

# PUDEŁKO WIEDZY I INSPIRACJI

*Jak zatrudniać osoby z niepełnosprawnością intelektualną?*



# O motywacji, pudełku i grze, czyli dlaczego robiłam projekt „nieWykorzystany potencjał”

Piękna zimowa sceneria w nocy spadł śnieg, jak okiem sięgnąć zrobiło się bajkowo. Nasza wąska ulica nie jest dobrze odśnieżona więc samochody muszą jechać bardzo wolno. Nagle auta prawie stoją, środkiem ulicy jedzie wózek inwalidzki, młoda dziewczyna musi się mocno napracować, żeby się przemieszczać w tych warunkach. Widziałam ją tutaj wielokrotnie, nie jedzie chodnikiem, bo tam są dziury i nie ma zjazdów. Nagle z chodnika schodzi mężczyzna chwytając wózek i pomaga jej się przemieszczać, dość szybko znikają, a auta znów mogą przyspieszyć. Po jakimś czasie sama jej pomagam, tym razem w dotarciu do domu i dowiaduję się, że to miejsce do którego cyklicznie jeździ to WTZ. Coś kojarzę, to takie miejsce gdzie osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą spędzać czas. W przyszłości dowiem się, że los WTZ jest zagrożony, nie spełniają swojej roli, ale to inny zupełnie temat. Zanim się rozstaniemy, dziewczyna proponuje mi ulotkę – 1% na stowarzyszenie, które prowadzi WTZ. Ulotka wygląda całkiem profesjonalnie, zrobili ją samodzielnie w WTZ. Zastanawiam się dlaczego ona tam jeździ, przecież mogłaby pracować, ma potencjał i niewątpliwą determinację. Coś tu nie gra, no ale może czegoś nie wiem.

Pomyślałam, trzeba coś zrobić.

Mikołaja\* znam od dziecka, to syn moich przyjaciół. Chłopak, a raczej chłop - ma 35 lat, aktualnie pracuje w sklepie, rozkłada towar, pomaga klientom, czasem sprząta. Na kasie jeszcze się boi stanąć, ale pani Monika (kierowniczka) zachęca go żeby spróbował. Na razie myśli, że nie da rady. Ostatnio podpisano z nim umowę na rok, wcześniej odbył tu praktyki, staż, okres próbny i teraz na rok. Od początku korzysta z pomocy trenera pracy z Agencja Zatrudnienia Wspomaganego (AZW), ale teraz już coraz mniej. Po raz pierwszy ma swoje zarobione pieniądze, choć pracę i to ciężką, fizyczną już zna, bo jako wolontariusz, 5 lat pracował w zoo, pomagał w opiece nad zwierzętami. Zna się na tym – rodzice są zootechnikami – od dziecka wyjeżdżali na wieś, jeździł konno, na wakacjach pomagał w gospodarstwie u cioci.

Dlaczego wcześniej nie mógł znaleźć pracy? Bo na pierwszy rzut oka, czasem dziwnie się zachowuje, potrafi np nazwać swoich najbliższych, ulubionymi markami samochodów, ten którego najbardziej lubi to Porche Panamera, a jego brat to Cayenne S, Porche oczywiście. Mikołaj owinął się pępowiną przy porodzie, przez niedotlenienie uszkodził się kawałek jego mózgu, to zmiana nieodwracalna, miał pecha. Miał pecha w podstawówce – był inny, a dzieci bezwzględne, na szczęście szkołę średnią wybrali lepiej i zakończył ją maturą. Potem skończył szkołę pomaturalną, ale z pracą było ciężko. Na początku w domu, bez nauki, było fajnie, można było się wyspać, grać do woli i czytać o samochodach, ale potem ta „wolność” stała się nie do zniesienia. W końcu pojawił się wolontariat w zoo potem AZW i teraz sklep. Cieszy się z pracy w sklepie, ale tęskni za zoo, w zoo też go chyba brakuje, bo sumiennie przychodził w ustalone dni (cztery razy w tygodniu). Jako, że jest silny i zna się na zwierzętach, był dla zatrudnionych tam pań dużą wyręką.

Projekt „nieWykorzystany Potencjał” ma wesprzeć stabilne zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną, poprzez zmianę podejścia pracodawców do tematu ich zatrudniania. Chcemy, aby pytanie: „czy się nadają?” zmieniło się na: „do czego się nadają?”. Kiedy o tym opowiadałam często słyszałam: dlaczego zajęłaś się akurat tym?!

To trudny temat. Tu się naprawdę nie da za dużo zrobić. Bo te osoby, no wiesz...

\*wszystkie dane zostały zanonimizowane

No właśnie dlatego i dlatego, że 15 lat jestem przedsiębiorcą i wiem, że biznes musi się spinać, mam też ponad 5 letnie doświadczenie we współpracy z taką osobą, widziałam rozwój jej potencjału i samodzielności, choć oczywiście bywały też trudne momenty. Zbierania materiałów do Pudełka Wiedzy i Inspiracji (PWI) to często były odkrycia, zaskoczenia i frustracje, weryfikowanie założeń, czasem duże wątpliwości.

Pierwsze odkrycie, system działa! Jest PFRON, są dopłaty, zatrudnienie wspomagane. Zaraz potem pojawia się lawina stereotypów z otoczenia. PFRON?! To mnóstwo formalności, to ściema. Padają przykłady, ile to kłopotów, a afer! Pojawia się wątpliwość, a może to tylko ładnie wygląda w teorii? Nagle podczas testowania gry poznaję bliżej Firmę Termy Maltańskie, która zatrudnia ok. 100 osób, wobec czego potrzebuje 6 etatów osób z niepełnosprawnością (OzN) żeby nie płacić wpłat na PFRON. W pierwszym roku wdrożenia nowej strategii rekrutacji, osiągnięto wskaźnik 6 % zatrudnienia OzN, w ten sposób zaoszczędzono ok 135 000 zł rocznie w porównaniu do okresu, kiedy pracowały tylko osoby pełnosprawne. Termy nie rezygnują z dalszego zatrudniania OzN, ponieważ widzą potencjał tych osób taki sam (jeśli stanowisko jest odpowiednio dobrane) jak osób pełnosprawnych, więc teraz chcą skorzystać z dopłat do wynagrodzeń. Gdy to tylko możliwe, szukają kandydatów z „orzeczeniem”. W razie potrzeby poszukują ich poprzez Agencję Zatrudnienia Wspomagane WIFOON. Korzyści to nie tylko oszczędności z tytułu PFRON – docelowo podnosi się jakość pracy całego zespołu, wzrasta otwartość (różnorodne środowisko), zwiększa lojalność i zmniejsza rotacja na niektórych stanowiskach. Pojawia się korzyści wizerunkowe. Trzeba co prawda włożyć nieco więcej pracy w proces rekrutacji OzN, jednak długofalowo to się opłaca.

Druga z mocnych wątpliwości: no ale skoro osoba z niepełnosprawnością intelektualną (OzNI) może mieć jakieś kryzysy, czasem ma jakieś sprzężone choroby np epilepsja, to jak sobie z tym radzić? Może potrzebany jest na miejscu psycholog albo lekarz? Nie każdy na to pójdzie.

Wątpliwości rozwiewa szefowa Pofam Jedność w Poznaniu. Co robimy gdy zatrudniamy osobę np z epilepsją? Nic takiego po prostu, reszta pracowników wie co trzeba zrobić gdy przyjdzie atak. Gdy X zaczyna się chować, wiedzą, że coś się jest nie tak, wtedy trzeba go mieć szczególnie na oku. Różne zachowania się pojawiają, jak wszędzie, może tylko w większym natężeniu. Kiedyś przyszedł do mnie majster i mówi, że będzie zmiana pogody, bo Y od rana jest bardzo wybuchowy. Dopóki to nikomu nie szkodzi, reagujemy po ludzku, jak w domu. Gdy jest większa sprawa, np widzimy, że pracownik przestaje brać leki, trzeba zrobić wszystko żeby trafił do lekarza. Zdarza się, że idzie z nim ktoś z nas. Podobnie po ludzku podchodzą do tematu OzNI w Komputroniku (zobacz rozdział 3.). O tych i innych przykładach na to, że niepełnosprawność intelektualna, nie musi wykluczać z pracy, o skutecznym biznesie, w którym pracują osoby z niepełnosprawnością intelektualną, jak wspiera go państwo – o tym jest Pudełko Wiedzy i Inspiracji. To jest właśnie to, co ja mogę zrobić dzięki Inkubatorowi innowacji społecznych „Małe Wielkie Zmiany”.

Z 5 miliardów złotych, jakie w 2017 roku wpłynęło do PFRON, 80% pochodziło od przedsiębiorców z tytułu wpłat, czyli kar za niezatrudnianie OzN. Podczas gdy ta dziewczyna na wózku z potencjałem i determinacją, zamiast pracować na otwartym rynku pracy, utknęła w WTZ (to osobny duży temat). Niestety takich jak ona jest więcej. Mikołaj miał szczęście i choć tęskni za zoo, to ze sklepu pewnie go nie puszczą: jest silny, grzeczny, pomocny dla klientów, niektórych zna po imieniu np Aśka – nazwana początkowo Syrenką, po negocjacjach (nie chciała być antykiem), Mikołaj zamienił ją na Giullietę, oczywiście Alfa Romeo. Sklep zyskał na nowym pracowniku, nie musi do niego dokładać, to PFRON dokłada do jego pensji. Więc w sumie to bez sensu, wielu ludzi chciałoby i może pracować, wielu pracodawców chciałoby mieć niższe koszty pracy, brakuje rąk do pracy (zobacz rozdział 2.) i jest też wiele stereotypów, które zamykają drogę, jak pokazuje przykład Term czy Pofamu, na rozwiązanie powyższych problemów. Mamy nadzieję, że „Pudełko” choć trochę je rozmontuje. Dowiesz się jak działa system wsparcia PFRON, o tym wieloaspektowym temacie napisaliśmy na dwa sposoby. W pierwszym rozdziale przystępnie i obrazowo, natomiast w dodatku do pierwszego rozdziału przy

współpracy Patrycji z Poznańskiego Oddziału PFRON, przygotowaliśmy zbiór najważniejszych przepisów, regulacji, potrzebne formularze itp. W rozdziale drugim piszemy o CSR, jeśli jesteś w tym temacie zaawansowany, to ta część może być dla Ciebie dość oczywista – przedszkole. Choć nie wykluczamy, że i wytrawni znawcy tematu znajdą tam inspirację. Odnosimy się do najnowszych trendów, piszemy o nich ludzkim językiem i podpieramy się przykładami z życia. A więc kto wie? Rozdział trzeci to kopalnia przykładów, dobrych praktyk, pokazujących, że można zarabiać i zatrudniać OzNI. Niektóre z nich są naprawdę „wyrrywające z butów”. Na koniec w rozdziale czwartym schodzimy na poziom operacyjny, opisujemy tam jak fizycznie przygotować firmę, wybrać stanowisko, przeprowadzić rekrutację, przekonać pracowników pełnosprawnych, jak sobie poradzić z BHP, co zrobić gdy pracownik OzNI ma problem z czytaniem.

