

貼心了解殘疾人士需要 結合共融企業文化和業務

機構或個人，都可以在不同的崗位上，發揮關愛共融精神，將支持殘疾人士的力量注入職場和社區的每個角落，一起造就關愛共融的氛圍。

恆益物業管理有限公司是《有能者・聘之約章》的支持機構，為殘疾人士提供就業機會，讓他們一展所長，還把共融文化滲入工作間、員工培訓、物業管理業務等各個環節，並更一步與其他企業分享自身經驗。

全員培訓 分享經驗

清晰與穩固的理念，是政策和行動的重要基礎。恆益物業管理有限公司行政經理左婉儀表示，其公司聘用殘疾員工的理念是唯才是用，無論是健全或殘疾同事，公司都相信大家可各展所長。管理層很努力帶領員工締造共融工作環境，如每年舉辦訓練日，讓員工體驗肢體傷殘、聽障和視障人士的需要，更鼓勵員工一起參與共融活動。她說：「我們會參加很多義工活動，殘疾和健全的同事一起參加，例如探訪特殊學校為學生舉辦活動。我們更聘請這些學生做實習，讓他們嘗試在日常的工作環境中跟別人相處，也讓我們同事了解這些學生有甚麼需要。」



▲恆益的行政經理左婉儀表示，公司聘用殘疾員工的理念是唯才是用，相信大家可各展所長。

此外，管理層積極參與勞工處和僱員再培訓局舉辦的講座及活動，並向其他僱主分享與殘疾人士一起工作的經驗。左婉儀指出：「殘疾同事曾多次獲獎，得到其他機構的認可，而管理層每次都曾陪同他們一起領獎，大家一起分享當刻的喜悦。」

貼心服務 配合殘疾人士的需要

恆益的高級物業經理黃毓雅則表示，公司鼓勵各級同事參與培訓去了解殘疾人士的需要，並在日常物業管理服務



►恆益的高級物業經理黃毓雅表示，公司會為各級同事提供培訓，讓他們更了解殘疾人士的需要，從而提供貼心服務給業戶。

中為業戶提供更貼心的服務，例如幫忙推輪椅，為視障人士引路等。同事也會學習如何應對患精神病的業戶或訪客。她又說：「我們管理的大部分大廈和屋苑，在設計上已具備無障礙設施，例如地面鋪了視障人士的引路磚、升降機內有凸字版、通道會較寬闊、設有暢通易達洗手間，方便殘疾人士使用。」



▲肢體傷殘的方浩釗感謝公司改良工作枱及實施相關措施，令他可以很快融入工作團隊。

亦師亦友 合作無間

方浩釗（肢體傷殘）的工作崗位是行政部高級行政助理，負責核對發票和輸入數據等文職工作。在設備硬件上，公司加建L型工作間，騰出更多活動空間，方便他走動。另外，公司為他提供各類培訓，並推行二對一的師友制，安排兩位熟悉部門運作的同事作為他的督導員。當被問及師友制的安排可怎樣幫助他盡快融入全新的工作環境時，他坦言，面對新環境的確有一種「萬事起頭難」的感覺，特別害怕自己需要更長的時間去熟習工作流程，擔心會為其他同事帶來不便。「幸而有兩位熟悉部門運作的同事作為我的督導



▲督導員梁德偉（右）及陳美恩認為最重要是溝通，多了解殘疾同事的長處。



▲恆益物業管理設二對一的師友制，協助殘疾員工適應工作。

員，從旁協助我適應新環境。即使我在工作上遇到問題，也可找督導員協助解決。」

督導員梁德偉說，他們的相處猶如朋友，工作久了，彼此談得來，溝通上便更容易。他舉例指：「有一次，我們參加傷健共融的籌款活動，邊走邊聊天，很愉快地度過一天。有時候，我還會向他提出建議，而他亦會對我們的工作流程提供一些很好的意見，大家一起研究。」

在分享與殘疾同事共事的心得及感受時，督導員陳美恩認為，最重要是大家需深入了解和溝

通，彼此了解後便知道他們有甚麼長處，可給他們分配合適的工作。「這樣除了可讓殘疾同事一展所長，還可提升大家的工作效率。若有突發事情或工作需要人手處理，其他同事就可立刻應對。」當整個部門的同事的工作壓力大減，部門的運作也會變得順暢。

殘疾員工的努力，工作伙伴的支持，管理層的帶領，讓企業實現共融工作環境，更落實到業務上，令社區變得更關愛共融。恆益的做法，很值得大家參考。

共融機構



勞工及福利局頒發



「共融工作間」系列短片

勞工及福利局聯同社福界自2013年起推行《有能者・聘之約章》及共融機構嘉許計劃，鼓勵僱主為殘疾人士提供實習和就業機會。

行政長官在《2024年施政報告》宣布，勞工及福利局將進一步設立「愛心僱主」分級制獎章，表揚積極聘請和支援殘疾人士的僱主。

想知道更多有關殘疾人士與他們的工作伙伴／僱主的故事，以及勞工處展能就業科提供的就業配對、支援和「就業展才能計劃」下向僱主提供的在職培訓津貼（60,000元）及指導員獎勵金（1,500元）的資料，可瀏覽以下連結：

《有能者・聘之約章》及共融機構嘉許計劃
www.lwb.gov.hk/charter_scheme

勞工處展能就業科
www.jobs.gov.hk/isps

殘疾人士就業支援服務一站式資訊平台
www.inclusiveemployment.hk