

# **RÓŻNORODNOŚĆ JAKO STRATEGIA BIZNESOWA (RJSB). OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W ZESPOLE PRACOWNIKÓW.**

Pilotażowy projekt aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy z orzeczeniem o niepełnosprawności.

## **CEL PROJEKTU**

Celem projektu jest wypracowanie modelu współpracy pomiędzy Urzędami Pracy a pracodawcami, który w przyszłości będzie mógł być skutecznie wdrażany w skali ogólnopolskiej. Cel będzie realizowany poprzez działania aktywizacji zawodowej na grupie kandydatów, znajdujących się w bazie Urzędu Pracy M. St. Warszawa (UP), posiadających orzeczenie o niepełnosprawności. Istotne jest wypracowanie odpowiednich, działających procedur współpracy na linii pracodawca – UP.

Do projektu zapraszamy zarówno firmy mające już doświadczenie w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami (OzN), jak i te, które takie doświadczenie chcą pozyskać.

## **CZAS TRWANIA PROJEKTU**

Działania formalnie zostały rozpoczęte konferencją, która odbyła się 15.05.2024 r. i potrwać do 31 grudnia 2024 r. Po zakończeniu działań projektowych, zostanie przygotowany raport zawierający podsumowanie, rekomendacje oraz opis dobrych praktyk, które okażą się skuteczne. W tym czasie, będziemy realizować następujące działania:

1. Zgłoszenia pracodawców zbieramy do 30 czerwca 2024 r.
2. Podczas trwania projektu odbędą się 4 spotkania warsztatowe (opis ich znajduje się poniżej).
3. Każdy pracodawca, który zdecyduje się na udział w projekcie otrzyma dostęp do badania i wyników badania Openbility – które pomoże zmierzyć otwartość organizacji do zatrudnienia OzN i oszacować obszary do poprawy. Dostęp będzie limitowany i ograniczony do działu/departamentu, do którego potencjalnie zostanie skierowany kandydat z bazy UP (max 50 osób). Wyniki badania nie będą nigdzie publikowane.

## **WARUNKI UDZIAŁU W PROJEKCIE**

Do udziału zapraszamy pracodawców z woj. mazowieckiego. Doświadczenie w zatrudnieniu osób z orzeczeniem nie jest wymagane, zależy nam także na otwartości w dzieleniu się dobrymi praktykami w zakresie DE&I. Udział w projekcie jest darmowy i nie zobowiązuje pracodawcy do zatrudnienia za wszelką cenę kandydata z UP.

## DZIAŁANIA KTÓRE ZOSTANĄ ZREALIZOWANE

RJSB zakłada szereg działań, angażujących zarówno stronę instytucji rynku pracy, jak i pracodawców. Oto ich opis:

### **I. BADANIE POTENCJAŁU KANDYDATÓW ZAREJESTROWANYCH W URZĘDZIE PRACY M.ST. WARSZAWY**

- Projekt rozpoczyna się od analizy potencjału zawodowego osób zarejestrowanych w UP. Zaktualizowane na czas rozpoczęcia działań w projekcie profile zostaną omówione na zajęciach z pracodawcami.
- Specjaliści z UP budują zbiór danych o profilach zawodowych/stanowiskowych kandydatów w bazie; szczególnych możliwościach i ograniczeniach wynikających z rodzaju i stopnia niepełnosprawności, kompetencje zawodowe, preferencje, predyspozycje, motywacje do pracy. Postaramy się stworzyć rekomendacje do zatrudniania OzN związane z potencjalnymi stanowiskami pracy (środowiskiem, organizacją pracy, treścią pracy, jej charakterem i funkcją).

### **II. WARSZTATY**

Warsztaty będą odbywać się w siedzibie Business Centre Club, gdzie do dyspozycji uczestników została oddana sala warsztatowa. Terminy postaramy się dobierać w miarę możliwości dostosowane do preferencji wszystkich uczestników. Czas trwania to max 4 h – szanujemy ilość pracy, którą macie Państwo na co dzień. Na zajęciach będziemy gościć specjalistów zajmujących się na co dzień działaniami DEI, rekrutacją, zarządzaniem różnorodnością w organizacji, tworzeniem zwinnych strategii etc.