I jeszcze trzy ważne rzeczy a koniec:

1. Pudełko (PWI) jest integralnie związane z grą „nieWykorzystany Potencjał”, która powstała w Pracowni Gier Szkoleniowych ([www.pgs.pl](http://www.pgs.pl)). Ponieważ projekt finansuje UE w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Działanie 4.1. Innowacje społeczne, w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i projektu „Małe Wielkie Zmiany – sieć rozwoju innowacji społecznych”. Gra jest dostępna w wersji print&play w Internecie, do pobrania od 15.10. 2018 na stronach podanych w rozdziale 4. O tym, jak z niej skorzystać dokładnie mówi zamieszczony tam podręcznik. Gra z powodzeniem może służyć również dla potrzeb szkolenia w temacie różnorodności, budowania zespołów i otwartości.
2. W PWI pojawiają się skróty:
  - PWI – Pudełko Wiedzy i Inspiracji,
  - OzN – osoba z niepełnosprawnością,
  - OzNI – osoba z niepełnosprawnością intelektualną,
  - AZW – agencja zatrudnienia wspomaganego,
  - PFRON – Państwowy Fundusz rehabilitacji osób niepełnosprawnych,
  - Orzeczenie – orzeczenie o stopniu niepełnosprawności,
  - WTZ – warsztaty terapii zajęciowej,
  - Otwarty rynek pracy to podmioty, które nie są ZAZ (Zakładami Aktywizacji Zawodowej) i ZPCH (Zakładami Pracy Chronionej).
3. I bardzo ważna rzecz, ten materiał nie powstałby gdyby nie wsparcie, inspiracja i pomoc konkretnych osób - ekspertów, znajomych, życzliwych w mojej innowacji, byli to między innymi:

Anna Śleboda – poinformowała mnie o projekcie Małe Wielkie Zmiany

Paulina Łosiak – wsparła mnie w przygotowaniu warsztatu ekspertów

Bożena Adamiec Ośrodek Wsparcia "Razem Rażniej" Skwierzyna  
oraz

Katarzyna Andrzejewska – WIFOON

dr Marcin Butlewski – PP

Agnieszka Frankowska – Dobra Sp.S

Marta Frankowska – Bizon

Marcin Halicki – WIFOON

Anna Janiak – Sp.S FURIA

Patrycja Królak – PFRON Poznań

Tadeusz Mirski – SnRSS

Malwina Pokrywka – SnRSS

Renata Pudełko – Stowarzyszenie na Tak

Joanna Rezmer – PGS

Agata Robińska – Job Impulse

Aleksandra Sznajger – Bizon

dr Anna Waligóra – UEP

Adrian Wyszzyński – PWC W-wa

Filip Zaręba – Bizon

Dziękuję Wam bardzo serdecznie,  
a czytającym życzę przyjemnej lektury.

*Beata Zalewska*

koordynator projektu „nieWykorzystany Potencjał”



# SPIS TREŚCI

Rozdział 1.	Dlaczego zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną się opłaca? .....	1
	Jak działa system z punktu widzenia przedsiębiorcy? .....	1
	Wpłaty na PFRON (25/6) .....	2
	Dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami .....	2
	W jaki sposób ubiegać się o dofinansowanie .....	3
	Pozostałe formy wsparcia finansowego dla pracodawcy .....	3
	Program Praca Integracja .....	4
	Obniżenie wpłat na PFRON z tytułu zakupu od podmiotów zatrudniających OzN ....	5
	Spółdzielnia socjalna .....	5
	Przydatne linki w jednym miejscu .....	6
	Kontakty i adresy, które warto mieć .....	6
Rozdział 2.	Możesz zarabiać, zmieniać swoje otoczenie i robić coś dobrego, .....	7
	czyli wyższy poziom społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)	
	Co to znaczy działać odpowiedzialnie w biznesie?.....	7
	W jaki sposób CSR wpływa na konkurencyjność? Czyli co ja z tego będę miał? .....	7
	To Ci się może przydać .....	9
Rozdział 3.	Inspiracje i dobre praktyki zatrudniania osób .....	12
	z niepełnosprawnością intelektualną	
	Osoba niepełnosprawna, czy z niepełnosprawnością? .....	12
	Niepełnosprawność intelektualna .....	12
	Gdzie pracują osoby z niepełnosprawnością intelektualną?.....	13
	Pracodawcy ich historie i opinie o współpracy z OzNI .....	13
	Inne formy współpracy .....	15
	Korzyści ze współpracy z firmami, które zatrudniają OzN .....	17
	Przykłady kooperacji biznesu z przedsiębiorstwami ekonomii społecznej (PES) ....	17
	Merytoryczne wsparcie i pomoc w procesie rekrutacji .....	18
Rozdział 4.	Jak zorganizować pracę i firmę?.....	20
	Co to znaczy dla firmy zatrudniać OzNI? .....	20
	W jaki sposób poszukać i przygotować stanowisko dla OzNI w Twojej firmie? .....	20
	Jak przygotować zespół? .....	22
	Z jakiej pomocy skorzystać? .....	23
	FAQ .....	23
	Przewodnik krok po kroku .....	24

## AUTORKA

Beata Zalewska

Koordinator – innowator społeczny

w projekcie *(nie)Wykorzystany Potencjał*

 **trening**

## OPRACOWANIE GRAFICZNE

Spółdzielnia Socjalna FURIA, [www.spoldzielnia-furia.pl](http://www.spoldzielnia-furia.pl)

**FURIA**

# ROZDZIAŁ 1.

## Dlaczego zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną się opłaca?

### Wymierne korzyści finansowe czyli jak działa system wsparcia PFRON

Ten rozdział ma charakter opisowy, pokażemy w nim jak działa system wsparcia finansowego PFRON w tym:

- system, jako całość
- kto zobowiązany jest do wpłat?
- kto może ubiegać się o dofinansowań PFRON?
- kiedy można zwiększyć dofinansowanie?
- co oprócz wynagrodzenia można sfinansować?
- podstawy prawne
- obniżenie wpłat na PFRON z tytułu zakupu od podmiotów zatrudniających OzN
- dofinansowania dla spółdzielni socjalnych
- program Praca Integracja
- link do kalkulatora korzyści finansowych
- inne przydatne linki

Bardziej szczegółowy opis przepisów dotyczących dofinansowań PFRON znajduje się w załączniku do tego rozdziału, znajdziesz tam także potrzebne formularze oraz wskazówki jak je wypełnić. Na końcu rozdziału znajdują się przydatne linki i kontakty.



Pozostałe bezpośrednio nie finansowe korzyści z zatrudniania OzNI (osoby z niepełnosprawnością intelektualną - będziemy często posługiwać się tym skrótem) podajemy w rozdziale 2. „CSR na wyższym poziomie” i w rozdziale 3. „Dobre praktyki zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną i inspiracje”. **ZOBACZ!**

#### 1. Jak działa system z punktu widzenia przedsiębiorcy?

Ponieważ osoby z niepełnosprawnością znacznie trudniej znajdują pracę niż pełnosprawni pracownicy, państwo wspiera tych pracodawców, którzy stwarzają dla nich miejsca pracy. Wskaźnik zatrudnienia w OzN w I półroczu 2016 wynosił 23,7% (średnia w UE to 45%). Podstawową formą wsparcia jest dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych.

**Instytucją powołaną do zarządzania środkami wsparcia zatrudnienia osób z niepełnosprawnością jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - PFRON.**

Strona internetowa PFRON: [www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl)



Skąd bierze na to pieniądze?

- W 80 % są to wpłaty od pracodawców, którzy nie zatrudniają osób z niepełnosprawnościami albo robią to w niewystarczający sposób,
- 20 % wpływa z budżetu państwa.



2

link

Zasady reguluje Ustawa o Rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 1997 roku.

**Treść ustawy:**

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19971230776/U/D19970776Lj.pdf>

Dla przykładu 2017 roku na konto PFRON wpłynęło ponad 5 mld zł 80 % pochodziło z wpłat pracodawców. W tym czasie PFRON dofinansował tzw. otwarty rynek pracy na ponad 1,5 mld zł. 30,000 pracodawców skorzystało z dofinansowań do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością.

DANE.

## 2. Wpłaty na PFRON (25/6)

Do wpłat na PFRON zobowiązani są pracodawcy zatrudniający co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, u których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi mniej niż 6%. **WAŻNE!**

Często są to miesięcznie znaczące kwoty.

**Jeśli nie zatrudniasz osób z niepełnosprawnością, a sumarycznie zatrudniasz:**

**100 osób, miesięczna wpłata na PFRON 11 275 zł**

**300 osób, miesięczna wpłata na PFRON 33 825 zł**

**1000 osób, miesięczna wpłata na PFRON 112 751 zł**

**Jak wyliczamy wpłaty na PFRON i jakie oszczędności można mieć zatrudniając osobę z niepełnosprawnością:**

*Przykład 1*

Zatrudniasz ogółem: **30 osób (Zo)**. Nie zatrudniasz OzN = **0 etatów (Zn)**.

Potrzebujesz 1,8 etatu OzN ( $30 \times 6\% = 1,8$ ) i tyle Ci brakuje do uniknięcia wpłaty na PFRON.

**Miesięcznie musisz wpłacić do PFRON: 3 308,07 zł**

Wyliczamy to ze wzoru:  $WP = 40,65\% \times Pw \times (Zo \times 6\% - Zn)$

*Przykład 2*

Nadal zatrudniasz 30 osób, w tym **1 OzN**. Brakuje Ci 0,8 etatu ( $1,8 - 1$ )

**Miesięcznie wpłacasz na PFRON (WP): 1 470,25 zł**

Zatrudniając 1 osobę z niepełnosprawnością, w tym przypadku, **oszczędzasz** miesięcznie

**1 837,82 zł, rocznie 22 053,84 zł**

Ponieważ wpłat nie można zaliczyć do kosztów uzyskania przychodów (de facto są karą), toteż w sumie koszt jest wyższy, bo pojawia się wydatek, który nie obniża podatku

Zobacz ile Twoja firma może zaoszczędzić - kalkulator do liczenia wpłat na PFRON:

[http://ulginapfron.pl/strona/kalkulator\\_wplaty](http://ulginapfron.pl/strona/kalkulator_wplaty)

link

## 3. Dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnościami

Jeśli zatrudniasz osobę z niepełnosprawnością, możesz obniżyć koszty jej pracy korzystając z dofinansowania do wynagrodzenia.

**Kwoty dofinansowania (IX 2018) wynoszą od 450 do 2400 zł miesięcznie na osobę.**

Szczegóły zobacz dodatek do rozdziału 1.

**ZOBACZ!**

Jeśli zatrudniasz **powyżej 25 osób** i **nie ma w nich 6% OzN**, to **nie możesz korzystać z dofinansowania**. W przykładzie nr 2 pracodawca nie dostanie dofinansowania, bo brakuje mu jeszcze 0,8 etatu OzN.

## Od czego zależy kwota miesięcznego dofinansowania:

### 1. Stopnia niepełnosprawności pracownika (SN)

1 800 zł znaczny SN

1 125 zł umiarkowany SN

450 zł lekki SN

+ 600 zł w gdy pracownik ma schorzenia szczególne

*Szczegóły zobacz dodatek na końcu rozdziału. **ZOBACZ!***

### 2. Wymiaru czasu pracy OzN

Dostaniesz dofinansowanie proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, 100% za cały etat, proporcjonalnie mniej gdy jest mniejszy wymiar czasu pracy

### 3. Typu pracodawcy

Kwota miesięcznego dofinansowania nie może przekroczyć:

- 75% kosztów płacy ON, jeśli prowadzisz działalność gospodarczą,
- 90% kosztów płacy ON jeśli nie prowadzisz działalności gospodarczej.

