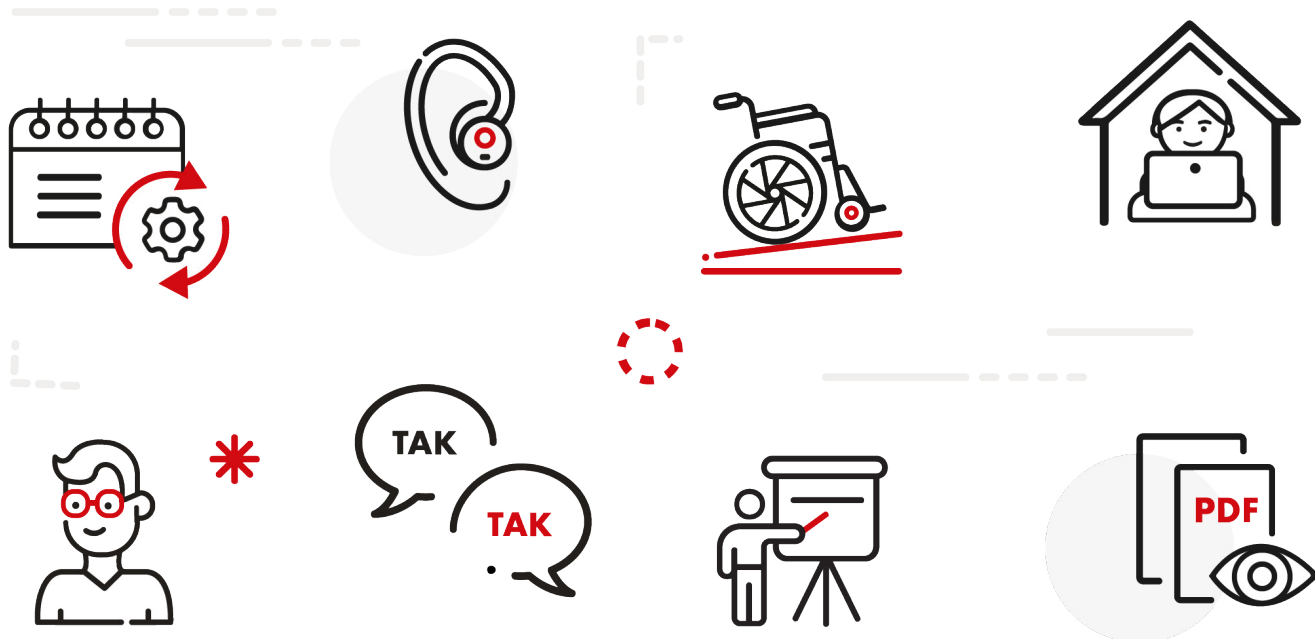


RAPORT Z CYKLU

PRACODAWCA NA TAK

Racjonalne usprawnienia w pracy
dla osób z niepełnosprawnościami



TAKpełnosprawni

2024

Spis treści

Wstęp	3
Badanie	5
1. Racjonalne usprawnienia od podstaw	6
Podstawowe informacje	
Kryteria oceny racjonalnych usprawnień	
2. Korzyści z racjonalnych usprawnień	18
Dla pracodawców	
Dla pracowników	
3. Racjonalne usprawnienia w cyklu zatrudnienia	19
Fazy cyklu zatrudnienia	
Proces rekrutacji	
Szkolenia	
Awans	
Utrzymanie pracy i powrót do pracy	
4. Schemat zgłaszania racjonalnych usprawnień	31
Etapy zgłaszania racjonalnych usprawnień	
Zapewnienie poufności	
Rozwój zespołu przyznającego racjonalne usprawnienia	
Procedura formalna i nieformalna	
Rozwiązywanie ewentualnych sporów	
Komunikacja z zespołem	
5. Polityka racjonalnych usprawnień	40
Korzyści z polityki racjonalnych usprawnień	
Wzór polityki racjonalnych usprawnień	
6. Lista racjonalnych usprawnień	47
7. Osoby z niepełnosprawnościami o racjonalnych usprawnieniach	50
Osoby z niepełnosprawnością ruchową, słuchu, wzroku, intelektualną i niewidoczną	
Osoby z niepełnosprawnością nabytą wracające do pracy	
Osoby bliskie z niepełnosprawnościami	
Osoby neuroatypowe	
8. Pracodawcy na TAK - przykłady włączających działań	76
Podsumowanie	81
Partnerzy na TAK	83
O fundacji	86

Równo nie znaczy tak samo

To główna idea naszej publikacji.

Myśląc o równości w miejscu pracy, część pracodawców zakłada, że wystarczy traktować wszystkich identycznie - poprzez zapewnienie równych praw, zasobów czy możliwości. Taki sposób postępowania sprawdzał się historycznie, gdy na rynku pracy dominowały osoby cieszące się dobrym zdrowiem, bez obowiązków opiekuńczych.

W dzisiejszym świecie, gdzie różnorodność (także na rynku pracy) jest faktem, traktowanie wszystkich osób w ten sam sposób jest niewystarczające do wyrównywania szans. Dlatego **słowo „equality” zastąpmy „equity”**, zapewniając każdej osobie to, czego potrzebuje do wykorzystania w pełni swojego potencjału. Tutaj z pomocą przychodzą racjonalne usprawnienia. Pojęcie, które w polskim prawie dotyczy osób z niepełnosprawnościami, ale według nas może obejmować także inne grupy pracowników.

Na podstawie naszego badania i codziennych obserwacji widzimy, że **pojęcie racjonalnych usprawnień jest w Polsce mało znane**, zarówno wśród pracodawców, jak i osób z niepełnosprawnościami. Tym raportem chcemy to zmienić! Pokazujemy, że są w Polsce firmy, które dbają o swój różnorodny pod kątem sprawności zespół i osiągają jednocześnie cele biznesowe. Poprzez wypowiedzi pracowników z niepełnosprawnościami z różnych firm pokazujemy dobre praktyki we wdrażaniu racjonalnych usprawnień i korzyści dla obu stron.

Chcemy zainspirować pracodawców do większej elastyczności, kreatywności oraz dostosowywania firm do możliwości i potrzeb różnorodnych zespołów. To ruch wręcz konieczny i racjonalny w związku ze starzejącym się społeczeństwem, rosnącą liczbą osób z niepełnosprawnościami i tych pełniących role opiekuńcze na rynku pracy.

Chcemy, aby ten raport udowodnił, że wprowadzenie racjonalnych usprawnień - a tym samym stworzenie prawdziwie inkluzywnego miejsca pracy - zaczyna się od **zmiany naszego podejścia do równości**.



Wierzę, że nasza kolejna publikacja dostarczy Państwu nie tylko merytorycznych podstaw, ale przede wszystkim wielu **praktycznych porad** oraz **inspirujących przykładów**. Dołączcie do grona Pracodawców na TAK!

Zapraszam do lektury.

Agata Robińska, Prezeska Zarządu
Fundacja TAKpełnosprawni

Podziękowania

Dziękujemy wszystkim Partnerom za nieocenione wsparcie przy tworzeniu i promowaniu niniejszego raportu. Jesteśmy wdzięczni za zaangażowanie w budowę bardziej różnorodnego i inkluzywnego rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Jesteście Partnerami na TAK!

Partnerzy główni



Patronat honorowy



AMBASADA
STANÓW ZJEDNOCZONYCH AMERYKI

Partner merytoryczny



International
Labour
Organization | GLOBAL BUSINESS
AND DISABILITY
NETWORK

Partner dostępności cyfrowej



Partnerzy wspierający



Partnerzy medialni



Badanie

Cel badania

Diagnoza wiedzy na temat racjonalnych usprawnień wśród polskich pracodawców i pracowników z niepełnosprawnościami.

Metoda badawcza

Badanie metodą CAWI (Computer Assisted Web Interview) - wywiady online.

Termin badania

I kwartał 2024.

Realizacja badania

Fundacja TAKpełnosprawni przy wsparciu merytorycznym agencji badawczej SW Research.

Próba badawcza

124 pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami oraz 449 osób z niepełnosprawnościami, z czego 374 było aktywnych na rynku pracy, a 75 nie pracowało, ale większość zamierzało podjąć pracę. Wśród pracodawców 47,6% stanowiły duże firmy, 31,5% średnie, 12,9% małe i 8,1% mikro. Wśród osób z niepełnosprawnościami, 61,8% posiadało umiarkowany stopień niepełnosprawności, 25,8% znaczny, a 12,4% lekki.

1. Racjonalne usprawnienia od podstaw

Czego dowiesz się z tego rozdziału:

- Czym są racjonalne usprawnienia?
- Jak reguluje je polskie prawo?
- Jakie są kryteria oceny racjonalnych usprawnień?



Podstawowe informacje

Według ratyfikowanej przez Polskę w 2012 roku „Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych” do osób z niepełnosprawnościami zalicza się te osoby, które mają **długotrwale naruszoną sprawność** fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym na zasadzie równości z innymi.

Dlatego wyzwaniem nie jest sama **niepełnosprawność**, ale **zewnętrzne bariery**. To właśnie na nich powinniśmy skupić swoją uwagę, aby osoby z niepełnosprawnościami mogły pracować i wykorzystywać swój potencjał na równi z innymi. **Zatem niepełnosprawność jest wyzwaniem społecznym, a nie sprawą osoby jej doświadczającej.**

Najbardziej widoczne są **bariery fizyczne**. Dla osób z niepełnosprawnością ruchową może to być brak windy czy podjazdu. Istnieje jednak wiele **niezauważalnych barier**, które mogą stanowić utrudnienie na przykład dla osób z niepełnosprawnościami psychicznymi.

Zanim zaczniemy działania mające na celu zbudowanie inkluzywnego zespołu, warto mieć **świadomość różnorodności grupy osób z niepełnosprawnościami i wyzwań**, z jakimi mogą się mierzyć. Kluczowe jest także zapoznanie się z terminem wiodącym dla tej publikacji – **racjonalnymi usprawnieniami**.

Racjonalne usprawnienia wg definicji to **konieczne w konkretnej sytuacji zmiany lub dostosowania**, zgłaszane przez osoby z niepełnosprawnościami, które mają im zapewnić możliwość **wykonywania obowiązków na równi z innymi**. Są one związane z potrzebami osób z niepełnosprawnościami, w tym osób zatrudnionych, kandydujących do pracy, odbywających staże lub praktyki i nie powinny stanowić nadmiernego obciążenia dla pracodawcy.



Racjonalne usprawnienia są podstawą w budowaniu różnorodnych zespołów. Tymczasem z **naszego badania „Pracodawca na TAK”** wynika, że wśród pracodawców, którzy mają doświadczenie we współpracy z osobami z niepełnosprawnościami, **aż 53,2% nie zna pojęcia „racjonalne usprawnienia”**. Z kolei wśród pracowników z niepełnosprawnościami, **aż 71,7% nigdy nie spotkało się z tym terminem**. To pokazuje, że obie strony rynku pracy potrzebują odpowiedniej edukacji, aby mogły efektywniej ze sobą współpracować.

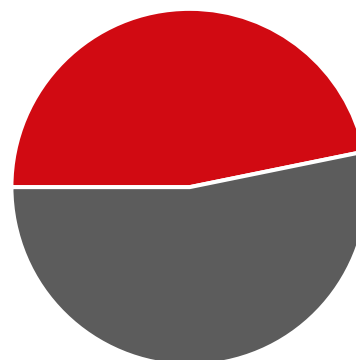
PRACODAWCA

Czy znali Państwo wcześniej pojęcie: „racjonalne usprawnienia”?

124 respondentów

- Tak - 46,8%
- Nie - 53,2%

46,8%
53,2%



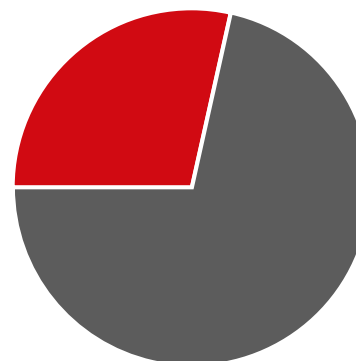
PRACOWNIK

Czy znałeś(-aś) wcześniej pojęcie: „racjonalne usprawnienia”?

374 respondentów*

- Tak - 28,3%
- Nie - 71,7%

28,3%
71,7%



* pytanie skierowane do respondentów, którzy pracowali lub pracują zawodowo

Co ważne, racjonalne usprawnienia powinny być zgłoszone przez osobę z niepełnosprawnością. Według przepisów „Kodeksu pracy (art. 183a § 2-5)” oraz „Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych”, niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień stanowi **naruszenie zasady równego traktowania**. Może być to zatem jeden z przejawów **dyskryminacji**.

Warto jednak tworzyć otwartą kulturę organizacyjną nie tylko ze względu na regulacje prawne, ale także benefity biznesowe. Dopasowanie miejsca pracy do różnorodnych potrzeb przekłada się bezpośrednio na większą **produktywność zespołu**, mniejszą **rotację pracowników** czy szerszy dostęp do nowych **talentów**.

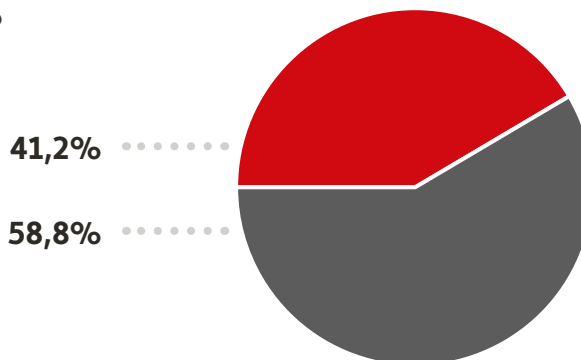
Nasze badanie pokazuje, że w Polsce nadal **mało pracowników prosi o racjonalne usprawnienia**, a głównym powodem jest **brak wiedzy** oraz **strach przed reakcją otoczenia**.

PRACOWNIK

Czy kiedykolwiek prosiłeś(-łaś) pracodawcę o jakiegokolwiek usprawnienia w pracy?

374 respondentów

- Tak - 41,2%
- Nie - 58,8%

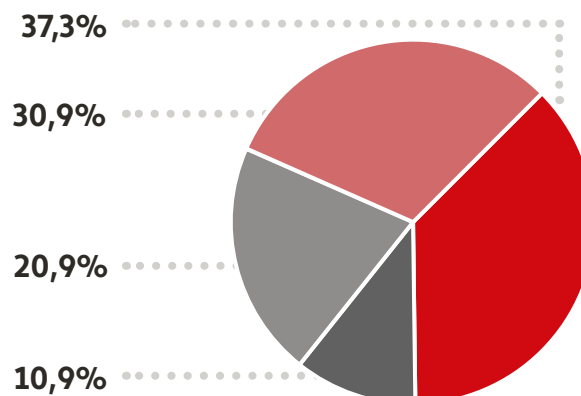


PRACOWNIK

Dlaczego nie prosiłeś(-łaś) pracodawcy o żadne usprawnienia?

220 respondentów

- Nie potrzebuję dostosowań - 37,3%
- Z obawy przed reakcją - 30,9%
- Nie wiedziałem(-łam), że mogę je zgłaszać - 20,9%
- Inne - 10,9%



Racjonalne usprawnienia mogą polegać m.in. na:

- **przystosowaniu pomieszczeń** - to likwidacja barier architektonicznych takich jak brak windy, podjazdu, niedostosowane łazienki,
- **odpowiednim wyposażeniu** - mówimy o sprzęcie ułatwiającym wykonywanie zadań, np. sprzęt biurowy sterowany głosem (ułatwienie dla osób niewidomych) czy umożliwienie skorzystania z alternatywnych form komunikacji (jak wsparcie wideotłumacza języka migowego),
- **organizacji pracy** - czyli nowych sposobach na wykonywanie zadań, tu przykładem może być praca w niepełnym wymiarze, elastyczny grafik, spotkania online czy aplikacje ułatwiające porządkowanie pracy.

Obszerna lista przykładów racjonalnych usprawnień znajduje się w Rozdziale 6. str. 48.

Kryteria oceny racjonalnych usprawnień

Racjonalne usprawnienia muszą być **proporcjonalne**. Oznacza to, że mają one zapewnić osobie z niepełnosprawnością możliwość wykonywania zadań na danym stanowisku, ale jednocześnie być dopasowane do możliwości pracodawcy. W idealnym scenariuszu na wdrożeniu racjonalnego usprawnienia powinny **skorzystać obie strony**.

Przykład

Specjalistka ds. rekrutacji zgłosiła potrzebę ergonomicznego krzesła, dzięki któremu będzie mogła zniwelować ból związany z jej niepełnosprawnością ruchową i kontynuować pracę w firmie. Koszt takiego krzesła to około 2 tys. złotych. Firma, oceniając zasadność tego wniosku, powinna wziąć pod uwagę nie tylko komfort pracy specjalistki, ale też koszt jej absencji w przypadku braku odpowiedniego sprzętu oraz koszt nowej rekrutacji. W takim ujęciu najbardziej optymalnym rozwiązaniem dla firmy jest zakup krzesła dla specjalistki oraz zatrzymanie jej w strukturach przedsiębiorstwa.

W zachowaniu tej proporcjonalności pomagają **dwa kryteria oceny racjonalnych usprawnień**: racjonalność oraz skuteczność środków.

Racjonalność

Jak sama nazwa mówi, racjonalność to główny element racjonalnych usprawnień. Pracodawcy mogą nie być w stanie spełnić każdej prośby zgłaszanej przez osoby z niepełnosprawnościami. Czasami wniosek jest nieadekwatny do sytuacji lub jego realizacja zbyt obciąży przedsiębiorstwo.

Przykład

Dla pracodawcy remont budynku i montaż windy mogą być nieosiągalną inwestycją. Może jednak zorganizować osobie z niepełnosprawnością ruchu stanowisko pracy na parterze, eliminując barierę architektoniczną (przy jednoczesnym zapewnieniu toalety dla osób z niepełnosprawnościami). Innym rozwiązaniem jest zorganizowanie zdalnego stanowiska pracy.



Jednak sam fakt, że dostosowanie może być wyzwaniem dla pracodawcy, nie jest wystarczającym powodem odrzucenia wniosku. Ostateczna decyzja dotycząca tego, co jest rozsądne, uwzględnia wszystkie okoliczności danej sytuacji.

Oto niektóre czynniki, które powinny być brane pod uwagę przy ustalaniu, czy racjonalne usprawnienie stanowiłoby nieproporcjonalne obciążenie:

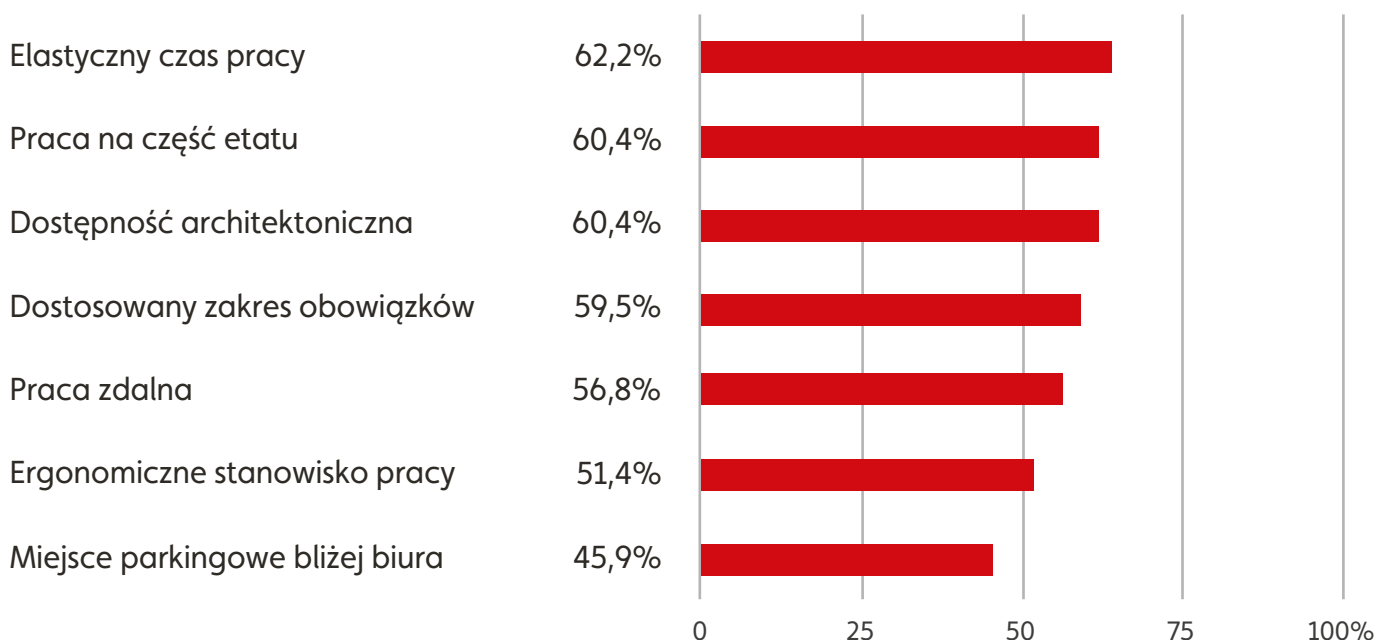
- koszt wdrożenia racjonalnego usprawnienia,
- możliwość finansowania publicznego (PFRON lub innego), które mogłoby pokryć lub zwrócić pracodawcy częściowy lub całkowity koszt racjonalnego usprawnienia,
- wielkość grupy pracowników (również bez niepełnosprawności), dla których dane racjonalne usprawnienie będzie benefitem,
- sposób funkcjonowania firmy, wielkość i obrót ekonomiczny przedsiębiorstwa,
- wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- przewidywany czas trwania stosunku pracy osoby zgłaszającej usprawnienie.

Większość udogodnień **nie pociąga za sobą znaczących kosztów**, co potwierdza nasze badanie. Wśród najczęściej wdrażanych przez pracodawców racjonalnych usprawnień są: elastyczny czas pracy, praca na część etatu, dostosowany zakres obowiązków, które wiążą się przede wszystkim ze zmianą organizacyjną. Dostępność architektoniczna to natomiast inwestycja w przyszłość.

