



Monimuotoinen osallistava yritys

the ideal i-SME

Opas työnantajalle
for enterprise owners

20 vinkkiä

Vinkkien avulla luot yritykseen aidosti monimuotoisen ja osallistavan ilmapiirin. Mukana on työnantajien näkemyksiä ja havaintoja.

1. Visio

Tee osallisuudesta näkyvää

2. Rekrytointi

Valitse uusi työntekijäsi

3. Perehdyttäminen

Uuden työntekijän työssä aloittaminen

4. Pitkällä aikavälillä

Varmista, että kaikki voivat toimia parhaalla mahdollisella tavalla



Co-funded by
the European Union

Tämä esite on yksi kahdeksan kahdeksassa maassa toimivan organisaation muodostaman yhteenliittymän laatimista tuotteista. Tehtävänannosta vastaa Euroopan komission työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelman perustamisesta 17 päivänä joulukuuta 2013 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) N:o 1381/2013 mukaisesti.

Organisaatiot

INTAMT

GTB

FORMEM

dafür

THL

CEPYME

PLVKC

DISWORKS

Maa

Saksa

Belgia

Portugali

Itävalta

Suomi

Espanja

Liettua

Alankomaat



Monimuotoinen yritys on **osallistava**

Miten yrityksestä tulee monimuotoinen ja osallistava yritys – yritys, joka on avoin ja valmis rekrytoimaan ja palkkaamaan vammaisia ihmisiä?

Tässä esitteessä on joitakin vastauksia kysymyksiin osallistavan organisaation profilista.

Millainen on osallistava yritys?

Osallistavalla työpaikalla kaikki ihmiset riippumatta erilaisuudestaan ja vammoistaan tuntevat, että he ovat tervetulleita ja että heidän työpanostaan arvostetaan. Se on paikka, jossa vammaisilla henkilöillä – oli vamma sitten näkyvä tai näkymätön – on samat mahdollisuudet kehittyä kuin muillakin työntekijöillä. Ja se on paikka, jossa ihmiset uskaltavat kertoa vammoistaan, jotka eivät ole näkyviä.

Miksi yrityksesi kannattaa olla osallistava

- Yrityksellä, joka on avoin ja valmis palkkaamaan vammaisia ihmisiä, on vahva empaattinen visio. Tämä näkyy yrityksesi kulttuurissa, samoin kuin työyhteisössänne.
- Älykkään johtamisen avulla on helpompaa täyttää työvoimassasi olevia aukkoja. Muokkaamalla työtehtäviä luovasti voit jopa saada tulokset korkeammalle tasolle.
- EU:n hallitukset työstävät sääntöjä ja määräyksiä pakottaakseen yritykset palkkaamaan vammaisia henkilöitä osaksi työvoimaansa. Muutama nyt otettava yksinkertainen askel valmistaa yritystäsi tulevaisuuteen ja antaa sinulle etulyöntiaseman markkinoillasi.
- Monimuotoisuus on yritykselle menestystekijä.

VISIO

vinkki
1

Ota osallisuus ja monimuotoisuus osaksi visiotasi ja strategiaasi



Me olemme sisällyttäneet seuraavan visioomme:
Me hyväksymme työntekijät heidän vammaisuudestaan riippumatta, he voivat tuntea olonsa turvallisiksi kertoessaan vammastaan, koska me arvostamme heidän panostaan, ja me tarjoamme heille samat mahdollisuudet kuin yrityksemme kaikille työntekijöille. Meillä jokainen ihminen on yhdenvertainen."

Vaihda tilalle oma sanamuotosi. Tärkeää on se, että julkistamassasi visiossa on mukana kaikki näkökohdat. Seuraavaksi muutetaan visio työstrategiaksi ja jokapäiväiseksi käytännöksi. Tee se näkyväksi! Kerromme, miten se tapahtuu.

rekrytointi



Rekrytointi alkaa siitä, että muunnat henkilöstötarpeesi työpaikkailmoitukseksi. Sitten julkaiset tämän työpaikkailmoituksen ja odotat hakemuksia. Nyt valintaprosessi alkaa, ja alat esittää kutsuja valitsemillesi henkilöille. Valittuja ehdokkaita haastatellaan, ja sitten teet valintasi.

Työpaikkailmoitus

Monimuotoisessa osallistavassa yrityksessä kiinnitetään erityistä huomiota työpaikkailmoituksen tekstiin: onko käyttämäsi kieli ja sanat selkeitä?

