



# 《有能者·聘之約章》

## 創新·師友 同建共融工作間

所有人都有同等價值，不論殘疾或健全均應該擁有相同的機會和選擇；然而，要體現到「傷健共融」的基本價值，除了固有的實體設施協調外，怎樣才能進一步建構一個平等共融的工作環境，讓健全和殘疾人士都能一展所長呢？

**為** 提升殘疾人士的就業機會，讓他們發揮潛能，全面融入社會，勞工及福利局（勞福局）聯同康復諮詢委員會、香港復康聯會及香港社會服務聯會，於2013年開始推行《有能者·聘之約章》及共融機構嘉許計劃（《約章》計劃），推動商界、公營機構、資助和非政府機構，以及政府部門等攜手合作，採取措施為殘疾人士提供實習和就業機會，讓他們可發揮所長，融入社會。

推廣殘疾人士就業，包括：（一）參與宣傳及公眾教育活動以協助推廣殘疾人士公開就業；（二）選用由康復界的社企提供的用品或服務；（三）撥出商舖或攤位供社企或自僱的殘疾人士經營或擺賣其貨品；或（四）在機構內直接聘用殘疾僱員等。

### 新設獎項 表揚無障礙工作間

截至2016年2月，已有超過500間機構參與《約章》計劃。為進一步推動各界支持殘疾人士就業，2015-16年度《約章》計劃特別設立「共融機構創新獎」和「共融機構傑出師友獎」，藉此鼓勵機構積極締造無障礙工作間，協助殘疾人士融入工作團隊。

其中，「共融機構創新獎」旨在嘉許以創新形式提升殘疾人士受聘機會，或推行創新措施為殘疾人士創造職位、新工種或重整工序的共融機構。至於「共融機構傑出師友獎」則旨在嘉許在共融機構內協助殘疾僱員適應工作和融入工作團隊的導師。

## 共融機構 創新獎

Innovation Award  
for Inclusive Organisation

## 共融機構 傑出師友獎

Outstanding Mentor Award  
for Inclusive Organisation

要有效地支持殘疾人士就業，除了提供一個「職位」外，更應該致力為他們建立一個「交流」的平台，例如設立師友制，為殘疾僱員安排有經驗耐心的導師，為他們在工作上提供充足的指導和情緒上作出支援，甚至讓表現傑出的殘疾僱員充當導師，樹立良好榜樣。只要各機構都能花點心思，進一步帶動殘疾人士融入工作環境，便能逐步拉近傷健人士之間的距離，實踐更高層次的「傷健共融」理念。

隨着社會的不斷發展，「傷健共融」已不是新的概念，但若要在這範疇尋找創新的突破口，就必須多思考，發展更多可持續的措施，例如增加殘疾人士與僱主互相了解的機會、發掘殘疾人士可勝任的職位、甚至實行「先實習，後聘用」等共融措施。只要社會各界同心協力，創新的共融措施便可以持續發展。

### 共融平等招聘計劃·發掘僱主和僱員的雙贏

職場上，無論僱員或僱主，同樣需要知己知彼，了解對方的想法和需要，才能做到各司其職，發揮所長。為推動更多機構唯才是用，聘用殘疾人士，社商賢匯有限公司（Community Business Limited）於2012年推出「Fair Opportunity Programme共融平等招聘計劃」。截至去年，該計劃已夥拍多間大專院校及非牟利機構CareER，為127名殘疾大專生及20多間跨國機構帶來互相認識交流的平台，為雙方提供因才獲聘/招聘人才的機會。

為實現傷健共融的目標，計劃分為3個部分。第1部分為殘疾學員而設，透過工作坊幫助學員為自己定位，建立自信，和掌握與招聘者溝通自己殘疾情況和需要的技巧，從而在應徵或面試時有更佳發揮。第2部分為企業僱主而設，參加者可從中了解聘用殘疾人士時需要注意的事項，更可即場與殘疾人士進行互動交流，即時實踐在工作坊所學到的技巧。

第3部分為共融招聘展，讓參與計劃的學員及僱主可以會面，發掘合作機會。總結去年計劃的成績，超過三分之二的機構表示有意為學員提供不同的工作機會，而近9成僱主則表示往後會繼續參與該計劃。