PRACODAWCA

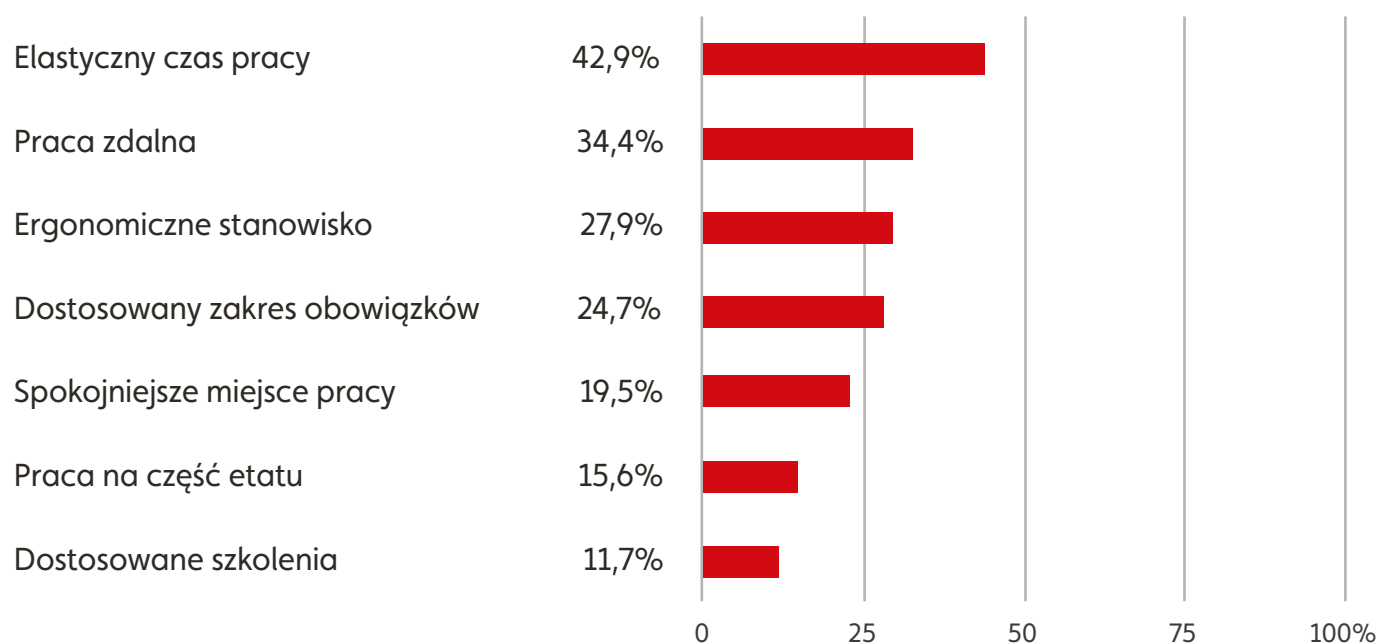
Które z poniższych usprawnień udało się Państwu wdrożyć?

111 respondentów (wybór wielokrotny, 7 najczęstszych odpowiedzi)



Ankietowani pracownicy z niepełnosprawnościami również **najczęściej wskazywali usprawnienia organizacyjne** takie jak: elastyczny czas pracy, praca zdalna, ergonomiczne stanowisko czy spokojniejsze miejsce do pracy.

PRACOWNIK

O jakie usprawnienia prosieś(-łaś) pracodawcę?**154 respondentów (wybór wielokrotny, 7 najczęstszych odpowiedzi)**

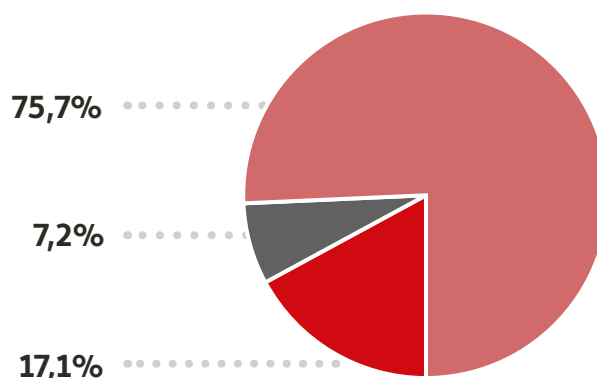
W przypadku konieczności poniesienia kosztów, **nie muszą one być znaczące**. Pracodawca ma możliwość pozyskania środków m.in. na wyposażenie stanowiska pracy czy przystosowanie go do potrzeb osoby z niepełnosprawnością. Środki te, zgodnie z ustawą, PFRON przekazuje samorządom powiatowym. I to właśnie w swoim powiatowym urzędzie pracy lub powiatowym centrum pomocy rodzinie pracodawca może uzyskać informacje o oferowanym wsparciu.

Wnioski są rozpatrywane **dwa razy w roku**: na wiosnę i w czwartym kwartale. Środki są jednak dość ograniczone kwotowo (ze względu na tzw. algorytm) i mocno obwarowane. Z naszego badania wynika, że skorzystało z nich tylko **28,1% pracodawców**, którzy wdrażali wymagające nakładów finansowych racjonalne usprawnienia dla osób z niepełnosprawnościami.

PRACODAWCA

Czy wdrożone usprawnienia wymagały nakładów finansowych?**111 respondentów**

- Tak, wszystkie lub większość wymagały nakładów finansowych - 17,1%
- Tak, ale tylko część z nich wymagała nakładów finansowych - 75,7%
- Nie, nie wymagały żadnych nakładów finansowych - 7,2%

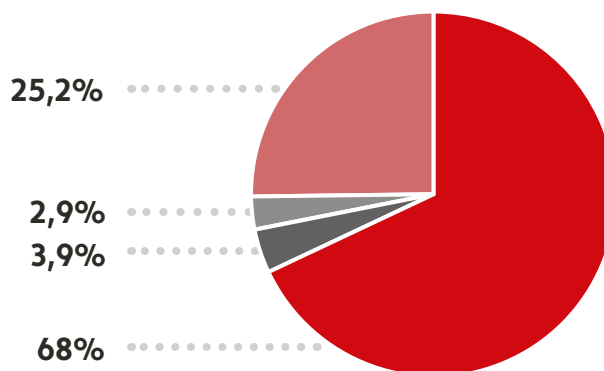


PRACODAWCA

Jak dotychczas finansowali Państwo wydatki na usprawnienia?

103 respondentów

- Środki własne - 68%
- Środki własne i PFRON - 25,2%
- Środki PFRON - 2,9%
- Inne - 3,9%



”



Matylda Piątkowska

Rzeczniczka Prasowa, PFRON

Pracodawca może uzyskać zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością. Wniosek o wsparcie składa się w urzędzie pracy. Zwrot obejmuje m.in. koszty adaptacji pomieszczeń zakładu pracy, adaptacji lub nabycia urządzeń, które ułatwią pracę czy zakupu lub autoryzacji oprogramowania na użytek członka zespołu z niepełnosprawnością. Można także uzyskać wsparcie w zakupie urządzeń i technologii wspomagających lub przystosowanych do potrzeb osoby z niepełnosprawnością. Więcej informacji znajduje się tutaj.

Zalecamy z **wyprzedzeniem** planować wszelkie koszty związane z zapewnieniem racjonalnych usprawnień oraz stworzyć **centralnie zarządzany budżet** na te wydatki. Jeśli wydatki są ponoszone *ad hoc* i pokrywane przez dany dział, w którym znajduje się osoba z niepełnosprawnością, może to powodować opór przed wnioskami. W szczególności menedżer(ka) lokalnego działu może uważać, że koszt racjonalnych usprawnień ma negatywny wpływ na budżet działu.

Planowanie i z góry założony budżet pozwolą uniknąć sytuacji, w której poszczególne działy w firmie są nieproporcjonalnie dotknięte kosztami wynikającymi z wniosków o racjonalne usprawnienia. Centralny budżet pomoże również firmie w ocenie zasadności wniosków.

”



Marta Pszczoła
Dyrektorka Kultury i Zarządzania Talentami,
Santander Bank Polska

W Santander Bank Polska budujemy różnorodne i włączające środowisko pracy. Stawiamy na otwartą komunikację oraz bezpośredni kontakt z każdym pracownikiem, który złożył orzeczenie o swojej niepełnosprawności. Każdorazowo przeprowadzamy osobisty wywiad, po to by poznać potrzeby w zakresie stworzenia racjonalnych usprawnień na stanowisku pracy. W większości przypadków aktualne stanowiska pracy spełniają wszelkie wymagania pracowników z niepełnosprawnością i żadne zmiany nie są wymagane. W przypadku konieczności wdrożenia racjonalnych usprawnień dysponujemy dedykowanym na ten cel budżetem centralnym. W ten sposób dbamy, aby koszt wynikający z zatrudniania osoby z niepełnosprawnością nie obciążał budżetu jednostki.

r.pr. Anna Pałeczka-Błaszczuk
„ONLEX” Kancelaria Radcy Prawnego,
Anna Pałeczka-Błaszczuk

Katalog racjonalnych usprawnień ma charakter otwarty, a wypełnienie tego pojęcia konkretną treścią zależy od indywidualnej sytuacji i potrzeb osoby z niepełnosprawnością. Istotą sprawy w wielu sytuacjach wcale nie będzie znalezienie skomplikowanego lub drogiego rozwiązania. Każdy przypadek powinien być analizowany indywidualnie pod kątem rzeczywistych potrzeb osoby z niepełnosprawnością, ale także proporcjonalności obciążeń pracodawcy. W świetle przepisów obciążenia są proporcjonalne, jeżeli w wystarczającym stopniu mogą być rekompensowane ze środków publicznych.



”



Krzysztof Hilt

Konsultant Regionalny Medycyny Pracy

Na orzeczeniach o niepełnosprawności, obok kodu niepełnosprawności, często znajdują się wskazówki dotyczące zalecanych usprawnień dla danej osoby z niepełnosprawnością. Często spotykamy tam takie zapisy jak „praca w warunkach chronionych” lub „całkowita niezdolność do pracy”. W praktyce te oznaczenia nie mają realnego znaczenia, gdyż żadna niepełnosprawność nie jest przeciwwskazaniem do pracy. Przy odpowiednich warunkach, praca na otwartym rynku jest możliwa i nawet wskazana. Dlatego nie dyskwalifikujemy osób na tej podstawie. Sugerujemy przeprowadzenie oceny przez kompetentną osobę z placówki medycyny pracy.

Skuteczność środków

Skuteczne środki to takie rozwiązania, które umożliwiają osobie z niepełnosprawnościami **wykonywanie swoich głównych zadań** na danym stanowisku. Eliminują one lub wystarczająco łagodzą przeszkody, które napotyka osoba z niepełnosprawnościami przy pełnieniu najważniejszych obowiązków. Te kluczowe zadania możemy inaczej nazwać **istotnymi elementami pracy**.

Przykład

Istotnym zadaniem osoby na stanowisku asystenta(-tki) zarządu może być sumienne prowadzenie kalendarza spotkań. Pożądanymi cechami osoby na tym stanowisku są także świetna organizacja czasu pracy, proaktywność oraz komunikatywność. Nieistotnym elementem pracy może być natomiast podawanie kawy czy herbaty podczas spotkań, co może być wyzwaniem np. dla osoby z niepełnosprawnością ruchową. Oznacza to, że osoba spełniająca te istotne elementy będzie w stanie pracować na tym stanowisku, pomimo niepełnosprawności ruchowej.



Rozróżnienie między **istotnymi i nieistotnymi elementami pracy** jest ważne, gdyż może stanowić solidną podstawę do oceny i ustosunkowania się do wniosku o racjonalne usprawnienie.

Z zasady nie oczekuje się, że pracodawca zatrudni lub pozwoli utrzymać zatrudnienie na danym stanowisku komuś, kto nawet po wdrożeniu racjonalnego usprawnienia nie będzie w stanie wykonywać swoich podstawowych obowiązków.

Przykład

Jeśli istotnym elementem pracy w contact center są rozmowy telefoniczne, to osoba Głucha, niedosłyszająca lub preferująca mniej intensywne kontakty społeczne nie będzie mogła podjąć zatrudnienia na tym stanowisku. Może jednak z powodzeniem realizować zadania np. w dziale księgowości, gdzie rozmowa telefoniczna jest tylko towarzyszącym obowiązkiem, który może wykonywać ktoś inny. Warto też pamiętać, że istnieją inne formy komunikacji (np. chat, e-mail), które umożliwią porozumiewanie się np. osobom Głuchym znającym język polski.



Racjonalne usprawnienia a BHP

Osoby z niepełnosprawnościami mogą i chcą podejmować zatrudnienie. Oprócz „Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych”, która wyznacza ramy zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami, należy również uwzględnić obowiązujące **przepisy medycyny pracy oraz BHP**. Rolą pracodawcy jest wówczas dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, w tym wdrażanie racjonalnych usprawnień w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W praktyce ważna jest również ścisła współpraca z osobami z niepełnosprawnościami, a także edukacja pracowników i kadry menedżerskiej w celu zwiększania świadomości oraz zrozumienia potrzeb tej grupy pracowników. Istotne jest także promowanie atmosfery akceptacji i szacunku do różnic, które charakteryzują każdego z nas.



Joanna Dziobiak

**Dyrektorka Spraw Pracowniczych,
Orange Polska**

W Orange Polska do każdego pracownika z niepełnosprawnością podchodzimy indywidualnie, zamiast z góry zakładać, że nie może on pracować na danym stanowisku. Takie podejście może być krzywdzące i obniżające poczucie własnej wartości. Dobrym przykładem jest zatrudnianie osoby z epilepsją, która może pracować np. w biurze i skutecznie wykonywać swoje obowiązki zawodowe po odpowiednim dostosowaniu środowiska pracy oraz procedur bezpieczeństwa tj. regularne przerwy, unikanie czynników wyzwalających ataki oraz zwiększanie świadomości współpracowników na temat postępowania w przypadku wystąpienia napadu. Wsparcie ze strony pracodawcy zapewnia osobom z niepełnosprawnością komfort i bezpieczeństwo, co przekłada się na efektywną i satysfakcjonującą karierę zawodową.

Racjonalne usprawnienia a dostępność

Dostępność zyskała popularność jako koncepcja wywodząca się z prawa, m.in. **ustawy o zapewnianiu dostępności osobom z różnymi potrzebami**. Oznacza ona podejście, którego celem jest **zapewnienie środowiska, produktów, programów i usług użytecznych dla wszystkich**, nie tylko osób z niepełnosprawnościami. Dlatego zachęcamy firmy do tego, aby myśleć o dostępności w strategiczny sposób, czyli planować ją z wyprzedzeniem oraz nieustannie rozwijać.

Racjonalne usprawnienie dotyczy natomiast **spersonalizowanej modyfikacji** środowiska pracy w odpowiedzi na konkretną potrzebę danej osoby.

JAK DZIAŁA PRACODAWCA NA TAK?

Zgłasza się do Ciebie świetna kandydatka na specjalistkę ds. kadrowo-płacowych, która jest osobą z niepełnosprawnością wzroku. Niestety platforma, którą zapewnia zewnętrzny dostawca, nie jest dostępna cyfrowo, np. nie ma funkcji powiększenia i przez to kandydatka nie będzie w stanie wykonywać swoich zadań na tym stanowisku. Co robisz?



Pracodawca na NIE:

Niestety nie masz na to wpływu, nic nie możesz zrobić i w tym procesie rekrutacyjnym bierzesz pod uwagę tylko osoby bez niepełnosprawności wzroku.



Pracodawca na TAK:

Kontaktujesz się z dostawcą platformy, opowiadasz o zaistniałej sytuacji i prosisz, żeby w najbliższej przyszłości zadbał o dostępność cyfrową. W przyszłości dodasz kryterium dotyczące dostępności przy wyborze dostawcy i w przetargach. Pamiętaj, poprawiając dostępność dla osób z niepełnosprawnościami sprawiasz, że świat będzie bardziej dostępny dla nas wszystkich.

Dostępność jest zatem pojęciem **zdecydowanie szerszym**, w którym zawierają się racjonalne usprawnienia. Oba te terminy są ważne, ale nie możemy uznać ich za tożsame. Doskonale podsumowuje to wypowiedź naszego partnera raportu oraz anonimowy komentarz jednego z pracodawców uczestniczących w naszym badaniu.

”



Neil Milliken

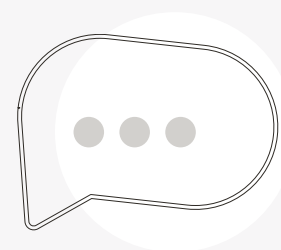
VP - Global Head of Accessibility, Atos

Atos stawia na bezpieczne i chronione środowisko cyfrowe. Dążymy do tego, aby każdy miał odpowiednie wsparcie i możliwości, zwłaszcza w obliczu rosnącej popularności pracy zdalnej. Chcąc osiągnąć ten cel koncentrujemy się na ulepszaniu doświadczeń dla jak największej liczby osób. Nasze działania opieramy na trzech obszarach wpływu: bezpośrednim, pośrednim oraz w łańcuchu wartości, które zapewniają pełną dostępności technologiczną, co przyczynia się do zmniejszenia negatywnych skutków wykluczenia. Dostępność i cyfrowa inkluzja są częścią wartości Atos, zakorzenionej w deklarowanej misji, zgodnie z którą dążymy do umożliwienia ludziom „życia, pracy i rozwoju w sposób zrównoważony w bezpiecznej i chronionej przestrzeni cyfrowej”. Zachęcamy inne firmy i organizacje do wdrożenia podobnego podejścia. Budowanie świata dostępnego dla wszystkich to nasza wspólna odpowiedzialność.

Anonimowa wypowiedź pracodawcy z naszej ankiety

Usprawnienia, które nazywamy usprawnieniami dla osób z niepełnosprawnościami, tak naprawdę służą większej grupie osób. Przestrzenie zaadaptowane dla osób z ograniczoną mobilnością są wygodniejsze dla wszystkich, tak samo te adaptowane na potrzeby osób neuroatypowych. Dużo wygodniej pracuje się w świecie, w którym przestrzenie nie są optymalizowane pod kątem wydajności, tylko służą prawdziwym ludziom w ich zawodowej codzienności.

”



2. Korzyści z racjonalnych usprawnień

Czego dowiesz się z tego rozdziału:

- Jakie korzyści z racjonalnych usprawnień czerpią pracodawcy?
- Jakie korzyści dają racjonalne usprawnienia pracownikom?
- Jaką rolę w biznesie odgrywają racjonalne usprawnienia?



Korzyści z racjonalnych usprawnień dla pracodawców

Wdrożenie racjonalnych usprawnień daje pracodawcy szereg biznesowych korzyści. Wśród nich są przede wszystkim:

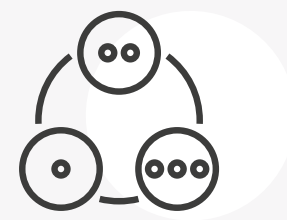
- **Poszerzenie bazy** kandydatów i kandydatek dzięki większej otwartości na różnorodny zespół.
- **Utrzymanie obecnych pracowników**, którzy wraz z wiekiem mogą potrzebować dodatkowych narzędzi pozwalających im nadal wykonywać swoje zadania.
- **Zmniejszenie kosztów** związanych z absencją i rotacją pracowników, zwiększenie lojalności zespołu.
- **Szybszy i płynniejszy powrót** do pracy po okresach absencji związanych z chorobą czy nabyciem niepełnosprawności.
- **Zwrot kosztów** związanych z przystosowaniem stanowiska pracy pracownika z niepełnosprawnością (z PFRON).

Korzyści z racjonalnych usprawnień dla pracowników

Każda osoba z niepełnosprawnością, która zdecyduje się zgłosić pracodawcy racjonalne usprawnienie, także czerpie benefity. Wśród nich są:

- **Maksymalne wykorzystanie** swojego potencjału poprzez dopasowanie stanowiska pracy do indywidualnej sytuacji.
- **Zwiększona skuteczność** w działaniu, a tym samym wzrost motywacji w pracy.
- **Zmniejszenie stresu** w trakcie wykonywania codziennych obowiązków, wynikającego z braku koniecznych narzędzi.
- **Szansa** rozwijania się oraz awansu.

3. Racjonalne usprawnienia w cyklu zatrudnienia



Czego dowiesz się z tego rozdziału:

- Jakie są fazy cyklu zatrudnienia?
- Jak wykorzystać racjonalne usprawnienia w każdej z nich?
- Jakie dobre praktyki w tym zakresie stosują polskie firmy?

Fazy cyklu zatrudnienia

Niezależnie od tego, czy mówimy o osobach z niepełnosprawnościami, czy bez niepełnosprawności, możemy wyróżnić co najmniej cztery fazy ich współpracy z firmą.

- **Proces rekrutacji** – czyli pierwszy kontakt z pracodawcą.
- **Szkolenia** – rozumiane jako regularny rozwój w strukturze organizacji.
- **Awans** - zarówno pionowy na wyższe stanowisko, jak i poziomy rozumiany jako przeniesienie do innego działu czy rozszerzenie kompetencji.
- **Utrzymanie stanowiska pracy, powrót do pracy** – czyli powrót do pełnienia obowiązków i zachowanie stanowiska po dłuższej nieobecności związanej z chorobą lub nabytą niepełnosprawnością.

Nie każda osoba przechodzi przez wszystkie z wymienionych faz. Na każdym z tych etapów może pojawić się jednak potrzeba racjonalnych usprawnień i pracodawcy powinni być przygotowani na tę ewentualność. W dalszej części omawiamy każdy z etapów z uwzględnieniem działań, które pomogą zwiększyć różnorodność i stabilność zespołu.

rekrutacja



szkolenia



awans

utrzymanie stanowiska
i powrót do pracy

Proces rekrutacji

Proces podjęcia i realizacji współpracy na poziomie pracownik-organizacja jest wzajemny. Firmy i kandydaci(-ki) wybierają siebie nawzajem. Już na etapie rekrutacji może pojawić się **potrzeba racjonalnych usprawnień**, aby móc sprawnie przejść przez ten etap.

Obie strony podejmują w tym obszarze odpowiedzialność: kandydat(ka) – za zakomunikowanie potrzeby, pracodawca – za jej zaspokojenie.

Osoby kandydujące do pracy powinny pamiętać, że jeśli **nie zgłoszą przed rozmową kwalifikacyjną** koniecznych z ich punktu widzenia racjonalnych usprawnień, pracodawca się ich nie domyśli. Dotyczy to zarówno samego spotkania, jak i dalszego zatrudnienia.

Z kolei pracodawca powinien rozumieć, że osoba z niepełnosprawnością **ma prawo od początku współpracy zaznaczyć, czego będzie potrzebować**, aby wziąć udział w rekrutacji lub pełnić obowiązki na danym stanowisku.

Biorąc pod uwagę samą rekrutację, wzajemność przejawia się również w **obustronnym uszanowaniu** praw do rozpoznania i zrozumienia tego, czego we współpracy oczekuje druga strona i co może zaoferować.

”

Marta Pigla
Konsultantka HR,
Fundacja TAKpełnosprawni



W procesie rekrutacji kandydat(-ka) decyduje o tym, czy informuje firmę o swoich potrzebach w ramach racjonalnych usprawnień. Jednak osoby rekrutujące (kadra rekruterska, menedżerska) mogą odegrać kluczową rolę w stworzeniu warunków sprzyjających do swobodnego wyrażenia swoich potrzeb. Można to zrobić poprzez takie aktywności jak wyraźne zasygnalizowanie otwartości na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami oraz stworzenie empatycznej atmosfery poprzez zaspokojenie prostych potrzeb (np. dostosowanie godzin spotkania online). Warto też wskazywać na równość ról (kandydatów(-ek) i rekruterów(-ek) w czasie rekrutacji, wyrażając to m.in. poprzez zachęcanie kandydatów(-ek) do zadawania dodatkowych pytań dot. pracy. To niezwykle ważny krok w kierunku budowania czyjeś gotowości na zakomunikowania swoich potrzeb.

