

Про інклюзивність, досвід і можливості
для вашого бізнесу



ГАЙД ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

Вступ

Чому це важливо?

В Україні почалися глобальні зміни: безпекові, економічні та соціальні виклики показують, що **КОЖНА** людина є цінною.

У гайді ми підкреслюємо переваги інклюзивного найму, адже в його основі — люди, з сильними історіями та мотивацією, яка здатна похитнути усі бар'єри. Хтось має потужний бойовий досвід і повертається у цивільне життя; хтось звик боротися з проблемами зі здоров'ям, попри це розвиватися у професійній сфері; а хтось належить до обох груп, і їхній спільний знаменник — досвід стійкості та витривалості.

Статуси — це лише частина ідентичності, справжній потенціал криється в людях. Ми пропонуємо роботодавцям побачити це, стати співавторами українського майбутнього — більш ефективного та уважного, а отже, й більш успішного. Для цього важливо взяти відповідальність за зміни, побороти упередження.

Мета гайду — послабити страх і невпевненість, звернути увагу на переваги і надихнути підприємців. Адже це впливає і на соціальну екосистему країни, і на ваш імідж. Україна може стати прикладом, як розвивати культуру безбар'єрності на робочому ринку. Але це рішення починається з кожного з нас.

Які упередження та страхи можуть мати роботодавці?

Хиба 1

«Ветерани надто травмовані. Є небезпека ПТСР»

Більшість демобілізованих хочуть працювати. Чимало з них завершили реабілітаційні програми. Ці люди мають досвід роботи в екстремальних умовах, де вміли зберігати холодний розум. Це особливий навик. До того ж не всі люди, звільнені з військової служби є травмованими. Фронтовий досвід вчить вирішувати конфлікти, а не створювати їх; діяти врівноважено.

Хиба 2

«Вони не спрацюють з командою»

Військові звикли працювати в команді, відповідально й дисципліновано. Іноді, вони краще за інших розуміють важливість взаємопідтримки та спільної роботи. А люди з інвалідністю здебільшого прагнуть до соціалізації, хочуть збудувати приязні стосунки, стати частиною колективу. Важливо, аби команда також підтримувала ці прагнення.

Хиба 3

«Люди з інвалідністю — це надто складно і дорого»

Не завжди, адаптація робочого місця іноді може бути простою. Усі люди різні, а тому відштовхуватися потрібно від конкретних потреб кандидата. В Україні також діють програми, які надають фінансову компенсацію роботодавцям за облаштування робочих місць для людей з інвалідністю. Це покриває значну частину, або й усі витрати.

Хиба 4

«Вчити людину «з нуля» довго і ризиковано. Чи буде результат?»

Кандидат, який погоджується на навчання, має мотивацію повернутися до праці після демобілізації. Військова служба розвиває навички лідерства, логістики, планування, роботи з технікою. Отже, людям доводилося додатково навчатися й перекваліфіковуватися, можливо, навіть не раз. Хорошим прикладом успішної зміни діяльності є навчання в ЦПТО та ПТНЗ. Якісна підготовка та перекваліфікація не обов'язково фінансово обтяжлива. Часто це результат роботи небайдужих громадських організацій та мотивованих, амбітних кандидатів.

Хиба 5

«Напевно, у людей з інвалідністю знижена продуктивність. Ще й багато лікарняних»

Людам з інвалідністю, справді, не бракує щоденних перешкод, які на початках можуть впливати на результативність. Однак саме такі працівники дуже добре вміють адаптуватися до викликів. Вони зацікавлені у результаті своєї праці. Добре розроблений, гнучкий індивідуальний графік може допомогти з очікуваними результатами.

Що передбачає ПРОФЕСІЙНА та ПСИХОЛОГІЧНА адаптація?



Психосоціальна підтримка людей, звільнених з військової служби

Вагомим фактором працевлаштування є психологічна готовність кандидатів. Якщо йдеться про ветеранів та ветеранок, оптимальна тривалість перехідного періоду між службою та цивільною роботою становить в середньому від 3 до 6 місяців. Тут кожна людина рухається у своєму темпі. Цей етап має бути плавним, до нього має бути готова й команда. Важливо розуміти, що основою психологічної підтримки від роботодавців є атмосфера поваги, в якій зчитується ненав'язлива вдячність до бойового внеску; рівна культура без поблажливості, чи жалю, але водночас і відмова від упереджень.

