



Az Európai Unió
támogatásával



ÁTJÁRÓK

2022-1-HU01-KA210-ADU-000083157

Mogućnosti reintegracije zavisnih pacijenata na tržište rada (sa metodološkim vežbama)

Kratak rezime

Pósa Kornél, Mészáros Mercedes
Székesfehérvári Egyházmegyei Karitás

2023

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.





Gornji stručni materijal sastavio je Székesfehérvári Egyházmegyei Karitás na osnovu svog dosadašnjeg profesionalnog iskustva. Izvod materijala se može pročitati i na engleskom jeziku, ali je ceo dokument pripremljen na radnom jeziku projekta, odnosno mađarskom.

Naš stručni materijal pruža metode, alate i pristup za (re)integraciju na tržište rada ciljne grupe u teškoj situaciji, koja se bori sa preprekama – u ovom slučaju zavisnosti i/ili uključena u nju. Nedostaje karakterizacija ciljne grupe, pod pretpostavkom da će je koristiti profesionalci koji su generalno upoznati sa karakteristikama i karakteristikama ciljne grupe.

Vodič opisuje pristup obučavanja na poslu, a zatim u drugom delu uzima u obzir osnovne korake procesa zapošljavanja, uz korisne tehnike i alate.

Pomoć se zasniva na trenutnoj situaciji zapošljavanja u Mađarskoj. Na osnovu dosadašnjeg projektnog znanja pomoć je kompatibilna i sa tržištem zapošljavanja u Srbiji, odnosno sadrži i dodatne korisne informacije o Srbiji i Vojvodini. U slučaju zapošljavanja u Rumuniji, prikupljamo informacije koje predstavljamo u prilogu.

Nadamo se da vodič sadrži praktična znanja koja se mogu dobro koristiti u svakodnevnom radu sa klijentima.

1. KONTEKST

U našem društvu rad se poistovećuje sa radnim mestom, zaposlenjem i aktivnostima koje obezbeđuju prihod. Rad je aktivnost koja stvara vrednost za druge i za nas same. Sa ekonomske tačke gledišta, to je delatnost za koju radnici dobijaju novac da bi mogli da kupe dobra i usluge. Sa psihološke tačke gledišta, instrumentalna aktivnost ličnosti je od centralnog značaja sa stanovišta ekonomskog ponašanja. Možemo reći da je to jedna od najvažnijih životnih aktivnosti, koja je sastavni deo našeg svakodnevnog života. U sadašnjem trenutku ima onih koji traže posao, ima onih koji su već našli posao, ili ima onih koji više ne rade, ali ima i onih koji uživaju u svakodnevnom poslovanju na poslu, a naravno ima i onih koji nisu srećni da obavljaju svoje poslove vezane za posao. Rad postaje odlučujući posebno u odrasloj dobi, ali slične aktivnosti obavljamo i u različitim uzrastima i fazama razvoja, čime se obezbeđuje radna socijalizacija (npr. radnik u vrtiću).

Ne samo da radom možemo zaraditi novac, posao ima i širi značaj u našim životima. Naše samospoznaja i samopoštovanje se prvenstveno razvijaju. Razlikuje se u različitim godinama, društvima i kulturama, ali generalno se može reći da dosta vremena provodimo na svom radnom mestu i/ili na poslu, pa nije iznenađujuće što često razvijamo prijateljstva sa kolegama. Vreme provedeno na poslu se donekle promenilo sa pandemijom COVID-19 (kućna kancelarija), ali je i dalje značajno.



Pravi posao za nas može biti izazov koji nas motiviše, pokreće napred i pomaže našem fizičkom i društvenom razvoju. Suštinski protok iskustva se obezbeđuje radom. Rad takođe obezbeđuje osnovni status i finansijska sredstva neophodna za naš život.

