RAPORT Z BADANIA

PRACODAWCA NA TAK

10 zasad skutecznego zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

TAKpełnosprawni

2021

Spis treści

WSTĘP 3

WYNIKI BADANIA PRACODAWCA NA TAK 4

PRZEKONANIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI 9

PRZEKONANIA PRACODAWCÓW 13

10 ZASAD SKUTECZNEGO ZATRUDNIANIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI 15

1. Poszanowanie i promowanie praw – zmień myślenie i przekonania 16
2. Brak dyskryminacji – przestrzegaj prawa 20
3. Równe traktowanie i równe szanse – działaj wielowymiarowo 24
4. Dostępność – likwiduj bariery 27
5. Utrzymanie pracownika – dbaj o swój zespół 31
6. Poufność – chroń dane 34
7. Różne niepełnosprawności – zyskaj perspektywę 37
8. Współpraca – działaj w grupach 41
9. Ewaluacja – sprawdzaj wyniki 44
10. Wiedza – dziel się dobrymi praktykami 46

PODSUMOWANIE 49

O FUNDACJI 51

PARTNERZY RAPORTU 63

Szanowni Państwo,

Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jest w Polsce od lat zbyt niski. Z zakończonego w maju 2021 badania Pracodawca na TAK wynika, że brak wiedzy i edukacji o współpracy z osobami z niepełnosprawnościami oraz szereg krzywdzących stereotypów to jedne z najważniejszych czynników utrudniających ich obecność na otwartym rynku pracy.

Jak możemy to zmienić? Raport, który oddajemy w Państwa ręce, ma w tym pomóc. Zawiera on przede wszystkim **ponadczasową wiedzę na temat budowania zespołów różnorodnych pod kątem sprawności**. Publikacja nie tylko identyfikuje wyzwania wskazywane przez ankietowanych, ale także podaje receptę na poprawę tej sytuacji.

Integralną częścią raportu uczyniliśmy **10 zasad ILO Global Business and Disability Network**, których ogromną zaletą jest pokazanie, jak strategicznie i kompleksowo zarządzać tematem niepełnosprawności w miejscu pracy. Ten międzynarodowy standard naszego partnera, który dostosowaliśmy do polskich realiów, opisujemy w Polsce jako pierwsi.

Kolejny cel, który sobie postawiliśmy, to **pokazanie różnorodnych perspektyw**. Oddaliśmy głos ekspertom, pracodawcom oraz samym osobom z niepełnosprawnościami.
Te wypowiedzi są równie ważne jak zebrane dane.

Raport **nie jest natomiast przewodnikiem po statystykach oraz finansowych korzyściach** wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Wierzę, że dostrzegą Państwo wiele innych wartości wynikających z posiadania różnorodnego zespołu.

Osoby z niepełnosprawnościami są dużą i bardzo różnorodną grupą. Ich inkluzja - zarówno biznesowa, jak i społeczna - to wręcz konieczność, chociażby ze względu na zmiany demograficzne, starzejące się społeczeństwo. Sama nie posiadam żadnej niepełnosprawności, ale niewykluczone, że za kilka/kilkanaście lat będę potrzebować dostosowań, aby pozostać na rynku pracy.

Każdy, kto teraz otworzy się na różnorodność, tak naprawdę inwestuje we własną przyszłość. **Nie ma różnorodności bez niepełnosprawności.** Mam nadzieję, że ten raport Państwa do tego przekona.

Agata Robińska, prezeska zarządu w Fundacji TAKpełnosprawni

Wyniki badania Pracodawca na TAK

Badanie Pracodawca na TAK przeprowadziliśmy już po raz drugi. Pierwsza edycja odbyła się na przełomie 2014/2015 roku. Co przede wszystkim dostrzegamy? Bardzo różni się postrzeganie rynku pracy u pracodawców i pracowników. Ponad **60% pracodawców uważa, że rynek pracy jest dziś bardziej przyjazny osobom z niepełnosprawnościami**, podczas gdy tylko **39% pracowników widzi jakąkolwiek zmianę w sposobie ich traktowania**. Te wyniki dobrze obrazują ogromną potrzebę dialogu pomiędzy obiema grupami.

Jako największe bariery utrudniające pracodawcom zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami ankietowani pracodawcy wskazali **brak doświadczenia** we współpracy z osobami z niepełnosprawnościami (64%)*, **obawę przed mniejszą efektywnością** pracowników z niepełnosprawnościami (56%) i **ograniczoną wiedzę** na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (44%).

Co ciekawe, **te same bariery znajdują się wśród 3 najczęstszych odpowiedzi uzyskanych na to samo pytanie od osób z niepełnosprawnościami**: obawa przed mniejszą efektywnością (67%)*, brak doświadczenia we współpracy (60%), ograniczona wiedza na temat korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (51%). Aż 80% ankietowanych osób z niepełnosprawnościami i 82% ankietowanych pracodawców uważa, że niektórzy ze strachu przed utratą pracy nie informują pracodawców o swojej niepełnosprawności.

Dane potwierdzają, że naszym głównym wyzwaniem jest edukacja społeczna, której potrzebują obie strony. Osoby z niepełnosprawnościami to pracownicy tacy sami jak osoby w pełni sprawne. To nie tylko kluczowa myśl tej publikacji, ale także opinia 82% ankietowanych pracodawców (77% twierdzi, że nie widzi różnicy pomiędzy pracą osób z niepełnosprawnościami i pełnosprawnymi, a 5% uważa, że osoby z niepełnosprawnościami pracują nawet lepiej).

Badanie ankietowe przeprowadzone zostało w okresie styczeń-maj 2021. Składało się z 2 ankiet kierowanych do 2 grup docelowych – pracodawców i osób z niepełnosprawnościami. Udział wzięło łącznie 810 respondentów – 594 osoby z niepełnosprawnościami oraz 216 pracodawców. Badanie było przeprowadzone w formie elektronicznej za pomocą narzędzia Webankieta.pl i dystrybuowane przez licznych partnerów badania oraz kanały docierające do obu grup, m.in. fora internetowe, media społecznościowe.

* Pytanie wielokrotnego wyboru, wynik nie sumuje się do 100%.

Osoby z niepełnosprawnościami

594 respondentów

91% respondentów posiada orzeczenie o niepełnosprawności
- 36% z nich ma stopień znaczny
- 57% umiarkowany
- 7% lekki

66% podnosi swoje kompetencje

33% respondentów ma niewidoczną niepełnosprawność

- **57% badanych ma wyższe wykształcenie**
- średnie 31%

59% pracuje
- 75% z nich wykonuje pracę umysłową/biurową
- 86% jest zatrudnionych na umowę o pracę
- 56% ma pracę zgodną z kwalifikacjami
- 24% pracuje poniżej kwalifikacji

52% ankietowanych osób z niepełnosprawnościami pracuje w prywatnym przedsiębiorstwie

1% prowadzi własną działalność gospodarczą

W ankietach osoby z niepełnosprawnościami wskazywały, że potrzebują stałej pracy z perspektywą rozwoju, dobrze płatnej (w rozumieniu takich samych zarobków jak osoby w pełni sprawne), o elastycznych godzinach pracy. Wielu przyznało, że marzy o pracy z ludźmi i we wspierającym się zespole. Osoby z niepełnosprawnościami nie chcą, aby pracodawca patrzył na nie przez pryzmat choroby czy wysokości dofinansowania z PFRON. **Walczą zatem najpierw o zatrudnienie na tych samych warunkach, a później o równe traktowanie.** Wieloletnie uprzedzenia i stereotypy nie pomagają.

Co mówią ankietowane osoby z niepełnosprawnościami?

- 39% osób z niepełnosprawnościami uważa, że ich traktowanie przez rynek pracy nie uległo zmianie w ostatnich 5 latach.
- 24% pracowników z niepełnosprawnościami nie poinformowało pracodawcy o posiadanym orzeczeniu o niepełnosprawności, a co trzecia z tych osób tłumaczy to zachowanie złymi doświadczeniami z poprzednich miejsc pracy.
- 57% zatrudnionych osób z niepełnosprawnościami zajmuje w swoim miejscu pracy stanowisko średniego lub wyższego szczebla. Co dziesiąta osoba z niepełnosprawnością to dyrektor, kierownik, przełożony, szef.
- 67% osób z niepełnosprawnościami sądzi, że pracodawcy nie zatrudniają osób z niepełnosprawnościami w obawie przed ich mniejszą efektywnością.
- 33% osób z niepełnosprawnościami pracuje w tym samym miejscu od 5 lat wzwyż.

Pracodawcy

216 respondentów

41% to reprezentanci dużych firm

68% firm, w których pracują respondenci, zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami

- dział HR/kadr (31%)
- zarząd (25%)

77% zarządza pracownikami

Badanie wykazało, że pracodawcy często nie dysponują nawet podstawową wiedzą na temat profitów związanych z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami, choć **71% ankietowanych potwierdza, że spodziewane korzyści finansowe zwiększają gotowość do przyjęcia do pracy osób z niepełnosprawnościami**. Brakuje również wiedzy na temat praw pracowników i obowiązków pracodawcy wynikających z takiej współpracy. Znaczna część pracodawców (82%) pozytywnie ocenia pracę i zaangażowanie osób z niepełnosprawnościami. W związku z pandemią koronawirusa firmy wykazują się również większą otwartością na pracę zdalną, co może zwiększyć szanse na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami.

Co mówią ankietowani pracodawcy?

- 64% pracodawców uważa, że rynek pracy jest dziś bardziej przyjazny osobom z niepełnosprawnościami niż 5 lat temu.
- 41% pracodawców przyznało, że firma nie podejmowała w ostatnich latach żadnych działań, aby zatrudnić osoby z niepełnosprawnościami.
- 41% respondentów uważa, że dużym utrudnieniem w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami jest brak wiedzy na temat postępowania z tą grupą pracowników.
- 73% pracodawców zadeklarowało, że obecność osób z niepełnosprawnościami w zespole zwiększa empatię wśród pozostałych pracowników.
- 25% pracodawców uważa, że obawa przed roszczeniowością utrudnia zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.
- 41% pracodawców jest zdania, że niepoinformowanie pracodawcy o posiadanym orzeczeniu może mieć dla pracownika negatywne konsekwencje (przede wszystkim związane ze zdrowiem, bezpieczeństwem, niedostosowaniem stanowiska pracy i utratą uprawnień).

Głosy osób z niepełnosprawnościami

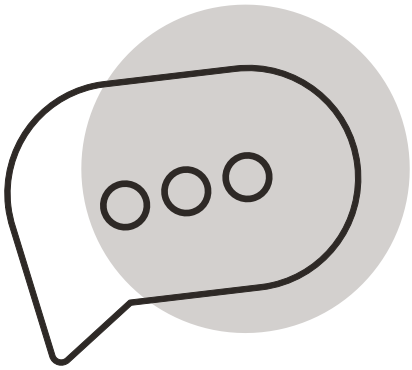
Moja niepełnosprawność w przystosowanym środowisku jest niewidoczna i bywa nierozpoznawalna. Wystarczy tylko posłuchać wskazówek i przystosować otoczenie.

Padaczka skutecznie wyklucza mnie z rynku pracy - to smutne, że nieznajomość choroby jest tak dużą przeszkodą.

W pracy wielokrotnie wypomina mi się moją niepełnosprawność, chociaż nigdy się nią nie zasłaniałam i wykonuję wszystkie swoje obowiązki z większym zaangażowaniem i efektami niż osoby zdrowe.

Pracodawcy, nie bójcie się nas. Jeśli czegoś nie wiecie, najprościej będzie zapytać.

Porzucić stereotypy, traktować i wymagać tyle samo, jak od osoby bez niepełnosprawności. Jeśli występują utrudnienia – podjąć działania w celu ich zlikwidowania. Są to jednorazowe działania, które mogą mieć zastosowanie na wiele lat.



Osoby z niepełnosprawnościami bardziej szanują swoją pracę, bo boją się ją stracić.

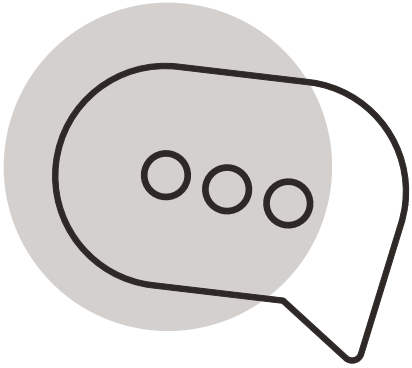
Głosy pracodawców

Osoby z niepełnosprawnościami często wykazują się większym zaangażowaniem i lojalnością wobec pracodawcy.

Brakuje bazy osób niepełnosprawnych poszukujących pracy. Przez to nie mamy kontaktu z takimi osobami.

Niektórzy niepełnosprawni mają przekonanie, że skoro pracodawca może uzyskać dofinasowanie do wynagrodzenia, nie muszą tak bardzo się angażować w obowiązki lub nie można od nich wymagać tego samego, co od osób pełnosprawnych na tym samym stanowisku.

Jeśli z niepełnosprawnością mogą wiązać się sytuacje niebezpieczne, zagrożenia zdrowia czy życia, wówczas przełożony i współpracownicy powinni wiedzieć o stanie zdrowia pracownika, by zapewnić mu bezpieczeństwo.



Przekonania o rynku pracy u osób z niepełnosprawnościami

Krok pierwszy – podejmij działanie

O zatrudnieniu z perspektywy osób z niepełnosprawnościami opowiadają Iga Jendrych, specjalista ds. Komunikacji i Edukacji CSR w LOTTE Wedel oraz Agata Spała – ekspertka ds. zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Przekonaj się, że niepełnosprawność nie musi wykluczać z rynku pracy!

