****

**Процедурата се осъществява с финансовата подкрепа на**

**Европейския социален фонд**

**BG05M9OP001-2.005-0116-C01 “ Иновативни интегрирани услуги за подкрепена заетост за лица с увреждания”**

**Съвети и добри практики за кариера**

Развитие и прогрес

Финансовите, човешките и ресурсите на знанието се губят, когато служител решава да напусне организация, така че добра бизнес практика е работодателите да осигуряват възможности на служителите да се развиват и напредват в рамките на организацията, ако има такива възможности. Също така е полезно за работодателите да бъдат запознати с определени бариери и възможности при изграждането и предлагането на възможности за кариерно развитие и напредък за хора с увреждания.

Разговор с отделни служители за възможности за напредък

Мениджърите трябва да внимават да не са предубедени или да правят предположения за способността на всеки човек да се учи и да расте. Най-добрият начин да се определи дали служител с увреждане иска да се промени длъжността си или да коригира отговорностите в работа е да говорите с него. Работодател никога не трябва да приема, че служител е достигнал предела на своята способности, без да му предоставя възможност да изпробва нови задачи, ако той желае това. Това често може да бъде разликата между успешна и неуспешна заетост. Лица с увреждания, които имат успех споделят, че „контролът“ върху живота им е един от основните важни аспект на ангажираност и изпълнение.

Осъзнаване на маргинализацията

Нуждите на служителите с увреждания често се забравят когато става въпрос за обучение и развитие. Хората, които са маргинализирани често ще се откажат и ще бъдат по-малко ефективни в работата си. Както един служител заяви:

Осезаемите помощни средства и помощи на работното място са лесни. Всичко останало, което е индивидуално, което изисква персонализиране може да доведе до невнимание при надзор или погрешно тълкуване.

Три метода за насърчаване на включването на хората с увреждания в процесите на развитие са:

* достъпно професионално развитие;
* наставничество;
* групи ресурси на служителите.

Достъпно професионално развитие

Програмите за обучение и развитие следва да вземат предвид нуждите за достъпност на служителите с увреждания чрез преглед на индивидуалните планове за настаняване и програми за приспособяване, за да се отговори на потребностите, определени в техните планове. В допълнение, всички хора - независимо от техните способности - имат различни стилове на обучение. Използване на стилове на преподаване и материали, които се отнасят към различни модалности (например визуални, вербални, и кинестетик) прави обучението на работодателя по-ефективно за всички неговите служители.

Менторство

Това е евтин начин за интегриране на служителите с увреждания в работна сила по-ефективно. Наставникът не е необходимо да бъде индивид с увреждане, а по-скоро някой, който има достатъчно опит, който да даде на служителя съвети относно навигацията в организацията и изпълнението на работата. Наставникът не трябва да бъде мениджър на служителя, така че разговорите са поверителни и няма да доведат до някакви отрицателни последствия.

Кариерни предимства на наставничеството

Наставничеството предоставя ползи за всички служители, а не само за хората с увреждания.

Специфичните предимства, на които се радват служителите с ментори, включват:

* по-висока компенсация;
* повече промоции;
* повече удовлетвореност от кариерата си;
* по-голяма вероятност да вярват, че ще напредват в кариерата си;
* по-голямо удовлетворение от текущата им работа;
* по-големи намерения да останат при сегашната си организация.

Групи за ресурси на служителите

Групите от ресурси на служители (ERGs) предлагат работа в мрежа и социална подкрепа на служителите, които могат да изпитат изолация или маргинализация на работното място. Тези групи обикновено са ограничени до определени лица: например жени или служители с увреждания.

Сюзън Брюер (директор на Института по заетостта и уврежданията в Cornell University) препоръчва на работодателите да отворят тези групи да се включват „съюзници“ или „поддръжници“ на хората с увреждания. Това ще компенсира нежеланието на някои служители да разкрият пред работодателя си, по една или друга причина, че имат увреждане. Тези индивиди след това могат да получат достъп до мрежата, без да бъдат етикетирани. Работодателите могат да открият не-инвалиди шампиони, за които дори не са били наясно, че съществуват в рамките на организация, особено сред хора, които имат приятели и / или членове на семейството с увреждане. И накрая, важно е тези групи да не са просто социални групи, но да имат и мисия да подобрят кариерата и работата на членовете на групата.

**Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз**