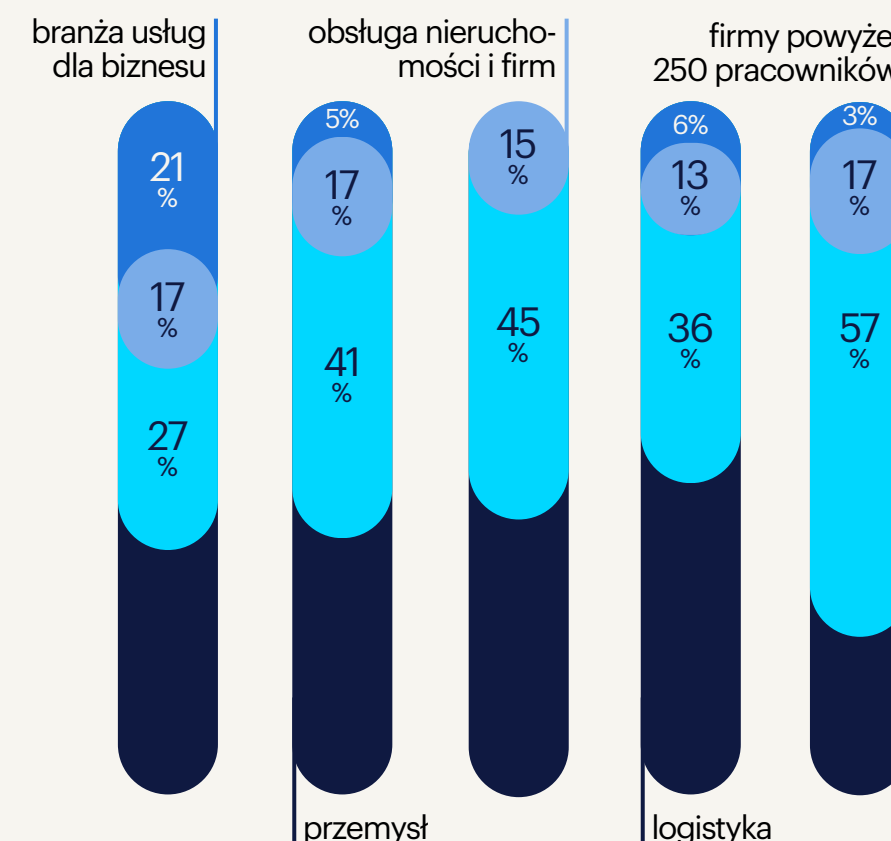
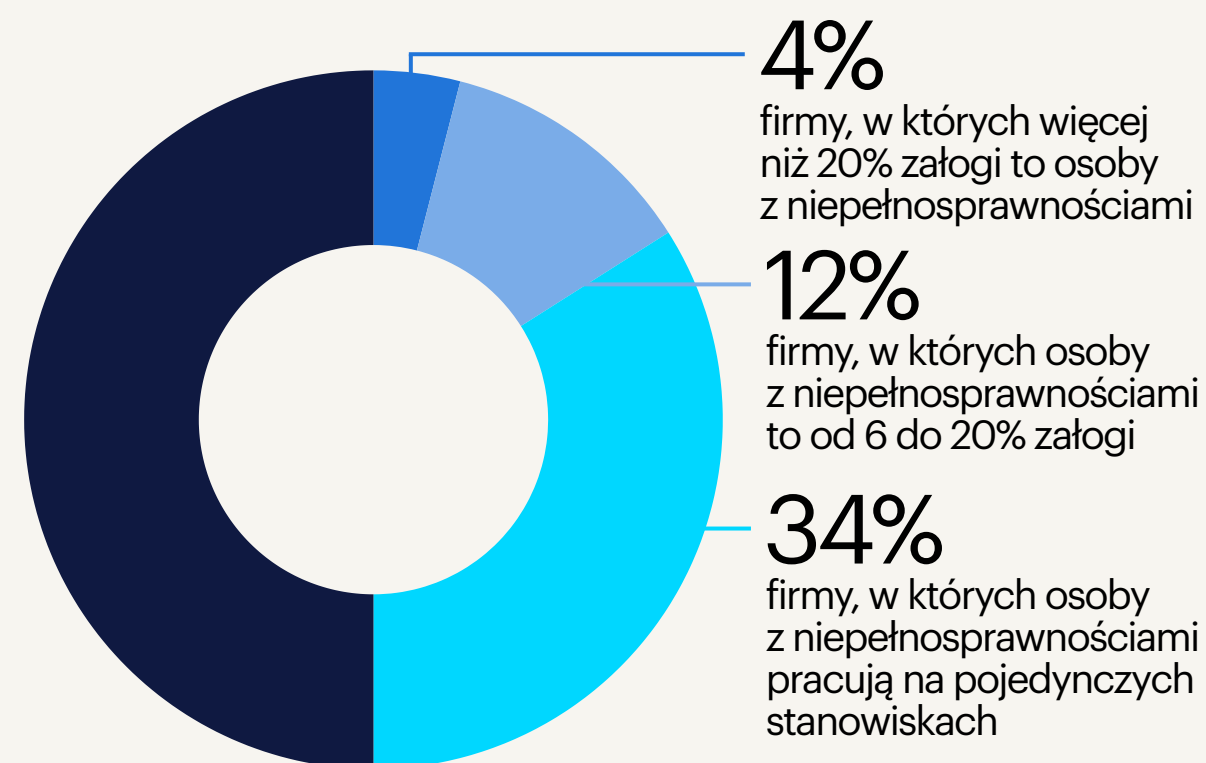


