

Pełnosprawna rekrutacja

Proces rekrutacji wśród tej grupy potencjalnych pracowników wymaga jednak szczególnej uważności na każdym z jego etapów – od przygotowania merytorycznego pracodawcy i zespołu, poprzez działania zachęcające kandydatów do złożenia aplikacji, aż po właściwy przebieg rozmowy kwalifikacyjnej, zatrudnienia i wdrożenia nowego pracownika. Pełnosprawna rekrutacja to właśnie rekrutacja przemyślana na długo przed jej rozpoczęciem, bardzo dobrze zaplanowana i przeprowadzona z poszanowaniem oczekiwań i potrzeb wszystkich stron procesu. W jaki sposób organizacja powinna się do niej przygotować?

Osoby z niepełnosprawnością to jedna z najbardziej defaworyzowanych grup na rynku pracy. Według danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w IV kw. 2014 r. wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w Polsce wyniósł 23,7% (osób w pełni sprawnych – 66,3%). Niski wynik może być efektem braku systemowej edukacji w obszarze współdziałania z osobami z niepełnosprawnością. Temat efektywnego zarządzania i współpracy z pracownikami niepełnosprawnymi rzadko jest również elementem polityki personalnej firm w Polsce. W efekcie firmy, które decydują się na uwzględnienie w procesie rekrutacji kandydatów z niepełnosprawnością, bardzo często same wymagają wdrożenia szeregu rozwiązań i zmian. Aby rekrutacja przełożyła się na efektywne budowanie zrównoważonych zespołów różnorodnych, przedsiębiorstwa powinny zaplanować każde działanie na wszystkich etapach tego procesu.

Przygotowanie firmy do rekrutacji

Warto rozpocząć od analizy tła kulturowego i strategicznego organizacji. Ważne jest określenie celów, jakie firma chce osiągnąć poprzez zatrudnienie osób niepełnosprawnych – mogą to być korzyści finansowe (m.in. zmniejszenie wpłat na PFRON, dofinansowanie do wynagrodzenia) i/lub korzyści społeczne – budowanie pozytywnego wizerunku firmy otwartej na różnorodność. Ważna jest również analiza potrzeb operacyjnych firmy oraz audyt miejsc i stanowisk pracy – na jakie stanowiska poszukiwani są pracownicy,



Dorota
Piotrowska

Grupa Job/Upright Group
www.takpelnosprawni.pl

**Coraz więcej przedsiębiorców
dostrzega korzyści płynące ze
stosowania zrównoważonej
polityki kadrowej,
uwzględniającej zatrudnianie
osób z niepełnosprawnością.**

Jeżeli dział HR przedsiębiorstwa nie ma doświadczenia w rekrutowaniu pracowników z niepełnosprawnością, warto zastanowić się nad odpowiednim przeszkoleniem kadry lub zleceniem procesu rekrutacji doświadczonym partnerom zewnętrznym.

jakie są wymagane kompetencje i czy dany rodzaj pracy może być wykonywany przez osoby o różnym stopniu sprawności.

Wiedza bez barier

Badanie „Pracodawca na TAK” przeprowadzone w IV kw. 2014 r. przez Grupę Job pokazało, że największymi przeszkodami w zatrudnianiu osób z orzeczeniem są negatywne stereotypy i obawy, m.in. przed mniejszą efektywnością pracownika z niepełnosprawnością oraz niewiedza w kwestiach formalno-prawnych. Okazuje się, że 56% badanych pracodawców, w tym 50% ankietyowanych pracowników działów HR, nie zna żadnych form wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pogłębienie wiedzy na temat współpracy z osobami niepełnosprawnymi jest kluczowe, aby pozbyć się negatywnych założeń oraz w umiejętny sposób zachęcić kandydatów do aplikowania. Dobrym pomysłem jest nawiązanie współpracy z partnerami zewnętrznymi np. fundacjami i stowarzyszeniami zajmującymi

się problematyką aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, czy agencjami pracy specjalizującymi się w projektach zatrudniania i integracji pracowników z orzeczeniem, jak Grupa Job realizująca projekt „TAKpełnosprawni” oraz „Kampanię Grupy Job na rzecz poczucia własnej wartości” promującą szeroko rozumianą różnorodność.

Przygotowanie zespołu i kierowników

Przygotowanie do zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością powinno objąć cały zespół, z którym będzie on na co dzień współpracować. Warto, by przyszły opiekun zaznajomił resztę zespołu ze specyfiką niepełnosprawności nowego pracownika, aby zapobiec wszelkim objawom dyskryminacji. Wsparciem mogą być także specjalistyczne szkolenia, które mają na celu

otworzenie zespołu na różnorodność, tym samym zwiększając efektywność współpracy. Warto jednak pamiętać, że nie każda niepełnosprawność jest widoczna, a osoba niepełnosprawna ma prawo poprosić o nieinformowanie o jej problemach zdrowotnych. Jak wynika z badania „Pracodawca na TAK”, aż 61% ankietyowanych osób z niepełnosprawnością za główny powód ukrywania przez pracowników informacji o swojej niepełnosprawności uznało obawę przed

negatywną reakcją przełożonych i współpracowników.

