |
| | Wsparcie w rozwoju kompetencji i mentorin | 0 | 2 | 2 |
| | Projekty badawcze i innowacyjne rozwiązania | 0 | 1 | 1 |
| | Stypendia i programy wsparcia finansowego | 0 | 3 | 3 |
| | Wolontariat pracowniczy | 5 | 27 | 32 |
| | Partnerstwo przy projektach społecznych i akcjach charytatywnych | 0 | 17 | 17 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




W ramach współpracy uczelni wyższych sygnatariuszy SOU z firmą w obszarze CSR respondenci-pracodawcy wskazywali na:

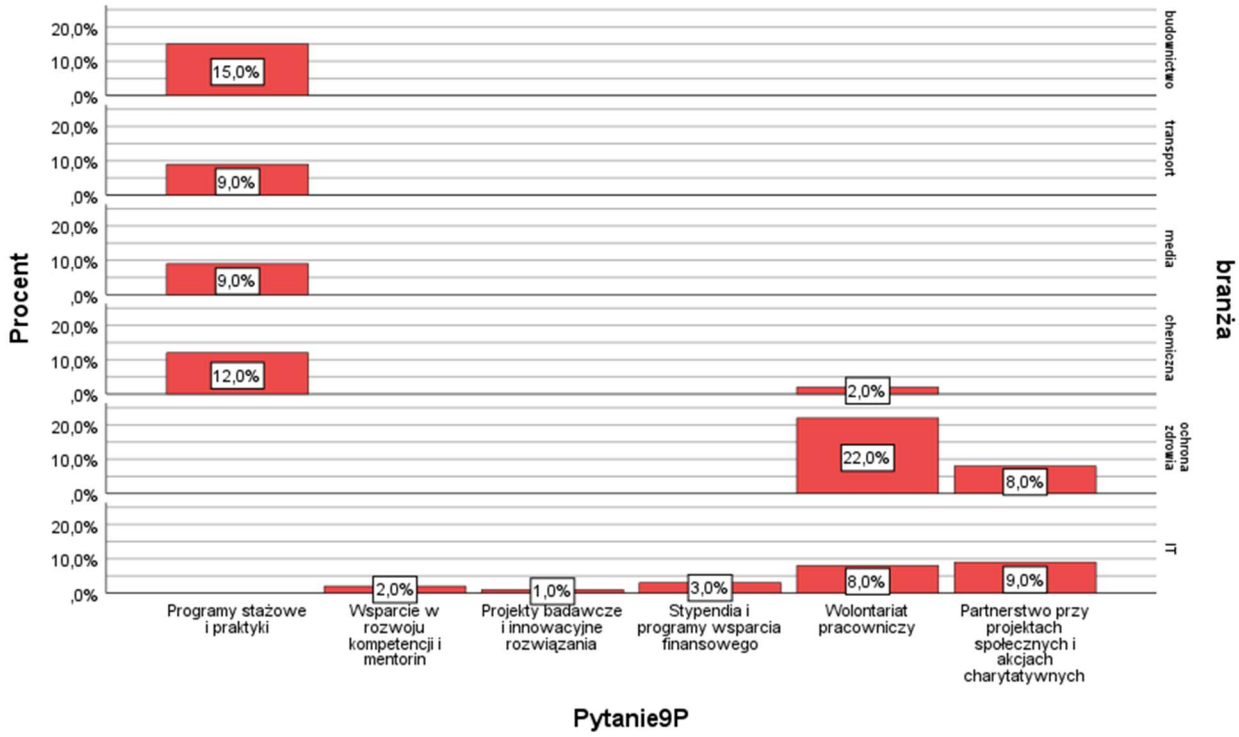
- Programy stażowe i praktyki (45%)
- Wolontariat pracowniczy (5%).

W ramach współpracy uczelni wyższych nie sygnatariuszy SOU z firmą w obszarze CSR respondenci-pracodawcy wskazywali na:

- Wolontariat pracowniczy (27%)
- Partnerstwo przy projektach społecznych i akcjach charytatywnych (17%)
- Stypendia i programy wsparcia finansowego (3%)
- Wsparcie w rozwoju kompetencji i mentoring (2%)
- Projekty badawcze i innowacyjne rozwiązania (1%).

Liczebność

| | | branża | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | budownictwo | transport | media | chemiczna | ochrona zdrowia | IT | Ogółem |
| Pytanie9P | Programy stażowe i praktyki | 15 | 9 | 9 | 12 | 0 | 0 | 45 |
| | Wsparcie w rozwoju kompetencji i mentorin | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | Projekty badawcze i innowacyjne rozwiązania | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | Stypendia i programy wsparcia finansowego | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| | Wolontariat pracowniczy | 0 | 0 | 0 | 2 | 22 | 8 | 32 |
| | Partnerstwo przy projektach społecznych i akcjach charytatywnych | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 9 | 17 |
| Ogółem | | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 23 | 100 |




W ramach współpracy uczelni wyższych z firmą w obszarze CSR na programy stażowe i praktyki wskazywali respondenci- pracodawcy z następujących branż- budownictwo (15%), transport (9%), media (9%) i chemiczna (12%).

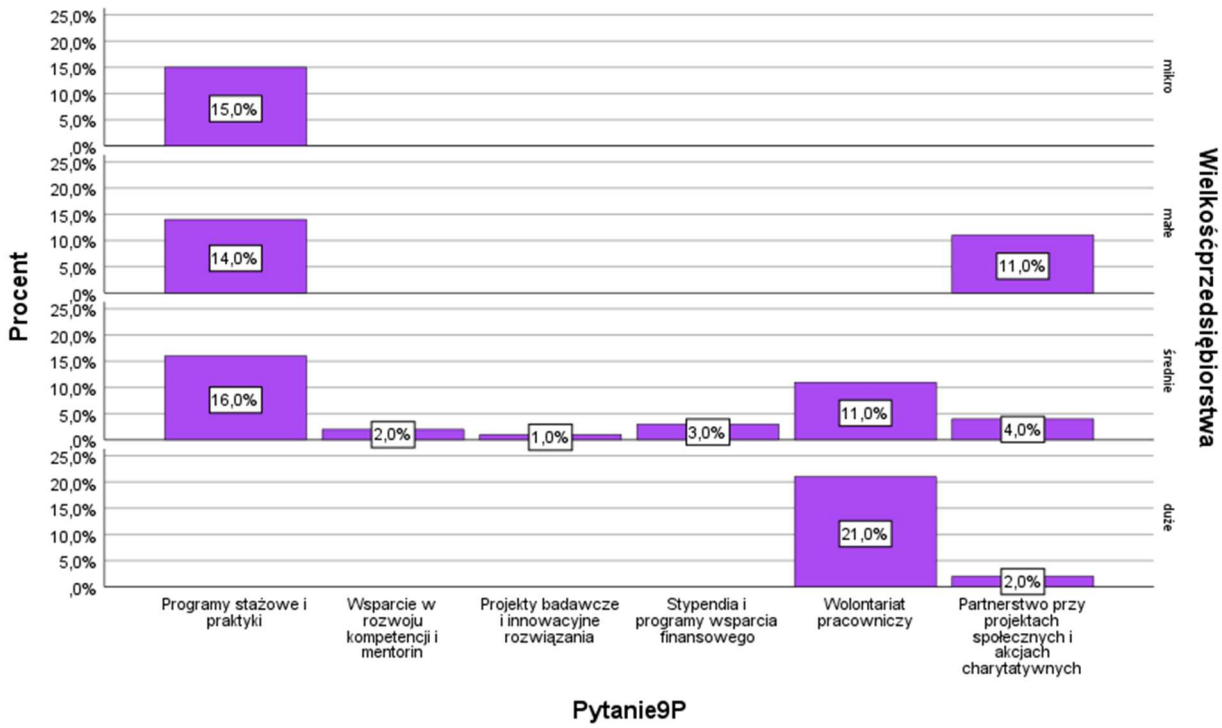
W ramach współpracy uczelni wyższych z firmą w obszarze CSR na wolontariat pracowniczy wskazywali respondenci- pracodawcy z następujących branż- chemiczna (2%) , ochrona zdrowia (22%) i IT (8%).

W ramach współpracy uczelni wyższych z firmą w obszarze CSR na partnerstwo przy projektach społecznych i akcjach charytatywnych wskazywali respondenci- pracodawcy z następujących branż- ochrona zdrowia (8%) i IT (9%).

W ramach współpracy uczelni wyższych z firmą w obszarze CSR respondenci- pracodawcy z branży IT wskazywali również na stypendia i programy wsparcia finansowego (3%), wsparcie w rozwoju kompetencji i mentoring (2%) oraz projekty badawcze i innowacyjne rozwiązania (1%).

Liczebność

| | | Wielkośćprzedsiębiorstwa | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | mikro | małe | średnie | duże | Ogółem |
| Pytanie9P | Programy stażowe i praktyki | 15 | 14 | 16 | 0 | 45 |
| | Wsparcie w rozwoju kompetencji i mentorin | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 |
| | Projekty badawcze i innowacyjne rozwiązania | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | Stypendia i programy wsparcia finansowego | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| | Wolontariat pracowniczy | 0 | 0 | 11 | 21 | 32 |
| | Partnerstwo przy projektach społecznych i akcjach charytatywnych | 0 | 11 | 4 | 2 | 17 |
| Ogółem | | 15 | 25 | 37 | 23 | 100 |



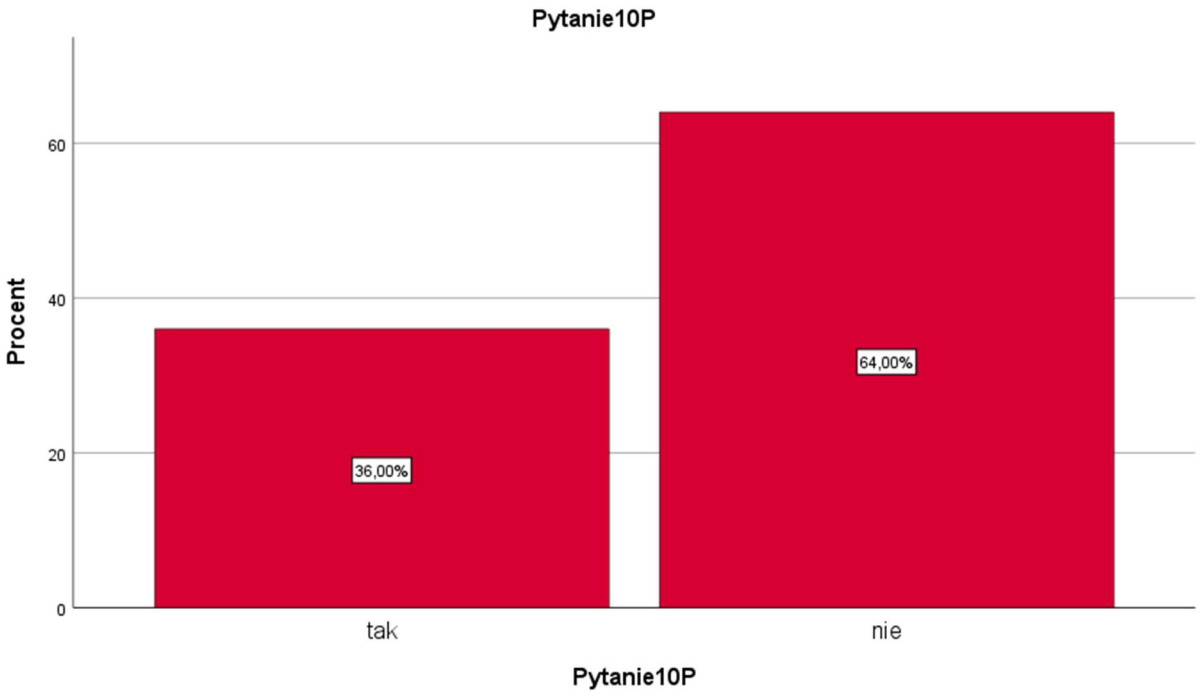

W ramach współpracy uczelni wyższych z firmą w obszarze CSR respondenci- pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw wskazywali tylko na programy stażowe i praktyki (15%), z małych

przedsiębiorstw na programy stażowe i praktyki (16%) i partnerstwo w projektach społecznych (11%), ze średnich przedsiębiorstw na programy stażowe i praktyki (45%), wolontariat pracowniczy (11%), partnerstwo przy projektach społecznych i akcjach charytatywnych (4%), stypendia i programy wsparcia finansowego (3%), wsparcie w rozwoju kompetencji i mentoring (2%), projekty badawcze i innowacyjne rozwiązania (1%), zaś z dużych przedsiębiorstw na wolontariat pracowniczy (21%), partnerstwo przy projektach społecznych i akcjach charytatywnych (2%).

## Pytanie 10 Czy Pani/Pana firma finansuje lub wspiera projekty akademickie, badania lub inne inicjatywy uczelniane skierowane na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych?

**Pytanie10P**

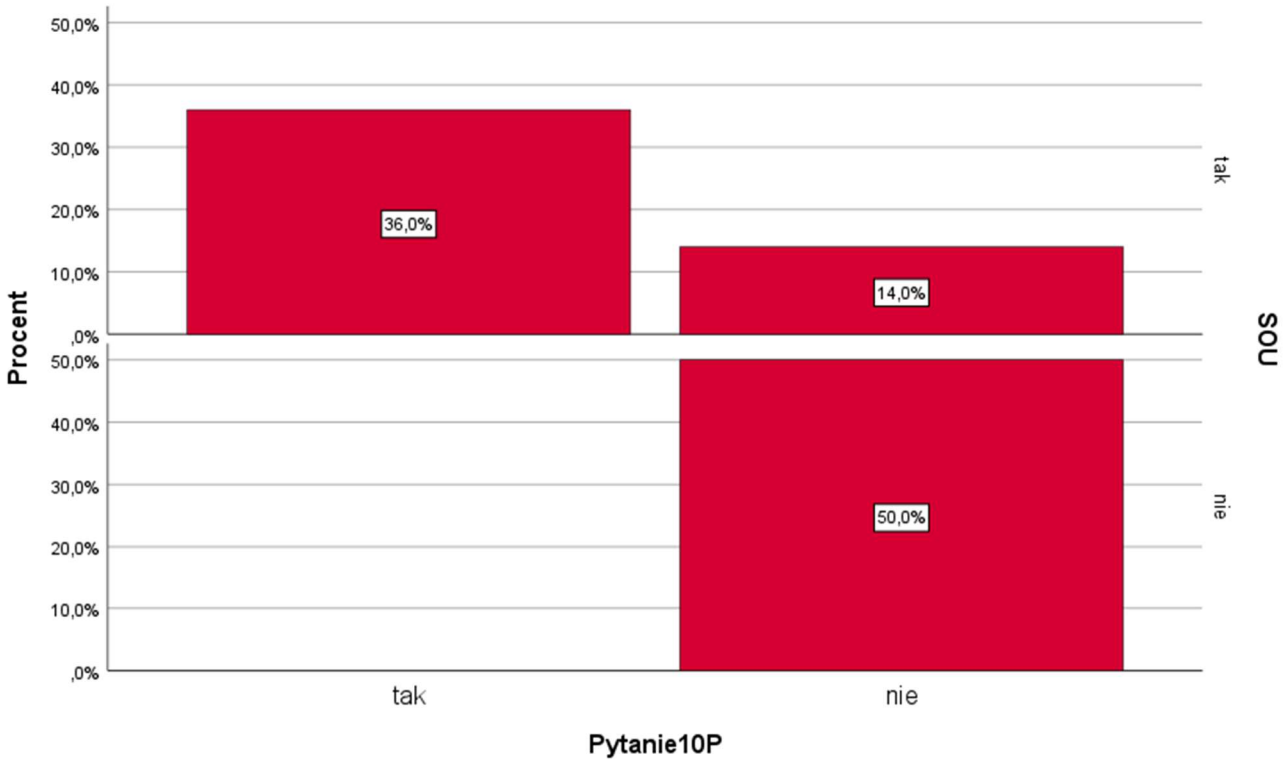
| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | tak | 36 | 36,0 | 36,0 | 36,0 |
| | nie | 64 | 64,0 | 64,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




Na fakt, że firma finansuje lub wspiera projekty akademickie, badania lub inne inicjatywy uczelniane skierowane na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych wskazało zaledwie 36% pracodawców, zaś aż 64% wskazało na nieprowadzenie takich działań.

Liczebność

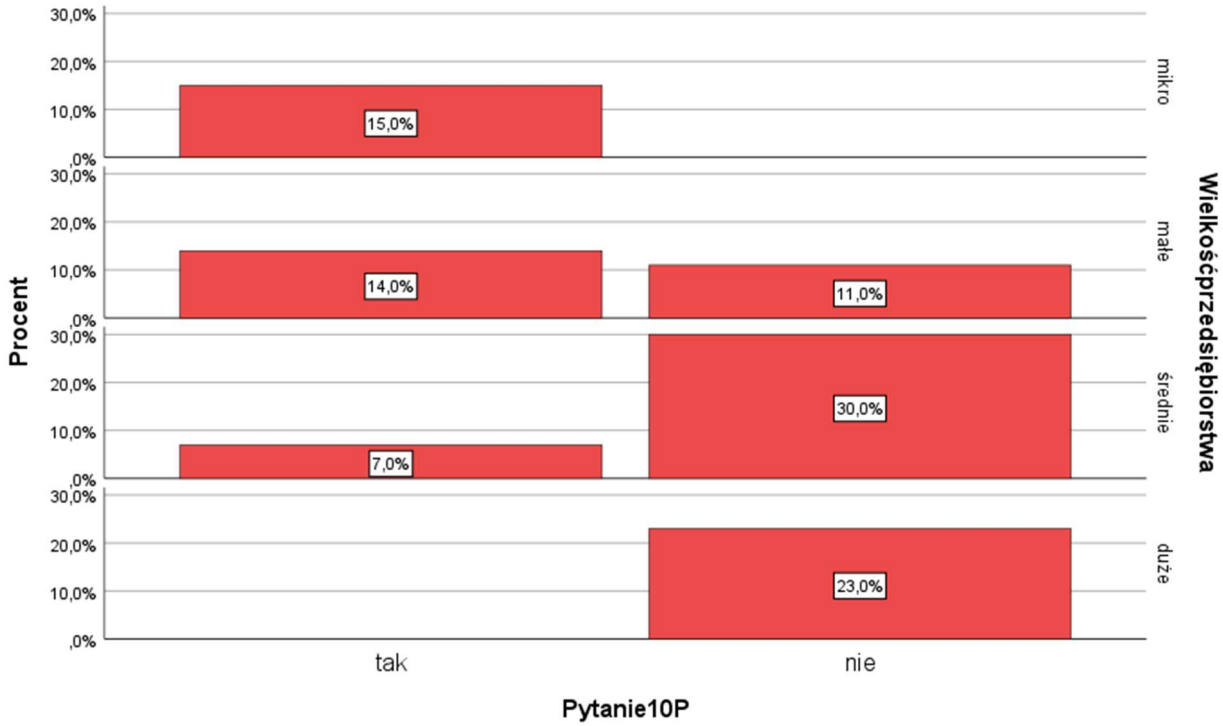
| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie10P | tak | 36 | 0 | 36 |
| | nie | 14 | 50 | 64 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




Na fakt, że firma finansuje lub wspiera projekty akademickie, badania lub inne inicjatywy uczelniane skierowane na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych ( tylko w uczelniach sygnatariuszach SOU ) wskazała część pracodawców (36%).

