

od 1851
E. Wedel

**CZAS NA
PRZYJEMNOŚĆ**



Mam tak samo jak Ty!

Pełno(s)prawni w pracy 2022



Kim jestem?



**„Szukaj szans w
trudnościach, a
nie trudności w
szansach”**

Od 2015 roku pracuję w Działach HR zajmując się rekrutacją, EB, komunikacją oraz różnorodnością i budowaniem kultury włączającej.

*Na własnym przykładzie pokazuję Pracodawcom, że warto zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami (w skrócie OzN), ponieważ **każdy ma w sobie potencjał do odkrycia.***

*Jestem autorką fanpage [Kobieta na Barykadach](#), gdzie pokazuję **aktywne i pozytywne** życie z niepełnosprawnością.*

Zacznę od...

„TO

TAKA

KRÓTKA

HISTORIA”...

od 1851
E. Wedel

**CZAS NA
PRZYJEMNOŚĆ**



CzekoSprawni

LOTTE Wedel



Strategia CSR – filar LUDZIE

#naszprzepistoludzie



RÓŻNORODNI JAK
MIESZANKA
WEDLOWSKA



KULTURA ORGANIZACYJNA

10 MNIJ
NIERÓWNOŚCI



REALIZACJA ZAŁOŻEŃ
STRATEGII CSR

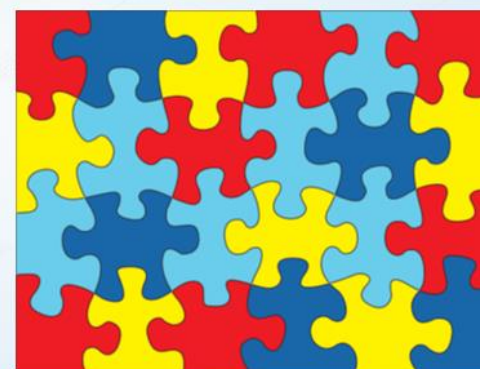
RÓŻNORODNOŚĆ

to obecność różnic w danym otoczeniu. W miejscu pracy może to oznaczać różnice w rasie, pochodzeniu etnicznym, płci, orientacji seksualnej lub w wielu innych kwestiach.

DIVERSITY



INCLUSION



WŁĄCZANIE

ma miejsce tam, gdzie różnica jest uważana za potencjał i gdzie istnieje przekonanie, że odmienne perspektywy i doświadczenia powinny być wymieniane, eksponowane, bo przyczyniają się do podejmowania lepszych decyzji.

Zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami (OzN) poprzez **kompleksowe przygotowanie** organizacji do ich zatrudniania



1. **Wzrost wskaźnika zatrudnienia** osób z niepełnosprawnościami 6% w 6 lat
2. Uzyskanie dofinansowania do wynagrodzeń po 6 latach (możemy przeznaczyć np. na **rozwój pracowników** z niepełnosprawnościami, dostosowanie budynku biura do potrzeb OzN, itp.)
3. **100% przeszkolonych zespołów**, które biorą udział w programie do końca marca 2023 r.

Program pilotażowy

- 2 działy
- 2 managerów
- 11 członków zespołu projektowego
- 3 obszary (reprezentacja całej organizacji)
- Cross-funkcyjny zespół

