



Co-funded by the European Commission

ideali i-SME

Veiksmų vadovas žingsnis po žingsnio
įmonių savininkams

20 patarimų

padėti jums tapti idealiai integracine mažąja ir vidutine įmone,
pasitelkiant kitų įmonių savininkų citatas, įžvalgas ir išvadas.

1. Vizija

Kad integracija būtų matoma

2. Įdarbinimas

Renkatės jūs patys

3. Priėmimas į darbą

Jūsų naujo darbuotojo darbo pradžia

4. Ilgalaiškumas

**Kad visi galėtų
optimaliai atlikti savo darbą**



**Co-funded by
the European Union**

Ši brošiūra yra vienas iš produktų, kuriuos sukūrė aštuonių organizacijų iš aštuonių šalių konsorciumas, Europos Komisijos generalinio direktorato užsakymu, Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties GD pagal Europos Parlamento reglamentą (ES) Nr. 1381/2013 ir Tarybos 2013 m. gruodžio 17 d. reglamentą (ES) Nr. Teisių, lygybės ir pilietybės programą.

Organizations

INTAMT

GTB

FORMEM

dafür

THL

CEPYME

PLVKC

DISWORKS

Šalis

Vokietija

Belgija

Portugalija

Austrija

Suomija

Ispanija

Lietuva

Nyderlandai



Ideali įmonė yra **integracinė.**

Kaip tapti idealia integracine mažąja ir vidutine įmone:
Įmonė, kuri yra atvira ir pasirengusi samdyti ir įdarbinti žmones su negalia? Šiame leidinyje pateikiami kai kurie atsakymai apie integracinės organizacijos profilį.

Kas yra integracinė MVĮ?

Integracinė darbo vieta - tai tokia darbo vieta, kurioje skirtingi žmonės, turintys įvairių su negalia susijusių sunkumų jaučiasi laukiami ir vertinami už savo indėlį. Tai vieta, kurioje žmonės su tiek matoma tiek nematoma negalia turi tokias pačias galimybes tobulėti, kaip ir jų bendradarbiai. Ir tai yra vieta kur žmonės jaučiasi saugūs atskleisti savo negalią, jei ji nėra matoma.

Kodėl jūsų įmonė turėtų būti integracinė

- MVĮ, kuri yra atvira ir pasirengusi įdarbinti neįgaliuosius, turi tvirtą viziją. Tai atsispindės jūsų įmonės kultūroje, o taip pat ir jūsų darbuotojų požiūryje.
- Dėl pažangaus valdymo bus lengviau užpildyti spragas. savo darbo jėgos trūkumus. Kūrybiškai optimizuojant komandas galite net pakelti rezultatus iki aukštesnio lygio.
- ES vyriausybės rengia taisykles ir reglamentus, kad įpareigotų įmones įdarbinti neįgaliuosius. Jei dabar imsitės paprastų veiksmų, galėsite pasiruošti savo įmonei ateičiai, o tai suteiks jums pirmenybę jūsų rinkose
- "Įtrauktis" yra tai, kas turėtų būti savaime suprantama ne tik siekiant gerovės, bet ir didesnių ekonominių galimybių.

VIZIJA





1

Įtraukti įtraukimą į savo viziją ir strategiją



Į savo bendrąją viziją įtraukėme šiuos dalykus: Mes priimame darbuotojus, turinčius visų rūšių negalią, jie gali jaustis saugūs atskleisdami savo negalią, nes mes juos vertiname. už jų indėlį ir suteikiame jiems tokias pačias galimybes kaip ir visiems mūsų įmonės darbuotojams."

Kviečiame keisti formuluotę savaip: kas svarbusvarbu, kad į vizijos deklaraciją būtų įtraukti visi aspektai. Paskui perkelkite ją į savo darbo strategiją ir į savokasdieneę praktiką. Padarykite ją matomą! Pažiūrėkime, kaip tai padaryti.

įdarbinimas





Įdarbinimas prasideda nuo to, kai darbuotojų poreikis paverčiamas į pasiūlymą dėl laisvos darbo vietos. Tada išplatinate šį skelbimą ir laukiate, kol atsiras paraiškų. Dabar prasideda atrankos procesas, o kai jis baigiamas, pradedate kviesti atrinktus darbuotojus. Įvyksta pokalbiai su atrinktais kandidatais ir tada pasirenkate.

