

Inclusive Job Design metodikos įgyvendinimo galimybės ir kliūtys

Gairės ir rekomendacijos profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjams



Šis dokumentas remiasi tyrimu apie Inclusive Job Design įgyvendinimo galimybes, nustatant kliūtis ir galimybes (įskaitant rekomendacijas) įgyvendinant Inclusive Job Design metodiką „Work4all“ projekto partnerių šalyse.

Inclusive Job Design yra į darbdavį orientuota visapusės metodikos idėja, kurianti tvarų neįgalių žmonių užimtumą. Remiantis darbdavio poreikiais, metodika reiškia darbinių procesų pertvarkymą atliekant darbo proceso analizę, pagrindinių užduočių atlikimą ir užduočių paskirstymą darbuotojams: aukštos kvalifikacijos darbuotojai galės atlikti jų kompetenciją ir kvalifikaciją atitinkančius darbus. Pagrindines užduotis, kurias atlikti kvalifikuoti darbuotojai yra „per daug kvalifikuoti“, įgyvendinti bus paskirta negalių turintiems žmonėms, sukuriant naujų darbo vietų.

Projekto partneriai atliko tyrimą išsiaiškinti, kokios yra Inclusive Job Design metodikos įgyvendinimo kliūtys ir galimybės jų šalyse. Kliūtys ir galimybės yra suskirstytos į vidines ir išorines kliūtis ir galimybes. Visiems prieinama informacija apie kliūtis ir galimybes yra pateikiama kaip įrodymai – specifinė faktinė informacija, aktuali šaliai partneriui.

Partneriai išanalizavo ir aptarė galimybes daryti įtaką nurodytoms kliūtims atsakydami į esminį klausimą – kokią įtaką projekto partneriai gali daryti kliūtims? Analizei atlikti partneriai pasitelkė Stepheno Coveyaus „Circle of Influence¹“ modelį, kuris teigia, jog reikia koncentruotis į dalykus, kuriems įmanoma daryti įtaką. Diskusijos privedė prie rekomendacijų, kaip paveikti kliūtis pritaikant Inclusive Job Design metodiką.

¹ 7 Habits of Highly Effective People, Steven Covey, 1989

„Work4all“ projektas

„Work4all“ projektas siekia išplėsti neįgalių profesinio rengimo ir karjeros galimybes atviroje darbo rinkoje, ugdant organizacijų, teikiančių jiems užimtumo paslaugas, kompetenciją. To bus pasiekta pritaikant Inclusive Job Design metodiką bei ugdant tam tikras užimtumo specialistų, dirbančių su neįgaliais studentais, kompetencijas.

Vis daugiau žmonių susiduria su sunkumais mėgindami įsitvirtinti atviroje darbo rinkoje. Ypač sudėtinga negalių ir žemesnę kvalifikaciją turintiems žmonėms, kadangi jie susiduria su sunkumais įsilieti į visuomenę susirandant jų kvalifikacijas bei kompetencijas atitinkantį darbą. Su šiomis problemomis susiduria nemažai šalių, tad į „Work4all“ projektą įsitraukę paslaugų teikėjai ir pedagogai kuria naujas strategijas, padėsiančias neįgaliesiems asmenims patekti į darbo rinką.

Nauja strategija

Spėjama, jog nauja strategija, orientuota į dardavį ir kuriamą pridėtinę vertę darbdaviui, suteiks negalių ar žemas oficialias kvalifikacijas turintiems studentams galimybių. Tam reikalingas pokytis. Ši nauja strategija, kurianti darbo vietas ir nešanti naudą darbdaviams, vadinama Inclusive Job Design. Inclusive Job Design yra į darbdavį orientuota visapusės metodikos idėja, kurianti tvarų neįgalių, ypač žemas kvalifikacijas ir kompetencijas turinčių žmonių, užimtumą, kurių galimybės konkuruoti darbo rinkoje yra ribotos. Inclusive Job Design metodikos taikymas reikštų darbo procesų pertvarkymą, esamų darbų užduočių analizę bei skirstymą atsižvelgiant į sudėtingumo lygį. Šio metodo tikslas – tuo pačiu metu sukurti darbdaviui sėkmingą verslo atvejį ir integruoto užimtumo galimybes neįgaliesiems studentams.

