



บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องสิทธิประการ

วิธีปรับปรุงบริการจัดหางานสำหรับผู้พิการ

โดยมาร์ติน เร็น

คำนำ

พื้นความจำ นั้นคือคำที่ผมจะใช้เพื่อบรรยาย มาร์ติน เริน และสำนักงานที่เขาเป็นผู้อำนวยการอยู่ในประเทศออสเตรเลีย บริษัท โนวา เอ็มพลอยเมนต์ เมื่อผมไปเยี่ยมประเทศนั้นครั้งแรกเพื่อทำงานกับมาร์ติน ผมรู้สึกประทับใจกับคนรอบตัวผมที่ไม่เพียงแต่ใส่ใจและมุ่งมั่นในพันธกิจการทำงานผู้พิการ แต่ยังทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการพัฒนาตนเองอีกด้วย ใช่ พวกเขากำลังให้บริการจัดหางานแบบรวมกันโดยไม่ต้องใช้สถานที่สำหรับผู้พิการ แต่พวกเขาถามว่าพวกเขาจะหาอย่างไรให้ดีขึ้นกว่านี้ ที่สำคัญกว่านั้นคือ พวกเขามุ่งเน้นไปที่บุคคลที่พวกเขาให้บริการอย่างเต็มที่ ไม่ได้ตามหาตัวอย่าง โปรแกรมและการแก้ไขปัญหาที่ง่ายตาย

นี่คือสิ่งที่จิตวิญญาณงานของเราจะเป็น การทำงานที่เหมาะสมให้กับผู้พิการนั้นเป็นเรื่องที่ท้าทาย เนื่องจากพวกเขาอาจถูกเลือกปฏิบัติหรือถูกกีดกันจากการทำงาน แม้ว่าจะมีกฎหมายคุ้มครองผู้พิการอยู่ก็ตาม แต่ผู้พิการจำนวนมากยังคงประสบปัญหาในการหางานทำ แม้จะมีความรู้ในเทคนิคที่ดีและได้ฝึกอบรมพนักงานแล้ว องค์กรยังคงต้องเผชิญกับความท้าทายในรูปแบบของการเปลี่ยนงานของพนักงานและความจำเป็นในการให้บริการพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ใหม่ ๆ อีกทั้ง ด้าน นี้ยังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ที่ช่วยผู้คนจำนวนมากขึ้นด้วยความท้าทายมากขึ้น ในการเข้าถึงงานว่าจ้างเพื่อให้ได้ค่าแรงที่ดี

หลายสิ่งหลายอย่างที่ มาร์ติน เริน พูดถึงใน *บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องสี่ประการ* ดูเหมือนจะเป็นสามัญสำนึก แต่ความจริงก็คือการจัดให้มีหน่วยงานจัดหางานที่มีคุณภาพโดยใช้หลักการที่ระบุไว้ที่นั่น ไม่ใช่เรื่องง่ายเลย แท้จริงแล้ว เป็นความท้าทายอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากรูปแบบการระดมทุนสำหรับผู้พิการ และการสนับสนุนด้านความพิการที่บอบบางที่สุดยังคงล้าสมัยและมักขัดแย้งกับสิ่งที่หน่วยงานต้องทำเพื่อประสบความสำเร็จ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการให้บริการด้านการจ้างงานมีคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญคือฐานค่านิยมร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ยอดเยี่ยมมากที่ได้พบเห็นค่านิยมเหล่านี้ ถูกระบุไว้อย่างชัดเจนที่นี่ ผมรู้ว่าคุณจะพบว่าหนังสือเล่มนี้ไม่มีประโยชน์ นำเพิลิดเพิลิน และเป็นเรื่องท้าทาย ตัวอย่างกรณีศึกษาบางส่วนจะเป็นประโยชน์มากในการเล่าสู่กันฟังกับครอบครัวและผู้เชี่ยวชาญด้านอื่น ๆ คำกล่าวของมาร์ตินที่ดีที่สุดคือ “คุณอย่าหมัดหวังกับผู้คน”

เดล ดิลิโอ

2016

สารบัญ

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องสิทธิประการ	1
วิธีปรับปรุงบริการจัดหางานสำหรับผู้พิการ.....	1
โดยมารติน เร็น	1
บทนำ	5
บทที่ 1 - การไม่แบ่งแยก	11
บทที่ 2 - การประเมินตามศักยภาพ.....	19
บทที่ 3 - ความสนใจส่วนบุคคล	23
บทที่ 4 - ตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้	29
บทที่ 5 - ให้การสนับสนุน ไม่ใช่การให้เงินช่วยเหลือ	36
บทที่ 6 - การช่วยเหลืออย่างแข็งขัน ในการหางาน	41
บทที่ 7 - การหางานแบบเฉพาะบุคคล	47
บทที่ 8 - บุคลากรที่มีทักษะหลากหลาย ผู้เชี่ยวชาญ ได้รับการสนับสนุนอย่างดีและเอาใจใส่.....	53
บทที่ 9 - การมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน.....	58
บทที่ 10 - การสนับสนุนหลังการได้ตำแหน่งงานแบบไร้ขีดจำกัดเวลา	62
บทสรุป	66

บทนำ

ร็อบ ชายหนุ่มวัยสิบแปดปีผู้เงี้ยบขริ่มและถูกประคบประหงม มาที่หน่วยงานจัดหางานของฉันเพื่อหางานทำ เขามีประสบการณ์การทำงานในร้านอาหารมาบ้างแล้ว และพ่อแม่ของเขาแนะนำว่าจะเป็นทางเลือกที่ดี เราได้ทำงานให้เขาเป็นคนล้างจานในสโมสรกองกำลังป้องกัน (Returned & Services League หรือ RSL) ในพื้นที่ เขาทำงานได้ดีในช่วงแรกแต่เริ่มหยุดงานบ่อยขึ้นโดยใช้วันลาป่วย และในไม่ช้าก็เริ่มมีปัญหา ทำงานได้ไม่ตรงกับความคิดหวังของนายจ้าง

เมื่อเรากลามร็อบว่าเกิดอะไรขึ้น เขาก็บอกว่าเขาไม่ชอบงานนี้

อะไรนะ ไม่เลยเหรอ

ไม่ ไม่ชอบเลยสักนิด

ร็อบเกลียดการอยู่ภายในอาคาร ไม่ชอบความกดดันด้านเวลา และรับมือกับเสียงดังไม่ค่อยได้

ในฐานะผู้ให้บริการจัดหางาน เราได้ละเลยกฎข้อแรกของเราเอง คือ ทำความเข้าใจจุดแข็งและความสนใจของผู้หางาน เมื่อเรากลับมาวางแผนกันใหม่ เราได้เรียนรู้ว่าร็อบชอบอยู่กลางแจ้ง สามารถรับมือกับสภาพอากาศทุกประเภทและไม่หวั่นแม้งานจะหนักแค่ไหนก็ตาม เราพบสโมสรกอล์ฟในพื้นที่ที่กำลังมองหาคนงานเพื่อตัดหญ้าในสนามทุกวัน ร็อบดีใจมากกับไอเดียนั้น

อีกห้าปีต่อมา นายจ้างของเขามีความสุขมาก ๆ กับความใส่ใจในรายละเอียด ความตรงต่อเวลา และทัศนคติทั่วไปในการทำงานของร็อบ เขาเหมาะกับงานเหมือนกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของเขา และมีอีกสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้น ... ร็อบตกหลุมรักและเขากับคูหูของเขากำลังสร้างครอบครัวร่วมกัน เขามีทั้งสามอย่าง – ความรัก งาน และบ้าน

ความพิการของร็อบนั้นแทบจะมองไม่เห็นจากคนทั่วไป แน่นอนว่า การได้รับงานที่เหมาะสมเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ร็อบสามารถดำเนินชีวิตอย่างอิสระ

ตลอดช่วง 28 ปีที่ผ่านมา ฉันได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากมายเกี่ยวกับวิธีช่วยเหลือผู้ที่มีความพิการอย่างรุนแรงในการหางานและพัฒนาอาชีพในระยะยาว เพื่อจุดประสงค์นี้ ฉันจึงนำเสนอ *ปัญญาดีแห่งข้อเรียกร้องสิทธิประการ* ให้แก่คุณ

ในปี 1967 อาจารย์พิเศษ มาร์ค โกลด์ได้ตระหนักว่าสมมติฐานของสังคมเกี่ยวกับความสามารถของผู้พิการและความสามารถจริงของพวกเขา นั้นแตกต่างกันอย่างมาก เขาเริ่มต้นก่อตั้งระบบ *ลองอีกวิธี*¹ เพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีความพิการอย่างรุนแรงให้สามารถมีส่วนร่วมในสังคมได้อย่างเต็มที่

ตั้งแต่นั้นมา ภาคส่วนการช่วยเหลือผู้พิการก็ค้นพบวิธีอื่น ๆ ในการรวมผู้พิการให้เข้าสู่ในสังคมปกติได้ เราทำสิ่งนี้เพราะเราเชื่อมั่นว่าสังคมจะดีขึ้นหากทุกคนได้รับโอกาสเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

¹ <http://mn.gov/mnddc/parallels2/four/video/video44-tryanotherway.html> เข้าถึงเมื่อ 2/2/15

ผู้พิการที่มีความพิการและต้องการการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจัดอยู่ในกลุ่มคนที่ด้อยโอกาสที่สุดในสังคม กลุ่มคนเหล่านี้มักต้องการการสนับสนุนอย่างมากและเฉพาะบุคคลเพื่อช่วยเหลือให้พวกเขาสามารถเข้าร่วมในสังคมปกติได้ นอกจากนี้ พวกเขาต้องการการสนับสนุนในการหางานและรักษางานนั้นไว้ในหนังสือเล่มนี้ *การจ้างงาน* หมายถึง

'แนวทางการสนับสนุนที่เน้นตามหลักฐานและเฉพาะบุคคลเพื่อช่วยเหลือผู้ที่มีความพิการอย่างรุนแรงให้มีงานทำอย่างแท้จริง'³ ด้วยลักษณะของลูกจ้างของพวกเขา

หน่วยงานจัดหางานสำหรับผู้พิการควรได้รับค่าบริการเพื่อสนับสนุนผู้หางานตลอดอาชีพการงานของพวกเขา แม้จะได้รับตำแหน่งงานที่เหมาะสมแล้ว

ผู้หางานที่มีความพิการอย่างรุนแรงก็ยังคงต้องการการสนับสนุนเพื่อรักษาตำแหน่งงานนั้นไว้ในระดับที่น้อยกว่าหรือมากขึ้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

การจ้างงานเป็นเส้นทางสำคัญในการสร้างชุมชนที่เป็นหนึ่งเดียวกันอย่างแท้จริง

ผู้คนจะมีสถานะทางการเงิน สังคม และอารมณ์ที่ดีขึ้นเมื่อได้รับการจ้างงานอย่างคุ้มค่า

สังคมของเรายังดีขึ้นเมื่อผู้ที่มีอุปสรรคสำคัญในการทำงานได้รับการสนับสนุนให้พึ่งพาตนเองได้มากขึ้น

สำหรับวัตถุประสงค์ของหนังสือเล่มนี้ *การพึ่งพาตนเอง* หมายถึงการพึ่งพาตนเองทางการเงิน

ความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปราศจากความไม่แน่นอนของสวัสดิการเป็นสิ่งที่คุณส่วนใหญ่แสวงหา เพื่อเพิ่มความเป็นอิสระภาพของพวกเขา

ผู้หางานเหล่านี้ยินดีที่จะมุ่งมั่นเพื่อการมีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ กล่าวคือ

การทำงานให้มากที่สุดเท่าที่ความสามารถทางกายและจิตใจของพวกเขาจะทำได้

ประโยชน์มากมายของการจ้างงานสำหรับพลเมืองที่ด้อยโอกาสที่สุด รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง

- การลดภาระด้านค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการโดยตรง
- ความสามารถในการพึ่งพาตนเองทางการเงินที่สูงขึ้น
- ความสามารถในการพึ่งพาตนเองเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมได้มากขึ้น
- ความสามารถในการพึ่งพาตนเองเพื่อดำเนินชีวิตประจำวันได้มากขึ้น
- ความรู้สึกว่าคุณไม่ต้องเป็นภาระของใคร
- การได้รับการสนับสนุนจากสังคมให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ
- การลบแผลในใจของการถูกมองว่าเป็น 'คนน่าสงสาร'
- การลบแผลในใจของการถูกมองว่าเป็น 'ภาระของผู้อื่น'

สิ่งเหล่านี้มาจากประสบการณ์ 25 ปีของฉันในการทำงานกับภาคส่วนการจ้างงานแก่ผู้พิการ

และได้รับแรงบันดาลใจจากผลงานของ วูล์ฟ วูลเฟนเบอร์เกอร์ เกี่ยวกับการยกระดับบทบาททางสังคม⁴

² งานว่าจ้างหรือที่รู้จักกันในนาม *การจ้างงานแบบเปิดกว้าง*

เป็นงานที่มีค่าแรงตามอัตราซึ่งตรงตามเป้าหมายอาชีพของผู้หางานและให้เงื่อนไข มูลค่า และชั่วโมงงานเช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานของพวกเขา

³ [http://base-uk.org/sites/base-uk.org/files/\[user-raw\]/11-06/supported_employment_and_job_coaching- best practice guide....pdf](http://base-uk.org/sites/base-uk.org/files/[user-raw]/11-06/supported_employment_and_job_coaching- best practice guide....pdf) เข้าถึงเมื่อ 27 มกราคม 2015

⁴ ดร.วูลเฟนเบอร์เกอร์ เป็นผู้บุกเบิกแนวคิดการส่งเสริมคุณค่าบทบาททางสังคม (Social Role Valorization หรือ SRV)

ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากต่อนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับความพิการในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา SRV ถูกนิยามว่าเป็น

"การนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อส่งเสริม การสร้าง เสริมสร้าง รักษา

ดร. วูลเฟนเบอร์เกอร์

ได้สังเกตเห็นว่าสังคมมักแบ่งแยกกลุ่มคน โดยกำหนดให้พวกเขามี *ความแตกต่าง* อย่างชัดเจนและในบางสถานการณ์อาจให้คุณค่าน้อยกว่าคนกลุ่มอื่นที่ถือว่า *ปกติ* การลดคุณค่าและการเลือกปฏิบัติต่อคนในกลุ่มเหล่านี้เป็นอุปสรรคสำคัญในการรวมตัวอย่างแท้จริงในชุมชนของเรา

ส่วนหนึ่งของหน้าที่ของหน่วยงานจัดหางานที่มีประสิทธิภาพคือการพิสูจน์ความเข้าใจผิดและเปลี่ยนแปลงช่องว่างทางสังคมเหล่านี้อย่างจริงจัง

ในประเทศออสเตรเลีย *พระราชบัญญัติว่าด้วยการให้บริการแก่ผู้พิการ 1986*

กำหนดกรอบกฎหมายที่จำเป็นในการจัดหาเงินทุนสำหรับบริการใหม่และปรับปรุงสำหรับบุคคลที่มีความต้องการการสนับสนุนการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัตินี้แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจของเราว่าบุคคลที่มีความพิการทางร่างกายหรือทางจิตใจที่มีนัยสำคัญ เช่น ผู้ที่เป็นออทิสติก มีความบกพร่องทางสติปัญญาปานกลางและดาวน์ซินโดรม ต้องเผชิญกับอุปสรรคในการทำงานที่สำคัญ

ดังนั้นจึงต้องการเวลาพิเศษและการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการจ้างงาน

น่าเสียดายที่ไม่ใช่เรื่องธรรมดาที่ผู้หางานที่มีความพิการจะได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมหรือเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายการพึ่งพาตนเองของตน อย่างดีที่สุด การสนับสนุนและการฝึกอบรมก็ไม่คงเส้นคงวา

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องสี่ประการ

อธิบายวิธีที่หน่วยงานจัดหางานสำหรับผู้พิการสามารถสนับสนุนผู้พิการได้ดียิ่งขึ้น

หนังสือเล่มนี้ยังระบุถึงมาตรฐานที่ผู้พิการควรคาดหวังเมื่อแสวงหาบริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพ

เนื้อหาใน *บัญญัติแห่งข้อเรียกร้อง* นี้ไม่ได้เป็นเรื่องล้อเล่น

เป็นเวลานานเกินไปแล้วที่ความต้องการของผู้พิการถูกมองข้ามไปโดยส่วนใหญ่ ด้วยการร่วมมือกัน เราต้องเรียกร้องให้มีชุดมาตรฐานที่สะท้อนถึงความตั้งใจที่ดีที่สุดของเราและให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดสำหรับผู้หางาน *รายบุคคล*

ดูเหมือนว่าความต้องการของผู้อื่นจะได้รับการพิจารณาจนเป็นประจํา หน่วยงานจัดหางาน พนักงานของพวกเขา และระบบราชการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการผู้พิการมักจะให้ความสำคัญกับระบบและ 'ภาระผูกพัน' ตามสัญญา มากกว่าความต้องการส่วนตัวของผู้ใช้บริการ จนกว่าเป้าหมายหลักของเราคือการตอบสนองความต้องการและเป้าหมายของผู้หางาน ภาคส่วนการจ้างงานแก่ผู้พิการสำหรับผู้พิการจะไม่สามารถเฉลิมฉลองความสำเร็จได้อย่างแท้จริง

แต่ละบทของ *บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องสี่ประการ* กล่าวถึงด้านต่าง ๆ

ของการให้บริการจัดหางานสำหรับผู้พิการที่ต้องการการปรับปรุง:

1. การไม่แบ่งแยก

และ/หรือปกป้องบทบาททางสังคมที่มีคุณค่าสำหรับบุคคล" (ซูซาน โธมัส และวูล์ฟ วูลเฟนเบอร์เกอร์ ใน ฟลินน์และเลมย์ 1999, หน้า 125

⁵ สำหรับวัตถุประสงค์ของหนังสือเล่มนี้ คำว่า *ผู้หางาน ลูกจ้าง* และ *ผู้เข้าร่วม* สามารถใช้แทนกันได้

เป็นเรื่องที่ง่ายมากที่กลุ่มคนว่างงานที่หางานทำยากที่สุดจะถูกจัดให้อยู่ท้ายรายชื่อในหน่วยงานจัดหางาน หมายความว่า *ผู้หางานที่ต้องการความช่วยเหลือมากที่สุด* มักจะไม่ได้รับการสนับสนุนหรือถูกละเลย ในทางตรงกันข้าม บริการที่ปฏิบัติตามนโยบายการไม่กีดกันจะให้บริการลูกค้าทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงความยากลำบากในการหางาน ไม่มีใครถูกมองข้ามว่าเป็นกรณีที่ยากเกินไปที่จะหางาน

2. การประเมินตามศักยภาพ

การประเมินหลายอย่างมุ่งเน้นไปที่การระบุจุดอ่อนหรือทักษะที่ขาดหายไปของผู้หางาน ซึ่งเป็นเรื่องง่ายมากในการระบุข้อบกพร่องของใครบางคนแล้วละเลยไม่สนใจพวกเขาเพราะข้อบกพร่องเหล่านั้น แต่หน่วยงานจัดหางานที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งเน้นไปที่การใช้ประโยชน์จากจุดแข็งของลูกค้าในการหางาน

3. การดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล

บ่อยครั้งที่ผู้พิการต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเจ้าหน้าที่อย่างไม่คาดคิด แต่ทั้งหลักฐานและประสบการณ์แสดงให้เห็นว่าการดูแลเอาใจใส่และความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผลลัพธ์ที่ดี การเข้าใจทักษะ เป้าหมาย และความสนใจของผู้หางาน ทำให้การหางานที่เหมาะสมกับความสามารถและความต้องการของพวกเขาเป็นเรื่องง่าย การรักษาตำแหน่งงานจะเพิ่มขึ้นเมื่อคนที่ให้คำปรึกษาแนะนำผู้หางานและช่วยพวกเขาพัฒนาทักษะที่จำเป็นก็เป็นคนที่หางานและสนับสนุนให้แรงงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและสามารถอยู่ได้ในตำแหน่งงานนั้น

4. ตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้

ผู้พิการมักไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนให้ 'ตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้' กับเป้าหมายของตน บ่อยครั้งที่ชีวิตของพวกเขาได้รับการกำหนดโดยคนอื่น ๆ ทำให้พวกเขามีความคาดหวังต่อตนเองต่ำ ข้ำแล้วข้ำเล่า เมื่อได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม ผู้พิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพในการจ้างงานแบบเปิดกว้าง⁶ แนวคิดในการตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้ยังคงเป็นจริงสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในหน่วยงานจัดหางาน

5. การสนับสนุน ไม่ใช่การให้เงินช่วยเหลือ

โดยทั่วไปภาคส่วนการจ้างงานแก่ผู้พิการไม่ได้ขอให้ผู้จ้างงานพิจารณาว่าผู้หางานที่มีความพิการนั้นสามารถเพิ่มประโยชน์ให้กับธุรกิจของตนอย่างไร ในทางตรงกันข้าม หน่วยงานจัดหางานนำเสนอการให้เงินช่วยเหลือ อย่างไรก็ตาม 'แนวปฏิบัติที่ดีที่สุด' เน้นที่จุดแข็งของผู้หางาน โดยมีมักจะยกเลิกการให้เงินช่วยเหลือในขณะที่ลงทุนในการจับคู่งานที่มีประสิทธิภาพและการสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงาน

6. การช่วยเหลืออย่างเข้มข้นในการหางาน

ปัจจุบันมีระบบการลงโทษหลายระบบที่ลงโทษผู้หางานหากพวกเขาไม่เข้าร่วมการประชุมหรือกิจกรรม อย่างไรก็ตาม ผู้หางานต้องการระบบการสนับสนุนที่ดึงดูดให้พวกเขาเข้าร่วม ในโปรแกรมการฝึกอบรมและการหางาน และเมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้ ให้มีส่วนร่วมอย่างเข้มข้นในการหางานของตนเอง

7. การหางานแบบเฉพาะบุคคล

⁶ การจ้างงานแบบเปิดกว้างคือการทำงานในสถานประกอบการทั่วไปในชุมชนภายใต้ชั่วโมงการทำงาน สัปดาห์ และค่าจ้างเดียวกันกับเพื่อนร่วมงานหลัก

วิธีง่าย ๆ ในการหางานคือการเข้าอินเทอร์เน็ต

โทรหาบริษัทและถามว่าต้องการจ้างบุคคลในตำแหน่งนั้นในราคา XXX ดอลลาร์หรือไม่

วิธีที่ยากกว่าแต่ยั่งยืนกว่าในการหางานคือการทำความรู้จักกับผู้หางาน เข้าใจตลาดงาน

และค้นหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมกับทั้งสองฝ่าย

การหางานที่ตรงกับความต้องการของผู้สมัครงานแทนที่จะหาผู้สมัครงานที่เหมาะสมกับงานอาจดูเหมือนเป็นความแตกต่างเล็กน้อย

แต่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในงานและการรักษาทุกคนไว้ในระยะยาว

8. พนักงานที่มีทักษะหลายด้าน มีความเชี่ยวชาญ ได้รับการสนับสนุนอย่างดี และเอาใจใส่ต่องาน จากคำกล่าวของ โจ กราฟแฟม จากมหาวิทยาลัยดีกิน

อัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานในสาขาการจ้างงานผู้พิการอยู่ที่ร้อยละ 50

สิ่งนี้จะไม่เกิดขึ้นหากผู้ให้บริการปฏิบัติตามความเคารพต่อบทบาท ดำเนินการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องและตรงเวลา และให้การสนับสนุนตามที่พนักงานต้องการ โดยทั่วไป

พนักงานหน่วยงานจัดหางานที่มีประสิทธิภาพต้องใส่ใจในตัวลูกค้าย่างแท้จริง ในทางกลับกัน

พนักงานจำเป็นต้องรู้สึกว่าได้รับการดูแลใส่ใจด้วย

9. การเชื่อมต่อกับบุคคลที่มีความชอบเดียวกัน

แม้ว่าการเชื่อมต่อกับบุคคลที่มีความชอบเดียวกันจะไม่ใช่วิธีหลักของหน่วยงานจัดหางานสำหรับผู้พิการ แต่ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีชีวิตที่ดี เครือข่ายให้โอกาสในการสร้างเพื่อน เรียนรู้

และแบ่งปันช่วงเวลาสนุก ๆ ร่วมกัน โอกาสในการทำงานจำนวนมากมาจากภายใน*เครือข่าย*ของเราเอง

มีแนวโน้มที่ผู้หางานจะรักษาตำแหน่งงานได้มากกว่าเมื่อได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มครอบครัว เพื่อน

เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนบ้าน

10. การสนับสนุนหลังการได้ตำแหน่งงานแบบไร้ขีดจำกัดเวลา

เช่นเดียวกับผู้หางานที่มีความพิการต้องการการสนับสนุนในการหางาน

พวกเขายังต้องการการสนับสนุนเพื่อรักษาตำแหน่งในที่ทำงานผ่านระบบ บุคลากร การจัดการ และการเปลี่ยนแปลงผลิตภัณฑ์

การสนับสนุนนี้ต้องดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่องและเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง

แนวทางการสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงานที่มีประสิทธิภาพเคยเป็นหลักสูตรบังคับภายในภาคส่วน

การจ้างงานสำหรับผู้พิการ นาเคร้า ที่ปัจจุบันไม่เป็นเช่นนั้นอีกต่อไป

โดยบางครั้งบริการจะลดเหลือเพียงการติดต่อทางโทรศัพท์เท่านั้น

ชุมชนมีทรัพยากรขนาดใหญ่ที่ยังไม่ได้ใช้ประโยชน์มากนัก

รวมทั้งผู้พิการที่มีความเต็มใจที่จะทำงานและสามารถทำงานได้ ด้วยการสนับสนุน

ผู้พิการก็ทำงานได้ดีเหมือนเพื่อนร่วมงานที่มีร่างกายแข็งแรง

อะไรคือความลับ

ด้วยประสบการณ์มากกว่า 25 ปีได้ถูกนำมาใช้ในการเขียน *บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องสิบประการ*

*ความลับ*เหล่านี้เป็นเรื่องง่ายและได้รับการพิสูจน์แล้วครั้งแล้วครั้งเล่า

เพื่อให้มีโอกาสได้นำทักษะและความทะเยอทะยานของตนไปสู่ตำแหน่งงานว่าง

ผู้พิการจำเป็นต้องให้ผู้ให้บริการจัดหางานของตนปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือบัญญัติแห่งข้อเรียกร้อง 10

ประการ ซึ่งเริ่มต้นด้วยการไม่แบ่งแยก

บทที่ 1 – การไม่แบ่งแยก

คนสูงอายุที่มีความพิการของเราอยู่ที่ใด

ฉันยังคงมองหาพวกเขาอยู่

สถิติแสดงให้เห็นว่าผู้คนที่ตกอยู่ในภาวะด้อยโอกาสและ/หรือถูกกีดกันมีอายุขัยสั้นลง

ไม่ใช่เพราะพวกเขาโดยเนื้อแท้ สุขภาพไม่ดี

แต่เนื่องจากความยากจนและการอยู่แบบแยกตัวทำให้พวกเขามีแนวโน้มที่จะถูกปฏิเสธการเข้าถึงการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพสูง (หรือในบางกรณีไม่มีเลย)⁸ เมื่อถูกแยกออกจากสังคมส่วนใหญ่ สมาชิกของกลุ่มที่ขาดโอกาสจะประสบปัญหาเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ของพวกเขา⁹

สุขภาพไม่ใช่ประเด็นเดียวที่ผู้พิการจะพลาดไป ระดับความด้อยโอกาสทางสังคมเศรษฐกิจที่สูงขึ้น การแยกตัวทางสังคม และระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า ล้วนส่งผลให้มีการกีดกันผู้พิการจากการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่

ตามที่นักจิตวิทยา ดร. วูล์ฟ วูลเฟนเบอร์เกอร์ ระบุว่า

¹⁰ สมาชิกของกลุ่มที่ถูกกีดกันต้องทนทุกข์ทรมาน¹¹ จากบาดแผลทางจิตใจ

เนื่องจากถูกจัดให้อยู่ในสถานะที่ต่ำและถูกปฏิเสธ¹² ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากครอบครัว เพื่อนบ้าน ชุมชน สังคม และเจ้าหน้าที่บริการ มีเพียงไม่กี่กลุ่มเท่านั้นที่ถูกกีดกันเช่นเดียวกับคนที่มีความพิการอย่างรุนแรง เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว

วูลเฟนเบอร์เกอร์เชื่อว่าบาดแผลทางจิตใจเหล่านี้อาจนำไปสู่การเสียชีวิตก่อนวัยอันควร

ในปัจจุบัน

ระบบสนับสนุนผู้พิการไม่สามารถช่วยเหลือผู้ที่มีความต้องการได้รับการสนับสนุนอย่างมากในการหางาน และรักษางานให้ได้อย่างเหมาะสม แม้ว่านี่จะเป็นเป้าหมายของกฎหมายในหลายประเทศก็ตาม ในประเทศออสเตรเลีย

กฎหมายได้สร้างกรอบงานขึ้นมาโดยเฉพาะเพื่อสนับสนุนการจ้างงานของผู้ที่มีความต้องการได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ผู้ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยการให้บริการแก่ผู้พิการ 1986

เข้าใจว่าแต่ละคนต้องการระดับการสนับสนุนที่แตกต่างกันในทุกด้านของชีวิต

รวมถึงการหางานและรักษางาน เพื่อการดำเนินการที่สะดวกขึ้น มีการแบ่งกลุ่มคนออกเป็นสองกลุ่มดังนี้

⁷ <http://www.healthinfonet.ecu.edu.au/health-facts/overviews/mortality> เข้าถึงเมื่อ 1/10/14

⁸ <http://www.endthecycle.org.au/documents/resources/healthcare-disability-poverty-factsheet.pdf> เข้าถึงเมื่อ 1/10/14

