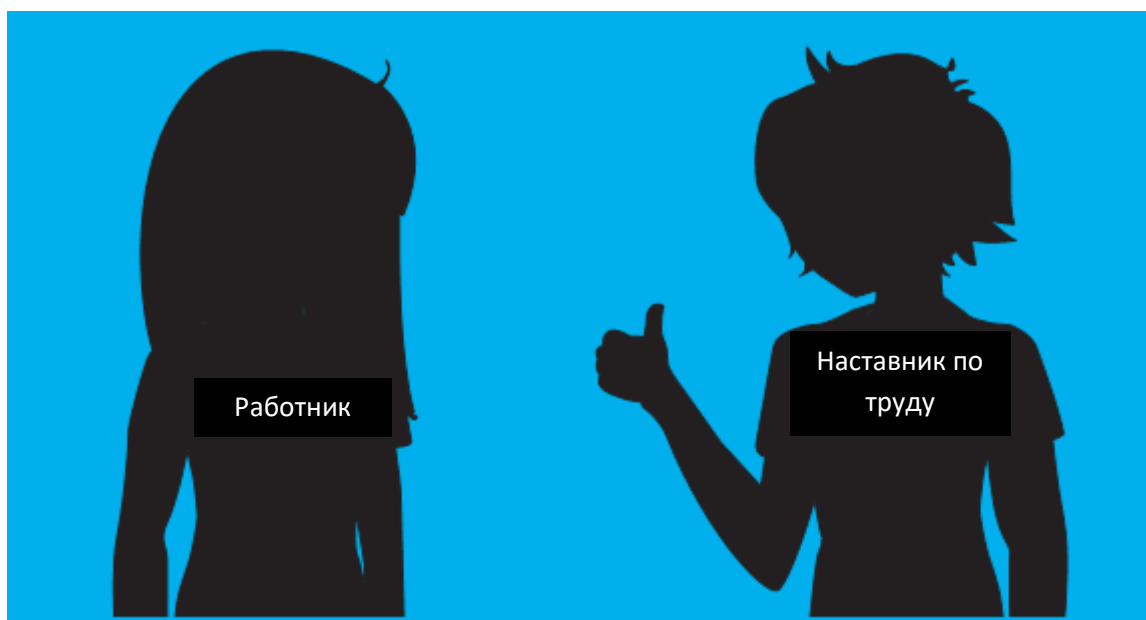




Новые веяния
Трудовой
Жизни

ЭТО ВОЗМОЖНО!

- краткое пособие для наставников по
труду



Это возможно! Материалы по поддержке трудоустройства инвалидов с задержкой развития



Большое спасибо за сотрудничество всем **участникам нашего курса по поиску работы, партнерским сетям наставников по труду**, а также всем **работодателям**, проявившим готовность помочь и любезно ответившим на вопросы нашего проекта!

Спасибо организациям, обеспечивавшим финансирование нашего проекта за поддержку, одобрение и распространение информации (Министерство здравоохранения и социального обеспечения / доходы от деятельности лотереи Veikkaus), нашей головной организации «Общество поддержки трудовых домов «Аула» (Aula-työkotien Kannatusyhdistys ry), руководящей группе нашего проекта, проекту «Работа для инвалидов и Найми меня» Ассоциации инвалидов с задержкой развития (Kehitysvammaliitto ry), Фонду Vates, Союзу поддержки инвалидов с задержкой развития (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry), проекту «От навыков к трудоустройству» фонда Rinnekoti, Профессиональному училищу Validia и другим участникам проекта, присоединившимся к соглашению о намерениях – муниципальному объединению Saagea, муниципальному объединению КТО и Службы поддержки труда города Сейняйоки,

а также всем, с кем нам выпала радость встретиться и работать вместе в рамках проекта!

Издатель: Проект «Новые веяния трудовой жизни» (Työelämän tuoreet tuulet),

«Общество поддержки трудовых домов «Аула» (Aula-työkotien Kannatusyhdistys ry)

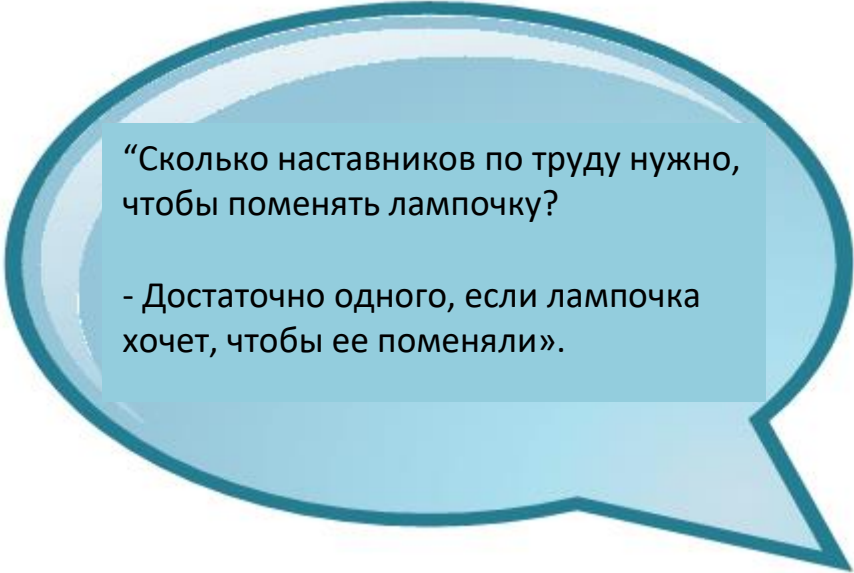
Верстка и иллюстрации: Ниина Хейккиля, профессиональное училище Validia



**Новые веяния
Трудовой
Жизни**

Оглавление

Введение	5
Общая ситуация	6
Инвалиды с задержкой развития на оплачиваемой работе	6
Качественная поддержка работы – законодательство и рекомендации в основе эффективной трудовой подготовки	8
Работа наставником по труду инвалидов с задержкой развития	12
Зачем нанимать на работу человека с задержкой развития?	13
Методы	14
Сотрудничество с компаниями	15
Сетевое сотрудничество	22
Соискатели работы	25
Приложения	28
Источники	36



“Сколько наставников по труду нужно, чтобы поменять лампочку?

- Достаточно одного, если лампочка хочет, чтобы ее поменяли».



Введение

Тому, кто создает возможности

Ты работаешь наставником по труду инвалидов с задержкой развития? Прекрасно!

Цель данного пособия – предложить тебе хорошо себя зарекомендовавшие полезные советы и методики, которые помогут тебе в твоей работе. Кроме того, здесь ты найдешь информацию об актуальных законодательных актах и критериях качества.

Для многих инвалидов с задержкой развития получение рабочего места – это самая большая мечта. Им важно иметь возможность участвовать и ощущать, что они выполняют настоящую ценную работу. Будучи наставником по труду, ты играешь ключевую роль в осуществлении этой мечты и в реализации принципа равенства в трудовой жизни.

В 2016 году в ходе проекта «Новые веяния трудовой жизни» проводился опрос, во время которого работодателям задавались вопросы, связанные с трудоустройством инвалидов с задержкой развития. Из ответов работодателей выяснилось, что наиболее существенными факторами, способствующими трудоустройству, являются получение информации и достаточная поддержка. Большинство участвовавших в опросе работодателей не знали, с кем в их регионе нужно связываться, если есть желание принять на работу инвалида с задержкой развития.

Кроме того, для большинства населения суть профессии «наставник по труду» практически непонятна. Задача наставника состоит в том, чтобы оказывать поддержку и потенциальному работнику, и работодателю, помогать возникновению трудовых отношений, поддерживать на начальном этапе и обеспечивать возможность продолжения работы. Дополнительной сложностью в работе наставника по труду для инвалидов с задержкой развития является то, что ни у работодателей, ни у общества в целом нет знания и устоявшегося мнения, что многие инвалиды с задержкой развития при правильной поддержке способны заниматься эффективным трудом на «настоящих рабочих местах». Спасибо тебе, что ты несешь эту идею в общество!

В Финляндии по-прежнему еще существуют значительные региональные различия в том, какие ресурсы выделяются на трудоустройство на общем рынке труда инвалидов с задержкой развития. К счастью, общество обратило свое внимание на право инвалидов на равное отношение на рынке труда. В июне 2016 года Финляндия, наконец, ратифицировала конвенцию ООН о правах инвалидов. Данный документ обязывает предпринимать определенные меры, направленные на то, *чтобы инвалидам были предоставлены возможности работать наравне с другими.*

Хочется надеяться, что благодаря успешным примерам и положительным впечатлениям мы придем к ситуации, когда выплата зарплаты за хорошо выполненную работу будет абсолютно естественной, даже если работник – это инвалид с задержкой развития.

Надеемся, что это пособие будет интересным и полезным в работе!