Muutaman yksinkertaisen vinkin avulla voit varmistaa, että mahdolliset vammaiset ehdokkaat rohkaistuvat hakemaan: **kirjoita täsmällisesti, selkeästi ja avoimesti**, ja jos mahdollista, käytä apunasi erityisiä työnvälityspalveluja.

vinkki
2

Tarkastele työpaikkailmoitusta huolellisesti. Ota mukaan vain todella tarpeelliset tiedot.

“Ennen edellytimme ajokorttia, jos työssä oli matkustettava. Nyt ymmärrämme, että matkustaa voi myös julkisilla liikennevälineillä tai muilla tavoin. **Nyt mainitsemme siis, että työntekijän on voitava matkustaa.**”

“Jos tarvitaan erityisosaamista, pyysimme ennen todistusta, joka osoittaa henkilöllä olevan todisteet tästä osaamisesta. **Nykyään kysymme tästä erityisosaamisesta.** Sillä se on voitu oppia edellisessä työpaikassa tai jossain muualla.”

“Ennen kirjoitimme ”sinun on oltava innostunut ja dynaaminen”. Pidimme noista sanoista ja halusimme kaikkien ehdokkaiden olevan sellaisia, vaikkei ollut ihan selvää, miksi halusimme sitä kyseistä työpaikkaa varten. Aivan kuin hiljainen ja rauhallinen ihminen ei pystyisi hoitamaan työtä mahdollisimman tehokkaasti. Opimme poistamaan nuo sanat ja **keskitymme vain olennaiseen!**”

vinkki
3

Tarkista tekstin kaikki sanat, että ne ovat selkeitä ja voidaan tulkita vain yhdellä tavalla

“Ennen käytimme ilmaisua ”sinulla voi olla monia työtehtäviä”. Kiinnostuneiden ehdokkaiden oli vaikeaa tulkita, mitä oikein tarkoitimme. **Nyt teemme selväksi**, mitä työtehtävä sisältää. Kyse voi olla kahdesta työtehtävästä, ja silloin määritämme ne kaksi tehtävää”.

vinkki
4

Innosta vammaisia ihmisiä, jotka täyttävät edellytykset, hakemaan työpaikkaa

“Tiedämme, että saamme avoimesti innostaa vammaisia ehdokkaita hakemaan työpaikkaa. Koska he ovat yrityksessämme vähemmistönä, on yleisesti ottaen sallittua mainita asia, jotta **voidaan poistaa epätasa-arvo** työssäkäyvien ihmisten, joilla ei ole vammaa, ja työssäkäyvien vammaisten ihmisten väliltä.”

“Ilmoitamme työpaikkailmoituksessamme, että ”kutsumme alustavaan haastatteluun kaikki, jotka täyttävät työpaikan vähimmäisvaatimukset ja ovat vammaisia”. Tämä on positiivista syrjintää ja antaa heille etuaseman.”

vinkki
5

Ota yhteyttä työnvälityspalveluihin

Osallistava yritys käyttää monipuolisia **levityskanavia**: internetsivustoja ja sanomalehtien tai toimialan aikakauslehtien työpaikkasivuja. Voit myös ottaa yhteyttä työnvälityspalveluihin, joilla on kokemusta osatyökykyisten henkilöiden ohjaamisesta työhön. Lisäksi työnvälityspalvelujen työhönvalmentajilla on selkeä käsitys asiakkaidensa mahdollisuuksista.

“Teemme yhteistyötä tämän palveluntarjoajan kanssa. Heillä on työhönvalmentajia ja ehdokkaita, ja **he tukevat meitä löytämään** tarpeitamme vastaavat ehdokkaat. Se säästää meiltä paljon aikaa; he ovat meille todellisia kumppaneita.”

“Työhönvalmentajan tuki on ollut olennaisen tärkeää. He ovat aina olleet käytettävissä puhelinsoiton päässä, ja olemme luoneet **luottamuksellisen ja rehellisen suhteen**. Heiltä saamme tukea myös yllättävissä tilanteissa.”

Osallistavassa yrityksessä hakijoiden valinnassa yhdistyvät työpaikan vaatimukset sekä hakijoiden osaaminen ja pätevyys.

Osallistava yritys jättää pois kaikki muut tekijät, joilla ei ole merkitystä työnteon kannalta, kuten hakijoiden nimet tai maininnan vammaisuudesta. Miten varmistat, että valitset parhaiten sopivat ehdokkaat?