”

Agnieszka Staręga **Senior HR Manager Poznań** **w Amazon Fulfillment Poland**



Do zatrudnienia głuchych przygotowaliśmy się strategicznie, analizując cały proces krok po kroku. Najważniejszymi ekspertami były same osoby z tą niepełnosprawnością, które podzieliły się swoimi pomysłami na usprawnienia zwiększające ich bezpieczeństwo w pracy. Przed uruchomieniem programu MigaMY tylko nieliczni menedżerowie przyznali, że mieli okazję współpracować z osobą niesłyszącą lub niedosłyszącą. Dlatego postawiliśmy także na szkolenia kulturowe. Po szkoleniach w 2020 roku większość z nas komunikowała się, używając podstawowych zwrotów w języku migowym. Jesteśmy niezwykle dumni z postępów całego zespołu przez ostatnie trzy lata pracy. Nasza kadra menedżerska nie tylko efektywnie zarządza zespołem, ale zainspirowała się do regularnej nauki języka migowego. Menedżerowie decydują się czasem poprowadzić samodzielnie spotkanie na początku zmiany albo przeprowadzić rozmowę z pracownikiem bez asysty tłumacza, mimo że nie jest to wymagane. Pracownicy MigaMY zachęceni są do samodzielnego zgłaszania swoich spraw przez mobilną aplikację, gdzie mogą sami wnioskować o urlop, skontaktować się z działem HR lub zadać pytanie przełożonemu.

Elżbieta Trzeciak

Kierownik Personalny, Develey Polska

Obecnie zatrudniamy ponad 20 osób z niepełnosprawnością, w tym 15 osób ze Stowarzyszenia Otwarte Drzwi z niepełnosprawnością intelektualną. Pracują one na stanowiskach magazynowych, przy produkcji, w magazynku odzieżowym lub stołówce firmy. Na co dzień korzystamy ze wsparcia trenera pracy i jeśli pojawia się taka potrzeba to też psychologa. Trener pracy jest z nami od etapu wyszukiwania potencjalnych kandydatów, przez rekrutację, wdrażanie do pracy, próbki pracy na konkretnym stanowisku oraz aż po cały okres zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Jesteśmy bardzo zadowoleni z ich pracy, gdyż są to pracownicy niezwykle zaangażowani, sumienni, kulturalni, a powierzone zadania wykonują ze szczególną starannością. Są pełnowartościowymi pracownikami. Oczywiście tak jak wszyscy mogą mieć trudności z adaptacją do nowego miejsca pracy, spadki motywacji czy inne problemy. Wtedy zawsze mogą liczyć na wsparcie, obecność, wskazówki lub działania trenera pracy i psychologa.

”



Oto przykłady działań, które są istotne w całym procesie rekrutacji (nie tylko w trakcie rozmowy rekrutacyjnej):

- Ogłoszenie opublikowane na **dostępnej cyfrowo stronie internetowej** lub portalu z ogłoszeniami, który spełnia zasady dostępności.
- **Opisy stanowisk** skoncentrowane na istotnych elementach pracy, które są jasno zdefiniowane i oddzielone od tych mniej istotnych, aby w ten sposób nie wykluczać osób z niepełnosprawnościami.
- Ogłoszenie o pracę zawierające **deklarację i zachętę** dla osób z niepełnosprawnościami do dzielenia się swoimi potrzebami. (np.: „Jesteśmy pracodawcą równych szans. Zależy nam, aby nasze procesy były dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami i umożliwiły im udział w rekrutacji. Jeśli możemy coś dla Ciebie zrobić, zapewnić Ci usprawnienia w kontekście zatrudnienia lub rozmowy rekrutacyjnej, poinformuj nas o tym”).
- Sposób przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych, w tym **miejsce i harmonogram** (np. rozmowa rekrutacyjna w formie zdalnej, w dostępnym architektonicznie miejscu, o godzinie dostosowanej do potrzeb osoby z niepełnosprawnością).
- Dostępny format wszelkich **testów lub ocen** przeprowadzanych w ramach procesu rekrutacji, a także polityka firmy dotycząca takich działań (np. ocena na podstawie kwalifikacji i umiejętności bez żadnych założeń dotyczących niepełnosprawności, regularna ocena skuteczności tego procesu).
- Podkreślanie **otwartości i elastyczności** już na etapie ogłoszenia np. możliwości modyfikacji czasu pracy (start pracy w przedziale 7-9 lub później, co może być istotne dla niektórych osób ze względu np. na czas działania leków).

JAK DZIAŁA PRACODAWCA NA TAK?

Prowadzisz rekrutację na stanowisko specjalisty(-ki) ds. księgowości. Zgłasza się kandydatka, która posiada odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie. Jednocześnie prosi o zapewnienie tłumacza polskiego języka migowego (PJM). Co robisz?



Pracodawca na NIE:

Niestety nie masz w firmie tłumacza języka migowego, dlatego nie bierzesz tej kandydatki pod uwagę w procesie rekrutacyjnym.



Pracodawca na TAK:

Kontaktujesz się z organizacją, która zapewnia tłumaczenia online. Kolejno umawiasz się na wideokonferencję oraz przeprowadzasz rozmowę z kandydatką przy wsparciu zdalnego tłumacza. Podczas rozmowy pytasz ją o przyszłe potrzeby, a także sposób komunikacji w poprzednim miejscu pracy. Nie robisz żadnych założeń. Konsultujesz możliwości techniczne z działem IT i wspólnie szukacie optymalnych rozwiązań wspierających współpracę z osobami z różnymi niepełnosprawnościami w przyszłości.

Szkolenia

W całym cyklu zatrudnienia pracownik bierze udział w różnych szkoleniach: wstępnych, okresowych czy rozwojowych wynikających z indywidualnych potrzeb danej osoby. Bez względu na to, o jakiej branży i wielkości firmy mówimy, etap ten jest konieczny, bo wiąże się z rozwojem i nabywaniem potrzebnych kompetencji przez osoby z zespołu.

Klaudia Malisz

Dyrektor HR, Job Impulse Polska

W czasie pandemii przyjęliśmy na staż osobę z niepełnosprawnością psychiczną, której głównym zajęciem miały być zadania związane z dokumentacją kadrową. Wiedzieliśmy, że konieczne będzie dostosowanie liczby zadań i poziomu ich trudności, czasu pracy i komunikacji. Dlatego wyznaczyliśmy dla tego pracownika dedykowanego opiekuna oraz zainwestowaliśmy dłuższy czas w szkolenie stanowiskowe. Okazało się to najlepszą decyzją, ponieważ kompetencje i zdolności pracownika takie jak rzetelność, skrupulatność i predyspozycje do powtarzalnej, spokojnej pracy idealnie odpowiadały potrzebom związanym z tym stanowiskiem. Wyzwaniem była natomiast komunikacja firmowa, ponieważ pracownik ma trudności w obsłudze komputera i poczty. Rozwiązaniem okazał się powrót do zapomnianych już praktyk: najważniejsze e-maile są drukowane z odpowiednio dużymi napisami, a bieżące informacje przekazywane drogą werbalną. Gdy pojawia się konieczność wykonania zadania w wersji elektronicznej, przełożona lub koleżanka z zespołu angażuje się w bezpośrednią pomoc.

”



”



Anna Stopel **Head of Diversity, Equity and Inclusion,** **Sodexo Polska**

W Sodexo Polska od ponad 16 lat aktywnie zatrudniamy osoby z różnymi niepełnosprawnościami, także intelektualnymi. Oprócz budowania świadomości i kompetencji w zespole, bardzo ważna jest dla nas troska o to, aby nikogo nie wykluczać z życia firmy. Organizujemy szkolenia onboardingowe, do których treści są przygotowywane w odpowiednio dostępnym języku i przeprowadzamy regularne szkolenia z obszaru różnorodności i włączania. Na bieżąco współpracujemy z organizacjami pozarządowymi, które wspierają osoby z niepełnosprawnościami w modelu zatrudnienia wspomaganego. Korzystamy z pomocy doradców zawodowych i trenerów pracy w procesie rekrutacji oraz wdrożenia pracowników na dane stanowisko. Trenerzy pracy jeżdżą także z pracownikami na badania okresowe oraz towarzyszą im podczas szkoleń BHP.

Przykłady racjonalnych usprawnień w organizowaniu szkoleń:

- Szkolenia prowadzone na żywo, ale w formie **zdalnej lub hybrydowej**.
- Baza **nagrań szkoleniowych** możliwych do odtworzenia w dowolnym czasie i miejscu.
- Zapewnienie **dotatkowych technologii** na przykład napisów na żywo lub tłumacza języka migowego.
- Dostosowanie **godzin szkoleń** do potrzeb osób z niepełnosprawnościami i osób pełniących role opiekuńcze.
- Wydłużenie **okresu wdrożenia** dla osób, które wcześniej nie pracowały lub mają niepełnosprawność wymagającą dłuższej aklimatyzacji.
- Organizacja szkoleń w **salach dostępnych architektonicznie**.

Przy wyborze zewnętrznej firmy szkoleniowej warto zadbać o powyższe kwestie, bo sam fakt **prowadzenia szkolenia przez osobę spoza organizacji nie zwalnia pracodawcy z zapewniania racjonalnych usprawnień**.

Ważne jest również, aby firmy zapewniały odpowiednie **szkolenia dla osób zaangażowanych w proces rozpatrywania racjonalnych usprawnień**. Oznacza to doszkalcenie osób z zespołu decydujących o tym, które racjonalne usprawnienia wdrożyć w konkretnych sytuacjach. Na przykład osoba, która awansowała na stanowisko kierownicze, będzie miała inne niż

wcześniej obowiązki, a co za tym idzie także potrzeby. Zespół decydujący o racjonalnych usprawnieniach musi być tego w pełni świadomy.

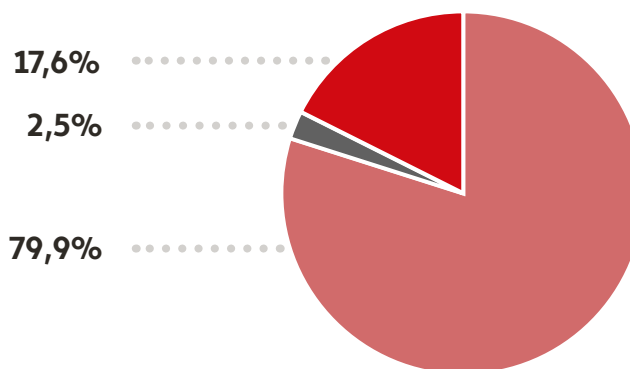
Ponadto warto także zainteresować się szkoleniami i prowadzić **regularne działania edukacyjne**, które wspierają kulturę otwartości oraz różnorodności w firmie. Nasze badanie pokazało, że spora część pracodawców już uwzględnia je w swoich działaniach rozwojowych, ale osoby z niepełnosprawnościami mające doświadczenie zawodowe w większości nie spotykają się z kulturą edukacji w tym zakresie.

PRACOWNIK

Czy którykolwiek z Twoich pracodawców prowadził działania edukacyjne, np. szkolenie pracowników z zasad savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnościami?

374 respondentów

- Tak - 17,6%
- Nie - 79,9%
- Inne - 2,5%

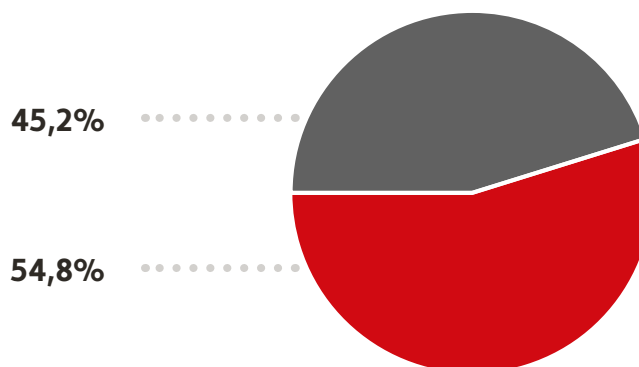


PRACODAWCA

Czy prowadzili Państwo działania edukacyjne np. szkolenia dla pracowników z zasad savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnościami albo dla kadry menedżerskiej z zarządzania różnorodnym zespołem?

124 respondentów

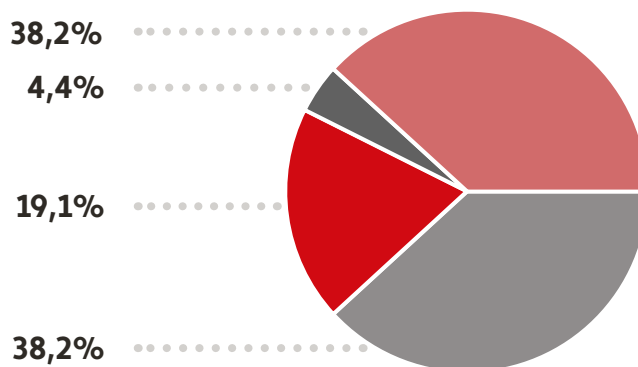
- Tak - 54,8%
- Nie - 45,2%



PRACODAWCA

Jak często prowadzili Państwo działania edukacyjne?**68 respondentów**

- Raz do roku - 19,1%
- Kilka razy do roku - 38,2%
- Średnio raz na kwartał - 4,4%
- Zależnie od potrzeb - 38,2%

**JAK DZIAŁA PRACODAWCA NA TAK?**

Zewnętrzny dostawca przedstawił Ci ofertę szkoleń. Tak się składa, że wśród uczestników będzie osoba niewidoma. Organizator poinformował Cię, że szkolenie nie może być dostosowane do osób z niepełnosprawnością wzroku, gdyż nie ma w tym temacie wiedzy ani doświadczenia. Co robisz?

**Pracodawca na NIE:**

Niestety nie masz na to wpływu i z żalem informujesz osobę z niepełnosprawnością wzroku o tym, że nie będzie mogła wziąć udziału w szkoleniu.

**Pracodawca na TAK:**

Najpierw pytasz osobę z niepełnosprawnością wzroku o jej potrzeby. Najczęściej wystarczy werbalne opisywanie tego, co znajduje się na slajdach oraz czytanie na głos pojawiających się komentarzy na czacie. Następnie kontaktujesz się z dostawcą szkolenia i prosisz o wdrożenie usprawnień podczas szkolenia, a nawet oferujesz krótkie przeszkolenie w tym zakresie. W przypadku, gdy ze strony dostawcy nie ma chęci na zapewnienie dostępności, szukasz innego dostawcy, który oferuje szkolenia dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnością wzroku. Szkolisz też swój wewnętrzny zespół osób prowadzących szkolenia z elementów zapewnienia dostępności cyfrowej podczas webinarów lub szkoleń stacjonarnych.

Awans

W każdej organizacji powinny istnieć **klarowne i transparentne kryteria** decydujące o awansie. Możliwości awansu powinny być dostępne dla wszystkich osób rozwijających swoje kompetencje, niezależnie od możliwej lub faktycznej potrzeby wprowadzenia dostosowania. Awanse często wiążą się ze zwiększoną odpowiedzialnością, większą liczbą godzin pracy, dodatkowymi obowiązkami, zarządzaniem personelem i zasobami, podróżami lub możliwą relokacją. Tak długo, jak dana osoba ma odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie niezbędne na danym stanowisku (a tym samym może konkurować o awans), potrzeba racjonalnych usprawnień powinna być rozważona.

JAK DZIAŁA PRACODAWCA NA TAK?

Do działu contact center szukacie koordynatora(-ki) zespołu. Zgłasza się wewnętrzna kandydatka. Jest to specjalistka pracująca obecnie na stanowisku obsługi klienta. Jako osoba z niepełnosprawnością korzysta ona ze swoich praw, tj. pracy 7h dziennie, dodatkowej przerwy i urlopu. Co robisz?



Pracodawca na NIE:

Nie rozważasz tej kandydatki, ponieważ obawiasz się, że przez swoją niepełnosprawność i skrócony czas pracy nie poradzi sobie na bardziej odpowiedzialnym stanowisku.



Pracodawca na TAK:

Zapraszasz kandydatkę do procesu, badasz jej predyspozycje, szczegółowo przedstawiasz, z czym wiąże się praca na tym stanowisku. W przypadku, kiedy jest ona najlepszą kandydatką na to stanowisko, bierzesz ją pod uwagę i oferujesz wsparcie w rozwoju kompetencji liderkich.

Utrzymanie pracy i powrót do pracy

Na początek warto zaznaczyć, że tymczasowa nieobecność osoby z zespołu wcale nie musi wiązać się z niepełnosprawnością. Powody dłuższych absencji to nie tylko choroba czy wypadek, ale np. urlop rodzicielski. Dlatego zadbanie o **utrzymanie stanowiska oraz płynny powrót do pełnienia obowiązków po nieobecności** powinny być ważnym elementem HR każdej firmy.

W takich sytuacjach firmy mogą mierzyć się z różnymi wyzwaniami, na przykład:

- Pracownik może wrócić do pracy, ale w stanie fizycznym lub psychicznym innym niż wcześniej. Może tym samym potrzebować racjonalnych usprawnień.
- Pracownicy, którzy nabyli odpowiedzialność rodzinną (związaną z wychowaniem dzieci, ale także opieką nad starszymi krewnymi), także mogą potrzebować racjonalnych usprawnień np. w postaci zmiany godzin i trybu pracy.
- W niektórych przypadkach osoba powracająca do pracy po przerwie może nie być w stanie wykonać podstawowych obowiązków na swoim dotychczasowym stanowisku, nawet przy racjonalnych usprawnieniach.

”

Marcin Wenzel

**Zastępca Dyrektora Departamentu
Sponsoringu, Promocji i Zarządzania
Marką, Grupa Kapitałowa Enea**



Dostosowanie miejsca pracy tak, aby Dariusz – elektromonter, który w wyniku choroby stracił nogę - mógł do nas wrócić, było czymś naturalnym dla jego kolegów i macierzystej firmy działającej w ramach naszej grupy. Darek jest wartościowym, doświadczonym pracownikiem, posiadającym wiedzę oraz umiejętności. Jednocześnie to osoba pełna dobrej energii, zawsze chętna do pomocy, mimo trudności i wyzwań, z którymi sam się mierzy. Stąd szybka pomoc w zakupie protezy, a potem kontakt z Fundacją Poland Business Run, której Enea od lat jest sponsorem. Darek otrzymał rehabilitację, a jego jednostka wprowadziła dodatkowe usprawnienie. W przypadku nagłych, wyjazdowych akcji, podczas których konieczna jest praca na wysokościach, w ekipie z Darkiem zawsze jest jedna osoba, która ma takie uprawnienia i może te zadania wykonać. Tylko tyle. To wystarczyło. Czasami małe usprawnienie całkowicie zmienia sytuację. Jednak, żeby je znaleźć, trzeba mieć tego świadomość, uczyć się na przykładach dobrych praktyk, takich jak te w raporcie oraz być otwartym na drugiego człowieka i jego potrzeby. Warto zacząć od rozmowy.

Historie osób **powracających do pracy** po przerwie mogą się znacząco różnić, ale przyjmujemy, że program utrzymania oraz powrotu do pracy powinien zawierać trzy elementy:

- Elastyczność czasu.
- Elastyczność miejsca.
- Elastyczność zadań.

W jaki sposób wcielić go w życie? Oto kilka naszych porad dla kadry menedżerskiej, która mierzy się z powrotem pracowników do pracy po dłuższej przerwie:

- Jeśli pracownik wyraźnie deklaruje gotowość powrotu do pracy, znajdź możliwość powrotu najszybciej jak to możliwe. Zatrzymanie utalentowanych, wyszkolonych i doświadczonych osób jest jednym z najważniejszych czynników sukcesu firmy.
- Przed powrotem do pracy spotkaj się z pracownikiem i przygotuj plan jego włączenia do zespołu na najbliższy czas. W ten sposób powracająca osoba od razu poczuje się znów częścią organizacji. Spraw, aby pierwsze tygodnie po powrocie do pracy były jak najmniej stresujące.
- Przedyskutuj z powracającą osobą, czy istnieją zadania, obowiązki lub relacje, które budzą jej niepokój, będą utrudniały powrót do pracy. Jeśli tak, rozważ tymczasowe zmiany w tych obszarach, aby ułatwić jej radzenie sobie z trudnymi sytuacjami.
- Podejdź do tematu powrotu do pracy i zapewnienia usprawnień z otwartym umysłem. Niczego nie zakładaj z góry. Wyjaśnij wszelkie niedawne zmiany, które mają wpływ na rolę, obowiązki i praktyki pracy powracającej osoby.
- Uwzględnij stopniowy powrót do pracy, jeśli sytuacja tego wymaga, np. pracę na część etatu.
- Wybierz kogoś z zespołu, kto pomoże powracającej osobie ponownie odnaleźć się w środowisku pracy, np. poprzez wspólne przerwy kawowe czy obiadowe i wsparcie w przekazywaniu informacji o zmianach w procesach, które zaszły w firmie podczas jej nieobecności i które są istotne z punktu widzenia tej osoby.
- Promuj pozytywnego ducha zespołu. Zapewnij, że dbanie o emocje osoby powracającej do pracy i jej komfort są istotne. Często nie mamy pewności, czy należy w takich sytuacjach pytać osobę o jej samopoczucie, ale większość osób docenia takie drobne gesty.
- Utrzymuj regularny kontakt z powracającym pracownikiem i pytaj, czego potrzebuje.
- Zapewnij system monitorowania zadań, aby wiedzieć, czy powracająca osoba radzi sobie z aktualnymi obowiązkami.

JAK DZIAŁA PRACODAWCA NA TAK?

Na skutek wypadku pracownik produkcji traci zdolność chodzenia. Jego praca polegała na składaniu drobnych elementów w pozycji stojącej przy linii produkcyjnej. Po wypadku praca na tym stanowisku jest niemożliwa ze względu na wysokość taśmy produkcyjnej.

Co robisz?



Pracodawca na NIE:

Rozstajesz się z pracownikiem ze względu na brak zdolności do pracy na danym stanowisku.



Pracodawca na TAK:

Badasz możliwość przeniesienia go na inne stanowisko.

W takiej sytuacji może być konieczne zapewnienie racjonalnych usprawnień w ramach alternatywnej roli. Jeśli mimo prób nie ma możliwości przeniesienia pracownika na inne stanowisko w firmie, oferujesz wsparcie w znalezieniu pracy poza jej strukturami. Na przyszłość rozważasz większą dostępność wszystkich dotychczasowych stanowisk i umożliwienie pracy np. w pozycji siedząco-stojącej. Ułatwi to pracę osobom z wyzwaniami układu ruchowego, w tym osobom starszym, których będzie coraz więcej w naszych organizacjach ze względu na zmiany demograficzne.

4. Schemat zgłaszania racjonalnych usprawnień



Czego dowiesz się z tego rozdziału:

- W jaki sposób w praktyce przebiega zgłaszanie racjonalnych usprawnień?
- Jak reagować na niezadowolenie zespołu z wdrożonych dostosowań dla osób z niepełnosprawnościami?
- Jakie dobre praktyki w tym zakresie stosują polskie firmy?