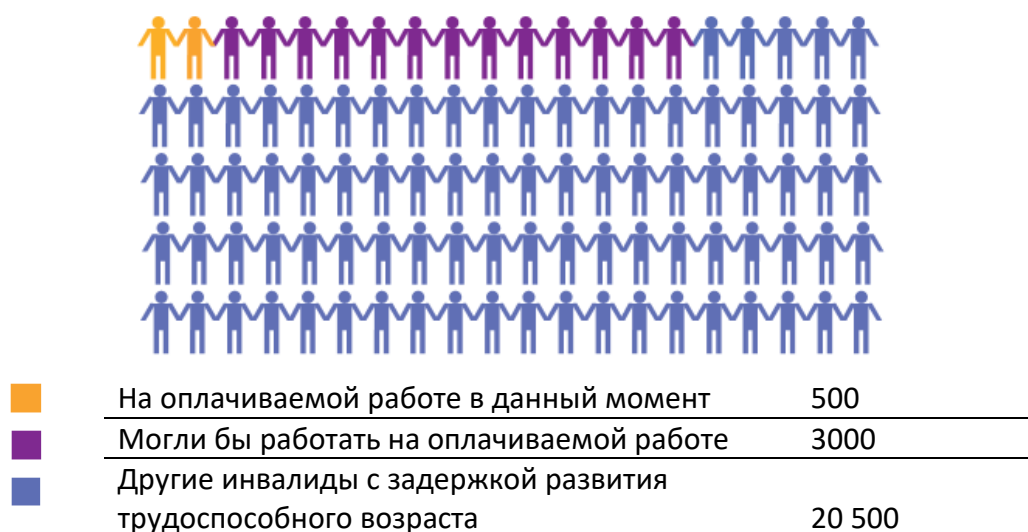
Также предлагаем еще два наших пособия – это брошюра для потенциальных работников, которую можно использовать вместе с соискателями, а также пособие для работодателей, которое можно оставлять в компаниях и организациях для ознакомления.

Хельсинки, 3.8. 2017

Эвелина Иконен, руководитель проекта, и Лаура Пяйвяпуру, сотрудник проекта, Проект «Новые веяния трудовой жизни» (2016-2018)

Общая ситуация

Ситуация с трудоустройством в Финляндии инвалидов с задержкой развития трудоспособного возраста



Источник: Ассоциация инвалидов с задержкой развития, 2015

Инвалиды с задержкой развития на оплачиваемой работе

Инвалиды с задержкой развития оказываются трудоустроенными в Финляндии реже, чем в других странах Европы. [1](#)

В Финляндии проживает примерно 25 000 человек с задержкой развития трудоспособного возраста. Большинство из них вовлечены в трудовую деятельность или обеспечены занятиями в дневное время, но на **оплачиваемую работу** (т.е. состоят в обычных трудовых отношениях) трудоустроены всего лишь 400-500 человек. Инвалиды устраиваются на оплачиваемую работу преимущественно с помощью специальной трудовой подготовки и поддержки.

Роль наставника по труду в процессе трудоустройства инвалида с задержкой развития очень велика!

Согласно результатам исследования, проведенного Союзом инвалидов с задержкой развития, около 12,5 процентов инвалидов, т.е. примерно 3000 человек трудоспособного возраста, могли бы быть трудоустроены на обычные рабочие места при некоторой их адаптации и достаточной поддержке. [2](#)

Кроме того, у людей с задержкой развития есть большое желание устроиться на работу на открытом рынке труда. Для многих из них сам факт, что в какой-то сфере своей жизни они могут быть «как все», чрезвычайно важен. Рабочее место, работа и возможность зарабатывать деньги своим трудом часто становятся важной частью их жизни, которой они очень гордятся.

В данном пособии мы рассматриваем вопрос подготовки к оплачиваемой работе с точки зрения трудоустройства. Контекстом служат Модель поддерживаемого трудоустройства инвалидов (Supported Employment) и концепция научно обоснованной трудовой подготовки.

Памятка наставнику по труду

- 1. Познакомься с человеком, для которого ты стал наставником. Внимательно прислушайся к тому, чего он хочет и к чему сам стремится. Ты можешь помочь найти и сформулировать цели, а также поддержать при их осуществлении, но желание, надежда и мотивация должны быть у твоего подопечного собственными.*
- 2. Доверяй умениям и способности своего подопечного обучаться новому. Твое доверие будет передаваться и работодателю.*
- 3. Позволяй своему подопечному нести ответственность. Сделай так, чтобы у него была собственная активная роль соискателя рабочего места и работника.*
- 4. Будь реалистичным и честным. В конечном счете, это в интересах и работника, и работодателя, чтобы ожидания были соразмерными.*
- 5. Создавай атмосферу доверия. Важно, чтобы и работодатель, и работник ощущали, что они могут легко с тобой связаться – до того как возможные проблемы станут большими.*
- 6. Неудачи являются неотъемлемой частью работы. Не попробовав, не сможешь узнать, совпадут ли в данном конкретном случае трудовые обязанности и способности работника.*
- 7. Во многих ситуациях помогает юмор.*
- 8. Всегда помни, насколько важную и ценную работу ты делаешь. Даже один успешный пример трудоустройства имеет большое общественное влияние и является неоценимым вкладом в жизнь конкретного человека!*



Качественная поддержка работы – законодательство и рекомендации в основе эффективной трудовой подготовки

Серия пособий «Это возможно!» предлагает ряд инструментов, направленных на поддержку трудоустройства инвалидов с задержкой развития на оплачиваемую работу и повышение степени участия соискателей работы в процессе собственного трудоустройства. Законодательной базой для трудоустройства инвалидов в Финляндии служат перечисленные ниже законы, директивы и рекомендации. Мы решили включить их в данный материал, поскольку они являются основой для нашей работы. Принципы, заложенные в этих документах, определяют направление деятельности и служат критерием оценки того, насколько идея равенства в трудовой жизни реализуется в отношении людей с задержкой развития.

Суть идеи «поддерживаемой работы» состоит в том, что каждый человек при наличии достаточной поддержки может быть трудоустроен, и что выполняемая человеком работа должна быть оплачиваемой и регулироваться обычным трудовым договором.³

Конвенция ООН о правах инвалидов, ратифицированная в Финляндии в 2016 году, обязывает гарантировать инвалидам такие же возможности и условия труда, как и остальным людям.⁴

В 2016 году Совещательная комиссия по делам инвалидов с задержкой развития (KVANK) опубликовала критерии качества деятельности, направленной на содействие вовлеченности и трудоустройству инвалидов.⁵ Разработанные данной комиссией критерии носят рекомендательный характер и в настоящее время ведется работа над их внедрением в работу различных служб и организаций.

С помощью услуги поддерживаемого трудоустройства предполагается обеспечить для клиента следующие возможности:

1. Обычное рабочее место
2. Равная зарплата
3. Целесообразная поддержка

(Практика поддерживаемого трудоустройства, Пиккусаари 2016)⁶

Научно обоснованное поддерживаемое трудоустройство – это часть комплекса услуг в области трудовой подготовки. Модель, предполагающая задействование наставника по труду, оказывающего индивидуальную поддержку, зарекомендовала себя как более эффективная по сравнению с другими традиционными моделями, основанными на развитии трудовых навыков. Она также оказалась более удобной и целесообразной по сравнению с промежуточными формами трудоустройства инвалидов.

Данный метод родился в 1970-х годах в Северной Америке. Уже тогда было доказано, что с помощью правильно адресованной поддержки даже люди с тяжелыми формами инвалидности могли быть трудоустроены и успешно работать на общем трудовом рынке.

Ключевыми факторами успеха данной модели являются: работа в естественной для клиента среде, наставники по труду, разбирающиеся в поддержке трудоустройства инвалидов, четкая постановка целей и быстрый поиск работы.

Это возможно!

Основные критерии качества научно обоснованной трудовой подготовки

Для того чтобы эффективность трудовой подготовки можно было контролировать и оценивать, нужны четкие критерии ее качества.

1. Трудоустройство на общем рынке труда устанавливается в качестве первоочередной цели.

Организация ставит цель трудоустроить своего клиента, являющегося инвалидом с задержкой развития, на оплачиваемую работу на открытом рынке труда. Все сотрудники организации осведомлены об этой цели и распространяют данную информацию за пределами организации.

2. Услуга доступна для всех, у кого оплачиваемая работа является личной целью.

Услугу получают все те инвалиды с задержкой развития, которые хотят найти оплачиваемую работу. Направляющим фактором служит вера в способности ищущих работу инвалидов. Клиентов активно подбадривают и мотивируют стать соискателем работы.

3. Поиск работы ведется активно.

Путь к трудоустройству человека с задержкой развития может быть коротким и быстрым, а может занять более продолжительное время. Однако прием человека на курс трудовой подготовки, первичный анализ ситуации и составление плана трудоустройства могут быть реализованы очень оперативно. Наставники по труду выбирают потенциально возможные для инвалидов-соискателей виды работ и предоставляют работодателям из действующих компаний информацию об имеющихся формах поддержки и субсидиях.

4. Отправной точкой при выборе будущего места работы служат пожелания самого клиента.

Поиск работы ведется с учетом пожеланий клиента относительно сферы деятельности и вида работы. Наставники по труду убеждаются в том, что клиент с задержкой развития имеет в своем распоряжении индивидуальные средства выражения своего мнения и взглядов.

5. Трудоустраиваемый получает достаточно продолжительную и соответствующую индивидуальным потребностям трудовую подготовку, а также поддержку, помогающую справиться с рабочими задачами.

Получивший работу человек получает трудовую подготовку, индивидуально разработанную с учетом его потребностей. Подготовка проводится настолько долго, сколько это нужно клиенту. Ее продолжительность никак не ограничена.

6. Työhönvalmennus tekee yhteistyötä muun palvelujärjestelmän kanssa.

Служба трудовой подготовки сотрудничает с другими службами и организациями, такими как Бюро по трудоустройству, Учреждение по народным пенсиям и другие профильные структуры.

7. Трудовая подготовка включает себя консультирование по вопросам финансовых льгот и субсидий.