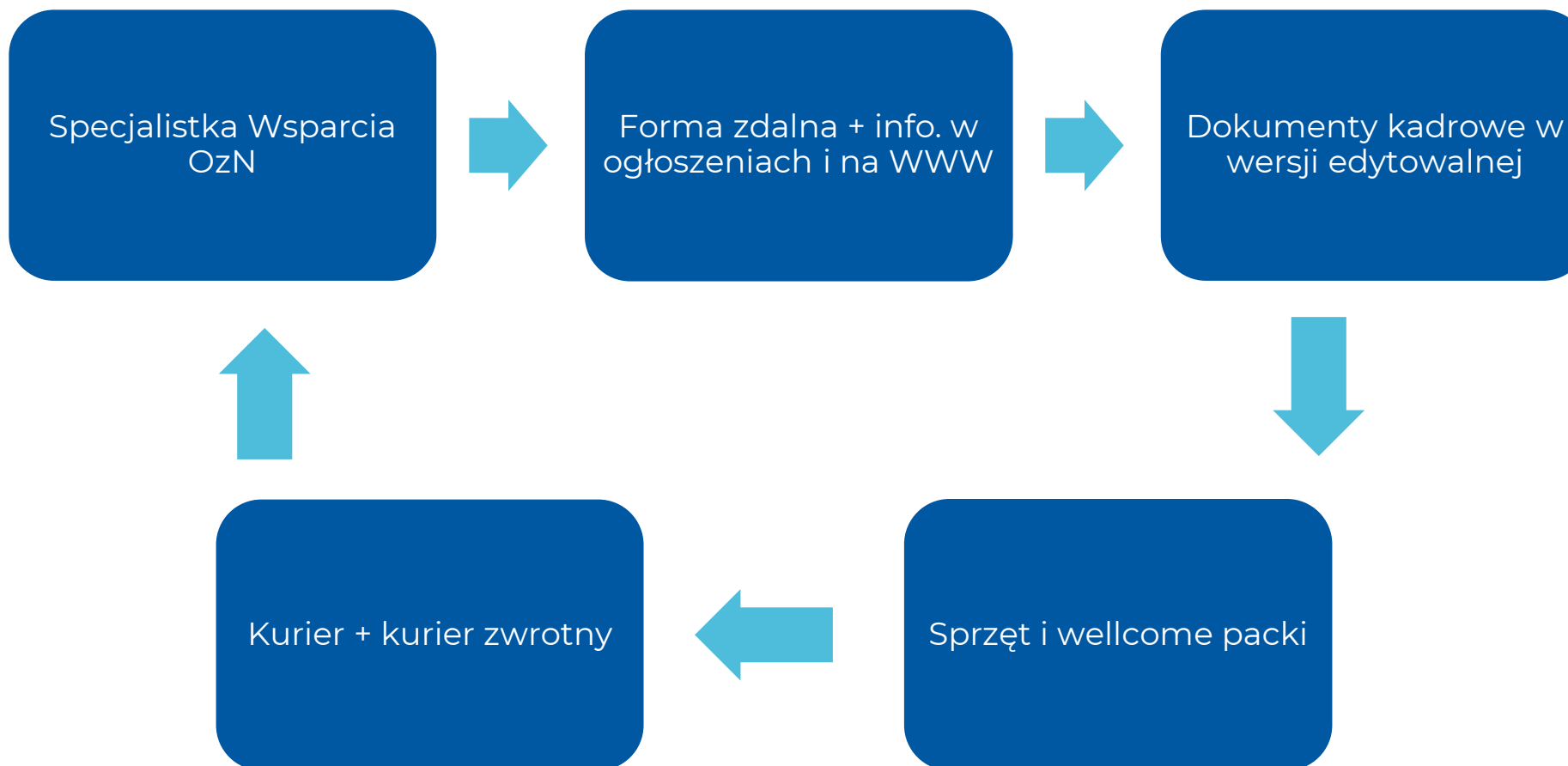


Program CzekaSprawni

- 9 działów
- 13 managerów
- 12 członków projektu
- 3 obszary (reprezentacja całej organizacji)
- Cross-funkcyjny zespół



Usprawnienia w procesie rekrutacji



Szkolenie: *Niepełnosprawność - co to takiego?*

Definicje, rodzaje, stopnie

Savoir-vivre wobec OzN

Komunikacja i współpraca z OzN

Wsparcie w procesie
rekrutacji

Cykliczne spotkania
ze Specjalistką
Wsparcia OzN

Monitoring procesu
zatrudnienia

Ponad **50%** celu
zrealizowane
w 1,5 roku

0,85% zatrudnionych OzN przed
startem projektu

3,12% zatrudnionych OzN po 1,5 roku
trwania projektu

Kolejne zatrudnienia planowane do
końca roku

66% przeszkolonych
zespołów w 1,5 roku

Włączenie szkolenia do procesu
onboardingu

Udostępnienie zapisów na cykliczne
szkolenia na wewnętrznej platformie

Przeszkolenie Działu HR z **rekrutacji
OzN**

Stworzenie „kafelka” na wewnętrznej
platformie, służącego jako baza wiedzy



Ewa
Wyzio



Aleksandra
Kuczyńska-Sobczak

Rekrutacja

Zatrudnienie

Różnorodność

Produkcja

Komunikacja

**Społeczność
Czeko-
Sprawnych**

Szkolenia

Biuro

Cross-
funkcyjność

Sprzedaż



CzekoSprawni

O niepełnosprawności słów kilka...