⁹ <http://www.probonoaustralia.com.au/news/2013/03/disabled-people-more-likely-live-poverty-across#> เข้าถึงเมื่อ 1/10/14

¹⁰ ดร. วูลเฟนเบอร์เกอร์ เป็นนักบุกเบิกแนวคิดการส่งเสริมคุณค่าบทบาททางสังคม (Social Role Valorization หรือ SRV) ซึ่งส่งผลกระทบบ่อยมากต่อนโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับความพิการในสหรัฐอเมริกาและแคนาดา SRV ถูกนิยามว่าเป็น "การนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้เพื่อส่งเสริม การสร้าง เสริมสร้าง รักษา และ/หรือปกป้องบทบาททางสังคมที่มีคุณค่าสำหรับบุคคล" (ซูซาน โธมัส และวูล์ฟ วูลเฟนเบอร์เกอร์ ใน ฟลินน์และเลมย์ 1999, หน้า 125)

¹¹ วูลเฟนเบอร์เกอร์ใช้คำว่า 'บาดแผล' ที่ใช้โดย ฌอง วาเนียร์ ผู้ก่อตั้งขบวนการลาซ (L'Arche) เพื่อระบุถึงผลกระทบของการลดคุณค่าของบุคคลหรือกลุ่ม การลดคุณค่าอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดความกลัว อันส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในรูปแบบที่ไม่แตกต่างจากคนที่ไม่มีแผลทางกาย

¹² วูลเฟนเบอร์เกอร์, ดับเบิลยู (1983) "การส่งเสริมคุณค่าบทบาททางสังคม คำศัพท์ใหม่ที่เสนอสำหรับหลักการของการทำให้เป็นปกติ" *ความพิการทางสติปัญญา*, 21(6), 234-239

- กลุ่มหนึ่งประกอบด้วยบุคคลที่ต้องการได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงานของตน
- กลุ่มที่สองประกอบด้วยบุคคลที่ต้องการได้รับการสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตลาดงานและเรียนรู้พื้นฐาน แต่จะกลายเป็นผู้พึ่งพาตนเองได้ในบางช่วงเวลาในอนาคต

ในเรื่องของการจ้างงาน เป็นเรื่องง่ายที่จะให้บริการคนที่มีความสามารถมากที่สุดในสังคม โดยทั่วไป บุคคลที่ไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพสามารถแสดงความสนใจ ความต้องการ และเป้าหมายของตนได้ง่ายกว่า ส่วนใหญ่จะสามารถเข้าหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้ง่ายกว่า ความมั่นใจในตนเองของพวกเขาอยู่ในระดับที่สูงกว่า ในทางกลับกัน ผู้ที่มีความพิการอย่างรุนแรงต้องการความช่วยเหลืออย่างมากในการหางาน ในทางปฏิบัติ การสนับสนุนนี้ครอบคลุมตั้งแต่การจับคู่เป้าหมายและแรงบันดาลใจของพวกเขา กับโอกาสที่มีอยู่ ไปจนถึงการสนับสนุนต่อเนื่องถึงหลังการเข้าทำงานตามตำแหน่งเพื่อให้แน่ใจว่ายังคงมีความสามารถในการทำงาน

เกือบ 30 ปีหลังจากพระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้ ผู้จัดการต้องเผชิญกับแรงกดดันอย่างมากจากหน่วยงานด้านเงินทุนเพื่อ *'ให้ได้ผลลัพธ์'* ผลงานนี้ ควรจะเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และมีการแข่งขันแบบดุเดือดเพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรจะอยู่รอดได้

ไม่ต้องสงสัยเลยว่าในบางตลาด วิธีนี้เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่หากเป้าหมายของโปรแกรมการจ้างงานสำหรับผู้พิการคือเพื่อสนับสนุนผู้ที่ด้อยโอกาสที่สุดเพื่อให้บรรลุระดับความพึ่งพาตนเองสูงสุด โมเดลนี้จะไม่สามารถใช้งานได้

ในความเป็นจริงแล้ว การสร้างแรงผลักดันด้วยวิธีการที่โหดร้ายเพื่อให้ได้ตัวเลขที่ต้องการนั้น กลับสร้างระบบที่ไม่สามารถให้บริการตามความต้องการของผู้พิการได้อย่างเหมาะสม ในภาคส่วนการจ้างงานแก่ผู้พิการ การแข่งขันจริง ๆ นำไปสู่แนวปฏิบัติที่เรียกว่า 'การเล่นเกม' การเล่นเกมหมายถึงบริการการจ้างงานสำหรับผู้พิการที่ใช้ช่องโหว่ในสัญญาเพื่อหลีกเลี่ยงหน่วยงานด้านเงินทุนให้คิดว่ากำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงและได้เติมเต็มโควตาที่คาดหวัง

การเล่นเกมนถูกปฏิเสธโดยหน่วยงานด้านเงินทุนทั่วโลก แต่ได้รับการยอมรับโดยอุตสาหกรรมหน่วยงานจัดหางานสำหรับผู้พิการอย่างกว้างขวาง ซึ่งเกิดขึ้นเพราะระบบปัจจุบันต้องการและให้รางวัลแก่คนที่ถูกจ้างงานเพิ่มมากขึ้น หากในปีที่แล้วคุณหางานให้คน 10 คนได้ ในปีนี้คุณต้องตั้งเป้าหมายไว้ที่ 11 คน และก็เป็นเช่นนั้น ไม่ว่าจะต้องใช้เวลาเตรียมตัว ผิดอบรม และสนับสนุนกี่ชั่วโมงสำหรับบุคคลหนึ่งในการหางานที่เหมาะสมกับพวกเขา เมื่อการอยู่รอดขององค์กรตกอยู่ในอันตรายอย่างต่อเนื่อง เวลาที่ใช้กับผู้หางานจะลดลง

เนื่องจากเวลาคือเงิน ความกดดันจึงเกิดขึ้นซึ่งนำไปสู่การให้บริการที่ต่ำกว่าสำหรับคนที่มีความสามารถมากที่สุด และมันแย่เกินไป หากคุณมีความต้องการที่ซับซ้อนกว่า ในทางกลับกัน การจัดหางานให้กับผู้หางานที่มีความต้องการการสนับสนุนน้อยกว่ามาทำงานจะช่วยลดความต้องการเจ้าหน้าที่บริการจัดหางานที่มีทักษะสูง ลดต้นทุนในการจัดหางานให้กับผู้หางาน และลดความจำเป็นในการสนับสนุนอย่างมากหลังการรับงาน การเลือกผู้หางานที่จัดหางานให้ได้ง่ายก่อนผู้หางานที่มีความต้องการการสนับสนุนอย่างมากเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ 'เลือกลูกค้าที่ง่ายที่สุดก่อน'

การปฏิบัติเช่นนี้ทำให้หน่วยงานจัดหางานสำหรับผู้พิการดำเนินต่อไปได้
เนื่องจากช่วยรักษาจำนวนการได้รับตำแหน่งงานไว้ได้
ภาคส่วนการจ้างงานแก่ผู้พิการจัดการสภาพแวดล้อมด้วยสองวิธีดังนี้

1. จัดหางานให้กับผู้พิการที่มีความพิการน้อยกว่าได้อย่างง่ายดายในตำแหน่งงานที่มีชั่วโมงทำงานแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์¹³ แม้ว่าพวกเขาจะมีศักยภาพในการทำงานในงานที่ท้าทายกว่าก็ตาม
2. ไม่นับว่าผู้หางานว่างงานประจำสัปดาห์แปดชั่วโมงนี้จะกลายเป็นโอกาสในการก้าวเข้าสู่ตลาดงาน (โดยไม่ตั้งใจที่จะปรับปรุงชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงาน หรือตำแหน่งของพนักงานเลย) องค์กรจะได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ไม่ว่าผู้หางานจะทำงานกี่ชั่วโมงก็ตาม

เราปล่อยให้ระบบที่ซึ่งผู้หางานหายากกว่าถูกผลักไสให้อยู่ในศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ ในขณะที่พนักงานที่หาตำแหน่งได้ง่ายกว่าจะถูกเลือกเพื่อเพิ่มจำนวน ผลลัพธ์คืออะไร ผู้ที่มีความพิการในระดับสูงจะถูกแบ่งแยก อีกละแล้ว

ฉันเชื่อว่าผู้ให้บริการจัดหางานมีหน้าที่ต้องทำให้แน่ใจว่าพวกเขาเสนอรูปแบบการให้บริการที่ครอบคลุม ซึ่งมีข้อความชัดเจนในการยอมรับบุคคลใด ๆ ที่ต้องการหางาน โดยไม่คำนึงถึงระดับอุปสรรคที่บุคคลนั้นอาจเผชิญ เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงการจ้างงานที่ท้าทายกว่านี้ได้ หากเราทำเช่นนั้น คนเหล่านั้นจะไปไหน

คำถามที่ต้องถามในบริบทของการกำกับดูแลคือ เราอยู่ที่นี้เพื่อช่วยเหลือคนด้วยโอกาสมากที่สุด หรือเราอยู่ที่นี้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ของตนเอง การเข้ามาของผู้ให้บริการ ‘เพื่อแสวงหากำไร’ ควรส่งสัญญาณเตือนภัยอันตรายพลังต่อรัฐบาลและสาธารณชนทั่วไป

เหตุใดจึงต้องทำเช่นนั้น

ตามคำจำกัดความ ผู้ให้บริการ ‘เพื่อแสวงหากำไร’ มุ่งหวังที่จะสร้างผลกำไรจากการดำเนินงานของพวกเขา และยิ่งพวกเขาทำกำไรได้มากเท่าไร ผู้ถือหุ้นก็ยิ่งมีความสุขมากขึ้นเท่านั้น โดยทั่วไปแล้ว ผู้พิการไม่ใช่ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ แทนที่จะเป็นเช่นนั้น ระดับของการบริการที่ส่งมอบให้พวกเขาขึ้นอยู่กับความคุ้มค่าของการกระทำเหล่านั้นที่ดำเนินการแทนพวกเขา หากไม่มีกำไรเพียงพอสำหรับผู้ให้บริการ ก็จะไม่มีการดำเนินการใด ๆ

¹³ ปัจจุบันสำหรับผู้ที่ได้รับเงินสงเคราะห์แก่ผู้พิการ
นี้เป็นปริมาณงานขั้นต่ำที่จำเป็นเพื่อให้มีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดด้านการจ้างงานสำหรับสถิติของหน่วยงานดังกล่าวจะถือว่าเป็น '1' เช่นเดียวกับการจ้างงาน 40 ชั่วโมงในตำแหน่งเดียวกัน

อีกทั้งในปัจจุบันผู้ใช้บริการสามารถลงทะเบียนกับผู้ใช้บริการเพียงรายเดียวเท่านั้น ผู้ให้บริการรายนั้นไม่น่าจะอธิบายให้ผู้หางานที่หางานได้ยากทราบว่า การปรากฏตัวที่หน่วยงานนั้นไม่ก่อให้เกิดผลกำไร แทนที่จะเป็นเช่นนั้น มีความเสี่ยงจริงที่ผู้หางานเหล่านั้นจะรอคอยอย่างยาวนานอยู่ในรายชื่อที่รอคิว ผู้หางานที่ไม่รู้ถึงหลุมพรางที่อาจเกิดขึ้นและไม่ได้รับการสนับสนุน จึงพลาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในบทบาทที่กำหนดชีวิตของผู้หางาน

ผู้ใช้บริการจัดหางานจะรับรองได้อย่างไรว่าผู้หางานที่มาหาพวกเขาจะไม่เสียเปรียบ ปฏิบัติตามการไม่แบ่งแยก การยอมรับนโยบายการไม่แบ่งแยกหมายความว่าไม่สำคัญว่าผู้หางานจะนำเสนออย่างไร หากพวกเขาต้องการงาน ผู้ให้บริการจัดหางานจะพยายามทุกวิถีทางเพื่อหางานที่เหมาะสมให้กับพวกเขา

นี่คือความท้าทายในการทำงานด้านการจ้างงานแก่ผู้พิการ การร่วมงานกับผู้ที่มีข้อจำกัดในการจ้างงานมากขึ้นเป็นความท้าทายสำหรับความคิดริเริ่มและทักษะในการแก้ปัญหาของพนักงาน และให้กับองค์กรที่จ้างพวกเขาด้วย ผลกำไรทางการเงินในการทำงานให้คนที่มีความต้องการการสนับสนุนต่ำและคนที่มีความต้องการการสนับสนุนสูงนั้นเท่ากัน แม้ว่าผู้หางานที่ต้องการการสนับสนุนสูงจะต้องการเวลา ความคิดสร้างสรรค์ และการสนับสนุนมากกว่าก็ตาม การเข้ามาของผู้ให้บริการเพื่อหาทำให้อุตสาหกรรมนี้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

การเลือกสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานที่เหมาะสมและยั่งยืนสำหรับคนพิการ ปัจจัยต่าง ๆ ส่วนเชื่อมโยงกันและมีส่วนนำไปสู่ความสำเร็จ สิ่งสำคัญที่สุดคือความจำเป็นที่ผู้หางานจะต้องเหมาะกับวัฒนธรรมของนายจ้างของพวกเขา

ฉันเห็นถึงความสำคัญของการหางานที่เหมาะสมทุกครั้งที่ผมอ่านข้อเสนอแนะจากผู้หางาน¹⁴ ตัวอย่างในโลกแห่งความเป็นจริงมีดังนี้ “ปาโบลเป็นคนที่ยอดเยี่ยมและขยันขันแข็งที่สุด ซึ่งเป็นข้อได้เปรียบอย่างยิ่งที่มีเขาทำงานอยู่ที่นี้ ไม่มีอะไรที่ยากเกินไป เขามาถึงก่อนเวลาเปิดร้านและอยู่จนกว่าร้านจะปิด” จากผู้ซ่อมตัวถังรถอีกคนในเขตซานเมียมเดียวกัน ปาโบลมีเท้าซ้ายสองข้าง เขาซุ่มซำม เซอซ่า และซีเกียจ เขามีความเหมาะสมกับการค้าขายนี้” นายจ้างที่มีศักยภาพรายหนึ่งเป็นตัวแทนจำหน่ายรายใหญ่ อีกคนหนึ่งเป็นช่างซ่อมรถครอบครัวเล็ก ๆ ทั้งสองบริษัทอยู่ใกล้กันจนใช้พนักงานเดียวกัน คนหนึ่งเหมาะกับปาโบล อีกคนไม่ใช่

พนักงานภายในองค์กรของฉันทำงานอย่างใกล้ชิดกับผู้หางานของเรา เพื่อให้พวกเขาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในการทำสิ่งนี้ พวกเขาต้องใช้ทักษะที่กว้างกว่าทักษะในการทำงาน เช่น การกล่าวว่า สวัสดิ์ตอนเช้า การสบตา และน้ำหนักร่างกายที่เหมาะสมในการจับมือ ทักษะทางสังคมในที่ทำงานเหล่านี้มักถูกมองข้ามไป อย่างไรก็ตาม ลูกค้าย่านจำนวนมากของเราขาดการฝึกฝนเนื่องมาจากการแยกตัวทางสังคมและการขาดความสัมพันธ์

¹⁴ ฉันได้แนะนำแบบฟอร์มข้อเสนอแนะของนายจ้างในภาคส่วนความพิการในปี 1990 นับตั้งแต่นั้นแบบฟอร์มข้อเสนอแนะได้ให้ข้อมูลอันยอดเยี่ยมเกี่ยวกับคุณภาพการบริการของโนวา

เราผสมผสานทักษะเหล่านี้เข้าในการฝึกอบรมของเราเพื่อให้บุคคลนั้นเข้ากับการทำงานได้ เพราะเมื่อพวกเขาเข้ากับการทำงานได้แล้ว พวกเขามีโอกาสทำงานของพวกเขาไว้ได้มากขึ้น

นี่คือกรณีตัวอย่างหนึ่ง เมื่อหลายปีก่อนหญิงสาวคนหนึ่งชื่อสเตฟานีมาที่โนวาเพื่อขอหางาน เธอกล่าวว่า "ฉันกำลังจะตายและก่อนที่ฉันจะตาย ฉันอยากได้งานเหมือนผู้หญิงคนอื่น ๆ" เธอเป็นโรคเฮอร์เลอร์ และเมื่ออายุ 20 ปี เธอก็มีอายุยืนยาวเกินกว่าที่คาดการณ์ไว้ เมื่อเธอมาหาเรา เธอใช้รถเข็นและมีทักษะในการควบคุมจำกัด แต่เธอก็มีบุคลิกที่ร่าเริงและเธอได้ลองทำหลายสิ่งหลายอย่าง เราต้องการที่ทำงานที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับข้อจำกัดของเธอ ในขณะเดียวกันก็ต้อนรับเธอในฐานะส่วนหนึ่งของทีม

โซคดีที่เรพบที่ทำงานแบบนั้น ซึ่งเป็นผู้ผลิตเครื่องชั่งเชิงกลเพื่อใช้ในโรงเรียน มีความท้าทายเพียงเรื่องเดียว เราต้องหาเครื่องมือที่เธอจะใช้ในการทำงาน ฉะนั้นไปที่ร้านฮาร์ดแวร์ในท้องถิ่นและถามว่าพวกเขามีอะไรที่เหมาะสมกับความต้องการใช้หรือไม่ เราลองใช้เครื่องมือหลายตัว แต่ละตัวก็ใกล้เคียงขึ้นเรื่อย ๆ หลังจากประมาณครึ่งชั่วโมง ด้วยความร่วมมือของพนักงานทุกคนในการแก้ปัญหา ทีมงานที่ร้านฮาร์ดแวร์ได้ปรับแต่งไขควงที่เหมาะสมที่สุดสำหรับสเตฟานี

สเตฟานีทำงานอย่างขยันขันแข็งนานกว่า 12 เดือนก่อนที่จะเธอจะเสียชีวิต ในตอนนั้นเธอมีอิทธิพลอย่างมากต่อที่ทำงานของเธอจนเพื่อนร่วมงานของเธอเปลี่ยนวิธีที่พวกเขามีมุมมองเกี่ยวกับผู้พิการ แม้จะมีอุปสรรคทางกายภาพอย่างมาก แต่ทัศนคติของเธอที่มีต่อผู้อื่นก็สร้างแรงบันดาลใจและแพร่ไปให้ผู้อื่นได้ง่าย

คุณอย่าหมดหวังกับผู้คน

วิธีแก้ปัญหาคือการให้บริการผู้หางานตามลำดับก่อนหลัง โดยไม่มีข้อจำกัดใด ๆ ที่ไม่สามารถจัดหางานที่เหมาะสมกับความหยาบคายและความสามารถของพวกเขาได้ สิ่งนี้จะทำให้นักการเมืองรักษาความซื่อสัตย์¹⁵ นโยบายทางการเพื่อประกันว่าผู้หางานทุกคนได้รับการสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกันและให้ความช่วยเหลือเพิ่มเติมแก่ผู้ที่ต้องการมากที่สุด โดยหมายความว่า ไม่ว่าบุคคลที่เข้ามาอันดับสามจะดูทำหายนแค่ไหน พวกเขาจะถูกจัดให้อยู่ในลำดับการหางานที่อันดับสาม

เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์นี้ จำเป็นต้องให้ทีมและทรัพยากรของทีมรวมตัวกันเพื่อให้แน่ใจว่าความสนใจในการหางานทักษะและความหยาบคายในการหางานของพวกเขาจะตรงกับงานที่ดีที่สุดที่มีอยู่ บุคคลนั้นได้รับการสนับสนุนในที่ทำงาน สถานที่ทำงานและพนักงานได้รับการศึกษาและสนับสนุน

¹⁵ ก่อนการเลือกตั้งระดับประเทศของออสเตรเลียในปี 1980 ดอน ซิปป์ ได้อธิบายถึงจุดมุ่งหมายของพรรคออสเตรเลียเดโมแครตว่าเป็นไป "เพื่อให้การเมืองรักษาความซื่อสัตย์"

ความพยายามเหล่านี้ได้รับการรักษาไว้ เนื่องจากเป้าหมายของการจัดหาตำแหน่งงานมีระยะยาว งานที่มีความหมายเป็นเวลาหลายชั่วโมงตามที่บุคคลนั้นต้องการทำงาน

ในช่วง 10 ปีแรกของการผ่านพระราชบัญญัติว่าด้วยการให้บริการแก่ผู้พิการ ออสเตรเลียมีโปรแกรมการจ้างงานแก่ผู้พิการที่เป็นนวัตกรรมที่ไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของความต้อ การที่จำเป็น นับตั้งแต่นั้น

ดูเหมือนว่าผู้ออกนโยบายและผู้จัดการโครงการได้สมคบคิดกันเพื่อขับไล่ผู้มีความสามารถออกไปจากอุตสาหกรรม ลดความเชี่ยวชาญ และทำให้ทั้งโปรแกรมหนักใจจากผู้หางานที่ไม่เต็มใจทำงาน แต่ระดับความสามารถของพวกเขาอาจไม่เพียงพอสำหรับบริการจ้างงานผู้พิการ

ในระยะยาว

สภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันผลักดันให้ผู้ให้บริการช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถมากที่สุดและแนะนำบุคคลที่มีความท้าทายน้อยกว่าเข้าสู่ระบบ บันทึบความมีชีวิตรอดและความน่าเชื่อถือของโปรแกรมทั้งหมด การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อาจไม่ได้ตั้งใจ

แต่พวกมันมีส่วนของการตัดสินใจโดยคนที่ไม่มีประสบการณ์ส่วนตัวเกี่ยวกับความต้องการของผู้พิการ และไม่มีเจตนาที่จะค้นหาศักยภาพอันมหาศาลของพวกเขาในการมีส่วนร่วมในที่ทำงาน

ในออสเตรเลีย

หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการแต่ละระดับต่ำสุดเป็นประวัติการณ์หลังจากการจัดสรรธุรกิจใหม่ในปี 2013 รวมผู้ให้บริการที่มีคุณภาพในระยะยาว 46 รายถูกปิดตัวลง

คู่แข่งโดยตรงขององค์กรของเรามีผู้ลงทะเบียนประมาณ 480 คน พวกเขาหางานที่ดีให้กับผู้คน

โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวมาเป็นเวลากว่า 20 ปีแล้ว เมื่อปิดตัวลง

ผู้หางานถูกส่งไปยังองค์กรที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการและประสบการณ์ในการจ้างงานแบบเปิดกว้าง ก่อนหน้านี้จำกัดเพียง 40 คน

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารโทรหาฉันด้วยความหวาดหวั่น ไม่ใช่เพื่อตัวเอง

แต่เพื่อคนที่อยู่ภายใต้การดูแลของเธอ เธอรู้ว่าหน่วยงานจัดหางานใหม่สำหรับผู้หางาน 480

คนของเธอนั้นไม่มีประสบการณ์หรือความสนใจหรืออำนาจหน้าที่ที่จะสนับสนุนผู้หางานเหล่านั้นต่อไป ตลอดทุกขั้นตอนของการจ้างงาน รวมถึงการสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงานด้วย

ต่อมาพนักงานหลายคนที่ได้รับการจัดหางานสำเร็จก็เสียนานไป

เป็นผลมาจากประสบการณ์ไม่เพียงพอของหน่วยงานจัดหางานและความสัมพันธ์ที่ร้าวฉานระหว่างคนงาน บริการใหม่ และนายจ้าง โปรดจำไว้ว่า

ไม่มีการศึกษาบุคคลที่มีความต้องการพิเศษหรือนายจ้างของพวกเขาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้

สิ่งที่น่าเจ็บใจเป็นพิเศษก็คือ สามปีต่อมา ผู้ให้ความช่วยเหลือรายใหม่ ‘ผู้ใจดี’

ยังไม่ประสบความสำเร็จในระดับใกล้เคียงกับระดับของการบริการที่บริการไป

และในขณะที่เขียนบทความนี้ ก็กำลังจะสูญเสียธุรกิจที่พวกเขาเอาไป!

ในสภาพแวดล้อมนี้

มีความเสี่ยงอย่างมากที่หน่วยบริการจัดหางานแก่ผู้พิการจะให้บริการผู้ที่มีสุขภาพดีแต่*กังวล*เรื่องสุขภาพของตนเอง ไม่ใช่ผู้ที่มีอาการจิตเภท ผู้ที่มีอาการเจ็บเท้า ไม่ใช่ผู้พิการ นโยบายเหล่านี้ไม่เพียงละเลยผู้ที่มีอุปสรรคสำคัญในการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญเท่านั้น แต่ยังบังคับให้ละทิ้งเคสผู้ที่ 'ยาก' ด้วย การทอดทิ้งคืออาชญากรรมที่แท้จริง

ในส่วนของการทำงาน ไม่มีสิ่งใดที่กลุ่มคนมีทักษะที่มุ่งมั่นจะประสบความสำเร็จจะทำได้ ไม่มีอะไรเลยฉันรับประกันได้ ยกตัวอย่างเช่น

งานที่ได้รับมอบหมายให้ฉันเมื่อหลายปีก่อนเพื่อรวมการทำงานคนพิการระยะยาว 20 คนเข้าไปในการจ้างงานกระแสหลัก

ของพวกเขาเป็นการจ้างงานคนพิการแบบดั้งเดิมซึ่งผู้คนที่มีความต้องการพิเศษทั้งอาศัยอยู่และทำงานมานานกว่า 15 ปี เงินสงเคราะห์ของพวกเขาจ่ายให้กับสถานประกอบการและได้รับเงินค่าขนม 20 ดอลลาร์ต่อสัปดาห์เป็นการตอบแทน

องค์กรของฉันพบการทำงานแบบเปิดกว้างสำหรับเยาวชนชายและหญิงทุกคนโดยแม้ว่าสถานที่นี้จะเชื่ออย่างแรงกล้าว่าผู้คนที่ได้รับเลือกนั้นยากเกินไปและโลก 'ภายนอก' นั้นอันตรายเกินไปสำหรับพวกเขา

ด้วยการสนับสนุนของเรา ชายหนุ่ม คนหนึ่งชื่อแดเนียล เริ่มทำงานเป็นคนเลี้ยงสัตว์ที่สวนสัตว์ทารองกาตลอด 18 ปีที่ผ่านมา เขาอาศัยและทำงานที่ศูนย์พักพิงคนพิการงานของเขาไม่เคยเปลี่ยนแปลงและกิจวัตรของเขาถูกกำหนดให้สอดคล้องกับจังหวะของผู้ให้บริการอาหารเช้าเวลา 8.00 น. เมื่อกะเริ่ม อาหารเย็นเวลา 17.30 น. เพื่อไม่ให้เราต้องจ่ายค่าล่วงเวลาเพิ่มเติมให้กับพนักงานครวัในภายหลัง ฯลฯ เขาเข้าสังคมเฉพาะกับผู้พิการและทำกิจกรรมยามว่างได้จำกัด

ภายในหกเดือน ด้วยการสนับสนุนที่เหมาะสม เขาได้กลายเป็นพนักงานที่พึ่งพาตนเองได้จากการจ้างงานแบบเปิดกว้าง ใช่ เพียงแค่หกเดือนเท่านั้น ยี่สิบปีต่อมา ฉันได้รับจดหมายจากแม่ของเขาบอกฉันว่าแดเนียลกำลังจะลาพักงานยาวจากสวนสัตว์และจะพาเธอไปเที่ยวยุโรป เขาไม่เพียงแต่บรรลุเป้าหมายของการพึ่งพาตนเองได้เท่านั้น แต่เขายังรอดพ้นจากการเปลี่ยนแปลงบทบาท โครงสร้าง และการจัดการจนกลายเป็นสมาชิกที่มีค่าของทีมงานในสวนสัตว์ เห็นได้ชัดว่าเขายังประหยัดเงินได้เพียงพอเพื่อพาแม่ของเขาไปทัวร์ยุโรป

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องประการที่ 1
การไม่แบ่งแยก

เพื่อให้มั่นใจว่าผู้พิการจะไม่ถูกกีดกันจากการก้าวเข้าสู่การจ้างงาน
ถามคำถามต่อไปนี่สามข้อกับผู้ให้บริการแก่ผู้พิการในอนาคต

1. คนประเภทไหนที่คุณพบว่าการสนับสนุนให้เข้าทำงานได้ยากยิ่งขึ้น
2. คุณมีหลักฐานในการจ้างงานระยะยาวสำหรับผู้ที่มีอุปสรรคหลายประการหรือไม่
3. คุณให้การสนับสนุนหลังการจ้างงานอย่างต่อเนื่องหรือไม่

บทที่ 2 – การประเมินตามศักยภาพ

เจนเป็นหญิงสาวที่สดใส นิ่งรักเซ็นวิลแชร์ ซึ่งอาจหนักเพียง 40 กิโลกรัมเท่านั้น เธอมาหาฉันด้วยความเสียใจอย่างมากเพราะเธอได้ไปที่หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งซึ่งได้ให้เธอทำการทดสอบทั่วไปมากมาย โดยใช้ชุดคำถามเพื่อหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับเธอ *แบบสำรวจความสนใจในงานแบบไม่ต้องอ่านหนังสือ (Reading-Free Vocational Interest Inventory)* เป็นเครื่องมือ ซึ่งออกแบบมาสำหรับผู้ทำงานที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าความพิการประเภทใดหรือธรรมชาติลักษณะใด เจนและลูกค้าทุกคนที่เข้ารับบริการหางานจะได้รับชุดรูปภาพเหล่านี้ เช่น การชดหลุม ขับรถ ชายเสื่อผ้า ฯลฯ เพื่อเป็นการบ่งบอกถึงความชอบและ ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นการเลือกงานที่ 'ดีที่สุด' ของพวกเขา ไม่ว่าจะต้องเผชิญความพิการหรืออุปสรรคใด ๆ ก็ตาม จะใช้การประเมินเดียวกันกับผู้ทำงานแต่ละคน

