Co-funded by the European Commission

Lugar de acción:
Empresa de muebles / Hase und Kramer

Narrador:
Antón

Sinopsis:
Mark, tiene una discapacidad física, trabaja como asistente, colaborando con los especialistas en su trabajo

¡Me alegro de tener **más manos!**

Cómo relevar a mi personal

"Necesitaba más personal. El mercado de muebles en línea está creciendo, y quiero mantenerme al día con los avances. Al mismo tiempo, quería aliviar a mis especialistas de hacer un trabajo no cualificado, sobre todo porque hay mucho trabajo que hacer con su nivel de cualificación. La empresa creció en más de 25 empleados, lo que significa que tengo que emplear a una persona con discapacidad, de lo contrario sería multado. Tenemos esta obligación por ley. Estoy abierto a tener personas con discapacidad. Mi hijo tiene autismo, y me encantaría que encontrara un trabajo en el mercado laboral abierto, una vez que haya terminado su educación. Si empleo a alguien con una discapacidad, también tengo ventajas fiscales. Me di cuenta de que el trabajo no cualificado realizado por mis especialistas podría ser realizado fácilmente por un empleado con discapacidad, que tenga las competencias necesarias para el trabajo.

Con la ayuda de los profesionales

"Me puse en contacto con un proveedor de servicios que ayuda a las personas con discapacidad a encontrar trabajo en el mercado laboral. Lo conocí a través de una breve reunión introductoria que tuve con uno de sus especialistas en empleo. Ella me informó sobre sus actividades y, me indicó que siempre que tuviera interés en obtener más información, podía contactarlos. Lo hice, les expliqué los requisitos del trabajo y juntos hicimos una descripción detallada, para garantizar una buena combinación, basada en las funciones, requisitos, horas de trabajo y otros elementos importantes del trabajo. Con base en esta descripción detallada, comenzaron a buscar en sus listas, candidatos que cumplieran con estos requisitos. Luego, recibí una serie de CV y entrevistamos a algunos posibles candidatos. Fue a Mark a quien invitamos a comenzar un periodo en prácticas. Todo el proceso de selección fue bastante rápido, también porque el especialista en empleo se hizo cargo de todas las cuestiones administrativas".

Trabajando hacia la independencia

"Tuve el cuidado de no pedirle demasiado a Mark, después de su periodo de prácticas. Lo hizo muy bien durante ese tiempo, desarrolló el trabajo sin problemas. Fue más rápido de lo que esperábamos y estuvo realmente motivado e interesado en hacer más trabajo. El mismo fue quien preguntó si podía ampliar su área de responsabilidad y, después de consultar a su coach, gradualmente le dimos más y más tareas, todas las que pudo llevar a cabo sin esfuerzo. Una de las tareas que asumió fueron los viajes de repartos en automóvil. Esto fue un alivio para los trabajadores cualificados y a Mark realmente le gustó esta nueva tarea. Mark trabaja completamente auto-organizado e independientemente, solo necesita un poco de apoyo del supervisor. Esto es posible, porque el paquete de trabajo se configuró antes y se ajustó a las posibilidades de Mark y, debido a esto, no se necesita orientación adicional, no hay una incorporación adicional para Mark, todo salió igual que para cualquier otro empleado".

En primer lugar, el escepticismo
"Algunos de mis trabajadores eran bastante escépticos acerca de contratar a un empleado con una discapacidad. Pude entender esto, ya que anteriormente teníamos otro empleado con una discapacidad, donde el proceso de integración no fue bien. Se negó a realizar trabajos de limpieza, a pesar de que esto estaba especificado en la descripción del trabajo, jugaba con el teléfono celular todo el tiempo, se escondía en el baño, etc. Finalmente tuvimos que finalizar esta relación laboral. Mark es todo lo contrario, es muy amable, motivado, servicial, generoso, siempre feliz y cumple con los requisitos propios de su responsabilidad de trabajo. Mark está totalmente integrado en el equipo. Informó a sus colegas sobre su discapacidad, y todos están atentos ahora, para que no levante demasiado peso y tome descansos".

Parte del equipo
"Mark está muy motivado, a veces tenemos que "frenarle", para asegurarnos de que se mantenga en buen estado de salud y estable. Por ejemplo, a menudo quiere levantar "cosas pesadas", se sobreestima a sí mismo en este sentido. También necesita más descansos. Lo sabemos y está planeado, y todos lo aceptan y se aseguran de que lo haga. Mark es visto como un trabajador con una serie de tareas asignadas. Cuando hace su trabajo, su discapacidad no se nota, y sus colegas lo perciben como a cualquier otro empleado. Sus compañeros lo incluyeron en su trabajo, él también quería trabajar con ellos en los lugares de construcción, lo cual era posible, hasta cierto punto, pero Mark se sentía orgulloso de que podía hacerlo".

Un clásico win-win
"Mark es muy apreciado por sus compañeros porque reduce su carga de trabajo y alivia a los trabajadores cualificados. De esta manera, puedo dejar que mis trabajadores especializados se centren en su área de especialización. Para nosotros una situación clásica de win-win. Estamos contentos con Mark, y también nos sentimos orgullosos. Recibe un salario laboral. Desde que comenzó a trabajar, pudo pagar sus deudas y mudarse a un pequeño y bonito apartamento (antes había vivido en un sótano). Significa mucho para nosotros, ya estamos buscando una nueva persona con discapacidad para contratarla".

Pide ayuda
"Uno de los riesgos es que nosotros, como empleadores, esperamos que las personas con discapacidad puedan hacer más, y luego abandonan porque lo aceptan y piensan que pueden hacerlo, pero a veces, sale mal. Es mejor mantenerse siempre en contacto con el proveedor de servicios y discutir las posibilidades. Mantener el diálogo es también muy importante y puede suponer un aportación muy relevante para el empleado con discapacidad".

" Mark es muy apreciado por sus compañeros porque reduce su carga de trabajo y alivia a los trabajadores cualificados."