

10 Bước hướng đến một nơi làm việc rộng mở hơn

Bài viết bởi Michael Beard cho [IMAGO WORK](#)

1. Bắt đầu từ bước nhỏ và giữ nhịp độ

“Hành trình ngàn dặm bắt đầu bằng một bước chân”, Lão Tử từng dạy. Quan niệm rằng nơi làm việc trở nên rộng mở hơn có thể hơi choáng ngợp. Mới chỉ nghĩ đến những thay đổi có thể áp dụng cho môi trường vật lý xung quanh, các chính sách nhân sự, phát triển đội ngũ nhân sự, việc tuyển nhân sự, đào tạo, v.v. cũng đủ khiến bạn cảm thấy điếng người. Con đường dẫn đến một nơi làm việc rộng mở hơn xoay quanh việc đi những bước đầu tiên đó. Xác định một đến hai điểm ghi bàn dễ dàng để thiết lập áp dụng rồi xây dựng lên từ đó. Khởi động bắt đầu đã là nửa cuộc chiến rồi. Như nhà thơ người Anh, William Wordsworth từng nói, “đề bắt đầu, hãy bắt đầu”.

2. Kết nối với một chương trình huấn luyện dạy nghề

Những chương trình đào tạo dạy nghề là một kho tàng thông tin, trợ giúp và huấn luyện. Có nhiều chương trình rất nỗ lực tìm kiếm đối tác để cộng tác với họ. Vì thế, họ thường sẽ rất nóng lòng nghe tin từ bạn. Tựu chung lại, càng nhiều cá thể kinh doanh hướng đến một môi trường làm việc thân thiện với mọi người thì họ càng có nhiều khả năng sắp xếp người học vào các công việc có ý nghĩa.

3. Tổ chức hoặc tài trợ các sự kiện đẩy mạnh nhận thức.

Một trong những cách tốt nhất để tăng nhận thức của nhân sự và khách hàng đó là tổ chức hoặc tài trợ các sự kiện thúc đẩy nhận thức. Các tổ chức địa phương, quốc gia hoặc quốc tế liên đới tới người khuyết tật luôn tìm kiếm các nhà tài trợ là doanh nghiệp. Đây thường là những mối quan hệ công tác đôi bên cùng có lợi. Các tổ chức làm việc với người khuyết tật có thể gia tăng năng lực nhờ tài trợ doanh nghiệp, và doanh nghiệp hưởng lợi từ hình ảnh tích cực trong công chúng.

4. Thiết kế sản phẩm thân thiện, dễ tiếp cận hơn.

Có những thay đổi nhỏ nào mà bạn có thể đưa vào sản phẩm và dịch vụ để chúng dễ tiếp cận hơn với người khuyết tật? Ví dụ, thiết kế lại cung cách đóng gói sản phẩm để cung ứng cho những người bị khuyết thiếu khả năng vật lý. Hoặc là tăng cường các yếu tố thính giác và thị giác của sản phẩm để dễ tiếp cận hơn với người bị khiếm khuyết thính giác và thị giác.

5. Tìm kiếm tư vấn về thiết kế dễ tiếp cận

Hãy tìm một người tư vấn có thể giúp bạn thiết kế lại nơi làm việc để có thể dễ tiếp cận hơn với người khiếm khuyết các khả năng khác nhau. Nếu bạn không thể tìm hoặc đủ khả năng

tài chính cho một nhà tư vấn ngay lúc này, hãy hỏi phản hồi từ khách hàng và những người khác trong công đồng khiếm khuyết khả năng. Hãy hỏi những lời khuyên thẳng thắn và hữu ích như, “Ba yếu tố mà chúng tôi có thể thay đổi trong công việc kinh doanh của mình là gì, để dễ tiếp cận hơn với người khiếm khuyết khả năng vật lý và trí tuệ.”

6. Tạo công ăn việc làm cho những tình nguyện viên hoặc thực tập sinh khiếm khuyết khả năng.

Công ty nào cũng có những công việc cho mọi người ở nhiều cấp độ có thể thực hiện. Hay chia các công việc thường nhật thành các công việc nhỏ hơn và gộp lại theo nhóm các năng lực cần để thực hiện các công việc đó. Sau đó hãy xác định các nhóm công việc mà người gặp trở ngại có thể thực hiện. Ví dụ, hãy chuẩn bị một bản mô tả công việc thực tập có những tác vụ mà người khiếm khuyết khả năng có thể học cách thực hiện ở nơi làm việc của bạn.

7. Điều chỉnh bản miêu tả công việc theo hướng rộng mở hơn.

Trong nhiều trường hợp, người bị khiếm khuyết các khả năng vật lý thường không được cân nhắc cho các công việc cụ thể, đơn giản là vì một hoặc một vài tác vụ trong công việc đó quá khó hoặc không thể đối với họ vì họ khiếm khuyết khả năng nào đó (mặc dù có thể thực hiện tốt đến 95% yêu cầu của công việc). Trong những tình huống này, sẽ không khó để đi điều chỉnh một vài điểm chỗ trong bản miêu tả công việc.

8. Bao hàm người khuyết tật trong các ấn phẩm in ấn và tiếp thị về công ty.

Hãy đảm bảo rằng các ấn phẩm in ấn marketing và tiếp thị về công ty bạn thể hiện giá trị rộng mở. Thường xuyên thì các hình ảnh và thông điệp truyền thông về công ty không bao hàm người khuyết tật. tuy nhiên, thế giới không hoàn toàn chỉ có người “hoàn hảo”. Ví dụ, thương hiệu Gerber thực phẩm cho trẻ g ần đây đã chọn Lucas Warren người có hiện tượng thiếu năng trí tuệ để chính thức đại diện thương hiệu như là “Em bé Gerber”. Thông điệp marketing này không chỉ cho thấy lòng tự trọng đối với người thiếu năng trí tuệ mà còn tiếp nhận phản hồi rất tích cực từ phía khách hàng của hãng.

9. Tập huấn về môi trường mở cho nhân viên.

Việc thực thi một chiến lược mới có thành công hay không còn phụ thuộc vào chất lượng của việc đào tạo nhân viên. Việc tạo môi trường mở cũng không phải ngoại lệ. Nếu công ty bạn muốn nhân sự tiếp nhận sự rộng mở này và giúp công ty tiến bộ thì việc đào tạo là chìa khóa. Đội ngũ nhân viên sẽ hưởng lợi từ sự việc đào tạo nhận thức và cảm quan, cũng như đào tạo kỹ năng cho công việc có sự tham gia của người khuyết tật.

10. Tuyển người có khiếm khuyết khả năng

Có lẽ cách nhanh nhất để bắt đầu đó là tiến hành và tuyển nhân viên. Bạn có thể tham vấn chính nhân viên khuyết tật mới được nhận việc để giúp bạn xác định và áp dụng những thay đổi khiến nơi làm việc cởi mở hơn.