Kaikki osallistavan yrityksen rekrytointiprosessiin osallistuvat saavat opastusta aiheesta "miten haastatellaan ihmistä, jolla on fyysinen, kehitys-, aisti- tai psykososiaalinen vamma". Näin he tiedostavat, että 90 % haastattelusta on samaa kaikkien ehdokkaiden kohdalla, vain 10 prosenttiin on kiinnitettävä erityistä huomiota

vinkki
6

Laadi luettelo avoimen työtehtävän vaatimuksista, ja aseta ehdokkaasi järjestykseen niiden perusteella

"Otimme käyttöön taulukon, joissa on luettelo työtehtävän suorittamiseen tarvittavista vaatimuksista, jotta voisimme hyödyntää ehdokkaiden hakemuksissa mainittuja objektiivisia tietoja. Meillä meni jonkin aikaa, ennen kuin totuimme **työskentelemään tällä objektiivisella tavalla**. Taipumus laittaa heti syrjään niiden ehdokkaiden kirjeet, jotka mainitsivat vammaisuuden, oli syvään juurtunut. Nyt olen iloinen siitä, että toimimme yrityksessämme näin, ja positiivisesti yllättynyt tekemistämme ehdokasvalinnoista."

Osallistava yritys varmistaa, että haastattelukutsuun sisällytetään maininnat esteettömyydestä ja erityistarpeista, jotta kaikki hakijat voivat kertoa avoimesti erityisistä edellytyksistä haastattelun suhteen.

Kysy haastattelukutsussa, onko jotain erityistä huomioon otettavaa

vinkki
7

"Lisäämme kutsuihimme aina seuraavan lauseen: Onko sinulla jotain erityisiä edellytyksiä haastattelun ajankohdan tai paikan suhteen, tai **pitääkö meidän huomioida jotain**, kun järjestämme haastattelun? Ehdokkaat arvostavat tätä asennetta; nuoret perheet arvostavat sitä, samoin kuin vammaiset ehdokkaamme."

"Kutsuimme kerran pyörätuolia käyttävän henkilön haastatteluun toiseen kerrokseen, eikä meillä ollut hissiä. Olimme todella noloja, ja päätimme sen olleen viimeinen kerta, kun teimme sellaisen virheen. Nyt tiedämme mitä ottaa huomioon, kun kutsumme haastatteluun vammaisen henkilön

Tarjota rekrytointiprosessiin osallistuville puolen päivän koulutus, jolla lisätään tietoisuutta vammaisuudesta

vinkki
8

"Olemme oppineet kommunikoimaan selkeästi. **Jätämme kielikuvat pois, käytämme lyhyitä lauseita, vältämme ammattikieltä ja vaikeita sanoja**. Se oli aluksi vaikeaa, mutta nyt se on meillekin paljon miellyttävämpää."

"Me tiedämme, että kaikki ehdokkaamme haluavat tehdä hyvän vaikutuksen. Meillä oli kerran ehdokas, joka ei haastattelutilanteessa katsonut meihin, mikä tuntui oudolta. Tiedämme nyt, että **hän oli hyvin kiinnostunut työpaikasta**, vaikka ei näyttänyt siltä."

"Me annamme kaikille ehdokkaillemme aikaa vastata, vaikka se joskus kestää kauemmin kuin mihin olemme tottuneet. Se ei kerro mitään ehdokkaan älyllisistä kyvyistä, **sen olemme oppineet**."

"Järjestämme aina tutustumiskierroksen yrityksessämme, se antaa ehdokkaille **hyvän käsityksen työstä** ja työympäristöstä

"

Kysy ehdokkaalta, mitä hän tarvitsee työn hoitamiseksi

vinkki
9

"Tiedämme, että useimmat mukautukset liittyvät työaikoihin ja työtunteihin sekä siihen, että **työtoverit kohtelevat yhdenvertaisesti**."

"Meidän tapauksessamme tarvittavista mukautuksista on **huolehdittu alusta alkaen**. Niitä ovat esimerkiksi työtoverin läsnäolo työntekijän epävarmuuden vähentämiseksi, kuljetuksen järjestäminen työpaikalle tai työntekijän tukeminen ajoissa, kun työmäärän kasvu on ennakoitavissa

"

perehdyttäminen



Perehdyttämisellä tarkoitetaan jaksoa ennen uuden työntekijän työssä aloittamista ja ensimmäistä työskentelyjaksoa. Ensimmäinen askel ennen aloittamista on tarkistaa yrityksen esteettömyys. Toinen askel on keskustella uuden työntekijän kanssa siitä, mitä tietoja työtovereille annetaan, mitä tukea heiltä tarvitaan tai mitä ulkoista tukea mahdollisesti tarvitaan.