Informacija apie laisvą darbo vietą

Idealioje i-MVĮ ypatingas dėmesys skiriamas vakansijos tekstui: tiek jo turiniui tiek ir pačiam tekstui. Keletas paprastų patarimų leidžia lengvai užtikrinti, kad galimi kandidatai su negalia jaustųsi užtikrintai teikdami paraiškas: Būkite konkretūs, aiškūs ir atviri ir, jei įmanoma, pasinaudokite specialiujų profesinių paslaugų teikėjų paslaugomis.



2

Atidžiai perskaitykite pasiūlymą dėl laisvos darbo vietos. **Įtraukite tik tai, kas tikrai būtina.**

“Anksčiau prašydavome pateikti vairuotojo pažymėjimą, jei darbe reikėdavo keliauti. Dabar suprantame, kad keliauti galima ir viešuoju transportu ar kitomis priemonėmis. Todėl dabar nurodome, kad turite turėti galimybę keliauti.”

“Jei reikalingi specialūs įgūdžiai, mes anksčiau prašėme pateikti diplomą, įrodantį, kad turite “šiuos įgūdžius”. Dabar prašome parodyti tuos specialiuosius įgūdžius. Nes galbūt juos įgijote ankstesniame darbe arba kur nors kitur.”

“Anksčiau rašėme, kad “turite būti entuziastingi ir dinamiški”. Mums patiko šie žodžiai ir norėjome, kad visi kandidatai tokie būtų, nors nebuvo visiškai aišku, kodėl norėjome, kad būtent to būtų reikalaujama šiame darbe. Tarsi kažkas ramus ir užtikrintas nesugebėtų kuo efektyviau atlikti darbo. Mes išmokome išbraukti tuos žodžius ir siekti tik esmės!”



Patikrinkite visus žodžius tekste ar jie yra aiškūs ir be dviprasmybių

“Anksčiau naudojome frazę “turite būti tinkami įvairiems darbams”. Susidomėjusiems kandidatams buvo sunku suprasti, ką mes turėjome omenyje. Dabar aiškiai nurodome, kur kandidatas dirbs, tai gali būti dvejose vietose, tada apibrėžiame dvi vietas.



Skatinti neįgaliuosius, kurie atitinka kriterijus, teikti paraiškas

“Žinome, kad mums leidžiama atvirai skatinti kandidatus su negalia teikti paraiškas. Kadangi jie sudaro mažumą mūsų įmonėje, apskritai leidžiama apie tai užsiminti, kad būtų panaikinta nelygybė tarp dirbančių žmonių be negalios ir dirbančių žmonių su negalia”.

“Laisvos darbo vietos tekste nurodome, kad “kviečiame visus, kurie atitinka minimalius darbo reikalavimus ir turi negalią, į pirminį pokalbį”. Tai yra pozityvioji diskriminacija ir suteikia jiems pranašumą”.

Ideali i-VMĮ naudoja “įprastus” sklaidos kanalus, pvz. svetainės internete arba laikraščius ar specializuotus leidinius.

Be to, i-VMĮ kreipiasi į specialių profesinių paslaugų teikėjus, nes jie padeda žmonėms, turintiems negalią dirbti, ir dėl to intensyvaus profesinio konsultavimo, jie aiškiai žino savo kandidatų galimybes.



Susisieki su specializuota profesinių paslaugų tarnyba

“Dirbame kartu su šiuo paslaugų teikėju; jie turi darbo konsultantus ir kandidatus, ir jie padeda mums suderinti tai, ko reikia mums ir kandidatams. Tai padeda mums sutaupyti daug laiko; jie yra tikri mūsų partneriai.”

“Paslaugų teikėjo parama yra nepaprastai svarbi, nes juos visada galima pasiekti telefonu, o tarpusavio bendravimas paremtas pasitikėjimu ir sąžiningumu. Jie užtikrina mus, kad nebūsime palikti “ant ledo”, jei kas nors klostysis ne taip.”