การประเมินของเจนพิสูจน์ให้เห็นว่า มาตรการเหล่านี้สามารถทำได้เพียงใดเมื่อผลลัพธ์ของเธอระบุว่าเธอต้องกลายเป็นคนใช้แรงงาน พวกเขาจริงจัง เธอมีเอกสารเพื่อพิสูจน์สิ่งนั้น! และแง่มุมที่น่าผิดหวังที่สุดสำหรับเจนคืออะไร เธอคิดว่าเธอคงเป็นคนใช้แรงงานไม่ได้ ... แล้วอย่างไรต่อละ

น่าเสียดายที่ประสบการณ์ของเจนไม่ได้เกิดขึ้นกับเธอเพียงคนเดียว กระบวนการที่เราใช้สำหรับผู้ทำงานที่มีความบกพร่องทางร่างกายมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่พวกเขาทำไม่ได้และไม่สนับสนุนพวกเขาในการค้นหาตำแหน่งที่เหมาะสมกับทักษะและความสนใจของพวกเขา สิ่งนี้แสดงให้เห็นอย่างสมบูรณ์แบบถึงผลกระทบของโกเลม (Golem effect) ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาที่ความคาดหวังต่อบุคคลลดลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลแยกลง ผลกระทบต่อความมั่นใจ ความมุ่งมั่น และผลลัพธ์การจ้างงานของผู้ทำงานอาจเป็นผลเสียร้ายแรงได้

แม่นยำหรือไม่ ผลลัพธ์ของแบบทดสอบสั้น ๆ เหล่านี้กำหนดแนวทางสำหรับอนาคตการจ้างงานของผู้ทำงานแต่ละคน หลายคนถูกตีกรอบในแง่ลบ ซึ่งตั้งค่าเจ้าหน้าที่บริการงานเพื่อมองหาข้อบกพร่องในรายบุคคล ไม่ใช่ทรัพย์สิน แบบทดสอบเหล่านี้ให้ความเห็นแบบมีอคติเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้ทำงาน *ไม่สามารถ*ทำได้ ไม่มีประเด็นอะไรมากในเรื่องนี้

หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการจำเป็นต้องมองหาความสนใจ ทักษะ และความสามารถของผู้ทำงานก่อนที่จะแสวงหาตำแหน่งพวกเขา นี่คือการที่ทำได้ผล น่าเสียดายที่แนวทางที่ง่าย มีความยุติธรรม และมีประสิทธิภาพไม่ได้ใช้กันอย่างแพร่หลายในออสเตรเลีย ในทางกลับกัน กายพิบัติของการประเมินตามข้อบกพร่องทำลายโอกาสทั่วโลก พิษของ 'หลักฐาน' ที่เข้าใจผิดซึ่งอ้างว่าสามารถระบุข้อจำกัดและอุปสรรคได้อย่างถูกต้อง

การประเมินตามข้อบกพร่องอาจใช้ได้อย่างเหมาะสมในโดเมนของนโยบายและการวางแผนโปรแกรมเพื่อระบุความต้องการเงินทุนของผู้ทำงานแต่ละราย

แต่เครื่องมือดังกล่าวไม่ควรใช้โดยเจ้าหน้าที่แนวหน้าเพราะตามนิยามแล้ว พวกเขาไม่ได้พยายามเรียนรู้เกี่ยวกับจุดแข็งและความสนใจของผู้หางาน หรือจับคู่กับงานที่เหมาะสม

การประเมินอาชีพตามข้อบกพร่องปัจจุบันทดสอบกับบรรทัดฐานที่ยอมรับได้ จากนั้นจึงดำเนินการต่อไปเพื่อบอกผู้หางานว่าพวกเขาล้มเหลวไปมากแค่ไหน พุดอย่างตรงไปตรงมาคือคนส่วนใหญ่ที่มีความบกพร่องรู้ว่าพวกเขาไม่สามารถทำอะไรได้ พวกเขาถูกบอกกล่าวหลายครั้ง

ในทางกลับกัน

การประเมินอาชีพตามศักยภาพนั้นค่อนข้างง่ายและมีลักษณะเหมือนกันสำหรับผู้หางานหลักเช่นเดียวกับ ผู้พิการ การมองหาสิ่งที่ถูกค่าจะทำได้ดีจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นอย่างแท้จริง ความสนใจ และพันธกิจในการหางานที่เหมาะสมสำหรับแต่ละคน ทั้งนี้ทั้งผู้หางานและเจ้าหน้าที่หน่วยงานจัดหางานจะมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้เนื่องจากการตัดสินใจขึ้นอยู่กับชุดของจุดแข็งซึ่งหลีกเลี่ยงสิ่งด้านลบทั้งหมด

การหางานอย่างมีประสิทธิภาพเริ่มต้นจากเป้าหมายที่อิงตามความสนใจและจุดแข็งเหล่านี้ เจ้าหน้าที่ไม่ควรไล่ซื้อเกินไปเกี่ยวกับข้อจำกัดของผู้หางาน ซึ่งบางครั้งก็มีความเกี่ยวข้องอย่างมาก ตัวอย่างเช่น ในกรณีนี้บุคคลไม่สามารถอ่านป้ายที่ระบุว่า ‘อันตราย ห้ามสัมผัส’

น่าเสียดาย

ที่บางครั้ง โปรแกรมการฝึกอบรมและการศึกษาจะตอกย้ำการรับรู้เชิงลบเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลที่มีความต้องการพิเศษโดยการเปิดหลักสูตรที่เชื่อมโยงความพิการกับงานที่ไม่มีทักษะหรือทักษะต่ำ ซึ่งไม่ได้เปรียบเทียบกับโอกาสในปัจจุบันหรือที่เป็นไปได้ภายในตลาดแรงงานในท้องถิ่น

ตัวอย่างที่ดีของเรื่องนี้คือการฝึกอบรมในการเป็นพนักงานทำความสะอาดเชิงธุรกิจ ตอนนี้ฉันเป็นพนักงานทำความสะอาดแล้ว ซึ่งเป็นงานที่สำคัญ ทำได้ดี มันสร้างความแตกต่างให้กับวันของทุกคนจริง ๆ แต่ข้อเท็จจริงก็คือ การทำความสะอาดเป็นงานที่ค่อนข้างซ้ำซากและมักแยกจากผู้อื่น ซึ่งทั้งสองอย่างนี้อาจทำให้ผู้พิการขาดการติดต่อจากชุมชนได้

การมอบหมายงานซ้ำซากให้กับผู้พิการสามารถเสริมสร้างการรับรู้ว่าพวกเขาสามารถ*ทำงานดังกล่าวได้* *คนเท่านั้น* ในขณะที่เราอาจสามารถพิสูจน์เหตุผลดังกล่าวด้วยการปลอมโยนว่า "อย่างน้อยพวกเขาก็มีงานทำ" แน่แน่นอนว่าเป้าหมายที่ดีกว่าคือการแสวงหางานที่มีมูลค่าสูงกว่าหรือเปล่า ตามที่วุฒิสมาชิกเบอร์เกอริกกล่าว บาดแผลที่อาจเกิดขึ้นที่นี้กำลังทำให้บุคคลนั้นมีคุณค่าน้อยลง

บางครั้งการทำความสะอาดก็เหมาะกับผู้หางานจริง ๆ - ชั่วโม่งงาน การทำซ้ำ และการใส่ใจในรายละเอียด อาจรวมกันทำให้เกิดทางเลือกงานที่ยอดเยียม อย่างไรก็ตาม หากบุคคลสามารถทำได้มากกว่านั้น เหตุใดจึงไม่ตั้งเป้าหมาย*ไว้สูง ๆ*

ตัวอย่างอีกประการหนึ่งของการเตรียมงานที่มีเจตนาดีแต่ไร้ประสิทธิภาพคือหลักสูตรระยะสั้นด้านการจัดดอกไม้ เป็นเรื่องจริงที่มีตำแหน่งงานดีๆ มากมายที่ร้านขายดอกไม้ ที่มอบประสบการณ์ตรง โดยปกติงานนี้จะดำเนินการในธุรกิจขนาดเล็กในห้องกินซึ่งสามารถช่วยเหลือเป็นพิเศษได้ แต่ด้วยเหตุผลเดียวกันกับงานทำความสะอาด อาชีพการจัดดอกไม้ไม่ใช่พื้นที่การจ้างงานที่มีโอกาสมากมาย ไม่มีเงินพิเศษ พื้นที่หรือแม้แต่ความจำเป็นในการจ้างพนักงานอีกคน การจ้างงานเต็มเวลาอย่างต่อเนื่องอาจไม่เกิดขึ้น

แทนที่จะเป็นสถานที่พักชั่วคราว ในบางครั้ง โปรแกรมการฝึกอบรมควรเป็นเครื่องมือในการช่วยให้ผู้พัฒนาทักษะและความสามารถของพวกเขาเพื่อหาตำแหน่งงานที่มีมูลค่าสูงกว่า ผลลัพธ์คืออะไร ผู้หางานถูกจัดวางไว้ในรูปแบบการรอผู้หางาน*ถูกมองว่า*ยังอยู่กับการเตรียมตัวสำหรับการทำงาน ในขณะที่หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการถึงความรับผิดชอบ ระบบนี้เรียบง่ายสำหรับผู้ดำเนินการแต่ไม่ได้ให้บริการผู้หางาน

กระบวนการหางานที่ดีที่สุดมีลักษณะดังนี้

- ทำความรู้จักกับผู้หางาน ความสนใจ ทักษะ และแรงบันดาลใจของพวกเขา โดยมุ่งเน้นไปที่ทักษะเชิงบวกที่จะได้รับการยอมรับจากนายจ้าง
- สร้างความไว้วางใจ
ผู้หางานต้องรู้สึกปลอดภัยเพื่อที่จะระบุความต้องการและความต้องการของตนเอง
- เรียนรู้เกี่ยวกับพรสวรรค์และ/หรือภูมิหลังของแต่ละบุคคลในด้านที่สนใจโดยพูดคุยกับหัวหน้างานที่มีประสบการณ์การทำงาน ครู ครอบครัว และนายจ้างก่อนหน้านั้น
- ตรวจสอบดูว่าพวกเขาหรือไม่ว่าพวกเขาต้องการทำงานอะไร
- ค้นคว้า โอกาสภายในขอบเขตทางภูมิศาสตร์ของพวกเขา โดยทำความเข้าใจว่าคนจำนวนมากที่มีความพิการต้องพึ่งพาการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน การแพทย์ และบริการอื่น ๆ ดังนั้นการย้ายถิ่นฐานจึงอาจมีข้อจำกัด
- ค้นหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งจะตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้หางาน
- จับคู่ผู้สมัครกับงานที่เหมาะสมกับทักษะ ประสบการณ์ และแรงบันดาลใจของพวกเขา
- ติดต่อนายจ้างด้วยความเชื่ออย่างแท้จริงว่าผู้สมัครนั้นเหมาะสมอย่างยิ่งกับธุรกิจของพวกเขาและบทบาทนี้
- แทนที่จะมุ่งเน้นไปที่ข้อบกพร่องของผู้หางาน ควรเน้นที่จุดแข็งและความสามารถของพวกเขา
- จัดหาการฝึกอบรม และ ให้การสนับสนุนที่จำเป็นจนกว่าพนักงาน นายจ้าง และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานจะตกลงว่างานนั้นเป็นไปตามหรือเกินความคาดหมาย

กระบวนการหางานที่ดีที่สุดสำหรับผู้พิการสะท้อนกระบวนการสำหรับเพื่อนร่วมงานกระแสหลักของพวกเขา เมื่อเรามุ่งเน้นไปที่การจับคู่ความสามารถและความทะเยอทะยานเข้ากับโอกาส เราจะไม่ผิดพลาด

คำถามที่ต้องถามเกี่ยวกับบริการด้านความพิการในอนาคต ได้แก่

1. คุณได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสนใจ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้หางานหรือไม่
2. คุณได้นำเสนอการประเมินตามศักยภาพให้กับนายจ้างที่คาดหวังหรือเน้นย้ำการประเมินตามข้อบกพร่องหรือไม่
3. คุณจะจับคู่ผู้หางานกับงานที่เหมาะสมได้อย่างไร

แนวคิดเชิงรูปภาพ: ความรู้สึกของ "การสร้าง" การเติบโต บางสิ่งบางอย่างที่ถูกเพิ่มเข้ามา การสร้าง

บทที่ 3 – ความสนใจส่วนบุคคล

ไมเคิลไม่สบตากับผู้ฝึกสอนงานของเขา การสื่อสารของเขาจำกัดอยู่เพียงคำเดียวหรือประโยคสั้นๆ ระหว่างการสัมภาษณ์การลงทะเบียนกับครอบครัวพ่อของไมเคิลตอบแทนเขา และเห็นได้ชัดว่าทรอไม่ไหวกับเวลาที่ลูกชายของเขาใช้ในการตอบ

ในการตอบคำถาม *คุณอยากจะทำอะไร* พ่อของไมเคิลพูดเสียงดังว่า 'ชุดหลุม' แท้จริงแล้ว ระหว่างการสัมภาษณ์ของเรา พ่อของไมเคิลดูเหมือนจะหลงใหลในความสามารถ ความกระตือรือร้น และศักยภาพในการชุดหลุมของลูกชายเขา

ปัญหาในการเลือกงานนี้คือ ในยุคเครื่องจักรนี้ มีตัวเลือกเพียงเล็กน้อยสำหรับงานดังกล่าว เจ้าหน้าที่ของเราไม่เชื่อว่าการชุดเป็นความทะเยอทะยานตลอดชีวิตของไมเคิล ดังนั้นเราจึงมอบหมายเขาให้กับผู้จัดการคดี ลูซี่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานที่มีประสบการณ์และทักษะสูง

ไมเคิลได้ลงทะเบียนเข้าร่วมสโมสรงานของลูซี่ ซึ่งเป็นโปรแกรมต่อเนื่องที่เจ้าหน้าที่ต้องรู้จักผู้หางานอย่างเหมาะสมและระบุจุดแข็งที่มีศักยภาพสำหรับการทำงาน ในสภาพแวดล้อมนี้ ไมเคิลเริ่มเปิดใจเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็นตัวเองทำจริง ๆ งานใช้แรงงานไม่ได้อยู่ในอันดับต้น ๆ ในรายการของเขา เหนือสิ่งอื่นใด เขาต้องการทำงานในร้านค้าปลีกโดยเฉพาะร้านเสื้อผ้า

เจ้าหน้าที่ได้พูดคุยเกี่ยวกับหัวข้อนี้กับครอบครัวของเขาอย่างรอบคอบ พ่อไม่ชอบแนวคิดนี้และดูเหมือนจะเชื่อว่างานดังกล่าวจะส่งผลต่อความเป็นชายของลูกชายเขา

ด้วยความดีใจและการชักชวนของลูซี่ จึงมีการจัดการทดลองงานโดยได้รับค่าตอบแทนเป็นเวลาสองสัปดาห์ร่วมกับร้านค้าแฟชั่นบุรุษที่มีเครือข่ายทั่วประเทศ ลูซี่ทำงานร่วมกับไมเคิลเพื่อช่วยให้เขาเข้าที่และพัฒนาความสัมพันธ์ของเขากับเพื่อนร่วมงาน เมื่ออยู่ห่างจากการจับตาดูของครอบครัว ไมเคิลก็เริ่มแบ่งบานในบทบาทของเขา และในตอนท้ายของสัปดาห์แรก เขาก็มีความสุขและกระตือรือร้นที่จะทำงานต่อไป นอกจากนี้ลูซี่และพนักงานร้านค้าแล้ว พ่อและแม่ของเขาก็ประหลาดใจกับการเปลี่ยนแปลงของไมเคิล พ่อแม่ของเขาให้ความเห็นว่า "เขาโตขึ้นแล้ว" สิ่งนี้เป็นความจริง หลังจากเพียงไม่กี่วัน ไมเคิลก็มีท่าทีที่แตกต่างไปจากเดิม และพนักงานร้านค้าบอกว่าเขาเริ่มพูดมากขึ้น

เพราะเหตุใด อะไรทำให้แตกต่าง

เขาได้รับความใส่ใจเป็นส่วนตัว

ไมเคิลได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ที่มีทักษะอยู่เคียงข้างเขาตลอดเส้นทาง ลูซี่กับไมเคิลร่วมกันหาสถานที่ที่เขาอยากอยู่และมีคนที่อยากให้เขาอยู่ที่นั่น เมื่อทักษะของเขาเติบโตขึ้น

ทีมงานร้านค้าที่เหลือก็สนใจเขา ชื่นชมทักษะของเขา และเตรียมสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร เมื่อไม้ได้รับความมั่นใจอย่างรวดเร็ว ตัวคนที่แท้จริงของเขาจึงปรากฏออกมา

มีการเจรจาต่อรองอีกหนึ่งสัปดาห์ของการทำงานระหว่างลูซี่กับผู้จัดการร้าน จากนั้นอีกครั้ง จากนั้นก็มีการเสนองานพาร์ทไทม์ซึ่งสามเดือนต่อมาก็กลายเป็นงานประจำเต็มเวลาที่ไม่ค่อยคงขึ้นขอบอ

ในช่วงทศวรรษที่ 1970 มาร์ค

โกลด์ได้สร้างระบบการสอนทักษะเกี่ยวกับวิธีการสนับสนุนผู้ที่มีความพิการอย่างรุนแรง ให้เข้าสู่การจ้างงานที่ดีที่สุด¹⁶ เขาแสดงให้เห็นและสถิติของเราแสดงให้เห็น ว่าอัตราการรักษาการจ้างงานสูงกว่ามาก หากบุคคลที่ทำงานร่วมกับผู้หางานก่อนการจ้างงาน (ช่วยในการกำหนดเป้าหมาย เตรียมตัวสำหรับงานฝึกฝนการสัมภาษณ์ ฯลฯ) เป็นคนเดียวกันกับที่:

- หางานให้หรือทำงานร่วมกับพวกเขา
- สนับสนุนพวกเขาตลอดกระบวนการสัมภาษณ์งานและ
- ให้การสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงาน

งานของโกลด์กับผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาหรือความบกพร่องทางพัฒนาอื่น ๆ ถือเป็นเรื่องแปลกใหม่ในขณะนั้น แต่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าเป็นจริงนับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา จนถึงขั้นที่ภาคส่วนนี้ถือเอาวิจารณ์ญาณนี้เป็นสิ่งที่กำหนด

ระดับความเที่ยงตรง¹⁷ที่มหาวิทยาลัยคาร์ตมูธ ใช้กับผู้ที่มีอาการทางจิต

ก็ชี้แนะว่าการมีคนคนเดียวทำงานร่วมกับพวกเขาตลอดทุกขั้นตอนของการให้บริการ เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการได้รับผลลัพธ์ระยะยาวและยั่งยืนสำหรับผู้ที่มีความพิการอย่างรุนแรง

แต่เนื่องจากรัฐบาลชุดต่อ ๆ มาเริ่มเข้ามาแทรกแซงด้วยเจตนาในการออกกฎหมายทั่วโลก ความสามารถของหน่วยงานจัดหางานในการจัดหาบริการที่ใช้แรงงานด้วยความเข้มข้นสำหรับผู้พิการจึงได้รับผลกระทบ เดิมที กฎหมายถูกขับเคลื่อนด้วยความต้องการของครอบครัวและผู้พิการ โดยสัญญาชดเชยและผ่านประสบการณ์

พวกเขาทราบว่าผู้พิการมีความสามารถมากกว่าและต้องการทำมากกว่าที่พวกเขาได้รับอนุญาตใน ‘ศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ’

ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ร่วมกับรัฐบาลได้คิดค้น โมเดลใหม่ล่าสุดซึ่งมอบอำนาจให้ผู้พิการในการเปลี่ยนแปลงอนาคตของตนเองผ่านการเปลี่ยนแปลงชะตากรรมด้านอาชีพของตนเอง เป็นเวลา 10 ปีที่หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการในประเทศออสเตรเลียได้รับการพัฒนา

¹⁶ <http://www.marcgold.com/> เข้าถึงเมื่อ 2/2/15

¹⁷ <http://www.dartmouth.edu/~ips/page19/page21/files/se-fidelity-scale002c-2008.pdf> เข้าถึงเมื่อ 3/10/14

เราอยู่ในระดับแนวหน้าของโลก ณ ปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศ OECD อื่น ๆ ประเทศออสเตรเลียอยู่ในอันดับที่ 21 จาก 29 ในอัตราการเข้าร่วมการจ้างงานสำหรับผู้พิการ¹⁸

ในช่วงครึ่งหลัง

ผู้คนเข้าสู่อุตสาหกรรมด้วยความกระตือรือร้นและความเชื่อมั่นในการบรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เมื่อเวลาผ่านไป 'การปรับปรุง' หมายถึงการลดการสนับสนุนเงินทุน ประกอบกับการสร้างสภาพแวดล้อมการแข่งขัน มีเพียงไม่กี่คนที่แบ่งปันความเชี่ยวชาญหรือความรู้ การเปรียบเทียบบริการจัดหางานสำหรับผู้พิการระหว่างปี 1995 กับปี 2015 ระบุว่าอุตสาหกรรมในปี 2015 นั้นมีขนาดใหญ่กว่ามาก ใช้ต้นทุนมากขึ้น และมีประสิทธิภาพในการเคลื่อนย้ายผู้คนเข้าสู่การจ้างงานที่มีความหมายและได้รับค่าจ้างตามอัตราน้อยลงอย่างมาก

พุดง่าย ๆ คือสิ่งที่เรากำลังทำอยู่ตอนนี้ไม่ได้ผล

พระราชบัญญัติความพิการระบุประเภทของคนสองประเภทและเสนอแบบจำลองสองแบบดังนี้

- การจัดหางานที่ได้รับการสนับสนุนสำหรับบุคคล (ผู้ที่ต้องการได้รับการสนับสนุนอย่างมากเพื่อเข้าร่วมในตลาดงานได้อย่างประสบความสำเร็จ)
- การจ้างงานที่มีการแข่งขันและการฝึกอบรมการจัดหางาน (บุคคลเหล่านั้นสามารถแข่งขันกับผู้ทำงานกระแสหลักได้โดยไม่ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างมาก)

กฎหมายระบุว่าผู้ทำงานในประเภทแรกกำหนดให้เจ้าหน้าที่สนับสนุนการจ้างงานต้องมีคนดูแลประมาณสี่ถึงหกคน (จำช่วง *สี่ถึงหก* นั้นเอาไว้) ภายใต้รูปแบบการจ้างงานที่มีการแข่งขัน เจ้าหน้าที่สนับสนุนของผู้ทำงานอาจสนับสนุนผู้ทำงานได้ 12 ถึง 15 คนในเวลาเดียวกัน (โปรดเก็บตัวเลขเหล่านั้นไว้ในใจของคุณ)

ในปัจจุบัน ผู้ทำงานอาจพบว่าตัวเองอยู่ในภาระงานร่วมกับคนอื่น ๆ อีก 150 คน ใช่ ถูกต้อง 15 คุณด้วย 10! ขณะนี้เจ้าหน้าที่จัดหางานสำหรับผู้พิการ *จำเป็นต้อง* เป็นคนเหนือมนุษย์ แต่พวกเขาไม่สามารถช่วยให้ผู้ทำงานที่เผชิญอุปสรรคสำคัญในการจ้างงานประสบความสำเร็จได้ หากผู้ทำงานแต่ละคนได้รับความสนใจเพียง 1/150 เท่านั้น (สมมติว่าเป็นสัปดาห์ทำงาน 38 ชั่วโมง ซึ่งทุกวินาทีดีที่สุดให้กับการให้บริการโดยตรง แต่ละคนจะได้รับเวลาจากเจ้าหน้าที่ 15 นาที!)

ความพิการไม่มีการเปลี่ยนแปลง หากคุณมีภาวะดาวนซินโดรมในปี 1986 คุณก็ยังคงเป็นอยู่ในปัจจุบัน เรายังไม่พบวิธีการรักษา โรคออทิสติก สมรรถภาพ หรือโรคจิตเภท ความต้องการการสนับสนุนของบุคคลทั่วไปในกลุ่มเหล่านี้ยังคงเหมือนเดิมทุกประการ

¹⁸ http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers_9789264088856-en เข้าถึงเมื่อ 3/10/14

แต่ระบบมีการเปลี่ยนแปลงแล้ว ระดับการสนับสนุนที่มีและความรู้พิเศษที่มีอยู่สำหรับผู้ให้บริการลดลง เพื่อลดต้นทุน รัฐบาลหลายชุดได้แก้ไขและปรับแต่งสัญญาที่กำหนดขึ้นเพื่อรองรับกฎหมาย ทำให้บางส่วนของประชาชนที่เปราะบางที่สุดของเราขาดการบริการที่เหมาะสมหรือทันเวลา

ในขณะเดียวกัน ผู้ที่มีอุปสรรคสำคัญในการเข้าร่วมต้องแบ่งปันเงินทุนกับเพื่อนที่มีร่างกายแข็งแรงกว่า รัฐบาลได้แนะนำแบบจำลองการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องซึ่งไม่ได้ผลสำหรับกลุ่มประชากรนี้ ตัวอย่างเช่น ในทุกปี องค์กรระดมทุนจะมาเยี่ยมเยียนเราและกล่าวว่า "ยินดีด้วย ปีที่แล้วคุณได้คน 10 คนเข้าทำงานแล้ว คุณคิดว่าปีหน้าคุณจะทำได้ดีกี่คน" ตอนนั้นทุกคนทราบดีว่าภายใต้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่าตอบที่องค์กรระดมทุนต้องการคือ 11 คน ในปีต่อไปจะเป็น 12 คนและเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ...

แนวความคิดเติบโตนี้ส่งผลกระทบที่ไม่ได้ตั้งใจ หมายความว่าความสนใจส่วนใหญ่ตกไปที่ผู้ทำงานที่หางานได้ง่ายที่สุด เพราะไม่ว่าความพิการของบุคคลนั้นจะรุนแรงหรือไม่รุนแรงก็ตาม บริการสนับสนุนความพิการจะได้รับเงินทุนเท่ากัน 'การได้รับตำแหน่งงาน' กลายเป็นเป้าหมายเดียว ผู้ทำงานสามารถถูกวางไว้ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าความสามารถของตนเอง หรือไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ เนื่องจากการเข้าร่วมได้รับการจ่ายเงินเท่ากันตามจำนวนผู้เข้าร่วมที่องค์กรหางาน

ภายใต้รูปแบบปัจจุบัน ผู้ให้บริการไม่ได้รับการตอบแทนสำหรับการบรรลุผลลัพธ์การจ้างงานที่ดีขึ้น เช่น ชั่วโมงการทำงานที่มากขึ้น เงินเดือนที่สูงขึ้น หรือการรักษาตำแหน่งงานในระยะยาวที่นำไปสู่ความเป็นอิสระ (ถึงแม้ว่าฉันจะสังเกตเห็นว่ามีการให้ความสำคัญกับเรื่องการพึ่งพาตนเองนี้ *บ้างแล้ว*) ในความเป็นจริง การพึ่งพาตนเองไม่น่าจะเป็นเป้าหมายของหน่วยงาน เพราะการจัดวางบุคคลที่มีความต้องการสูงเข้ากับงานเต็มเวลาใช้เวลาามากกว่าการจัดวางบุคคลที่มีความต้องการต่ำเข้ากับงานนอกเวลา ในกรณีนี้ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่จำเป็นอย่างชัดเจนว่าบุคคลที่มีความพิการอย่างรุนแรงจะได้รับการดูแลเป็นรายบุคคลจะหายไปจากกรอบนี้

นี่คือกรณีตัวอย่างหนึ่ง ในออสเตรเลีย จำนวนโปรแกรมผู้ช่วยเหลือสำหรับผู้ทำงานเกี่ยวกับโรคอหิวาต์ลดลงจาก 11 ในปี 2012 เหลือเพียงสามในปี 2014 ฉันไม่ทราบว่ามีเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในลักษณะของอดีตที่ทำให้ผู้คนที่มีภาวะนี้มีความท้าทายน้อยลง แต่ก็ไม่มีที่ไหนเลยสำหรับผู้ที่มีความพิการที่ท้าทายไปมากกว่านี้ โปรแกรมเฉพาะทางหมดไปอยู่แล้ว

หลังจากการลดลงของโปรแกรมเฉพาะทางในปี 2012 - 2013 ในหลายกรณี พนักงานที่มีทักษะและประสบการณ์ก็ไม่ได้รวมเข้ากับหน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการทั่วไป เมื่อพวกเขาออกไปแล้ว คุณไม่สามารถดึงพวกเขากลับมาได้ ฉันต้องเลิกจ้างพนักงานที่ดีหลายคนในช่วงนั้น หญิงพื้นเมืองคนหนึ่งในคอฟี ฮาร์เบอร์ มีประสบการณ์ 10 ปีในการจัดหางานให้กับชาวพื้นเมืองออสเตรเลียที่มีความพิการอย่างรุนแรง

สิ่งที่เธอทำไม่ได้กับคนที่ถูกตัดสินโทษ เนื่องจากไม่เหมาะกับงานไม่คุ้มที่จะพิมพ์! แล้วตอนนี้เธอทำอะไรอยู่
ตกไอศกรีมที่ร้าน ไอศกรีม

เจ้าหน้าที่เหล่านี้เคยชินกับเป้าหมายที่แตกต่างกัน
การปรับปรุงสภาพชีวิตของบุคคลแทนที่จะเป็นการปรับปรุงที่เป็นไปได้สำหรับบุคคลจำนวนมาก
แม้ว่ามันจะไม่ใช่อะไรที่กำหนดสำหรับการให้บริการ
แต่ก็ไม่มากเกินไปที่จะขอให้บริการที่ได้รับเงินทุนเพื่อช่วยหางานให้บุคคลที่รู้จักชื่อของพวกเขาและหางานที่จะทำให้พวกเขาได้รับการพึ่งตนเองในทางเศรษฐกิจในระดับสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้
เป็นเรื่องที่น่าเศร้า นี่ไม่ใช่กรณีของผู้หางานจำนวนมาก

