



ERASMUS+
**STRATĒGISKĀ PARTNERĪBA PROFESIONĀLAJĀ
IZGLĪTĪBĀ UN APMĀCĪBĀ**

PROJEKTS

PACETRAINING

N. 2017-1-IT01-KA202-006052 CUP G86J17000780006

1

**I.O. 3 Ad hoc komunikācijas stratēģijas izstrāde,
plānošana un ieviešana uzņēmumiem**



Saturs

1. IEVADS	3
2. KORPORATĪVĀ SOCIĀLĀ ATBILDĪBA (CSR)	4
3. Grt CILVĒKU DEFINĪCIJAS PARTNERU VALSTĪS	5
4. PIENĀKUMS SASKAŅĀ AR VIETĒJO UN VALSTS LIKUMDOŠANU NODARBINĀT INVALĪDUS	7
5. UN 6. LIKUMS PAR VIENLĪDZĪGU ATTIEKSMI	8
6. SABIEDRĪBAS, KURU MĒRĶIS IR BŪT SOCIĀLI ATBILDĪGĀM PRET INVALIDITĀTI	10
7. IEGUVUMI KORPORĀCIJĀM	11
8. IEGUVUMI DARBINIEKIEM	12
9. RISKI UN VAJADZĪBAS, LAI APMIERINĀTU CILVĒKUS AR SPECIĀLĀM IZGLĪTĪBAS VAJADZĪBĀM	13
10. (a) DARBA TIRGUS STATISTIKA VIETĒJĀ LĪMENĪ	14
10. (b) INTEGRĀCIJA DARBA TIRGŪ KĀ VĒRTĪBAS ELEMENTS	16
11. SECINĀJUMI	16
12. ŠĪ DOKUMENTA MĒRĶIS	17
13. KOMUNIKĀCIJAS RĪKI	18
14. KOMUNIKĀCIJAS STRATĒGIJAS IETVARŠ	19
15. IEVIEŠANAS PLĀNS	20
16. KOMUNIKĀCIJAS STRATĒGIJAS NOVĒRTĒJUMS	21

1) IEVADS

Šis pētījums ir vērsts uz to, kā cilvēku ar īpašām vajadzībām nodarbināšana sniedz pievienoto vērtību uzņēmuma vispārējai organizācijai un darbojas kā dabisks komandas veidošanas process. Šādā veidā šī tēma ir vērsta uz korporāciju sociālo atbildību un to, cik svarīga uzņēmumam un darbiniekiem ir cilvēku ar īpašām vajadzībām integrācija (SN). Vairāki pētījumi liecina, ka cilvēku ar īpašām vajadzībām nodarbināšana sniedz labumu uzņēmumiem kopumā un darbojas kā dabisks komandas veidošanas process. Tomēr šādi pētījumi liecina arī par to, ka ierobežots skaits uzņēmumu izprot priekšrocības, kas rodas, izmantojot īpašas vajadzības.

Šī projekta mērķis ir izstrādāt ad hoc izpratnes veidošanas un komunikācijas stratēģiju, kas paredzēta uzņēmumiem un kuras galvenais uzdevums ir gūt labumu no tiem, kā arī vispārējus sociālos ieguvumus, piemēram, uzlabot dzīves kvalitāti SN un viņu ģimenēm, samazināt sociālās un veselības aprūpes izmaksas un jo īpaši sociālo iekļaušanu.

Pētījuma pirmā tēma ir par korporatīvās sociālās atbildības definīciju un šīs koncepcijas īstenošanu ES darba kārtībā. Tad mēs mēģinām izskaidrot invalīdu normatīvo definīciju, mēs koncentrējamies uz definīciju, ko sniedz starptautiskas organizācijas, piemēram, OMS un ANO. Pienākums saskaņā ar vietējo un nacionālo likumdošanu par invalīdu nodarbināšanu ir vēl viens šī pētījuma temats, kur mēs runājam par katras valsts atšķirīgo normatīvu, kas piedalās šajā projektā. Likums par vienlīdzīgu attieksmi ir vēl viens temats, par ko mēs runājam šajā pētījumā.

Tad mēs vairāk pievēršamies ieguvumiem uzņēmumam un darbiniekiem par to, cik svarīga ir cilvēku ar īpašām vajadzībām nodarbinātība un integrācija. Mūsu pētniece arī cenšas izskaidrot, kā veidot komandas darbu, pēc to cilvēku integrācijas, kuriem ir īpašas vajadzības, šī tēma, par kuru mēs runājam Riski un impedimental, lai iepazītos ar cilvēkiem ar īpašām izglītības vajadzībām.

Šīs izpētes galīgie temati ir par darba tirgus statistiku katrā no partnervalstīm.

Visa šī noslēguma ziņojuma pamatā ir iepriekšējā izpēte no katras valsts, kuras loceklis ir šajā projektā.

2) KORPORATĪVĀ SOCIĀLĀ ATBILDĪBA (CSR)

Korporatīvā sociālā atbildība ir definēta Eiropas komitejas 2011. gada 25. oktobra paziņojumā, kurā tā atsaucas uz uzņēmumiem, kas brīvprātīgi pārsniedz to, ko likums prasa, lai sasniegtu sociālos un vides mērķus ikdienas uzņēmējdarbības laikā. KSA iniciatīvas izriet no attiecīgā uzņēmuma saistībām un ir balstītas uz iniciatīvu un personīgo atbildību. Tas, kā uzņēmums uzņemas savu sociālo atbildību, ir atkarīgs no nozares, lieluma un tirgus, kurā uzņēmums darbojas. Šodien ir sagaidāms, ka uzņēmumi ne tikai uzņemsies KSA saistības, bet arī demonstrēs savu pienākumu izpildi, tas nozīmē, ka tiks pieņemta korporatīva politika, kas palīdzēs līdzsvarot ekonomikas mērķus ar sociālajiem un vides mērķiem nākotnes ilgtspējības perspektīvā. Sociālā atbildība sevī ietver cilvēkresursu pārvaldību, darba ņēmēju tiesības, veselības aizsardzību un drošību darbā, dabas resursu pārvaldību un ietekmi uz vidi, kā arī vietējās kopienas, klientus, patērētājus, cilvēktiesību ievērošanu un vides un sociālās prasības. Digitalizācijas un informācijas pieejamības laikā visā pasaulē uzņēmumi, iespējams, ir pakļauti pastāvīgai uzraudzībai un nespēj izvairīties no prasības pēc USA vai to darbības novērtējuma, tāpēc rodas problēma ar vārdu un darbību parādīt sociālo atbildību.