#### **SPOTKANIE 0 – Lipiec 2024**

1. Wprowadzenie i szczegółowe omówienie działań w projekcie.
  - a. Informacje ogólne, zasady pracy.
  - b. Przedstawienie osób zaangażowanych w działania ze strony UP, BCC, FC.
2. Narzędzia wsparcia dla pracodawców.
3. Określenie potrzeb pracodawców oraz oczekiwań wobec instytucji rynku pracy (warsztat DT).
4. Ustalenie harmonogramu kolejnych spotkań.

## SPOTKANIE I

### 1. Profile kandydatów: Analiza bazy danych i rekomendacje stanowiskowe.

- Przedstawienie danych o kandydatach na podstawie w/w analizy profili kandydatów wraz z rekomendacjami przykładowych stanowisk pracy.
2. Wymiana informacji Urząd Pracy – Pracodawcy, której celem jest poznanie wzajemnych oczekiwań, możliwości, wypracowanie realnej koncepcji związanej z modelem współpracy Biznes – Urząd Pracy.
  3. Wypracowanie możliwości zatrudnienia w firmach uczestniczących w oparciu o analizę potencjału kandydatów.

## SPOTKANIE II

1. Efektywna rekrutacja Osób z Niepełnosprawnością z Urzędu Pracy – Praktyczne wskazówki dla Biznesu.
  - a) Zrozumienie procesu rekrutacji z Urzędem Pracy (procedury, zasady współpracy).
  - b) Analiza potrzeb biznesowych (identyfikacja obszarów, w których firma może zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami, jak „dopasować się do kandydata”, stanowisko a możliwości, EB dla firm chcących być postrzegane jako przyjazne OzN).
  - c) Przygotowanie procesu rekrutacji (rekrutacja włączająca, kryteria oceny kompetencji).
2. Wymiana doświadczeń Biznes - Urząd Pracy na temat nowoczesnych metod rekrutacji i używanych narzędzi do diagnozowania kompetencji wspierających efektywną identyfikację odpowiednich pracowników.
3. Profile stanowisk pracy dla OzN – wspólnie wypracujemy idealne miejsca pracy dedykowane kandydatom z UP.

## SPOTKANIE III

1. Ćwiczenie – budowanie zwinnej strategii włączania OzN do zespołów w organizacji. Jacy są najważniejsi interesariusze dobrego procesu rekrutacji i zatrudnienia OzN?
2. Gdzie mogę zatrudnić kandydata z projektu? Prezentacje stanowisk pracy wypracowanych lub adresowanych dla kandydatów z projektu. Jak czytać wyniki badania Openbilty (badanie będzie realizowane równocześnie do spotkań i warsztatów. Przygotowanie i realizacja będą omówione z każdym indywidualnie). Wyniki pozwolą na identyfikację barier i ograniczeń związanych z zatrudnianiem OzN. specjalnych wymagań, potrzeb itd.

## SPOTKANIE IV

1. Onboarding różnorodności – na co szczególnie zwrócić uwagę.
2. -30 a + 60 – co robić przed w trakcie i po zatrudnieniu tak aby zmniejszyć szansę odrzucenia stanowiska przez kandydata.
3. Jak komunikować „niewygodne” kwestie?

### III. FINAŁ

Podsumowanie półrocznych działań w obszarze projektu. Sojusznicy na rynku pracy. Komunikacja i współpraca Pracodawców i Urzędów Pracy.

1. Stworzenie opisu projektu, jego działań, rezultatów.
2. Czego możemy się jako pracodawcy nauczyć od UP?
3. Jak w przyszłości może wyglądać idealny model współpracy na linii pracodawcy UP?
  - a. Diagnoza - Co przeszkadza i stanowi problem w nawiązaniu współpracy?
  - b. Rekomendacje pracodawców uwzględniające działania w projekcie.
  - c. Klucz tworzenia inkluzyjnych miejsc pracy dla OzN otrzymujących wsparcie z UP.

Mamy nadzieję, że zaproponowane działania odpowiadają oczekiwaniom zainteresowanych. Podkreślamy, że udział w programie jest dobrowolny, mamy jednak nadzieję na wypracowanie rozwiązań zmieniających rynek pracy i dających jasne instrukcje do modernizacji dotychczasowych modeli współpracy.

Zapraszamy do złożenia Deklaracji Uczestnictwa w Projekcie.

Wypełnioną deklarację prosimy odesłać na adres: [loza.warszawska@bcc.pl](mailto:loza.warszawska@bcc.pl)