Oferta pracy

Skonstruowanie odpowiedniej oferty pracy może znacząco ułatwić rekrutację kandydatów z niepełnosprawnością. Z badania „Pracodawca na TAK” wynika, że dla 54% niepełnosprawnych respondentów przy szukaniu pracy w pierwszej kolejności istotna jest zgodność oferty pracy z ich kompetencjami. Ogłoszenie o pracę, przygotowane z myślą o potencjalnych pracownikach niepełnosprawnych, jest wciąż rzadkością wśród przedsiębiorstw w Polsce. Pojawiający się w ogłoszeniach komunikat „oferta skierowana również do pracowników z niepełnosprawnością” bez innych elementów ogłoszenia świadczących o otwartości firmy i zrozumieniu problematyki współpracy z osobami niepełnosprawnymi jest niewystarczający. Odpowiednio skonstruowane ogłoszenie, zawierające istotne informacje na temat warunków psychofizycznych na danym stanowisku i miejscu pracy, może być swoistym papierkiem lakmusowym rzeczywistej dojrzałości pracodawcy w zakresie tworzenia warunków optymalnych dla efektywnej współpracy zespołów zróżnicowanych pod kątem sprawności. Pracodawca, poza zamieszczeniem ogłoszenia w prasie czy Internecie, może skorzystać również z pomocy wyspecjalizowanych agencji pracy czy organizacji pozarządowych. Dobrym pomysłem jest również udział w targach pracy dla osób niepełnosprawnych i współpracy z Biurami Osób Niepełnosprawnych, które działają przy wielu uczelniach wyższych.

Przebieg rozmowy

Przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej z osobą niepełnosprawną wymaga ze strony rekrutera dużego taktu oraz umiejętności interpersonalnych. Pytania powinny dotyczyć wyłącznie kompetencji kandydata, jednak rekruter musi również wiedzieć, w jaki sposób poruszyć aspekty ewentualnego wpływu niepełnosprawności pracownika na jego pracę. Rozmowa powinna przebiegać tak, by kandydat nie odniósł wrażenia, że jego stan zdrowia ma wpływ na decyzję o zatrudnieniu. Jeżeli dział HR przedsiębiorstwa nie ma doświadczenia w rekrutowaniu pracowników z niepełnosprawnością, warto zastanowić się nad odpowiednim przeszkoleniem kadry lub zleceniem procesu rekrutacji doświadczonym partnerom zewnętrznym.

Jak wynika z badania „Pracodawca na TAK” aż 83% ankietowanych pracodawców uważa, że w pracy osoby z niepełnosprawnością są takie same albo nawet lepsze od innych pracowników właśnie ze względu na swoje zaangażowanie.

Pierwsze dni w pracy

W każdym przedsiębiorstwie, które decyduje się na zatrudnienie pracownika z niepełnosprawnością, istotną kwestią jest dostosowanie stanowiska i miejsca pracy do jego indywidualnych potrzeb. W wielu przypadkach, szczególnie osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, nie są konieczne żadne zmiany lub wystarczy jedynie modyfikacja cyklu pracy czy rodzaju oświetlenia. Niekiedy jednak tzw. racjonalne usprawnienia to specjalny sprzęt czy oprogramowanie, o które warto zadbać jeszcze przed wdrożeniem nowego pracownika. W zespole powinni znaleźć się dedykowani opiekunowie, którzy posiadają odpowiednie kompetencje, by wdrożyć nową osobę. Przy niektórych typach i stopniach niepełnosprawności wskazana jest współpraca z trenerami pracy, którzy w bezstresowy sposób przyspieszą osiągnięcie przez pracownika sprawności operacyjnej. Dobrym pomysłem jest też przydzielenie nowej osobie mentora, który nie tylko będzie się nią opiekował przez pierwsze miesiące pracy, ale również wspierał ją w efektywnym wykonywaniu zadań przez cały okres zatrudnienia. Warto też zastanowić się nad współtworzeniem społeczności osób niepełnosprawnych, które będą mogły wspierać się i działać za pomocą np. intranetu, co przełoży się na wyższe poczucie bezpieczeństwa i lepszą integrację osób z niepełnosprawnością z resztą zespołu.

Dokładne przygotowanie organizacji do powyższego procesu pozwoli pracodawcy znaleźć pracownika, który będzie utożsamiał się z firmą i wykazywał często ponadprzeciętne zaangażowanie w swoją pracę. Jak wynika z badania „Pracodawca na TAK” aż 83% ankietowanych pracodawców uważa, że w pracy osoby z niepełnosprawnością są takie same albo nawet lepsze od innych pracowników właśnie ze względu na swoje zaangażowanie. Przed pracodawcami jeszcze długa droga, bo, jak wskazuje badanie, 40% pracodawców deklaruje, że nie podejmuje żadnych działań wspierających zatrudnianie osób z niepełnosprawnością i podobnie – 45% ankietowanych osób z niepełnosprawnością nie zauważyło żadnych działań w tym zakresie ze strony firm. Jedynie stałe pogłębianie wiedzy i pełne zaangażowanie całego zespołu w prowadzenie spójnych i rzetelnych działań może sprawić, że firma stanie się pełnosprawną organizacją otwartą na różnorodność, w której każdy pracownik będzie czuł się dobrze – bez względu na swoje ograniczenia fizyczne, psychiczne czy sensoryczne. ●

RÓŻNORODNOŚĆ JEST POTĘGĄ ZESPOŁU

$$E = Z^r$$

$$\frac{\sin(\alpha+\beta)\sin(\alpha-\beta)}{\cos^2\alpha\cos^2\beta} = \frac{\sin(\alpha+\beta)\sin(\alpha-\beta)}{\sin^2\alpha\sin^2\beta}$$

