

IMPLEMENTAČNÍ ROLE



"Prostřednictvím vyškolených pedagogů, pracovníků s mládeží a inkluzivního pracovního prostředí umožnit zásadní transformace a změny, a to vytvořením inovativní metodologie a zdrojů pro rozvoj životních dovedností a kompetencí u

mladých dospělých s poruchami učení a jinými obtížemi - s cílem podpory jejich zaměstnatelnosti a snazšího přechodu do pracovního prostředí."

Tato tabulka shrnuje klíčové role zapojené do implementace přístupu Good Job ve firmách a na pracovištích. Každá role přispívá k budování inkluzivního přechodového systému, který podporuje mladé lidi s postižením a poruchami učení při jejich přípravě na dospělost a pracovní život.

Role	Účel	Klíčové úkoly	Doporučený profil
Vedoucí Good Job!	Dohlížet na implementaci programu Good Job! ve firmě a koordinovat ji.	• Naplánujte implementaci. • Koordinujte spolupráci mezi zaměstnanci, rodinami a externími partnery. • Zajistěte soulad s firemní atmosférou, kulturou a strategiemi. • Sledujte pokrok a vyhodnocujte výsledky.	Člen vedoucího týmu, projektově orientovaný zaměstnanec s vynikajícími organizačními a komunikačními schopnostmi.
HR manažer	Budovat kapacity zaměstnanců a zajišťovat udržitelnost a kvalitu implementace.	• Identifikujte potřeby školení zaměstnanců. • Pomáhejte s organizací workshopů a vzájemného učení. • Využijte zdroje Good Job! Resources v kontextu společnosti. • Začleňte inkluzivní přechodové postupy do plánů rozvoje zaměstnanců. • Podporujte používání nástroje Good Job! Assessment Tool. • Organizujte osvětové akce nebo kampaně.	Personální manažer, školitel zaměstnanců, proaktivní a empatický, zkušený v oblasti školení a inkluze, využívající nástroje Good Job k podpoře zaměstnanců a rozvoji inkluzivní kultury na pracovišti.
Mentor na pracovišti	Provázet zaměstnance se zdravotním postižením a poruchami učení prostřednictvím zaškolování a mentoringu.	• Poskytujte jasné pracovní pokyny a podrobné školení. • Sledujte pokrok a pravidelně poskytujte konstruktivní zpětnou vazbu. • V případě potřeby upravte úkoly nebo je rozdělte na menší kroky. • Zajistěte, aby zaměstnanec rozuměl pravidlům a bezpečnostním předpisům na pracovišti. • Koordinujte podporu s oddělením lidských zdrojů, vedením a kolegy na pracovišti. • Řešte problémy včas a navrhujte rozumná opatření.	Trpělivý, klidný a schopný jasně vysvětlovat věci, dobré schopnosti řešení problémů, podpůrný přístup k inkluzi a diverzitě, důvěryhodný člen týmu, ideálně v dozorčí nebo vedoucí roli.

		• Podporujte samostatnost a budování sebevědomí.	
Parták na pracovišti (“buddy”)	Poskytovat přátelskou, neformální podporu zaměstnancům, zaměřovat se na každodenní začleňování, budování sebevědomí a praktickou pomoc.	• Přivítejte nového kolegu a pomozte mu zapojit se do kolektivu. • Vysvětlete mu denní rutiny, normy na pracovišti a praktické logistické záležitosti. • Během pracovního dne mu poskytněte jednoduché připomínky, vysvětlení a neformální rady. • Podporujte jeho samostatnost a uklidňujte ho, když se ocitne v nejisté nebo stresující situaci. • Pokud je potřeba další podpora, sdílejte relevantní postřehy s mentorem na pracovišti.	Přátelský, trpělivý, přístupný, jasný v komunikaci a respektující rozdíly. Seznámený s každodenními rutinami na pracovišti, na stejné úrovni jako kolega (ne nadřízený nebo hodnotitel).

Jak používat tento rámec rolí

- Použijte tyto 4 role jako **základ** pro implementaci – každá společnost je může přizpůsobit své velikosti a zdrojům.
- Jedna osoba může zastávat více rolí, ale všichni by měli vědět, jak jejich příspěvek zapadá do celkového kontextu.
- Při představování těchto rolí zdůrazněte, že každá z nich přispívá jedinečným způsobem k vytváření inkluzivní kultury transformace – jedná se o týmovou práci, nikoli o hierarchii.