



EGY MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓ TÖRTÉNETE A #PRAKTIKERCSALÁDBAN (BENCE TÖRTÉNETE)

Kategória: Future Generation

PÁLYÁZÓ CÉG NEVE

Praktiker Kft

TÁRSPÁLYÁZÓ

Kapcsok Alapítvány

ÖSSZEFOGLALÓ - OnePager

[Program összefoglaló](#)

HÁTTÉR

A 2018-ban megalkotott HR stratégiánk egyik fő célkitűzése a megváltozott munkaképességű munkavállalók minél nagyobb számú, ugyanakkor tudatos és eredményes integrálása a vállalatunk életébe.

Ehhez szorosan csatlakozik a CSR stratégiánk is, ahol hátrányos helyzetű gyermekek, fiatalok fejlődését és munkaerőpiaci integrálásának segítségét tűztük ki célul.

Ezekkel együtt nem titkolt célunk még, hogy munkatársainkat érzékenyítsük a megváltozott munkaképességű munkavállalók irányába.

CÉLOK ISMERTETÉSE

Bence volt az első olyan megváltozott munkaképességű munkavállaló nálunk, akit a stratégiai partnerünkkel a Kapcsok Alapítvánnyal közösen, tudatosan illesztettünk be a #praktiker családba. Illetve a munkatársak érzékenyítése is nagy szerepet kapott a program során. A teljes győri áruház érzékenyítő tréningen vett részt (90Fő), amit a Kapcsok Alapítvány Titkára és Bence mentora Nagy Eszter tartott.

Célunk volt, hogy Bence beillesztése sokkal zökkenő mentesebb legyen, mint az eddigi megváltozott munkaképességű munkavállalók beillesztése. Kíváncsiak voltunk, hogy ilyen átfogó és részletes program mekkora mértékben tudja segíteni a megváltozott munkaképességű munkavállalók beillesztését a vállalatunknál., illetve nekik mekkora segítség tud lenni a betanulás során.

FOLYAMAT LEÍRÁSA

Maga a program két vonalon került megvalósításra az áruház érzékenyítésével és Bence mentorálásával.

Bence integrálása:

- Bence integrálása Nagy Eszter Mária a Kapcsok Alapítvány Alapító-Titkárának és a teljes győri áruház kollégáinak bevonásával történt. •
- Bencének készült egy füzet, amiben a teljes áruházi organigrammot látja és így tudja ki-kicsoda valamint egy kis szótár ahol úgymond magyarról-magyarra fordítunk neki. Például: szaniter=fürdőszobai kiegészítők
- Szerződés kötés Eszter jelenlétében és tolmácsolásával
- 1 héten 100%-os mentorálás. Minden nap Eszterrel együtt tanult és dolgozott az áruházban.
- 2. héten új terület betanulásánál Eszter végig jelen volt, egyéb napokon a munkaidő kezdetén pár órát volt Bencével.
- 3. héten Bence már önállóan járt munkában Eszter 1-2 óra keretében járt be hozzá munkaidejében.
- Jelenleg Bence teljesen önálló a munkája során. Eszter hetente ad hoc pár alkalommal megy be Bencéhez és telefonon tartják a kapcsolatot.

Áruház érzékenyítése:

- Eszter amellet, hogy végig kíséri a beillesztést, érzékenyítő tréninget tartott a teljes áruházi csapatnak is beleértve az éppen ott gyakorlatot teljesítő tanulókat is.
- A tréningeket Bence közreműködésével tartották. Egy tréning 15-20 percet vett igénybe 8-10 fő részvételével. Összesen 12 db ilyen tréning zajlott le az áruházban.
- Az érzékenyítés elején Eszter bemutatta diagramok segítségével mi is a hallássérülés és ezt hogy kell értelmezni.
- Majd Bence mutatkozott be. Mesélt magáról, hobbijáról és erősségeiről a résztvevőknek.

- Ezt követően a résztvevők kérdezhettek Bencétől és Esztertől.
- A tréning zárásaként Eszter elmondta, hogy mire kell figyelni Bence esetén a munkavégzés során. Például: felé fordulva kommunikáljanak, érthetően beszéljenek, ha nevetnek valamin vonják be nem biztos, hogy értette a viccet, stb.