Щоб ефективно підтримати звільнених зі служби у вашій команді, зверніть увагу на ресурси від Мінветеранів:

MARTA: [діагностична система для оцінки стану.](#)



Гарячі лінії: [кризова підтримка від Українського Ветеранського Фонду](#)



[та загальні лінії психологічної допомоги.](#)



Центри реабілітації: [офіційні центри соціально-психологічної допомоги.](#)



Психологічна підтримка для людей з інвалідністю

Розвиток інклюзивної корпоративної культури є основою психологічного комфорту. Тут важливим є зміщення фокусу з «обмежень» на «можливості». Людям важливо знати, що вони є не тягарем, а цінним працівником, який може якісно виконувати свою роботу, отримавши допомогу в організації цього процесу. Варто руйнувати бар'єри, які заважають таким кандидатам почуватися в емоційній безпеці. Часто колеги, які не мають інвалідності, відчують жалість, незручність, надмірне співчуття. Це провокує уникання прямих контактів, що впливає на загальний «клімат» в команді. Тому тут важливо працювати на випередження — організувати корпоративне навчання для колективу: тренінги, курси. Це підвищує ціннісний капітал компанії і допомагає в адаптації.

Порада

Матеріали [Всеукраїнської програми «Ти як?»](#) можуть стати основою для формування вашого корпоративного підходу для підтримки ментального здоров'я в організації.



Адаптація робочого місця

1

Організація простору

2

Використання спеціальних пристосувань

3

Індивідуальні заходи (графік, менторство)

При визначенні умов та виду роботи для працівників з інвалідністю слід орієнтуватися на їхні індивідуальні здібності й потреби. Хоча тип порушення (розумове, фізичне, сенсорне тощо) впливає на те, яку роботу може виконувати людина, вирішальними є фактичні знання, навички та вміння людини.

Порада

Щоб зусилля принесли результат, використайте принцип залучення. В його основі: «нічого для нас без нас». Іноді можна зробити багато зайвих кроків і врешті не допомогти. Або ж навпаки, не забезпечити базового. Щоб цього не сталося, потрібна жива комунікація, де буде чіткий запит від кандидата.

Розумне пристосування робочого простору передбачає забезпечення індивідуальних модифікацій і допоміжних засобів, які дозволяють людям з інвалідністю працювати на рівні з іншими. Це не завжди вимагає великих фінансових витрат. Пристосування можна вважати «розумним», якщо воно не становить для роботодавця непропорційного, або невиправданого тягаря.

Найчастіше йдеться про:

Модифікації робочого середовища:

пандуси, розширення дверних прорізів, ергономічні меблі (столи з регульованою висотою, спеціальні крісла).

Технології:

екранні читачі (screen readers), клавіатури зі шрифтом Брайля, спеціальні гарнітури або підсилювачі звуку, програми для розпізнавання голосу.

Іноді для якісної праці непотрібні спеціальні пристосування, але вирішальними є індивідуальні підходи та практики,

наприклад:

- Гнучкий графік роботи, додаткові перерви або можливість працювати дистанційно (для візитів до лікаря або корекції самопочуття).
- Перерозподіл неосновних функцій між колегами.
- Надання супроводу: асистента, ментора.

Особи з інвалідністю можуть працювати не менш дієво. Вони стануть цінним активом для роботодавця, якщо їхні обов'язки відповідатимуть навичкам, здібностям та інтересам.

Партнерство з державою

Можливості та переваги

Державна служба зайнятості (далі – ДСЗ) — надійний партнер бізнесу у пошуку та наймі кваліфікованих працівників. Служба зайнятості пропонує партнерство, яке забезпечує підбір та навчання персоналу, їх перекваліфікацію та швидку адаптацію до потреб на ринку праці.

Переваги співпраці з ДСЗ:

- Індивідуальний підхід. Кожного працедавця супроводжує персональний консультант, який допомагає і дає професійні поради.
- Рекрутери Служби використовують сучасні інструменти та підбирають кандидатів і серед зареєстрованих безробітних, і з відкритого ринку праці.
- Сприяння найму ветеранів. Служба зайнятості допомагає адаптувати військовий досвід до цивільних професій.
- Компенсація за облаштування робочих місць для людей з інвалідністю, гранти на бізнес та компенсацію витрат на оплату праці ветеранів.
- Онлайн-сервіси ДСЗ (електронний кабінет роботодавця, мобільний додаток, Єдиний портал вакансій) дозволяють швидко отримати необхідні послуги без особистого відвідування центру зайнятості.

