

3 grudnia obchodzimy Międzynarodowy Dzień Osób z Niepełnosprawnościami. Model pracy zdalnej oraz jego powszechne wykorzystanie pozwoliło na zniesienie wielu barier i ograniczeń, co miało niebagatelny wpływ na aktywizację różnych grup zawodowych. Choć pracodawcy w coraz większym stopniu stawiają na różnorodność, wpisując ją nawet w swoje strategie, to jest to nadal obszar z ogromnym potencjałem talentów. Niestety, wiele osób z niepełnosprawnościami wciąż napotyka przeszkody na drodze do rozpoczęcia nowej przygody zawodowej.

Jak mówi Łukasz Kubiak, ekspert rynku pracy z Manpower, lider projektu zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, to grupa zawodowa, która często napotyka trudności w dostępie do rynku pracy. – *Barierą może być brak dostosowania organizacji i biur do ich potrzeb, mylne przekonania, nieuzasadnione obawy czy stereotypy. W zeszłym roku można było zauważyć zwiększoną, niż w poprzednich latach aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnościami na polskim rynku pracy. Jak podają dane BAEL, był to poziom 567 tys. Ten rok zakończymy z podobnym wskaźnikiem, wciąż jednak pozostaje pewien niedosyt* – tłumaczy.

Różnorodność na polskim rynku pracy

Według najnowszych danych GUS, w grudniu 2022 roku w Polsce było 2,3 mln osób z orzeczeniem o niepełnosprawności pobierających świadczenia emerytalno-rentowe, z czego ponad połowę stanowili mężczyźni (51,1%). Wśród najczęściej wymienianych barier na drodze do sukcesu zawodowego osób niepełnosprawnych wymieniane są m.in. brak aktualnej wiedzy o możliwościach ich zatrudnienia, odpowiednie dopasowanie stanowiska pracy. Pojawiają się również obawy pracodawców o częstą nieobecność w miejscu pracy ze względu na stan zdrowia, co zwykle jest stereotypem.

- *Rozpatrując polski rynek pracy pod kątem dostępności oraz otwartości na osoby z niepełnosprawnościami na przestrzeni ostatnich kilku lat widać progres. Zauważalny jest wzrost świadomości społecznej w kwestii równości i inkluzji, co przekłada się na bardziej przyjazne środowisko pracy, choć osoby z niepełnosprawnościami mogłoby zatrudnić wiele więcej firm znad Wisły. Szczególnie jeśli myślimy o pracy kreatywnej, zdalnej, w branży sprzedaży, marketingu, IT czy logistyki. Zauważalny jest pozytywny trend zarządzania różnorodnością, to impuls coraz wyraźniej akcentowany przez kolejne generacje na rynku pracy. Cieszy, że coraz więcej osób zarządzających dostrzega w polityce ESG ważny wyznacznik jako standardy organizacyjne. Różnorodność to cecha firm nowoczesnych, otwartych na zmiany, elastycznych. Te firmy, które już pochylały się nad grupami defaworyzowanymi już są zwycięzcami. Zyskał ich wizerunek i postrzeganie przez partnerów biznesowych oraz kandydatów. Nie ma różnorodności, bez niepełnosprawności* - dodaje Łukasz Kubiak.

Wyzwania, na które należy zwracać uwagę

Wyzwaniem mogą okazać się nie tylko procesy czy firmy, ale także... budynki, czemu chcą zaradzić studenci architektury Politechniki Lubelskiej. Przyszli projektanci wcielią się w osoby z niepełnosprawnościami za pomocą specjalnych gogli, wózków inwalidzkich czy kul, by poznać ich potrzeby oraz zrozumieć bariery czy przeszkody. Ekspert podkreśla, że pracodawcy powinni zwrócić uwagę nie tylko na organizację biura, ale także na proces rekrutacyjny, który przy tej grupie zawodowej powinien być nieco inny, niż standardowy, tak samo jak kwestia adaptacji na dostępne stanowiska.

– *Rekrutacja powinna być dostosowana do potrzeb kandydatów. Na przykład dla osób neuroatypowych szczególnie ważna jest aklimatyzacja, a więc pierwsze spotkanie niech będzie wprowadzającym,*

Kategoria: Polityka Społeczna

Opublikowano: piątek, 01, grudzień 2023 13:12

Alicja Cisowska

Odsłony: 578

przekazaniem najważniejszych treści, a mniej klasycznego przepytывania. Zdarzają się kandydaci niemówiący, przygotujmy się zatem na rekrutację "pisaną". Po prostu bądźmy otwarci, róbmy wszystko, by zaoszczędzić stresu kandydatom – podkreśla Kubiak.

Jak pracodawcy mogą wspierać różnorodność?

Firmy podejmując różnorodne działania, takie jak dostosowanie miejsc pracy, oferowanie elastycznych rozwiązań związanych z czasem pracy, świadczenie odpowiednich szkoleń czy tworzenie programów rekrutacyjnych uwzględniających osoby z niepełnosprawnościami przyczyniają się do ich aktywizacji zawodowej. To ważne nie tylko ze względów etycznych, tego typu projekty niosą również wiele korzyści dla organizacji.

– Pracodawcy powinni sami przekonać się, jak ogromny potencjał tkwi w osobach z niepełnosprawnościami. Stanowią one niezwykle cenne źródło inspiracji w procesie rekrutacji, wyznaczają nowe cele w obszarze innowacyjności. Firmy, które budują różnorodne zespoły potrafią efektywniej odpowiadać na potrzeby i wyzwania rynku pracy, same w pewien sposób kreują trendy. Dzięki otwarciu na różnorodność przyciągamy nowe talenty, zauważamy wiele perspektyw, widoczna jest też mniejsza rotacja. Wszystko to składa się na tworzenie nowych, lepszych miejsc pracy – podsumowuje Łukasz Kubiak.

Źródło: IP