Możesz sfinansować koszty płacy czyli: wynagrodzenie brutto, ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe, obowiązkowe wpłaty na FP i FGŚP.

## 4. W jaki sposób ubiegać się o dofinansowanie:

1. musisz **zatrudnić** osobę z niepełnosprawnością (posiadającą orzeczenie o stopniu niepełnosprawności),
2. na umowę o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę – zgodnie z przepisami prawa pracy,
3. wykazać tzw. efekt zachęty, czyli pokazać wzrost zatrudnienia po zatrudnieniu OzN albo zatrudnić ją na wakat po rozwiązaniu umowy z innym pracownikiem.

*Szczegóły zobacz dodatek do rozdziału 1. **ZOBACZ!***

**Osobą niepełnosprawną** w rozumieniu ustawy o rehabilitacji jest osoba, której niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem o zakwalifikowaniu jej do jednego z trzech stopni niepełnosprawności lub orzeczeniem równoważnym. *Szczegóły rozdział 3.*

Gdy niepełnosprawność pracownika powstała w trakcie zatrudnienia, o dofinansowanie możesz ubiegać się od dnia otrzymania pierwszego orzeczenia. *Szczegóły zobacz dodatek do rozdziału 1. **ZOBACZ!***

*W jaki sposób ubiegać się o dofinansowanie: **WAŻNE!***

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/warunki-ubiegania-sie-o-dofinansowanie>



## 5. Pozostałe formy wsparcia finansowego dla pracodawcy

Możesz sfinansować także:

- przystosowanie lub stworzenie stanowiska pracy dla OzN,
- wyposażenia stanowiska pracy OzN,
- szkolenia OzN,
- część wynagrodzenia asystenta OzN.

### Przystosowanie lub stworzenie stanowiska pracy to:

- adaptacja pomieszczeń (wyrównanie różnicy pomiędzy stanowiskiem dla osoby pełnosprawnej i osoby z niepełnosprawnością) dla OzNI może to być wszystko to co porządkuje przestrzeń w celu lepszej komunikacji i wsparcia OzNI,
- zakup urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy lub funkcjonowanie w zakładzie dla OzNI np.: **piktogramy, instrukcje** ułatwiające komunikację,

- zakup lub autoryzację **oprogramowania** oraz **urządzeń technologii wspomagających OzN** przystosowanych do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności (tutaj możliwości ogranicza kwota dofinansowania i kreatywność programisty).

*Szczegóły zobacz dodatek do rozdziału 1. **ZOBACZ!***

### Wypożyczenia stanowiska pracy OzN

Jest to zwrot kosztów wyposażenia tworzonego lub adaptowanego stanowiska dla OzN (biurko, stół, oświetlenie, maszyny i urządzenia itp.).

### Szkolenia

Szkolenia OzN, przygotowujące je do pracy mogą być zakupione na zewnątrz bądź przeprowadzone wewnętrznie przez firmę zatrudniającą OzN. *Szczegóły zobacz dodatek do rozdziału 1. **ZOBACZ!***

*O szkoleniach OzN na stronie PFRON: <https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/szkolenia-i-staze-pracownikow/> Część wynagrodzenia asystenta osoby z niepełnosprawnością.*



### Refundacja części wynagrodzenia asystenta ON

Jeśli zatrudniasz OzN i stwierdzacie, że nie jest w stanie samodzielnie wykonać pewnych czynności lub komunikować się z otoczeniem, możesz zatrudnić dla jej wsparcia osobę wspomagającą – tzw. asystent osoby niepełnosprawnej i zrefundować część jego wynagrodzenia.

Asystent może mieć sfinansowane maksymalnie 20% swojego czasu pracy – aktualnie (IX 2018) maksymalna kwota dofinansowania wynosi 420 zł miesięcznie.

Możesz też sfinansować szkolenie asystenta do kwoty 2 300zł (IX 2018).

*O dofinansowaniu asystenta na stronie PFRON: <https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/zatrudnienie-pracownika-wspomagajacego/> LINK*



## 6. Program Praca Integracja

Pilotażowy program „PRACA - INTEGRACJA” ma na celu zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy o co najmniej 1 000 osób rocznie.

Dla kogo:

- **bezrobotne osoby z niepełnosprawnością,**
- **pracodawcy,** którzy **nie osiągnęli 6%** zatrudnienia OzN zadeklarują, że **zatrudnią 25 OzN**, przez okres **minimum 18 miesięcy** i wykażą przy tym **wzrost zatrudnienia OzN** ogółem, w stosunku do poprzedniego roku,
- **organizacje pozarządowe.**

Czas trwania: **31.12.2020**

Co obejmuje wsparcie:

- **rekrutacja i rozpoznanie** potrzeb wynikających z niepełnosprawności, gotowości i przydatności zawodowej na danym stanowisku OzN – dla NGO,
- dofinansowanie do szkoleń OzN, fachowych i „miękkich” – dla NGO,
- dofinansowanie sprzętu i urządzeń, które nie są standardowym wyposażeniem stanowisk pracy pracodawcy – dla pracodawcy,
- asystent pracy 6 m-cy i dłużej – dla pracodawcy,
- dofinansowanie dojazdów pracownika do pracy – 200 zł miesięcznie / 6 m-cy – dla pracownika,
- dodatek motywacyjny dla pracownika – 400 zł miesięcznie / 6 m-cy – dla pracownika,
- współpraca z pracodawcą i wsparcie w utrzymaniu pracy przez OzN z wykorzystaniem innowacyjnych technik wsparcia,
- wsparcie obszaru CSR pracodawcy,



- konkurs dla pracodawców za najwyższe wskaźniki zatrudnienia OzN,
- gdyby rekrutowany pracownik nie podjął pracy, zwracane są koszty rekrutacji i szkoleń – dla NGO.

## 7. Obniżenie wpłat na PFRON z tytułu zakupu od podmiotów zatrudniających OzN – Art. 22. 1. Ustawy

Kupując od firm, które zatrudniają osoby z niepełnosprawnością możesz obniżyć wysokość wpłat na PFRON, poniżej wyciąg z ustawy (szczegóły, zobacz dodatek na końcu rozdziału) Art. 22. 1. **WAŻNE!** Wpłaty na Fundusz (PFRON) (...) ulegają obniżeniu z tytułu zakupu produkcji lub usługi, z wyłączeniem handlu, odpowiednio wytworzonej lub świadczonej przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 25 pracowników (...) który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do:

1. znacznego stopnia niepełnosprawności lub
2. umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych

– w wysokości co najmniej 30%, zwanego dalej "sprzedającym".

## 8. Spółdzielnia socjalna

To tzw podmiot ekonomii społecznej. Możesz założyć swoją spółdzielnię socjalną. Ten pomysł wcale nie jest taki nieprawdopodobny, jakby się wydawało.

**WAŻNE!** Zobacz analizę Forbesa <https://www.forbes.pl/csr/najciekawsze-spoeczne-start-upy-w-polsce/38bgzgq> 

**WAŻNE!** O tym czym jest przedsiębiorstwo społeczne, czyli np. spółdzielnia socjalna zobacz tutaj: <http://www.spoecznystartup.pl/film/> 

Podstawową różnicą między zwykłym przedsiębiorstwem, a spółdzielnią socjalną jest to, że spółdzielnia nie może konsumować zysków na co chce, musi przeznaczać je powiększenie funduszu zasobowego, reintegrację zawodową i społeczną członków spółdzielni i działalność społeczną. Spółdzielnia może skorzystać z wielu form wsparcia finansowego, np z Funduszu Pracy, zwolnień w opłatach, itp...

Więcej o spółdzielniach: **WAŻNE!** 

Wsparcie finansowe ze strony państwa:

[https://pl.wikipedia.org/wiki/Spółdzielnia\\_socjalna#Wsparcie\\_finansowe\\_ze\\_strony\\_państwa](https://pl.wikipedia.org/wiki/Spółdzielnia_socjalna#Wsparcie_finansowe_ze_strony_państwa)

Spółdzielnia Socjalna: <http://www.ekonomiaspoeczna.pl/x/672519>

Jak założyć spółdzielnię socjalną przy WTZ:

[http://wtz.spoldzielnie.org/images/podrecznik\\_produkt\\_finalny.pdf](http://wtz.spoldzielnie.org/images/podrecznik_produkt_finalny.pdf)

Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych: [www.spoldzielnie.org](http://www.spoldzielnie.org)

Inspiracje i przykłady takich podmiotów w rozdziale 2. o spółdzielniach socjalnych, jaki to rodzaj firmy, jak założyć, przepisy prawa, księgowość. **ZOBACZ!** 

Więcej tutaj: <http://www.spoldzielniesocjalne.org/opis.htm> 

Spółdzielnia socjalna może otrzymać dofinansowanie od PFRON.

Szczegóły art. 26 g – tutaj:

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19971230776/U/D19970776Lj.pdf> 

## 9. Przydatne linki w jednym miejscu:

PFRON: <https://www.pfron.org.pl>

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych:

<http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19971230776/U/D19970776Lj.pdf>

Strona informacyjna dla pracodawcy PFRON w jednym miejscu:

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/>

Obowiązkowe wpłaty na PFRON:

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/wplaty-obowiazkowe/>

Kalkulator wpłat / oszczędności:

[http://ulginapfron.pl/strona/kalkulator\\_wplaty](http://ulginapfron.pl/strona/kalkulator_wplaty)

Przeciętne wynagrodzenie:

<https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-przecietnego-wynagrodzenia-w-ii-kwartale-2018-roku,271,21.html>

Strona o dofinansowaniach PFRON:

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/dofinansowanie-wynagrodzen/>

Adaptacja stanowisk pracy:

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/adaptacja-stanowisk-pracy/>

Wypożyczenie stanowisk pracy:

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/wyposazenie-stanowisk-pracy/>

Szkolenia

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/szkolenia-i-staze-pracownikow/>

Refundacja kosztów wynagrodzenia asystenta:

<https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/zatrudnienie-pracownika-wspomagajacego/>

## 10. Kontakty i adresy, które warto mieć

- PFRON: <http://www.pfron.org.pl/kontakt/> – centrala i oddziały, jest też podział na „temat” kontaktu np dofinansowania, itp.
- PCPR lub MOPR: <http://www.pcpr.info> – znajdź swój PCPR.
- PIP: <https://www.pip.gov.pl/pl/> – znajdź swój okręg.
- Urząd Miasta, Starostwo – zależnie od tego gdzie działasz.
- Organizacje wspierające aktywność zawodową OzN:

PSONI, czyli Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intellektualną:

<https://psoni.org.pl>

Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich PISOP: <http://pisop.org.pl>

DZWONI: <http://trenerpracy.pl>

Stowarzyszenie na rzecz Spółdzielni Socjalnych: [www.spoldzielnie.org](http://www.spoldzielnie.org)

FISE: <http://www.fise.org.pl>

# ROZDZIAŁ 2.

## Możesz zarabiać, zmieniać swoje otoczenie i robić coś dobrego, czyli wyższy poziom społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)

W tym rozdziale pokazujemy, w jaki sposób przedsiębiorca (średni i duży) z wykorzystaniem przemysłanych działań CSR, może zwiększyć przewagę konkurencyjną. Obrazujemy to przykładami efektywnego zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną.