Działania komunikacyjne w programie



10 publikacji

- związanych z programem CzekoSprawni w wewnętrznym e-Tygodniku i na plazmach

2 teksty

- związane z programem CzekoSprawni opublikowane w magazynie wewn. „Temperówka”

Publikacja w eBooku

- „Na barykadach - o uwalnianiu potencjału osób z niepełnosprawnościami”

Webinar

- „Rola komunikacji i edukacji CSR w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami” dla Fundacji Migam

Podcast

- „Pełno(s)prawni w pracy” we współpracy z Dziennikiem Gazetą Prawną

Konferencja

- „Pełno(s)prawni w pracy” dla INFOR.pl

Podcast „CzekoSprawni”

- Nagranie odcinka „CzekoSprawni” w ramach cyklu „Odcienie biznesu” dla House of Skills

21 publikacji

- Na LinkedIn i w Internecie

Cykl #AktywizujeMY#RekrutujeMY

- 3 webinary we współpracy z Fundacją Aktywizacją dot. aktywizacji i rekrutacji OZN

magazyn Temperówka



CzekoSprawni

- NASZ PRZEPIS TO LUDZIE

Wedel jest pracodawcą otwartym na różnorodność i świadomym jej wartości dla biznesu. Zależy nam, aby wszyscy pracownicy czuli się dobrze w organizacji w myśl hasła – NASZ PRZEPIS TO LUDZIE. W tym roku w ramach naszego programu CSR wystartowaliśmy z projektem CzekoSprawni skierowanym na zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami (w skrócie OzN). Poznajcie Igę Jendrych, Olę Korzeniowską i Piotra Woźnicką, którzy dołączyli do Wedla w tym roku.



Droży, na początku powiedzcie jak długo pracujecie w Wedlu? I jak zostaliście przyjęci w naszej organizacji?

IGA: W Wedlu pracuję od 01 lutego br., na stanowisku Specjalisty Komunikacji i Edukacji CSR w Dziale Komunikacji Korporacyjnej. Do organizacji zostałam przyjęta entuzjastycznie i ciepło.

OLA: Do Wedla dołączyłam 1 kwietnia 2021 r. Pracę w Wedlu zarekomendowała mi Iga, z którą prywatnie się przyjaźnię. Trafiałam do IT, co było spełnieniem mojego życiowego marzenia.

PIOTR: Od marca tego roku pracuję w Wedlu w Dziale IT i jestem dumny, że znalazłem zatrudnienie w takiej firmie jak Wedel.

GOSIA: Mocha wyznać, że 2021 to dla Was wyjątkowy rok?

IGA: Tak. To jest też rok, kiedy wystartował pilotaż naszego Projektu CzekoSprawni.

GOSIA: demyślałam się, że początki w każdej firmie to duże wyzwanie. Jesteś bardzo ciekawa co ułatwia Wam kontakt z nowymi współpracownikami?

IGA: Aspekt pracy zdalnej na pewno jest wyzwaniem, jeśli chodzi o nawiązywanie relacji, natomiast ja jestem przyzwyczajona do tej formy. Myślę, że moje wykształcenie psychologiczne pozwala mi lepiej zrozumieć różne perspektywy i ułatwia nawiązywanie kontaktów. Cała nasza trójka to osoby z niepełnosprawnościami ruchowymi, więc technologia ułatwia nam pracę, a możliwość kontaktu chcieliśmy podczas spotkań zdalnych jest nam wszystkim bardzo potrzebna.

OLA: Pracuję w SERVICE DESK, co wiąże się z ciągłym kontaktem. Jako Zespół IT działamy jak drużyna siatkarska – wspieramy się i kontaktujemy ze sobą non stop. Jestem osobą otwartą, która łatwo nawiązuje



Piotr Woźnicki (fot. archiwum prywatne)

relacje, ta cecha ułatwia mi inicjowanie znajomości (w tym biznesowych).

PIOTR: W Wedlu jestem pozytywnie zaskoczony tzw. „ludzkim podejściem”. Nie odczuwam hierarchiczności czy dystansu. Z moim szefem Piotrem Zygmuntem Kierownikiem Service Desk od samego początku byliśmy na „Ty”, co bardzo mi się spodobało i pozwoliło poczuć dobrą atmosferę pracy.

GOSIA: Dobrą atmosferę to ważny element ułatwiający pracę. Czy poza nią pamiętacie, co szczególnie pomogło Wam przy wdrożeniu się do pracy w Wedlu?

IGA: Było kilka takich rzeczy: po pierwsze wsparcie ze strony mojej przełożonej Oli Kuś w Sobczuk Kierowniczki Komunikacji Korporacyjnej, po drugie wybór odpowiedniego sprzętu do pracy, miałam



Aleksandra Korzeniowska (fot. archiwum prywatne)

możliwość dobrać go tak by był możliwie najbardziej dostosowany do moich potrzeb. Przed zatrudnieniem odebrałam telefon z Działu IT od Czaraka Sowińskiego Specjalisty Obsługi Informatycznej z zapewnieniem, że zawsze mogę liczyć na pomoc. Byłam pozytywnie zaskoczona tym, jak zadbało o mój komfort i zapewnienie narzędzi do pracy, które pozwalają mi efektywniej wypełniać obowiązki służbowe. Chciałabym również docenić otwartość podczas szkoleń wdrożeniowych np. szkolenie z IT, podczas którego mogłam bez skrępowania mówić o tym, czego nie wiem lub nie umiem.

OLA: Podobnie jak Iga, chciałabym podkreślić ogromne wsparcie jakie otrzymałam od swojego przełożonego i całego Zespołu. Pierwszy raz w życiu spotkałam się z sytuacją, że to mnie szef dziękuje. Takich rzeczy nie doświadczyłam w innych firmach. Piotr i Czarek chcieli o to być zadowolonymi wiedząc, dzięki temu przez pierwsze pół roku wiele się nauczyłam.

PIOTR: Pracując z Olą w tym samym Dziale i potwierdzam jej słowa dotyczące otrzymanego wsparcia ze strony przełożonego i Zespołu. Doceniam przede wszystkim

wyrozumiałość i otwarty sposób w jaki się komunikujemy w Wedlu.

GOSIA: Jako organizacja, która dopiero otwiera się na zatrudnianie OzN z pewnością musimy się jeszcze wiele nauczyć. Z Waszej perspektywy, jakie bariery widzicie w pracy w Wedlu?

IGA: Oczywiście podczas naszego wdrożenia pojawiły się pewne problemy techniczno-logistyczne, natomiast są one już zidentyfikowane i przepracowane w ramach wniosków pilotażowych projektu CzekoSprawni. Szczegółowo mówiąc, nie widzę żadnych barier. Jeśli miałabym coś wskazać, to życzyłabym naszej organizacji więcej odwagi w realizacji nowych projektów – natomiast rozumiejąc, że wiele rzeczy uzależnionych jest od czynników zewnętrznych i wewnętrznych poza naszym wpływem, a zaopiekowanie się nimi wymaga czasu.

OLA: W Wedlu czuję się tak jakbym trafiła do świata bez barier i podziałów. Podobnie jak Iga, chciałabym podkreślić aspekt odwagi w naszych działaniach. To właśnie dzięki odwadze zdecydowałam się na to, by aplikować do Wedla. Praca tutaj to spełnienie moich marzeń.

PIOTR: Obawiałem się barier komunikacyjnych, natomiast muszę powiedzieć, że w Wedlu ich nie ma, ponieważ bardzo łatwo można nawiązać kontakt właściwie z każdym.

GOSIA: Pozostając przy kontakcie z ludźmi. Jak współpracownicy mogą pytać Was o Wasze potrzeby?

IGA: Moim zdaniem warto mówić o potrzebach wynikających z niepełnosprawności: tzw. szczególnych potrzebach. My doskonale wiemy, czego najbardziej potrzebujemy, aby efektywnie pracować. W przypadku

mailingi, komunikaty do pracowników



ważnym składnikiem Mieszanki Wedulskiej

Jak wiecie, zmieniamy się nieustannie, również w obszarze różnorodności. W ramach tworzenia zróżnicowanego i włączającego środowiska pracy, w lutym uruchomiliśmy Projekt CzekoSprawni.

