

Anne Hawker

Principal Disability Advisor, Ministry of Social Development, New Zealand

Increasing the Employment of People with Disabilities – an Employer Perspective

Introduction

Thank you for the opportunity of being able to speak on this important topic. As part of my work with the Ministry of Social Development, I have had the opportunity of working on 4 projects which have given me some insight to what employers are saying. I have been involved in the area of employment since 1988 and have worked closely with employers. What I have learnt is that the most important people are the employer, employees and their colleagues; everyone else is an enabler enhancing the effectiveness of that relationship.

This presentation will look at perceptions that exist from all parties; the historical structures that have been created; how they can be broken down and examples of best practice.

The promise of the UNCRPD

The UNCRPD Article 27-Work and Employment is underlined by the premise that people with disabilities do want to work and that they want the same employment opportunities and environments as everyone else. In the spirit of the UNCRPD developments of activities to increase employment must involve people with disabilities and their organisations. However from the work that I have undertaken for this to be truly successful involves partnership and constructive dialogue between people with disabilities and their organizations, employers, especially those committed to lead a change in thinking around the employment of people with disabilities, and government. This will be a major focus of the case studies that will be discussed.

One of the difficulties for people with disabilities is for years, many people with disabilities have been in segregated employment settings run by not for profit organizations that have often relied on government for funding. This has meant that mainstream employers have not been involved in the discussion and limited resources have been tied up in exclusive practices.

However over the last 20 years there has been much work undertaken to redress this picture. Many of the not for profit organizations who have a vision for a different future and key mainstream employers have played an important role in providing both leadership and effective partnerships.

These initiatives have included:

- Development of supported employment practices
- Return to work initiatives
- Employer lead business networks

These will be discussed throughout the presentation. The presentation will finish with a few words from employers.

Before I go further, it is important to acknowledge that many businesses already employ people with disability because it makes good business sense.

Perception is reality

In the area of employment, myths play a large part in limiting the ability of people to either get into or retain employment. While they may be myths, it is important to acknowledge the perception of employers because they have created significant barriers for people with disabilities. These impacts include:

- Deficit model of assessment for work
- Belief that for certain groups of people work is not a possibility, especially in open employment
- Poor employment outcomes for those with mental health or chronic diseases
- Limited pathways for young people leaving school

For many employers, the perceptions they have are that:

- It is costly to employ a person with a disability and getting the supports is too much of a hassle
- There are Occupational Health and Safety risks
- People with disabilities are best served by a segregated service
- People must not move into open employment until they are work ready
- Concern for the impact for fellow workers
- Severity and extent of disability should first be assessed because this predicts employment outcomes
- Wait until someone has recovered before considering employment
- Employees with disabilities are less productive

The attitudes of society in which we live have created some of these perceptions; others arise from experience.

Solutions to address the perceptions

Case studies will be used to illustrate, how some of these solutions can be addressed, as well as relying on research.

Let's start with some research. An Australian Government review of research found that workers with disability are no more likely to be injured at work than other employees. Similarly,

studies conducted in Australia and overseas have found no differences in performance and productivity, and found that employees with disability actually have fewer scheduled absences than employees without disability as well as increased tenure. On average, employing people with disability does not cost any more than employing people without disability.

Blanck's 1996 study of Sears, Roebuck showed in relation to 500 adjustments (made from 1978-1997):

- 72% required no expenditure
- 17% involved expenditure of less than \$100
- 10% involved expenditure of less than \$500
- 1% involved expenditure between \$500 and \$1000
- Average cost: 1978-1992 -\$120
1993-1997 – \$45

Other studies have since confirmed this information.

Employers have recognised the importance of building disability confident organisations. The leader in forging this movement has been Susan Scott-Parker supported by major British employers established the Employers Forum on Disability (EFD).

A disability-confident company:

- understands how diversity affects every aspect of its business: people, markets, communities and key stakeholders
- creates a culture of inclusion and removes barriers
- helps its employees, customers, partners and stakeholders contribute
- and does not label or make assumptions about people.

Peter Bush, CEO, McDonald's Australia believes strongly that "Disability confidence is an integral part of our core philosophy as an organisation."

One of the starting points of building a disability confident organisation is to develop a business case. It is important to recognise that this is not about social responsibility but recognises all the imperatives that impact on a business.

This diagram shows the building blocks for creating a disability confident organisation.

Fairfax Media's CEO, Allan Williams, who have in NZ taken on an Australian scheme, Creative Spirit wanted a business case to show that Fairfax Media was well prepared to take on such a venture against purely an emotive argument. Anne-Marie Jamieson who prepared the business case used the material contained on the NZ Employers Disability Network which was based on the material in the British and Australian networks."



This approach was also recently highlighted by work undertaken by Bernard Chin for VADS (Telecommunication service) in Malaysia. This and the previous example highlighted the importance of having a champion within the organisation who is either part of the leadership team or has the ability to present a business case to the leadership team. Success takes leadership and drive from top level management to tackle the organisation’s culture and attitude to people with disabilities.



EFD has also developed standards to assist organisations get an idea of where they are in the journey a set of standards.

The Disability Standard is the world’s only business led benchmark on disability and a measurement framework that sets the benchmark for best practice on disability.

The Australian network has developed a simple tool based on the areas covered in the standards for an organization to undertake a self assessment of where they think they are placed and identifies areas for change. It is important to recognize that this is a progressive journey. Consciously including accessibility (in its broadest sense) and an inclusive environment in planning is more cost effective than retrofitting.