Idealioje i-VMĮ pasirinkimas atrenkant pareiškėjus derinami darbo reikalavimai bei kandidatų įgūdžiai ir kompetencijos.

i-VMĮ atmeta visus kitus veiksnius, pvz. kandidatų pavardes arba tai, kada jie paminėjo kad jie turi negalia. Kaip galite įsitikinti, kad atrenkate geriausiai tinkančius kandidatus?



Sudarykite reikalavimų sąrašą, pagal darbo vietą ir, juo remdamiesi, įvertinkite kandidatus

“Pradėjome dirbti su lentelėmis, kuriose pateiktas reikalavimų sąrašas, kad būtų galima pasinaudoti objektyvia informacija nurodytą kandidatų paraiškų laiškuose. Tikrai prireikė šiek tiek laiko priprasti prie darbo tokiu objektyviu būdu. Tendencija iš karto atidėti kandidatų kuriuose minima negalia, laiškus, į šalį, buvo labai įsišaknijusi. Dabar džiaugiuosi, kad tai darome savo įmonėje, ir esu maloniai nustebintas mūsų kandidatų pasirinkimu.”

Ideali i-VMĮ užtikrina, kad į kvietimą būtų įtraukti sakiniai apie apie prieigą ir specialiuosius poreikius, kad pakviesti visus pareiškėjus atvirai papasakoti apie specifinius poreikius pokalbio metu.

Kvietime paklauskite, ar yra specialių poreikių.



“Į kvietimus visada įtraukiame tokį sakinį: Ar turite kokių nors specialių poreikių dėl pokalbio laiko ir vietos, arba ar yra kas nors, apie ką turėtume pagalvoti, kai organizuojant pokalbį? Kandidatai tai labai vertina; jauni tėvai tai vertina, o taip pat ir keli mūsų turimi kandidatai su negalia”

“Kartą į pokalbį antrame aukšte pakvietėme žmogų neįgaliojo vežimėlyje, o lifto neturėjome. Pasijutome labai nepatogiai ir nusprendėme, kad tokios klaidos daugiau nekartosime. Ir dabar taip ir yra, mes jau žinome apie ką reikia pagalvoti kviečiant žmogų su negalia.”



Visi dalyvaujantys i-VMĮ įdarbinimo procese yra mokomi, kaip vesti pokalbj, kaip elgtis su asmeniu, kuris turi fizinę negalią, intelekto, jutiminį ar psichologinį sutrikimą, socialinę negalią". Šiuose mokymuose jie sužino, kad 90% pokalbio yra toks pat su visais kandidatais, ir tik 10% reikia specialaus dėmesio.

Pasiūlykite tiems, kurie dalyvauja įdarbinimo procesą pusę dienos mokymus apie negalios supratimą.



"Išmokome aiškiai bendrauti. Praleidžiame metaforas, naudojame trumpus sakinius, vengiame žargono ir sudėtingų žodžių. Iš pradžių buvo sunku, dabar patys jaučiamės daug patogiau".

"Žinome, kad visi mūsų kandidatai nori padaryti gerą įspūdį. Kartą turėjome kandidatą, kuris į mus nežiūrėjo, o tai yra keista. Dabar žinome, kad jis labai domėjosi darbu, nors atrodė, kad nesidomi".

"Visiems kandidatams duodame laiko atsakymams pateikti, nors kartais tai užtrunka ilgiau, nei esame įpratę. Vėlgį, tai nieko nepasako apie kandidato intelektinius gebėjimus, to mes išmokome."

"Visada organizuojame ekskursiją po savo įmonę, kurios metu kandidatai gali susipažinti su darbu ir darbo kontekst."

Paklauskite kandidato, ko reikia darbui atlikti



"Žinome, kad dauguma pritaikymų yra susiję su darbo valandomis ir laiku, taip pat su bendradarbių pagarba."

"Mūsų atveju būtini pritaikymai, pvz., kolegų dalyvavimas, kad asmuo galėtų susidoroti su nesaugumo jausmu, transporto į darbo vietą organizavimas arba laiku darbuotojui suteikta pagalba, būtinas prognozuojamo darbuotojo darbo apimtį padidėjimo atveju užtikrinimas, nuo pat pradžių."

Įdarbinimas



Įdarbinimas - tai laikotarpis prieš naujam darbuotojui pradėdant dirbti ir pirmasis laikotarpis darbe. Pirmasis žingsnis prieš pradėdant dirbti yra patikrinti įmonės prieigą. Antrasis žingsnis - aptarti su naujuoju darbuotoju, kokia informacija bus suteikta kolegoms, kokia paramos iš jų reikės ir, jei reikia, kokia priežiūra ar išorinė parama yra reikalinga.



Trečia, yra subsidijų ir kitų lengvinančių paskatų, taikomų, įdarbinant neįgalų asmenį, tai reikėtų pasitikrinti. Galiausiai, pirmuoju darbo laikotarpiu i-VMĮ užtikrina, kad naujas darbuotojas būtų supažindintas su kolegomis ir jam būtų padedama susipažinti su darbu.



10

Patikrinkite savo priegią bendrai

“ Patikrinome savo pastatą. Įsivaizdavome, kurčią, aklą ar žmogų neįgaliojo vežimėlyje. Supratome, kad mums reikia ekspertų pagalbos, kad galėtume įvertinti visus priegios aspektus. Jie patikrino dar kartą. Tai tikrai mums padėjo. Galiausiai reikėjo tik kai kurių nedidelių pakeitimų.”

“ Darbo konsultantas patarė mums atkreipti dėmesį į 'kaip patekti į vidų ir aplink pastatą, taip pat atkreipti dėmesį į tai, "kaip kaip išeiti iš pastato, ištikus nelaimė". Mes niekada apie tai negalvojome, o dabar įtraukėme 'kaip išeiti' į savo priegios planą.”

“ Atlikome pakeitimus pastato viduje. Išorėje buvo sudėtingiau, turėjome tik laiptus. Tada mums patarė prašyti subsidijos, kad būtų galima sutvarkyti išorę, dabar tai taip pat sutvarkyta.”

Prieš pradėdant

Ideali i-VMĮ atliko priegios patikrinimą, kai jie tapo įtrauki, tačiau kai pradeda dirbti naujas darbuotojas, reikia visada dar kartą patikrinti ar visais priegios klausimais vis dar pasirūpinta.

Įtraukioji MVĮ visada atlieka papildomą patikrinimą ir siūlo naujam neįgaliam darbuotojui ekskursiją po įmonę, kad išsiaiškinti visus kitus aspektus, kurie galėtų būti naudingai pakeisti.



11

Apžiūrėkite įmonę ir sužinokite apie konkrečius priegios aspektus

“ Įdarbinome administratorių, kuris sėdėjo neįgaliojo vežimėlyje. Jai apžiūrint pastatą paaiškėjo, kad ji negali atidaryti stiklinių varstomųjų durų, nes jos per sunkios. Mes pritaikėme visas duris. Ne tik ji, bet ir visi kiti darbuotojai džiaugėsi, kad "pagaliau atsikratėme tų sunkių durų”.

“ Naujas darbuotojas, turintis regos negalią, paklausė, ar mūsų įmonės naujienlaiškis ir visos mūsų įmonės instrukcijos būtų prieinamos ir skaitmeniniu būdu. Mes tai sutvarkėme, dabar tai siūlome visiems savo darbuotojams.”



Idealioje i-VMĮ sistemoje prižiūrėtojas ir naujas darbuotojas aptaria integracijos procesą. Tai labai individualus dalykas ir tai priklauso nuo to, kaip negalia įtakoja žmogaus funkcionavimą darbo vietoje - informacija, kurią atskleidžiate kartu su kitais darbuotojais visada turėtų būti suderinta ir su neįgaliu darbuotoju.

12

Kartu su naujuoju darbuotoju aptarkite, kaip informuoti kolegas

“Žinome, kad mūsų darbuotojai yra atviri naujam kolegai. Vis dėlto jie turi žinoti, ko iš jų tikimasi ir kokios paramos reikia. Mes taip pat padedame naujam darbuotojui, būti atviram, kai to reikia. Daug išmokome iš darbo trenerių; jie yra apmokyti teikti visiems dalyvaujantiems paprastą ir funkcionalią informaciją, visada susijusią tik su darbu.”