Liczebność

| | | Wielkośćprzedsiębiorstwa | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | mikro | małe | średnie | duże | Ogółem |
| Pytanie10P | tak | 15 | 14 | 7 | 0 | 36 |
| | nie | 0 | 11 | 30 | 23 | 64 |
| Ogółem | | 15 | 25 | 37 | 23 | 100 |

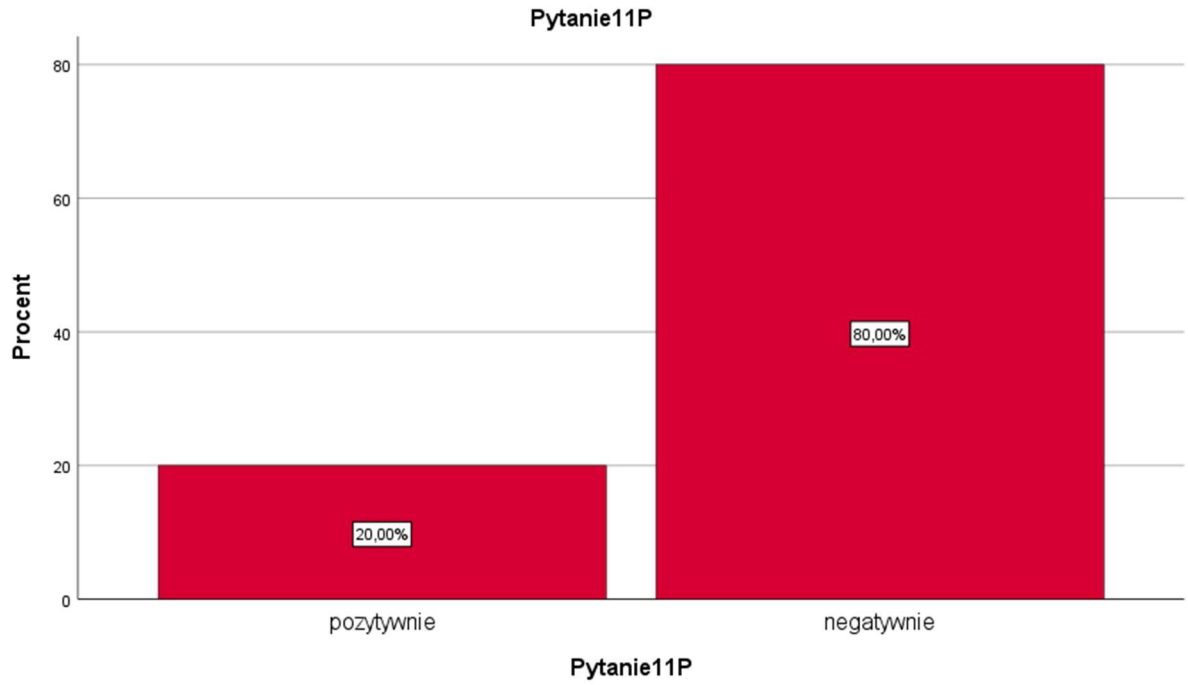



Na fakt, że firma finansuje lub wspiera projekty akademickie, badania lub inne inicjatywy uczelniane skierowane na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych wskazali wszyscy pracodawcy mikroprzedsiębiorstw (15%) oraz część pracodawców z małych (14%) i średnich przedsiębiorstw (7%), zaś na nie podejmowanie takich działań wskazali wszyscy pracodawcy z dużych przedsiębiorstw (23%) oraz część pracodawców z przedsiębiorstw średnich (30%) i małych (11%).

## Pytanie 11 Jak Pan/ Pani ocenia poziom komunikacji z uczelniami wyższymi?

**Pytanie11P**

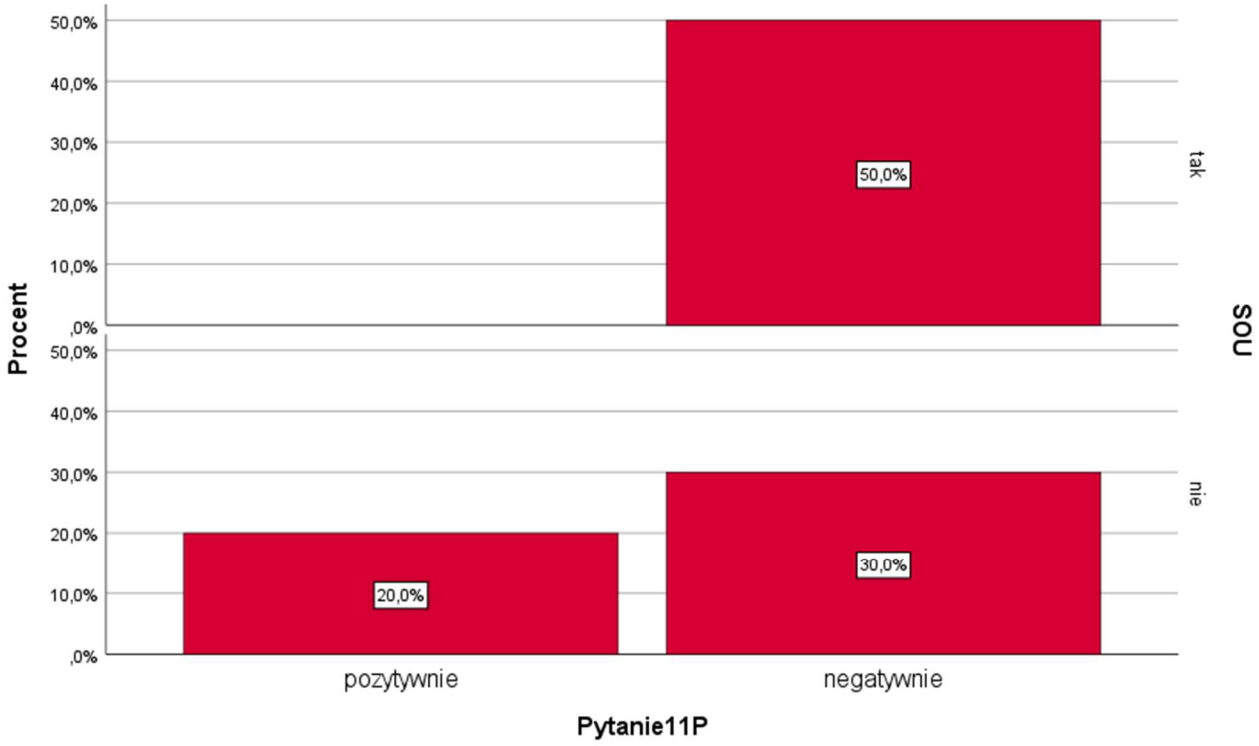
| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | pozytywnie | 20 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | negatywnie | 80 | 80,0 | 80,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




Zaledwie 20% pracodawców ocenia pozytywnie poziom komunikacji z uczelniami wyższymi, zaś aż 80% respondentów ocenia go negatywnie.

Liczebność

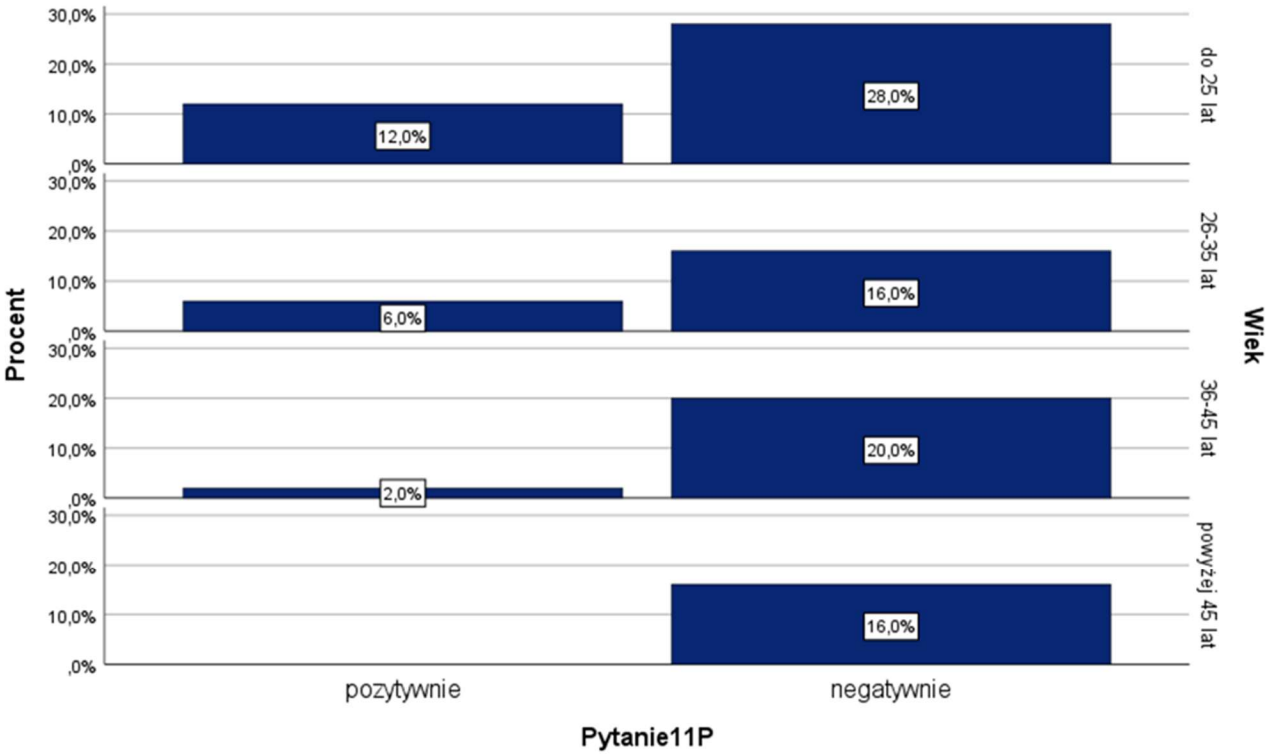
| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie11P | pozytywnie | 0 | 20 | 20 |
| | negatywnie | 50 | 30 | 80 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




Negatywnie poziom komunikacji z uczelniami wyższymi ocenili wszyscy pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni sygnatariuszy SOU (50%) oraz część z uczelni nie sygnatariuszy SOU (30%). Pozytywnie poziom komunikacji z uczelniami wyższymi oceniła tylko część pracodawców zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU (20%).

Liczebność

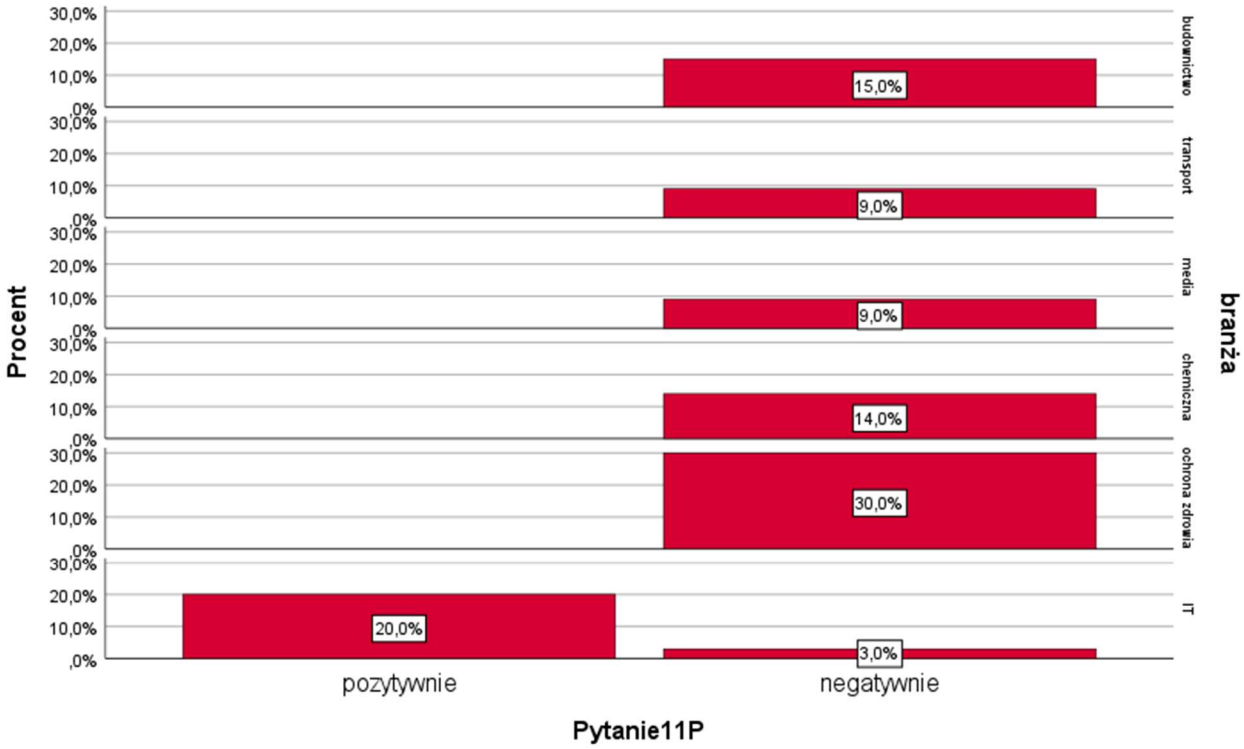
| | | Wiek | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | do 25 lat | 26-35 lat | 36-45 lat | powyżej 45 lat | Ogółem |
| Pytanie11P | pozytywnie | 12 | 6 | 2 | 0 | 20 |
| | negatywnie | 28 | 16 | 20 | 16 | 80 |
| Ogółem | | 40 | 22 | 22 | 16 | 100 |




Pozytywnie poziom komunikacji z uczelniami wyższymi oceniło zaledwie 20% pracodawców w wieku do 25 lat (12%), 26-35 lat (6%) oraz 36-45 lat (2%).

Liczebność

| | | branża | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | budownictwo | transport | media | chemiczna | ochrona zdrowia | IT | Ogółem |
| Pytanie11P | pozytywnie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 20 |
| | negatywnie | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 3 | 80 |
| Ogółem | | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 23 | 100 |

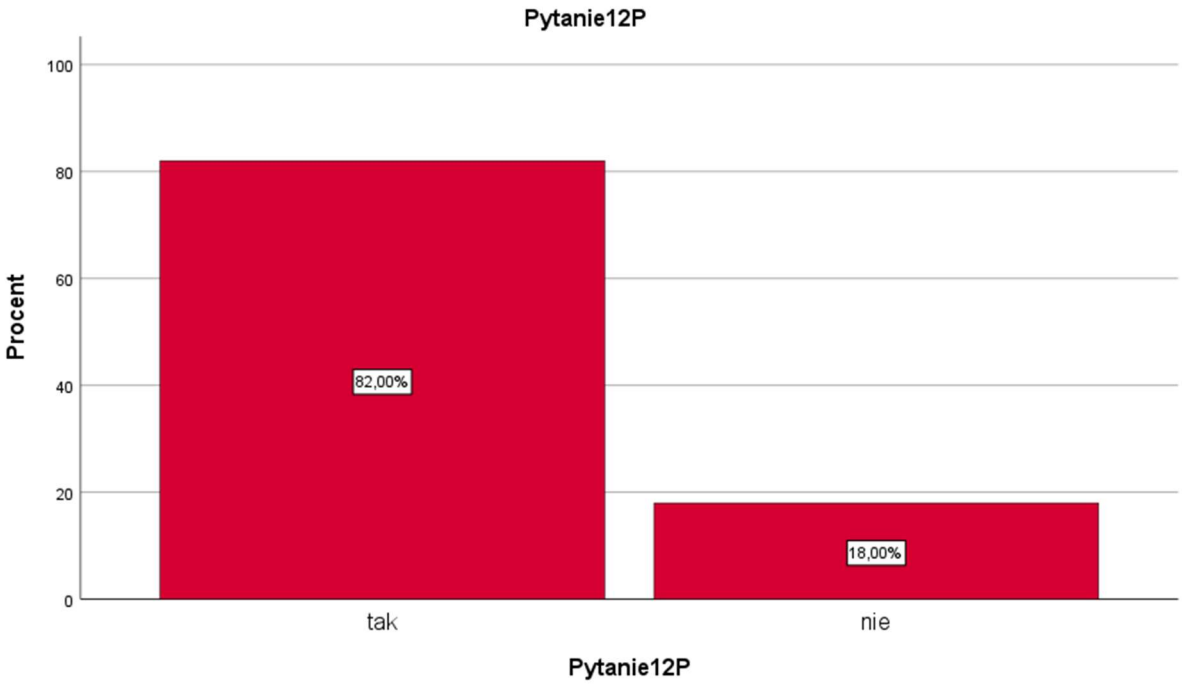



Pozytywnie poziom komunikacji z uczelniami wyższymi oceniła tylko część pracodawców z branży IT (20%), zaś negatywnie ze wszystkich branż- budownictwo (15%), transport (9%), media (9%), chemiczna (14%), ochrona zdrowia (30%) oraz IT (3%).

## Pytanie 12 Czy dostrzega Pani/ Pan różnice w przygotowaniu studentów z niepełnosprawnościami do pracy przez uczelnie publiczne i niepubliczne?