### Co to znaczy działać odpowiedzialnie w biznesie?

CSR realizuje taki przedsiębiorca, który w zrównoważony sposób wpływa na otoczenie, w którym działa jego firma, w tym na społeczność i środowisko.

**Większość** firm ma potencjał żeby to robić, niezależnie od branży, wielkości i etapu rozwoju. Długofalowo to opłacalna inwestycja, która może przełożyć się na przewagę konkurencyjną.

W operacyjnym działaniu firmy realizującej działania CSR, pojawia się odpowiedzialny wpływ na kilka obszarów z jej otoczenia. Są to pracownicy, klienci, społeczeństwo, dostawcy i środowisko.

### W jaki sposób CSR wpływa na konkurencyjność? Czyli co ja z tego będę miał?

Poniżej pokazujemy w jaki sposób zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną (OzNI), może wpłynąć na zwiększenie konkurencyjności firmy. Znajdziesz tu dobre praktyki, badania i trendy CSR oraz mamy nadzieję, inspirację do działań własnych.

1. Wpływ na **pracowników** - zatrudnianie (ONI) stwarza im możliwość funkcjonowania w środowisku pracy, która jest naturalnym etapem życia dorosłego człowieka. Niestety osoby te w większości nie mają tej szansy.


W I półroczu 2017 w/g danych MRPIPS 2/3 ONI pozostawało bez pracy ponad 24 m-ce.

<http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/247761>



Każde działanie w tym obszarze jest bezcenne.

**Co to może oznaczać dla CSR Twojej firmy?**

1. **przeciwdziałasz** wykluczeniu społecznemu,
2. **stwarzasz** okazję rozwoju pełnosprawnych pracowników,  
*Więcej o tym w rozdziale 4 „Jak zorganizować pracę i firmę”. **ZOBACZ!***
3. **zwiększasz** grupę potencjalnych kandydatów do pracy (także pełnosprawnych) – w/g raportu Institut for Corporate Productivity wynika, że dla 93% osób urodzonych po 1990 roku, przy wyborze pracodawcy znaczenie ma społeczne zaangażowanie firmy,  

4. **wdrażasz** kulturę różnorodności w całym zespole. Jest to aktualnie jeden z głównych trendów CSR. Różnorodność jest w modzie i słusznie, bo jest w niej ukryty olbrzymi potencjał.

*Więcej w rozdziale 4 „Jak przygotować firmę”. **ZOBACZ!***

*dobre  
praktyki* →

Wiele przykładów znajdziesz w raporcie „Odpowiedzialny Biznes w Polsce. Dobre Praktyki 2017” link poniżej. W firmie 3M w ramach kampanii „I’m in” stworzono podręcznik „Diversity & Inclusion Playbook”, w którym zebrano wszystkie dostępne i nowe narzędzia, zasoby oraz najlepsze praktyki z całego świata w firmach 3M, podobne działania realizuje wiele krajowych firm.

apoznaj się z raportem: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/raport-2017/> 

2. Wpływ na **klientów** – zatrudniając OzNI adekwatnie do ich kompetencji, pokazujesz klientom **efektywny** zespół składający się z pracowników o różnym potencjale.

**Co to może oznaczać dla CSR Twojej firmy?**

1. **edukujesz** klientów, poszerzasz ich świadomość rozumienia różnorodności, inspirujesz,
2. **powiększasz** grono potencjalnych klientów o takich, którzy chcą albo muszą (zobacz aktualne praktyki wpływu na dostawców) świadomie wydawać pieniądze,

*dobre praktyki* →

*Przykłady znajdziesz w rozdziale 3. "Inspiracje i dobre praktyki". **ZOBACZ!***

3. Wpływ na **społeczeństwo** – pokazujesz, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną z powodzeniem pracują, tym samym zwiększasz świadomość w tym zakresie.

**Co to może oznaczać dla CSR Twojej firmy?**

1. **zmniejszasz** wykluczenie,
2. **rozwijasz** różnorodność,
3. **urzęcywistniasz** CSR w **operacyjnym działaniu** Twojej firmy.

*Dodatkowe pomysły i inspiracje jak znaleźć miejsce pracy dla ONI, jak wdrożyć pracownika **ZOBACZ!** i zespół znajdziesz w rozdziale 3. i 4.*

4. Wpływ na **dostawców** - wybieraj, w miarę możliwości partnerów, którzy stosują konkretne praktyki CSR albo są podmiotami ekonomii społecznej (PES).

**Co to może oznaczać dla CSR Twojej firmy?**

1. **wspierasz** zrównoważony rozwój w swoim otoczeniu,
2. **edukujesz** swoich dostawców, wspierasz ich rozwój,
3. **budujesz odpowiedzialny łańcuch dostaw**.

Wpisanie realizacji standardów zrównoważonego rozwoju do kodeksów postępowania dla dostawców, to dziś często stosowana praktyka.

Poniżej wypowiedź dyrektora ds. zakupów BZWBK (Santander):

*„Zanim zdecydujemy się na współpracę z danym kontrahentem, podczas składania oferty pytamy go w ankiecie CSR o to jak jego firma podchodzi do kwestii ekologii, zarządzania zasobami ludzkimi czy do relacji ze społecznościami lokalnymi. Gdy oferty różnych dostawców są bardzo zbliżone, bardzo często zdarza się, że to właśnie te czynniki i poziom zaawansowania firmy w CSR decyduje o tym, czy podejmiemy z nią współpracę (...) Ale wymagania wobec firm to nie wszystko. Uważamy, że naszym obowiązkiem jest dialog z dostawcami, badanie ich oczekiwań, ale także edukacja w zakresie wymogów odpowiedzialnego biznesu...”*

*Wypowiedź pochodzi z „Rozwijaj biznes odpowiedzialnie. Przewodnik dla dostawców” BZWBK (Santander).*

*dobre praktyki*

Wybrane firmy, które wdrożyły „kodeksy dostawców” w Polsce: CCC, PWC, Lyreco, ING, BGZ BNP Paribas, Skanska, Henkel, LPP.

Niektóre z tych firm „**certyfikują**” swoich dostawców (ING przyznaje tytuł „Dostawca godny polecenia”), inne przeprowadzają **audyty**, a gdy kontrahent nie spełnia oczekiwanych standardów CSR, pomagają mu je wprowadzić.

Więcej przykładów w raporcie: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/raport-2017/> 

## 5. Wpływ na środowisko - nowym trendem CSR obok zarządzania różnorodnością, stają się praktyki gospodarki obiegu zamkniętego (circular economy CE) oraz filozofia „zero waste”.

Jako jeden celów strategicznego rozwoju SDG Europa przyjęła zmniejszenie zużycia zasobów, w tym efektywniejsze wykorzystanie odpadów. Jedną z przyczyn zwiększenia nacisku na CE było zamknięcie, od 2018 roku rynku chińskiego na 24 rodzaje odpadów, które przywożono tam z Europy i USA. Tylko z Wielkiej Brytanii od 2012 roku do Chin przyłynęło 3 mln ton zużytego plastiku. Specjaliści od CE przepowiadają, że cykl życia produktu zmieni się z „wyprodukuj, sprzedaj, używaj, utylizuj” na „wyprodukuj, sprzedaj, używaj, odzyskaj”. Dla polskiej gospodarki będzie to szczególne wyzwanie ponieważ, w/g danych Eurostatu z 2016, z 1 kg zasobów wytwarzano w Polsce 0,68 EUR PKB. Średnia w UE to 2,1 EUR PKB / 1 kg, w Holandii 4,2 EUR PKB / 1 kg zasobów.

DANE.

### Co to może oznaczać dla CSR Twoje firmy?

W zakresie efektywności wykorzystania zasobów jest jeszcze sporo do zrobienia, zarówno w sektorze innowacji technologicznych, jak i konkretnej pracy, polegającej na przykład na precyzyjnym odzyskiwaniu surowców wtórnych i komponentów, które dziś marnotrawimy.

*Inspiracją może być artykuł prof Akademii Leona Kuźmińskiego Bolesława Roka „Dlaczego odpowiedzialny biznes stanie się biznesem obiegu zamkniętego?”. Szukaj w części „To może Ci się przydać” na końcu rozdziału.*

**ZOBACZ!**

## To może Ci się przydać

### 1. Co to jest CSR?

Społeczna odpowiedzialność biznesu (z ang. Corporate Social Responsibility) to odpowiedzialność organizacji za wpływ podejmowanych przez nią decyzji i działań na społeczeństwo i środowisko, poprzez etyczne działania w następujących obszarach: ład organizacyjny, prawa człowieka, praktyki z zakresu pracy, środowisko, uczciwe praktyki operacyjne, zagadnienia konsumenckie, zaangażowanie społeczne i rozwój społeczności lokalnej”.

*Ze strony Forum Odpowiedzialnego Biznesu:*

<http://odpowiedzialnybiznes.pl/haslaencyklopedii/spoleczna-odpowiedzialnosc-biznesu-csr/>

link

### 2. Normy i standardy CSR

Chcąc „poukładać” działania CSR w firmie, zwłaszcza jeśli zamierzasz dopiero zacząć swoją „przygodę” ze społeczną odpowiedzialnością biznesu, warto sprawdzić w jakich obszarach i wg jakich kryteriów można działać. Istnieje szereg narzędzi, standardów i przewodników, które ułatwiają zarządzanie i implementację społecznej odpowiedzialności do strategii przedsiębiorstwa. Są to m.in.: SA 8000 czy AA 1000.

*Tutaj więcej na ich temat:*

[https://pl.wikipedia.org/wiki/Społeczna\\_odpowiedzialność\\_biznesu#Standardy\\_CSR](https://pl.wikipedia.org/wiki/Społeczna_odpowiedzialność_biznesu#Standardy_CSR)

link

Na uwagę zasługuje norma **ISO 26000**

ISO 26000 norma, która systematyzuje wiedzę na temat szeroko rozumianej społecznej odpowiedzialności biznesu, stanowi praktyczny przewodnik po koncepcji odpowiedzialnego biznesu, definiuje jego ramy oraz przybliża wartości i idee. Ogłoszono ją w 2010 roku. Z racji prestiżu i globalnego zasięgu Międzynarodowej Organizacji Standaryzacyjnej norma ISO 26000 ma szansę stać się najbardziej powszechną na świecie wykładnią CSR.

*Opis ze strony „Kapitał społeczny dla gospodarki”*

*Więcej tutaj:* <http://www.odpowiedzialnafirma.pl/o-csr/iso-26000>

link

Więcej na ten temat znajdziesz też na stronie AS Biznesu:

<http://asbiznesu.home.pl/wiedza-o-csr-normy>

link



### 3. 5P czyli co to są Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDG)

SDG'sy wyznaczają priorytety i najnowsze trendy CSR, jeśli jesteś zainteresowany społeczną odpowiedzialnością, warto zobaczyć o co w nich chodzi.

„Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030” zawierająca Cele Zrównoważonego Rozwoju przyjęta przez 193 państwa członkowskie w 2015.

Agenda określa 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju które mają zostać osiągnięte przez świat do 2030 roku, w 5 obszarach – tzw. 5xP: ludzie (ang. people), planeta (ang. planet), dobrobyt (ang. prosperity), pokój (ang. peace), partnerstwo (ang. partnership). Realizacja Celów i zadań jest monitorowana na całym świecie odpowiednimi wskaźnikami. W Polsce odpowiada za to GUS. Pierwszy raport Realizacja CDG w Polsce przyjęto w czerwcu 2018 roku.

