

IP2 Mokymo programa Inclusive Job Design

Įvadas

IP2 mokymo programa Inclusive Job Design, yra vienas iš keturių intelektinių rezultatų, sukurtų „Work4All“ projekte. Mokymo programoje aprašoma, kaip parengti profesinės reabilitacijos srityje dirbančius užimtumo specialistus pagal Inclusive Job Design metodiką.

Projektas „Work4all“

Projekto „Work4all“ tikslas yra išplėsti profesinio mokymo studentų su negalia įsidarbinimo galimybes atviroje darbo rinkoje, stiprinant užimtumo paslaugas teikiančių organizacijų gebėjimus. Tai bus pasiekta įgyvendinant Inclusive Job Design metodiką ir stiprinant konkrečias profesinio mokymo paslaugų teikėjų (pvz., užimtumo specialistų), dirbančių su neįgaliaisiais, kompetencijas.

Vis didesnei asmenų grupei kyla sunkumų patekti į atvirą darbo rinką ir joje dalyvauti. Asmenys su negalia ir turintys žemesnio lygio kvalifikaciją, susiduria su ateitimi be realių galimybių dalyvauti visuomenės gyvenime, susirasti tinkamą darbą, atitinkantį jų kvalifikaciją ir kompetenciją. Šios problemos egzistuoja ne vienoje šalyje, todėl projekte „Work4all“ paslaugų teikėjai ir pedagogai ieško naujų strategijų, kaip sukurti daugiau galimybių neįgaliesiems patekti į darbo rinką ir joje dalyvauti.

Nauja strategija

Daroma prielaida, kad nauja strategija, kurioje daugiausia dėmesio skiriama darbdaviui ir pridėtinei vertei, kurią gaus darbdavys, taip padidinant galimybes tiems studentams kurie turi negalia bei tiems, kurie turi žemą oficialią kvalifikaciją. Tam reikia paradigmos pokyčio. Ši nauja darbo vietų kūrimo strategija, naudinga darbdaviams, vadinama Inclusive Job Design.

Inclusive Job Design yra išsamus į darbdavį orientuoto metodo terminas, kuriuo siekiama sukurti tvarų darbą neįgaliesiems asmenims, kurių galimybės įsidarbinti yra ribotos, ypač tiems, kurie turi žemą kvalifikaciją ir ribotą kompetenciją. Remiantis darbdavio poreikiais, metodika remiasi darbo procesų perprojektavimu analizuojant darbo procesą, nustatant pagalbines užduotis ir perskirstant užduotis darbuotojams: aukštos kvalifikacijos darbuotojai taps labiau prieinami darbui, kuriam jie yra kompetentingi ir kvalifikuoti.

Pagalbinės užduotys, kurioms aukštos kvalifikacijos darbuotojai yra „per aukštos kvalifikacijos“, bus sujungtos į naujas darbo vietas, tinkamas neįgaliesiems, kurie gali atlikti užduotis šiame naujame darbe. Šio metodo tikslas – sukurti teigiamą verslo modelį darbdaviui ir kartu sukurti įtraukiančias įsidarbinimo galimybes asmenims su negalia, kurių galimybės įsidarbinti konkurencingoje aplinkoje yra ribotos.

Partnerystė

Projekte kartu dirba devyni partneriai: septyni paslaugų neįgaliesiems teikėjai ir du partneriai ekspertai.

Projekto partnerių sąrašas		
Organizacija	Šalies	Vaidmenį
Stichting Rea College Pluryn	Nyderlandai	Paslaugų teikėjas
Fransas Nijhuis Stichting	Nyderlandai	Ekspertų organizacija
All About Quality Consultancy	Nyderlandai	Ekspertų organizacija
Valakupiai Rehabilitation Centre	Lietuva	Paslaugų teikėjas
Instituto Don Calabria	Italija	Paslaugų teikėjas
Fundaçion 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 intelektiniai produktai

Projekte mes:

- Parengėme ir išbandėme profesinio mokymo paslaugų teikėjų mokymo programą, pagrįstą Inclusive Job Design koncepcija
- Sukūrėme tvarią profesinio mokymo teikėjų ir darbdavių partnerystę
- Pagilino žinias apie įtraukiančių darbo vietų kūrimą, įmonių socialinę atsakomybę ir įtraukiančias užimtumo strategijas studentams su negalia
- Patobulinome partnerių kompetencijas taikant Inclusive Job Design metodiką
- Sukūrėme keturis intelektinius produktus paremiančius Inclusive Job Design metodikos įgyvendinimą:
 1. **Įsivertinimo priemonė**, skirta nustatyti stipriąsias puses ir tobulėjimo problemas, kurios yra pagrindiniai Inclusive Job Design įgyvendinimo veiksniai.
 2. **Užimtumo specialistų mokymo programa**, skirta įgyvendinti Inclusive Job Design metodiką, įskaitant geriausios praktikos pavyzdžius.
 3. **Vadovas užimtumo specialistams su gairėmis, kaip naudoti Inclusive Job Design metodiką, siekiant padėti įmonėms padidinti jų efektyvumą ir sukurti tvary darbą studentams su negalia.**
 4. **Gairės ir rekomendacijos profesinio mokymo teikėjams.** Tai Inclusive Job Design taikymo galimybių tyrimas numatant kliūtis ir priemones partnerių šalyse.

Mokymo programa Inclusive Job Design

Ši mokymo programa rengiama vykdant šią veiklą:

- Vadovaujanti organizacija pristato 4C/ID modelį kaip mokymo programos pagrindą ir palengvina diskusijas apie atitinkamus aspektus, susijusius su Inclusive Job Design metodikos įgyvendinimu profesinio mokymo paslaugų teikėjo mokymo programoje.
- Profesinio mokymo paslaugų teikėjai išnagrinėja visus susijusius aspektus.
- Vadovaujanti organizacija parengia pirmąjį mokymo programos projektą.
- Profesinio mokymo paslaugų teikėjai kartu su vadovujančia organizacija parengia galutinę mokymo programos versiją.

Kodėl ši mokymo programa?

Profesinės reabilitacijos srityje veikiančios organizacijos visada ieško naujų metodikų ir strategijų, kad padidintų savo klientų, kurie yra nutolę nuo šios darbo rinkos, pavyzdžiui, neįgaliųjų, galimybes konkurencingoje darbo rinkoje. Jau keletą metų nauja metodika, kurią taiko daug įvairių profesinės reabilitacijos paslaugų teikėjų ir privačių įmonių yra Inclusive Job Design.

Inclusive Job Design yra išsamus terminas apibūdinantis į darbdavį orientuotą metodą, kuriuo siekiama sukurti tvarias darbo vietas neįgaliesiems, kurių galimybės įsidarbinti yra ribotos. Inclusive Job Design grindžiamas darbdavio poreikiais ir reikalavimais. Socialiai novatoriškas Inclusive Job Design metodas reiškia darbo procesų perprojektavimą ir užduočių padalijimą, siekiant sukurti teigiamą verslo modelį darbdaviui ir tuo pačiu tapti įtraukesniu.

Remiantis darbdavio klausimais, bus analizuojami ir, kur įmanoma, perprojektuojami darbo procesai, kad aukštos kvalifikacijos darbuotojai galėtų būti labiau prieinami darbui, kuriam jie yra apmokyti ir turi išsilavinimą. O tuo pačiu metu tos užduotys, kurioms jų kvalifikacija yra per aukšta, bus sujungtos į funkcijas, kurios tinka žmonėms, kurie dabar yra už darbo rinkos ribų: reguliarias ir ilgalaikes funkcijas, kurios bus įmonės dalis.

Inclusive Job Design buvo sėkmingai pritaikytas daugelyje skirtingų darbo vietų, pramonėje, mažmeninėje prekyboje, ligoninėse ir slaugos namuose, taip pat įstaių aplinkoje. Pertvarkydami darbą darbdaviai gavo ekonominės naudos, o daugelis asmenų, turinčių mažai galimybių susirasti darbą konkurencingoje darbo rinkoje, dažnai neįgalieji, mielai įsidarbino jų kompetencijai priklausančiame darbe.

Siekiant padidinti kvalifikuotų asmenų skaičių, kad jie galėtų naudotis Inclusive Job Design metodika, buvo sukurta mokymo programa su mokymo moduliais, pagrįsta „Merriënboer“¹ mokomojo 4C/ID modelio dalimis. Įrodyta, kad šis modelis sėkmingai taikomas norint išmokyti sudėtingas užduotis kasdienėje praktikoje. Jis gali būti taikomas Inclusive Job Design kontekste, nes ši metodika turi paprastą atspirties tašką, nors joje prašoma atlikti keletą veiksmų vienu metu ir nuosekliai, kad organizacijos, dalyvaujančios nuo darbo rinkos nutolusių žmonių, pvz., žmonių su negalia, profesinėje reabilitacijoje, sėkmingai ją taikytų.

Tolesniuose puslapiuose bus pristatyta mokymo programa, sudaryta iš įvairių modulių, kurie gali būti taikomi rengiant užimtumo specialistus, dalyvaujančius nutolusių nuo darbo rinkos žmonių profesinėje reabilitacijoje. Mokymo programa grindžiama visais Inclusive Job Design metodikos etapais. Mokymų turinys gali būti pritaikytas prie ankstesnių užimtumo specialistų žinių ir patirties.