Kolmanneksi yritykselläsi saattaa olla oikeus taloudellisiin tukiin ja muihin helpottaviin kannustimiin, kun palkkaatte vammaisen henkilön – asia kannattaa tarkistaa. Ensimmäisellä työskentelyjaksolla osallistava yritys varmistaa, että uusi työntekijä esitellään työtovereille ja häntä tuetaan työhön tutustumisessa.

Etukäteisen hoidettavaa

Osallistava yritys on tarkistanut esteettömyytensä jo alkaessaan toteuttaa osallisuutta, mutta kun uusi työntekijä aloittaa, tarkistetaan aina uudelleen, ovatko kaikki esteettömyysseikat edelleen kohdallaan.

Osallistava työnantaja tekee aina ylimääräisen tarkistuksen ja tarjoaa uudelle vammaiselle työntekijälle kierroksen yrityksessä, jotta saadaan selville, onko missään muissa seikoissa parantamisen varaa.

vinkki
11

Tee kierros yrityksessäsi selvittääksesi onko huomioon otettavia esteettömyysnäkökohtia

"Palkkasimme hallintovirkailijan, joka käytti pyörätuolia. Hänen tehdessään kierroksen rakennuksessa kävi ilmi, ettei hän pystynyt avaamaan lasisia heiluriovia, ne olivat kerta kaikkiaan liian raskaat. Me mukautimme kaikki ovet. Ei ainoastaan hän, **vaan myös kaikki muut työntekijämme olivat iloisia**, että "vihdoinkin pääsimme eroon niistä raskaista ovista".

"Uusi näkövammaisen työntekijä kysyi meiltä, olivatko yrityksemme esitteet ja **kaikki yrityksemme ohjeet saatavilla myös digitaalisina**. Järjestimme asian, ja nyt tarjoamme niitä kaikille työntekijöillemme."