Źródło: Wikipedia

O SDG u źródła: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>



### 4. Raport „Odpowiedzialny biznes w Polsce. Dobre praktyki 2017” (OBwP 2017)

Opracowany przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu. W części dotyczącej dobrych praktyk znajdziesz przykłady praktyk wdrażania CSR w działania firmy.

Raport: <http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2018/04/Raport2017.pdf>



### 5. Nowe obowiązki prawne związane z ujawnianiem informacji niefinansowych i polityki wdrażania różnorodności.

Zgodnie z wdrożoną w 2017 roku dyrektywę 2014/95/UE ws. ujawniania informacji niefinansowych i o polityce różnorodności, ponad 300 polskim firm musi składać coroczne sprawozdanie niefinansowe pokazujące w jaki sposób tę politykę realizuje.

**Analiza tematyczna nr 1/2017 Forum Odpowiedzialnego Biznesu „Nowe obowiązki prawne związane z ujawnianiem informacji niefinansowych i polityki dotyczącej różnorodności”**

[http://www.mf.gov.pl/c/document\\_library/get\\_file?uuid=2d9f133c-75a9-4541-bbe8-a30ebe3360d8&groupId=764034](http://www.mf.gov.pl/c/document_library/get_file?uuid=2d9f133c-75a9-4541-bbe8-a30ebe3360d8&groupId=764034)



6. Cały szereg firm, które nie muszą ujawniać informacji niefinansowych, cyklicznie publikuje na swoich stronach internetowych raporty CSR. Nas zainspirował raport szwedzkiej grupy ICA, prosty, rzeczowy, a przy tym merytoryczny i autentyczny.

Raport CSR ICA: <https://www.icagruppen.se/en/sustainability/#!/>



### 7. Wybrane artykuły

- prof. Akademii Leona Kuźmińskiego Bolestaw Rok  
„Dlaczego odpowiedzialny biznes stanie się biznesem w obiegu zamkniętym?”
- Tadeusz Joniewicz „Przegląd światowych trendów CSR”

Oba artykuły we wstępie do raportu (OBwP 2017):

<http://odpowiedzialnybiznes.pl/wp-content/uploads/2018/04/Raport2017.pdf>



- Baton z moralnością w cenie? czyli artykuł Adrianny Rozwadowskiej z Gazety Wyborczej  
„Etyczny Biznes - większe zyski. CSR robi swoje”  
<http://wyborcza.pl/1,155287,21430162,etyczny-biznes-wieksze-zyski-csr-robi-swoje.html>



- Agata Gawska  
„Brakuje rąk do pracy? Milion osób z niepełnosprawnością mogłoby podjąć pracę. Polska marnuje ich potencjał.”

Okopress: <https://oko.press/brakuje-rak-do-pracy-milion-osob-z-niepelnosprawnoscia-mogloby-podjac-zatrudnienie-polska-marnuje-ich-potencjal/>



## 8. As Biznesu

As Biznesu to kompleksowy projekt dla przedsiębiorców z Wielkopolski na temat społecznej odpowiedzialności biznesu. Mają oni możliwość poszerzania wiedzy m.in. podczas spotkań Klubu Asa Biznesu, poprzez lekturę bezpłatnego kwartalnika o CSR – As Biznesu, audycje w Radiu Merkury oraz udział w Plebiscycie, który wyróżnia odpowiedzialne praktyki firm w kategorii: duże, średnie oraz małe i mikro przedsiębiorstwo. Projekt jest realizowany przez Centrum PISOP, Wielkopolską Izbę Przemysłowo-Handlową oraz Związek Pracodawców WIPH (obecnie przez Pracodawców RP Wielkopolska).

Link do portalu: <http://asbiznesu.home.pl/projekt-as-biznesu>



## 4. Program TAKpełnosprawni

Program TAKpełnosprawni prowadzony w ramach działań CSR **Strefa Job promuje zatrudnianie i integrację osób z niepełnosprawnością**. Powstał w oparciu o ideę Zrównoważonego Rozwoju, łącząc odpowiedzialność społeczną i efektywność ekonomiczną.

**Job Impulse** od roku 2009 zdobywa doświadczenie w zatrudnianiu i integracji osób z niepełnosprawnością poprzez budowę zespołów zróżnicowanych pod kątem sprawności we własnych strukturach. „Świadomi barier świadomościowych i funkcjonalnych stojących przed osobami z niepełnosprawnościami, a jednocześnie ich zaangażowania oraz możliwej przy wsparciu pracodawcy efektywności w pracy, stworzyliśmy w roku 2011 program TAKpełnosprawni, w ramach którego promujemy i wspieramy pracodawców w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością.”

Link do strony: <http://takpelnosprawni.pl>



# ROZDZIAŁ 3.

## Inspiracje i dobre praktyki zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną

W większości osoby z niepełnosprawnością intelektualną, podobnie jak osoby pełnosprawne, posiadają potencjał zawodowy i są zdolne do wykonywania określonych czynności lub zadań. Nie każda praca wymaga bowiem najwyższej czy nawet przeciętnej sprawności intelektualnej. Istnieje wiele prac, które mogą być wykonywane przez osoby z obniżoną sprawnością intelektualną. W wielu przypadkach możemy nawet spodziewać się większej efektywności pracy. Zatrudnienie OzNI wymaga zwykle podjęcia działań nie zawsze koniecznych, w takim zakresie, przy zatrudnianiu osób pełnosprawnych. Jest to np odpowiednie przygotowanie zespołu, usprawnienie komunikacji, dokładne dopasowanie potencjału do stanowiska i zadań oraz wsparcie, zwłaszcza na początku pracy. Jednak ta „inwestycja” jest długofalowo bardzo opłacalna, *co pokazujemy w tym i w rozdziale 4. „Jak przygotować firmę?”. **ZOBACZ!***

### Osoba niepełnosprawna, czy z niepełnosprawnością?

Bliższe nam jest określenie osoba z niepełnosprawnością (OzN), ponieważ już samo nazwanie osoby niepełnosprawnej sugeruje jej nieprzydatność, bo przecież to „osoba niepełnosprawna”. Gdy mówimy osoba z niepełnosprawnością intelektualną (OzNI), precyzyjniej określamy w jakim obszarze ma deficyt, podczas gdy w innych może mieć duży, często niewykorzystany potencjał.

### Niepełnosprawność intelektualna

Według **definicji WHO**: istotne obniżenie ogólnego poziomu funkcjonowania intelektualnego, oraz trudności w zachowaniu przystosowawczym, występujące przed 18 rokiem życia.

Źródło: **Wikipedia**

W innym, bliższym nam ujęciu mówi się, że niepełnosprawność wywołana jest poprzez bariery społeczne w trzech kategoriach; środowisko – w tym niedostosowane budynki, usługi, stosunek ludzi – stereotypizacja, dyskryminacja, uprzedzenia, oraz organizacje - nieelastyczne podejście polityka i procedury. Jeśli uznamy tę definicję za nadrzędną, to łatwiej spojrzeć na zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną jak na realne wyzwanie, a nie rzecz niemożliwą, ze względu na ich deficyty. Szwedzki system włączania osób z niepełnosprawnością intelektualną do społeczeństwa pokazuje, że można to z korzyścią dla wszystkich stron realizować.

W tym opracowaniu znajdziemy wiele przykładów ze Szwecji. Zatrudniająca 23 000 osób z niepełnosprawnością, głównie intelektualną, firma Samhall dobrze to obrazuje, a jej klienci Ikea, Volvo, Swedbank, potwierdzają swoimi referencjami.

**Zobacz Podręcznik do wdrażania innowacyjnego modelu spółdzielni socjalnej przy WTZ**

<http://www.spoldzielnie.org/cat,23> 

## Gdzie pracują osoby z niepełnosprawnością intelektualną? Przykłady stanowisk.

Ten podrozdział sprawił nam trochę problemu ponieważ trudno stworzyć zamkniętą listę stanowisk pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Kiedy na warsztatach ekspertów pracowaliśmy nad zawartością PWI doszliśmy do wniosku, że taka lista w ogóle nie powinna powstać, ponieważ może ograniczać potencjalnych pracodawców.

Ostatecznie przygotowaliśmy przegląd często wykonywanych przez OzNI prac, zakładając, że mogą być pewną inspiracją. Analizując to czy w Waszej firmie znajduje się miejsce pracy dla OzNI, przede wszystkim sprawdźcie potencjał konkretnego kandydata do wykonywania zadań na tym stanowisku.

O tym jak to zrobić, gdzie szukać pomocy, jak zminimalizować ryzyko błędu, piszemy w rozdziale 4. **ZOBACZ!**

Prace, które najczęściej wykonują OzNI to: ← to nie jest zamknięta lista

- prace porządkowe,
- pielęgnacja zieleni,
- prace kancelaryjne - stemplowanie, kopertowanie, niszczenie dokumentów,
- serwowanie posiłków,
- utrzymywanie sali restauracyjnej w porządku,
- goniec,
- wykładanie towaru,
- prace porządkowe w sklepie,
- pomoc klientom w sklepie,
- pomoc w kuchni,
- pieczenie chleba / ciasta,
- pielęgnacja zieleni,
- opieka nad zwierzętami,
- konfekcjonowanie, sortowanie, wklejanie wkładek np do katalogu, co-packing,
- przygotowanie zestawów promocyjnych, prezentów,
- konfekcjonowanie herbaty - przygotowanie mieszanek, przygotowanie do wysyłki,
- prace stolarskie,
- proste powtarzalne prace montażowe...

## Pracodawcy ich historie i opinie o współpracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną

Poniżej znajduje się lista wybranych firm, które zatrudniają osoby z niepełnosprawnością intelektualną, bądź współpracują z firmami, zatrudniającymi takie osoby, a także ich opinie i doświadczenia we współpracy z OzNI.

**Mc Donald** (Polska) – (OzNI zatrudniają franczyzobiorcy) właściciel jednego z barów:

*„Polecam zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Są to osoby bardzo chętne do pracy, zaangażowane i odpowiedzialne. Osoby niepełnosprawne zatrudnione w naszej firmie, to sumienne, odpowiedzialne osoby.”*

DOŚWIADCZENIA

**Pizza Hut** (Warszawa) – „Pani Ewa i Pani Wanda pracują u nas od roku... W najbliższym czasie planuję zatrudnić jeszcze jedną osobę (OzNI). Bardzo szybko nauczyły się wykonywania powierzonych im zadań. Po skrupulatnym szkoleniu, samodzielnie pracują na swoich stanowiskach, gdzie rozwijają swoje umiejętności..”

Wypowiedzi pochodzą z listów referencyjnych na stronie PFZW: <http://pfzw.pl/referencje/>

link

**Komputronik** (wypowiedź dyrektora Marcina Wnuka) – „Są u nas pracownicy ze stwardnieniem rozsianym, z padaczką, z deficytami psychicznymi, ze schorzeniami układu krwionośnego (...)

Właściwie na wszystkich szczeblach, łącznie ze specjalistycznymi i menedżerskimi.

Jest wśród nas niepełnosprawny kierownik sprzedaży B2B i jedna osoba, która pełni funkcję wicedyrektora, choć w jej przypadku niepełnosprawność pojawiła się już w trakcie pracy. Są osoby, które pracują w magazynie, w dziale finansów, w działach handlowych, w serwisie, w dziale prawnym. Każda branża jest dobra na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. W magazynie zaczęła pracować osoba z padaczką, inni pracownicy byli o tym powiadomieni i wiedzieli, co robić w razie potrzeby”

DOŚWIADCZENIA

[http://asbiznesu.pl/wp-content/uploads/2016/05/AsBiznesu\\_17.pdf](http://asbiznesu.pl/wp-content/uploads/2016/05/AsBiznesu_17.pdf)

link

**Pensjonat u Pana Cogito** w Krakowie na 34 osoby zatrudnione w hotelu, 24 to osoby z niepełnosprawnością z powodu choroby psychicznej, głównie schizofrenii.

U Pana Cogito pracują jako recepcjoniści, kelnerzy, pokojowe. Goście bardzo często nie są zorientowani, że obsługują ich osoby z niepełnosprawnością.

Pensjonat ma bardzo dobre opinie i duże obłożenie, trudno z dnia na dzień zarezerwować pokój. Działa od 15 lat.

Agnieszka Lewandowska Banach – managerka pensjonatu: „Jeśli komuś przyjdzie taki pomysł, że jednak wróćmy do łóżek... odizolujemy tych ludzi, bo tak im będzie lepiej. To my udowadniamy, że da się żyć, pracować z tymi ludźmi w dużym mieście, w lokalnym środowisku, sporo ludzi pracuje z nami od lat, ale mamy też takie sukcesy, że niektórzy (z naszych pracowników) spróbowali swoich sił na otwartym rynku pracy.”

DOŚWIADCZENIA



W internecie na hasło „Pensjonat U Pana Cogito” pokazują się opinie:

Russ H: „Usytuowany jest ok. 15 minut piechotą od Wawelu i około 20 minut piechotą od Starego Miasta. Obudziliśmy się i spróbowaliśmy śniadania w cenie. Jedzenie było świeże i o wysokim standardzie, zasadniczo było to śniadanie w stylu kontynentalnego bufetu. Ogólnie, gdybym miał wrócić do Krakowa, zatrzymałbym się w tym hotelu jeszcze raz!”

Polskamom1: „Zatrzymywaliśmy się w tym hotelu kilka razy w ciągu ostatnich 10 lat i jest to ciągle nasze ulubione miejsce. Hotel znajduje się po drugiej stronie rzeki od strony Wawelu, co oznacza, że miejsce leży z dala od zatłoczonych ulic i wysokich cen.”

Emilka1962: „Jedzenie świeże, bardzo dobrze przyprawione - pyszne. Obsługa przemiła i zawsze pomocna.”

link: <http://weekend.gazeta.pl/weekend/1,152121,20484144,pensjonat-u-pana-cogito-24-na-34-pracownikow-to-osoby-z-chorobami.html>

link

FILM: <https://www.youtube.com/watch?v=boVBmmk2Wy0>

link



**Samhall** - szwedzka firma zatrudniająca 23 000 osób z niepełnosprawnością głównie intelektualną, świadcząca różnego rodzaju usługi dla klientów zewnętrznych, są wśród nich m.in. Ikea, Volvo, BabyBjorn, Inkclub, ICA, Max Hamburger, Policja, Swedbank, lotnisko Arlanda i inni.

Od samego początku Samhall miał w dużej mierze to samo zadanie, jednak warunki pracy i kierunek prowadzenia działalności przez lata bardzo się zmienił. W latach 80-tych Samhall był grupą przemysłową ...z własnymi zakładami produkcyjnymi. Firma była producentem mebli, drewnianych butów, odzieży roboczej i wielu innych.



Od 1980 roku  
zmieniając profil  
z produkcji na usługi  
funkcjonują  
zatrudniając OZNI!

Zdjęcie ze strony: <https://samhall.se/samhall-story/h-k-h-prins-daniel-besokte-samhall/>

W latach 90 Samhall był znaczącym podwykonawcą sektora telekomunikacyjnego, wtedy też w reakcji na zmiany w gospodarce, w której coraz więcej produkowano za granicą, zaczął zmieniać profil usług. W 2000 roku większa część operacji Samhall została przeniesiona do klientów w formie prac kontraktowych i rozwiązań załogowych. Obecnie 85% pracowników Samhall pracuje w miejscu pracy klienta.

<https://samhall.se/vara-kunder/>

DOŚWIADCZENIA

**IKEA** – (Szwecja) zatrudnia w kooperacji z firmą Samhall pracowników utrzymujących sklep i ekspozycje w czystości – „Pracownicy Samhall dostarczają nam usługi w takiej jakości i standardzie na jaki się umówiliśmy, mamy korzyść (z dobrej jakości pracy), a przy okazji wartość dodaną (robimy coś pożytecznego). Jednak to nie jest tylko kwestia „miłości”, dostajemy bowiem coś więcej niż tylko usługę, jakościowo dobrą pracę, w dobrej cenie. Samhall jest konkurencyjny. Ponadto pracownicy Samhall często widzą problemy, których my nie zauważamy i przychodzą do nas z propozycją ich rozwiązania.”

**Max Hamburger** (Szwecja) – „Sieć Max Hamburg chce, aby personel odzwierciedlał społeczeństwo jako całość. Dlatego celem każdej restauracji jest posiadanie co najmniej jednego pracownika z jakąś formą niepełnosprawności (...) W ramach projektu 200 pracowników będzie stopniowo oferowało zatrudnienie w sieci restauracji (...) Kiedy zatrudniamy ludzi, którzy są wykluczeni z otwartego rynku pracy, wykazują niewiarygodne poświęcenie i radość z pracy, która jest zaraźliwa. Ponadto pracują dłużej niż inni, więc nawet jeśli szkolenie i wprowadzenie często zabierają więcej czasu, w końcu otrzymamy je z powrotem.”  
– mówi Pär Larshans kierownik ds. Zasobów ludzkich w firmie Max.

DOŚWIADCZENIA

**Volvo Cars** (Szwecja) – „Na początku lat 90. Volvo Cars poszukiwało przystępnego cenowo, szybkiego i lojalnego dostawcy kabli ciągnących. W centrum uwagi był dialog z klientem, a także minimalny margines błędu pomimo krótkich terminów realizacji i szybkich dostaw. Wybór padł na Samhall. Pracownicy wykazali się oddaniem, byli wierni swojemu workrollowi, a przede wszystkim Samhall był konkurencyjny i elastyczny..., dając nam współpracę, jakiej chcieliśmy” mówi Patrik Gustavsson z Volvo Cars.

**Ingram Micro** – Isäger Patrik Karlsson, Senior Manager Operations Nordic w Ingram Micro: „Współpraca między Samhall i Ingram Micro trwa już siedem lat. Jesteśmy bardzo dumni i szczęśliwi, że dziś mamy około stu pracowników z Samhall, którzy pracują ramię w ramię z naszym własnym personelem. Korzyści ze współpracy z Samhall jest wiele, choćby dlatego, że pozytywnie przyczynia się do różnorodności wiekowej, płci i pochodzenia wśród ogółu pracowników spółki. Uważamy to za "klucz" do stworzenia zdrowego środowiska pracy. Ponadto dzięki tej współpracy mieliśmy elastyczność, której nie może nam zaoferować żaden inny partner.”

DOŚWIADCZENIA

**IAC** w Göteborgu produkuje komponenty dla przemysłu motoryzacyjnego, w tym dla Volvo. W zakładzie w Torslanda pod Göteborgiem Samhall reprezentuje część personelu, z zadaniami w pięciu obszarach. W firmie IAC Samhall wykonuje prace związane ze złożeniem, obsługą palet, oprawą graficzną i dekoracją drzwi. współpraca, trwa od 2006 roku i stopniowo się rozwijała. Göran Oleander, przedstawiciel techniczny w firmie IAC, mówi, że dzięki Samhall czuje się bezpiecznie.

DOŚWIADCZENIA

**Swedbank** – Janne Björklund, szef wewnętrznych usług serwisowych Swedbanku: „Samhall zajmuje się codzienną konserwacją w 170 biurach Swedbanku, zaangażowanie społeczne Swedbank, wyjaśnia, dlaczego Samhall został wybrany jako dostawca. Ale to nie jedyny powód. Nastąpiła zauważalna poprawa czystości w biurach natychmiast po tym, jak zatrudniliśmy Samhall. Jesteśmy w całym kraju, a Samhall też. Dzięki temu łatwiej nam mieć ogólnokrajowego dostawcę pracy. Cztery powody, dla których Swedbank wybrał Samhall; Wysiłki Samhall w zakresie zrównoważonego rozwoju i zaangażowanie społeczności lokalnej. Samhall jest w całym kraju. Wykonanie usługi sprzątania jest bardziej zaawansowane niż się uważa i wymaga wielkiego kunsztu. Pracownicy Samhall naprawdę chcą wykonać dobrą robotę i jest to zauważalne.”

link

**Wypowiedzi pochodzą ze strony:** <https://samhall.se/vara-kunder/>

**L'estoc** (Barcelona) warsztat i sklep unikatowych mebli produkowanych z materiałów z odzysku - palety, szpule, stare drzwi, itp.. Warsztat stwarza możliwość nauki i pracy dla osób niepełnosprawnością intelektualną. Każdy przedmiot ma swój unikatowy numer. L'Estoc realizuje projekty wyposażenie sal konferencyjnych, biur, sklepów. <http://lestoc.com/en>

link



„Projektujemy, produkujemy i sprzedajemy meble z odzyskanych materiałów i nieużytecznych przedmiotów. Naszym celem jest poprawić i uczynić bardziej godnym, życie ludzi z niepełnosprawnością intelektualną, wspierać ich rozwój poprzez pracę. Wierzymy, że zrównoważona ekonomia można realizować nie tylko z punktu widzenia środowiska ale także poprzez działania społeczne.” – właściciel L'estoc, jest bratem jednego z pracowników.

**FILM o L'estoc:** <https://www.youtube.com/watch?v=oDWonfRdXNI>

link

## Inne formy współpracy

Jedną z form skorzystania z pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną jest współpraca z firmami, które takie osoby zatrudniają. Często są to spółdzielnie socjalne. Firmy te dostarczają produkty czy usługi często bardzo wysokiej jakości, które są konkurencyjne w stosunku do innych dostępnych na rynku. W niektórych przypadkach zakup od takich firm może zmniejszać wysokość wpłat na PFRON.

<http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,3,27,27,323,184225,20180606,art-21-27-szczegolne-obowiazki-i-uprawnienia-pracodawcow-w.html> *link*

## Korzyści ze współpracy z firmami, które zatrudniają OzN:

- uzyskanie dobrej jakości produktu/usługi - często lepszej jakościowo niż inne na rynku,
- uzyskanie podwykonawcy do prac, nie będących głównym obszarem działania firmy, np. konfekcjonowania, sortowania, przygotowania wysyłki, prac sezonowych, o dużym natężeniu (okres przedświąteczny), wsparcie przy realizacji dużych zleceń.
- obniżenie wpłat na PFRON art. 22.1 ustawy o rehabilitacji

<http://www.przepisy.gofin.pl/przepisy,3,27,27,323,184225,20180606,art-21-27-szczegolne-obowiazki-i-uprawnienia-pracodawcow-w.html> *link*

- możliwość pokazania swojej odpowiedzialności społecznej, co stwarza okazję pozyskania nowej grupy klientów („społecznie odpowiedzialnych”). *Zobacz rozdział 2. „CSR” ZOBACZ!*

## Przykłady kooperacji biznesu z przedsiębiorstwami ekonomii społecznej (PES)

- **Saint Gobain Koło** – stała współpraca z Spółdzielnią Socjalną Aktywni w Kole.

