Informacja prasowa 22.09.2022

**Rekrutacja osób z niepełnosprawnościami – dobre praktyki, które warto znać**

***Wedel podsumowuje cykl webinarów o aktywizacji zawodowej***

**Zaledwie 30% osób z niepełnosprawnościami jest aktywnych na rynku pracy – wynika z danych ze Strategii na rzecz Osób z Niepełnosprawnościami 2021-2030[[1]](#footnote-1). Aby rozwiać wątpliwości kandydatów oraz obalić rozpowszechniane stereotypy, firma Wedel wraz z Fundacją Aktywizacja przeprowadziła cykl webinarów „AktywizujeMY-RekrutujeMY”, w których przedstawiła swoją perspektywę i odniosła się do najczęściej pojawiających się wątpliwości osób poszukujących pracy, jak i rekruterów. Realizacja cyklu nie tylko wzmocniła edukację kandydatów i pracodawców, ale również przyczyniła się do nadsyłania nowych aplikacji OzN, które dołączyły do załogi firmy w ramach programu CzekoSprawni – a więc z teorii do praktyki.**

- *Przy tworzeniu cyklu spotkań z naszymi ekspertkami, przyświecał nam cel zaadresowania w nich potrzeb kandydatów z niepełnosprawnościami oraz firm, które takie rekrutacje dopiero mają w planach. Staraliśmy się rozjaśnić w nich najtrudniejsze i najczęściej poruszane kwestie dotyczące aktywizacji i rekrutacji OzN w świecie dynamicznych zmian na rynku pracy. Teraz coraz częściej szukamy pracy przeglądając social media, a rozmowy odbywamy przed ekranem komputera w domu. Czasy się zmieniają, ale obawy i wątpliwości kandydatów i firm pozostają te same. Nasze webinary były platformą, która miała pomóc obu stronom m.in. dzięki możliwości zadawania pytań. Do tej pory zostały one wyświetlone łącznie 2 tys. razy, co więcej, realnie wpłynęły na zwiększenie liczby przesyłanych CV od kandydatów z niepełnosprawnościami – na ten moment pracę w Wedlu dzięki webinarom znalazły już dwie osoby, a kolejne rekrutacje jeszcze się toczą. To pokazuje, jak potrzebne i ważne były te spotkania* – tłumaczy Aleksandra Kusz vel Sobczuk, Kierowniczka Komunikacji Korporacyjnej w firmie Wedel oraz moderatorka spotkań.

Ekspertki w ramach „AktywizujeMY-RekrutujeMY” podzieliły się radami, o których warto pamiętać, biorąc udział w procesie rekrutacji. Działanie zostało zaplanowane w ramach programu CzekoSprawni firmy Wedel, który ma na celu zwiększanie zatrudnienia OzN oraz edukację w tym obszarze.

**Jak zadbać o najważniejszą wizytówkę kandydata, czyli CV?**

- *Aby stworzyć skuteczną wizytówkę zawodową, warto pamiętać, że powinna ona być sprofilowana pod konkretną ofertę pracy. To ona jest drogowskazem, który określa profil poszukiwanego pracownika, wskazując na kluczowe kompetencje, które są istotne z perspektywy stanowiska, na które aplikujemy. Dlatego, jeśli chcemy, aby nasza aplikacja zainteresowała rekrutera, warto umieścić je w naszym CV -* wskazuje Anita Półtorak, Ekspert ds. HR w Fundacji Aktywizacja.

- *Rekruter, oglądając CV, zwraca uwagę na to, czy jest spójne i uporządkowane, a także analizuje doświadczenie i umiejętności kandydata. Próbuje znaleźć wartości, które są wspólne dla kandydata i firmy* - tłumaczy Marta Marciniuk, Specjalistka Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami w firmie Wedel. CV warto wzbogacić odnośnikami, które mogą zainteresować zatrudniającego i poszerzą wiedzę na temat kandydata – na przykład linki do jego profili w mediach społecznościowych (np. Linkedin) lub portalach, na których działalność stanowi swoiste „portfolio”.

**Wzmianka o orzeczeniu w CV**

Istotną z perspektywy kandydatów z niepełnosprawnościami jest informacja na temat orzeczenia o niepełnosprawności. - *W procesie rekrutacji ważne jest to, by kandydat oceniany był przez pryzmat swojego potencjału, doświadczenia i kwalifikacji, a nie przez pryzmat orzeczenia i posiadanej niepełnosprawności. Bardzo często kandydaci rezygnują z umieszczania tej informacji, bo boją się dyskryminacji. Czy to robić, czy nie – to zawsze sprawa indywidualna, bo nie ma żadnego przepisu, zmuszającego do umieszczania informacji o orzeczeniu w CV. Warto jednak pamiętać, że jeśli potrzebujemy pewnych usprawnień w miejscu pracy, to jeśli o nich nie powiemy, pracodawca nie będzie w stanie nam ich zapewnić. Jeśli w grę wchodzi nasze bezpieczeństwo i zdrowie, to tym bardziej nie powinniśmy tego ukrywać, bo w razie potrzeby, pracodawca i zespół nie będzie wiedział, jak nam pomóc -* dodaje Anita Półtorak.