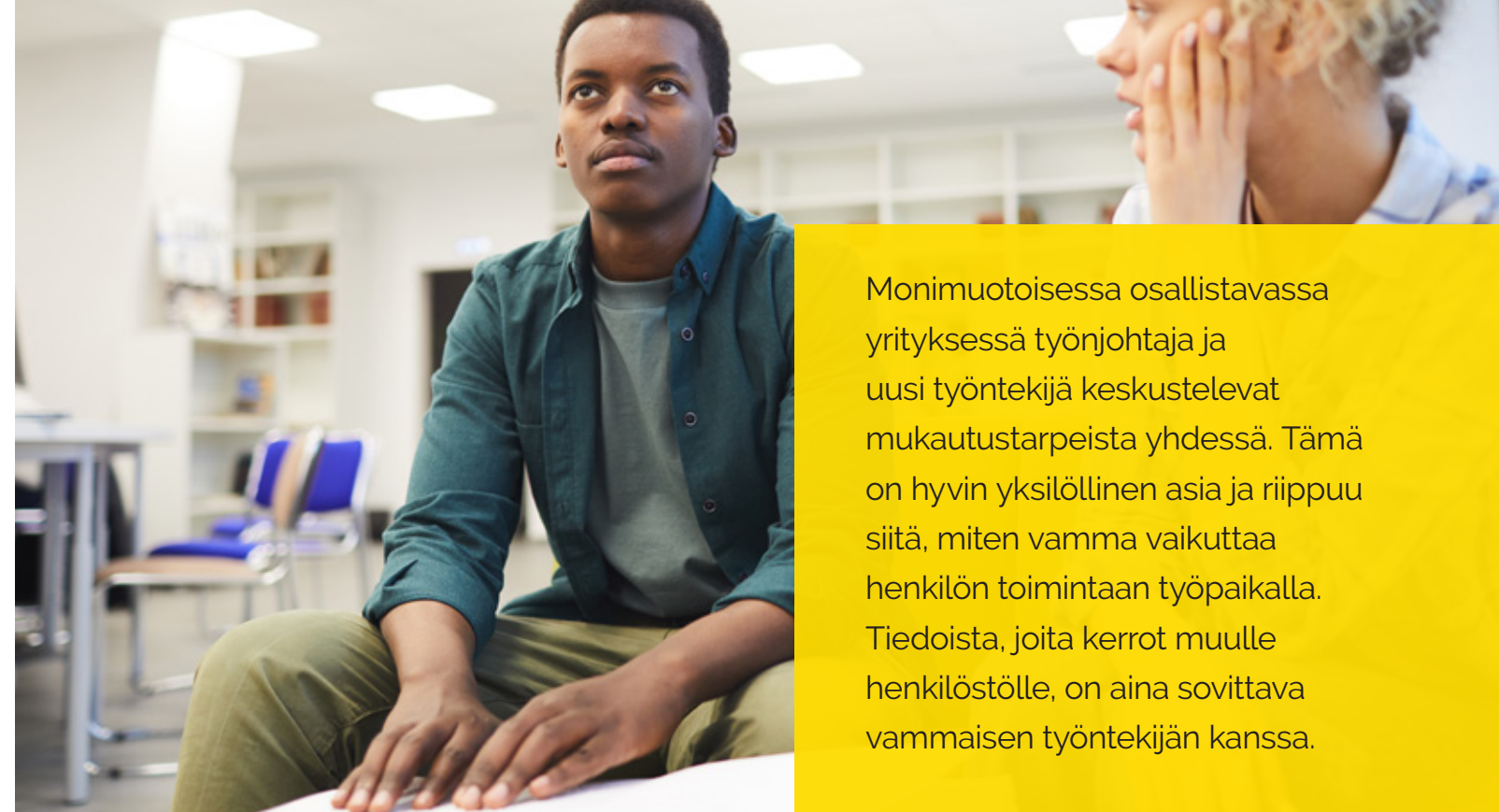
Tarkistakaa esteettömyys kattavasti

vinkki
10

"Olemme tarkistaneet rakennuksemme. Yritimme asettua kuoron työntekijän, sokean työntekijän ja pyörätuolia käyttävän työntekijän asemaan. Totesimme, että tarvitsimme asiantuntijoiden tukea ottaaksemme huomioon kaikki esteettömyysnäkökohdat. He tarkistivat rakennuksen uudelleen. Se auttoi meitä todella paljon. Loppujen lopuksi tarvittiin vain pieniä mukautuksia."

"Työhönvalmentaja neuvoi meitä tarkistamaan, "miten rakennukseen pääsee sisään ja miten siellä voi liikkua", ja lisäksi tarkistamaan, "miten rakennuksesta pääsee ulos hätätilanteessa". Emme olleet koskaan miettineet sitä puolta, mutta nyt esteettömyyssuunnitelmaamme kuuluu osa "miten rakennuksesta pääsee ulos".

"Teimme mukautuksia rakennuksen sisällä. Ulkopuolella se oli monimutkaisempaa, meillä oli vain portaat. Sitten meitä neuvottiin hakemaan tukea ulkopuolen rakenteiden mukauttamiseen, ja nyt sekin on hoidettu."



Monimuotoisessa osallistavassa yrityksessä työnjohtaja ja uusi työntekijä keskustelevat mukautustarpeista yhdessä. Tämä on hyvin yksilöllinen asia ja riippuu siitä, miten vamma vaikuttaa henkilön toimintaan työpaikalla. Tiedoista, joita kerrot muulle henkilöstölle, on aina sovittava vammaisen työntekijän kanssa.

vinkki
12

Keskustele yhdessä uuden työntekijän kanssa siitä, mitä työtovereille kerrotaan

"Tiedämme työntekijöidemme olevan avoimia uutta työtoveriaan kohtaan. Heidän on silti tiedettävä, mitä heiltä odotetaan ja millaista tukea tarvitaan. Tuemme myös uutta työntekijää siinä, miten hänen haluaa olla avoin ja mitä hän haluaa kertoa työyhteisölleen. Opimme paljon työhönvalmentajalta; hänet on koulutettu antamaan kaikille osallisille **yksinkertaista ja toiminnallista tietoa**, joka liittyy aina ainoastaan työhön."

Uuden vammaisen työntekijän saapuminen ei johda tuotannon pienenemiseen, heikompaan asiakastyytyväisyyteen tai työtoverien suurempaan työtaakkaan. Jos aiheesta ilmenee epäilyksiä tai pelkoja, vakuuta tiimillesi, että osallistavassa yrityksessä arvon luominen on keskeisellä sijalla.

