

W naszej firmie jest inna wrażliwość

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń Ergo Hestia

ERGO
HESTIA®

Sopockie Towarzystwo Ubezpieczeń Ergo Hestia SA jest wiodącą spółką Grupy Ergo Hestia.

Początki zatrudniania niepełnosprawnych w STU wiążą się z założeniem przez Ergo Hestia w 2004 roku fundacji Integralia. Fundacja aktywizuje osoby niepełnosprawne, oferuje im bezpłatne szkolenia i pomoc w znalezieniu pracy. Działa też jako agencja pośrednictwa pracy, pozyskując niepełnosprawnych pracowników na potrzeby Grupy Ergo Hestia i innych pracodawców z całej Polski.

W Sopockim Towarzystwie Ubezpieczeń pracuje 14 osób z różnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności. Są to osoby o wysokich kwalifikacjach, wykonujące odpowiedzialne zadania na samodzielnych stanowiskach.

- Branża ubezpieczeniowa
- Lokalizacja: Sopot
- Liczba zatrudnionych: 1730
- Niepełnosprawni: 14 (1% zatrudnionych)

Siedziba STU charakteryzuje się wysokim stopniem przystosowana do potrzeb osób niepełnosprawnych:

1. na zewnątrz budynku znajdują się specjalnie oznakowane miejsca parkingowe na ich użytek;
2. w budynku są toalety przystosowane do potrzeb osób poruszających się na wózkach, oznaczone alfabetem Braille`a;
3. stanowiska pracy są odpowiednio adaptowane w zależności rodzaju dysfunkcji:
 - w przypadku osób niewidomych – wyposaża się je w program komputerowy Jaws, słuchawki, segregatory oznaczone alfabetem Braille`a, miejsce dla psa przewodnika;
 - w przypadku osób z niepełnosprawnością ruchową – wysokość biurka jest dostosowana do wzrostu pracownika na wózku;
 - w przypadku osób z upośledzeniem narządu słuchowego – oferuje się im stanowiska, na których istotne są przede wszystkim umiejętności analityczne, np. rozliczanie umów z agentami. W razie konieczności finansowane są dla nich aparaty słuchowe.

Początkom zatrudniania niepełnosprawnych w STU towarzyszyła wewnętrzna akcja informacyjna; prowadzono także szkolenia dotyczące komunikacji z osobami niepełnosprawnymi.

Pracownicy są zatrudniani zgodnie z posiadanymi kompetencjami, a ich zadania są dostosowane do posiadanych umiejętności. Dużą wagę przykłada się do tego, by zakres obowiązków nie kolidował z możliwościami osób z konkretnymi dysfunkcjami. Lekarz medycyny pracy decyduje o tym, czy w przypadku pracownika są jakieś przeciwwskazania do pracy na konkretnym stanowisku. Poza tym wszystkie stanowiska są dostępne dla pełno- i niepełnosprawnych pracowników. W prowadzonych rekrutacjach wykorzystuje się dodatkowe źródło pozyskiwania kandydatów, jakim są staże i szkolenia organizowane w firmie przez fundację Integralia.

Nowy pracownik jest oprowadzany po biurze, przedstawiany kolegom oraz zaznajamiany z obowiązkami; podlega szkoleniu i programowi adaptacyjnemu. W przypadku osoby niepełnosprawnej przełożony prosi o wskazówki dotyczące np. sposobu komunikacji lub możliwości ułatwienia jej pracy. Jeśli niepełnosprawność jest widoczna lub może wpływać na kontakty z kolegami, zostają o niej uprzedzeni współpracownicy. W przeciwnym razie jedynymi osobami w firmie, które mają wiedzę na jej temat, są przełożony i osoby z działu kadr zaangażowane w proces rekrutacji lub administrujące danymi osobowymi.

Wszyscy pracownicy są rozliczani z obowiązków w ten sam sposób. Nie ma też różnic w dostępie do szkoleń czy awansu. Bywa, że niepełnosprawni częściej uczestniczą w szkoleniach, bo mogą korzystać dodatkowo z oferty fundacji Integralia.

Swoją wizerunek firma buduje m.in. poprzez szeroką działalność CSR (ang. Corporate Social Responsibility – społeczna odpowiedzialność biznesu), w tym wolontariat pracowniczy. Od 2009 roku w Grupie Ergo Hestia działa Klub Wolontariusza, w ramach którego pracownicy prowadzą warsztaty dla niepełnosprawnych.