Rate Your Disability Confidence – Employers

How do you rate as a disability confident business?

| Area | High | Medium | Low |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------|-----|
| People with disability routinely apply for positions | | | |
| We have reviewed our recruitment processes to ensure they are barrier-free to people with disability | | | |
| We have a policy and procedure to make adjustments that are reasonable for employees with disability that is available to all | | | |
| We have a good understanding of the accessibility features and barriers in our workplace | | | |
| Our human resources team knows how to make adjustments for candidates and employees with disability | | | |
| We offer flexible work conditions | | | |
| Our employees know the procedure when an employee discloses a disability | | | |
| Employees with disability participate in training and development as frequently as other staff | | | |
| When redundancies are made, we review the demographics and ensure that people with disability are not over-represented | | | |
| Employees with disability are represented in our workforce | | | |
| We have a good understanding of the business case for including people with disability in our workforce | | | |
| We have a reputation as being an employer of choice for people with disability | | | |
| We have implemented a Disability Action Plan | | | |
| There is internal top level support for the inclusion of people with disability in our organisation | | | |

Source: www.disabilityconfidence.org.au

Cost was an area of concern. *Reasonable accommodation, a mechanism to meet disability needs, has been defined in the UNCRPD as “necessary and appropriate modification and adjustments not imposing a disproportionate or undue burden, where needed in a particular case, to ensure to persons with disabilities the enjoyment or exercise on an equal basis with others of all human rights and fundamental freedoms.”*

One of the important reasonable accommodations is flexible working hours. As research shows that this costs nothing. Start by working with the person as the person with a disability often knows best what will work for them,

Some examples of reasonable accommodation are:

- A person working in an office who has epilepsy which means sunlight flashing through the blades of the revolving extractor fan can be dangerous. Moving the desk to an area where this does not happen, removes the risk.
- A young man with a head injury has just been employed stacking shelves. But he forgets what is required from the store. By using his mobile phone and taking a photo he find what he requires from the store.
- A young woman who is deaf is employed as a data entry person. The manager wants to make the young woman feel part of the team, so after discussion with the young woman she arranges for all of the staff to learn sign language. For team meetings which are one hour each week she arranges for a sign language interpreter to be available.
- A café employs a kitchen hand with an intellectual disability. The owner of the café makes sure that he gets information about health and safety and food hygiene in Easy Read which is simple language with pictures and that everything is explained to him in person. The Easy Read information also helps other workers who don't speak English as a first language.
- One person was who visually impaired required a large print pricing gun. The manager found that has enormous benefits for his older clients and business increased. Universality has impacts for a large part of the population.

In NZ as in other countries, employers and the person can get assistance with the costs of both a support person and equipment. Technology has opened doors especially for people with significant disabilities.

People often ask, what is the best incentive to provide to employers to encourage the employment of people with disabilities? The publication “**Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation Guidelines**” by the ILO in conjunction with the Irish Government works through the various tools and outlines the pros and cons. This has now been supported by a training document which is on the ILO website.

One of the most effective mechanisms of getting people with significant disabilities into work is supported employment which works with employers and the person's colleagues to

build up the natural supports in the workplace. In many countries supported employment agencies have been funded by governments to find open, competitive employment.

Everyone has different levels of contact with people with disability. As a result, employees may feel that they will embarrass themselves or a co-worker with disability by saying or doing the wrong thing. This can lead to uneasiness for both. One important tool is having a policy of implementing disability awareness which looks at values and communication rather than a focus on the impairment.

An employee's direct line manager is really important in ensuring that the employment situation works out. These 2 tools provide useful information in assisting with making people feel confident.

The Line Managers Guide covers the following topics:

- Reasonable accommodation
- Recruiting new team members
- Interviewing
- Induction period
- Managing performance
- Managing disability related absence
- Disciplinary and grievance process
- Promotion and ending employment

“The Mindful Employer Line Managers Guide” provides practical information and advice covering:

- Mental health conditions & recovery
- Mentally healthy workplaces
- The importance of talking in the workplace
- Keeping in touch during sickness absence
- Planning a return to work & reasonable adjustments
- Sources of other information, help and training

<http://edn.org.nz/advice/line-managers>

Employers have identified easy access to information and ease in connecting jobseekers and employers as really important - Job Access ticks both these boxes. **JobAccess** is an Australian government service that has found easy ways through its web based service which is supported by an advice line manned by contracted professional to connect employers and job seekers and thereby open the doors to employment opportunities.

Being an employer of choice

Benbro Electronics, engineering based electronic equipment design and manufacturing company, recognises and actively promotes the benefits of including people with disability

in their workforce. Director Steve Bennett attributes much of the business's success to their employment policies:

“Our father had a disability after being injured during military service. When he came out of service, he had difficulty finding a civilian job due to his disability. So when we started our own business, we decided to give people with disability a go. Our adage is there's only one question that's important and that's: 'Can they do the job?' As long as the answer is 'Yes' – that's all that matters. Currently, 35 per cent of our employees have some type of disability. “People sometimes think that employees with disability are doing menial tasks, but they forget there are people with disability that have run countries – like Roosevelt and Churchill. “We have employees with various disabilities in a range of highly skilled roles- electrical engineers, as well as in less skilled roles. As a result of our policies we have a loyal and committed workforce with high morale and productivity.”