EREDMÉNYEK

A győri áruház nagyon pozitívan fogadta a programot. Az áruházvezetés azonnal teljes mellszélességben támogatta a kezdeményezésünket. Pontos KPI számokat nehéz meghatározni egy ilyen projekt során.

Ettől függetlenül Bence beillesztése sikeres volt. A program követése során láttuk, hogy a tudatosan felépített programnak és szakértő mentornak köszönhetően a betanulás teljesen zökkenő mentesen ment. Kollegák elfogadása is azonnal érződött és a tréningek hatására Bencét nagy mértékben segítették, illetve úgymond nem féltek kommunikálni egy hallássérült emberrel, hiszen adtunk a kezükbe egy segítséget.

Mindezeket alátámasztja, hogy Bence azóta már több új munkakörbe is betanult, sőt már a könyvelési folyamatokba is belevonják. (Bence részletes története a mellékelt PDF fájlban és az oda ágyazott videóban található)

Elmondhatjuk, hogy a kezdeti célunkat segítette ez a program, hiszen látjuk, hogy egy szervezett, szakemberekkel támogatott beillesztési program a megváltozott munkaképességű munkavállalók beillesztését nagy mértékben támogatja, így a HR és CSR stratégiánkba leírt céljainkhoz még közelebb jutottunk.

ÜZLETI HATÁS

Bebizonyítottuk a szkeptikusoknak is a vállalton belül, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása nem nehézség és ők is hasznos tagjai a csapatnak. Ezzel az érzékenyítéssel a vállalati kultúránkra is hatással tudunk lenni és egy még befogadóbb sokszínű közösség építése kezdetét vette.

Egy rugalmas, sokszínű és alkalmazkodó vállalati kultúrával rendelkező vállalat sokkal jobban és gyorsabban tud reagálni a környezeti hatásokra, változásokra. Erre törekszünk mi is, hiszen a mostani vírus okozta kihívások is azt mutatják nem tudhatjuk mit hoz a jövő, de feltudunk készülni akár a váratlanra is.

INNOVÁCIÓ

Az eddig módszerektől a legnagyobb eltérés a tudatosan felépített érzékenyítésben és külső partner bevonásában keresendő. Rájöttünk, hogy önmagunktól nem tudunk hirtelen és gyorsan 180 fokos fordulatot venni a témakörben, így lassabban és tudatosabban kell felépítenünk a megváltozott munkaképességű munkavállalók beillesztését.

A vállaltunknál először vezényeltünk le egy ilyen programot, aminek a végeredménye nem csak Bence integrálása lett, hanem most már előrelépett az áruházon belül is. Tehát első programként, első integrációval ezt az eredményt mi példaértékűnek tartjuk.

TANULSÁG

A projekt során igazán kimagasló kihívással nem találkoztunk. A Kapcsok Alapítvány támogatásával az egész megvalósítás zökkenő mentesen zajlott le. Bencének mi vagyunk az első munkahelye, így őt is fejlesztenünk kellett, hogy az észrevételeit, megéléseit elmondja nekünk és idővel leváljon a mentoráról. Azonban az ezekből fakadó információ hiányok is hamar kibuktak Bence nyitottságának köszönhetően és orvosoltuk ezeket.

FENNTARTHATÓSÁG

Az eredmények bizonyítják, hogy a program működik. Ezt meglovagolva 2022-ben a Kapcsok Alapítvánnyal közösen országos 20 áruházunk esetében az ott dolgozó összes vezető pozíciót betöltő munkatársunkkal érzékenyítő tréningeket szervezünk. A program keretén belül ezekben az áruházakban dolgozó megváltozott munkaképességű munkavállalóknak pedig egyéni beszélgetésre lesz lehetőségük mentálhigiénés szakemberrel, hogy nekik is segítsük a munkával kapcsolatos esetleges kérdéseikben.

Így a program továbbra is életben lesz tartva és az érzékenyítés is fontos szerepet fog kapni a továbbiakban. Természetesen a jövőbeni best practice-k ugyan ilyen kiemelést kapnak, mint Bence ezzel is tovább érzékenyítve vállaltunkat, hogy működik a program.

EGYÉB DOKUMENTUMOK

https://hrbest.hu/wp-content/uploads/2021/12/Praktiker_Kft_Egy_megvaltozott_munkakepessegu_munkavallalo_tortenete_a_praktiker csaladban_Bence_Tortenete_Futue_generation-722411b2.pdf