ในอดีตที่ผ่านมา

หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการมุ่งเน้นไปที่กลุ่มแกนหลักของบุคลากรที่มีประสบการณ์ซึ่งมุ่งมั่นในการตอบสนองความต้องการเฉพาะตัวของผู้หางาน เมื่อเวลาผ่านไป
การปฏิบัติได้แทนที่กลุ่มนี้ด้วยบุคคลที่คิดและปฏิบัติงานในเชิงพาณิชย์ ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว
ในรายงานการปรึกษาหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ความพิการแห่งชาติปี 2009 ผู้ตอบแบบสอบถาม, *พุดอกมา*
¹⁹ กล่าวว่า:

*ระบบนี้โดดเด่นด้วยแนวทางแบบครอบคลุมที่ให้ทางเลือกหรือความยืดหยุ่นน้อยมาก
โปรแกรมและบริการถูกสร้างขึ้นตามความต้องการขององค์กรและระบบแทนที่จะเป็นความต้องการ
ของลูกค้า*

ในสภาพแวดล้อมการแข่งขันนี้

ระบบการจัดการประสิทธิภาพควบคุมขนาดของสัญญาและมีโอกาสสำหรับการแสวงหาผลประโยชน์โดย
มิชอบจากสัญญานั้น (การเล่นเกม)
จนถึงจุดที่ความสนใจส่วนบุคคลลดลงความสำเร็จและความยั่งยืนของผู้ให้บริการ
ผู้ให้บริการเชิงพาณิชย์ควรเสนองานเล็กน้อยให้กับผู้คนจำนวนมาก ไม่ใช่ทำเพื่อประโยชน์ของชุมชน
รัฐบาล และผู้พิการ โดยช่วยให้พวกเขาบรรลุการพึ่งพาตนเองทางการเงินได้

ในขณะที่เขียนเรื่องนี้ เราอยู่ในช่วง 15 เดือนหลังการปฏิรูป

โดยอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบจากการลดลงของผลลัพธ์การทำงานโดยรวมร้อยละ 16
ผู้ให้บริการปัจจุบันอาจ *ไม่ได้รับการฝึกอบรม* เกี่ยวกับวิธีการบริการบุคคลที่มีภาวะออทิสติก
พวกเขาอาจไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีสนับสนุนผู้หางานที่มีอาการป่วยทางจิตและไม่มีการฝึกอบรม
สำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาที่รุนแรงกว่าเล็กน้อย

การหางานและรักษาอาชีพให้กับผู้ที่มีความพิการอย่างรุนแรงนั้นต้องใช้ทักษะเฉพาะทางของหน่วยงานจัด
หางานแก่ผู้พิการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ต้องใช้เวลาในการทำความรู้จักกับผู้หางานแต่ละคน
ต้องมีทีมงานที่ทุ่มเทที่มีความมุ่งมั่นซึ่งเชื่อมโยงกับชุมชนท้องถิ่นและต้องมีความสนใจอย่างแท้จริงในผลลัพธ์
สำหรับผู้หางานแต่ละคน

¹⁹ https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05_2012/nds_report.pdf เข้าถึงเมื่อ 2/2/15

เป้าหมายของหน่วยงานจัดหางานใด ๆ ต้องเป็นการหางานผ่านการเรียนรู้เกี่ยวกับ ยอมรับ และนำร่องการณรงค์หาตำแหน่งงานด้วยความสามารถและแรงบันดาลใจของผู้หางาน สิ่งนี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในสภาพแวดล้อมของ 'การพบกันแบบ' 15 นาที ที่ออกแบบมาเพื่อตอบสนองภาวะผูกพันตามสัญญา แต่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการเฉพาะตัว

การให้ความสนใจแบบส่วนบุคคลดังกล่าวจำเป็นต้องมีปริมาณงานที่ต่ำกว่าซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการเฉพาะตัวได้อย่างเหมาะสม จากนั้นพนักงานจำเป็นต้อง 'ตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้' โดยจับคู่สิ่งเหล่านี้กับโอกาสในท้องถิ่นในแง่ของจำนวนชั่วโมง จำนวนเงินเดือน พื้นที่ที่สนใจ และเป้าหมายในอนาคต ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ที่ปรึกษาด้านการจ้างงานจะแสวงหาบทบาทที่เหมาะสมและเมื่อลูกค้าได้รับการจัดหาในตำแหน่งงานแล้ว จะให้การสนับสนุนในที่ทำงาน

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องประการที่ 3 ความสนใจส่วนบุคคล

เพื่อให้แน่ใจว่าได้รับความสนใจส่วนบุคคลสูงสุด ผู้หางานควรถามคำถามต่อไปนี้

1. คุณดูแลกี่คนในเคสของคุณ
2. ปริมาณงานเฉลี่ยของที่ปรึกษาการจ้างงานขององค์กรของคุณคือเท่าไร²⁰
3. คุณจัดสรรเวลาให้กับผู้หางานแต่ละคนกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์

รูปภาพ: ภาพที่สะท้อนระบบที่มีปริมาณงานมาก / คนงานไม่สามารถจัดการปริมาณงานของตนเองได้

²⁰

ที่ปรึกษาด้านการจ้างงานใช้เพื่ออธิบายพนักงานแนวหน้าที่มีหน้าที่ในการหางานที่เหมาะสมและให้การสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงาน

บทที่ 4 – ตั้งเป้าหมายให้สูงเอาไว้

ชายหนุ่มคนหนึ่งชื่อคาร์ล เข้ามาที่สำนักงานของเราเพื่อขอความช่วยเหลือในการหางาน เขายังขี้หงุดหงิดและไม่ชอบสบตา

ด้วยการวินิจฉัยว่าเป็นโรคออทิสติกที่มีความบกพร่องในการเรียนรู้เฉพาะทาง คาร์ลจึงมีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับพื้นที่ส่วนตัว ฉันจำได้ว่า กำลังคิดว่า *งานนี้จะยาก* แต่จริง ๆ แล้วไม่ใช่เลย เนื่องจากคาร์ลต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีมั่นคง มีความห่วงใย และปลอดภัย สำหรับประสบการณ์การทำงาน

เราจึงจัดให้เขาเข้าทำงานในแผนกบริหารของเราที่สำนักงานใหญ่สองวันต่อสัปดาห์ เมื่อความรู้สึกมั่นคงในตนเองของเขาดีขึ้น การสื่อสารของเขาก็ดีขึ้นเช่นกัน

ภายในหกเดือน คาร์ลรู้สึกสบายใจกับสำนักงานขนาดใหญ่ของเราและทำงานได้ดี จอร์จ นักบัญชีของเรา กล่าวว่า คาร์ลมีความแม่นยำร้อยละ 99.9 ในช่วงเวลาที่อยู่กับเรา (และเราเชื่อว่าเหตุผลเดียวที่เขาทำผิดพลาดเพียงครั้งเดียวก็เพราะจอร์จขจัดจังหวะเขาขณะที่เขากำลังทำงานเสร็จ!)

ความสามารถในการมองเห็นรายละเอียดของคาร์ลนั้นเฉียบแหลมและเราสามารถหางานฝึกงานด้านบริหารให้เขาได้ แต่เพียงไม่นาน คาร์ลก็ได้รับการว่าจ้างจากนายจ้างของเขาให้รับผิดชอบมากขึ้น คาร์ลโทรหาเราเพื่อตรวจสอบว่าเป็นไปได้หรือไม่ที่เขาจะได้รับการขึ้นเงินเดือนพร้อมกับเลื่อนตำแหน่ง เรารับรองเขาว่า *ได้แน่นอน!*

นั่นห้าปีที่แล้ว ตอนนี้เป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจแล้ว หากคุณเจอเขาบนถนน เขาจะเดินหลังตรงและมีสายตาที่ชัดเจน เขาจะยื่นมือออกมา แนะนำตัวเองและคุยหรือเล่าเรื่องตลกให้คุณฟัง ฉันเชื่อว่ากุญแจสำคัญคือการช่วยเขาจากการถูกบูลลี่และแสดงให้เห็นชีวิตที่แตกต่างออกไป เขาคว้าโอกาสนี้ด้วยมือทั้งสองข้าง

ฉันไม่สามารถระบุจำนวนคนที่มีความบกพร่องอย่างรุนแรงหลายพันคนที่องค์กรของฉันได้จัดหางานประจำให้ตลอดหลายปีที่ผ่านมา งานที่มีความหมายและได้รับค่าจ้างขั้นต่ำภายในชุมชนของเรานั้นเปิดกว้างสำหรับผู้หางานที่มีความพิการ หากผู้ให้บริการจัดหางานของพวกเขาตั้งเป้าหมายไว้สูงในนามของพวกเขา และนายจ้างก็มีความสุขเช่นกัน

การผสมผสานทางสังคมอาจเป็นบรรทัดฐาน ไม่ใช่ข้อบกพร่อง แต่หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการมักถูกกีดกัน เนื่องจากระบบที่ให้รางวัลแก่การเข้าร่วมเพียงอย่างเดียว ไม่ใช่การได้รับการพึ่งพาตนเอง เมื่อพูดถึงการพึ่งพาตนเอง จำนวนชั่วโมงการทำงานนั้นมีความสำคัญเพราะกำหนดว่าคุณจำเป็นต้องทำงานขององค์กรอย่างไร *ละฝังคุณไว้ในโครงสร้างทางสังคมขององค์กร*

ตัวอย่างที่ดีมาจากภาพยนตร์ของ 'Focus on Ability' ปี 2014 เรื่องหนึ่ง²¹ที่ชื่อว่า *เรื่องราวของเจมส์ (James's Story)*²²

ซึ่งนายจ้างของเขาบอกว่าเขาและเจ้าหน้าที่ไม่สังเกตเห็นสมองอัมพาตของเจมส์อีกต่อไป

ด้วยการพูดติดอ่างอย่างรุนแรงและการเคลื่อนไหวที่บกพร่อง

สองสิ่งนี้จะไม่เกิดขึ้นหากเจมส์ไม่ได้ทำงานประจำ

เขาจะเป็นคนที่ได้รับความช่วยเหลือจาก *หน่วยงานสังคมสงเคราะห์* ซึ่งจะมาในวันอังคารและวันพฤหัสบดี

เขาเป็นกำลังสำคัญในการทำงานและอยู่ที่นั่นเสมอ ทำให้เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ

มีโอกาสดูเห็นความสามารถและความทุ่มเทของเขา ตอนนี้เจมส์เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเขาแล้ว

เนื่องจากเขาทำงานประจำ เขาจึงมีความสามารถในการเป็นเพื่อนที่ดีขึ้น

เขาอยู่บนเส้นทางแห่งการพึ่งพาตนเอง

การตัดสินใจของเราที่ตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไปในนามของเจมส์นั้นไม่ใช่เรื่องเล็กน้อย

ในสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันโดยให้ความสำคัญกับจำนวนการมีส่วนร่วมมากกว่าการพึ่งพาตนเองทางการเงิน

จำเป็นต้องมีความเชื่อมั่นอย่างแท้จริงในความสามารถของคนทำงานที่มีความพิการและการฝึกอบรมพนักงานที่ฝังรากลึกซึ่งมุ่งเน้นไปที่การทำให้คนทำงานทุกคนถึงระดับการเข้าร่วมสูงสุด

เราไม่ได้กังวลใจแต่อย่างใด

เราได้พัฒนากระบวนการทางธุรกิจที่รวมการมีส่วนร่วมสูงสุดเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพหลัก

(งานที่มีเวลาทำงานน้อยกว่า 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์จะไม่นับรวมในโบนัสประจำปีของพนักงาน)

นอกจากนี้เรายังเฉลิมฉลองให้กับทุกคนที่ประสบความสำเร็จในการฝึกงานหรือฝึกอาชีพสำหรับผู้หางานอีกด้วย

คนอย่างเจมส์ไม่ควรเป็นข้อยกเว้น ควรจะมีกฎ ผู้หางานที่ได้รับการจัดหางานผ่าน โนวา เอ็มพลอยเมนต์

มีโอกาสดังงานเท่า ๆ กับหน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม

พนักงานที่ได้รับการหางานโดยโนวาจะได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 50 เปอร์เซ็นต์ (เช่น

ชั่วโมงการทำงานและเงิน) และเรารู้ดีว่านายจ้างจ่ายเงินตามเวลาเท่านั้น

เพื่อให้คำอธิบาย 'การจ้างงานเพิ่มขึ้น 50 เปอร์เซ็นต์' ฉันจะขอยกตัวอย่าง นายจ้างเสนอตำแหน่งงาน 16

ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่ องค์กร A แบ่ง 16 ชั่วโมงออกเป็นสองตำแหน่งงาน

โดยแต่ละตำแหน่งงานมีแปดชั่วโมง องค์กร A บอกกับนายจ้างว่า *นั่นมันเยี่ยมมากไม่ใช่หรือ!*

คุณกำลังให้โอกาสคนถึงสองคน!

แน่นอนว่าการจ่ายเงิน 20 ดอลลาร์ต่อชั่วโมงเป็นเวลาแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์

ทำให้คนงานใหม่ได้รับเงินที่ดีกว่า 160 ดอลลาร์ อย่างไรก็ตาม หากคุณหางานเดียวกันผ่านโนวา

คุณจะได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมงโดยเฉลี่ย 22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามตัวเลขที่เพิ่งอ้างถึง

ทำให้คุณมีรายได้มากขึ้น 440 ดอลลาร์ นั่นคือชั่วโมงทำงานมากขึ้น เงินมากขึ้น ฐานะทางสังคมมากขึ้น

²¹ 'Focus on Ability' เป็นการแข่งขันภาพยนตร์สั้นประจำปีของ โนวา เอ็มพลอยเมนต์

มีสื่อการมุ่งเน้นที่ความสามารถของผู้พิการและภาพยนตร์ที่ได้รับรางวัลฉายในงานประกาศผลรางวัล www.focusonability.com.au

²² http://www.focusonability.com/FOA/films/Jamess_Story_680.html เข้าถึงเมื่อ 14 เมษายน 2015

การติดต่อกับผู้คนมากขึ้น และมีเวลามากขึ้น และตัวเลขเหล่านี้ ซึ่งคุณอาจคิดว่าเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพ ไม่ได้นับรวมในการจัดอันดับบริการหรือการจัดสรรธุรกิจ ในอุตสาหกรรม

ฉันเชื่อว่าบริการด้านการจ้างงานที่ไม่แสวงกำไรนั้น มีหน้าที่รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียวในการออกสู่ความเป็นอิสระแบบเต็มเวลา เพราะเหตุใด

เนื่องจาก โครงการเช่นนี้มีความมุ่งมั่นทางปรัชญาในการทำงานเต็มเวลาและความเป็นอิสระในทางตรงกันข้ามและตามความหมาย 'เพื่อผลกำไร'

กำลังดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นของพวกเขา

ผลพลอยได้ของเป้าหมายนี้คือการจัดหางานให้กับผู้พิการ

แต่สิ่งนี้ขัดแย้งกับองค์กรที่มีรูปแบบการดำเนินงานเพื่อการจ้างงานแบบเปิดสำหรับผู้พิการ

ตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลักสำหรับผู้หางานอาจต่ำถึงแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์

ผู้ให้บริการหลายรายบอกกับผู้หางานและผู้สนับสนุนของตนว่างานแปดชั่วโมงเป็น "ก้าวแรก" หรือ

"คุณต้องเริ่มต้นที่ไหนสักแห่ง" บางทีนี่อาจเป็นเรื่องจริง

แต่ก็อันตรายอย่างยิ่งที่เวลาเหล่านี้จะกลายเป็นงาน สิ่งนี้ส่งผลให้ไม่มีส่วนร่วม

เสริมสร้างความโดดเดี่ยวทางสังคม เป็นการสูญเสียโอกาส

และมีส่วนทำให้เกิดการเหมารวมในความสามารถและคุณค่าของคนพิการ

น่าเศร้ายิ่งกว่านั้นคือ ข้อเท็จจริงที่ปัจจุบันการตั้งเป้าหมายตัวได้รับการตอบแทนทางการเงิน

เนื่องจากตำแหน่งงานแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ใช้เงินทุนรัฐบาลจำนวนเดียวกันให้กับผู้ให้บริการด้านความพิการจำนวนเท่ากันกับการจัดหางาน 20, 30 หรือ 40 ชั่วโมง

โอกาสในการแสวงหาประโยชน์จากกระบวนการจ่ายเงินตอบแทนนำไปสู่แนวทางปฏิบัติที่เรียกว่า

'การแบ่งส่วนงาน' นั่นคือการแบ่งงานเต็มเวลาออกเป็นห้าบทบาทเล็ก ๆ

ฉันรู้ว่าสิ่งนี้เกิดขึ้นทั่วอุตสาหกรรม

เพราะพนักงานที่มีศักยภาพมาหาฉันเพื่อรับสมัครงานในการสัมภาษณ์โดยใช้อัตราถึงความสามารถในการ 'แบ่งส่วนงาน' หรือแบ่งงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ออกเป็นห้าส่วน

โดยเล็กกว่าของแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ มันไม่ใช่ความผิดของพวกเขา

พวกเขาได้รับการฝึกฝนและได้รับรางวัลในการทำเช่นนั้น แต่ผู้หางานของเราสมควรได้รับสิ่งที่ดีกว่า

มูลค่าของการแบ่งส่วนงานอธิบายไว้ดังนี้ องค์กรสามารถรับเงิน \$8000

เพียงครั้งเดียวสำหรับตำแหน่งงานประจำหนึ่งตำแหน่ง (40 ชั่วโมง) หรือการชำระเงินห้าครั้ง ครั้งละ

\$8,000 สำหรับการจ้างงานห้าตำแหน่งแบบแปดชั่วโมง การจ้างงานเล็กน้อยก็ถือว่าเท่ากับงานเต็มเวลา

และด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงได้รับการสนับสนุนให้รับคนงานเป็นระยะเวลานาน ๆ

ซึ่งหน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการสามารถรับเงินได้หลายครั้งและนายจ้างได้รับเงินอุดหนุนหลายครั้ง

เจ้าของธุรกิจที่ไม่สงสัยเห็นด้วยกับสิ่งนี้ โดยเชื่อว่าพวกเขาจะให้งานกับคนห้าคน ไม่ใช่แค่คนเดียว

ดังนั้นระบบจึงได้รับการรับรอง ระบบปัจจุบันลงโทษบริการที่มีเป้าหมายสูง โดยต้องมีชั่วโมง เงิน

และความรับผิดชอบที่เพียงพอเพื่อให้ลูกค้าสามารถพึ่งพาตนเองได้

ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นที่นี่ช่วยอธิบายถึงทั้งการจ้างงานแบบสบาย ๆ
จำนวนผู้คนที่ได้รับอิสรภาพจากสวัสดิการที่ลดลง

ลองคิดถึงสถานการณ์ของคุณเอง การทำงานแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์จะพอจ่ายค่าใช้จ่ายของคุณหรือไม่
แล้ว 15 ชั่วโมงล่ะ

คนทำงานส่วนใหญ่มุ่งหวังจะมีงานประจำ เหตุใดถึงแตกต่างกันไปสำหรับผู้พิการ
ไม่ใช่เพราะความสามารถโดยธรรมชาติหรือขาดแรงจูงใจ
แต่เป็นเพราะรัฐบาลหลายชุดไม่เคารพศักยภาพของภาคส่วนนี้ในการช่วยเหลือสังคมของเราอย่างเต็มที่
ผู้กำหนดนโยบายไม่ได้ตั้งเป้าหมายไว้สูง จากจำนวน 150,000
คนที่กำลังเข้าร่วมการจ้างงานสำหรับผู้พิการในออสเตรเลียในปัจจุบัน
ในช่วงสองปีที่ผ่านมาโดยเฉลี่ยต่อปีมีเพียง 4,000 คนเท่านั้นที่สามารถพึ่งพาตนเองทางการเงินได้
นั่นคือประมาณร้อยละ 3 และถือว่ายังไม่ดีพอ

นี่คือสิ่งที่เกิดขึ้นได้เมื่อคุณตั้งเป้าหมายไว้สูง

ในปี 2007 แผนกซัพพลายเชนและโลจิสติกส์ของวอลกรีนส์
(เครือข่ายร้านขายยาที่ตั้งอยู่ในสหรัฐอเมริกาซึ่งมีพนักงานประมาณ 250,000 คน)
ได้เปิดตัวโปรแกรมความหลากหลายซึ่งรวมถึงโครงการริเริ่มการผสมรวมความพิการ²³
โครงการนี้มุ่งเน้นไปที่:

- การสรรหาบุคคลที่มีความพิการอย่างแข็งขันเพื่อทำงานในศูนย์กระจายสินค้า 21 แห่งของวอลกรีนส์
- การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานบริการสังคมของรัฐและท้องถิ่นเพื่อช่วยในการระบุตัวผู้สมัครเบื้องต้น การคัดเลือก และการฝึกอบรม
- การนำการรวมความพิการมาพิจารณาในการออกแบบโรงงาน การฝึกอบรมผู้นำ และสภาพแวดล้อมการทำงาน
- กำหนดให้บุคคลที่มีความพิการต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับพนักงานอื่น ๆ ทั้งหมด

อีกห้าปีต่อมา การศึกษาที่ได้รับการตรวจสอบโดยเพื่อนร่วมงาน²⁴

ได้ให้หลักฐานสนับสนุนสิ่งที่ทีมผู้บริหารระดับสูงของวอลกรีนส์ทราบแล้วว่า
การจ้างงานผู้พิการไม่เพียงแต่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมเท่านั้น แต่ยังเป็นประโยชน์ต่อธุรกิจด้วย
ผลการศึกษาพบว่าศูนย์กระจายสินค้าแต่ละแห่งมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีประสิทธิผลสูงขึ้น
และปรับปรุงการรักษาพนักงานไว้ได้

โดยการจ้างคนที่มีความพิการและไม่มีความพิการในเชิงรุกอย่างเท่าเทียมกัน เคียงข้างกัน ในปี 2014
มีพนักงานที่มีความพิการประมาณร้อยละ 10 ที่ศูนย์กระจายสินค้าของวอลกรีนส์ ในบรรดาทีมงานเหล่านี้
ส่วนงานความปลอดภัยระดับมืออาชีพของการศึกษาปี 2012

²³ http://www.walgreens.com/topic/sr/sr_disability_inclusion_detail.jsp เข้าถึงเมื่อ 2/10/14

²⁴ <http://www.walgreens.com/pdf/diversityreport2013.pdf> เข้าถึงเมื่อ 2/10/14

พบว่าบุคคลที่มีความพิการมีอุบัติเหตุการขับรถที่เกี่ยวข้องกับงานน้อยกว่าร้อยละ 34 และทำให้วอลกรีนส์มีค่าชดเชยค่าแรงงานลดลงประมาณร้อยละ 70

เมื่อเร็ว ๆ นี้ บริษัทอื่น ๆ อีกมากมาย (เช่น นอร์ดสตรีมและพีแอนด์จี) ได้นำแนวทางแบบรวมเข้ามาใช้ โดยบางบริษัทใช้ความครอบคลุมมากขึ้นไปอีกสำหรับแนวคิดที่เรียกว่า ความสามารถในการแข่งขันของผู้พิการ เม็ก โอคอนเนล หัวหน้าผู้จัดการของบริษัทใหม่ชื่อว่า โกลบอล ดิสอะบิลิตี้ อินคลูชัน (Global Disability Inclusion - GDI) กล่าวว่า “การรวมผู้พิการไว้ในกลุ่มผู้มีความสามารถและเป็นตลาดเป้าหมายไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เป็นเรื่องที่ธุรกิจเพียงไม่กี่แห่งเท่านั้นที่รับรู้และทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา”

GDI นำพาบริษัทต่าง ๆ ผ่านแบบจำลองห้าขั้นตอน โดยนำพาพวกเขาจากการรับรู้เกี่ยวกับความพิการในฐานะปัญหาทางธุรกิจไปสู่การยอมรับความพิการในฐานะข้อได้เปรียบในการแข่งขัน โดยสรุปโดยย่อ ขั้นตอนทั้งห้ามีดังนี้

1. ไม่สำคัญหรือไม่อยู่ในสายตา

บริษัทส่วนใหญ่ติดอยู่ในขั้นตอนนี้

2. การปฏิบัติตาม

การปฏิบัติตามเป็นวิธีที่กลุ่มความหลากหลายอื่น ๆ ส่วนใหญ่ได้รับแรงบันดาลใจในองค์กรการค้าของสหรัฐอเมริกา ในขั้นตอนนี้ บริษัทกำลังอัปเดตระบบและกระบวนการให้เพียงพอที่จะผ่านการตรวจสอบ

3. ความสามารถ

ในขั้นตอนนี้ บริษัทกำลังสร้างความสามารถหลักของตนเองในการรวมความพิการ: ปรับปรุงนโยบายและขั้นตอน สร้างโปรแกรม และฝึกอบรมพนักงานทั้งหมดเกี่ยวกับการรวมความพิการ มุมมองเริ่มเปลี่ยนจากการผสมรวมเป็นความพยายามเพื่อการกุศลไปเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามด้านความหลากหลายโดยรวม โดยเข้าใจว่าเป้าหมายคือการปรับปรุงองค์กรอย่างแท้จริง

4. ความมั่นใจ

ที่นี่ บริษัทต่างๆ กำลังพัฒนาความเชี่ยวชาญให้ครอบคลุมด้านความพิการ ผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรโดยเฉพาะพร้อมตอบสนองต่อความต้องการด้านความพิการ หลังจากสร้างความสามารถแล้ว บริษัทต่าง ๆ เห็นประโยชน์อย่างชัดเจนจากความท้าทายและโอกาสของการรวมความพิการไว้ด้วย

5. ความสามารถในการแข่งขัน

การรวมความพิการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง
การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมได้พัฒนาขึ้นจากภายใน
การรวมผู้พิการเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การจัดการผู้มีความสามารถโดยรวม
และนำไปใช้ในทุกสายธุรกิจ

ในประเทศออสเตรเลีย มีผู้ที่มีความพิการในวัยทำงาน 2.1 ล้านคน²⁵ นั่นคือประมาณร้อยละ 10
ของประชากร ในสหรัฐอเมริกา มีผู้ที่มีความพิการในวัย 16 ถึง 64 ปี ประมาณ 17.5 ล้านคน (เกือบร้อยละ
10)²⁶ ข้อมูลจากสหราชอาณาจักรชี้ให้เห็นว่าประมาณร้อยละ 16
ของผู้ใหญ่ที่มีงานทำมีโรคเรื้อรังระยะยาวที่จำกัด มีความบกพร่อง หรือความพิการ (11 ล้านคน)²⁷

ตัวเลขเหล่านี้แสดงถึงแรงงานจำนวนมากมหาศาลที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์เป็นส่วนใหญ่และเต็มใจเป็นส่วนใหญ่
เหตุผลทางธุรกิจนั้นแข็งแกร่ง
แต่เราจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทางศีลธรรม ในวิธีที่ผู้มีอำนาจจัดการกับผู้พิการ
เพราะพวกเขาสมควรที่จะกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญไม่แพ้คุณหรือฉัน

รายงานการศึกษาหรือเกี่ยวกับกลยุทธ์ความพิการแห่งชาติปี 2009, *พูดออกมา*²⁸ ระบุว่า
“ระบบบริการต้องเปลี่ยนจากรูปแบบการให้บริการแบบสวัสดิการไปสู่แนวทางแบบเน้นบุคคลที่มองว่าบริ
การไม่ใช่การกุศล แต่เป็นการลงทุนทางสังคมในการปลดปล่อยศักยภาพของผู้พิการ”

เพื่อประโยชน์ของชุมชน แรงงาน และผู้หางานเอง เราต้องตั้งเป้าหมายไว้สูง
แม้ว่าภาคธุรกิจจะไม่ค่อยเข้าใจก็ตาม ผู้หางานควรได้รับการจ้างงาน:

- ตามจำนวนชั่วโมงที่พวกเขาสามารถทำได้ (ตำแหน่งงานประจำ หากต้องการและสามารถทำงานได้)
- ในงานที่มั่นคง
- ในงานที่มีเงินเดือนในระดับเดียวกับเพื่อนที่ไม่มีความพิการ
- ในที่ทำงานที่สนับสนุน

สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการบรรลุสิ่งนี้ โปรดอ่าน **ภาคผนวก 1:**
คู่มือสำหรับผู้หางานในการหาหน่วยงานจัดหางานที่ยอดเยี่ยม

แน่นอนว่า สิ่งที่เราทุกคนต้องการ และนั่นคือรัฐบาล นายจ้าง พนักงาน ผู้ปกครอง ชุมชน เพื่อน
และบริการจ้างงานสำหรับผู้พิการที่มีคุณค่าใด ๆ คือการหางานที่ยั่งยืน มีความหมาย
จ่ายค่าแรงเต็มเวลาให้กับประชาชนของเราทุกคน
เป้าหมายของเราควรเป็นการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในด้านแรงงานและความเป็นอิสระทางการเงิน
สิ่งนี้ได้เกิดขึ้นเสมอไป และสำหรับบางคนอาจไม่สามารถบรรลุได้หรือต้องการ

²⁵ <http://www.and.org.au/pages/disability-statistics.html> เข้าถึงเมื่อ 2/2/15

²⁶ <http://www.disabilitystatistics.org/reports/census.cfm?statistic=1> เข้าถึงเมื่อ 2/2/15

²⁷ <https://www.gov.uk/government/publications/disability-facts-and-figures/disability-facts-and-figures> เข้าถึงเมื่อ 2/2/15

²⁸ https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/05_2012/nds_report.pdf เข้าถึงเมื่อ 2/2/15

Commented [A1]: หมายเหตุถึงทูลย์ส: คู่มือนี้ (ภาคผนวก)
ยังอยู่ระหว่างการทดสอบ ฉันหวังว่าจะพร้อมภายในวันที่ 4 เมษายน
แจ้งให้เราทราบหากเป็นไปได้ในแง่ของการพิมพ์ภายในวันที่ 4/20