Tādēļ korporatīvā sociālā atbildība ir attiecināma uz vairākiem aspektiem un darbībām četrās korporācijas darbības jomās:

1. Darba vietā korporācijai jāpieņem īpaša politika attiecībā uz cilvēkresursu, kas palīdz uzlabot darba apstākļus: atvieglojot samierināšanos ar privāto dzīvi; garantējot lielāku drošību veselības un labklājības jomā; atvieglojot piekļuvi invalīdu kategorijām un apsverot darba ņēmēju izaugsmi un apmierinātību.
2. Attiecībā uz tirgu var pieņemt politiku piegādes ķēdes atbildīgai pārvaldībai. Tās var veikt ētiskus pasākumus produktu vai pakalpojumu piegādei un komunikācijai.
3. Attiecībā uz kopienu un teritorijas intervencēm, lai atbalstītu pētniecību, ekonomisko un kultūras izaugsmi, var veikt nodarbinātību un sociālo integrāciju.
4. Runājot par vidi, uzņēmumi var rīkoties atbildīgi, samazinot enerģijas patēriņu, izmantojot atkritumu apglabāšanu un otreizējo pārstrādi, kas aizsargā vidi, atbalstot spēcīgus piegādātājus, kas pievērš uzmanību ietekmei uz vidi un ar to saistītajām inovācijām.

ES iekļāva CRS darba kārtībā kopš Eiropadomes Lisabonas sanāksmes 2000. gada martā kā vienu no stratēģiskajiem instrumentiem, lai izveidotu konkurētspējīgāku un aptverošāku sabiedrību un modernizētu un stiprinātu Eiropas sociālo modeli. Eiropas komitejas Zaļajā grāmatā, kas publicēta 2001. gadā, sociālā atbildība definēta kā "korporāciju sociālo un vides interešu brīvprātīga integrācija to uzņēmējdarbībā un attiecībās ar iesaistītajām daļām. "Jaunā definīcija ir iekļauta pārskatītajā Eiropas stratēģijā par korporatīvo sociālo atbildību 2011. –2014. gadam kā pievienotā vērtība dažiem "atbildīgo korporāciju" standartiem, lai atjaunotu Eiropas ekonomisko un sociālo izaugsmi.

3) **NORMATĪVĀ DEFINĪCIJA GRT PERSONĀM.**

Invaliditāte (vai handikaps) ir tādas personas stāvoklis, kurai vienas vai vairāku disablements dēļ ir samazināta spēja mijiedarboties ar sociālo vidi, tāpēc viņa/viņa ikdienas darbībā ir mazāk neatkarīga, un viņam/viņai bieži ir nelabvēlīga iespēja piedalīties sabiedriskajā dzīvē.

Tā neiziet no neizskaidrojamas vārda definīcijas, pat ja invaliditātes jēdziens tika apspriests ANO Konvencijas par invalīdu tiesībām laikā, sastādot gala dokumentu, ko 2006. gada 25. augustā apstiprināja Ģenerālā asambleja.

OMS 1980. gada Starptautiskā pasivitātes risku un darījumu klasifikācija atšķir:

- traucējumi, ko definē kā psiholoģiskas, fizioloģiskas vai anatomiskas funkcijas zudumu vai anomāliju un kas ir patoloģiska stāvokļa pagarinājums. Ja šī kaite ir iedzimta, to sauc par aizsargājamību;
- invaliditāte vai jebkāds darbības spēju ierobežojums kā dabiskas sekas stāvokļa traucējumu dēļ;
- handikaps vai nelabvēlīga situācija, ko pieredzējusi persona ar invaliditāti vai traucējumiem.

90. gados OMS lūdza ekspertu grupai vēlreiz formulēt klasifikāciju, ņemot vērā šos jēdzienus. Jaunā klasifikācija ICF (International Classification of Action) definē cilvēku veselību, nevis ierobežojumus, norādot, ka "veselīgs" cilvēks ir "fiziska un psihiska labuma stāvoklī esošs indivīds", kas maina veselības jēdzienu. Turklāt ar to ievieš vides faktoru klasifikāciju.

Invaliditātes jēdziens mainās un kļūst par terminu, kas identificē cilvēka grūtības gan personiskajā līmenī, gan sociālajā līdzdarībā.

Šajā klasifikācijā biomedicīniskie un patoloģiskie faktori nav vienīgi, kas jāņem vērā, bet ir iesaistīta arī sociālā mijiedarbība; pieeja kļūst daudzveidīga: bioloģiskā, personīgā, sociālā. Tā pati lietotā leksika ir šīs perspektīvas maiņas rādītājs, jo vārdus "vājums", "invaliditāte" un "invaliditāte" (kas apliecina medicīnisku pieeju) aizstāj ar "Ķermeņa struktūras", "darbība" un "līdzdalība".

Standarts kļūst arvien sarežģītāks, jo tiek ņemti vērā arī sociālie faktori, nevis tikai organiskie faktori.

ICIDH bija saskaņā ar organisku perspektīvu, un sākuma punkts vienmēr ir slimīgs stāvoklis (iedzimtas slimības, nelaimes gadījums), kas rada izcelsmi darbības traucējumiem, kā funkcionāls, fizisks vai psihisks zaudējums pret ķermeni. Šāds traucējums var kļūt par invaliditāti, par personas ikdienas darbības ierobežošanu, savukārt tas var kļūt par traucēkli vai sociālo trūkumu, kas redzams mijiedarbībā ar vidi.



ICF ir daudzdimensiju perspektīva, kas neaprobežojas tikai ar organiskiem faktoriem, kas definēti kā ķermeņa funkcijas un struktūras. Faktiski visa ICF galvenokārt ir iedalījums divās kategorijās, ko var tālāk iedalīt:

- 1.daļa : funkcionēšana un invaliditāte, tostarp organiskie faktori;
- Ķermeņa struktūras (orgāni un anatomiskās struktūras)
- Ķermeņa funkcijas (šo struktūru veiktās fizioloģiskās funkcijas)
- 2.daļa: kontekstuālie faktori;
 1. Vides faktori (t.sk.fiziski sociālā vide)
 2. Personīgie faktori, t.i., mijiedarbības spēja ar fizisko – sociālo vidi.

Katrs faktors mijiedarbojas ar otru, un vides un personīgie faktori ir ne mazāk svarīgi kā organiskie faktori. Vispārīgais modelis ir: ķermeņa funkcijas un struktūras < -- > Darbības < -- > Daļība.

ICIDH novērtēja invaliditātes faktoros, sākot no vērtības samazināšanās, bet ICF novērtēja personas atlikušās spējas (tas ir skaidrs no standarta nosaukuma, t. i., starptautiskās funkcionālās klasifikācijas), aizstājot jēdzienu "funkcionālais sliekšnis" ar jēdzienu "invaliditātes pakāpe".

6

Patiešām atšķirīga ir piemērošanas joma: lai gan ICDH attiecas tikai uz invaliditātes jomu, ICF apraksta dažādas funkcionēšanas pakāpes, sākot no to faktoru mijiedarbības un nodrošinot arī vairākas viena parametra apakšklases:

- ķermeņa uzbūves
- garīgās funkcijas;
- pasaules garīgās funkcijas;
- orientācijas funkcijas
- orientācija uz personu
- orientācija uz sevi.

Līdz ar to invaliditāti redz no dinamiskā viedokļa, jo tā ir atkarīga ne tikai no hroniskiem patoloģiskiem stāvokļiem, bet arī no psihiskiem un sociāliem faktoriem, nemifīgās atfistības

4) PIENĀKUMS SASKAŅĀ AR VIETĒJO UN NACIONĀLO LIKUMDOŠANU NODARBINĀT INVALĪDUS

Katrai valstij ir savi likumi atbilstoši invalīdu nodarbinātībai, tāpēc šajā tēmā mēs taisāmies diskriminēt katru valsti un izskaidrot pašreizējos likumus par šo tēmu.