**Praca – gdzie i jak jej szukać?**

- *Poszukiwanie zatrudnienia to też jest praca* – *proces, który wymaga czasu i energii, a także cierpliwości, dlatego trzeba być wytrwałym i wierzyć w siebie. Warto szeroko ogłosić, że jest się otwartym na nowe drogi rozwoju – wówczas świetnie zadziałać może „marketing szeptany”, a także rekomendacje od znajomych i współpracowników* - radzi Iga Jendrych, Specjalista Komunikacji i Edukacji CSR w firmie Wedel, ekspertka w webinarze na temat poszukiwań pracy.

Co jeszcze warto zrobić?

* opracować strategię i wyznaczyć CEL – czyli określić jakiej pracy szukamy, na jakim stanowisku, w jakiej branży,
* uwzględnić jaka forma zatrudnienia i wynagrodzenie są dla nas atrakcyjne,
* przygotować PLAN - nie można zapomnieć o researchu rynku oraz branży, w której chcemy znaleźć zatrudnienie,
* stworzyć listę pracodawców, przejrzeć ich strony firmowe w poszukiwaniu ogłoszeń o pracę,
* na podstawie uzyskanych informacji można przeprowadzić analizę własnego potencjału, która będzie niezwykle pomocna podczas tworzenia CV,
* wyznaczyć sobie terminy, kiedy i jakie kroki należy podjąć. Harmonogram działań pomoże ułożyć cały proces i zaplanować go w obliczu codziennych obowiązków.

Metody na poszukiwanie pracy, które wymieniają ekspertki, to m.in. networking, czyli bezpośredni kontakt z osobami pracującymi w wymarzonej przez nas firmie. Oprócz tego sprawdzą się:

* portale z ogłoszeniami o pracę,
* branżowe strony, które mają dedykowane zakładki dla kandydatów,
* targi pracy, które coraz częściej odbywają się w formule online lub hybrydowej,
* biura karier,
* media społecznościowe, gdzie firmy często publikują swoje ogłoszenia.

Warto również napisać posta na prywatnym kanale o tym, że poszukujemy pracy. To metoda, która sprawdzi się u osób, które aktualnie nie są nigdzie zatrudnione, a efekty tak prostego kroku mogą nas zaskoczyć! Dobrym adresem do poszukiwania pracy przez osoby z niepełnosprawnościami są również różnego rodzaju organizacje wspierające rozwój zawodowy jak np. Fundacja Aktywizacja, która na co dzień zajmuje się takimi zadaniami i może stanowić wsparcie na samym początku drogi.

**Rozmowa rekrutacyjna – jakie pytania warto zadać?**

Rozmowa rekrutacyjna jest przestrzenią – zarówno dla pracodawcy, jak i dla kandydata – do tego, aby się poznać i znaleźć odpowiedź na to, czy chcą ze sobą współpracować. Dlatego bardzo istotne jest odpowiednie przygotowanie. Przed spotkaniem warto:

* wyszukać informacje o firmie. Mogą wówczas nasunąć się dodatkowe pytania, które można zadać rekruterowi w czasie rozmowy,
* przemyśleć, o co chcemy zapytać, aby w trakcie spotkania rozwiać wszystkie wątpliwości,
* sprawdzić możliwości dojazdu na miejsce spotkania (szczególnie ważne w przypadku osób z niepełnosprawnościami) lub dowiedzieć się o możliwość rozmowy online,
* przygotować odpowiednie miejsce na rozmowę online – zadbać o sprawny sprzęt i łącze, ciche otoczenie,
* uprzedzić domowników o rozmowie i związanej z nią potrzebie ciszy.

- *Rekruter w czasie rozmowy sprawdza nie tylko kompetencje wymienione w CV, ale również zaangażowanie i motywację, którą najczęściej widać po przygotowaniu do rozmowy. Dlatego warto znaleźć w ogłoszeniu kilka elementów, które wydały się nam ciekawe i przyczyniły się do aplikacji na dane stanowisko, a następnie powołać się na nie w trakcie rozmowy. Spotkanie rekrutacyjne to obustronna weryfikacja oczekiwa*ń *- zarówno po stronie kandydata, jak i pracodawcy. Co ciekawe, obecnie po procesie rekrutacji ocenie poddawani są również rekruterzy, dlatego obie strony muszą się starać wypaść jak najlepiej* - dodaje Ewa Cyzio, Specjalistka HR w firmie Wedel.

**Webinary – gdzie obejrzeć?**

Wszystkie webinary ze są dostępne online, a w ramach zwiększenia dostępności zostały przetłumaczone na polski język migowy:

* CV – moja wizytówka na rynku pracy

<https://www.facebook.com/Aktywizacja/videos/737698664093688>

* Projekt: poszukiwanie pracy

<https://www.facebook.com/Aktywizacja/videos/404345091733548>

* Spotkajmy się – rozmowa rekrutacyjna

<https://www.facebook.com/Aktywizacja/videos/1130145697612128>

1. https://niepelnosprawni.gov.pl/p,170,strategia-na-rzecz-osob-z-niepelnosprawnosciami-2021-2030 [↑](#footnote-ref-1)