แต่ด้วยการเปลี่ยนแปลงมุมมองของอุตสาหกรรมนี้จากการอุดหนุนไปสู่การสนับสนุน
เราสามารถบรรลุเป้าหมายความเป็นอิสระทางการเงินสำหรับผู้พิการได้ บทต่อไปนี้จะระบุวิธีการ

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องประการที่ 4
ตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้

เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ให้บริการด้านความพิการที่คาดหวังกำลังตั้งเป้าหมายสูงเพื่อประโยชน์ของผู้หางาน
ให้แสวงหาคำตอบสำหรับคำถามต่อไปนี้

1. ลองพิจารณาคณหาคณสุดท้ายที่คุณมอบหมายให้ทำงาน:
โดยเฉลี่ยแล้วพวกเขาทำงานกี่ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. คุณจัดวางประเภทบุคคลใดลงในศูนย์พัฒนาอาชีพคนพิการ
3. คุณเป็นผู้นำแคมเปญงานที่ดูจากความสามารถหรือมีความพิการหรือไม่

แนวคิดเชิงรูปภาพ: แปลงการแบ่งส่วนงานเป็นสูตรทางรูปภาพ

บทที่ 5 – ให้การสนับสนุน ไม่ใช่การให้เงินช่วยเหลือ

นายจ้างคนหนึ่งทีฉลาดกว่าเคยพูดกับฉันว่า "เพื่อน ฉันไม่สนใจว่าคุณจะจ่ายฉันเท่าไร หากผู้ชายคนนี้ไม่สามารถทำงานได้ เขาก็ไม่คุ้มค่า"

แน่นอนว่าหากบางสิ่งคุ้มค่าที่จะซื้อ มันก็คุ้มค่าที่จะจ่าย

นี่ไม่ใช่มุมมองที่สะท้อนโดยผู้กำหนดนโยบายเสมอไป ในประเทศออสเตรเลีย โปรแกรมหน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการปัจจุบันและหน่วยงานจัดหาเงินทุนมักจะนำการรณรงค์จัดหางาน ด้วยวิธีคิดแบบราคาขาย เจ้าหน้าที่หน่วยงานจัดหางานก้มตัวลง สวมหมวกไว้ในมือ อ่อนน้อมให้นายจ้างที่มีศักยภาพเห็นอกเห็นใจ โดยกล่าวว่า "หากคุณให้ดีฮานทำงาน เราจะทำค่าจ้างของเขาเป็นเวลาหกเดือน" ในสถานการณ์นี้ นายจ้างไม่ต้องจ่ายอะไรเลย

สิ่งนี้อาจนำไปสู่ 'การจ้างงาน' แต่แนวคิดการขายราคาแบบนี้บออะไรเกี่ยวกับผู้พิการ

คุณจะไปที่ไหนได้หลังจากที่คุณทำการตลาดให้ผู้หางานของคุณเป็นคนดีเพราะพวกเขาได้รับส่วนลด

และความภาคภูมิใจใน 'ผลิตภัณฑ์' ของคุณอยู่ที่ไหน - พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม มีความกระตือรือร้น และได้รับการสนับสนุน อย่างนั้นหรือ

ในฐานะนายจ้างที่มีพนักงานประมาณ 160 คน ฉันมองหาคุณค่าที่ผู้สมัครงานจะเพิ่มให้กับองค์กรของฉัน ฉันไม่ได้คิดแบบนี้คนเดียว และไม่ควรมีแค่นั้น แต่ความคิดเห็นเช่นนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเสมอไป ในภาคการจ้างงานสำหรับผู้พิการ

ในประเทศออสเตรเลีย

ปัจจุบันเงินช่วยเหลือสำหรับการจัดหางานและการจ้างงานที่ประสบความสำเร็จเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 26 สัปดาห์มีมูลค่าอย่างน้อย \$8,000 สำหรับผู้ให้บริการจัดหางาน ตามที่องค์กรสูงสุดกล่าวว่า

"การให้เงินช่วยเหลือค่าจ้างสามารถช่วยคุณชำระค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่ายค่าจ้าง หากคุณมีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนด

คุณสามารถใช้เงินอุดหนุนค่าจ้างในลักษณะใดก็ตามที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของคุณได้"²⁹

การช่วยเหลือธุรกิจของคุณเป็นวิธีที่สำคัญที่นี่ สิ่งเกิดการขาดการเน้นในการช่วยเหลือผู้หางาน

ปัจจุบันเป้าหมายโดยรวมของโครงการจ้างงานสำหรับผู้พิการดูเหมือนไม่ได้มุ่งเน้นที่จะจัดหางานให้กับผู้หางานในงานที่เหมาะสมและว่าจ้างระยะยาว ในทางกลับกัน มาตรการที่ใช้เพื่อกำหนด 'ประสิทธิภาพสูง' หมายความว่า การส่งมอบโปรแกรมนั้นเอียงไปทางการรับผลลัพธ์ที่นับสำหรับวัตถุประสงค์ของเครื่องมือวัดผล ผลลัพธ์ใด ๆ ก็ตามจะมีผล ตราบใดที่ผู้ให้บริการยังคงรักษาระดับดาว³⁰

²⁹ <http://disabilityemployment.org.au/news/item/1190/2013> เข้าถึงเมื่อ 14/10/14

³⁰

ระบบการให้คะแนนดาวของหน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการวัดความสำเร็จของผู้ให้บริการในการบรรลุผลลัพธ์สำหรับผู้หางานที่เข้าร่วม โปรแกรม ผู้หางานและนายจ้างสามารถใช้คะแนนดาวเพื่อช่วยในการเลือกผู้ให้บริการที่เหมาะสมสำหรับพวกเขา

และรักษาการเงินของพวกเขาให้เป็นความลับ
ทัศนคติเช่นนี้ได้สร้างการแข่งขันเพื่อผลลัพธ์ที่มีคุณภาพต่ำสุด

แนวคิดแบบนี้ไม่ได้ช่วยในการบูรณาการผู้เข้าร่วมโครงการ
แต่กลับสร้างสถานการณ์ที่ไม่สำคัญว่าสถานการณ์ของผู้หางานจะยังคงไม่เปลี่ยนแปลง
เพราะพวกเขาไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ระยะยาวของนายจ้าง

ผู้ที่ได้รับเงินสงเคราะห์แก่ผู้พิการสามารถเป็นผู้หาเลี้ยงชีพที่แท้จริงสำหรับหน่วยงานจัดหางาน
วิธีการคำนวณนั้นเรียบง่ายดังนี้ หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการจะได้รับเงิน \$8000
หลังจากการจัดหางานที่ประสบความสำเร็จเป็นเวลา 26 สัปดาห์ นั่นคือ \$8000 หารด้วย 26 สัปดาห์ =
\$307/สัปดาห์ ฝากเข้าบัญชีธนาคารของหน่วยงานจัดหางาน

ดังนั้นจึงไม่ใช่เรื่องแปลก ที่จากการให้เงินช่วยเหลือของรัฐบาล ผู้ให้บริการจะเสนอจ่ายเงิน \$150
ให้กับนายจ้างเพื่อจ้างผู้หางานแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ ดังนั้นผู้ให้บริการจะได้รับ \$157
ต่อสัปดาห์สำหรับทุกสัปดาห์ที่พนักงานทำงาน
หากคุณคูณจำนวนนี้ด้วยจำนวนคนปัจจุบันที่ทำงานแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ -
ร้อยละที่มากของจำนวนรวมปัจจุบัน -
แสดงว่ามีการใช้จ่ายเงินจำนวนมากสำหรับการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อย

“แล้วมีอะไรผิดปกติกับเรื่องนี้” ฉันได้ยินคุณถาม “แน่นอนว่ามันดีกว่าไม่มีงานเลยใช่ไหม”

ไม่เป็นเช่นนั้นหากค่าใช้จ่ายของการปฏิบัติก็คือ

- การลดคุณค่าของผู้พิการ
- ไม่เปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อความสามารถของพนักงานดังกล่าว
- ไม่มีหรือการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงเพียงเล็กน้อยในสถานะทางเศรษฐกิจของผู้เข้าร่วม
- การบิดเบือนตลาดแรงงาน
- การใช้จ่ายเงินภาษีของผู้เสียภาษีที่ไม่เหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ใหญ่กว่าคือสิ่งที่เกิดขึ้นกับคนทำงานหลังการอดทน ลองนึกภาพสิ่งนี้:
ในตอนแรกคุณไม่เสียค่าใช้จ่ายในการจ้างงาน ตอนนี้คุณมีรายได้ \$19 ต่อชั่วโมง
ฉันรับคุณเข้าทำงานเพราะคุณราคาถูก ไม่ใช่เพราะศักยภาพของคุณในการมีส่วนร่วมกับธุรกิจของฉัน
ฉันรับคุณเข้าทำงานเพราะมีคนเสนอเงินให้ฉันทำเช่นนั้น ตอนนี้คุณจะต้องเสียค่าใช้จ่ายให้ฉัน
ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ เป็นเรื่องง่ายที่จะปล่อยให้คนทำงานปล่อยผ่านไป
โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกฎหมายการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมที่อ่อนแอลง
และตัวเลขการรักษางานในปัจจุบันชี้ให้เห็นว่าการตกงานในหรือหลังจากทำงานเพียงหกเดือนไม่นานนั้น
เป็นเรื่องปกติมาก เหตุการณ์นี้ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ นี่คือการหัดฐานที่เลวร้าย

คะแนนตั้งแต่หนึ่งถึงห้าดาว โดยหนึ่งดาวเป็นคะแนนต่ำสุดและห้าดาวเป็นคะแนนสูงสุด
<https://www.employment.gov.au/disability-employment-services-star-ratings> เข้าถึงเมื่อ 2/2/15

เปรียบเทียบตัวเลือกสองตัวนี้

1. ฉันจะให้เงินคุณ \$4,000 เพื่อรับสมัครผู้สมัครรายนี้ *หรือ*
2. ฉันจะให้เวลาพนักงานแก่คุณเพื่อช่วยเหลือพนักงานใหม่ในปีหน้า สองปี สามปีและต่อไป เพื่อให้คุณเห็นคุณค่าของพวกเขาอย่างแท้จริง และทำให้แต่ละคนปรับตัวเข้ากับสถานที่ทำงานได้

เฉพาะนายจ้างที่เดือดร้อนกับการมองหาเงินสดเท่านั้นที่จะเลือกคนแรก ในขณะที่นายจ้างที่มีเป้าหมายระยะยาวจะได้รับผลตอบแทนระยะยาวทุกครั้ง การสนับสนุนหลังการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพเพียงอย่างเดียวจะเพิ่มการรักษาจากประมาณร้อยละ 50 ในช่วงหกเดือนหลังเป็นร้อยละ 80+ ในช่วงหกเดือนหลัง³¹

ยกกรณีของเมลานีเป็นตัวอย่าง เราพบเธอทำงานจัดเรียงชั้นวางของที่ซูเปอร์มาร์เก็ตขนาดใหญ่ เธอกระตือรือร้น สุขภาพ ตรงเวลามาก ๆ และไม่เคยโกหก อย่างไรก็ตาม เธอไม่สามารถอ่านหรือเขียนได้และทำงานซ้ำ แต่ภายในหกเดือนของการทำงานประจำ เมลานีรู้วิธีจัดวางสินค้าทุกรายการในร้าน ทุกรายการสินค้า! เป็นเวลาหลายปีที่เธอเป็นพนักงานที่มีค่าอย่างยิ่งในการช่วยเหลือพนักงานคนอื่น ๆ และลูกค้าในการหาสินค้าที่ต้องการ จากนั้น หันไปทำ ห้างสรรพสินค้าก็ตัดสินใจเปลี่ยนแปลงเค้าโครงของร้านค้า เมลานีใช้เวลาหลายเดือนในการเรียนรู้ใหม่ว่าสินค้าแต่ละชิ้นอยู่ที่ไหน หากไม่มีการสนับสนุนหลังการจัดหางานอย่างต่อเนื่อง โดยที่นายจ้างของเธอสามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพในการฝึกอบรมซ้ำขององค์กรสนับสนุน เธอจะตกงานและห้างสรรพสินค้าจะสูญเสียพนักงานที่ดีที่สุด

แทนที่จะนำด้วยเงินอุดหนุน การมุ่งเน้นไปที่การรักษา การฝึกอบรม และการสนับสนุนจะพัฒนาพนักงานที่เชื่อถือได้ ซึ่งเป็นคนที่น่าพอใจในการทำงานด้วย สิ่งนี้มีค่ามากกว่าเงินไม่กี่พันเหรียญที่หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการอาจมอบให้กับนายจ้างเพื่อเป็นแรงจูงใจเบื้องต้น

การสร้างทักษะและผลกำไรที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุจำนวนชั่วโมงที่ต้องการเพื่อทำงานให้เสร็จสิ้นเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากในการแนะนำคนงานใหม่เข้าสู่สถานที่ทำงาน บางครั้งผู้หางานที่มีความพิการอาจต้องเริ่มงานด้วยไม่กี่ชั่วโมงต่อวันเป็นเวลาสองสามวันต่อสัปดาห์ วิธีนี้ใช้ได้ผลดีตราบดีที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนการคิดอย่างรอบคอบและชัดเจนในการเพิ่มชั่วโมงการทำงานอย่างต่อเนื่อง และผู้หางาน ผู้สนับสนุน และนายจ้างต่างเห็นพ้องกันว่านี่คือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับลูกจ้าง

สาเหตุของการแนะนำสถานที่ทำงานอย่างค่อยเป็นค่อยไปอาจมีมากและหลากหลาย ตัวอย่างเช่น คนที่เป็นโรคจิตเภทที่สำคัญอาจจำได้ว่าพวกเขาเป็นนักเรียนที่ประสบความสำเร็จก่อนการเจ็บป่วย แต่ความมั่นใจของพวกเขาอาจถูกจำกัดไว้ โดยเฉพาะหากพวกเขาเชื่อมโยงการทำงานกับการเจ็บป่วย

³¹ แมคส์ฟลิน, ซี.เอส., การ์เนอร์, เจ.บี., คลลาฮาน, เอ็ม.เจ. (1987) *การทำงานท่าและรักษาตำแหน่งงานไว้: การพัฒนาและฝึกอบรมงานสำหรับผู้พิการขั้นรุนแรง* พี.เอช. บริษัท บรูคส์ พับลิชซิง จำกัด

ในกรณีเช่นนี้การเข้าสู่การจ้างงานของผู้หางานควรเริ่มต้นได้ดีตามความสามารถของพวกเขา ความวิตกกังวลสูงสุดสำหรับผู้หางานเกิดขึ้นในช่วงไม่กี่ชั่วโมงหรือวันแรกของบทบาทใหม่ของตน เมื่อได้รับการชี้แนะอย่างถูกต้อง การเพิ่มขึ้นของชั่วโมงการทำงานตามมาจะง่ายขึ้นและสามารถนำไปสู่การทำงานได้ถึง 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์หรือจำนวนชั่วโมงใดก็ตามที่เหมาะสมกับความสามารถของตน

หากแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์เหมาะกับคุณในฐานะผู้หางาน/คนทำงาน แปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็สมเหตุสมผลแบบ ความมุ่งมั่นนี้อาจเป็นสิ่งเดียวที่ผู้หางานต้องการ สามารถจัดการได้หรือสามารถใช้ได้จริงในเวลานั้น อย่างไรก็ตาม การทำงานแปดชั่วโมงต่อสัปดาห์ไม่ใช่เป้าหมายสำหรับผู้หางานส่วนใหญ่ที่ฉันพบ พวกเขามุ่งมั่นที่จะทำงานเต็มความสามารถเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลทั่วโลกได้ให้เหตุผลในการใช้เงินอุดหนุน (เรียกว่าสิ่งจูงใจ) โดยกล่าวว่าช่วยชดเชยค่าใช้จ่ายเบื้องต้น เรื่องนี้อาจเป็นจริง แต่ไม่ใช่วิธีที่จะรักษางานระยะยาวสำหรับผู้พิการ

หนทางแก้ไขปัญหาด้านการให้เงินช่วยเหลือเป็นดังนี้

- นำความแข็งแกร่งของผู้หางานมาเป็นหัวใจในการโปรแกรมการตลาด โดยอิงตามช่วงเวลาที่ได้ทำความเข้าใจแรงบันดาลใจและความสามารถของพวกเขา
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าโปรแกรมสนับสนุนหลังการจัดหางานเป็นแบบเฉพาะบุคคลและได้รับการตรวจสอบอย่างต่อเนื่อง
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการสนับสนุนหลังการจัดหางานมีความยืดหยุ่นตามความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของพนักงานและนายจ้าง

นี่คือที่ที่คุณค่าของโปรแกรมการจ้างงานเฉพาะทางอยู่ ด้วยการให้การสนับสนุน ไม่ใช่การให้เงินช่วยเหลือ

พนักงานได้เพลิดเพลินไปกับความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและเชื่อใจได้กับบริการการจ้างงานที่เข้าใจพวกเขา นายจ้างสามารถขอความช่วยเหลือและการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่บริการได้ทุกเมื่อตลอดอายุของงาน ผู้เสียภาษีมั่นใจได้ว่าการจ้างงานระยะยาวเป็นเป้าหมายของการสนับสนุนสาธารณะที่ได้รับการสนับสนุนเพื่อหางานเต็มเวลาและมีประโยชน์สำหรับบุคคลที่มีความต้องการพิเศษ

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องประการที่ 5
การสนับสนุน ไม่ใช่การให้เงินช่วยเหลือ

ในขณะที่ระบบกำลังตามทัน

นี่คือคำถามเหล่านี้คือคำถามที่ผู้หางานสามารถสอบถามบริการจัดหางานแก่ผู้พิการของพวกเขา

1. สำหรับคนห้าคนสุดท้ายที่คุณส่งเข้าทำงาน
ก็ครั้งที่มีการเรียกใช้เงินอุดหนุนและเป็นเงินอุดหนุนประเภทใด
2. เคยมีสักครั้งไหมที่คุณให้เงินอุดหนุนแก่นายจ้างโดยอัตโนมัติ
3. คุณให้การสนับสนุนอย่างไม่จำกัดแก่ผู้หางานของคุณหลังจากที่พวกเขาได้งานทำหรือไม่

แนวคิดเชิงรูปภาพ: อาจทำให้ผลรวมร้อยละ 50 ของการจ้างงานเป็นสูตรเชิงรูปภาพได้หรือไม่

แนวคิดเชิงรูปภาพ: สิ่งที่แสดงถึงความจริงใจมากกว่าการตัดสินใจ การร่วมมือมากกว่าการบังคับ

บทที่ 6 – การช่วยเหลืออย่างแข็งขันในการหางาน

ผู้หางานจำนวนมากต้องเข้าร่วมประชุมกับผู้ให้บริการจัดหางานเป็นประจำ อาจเป็นการติดต่อบ่อยครั้งหรือเล็กน้อย แต่คำถามที่สำคัญที่สุดมีดังนี้ จะเกิดอะไรขึ้นหากฉันไม่เข้าร่วม

เจ้าหน้าที่โทรศัพท์หาอย่างเป็นมิตรเพื่อถามว่ามีอะไรคืบหน้าหรือไม่ เจ้าหน้าที่เข้าใจ (และใช่) วิธีการสื่อสารที่ผู้หางานต้องการหรือไม่ หน่วยงานจัดหางานสนับสนุนผู้หางานในการเข้าร่วมหรือไม่ หรือพวกเขาส่งหนังสือแจ้งรายงานการมีส่วนร่วมที่อาจคุกคามเงินสงเคราะห์ของพวกเขา

แม้ว่าสิ่งนี้จะฟังดูเหมือนกับการหางาน 101 (เบื้องต้น) คุณจะประหลาดใจกับวิธีการเมื่อผู้หางานไม่ปรากฏตัวเพียงแต่ครั้งเดียว บริการหางานสำหรับผู้พิการจำนวนมากก็ทำอะไรไม่ได้มากไปกว่าการเขียนรายงานการมีส่วนร่วมที่อ้างถึงการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดและคุกคามผลประโยชน์ของผู้เข้าร่วม

หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการจำนวนมากรีบติดฉลากผู้ที่ไม่เข้าร่วมงานว่า ‘ความล้มเหลวในการปฏิบัติตาม’ ได้อย่างรวดเร็ว ตามประสบการณ์ของฉัน ผู้หางานของเราไม่ใช่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตาม พวกเขาอาจเข้าใจผิด สับสนหรือเพียงแค่ไม่สามารถจ่ายได้ ซึ่งเป็นบทบาทของบริการที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้หางานมาพบปะ

แม้แต่การถูกขู่ว่าจะสูญเสียรายได้ก็อาจเป็นหายนะสำหรับบางคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีความพิการอย่างรุนแรง การขู่จะไม่ช่วยพวกเขาให้ปฏิบัติตามกฎของการหางานได้เสมอไป มีสาเหตุที่แท้จริงหลายประการที่ทำให้ผู้หางานไม่ปฏิบัติตามภาระผูกพันของตน พิจารณาตัวอย่างดังนี้

- คนที่คุณส่งการแจ้งเตือนนัดหมายรู้หนังสือหรือไม่
- พวกเขาหรือสมาชิกในครอบครัวป่วยหรือไม่
- พวกเขาไม่มีเงินเพียงพอที่จะเดินทางไปยังสถานที่นัดหมายหรือไม่
- หากใกล้ถึงวันจ่ายเงินสงเคราะห์ ผู้หางานอาจมีเครดิตในโทรศัพท์ทำงานไม่สามารถรับข้อความได้
- พวกเขาสับสนหรือไม่ (นี่เป็นเหตุผลที่ถูกต้องสำหรับผู้หางานที่อาจมีความบกพร่องทางสติปัญญาเนื่องจากความพิการ ยา ความเครียด หรือทั้งสามอย่าง)
- พวกเขากังวลเกี่ยวกับการหางานหรือไม่ (คำตอบส่วนใหญ่น่าจะเป็น ‘ใช่’ ดังนั้นพวกเขาจึงต้องการได้รับการสนับสนุนทุกขั้นตอน)
- อุปสรรคอื่น ๆ ต่อการสื่อสารและ/หรือการเข้าร่วมที่เรายังไม่ได้ระบุไว้คืออะไร

ความรับผิดชอบแรกไม่ได้อยู่ที่ผู้เข้าร่วมแต่อยู่ที่ผู้ให้บริการ
หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการจำเป็นต้องพยายามทำความเข้าใจผู้หางานอย่างแท้จริง ควรเข้าหาปัญหา
'ไม่ปฏิบัติตาม' ด้วยความเห็นอกเห็นใจต่ออุปสรรคของผู้หางาน
และเจ้าหน้าที่โปรแกรมจำเป็นต้องร่วมมือกับพวกเขาเพื่อสนับสนุนให้พวกเขา 'ปฏิบัติตาม'

แทนที่จะใช้มาตรการลงโทษที่แท้จริงหรือคุกคาม
ผู้หางานต้องการระบบสนับสนุนที่มุ่งหมายให้พวกเขามีส่วนร่วมใน โปรแกรมและเมื่อใดก็ตามที่เป็นไปได้
ให้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ในการหางานของตนเอง

ขั้นตอนต่าง ๆ ควรประกอบด้วย

- อธิบายเกี่ยวกับความเกี่ยวข้องของการนัดหมาย การฝึกอบรม
หรือการประชุมกับการหางานของพวกเขา
- ให้ข้อมูลที่ชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับรายละเอียดการนัดหมายและเวลา
- พิจารณาพูดคุยถึงอุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการเข้าร่วมของผู้หางาน
พวกเขามีนาฬิกาปลุกที่ใช้งานได้หรือไม่ พวกเขาสามารถอ่านเวลาได้หรือไม่
พวกเขามีเสื้อผ้าที่เหมาะสมสำหรับการประชุมหรือไม่
การนัดหมายที่กำหนดไว้ตรงกับเวลาให้บริการของระบบขนส่งสาธารณะหรือไม่
- ทารือเกี่ยวกับความสำคัญของการแจ้งให้บริการทราบหากเกิดอุปสรรคและตรวจสอบให้แน่ใจว่า
มีวิธีการติดต่อได้
- พิจารณาการจับคู่ผู้หางานกับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยเหลือในการเตือนความจำและให้การสนับสนุน
- ส่งหนังสือแจ้งเตือนล่วงหน้าหนึ่งสัปดาห์และโทรศัพท์ในวันก่อนนัดหมายหรือกิจกรรม
- ยืนยันการนัดหมายครั้งต่อไปกับผู้หางานในงานก่อนหน้า

การดำเนินการตามขั้นตอนหลายอย่างเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจหมายความว่าผู้หางานมีความ
วามกระตือรือร้นเกี่ยวกับกระบวนการมากขึ้นดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่
กิจกรรมบางส่วนที่เราแนะนำ ได้แก่ การประชุมกลุ่มเกี่ยวกับหัวข้อต่าง ๆ เช่น การตั้งเป้าหมาย
การฝึกฝนการสัมภาษณ์ การแต่งตัวเพื่อการทำงาน ความคาดหวังของนายจ้าง และสิทธิและหน้าที่

ในช่วงสัปดาห์ใดก็ตาม ผู้หางานของเราสามารถเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ได้อย่างน้อยสี่กิจกรรม
นอกจากนี้เรายังเชิญวิทยากรในอุตสาหกรรมและคนหางานที่ประสบความสำเร็จมาพูดคุยเกี่ยวกับการหา
งานและความเป็นจริงของสถานที่ทำงานของพวกเขา
นอกจากนี้กิจกรรมและกิจกรรมเหล่านี้ยังเสนอโอกาสในการติดต่อทางสังคมที่สำคัญให้กับผู้เข้าร่วม
ซึ่งช่วยสร้างความมั่นใจและลดความเครียด

ทักษะทางสังคมมีความสำคัญต่อการหางานและรักษาการทำงาน
ผู้หางานจำนวนมากของเราถูกแยกตัวออกไป ถูกทิ้งไว้ และ/หรือ
ถูกข่มเหงเนื่องจากความพิการของพวกเขา สำหรับผู้เข้าร่วมบางคน
ต้องใช้เวลาพอสมควรในการแก้ไขความเสียหายนั้นและแนะนำให้ผู้คนเริ่มเชื่อมั่นในตนเอง
ซึ่งบางครั้งอาจเป็นครั้งแรก ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้
ไม่น่าแปลกใจที่ผู้หางานจะเบงบานเมื่อพวกเขาล้อมรอบไปด้วยการดูแลขององค์กรที่มีวิจรรณญาณและ
เคารพซึ่งให้ความสนใจเป็นการส่วนตัวกับแต่ละบุคคล

ในตอนท้ายของทุกปี

นักเรียนที่จบการศึกษาจะเข้าร่วมโปรแกรมการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานขององค์กรของฉัน³² เมื่อมาถึง
วัยรุ่นที่มีอายุมากกว่าเหล่านี้ซึ่งมีปัญหาทางการเรียนรู้มักประสบปัญหาอย่างมากในการแสดงทักษะ
ทางสังคมที่จำเป็นสำหรับสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงการสบตา นั่งอย่างเหมาะสม
การสื่อสารด้วยวาจาที่เหมาะสม การสนทนา และการจับมือ

เป็นข้อกล่าวหาที่น่าเศร้าที่การขาดทักษะทางสังคมมักเกิดจากการกลั่นแกล้งอย่างเป็นระบบ
ซึ่งมักเกิดขึ้นเป็นเวลานาน พวกเขาถูกกลั่นแกล้งเพราะความเปราะบางของพวกเขา เพราะถูกกลั่นแกล้ง
พวกเขาจึงถอนตัว เพราะพวกเขาถอนตัว พวกเขาจึงตกเป็นเหยื่อ และในสิ่งที่เป็นการทำนองเดียวกัน

เมื่อเวลาผ่านไป และด้วยความสนใจอย่างมากในการฟื้นฟูความนับถือตนเองของพวกเขา
ชายหนุ่มและหญิงสาวเหล่านี้จะกลายเป็นคนใหม่จากคนที่เดินเข้ามาในห้อง

หลังจากเข้าหาเราอย่างไม่เต็มใจที่สุด

พวกเขาก็เริ่มตระหนักว่าแรงจูงใจของเราเชื่อถือได้และเราจะไม่ไปไหน ผู้ฝึกงานของเรา
จะได้รับผู้ฝึกสอนงานของตัวเอง

พวกเขาจะได้พบกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารและเห็นว่าเขาเป็นผู้ชายธรรมดาคนนึง

พวกเขาได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะร่วมกับคนอื่น ๆ

ที่มีเป้าหมายเดียวกัน ในสภาพแวดล้อมที่ไม่มีการวิจารณ์ความพยายามของพวกเขา

พวกเขาได้รับการฝึกฝนและฝึกฝนผ่านจุดที่ไม่ดี และเรียนรู้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

เราท้าทายผู้หางานของเราให้ถึงระดับที่พวกเขาสามารถจัดการได้

เมื่อเร็ว ๆ นี้ฉันได้พบกับหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งองค์กรของฉันจัดหางานให้ในปี 2006 ปริญญา

เด็กสาวที่เป็นออทิสติกและมีปัญหาทางการเรียนรู้อย่างรุนแรง ต้องการ

"ทำงานในสวนที่มีดอกไม้ที่สวยงาม" เธอได้งานปลูกผักกาดหอมในธุรกิจไฮโดรโปนิกส์และมีความสุขมาก

ผู้ให้บริการส่วนใหญ่จะเห็นว่าเธอไม่สามารถทำงานทำได้

32

โปรแกรมการเปลี่ยนผ่านสู่การทำงานของโนวาเป็นโปรแกรมสองปีสำหรับนักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
ชั้นปีที่ 12 ซึ่งให้การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานและประสบการณ์

ต้องใช้ทักษะระดับสูงในการทำความเข้าใจกับผู้ทำงาน ทำความรู้จักกับนายจ้างในห้องถ้ำ และจับคู่กันอย่างจริงจัง

