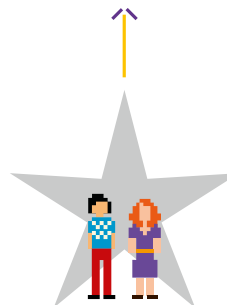




NA BARYKADACH

O UWALNIANIU POTENCJAŁU OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

#StartFromInside



MKG Consulting
Sztuka profesjonalnego dialogu

3 grudnia 2021
Światowy Dzień OzN

WPROWADZENIE



MKG Consulting
Sztuka profesjonalnego dialogu

Są takie historie, które powinny być opowiadane oraz utrwalane. Po to, aby – jak przekazywane niegdyś legendy i opowieści – być lekcją dla innych ludzi oraz inspirować do działania.

Taką właśnie opowieścią jest historia Igi Jendrych, dziewczyny z niepełnosprawnością, która postanowiła spełniać swoje marzenia, wbrew wszelkim przeciwnościom. To jej postać stanowiła punkt wyjścia do powstania tej publikacji. Jednak nie tylko Iga ma coś do powiedzenia w temacie uwalniania potencjału osób z niepełnosprawnościami. Są też inne wątki.

Ważne są historie menedżerów, którzy mieli w sobie dość wrażliwości i odwagi, by zaprosić różnorodność do swoich zespołów. Swoje historie opowiedzieli więc Paweł – pierwszy HR-owy szef Igi oraz Ola, jej obecna menedżerka.

Nie byłoby szerokiego budowania świadomości i otwierania rynku pracy na osoby z niepełnosprawnościami, gdyby nie organizacje, które te procesy wspierają. W publikacji są zatem także opowieści Przemka, Agaty i Majki. Pokazują oni różne perspektywy, ale mają wspólny cel – wspierać tworzenie włączających miejsc pracy i przestrzeni na uwalnianie potencjału osób

z niepełnosprawnościami. Z korzyściami dla tej grupy pracowników, ale także zatrudniających ich firm.

Tych jest na szczęście coraz więcej – świadomych i otwartych organizacji, które dają szansę na zatrudnienie osobom z grup społecznie wykluczonych. Firmy te stanowią inspirujący przykład dla innych przedsiębiorstw. Jedną z nich poznać na zakończenie, w historii opowiedzianej przez Joannę.

Było dla mnie ogromną przyjemnością rozmawiać z każdym ze współautorów – budować moją własną świadomość w obszarze zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Teraz nadszedł czas podzielić się z Wami odpowiedziami na zadane przeze mnie pytania. Zebrałam te opowieści, bo głęboko wierzę w uwalnianie potencjału – organizacji, zespołów i jednostek. To już druga publikacja stworzona wokół idei Start From Inside, tj. „zaczynij od środka”, w myśl której żyję i pracuję. Niezależnie od tego, do której grupy należycie – osób z niepełnosprawnościami, menedżerów chcących zatrudniać mniejszości czy może decydentów, którzy mogą wesprzeć firmowe inicjatywy w tym obszarze – mam nadzieję, że ta publikacja będzie dla Was inspiracją. Życzę Wam udanej lektury!

Monika Kąkolnik-Galanter

CZĘŚĆ 1.

IGA JENDRYCH. KOBIETA NA BARYKADACH.



Iga Jendrych, autorka cieszącego się rosnącą popularnością fanpage'a na FB „Kobieta na Barykadach”, Specjalista Komunikacji i Edukacji CSR w firmie LOTTE Wedel:

„Nieważne czy chodzisz, czy jeździsz na wózku, czy masz wszystkie cztery kończyny czy może niekoniecznie – sukces jest naprawdę dla każdego.”

Monika: Jaka dziś jest Iga?

Iga: Dziś jestem spełnioną kobietą. Czasem bardzo zmęczoną, ale szczęśliwą. Jestem taką osobą, jaką zawsze chciałam być, choć dojście do tego momentu było trudne. Jestem Kobieta na Barykadach – fanpage o takiej nazwie prowadzę od ponad 4 lat. Serdecznie wszystkich na niego zapraszam. Postanowiłam tam pokazać, że osoba z niepełnosprawnością może być aktywna. Co chyba ważniejsze – może być pozytywna. Każdy z nas ma swoje większe lub mniejsze kryzysy i ja też niekiedy szlocham w poduszkę. Ktoś mnie kiedyś zapytał czy czasem płaczę, bo przecież zawsze jestem uśmiechnięta. Owszem, niekiedy tak. Uznałam jednak, że w Internecie jest zbyt dużo negatywnych, trudnych treści – obrażania, narzekania, podważania różnych rzeczy. Zdecydowałam, że fanpage, do założenia którego zostałam namówiona, będzie pozytywny. Czasami pojawiają się tam trudne wątki, jednak staram się pokazać, że wszystko może skończyć się dobrze.

Dziś jestem spełniona – pomimo niepełnosprawności mam fajne, satysfakcjonujące życie.

Ludzie reagują różnie, patrząc na mnie z boku. Najczęściej dziwią się i „robią duże oczy”, co mnie rozbawia. Jestem osobą, która urodziła się z niepełnosprawnością. Są w życiu takie rzeczy, których nie zrobiłam i pewnie nigdy nie zrobię. Jestem osobą, która potrzebuje wsparcia w różnych kwestiach tzw. „samoobsługowych”, typu pomoc w toalecie czy pod prysznicem. Jak mogę powiedzieć, że mam szczęśliwe życie? A no mogę! Mam rodzinę, na którą mogę liczyć. Oczywiście – jak to w rodzinie – bywa różnie, ale generalnie są dla mnie wsparciem. Mam przyjaciół, którzy dają mi bardzo, bardzo wiele – są dla mnie najważniejszymi osobami w życiu. Są równie ważni, jak rodzina – nie ukrywam tego. Są to ludzie, którzy bardzo wpłynęli na moje życie i pokazali mi, że moja niepełnosprawność nie ma dla nich znaczenia, tak samo jak dla mnie. To jest absolutnie fantastyczna sprawa!

Co ważne, skończyłam wymarzone studia. Od 2013 roku jestem psychologiem – wtedy właśnie, w walentynki, odebrałam swój dyplom. Pomyślałam wówczas, że są to najszczęśliwsze walentynki, jakie dotychczas przeżyłam. Dlatego, że spełniam moje największe marzenie, o którym myślałam, że jest niemożliwe do realizacji. Nie piszę ręcznie, więc nie byłam w stanie notować na zajęciach. Nie umiem uczyć się ze słuchu, zatem dyktafon nie za bardzo wchodził w rachubę. Notatki pożyczalam od koleżanek z roku. Część z nich – te których mama nie mogłam rozczytać – przepisywała moja. Teraz się śmieję, że eksternistycznie skończyła psychologię.

Jeśli chodzi o tę psychologię, to zawsze towarzyszyła mi ona w życiu. Od zawsze sprawdzano czy moja niepełnosprawność ruchowa – mózgowe porażenie dziecięce – wpływa jakkolwiek na moje zdolności poznawcze i intelektualne. Nie wpływała nigdy, dzięki Bogu! Nie zmienia to faktu, że trzeba to było kontrolować. W przedszkolu pozwalało mi to uniknąć leżakowania, którego nie znosiłam, bo nie lubię leżeć w ciągu dnia, a tym bardziej spać. No chyba, że jestem chora. Mam tak od dziecka. Później towarzyszyły mi testy inteligencji, układanki i klocki. Potem rozmowy pogłębione – wywiady psychologiczne. W drugiej klasie gimnazjum zapytano mnie o to, czy myślę o studiach. A jeżeli tak, to jakich. Powiedziałam, że jeżeli stan zdrowia pozwoli mi – wtedy absolutnie nie zanosilo się na to – to będzie to psychologia i nic innego. Bo nic innego mnie tak w życiu nie pociąga. Kilkanaście lat później faktycznie odebrałam dyplom. Tak, to spełnienie marzeń. Współczuję ludziom, którzy nie wiedzą, co chcą robić w życiu. Ja wiedziałam, chociaż nie byłam pewna, czy się da. Jednak jak na Kobiętę na Barykadach przystało, wiecznie walczącą, ale nie „z czymś” tylko „o coś” – musiałam dać sobie radę i dałam.

Monika: Powiedziałaś mi „Mam wciąż niesprawne ciało, ale mentalnie czuję się całkowicie sprawna”. Tak się teraz czujesz. Twoja wymarzona zawodowa droga zaczęła się 6 lat temu. Chciałabym, żebyś cofnęła się do tamtego miejsca w czasie. Dziś mówisz „lubie być pierwsza”, jesteś charyzmatyczna i masz się ze sobą dobrze. Zdaje się jednak, że tych 6 lat temu czułaś się trochę inaczej. Jak to wtedy było?

Iga: Potrafię się cofnąć, nawet lubię to robić, choć jest to może trochę „sadosochistyczne”. Wtedy absolutnie nie sądziłam, że jest jakaś moja wymarzona ścieżka zawodowa. Po psychologii wybrałam się na studia podyplomowe z zarządzania zasobami ludzkimi (na których nota bene poznałyśmy się...). Pamiętam – i wtrącę to tutaj – że wtedy podjęłam pierwszą pracę, a konkretnie staż. Ty powiedziałaś mi, że jestem zachwycona

moim ówczesnym pracodawcą, gdyż jest to tzw. „efekt świeżaka”. Ten staż skończył się i rozstaliśmy się w powiedziałabym „burzliwej atmosferze”. Wtedy myślałam, że to z winy mojego pracodawcy i że to on ponosi odpowiedzialność, za to, co wydarzyło się. Zostałam w tym przekonaniu na jakiś czas, po czym uświadomiłam sobie, że była to jednak moja wina. W pewnej sytuacji zareagowałam niewłaściwie, zbyt emocjonalnie. Nie umiałam, tak jak dziś, racjonalnie ocenić zysków i kosztów podejmowanych przeze mnie wówczas decyzji. Teraz już umiem to robić, dlatego uśmiecham się z nostalgią. Wówczas byłam osobą, której trudno było odżałować różne rzeczy. To mnie doprowadziło do kryzysu psychicznego. Pojawiło się intensywne myślenie o tym, że popełniłam bardzo głupi błąd i to moje niewłaściwe zachowanie spowodowało utratę pracy. Jednocześnie pomimo kompetencji i chęci – nie mogłam znaleźć zatrudnienia tylko dlatego, że byłam osobą z niepełnosprawnością (w skrócie OzN).

Tak powinniśmy mówić o osobach niepełnosprawnych. **Niepełnosprawność jest tylko jedną z naszych cech. Ona nie determinuje ani nas ani naszego życia.** Jest po prostu czymś, z czym przyszło nam żyć i na co „mamy papier”, tj. orzeczenie o niepełnosprawności. Zawsze żartuję w takich momentach, że każdy z nas ma jakąś niepełnosprawność, tylko jedni mają na to papier, a inni nie. Nie wszyscy potrafimy tak samo dobrze, sprawnie i efektywnie wykonywać wszystkie czynności. Każdy z nas ma jakieś talenty i jakieś braki, wyzwania. Każdy z nas ma też potencjał, który możemy odkrywać na różne sposoby.

Wracając do mojego kryzysu psychicznego... Ponieważ jestem psychologiem – było to wtedy podwójnie złe dla mnie. Myślałam sobie „szewc bez butów chodzi” i zastanawiałam się, jak to możliwe, że wszystkim dookoła chcę pomagać, pragnę zbawiać świat, jestem uśmiechnięta, a nagle ląduję w gabinecie psychiatry. Czułam się okropnie. To było trudne doświadczenie. Z perspektywy czasu wiem jednak, że było mi potrzebne. Pojawiła się farmakologia – u mnie akurat słabo skuteczna. Ostatecznie wyleczyłam się



w sposób niekonwencjonalny, homeopatią. Nigdy nie wierzyłam w nią za bardzo, ale wtedy uwolniła mnie od strasznego stanu, w którym byłam. To był dla mnie moment utraty wiary w ludzi i w świat oraz w to, że istnieje dla mnie jakieś jutro... Nie ważne już czy lepsze, ale w ogóle jakieś. Kiedy masz depresję, to Twój świat codziennie wygląda tak samo – niezależnie od tego czy świeci słońce, czy pada deszcz, czy jest niedziela czy poniedziałek... To nie ma znaczenia. Żyjesz jak za szybą – wszystko widzisz i słyszysz, ale nic nie czujesz i nie masz ochoty ani siły reagować. To był straszny stan, ale dzięki temu doświadczeniu mogę teraz lepiej zrozumieć i wesprzeć ludzi, których czasem spotykam na mojej drodze.

Monika: Szczęśliwie wszystko się odmieniło, a 26 października 2021 minęło dokładnie 6 lat od pewnego istotnego dla Ciebie wydarzenia. Wtedy zjawił się Twój pierwszy HR-owy szef, Paweł... Co zmieniło to spotkanie?

Iga: Powiedziałaabym, że spotkałam mojego wybawcę i mentora, jak się później okazało. Choć Paweł nie lubi, kiedy mówię o nim, że jest moim wybawcą. Wszystko zaczęło się około 3 miesiące po odstawieniu leków (w sumie brałam je jakieś pół roku) – trafiłam na Giełdę Mocy, czyli odwrócone targi pracy organizowane przez Stowarzyszenie Otwarte Drzwi działające na rzecz osób z niepełnosprawnościami (<https://otwartedrzwi.pl/>). Formuła była taka, że „wystawcami” byli kandydaci do pracy – OzN, które były gotowe do podjęcia zatrudnienia – po konsultacjach z psychologiem i doradcą zawodowym, wspierani przez trenerów pracy. Odwiedzającymi ową Giełdę Mocy byli pracodawcy – świadomi, gotowi i chętni do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Kiedy rano, tuż przed rozpoczęciem części oficjalnej, siedziałam spoglądając w okno to myślałam: „Po co ja tu przyjechałam?! Wiadomo przecież, że nie znajdzie się praca zdalna na poziomie moich kompetencji – psychologa i teoretycznego HR-owca, zgodna z moimi zainteresowaniami. To jest niemożliwe!” Myślałam tak dlatego, że usłyszałam kilka razy aplikując i odbywając rozmowy o pracę,

że mam za wysokie kompetencje na dane stanowisko. Mówiłam sobie wtedy „Cholera jasna! To po co ja tych 7 lat spędziłam na uczelni (zrobiłam jeszcze podyplomówkę z seksuologii klinicznej), skoro teraz nikt mnie nie chce?!“ A nie chce, bo – po pierwsze – jestem niepełnosprawna. Po drugie – nie posługuję się językiem angielskim (nie posługiwałam się nim wtedy i nie posługuję się nim teraz – nie byłam się w stanie nauczyć się go – mam wiele różnych talentów, ale lingwistycznego mi zabrakło). Po trzecie – nie ma pracy zdalnej na interesującym mnie poziomie. Tak w tamtym momencie myślałam.

Wtedy – podczas Giełdy Mocy – podszedł do mnie młody człowiek z talerzem kanapek „na jeden kęs”, jak to na konferencjach i zapytał czy może przysiąc się. Zgodziłam się, więc zaczęliśmy rozmawiać. Ta rozmowa trwała tylko chwilę i polegała głównie na przedstawieniu się Pawła. Skończyliśmy na tym, że porozmawiamy dłużej po oficjalnej części wydarzenia. Faktycznie pogadaliśmy, a na koniec Paweł wziął ode mnie CV i stwierdził, że jest dobre. Ja pomyślałam wtedy „Hmm, a co w nim takiego dobrego...? Jest prawie puste...” Dziś analizuję życiorysy i wiem, że puste nie było. Współpracę z Pawłem zaczęłam 3 lata po zakończeniu studiów (tych magisterskich, psychologicznych) – to nie był czas, w którym w moim życiu nic nie działało się. Odbyłam wtedy różne staże i okresy próbne. Pracodawcy – chociaż zwykle zadowoleni z mojej pracy i współpracy – nie decydowali się jednak na zatrudnienie, z różnych powodów.

Potem odbyła się moja telefoniczna rozmowa z Pawłem. Zaczęła się z 20-minutowym opóźnieniem – po stronie mojego późniejszego szefa... Po 15 minutach, kiedy telefon nie dzwonił, uznałam, że już nie zadzwoni i że jest to kolejny pracodawca, który ładnie mówił, a nic z tego nie wyniknęło. Zrażona doświadczeniami z przeszłości pomyślałam: „Po co mi to wszystko było? Na co poświęcanie czasu mojego i innych ludzi, którzy pomogli mi przygotować dokumenty aplikacyjne?”. A jednak Paweł w końcu zadzwonił i wyjaśnił swoje spóźnienie. Podeszłam do tego z rezerwą. Uznałam, że ok,

bo sama nie byłam mistrzynią punktualności. Po tej rozmowie odbyło się spotkanie twarzą w twarz z przełożoną Pawła, szefową zespołu. Po nim rozpoczęłam 3-miesięczny okres próbny.

Muszę przyznać, że początku przerażało mnie absolutnie wszystko. Wszystko było nowością i wszystko było trudne. W życiu tak już jest, że wszystko jest trudne, dopóki nie stanie się łatwe. Przykładowo trzeciego dnia mojej pracy odbyło się szkolenie z obsługi Outlook'a, czyli służbowej poczty elektronicznej. Byłam wówczas osobą, która wcześniej go nie używała i nie znała. To była moja pierwsza praca w korporacji – Outlook święci triumfy w dużych organizacjach właśnie. Do dziś pamiętam minę informatyka, kiedy usłyszał, że ma komuś pokazać, jak działa ten program. Wydawało się to czymś tak oczywistym, że trudno mu było wyobrazić sobie, że ktoś może tego nie wiedzieć. Jest dla mnie ważne, żeby uświadomić naszym czytelnikom i słuchaczom, że istnieją takie osoby, dla których totalnie nieznanym ładem jest to, co dla nas być może jest oczywistością. To może być Outlook, ale równie dobrze system rekrutacyjny lub miliard innych rzeczy...