While in Brasil in November last year I had an opportunity to visit an emergency response centre for the City Of Sao Paolo. The service had been contracted to AVAPE (a not for profit organisation). What was amazing about this service was that people got real pay, for real work; they were appreciated; the enthusiasm of the managers including the Commissioner; the commitment of the staff; the extent of training that they received-an internationally recognised certificate and the high performance expectations that were set and met. Managers were impressed by the productivity and low absentee rates. The vision of the President of AVAPE, Marcos Goncalvez was a significant driver of success.

One of the features of the VADS programme – STEPS (Strategic Transformation and enablement programme to up-skill professionals) was the recognition of keeping people by providing ever increasing training and advancement opportunities. The success of this programme was based on the vision and enthusiasm of the originator-Mr Bernard Chin; the involvement of people with disabilities in the service design and organisational upskilling; the acknowledgement that it was a learning experience for everyone; building a community within an organisation and the ability to show that only did the team perform but it out performed other teams. This highlights the importance of evaluating and measuring what you do as part of selling initiatives to senior managers.

The UNCRPD has an expectation that the public sector, as employers will take a leadership role. Both the Ministry of Social Development in NZ and Centrelink in Australia are providing public service leadership in this area.

Return to work and retaining employees

One of the most important drivers of the acceptance of disability within the workplace has been work undertaken in return to work of injured workers by NIDMAR through the tireless work of Wolfgang Zimmermann and the Social Insurance Scheme in Germany lead by Joachim Breuer and Friedrich Mehrhoff. One important feature has been close relationships

with employers and unions and compensation agencies. Hans-Horst Konkolewsky (ISSA) stressed the economic benefits of returning and retaining all people with disabilities in work. Ford in Cologne is an excellent example of return to work. It is committed to retaining and returning all workers because it makes good business sense to retain the skilled workforce that it has built up over the years. It has invested in early management of disability related issues through its world class co-ordination system A proactive approach to retaining and returning people with disabilities has the following benefits:

- In learning to manage a disability or health issues, people with disabilities have learnt adaptability and problem solving which are readily applicable to the modern workplace.
- Maintenance of staff morale and enhanced public reputation.
- Keeping a person through reasonable accommodation always costs less than having to recruit and train a new employee.
- Reduces the costs associated with absences in the workplace.

One of the challenges in retaining people in employment or returning people to work is the changing nature of disability – increasing rates of chronic diseases; the episodic nature of disability; increased mental health issues; and the ageing of the population. All of these as research has shown in Canada will require upskilling of human resource experts to work through innovative solutions.

Publications such as “**Code of Practice on Managing Disability in the workplace**” ILO website and RI’s policy paper on employment provide excellent information on effective return to work. The recently released book on SOSCO’s Return to work programme provides practical advice on how to get started on this journey.

Different world for young people

In today’s world inclusive education has provided different expectations for young people as they leave school. They want the same educational and employment opportunities as other young people. Two examples are Creative Spirit and Project search.

Creative Spirit involves advertising agencies to architectural firms, film to fashion, theatre and dance companies to music and production studios and provides work experience for people with intellectual disabilities. By 2021, the Creative Spirit program aims to get every one of the 32,000 registered creative companies in Australia to commit to the trial of a person with a disability. Ultimately, this will make the creative sector the largest employer of people with intellectual disabilities.

<http://www.creativespirit.org.au/static/img/logo.gif>

The Project SEARCH High School Transition Program is a unique, business led, one year school-to-work program that takes place entirely at the workplace. Total workplace immersion facilitates a seamless combination of classroom instruction, career exploration, and hands-on training through worksite rotations. As a result, at the completion of the training

program, students with significant intellectual disabilities are employed in nontraditional, complex and rewarding jobs. **Project SEARCH Plymouth, Derriford Hospital, England** partners are Plymouth Hospitals NHS Trust, Serco, which provides services to the hospital; City College Plymouth, the education partner; and Pluss, the supported employment agency.

http://projectsearch.us.dnnmax.com/Portals/_default/Skins/ProjectSearchFront/images/logo.gif

RI Korea has actively been involved in assisting young people with disabilities aspire to a different future and provide connections to open employment opportunities.

Different employment options

In many emerging countries, the informal market is stronger than the formal market. This provides an excellent opportunity for people with disabilities.

RI has worked with Shanta Memorial in India to provide employment to women with disabilities. A number of factors have been responsible for the success of the programme – vision of the originator – Asha Hans; setting high delivery outcomes; increasing the self esteem of the women; supporting women to follow their aspirations; upskilling a trainee to take over as project manager; providing information including how to access funding allowing; providing ongoing mentoring and support and use of successful examples to motivate others to succeed.

Information

- Further publications to assist in understanding this topic are by ILO
- Assisting disabled people into employment -A practical guide-ILO
 - People with Disabilities: Pathways to Decent Work-ILO
 - The right to decent work of persons with disabilities –ILO
 - RI's Policy paper – Work and Employment (RI website)

Zwiększanie stopnia zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami – perspektywa pracodawcy¹

Wstęp

Chciałabym bardzo podziękować za możliwość wypowiedzenia się w tej tak ważnej kwestii.