Наставники по труду компетентны в вопросах льгот и защиты интересов. Они могут проконсультировать и направить как работника, так и работодателя, например, помочь совместить получение зарплаты и различных выплат (например, пенсии по нетрудоспособности и субсидии на оплату жилья).

Наставники по труду заботятся о том, чтобы реализуемые решения были выгодными для клиента.

Дополнительная информация: <http://verneri.net/yleis/tuloksellisen-tyohonvalmennuksen-laaturit>

Конвенция ООН о правах инвалидов,

Краткое изложение статьи 27: Труд и занятость

Инвалиды имеют право на труд наравне с другими.

На открытом рынке труда инвалидам должны быть гарантированы такие же условия труда, как и другим работникам.

Государства-участники, присоединившиеся к конвенции, обязуются:

- ◆ **запрещать** дискриминацию по признаку инвалидности в отношении всех вопросов, касающихся всех форм занятости, включая условия приема на работу, найма и занятости, сохранения работы, продвижения по службе и безопасных и здоровых условий труда;
- ◆ **защищать** права инвалидов на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности и равное вознаграждение за труд равной ценности, безопасные и здоровые условия труда, включая защиту от домогательств, и удовлетворение жалоб;
- ◆ **наделять** инвалидов возможностью эффективного доступа к общим программам технической и профессиональной ориентации, службам трудоустройства и профессиональному и непрерывному обучению;
- ◆ **расширять** на рынке труда возможности для трудоустройства инвалидов и их продвижения по службе, а также оказывать помощь в поиске, получении, сохранении и возобновлении работы;
- ◆ **трудоустраивать** инвалидов в государственном секторе и содействовать трудоустройству инвалидов в частном секторе с помощью надлежащих стратегий и мер, которые могут включать программы позитивных действий, стимулы и другие меры
- ◆ **обеспечивать** разумное приспособление рабочего места для инвалида
- ◆ **поощрять** приобретение инвалидами опыта работы в условиях открытого рынка труда;

Совещательная комиссия по делам инвалидов с задержкой развития (KVANK): Критерии качества трудовой и дневной деятельности

Критерии качества деятельности, направленной на содействие участию и трудоустройству

Критерии качества нужны для развития услуг дневной деятельности и практической работы. Цель состоит в том, чтобы организации, оказывающие услуги, внедрились данные критерии качества на общегосударственном уровне и они служили векторами развития услуг в будущем. В качестве цели данной работы все более отчетливо звучит содействие участию и трудоустройству инвалидов.

Резюме. Профессиональное образование и труд:

Цель: Получателям услуг предоставляется поддержка и подготовка для того, чтобы они могли начать профессиональное образование и устроиться на работу. Получателям услуг оказывается поддержка в получении практического опыта и знаний о возможностях обучения и работы.

Поддержка может состоять, например, в следующем:

- ◆ поиск информации
- ◆ пробная работа и учеба
- ◆ услуги в области профессиональной ориентации
- ◆ планирование продвижения по службе
- ◆ наблюдение за работой специалиста на рабочем месте
- ◆ зачет имеющихся навыков

Ведется тесное сотрудничество с Бюро по трудоустройству и предпринимательству, а также другими заинтересованными сторонами. Получателям услуг предоставляется поддержка при профессиональном обучении и при укреплении умений и навыков, требующихся на работе. Максимизируются возможности трудоустройства на открытом рынке труда. Укрепляемые навыки могут быть следующими:

- ◆ требующиеся на работе коммуникативные навыки
- ◆ информационно-технические знания, связанные с работой
- ◆ навыки управления временем
- ◆ навыки использования денежных средств
- ◆ навыки мобильности и перемещения, нужные для учебы и работы.

Люди получают поддержку, помогающую им выбрать из нескольких вариантов работы более подходящий и интересный. Выбор должен основываться на индивидуальном плане. Различные форматы трудоустройства:

- ◆ оплачиваемая работа по найму
- ◆ фриланс
- ◆ поддерживаемое предпринимательство
- ◆ кооперативная деятельность
- ◆ волонтерская деятельность

Поддержка трудоустройства на оплачиваемую работу на свободном рынке труда осуществляется либо путем оказания услуг по подготовке к труду, либо путем направления человека в другую организацию для прохождения нужного обучения.

Дополнительная информация:

http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/osallisuutta_ja_tyollistymista_edistavan_toiminnan_laaturiteerit.pdf

Работа наставником по труду инвалидов с задержкой развития

Проект «Новые веяния трудовой жизни» провел осенью 2016 года опрос среди наставников по труду инвалидов с задержкой развития. На вопросы ответили 19 наставников по труду из семнадцати различных регионов. Мы просили респондентов ответить, какие особые черты присущи работе именно с инвалидами с задержкой развития и чем данная работа отличается от работы с другими категориями клиентов. Были, в частности, высказаны следующие идеи:

«Работа наставника по труду инвалидов с задержкой развития требует большего количества профессиональных навыков и знаний особенностей данной категории клиентов».

«Инвалиды с задержкой развития обычно нуждаются в большей поддержке на начальном этапе работы и далее».

«Нужно уметь рекламировать и продвигать более узкие профессиональные умения».

«При заключении трудового договора нужно уметь учитывать ситуацию клиента в комплексе – и его способность справиться с работой, и возможные источники дохода».

«Важно тщательно провести первичный анализ умений и сформировать индивидуальные трудовые обязанности»

«Нужны понятные инструкции и понятная работа. При необходимости также нужно разъяснять простым языком и использовать вспомогательные материалы, например, картинки. Вещи нужно разъяснять клиенту с учетом его способности к пониманию».

«Комплекс задач нужно разделять на небольшие составляющие части. Усвоение следует обеспечивать достаточным количеством повторов».

«Нужно выделить достаточное количество времени для изучения трудовых обязанностей. Контролировать слишком большое число задач может быть сложно».

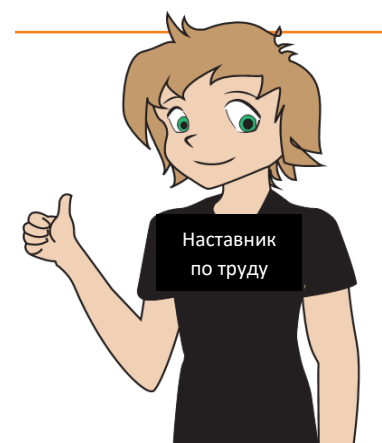
«Необходимо предоставлять поддержку для выработки навыка поездок на работу, помогать в понимании времени и пространственных ориентиров».

«Важно найти правильное рабочее место. Это должно быть такое место, где инвалида с задержкой развития будут ценить как человека и где другие сотрудники будут готовы к встрече с тем, кто отличается. Коллектив может нуждаться в подготовке к этому».

«Движение рядом и присутствие по мере необходимости»

Задачи наставника по труду:

- ◆ анализ навыков, компетенций, сильных сторон и целей обучаемого
- ◆ поиск вакансий
- ◆ индивидуальное приспособление / адаптация трудовых задач
- ◆ Помощь при заключении договоров
- ◆ Обучение рабочим обязанностям
- ◆ Уточнение права на получение субсидии на выплату зарплаты и определение других возможных форм поддержки
- ◆ Совмещение форм поддержки
- ◆ Поддерживающие посещения рабочего места
- ◆ Оценка успешности выполнения работы
- ◆ Подбадривание



Зачем нанимать на работу человека с задержкой развития?

Мы также задавали следующий вопрос: как наставники по труду рассказывают о своих подопечных с задержкой развития и предлагают их работодателям. В ответах наставников особенно четко прозвучало акцентирование внимания на умениях и мотивации таких работников.

«Это старательный работник, который хочет выполнять свою работу хорошо и точно».

«Возможность нанять на небольшое количество часов на должность помощника надежного и мотивированного работника».

«Добросовестные работники, вносящие разнообразие в трудовой коллектив».

«Мы не акцентируем внимание на задержке развития человека, а подчеркиваем его сильные стороны, умения и навыки по выполнению конкретной работы».

«Я рассказываю о примерах успеха, преимуществах и о том, как можно получить в свою компанию действительно мотивированного и старательного сотрудника»

«Я обычно говорю о том, что речь идет о человеке, у которого есть некоторые недостатки в определенной области, но при этом отмечаю – а у кого их нет?»

«Услуги наставника по труду в виде бонуса! Я рассказываю о формах поддержки и субсидирования.»

«Улучшение социальной значимости компании»



На следующих страницах мы собрали некоторые **МЕТОДИКИ**, которые хорошо себя зарекомендовали и которые могут помочь тебе в работе.

Надеемся, что эта информация будет тебе полезной, поспособствует появлению новых идей и вдохновения!

Методы

На следующих страницах мы перечислим некоторые методы, хорошо себя зарекомендовавшие на практике. Возможно, они будут полезны тебе в работе. Часть из них может показаться знакомой, а некоторые, возможно, уже используются в том или ином виде. Некоторые из методов сейчас может быть трудно, а иногда и невозможно реализовать в отдельных регионах из-за нехватки ресурсов. Надеемся, что в любом случае, эти материалы подскажут тебе новые идеи и вдохновят на работу!

Сотрудничество с компаниями

Основная цель трудовой подготовки – это трудоустройство клиента на открытом рынке труда. Для достижения данной цели требуется активно налаживать контакты с работодателями и предпринимателями, ведь только работодатель может взять на работу!8

Когда в ходе нашего проекта в 2016 году мы связывались с компаниями, выяснилось, что мало кто из работодателей знает, что для многих инвалидов с задержкой развития работа с неполной занятостью может быть наиболее подходящим и эффективным решением. Важную роль играют такие аспекты как совмещение доходов и получаемых субсидий и собственная уверенность работника в своих силах. При этом для работодателя получение работника с неполной занятостью может быть настоящим выигрышем в лотерее!