Agata Robińska: Osoby z niepełnosprawnościami często mają przekonanie, że pracodawcy są nieuczciwi i zależy im tylko na oszczędnościach. Czy tak jest w praktyce?

Iga Jendrych: Mam różne doświadczenia, też negatywne. Jednak dla mnie to w ogóle nie jest argument, żeby nie szukać pracy. Jestem już na takim poziomie samoświadomości, że uzyskanie oszczędności z tytułu mojego zatrudnienia przez pracodawcę uznaję za atut. Jeśli moja firma płaci mi uczciwe wynagrodzenie, to nie widzę problemu, dlaczego ma nie korzystać z tego, co prawnie i systemowo się jej należy.

Agata Spała: Różne są doświadczenia, pracodawcy, ich etyka lub motywacja do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Oszczędności lub dofinansowanie to jedynie zachęta. Nie rozumiem, dlaczego dofinansowania z PFRON są demonizowane. Dzięki nim zwiększa się szansa zatrudnienia, pracownik może realizować swoje zawodowe ambicje, a pracodawca uzyskuje dodatkowe korzyści. Nie zgadzam się też ze stwierdzeniem, że jak firma bierze dofinansowanie, to ma darmowego pracownika. To nieprawda! Dofinansowanie nie pokrywa w całości kosztów zatrudnienia. Podkreślę, stanowi zachętę.

IJ: Dodam jeszcze, że kiedyś słyszałam o dyskryminacji ekonomicznej. Osoba z zespołu HR pewnej organizacji wprost podała osobie z niepełnosprawnością stawkę, którą na danym stanowisku zarabiała tam osoba pełnosprawna. Była ona znacząco wyższa, niż ta zaproponowana tej osobie. To jest nieuczciwość, ale nie możemy generalizować.

AS: Opisana przez Igę sytuacja jest dyskryminacją i nieuczciwością, ale korzystanie z dofinansowań prawnie uregulowanych absolutnie nie.

Panuje również stereotyp, że osobom z niepełnosprawnościami dużo trudniej jest znaleźć pracę, ale Wy zdajecie się być zaprzeczeniem tej teorii.

IJ: Oczywiście, że jest trudniej, bo stereotypy wśród pracodawców są powszechne – w szczególności odnośnie wydajności pracy. Wciąż spotykam się z takimi opiniami, choć obecnie rzadziej niż 5 lat temu, gdy wchodziłam na rynek pracy. Ponownie jednak nie jest to argument, aby nie próbować. Szczególnie, że dziś dla pracodawców społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) i wizerunek to ważne kwestie. Zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami wspiera budżet organizacji przez obniżenie wpłat/dofinansowanie PFRON i jej reputację. Dlatego moim zdaniem jako grupa zyskujemy.

AS: Jeśli ktoś nie może znaleźć pracy, to wynika to najczęściej z dwóch przyczyn: stereotypów i obaw wśród pracodawców oraz braku kompetencji i/lub nieadekwatnych umiejętności do potrzeb rynku pracy. Osoby kompetentne, dbające o podnoszenie kwalifikacji, dostosowujące je do trendów na rynku znajdują zatrudnienie naprawdę szybko. Minęły czasy, gdy dostawało się pracę za samo posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności. Dziś kluczem jest dbanie przez pracowników o własną edukację, rozwój i umiejętności miękkie w zakresie autoprezentacji czy znajomości języków obcych.

W naszym badaniu pojawiały się głosy niektórych respondentów, że oczekiwaliby od pracodawców szczególnego traktowania. Co o tym myślicie?

IJ: Przede wszystkim pracownik musi wiedzieć, jakie prawa mu przysługują. Czasem to na przykład wyjście do lekarza w trakcie pracy, dłuższy urlop, krótszy czas pracy.

To nie specjalne traktowanie tylko prawo. Ważne jest uszanowanie szczególnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami, ale nie faworyzowanie ich przez benefity. Na przykład absurdem jest oczekiwanie, że pracodawca przemaluje mi pokój, bo obecny kolor ścian przygnębia mnie, a pracuję zdalnie.

AS: Respektowanie praw to nie specjalne traktowanie. Posiadany stopień niepełnosprawności daje uprawnienia związane z czasem pracy, dodatkową przerwą czy urlopem. To prawo. Lecz jeśli ktoś ma niepełnosprawność i tym samym wymusza dodatkowe ulgi na pracodawcy (poza tymi, które reguluje prawo), to należy się zastanowić, czy z perspektywy pracodawcy taka współpraca ma sens. Ważne jest równe traktowanie ze zwróceniem uwagi na ewentualne potrzeby pracownika z niepełnosprawnością.

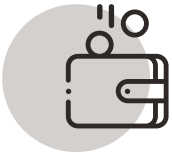
Czasami kandydaci podkreślają, że nie mają szans na zdobycie wykształcenia lub nie wiedzą, w którą stronę rozwijać się zawodowo. Jakie są Wasze doświadczenia?

IJ: Z racji niepełnosprawności nie mogę chodzić po schodach. Do windy na mojej uczelni było osiem stopni. Nie było mnie stać na asystentkę, a musiałam je pokonać dwa razy dziennie przez siedem lat. Moim wsparciem technicznym przy różnych czynnościach były przyjaciółki i dałam radę. Nie przyjmuję absolutnie takiego argumentu, że osoba z niepełnosprawnością nie może się uczyć. Szukaj szans w trudnościach, a nie trudności w szansach – to moje motto życiowe.

A co sądzicie o kształceniu zdalnym?

AS: Takie możliwości mieliśmy już przed pandemią, ale obecna sytuacja epidemiczna sprawiła, że tego typu kształcenie stało się dużo bardziej popularne. Dla osób z niepełnosprawnościami to olbrzymia szansa na podniesienie kompetencji. Oczywiście można powiedzieć, że minusem jest brak kontaktu na żywo z prowadzącym, ale wartość merytoryczna kursów czy szkoleń online absolutnie nie jest mniejsza. To doskonały czas by podnosić swoje kwalifikacje.

IJ: Warto dodać, że pandemia otworzyła pracodawców na zdalną rekrutację i telepracę. Dla osób z niepełnosprawnościami to również ogromny plus.



Koronnym przekonaniem osób z niepełnosprawnościami jest hasło „nie mogę pracować, bo utracę rentę".

IJ: Renta nigdy nie będzie dawała takiej satysfakcji jak przelew pensji, na którą samodzielnie zapracowało się. Oczywiście argumenty typu „pracę możesz stracić, a rentę masz na zawsze" często padają, np. w kontaktach z bliskimi. Prawda jest jednak taka, że są to blokady otoczenia, a niekoniecznie samego pracownika.

AS: Praca to nie jest tylko kwestia wynagrodzenia – to także kontakt z ludźmi, budowanie doświadczeń, większa niezależność osobista i finansowa. Im dłużej ktoś jest poza rynkiem pracy, tym trudniej się na niego dostać lub wrócić. Jeśli ktoś ma 35 czy 40 lat i podejmuje pierwsze zatrudnienie, to po prostu bardzo późno. Nie warto odpuszczać swoich celów zawodowych, korzyści, które daje praca na rzecz posiadania renty. Uściślając, podjęcie zatrudnienia przy jednoczesnym pobieraniu renty też jest możliwe.

IJ: Ja weszłam na rynek pracy w wieku 30 lat i teraz rzeczywiście czuję, że to było późno. Obecnie na równoległych stanowiskach oraz z podobnym zakresem zadań pracują osoby 5 czy 10 lat młodsze ode mnie. Dopiero z tej perspektywy widzę, że późno zaczęłam.

A co zrobić z zapisami na orzeczeniach typu „praca w warunkach chronionych" „całkowita niezdolność do pracy"?

AS: Żadne orzeczenie nie daje zakazu pracy. Tylko lekarz medycyny pracy może wskazać, na jakim stanowisku może lub nie może pracować dany pracownik. Takie zapisy nie wykluczają możliwości zatrudnienia.

Czy chcecie na koniec dodać jeszcze coś od siebie?

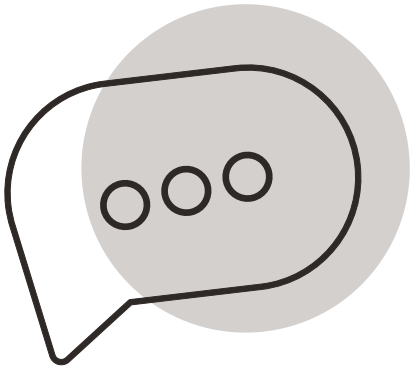
IJ: Osoby z niepełnosprawnościami często czują się gorsze od osób pełnosprawnych na wszystkich płaszczyznach, także na rynku pracy. To, że w tym samym czasie robimy mniej od osób w pełni sprawnych, nie znaczy, że jesteśmy złymi pracownikami. Każdy człowiek ma w sobie potencjał do odkrycia.

AS: Podstawą jest dbanie o rozwój kompetencji, które są na rynku pracy potrzebne. Nawet jeśli ktoś nie wie, w którym kierunku się rozwijać, może podjąć współpracę z doradcą zawodowym i obrać konkretny cel. Osoby z niepełnosprawnościami muszą zrobić dokładnie to samo, co te pełnosprawne – podjąć działanie!

* * *

Iga Jendrych – z wykształcenia psycholog, pracuje jako specjalista ds. Komunikacji i Edukacji CSR w LOTTE Wedel. Laureatka nagrody Mazowiecka Lady D. im. Krystyny Bochenek w kategorii Życie zawodowe 2019. Prywatnie autorka fanpage'a Kobieta na Barykadach, gdzie promuje aktywne i pozytywne życie z niepełnosprawnością.

Agata Spała – ekspertka ds. zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, autorka programów wspierających firmy w budowaniu otwartości na pracowników z niepełnosprawnościami, trenerka. Wyróżniona jako jedna ze 100 najbardziej wpływowych osób z niepełnosprawnością w Polsce.



Przekonania pracodawców na temat osób z niepełnosprawnościami

Nie wierz w mity!

Zbyt wiele przekonań na temat niepełnosprawności prowadzi do negatywnych postaw i stereotypów na rynku pracy. Oto niektóre mity, które słyszymy od pracodawców. Nie daj się zwieść!

PRZEKONANIE: Osoby z niepełnosprawnościami to nieistotna grupa.

FAKT: Osoby z niepełnosprawnościami stanowią ponad 15% światowej populacji, czyli ponad miliard osób. To największa i najszybciej rosnąca mniejszość na świecie. Jesteśmy społeczeństwem starzejącym się, a więc wzrasta u nas także ryzyko schorzeń przewlekłych takich jak cukrzyca, choroby układu krążenia, nowotwory i zaburzenia psychiczne. Żadna organizacja nie może sobie pozwolić na ignorowanie tak dużej grupy. Być może w Twoim zespole już są osoby z niepełnosprawnościami niewidocznymi, nieujawnionymi.

PRZEKONANIE: Osoby z niepełnosprawnościami potrzebują podjazdu lub innych kosztownych dostosowań.

FAKT: Osoby z niepełnosprawnościami to bardzo różnorodna grupa. Jest wśród nich wiele takich, które nie potrzebują przystosowań architektonicznych, ani innych racjonalnych usprawnień związanych z kosztownymi zmianami. Dla większości ważna będzie jednak przyjazna atmosfera, równe traktowanie i takie same możliwości awansu zawodowego, rozwoju czy uczestniczenia w działaniach firmy. Jeśli budynek firmowy nie jest dostosowany, warto zaproponować pracę zdalną i pomyśleć o zadbaniu o dostępność w dalszej perspektywie, starając się o dofinansowania z PFRON.

PRZEKONANIE: Osoby z niepełnosprawnościami nie posiadają kompetencji.

FAKT: Wśród osób z niepełnosprawnościami są osoby o wysokich kompetencjach, z wyższym wykształceniem, cennymi na rynku pracy umiejętnościami. Niepełnosprawność możemy też nabyć z wiekiem lub w wyniku wypadku, urazu, nie tracąc wiedzy, doświadczenia zdobytego przez lata pracy. Powinniśmy więc walczyć o rynek pracy dostępny dla wszystkich, także z czysto egoistycznych powodów – z wiekiem możemy doświadczyć ograniczeń sprawności, a będziemy chcieli lub musieli pracować. Część osób może mieć niewystarczające kwalifikacje ze względu na utrudniony dostęp do edukacji, ale po odpowiednim przeszkoleniu lub uzupełnieniu wykształcenia, będzie mogła wykonywać pracę na danym

stanowisku. Wyższe wykształcenie nie stanowi samo w sobie przepustki na rynek pracy. Na wielu stanowiskach nie jest w ogóle potrzebne.

PRZEKONANIE: Osoby z niepełnosprawnościami wciąż chorują, są na L4.

FAKT: Niepełnosprawność może być spowodowana chorobą, ale to nie oznacza, że większość osób z niepełnosprawnościami będzie ciągle chorować. Każdy pracownik - niezależnie od poziomu sprawności - może się przeziębić lub być na urlopie chorobowym. Zakładanie, że niepełnosprawność spowoduje stałą nieobecność pracownika jest bardzo krzywdzące i niesprawiedliwe. Osoby z niepełnosprawnościami często chcą oraz mogą pracować z takim samym zaangażowaniem jak pełnosprawni pracownicy.

PRZEKONANIE: Pracodawca powinien zaproponować osobom z niepełnosprawnościami stanowisko pracy, kierując się rodzajem niepełnosprawności.