Pastaba

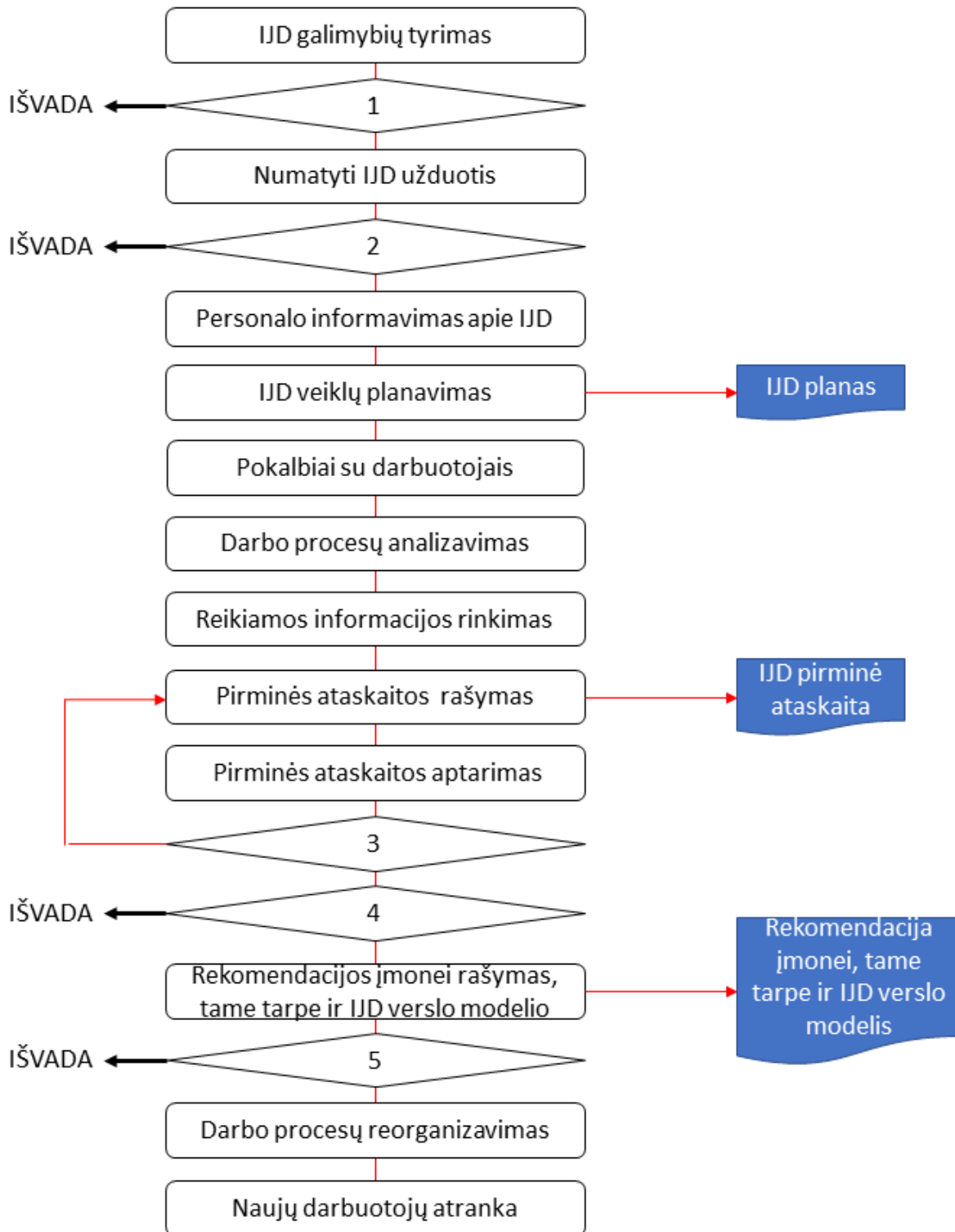
Mokymosi veikla apibūdinama 1– 11 žingsniais². Kiekviena mokymosi veikla susideda iš vieno ar kelių mokymosi tikslų. Kiekvienam mokymosi tikslui, mokymosi veikla yra aprašyta nurodant laiką ir turinį, taip pat yra pasiūlymai dėl medžiagos, kurią rekomenduojama naudoti mokymosi veiklos metu. Prašome atsižvelgti į tai, kad laikas gali skirtis, priklausomai nuo dalyvių skaičiaus ir ankstesnės dalyvių patirties.

- | | |
|-----------|---|
| 1 priedas | Medžiaga instruktoriui - mokymo programa Inclusive Job Design |
| 2 priedas | Inclusive Job Design - mokymo sąlygos |

¹ <https://www.4cid.org/about-4cid>

² Manoma, kad užimtumo specialistai yra „specialistai“ atrenkantys darbuotojus, o tai yra 12-oje pakopoje vykdoma veikla.

Inclusive Job Design procesas



- 1: Ar IJDV metodika prisideda prie įmonės problemos sprendimo?
- 2: Ar abi šalys sutinka su užduoties formuluote?
- 3: Ar vadovaujantis personalas pasiūlė pataisymų?
- 4: Ar pradinė ataskaita suteikia pagrindą tęsti?
- 5: Ar įmonė suteikia leidimą reorganizuoti darbo procesus ir įdarbinti darbuotoją?

Turinys

1 žingsnis. Galimybių tyrimas	11
2 žingsnis. Nustatykite Inclusive Job Design užduotį	6
3 žingsnis. Darbuotojų informavimas apie Inclusive Job Design.....	9
4 žingsnis. ĮDVK veiklos planavimas	11
5 žingsnis. Pokalbiai su darbuotojais apie Inclusive Job Design.....	12
6 žingsnis. Darbo procesų analizė	14
7 žingsnis. Reikiamos informacijos rinkimas	18
8 žingsnis. Pirminės ataskaitos rašymas, pirmieji Inclusive Job Design rezultatai	19
9 žingsnis. Pirminės ataskaitos aptarimas	20
10 žingsnis. Rekomendacijos įmonei rašymas, įskaitant Inclusive Job Design verslo modelį	23
11 žingsnis. Darbo procesų reorganizavimas	26
12 žingsnis. Naujo darbuotojo pasirinkimas.....	28

1 žingsnis. Galimybių tyrimas

Įvadas

Šiame pirmajame proceso žingsnyje jūs susitinkate su darbdaviu, kuris yra asmuo, priimantis sprendimus dėl žmonių samdymo, ir aptariate jo poreikius bei tai, kaip Inclusive Job Design galėtų būti raktas į jo poreikių patenkinimą.

Išsamiai atliekate šias veiklas:

- 1 Pasirinkite įmonę
- 2 Susisiekiate su įmone
- 3 Rinkite informaciją apie įmonę, jos paslaugas / produktus, jų poreikius
- 4 Susipažinkite su SPS: Sprendimų priėmimo skyriumi
- 5 Paaiškinkite Inclusive Job Design metodiką
- 6 Ištirinėkite galimybes, kurios padėtų įmonei gauti naudos
- 7 Pateikite sprendimus, ar verta tai tęsti ir kaip tai tęsti

Šią veiklą atlikti yra apmokoma pagal šiuos modulius.

1 veikla	Pasirinkite įmonę Šios veiklos metu darbo rinkoje ieškote įdomių įmonių.
-----------------	--

1 mokymosi tikslas	Dalyviai apibūdina vietinę darbo rinką; mažų ir vidutinio dydžio įmonių skaičius, didelių bendrovių ir tarptautinių bendrovių, filialų, kuriems jos priklauso, skaičių bei kitus dominančius elementus, kad jas būtų galima apibūdinti	
Mokymosi veikla	20 minučių	Instruktorius pristato, kaip apibūdinti vietinę darbo rinką
	90 minučių	Namų darbų paskyrimas: Peržiūrėkite savo vietinę darbo rinką, pasinaudokite medžiaga ir informacija, kurią gavote iš savo instruktoriaus. Paruoškite pristatymą su vietinės darbo rinkos duomenimis, naudokite pavyzdį.
	45 minutės	Išsamus pristatymas, diskusijų pridėtinė vertė surinktai informacijai
Medžiaga instruktoriui:	Nurodymai, kaip apibūdinti vietinę darbo rinką Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio seansui	

2 mokymosi tikslas	Dalyviai įvardija veiksnius, kurių reikia ieškoti renkant įmonę, kuri gali gauti naudos taikant Inclusive Job Design.	
Mokymosi veikla	15 minučių	Instruktorius pristato veiksnius, kurie turi įtakos įmonei taikančiai Inclusive Job Design savo organizacijoje, ir paaiškina, kodėl šie veiksniai turi įtakos ir kokiu būdu.
	15 minučių	Dalyviai apklausia vieni kitus apie įtakos veiksnius, aptaria „kodėl“ ir „ką“
	10 minučių	Nuodugni diskusija su paskutiniaisiais paaiškinimais ir užbaigimas
Medžiaga instruktoriui:	Su įmone susiję teigiamo poveikio, naudos aspektai taikant Inclusive Job Design	

3 mokymosi tikslas	Dalyviai aprašo galimas įdomias įmones savo vietovėje.	
Mokymosi veikla	90 minučių	Namų darbų pakyrimas: Išnagrinėkite vietinės darbo rinkos įmones, kurios gali susidomėti Inclusive Job Design taikymu. Sudarykite pasirinktų organizacijų sąrašą, įskaitant jūsų pasirinkimo priežastį.
	45 minutės	Nuodugni diskusija ir grįžtamasis ryšys apie namų darbus
Medžiaga instruktoriui:	Atviros diskusijos instrukcijos Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio seansui	

2 veikla **Susisiekimas su įmonėmis**
 Šios veiklos metu susisiekiate su įmonėmis, kad sužinotumėte apie jų susidomėjimą Inclusive Job Design

1 mokymosi tikslas	Dalyviai aprašo strategijas, kaip susisiekti su įmonėmis	
Mokymosi veikla	20 minučių	Instruktorius pristato strategijas, kaip susisiekti su įmonėmis
	30 minučių	Grupinio darbo užduotis: aptarti vienas su kitu savo „įprastas“ strategijas, privalumus ir trūkumus, bei dalinasi idėjomis apie naujai pateiktas strategijas, jų privalumus ir trūkumus
	45 minutės	Nuodugni diskusija ir grįžtamasis ryšys apie grupinę veiklą
Medžiaga instruktoriui:	Strategijos, kaip susisiekti su įmonėmis Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio seansui	

2 mokymosi tikslas	Dalyviai išbando naują strategiją, kaip susisiekti su viena ar keliomis įmonėmis ir jas informuoti apie Inclusive Job Design	
Mokymosi veikla	30 minučių	Grupinio darbo prakyrimas; pasirengti susisiekti ir informuoti įmones naudojant naują strategiją
	60 minučių – kelios dienos	Grupinio darbo užduotis: susisiekti su įmonėmis ir informuoti jas naudojant naują strategiją
	45 minutės	Nuodugni diskusija ir atsiliepimai apie grupei paskirtą darbą
Medžiaga instruktoriui:	Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio seansui	