Partnerystė

Projekte bendradarbiauja devynios šalys – septynios paslaugų teikėjos negalių turintiems žmonėms ir dvi ekspertinės organizacijos.

Projekto partnerių sąrašas		
Organizacijos pavadinimas	Šalis	Funkcija
Stichting Rea College Pluryn	Nyderlandai	Paslaugų teikėjas
Frans Nijhuis Stichting	Nyderlandai	Ekspertinė organizacija
All About Quality Consultancy	Nyderlandai	Ekspertinė organizacija
Valakupiai Rehabilitation Centre	Lietuva	Paslaugų teikėjas
Instituto Don Calabria	Italija	Paslaugų teikėjas
Fundación Intras	Ispanija	Paslaugų teikėjas
Santa Casa da Misericórdia do Porto	Portugalija	Paslaugų teikėjas
Promenaden Kongsvinger AS	Norvegija	Paslaugų teikėjas
Dafür gem. GmbH	Austrija	Paslaugų teikėjas

Rezultatai ir intelektualiniai produktai

Projekto metu mes:

- Remiantis Inclusive Job Design idėja, sukūrėme ir išbandėme profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjams skirtą mokymo planą
- Sukūrėme tvarią partnerystę tarp profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjų ir darbdavių
- Giliname žinias apie Inclusive Job Design, žmonių socialinę atsakomybę ir integruoto užimtumo strategijas, skirtas negalių turintiems studentams
- Pageriname partnerių kompetencijas taikant Inclusive Job Design metodiką
- Sukūrėme 4 pagalbines priemones taikant Inclusive Job Design:



1. **Savęs įsivertinimo priemonė**, padėsianti nustatyti stipriąsias puses ir sprendimo reikalaujančias problemas, kurios yra pagrindiniai veiksniai taikant Inclusive Job Design.
2. **Mokymo planas užimtumo specialistams**, į kurį įtraukti ir geriausios veiklos pavyzdžiai, padėsiantis pritaikyti Inclusive Job Design metodiką.
3. **Vadovas užimtumo specialistams** su gairėmis, nurodančiomis kaip taikyti Inclusive Job Design metodiką remiant kompanijų efektyvumą ir tvarų negalią turinčių studentų užimtumo augimą.
4. **Gairės ir rekomendacijos profesinio rengimo ir mokymo paslaugų teikėjams**. Tai yra Inclusive Job Design taikymo įvykdymas, kliūčių ir galimybių partnerių šalyse, tyrimas Už intelektinių produktų rezultatus atsakingi yra visi partneriai.

Priežasties ir pasekmės analizė

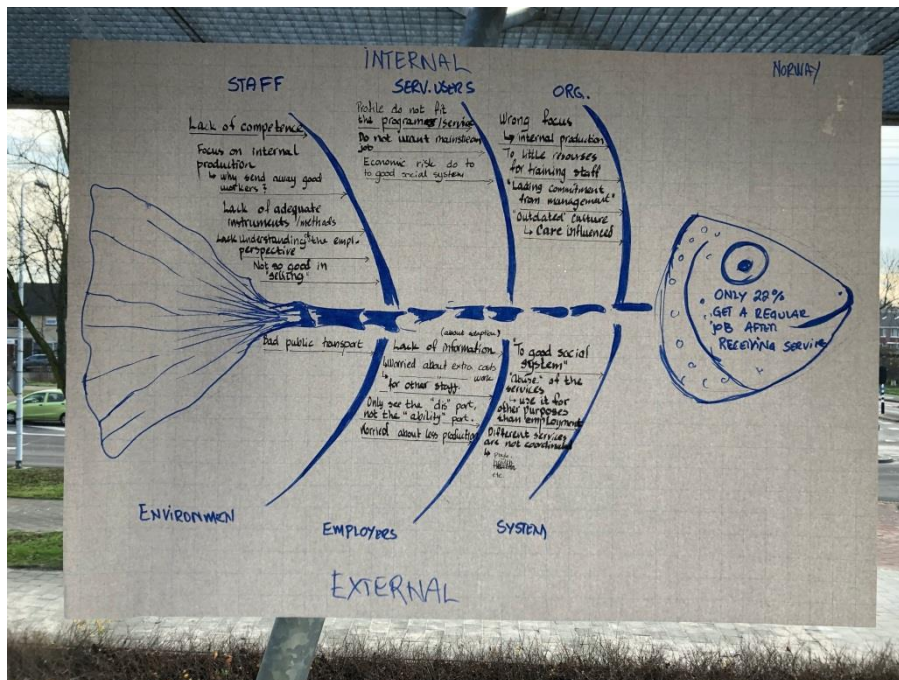
Projekto partneriai išskyrė galimas mažo neįgalių žmonių užimtumo atviroje darbo rinkoje lygio priežastis nustatę kliūtis, su kuriomis susiduriama įdarbinant neįgalią turinčius žmones. Šią priežasties ir pasekmės analizę padėjo atlikti vadinamoji priežasties-pasekmės diagrama². Ši diagrama pasitelkiama pagrindinems priežastims nustatyti.