Vācijā darba devējiem, kuru darba vietas ir vidēji vismaz 20 darbavietas gadā, vismaz pieci procenti no šiem amatiem ir jāaizpilda personām ar smagu invaliditāti (SGB IX 71. panta 1. punkts). Par katru brīvo darba vietu mēnesī jāmaksā no 105 līdz 260 eiro.

Summa ir atkarīga no uzņēmuma lieluma un nodarbinātības līmeņa izpildes pakāpes. Maziem uzņēmumiem piemēro īpašus noteikumus. Katru gadu līdz 31. martam darba devējiem ir jāziņo Federālajai nodarbinātības aģentūrai par to, vai viņi ir pietiekami izpildījuši savus darba pienākumus.

Itālijā Likuma 68/99 1. panta 1. punktā teikts: "Pašreizējā likuma mērķis ir veicināt invalīdu integrāciju un integrāciju darba pasaulē, sniedzot atbalstu un mērķtiecīgus nodarbinātības dienestus." Likumā 68/99 noteikts, ka sabiedriskie un privātie darba devēji, kuros ir vairāk nekā 15 darbinieku, ir juridiski spiesti pieņemt darbā darbiniekus, kas pieder aizsargātajām kategorijām (invalīdi), kuri ir iekļauti īpašos sarakstos, ko pārvalda Darba centrs. Turklāt likuma 68/99 18. pantā ir paredzēta akciju sistēma darba devējiem, kas pieņem darbā vairāk nekā 50 cilvēkus, pieprasot viņiem nodarbināt dažus invalīdus atbilstoši algoto darbinieku skaitam. Īpatsvars ir 7% korporācijām, kurās ir vairāk par 50 darbiniekiem; tām, kurās ir 36-50 darbinieki, 2 invalīdi un 1 invalīds, ja darbinieki ir 15-35 (tām, kurās ir mazāk par 15 darbiniekiem, to skaits ir ierobežots līdz jaunajiem darbiniekiem). Likumā 68/99 ir paredzēti arī stimuli un nodokļu atvieglojumi sabiedrībām, kas pieņem darbā invalīdus, un galvenokārt virkne politikas pasākumu, kas vērsti uz invalīdu darba ieviešanu.

Tām korporācijām, kas nestrādā ar invalīdiem, likums paredz administratīvus sodus, nolēmusi "direzioni provinciali del lavoro".

Spānijas Konstitūcija, lai veicinātu darba integrāciju, izveidoja Likumu Nr. 13/1982 par virkni mehānismu, piemēram, nepieciešamību, lai uzņēmumos, kuros ir vairāk nekā 50 darba ņēmēju, būtu 2% darba vietu, ko aizņem personas ar invaliditāti, vai īpašu nodarbinātības centru pastāvēšanu, kuros tiek nodarbināti cilvēki ar invaliditāti. Savukārt 31/1995 likuma 15. panta d) punkts par darba risku novēršanu nosaka darba pielāgošanu personai. Tas nozīmē, ka tas ir darba devēja pienākums un līdz ar to darba ņēmēja relatīvās tiesības, darba pielāgošana darba ņēmēja personīgajiem apstākļiem.

Somijas likums neatzīst nekādu pienākumu Somijas uzņēmumiem nodarbināt invalīdus – nav nekādas kvotu sistēmas kā daudzās citās Eiropas valstīs. Tomēr mūsdienās korporatīvā sociālā atbildība ir labvēlīga uzņēmuma zīmolam. Uzņēmumiem ir tiesības iesniegt USA ziņojumu, kas var veicināt un uzlabot sabiedrības tēlu.

7



Latvijas Labklājības ministrija apsver iespēju veidot darba samaksas kvotas sistēmu cilvēkiem ar invaliditāti. Plānots, ka sākotnēji kvotu sistēmu varētu attiecināt uz valsts pārvaldes iestādēm un valsts uzņēmumiem, taču precīzs priekšlikums vēl jāapspriež

5) LIKUMS PAR VIENLĪDZĪGU ATTIEKSMI

Izpratne par to, ka invalīdiem ir vajadzīga aizsardzība pret diskrimināciju, ir nesenā iegāde. Tradicionāli invalīdi par labklājības, veselības aprūpes pakalpojumu un palīdzības programmas objektiem tiek uzskatīti vairāk nekā indivīdi ar tiesībām.

Amsterdamas Līgumā ir iekļauta māksla. 13. noteikums par diskriminācijas novēršanu, kas pirmo reizi aizliedz diskrimināciju attiecībā uz dzimumu, rasi, izcelsmi un reliģiju, personisku pārliecību, vecumu un invaliditāti, kā arī deleģē Padomi veikt pasākumus pret diskrimināciju.

Ne ES tiesību aktos, ne starptautiskajos tiesību aktos nav noteiktas jaunas tiesības cilvēkiem ar invaliditāti, bet viņi uzskata, ka invaliditāte ir jautājums par cilvēktiesībām un līdzdalību sociālajā dzīvē un vairs nav labklājības jautājums.

8

2000. gada 27. novembra direktīvas 2000/78/CE ir noteikts, ka nodarbinātība un darba apstākļi ir galvenie elementi, lai katram pilsonim nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas, un ka diskriminācija reliģijas vai personiskās pārliecības, traucējuma, vecuma vai dzimuma tendences dēļ var kaitēt EK Līguma sasniegšanai un jo īpaši augsta nodarbinātības un sociālās aizsardzības līmeņa sasniegšanai, dzīves kvalitātes uzlabošanai, ekonomiskajai un sociālajai kohēzijai, solidaritātei un cilvēku brīvai aprietei.

Itālijā Likums n. 68/1999 uzskata invalīdu darba integrācijas pozitīvās darbības, jo tās atspoguļo invalīdu mērķtiecīgu nodarbinātību kā virkni tehnisku instrumentu, atbalstu un pozitīvu darbību, kas ļauj pienācīgi novērtēt invalīdus un nodarbināt viņus ar piemērotu amatu.

Viens no galvenajiem integrācijas biroju uzdevumiem Vācijā ir atbalstīt uzņēmumus un administrācijas birojus darba vietu radīšanā un uzturēšanā cilvēkiem ar smagiem invaliditāti. Šim nolūkam pieejams plašs finansiālās, tehniskās un personīgās palīdzības klāsts. Turklāt uzņēmuma integrācijas komanda atbalsta darba devējus un cilvēkus ar smagu invaliditāti. Tajā ietilpst invaliditātes pārstāvji, būvdarbu vai darbinieku padome un darba devēja pārstāvis. Integrācijas birojam operatīvās integrācijas grupa ir sava veida saikne starp Integrācijas biroju un darba devēju.



Integrācijas biroju pakalpojumus finansē no kvotu kompensācijas nodevas. Integrācijas birojs maksā kompensāciju darba devējiem, kas nepilda vai tikai daļēji pilda savus darba pienākumus. Balansēšanas izvadei ir divas funkcijas: balansēšana un piedziņas funkcija. No vienas puses, tās uzdevums ir nodrošināt finansiālu kompensāciju darba devējiem, kas pilda savas darba saistības un tādējādi rada papildu izmaksas. No otras puses, kompensācijas maksai būtu jāmotivē darba devējus nodarbināt smagi invalīdus.

