



DLACZEGO TAK WIELE FIRM WCIAŻ NIE ZATRUDNIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?

To pytanie często pojawia się podczas wydarzeń i konferencji o tematyce HR i rekrutacji.

Okazuje się, że nie chodzi o brak kompetencji czy wysokie koszty racjonalnych usprawnień, które nie zawsze są konieczne.

Największymi barierami nadal są:

- stereotypy i uprzedzenia,
- mity i błędne założenia,
- brak wiedzy,
- niedostosowane procesy HR,
- brak decyzji po stronie organizacji.

Osoby z niepełnosprawnościami są lojalnymi i zaangażowanymi pracownikami, osiągają porównywalne lub wyższe wskaźniki obecności, jak również wzmacniają kulturę organizacyjną i społeczną opartą na różnorodności oraz włączaniu.

Potwierdzają to raporty i doświadczenia Job Impulse oraz innych firm otwartych na różnorodność.

INKLUZYWNOŚĆ W MIEJSCU PRACY MA SZEROKI WYMIAR I POLEGA NA TWORZENIU ŚRODOWISKA, W KTÓRYM KAŻDA OSOBA CZUJE SIĘ ZAUWAŻANA I AKCEPTOWANA.



3,9 mln

liczba osób z orzeczoną niepełnosprawnością w Polsce*



33,1%

wskaźnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami**



1,06 mln

osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym to realny i niewykorzystany potencjał**

Aktywność zawodowa wyraźnie maleje wraz ze stopniem niepełnosprawności – najwyższa jest wśród osób z lekkim stopniem, a najniższa wśród osób ze znacznym.

Stereotypy można przełamywać przede wszystkim poprzez zwiększanie realnej obecności osób z niepełnosprawnościami w różnych branżach i na różnych stanowiskach.

Poza instytucjami publicznymi kluczowe staje się podejście samych pracodawców.



ZATRUDNIAJĄC OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI POKAZUJEMY, ŻE ORZECZENIE NIE WYKLUCZA KOMPETENCJI ANI PROFESJONALIZMU.

* Wg danych GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/ubostwo-po-moc-spoleczna/osoby-niepelnosprawne-w-2024-r>.

** Wg danych <https://integralia.pl/milion-niewykorzystanych-talentow/>

ABY POKAZAĆ PRAKTYCZNY WYMIAR PODEJŚCIA ORGANIZACJI DO ZATRUDNIANIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI, ZAPRASZAMY DO ROZMOWY TETIANY HRYTSYK - LIDERKI DS. RÓŻNORODNOŚCI I INKLUZJI ORAZ KOORDYNATORKI PROJEKTU JOB DIVERSE - Z KLAUDIĄ MALISZ, DYREKTORKĄ HR W JOB IMPULSE.

RÓŻNI LUDZIE MAJĄ RÓŻNE POTRZEBY, DOŚWIADCZENIA I SPOSOBY FUNKCJONOWANIA, A ROLĄ PRACODAWCY JEST STWORZENIE TAKICH WARUNKÓW, W KTÓRYCH TE RÓŻNICE NIE STAJĄ SIĘ BARIERĄ W PRACY.

CO SWEGO CZASU BYŁO GŁÓWNYM IMPULSEM DO ROZPOCZĘCIA DZIAŁAŃ W OBSZARZE RÓŻNORODNOŚCI W FIRMIE?



Przede wszystkim bieżąca obserwacja dynamiki rynku pracy oraz grup z niego wykluczonych. W pierwszej kolejności zauważyliśmy osoby z niepełnosprawnościami, które miały ogromne wyzwanie ze znalezieniem zatrudnienia. Z czasem dojrzeliliśmy jako organizacja do szerszego spojrzenia na różnorodność. Ważnym aspektem była też świadomość, że **jako firma działająca w obszarze HR ponosimy szczególną odpowiedzialność. Trudno mówić o otwartym rynku pracy, jeśli sami nie jesteśmy otwarci na różnorodność.**

JAK JOB IMPULSE PODCHODZI DO REKRUTACJI I WŁĄCZANIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?

Chcemy przede wszystkim patrzeć na człowieka i jego kompetencje, a nie koncentrować się na niepełnosprawności. **W rekrutacji najważniejsze powinny być kompetencje, doświadczenie, motywacja i dopasowanie do stanowiska.** Ważne jest jednak to, co dzieje się później, ponieważ zatrudnienie to dopiero początek. Jeżeli chcemy mówić o prawdziwym włączaniu, musimy zadbać o odpowiednie warunki pracy, komunikację i przygotowanie zespołu oraz menedżera. Nie chodzi o to, by tworzyć „specjalne zasady”, ale o uważność i usuwanie barier, które niepotrzebnie utrudniają wykonywanie pracy.

W JAKI SPOSÓB OBECNOŚĆ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI WPŁYWA NA KULTURĘ ORGANIZACYJNĄ I EFEKTYWNOŚĆ ZESPOŁÓW?