Jest on dedykowany zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami (w skrócie OzN) w naszej organizacji. Wedel jest świetnym miejscem pracy dla każdego, bo przecież Wedla tworzą RÓŻNI LUDZIE.

Dzisiaj, 3 grudnia w Międzynarodowy Dzień Osób z Niepełnosprawnościami przedstawiamy Wam założenia i dotychczas zrealizowane

kafelek z bazą wiedzy na wewn. platformie



Analityka Aktywność

Opublikowane przez: Iga Jendrych • 3.12.2021

LOTTE Wedel
7 964 obserwujących
4 d •

Dzisiaj obchodzimy Międzynarodowy Dzień Osób z Niepełnosprawnościami (w skrócie OzN). Korzystając z tej okazji, chcemy zwrócić uwagę na kwestię aktywizacji zawodowej OzN i z dumą przedstawić nasz program „CzekoSprawni”, którego celem jest zwiększanie zatrudnienia osób z tej grupy społecznej w Wedlu.

U podstaw powstania tej inicjatywy leży #roznorodnosc. Społeczność Wedlowiska cechuje się różnicowaniem pod kątem płci, wieku, stażu pracy, a niepełnosprawność stanowi kolejny, bardzo ważny jej element. Wierzymy, że każdy wnosi do organizacji coś innego – nowe kompetencje, wiedzę i punkt widzenia. Jak w Miśzance Wedlowskiej, w której doskonale smak ciałci bierze się z odmienności każdej części, która ją tworzy.

Obecnie w naszej firmie zatrudnionych jest 15 pracowników z niepełnosprawnościami. Stanowi to 1% załogi. Chcemy sukcesywnie i świadomie zwiększać tę liczbę, dlatego start programu poprzedził rok przygotowań. Zaczęliśmy od obserwacji organizacji z perspektywy naszych pracowników z niepełnosprawnościami, którzy na podstawie własnego przykładu wskazywali nam obszary wymagające rozwoju, a dzięki swojej wiedzy i doświadczeniu również edukowali koleżanki i kolegów. Stworzyliśmy materiały pomocnicze i cały proces wdrożenia #OzN do organizacji, a także plan szkoleń dla ich przyszłych współpracowników i kadry menedżerskiej. W firmie utworzono również nowe stanowisko – Specjalista Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami, którego reprezentantka uczestniczy w rekrutacji kandydatów z niepełnosprawnościami, oraz zapewniania im bieżące wsparcie w procesie wdrożenia i funkcjonowania w organizacji.

Zgodnie z naszą firmową misją – zmieniamy się nieustannie. Wiemy, że zwiększanie liczby zatrudnionych OzN to proces wymagający czasu i nieustannego pogłębiania wiedzy, dlatego jesteśmy otwarci na edukację i rozwój w tym obszarze, a także na nowe doświadczenia w ramach współpracy z pracownikami dołączającymi sukcesywnie do naszej załogi w ramach planowanych rekrutacji.

#CzekoSprawni
#WedelROZnorodnosc
#naszprzepistoludzie
#OzN

CZEKO SPRAWNI
Przedstawiamy program
CZEKO SPRAWNI
#WedelROZnorodnosc

Nasz przepis to ludzie

publikacje on-line

CZEKO SPRAWNI. WĘDEL URUCHAMIA PROGRAM DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI

3 grudnia obchodzimy Międzynarodowy Dzień Osób z Niepełnosprawnościami. Jedną z firm, która zwraca uwagę na kwestię zatrudnienia tego typu pracowników jest Wedel. Pracodawca stworzył program dedykowany tej grupie społecznej - CzekoSprawni.

