

Dla nas to jest po prostu pracownik. Kwestia dopasowania i zgrania zespołu Sodexo



Sodexo jest międzynarodową firmą oferującą kompleksową obsługę nieruchomości komercyjnych. Działa w 80 krajach świata i zatrudnia około 430 tys. pracowników. Sodexo globalnie prowadzi politykę równych szans „Diversity&Inclusion”. W Polsce polityka ta obejmuje programy adresowane do kobiet i osób w wieku 45 plus, a także program zatrudniania niepełnosprawnych. Firma jest również sygnatariuszem Karty Różnorodności.

W polskim oddziale Sodexo niepełnosprawni pracują głównie w jednostkach świadczących obsługę żywnościową. Są to osoby z różnymi dysfunkcjami, w tym z niepełnosprawnością umysłową. Niepełnosprawni pracują także w centrali spółki.

- Branża: obsługa nieruchomości komercyjnych
- Lokalizacja: Warszawa
- Liczba zatrudnionych: 2115
- Niepełnosprawni: 90 (4% zatrudnionych)

Program zatrudniania niepełnosprawnych został uruchomiony w 2004 roku. Poprzedziły go długie przygotowania. Pomysłodawczyni programu wzięła udział w szkoleniu na poziomie Grupy Sodexo we Francji. Przeprowadzono również szkolenia zwiększające świadomość kadry kierowniczej w zakresie komunikacji, praw i świadczeń przysługujących osobom niepełnosprawnym. Wprowadzono niezbędne zmiany w procedurach wewnętrznych. Informacje o programie pojawiały się w e-mailach do pracowników oraz w specjalnych folderach. Na comiesięcznych spotkaniach kadry kierowniczej przedstawiano sprawozdania i informacje dotyczące programu. Obecnie nie prowadzi się już specjalnych akcji informacyjnych, natomiast wszyscy nowo zatrudnieni dowiadują się, że w ich zespołach mogą się znaleźć osoby z dysfunkcjami.

Aby dotrzeć ze swoją ofertą do niepełnosprawnych, firma podjęła współpracę z Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie „Centrum DZWONI”. Dziś współpracuje z fundacjami i organizacjami z całej Polski, m.in. z Fundacją Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, Centrum Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych „Razem”, Fundacją Integracja, Chrześcijańskim Stowarzyszeniem Osób Niepełnosprawnych Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” oraz z urzędami pracy. Część niepełnosprawnych pracowników pozyskuje się także przez ogłoszenia, w których firma zaznacza, że praca odbywa się w „środowisku pracy przyjaznym osobom niepełnosprawnym”.

Wdrożenie do pracy pracowników z niepełnosprawnością fizyczną nie różni się niczym od wdrożenia pracowników pełnosprawnych. Natomiast wdrożenie pracowników niepełnosprawnych intelektualnie przebiega z udziałem trenera pracy, który pomaga im przez pierwszy okres zatrudnienia (6 miesięcy). Koszty zatrudnienia trenera pracy pokrywają zwykle fundacje lub urzędy pracy.

Przy przydzielaniu zadań bierze się pod uwagę predyspozycje, kompetencje, umiejętności i doświadczenia pracownika. W przypadku osób niepełnosprawnych uwzględnia się także wynikające z niepełnosprawności ograniczenia, np. zakaz podnoszenia obciążeń powyżej 20 kg. Osobom niepełnosprawnym intelektualnie przydzielane są prace prostsze i powtarzalne, jak zawijanie sztućców czy porcjowanie sałatki. Pracownicy pełno- i niepełnosprawni dobrze się uzupełniają; niepełnosprawni intelektualnie chętnie wykonują czynności, których nie chcą wykonywać pracownicy pełnosprawni.

Cele pracowników wynikają z ich zakresu obowiązków. Wszyscy są oceniani według jednakowych kryteriów. Ocena osób niepełnosprawnych intelektualnie odbywa się na bieżąco, już bez udziału trenera pracy. Pracownicy niepełnosprawni fizycznie mają taki sam dostęp do szkoleń i awansów jak pełnosprawni, natomiast osoby z niepełnosprawnością umysłową mogą awansować jedynie do pewnego poziomu. Wszyscy pracownicy są zapraszani do udziału w spotkaniach integracyjnych. W przypadku pracowników niepełnosprawnych intelektualnie o zgodę na udział w integracji bywają proszeni ich rodzice.

Dane dotyczące zatrudniania niepełnosprawnych są odnotowywane w raportach rocznych składanych przed Grupą Sodexo we Francji, w comiesięcznych raportach wewnętrznych, a także w procedurach BHP dotyczących wdrażania pracowników niepełnosprawnych. Tematyka ta jest także poruszana na okresowych spotkaniach kadry kierowniczej, podczas których menedżerowie mogą zgłosić pojawiające się problemy czy chęć zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Sodexo organizuje także wewnętrzne akcje informacyjne dotyczące praw pracowniczych, w razie wątpliwości czy problemów zatrudnione w firmie osoby mogą się skonsultować z dyrektorem HR (pracownik może pozostać anonimowy).

Prowadzony przez Sodexo Polska program zatrudniania niepełnosprawnych jest wzorem dla oddziałów firmy zlokalizowanych w innych krajach.