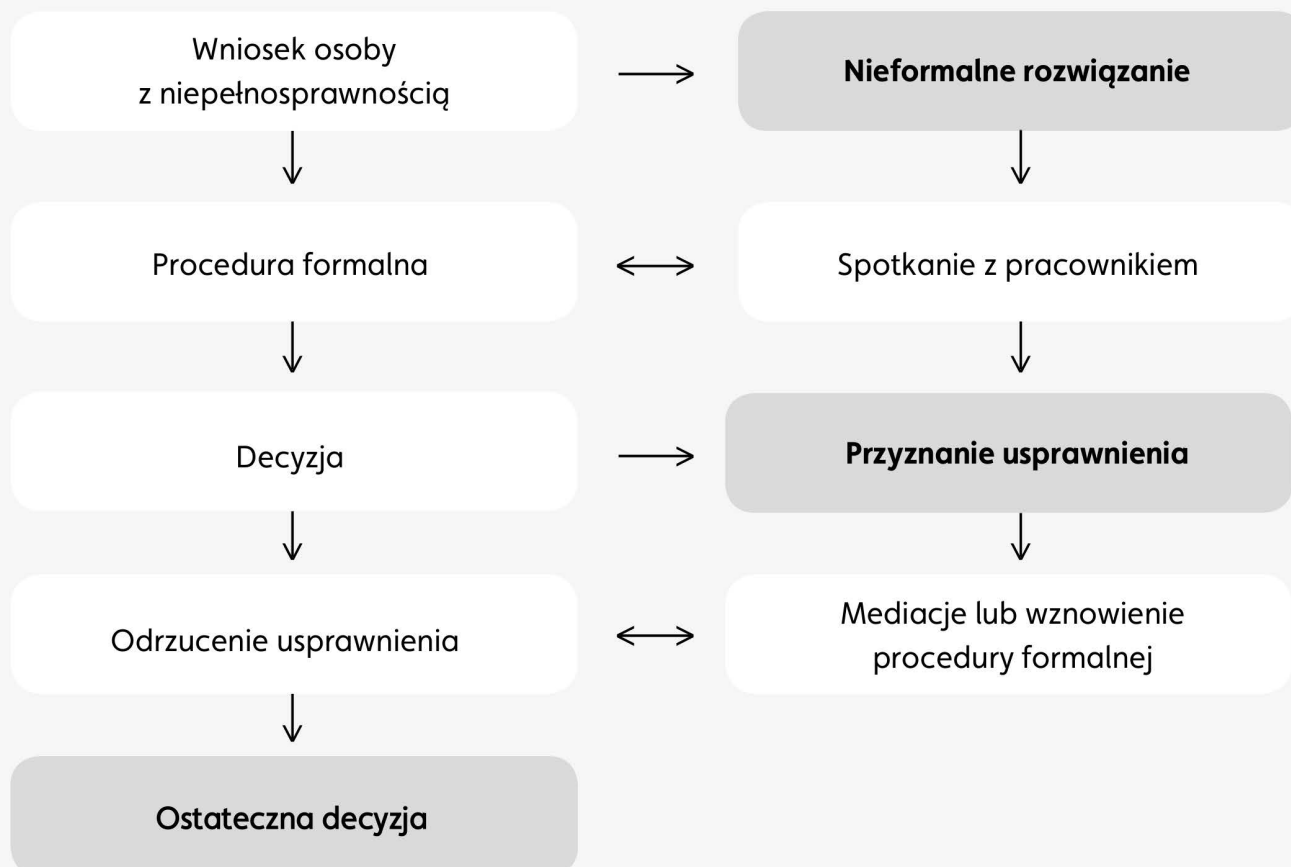
Etapy zgłaszania racjonalnych usprawnień

W tym rozdziale pokazujemy schemat, który obrazuje możliwy proces zgłaszania racjonalnych usprawnień. Są to ogólne wytyczne, które warto dostosować do wielkości i struktury własnej organizacji.

Możliwe elementy tego procesu to:

- Zapewnienie poufności.
- Rozwój zespołu przyznającego racjonalne usprawnienia.
- Procedura formalna i nieformalna.
- Rozwiązywanie ewentualnych sporów.
- Komunikacja z zespołem.

W praktyce etapy te wyglądają bardzo różnorodnie ze względu na charakterystykę poszczególnych przedsiębiorstw. W uproszczeniu jednak możemy uznać, że schemat zgłaszania racjonalnych usprawnień przedstawia poniższy przykład.



Osoba z niepełnosprawnością składa **wniosek o racjonalne usprawnienie**. Wówczas są dostępne dwie drogi postępowania: nieformalne rozwiązanie oraz formalna procedura.

W przypadku **nieformalnego rozwiązania** o przyznaniu usprawnienia, dotycząca go dokumentacja (np. korespondencja mailowa w tej sprawie), powinna być zachowana przez pracownika i osobę z kadry menedżerskiej.

W przypadku **procedury formalnej**, wniosek jest weryfikowany przez osobę koordynującą proces dostosowań w firmie lub menedżera(-kę). Następnie odbywa się spotkanie z pracownikiem, przełożonym(-ną) i inną osobą istotną w procesie. Jeśli istnieje konieczność, można zasięgnąć opinii lekarza medycyny pracy. Wniosek osoby o usprawnienie może być rozpatrzony pozytywnie (zgoda na usprawnienie) lub negatywnie (odrzucenie usprawnienia)

W przypadku **zgody na usprawnienie**, najpierw podejmowana jest decyzja o przyznaniu środków lub wdrożenie alternatywnego rozwiązania. Następnie racjonalne usprawnienie zostaje przyznane i następuje jego okresowa weryfikacja.

W przypadku **odrzucenia usprawnienia**, osoba składająca wniosek ma prawo do odwołania się do osoby z wyższego szczebla kadry menedżerskiej. Przy dobrej woli obu stron, następnym krokiem będą **mediacje** lub postępowanie pojednawcze rozwiązujące ewentualny spór. Jeśli to zawiedzie, nastąpi **wznowienie procedury formalnej**.

Zakończeniem procesu jest **ostateczna decyzja** w sprawie odrzucenia lub przyznania wniosku o racjonalne usprawnienie.

Zapewnienie poufności

Proces przyznawania racjonalnych usprawnień zazwyczaj rozpoczyna się od wniosku osoby z niepełnosprawnością. To ona jest na tym etapie aktywnym uczestnikiem procesu.

To, co w praktyce budzi duże wątpliwości obu stron, to zakres dokumentów, jakie pracodawca powinien wymagać od osoby z niepełnosprawnością na tym etapie. I tu ważna informacja: **pracodawca nie musi być informowany o szczegółowej diagnozie medycznej** osoby z niepełnosprawnością. Na tym właśnie polega zapewnienie poufności. Pracodawca powinien zadawać pytania dotyczące dostosowań, nie przyczyn niepełnosprawności.

W odniesieniu do wniosków o racjonalne usprawnienie, jedynymi informacjami, których pracodawca może wymagać są:

- Wskazanie **wyzwań** doświadczanych przez osobę z niepełnosprawnością.
- **Oczekiwane kroki**, które można podjąć, aby usunąć lub złagodzić te bariery.

Przykład

Pracownik ma ograniczenia funkcjonalne z powodu osłabionego układu odpornościowego. W rezultacie może potrzebować usprawnień, takich jak stanowisko pracy z własnym sprzętem IT w celu zminimalizowania narażenia na infekcje. Pracodawca, rozpatrując wniosek pracownika o przyznanie udogodnień, nie musi znać przyczyny obniżonej odporności pracownika.

W ten sposób zachowana zostanie poufność informacji medycznych, którymi osoba z zespołu nie musi się otwarcie dzielić.



Jeśli pracownicy są zmuszani do ujawnienia informacji o swoich schorzeniach, to w efekcie często będą **rezygnować z ubiegania się o dostosowania**. Taki wynik jest bardzo niekorzystny dla interesów pracodawcy. Jeśli osoby z niepełnosprawnościami nie wnioskuje o racjonalne usprawnienie z powodu obawy przed negatywnymi konsekwencjami, pracodawcy mogą finalnie mierzyć się z obniżoną efektywnością całego zespołu z powodu absencji i zmniejszonej produktywności.



Krzysztof Hilt

Konsultant Regionalny Medycyny Pracy

Pracownik nie musi zdradzać szczegółów swojej choroby pracodawcy, co jest podstawą zachowania poufności w organizacji. Analiza dokumentacji medycznej leży po stronie lekarza, nie firmy zatrudniającej. Aby mieć pewność, że wnioskowany sprzęt, na przykład ergonomiczne biurko o zmiennej wysokości, rzeczywiście pomoże danej osobie oraz że wydatek będzie uzasadniony, warto skorzystać z możliwości skierowania osoby wnioskującej na badania. Dzieje się to na podstawie paragrafu 6 punktu 1 „Rozporządzenia Ministra Zdrowia” w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników. Wówczas lekarz medycyny pracy przeanalizuje stan zdrowia danej osoby i podejdzie do tematu usprawnienia od strony medycznej. Jeśli nie znajdzie uzasadnienia medycznego dla tego wydatku, może odrzucić wniosek.

Rozwój zespołu przyznającego racjonalne usprawnienia

W procesie przyznawania racjonalnych usprawnień bardzo ważnym elementem jest **wyznaczenie zespołu (lub konkretnej osoby)** do rozpatrywania wniosków.

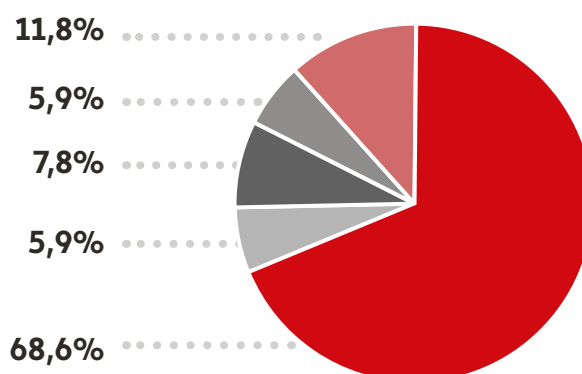
W firmach z sektora MŚP może być to przełożony(-na). Nasze badanie i doświadczenie potwierdzają, że w większości przypadków jest to pierwszy kontakt w sprawie racjonalnych usprawnień. W dużych firmach zalecamy przydzielenie tej odpowiedzialności określonemu działowi (np. HR).

PRACODAWCA

Komu w pierwszej kolejności pracownicy zgłaszali potrzebę usprawnień?

51 respondentów

- Bezpośredni przełożony(-na) - 68,6%
- Dział HR - 11,8%
- Dział BHP - 7,8%
- Kadra kierownicza - 5,9%
- Inne - 5,9%



Zalety wyznaczenia zespołu lub konkretnej osoby:

- Szybka **reakcja** na pojawiające się wnioski o racjonalne usprawnienia, szybsze wdrożenie dostosowania, a tym samym **wzrost efektywności zespołu**.
- Wiedza na temat racjonalnych usprawnień w konkretnym miejscu w organizacji. Dzięki temu osoby świadomie zaangażowane w ten proces mogą mieć **aktualne informacje** na temat między innymi dodatkowych źródeł finansowania, dobrych relacji z dostawcami specjalistycznego sprzętu czy mebli.
- Spójność oraz **powtarzalność działania**. Dzięki temu **skracamy czas** obsługi procesu przyznawania racjonalnych usprawnień.
- Bezpośredni kontakt z pracownikiem, który może prowadzić z osobą z niepełnosprawnością **wstępne negocjacje** lub **skonsultować jej potrzeby**.

Osoby otrzymujące prośbę o racjonalne usprawnienie mogą być nieprzygotowane i nie posiadać wystarczającej wiedzy, aby odpowiedzieć na wniosek. Wyposażenie ich w niezbędne kompetencje sprawi, że pracownicy z niepełnosprawnością nie będą czuli oporu przy zgłaszaniu racjonalnych usprawnień. Z kolei wyszkolona kadra menedżerska poczuje się bardziej skuteczna. Biegłość zespołu w zakresie zasad i procedur chroni pracownika przed dyskryminacją, a pracodawcę przed konsekwencjami z niej wynikającymi.

Ponadto zalecamy, aby zespół obsługujący wnioski o racjonalne usprawnienia zarządzał **centralnym budżetem przeznaczonym na ten cel**. W szczególności dotyczy to firm, które posiadają wiele oddziałów lub podmiotów zależnych, o czym pisaliśmy w pierwszym rozdziale.

Procedura formalna i nieformalna

Gdy pracownik składa wstępną prośbę o usprawnienie, polecamy weryfikację, czy wniosek ten **może zostać rozpatrzony w sposób nieformalny**. Znacząco przyspiesza to realizację dostosowania, a tym samym szybciej pozwoli osiągnąć osobie z niepełnosprawnością optymalny poziom swojego zaangażowania.

Pomimo nieformalnego przyznania racjonalnego usprawnienia, warto mimo wszystko pozostawić w firmie prosty, pisemny dokument potwierdzający tę aktywność (np. e-mail lub oświadczenie). Jest to cenne dla obu stron w przypadku jakichkolwiek ewentualnych przyszłych sporów.

W praktyce procedura nieformalna dotyczy prostych sytuacji, które nie wiążą się z dłuższym procesem decyzyjnym. Może być to na przykład wniosek o możliwość wyjścia do lekarza lub elastyczny czas pracy.

Jeśli wniosek o racjonalne usprawnienie jest **bardziej złożony**, w firmie powinna istnieć **formalna procedura** obsługi takich dokumentów.

W przypadku mniejszych pracodawców racjonalne usprawnienia mogą być elementem innego procesu, który dotyczy zgłaszania przez zespół swoich nowych potrzeb (np. zapotrzebowania na sprzęt IT czy sprzęt biurowy).

W przypadku firm wykraczających poza sektor MŚP zdecydowanie polecamy oddzielną, **spisaną procedurę formalnego zgłaszania racjonalnych usprawnień**. Przyda się ona w sytuacji, gdy firma jest duża lub rozproszona na kilka oddziałów czy lokalizacji.

Rozwiązywanie ewentualnych sporów

Sporadycznie pracodawcom może nie być łatwo osiągnąć porozumienie ze swoimi pracownikami na temat tego, co stanowi racjonalne usprawnienie lub jakie kroki pracodawca powinien podjąć w odpowiedzi na konkretny wniosek.

Przykłady oczekiwań:

- Kandydat z niepełnosprawnością informuje na rozmowie rekrutacyjnej, że ze względu na swoją niepełnosprawność ruchową będzie potrzebować wsparcia kogoś z zespołu przy posiłkach czy w toalecie.
- Pracownik pracujący zdalnie prosi firmę o zapewnienie mu zabudowy biurkowej, którą wykona stolarz, żeby mógł mieć komfortowe warunki pracy w domu.
- Pracownik wnioskuje o sprzęt, który kosztuje 25 tys. złotych.
- Osoba pracująca w systemie hybrydowym prosi o zapewnienie takiego samego sprzętu, z którego korzysta w biurze.
- Niewidomy pracownik chce przychodzić do biura z psem przewodnikiem, podczas gdy kilka osób ma alergię.

To przykłady z życia.

Pracodawca może odmówić spełnienia takich oczekiwań, jeśli stanowią one **nadmierne obciążenie**. Niemniej, z naszego doświadczenia wynika, że zanim przeanalizujemy i odrzucimy prośbę, warto rozmawiać. Często możliwe jest osiągnięcie kompromisu, który zadowoli obie strony i umożliwi osobie z niepełnosprawnością efektywną pracę. Nie zawsze będzie to możliwe, ale próba jest warta zachodu.

Rozważmy możliwe alternatywy. Zamiast wsparcia kolegów i koleżanek z zespołu, pomoc asystenta(-ki) kilka razy w tygodniu i/lub praca w systemie hybrydowym lub zdalnym. Zamiast zabudowy na wymiar, standardowe biurko z regulowaną wysokością. Zamiast drogiego sprzętu, poszukiwanie tańszego odpowiednika przez nasz dział IT i/lub ubieganie się o dofinansowanie. Zamiast identycznego sprzętu do pracy w domu, znalezienie rozwiązań kosztowo optymalnych. Zamiast codziennej pracy w biurze, oferowanie osobie niewidomej pracy hybrydowej przy rotacyjnym grafiku z osobami z alergią lub reorganizacja przestrzeni biurowej.

To są jedynie przykłady potencjalnych rozwiązań. **„Pracodawca na TAK” zawsze wybiera dialog.**

Rozwiązywanie sporów przez mediację

Proces sądowy jest często kosztowny i czasochłonny dla wszystkich zaangażowanych stron. Dlatego w przypadku sporu zalecamy przede wszystkim, aby pracodawcy podjęli wysiłek w celu rozwiązania sporu np. przez mediację.

W pierwszym kroku w roli mediatorów mogą występować wewnętrzni specjaliści. Są to na przykład pracownicy działów Employee lub Associate Relations lub komisji antymobbingowych. Kolejno warto pomyśleć o zewnętrznym wsparciu. Rolę takiego mediatora(-ki) może przyjąć prawnik(-niczka). W praktyce **osobom spoza organizacji łatwiej zachować dystans do sytuacji**.

Mediatorzy mają za zadanie pomóc w osiągnięciu porozumienia **akceptowalnego przez obie strony** sporu bez narzucania gotowych odpowiedzi. Osoby wspierające rozwiązanie sporu muszą zatem posiadać wiedzę na temat wszelkich przepisów dotyczących racjonalnych usprawnień, prawa pracy czy polityki firmy w zakresie racjonalnych usprawnień.

Racjonalne usprawnienia w różnych krajach

Jeśli firma prowadzi działalność międzynarodową, warto zorientować się, jak na racjonalne usprawnienia patrzy prawo danego państwa. W wielu jurysdykcjach - w tym w Polsce - **nieprzyznanie racjonalnego usprawnienia może zostać uznane za niezgodne z prawem**. A to będzie rodziło ryzyko procesów sądowych dla pracodawców - nawet dla tych nieświadomych.

Komunikacja z zespołem

Zapewnienie konkretnemu pracownikowi racjonalnych usprawnień może mieć wpływ na **cały zespół**. Dodatkowe pytania czy dyskusje będzie budziło chociażby przenoszenie pewnych zadań lub funkcji na innych pracowników, w sytuacji, gdy osoba z niepełnosprawnością nie będzie mogła ich wykonywać.

Pytania, które często słyszymy w takich sytuacjach, to:

- Dlaczego Ania pracuje tylko z domu i do tego na pół etatu?
- Dlaczego Paweł otrzymał inne krzesło niż wszyscy?
- Dlaczego Krzysztof nie bierze udziału w wyjazdach integracyjnych?

Pracodawca może **nie być w stanie odpowiedzieć na te pytania** precyzyjnie z uwagi na wskazany wcześniej obowiązek poufności. Treść takich odpowiedzi warto przedyskutować w pierwszej kolejności z samą osobą z niepełnosprawnością, która otrzymała usprawnienie. W praktyce widzimy, że w niektórych przypadkach chce ona sama wyjaśnić zespołowi, z czego wynikają dane zmiany. Pracodawca jednak nie może wywierać na pracownika presji, aby ujawniał te informacje. Może jednak stworzyć **okoliczności sprzyjające takiej otwartości**.

W powyższych pytaniach wyjaśnienia mogłyby być następujące:

- Ania jest samodzielną mamą opiekującą się dzieckiem z niepełnosprawnością. Nie jest w stanie wrócić do pracy na pełen etat ze względu na obowiązki związane z opieką nad dzieckiem.
- Paweł doznał urazu kręgosłupa w wyniku wypadku i nie ma nic przeciwko, aby pracownicy wiedzieli, dlaczego ma nowe krzesło.
- Krzysztof nie jest w stanie uczestniczyć w wyjazdach integracyjnych, ponieważ ma zespół stresu pourazowego i taki wyjazd byłby dla niego zbyt obciążający.

Skutecznym sposobem na rozwiązanie ewentualnej niechęci lub nieporozumień wśród pracowników jest **zaplanowana strategia edukacyjna**, która sprawi, że wszyscy pracownicy będą znać i rozumieć polityki firmy w zakresie racjonalnych usprawnień oraz otwartości na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami.

Polecamy, aby szkolenie z zakresu polityki racjonalnych usprawnień odbywało się już na etapie onboardingu. W ten sposób każda osoba rozpoczynająca pracę w danej organizacji od razu będzie wiedziała, z czego wynikają dostosowania dla niektórych osób z zespołu.

Efektem dobrej jakości szkolenia jest:


- **rozładowanie potencjalnych nieporozumień, napięć** w zespole,
- świadomość, że racjonalne usprawnienia są cenne **dla wszystkich pracowników**, bo każdy z nas może doświadczyć utraty sprawności, czasowo lub na stałe, w wyniku wypadku, urazu, choroby, z wiekiem. Co więcej, możemy potrzebować większej elastyczności w pracy, nawet nie posiadając orzeczenia,
- wiedza na temat **obowiązków pracodawcy** w kontekście zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz racjonalnych usprawnień.


Włącz uważność na niepełnosprawności niewidoczne


Wiele osób z niepełnosprawnością niewidoczną **nie deklaruje** swojej niepełnosprawności i tym samym nie prosi o racjonalne usprawnienia. Takie osoby często obawiają się **negatywnej reakcji czy braku zrozumienia** ze strony przełożonych. Kadra menedżerska powinna mieć tego świadomość.




OTO CO MOŻESZ ZROBIĆ JAKO „MENEDŻER(KA) NA TAK” W PRZYPADKU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI NIEWIDOCZNYCH:

-  **Zrozum temat**

W przypadku niepełnosprawności ruchowej jest nam łatwiej zrozumieć, na czym polegają racjonalne usprawnienia dla takich osób. Inaczej może być w przypadku niepełnosprawności niewidocznych, związanych np. z niepełnosprawnością układu krążenia, niepełnosprawnością psychiczną czy ze zmianami neurologicznymi.
-  **Nie uogólniaj**

Doświadczenie każdej osoby mierzącej się z niepełnosprawnością jest unikalne. Twoją rolą jako lidera(-ki) jest słuchanie z intencją zrozumienia potrzeb pracownika z niepełnosprawnością niewidoczną. Jeśli nie masz wiedzy na temat danej niepełnosprawności, skieruj pytanie do organizacji, które zajmują się konkretnymi niepełnosprawnościami albo do naszej fundacji. Możesz też pogłębić wiedzę, korzystając z wiarygodnych źródeł w internecie.
-  **Dostosuj swoje wsparcie**

Żadna firmowa polityka czy rozporządzenie nie jest doskonałe. Dąż do indywidualnego podejścia, aby sprostać potrzebom swojego pracownika. Możesz zapytać zespół, jakie udogodnienia byłyby pomocne. Zastanów się, co jako menedżer(ka) możesz zrobić, aby wspierać osoby z niepełnosprawnością w osiąganiu najlepszych wyników.
-  **Bądź inicjatorem(-ką) zmiany**

Wiele osób z niepełnosprawnościami nie ma poczucia przynależności. Nawet jako menedżer(ka) średniego szczebla możesz wpłynąć na zmianę i tworzenie kultury włączającej dla wszystkich. Sposobem na to jest podzielenie się z przełożonym(-ną) doświadczeniami, czego nauczyłeś(-łaś) się podczas współpracy z osobami z niepełnosprawnościami ze swojego zespołu.