**Pytanie12P**

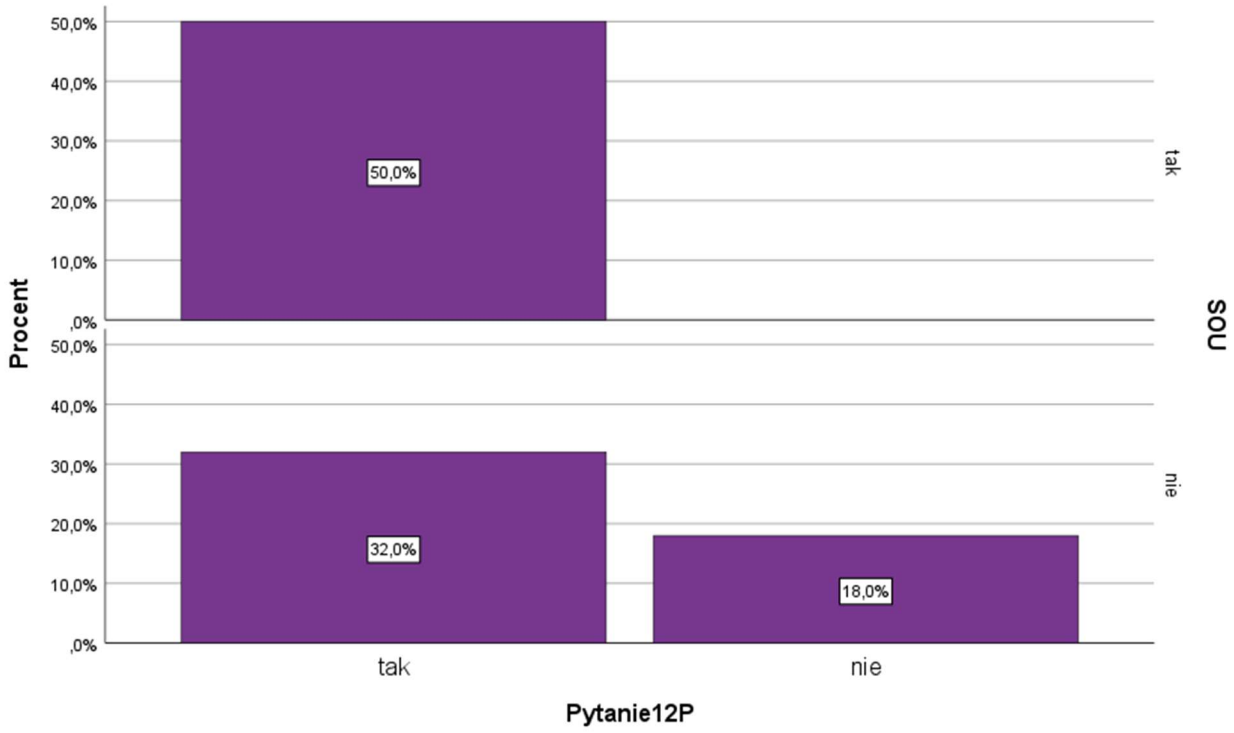
| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | tak | 82 | 82,0 | 82,0 | 82,0 |
| | nie | 18 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




Różnice w przygotowaniu studentów z niepełnosprawnościami do pracy przez uczelnie publiczne i niepubliczne dostrzega aż 82% pracodawców, zaś 18% nie dostrzega takich różnic.

Liczebność

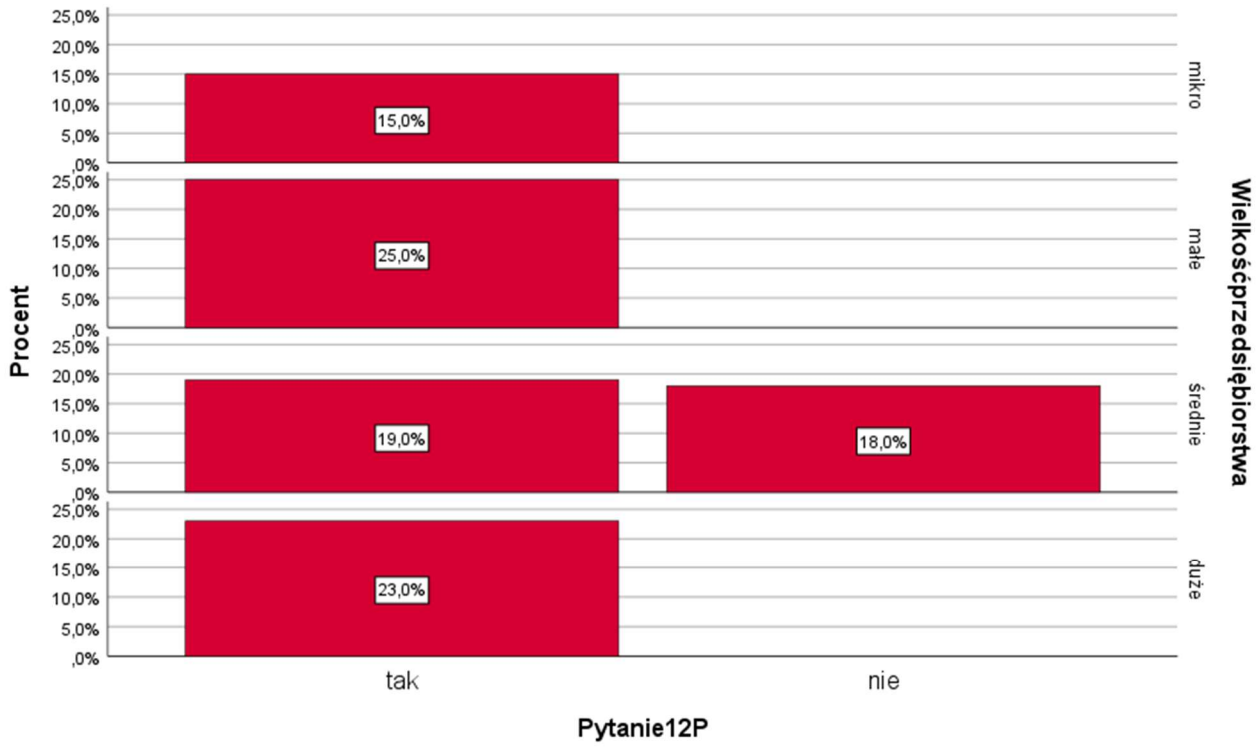
| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie12P | tak | 50 | 32 | 82 |
| | nie | 0 | 18 | 18 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




Wszyscy pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni sygnatariuszy SOU (50%) oraz część pracodawców zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU (32%) dostrzega różnice w przygotowaniu studentów z niepełnosprawnościami do pracy przez uczelnie publiczne i niepubliczne, zaś nie dostrzegła takich różnic tylko część pracodawców zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU (18%).

Liczebność

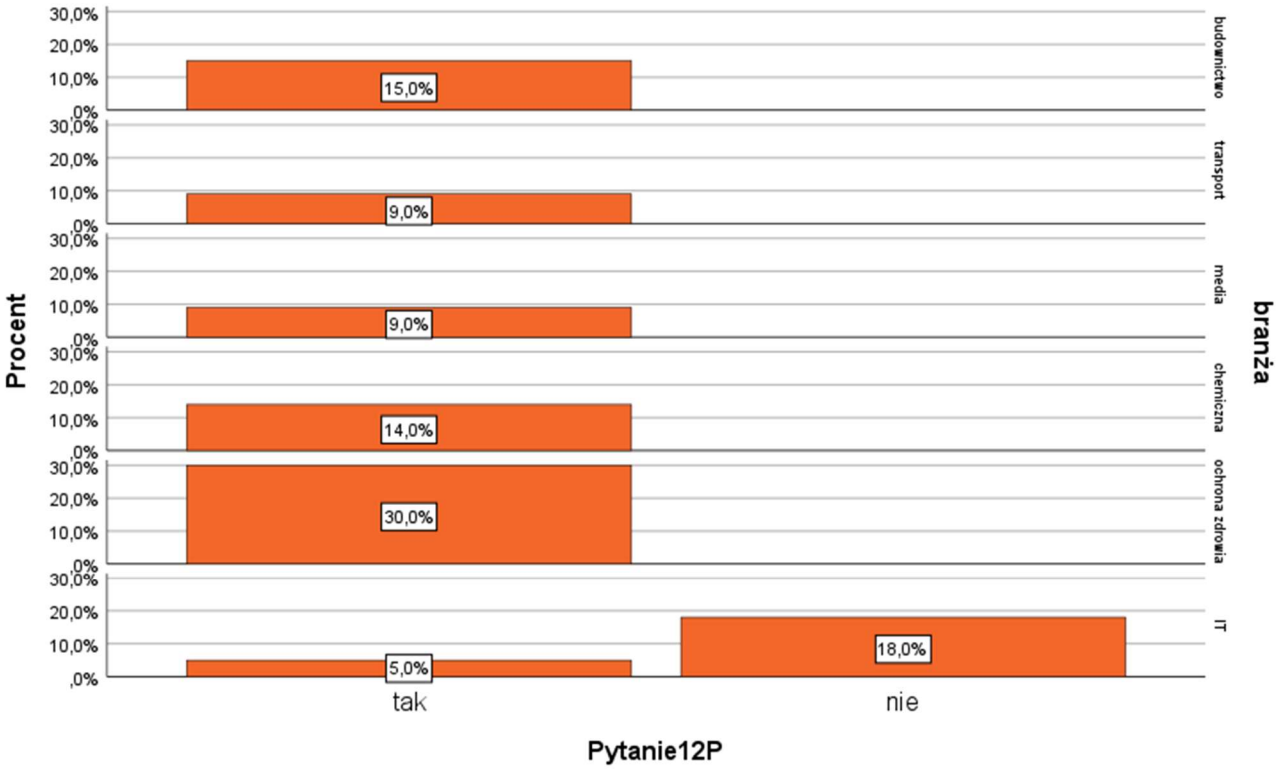
| | | Wielkośćprzedsiębiorstwa | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | mikro | małe | średnie | duże | Ogółem |
| Pytanie12P | tak | 15 | 25 | 19 | 23 | 82 |
| | nie | 0 | 0 | 18 | 0 | 18 |
| Ogółem | | 15 | 25 | 37 | 23 | 100 |




Różnice w przygotowaniu studentów z niepełnosprawnościami do pracy przez uczelnie publiczne i niepubliczne dostrzegli wszyscy pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw (15%), małych (25%) i dużych (23%) oraz część ze średnich przedsiębiorstw (19%), zaś nie dostrzegła takich różnic tylko część pracodawców ze średnich przedsiębiorstw (18%).

Liczebność

| | | branża | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | budownictwo | transport | media | chemiczna | ochrona zdrowia | IT | Ogółem |
| Pytanie12P | tak | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 5 | 82 |
| | nie | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 18 |
| Ogółem | | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 23 | 100 |




Różnice w przygotowaniu studentów z niepełnosprawnościami do pracy przez uczelnie publiczne i niepubliczne dostrzegli wszyscy pracodawcy z branży - budownictwo (15%), transport (9%), media (9%), chemiczna (14%), ochrona zdrowia (30%) oraz część z branży IT (5%), zaś nie dostrzegła takich różnic tylko część pracodawców z branży IT (18%).

## Jeśli odpowiedź brzmi tak, to proszę podać przykład

Pracodawcy wskazujący na występowanie różnic w przygotowaniu studentów z niepełnosprawnościami do pracy przez uczelnie publiczne i niepubliczne opierali to na następujących przykładach:

1. **Dostępność większych zasobów finansowych w uczelniach publicznych**

Uczelnie publiczne mają dostęp do finansowania z budżetu państwa oraz środków europejskich przeznaczonych na integrację osób z niepełnosprawnościami w systemie edukacyjnym i na rynku pracy. Dzięki temu mogą zapewnić studentom z niepełnosprawnościami więcej udogodnień, takich jak specjalistyczne wyposażenie, technologię wspomagającą (np. programy do przetwarzania mowy na tekst), dostosowane przestrzenie, a nawet dodatkowe stypendia.

2. **Biura ds. Osób Niepełnosprawnych oraz wsparcie doradcze**

Na większości dużych uczelni publicznych funkcjonują wyspecjalizowane jednostki, takie jak Biura ds. Osób Niepełnosprawnych, które mają za zadanie wspierać studentów z niepełnosprawnościami w ich edukacji i przygotowaniu do pracy zawodowej. Te biura nie tylko oferują doradztwo edukacyjne i wsparcie psychologiczne, ale również pomagają studentom przygotować się do wymagań rynku pracy, organizując np. warsztaty z zakresu kompetencji miękkich, szkolenia zawodowe czy specjalne programy praktyk. W uczelniach niepublicznych takie biura często nie istnieją lub działają w ograniczonym zakresie, co powoduje, że studentom trudniej jest uzyskać kompleksowe wsparcie.

3. **Szersza sieć kontaktów i możliwości współpracy z pracodawcami**

Uczelnie publiczne mają rozbudowane kontakty z pracodawcami, organizacjami i instytucjami publicznymi, co umożliwia studentom dostęp do staży i praktyk dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Często w ramach umów między uczelniami a firmami studenci mogą liczyć na indywidualne podejście, np. specjalnie dostosowane stanowiska pracy lub elastyczne godziny pracy. Uczelnie niepubliczne mogą nie mieć tak szerokiej sieci kontaktów, zwłaszcza jeśli są to placówki mniejsze lub mniej prestiżowe, co utrudnia studentom z niepełnosprawnościami uzyskanie odpowiednich doświadczeń zawodowych.

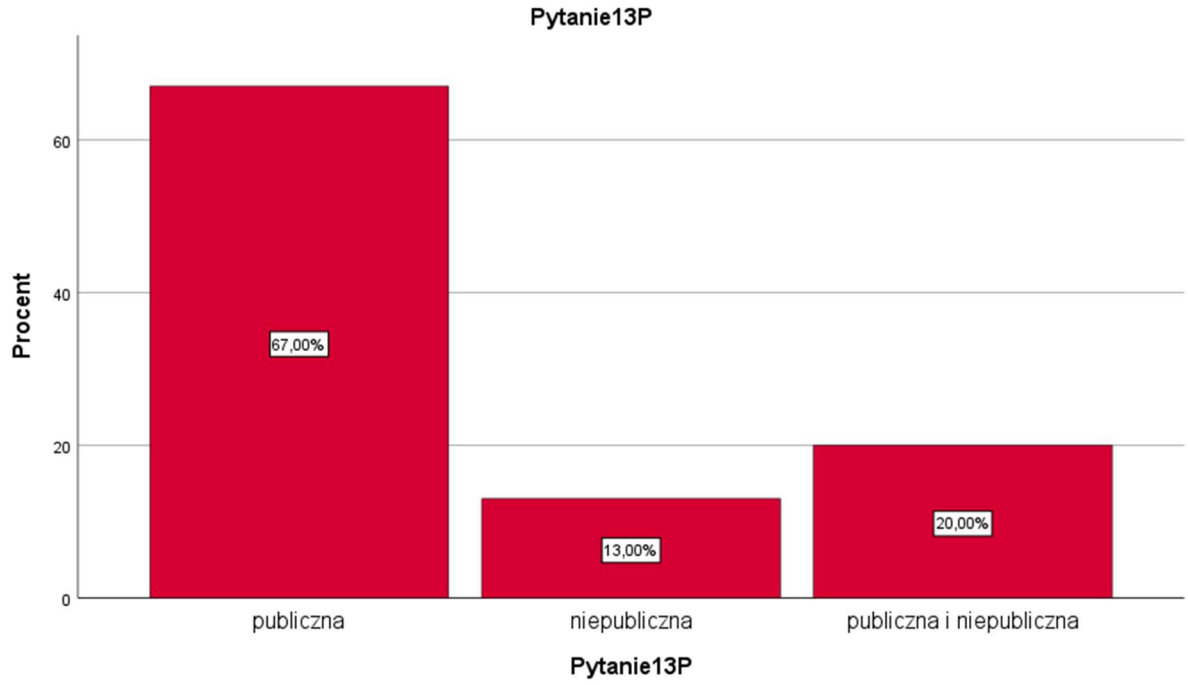
4. **Rozbudowane programy wsparcia zawodowego i doradztwo kariery**

Na uczelniach publicznych z reguły działają centra karier, które prowadzą intensywne programy wsparcia zawodowego, takie jak doradztwo kariery, warsztaty z przygotowania CV, symulacje rozmów kwalifikacyjnych oraz pomoc w znalezieniu ofert pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Często oferują także konsultacje indywidualne, w ramach których pomagają studentom zidentyfikować ich mocne strony i wypracować plan kariery zawodowej. Uczelnie niepubliczne, które dysponują mniejszymi środkami, często ograniczają się do standardowych ofert doradztwa kariery, które mogą nie uwzględniać specyficznych potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

## Pytanie 13 Która Uczelnia według Pani/ Pana lepiej przygotowuje studentów z niepełnosprawnościami do pracy?

**Pytanie13P**

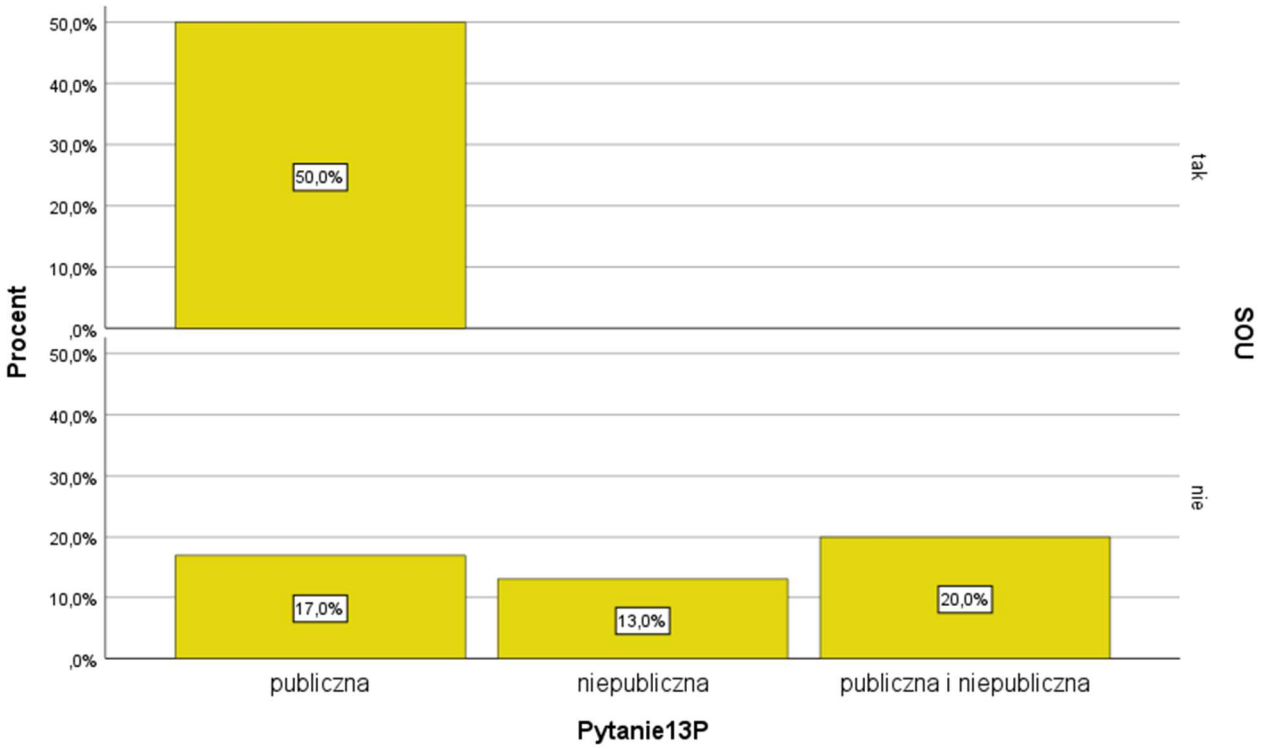
| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | publiczna | 67 | 67,0 | 67,0 | 67,0 |
| | niepubliczna | 13 | 13,0 | 13,0 | 80,0 |
| | publiczna i niepubliczna | 20 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




Według 67% pracodawców uczelnie publiczne lepiej przygotowują studentów z niepełnosprawnościami do pracy, według 13% niepubliczne, zaś według pozostałych 20% obie jednakowo.