Czytaj więcej na stronach serwisu

Źródło: Serwis www.pulshr.pl, „CzekoSprawni. Wedel uruchamia program dla osób z niepełnosprawnościami”, jk, 3.12.2021

Raporty i wywiady

Bieganie zmieniło moje życie [WYWIAD]
26.11.2021

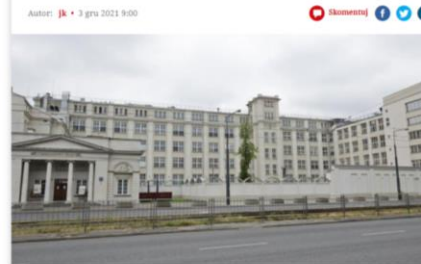
Doradca zawodowy pomaga podjąć dobre decyzje [WYWIAD]
29.10.2021

Rynek pracy na co dzień

Trendy na rynku pracy
08.11.2021

CzekoSprawni. Wedel uruchamia program dla osób z niepełnosprawnościami

3 grudnia obchodzimy Międzynarodowy Dzień Osób z Niepełnosprawnościami. Jedną z firm, która zwraca uwagę na kwestię zatrudnienia tego typu pracowników jest Wedel. Pracodawca stworzył program dedykowany tej grupie społecznej - CzekoSprawni.



- NAJNOWSZE**
- 05.12.2021 Treść o zdrowie pracowników to wymierne oszczędności
 - 05.12.2021 Zaskoczył pracodawca. Chocą tego sami pracownicy
 - 05.12.2021 Digitalizacja "musi zejść na sam dół"
 - 05.12.2021 Znaczący reformami nauczyciele odchodzą z zawodu. Bydlię gorzej?
 - 05.12.2021 Zmiany w Radzie Dialogu
- POPULARNE**



Czat jest moderowany

Pięka dziewczyna
Żadnych kompleksów
I w ogóle imponują mi takie osoby

Participant #43770
Pani Igo, naprawdę mi Pani zaimponowała swoim sercem, siłą i podejściem do życia. Jest to dla mnie inspiracja. Dziękuję bardzo.

Participant #48198
Kapitałne wystąpienie. Mega inspirujące dla każdego. Powinny to zobaczyć każdy pracodawca i pracownik, który ma wątpliwości, czy osoby niepełnosprawne poradzą sobie w środowisku pracy. Sam jestem OzN i to nawet w trochę mniejszym stopniu, a wiele mógłbym się od Pani nauczyć. Uklony!

Participant #98834
Brawo Iga! Gratulacje!

Participant #74596
Świetna prezentacja Iga - inspirująca i motywująca! #DUMA

Participant #26684
Świetna prezentacja Serdeczności pani Igo!

Participant #63844
Świetne wystąpienie w pełni profesjonalne i meytoryczne!

Participant #84330
WOW! Jest Pani niesamowita! :-)))

LinkedIn

konferencja



Iga Jendrych



Tłumacz Migam



eBook



Aleksandra Kuszyńska, Kierownik Komunikacji Korporacyjnej w firmie Wedel, obecna szefowa Igi Jendrych:

„Praca z osobami z niepełnosprawnością to ciężka nauka dotycząca czepiania z różnorodności – lekka otwarcie myślenia o własnych ograniczeniach i niejało przyzwolenia, 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 kompetencji zawodowych, ale również na realizację własnej misji. Ktoś przywileja społecznej odpowiedzialności – obszarowi, którym mam przyjemność zarządzać w Wedel.

Z natury jestem osobą wrażliwą, co sprawia, że bliższe mojemu sercu są inicjatywy skierowane na drugiego człowieka i takie, którym przywileja wyżyć on. 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 Czekolaterii, 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 przyglądamy się, że ludzie z niepełnosprawnością nie są dla nas jakimś rodzajem przygotować organizację oraz naszych pracowników do współpracy z OzN.

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

Odkryliśmy współpracowników także z innymi osobami z niepełnosprawnościami z naszej organizacji. To uświadomiło mi, że w różnorodności sila. OzN są dla mnie idealnym przykładem potwierdzającym skuteczność 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 – zaszczepiałaś pracy z OzN?

Aleksandra: Praca z OzN pozwoliła mi zmienić perspektywę zarówno na zarządzanie zespołem, jak i na codziennie funkcjonowanie. Doświadczałam zarówno pozytywnych sytuacji, które uświadamiały, że są dla nas, 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 poszczególnymi członkami zespołu. Kiedy ktoś potrzebuje większej ilości czasu na realizację zadania, może pojawić się poczucie niesprawności i pytała: „Jaka osoba z niepełnosprawnością otrzymała mniej zadań niż ja?”. „Zaczęłam tak długo trwać, że ich realizacja”. To ze strony współpracowników. Natomiast z naszego pracowników, którzy to dostrzegali, może wystrzelić frustracja wynikająca z uświadamiania sobie własnych ograniczeń i poczucie bezsilności. **Rola lidera – przełomowego – jest zderzenie tych perspektyw i ustalenie jasnych zasad współpracy.**

CZĘŚĆ 1. IGA JENDRYCH. KOBIETA NA BARYKADACH.