moc włączania

odkryj potencjał osób z niepełnosprawnościami w miejscu pracy.

Rynek pracy w Polsce stoi przed wyzwaniem niedoboru talentów. Jednocześnie rośnie świadomość, że strategiczną odpowiedzią na ten problem jest budowanie różnorodnych i inkluzywnych zespołów. Włączanie osób z niepełnosprawnościami przestaje być postrzegane jedynie przez pryzmat odpowiedzialności społecznej, a staje się kluczowym elementem strategii biznesowej. Przybliżamy pełny potencjał, jaki pracownicy z niepełnosprawnościami mogą wnieść w organizacji, udowadniając, że moc włączania to realna siła napędowa dla rozwoju firmy.

rośnie liczba firm, które mają już doświadczenia w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami



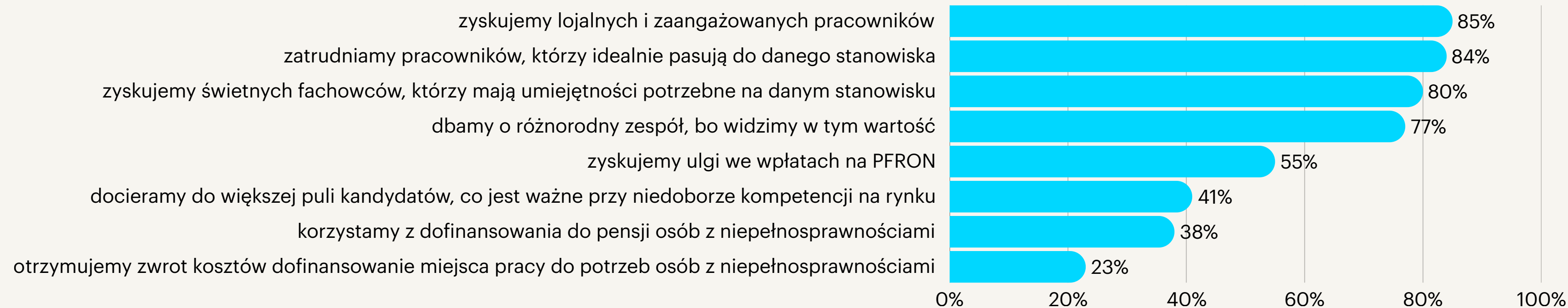
38
%

4 na 10 prowadzi już działania wyrównujące szanse różnych grup pracowników, a wśród największych pracodawców ten odsetek sięga 2/3. Najczęściej takie inicjatywy realizowane są w branży nowoczesnych usług dla biznesu, logistyce i przemyśle.

29
%

Niemal co trzecia firma w Polsce ma już za sobą proces dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Wśród największych pracodawców takie doświadczenie deklaruje co drugi przedsiębiorca. Takie usprawnienia najczęściej wprowadzają firmy z sektora finansowego.

pracodawcy, którzy mają doświadczenie w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, mówią o korzyściach.

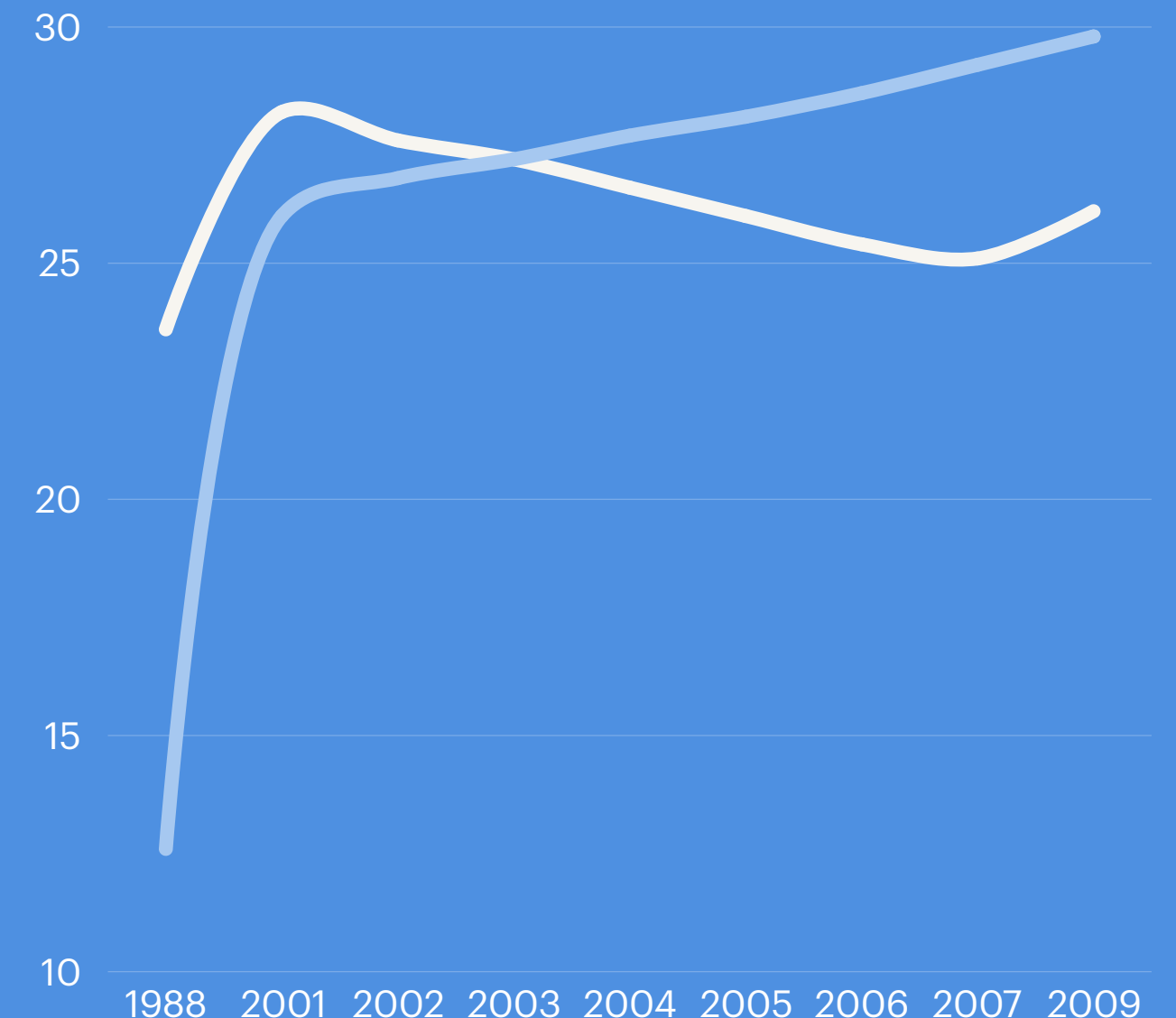


osoby z niepełnosprawnościami to ogromny potencjał kompetencji, który warto włączyć do swojej strategii zatrudnienia.