W ramach pracy w Ministerstwie Rozwoju Społecznego brałam udział w czterech projektach, dzięki którym poznałam opinie pracodawców. Kwestią zatrudnienia osób niepełnosprawnych zajmuję się od 1988 roku, ściśle współpracując z pracodawcami. Podczas pełnienia obowiązków zawodowych nauczyłam się, że najważniejsi ludzie to: pracodawca, pracownicy i ich koledzy. Wszyscy inni mają za zadanie jedynie zwiększać wydajność tej współpracy.

W niniejszej prezentacji chciałam przyrzeć się perspektywom wszystkich stron, strukturom narosłym na przestrzeni lat, sposobom rozbicia tych struktur oraz przykładom optymalnych działań.

Obietnica konwencji UNCRPD

W 27. rozdziale Konwencji Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych (UNCRPD), zatytułowanym „Praca i zatrudnienie” (*Work and Employment*), podkreśla się, że osoby z niepełnosprawnościami naprawdę chcą pracować oraz domagają się takich samych możliwości i warunków zatrudnienia, jak wszyscy inni. Zgodnie z UNCRPD, wszelkie czynności mające zwiększyć zatrudnienie, muszą angażować osoby niepełnosprawne i ich organizacje. W tym celu, jak wiem z doświadczenia w dotychczasowej pracy, niezbędne jest prowadzenie konstruktywnego dialogu pomiędzy osobami z niepełnosprawnościami i ich organizacjami, pracodawcami (zwłaszcza tymi, którzy pragną aktywnie zmieniać sposób myślenia o zatrudnianiu, osób niepełnosprawnych) oraz rządem. Na tym przede wszystkim będę skupiać się w każdym omawianym przeze mnie studium przypadku.

Od lat problemem osób z niepełnosprawnością jest segregacja zatrudnienia – niepełnosprawnych zatrudnia się w organizacjach typu *non-profit*, często finansowanych przez rząd.

¹ Tłumaczenie: Karolina Wełnicka-Bielawska

Doprowadziło to do sytuacji, w której większość pracodawców nie było zaangażowanych w dyskusję, a ograniczone środki finansowe powiązano z praktykami wykluczającymi.

Jednakże w ciągu ostatnich 20. lat podjęto wiele działań, mających naprawić tę sytuację. Ważnymi partnerami, a nawet liderami zmian, stały się liczne organizacje *non-profit* oraz kluczowi pracodawcy spoza tej grupy.

Do tych inicjatyw zaliczymy m. in.:

- działania na rzecz wspierania zatrudnienia,
- inicjatywy związane z powrotem do pracy,
- sieci biznesowe tworzone przez pracodawców.

Zostaną one omówione w toku niniejszej prezentacji. Zakończę ją, cytując kilku pracodawców.

Zanim jednak przejdziemy do części finalnej, należy zauważyć, że już wiele firm zatrudnia osoby z niepełnosprawnością, gdyż ma to swoje uzasadnienie w biznesie.

Postrzeganie to rzeczywistość

Mity odgrywają znaczną rolę w procesie ograniczania możliwości uzyskania lub utrzymania zatrudnienia. Choć to jedynie mity, należy uświadomić sobie ich rolę w kształtowaniu opinii pracodawców, ponieważ są odpowiedzialne za wiele barier stawianych osobom z niepełnosprawnościami. Do tych ograniczeń zaliczymy:

- model deficytu w ocenie zdolności do pracy,
- przekonanie, że nie ma możliwości pracy dla pewnych grup ludzi, zwłaszcza w obszarze otwartego zatrudnienia,
- słabe wyniki zatrudnienia osób z chorobami psychicznymi lub przewlekłymi,
- ograniczone ścieżki kariery dla młodych ludzi kończących edukację.

Wielu pracodawców uważa, że:

- zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością jest kosztowne, a zdobycie dofinansowania jest kłopotliwe i uciążliwe,
- istnieją zagrożenia związane z BHP,
- osobom z niepełnosprawnościami najlepiej służy praca w zakładach podlegających segregacji,
- nie należy podejmować zatrudnienia na otwartym rynku, dopóki człowiek nie jest w pełni gotowy do pracy,
- trzeba się troszczyć o wpływ na pozostałych pracowników,
- najpierw należy ocenić stopień niepełnosprawności, gdyż wskazuje on na wyniki zatrudnienia,
- zanim rozważy się decyzję o zatrudnieniu należy poczekać, aż dana osoba w pełni odzyska swoją sprawność,
- pracownicy z niepełnosprawnościami są mniej wydajni.

Niektóre z tych opinii wynikają z opinii społecznej, zaś inne – z doświadczenia.

Proponowane rozwiązania dla zmiany tych sposobów postrzegania

Przedstawione poniżej studia przypadków zilustrują możliwe rozwiązania. Omówione będą także badania naukowe.

Zacznijmy od kilku projektów naukowych. Z badań rządu Australii wynika, że osoby z niepełnosprawnością nie są bardziej narażone na wypadek w miejscu pracy niż ich koledzy. Co więcej, badania przeprowadzone w Australii i innych krajach nie wskazały na istnienie różnic w wydajności i produktywności tych osób. Wykazano także, że osoby z niepełnosprawnościami miały mniej nieobecności w pracy niż te w pełni sprawne oraz pracowały większą liczbę godzin. W ogólnym rozrachunku, zatrudnianie osób z niepełnosprawnością nie kosztuje więcej niż zatrudnianie pracowników w pełni sprawnych.

