****

**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 управление на производителност**

Като добра практика работодателите трябва да са наясно и с потенциалните бариери и пристрастия в техния подход при оценка на изпълнението на лице с увреждане.

Разграничаване между увреждания и ефективност- Свързани проблеми

При оценка на работата на служител с увреждане, обща зона на объркване е различаването между производителността от въпроси, свързани с уврежданията Например, на физическо лице с увреждането развитието или интелектуалното развитие може да му е необходимо повече време за дадена задача (проблем, свързан с увреждането), но може също така да бъде системно пристигащо със закъснение на работа (проблем, свързан с представянето).

Работодателят трябва да се консултира със служителя, за да се опита да определи дали предизвикателството е проблем, свързан с представянето или уврежданията. В примера по-горе, пристигането късно на работа може също да бъде свързано с увреждане, ако то не е в състояние да получи транспортни разписания, за да определи как да пристигне на време на работа.

Адвокат по заетостта предлага работодателите да искат информация от служителите си скоро след наемането им, ако се нуждаят от мерки за настаняване, за да изпълнят стандартите на работното място.

Като се консултира със служителя, работодателят установи, че друг служител по погрешка е въвел идентификационния си номер при продажби, извършени от индивида със загуба на зрение. Ако проблемът не е бил обсъден със служителя, той може да е бил неподходящо порицан за ниски продажби.

На някои работодатели може да им е неприятно да се справят с проблемите на служител с увреждане. Но за тях е важно да обсъдят въпроси, свързани с представянето, с всички служители. Хората с уврежданията са понякога „защитени“ от полезна обратна връзка и градивна критика. Резултатът е, че те имат по-малко възможности коригират поведението си и да се учат в работата.

Налични са ресурси, които работодателите могат да използват за понякога фино разграничаване между въпроси на производителността и на увреждането. Например, лекуващ лекар или терапевт може да умее да описва ограниченията и възможностите на служителя в работата среда, въз основа на увреждането на служителя. Лекарят или терапевтът няма задължение да разкрива естеството на инвалидност на служителя, но може да е в състояние да даде принос за това как ограниченията влияят върху неговата работа.

В предоставянето на по-пълна картина полезни са също оценките на функционалните или психо-професионалните възможности. Има такси, свързани с тези оценки, но те предоставят ясна диагноза, точна оценка на нивото на увреждане във връзка с нормалните изисквания за работа и предложения за настаняване или предпазни мерки. За хора с временни увреждания, тези оценките могат също да дадат препоръки за лечение и прогноза за пълно завръщане към работа.

Осъзнаване на мненията и нагласите на мениджърите

Работодателите трябва да внимават за възможността мненията на мениджъра или отношението може да повлияе на оценката на резултатите на служител с увреждане. Мениджърът може да прави предположения за способността на човек да изпълнява дадена задача. Например, мениджърът може да почувства, че физическо лице с увреждане не е подходящо длъжността, за която е нает. В резултат на това мениджърът може да не положи усилия да осигури на служителя същото ниво на ориентиране и обучение, предоставяно на други служители. Резултатът може да е, че служителят е неуспешен в работата - не поради неспособността му да изпълнява работата, но тъй като той е бил недостатъчно обучен.

Ръководителят трябва да постави ясни цели за изпълнение на времето, качеството и приоритетите, за да се избегнат несъзнателни пристрастия. Яснотата ще се сведе до минимум стрес както за служителя, така и за мениджъра и ще помогне да се идентифицират специфични бариери. По-малки организации могат да използват „Осъществяване на цели SMART“ за проста рамка, която могат да използват за определяне и оценка на целите за служители.

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