Stopniowo zaczęłam uczyć się pracy w korporacji. To jest bardzo ważne – nie tylko pracy w HR. Oprócz pracy w Dziale Personalnym, tej merytorycznej – czytania życiorysów, analizowania ich, robienia z nich notatek, obsługi systemu rekrutacyjnego – równolegle uczyłam się pracy w dużej organizacji. To znaczy Paweł uczył mnie. A konkretnie? Na przykład jaki jest proces składania wniosków urlopowych albo co trzeba zrobić i do kogo pójść, jeśli potrzebuję vouchera na taksówkę. Jest masa szczegółów, z których składa się życie w korporacji i które trzeba znać. Dla mnie wtedy były to kwestie zupełnie nieznane. Z perspektywy czasu można się z tego pośmiać i pewne rzeczy wydają się oczywiste. Natomiast wtedy bardzo się bałam. Obawiałam się również mojego szefa, a może raczej jego oczekiwań. On sam bynajmniej nie jest straszny, ale jest człowiekiem, który dużo wymaga od siebie, a więc od swoich współpracowników również. Bywało trudno temu sprostać. Uczyliśmy się siebie wzajemnie. Ja uczyłam się pracy

i życia w korporacji. Paweł uczył się współpracy i współżycia z osobą z niepełnosprawnością. W pierwszym okresie pracowaliśmy wyłącznie zdalnie – mieliśmy tylko kontakt mailowy i telefoniczny. Pamiętajmy, że był to czas przed COVID-em i Microsoft Teams nie był zainstalowany na każdym komputerze. Ludziom wtedy wydawało się, że praca zdalna w HR jest niemożliwa. Dla Pawła była możliwa i dzięki temu ja mogłam się w niej znaleźć. To dlatego, że jest wizjonerem. Zawsze nim był, odkąd go znam. Za to go uwielbiam! To nie zmienia faktu, że chciałam tę pracę rzucić już podczas okresu próbnego. Dlaczego? Stwierdziłam, że chyba nie nadaję się, po prostu nie nadążam. Wydawało mi się, że wszystko robię za wolno – powolnie reaguję, nie wiem zbyt wielu rzeczy i zadaję za dużo pytań. Czułam się jak sierotka Marysia w środku lasu, która bardzo chciałaby coś zrobić, ale nie wie co. Powiedziałam szefowi o tym, że mam wrażenie, iż obciąża go to czasowo, a mnie psychicznie. Paweł powiedział, że zawsze mogę złożyć wypowiedzenie, ale zapytał też czy na pewno tego chcę. Pytał czy nie chciałabym dać sobie szansy zobaczyć, co się stanie za chwilę. Postanowiłam zostać jeszcze. Kiedy kończył się mój okres próbny, jakieś zadanie – którego szczegółów już nie pamiętam – nie poszło mi. Pomyślałam „Cholera, a tak mi się w tym HR-e zaczęło podobać! I co teraz?” Byłam przekonana, że moja umowa nie zostanie przedłużona. To przykład negatywnego myślenia, które czasem sobie fundujemy – robimy założenia, które są złe. Było dla mnie ważne ładnie się pożegnać i zrobiłam dla Pawła dyplom, na którym napisałam, że dziękuję mu za wszystko, czego mnie nauczył, ale przede wszystkim za to że – chcę to podkreślić – pokazał mi, iż sukces jest dla każdego.

Nieważne czy chodzisz, czy jeździsz na wózku, czy masz wszystkie cztery kończyny czy może niekoniecznie – sukces naprawdę jest dla każdego.



Tylko w mojej ocenie ludzie dzielą się na dwie grupy. Tych, którzy wierzą w siebie, niezależnie od tego, czy wierzy w nich świat. I tych, którzy, żeby uwierzyć w siebie potrzebują kogoś, kto najpierw uwierzy w nich. Ja zdecydowanie należałam do tej drugiej grupy. I cudownie jest, kiedy menedżer – mimo obaw, które ma prawo mieć, bo jeszcze nie miał do czynienia z osobami z niepełnosprawnościami – decyduje się na pracę z OzN i zobaczy w niej potencjał. Możliwości rozwijania się, które mogą być cenne dla organizacji i dla menedżera. Paweł – wielokrotnie mówiłam o tym publicznie – uwierzył we mnie wcześniej niż ja sama w siebie uwierzyłam.

Monika: Jak dalej przebiegała Twoja zawodowa droga?

Iga: Przez 6 lat dużo się wydarzyło. Z pierwszą organizacją rozstałam się po 3 latach. Trafiłam wtedy do bardzo dużej, globalnej firmy, gdzie stwierdziłam, że mi się nie podoba, bo nie podzielamy z moim pracodawcą tych samych wartości. Dla mnie wartości – mówię też o tych zawodowych – są MEGA istotne. Następnie trafiłam do Fundacji Aktywizacja, gdzie nie zabawiłam długo. Chciałam odpocząć od korporacji – a w zasadzie chciałam z niej uciec, bo byłam zmęczona „deadline’ami” i różnymi innymi dziwnie brzmiącymi określeniami – po pół roku okazało się jednak, że mam w sobie ten pierwiastek „korpo”, który mnie bardzo pociąga. Postanowiłam wrócić do dużej organizacji i tutaj zaczyna się kolejna niezwykła (i słodka) historia.

Postanowiłam niestandardowo szukać pracy. Z racji doświadczenia w HR-e wiem, jak można to robić. Działam przez portal LinkedIn – tak znalazłam już dwie posady. Tę obecną również. W szukaniu pracy ważne jest to, gdzie chcemy pracować. Warto zadać sobie pytanie – ja je sobie postawiłam – czego oczekuję od pracodawcy? Potrzebowałam trzech rzeczy od nowej firmy. Chciałam, żeby była znana w Polsce i kiedy wymienię jej nazwę, każdy będzie wiedział, gdzie pracuję – co to za organizacja i czym się zajmuje. Chciałam też, aby była to firma produkcyjna. Moje obserwacje

z życia zawodowego pokazują, że jeśli gdzieś jest produkcja, to ludzie są bliżej siebie. Trzecią dla mnie ważną rzeczą było być pracownikiem firmy, której będę również konsumentem. Najlepiej, żeby to była firma produkująca żywność – bo wszyscy robimy zakupy i chociaż każdy z pewnością lubi coś innego na przykład na przekąskę, to ta branża jest nam po prostu bliska.

I przyszło mi trafić do świata czekolady, o której moja przyjaciółka mówi, że uszczęśliwia ludzi. Stało się to tak, że jako pracownik Działu HR sporo czasu spędzałam i nadal spędzam zawodowo w portalu LinkedIn. Pewnego dnia, kiedy pracowałam jeszcze we wspomnianej dużej korporacji, właśnie na LinkedIn wyświetliła mi się publikacja znajomego, który zajmuje się szkoleniami i sprzedażą. Prowadził serię podcastów, w których rozmawiał z menedżerami i prezesami firm. Jego post był zapowiedzią rozmowy z Maciejem Hermanem, Dyrektorem Zarządzającym firmy Wedel. Pomyślałam sobie „Wedel, no dobra... Firmę w Polsce znają wszyscy, jest produkcja i wytwarzają słodczyce. Czyli mogę być pracownikiem i konsumentem. Fajnie – spełnia wszystkie moje kryteria.” Postanowiłam wysłać aplikację do Pana Macieja. I nieważne, że jest Dyrektorem Zarządzającym Wedla. On mnie nie znał, a ja go tym bardziej... Stwierdziłam „Wysyłam. Co mi szkodzi?”. Napisałam do niego bezpośrednią wiadomość:

„Dzień Dobry Panie Maćku,

Odkryłam Pana poprzez publikację w serwisie LinkedIn.

Postanowiłam do Pana napisać, ponieważ obecnie poszukuję nowej pracy i fajnego pracodawcy dla siebie. Nie jest to działanie związane z pandemią, po prostu nadszedł czas na zmiany w moim życiu zawodowym. Nie ukrywam, że zależy mi na pracy w branży FMCG, która na co dzień jest blisko ludzi, a o to mi w nowej pracy chodzi.

Z doświadczenia jestem HR-owcem, z wykształcenia psychologiem, a w życiu pasjonatką ludzi i życia na pełnych obrotach oraz osobą z niepełnosprawnością, która poszukuje nowej pracy, nowych wyzwań i nowego, fajnego miejsca do budowania swojej dalszej kariery zawodowej.

Jeśli zainteresowała Pana moja wiadomość to zachęcam do zapoznania się z moim CV oraz referencjami, a jeśli zainteresowanie to nie osłabnie, to zapraszam do kontaktu bezpośredniego, w którym chętnie odpowiem na ewentualne, nurtujące Pana pytania bądź wątpliwości.

Pozdrawiam, dobrego dnia, Iga Jendrych

Do wiadomości dołączyłam moje CV i referencje od wspomnianego już Pawła. Po chwili miałam następującą refleksję: „Kto normalny wysyła CV do Dyrektora Zarządzającego firmy?” A zaraz potem: „Po co rozdrabniać się? Skoro sam mi „wyskoczył”, to znaczy, że tak miało być...”

Po 5 dniach dostałam odpowiedź sugerującą mi kontakt bezpośrednio z działem HR. Wysłałam dokumenty przez LinkedIn i mailem – dla pewności. Po tym nastąpiła długa cisza po drugiej stronie. Trwała aż 4 miesiące i spowodowała, że w międzyczasie znalazłam inną pracę – wtedy właśnie znalazłam się w Fundacji Aktywizacja. Myślałam, że to tam będę budowała dalej swoją ścieżkę zawodową. Kiedy w Fundacji kończył mi się okres próbny odezwał się do mnie Wedel. Co ważne – pierwsze zdanie, jakie padło w tej rozmowie brzmiało „Wie Pani, pandemia pokazała, że całe nasze biuro może pracować zdalnie. W związku z tym chcemy otworzyć się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Chciałabym więc zapytać, czy byłaby Pani zainteresowana naszą ofertą.” Pomyślałam sobie: „To się po prostu nie dzieje! Po 4 miesiącach ktoś do mnie dzwoni i składa mi ofertę, a ja jestem

już w innym momencie życia zawodowego niż byłam, kiedy wysyłam moją aplikację do Wedla... Ale przecież takich ofert nie odrzuca się.”

W lutym 2021 zaczęłam pracę w Wedlu. Myślałam wprawdzie o Dziale Rekrutacji, ale szybciej pojawił się inny etat – nowe stanowisko pracy w Dziale Komunikacji Korporacyjnej, który zajmuje się komunikacją wewnętrzną i zewnętrzną w organizacji. Pomyślałam, że lubię pisać i mówić, więc jest to idealne miejsce dla mnie. Jednocześnie miałam mniej udokumentowanego doświadczenia w tym obszarze, poza tym, że prowadziłam fanpage’a (którego w tej chwili obserwuje już ponad 5 tysięcy osób). Pani z Działu HR przekierowała mnie do mojej przyszłej szefowej, Oli, z którą umówiliśmy się na spotkanie 1 grudnia 2020. To był dzień, w którym mijało dokładnie 5 lat od mojego wejścia na Otwarty Rynek Pracy. Kiedy zobaczyłam Olę na Teams’ach i ciepło, jakie od niej bije, od razu poczułam, że chcę z nią pracować. Wiedziałam, że nawet jeśli dokładnie nie orientuję się, co robi się w zespole Komunikacji Korporacyjnej, to nauczę się tego. Jedno było pewne – chciałam pracować z Olą. Do dzisiaj śmiejemy się z tego, że od razu złapałyśmy dobry kontakt. Szybko okazało się, że mamy podobne wartości w życiu i w pracy. Ola stała się moją drugą zawodową mentorką. Kiedy zakończyłam pracę z Pawłem wydawało mi się, że nie znajdę już szefa, od którego tyle będę mogła nauczyć się, który tak bardzo będzie mnie inspirował i z którym – tak po ludzku – będzie mi dobrze. Dziś mam ŚWIETNY zespół, SUPER szefową i MEGA ciekawe zadania. Fajne jest też to, że jestem pierwszą osobą z niepełnosprawnością, która oficjalnie pojawiła się w naszej organizacji.

Teraz jest nas więcej, ale ja byłam pierwsza w Projekcie CzekaSprawni, za którego koordynację odpowiadam. Od początku wiedziałam, że to ja będę przecierała szlaki. To jest trudne, odpowiedzialne zadanie. Trudne dlatego, że wszyscy uczą się na Tobie – nie wiedzą, nie wesprą Cię tak, jakbyś być może sobie tego życzyła czy potrzebowała w danym momencie. Nie od razu to robią, bo muszą się tego nauczyć. Zadanie to jest odpowiedzialne



dlatego, że OzN to mniejszość społeczna i jak każda inna grupa mniejszościowa boryka się z pewnymi wyzwaniami, trudnościami. Polegają one m.in. na tym, że jeżeli ktoś miał negatywne doświadczenia z osobą z niepełnosprawnością, to będzie swoje kolejne doświadczenia budował już z tamtym wspomnieniem w głowie. Jeżeli raz sparzysz się – mówiąc kolokwialnie – to obraz tej sytuacji będzie rzutować na całą grupę OzN. Mam to z tyłu głowy, że tak faktycznie jest i dlatego jest to odpowiedzialny proces. Z drugiej strony mnie to bardzo pociąga. Mamy w Wedlu taki hasztag #jaramsie. Ja jaram się tym, że kolejną już firmę mogę otwierać na niepełnosprawność i zatrudnienie OzN. Niesie to ze sobą wiele różnych korzyści dla organizacji – wizerunkowych i społecznych. Są dowody na to, że ludzie pracujący w różnorodnych zespołach są bardziej efektywni i bardziej angażują się. Należy też wspomnieć o korzyściach finansowych, zwłaszcza w kontekście pandemicznym.

Monika: Co Twoim zdaniem jest najbardziej potrzebne w uwalnianiu potencjału OzN?

Iga: Kiedy prowadzę szkolenia z komunikacji z OzN, ale też po prostu opowiadam ludziom o niepełnosprawności, dla niektórych jest to pierwsze zetknięcie się z tym tematem. Zadaję ludziom anonimowe pytanie: „Czego obawiasz się w kontakcie z osobą z niepełnosprawnością?”. Najczęściej pojawiającymi się odpowiedziami są: „Boję się, że urażę”, „Obawiam się, że powiem coś niestosownego”, „Boję się, że zrobię jakąś krzywdę, choćby nieświadomie”. Na koniec szkolenia wracam do tych odpowiedzi i pytam czy coś zmieniło się. Po zaledwie 90 minutach ludzie odpowiadają „Ja już wiem, co mam zrobić i jak mam się zachować. To jest super, bo już nie będę tak głupio czuć się, jak znajdę się w określonej sytuacji z osobą z niepełnosprawnością.” Potrzebna jest więc przede wszystkim wiedza, że „nie taki diabeł straszny, jak go malują”.

Zarówno organizacja, jak i menedżer czy menedżerka, ale też sama osoba z niepełnosprawnością – wiem to z własnego doświadczenia – potrzebują trzech „złotych rzeczy”. „Złotych”, bo każda z nich jest bardzo ważna i cenna. Pierwsza z nich to ODWAGA. Do tego, żeby wejść w zupełnie inny świat i otworzyć się na nową perspektywę – bo ona często jest nowa. Lubimy mówić, że wszyscy jesteśmy tacy sami, a ściana między nami – cytując znaną piosenkę o wdzięcznym tytule „Tolerancja”, jeśli dobrze pamiętam. Jednak te różnice są. Jeśli na przykład piszę wolniej, to Ola musi wiedzieć, że tekst, który mam przygotować – np. stornę A4 – nie powstanie w 15 minut, tylko w godzinę. Tekst będzie równie dobry, ale potrzeba na niego więcej CZASU. I to jest ta druga rzecz, której potrzeba. A w organizacjach o czas trudno – wszyscy to doskonale wiemy. Wracając jeszcze do odwagi, to chodzi też o otwartość na to, że ktoś być może będzie się inaczej z Tobą komunikował, bo ma na przykład wadę wymowy albo w ogóle nie mówi. Przecież takie niepełnosprawności też mamy. Osoba z niepełnosprawnością może inaczej komunikować także w takim znaczeniu – co moja szefowa Ola podkreśla i jak twierdzi sobie ceni – że wprost wyraża swoje potrzeby. Jak wynika z moich obserwacji, ludzie często tego nie robią. Z różnych powodów – boją się ośmieszenia albo wstydzą się przyznać, że czegoś nie zrozumieli lub że potrzebują więcej czasu. A przecież terminy naglą! W życiu z niepełnosprawnością nie stać Cię na ten luksus, żeby się spieszyć. Jeżeli jako OzN będziesz „gonić terminy” – ja ostatnio pokusiłam się o to – przypłacisz to zdrowiem, a w lżejszej wersji dyskomfortem. Trzecia rzecz ściśle wiąże się z drugą, czyli czasem, i jest to CIERPLIWOŚĆ. Do pierwszej korporacji, gdzie moim szefem był Paweł, wdrażałam się rok. Nie trzy miesiące – tyle, ile trwa standardowy okres próbny – tylko 12 miesięcy. Trzeba naprawdę podjąć świadomą decyzję jako menedżer czy menedżerka. Po pierwsze zastanowić się czy mam w sobie wystarczająco cierpliwości. Po drugie zadać sobie pytanie czy mój dział i moją organizację na to stać, jeśli pierwsze efekty pracy OzN będą widoczne z dużym opóźnieniem

w porównaniu do pracowników bez niepełnosprawności. Nie zawsze musi tak być, ale zawsze warto mieć z tyłu głowy, że tak być może.

Te same trzy rzeczy, o których mówiłam w kontekście menedżerów – odwaga, czas i cierpliwość – odnoszą się też do samych osób z niepełnosprawnościami. Trzeba mieć odwagę, żeby wprost mówić o swoich potrzebach. Często szczególnych potrzebach, jak to się teraz mawia fachowo. Czyli takich, które mam tylko ja i nikt inny, a które powiązane są z moją niepełnosprawnością. I nie chodzi o to, że każdy z nas ma inne potrzeby. Tak jest, bo jesteśmy różni. Bardziej chodzi o potrzeby niestandardowe, których można się nie domyśleć. Na przykład, że ktoś, kto niedowidzi potrzebuje lupy do czytania na komputerze albo specjalnego oprogramowania. Ktoś, kto ma problemy z kręgosłupem czy stawami może potrzebować regulowanego biurka. To nie jest standardowe wyposażenie stanowiska pracy i jeżeli jako OzN nie będziesz mieć odwagi o tym powiedzieć, to tego nie dostaniesz. A jeżeli nie dostaniesz, to nie będziesz w stanie w tej pracy się sprawdzić, a nawet tego spróbować, bo stan zdrowia Ci na to nie pozwoli. To zaowocować może przekonaniem pracodawcy, że praca z OzN to nie był dobry pomysł. Może też skutkować Twoim przekonaniem – jako osoby z niepełnosprawnością – że „porwał się/łaś się z motyką na słońce”. A to wcale nie jest tak. Jeśli chodzi o czas – często, choć nie zawsze, OzN potrzebuje go więcej na to, żeby się wdrożyć, a potem wykonywać swoje zadania. Wedel jest już trzecią korporacją, w której pracuję, a wciąż mam wrażenie, że pewnych rzeczy uczę się od początku. Są one zupełnie nowe albo tutaj działają inaczej niż działały u moich poprzednich pracodawców. Jeśli chodzi o cierpliwość, to OzN sama sobie musi ją dać. Jest to istotne zwłaszcza wtedy, kiedy ktoś z natury nie jest cierpliwy. Ja jestem taką osobą. Radzę innym, żeby być cierpliwym, a sama mam z tym problem.

Mentalnie i intelektualnie czuję się sprawna, więc to ciało, które mnie ogranicza, bywa naprawdę wkurzające. Chciałabym wtedy wyjść z siebie, stanąć obok i powiedzieć do mojego ciała: „Weź, że się rusz! Idź do przodu! Działaj lepiej, szybciej, mocniej, bardziej!” Ale tak po prostu nie da się...

