
Spis treści

Przedmowa	Drogi, po których podróżuje się łatwiej	9
Podziękowania		13
Wstęp	Szansa, a nie odpowiedzialność.....	15
Rozdział 1.	Lepsze rozumienie niepełnosprawności	19
	W jaki sposób rekrutacja uwzględniająca osoby z niepełnosprawnością pomoże przygotować się na nadchodzące zmiany na rynku pracy.....	19
	Dlaczego inicjatywy dotyczące różnorodności muszą uwzględniać niepełnosprawność.....	26
	Jak wybrać odpowiedniego trenera dla firmy.....	29
	Prawo do samostanowienia dla osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy.....	31
	Jak osoby z niepełnosprawnością definiują integrację.....	37
	Dojrzałość i poczucie własnej wartości a podejście do niepełnosprawności.....	40
	Zalety uczenia się, jak żyć z niepełnosprawnością.....	43
Rozdział 2.	Wspieraj kulturę przyjazną niepełnosprawności	50
	Wprowadź w życie wartości związane z różnorodnością.....	50
	Stwórz środowisko pracy ceniące wartość różnorodności	53
	Współzależność w miejscu pracy sprawia, że niepełnosprawność jest nieistotna	58
	Budowniczości mostów mogą wzbogacić kulturę przedsiębiorstwa	62
	Osoby z niepełnosprawnością szukające pracy mogą zwiększyć elastyczność zespołu.....	67
	Skąd wiadomo, że starania na rzecz integracji się sprawdzają.....	71
Rozdział 3.	Rekrutacja ukierunkowana na niepełnosprawność.....	77
	Najczęściej zadawane pytania na temat zatrudniania pracowników z niepełnosprawnością.....	77
	Co pracodawca powinien wiedzieć o bieżących interpretacjach ADA.....	86

Uwzględnianie doświadczeń w wolontariacie może być zasadnicze w ocenie kandydata.....	90
Ocenianie kandydata: nie każdy wolontariat jest taki sam	94
Jak na poziomie lokalnym znaleźć kandydatów z niepełnosprawnością.....	97
Wykorzystywanie targów pracy w celu rekrutacji osób z niepełnosprawnością.....	101
Znajdowanie w sieci kandydatów z niepełnosprawnością	106
Rekrutacja wykwalifikowanych osób z niepełnosprawnością na kampusach uniwersyteckich.....	112
Jak zadbać o to, aby proces kwalifikacyjny nie był wykluczający	117
Cztery bariery, jakich doświadczają kandydaci z niepełnosprawnością podczas rozmów kwalifikacyjnych.....	121
Rozdział 4. Rozpoznaj kandydatów, którzy będą się rozwijać w kulturze twojej firmy.....	127
Kandydaci podchodzący do zatrudnienia z perspektywy przedsiębiorczości	127
Kandydaci z powodzeniem prowadzący małe firmy	129
Kandydaci, którzy przezwyciężyli egocentryzm i stali się w pełni zaangażowanymi członkami społeczeństwa.....	133
Kandydaci przyjmujący odpowiedzialność, kiedy stają się „łatwym celem” w pracy	136
Kandydaci o wysokiej inteligencji emocjonalnej.....	141
Kandydaci, którzy potrafią z wdziękiem przyjąć i odrzucić pomoc.....	146
Kandydaci wnoszący wkład w pracę zespołu	148
Kandydaci cechujący się autentycznością	153
Kandydaci skłonni podejmować uzasadnione ryzyko.....	159
Rozdział 5. Zarządzanie z perspektywy niepełnosprawności.....	166
Wpływ poczucia własnej wartości na wydajność i zachowanie w miejscu pracy.....	166
Unikanie paternalizmu w miejscu pracy.....	172
Przydzielanie mentora nowo zatrudnionemu pracownikowi z niepełnosprawnością.....	179
Wspieranie rozwoju pracownika z niepełnosprawnością za pomocą kompetencji przywódczych	184
Znoszenie intencjonalnych i mimowolnych barier na drodze do sukcesu pracowników z niepełnosprawnością.....	188
Wpływ technologii adaptacyjnych na nieistotność niepełnosprawności w miejscu pracy	194
Pytania i odpowiedzi: wytyczne dotyczące adekwatnego dostosowania dla pracowników z niepełnosprawnością według ADA.....	202
Dostosowania w przypadku technologii adaptacyjnych: kto płaci za co w jakich okolicznościach	220

Kiedy pracownik z niepełnosprawnością próbuje wykorzystać pracodawcę.....	229
Pytania i odpowiedzi: wytyczne dotyczące poufności w przypadku pracowników z niepełnosprawnością.....	231
Jak zapobiegać procesom o dyskryminowanie niepełnosprawności....	239
Jak Curtis Bryan i Randy Hammer sprawili, że niedowidzenie stało się nieistotne w obsłudze klienta	242
Dodatek A. Sieć kariery eSight (eSight Careers Network).....	251
Dodatek B. Linki do artykułów zamieszczonych w sieci kariery eSight	255