3 veikla **Surinkite informaciją apie įmonę, jos paslaugas /produktus, jos poreikius**
 Šios veiklos metu ieškote visų aspektų, kurie galėtų turėti įtakos taikant Inclusive Job Design. O jūs pasiruoškite, kad būtumėte „vertas pasitikėti, nes esate gerai pasirengęs susitikimui“

1 mokymosi tikslas	Dalyviai įvardija aspektus, kuriuos jie turi žinoti apie įmonę, kad būtų pasirengę susitikimui su sprendimų priėmimo skyriumi.	
Mokymosi veikla	15 minučių	Instruktorius pristato aspektus, kuriuos svarbu žinoti susitinkant su įmonės sprendimų priėmimo skyriumi, ir paaiškina, kodėl jie yra svarbūs.
	15 minučių	Nuodugni diskusija apie aspektus ir paaiškinimus bei apibendrinimas
Medžiaga instruktoriui:	Su įmone susiję aspektai lemiantys Inclusive Job Design teigiamą poveikį	

4 veikla **Susitikimas su SPS: Sprendimų priėmimo skyriumi**
 Šios veiklos metu jūs iš tikro vedate pokalbį su asmeniu, kuris turi galimybę priimti sprendimus dėl asmenų samdymo. Šio susitikimo metu turite išsiaiškinti, kokia yra darbdavio „problema“, kodėl jis suinteresuotas jūsų klausytis, ką įDVK galėtų atnešti šiai įmonei ir ar yra ryšys tarp jo „problemos“ ir jūsų „sprendimo“. Jei SPS klausia apie „jūsų klientus“, turite sugebėti apibūdinti savo klientus taip, kad SPS „suprastų“.

1 mokymosi tikslas	Dalyviai gali pateikti Inclusive Job Design pasiūlymą savo žodžiais.	
Mokymosi veikla	15 minučių	Instruktorius paaiškina, kas yra pasiūlymas, ir pristato pasiūlymo elementus. Dalyviai gali prašyti paaiškinimo
	45 minutės	Grupinis darbas po tris: parengti savo pasiūlymą ir pasipraktikuoti pristatant šį pasiūlymą vienas kitam. Klausytojai naudojami pasiūlymo kontroliniu sąrašu.
	15 - 45 minutės	Pasiūlymų pateikimas, visi yra kritikai - draugai, asmeninio pasiūlymo koregavimai
Medžiaga instruktoriui:	Kaip pateikti pasiūlymą Patarimas: ieškoti vaizdo įrašų ir Ted-talks apie pasiūlymus, naudoti juos kaip įkvėpimą ir stimuliaciją	

2 mokymosi tikslas	Dalyviai aprašo pasiūlymą trimis sėkmingais skirtingų sektorių pavyzdžiais, įskaitant įmonės pridėtinės vertės peržiūrą.	
Mokymosi veikla	60 - 75 minutės	Namų darbai: dalyviai skaito sėkmingų Inclusive Job Design atvejų pavyzdžius įvairiuose sektoriuose ir paruošia pristatymus savo stiliumi.
	45 minutės	Grupinis darbas: dalyviai savo asmeniniu stiliumi apibūdina vieną sėkmingą pavyzdį. Klausytojai veikia kaip darbdaviai ir teikia kritiškų draugų atsiliepimus. Kiekvienas dalyvis pritaiko savo asmeninį pasiūlymą
	15 minučių	Išsami pranešimų sesija: kokios buvo jų patirtys, ko jie išmoko
Medžiaga instruktoriui:	Sėkmingų Inclusive Job Design atvejų pavyzdžiai įvairiuose sektoriuose	

3 mokymosi tikslas	Dalyviai aprašo pagrindinius klausimus, kad sužinotų, ar Inclusive Job Design gali būti darbdavio „problemos“ sprendimas	
Mokymosi veikla	20 minučių	Instruktorius pateikia pagrindinius klausimus tiriamajam susitikimui su darbdaviais, kad išsiaiškintumėte, ar Inclusive Job Design galėtų būti darbdavio „problemos“ sprendimas. Dalyviai gali paprašyti paaiškinimo.
	10 minučių	Individuali rašytinė užduotis, kuri turi būti suplanuota laisvalaikio tarp mokymų sesijų: dalyviai įvardija pagrindinius klausimus, kurių reikia, kad išsiaiškintų, ar Inclusive Job Design gali būti darbdavio „problemos“ sprendimas.
Medžiaga instruktoriui:	Pagrindinių klausimų sąrašas užduodamas SPS	

4 mokymosi tikslas	Dalyviai parodo, kaip suskirstyti savo paslaugų vartotojus į grupes, kurios gali būti naudojamos kaip jų Inclusive Job Design veiklos pagrindas	
Mokymosi veikla	20 minučių	Instruktorius pristato įvairias galimybes, kaip atrinkti ir sukurti neapibrėžto skaičiaus atskirų paslaugų vartotojų „grupes“
	60 minučių	Namų darbai: dalyviai renka visus turimus ir svarbius organizacijos duomenis, susijusius su paslaugų vartotojais.
	45 minutės	Grupinis darbas: dalyviai tarpusavyje aptaria, kaip „kurti“ grupes, kaip apibūdinti savo grupes.
	15 minučių	Išsamių pranešimų sesijos metu: kokia buvo jų patirtis, ko išmoko
		Individuali užduotis: aptarkite su savo vadovu galimybes ir naudą, atsižvelgiant į paslaugų vartotojus
Medžiaga instruktoriui:	Skirtingų charakteristikų, skirtų paslaugų vartotojų grupėms kurti, pavyzdžiai	

5 mokymosi tikslas	Dalyviai apibūdina savo klientus taip, kaip supranta SPS	
Mokymosi veikla	20 minučių	Išsamus „smegenų šturmas“: kas yra „darbdavio“ kalba, ką pabrėžti, ko vengti apibūdinant savo paslaugų vartotojų grupę
	60 minučių	Vaidmenų žaidimas porose: dalyviai apibūdina savo klientus vienas kitam; vienas apibūdina, o kitas vaidina „darbdavį“. Pasikeičia rolėmis ir žaidžia dar kartą.
	45 minutės	Detalizuotas vaidmenų žaidimas: vienas dalyvis apibūdina savo paslaugų vartotojus „grupėmis“, pagal specifines savybes. Visi kiti vaidina „darbdavius“. Būkite vienas kito kritiškas draugas. Pakartokite bent tris kartus. Jei įmanoma, pakvieskite darbdavį, kad jis pateiktų grįžtamąjį ryšį
	10 minučių	Detalizuota pranešimų sesija: kokia buvo jų patirtis, ko išmoko
Medžiaga instruktoriui:	Ką daryti ir ko nedaryti „darbdavio kalboje“	

6 mokymosi tikslas	Dalyviai demonstruoja, kaip kartu su darbdaviu iširti, ar IJD galėtų sukurti pridėtinę vertę įmonei. Ieškoma priemonių: užduokite klausimus, susijusius su IJD, klausykitės, „išgirskite“ SPS pranešimus, toliau klauskite ir susiekite su IJD, jei toks yra, būkite objektyvus dėl galimybių, kur reikia įtraukti pavyzdžius	
Mokymosi veikla	30 minučių	Vaidmenų žaidimas: trys dalyviai vienoje grupėje, vienas yra darbdavys „turintis problemą, kurią galėtų išspręsti IJD“, vienas yra Inclusive Job Design specialistas, o kitas - stebėtojas. IJD specialistas ieško galimų problemų, kurias būtų galima išspręsti taikant Inclusive Job Design metodiką, siekiant leisti darbdaviui pakviesti jį pradėti IJD procesą. Vienas turas + grupės grįžtamasis ryšys.
	15 minučių	Grįžtamasis ryšys, visi vaidmenų atlikėjai teikia grįžtamąją informaciją apie savo patirtį
	45 minutės	Tęsti vaidmenų žaidimą: ta pati užduotis. Du raundai, keitimasis vaidmenimis + grupės grįžtamasis ryšys. Visi dalyviai turi būti suvaidinę IJD specialisto vaidmenį. Jei reikia, pritaikykite tvarkaraštį ir grupes.
	15 minučių	Detali pranešimų sesija: kokia buvo jų patirtis, ko išmoko Sprendimas dėl šios mokymosi veiklos kartojimo
	90 minučių	Namų darbai: atlikti tyrimą realioje IJD praktikoje
Medžiaga instruktoriui:	Vaidmenų žaidimo paskyrimas Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio seansui Vertinimo forma galimybės su SPS iširti Pasiūlymas: įtraukite informaciją apie sisteminės apklausos metodus.	

2 žingsnis. Inclusive Job Design užduoties nustatymas

Įvadas

Šiame proceso žingsnyje išsamiai aprašote IJD užduotį.

Išsamiai atliekate šias veiklas:

- 1 Aiškiai apibūdinkite „kodėl“ bei IJD analizės tikslą
- 2 Valdykite lūkesčius, suderindami įmonės poreikius ir IJD galimybes
- 3 Padalinio (-ų), kuriame (-iuose) bus atliekama analizė, pasirinkimas
- 4 Nustatyti informaciją, reikalingą planavimo analizei pradėti:
- 5 Reikalingi dokumentai
- 6 Vadovas (-ai) ir darbuotojai, įtraukti į analizę
- 7 Bendrais bruožais aptarkite ir nuspręskite dėl planavimo

Šios veiklos yra mokoma pagal šiuos modulius.