FAKT: Nie każda osoba niewidoma marzy o tym, żeby być masażystą, a osoba na wózku chce wykonywać prostą pracę biurową. Do zespołu przydziela się na podstawie kwalifikacji zawodowych, umiejętności, kompetencji, zainteresowań – a nie niepełnosprawności. Najlepszym sposobem na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością jest przyjrzenie się jej potencjałowi w porównaniu z wymaganiami na stanowisku pracy.

PRZEKONANIE: Osoby z niepełnosprawnościami są roszczeniowe.

FAKT: Wśród tak licznej grupy, jak w każdej innej grupie społecznej, mogą zdarzyć się jednostki, które podchodzą do pracodawcy roszczeniowo. To kwestia osobowości, charakteru, życiowych doświadczeń, a nie niepełnosprawności. Jest wiele osób z niepełnosprawnościami zmotywowanych do pracy, gotowych na nowe wyzwania. Należy też pamiętać, że potrzeba równego traktowania (np. dostęp do edukacji, szkoleń umożliwiających pracę) to nie roszczeniowość. Czasem zaistnieje potrzeba wprowadzenia racjonalnego usprawnienia, aby osoba mogła w pełni wykorzystać swój potencjał w pracy.

10 zasad

skutecznego zatrudniania osób z niepełnosprawnościami

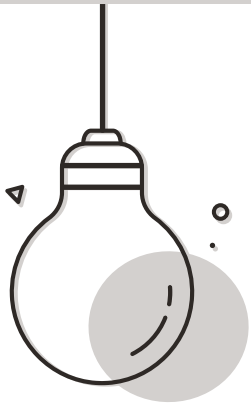
10 zasad naszej sieci stało się praktycznymi i skutecznymi wskazówkami dla firm z całego świata, które podjęły zobowiązanie, aby przenieść swoje wysiłki na rzecz zatrudniania i inkluzji osób z niepełnosprawnościami na wyższy poziom. Mamy nadzieję, że okażą się one także pomocne dla firm w Polsce, aby zapewnić włączenie osób z niepełnosprawnościami do swoich zespołów i biznesowej działalności.

Jürgen Menze, Disability Inclusion Officer w ILO Global Business and Disability Network

International Labour Organization | GLOBAL BUSINESS AND DISABILITY NETWORK

ZASADA 1
Zmień myślenie i przekonania

Poszanowanie i promowanie praw



Wyobraź sobie, że...

Impulsywnie decydujesz się zatrudnić pracownika z niepełnosprawnością, bo usłyszałeś o korzyściach finansowych (PFRON). Już pierwszego dnia okazuje się, że Twoja organizacja zupełnie nie jest przystosowana do takiej współpracy. Nie architektonicznie czy technologicznie, tylko mentalnie! Dlatego prawidłowa kolejność to najpierw edukacja, później działanie.

Jak uczyć pracowników funkcjonowania w różnorodnym zespole?

Inicjatywa zarządu

Tak duża zmiana jak budowanie zespołów o różnej sprawności nie wydarzy się bez udziału kadry zarządzającej. W zespole projektowym zajmującym się tym obszarem powinien być chociaż jeden z kluczowych decydentów. Realizacja projektu będzie wówczas skuteczniejsza. Obecność zarządu wzmocni przekaz oraz pokaże wartość projektu dla całej firmy.

Dlaczego warto budować różnorodne zespoły?

- Dając szansę osobom z niepełnosprawnościami, możesz liczyć na ich **lojalność** i tym samym **zmniejszysz rotację w zespole**.
- Wychodzisz **naprzeciw zmianom demograficznym**.
- Relacje w Twojej firmie będą oparte na szacunku dla różnorodności, pracownicy poczują się **bezpiecznie**, a to wyzwoli większą **kreatywność** i **innowacyjność**.
- Uzyskasz konkretne **oszczędności** oraz zbudujesz wizerunek **atrakcyjnego pracodawcy**.

Niepełnosprawność może stwarzać nowe możliwości rynkowe. Przykładem są elektryczne szczoteczki do zębów, które powstały z myślą o pacjentach z ograniczonymi zdolnościami motorycznymi, a obecnie są powszechnie używane na całym świecie.

Szkolenia

Dodanie modułu na temat niepełnosprawności do szkoleń wdrożeniowych to dobra praktyka, ale szkolenia i warsztaty nie powinny mieć wyłącznie uświadamiającego charakteru. Muszą uczyć osoby zarządzające, rekruterów konkretnych umiejętności. Warto w ten proces włączyć wiele działów i pracowników różnego szczebla.

Przykładowe tematy szkoleń

- Jak zarządzać zespołem o różnej sprawności? *(dla menedżerów)*
- Jakie racjonalne usprawnienia należy zapewnić w przypadku różnych rodzajów niepełnosprawności? *(dla menedżerów)*
- Jak prowadzić inkluzywny proces rekrutacyjny oraz rozmowę kwalifikacyjną bez uprzedzeń i stereotypów? *(dla zespołu HR)*
- Jak stworzyć ogłoszenia o pracę zachęcające kandydatów z niepełnosprawnościami do aplikowania? *(dla zespołu HR)*
- Jak zapewnić cyfrową dostępność dla pracowników z niepełnosprawnościami? *(dla działu IT)*
- Kim są osoby z niepełnosprawnościami i jak wpływają na rozwój firmy? *(dla wszystkich pracowników)*

Regularna edukacja

Pamiętaj, że jednorazowe szkolenie nie da długofalowego efektu, jeśli wiedza nie będzie pogłębiana i cyklicznie przypominana. Dlatego warto wprowadzić w komunikacji wewnętrznej dodatkowe **akcje świadomościowe** połączone z **profilaktyką prozdrowotną**. Doskonałą okazją do tego są święta typu Międzynarodowy Dzień Osób Niepełnosprawnych, Światowy Dzień Cukrzycy czy Światowy Dzień Zdrowia Psychicznego.

Takie komunikaty muszą być **ciekawe** i **niestandardowe**, aby zapadały w pamięć oraz przyciągały uwagę pracowników skupionych na swoich codziennych obowiązkach. Przykładem jest nauka przez zabawę (quizy, grywalizacja).

Prawa osób z niepełnosprawnościami

Myśląc o edukacji wewnętrznej, skup się także na **podkreślaniu w przyjazny sposób praw osób z niepełnosprawnościami**. Dodatkowa 15-minutowa przerwa, w niektórych przypadkach czas pracy krótszy o 1h czy dodatkowe dni urlopu to ustawowe prawa wspierające osoby z orzeczeniem na rynku pracy. Zadbaj o to, żeby nie były one powodem do zazdrości, plotek czy pretensji ze strony pozostałych pracowników.

3 kroki do zmiany

1. Dostrzeż i podkreślaj zalety biznesowe współpracy z osobami z niepełnosprawnościami.
2. Prowadź w organizacji ciekawe działania edukacyjne, które będą uświadamiać wartość różnorodnego zespołu.
3. Regularnie przeprowadzaj inicjatywy szkoleniowe pracowników różnych działów, dając im szansę na nową wiedzę i umiejętności w temacie współpracy z osobami z niepełnosprawnościami.

Klaudia Malisz, HR manager w Job Impulse

Od lat budujemy kulturę firmy otwartą na różnorodność i zatrudniamy na różnych stanowiskach osoby z niepełnosprawnościami, które korzystają ze swoich praw – krótszego dnia pracy, dodatkowych dni urlopu. Wieloletnie doświadczenie w tym obszarze pokazuje, że stosowanie tych możliwości nie ma żadnego wpływu na zaangażowanie czy efektywność działań w pracy. Obawa, że korzystanie z uprawnień zostanie źle przyjęte przez pozostałych, pełnosprawnych członków zespołu jest nieuzasadniona, pod warunkiem, że dbamy o dobrą komunikację i współpracę w zespołach, a od momentu wdrożenia edukujemy pracowników na każdym szczeblu i w każdym dziale oraz promujemy różnorodność jako potęgę zespołu. Dobrym pomysłem są też dodatkowe narzędzia, np. w naszej organizacji posiadamy dedykowany, firmowy program dofinansowań, który pracownicy mogą wykorzystać na potrzeby związane ze swoją niepełnosprawnością.

Izabela Chocianowska, menadżerka ds. wellbeingu w Orange Polska

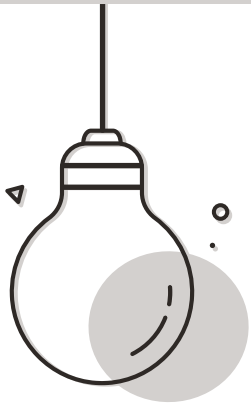
Nasz program Zdrowie Na Tak ma na celu budowanie otwartego i przyjaznego środowiska pracy, w szczególności dla pracowników z niepełnosprawnościami. W jego ramach powołaliśmy wewnętrzny zespół ekspercki, który wspiera menadżerów w zarządzaniu różnorodnym zespołem, zarówno w prawnych aspektach zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, jak również budowania akceptacji dla różnorodności i kwestii związanych z savoir-vivre. Dzięki temu wzrosła w zespole świadomość potrzeb osób z niepełnosprawnościami, a my jako firma zyskaliśmy wartościowych pracowników. Zwiększyliśmy również procent zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Maria Wlaźlak, dyrektorka Biura Etyki i Relacji w Santander Bank Polska

Chcemy tworzyć inkluzywne i różnorodne środowisko pracy. Zatrudniamy osoby z niepełnosprawnością i podnosimy świadomość pracowników i menedżerów na temat praw i potrzeb osób z niepełnosprawnością. Od 2018 roku realizujemy projekt Różnosprawni wspierający nas w realizacji tych celów. Duży nacisk kładziemy na kampanie edukacyjne. Przykładem mogą być filmy z okazji takich wydarzeń jak Dzień Języka Migowego czy Międzynarodowy Dzień Osób z Niepełnosprawnościami. Przygotowaliśmy i stale poszerzamy materiały edukacyjne m.in. informatory i poradniki na temat uprawnień pracowniczych, rekrutacji i dostosowania miejsc pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, wskazówki dot. dobrych praktyk w kontakcie z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Nasi pracownicy z niepełnosprawnościami mogą też skorzystać z dodatku finansowego na cele prozdrowotne. Dostępne są również konsultacje z zakresu ubiegania się o orzeczenie o niepełnosprawności. Działania w ramach projektu przyczyniają się do systematycznego wzrostu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

ZASADA 2
Przestrzegaj prawa!

Brak dyskryminacji



Wyobraź sobie, że...

Prowadzisz rekrutację na stanowisko biurowe. Mocnym kandydatem jest osoba z niepełnosprawnością. Masz jednak konkurencyjną aplikację – pracownika bez orzeczenia o niepełnosprawności. Ostatecznie to właśnie jego wybierasz, bo obawiasz się problemów. To przykład dyskryminacji, nawet jeśli jej przyczyną jest niewiedza.

Jak działać zgodnie z prawem, zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami?

Polityka przeciwdziałania dyskryminacji

Niepełnosprawność jest według Kodeksu pracy jedną z cech prawnie chronionych, a pracodawca powinien dbać o przeciwdziałanie dyskryminacji. Kluczowy element to ogólnodostępny i zrozumiały dokument wewnętrzny. Powinien on definiować regulacje w zakresie przeciwdziałania dyskryminacji, być załącznikiem do umowy o pracę oraz tematem na obowiązkowych szkoleniach, w szczególności dla kadry menedżerskiej.

Co powinien zawierać taki dokument?

- definicję dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego i mobbingu,
- jasną informację, że te zjawiska są niedopuszczalne w miejscu pracy i nie ma przyzwolenia na takie zachowania w firmie,
- informację, jak i gdzie należy anonimowo zgłosić niepożądaną sytuację czy zachowania oraz że sprawa będzie rozpatrzona przez niezależną komisję powołaną w miejscu pracy,
- informację, jakie konsekwencje będą wyciągane w stosunku do osób dopuszczających się nadużyć.

Polityka rekrutacyjna

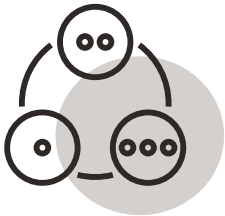
Drugim dokumentem przeciwdziałającym dyskryminacji jest polityka rekrutacyjna.

Osoby prowadzące procesy rekrutacyjne powinny stosować te same kryteria oceny każdego kandydata, np. na podstawie wystandaryzowanego kwestionariusza rozmowy. Muszą też wiedzieć, jakie pytania mają prawo zadać osobom z niepełnosprawnościami. Pytania o to „jaka jest przyczyna Pana/Pani niepełnosprawności?", „jakie bierze Pan/Pani leki?" są niedozwolone. Należy jasno przedstawić zakres zadań na stanowisku, zapytać o ewentualne dodatkowe potrzeby oraz obiektywnie ocenić potencjał kandydata przez pryzmat umiejętności wymaganych na danym stanowisku.

Aby zachęcić kandydatów z niepełnosprawnościami do aplikowania, możesz przy ogłoszeniu o pracę dopisać następującą formułkę:

Oferta skierowana również do Kandydatów i Kandydatek z niepełnosprawnościami. Aplikując na to stanowisko, masz pewność, że będziesz oceniany/a wyłącznie na podstawie swoich kompetencji. Zachęcamy Cię do zamieszczenia w aplikacji informacji o ewentualnych oczekiwaniach dotyczących usprawnień, które ułatwią Ci przyjazd i udział w rozmowie.