The Constitution of the Republic of Latvia (1922) states that "everyone has the right to freely choose their employment and workplace according to their abilities and qualifications." (Article 106).

The Labor Law (in force since 2002) is a law regulating the legal relations between employers and employees established on the basis of an employment contract. Article 7 emphasizes the principle of equality: "Everyone has an equal right to work, to fair, safe and healthy working conditions, as well as to fair work remuneration. "These rights "shall be ensured without any direct or indirect discrimination – irrespective of a person's race, skin colour, gender, age, disability, religious, political or other conviction, ethnic or social origin, property or marital status, sexual orientation or other circumstances. In order to promote the adoption of the principle of equal rights in relation to disabled persons, an employer has a duty to take measures that are necessary in conformity with the circumstances in order to adapt the work environment to facilitate the possibility of disabled persons to establish employment legal relationships, fulfil work duties, be promoted to higher positions or be sent for occupational training or the raising of qualifications, insofar as such measures do not place an unreasonable burden on the employer."

9

Latvijas Republikas Satversme (1922. g.) noteic, ka "ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties savu darba vietu un darba vietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai." (106. pants).

Darba likums (spēkā kopš 2002. gada) ir likums, kas regulē darba devēju un darbinieku tiesiskās attiecības, kas izveidotas uz darba līguma pamata. 7. pants uzsver vienlīdzības principu: "Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, uz godīgiem, drošiem un veselīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba atalgojumu. "Šīs tiesības" nodrošina bez tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, etniskās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa pieņemšanu attiecībā uz invalīdiem, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas vajadzīgi atbilstoši apstākļiem, lai pielāgotu darba vidi, lai veicinātu invalīdu iespējas veidot darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem uz augstākiem amatiem vai tikt nosūtītiem profesionālai apmācībai vai kvalifikācijas celšanai, ciktāl šādi pasākumi darba devējam nerada nesamērīgu slogu."

6) SABIEDRĪBAS, KURU MĒRĶIS IR BŪT SOCIĀLI ATBILDĪGĀM PRET INVALIDITĀTI

Sociālo uzņēmumu mērķis ir radīt darba vietas jo īpaši invalīdiem un ilgtermiņa bezdarbniekiem.

Sociālie uzņēmumi neatšķiras no citiem uzņēmumiem, kā uzņēmumi. Viņi ražo preces un sniedz pakalpojumus tirgum un cenšas gūt peļņu, tāpat kā jebkurš cits uzņēmums. Sociālais uzņēmums var darboties jebkurā nozarē vai uzņēmējdarbības veidā. Tā visiem saviem darbiniekiem maksā algu saskaņā ar darba koplīgumu, un tam vienmēr ir ieraksts Somijas Tirdzniecības reģistrā.

Atšķirība no citiem uzņēmumiem slēpjas apstākļī, ka vismaz 30% sociālā uzņēmuma darbinieku ir invalīdi vai visi ir invalīdi vai iepriekš bijuši bezdarbnieki ilgtermiņā. Turklāt uzņēmumam jābūt ierakstam Ekonomikas un Nodarbinātības ministrijas pārziņā esošajā sociālo uzņēmumu reģistrā. Tikai uzņēmums, kurā ir ieraksts šajā reģistrā, var izmantot sociālā uzņēmuma nosaukumu un uzņēmuma ID savā uzņēmējdarbībā un mārketingā.

Korporācijas, kuru mērķis ir būt sociāli atbildīgām pret invalīdiem, apzinās savu lomu. Starp elementiem, kas veicina iekļaušanu, ir arī korporācijas pieņemtās metodes, jo īpaši laba iekšējā atmosfēra, uzmanība pret invalīdu, pārējo darba ņēmēju jutīgums un audzinātāja klātbūtne.

Skolotājs ir ļoti svarīga figūra, spēj veicināt un rosināt pozitīvu attieksmi un attiecības.

10

No otras puses, mēs varam apsvērt, kas neveicina ieviešanu: indivīda un korporācijas savstarpējās pazīšanās trūkums, neefektīva individuālizācija, sarežģītas attiecības ar nosūtošajiem dienestiem. Parasti tie ir elementi, kas nosaka pārvaldību, kas nepiešķir nozīmi tam, kurš ir iesaistīts ieviešanas procesā.

Tāpēc sociāli atbildīgām sabiedrībām mēs varam uzskatīt par prioritāti pakalpojumu esību kā atskaites punktu korporatīvajai referents. Līdz ar to ir precīzākas zināšanas par invaliditātes veidu un efektīvāka stratēģija veiksmīgai ieviešanai.

Kā apgalvo sociāli atbildīgās korporācijas, kas ir pionieri invalīdu ieviešanas jomā, USA nav neobligāta: uzņēmuma ilgtspējas plānošana nozīmē stratēģijas pieņemšanu, lai konkurētu darba tirgū.

Priekšrocības ir taustāmas no vairākiem viedokļiem:

- korporatīvā atmosfēra;
- ražošanas konkurētspēju;
- attiecības ar vietējo sabiedrību;
- reputācija un klientu saglabāšana;
- attiecības ar finanšu iestādēm.

7) IEGUVUMI KORPORĀCIJĀM

Pārvaldības modelis, ko īsteno starptautiskā līmenī, ir Korporatīvās sociālās atbildības modelis. Izmantojot labāku reputāciju un aktivizējot ieguldījumus, uzņēmumi sasniedz ekonomisko un finanšu situācijas uzlabošanu. Sociāli atbildīgas vadības prakse motivē un palielina darba ņēmēju produktivitāti. Sociālā atbildība garantē klientu lojalitāti. Klienti apbrīno tos uzņēmumus, kas vērtē savus darbiniekus, izstrādā sociālos projektus, rūpējas par vidi un cenšas apkarot korupciju.

Katrai valstij pieder subsīdijas un nodokļu atskaitījumi, lai veicinātu cilvēku ar īpašām vajadzībām nodarbinātību. Ir ļoti svarīgi ieviest efektīvas politikas, kas motivē darba devējus pieņemt darbā cilvēkus ar šādām vajadzībām.

Itālijā darba devējs, kas nokavē invalīdu, kura invaliditāte pārsniedz 50%, var saņemt vienreizēju kompensāciju par apmierinātajiem izdevumiem, lai pielāgotu darba vietu vai iegādātos tehnoloģiju ierīces tāldarbam un novērstu arhitektoniskos šķēršļus.

Šo stimulu ir iesnieguši visi privātie darba devēji, tostarp profesionālie biroji un valsts iestādes, un tas ir saistīts ar sadarbības partneriem un darba aģentūrām. Tā pienākas pat tad, ja darba devējam, gan valsts, gan privātajam, ir juridisks pienākums pieņemt darbā invalīdu (obligāto nodarbinātību).

Darba proporcija ar stimuliem ir gan tie, kas aktivizēti no 2016. gada 1. janvāra, gan tie, kuriem jābūt formalizētiem līdz līdzekļu termiņa beigām.

