

Dobro jutro vsem!

Hvala, ker ste prišli na seminar.

**David Imber  
Jean Brading**

**+44 13 92 88 15 25  
+44 787 067 1047**

**[www.vocationalrehabilitationconsultants.co.uk](http://www.vocationalrehabilitationconsultants.co.uk)  
[david@vocationalrehabilitationconsultants.co.uk](mailto:david@vocationalrehabilitationconsultants.co.uk)  
[jean.brading@kennetbridge.co.uk](mailto:jean.brading@kennetbridge.co.uk)**

## Applying the Bio-psycho-social method in practice

### Uporaba bio-psiho-socialnega pristopa v praksi

Kaj je bio-psiho-socialni model?

Pogled, da 'invalidnost' povzročajo:

- Biološki primanjkljaji – poškodbe, okvare
- Psihosocialne oviranosti ali posledice bioloških primanjkljajev
- Socialne posledice primanjkljajev in socialni vzroki izključenosti

Benefits (!) of the Bio-psycho-social model?

Koristi(!) bio-psiho-socialnega modela?

Dobre:

- Klinike vzpodbuja k vključevanju socialnih vplivov
- Vzpodbuja k celostnemu pogledu na uporabnika
- Omogoča več vzrokov in učinkov

Slabe:

- 'invalidnost' vmešča med okvare – poudarja težave
- Zanemarja delo in delodajalca – manjkajo rešitve
- Išče strokovne diagnoze težav – pove uporabniku, kaj naj misli
- Uporabniku vsiljuje zunanjo rešitev - jemlje moč

## **The foundations of effective rehabilitation.**

### **Temelji učinkovite rehabilitacije.**

**Primerno delo je zate dobro.**

**Gospodarstvo zagotavlja mnogo del – vseh ni lahko najti**

**Nezaposlenost vpliva le na nekatere – ključni dejavnik je lastna učinkovitost**

Vprašanja za razmislek

Kje je delo?

Kako uporabniki najdejo delo?

Kako mi najdemo dela?

Kako lahko povečamo samozaupanje uporabnikov?

## Work First (train later....)

## Najprej delo (nato usposabljanje....)

Vse aktivnosti, ki niso usmerjene v iskanje dela (ali vračanje na delo) so motnje, ki lahko:

zakasnijo začetek dela

- ustvarjajo nepotrebne spretnosti (dobrega učenca ali bolnika)
- ošibijo konkurenčnost (se usmerijo na drug trg dela)
- škodujejo samozaupanju (lastni učinkovitosti) v zvezi z delom
- delay starting work
- povečajo stroške brez povečanja možnosti za uspeh

Učinkovita rehabilitacija se začne z motiviranjem za delo in iskanjem dela

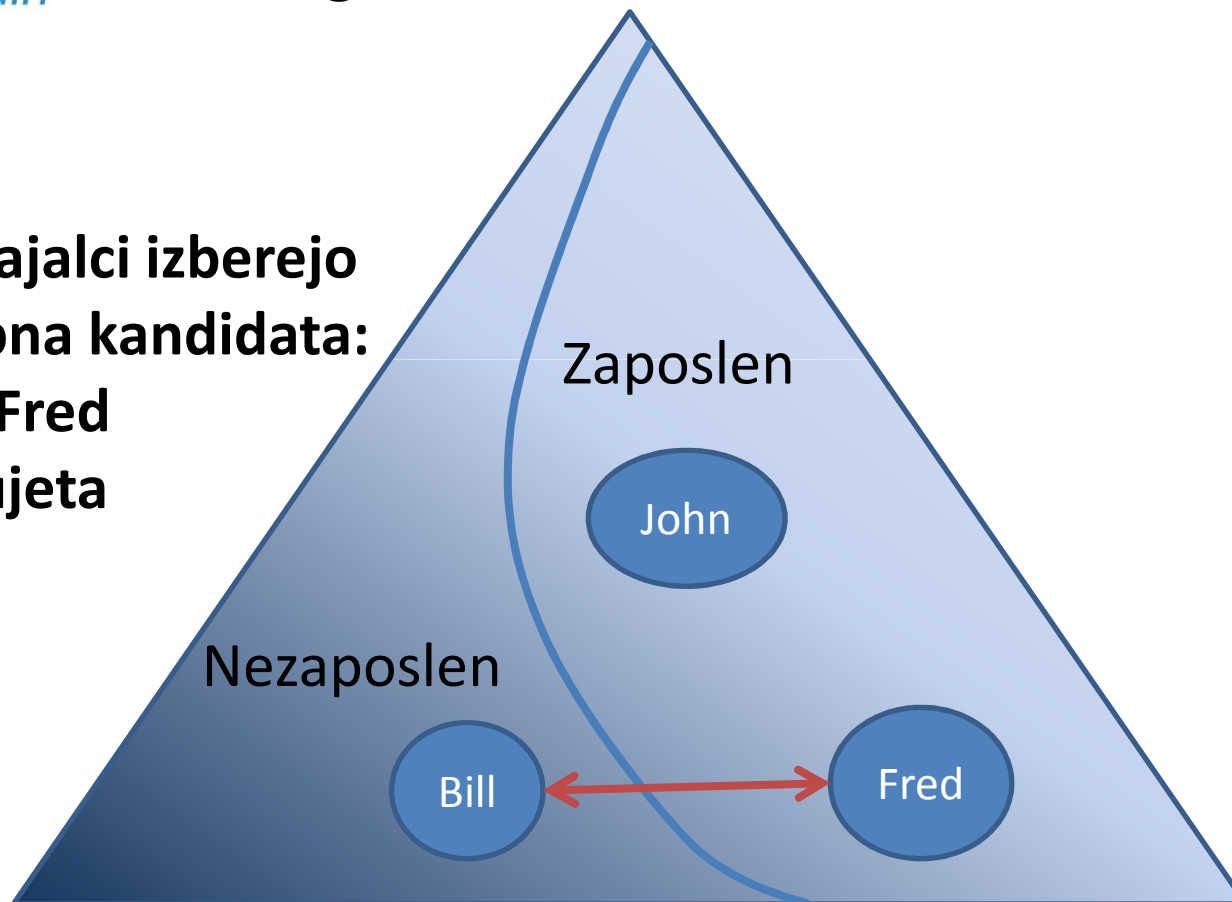
Študija primera: Skrb in razvojna podpora vozniku tovornjaka po poškodbi.

