



europass



euro | guidance

European Network to Support
Lifelong Guidance

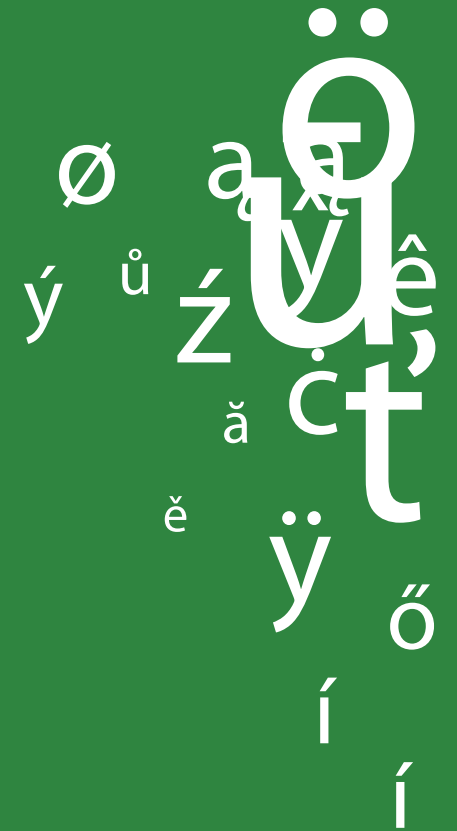
„Sharing is caring”

Studia przypadków w doradztwie zawodowym”

Sylwia Korycka-Fortuna i Dagmara Kanik

KRAJOWE CENTRUM EUROGUIDANCE

- Europejska społeczność praktyków poradnictwa zawodowego przez całe życie;
- Inspiracja, narzędzia pracy z klientem, badania i informacje o europejskim rynku pracy;
- Konferencje, seminaria, szkolenia i wizyty studyjne związane z poradnictwem zawodowym.



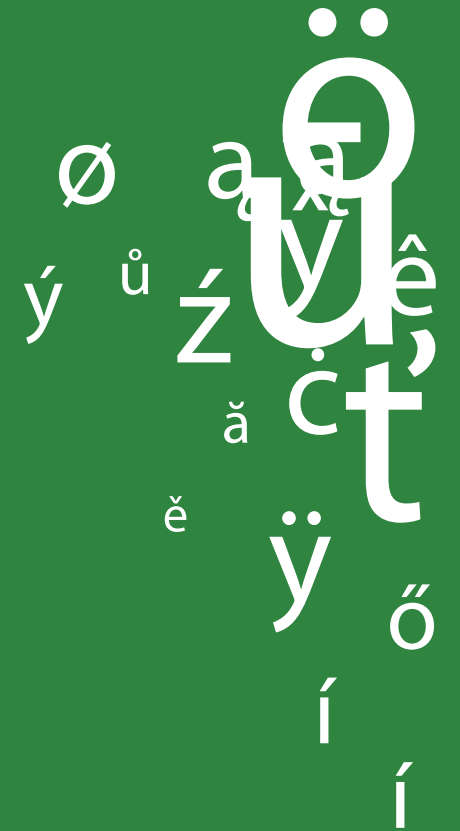
„Sharing is caring”

09/05 14:00 „Wyzwania doradcze pracy z młodzieżą”

17/05 14:00 „Jak skutecznie pracować z niepełnosprawnością”

07/06 14:00 „Budowanie relacji doradczej i wyzwania komunikacyjne w pracy z klientem”

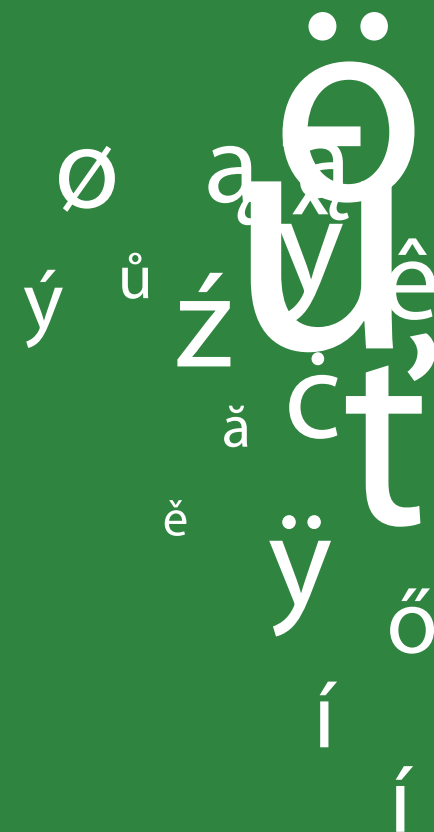
14/06 14:00 „Praca z motywacją i zaangażowaniem w doradztwie zawodowym”