在學的視障學員何同學表示，在參加「Fair Opportunity Programme」以前，他一直以為自己只能在社福機構工作，但該計劃令他認識到自己其實有能力滿足商界、甚至跨國公司的工作要求。他亦從中學會了要好好裝備自己，迎接充滿挑戰的商業社會。他慶幸透過該計劃找到了一份國際公司的文職兼職，可以在公平的競爭環境下發揮所長。



「Fair Opportunity Programme」夥拍多間大專院校及非牟利機構，為127名殘疾大專生及20多間跨國機構帶來互相認識交流的平台，為雙方提供因才獲聘/招聘人才的機會。

### 尋求可能性·增加殘疾人士可勝任職位

每家企業均由不同的部門組成，彼此各有分工，部分工種不論傷健都能勝任。為支持殘疾人士就業，創新科技署於2014年檢視部門內的職位，發現殘疾人士可以勝任部門接待員的工作，遂將該服務外判予非牟利機構，由殘疾人士出任接待員職位。

為此，創新科技署特別改裝接待處，包括加大殘疾僱員的座位空間以便輪椅進出，以及調節接待處的櫃位高度。在殘疾僱員入職初期，該署更提供相關培訓，並安排資深同事一起處理接待處工作，幫助僱員熟悉工作環境及安排，以加強其信心。

透過上述措施，該名殘疾僱員很快掌握日常營運，並能獨立工作。有關安排實施已超過一年。該署認為，只要給予殘疾人士嘗試和表現的機會，並提供充足的培訓，他們同樣能在職場發揮自己的作用。該名殘疾僱員寶蓮感謝部門對她的工作安排，並期望累積更多工作經驗，以更成熟、有效率地處理工作。



創新科技署把部門接待處的服務外判予非牟利機構，聘請殘疾人士為部門接待員。

### 先實習後聘用·同創「一片天」

建構共融工作間，除了硬件設備的配合，員工之間的溝通和了解亦同樣重要。高功能自閉症人士很容易因溝通問題，在求職時或職場上處處碰壁。多年前已開始聘用殘疾人士的循道衛理楊震社會服務處，在2013年推出「一片天」高功能自閉症人士出路計劃，並於2014年獲公益金撥款資助。

計劃為高功能自閉症學員提供「先實習，後聘用」的安排。實習期間，該處職員會參與其中，了解並調節學員與僱主的期望和落差，並與學員一同檢討及提出改善建議。此外，該處又會為僱主及其員工舉辦講座及提供支援，增進僱主與僱員對高功能自閉症人士的認識，並透過成功經驗鼓勵更多僱主發揚關愛文化。

透過計劃獲僱主聘用的Edwin直言很喜歡現時的工作，因工作性質與其性格配合。他表示，雖然工作初期確有很多不適應的地方，幸得「一片天」的工作人員耐心與他檢討工作細節，讓他更了解與人相處時不足之處，並在他不懂表達自己的情感時，充當他與公司和同事間的溝通橋樑，促進他持續就業。



循道衛理楊震社會服務處推出「一片天」高功能自閉症人士出路計劃，除了安排模擬面試的訓練，並提供「先實習，後聘用」的安排。

### 2:1師友制·提供全面支援

師友制是促進共融工作間的有效措施，但如何實踐才能事半功倍呢？成立超過40年的恒益物業管理有限公司，十多年前已開始聘用殘疾人士，不論是前線客戶服務或寫字樓的後勤職務，也有機會讓他們發揮所長，例如安排弱視員工負責電腦掃描文件、聽障員工專責資料輸入、以及精神病康復員工負責複核數據等。

傑出師友獎得主左經理表示，恒益設立2:1師友制，由兩名導師同時照顧每名殘疾員工，確保他們得到適當支援。培訓方面，恒益安排同一部門十多名同事接受師友培訓，認識殘疾同事的需要，一同建立共融工作間，又安排多名同事參加「職場心理學及朋輩輔導技巧培訓班」，為殘疾及其他同事作情緒支援。

有師友同行的殘疾僱員，均一心一意做好職務。肢體傷殘的阿釗2013年加入恒益，入職接近三年從未試過遲到及請病假。他感謝其師友多年來的指導，真心把他當成普通員工看待，更安排他協助指導新人，規劃職業生涯。