1 veikla	Pateikite aiškų „kodėl“ aprašymą ir IJD analizės tikslus Šios veiklos metu jūs darbdaviui apibūdinatė „kodėl“ bei analizės tikslus
-----------------	--

1 mokymosi tikslas	Dalyviai darbdaviui aiškiau būdu apibūdina „kodėl“ ir IJD analizės tikslą, kad visiems paaiškinimas būtų vienodai aiškus	
Mokymosi veikla	10 minučių	Individuali užduotis: dalyviai formuluoja „kodėl“ ir IJD analizės tikslą, remdamiesi vaidmenų žaidimu 1 žingsnis/4 veikla/6 mokymosi tikslas
	20 minučių	Grupinis darbas, tos pačios grupės kaip ir 1 ž/4 v/6 m t. IJD specialistas rodo tekstą darbdaviui, jei reikia, diskutuoja apie formulavimą ir pritaikymą. Kiekvienas dalyvis praktikuojasi.
	45 minutės	Detali grįžtamojo ryšio sesija: ką dalyviai gali sužinoti vieni iš kitų apie tai, kaip suformuluoti „kodėl“ ir IJD analizės tikslą.
Medžiaga instruktoriui:	Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

2 veikla	Valdykite lūkesčius Šios veiklos metu jūs aiškiai ir realiai susiejate įmonės poreikius ir IJD galimybes
-----------------	--

1 mokymosi tikslas	Dalyviai pristato Inclusive Job Design galimybes, derindami IJD charakteristikas su „kodėl“ ir IJD analizės tikslais	
Mokymosi veikla	10 minučių	Instruktorius paaiškina užduotį: reikia sugebėti suderinti IJD „pristatymą“ su „kodėl“ ir IJD analizės tikslu
	45 minutės	Grupinio darbo užduotis: trijų žmonių grupės, tos pačios kaip ir 1 ž/4 v/6 m t. Praktikuokitės šį pristatymą, jei reikia, pakoreguokite pristatymą. Kiekvienas dalyvis praktikuojasi.
	15 minučių	Detali diskusija ir grįžtamasis ryšys apie grupės darbą, ko buvo išmokta
Medžiaga instruktoriui:	Sėkmingų Inclusive Job Design atvejų pavyzdžiai įvairiuose sektoriuose Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

3 veikla	Padalinio (-ų) veikla, kuriame (-iuose) bus atliekama analizė Šios veiklos metu kartu su SPS nagrinėjate organizacijos galimybes, kad parašytumėte analizę
-----------------	--

1 mokymosi tikslas	Dalyviai aprašo veiksnius, kurie turi įtakos padalinio pasirinkimui	
Mokymosi veikla	20 minučių	Individuali užduotis: dalyviai skaito apie veiksnius, turinčius įtakos padalinio pasirinkimui; kodėl ir kaip jie daro įtaką
	10 minučių	Individuali rašytinė užduotis, kuri turi būti suplanuota laisvalaikio tarp mokymų sesijų: dalyviai įvardija veiksnius, kurie turi įtakos padalinio pasirinkimui, ir paaiškina priežastį, kodėl jie daro įtaką, taip pat ir, kaip jie daro įtaką.
Medžiaga instruktoriui:	Padalinio pasirinkimą įtakojantys veiksniai	

4 veikla	Nustatykite informaciją, reikalingą planavimo analizei pradėti: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Medžiaga ▪ Vadovas (-ai) ir darbuotojai, kuriuos reikia įtraukti į analizę Šios veiklos metu kartu su kontaktiniu asmeniu sprendžiate, kokia medžiaga reikalinga ir kas dalyvaus analizėje
-----------------	--

1 mokymosi tikslas	Dalyviai įvardija reikiamą medžiagą IJD analizei	
Mokymosi veikla	15 minučių	Individuali užduotis: dalyviai skaito apie reikiamą medžiagą IJD analizei; jos rūšis ir galimą naudojimą
	10 minučių	Individuali rašytinė užduotis, kuri turi būti suplanuota laisvalaikio tarp mokymų sesijų: dalyviai įvardija reikiamą medžiagą IJD analizei
Medžiaga instruktoriui:	Inclusive Job Design reikiamos medžiagos sąrašas	

2 mokymosi tikslas	Dalyviai įvardija darbuotojų, kuriuos galima įtraukti į IJD analizę, skaičių ir tipą	
Mokymosi veikla	15 minutės	Individuali užduotis: dalyviai skaito patarimus ir pamokymus apie darbuotojų, kuriuos galima įtraukti į IJD analizę, skaičių ir tipą
	10 minučių	Individuali rašytinė užduotis, kuri turi būti suplanuota laisvalaikio tarp mokymų sesijų: dalyviai įvardija darbuotojų, kuriuos galima įtraukti į IJD analizę, skaičių ir tipą
Medžiaga instruktoriui:	Patarimų skaičius ir darbuotojų, kurie turi būti įtraukti į Inclusive Job Design analizę, tipas	

5 veikla Bendrais bruožais aptarkite ir nuspręskite atlikti planavimą

Šios veiklos metu užbaigiate analizės planavimo sąrašą

1 mokymosi tikslas	Dalyviai įvardija bendras veiklas, kurios vyksta analizės metu	
Mokymosi veikla	15 minučių	Individuali užduotis: dalyviai skaito apie visas veiklas, kurios turi vykti atliekant IJD analizę; veiklos rūšis, jos pagrindimą ir turinį
	15 minučių	Individuali rašytinė užduotis, kuri turi būti suplanuota laisvalaikio tarp mokymų sesijų: dalyviai įvardija visas veiklas, kurios turi vykti atliekant IJD analizę; veiklos rūšis, jų pagrindimą ir turinį
Medžiaga instruktoriui:	Inclusive Job Design analizės vadovas	

3 žingsnis. Darbuotojų informavimas apie Inclusive Job Design

Įvadas

Šiame proceso žingsnyje informuojate darbuotojus apie Inclusive Job Design metodiką.

Išsamiai atliekate šias veiklas:

- 1 Pasikalbėkite su SPS apie geriausius darbuotojų informavimo būdus
- 2 Parenkite darbuotojų informacinį (-ius) susitikimą (-us)
- 3 Dalyvavimas informaciniame (-uose) susitikime (-uose)

Šios veiklos yra mokoma pagal šiuos modulius.

1 veikla	Pasikalbėkite su SPS apie geriausius darbuotojų informavimo būdus Šios veiklos metu su SPS dalijatės geriausiais darbuotojų informavimo būdais
-----------------	--

1 mokymosi tikslas	Dalyviai įvardija savo galimybes informuoti darbuotojus apie Inclusive Job Design, metodiką ir planavimą	
Mokymosi veikla	15 minučių	Detaliai: instruktorius pateikia pavyzdžių, kaip informuoti darbuotojus apie Inclusive Job Design, metodiką
	20 minučių	Grupinis darbas po tris: dalyviai aptaria galimybes ir „smegenų šturmo“ metodu dalijasi apie tai, kada ką daryti ir kas atitinka jų asmeninį stilių.
	30 minučių	Detalios diskusijos ir grįžtamasis ryšys apie grupinę veiklą, įgytą patirtį
Medžiaga instruktoriui:	Patarimai, kaip informuoti darbuotojus apie Inclusive Job Design Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

2 veikla	Parenkite darbuotojų informacinį (-ius) susitikimą (-us) Šios veiklos metu jūs paruošiate savo metodą, kaip informuosite darbuotojus apie Inclusive Job Design metodiką
-----------------	---

1 mokymosi tikslas	Dalyviai pristato Inclusive Job Design metodiką saugioje aplinkoje; pristatymas turėtų atitikti vertinimo formoje aprašytus reikalavimus.	
Mokymosi veikla	60 minučių	Individuali užduotis: dalyviai ruošia „pristatymą“
	60 minučių	Grupinio darbo po tris žmones užduotis: pristatyti IJD metodiką, kiti dalyviai klausosi būdami kritiškai draugiškais darbuotojais, prireikus pristatymas koreguojamas. Visi dalyviai praktikuojasi.
	45 minutės	Namų darbai: praktika „IJD užduotis tikrame gyvenime“
Medžiaga instruktoriui:	Pristatymo įvertinimo forma Pasiūlymas: paruoškite pristatymo šabloną	

3 veikla	Dalyvavimas informaciniame (-uose) susitikime (-uose) Šios veiklos metu pateikiate Inclusive Job Design metodiką gyvenimiškoje aplinkoje
-----------------	--

1 mokymosi tikslas	Dalyviai pristato Inclusive Job Design metodiką gyvenimiškoje aplinkoje	
Mokymosi veikla	45 minutės	Namų darbai: praktika „IJD užduotis tikrame gyvenime“
	30 minučių	Individuali užduotis: parašyti individualius atsiliepimus ir mokymosi aspektus
	45 minutės	Detali diskusija ir grįžtamasis ryšys apie individualią namų darbų užduotį
Medžiaga instruktoriui:	Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

4 žingsnis. IJD veiklos planavimas

Įvadas

Šiame proceso žingsnyje jūs planuojate visą veiklą, kurią reikia atlikti, kad padarytumėte išvadą apie Inclusive Job Design galimybes šioje organizacijoje.

Išsamiai atliekate šias veiklas:

- 1 Aptarkite su vadovu (-ais) geriausią laiką pokalbiams, pastaboms ir grįžtamajam ryšiui atlikti
- 2 Sudarykite išsamų tvarkaraštį su visomis pokalbių datomis ir laiku, pastabomis, grįžtamojo ryšio ir ataskaitų teikimo momentais

Šios veiklos yra mokoma pagal šiuos modulius.

1 veikla atlikti	Aptarkite su vadovu (-ais) geriausią laiką pokalbiams, pastaboms ir grįžtamajam ryšiui atlikti
	Šios veiklos metu, kartu su planavimo dalyviais, aptariate visas veiklas, kurios turi būti vykdomos analizei

1 mokymosi tikslas	Dalyviai įvardija veiksnius, kurie gali turėti įtakos veiklos planavimui	
Mokymosi veikla	15 minučių	Individuali užduotis: dalyviai, planuodami IJD veiklą, skaito apie veiksnius, kurie gali turėti įtakos veiklos planavimui, todėl planuodami IJD veiklą turi dalyvauti diskusijoje su kontaktiniu asmeniu
	10 minučių	Individuali rašytinė užduotis, kuri turi būti suplanuota laisvalaikiu tarp mokymų sesijų: dalyviai įvardija veiksnius, kurie gali turėti įtakos veiklos planavimui
Medžiaga instruktoriui:	Veiksniai turintys įtakos veiklos planavimui	

2 veikla	Sudarykite išsamų tvarkaraštį su visomis pokalbių datomis ir laiku, pastabomis, grįžtamojo ryšio ir ataskaitų teikimo momentais
	Šios veiklos metu jūs atliekate išsamų planavimą, įskaitant visas veiklas, kurios turi būti vykdomos atliekant analizę

2 mokymosi tikslas	Dalyviai užpildo planavimo sąrašą, į kurį įtraukiama visa IJD veikla organizacijoje	
Mokymosi veikla	20 minučių	Individuali užduotis: dalyviai užpildo planavimo sąrašą. Šio planavimo sąrašo indėlis yra jų tikra gyvenimiška užduotis; praktiškai atlikti IJD analizę
	30 minučių	Grupinis dviejų asmenų darbas: patikrinkite vienas kito planą, būkite vienas kito kritiniu draugu, prireikus pakoreguokite
Medžiaga instruktoriui:	Inclusive Job Design analizės planavimo formatas	

5 žingsnis. Pokalbiai su darbuotojais apie Inclusive Job Design

Įvadas

Šiame proceso žingsnyje apklausiate visus atitinkamus šios organizacijos darbuotojus. Pirmiausia apklausiate pasirinkto (-ų) padalinio (-ų) vadovą, o po to apklausiate atitinkamus pasirinkto (-ų) skyriaus (-ų) darbuotojus.