Liczebność

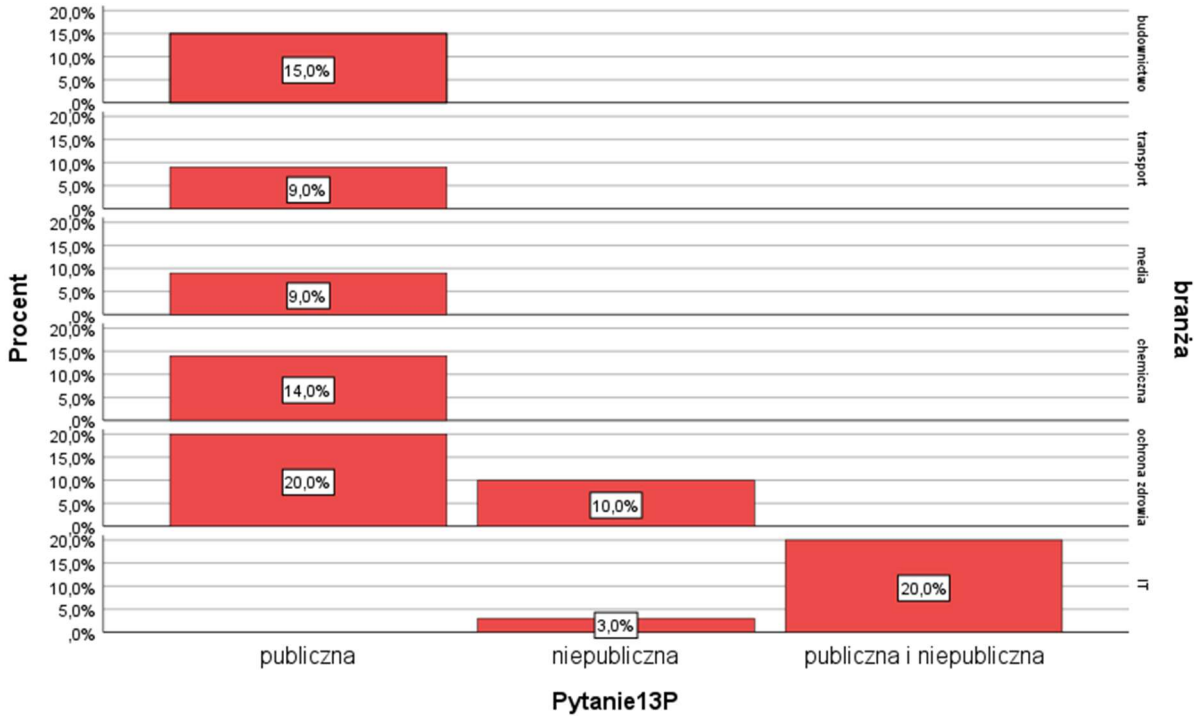
| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie13P | publiczna | 50 | 17 | 67 |
| | niepubliczna | 0 | 13 | 13 |
| | publiczna i niepubliczna | 0 | 20 | 20 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




Na fakt, że to uczelnie publiczne lepiej przygotowują studentów z niepełnosprawnościami do pracy wskazali wszyscy pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni sygnatariuszy SOU (50%) oraz część pracodawców zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU (17%).

Liczebność

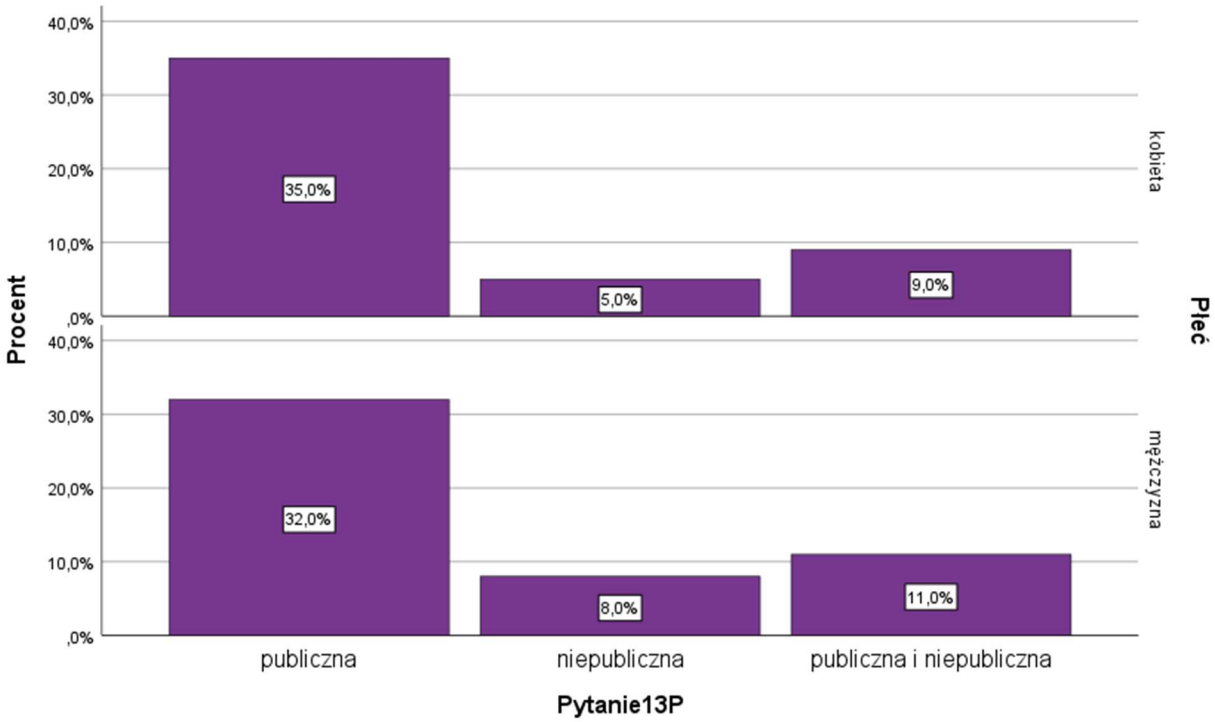
| | | branża | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | budownictwo | transport | media | chemiczna | ochrona zdrowia | IT | Ogółem |
| Pytanie13P | publiczna | 15 | 9 | 9 | 14 | 20 | 0 | 67 |
| | niepubliczna | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 3 | 13 |
| | publiczna i niepubliczna | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 20 |
| Ogółem | | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 23 | 100 |




Uczelnie publiczne lepiej przygotowują studentów z niepełnosprawnościami do pracy według wszystkich pracodawców z branży- budownictwo (15%), media (9%), transport (9%), chemicznej (14%) oraz według części pracodawców z ochrony zdrowia (20%), zaś według części pracodawców z branży ochrona zdrowia (10%) i IT (3%) lepiej przygotowują uczelnie niepubliczne, zaś pozostała część pracodawców z branży IT (20%) uważa, że obie przygotowują jednakowo.

Liczebność

| | | Płeć | | |
|---|---|---|---|---|
| | | kobieta | mężczyzna | Ogółem |
| Pytanie13P | publiczna | 35 | 32 | 67 |
| | niepubliczna | 5 | 8 | 13 |
| | publiczna i niepubliczna | 9 | 11 | 20 |
| Ogółem | | 49 | 51 | 100 |

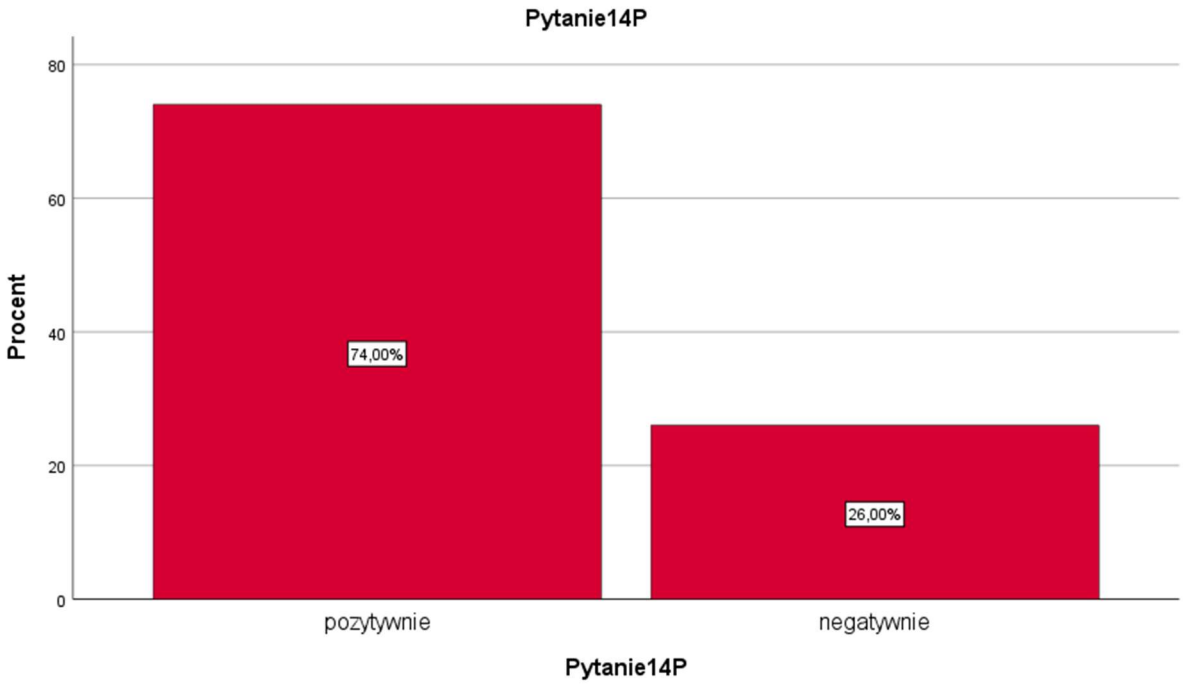



Zarówno większość kobiet jak i mężczyzn pracodawców wskazywała na fakt, że to uczelnie publiczne lepiej przygotowują studentów z niepełnosprawnościami do pracy.

## Pytanie 14 Jak ocenia Pani/Pan współpracę między uczelniami a pracodawcami w zakresie tworzenia programów praktyk dla studentów z niepełnosprawnościami?

**Pytanie14P**

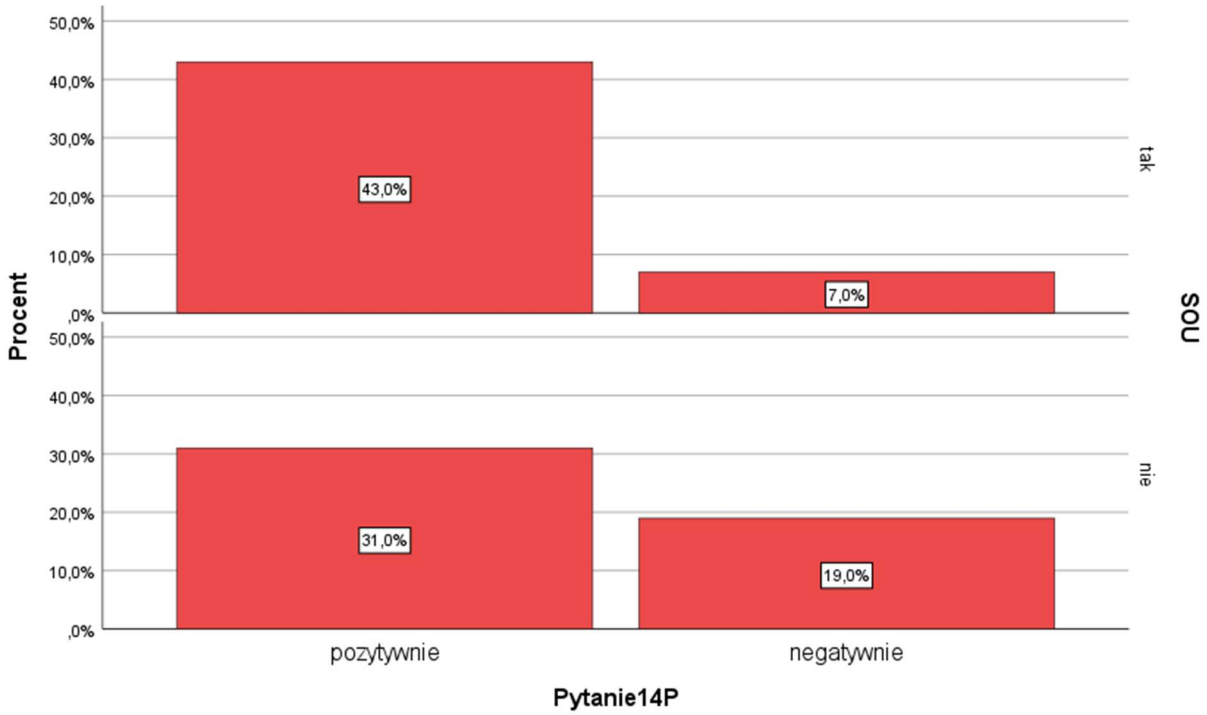
| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | pozytywnie | 74 | 74,0 | 74,0 | 74,0 |
| | negatywnie | 26 | 26,0 | 26,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




74% pracodawców oceniło pozytywnie współpracę między uczelniami a pracodawcami w zakresie tworzenia programów praktyk dla studentów z niepełnosprawnościami i 26% negatywnie.

Liczebność

| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie14P | pozytywnie | 43 | 31 | 74 |
| | negatywnie | 7 | 19 | 26 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




Pozytywnie oceniło współpracę między uczelniami a pracodawcami w zakresie tworzenia programów praktyk dla studentów z niepełnosprawnościami większość pracodawców zatrudniających studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami zarówno z uczelni sygnatariuszy SOU (43%) jak i nie sygnatariuszy SOU (31%).

Liczebność

| | | branża | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | budownictwo | transport | media | chemiczna | ochrona zdrowia | IT | Ogółem |
| Pytanie14P | pozytywnie | 15 | 9 | 9 | 10 | 8 | 23 | 74 |
| | negatywnie | 0 | 0 | 0 | 4 | 22 | 0 | 26 |
| Ogółem | | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 23 | 100 |

**Testy Chi-kwadrat**

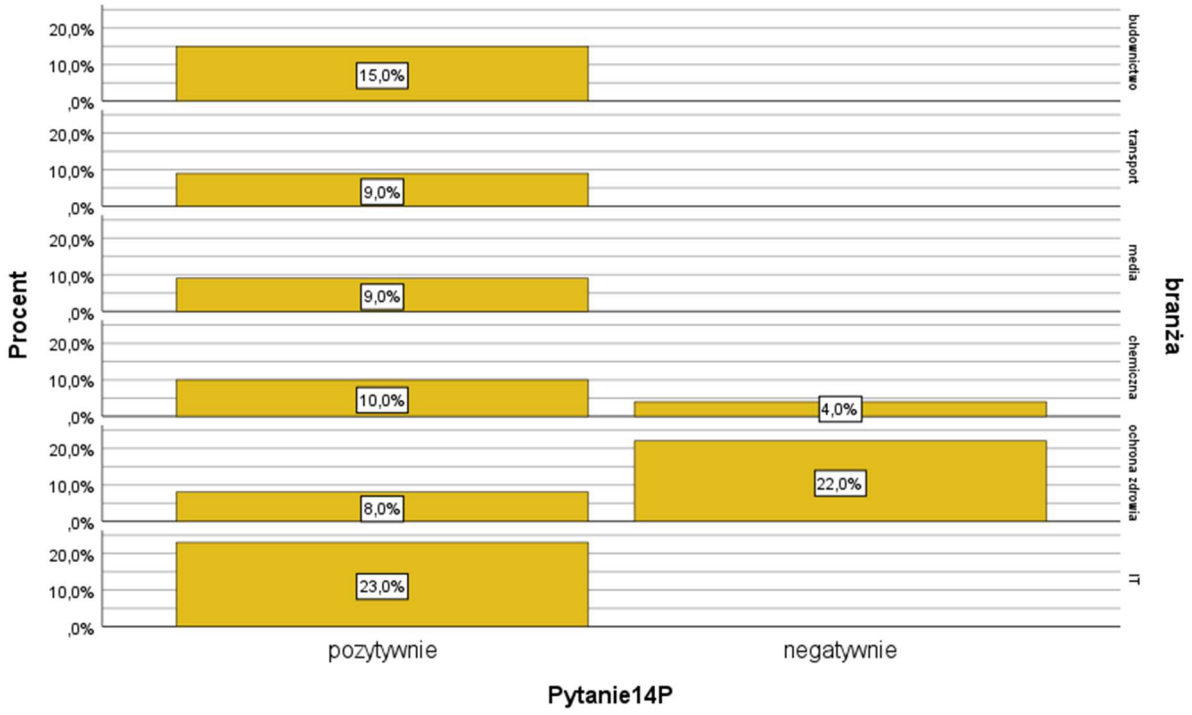
| | Wartość | df | Istotność asymptotyczna (dwustronna) |
|---|---|---|---|
| Chi-kwadrat Pearsona | 54,658[a] | 5 | <,001 |
| Iloraz wiarygodności | 63,065 | 5 | <,001 |
| Test związku liniowego | 7,489 | 1 | ,006 |
| N ważnych obserwacji | 100 | | |

a. 33,3% komórek (4) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 2,34.

**Miary symetryczne**

| | | Wartość | Istotność przybliżona |
|---|---|---|---|
| Nominalna przez Nominalna | Phi | ,739 | <,001 |
| | V Kramera | ,739 | <,001 |
| N ważnych obserwacji | | 100 | |

Istnieje związek pomiędzy oceną współpracę między uczelniami a pracodawcami w zakresie tworzenia programów praktyk dla studentów z niepełnosprawnościami a branżą w jakiej działa pracodawca. Jest to związek o dużej sile.

