



PALVELUITA JA REKRYTOINTIKANAVIA

Korosta jo työpaikkailmoituksen sanamuodossa se, että työpaikkanne panostaa monimuotoisen työyhteisön kehittämiseen. Tämä aktivoi ja rohkaisee vammaisia ja osatyökykyisiä henkilöitä hakemaan tehtävään.

Ilmoita avoimista työpaikoista myös kanavissa, joita vammaiset henkilöt seuraavat

- järjestöjen verkkosivuilla ja jäsentiedotteissa
- **sisaanheitto.fi**-sivulla

Hyödynnä työhönvalmentajien osaamista ja verkostoja työntekijöiden löytämiseksi ja rekrytoinnin tueksi

- **tyohonvalmentaja.fi**

Palkkatuki ja työolosuhteiden järjestelytuki on haettavissa osatyökykyisten, vammaisten ja vaikeasti työllistyvien rekrytoinneissa.

- **te-palvelut.fi**

Monet järjestöt ja oppilaitokset tarjoavat tietoa ja opastusta työn räätälöintiin ja työolojen mukauttamiseen

- Työanalyysi, **keskuspuiisto.fi/tyoanalyysi**
- IMBA ja Melba, työkyvyn arviointimenetelmä **vamlas.fi**

Lisätietoja osatyökykyisten rekrytoinnista sivulla

- **Takaisin-toimeen.fi**

FIBS:n monimuotoisuusverkosto auttaa yrityksiä kehittämään henkilöstön ja asiakkuuksien monimuotoisuuden johtamista.

- **fibsry.fi**



Monimuotoinen työyhteisö

- vinkkejä rekrytointiin

Vates
säätiö

TyömarkkinaViestintä
projekti 2012-2014

FIBS
YRITYSVASTUUVERKOSTO



MONIMUOTOISUUDEN JOHTAMINEN JA SUUNNITELMALLISUUS



auttaa tavoittamaan uusia asiakaskuntia

edistää kaikkien työhaluisten ja -kykyisten työllistymistä

auttaa löytämään uusia näkökulmia liiketoiminnan kehittämiseen

auttaa rakentamaan mainetta vastuullisena organisaationa

auttaa rekrytoimaan ja pitämään parhaat osaajat

MONIMUOTOISUUS REKRYTOINNISSA - MITÄ HUOMIOON?

- Haastattelutilanteessa avoin vuorovaikutus ja keskustelu vievät pisimmälle, molemmin puolin.
- Kerro hakijalle työn vaatimuksista, työtehtävistä, työajoista ja tuotto-odotuksista.
- Hakija ja sinä rekrytoijana voitte tällöin arvioida, kohdentuvatko hakijan osaaminen ja resurssit oikein suhteessa tehtävään.
- Työtehtäviin, koulutukseen ja työkokemukseen liittyvistä asioista saa kysyä sekä kartoittaa työkykyä suhteessa tarjolla oleviin työtehtäviin.
- Kerro työyhteisöstä sekä siitä, minkälaiset työolosuhteet toimitiloissasi on.
- Voit keskustella, tarvitaanko työolosuhteiden järjestelytukea ja mistä sitä voi hakea. Vammainen tai osatyökykyinen henkilö tietää itse, mitä apuvälineitä hän tarvitsee.
- Jos hakijalla on työhönvalmentajan palvelut käytössään, voitte molemmat saada opastusta osaamisen ja työtehtävien kartoittamiseen sekä tukien hakemiseen.
- Rekrytointipäätöksen tulee perustua osaamiseen ja soveltuvuuteen työtehtävään.
- Ilmoita rekrytointipäätöksestä henkilökohtaisesti kaikille hakijoille.

Työpaikan monimuotoisuuden rakentaminen ja kehittäminen osoittavat vastuullisuutta