

Spis treści

Wstęp	9
<i>Ewa Giermanowska</i>	

CZĘŚĆ I. Pracodawcy – dobre praktyki i polityka społeczna 13

Rozdział I.

Ewa Giermanowska

Dobre praktyki w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na polskim i europejskim rynku pracy	15
--	----

1. Dostęp do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Europie	15
1.1. Prawo do pracy i zakaz dyskryminacji	15
1.2. Modele polityki zatrudnienia w Europie – instrumenty kierowane do pracodawców	19
2. Dobre praktyki i uwarunkowania ich wdrożenia	19
2.1. Kryteria wyboru dobrych praktyk	19
2.2. Wybrane dokumenty	20
2.2.1. Zarządzanie kulturową różnorodnością w organizacjach	20
2.2.2. Zarządzanie problemami osób niepełnosprawnych w miejscu pracy	22
2.2.3. Kodeks dobrej praktyki w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych	23
2.3. Dobre praktyki pracodawców – wybrane opracowania międzynarodowe	23
3. Założenia analizy studiów przypadku	26
3.1. Cel i uzasadnienie podjęcia badań	26
3.2. Wybór studiów przypadku i plan badań	27
4. Dobre praktyki w działaniu w Polsce i innych krajach Europy	32
4.1. Geneza i uwarunkowania zatrudniania niepełnosprawnych pracowników	32
4.2. Formalizacja i spójność działań	34
4.3. Rekrutacja i wprowadzenie do pracy	34
4.4. Utrzymanie niepełnosprawnego pracownika w zatrudnieniu	35
4.5. Indywidualny przypadek pracownika niepełnosprawnego	36
4.6. Wizerunek firmy/institucji a zatrudnianie niepełnosprawnych	37
5. Wnioski z analizy dobrych praktyk	38

Rozdział II

Magdalena Arczewska

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w świetle przepisów prawa międzynarodowego i polskiego	41
---	----

1. Wprowadzenie	41
2. Regulacje Organizacji Narodów Zjednoczonych	42
3. Regulacje Międzynarodowej Organizacji Pracy	44
4. Regulacje Rady Europy	46
5. Prawo Unii Europejskiej	47
6. Ustawodawstwo polskie	51
7. Podsumowanie	56

Rozdział III

Ewa Giermanowska

Zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników. Oczekiwania pracodawców	61
--	----

1. Bariery w zatrudnianiu niepełnosprawnych – perspektywa pracodawców	61
1.1. Dotychczasowe badania pracodawców w Polsce	61
1.2. Motywowanie i wspieranie pracodawców w Polsce	64
2. Założenia i realizacja badań pracodawców	66
2.1. Założenia badań pracodawców	66
2.2. Realizacja badań pracodawców	67

3.	Wyniki badań sondażowych pracodawców	68
3.1.	Ocena wsparcia pracodawców	68
3.2.	Uwarunkowania zatrudniania niepełnosprawnych pracowników	73
3.3.	Wizerunek organizacji a zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników	78
3.4.	Ocena rozwiązań prawnych dotyczących zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników	81
3.5.	Propozycje zmian dotyczących wsparcia pracodawców	84
4.	Dobre praktyki w Polsce – przykłady i uwarunkowania zmian	87
4.1.	Przykłady wybranych organizacji	87
4.2.	Doświadczenia i praktyki – co warto upowszechniać	92
5.	Nie tylko instrumenty ekonomiczne	93

Rozdział IV.

Magdalena Arczewska, Ewa Giernanowska, Mariola Raclaw

Pracodawcy i nowy model polityki społecznej wobec aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych	96
--	-----------

1.	Założenia polityki społecznej a aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych	96
2.	Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce na tle Unii Europejskiej	99
2.1.	Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych według kryterium prawnego	99
2.2.	Aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych według kryterium biologicznego	101
3.	Niska efektywność zatrudnieniowa polskiego systemu rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych	102
4.	Prawo a mobilizowanie pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników	106
5.	Uwarunkowania zmian postaw pracodawców wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych	109
6.	Rola dobrych praktyk w określaniu kierunku zmian w polityce społecznej	111

CZĘŚĆ II. Studia przypadków	115
--	------------

Rozdział I.