หลังจากทำงานที่ฟาร์มผักกาดหอมมาเจ็ดปี ปรียาก็คิดต้องขึ้นบัญชีว่างงาน และเกือบจะในทันที เราก็สามารถช่วยเธอย้ายไปทำงานใหม่กับนายจ้างที่ให้การสนับสนุนเท่าเทียมกันอย่างราบรื่น ความราบรื่นนี้เกิดขึ้นเนื่องจากองค์กรของเรามีการติดต่อสื่อสารกับสถานที่ทำงานของเธอเป็นประจำ รู้จักทักษะ ความสนใจ และความต้องการของเธอ และใส่ใจพอที่จะแน่ใจว่าประสบการณ์การทำงานเจ็ดปีของเธอจะช่วยให้เธอเข้าสู่บทบาทถัดไปของเธอ ความบกพร่องอย่างรุนแรงของปรียาไม่ได้หายไป แต่เธอก็เริ่มต้นการสนทนา เรียนรู้ที่จะถกกันตติง และทำงานมาเกือบสิบปี คุณไม่สามารถตีเป็นค่าเงินในสิ่งนั้นได้

นี่คือหนังสือรับรองของปรียา:

ฉันสนุกมาก วันนี้ฉันเริ่มงานใหม่
และฉันรู้สึกเหมือนอยู่ในสวรรค์
ฉันดีใจมากที่ได้พบทุกคนและอาฟานี่ทำงานกับฉันแ
ละพาฉันชมสถานที่
เป็นวันที่ดีที่สุดเท่าที่เคยมีมาเลย

หากเป็นไปได้ เราจะให้ผู้ทำงานมีส่วนร่วมในการหางานของตนเอง ซึ่งในทางกลับกัน พนักงานของเราจะต้องทำความเข้าใจกับบุคคลนั้นและปรับแต่งการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการส่วนบุคคลของพวกเขา อาจใช้เวลาสักช่วงเวลาหนึ่งเพื่อทำความเข้าใจกับใครสักคนจริง ๆ คนส่วนใหญ่ที่มีความพิการได้พัฒนากลยุทธ์เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก - นึกภาพผู้หญิงที่มีปัญหาทางการได้ยินที่สามารถอ่านริมฝีปากได้ดีมาก จนคุณคิดว่าเธอได้ยิน หรือผู้ชายที่แต่งตัวด้วยชุดสีเข้ม เจาะตามตัวหลายครั้ง และมีรอยสักมากมายเพื่อต่อสู้แครงเพื่อป้องกันการกลั่นแกล้ง

พนักงานของเราได้รับการฝึกอบรมและสนใจในการทำความเข้าใจกับบุคคลที่อยู่เบื้องหลังแผนกต่าง ๆ ฉันจำได้ว่าเรียนบทเรียนนี้ที่ศูนย์หางานของรัฐบาล ในขณะที่ดูรายชื่องานว่าง ชายหนุ่มคนหนึ่งที่อยู่ใกล้ฉันกำลังศึกษาบัตรรายชื่องานว่างใบหนึ่งอย่างละเอียด

ฉันเดินไปดูว่าอะไรดึงดูดใจเขา บัตรนั้นวางคว่ำหน้าอยู่ จนไปถึงจุดนั้น ฉันไม่รู้ว่าเขามีปัญหาด้านภาษาและการรู้หนังสือ เมื่อฉันรู้ว่าเขาอ่านไม่ออก ฉันก็ตระหนักว่าความพยายามทั้งหมดของฉันในการปรับปรุงการศึกษาของเขานั้นไม่ได้ผล เขาใช้กลยุทธ์ป้องกันตัวเขาเองในการซื้อหนังสือพิมพ์ทุกวันและ 'อ่าน' มันบนรถไฟไปโรงเรียนเพื่อให้ถูกมองเห็นได้น้อยลงเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกหยิบมาเป็นประเด็น

ในกิจกรรมและงานของเรามีการให้บริการอาหารมากมาย และเราไม่ได้แค่ดึงดูดผู้หางานให้ออกมารวมตัวโดยใช้ช็อกโกแลตบิสกิตเพียงอย่างเดียว! อาหารทำให้กิจกรรมกลายเป็นกิจกรรมทางสังคมในทันที จึงเป็นที่จดจำได้มากกว่าสำหรับผู้เข้าร่วม สำหรับผู้หางานบางคน เช่น ดิวซ์หรือพิชซ่าอาจเป็นสิ่งแรกที่พวกเขากินในวันนั้นแน่นอน พวกเขาสามารถจดจ่อกับงานที่กำลังทำอยู่ได้ดีกว่าเมื่อท้องของพวกเขาไม่ร้อง

วิธีที่ดีที่สุดในการตรวจสอบว่าบริการเข้าใจความรับผิดชอบต่อผู้หางานคือการขอคำรับรอง ทั้งสำหรับบริการโดยรวมและสำหรับคนงานที่ได้รับมอบหมายให้กับผู้หางาน สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือการดูคำรับรองจากบุคคลที่มีอุปสรรคคล้ายคลึงกันเพื่อประเมินว่าที่ปรึกษาการจ้างงานได้พบกับความท้าทายเหล่านั้นมาก่อนหรือไม่

หนังสือรับรองควรมีลักษณะดังนี้

สิ่งผู้เกี่ยวข้อง

ลูกชายของเราได้รับการวินิจฉัยว่ามีอาการพิการตั้งแต่แรกเกิด ทำให้ชีวิตของทั้งสองคนยากลำบากขึ้นเล็กน้อย

ขณะเรียนอยู่ที่โรงเรียนมัธยมปลายในท้องถิ่น พอลต้องต่อสู้กับความคาดหวังในแต่ละวัน และในที่สุดก็ถูกจัดให้เข้าเรียนในชั้นเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ปัญหาทางพฤติกรรมทำให้เขาอยู่บ้านมากกว่าที่โรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนไม่สามารถหรือไม่เต็มใจที่จะช่วยเหลือ สก็อตออกจากโรงเรียนก่อนจบชั้นเรียนปีที่ 10 สถาบันการศึกษาเทฟ (TAFE) ในท้องถิ่นก็ไม่สามารถช่วยเขาได้เช่นกัน เนื่องจากขาดเงินทุน เขาจึงต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม

โนวาได้ช่วยพอลก้าวเข้าสู่ตำแหน่งงานในด้านไอที ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เขายังคงรักษาอยู่หลังจากผ่านไป 18 เดือน เขายังคงได้รับและสนุกกับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องของโนวา เขาสามารถเรียนจบชั้นเรียนปีที่ 12 ได้ด้วยคะแนนที่สูงเกิน ยกเว้นวิชาคอมพิวเตอร์

เมื่อติดต่อโนวา เราก็ได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพอีกครั้ง พวกเขาฟังข้อกังวลของเราอย่างอดทนโดยไม่ตัดสินและเข้าใจอย่างเต็มที่ ให้เรามีทัศนคติที่ดีต่อสก็อต

ตอนนี้สก็อตได้รับการจ้างงานอย่างประสบความสำเร็จและกำลังฝึกงานด้านการประกอบอาหารเชิงพาณิชย์ ตอนนี้เขาเริ่มต้นแต่ละวันด้วยความสุขและมั่นใจมากขึ้น รู้ว่าเขามีอนาคตที่ดี

ขอขอบคุณแบธและแคโรลเป็นพิเศษ หากไม่มีพวกเขาและโนวา สิ่งนี้จะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลย

หมายเหตุ: ชื่อและการทำงานของงานมีการเปลี่ยนแปลง

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องประการที่ 6
การช่วยเหลืออย่างแข็งขัน

เพื่อทราบว่าการจัดหางานสำหรับผู้พิการที่คาดหวังทำทุกวิถีทางที่สามารถทำได้เพื่อช่วยผู้หางานหางานหรือไม่ ให้ถามคำถามต่อไปนี้:

1. กระบวนการของคุณในการสนับสนุนผู้หางานให้มุ่งเน้นไปที่การหางานและรักษางานนั้นเป็นอย่างไร
2. คุณส่งรายงานการเข้าร่วมเมื่อใด
3. โปรดระบุวิธีการสร้างสรรค์บางส่วนที่คุณได้ดึงดูดผู้หางานให้เข้าร่วมในการหางาน

ภาพประกอบ: สนุกสนาน รูปแบบที่ดึงดูดใจ ดึงดูดพวกเขาเข้ามา

บทที่ 7 – การหางานแบบเฉพาะบุคคล

เด็กหนุ่มคนหนึ่งชื่ออัลเบิร์ตมาหาฉันบอกว่าเขาอยากเป็นผู้ประกาศวิทยุ ตอนนี้ฉันเปิดใจจริง ๆ ฉันเชื่อว่าเกือบทุกคนทำได้ทุกอย่าง แต่คนนี้มีปัญหาการพูดอย่างรุนแรง ฉันบอกได้เลยว่า *นั่นคงเป็นไปได้ แต่ฉันกลับพูดว่า นั่นเป็นอุตสาหกรรมที่ยากจะเข้าไปได้*
ไปหาข้อมูลเกี่ยวกับมันกันเถอะ

เราก็ไปที่โรงเรียนวิทยุและโทรทัศน์ซิดนีย์ พวกเขามีหลักสูตรในทุกสาขา: เสียง การผลิตสื่อ การถ่ายรูป ผู้ประกาศ ฯลฯ เมื่อเราเข้าไปในอาคาร เด็กคนนี้มีคามกระตือรือร้น! วิทยุเป็นสาขาที่เขาอยากเรียนจริง ๆ แล้วคือการผลิตเสียง เราคุยกันเรื่องเงิน เขาต้องการ \$8,000 สำหรับหลักสูตร ไม่มีเงินสนับสนุนจากรัฐบาล เขาไม่อยากกู้ยืม เขาต้องหาเงิน

เมื่อฉันถามว่าเขาทำอะไรได้อีก เขาบอกว่าเขาเก่งเรื่องเครื่องมือ เก่งเรื่องม้า และสามารถทำงานบนสถานที่แบบใดก็ได้ เราหางานให้เขาทำได้เงินสัปดาห์ละ \$400 หลังจากการประหยัดอย่างตระหนี่ เขาก็ได้สมัครเข้าเรียนที่โรงเรียนวิทยุและโทรทัศน์

เรื่องราวแบบกรณีของอัลเบิร์ตนั้นเกิดขึ้นตลอดเวลา บ่อยครั้งมีสิ่งอื่นเกิดขึ้นเช่นกัน ในขณะที่หาเงินเพื่อเก็บออมสำหรับการฝึกอบรม ผู้คนเริ่มเพลิดเพลินกับงานและเพื่อนร่วมงาน เป็นครั้งแรกในชีวิตที่พวกเขามีรายได้สุทธิและเพื่อน ๆ ที่จะแบ่งปันด้วยและด้วยเหตุนี้จึงตัดสินใจเข้าสู่ที่ทำงานนั้นเพราะมันตอบสนองทั้งความต้องการทางสังคมและทางการเงินของพวกเขา

ตามความจริงแล้ว ฉันไม่เคยให้คนเข้าทำงาน โดยสร้างทำเป็นว่าเป็นบทบาทชั่วคราว แต่แอบเชื่อว่าเป็นบทบาทถาวร แต่ก็อาจเป็นโบนัสโดยไม่ได้ตั้งใจหากพบว่าบทบาทชั่วคราวแบ่งบานไปสู่ความหลงใหล

ผลลัพธ์ในการรักษาที่ดีเกิดจากการเชื่อมโยงแรงปรารถนาและความสามารถของผู้หางานเข้ากับโอกาสในท้องถิ่นที่เหมาะสม กระบวนการนี้มักเรียกว่า ‘การจับคู่งาน’ ซึ่งจำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่หน่วยงานจัดหางานมีส่วนร่วมตั้งแต่ ‘บัญญัติแห่งข้อเรียกร้อง’ ที่ได้กล่าวถึงไปแล้ว

รวมทั้งการค้นคว้าสถานที่ทำงานและบทบาทที่เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของผู้หางาน ในขณะเดียวกันก็สอดคล้องกับความต้องการของนายจ้าง

บทที่ 2 ได้กล่าวถึงการประเมินตามศักยภาพผ่านการค้นหาเกี่ยวกับความฝัน เป้าหมาย ประสบการณ์ ความสนใจ และทักษะของผู้หางาน กระบวนการนี้ไม่จำเป็นต้องใช้เวลานานเหมือนอย่างที่คิด บริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพเริ่มต้นด้วยการถามคำถามแบบเปิดหลายข้อและมีความอยากรู้อยากเห็นเกี่ยวกับคำตอบ

บริการดังกล่าวดำเนินต่อไปโดยเข้าใจถึงความท้าทายของผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงาน: *การหางานที่เหมาะสมที่สุดสำหรับบุคคลนี้*

เราปิดท้ายสิ่งนี้ด้วยความปรารถนาที่จะให้มีการจ้างงานเต็มรูปแบบสำหรับผู้หางานแต่ละคน (การจ้างงานเต็มรูปแบบคือจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์เท่าที่ผู้หางานสามารถทำได้)

ฉันไม่ได้พูดถึงสิ่งที่บางครั้งเรียกว่าการตลาดแบบย้อนกลับ
ใครก็ตามสามารถหยิบโทรศัพท์ขึ้นมาและถามว่ามีตำแหน่งงานว่างที่อาจเหมาะกับซูซีหรืออุสเซนหรือไม่
รูปแบบงานธนาคาร (เมื่อมีงานเข้ามา
พนักงานต้องดูไฟล์และค้นหาบุคคลที่เหมาะสมกับความต้องการของนายจ้างมากที่สุด) ก็ไม่ดีพอเช่นกัน

การจับคู่งานแบบรายบุคคลอาจเป็นเรื่องยาก
และผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานที่บางครั้งอาจรู้สึกว่าเป็นต้องเป็นลูกครึ่งระหว่างแมซีเทรซาและซูเปอร์แมน แน่แน่นอนว่าเพื่อให้มีประสิทธิภาพ พวกเขาต้องยึดมั่นอยู่กับความเชื่อที่ว่าไม่มีอะไรเกินความสามารถ

เมื่อบริการจัดหางานปฏิบัติตามการกีดกันเป็นศูนย์ กล่าวได้เพียงเล็กน้อยว่า
สถานการณ์บางอย่างอาจทำหายอย่างมาก เราอาจไม่ทราบว่าจะพาแต่ละคนเข้าทำงาน *ได้อย่างไร*
แต่เรารู้ดีว่าเราจะ *หาได้* ในสถานการณ์เช่นนี้ ประสบการณ์การบริการจัดหางาน ทักษะด้านอุตสาหกรรม
และความมั่นใจในตนเองและผู้หางานของคุณมีความสำคัญอย่างยิ่ง

การจับคู่งานแสวงหาโอกาสในท้องถิ่นโดยสุจริตซึ่งตรงกับความสามารถและความทะเยอทะยานของผู้หางาน
หน่วยงานจัดหางานจำเป็นต้องทำเช่นนี้เพราะนี่คือสิ่งที่จะเกิดขึ้นหากคุณไม่ทำ...

เมื่อคนที่มีความบกพร่องทางร่างกายได้งาน พวกเขาจะเฉลิมฉลองกับครอบครัว เพื่อน
และชุมชนของพวกเขา เช่นเดียวกับคนปกติที่ไม่มีความบกพร่อง อย่างไรก็ตาม
เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานไม่บ่อยนัก (เนื่องจากมีโอกาสน้อย)
จึงมักมีผลกระทบทางอารมณ์มากกว่า

หลายปีก่อน ฉันทำงานให้ผู้ชายคนหนึ่งชื่อเต่าในโรงงานแห่งหนึ่ง ตลอดเวลา 35 ปีของเต่า
ครอบครัวของเขา โดยเฉพาะพ่อของเขา เชื่อว่าเขาหางานไม่ได้ เมื่อนำเสนอข่าวการหางานของเต่า
ฉันถูกกอดและจูบและนั่งทานอาหารเพื่อเฉลิมฉลอง พ่อของเต่าโทรหาคุณปู่ พี่น้อง ญาติ ๆ หลายคน
ในความเป็นจริงแล้ว ผู้คนทั้งหมดตามแนวถนนที่เขาอาศัยอยู่ก็ได้รับข่าวนี้อีก

น่าเสียดายที่ฉันไม่ได้ทำการบ้านอย่างถูกต้อง
และหลังจากนั้นสามสัปดาห์ก็เห็นได้ชัดว่านายจ้างต้องการมากกว่าแค่แรงงานที่แข็งแรงและมีที่เต็มใจ
เขายังต้องการคนขับรถบริษัทไปทำธุระสั้น ๆ ความบกพร่องทางสติปัญญาในระดับปานกลางของเต่า
ทำให้เขาไม่มีทางได้ใบขับขี่มา ฉันพยายามเจรจาเกี่ยวกับงานของเต่า แต่ผู้ว่าจ้างต้องปล่อยเขาไป

ความสุขของครอบครัวหมดไปอย่างสิ้นเชิง พ่อ แม่ ยายของเต่า รวมถึงเต่าเองก็ร้องไห้
เช่นเดียวกับที่พวกเขาได้พูดถึงชีวิตของงาน ตอนนี้พวกเขากลับต้องพูดถึงการสูญเสียงานไป
ภายในสามสัปดาห์

พ่อแม่ของเต่าได้แว็บมีความคิดเกี่ยวกับความตายของตัวเองเป็นครั้งแรกและตั้งความหวังสำหรับอนาคตของลูกชายที่โตแล้วหากไม่มีพวกเขา ฉันได้หางานใหม่ให้เต่าอย่างรวดเร็ว
แต่เขากับพ่อแม่ของเขาไม่เคยเชื่อฉันหรือความสามารถของเต่าอีกครั้ง

ปัญหาส่วนหนึ่งคือพวกเขาเชื่อว่าเป็นความผิดของเต่าที่เขาตกงาน ไม่มีคำอธิบายใดที่จะทำให้พวกเขาเชื่อเป็นอย่างอื่นได้ แต่สิ่งที่เลวร้ายกว่านั้นอาจเกิดขึ้นได้ท่ามกลางความผิดหวัง ความอับอาย และความละอายใจของผู้หางาน

หน่วยงานบริการจัดหางานอาจเลือกที่จะ *ไม่ยอมรับว่าตนขาดการหางานเป็นรายบุคคล* แทนที่จะยอมรับว่าการจับคู่งานของพวกเขาเร่งรีบ ไตร่ตรองไม่รอบคอบ หรือได้รับแรงผลักดันจากเป้าหมายการจัดตำแหน่ง ไม่ใช่เป้าหมายของผู้หางาน ผู้พิการจะถูกตำหนิ

ง่ายกว่ามากที่จะตำหนิผู้หางานด้วยความคิดเห็น เช่น *เขาไม่ได้ตระหนักถึงโอกาสที่เขาได้รับ หรือเธอยังไม่พร้อมทำงาน* หรือ *เขาไม่ได้ทำงานหนักพอ* ยิ่งแย่ไปกว่านั้น บริการจัดหางานเริ่มต้นปฏิบัติต่อผู้หางานเหมือนกับความล้มเหลวเพราะพวกเขาต้องนำเขาหรือเธอออกจากบัญชีโดยเร็วที่สุดก่อนที่จะส่งผลกระทบต่อคะแนนดาวของพวกเขา ณ จุดนี้ ผู้หางานที่ 'ล้มเหลว' จะถูกส่งไปประเมินใหม่ เนื่องจากเห็นได้ชัดว่า 'ไม่มีงานทำ'

โดยไม่มีกลองโฆสสำหรับบริการจัดหางานสำหรับการหางานไม่เหมาะสม กระบวนการนี้เน้นกับการตำหนิ³³ตามที่วูลเฟนเบอร์เกอร์ได้กำหนดไว้

ภายใต้สถานการณ์เหล่านี้ ผู้หางานจะรู้สึกถึงผลกระทบที่ตรงกันข้ามของเอฟเฟกต์ฟักแมเลียน ซึ่งชื่อเสียงที่โดดเด่นของใครบางคนนำหน้าพวกเขาและผลที่ตามมาของความคาดหวังก็กลายเป็นสิ่งที่ขยอเยียม! ส่วนตรงกันข้ามของสิ่งนี้คือ เอฟเฟกต์โกลेम³⁴ ส่งผลเสียต่อผู้หางานของเราอย่างมาก

การตำหนิเหยื่อสร้างภาพลักษณ์ของความล้มเหลวที่ดำเนินต่อไปซึ่งเป็นความผิดของพวกเขาเองที่ทำให้พวกเขาไม่สามารถหางานทำหรือถูกไล่ออก ตามมาด้วยแผลอีกแผลหนึ่งสำหรับผู้หางานที่มีความบกพร่องทางร่างกาย

ความรุนแรงสามประการของบาดแผลของวูลเฟนเบอร์เกอร์ตามมา คือ การตกงาน ความอับยศ และการตำหนิตัวเอง คราวนี้เป็นารเริ่มต้น อำนาจความสะกด และได้รับทุนเต็มจำนวนจากรัฐ

รูปแบบการจ้างงานสำหรับผู้พิการดั้งเดิมถูกสร้างขึ้นเพื่อรองรับความต้องการของผู้พิการโดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคหรือระดับความพิการที่เผชิญหน้า 'ผู้บริโกล' เป็นผู้นำรับค่าปรึกษาเกี่ยวกับการนำเสนอโปรแกรมและเนื้อหา และโดยทั่วไปได้รับอำนาจให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการทุกด้าน มันไม่มีอีกต่อไป ในความเป็นจริง ในปัจจุบัน คงจะถูกต้องกว่าหากกล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นได้นำไปสู่การลดอำนาจของผู้พิการโดยสิ้นเชิงอย่างน้อยก็ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการให้บริการ

³³ วูลเฟนเบอร์เกอร์, ดับเบิลยู (1998) *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณค่าทางสังคมฉบับย่อ: แนวคิดระดับสูงเพื่อจัดการกับชีวิตของผู้ด้อยค่าทางสังคม และเพื่อการจัดโครงสร้างบริการมนุษย์ฉบับที่สาม* สถาบันฝึกอบรมเพื่อการวางแผนงานบริการบุคคล การเป็นผู้นำ และการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยซาราควาส์

³⁴ บาบัต, อี.วาย., อินบาร์, เจ. และโรเซนธาล, อาร์. (1982) "ฟักแมเลียน กาลาเทีย และโกลेम: การวิจัยครุที่มีอคติและไม่มอคติ" *วารสารจิตวิทยาการศึกษา*, 74, 459-474

ต้นทุนเมื่อเทียบกับผลตอบแทนนั้นไร้เหตุผล รัฐบาลกลางออสเตรเลียใช้จ่าย \$1.4 พันล้านต่อปีสำหรับหน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการ แต่โปรแกรมนี้คืนเพียงเงินหลายล้านที่ประหยัดได้จากความสำเร็จของความเป็นอิสระทางการเงินที่จ่ายผ่านค่าจ้าง

ดูเหมือนเป้าหมายไม่ใช่ความเป็นอิสระทางการเงินสำหรับผู้พิการ รัฐบาล หน่วยบริการจัดหางาน และผู้หางานเองก็ไม่ได้คาดหวังไว้สูง บางคนรู้สึกว้าวุ่นเกี่ยวกับการขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้พิการในส่วนของผู้กำหนดนโยบายและชุมชนของเรา

เราควรทำอย่างไร

ภาคการจ้างงานสำหรับผู้พิการจำเป็นต้องนิยามความสำเร็จใหม่และอำนวยความสะดวกในการจับคู่งานที่ดี

1. กำหนดความสำเร็จใหม่

ภาคการจ้างงานสำหรับผู้พิการจำเป็นต้องติดตั้งตัวชี้วัดประสิทธิภาพหลักรอบความสำเร็จในการเข้าร่วมสูงสุดและความเป็นอิสระทางการเงิน

เป้าหมายเหล่านี้ไม่มากเกินไปที่จะถามเมื่อเจ้าหน้าที่บริการจัดหางานมีภาระงานที่เหมาะสมและได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสม

จะเข้าใจความสามารถของผู้หางานที่จะปรับตัวให้เข้ากับสถานที่ทำงานได้อย่างแท้จริง และแสวงหาบทบาทที่เหมาะสมกับความสามารถอย่างแท้จริง

เมื่อผสมผสานกับการสนับสนุนหลังการจัดตำแหน่งที่ยืดหยุ่น

การจับคู่แบบรายบุคคลมีอัตราการรักษานักงานไว้ได้ถึง 80 เปอร์เซ็นต์ในระยะเวลาหกเดือน เมื่อเทียบกับแนวทางเฉพาะกิจที่ทำได้เพียง 50 เปอร์เซ็นต์³⁵

2. อำนวยความสะดวกในการจับคู่งาน

การจับคู่งานรวมถึงทักษะที่หลากหลายและเป็นเครื่องหมายของที่ปรึกษาด้านการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพ ทักษะที่จำเป็นประกอบด้วย

- ความสามารถในการถามคำถามแบบเปิดและฟังคำตอบ
- การตรวจสอบความต้องการของอุตสาหกรรมกับทักษะของผู้หางาน (ซึ่งอาจต้องการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว)
- สื่อสารกับนายจ้างและลูกจ้างที่จัดหางานผ่านออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ
- ใฝ่รู้และพยายามรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ
- รักษาความยืดหยุ่นและความเชื่อมั่นในตนเอง

³⁵ แมคลีฟลิน, ซี.เอส., การ์เนอร์, เจ.บี., คัลลาฮาน, เอ็ม.เจ. (1987) *การทำงานท่าและรักษาตำแหน่งงานไว้: การพัฒนาและฝึกอบรมงานสำหรับผู้พิการขั้นรุนแรง* พี.เอช. บริษัท บรูคส์ พับลิชซิง จำกัด

- พัฒนาสัญชาตญาณที่แข็งแกร่ง

สัญชาตญาณที่แข็งแกร่งเป็นสิ่งสำคัญ เพราะบ่อยครั้งที่คนพิจารณาแค่กับการถูกตัดสินหรือการขาดประสบการณ์อาจหมายความว่าพวกเขาไม่สามารถระบุคุณค่า มุมมอง และความจริงของตนเองได้

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานจำเป็นต้องช่วยให้ผู้หางานแต่ละคนทำงานเหล่านี้ออกมา แม้ว่าผู้หางานอาจไม่เข้าใจคำถามหรือเข้าใจตัวเลือกก็ตาม บางคนอาจไม่รู้สึกละอายใจที่จะตอบคำถามแม้ว่าพวกเขาจะรู้ว่าคำตอบคืออะไรก็ตาม

คำถามมากมายเช่น "คุณอยากเป็นคนทำความสะอาดไหม" หรือ "คุณเป็นคนชอบอยู่กลางแจ้งไหม" นำไปสู่การแบ่งแยกประเภทและนำทางผู้หางานไปในทางที่ผิด

ต้องใช้เวลาและความสนใจมากกว่าในการถามคำถามปลายเปิดและหยุดชั่วคราวเพื่อฟังคำตอบ แต่การปฏิบัติดังกล่าวมีแนวโน้มมากกว่าที่จะส่งผลให้ผู้หางานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่พวกเขาสบายใจ ตอบสนองความคาดหวังของนายจ้างใหม่ และบรรลุเป้าหมายในการจ้างงานของตนเอง

ในที่สุด การวิจัยมีความจำเป็นเพื่อทำความเข้าใจอุตสาหกรรมเฉพาะและตลาดงานท้องถิ่น เจ้าหน้าที่หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิจารณาจำเป็นต้องได้รับการวางตำแหน่งที่ดีและได้รับความเคารพภายในชุมชนของตน เพื่อที่จะแสวงหานายจ้างที่เหมาะสมสำหรับผู้หางาน หากคุณขออย่างสุภาพ นายจ้างก็ไม่รังเกียจที่จะทุ่มเทเวลา 10 นาทีเพื่ออธิบายมุมมองของพวกเขาเกี่ยวกับการเป็นช่างยนต์ นักข่าว หรือคนงานดูแลเด็ก การวิจัยตลาดเช่นนี้ช่วยให้เจ้าหน้าที่บริการทราบว่าใครกำลังรับสมัคร ใครไม่รับสมัคร ใครปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่อย่างไรดี ใครปฏิบัติไม่ดี

หน่วยงานจัดหางานเรียนรู้เกี่ยวกับความต้องการของบทบาทจากคนที่ทำงานในนั้น เราทดสอบตลาด และเราไม่เพียงแต่ฟังคำพูดของคนเดียว

สิ่งสำคัญคือต้องตรวจสอบความคิดเห็นหนึ่งกับอีกความคิดเห็นและฟังสัญชาตญาณของคุณก่อนที่จะแนะนำให้ผู้หางานเดินตามเส้นทางใดเส้นทางหนึ่ง

หลังจากเจ้าหน้าที่ทำการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว

พวกเขาจะสามารถเข้าใจได้ว่าความสามารถและแรงปรารถนาของผู้หางานเข้ากับอุตสาหกรรมที่เสนออย่างไร ภายในอุตสาหกรรมนี้

พวกเขาสามารถตรวจสอบได้ว่าบทบาทใดจะเหมาะสมกว่าและในตลาดแรงงานท้องถิ่น สถานที่ทำงานใดอาจเหมาะสมกว่า

ความสำเร็จเกิดขึ้นจากงานที่ตรงกับแรงปรารถนาและความสามารถของผู้หางาน การจับคู่งานที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่การรักษางานในระยะยาว ในงานที่มีค่าแรงตามอัตราในการจ้างงานแบบเปิดกว้างสำหรับผู้พิจารณา มันไม่ใช่เรื่องยากเหมือนกับการทำขนมปัง คุณผสมแป้ง น้ำ และยีสต์ สูตรอาหารมีลักษณะดังนี้:

การประเมินตามศักยภาพ + ความสนใจส่วนบุคคล + ตั้งเป้าหมายให้สูงเข้าไว้ + เวลา 1:1

= การหางานแบบเฉพาะบุคคล

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องประการที่ 7
การหางานแบบเฉพาะบุคคล