Badania Blancka z 1996 roku w firmie Sears, Roebuck, w odniesieniu do 500. przystosowanych stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych (które zostały wprowadzone w latach 1978-1997), wykazały, że:

- 72% nie generowało żadnych kosztów,
- 17% generowało koszty mniejsze niż \$100,
- 10% generowało koszty mniejsze niż \$500,
- 1% generował koszty pomiędzy \$500 a \$1 000,
- średni koszt w latach 1978–1991: \$120, w latach 1993–1997: \$45.

Inne badania potwierdzają te wyniki.

Pracodawcy docenili wartość tworzenia organizacji wspierających osoby z niepełnosprawnościami. Liderką tego ruchu jest Susan Scott-Parker. We współpracy z największymi brytyjskimi pracodawcami stworzyła Forum Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (EFD, *Employers Forum on Disability*).

Firma wspierająca osoby z niepełnosprawnością:

- rozumie, że różnorodność wpływa na każdy aspekt działalności firmy – ludzi, rynki, społeczności i kluczowych interesariuszy,
- buduje kulturę opartą na integracji i usuwa bariery,
- pomaga pracownikom, klientom, partnerom i interesariuszom w udzielaniu wsparcia,
- nie przypina ludziom „łatek” i nie osądza ich.

Peter Bush, prezes McDonalds Australia, głosi, że „wspieranie osób niepełnosprawnych to integralna część filozofii naszej organizacji”.

Punktem wyjścia dla budowania organizacji wspierającej osoby z niepełnosprawnością jest utworzenie uzasadnienia biznesowego (*business case*). Należy uświadomić sobie, że nie chodzi w nim o odpowiedzialność społeczną, lecz o rozpoznanie nadrzędnych czynników wpływających na firmę.

Zaprezentowany diagram pokazuje moduły tworzenia organizacji wspierającej osoby z niepełnosprawnościami.

Allan Williams, prezes firmy Fairfax Media, która w Nowej Zelandii wprowadziła australijski program Creative Spirit, chciał za pomocą uzasadnienia biznesowego (*business case*) pokazać



w racjonalny sposób, że jego firma jest dobrze przygotowana na takie przedsięwzięcie. Projekt ten przygotowała Anne-Marie Jamieson, wykorzystując materiały nowozelandzkiej organizacji *non-profit* Employers Disability Network, opierającej się na podobnych sieciach w Australii i Wielkiej Brytanii.

To podejście zastosował także Bernard Chin w ramach pracy w VADS, firmie świadczącej usługi telekomunikacyjne w Malezji. Powyższe dwa przykłady pokazują, jak ważne jest posiadanie w firmie mistrza, który albo jest członkiem zespołu kierowniczego, albo ma możliwość zaprezentowania temu zespołowi uzasadnienia biznesowego (*business case*). Powodzenie we wprowadzaniu zmian w kulturze organizacji pracy oraz nastawieniu ludzi do osób z niepełnosprawnościami w dużej mierze zależy od kadry zarządzającej najwyższego szczebla.



Forum EFD zdefiniowało standardy, mające pomóc firmom w określeniu, na jakim etapie drogi znajdują się obecnie.

Disability Standard (Standard niepełnosprawności) to jedyne na całym świecie kryterium niepełnosprawności w biznesie będące narzędziem pomiarowym, stanowiącym punkt odniesienia dla najlepszych praktyk w niepełnosprawności.

Bazując na standardach, australijska sieć stworzyła proste narzędzie samooceny dla firm, które pomagają określić aktualną sytuację oraz wyznaczyć obszary wymagające poprawy. Należy pamiętać, że jest to proces ciągły. Świadome uwzględnienie dostępności (w najszerszym

tego słowa znaczeniu) oraz środowiska włączającego społecznie w planowanie jest mniej kosztowne niż doposażanie.

Pracodawco – Oceń swój poziom wspierania niepełnosprawności

Czy twoja firma wspiera niepełnosprawność?

| Obszar | Wysoki | Średni | Niski |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|-------|
| Osoby z niepełnosprawnościami systematycznie ubiegają się o pracę | | | |
| Dokonałiśmy analizy naszego procesu rekrutacyjnego, aby upewnić się, że nie stwarza barier osobom z niepełnosprawnością | | | |
| Posiadamy dostępne dla wszystkich procedury wprowadzania zmian korzystnych z punktu widzenia osób z niepełnosprawnościami | | | |
| Jesteśmy zorientowani w obszarze udogodnień i barier funkcjonujących w naszym miejscu pracy | | | |
| Nasz dział zasobów ludzkich potrafi wprowadzić udogodnienia dla kandydatów i pracowników z niepełnosprawnościami | | | |
| Oferujemy elastyczne warunki pracy | | | |
| Nasi pracownicy znają procedurę postępowania, gdy inny pracownik ujawnia niepełnosprawność | | | |
| Niepełnosprawni pracownicy uczestniczą w szkoleniach tak często, jak inni pracownicy | | | |
| Gdy przeprowadzane są zwolnienia, analizujemy demografię firmy i dbamy, by pracownicy z niepełnosprawnościami nie byli nadreprezentowani | | | |
| Osoby z niepełnosprawnością są reprezentowane w związku zawodowym | | | |
| Rozumiemy uzasadnienie biznesowe (<i>business case</i>) w kwestii reprezentacji osób z niepełnosprawnościami w związkach zawodowych | | | |
| Nasza firma jest znana jako pracodawca z wyboru dla osób z niepełnosprawnością | | | |
| Wprowadziliśmy plan działań w obszarze niepełnosprawności | | | |
| Na najwyższym szczeblu organizacji wspierany jest proces włączenia pracowników z niepełnosprawnościami | | | |