AGENDA

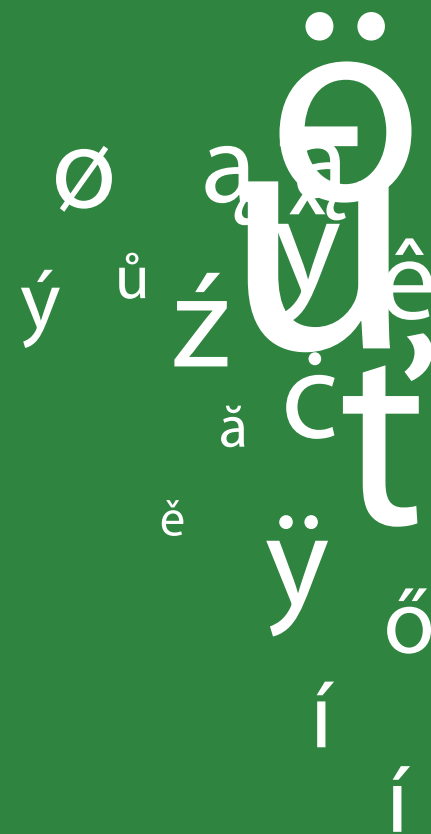
- Charakterystyka grupy
- Programy i rodzaje wsparcia
- Studia przypadków
- Wskazówki do pracy z osobami niepełnosprawnymi
- Q&A





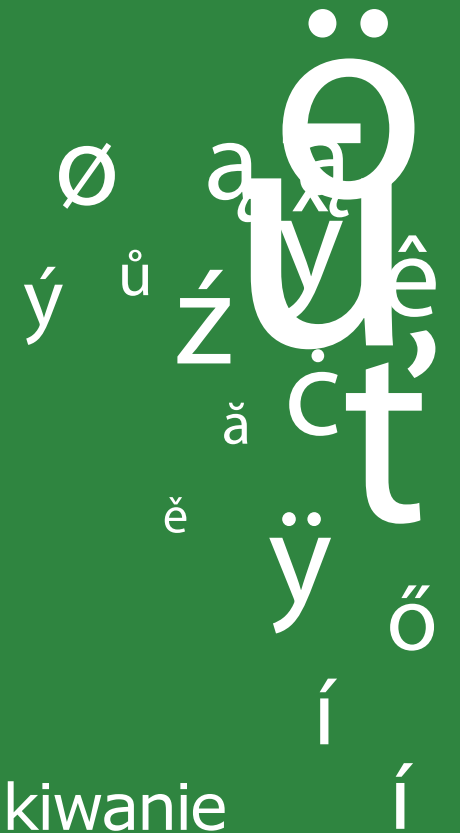
ANKIETA 1

Co jest najważniejsze we wspieraniu osób z niepełnosprawnością?



CEL PRACY DORADCZEJ Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

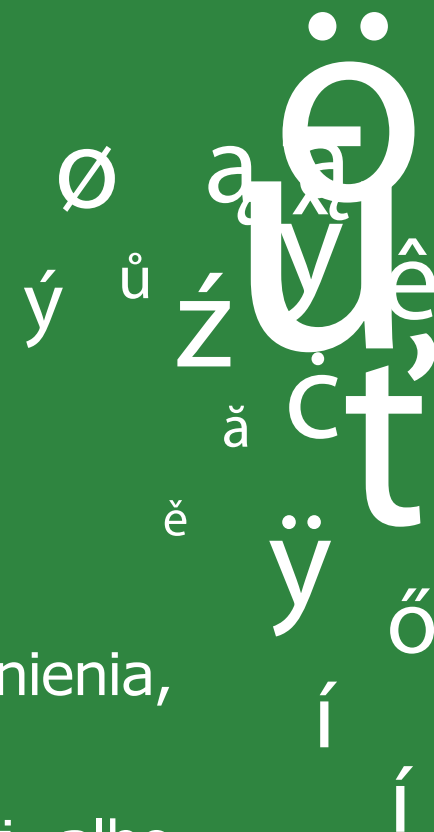
- Budowanie zaangażowania i motywacji życiowej;
- Trening umiejętności społecznych;
- Pośrednictwo pracy (dokumenty aplikacyjne, poszukiwanie pracodawców, wsparcie w rozmowie kwalifikacyjnej, pomoc w załatwianiu formalności związanej z pracą);
- Wsparcie w utrzymaniu pracy (szkolenia stanowiskowe, spotkania z personelem firmy, monitoringi interwencyjne i okresowe).



