

**SEMINAR
ZA MENTORJE
14. 6. 2016**

**Cankarjev dom,
Ljubljana**

**vkjučujemo
in aktiviramo!**

JAK JAVNA
AGENCIJA ZA
KNJIŽO RS

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD

Projekt sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada.

**vkjučujemo
in aktiviramo!**

JAK JAVNA
AGENCIJA ZA
KNJIŽO RS

EVROPSKA UNIJA
EVROPSKI
SOCIALNI SKLAD

**Opolnomočenje mentorja za
uspešno delo z uporabniki**

Dr. Eva Boštjančič
Oddelek za psihologijo, Filozofska fakulteta

Kaj nam DELO prinaša?

- problem podaljšanih porodniških dopustov
- problem absentizma
- problem motiviranja in zaposlovanja starejših
- podaljševanje aktivne delovne dobe
- denar
- samospoštovanje
- samoizpolnjevanje
- identiteto
- status
- socialno interakcijo

Najpogostejša univerzalna cilja – v različnih državah, različni hierarhični nivoji:

- Zanimivo delo
- Boljša plača




GRADNJA ODNOSA



- MENTOR – VODJA
 - Izvajalci različnih strok



- UPORABNIKI
 - Osebe z motnjo v duševnem razvoju
 - Zaporniki v fazi odpusta




- vodje presojajo učinkovitost vodij v prvi vrsti na osnovi **tehničnih kompetenc in znanja**
- podrejeni presojajo učinkovitost vodij na osnovi **osebnostnih značilnosti**, predvsem na osnovi zanesljivosti

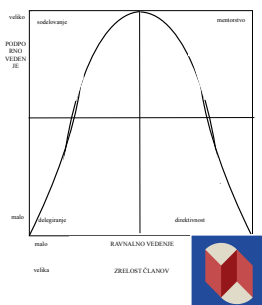
Kdo so moje stranke?

Stranka:	Kaj potrebuje?
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____
• _____	• _____



Situacijsko vodenje

- usmerjajo na zunanje dejavnike, na katere vodja nima direktnega vpliva
- kolegi, podrejeni (njihove sposobnosti, motiviranost, povezanost tima), delovne naloge (obseg, struktura, samostojnost pri delu), organizacijska struktura in mesto vodje v njej ter organizacijsko okolje (notranje in zunanje)



POZITIVNO VODENJE

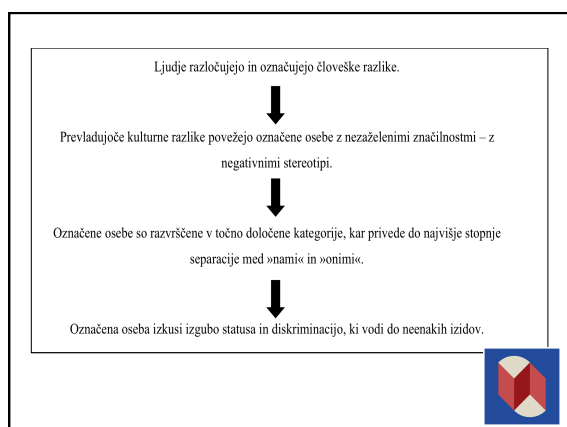
- Kaj povzdigne zaposlenega in organizacijo – kaj ji predstavlja izziv
- Kaj v organizaciji učinkuje (in ne, kaj gre narobe)
- Kaj ostane in se prenaša v prihodnost (in ne, kaj je problematično)
- Kaj doživljamo kot dobro, uspešno (in ne, kaj kritiziramo)
- Kaj je izjemno (in ne, kaj je komajda učinkovito)
- Kaj nas navdihuje (in ne, kaj je težko in nedostopno)




Ovire

- ZUNANJE: delovno okolje, delovno mesto
- NOTRANJE: samoznnavanje glede primernosti dela, delovnih spretnosti in poklicnih prepričanj, ki jih je potrebno upoštevati in vplivajo na proces iskanja zaposlitve
- Uporabniki zaznavajo številne ovire, ki ovirajo njihovo vračanje na delo – pomanjkanje informacij, nezadostne spretnosti za odločanje o karieri (Fabian, Beveridge in Ethridge, 2009).
- Omejitve uporabnikov lahko negativno vpliva na samozavest, kar se odraža v neodločnosti pri načrtovanju kariere. Omejene življenjske izkušnje zaradi omejitev lahko ovirajo **raziskovanje kariere** (Chubon 1985; Kiernan 1986), vodijo k **neprilagojenemu razvoju kariere** in **neskladnim izbaram kariere** (Holland 1985). Je pomemben faktor za **neodločnost v karieri** (Glover-Graf, Janikowski 2001).






