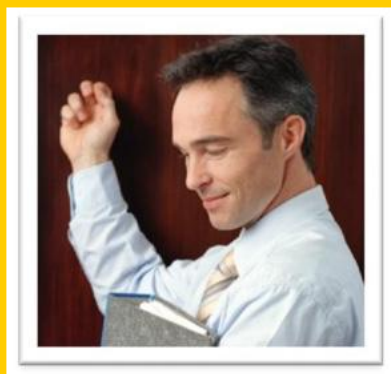


PHÁT TRIỂN VIỆC LÀM & CÁC MỐI QUAN HỆ



Khi đã xác định được một công việc tiềm năng, nhân viên hỗ trợ việc làm không chỉ phải làm rõ các nhiệm vụ của công việc đó, mà còn phải xem xét tất cả các yếu tố sẽ giúp một người thực sự trở thành **một phần** của nơi làm việc, bao gồm văn hóa làm việc.

Rick Hawes,
Giám đốc Dịch vụ Việc làm

Nhân viên Phát triển Việc làm (Job Developers) vốn đã có một công việc rất phức tạp. Họ cần:

- Khảo sát cộng đồng địa phương để nắm rất rõ các cơ hội việc làm.
- Xây dựng các mối quan hệ tích cực với doanh nghiệp và các nhóm doanh nghiệp (ví dụ: Phòng Thương mại).
- Là những “người bán hàng” giỏi: thuyết phục nhà tuyển dụng rằng người họ hỗ trợ có thể đáp ứng nhu cầu kinh doanh; thuyết phục gia đình về lợi ích của việc làm trong cộng đồng; và – rất thường xuyên – thuyết phục chính người khuyết tật rằng họ **xứng đáng** và **có khả năng** làm những công việc thực sự, bên cạnh các thành viên khác trong cộng đồng.

Với vai trò là đơn vị cung cấp dịch vụ việc làm, sứ mệnh của chúng ta là hỗ trợ một cá nhân trở nên **hội nhập đầy đủ** vào lực lượng lao động. Khi quá trình lập kế hoạch đã cho thấy rõ nhu cầu và sở thích xã hội của một người, điều quan trọng là phải biết loại công việc nào và nơi làm việc nào có thể phù hợp nhất. Nếu một cá nhân có một công việc phù hợp, họ thích và làm tốt, khả năng hình thành các mối quan hệ ở đó sẽ cao hơn.

Làm sao nhân viên việc làm có thể tìm được những công việc giúp thúc đẩy việc xây dựng các mối quan hệ tại nơi làm việc?

1. Tập trung vào loại môi trường và văn hóa nơi làm việc

Theo HR Insights, văn hóa là “tính cách và bản sắc” của tổ chức bạn. Đó là điều làm cho tổ chức của bạn trở nên khác biệt, là tổng hòa của các giá trị, truyền thống, niềm tin, tương tác, hành vi và thái độ.

Ví dụ, ở những môi trường làm việc hoặc văn hóa có quản lý tiến bộ (tức là đã có kinh nghiệm và triết lý hòa nhập với nhân viên khuyết tật) và tỷ lệ thay thế nhân sự thấp, sẽ có sự ổn định cao hơn và khả năng cá nhân phát triển được các mối quan hệ trong doanh nghiệp đó cũng cao hơn.

- Những nhân viên phát triển việc làm giỏi sẽ “làm bài tập” kỹ: xác định những doanh nghiệp có văn hóa và bối cảnh phù hợp với nhu cầu và sở thích xã hội của từng người.

- Những nhân viên phát triển việc làm giỏi **“ghép” công việc với người**, chứ không phải “đặt” người cho vừa với công việc.
- Bên cạnh đó, sẽ dễ phát triển mối quan hệ hơn nhiều nếu người được hỗ trợ ở vị trí **sắp xếp cá nhân**, hưởng lương của công ty, và là một phần của nhịp sinh hoạt, cấu trúc thường ngày của doanh nghiệp.

(Xem phần phụ lục để biết thêm thông tin về văn hóa nơi làm việc.)

2. Thực hiện phân tích công việc thật kỹ (job analysis)

Trong giai đoạn đầu này, nhân viên phát triển việc làm/hỗ trợ việc làm đánh giá tất cả các yếu tố dẫn đến một “sự ghép nối” tốt giữa công việc và cá nhân – và từ đó có thể hỗ trợ xây dựng các mối quan hệ tại nơi làm việc.

Những yếu tố sau nên được xem xét trong phân tích công việc để xác định liệu công việc có phù hợp với cá nhân không:

- Các quy trình công việc cốt lõi và công việc mang tính thời điểm (core and episodic work routines): ví dụ, liệu có những nhiệm vụ giao thoa hoặc chồng lấn với các nhân viên khác không? (Càng có nhiều điểm giao nhau, càng có nhiều cơ hội tương tác.)
- Phạm vi và loại hình định hướng/đào tạo ban đầu cho đồng nghiệp và nhân viên công ty: có chương trình định hướng chung cho tất cả nhân viên mới không?
- Mức độ sẵn sàng và sẵn lòng của đồng nghiệp trong việc hỗ trợ các vấn đề liên quan đến công việc: ví dụ, có một “người dẫn đầu không chính thức” trong bộ phận – người mà mọi người thường tìm đến khi cần trợ giúp – hay không?
- Các “luật bất thành văn” riêng của nơi làm việc: ví dụ, “thứ Sáu mặc đồ thoải mái” (casual Fridays), thói quen ăn uống, ai thường pha cà phê, v.v.
- Văn hóa tại nơi làm việc về năng suất, chất lượng và tương tác xã hội: nơi này xem trọng sự cộng tác, sự vui vẻ và các mối quan hệ, hay chỉ chú trọng kết quả công việc thuần túy?

Nhân viên phát triển việc làm nên duy trì **hồ sơ** và bản phân tích công việc về các doanh nghiệp địa phương, bao gồm không chỉ yêu cầu của công việc mà còn cả những yếu tố liên quan đến **văn hóa nơi làm việc**, chẳng hạn như:

- thói quen ăn uống, nước uống (ai ăn ở đâu, khi nào, mang đồ ăn gì, dùng chung nhà bếp như thế nào);
- biết nơi mọi người thường tụ tập trước giờ làm và trong giờ nghỉ;
- mức độ “trêu đùa, đùa vui” giữa đồng nghiệp;
- sơ đồ mặt bằng nơi làm việc, các nhiệm vụ, cách mọi người ăn mặc, v.v.

3. Luôn giữ tinh thần lạc quan

Việc tập trung vào **những gì một người CÓ THỂ làm**, thay vì những gì họ không thể làm, là yếu tố then chốt cho thành công trong phát triển việc làm. Nếu nhân viên việc làm **TIN RẮNG** cá nhân có khả năng thành công trong công việc và có thể phát triển các mối quan hệ tại nơi làm việc, họ sẽ hành động theo cách khác, lựa chọn môi trường khác và truyền đạt niềm tin đó cho nhà tuyển dụng, gia đình và chính người được hỗ trợ.