Naujo neįgalaus darbuotojo atvykimas nesumažins gamybos, klientų pasitenkinimo ar nepadidins darbo krūvio kolegoms. Jei kyla abejonių ar nuogąstavimų šiuo klausimu, patikinkite savo komandą, kad įtraukioje MVĮ svarbiausia yra kurti ve

Paaiškinkite naujo darbuotojo vaidmenį darbo krūvio paskirstymo požiūriu

13

“Naujasis kolega atima dalį darbo, kurį mūsų mechanikai mielai perleidžia kitam žmogui, dabar jie gali sutelkti dėmesį į savo pagrindines užduotis, o tai jiems patinka, be to, tai naudinga ir mums, kaip įmonei.”

Ideali i-VMJ aktyviai ieško visų rūšių subsidijų ir kitų lengvinančių priemonių. Tam, kad sužinotumėte, 'kaip viskas veikia', reikia investuoti šiek tiek laiko, tačiau j tai verta investuoti. Visada yra kažkas, iš ko MVJ gali gauti naudos ir kas teigiamai veikia jos sprendimus dėl įdarbinimo.

14

Skirkite laiko sužinoti apie subsidijas ir kitas lengvinančias paskatas.

" Iš pradžių manėme, kad už prarastą produkciją turime sumokėti patys. Paskui sužinojome, kad už tai galime gauti subsidijas. Taip pat sužinojome, kad galime gauti darbo konsultanto paramą. Visa tai labai palengvino mūsų neįgalių darbuotojų įdarbinimą."

" Gauname 50 % kompensaciją už prarastą produktyvumą, kuri ne tik atspindi darbuotojo funkcinį našumą, bet ir įmonės atliktas prisitaikymo pastangas, pavyzdžiui, atsižvelgiant į priežiūros poreikį."

15

Visiems naujiems darbuotojams reikia paramos ir patarimų. Dėl to ir atliekamas įvadinis mokymas įmonėje: visi darbuotojai paruošiami kaip sutikti naujus darbuotojus, su negalia ir be jos. Idealiuoje i-SME visada yra kolegų, pasirengusių padėti naujiems darbuotojams įsidarbinimo procese. Įtraukioje komandoje kolegos padeda vieni kitiems susipažinti su darbo procesais ir bendromis procedūromis: tiek aprašytomis tiek ir neaprašytomis.

Sukurkite mentorystę įsidarbinimo procesui

" Mūsų vyriausiasis kepečas turi pakankamai patirties, kad galėtų vadovauti naujiems darbuotojams. Jis tiksliai žino, ką reikia daryti, jis žino pradinius sunkumus ir moka labai aiškiai paaiškinti visas užduotis. Jis taip pat turi kantrybės palaikyti naują kolegą, kad jis taptų tikrai geru kepečo padėjėju!"

" Kiekvienas mūsų darbuotojas turi būti apmokytas, mūsų žmonėms tai nėra naujiena. Mes visada žiūrime, kas yra naujas ir kas vėliau perima priežiūrą. Kiekvieno naujo darbuotojo atvykimas niekuo nesiskiria nuo kitų. Jis visada yra individualus ir turi būti būti pritaikytas, nes kitaip tai neveiks."

" Sukūrėme trumpą filmuką apie savo įmonę ir darbą, kurį reikia atlikti. Tai buvo labai naudinga visiems naujiems darbuotojams, taip pat ir tiems, kurie turėjo skaitymo sunkumų."

Naujam darbuotojui su negalia reikalingos pagalbos lygis laikui bėgant mažėja. Pareigos tampa žinomos, darbo aplinka ir kolegos vis geriau pažįstami, o taip pat ir įmonės užduotys ir procedūros. Pagalba, kurios vis dar reikia po šio įvadinio laikotarpio paprastai apsiriboja keliomis minutėmis per dieną arba per savaitę.



Ideali i-MVJ žino, kad visada reikės tam tikrų patarimų ir pasirūpina paskirti įmonėje vieną asmenį, kuris būtų "kontaktinis asmuo" neįgaliam darbuotojui, į kurį darbuotojas visada galėtų kreiptis. Dažniausiai tai būna tiesioginis vadovas.

16

Paskirkite vieną asmenį, kuris būtų "kontaktinis asmuo".