Monika: Co poradziłabyś osobom z niepełnosprawnościami, które chcą uwalniać swój potencjał?

Iga: Do tego, co powiedziałam wcześniej dodałabym jeszcze, żeby nie zamykały się w swojej głowie. Myśleniu z rodzaju „Nie dam rady”, „Jestem słabszy/a, bo piszę wolniej, bo wolniej się uczę, bo wolniej przyswajam”, „Piszę tylko jedną ręką, a nie dwoma” albo „Piszę tylko dwoma palcami, a nie dziesięcioma”. To nie ma znaczenia, bo każdy z nas ma w sobie potencjał. Fajnie jest po 6 latach tak pomądrzyć się, ale kiedy ktoś dopiero wchodzi na tę drogę, jest to naprawdę trudne. Z perspektywy czasu wiem, że naprawdę warto dać sobie tę szansę. Warto też zaufać ludziom i uwierzyć, że nie wszyscy pracodawcy zatrudniają OzN tylko dla korzyści finansowych. Są i tacy, ja też ich znam. Oczywiście nie będziemy ich tu wymieniać.

Ważna jest też kwestia chęci czy możliwości nabywania kompetencji przez OzN. Posłużę się tu przykładem koleżanki, mając nadzieję, że się nie obrazi. Mieszka na wsi i kiedy wychodzi przed dom widzi tylko pole i drogę. Nie ma przystosowanej do potrzeb OzN komunikacji publicznej, są tylko nieprzystosowane PKS-y. Ta koleżanka ma dużą niepełnosprawność ruchową. W czasach przed pandemią jedyna możliwość skończenia studiów dla niej była taka, że rodzice wozili ją na uczelnię do Warszawy. Inaczej nie

byłoby to możliwe. Mało tego – są osoby, którym na przykład uszkodzenie kręgosłupa nie pozwala nawet siedzieć na wózku. I mam świadomość, że dla osób pełnosprawnych, które będą to czytać lub będą tego słuchać jest to jakaś abstrakcja być może, ale takie są realia OzN. Teraz jest trochę łatwiej, bo wszystko stało się zdalne i uczenie się jest możliwe również w tej formie. Możemy siedzieć sobie w dwóch różnych miejscach w Polsce i rozmawiać ze sobą.

Drugi rodzaj barier w rozwijaniu kompetencji OzN to te, które mamy w głowach. My, osoby z niepełnosprawnościami, ale również ludzie z naszego otoczenia. Tu mamy do czynienia między innymi z tzw. „pułapką rentową”. Oznacza ona myślenie: „Jak pójść do pracy, to stracę rentę”. Owszem, kiedy przekroczysz pewien próg wynagrodzenia, to rentę trzeba zawiesić. Wiem to, bo zawieszałam moją rentę w lipcu 2020 roku. Jeśli jednak nie przekroczysz tego progu, możesz pracować i pobierać rentę. W moim przypadku to przejście nie było łatwe, bo trudno było mi przekonać do tego moją mamę, a co za tym idzie samą siebie. Mama mówiła wtedy: „A co będzie, jak Cię zwolnią z pracy?”. Odpowiedziałam jej na to: „A dlaczego miałoby mnie zwalniać?”. To było rok temu. Kiedy dopiero wchodziłam na drogę zawodową nie mieściło mi się w głowie, że mogłabym zawiesić rentę. Przecież po okresie próbnym mogą mnie zwolnić i na jakiś czas – dopóki tej renty nie „odwieszę” – zostanę bez środków do życia! Teraz już wiem i chcę to powiedzieć wszystkim OzN, które nie są na tym etapie, co ja, a może dopiero tym początkowym – bardzo fajnie zawiesza się rentę! Chodzi tu o świadomość, że ja już tej renty nie potrzebuję, bo zarabiam konkretne, własne pieniądze. Zarabiam tyle, że sobie bez tej renty poradzę. To jest kolejny element potrzebny do tego, żeby człowiek uwierzył, że jest sprawny pomimo swojej niepełnosprawności. Polecam to wszystkim – oczywiście w odpowiednim momencie, na odpowiednim etapie. Jeśli masz wątpliwości, to tego nie rób. Jeśli jednak czujesz, że chcesz spróbować, to spróbuj. Warto, tym bardziej, że zarabiać można więcej niż wynosi jakakolwiek renta czy inne świadczenia. **Moje motto życiowe brzmi:**

„Szukaj szans w trudnościach, a nie trudności w szansach”. Pandemia na przykład jest trudnością – globalną, międzynarodową. Można ją nazwać tragedią – umierają ludzie, zwalnia gospodarka. Jednak każdy medal ma dwie strony – ten pandemiczny również. Dla osób z niepełnosprawnościami otwiera się znacznie więcej możliwości zawodowych dzięki pandemii właśnie.

Wszyscy przeszliśmy na on-line. Ja w okresie pandemii pracę zmieniałam już dwukrotnie. Nagle to, co było trudnością, stało się oczywistością.

Wracając do kompetencji czy ich braku – spotkałam się czasem z podejsiem „Ale po co?”. Na przykład osoba z niepełnosprawnością często nie kończy studiów. Bo po co? Jeśli jesteś OzN musisz poważnie zastanowić się, co będzie Ci potrzebne w przyszłości. Jeżeli nie wychodzisz z domu, ale możesz uczyć się i pracować zdalnie, bo pozwala Ci na to stan zdrowia, to masz możliwość pracy umysłowej. Do niej jest potrzebne wykształcenie. A jeśli ktoś wykształcony już mówi „Próbowałam tu, próbowałam tam i nie ma dla mnie możliwości”, to na bazie mojego własnego doświadczenia mogę powiedzieć, że nie należy poddawać się. **Nigdy nie zrezygnowałam, bo miałam cel do osiągnięcia i marzenia do spełnienia. Jestem zdeterminowana – jak uprę się na coś, to muszę to mieć. Jak nie da się drzwiami, to wejść oknem, chociaż wcale nie chodzę!** Mój profesor na studiach zapytał kiedyś „Jak to możliwe, że ciągle Pani podwyższam poprzeczkę, a Pani przeskakuje ją i nie poddaje się?” – to cytat. Zszokowana zaistniała sytuacją – marzyłam o pracy z tym człowiekiem, ale nasza współpraca nie układała się dobrze – odpowiedziałam: „Wie Pan, Panie profesorze, że mną to jest tak, że chodzić nie mogę, ale nauczyłam się w życiu bardzo wysoko skakać!”.

Monika: Już wiem co poradziłabyś osobom z niepełnosprawnościami, aby osiągnęły sukces. I co uważasz za swój największy sukces?

Iga: Mój największy sukces? Myślę, że można zdefiniować go dwojako... Moje pierwsze największe osiągnięcie to Statuetka Mazowiecka Lady D., którą odebrałam w 2019 roku. Jest to wyróżnienie im. Krystyny Bochenek przyznawane przez Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej kobietom z niepełnosprawnościami, które pomimo własnych ograniczeń aktywnie działają na rzecz środowiska OzN. Z sześciu różnych kategorii mi przypadła ta w kategorii Życie zawodowe. Jest też drugi ważny powód mojej życiowej satysfakcji. Mam ją z tego, że jestem w stanie pomóc komuś znaleźć pierwszą lub kolejną wymarzoną pracę, a czasem nawet zrekrutować tę osobę do mojej organizacji. Szczepnie mówiąc to czy jest to OzN, czy też nie, nie jest już takie istotne. Dumna jestem z Kandydata czy Kandydatki i z siebie, że wspólnie doprowadziliśmy do tego, iż czyjeś życie zmieni się na lepsze – to są naprawdę wyjątkowe chwile! To zawodowo.

Prywatnie największym sukcesem jest dla mnie to, że jestem jaka jestem i naprawdę umiem już szukać szans w trudnościach, a nie trudności w szansach. To nie była łatwa lekcja, ale dzięki jej odrobieniu mam teraz takie życie, jakiego zawsze pragnęłam. Nawet lepsze. Grunt to nie bać się marzeń i spełniać je.

Monika: To chyba dobre miejsce na podsumowujące pytanie. O czym marzysz i co planujesz teraz?

Iga: Jest mi wiecznie mało, jestem kobietą nienasyconą. Sukces nie jest w życiu najważniejszy, ale dostarcza takiej adrenaliny, że chcesz więcej i więcej. Dopóki nie szkodzi to Twojemu zdrowiu, to podążaj tą drogą! Jeśli

tylko masz ochotę i możliwości. Dziś bardzo chciałabym, żeby o temacie niepełnosprawności i funkcjonowania z nią oraz potrzebach, jakie z tego wynikają, a także o zatrudnianiu OzN usłyszał cały kraj, a nawet cały świat. I nie jest to marzenie ściętej głowy. Marzy mi się, żeby był to temat bardziej obecny w mediach. Podjęłam już pewne działania w tym kierunku. Być może adresat listu, który jakiś czas temu napisałam przeczyta lub wysłucha ten wywiad. I może w końcu podzielałyśmy wspólnie w tym temacie. Gdyby udało się, to spełniłoby się moje marzenie o pracy w mediach. Zawsze chciałam połączyć psychologię z reklamą, co na razie nie udało mi się. Media, a konkretnie telewizja to coś, co mnie kręci. **Może nie jesteście tacy sami, jak w piosence „Tolerancja” ale możemy zrobić coś dobrego wspólnie, bo sukces jest dla każdego.** Słowa te kieruję także do adresata mojego listu – wcióż licząc na to, że się odezwie.

Monika: Życzę Ci zatem spełnienia Twojego telewizyjnego marzenia Iga. I mam nadzieję, że Twoja potrzeba otwartego, głośnego mówienia o niepełnosprawności spełnia się poniekąd także wraz z tą publikacją. Dziękuję za rozmowę!

Iga: Dziękuję za zaproszenie do współpracy Monika. Myślę, że razem możemy więcej! Również dziękuję za rozmowę i pozdrawiam wszystkich serdecznie!



KIM JEST IGA JENDRYCH?

ZWYKSZTAŁCENIA i PASJI jest psychologiem, bo PSYCHOLOGIA to jej ŻYCIOWY DROGOWSKAZ. ZAWODOWO jest HRowcem i PRowcem, który kieruje się przekonaniem, że RÓŻNORODNOŚĆ jest WARTOŚCIĄ potrzebną i ważną dla rozwoju biznesu. Potrafi połączyć indywidualne podejście do ludzi z efektywną realizacją potrzeb biznesowych i lubi pracę w korporacji. Działa też SPOŁECZNIE – jest autorką fanpage’a Kobieta na Barykadach promującego aktywne i pozytywne życie z niepełnosprawnością. To także Mazowiecka Lady D. 2019 w kategorii Życie zawodowe – została nagrodzona za promocję i działania na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (w skrócie OzN) na Otwartym Rynku Pracy. PRYWATNIE jest miłośniczką ludzi, życia na pełnych obrotach oraz pierogów ruskich, gier planszowych i kotów. Od ZAWSZE była specjalistką od rzeczy niemożliwych, która nigdy nie rezygnuje i nigdy nie poddaje się. MOTTO jej życia brzmi: „Szukaj szans w trudnościach, a nie trudności w szansach”.

„Szukaj szans w trudnościach
a nie trudności w szansach”

CZĘŚĆ 2.

ROLA MENEDŻERA. TWORZENIE PRZESTRZENI NA ZDOBYWANIE DOŚWIADCZEŃ.



Paweł Bechciński, HR Manager w IKEA, pierwszy HR-owy szef Igi Jendrych:

„Musisz zatrzymać pędzący pociąg, żeby sprawdzić czy wszystkie wagony nadal jadą w składzie – naprawdę uważnie słuchać, zadawać pytania i sprawdzać, czy „jesteśmy na tym samym torze”. Dotyczy to nie tylko OzN, ale całego zespołu. Do tego potrzebna jest odwaga i wiara, że to ma sens. Tym pociągiem wszyscy mamy przecież dojechać do celu.”

Monika: Czy inwestycja w uwalnianie potencjału OzN się opłaca?

Paweł: Praca z osobą z niepełnosprawnością to ogromna inwestycja. Inwestycja, w przypadku której zwrot przychodzi z dużym opóźnieniem. Jeśli myślimy o takich wskaźnikach finansowych jak zwrot z inwestycji (z ang. ROI, return on investment) – moim zdaniem możemy ich z powodzeniem używać, to zaczynają one pokazywać swoje zielone wartości

dopiero po dłuższym czasie. **Super jest zatrudniać OzN, ale też trzeba być do tego przygotowanym i wykonać najpierw pewne kroki. Znać konsekwencje tego, z czym to zatrudnienie się wiąże. Dziś na bazie moich doświadczeń mogę powiedzieć, że sama idea zatrudniania osób z niepełnosprawnością nie wystarczy.** Polecam budowanie świadomych programów i uczenie menedżerów jak pracować z OzN. Konieczne jest dobre przygotowanie organizacji – gdybym dziś sam dopiero zaczynał taki projekt, inaczej bym go poprowadził, oszczędzając sobie i innym wielu frustracji. Nauczony na własnych błędach i bardzo różnych doświadczeniach.

Monika: Co takiego spowodowało, że znalazłeś się kiedyś na Giełdzie Mocy, tj. tzw. odwróconych targach pracy, i zdecydowałeś się zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami?

Paweł: Historia jest ciekawa i sięga roku 2011. Zacząłem wówczas pracę w Suez i była ona dla mnie bardzo dużym wyzwaniem zawodowym. Przekrój pracowników był bardzo złożony. Suez był organizacją, która z jednej strony zatrudniała dużo osób z kompetencjami technicznymi i inżynierskimi, bardzo specyficznymi, wymagającymi wykształcenia i doświadczenia. Z drugiej strony była to organizacja zatrudniająca pracowników

na podstawowych stanowiskach technicznych, tj. kierowców, ładowaczy. W tamtym czasie zacząłem mocno obserwować, o czym ludzie mówią w firmie – pytać czego potrzebują i co ich dotyka. Pracownicy zaczęli do mnie wracać z różnymi problemami. Często były to indywidualne tragedie życiowe takie jak choroby wśród członków rodziny i czasami wiązały się z brakiem środków finansowych.

Każda organizacja dysponuje funduszem socjalnym, ale ten fundusz ma ograniczone zasoby. Próbowaliśmy być wtedy bardzo wrażliwi, pomagać w ogóle tego nie nagłaśniając. Robiliśmy to po prostu z dobroci serca, z powodu naszych wartości. Wspólnym mianownikiem wielu spraw pracowników, którymi się zajmowaliśmy, były najróżniejsze choroby – sytuacje, które często wiązały się z niepełnosprawnością. Stąd pojawiła się idea, aby zrobić coś z tematem, spróbować szerzej w tym obszarze zadziałać. Z jednej strony podjęliśmy działania w zakresie promowania postaw prozdrowotnych – dbania o siebie, profilaktyki zdrowotnej. W tym okresie wdrażaliśmy też opiekę medyczną dla wszystkich pracowników. Zaczęliśmy dużo więcej mówić o zdrowym funkcjonowaniu w miejscu pracy i ergonomii, zwłaszcza na stanowiskach technicznych. Wiedzieliśmy jednak, że to nie wystarczy, bo nie przyniesie pomocy w całym środowisku rodzinnym pracowników.

Wtedy osobiście zacząłem mocniej badać środowisko osób z niepełnosprawnościami, zacząłem się tym interesować. Zadawałem sobie pytanie: „Jak nie tylko pomóc naszym pracownikom, ale w ogóle w jaki sposób wspierać całe środowisko OzN?”. Szokiem dla mnie było to, że kiedy zajrzałem do danych GUS – pokazywały wówczas, że w naszym społeczeństwie funkcjonuje około 10 % OzN, czyli aż co dziesiąta osoba to był ktoś dotknięty w jakimś stopniu niepełnosprawnością. Oznacza to, że w zasadzie każdy z nas ma lub miał gdzieś w swoim bezpośrednim albo dalszym otoczeniu OzN. Zacząłem szukać wiedzy na ten temat. Niesiony na fali różnych emocji i przemyśleń uznałem, że trzeba o niepełnosprawności więcej mówić.

W SUEZie wdrożyliśmy wówczas projekt – do dziś jestem z tego bardzo dumny – o którym dziś powiedzielibyśmy „*knowledge library*” (z ang. składnica wiedzy). Zapraszaliśmy ekspertów z różnych dziedzin na krótkie wykłady – często godzinne – których pracownicy mogli wysłuchiwać, w ramach przerwy w pracy. Zagadnienia, które wybieraliśmy, były ze spektrum tych zgłaszanych często przez samych pracowników. I tak na przykład zaprosiliśmy psychologa dziecięcego czy dietetyka. Szukałem też kogoś, kto opowie o niepełnosprawności. I tak trafiłem na Stowarzyszenie Otwarte Drzwi. Przedstawicielka tego Stowarzyszenia zrobiła w firmie spotkanie, wykład – tak nawiązaliśmy współpracę i zaczęliśmy regularnie bywać na Giełdach Mocy. Niedługo później została zatrudniona w Suez pierwsza OzN – Ola. Później, na zasadzie kuli śniegowej, proces zatrudniania OzN zaczął toczyć się dalej.

Monika: Mówisz o programach ogólnofirmowych, które wdrażałeś. Nadszedł jednak taki moment, w którym zdecydowałeś się zatrudnić osobę z niepełnosprawnością również do Twojego zespołu i zostać jej szefem. Jak to się stało?

Paweł: To był zbieg kilku okoliczności. Po pierwsze bardzo zainspirowali mnie ludzie ze Stowarzyszenia Otwarte Drzwi. Druga rzecz to moja osobista, wewnętrzna potrzeba pomocy, zrobienia czegoś wokół tematu OzN, wprowadzenia jakiejś zmiany. Trzeci aspekt to fakt, że już po pierwszej Giełdzie Mocy zatrudniliśmy Olę. Co ciekawe Iga, która potem trafiła do mojego zespołu, była w tej rekrutacji. Z różnych powodów nie została zatrudniona. Rekrutowaliśmy wówczas na stanowisko administracyjne, związane z obsługą dokumentacji. Pamiętam, że nie wybraliśmy wtedy Igi, bo wyraźnie komunikowała swoje oczekiwania. Nie czułem, żeby była przekonana, że chce wykonywać takie zadania. Iga to na pewno nie profil osoby, która „siedzi w Excelu” i „dłubie w cyferkach”. I dlatego tę pracę



dostała Ola – to było zdaje się dwa lata przed zatrudnieniem Igi. Ola zaczęła super wdrażać się do organizacji. Nauczyliśmy się dzięki niej wiele o tym, jak pracować z OzN.