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

„Niezależnie czy chodzisz, czy jedziesz na wóku, czy masz czyste czy brzytwe czy wódkę niekoniecznie – sukces jest naprzód dla każdego.”

Monika: Jaka dla jest Iga?

Iga: Długo jestem spełnioną kobietą. Czasem bardzo zmęczoną, ale szczęśliwą. Jestem taką osobą, jaką zawsze chciałam być, choć dojechać do tego momentu było trudne. Jestem kobietą na Barykadach – fanpage o laktacji i macie prowadzący od ponad 4 lat. Serdecznie wszystkich na niego zapraszam. Postanowiłam tam pokazać, że osoba z niepełnosprawnością może być aktywna. Co chyba wzbudza – może być pozytywna. Każdy z nas ma swoje wyzwanie lub misję, którą (ja też) niekiedy śledzę w poduce. Ktoś może kiedyś zapytał czy czasem płaczę, bo przecież zawsze jestem uśmiechnięta. Owszem, śmieję się tak. Uśmiecham jednak, że w interwieniu jest zbyt dużo negatywnych, trudnych treści – obrażenia, narzekania, podważanie 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.

Długo jestem spełniona – pamiętam niepełnosprawności mam fajne, satysfakcjonujące życie.

Lubię reagować na różne postępy na miłe z boku. Należę do grupy, która dużo wyczuwa, co mnie niepokoi, jestem osobą, która uśmiałą 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. „samobłądów”, typu pomoc w toalecie czy pod prysznicem. Jak mogę powiedzieć, że mam szczęśliwe życie? A no mojej! Mam rodzinę, mam kochającego męża, przyjaciół – jak tu w rodzinie – i mam rodzinę, ale generalnie są dla mnie wsparciem. Mam przyjaciół, którzy dają mi bardzo, bardzo wiele – są dla mnie najważniejszą osobą w życiu. Są również ważni, jak rodzina – nie ukrywam tego. Są to ludzie, którzy bardzo wpłynęli na moje życie i pokazał mi, że moja niepełnosprawność nie ma dla nich znaczenia, tak samo jak dla mnie. To jest absolutnie fantastyczna sprawa!

Co ważne, skończyłam wyznaczane studia. Do 2015 roku jestem psychologiem – wtedy ukończyłam, w międzyczasie, ukończyłam swoją dyplom. Pierwszymi sukcesami, że są to najczystsze sukcesy, jakie dotychczas przeżyłam. Dlatego, że spełniłam moje największe marzenie, o którym myślałam, że jest niemożliwe do realizacji. Nie płaczę rzytmu, więc nie byłam w stanie natemat na zapieranie. Nie umiem uczyć się ze słucha, zatem dyktowałam nie za bardzo wchodzić w rachubę. Natomiast podziwiam od koleżanek z roku, Ciepło i miło – to których mam nie mamog nieczytać – przynajmniej moja. Teraz się śmieję, że elektronistycznie skończyła psychologię.

podcast

Pełno(s)prawni w pracy – dlaczego warto otworzyć firmę na OzN? [PODCAST]

Szymon Głonek
wczoraj, 10:49

Ten tekst przeczytasz w 3 minuty

Udostępnij na Facebooku

Udostępnij na Twitterze



Osoba z niepełnosprawnością ruchową / Shutterstock

Jaka jest sytuacja osób z niepełnosprawnością (OzN) na otwartym rynku pracy? Czy sukces zawodowy jest dla każdego? Dlaczego wiara we własne siły jest kluczowa?