Postrzeganie pracowników przez pryzmat ich możliwości, a nie ograniczeń, otwiera pracodawcom dostęp do szerokiej i często niewykorzystanej puli talentów. To grupa, która wnosi do organizacji nie tylko zróżnicowane doświadczenia, ale także wysoko rozwinięte kompetencje twarde i miękkie. Warto świadomie włączyć ten potencjał do strategii rekrutacyjnej, by budować zespół o wszechstronnych kwalifikacjach, gotowy na wyzwania rynku.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego **ponad 30%** osób z niepełnosprawnościami zatrudnionych jest w firmach z obszaru **administrowania i działalności wspierającej**. To często osoby wyróżniające się **dobrą organizacją zadań, umiejętnościami komunikacyjnymi i nastawieniem na klienta**, a także **zdolnościami adaptacyjnymi do nowych zadań**. W tej grupie pracowników powszechne są też doświadczenia z branży **przetwórstwa przemysłowego**, w której zatrudnionych jest **ponad 23%** osób z niepełnosprawnościami. To nie tylko ogromny potencjał dla firm produkcyjnych, ale także często poszukiwane na rynku **kompetencje techniczne**. W danych widać zresztą wyraźnie (wykres po prawej), że odsetek posiadających wykształcenie zawodowe, deficytowe na rynku pracy, wśród pracowników z niepełnosprawnościami jest wyższy niż wśród pozostałych.

Ponad 10% pracujących osób z niepełnosprawnościami związana jest z sektorem opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, a kolejne 9% – z handlem i obsługą klienta. Ta grupa pracowników ma także często umiejętności pozyskane w sektorze administracji publicznej czy edukacji.



Odsetek posiadających wykształcenie zawodowe wśród:

● osób bez niepełnosprawności

● osób z niepełnosprawnościami

Źródło danych: Główny Urząd Statystyczny

perspektywa pracowników: otwartość na rozwój, fokus na zaangażowanie

Pracownicy z niepełnosprawnościami wykazują wyjątkową gotowość do adaptacji i rozwoju. Najdobitniej pokazuje to ich stosunek do nowych technologii, które często stają się ułatwieniem w ich pracy, ale także umożliwiają skuteczniejsze włączanie oraz dopasowanie miejsc pracy do szczególnych potrzeb tej grupy. Dane z raportu Randstad pokazują, że osoby z niepełnosprawnościami nie tylko chętniej korzysta w codziennej pracy ze sztucznej inteligencji, ale także aktywnie poszukują możliwości podnoszenia kompetencji. W Polsce aż 58% z nich uważa, że rozwój w obszarze technologii będzie kluczowy dla ich roli zawodowej w ciągu najbliższych 5 lat.



57%

osób z niepełnosprawnościami aktywnie poszukuje możliwości rozwoju kompetencji technologicznych poza miejscem pracy

41% odsetek wśród osób bez niepełnosprawności



55%

osób z niepełnosprawnościami używa sztucznej inteligencji do rozwiązywania zawodowych wyzwań

39% odsetek wśród osób bez niepełnosprawności



klucz do włączania z sukcesem.

- 01** Skup się na potencjale, nie barierach. Traktuj kandydatów jak źródło cennych kompetencji (technicznych, organizacyjnych, adaptacyjnych) i unikalnych perspektyw, które wzbogacą Twój zespół.
- 02** Inwestuj w dostępność i rozwój. Niewielkie dostosowania miejsca pracy oraz wsparcie w rozwoju to inwestycja, która jeszcze bardziej wzmacnia zaangażowanie osób z niepełnosprawnościami.
- 03** Buduj na lojalności. Pracownicy z niepełnosprawnościami, czując się w pełni włączeni, odwdzięczają się ponadprzeciętnym zaangażowaniem, co oznacza realną redukcję kosztów rotacji dla firmy.
- 04** Działaj strategicznie, nie charytatywnie. Korzystaj z dostępnego wsparcia i traktuj zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami jako świadomą decyzję biznesową, która odpowiada na wyzwania rynku pracy.

moc włączania