Po tym pierwszym doświadczeniu z OzN pomyślałem sobie, że skoro sam mam zespół, mam otwartą perspektywę zatrudnienia kolejnej osoby i chcę rozwijać mój styl przywództwa – jest to doskonały moment, aby wziąć kogoś „pod opiekę” i tę osobę uczyć. Wiedziałem, że mam na to przestrzeń i wsparcie mojej ówczesnej szefowej. Miałem sporo prostych rzeczy do zrobienia w ramach zadań dla zespołu. Było to idealną szansą dla osoby nie mającej żadnego doświadczenia w pracy w HR. Iga zrobiła na mnie ogromne wrażenie swoją osobowością. Spotkałem ją na Giełdzie Mocy i wiedziałem od razu, że jest osobą, która będzie lubiła pracę z ludźmi i dla ludzi. Iga ma dużą odwagę i umiejętność bardzo zindywidualizowanego podejścia do człowieka, uważnego słuchania. Łatwo wchodzi w kontakt i buduje relacje. Wiedziałem, że ma wszystkie tzw. miękkie kompetencje, by odnieść sukces w obszarze HR. Do tego skończyła psychologię i studia podyplomowe z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi. Widać było, że tematy ludzkie bardzo ją interesują, chociaż wówczas chyba nie do końca jeszcze sama wiedziała, czym w praktyce jest HR. Pomyślałem sobie, że to doskonały zbieg okoliczności i warto Igę zaprosić do rekrutacji, żeby jeszcze bliżej przyjrzeć się jej. Sprawdzić motywację oraz to, jakie zadania można by jej powierzyć. Tak się zaczęła nasza wspólna przygoda.

Monika: Teraz Iga zawodowo jest już w innym miejscu. Wtedy była na początku swojej ścieżki. Ona sama chętnie cofa się w tył, żeby pokazać, że to nie była łatwa droga. A jak Ty wspominasz te początki? Jakim doświadczeniem menedżerskim była praca z Igą?

Paweł: To było dla mnie ogromne przeżycie. Będę z Tobą szczerzy – chyba najtrudniejsze moje doświadczenie zawodowe i osobiste, na wielu poziomach.

I powiem Ci dlaczego. Otóż dlatego, że kiedy przygotowywałem stanowisko dla Igi, to wydawało mi się, że wiele rzeczy przewidziałem. Zrobiłem sobie wówczas analizę. Wiedziałem, że mam proste zadania do wykonania i że praca może być wykonywana z domu. Przewidziałem, że Iga będzie w większości pracowała zdalnie i że możemy załatwić wsparcie w zakresie odpowiedniego sprzętu, żeby usprawnić jej pracę. Wiedziałem, że będzie mogła być w firmie, bo mieliśmy na tyle dostosowane budynek i pomieszczenia, że będzie mogła dostać się do firmy, mimo swoich ograniczeń ruchowych. Nie zdawałem sobie jednak sprawy z wielu innych aspektów.

Oto kilka przykładów. Nigdy nie zapomnę pierwszych dni Igi w pracy, kiedy np. opowiadałem o strukturze organizacyjnej SUEZ – o spółkach, które mamy i o prowadzeniu biznesu. Iga siedziała, słuchała, patrzyła. Kiedy zaczęła pracę okazało się, że wielu rzeczy z tego wprowadzenia zupełnie nie rozumiała. Nie wiedziała np. czym jest BHP albo co oznacza „struktura holdingowa” – że spółki mogą od siebie zależeć w określony sposób np. jest spółka „matka” i spółki „córkę”. Wydawało mi się, że takie rzeczy są oczywiste i opowiedzenie o nich wystarczy. Jednak było to błędne założenie. Poczyniłem jeszcze wiele takich „założeń” wynikających w przeświadczenia, że przygotowanie i doświadczenie Igi będzie takie samo jak innych osób, które stawiały już wcześniej kroki na otwartym rynku pracy. Dopiero później zorientowałem się, że Iga wielu z tych rzeczy nie rozumiała. Po prostu dlatego, że nigdy nie miała z nimi styczności. Zaczęliśmy więc wyjaśnianie różnych kwestii od podstaw i często musieliśmy do nich wracać. Osobiście przechodziłem od etapu frustracji, bo „jak można takich rzeczy nie rozumieć?”, do etapu uspakajania się i uczenia cierpliwości. Poświęciłem ogromną ilość czasu, żeby Iga mogła przyswoić podstawy pracy w korporacji.

Dam Ci więcej przykładów. Wyobraź sobie, że na początku dałem Idze jakieś bardzo proste zadanie. Teraz już dokładnie nie pamiętam jakie, ale to było coś naprawdę prostego w rodzaju spisania kilku punktów na temat tego, jak ona widziałaby potrzeby OzN w kontekście doskonalenia procesu rekrutacji,

na podstawie własnych doświadczeń. Iga miała to zrobić w dokumencie tekstowym, ale na tamtym etapie nie wiedziała, jak do wiadomości email dodać załącznik. Musiała się tego od podstaw nauczyć. Przeżyciem było dla mnie także – to przykład, którego nie zapomnę do końca życia – gdy okazało się po jakimś czasie wspólnej pracy, że na zdolność wykonywania zadań przez Igę wpływał jej brak możliwości ręcznego pisania, a co za tym idzie – wykonywania notatek. Zdałem sobie z tego sprawę, gdy nie wykonała na czas jakiegoś zadania. Kiedy omawialiśmy rzeczy do zrobienia, po prostu nie była w stanie zapamiętywać wszystkiego, co do niej mówię. Także tempo mojego mówienia nie pozwalało Idze należycie przyswajać informacje. Nie była wówczas przyzwyczajona do prędkości pracy i przetwarzania informacji w korporacji.

Podsumowując – ten początek był ogromnym zaskoczeniem. I to nie tylko w kontekście moich własnych doświadczeń, emocji. Myślę, że musiało to być frustrujące i przytłaczające także dla Igi. Zwłaszcza, że jest osobą ambitną i lubiącą osiągać, ma swoje cele oraz aspiracje. Każda konfrontacja z własną słabością wywoływała w Idze gigantyczną falę emocji. Ode mnie jako menedżera wymagało to bardzo dużo spokoju, empatii, tłumaczenia i umiejętności radzenia sobie z jej emocjami. To była lekcja pokory i inteligencji emocjonalnej, na poziomie „do kwadratu”.

Dziś widzę to tak, że w przypadku pracy z OzN musisz jako menedżer zrobić duży krok w tył – często fundować sobie chwile zatrzymania i refleksji.

Musiałem przyglądać się uważniej, jak ja sam funkcjonuję jako szef. W jaki sposób definiuję cele, jakie zapewniam narzędzia, na ile adekwatne są delegowane zadania i czy Iga jest na nie gotowa. To było dla mnie trudne,

bo sam jako człowiek i menedżer jestem nastawiony na „osiąganie”, na szybką realizację celów. Uczyłem się cierpliwości i empatii do Igi wierząc, że osiągnięcie na poziomie moich ambicji kiedyś przyjdzie. To był proces ciągłego przyglądania się moim odczuciom i emocjom Igi. Jednocześnie nie mogłem zapominać o tym, że jako zespół musimy dostarczać wyniki, a Iga jest częścią tego zespołu i powinna być traktowana podobnie do pozostałych jego członków. Dużo angażowałem Igę w projekty realizowane we współpracy z pozostałymi osobami w grupie, by mogli uczyć się od siebie i by czuli za siebie nawzajem odpowiedzialność.

Monika: Z perspektywy czasu – jak cenna to była lekcja? Odbłyłbyś ją ponownie?

Paweł: Nie oddałbym jej za żadne skarby, bo to była „niestandardowa” lekcja kompetencji menedżerskich. Na bazie tego doświadczenia bardzo dużo zaczerpnąłem do pracy z ludźmi w ogóle. Tempo nauki Igi i fakt, że po roku funkcjonowania była na zupełnie innym poziomie, były dla mnie wielkim motywatorem i inspiracją do zmian w sobie. Zwłaszcza w kontekście uważności. Dziś Iga pracuje na samodzielny stanowisku w dużej organizacji. Wciąż ma swoje ograniczenia z racji niepełnosprawności, jednak – jak sądzę – sama doświadczyła, że część z nich wcale nie musi być aż taką barierą, jak wcześniej to postrzegała. A więc to była obopólna lekcja, z wzajemnymi korzyściami.

Nie oddałbym ani niczym nie zastąpił tego doświadczenia również z powodów biznesowych. Po jakimś czasie Iga stała się dla organizacji rozpoznawalnym, ważnym pracownikiem. Kiedy po ponad dwóch latach odchodziłem z Suez, miała swój własny obszar ekspertyzy, w którym była świetna. Zarządzała samodzielnie systemem rekrutacyjnym i była w stanie prowadzić powierzone procesy rekrutacyjne. Realizowała nowe zadania i brała na siebie dodatkowe obszary odpowiedzialności. Była pełnoprawnym członkiem

zespołu. Funkcjonującym oczywiście w nieco inny sposób, z racji niepełnosprawności, przede wszystkim w innym tempie. Potrafiła organizować wydarzenia i szkolenia, później przejęła także różnego rodzaju zadania związane z rozliczeniami. Spektrum zadań, jakie wykonywała, było finalnie naprawdę szerokie. Pokazało mi to, że biznes może mieć zwrot z inwestycji w OzN, o którym mówiłem na początku.

Monika: Dziś dużym wyzwaniem dla firm jest angażowanie ludzi w pracę. Wygląda na to, że osoba z niepełnosprawnością może stać się bardzo zaangażowanym i lojalnym pracownikiem. Dowodzi tego opowiedziana z Twojej perspektywy historia Igi. W kontekście tego, co powiedziałaś, zastanawia mnie, czego OzN mogą nauczyć nas na temat tempa pracy. Tempa, które momentami zatrważa. W jakim stopniu zapraszanie do firmy, i do zespołu, tego rodzaju różnorodności jest lekiem na szaleńczy dziś nierzadko tryb pracy? Na ile OzN mogą nas w tym pędzić na chwilę zatrzymać?

Paweł: To prawda, co mówisz i mogę tylko dodać coś od siebie. OzN bardzo uczą cierpliwości. To jest jedna rzecz. Dodałbym jeszcze, że namacalnie zaczynamy doświadczać jak jesteśmy różnorodni. Każdy z nas ma inną sytuację życiową, domową, rodzinną. Jakkolwiek byśmy różnorodności nie definiowali – każdy z nas mierzy się z różnego typu wyzwaniami, każdy jest inny, specyficzny. I to jest ok. Kontakt z osobą z niepełnosprawnością, a zwłaszcza praca z nią na co dzień, to jest wielka nauka wrażliwości i uważności. Kojarzy mi się to z pewną metaforą. **Musisz zatrzymać pędzący pociąg, żeby sprawdzić czy wszystkie wagony nadal jadą w składzie – naprawdę uważnie słuchać, zadawać pytania i sprawdzać, czy „jesteśmy na tym samym torze”.** Dotyczy to nie tylko OzN, ale całego zespołu. Do tego potrzebna jest odwaga i wiara, że to ma sens. Tym pociągiem wszyscy mamy przecież dojechać do celu.

Trzeba też podkreślić to, że dzisiaj rynek pracy naprawdę jest wyzwaniem. Warto pamiętać – zupełnie niezależnie od „mody” na CSR (z ang. społeczną odpowiedzialność biznesu) – że osoby z niepełnosprawnościami mogą posiadać naprawdę fantastyczne kompetencje. Warto być wrażliwym na tę grupę kandydatów i kandydatek. Ponadto według mnie każdy pracownik jest swego rodzaju inwestycją. Nigdy nie zatrudnimy pracownika idealnego, spełniającego każde kryterium. **Na szczęście rynek OzN jest coraz bardziej eksplorowany przez pracodawców. Jest więcej firm świadomych tego, jaki potencjał drzemie w tej grupie. Powinniśmy z niego czerpać.**

Myślę też o rozwoju menedżerów – rozwijaniu ich wrażliwości oraz uczeniu niestandardowego podejścia do ludzi. Osoba z niepełnosprawnością może być także ciekawą szansą dla biznesu. Dziś z perspektywy pracy w Suez mogę powiedzieć, że zatrudnienie Igi było szansą na automatyzację procesów oraz na oszczędność czasu i pieniędzy. Mam na myśli konkretny przykład. Mieliśmy bardzo złożony system publikowania ogłoszeń rekrutacyjnych. Najpierw trzeba było otwierać rekrutację w systemie rekrutacyjnym i tam publikować ogłoszenie, a potem powielać ten sam proces na stronie internetowej. Pamiętam, że aby Ige tego nauczyć, musiałem ten proces rozpiąć na około 50 kroków do wykonania. Uświadomiłem sobie wtedy, jak bardzo jest to złożone. Dzięki temu wyzwaniu, wówczas postrzeganemu jako trudność, udało się z dostawcą stworzyć narzędzie, które wszystko załatwiało kilkoma prostymi kliknięciami w jednym systemie. To była ewidentna korzyść dla organizacji. Dodatkowo dostawca mógł to rozwiązanie sprzedawać i wdrażać w innych firmach. Być może nigdy nie dostrzegłbym potrzeby tego rodzaju usprawnienia, gdybym nie miał w zespole Igi. Finalnie „trudność” okazała się „szansą” – to ulubione powiedzenie Igi. Ja je przejąłem i dziś dumnie powtarzam.

Monika: Podany przez Ciebie przykład dowodzi, że OzN mogą oznaczać dla organizacji bardzo wymierne, biznesowe korzyści. Jaką jeszcze wnoszą wartość?

Paweł: Teraz bardzo popularne jest zagadnienie społecznej odpowiedzialności biznesu. W tym kontekście osoba z niepełnosprawnością może stać się twarzą, wizytówką firmy. Jest to element *employer branding* – procesu kształtowania wizerunku pracodawcy na zewnątrz organizacji. To także sposób na budowanie kultury w firmie i zaangażowania pracowników – realne, nie tylko w sloganach. Dla przykładu, Iga wręcz wyspecjalizowała się w wystąpieniach i kształtowaniu wizerunku firmy na zewnątrz, poprzez mówienie o zatrudnianiu OzN. Okazało się to jej pasją, którą realizowała z korzyścią dla pracodawcy. Kiedy wtedy pracowaliśmy w Suezie, prawie nie mieliśmy budżetu na działania wizerunkowe, a bywaliśmy gośćmi w wielu mediach.

Krótko podsumowując – zatrudnienie OzN przyniesie wiele wyzwań i będzie doświadczeniem bardzo „różnorodnym”. Będą wzloty i upadki, jak to w życiu

bywa. Trzeba być na to gotowym. Chcę przez to również powiedzieć, że warto próbować. Kiedy obserwuję karierę Igi, widzę jak bardzo dojrzała i zmieniała się jako człowiek, jestem po prostu dumny, że jest w tym moja „cegiełka”.

W mojej opinii kluczowym dziś zadaniem pracodawców jest szukanie i rozwijanie potencjału wszystkich pracowników. Chcemy to robić w bardziej świadomy sposób. Wiemy, że zaangażowanie pracowników jest kluczowe, a różnorodność jest bardzo ważna w kontekście budowania tego zaangażowania.

Monika: I to myślę jest wspaniałe podsumowanie naszej rozmowy. Bardzo Ci za nią dziękuję!



KIM JEST PAWEŁ BEHCIŃSKI?

Z wykształcenia socjologiem i psychologiem, z HR-em jest związany od ponad 10 lat. Od początku 2018 pracuje w IKEA Retail Polska, gdzie obecnie pełni rolę Kierownika ds. Ludzi i Kultury Organizacji dla biura głównego spółki. Karierę zawodową rozpoczął w branży Retail na stanowiskach operacyjnych Kierownika Sklepu i Koordynatora Visual Merchandisingu dla marki Tommy Hilfiger. Następnie przez 7 lat pracował w Grupie SUEZ, gdzie zajmował się budowaniem procesów personalnych oraz projektami z zakresu HR. Prywatnie jest pasjonatem sportu. Bardzo lubi pracę z ludźmi oraz podróżowanie i odkrywanie nowych miejsc.



Aleksandra Kusz vel Sobczuk, Kierownik Komunikacji Korporacyjnej w firmie Wedel, obecna szefowa Igi Jendrych:

„Praca z osobami z niepełnosprawnością to ciekawa nauka dotycząca czerpania z różnorodności – lekcja otwartego mówienia o własnych ograniczeniach i niejako przyzwalania, żeby inni uczyli się na „żywym organizmie”.

Monika: Jak to się stało, że jako menedżerka otworzyłaś się na OzN?

Aleksandra: Gdy tylko dowiedziałam się, że mamy w firmie możliwość systemowego podejścia do zatrudniania i aktywizacji OzN, stwierdziłam, że to nie tylko doskonała szansa na zdobycie nowych doświadczeń zawodowych, ale również na realizację pewniej misji, która przyświeca społecznej odpowiedzialności – obszarowi, którym mam przyjemność zarządzać w Wedlu.

Z natury jestem osobą wrażliwą, co sprawia, że bliskie mojemu sercu są inicjatywy skierowane na drugiego człowieka i takie, którym przyświeca wyższy cel. **Czasami myślę, że to trochę naiwne, ale nadal wierzę w to, że dzięki swojej pracy jestem w stanie przyczynić się do zmiany świata na lepsze. Pewnie w skali mikro, ale to zawsze coś.**

Rozpoczęcie projektu CzekaSprawni, który realizowany jest w ramach ogólnofirmowego programu społecznej odpowiedzialności i jest dedykowany zatrudnianiu OzN, to dla nas jako organizacji, ale również dla mnie jako menedżera, początek fascynującej przygody. Od początku przyjęliśmy założenie, że będziemy dzięki tej inicjatywie uczyć się, w jaki sposób najlepiej przygotować organizację oraz naszych pracowników do współpracy z OzN.

Traktuję CzekaSprawnych bardzo osobiście. Iga ma w tym swój udział. Dołączyła do mojego zespołu jako jedna z pierwszych osób przyjętych w ramach tego projektu. Została zatrudniona, by go współtworzyć i dzielić się doświadczeniami, jak również poznawać nowy obszar działalności firm tj. komunikację korporacyjną. Od pierwszego spotkania poczułyśmy, że – poza pracą – będzie nas łączyć również wspólny cel.

Okazjonalnie współpracowałam także z innymi osobami z niepełnosprawnościami z naszej organizacji. To utwierdziło mnie w przekonaniu, że w różnorodności siła. OzN są dla mnie idealnym przykładem potwierdzającym słuszność tego stwierdzenia. Otwarcie na OzN było więc dla mnie naturalne. Nie ukrywam, że początkowo wiązało się również z pewnymi obawami. Wynikały one z tego, że wcześniej nie miałam podobnych doświadczeń.

Monika: Co – jako liderka i jako człowiek – zaczerpnęłaś z pracy z OzN?

Aleksandra: Praca z OzN pozwoliła mi zmienić perspektywę zarówno na zarządzanie zespołem, jak i na codzienne funkcjonowanie. Doświadczam zarówno pozytywnych sytuacji, które udowadniają, że się da, nawet jeśli coś wydawało się początkowo bardzo trudne. Są też gorzkie refleksje nad tym, że pewnych ograniczeń nie da się „przeskoczyć”, mimo najlepszych chęci.