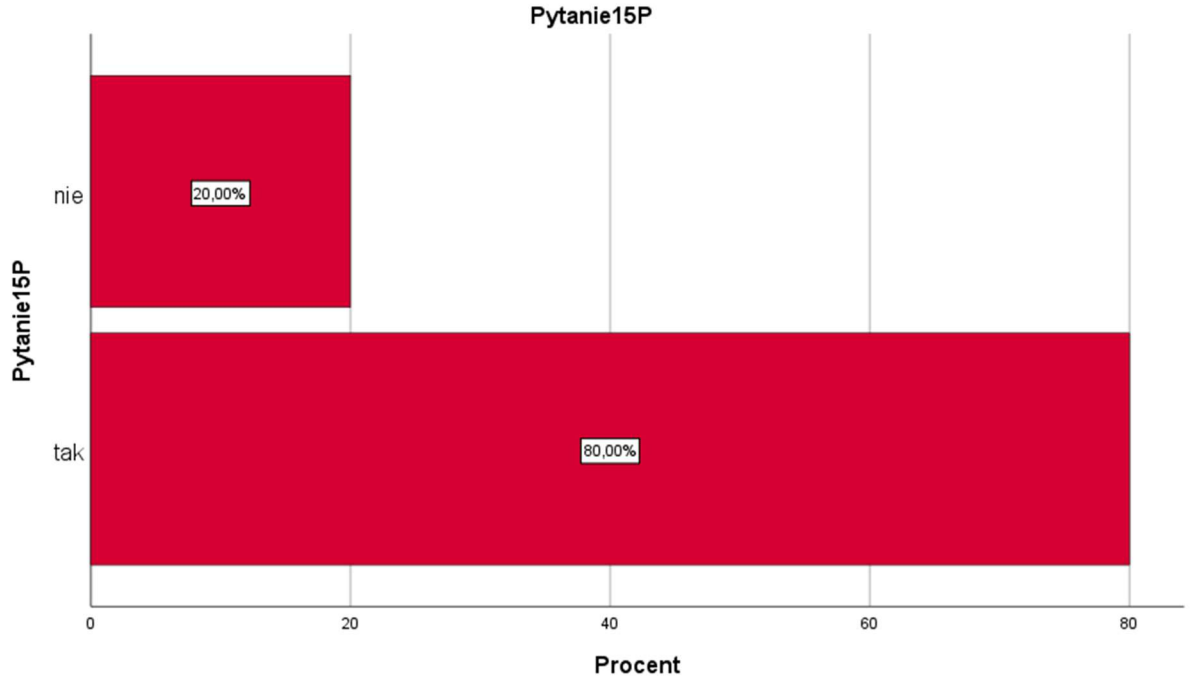



Negatywnie oceniła współpracę między uczelniami a pracodawcami w zakresie tworzenia programów praktyk dla studentów z niepełnosprawnościami tylko część pracodawców z branży chemicznej (4%) oraz ochrony zdrowia (22%). Natomiast pozytywnie ocenili współpracę między uczelniami a pracodawcami w zakresie tworzenia programów praktyk dla studentów z niepełnosprawnościami wszyscy pracodawcy z branży budownictwa (15%), mediów (9%), transportu (9%) i IT (23%) a także część pracodawców z branży chemicznej (10%) oraz ochrony zdrowia (8%).

## Pytanie 15 Czy przy zatrudnianiu studentów/absolwentów bierze Pani/ Pan pod uwagę wizerunek uczelni, na której studiują/ studiowali?

**Pytanie15P**

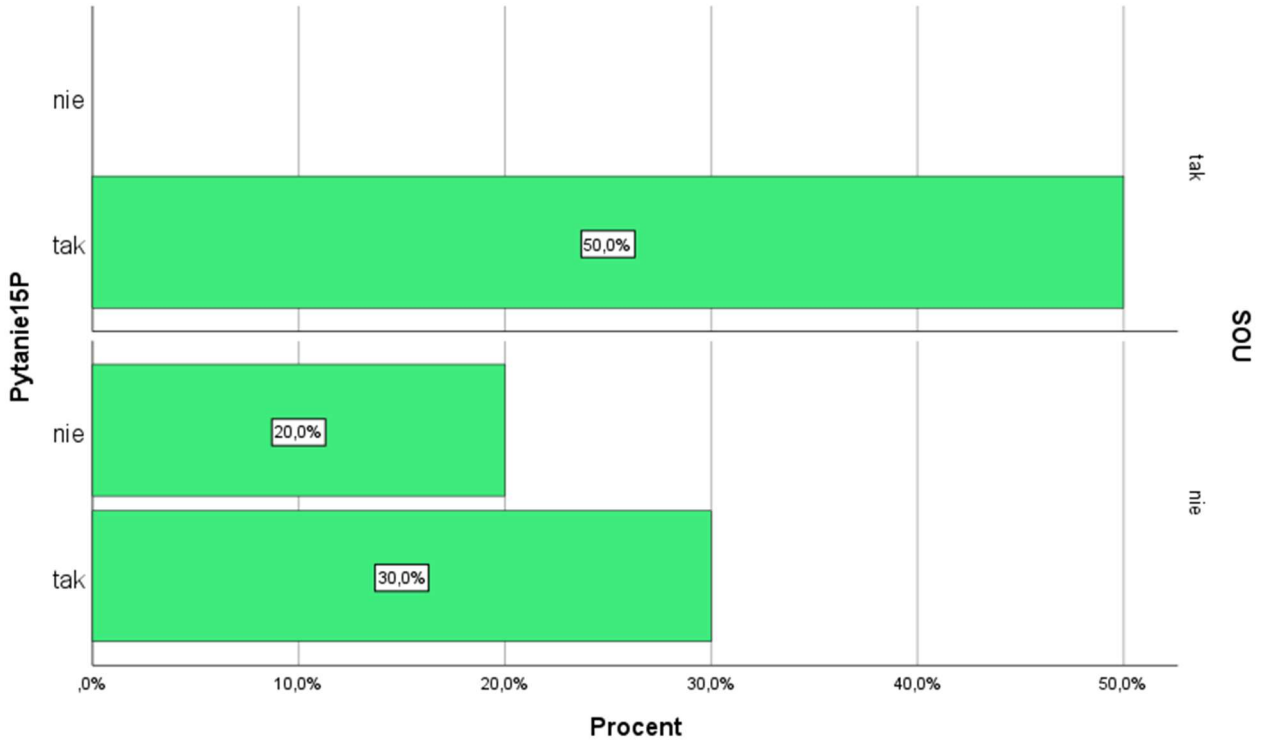
| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | tak | 80 | 80,0 | 80,0 | 80,0 |
| | nie | 20 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




Aż 80% pracodawców przy zatrudnianiu studentów/ absolwentów bierze pod uwagę wizerunek uczelni, na której studiują/ studiowali, zaś 20% nie bierze tego pod uwagę.

Liczebność

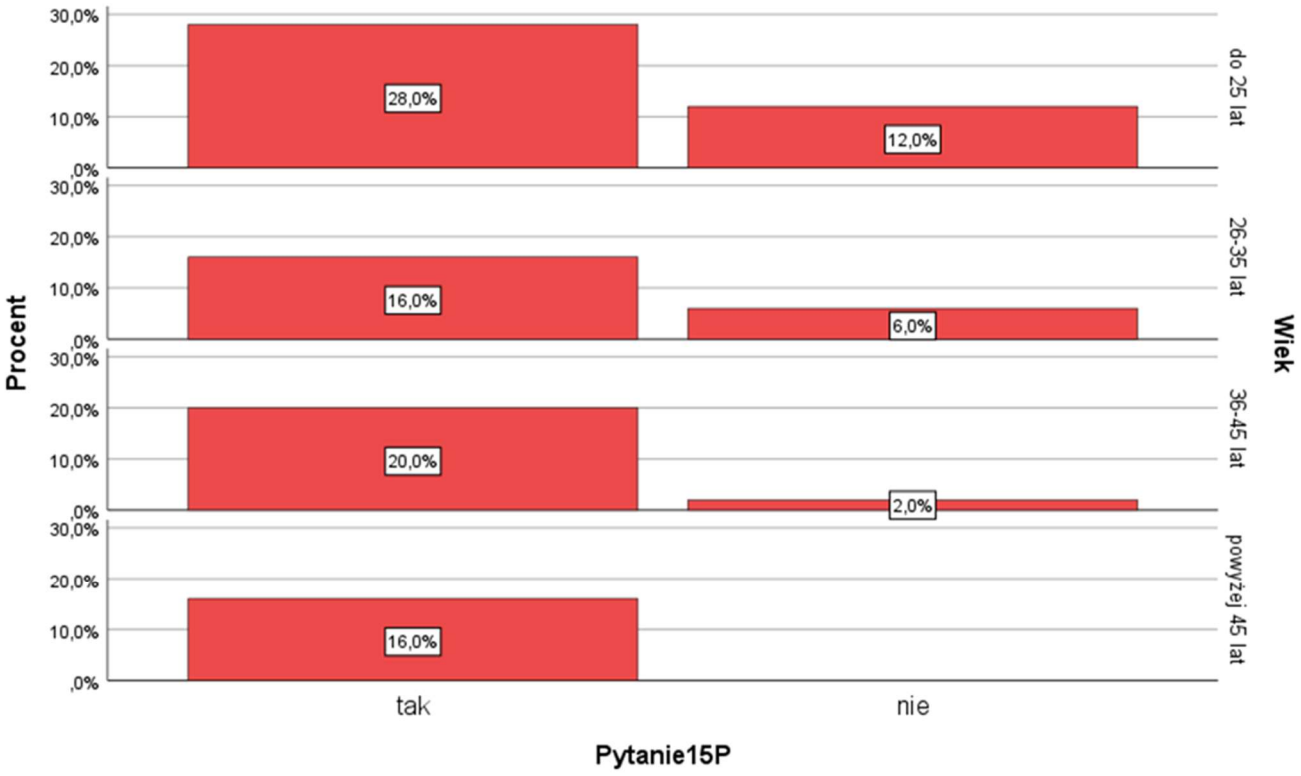
| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie15P | tak | 50 | 30 | 80 |
| | nie | 0 | 20 | 20 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |




Wszyscy pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami z uczelni sygnatariuszy SOU (50%) oraz część z uczelni nie sygnatariuszy SOU (30%) brali pod uwagę przy ich zatrudnianiu wizerunek uczelni, na której studiują/ studiowali.

Liczebność

| | | Wiek | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | do 25 lat | 26-35 lat | 36-45 lat | powyżej 45 lat | Ogółem |
| Pytanie15P | tak | 28 | 16 | 20 | 16 | 80 |
| | nie | 12 | 6 | 2 | 0 | 20 |
| Ogółem | | 40 | 22 | 22 | 16 | 100 |

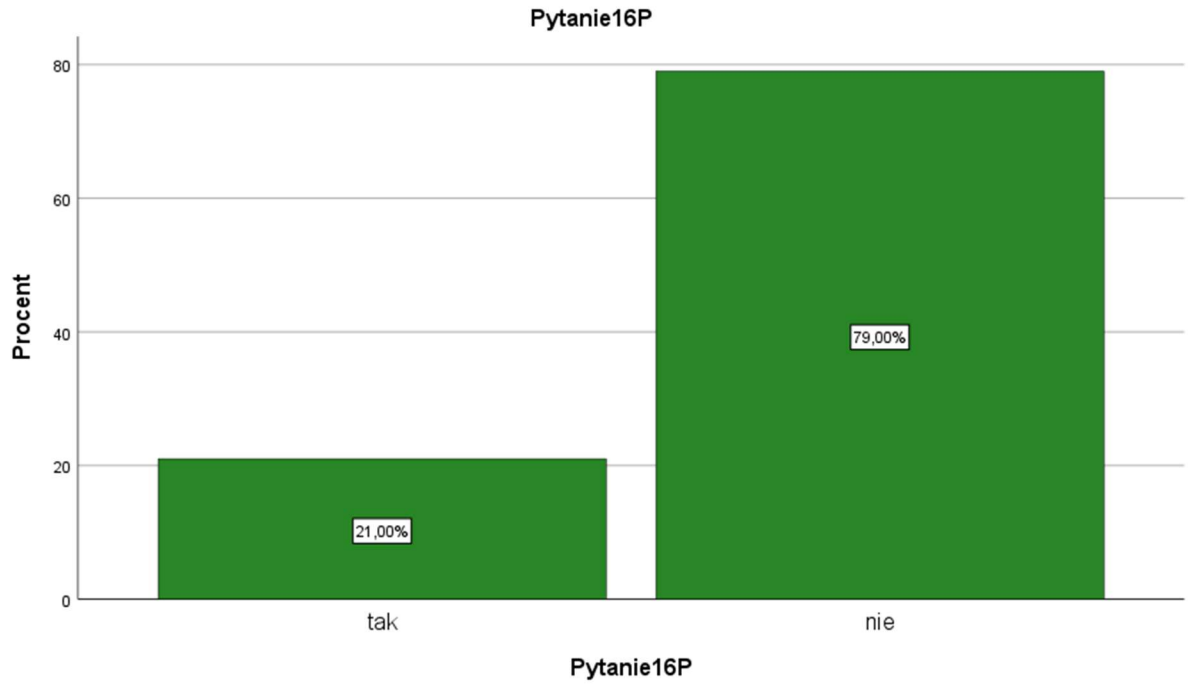



Wśród respondentów, którzy przy zatrudnianiu studentów/ absolwentów nie biorą pod uwagę wizerunku uczelni, na której studiują/ studiowali znalazło się 20% pracodawców, w tym w wieku do 25 lat (12%), 26-35 lat (6%) oraz 36-45 lat (2%).

## Pytanie 16 Czy przy zatrudnianiu studentów bierze Pani/ Pan pod uwagę aktywność Uczelni w obszarze CSR?

**Pytanie16P**

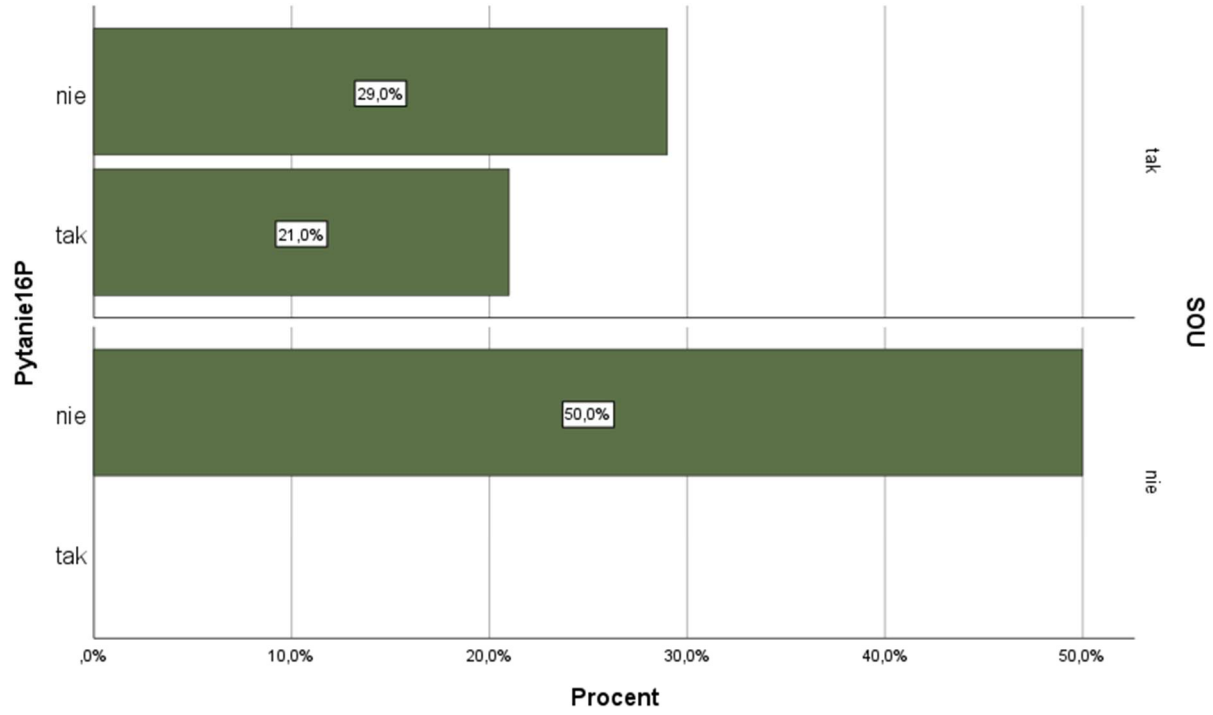
| | | Częstość | Procent | Procent ważnych | Procent skumulowany |
|---|---|---|---|---|---|
| Ważne | tak | 21 | 21,0 | 21,0 | 21,0 |
| | nie | 79 | 79,0 | 79,0 | 100,0 |
| | Ogółem | 100 | 100,0 | 100,0 | |




Zaledwie 21% pracodawców przy zatrudnianiu studentów/ absolwentów bierze pod uwagę aktywność uczelni w obszarze CSR i aż 79% nie bierze tego pod uwagę. Wśród tych 21% znaleźli się tylko pracodawcy z mikro – (7%) i małych przedsiębiorstw (14%), wszyscy z branży budowniczej (15%) i część pracodawców z branży transportowej (6%) i tylko zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni sygnatariuszy SOU. Szczegółowy rozkład zaprezentowano poniżej.