Priežasties-pasekmės diagrama padeda minčių lietaus metu, kuomet nustatomos galimos problemos priežastys ir jos suskirstomos į naudingas kategorijas.

Metodiką sudaro keturi žingsniai:

1. Problemos nustatymas.
2. Pagrindinių veiksnių išskyrimas.
3. Galimų priežasčių nustatymas.
4. Vaizdinės schemos analizė.

Kiekvienas partneris kliūtis aprašo vadinamojoje priežasties-pasekmės diagramoje.



Iliustracija 1: Žuvies griaučių diagramos pavyzdys

Išskirtos dažniausiai pasitaikančios kliūtys³:

DAŽNIAUSIAI PASITAIKANČIOS VIDINĖS KLIŪTYS		
1	Bendrosios	Komunikacija/koordinacija Priešinimasis pokyčiams Nežinomybės baimė
2	Personalo	Kompetencijų trūkumas Tinkamų priemonių / metodų trūkumas Darbdavio perspektyvos nesupratimas Koncentracija į kasdienių paslaugų teikimą ir administracines užduotis

² Cause and Effect Analysis by Kaoru Ishikawa, 1982

³ The identified barriers have been identified based on the PERSONAL experiences of the partners.

3	Paslaugų vartotojų	Pasitikėjimo trūkumas Kompetencijų trūkumas Savęs suvokimo ir realybės neatitikimas Pagrindinio darbo nenoras
4	Organizacijos	Užimtumo strategijos vizijos trūkumas Neegzistuojantis vadovybės įsipareigojimas Pasenusi kultūra – orientacija į priežiūrą Finansavimo / išteklių trūkumas
DAŽNIAUSIAI PASITAIKANČIOS IŠORINĖS KLIŪTYS		
1	Bendrosios	Komunikacija/koordinacija Priešinimasis pokyčiams Nežinomybės baimė
2	Aplinkos	Prastas viešasis transportas Koncentracija į negalią Perdėta tėvų apsauga Nepalaikantys teisės aktai
3	Darbdavių	Informacijos trūkumas Rūpestis dėl papildomų išlaidų Rūpestis dėl mažesnės produkcijos Darbdavio palaikymo trūkumas
4	Sistemų	Per gera socialinės gerovės sistema (Piktnaudžiavimas socialinėmis paslaugomis (kitais, nei užimtumo, tikslais) Darbo turėjimas nėra sistemos tikslas Pasenęs požiūris į negalią (medicininis modelis) Viešoji biurokratinė sistema

Iliustracija 2: Pagrindinių galimybių ir kliūčių įsidarbinant apžvalga



Inclusive Job Design metodika

Inclusive Job Design yra į darbdavį orientuota visapusės metodikos idėja, kurianti tvarų neįgalių žmonių užimtumą. Remiantis darbdavio poreikiais, metodika reiškia darbinių procesų pertvarkymą atliekant darbo proceso analizę, pagrindinių užduočių atlikimą ir užduočių perskirstymą darbuotojams: aukštos kvalifikacijos darbuotojai galės atlikti jų kompetenciją ir kvalifikaciją atitinkančius darbus. Pagrindines užduotis, kurias atlikti kvalifikuoti darbuotojai yra „per daug kvalifikuoti“, įgyvendinti bus paskirta negalią turintiems žmonėms, sukuriant naujų darbo vietų. Naujasis darbas kompanijoje bus tvarus – reguliarus ir nuolatinis. Inclusive Job Design metodika pabrėžia abipusės naudos įmonei ir neįgaliesiems galimybes, nepadarant neigiamo poveikio nei produkcijos, nei pajamų srityse.