Zródło: www.disabilityconfidence.org.au

Istotną kwestią był koszt. Racjonalne dostosowania, mające na celu spełnienie potrzeb osób z niepełnosprawnościami, zostały zdefiniowane w UNCRPD w sposób następujący: „konieczne i stosowne modyfikacje i adaptacje niepociągające za sobą nieproporcjonalnych i niepotrzebnych utrudnień, które to modyfikacje i adaptacje są niezbędne w określonych przypadkach dla zapewnienia osobom niepełnosprawnym możliwości egzekwowania i korzystania z wszystkich praw człowieka i fundamentalnych swobód”.

Przykładem racjonalnego dostosowania są elastyczne godziny pracy. Jak pokazują badania, to nic nie kosztuje. Należy zacząć od rozmowy z niepełnosprawnym pracownikiem, który najlepiej wie, co jest dla niego dobre.

Inne przykłady racjonalnego dostosowania to:

- Dla pracownika chorego na padaczkę niebezpieczne może być światło przechodzące przez obracające się skrzydło wiatraka. Przesunięcie biurka w inne miejsce likwiduje zagrożenie.

- Zadaniem młodego mężczyzny z urazem głowy jest układanie na półkach. Zapomina jednak, jakie są jego obowiązki. Dzięki zdjęciu zrobionemu telefonem komórkowym, może je sobie przypomnieć.
- Młoda niesłysząca kobieta została zatrudniona do wprowadzania danych. Kierowniczka chce, żeby kobieta czuła się częścią zespołu. Po rozmowie z nią decyduje, że członkowie zespołu będą się uczyć języka migowego. Na odbywających się raz w tygodniu godzinnych spotkaniach pracowników zawsze obecny jest tłumacz języka migowego.
- Kawiarnia zatrudnia pomoc kuchenną z niepełnosprawnością umysłową. Właściciel zapewnia pracownikowi informacje o zdrowiu, bezpieczeństwie i higienie żywienia w wersji napisanej uproszczonym językiem i zawierającej ilustracje (wersja *easy read*), a także dba, by wszystko było wyjaśniane mu osobiście. Uproszczone teksty są pomocne także dla innych pracowników, którzy nie władają biegle językiem angielskim.
- Dla pracującego w pewnym sklepie niedowidzącego ekspedienta, konieczne było zakupienie metkownicy oznaczającej cenę produktów większym drukiem. Po wprowadzeniu tego narzędzia okazało się, że ze zmiany zadowoleni są także starsi klienci, a to korzystnie wpłynęło na obroty sklepu. Jak widać, uniwersalne podejście wpływa na większą liczbę osób niż można by przypuszczać.

W Nowej Zelandii, jak i w innych krajach, pracodawca i pracownik mogą uzyskać wsparcie w pokryciu kosztów zatrudnienia osoby wspomagającej oraz nabycia sprzętu. Nowe technologie otworzyły wiele drzwi, zwłaszcza osobom ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Ludzie często pytają mnie, jaka jest najlepsza motywacja, by zachęcić pracodawców do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Publikacja Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) we współpracy z rządem Irlandii pt. *Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities Through Legislation Guidelines* („Dążenie do równych szans na zatrudnienie dla osób niepełnosprawnych na drodze aktów prawnych”) omawia różnorodne narzędzia oraz ich wady i zalety. Dodano jeszcze dokumenty szkoleniowe, które są dostępne na stronie ILO.

Jednym z najskuteczniejszych mechanizmów aktywacji zawodowej osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności jest zatrudnianie wspomagane. Wraz z pracodawcą i współpracownikami tworzy się naturalne wsparcie w miejscu pracy. W wielu krajach agencje zatrudnienia wspomagane były finansowane przez rząd, aby stworzyć warunki dla otwartego i konkurencyjnego zatrudnienia.

Nie wszyscy mamy równy kontakt z osobami z niepełnosprawnościami. Często pracodawcy obawiają się, że mówiąc lub robiąc coś nie tak, zawstydzą siebie lub pracownika z niepełnosprawnością. Może to spowodować dyskomfort dla obu stron. Ważnym narzędziem jest polityka wprowadzania wiedzy o niepełnosprawności, która skupia się na wartościach i komunikacji, a nie na upośledzeniu.

Bezpośredni przełożony pracownika jest bardzo ważny w analizie, czy zatrudnienie będzie udane. Poniżej opisano dwa narzędzia, mające zapewnić poczucie bezpieczeństwa.

„Przewodnik managera liniowego” (*Line Manager’s Guide*) omawia następujące tematy:

- Racjonalne dostosowania,
- Rekrutacja nowych członków zespołu,
- Przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych,
- Okres wprowadzania na stanowisko pracy,
- Zarządzanie wydajnością pracy,
- Zarządzanie nieobecnościami związanymi z niepełnosprawnością,
- Procedury dyscyplinarne i składanie zażaleń,
- Awans oraz zakończenie zatrudnienia.