Joanna Kotzian, Magdalena Pancewicz i zespół konsultantów z HRK S.A.

Praktyki polskie	117
-----------------------------------	------------

1.	Altix – Niepełnosprawni w firmie? To dla nas całkowicie normalne	118
	Charakterystyka firmy	118
1.2.	Rekomendacja	118
1.3.	Rekrutacja i wdrożenie do pracy	120
1.4.	Bariery, dostosowanie stanowisk, organizacja czasu pracy	122
1.5.	Szkolenia, awanse, proces oceny, zarządzanie pracownikami z niepełnosprawnością	124
1.6.	Pracownik pełno- i niepełnosprawny	125
1.7.	Indywidualny przypadek pracownika: Emil	125
1.8.	Wizerunek firmy a zatrudnianie osób niepełnosprawnych	127
1.9.	Podsumowanie	128
2.	Carrefour Polska – Niepełnosprawność przestała być tematem wstydliwym	129
2.1.	Charakterystyka firmy	129
2.2.	Rekomendacja	129
2.3.	Geneza i początki zatrudniania osób niepełnosprawnych	131
2.4.	Działania Carrefour Francja	131
2.5.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	132
2.6.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	133
2.7.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	134
2.8.	Formy wsparcia dla niepełnosprawnych pracowników	134
2.9.	Wizerunek pracodawcy	135
2.10.	Indywidualny przypadek pracownika: Ewa	136
2.11.	Podsumowanie	137
3.	Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń Ergo Hestia – W naszej firmie jest inna wrażliwość	139
3.1.	Charakterystyka firmy	139
3.2.	Rekomendacja	139
3.3.	Geneza zatrudniania niepełnosprawnych	140
3.4.	Uczestnicy szkolenia fundacji „Integralia”	141

3.5.	Indywidualny przypadek pracownika: Wojtek	141
3.6.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	142
3.7.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	143
3.8.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	144
3.9.	Wizerunek pracodawcy	144
3.10.	Podsumowanie	145
4.	Zakład firmy Hutchinson w Bielsku-Białej – Każdy z nas może być niepełnosprawny	147
4.1.	Charakterystyka firmy	147
4.2.	Rekomendacja	147
4.3.	Geneza i początki zatrudniania osób niepełnosprawnych	149
4.5.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	152
4.6.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	154
4.7.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	156
4.8.	Indywidualny przypadek pracownika: Roman	156
4.9.	Pracownik pełno- i niepełnosprawny	158
4.10.	Formy wsparcia dla niepełnosprawnych	159
4.11.	Wizerunek pracodawcy	159
4.12.	Podsumowanie	161
5.	Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris – Reagujemy na potrzeby.	163
5.1.	Charakterystyka firmy.	163
5.2.	Rekomendacja	163
5.3.	Geneza zatrudniania niepełnosprawnych	164
5.4.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	164
5.5.	Działania dostosowawcze	165
5.6.	Pracownik niepełnosprawny, a pracownik pełnosprawny	166
5.7.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	166
5.8.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	167
5.9.	Indywidualny przypadek pracownika: Bożena	168
5.10.	Formy wsparcia dla niepełnosprawnych	169
5.11.	Wizerunek pracodawcy	169
5.12.	Podsumowanie	170
6.	Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej Rudek – Nastawienie na pracownika	172
6.1.	Charakterystyka firmy	172
6.2.	Rekomendacja	172
6.3.	Historia zatrudniania osób niepełnosprawnych	173
6.4.	Stanowiska pracy, formy zatrudnienia, organizacja czasu pracy	174
6.5.	Rekrutacja i wdrożenie do pracy	175
6.6.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	177
6.7.	Indywidualny przypadek pracownika: Paweł	177
6.8.	Wizerunek organizacji a zatrudnianie osób niepełnosprawnych	179
6.9.	Podsumowanie	180
7.	Sodexo – Dla nas to jest po prostu pracownik. Kwestia dopasowania i zgrania zespołu	181
7.1.	Charakterystyka firmy.	181
7.2.	Rekomendacja	181
7.3.	Geneza zatrudniania niepełnosprawnych	182
7.4.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	183
7.5.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	183
7.6.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	184
7.7.	Wsparcie zatrudniania niepełnosprawnych	185
7.8.	Wizerunek pracodawcy.	186
7.9.	Indywidualny przypadek pracownika: Cezary	187
7.10.	Podsumowanie	188
8.	Miejska Biblioteka Publiczna w Katowicach – Zgodnie z kwalifikacjami	189
8.1.	Charakterystyka instytucji	189
8.2.	Rekomendacja	189
8.3.	Dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych	192
8.3.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika, organizacja czasu pracy	193
8.4.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym, podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	194