Primeri iz občinstva



### Trg dela

**Delodajalci izberejo podobna kandidata: Bill & Fred tekmujeta**

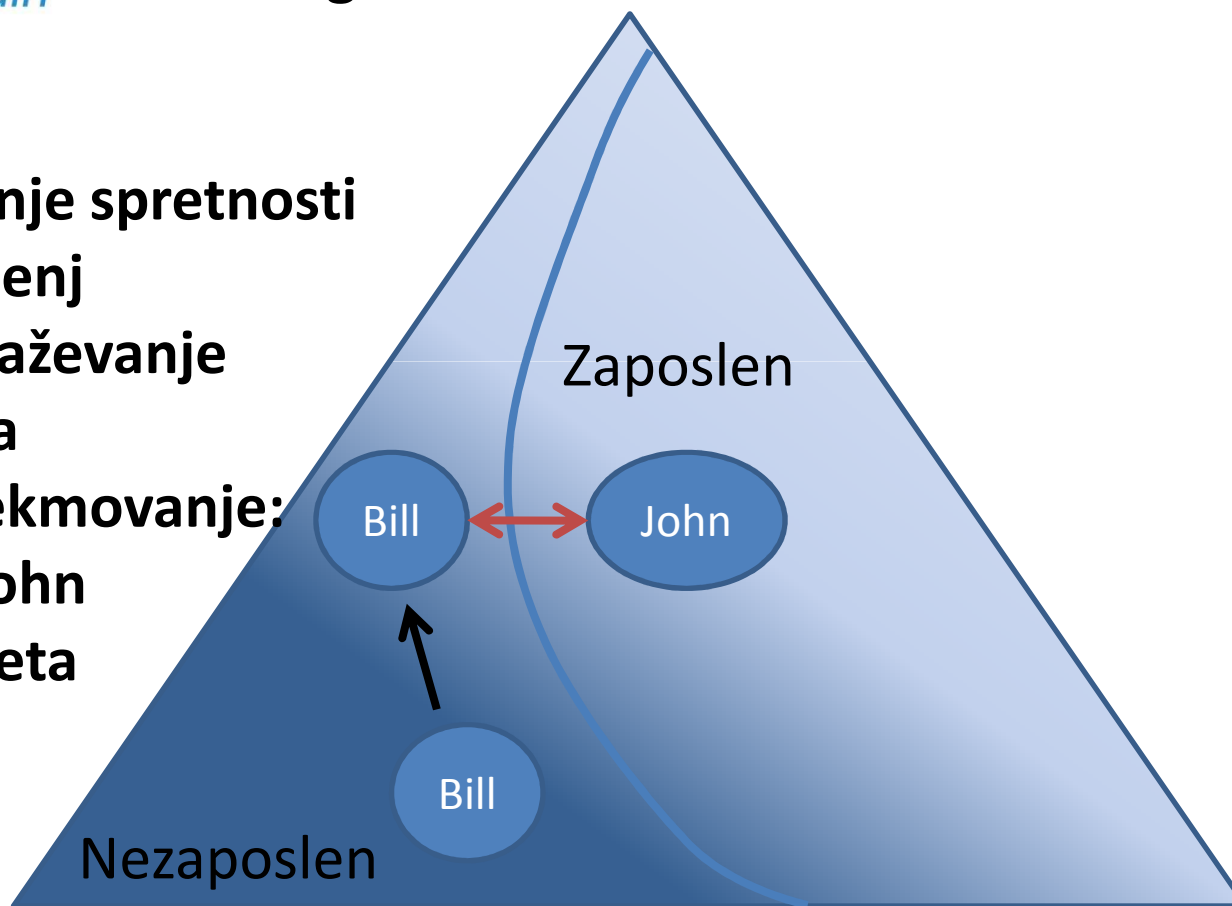


več.....  
spretnosti  
izkušenj  
izobrazbe



### Trg dela

**Razvijanje spretnosti  
in izkušenj  
& izobraževanje  
ustvarja  
novo tekmovanje:  
Bill & John  
tekmujeta**

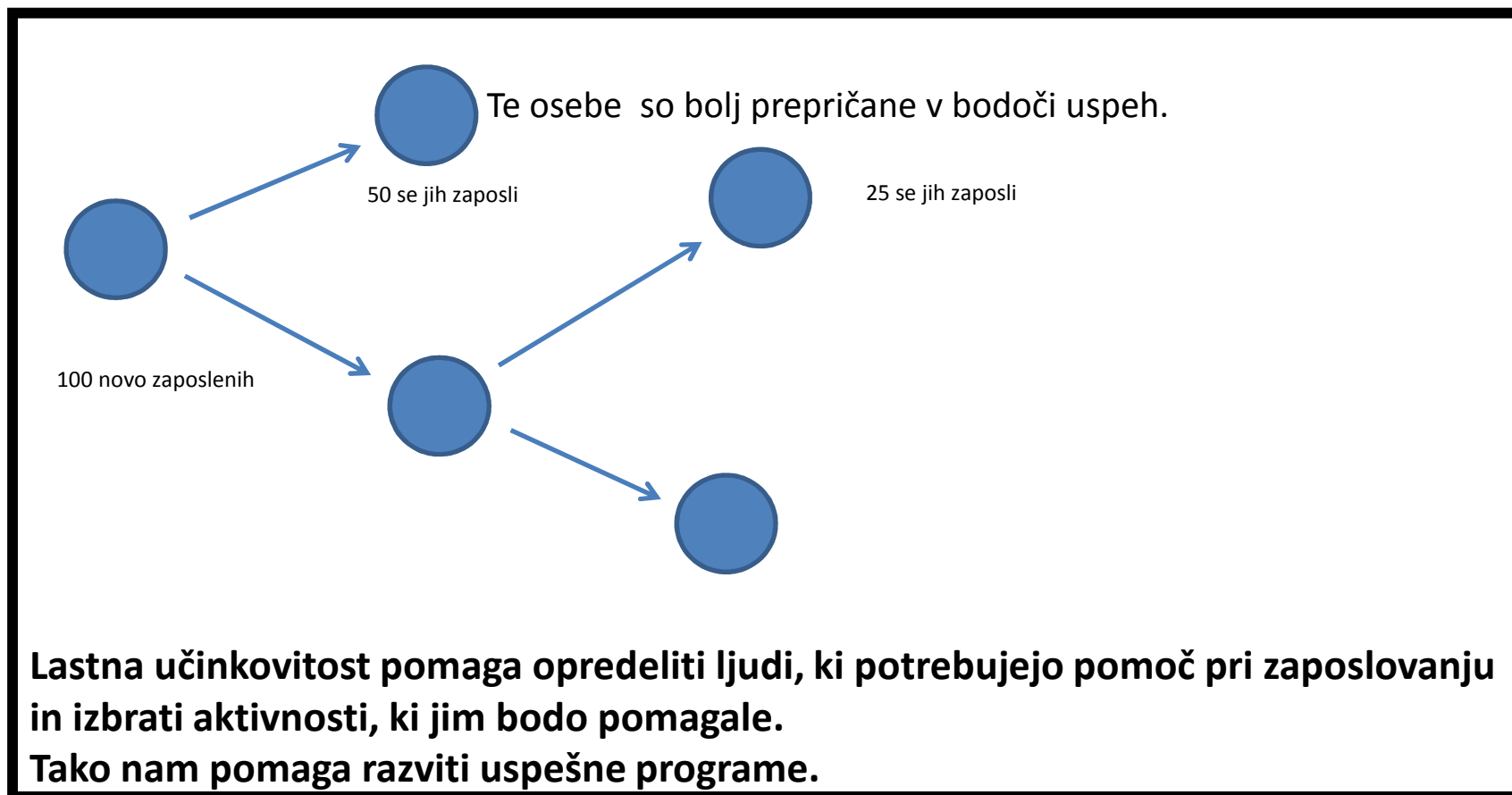


↑  
več.....  
spretnosti  
izkušenj  
izobrazbe

Self-efficacy is a persons belief in their ability to succeed at a task.

Lastna učinkovitost je prepričanje osebe o njenih sposobnostih za uspešno izvedbo naloge.

Osebe, ki se zaposlijo imajo boljši občutek lastne učinkovitosti kot podobne osebe, ki se ne zaposlijo.



**Lastna učinkovitost pomaga opredeliti ljudi, ki potrebujejo pomoč pri zaposlovanju in izbrati aktivnosti, ki jim bodo pomagale.  
Tako nam pomaga razviti uspešne programe.**



# Most important!

# Najbolj pomembno!

**Izboljšani občutek lastne učinkovitosti izhaja iz:**

1. Praktičnih uspehov – tudi najmanjših
2. Pomembnih zgledov – videti uspeh osebe, ki ji zaupamo –  
'To zmorem tudi jaz'
3. Prepričevanja in pogovora – če vi tako pravite
4. Socialne podpore in čustvenega stanja – delo v skupini ali  
timu

**Vse to uporabljamo pri razvijanju spretnosti uporabnikov in delodajalcev.**

A helping approach – what works in work counselling

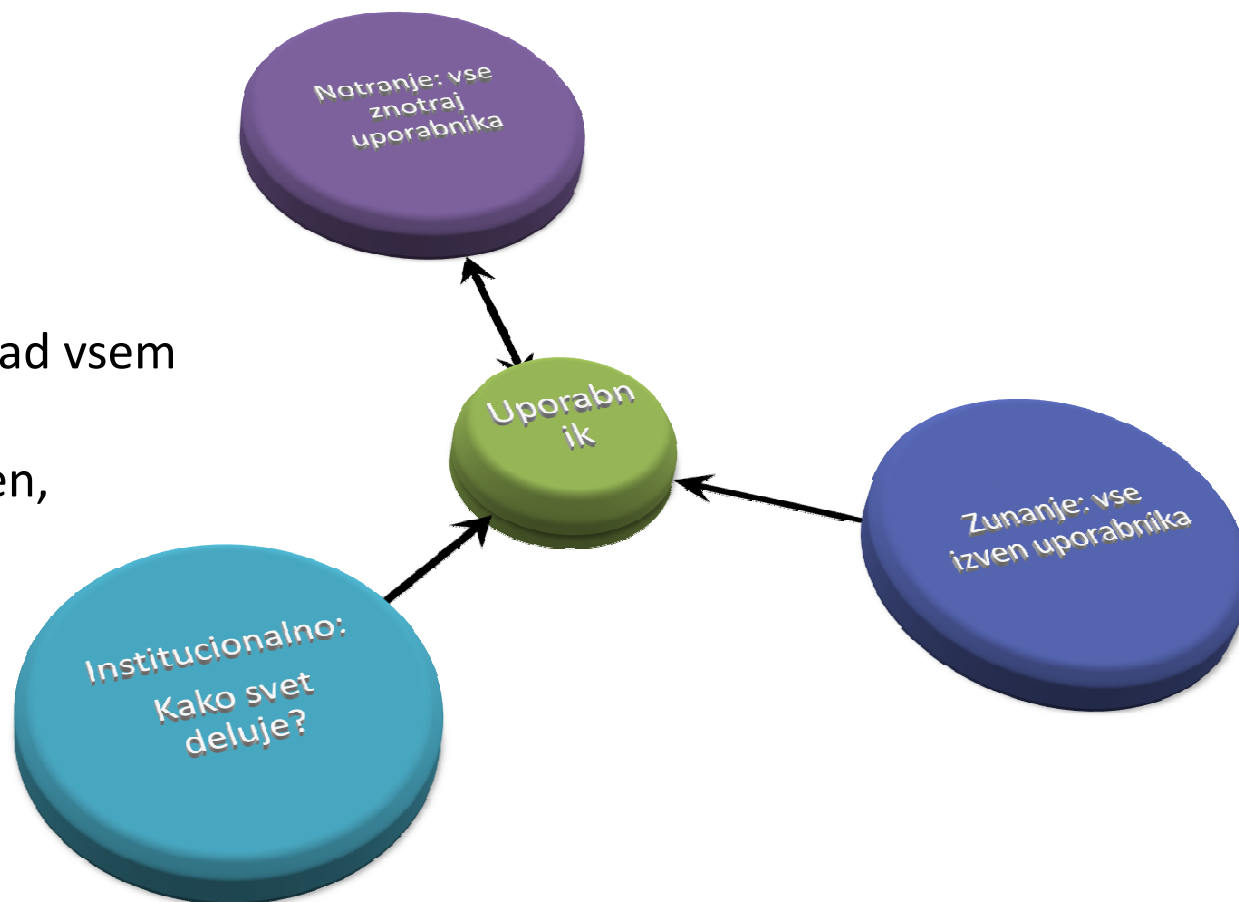
Koristen pristop – kaj deluje v svetovanju o delu

### Trinožnik

Kaj je to?

Uporabnik ima pregled nad vsem

Trinožnik je vedno stabilen,  
čeprav ni udoben.



## Key skills of effective work-counselling (1)

### Ključne spretnosti učinkovitega svetovanja o delu (1)

- zbiranje informacij
- vzpostavljanje zaupanja
- osredotočenje na delo
- motiviranje
- uporaba lastne učinkovitosti kot orodja za načrtovanje
- oblikovanje načrtov

### Glavne odnosne spretnosti svetovalca:

- zaupanje in postavljanje izzivov
- učinkovito in vplivno poslušanje

## Key skills of effective work-counselling (2)

### Ključne spretnosti učinkovitega svetovanja o delu (2)

- uporaba lastne učinkovitosti kot orodne načrtovanja
- oblikovanje načrtov

### Glavne svetovalčeve spretnosti načrtovanja:

- pomoč uporabnikom pri ocenjevanju možnosti
- pomoč uporabnikom pri izbiri lahkih nalog
- zagotavljanje pomembnih zgledov
- prilagajanje načrtov

Prikaz in vaja

Vprašanja

## Summary

### Povzetek

Delo je zate dobro

Najprej delo

Krepitev moči uporabnikov

Uporabnikova lastna ocena

Uporabnikovi lastni načrti

Podporne spretnosti:

poslušanje

motiviranje

lastna učinkovitost

uporaben način podajanja informacij

Session 2 follows

Sledi drugi del

**The impact of disability and health beliefs  
on the individual's career and  
career planning efforts**

**Vpliv invalidnosti in prepričanj o  
zdravju na posameznikovo poklicno  
pot ter na prizadevanja k njenemu  
načrtovanju**

# This session will consider

## Ta del bo obravnaval:

- Kako pride do invalidnosti: učinki nastanka invalidnosti na vrnitev na delo
- Vpliv izgube in stopenj spremembe v smeri pripravljenosti za delo
- Predstavo o sebi in delo: prepričanja o zdravju vedenja v zvezi z zdravjem



# How did the person become ill or disabled? Kako oseba zboli ali postane invalid?

- Invalid od rojstva/ od mladih let?
- Nedavna invalidnost/ zdravstvene težave?
- Ali se pričakuje okrevanje?
- Ali stanje niha?
- Ali stanje napreduje?
- Ali je bolezen usodna?

# A journey through time and emotion

## Potovanje skozi čas in čustva

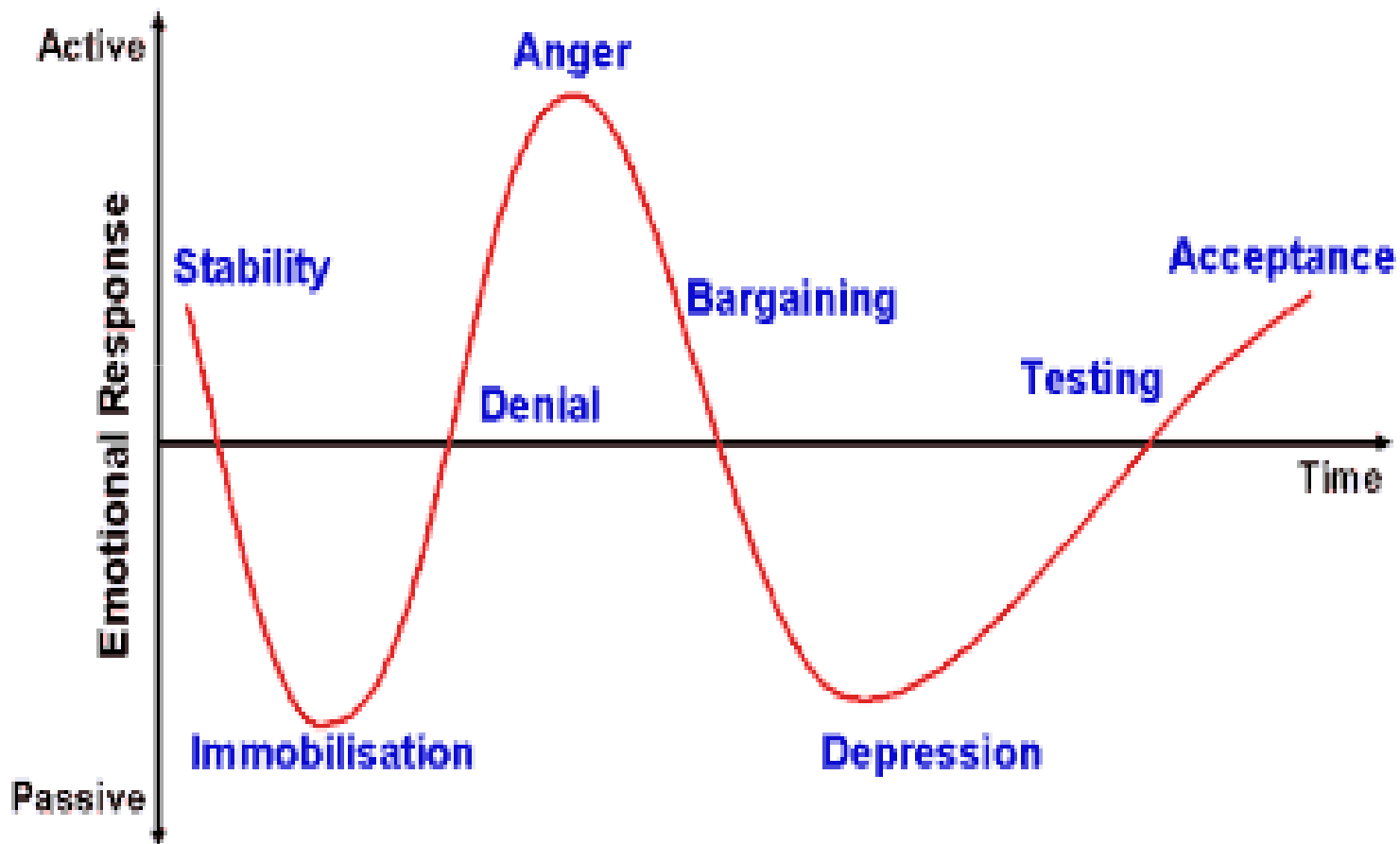
- Obvladovanje izgube
- Obvladovanje spremembe
- Druge težave: denar, družina itd
- Prepričanja prevladujejo (povezava z lastno učinkovitostjo)
- Veliko psihološkega dela

“We must understand how the other person sees their world and what meaning they attribute to things in order to effectively communicate and connect with them”

*George Kelly (1955) – znan angleški psiholog*

“Razumeti moramo kako druga oseba vidi svoj svet in kakšen pomen pripisuje stvarjem z namenom, da bi se z njimi učinkovito sporazumeval in povezal”

# Kübler Ross-ova krivulja prehoda



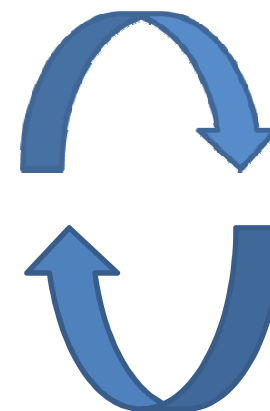
# Kübler Ross-ova krivulja prehoda

- Stopnja šoka/ stabilnosti: začetna paraliza ob slabi novici
- Stopnja zanikanja: poskusi izogibanja neizogibnemu
- Stopnja jeze: vznemirjen izbruh potlačenih čustev
- Stopnja barantanja: zaman iskanje izhoda
- Stopnja potrnosti: končno spoznanje neizogibnega
- Stopnja preizkušanja: iskanje realističnih rešitev
- Stopnja sprejemanja: končno najdenje poti naprej

# Sticking and cycling

## Tičanje na mestu in vrtenje v krogu

- Obtičati: pogosto;  
učinek kulture
- Vrtenje v krogu: gibanje naprej  
in nazaj; lahko nakazuje  
izogibanje



# Stages of change model

## Model stopenj sprememb

(Prochaska & DiClemente )

- Motivacijski in vedenjski model
- 5 stopenj:
  1. Predhodno pre mišljanje: *ni namena spremembe*
  2. Premišljanje: *razmišljanje o spremembi– brez zaveze*
  3. Priprava: *kombinira namen in vedenje*
  4. Delovanje: *spreminjanje vedenja za premostitev težav*
  5. Ohranjanje: *preprečevanje in utrjevanje*

## Pain as an important factor in RTW

### Bolečina kot pomembne dejavnik vračanja na delo

- Fizične omejitve
- Občutki negotovosti
- Nepredvidljivost bolečine
- Denarne skrbi
- Pomanjkanje zdravstvenega svetovanja
- Vpliv ustanov za nadomestila
- Psihološki in osebni dejavniki
- Pomanjkanje usposobljenosti ali znanja
- Doživljanje delovnega mesta in delodajalca
- Razpoložljivost dela
- Starost



# Študije primerov: Paul, Kate and Janet

Vaja v majhnih skupinah:

Ob uporabi krivulje prehoda in stopenj modela spremembe, kje so po vašem Paul, Kate in Janet in kako bi delali z njimi, da bi jim pomagali se vrniti na delo?

# The models can be used: Modela je mogoče uporabiti:

- Za opredeljevanje stopnje na kateri so ljudje in tega, kako se lahko počutijo
- Za oblikovanje obravnave za pomoč pri vračanju na delo ali njegovem ohranjanju, skladne s stopnjo
- Za kaj še?

# Illness behaviour

## Bolezensko vedenje

- Bolezen ima osebni pomen; ne le objektivnih dejstev
- Ključno: kako posamezniki spremljajo in razlagajo simptome
- bolezensko vedenje = vedenjski izraz sprejemanje vloge bolnika
- Prepričanja, ki temeljijo na strahu in izogibanju, strategije obvladovanja bolečine, sekundarne koristi

# Group discussion

Zakaj lahko nekdo prevzame vlogo bolnika?

Zakaj bi bili motivirani, da se ne pozdravijo?

Poiščite, primere za predstavitev skupini....

# The power of belief

## Moč prepričanj

Prepričanja v zvezi:

- Z rehabilitacijo na splošno
- S posameznimi obravnavami
- Z njihovo lastno prihodnjo usodo
- Z lastno aktivno vlogo/ občutkom lastne učinkovitosti
- Vplivom tožbenih postopkov
- S prepričanji drugih o zdravju: družine, zdravstvenih svetovalcev, odvetnikov itd.

# Group discussion

## Razprava v skupini

Kakšna so na splošno prepričanja Slovencev o  
bolezni, bolečini in okrevanju?

Kako gledajo na zaposlitev in invalidnost?

- If you change expectations,...
- Če spremenite pričakovanja, ali se spremenijo tudi izidi?
- Študija iz južne Avstralije
  - 3 leta medijske kampanje
  - spreminjanje prepričanj v skupnosti in med zdravniki
  - zmanjšanje zahtevkov po nadomestilih in boleznini zaradi bolečine v križu
- Trajni učinek!

## Setting goals can change behaviour Postavljanje ciljev lahko spremeni vedenje

Bolj učinkovito:

- Če so cilji specifični, ne splošni
- Če cilji ponujajo izziv, niso enostavni
- Če so cilji postavljeni dolgoročno in kratkoročno
- Če je podana povratna informacija o napredovanju proti ciljem
- Če je oseba zavezana ciljem, se z njimi strinja
- Če so cilji primerni okoliščinam



To sum up, these are important:

Če povzamemo, je pomembno:

- Kako ljudje vidijo svojo invalidnost in kakšna so njihova prepričanja ter prepričanja bližnjih
- Razumevanje in spoštovanje čustev pri izgubi in spremembi
- Bistveni del rehabilitacijskega procesa = uporaba prepričanj in lastne podobe osebe za vzpodbujanje občutka lastne učinkovitosti ter vračanje na delo
- Za javno politiko: socialno trženje in posredovanje sporočila

So.....

Torej...

- Kako lahko to uporabite?
- Kaj na tem področju že delate?
- Kaj bi še lahko naredili?

(razprava v skupini)

# Viri

Halligan, P and Aylward, M (2006). *The Power of Belief*.  
OUP

Kelly, G.A. *The Psychology of Personal Constructs*. New  
York. Norton, 1955

Kübler-Ross, E (1969) *On Death and Dying*. Macmillan, NY

Locke & Latham (2002). "Building a practically useful  
theory of goal-setting" in *American Psychologist*, 57,  
705-717

Prochaska, J. & DiClemente C (1984) *The Transtheoretical  
approach: Crossing traditional boundaries of therapy*  
1<sup>st</sup> ed. Dow Jones/Irwin: Homewood

**Working with employers:  
pressures and relationships in the  
labour market and the organisation**

**Delo z delodajalci:  
pritiski in odnosi na trgu dela ter  
organizaciji**

What are the employer's main concerns about return to work after illness or injury, or if someone is disabled?

Kaj delodajalce najbolj skrbi v zvezi z vračanjem poškodovanih ali obolelih na delo ali če nekdo postane invalid?