Dużo myślę zarówno o sposobach zarządzania zarówno osobami z niepełnosprawnością, jak i pozostałymi członkami zespołu. Kiedy ktoś potrzebuje większej ilości czasu na realizację zadań, może pojawiać się poczucie niesprawiedliwości i pytania typu: „Dlaczego osoba z niepełnosprawnością otrzymuje mniej zadań niż ja?”, „Dlaczego tak długo trwa ich realizacja?”. To ze strony współpracowników. Natomiast u samego pracownika, którego to dotyczy, może wystąpić frustracja wynikająca z uświadamiania sobie własnych ograniczeń i poczucie bezsilności. **Rolą lidera – przełożonego – jest zderzenie tych perspektyw i ustalenie jasnych zasad współpra-**



cy w zespole. Umożliwią one każdej ze stron wzajemne zrozumienie i nakierowanie na poszukiwanie rozwiązań czy optymalizacji. Tego typu wyzwania pozwoliły mi rozwinąć moje podejście do zarządzania zespołem, w czym upatruję ogromną wartość.

Codzienna współpraca z OzN pokazuje również, że jako przełożona muszę wykazać się zdecydowanie większą uważnością na drugiego człowieka. Próbować poznać jego punkt widzenia przez pryzmat możliwości, ale i ograniczeń. Dobierać właściwie ilość i poziom trudności delegowanych zadań.

Potrzebna jest także umiejętność czytania między słowami i reagowania na różne subtelne sygnały. Potrzebne jest wsparcie i motywowanie w chwilach zwątpienia.

Kiedy po drugiej stronie mamy świadomego i otwartego współpracownika, wszystkie te doświadczenia przychodzą z pewnością zdecydowanie łatwiej. Stanowią przy tym skarb dla menedżera. Można z niego korzystać w przyszłości, nie tylko w relacji z OzN.

Z pracy z Igą czerpię dużo pozytywnej energii, widząc jak dużo satysfakcji daje jej realizacja powierzonych zadań, poznawanie nowych dziedzin i rozwijanie kompetencji. Tworzenie przestrzeni do rozwoju dla drugiej osoby pozwala mi czuć się spełnionym menedżerem.

Praca z osobami z niepełnosprawnością to ciekawa nauka dotycząca czerpania z różnorodności – lekcja otwartego mówienia o własnych ograniczeniach i niejako przyzwalania, żeby inni uczyli się na „żywym organizmie”.

Jest tak jak w przypadku Igi, która traktuje siebie czasem dość eksperymentalnie i dzieli się ze światem swoimi doświadczeniami. Wymaga to z pewnością ogromnej dojrzałości i samoświadomości, za którą bardzo ją

cenię. Współpraca z Igą zmusza mnie do wielu refleksji na temat mojego podejścia do życia. Przykładowo doceniania małych rzeczy, które wydają się oczywiste i o których zapominam w pędzie codzienności.

Monika: Jakie największe przeszkody czy trudności napotkałaś pracując z osobą z niepełnosprawnością?

Aleksandra: Dużym wyzwaniem okazała się być obawa przed urażeniem OzN jakimś niefortunnym zwrotem lub zachowaniem. Zbyt duża ostrożność oraz ważenie każdego słowa. Na szczęście Iga jest osobą, która wprost komunikuje swoje zdanie i ośmiela drugą stronę, zachęcając do otwartości. Myślę jednak, że nie każda osoba z niepełnosprawnością ma w sobie tyle odwagi i przebojowości, zatem może być to bariera w komunikacji.

Kolejna trudność to wyważenie ilości pracy. Trzeba z jednej strony uwzględniać tempo działania całego zespołu, a z drugiej dostosować wymagania do fizycznych możliwości pracownika z niepełnosprawnością. Łatwo tutaj o poczucie frustracji, szczególnie u osób, które są bardzo ambitne i chcą wszystkiemu sprostać lub bardzo osobiście traktują ewentualne niepowodzenia.

Kiedy ilość zadań jest ogromna – tak jak w przypadku naszego zespołu – może pojawić się poczucie niesprawiedliwości wśród pozostałych pracowników dotyczące liczby zadań. Takie dysproporcje mogą stawać się problematyczne. Niewypowiedziane na głos będą tworzyć bariery. W naszym zespole takie odczucia były widoczne szczególnie w pierwszych tygodniach współpracy z Igą. Pomogła nam szczerza rozmowa i podzielenie się różnymi perspektywami. Ustaliśmy jasne zasady, które działają w obie strony. Nauczyliśmy się, trochę na nowo właśnie dzięki Idze, komunikować swoje potrzeby i oczekiwania.

Monika: Na co możesz liczyć ze strony organizacji jako menedżerka osoby z niepełnosprawnością?

Aleksandra: Moja organizacja jest na początku drogi do zatrudniania systemowo OzN, dlatego nasze pierwsze działania były dość intuicyjne i bazowały na dotychczasowych doświadczeniach rekrutacyjnych oraz ogólnych kompetencjach menedżerskich. Byłam jednym z pierwszych menedżerów, którzy zdecydowali się na zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością do zespołu. Można powiedzieć, że pracowaliśmy na „żywym organizmie” i przyjęliśmy otwarte podejście do uczenia się na własnych doświadczeniach.

Po realizacji części pilotażowej projektu CzekoSprawni, w ramach której do firmy dołączyła pierwsza grupa OzN, przeprowadziliśmy wnikliwą analizę procesu. Wyciągnęliśmy wnioski dotyczące przygotowania menedżerów i planowania okresu wdrożenia do pracy. W ramach projektu CzekoSprawni powstaje cała seria materiałów dedykowanych menedżerom, które mają pomagać w przygotowaniu się do rozmów rekrutacyjnych, wdrażaniu OzN do zespołu i zarządzaniu różnorodną grupą. HR Business Partnerów i cały zespół rekrutacji przygotowujemy do roli wspierającej.

Ważnym aspektem jest także odpowiednie wprowadzenie w temat współpracowników OzN, zarówno w zespołach jak i w projektach międzydziałowych. Tu kluczem do sukcesu są edukacja oraz budowanie świadomości zasad współpracy, ograniczeń i specyfiki pracy.

Na dalszym etapie ta wiedza to ogromna wartość dla obu stron – wpływa na komfort i pozwala zarządzić oczekiwaniami. Samo „obycie” z niepełnosprawnościami – które mogą przybierać różne formy, mniej lub bardziej widoczne – wymaga czasu i dostosowania. Edukacja i poszerzenie świadomości odgrywają tu bardzo ważną rolę.

Dla mnie postawa lgi jest bardzo pomocna we współpracy. Zawsze mogę liczyć na szczerą informację zwrotną z jej strony, zgłaszanie potrzeb i oczekiwań oraz sygnalizowanie, gdy coś jest nie tak. Nie w każdym wypadku będzie można spotkać tak dużą otwartość do poruszania trudnych tematów, dlatego warto być gotowym na tę różnorodność i dostrzec w niej potencjał do rozwoju.

5 KLUCZY DO SUKCESU W PRACY Z OZN WEDŁUG ALEKSANDRY KUSZ VEL SOBCZUK

EDUKACJA

Nie ma pewnie jednej złotej recepty na to, jak przygotować się do współpracy z OZN, ponieważ każdy z nas jest inny, posiada różną wrażliwość, sposób pracy i umiejętności interpersonalne. To, co można zrobić na start, to doświadczać i próbować poznać społeczność OZN, chociażby poprzez dostępne materiały. Istnieje obecnie sporo publikacji dotyczących tematyki OZN, również w odniesieniu do środowiska pracy.

STEREOTYPY

Na pewno warto niczego nie zakładać z góry i pozbyć się myślenia stereotypami wobec OZN. Traktować indywidualnie każdą jednostkę, tak jak robimy to w przypadku pozostałych pracowników. Bardzo często myślenie schematami bywa krzywdzące. Otwarta głowa, przyjmowanie informacji zwrotnych i wzajemne słuchanie się pozwoli stawić czoła nawet najbardziej utartym stereotypom.

OTWARTOŚĆ

Najlepszą radą dla innych menedżerów jest przyjęcie otwartej postawy wobec OZN. Warto postawić na transparentną i szczerą komunikację, która buduje poczucie bezpieczeństwa po obu stronach. Umożliwia ona identyfikowanie potencjalnych trudności i daje przestrzeń na ich wyeliminowanie już na początkowym etapie.

GRANICE

Warto wyznaczyć jasne zasady współpracy – granice i ramy w jakich poruszamy się w relacji biznesowej przełożony – pracownik. Mogą one dotyczyć m.in. sposobów komunikacji – w tym tematów dotyczących niepełnosprawności, których unikamy czy też zwrotów, które mogą wydawać się zupełnie niewinne, a wyrządzić dużą krzywdę. Takich jak słowo „chodźmy” wypowiedziane do kogoś, kto porusza się na wózku inwalidzkim. Zdarzają się osoby, które mają wobec siebie i swojej niepełnosprawności bardzo duży dystans. Są też takie, które urazić może jedno nieopatrznie wypowiedziane zdanie. Ustalenie tego, jak powinniśmy się komunikować, będzie bardzo pomocne i wpłynie pozytywnie na komfort współpracy.

OCZEKIWANIA

Dobrze jest już na początku ustalić, jakie oczekiwania wobec współpracy są po obu stronach. Pozwoli to uniknąć niepotrzebnych rozczarowań. W przypadku OZN jest to tym ważniejsze, że czasami entuzjazm i najlepsze chęci przegrywają w starciu z ograniczeniami fizycznymi. Jasne ustalenie wspólnej wizji i możliwości na pewno pomoże w codziennej pracy.



KIM JEST ALEKSANDRA KUSZ VEL SOBCZUK?

Jest absolwentką Dziennikarstwa i Komunikacji Społecznej na Uniwersytecie Warszawskim oraz programu London School of Public Relations realizowanego przez Związek Firm Public Relations. Od 10 lat związana jest z branżą public relations. Początkowo zdobywała doświadczenie w agencji 24/7Communication – pracowała dla klientów takich jak Wizz Air, Procter & Gamble, Lidl, Mattel. W Wedlu jest od 2015 roku, a od 2017 roku pełni funkcję Kierownika Komunikacji Korporacyjnej. Odpowiada przede wszystkim za obszary komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej, *Employer Brandingu* oraz społecznej odpowiedzialności biznesu. W ostatnich latach realizowała projekty z zakresu komunikacji korporacyjnej, a także współtworzyła strategię społecznej odpowiedzialności biznesu dla Wedla, którą teraz z satysfakcją wdraża w życie. Prywatnie jest entuzjastką wszystkiego co związane z naturą, aktywne i angażujące.

CZĘŚĆ 3.

NIE JESTEŚ SAM. ORGANIZACJE OFERUJĄCE WSPARCIE DLA OZN I PRACODAWCÓW.



Przemysław Żydok, Prezes Fundacji Aktywizacja:

„Niepełnosprawność może być wartością, a Ozn mogą uczyć ludzi w organizacjach kluczowych dziś kompetencji – elastyczności i adaptacyjności.”

Monika: Jaka jest Twoja osobista historia? Jak to się stało, że pracujesz z Ozn?

Przemek: Trajektoria życia, którą można by opisać mianem „osoby z niepełnosprawnościami”, zdobyła mnie z zaskoczenia. Studiowałem archeologię – materia niezwykle ciekawa (zwłaszcza, kiedy naukowo możesz zajmować się wampirami), ale niezbyt „wiążąca”, jeśli chodzi o budowanie kariery zawodowej. Na drugim roku studiów spotkałem koleżankę z liceum, która zaprosiła mnie na szkolenie organizowane przez Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym. To niewielkie stowarzyszenie planowało przygotować dla swoich podopiecznych z Warszawy i okolic grupę młodych osób mających stać się ich „oczami i uszami”, pomagającymi w codziennym funkcjonowaniu – umożliwiającymi wyjście z domu, załatwianie spraw

urzędowych, wizyty lekarskie i wszelkie inne aktywności. Pomyślałem sobie: „Super sprawa dla studenta – mogę trochę dorobić do skromnego stypendium, a przy okazji zrobić coś dobrego dla innych”. Poszedłem na to szkolenie i po kilkunastu tygodniach zajęć teoretycznych i praktycznych stałem się tłumaczem-przewodnikiem osób głuchoniewidomych.

Przez kilka kolejnych lat angażowałem się bardzo mocno w bezpośrednią pomoc osobom z niepełnosprawnościami. Czasem była to dorywcza praca, czasem wolontariat, a czasem zupełnie prywatna aktywność. Z wieloma z moich „podopiecznych” po prostu zaprzyjaźniłem się – chodziliśmy razem na piwo, jeździliśmy na wakacje, zdobywaliśmy górskie szczyty. „Zdobywałeś szczyty? Z osobami, które nie widzą i nie słyszą?!” – zapyta pewnie niejeden sceptyk. A jakże. Nigdy nie zapomnę Anety – dziewczyny niewidomej, bez aparatów słuchowych praktycznie głuchej, która zrobiła doktorat na Politechnice Warszawskiej. Machała beztrudno nogą nad 300-metrową przepaścią gdzieś w połowie Orlej Perci i zapewniała mnie, że nie muszę się obawiać, bo chwyt ma dobry, wytrenowany, a skała jest wystarczająco chropowata. Bylebym odpowiednio ją nawigował... podała przybliżoną odległość i „godzinę”. Mówiła, że tarcza zegara jest świetna do precyzyjnego określania położenia poszczególnych elementów otoczenia, na której znajdzie kolejne mocne oparcia dla rąk i nóg.

„Nie widzą i nie słyszą” to uproszczenie. Na tej niewielkiej grupie – osób głuchoniewidomych jest w Polsce około 5 tysięcy – przekonałem się jak bardzo różnorodne jest środowisko osób z niepełnosprawnościami w ogóle. To ponad 5 milionów Polek i Polaków. Na konferencjach, szkoleniach czy rekolekcjach grupa 20-30 uczestników generowała potrzebę używania co najmniej kilku alternatywnych metod komunikacji, w zależności od stopnia utraty wzroku i słuchu poszczególnych osób. Część z nich – wywodząca się ze środowiska głuchych, a mająca pewne umiarkowane problemy ze wzrokiem – gromadziła się wokół tłumacza polskiego języka migowego. Niektórzy odczytywali mowę z ust. Ci, którzy nie słyszeli, ale biegle posługiwali się językiem polskim i mieli funkcjonalne resztki wzroku, siadali przed monitorami, na których słowny zapis prelekcji wyświetlał się ogromną, kontrastową czcionką. Osoby słabosłyszące – zupełnie lub częściowo niewidome – podłączały się do wygłaszanych treści w przeróżny sposób wykorzystując systemy FM wspomagające słyszenie, pętle indukcyjne i swoje aparaty słuchowe. Najbardziej różnorodnie było jednak w przypadku osób całkowicie głuchoniewidomych. Zdarzało się, że przed trzema takimi osobami siedzieliśmy w trójkę jako tłumacze-przewodnicy, ale każdy z nas nadawał innym systemem. Jedna z osób wymagała „podawania do rąk” znaków języka migowego, druga literowanej do dłoni daktylografii (wbrew pozorom, nie jest to nauka o daktylach, ale alfabet języka migowego), a trzecia komunikowała się za pomocą punktowo-kreskowego alfabetu Lorma. Magia. Jak cały ten okres mojego życia.

Głęboka, wewnętrzna przemiana, którą przeżyłem między innymi dzięki głuchoniewidomym przyjaciółom – metanoia, zwrot z „mam” ku „jestem” i z „przede wszystkim biorę” ku „bardziej daję” – zdefiniowała nie tylko moje życie osobiste, ale też zawodowe.

Od kilkunastu lat zajmuję się głównie zarządzaniem, rozwojem struktur organizacji, politykami publicznymi. Jest dla mnie bardzo ważne, że dzieje się to w sektorze pozarządowym, w obszarze wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

Monika: Co jest największym wyzwaniem w aktywizacji OzN?

Przemek: Jedynie co czwarta osoba z niepełnosprawnością w Polsce pracuje, co przy średnim unijnym wskaźniku zatrudnienia w tej grupie dochodzącym do 50% jest wyjątkowo słabym wynikiem. Patrząc jedynie na populację w tzw. wieku produkcyjnym widzimy, że ponad milion osób ze znacznym, umiarkowanym czy lekkim stopniem niepełnosprawności pozostaje poza rynkiem pracy. Biorąc pod uwagę wyzwania demograficzne, z jakimi mierzy się nasza gospodarka, która już cierpi na zdecydowany niedobór rąk do pracy, a w przeciągu najbliższych dekad skala luki na krajowym rynku pracy sięgnie kilku milionów osób. Należałoby więc tę grupę postrzegać jako cenny, niewykorzystany potencjał. Jakie są przyczyny takiego stanu rzeczy? Jakie główne wyzwania rysują się w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami? Jest ich wiele, a problem jest bardzo złożony. Obejmuje m.in. zagadnienia edukacji, wsparcia socjalnego, dostępności przestrzeni, stereotypów społecznych. Skupię się – w dużym uproszczeniu – tylko na dwóch kwestiach, moim zdaniem kluczowych.

Pierwsza to głęboki, tożsamościowy związek zjawiska niepełnosprawności z biernością zawodową. **Przeciętny członek społeczeństwa kończy edukację na takim czy innym poziomie i idzie do pracy, takiej czy innej. Nikt się nad tym nie zastanawia, to jest po prostu oczywista oczywistość, a inne scenariusze są raczej wyjątkami od reguły. W przypadku wielu osób z niepełnosprawnościami jest inaczej.** I nie jest to kwestia ich winy, ich wyborów, mniejszej ambicji czy lęku przed wyzwaniami. Po prostu system społeczny – częściowo „odziedziczony” po komunie, częściowo wyprodukowany regulacjami z czasów szalejącego

bezrobocia pod koniec ubiegłego stulecia – tworzy swoistą alternatywną strukturę zachowań, trajektorii życiowych, w których dominują inne niż prozatrudnieniowe aktywności czy postawy. Dotyczy to zwłaszcza osób wychowanych z niepełnosprawnością. W mniejszym stopniu tych, które dotknęła ona już w wieku aktywności zawodowej czy też takich, których rodzice od początku wkładali bardzo dużo energii w wyrwanie dziecka z owej alternatywnej rzeczywistości. Wyjście ze struktury bierności wymaga czasu, niezwykłej odwagi i siły od samych zainteresowanych, a także wsparcia rodziny oraz specjalistów.