Ukratko, posao je važan za sve ljude jer:

- Odsustvo rada može da dovede do bolesti (nema smislenog vremenskog strukturiranja, kod nezaposlenog pojedinca može se javiti osećaj „beskorisnosti“);
- prihod od rada obezbeđuje materijalna dobra;
- obezbeđuje društvene odnose (ljudske odnose);
- mogući način samoostvarenja;
- podstiče razvoj ličnosti (motiviše kontinuirani učinak u fizičkom, intelektualnom i socijalnom smislu);
- profesionalna uloga je suštinski deo samodefinisanja i identiteta pojedinca, što značajno utiče na njegovo društveno i ekonomsko mesto u društvu.

Nema sumnje, dakle, da je svakom pojedincu važno zapošljavanje, rad i zaposlenje. Međutim, postoje društvene grupe koje se bore sa preprekama i/ili u teškim situacijama kojima je potrebna pomoć da a) budu u stanju da preuzmu posao, b) se usude da preuzmu posao, c) budu u stanju da ostanu na poslu, c) pronađu najpogodnije vreme strukturiranja i sredstava za život za nas delatnost osiguranja.

Pomoć i podrška ovom zahteva planiranje i produbljivanje samospoznaje od strane klijenta. Obuka za posao može pomoći ovom procesu.

2. PRISTUP I METOD: DŽOB KOUČING

2.1. Šta je džob koučing?

Odnos pomaganja to znači da pomagač pokušava da kroz ljudski odnos postigne promene u emocijama i razmišljanju, postupcima i ponašanju pomagača, često čak i u njegovim moralnim vrednosnim sudovima. Svrha odnosa pomaganja je da promoviše bolje prilagođavanje ličnosti osobe kojoj se pomaže njenom okruženju. Njegova glavna karakteristika je da prvenstveno nastoji da promoviše mentalno zdravlje i razvoj ličnosti. Na kraju, suština odnosa pomaganja je: navođenje pojedinca da pomogne sebi. Odnos pomoći uključuje redovne sastanke, emocionalni odnos koji se razvija između dve strane i specifičan niz zajedničkih iskustava. U stvari, pomoć nije ništa drugo do insistiranje na određenim radnjama i promenama kroz odnos.

Jedan od osnovnih uslova za pomoć je stvaranje povoljne atmosfere između dvoje ljudi. Ne samo da pomagač mora da prihvati osobu kojoj je pomoć potrebna, već je u svim slučajevima apsolutno neophodno da i klijent prihvati pomagača.



Koučing je jedan od odnosa pomoći koji je ovih dana veoma popularan i "trend" metod/pristup.

Koučing je rođen je osamdesetih godina prošlog veka, u gradu Milwaukee (SAD), gde je istraživački tim Insoo Kim Berg i Steve de Shazer pokušao da otkrije šta je najkorisnije u odnosu klijenta i konsultanta, kada i zašto klijent počinje delotvorno da radi za cilj koji je sam postavio pred njega. Suština najefikasnijeg i najpopularnijeg (kratkog) kočinga fokusiranog na rešenje je da se traži i pronade rešenja, čime se dramatično skraćuje vreme konsultacija (za oko 70%) kao u tradicionalnoj terapiji. Istraživači su svesno počeli da traže i opisuju pitanja i metode koje su dovele do korisnih rezultata u životu klijenta.

Koučing je tokom vremena razvio nekoliko trendova i alata. Njegova definicija je takođe veoma široka, od "uramljivača slika" do "taksiste"¹, metaforički nam pomaže da razumemo.

Po našem shvatanju, koučing dovodi do razvoja i promene promenom ili eliminacijom navika mišljenja i delovanja. Koučing se fokusira na budućnost i ne zanima ga prošlost, ili samo u meri u kojoj je to neophodno. Ne zanimaju ga problemi, već rešenja.