Работодатели также плохо осведомлены о формах поддержки – субсидиях на выплату зарплаты и услугах, которые можно получить от наставника по труду. Рассказ об этих возможностях существенно повышает интерес к трудоустройству. Во многих компаниях может быть потребность в каких-то вспомогательных работах на несколько часов, для которых нужен ответственный работник. Предлагаем вашему вниманию несколько идей и методов, направленных на формирование и поддержание связей.

Опросы

Весной 2016 года Проект «Новые веяния трудовой жизни» проводил интернет-опрос с целью изучения мнений работодателей по вопросу трудоустройства инвалидов с задержкой развития. Было получено большое количество ответов, хотя тема была для большинства респондентов совершенно новой. Проведение аналогичного опроса в своем регионе – это достаточно простой способ установить с компаниями первый контакт. С помощью опроса можно распространить информацию о целевой группе и о возможностях трудоустройства, а также оставить свои контакты тем компаниям, которые могли бы быть заинтересованы в трудоустройстве инвалида.

Простой опрос можно провести даже бесплатно с помощью имеющихся в Интернете специальных ресурсов (например, Google Forms или SurveyMonkey). Ссылку на опрос можно отправить по электронной почте, а сами адреса электронной почты компаний региона можно найти в интернете, в бизнес-справочниках или обратившись за помощью в местные предпринимательские организации. Важно также использовать и личные связи и контакты.

Отправляя ссылку на электронный опрос, можно, например, в качестве приложения добавить файл с брошюрой нашего проекта «Это возможно! – Краткое пособие для работодателей». В приложении пример, каким мог бы быть опрос (ПРИЛОЖЕНИЕ 1)

Визиты в компании или «Холодные посещения»

Будни предпринимателей обычно заполнены делами, поэтому ответ на электронную почту или звонок бывает получить непросто. В некоторых регионах был испытан метод так называемых «Холодных посещений», то есть непосредственных визитов прямо в компании.

Так, например, по данным проекта КИТ, реализованного Союзом инвалидов с задержкой развития, в регионе Кюменлааксо были получены хорошие результаты, а в городе Вантаа посещение компаний является уже неотъемлемой частью работы наставников по труду. На начальном этапе посещения обычно проводились в паре. Первое время данный метод вызывал довольно сильное волнение, но со временем превратился в рутину.

Предложение встречи лицом к лицу отклоняется реже и такая встреча оставляет обычно более позитивный след. Подумай заранее, что ты будешь предлагать и что расскажешь о своих подопечных соискателях работы. Возьми с собой визитные карточки для будущих контактов.

Подготовься заранее к тому, чтобы рассказать о имеющихся формах поддержки. Довольно часто есть возможность получить субсидию на выплату зарплаты. Кроме того, факт, что помощь наставника по труду можно будет получить и далее в ходе трудовых отношений, для работодателя может стать важной информацией (часто совершенно неожиданной).

В некоторых регионах стало принято брать с собой папку, в которой собраны резюме соискателей работы. Получив разрешение, эти материалы можно показать. Таким образом, даже тот работодатель, у которого раньше не было никакой информации о вопросе, сможет составить свое представление о том, о какой группе работников идет речь и какие навыки у них могут быть.

Лучше всего, конечно же, если потенциальный работник сам сможет рассказать о себе и о своих умениях.



Мероприятия

Хороший способ установить первые контакты с работодателями – это участие в различных мероприятиях. Получение информации и пробуждение интереса может привести к желанию принять инвалида на работу раньше или позже.

Нужно помнить, что любые встречи, вне зависимости от того, приведут ли они к немедленному трудоустройству или нет, повышают осведомленность о целевой группе и создают основу для будущих возможностей.

Участие в акции «Job shadow day»

Мероприятие «Job shadow day», т.е. «следование как тень», - это международное событие, которое проводится также и в Финляндии. Его координатором выступает фонд Vates. Цель его проведения – дать возможность частично трудоспособным людям попасть на один день для знакомства на работу, на которую они хотели бы попасть. Во время этого дня работодатель также имеет возможность познакомиться с целевой аудиторией и их навыками без каких-либо обязательств. Участвуя в акции, компании при желании имеют возможность получить позитивную рекламу своего участия. Благодаря широкому информированию об акции информация о возможности трудоустройства инвалидов с задержкой развития распространяется в широких кругах.

Мероприятие обычно проводится на территории всей страны. Весной 2017 года в акции по всей Финляндии участвовало примерно 300 человек (следовавшие в течение дня за представителями компании «как тень»). Похожие мероприятия можно проводить в своем собственном регионе и в другое время.

Дополнительная информация: <http://www.vates.fi/vates/job-shadow-day.html>

Тренинг собеседований

В рамках проекта «От навыков до работы» фонда Rinnekoti (Ray/Stea 2013-2017) была опробована следующая практика: к работодателям обращались с просьбой провести для инвалидов с задержкой развития тренировочное собеседование. Работодателей просили проводить собеседование так, как если бы это было реальное собеседование для приема на работу. В заключение их просили дать свой отзыв о том, как прошло интервью.

Работодателю не нужно было принимать на себя обязательство взять интервьюируемого на работу. Задача метода заключалась в том, чтобы предоставить инвалидам, проходящим подготовку к устройству на работу, возможность отработать навык будущих реальных собеседований. Подобные мероприятия также давали возможность работодателям познакомиться с целевой группой как с потенциальными соискателями работы. По данным проекта предприниматели на удивление легко соглашались участвовать в подобном действии. Желающих искали путем опроса магазинов большого торгового центра и с первого раза согласились более десяти компаний.

Информационное мероприятие для местных предпринимателей

Предпринимателей бывает трудно оторвать от срочных повседневных дел, однако общее информационное мероприятие, предназначенное для компаний региона, и посвященное вопросу трудоустройства инвалидов с задержкой развития, может быть интересным и эффективным способом встретиться с представителями бизнеса и наладить контакты.

Мероприятие, на котором в качестве тем могли бы быть заявлены «общая информация о инвалидах с задержкой развития», «формы поддержки трудоустройства», «успешные

примеры трудоустройства» и т.п. , можно было бы постараться провести при сотрудничестве с местной предпринимательской организацией или Бюро по трудоустройству и предпринимательству. Главным результатом такой встречи был бы четкий и понятный рассказ, что можно сделать в данной сфере и с кем нужно связаться, если есть потребность в работнике.

Ярмарки вакансий и другие местные мероприятия

Для того, чтобы встретиться с предпринимателями и представителями работодателей следует идти на различные мероприятия, где они точно могут быть. На таких мероприятиях представителей предприятий можно проинформировать о данном вопросе, раздать брошюры и контакты для связи, если возникнет интерес. Если возможно, в мероприятиях целесообразно участвовать вместе с работниками-инвалидами. Соискатели работы могут на таких мероприятиях представиться, задать вопросы и познакомиться с потенциальными работодателями.

Наставничество и консультирование

Практические вопросы трудоустройства

Для того чтобы поддержать трудоустройство инвалида с задержкой развития, работодатель может не только обратиться за помощью к наставнику по труду, но и запросить у общества финансовую поддержку. В настоящее время доступны:

Субсидия на выплату зарплаты:

Если работодатель тратит больше времени на инструктаж, чем обычно, а у работника имеется инвалидность, затрудняющая выполнение рабочих обязанностей, работодатель может подать заявку на получение субсидии на выплату зарплаты. При наличии у работника задержки развития чаще всего предоставляется субсидия в размере 50% от совокупных затрат по трудоустройству. Субсидия предоставляется на определенный срок, не более чем на два года одновременно. Заявка на предоставление субсидии подается в Бюро по трудоустройству и предпринимательству – Бюро ТЕ. Помочь в оформлении заявки может наставник по труду. Субсидия всегда привязана к определенным целевым средствам. Решение принимается по каждой заявке в отдельности и основано оно на потребности работника в услугах. Таким образом, размер субсидии и срок ее выплаты определяется в каждом случае индивидуально. Возможность получения субсидии также зависит от наличия целевых средств в бюджете конкретного региона.

Субсидия на организацию условий труда:

Если состояние здоровья сотрудника требует предоставления определенных вспомогательных средств или специальной мебели, реорганизации пространства или помощи от других сотрудников, можно подать заявку в Бюро ТЕ на предоставление субсидии на организацию условий труда. Как и субсидия на выплату зарплаты, данная субсидия привязана к целевым средствам, а решения по ней принимаются в индивидуальном порядке.

Муниципальные надбавки за трудоустройство:

Размер возможных надбавок варьируется в зависимости от муниципалитета. Дополнительную информацию можно получить у работающего в вашем регионе наставника по труду или в муниципальном отделе по трудоустройству.

Помощь наставника по труду:

Важный вид поддержки – это советы наставников по труду и конкретная поддержка в непонятных ситуациях на всем протяжении трудовых отношений. Услуги наставника по труду для работодателя бесплатны. (Информация основана на данных за 6/2017).

В ходе интервью с работодателями в рамках проекта «Новые веяния трудовой жизни» выяснилось, что помощь в получении субсидий и решении других вопросов играет большую роль. Важно, чтобы для работодателя все было максимально легко и удобно. Прием инвалида на работу может не состояться просто потому, что работодатель может посчитать слишком трудоемким подачу заявки на получение субсидии на выплату зарплаты. То, что наставник по труду поможет в решении этих вопросов, даст совет и поддержит, снижает порог принятия инвалида на работу. Несмотря на то, что нашей целью является принятие инвалида на постоянную работу, иногда бывает целесообразным как для работодателя, так и для самого работника начать сотрудничество с испытательного периода или стажировки. Таким образом обе стороны увидят, как все получается на практике и есть ли возможность для постоянного трудового договора.

Возможность организации пробной работы и получения субсидии всегда определяется индивидуальными особенностями и в каждом конкретном случае вопрос нужно изучать отдельно. Также необходимо выяснить, как повлияют возможные доходы в виде зарплаты на основной доход инвалида – его пенсию. На начальном этапе может быть целесообразно установить такое количество рабочих часов и, соответственно, зарплаты, чтобы размер пенсии не был урезан. Если работа идет хорошо и есть силы для полной занятости, можно будет в будущем подумать о том, чтобы на время от пенсии отказаться.

Индивидуальная разработка (адаптация) рабочих обязанностей

Именно работодатель определяет обязанности и задачи, для которых ему нужен работник. Задача наставника по труду – «разделить» эти обязанности на составляющие части и подумать, насколько они подходят его подопечному. В качестве вспомогательного инструмента на начальном этапе можно использовать модель «Анализ работы», разработанную профессиональным училищем Кескуспуисто в рамках проекта «Знакомство с задачами» / Teot tutuiksi (2013-2015).

Бланк анализа работы заполняется путем разбора задач и собеседования с работниками. В потенциальных компаниях можно также предложить провести анализ работ, чтобы понять, имеются ли у них подходящие для инвалидов задачи.

Можно также создать и новые вакансии, состоящие из комплекса различных обязанностей. Такая работа выполняется совместно работодателем и работниками. Для этого можно использовать модель «Решение» / Ratko, разработанную Фондом поддержки детей и молодых инвалидов в рамках проекта «Ratko» (2012-2016). Информацию о модели «Ratko» можно найти на сайте проекта: www.ratko.fi

Бланк анализа работы (ПРИЛОЖЕНИЕ 2)

Информация о поддержке и инструктаже

С точки зрения законодательства задержка развития – это фактор, связанный с состоянием здоровья. Таким образом, работодателю не разрешено рассказывать о задержке развития трудоустраиваемого работника другим сотрудникам без его персонального согласия. Однако ясно, что при ознакомлении с задачами необходимо учитывать влияние инвалидности. Кроме того, об определенных ограничениях должно быть сообщено из соображений безопасности.

Несмотря на то, что работник с задержкой развития является членом трудового коллектива и участвует в его деятельности благодаря своим умениям и сильным сторонам, а не благодаря инвалидности, открытость в вопросах поддержки оправдана для успешного выполнения работы. Другим работникам важно дать информацию об индивидуальных способах и приемах обучения и коммуникации данного человека.

На практике могут применяться, например, различные инструкции с картинками, памятки-перечни задач, вспомогательные символы жестового языка. В качестве нового приема был опробован метод «видео-инструкций», разработанный в рамках проекта «От навыка к работе» / Taidoista työpoluiksi (Ray/Stea 2013-2017). Суть метода состоит в том, что работник может посмотреть на смартфоне видео-инструкцию, и таким образом восстановить в памяти забытые этапы работы.

На начальном этапе наставник по труду всегда присутствует на рабочем месте вместе с работником, помогая и обеспечивая выполнение задач. Внимание работодателя также следует обратить на то, что советы и поддержку можно получить в любое время, пока будут действовать трудовые отношения, и что не следует медлить с вопросом, если что-то беспокоит.

Поддерживающие посещения

Частота посещений рабочего места наставником по труду согласовывается с работодателем и работником-инвалидом. На начальном этапе трудовых отношениях, пока обязанности не будут изучены хорошо, таких посещений, разумеется, требуется больше.

Даже если кажется, что все идет хорошо, наставнику следует позаботиться о том, чтобы на рабочем месте знали, что помощь возможна и наставника по труду всегда можно попросить прийти.

Во время такого визита нужно предусмотреть время на то, чтобы проследить за выполнением работ, почувствовать атмосферу, успеть побеседовать с сотрудниками и оценить ситуацию как с точки зрения работодателя, так и с позиции работника.

Иногда сделать оценку может быть сложно. Работодателю может быть трудно сформулировать, чего он мог бы требовать и ожидать, и что именно он должен оценивать относительно успешности выполнения работы. В таком случае в ходе беседы можно использовать вспомогательный инструмент, разработанный фондом Риннекоти в рамках трехмесячного проекта – Профиль выполнения работы (Приложение 3).

С работником также нужно периодически обсуждать выполнение работы, делая акцент на ее улучшении.

В обязанности работодателя также входит проведение с работником-инвалидом ежегодных собеседований по поводу улучшения работы, если такая практика действует в отношении других сотрудников. Предварительно нужно согласовать, целесообразно ли участие наставника по труду в таком собеседовании.

При необходимости наставник по труду может в индивидуальных беседах с подопечным работником проводить анализ успешности работы и комфорта на рабочем месте.

В качестве вспомогательного инструмента можно использовать, например, Бланк беседы о развитии (Приложение 4).

Вовлечение трудового коллектива

Модель «Решение» / Ratko

Очень важно, чтобы весь трудовой коллектив знал, для выполнения каких задач нанимается новый работник, и что он должен будет делать.

Легче всего сделать дело общим – это подумать всем вместе заранее, какие работы есть в компании, для которых нужен исполнитель. Сделать это можно еще до того как будет кандидатура потенциального работника. Идея модели «Решение» /Ratko, разработанной Фондом поддержки детей и молодых инвалидов в рамках проекта Ratko (2012-2016), состоит в том, что каждый из работающих сотрудников разбивает свои обязанности на маленькие составные части и думает, не является ли часть обязанностей не относящейся к основной компетенции и нельзя ли ее передать кому-либо другому. Из этих задач можно попробовать сформировать обязанности для кого-то еще, кого целесообразно принять на работу.

Более подробную информацию о модели Ratko, а также рекомендации по ее реализации вы найдете на сайте: www.ratko.fi

Обучение трудового коллектива

Для трудового коллектива можно организовать учебные дни или короткие занятия, на которых будет дана информация о многообразии трудового коллектива, о частично трудоспособных людях и о том, какие существуют трудовые возможности для людей, нуждающихся в поддержке. Лучше всего, если такое обучение или информирование предоставляется до того, как такой человек уже принят на работу. Это позволит избежать чрезмерного внимания к человеку и восприятие его как объекта.

Хорошие советы и материалы для трудового коллектива вы найдете на сайте фонда Aspa, в разделах, посвященных проектам по трудоустройству (2008-2015), например, модель «Тренер для рабочего места» <http://www.oikeitaitoita.fi/tpv/Трв-etusivu>



Сетевое сотрудничество

Сила в партнерстве!

Получение информации и поддержки от таких же наставников по труду, обмен опытом с коллегами и внутри профессиональной сети дает не только новые идеи, но и совершенно конкретные дополнительные ресурсы для работы. Если ты работаешь один или в маленьком коллективе, взаимная поддержка особенно важна.

Бессмысленно стараться решить все одному, когда ответ может быть уже готов у кого-то другого. Кроме того, объединение в группы важно и с точки зрения видимости в обществе.

Региональные и общегосударственные партнерские сети наставников по труду

Собственный регион

Уточните, не существует ли рядом с вами какого-либо объединения, оказывающего услуги по трудовой подготовке для разных районных организаций и структур? Если таких нет, почему бы тебе не объединить единомышленников?

Такая партнерская сеть могла бы собираться, например, несколько раз в год, обмениваться опытом и удачными практиками. Вместе можно проводить различные обучения и мероприятия.

Кроме того, собственная группа в социальных сетях (например, Facebook) может стать удобной платформой для связи, для запроса и получения советов.

Общегосударственные объединения

Фонд Vates (Фонд содействия трудоустройству инвалидов и частично трудоспособных) координирует работу сети развития трудовой подготовки на общегосударственном уровне. Стать членом сети «Способности в практику» (Kuvyt käyttöön) можно совершенно бесплатно. Через эту сеть и фонд Vates ты сможешь получать самую новую и актуальную информацию по трудоустройству частично трудоспособных. Vates также организует различные обучения, семинары и так называемые «дни развития» - например, «Дни Vates» или Дни развития трудовой подготовки.

Дополнительная информация: www.vates.fi

В сети Facebook также есть активно функционирующая группа наставников по труду – Työvalmentajat – членом которой обязательно стоит стать. В этой группе участники делятся актуальной информацией, знаниями и опытом в профессиональной сфере.

Информацию и поддержку в вопросах трудоустройства инвалидов с задержкой развития можно также получить в Союзе инвалидов с задержкой развития (Kehitysvammaliitto) и в Союзе поддержки инвалидов с задержкой развития (Kehitysvammaisten Tukiliitto). На сайтах этих организаций также можно найти много полезной информации и материалов.

Интернет-ресурс «Osku – путь в трудовую жизнь»

Министерство социальной защиты и здравоохранения реализует проект под названием «Osku – путь в трудовую жизнь» (Путь в трудовую жизнь для частично трудоспособных, OTE). Главная цель проекта состоит в том, чтобы люди с частичной трудоспособностью

могли продолжить свою трудовую жизнь и быть трудоустроенными на открытом рынке труда. Осенью 2016 года был открыт интернет-портал «Osku – путь в трудовую жизнь», на котором собраны сведения, методы и решения, которые помогают частично трудоспособным сохранить рабочее место или быть вновь трудоустроенными.