Druga główna bariera dotyczy pracodawców. **System wsparcia powstały w latach 90-tych XX w. mocno etykietuje pracowników z niepełnosprawnościami.** Zakłady Pracy Chronionej, ochrona mienia, sprzątanie... to niemal automatyczne skojarzenia z tą grupą społeczną. A do tego minimalna krajowa jako niemal absolutny standard oraz częste zatrudnianie osób z orzeczeniem o niepełnosprawności – bo za papierem idzie kasa, a nie ludzi z ich kompetencjami i aspiracjami. Konkretnie typy podmiotów gospodarczych oraz nieliczne branże „skolonizowały” ten segment rynku budując model biznesowy na dofinansowaniach z PFRON. Ten system był zapewne dobry 30 lat temu, kiedy nawet w pełni sprawni obywatele mieli problem ze znalezieniem zatrudnienia. Dziś zupełnie nie przystaje do rzeczywistości społeczno-gospodarczej. Prawie 10 lat temu Polska ratyfikowała Konwencję ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami, która jasno stawia na rozwój zatrudnienia na otwartym, włączającym rynku pracy. Konwencja promuje organizacje tworzące zespoły różnorodne pod wieloma względami, w których wynagrodzenie i ścieżka rozwoju zależą od posiadanej wiedzy, kompetencji, ambicji, a nie państwowych regulacji związanych z płacą minimalną czy systemem dofinansowań. **Dziś przedsiębiorcy jeszcze bardziej potrzebują lojalnych pracowników. To ich kompetencje, a także odpowiedzialność społeczna, stają się motywatorami do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami – bardziej niż kwestia dopłat z PFRON.** Firmy stoją te jednak ciągle przed wyzwaniem.

Jak skutecznie szukać pracowników w tej grupie społecznej? Jak przygotować zespoły i środowisko pracy? Jak w praktyce zaprogramować ten wymiar programów promujących różnorodność (*ang. diversity & inclusion*)?

Najsukuteczniejsze i najbardziej kompleksowe wsparcie w tym temacie dostarczyć mogą organizacje pozarządowe działające od lat (lub dekad) na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Wśród nich liderem w obszarze aktywizacji zawodowej jest, kierowana przeze mnie, Fundacja Aktywizacja.

Monika: Jaki jest zakres i skala działalności Fundacji Aktywizacja?

Przemek: Fundacja działa nieprzerwanie od 1990 r., a od 2004 r. posiada status Agencji Zatrudnienia. Co roku skutecznie wspieramy od 600 do 1000 osób z różnymi niepełnosprawnościami w wejściu na rynek pracy. Współpracujemy z kilkuset pracodawcami prowadząc pojedyncze rekrutacje, jak i wielkie projekty HR-owe. Dla jednej ze spółek skarbu państwa zrekrutowaliśmy w 2 lata 460 pracowników z niepełnosprawnościami. Działamy praktycznie w całej Polsce. Największą siłę posiadamy w 7 miastach, w których mamy Oddziały. Są to Warszawa, Poznań, Bydgoszcz, Białystok, Łódź, Opole, Rzeszów. Jest dodatkowo 6 lokalizacji, w których prowadzimy mniejsze filie. Są to Szczecin, Gdańsk, Wrocław, Katowice, Kraków, Lublin. Dzięki dedykowanym strukturom badawczo-rozwojowym prowadzimy szereg badań w tematyce niepełnosprawności i rynku pracy, a przez uczestnictwo w różnego rodzaju ciałach dialogu społecznego czy ministerialnych radach aktywnie współkreujemy polityki publiczne. Sami chcemy dawać dobry przykład – wśród 150 naszych etatowych pracowników mniej więcej 1/4 to osoby z niepełnosprawnościami. Bardzo różnymi... tak jak różne są stanowiska, na których pracują – od psychologów, doradców zawodowych, job crafterów, pośredników, rekruterów, badaczy, koordynatorów, aż po członków zarządu.

Monika: W jaki sposób firmy, a w jaki OzN mogą skorzystać ze wsparcia Fundacji?

Przemek: Jeśli chodzi o pracę z klientami, to zawsze zaczyna się ona od diagnozy. Na jej podstawie doradca zawodowy razem z samym zainteresowanym sporządzają indywidualny plan działania, który ma skutkować osiągnięciem określonych celów zawodowych poprzez dobór odpowiednich form wsparcia. Kafeteria tych usług jest w Fundacji bardzo bogata. Są to indywidualne wsparcie doradców zawodowych, psychologów, prawników, pośredników oraz job crafterów, psychoterapia i grupy wsparcia, warsztaty społeczne i zawodowe, szkolenia zawodowe, komputerowe oraz z tzw. umiejętności miękkich, praktyki zawodowe, próbki pracy, staże, a w niektórych projektach także wsparcie trenerów aktywności czy trenerów pracy. Nasz drugi typ klienta, pracodawcy, również może liczyć na kompleksowe wsparcie zbudowane w oparciu o szeroką paletę usług. To przede wszystkim rekrutacja i selekcja, audyty stanowisk pracy pod kątem zatrudniania osób z różnymi niepełnosprawnościami – architektoniczny, cyfrowy oraz komunikacyjny, szkolenia, a wreszcie indywidualne doradztwo i konsulting. Tu oferujemy m.in. optymalizację procedur i procesów związanych z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami, optymalizację finansową i wsparcie w opracowaniu lub modyfikacji strategii społecznej odpowiedzialności. Szkolenia organizujemy sami lub kupujemy dla naszych klientów na rynku. W ofercie dla pracodawców są te ogólne – z tematyki niepełnosprawności, ale również dedykowane działom HR, kadrze kierowniczej czy zespołom pracowniczym.

Monika: Wspomniałeś o job crafterach – ten termin brzmi interesująco. Na czym polega job crafting?

Przemek: W ostatnich latach modelowym wsparciem oferowanym przez Fundację jest autorska, kompleksowa usługa Work For All (W4A, z ang. praca dla wszystkich). Jest to innowacyjna metoda, która dzięki jednocze-

snemu oddziaływaniu na osobę poszukującą pracy i pracodawcę pozwala na osiągnięcie wysokich rezultatów w zakresie pozyskania i utrzymania zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami.

Kluczową postacią w tym modelu jest job crafter, który m.in. uczy klienta autocraftowania – tj. umiejętności obiektywnej oceny różnych aspektów pracy i sposobu jej wykonywania. Dzięki temu osoba z niepełnosprawnością zyskuje kompetencje do samodzielnego projektowania rozwoju zawodowego i wzmacnia się jako aktywny gracz na rynku pracy.

W modelu, o którym mówię, równolegle do osoby z niepełnosprawnością wspierany jest pracodawca. Jest przygotowywany do zatrudnienia, ale co ważniejsze do utrzymania osoby w miejscu pracy i zminimalizowania ryzyka rotacji pracownika. Job crafter intensywnie wspiera pracodawcę w analizie procesów biznesowych przedsiębiorstwa, w projektowaniu zmian procedur wewnętrznych z zakresu HR i organizacji pracy. Może przykładowo pomagać w dostosowywaniu grafików do 7-godzinnego czasu pracy, który obowiązuje niektóre osoby z orzeczeniem lub też we wspólnym z osobą z niepełnosprawnością projektowaniu stanowiska i środowiska pracy zapewniającego jego dostępność oraz komfort pracy. Te działania znacząco podnoszą szansę na znalezienie, ale też utrzymanie w zatrudnieniu pracownika. Dobrze przygotowane stanowisko pracy i właściwie przeprowadzony proces wdrożenia, a także wsparcie na początkowym etapie po zatrudnieniu to szansa na trwałą, satysfakcjonującą pracę dla OzN.

Monika: Czy mógłbyś zilustrować *job crafting* na wybranym przykładzie?

Przemek: Posłużę się prostym przykładem jednej z naszych niedawnych rekrutacji. Pan Krzysztof, kierownik budowy z wieloletnim stażem, ulega wypadkowi samochodowemu, w wyniku którego nabywa niepełnosprawność ruchową. Z przyczyn oczywistych nie może kontynuować dotychczasowej pracy. Szuka więc zajęć bardziej typowych – a może stereotypowych? – dla osób z orzeczeniem, m.in. w ochronie. Nie jest z tego zadowolony. W tym momencie spotyka naszą specjalistkę, która nawiązuje kontakt z odpowiednim pracodawcą – firmą budowlaną – i przeprowadza obustronny proces *job craftingu*. Po to, żeby obie strony mogły spotkać się w optymalnym punkcie wykorzystania potencjałów i zaspokojenia potrzeb. Razem z pracodawcą przemodelują stanowisko tak, aby Pan Krzysztof mógł w pełni wykorzystać swoją wiedzę i kompetencje, jednocześnie uwzględniając jego obiektywne ograniczenia. Historia kończy się szczęśliwie – zatrudnieniem naszego klienta jako koordynatora projektów budowlanych.

Musimy zdać sobie sprawę, że w niektórych sytuacjach niepełnosprawność może być wręcz wartością, dawać przewagę na rynku pracy. Pamiętam historię głuchego chłopaka, którego zrekrutowaliśmy dla jednej z cywilnych służb specjalnych. Jego zadaniem było odczytywanie z ruchu warg rozmów prowadzonych przez osoby nagrane przez kamery przemysłowe. Dla osób pełnosprawnych byłoby to niemożliwe, a dla niego to jedna z podstawowych metod komunikacji. Różne badania dowodzą, że osoby z niepełnosprawnościami są ponadprzeciętnie lojalnymi pracownikami – znacznie rzadziej zmieniają pracę. Wykazują też przeciętnie większe niż pełnosprawni zaangażowanie i zrozumienie sytuacji nietypowych. Jest to więc grupa, którą na pewno powinny zainteresować się działy HR większych i mniejszych firm.

Monika: Co doradziłbyś organizacjom i menedżerom, którzy chcą stworzyć się na potencjał Ozn?

Przemek: Najlepiej od początku znaleźć doświadczonego w temacie partnera. Po to, żeby z jednej strony przekuć idee w szerokie planowanie, a z drugiej być może od razu ograniczyć mijające się z rzeczywistością marzycielstwo. Zdarzało mi się uświadamiać firmy, że rekrutacja kilku informatyków poruszających się na wózkach, biegle posługujących się trzema językami obcymi, może nie być dobrym pomysłem na start. **Warto stworzyć wewnątrz projekt integrujący działy odpowiedzialne za HR, CSR, ale też menedżerów jednostek mających przyjąć na swój pokład pracowników z niepełnosprawnościami.** Należy też przemyśleć strategię i polityki wewnętrzne, gdyż nawet korporacje świadomie podchodzące do tematu różnorodności często zapominają o aspekcie niepełnosprawnościowym programów włączających.

Do słownika organizacyjnego warto dodać lub wzmocnić obecność dwóch ważnych pojęć: elastyczności i adaptacyjności. Pracownicy z niepełnosprawnościami – faktycznie wymagający nieraz specyficznego dostosowania po stronie pracodawcy – mogą uczyć biznes właśnie tych dwóch kompetencji, które stają się coraz ważniejsze w konkurencyjnym świecie globalnej gospodarki.



KIM JEST PRZEMYSŁAW ŻYDOK?

Przemek od 23 lat jest zaangażowany w działania sektora pozarządowego. Obecnie pełni funkcję Prezesa Zarządu Fundacji Aktywizacja. Jest założycielem i koordynatorem eksperckiej grupy ON Inclusion 14-20, która przyczyniła się do włączenia zapisów Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami w główny nurt programowania Europejskich Funduszy Strukturalnych i Inwestycyjnych. Jest także jednym z liderów ruchu Kongresu Osób z Niepełnosprawnościami. Reprezentuje Fundację Aktywizacja w wielu ciałach dialogu społecznego, m.in. jest zaangażowany w prace Komitetu Umowy Partnerstwa i Komitetu Monitorującego POWER. To członek Rady Dostępności przy Ministerstwie Funduszy i Polityki Regionalnej oraz Krajowej Rady Konsultacyjnej do Spraw Osób Niepełnosprawnych przy Ministerstwie Rodzin i Polityki Społecznej. Posiada wieloletnie doświadczenie w kreowaniu systemowych rozwiązań dotyczących aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami oraz partycypacyjnych metod tworzenia polityk publicznych.



TAKpełnosprawni

Agata Robińska, Prezeska Zarządu Fundacji TAKpełnosprawni:

„Nie ma prawdziwej różnorodności bez niepełnosprawności.”

Monika: Jeśli mówimy OzN, to jak liczna jest to grupa w Polsce?

Agata: Wiele osób żyje w przekonaniu, że osoby z niepełnosprawnościami to nieliczna i nieznająca grupa. Nic bardziej mylnego! Na świecie to ponad miliard ludzi – jest to największa i najszybciej rosnąca mniejszość na świecie. W Polsce osób, które doświadczają niepełnosprawności biologicznej według Europejskiego Ankietowego Badania Zdrowia jest ponad 7 milionów. Niepełnosprawność może wynikać z wielu przyczyn, także z faktu zachodzących zmian demograficznych, starzejącego się społeczeństwa. Powinniśmy więc walczyć o rynek pracy dostępny dla wszystkich, także z czysto egoistycznych powodów – z wiekiem możemy doświadczyć ograniczeń sprawności, a będziemy chcieli lub musieli pracować.

Osoby z niepełnosprawnościami to bardzo różnorodna grupa. Są wśród nich ludzie zarówno z niepełnosprawnością widoczną, jak i tacy, po których w ogóle nie widać niepełnosprawności – np. osoby z cukrzycą, chorobami układu krążenia, układu oddechowego czy pokarmowego. Niepełnosprawność może być wrodzona, ale możemy ją też nabyć z wiekiem, w wyniku urazu lub wypadku. Takie osoby wspiera w naszej Fundacji Bartek Pałgan, który kilka lat temu przeżył podwójny wypadek samochodowy i nagle stał się osobą niepełnosprawną. Musiał na nowo nauczyć się mówić, chodzić i przeszedł długą rehabilitację. Bartek odnalazł w sobie jednak niezwykłą siłę i motywację do działania. Poszerzył swoje umiejętności i zdobył kwalifikacje profesjonalnego coacha. Jak sam mówi – „coacha drugiej szansy”.

Teraz w Fundacji TAKpełnosprawni pomagamy innym w znalezieniu motywacji do dalszego działania, pomimo utraty pełnej sprawności, nabytej z dnia na dzień niepełnosprawności. Bartek wspiera osoby indywidualne, ale również firmy, w których mogą zdarzyć się podobne sytuacje. Robi wszystko, aby pracownik na nowo zobaczył cel i miał motywację do dalszego działania w strukturach organizacji, czasem już na innym stanowisku. Historię Bartka możecie zobaczyć w serwisie You Tube:

<https://www.youtube.com/watch?v=nQ3WyKPAumU>

Monika: Co na temat dostrzegania i wykorzystywania potencjału OzN mówi Wasz najnowszy raport?

Agata: W najnowszym raporcie „Pracodawca na TAK” sporo piszemy o tym, jak skutecznie wesprzeć pracownika z niepełnosprawnością w uwolnieniu jego potencjału. Raport zawiera najważniejsze wnioski z badania przeprowadzonego wśród osób z niepełnosprawnościami i pracodawców oraz 10 zasad skutecznego zatrudniania pracowników z niepełnosprawnościami wg standardu naszego zagranicznego partnera – ILO Global Business and Disability Network. Te 10 zasad, które dostosowaliśmy do polskich realiów, pozwala krok po kroku zbudować spójną i kompleksową strategię zarządzania różnorodnymi zespołami. Piszemy nie tylko o tym, żeby wypracować politykę antydyskryminacyjną i rekrutacji, aby osoba z niepełnosprawnością miała takie same szanse w procesie rekrutacji. Mówimy także o równych szansach w procesie rozwoju zawodowego – dostępie do szkoleń, awansu, równej płacy. Zwracamy uwagę na politykę racjonalnych usprawnień i utrzymania pracowników, dzięki którym osoby z niepełnosprawnościami będą mogły pracować i dalej budować swoją ścieżkę zawodową. Podkreślamy rolę poprawy dostępności i otwarcia się na ludzi z różnego rodzaju niepełnosprawnościami oraz grupy o szczególnych potrzebach. Te zasady działają, w krajach europejskich wskaźnik

zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami to ponad 50%. Natomiast w Polsce jest dużo niższy, to około 30%. Jest jeszcze wiele do zrobienia, dlatego warto korzystać ze sprawdzonych sposobów. Gorąco zachęcamy to zapoznania się z tym raportem na naszej stronie: https://takpelnosprawni.pl/wp-content/uploads/2021/09/raport_Pracodawca_na_TAK_2021.pdf

Monika: Jakie przykłady z zagranicy mogą być inspiracją w temacie pracy z OzN?

Agata: Warto obserwować dobre praktyki. Ja od lat śledzę działania firmy Google, która nie tylko zatrudnia osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, ale także projektuje technologię jak najbardziej funkcjonalną dla wszystkich użytkowników. Dzięki temu skutecznie zmniejsza liczbę osób wykluczonych cyfrowo. Narzędzia Google mogą pomóc ludziom ze znaczną niepełnosprawnością realizować ich cele. Rzeczy niemożliwe stają się możliwe, a tworzenie dla wszystkich oznacza zapewnienie osobom z niepełnosprawnością dostępu do produktów Google i korzystania z nich. Dobrą praktyką jest oferowanie stypendiów dla osób z niepełnosprawnościami. Firmą, która jest otwarta na zatrudnianie i wsparcie osób z niepełnosprawnościami na początku drogi zawodowej jest Motorola Solutions, z którą mamy przyjemność współpracować. Polski oddział firmy oferuje 7-miesięczny płatny staż dla osób z niepełnosprawnościami, podczas którego można rozwijać umiejętności kodowania niemal w każdym języku programowania i to w formie zdalnej. Takie podejście może wyrównać szanse dla wielu osób z niepełnosprawnościami – pozwala im sprawdzić i rozwijać umiejętności w praktyce, a także znaleźć dobrze płatną, rozwojową pracę w branży IT bez wychodzenia z domu. Cenię również działania takich międzynarodowych gigantów jak Orange, Santander czy Sodexo – za spójność i konsekwencję. Firmy te głośno komunikują swoje zaangażowanie, posiadają globalne strategie i polityki dotyczące różnorodności, także w wymiarze niepełnosprawności. Wdrażają je w poszczególnych

krajach – zatrudniając ludzi z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Pomimo wielu wyzwań, konsekwentnie dążą do powiększania liczby osób z niepełnosprawnościami w zespołach, edukują swoich menedżerów. Te firmy dokładają wszelkich starań, aby różnorodność i inkluzja były częścią codziennej działalności biznesowej, od rekrutacji talentów po dostarczanie usług konsumentom i klientom. To nie jest projekt krótkoterminowy, ale kompleksowe podejście, będące częścią strategii biznesowej.

Podczas szkoleń i webinarów, które prowadzę, bardzo często opowiadam o sławnych osobach z niepełnosprawnościami. To łamię stereotypy i sprawia, że uczestnicy oraz uczestniczki zaczynają patrzeć na osoby z niepełnosprawnościami z zupełnie innej perspektywy. Jest wielu celebrytów z niepełnosprawnościami, m.in. znane osoby z Hollywood. Piękna aktorka Halle Berry jest osobą niesłyszącą na jedno ucho. Owen Wilson, popularny aktor komediowy, zmaga się od lat z depresją. Aktorka Melanie Griffith jest osobą z epilepsją. Młoda laureatka nagród Grammy Billie Eilish ma zespół Tourette'a. Są osoby z niepełnosprawnościami są również w świecie sportu. Wybitny piłkarz Leo Messi ma zespół Aspergera, podobnie jak Elon Musk – znany biznesmen. Dla wielu osób jest to bardzo zaskakujące. Można osiągnąć sukces, pomimo ograniczeń, które ma tak naprawdę każdy z nas. Skupiamy się na potencjale – to jest bardzo budujące zarówno dla osób z niepełnosprawnościami, jak i dla pracodawców.