Selvitä uuden työntekijän roolia suhteessa työtaakan jakautumiseen

"Uusi työtoveri ottaa hoitaakseen osan sellaisesta työstä, jonka mekaanikkomme mielellään siirtävät muille. **Nyt he voivat keskittyä ydintehtäviinsä**, joista he pitävät, ja se on hyvä myös meille yrityksenä."

vinkki
13

Osallistava yritys voi hakea erilaisia tukia ja muita helpottavia kannustimia. Tukijärjestelmän toiminnan selvittämiseen kuluu jonkin verran aikaa, mutta investointi kannattaa. Myös työhönvalmentajat ovat tässä apuna. Saatavilla on aina jotain, josta yritys voi hyötyä ja joka helpottaa palkkaamiseen liittyvää päätöksentekoprosessia.

vinkki
14

Käytä aikaa ottaaksesi selvää tuista ja muista helpottavista kannustimista

"Aluksi luulimme, että joutuisimme itse maksamaan rekrytoinnista aiheutuvat lisäkustannukset. Sitten saimme tietää, että voisimme saada tähän tukia. Saimme tietää myös työhönvalmentajan tuen saamisesta. Tämä kaikki **teki vammaisen työntekijämme palkkaamisesta paljon helpompaa.**"

"Me saamme 50 prosentin korvauksen tuottavuuden menetyksestä, joka ei johdu ainoastaan työntekijän toiminnallisesta tuloksesta vaan myös **yrityksen toteuttamista mukautustoimista**, jotka liittyvät esimerkiksi valvontatarpeisiin."

vinkki
15

Määritä, kuka ohjaa perehdyttämisprosessia

Kaikki uudet työntekijät tarvitsevat tukea ja ohjausta. Tämä on syy yrityksen perehdyttämisprosessiin: siinä valmistellaan kaikki työntekijät toivottamaan tervetulleeksi kaikki uudet työntekijät, oli näillä vammoja tai ei. Monimuotoisessa osallistavassa yrityksessä on aina työtovereita, jotka ovat valmiita tukemaan ja ohjaamaan uusia työntekijöitä tässä perehdyttämisprosessissa. Osallistavassa tiimissä työtoverit auttavat toisiaan tutustumaan työprosesseihin ja yleisiin menettelytapoihin, virallisiin ja epävirallisiin.

"Leipurimestarillamme on etuoikeus opastaa uusia työntekijöitä. Hän tietää täsmälleen, mitä on tehtävä, hän tuntee alkuvaiheen ongelmat ja osaa **selittää kaikki tehtävät erittäin selkeästi.** Hänellä on myös kärsivällisyyttä, jota tarvitaan tämän uuden työtoverin tukemiseksi, jotta hänestä tulee todella hyvä leipuriapulainen!"

"Jokainen uusi työntekijämme on koulutettava, se ei ole tiimillemme mitään uutta. Katsomme aina, kuka ottaa vastuulleen uuden työntekijämme valvonnan. Tämän uuden työntekijän saapuminen ei eroa muista. Se on aina räätelöityä, ja ihmisten täytyy sopia yhteen tai homma ei toimi."

"Teimme lyhyen filmin yrityksestämme ja työstä, joka on tehtävä. Siitä oli todella apua kaikille uusille työntekijöille, myös niille, joille lukeminen oli vaikeaa. "

Uuden vammaisen työntekijän tarvitseman tuen määrä vähenee ajan myötä. Velvollisuudet ovat selvät, työympäristö ja työtoverit ovat yhä tutumpia, samoin kuin tehtävät ja yrityksen menettelyt. Ohjaus, jota tämän perehdyttämisjakson jälkeen vielä tarvitaan, rajoittuu yleensä muutama minuuttiin päivässä tai viikossa.

Osallistava yritys tietää, että jonkinlaista ohjausta tarvitaan aina. Se järjestää asian nimeämällä yrityksessä yhden henkilön, joka toimii vammaisen työntekijän "yhteyspisteenä", johon työntekijä voi aina turvautua. Useimmiten tämä on työnohjaaja.

vinkki
16

Nimeä yksi henkilö "yhteyshenkilöksi"

"Aloitin ja päätän päivän käymällä tämän työntekijän kanssa **lyhyen viiden minuutin keskustelun.** Se on osoittautunut riittäväksi siihen, että päivästä saadaan paineet pois ja lopuksi tehdään yhteenveto."