Vācijā integrācijas biroji, nodarbinātības aģentūras vai citas rehabilitācijas aģentūras pārbauda dotācijas piešķiršanas nosacījumus darba devējiem, lai veicinātu cilvēku ar invaliditāti nodarbinātību. Tās tiek piešķirtas ar šādām finanšu subsīdijām, lai apmācītu cilvēkus ar smagu invaliditāti; finanšu subsīdijām, lai pieņemtu darbā cilvēkus ar smagu invaliditāti; finansiālām subsīdijām par palīdzību darba dzīvē personām ar invaliditāti. Federālajos štatos arī regulāri tiek īstenotas pagaidu speciālo subsīdiju programmas, kurās galvenokārt tie darba devēji saņem subsīdijas, kas algo cilvēkus ar invaliditāti bez darba vai darba pienākumiem (SGB IX 71. pants).

Lai veicinātu personu ar invaliditāti nodarbinātību Spānijā kā vienu no ekonomiskajām priekšrocībām, kas rodas, pieņemot darbā personu ar invaliditāti, šie trīs aspekti ir šādi:

1. Prēmijas sociālā nodrošinājuma kvotā, kas svārstās no 3500 eiro un var sasniegt vairāk nekā 6000 eiro atkarībā no darba ņēmēja invaliditātes pakāpes, dzimuma



- un vecuma, papildus līguma veidam un darba dienai. Loģiski, ka pagaidu līgumi saņems bonusu, kas ir zemāks par nenoteiktu līgumu.
2. Uzņēmuma nodokļa atskaitījums EUR 6000 apmērā no pilnas maksas par katru nolīgto personu.
 3. Līdz 901 euro subsīdijas pielāgošanai darba vietā un arhitektonisko šķēršļu likvidēšanai invalīdiem.

Somijā tiek piešķirta subsīdija darba devējiem, kuru mērķis ir veicināt bezdarbnieku darba meklētāju nodarbinātību. Darba devējs, kas pieņem darbā bezdarbnieku darba meklētāju, var saņemt finansiālu palīdzību algas subsīdiju veidā, kas sedz 30, 40 vai 50% no algu izmaksām. Subsīdijas mērķis ir kompensēt darbinieka zemāko darba ražīgumu. Algas subsīdija ir arī kompensācija par to, ka darba devējs izmanto vairāk laika darbinieka vadīšanai. TE birojs var uzlabot personas nodarbinātību ar daļējām darba spējām, piešķirot subsīdiju darba apstākļu sakārtošanai.

Kā darba devējs var pretendēt uz subsīdiju darba apstākļu sakārtošanai, ja darbā ojamās personas vai jau nodarbinātās personas invaliditāte vai saslimšana prasa:

1. Jaunus instrumentus vai aprīkojumu
2. Darba vietas pārveidošanu
3. Palīdzība no cita darbinieka darba uzdevumu veikšanai.

Latvijā subsidētās darba vietas tiek finansētas no valsts budžeta ar ES projekta "Subsidēts bezdarbnieks" līdzfinansējumu, papildus piesaistot darba devēja līdzekļus. Darba devējs var saņemt:

1. Vienreizēja dotācija tehnisko palīgīdzekļu ražošanai un iegādei darba vietas pielāgošanai invalīdam atbilstoši viņa funkcionālo traucējumu veidam un smagumam, pamatojoties uz ergo terapeita slēdzienu;
2. Dotācijas bezdarbnieka invalīda darba samaksai minimālās darba algas apmērā par pirmajiem 12 mēnešiem, 75% no minimālās mēneša darba algas par 12 mēnešiem pasākuma īstenošanas laikā; dotācija par mentora algu.
3. Vienreizēja dotācija normatīvajos aktos paredzēto obligāto medicīnisko izmeklējumu izmaksām.

8) IEGUVUMI DARBINIEKIEM

Sociālās sabiedrības atbildība veicina to cilvēku integrāciju un integrāciju, kuriem ir īpašas vajadzības attiecībā uz darbaspēku. Šo darbinieku integrācija dod priekšrocības pašreizējam personālam un arī invalīdu algotajiem darbiniekiem korporācijā.

Sākot no pabalstiem korporācijas darbiniekiem, kas ir sociāli atbildīgi pret invaliditāti, mums ir jānorāda uz spēcīgo ietekmi un sekām attiecībā uz iekšējo atmosfēru: ērta vieta invalīdam veicina komunikāciju un visu darba ņēmēju iesaistīšanu, kas pozitīvi ietekmē cilvēkresursu fizisko labklājību. Personālam ir ļoti svarīga nozīme KSA; cilvēkresursi ir būtiski, lai radītu vērtību. Pozitīva darba vieta var veicināt to cilvēku enerģijas un talantu izmantošanu, kuri strādā korporācijā, un uzlabot uzņēmumu sniegumu.

Sociālā atbildība pret invaliditāti vispirms ir ētiska izvēle. Ja sabiedrība nolemj kļūt sociāli atbildīga, tās vadība nevar aprobežoties ar ekonomisko un finansiālo aspektu. Ieguvumi var attiekties uz vairākiem aspektiem. Faktiski sociālā atbildība:

Analizējot sociāli atbildīgas korporācijas nolīgto invalīdu viedokli, varam norādīt uz skaidru indivīda pašapziņas uzlabošanu un reālu atbalstu viņa ģimenei.

Invalīds var redzēt sevi kā personu, kas spēj mijiedarboties gan privātā, gan darba kontekstā, pieredzot lomas, ko tikai darba organizācija var viņiem likt turēt. No dusmām, neapmierinātības, garlaicības un bezjēdzības viņi var izaicināt uz invaliditāti un pārvarēt savas robežas. Cilvēki ar invaliditāti, kuri ikdienā cīnās par sevi, bieži vien piedāvā jaunus domāšanas veidus un darbošanos darba dzīvē, un, sadarbojoties ar citiem darbiniekiem, viņi veicina visu iesaistīto personu sociālās prasmes. Sakarā ar ierobežojumiem - atkarībā no to smaguma pakāpes un invaliditātes pakāpes - cilvēki ar invaliditāti piedāvā augsti motivētu un efektīvu darba veidu, un viņi parasti izrāda lojalitāti savam darba devējam vīrs vidējā.

13

9) RISKI UN IZAICINĀJUMI, LAI APMIERINĀTU CILVĒKUS AR ĪPAŠĀM IZGLĪTĪBAS VAJADZĪBĀM

Mērķtiecīgā nodarbinātība izmanto elastīgus instrumentus, ņemot vērā gan korporāciju, gan invalīdu vajadzības. Attiecībā uz invalīdiem, kuriem ir lielas grūtības tikt uzņemtiem darba tirgū, var vienoties par darba integrācijas konvenciju; darba devējs var izvēlēties personu, un invalīdam var būt dažas priekšrocības, piemēram, mācību laiks, ilgāks pārbaudes laiks vai pagaidu līgums.