Metodika

Kompanijose dirbantys darbuotojai, nespėjantys atlikti darbų dėl užduočių kaitos ir didėjančių produktyvumo reikalavimų, gali atlikti mažiau darbų, kas turėtų įtakos finansiniams ir nefinansiniams kompanijos interesams. Pastaruoju metu, darbuotojams pavedamos užduotys ypatingai skiriasi sudėtingumo lygiu, todėl ne visuomet atitinka darbuotojų kompetencijas ir kvalifikaciją. Taikant Inclusive Job Design metodiką, sudėtingesnės ir lengvesnės užduotys bus atskirtos. Atliekant pertvarkymą svarbu, jog būtų persvarstyti darbo procesai kompanijoje, o sukurtos darbo vietos išlaikytų ar padidintų produktyvumo lygį.

Šios naujų darbų charakteristikos atitinka darbuotojų kompetencijas. Daugybė žmonių su intelekto sutrikimais, psichinėmis ligomis bei darbuotojai iš neįgaliųjų socialinių įmonių gali atitikti šių naujų darbų reikalavimus. Labiau kvalifikuoti darbuotojai gali koncentruotis į sudėtingesnes jų darbo užduotis.



Galimybės ir kliūtys įgyvendinant Inclusive Job Design

Projekto partneriai nustatė, kokios **galimybės ir kliūtys** pasitaiko kiekviename Inclusive Job Design įgyvendinimo žingsnyje **jų šalyse**.

Galimybės apibūdinamos kaip *žmonės, priemonės, veiksniai, struktūros ir t. t., kurios prisideda prie sėkmingo Inclusive Job Design metodikos įgyvendinimo.*

Kliūtys apibūdinamos kaip *žmonės, priemonės, veiksniai, struktūros ir t. t., kurios trukdo sėkmingam Inclusive Job Design metodikos įgyvendinimui.*

Galimybės ir kliūtys gali būti skirstomos į vidines ir išorines galimybes ir kliūtis. Išorinės galimybės ir kliūtys yra tokie faktoriai, kurie pasireiškia organizacijos viduje ir daro tiesioginę įtaką Inclusive Job Design metodikos įgyvendinimui. Vidinės galimybės ir kliūtys yra tokios išankstinės sąlygos, kurios stabdo Inclusive Job Design metodikos įgyvendinimą.

Savo šalyse projekto partneriai ištyrė Inclusive Job Design metodikos įgyvendinimui įtakos turinčias galimybes ir kliūtis. Kiekviena galimybė yra pateikiama **specifinės faktinės informacijos** kontekste, pagrindžiančiame tą informaciją, kuri yra **aktuali kiekvieno partnerio šaliai**. Kiekvienai galimybei pateikta nuoroda į viešai prieinamą informaciją. Kiekviena kliūtis taip pat yra pateikiama **specifinės faktinės informacijos** kontekste, pagrindžiančiame tą informaciją, kuri yra **aktuali kiekvieno partnerio šaliai**. Kiekvienai kliūčiai pateikta nuoroda į viešai prieinamą informaciją.

Galimybės

Socialines paslaugas teikiančios organizacijos galimybės

Tyrimas parodo pagrindines galimybes socialines paslaugas teikiančioje organizacijoje:

Personalo kompetencijos

Socialinių paslaugų teikėjai turi įvairių patirčių ir kompetencijų, padedančių negalią turintiems žmonėms įsitvirtinti atviroje darbo rinkoje. Jie taiko skirtingas metodikas, skatinančias paslaugų vartotojų įtraukimą įdarbinimo būdu. Socialinių paslaugų teikėjai susidomės naujomis metodikomis, padėsiančiomis įvykdyti jų misiją ir išplėsti jų pastangų rezultatus.