KIM JEST OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNA

Trzy stopnie niepełnosprawności:

- Lekki - choroba lub inne okoliczności umożliwiają podjęcie zatrudnienia, jednak zdolność do wykonywania pracy jest obniżona;
- Umiarkowany – praca jedynie w warunkach pracy chronionej albo potrzeba częściowej, lub czasowej asysty osób trzecich przy wykonywaniu obowiązków;
- Znaczny – praca wyłącznie w warunkach pracy chronionej i potrzeba pomocy osób trzecich ciągle.

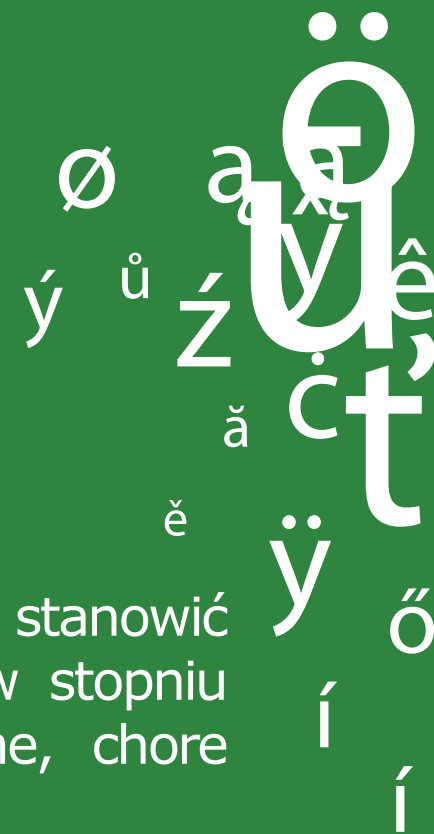


BENEFITY ZATRUDNIENIA OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

- Dotacja na zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego zależna jest od stopnia niepełnosprawności (od 450 do 1950 złotych);
- Zwolnienia z podatków: od nieruchomości, rolnego, leśnego i od czynności cywilno-prawnych;
- Dofinansowanie kredytów/zwrot kosztów, które zaciągnięte zostały na rozbudowę firmowej infrastruktury ułatwiającej pracę osobom niepełnosprawnym;
- W przypadku pracy zdalnej pracownicy niepełnosprawni mogą być zatrudniani bez żadnych dodatkowych ograniczeń.

ZAKŁADY PRACY CHRONIONEJ - WYMAGANIA

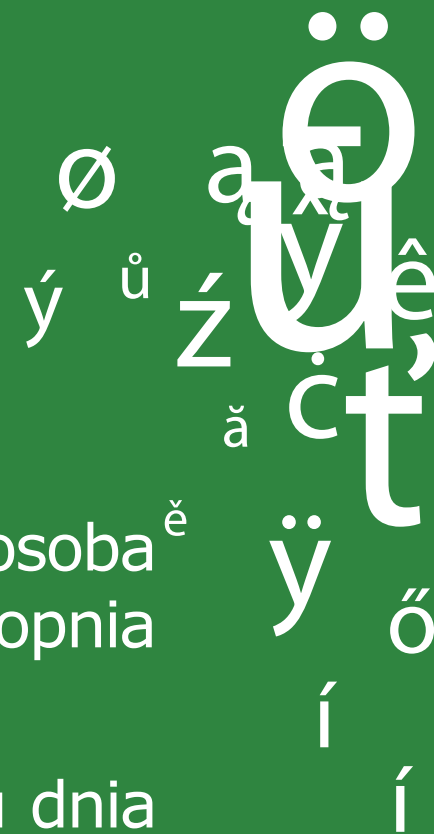
- Firma musi działać od przynajmniej dwunastu miesięcy;
- Od co najmniej sześciu miesięcy przynajmniej 50% pracowników muszą stanowić osoby niepełnosprawne, a w tym przynajmniej 20% niepełnosprawni w stopniu przynajmniej umiarkowanym (lub 30%, jeżeli są to osoby niewidome, chore psychicznie lub upośledzone umysłowo);
- Firma musi również zatrudniać (w przeliczeniu na etaty) nie mniej niż dwudziestu pięciu pracowników;
- Dostosowanie stanowisk pracy, ciągów komunikacyjnych i innych pomieszczeń używanych przez pracowników do potrzeb osób niepełnosprawnych, oraz zapewnienie odpowiedniej, specjalistycznej opieki medycznej.