5. Polityka racjonalnych usprawnień



Czego dowiesz się z tego rozdziału:

- Czym jest polityka racjonalnych usprawnień?
- Jak może wyglądać taki dokument?
- O czym warto pamiętać, tworząc jego treść?

Korzyści z polityki racjonalnych usprawnień

Polityka racjonalnych usprawnień to zbiór zasad, który pełni funkcję drogowskazu, w jaki sposób dana firma podchodzi do tego zagadnienia. Stanowi ona **jeden z dokumentów regulujących działania antydyskryminacyjne w organizacji**. Szczególnie w przypadku dużych przedsiębiorstw zachęcamy, aby polityka ta była uzupełnieniem innych regulacji dotyczących różnorodności, równości i włączania (DEI), a nie jej jedynym elementem.

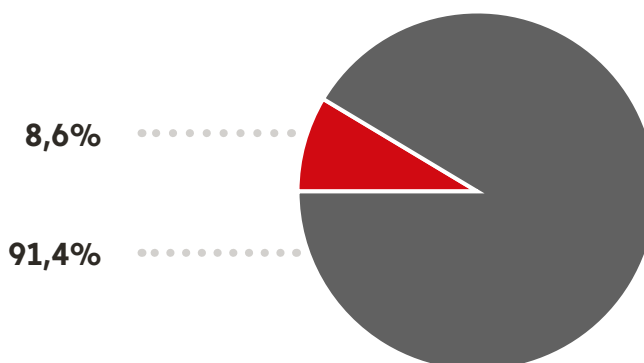
Nasze badanie pokazało, że zaledwie 8,6% pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami, posiada politykę racjonalnych usprawnień. To pokazuje, jak dużo mamy jeszcze do zrobienia w tym zakresie.

PRACODAWCA

Czy posiadają Państwo politykę racjonalnych usprawnień?

58 respondentów

- Tak - 8,6%
- Nie - 91,4%



Kluczowym składnikiem sukcesu takiej polityki jest **jasne i trwałe zobowiązanie** wyższej kadry zarządzającej do jej przestrzegania. Większe firmy powinny rozważyć zatwierdzenie polityki przez zarząd odpowiedzialny za jej realizację.

Polityka powinna być przygotowana w porozumieniu z przedstawicielami(-kami) kluczowych wewnętrznych zespołów, w tym związkami zawodowymi. Jeśli w firmie istnieją odpowiednie sieci pracowników (np. sieci pracowników z niepełnosprawnościami, sieć osób neuroatypowych), wówczas także warto je włączyć w powstawanie wewnętrznych regulacji.

”

Jürgen Menze

**Disability Inclusion Officer,
ILO Global Business and Disability Network**



Wszyscy mamy różne potrzeby, zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim. Dopasowanie racjonalnych usprawnień do indywidualnych potrzeb osób z niepełnosprawnościami pozwoli wykorzystać ich profesjonalny potencjał także z korzyścią dla pracodawcy. Zwiększy to efektywność obu stron.

Przykład polityki racjonalnych usprawnień

Poniżej prezentujemy treść przykładowej polityki racjonalnych usprawnień, którą można potraktować jako wstęp do opracowywania takiego dokumentu na potrzeby własnej organizacji.

Poniższy wzór opiera się na założeniu, że racjonalne usprawnienia powinny być **potencjalnie dostępne dla wszystkich pracowników**. Twoja organizacja powinna sama zdecydować, czy będzie stosować to podejście, czy też ograniczy racjonalne usprawnienia tylko do osób z niepełnosprawnościami.

Podejmując taką decyzję, firmy muszą wziąć pod uwagę swoje cele w zakresie stworzenia zróżnicowanego, wolnego od dyskryminacji środowiska pracy, a także wszelkie zobowiązania społeczne i prawne, które mogą mieć tu zastosowanie.

W poniższym przykładzie skupiamy się także na zaspokojeniu głównie potrzeb obecnych pracowników, choć jak już wspominaliśmy w poprzedniej części, racjonalne usprawnienia mogą dotyczyć także kandydatów(-tek) do pracy.

Polityka racjonalnych usprawnień (WZÓR)

Deklaracja

My, liderzy i liderki [wstaw nazwę firmy], zobowiązujemy się do:

- zapewnienia równości wszystkich osób w miejscu pracy,
- poszanowania różnorodności wszystkich pracowników,
- wspierania kultury organizacyjnej charakteryzującej się inkluzywnością i poszanowaniem elementarnych praw i godności,
- przestrzegania polityki zerowej tolerancji dla dyskryminacji,
- tworzenia i utrzymywania środowiska pracy wolnego od dyskryminacji, która jest niezgodna z prawem i zabroniona przez politykę firmy.

[Wstaw nazwę firmy], dalej „Firma”, uznaje, że powinna zapewnić racjonalne usprawnienia pracownikom (wstaw w zależności od strategicznej decyzji firmy: osobom z niepełnosprawnościami lub innym grupom lub wszystkim pracownikom), którzy wymagają dostosowań w miejscu pracy, aby mogli wykonywać swoje zadania na takich samych zasadach jak inni.

Firma uznaje, że opierając się na przepisach prawa, odmowa racjonalnych usprawnień jest formą dyskryminacji. W związku z tym [wstaw nazwę firmy] jest zobowiązana do zapewnienia poszczególnym pracownikom racjonalnych usprawnień, gdy jest to zarówno uzasadnione, jak i konieczne oraz uznaje, że racjonalne usprawnienia powinny być zapewniane, gdy nie stanowią one dla firmy nieproporcjonalnego obciążenia.

Definicje

Racjonalne usprawnienia

Niezbędne i odpowiednie modyfikacje oraz dostosowania nienakładające nieproporcjonalnych obciążeń na pracodawcę. Służą temu, aby zapewnić [wstaw w zależności od strategicznej decyzji firmy: osobom z niepełnosprawnościami, dodatkowo innym grupom lub po prostu wszystkim pracownikom] taki sam dostęp do zatrudnienia, awansu i pracy w określonym zawodzie.

Nieproporcjonalne obciążenie

Przy ustalaniu zasadności wdrożenia racjonalnego usprawnienia, firma powinna wziąć pod uwagę takie czynniki jak: koszty finansowe i inne, zasoby firmy, sytuację organizacyjną firmy, możliwość uzyskania finansowania ze środków publicznych, potencjalne korzyści z dostosowania dla innych osób niż osoba składająca wniosek, obowiązki firmy w zakresie BHP wobec osoby składającej wniosek oraz każdej innej osoby, której dostosowanie może dotyczyć, prawa i wolności innych osób.

Kwalifikacje do wykonywania podstawowych funkcji na danym stanowisku

Oznacza to, że dana osoba spełnia wymagania dotyczące wykształcenia, umiejętności, doświadczenia, posiadanych licencji lub innych kwalifikowalnych standardów. Dzięki temu jest w stanie wykonywać czynności niezbędne na danym stanowisku przy ewentualnym wsparciu racjonalnych usprawnień.

Istotne elementy pracy

Podstawowe obowiązki lub wymagania dotyczące danego stanowiska. Nie mogą one zostać wyeliminowane, bo wówczas stanowisko w strukturze firmy straci rację bytu.

Odbiorcy racjonalnych usprawnień

Pracownik może poprosić o usprawnienie w dowolnym momencie cyklu zatrudnienia (także w przypadku awansu na inne stanowiska w firmie).

Firma zobowiązuje się do zapewnienia racjonalnych usprawnień, gdy osoba z zespołu potrzebuje udogodnień, aby:

- a. wykonywać podstawowe funkcje na danym stanowisku pracy,
- b. korzystać z równego dostępu do wszelkich elementów wynikających z zatrudnienia, w tym np. brać udział w wydarzeniach wewnętrznych (imprezach integracyjnych, szkoleniach, zebraniach zespołu).

Odpowiedzialność za rozpatrywanie wniosków o racjonalne usprawnienia spoczywa na [wstaw nazwę odpowiedniej roli / stanowiska w firmie], dalej „Koordynator(-ka) ds. Usprawnień”.

Koordynator(-ka) ds. usprawnień

Zadaniem Koordynatora(-ki) ds. Usprawnień jest obsługa wszystkich wniosków o racjonalne usprawnienia napływających od pracowników.

Obecnie funkcję Koordynatora(-ki) ds. Usprawnień pełni:

- a. [wstaw imię i nazwisko]
- b. [wstaw e-mail]
- c. [wstaw numer telefonu]
- d. [wstaw adres fizyczny, gdzie znajduje się jego/jej biuro]

Koordynator(-ka) ds. Usprawnień rozpatruje wszystkie prośby o racjonalne usprawnienia, ale konkretne wnioski konsultuje z przełożonymi osoby, kierownikami(-czkami) i innymi odpowiedzialnymi osobami.

Proces racjonalnego usprawniania

1. Pracownik powinien poinformować firmę, że potrzebuje dostosowania od razu, kiedy tylko zdiagnozuje taką potrzebę.

2. Pracownik może poprosić o racjonalne usprawienie w dowolnym momencie ustnie lub pisemnie.
3. Pracownik powinien konstruktywnie uczestniczyć w procesie wprowadzania udogodnień poprzez informowanie o swoich potrzebach w odpowiednim czasie, dostarczanie niezbędnej dokumentacji i uczestniczenie we wszelkich spotkaniach, które mogą być konieczne do omówienia wniosku.
4. Pracownikowi może towarzyszyć inny członek(-kini) zespołu lub przedstawiciel(-ka), w tym osoba ze związku zawodowego.
5. Pracownik może w pierwszej kolejności zgłosić prośbę nieformalnie przełożonemu(-nej). Dzięki temu wniosek może zostać rozpatrzony szybciej i w prostszym trybie. Także w ramach tej ścieżki musi istnieć pisemny zapis wszelkich podjętych kroków zarówno ze strony wnioskującego, jak i pracodawcy.
6. W przypadku, gdy pracownik otrzymał już wcześniej racjonalne usprawienie albo odmówiono mu jego przyznania, nie powinno to uniemożliwiać złożenia kolejnej prośby w późniejszym czasie, jeśli jego sytuacja uległa zmianie. Może być to także wniosek o inny rodzaj udogodnienia.
7. Koordynator(-ka) ds. Usprawnień może odmówić rozpatrzenia wniosku, jeśli istnieją przekonujące dowody na to, że jest on nieproporcjonalnym obciążeniem i/lub nadużyciem procesu przyznawania racjonalnych usprawnień.

Proces przyznawania racjonalnych usprawnień

1. Po otrzymaniu wniosku Koordynator(-ka) ds. Usprawnień spotyka się z pracownikiem możliwie jak najwcześniej, nie później niż w terminie do 10 dni roboczych.
2. Podczas wstępnego spotkania, Koordynator(-ka) ds. Usprawnień analizuje prośbę o udogodnienia w celu lepszego zrozumienia okoliczności i zidentyfikowania, czy usprawienie jest zasadne.
3. Kolejno Koordynator(-ka) ds. Usprawnień może skonsultować się z bezpośrednim przełożonym(-ą), innymi pracownikami lub zewnętrznymi ekspertami(-kami) w celu podjęcia właściwej decyzji o przyznaniu usprawienia. Pracownicy firmy, którzy biorą udział w ocenie wykonalności, powinni odpowiedzieć na wszystkie takie prośby w odpowiednim czasie, możliwie jak najszybszym.
4. Koordynator(-ka) ds. Usprawnień może poprosić o dodatkowe informacje w celu uzasadnienia wniosku, ale zawsze powinny one dotyczyć ograniczeń funkcjonalnych, nie danych medycznych.
5. Na podstawie zebranych danych Koordynator(-ka) ds. Usprawnień rozstrzyga o przyznaniu udogodnienia w szybki i skuteczny sposób. Powiadamia o tym pracownika pisemnie. Każda odmowa powinna jasno określać konkretne powody takiej decyzji.

6. Następnie Koordynator(-ka) ds. Usprawnień nadzoruje wdrożenie racjonalnego usprawnienia. Osoba pełniąca rolę menedżerską danego pracownika powinna udostępnić Koordynatorowi(-ce) informację odnośnie efektywności pracy po wdrożeniu udogodnienia.
7. Jeśli po wdrożeniu dostosowania pracownik nadal nie może pełnić podstawowych funkcji na danym stanowisku pracy, firma powinna rozważyć przeniesienie go na inne stanowisko odpowiadające jego obecnym kwalifikacjom i doświadczeniu.
8. Na koniec Koordynator(-ka) ds. Usprawnień powinna monitorować, jak dane udogodnienie funkcjonuje w praktyce i czy zwiększyło równość oraz efektywność w zespole. Przegląd racjonalnych usprawnień powinien brać pod uwagę zarówno perspektywę pracowników, jak i firmy.

Wymogi dotyczące poufności

Informacje uzyskane w procesie racjonalnych usprawnień powinny być traktowane jako poufne. W przypadku, gdy informacje te dotyczą szczególnie wrażliwych danych osobowych (np. informacji medycznych), dostęp do nich powinien być ściśle ograniczony. Osoba składająca wniosek powinna zostać poinformowana o ustaleniach dotyczących poufności mających zastosowanie do jej wniosku.

Rozstrzyganie ewentualnych sporów

Jeśli pracownik jest niezadowolony z decyzji podjętej w odniesieniu do jego wniosku o racjonalne usprawnienie, zgodnie z niniejszą polityką, firma i pracownik mogą wykorzystać inne metody rozwiązywania nieporozumień, w tym m.in., mediację, postępowanie pojednawcze i inne odpowiednie praktyki w ramach firmy.

W przypadku, gdy dialog nie rozwiąże spornych kwestii, pracownik może odwołać się od decyzji do kierownictwa wyższego szczebla. Proces odwoławczy powinien być przeprowadzony szybko i sprawnie.

Szkolenia dotyczące racjonalnych usprawnień

Wszyscy pracownicy firmy powinni zostać przeszkoleni w zakresie niniejszej polityki i powinna być dla nich udostępniiona w formatach dostępnych cyfrowo. Szkolenia te powinny być przeprowadzone po rozpoczęciu pracy oraz powtórzone w formie okresowego szkolenia w celu odświeżenia i aktualizacji wiedzy.

W przypadku awansu na stanowisko kierownicze, należy zapewnić szkolenie w zakresie obowiązków wynikających z niniejszej polityki. Szkolenie to może odbywać się wraz z innymi rodzajami szkoleń w miejscu pracy, np. w ramach wstępnego szkolenia wprowadzającego.

Przegląd polityki racjonalnych usprawnień

Niniejsza polityka powinna być regularnie aktualizowana w porozumieniu z przedstawicielami(-kami) pracowników, w tym związkami zawodowymi i wszelkimi sieciami pracowników, których ta polityka szczególnie dotyczy (np. pracowników z niepełnosprawnościami). Przegląd powinien odbywać się raz na [wstaw liczbę lat, np. 2 lata].

W celu ułatwienia przeglądu funkcjonowania niniejszej polityki, dane o racjonalnych usprawnieniach powinny być gromadzone regularnie. Powinny one obejmować takie elementy jak: liczba osób ubiegających się o racjonalne usprawnienia, czas potrzebny na rozpatrzenie wniosków, wynik wniosków oraz koszty i korzyści związane z zapewnionymi udogodnieniami.

[Miejscowość, data]

[Imię i nazwisko]

[Stanowisko]

6. Lista racjonalnych usprawnień

Aby zainspirować zarówno pracodawców do otwartości na wdrażanie racjonalnych usprawnień, jak i osoby z niepełnosprawnościami do ich zgłaszania, przygotowaliśmy **listę racjonalnych usprawnień** podzieloną na **czytelne kategorie**.



Są to przykłady, które najczęściej obserwujemy w polskich firmach. Warto jednak pamiętać, że katalog dostosowań **nie jest zamknięty**.

Racjonalne usprawnienia **mogą być naprawdę różnorodne** i powinny być przede wszystkim odpowiedzią na realne potrzeby pracowników. Zachęcamy też do rozszerzenia listy o własne pomysły na zbudowanie różnorodnego oraz efektywnie pracującego zespołu.

Lista racjonalnych usprawnień dla osób z niepełnosprawnościami

1. Czas pracy

- Elastyczny grafik pracy.
- Praca na część etatu.
- Modyfikowane przerwy.
- Dodatkowe przerwy.
- Dodatkowe dni wolne.

2. Miejsce pracy

- Spokojniejsze miejsce pracy pozbawione wielu bodźców.
- Bardziej prywatna przestrzeń do pracy, nie open space.
- Odrębne miejsce do odpoczynku.
- Wyodrębniona strefa ciszy.
- Więcej naturalnego oświetlenia w miejscu pracy.
- Strefa do aktywnej regeneracji.
- Aktywne siedziska - piłki, stołki, stepery.
- Zmodyfikowane wyposażenie (np. ergonomiczne krzesło, biurko).
- Dostępność architektoniczna (instalacja rampy, przystosowanie toalety itp.).
- Technologie wspomagające (specjalistyczne oprogramowanie, czytniki ekranowe, myszki alternatywne itp.).

- Urządzenia minimalizujące szумы, hałasy (np. do białego szumu, słuchawki).
- Stanowiska pracy z możliwością siedzenia lub stania.
- Udostępnienie miejsca parkingowego bliżej stanowiska pracy.

3. Komunikacja w pracy

- Zapewnienie alternatywnych form komunikacji (np. tłumacza języka migowego).
- Instrukcje, materiały szkoleniowe w dostępnych formatach (np. duży druk, formaty elektroniczne kompatybilne z czytnikami ekranowymi).
- Wideokonferencje, spotkania firmowe z napisami, transkrypcją lub urządzeniami wspomagającymi słuch (np. pętlą indukcyjną).
- Dostępne cyfrowo dokumenty online, aplikacje i oprogramowanie.
- Obrazy, zdjęcia lub filmy pokazujące, jak wykonać ważne zadanie.
- Treści łatwe do czytania i rozumienia (ETR – easy to read).
- Zmiany w rodzaju lub częstotliwości informacji zwrotnych.
- Alternatywne sposoby przedstawiania zadań i odpowiedzialności (pisemnie albo słownie).
- Zmiany w sposobie komunikacji (np. częstsza komunikacja pisemna).
- Zwięzłe, krótkie komunikaty.
- Jasne i precyzyjne określanie oczekiwań.

4. Organizacja pracy

- Możliwość pracy zdalnej.
- Możliwość pracy hybrydowej.
- Praca w trybie zadaniowym.
- Praca w mniejszych zespołach.
- Zmodyfikowane obowiązki zawodowe.
- Wymiana zadań i obowiązków ze współpracownikami.
- Ograniczenie czynników stresogennych.
- Spowolnienie tempa wykonywania zadań.
- Rozdzielanie dużych zadań na mniejsze.
- Wsparcie w ustalaniu priorytetów.
- Stały harmonogram pracy i zadań.
- Różnorodne, urozmaicone zadania.
- Zgoda na różne sposoby wykonywania zadania.
- Wydłużony okres wdrożenia.
- Dodatkowe szkolenia.
- Indywidualizowany program szkolenia.
- Elastyczne podejście do obciążenia zadaniami uwzględniające gorsze samopoczucie.
- Zmodyfikowanie polityk lub procedur firmowych (np. w zakresie dress code, picia i jedzenia w pracy, planu ewakuacji osób z niepełnosprawnościami).
- Brak lub ograniczenie podróży służbowych.

- Wyjazdy integracyjne, wydarzenia dostosowane do potrzeb różnych osób.
- Przyzwolenie na absencję podczas imprez, spotkań zespołu.
- Wsparcie trenera lub trenerki pracy.
- Wsparcie innej osoby z działu.
- Wsparcie profesjonalnego doradcy (coacha, mentora lub mentorki).

5. Pozostałe

- Stopniowy powrót do pracy po nabyciu niepełnosprawności, chorobie.
- Zmiana stanowiska pracy po nabyciu niepełnosprawności, chorobie.
- Dostęp do rozszerzonego pakietu zdrowotnego.
- Dostęp do wsparcia specjalistów z zakresu zdrowia psychicznego.
- Przeszkolenie zespołu (np. ze wsparcia osoby z epilepsją, z inną niepełnosprawnością).
- Szkolenia z zasad savoir vivre wobec osób z niepełnosprawnościami.
- Szkolenia zespołu z kultury i komunikacji z osobami Głuchymi.
- Zezwolenie na obecność zwierzęcia wspierającego w miejscu pracy.

7. Osoby z niepełnosprawnościami o racjonalnych usprawnieniach



Czego dowiesz się z tego rozdziału:

- Co o racjonalnych usprawnieniach mówią osoby z niepełnosprawnościami?
- Jakie udogodnienia otrzymały one w pracy?
- Jak dopasować racjonalne usprawnienia do typu niepełnosprawności?

Dobre praktyki

W tym rozdziale oddajemy głos osobom z różnymi niepełnosprawnościami, które na co dzień korzystają z racjonalnych usprawnień w pracy. Chcemy pokazać, że opisane w poprzednich rozdziałach praktyki są realnie wdrażane w polskich firmach.

Bardzo dziękujemy wszystkim osobom, które odważyły się podzielić swoją historią oraz podpisać ją imieniem i nazwiskiem. Podziękowania kierujemy w szczególności do osób, u których niepełnosprawność nie jest widoczna. Są one często potrzegane jako „zdrowe”, a w rzeczywistości mierzą się z różnymi wyzwaniami i potrzebują różnego rodzaju dostosowań w miejscu pracy.

Doceniamy także wszystkie firmy i organizacje, które budują różnorodne zespoły i dają szansę osobom z niepełnosprawnościami na realizację zawodową. Gratulujemy Wam otwartości i inicjatyw na miarę Pracodawców na TAK!

Osoby z niepełnosprawnością ruchową

Racjonalne usprawnienia dla osób z niepełnosprawnością ruchową to **nie tylko dostępne budynki** czy przystosowane łazienki. Większość osób z niepełnosprawnością ruchową **nie korzysta z wózka**, co nie powinno prowadzić do zaniedbania kwestii dostępności architektonicznej. Udogodnienia takie jak windy czy podjazdy są wykorzystywane również przez kurierów, osoby starsze czy osoby pełniące role opiekuńcze.

Część osób będzie potrzebować regulowanego stołu, ergonomicznego krzesła, odpowiedniego sprzętu do pracy przy komputerze lub wsparcia osoby asystującej. Pracownicy z tego typu niepełnosprawnością **docenią także** elastyczność pracodawcy, możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej, dobrą atmosferę oraz dostęp do szkoleń, które obalają szkodliwe przekonania oraz budują kulturę otwartości na osoby z niepełnosprawnościami.

”

Anna Maria Kołodziejczyk

Pracownik lobby/serwis

AmRest, KFC



Jestem osobą z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym. Borykam się z zanikiem mięśni, częstymi bólami kręgosłupa i kolan. Mój organizm potrzebuje ciągłego stymulowania i bycia w ruchu, co wykluczyło mnie z zawodu grafika. Po długich poszukiwaniach podjęłam pracę w gastronomii. Początki były trudne i bałam się otworzyć na innych. Pomogła mi osoba odpowiedzialna za moje wdrożenie. Przedstawiła mi zespół, krok po kroku pokazała restaurację, zapoznała ze stanowiskiem pracy i dostosowała szkolenie do moich potrzeb. Obecnie pracuję na dwóch stanowiskach: lobby, gdzie dbam o czystość sali oraz serwis, gdzie przygotowuję np. frytki. Zadania zostały dostosowane do mojej niepełnosprawności - jestem w ciągłym ruchu, co jest korzystne dla mięśni i mam elastyczny grafik. Pracuję według schematów, co ułatwia wykonywanie obowiązków. Zawsze mogę liczyć na wsparcie zespołu i przełożonych. Pomimo niepełnosprawności, nikt nie traktuje mnie „inaczej”. Praca w KFC zmieniła mnie o 180° i jestem innym człowiekiem.