Į darbdavį orientuotas metodas

Vis dažniau socialinių paslaugų teikėjai laikosi į darbdavį orientuoto metodo bendradarbiaudami su darbdaviais. Kitaip tariant, jie atkreipia dėmesį į darbdavio interesus ieškodami darbo paslaugų vartotojams. Socialinių paslaugų teikėjai domisi naujomis strategijomis bendradarbiaujant su darbdaviais ir tinkamos praktikos Europoje bei šalyje, pavyzdžiais.

Komandinis darbas

Nacionaliniai ir Europos kokybės reikalavimai, taikomi socialinėms paslaugoms, reikalauja, jog teikiant socialines paslaugas būtų taikomas įvairiapusis metodas.⁴ Atsižvelgdami į šį reikalavimą, socialinių paslaugų teikėjai subūrė daugiaprofesines komandas, į kurias įtraukti ir užimtumo specialistai iš viešųjų bei privačiųjų sektorių. Daugiaprofesinėje komandoje bus svarstomos įvairios darbo paieškų atviroje rinkoje, perspektyvos.

Galimybės darbdavių organizacijoje

Tyrimas parodo pagrindines galimybes darbdavių organizacijoje:

Noras įtraukti negalią turinčius žmones į darbą

Darbdaviai nori į darbo rinką įtraukti neįgaliosius, kadangi tai pagerina darbinę aplinką, lengvina įmonių socialinės atsakomybės reikalavimus ir prisideda prie teigiamo kompanijos įvaizdžio kūrimo, kuris gali turėti teigiamos įtakos darbdavio prekinio ženklo kūrimui. Dėl gerų patirčių darbdaviai daugiau žino apie neįgalių žmonių kompetencijas. Toks žinojimas prisideda prie pragmatiškesnio ir atviresnio požiūrio į neįgaliųjų įtraukimą į darbo rinką.

Galimybės Inclusive Job Design įgyvendinimo aplinkoje

Tyrimas parodo pagrindines galimybes Inclusive Job Design įgyvendinimo aplinkoje:

Teisės aktai

Visose šalyse egzistuoja teisės aktai, skatinantys darbdavius į darbo jėgą įtraukti ir negalią turinčius žmones. Visais atvejais šie aktai yra pagrįsti vadinamąja kvotų sistema – samdomas proporcingas neįgalių žmonių skaičius visam darbuotojų skaičiui.

Finansinė parama

Nacionalinės valdžios institucijos įtraukia neįgaliosius į darbo rinką. (Darbo užmokesčio mažinimas, mokesčių mažinimas, darbo vietos pritaikymo ir konsultuojamojo profesinio ugdymo finansavimas)

Socialinė atsakomybė

⁴ European Framework for Quality in Social Services, Social Protection Committee, 2010



Vis daugiau įmonių yra skatinamos ir apdovanojamos už atsakomybės prisiėmimą dėl aplinkosaugos, socialinių ir ekologinių problemų.

Politikos ir nuostatų keitimas

Socialinių paslaugų teikėjų užimtumo paslaugų specifikacijos nukreiptos nuo neįgaliųjų užimtumo į užimtumą atviroje darbo rinkoje. Persvarstomos neįgaliųjų išmokų sistemos. Naujos finansavimo iniciatyvos (paskirstymas neįgaliesiems, viešieji pirkimai, konkursai) buvo pradėtos, išbandytos ir įgyvendintos.

Kliūtys

Kliūtys socialines paslaugas teikiančioje organizacijoje

Tyrimas parodo pagrindines kliūtis įgyvendinant Inclusive Job Design socialines paslaugas teikiančioje organizacijoje:

Stebėjimo stoka

Socialinių paslaugų teikėjai neseka negalią turinčių žmonių, kurie sėkmingai įsidarbina. Dėl šios priežasties informacija apie sukurtų darbo vietų tvarumą yra negalima.

Kompetencijų stoka

Dažniausiai socialinių paslaugų teikimo organizacijoje dirbantys specialistai turi patirties socialinėje, švietimo, terapijos ar psichologijos srityje. Neretai stinga teisės aktų išmanymo, verslo ekonomikos, rinkodaros strategijų kompetencijų, taip pat trūksta darbdavių interesų supratimo.