เพื่อให้แน่ใจว่าที่ปรึกษาด้านการจ้างงานในอนาคตดำเนินการหางานแบบรายบุคคล
ให้แสวงหาคำตอบสำหรับคำถามต่อไปนี้

1. คุณหางานใหม่โดยเฉพาะสำหรับผู้หางานรายบุคคลหรือคุณใช้เฉพาะธนาคารงานเท่านั้น
2. โดยเฉลี่ยแล้ว ผู้หางานของคุณทำงานอยู่ได้นานแค่ไหน
3. ปัจจุบันคุณดูแลคนจำนวนเท่าไรในเคสงานของคุณ

แนวคิดเชิงรูปภาพ: แผนภาพเชื่อมโยงความปรารถนา ความสามารถ และโอกาสที่ทับซ้อนกัน

บทที่ 8 – บุคลากรที่มีทักษะหลากหลาย ผู้เชี่ยวชาญ ได้รับการสนับสนุนอย่างดีและเอาใจใส่

ตามรายงานของศาสตราจารย์ โจ กราฟแพม
อัตราการผลิตของพนักงานในอุตสาหกรรมของเรามีถึงร้อยละ 50 ต่อปี
ซึ่งหมายความว่าสำหรับผู้หางานมีโอกาสดังกล่าวเพียง 50/50
ที่คนทำงานอย่างพวกเขาเห็นในวันนั้นจะเป็นคนทำงานที่พวกเขาเห็นในอีก 12 เดือนข้างหน้า
เหตุใดการผลิตพนักงานถึงสูง

มีการสร้างให้ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการ 'หมุนเวียนและเผาไหม้'
หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้ฝึกสอนส่วนใหญ่ไม่ได้ลงทุนอะไรกับการฝึกอบรมพนักงานเลย
บ่อยครั้งที่ได้ยินเจ้าหน้าที่และผู้ให้บริการกล่าวว่าพวกเขาไม่สามารถจ่ายค่าจ้างได้
แม้ว่าพวกเขาจะมุ่งเป้าไปที่เจ้าหน้าที่ที่อายุน้อยและไม่มีประสบการณ์เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายก็ตาม
องค์กรเดียวกันนั้นกดดันเจ้าหน้าที่อย่างหนัก โดยขอให้คนงานทำการจัดหางานให้ได้ถึง 25
ตำแหน่งต่อเดือน ไซ มากกว่าหนึ่งรายต่อวันทำงาน (ในความคิดของฉัน
การอนุญาตให้คนคนหนึ่งดำเนินการตามหน้าที่ทั้งหมดของบทบาท
ซึ่งจำเป็นสำหรับการรักษาตำแหน่งงานในระยะยาว รวมถึงการสนับสนุนก่อนการจ้างงาน
การได้รับตำแหน่งงาน และการสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงาน
อัตราที่ยั่งยืนไม่น่าจะเกินสองหรือสามตำแหน่งต่อเดือน และอาจจะน้อยกว่านั้น³⁶) อย่างไรก็ตาม
หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ไม่สมจริง 25 คนต่อเดือน เจ้าหน้าที่ก็จะตกลาง
นี่ไม่ดีพอสำหรับเจ้าหน้าที่เองหรืออุตสาหกรรมโดยรวม และแน่นอนว่าไม่ดีพอสำหรับผู้หางานของเรา

ผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมควรทำให้ผู้กำหนดนโยบายหยุดและไตร่ตรอง
ผู้หางานที่มีความพิการมีโอกาสประสบความสำเร็จสูงสุดในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสม่ำเสมอ
ผู้สมัครจำนวนมากต้องการงานประจำ พวกเขาต้องรู้จักบุคคลที่พวกเขาทำงานด้วย
สำหรับผู้ที่ทักษะทางสังคมน้อยกว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่น่ากลัว
โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้หางานที่อายุน้อยกว่า
และสำหรับผู้หางานที่มีความบกพร่องทางพัฒนาการจำนวนมาก
มีช่องว่างที่แท้จริงในความสามารถในการสื่อสารและสนับสนุนตนเอง นั่นคือเหตุผลที่พวกเขาต้องการเรา

ยกตัวอย่างเช่น

เราอาจมีผู้หางานที่ใช้เวลาในการตอบคำถามเพื่อให้คำตอบที่ได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ
หากคนสนับสนุนของพวกเขาไม่รู้เรื่องนี้ พวกเขาจะให้เวลาเพียงพอ
ไม่รู้สึกรับอภัยกับความเสียและไม่ตอบแทนผู้หางาน

³⁶ ตัวเลขเหล่านี้เล็กน้อย แต่รวมถึงเวลาที่ใช้ระหว่างสัปดาห์กับปริมาณงานโดยรวม
เวลาที่ใช้ในการเจรจาและเวลาที่ใช้ในสถานที่ การฝึกอบรมการพัฒนาทักษะและการบูรณาการทางสังคม

พนักงานยังหมุนเวียนผ่านอุตสาหกรรมนี้เพราะพวกเขาเข้าสู่วงการนี้ด้วยความเชื่อว่าพวกเขาจะสร้างควมแตกต่างในชีวิตของผู้คน

บ่อยครั้งพบว่าความกระตือรือร้นของพวกเขาในนามของผู้หางานไม่ได้รับการสนองจากนายจ้างที่คาดหวัง องค์กรบริการจัดหางานที่ดีจะสนับสนุนเจ้าหน้าที่ตลอดช่วงเวลานี้ องค์กรที่ไม่ดีจะไม่สนใจ เพราะการดูแลพนักงานมีผลกระทบต่อผลกำไรในระยะสั้น

อีกเหตุผลสำคัญในการมีทีมเจ้าหน้าที่ที่แข็งแกร่งคือการเริ่มต้นขดเขยความสัมพันธ์ที่บางครั้งไม่ปกติในชีวิตของผู้หางานจำนวนมาก สำหรับลูกค้าบางรายของหน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการ การได้ติดต่อกับมนุษย์เพียงคนเดียวที่พวกเขาสามารถสนทนาเพียงครั้งเดียวต่อสัปดาห์คือกับที่ปรึกษาด้านการจ้างงาน*ของพวกเขา*³⁷

ผู้พิการจำนวนมากมีความยากจน ซึ่งนำไปสู่การแยกตัวทางสังคมและปัญหาสุขภาพจิตและสุขภาพโดยทั่วไปที่ไม่สมส่วน ระบบยุติธรรมและการแสวงหาประโยชน์ ตลอดจนโอกาสทางการศึกษาและสังคมน้อยลง

วูลเฟนเบอร์เกอร์กล่าวว่า โอกาสที่ลดลงนำไปสู่ 'บาดแผล' ของชีวิตที่ไร้ค่า จนกว่าผู้พิการจะสามารถผลิตเพลนกับประโยชน์ทางสังคมและทางอารมณ์ของสถานที่ทำงานที่สนับสนุน พนักงานหน่วยงานจัดหางานมักทำหน้าที่เป็นตัวแทน

สิ่งนี้ทำให้บทบาทของผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานสำหรับผู้พิการเป็นสิ่งที่ท้าทายมาก ในอุตสาหกรรมนี้บางครั้งคุณต้อง 'ให้เงินกว่าคุณจะได้' มันเป็นงานที่มีความกดดันสูง: คุณมีผู้จัดการที่ต้องการให้คุณได้รับผลลัพธ์; คุณมีนายจ้างที่อาจไม่เข้าใจประโยชน์ของการจ้างผู้หางานของคุณ; และคุณมีผู้หางานที่ไม่ได้ชื่นชมสิ่งที่คุณทำเพื่อพวกเขาเสมอไป บางวันคุณจะทำนายพวกเขาและพวกเขาจะบอกให้คุณออกไป! ผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานสำหรับผู้พิการต้องสามารถรับมือกับสิ่งเหล่านี้ได้ทั้งหมดในคราวเดียว ในขณะที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่ของตนอยู่

การพัฒนาวิชาชีพที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ เจ้าหน้าที่ที่ไม่สามารถให้การสนับสนุนได้หากพวกเขาไม่ยอมรับโปรแกรมการพัฒนาอาชีพที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องจะช่วยให้เจ้าหน้าที่:

- หลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดที่ไร้เดียงสาของพนักงานใหม่
- ฝึกฝนทักษะของพวกเขา
- สนับสนุนการฝึกปฏิบัติของพวกเขาด้วยการวิจัยระดับนานาชาติ
- แบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์
- แก้ปัญหาโดยรวม
- เดิมกำลังใจของพวกเขา

37

ที่ปรึกษาด้านการจ้างงานใช้เพื่ออธิบายพนักงานแนวหน้าที่มีหน้าที่ในการหางานที่เหมาะสมและให้การสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงาน

- รู้ว่าองค์กรนั้นจริงจังต่อพนักงานของตนเอง ไม่เพียงแต่กับพนักงานของตนเองเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผู้คนที่องค์กรจัดตั้งขึ้นเพื่อรับใช้

เจ้าหน้าที่การจ้างงานสำหรับผู้พิการจำนวนมากถูกปฏิบัติเหมือนวัวในโรงเชือด – พวกเขาเข้ามาถูกแปรรูปและถูกค้ายทิ้ง โปรแกรมการพัฒนาอาชีพของพวกเขาประกอบด้วยการได้รับโทรศัพท์และสมุดคู่มือธุรกิจและกล่าวว่า “รับโทรศัพท์นั้น สวาน้อย แล้วไปทำงานบางอย่างทำเถอะ ออกไปได้แล้ว ... ขอให้โชคดี”

แต่แนวคิดในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้บรรลุความฝันในการจ้างงานของตนเองสามารถดึงดูดผู้คนที่สนใจได้ เจ้าหน้าที่เริ่มต้นด้วยความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อช่วยเหลือหลายคนมีประสบการณ์โดยตรงจากครอบครัวหรือเพื่อนที่มีความพิการและต้องการสร้างความแตกต่างในชีวิตของผู้คน และเมื่อพวกเขาบรรลุเป้าหมายนี้ ความสุขนั้นคุ้มค่า! ความพึงพอใจในการเห็นคนที่ไม่เคยทำงานมาก่อนได้งาน ดั้งหลัก เรียนรู้หน้าที่ กลายเป็นผู้เชี่ยวชาญ รู้สึกมีคุณค่า และบ่อยครั้งกับผู้ที่*สูญเสีย*ความพิการในการจ้างงาน ถือเป็นรางวัลอันมหาศาล

เพื่อให้แน่ใจว่าแบตเตอรี่ของเจ้าหน้าที่เต็มแล้วในช่วงเวลาที่ต้องการระหว่างการบรรลุการได้รับตำแหน่งงาน เราจำเป็นต้องลงทุนในตัวพวกเขา

สิ่งสำคัญคือต้องจัดหาการรับรองด้านอุตสาหกรรมให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ใบรับรอง IV ในสาขาความพิการ, หน่วยงานจัดหางาน ควรเสนอการฝึกอบรมขั้นสูงหรือการฝึกอบรมเพิ่มเติมให้กับผู้สมัครที่เหมาะสม โนวา เอ็มพลอยเมนต์ จัดการฝึกอบรมเฉพาะด้านความพิการอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติจากสาขาต่าง ๆ เช่น สุขภาพจิต ภาวะออทิสติก และความบกพร่องทางการได้ยิน การศึกษาและการฝึกอบรมนี้ไม่เพียงแต่ทำให้พนักงานของเรามีประสิทธิภาพมากขึ้นในการหางานที่มีความหมายและค่าจ้างสำหรับผู้หางานของเราเท่านั้น แต่ยังมีส่วนสนับสนุนภาคการจ้างงานสำหรับผู้พิการโดยรวมด้วย กิจกรรมสาธารณะมากมายของเรา เช่น กิจกรรมกับวิทยากรระดับนานาชาติ เหมเฟิล แกรนดิน,³⁸ แครอล ชาลส์³⁹ และเดล ดิลิโอ⁴⁰ ยังช่วยเพิ่มการตระหนักรู้ของชุมชนอีกด้วย

³⁸ เหมเฟิล แกรนดิน ไม่พูดจนกระทั่งเธออายุสามขวบครึ่ง โดยแสดงความผิดหวังของเธอด้วยการกรีดร้อง คราง และฮัมเพลงแทน ในปี 1950 เธอได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นออทิสติกและพ่อแม่ของเธอได้รับแจ้งว่าควรส่งเธอไปอยู่สถานบำบัด ดร.เหมเฟิล แกรนดิน ปัจจุบันเป็นผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่รู้จักมากที่สุดในโลกที่มีอาการออทิสติก ปัจจุบัน ดร.แกรนดิน ทำงานเป็นศาสตราจารย์ด้านสัตวศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยรัฐโคโลราโด

³⁹ ดร. ชาลส์ ได้เรียนรู้และสนับสนุนบุคคลที่มีอาการออทิสติกมาตั้งแต่ต้นปี 1980 เธอมีส่วนร่วมในการสนับสนุนบุคคลหัวเวอริเจเนียในสหรัฐอเมริกาผ่านการทำงานของเธอในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ทรัพยากรด้านออทิสติกเวอริเจเนียที่มหาวิทยาลัยเวอริเจเนียคอมมอนเวลธ์

⁴⁰ เดล ดิลิโอ ซึ่งเป็นวิทยากรและที่ปรึกษาที่ได้รับการค้นหาอย่างกว้างขวางและเป็นที่รู้จักกันดีในด้านการสนับสนุนผู้พิการได้ให้การฝึกอบรม

อย่างไรก็ตาม ที่ปรึกษาด้านการจ้างงานที่มีประสิทธิภาพไม่จำเป็นต้องมีคุณสมบัติอย่างเป็นทางการ และบางส่วนของพนักงานที่ดีที่สุดของเราเข้าร่วมองค์กรโดยไม่มีคุณสมบัติใด ๆ อย่างเป็นทางการ นั่นมีความต้องการสูง ชับซ้อน และต้องใช้ความมุ่งมั่นอย่างสูง การป้องกันการหมดไฟและการรักษาแรงงานที่มั่นคงต้องให้พนักงานได้รับการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้พวกเขาสามารถรับมือกับตัวเองได้ รวมทั้งเข้าใจลักษณะและอุปสรรคทั่วไปที่ผู้พิการต้องเผชิญ

ในขณะที่ผู้จัดการที่ขาดความสามารถให้พนักงานของตนยังคงคิดบวกและได้รับการท้าทายในการจ้างงาน แต่การมีทีมงานที่มีสติปัญญาฉลาด และมีความเป็นมืออาชีพยังช่วยป้องกันประสบการณ์เชิงลบเพิ่มเติมสำหรับผู้พิการและนำเสนอภาพลักษณ์ของพนักงานที่เป็นเชิงบวกมากขึ้น (และฉันขอยืนยันว่ามีความสมจริงมากกว่า) ในด้านอุปสงค์ของกระบวนการจ้างงาน - ผู้ที่อาจเป็นนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน

เจ้าหน้าที่ด้านการจ้างงานทุกคนต้องมีมาตรฐานสูงมาก เพราะแม้ว่าสิ่งอื่น ๆ จะเท่าเทียมกัน แต่ที่ปรึกษาด้านการจ้างงานที่เป็นตัวแทนของคนไร้ความสามารถก็เริ่มต้นเหนือกว่าที่ปรึกษาด้านการจ้างงานสำหรับคนที่มีความพิการ อีกครั้ง สาเหตุนี้มาจากการรับรู้ว่าคุณพิการเป็นคน 'ไม่ค่อยสมบูรณ์แบบ' เราลงทุนกับพนักงานของเราเพื่อให้พวกเขาช่วยเอาชนะอุปสรรคเริ่มต้นบางประการจากผู้ที่มีแนวโน้มจะเป็นนายจ้าง

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องสิบประการ

ระบุลักษณะที่ทำให้บุคคลที่มีความพิการมีความสามารถในการเลือกอาชีพของตนเอง สนับสนุนพวกเขาในการหางานที่เหมาะสม และทำให้มั่นใจว่านายจ้างสามารถรับรู้ถึงศักยภาพเต็มที่ของพนักงานใหม่ของตน เมื่อพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนให้ตั้งเป้าหมายสูงและไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญในการเข้าใจความต้องการของผู้พิการ และองค์กรตอกอยู่ภายใต้แรงกดดันอย่างหนักเพื่อให้ได้ผลลัพธ์โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย มีความเสี่ยงอย่างแท้จริงที่ยังคงพิการของผู้หางานหนักขึ้นเท่าใด พวกเขาที่ยังมีแนวโน้มที่จะได้รับผลลัพธ์ที่ลดลงเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ การให้บริการจึงไม่ควรเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงของรัฐบาล ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และแนวโน้มทางสังคม

ภาคการจ้างงานสำหรับผู้พิการต้องใส่ใจผู้พิการและต้องการให้ชีวิตของพวกเขาดีขึ้นอันเป็นผลมาจากการหางานและรักษางานที่มีความหมายและค่าจ้างที่เหมาะสมในตลาดแรงงานเปิด พุดตรง ๆ คือหากคุณไม่ได้อยู่ในแถวนี้เพราะคุณไม่สนใจ คุณก็เข้ามาเพื่อแสวงหาประโยชน์เท่านั้น

ผู้หางานด้านการจ้างงานสำหรับผู้พิการต้องการความสม่ำเสมอ งานประจำ ความคุ้นเคย และความไว้วางใจจากพนักงานบริการของตน ดังนั้น

เจ้าหน้าที่ด้านการจ้างงานสำหรับคนพิการจึงต้องมีความเป็นมืออาชีพ มุ่งมั่น

บรมทัสสหรัฐอเมริกาและในออสเตรเลีย แคนาดา และยุโรปเกี่ยวกับการรวมเข้าสังคมสำหรับผู้พิการ เดลได้ฝึกอบรมผู้เข้าร่วมมากกว่า 150,000 คนในช่วง 35 ปีที่ผ่านมา

ได้รับการฝึกอบรมอย่างดีและมีพลัง
การมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาวิชาชีพไม่ควรเรียกร้องมากเกินไป

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องประการที่ 8
พนักงานที่มีทักษะหลายด้าน มีความเชี่ยวชาญ ได้รับการสนับสนุนอย่างดี และเอาใจใส่ต่องาน

มีเพียงสิ่งเดียวที่ต้องค้นพบที่นี่ ถ้าหน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการว่า

1. โปรดอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกอบรมพนักงานของคุณ

แนวคิดเชิงรูปภาพ: เจ้าหน้าที่สนับสนุนที่ดูเหมือนลูกผสมระหว่างแม่ชีเทเรซาและซูเปอร์แมน©

บทที่ 9 – การมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน

เครือข่ายสนับสนุนของคุณเป็นอย่างไรในปัจจุบัน

คุณมีเพื่อน ครอบครัว หรือเพื่อนบ้านใกล้เคียงที่รู้จักคุณและสามารถช่วยเหลือคุณได้หรือไม่
คุณเป็นสมาชิกชมรมหรือโบสถ์หรือไม่ เครือข่ายสังคมของคุณมีทั้งบนหน้าจอและเจอกันจริง ๆ หรือไม่
หากคุณทำงาน คุณสามารถขอให้เพื่อนร่วมงานของคุณมาช่วยเหลือในช่วงเวลาที่คุณต้องการได้หรือไม่

ผู้หางานจำนวนมากของเราที่มีความพิการขาดเครือข่ายการสนับสนุนนี้
การแยกตัวในสังคมสามารถกลายเป็นวงจรอุบาทว์ได้
เนื่องจากขาดปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสื่อสารและความสามารถในการแสวงหาและสร้างเครือข่ายสนับสนุน ดังนั้น ควบคู่ไปกับความพยายามของเราในการหางาน
เจ้าหน้าที่หน่วยงานจัดหางานจึงช่วยผู้พิการสร้างการเชื่อมต่อในชุมชนท้องถิ่นของพวกเขา
จากการเชื่อมต่อเหล่านี้ มิตรภาพก็เกิดขึ้น และมิตรภาพก็ปกป้องคุณ ด้วยเพื่อนรอบตัว
คุณมีแนวโน้มที่จะรักษางานของคุณไว้ได้

สัญญาปัจจุบันของฉันกับหน่วยงานสนับสนุนคาดหวังว่าในฐานะหน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการ
เราจะเชื่อมโยงผู้คนไปยังส่วนต่าง ๆ ของชุมชนที่สามารถช่วยบรรลุเป้าหมายการจ้างงานของพวกเขา
สิ่งนี้อาจเป็นเรื่องพื้นฐานมาก เช่น การรับรองว่าผู้หางานมีที่พักอาศัยที่มั่นคงก่อนที่จะเริ่มมองหา
ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับคำแนะนำผู้หางานไปยังสโมสรกีฬา กลุ่มสนับสนุนการพักผ่อนหย่อนใจ
วิชาเรียนศิลปะรายสัปดาห์ หรือบทบาทในการเป็นอาสาสมัคร

เป้าหมายคือการสร้างเครือข่ายทางสังคมเพื่อมีส่วนร่วม สนับสนุน
และเสริมพลังให้กับผู้หางานผ่านการเชื่อมต่อชุมชนที่แท้จริงที่เราทำได้ผล
บ่อยครั้งที่การเข้าถึงกิจกรรมสนับสนุนเหล่านี้เท่านั้นจึงสามารถรักษาการจ้างงานได้

อย่างไรก็ตาม

หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการจำนวนมากไม่ได้ให้บริการด้านที่สำคัญนี้เนื่องจากใช้เวลาในการบรรลุตัว
ชี้วัดประสิทธิภาพหลักที่ระบุได้ง่ายกว่าตามตัวเลข
โปรแกรมประเภทนี้มักจะเลือกผู้หางาน 'ที่มีโอกาสประสบความสำเร็จสูง'
โดยมองข้ามผู้หางานที่มีความต้องการการสนับสนุนมากกว่า สำหรับบุคคลเหล่านี้
การสร้างเครือข่ายการสนับสนุนไม่จำเป็น มันมีอยู่แล้วและส่งเสริมความสามารถในการตลาดของผู้สมัคร
ในสถานการณ์เช่นนี้ การสนับสนุนในการเข้าถึงบริการชุมชนอาจไม่จำเป็นมากนัก และในระดับหนึ่ง
บทเรียนที่ได้เรียนรู้ไม่ได้อยู่ที่การสนับสนุนเพิ่มเติมจะช่วยให้จัดหางานให้กับบุคคลที่ยากลำบากหรือทำ
ายมากขึ้น แต่เป็นการมองข้ามบุคคลเหล่านี้เพื่อสนับสนุนผู้สมัครที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมที่ดีกว่า

การเข้าถึงบริการนั้นยิ่งยากขึ้นหากผู้พิการเป็นผู้อพยพใหม่และภาษาแรกของเขาไม่ใช่ภาษาอังกฤษ
การอาศัยอยู่ในเขตภูมิภาคหรือพื้นที่ห่างไกลก็ยังคงลดโอกาสหางานอีกด้วย ในประเทศออสเตรเลีย
ผลกระทบเชิงซ้อนของความพิการและการเหยียดเชื้อชาติทำให้ชาวพื้นเมืองออสเตรเลียอยู่ในสถานการณ์
ที่ยากลำบากอย่างยิ่ง ในปี 2008 ประมาณร้อยละ 50 ของชาวพื้นเมืองอายุ 15

ปีขึ้นไปรายงานความพิการหรือสภาวะสุขภาพเรื้อรัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพกายและจิตใจที่ไม่ดี ความเสี่ยงต่อปัจจัยเสี่ยงที่เพิ่มขึ้น และระดับความเสียหายเปรียบทางเศรษฐกิจและสังคมที่สูงขึ้น⁴¹ เมื่อรวมกับตัวเลือกงานที่มีอยู่อย่างจำกัด ในพื้นที่ชนบทและภูมิภาคนี้ทำให้การหางานเป็นปัญหาอย่างยิ่ง

เจ้าหน้าที่บริการจัดหางานแนวหน้าสามารถส่งเสริมความตระหนักรู้ของผู้หางานเกี่ยวกับความสำคัญในการสร้างเครือข่ายการสนับสนุนของตนเองและสนับสนุนพวกเขาให้พัฒนาทักษะทางสังคมและการสื่อสารที่จำเป็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

เราก้าวไปอีกขั้นในบทบาทการสนับสนุนนี้โดยสร้างตำแหน่งประสานงานชุมชน คนที่มีหน้าที่เชื่อมต่อลูกค้าของเราไปยังพื้นที่ที่พวกเขาสนใจภายในชุมชน

การมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนยังช่วยป้องกันความโดดเดี่ยวได้อีกด้วย ผู้หางานของเราหลายคนใช้เวลาทั้งสัปดาห์ตามลำพัง หน่วยงานจัดหางานกลายเป็นสถานที่สร้างความสัมพันธ์ที่สำคัญสำหรับพวกเขา ในขณะที่การตัดสินใจเลือกส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ แต่กรณีนี้เกิดขึ้นได้น้อยมาก

การมีบทบาทหลายประการในชีวิตก็มีข้อดีมากมายเช่นกัน⁴² โดยทั่วไปแล้วผู้พิการจะมีบทบาทน้อยกว่าเพื่อนของพวกเขาที่ไม่มีความพิการและหลายบทบาทที่พวกเขาทำนั้นเป็นบทบาทเชิงลบและถูกกำหนดให้กับพวกเขาแทนที่จะได้เป็นผู้เลือก พวกเขาถูกบังคับให้เข้าสู่บทบาทเช่น 'ภาระของสถาบันสงเคราะห์' หรือ 'ว่างงาน' และต้องทนอยู่กับการถูกมองว่ามีความพิการเป็นหลัก

เป้าหมายของบริการจัดหางานที่มีประสิทธิภาพใด ๆ นั้น ควรเป็นการต่อต้านมุมมองนี้ตั้งแต่แรกเริ่ม ตั้งแต่การพบปะกันครั้งแรก ผู้ให้บริการที่ดีจะเริ่มกระบวนการทำความเข้าใจกับผู้หางานแต่ละคน ในขณะเดียวกัน ทีมจะพิจารณาว่าผู้หางานอาจต้องการบริการอื่นใด

งานอดิเรกของเราและความเชื่อมโยงที่พวกเขาให้ไว้ช่วยให้เรามั่นคง ยิ่งกว่านั้น การเชื่อมต่อที่สร้างขึ้นภายในกลุ่มย่อยเหล่านี้กลายเป็นหนึ่งในผู้สนับสนุนที่ดีที่สุดของเราสำหรับงานในอ

⁴¹สถาบันสุขภาพและสวัสดิการแห่งออสเตรเลีย (2010) *สุขภาพของออสเตรเลียปี 2010*:

รายงานฉบับที่สิบสองของสถาบันสุขภาพและสวัสดิการแห่งออสเตรเลีย แคนเบอร์รา:

สถาบันสุขภาพและสวัสดิการแห่งออสเตรเลีย

- คณะกรรมการผลิตภาพ (2011) 'ความพิการในชุมชนพื้นเมือง' ใน: *การดูแลและสนับสนุนความพิการ: ภาพรวมรายงานการสอบถามและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการผลิตภาพ* แคนเบอร์รา: คณะกรรมการผลิตภาพ: 531-561
- สถาบันสุขภาพและสวัสดิการแห่งออสเตรเลีย (2013) *กรอบการประเมินผลงานด้านสุขภาพของชาวอะบอริจินและชาวเกาะของแคบทอเรส 2012: การวิเคราะห์โดยละเอียด* แคนเบอร์รา: สถาบันสุขภาพและสวัสดิการแห่งออสเตรเลีย

⁴² ตามที่วิลเฟนเบอร์เกอร์ (1983) กล่าวว่า บทบาทประเภทที่สังคมให้ความสำคัญ ได้แก่ บ้านและครอบครัว มีตรภาพ ได้รับเกียรติยศ ศักดิ์ศรี ความยอมรับ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ การศึกษา และการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง มีสิทธิ์มีเสียงในการกิจการของชุมชนและสังคมของตน โอกาสในการมีส่วนร่วม มาตรฐานการครองชีพทางวัตถุที่ดี มีที่อยู่อาศัย และโอกาสในการทำงานและการช่วยเหลือตนเอง

นาต พวกเขารู้จักเรา ชอบเรา เชื่อใจเรา
และจะแนะนำเราหากพวกเขาได้ยินเกี่ยวกับ โอกาสที่อาจเหมาะกับเรา

การมีส่วนร่วมในบทบาททางสังคมช่วยให้คุณเตรียมพร้อมสำหรับการทำงาน
ทักษะที่คุณอาจต้องเรียนรู้ใหม่หรือไม่เคยพัฒนา บางครั้งก็ง่ายเพียงแค่สบตากัน จับมือและทักทายผู้คน
สามารถฝึกฝนได้ในสถานการณ์ประจำวัน ตัวอย่างหนึ่งคือชายหนุ่มชื่อออง ฝู
ที่อาสาทำงานที่ร้านค้าเพื่อการกุศลในห้องกิน
การเป็นแบบอย่างของเพื่อนร่วมงานของเขาในการแสดงออกที่เหมาะสม (ภาษา การแต่งกาย สุขอนามัย
การสบตากันและการทักทาย รวมทั้งการหาสิ่งที่ต้องทำเพิ่มเติม)
ทำให้แน่ใจว่าทักษะทางสังคมของเขาที่ได้รับการปรับปรุงอย่างมากช่วยเขาผ่านการสัมภาษณ์งานในอนาค
คตและเข้าสู่บทบาทหน้าที่ที่ได้รับเงินค่าจ้างครั้งแรกของเขา