Razpravljajte v majhnih skupinah

Sickness absence is a major problem for  
society

Bolniška odsotnost z dela je velik  
problem za družbo

- Draga za državo, organizacije, družine in posameznike
- Kriza javnega zdravstva
- Pravičnost na področju dela

Who should take responsibility for rehab?

Kdo bi moral biti odgovoren za  
rehabilitacijo?

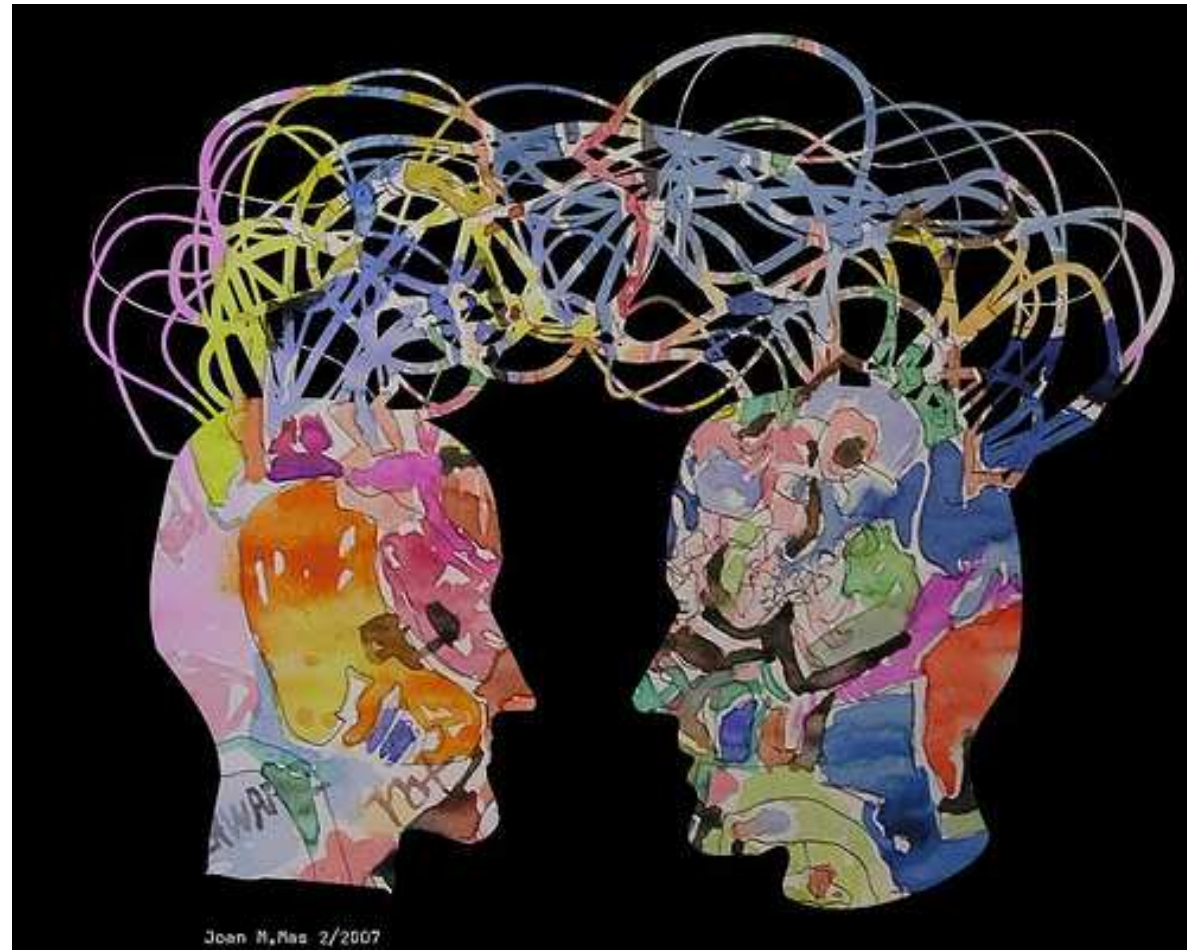
- Službe za ravnanje s človeškimi viri?
- Neposredni vodje?
- Medicina dela?
- Direktorji podjetij?
  
- Po vaših izkušnjah - kdo?

## Competing concerns for the HR department

Različna vprašanja za službo za ravnanje s človeškimi viri

- Kadrovanje in plačevanje
- Stroški/ profit
- Usposabljanje/ razvoj
- Zakonodaja
- Odgovornost delodajalcev
- Vloga službe v podjetju
- Različnost/ poslovna socialna odgovornost
- Razvoj politike
- Poslovna psihologija
- In tako dalje... in obvladovanje svojih lastnih čustev!





## What can go wrong? Barriers to organisational success in Return To Work

Kaj gre lahko narobe? Ovire za uspeh organizacij pri vračanju na delo

- Premajhna osredotočenost
- Odnos neposrednih vodij
- Pomanjkanje usmeritev z vrha/ slaba kultura
- Pomanjkanje vodij primerov
- Omejena infrastruktura/zmožljivosti/ znanje
- Pomanjkanje časa
- Razmišljanje v “silosih”

# Key aspect of success Ključni vidiki uspeha

Obvladovanje  
psihološke  
pogodbe(PP)



# What is the psychological contract?

## Kaj je psihološka pogodba?

“Niz vzajemnih pričakovanj, ki se jih udeleženca v odnosu morda le motno zavedata, vendar svoj odnos kljub temu usmerjata drug k drugemu”.

“A series of mutual expectations of which the parties to the relationship may not themselves be even dimly aware but which nonetheless govern their relationship to each other.”