Šie instrumenti ir vēl svarīgāki cilvēku ar garīgiem traucējumiem darba ieviešanai. Patiesībā sociālo grupu, kā arī vecāku un skolotāju pieredze liecina, ka cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem ir vajadzīgs atbalsts, veicot profesionālās apmācības pasākumus un vadot darba pieredzi. Šā iemesla dēļ skola, veselības aprūpes dienesti un ģimenes turpina veicināt jaunu invalīdu kategoriju, jo īpaši to invalīdu, ar garīgiem traucējumiem, ieviešanu darbā. Jāizveido un jāizmanto saziņas kanāli ar organizācijas interešu grupām. Svarīgi ir arī novērtēt šādu saziņas līdzekļu rezultātus.



Šā pasākuma mērķis ir izveidot informācijas un dialoga kanālus, lai veicinātu savstarpējas zināšanas par cerībām, izskaidrotu pieņemtos lēmumus un iesaistītu interešu grupas projektos un iniciatīvās, tādējādi sekmējot savstarpēju apņemšanos un konstruktīvu sadarbību.

Invalīdiem galvenās grūtības sākas pēc obligātās izglītības. Kad viņi pamet skolu, viņi kļūst gandrīz neredzami. Bieži vien gados jauni pieaugušie un pieaugušie paliek mājās, un viņiem ir ierobežotas sociālās mijiedarbības iespējas, un viņi neaizstāv savas tiesības uz vienlīdzību. Ja runājam par The Down Syndrome, tad varam redzēt, ka tikai 31, 4% pāri par 24 darbiem. Un 60% strādājošo nav standarta līgumu. Vairumā gadījumu viņi strādā sociālajās kojās, bez reāla līguma un nesaņemot algu. Vēl sliktāks ir autistisku cilvēku stāvoklis: tikai 10% pāri par 20 strādā.

Īstais labklājības sākums nevar būt ģimene, uz kuras gulstas pienākums rūpēties par invalīdu, it īpaši pieaugušu cilvēku. Labklājība nevar koncentrēties tikai uz ekonomisko atbalstu. Itālija iegulda mazāk naudas nekā cita Eiropas valsts invaliditātes jomā.

14

Saskaņā ar Censis aptaujām, pieaugot vecāku vecumam, palielinās darba ņēmēju ar invaliditāti ievietošanas risks.

Vēl viena rūpe invalīdu ģimenēm ir par viņu dēlu nākotni, it īpaši tad, kad viņi nespēs viņus pieskatīt. Šai situācijai vajadzētu likt domāt par visām ģimenēm, kas pieskata invalīdu un jūt to kā nastu.

10a) DARBA TIRGUS STATISTIKA VIETĒJĀ LĪMENĪ

Saskaņā ar Nodarbinātības valsts aģentūras datiem Vācijā pēdējo gadu laikā ir ievērojami pieaudzis to darba ņēmēju skaits, kas ir smagi darbspējīgie, kuri ir pakļauti SGB IX paziņošanas procedūrai. No 2007. līdz 2015. gadam šis skaitlis palielinājās par 224,000 līdz 1,03 miljoniem. Šis pieaugums lielā mērā ir saistīts ar gados vecu, smagi strādājošu invalīdu skaita pieaugumu: nodarbinātība 50 + vecuma grupā kopš 2007. gada ir palielinājusies par 52% (24000). Tajā pašā laikā pusmūža darba ņēmēju (35 līdz mazāk nekā 45 gadi) skaits samazinājās par 26 procentiem (40 000).

Smagi slimo invalīdu vidējais nodarbinātības līmenis pēdējos gados nav mainījies. 2015. gadā paziņošanas līmenis bija 4,7%. Valsts darba devējiem tas bija 6,6% jau ceturto gadu pēc kārtas. Augstākie nodarbinātības rādītāji, savukārt, federālajās iestādēs sasniedza 10

procentus. Starp privātajiem darba devējiem nodarbinātības līmenis bija 4,1 procentus. Lai gan tās neatbilda likumā noteiktajai 5% kvotai, tās spēja atkārtot labo rezultātu 2014. gadā.

Saskaņā ar Enquesta de Población Activa sniegto informāciju Spānijā cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības iespējas palielinās. Cilvēku ar invaliditāti aktivitātes līmenis 2016. gadā bija gandrīz 36%. Šis labais sniegums ir rezultāts virknei pasākumu, kas pieņemti, lai veicinātu darba ņēmēju ar invaliditāti nodarbinātību, tostarp tiem, kuru mērķis ir veicināt parasto nodarbinātību. Pasākumi ir labi izveidoti, izmantojot tādus stimulus kā subsīdijas, prēmijas un iemaksu kvotu samazinājums, kā arī nosakot rezerves kvotu uzņēmumos cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanai.

Saskaņā ar EU-SILC (Eiropas Savienības statistikas datiem par ienākumiem un dzīves apstākļiem) darba ņēmēju ar invaliditāti nodarbinātības līmenis Somijā ir 55%. Tomēr Somijas aplēses par pieaugušo invalīdu nodarbinātības līmeni ievērojami atšķiras no EU-SILC statistikas datiem. Somijas aplēses par nodarbinātības līmeni ir aptuveni 17 līdz 20%. Somijas numurs ir balstīts uz dažādiem reģistra datiem, bet EU-SILC likme ir balstīta uz apsekojumu. Somijas aplēses ietver arī tikai darbu ar apmaksātu algu, tāpēc tāmē nav iekļauta darba prakse vai darbs kā darbs bez algas. Saskaņā ar Kehitysvammaliitto pētījumu (Finnish Association on Intellectual and Developmental Disskills FAIDD) Somijā ir 25000 darbaspējīgu cilvēku ar garīgu invaliditāti. Aptuveni 500 garīgi noskaņotu cilvēku strādā atvērtā darba tirgū, 2000 — atbalsītajā darba tirgū un 6000 — aizsargātajās darbnīcās. Aptuveni 3000 cilvēku ar garīgu invaliditāti varētu atrast darbu atvērtā darba tirgū ar pareizu atbalstu..

15

Latvijā, kā liecina dati, kas paziņoti konferencē par darba tirgus pieejamību cilvēkiem ar invaliditāti 2017. gada 29. novembrī, ir apmēram 1/3 invalīdu, kas ir bezdarbnieki, un pieaug bezdarba līmenis. Tikai 37% invalīdu ir darba attiecībās.

Saskaņā ar Itālijas sniegto informāciju Asti Nodarbinātības centra dati (2015. gada ziņojums) liecina, ka tikai 155 no 926 darba vietām, kas tika ievietotas PCI Asti, no 2016. gada līdz šim brīdim (darba līgumi un apmācība), ir iesaistītas psiholoģiskas personas ar invaliditāti (17%). Šajā grupā 46 cilvēki (30%) ir iesaistīti vadošajos pasākumos un atbalsta pasākumos, ko nodrošina "Agenzia Piemonte Lavoro" (reģionālā nodarbinātības sistēma). Konkrētajā gadījumā tās sauc par "Gruppi di Parola" (vārdu grupas) darbībām.