Brak dyskryminacji na każdym etapie



Do dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami może dojść na różnych etapach: nie tylko podczas rekrutacji, ale też ustalania warunków zatrudnienia. Ważne jest zapewnienie takich samych warunków pracy i możliwości rozwoju kariery każdego pracownika. Osoby z niepełnosprawnościami powinny mieć taką samą szansę na awans poprzez transparentne kryteria i procedury awansu oraz dostęp do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. Na każdym etapie pracodawca ma obowiązek zapewnienia w razie potrzeby racjonalnych usprawnień, jeśli nie nałoży to na niego nieproporcjonalnie wysokich obciążeń.

3 kroki do zmiany

1. Pamiętaj, że brak dyskryminacji na każdym etapie nie jest Twoją wolą, a obowiązkiem wynikającym z przepisów Kodeksu pracy.
2. Stwórz ogólnodostępny dokument, którego celem będzie przeciwdziałanie dyskryminacji i zadbaj o jego promocję wewnątrz firmy.
3. Ustandaryzuj politykę rekrutacyjną, aby była ona otwarta także na osoby z niepełnosprawnościami.

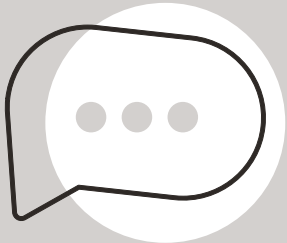
Małgorzata Lelińska, wicedyrektorka Departamentu Funduszy Europejskich w Konfederacji Lewiatan

Pracodawcy mają wiele obaw dotyczących tego, czy ich firma jest gotowa na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Błędnie zakładają, że przygotowanie procedur zapewniających równe traktowanie oraz zapewnienie warunków pracy zgodnie z potrzebami danej osoby będzie kosztowne. Brakuje po prostu rzetelnej wiedzy. Odpowiedzią na ten deficyt są często bezpłatne szkolenia. Warto na początek sięgnąć także po powszechnie dostępne poradniki czy narzędzia, np. wstępne audyty dostępności miejsca pracy.

Świadomość praw i obowiązków w zakresie równego traktowania wśród pracowników rośnie i coraz częściej dochodzą oni swoich racji na ścieżce sądowej. Dobrze zorganizowane procesy rekrutacji chronią przed ryzykiem - nie tylko finansowym, ale przede wszystkim wizerunkowym.

Anonimowa pracownica z niepełnosprawnością na stanowisku kierowniczym

8 lat temu po skomplikowanym procesie rekrutacji zostałam zatrudniona na stanowisko zastępcy kierownika sklepu. Wdrożenie rozpoczęłam jeszcze przed podpisaniem umowy i świetnie mi szło. Po około dwóch tygodniach zostałam poproszona o podanie danych do umowy. Wówczas poinformowałam pracodawcę o moim orzeczeniu. Dyrektor był bardzo zmieszany i zaskoczony. Według kierownictwa powinnam poinformować o niepełnosprawności na etapie rozmowy kwalifikacyjnej.



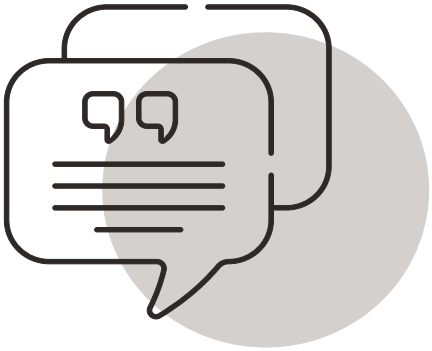
Po kilku dniach otrzymałam wypowiedzenie. Przyczyną rozwiązania ze mną umowy był rzekomy brak możliwości otwarcia nowego salonu, w którym miałam pracować. Salon oczywiście otworzył się planowo. Fakt ten potwierdził moje podejrzenia o dyskryminacji.
Z perspektywy czasu cieszę się, że nie pracuję w tym miejscu. Wiem, że moim przeznaczeniem zawodowym nie jest handel, a księgowość. Dzisiaj swoje kompetencje rozwijam w firmie, która jest otwarta na różnorodność i docenia potencjał osób z niepełnosprawnościami.

Paulina Gajda, Manufacturing Operations Manager w Dell Technologies

Chcieliśmy się jak najlepiej przygotować do współpracy z osobami głuchymi. Dlatego przeprowadziliśmy warsztaty, podczas których mogliśmy dowiedzieć się więcej na temat tej niepełnosprawności. Teraz jesteśmy bardziej świadomym zespołem. Na co dzień staramy się wybierać różne formy komunikacji - migać, pisać, pokazywać tak, aby nie stwarzać żadnych barier. Nasi pracownicy to dla nas najważniejszy zasób, dlatego robimy wszystko, aby tworzyć środowisko, w którym osoby z niepełnosprawnościami mogą się rozwijać, osiągać najlepsze wyniki i czuć się częścią naszej organizacji.

dr Tomasz Dąbrowski, inicjator oraz wiceprezes w Diversity Hub

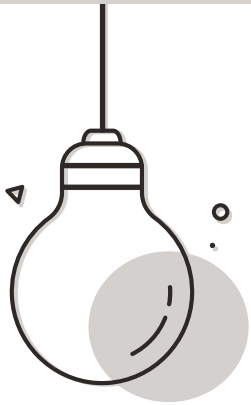
Wiele firm nie robi nic, by przybliżyć się do osób z niepełnosprawnościami tylko dlatego, że nie chce zrobić czegoś niewłaściwego. Otwartości na niepełnosprawność nie buduje się pojedynczym szkoleniem, ale przemyślanym i konsekwentnym wysiłkiem całej organizacji. Uważamy, że w sukcesie programów w obszarze niepełnosprawności ważna jest zmiana narracji. Kończymy myślenie w kategoriach my - oni, pełnosprawni - niepełnosprawni. Mówimy po prostu o Nas i o miejscu pracy dla wszystkich.



ZASADA 3
Działaj wielowymiarowo!

Równe traktowanie i równe szanse

Wyobraź sobie, że...



Za kilka lat Twój bardzo lojalny pracownik z wiekiem nabywa niepełnosprawność. Prosi Cię o ważne dla niego zmiany: krótszy czas pracy, elastyczność w zakresie godzin pracy i trochę wsparcia w komunikacji z zespołem. Na początku jesteś przerażony, ale wiesz, że jeśli nic nie zrobisz, stracisz cennego członka zespołu. Oto inspiracje, jak możesz już dziś zbudować w firmie kulturę równych szans.

Jak zapewnić równe traktowanie pracowników z niepełnosprawnościami?

Podczas procesu rekrutacji

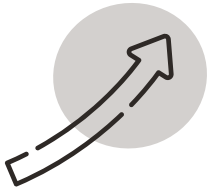
- Przygotuj **wzór ogłoszenia o pracę**, który będzie zawierał jasny opis stanowiska oraz wymagania niezbędne i dodatkowe. Opis obowiązków powinien być na tyle szczegółowy, aby osoba z niepełnosprawnością sama zorientowała się, czy sobie poradzi z zadaniami.
- **Deklaruj otwartość** na pracowników z niepełnosprawnościami. Pamiętaj – jeśli jasno nie zakomunikujesz swojej postawy na początkowym etapie, możesz stracić dobrych kandydatów. Stosuj nieskomplikowany język i krótkie zdania, aby być lepiej zrozumianym.
- **Nie wymagaj CV**, jeśli niewiele wnosi ono do procesu rekrutacji.
- Uwzględnij **różne formy kontaktu** (e-mail, telefon, SMS, aplikacja online).
- Bądź otwarty na **różne formy zatrudnienia** – staże, praktyki, pracę w pełnym i niepełnym wymiarze godzin, pracę w formie zdalnej.
- Podkreśl, że w trakcie procesu rekrutacji i i na etapie zatrudnienia lub na późniejszym etapie Twoja firma jest **otwarta na zapewnienie racjonalnych usprawnień**, jeśli będzie to konieczne i możliwe. Mogą to być np. materiały rekrutacyjne (np. testy) w formatach przyjaznych osobom z niepełnosprawnością wzroku lub bardziej elastyczne godziny pracy.

W trakcie pracy

- Zadbaj o odpowiednie **wdrożenie**. W trakcie przedstawiania pracownika z niepełnosprawnością koncentruj się na jego **potencjale zawodowym**. W początkowym okresie, w razie potrzeby, zapewnij mu wsparcie innej osoby z zespołu.
- Buduj kulturę otwartą na racjonalne usprawnienia – **zachęcaj pracowników do zgłaszania swoich potrzeb**. Edukuj menedżerów w zakresie szybkiego reagowania na takie prośby, a także zachowania w przypadku ewentualnej odmowy spełnienia prośby pracownika przez firmę.
- **Wprowadź elastyczny czas pracy, jeśli to możliwe**. Dla osób z niepełnosprawnościami będzie to szansa na zrównoważenie potrzeb zawodowych, osobistych i zdrowotnych.
- **Zachęcaj menedżerów do układania wcześniej grafików, unikania nadgodzin**. Przewidywalność pracy jest dużym ułatwieniem nie tylko dla pracowników z niepełnosprawnościami.

W procesie rozwoju

- **Jeśli to możliwe, oceniaj jakość i efekty pracy, nie czas jej trwania**.
- Wprowadź **mentoring i szkolenia**, których uczestnikami będą osoby z niepełnosprawnościami. Takie spotkania pomogą nie tylko w integracji zespołu, ale także pokażą drogę rozwoju zawodowego uwzględniającą ewentualne wyzwania.
- Zadbaj o **dostępność**, aby pracownicy mogli uczestniczyć nie tylko w szkoleniach, ale także w wyjazdach integracyjnych, akcjach wolontariatu pracowniczego czy urodzinach członków zespołu. Zarówno offline, jak i online.
- **Nie rób żadnych założeń**, rozmawiaj, pytaj i udzielaj informacji zwrotnej, szczególnie dbając o rzetelną ocenę efektów pracy. Jeśli są one dalekie od doskonałości, wskaż pracownikowi popełnione błędy (feedback) lub metody ich unikania (feedforward). Konstruktywna informacja zwrotna oparta na dobrych intencjach może stać się impulsem do rozwoju pracownika.
- **W pracy jesteśmy tacy sami!** Niepełnosprawność nie jest argumentem do pobłażliwego traktowania, szczególnie w sytuacjach, gdy naruszane są granice lub ktoś łamie prawo.
- Stwórz **Employee Resource Group**, czyli grupę pracowniczą złożoną z osób z niepełnosprawnościami, która będzie pracowała nad konkretnymi rozwiązaniami wspierającymi m.in. politykę racjonalnych usprawnień czy różnorodność zespołu.



3 kroki do zmiany

1. Mów otwarcie, że Twoja firma jest gotowa na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami.
2. Bądź elastyczny w zakresie współpracy z osobami z niepełnosprawnościami.
3. Postaw na rozwój przez szkolenia, mentoring, dialog i konstruktywną informację zwrotną.

Monika Bentkowska, Country President & Human Resources Director Poland, Regional Diversity & Inclusion Director Continental Europe w Sodexo Polska

Od kilkunastu lat zatrudniamy osoby z różnymi niepełnosprawnościami, także intelektualnymi. Oprócz budowania świadomości i kompetencji w zespole staramy się, aby te osoby były również obecne w życiu firmy: organizujemy szkolenia onboardingowe, do których treści przygotowywane są w prostszym języku czy komunikujemy wewnętrzne sukcesy pracowników. Przeprowadziliśmy też praktyczne warsztaty kuchenne z naszymi szefami kuchni dla osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi, które przygotowywały się do wejścia na rynek pracy. Oswajamy temat niepełnosprawności również wśród naszych klientów. Widzimy efekty tego zaangażowania i wierzymy, że w ten sposób przyczyniamy się do budowy świata, w którym każdy ma równe szanse.

Barbara Bartczak, dyrektorka działu projektów w Akademia Słońca Krzysztof Frąszczak

Aktywizacja społeczno-zawodowa w trakcie stażu zawodowego jest dla osoby z niepełnosprawnością przede wszystkim szansą na przygotowanie się do podjęcia zatrudnienia w danej branży czy zawodzie. Dla pracodawcy zaś to doskonała forma na bezkosztowe zweryfikowanie umiejętności i doświadczenia stażysty w trakcie realnego działania w pracy.

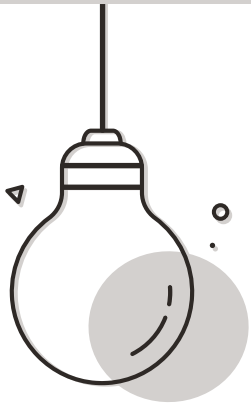
Monika Chajdys, HR manager w Truvant Europe Sp. z o.o.

Zatrudniamy osoby z niepełnosprawnościami na różnych stanowiskach, zarówno w obszarze produkcji, jak i administracji. Dokładamy wszelkich starań, by w procesie rekrutacji jak najlepiej poznać kandydatów i ich potrzeby. W naszym programie Ścieżki Kariery biorą udział także osoby z niepełnosprawnościami. Przykładem jest Tomek, który niedosłyszy. W 2018 r zaczynał pracę na stanowisku operator linii pakującej. Rozwinął się i awansował na operatora maszyny, a potem lidera linii. Obecnie prowadzi linie pakujące, koordynując pracę różnorodnych zespołów złożonych także z osób słyszących.

4

ZASADA 4
Likwiduj bariery

Dostępność



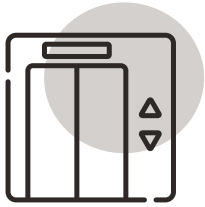
Wyobraź sobie, że...

Prowadzisz rekrutację na specjalistyczne stanowisko. Masz bardzo mocną kandydatkę, która posiada wszelkie kompetencje, ale porusza się na wózku. Niestety, budynek Twojej firmy nie jest przystosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnościami ruchowymi.