WYMIAR PRACY

Maksymalna liczba godzin, którą może przepracować osoba niepełnosprawna, zależy od orzeczonego stopnia niepełnosprawności:

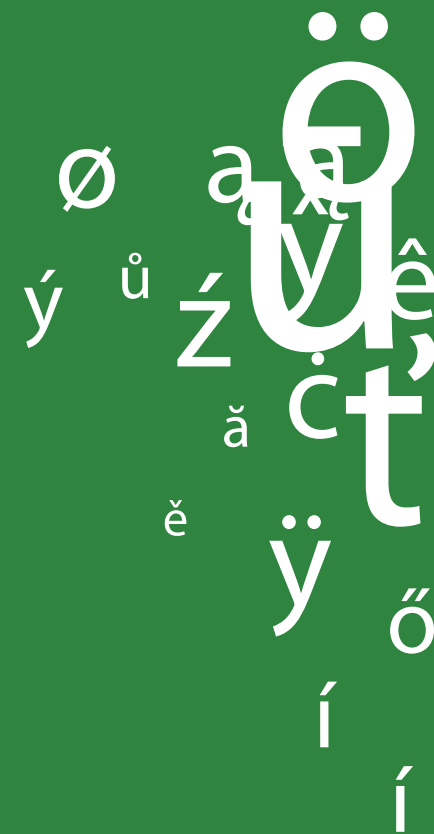
- Lekki stopień może pracować maksymalnie 8 godzin w ciągu dnia i 40 w ciągu tygodnia;
- W przypadku pracowników ze stopniem niepełnosprawności umiarkowanym i znacznym dzienny oraz tygodniowy czas pracy nie może przekroczyć odpowiednio 7 i 35 godzin.





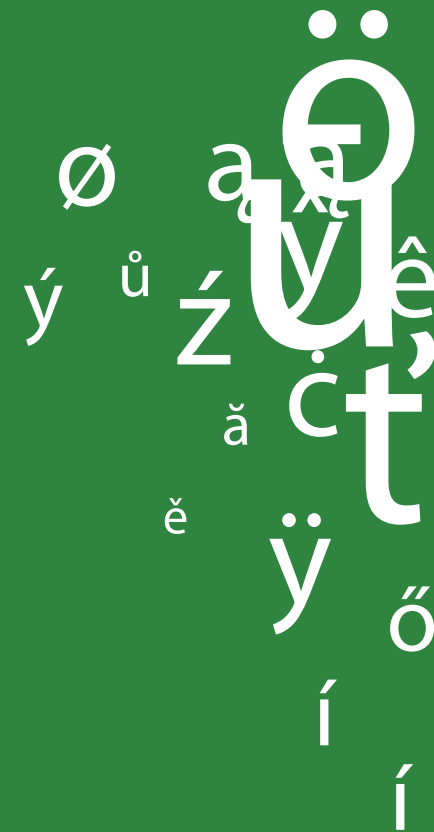
PFRON

- Wsparcie osób z dysfunkcjami – ułatwienie brania aktywnego udziału w życiu społecznym i zawodowym;
- Udzielanie dofinansowań do miejsc pracy dla pracodawców;
- Finansowanie projektów aktywizacji zawodowej (wsparcie doradców, trenerów pracy, psychologów);
- Finansowanie szkoleń i staży;
- Finansowanie rehabilitacji.