”

Julia Zakrocka **Graphic Designer, Kinaole**




Wejście na rynek pracy jako osoba ze znaczną niepełnosprawnością ruchową było trudne. Wymagało udowadniania, że moje umiejętności są na tak samo wysokim poziomie, co osób pełnosprawnych i sprostam tym samym zadaniom. Najważniejsze było znalezienie pracodawcy rozumiejącego moje możliwości i ograniczenia, który umożliwi mi pracę zdalną w elastycznych godzinach. W moim przypadku te kluczowe dostosowania zapobiegają przemęczeniu i wypaleniu. Ważna jest także integracja naszego zespołu, otwartość na różnorodność i rozumienie potrzeby dostosowań dla osoby z niepełnosprawnością np. podczas delegacji. Ta bezpieczna przestrzeń umożliwia mi rozwój umiejętności i realizację powierzonych zadań, a zarazem mam realny wpływ na rozwój i kulturę Kinaole.

Marta Marciniuk **Specjalistka Wsparcia Osób** **z Niepełnosprawnościami, Wedel**

Firma Wedel realizuje kompleksowy program wsparcia osób z niepełnosprawnością o nazwie „CzekoSprawni”, w ramach którego umożliwiono mi pracę zdalną, co jest dla mnie najlepszą formą zatrudnienia. Zdalnie zostałam także zrekrutowana i wprowadzona w zakres nowych obowiązków. To, co zapadło mi w pamięć, to proces wdrożenia, który od pierwszego dnia był dopasowany do moich możliwości. Ważnym elementem było wsparcie Ewy, koleżanki z zespołu, która była moim „buddy”. Stopniowo przekazywała mi zadania, w tempie i formie dostosowanej do moich możliwości. Monitorowała także moje postępy, tworząc mi strefę komfortu i niwelując stres związany z nowym środowiskiem pracy. W Wedlu bardzo cenię możliwość uzupełniania luk kompetencyjnych np. w zakresie obsługi programów Microsoft Excel lub PowerPoint. Mogę się także rozwijać dzięki dodatkowym szkoleniom „uszytym na miarę” potrzeb uczestników programu CzekoSprawni. To ważne, bo osoby z niepełnosprawnościami wchodzące na rynek pracy, często mają niższe kompetencje, ale też duży potencjał, który nie jest wykorzystywany. Dzięki kompleksowemu podejściu w ramach programu czuję się częścią naszej organizacji.

”




”

Piotr Borgulat
Knowledge Manager, Capgemini Poland



Capgemini 

Z niepełnosprawnością ruchową borykam się od urodzenia. Jednak nie przeszkodziło mi to w zdobyciu wykształcenia i pracy, mimo że znalezienie odpowiedniego pracodawcy nie było łatwe. Dopiero przy trzecim podejściu znalazłem firmę, która była elastyczna wobec moich potrzeb. W Capgemini Poland spełniono wszystkie moje prośby o przystosowania. Umożliwiono mi pracę zdalną w elastycznych godzinach, pozwalając mi realizować się zawodowo, nie zaniedbując rehabilitacji. Współpracownicy i przełożeni są bardzo empatyczni oraz pomocni. Zadbano, abym mógł uczestniczyć w wydarzeniach integracyjnych, zapewniając mi asystę i wybierając dostępne obiekty. Doceniam także regularne spotkania z przełożonym i informację zwrotną, a także otwartość do pomocy. To wszystko mobilizuje do ciężkiej pracy i zachęca do odwdzięczenia się za zaufanie, jakim obdarzono mnie przy zatrudnieniu.

Mikołaj Tkaczyk
**Stażysta ds. Różnorodności, Równego
 Traktowania i Kultury Przynależności, IKEA Retail**

”

Dołączyłem do IKEA jako stażysta w programie skierowanym do osób z niepełnosprawnościami. Po ponad 1,5 roku pracy zajmuję się wyrównywaniem szans osób z tej grupy społecznej. Identyfikuję się jako osoba niepełnosprawna i mam orzeczenie w stopniu znacznym. Wykluczenie osób z niepełnosprawnościami na polskim rynku pracy jest problemem, który objawia się wszędzie, także w relacjach z innymi pracownikami. Jednak ja mam ten przywilej i szczęście, że nigdy tego nie doświadczyłem - pracuję w firmie, której wartości rzeczywiste pokrywają się z deklarowanymi. Od pierwszego dnia na każdym kroku spotykała mnie tylko otwartość, życzliwość i szacunek. Do ważnych elementów wyrównujących moje szanse w organizacji należą: dostępność architektoniczna dla wózka, dostosowanie biurka i możliwość pracy zdalnie. Bez nich niemożliwe byłoby realizowanie swojego potencjału.



”

Agnieszka Zielińska

Pracownik Administracyjny, Maco Productions Polonia



Od urodzenia choruję na czterokończynowe mózgowo porażenie dziecięce. Mam znaczny stopień niepełnosprawności ruchowej, a moimi nogami jest elektryczny wózek inwalidzki. Mimo to od 2004 roku jestem aktywna zawodowo i obecnie zajmuję się administracją. Początkowo pracowałam stacjonarnie, a od wybuchu pandemii zdalnie, co jest najważniejszym udogodnieniem ze strony mojego pracodawcy. W ramach pracy zdalnej zapewniono mi laptop oraz telefon służbowy. Pracuję 7 godzin dziennie i mam 10 dni dodatkowego urlopu, który wykorzystuję na turnus rehabilitacyjny. Do podpisywania elektronicznych skierowań używam podpisu certyfikowanego zapewnionego przez pracodawcę. W pracy czuję się potrzebna i akceptowana właśnie taką, jaką jestem. Na przykład bez skrępowania mogę poprosić koleżanki lub kolegów o przekazanie 1,5% podatku na pokrycie kosztów turnusu rehabilitacyjnego. Praca w Maco Productions Polonia jest dla mnie rehabilitacją zawodową i społeczną.



Osoby z niepełnosprawnością słuchu

Głusi często postrzegają się bardziej jako osoby odrębnej kultury niż jako osoby z niepełnosprawnością. To wymaga od organizacji podejścia podobnego do zatrudniania pracowników z różnych kultur, podkreślając potrzebę zrozumienia i szacunku dla unikatowych elementów kultury osób Głuchych, takich jak język migowy.

Jeśli cenisz w pracownikach wydajność, lojalność i skupienie, rozważ zatrudnienie osób z niepełnosprawnością słuchu, które często wykazują się także umiejętnością szybkiej adaptacji. Przygotowanie miejsca pracy dla pracowników z tej grupy obejmuje głównie **dostosowanie komunikacji**, np. poprzez pisemną korespondencję, zapewnienie tłumacza języka migowego czy technologii wspierającej (jak pętle indukcyjne dla osób słabosłyszących). Organizacje pozarządowe, np. Towarzystwo GEST, oferują kompleksowe doradztwo merytoryczne i techniczne w zakresie tworzenia bezpiecznych oraz dostępnych miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością słuchu. Ich doświadczenie w pracy z międzynarodowymi korporacjami świadczy o skuteczności takich rozwiązań.

”

Sylwester Milewski

Weryfikator opon, Michelin



Zaczynając pracę w Michelin jako weryfikator opon, wiedziałem, że będę musiał poradzić sobie z barierami, które znajdują tylko osoby niesłyszące. Jednak nie spodziewałem się, że moja instruktorka nauczy się dla mnie języka migowego. Ponadto przygotowała szkolenie tak, aby było bardziej zrozumiałe dla głuchych. Mało kto wie, że niesłyszący mają trudność z czytaniem języka polskiego, bo ich pierwszym językiem jest migowy. Na szkoleniu pojawiło się sporo trudnych słów, które nawet dla słyszących niezwiązanych z branżą byłyby problemem. Instruktorka specjalnie zmieniała trudne nazwy na prostsze słownictwo, a także skróciła i uprościła skomplikowane instrukcje, aby łatwiej było je przyswoić. To wszystko pozytywnie mnie zaskoczyło. Jestem 1 z 7 niesłyszących osób w fabryce i ze słyszącą częścią zespołu komunikujemy się, używając uniwersalnych gestów. Mimo to osoby słyszące nauczyły się kilku znaków w języku migowym, co było bardzo miłe.

”

Eliza Kończak
Pracownik magazynowy,
POZ1 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.

Paweł Janulek
Księgowy, ISS

”

Po 3,5 roku pracy w ISS stwierdzam, że kluczowa była przemiana komunikacyjna. Informowanie innych, że nie słyszę, nie wzbudza już tak dużych emocji jak na początku mojej kariery. Udogodnienia komunikacyjne w postaci tekstu pisanego pozwalają dogadać się w różny sposób – przez papier, SMS, czaty firmowe, e-maile. To solidna podstawa, aby skutecznie włączyć się w życie dużej organizacji. Wiele osób z niepełnosprawnością słuchu nie komunikuje się werbalnie tak dobrze, jak ja, ale większość sprawnie posługuje się pisany językiem polskim. Wówczas warto traktować osobę głuchą jak obcokrajowca ze szczątkową znajomością języka, a nie osobę z wadą słuchu. Po takiej podpowiedzi słyszący członkowie zespołu stawali się bardziej otwarci, a nawet więcej gestykulowali. Spotkania bywają stresujące, jednak wykorzystujemy Teams i wbudowana transkrypcja na żywo pozwala włączyć się do dyskusji. Istotny jest też sprawny przepływ komunikacji o zmianach w firmie, bo nie dociera do mnie „poczta pantoflowa”. Od zawsze ważne było dla mnie, aby nie być zależnym od działań i litości drugiej osoby. Pracując tutaj, mam poczucie niezależności mimo mojej niepełnosprawności.



”

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.

Maria Dolińska **Pracownik magazynowy,** **POZ1 Amazon Fulfillment Poland**

W pracy panuje porządek, co pozwala efektywnie realizować zadania i osiągać cele. To daje pewność siebie i pozwala skupić się na tym, co naprawdę ważne. Ważną kwestią jest możliwość rozwoju zawodowego na różnych polach. Każdy ma szansę poszerzać swoje umiejętności i zdobywać nowe doświadczenia. Dodatkowo istnieje możliwość przeszkolenia na instruktora, co pozwala rozwijać się zawodowo, a także wspierać rozwój innych osób głuchych. To naprawdę ważne dla naszej społeczności. Atmosfera w Amazon jest świetna, panuje życzliwość, akceptacja i szacunek dla wszystkich członków zespołu. Inni pracownicy zawsze pytają, jak się czujemy, co u nas słychać. Osoby głuche są tu traktowane bez żadnych uprzedzeń czy wykluczeń. To naprawdę znaczący krok w budowaniu równości.

”



”

Weronika Merezik
Pracownik serwis runner,
AmRest Polska, sieć KFC



Jestem osobą z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności słuchu. W poprzedniej pracy nie czułam się komfortowo. Miałam poczucie, że odstaje od grupy, trudno było mi zrozumieć słyszących pracowników, co źle wpływało na moje samopoczucie i wyniki. To się zmieniło, od kiedy jestem w KFC. Głównie poprzez dostosowanie do mnie komunikacji. Pracuję na serwisie i przygotowuję kanapki. Zamówienia są wyświetlane na monitorze, co jest dużym ułatwieniem, a każda kanapka ma wizualizację i szkole się z jej przygotowania. Zawsze wiem, co mam zrobić i jakie są oczekiwania przełożonych. Pomagam osobom z zespołu na innych stanowiskach, np. na kasie, którą dostosowano do mnie - nie kontaktuje się z gośćmi, tylko pakuję zamówienia wyświetlane na monitorze. Pracodawca dba o mój komfort, bo szkolenie BHP odbyłam pod okiem osoby niesłyszącej, która krok po kroku pokazała mi, jak mam pracować, a wszystkie materiały otrzymałam w wersji tekstowej. Dołączyły do nas także osoby starsze i obcokrajowcy. W zespole nie czuję się dyskryminowana i odosobniona, jestem jego częścią, a atmosfera jest dużo lepsza niż w poprzedniej pracy.



Osoby z niepełnosprawnością wzroku

Racjonalne usprawnienia dla osób niewidomych i słabowidzących obejmują szeroki wachlarz udogodnień, od technologii wspomagających po zmiany w organizacji przestrzeni pracy oraz szkolenia zespołów, które mają na celu podnoszenie świadomości i obalanie mitów o niepełnosprawności.

Jednym z mitów jest przekonanie, że osoby niewidome są niezdolne do efektywnego wykonywania pracy przy komputerze. Dzięki **dostępowi do technologii wspomagających**, takich jak czytniki ekranu: NVDA, Jaws, Narrator (Windows), VoiceOver (MacOS/iOS) oraz Talkback (Android), osoby te odnajdują się w różnorodnych branżach, także tych wymagających wyższego wykształcenia i specjalistycznych umiejętności.

Nie musimy koniecznie oznakować naszego biura tabliczkami w alfabecie Braille'a. Często wystarczy **oprowadzić niewidomego pracownika po biurze** i dokładnie opisać werbalnie wszystkie pomieszczenia. Dla osób słabowidzących przydatne mogą być kontrastowe oznaczenia przestrzeni, ułatwiające bezpieczne poruszanie się.


Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością wzroku wnosi do zespołów unikalne perspektywy. **Każdy z nas** może ułatwić dostęp do informacji osobom niewidomym, stosując teksty alternatywne opisujące grafikę lub zdjęcia w mediach społecznościowych oraz instalując na smartfonie aplikację Be My Eyes.

”

Magda Chełmicka

Specjalistka ds. Komunikacji, PFRON



 Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

Utrata wzroku w wieku 27 lat spowodowała radykalne zmiany w moim życiu prywatnym i zawodowym. Godząc się z tym, co przyniósł mi los, zmieniłam miejsce zamieszkania i pracę. Obecnie jako osoba niewidoma pracuję w PFRON na stanowisku Specjalisty ds. Komunikacji. Pracodawca dostosował stanowisko do moich potrzeb - mój laptop i telefon służbowy mają czytnik ekranu, co pozwala mi usłyszeć wszystko, co na nim jest. Mogę korzystać z pracy hybrydowej, skróconych godzin pracy, dłuższej przerwy i możliwości umówienia wizyty lekarskiej w godzinach pracy. Do szybkiej adaptacji w pracy przyczynił się wspaniały zespół, który od początku zaakceptował moją niepełnosprawność. Istotne było poznanie topografii budynku, aby samodzielnie się przemieszczać. Współpracownicy dbają, aby ta przestrzeń była w stałym porządku. To zrozumienie i wsparcie pozytywnie wpływają na efekty mojej pracy. Pracodawca stawia na ludzi, rozwój, otwartość, dostępność i współpracę, co tworzy przyjazną atmosferę.

”



Joanna Patalas **Specjalista ds. Szkoleń i Rozwoju,** **Rekeep Polska**

Gdy dowiadujesz się, że tracisz wzrok, rzucasz wszystko, aby go ratować, perspektywy, karierę... Powrót do życia zawodowego był stresujący, bo w tle tlił się lęk, czy u schyłku terapii choroba nie wróci ze zdwojoną siłą. W Rekeep Polska pracuję już 6 lat, bo umożliwiono mi pracę hybrydową. Praca w domu pozwala mi się skupić i zachować spokój. Mniej bodźców działa na mnie kojąco. Mam także elastyczne godziny i skrócony czas pracy. Dzięki temu pracuję w porach, gdy światła dziennego jest najwięcej i moje oczy mniej się męczą. Obłożenie obowiązkami uwzględnia moje gorsze samopoczucie. Otrzymałam także służbowy laptop z dużym ekranem, dzięki czemu mogę dopasować rozdzielczość i czcionki. W siedzibie firmy korzystam z podstawki pod laptop i ergonomicznego biurka, dzięki czemu mogę pracować na stojąco lub na siedząco, w zależności od samopoczucia. Dzięki dofinansowaniu z ZFRON dwukrotnie skorzystałam z turnusu rehabilitacyjnego. Pracodawca dofinansował mi także dwa kierunki studiów podyplomowych. Otrzymałam również częściowy zwrot kosztów leków i zabiegów w kluczowym momencie terapii okulistycznej. Udogodnienia, pomoc i wsparcie, jakie otrzymałam, są dla mnie bezcenne.

Joanna Pachnowska **Główny Księgowy w Departamencie** **Outsourcingu, Grant Thornton**

Od dzieciństwa zmagam się ze znaczną krótkowzrocznością. Założenie szkielek kontaktowych poprawiło mój codzienny komfort, jednak wiele godzin przed komputerem znacznie pogorszyło moje widzenie. Decydując się na zmniejszenie wymiaru czasu pracy i zwiększenie wymiaru urlopu wypoczynkowego, spotkałam się ze zrozumieniem. Pracodawca rozumie również, że czasem muszę dać odpocząć moim oczom i odejść na chwilę od komputera. Czuję się pełnoprawnym członkiem zespołu i nigdy nie dano mi odczuć, że moja niepełnosprawność jest w jakikolwiek sposób ciężarem.

”



”

Krystyna Włodarek
Specjalistka ds. Pozyskiwania Funduszy,
Spółdzielnia Socjalna Ważka,
Wiceprezeska Fundacji Regiment



Po utracie wzroku obawiałam się, że praca stanie się niemożliwa, a jeśli już, to w roli masażystki. Rynek pracy okazał się trudny. Dostałam pracę w ZAZ, jednak nie było to miejsce dla mnie. Oferowało ono mało ambitne, powtarzalne, odtwórcze zadania, a ja chciałam czegoś więcej. Mimo trudności założyłam własną fundację, gdzie mogłam rozwijać się zawodowo. Kluczowym usprawnieniem było udźwiękowienie sprzętów, takich jak telefon i laptop. To proste dostosowanie otworzyło przede mną nowe możliwości komunikacyjne i organizacyjne. Nową pracę w Spółdzielni Socjalnej Ważka rozpoczęłam od używania słuchawek, by nie zakłócać pracy współpracownikom. Przeniesienie papierowej korespondencji do formy elektronicznej umożliwiło mi pełne uczestnictwo w codziennych obowiązkach. Kluczowe było poznanie topografii budynku z informacją dla zespołu, aby nie zostawiać nic w przejściach i na drogach, którymi się poruszam.

Iraida Charytoniuk
Supervising Associate Talent Team, EY Polska

”

Żyjąc z niepełnosprawnością wzrokową, doświadczam pewnych dolegliwości i wymagam stałej opieki medycznej. Wyzwania związane z operacjami i rehabilitacją po wypadku z dzieciństwa nie wpłynęły jednak negatywnie na moje doświadczenie zawodowe. Nie ukrywam swojej niepełnosprawności, komunikuję ją od momentu rekrutacji. W pracy korzystam z usprawnień takich jak elastyczny czas pracy, co pozwala na zarządzanie odpoczynkiem i hybrydowego modelu pracy, z dostępem do odpowiednio wyposażonego biura. Ważne są dla mnie również inicjatywy edukacyjne, dzięki którym mogę podzielić się swoim doświadczeniem i pomagać moim współpracownikom rozumieć indywidualne potrzeby osób z niepełnosprawnościami. W tym wszystkim kluczową rolę odegrały wsparcie i wychowanie, bo to bliscy nauczyli mnie, jak cenić siebie mimo ograniczeń. Zbudowało to we mnie poczucie sprawczości i chęć dzielenia się swoją historią.



”

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

**WORLDLINE** 

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 Worldline Polska od początku otwarcie mówiłem o swoich potrzebach, co spotkało się ze zrozumieniem i życzliwością. Moje stanowisko zostało wyposażone w wyciągnik 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.



Osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą być **cennymi członkami zespołu**, gdy znajdą pracę dopasowaną do ich umiejętności i preferencji. Najlepiej odnajdują się w zadaniach rutynowych, wymagających schematyczności. Kluczowe jest zapewnienie im zrozumiałych instrukcji, więcej czasu na zadania, wsparcie zespołu oraz pozytywną atmosferę.

Współpraca może być ułatwiona przez **trenera pracy**, który pomaga w osiągnięciu samodzielności oraz doradza pracodawcom. Agencje zatrudnienia wspomaganego, jak Centrum DZWONI prowadzone przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną, oferują specjalistyczne i profesjonalne wsparcie.

Warto pamiętać, że niektóre osoby z niepełnosprawnością intelektualną **są w stanie pracować nie tylko na pomocniczym stanowisku**, ale również w określonym **zawodzie** wymagającym konkretnych kwalifikacji. Szczególnie, jeśli mają lekki stopień niepełnosprawności i odpowiednie wykształcenie zawodowe.

”



Bartosz Miernik

Pracownik restauracji McDonald's w Żarach prowadzonej przez franczyzobiorczynię Jadwigę Wieczorek

Mam umiarkowany stopień niepełnosprawności. Pierwsze dni pracy zacząłem od szkolenia na smażeniu. Z czasem zostałem zatrudniony na stałą umowę. Moje początki były trudne i stresujące. Każdego dnia bałem się, że coś pójdzie nie tak. Stopniowo, dzięki wsparciu zespołu, nabierałem wprawy i zyskiwałem pewność siebie. O pracy w McDonald's dowiedziałem się na targach pracy. Parę dni później, z pomocą terapeutów z warsztatów terapii zajęciowej, miałem umówioną rozmowę kwalifikacyjną z kierownikiem restauracji i zostałem przyjęty. Po czterech latach pracy zostałem Instrukтором. Poznałem wielu wspaniałych ludzi, z którymi pracuję do dzisiaj. Motywujemy się wzajemnie i zwieramy ze swoich problemów. Utrzymujemy kontakt także poza pracą. Lubię swoją pracę. Każdego dnia od siedmiu lat staram się wkładać całe serce w to, co robię. Jestem wdzięczny McDonald's za niezależność i samodzielność. Co lubię najbardziej? Oczywiście dobrego McWrapa i kawę.



”

Anna Lewandowska
Pracownik Restauracji,
Sodexo Polska



W Sodexo pracuję od 6 lat jako pracownik restauracji w Gdańsku. Dbam na co dzień o porządek i pracuję na zmywaku. Zaczynałam od praktyk, a później zostałam zatrudniona na stałe. Wcześniej nie pracowałam nigdzie na stałe i miałam problemy ze znalezieniem pracy. Początki były trudne, ale szybko zaczęłam sobie radzić dzięki wsparciu zespołu i trenerów pracy, którzy co tydzień lub dwa spędzają z nami cały dzień. Trener motywuje mnie i wysłuchuje moich problemów. Lubię swoją pracę i wkładam w nią całe serce. Mam wspaniałych kolegów i koleżanki. No i pyszne jedzenie. A dzięki stałej pracy w Sodexo jestem bardziej niezależna i samodzielna. Z mieszkania wspomaganego przenieśliśmy się do samodzielnego mieszkania kwaterunkowego.