Racjonalne usprawnienia polegają na przeprowadzeniu koniecznych w konkretnej sytuacji zmian lub dostosowań do szczególnych, zgłoszonych pracodawcy potrzeb wynikających z niepełnosprawności danej osoby.

Dlaczego zadbanie o dostępność firmy dla osób ze szczególnymi potrzebami jest ważne?

Niepełnosprawność nie jest problemem samej osoby z niepełnosprawnością, to wyzwanie społeczne. Najważniejsze jest likwidowanie barier, aby osoby z różnymi potrzebami mogły w pełni uczestniczyć w życiu społecznym i zawodowym na równi z innymi osobami.



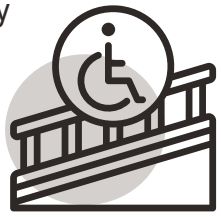
Dbając o dostępność, dbasz o prawa człowieka i już teraz przygotowujesz się na to, co nieuniknione. Potrzeba większej dostępności może dotyczyć w przyszłości także Ciebie, Twoich pracowników czy klientów. Ze zwiększenia dostępności skorzystają nie tylko osoby z czasowymi urazami czy w podeszłym wieku, ale również osoby poruszające się z bagażem, wózkiem dziecięcym, a nawet... kurierzy i dostawcy.

Audyt architektoniczno-stanowiskowy

Warto zlecić audyt architektoniczno-stanowiskowy i otrzymać dokument z konkretnymi wytycznymi co do zwiększenia dostępności. Zadbaj, żeby jego wykonawca przedstawił, w jaki sposób wprowadzić zmiany. W audycie, oprócz eksperta, powinny brać udział osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu, wzroku czy słuchu.

Praktyczny element raportu to audyt stanowiskowy, który ocenia możliwości wykonywania pracy przez osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnościami na wybranych stanowiskach, także pod kątem dostosowania i czynników ryzyka. Może być to bardzo pomocne dla osób prowadzących procesy rekrutacyjne. Należy jednak pamiętać, żeby nie robić żadnych założeń i zawsze pytać kandydatów z niepełnosprawnościami o ich potrzeby.

Jeżeli Twoja firma prowadzi działalność w wielu lokalizacjach, dodatkowo poproś o opracowanie wytycznych, które ułatwią Ci planowanie nowych oddziałów lub remonty tych, które już istnieją, ale nie były objęte audytem.



Dostępność architektoniczna

Dostępność architektoniczna to wszystkie elementy wpływające na łatwość poruszania się po firmowych budynkach i w ich otoczeniu, tj. brak progów, podjazd, poręcze, szerokie korytarze, oznakowane ciągi komunikacyjne, dostosowana toaleta. Istotne jest również odpowiednie przystosowanie stanowiska pracy, np. oprogramowanie powiększające dla osób z niepełnosprawnością wzrokową czy biurko z regulacją wysokości lub specjalne krzesło dla osób z niepełnosprawnością ruchową.

Brak windy nie musi być wymówką. Jeśli masz kłopot z przystosowaniem budynku do potrzeb osób poruszających się na wózkach lub o kulach, podejmij działania zmierzające do przystosowania parteru firmy i tam zorganizuj stanowisko pracy. Otwieraj się na osoby z niepełnosprawnościami i walcz o dostępną przestrzeń krok po kroku. Możesz też wystąpić o dofinansowanie z PFRON na dostosowanie miejsca pracy.

Powiedz o dostępności architektonicznej budynku w ogłoszeniu rekrutacyjnym. Podaj informacje, które mogą mieć znaczenie dla osób z niepełnosprawnościami, np. „przy wejściu znajdują się 3 stopnie", „praca na piętrze, bez windy". Pozwól osobie z niepełnosprawnością samej ocenić, czy może podjąć pracę w Twojej firmie.

Dostępność cyfrowa

Osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności mogą bez problemu pracować na komputerze i korzystać z internetu. Jest to możliwe dzięki technologiom takim, jak np. czytniki ekranu dla osób niewidomych.

Dlatego warto zadbać, aby nasze strony i aplikacje mobilne były stworzone zgodnie ze standardem WCAG 2.1. To przetłumaczony także na język polski obszerny zbiór rekomendacji na temat ułatwień w dostępie do treści internetowych. Wśród kryteriów są m.in. formatowanie treści, odpowiedni kontrast, dodawanie tekstu alternatywnego do publikowanych zdjęć czy umieszczanie napisów do filmów.

Dostępność informacyjno-komunikacyjna

Pomyśl o zapewnieniu komunikacji wszystkim osobom z niepełnosprawnościami – w czasie ich wizyt w Twojej firmie oraz podczas kontaktu na odległość. Może być to możliwość komunikacji w innej niż standardowa formie: przez e-mail, SMS. To także zapewnienie tłumacza polskiego języka migowego (PJM) online osobom głuchym (także podczas rozmowy kwalifikacyjnej). Dostępność jest ważna zarówno podczas wydarzeń stacjonarnych, jak i online.

Polityka racjonalnych usprawnień

Polityka powinna nadawać priorytet prośbom osób, które potrzebują dostosowań do wykonywania podstawowych funkcji zawodowych. Dzięki temu skrócisz czas oczekiwania i utraconą produktywność. Z racji tego, że większość próśb trafi bezpośrednio do menedżerów, upewnij się, że polityka jest ogólnodostępna, a proces zrozumiały.

Dobrym pomysłem jest stworzenie centralnego budżetu na wdrażanie usprawnień. Specjaliści IT firmy powinni na bieżąco śledzić przystosowania z obszaru dostępnej technologii. Jednak to osoby z niepełnosprawnościami są najlepszymi ekspertami i często korzystają ze sprawdzonych narzędzi, dlatego warto skonsultować z nimi każde rozwiązanie.

Pamiętaj też, że osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności to bardzo różnorodna grupa. Znaczna część z nich w ogóle nie potrzebuje usprawnień architektonicznych oraz cyfrowych, a wdrożenie niektórych usprawnień nie jest związane z żadnymi kosztami.

3 kroki do zmiany

1. Dostrzeż, że dostępność architektoniczna i cyfrowa są ważnymi elementami procesu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, które wpływają też na komfort pozostałych osób.
2. W audycie architektoniczno-stanowiskowym otrzymasz wytyczne, dzięki którym możesz krok po kroku zadbać o dostępność Twojej firmy dla większej liczby osób.
3. Budując nową stronę www, uwzględnij w niej wytyczne ze standardu WCAG 2.1. Taka strona będzie bardziej przejrzysta i użyteczna dla wszystkich.

Kamil Kowalski, projektant dostępności, dyrektor w Integracja LAB

Dostępność nie musi dużo kosztować. Może wystarczyć zakup biurka z możliwością regulacji wysokości, wygodnego, dopasowanego do potrzeb danego człowieka krzesła, oprogramowania czytającego dla osoby niewidomej czy specjalnej klawiatury z dużymi przyciskami dla osoby z niepełnosprawnością manualną.

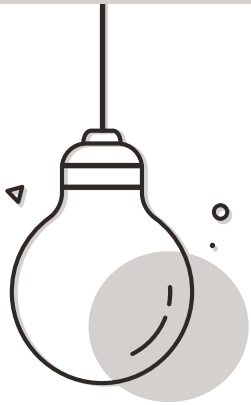
Kolejnym elementem jest samo zorganizowanie środowiska pracy. Coraz częściej biura są projektowane w taki sposób, by pracownicy sami dbali o właściwą postawę, możliwie często odchodzili od biurka, zmieniali pozycję. Dostępność miejsca pracy jest tak naprawdę wypadkową dostępności architektonicznej, właściwego sprzętu, zorganizowania miejsca pracy, ale też właściwych procedur, według których funkcjonuje firma, oraz odpowiedniej atmosfery i stosunku do pracowników.

Krzysztof Białoń, członek zespołu w Leżę i Pracuję

Dzięki okularom firmy Glassouse mogę w pełni obsługiwać komputer – pracować, pisać, przeglądać strony internetowe, płacić rachunki przez internet, oglądać filmy, słuchać muzyki, grać. Korzystanie z nich jest bardzo proste. Ruszam głową w lewo, kursor myszki przesuwa się na monitorze w lewo i analogicznie w prawo, górę oraz dół. Aby kliknąć "lewym przyciskiem myszki", wystarczy ustami/zębami nacisnąć niebieski gryzak. Nie ma niestety prawego przycisku myszki, lecz dzięki klawiaturze ekranowej i programowi Spikit, można go w pełni zastąpić.

Pomimo że nie mogę nawet ruszyć jednym palcem u ręki, bo mam porażenie czterokończynowe, okulary dały mi przede wszystkim możliwość podjęcia pracy oraz dalszego rozwoju zawodowego. Technologia ta umożliwiła mi wykonywanie praktycznie wszystkich czynności w pracy. Dzięki nim obsługiwałem konta firmowe w social mediach czy pisałem artykuły na kilka tysięcy znaków. Obecnie administruję stronami internetowymi klientów. W sumie koszt zakupu okularów z opłatami wynosi około 3000 zł. To naprawdę niewiele w porównaniu z tym, jakie dają możliwości!

ZASADA 5
Dbaj o swój zespół
Utrzymanie pracownika



Wyobraź sobie, że...

Pracujesz jako menedżer kilkuosobowego działu. Twój zespół jest różnorodny pod kątem wieku. Pewnego dnia przychodzi do Ciebie – jako swojego bezpośredniego przełożonego – najstarszy z pracowników. Informuje, że boryka się z problemami zdrowotnymi i potrzebuje Twojego wsparcia. Jak się wówczas zachowasz?

W jaki sposób pomożesz utrzymać zatrudnienie pracownikom nabywającym niepełnosprawność?

Przygotowując się do współpracy z osobami z orzeczeniem o niepełnosprawności, zwróć uwagę, że nie chodzi wyłącznie o zatrudnianie nowych pracowników. Także osoby, które już są w Twoim zespole, mogą nabyć niepełnosprawność z wiekiem, w wyniku wypadku/choroby. GUS od lat podaje, że jesteśmy społeczeństwem starzejącym się. Osoby z niepełnosprawnościami są największą i najszybciej rosnącą mniejszością na świecie. Wpływa to bezpośrednio na rynek pracy, a Ty musisz reagować już teraz.

Program utrzymania pracy i powrotu do pracy

Program utrzymania pracownika i powrotu do pracy to dokument, który standaryzuje zachowanie menedżerów i działu HR w dwóch sytuacjach. Po pierwsze, gdy pracownik nabywa niepełnosprawność z wiekiem. Po drugie, gdy pracownik wraca do pracy po ciężkich urazach, wypadku i tymczasowo nie jest w pełni dyspozycyjny.

Jak możesz wesprzeć takie osoby?

- Zaproponuj wsparcie psychologiczne, mentorskie lub coachingowe.
- Zorganizuj pomoc doradcy zawodowego, który zadba o ich przyszłość i dalszy rozwój wewnątrz organizacji.
- W razie potrzeby zaproponuj inne stanowisko dostosowane do obecnych możliwości.

- Zaoferuj pakiet świadczeń przedemerytalnych (zachowanie pełnych świadczeń przy jednoczesnym skróceniu czasu pracy może zachęcić starszych pracowników do dłuższego pozostawania na rynku pracy).
- Upewnij się, że przełożeni znają polityki organizacji, np. dotyczące racjonalnych usprawnień. W badaniu z 2012 roku naukowcy z Cornell University dowiedli, że pracownicy są o 60% bardziej skłonni ujawnić swoją niepełnosprawność przełożonemu niż działowi zasobów ludzkich.

Deklaracja na TAK

Europejskie Ankietowe Badanie Zdrowia w Polsce z 2014 roku podało, że w Polsce jest 7,7 miliona osób z niepełnosprawnością biologiczną. Ta liczba może rosnąć, chociażby ze względu na zmiany demograficzne. Większość osób posiada niewidoczne ograniczenia wywołane np. chorobami cywilizacyjnymi takimi jak cukrzyca, astma lub schorzenia układu krążenia. To naprawdę duża grupa i **niewykluczone, że nawet Twoi obecni pracownicy mogą ukrywać niepełnosprawność np. w obawie przed utratą pracy.** Również w Twoim interesie jest okazanie im akceptacji. Temu właśnie służy nasz autorski projekt Deklaracja na TAK.

Jego celem jest stworzenie polityki otwartego deklarowania niepełnosprawności działowi HR z korzyścią dla obu stron. Dla pracownika to przykładowo rozszerzony pakiet medyczny czy częściowy zwrot kosztów za rehabilitację. Firma może natomiast nie tylko umocnić wizerunek atrakcyjnego pracodawcy, podnieść wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i uzyskać korzyści finansowe, ale także zmniejszyć rotację pracowników w zespole.

Twoim zadaniem jako pracodawcy jest podjęcie starań o utrzymanie pracownika z nabytą niepełnosprawnością. Jednak, jeśli widzisz, że mimo dużego wsparcia, współpraca nie przynosi efektów, rozstanie może być najlepszym rozwiązaniem. Nie obawiaj się podjąć decyzji o rozwiązaniu umowy, ale wcześniej zapewnij program naprawczy. W ten sposób zadbasz o wskaźnik retencji - miernik liczbowy pokazujący zdolność pracodawcy do utrzymania pracowników.

3 kroki do zmiany

1. Opracuj program utrzymania pracy i powrotu do pracy dla osób nabywających niepełnosprawność z wiekiem lub z powodu urazów.
2. Powiedz, że jesteś na TAK! Zachęcaj pracowników do deklarowania lub starania się o orzeczenie o niepełnosprawności w medycznie uzasadnionych przypadkach.
3. Wprowadź do kluczowych mierników efektywności firmy wskaźnik retencji.