Szczegóły: <http://aktywni.spoldzielnie.org/o-nas/>

Artykuł „AKTYWNI w Kole”:

[http://asbiznesu.pl/wp-content/uploads/2016/05/AsBiznesu\\_17.pdf](http://asbiznesu.pl/wp-content/uploads/2016/05/AsBiznesu_17.pdf) *link*

- **Żabka, Novol, Robimy Prezenty** – współpraca z Manu Serwis – usługi copackingu, przygotowania wysyłek, przygotowanie paczek świątecznych.



Zdjęcie: Manu Serwis

- **Kompania Piwowarska, Geronimo Martins, PWC Polska, Kulczyk Foundation, Urząd Miasta Poznań** – Spółdzielnia Socjalna Restauracja Wspólny Stół.

O restauracji: <http://www.wspolnystol.org/index.html> *link*





**Zdjęcie ze strony: Dobra Kawiarnia**

Kiedy powstaje nasza publikacja Dobra Spółdzielnia Socjalna walczy o przetrwanie.

Jeśli **chcesz sprawdzić** czy w **Twojej firmie jest miejsce dla pracy osoby z niepełnosprawnością intelektualną**, **skontaktuj się** z jedną z poniższych organizacji.

Dostaniesz merytoryczne wsparcie i pomoc w procesie rekrutacji.

- **PSONI** Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną razem z Centrum DZWONI Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną prowadzą akcję „Normalnieszpracuje” – skierowaną do bezrobotnych osób z niepełnosprawnością intelektualną i pracodawców chcących takie osoby zatrudniać. Działania w projekcie polegają na wsparciu pracownika i pracodawcy od etapu poszukiwania pracy, do momentu kiedy pracownik staje się całkowicie samodzielny. Wartością podnoszącą efektywność projektu jest wykorzystanie metodologii zatrudnienia wspomaganego. Wnikliwie analizuje się potencjał kandydata, któremu w przygotowaniu, testowaniu i w samej pracy towarzyszy i wspiera, tak długo jak jest to potrzebne trener pracy. W razie potrzeby udzieli informacji o PFRON.

*O zatrudnieniu wspomaganym więcej w rozdziale 4. „Jak zorganizować firmę?”*

*O projekcie: <https://www.normalnieszpracuje.pl>*

*Informacje także na Facebooku: <https://www.facebook.com/normalnieszpracuje/>*

- **WIFOON** (Poznań) – Wielkopolskie Forum Organizacji Osób z Niepełnosprawnościami – wspiera osoby z niepełnosprawnością na każdym etapie poszukiwania pracy. Prowadzi rejestr aktualnych ofert pracy dedykowanych OzN dostępnych na rynku oraz poszukuje ofert pracy dostosowanych do indywidualnych możliwości i preferencji zawodowych konkretnych osób. Działa także, jako Agencja Zatrudnienia Wspomaganego, co oznacza, że asystent pracy towarzyszy zatrudnionej osobie (pracę poprzedza staż i praktyka) tak długo jak jest to konieczne. W razie potrzeby udzieli

*Strona: <http://wifoon.pl/osrodek-informacji/>*

- **Bizon** – Agencja zatrudnienia wspomaganego (Poznań) jedna z placówek Stowarzyszenia na Tak. Agencja profesjonalnie sprawdzi czy i które stanowisko w Twojej firmie, może być obsadzone OzNI i dobierze na nie kandydata. Niezależnie od tego czy chcesz sprawdzić istniejące i nowotworzone miejsce pracy. Agencja przygotowuje pracownika i wdroży go do pracy. Zatrudnienie poprzedza praktyka, staż i okres próbny.

W tym i późniejszym okresie zatrudnienia, tak długo jak to potrzebne, pracownikowi towarzyszy trener pracy. Agencja pomoże także rozeznąć kwestie związane ze wsparciem PFRON.

**kontakt i informacje dla pracodawców:** <http://bizon.org.pl/dla-pracodawcy>



- **Takpelnosprawni** – program wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością realizowany przez Job Impulse w ramach działań CSR. Jeden z obszarów działania Job Impulse „Rekrutacja na tak” skupia się na audycie stanowisk pod kątem zatrudnienia OzN, przeprowadzeniu rekrutacji, wyszkoleniu rekruterów w firmie, wsparciu w dostosowaniu strategii marketingu rekrutacyjnego. Firma sama zatrudnia osoby z niepełnosprawnościami, pokazując, że niepełnosprawność to kwestia usunięcia barier, a nie braku potencjału pracownika. Job Impulse pomoże też w kwestiach formalnych związanych z PFRON.

**Strona:** <http://takpelnosprawni.pl>





# ROZDZIAŁ 4.

## Jak zorganizować pracę i firmę?

### 1. Co to znaczy dla firmy zatrudniać ONI?

Opisane w rozdziale 3. przykłady firm, m.in. Pensjonat u Pana Cogito, Mc Donald, Ikea, Volvo, Pizza Hut, L'estoc, Aktywni, ICA i wiele, wiele innych, pokazują, że można zatrudniać osoby z niepełnosprawnością intelektualną i prowadzić zyskowny biznes.

Zatrudniając osoby z niepełnosprawnością intelektualną:

- zmniejszasz rotację personelu – pracodawcy potwierdzają, że OzNI są sumiennymi, lojalnymi i obowiązkowymi pracownikami,
- zyskujesz dobrej jakości pracę – jeśli zakres obowiązków dostosowany jest do osoby, możesz spodziewać się bardzo dobrej jakości pracy,
- zyskujesz dofinansowania PFRON – *piszemy o tym w rozdziale 1., **ZOBACZ!***
- tworzysz wizerunek społecznie odpowiedzialnego biznesu – w wielu obszarach – *rozdział 2.,*
- masz możliwość dotarcia do nowej grupy klientów - dla których ważna jest społeczna odpowiedzialność biznesu, z mniej oczywistych kwestii:
- korzystasz z potencjału różnorodności, np: OzNI są wnikliwymi obserwatorami, często mają pomysły na niestandardowe rozwiązania – ***zobacz doświadczenia IKEA rozdział 3.,***
- Twój zespół staje się bardziej otwarty i odpowiedzialny,
- robisz coś pożytecznego, zarabiając pieniądze.

Na początek jednak trzeba „zainwestować”, poświęcić czas na wdrożenie pracownika, dać więcej uwagi, uporządkować procedur, przygotować ludzi i otoczenie. Dopiero wtedy wszystko się „zepnie”.

### 2. W jaki sposób poszukać i przygotować stanowisko dla OzNI w Twojej firmie?

Podczas zbierania materiałów do Pudełka Wiedzy i Inspiracji spotkaliśmy się między innymi z poniższymi obawami:

- gdybym nawet chciał zatrudnić OzNI, nie wiem od czego zacząć,
- nie wiem na jakie stanowisko można by zatrudnić OzNI w naszej firmie,
- nic nie wiem o niepełnosprawności intelektualnej, trochę się obawiam,
- u nas się nie nadają (takie osoby), bo mamy specjalistyczne maszyny,
- u nas jest zbyt mały zespół,
- to (proces zatrudnienia i wdrożenia) zajmie mi zbyt dużo czasu,
- nie wiem jak zachowa się zespół.

Chcąc sprawdzić czy w Twojej firmie jest stanowisko dla OzNI, możesz zrobić kilka rzeczy:

- Opis stanowiska na które szukasz pracownika, przekaz do agencji zatrudnienia wspomaganego AZW (*opisane w rozdziale 3.*), żeby zrobiono analizę stanowiska pod kątem kandydatów wśród OzNI. **ZOBACZ!**
- Jeśli wolisz rekrutować bez pomocy AZW, to kierując wybranego kandydata do **lekarza medycyny pracy, bardzo szczegółowo** opisz czynności, które będzie wykonywał na tym stanowisku (dekompozycja zadań na **pojedyncze czynności**).

Im bardziej precyzyjnie opiszesz zadania, tym lepiej. Ty nie musisz się znać na symbolach schorzeń, znajdujących się w orzeczeniu o niepełnosprawności, nie masz prawa o nie pytać, lekarz ma taki obowiązek. Jeśli lekarz medycy pracy będzie miał wątpliwości, skieruje pracownika do specjalisty. Taką praktykę stosuje kierownictwo ZPCH Pofam Jedność w Poznaniu. Dzięki temu zachowany jest szacunek dla pracownika, unika się tematów, które nie powinny być poruszane, jak np: szczegóły stanu zdrowia, zaś lekarz wydając zdolność do pracy zobowiązany jest to sprawdzić.

- Pokaż kandydatowi, fizyczne miejsce pracy – stanowisko, gdzie będzie pracować, otoczenie, ludzi, maszyny, zapach (np klej, farba, skóra, smażony olej, itp).
- W razie wątpliwości zwróć się do **Państwowej Inspekcji Pracy** z prośbą o rekomendacje i sugestie, co dane stanowisko fizycznie powinno spełniać aby mogła tam pracować konkretna (orzeczenie i zaświadczenie lekarza o zdolności do pracy) OzNI. Poproś o wizytę inspektora żeby mieć pewność, że wszystko zostało spełnione.
- Jeśli to konieczne zadбай o czytelne **instrukcje stanowiskowe**, mogą być **piktogramy**, bądź **ilustracje** w razie potrzeby. Np: jak obsłużyć ekspres do kawy, zmywarkę, zapalić / zgasić światło – zależnie od potrzeb. Prawdę mówiąc widziałam takie obrazkowe instrukcje w firmie, która wprowadzała tzw. 5S w ramach Kaizen. Były przygotowane dla pełnosprawnych pracowników. Uporządkowanie procedur i narzędzi wg standardów 5S może zrobić każda firma, na przykład korzystając z poniższych wskazówek. Będzie to ekstra bonus wynikający z zatrudniania OzNI.

## 5S Explanation



*Obraz ze strony: Kaizenworld.com*

Z doświadczeń AZW wynika, że wielu pracodawców zatrudniając OzNI przegląda i porządkuje procedury, co często skutkuje optymalizacją procesów. Jest to dodatkowa korzyść. Ponad to OzNI może zapytać o rzeczy dla innych oczywiste, przyjęte, na zasadzie „zawsze tak było” i czasem zdemaskować jakieś przestarzałe, nieużyteczne procedury, jest to tzw. spojrzenie nowicjusza.



*Zdjęcia ze strony: Wikipedia*



Rekomendujemy skorzystanie z AZW ponieważ oprócz analizy stanowiska i doboru na nie odpowiedniej osoby, agencje pomagają pracodawcy i pracownikowi poprzez dobranie osoby o odpowiednich kwalifikacjach, organizowanie praktyk i stażu w miejscu pracy, pomoc w razie kłopotów. Staż stwarza możliwość zmiany decyzji, po obu stronach.

Trener bądź asystent pracy towarzyszy pracownikowi, tak długo jak jest to konieczne. Z czasem powinno być coraz mniej potrzeb ingerencji trenera, jednak jego gotowość do pomocy w bieżących problemach i ewentualnych kryzysach daje poczucie bezpieczeństwa jednej i drugiej stronie. Trener najczęściej opłacany jest ze środków programów aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.