"Juttelen hänen kanssaan tunnin viikossa siitä, miten työ sujuu ja mitä hän kokee. Muiden työntekijöiden kanssa siihen menee enintään kymmenen minuuttia. Olen sisällyttänyt tämän valmennusajan tavoitteisiini, ja **tulos on silti positiivinen.**"

pitkällä aikavälillä:

monimuotinen
osallistava yritys

Osallistavassa yrityksessä esihenkilö varmistaa, että uusi vammainen työntekijä voi toimia optimaalisesti työpaikalla. Osallistavan yrityksen esihenkilö tekee tämän määrittelemällä selkeästi työtehtävät. Hän ei lisää tehtäviä tai laajenna niitä keskustelematta asiasta uuden työntekijän kanssa. Osallistavan yrityksen esihenkilö tai perehdyttäjä motivoi ja innostaa uutta työntekijää työn suorittamisen aikana.

vinkki
17

Esihenkilö, määritä työtehtävät selkeästi ja pidä kiinni sovituksista

"Näin hänen hoitavan työtä, hän oli nopea ja halusin palkita hänet antamalla hänelle enemmän työtä. Hän oli ylpeä ja otti lisätyön vastaan ja sitten, kaksi päivää myöhemmin, hän jätti työt kokonaan kesken. Minun oli opittava hänen rajansa, kuten kaikkien uusien työntekijöiden kohdalla. Pidän nyt kiinni siitä, mitä olemme sopineet, ja innostan häntä, se on parasta meille kaikille."

"Joskus unohdamme, että työntekijällämme on joitakin rajoituksia – ongelmat on aina ratkaistu helposti. Valvonta on olennaisen tärkeää, lähinnä yksinkertaiset, selkeät ja lyhyet ohjeet, mukanaolo hänen päivittäisissä työrotiineissaan ja varmuuden antaminen tehtäviin selkeiden ohjeiden avulla."

Osallistavan yrityksen esihenkilö keskustele työntekijän kanssa säännöllisesti odotuksista, kasvutoiveista ja kehittymismahdollisuuksista. Osallistavan yrityksen esihenkilö tietää, mitkä askeleet ovat mahdollisia ja mitkä eivät: erittäin pienet ja vähemmän itsestään selvät askeleet ja isommat, enemmän itsestään selvät askeleet. Jokainen askel on askel eteenpäin.

Ota mukaan ura-ajattelu

vinkki
18

"Hän on erittäin hyvä yksityiskohdissa. Näin mahdollisuuksia muotoilla yritykseeni uuden erityistehtävän sen selvittämiseksi, miten voisimme optimoida työlinjojamme, ja tarjosin hänelle mahdollisuuden suorittaa aiheesta koulutuksen. Hän tarttui tilaisuuteen kaksin käsin."

"Aluksi hän työskenteli tuotantolinjalla. Hän on erittäin tarkka, ja tarjosimme hänelle mahdollisuutta tarkastaa linjalla olevat tuotteet. Hän oli hermostunut tämän uuden tehtävän takia, ja kesti jonkin aikaa, ennen kuin hän tottui siihen. Hän voitti hermostuneisuutensa, ja olemme erittäin tyytyväisiä hänen tarkkuuteensa tässä uudessa roolissa."

Aidosti osallistavassa yrityksessä kaikki työntekijät, henkilöstö ja työnohjaajat ovat avoimia työtovereille, jotka ehkä tarvitsevat hieman lisätukea, joilla on tavallisesta poikkeavia tapoja tai jotka tarvitsevat mukautuksia voidakseen hoitaa työnsä optimaalisesti. Tämä sama osallistava yritys etsii uusia vammaisia työntekijöitä, joilla on työhön tarvittava osaaminen. Ja mikä vielä tärkeämpää, osallistava yritys etsii vammaisia työntekijöitä, jotka ovat motivoituneita työskentelemään yrityksessä, ja jotka ovat halukkaita oppimaan ja noudattamaan yrityksen kulttuurisia normeja ja tapoja. Rekrytoitaessa ja palkattaessa vammaisia työntekijöitä yhteensopivuuden ja ennen kaikkea tämän motivaation on oltava selkeästi läsnä alusta asti. Osallistava yritys tekee tämän selväksi heti aluksi kaikille rekrytointi- ja palkkausprosessiin osallistuville.