Monika: Co Twoim zdaniem jest najważniejsze w uwalnianiu potencjału OzN?

Agata: Najważniejsze według mnie jest dawanie szansy osobom z niepełnosprawnościami. Niestety w polskich firmach cały czas widać spore braki wiedzy, a także strach i uprzedzenia. **Stereotypy obecne wśród pracodawców sprawiają, że osoby z niepełnosprawnościami często nie otrzymują szansy na pracę. Ukrywają swoją niepełnosprawność**

z obawy przed tym, że nie zostaną zaproszone na rozmowę kwalifikacyjną lub nie dostaną pracy. Dlatego bardzo ważna jest edukacja i budowanie świadomości. Jest coraz lepiej, ale cały czas absolwenci polskich szkół rzadko mają szansę siedzieć w przystówkowej jednej ławce z koleżankami i kolegami z niepełnosprawnościami. To utrudnia obycie się z tematem i zrozumienie, że tak naprawdę jesteśmy tacy sami. Dlatego trzeba potem te braki nadrobić w życiu zawodowym. Edukować krok po kroku całą organizację np. dodać moduł o niepełnosprawności do programu wdrożenia dla nowych pracowników, robić szkolenia z *savoir vivre* czy też umieścić nagranie lub materiał szkoleniowy w ogólnodostępnych firmowych zasobach informacyjnych. Można też opublikować cykl newsletterów budujących świadomość, które nawiązują do różnych świąt np. Międzynarodowego Dnia Osób z Niepełnosprawnościami. Albo przy naszym wsparciu zorganizować grę edukacyjną dla wszystkich pracowników, podczas której obalamy stereotypy i edukujemy na szeroką skalę, w krótkim czasie, całą organizację. Warto też skupić się na edukacji liderów. Nasza fundacja wspiera firmy w rozwijaniu konkretnych umiejętności menedżerskich, np. w zakresie zarządzania różnorodnym zespołem. Wyedukowany przez nas menedżer wie, jak przedstawić osobę z niepełnosprawnością w grupie oraz czy może powiedzieć zespołowi o niepełnosprawności. Umie ocenić kandydata z niepełnosprawnością pod kątem jego zawodowych kompetencji, wie też czy może wymagać od OZN tego samego, czego oczekuje od innych pracowników albo co ma zrobić, jeśli nie ktoś spełnia oczekiwań. Z takimi wątpliwościami mierzą się liderzy. To bardzo ważne kwestie. Przygotowanie może sprawić, że osoby na stanowiskach kierowniczych czują się pewniej i będą bardziej otwarte na zaproszenie osób z niepełnosprawnościami do swoich zespołów. Wsparciem w uwalnianiu potencjału osoby z niepełnosprawnością może być mentoring, dzięki któremu rozwinięta ona skrzydła, dostanie wsparcie szczególnie na początku swojej zawodowej drogi.

Zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami powinno, według mnie, rozpocząć się dopiero wtedy, kiedy już zbudujemy świadomość, zwiększymy wiedzę w organizacji i przygotujemy odpowiednie polityki. Dotyczy to w szczególności większych organizacji.

Warto zacząć od przekonania zarządu, aby zyskać sprzymierzeńca projektu. Decyzją wysokiej kadry zarządzającej projekt może stać się strategiczny dla całej organizacji i długofalowy. Dzięki wsparciu decydentów zostaną określone konkretne cele. Warto przykładowo wypracować politykę racjonalnych usprawnień. Jest to o tyle ważne, że dzięki wiedzy w organizacji i przygotowaniu procesowi osoba z niepełnosprawnością, która zgłosi potrzebę racjonalnego dostosowania, w stosunkowo krótkim czasie będzie mogła dostać odpowiedź. A także otrzymać usprawnienie, dzięki któremu zwiększy swoją produktywność. Racjonalne usprawnienia – według międzynarodowych badań – są najczęściej zgłaszane bezpośrednio kierownikowi, a nie działowi HR. Mogą dotyczyć konkretnych technologii i oprogramowania np. w przypadku osób z niepełnosprawnością wzroku. Mogą to być również udogodnienia w zakresie organizacji pracy, na przykład dodatkowe krótkie przerwy w przypadku osób z cukrzycą czy praca w trybie hybrydowym dla osób z niepełnosprawnością ruchową, które nie będą mogły codziennie dotrzeć do biura choćby ze względu na złe warunki atmosferyczne. Mój kolega z mózgowym porażeniem dziecięcym mówi, że w jego mieście odśnieżają „na jedną szuflę” i dlatego jak spadnie śnieg nie jest w stanie dojechać do pracy. Takie polityki mogą służyć wszystkim pracownikom. Wyobraźmy sobie pracownicę w pierwszym trymestrze, która ze względu na poranne mdłości nie jest w stanie dojechać do pracy zatłoczonym autobusem. Wypracowanie rozwiązania, które np. pomoże jej przez kilka

godzin pracować z domu sprawi, że będzie mogła skutecznie kontynuować pracę, a nie pójść od razu na zwolnienie.

Wiele firm stawia sobie za cel budowanie sprzyjającej kultury, posiada rozbudowane strategie zarządzania różnorodnością i włączania (and diversity and inclusion). Z moich obserwacji wynika, że niestety aspekt niepełnosprawności był – przynajmniej dotychczas – często pomijany lub nie jest traktowany z należytą uwagą. Warto o tym mówić, bo nie ma prawdziwej różnorodności bez niepełnosprawności. Mam nadzieję, że Was to tego przekonałam. A jeśli przeraża Was liczba kroków, które należy podjąć – głowa do góry! Warto szukać ambasadorów projektu wewnątrz organizacji, wsparcia ekspertów z zewnątrz i celebrować małe kroki naprzód. Nasz raport pomoże Wam zaplanować działania. Znajdziecie go na naszej stronie internetowej: https://takpelnosprawni.pl/wp-content/uploads/2021/09/raport_Pracodawca_na_TAK_2021.pdf

Monika: Jakie stereotypy na temat OzN najczęściej spotykasz – zarówno po stronie OzN, jak i osób pracujących w organizacjach?

Agata: Funkcjonuje naprawdę wiele stereotypów na temat osób z niepełnosprawnościami. Często pracodawcy mówią, że nie mogą otworzyć się na osoby z niepełnosprawnościami, ponieważ nie posiadają windy czy podjazdu i nie są w stanie przeprowadzić takich kosztownych inwestycji w firmie. Warto im uzmysłowić, że osoby z niepełnosprawnościami to naprawdę bardzo różnorodna grupa i większość z nich nie potrzebuje żadnych dostosowań. Można też zaproponować osobie z niepełnosprawnością ruchową pracę zdalną. Gorąco zachęcam do tego, aby pomyśleć o dostępności w dalszej perspektywie. Skorzystają z tego nie tylko osoby z niepełnosprawnościami, ale też osoby starsze, rodzice z dziećmi, kurierzy czy klienci z niepełnosprawnością ruchową. Często słyszę, że osoby z niepełnosprawnościami są roszczeniowe, częściej chodzą na L4. W tak licznej

grupie, jak w każdej innej grupie społecznej, mogą zdarzyć się jednostki, które podchodzą do pracodawcy roszczeniowo. To kwestia osobowości, charakteru, życiowych doświadczeń, a nie niepełnosprawności. Jest wiele osób z niepełnosprawnościami zmotywowanych do pracy, gotowych na nowe wyzwania. Należy też pamiętać, że potrzeba równego traktowania – np. w zakresie dostępu do edukacji czy szkoleń umożliwiających pracę – to nie roszczeniowość. Czasem zaistnieje potrzeba wprowadzenia racjonalnego usprawnienia, aby OzN mogła w pełni wykorzystać swój potencjał w pracy. Niepełnosprawność może być spowodowana chorobą. Nie oznacza to jednak, że każda osoba z niepełnosprawnością będzie ciągle chorować. Pracownik – niezależnie od poziomu sprawności – może się przeziębienie lub być na urlopie chorobowym.

Założenie, że niepełnosprawność spowoduje częstą nieobecność pracownika jest błędne, a do tego bardzo niesprawiedliwe i krzywdzące. Osoby z niepełnosprawnościami często mogą i chcą pracować z takim samym zaangażowaniem jak pełni sprawni pracownicy.

Słyszę również argumenty, że osoby z niepełnosprawnościami nie posiadają kompetencji. Od razu przypomina mi się historia Pana, bardzo eleganckiego, elokwentnego, z niedowładem jednej strony ciała nabytym w wyniku udaru. Odwiedził on nasze stoisko na targach pracy dla osób z niepełnosprawnościami i powiedział, że nie może niestety sprzątać ani pracować w ochronie. Tak wiele razy proponowano mu pracę w takim charakterze, że stracił całkowicie wiarę we własne możliwości oraz wysokie kompetencje z zakresu BHP. Skupiał się tylko na ograniczeniach zdrowotnych. I to nie jest fair! Wśród osób z niepełnosprawnościami są

osoby o wysokich kompetencjach, z wyższym wykształceniem i cennymi umiejętnościami. Nabywając niepełnosprawność z wiekiem, nie tracimy wiedzy oraz doświadczenia zdobytego przez lata pracy. Może się zdarzyć, że część osób z niepełnosprawnościami będzie miała niewystarczające kwalifikacje ze względu na utrudniony dostęp do edukacji. Po odpowiednim przeszkoleniu lub uzupełnieniu wykształcenia będą jednak mogli wykonywać pracę na określonym stanowisku. Wyższe wykształcenie nie stanowi samo w sobie przepustki na rynek pracy – na wielu stanowiskach nie jest w ogóle potrzebne. Niezależnie od tego gorąco zachęcam wszystkie osoby z niepełnosprawnościami do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych, udziału w szkoleniach, wejścia na rynek pracy i zdobywania doświadczeń jak najszybciej.

Dziś dostęp do edukacji jest prosty jak nigdy dotąd, do tego często bezpłatny i zdalny. Osoby z niepełnosprawnościami powinny skupiać się na rozwoju i podnoszeniu swoich kompetencji tak samo jak osoby bez niepełnosprawności.

Uwierzcie mi, że firm, które są otwarte na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami jest i będzie coraz więcej. Nastały lepsze czasy dla OzN i warto to wykorzystać.

Monika: W jaki sposób Fundacja TAKpełnosprawni wspiera OzN oraz firmy chcące zatrudniać OzN?

Agata: Fundacja TAKpełnosprawni promuje zatrudnianie i inkluzję osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Organizacja powstała, aby wspierać dwie ważne dla nas grupy: osoby z niepełnosprawnościami szukające zatrudnienia oraz świadomych pracodawców gotowych do tworzenia różnorodnych zespołów. Jesteśmy instytucją, która dodaje skrzydeł kandydatom i realnie walczy ze stereotypami w polskich firmach. Działamy tak, aby mieć pewność, że nasi kandydaci trafią do świadomych organizacji. Dlatego każde przedsiębiorstwo, które chce z nami współpracować i zaprosić osoby z niepełnosprawnościami do swoich struktur, przechodzi proces weryfikacji. W razie potrzeby otrzymuje od nas wsparcie. Jesteśmy reprezentantem na Polskę globalnej sieci ILO Global Business and Disability Network – międzynarodowego forum firm i organizacji, które wymieniają się praktykami i współpracują na rzecz większej obecności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Jeśli Twoja organizacja chce być częścią tej inicjatywy, dołącz do nas: www.takpelnosprawni.pl



KIM JEST AGATA ROBIŃSKA?

To prezeska fundacji TAKpełnosprawni, która promuje kompleksowe podejście do zatrudniania i włączania osób z niepełnosprawnościami w polskich firmach. Od lat działa w obszarze CSR oraz różnorodności i włączania. Jest zwolenniczką dzielenia się skutecznymi rozwiązaniami z innych krajów i przenoszenia ich na grunt polski. Propaguje hasło „nie ma różnorodności bez niepełnosprawności”. Jest autorką raportu „Pracodawca na TAK”, który popularyzuje kompleksowe podejście do zarządzania różnorodnością – zawiera wiele dobrych praktyk oraz wskazówek i inspiracji zarówno dla pracodawców, jak i osób z niepełnosprawnościami. Posiada prestiżowy tytułu Certified Diversity Professional (CDP)[®]. Ma kilkunastoletnie doświadczenie w zakresie koordynowania strategicznych projektów CSR w międzynarodowych firmach. Jest też autorką kilku dobrych praktyk, które znalazły się w corocznych raportach Forum Odpowiedzialnego Biznesu. To zwolenniczka współpracy pomiędzy organizacjami i firmami, dzięki której można skuteczniej realizować ambitne cele. Prowadzona przez nią fundacja TAKpełnosprawni jest jedynym reprezentantem na Polskę międzynarodowej organizacji ILO Global Business and Disability Network – zrzeszającej firmy oraz organizacje z całego świata, które wspólnie działają na rzecz większej obecności i włączania osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.



Majka Lipiak, szefowa agencji „Leżę i pracuję”:

„Termin „niezdolny do pracy” niestety skutecznie wprowadza w błąd zarówno pracodawcę jak i kandydata do pracy, osobę z niepełnosprawnością. Sugeruje, że praca jest zakazana dla tej de-faworyzowanej grupy.”

Monika: Skąd pomysł na agencję „Leżę i Pracuję”?

Majka: Pomysł na agencję zrodził się w mojej głowie po spotkaniu z Arturem Szaflikiem. 6 lat temu nasza wspólna koleżanka wspierała Artura w znalezieniu wolontariuszy, którzy byliby chętni do pomocy przy remoncie jego mieszkania. Zuzia uprzedziła mnie, że Artur stał się osobą z niepełnosprawnością w wyniku nieszczęśliwego skoku do wody, który spowodował uszkodzenie rdzenia kręgowego i paraliż. W trakcie pierwszego spotkania zapytał czym się zajmuję. Po udzieleniu odpowiedzi zadałam mu to samo pytanie. Okazało się wtedy, że Artur nie pracuje. Co więcej, był przekonany, że pracy dla osób takich jak on po prostu nie ma. Ja to przekonanie podważyłam, mówiąc, że przecież mógłby pracować zdalnie ze swojego łóżka. Za przykład pracy podałam zarządzanie fanpage’em firmowym na Facebooku. Artur uwierzył mi, a po kilku miesiącach rozmów postanowiliśmy założyć agencję Leżę i Pracuję, która pomagałaby osobom takim jak on, oferując im pracę w marketingu.

Monika: Jak to jest zatrudniać osoby „niezdolne do pracy”?

Majka: Teraz już normalnie, ale na samym początku dziwnie. Kiedy dowiedziałam się, że Artur w orzeczeniu o niepełnosprawności ma napisane

„niezdolny do pracy i samodzielnej egzystencji” to przez chwilę myślałam, że może cały ten pomysł trzeba wyrzucić do kosza. Ostatecznie lekarz medycyny pracy wydał zgodę na pracę. Wiem jednak, że bywa z tym różnie. Problem z tą „etykietą” polega na tym, że jest ona po pierwsze nieprawdziwa, po drugie krzywdząca, a po trzecie wprowadzająca w błąd. Śmiem twierdzić, że większość osób, nawet tych ze znacznym stopniem niepełnosprawności, może wykonywać jakąś pracę. **Termin „niezdolny do pracy” niestety skutecznie wprowadza w błąd zarówno pracodawcę jak i kandydata do pracy, osobę z niepełnosprawnością. Sugeruje, że praca jest zakazana dla tej de-faworyzowanej grupy.** Tymczasem Krzysiek aka Biały z naszego zespołu, który rusza tylko głową, jest dowodem na to, że można pracować mimo nikomego poziomu sprawności. Dzięki specjalnej technologii asystującej, z pomocą wzroku i zębów korzysta z komputera.

Monika: Jakie rodzaje pracy mogą wykonywać OzN?

Majka: Stereotypy, które niestety są odzwierciedlane w ofertach pracy, są takie, że osoby z niepełnosprawnością nadają się do pracy w ochronie i „na zmywaku” lub do sprzątania.

Jeśli wpisujemy „z orzeczeniem” w wyszukiwarce serwisu OLX lub spojrzymy na typowe oferty w portalach dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami to staje się jasne, że w świadomości zbiorowej nie istnieje osoba z niepełnosprawnością wykonująca ambitną, dobrze płatną pracę.

Monika: Co Twoim zdaniem jest największą przeszkodą w otwieraniu rynku pracy dla OzN?

Majka: Z perspektywy czasu myślę, że największą przeszkodą są kompetencje. **Niestety bardzo często efektem niepełnosprawności – zarówno tej nabytej, jak i wrodzonej – jest słabsze wykształcenie. Indywidualny tok nauczania skutkujący większą izolacją i mniejszym wymiarem godzin nauki czy też studia przerwane na skutek wypadku to przykładowe czynniki powodujące trudności w rozwoju kompetencji.** Wśród osób z niepełnosprawnościami znajdziemy oczywiście wielu ludzi z ponadprzeciętnymi kompetencjami oraz takich, którzy radzą sobie na rynku pracy na równi z kandydatami pełnosprawnymi. **Z relacji pracodawców wynika jednak jasno, że często chcą zatrudnić osobę z niepełnosprawnością, ale na dane stanowisko nie aplikuje żadna o odpowiednio wysokich kompetencjach.**

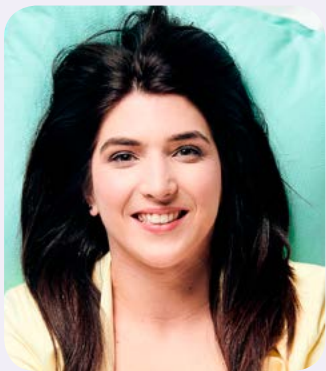
Ważną barierą jest też tzw. pułapka rentowa. Osoby z niepełnosprawnościami otrzymujące rentę socjalną nie mogą zarobić więcej niż 70% średniej krajowej (ok. 2800 zł na rękę). Jeśli przekroczą tę kwotę o złotówkę, to renta jest im odbierana. Czy istnieje lepszy przykład dyskryminacji? **Zamiast wspierać osoby z grupy de-faworyzowanej w poprawianiu jakości swojego życia, system wręcz utrwała ich słabą sytuację finansową, a nierzadko po prostu ubóstwo.**

Monika: Jakie technologie zwiększają możliwości zatrudnienia OzN i na ile są dostępne dla pracodawców?