### 3. Jak przygotować zespół na współpracę z OzNI żeby wszyscy wynieśli z niej długoterminowe korzyści?

Chcąc przygotować pracowników na przyjęcie osoby z niepełnosprawnością intelektualną w taki sposób, żeby wykorzystać potencjał, jaki tkwi w różnorodności takiego zespołu potrzebne są:

- **Wdrożenie autentycznej otwartości**, jako wartości w firmie. Brzmi jak slogan, który wisi zakurzony przy drzwiach od firmowej stołówki? Większość firm może to zrobić. Nie potrzeba do tego warsztatów strategicznych i nie koniecznie musisz tak to nazywać.

- Korzystając z okazji, np cykliczne spotkania działu, szkolenie integracyjne, wyjście na firmowe „piwo”, itp.

**Zagrajcie w grę „nieWykorzystany Potencjał”** pokazującą, że każdy ma jakiś potencjał, czasem tylko schowany za naszymi stereotypami, obawami, uprzedzeniami.

*Od 15.10. 2018 gra do pobrania tutaj:*

<https://www.linkedin.com/in/beata-zalewska-71b41b156/detail/recent-activity/> 

<http://spoldzielnie.org>

<https://zalebea.wixsite.com/dkatrening>

- Jeśli nie czujesz się na siłach albo nie masz przekonania do tej formy zmiany postaw, **zorganizuj szkolenie dedykowane różnorodności**. Zamknięte, jeśli jest przynajmniej 8 osób lub poszukaj otwartego. Wpisz w wyszukiwarkę hasło „różnorodność szkolenia”.

*Dwa losowo wybrane – tutaj:* <https://www.britishcouncil.pl/projekty/spoleczenstwo/rowne-szanse-i-roznorodnosc-szkolenie> albo <http://www.humanskills.pl/szkolenie-otwarte-warszawa/kompetencje-kierownicze/roznorodnosc-w-zespole/> 

- Możesz samodzielnie bądź z trenerem wewnętrznym (jeśli go posiadasz), również w formie „zabawy” **zrobić ćwiczenie „Zaginiony na pustyni”**. Zajmie to około godziny z omówieniem, a liczbowy wynik dobitnie (w formie liczbowej) pokaże, że jeśli nie korzystamy z potencjału różnorodności zespołu, to tracimy.

*Ćwiczenie i instrukcja przeprowadzenia i omówienia tutaj:*

<https://www.linkedin.com/in/beata-zalewska-71b41b156/detail/recent-activity/>

<https://zalebea.wixsite.com/dkatrening>

- Ważne jest **pokazywanie otwartości**. Jeśli zarządzasz firmą albo działem: słuchaj, dopytuj, nie oceniaj, unikaj (poza sytuacjami kryzysowymi) wydawania sądów jako pierwszy. Zadbaj o to, aby każdy mógł się wypowiedzieć, dopytuj, wyjaśniaj, nie pozwalaj aby jedna osoba (nawet albo tym bardziej najbardziej doświadczona) zdominowała dyskusję. Jeśli jest na to czas, **wspólnie z pracownikami szukaj rozwiązań** powstających problemów. W Internecie znajdziesz sporo inspirujących treści. Możesz śledzić TED'ex, wybrać kogoś kto Ciebie zainspiruje. Celem jest nie tylko rozwój własny, ale także firmy..

*Więcej o budowaniu kultury otwartości możesz dowiedzieć się z takich wydarzeń albo publikacji jak tutaj:* <https://kongreskadry.pl/program-podglad> 

*HBR o kulturze otwartości:* <https://www.hbrp.pl/b/zbuduj-kulture-oparta-na-wzroscie-a-nie-obsesji-na-punkcie-wynikow/P17laMUDn>

- **Poinformowanie pracowników, że do zespołu dołączy OzNI.** Zrób to z wyprzedzeniem, bądź otwarty na niechęć, zwłaszcza osób, które będą bezpośrednio odpowiedzialne za współpracę, pomoc lub zarządzanie nowym pracownikiem. **Sprawdź** czego potrzebują, spytaj o to: „**czego potrzebują**” nie „**czy czegoś potrzebują?**” Jeśli usłyszysz, że to pomysł „bezsensu”, że się nie uda, itd, unikaj mówienia: „będzie dobrze”, sprawdź raczej co stoi za takim sądem, łatwiej będzie prowadzić merytoryczną rozmowę.
- **Omówienie jak będzie wyglądał proces, jaka jest rola trenera pracy** (jeśli z niego korzystacie). Co może zrobić, jak się z nim kontaktować.  
*Zobacz krótki, zabawny film jak tego nie przedstawiać nowego kolegi z NI kolegom:*  
<https://adland.tv/commercials/ica-jeery-1-2209-30-sweden>
- **Zaangażowanie pracowników w wypracowanie (wspólne) systemu wsparcia dla zatrudnianej osoby**, niech pomysły wyjdą od zespołu. Obiecay swoją pomoc w razie potrzeby i wsparcie, poinformuj o trenerze pracy (jeśli z niego korzystasz).  
Pamiętaj, że jeden z **pracowników może zostać odpłatnym asystentem osoby niepełnosprawnej** – zobacz rozdział 1. **ZOBACZ!**
- **Kontrola sytuacji**, w jaki sposób nowa osoba jest traktowana czy nie ma dyskryminacji, czy może liczyć na pomoc, itp.
- **Wzmacnianie – docenianie** wszelkiego zaangażowania pracowników w pomoc, wyrozumiałość i akceptację wobec OzNI, podobnie **pokazywanie potencjału samej OzNI**, wskazywanie na mocne strony. Może to być choćby siła fizyczna, precyzja, cierpliwość, sumienność czy punktualność.

#### 4. Z jakiej pomocy możesz skorzystać?

- Agencje Zatrudnienia Wspomaganego:  
<https://hrpolska.pl/prawo-pracy/czytelnia/jak-dziala-model-zatrudnienia-wspomaganego>
- Bizon – Poznań: <http://bizon.org.pl/zatrudnienie-wspomagane>
- WIFOON – Poznań: <http://wifoon.pl>
- Centrum DZWONI – 10 lokalizacji:  
<http://trenerpracy.pl/kontakt/FB> oraz <https://www.facebook.com/normalniesiepracuje/>
- Job Impulse Takpełnosprawni: <http://takpełnosprawni.pl>
- Państwowa Inspekcja Pracy: <https://www.pip.gov.pl/pl/znajdz>

#### 5. FAQ

##### W jaki sposób sprawdzić na jakie stanowisko mogę zatrudnić OzNI w mojej firmie?

Zgłoś się z opisem wybranego stanowiska do AZW przedstaw swoje oczekiwania i poproś o przeprowadzenie rekrutacji. Współpraca z AZW jest bezpieczna zwłaszcza, gdy nie masz jeszcze doświadczenia w zatrudnianiu OzNI. Kolejnym sposobem upewnienia się czy dana osoba może wykonywać zadania na określonym stanowisku jest rozbić zadań na tym stanowisku na poszczególne czynności i wskazanie ich w skierowaniu do lekarza medycyny pracy, który oceni możliwość ich wykonywania przez kandydata. Obawiam się, że ilość czasu na wdrożenie takiej osoby będzie zbyt duża? Warto się zastanowić czy dobrze wykonujący swoją pracę, lojalny pracownik, nie jest wart takiej inwestycji. Zaoszczędzisz na czasie podczas kolejnych rekrutacji i wdrażania nowych pracowników. Możesz zlecić proces AZW, która Ciebie odciąży. Twoim zadaniem jest zadbanie o to, żeby zespół pracowników włączył się w proces, nie dyskryminował nowej osoby.



To wszystko opłacalne inwestycje, choć nieco czasochłonne, zwłaszcza gdy robisz to pierwszy raz. Warto pomyśleć także o społecznie odpowiedzialnym wpływie Twojego biznesu na otoczenie.

### Nie wiem czy zespół przyjmie taką osobę?

Jest to obawa, która często nie ma pokrycia w rzeczywistości, dużo też zależy od postaw kierownictwa i sposobu komunikacji zatrudnienia OzNI. Jest wiele przykładów efektywnej współpracy zróżnicowanych zespołów. – zobacz rozdział 3. **ZOBACZ!**

Twoim zadaniem jest przygotowanie zespołu na to nowe doświadczenie. W rozdziale 4. piszemy, w jaki sposób możesz to zrobić. Pomyśl o długofalowych korzyściach dla zespołu i firmy jako całości finansowych i wizerunkowych. Możesz wykorzystać grę „nieWykorzystany Potencjał” jako bezpieczne narzędzie do pokazania, że każdy ma potencjał i jest wartościowy, ograniczając nas stereotypy i etykiety.

Gra do pobrania: <https://www.linkedin.com/in/beata-zalewska-71b41b156/detail/recent-activity/http://spoldzielnie.org>  
<https://zalebea.wixsite.com/dkatrening>



### Zbyt dużo czasu trzeba będzie poświęcić na pilnowanie takiej osoby.

To prawda, że przygotowanie i wdrożenie do pracy OzNI wymaga specjalnej drogi i więcej czasu niż osoby pełnosprawnej, na takie samo stanowisko. Możesz skorzystać z trenera albo asystenta pracy (z AZW) na początku do wdrożenia i później w trakcie pracy w razie kryzysów. Sposób dawania feedbacku OzNI także musi być dostosowany do jej możliwości (tak jak dla pełnosprawnych pracowników tylko zwracasz uwagę na inne rzeczy). Warto przemyśleć feedback i stosować go świadomie, żeby wzmacniać odpowiedzialność (w ramach możliwości osoby) i samodzielność w pracy. Gdyby jednak okazało się, że pracownik potrzebuje więcej wsparcia, możesz skorzystać z dofinansowania wynagrodzenia asystenta osoby niepełnosprawnej. – zobacz rozdział 1. **ZOBACZ!**

Propozycja dawania konstruktywnego feedback'u:  
<https://zalebea.wixsite.com/dkatrening>

## 6. Przewodnik krok po kroku

1. Wybierz stanowisko – rozpisz zadania na czynności (najlepiej bardzo szczegółowo).
2. Zgłoś się do AZW – zwłaszcza jeśli po raz pierwszy chcesz zatrudnić OzNI.
3. Poinformuj zespół – powiedz dlaczego (nie skupiaj się tylko na korzyściach finansowych).  
 Zobacz: Simon Sinek „Jak wielcy przywódcy inspirują do działania”  
[https://www.ted.com/talks/simon\\_sinek\\_how\\_great\\_leaders\\_inspire\\_action?language=pl](https://www.ted.com/talks/simon_sinek_how_great_leaders_inspire_action?language=pl)
4. Zorganizuj (przy udziale AZW) praktyki – to czas na wzajemne poznanie się, jeśli wszystko przebiegnie dobrze, to czas na staż.
5. Staż – jest odpłatny, trener jest obecny już w mniejszym zakresie, można zobaczyć samodzielność pracownika.
6. Okres próbny – to już etat (bądź jego część zgodnie z możliwościami wynikającymi z orzeczenia). Trener jest już tylko okazjonalnie. Tu jak i wcześniej możesz, a nawet powinieneś być z nim w kontakcie w razie jakichkolwiek trudności.
7. Zatrudnienie na dłuższy okres czasu.



Powodzenia :)