Ryszard Sikora
Pracownik magazynu,
Develey Polska

W Develey Polska pracuję od prawie 14 lat i jestem jedną z pierwszych zatrudnionych osób z niepełnosprawnością. Zaczynałem jako pracownik porządkowy, a obecnie pracuję w magazynie. Lubię swoją pracę, ponieważ czuję się w niej potrzebny. Co dwa tygodnie biorę udział w spotkaniach z trenerem pracy, kierownikiem i pracownikiem działu personalnego. Omawiane są nasze mocne i słabe strony. Mówimy o tym, co warto poprawić i w którym kierunku się rozwijać. Cieszę się, że tutaj pracuję, bo produkujemy najlepsze ketchupy i sosy na każdą okazję. Mój ulubiony to nasz sos do hot dogów :)

”



Osoby z niepełnosprawnościami niewidocznymi

Szacuje się, że osoby z niepełnosprawnościami niewidocznymi stanowią co najmniej **70-80% wszystkich osób z niepełnosprawnościami**. Ze względu na brak widocznych symptomów często napotykają one trudności w udowodnieniu otoczeniu swoich potrzeb, również w kontekście pracy.

Do tej grupy zaliczają się osoby z chorobami psychicznymi jak choroba afektywna dwubiegunowa czy depresja, chorobami przewlekłymi jak cukrzyca czy epilepsja, a także schorzeniami neurologicznymi np. stwardnieniem rozsianym. Niepełnosprawność może być również związana z problemami układu krążenia, chorobami nowotworowymi i wieloma innymi schorzeniami.

Różnorodność potrzeb osób z niepełnosprawnościami niewidocznymi przekłada się na **różnorodność dedykowanych dla nich usprawnień**. Mogą to być m.in.: elastyczne formy pracy, ograniczenie bodźców sensorycznych, wsparcie zdrowia psychicznego czy jasna komunikacja (regularne spotkania, szczegółowe instrukcje, otwartość na dialog).

”



intel®

Kacper Ufa **Inżynier systemów** **i rozwiązań chmurowych, Intel**

Moja niepełnosprawność wynika z cukrzycy typu 1. Nie jest to typ niepełnosprawności widoczny na pierwszy rzut oka, jednak w niektórych kwestiach niesie za sobą ograniczenia. Muszę cały czas kontrolować poziom cukru. Jeśli jest on za wysoki, prowadzi do zakwaszenia organizmu oraz gorszego samopoczucia. Zbyt niski poziom zaś grozi drgawkami, a także śmiercią w przypadku nieudzielenia mi pomocy. W mojej firmie spotkałem się z bardzo pozytywnym przyjęciem. Członkowie zespołu sami pytali, co trzeba zrobić w wypadku mojego niedocukrzenia. Pozwala mi to zachować spokój, że gdyby doszło do nagłego spadku cukru, ktoś w biurze będzie w stanie mi pomóc. Jeśli czuję się gorzej, to nie ma żadnego problemu, żebym pracował z domu. Ważna jest również rola mojej menedżerki. Sama wyszła z inicjatywą i przedstawiła przysługujące mi prawnie usprawnienia takie jak ograniczony czas pracy czy dodatkowy urlop. Dodatkowo uczestniczy w szkoleniach na temat potrzeb oraz praw pracowników z niepełnosprawnością, aby być świadomą zarówno moich potrzeb, jak i praw. Mam w niej pełne wsparcie. Wszystko to pozwala mi na komfort fizyczny i psychiczny, bo wiem że nie muszę zaniedbywać swojego zdrowia na rzecz pracy.

”

Agnieszka Hoppe-Munir **Administratorka Eksportu, Wedel**



Niepełnosprawność przyszła do mnie nagle w wieku 20 lat – zastawka otrzewnowo-komorowa, padaczka. Jest niewidoczna, zatem pracodawcy jej nie zauważali, a ja funkcjonowałam na rynku pracy jako „osoba zdrowa”. Trudno było ukrywać niepełnosprawność w pracy, tylko po to, aby być dobrze postrzeganym. Deklarując niepełnosprawność świadomemu pracodawcy, otrzymałam usprawnienia, które pomogły mi lepiej wypełniać obowiązki. Istotna jest możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej i skrócony czas pracy. W Wedlu pomocne było wsparcie we wdrożeniu przez osobę wspomagającą osoby z niepełnosprawnością. Możliwość zapytania o wszystko dodawała mi pewności siebie. Ważny jest też zespół, który ma świadomość mojej niepełnosprawności i postrzega mnie jako pełnowartościowego partnera w pracy. Cenne dla wzajemnego zrozumienia są szkolenia dla pracowników w zespole z osobą z niepełnosprawnością. Najważniejsze jest to, że Wedel to organizacja otwarta na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami, która świadomie podchodzi do ich funkcjonowania w miejscu pracy.

Łukasz Najgebaur **Koordynator Projektu,** **Fundacja TAKpełnosprawni**

Niepełnosprawność wykluczyła mnie z pracy na cztery lata. Dosłownie zmiotła mnie z życiowej planszy. Nabyte w chorobie afektywnej dwubiegunowej ograniczenia uniemożliwiły mi powrót do roli przedsiębiorcy. W małym zakresie mogłem wykorzystać 15-letnie doświadczenie w sprzedaży i marketingu. Uznałem, że przy mojej sprawności psychicznej pozostaje mi praca na produkcji lub w ochronie. Jednakże dołączenie do inkluzywnej organizacji i uzyskanie racjonalnych usprawnień umożliwiło mi powrót „za biurko”. Dla mnie kluczowa jest możliwość pracy zdalnej, bo sprzyja stabilizacji nastroju i koncentracji. Praca zadaniowa zwiększa efektywność, bo mam trudności z wielozadaniowością i podejmowaniem decyzji. Zredukowanie rozmów telefonicznych na rzecz poczty e-mail jest znacznie mniej stresogenne i wyczerpujące. Częstsza informacja zwrotna o realizowanych zadaniach zwiększa moje poczucie kontroli i skuteczności. Pomocny był także wydłużony czas wdrożenia, ponieważ wolniej się uczę. Jednakże najważniejszym usprawnieniem, jest „sprawny” w ich wdrażaniu pracodawca, otwarty na różnorodność i włączanie osób z niepełnosprawnościami.

”



TAKpełnosprawni

”

Karolina Jankowska
Koordynatorka Zespołu Job Outsourcing,
Job Impulse Polska



job impulse

W wieku 14 lat zdiagnozowano u mnie chorobę stawów. Mając 22 lata, zachorowałam na nowotwór trzustki. Przez niepełnosprawność musiałam zrezygnować z dotychczasowego życia, wymarzonych studiów i przez trzy lata skupiałam się na walce z chorobą. W okresie remisji wróciłam na studia i chciałam pracować. Niestety nie miałam doświadczenia, a znalezione oferty pracy nie były dostosowane do moich ograniczeń. Bałam się, że sobie nie poradzę. W końcu udało mi się znaleźć pracodawcę, który jest otwarty na osoby z niepełnosprawnościami. W Job Impulse Polska pokazano mi, że mimo ograniczeń, jestem ważna i cenna dla organizacji. Dzięki modyfikacjom w grafiku mogę jeść co dwie godziny, a dodatkowe przerwy pozwalają mi odpocząć, gdy czuję się gorzej. Dzięki temu jestem bardziej produktywna. Mam także dzień w miesiącu na badania lekarskie i dostęp do pakietu medycznego oraz spotkań z psychologiem. Moje stanowisko pracy jest w oddzielnym pokoju, co jest mniej stresogenne i pomaga w skupieniu. Ponadto, gdy gorzej się czuję, moja kierowniczka elastycznie przydziela mi zadania. Mam także wsparcie od zespołu, który odbył szkolenie z savoir-vivre wobec osób z niepełnosprawnościami.

Magdalena Wiśniewska
Junior HR&Pay Administrator, BPiON

”

Niepełnosprawność psychiczna jest ze mną od dłuższego czasu, ale od czterech lat uniemożliwia mi zawodową samorealizację. Trudności z koncentracją, wielozadaniowością i komunikacją bezpośrednią sprawiły, że powrót do pracy jako referentka ds. finansowych był nierealny. Na szczęście znalazłam pracę asystentki w dziale kadr, która wymagała przekwalifikowania się, ale praca z dokumentami i proste zadania są znacznie mniej stresogenne. Cenię sobie cotygodniowe spotkanie z przełożonym i wzajemną informację zwrotną. Każdy traktowany jest z szacunkiem, przełożeni nie szczędzą pochwał, co sprawia, że czuję się pełnowartościowym pracownikiem. Dzięki dobremu zarządzaniu, przyjaznej atmosferze i wysokiej kulturze kadry menedżerskiej, BPiON jest miejscem, gdzie każda osoba z niepełnosprawnością może czuć się bezpiecznie i się rozwijać.



BPiON
 BUSINESS PROCESS INNOVATION

”

Mariusz Sprus**Buyer Category Expert, Atos****Atos**

Moja niepełnosprawność jest złożona, wynika między innymi z martwicy stawu biodrowego, reumatoidalnego zapalenia stawów oraz problemów z układem oddechowym, w tym astmy. Pomimo tych wyzwań, przez ostatnie 7 lat kariery, przeszedłem od poziomu stażysty, do samodzielnego specjalisty ds. zakupów Indirect w Polsce. Co istotne, pracodawca już podczas rozmowy kwalifikacyjnej podkreślał, że moja niepełnosprawność nie ma wpływu na wynik rekrutacji, ponieważ liczą się moje kompetencje. Firma dostosowała moje stanowisko pracy, refinansując zakup elektrycznie regulowanego biurka, specjalistycznego krzesła, podnóżka oraz uchwyty i monitorów. Globalny VP Head of Accessibility, Neil Milliken, dostrzegł we mnie potencjał w lokalnym dostosowywaniu stanowisk pracy i udogodnieniach dla osób z niepełnosprawnościami. W efekcie, dzięki moim pomysłom, od 1 maja osoby z orzeczeniem otrzymują nielimitowany pakiet fizjoterapeutyczny. To niewielki krok, ale o dużym znaczeniu dla działu Accessibility w Polsce, który obecnie rozwijam jako Accessibility Champion. Jestem dumny z naszych osiągnięć i chcę kontynuować pracę na rzecz polepszania warunków pracy dla osób z niepełnosprawnościami w Atos.



Osoby z niepełnosprawnością nabytą wracające do pracy

Powrót do pracy po nabyciu niepełnosprawności jest procesem, który wymaga zaangażowania zarówno ze **strony osoby z niepełnosprawnością, jak i pracodawcy**. Odpowiednie usprawnienia i wsparcie mogą ułatwić ten proces oraz umożliwić powrót do pełnienia obowiązków zawodowych – na obecnym lub nowym stanowisku w tej samej firmie.

Ważna jest tutaj **otwartość obu stron** oraz obiektywna ocena możliwości osoby, która nabyła niepełnosprawność. Może się zdarzyć, że nawet po wdrożeniu racjonalnych usprawnień zachowanie dotychczasowego stanowiska nie będzie możliwe. Wówczas główne wyzwanie to znalezienie nowych zadań dopasowanych do obecnego stanu zdrowia oraz kompetencji i doświadczenia takiej osoby.

”



Małgorzata Broniarz

**Ekspertka ds. Rozwoju,
Santander Bank Polska**

Santander Bank Polska to miejsce, gdzie wsparcie czuje się na każdym kroku. W trakcie choroby mogłam skupić się na sobie i leczeniu, bo miałam zapewnienie od pracodawcy, że na mnie zaczeka i jak tylko będę gotowa, mogę w każdej chwili wrócić do pracy. To było dla mnie ważne i uspokajało, bo wiedziałam, że mam dokąd wracać. Podczas leczenia musiałam przyjąć niezbędny i kosztowny lek, który niestety nie był refundowany. Pracodawca i powołana przez niego fundacja w krótkim czasie zorganizowali zbiórkę pieniędzy, co pomogło mi zakupić lek. Po leczeniu, dotknęły mnie skutki choroby i jestem osobą z niewidoczną niepełnosprawnością. Dlatego doceniam możliwość korzystania z dodatkowych udogodnień ze strony pracodawcy. Na przykład benefit finansowy, który jako osoba z niepełnosprawnością mogę wykorzystać na cele zdrowotne. Bardzo cenię sobie także wsparcie koleżanek i kolegów. Wszyscy traktujemy się równo i jesteśmy tacy sami - niezależnie od tego, czy mamy niepełnosprawność, czy nie.

”

Marta Wilary
Specjalistka ds. Rekrutacji,
Vision Express



Vision Express
 part of EssilorLuxottica

Nabycie niepełnosprawności zmusiło mnie do rezygnacji z wymarzonych studiów, bo częściowa utrata wzroku nie pozwoliłaby mi wykonywać wyuczonego zawodu. Zrezygnowałam także z pracy dorywczej. Po wielu miesiącach znalazłam pracę w Vision Express, która nie kolidowała z moją niepełnosprawnością i stała się początkiem lepszego jutra. Możliwość pracy zdalnej, bezstresowe środowisko, elastyczne godziny pracy, wsparcie pracodawcy i zrozumienie potrzeb osób z niepełnosprawnościami to udogodnienia, dzięki którym mogę rozwijać się zawodowo. Mimo że pracuję z domu, to nie czuję się sama, bo organizowane są cykliczne spotkania online integrujące zespół, na którego pomoc zawsze mogę liczyć. Moja niepełnosprawność wymaga częstych wizyt lekarskich i mam wówczas zapewnione dni wolne oraz zastępstwo. Jeżeli gorzej się czuję, mogę bez obaw zadzwonić do pracodawcy przed rozpoczęciem pracy z informacją, że potrzebuję dzisiaj odpocząć. To ważne, bo w wielu miejscach doświadczyłam braku zrozumienia dla takich sytuacji.

Magdalena Giza
Zastępca Kierownika,
Restauracja McDonald's w Żarach prowadzona
przez franczyzobiorczynię Jadwigę Wieczorek

W restauracji McDonald's pracuję od 2018 roku, a rok później otrzymałam awans na stanowisko Zastępcy Kierownika. Tego samego roku zdiagnozowano u mnie chorobę i od początku czułam wsparcie ze strony całej firmy. Po kilkumiesięcznej nieobecności wróciłam do pracy i dzięki pomocy stopniowo wracałam do moich obowiązków. Praca w zgranym i wspierającym zespole była dla mnie szczególnie ważna w tamtym czasie. Bardzo ważny jest dla mnie elastyczny czas pracy i dostosowany grafik, bo nadal wymagam comiesięcznych wizyt w szpitalu. Doceniam to, że mogę pracować w restauracji, która jest otwarta na osoby z niepełnosprawnościami, gdzie każdy może poczuć się ważny i odnaleźć swoje miejsce.

”



FMD
 Jadwiga Wieczorek

”

Jarosław Wielgat
Business Solutions Manager,
Orange Polska



Moja niepełnosprawność jest wynikiem ciężkiego przebiegu COVID-19. Wskutek dwumiesięcznego pobytu pod respiratorem wszystko legło w gruzach. Konsekwencje długiego unieruchomienia są ze mną do dziś i poruszam się na wózku lub o kulach. Przerwa w pracy z powodu trudnej i długotrwałej rehabilitacji wyniosła prawie 1,5 roku. Potrzebowałem powrotu do pracy, aby odzyskać choć część swojej „starej” rzeczywistości. Chciałem czuć się potrzebny. Orange potraktowało mnie bardzo przychylnie. W związku z dominacją pracy zdalnej otrzymałem pełne wyposażenie domowego biura. Elektryczne biurko pozwala mi pracować na stojąco, co jest formą ćwiczenia kręgosłupa, a ergonomiczne krzesło odciąża go, gdy siedzę. Oba usprawnienia powodują, że pracuje mi się bardzo komfortowo, a co najważniejsze, przyczynia się do wzmocnienia moich pleców. Otrzymane wyposażenie wpływa na poprawę mojego stanu, co potwierdzają fizjoterapeuci.

Dariusz Ptak
Elektromonter,
Grupa Kapitałowa Enea

Od 36 lat pracuję w Enea na stanowisku elektromontera. Z powodu choroby amputowano mi nogę. Bałem się, że nie będę mógł wykonywać swojej dotychczasowej pracy, bo jest to praca fizyczna, a w nagłych wypadkach również na wysokościach. Mój pracodawca pojawił się u mnie już w szpitalu, zapewniając, że moje stanowisko pracy na mnie czeka. Dzięki usprawnieniom, takim jak połączenie mnie w teamie z osobą z uprawnieniami do pracy na wysokościach, mogłem pozostać w firmie na obecnym stanowisku.

”



Osoby bliskie z niepełnosprawnościami

Niepełnosprawność może dotyczyć nie tylko nas samych, ale także naszych bliskich. Czasami musimy nagle zmierzyć się z koniecznością opieki nad innymi, także osobami z niepełnosprawnościami - dzieckiem, rodzicami, krewnymi czy osobami partnerskimi. Dane demograficzne potwierdzają, że takie **wyzwanie czeka praktycznie każdego i każdą z nas**. Dlatego już dzisiaj pracodawcy powinni dostosować się do tych potrzeb.

Często niezbędnymi usprawnieniami, które pozwolą osobie pełniącej rolę opiekuńczą utrzymać wartościowe stanowisko, a pracodawcy jakość wykonywanych zadań, są **proste kwestie organizacyjne**. Będą to na przykład elastyczne godziny pracy, przerwy w ciągu dnia na opiekę lub rehabilitację, praca zdalna lub hybrydowa, a także praca na część etatu.

”



Paula Kandzia
Specjalistka ds. EB,
VML Enterprise Solutions

Elastyczny czas pracy, możliwość pracy zdalnej, indywidualne podejście do pracownika, kultura zorientowana na wellbeing i włączanie – te cechy miejsca pracy umożliwiają mi pogodzenie obowiązków służbowych i rodzicielskich. Pozwala mi to godzić wszystkie aspekty mojego życia: pracowniczy, mamy osoby w spektrum i kobiety w spektrum. Po diagnozie mojego dziecka (po której niewiele później sama poddałam się diagnozie) miałam wsparcie od przełożonych i od organizacji. Co ważne, nie była to jednorazowa pomoc. Szczególnie trudnym momentem był dla mnie czas, gdy mój nastolatek z dnia na dzień przestał mówić, na wiele miesięcy. Otrzymałam odpowiednie wsparcie od firmy w celu niezbędnych konsultacji ze specjalistami. W czasie pracy mam też możliwość, by zadbać o nasze specjalne potrzeby. Czuję, że potrzeby moje i mojej rodziny są zauważane przez organizację.

”

Justyna Pater-Bachniak
Specjalista ds. personalnych,
IBM BTO Business Consulting Services



W pandemii doświadczyłam trudnego momentu - diagnozy synka, który jest w spektrum autyzmu. Uznałam, że będę szczerą wobec przełożonych, co spotkało się ze wsparciem i zadbano, abym miała elastyczny czas pracy pozwalający na udział synka w licznych terapiach. Diagnoza i terapie były kosztowne, a pracodawca umożliwił mi uzyskanie zapomogi finansowej. Tamten czas to ocean strachu, dlatego doceniam, że firma zapewniła mi szybkie wsparcie psychologiczne. Jednym z kluczowych obszarów w strategii IBM jest obszar Diversity & Inclusion. W udostępnianych materiałach znalazłam mnóstwo informacji na temat spektrum, są także webinary i kanał poświęcone wiedzy o neuroróżnorodności.



Osoby neuroatypowe

Stosowanie koncepcji **neuroróżnorodności** w miejscu pracy nabrało w ostatnim czasie rozpędu w skali globalnej. Obejmuje ona m.in. modyfikacje procesów rekrutacji, zarządzania zespołami, elastyczne godziny pracy czy dostosowanie przestrzeni architektonicznej do potrzeb osób neuroatypowych, czyli ze spektrum autyzmu, ADHD, z dysleksją, czy wysoką wrażliwością sensoryczną.

W praktyce adaptacje te **nie muszą być związane z dużymi kosztami** (np. zmniejszenie oświetlenia, hałasu, jasne komunikowanie zadań, przewidywalna organizacja dnia), natomiast mogą znacząco zwiększać produktywność i innowacyjność organizacji, jednocześnie zapewniając swoim pracownikom komfortowe warunki pracy, dostosowane do ich potrzeb.

Wprowadzanie neuroróżnorodności przyczynia się do tworzenia nowych kultur organizacyjnych, które umożliwiają **wykorzystywanie twórczego potencjału** płynącego z różnorodnych perspektyw i nieszablonowego myślenia cechującego osoby atypowe. W działaniach tych pomagają takie organizacje jak Fundacja Atypika, która stworzyła pierwsze w Polsce studia podyplomowe pt. „Neuroróżnorodność w miejscu pracy – inkluzywna rekrutacja i zarządzanie” na Uniwersytecie SWPS, a także kursu „Neuro-inclusive Common Space” na uczelni the School of Form. Prowadzi również działalność szkoleniową i audytową.

”



Paula Kandzia

Specjalistka ds. EB, VML Enterprise Solutions

Jako późno zdiagnozowana osoba w spektrum, samodzielnie wychowująca mama osoby w spektrum i pełnoetatowa pracowniczka przykładam dużą wagę do kultury organizacyjnej w miejscu pracy. Mam poczucie wsparcia i akceptacji zespołu, co jest konsekwencją działania VML Enterprise Solutions w zgodzie z duchem różnorodności. Dojrzałe organizacje mają świadomość, że jej pielęgnowanie ma znaczący wpływ na rozwój firmy. Różnorodny zespół to różnorodne talenty. Szczególnie wzmacniające dla mojego poczucia przydatności zawodowej i przynależności miały testy i warsztaty jak np. FRIS czy Clifton Strengths, które przeprowadzono w zespole. Nie ukrywam, że niektóre cechy wykazane przez te testy, zbiegały się z obszarami mojej neuroróżnorodności. Poczułam wtedy, że mój sposób myślenia i umiejętności nie są deficytami, ale mogą być postrzegane jako talenty. Na co dzień korzystam też z możliwości pracy zdalnej czy dostępnego w biurze miejsca pozbawionego bodźców.

”

Łukasz Rolnicki**Senior Engineer, Motorola Solutions****MOTOROLA**
SOLUTIONS

Niedługo po otrzymaniu przeze mnie diagnozy ADHD zmienił się menedżer, z którym pracowałem. Od razu powiedziałem mu zarówno o wyzwaniach, jakie wiążą się z moim ADHD, spektrum autyzmu oraz depresją. Powiedziałem też o moich mocnych stronach: spontanicznej kreatywności, nieszablonowym podejściu do rozwiązywania zawiłych problemów czy wychwytywaniu szczegółów niezauważanych przez innych. Dostałem duży kredyt zaufania oraz możliwość korzystania z wielu usprawnień - zawsze, gdy ich potrzebowałem. Stało się to dzięki możliwości korzystania z elastycznego czasu pracy, posiadania własnego biurka, słuchawkom z redukcją hałasu czy dostępności cichych pokoi. Pracodawca zapewnia dostęp do poradni zdrowia psychicznego oraz do programu coachingowego prowadzonego przez certyfikowanych trenerów (ICF) - wyjątkowo pomocnego dla osób z ADHD. Otrzymałem też wsparcie przy zakładaniu Neurodiversity Hub - sieci pracowniczej działającej w Motorola Solutions, dającej możliwość dialogu z pracodawcą na temat neuro różnorodności. W efekcie tworzymy lepsze warunki pracy neuro różnorodnych zespołów i sposobność wykorzystania pełni potencjału neuroatypowych pracowników.