Verujemo da svaka osoba ima unutrašnje resurse, cilj je da ih pronade i iskoristi. Drugim rečima, koučing: „Uči klijenta da uči, omogućava nam da gledamo na svet drugim očima, da svesno posmatramo i analiziramo sopstvene postupke, razmišljanja i osećanja i da preuzmemo odgovornost za njih. /.../ Koučing je put samootkrivanja zasnovan na principu da naš razvoj ili prosperitet zavisi od naše sposobnosti da funkcionišemo kao deo sistema.“²

Neke osnove koučinga:

- Komunikacija/razgovor o rešenjima donosi rešenja.
- Uvek traži resurse, istražuje, otkriva i pokazuje.
- Otkrivanje i „razmišljanje“ o mogućoj, ciljanoj budućnosti.
- Ono što već radi.
- Kupac/klijent je stručnjak za svoj život.
- Ne popravljajte ono što dobro funkcioniše!
- Ako nešto dobro funkcioniše, radimo to češće!
- Ako nešto NE uspe, hajde da uradimo drugačije!
- Promena je kontinuirana i neizbežna.
- Potražimo pozitivne promene!
- Imamo uticaj na budućnost.
- Mali koraci mogu dovesti do velikih promena.

¹Sabo, Peter-Meier, Katalin Daniel-Hankovszki, 2010, ¹¹Sabo, Peter-Meier, Katalin Daniel-Hankovszki, 2010, Kratko i trajno treniranje. Diskusije usmerene na rešenje, Budimpešta, SolutionSurfers Mađarska. 11.

² Eva Kello, 2014, Osnove i trendovi treniranja, Budimpešta, Akademiai Kiado. 32.



- Rešenju nije bitno odakle dolazi problem.
- Uvek postoje izuzeci od problema, ne dešavaju se samo problemi.

Prema definiciji Međunarodne kouč federacije (ICF), koučing je partnerstvo sa klijentom, kreativan proces koji izaziva razmišljanje i inspiriše klijenta da maksimalno iskoristi sebe i lično i profesionalno. Zato:

„Razgovor o rešenjima donosi rešenja.“

- Potraga za resursima.
- Otkrivanje moguće, ciljane budućnosti.
- Šta već funkcioniše – dalje rešenje?"
- Klijent je stručnjak svog života.

Danas postoje gotovo sve vrste, alternativne vrste i mogućnosti koučinga, uključujući i džob koučing koji je za nas relevantan.

Džob koučing ciljno orijentisan proces pomoći usmeren na rešenje, posebno za pronalaženje i zadržavanje posla, odnosno pomoć u rešavanju prepreka koje se javljaju u svetu rada. Personalizovana usluga, besplatna za korisnika, čiji proces, njeno izvođenje i trajanje određuju trenutna životna situacija klijenta, ćorsokak, veštine, saradnja itd.

Šta radi džob kouč?

- Podstiče, podržava, stoji uz klijenta - uopšteno i usmereno na temu rada. Sve to čini kako bi pomogao implementaciju i realizaciju klijentovih potreba i želja, formulisane željene vizije budućnosti, u procesu saradnje (coaching). To se prvenstveno postiže razvojem različitih kompetencija (prvenstveno upravljanja životom, socijalnih i transverzalnih kompetencija) i pozitivnom promenom interpersonalnih veština (coach i coachee zajedno). Izuzetno je važno istaći klijentovu nezavisnost i samopouzdanje.
- Često - posebno zarad dugoročnog uspeha - pružanje raznih usavršavanja i obuka za klijenta.
- Stvaranje i obezbeđenje profesionalnih odnosa, redovne komunikacije na temu i na terenu.
- Podrška pojedincu (coachee) kako bi mogao da odgovori na sopstvenu samoprocenu, kao i na različita i stalno promenljiva očekivanja i izazove životne sredine (razvijanje sposobnosti suočavanja, otpornosti).
- Stalno ohrabrenje za uviđanje i rešavanje nastalih problema i blokada.
- Pomoć razvoju svakog pojedinca sa širokim metodološkim repertoarom, prilagođenim metodama i alatima, tehnikama.
- Biti u stanju da odgovori na sve relevantne probleme i izazove koji se pojavljuju i koji su u vezi sa životom pojedinca (prepreke se ne pojavljuju izolovano u životu pojedinca).