Przewodnik pt. „Świadomy pracodawca. Przewodnik managerów liniowych” (*The Mindful Employer. Line Managers’ Guide*) zawiera praktyczne wskazówki oraz porady dotyczące następujących kwestii:

- Choroby psychiczne i leczenie,
- Zdrowe miejsca pracy z punktu widzenia psychiki,
- Znaczenie rozmów w miejscu pracy,
- Utrzymywanie kontaktu podczas nieobecności chorobowej,
- Planowanie powrotu do pracy oraz racjonalnego dostosowania,
- Źródła informacji, pomocy oraz szkoleń.

<http://edn.org.nz/advice/line-managers>

Pracodawcy uznali, że bardzo ważny jest łatwy dostęp do informacji oraz nieskomplikowany system łączenia pracodawców i osób poszukujących pracy. Organizacja JobAccess spełnia oba te wymagania. JobAccess to inicjatywa rządu Australii: łatwa w obsłudze strona, oferująca usługi w Internecie i wspierana przez linię pomocy, gdzie specjalista pomaga łączyć pracodawców i poszukujących pracy w celu otwarcia nowych możliwości zatrudnienia.

Jak stać się chętnie wybieranym pracodawcą

Benbro Electronics, firma zajmująca się projektowaniem i produkcją sprzętu elektronicznego, rozumie i aktywnie promuje korzyści płynące z zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Dyrektor Steve Bennett przypisuje sukces swojej firmy stosowanej w niej polityce zatrudnienia:

„Nasz tato był niepełnosprawny wskutek ran odniesionych podczas służby wojskowej. Po zakończeniu służby miał poważne trudności ze znalezieniem pracy z powodu swojej dysfunkcji. Dlatego też, gdy założyliśmy własną firmę, postanowiliśmy dać szansę osobom niepełnosprawnym. Nasze motto mówi, że jest tylko jedno ważne pytanie, które brzmi: »Czy mogą pracować?«. Dopóki odpowiedź brzmi »tak«, nic więcej nas nie interesuje.

Obecnie, 35% naszych pracowników to osoby niepełnosprawne. Ludzie sądzą, że osoby z niepełnosprawnością wykonują jedynie niewdzięczne prace, ale zapominają, że niektórzy rządzą państwami – jak Roosevelt czy Churchill. Naszymi pracownikami są osoby o różnym stopniu i rodzaju niepełnosprawności, zajmujące się zarówno zadaniami wymagającymi wysokich, jak i niższych kwalifikacji. Dzięki takiej polityce firmy, posiadamy lojalny i zaangażowany zespół o wysokim morale i dużej produktywności”.

Będąc w Brazylii w listopadzie zeszłego roku, miałam możliwość odwiedzenia centrum reakcji awaryjnej w mieście Sao Paulo. Usługa zakontraktowana była przez AVAPE (organizację *non-profit*). Największe wrażenie na mnie zrobiła obserwacja, że pracownicy otrzymują prawdziwe wynagrodzenie za rzeczywistą pracę, są doceniani, uzyskują doskonałe szkolenia – uznawane na całym świecie certyfikaty. Kierownicy, a nawet sam Komisarz, emanują entuzjazmem, kadra jest zaangażowana, a wysoko stawiane wymagania są spełniane. Kierownictwo zadziwiał stopień produktywności i niewielka skala absencji chorobowej. Kluczem do sukcesu była wizja Marcosa Goncalveza, prezesa AVAPE.

Jednym z elementów programu zastosowanego w VADS był moduł STEPS (*Strategic Transformation Enablement Programme to Upskill Professional Development*). Podkreślano, jak ważne jest utrzymanie pracowników poprzez stałe zwiększanie możliwości szkoleniowych i rozwojowych. O powodzeniu tego programu zdecydowało wiele czynników: wizja i entuzjazm założyciela – pana Bernarda Chin, zaangażowanie osób z niepełnosprawnościami w proces projektowania usług i przekształceń firmy; postrzeganie tego doświadczenia jako nauki; budowanie społeczności wewnątrz firmy; a także umiejętność pokazania, że zespół działa nie tylko sprawnie, lecz wręcz lepiej niż inne. Dowodzi to, jak ważne jest ocenianie i mierzenie swej działalności w procesie przekonywania managerów wyższego szczebla do podobnych inicjatyw.

Konwencja UNCRPD oczekuje, że pracodawcy w sektorze publicznym przyjmą rolę przywódczą. Zarówno Ministerstwo Rozwoju Społecznego w Nowej Zelandii, jak i Centrelink w Australii oferują doradztwo w tej dziedzinie.

Powrót do pracy i zatrzymanie pracowników

Jednym z najistotniejszych czynników wpływających na akceptację niepełnosprawności w miejscu pracy są dokonania instytucji NIDMAR w zakresie powrotu do pracy osób po urazach. Nie można przecenić wkładu niestrudzonego Wolfganga Zimmermanna oraz instytucji Ustawowego Ubezpieczenia Wypadkowego, kierowanego przez Joachima Breuera i Friedricha Mehrhoffa. Istotną kwestią jest bliska współpraca z pracodawcami, związkami oraz instytucjami zabezpieczenia społecznego. Hans-Horst Konkolevsky (ISSA) podkreślał korzyści płynące z powrotu osób z niepełnosprawnościami do pracy oraz ich zatrzymania na stanowisku pracy.