Pokyčių nenoras

Pokyčiai visuomet yra neišvengiami, kaip ir priešinimasis jiems. Nuolat laikytis įprasto elgesio ir įpročių yra žmogaus prigimtis. Nuolatiniai pokyčiai, inicijuojami valdžios ir finansuotojų, gali turėti įtakos darbuotojų motyvacijai. Suinteresuotas išlaikyti esamą padėtį, socialinių paslaugų teikėjas taip pat gali paskatinti priešinimąsi pokyčiams.

Darbdavių kliūtys

Tyrimas parodo pagrindines kliūtis rengiant darbdavius Inclusive Job Design įgyvendinimui:

Pokyčių noras

Ribotas skaičius darbdavių nori keisti organizacijas (darbo procesų pertvarkymas skirstant užduotis) taip, jog mažiau kompetentingi žmonės galėtų būti įtraukti į darbo jėgą atliekant užduotis. Įmonėje daug užduočių ir darbų laikomi vis sudėtingesniais ir labiau standartizuotais, todėl juos sunku skirstyti į mažesnes užduotis. Ribotas kiekis darbdavių (5 %) nori įdarbinti negalią turintį žmogų.

Žinių ir informacijos stoka

Įrodymai rodo, jog Nyderlanduose, Austrijoje, Norvegijoje ir Portugalijoje darbdaviams trūksta žinių apie Inclusive Job Design metodą ir kitas, neįgaluosius į atvirą darbo rinką įtraukiančias, metodikas. Darbuotojai neturi žinių apie finansines ir kitas pagalbines priemones, palengvinančias žmonių su negalia įtraukimą į jų darbus. Nors darbdaviai noriai samdytų neįgalius žmones, tačiau tik nedidelė dalis darbdavių žino, kaip tą padaryti ir to imasi.

Įsitikinimai ir patirtys

Įrodymai rodo, jog Ispanijoje ir Austrijoje nemažai darbdavių vis dar tiki, jog negalią turintys žmonės nesugeba tinkamai dirbti, todėl darbdavys yra atsakingas už darbo vietos sukūrimo išlaidas. Darbdaviai teigia, jog samdant neįgaluosius jie nerimauja dėl mažesnio produktyvumo, galimai reikalingo darbo vietos pritaikymo, neigiamo komandos požiūrio, didesnės laikinojo nedarbingumo atostogų tikimybės. Darbdaviams nerimą kelia galimai užgriūšianti našta įdarbinus negalią turinčius žmones. Samdantieji baiminasi, jog negalią turinčius žmones sudėtingiau atleisti, taip pat jaudinamasi ir dėl papildomų išlaidų, susijusių su įdarbinimu.

Dėl negerų patirčių, susijusių su neįgalųjų įdarbinimu, darbdaviai linkę susimokėti mokesčius ar baudas, užuot bandę samdyti neįgaluosius iš naujo.

Kliūtys aplinkoje

Tyrimas parodo pagrindines aplinkos kliūtis įgyvendinant Inclusive Job Design:

Teisės aktai

Visose šalyse egzistuoja teisės aktai, skatinantys darbdavius samdyti negalią turinčius žmones. Visais atvejais šie aktai yra pagrįsti vadinamąja kvotų sistema – samdomas proporcingas negalių žmonių skaičius visam darbuotojų skaičiui. Procentinis santykis visose šalyse skiriasi. Daugelyje šalių tam tikri įstatymai yra apibrėžti ir patvirtinti. Darbdaviams, nesilaikantiems negaliųjų įdarbinimo reikalavimų, neskiriamos jokios bausmės. Dėl išaugusios biurokratijos, stebėjimo stokos bei sistemų sudėtingumo ir lėto veikimo, darbdaviams stinga paskatų pritaikyti senąsias ir naująsias metodikas, padedančias įdarbinti žmones su negalia.