8. Pracodawcy na TAK - przykłady włączających działań



Czego dowiesz się z tego rozdziału:

- Jakie działania w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami podejmują główni Partnerzy raportu – Orange Polska i Santander Bank Polska?
- Na czym polegają ich programy skierowane do pracowników i klientów z niepełnosprawnościami?
- Jakie efekty dzięki ich prowadzeniu uzyskują?

Pracodawcy na TAK w praktyce

Nie bez powodu wybraliśmy Orange Polska i Santander Bank Polska na głównych Partnerów naszego raportu „Pracodawca na TAK”.

To organizacje, które nie tylko od lat zatrudniają i dbają o włączanie do zespołów osób z niepełnosprawnościami, ale także zapewniają dostępność swoich usług dla klientów z różnorodnymi potrzebami.

Programy realizowane przez obie te firmy pokazują, że dbanie o inkluzywność niesie ze sobą obustronne korzyści, o których pisaliśmy w niniejszej publikacji.

W tym rozdziale znajdziesz informacje na temat czterech projektów: „Zdrowie na Tak” i „Orange bez barier” – Orange Polska oraz „Różnosprawni” i „Obsługa bez Barier” – Santander Bank Polska. Ich mocnym punktem wspólnym jest bardzo duża potrzeba edukacji w zakresie zatrudniania i współpracy z osobami z niepełnosprawnościami.

Zainspiruj się tymi dobrymi przykładami i sprawdź, jak w praktyce można rozwijać biznes, włączając w ten proces różne grupy pracowników oraz klientów.

Orange Polska

Zdrowie na TAK

Program „Zdrowie na TAK” powstał w 2013 roku, aby budować **otwarte i przyjazne środowisko pracy, w szczególności dla pracowników z niepełnosprawnościami**.

Przed uruchomieniem przeprowadzono szeroki dialog z pracownikami, pytano także o potrzeby osób z niepełnosprawnościami.

W ramach programu pracownicy z niepełnosprawnościami mogą skorzystać z:

- wsparcia finansowego (pakiet adaptacyjny),
- pakietu dodatkowych usług medycznych,
- dodatkowego wyposażenie stanowiska pracy,
- wyznaczonego miejsca parkingowego.

Istotnym elementem programu są działania **informacyjne i edukacyjne**, które mają na celu zwiększanie świadomości kadry menadżerskiej i członków zespołu w zakresie współpracy oraz uprawnień przysługujących osobom z niepełnosprawnościami.

Firma wdrożyła także szkolenia oraz opracowała pakiet informacyjny dla menedżerów i osób rekrutujących. Pojawiły się **rozwiązania dla kadry menadżerskiej** mające częściowo zrekompensować krótszy czas pracy osób z niepełnosprawnościami i ich ewentualne dłuższe nieobecności (turnusy rehabilitacyjne, absencje chorobowe). Powstał również **wewnętrzny zespół ekspercki** służący pracownikom oraz kadrze menadżerskiej konsultacjami i wsparciem w zarządzaniu różnorodnym zespołem pod względem sprawności.

Program „Zdrowie na TAK” to również **baza wiedzy** na temat współpracy z osobami z niepełnosprawnościami. Na stronie intranetowej programu znajdują się między innymi:

- informacje o uprawnieniach osób z niepełnosprawnościami wynikających z przepisów prawa,
- możliwy zakres wsparcia ze strony pracodawcy,
- wskazówki, jak uzyskać orzeczenie,
- odpowiedzi, jak zachować się w kontaktach z osobami z niepełnosprawnościami,
- porady, jak skutecznie pomagać pracownikom z niepełnosprawnościami.

Program jest stale rozwijany w odpowiedzi na głosy pracowników. W 2022 roku przeprowadzono szersze badanie, aby dostosować założenia projektu do hybrydowego modelu pracy. W odpowiedzi na potrzeby pracowników z niepełnosprawnościami między innymi:

- zwiększono wysokość pakietu adaptacyjnego,
- zapewniono pracownikom stałe stanowiska pracy,
- uwzględniono nowe potrzeby w zakresie dostosowania stanowiska,
- wprowadzono nowe elementy edukacyjne, np. szkolenie „Inkluzywny menedżer”.

Program „Zdrowie na TAK” jest rozpoznawalny wśród 99% pracowników z niepełnosprawnościami, a **93% z nich korzysta z jego oferty.**

Jakie rezultaty przyniósł ten projekt?

- zwiększenie liczby osób z niepełnosprawnościami – obecnie stanowią 2%,
- wzrost świadomości menedżerów w zakresie obecności w zespole osób z niepełnosprawnością, ich praw oraz potrzeb,
- budowanie inkluzywnej kultury organizacyjnej otwartej na różnorodność – większa świadomość i wrażliwość pracowników.

Orange bez barier

Jednym z ważnych zadań Orange w zakresie **integracji cyfrowej i zapobieganiu wykluczeniu cyfrowemu** jest odpowiadanie na potrzeby klientów z niepełnosprawnościami. Około 20% Salonów Sprzedaży **przystosowano do potrzeb seniorów i osób z niepełnosprawnościami.** Takie placówki znalazły się w każdym z miast na prawach powiatu, w których jest obecny Orange.

W Salonach Sprzedaży zapewniono:

- swobodny dostęp bez barier architektonicznych,
- dodatkowo przeszkolonych konsultantów,
- możliwość otrzymania wydrukowanych powiększoną czcionką dokumentów,
- możliwość otrzymania informacji o oferowanych udogodnieniach dla klientów z niepełnosprawnościami.

W każdym Salonie Sprzedaży jest możliwość:

- złożenia zlecenia na otrzymywanie faktury i najważniejszych dokumentów wydrukowanych powiększoną czcionką lub w alfabecie Braille’a, w pliku elektronicznym,
- wyboru telefonu z udogodnieniami dla osób z niepełnosprawnościami,
- skorzystania z pomocy doradcy w konfiguracji urządzenia,
- skorzystania z pomocy tłumacza języka migowego online od poniedziałku do piątku w godzinach 8.00-20.00. Jest on również dostępny dla infolinii.

Na kanale YouTube Orange Ekspert są udostępniane **filmy instruktażowe** dotyczące usług i ofert z napisami oraz tłumaczeniem migowym. Marka pracuje też nad tym, aby strona internetowa była dostępna dla klientów z niepełnosprawnościami.

Orange działając na rzecz dostępności dla osób z niepełnosprawnościami, współpracuje z partnerami społecznymi, w tym Fundacją Widzialni, Fundacją Integracja czy Fundacją Polska Bez Barier.

Santander Bank Polska

Różnosprawni

W 2017 powstał projekt Różnosprawni, którego celem jest wsparcie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Jego ważną częścią są **akcje edukacyjne na temat niepełnosprawności** skierowane do pracowników i menedżerów.

W ramach programu organizowane są między innymi warsztaty, webinary i spotkania z ekspertami zewnętrznymi. Bank wdraża w życie inicjatywy z okazji międzynarodowych dni osób z niepełnosprawnościami. Tworzy także edukacyjne filmy, w których występują pracownicy z niepełnosprawnościami. Przykładem jest **kampania rekrutacyjno-wizerunkowa „Bariera czy Kariera”**, w której pracownicy z niepełnosprawnościami dzielą się swoimi historiami.

Cele tych wszystkich działań to:

- zwiększenie świadomości na temat praw i potrzeb osób z niepełnosprawnościami,
- przełamywanie barier przed zatrudnieniem osób o różnych potrzebach,
- prezentacja korzyści z takiej współpracy,
- tworzenie bezpiecznych warunków pracy i zachęcanie do dzielenia się z pracodawcą informacjami o niepełnosprawności.

Poza częścią edukacyjną program ma także ważne założenia dotyczące samej **organizacji pracy dla osób z niepełnosprawnościami**. Umożliwia osobom z niepełnosprawnościami skorzystanie z:

- dodatku finansowego,
- dodatkowych dni wolnych do wykorzystania na cele prozdrowotne (dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności),
- całkowitej pracy zdalnej, jeżeli specyfika oraz rodzaj pracy na to pozwalają.

Marka dba, aby każdy pracownik czuł się w pracy komfortowo i bezpiecznie. W tym celu przeprowadza **wywiady z pracownikami, którzy poinformowali o swojej niepełnosprawności**, aby poznać ich potrzeby związane z dostosowaniem stanowisk pracy.

Wśród takich dostosowań znalazły się między innymi:

- dopasowane wyposażenie stanowiska pracy, np. podnoszone elektrycznie biurko, zakup słuchawek nausznych, zapewnienie podnóżków, zakup pionowej myszki lub programu udźwiękawiającego/powiększającego,
- dostosowanie przestrzeni wspólnych do potrzeb, np. kuchnie, toalety,
- udogodnienia parkingowe,
- krzesła przeznaczone do ewakuacji osób z niepełnosprawnościami w przypadku zagrożenia.

W banku funkcjonuje również **wewnętrzna sieć pracownicza Różnosprawni** skupiająca społeczność, która chce się angażować w działania edukacyjne na rzecz osób z niepełnosprawnościami lub po prostu poszerzać swoją wiedzę w tym zakresie. Do dyspozycji pracowników jest również skrzynka funkcyjna Różnosprawni, za pomocą której można zgłaszać inicjatywy dotyczące niepełnosprawności.

Obsługa bez barier

„Obsługa bez barier” to program, którego celem jest zapewnienie dostępu do usług i produktów bankowych **klientom o różnych potrzebach** (osoby z niepełnosprawnością, osoby starsze i kobiety w ciąży). Bank nieustannie zwiększa dostępność, wykorzystując do tego nowoczesne rozwiązania technologiczne i modyfikując warunki funkcjonowania tradycyjnych placówek bankowych.

W wybranych oddziałach banku i placówkach partnerskich marka wprowadza zmiany, które poprawiają korzystanie z przestrzeni oraz usług. Wśród takich usprawnień znajdują się między innymi:

- strefy manewrowe dla osób poruszających się wózkiem i dobry dostęp do wyjścia,
- zwiększone kontrasty strefujące funkcje oraz wspierające komunikację (ściany, posadzki, drzwi, meble, włączniki),
- włączniki światła i czytniki kart dostępu na wysokości maksymalnie 110 cm,
- znaczniki i tabliczki (Totupoint, alfabet Braille'a), które umożliwiają osobom z niepełnosprawnością wzroku lepszą orientację,
- mini-lupy oraz ramki ułatwiające osobom z niepełnosprawnością wzroku czy seniorom podpisanie dokumentów. Klienci, którzy nie mogą czytać lub pisać, mogą skorzystać z ze wsparcia doradcy w poświadczaniu woli,
- pętle indukcyjne,
- stanowiska pierwszeństwa obsługi,
- wsparcie doradcy online, z którym osoba głucha może porozmawiać w polskim języku migowym (PJM),
- udźwiękowienie bankomatów (tzw. „mówiące bankomaty”), możliwość przełączenia ekranu w tryb wysokiego kontrastu oraz oznakowanie w alfabecie Braille'a,
- karty ze specjalnym wycięciem, które ułatwia korzystanie z niej osobom słabowidzącym i niewidomym, np. podczas wypłaty z bankomatu (tzw. blind notch).

Bank jest członkiem-założycielem inicjatywy Business Accessibility Forum (BAF). Inicjatywa ma na celu popularyzację rozwiązań zwiększających dostępność usług oraz wypracowanie wspólnego stanowiska członków Forum dotyczącego implementacji do polskiego prawa unijnej dyrektywy w sprawie wymogów dostępności produktów i usług.

Podsumowanie raportu

10 najważniejszych wniosków

1.

Racjonalne usprawnienia to nie wymysł osób z niepełnosprawnościami. To konkretne potrzeby, wynikające z niepełnosprawności. Ich wdrożenie ma realny wpływ na **wyrównywanie szans na rynku pracy**.

2.

Pomimo że pojęcie racjonalnych usprawnień występuje w polskim prawie, to jest ono **stosunkowo mało znane**. Nasze badanie wykazało, że nie kojarzyło go 53,2% pracodawców oraz 71,7% pracujących obecnie lub kiedyś osób z niepełnosprawnościami.

3.

Zgodnie z naszym badaniem, **większość oczekiwanych racjonalnych usprawnień jest bezkosztowa** i dotyczy głównie zmian organizacyjnych. Osoby z niepełnosprawnościami najczęściej wskazywały na potrzebę elastycznego czasu pracy, pracę zdalną, dostosowany zakres obowiązków czy spokojniejsze miejsce do pracy.

4.

W procesie wdrażania racjonalnych usprawnień, niezwykle istotna jest **rola kadry menedżerskiej**, gdyż to do niej najczęściej trafiają wnioski od osób z niepełnosprawnościami. To czy osoby z niepełnosprawnościami, szczególnie niewidocznymi, zakomunikują swoje potrzeby, zależy od podejścia i otwartości menedżerów(-ek).

5.

Zakładajmy **dobre intencje osób z niepełnosprawnościami** w zgłaszaniu racjonalnych usprawnień, traktując to jako szansę na zwiększenie efektywności pracy całego zespołu. Zaoferujmy im wsparcie, empatię i zachęcajmy do zgłaszania potrzeb. W tej kwestii traktujmy osoby z niepełnosprawnościami jako najlepszych ekspertów(-ki). To szansa na ich proaktywną postawę i znalezienie korzystnych rozwiązań.

6.

Warto posiadać **dedykowany budżet** na racjonalne usprawnienia, wówczas nie obciążamy środków danego działu lub oddziału, co pozwala wesprzeć konkretnego pracownika z niepełnosprawnościami niezależnie od roli i stanowiska w organizacji. Tym samym wdrożenie przyznanych racjonalnych usprawnień ma z góry zabezpieczone środki i przebiega bez zwłoki.

7.

Rozpatrzenie wniosku i wdrożenie racjonalnych usprawnień **nie wymaga szczegółowej wiedzy o niepełnosprawności**. Pamiętajmy, że zakładamy dobre intencje i bazujemy na zaufaniu, aby stworzyć bezpieczną przestrzeń, zwłaszcza wobec pracowników z niepełnosprawnościami niewidocznymi, otwierając ich na zadeklarowanie niepełnosprawności. Pamiętajmy, że w przypadku wątpliwości, zawsze możemy włączyć do procesu np. lekarza medycyny pracy.

8.

Warto wdrożyć **politykę racjonalnych usprawnień w firmie**, gdyż stanowi ona drogowskaz, jak podchodzimy do tej kwestii i porządkuje proces wdrażania racjonalnych usprawnień. To widoczna deklaracja na rzecz różnorodności, równości i włączania pod kątem sprawności. Nasze badanie pokazało, że zaledwie 8,6% pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami, posiada politykę racjonalnych usprawnień.

9.

Kluczowa jest **coraz większa dostępność**, gdyż użyteczność środowiska, produktów, programów i usług daje wsparcie wszystkim, nie tylko osobom z niepełnosprawnościami. Wdrażając racjonalne usprawnienia, także zwiększamy dostępność, tylko zamiast na ogólnych potrzebach, skupiamy się na spersonalizowanych rozwiązaniach, odpowiadających potrzebom konkretnej osoby i jej podobnych w przyszłości.

10.

Racjonalne usprawnienia powinny **obejmować również inne grupy** np. seniorów, osoby pełniące role opiekuńcze, a na idealnym rynku pracy wszystkie osoby zatrudnione. **Racjonalne usprawnienia dają szereg korzyści**, między nimi zmieniają kulturę firmy na bardziej włączającą, wyrównują szanse w samorealizacji i wykorzystaniu potencjału przez pracowników oraz zwiększają efektywność pracy.



Partnerzy na TAK

Partnerzy główni



Orange Polska jest jednym z wiodących dostawcą usług telekomunikacyjnych w kraju. Posiada największą w Polsce infrastrukturę, dzięki której oferuje usługi w najnowocześniejszych technologiach m.in. internet światłowodowy o prędkości nawet do 8 Gb/s oraz usługi mobilne w technologii 5G. Jest dostawcą kompleksowych rozwiązań dla biznesu, oferuje usługi z zakresu IoT, ICT i cyberbezpieczeństwa.

Od 2013 roku Orange Polska prowadzi wewnętrzny program „Zdrowie na TAK”, dzięki któremu firma zwiększyła zatrudnienie pracowników z niepełnosprawnościami. Celem programu jest budowanie otwartego i przyjaznego środowiska pracy w szczególności dla osób z niepełnosprawnościami.

Orange Polska jest także autorem projektu „Orange bez barier”. Jego istota to zwiększanie dostępności Salonów Sprzedaży i usług m.in. poprzez brak barier architektonicznych, dostępne cyfrowo dokumenty czy dostęp do tłumacza języka migowego.



Grupa Santander Bank Polska jest jedną z największych grup finansowych i największym bankiem z kapitałem prywatnym w Polsce. Oferuje nowoczesne rozwiązania finansowe dla osób indywidualnych, mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz polskich i międzynarodowych korporacji. Bank jest jednym z liderów rynku w zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii w usługach bankowych, a także ma jedną z największych sieci oddziałów i placówek partnerskich.

Od 2017 roku Santander Bank Polska prowadzi program „Równosprawni”, w ramach którego realizuje między innymi akcje edukacyjne dla pracowników i menedżerów, sieć pracowniczą, oferuje wspomagające benefity dla osób z niepełnosprawnościami.

Santander Bank Polska realizuje również program „Obsługa bez barier”, którego celem jest zapewnienie dostępu do usług i produktów bankowych dla klientów o różnych potrzebach. Jest także członkiem-założycielem inicjatywy Business Accessibility Forum (BAF).

Partner dostępności cyfrowej



Atos jest globalnym liderem w transformacji cyfrowej, zatrudniającym ponad 90 000 pracowników na całym świecie. Firma specjalizuje się w obszarach takich jak cyberbezpieczeństwo, chmura obliczeniowa oraz wysokowydajne obliczenia, dostarczając rozwiązania dla różnych sektorów rynkowych w 69 krajach. Atos to pionier w dziedzinie dekarbonizacji, oferuje bezpieczne i zdekarbonizowane rozwiązania cyfrowe. Firma jest globalnym partnerem IT Igrzysk Olimpijskich i Paraolimpijskich oraz oficjalnym partnerem technologicznym Reprezentacji Narodowej UEFA. Na co dzień Atos koncentruje się również na zapewnieniu pełnej dostępności ekosystemu cyfrowego, dążąc do zmniejszenia negatywnych skutków zewnętrznych wykluczenia poprzez skumulowaną poprawę we wszystkich obszarach działalności.

Partner honorowy



AMBASADA
STANÓW ZJEDNOCZONYCH AMERYKI

Do powstania tego raportu przyczynił się między innymi projekt „Disability Icebreakers”, który Fundacja TAKpełnosprawni zrealizowała dzięki wsparciu Ambasady Stanów Zjednoczonych Ameryki. Celami tej inicjatywy było obalanie stereotypów, zwiększanie obecności oraz wyrównywanie szans osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Zadania te realizowaliśmy poprzez szereg inicjatyw edukacyjnych w polskich firmach i wśród osób z niepełnosprawnościami.

Partner merytoryczny



International
Labour
Organization | GLOBAL BUSINESS
AND DISABILITY
NETWORK

ILO Global Business and Disability Network to międzynarodowe forum integrujące firmy i organizacje działające na rzecz większej obecności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Głównymi aktywnościami tej organizacji są wymiana wiedzy i dobrych praktyk oraz inicjowanie współpracy pomiędzy zrzeszonymi podmiotami. W niniejszym raporcie wykorzystano fragmenty publikacji o racjonalnych usprawnieniach jej autorstwa dostępnej na stronie internetowej: businessanddisability.org

Partnerzy wspierający

ABSL Związek Liderów Sektora Usług Biznesowych

Karta Różnorodności, koordynowana przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Konfederacja LEWIATAN

Towarzystwo Tłumaczy i Wykładowców Języka Migowego GEST

PFRON Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Atypika fundacja dla neurokultury

Fundacja Poland Business Run

ONLEX Kancelaria Radcy Prawnego Anna Pałeczka-Błaszczuk

Polskie Forum HR

Job Impulse Polska

Diversity Hub

Flexi.pl

Partnerzy medialni

My Company Polska

PAP Polska Agencja Prasowa

HR na Szpilkach

BRIEF

Fundacja TAKpełnosprawni

Promujemy zatrudnianie i włączanie osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy, przekonując do idei, że: „**Nie ma różnorodności bez niepełnosprawności**”.

Na co dzień pomagamy firmom tworzyć kulturę inkluzywności i budować różnorodne zespoły pod względem sprawności. Edukujemy pracodawców i wskazujemy dobre praktyki według międzynarodowych standardów, będąc jedynym na Polskę reprezentantem globalnej sieci ILO Global Business and Disability Network.

Obalamy stereotypy i mity o niepełnosprawności na rynku pracy. Inspirujemy osoby z niepełnosprawnościami w rozwoju zawodowym i budowaniu kariery. Wskazujemy, jak czerpać z różnorodności, wykorzystywać potencjał każdej osoby w miejscu pracy i sprawić, że świat będzie włączający, także dla nas samych.

Jesteśmy na TAK! A Ty?

Nasze wartości

Wierzymy, że niezależnie od poziomu sprawności, mamy mocne strony i duże możliwości zawodowe. W każdej osobie można odkryć potencjał i dać szansę rozwoju poprzez pracę w różnorodnym zespole.

Uważamy, że miernikiem sukcesu są dobrze zaplanowane i długofalowe działania edukacyjne o różnorodności i włączaniu osób z niepełnosprawnościami do organizacji.

Rozumiemy, że osoby z niepełnosprawnościami napotykają bariery fizyczne i mentalne w zatrudnianiu. Jednocześnie znamy obawy i wyzwania pracodawców. Tworzymy przestrzeń do dialogu, zrozumienia i osiągnięcia obustronnych korzyści.

Wiemy, że według WHO na świecie jest co najmniej 1.3 miliarda osób z niepełnosprawnościami, a z wiekiem każda osoba może nabyć niepełnosprawność. Staramy się o bardziej dostępny i inkluzywny rynek pracy dla wszystkich, również dla nas samych.

Zauważamy, że jest wiele osób, które mimo niepełnosprawności chcą się rozwijać zawodowo. Pomagamy im zdobywać kwalifikacje, doradzamy, jak budować karierę i wskazujemy inkluzywnych pracodawców.

Pamiętamy, że motorem istotnych zmian są liderzy rynkowi. Pomagając dużym firmom we włączaniu osób z niepełnosprawnościami, jednocześnie inspirujemy pozostałych pracodawców do otwarcia się na różnorodność.

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.



This document meets high standards of accessibility

Poznań, sierpień 2024