8.5.	Indywidualny przypadek pracownika: Szymon	195
8.6.	Formy wsparcia zatrudnienia niepełnosprawnych	197
8.7.	Wizerunek pracodawcy	197
8.8.	Podsumowanie	198
9.	Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich – To są świetni ludzie, odpowiedzialni pracownicy	199
9.1.	Charakterystyka instytucji	199
9.2.	Rekomendacja	200
9.3.	Rekrutacja i wdrożenie	201
9.4.	Dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych	203
9.5.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	203
9.6.	Indywidualny przypadek pracownika: Aleksander	204
9.7.	Formy wsparcia niepełnosprawnych	206
9.8.	Wizerunek pracodawcy	207
9.9.	Podsumowanie	208
10.	Państwowa Inspekcja Ochrony Roślin i Nasiennictwa – Centralne Laboratorium w Toruniu – Rodzinna atmosfera	209
10.1.	Charakterystyka instytucji	209
10.2.	Rekomendacja	209
10.3.	Historia	210
10.3.	Dostosowanie środowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Formy wsparcia zatrudnienia niepełnosprawnych	211
10.4.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika, organizacja czasu pracy	211
10.5.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	212
10.6.	Wizerunek pracodawcy	213
10.7.	Indywidualny przypadek pracownika: Witek	214
10.8.	Podsumowanie	215

Rozdział II.

Joanna Kotzian, Magdalena Pancewicz i zespół konsultantów z HRK S.A.

Praktyki zagraniczne	217
-----------------------------	-----

1.	Allehånde Køkken – It is what we are created for.	219
1.1.	Charakterystyka instytucji	219
1.2.	Rekomendacja	220
1.3.	Geneza i początki zatrudniania osób niepełnosprawnych	220
1.4.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	221
1.5.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	221
1.6.	Indywidualny przypadek pracownika: Peter	222
1.7.	Formy wsparcia dla niepełnosprawnych	223
1.8.	Wizerunek pracodawcy	223
1.9.	Podsumowanie	224
2.	Ford-Werke GmbH – Jeden Ford: jeden zespół – jeden plan – jeden cel	226
2.1.	Charakterystyka instytucji	226
2.2.	Rekomendacja	226
2.3.	Geneza i początki zarządzania niepełnosprawnością	227
2.4.	Zarządzanie niepełnosprawnością	228
2.5.	Formy wsparcia dla niepełnosprawnych	229
2.6.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń	230
2.7.	Indywidualny przypadek pracownika: Katrin	230
2.8.	Wizerunek pracodawcy	231
2.9.	Podsumowanie	232
3.	IKEA Deutschland – What is good for society is good for us	233
3.1.	Charakterystyka instytucji	233
3.2.	Rekomendacja	233
3.3.	Geneza i początki zatrudniania osób niepełnosprawnych	235
3.4.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	235
3.5.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	236
3.6.	Indywidualny przypadek pracownika: Christiane	237
3.7.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	238