"Dieną pradedu ir baigiu trumpu penkių minučių pokalbiu su šiuo darbuotoju. Manau, kad to pakanka, kad sumažėtų dienos įtampa ir pabaigoje pavyktų viską sutvarkyti."

"Per savaitę valandą su ja pasikalbu apie tai, kaip sekasi dirbti ir su kuo ji susiduria. Su kitais darbuotojais užtrunku ne ilgiau kaip dešimt minučių. Šį koučingo laiką įtraukiau į savo tikslus ir man viskas pavyksta".

ilguoju laikotarpiu:





ideali i-MV

Idealioje I-MVJ vadovas užtikrina, kad naujas darbuotojas su negalia galėtų optimaliai funkcionuoti darbo vietoje. I-VMJ tai daro aiškiai nurodydamas užduočių spektrą ir nepridedamas papildomų užduočių ar nedidindamas užduočių neaptaręs su nauju darbuotoju. I-VMJ vadovas taip pat motyvuoja ir skatina naująjį darbuotoją atliekant darbą.

17

Kaip vadovas, aiškiai apibrėžkite užduotis ir laikykitės susitarimų

"Mačiau, kaip ji atliko darbą, ji buvo greita, todėl norėjau ją paskatinti paskirdamas jai daugiau darbo. Ji tuo didžiavosi ir ėmėsi papildomo darbo, bet po dviejų dienų visiškai išsisėmė. Turėjau suprasti jos ribas, kaip ir su kiekvienu nauju darbuotoju. Dabar laikysiuosi to, ką sutarėme ir skatinsiu ją, tai bus geriausia mums visiems."

"Kartais pamirštame, kad mūsų darbuotojas turi tam tikrų ribotumų - sunkumai visada buvo lengvai įveikiami. Priežiūra yra būtina, dažniausiai siekiant duoti paprastus, aiškius ir trumpus nurodymus, palydinti jį jo kasdienėje darbo rutinoje, aiškiomis instrukcijomis užtikrinant užduočių vykdymą."

I-MVJ vadovas reguliariai su darbuotoju aptaria lūkesčius, pageidavimus dėl augimo ir tobulėjimo galimybes. I-MVJ vadovas žino, kokie žingsniai galimi ir kokie ne: labai maži ir mažiau akivaizdūs žingsniai ir didesni, akivaizdesni žingsniai. Kiekvienas žingsnis yra žingsnis į priekį.

18

Įtraukite mintis apie karjerą.

"Jis yra labai stiprus smulkmenose, mačiau galimybes sukurti naują specialisto funkciją savo įmonėje, išsiaiškinti kaip optimizuoti mūsų darbo linijas, ir pasiūliau jam galimybę mokytis šioje srityje. Jis pasinaudojo šia galimybe nedvejodamas."

"Iš pradžių ji dirbo prie gamybos linijos. Ji yra labai tiksli ir mes jai pasiūlėme galimybę tikrinti gaminius ant linijos. Ji nervinosi dėl šis karjeros žingsnis ir prirėkė šiek tiek laiko, kad ji įsivažiųotų. priprasti prie jo. Ji įveikė jaudulį ir mes labai džiaugiamės jos kruopštumu šiame naujame vaidmenyje."

Idealioje i-MVĮ visi darbuotojai, personalas ir vadovai yra atviri kolegoms, kuriems gali prireikti papildomos pagalbos, turintiems tam tikrų įpročių, kurie skiriasi nuo kitų arba dėl kurių gali tekti kai ką pritaikyti, kad jie galėtų optimaliai atlikti savo darbą.

Ta pati i-MVĮ ieško naujų darbuotojų, turinčių negalią ir atitinkančių įgūdžius, reikalingus darbui. Ir dar svarbiau, kad i-MVĮ ieškotų darbuotojų su negalia, kurie yra motyvuoti ten dirbti kurie nusiteikę mokytis ir laikytis įmonės papročių ir kultūros normų. Įdarbinant ir samdant darbuotojus su su negalia, atitikimas ir, dar svarbiau, ši motyvacija turi būti aiškiai išreikšta nuo pradžios. I-MVĮ tai aiškiai išdėsto pradžioje, visiems, dalyvaujantiems įdarbinimo ir samdymo procese.