Levinson et al (1962)

PyC different from legal contract:  
Različnost PP od pravne pogodbe:

- Temelji na zaznavanju in ne na (pogosto pisnem) dogovoru
- Je implicitna, ne eksplicitna
- Je subjektivna
- Vključuje celoten niz prepričanj
- Je trajajoč proces vzajemne izmenjave

# Learning from experience

## Učenje iz izkušenj

- Ponujam
- Organizacija pričakuje
- Pričakujem
- Organizacija ponuja

# Types of PyCs

## Vrste PP

- **Transakcijska**  
(izrecna, specifična, omejena v obsegu, pogosto ekonomska, npr. plačilo za delo)
- **Odnosna**  
(širša, odprt, subjektivno razumljena, npr. varnost zaposlitve v zameno za zvestobo)

# What influences the PyC mix?

## Kaj vpliva na mešanico PP?

- **Zunanji dejavniki**

(obstoječa pričakovanja, druge izkušnje, ekonomski + pravni dejavniki)

- **Organizacijski dejavniki**

(politika in praksa ravnanja s človeškimi viri)

- **Individual and social differences**

(osebnost, kognitivni predsodki, socialni namigi)



Ideal four-stage model of psychological  
contracting

Idealni štiristopenjski model psihološke  
pogodbe

1. Informiranje
2. Pogajanje
3. Spremljanje
4. Ponovno pogajanje in izhod

# Outcomes of the psychological contract

## Izidi psihološke pogodbe

Primeri:

- Zadovoljstvo pri delu
- Zavezanost organizaciji
- Opravljanje dela
- Vrnitev (ali ne!) po bolezni ali poškodbi
- Namera zaključka
- etc etc

# Crucial concepts

## Ključni pojmi

- Ravnotežje
- Kršitev:  
“velika ideja v okviru teorije  
psihološke pogodbe”  
(Conway and Briner (2005))

Why is the concept of breach important?

Zakaj je pomemben pojem kršitve?

- Lahko pojasni, kaj se dogaja
- Ima močan vpliv na stališča in vedenje delavca
- Se jo lahko uporabi za ponovno uravnoteženje pogodbe
- Prelomljene obljube imajo večji učinek kot izpolnjene (motivacijska teorija)

## Small group exercise

### Vaja v majhni skupini

- Kako mislite, da je v primerih, s katerimi ste delali, psihološka pogodba vplivala na rehabilitacijo/ vrnitev na delo?
- Zberite primere, ki bi jih lahko predstavili večji skupini.

## An example of managing the PyC: disability awareness training

### Primer obvladovanja PP: usposabljanje v zavedanju o invalidnosti

- Nekateri delodajalci to ponujajo kot del spremembe kulture
- Vpliv na ne-invalidne zaposlene? In na druge?
- Vpliv na vrnitev na delo?
- Ali to izvajate?

# Another example: stress management

## Še en primer: obvladovanje stresa

V priročniku si oglejte orodje za analizo tega, kaj je šlo narobe in kaj je v zvezi s tem mogoče narediti.

(Health & Safety Executive, UK)

# How does PyC impact on your work? Kako PP vpliva na vaše delo?

- Uporaba pojma vas lahko vodi k oblikovanju ustreznih splošnih ukrepov
- Pri delu s posamezniki, ki se vračajo na delo, dober način predstavlja preverjanje in usklajevanje pričakovanj.
- Če tega ne preverite, so možnosti za neuspeh veliko večje!



# What do employers really need? Kaj delodajalci pravzaprav potrebujejo?

- Katere so neizrečene zahteve v vašem odnosu z delodajalci?
- Kako jih lahko obvladate z znanjem, ki ste ga pridobili danes?

To sum up...

Če povzamemo...

- Vračanje na delo in bolniška odsotnost imata velik vpliv na vseh ravneh
- Delodajalec se spopada z več težavami istočasno
- PP je ključni pojem v razumevanju odnosa med delodajalcem in zaposlenim ter delovnega vedenja
- Kako lahko še bolje podpremo delodajalce in obvladamo njihova pričakovanja?

## Viri

- Conway & Briner (2005) “Understanding Psychological Contracts at Work”, Oxford university Press
- Levinson et al (1962), “Men, management and mental health”, Cambridge MA, Harvard University Press
- Rousseau, D M (1989) “Psychological and implied contracts in organisations”, Employee Responsibilities and Rights Journal, 2, 121-39

## **Working with Employers**

### **Delo z delodajalci**

#### **Znanje o primerjanju delodajalcev, del, okolij in uporabnikov**

- bistveno za izboljšanje izidov in zmanjšanje težav

#### **Delodajalci so odjemalci/ stranke**

- delodajalci so rešitev, ne težava
- razmeti kako delodajalci uporabijo in vodijo zaposlene
- Razumeti kako delodajalci delajo in kaj potrebujejo

**Uspešni svetovalci so sposobni delati tako z delodajalci kot uporabniki.**

**Evaluating workplace, job and client needs simultaneously**

**Ocenjevanje delovnega mesta, dela in potreb uporabnika hkrati**

Oviranost je odvisna od dela

Delovna mesta imajo svoje lastno narečje (????)

Delodajalci želijo rezultate

Primeri: the Steel Rolling Mill and the City Bank

## **Evaluating workplace, job and client needs simultaneously**

## **Ocenjevanje delovnega mesta, dela in potreb uporabnika hkrati**

Delovna mesta imajo svoja lastna okolja, izdelke in 'dialekte'

### Vaja

Primerjanje različnih invalidnosti in del

Kakšen izdelek prinaša to delo?

Kaj pomeni kvaliteto?

Kakšna mora biti izvedba?

## Evaluating workplace, job and client needs: exercise in using the checklist Ocena delovnega mesta, dela in potreb uporabnika: uporaba opomnika

Komponente dela in delovnega mesta	Uporabnikove osebne zmogljivosti v primerjavi, uporabnik ali delodajalec, razvojne ali podporne potrebe
Spretnosti	
Znanje	
Izkušnje	
Socialne okoliščine	
Dostopnost in mobilnost	
Osebne spretnosti in obnašanje	
Intelektualne zahteve	
Okoljski in fizični pogoji	
Učinkovitost	
Vzdržljivost	
Kakovost	
Disciplina	
Denar, plačilo in pogodba	
Pripomočki in oprema	
Poslovno stanje delodajalca	
Drugo	

## **Evaluating workplace, job and client needs simultaneously**

### **Hkratno ocenjevanje delovnega mesta, dela in potreb uporabnika**

Oviranost je odvisna od dela

Kako dobro delo ustreza uporabniku?

Katere prilagoditve so potrebne?

Katere postopne spremembe je potrebno uvesti?