STUDIA PRZYPADKÓW

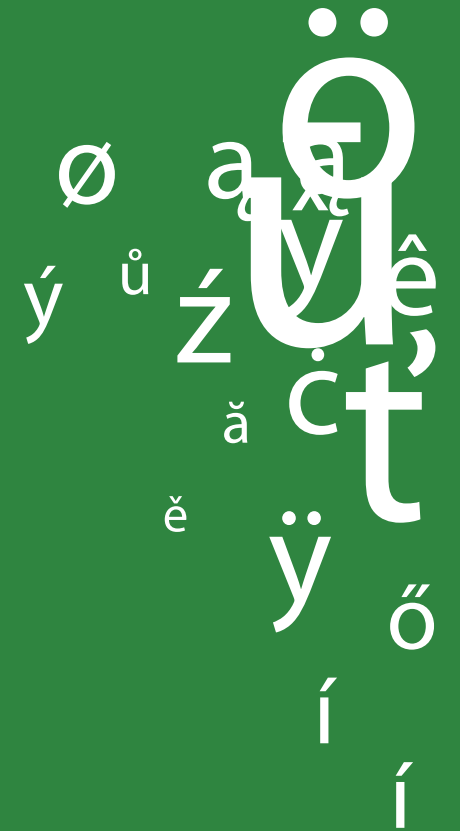


STUDIUM PRZYPADKU 1

Case: Uczennica o lekkim stopniu niepełnosprawności w wieku 23 lat, podjęła naukę ukończenia drugiego zawodu w szkole branżowej, podnosząc swoje kwalifikacje zawodowe.

Wyzwanie: Nieśmiałość, która utrudniała relacje w komunikacji. Potrzeba samodzielnego utrzymania się.

Rozwiązanie: Wsparcie w szkole: sporządzenie dokumentów aplikacyjnych, skupienie się na mocnych stronach oraz słabszych - pomoc w aktywizacji zawodowej. Uczennica znalazła pracę uczy się i pracuje. Stała się bardziej otwarta komunikatywna i niezależna finansowo.

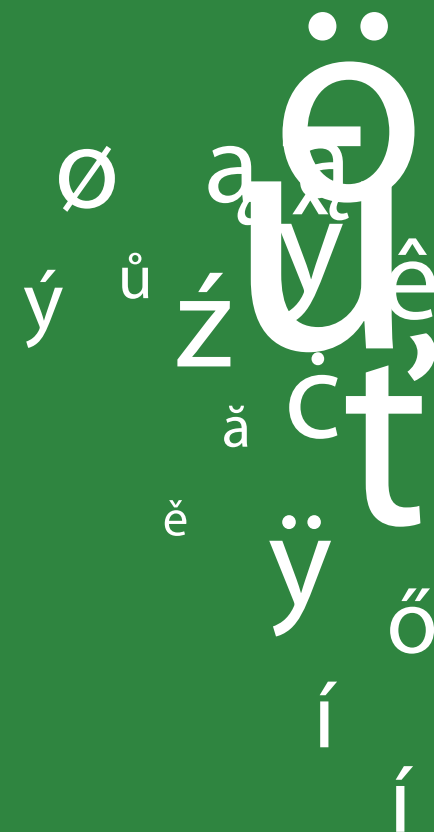


STUDIUM PRZYPADKU 2

Case: 15 latek z autyzmem uczący się w szkole podstawowej z oddziałami integracyjnymi.

Wyzwanie: Kwestia wyboru szkoły i ścieżki edukacyjnej ze względu na utrudniony kontakt z klientem i skąpość jego wypowiedzi.

Rozwiązanie: Nie stosowano klasycznych testów, skupiono się na rozmowie z matką i klientem. Według rodzica uzyskano duże wsparcie poprzez informacje o kierunkach kształcenia oferowanych przez poszczególne szkoły, wymaganiach i punktacji a także rozeznaniu odnośnie przeciwwskazań.



STUDIUM PRZYPADKU 3

Case: Mężczyzna lat ok.30, zawód wyuczony: mechanik pojazdów samochodowych

Wyzwanie: Doradztwo w wyborze odpowiedniego miejsca pracy, a także towarzyszenie w procesie rekrutacyjnym osoby niepełnosprawnej. Trudność była również ze względu na rodzaj niepełnosprawności - niesłyszący i jednocześnie nieumiejący mówić.