Negalios suvokimas

Vadinamasis *medicininis negalios modelis* yra tradicinis negalios suvokimas, kuris vis dar dominuoja partnerių šalyse. Negalia suvokiama kaip sveikatos problema ar liga, kurią reikia išgydyti, o negalūs – kaip sergantysis, kuriam reikia padėti paskiriant gydymą. Į negalią žiūrima kaip į problemą, kurią būtina pašalinti. Remiantis šiuolaikiškesniu suvokimu, negalią sukelia kliūtys aplinkoje. Ši nauja perspektyva siekia panaikinti kliūtis, kurias sukuria visuomenė ar fizinė aplinka, apribojanti asmens naudojimąsi žmogaus teisėmis. Negalieji gali būti pilnaverčiais visuomenės nariais ir mėgautis visomis savo teisėmis.

Partnerių šalyse daugybė darbdavių ir visuomenės narių į neįgaliojo vežimėlyje esančius, klausos aparatą nešiojančius ar neregio lazdelę turinčius žmones mato kaip neįgaliuosius. Į kitas negalias, ypač plika akimi nematomas (lėtinis skausmas, lėtinis nuovargis, psichinė liga ar miego sutrikimas) nėra atsižvelgiama. Dėl visuomenėje vyraujančios stigmos, psichine liga sergantys darbus susiranda sunkiau nei tie, kurie turi fizinę negalią.

Sistemos veikimas

Daugelyje Europos valstybių įstatymai, turintys remti neįgalių asmenų įdarbinimą, nėra visiškai įgyvendinti, kadangi neegzistuoja tinkamos stebėjimo sistemos ir bausmių skyrimas. Be to, sistema yra biurokatiška, paslaugos nėra koordinuotos, neretai ir prastai suplanuotos ar įvykdomos. Dabartinė sistema demotyvuoja ir daro neigiamą įtaką neįgaliųjų pasitikėjimui savimi. Darbdaviai neturi paskatų siūlyti darbo neįgaliesiems dėl daugelio sistemų painumo. Kai kuriose šalyse jie linkę susimokėti padengiant draudimo mokesčius.

Visi veiksniai, įvardijami kaip kliūtys įgyvendinant Inclusive Job Design metodiką, buvo suskirstyti į kategorijas:

1. Socialinių paslaugų teikėjas galimybių neturi / jos yra ribotos norint daryti įtaką kliūtims?
2. Socialinių paslaugų teikėjai gali daryti įtaką šiai kliūčiai?

Rekomendacijos

Rekomendacijos siekiant sumažinti kliūtis socialines paslaugas teikiančiose įmonėse

Šios rekomendacijos buvo išskirtos paklausus projekto partnerių, kokių priemonių reikėtų imtis norint pašalinti kliūtis įmonių, teikiančių socialines paslaugas, viduje:

1. Paslaugų vartotojų stebėjimas jiems sėkmingai įsidarbinus, renkant aktualią informaciją apie jų darbą ir gerovę, taip pat renkant informaciją apie darbdavius, verslo atvejus, sėkmingų paslaugų vartotojų įsidarbinimų skaičių, įdarbintų paslaugų vartotojų tvarumą ir pan. Šiuo atveju labai praverstų karjeros specialistai.