Šajās grupās var runāt par:

- jūsu darba pieredze vienatnē vai grupā;
- kā jūs redzat sevi kā darbinieku;
- kā jūs izturaties pret citiem cilvēkiem; Šīs grupas pieņem:
- daloties uztverē par grupu kā par vietu, kur tiek apturēta darbība;



- tādas telpas piedāvājums, kurā tiek ņemtas vērā ikdienas problēmas, attiecības ar kolēģiem un citiem cilvēkiem organizācijas tīklā, kurā jūs atrodaties;
- noteicošo vietu noteikšana, sākot no reālas pieredzes un beidzot ar debatēm.

No 2009. līdz 2015. gadam psiholoģisko invalīdu skaits, kas uzņemti Asti KPI, pieaug no 357 līdz 420. Vidējais darbā iekārtošanas gadījumu skaits uz visiem cilvēkiem šajā periodā ir 5%, savukārt vidējais to cilvēku skaits, kuri piedalās "Gruppi di Parola", kas strādā kopā, ir 29%.

10b) INTEGRĀCIJA DARBA TIRGŪ KĀ VĒRTĪBAS ELEMENTS

Labā izglītība ir ļoti svarīgs rādītājs, lai saņemtu darbu, jo īpaši profesionālo vai profesionālo izglītību, un tā ir vēl svarīgāka starp cilvēkiem ar invaliditāti, kas ir sociāli nelabvēlīga grupa. Mēs nevaram runāt par darba ieviešanu, nerunājot par mācībām. Lai dotos uz darbu, tev ir jājūtas pieaugušam, un, strādājot, tu turpini attīstīt pieaugušo identitāti. Nepieciešams veidot kursu, pirms un darba pieredzes laikā palīdzēt jauniešiem invalīdiem justies un uzvesties kā pieaugušajiem, mācīties strādāt un pēc tam veikt noteiktu uzdevumu.

Uzņēmumiem ir jābūt labām zināšanām par valdības diskriminācijas novēršanu, piekļuvi un taisnīgumu, kā arī par vienlīdzīgu nodarbinātības iespēju politiku un praksi, lai nodrošinātu, ka personas tiesības netiek pārkāptas vai apdraudētas. Tomēr uzņēmumiem un darba devējiem ir vajadzīga plašāka informācija un izpratne par invalīdu nodarbinātību, lai gan darba devējiem un darba sabiedrībai ir pieejami norādījumi un mācību materiāli, lai varētu tikties un atbalstīt darbinieku ar invaliditāti.

Dažādība darba kopienā bagātina visu organizāciju. Cilvēki no dažādām jomām var piedāvāt dažādus talantus, prasmes un pieredzi, kas var dot labumu organizācijai un to darba rezultātiem. Tā ir izdevīga situācija gan darba devējam, gan darbiniekam ar invaliditāti.

11) SECINĀJUMI

Lai gan pēdējos gados ir uzlabojusies to cilvēku nodarbinātība, kuriem ir īpašas vajadzības, ir daudz vairāk lietu, kas mums būtu jādara, lai dzīvotu labākā sabiedrībā, kur iekļaušanu un integrāciju uzskata par normālām lietām. Pamatojoties uz Eurostat aprēķiniem un Eiropas leģislatīvās komisijas Assocation, 1% ES iedzīvotāju ir radušās ar veselību saistītas mācību grūtības. 2014. gadā ES iedzīvotāju skaits tika novērtēts aptuveni 507 miljonu cilvēku apmērā, kas nozīmē, ka gandrīz 5 miljoniem cilvēku ES27 valstīs ir zināmas veselības apgrūpes grūtības.

Lai uzlabotu integrāciju un iekļaušanu darba tirgū, ir fundamentāli veicināt jauniešu nemākulīgu informētību izglītības sistēmā, lai nākamās paaudzes integrāciju uzskatītu un asimilētu par dabisku procesu un lai ikvienam, neraugoties uz viņa/viņas invaliditāti, būtu vienādas iespējas.

Publiskajām valstīm var būt svarīgs dokuments šajā integrācijas sistēmā, dodot vairāk iespēju SEN darbinieku nodarbināšanas laikā un piešķirot vairāk subsidiiju un vairāk pūļu, lai kontrolētu SEN darbinieku cuotas uzņēmumos.

Izglītība un sirdsapziņa ir mūsu svarīgākie mērķi, un tie ir Pacetrasunny projekta mērķi.

12) ŠĪ DOKUMENTA MĒRĶIS

Šajā dokumentā ir izklāstīts brīvās komunikācijas stratēģijas projekts attiecībā uz komplekso apmācību projektu no 2017. gada 1. decembra līdz 2020. gada 30. martam. Šis ir darba dokuments, kas pašlaik tiek pārskatīts kopā ar visu konsorciju. Mēs cenšamies skaidri sazināties ar mūsu mērķa grupu, kas ir uzņēmumi tūrisma un kulinārijas mākslas jomā, par to pievienoto vērtību un vispārējiem sociālajiem ieguvumiem, pieņemot darbā cilvēkus ar garīgu invaliditāti. Mēs domājam, ka tas mums ļauj:

- sagatavot spēcīgu saziņas stratēģiju saskaņā ar galvenajiem vēstījumiem, kas atrodami v īsu partneru veiktajos pētījumos.
- parādīt rezultātus un ietekmi uz sabiedrību, lai nodrošinātu, ka mūsu saziņas līdzekļi tiek ie strādāti politikā un praksē.
- izveidot spēcīgu tīklu, lai radītu lielāku ietekmi uz mūsu galveno mērķa grupu (uzņēmumi tūrisma un kulinārijas jomā).
- izplatiet pozitīvu un spēcīgu vēstījumu, kas parāda priekšrocības, ko dod SN darbinieku n oīgšana.

- **Galvenie fakti, ko ir atraduši visi pētniecības partneri, ir šādi:**

- komandas gara palielināšana un uzņēmējdarbības vides uzlabošana.
- darbinieku darba attiecību uzlabošana.
- GRT darba devēja lojalitāte uzņēmumam.
- uzlabot uzņēmuma reputāciju, izmantojot korporatīvās sociālās atbildības (KSA) kampaņu.
- uzņēmuma identitātes nostiprināšana, uzņēmuma nemateriālā vērtība.
- Vienlīdzīgu iespēju nodrošināšana visiem cilvēkiem ir svarīga uzņēmuma ētikai

13) KOMUNIKĀCIJAS RĪKI

13.1 Tiešsaistē:

- "Pacetraining Project" tīmekļa vietnē ir informācija par priekšrocībām, ko sniedz līgumu slēgšana ar SN darbiniekiem, un konsorcijs izstrādāts rīku kopums. Jauni rīki, kurus, iespējams, varētu iekļaut tīmekļa vietnē, piemēram:
 - visu partnervalstu iestāžu datubāze, kas veicina SN iedzīvotāju sociālo un darba integrāciju.
 - Pamatnostādnes par SN integrēšanu uzņēmumā.
 - arī visu partneru ierakstītais valsts video tiks augšupielādēts tīmekļa vietnē, lai iegūtu vairāk skatu.

13.2 Offline

- IR izstrādāta un tiks iesniegta brošūra EFVET konferencē 2018. gadam, kurā Somijas partneri ir pasūfījuši tabulu, lai iepazīstinātu un informētu iespējamās ieinteresētās personas par mūsu projektu un mērķiem.
 - UZŅĒMUMU prezentācijas komplekts ar informāciju par projektu un GRT darbinieku darbā pieņemšanas priekšrocībām.