Rozwiązanie: Przekonanie pracodawcy o zatrudnieniu (możliwość otrzymania szansy okresu próbnego). Przedstawienie kandydatury przyszłego pracownika, wskazanie mocnych i słabych stron klienta, z akcentem na wartość człowieka, cechy osobowe oraz predyspozycje do wykonywania tego rodzaju pracy itp. Ten rodzaj procesu doradczego zakończył się pozytywnie z sukcesem otrzymania umowy o pracę. Wsparcie ze strony doradcy zawodowego jest odzwierciedleniem indywidualnego stylu pracy - osobowość i zawód muszą do siebie pasować.



STUDIUM PRZYPADKU 4

Case: Młody mężczyzna 28 lat, wyższe wykształcenie – grafik, jedynie prace dorywcze do tej pory, orzeczenie symbol 02-P umiarkowane;

Wyzwanie: Poszukiwanie pracy jedynie w charakterze grafika 3D w firmie produkującej gry komputerowe, bezskuteczne poszukiwania przez ponad rok, brak otwarcia do rozszerzenia obszaru poszukiwań i jednoczesny brak efektów;

Rozwiązanie: Konsultacja z rodzicami w celu rozszerzenia perspektyw miejsc pracy, praca z psychologiem i ustalenie priorytetów (usamodzielnienie się, obowiązkowość). Podjęcie pracy w ciągu 2 miesięcy od nowych ustaleń z rodzicami.

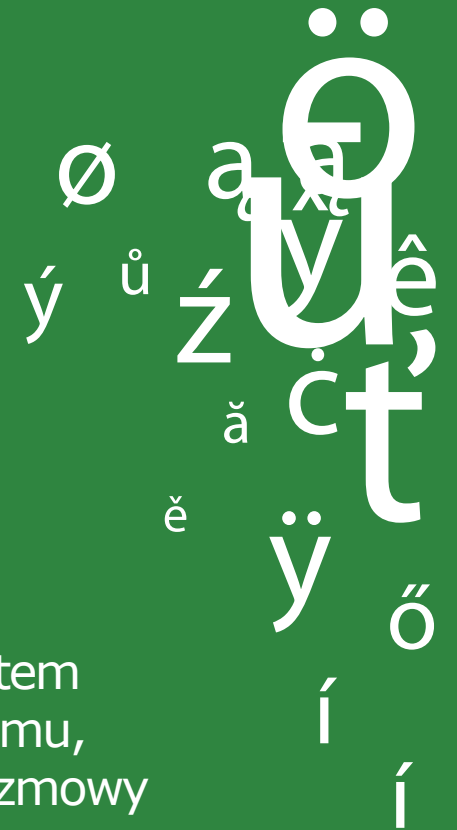


STUDIUM PRZYPADKU 5

Case: 30 letni mężczyzna, wykształcenie wyższe informatyczne, orzeczenie o niepełnosprawności z powodu autyzmu, stopień umiarkowany

Wyzwanie: Znalezienie pracy w charakterze programisty. Przygotowanie CV pod kątem zawodów informatycznych, brak kursów i certyfikatów, samodzielne uczenie się w domu, brak konsekwencji w działaniu, powierzchowna wiedza weryfikowana na poziomie rozmowy kwalifikacyjnej;

Rozwiązanie: Konsultacja kwalifikacji i umiejętności z praktykującymi informatykami, przekazanie informacji zwrotnej z wytycznymi na temat dalszej drogi kształcenia. Przygotowanie alternatywnego planu działania. Niestety brak współpracy ze strony Klienta.

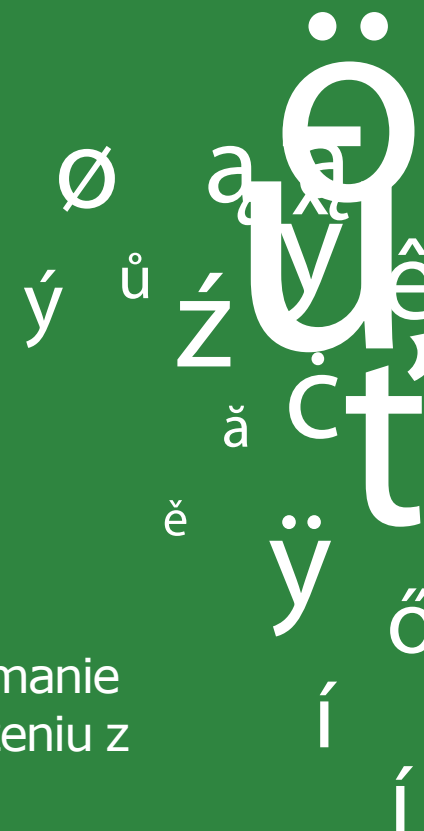


STUDIUM PRZYPADKU 6

Case: 30 letni kobieta, mgr historii sztuki, orzeczenie o niepełnosprawności, stopień umiarkowany, młoda matka

