



Jak przygotować onboarding osoby z niepełnosprawnością?

PROWADZĄCE: AGATA ROBIŃSKA I MARTA PIGLA



Kim jesteśmy?

- **PROMUJEMY** zatrudnianie i włączanie osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy.
- **POMAGAMY** firmom tworzyć kulturę inkluzywności i budować zespoły różnorodne pod względem sprawności.
- **EDUKUJEMY** pracodawców i wskazujemy dobre praktyki wg międzynarodowych standardów.
- **INSPIRUJEMY** osoby z niepełnosprawnościami w rozwoju zawodowym i budowaniu kariery.
- **OBALAMY** stereotypy i mity o niepełnosprawności.
- **ROZUMIEMY** biznes, bo z niego się wywodzimy. Rozumiemy niepełnosprawność, bo sami jej doświadczamy.
- **Jesteśmy na TAK! A Ty?**

Onboarding a doświadczenia pracowników i kandydatów



Pierwsze TAK to wynik strategicznego podejścia

Inkluzywność jako cel strategiczny

- Poparty przez zaangażowanie zarządu
- Z wyznaczonymi celami długofalowymi

Polityki i procedury

- Wiedza, jak działać
- Narzędzia wspierające kadrę managerską

Odpowiedzialność za realizację celu

- Managerowie i managerki
- Opiekun/ka projektu

Cele osiągnane konsekwentnie niosą realną zmianę.



Edukuj i pozwalaj doświadczać

Cykl 3 webinarów otwierających

➤ WEBINAR #1

“Fakty i mity o niepełnosprawności”

Otwiera zespół na różnorodność pod kątem sprawności i wprowadza w pojęcie niepełnosprawności, zarówno w środowisku pracy, jak i w życiu prywatnym.

➤ WEBINAR #2

“Działaj z TAKtem”

Przygotowuje zespół do współpracy z osobami z niepełnosprawnościami w pracy, dając cenne wskazówki dotyczące języka inkluzyjnego i zachowania [savoir-vivre].

➤ WEBINAR #3

“Rozmowy na TAK”

Inspiruje zespół poprzez wyjątkowe spotkanie z osobami z niepełnosprawnościami, które z dużym dystansem i humorem dzielą się swoją cenną perspektywą.

Drugie TAK to inkluzywna rekrutacja



Trzecie TAK to uważność i akceptacja

- Racjonalne usprawnienia
- Komunikacja i poufność
- Zdrowe wykorzystanie procedur

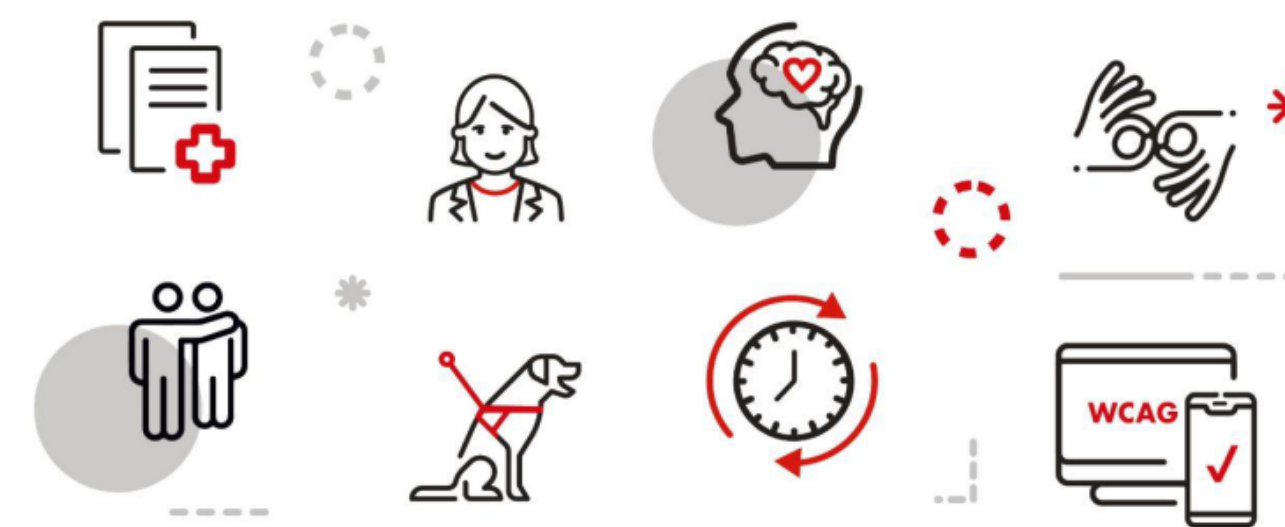


**DLACZEGO RACJONALNE
USPRAWNIENIA
SĄ TAK ISTOTNE?**

2024 Raport z badania

PRACODAWCA NA TAK

Racjonalne usprawnienia w pracy
dla osób z niepełnosprawnościami



RAPORT Z CYKLU

PRACODAWCA NA TAK

racjonalne usprawnienia w pracy
dla osób z niepełnosprawnościami



TAKpełnosprawni

2024

Racjonalne usprawnienia, o które najczęściej proszą pracodawcę osoby z niepełnosprawnościami.