Bartosz Pałgan, coach zmiany w Fundacji TAKpełnosprawni

Coach specjalizujący się w zmianie pomoże zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy w zarządzaniu tematem niepełnosprawności nabytej. Kiedy pracownik doznaje uszczerbku na zdrowiu, zespół kibicuje w powrocie do sprawności, jednak jest również pełen obaw, czy ta osoba odnajdzie się na tym samym stanowisku. Możemy mieć do czynienia z potrzebą sporej zmiany lub wręcz nowego startu. Rekomendowanym przez nas narzędziem są sesje SPOCO. Dodatkowe wsparcie może zaoferować nasz doradca zawodowy, który pomoże znaleźć nowe stanowisko w firmie.

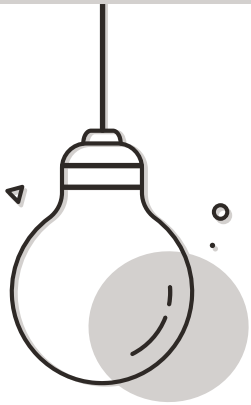
Anonimowa pracownica z niepełnosprawnością nabytą po wypadku

Sesje z coachem zapewnił mi mój pracodawca. Wymagały one zaangażowania i pracy nad sobą, ale widzę pozytywne efekty. Uwierzyłam, że wszystko zależy tylko ode mnie i każdy moment jest dobry, aby zmieniać się na lepsze. Wystarczy chcieć! Dzięki tej pomocy zmieniłam zarówno moje stanowisko pracy, jak i codzienne życie. Znalazłam czas na pasję i mam teraz w sobie więcej optymizmu, równowagi.

Agnieszka Pleti, prezes w Fundacji Poland Business Run

Przykładem do naśladowania jest zachowanie pracodawcy jednej z beneficjentek Fundacji Poland Business Run, Beaty Wosieckiej. To 44-latka, która w wyniku choroby nowotworowej w 2016 roku straciła nogę. Pracodawca Beaty, bardzo zadowolony z jej dotychczasowej pracy, dostosował stanowisko pracy do jej potrzeb i wsparł ją w tym trudnym momencie. Beata nadal rozwija swoje kompetencje, a firma utrzymała sprawdzonego, lojalnego i zadowolonego pracownika. Udzielone wsparcie zmotywowało Beatę, by i ona mogła pomagać. Jako trenerka wsparcia w naszej fundacji opiekuje się osobami, które, podobnie jak ona kiedyś, zmagają się z konsekwencjami utraty kończyny.

ZASADA 6
Chroń dane
Poufność



Wyobraź sobie, że...

Decydujesz się zatrudnić osobę z niepełnosprawnością, która w trakcie rekrutacji mówiła o swojej niepełnosprawności dość swobodnie. Nie uznałeś tego za dane poufne, a informacja o orzeczeniu przybrała formę firmowej plotki. Kiedy Twój nowy pracownik stawił się pierwszego dnia w pracy, od razu poczuł się stygmatyzowany. Chciał być z Tobą szczery podczas rekrutacji, ale także nie życzył sobie, aby jego niepełnosprawność była w centrum zainteresowania.

Jak powinieneś zapewnić poufność osobom z niepełnosprawnościami?

Według polskiego prawa **osoba z niepełnosprawnością nie musi ujawniać swojego orzeczenia.** Jeśli się zdecyduje, powinna być to świadoma decyzja z gwarancją zachowania prywatności. Nie chodzi tu tylko i wyłącznie o ochronę danych osobowych wynikającą z RODO, ale także o budowanie przyjaznej atmosfery. Z tego względu tak ważne jest przygotowanie wewnętrznych materiałów, aby pracownicy mogli zapoznać się z nimi anonimowo i podjąć decyzję, czy chcą skorzystać z orzeczenia. W ramach naszego projektu Deklaracja na TAK zapewniamy infolinię, gdzie pracownik dowiaduje się więcej o procesie ubiegania się o orzeczenie bez kontaktu z wewnętrznym działem HR.

Część osób z niewidocznymi niepełnosprawnościami (np. cukrzycą, chorobami układu krążenia), jeśli trafi na odpowiednie środowisko pracy, dość otwarcie mówi o swojej niepełnosprawności. Jednak nie każdy chce się dzielić tymi informacjami z innymi członkami zespołu.

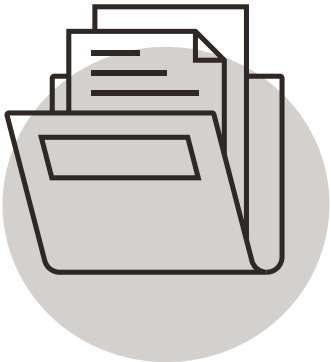
Menedżer nie musi znać szczegółów medycznych i osobistych związanych ze zdrowiem osób z niepełnosprawnościami. Jego główna rola to **umożliwienie każdemu wykonywania pracy w godnych warunkach.**

Elementem tego jest zapewnienie poufności w konkretnych sytuacjach, np.:

- W całym procesie rekrutacji, również w przypadku, gdy kandydat z orzeczeniem nie został zatrudniony.
- W trakcie zapewniania racjonalnych usprawnień, w szczególności w chwili, gdy konieczna jest współpraca międzywydziałowa (np. z zespołem BHP lub IT przy zapewnianiu dostępności cyfrowej).
- Podczas ubiegania się o orzeczenie o niepełnosprawności.
- W ramach poufnego programu wsparcia psychologicznego. Osoby z niepełnosprawnością psychiczną są bardzo stygmatyzowaną grupą, dlatego znaczna część nie chce ujawniać swojej niepełnosprawności. Takie choroby jak depresja czy stany lękowe mogą natomiast doprowadzić do dłuższej nieobecności pracownika i zmniejszenia efektywności. Program wsparcia służy i pracownikom, i pracodawcy. Jego elementem może być infolinia lub stacjonarni konsultanci. Warto zadbać również o szkolenia dla menedżerów z rozpoznawania oznak kryzysu psychicznego oraz udzielania wsparcia pracownikom z tego typu trudnościami.

3 kroki do zmiany

1. Zapewnij poufność danych na każdym etapie współpracy – podczas rekrutacji, w trakcie zatrudnienia, podczas ewaluacji.
2. Postaraj się o anonimowe wsparcie dla wszystkich pracowników, którzy chcą ubiegać się o orzeczenie.
3. Pamiętaj o poufnym wsparciu psychologicznym – w szczególności dla osób z niepełnosprawnością psychiczną oraz pracowników w kryzysie zdrowia psychicznego.

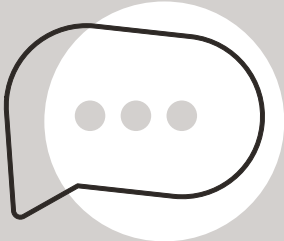


Kinga Kaczmarczyk, koordynatorka Fundacji Akme w Środowiskowym Centrum Zdrowia Psychicznego DREWS, coach kariery

Oprócz systematycznych działań edukacyjnych na temat zaburzeń psychicznych, warto przygotować listę instytucji, które udzielają wsparcia i zakomunikować ją przez firmowe kanały. Są to np. Środowiskowe Centra Zdrowia Psychicznego, których w Polsce powstaje coraz więcej. W ten sposób pracownik może anonimowo skorzystać ze wsparcia.

Anonimowa pracownica z epilepsją

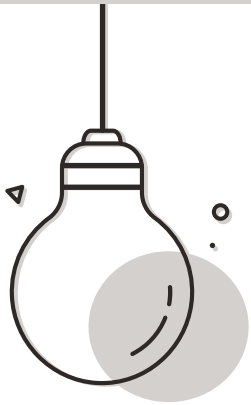
Jestem zwolennikiem mówienia pracodawcy o swoim schorzeniu. W ten sposób za naszym pozwoleniem będzie on mógł przygotować zespół do udzielenia nam pomocy w kryzysowych sytuacjach. Dzięki temu mamy szansę funkcjonować jak w pełni zdrowi pracownicy. Duża rzesza osób boi się szczególnie schorzenia z literką E. Dlaczego? Z niewiedzy i strachu. Rozmowa wiele uświadamia.



Kazimierz Romaniuk, ekspert w Fundacji TAKpełnosprawni

Często pracodawcy pytają nas, czy posiadając wiedzę o niepełnosprawności kandydata/pracownika, mogą zawrzeć taką informację w skierowaniu na badania u lekarza medycyny pracy. Naszym zdaniem powinno się to zrobić, dbając o bezpieczeństwo, zdrowie osoby z niepełnosprawnością. Dla lekarza ważny może być także jasny i szczegółowy opis stanowiska oraz czynników ryzyka. To ułatwi lekarzowi medycyny pracy podjęcie odpowiedniej decyzji.

ZASADA 7
Różne niepełnosprawności
Zyskaj perspektywę



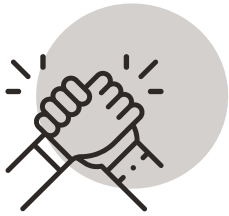
Wyobraź sobie, że...

Niektóre osoby z niepełnosprawnościami stoją przed szczególnymi wyzwaniami. Warto wziąć pod uwagę ich potrzeby, aby mogły zdobyć zatrudnienie lub utrzymać się na otwartym rynku pracy. Natomiast korzystając z usług przedsiębiorstw społecznych i wspierając aktywizację zawodową części osób w bezpiecznych dla nich warunkach, dajesz im zatrudnienie nie jako pracodawca, ale jako klient.

Jak współpracować z różnymi grupami osób z niepełnosprawnościami?

Daj szansę wszystkim

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą być dużym wsparciem dla pracodawcy w wykonaniu mniej skomplikowanych zadań, są nazywani prawdziwymi mistrzami prostych czynności. Wchodząc na rynek pracy, otrzymują one bezpłatne wsparcie **trenera pracy**, który pomaga w miejscu pracy aż to momentu, kiedy wystarczy tylko naturalna pomoc jednego z członków załogi (przeszkolonego przez trenera).



Takie wsparcie może okazać się ważne także dla osób doświadczających niepełnosprawności natury psychicznej np. depresji, fobii, schizofrenii czy choroby dwubiegunowej. Odpowiednio dobrane środowisko pracy, wyeliminowanie czynników ryzyka (np. pracy w dużym stresie), ale też profilaktyka, psychoedukacja, reagowanie na sygnały ostrzegawcze sprawią, że te osoby będą mogły podjąć pracę, utrzymać zatrudnienie i funkcjonować na równi z innymi.

Grupą o dużym potencjale zawodowym w sprzyjających warunkach są osoby neuroróżnorodne, czyli „neuroatypowe". Cechują się one inną konstrukcją połączeń neuronalnych, która wpływa na odbieranie rzeczywistości. Ten sposób percepcji

świata klasyfikujemy po prostu jako odmienny od osób neurotypowych. W tej grupie mieszczą się choćby osoby ze spektrum autyzmu, zespołem Aspergera, dysleksją czy ADHD. Często praca w mniejszych zespołach, minimalizacja liczby bodźców, np. niemigające światło, wyciszenie, dobre słuchawki dźwiękoszczelne, duża powtarzalność czynności czy „cichy kącik" mogą umożliwić tym osobom efektywną pracę.

Kupuj od podmiotów ekonomii społecznej

Przedsiębiorstwa społeczne tworzą miejsca pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem, w tym osób z niepełnosprawnościami. Zysk z prowadzonej działalności gospodarczej przeznaczają na reintegrację społeczną i zawodową swoich pracowników oraz cele społeczne. Najczęściej działają w formie spółdzielni socjalnych, spółek non-profit oraz stowarzyszeń i fundacji prowadzących działalność gospodarczą. W Polsce, zgodnie z listą Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, działa obecnie ponad 1500 przedsiębiorstw społecznych.

Jak wykorzystać to w Twojej praktyce biznesowej? Możesz kupować produkty oraz usługi od przedsiębiorstw społecznych i właśnie w ten sposób wspierać aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami. Zwłaszcza, że **skorzystanie z takiego rozwiązania wcale nie oznacza faworyzowania gorszej jakości oferty.**

Przedsiębiorstwa społeczne z powodzeniem działają w takich branżach jak usługi gastronomiczne, porządkowe, marketingowe, poligraficzne czy remontowo-budowalne. Szukając kontaktu z podmiotami ekonomii społecznej, warto zwrócić się o rekomendację do Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej, których w całej Polsce jest 56. Wykaz OWES znajduje się na stronie: www.ekonomiaspoleczna.gov.pl.

3 kroki do zmiany

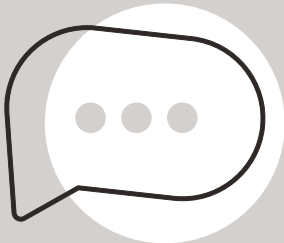
1. Pamiętaj, że w razie potrzeby przy wdrożeniu pracownika możesz skorzystać ze wsparcia trenera pracy.
2. Zwróć uwagę, że neuroatypowość nie jest chorobą, a po prostu inną formą postrzegania rzeczywistości.
3. Nawiąż współpracę z przedsiębiorstwem społecznym, które wesprzesz jako klient.