Majka: Takich technologii jest mnóstwo. Dla osób z niepełnosprawnością ruchową, które chcą wykonywać pracę przy komputerze, kluczowe zwykle są te rozwiązania, które umożliwiają sprawne korzystanie z narzędzi cyfrowych – pomimo całkowitego lub częściowego paraliżu rąk. W naszym zespole dwie osoby korzystają z takich urządzeń eye-tracking'owych, tj. wykorzystujących ruch gałek ocznych. Koszty wbrew pozorom wcale nie są duże. Mówimy o kilku tysiącach złotych, które człowieka o bardzo zaawansowanym paraliżu czynią zdolnym do wykonywania większości prac biurowych.

Monika: Jak jeszcze można zwiększać szanse OzN na znalezienie pracy i uwolnienie ich potencjału?

Majka: Myślę, że pierwszym krokiem powinno być budowanie świadomości. Jeśli niewiele wiemy o problemie niskiej aktywizacji osób z niepełnosprawnościami, to trudno byśmy jakoś specjalnie zabiegali o to, by takie osoby pracowały w naszych organizacjach. Możemy zaprosić lokalną organizację pozarządową do przeprowadzenia prelekcji czy warsztatów tematycznych. Ważny jest też kolejny krok, np. tworzenie innowacji w obszarze zatrudniania OzN. **Myślę, że pole do popisu jest ogromne. Potrzebujemy przede wszystkim skutecznych metod edukacji i onboarding'u pracowników z niepełnosprawnością. Nie mniej ważne są też wszelkie rozwiązania, które przyspieszą i upowszechnią inkluzyjność miejsc pracy i komunikacji organizacyjnej.** Jako Leżę i Pracuję działamy w tym obszarze – z organizacji oferującej typowe usługi marketingowe przekształcamy się w agencję, która wspiera klientów w planowaniu i realizacji takiej komunikacji, która nikogo nie wyklucza.



KIM JEST MAJKA LIPIAK?

Przedsiębiorczynią i innowatorką społeczną, Prezeską Zarządu w Leżę i Pracuję – pierwszej agencji marketingowej, która powstała po to, by dawać pracę osobom z niepełnosprawnością ruchową. Używa marketingu do zmiany kawałka świata na lepsze. Często występuje publicznie i szkoli w obszarach ekonomii społecznej oraz marketingu. Obala mity na temat niepełnosprawności, promuje unikalne talenty osób z niepełnosprawnościami oraz innowacyjność i pracę zdalną jako szanse na zmniejszanie barier na rynku pracy. Otrzymała tytuł Bizneswoman Roku w kategorii działalność społeczna. Jest też laureatką polskiej edycji rankingu Forbes „30 Under 30” i reprezentantką Polski w trakcie wydarzenia Merit360, gromadzącego młodych ludzi zdeterminowanych do realizowania Zrównoważonych Celów Rozwoju ONZ. To członkini Rady Biznesu Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach oraz aktywna obywatelka programu British Council – Active Citizens for Social Enterprise.



CZĘŚĆ 4.

MOŻNA I NAPRAWDĘ WARTO. PRZYKŁAD Z PRAKTYKI ORGANIZACYJNEJ.



Joanna Wydra, HR Manager w MUELLER Fabryka Świec S.A.:

„Nie bójmy się zatrudniać osoby z niepełnosprawnością, bo przecież to różnorodność charakteryzuje nowoczesne i dobrze rozwijające się przedsiębiorstwo.”

Monika: Jak to się stało, że Pani i Wasza firma otworzyliście się na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami?

Joanna: Podczas przeglądu sposobów zarządzania, kiedy analizowaliśmy kluczowe wskaźniki efektywności (ang. KPI, Key Performance Indicators) dla poszczególnych wydziałów oraz budżet i odchylenia w tym budżecie, zawsze podnoszony był temat wysokich kosztów związanych ze składką na PFRON. Nie ukrywam, że postanowiłam zająć się tym tematem jako główny cel traktując optymalizację kosztową. Składka na PFRON to bardzo znacząca pozycja w budżecie firmy zatrudniającej 800 osób w sytuacji, gdy nie osiąga się odpowiedniego wskaźnika zatrudnienia OzN.

Zaczęłam analizować temat. W związku z tym, że pracujemy w systemie trzymianowym, zatrudnienie osób w obszarze typowo produkcyjnym było bardzo trudne do zrealizowania. Niestety OzN często mogą pracować tylko 7 h na dobę i nie mogą pracować w nocy. Na szczęście w niektórych wydziałach udało nam się zatrudnić osoby z niepełnosprawnościami. Pakują nasze świece oraz wzmacniają Dział Księgowości. Mamy też osobę z niepełnosprawnością do bieżących napraw i troski o tereny zielone. Nikt nie zrobi tego lepiej niż Przemek! Codziennie podczas obchodu firmy znajduje mnóstwo rzeczy, które wymagają interwencji.

Wraz z menedżerami pozostałych wydziałów zaczęliśmy analizować dodatkowe możliwości zatrudniania OzN i zrobiliśmy analizę rynku. **Okazało się, że wiele zdolnych osób ma niepełnosprawności ruchowe, ale nie ma przeszkód w zatrudnieniu ich w formie telepracy. Po szybkiej burzy mózgów w Dziale IT – Adam, szef tego działu, dał mi „zielone światło”. Powiedział: „Nie martw się o dostęp do plików i serwerów oraz narzędzia informatyczne. Ze wszystkim sobie poradzimy.” Chwilę potem w organizacji pojawiły się pierwsze osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności zatrudnione w formie telepracy.**

Monika: Czy osoby z niepełnosprawnościami ruchowymi pracujące u Was w formie telepracy konkretnie się zajmują i jak sobie radzą?

Joanna: Paweł i Ewelina zostali odpowiedzialni za kontrolę monitoringu w firmie – czuwanie nad naszym bezpieczeństwem. Następna była Monika wspierająca dział HR przy tworzeniu grafików czasu pracy. Nanosi zmiany w tych grafikach, raportuje i wyjaśniania nieobecności, utrzymuje też bieżący kontakt z liderami wszystkich wydziałów. Okazało się, że nie ma przeszkód, żeby zdalnie pracował również tłumacz języka angielskiego. Tak pozyskaliśmy Sławka. To szybki, skuteczny i bardzo zaangażowany młody człowiek.

Jeśli w Twojej organizacji potrzeby jest grafik – sprawdź koniecznie, ile fajnych osób z niepełnosprawnością wykonuje taką pracę! My mamy Pawła i już go nie oddamy. Współpraca z Agencjami Pracy Tymczasowej, stała komunikacja, monitorowanie czasu pracy pracowników tymczasowych, wyjaśnienie nieobecności, informowanie agencji o tym, że ktoś zrezygnował oraz zmiany terminów zakończenia umów w systemie – to kwestie, którymi od niedawna zajmuje się Karolina w Dziale HR, także dziewczyna z niepełnosprawnością.

Po jakimś czasie okazało się, że Paweł, zatrudniony pierwotnie do monitoringu, ma bardzo duży potencjał – jest skrupulatny i dokładny. Zaproponowaliśmy mu więc przejście do Działu Księgowości. Ten chłopak naprawdę nie boi się wyzwań – jeździ na wózku, a przykładowo skakał ze spadochronem. I nasze wyzwanie przyjął. Teraz wprowadza dokumenty księgowe do systemu, dba o ich poprawny obieg.

Ciągle zwiększamy liczbę zatrudnionych OzN. Widząc, jak sobie radzą i jak są zaangażowani, przestaliśmy mieć jakiegokolwiek obawy. Teraz menedżerowie sami przychodzą z nowymi pomysłami. Kiedy prowadzimy rekrutację, najczęściej rozważamy również możliwość zatrudnienia kogoś z niepełnosprawnością. Okres pandemii ułatwił tę zmianę w naszej

organizacji. Wcześniej niektórzy menedżerowie obawiali się, że praca zdalna będzie mniej efektywna. Jednak szybko przekonali się, że ludzie mogą być bardzo efektywni on-line. W tej chwili duża część pracowników Administracji w naszej firmie pracuje właśnie w taki sposób.

Monika: Z menedżerskiego punktu widzenia – jak to jest pracować z OzN i jaki to ma wpływ na zespół?

Joanna: Pracując z pracownikiem z niepełnosprawnością trzeba mieć na uwadze to, że jego dostępność jest mniejsza. Ma większy wymiar urlopu wypoczynkowego i w czasie nieobecności zadania takiej osoby musi wykonywać ktoś inny. Trzeba mieć również dużo empatii i być elastycznym w planowaniu czasu pracy, na przykład uwzględniać planowane wizyty u lekarzy.

Moim zadaniem jako menedżera jest zadbać o to, żeby pracownik z niepełnosprawnością czuł, że chcę, żeby dbał o siebie i o swoje zdrowie. Jako organizacja staramy się dać OzN poczucie bezpieczeństwa, okazujemy troskę.

Żałuję tylko, że tak późno otworzyliśmy się na zatrudnianie OzN, bo baliśmy się tego co nieznane. Składki wpłacane na PFRON są z pewnością dobrze wykorzystywane – nie mam powodów, aby w to wątpić. Jednak zatrudniając osoby z niepełnosprawnościami w organizacji, wszyscy mamy poczucie, że to właściwa droga. **OzN zatrudnione u nas stają się aktywne zawodowo – czują się potrzebne i rozwijają się, a my mamy dobrych pracowników. Ich zaangażowanie, motywacja, poczucie odpowiedzialności są na bardzo wysokim poziomie. Czasami trzeba wręcz studzić ich entuzjazm w braniu na siebie kolejnych zadań.**



W Polsce kilka milionów osób ma prawnie potwierdzoną niepełnosprawność. W rzeczywistości szacuje się, że w naszym kraju jest prawie 7 milionów OzN. Większość z nich niestety nie pracuje. W naszych strukturach różnice wynikające z niepełnosprawności przestały mieć negatywne znaczenie i nie są traktowane jako przeszkoda. Dzięki indywidualnemu podejściu do osób z orzeczeniem o niepełnosprawności szybko zauważamy ich talenty i predyspozycje zawodowe. To prowadzi do efektywnego wykorzystania ich

potencjału. W tej chwili 3% wszystkich naszych pracowników stanowią OzN. **Staramy się być elastyczni i likwidować bariery wokół osób z niepełnosprawnościami. Wspólnymi mianownikami tych działań są otwarte umysły, wzajemne zrozumienie oraz dobra wola obu stron.**



KIM JEST JOANNA WYDRA?

Jest HR Menedżerem w Mueller Fabryka Świec S.A. Zarządza 7 osobowym zespołem w firmie zatrudniającej łącznie 850 pracowników. Mueller Fabryka Świec S.A. jest jednym z wiodących producentów świec na świecie. Ludzie są najważniejszym kapitałem i dobrem firmy – każdego z pracowników traktuje się jako ważne ogniwo w osiągnięciu sukcesu. Joanna podkreśla to, że praca w Mueller Fabryka Świec S.A. to duża samodzielność, realny wpływ na rozwój firmy, przyjazna atmosfera i praca zespołowa. Kluczowym czynnikiem długoterminowego sukcesu firmy jest ciągły rozwój i doskonalenie się w oparciu o innowacyjne technologie. Joanna ceni sobie otwarte relacje i wspólne wartości. Jej zdaniem to one pozwalają budować dobre i angażujące środowisko pracy, dające każdemu pracownikowi motywację oraz poczucie współtworzenia firmy. Zależy jej na tym, aby wszystkim pracowało się dobrze, a komunikacja między pracownikami odbywa się na stopie partnerskiej.



MKG Consulting
Sztuka profesjonalnego dialogu

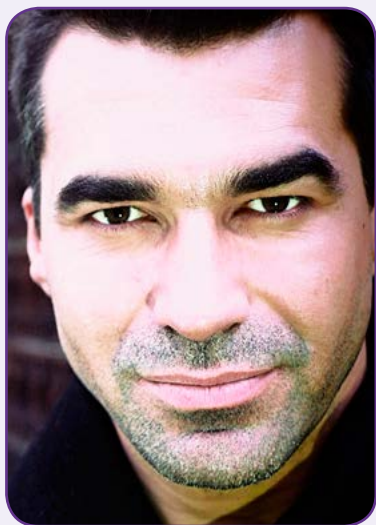
Wszystkie rozmowy przeprowadziła Monika Kantowicz-Gdańska.

KIM JEST MONIKA KANTOWICZ-GDAŃSKA?

Jest ekspertką *employer branding* i komunikacji wewnętrznej – konsultantką, certyfikowaną trenerką i audytorką. To pionierka *employer branding* w Polsce – projektowała i wdrażała jedną z pierwszych polskich strategii wizerunkowych pracodawcy, dla Mars Polska w latach 2005-2006. Była też jednym z pierwszych polskich trenerów w obszarze *employer branding* – szkoli w tym zakresie od 2008 roku. Realizuje projekty doradcze i rozwojowe – m.in. bada wizerunek pracodawców i doradza strategicznie, jak doskonalić firmę w obszarze zarządzania ludźmi. Jako niezależny konsultant i trener pracuje od ponad 15 lat. Z jej ekspertyzy skorzystało wiele organizacji biznesowych, publicznych i z sektora pozarządowego. W zakresie planowania i realizacji strategii wizerunkowych były to między innymi m.in. Toyota Motor Manufacturing Poland, Alfa Laval czy TÜV Rheinland Polska. Oprócz wspierania firm w obszarze badania i wzmocnienia wizerunku pracodawcy zajmuje się szeroko rozumianym uwalnianiem potencjału – na poziomie organizacji, zespołu i indywidualnym. Projektuje i realizuje programy rozwojowe – dla zarządów, grup menedżerskich, zespołów funkcjonalnych i projektowych. Z przyjemnością rozwija kompetencje leaderskie kadry zarządzającej – jest trenerem Autentycznego Przywództwa. Koncentruje się na kluczowych wyzwaniach, buduje na pozytywach. Jest szczęśliwa i zmotywowana, kiedy widzi wymierne efekty swojej pracy. Cieszy ją każdy rozwojowy eksperyment i każdy krok do przodu wykonany przez ludzi, z którymi pracuje. Prywatnie mama Piotra i Macka, żona Jacka. Kocha taniec, muzykę na żywo oraz aktywny wypoczynek, który od niedawna może uprawiać wraz z suczką border collie, Coco.

**Ta publikacja powstaje również w wersji audio.
Z myślą o osobach z niepełnosprawnościami,
które uniemożliwiają jej przeczytanie.
To pomysł Igi Jendrych.**

Studio nagraniowe udostępni oraz materiał audio przygotuje firma INFOR PL S.A. Podziękowania należą się Rafałowi Szaremu i Dorocie Żurkowskiej, którzy o to zadbali. Głosu użyczy Wojtek Medyński, któremu również bardzo dziękujemy!



KIM JEST WOJTEK MEDYŃSKI?

Zdecydował się wesprzeć tę inicjatywę, ponieważ uważa, że wszyscy powinniśmy dbać o to, by każdy człowiek miał takie same szanse w codziennym życiu. Na co dzień jest aktorem teatralnym, filmowym i telewizyjnym. Na dużym ekranie debiutował rolą Zbyszka w „6 dni strusia” Jarosława Żamojdy w 2000 roku. Grał w wielu popularnych serialach telewizyjnych : „Samo życie”, „Plebania”, „M jak miłość”, „Pierwsza miłość”, „Na Wspólnej”, „Galeria” i innych. Wziął również udział w IX edycji „Tańca z gwiazdami” oraz III edycji „Jak oni śpiewają?”. W teatrze debiutował na trzecim roku studiów w „Weselu” Czechowa w reżyserii Walerego Fokina w Teatrze im. Stefana Jaracza w Łodzi. Grał tam m.in. Romea w „Romeo i Julii” Szekspira w 2000 roku i Vala Xaviera w „Orfeuszu w węzowej skórze” Tennessee Williamsa w 2002 roku. Był jednym z pomysłodawców spektaklu „Tango Operita – Szare Kwiaty” w Teatrze Syrena w Warszawie w 2006 roku, gdzie zagrał Anioła Tanga. W 2009 wcielił się w postać Łukasza Niepołomskiego w adaptacji „Dziejów grzechu” Stefana Żeromskiego we wrocławskim Teatrze Muzycznym „Capitol”. Obecnie gra w spektaklu „Single i remiksy” autorstwa Marcina Szczygielskiego – błyskotliwej komedii o życiu wielkomiejskich singli i pracy w korporacji. Tworzy w nim emocjonujący i barwny duet z Anną Muchą, grającą jego żonę. Partnerują im Katarzyna Maciąg i Lesław Żurek. Poczucie humoru, refleks i solidny warsztat aktorski to atuty, które Wojtek Medyński wykorzystuje w występach teatru AB OVO. Od 2010 roku współtworzy jedyną w Polsce, profesjonalną, aktorską grupę teatralną Ab Ovo Teatr Improv, która zajmuje się trudną sztuką improwizacji. Prywatnie Wojciech Medyński jest miłośnikiem amerykańskich seriali m.in. „Domek z kart”, „Czysta krew”, „Dexter”, „Smash”, „Zemsta” oraz muzyki w wykonaniu Charliego Winstona, Palomy Faith i Jamiego Woon. Jest fanem nowych technologii, internetu i urządzeń mobilnych, które nieodłącznie towarzyszą mu w rozlicznych trasach z kolejnymi spektaklami po całej Polsce.



KIM JEST RAFAŁ SZARY?

Zawodowo pasjonuje się szeroko rozumianym HR, a przede wszystkim rozwojem ludzi. Dlatego też od wielu lat organizuje warsztaty i szkolenia oraz konferencje. Buduje swoje kompetencje w rozwoju projektów HR skupiając się w dużej mierze na onboardingu, dobrostanie pracowników i wzmacnianiu marki pracodawcy. Ogromną satysfakcję daje mu pomoc ludziom, dlatego też wspiera innych w zmianach zawodowych pomagając w budowaniu ścieżki kariery i dążeniu do wyznaczonego celu. Jego wrodzona empatia powoduje, że angażuje się w wiele akcji charytatywnych, w tym w akcję „Cała Polska czyta dzieciom”, w ramach której od wielu lat współpracuje z jedną z niewielkich szkół. Prywatnie jest pasjonatem podróży. Odwiedza miejsca bliskie i dalekie, a jego serce skradł Nowy Jork i polskie Pieniny. Jest zdania, że muzyka łągodzi obyczaje, dlatego też towarzyszy mu ona wszędzie, a swoimi nowymi fascynacjami muzycznymi zaraża innych.



KIM JEST DOROTA ŻURKOWSKA?

Z wykształcenia jest socjologiem. Pracowała jako badacz marketingowy, zarówno po stronie agencji badawczej, jak i klientów. W pracy z danymi i tworzeniu strategii marek, najbardziej cieszy ją efekt – kiedy produkt łączy potrzeby obu stron, tj. spełnia oczekiwania użytkownika, a biznesowi przynosi zysk. Od lipca 2019 roku jest związana z podcastami DGPtalk, za których rozwój obecnie odpowiada. Fascynują ją możliwości, jakie daje dźwięk – w opowiadaniu historii, przy wykorzystaniu wyobraźni słuchacza. Nie wyobraża sobie lata bez Tatr.