Išsamiai atliekate šias veiklas:

- 1 Pristatyskite, paaiškinkite Inclusive Job Design ir pokalbio tikslą
- 2 Pokalbis su padalinio (-ų) vadovu (-ais)
- 3 Pokalbis su padalinio (-ų) darbuotojais

Šios veiklos yra mokoma pagal šiuos modulius.

1 veikla	Pristatyskite, paaiškinkite Inclusive Job Design ir pokalbio tikslą Šios veiklos metu jūs prisistatote, paaiškinate Inclusive Job Design ir informaciją, dėl kurios buvo susitarta su SPS apie Inclusive Job Design analizės tikslą
-----------------	---

1 mokymosi tikslas	Dalyviai prisistato kaip Inclusive Job Design specialistai, paaiškina Inclusive Job Design * ir pristato Inclusive Job Design analizę tikslą, dėl kurio susitarė su SPS * Kitos mokymosi veiklos dalis	
Mokymosi veikla	10 minučių	Individuali užduotis: parengti trumpą įvadą apie save ir tikslą, dėl kurio susitarė SPS, arba alternatyvą, jei ne ten. Turėkite omenyje saugios aplinkos kūrimą.
	45 minutės	Vaidmenų žaidimas grupėse po tris: vieno rolė yra Inclusive Job Design specialistas, kitų – „darbdaviai“. Pristatyskite, kiti klausosi ir po to komentuoja. Jei reikia, pakoreguokite. Visi dalyviai praktikuojasi. 15 minučių kiekvienam iš trijų dalyvių pateikti ir gauti grįžtamąjį ryšį.
	10 minučių	Individuali užduotis: užsirašykite savo prisistatymą pilnu tekstu savo žodžiais: savęs pristatymas ir tikslas.
	15 minučių	Detali sesija. Kiekvienas dalyvis (-ė) skaito savo prisistatymą
Medžiaga instruktoriui:	Patarimai trumpam savo, kaip Inclusive Job Design specialisto vaidmens, prisistatymui SPS paminėtos priežastys, kodėl reikia Inclusive Job Design	

2 veikla	Pokalbis su padalinio (-ų) vadovu (-ais) Šios veiklos metu apklausiate vadovą, susijusį su Inclusive Job Design tarpinio lygmens klausimais
-----------------	---

1 mokymosi tikslas	Dalyviai pademonstruoja savo gebėjimą apklausti vadovą	
Mokymosi veikla	30 minučių	Individuali užduotis: dalyviai skaito apie pokalbio įgūdžius, įskaitant kontrolinių klausimų, susijusių su Inclusive Job Design, sąrašą, kuris bus naudojamas pokalbiuose su vadovu
	75 minutės	Vaidmenų žaidimas grupėse po tris: vieno vaidmuo yra Inclusive Job Design specialistas, vienas yra prižiūrėtojas, o vienas - stebėtojas. Praktikuokitės klausimus, naudodami pokalbių metodus, praleiskite įžanginę dalį. Įvertinkite vėliau, naudodami įvertinimo kontrolinį sąrašą. Visi dalyviai praktikuojasi.
Medžiaga instruktoriui:	Pokalbio instrukcijos Vertinimo forma „galimybių paieška su SPS“	
3 veikla	Pokalbis su padalinio (-ų) darbuotojais Šios veiklos metu apklausiate skyriaus darbuotojus, susijusius su Inclusive Job Design klausimais, mikro lygyje	

1 mokymosi tikslas	Dalyviai demonstruoja savo gebėjimą apklausti padalinio darbuotojus	
Mokymosi veikla	75 minutės	Vaidmenų žaidimas grupėse po tris: vieno vaidmuo yra Inclusive Job Design specialistas, vienas yra prižiūrėtojas, o vienas - stebėtojas. Praktikuokitės klausimus, naudodami pokalbio metodus, praleiskite įžanginę dalį. Įvertinkite vėliau, naudodami įvertinimo kontrolinį sąrašą. Visi dalyviai praktikuojasi.
	Medžiaga instruktoriui:	Pokalbio instrukcijos Vertinimo forma „galimybių paieška su SPS“

6 žingsnis. Darbo procesų analizė

Įvadas

Šiame proceso žingsnyje pirmiausia stebite darbo procesus, vykstančius atitinkamose padalinio (-ų) dalyse, dalyvaudami ir (arba) rinkdami darbuotojų užpildytus savaitinius grafikus. Kita šio žingsnio dalis yra išskirti tas užduotis, kurios gali būti vertinamos kaip palaikomojo lygio, ir tas užduotis, kurios priklauso pagrindinėms užduotims atliekančio darbuotojo užduotims. Užpildytos formos sudaro šio veiksmo pagrindą. Remiantis pasirinktomis užduotimis, kurios gali būti laikomos užduotį atliekančio darbuotojo palaikomojo lygiu, ir galimybe pašalinti šias užduotis nesikišant į darbo procesus ir užtikrinant, kad yra galimų kandidatų užduotims atlikti, pirmiausia apskaičiuojamas valandų, kurias galima atskirti nuo darbuotojų pareigybės funkcijų, skaičius.

Išsamiai atliekate šias veiklas:

- 1 Stebėkite darbo procesus atitinkamose padalinio (-ų) dalyse
- 2 Užpildykite stebėjimų formą
- 3 Savaitinių grafikų padalijimas ir surinkimas
- 4 Sujunkite pasirinktas „pagalbines“ užduotis su tikslinės grupės profiliais, patikrinkite realią galimybę taikyti Inclusive Job Design
- 5 Įvertinkite valandų, kurias dabartiniai darbuotojai gali skirti kitoms veikloms, o ne palaikomoms užduotims, skaičių

Šios veiklos yra mokoma pagal šiuos modulius.

1 veikla	Stebėkite darbo procesus atitinkamose padalinio (-ų) dalyse Šios veiklos metu stebite konkretaus padalinio darbuotojų atliekamus darbo procesus
-----------------	---

1 mokymosi tikslas	Dalyviai išskiria skirtingus darbo procesus bendroje skyriaus darbo veikloje	
Mokymosi veikla	15 minučių	Instruktorius paaiškina darbo procesų ypatybes
	30 minučių	Individuali užduotis, kartu su grupiniu darbu poroje: žiūrėti darbo proceso filmuotą medžiagą ir užsirašyti visus atpažintus darbo procesus, pasikeisti pastebėjimais ir pasiekti sutarimą.
	15 minučių	Detali diskusija ir grįžtamasis ryšys apie grupinę veiklą
Medžiaga instruktoriui:	Darbo procesų charakteristikos Instrukcija, kaip sukurti filmuotą medžiagą darbo procesams parodyti Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

2 mokymosi tikslas	Dalyviai išskiria pagrindines užduotis ir pagalbines užduotis, kurias atlieka padalinio darbuotojai	
Mokymosi veikla	15 minučių	Instruktorius vienu sakiniu paaiškina skirtumą tarp pagrindinių užduočių ir pagalbinių užduočių. Detaliai: dalyviai, remdamiesi savo patirtimi, keičiasi pagrindinių užduočių ir pagalbinių užduočių pavyzdžiais. Instruktorius palengvina apsikeitimą nuomonėmis ir prireikus taiso
	20 minučių	Individuali užduotis, kartu su grupiniu darbu poroje: žiūrėti filmuotą medžiagą apie darbo procesus, naudoti 6 ž/1 v/1 m t sąrašą ir užsirašyti visas pagrindines užduotis ir visas pagalbines užduotis, keistis rezultatais ir pasiekti sutarimą.
	15 minučių	Detalios diskusijos ir grįžtamasis ryšys apie grupinę veiklą
Medžiaga instruktoriui:	Pagrindinių užduočių ir pagalbinių užduočių charakteristikos Filmas sukurtas 6 ž/1 v/1 mokymosi tikslui Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

3 mokymosi tikslas	Dalyviai apibūdina užduotis taip konkrečiai, kad kitiems būtų aišku, iš ko sudaryta užduotis	
Mokymosi veikla	15 minučių	Instruktorius paaiškina charakteristikas, kaip konkrečiai apibūdinti užduotis, kad kitiems būtų aišku, iš ko susideda užduotys. Detaliai: dalyviai keičiasi užduočių aprašymo pavyzdžiais pagal savo patirtį. Instruktorius palengvina apsikeitimą nuomonėmis ir prireikus taiso.
	30 minučių	Grupinio darbo užduotis poromis: žiūrėti filmuotą medžiagą 6 ž/1 v/1 m t ir aprašyti visas užduotis taip konkrečiai, kad kitiems būtų aišku, iš ko susideda užduotys
	30 minučių	Grupinio darbo užduotis poromis: keitimasis rezultatais tarp porų ir užduočių kontrolinis sąrašas, grįžtamojo ryšio pateikimas ir sąrašo grąžinimas jį sukūrusiai porai. Pora jį taiso, jei reikia.
	15 minučių	Detalios diskusijos ir grįžtamasis ryšys apie grupinio darbo užduotį
Medžiaga instruktoriui:	Inclusive Job Design užduočių aprašymo charakteristikos Filmas sukurtas 6 ž/1 v/1 mokymosi tikslui Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