При данном сайте существует форум Osku – место встречи и общения специалистов, работающих с частично трудоспособными. Зарегистрировавшись на форуме, ты сможешь принимать участие в дискуссиях и наладить связи с коллегами.

Адрес интернет-ресурса: <https://tietyoelamaan.fi/>

Предпринимательские организации

Очень полезно иметь хорошие связи с местными предпринимательскими организациями. Через такие структуры можно познакомиться и наладить взаимодействие с потенциальными работодателями. Первый контакт с организацией можно установить, например, предложив им свое выступление на одном из мероприятий или обратившись к ним за помощью в информировании предпринимательского сообщества.

Профессиональное училище Validia при сотрудничестве с Ассоциацией предпринимателей региона Уусимаа на протяжении вот уже нескольких лет проводит утренние встречи с предпринимателями. Учащиеся, проходящие в училище обучение по специальности «домашнее хозяйство», готовят угощение к завтраку, во время которого наставники рассказывают более подробно об учебном заведении, об учащихся, об их работах, о практике обучения на рабочих местах и о формах поддержки трудоустройства.

Проекты и местные объединения обществ инвалидов

Также целесообразно выяснить, не реализуются ли в вашем регионе какие-либо проекты, направленные на содействие трудоустройству инвалидов. Если таковые есть, к ним можно обратиться с вопросом, какое сотрудничество между вами возможно. Путем участия в проектах можно получить конкретную поддержку и помощь в реализации различных методов, в общественном влиянии и разработке новых подходов.

Также стоит связаться с организациями инвалидов, представленными в вашем регионе. Вместе можно подумать над тем, имеются ли ресурсы для объединения каких-либо образовательных или информационных программ. Если в регионе есть потребность в развитии возможностей по трудоустройству инвалидов, вместе с организациями инвалидов можно оказывать общественное влияние, в том числе и на государственные структуры.



Информирование и влияние

Истории успеха и рекомендации

Примеры обладают огромной силой! Истории об успешном трудоустройстве инвалидов с задержкой развития, которые читают или слышат предприниматели и работодатели, пробуждают интерес и дают смелость попробовать самим. Просто призывы к общественной ответственности также могут сработать, но действительно реальный эффект будет тогда, когда у истории появляются реальные лица. Поэтому активно распространяйте в своем регионе удачные примеры того, когда работа и работник нашли друг друга. Конечно, перед этим нужно получить разрешение у реальных людей на распространение информации.

Эти истории можно предложить в местные или даже общегосударственные газеты. Даже журналы и различные профессиональные издания могут заинтересоваться и захотеть опубликовать материал, если история связана с позицией или тематикой журнала.

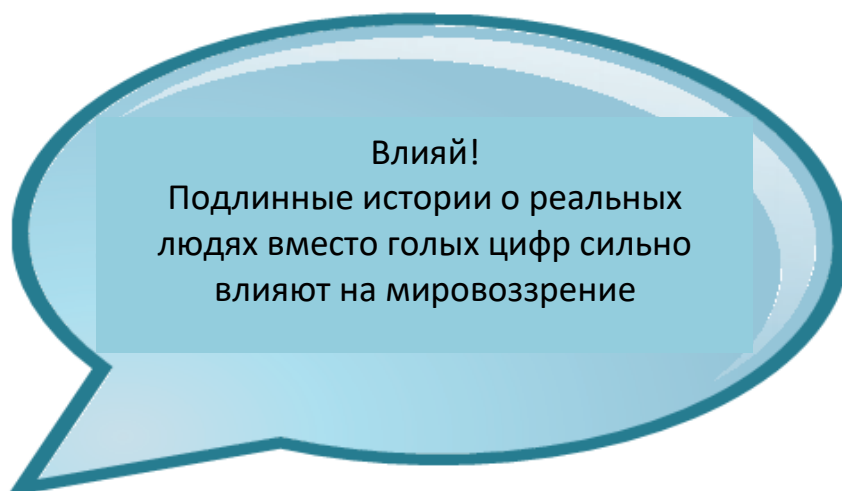
Видеоматериалы

Видеосюжеты по теме можно распространять в социальных сетях или продемонстрировать предпринимателям на тематической встрече. В 2017 году фонд Vates проводил кампанию «100 лет», в рамках которой освещалась роль инвалидов, людей с хроническими заболеваниями и частично трудоспособных в трудовой жизни. Эта кампания стала частью программы юбилейного года – 100 лет независимости Финляндии.

В ходе кампании в YouTube были опубликованы 100 видеосюжетов и проведен семинар по теме «Равенство в трудовой жизни». За реализацию кампании отвечал проект «Влияние с помощью знаний». Видеосюжеты можно найти через сайт фонда: <http://www.vates.fi/vates/kyvyt-kayttoon-100-vuotta.html>.

Социальные сети

Социальные сети – это в наши дни простой и бесплатный способ рассказать о своей деятельности и представить какую-либо тему. С помощью социальных сетей ты сможешь повлиять на ситуацию, когда работодатели не знают об услугах наставников по труду и о том, как можно принять на работу инвалида. Создайте свой сайт или страницу в Facebook и расскажите о работе, которой занимаетесь.



Соискатели работы

При общении с работодателями выяснилось, что в ходе процесса найма они вполне доверяют профессионализму наставника по труду и его способности оценить, есть ли на имеющуюся вакансию подходящий работник. Несмотря на это нужно уделять внимание и собственной активной роли соискателя работы при трудоустройстве.

Хорошо, чтобы потенциальный работник умел видеть свои умения, сильные и слабые стороны, а также мог о них рассказать. Методы, с помощью которых можно проанализировать имеющиеся умения и составить резюме и портфолио вместе с работником, представлены в брошюре «Это возможно! – краткое пособие для работников».

Далее предлагаем вашему вниманию краткое описание методов.

Первое собеседование

Знакомство с подопечным начинается с собеседования и оценки. Особенно важной такая первая встреча является, если ты не был знаком с человеком ранее или до этого он не искал работу на открытом рынке труда. В ходе встречи уточняется, что именно интересует человека, какие у него умения и возможные ограничения. Данная информация станет реалистичной основой для поиска работы. Спроси у человека прямо, какую поддержку он хотел бы от тебя получить. Потребность в поддержке изменяется в зависимости от этапа процесса и у всех людей она разная.

В бланке первого собеседования (Приложение 5) собраны вопросы, которые помогут в ходе первой встречи. Выбери те вопросы, которые тебе нужны и трансформируй бланк с учетом своих нужд.

Описание сильных сторон и тренировка презентации своих умений

Признание своих сильных сторон и рассказ о них окружающим может быть непростой задачей для всех нас. Однако сильные стороны, качества и умения есть у всех. Помогите своему подопечному определить свои лучшие качества, и подумайте вместе, как их можно было бы использовать.

Потренируйтесь, как о своих достоинствах можно рассказать при поиске работы.

Хорошие качества и достоинства, полезные для работы, можно взять из карточек характеристик (Приложение 6)

Резюме и портфолио

В обществе, пожалуй, еще не привыкли к тому, что у инвалида с задержкой развития, ищущего работу, также может быть резюме и портфолио. Однако элементом жизни, построенной на принципах равенства, является то, что инвалид с задержкой развития при поиске работы является активно действующей стороной, а не объектом.

Помогите своему подопечному составить четкое резюме с картинками, с помощью которого он сможет рассказать о себе потенциальному работодателю. По возможности также составьте портфолио, состоящее из фотографий или информации в ином виде. Эти материалы расскажут о том, что соискатель работы уже делал раньше.

Рекомендации по составлению резюме и портфолио даны в брошюре «Это возможно! – краткое пособие для работников».

Групповая подготовка к работе

Если в вашем регионе есть несколько человек, желающих пройти подготовку к трудоустройству и затем устроиться на оплачиваемую работу, трудовую подготовку можно провести в виде групповых занятий. В группе можно подумать о сильных сторонах участников, потренировать прохождение собеседований и познакомиться с правилами трудовой жизни. Занятия вместе с равными способствуют усвоению материала, а работа в группе развивает социальные навыки, даже если наряду с групповой работой требуется индивидуальная поддержка. Сложностью групповых занятий является то, что у членов группы обычно разные навыки. Однако использование картинок, функциональных и разговорных заданий позволяет удерживать интерес и облегчить обучение.

Групповые встречи можно также провести для уже работающих инвалидов. В этом случае они могли бы обменяться впечатлениями и оказать друг другу поддержку.

Групповая трудовая подготовка и подготовка в сообществах равных

Отработку трудовых навыков на рабочем месте также можно проводить в группах. Хорошие примеры такой работы есть у трудового центра Aula и в профессиональном училище Validia. На рабочее место идет группа, состоящая из наставника по труду и других обучающихся. Там на месте они отрабатывают выполнение имеющихся задач. Тренировка и знакомство с рабочим местом в составе знакомой группы снижает порог и добавляет смелости в дальнейшем искать рабочее место на открытом рынке труда.

Подготовка в группе – это еще и взаимная поддержка и взаимное обучение. Зачастую равный тебе может научить и объяснить то, чему научился сам, более понятным языком. Успешному обучению способствует и то, что участники группы могут наблюдать за тем, как работают другие и брать с них пример.



Совет: Много адаптируемых упражнений и учебных инструментов групповой и индивидуальной трудовой подготовки можно найти на сайте www.oikeitaitoita.fi/omatietyohon. На сайте также есть большое количество ссылок на другие материалы и учебные видео.