ออง ฝู ไม่ได้เรียนรู้สิ่งเหล่านี้ที่บ้าน บ่อยครั้ง
หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการต้องทำงานกับข้อเท็จจริงของเรื่องความพิการและสวัสดิการของคนรุ่นต่อร
น หากพ่อและแม่ (หากพวกเขาอยู่) ไม่เคยทำงานมาก่อน พวกเขาจะมีประสบการณ์ที่สามารถโอนย้ายได้
จำกัด ในการช่วยเหลือลูก ๆ ของพวกเขาค้นหา
พ่อแม่อาจเติบโตมาในระบบสวัสดิการที่ไม่ได้ใส่ใจกับพวกเขาเสมอไป
รุ่นต่อไปก็จะได้รับประสบการณ์เดียวกัน
พวกเขาพลาดโอกาสในการได้รับการศึกษาที่ดีและการดูแลสุขภาพ หลายชั่วอายุคนแล้วที่ครอบครัวใด
ๆ ได้รับอำนาจให้เรียนรู้เกี่ยวกับตัวเลือกการจ้างงาน

ตัวอย่างเช่น ครอบครัวชาวอเมริกันห้องกินรายหนึ่งผู้ทำงาน (โทมัส) มีพี่ชายเจ็ดคน พี่สาวสองคน
และแม่ พวกเขาทั้งหมดอาศัยอยู่ในบ้านพักการเคหะ โทมัส พิตซ์เจอร์ลด์ อายุ 16 ปี เป็นน้องคนสุดท้อง
และเป็นคนแรกในครอบครัวที่ถูกระบุว่ามีความบกพร่องทางปัญญาและเป็นคนแรกที่ได้รับการส่งตัวไปยัง
หน่วยงานจัดหางาน

เราหางานล้างรถในลานจอดรถให้เขา เขาชอบทำงานกับรถยนต์ใหม่มาก ๆ!
แต่เมื่อสิ้นสุดสัปดาห์ที่สองความกระตือรือร้นของเขาก็หายไป หลังจากคุยกับโทมัส
ปรากฏว่าเมื่อเขานำเงินกลับบ้าน พี่ชายของเขาจะเอาเงินไปจากเขา

เพื่อนร่วมงานและฉันไปเยี่ยมแม่ของ โทมัสที่บ้านเพื่อถามว่าเราจะใช้กลยุทธ์บางอย่างเพื่อให้เขารักษาราย
ได้ของเขาไว้อย่างน้อยส่วนหนึ่งได้หรือไม่ เมื่อเรามาถึง นางพิตซ์เจอร์ลด์กำลังดูการ์ตูนเรื่อง
พลินท์ส โดนส์ ทางโทรทัศน์ เรากล่าวว่าเราคุยกับเธอเกี่ยวกับโทมัสได้ไหม เธอพยักหน้า
แต่ยังคงจ้องทีวีอยู่ และไม่ได้ฟังคำพูดของเราเลย ด้วยความสิ้นหวัง
เพื่อนร่วมงานของฉันจึงเดินไปนั่งลงระหว่างนางพิตซ์เจอร์ลด์กับทีวี ปิดบังสายตาเธอเต็มจอ
ซึ่งช่วยให้ฉันสบตาเธอได้ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม
นางพิตซ์เจอร์ลด์ก็ยังคงพยายามเอี้ยวตัวไปดูว่าเฟร็ดและบาร์นีย์กำลังทำอะไรอยู่

ในสภาพแวดล้อมที่ความหยาบคายไม่มีอยู่จริงและประสบการณ์ไม่มีคุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการ
หยุดทำงาน มันอาจเป็นเรื่องท้าทายอย่างมากในการสร้างความปรารถนาในการพัฒนาตนเอง

ซึ่งเป็นเพียงเรื่องของเวลา ก่อนที่โหม้สจะหยุดไปทำงานโดยสิ้นเชิง การขาดความเข้าใจในครอบครัวเกี่ยวกับความสำคัญของการจ้างงาน นับประสาอะไรกับการสนับสนุนที่จำเป็นในการรักษางานทำให้เขาว่างงาน แม้ว่าในฐานะบุคคลแล้วเขาจะมีความสามารถทางร่างกายมากกว่าที่จะจ้างงานได้

เครือข่ายการสนับสนุนของผู้หางานจำเป็นต้องได้รับการดูแล ยิ่งเครือข่ายแข็งแกร่งขึ้นมากเท่าไร บุคคลก็ยังมีโอกาสมากขึ้นในการแสดงความต้องการของตนแสวงหาการสนับสนุนที่เหมาะสมและหางานที่เหมาะสมและระยะยาวได้

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องประการที่ 9
การเชื่อมต่อกับบุคคลที่มีความชอบเดียวกัน

คำถามที่จะถามหน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการในอนาคตนั้นง่ายมาก:

1. คุณช่วยผู้หางานเชื่อมต่อกับองค์กรหรือบุคคลอื่นได้อย่างไรบ้างเพื่อสนับสนุนพวกเขาในการหางานที่เหมาะสม

แนวคิดเชิงรูปภาพ: 'เครือข่าย' ที่อบอุ่นและเป็นมิตร

บทที่ 10 – การสนับสนุนหลังการได้ตำแหน่งงานแบบไร้ขีดจำกัดเวลา

หลังจากทำงานในอุตสาหกรรมบริการจัดหางานมา 26 ปี
องค์กรของเรายังคงให้ค่าปรึกษาแนะนำและสนับสนุนผู้หางานคนแรก ๆ
ของเรบางคนเพื่อรักษาอาชีพของพวกเขา เมื่อเขาอายุ 18 ปี
เราได้จัดหาตำแหน่งงานในธุรกิจผลิตเฟอร์นิเจอร์ให้กับแอนโทนี่
ซึ่งเขาทำงานอยู่เจ็ดปีจนกระทั่งธุรกิจปิดตัวลง เนื่องจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานยังคงติดต่อกับทั้ง
แอนโทนี่และนายจ้างของเขา
เราจึงสามารถให้ค่าปรึกษาแนะนำและสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงไปสู่บทบาทใหม่ได้อย่างราบรื่น
เขาทำงานที่ซูเปอร์มาร์เก็ตท้องถิ่นขนาดเล็กมาหลายปีจนกระทั่งมันปิดตัวลง เช่นกัน
จากนั้นเขาก็ได้งานที่ซูเปอร์มาร์เก็ตที่มีขนาดใหญ่กว่า อีกครั้ง
เนื่องจากเจ้าหน้าที่หน่วยงานยังคงติดต่อกับแอนโทนี่ทำให้การวางแผนของเขาชัดเจนเป็นวัน ไม่ใช่สัปดาห์

นำเสียดายที่ในบทบาทนี้

แอนโทนี่อยู่ภายใต้ความเข้าใจผิดว่าพนักงานอีกคนชอบเขาแบบโรแมนติกซึ่งส่งผลต่อระยะเวลาการทำงาน
ของเขา ตอนนั้นเขาทำงานที่บริษัทขายส่งสินค้าขนาดเล็กเพื่อขนส่งสินค้าขึ้นรถบรรทุก

ตลอดชีวิตการทำงานของเขาแอนโทนี่ ฉันทหรือเจ้าหน้าที่อีกคนหนึ่งได้แนะนำเขาให้รับมือกับปัญหาต่าง ๆ
ที่ส่งผลต่อชีวิตและการทำงานของเขา การสนับสนุนมีหลากหลายตั้งแต่คำแนะนำเกี่ยวกับ 'ความรัก'
ข้างต้น การช่วยให้เขาหาที่อยู่อาศัย ไปจนถึงคำแนะนำเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพจิตและแอลกอฮอล์
และการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและความรับผิดชอบของพนักงาน

หากไม่มีการสนับสนุนหลังการได้ตำแหน่งงานแบบไร้ขีดจำกัดเวลา

แอนโทนี่จะไม่ใช่สมาชิกที่ทำงานของแรงงานในช่วง 26 ปีที่ผ่านมา เราทำให้แน่ใจว่าเขาไม่ได้
'ถูกมองข้าม' การถูกมองข้าม

บางคนพบว่าประวัติการทำงานของพวกเขาถูกทำเครื่องหมายด้วยช่วงเวลาการทำงานตามด้วยช่วงเวลา
ที่ว่างงานยาวนาน โดยหน่วยงานสนับสนุนที่เหมาะสมไม่ทราบถึงโอกาส
และบุคคลไม่สามารถหรือไม่สามารถสนับสนุนตนเองได้

นำเสียดายที่การสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงานไม่ใช่ส่วนสำคัญของการฝึกอบรมของหน่วยงานจัด
หางานแก่ผู้พิการอีกต่อไป ในกรณีหลาย ๆ กรณี ตอนนี้เป็นแค่ส่วนประกอบเสริมเท่านั้น เลวร้ายที่สุด
คือไม่ได้สอนเลย ในอดีต

ผู้ให้บริการจัดหางานจะใช้เวลาแสดงให้พนักงานใหม่ทราบถึงวิธีสร้างเครื่องมือที่เรียกว่าการวิเคราะห์งาน
ซึ่งจะแบ่งงานออกเป็นส่วนเล็กๆ เพื่อให้งานโดยรวมบรรลุผลสำเร็จ

เจ้าหน้าที่ควรเรียนรู้วิธีการช่วยเหลือคนงานที่มีความบกพร่องอย่างมีประสิทธิภาพโดยการเสนอแนวทาง
ต่าง ๆ

ที่ออกแบบมาเพื่อเตือนให้คนงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานว่างานถัดไปคืออะไรหรือแต่ละงานเกี่ยวข้องกับอะไร
แนวทางเหล่านี้ควรได้รับการออกแบบและใช้ในระดับตั้งแต่แรกเริ่มน้อยที่สุดไปจนถึงแรกเริ่มมากที่สุด

ด

ในทางปฏิบัติหมายความว่าเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ช่วยเหลือพนักงานใหม่ได้รับทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้สำเร็จควรเริ่มต้นด้วยการกำหนดทักษะและความสามารถในปัจจุบันของพวกเขา จากนั้นรวบรวมการทำงานของพนักงานให้เสร็จสิ้นน้อยที่สุด

แต่เนื่องจากการคัดเลือกบุคคลที่หางานง่ายกว่าก่อน⁴³

ความต้องการของผู้หางานที่จัดหางานโดยหน่วยงานจัดหางานหลายแห่งจึงลดลง

ดังนั้นความสามารถในการรับมือกับปัญหาพฤติกรรมทางจิตที่รุนแรง

เข้าใจผลกระทบของความบกพร่องทางปัญญาที่สำคัญ

หรือหาทางแก้ไขปัญหาการยับยั้งการเคลื่อนไหวอย่างลึกซึ้งได้จึงหายไปไม่เหลืออะไร ในสมัยนี้

แนวคิดการสนับสนุนของหน่วยงานจัดหางานส่วนใหญ่คือการพูดกับผู้หางานว่า "เป็นอย่างไรบ้าง ดี!"

ในช่วงเวลาสำคัญของการระดมทุนสามและหกเดือน โดยแทบไม่มีการติดต่อกัน

แทนที่จะพึ่งพาเงินอุดหนุนหรือแรงจูงใจ

และหากปราศจากเป้าหมายการพึ่งพาตนเองในการกำกับดูแลการสนับสนุนหลังการจัดวางตำแหน่งหลังจากที่การจ้างงานที่มีแรงจูงใจสิ้นสุดลง

ช่องว่างของทักษะของพนักงานจะปรากฏขึ้นและเมื่อเผชิญกับค่าใช้จ่ายเต็มรูปแบบสำหรับการจ้างงานที่ไม่ประหยัด การเสนองานต่อเนื่องจะถูกยกเลิก

นี่คือเหตุผลหลักที่เราเห็นการมีส่วนร่วมในการจ้างงานลดลงหลังจากหกเดือน

ไม่ใช่เพราะผู้พิการมีสมรรถนะเพียงหกเดือนเท่านั้น!

การสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงานที่มีประสิทธิภาพทำให้การคงไว้ซึ่งงานในระยะยาวเป็นไปได้

การคงไว้ซึ่งงานในระยะยาวจะต้องเป็นเป้าหมายของทุกหน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการ

หากเราต้องบรรลุเป้าหมายความเป็นผู้ที่พึ่งพาตนเองได้สำหรับผู้พิการ

การสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงานที่มีประสิทธิภาพคือ:

- ออกแบบให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล
- เอื้ออำนวยต่อสถานที่ทำงาน
- ปรับเปลี่ยนได้ตามบทบาท สถานที่ทำงาน และการเปลี่ยนแปลงส่วนตัว
- ไร้อคติจำกัดเวลา

การสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงานมีความหลากหลาย

ขึ้นอยู่กับประเภทของความพิการและวิธีที่พนักงานต้องการการสนับสนุน

รวมทั้งลักษณะของสถานที่ทำงาน การสนับสนุนอาจเริ่มต้นด้วยแปดชั่วโมงต่อวัน ห้าวันต่อสัปดาห์

จะต้องมีการฝึกอบรมพนักงานใหม่เพื่อให้ทำงานเสร็จสิ้นโดยใช้การวิเคราะห์งาน

⁴³

การเลือกลูกค้าที่ง่ายที่สุดก่อนคือแนวทางปฏิบัติในการเลือกผู้หางานที่ง่ายต่อการหางานเพื่อจัดหางานให้ผู้หางานที่ต้องการการสนับสนุนที่สำคัญกว่า

บัตรคำแนะนำและ/หรือการนำทางมืออย่างละเอียดเพื่อให้เข้าใจการเคลื่อนไหวภายในแต่ละงานตามวิธีการของมาร์ค โกลด์ *สองวิธีอื่น*⁴⁴

การสนับสนุนอาจหมายถึงการฝึกสอนอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งวันทำงานหรืออาจเป็นการโทรศัพท์สั้น ๆ ในช่วงกลางวันเพื่อตรวจสอบว่าวันนี้เป็นอย่างไร

เจ้าหน้าที่สนับสนุนการจ้างงานแก่ผู้พิการจำเป็นต้องรู้จักลูกค้าของตนดีพอที่จะเข้าใจระดับที่ต้องการ

ความต้องการการสนับสนุนยังสามารถเปลี่ยนแปลงได้เนื่องจากทั้งสถานการณ์ที่คาดการณ์ได้และคาดการณ์ไม่ได้

ซึ่งเป็นเหตุผลว่าเพราะเหตุใดการสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงานที่มีประสิทธิภาพจึงไม่มีข้อจำกัดด้านเวลา

ลองนึกถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในตารางเวลาของรถประจำทางสำหรับเด็กหนุ่มที่อ่านหนังสือไม่ออก จำเลยในบทที่ 8 ได้หรือไม่ ที่ต้องการการฝึกอบรมใหม่เมื่อซูเปอร์มาร์เก็ตเปลี่ยนของที่วางบนชั้นวาง

จินตนาการถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในที่ทำงานเมื่อเจ้าหน้าที่ลาออก ในกรณีเช่นนี้

หากบุคคลที่มีความพิการต้องการความช่วยเหลือในการทำงานก็เป็นไปได้ว่าพวกเขาจะต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อรักษาไว้

เมื่อเวลาผ่านไปลักษณะของความต้องการของบุคคลอาจเปลี่ยนแปลงไป

อาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงในข้อกำหนดการสนับสนุน

ตัวอย่างรวมถึงคนงานที่มีอาการป่วยทางจิตเป็นระยะ ๆ

การรวมกันที่ซับซ้อนของโรคหรือเพียงแค่มิไม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ดี

ฉันเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องข้อหลังมาอย่างยากลำบาก...

ฉันทำงานกับกลุ่มชายหนุ่มที่มีอาการดาวนซินโดรม

โดยสอนพวกเขาให้ใช้เครื่องขัดพื้นแบบอุตสาหกรรม

พวกเขาทำได้ดีมากจนฉันคิดว่าเราจะได้แสดงทักษะของพวกเขาที่ศูนย์ฝึกอบรมแห่งอื่นอย่างภาคภูมิใจ

ฉันตรวจสอบด้วยซ้ำว่าสถานที่นั้นมีเครื่องขัดพื้นแบบเดียวกันทุกประการ

พูดง่าย ๆ ก็คือ เราล้มเหลว!

ณ จุดนี้เองที่ฉันเริ่มเข้าใจว่าการถ่ายทอดทักษะอาจมีความเฉพาะเจาะจงมาก

เครื่องขัดพื้นที่เราฝึกหัดไว้มีสีน้ำเงิน แม้ว่าจะเหมือนกันโดยทั่วไป แต่ที่สถานที่ใหม่นี้เป็นสีเขียว

เต้ารับไฟฟ้าดูแตกต่างกันและห้องมีขนาดใหญ่กว่าพื้นที่ฝึกอบรมขนาดเล็กของเรา

กลับมาที่กระดานวาดภาพ และต่อจากนี้ไป เพื่อพัฒนาทักษะทั่วไปมากขึ้น

เราได้ฝึกฝนโดยใช้เครื่องขัดพื้นหลากสีในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน

⁴⁴ <http://www.marcgold.com/> เข้าถึงเมื่อ 3/10/14

การฝึกอบรมต้องใช้เวลา เงิน และความพยายาม

ดังนั้นจึงสมเหตุสมผลในทุกระดับที่จะช่วยให้ผู้ที่ได้รับการว่าจ้างให้รักษาตำแหน่งของตนไว้ได้เนื่องจาก:

- บุคคลนั้นมีรายได้ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม งานนี้อาจเป็นโอกาสแรกของพวกเขาที่จะพบประสบการณ์สิ่งเดียว สองสิ่ง หรือทั้งหมดที่ระบุไว้ข้างต้น
- สถานที่ทำงานมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพและได้รับการสนับสนุนซึ่งรักงานของตนเองและมีความเป็นไปได้สูงที่จะอยู่ต่อไป
- สังคมมีบุคคลที่มีความมั่นใจและมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งมีแนวโน้มที่จะใช้ชีวิตครอบครัวและชุมชนที่กระตือรือร้นมากขึ้นเนื่องจากตอนนี้พวกเขาหารายได้ได้และรู้สึกว่าคุณค่า
- ระบบเศรษฐกิจจ่ายสวัสดิการให้คนน้อยลงหนึ่งคนและได้รับการเสียภาษีเพิ่มอีกหนึ่งคน (นั่นคือผลดี *สองเท่า* เมื่อคุณพิจารณาถึงมัน)

เศรษฐศาสตร์ของการสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาอย่างจริงจังมากขึ้น

การสนับสนุนส่วนบุคคลเพื่อให้บุคคลผลิตเพลนและทำหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยเพิ่มโอกาสการอยู่ในตำแหน่งงานได้ถึง 80 เปอร์เซ็นต์ กล่าวคือ ในช่วงหกเดือน

การจับคู่งานที่ตีรวมกับการสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงานแบบไม่มีขีดจำกัดด้านเวลาและเหมาะสม จะนำไปสู่การปรับปรุงการคงไว้ซึ่งงานโดยรวมร้อยละ 55

หากงานตรงกับความต้องการของผู้สมัคร การสนับสนุนที่จำเป็นมักจะลดลง

ฉันทำงานกับชายหนุ่มคนหนึ่งที่ได้รับผิดชอบในการถอดบล็อกคอนกรีตออกจากแม่พิมพ์เพื่อให้แห้ง

เมื่อฉันกำลัง 'ฝึก' เขา ฉันทำหนึ่งใน 10 ชิ้นแรก เจ้านายบอกว่าเป็นเรื่องปกติมาก

แต่เจ้าหนุ่มของเราก็เข้ารับบทบาทใหม่ทันที

เขามีความสามารถพิเศษโดยธรรมชาติในสิ่งนี้และไม่ทำแตกแม้แต่ชิ้นเดียว

ในไม่ช้าการให้การสนับสนุนพนักงานใหม่คนนี้ก็ลดลงเหลือแค่การมาดูงานสัปดาห์ละครั้ง

มีเพียงไม่กี่คนที่ชอบเปลี่ยนงานบ่อย ๆ ส่วนใหญ่ชอบตำแหน่งงานที่มั่นคง ในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง

การสนับสนุนหลังการได้รับตำแหน่งงานที่มีประสิทธิภาพช่วยให้บุคคลที่มีความต้องการการสนับสนุนสูง

ว่า สามารถรักษาการจ้างงานได้ผ่านการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต

และการอัปเดตอุปกรณ์

พนักงานที่ได้รับการจัดวางและสนับสนุนอย่างประสบความสำเร็จหลายคนจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในที่

ทำงานของตนและ/หรือเปลี่ยนไปทำงานอื่น การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ก็ต้องการการสนับสนุน

หน่วยงานจัดหางานที่ดีควรเตรียมพร้อมที่จะเข้ามาสนับสนุนผู้หางานตลอดช่วงเวลาการทำงานของตน

ปัจจุบันหลังจากความพยายามทั้งหมดของผู้หางาน เจ้าหน้าที่สนับสนุน และนายจ้าง

ผู้หางานมักถูกเลิกจ้างหลังจากช่วงเวลาการให้เงินช่วยเหลือหกเดือน พวกเขาอาจอยู่ได้นานกว่านั้น

แต่หากไม่มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง พวกเขาจะไม่สามารถรักษาระดับคุณภาพงานเดิมได้

แล้วสิ่งนี้จะทิ้งพวกเขาไว้ที่ไหน

บ่อยครั้งชั่วโมงการทำงานของคุณจะลดลงจนถึงจุดที่การจ้างงานไม่สามารถให้รายได้และการสนับสนุนทางสังคมเพียงพอเพื่อดำรงชีวิตได้อีกต่อไป หรือพวกเขาถูกไล่ออก หลังจากทำงานได้สองปี พวกเขาจะไม่มีสิทธิ์ได้รับเงินสงเคราะห์แก่ผู้พิการอีกต่อไป

โดยพื้นฐานแล้ว คนงานที่มีความพิการจำเป็นต้องรู้ว่าพวกเขาจะได้รับการสนับสนุนตามความต้องการไม่ว่าที่ใด ไม่ว่าอย่างไร ไม่ว่านานแค่ไหน แม้เพียงแค่ว่ามีการสนับสนุนก็ทำให้รู้สึกมั่นใจและลดความเครียดได้ ซึ่งส่งผลให้สุขภาพดีขึ้น

ในฐานะสังคม

เราได้ตัดสินใจแล้วว่าเป็นการดีกว่าสำหรับเราทุกคนหากผู้พิการมีทางเลือกเต็มรูปแบบเช่นเดียวกับคนงานที่ไม่มีความพิการ หากเราตั้งใจจริง

เราจะต้องสนับสนุนผู้พิการเพื่อให้พวกเขาปรึกษาตำแหน่งของตนในกำลังแรงงานและทำให้ชีวิตของพวกเขามั่นคงผ่านผลประโยชน์ของการจ้างงานเต็มรูปแบบที่นำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้

บัญญัติแห่งข้อเรียกร้องประการที่ 10 การสนับสนุนหลังการได้ตำแหน่งงานแบบไร้ขีดจำกัดเวลา

การหาคำตอบสำหรับคำถามต่อไปนี้จะช่วยรักษาการจ้างงานในระยะยาวได้

1. คุณให้การสนับสนุนหลังการจ้างงานอย่างต่อเนื่องหรือไม่
2. คุณจะระบุความต้องการการสนับสนุนของผู้หางานได้อย่างไร
3. มีขีดจำกัดเวลาหรือไม่หรือคุณสนับสนุนผู้หางานตลอดชีวิตการทำงานของพวกเขา

แนวคิดเชิงรูปภาพ: ภาพที่สื่อถึงการสนับสนุนอย่างแท้จริงและยาวนานราวกับมิตรภาพอันแสนดี!

บทสรุป

เป็นการดีหรือไม่ที่จะปล่อยให้ชีวิตของคนอื่นสูญเปล่า

ลองนึกภาพนี้ ...

ผู้หางานคนหนึ่งปรากฏตัวที่หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการในสภาพที่เปราะบางด้วยปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน

รู้สึกราวกับว่าปัญหาเหล่านี้และความสับสนในการจัดการกับปัญหาเหล่านั้นเป็นความผิดของพวกเขา..

ผู้ให้บริการจัดหางานต้อนรับผู้หางานและดำเนินการตามนโยบายของพวกเขาในการคัดกรองผู้คนที่คิดว่า จะจ้างงานได้ยากโดยการทำการประเมินตามข้อบกพร่อง ซึ่งเน้นย้ำถึงทักษะที่ขาดหายไป ...

จากนั้น เจ้าหน้าที่จะมอบผู้หางานให้กับทีมที่ได้รับการฝึกอบรมมาไม่ดี ซึ่งได้รับการสนับสนุนให้ส่งผู้หางานไปยังนายจ้างรายแรกที่ปรากฏขึ้นมา เพื่อพยายามรักษาผลกำไรของหน่วยงานจัดหางาน การได้รับตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับการใช้เงินช่วยเหลือค่าแรงของรัฐบาล ...

ผู้ให้บริการไม่มีคำแนะนำ การฝึกอบรม หรือการสนับสนุนภายในงาน และโดยทั่วไปไม่สนใจว่าผู้หางานจะได้งานหรือคงงานไว้หรือไม่ เพราะมีโอกาส 50 เปอร์เซ็นต์ที่พนักงานคนนั้นจะไม่ทำงานกับผู้หางานอีกครั้ง ...

ในฐานะผู้หางาน เมื่อคุณตกงานหลังจากพ้นระยะเวลาเงินอุดหนุนหกเดือน คุณจะอยากลองอีกครั้งหรือไม่

ฉันเดาว่าไม่

แต่ไม่ต้องกังวล คุณมีความพิการ ไม่มีใครคาดหวังว่าคุณจะประสบความสำเร็จ

เรากำลังเสี่ยงที่จะสร้างสภาพแวดล้อมระบบการณเช่นนี้ให้กลายเป็นเรื่องปกติสำหรับผู้พิการอย่างลึกซึ้ง เป็นสิ่งที่วุฒิสมาชิกเบอร์เกอร์อธิบายว่าเป็นบาดแผลของชีวิตที่สูญเปล่า เพื่อหลีกเลี่ยงการเสียชีวิตในฐานะอุตสาหกรรมและสังคม เราต้องตั้งเป้าหมายไว้สูง ซึ่งสูงกว่าที่เราเป็นอยู่ในปัจจุบันมาก ภาคส่วนการจ้างงานแก่ผู้พิการต้องมุ่งมั่นเพื่อให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองผ่านการจ้างงานแบบเปิดกว้าง

ข่าวดีคือเราสามารถพึ่งพาผู้สมัครงานที่มีความพิการเพื่อสนับสนุนเราในการมุ่งมั่นเพื่อให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองผ่านการจ้างงานแบบเปิดกว้างได้ ครั้งแล้วครั้งเล่า ผู้คนที่มีความพิการอย่างรุนแรงพิสูจน์แล้วว่าด้วยการสนับสนุนแบบส่วนตัวและไม่มีข้อกำหนดด้านเวลา พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างดีควบคู่ไปกับเพื่อนร่วมงานหลักของพวกเขา นำเสียดายที่ผู้หางานจำนวนมากไม่ได้รับการสนับสนุนประเภทหรือปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพึ่งพาตนเอง เนื่องจากระบบที่ไม่ดีและการออกแบบโปรแกรมที่ไม่ดี

ปัจจุบันความต้องการของคนอื่น ๆ ทุกคนได้รับการจัดลำดับความสำคัญก่อน – หน่วยงานจัดหางาน พนักงานของพวกเขา นายจ้าง และระบบรัฐบาลที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการผู้พิการ เป้าหมายของบริการไม่ได้อยู่ที่การจัดหางานให้กับผู้หางานในงานที่เหมาะสมและยาวนาน เป้าหมายของพวกเขาคือการได้รับผลลัพธ์ที่ทำให้ห้องครัวของพวกเขาอยู่รอด ภายใต้ไม่เดลแสลงหาผลกำไรในปัจจุบัน หน่วยงานจัดหางานแก่ผู้พิการจำเป็นต้องรักษาระดับดาวของตนไว้และทำให้การเงินของตนการเงินของตนไว้เป็นความลับหรือปกปิดความเสี่ยง

เน้นที่การรักษาธุรกิจให้เปิด ต้านเงินงาน ไม่ใช่การรักษาลูกค้าในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม มีวิธีที่จะทำทั้งสองอย่างได้ ขณะที่ดำเนินงานภายในระบบที่ล้มเหลวตามที่อธิบายไว้ใน *บัญชีคดีแห่งข้อเรียกร้องสิทธิประการ* ร้อยละ 22 ของคนที่มาที่โนวา เอ็มพลอยเมนต์เพื่อขอความช่วยเหลือจะออกไปหรือลดการพึ่งพาเงินสงเคราะห์แก่ผู้พิการอย่างมาก คนที่เคยได้รับการประเมินว่าไม่เหมาะสำหรับการทำงานประจำกำลังทำงานอย่างน้อย 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

การคาดการณ์ความสำเร็จนี้ทั่วทั้งประชากรออสเตรเลียนจะหมายถึงคนพิการจำนวน 160,000 คนที่ได้รับเงินสงเคราะห์ ซึ่งเท่ากับเป็นการช่วยสังคมออมเงินอย่างมีนัยสำคัญมาก สมมติว่าเงินสงเคราะห์เป็น \$350 ต่อสัปดาห์และเป็นค่าใช้จ่ายเพียงอย่างเดียวสำหรับผู้เสียภาษี นำตัวเลขนี้คูณด้วยรายได้ประจำปี 52 สัปดาห์แล้วคูณด้วย 160,000 สิ่งนี้แสดงถึงการประหยัดเงินที่อาจเกิดขึ้นได้เกือบ 3 พันล้านเหรียญ ไม่รวมถึงการส่งเสริมเศรษฐกิจที่ผู้บริโภครายใหม่เหล่านี้จะนำมาด้วย

ที่สำคัญกว่านั้น จะทำให้ชีวิตของคน 160,000 คนที่มีความสามารถและเต็มใจที่จะทำงาน

เฉพาะเมื่อเป้าหมายหลักของผู้ให้บริการจัดหางานแก่ผู้พิการคือการตอบสนองความต้องการและเป้าหมายของผู้หางานที่มีความพิการ ผ่านเป้าหมายในการเข้าร่วมงานในระดับสูงสุดเท่านั้น ที่สาขาอาชีพนี้จะสามารถเฉลิมฉลองความสำเร็จได้อย่างเต็มที่