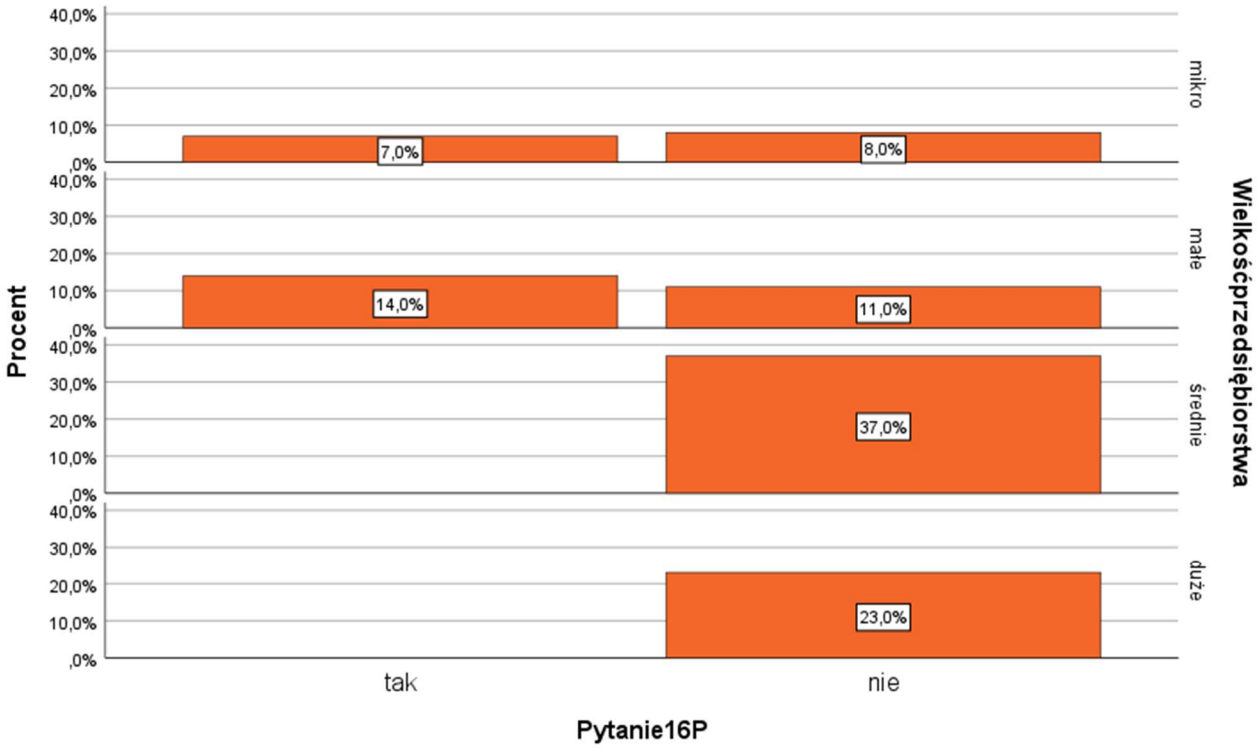
Liczebność

| | | SOU | | |
|---|---|---|---|---|
| | | tak | nie | Ogółem |
| Pytanie16P | tak | 21 | 0 | 21 |
| | nie | 29 | 50 | 79 |
| Ogółem | | 50 | 50 | 100 |



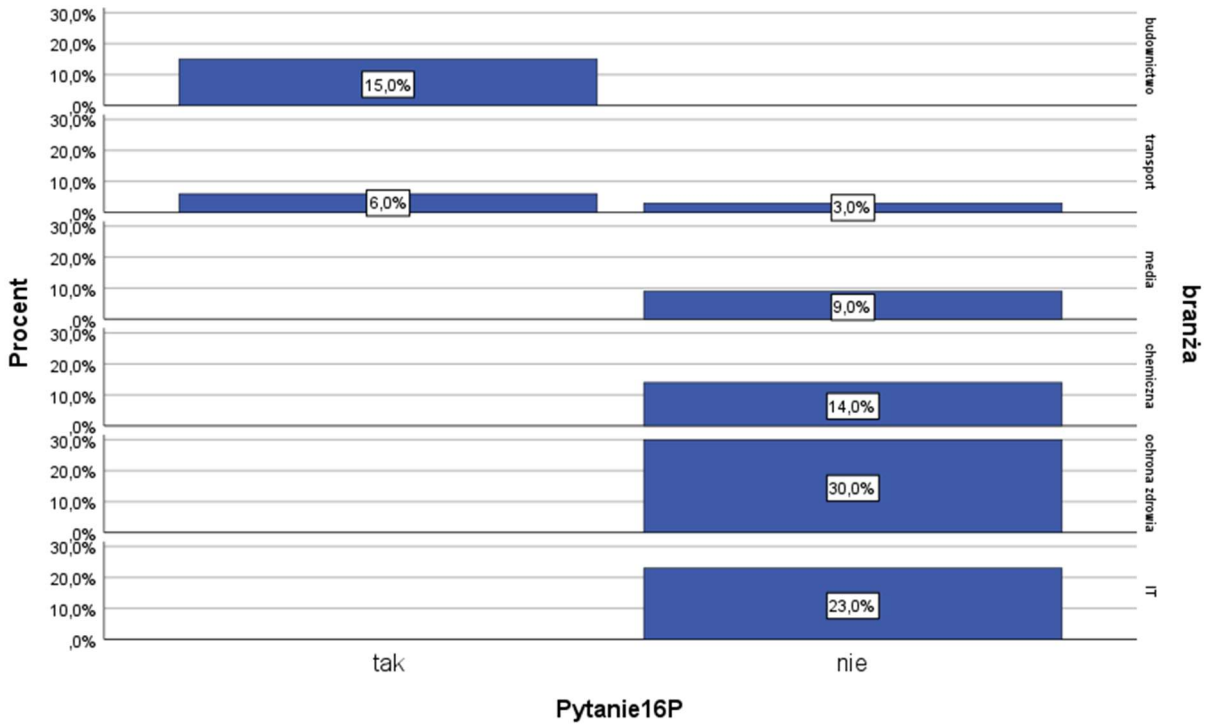

Liczebność

| | | Wielkośćprzedsiębiorstwa | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | mikro | małe | średnie | duże | Ogółem |
| Pytanie16P | tak | 7 | 14 | 0 | 0 | 21 |
| | nie | 8 | 11 | 37 | 23 | 79 |
| Ogółem | | 15 | 25 | 37 | 23 | 100 |




Liczebność

| | | branża | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | budownictwo | transport | media | chemiczna | ochrona zdrowia | IT | Ogółem |
| Pytanie16P | tak | 15 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 21 |
| | nie | 0 | 3 | 9 | 14 | 30 | 23 | 79 |
| Ogółem | | 15 | 9 | 9 | 14 | 30 | 23 | 100 |




## Pytanie 17 Jakie działania w obszarze CSR stosowane przez uczelnie mają zdaniem Pani/Pana pozytywny wpływ na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy?

| | |
|---|---|
| Organizowanie warsztatów i seminariów wspólnie z pracodawcami dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy | 23 |
| Promowanie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wśród pracodawców | 47 |
| Tworzenie programów mentoringowych i stażowych dla osób z niepełnosprawnościami | 14 |
| Wprowadzenie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami | 11 |
| Współpraca z firmami w zakresie organizacji dni kariery dla osób z niepełnosprawnościami | 5 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| Organizowanie warsztatów i seminariów wspólnie z pracodawcami dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy | 23,00% |
| Promowanie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wśród pracodawców | 47,00% |
| Tworzenie programów mentoringowych i stażowych dla osób z niepełnosprawnościami | 14,00% |
| Wprowadzenie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami | 11,00% |
| Współpraca z firmami w zakresie organizacji dni kariery dla osób z niepełnosprawnościami | 5,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Pracodawcy wśród działań w obszarze CSR stosowanych przez uczelnie mających pozytywny wpływ na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy wskazywali na:

- Promowanie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wśród pracodawców 47%
- Organizowanie warsztatów i seminariów wspólnie z pracodawcami dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy 23%
- Tworzenie programów mentoringowych i stażowych dla osób z niepełnosprawnościami 14%
- Wprowadzenie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami 11%
- Współpracę z firmami w zakresie organizacji dni kariery dla osób z niepełnosprawnościami 5%.

**Uczelnie sygnatariusze SOU**

| | |
|---|---|
| **nie** | **50** |
| Organizowanie warsztatów i seminariów wspólnie z pracodawcami dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy | 3 |
| Promowanie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wśród pracodawców | 47 |
| **tak** | **50** |
| Organizowanie warsztatów i seminariów wspólnie z pracodawcami dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy | 20 |
| Tworzenie programów mentoringowych i stażowych dla osób z niepełnosprawnościami | 14 |
| Wprowadzenie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami | 11 |
| Współpraca z firmami w zakresie organizacji dni kariery dla osób z niepełnosprawnościami | 5 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **nie** | **50,00%** |
| Organizowanie warsztatów i seminariów wspólnie z pracodawcami dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy | 3,00% |
| Promowanie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wśród pracodawców | 47,00% |
| **tak** | **50,00%** |
| Organizowanie warsztatów i seminariów wspólnie z pracodawcami dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy | 20,00% |
| Tworzenie programów mentoringowych i stażowych dla osób z niepełnosprawnościami | 14,00% |
| Wprowadzenie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami | 11,00% |
| Współpraca z firmami w zakresie organizacji dni kariery dla osób z niepełnosprawnościami | 5,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów **z uczelni sygnatariuszy SOU** wśród działań w obszarze CSR stosowanych przez uczelnie mających pozytywny wpływ na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy wskazywali na:

- Organizowanie warsztatów i seminariów wspólnie z pracodawcami dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy 20%
- Tworzenie programów mentoringowych i stażowych dla osób z niepełnosprawnościami 14%
- Wprowadzenie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych dla osób z niepełnosprawnościami 11%
- Współpracę z firmami w zakresie organizacji dni kariery dla osób z niepełnosprawnościami 5%.

Natomiast pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów **z uczelni nie sygnatariuszy SOU** wśród działań w obszarze CSR stosowanych przez uczelnie mających pozytywny wpływ na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy wskazywali na:

- Organizowanie warsztatów i seminariów wspólnie z pracodawcami dotyczących integracji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy 3%
- Promowanie dobrych praktyk w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wśród pracodawców 47%.

## Pytanie 18 Jakie zdaniem Pani/Pana korzyści dla pracodawców przynosi zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami?

| | |
|---|---|
| Lepsze zrozumienie i obsługa klientów z niepełnosprawnościami | 24 |

| | |
|---|---|
| Podniesienie kwalifikacji zespołu przez dodatkowe szkolenia i edukację z zakresu osób niepełnosprawnych | 25 |
| Poprawa atmosfery w miejscu pracy | 9 |
| Poprawa wizerunku firmy | 14 |
| Zwiększenie różnorodności i integracji w miejscu pracy | 28 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| Lepsze zrozumienie i obsługa klientów z niepełnosprawnościami | 24,00% |
| Podniesienie kwalifikacji zespołu przez dodatkowe szkolenia i edukację z zakresu osób niepełnosprawnych | 25,00% |
| Poprawa atmosfery w miejscu pracy | 9,00% |
| Poprawa wizerunku firmy | 14,00% |
| Zwiększenie różnorodności i integracji w miejscu pracy | 28,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Pracodawcy wskazywali wśród korzyści jakie przynosi im zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami na:

- Zwiększenie różnorodności i integracji w miejscu pracy 28%
- Podniesienie kwalifikacji zespołu przez dodatkowe szkolenia i edukację z zakresu osób niepełnosprawnych 25%
- Lepsze zrozumienie i obsługę klientów z niepełnosprawnościami 24%
- Poprawę wizerunku firmy 14%
- Poprawę atmosfery w miejscu pracy 9 %.

**Uczelnie sygnatariusze SOU**

| | |
|---|---|
| **nie** | **50** |
| Lepsze zrozumienie i obsługa klientów z niepełnosprawnościami | 1 |
| Podniesienie kwalifikacji zespołu przez dodatkowe szkolenia i edukację z zakresu osób niepełnosprawnych | 25 |
| Zwiększenie różnorodności i integracji w miejscu pracy | 24 |
| **tak** | **50** |
| Lepsze zrozumienie i obsługa klientów z niepełnosprawnościami | 23 |
| Poprawa atmosfery w miejscu pracy | 9 |
| Poprawa wizerunku firmy | 14 |
| Zwiększenie różnorodności i integracji w miejscu pracy | 4 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **nie** | **50,00%** |
| Lepsze zrozumienie i obsługa klientów z niepełnosprawnościami | 1,00% |
| Podniesienie kwalifikacji zespołu przez dodatkowe szkolenia i edukację z zakresu osób niepełnosprawnych | 25,00% |
| Zwiększenie różnorodności i integracji w miejscu pracy | 24,00% |
| **tak** | **50,00%** |
| Lepsze zrozumienie i obsługa klientów z niepełnosprawnościami | 23,00% |
| Poprawa atmosfery w miejscu pracy | 9,00% |
| Poprawa wizerunku firmy | 14,00% |
| Zwiększenie różnorodności i integracji w miejscu pracy | 4,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów **z uczelni sygnatariuszy SOU** wskazywali wśród korzyści jakie przynosi im zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami na:

- Lepsze zrozumienie i obsługa klientów z niepełnosprawnościami 23%
- Poprawę atmosfery w miejscu pracy 9%
- Poprawę wizerunku firmy 14%
- Zwiększenie różnorodności i integracji w miejscu pracy 4%.

Pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów **z uczelni nie sygnatariuszy SOU** wskazywali wśród korzyści jakie przynosi im zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami na:

- Podniesienie kwalifikacji zespołu przez dodatkowe szkolenia i edukację z zakresu osób niepełnosprawnych 25%
- Zwiększenie różnorodności i integracji w miejscu pracy 24%
- Lepsze zrozumienie i obsługa klientów z niepełnosprawnościami 1%.

## Pytanie 19 Czy może Pani/Pan wskazać bariery utrudniające zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy?

| | |
|---|---|
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 64 |
| Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych | 21 |
| Brak wiedzy pracodawcy na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 1 |
| Obecne przepisy prawne są niewystarczające, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami | 4 |
| Pracodawcy nie mają wystarczającej wiedzy na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 5 |
| Procedury rekrutacyjne w firmie są niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami? | 5 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 64,00% |
| Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych | 21,00% |
| Brak wiedzy pracodawcy na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 1,00% |
| Obecne przepisy prawne są niewystarczające, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami | 4,00% |
| Pracodawcy nie mają wystarczającej wiedzy na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 5,00% |
| Procedury rekrutacyjne w firmie są niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami? | 5,00% |

| | |
|---|---|
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród barier utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy wskazywali na:

- Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa 64%
- Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych 21%
- Brak wystarczającej wiedzy pracodawców na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 5%
- Niedostosowanie procedur rekrutacyjnych w firmach do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 5%
- Niewystarczające obecne przepisy prawne, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami 4%
- Brak wiedzy pracodawcy na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 1%.

**Uczelnie sygnatariusze SOU**

| | |
|---|---|
| **nie** | **50** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 50 |
| **tak** | **50** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 14 |
| Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych | 21 |
| Brak wiedzy pracodawcy na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 1 |
| Obecne przepisy prawne są niewystarczające, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami | 4 |
| Pracodawcy nie mają wystarczającej wiedzy na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 5 |
| Procedury rekrutacyjne w firmie są niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami? | 5 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **nie** | **50,00%** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 50,00% |
| **tak** | **50,00%** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 14,00% |
| Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych | 21,00% |
| Brak wiedzy pracodawcy na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 1,00% |
| Obecne przepisy prawne są niewystarczające, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami | 4,00% |
| Pracodawcy nie mają wystarczającej wiedzy na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 5,00% |

| | |
|---|---|
| Procedury rekrutacyjne w firmie są niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami? | 5,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród barier utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami z uczelni sygnatariuszy SOU wskazywali na:

- Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych 21%
- Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa 14%
- Brak wystarczającej wiedzy pracodawców na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 5%
- Niedostosowanie procedur rekrutacyjnych w firmach do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 5%
- Niewystarczające obecne przepisy prawne, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami 4%
- Brak wiedzy pracodawcy na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 1%.

Natomiast wśród barier utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z niepełnosprawnościami z uczelni nie sygnatariuszy SOU wskazywali tylko na:

- Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa 50%.

| | |
|---|---|
| **budownictwo** | **15** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 1 |
| Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych | 10 |
| Brak wiedzy pracodawcy na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 1 |
| Obecne przepisy prawne są niewystarczające, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami | 1 |
| Pracodawcy nie mają wystarczającej wiedzy na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 1 |
| Procedury rekrutacyjne w firmie są niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 1 |
| **chemiczna** | **14** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 8 |
| Obecne przepisy prawne są niewystarczające, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami | 2 |
| Pracodawcy nie mają wystarczającej wiedzy na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 2 |
| Procedury rekrutacyjne w firmie są niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 2 |

| | |
|---|---|
| **IT** | **23** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 23 |
| **media** | **9** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 2 |
| Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych | 2 |
| Obecne przepisy prawne są niewystarczające, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami | 1 |
| Pracodawcy nie mają wystarczającej wiedzy na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 2 |
| Procedury rekrutacyjne w firmie są niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 2 |
| **ochrona zdrowia** | **30** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 30 |
| **transport** | **9** |
| Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych | 9 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **budownictwo** | **15,00%** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 1,00% |
| Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych | 10,00% |
| Brak wiedzy pracodawcy na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 1,00% |
| Obecne przepisy prawne są niewystarczające, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami | 1,00% |
| Pracodawcy nie mają wystarczającej wiedzy na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 1,00% |
| Procedury rekrutacyjne w firmie są niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 1,00% |
| **chemiczna** | **14,00%** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 8,00% |
| Obecne przepisy prawne są niewystarczające, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami | 2,00% |
| Pracodawcy nie mają wystarczającej wiedzy na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 2,00% |
| Procedury rekrutacyjne w firmie są niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 2,00% |
| **IT** | **23,00%** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 23,00% |
| **media** | **9,00%** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 2,00% |
| Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych | 2,00% |
| Obecne przepisy prawne są niewystarczające, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami | 1,00% |
| Pracodawcy nie mają wystarczającej wiedzy na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami | 2,00% |

| | |
|---|---|
| Procedury rekrutacyjne w firmie są niedostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 2,00% |
| **ochrona zdrowia** | **30,00%** |
| Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa | 30,00% |
| **transport** | **9,00%** |
| Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych | 9,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród barier utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy z **branży - budownictwo** wskazywali na:

- Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych 10%
- Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa 1%
- Brak wiedzy pracodawcy na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 1%
- Niewystarczające obecne przepisy prawne, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami 1%
- Brak wystarczającej wiedzy pracodawców na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 1%
- Niedostosowanie procedur rekrutacyjnych w firmach do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 1%.

Wśród barier utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy z **branży - chemicznej** wskazywali na:

- Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa 8%
- Niewystarczające obecne przepisy prawne, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami 2%
- Brak wystarczającej wiedzy pracodawców na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 2%
- Niedostosowanie procedur rekrutacyjnych w firmach do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 2%.

Wśród barier utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy z **branży - media** wskazywali tylko na:

- Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa 2%
- Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych 2%
- Brak wystarczającej wiedzy pracodawców na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnościami 2%

- Niedostosowanie procedur rekrutacyjnych w firmach do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 2%
- Niewystarczające obecne przepisy prawne, aby wspierać zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami 1%.

Wśród barier utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży IT** wskazywali tylko na:

- Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa 23%.

Wśród barier utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy z **branży ochrona zdrowia** wskazywali tylko na:

- Brak finansowych zachęt dla pracodawców ze strony państwa 30%.

Wśród barier utrudniających zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy z **branży transportowej** wskazywali tylko na:

- Brak odpowiedniego przystosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych 9%.

## Pytanie 20 Jakie działania CSR Pani/Pana zdaniem mogą wpłynąć na zwiększenie szans zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy

| | |
|---|---|
| Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej | 9 |
| Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych | 4 |
| Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji | 8 |
| Programy mentoringowe i szkoleniowe | 19 |
| Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami | 11 |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 30 |
| Tworzenie funduszy i systemów wsparcia | 5 |
| Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 8 |
| Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami | 6 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej | 9,00% |
| Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych | 4,00% |
| Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji | 8,00% |
| Programy mentoringowe i szkoleniowe | 19,00% |

| | |
|---|---|
| Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami | 11,00% |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 30,00% |
| Tworzenie funduszy i systemów wsparcia | 5,00% |
| Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 8,00% |
| Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami | 6,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród działań zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy wskazali na:

- Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji 30%
- Programy mentoringowe i szkoleniowe 19%
- Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami 11%
- Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej 9%
- Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 8%
- Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji 8%
- Współpracę z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami 6%
- Tworzenie funduszy i systemów wsparcia 5%
- Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych 4%.