Stigma duševne motnje




Duševna motnja je kot nož z reziloma na obeh straneh

- Simptomi motnje (kot so halucinacije, blodnje, anksioznost in motnje v razpoloženju, ki že sami po sebi otežujejo osebam s hudo duševno motnjo, da bi lahko delali, živeli samostojno in dosegali zadovoljivo kvaliteto življenja)
- Stigmatizacija še dodatno prizadene osebe s hudo duševno motnjo in pripomore k socialni izolaciji, omejenim življenjskim možnostim in odvrne ljudi od pravočasnega iskanja pomoči



Temeljna prepričanja, ki gradijo stigmo

- *Osebe s hudo duševno motnjo nimajo kompetenc, ki so potrebne za uspešno opravljanje nalog in zahtev delovnih nalog in socialnih zahtev delovnega mesta.*
- *Osebe s hudo duševno motnjo so lahko nevarne in nepredvidljive na delovnem mestu.*
- *Duševna motnja ni legitimna bolezen.*
- *Delo ni zdravo za osebe s hudo duševno motnjo.*
- *Zaposlovanje oseb s hudo duševno motnjo je dobrodelnost.*



– acija

DISKRIMINACIJA = slabša ali manj ugodna obravnava določene osebe zaradi kakšne od njenih osebnih lastnosti, ki si jih človek ne izbere sam, temveč se z njimi rodi ali jih ne more spremeniti

MARGINALIZACIJA = izključenost osebe ali skupine iz družbe oziroma odrinjenost na rob družbe – otežen ali celo onemogočen dostop do dobrin (npr. stanovanje), storitev (npr. zdravstvenih storitev) in predvsem do uresničevanja pravic (npr. pravica do enakih možnosti pri zaposlovanju)

! INTEGRACIJA = vključenost posameznika ali skupine v večinsko družbo tako, da ji je omogočen enak dostop do zaposlitve, stanovanj, zdravstvenih storitev, šolanja in načina življenja, kot ga ima večina prebivalstva



STIGMA, KI JO OSEBE S HUDO DUŠEVNO MOTNJO PRIČAKUJEJO IN DOŽIVIJO PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE (Plakolm, 2014)

- Intervjuji s 30 osebami, diagnosticirane s hudo duševno motnjo v času, ko bi lahko aktivno sodelovale na trgu delovne sile
- Lestvica za oceno diskriminacije in stigmatizacije DISC 12 in demografski vprašalnik
- **REZULTATI:** udeleženci večinoma ne pričakujejo, da bodo diskriminirani pri iskanju zaposlitve, vendar so kljub temu, da stigme niso pričakovali, diskriminacijo v kontekstu zaposlovanja zaradi hude duševne motnje doživeli. Koncepta med seboj nista povezana, prav tako se osebe s hudo duševno motnjo ne razlikujejo glede pričakovanja in doživljanja stigme glede na spol, kraj bivanja, izobrazbo in delovni status. Klinična spremenljivka, ki se povezuje z večjim pričakovanjem stigme pri zaposlovanju, je diagnoza shizofrenije.
- **ZAKLJUČEK:** stigma duševne motnje otežuje dostop do zaposlitve in prispeva k izključenosti oseb s hudo duševno motnjo s trga delovne sile