2 veikla **Užpildykite stebėjimų formą**
Šios veiklos metu užpildote stebėjimų formą

1 mokymosi tikslas	Dalyviai nustato ir aprašo užduotis, įtrauktas į pareigybės darbo procesą	
Mokymosi veikla	15 minučių	Instruktorius pristato ir paaiškina pastabų formą. Instruktorius dalijasi mintimis apie tai, kaip „stebėti“ darbuotoją. Dalyviai gali paprašyti paaiškinimų.
	150 minučių	Namų darbai: Individuali užduotis: dalyviai „stebi“ žinomos įmonės darbuotoją dvi valandas ir užpildo formą pagal šias dvi valandas.
	30 minučių	Detalus grįžtamasis ryšys apie užduotį
Medžiaga instruktoriui:	Informacijos rinkinio kontrolinis sąrašas: pastebėjimų forma įtraukta į šį kontrolinį sąrašą Instruktoriaus pasiūlymas dalyviams: praktikuokitės savo organizacijoje Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

3 veikla **Savaitinių grafikų padalijimas ir surinkimas**
Šios veiklos metu padalinate ir surenkate savaitinius grafikus, kuriuos turi pildyti darbuotojai, kuriuos sunku stebėti

1 mokymosi tikslas	Dalyviai pademonstruoja, kaip naudoti savaitinius tvarkaraščius	
Mokymosi veikla	10 minučių	Instruktorius pristato savaitinius grafikus, kuriuos turi pildyti darbuotojai, kuriuos sunku stebėti
	15 minučių	Detalus „smegenų šturmas“ apie tai, kaip ir kur naudoti tvarkaraščius
	15 minučių	Individuali užduotis: dalyviai pasirenka, ką stebėti ir kam duoti savaitinius tvarkaraščius savo asmeninėje aplinkoje
	30 minučių	Detali diskusija ir grįžtamasis ryšys apie individualią užduotį
	10 minučių	Namų darbai: dalyviai prašo 6 ž/2 v/1 m t darbuotojo užpildyti savaitės tvarkaraštį
Medžiaga instruktoriui:	Savaitės tvarkaraščių forma, įskaitant instrukcijas Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

4 veikla **Sujunkite pasirinktas „pagalbines“ užduotis su tikslinės grupės profiliais, patikrinkite realią galimybę taikyti Inclusive Job Design**

Šios veiklos metu tikslinių grupių charakteristikas derinate su palaikomosiomis užduotimis užpildytoje formoje, kad sužinotumėte, ar yra vienodų užduočių ir koks yra realus valandų skaičius.

1 mokymosi tikslas	Dalyviai dalija užduotis pagal nurodytų tikslinių grupių charakteristikas	
Mokymosi veikla	15 minučių	Instruktorius pristato, kaip suderinti užduotis su tikslinėmis grupėmis
	30 minučių	Grupinio darbo užduotis po tris: naudokite vieną iš užpildytų 2 ir 3 veiklos formų ir tvarkaraščių, nurodykite tikslinę (-es) grupę (-as) ir sujunkite užduotis bei tikslinę (-es) grupę (-as). Apskaičiuokite valandų, susijusių su užduotimis, kurios atitinka tikslinės (-ių) grupės (-ių) pajėgumus, skaičių ir nuspręskite ar yra reali galimybė kurti Inclusive Job Design.
	30 minučių	Detalios diskusijos ir grįžtamasis ryšys apie grupinį darbą
Medžiaga instruktoriui:	Suderinimo instrukcijos Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

5 veikla **Įvertinkite valandų, kurias dabartiniai darbuotojai gali skirti kitoms veikloms, o ne palaikomoms užduotims, skaičių**

Šios veiklos metu derinate galbūt turimas dabartinių darbuotojų darbo valandas su informacija pokalbiuose apie jų veiklą, kurią darbuotojai vykdytų, kai palaikomasis užduotys būtų iš dalies arba visiškai pašalintos iš jų pareigybės.

1 mokymosi tikslas	Dalyviai užrašo galimų valandų skaičių ir veiklą, kurią gali vykdyti dabartiniai darbuotojai, kai jų pagalbines užduotys bus iš dalies arba visiškai pašalintos iš jų pareigybės.	
Mokymosi veikla	15 minučių	Individuali užduotis: dalyviai sujungia informaciją iš turimo užpildyto informacijos rinkinio kontrolinio sąrašo.
	45 minutės	Detali diskusija ir grįžtamasis ryšys apie individualią užduotį
Medžiaga instruktoriui:	Užpildytas informacijos rinkinio kontrolinis sąrašas Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

7 žingsnis. Reikiamos informacijos rinkimas

Įvadas

Šiame proceso žingsnyje renkate informaciją, reikalingą išvadoms užbaigti. Pagalvokite apie darbo valandas, darbuotojų skaičių ir numatomus pokyčius organizacijoje.

Išsamiai atliekate šias veiklas:

- 1 Peržiūrėkite informacijos rinkinio kontrolinį sąrašą ir ieškokite duomenų trūkumo
- 2 Rinkite trūkstamus duomenis ir medžiagą turinčią „daugiau informacijos“, reikalingos apklaustyjų pastaboms pagrįsti

Šios veiklos yra mokoma pagal šiuos modulius.

1 veikla	Peržiūrėkite informacijos rinkinio kontrolinį sąrašą ir ieškokite duomenų trūkumo Šios veiklos metu būsite savo kritinis draugas, derinantis informacijos rinkinio kontrolinį sąrašą su tarpinės ataskaitos forma
-----------------	---

1 mokymosi tikslas	Dalyviai nustatys, kiek duomenų reikia IJD ataskaitai užpildyti	
Mokymosi veikla	60 minučių	Grupinio darbo užduotis trims: sujungti užpildyto kontrolinio sąrašo informaciją su informacija, kuri turi būti pateikta tarpinėje ataskaitoje, ieškoti informacijos spragų. Sudarykite konkrečių klausimų, kuriuos reikia užduoti norint surinkti trūkstamą informaciją, sąrašą.
	40 minučių	Grupinio darbo užduotis trims: apsikeiskite savo klausimais su kita grupe, patikrinkite jų sąrašą ir ieškokite skirtumų. Aptarkite skirtumus kartu su kita grupe ir sutarkite, kokios papildomos informacijos reikia, kad būtų gauta visa tarpinei ataskaitai reikalinga informacija. Patikrinkite rezultatus naudodami instruktoriaus pateiktą sąrašą su visais trūkstamais aspektais.
Medžiaga instruktoriui:	Užpildytas informacijos rinkinio kontrolinis sąrašas. Pasiūlymas: užpildykite vieną informacijos rinkinio kontrolinį sąrašą kaip instruktorius, kad būtų „tobulas“ pavyzdys, arba naudokite esamą iš savo asmeninės kolekcijos. Koreguoti Inclusive Job Design ataskaitą Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

2 veikla	Rinkite trūkstamus duomenis Šios veiklos metu aptariate, kaip rinkti trūkstamus duomenis
-----------------	--

1 mokymosi tikslas	Rinkdami trūkstamus duomenis, dalyviai įvardija svarbius aspektus	
Mokymosi veikla	30 minučių	Detalus „smegenų šturmas“, kaip ir kur rinkti trūkstamus duomenis pagal 7 ž/1 v/1 m t Instruktorius skatina „smegenų šturmą“ ir palaiko, kur reikia
	Medžiaga instruktoriui:	Instrukcijos, kaip vadovauti „smegenų šturmo“ sesijai

8 žingsnis. Pirminės ataskaitos rašymas, pirmieji Inclusive Job Design rezultatai

Įvadas

Atlikdami šį proceso žingsnį, ataskaitoje rašote tarpinius rezultatus. Šioje ataskaitoje pateikiamos visos formos antraštės, išskyrus verslo modelio skaičiavimą, tikslų profilį ir įgyvendinimo dalį.

Išsamiai atliekate šias veiklas:

- 1 Pateikite kiekvienai formos antraštei atitinkamą informaciją

Ši veikla yra apmokyta pagal šiuos modulius.

1 veikla	Pateikite kiekvienai formos antraštei atitinkamą informaciją Šios veiklos metu rašote, kad ataskaita atitinka formą
-----------------	---

1 mokymosi tikslas	Dalyviai rašo tarpinę ataskaitą, pagrįstą standartizuota forma	
Mokymosi veikla	120 minučių	Individuali užduotis: dalyviai rašo tarpinę ataskaitą pagal galimą šios tarpinės ataskaitos formą.
	3 x 60 minučių	Grupinio darbo užduotis trims: grupės dalyviai perskaitė vieną ataskaitą, įskaitant informacijos rinkinio kontrolinį sąrašą, tada jie užpildė kontrolinį sąrašą ir pateikia autoriui atsiliepimus. Kiekvienas dalyvis gauna atsiliepimus apie savo ataskaitą.
	90 minučių	Namų darbai: individuali užduotis: perrašyti ataskaitą remiantis darbo grupės atsiliepimais ir nusiųsti instruktoriui
Medžiaga instruktoriui:	Koreguoti Inclusive Job Design ataskaitą Ataskaitos Inclusive Job Design kontrolinis sąrašas	

2 mokymosi tikslas	Dalyviai rašo teisingą tarpinę ataskaitą, pagrįstą standartizuota forma	
Mokymosi veikla	30 minučių	Instruktorius peržiūri ataskaitą ir pateikia autoriui konstruktyvų grįžtamąjį ryšį, pagrįstą kontroliniu sąrašu.
	60 minučių	Namų darbai: individuali užduotis: perrašyti ataskaitą remiantis instruktoriaus atsiliepimais ir nusiųsti instruktoriui galutiniam patikrinimui
	10 minučių	Instruktorius ir autorius susitaria dėl galutinės tarpinės ataskaitos versijos
Medžiaga instruktoriui:	Koreguoti Inclusive Job Design ataskaitą Ataskaitos Inclusive Job Design kontrolinis sąrašas	

9 žingsnis. Pirminės ataskaitos aptarimas

Įvadas

Šiame proceso etape savo išvadas aptariate su padalinio (-ų) vadovu (-ais). Vienas iš šios diskusijos tikslų yra būti „pakeliui“ su vadovu siekiant rezultatų. Kitas tikslas yra apgalvoti galimą perprojektavimą ir galimą perprojektavimo naudą bei išlaidas. Šis „smegenų šturmo“ rezultatas yra sprendimas tęsti analizę ir plėtoti verslo modelį, įskaitant pareigybę (-es), arba sustabdyti analizę dėl numatomo tinkamos naudos organizacijai trūkumo. Šį sprendimą priima organizacija, vadovas (-ai) ir SPS (sprendimų priėmimo skyrius). Ataskaitoje aprašytos išvados yra diskusijų ir „smegenų šturmo“ indėlis.