**1. Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami**

- Firmy mogą wdrażać programy, które mają na celu tworzenie stanowisk pracy dostosowanych do różnorodnych potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami. Ważne jest, aby uwzględniać specjalne potrzeby fizyczne, sensoryczne czy psychiczne, na przykład zapewniając odpowiednie dostosowanie sprzętu, oprogramowania czy przestrzeni biurowej.

**2. Programy mentoringowe i szkoleniowe**

- Programy, które pomagają osobom z niepełnosprawnościami rozwijać umiejętności zawodowe, są istotnym krokiem w procesie aktywizacji zawodowej. Mogą one obejmować szkolenia z umiejętności miękkich, takich jak praca w zespole, ale również wsparcie technologiczne oraz kursy specjalistyczne. Dodatkowo, programy mentoringowe, w których pracownicy firmy wspierają nowe osoby, pomagają w płynnym wdrożeniu się w nowe środowisko pracy.

**3. Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych**

- Inwestowanie w dostosowanie przestrzeni biurowych i narzędzi pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami jest kluczowym działaniem w CSR. Obejmuje to zarówno dostępność budynków (np. rampy, windy, dostosowane toalety), jak i przystosowanie sprzętu IT (oprogramowanie czy klawiatury brajlowskie).

**4. Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji**

- Wdrażanie i promowanie polityki różnorodności oraz integracji ma znaczący wpływ na postrzeganie osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy. Firmy mogą organizować kampanie uświadamiające i szkolenia antydyskryminacyjne, które zmieniają świadomość kadry na temat współpracy z osobami z różnymi ograniczeniami.

**5. Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami**

- Firmy mogą nawiązać partnerstwa z organizacjami pozarządowymi i instytucjami, które specjalizują się w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Takie partnerstwa mogą pomóc w dotarciu do odpowiednich kandydatów, organizowaniu wspólnych warsztatów czy programów edukacyjnych, a także w budowaniu świadomości wśród pracodawców.

**6. Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami**

- Wprowadzenie dedykowanych programów stażowych to dobry sposób, aby dać osobom z niepełnosprawnościami możliwość zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego w przyjaznym środowisku. Programy te mogą być wspierane dodatkowymi szkoleniami i pomocą mentorską, aby zwiększyć szanse na późniejsze zatrudnienie na pełny etat.

**7. Tworzenie funduszy i systemów wsparcia**

- Niektóre firmy tworzą specjalne fundusze, które pomagają finansować dostosowanie stanowisk pracy lub dodatkowe szkolenia. Mogą to być także specjalne systemy wsparcia dla pracowników, które pomagają w opłaceniu sprzętu medycznego czy rehabilitacji, co wpływa pozytywnie na stabilność zatrudnienia.

**8. Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej**

- Dostosowanie czasu pracy i umożliwienie pracy zdalnej to działania, które mogą znacząco ułatwić osobom z niepełnosprawnościami podjęcie pracy. Firmy mogą rozważyć elastyczne godziny pracy, opcje pracy na część etatu lub możliwość wykonywania pracy z domu, co

pozwala na zwiększenie dostępności stanowisk dla osób, które mają ograniczenia w poruszaniu się.

**9. Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji**

- Aby promować efektywność swoich działań CSR, firmy mogą regularnie monitorować i raportować działania związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami. Wskaźniki te mogą obejmować liczbę zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami, poziom ich satysfakcji z pracy, czy efektywność wdrożonych programów wsparcia.

**Uczelnie sygnatariusze SOU**

| | |
|---|---|
| **nie** | **50** |
| Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej | 9 |
| Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji | 8 |
| Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami | 11 |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 11 |
| Tworzenie funduszy i systemów wsparcia | 5 |
| Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami | 6 |
| **tak** | **50** |
| Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych | 4 |
| Programy mentoringowe i szkoleniowe | 19 |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 19 |
| Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 8 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **nie** | **50,00%** |
| Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej | 9,00% |
| Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji | 8,00% |
| Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami | 11,00% |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 11,00% |
| Tworzenie funduszy i systemów wsparcia | 5,00% |
| Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami | 6,00% |
| **tak** | **50,00%** |
| Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych | 4,00% |
| Programy mentoringowe i szkoleniowe | 19,00% |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 19,00% |
| Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 8,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród działań zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z niepełnosprawnością **z uczelni sygnatariuszy SOU** wskazali na:

- Programy mentoringowe i szkoleniowe 19%
- Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji 19%
- Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 8%
- Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych 4%.

Natomiast wśród działań zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z niepełnosprawnością **z uczelni nie sygnatariuszy SOU** wskazali na:

- Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami 11%
- Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji 11%
- Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej 9%
- Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji 8%
- Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami 6%
- Tworzenie funduszy i systemów wsparcia 5%.

**Branże**

| | |
|---|---|
| **budownictwo** | **15** |
| Programy mentoringowe i szkoleniowe | 7 |
| Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 8 |
| **chemiczna** | **14** |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 14 |
| **IT** | **23** |
| Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej | 9 |
| Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji | 8 |
| Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami | 1 |
| Tworzenie funduszy i systemów wsparcia | 5 |
| **media** | **9** |
| Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych | 4 |
| Programy mentoringowe i szkoleniowe | 3 |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 2 |
| **ochrona zdrowia** | **30** |
| Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami | 10 |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 14 |
| Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami | 6 |

| | |
|---|---|
| **transport** | **9** |
| Programy mentoringowe i szkoleniowe | 9 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **budownictwo** | **15,00%** |
| Programy mentoringowe i szkoleniowe | 7,00% |
| Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 8,00% |
| **chemiczna** | **14,00%** |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 14,00% |
| **IT** | **23,00%** |
| Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej | 9,00% |
| Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji | 8,00% |
| Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami | 1,00% |
| Tworzenie funduszy i systemów wsparcia | 5,00% |
| **media** | **9,00%** |
| Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych | 4,00% |
| Programy mentoringowe i szkoleniowe | 3,00% |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 2,00% |
| **ochrona zdrowia** | **30,00%** |
| Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami | 10,00% |
| Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji | 14,00% |
| Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami | 6,00% |
| **transport** | **9,00%** |
| Programy mentoringowe i szkoleniowe | 9,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród działań zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży budowniczej** wskazali na:

- Programy mentoringowe i szkoleniowe 7%
- Tworzenie miejsc pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 8%.

Wśród działań zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży IT** wskazali na:

- Elastyczne warunki pracy i możliwość pracy zdalnej 9%
- Monitoring i raportowanie działań na rzecz integracji 8%
- Tworzenie funduszy i systemów wsparcia 5%
- Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami 1%.

Wśród działań zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży mediów** wskazali na:

- Eliminowanie barier architektonicznych i technologicznych 4%
- Programy mentoringowe i szkoleniowe 3%
- Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji 2%.

Wśród działań zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży ochrony zdrowia** wskazali na:

- Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji 14%
- Programy stażowe i praktyki dla osób z niepełnosprawnościami 10%
- Współpraca z organizacjami wspierającymi osoby z niepełnosprawnościami 6%.

Wśród działań zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży chemicznej** wskazali tylko na:

- Promowanie kultury różnorodności i przeciwdziałanie dyskryminacji 14%.

Wśród działań zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży transportowej** wskazali tylko na:

- Programy mentoringowe i szkoleniowe 9%.

## Pytanie 21 Proszę przedstawić przykładowe propozycje działań w obszarze CSR uczelni, które zdaniem Pani/Pana mogą wpłynąć na zwiększenie szans zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy?

| | |
|---|---|
| Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami | 3 |
| Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami | 3 |
| Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych | 8 |
| Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości | 17 |
| Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów | 4 |
| Organizacja warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności | 5 |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 22 |
| Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 15 |

| | |
|---|---|
| Promocja elastycznych form pracy | 4 |
| Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne | 10 |
| Współpraca z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy | 9 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami | 3,00% |
| Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami | 3,00% |
| Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych | 8,00% |
| Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości | 17,00% |
| Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów | 4,00% |
| Organizacja warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności | 5,00% |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 22,00% |
| Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 15,00% |
| Promocja elastycznych form pracy | 4,00% |
| Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne | 10,00% |
| Współpraca z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy | 9,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród przykładowych propozycji działań w obszarze CSR uczelni, zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy wskazywali na:

- Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni 22%
- Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości 17%
- Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 15%
- Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne 10%
- Współpracę z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy 9%
- Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych 8%
- Organizację warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności 5%
- Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów 4%
- Promocję elastycznych form pracy 4%
- Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami 3%
- Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami 3%.

**1. Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami**

Uczelnie mogą rozwijać dedykowane programy kariery, które pomagają osobom z niepełnosprawnościami przygotować się do wejścia na rynek pracy. Programy te mogą obejmować

indywidualne doradztwo zawodowe, wsparcie psychologiczne oraz szkolenia z zakresu planowania kariery, przygotowania CV czy rozmów kwalifikacyjnych.

**2. Organizacja warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności**

W ramach CSR uczelnie mogą organizować warsztaty z zakresu kompetencji miękkich, cyfrowych oraz specjalistycznych, które są odpowiednio dostosowane do potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Na przykład dla osób niewidomych mogą to być kursy z oprogramowaniem wspomagającym, a dla osób z niepełnosprawnością ruchową szkolenia dostępne zdalnie.

**3. Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne**

Tworzenie dostępnej infrastruktury uczelnianej to kluczowy krok w CSR, który pomaga studentom z niepełnosprawnościami w zdobyciu wykształcenia, a następnie doświadczenia zawodowego. Obejmuje to dostępność budynków (podjazdy, windy, dostosowane toalety) oraz technologii (oprogramowanie wspierające, sprzęt komputerowy dostosowany do osób z różnymi potrzebami).

**4. Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni**

Uczelnia może współpracować z partnerami biznesowymi, aby zapewnić programy stażowe i praktyki zawodowe dostosowane do osób z niepełnosprawnościami. Takie praktyki mogą być realizowane w trybie elastycznym, z możliwością pracy zdalnej, co ułatwi uczestnictwo osobom z trudnościami w poruszaniu się.

**5. Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów**

Zainicjowanie programów mentoringowych, gdzie osoby z niepełnosprawnościami będą wspierane przez starszych studentów lub absolwentów, może pomóc im lepiej zrozumieć wymagania rynku pracy i dostosować swoje umiejętności. Mentorzy mogą również wspierać studentów w poszukiwaniu pracy i rozwijaniu pewności siebie.

**6. Współpraca z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy**

Nawiązanie partnerstw z organizacjami pozarządowymi i instytucjami zajmującymi się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami może pomóc uczelniom w oferowaniu specjalistycznego wsparcia i szkoleń. Takie partnerstwa umożliwiają również dostęp do sieci kontaktów oraz ofert pracy dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

**7. Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości**

Uczelnia może organizować kampanie informacyjne skierowane do studentów i pracowników, mające na celu zwiększenie świadomości na temat wyzwań, z jakimi mierzą się osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Kampanie te mogą kształtować bardziej otwarte i wspierające środowisko akademickie.

**8. Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych**

Dostosowanie materiałów dydaktycznych oraz programu nauczania może pomóc osobom z niepełnosprawnościami w bardziej efektywnym zdobywaniu wiedzy. Uczelnia może wprowadzać dostępne materiały w formie cyfrowej, nagrania wykładów z napisami, dokumenty w formacie Braille'a, co umożliwi lepsze przygotowanie do rynku pracy.

**9. Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami**

Biuro Karier może aktywnie wspierać studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami w poszukiwaniu pracy, kontaktując się z firmami otwartymi na zatrudnianie osób z różnymi ograniczeniami. Dodatkowo uczelnie mogą organizować targi pracy i dni otwarte, na których prezentowane są oferty pracy skierowane do osób z niepełnosprawnościami.

**10. Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami**

Uczelnie mogą realizować projekty badawcze na temat wyzwań związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami. Wyniki tych badań mogą pomóc nie tylko samym uczelniom, ale i pracodawcom oraz organizacjom w lepszym zrozumieniu barier i potrzeb tej grupy, a także wdrożeniu efektywniejszych działań wspierających.

**11. Promocja elastycznych form pracy**

Uczelnie mogą promować wśród partnerów biznesowych elastyczne formy pracy, takie jak praca zdalna, elastyczny czas pracy, co jest szczególnie istotne dla osób z niepełnosprawnościami. Dzięki temu osoby te mogą lepiej godzić obowiązki zawodowe z rehabilitacją lub innymi wymaganiami zdrowotnymi.

**Uczelnie sygnatariusze SOU**

| **nie** | **50** |
|---|---|
| Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami | 3 |
| Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami | 3 |
| Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych | 8 |
| Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości | 17 |

| | |
|---|---|
| Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów | 4 |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 2 |
| Promocja elastycznych form pracy | 4 |
| Współpraca z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy | 9 |
| **tak** | **50** |
| Organizacja warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności | 5 |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 20 |
| Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 15 |
| Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne | 10 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **nie** | **50,00%** |
| Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami | 3,00% |
| Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami | 3,00% |
| Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych | 8,00% |
| Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości | 17,00% |
| Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów | 4,00% |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 2,00% |
| Promocja elastycznych form pracy | 4,00% |
| Współpraca z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy | 9,00% |
| **tak** | **50,00%** |
| Organizacja warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności | 5,00% |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 20,00% |
| Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 15,00% |
| Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne | 10,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród przykładowych propozycji działań w obszarze CSR uczelni, zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z niepełnosprawnością z uczelni sygnatariuszy SOU wskazywali na:

- Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni 20%
- Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 15%
- Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne 10%
- Organizacja warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności 5%.

Wśród przykładowych propozycji działań w obszarze CSR uczelni, zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z niepełnosprawnością z uczelni nie sygnatariuszy SOU wskazywali na:

- Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości 17%
- Współpraca z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy 9%
- Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych 8%
- Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów 4%
- Promocja elastycznych form pracy 4%
- Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami 3%
- Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami 3%
- Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni 2%.

**Branże**

| | |
|---|---|
| **budownictwo** | **15** |
| Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 15 |
| **chemiczna** | **14** |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 14 |
| **IT** | **23** |
| Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami | 3 |
| Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami | 3 |
| Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych | 8 |
| Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości | 5 |
| Promocja elastycznych form pracy | 4 |
| **media** | **9** |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 3 |
| Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne | 6 |
| **ochrona zdrowia** | **30** |
| Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości | 12 |
| Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów | 4 |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 5 |
| Współpraca z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy | 9 |
| **transport** | **9** |
| Organizacja warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności | 5 |
| Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne | 4 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **budownictwo** | **15,00%** |
| Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami | 15,00% |
| **chemiczna** | **14,00%** |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 14,00% |
| **IT** | **23,00%** |
| Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami | 3,00% |
| Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami | 3,00% |
| Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych | 8,00% |
| Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości | 5,00% |
| Promocja elastycznych form pracy | 4,00% |
| **media** | **9,00%** |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 3,00% |
| Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne | 6,00% |
| **ochrona zdrowia** | **30,00%** |
| Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości | 12,00% |
| Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów | 4,00% |
| Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni | 5,00% |
| Współpraca z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy | 9,00% |
| **transport** | **9,00%** |
| Organizacja warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności | 5,00% |
| Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne | 4,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród przykładowych propozycji działań w obszarze CSR uczelni, zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży IT** wskazywali na:

- Dostosowanie programu nauczania i materiałów edukacyjnych 8%
- Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości 5%
- Promocja elastycznych form pracy 4%
- Aktywne pośrednictwo pracy dla studentów i absolwentów z niepełnosprawnościami 3%
- Badania i rozwój na temat integracji zawodowej osób z niepełnosprawnościami 3%.

Wśród przykładowych propozycji działań w obszarze CSR uczelni, zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży medialnej** wskazywali na:

- Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni 3%
- Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne 6%.

Wśród przykładowych propozycji działań w obszarze CSR uczelni, zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży ochrony zdrowia** wskazywali na:

- Kampanie edukacyjne i zwiększanie świadomości 12%
- Współpraca z organizacjami pozarządowymi i agencjami rynku pracy 9%
- Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni 5%
- Mentoring i tutoring zawodowy z udziałem absolwentów 4%.

Wśród przykładowych propozycji działań w obszarze CSR uczelni, zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży transportowej** wskazywali na:

- Organizacja warsztatów i szkoleń dostosowanych do różnych rodzajów niepełnosprawności 5%
- Ułatwienia infrastrukturalne i technologiczne 4%.

Wśród przykładowych propozycji działań w obszarze CSR uczelni, zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży chemicznej** wskazywali tylko na:

- Programy stażowe i praktyki zawodowe przy wsparciu uczelni 14%.

Wśród przykładowych propozycji działań w obszarze CSR uczelni, zwiększających szanse zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy pracodawcy **z branży budowlanej** wskazywali tylko na:

- Programy wsparcia kariery dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami 15%.

## Pytanie 22 Jakie formy wsparcia oferowane przez uczelnie wyższe uważa Pani/ Pan za najskuteczniejsze w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na Uczelni i poza nią?

| | |
|---|---|
| Centra wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami | 5 |
| Dostępne technologie i oprogramowanie | 4 |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 23 |
| Eliminacja barier architektonicznych | 6 |
| Programy mentoringowe i tutoringowe | 5 |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 48 |
| Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej | 9 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| Centra wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami | 5,00% |
| Dostępne technologie i oprogramowanie | 4,00% |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 23,00% |
| Eliminacja barier architektonicznych | 6,00% |
| Programy mentoringowe i tutoringowe | 5,00% |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 48,00% |

| | |
|---|---|
| Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej | 9,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród najskuteczniejszych form wsparcia oferowanego przez uczelnie wyższe w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na uczelni i poza nią pracodawcy wskazywali na:

- Wsparcie psychologiczne i doradcze 48%
- Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne 23%
- Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej 9%
- Eliminacja barier architektonicznych 6%
- Programy mentoringowe i tutoringowe 5%
- Centra wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami 5%
- Dostępne technologie i oprogramowanie 4%.

**Uczelnie sygnatariusze SOU**

| | |
|---|---|
| **nie** | **50** |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 12 |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 38 |
| **tak** | **50** |
| Centra wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami | 5 |
| Dostępne technologie i oprogramowanie | 4 |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 11 |
| Eliminacja barier architektonicznych | 6 |
| Programy mentoringowe i tutoringowe | 5 |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 10 |
| Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej | 9 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **nie** | **50,00%** |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 12,00% |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 38,00% |
| **tak** | **50,00%** |
| Centra wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami | 5,00% |
| Dostępne technologie i oprogramowanie | 4,00% |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 11,00% |
| Eliminacja barier architektonicznych | 6,00% |
| Programy mentoringowe i tutoringowe | 5,00% |

| | |
|---|---|
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 10,00% |
| Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej | 9,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród najskuteczniejszych form wsparcia oferowanego przez uczelnie wyższe w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na uczelni i poza nią pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni sygnatariuszy SOU wskazywali na:

- Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne 11%
- Wsparcie psychologiczne i doradcze 10%
- Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej 9%
- Eliminacja barier architektonicznych 6%
- Programy mentoringowe i tutoringowe 5%
- Centra wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami 5%
- Dostępne technologie i oprogramowanie 4%.