3.8.	Formy wsparcia dla niepełnosprawnych	239
3.9.	Wizerunek pracodawcy	239
3.10.	Podsumowanie	240
4.	Marionnaud Parfumeries – Każdy z nas może być niepełnosprawny	242
4.1.	Charakterystyka firmy.	242
4.2.	Rekomendacja	242
4.3.	Geneza i początki zatrudniania osób niepełnosprawnych	243
4.4.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	244
4.5.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym – wyznaczanie celów, ocena i rozwój	245
4.6.	Indywidualny przypadek pracownika: Nathalie	246
4.7.	Wizerunek pracodawcy.	247
4.8.	Podsumowanie	247
5.	Thales Group – Dobre intencje to po prostu za mało	249
5.1.	Charakterystyka firmy	249
5.2.	Rekomendacja	249
5.3.	Geneza i początki zatrudniania osób niepełnosprawnych	250
5.4.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	252
5.5.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	253
5.6.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	253
5.7.	Indywidualny przypadek pracownika: Veronique	254
5.8.	Wizerunek pracodawcy	254
5.9.	Podsumowanie	255
6.	Electricité Réseau Distribution France – Come as you are	256
6.1.	Charakterystyka instytucji	256
6.2.	Rekomendacja	256
6.3.	Geneza i początki zatrudniania osób niepełnosprawnych	257
6.4.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	258
6.5.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	260
6.6.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	260
6.7.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym intelektualnie	261
6.8.	Indywidualny przypadek pracownika: Sophie	262
6.9.	Wizerunek pracodawcy	263
6.10.	Publikacje ERDF poświęcone niepełnosprawności	263
6.11.	Podsumowanie	263
7.	Max Hamburgerrestauranger – Jesteśmy rodziną	265
7.1.	Charakterystyka firmy.	265
7.2.	Rekomendacja	265
7.3.	Geneza zatrudniania osób niepełnosprawnych	266
7.4.	Wdrożenie programu	267
7.5.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	268
7.6.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym – podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	269
7.7.	Indywidualny przypadek pracownika: Rick	270
7.8.	Wizerunek pracodawcy	271
7.9.	Podsumowanie	271
8.	Rehab Station Stockholm – Mamy szczęście, że niepełnosprawni są w naszym zespole.	273
8.1.	Charakterystyka firmy	273
8.2.	Rekomendacja	273
8.3.	Geneza i początki zatrudniania osób niepełnosprawnych	274
8.4.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	274
8.5.	Formy wsparcia dla niepełnosprawnych	275
8.6.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	276
8.7.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	276
8.8.	Indywidualny przypadek pracownika: Patrick	277
8.9.	Wizerunek pracodawcy	278
9.10.	Podsumowanie	278
9.	Departament Integracji Społecznej Osób Niepełnosprawnych – Musimy dawać przykład	281
9.1.	Charakterystyka instytucji	281
9.2.	Rekomendacja	282

9.3.	Geneza i początki zatrudniania osób niepełnosprawnych	282
9.4.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	283
9.5.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	284
9.6.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	284
9.7.	Indywidualny przypadek pracownika: Pablo	285
9.8.	Wizerunek pracodawcy	286
9.9.	Podsumowanie	286
10.	Parlament Europejski – Kto, jeśli nie my	288
10.1.	Charakterystyka instytucji	288
10.2.	Rekomendacja	288
10.3.	Geneza i początki zatrudniania osób niepełnosprawnych	289
10.4.	Rekrutacja i wdrożenie pracownika	290
10.5.	Podział zadań, ocena, dostęp do szkoleń i awansu	291
10.6.	Zarządzanie pracownikiem niepełnosprawnym	292
10.7.	Indywidualny przypadek pracownika: Marc	292
10.8.	Wizerunek pracodawcy	293

Ewa Giermanowska

O roli dobrych praktyk i znaczeniu kultury w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Refleksje końcowe	295
------------------------------------	------------

Bibliografia.	299
------------------------------	------------

Noty o autorach.	307
---------------------------------	------------

Aneks

Joanna Kotzian

Sprawozdanie z relizacji projektu badawczego	311
---	------------

Summary	315
--------------------------	------------