13.3 Audiovizuāli

- Visi partneri savā valstī ierakstīs video, kas popularizē GRT darbinieku darbā pieņemšanas priekšrocības. Intervijas tiks veikta GRT darbinieku nolīgšana var būt uzņēmumu pievienotā vērtība, un tas rada dabiskas komandas veidošanas izjūtas viņu parastajam personālam. Lai to izdarītu, visiem partneriem jāsažinās ar uzņēmumiem, kuros ir GRT darbinieki, un, balstoties uz šī IO (CECE) vadošā partnera sagatavotu scenāriju, jāieraksta pozitīvs un dinamisks video, koncentrējoties uz GRT cilvēku pievienoto vērtību uzņēmumā.

Video tiks prezentēts pasākumos un konferencēs, tas tiks augšupielādēts arī projekta mājaslapā un sociālajos medijos no katras partneru institūcijas.

14) KOMUNIKĀCIJAS STRATĒGIJAS IETVARS

14.1 Mērķi

Mūsu augstākā līmeņa īstermiņa mērķi ir:

1. Pārliecināties, vai mūsu saziņas materiāls ir angļu valodā un visās partneru valodās, lai padarītu to viegli saprotamu plašai sabiedrībai.
2. Veiksmīgi pārraidīt ziņojumu, ka GRT personas nolīgšana uzņēmumam var būt pievienotā vērtība.
3. Izveidot tīklu starp uzņēmumiem tūrisma un ēdināšanas servisa jomā.
4. Uzraudzīt un novērtēt mūsu saziņas efektivitāti un būt elastīgiem, lai mainītu, uzlabotu un pilnveidotu stratēģiju, kuras pamatā ir meklējumi

Mūsu ilgtermiņa mērķi :

1. Paplašināt komunikācijas stratēģiju uz citiem uzņēmējdarbības sektoriem.
2. Stimulēt sabiedrībā apziņu par jaunu darba tirgus politikas reformu, atvieglot GRT cilvēku piekļuvi darba tirgum.

14.2 Mērķauditorija

- Viesnīcu menedžmenta un ēdināšanas servisa uzņēmumi.
- GRT studentu ģimenes
- Institūcijas, kas veicina sociālo iekļaušanu un nodarbinātību

Mēs vēlamies sasniegt maksimāli iespējamo ieinteresēto personu skaitu un iesaistīt tās šajā komunikācijas stratēģijā. Viņi var uzlabot mūsu pētījumus, paskaidrojot, kādi ir galvenie šķēršļi GRT darbinieku nolīgšanas laikā, lai projektam varētu būt tieša atgriezeniskā saite no mērķa grupas. Tas palīdzēs mums nodrošināt, ka mūsu pētījumi attiecas uz šīm auditorijām un ka projekti tiek izstrādāti vislabākajā veidā.

Tās varētu arī palīdzēt pastiprināt mūsu saikni ar uzņēmumiem. Mēs vēlamies izveidot efektīvu komunikācijas stratēģiju, lai palīdzētu builid sadarbību un transmute mūsu galveno vēstījumu par GRT darbinieku darbā pieņemšanas pievienoto vērtību.

15) IEVIEŠANAS PLĀNS

Pacetraining saziņas stratēģija ietvers bezsaistes un tiešsaistes saziņas līdzekļu kombināciju. Iespējamo saziņas līdzekļu un darbību sarakstu skatīt tabulā (tālāk)..

Offline	Online
<ul style="list-style-type: none"> • Klātienes tikšanās ar ēdināšanas servisa un viesnīcu uzņēmumiem. • Pasākumi un konferences ar partneru piedalīšanos • Darbnīcas • Ziņu lapa • Grāmatzīmes 	<ul style="list-style-type: none"> • Projekta mājas lapa • Projekta LinkedIn • Video • Partneru mājas lapas • Partneru Sociālie mēdiji • E-pastu saraksts • Ziņu lapas

20

Pirmais rezultāts, ko radīja CECE un lietošanas instrukcija, tika sniegts 2018. gada EFVET konferencē Komo (Itālijā).

Projekta tīmekļa vietne, kas ir arī starpnieks starp ieinteresētajām personām un projektu, ir arī tiešsaistē, kur tiks augšupielādēti dažādi saziņas līdzekļi.

Katrs partneris izstrādās iespējamo ieinteresēto personu sarakstu katrā partnervalstī, kas būs stūrakmens, lai sazinātos ar uzņēmumiem un izveidotu potenciālo darba devēju tīklu.

Visu partneru starpā tiks apspriesta turpmāka īstenošana, un tiks noteikti termiņi, lai turpinātu komunikācijas stratēģiju.

16) KOMUNIKĀCIJAS STRATĒGIJAS NOVĒRTĒJUMS

Šajā tabulā parādīts rādītājs mūsu sadarbības stratēģijas efektivitātes noteikšanai un, ja mēs sasniedzam savus primāros mērķus.

Aktivitātes veids	Sākotnējais mērķis	Indikatori
OFFLINE		
Klātienes tikšanās ar viesnīcu vadības un ēdināšanas servisa uzņēmumiem.	"Pacetraining Kit" prezentācija darba devējiem, parādot SN People nolīgšanas priekšrocības./Create Network	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atsauksmes no potenciālajiem darba devējiem 2. Sanāksmju skaits 3. Nodomu vēstuļu skaits
Pasākumi un konferences ar visu partneru piedalīšanos.	Izveidot tīklu un sadarbību ar uzņēmumiem tūrisma un mākslas jomā	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalībnieku atsauksmes 2. Nodomu vēstuļu skaits
Darbnīcas	Vietējā/valsts līmenī palielināt informētību par SN iedzīvotāju sociālās integrācijas iespējām.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalībnieku atsauksmes
Infolapa	Sasniegt interesētās personas, kas iepazīstina ar SN darbinieku darbā pieņemšanas priekšrocībām.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Izdalīto infolapu skaits



ONLINE		
Projekta mājas lapa	Lai iepazīstinātu ar SN People nolīgšanas priekšrocībām./Tiešsaistes platforma, kur būs pieejami saziņas rīki	1. Mājas lapas apmeklējumi 2. Google analītiskie dati
Video	Audiovizuāls instruments, lai vairotu izpratni par pievienoto vērtību, kas SN darbiniekiem ir uzņēmumā.	1. Skatījumu skaits 2. Komentāruskaits Youtube video
Projekta LinkedIn	Kontaktpunkts ar potentail darba devējiem, kur visi partneri izliek informāciju par SN People nolīgšanas priekšrocībām, piemēram: raksti, video utt.	1. Sekotāju skaits 2. Statistika
Sociālo Mēdiju partneri	Kontaktpunkts ar potentail darba devējiem, kur visi partneri izliek informāciju par SN People nolīgšanas priekšrocībām, piemēram: raksti, video utt.	1. Statistika

Izteiktie viedokļi ir tikai autora viedokļi, un Komisija nav atbildīga par tajā ietvertās informācijas jebkādu izmantošanu.