Собственные заметки



Мое собственное «краткое представление» (речь в лифте), когда я связываюсь с компанией:

Меня зовут _____

Я звоню по вопросу _____

Я представляю работника, который _____

Когда мы могли бы к вам прийти?

На какой адрес я мог бы выслать вам дополнительную информацию по данному вопросу?

Анкета для работодателей или руководителей отделов кадров

_____ - это организация вашего региона, одной из задач которой является поддержка трудоустройства инвалидов с задержкой развития на открытом рынке труда.

Многие люди с задержкой развития обладают навыками труда и большой мотивацией для работы. Так, например, многие вспомогательные задачи и работа с неполной занятостью прекрасно подходят для данной категории работников. Они готовы ответственно и на протяжении длительного времени выполнять соответствующие задачи.

Принимая на работу сотрудника с задержкой развития, работодатель имеет возможность получить финансовую поддержку на выплату зарплаты и помощь наставника по труду в организационных вопросах, при обучении сотрудника и при дальнейшей его работе на всем протяжении трудовых отношений.

С помощью данного опроса организация _____ намерена изучить мнения потенциальных работодателей нашего региона о возможном трудоустройстве инвалидов с задержкой развития.

Ответ на вопросы анкеты займет у вас не более 5-10 минут и не ни к чему вас не обяжет.

Если вас интересует получение дополнительной информации о принятии на работу инвалида с задержкой развития, впишите ваши контактные данные в соответствующую графу в конце анкеты.

1. Название компании и сфера деятельности _____

Численность сотрудников:

- 1 человек
- 2-10 человек
- 11-35 человек
- 36-50 человек
- Более 50 человек
- сколько? _____

Должность заполняющего анкету _____

2. Работают ли в вашей компании и работали ли раньше люди с задержкой развития (один или несколько)?

- Да
- Нет

3. Могли бы вы сейчас или в ближайшем будущем задуматься о том, чтобы принять на работу инвалида с задержкой развития?

- Да
- Нет

Если вы ответили нет, то какие факторы на это влияют? Можете выбрать несколько вариантов.

- a) Наша компания из-за производственных и финансовых условий не может в настоящий момент никого нанимать.
- b) В нашей компании нет рабочих обязанностей, которые могли бы подойти инвалиду с задержкой развития.
- c) Я не знаю, как проходит процесс найма, куда я могу обратиться, чтобы найти подходящего человека.
- d) В нашей компании нет возможности тратить время на обучение и инструктаж инвалида с задержкой развития.
- e) Вызывает сомнение отношение трудового коллектива к найму человека с задержкой развития.
- f) Другая причина:

4. Что могло бы побудить вас задуматься о том, чтобы принять на работу инвалида с задержкой развития? Можете выбрать несколько вариантов.

- a) Нахождение мотивированного и подходящего именно для данной задачи человека.
- b) Финансовая поддержка со стороны общества (субсидия на выплату зарплаты).
- c) Постоянная поддержка при ознакомлении с работой и контроле ее выполнения (внешняя, индивидуальная и бесплатная для работодателя трудовая подготовка).
- d) Позиция общественной ответственности: желание улучшить положение инвалидов с задержкой развития на рынке труда.
- e) Возможность начать трудовые отношения с испытательного периода до того как будет заключен трудовой договор, что позволит убедиться в том, что работа получается хорошо,.
- f) Другой фактор. Какой? _____

5. Если вы хотите получить дополнительную информацию о данном вопросе, оставьте, пожалуйста, свои контактные данные:

Имя:

Компания:

Адрес:

Телефон:

Электронная почта:

Контактные данные отправителя: _____

Компания и контактное лицо:

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Контактные данные компании:

Дата:

Составитель:


Бланк анализа работы:

Наименование должности, вид работы:	
Общая информация:	
Сфера деятельности компании:	
Кол-во сотрудников:	
Рабочее время каждый день:	
Перерывы:	
Режим работы:	
Надлежащее выполнение работ предполагает наличие следующих качеств:	<input type="checkbox"/> хорошая <input type="checkbox"/> приемлемая <input type="checkbox"/> посредственная физическая форма <input type="checkbox"/> хорошее <input type="checkbox"/> приемлемое <input type="checkbox"/> посредственное психическое состояние <input type="checkbox"/> хорошие <input type="checkbox"/> приемлемые <input type="checkbox"/> посредственные навыки обслуживания <input type="checkbox"/> хорошие <input type="checkbox"/> приемлемые <input type="checkbox"/> посредственные социальные навыки <input type="checkbox"/> хорошие <input type="checkbox"/> приемлемые <input type="checkbox"/> посредственные навыки работы с компьютером Дополнительная информация
Аспекты, важные с точки зрения безопасности труда	
Описание трудовой среды (например, шум, температура, безбарьерность)	
Для работы требуется	<input type="checkbox"/> гигиенический паспорт <input type="checkbox"/> водительские права <input type="checkbox"/> допуск к огневым работам <input type="checkbox"/> свидетельство о прохождении курса по безопасности труда <input type="checkbox"/> свидетельство о прохождении обучения по оказанию первой помощи
Станки, машины и оборудование, используемые на работе	
Рабочая одежда	<input type="checkbox"/> есть / предоставляется работодателем <input type="checkbox"/> нет
Возможность питания	<input type="checkbox"/> есть <input type="checkbox"/> нет
Бытовые помещения	<input type="checkbox"/> есть <input type="checkbox"/> нет <input type="checkbox"/> Доп. информация
Обращение с химикатами / моющими средствами и т.п.	<input type="checkbox"/> да <input type="checkbox"/> нет
Наименования вакансий на рабочем месте и требующаяся для них квалификация (образование)	
Рабочие обязанности (если работа посменная, то обязанности посменно)	
Другие обязанности кроме обычных повседневных	
Комментарии	



SUOMEN DIAKONIAOPISTO



	<p>Профиль успешности выполнения работы – подведение итогов этапа трудовой жизни. Ниже представлена оценочная таблица, заполняемая начальником или наставником на рабочем месте. В ней дается оценка успешность выполнения работы во время испытательного периода и на других этапах работы. Составителю оценки нужно сравнить успешность выполнения работ во время испытательного периода с требованиями, которые он сам установил бы для данных обязанностей, если бы они выполнялись <u>сотрудником на оплачиваемой работе.</u></p>	<p>ОТ НАВЫКОВ К ТРУДОВОМУ МАРШРУТУ</p>
---	---	---

Рабочее место: _____ Автор оценки: _____ Оцениваемый: _____ Дата: _____

	Значит. трудности	Небольш. трудности	Соответствует минимальным требованиям оплачиваемой работы	Слегка превышает мин. требования	Существенно превышает миним. требования		Доп. замечания
Физические функциональные способности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Каковы физические силы человека, состояние и мобильность относительно данной работы?	
Когнитивные способности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Как человек изучает, запоминает и применяет связанные с работой аспекты и этапы?	
Психическое самочувствие на работе	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Какое у человека настроение, уровень стресса и психическая способность справляться относительно требований работы?	
Социальная деятельность на работе	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Какие социальные навыки и способности к сотрудничеству есть у человека относительно его трудовых обязанностей?	
Навыки по выполнению рабочих задач	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Насколько хорошо человек владеет требующимися знаниями и умениями?	
Результативность работы	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Как вы оцениваете количественную и качественную производительность труда человека?	
Отношение к работе	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Насколько позитивно и ответственно человек относится к своей работе и к своему совершенствованию в ней?	

БЛАНК БЕСЕДЫ О РАЗВИТИИ

Имя:

Дата:

Мои рабочие обязанности:

Как у меня получается:

Как у меня дела на работе? Как получается? Что хорошо? Есть что-то, что не нравится?

(Обязанности, коллеги, начальник, помощник, атмосфера ...)

Плюсы

Минусы

Какую поддержку я хотел бы получить?

От кого мне нужна поддержка?

Что я умею?

Чему новому я научился?

Чему новому я научился?

Чему новому я хотел бы научиться? Что мне нужно еще потренировать? Цели на следующий год?

1.

2.

3.

Из данного бланка ты можешь выбрать те вопросы, которые ты считаешь наиболее необходимыми для конкретного подопечного. Составь свой бланк так как тебе нужно.

БЛАНК ДЛЯ ПЕРВИЧНОГО СОБЕСЕДОВАНИЯ**Имя:****Дата:****Составил:**

Какую работу ты ищешь? Знаешь ли ты какое-то конкретное рабочее место?

Какие рабочие задачи ты хотел бы и умеешь выполнять?

Какой у тебя опыт работы?

Образование?

Умеешь ли ты читать?

ДА

НЕТ

Умеешь ли ты писать?

ДА

НЕТ

Можешь ли ты передвигаться самостоятельно?

ДА

НЕТ

Сколько дней в неделю ты хотел бы работать?

Сколько часов в день ты хотел бы и мог бы работать?

Когда тебе лучше работать – утром, днем или вечером?

Есть ли у тебя какие-то заболевания или физические ограничения, которые могут помешать выполнять работу? Расскажи, какие о ни и как они влияют?

Ты бы предпочел работать преимущественно самостоятельно или вместе с другими?

Ты бы лучше работал в помещении или на улице?

Мешает ли тебе шум? Важно ли для тебя, чтобы на рабочем месте было тихо?

В чем ты особенно хорош? Есть ли у тебя какие-нибудь хобби?

В чем тебе нужно было бы еще потренироваться?

Как ты лучше всего учишься новому? Какие используешь приемы, как тренируешься, если хочешь научиться чему-то?