左經理表示，2:1師友制十分有效，由兩名導師同時照顧每名殘疾員工，可確保僱員獲得適切的支援。

### 「過來人」充當導師·樹立良好榜樣

要協助殘疾僱員適應工作，除了良好的溝通，導師或同事分享個人經驗同樣是有效方法。新生精神康復會屬下的社會企業，主要提供機會予精神病康復者於真實的環境工作，學習所需的工作技巧，最終重投社會，自力更生。

獲獎的師友阿輝，是farmfresh330大圍店的助理店舖經理，他早在2007年成為學員接受培訓，其後獲正式聘任並獲晉升為助理店舖經理，成為導師培訓學員。身為過來人，阿輝十分了解學員的需要，懂得提供最適當的協助，亦擅於分享自身的經驗，幫助學員面對困難與挑戰。由他擔任師友，對學員來說更有說服力。

在師友的各項職責中，阿輝最重視溝通。他經常與輔導就業單位聯繫，每天以電話及電郵的方式匯報學員表現，並每兩個月跟各場地導師、輔導就業個案經理及就業主任開會，商討學員情況並作跟進，以制定未來兩個月的培訓安排。

阿輝以過來人的身份，教導其他學員面對逆境，憑着同理心，成為其他學員的師友及榜樣。他的工作能力亦得到機構管理層的肯定。



### 分享殘疾學員特性·建設和諧工作環境

不同的殘疾人士各有個性，需要不同的相處技巧。保良局旗下社企「天晴茶座」於2015年3月開業，為殘疾人士提供就業機會，並安排康職導師陳姑娘定期支援殘疾學員。陳姑娘有多年職業復康工作經驗，對殘疾學員的特性及能力有深入了解。茶座現聘用3位健全及6位殘疾僱員，包括2名聽障人士、3名智障人士及1名精神病康復者。殘疾僱員在接受培訓初期，遇到不少困難，包括難以掌握沖調飲品、預備食材、送餐及與人溝通的技巧。陳姑娘定期到茶座探訪，協助他們適應工作環境及要求，例如教導其他同工簡單手語，方便與聽障人士溝通，亦與他們分享不同殘疾人士的特性及相處技巧。

茶座營運初期，由於殘疾僱員仍在適應的階段，間中會鬧情緒，當陳姑娘察覺他們的行為與平日有異時，便會及早介入，主動與他們傾談，幫助他們表達情感和困擾。在工作技巧方面，陳姑娘及店長時常透過角色扮演，由職員與學員輪流扮成顧客和服務員，讓他們更深入掌握待客的技巧。現時殘疾僱員無論在待客或備餐技巧上均大有進步，表現亦獲得顧客的讚賞。

社會企業旨在為弱勢社群提供就業機會，藉着全體員工的努力，「天晴茶座」在營業未及一年，便錄得收支平衡，成績令人鼓舞，更期望業務能進一步發展，使更多弱勢社群受惠。



陳姑娘定期到茶座探訪，協助殘疾僱員適應工作，透過循循善誘及教導，雙方建立了亦師亦友的感情。

### 身體力行 成為《約章》一分子

透過上述獲獎機構及僱員的個案分享，相信大家對聘用殘疾人士有更深入的認識和了解。如果你正在計劃聘用殘疾人士，或有意推動殘疾人士就業，讓他們有機會發揮潛能，融入社會，我們誠意邀請你參與《約章》計劃，為建構平等共融的工作間及社區出一分力。

如對《約章》計劃有任何疑問，或查詢聘用殘疾人士事宜，可與勞福局康復分科聯絡：  
電話：3153 4307 / 3153 4308  
傳真：2543 0486  
電郵：charterscheme@lwb.gov.hk  
網頁：http://www.lwb.gov.hk/charter\_scheme

(資料由客戶提供)

### 頒獎禮暨 分享會下周舉行

隨着2015-16年度的嘉許獎項得主的誕生，勞福局將於本年2月底舉行「2015-16年度《有能者·聘之約章》及共融機構嘉許計劃頒獎典禮暨共融機構分享會」，以嘉許積極落實《約章》計劃和推動殘疾人士就業的共融機構和僱員，並請他們分享促進殘疾人士就業的經驗，藉此向業界起示範作用，以及持續向社會各界推廣殘疾人士就業。

勞工及福利局  
Labour and Welfare Bureau

康復諮詢委員會  
Rehabilitation Advisory Committee

香港復康聯會  
The Hong Kong Joint Council for  
People with Disabilities

香港社會服務聯會  
The Hong Kong Council of  
Social Service