Justyna Schaefer-Kurkowiak, ekspertka ds. rozwoju lokalnego i partnerstw w Stowarzyszeniu Centrum PISOP

Wielość branż, w których działają przedsiębiorstwa społeczne, jest naprawdę duża. Jeśli myślisz o wartościowym prezencie dla swoich klientów, możesz przykładowo zamówić naturalne i spersonalizowane mydła od Takiej Mydlarni prowadzonej przez Stowarzyszenie na Tak. ZAZ Piła szyje z kolei ekologiczne torby banerowe. Podobnie jest z usługami. W Grodzisku Wielkopolskim działa Spółdzielnia Socjalna na Piątkę, która prowadzi piekarnię. W Kościanie usługi sprzątania oferuje Kościańska Operatywna Spółdzielnia Socjalna KOSS. Wszystkie te przykłady są tylko kroplą w morzu różnych możliwości, jakie mają odpowiedzialni społecznie przedsiębiorcy.

Anonimowa pracownica z chorobą dwubiegunową

Choruję na Zaburzenie Afektywne Dwubiegunowe. Przez większość mojego dorosłego życia jestem aktywna zawodowo. Obecnie pracuję jako handlowiec. Praca na tego typu stanowisku wiąże się z sytuacjami stresowymi. Nauczyłam się tak zarządzać swoimi obowiązkami oraz pojemnością psychiczną, by nie doprowadzać do kryzysów psychicznych czy absencji w pracy. Jestem w stałym kontakcie z lekarzem psychiatrą, a w trudnych momentach korzystam ze wsparcia interwentki kryzysowej.



Sposób, w jaki angażuję się w pracę, efekty, jakie osiągam, atmosfera, którą wnoszę do firmy, sprawiają, że jestem docenianym pracownikiem oraz lubianą koleżanką. Jako osoba z doświadczeniem kryzysu psychicznego często wspieram koleżanki i kolegów, gdy przechodzą trudności natury psychologicznej.

Alicja Dominiak, trenerka pracy

Aby dobrze dopasować stanowisko pracy do możliwości osoby z niepełnosprawnością, kluczowa jest rola trenera pracy. Wspiera on zarówno osobę z niepełnosprawnością, jak i cały zespół pracowników. Uczy, jak stawiać wymagania adekwatne do sytuacji, sprawnie się komunikować, przeprowadza też szkolenia stanowiskowe, interwencyjne. Trwały efekt daje wypracowana w zespole wartość, a nie tymczasowe wsparcie trenera. Takie projekty z sukcesem realizujemy m.in. w Starbucks czy McDonalds.

Kasia Modlińska, założycielka i prezeska w Fundacji a/typowi

Amerykańscy pracodawcy odnoszą korzyści z zatrudniania osób neuroatypowych, które statystycznie stanowią ponad 20% całej populacji. Często tacy pracownicy są dużo bardziej produktywni. Warto więc zastanowić się nad wprowadzeniem zmian, które wcale nie są bardzo wymagające, a mogą znacząco przyczynić się do poprawy jakości funkcjonowania firmy. Przykładami są choćby możliwość zdalnej rozmowy rekrutacyjnej, stały harmonogram pracy, minimalizacja bodźców sensorycznych (wiele osób woli unikać mocnego światła, hałasu czy obecności zbyt wielu ludzi wokół siebie) czy przygotowanie współpracowników do pracy w różnorodnym zespole.

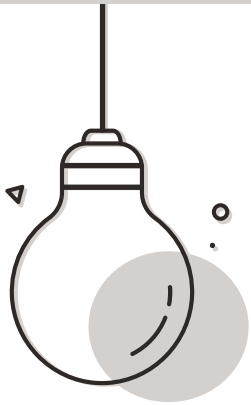
Marcin Szczepański, prezes zarządu w M.T.M. Sp. z o.o. sp.k. Zakład Pracy Chronionej

Status Zakładu Pracy Chronionej to moim zdaniem jeden z lepszych pomysłów na aktywizację osób z niepełnosprawnościami. M.T.M. finansuje turnusy rehabilitacyjne, zakup niezbędnego sprzętu rehabilitacyjnego czy leków. Dla wielu osób organizowane przez nas turnusy to pierwsza okazja w życiu, aby zobaczyć morze czy góry. Tworzymy zespoły złożone z osób zdrowych i z niepełnosprawnościami, które pracują razem na danej linii produkcyjnej. Wspólne zadania do wykonania, wspólny cel do osiągnięcia obalają wiele wzajemnych mitów i uprzedzeń.

Ania Janiak, prezeska zarządu w Fundacji FIONA i Spółdzielni Socjalnej FURIA

Jest całkiem niemała grupa osób w spektrum neuroróżnorodności, która nie odnajdzie swojego miejsca na otwartym rynku pracy. To na przykład ludzie szczególnie wrażliwi lub tacy, dla których autyzm jest tylko jednym z wyzwań rozwojowych, a towarzyszą mu współwystępujące choroby. To właśnie z myślą o nich powstają przedsiębiorstwa społeczne – m.in. nasza Spółdzielnia Socjalna FURIA. Od kilku lat współpracujemy z Volvo Firma Karlik z Poznania, dla której szyjemy między innymi torby z banerów reklamowych, wykorzystując do produkcji również zużyte pasy samochodowe. Wciąż poszukujemy kolejnych sposobów na ustabilizowanie naszej działalności – współtworzymy markę Klunkry Wielkopolskie, prowadzimy sklep internetowy, wspieramy inne przedsiębiorstwa społeczne.

ZASADA 8
Działaj w grupach
Współpraca



Wyobraź sobie, że...

Zaczynasz na poważnie rozważać zbudowanie zespołu różnorodnego pod kątem sprawności. Szukasz informacji na ten temat, ale nie znajdujesz firm i instytucji, które mają już doświadczenie, więc rezygnujesz. Tak wyglądałby świat, gdyby nikt nie dzielił się dobrymi praktykami! Na szczęście jest zupełnie inaczej.

Z kim i jak współpracować, budując różnorodny zespół?

Na początek dobrymi praktykami możesz dzielić się przede wszystkim ze swoimi **klientami, partnerami biznesowymi** czy **dostawcami** (przykładowo przy kryteriach wyboru dostawców uwzględnij także założenia polityki zarządzania różnorodnością). Być może to właśnie Ty zainspirujesz ich do włączenia do zespołu osób z niepełnosprawnościami.

W kolejnym kroku spróbuj wyjść z inicjatywą dalej i **przyłącz się do innych organizacji**, które mają już doświadczenie w tworzeniu różnorodnych zespołów pod kątem sprawności.

Co możesz zrobić?

- Weź udział w organizowanych przez naszą **Fundację TAKpełnosprawni spotkaniach dla firm**. To doskonała okazja, aby podzielić się nie tylko doświadczeniami, ale także swoimi wątpliwościami czy wyzwaniami. Nic tak nie oswaja tematu niepełnosprawności jak wiarygodna historia.
- Wybierz się na targi lub inne **wydarzenia online i offline**, gdzie poruszany jest temat współpracy z osobami z niepełnosprawnościami.
- Sam zorganizuj **event** lub włącz się w **sponsoring** inicjatywy popularyzującej różnorodność. Pamiętaj, żeby zadbać o jego dostępność także dla osób ze szczególnymi potrzebami.

- Rekrutuj kandydatów do pracy we współpracy z **organizacjami pozarządowymi**. To właśnie do takich instytucji często zgłaszają się osoby z niepełnosprawnościami poszukujące wsparcia na rynku pracy. Fundacje i stowarzyszenia mogą nie tylko pomóc Ci w zatrudnieniu, ale także w zdobyciu wiedzy i przygotowaniu na zmianę.
- Działaj na rzecz osób **z konkretną niepełnosprawnością** także w perspektywie współpracy z Twoimi klientami. Niewykluczone, że wśród nich także są osoby borykające się z trudnościami fizycznymi lub psychicznymi. Znajdź organizację, która oswoi Cię z konkretną sytuacją, np. obsługą klienta z autyzmem lub zbudowaniem strony www dla osób niedowidzących.
- Współpracuj z **sieciami pracodawców** zajmującymi się tematyką niepełnosprawności. W Polsce to przykładowo Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. W skali międzynarodowej przykładem jest ILO Global Business and Disability Network, którą mamy przyjemność reprezentować w naszym kraju.
- Współpracuj z **ośrodkami szkoleniowymi, uniwersytetami, ośrodkami kształcenia zawodowego**. Biura ds. osób z niepełnosprawnościami działają przy niemal każdym uniwersytecie i dzięki nim przyciągniesz kandydatów z konkretnymi umiejętnościami – w trakcie lub zaraz po studiach. Możesz też objąć patronatem np. szkołę specjalną, w której kształcą się zawodowo Twoi przyszli pracownicy.

3 kroki do zmiany

1. Otwórz się na współpracę i mów o swoich doświadczeniach innym.
2. Znajdź na początek jedną instytucję, z której weźmiesz przykład. Wybierz ją np. podczas spotkań dla firm organizowanych przez Fundację TAKpełnosprawni.
3. Inspiruj się trendami globalnymi. Jeden z przykładów stanowi międzynarodowa sieć ILO Global Business and Disability Network.

Malwina Frydrychowicz, menedżerka ds. strategii ESG w Grupie Amica

Jeśli chcemy tworzyć przyjazne miejsce pracy dla osób z niepełnosprawnościami, to musimy otworzyć się na różne potrzeby i być gotowi na zmiany w naszej organizacji oraz kulturze pracy. Uważam, że w takich momentach najlepiej skorzystać ze wsparcia ekspertów - organizacji, które jak TAKpełnosprawni zajmują się inkluzją osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Dzięki takiej współpracy trafnie określimy potrzeby oraz wprowadzimy szyte na miarę danej organizacji ścieżki ich realizacji.

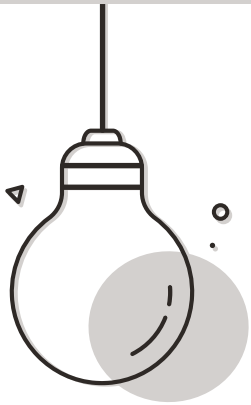
Magdalena Grabowska, trenerka i ekspertka w obszarze przeciwdziałania dyskryminacji oraz zarządzania różnorodnością w Agencja Zatrudnienia DEAF WORK przy Łódzkim Oddziale Polskiego Związku Głuchych

Warto pamiętać, że otwarcie się na pracowników z niepełnosprawnościami to również otwarcie się na nowych klientów, którzy do tej pory nie mogli korzystać z usług firmy. Nasza organizacja świadczy usługi wspierające dla osób głuchych i słabo słyszących. Jako agencja zatrudnienia pomagamy również firmom, które chcą zatrudnić pracowników z niepełnosprawnością słuchu m.in. poprzez indywidualizowane kursy Polskiego Języka Migowego, wsparcie tłumaczy Polskiego Języka Migowego czy udostępnienie usługi Wideotłumacza. Prowadzimy również audyty miejsc pracy oraz szkolenia - największą popularnością i wysokimi ocenami uczestników cieszą się uwrażliwiająca gra symulacyjna Miasto Głuchych i seminarium Współpraca i Zatrudnienie Osób Głuchych.

Małgorzata Grobelna, przedstawicielka ds. rzecznictwa w Fundacji JiM

Udogodnienia dla osób z niepełnosprawnościami są udogodnieniami dla nas wszystkich. Wielu z nas marzy o zakupach w ciszy, w mniej ostrym świetle, z większą liczbą otwartych kas. Ciche Godziny obowiązują we wszystkich sklepach sieci Lidl Polska, ALDI Polska i Stokrotka w Polsce. Dzięki nim osoby w spektrum autyzmu mogą zrobić zakupy w przyjaznych dla siebie warunkach w całym kraju. To zwraca uwagę całego społeczeństwa na zwiększenie akceptacji dla neuroróżnorodności.

ZASADA 9
Sprawdzaj wyniki
Ewaluacja



Wyobraź sobie, że...

Od kilku lat zatrudniasz osoby z niepełnosprawnościami. Według własnego uznania prowadzisz te działania w sposób uporządkowany. Problem tylko w tym, że jako dowód efektywności traktujesz swoje przypuszczenia. Kondycję różnorodnego zespołu możesz natomiast obiektywnie zmierzyć za pomocą liczb.

Jak śledzić efektywność współpracy w różnorodnym zespole?

Wskaźnik zatrudnienia

Określ swój docelowy procent zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami. Liczby nie są najważniejsze, ale taki miernik pozwala na urealnienie strategicznego celu na przestrzeni jednego roku i kilku lat. Operowanie nim będzie także czytelne dla całej organizacji. Menedżerowie natomiast powinni być oceniani za postępy w osiąganiu tego celu oraz nagradzani za zarządzanie włączające.

Ważnym miernikiem jest też wskaźnik retencji, czyli zdolność pracodawcy do utrzymania pracowników, także tych z niepełnosprawnościami. Opisaliśmy go w podrozdziale 5.

Anonimowe badanie satysfakcji

Prowadzisz coroczne anonimowe badania satysfakcji pracowników? Warto, aby pozwalały one na porównanie odpowiedzi pracowników z niepełnosprawnościami z pracownikami bez niepełnosprawności. Na podstawie odpowiedzi pracowników z niepełnosprawnościami możesz dowiedzieć się, jak czują się oni w Twojej firmie i co możesz ewentualnie zmienić.

Badanie powodów odejścia

Zapytaj każdą osobę z niepełnosprawnością, która opuszcza Twój zespół, co skłoniło ją do tej decyzji. Czy lider okazywał wystarczające wsparcie? Czy firma zapewniła racjonalne usprawnienia? Czy pracownik czuł się pełnoprawnym członkiem zespołu?