Какую помощь и поддержку ты бы хотел получать от наставника по труду?

Кто входит в круг близких тебе людей?

Хотел бы ты, чтобы наставник по труду побеседовал с кем-то из твоих близких по поводу поиска работы?

Почему ты хочешь найти работу?

Есть ли у тебя какие-то еще пожелания или мысли по поводу поиска рабочего места?

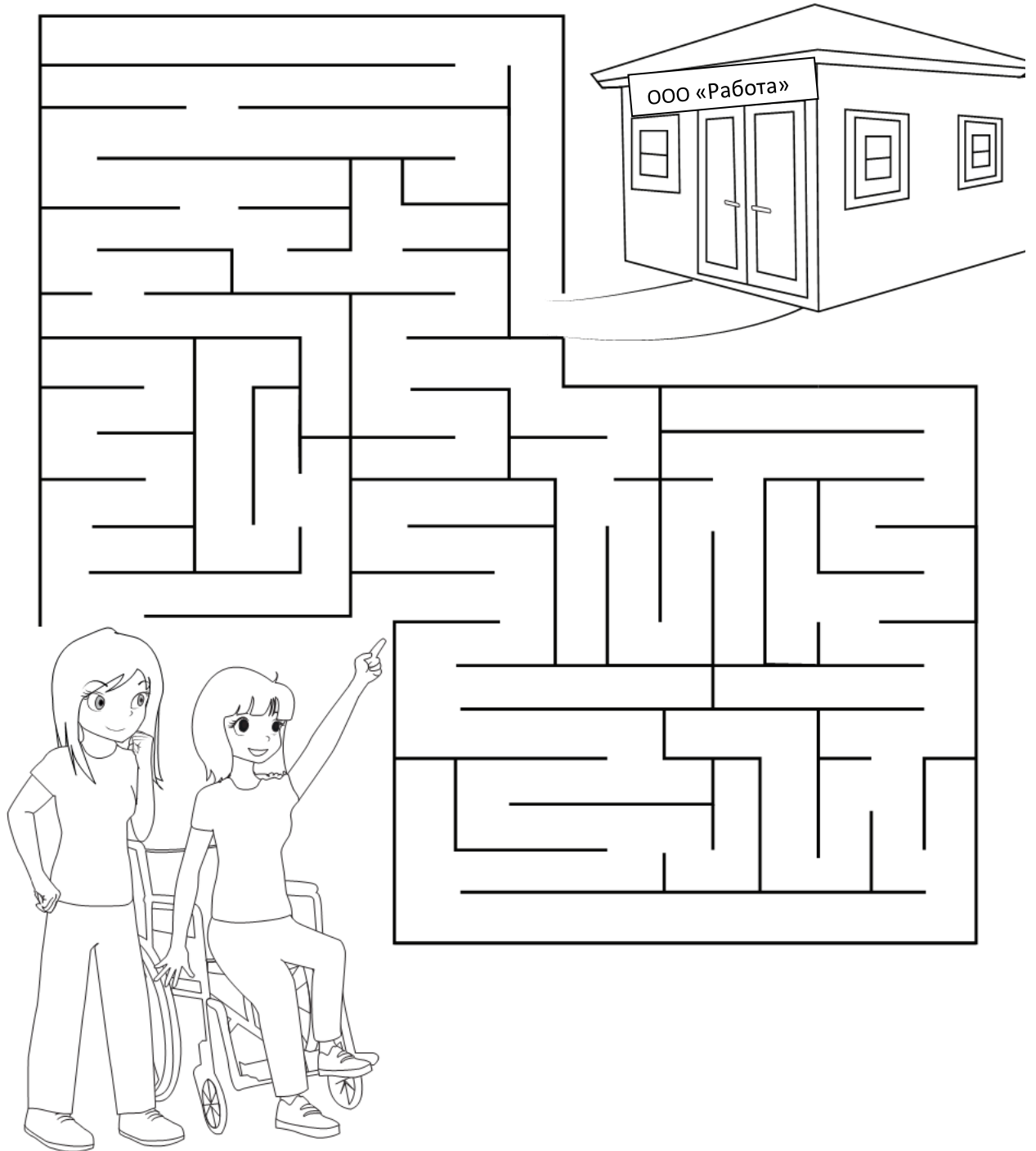
Карточки характеристик

ПОСЛУШНЫЙ	ЧЕСТНЫЙ	УПОРНЫЙ	ВНИМАТЕЛЬНЫЙ
СТАРАТЕЛЬНЫЙ	 ГИБКИЙ	СОЦИАЛЬНЫЙ	С ЧУВСТВОМ ЮМОРА
ГОТОВЫЙ ПОМОЧЬ	СПОКОЙНЫЙ	НАДЕЖНЫЙ	ЛЮБИТ УЧИТЬСЯ НОВОМУ
СМЕЛЫЙ	РЕШИТЕЛЬНЫЙ	ВЕСЕЛЫЙ	БОДРЫЙ
ОТКРЫТЫЙ	ОТВЕТСТВЕННЫЙ	УМЕЕТ ВЕСТИ БЕСЕДУ	ХОРОШАЯ ПАМЯТЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ	ЛЮБИТ БЫТЬ С ДРУГИМИ	СИЛЬНЫЙ	ПОМОГАЮЩИЙ ДРУГИМ
УМЕЕТ СЛЕДОВАТЬ ИНСТРУКЦИЯМ	ТОЧНЫЙ	ИЗОБРЕТА- ТЕЛЬНЫЙ	УСЕРДНЫЙ

Источники

- 1 Весала Х. Клем С. и Альстен М. (2015). Исследование: Ситуация с трудоустройством инвалидов с задержкой развития в 2013 – 2014 гг. Данные исследования Союза инвалидов с задержкой развития. ОЭСР, годовые отчеты, 2008
- 2 Весала Х. Клем С. и Альстен М. (2015). Исследование: Ситуация с трудоустройством инвалидов с задержкой развития в 2013 – 2014. Данные исследования Союза инвалидов с задержкой развития 9.
- 3 Ора П. (2016) Введение из книги Пиккусаари С., Ора П., Сундквист А., Лампинен П., Саастамойнен С., Нуппонен М., Кархапя Р. (2016) «Практика поддерживаемого трудоустройства». Профессиональное училище Киипула.
- 4 Пиккусаари С. (2016). «Что такое поддерживаемое трудоустройство» из книги Пиккусаари С., Ора П., Сундквист А., Лампинен П., Саастамойнен С., Нуппонен М., Кархапя Р. (2016) «Практика поддерживаемого трудоустройства». Профессиональное училище Киипула. 7-13
- 5 Харкко И. (2015) «Люди, готовые отдавать свой труд должны иметь на это возможность и не быть лишь объектом услуг», Результаты проекта по описанию рабочей среды. Фонд реабилитации. Союз инвалидов с задержкой развития.
- 6 Конвенция ООН о правах инвалидов и дополнительный протокол.
http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf Naettu 10.5.2017.
- 7 Критерии качества деятельности, направленной на увеличение вовлеченности и трудоустройства.
http://verneri.net/yleis/sites/default/files/dokumentit/pdf/osallisuutta_ja_tyollistymista_edistavan_toiminnan_laaturiteerit.pdf. Naettu 10.5.2017.
- 8 Нуппонен М. (2016) «Чего ждет работодатель – работодатель это клиент». Из работы Пиккусаари С., Ора П., Сундквист А., Лампинен П., Саастамойнен С., Нуппонен М., Кархапя Р. (2016) «Практика поддерживаемого трудоустройства». Профессиональное училище Киипула. 27-34

Помоги своему подопечному найти дорогу на работу!



Почему трудоустройство важно для целевой группы?

«На работе я такой же сотрудник, как и другие»

«На работе можно научиться новому и даже можно научить других»

«Не хочу сидеть дома без дела»

«Важно заработать свои деньги»

«Я собираюсь выполнять эту работу пока ноги будут держать»

«На работе встречаешь новых людей»

«Двух дней в неделю дома вполне достаточно»

«**Новые веяния трудовой жизни**» (Työelämän tuoreet tuulet) – это двухгодичный проект (2016-2018), направленный на содействие устройству инвалидов с задержкой развития на оплачиваемую работу. Министерство здравоохранения и социального обеспечения поддерживает данный проект за счет доходов от деятельности лотереи Veikkaus. В качестве головной организации проекта выступает «Общество поддержки трудовых домов «Аула» (Aula-työkotien Kannatusyhdistys ry).

В ходе проекта **работодателям** задавался вопрос – что могло бы способствовать тому, чтобы они принимали на оплачиваемую работу инвалидов с задержкой развития.

Большинство респондентов отнеслись к возможности принятия на работу инвалидов очень положительно. Главной причиной того, что подобное трудоустройство происходит редко, является нехватка информации. Более 80% респондентов отметили, что не знают, куда нужно обращаться, если у них имеется подходящая вакансия. Кроме того, у предпринимателей мало информации о возможных формах поддержки.

Роль **наставника по труду** в распространении информации и успешном трудоустройстве очень велика. Кроме того, важно, чтобы и у **потенциального работника** – инвалида с задержкой развития – также была активная позиция по вопросам своего трудоустройства.

Серия пособий, выпущенных в рамках проекта «Новые веяния трудовой жизни», представляет интересную и полезную информацию, ориентированную на работодателей, потенциальных работников и наставников по труду. Описанные в пособиях методики и инструменты направлены на содействие успешному трудоустройству.

Потому что **ЭТО ВОЗМОЖНО!**