Wśród najskuteczniejszych form wsparcia oferowanego przez uczelnie wyższe w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na uczelni i poza nią pracodawcy zatrudniający studentów/ absolwentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU wskazywali na:

- Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne 12%
- Wsparcie psychologiczne i doradcze 38%.

**Branża**

| | |
|---|---|
| **budownictwo** | **15** |
| Centra wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami | 5 |
| Dostępne technologie i oprogramowanie | 4 |
| Eliminacja barier architektonicznych | 6 |
| **chemiczna** | **14** |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 7 |
| Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej | 7 |
| **IT** | **23** |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 12 |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 11 |
| **media** | **9** |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 2 |
| Programy mentoringowe i tutoringowe | 5 |
| Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej | 2 |
| **ochrona zdrowia** | **30** |

| | |
|---|---|
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 30 |
| **transport** | **9** |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 9 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **budownictwo** | **15,00%** |
| Centra wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami | 5,00% |
| Dostępne technologie i oprogramowanie | 4,00% |
| Eliminacja barier architektonicznych | 6,00% |
| **chemiczna** | **14,00%** |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 7,00% |
| Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej | 7,00% |
| **IT** | **23,00%** |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 12,00% |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 11,00% |
| **media** | **9,00%** |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 2,00% |
| Programy mentoringowe i tutoringowe | 5,00% |
| Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej | 2,00% |
| **ochrona zdrowia** | **30,00%** |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze | 30,00% |
| **transport** | **9,00%** |
| Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne | 9,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wśród najskuteczniejszych form wsparcia oferowanego przez uczelnie wyższe w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na uczelni i poza nią pracodawcy z branży budowlanej wskazywali na:

- Eliminacja barier architektonicznych 6%
- Centra wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami 5%
- Dostępne technologie i oprogramowanie 4%.

Wśród najskuteczniejszych form wsparcia oferowanego przez uczelnie wyższe w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na uczelni i poza nią pracodawcy **z branży chemicznej** wskazywali na:

- Wsparcie psychologiczne i doradcze 7%
- Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej 7%.

Wśród najskuteczniejszych form wsparcia oferowanego przez uczelnie wyższe w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na uczelni i poza nią pracodawcy z branży IT wskazywali na:

- Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne 12%
- Wsparcie psychologiczne i doradcze 11%.

Wśród najskuteczniejszych form wsparcia oferowanego przez uczelnie wyższe w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na uczelni i poza nią pracodawcy **z branży medialnej** wskazywali na:

- Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne 2%
- Programy mentoringowe i tutoringowe 5%
- Wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej 2%.

Wśród najskuteczniejszych form wsparcia oferowanego przez uczelnie wyższe w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na uczelni i poza nią pracodawcy **z branży ochrony zdrowia** wskazywali tylko na:

- Wsparcie psychologiczne i doradcze 30%.

Wśród najskuteczniejszych form wsparcia oferowanego przez uczelnie wyższe w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób z niepełnosprawnościami na uczelni i poza nią pracodawcy **z branży transportowej** wskazywali tylko na:

- Dostosowane programy edukacyjne i materiały dydaktyczne 9%.

## Pytanie 23 W jaki sposób Pani/ Pana zdaniem uczelnie polskie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami, aby ułatwić im wejście na rynek pracy?

| | |
|---|---|
| Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych | 49 |
| Organizowanie warsztatów i seminariów dotyczących rynku pracy | 3 |
| Promowanie polityki równości i integracji w edukacji | 3 |
| Wprowadzenie elastycznych form kształcenia | 3 |
| Wprowadzenie programów mentorskich i doradztwa zawodowego | 3 |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze na uczelniach | 22 |
| Współpraca z firmami oferującymi staże i praktyki | 3 |
| Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę | 14 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych | 49% |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze na uczelniach | 22% |
| Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę | 14% |
| Organizowanie warsztatów i seminariów dotyczących rynku pracy | 3% |
| Promowanie polityki równości i integracji w edukacji | 3% |
| Wprowadzenie elastycznych form kształcenia | 3% |
| Wprowadzenie programów mentorskich i doradztwa zawodowego | 3% |
| Współpracę z firmami oferującymi staże i praktyki | 3% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Według wskazań pracodawców uczelnie polskie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami, aby ułatwić im wejście na rynek pracy poprzez:

- Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych 49%
- Wsparcie psychologiczne i doradcze na uczelniach 22%
- Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę 14%
- Organizowanie warsztatów i seminariów dotyczących rynku pracy 3%
- Promowanie polityki równości i integracji w edukacji 3%
- Wprowadzenie elastycznych form kształcenia 3%

- Wprowadzenie programów mentorskich i doradztwa zawodowego 3%
- Współpracę z firmami oferującymi staże i praktyki 3%.

**Uczelnie sygnatariusze SOU**

| | |
|---|---|
| **nie** | **50** |
| Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych | 39 |
| Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę | 11 |
| **tak** | **50** |
| Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych | 10 |
| Organizowanie warsztatów i seminariów dotyczących rynku pracy | 3 |
| Promowanie polityki równości i integracji w edukacji | 3 |
| Wprowadzenie elastycznych form kształcenia | 3 |
| Wprowadzenie programów mentorskich i doradztwa zawodowego | 3 |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze na uczelniach | 22 |
| Współpraca z firmami oferującymi staże i praktyki | 3 |
| Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę | 3 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **nie** | **50,00%** |
| Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych | 39,00% |
| Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę | 11,00% |
| **tak** | **50,00%** |
| Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych | 10,00% |
| Organizowanie warsztatów i seminariów dotyczących rynku pracy | 3,00% |
| Promowanie polityki równości i integracji w edukacji | 3,00% |
| Wprowadzenie elastycznych form kształcenia | 3,00% |
| Wprowadzenie programów mentorskich i doradztwa zawodowego | 3,00% |
| Wsparcie psychologiczne i doradcze na uczelniach | 22,00% |

| | |
|---|---|
| Współpraca z firmami oferującymi staże i praktyki | 3,00% |
| Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę | 3,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Według wskazań pracodawców zatrudniających studentów/ absolwentów z uczelni sygnatariuszy SOU- uczelnie polskie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami, aby ułatwić im wejście na rynek pracy poprzez:

- Wsparcie psychologiczne i doradcze na uczelniach 22%
- Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych10%
- Organizowanie warsztatów i seminariów dotyczących rynku pracy 3%
- Promowanie polityki równości i integracji w edukacji 3%
- Wprowadzenie elastycznych form kształcenia 3%
- Wprowadzenie programów mentorskich i doradztwa zawodowego 3%
- Współpracę z firmami oferującymi staże i praktyki 3%
- Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę 3%.

Natomiast według wskazań pracodawców zatrudniających studentów/ absolwentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU- uczelnie polskie mogą wzmocnić swoją ofertę edukacyjną dla osób z niepełnosprawnościami, aby ułatwić im wejście na rynek pracy poprzez:

- Organizowanie specjalistycznych kursów i szkoleń zawodowych 39%
- Zapewnienie dostępu do nowoczesnych technologii cyfrowych wspierających naukę 11%.

## Pytanie 24 Proszę zaznaczyć, z którym stwierdzeniem Pani/Pan się zgadza

| | |
|---|---|
| Uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje. | 14 |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 77 |
| Uczelnie, które współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problemami osób z niepełnosprawnościami, mają większą wiedzę na temat ich potrzeb i oczekiwań na rynku pracy, co wpływa na skuteczność działań podejmowanych przez uczelnie | 9 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| Uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje. | 14,00% |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 77,00% |
| Uczelnie, które współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problemami osób z niepełnosprawnościami, mają większą wiedzę na temat ich potrzeb i oczekiwań na rynku pracy, co wpływa na skuteczność działań podejmowanych przez uczelnie | 9,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

77% pracodawców zgadza się ze stwierdzeniem, że uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego.

Tylko 14% pracodawców zgadza się ze stwierdzeniem, że uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje.

Zaledwie 9% pracodawców zgadza się ze stwierdzeniem, że uczelnie, które współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problemami osób z niepełnosprawnościami, mają większą wiedzę na temat ich potrzeb i oczekiwań na rynku pracy, co wpływa na skuteczność działań podejmowanych przez uczelnie

**Uczelnia sygnatariusz SOU**

| | |
|---|---|
| **nie** | **50** |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 50 |
| **tak** | **50** |
| Uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje. | 14 |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 27 |
| Uczelnie, które współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problemami osób z niepełnosprawnościami, mają większą wiedzę na temat ich potrzeb i oczekiwań na rynku pracy, co wpływa na skuteczność działań podejmowanych przez uczelnie | 9 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **nie** | **50,00%** |

| | |
|---|---|
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 50,00% |
| **tak** | **50,00%** |
| Uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje. | 14,00% |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 27,00% |
| Uczelnie, które współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problemami osób z niepełnosprawnościami, mają większą wiedzę na temat ich potrzeb i oczekiwań na rynku pracy, co wpływa na skuteczność działań podejmowanych przez uczelnie | 9,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Wszyscy pracodawcy zatrudniający studentów bądź absolwentów z uczelni nie sygnatariuszy SOU zgodzili się ze stwierdzeniem, że uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego.

Natomiast pracodawcy zatrudniający studentów bądź absolwentów z uczelni sygnatariuszy SOU zgodzili się ze stwierdzeniem, że uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego (27%), że uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje (14%) oraz że uczelnie, które współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problemami osób z niepełnosprawnościami, mają większą wiedzę na temat ich potrzeb i oczekiwań na rynku pracy, co wpływa na skuteczność działań podejmowanych przez uczelnie (9%).

| | |
|---|---|
| **budownictwo** | **15** |
| Uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje. | 5 |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 1 |
| Uczelnie, które współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problemami osób z niepełnosprawnościami, mają większą wiedzę na temat ich potrzeb i oczekiwań na rynku pracy, co wpływa na skuteczność działań podejmowanych przez uczelnie | 9 |
| **chemiczna** | **14** |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 14 |

| | |
|---|---|
| **IT** | **23** |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 23 |
| **media** | **9** |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 9 |
| **ochrona zdrowia** | **30** |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 30 |
| **transport** | **9** |
| Uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje. | 9 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **budownictwo** | **15,00%** |
| Uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje. | 5,00% |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 1,00% |
| Uczelnie, które współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problemami osób z niepełnosprawnościami, mają większą wiedzę na temat ich potrzeb i oczekiwań na rynku pracy, co wpływa na skuteczność działań podejmowanych przez uczelnie | 9,00% |
| **chemiczna** | **14,00%** |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 14,00% |
| **IT** | **23,00%** |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 23,00% |
| **media** | **9,00%** |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 9,00% |
| **ochrona zdrowia** | **30,00%** |
| Uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego. | 30,00% |
| **transport** | **9,00%** |

| | |
|---|---|
| Uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje. | 9,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Pracodawcy **z branży budowlanej** zgodzili się ze stwierdzeniem, że

- uczelnie, które współpracują z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się problemami osób z niepełnosprawnościami, mają większą wiedzę na temat ich potrzeb i oczekiwań na rynku pracy, co wpływa na skuteczność działań podejmowanych przez uczelnie (9%)
- uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje (5%)
- uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego (1%).

Wszyscy pracodawcy **z branży chemicznej, IT** oraz **mediów i ochrony zdrowia** zgodzili się ze stwierdzeniem, że uczelnie, które prowadzą aktywną politykę w zakresie integracji osób z niepełnosprawnościami, wpływają na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i redukują ryzyko wykluczenia społecznego ( łącznie 76% wskazań).

Wszyscy pracodawcy **z branży transportowej** zgodzili się ze stwierdzeniem, że uczelnie wyższe, które podejmują działania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, mają większą akceptację społeczną i postrzegane są jako bardziej odpowiedzialne społecznie instytucje (9%).

## Pytanie 25 Jakie rekomendacje może Pani/Pan przekazać władzom uczelni, aby lepiej przygotowywały studentów z niepełnosprawnościami do pracy w Państwa branży?

Wśród rekomendacji pracodawców dla władz uczelni znalazły się:

**1. Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe (20%)**

Rekomendacja: Współpraca z firmami z branży w celu tworzenia dostosowanych programów stażowych i praktyk zawodowych, które uwzględniają potrzeby osób z niepełnosprawnościami. Programy te powinny oferować elastyczność (np. praca zdalna, skrócony czas pracy) i dostęp do niezbędnych technologii wspierających.

**2. Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych (20%)**

Rekomendacja: Organizacja warsztatów i szkoleń z zakresu kompetencji miękkich, takich jak komunikacja, praca w zespole, zarządzanie czasem oraz adaptacja do środowiska pracy. Włączenie

modułów technologicznych, które uczą obsługi specjalistycznych narzędzi stosowanych w branży, będzie dodatkowym atutem.

**3. Symulacje i projekty praktyczne (6%)**

Rekomendacja: Organizacja symulacji projektów i studiów przypadku opartych na realnych sytuacjach branżowych, w których studenci mogą zdobywać praktyczne umiejętności. Włączenie takich ćwiczeń do programu studiów pozwala na zdobycie doświadczeń podobnych do pracy zawodowej.

**4. Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni (10%)**

Rekomendacja: Szkolenia dla kadry akademickiej i administracyjnej, aby lepiej rozumieli potrzeby studentów z niepełnosprawnościami i byli przygotowani do udzielania wsparcia na różnych etapach studiów

**5. Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów zawodowych (14%)**

Rekomendacja: Organizowanie spotkań z przedstawicielami branży, konferencji i targów pracy, na których studenci mogą nawiązać kontakty z przyszłymi pracodawcami i partnerami zawodowymi. Dodatkowo, stworzenie platformy wymiany informacji o ofertach pracy dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami może znacząco pomóc w budowaniu ścieżki kariery.

**6. Promowanie elastycznych form zatrudnienia (30%)**

Rekomendacja: Współpraca z firmami i instytucjami w zakresie promowania elastycznych form pracy, takich jak praca zdalna, elastyczny czas pracy lub praca w niepełnym wymiarze godzin. Uczelnia może organizować spotkania z pracodawcami, aby przedstawić im korzyści z takiego podejścia i wspierać studentów w negocjacjach warunków pracy.

| | |
|---|---|
| Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni | 10 |
| Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe | 20 |
| Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych | 20 |
| Promowanie elastycznych form zatrudnienia | 30 |
| Symulacje i projekty praktyczne | 6 |
| Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów zawodowych | 14 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni | 10,00% |

| | |
|---|---|
| Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe | 20,00% |
| Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych | 20,00% |
| Promowanie elastycznych form zatrudnienia | 30,00% |
| Symulacje i projekty praktyczne | 6,00% |
| Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów zawodowych | 14,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

**Uczelnie sygnatariusze SOU**

| | |
|---|---|
| **Nie** | **50** |
| Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni | 6 |
| Promowanie elastycznych form zatrudnienia | 30 |
| Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów zawodowych | 14 |
| **tak** | **50** |
| Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni | 4 |
| Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe | 20 |
| Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych | 20 |
| Symulacje i projekty praktyczne | 6 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **nie** | **50,00%** |
| Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni | 6,00% |
| Promowanie elastycznych form zatrudnienia | 30,00% |
| Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów zawodowych | 14,00% |

| | |
|---|---|
| **tak** | **50,00%** |
| Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni | 4,00% |
| Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe | 20,00% |
| Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych | 20,00% |
| Symulacje i projekty praktyczne | 6,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Pracodawcy zatrudniający studentów bądź absolwentów **z uczelni sygnatariuszy SOU** wśród rekomendacji dla władz uczelni wskazywali na:

- Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe 20%
- Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych 20%
- Symulacje i projekty praktyczne 6 %
- Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni 4%.

Natomiast pracodawcy zatrudniający studentów bądź absolwentów **z uczelni nie sygnatariuszy SOU** wśród rekomendacji dla władz uczelni wskazywali na:

- Promowanie elastycznych form zatrudnienia 30%
- Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów zawodowych 14%
- Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni 6%.

**Przedsiębiorstwa**

| | |
|---|---|
| **duże** | **23** |
| Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni | 8 |
| Promowanie elastycznych form zatrudnienia | 1 |
| Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów zawodowych | 14 |
| **małe** | **25** |
| Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe | 14 |
| Promowanie elastycznych form zatrudnienia | 11 |
| **mikro** | **15** |
| Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe | 6 |
| Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych | 9 |
| **średnie** | **37** |
| Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni | 2 |
| Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych | 11 |
| Promowanie elastycznych form zatrudnienia | 18 |
| Symulacje i projekty praktyczne | 6 |
| **Suma końcowa** | **100** |

| | |
|---|---|
| **duże** | **23,00%** |
| Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni | 8,00% |
| Promowanie elastycznych form zatrudnienia | 1,00% |
| Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów zawodowych | 14,00% |
| **małe** | **25,00%** |
| Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe | 14,00% |
| Promowanie elastycznych form zatrudnienia | 11,00% |
| **mikro** | **15,00%** |
| Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe | 6,00% |
| Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych | 9,00% |
| **średnie** | **37,00%** |
| Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni | 2,00% |
| Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych | 11,00% |
| Promowanie elastycznych form zatrudnienia | 18,00% |
| Symulacje i projekty praktyczne | 6,00% |
| **Suma końcowa** | **100,00%** |

Pracodawcy **z dużych przedsiębiorstw** wśród rekomendacji dla władz uczelni wskazywali na:

- Wsparcie w budowaniu sieci kontaktów zawodowych 14%
- Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni 8%
- Promowanie elastycznych form zatrudnienia 1%.

Pracodawcy **ze średnich przedsiębiorstw** wśród rekomendacji dla władz uczelni wskazywali na:

- Promowanie elastycznych form zatrudnienia 18%
- Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych 11%
- Symulacje i projekty praktyczne 6 %
- Działania edukacyjne dla kadry akademickiej i pracowników uczelni 2%.

Pracodawcy **z małych przedsiębiorstw** wśród rekomendacji dla władz uczelni wskazywali na:

- Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe 14%

- Promowanie elastycznych form zatrudnienia 11%.

Pracodawcy **z mikro przedsiębiorstw** wśród rekomendacji dla władz uczelni wskazywali na:

- Praktyczne programy stażowe i praktyki zawodowe 6%
- Programy rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych 9%.

## Pytanie 26 Czy ma Pani/Pan jakieś uwagi, sugestie

Uczelnie powinny lepiej dostosowywać programy nauczania i materiały dydaktyczne –zapewniać dostępne materiały dydaktyczne (np. w formie nagrań z napisami, dokumentów w formacie Braille'a) oraz dostosowywać programy nauczania do możliwości i potrzeb studentów z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Warto również uwzględnić technologie używane w branży, które mogą pomóc osobom z niepełnosprawnościami w ich codziennej pracy – 1 wskazanie.