Фінансові стимули для роботодавців

Державна служба зайнятості пропонує роботодавцям кілька дієвих фінансових інструментів підтримки:

Компенсація 100% фактичних витрат на оплату праці на період дії воєнного стану (не більше 1,5 мінімальної зарплати).

Умова: працевлаштування УБД (з числа зареєстрованих безробітних) на строк не менше одного року.

Щоб отримати компенсацію необхідно:

- Офіційно працевлаштувати ветерана з числа зареєстрованих безробітних
- Подати заяву (протягом 2 місяців після працевлаштування, через «Електронний кабінет роботодавця» на сайті ДСЗ або звернутися до центру зайнятості за місцем провадження вашої діяльності).
- Отримайте компенсацію. Після розгляду заяви та прийняття позитивного рішення, кошти будуть перераховані на ваш рахунок.

Компенсації за працевлаштування ВПО.

Роботодавці, які наймають ветерана чи ветеранку зі статусом ВПО, можуть отримати компенсацію в розмірі мінімальної зарплати щомісяця протягом трьох місяців. При працевлаштуванні ВПО з інвалідністю виплати тривають до шести місяців. Підприємства з прифронтових територій можуть отримати компенсацію за кожну працевлаштовану ВПО упродовж 6 місяців.

Компенсація за облаштування робочого місця.

У разі найму осіб з інвалідністю I та II групи та облаштування для них робочих місць, роботодавець може отримати компенсацію до 15 розмірів мінімальної заробітної плати (I група) та до 10 розмірів мінімальної заробітної плати (II група). Також отримати компенсацію можуть фізичні особи-підприємці (ФОП) та фізичні особи, які здійснюють незалежну професійну діяльність, і є особами з інвалідністю I та II груп (у т. ч. ветеранами), що розпочинають або відновлюють діяльність та облаштовують власні робочі місця. Компенсація покриває витрати на вже придбані роботодавцем допоміжні засоби, такі як: спеціалізовані меблі, транспортери для піднімання сходами з електроприводами, брайлівські клавіатури та портативні пристрої, допоміжні засоби для відтворення звуку та забезпечення здатності чути і бачити, та інше.

Грантова програма «Власна справа».

Безповоротні гранти на створення та розвиток бізнесу. Так можна отримати мікрогрант до 350 тис. грн, за умови створення не менше 2 нових робочих місць та найму на них працівників.

- Підприємці з 9 прифронтових областей (Харківської, Донецької, Дніпропетровської, Запорізької, Миколаївської, Херсонської, Чернігівської, Сумської та Одеської) можуть отримати грант до 500 тис. гривень на розвиток власної справи за умови створення не менше 2 робочих місць.
- Учасники бойових дій та люди з інвалідністю внаслідок війни або другі з подружжя, можуть скористатися ветеранським грантом до 1 млн грн за умови створення 4 робочих місць.

Професійне навчання працівників

Якщо роботодавець прагне підвищити кваліфікацію або спеціальні навички своїх працівників, Служба зайнятості організовує професійне навчання персоналу, зокрема у Центрах професійно-технічної освіти (далі — ЦПТО) Державної служби зайнятості. Сьогодні в Україні працює 8 центрів (Дніпропетровська, Полтавська, Харківська, Одеська, Львівська, Рівненська, Сумська та Івано-Франківська області).

Ваучер на навчання

За ваучером можна отримати нову спеціальність чи підвищити кваліфікацію за однією зі 161 професії та спеціальності, серед яких ІТ, будівництво, транспорт, медицина, психологія, аграрна сфера тощо.

За ваучером можна:

- опанувати кваліфікацію за робітничими професіями;
- отримати іншу спеціальність на рівні магістра (якщо вже є диплом бакалавра чи магістра з іншого напрямку);
- здобути освіту наступного рівня (крім наукових програм третього рівня);
- отримати спеціалізацію чи підвищити кваліфікацію за професіями та спеціальностями, що належать до пріоритетних напрямів економіки.

Як скористатися послугами Служби зайнятості?

- Через онлайн-сервіси ДСЗ. Для цього достатньо зареєструватися Електронному кабінеті роботодавця на сайті Державної служби зайнятості.
- Особисте звернення до центрів зайнятості або будь-якого офісу мережі «Зроблено в Україні».
- Через контакт-центр Служби зайнятості за номером 1518.