Atvirai kalbėkite apie motyvacijos svarbą ir norą mokytis

19

" Iš tikrųjų, kaip jau minėta, reikia tik supratimo ir lankstumo iš mūsų pusės, taip pat aiškios motyvacijos ir pozityvaus neįgalaus kandidato požiūrio."

" Per pirmuosius metus mūsų neįgalus darbuotojas išmoko būdus, kaip įveikti savo ribotumus, pritaikydamas prie darbo užduočių ir įgydamas įgūdžių. Vienintelis būtinas pakeitimas buvo duoti jam laiko išmokti amato savo pasirinktu būdu, ir nuo tos akimirkos kai jis pasiekė šį tikslą, jis tobulino savo įgūdžius iki meistriškumo. Mūsų santykiai - tai ryšys, kurį stengiamės užmegzti su visais savo darbuotojais: abipusė pagalba, bendradarbiavimas ir draugystė, bet taip pat ir reiklumas, profesionalumas ir kokybė."

Ir galiausiai, bet ne mažiau svarbu, visada reikia "dviejų, kad šokti tango". Savo vaidmenį atlieka tie, kurie vadovauja neįgaliesiems kandidatams, ir patiems neįgaliesiems. Jie turi rimtai žiūrėti į reikalavimus, kad būtų išvengta abipusio nusivylimo. I-MVĮ tai aiškiai nurodo iš pradžių, savo skelbime ir savo ryšiuose su profesinių paslaugų teikėjais neįgaliesiems.

20

Užtikrinkite, kad į jūsų reikalavimus būtų žiūrima rimtai

" Mums reikia darbuotojų, kurie tinka. Iš pradžių dažnai turėdavome nuvilti kandidatus, nes jie neatitiko to, kas buvo reikalinga darbo vietai ir mūsų įmonei. Prireikė šiek tiek laiko, kol profesinių paslaugų teikėjas suprato mūsų reikalavimus, dabar bendradarbiaujame patenkinamai."



Dar vienas dalykas...

leškant atsakymų apie tai, kas yra MVĮ ir ideali i-MVĮ, visada kyla šis pirmas klausimas, susijęs su "kas" ir "ką".

Remdamiesi susitikimais su MVĮ savininkais ir darbuotojais, ir remiantis tyrimais, žinome, kad be darbuotojų įmonėje, kurie yra atviri įdarbinti ir priimti į darbą asmenį su negalia, nieko neįvyks.

Tačiau kartu, remiantis naujausiomis įžvalgomis apie elgsenos pokyčius, kasdienėje praktikoje dirbant su priemonėmis ir patarimais, kurie teikia pagalbą įdarbinant neįgaliuosius, žinome, kad tai gali tiesiogiai pakeisti MVĮ savininkų ir darbuotojų elgseną: jie taps atviresni vien naudodamiesi šiomis priemonėmis ir vadovaudamiesi patarimais.

Turėdami šias žinias, konsultuodami MVĮ žinome, kokia turi būti i-MVĮ, ir turime sutelkti dėmesį tiek į asmenis, tiek į patarimus ir priemones. Būtent tai ir padarėme. Jei norite būti ideali i-MVĮ, pasinaudokite šia praktine informacija apie tai, ką daryti, įdarbinant ir priimant į darbą neįgaliuosius.

Tada vėlgi kyla klausimas, kurį darbdaviai sėkmingai įdarbinantys neįgaliuosius, mums užduoda: kodėl jūs akcentuojate negalią? Šis asmuo dirba mūsų įmonėje ir puikiai sugeba atlikti darbą! Mes iš tiesų deriname darbą ir žmogų, tačiau vis dėlto: argi mes visi neturime kažko, kas reikalauja specialiai mums pritaikyto požiūrio?

Ir mes sutinkame su šiais darbdaviais, jie teisūs; kiekvienas turi unikalų būdą susidoroti su dalykais, net ir jūs! Vis dėlto, norint pašalinti kai kuriuos mitus apie negalią turinčius darbuotojus, nuėjome visus etapus darbe ir suformulavome patarimus pagalbai. Perskaitytę šią brošiūrą, sprendimą priimsite patys!



Inclusion simply makes great enterprises



Co-funded by
the European Union