2. Darbuotojo poreikių, interesų ir lūkesčių vertinimas Inclusive Job Design metodikos įgyvendinimo kontekste.
3. Žinių gilinimas ir kompetencijų kėlimas (švietimo ir mokymų būdu) taikant Inclusive Job Design metodiką bei atsižvelgiant į darbdavio interesus.
4. Dalintis ir keistis informacija apie geriausias Inclusive Job Design veiklas tarp socialinių paslaugų teikėjų. Vidinių komandų, kurios rūpinasi informacijos dalinimusi ir išoriniais kontaktais, subūrimas.
5. Sukurti tokią įmonės kultūrą, kurioje bendradarbiavimas siekiant sėkmės yra suvokiamas kaip būtinybė.
6. Kalbėti apie finansinius ir nefinansinius privalumus, suteikiamus esant darbingos visuomenės dalimi.
7. Įgalinimo įtraukimas paslaugose pritaikant įgalinimo žinias ir kompetencijas tarp personalo ir paslaugų vartotojų.
8. Informacijos bei interpretacijos pateikimas ir dalinimasis apie:
 - a. Inclusive Job Design sąvoką ir metodiką (abipusės naudos sąvoka)
 - b. Nacionalinius teisės aktų reikalavimus ir socialinių paslaugų teikėjų galimybes pritaikyti jų paslaugas prie besikeičiančios situacijos
 - c. Socialinių paslaugų teikėjų suteikiamas paramos paslaugas, stebėjimą ir mokymo programas darbdaviams
 - d. Komunikacinių kanalų, platformos ar bendruomenės ir bendravimo tarp darbuotojų, turinčių patirties ir kompetencijų įdarbinant neįgaliuosius, kūrimą.
9. Darbuotojų priešinimasis pokyčiams. Darbas daugiadisciplininėje komandoje galėtų prisidėti prie noro keistis.
10. Darbuotojų svyravimo mažinimas. Dalinimasis asmeninėmis pažintimis ir bei paversti jas matomas duomenų bazėje – tolesnėje sistemoje.
11. Skatinti naują ir pozityvesnį požiūrį į negalią; sutelkti dėmesį į stipriąsias puses ir sugebėjimus, užuot koncentravusis į negalias.
12. Stiprinti paslaugų vartotojų motyvaciją įsitraukti į užimtumą. Su paslaugų vartotojais kalbėti apie darbo naudas ir tai, jog darbo turėjimas reiškia daugiau, nei finansinę nepriklausomybę. Darbo turėjimo socialinio aspekto akcentavimas.

Rekomendacijos siekiant sumažinti kliūtis darbdavių įmonėse

Šios rekomendacijos buvo išskirtos paklausus projekto partnerių, kokių priemonių reikėtų imtis norint pašalinti kliūtis darbdavių įmonių viduje:

1. Dalinimasis informacija apie gerus praktikos pavyzdžius, atvejų tyrimus sprendžiant problemas, strategijas ir darbo vietos pritaikymą.
2. Darbo vietų mugių organizavimas dalinantis geromis Inclusive Job Design patirtimis.
3. Darbdaviams suteikti galimybes tiesiogiai bendrauti su kitais darbdaviais ir dalintis informacija apie patirtis.
4. Dalinimasis informacija ir interpretacijomis apie:
 - a. Inclusive Job Design sąvoką ir metodiką (abipusės naudos sąvoka)
 - b. Pateikti informacijos apie teigiamą poveikį kuriantį neįgaliųjų įtraukimą į pagrindinę darbo rinką.
 - c. Nacionalinių teisės aktų galimybes ir reikalavimus darbdaviams įtraukiant neįgaliuosius į darbo jėgą
 - d. Galimybės gauti socialinių paslaugų teikėjų teikiamas pagalbines paslaugas
 - e. Faktai ir tyrimų duomenys apie:
 - i. Inclusive Job Design metodikos įgyvendinimo efektyvumą
 - ii. Į darbo jėgą įtrauktų asmenų su negalia produktyvumą ir laikinojo nedarbingumo atostogas



Rekomendacijos siekiant sumažinti kliūtis aplinkoje

Šios rekomendacijos buvo išskirtos paklausus projekto partnerių, kokių priemonių reikėtų imtis norint pašalinti kliūtis aplinkoje:

1. Dalinimasis informacija apie sėkmingus neįgaliųjų įdarbinimo pavyzdžius:
 - a. įtraukiant neįgalius asmenis
 - b. įtraukiant geras patirtis turinčias įmones
 - c. pasakojant
 - d. pateikiant faktinę informaciją apie efektyvų darbo įtraukimą.
2. Šviesti finansuojančius subjektus pateikiant jiems patikimus ir teisingus faktus bei skaičius apie efektyvų darbo įtraukimą ir jo naudą visuomenei.
3. Teikiant informaciją apie įvairius negalios tipus ir neįgaliųjų pajėgumą bei kompetencijas, kurti geresnį suvokimą.
4. Šviesti ir apmokyti negalią turinčius asmenis tam, jog jie įgytų naujų kompetencijų; apmokyti juos darbo vietoje.
5. Keisti negalios suvokimą rengiant skirtingas visuomenės informavimo strategijas, kurios telkia dėmesį į gebėjimus ir pridėtinę vertę asmeniui ir visuomenei.
6. Didinti naujų technologijų ir kompiuterinio raštingumo žinias šviečiant, mokant ir apmokant.