Różnorodność uczy nas wrażliwości i uważności. Kiedy w zespole pojawiają się osoby z innymi doświadczeniami, zaczynamy dostrzegać rzeczy, które wcześniej wydawały nam się oczywiste. To może dotyczyć bardzo prostych tematów: sposobu komunikowania się, organizacji pracy, czy dostępności przestrzeni. Z czasem przekłada się to na większą otwartość i elastyczność całego zespołu. Nie powiedziałabym jednak, że osoba z niepełnosprawnością jest gwarantem zwiększenia efektywności zespołu. **Efektywność budują kompetencje, dobra współpraca i mądre zarządzanie. Różnorodność daje zespołowi szerszą perspektywę, a to jest ogromną wartością.**

Z JAKIMI WYZWANIAM I MOGĄ MIERZYĆ SIĘ PRACODAWCY, OTWIERAJĄC SIĘ NA ZATRUDNIANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?

Często pierwszą barierą jesteśmy my sami. Brak doświadczenia może powodować obawy: czasami wyobrażamy sobie problemy, które w rzeczywistości nie istnieją. Oczywiście są też konkretne wyzwania organizacyjne – dostosowanie stanowiska, dostępność, sposób organizacji pracy czy przygotowanie menedżera. Większość z nich można rozwiązać, jeśli podejmiemy do tematu indywidualnie. Największym błędem byłoby założenie, że istnieje jeden uniwersalny model. Niepełnosprawność nie oznacza przecież tego samego dla każdej osoby.

JAKIE PIERWSZE KROKI POLECIBYŚ PRACODAWCOM, KTÓRZY DOPIERO ROZWAŻAJĄ ZATRUDNIANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?

Zacząłabym od bardzo prostego pytania: **czy nasze procesy rekrutacyjne i sposób organizacji pracy rzeczywiście są dostępne dla różnych osób?** Potem warto przyjrzeć się konkretnym stanowiskom i zastanowić się, które z nich można otworzyć na szerszą grupę kandydatów. Kolejny krok to przygotowanie menedżerów – przede wszystkim do normalnej, otwartej rozmowy o potrzebach pracownika. Nie trzeba od razu tworzyć wielkiego programu różnorodności. Można rozpocząć od jednej rekrutacji, jednego stanowiska, jednego zespołu. Najważniejsze jest, żeby otworzyć się na te możliwości i wyciągać kolejne wnioski z doświadczeń.

JAKĄ JEDNĄ ZMIANĘ W PODEJŚCIU DO ZATRUDNIANIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ CHCIAŁBYŚ ZOBACZYĆ WŚRÓD PRACODAWCÓW?

Chciałabym, aby pracodawcy odeszli od wieloletnich przekonań i przestali patrzeć na niepełnosprawność przez pryzmat ograniczeń. Osoba z niepełnosprawnością nie powinna być w zespole wyjątkiem, którego trzeba specjalnie obsłużyć. Powinna być po prostu pracownikiem – ze swoimi kompetencjami, doświadczeniem, mocnymi stronami i potrzebami. Tak jak każdy z nas.

Zamiast zakładać stereotypowe ograniczenia i wątpić, że dana osoba sobie poradzi zaczęlijmy pytać: „jakie ma kompetencje i czego potrzebuje, żeby dobrze wykonywać tę pracę?” To duża zmiana w sposobie myślenia, a paradoksalnie niewielka w sposobie funkcjonowania organizacji.

Dziś **ponad połowa pracodawców nie osiąga ustawowego wymogu 6% zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami**, który dotyczy firm powyżej 25 etatów. Brak spełnienia wymogu skutkuje **wpłatą na PFRON w wysokości 40,65%** przeciętnego wynagrodzenia na każdy brakujący etat.

BRAK INKLUZYWNOŚCI W REKRUTACJI I ZATRUDNIENIU KOSZTUJE, A OTWARTOŚĆ NA RÓŻNORODNOŚĆ PRACOWNIKÓW STAJĘ SIĘ PRZEWAGĄ BIZNESOWĄ.

TO, CO NIEZNANE, CZĘSTO BUDZI OBawy – MOŻEMY WAHAĆ SIĘ PRZED ZATRUDNIENIEM OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ, NIE WIEDZĄC, JAK SIĘ KOMUNIKOWAĆ ANI JAK BĘDZIE PRZEBIEGAĆ WSPÓŁPRACA. JEDNAK PRAWDZIWĄ BARIERĄ NA RYNKU PRACY JEST BRAK OTWARTOŚCI PRACODAWCÓW.

Mamy technologię, wiedzę, narzędzia. Wystarczy jedna decyzja, aby krok po kroku dążyć do większej otwartości:



NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ NIE PRZEKREŚLA KOMPETENCJI – TO MY, PRACODAWCY, DECYDUJEMY, CZY DAMY TYM KOMPETENCJOM SZANSĘ ZABŁYSNĄĆ.

W RAMACH PROJEKTU JOB DIVERSE WSPIERAMY OSOBY Z GRUP DEFAWORYZOWANYCH NA RYNKU PRACY, A PRACODAWCÓW ZAPRASZAMY DO SKORZYSTANIA Z BEZPŁATNYCH WEBINARÓW O TEMATYCE INKLUZYWNEJ REKRUTACJI I ONBOARDINGU ORAZ RÓŻNORODNOŚCI W MIEJSCU PRACY.



KONTAKT

Tetiana Hrytsyk

Liderka ds. różnorodności i inkluzji

+48 507 440 475 | tetiana.hrytsyk@jobimpulse.pl



Subskrybuj
DiverseLetter



www.jobimpulse.pl



LINK

20
lat

job impulse

job diverse