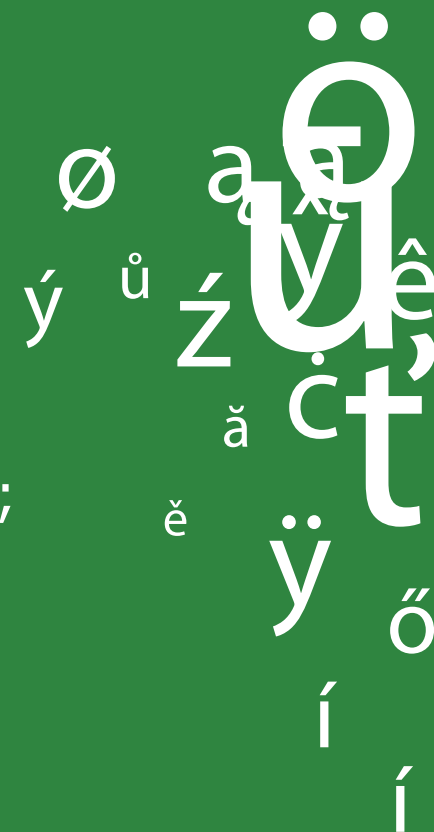
Wyzwanie: Znalezienie pracy zgodniej z kierunkiem kształcenia lub biurowej, utrzymanie pracy z uwagi na focus na dziecko oraz częste zwolnienia lekarskie, lęk przy wychodzeniu z domu i w kontaktach społecznych.

Rozwiązanie: Dobra znajomość obsługi komputera i kompetencje cyfrowe dały możliwość znalezienia zdalnej pracy nie polegającej na kontakcie z klientem ale pracy w systemach wewnętrznych organizacji. Praca zdalna i rozliczanie w oparciu o zadania dały możliwość pogodzenia pracy z opieką nad dzieckiem i umożliwiły utrzymanie zatrudnienia.



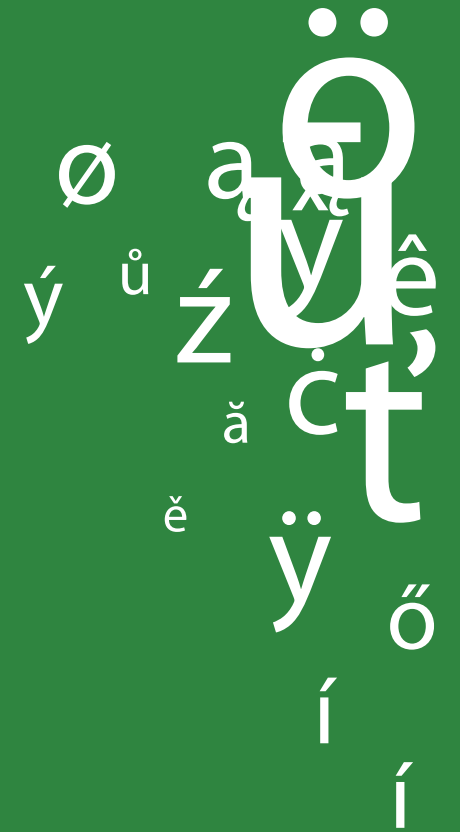
PRACUJĄC Z OSOBAMI NIEPEŁNOSPRAWNYMI PAMIĘTAJ:

- Czasem potrzebna jest motywacja a czasem „sprowadzenie na ziemię”;
- Ciągłe uświadamianie odpowiedzialności jaka idzie za pracą oraz konieczności kompromisu między oczekiwaniami a realiami;
- Urealnianie oczekiwań (zaangażowanie, dyspozycyjność, kwestie finansowe);
- Praca nad wytrwałością kiedy pojawią się problemy i wyzwania;
- Wsparcie jest ważne w całym procesie poszukiwania pracy ale również w utrzymaniu pracy.