Išsamiai atliekate šias veiklas:

- 1 Apibūdinkite visus veiksmus, kurių buvo imtasi nedelsiant, įskaitant nustatytus faktus
- 2 Aptarkite aprašytų užduočių „teisingumą“, įskaitant prielaidas, kad užduotys atliekančiam darbuotojui yra palaikomojo lygio
- 3 „Smegenų šturmas“ apie naudą darbuotojams, padaliniui ir organizacijai perprojektuojant pareigyles
- 4 „Smegenų šturmas“ apie galimas pareigyles ir organizacijos išlaidas bei priimkite sprendimą dėl analizės tęsimo

Šios veiklos yra mokoma pagal šiuos modulius.

1 veikla	Apibūdinkite visus veiksmus, kurių buvo imtasi nedelsiant, įskaitant nustatytus faktus Šios veiklos metu aprašote visus Inclusive Job Design analizės etapus, „kodėl“, pokalbius ir pastabas bei išvadas
-----------------	--

1 mokymosi tikslas	Dalyviai trumpai ir konkrečiai apibūdina visą Inclusive Job Design procesą	
Mokymosi veikla	15 minučių	Instruktorius pristato, kaip trumpai ir konkrečiai pristatyti visą Inclusive Job Design procesą
	60 minučių	Namų darbai: individuali užduotis: Dalyviai parengia pristatymą, kad trumpai ir konkrečiai apibūdintų visą savo Inclusive Job Design veiklos procesą įmonėje.
	30 minučių	Detalus vaidmenų žaidimas: vienas yra Inclusive Job Design specialistas ir pristato visą procesą; kiti dalyviai klausosi kaip „darbdaviai“. Detalus grįžtamasis ryšys apie pristatymą.
	90 minučių	Grupinio darbo užduotis trims: vienas yra Inclusive Job Design specialistas ir pristato visą procesą; vienas klausosi kaip „darbdavys“, vienas yra stebėtojas. Grįžtamasis ryšys apie pristatymą, pagrįstas pristatymų įvertinimo forma. Kiekvienas dalyvis praktikuojasi.
Medžiaga instruktoriui:	Išvadų ir rezultatų santraukos pateikimo instrukcijos Pristatymo įvertinimo forma Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

2 veikla Aptarkite aprašytų užduočių „teisingumą“, įskaitant prielaidas, kad užduotys atliekančiam darbuotojui yra palaikomojo lygio.

Šios veiklos metu kartu su vadovu aptariate rezultatus, pradedant nuo aprašytų užduočių teisingumo, įskaitant užduočių, kurios yra palankios užduotį atliekančiam darbuotojui, prielaidos teisingumą.

1 mokymosi tikslas	Dalyviai objektyviai aptaria aprašytų užduočių teisingumą	
Mokymosi veikla	30 minučių	Individuali užduotis: dalyviai skaito apie tai, kaip objektyviai apibūdinti ir aptarti temas
	60 minučių	Vaidmenų žaidimas: grupinio darbo užduotis trims: vienas yra Inclusive Job Design specialistas, vienas yra vadovas, o vienas - stebėtojas. Inclusive Job Design specialistas kartu su vadovu aptaria aprašytų užduočių teisingumą, įskaitant prielaidos teisingumą tų užduočių, kurios yra palaikomojo lygio darbuotojui atliekančiam šią užduotį. Po to visi trys įvertina pokalbio objektyvumą. Kiekvienas dalyvis praktikuojasi.
	30 minučių	Detali diskusija ir grįžtamasis ryšys apie grupinę veiklą
Medžiaga instruktoriui:	Atviros diskusijos instrukcijos Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

3 veikla „Smegenų šturmas“ apie naudą darbuotojams, padaliniui ir organizacijai perprojektuojant pareigybes

Šios veiklos metu jūs galvojate apie perprojektuojamų pareigybių naudą darbuotojams, padaliniui ir organizacijai, keliant klausimus

1 mokymosi tikslas	Dalyviai kelia tinkamus klausimus, kad galėtų paskatinti „smegenų šturmą“ apie naudą darbuotojams, padaliniui ir organizacijai perprojektuojant pareigybes	
Mokymosi veikla	20 minučių	Instruktorius paaiškina, kokius klausimus kelti mąstant apie naudą darbuotojams, padaliniui ir organizacijai perprojektuojant pareigybes.
	30 minučių	Detalus „smegenų šturmas“ apie tai, kaip kelti klausimus, ko paklausti ir kada. Instruktorius padeda atlikti „smegenų šturmo“ veiklą.
	60 minučių	Grupinio darbo užduotis trims: vienas yra Inclusive Job Design specialistas, vienas yra vadovas ir vienas yra stebėtojas. Inclusive Job Design specialistas kartu su vadovu galvoja apie naudą darbuotojams, padaliniui ir organizacijai perprojektuojant pareigybes, keliant teisingus klausimus. Po to visi trys įvertina „smegenų šturmo“ veiklą. Kiekvienas dalyvis praktikuojasi.
	30 minučių	Detali diskusija ir grįžtamasis ryšys apie grupės veiklą
Medžiaga instruktoriui:	Instrukcijos, kaip palengvinti „smegenų šturmo“ veiklą Atviro dialogo instrukcijos Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

4 veikla „Smegenų šturmas“ apie galimas pareigybes ir organizacijos išlaidas bei priimkite sprendimą dėl analizės tęsimo

Šios veiklos metu jūs sugalvosite galimas organizacijos pareigybes ir išlaidas bei nuspręsite tęsti analizę.

1 mokymosi tikslas	Dalyviai aprašo galimus naujai sukurtų pareigybių aprašymus	
Mokymosi veikla	30 minučių	Dalyviai skaitė apie tai, kaip sukurti pareigybės aprašymą; užduoties profilį. Detali diskusija apie pareigybių aprašymus, susijusius su Inclusive Job Design ir neįgaliaisiais
	25 minutės	Dalyviai sudaro pareigybės aprašymą, pagrįstą 8 ž/1 v/2 m t rezultatais
	45 minutės	Grupinio darbo paskyrimas trims: apsikeiskite pareigybių aprašymais, aptarkite užduočių šablonus naudojant kontrolinį sąrašą darbo šablonams apibūdinti. Jei reikia, pataisykite.
	30 minučių	Detali diskusija ir grįžtamasis ryšys apie grupės veiklą
Medžiaga instruktoriui:	Pareigybės aprašymo / užduoties formą Pasiūlymas: įtraukite teorinę medžiagą apie tai, kodėl jmonei apskritai reikia pareigybių aprašymų Pasiūlymas: kaip pavyzdį sudarykite kai kuriuos pareigybių aprašymus Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

2 mokymosi tikslas	Dalyviai kelia tinkamus klausimus, kad galėtų paskatinti „smegenų šturmą“ apie organizacijos išlaidas perprojektuojant pareigybes	
Mokymosi veikla	30 minučių	Instruktorius aptaria išlaidas ir naudą, paaiškina, kokius klausimus reikia kelti, kai mąstoma apie išlaidas, kurias organizacija patiria pertvarkydama pareigybes.
	15 minučių	Detalus „smegenų šturmas“ apie tai, kaip kelti klausimus ir ką paklausti, kada. Instruktorius padeda atlikti „smegenų šturmo“ veiklą.
	30 - 60 minučių	Vaidmenų žaidimas, grupinio darbo užduotis trims: vienas yra Inclusive Job Design specialistas, vienas yra vadovas ir vienas yra stebėtojas. Inclusive Job Design specialistas kartu su vadovu pasakoja apie organizacijos išlaidas perprojektuojant pareigybes, keldamas teisingus klausimus. Po to visi trys įvertina „smegenų šturmo“ veiklą. Kiekvienas dalyvis praktikuojasi.
	15 minučių	Detali diskusija ir atsiliepimai apie grupės veiklą
Medžiaga instruktoriui:	Pasiūlymas: Paaiškinkite ir pateikite išlaidų ir naudos pavyzdžių, žvelgdami iš darbdavio perspektyvos. Pasiūlymas: Įtraukite trumpą instruktažą „verslo kalba“, kai kalbama apie matomas ir nematomas išlaidas bei naudą darbdaviui. Instrukcijos, kaip palengvinti „smegenų šturmo“ sesiją Atviro dialogo instrukcijos Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

10 žingsnis. Rekomendacijos įmonei rašymas, įskaitant Inclusive Job Design verslo modelį

Įvadas

Šiame proceso žingsnyje organizacija yra įsipareigojusi užbaigti Inclusive Job Design projektavimo veiksmus. Visą surinktą informaciją naudojate norėdami į ataskaitą įtraukti organizacijos pridėtinę vertę, naudą ir išlaidas, susijusias su reorganizacija. Taip pat įtraukite naujo darbuotojo pareigybės aprašymą (-us), pagrįstą (-i) pareigybės perprojektavimu. Galiausiai, jūs rašote valdymo santrauką ir pateikiate savo rezultatus vadovui ir SPS.

Išsamiai atliekate šias veiklas:

- 1 Įtraukti į ataskaitą organizacijos pridėtinę vertę perprojektuojant esamų darbuotojų pareigybes ir pareigybės aprašymą (-us)
- 2 Užpildykite ataskaitą supaprastintu pristatymų apie naudą, sąnaudas ir galimybes sutaupyti.
- 3 Apibendrinkite svarbiausius valdymo santraukos punktus
- 4 Pristatykite verslo modelį SPS / vadovui

Šios veiklos yra mokoma pagal šiuos modulius.