Який бізнес називають дружнім до ветеранів війни?

Двигуном успішної адаптації є керівництво. Бо саме від лідерів залежать політики й практики підприємства, цінності та вектор руху. Перший крок — підготувати команду: обговорити ризики дискримінації, провести навчання з фахівцями. Допомогу у цьому надають Veteran Hub, ГО «Вільний вибір», IREX, «Блакитний птах», Центр зайнятості вільних людей, Доступно.ua.

Інструменти для формування ветеран-дружнього бізнесу

справедливі умови
працевлаштування,
рівний доступ до роботи

партнерство з
ветеранськими
організаціями

програми
перекваліфікації або
підвищення кваліфікації

програма адаптації

тренінги та курси для
персоналу з питань
ветеранської етики

психологічна підтримка

виконання трудових пільг
(додаткові дні відпустки,
скорочений робочий
день)

підтримка сімей ветеранів,
сімей загиблих і безвісти
зниклих, вшанування
пам'яті загиблих
працівників та працівниць

бонуси у сервісах компанії
для осіб, звільнених
з військової служби

Інклюзивна корпоративна спільнота:

чек-лист бізнесу, відкритого для всіх:

- ☐ Рівний доступ: інклюзивний рекрутинг, уникнення стереотипів.
- ☐ Доступне робоче середовище: безбар'єрний простір, адаптоване робоче місце, санвузол, онлайн-сервіс, можливість дистанційного підходу.
- ☐ Відкрита декларація цінностей інклюзії.
- ☐ Розвинена комунікаційна культура: відсутність мови ворожнечі, наявність каналів зворотного зв'язку, де можна безпечно повідомити про випадки дискримінації.
- ☐ Системні політики різноманіття, навчання, співпраці з експертами.

Від ідеї до інтеграції – успішні приклади

softserve

Softserve. Найбільша IT-компанія з українським корінням, яка має відділ Accessibility Service: тут працюють фахівці з порушеннями зору, які тестують цифрові продукти на доступність. В офісах — озвучені ліфти, тактильні позначки й навіть кавомашина з написами шрифтом Брайля. Працівники самі обирають, чи будуть сьогодні працювати в офісі, чи віддалено. Досвід SoftServe показує: щоб створити інклюзивне середовище достатньо бажання слухати, адаптуватися й діяти. Це приносить користь і людям, і бізнесу.

[Переглянути](#)

LADY DI ATELIER

Lady Di atelier. Доносять тему інклюзії та толерантності через моду. Основна ідея бренду в тому, що Lady Di atelier створює хустини із принтів картин, які малюють люди з інвалідністю. Щомісяця кожен автор отримує 10% від продажу як гонорар за власний принт. Серед авторів люди з різними нозологіями: жінки, які пересуваються на кріслах колісних, люди з ДЦП, з синдромом Дауна та з порушенням слуху. Також творці уважно підійшли до самого шоуруму і зробили його безбар'єрним.

[Переглянути](#)

KERNEL

Компанія KERNEL. Провідний виробник та експортер соняшникової олії та зерна; організували у себе широку платформу підтримки ветеранів. Понад 400 працівників доєдналися до створення і підтримки програми адаптації ветеранів: психологічну реабілітацію, професійне навчання, обладнання робочих місць. Компанія подбала про сімейний відпочинок у Карпатах, безкоштовні спортивні тренування, план реабілітації, додаткову фінансову підтримку. Майже дві сотні працівників вже користуються напрацюваннями у статусі ветеранів.

[Переглянути](#)

Корисні ресурси та контакти:

-  [Детальніше про партнерство з Державною службою зайнятості](#)
-  [Мережа підтримки та соціальної адаптації Veteran Hub](#)
-  [Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю, розділ Роботодавцям](#)
-  [Міністерство у справах ветеранів, розділ «Супровід демобілізованих»](#)
-  [«Довідник безбар'єрності»](#)

Перегляньте резюме звільнених з військової служби та осіб з інвалідністю. Інвестуйте у силу різних досвідів.

Гайд підготовлено в межах проєкту «Навички для інклюзивності: навчання на робочому місці для активізації вразливих груп», який впроваджується ГО «Український професійний розвиток» за фінансової підтримки Європейського Союзу, Німеччини, Польщі, Естонії та Данії в межах Мультидонорської ініціативи Skills4Recovery, яка реалізується Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH та Solidarity Fund PL (SFPL).