42,9%	Elastyczny czas pracy np. różne godziny rozpoczęcia i zakończenia, dodatkowe lub dłuższe przerwy.
34,4%	Umożliwienie pracy zdalnej lub hybrydowej dla stanowiska stacjonarnego.
27,9%	Ergonomiczne stanowisko pracy np. specjalistyczne krzesła, biurka do pracy stojącej, naturalne oświetlenie.
24,7%	Zakres obowiązków dostosowany do możliwości psychofizycznych.
19,5%	Spokojniejsze miejsce pracy np. mniej bodźców, odrębne miejsce do odpoczynku, strefa ciszy.

24% pracowników bez niepełnosprawności stwierdziło, że racjonalne usprawnienie dla współpracownika z niepełnosprawnością miało również pozytywny wpływ na ich własną pracę. Prośby osób z niepełnosprawnościami stanowiły tylko 5% wszystkich wniosków o racjonalne usprawnienia w miejscu pracy.

BenchmarkABILITY®, Cornell University

JAKIE SĄ DOŚWIADCZENIA FIRM?

Przykłady z rynku



Maria Olejniczak-Dardzińska

Specjalistka ds. Rozwoju, Truvant Europe

Jestem osobą z głębokim niedosłuchem i pracuję w Truvant od ok. pięciu lat. Rozpoczyłam na stanowisku Referentki ds. Personalnych, a obecnie jestem Specjalistką ds. Rozwoju. Firma poczyniła dla mnie szereg udogodnień, za co jestem wdzięczna. Poprzednie stanowisko wymagało kontaktu telefonicznego z zespołem, co było niemożliwe, bo czytam z ruchu ust. Przełożony poprosił wszystkich, aby kontaktowali się ze mną osobiście, poprzez e-mail lub SMS. Obecnie, podczas spotkań zdalnych, koleżanki oraz koledzy włączają kamerki, abym mogła czytać z ust. Pomaga także transkrypcja w aplikacji Teams wspierająca rozumienie mowy. Podczas spotkań stacjonarnych, każdy zwraca się w moim kierunku i dba, abym widziała usta, a moje biurko ustawiono przodem do drzwi. Wszyscy w zespole wiedzą, że chcąc mi coś powiedzieć, najlepiej jest pomachać w moim kierunku. Kiedy nie są pewni, jak się zachować, pytają, co byłoby dla mnie ułatwieniem. Pracodawca dał mi także możliwość pracy zdalnej, jeżeli potrzebuję skupienia, a przełożony dba o to, abym czuła się komfortowo. Praca w Truvant daje mi satysfakcję i możliwość rozwoju.



Paweł Jaworski

Specjalista ds. Zapobiegania Oszustwom Finansowym Worldline Financial Services (Europe)

Jestem osobą słabowidzącą i nigdy nie traktowałem niepełnosprawności jako przeszkody do realizacji w życiu zawodowym. Uważam, że mogę normalnie pracować, tylko potrzebuję kilku elementów, które ułatwią i usprawnią moją pracę. W Worldwide Financial Services od początku otwarcie mówiłem o swoich potrzebach, co spotkało się ze zrozumieniem i życzliwością. Moje stanowisko zostało wyposażone w wysięgnik do monitorów, a informatycy skonfigurowali komputer tak, aby czcionka i kursor były dla mnie odpowiednie. Usprawnianie działa w dwie strony, bo ważne jest też zrozumienie perspektywy osób pełnosprawnych. Jeżeli popełniły gafę, to warto z uśmiechem wszystko wytłumaczyć, aby w przyszłości uniknąć takiej sytuacji. W pracy najważniejszy jest dialog i jeżeli nie wiadomo, jak się zachować wobec osoby z niepełnosprawnością, to wystarczy zapytać.



Eliza Kończak

**Pracownik magazynowy,
POZI Amazon Fulfillment Poland**

W Amazon nie ma miejsca na dyskryminację. Wszyscy jesteśmy traktowani z szacunkiem i doceniani bez względu na nasze różnice. To naprawdę budujące środowisko, gdzie każdy może czuć się akceptowany. Mamy dostęp do tłumacza, co bardzo ułatwia nam komunikację i działanie na równych warunkach z resztą zespołu. To sprawia, że możemy skupić się na pracy i rozwoju zawodowym. Ważne jest także to, że w naszym zespole doceniamy różnorodność. Rozumiemy, że każdy z nas ma unikalne umiejętności i doświadczenia, które mogą przyczynić się do sukcesu firmy. Amazon stawia na integrację wszystkich zatrudnionych, niezależnie od tego, czy są głusi, czy słyszący. Wspólnie pracujemy nad osiągnięciem naszych celów i tworzymy przyjazne środowisko pracy.

Q&A

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ

Agata Robińska

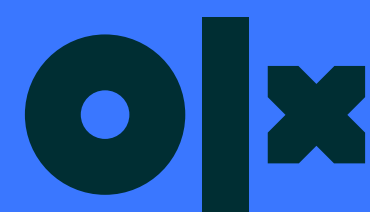
agata.robinska@takpelnosprawni.org

Tel. 505 195 720

Marta Pigla

marta.pigla@takpelnosprawni.org

Tel. 724 585 408



TAKpełnosprawni