1 veikla Įtraukti į ataskaitą organizacijos pridėtinę vertę perprojektuojant esamų darbuotojų pareigybes ir pareigybės aprašymą (-us)

Šios veiklos metu aprašote visus pridėtinės vertės aspektus, kuriuos surinkote per pokalbius ir grįžtamojo ryšio sesijas su vadovu

1 mokymosi tikslas	Dalyviai iš visos surinktos informacijos atrenka visus pridėtinės vertės aspektus	
Mokymosi veikla	20 minučių	Individuali užduotis: dalyviai skaito informacijos rinkinio kontrolinį sąrašą ir atrenka visus minėtus aspektus, turinčius pridėtinę vertę atskiriems darbuotojams, padaliniui ir organizacijai
	30 minučių	Grupinio darbo užduotis: dalyviai aptaria savo išvadas ir sutaria dėl pridėtinės vertės aspektų.
	30 minučių	Detali diskusija ir grįžtamasis ryšys apie grupės veiklą
Medžiaga instruktoriui:	Informacijos rinkinio kontrolinis sąrašas Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

2 mokymosi tikslas	Prireikus, dalyviai į ataskaitą įtraukia visus pridėtinės vertės aspektus, kur jie yra aktualūs	
Mokymosi veikla	60 minučių	Individuali užduotis: dalyviai įtraukia visus pridėtinės vertės aspektus į ataskaitą, kur jie yra tinkami ir aktualūs
	60 minučių	Grupinio darbo paskyrimas trims: dalyviai skaito vienas kito ataskaitas ir naudodami kontrolinį sąrašą pateikia vienas kitam atsiliepimus. Prireikus, dalyviai pataiso savo ataskaitą. Instruktorius pateikia atsiliepimus apie galutines versijas.
Medžiaga instruktoriui:	Ataskaitos Inclusive Job Design kontrolinis sąrašas	

2 veikla Užpildykite ataskaitą supaprastintu pristatymų apie naudą, sąnaudas ir galimybes sutaupyti

Šios veiklos metu kuriate verslo modelį, kuriame parodote naudą ir išlaidas dabartinėje situacijoje ir būsimą situaciją su naujai sukurta (-omis) pareigybe (-ėmis)

1 mokymosi tikslas	Dalyviai teisingai užbaigia verslo modelio formą	
Mokymosi veikla	30 minučių	Instruktorius pateikia, kaip užpildyti verslo modelio formą, įskaitant keletą pavyzdžių. Dalyviai gali prašyti paaiškinimo.
	60 minučių	Grupinio darbo užduotis poromis: dalyviai skaito atvejo tyrimą ir užbaigia atvejo tyrimui priklausančio verslo modelio formą.
	60 minučių	Grupinio darbo užduotis poromis: dalyviai skaito kitą atvejo tyrimą ir užbaigia šiam atvejo tyrimui priklausančio verslo modelio formą.
	45 minutės	Detali diskusija ir grįžtamasis ryšys apie grupės darbą.
Medžiaga instruktoriui:	Verslo modelio forma Pasiūlymas: pateikite keletą baigtų verslo modelio formų pavyzdžių arba pasinaudokite savo asmeniniu modelių rinkiniu. Pasiūlymas: Paprašykite specialistų atlikti šiuos skaičiavimus ir suorganizuoti seminarą, konkrečiai orientuotą į šią temą Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

3 veikla Apibendrinkite svarbiausius valdymo santraukos punktus

Šios veiklos metu trumpai ir konkrečiai užsirašote visus ataskaitos elementus

1 mokymosi tikslas	Dalyviai rašo santrauką su atitinkamais ataskaitos elementais	
Mokymosi veikla	70 minučių	Individuali užduotis: dalyviai skaito apie tai, kaip parašyti santrauką. Dalyviai rašo „santrauką“.
	30 minučių	Grupinio darbo užduotis poromis: dalyviai keičiasi santraukomis ir teikia vieni kitiems grįžtamąjį ryšį. Kur reikia, dalyviai pataiso savo santraukas. Instruktorius pateikia atsiliepimus apie galutines versijas.
Medžiaga instruktoriui:	Kaip parašyti santrauką	

4 veikla **Pristatykite verslo modelį SPS / vadovui**
 Šios veiklos metu susisiekiate su įmonėmis, kad sužinotumėte jų susidomėjimą Inclusive Job Design

1 mokymosi tikslas	Dalyviai pristato savo išvadas naudodami atitinkamą standartizuotą formą	
Mokymosi veikla	90 minučių	Individuali užduotis: dalyviai parengia pristatymą, naudodami standartizuotą instruktoriaus sukurtą formą
	180 minučių su pertraukomis	Vaidmenų žaidimas, detali užduotis: vienas yra Inclusive Job Design specialistas, kiti - SPS. Inclusive Job Design specialistas pristato savo išvadas. Vėliau visi dalyviai įvertina pristatymą naudodami įvertinimo formą. Kiekvienas dalyvis praktikuojasi. Instruktorius padeda, o prireikus pateikia grįžtamąjį ryšį.
Medžiaga instruktoriui:	Išvadų ir rezultatų santraukos pristatymo instrukcijos Pristatymo įvertinimo forma Instrukcijos, kaip vadovauti grįžtamojo ryšio sesijai	

11 žingsnis. Darbo procesų reorganizavimas

Įvadas

Šiame proceso žingsnyje, organizacijoje bus iš naujo organizuojami darbo procesai. Šių darbo procesų reorganizavimą vykdo organizacija. Šiame žingsnyje reikia informuoti organizaciją apie tai, ko reikia samdant naują darbuotoją, atitinkantį naujai sukurtai pareigybei reikalingus gebėjimus ir žinias. Reikia nuodugniai apibūdinti užduotis, pateikti informaciją apie orientavimą ir paramą bei darbo vietos koregavimą.

Išsamiai atliekate šias veiklas:

- 1 Išsamiai apibūdinkite užduotis, kurias atliks naujas darbuotojas, įskaitant svarbiausias naujos pareigybės kompetencijas
- 2 Informuokite organizaciją apie tolesnę paramą šiame procese (naujo darbuotojo įdarbinimas, darbo vietos koregavimas, ilgalaikė pagalba...)

Šios veiklos yra mokoma pagal šiuos modulius.

1 veikla	Išsamiai apibūdinkite užduotis, kurias atliks naujas darbuotojas, įskaitant svarbiausias naujos pareigybės kompetencijas
	Šios veiklos metu aprašote visas užduotis, kurias atliks naujas darbuotojas, ir kompetencijas, reikalingas naujam darbui

1 mokymosi tikslas	Dalyviai aprašo naujai sukurtos pareigybės užduotis ir kompetencijas pagal standartizuotą formą ir kriterijus	
Mokymosi veikla	45 minutės	Individuali užduotis: dalyviai aprašo visas naujai suprojektuotos pareigybės užduotis ir kompetencijas, atitinkančias standartizuotą formą ir kriterijus
	30 minučių	Grupinio darbo paskyrimas trims: dalyviai keičiasi savo aprašymu (-ais) ir teikia vieni kitiems atsiliepimus. Prireikus dalyviai pataiso savo pareigybės aprašymą (-us). Instruktorius pateikia atsiliepimus apie galutines versijas.
Medžiaga instruktoriui:	Užduoties aprašymo / pareigybės forma	

2 veikla Informuokite organizaciją apie tolesnę paramą šiame procese (naujo darbuotojo įdarbinimas, darbo vietos koregavimas, ilgalaikė pagalba...)

Šios veiklos metu informuojate įmonę apie visus aspektus, į kuriuos reikia atsižvelgti samdant šį konkretų naują darbuotoją

1 mokymosi tikslas	Dalyviai užpildo svarbių aspektų, į kuriuos reikia atsižvelgti samdant kandidatą naujai sukurtai pareigybei, sąrašą	
Mokymosi veikla	20 minučių	Instruktorius pristato ir paaiškina aspektus, susijusius su įdarbinimu, jų aktualumą ir Inclusive Job Design; dalyviai gali prašyti paaiškinimo
	60 minučių	Individuali užduotis: dalyviai užpildo standartizuotą aspektų sąrašą, remdamiesi instruktoriaus atvejo tyrimu arba savo praktine analize.
	45 minutės	Grupinio darbo užduotis trims: dalyviai keičiasi savo sąrašu ir teikia vieni kitiems atsiliepimus. Prireikus dalyviai ištaiso savo atitinkamų aspektų sąrašą, į kurį reikia atsižvelgti samdant šį kandidatą naujai sukurtai pareigybei. Instruktorius pateikia atsiliepimus apie galutines versijas.
Medžiaga instruktoriui:	Aspektai, į kuriuos reikia atsižvelgti samdant kandidatą naujai sukurtai pareigybei	

12 žingsnis. Naujo darbuotojo pasirinkimas

Įvadas

Šiame proceso žingsnyje vyksta naujo darbuotojo pasirinkimas. Išankstinė atranka jau buvo atlikta Inclusive Job Design proceso pradžioje, nes to reikia norint sužinoti, ar šioje konkrečioje įmonėje yra užduočių, atitinkančių tikslinę grupę. Dabar vyksta baigiamieji derinimo darbai. Atsižvelgiant į organizacijos pageidavimus, jūs gali būti paprašyta atlikti visą įdarbinimo procesą. Priešingu atveju organizacija tai padarys pati, o jūs pateiksite galutinį sąrašą organizacijai. Po to organizuojami pokalbiai bei prasideda bandomasis laikotarpis, o (arba) kandidatas iš karto pradės dirbti naują darbą.

Krupopščiai atliekate šias veiklas:

- 1 Atrinkite ir pakvieskite pokalbiui anksčiau baigiamiesiems derinimo darbams parinktus kandidatus
- 2 Pateikite galutinį sąrašą darbdaviui
- 3 Organizuokite pokalbius su darbdaviu
- 4 Organizuokite ir vadovaukite pasirinkto kandidato galimam bandomajam laikotarpiui
- 5 Planuokite tolesnius neįgalių asmenų palaikymo veiksmus, kai jie pradeda naują darbą

Visa veikla yra kasdienė paslaugų teikėjų praktika, kai jie aktyviai dalyvauja nuo darbo rinkos nutolusių žmonių reintegracijoje.

Autorius: Dr. Brigitte van Lierop