Iskanje diskriminacije in stigmatizacije po 12-letnih domenah

	Napravljena obravnava		Ni razlike		Ne zaveda	
	F	%	F	%	F	%
Ohranitev službe	19	63,3%	7	23,3%	4	13,3%
Iskanje službe	15	50,0%	13	43,3%	2	6,7%
Sklepanje ali ohranjanje prijateljstev	15	50,0%	14	46,7%	1	3,3%
Soseska	14	46,7%	16	53,3%	0	0,0%
Izogibanje ali izmikanje ljudi	13	43,3%	16	53,3%	1	3,3%
Družina	13	43,3%	17	56,7%	0	0,0%
Zneski ali intimni medosebni odnosi	12	40,0%	14	46,7%	4	13,3%
Delavci na področju dalečnega zdravlja	11	36,7%	18	60,0%	1	3,3%
Policija	11	36,7%	18	60,0%	1	3,3%
Ustvarjanje družine in rojstvo otrok	11	36,7%	8	26,7%	11	36,7%
Oseba varnost	10	33,3%	18	60,0%	2	6,7%
Telesno zdravlje	7	23,3%	21	70,0%	2	6,7%
Stanovanje	7	23,3%	16	53,3%	7	23,3%
Zakonska zveza ali ločitev	7	23,3%	10	33,3%	13	43,3%
Socialna podpora ali invalidska pokojnina	6	20,0%	20	66,7%	4	13,3%
Izobraževanje	6	20,0%	12	40,0%	12	40,0%
Zasobnost	5	16,7%	25	83,3%	0	0,0%
Dražabno življenje	5	16,7%	23	76,7%	2	6,7%
Javna prevozna sredstva	4	13,3%	25	83,3%	1	3,3%
Starševstvo	2	6,7%	10	33,3%	18	60,0%
Verska skupnost	0	0,0%	15	50,0%	15	50,0%




Opolomočenje

Kaj to pomeni? Kako ga lahko prepoznamo?

Kako ga ocenimo? Kdaj se začne?

Kdaj smo na cilju?



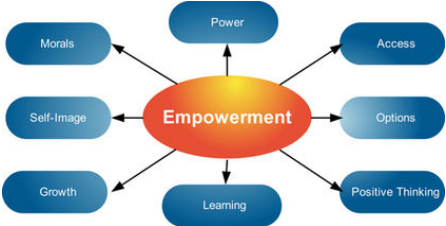
psihologija

socialna gibanja gospodarstvo


izobraževanje zdravstvo

Proces, ki ima izhodišča v...

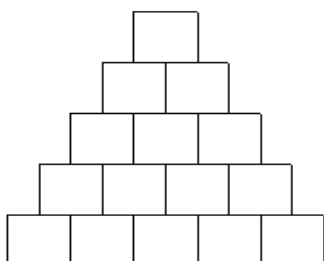




OPOLNOMOČENJE
omogoča osebam, da povečajo nadzor nad lastnim življenjem in ki krepi zmožnost ljudi, da ukrepajo v zvezi z zadevami, ki jih sami prepoznajo kot pomembne.



MOJI GRADNIKI ŽIVLJENJA



Model opolnomočenja uporabnika

- Znanje
- Nadzor
- Odgovornost
- 98 % uspešnosti je v rokah uporabnikov – nosilcev ciljnih skupin
- Pomembne odločitve glede zdravja in službe sprejema uporabnik
- Odgovornost za posledice svojih odločitev nosiš sam
- Odgovornosti se ne da prenesti
- Mentorji nimajo nadzora in posledično odgovornosti za ukrepe uporabnika



OPOLNOMOČENJE UPORABNIKA

MENTOR

- Je strokovnjak za karierno svetovanje, graditev delovnih in socialnih kompetenc
- Nudi: informacije, sodeluje, je empatičen, samozavesten, posluša, nudi podporo, osredotočen na uporabnika, ne obtožuje, načrtuje v načrtovanju kariere, se odloča na osnove informacije

UPORABNIK

- Je strokovnjak za svoje življenje



Odgovornost mentorja

- Zagotavljati okolje, kjer bo uporabnik lahko izrazil svoje želje, potrebe, strahove...
- Z izobraževanjem in svetovanjem zagotoviti razumevanje, znanje in osvajanje delovnih in socialnih kompetenc, na podlagi česar bo lahko iskalec sprejemal odločitve o delu in zaposlitvi