2015/8/13 V.1
2015/9/18 V.2

與企業高層溝通的重點訴求

在這些面向 Aspect	對於雇用視障工作者，您會審慎考量 Concern	只要找到對的人 Partners											我們將與您共同解決它 Solution
		公司內部						SIB 就業平台					
		高階主管	部門主管	人力資源	教育訓練	資訊管理	總務採購	就業平台代表	就業服務人員	盲用系統人員	定向行動教師	成功就業案例	
一、管理面	❶不太確定或無法想像公司內部有什麼職務能讓視障者做 （眼睛不方便，能做門市 / 客服 / 網管 / 任何工作？）	☺	☺	☺				☺				☺	可拜會公司高階主管、或安排參訪與宣導，介紹成功就業案例，分享實務與引導想像。並協同人力資源人員，進行公司內部職缺檢視與工作分析，篩選出可能合適的任務。
	❷擔心視力不好，較難達到職務上需要的迅速回應及工作效率 （客戶期待快速回應或緊急事件時，無法立即反應？）		☺		☺	☺			☺	☺			視障者在業務分工明確、流程系統化的職務上表現更好，就業服務人員將結合公司內部教育訓練規劃及資訊系統可處理之程序，引導視障者逐步達成工作目標。
	❸視障者可能會因為障礙或疾病的關係，影響出缺勤狀況 （無法準時上班、經常請病假或突發事件很多？）		☺	☺					☺				在人才招募時便篩選合於公司考勤需求與工作時段的視障者，且於進入公司後，由就業服務人員持續協助適應職場。多數視障者僅視力較辛苦、其他身心狀況與一般人無異。
	❹視障者的工作績效，不能用一般工作者的標準來評估 （要求一樣的績效，可能會被認為沒有同理心？）		☺	☺					☺	☺			和一般工作者相同，績效達成與任務設計、執行工具、合理時間及激勵方案皆相關，就業服務人員將協助公司瞭解視障工作者的特性與需求，定義出合乎期待且確實可行的績效目標。

在這些面向 Aspect	對於雇用視障工作者，您會審慎考量 Concern	只要找到對的人 Partners											我們將與您共同解決它 Solution
		公司內部						SIB 就業平台					
		高階主管	部門主管	人力資源	教育訓練	資訊管理	總務採購	就業平台代表	就業服務人員	盲用系統人員	定向行動教師	成功就業案例	
二、環境面	❺上下班交通不安全、或辦公室空間沒有特別做友善設計 （要為視障者準備交通車？辦公室要做斜坡？）		☺	☺					☺		☺		就業服務人員與定向行動教師，將掌握工作場所動線，規劃視障者心理地圖教學方案，經過訓練及逐漸熟悉，視障者也能自行上下班、於辦公室內行動自如。
	❻工作所需操作之系統、網頁、程式，視障者使用會有困難 （視障者能用電腦嗎？安裝特殊系統會影響資安？）		☺		☺	☺			☺	☺			與部門主管及資訊人員共同確認工作流程後，評估視障者操作相關系統的可行性，配置合適的輔助工具或溝通替代方案，需要運用電腦處理的任務，反而是視障者的優勢。
三、人際面	❼不曾雇用過視障者、不知道與他們如何互動比較好 （講話需要小心翼翼？內部其他夥伴不同眼光？）		☺	☺	☺				☺			☺	雇用視障工作者可傳遞公司對於多元族群的接納與認同，也經常成為內部夥伴向心力的凝聚點。運用內部講座專業交流，亦可促進彼此理解，與視障者相處的方式其實相當簡單自然。
	❽雇用一個視障者，恐怕需要好幾個主管跟同事從旁支援 （要帶他上下班、中午用餐，可能也要分擔工作？）		☺						☺			☺	視障者在進入就業市場前，就已具備生活自理能力，而幾乎所有的就業案例，視障工作者皆可獨立完成任務。當有特殊情況時，也可透過就業服務人員提供專業諮詢，支持視障者學習更多技能來因應工作需求。

在這些面向 Aspect	對於雇用視障工作者，您會審慎考量 Concern	只要找到對的人 Partners											我們將與您共同解決它 Solution
		公司內部						SIB 就業平台					
		高階主管	部門主管	人力資源	教育訓練	資訊管理	總務採購	就業平台代表	就業服務人員	盲用系統人員	定向行動教師	成功就業案例	
四、成本面	❾雇用一個視障者，公司會需要大幅修改軟硬體或購置設備 （視障者需要的系統或輔具，公司必須全額負擔？）		☺			☺	☺		☺	☺			專業人員將評估公司內部是否因聘用視障者而需要「增設/變更軟硬體」，並提供各項補助與獎勵資訊，協助公司申請，多數無額外成本、但有額外獎助或正面形象露出。
	❿雇用後若視障者不適任，調/離職會引起糾紛與形象風險 （萬一視障者對外界說公司隨意解雇身障者？）	☺	☺	☺					☺				專業團隊將扮演視障者與企業的橋樑，同步確保企業調/離職程序符合規定、亦協助視障者調/離職後心理適應及就業服務。

● 製表人：中華民國無障礙科技發展協會 / 鄭維婷

● 雇用視障工作者，最重要的視...

1. 高階主管或決策者的理解與支持
2. 工作流程與內部系統的評估調整
3. 不同部門之間的協調及共同合作
4. 從評估到正式上線的時程，依雇用人數而定，若是個別招募，與一般徵才時程無異。若公司願意成立專案或視障工作小組，共同討論工作系統、教育訓練、及職務分析等，將可大幅提昇視障工作者上線後之穩定度，專案期程約 3-6 個月。而無論個別招募或成立小組，SIB 就業平台皆有專業人員提供訓練諮詢、密集輔導與就業適應服務。