Doskonałym przykładem powrotu do pracy jest sytuacja w firmie Ford w Kolonii. Jest ona zaangażowana w zatrzymanie wszystkich pracowników oraz ich powrót do wykonywania

obowiązków, gdyż z biznesowego punktu widzenia najrozsądniejsze rozwiązanie to zachowanie zespołu, który budowany był przez lata. Firma zainwestowała w system wczesnego zarządzania niepełnosprawnością poprzez system koordynacyjny światowej klasy.

Proaktywne podejście do zatrzymywania i przywracania do pracy niepełnosprawnych pracowników ma następujące korzyści:

- radząc sobie z własną niepełnosprawnością lub chorobą, osoby te nauczyły się adaptować i rozwiązywać problemy, a ta umiejętność doskonale sprawdza się w nowoczesnym środowisku pracy,
- podtrzymanie ducha zespołu oraz poprawa reputacji firmy,
- zatrzymanie pracownika poprzez racjonalne dostosowania zawsze kosztuje mniej niż konieczność rekrutowania i szkolenia nowej osoby,
- obniża koszty związane z absencją chorobową.

Zmieniająca się natura niepełnosprawności stanowi jedno z wyzwań procesu utrzymania lub powrotu do pracy pracownika – wzrastająca liczba chorób przewlekłych, epizodyczny charakter niepełnosprawności, wzrost liczby schorzeń psychicznych, starzejące się społeczeństwo. Jak pokazują badania przeprowadzone w Kanadzie, wszystkie te czynniki będą wymagały zwiększenia kompetencji specjalistów od zasobów ludzkich i opracowania przez nich innowacyjnych rozwiązań.

Publikacje ILO, takie jak „Kodeks praktyki w zarządzaniu niepełnosprawnością w miejscu pracy” (*Code of Practice on Managing Disability in the Workplace*) oraz raport organizacji Research International o zatrudnieniu, zawierają wiele informacji na temat skutecznego powrotu do pracy. Wydana niedawno książka o programie powrotu do pracy organizacji SOSCO (*Social Security Organisation*) w Malezji dostarcza wielu praktycznych porad, jak rozpocząć ten proces.

Inny świat dla młodych ludzi

W obecnym świecie system edukacji włączającej zmienił oczekiwania młodych ludzi niepełnosprawnych opuszczających szkołę. Chcą mieć takie same szanse na edukację i zatrudnienie, jak ich rówieśnicy. Dwa przykłady to Creative Spirit i Project Search.

Creative Spirit angażuje różnorodne firmy: od agencji reklamowych, przez biura architektoniczne, przedsiębiorstwa związane z filmem, modą i teatrem, aż po studia nagraniowe czy produkcyjne, oferując młodym ludziom niepełnosprawnym umysłowo szansę zdobycia doświadczenia zawodowego. Do roku 2021 Creative Spirit zamierza zaangażować każdą z 32 000 zarejestrowanych w Australii firm z sektora przemysłu kreatywnego, by przyjęła na próbę osobę z niepełnosprawnością. Doprowadzi to do sytuacji, że sektor ten stanie się największym pracodawcą osób niepełnosprawnych umysłowo. <http://www.creativespirit.org.au/static/img/logo.gif>

Project SEARCH High School Transition Programme to unikalny, trwający rok program przejściowy ze szkoły do pracy, którego całość odbywa się w miejscu zatrudnienia.

Umożliwia to płynne połączenie zajęć lekcyjnych, poszukiwania ścieżek kariery oraz praktycznego szkolenia poprzez system rotacji na stanowisku pracy. Po zakończeniu programu szkoleniowego, uczniowie ze znaczącym upośledzeniem umysłowym zatrudniani są na nietradycyjnych, złożonych i satysfakcjonujących stanowiskach pracy. Partnerami programu *Project SEARCH Plymouth* w szpitalu Derriford w Anglii są: Plymouth Hospitals NHS Trust, Serco, które świadczy usługi w szpitalu, City College Plymouth (partner edukacyjny) oraz Pluss (wspierana agencja zatrudnienia).

http://projectsearch.us.dnnmax.com/Portals/_default/Skins/ProjectSearchFront/images/logo.gif

Rehabilitation International w Korei aktywnie wspiera młode osoby z niepełnosprawnościami w dążeniach do innej przyszłości oraz stwarza możliwości zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Inne opcje zatrudnienia

W wielu krajach rozwijających się nieformalny rynek jest znacznie silniejszy od formalnego. Stwarza to doskonałe możliwości dla osób z niepełnosprawnością.

Organizacja RI współpracowała z Shanta Memorial w Indiach nad projektem ukształtowania możliwości zatrudnienia niepełnosprawnym kobietom. Do powodzenia programu przyczyniło się kilka czynników: wizja pomysłodawczyni, dr Ashy Hans, ustalenie wysokich celów, podniesienie poczucia wartości kobiet, wspieranie ich w dążeniu do spełniania aspiracji, szkolenie stażystów, by mogli stać się kierownikami projektu, informowanie o możliwościach pozyskania funduszy, nieustanne doradztwo i wsparcie, a także przywoływanie przykładów osób, które odniosły sukces, aby zmotywować pozostałe kobiety.

Informacje

Dalsze publikacje ILO, które pomogą w zrozumieniu tego tematu:

- *Assisting Disabled People into Employment – A practical guide*
- *People with Disabilities: Pathways to Decent Work*
- *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*
- *Raport RI – Work and Employment* (strona internetowa RI)