Ole avoin sen suhteen, miten tärkeitä ovat motivaatio ja halu oppia

vinkki
19

"Itse asiassa tarvitaan vain, kuten jo mainitsin, **ymmärrystä ja joustavuutta** meidän puoleltamme ja selkeää motivaatiota ja positiivista asennetta vammaiselta hakijalta."

"Ensimmäisen vuoden aikana vammainen työntekijämme oppi ja kehitti tapoja ylittää rajansa, mukauttaen vuorovaikutustaan työtehtäviin ja hankkien osaamista. Ainoa tarvittava mukautus oli antaa hänelle aikaa oppia ammatti omalla tavallaan, ja siitä hetkestä lähtien, jona hän saavutti sen tavoitteen, hän on kehittänyt taitojaan mestarillisiksi. Suhteemme kertoo siteestä, jonka yritämme luoda kaikkiin työntekijöihimme: sitä luonnehtivat **keskinäinen apu, yhteistoiminta ja läheisyys, mutta myös vaatimukset, ammattimaisuus ja laatu.**"

Sitten vielä yksi tärkeä asia: onnistumiseen tarvitaan molempia osapuolia. Vammaisia hakijoita ohjaavilla on oma roolinsa ja vammaisilla hakijoilla omansa. Heidän on otettava vaatimukset vakavasti ehkäistäkseen pettymystä molemmilla puolilla. Osallistava yritys tekee tämän selväksi alusta asti työpaikkailmoituksessaan ja ollessaan yhteydessä vammaisille tarkoitettuihin työnvälityspalveluihin.

vinkki
20

Varmista, että vaatimuksesi otetaan vakavasti

"Me tarvitsemme sopivia työntekijöitä. Aluksi meidän oli usein tuotettava hakijoille pettymys, koska he eivät sopineet työpaikan ja yrityksemme tarpeisiin. Kesti jonkin aikaa, ennen kuin työnvälityspalvelu ymmärsi vaatimustemme vakavuuden, mutta nyt **teemme tyydyttävää yhteistyötä.**"



Vielä yksi asia...

Kun etsitään vastauksia siihen, mikä tekee yrityksestä monimuotoisen osallistavan yrityksen, ensimmäinen kysymys koskee aina sitä, kenestä on kyse ja mistä on kyse.

Työnantajien ja työntekijöiden kanssa järjestämiemme tapaamisten sekä tutkimuksen perusteella tiedämme, että jos yrityksen ihmiset eivät ole avoimia vammaisen henkilön rekrytoinnille ja palkkaamiselle, mitään ei tapahdu.

Samalla tiedämme kuitenkin käyttäytymisen muutoksia koskevien viimeisimpien oivallusten perusteella, että jos yritysten omistajat ja työntekijät käyttävät päivittäisessä työssään työkaluja ja vinkkejä, jotka tukevat vammaisten henkilöiden rekrytoinnissa ja palkkaamisessa, se voi suoraan muuttaa heidän käyttäytymistään: heistä tulee avoimempia, pelkästään käyttämällä työkaluja ja noudattamalla vinkkejä.

Näin ollen tiedämme, että neuvottaessa yrityksille, miten niistä tulee monimuotoisia ja osallistavia yrityksiä, on keskityttävä sekä ihmisiin että vinkkeihin ja työkaluihin. Näin olemme tehneet. Jos haluat yrityksestäsi monimuotoisen ja osallistavan yrityksen, hyödynnä tätä käytännön tietoa siitä, mitä kannattaa tehdä, kun rekrytoit ja palkkaat vammaisia ihmisiä.

Toisaalta työnantajat, jotka onnistuneesti palkkaavat vammaisia henkilöitä, esittävät meille tämän kysymyksen: miksi korostaa henkilön vammaisuutta? Tämä ihminen työskentelee yrityksessämme ja on täysin kykenevä hoitamaan työnsä! Tietenkin me sovitamme yhteen työn ja henkilön, mutta silti: eikö meillä kaikilla ole jotain, mikä edellyttää räätälöityä kohtelua?

Me olemme samaa mieltä näiden työnantajien kanssa, he ovat oikeassa: jokaisella on ainutlaatuinen tapa käsitellä asioita, sinullakin! Siitä huolimatta, kumotaksemme joitakin vammaisiin työntekijöihin liittyviä ennakkoluuloja, tarkastelimme kaikkia työn vaiheita ja muotoilimme vinkkejä yritysten tueksi. Käytyäsi läpi tämän esitteen sinä teet oman päätöksesi.



Osallisuus tekee yrityksistä upeita



Co-funded by
the European Union