Reklamy Google

Nie wyświetla tej reklamy

Dlaczego ta reklama? ▶

WIADOMOŚCI



Łukasz Wilkowiec z nagrodą Grand Pres Economy

Korzyści dla organizacji – cz. I



Biuro, Sprzedaż, Produkcja
Coraz więcej menedżerów
Lojalni pracownicy

Zwiększamy
zaangażowani
e

Zmieniamy
perspektywę

Kompetencje twarde
(rekrutacja, uprawnienia OzN)
Kompetencje miękkie
(komunikacja, współpraca,
zarządzanie
telepracownikiem)

Rozwijamy
menedżerów



Obalamy
stereotypy

Wykorzystujemy
kompetencje
Bazujemy na
możliwościach
"Walczymy"
z założeniami

Wzmacniamy
kulturę
organizacyjną

Wpływ
Różnorodność
Duma
Odpowiedzialność

Zwiększamy
różnorodność
i inkluzywność

Empatia
Większa uważność
Akceptacja

Korzyści dla organizacji – cz. II



- Różnorodność
- Dodatkowe zatrudnienie

Zwiększenie
efektywności

Zwiększenie
liczby aplikacji

- Aktualizacja ogłoszeń o pracę
- Aktualizacja profilu pracodawcy
- Nawiązanie współpracy z 4 podmiotami zajmującymi się aktywizacją OzN
- Publikacja informacji o programie na stronie Wedla

- Współpraca z OzN
- Zatrudnienie zdalne

Know-how

Zwiększenie
Możliwości
współpracy

- Dostosowanie strony Wedla do potrzeb OzN
- Częściowe dostosowanie budynku



Co w Wedlu mówią współpracownicy OzN?

Kolejna zaangażowana osoba. Niepełnosprawność nie jest tu żadnym argumentem.

Nie powinno być rozróżnienia między „oni” a „my” - jesteśmy tylko „my”.

Jest lepiej niż mogliśmy oczekiwać.

Bardzo dobrze się współpracuje.

Zmiana perspektywy. Oczy szerzej otwarte.



Dodatkowe bardzo chętne ręce do pracy.

Dobre doświadczenie.

OzN są dla mnie „normalnymi”, „zwykłymi” pracownikami.

To jest cenne doświadczenie również biznesowo. Nabywa się dzięki temu kompetencji.

Wzmoczona uważność - rozwój indywidualny, a także zawodowy poprzez zwracanie uwagi na potrzeby OzN.

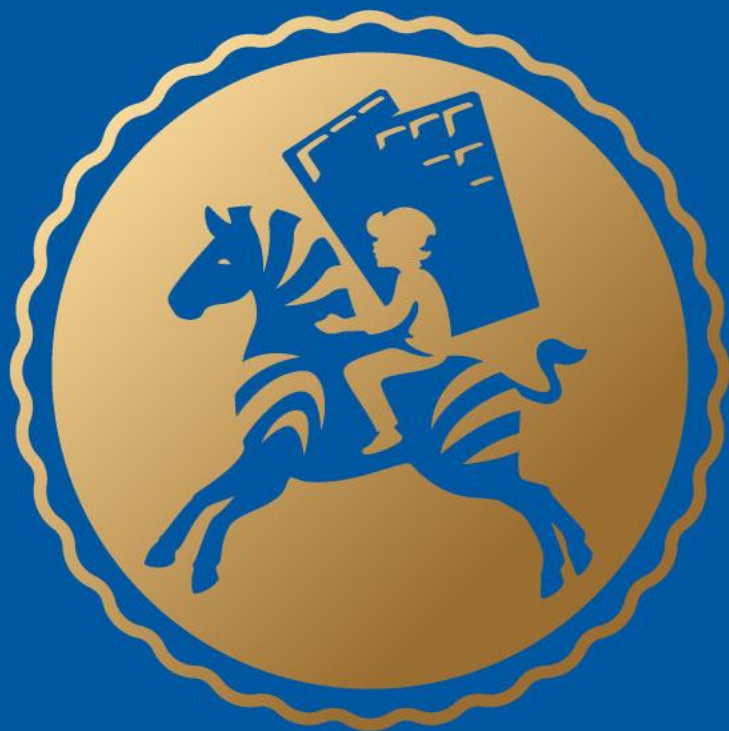
Dlaczego warto zatrudniać OzN?



Zapraszam na film

od 1851
E. Wedel

**CZAS NA
PRZYJEMNOŚĆ**



Dziękuję za uwagę

Iga Jendrych

iga.jendrych@wedel.pl