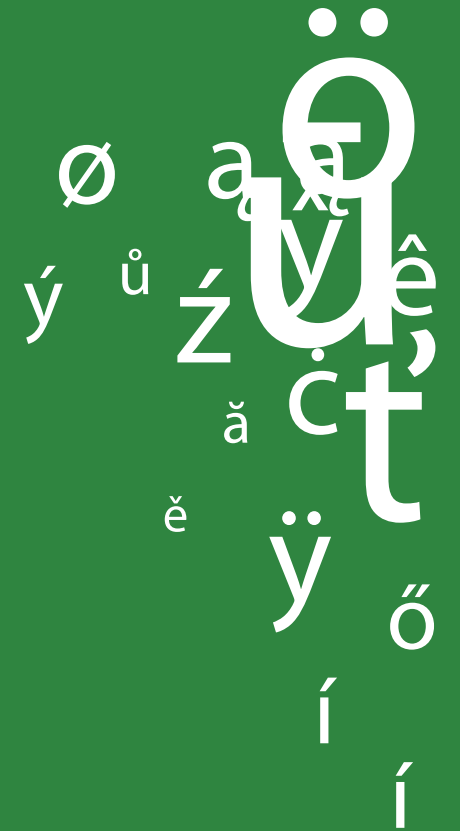
WYZWANIA

- Obniżona motywacja do podjęcia zatrudnienia (czasem jest to tylko presja ze strony osób trzecich);
- Słaba decyzyjność;
- Lęki (oparte często o mylne wyobrażenia);
- Zmienne stany chorobowe, konieczność hospitalizacji;
- Obniżona umiejętność budowania relacji ze współpracownikami/szefem.



ARGUMENTY DO BUDOWANIA MOTYWACJI

- Wyjście do ludzi – nawiązywanie kontaktów społecznych;
- Usamodzielnienie się;
- Poprawa sytuacji ekonomicznej;
- Budowanie poczucia własnej wartości;
- Funkcjonowanie w środowisku innych osób z niepełnosprawnością.

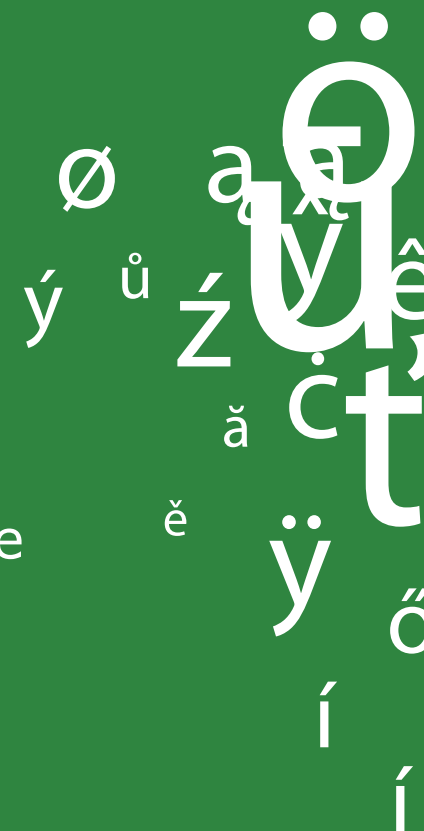


MATRYCA KARTEZJAŃSKA

Pomocna w analizie decyzyjnej 0-1 (zrobić x czy nie zrobić ?)

Może być stosowana jako wszystkie 4 perspektywy łącznie lub pojedyncze wybrane.

1. Co zyskasz (jake szanse, możliwości się pojawia, jakie będą korzyści krótkofalowe a jakie długofalowe) jeśli zrobisz X?
2. Co zyskasz (...) jeśli nie zrobisz X?
3. Co ryzykujesz (co możesz stracić, jakie szanse się zamkną, jakie ryzyka mogą się pojawić w krótkim a jakie w długim terminie?)
4. Co ryzykujesz (...) jeśli nie zrobisz X?





euro | guidance

European Network to Support
Lifelong Guidance



Co-funded by
the European Union



Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji

Narodowa Agencja Programu Erasmus+
i Europejskiego Korpusu Solidarności

Edukacja, Szkolenia, Młodzież



Erasmus+
Zmienia życie, otwiera umysły



EUROPEJSKI
KORPUS
SOLIDARNOŚCI
RAZEM MOŻEMY WIĘCEJ