Ocena opisu stanowisk

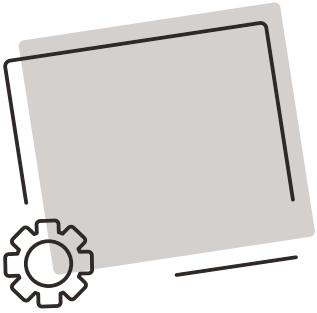
Sprawdzaj, czy opisy stanowisk niepotrzebnie nie wykluczają osób z niepełnosprawnością. Przykładowo praca biurowa wymagająca jednocześnie wielokrotnego schylania się i podnoszenia może eliminować zatrudnienie pracownika z niepełnosprawnością.

Ocena polityk wewnętrznych

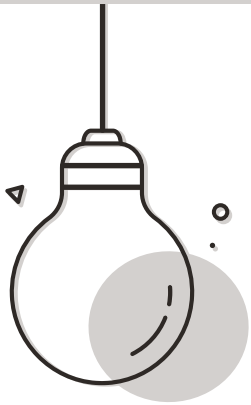
Podobnie jak stanowiska, regularnie poddawaj także ocenie i aktualizacji wewnętrze dokumenty dotyczące włączenia osób z niepełnosprawnościami do zespołu. Dokumenty te opisaliśmy w podrozdziale 2 (polityka przeciwdziałania dyskryminacji, polityka rekrutacyjna).

3 kroki do zmiany

1. Określ, jaki procent osób z niepełnosprawnościami ma być częścią Twojego zespołu (np. w odniesieniu do jednego roku lub kilku lat).
2. Badaj satysfakcję z pracy podczas anonimowych ankiet lub rozmowy po odejściu z pracy.
3. Regularnie sprawdzaj i aktualizuj opisy stanowisk oraz polityki wewnętrzne.



ZASADA 10
Dziel się dobrymi praktykami
Wiedza



Wyobraź sobie, że...

Zatrudniasz już pracowników z niepełnosprawnościami, jesteś otwarty na kandydatów z orzeczeniem i na dodatek posiadasz już spore doświadczenie w budowaniu różnorodnego zespołu. Jeśli podzielisz się tą wiedzą, skorzysta na tym Twój wizerunek i cały rynek pracy.

Gdzie dzielić się wiedzą na temat współpracy z osobami z niepełnosprawnościami?

Komunikacja wewnętrzna i zewnętrzna

Możesz pochwalić się takimi inicjatywami jak:

- Wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, np. w raporcie społecznym.
- Autorskie praktyki i inicjatywy wspierające zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami.
- Wolontariat pracowniczy.
- Wsparcie podmiotów ekonomii społecznej.

Pokazuj różnorodność zatrudnienia w social mediach, na stronie www, w intranecie, katalogach firmowych, reklamach prasowych i wszystkich innych kanałach marketingowych.

Im szerzej podzielisz się prowadzonymi działaniami, tym szybciej dowiedzą się o tym Twoi przyszli pracownicy, dla których ma to wartość.

Inicjatywy społeczne

Pamiętaj, że możesz nieodpłatnie zgłosić swoje dobre praktyki do **raportu „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki"** autorstwa Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Innym sposobem na dzielenie się wiedzą jest udział

w akcji **Pracodawca z Sercem**. Jej główna idea to wyróżnianie firm zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami. Warto też przyłączać się do kampanii, które zwracają uwagę na codzienne wyzwania osób z niepełnosprawnościami, np. **Polska na Niebiesko** (uświadomienie, czym jest autyzm).

Konkursy

Zgłoszenie do konkursów swoich dobrych praktyk w zakresie zatrudniania i włączania osób z niepełnosprawnościami to zysk zarówno dla Twojej marki pracodawcy, jak i całego środowiska firm odpowiedzialnych społecznie, które możesz zachęcić do podobnych działań. W Polsce przykładem takiego pozytywnego współzawodnictwa są **Lodołamacze**.

Pamiętaj, że bez względu na to, jakimi kanałami podzielisz się swoim doświadczeniem, informacje te docierają nie tylko do potencjalnych kandydatów, ale także ich rodzin, przyjaciół lub po prostu osób odpowiedzialnych społecznie. W ten sposób zyskujesz grono **naturalnych ambasadorów związanych emocjonalnie z Twoją marką**.

3 kroki do zmiany

1. Mów o swojej otwartości na osoby z niepełnosprawnościami zarówno w komunikacji wewnętrznej, jak i zewnętrznej.
2. Zgłaszaj swoje pomysły i dobre praktyki do konkursów czy raportów.
3. Docieraj do naturalnych ambasadorów marki dzięki konsekwentnym działaniom promującym inkluzję osób z niepełnosprawnościami.

Marzena Strzelczak, prezeska, dyrektorka generalna w Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Szczególnie cenne są inicjatywy realizowane w partnerstwach i umożliwiające włączenie się w nie jak największej liczbie pracowników. Firmy coraz chętniej poszukują możliwości współpracy np. z fundacjami czy stowarzyszeniami - zdają sobie bowiem sprawę, że wielosektorowe partnerstwa przynoszą korzyści wszystkim zaangażowanym. Inicjatywą, która wspiera wysiłki pracodawców na rzecz bardziej włączających miejsc pracy i szerzej - spójności społecznej - jest Karta Różnorodności, koordynowana w Polsce przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. Podpisanie Karty jest dobrowolnym zobowiązaniem pracodawcy nie tylko do przeciwdziałania dyskryminacji w miejscu pracy, ale i podejmowania działań na rzecz równych szans w rekrutacji, wynagrodzeniach czy rozwoju pracownic i pracowników.

Anna Węgrzynowicz, dyrektorka ds. organizacyjnych, rzeczniczka prasowa w Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych

Istotą Lodołamaczy jest przełamywanie stereotypów i uprzedzeń związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, integracja osób niepełnosprawnych, stworzenie im szansy na pełne uczestnictwo w życiu społecznym, zachęta do tworzenia nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych oraz podnoszenia standardu już istniejących stanowisk. Pragniemy, by idea Konkursu zainteresowała również tych pracodawców, którzy z problematyką zatrudniania osób niepełnoprawnych jeszcze się nie zetknęli. W ciągu 15 lat trwania Konkursu wzięło w nim udział ponad 3050 firm.

Podsumowanie raportu

10 najważniejszych wniosków

1. Osoby z niepełnosprawnościami to istotna grupa

Osoby z niepełnosprawnościami są obecne w naszym codziennym życiu – choć nie zawsze o tym wiemy, gdyż duża część posiada niepełnosprawności niewidoczne. Pracodawcy nie mogą ignorować tak licznej grupy w kontekście przyszłości biznesu, zatrudnienia pracowników i obsługi konsumentów ze szczególnymi potrzebami.

2. W pracy jesteśmy tacy sami

Osoby z niepełnosprawnościami powinny (i chcą) być traktowane tak samo jak w pełni sprawni pracownicy. Kluczem jest poszanowanie przez obie strony wzajemnych praw. Dotyczy to zarówno zakresu obowiązków, ścieżki kariery, jak i wynagrodzenia.

3. Wszyscy potrzebujemy edukacji

Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy jako główne bariery w rozwoju różnorodnych zespołów wskazywali brak wiedzy i doświadczenia oraz obawę przed mniejszą efektywnością. Pomocne są szkolenia i możliwość podzielenia się doświadczeniami w obu grupach.

4. Pierwszy krok to deklaracja otwartości

Obie strony powinny wykazywać inicjatywę. Pracodawca może deklarować w swojej komunikacji otwartość na osoby z niepełnosprawnościami, a kandydaci powinni aktywnie poszukiwać pracy, podnosić swoje kwalifikacje (również z pomocą organizacji pozarządowych).

5. Racjonalne usprawnienia nie zawsze są konieczne

Wiele osób z niepełnosprawnościami nie potrzebuje kosztownych racjonalnych usprawnień, a otwartego na różnorodność zespołu i mądrego, włączającego zarządzania ze strony liderów. Racjonalne usprawnienia mogą natomiast służyć

wszystkim pracownikom, a zadbanie o dostępność może otworzyć organizację na nowych konsumentów. Racjonalne usprawnienia nie są dobrem luksusowym dla osób z niepełnosprawnościami, a wynikają z ich realnych potrzeb.

6. Ukrywanie niepełnosprawności szkodzi wszystkim

Ukrywanie informacji o niepełnosprawności może mieć negatywne konsekwencje nie tylko dla zdrowia i bezpieczeństwa pracownika, ale także dla kultury pracy w zespole. Warto więc budować politykę otwartości na różnorodność pod kątem sprawności i czerpać z niej korzyści dla wszystkich.

7. Niepełnosprawność nie wyklucza z rynku pracy

Nie istnieje typ orzeczenia czy zapisu na nim, który zakazuje pracy. To lekarz medycyny pracy podejmuje ostateczną decyzję o zdolności do pracy pracownika z orzeczeniem. Racjonalne usprawnienia lub podmioty ekonomii społecznej są w stanie w wielu przypadkach wesprzeć aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami.

8. Różnorodność to lepsze relacje

Różnorodność wpływa na większą empatię, kreatywność w zespole, a otwartość w zakresie rozmów o niepełnosprawności buduje szczere, transparentne relacje i daje poczucie bezpieczeństwa każdemu pracownikowi.

9. Brak dyskryminacji to obowiązek prawny

Przeciwdziałanie dyskryminacji jest prawnym obowiązkiem i jego niedopełnienia osoby z niepełnosprawnościami mogą egzekwować w sądzie - nawet jeśli wynika ono z braku świadomości, wiedzy. Warto więc edukować i tworzyć politykę równych szans oraz obiektywne zasady rekrutacji czy oceny pracy.

10. Otwarty rynek pracy to nasza wspólna misja

Każdy z nas się zestarzeje i wraz z wiekiem może nabyć niepełnosprawność. Inwestując w różnorodne zespoły, tak naprawdę inwestujemy we własną przyszłość na rynku pracy.

Dla pracodawców

Zdajemy sobie sprawę, że liczba proponowanych działań jest obszerna, ale nie musisz wdrażać wszystkich praktyk w jednej chwili. Działaj systematycznie, krok po kroku i stale zwiększaj liczbę sojuszników tej inicjatywy w firmie. Wówczas projekt ten stanie się wielką szansą na rozwój Twojej organizacji, a nie uciążliwym obowiązkiem. Pamiętaj, że zawsze możesz także skorzystać ze wsparcia naszej fundacji.

Fundacja TAKpełnosprawni

Fundacja TAKpełnosprawni promuje zatrudnianie i inkluzję osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Organizacja powstała, aby wspierać dwie ważne dla nas grupy: osoby z niepełnosprawnościami szukające zatrudnienia oraz świadomych pracodawców gotowych do tworzenia różnorodnych zespołów. Jesteśmy instytucją, która dodaje skrzydeł kandydatom i realnie walczy ze stereotypami w polskich firmach.

Działamy tak, aby mieć pewność, że nasi kandydaci trafią do świadomych organizacji. Dlatego każde przedsiębiorstwo, które chce z nami współpracować i zaprosić osoby z niepełnosprawnościami do swoich struktur, przechodzi proces weryfikacji. W razie potrzeby otrzymuje od nas wsparcie.

Jesteśmy reprezentantem na Polskę globalnej sieci ILO Global Business and Disability Network – międzynarodowego forum firm i organizacji, które wymieniają się praktykami i współpracują na rzecz większej obecności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Jeśli Twoja organizacja chce być częścią tej inicjatywy, dołącz do nas.

Co nas wyróżnia?

Wierzymy, że każdy z nas, niezależnie od poziomu sprawności, ma mocne strony i wielkie możliwości. Skupiamy się na tym, aby w każdym człowieku odkryć jego potencjał i dać szansę na rozwój w różnorodnym zespole.

Wiemy, że jesteśmy jednym z najszybciej starzejących się społeczeństw i niepełnosprawność nabyta, związana m.in. z wiekiem, może dotknąć każdego z nas. Dlatego walczymy o bardziej dostępny, otwarty świat dla wszystkich – również dla nas samych.

Dbamy o pracowników z niepełnosprawnościami. Stworzyliśmy autorski program Deklaracja na TAK i rekomendujemy go każdemu odpowiedzialnemu pracodawcy, któremu zależy na komforcie oraz bezpieczeństwie pracowników.

Rozumiemy bariery fizyczne i mentalne stojące przed osobami z niepełnosprawnościami, jednocześnie doceniając ich zaangażowanie i lojalność.

Fundacja TAKpełnosprawni powstała w 2020 roku. Wcześniej przez ponad dziesięć lat projekt funkcjonował jako inicjatywa wewnętrzna Job Impulse. Przez ten czas ewoluował do takich rozmiarów, że postanowiliśmy wydzielić go jako niezależną organizację non-profit. Teraz możemy jeszcze więcej!

Partnerzy raportu

Dziękujemy wszystkim partnerom za wsparcie w promowaniu badania i tworzeniu raportu. Specjalne podziękowania dla zespołu Job Impulse, w szczególności dla Aleksandry Bauzy za nieocenioną pomoc w przeprowadzeniu badania i opracowaniu raportu.

Badanie Pracodawca na TAK objęte było opieką merytoryczną prof. Aliny Zajadacz z Wydziału Nauk Geograficznych i Geologicznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Zapraszamy do współpracy:

fundacja@takpelnosprawni.pl
Tel.: +48 505 195 720

NIP: 7792515082
REGON: 385956898
KRS: 0000838449

Raport został przygotowany w zgodzie z wytycznymi cyfrowej dostępności i jest dostępny dla osób z niepełnosprawnością wzroku.

Amica for living

Wersja drukowana powstała dzięki zaangażowaniu firmy Amica. Została wydrukowana na papierze ekologicznym Cocoon Silk, wspierając aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami z Zakładu Aktywności Zawodowej w Żerkowie.

Poznań, wrzesień 2021

TAKpełnosprawni