- Kreativnim alatima i pitanjima koja pomažu da se promeni perspektiva, on podržava klijenta u razvijanju najprikladnijih rešenja i akcionih planova, u razvoju samospoznaje i profesionalnog funkcionisanja.

Šta džob kouč ne radi?

- Ne obavlja zadatke, rad i aktivnosti pojedinca koji su neophodne za razvoj i promenu, već pruža pomoć, podršku i saradnju u njihovom rešavanju.
- Ne preuzima odgovornost za izvršenje životnih zadataka i dužnosti pojedinca.
- Ne predstavlja pojedinca prema zaposlenom ili na drugim forumima, niti šalje poruke, usmene ili pismene izjave u njegovo ime.
- U slučaju izbora opcija, on ne odlučuje, ne bira za pojedinca, klijenta.

2.2. Tehnike i alati džob koučinga

Ciljna grupa (pasionirani ili pogođena lica) se obično pojavljuju u službi kada je „to veliki problem“, na primer kada su ostali bez posla. Job coaching nema smisla na početku službe, već kada je klijent već u toliko stabilnom fizičkom, mentalnom i psihičkom stanju da se postavlja pitanje stupanja na posao, samostalnog života i ispunjavanja društvenih zadataka. Dakle, prvi korak u procesu je pronalaženje posla.

Traženje posla zahteva planiranje i produbljivanje samospoznaje. Osoba koja traži posao treba – generalno – da bude svesna u čemu je dobar i u kojim oblastima bi želeo da radi. Preporučljivo je samo da se prijavite na ponude za posao za koje imate potrebne kvalifikacije, stručnost, ličnost, iskustvo i volju – inače ćete biti razočarani. Stoga je važno da osoba koja traži posao bude svesna mogućih realnih poslova za njega, kao i da poznaje sopstvene talente, snage, mogućnosti, veštine, sposobnosti i ograničenja.

Sušтина procesa džob koučinga (sa stanovišta klijenta) je snažno pojednostavljena, tako da tražilac posla ima neophodna znanja i iskustvo da pronađe posao, kako bi njegova reintegracija na tržište rada bila uspešnija, tj. kao i da steknu potrebne tehnike traženja posla.

Stoga je ovaj **metodološki vodič** zapravo **pomoćno sredstvo**, koje uglavnom pokušava da predstavi i opiše složen proces. Međutim, svaka situacija, uključujući i okolnosti svakog tražioca posla, je drugačija, a svaki pojedinac ima različite veštine, sposobnosti i snage, pa se u praksi čak i određeni koraci mogu izostaviti, ili je, naprotiv, još potrebnije ojačati određene elemente.

U procesu se pojavljuju sledeće teme:



- Samospoznaja. Stvaranje realistične slike o sebi. Težnja ka pozitivnim pogledima i promenama
- Artikulisanje potreba i zahteva traženja posla. Formulisanje realnih ciljeva zapošljavanja
- Mapiranje mogućnosti (zaposlenih i poslodavaca). Traganje za mogućnostima i načinima izlaska na tržište rada
- Izbor mogućnosti za posao
- Prijavite se za izabranu poziciju. Kreiranje i ažuriranje profesionalnog CV-a. Sastavljanje prijave za posao (npr. motivaciono pismo po potrebi, sertifikati i druga dokumenta)
- Priprema za intervju za posao (izgled, komunikacija, tipična pitanja)
- Poznavanje osnovnih pitanja radnog prava (ugovor o radu, opis posla, itd.)

3. TEME KOJE SE OBRADUJU U PROCESU DŽOB KOUČING

Ubuduće stručni materijal sadrži vežbe, zadatke, testove, informacije i vodiče koji će vam pomoći da obradite teme opisane u 2.2. Prilog sadrži uzorke biografija i motivacionih pisama, kao i uzorke drugih dokumenata potrebnih za zasnivanje radnog odnosa (ugovor o radu, opis posla i sl.)