**Graduated return to work: what matters**

**Postopno vračanje na delo: kaj je pomembno**

**Kakovost izvajanja dela**

**Količina izvedenega dela**

**Socialni dejavniki**

**Okoljski dejavniki**

**Varnost**

**Graduated return to work: a hierarchy of client and employer needs****Postopno vračanje na delo: hierarhija potreb uporabnika in delodajalca**

Potrebe delodajalcev	Potrebe uporabnikov
Kakovost dela	Narediti dobro: Uspeh izboljšuje lastno učinkovitost
Hitrost dela	Slediti sistemu
Dovoljšnja količina dela	Opraviti svoj delež
Dobro delo v skupini in vedenje na delovnem mestu	Se prilagoditi drugim

**Graduated return to work: a hierarchy of client and employer needs****Postopno vračanje na delo: hierarhija potreb uporabnika in delodajalca**

Potrebe delodajalca in uporabnika	Dejanje
Kakovost dela	Majhne naloge opraviti zelo kakovostno
Hitrost dela	Razviti hitrost brez izgube kakovosti
Dovoljšnja količina dela	Postopno izgraditi vzdržljivost
Dobro delo v skupini in vedenje na delovnem mestu	V načrt vključiti neproizvodne aktivnosti

**Graduated return to work: Case study: return to work****Postopno vračanje na delo: Študija primera: vrnitev na delo**

**Uporabnik X:** popoškodbena depresivnost in tesnoba z znaki agorafobije.

Zmanjšana koncentracija, jokavost, izguba spanca.

5 mesecev odsotna z dela s ponavljajočimi 1 mesečnimi bolniškimi odsotnostmi.

Biva 32 km od dela, na voljo je prevoz z vlakom in avtobusom.

**Delo:** klicni center v središču mesta, obvladovanje dohodnih klicev.

Finančne storitve. Velika pisarna. Miza v skupini štirih.

Vodja je pri sosednji mizi.

Veljajo standardi za trajanje klica, vmesni vnos podatkov, izide klicev.

Klicatelji so pogosto jezni in imajo težave, ki jih je potrebno rešiti.

## Graduated return to work: case study

### Študija primera: postopno vračanje na delo

Potrebe delodajalca in uporabnika	Dejanje
Kakovost dela	<p>Ponovna usposobitev pred začetkom</p> <p>Omejitev dnevnega števila klicev in dolžine delovnega dne</p> <p>Odstranitev zahtev med klici, zmanjšanje zahtev po številu klicev dnevno</p> <p>Pogosto pregledovanje klicev s predpostavljenim:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>prvi dan – vsi klici</li><li>ob povečanju napetosti</li><li>zmanjšanje pogostnosti ob napredovanju okrevanj</li></ul>
Tempo dela	<p>Postopno povečanje števila klicev/ ur z rednim pregledovanjem in podporo</p> <p>Omogočanje dodatnih odmorov za ohranjanje nizke ravni stresa</p> <p>Brez postavljanja norme dokler ni dosežena visoka kakovost.</p>

## Graduated return to work: case study

### Študija primera: postopno vračanje na delo

Potrebe delodajalca in uporabnika	Dejanje
Dovoljšnja količina dela	Postopno povečanje ur prisotnosti, kot to dovoljujeta kakovost in utrujanje. Omogočanje več časa. Pričakovanje oz. omogočanje sprememb v zmogljivosti.
Dobro vedenje na delovnem mestu in v timu	Omogočanje uporabe šefovega parkirnega prostora. Srečanje s timom pred vrnitvijo na delo. Dodelitev zaupnika, ki ga bo spremljal v času vračanja na delo. Delovno mesto ob oknu.

End of day one – thank you for your time and work.

We look forward to seeing you all tomorrow

Konec prvega dne – hvala za vaš čas in delo.

Veselimo se našega jutrišnjega srečanja.

## **Inspiration and Creativity**

### **Navdih in ustvarjalnost**

**Kakšne lastnosti in spretnosti so potrebne za učinkovitega svetovalca zaposlitve?**

**Kakšna je primerna izobrazba in predhodne delovne izkušnje svetovalca zaposlitve.**

**Izkušnje iz prakse.**



## **Inspiration and Creativity**

### **Navdih in ustvarjalnost**

Individualno ocenjevanje, načrtovanje in krepitev moči

Vpliv zdravstvenega mnenja na napredovanje primera

Študij a primera g. C:

Trije nevropsihologi in cerebralna anevrizma:

Kaj se je dejansko zgodilo?

Razprava – Kaj bi se moralo zgoditi?

Individual assessment, planning, and development

Individualno ocenjevanje, načrtovanje in razvoj

### **Standardni procesi in programi:**

Vaja:

Opredelite način, čas, stroške in verjetnost uspeha priprave uporabnika na delo:

Študija primera - Brian: 30 let star moški, nepismen, ne pozna števil, brez delovnih izkušenj,

Učne težave, verjetno manjša možganska poškodba.

Živi na podeželju, z materjo.

## **Qualities of successful employment advisors**

### **Značilnosti uspešnega svetovalca zaposlitve**

#### Zavezanost zaposlitvi:

- Vpliv
- Pozitivni prenos

#### Radovednost:

- spoznavanje dejstev
- iskanje podrobnosti
- razumevanje perspektive dodajalca in uporabnika

#### Biti del gospodarstva in skupnosti

#### Kršenje etičnih pravil:

- inovativnost in ustvarjalnost
- učinkovitost in vrednote

#### Primer napihljive postelje

**Qualities of successful employment advisors**

**Značilnosti uspešnega svetovalca zaposlitve**

**Študija primera – kaj se je pravzaprav zgodilo Brianu?**

**Delodajalec in enajst žebljev.**

Kako so značilnosti svetovalca zaposlitve vodile k temu izidu?

Razprava

## **Qualities of successful employment advisors**

### **Značilnosti uspešnega svetovalca zaposlitve**

Razprava:

Kaj moramo doseči:

- 1. “Lahko delam in vem kaj želim iz zmorem delati.”**
- 2. “Vem, da je nekje pravo delo zame in .....**
- 3. .. vem kako ga najti”**
- 4. “ Delodajalcu se znam prepričljivo predstaviti”**
- 5. “Ko dobim delo, ga lahko obdržim ”**

Session 2 follows

Sledi drugi del

# Career Selection

## Izbira poklicne poti

*Kako ljudje pristanejo tam, kjer so in kako temu dajejo smisel?*

*How do people end up where they do, and how do they make sense of it?*

This session will cover...

Ta del bo obravnaval...

- Teorije o poklicni poti in odločanju
- Kako ljudje dajejo smisel stvarjem
- Uporabo narativnega pristopa v poklicnem vodenju
- Druge ustvarjalne načine razumevanja odločitev na poklicni poti



# Definition of “career”

## Definicija poklicne poti

“zaporedje z zaposlitvijo povezanih del, vlog, aktivnosti in izkušenj osebe”

“the sequence of employment-related positions, roles, activities and experiences encountered by a person.”

(Arnold 1997)

objektivno *proti* subjektivnemu

# Theories of career decision-making

## Teorije odločanja o poklicni poti

1. Skladnost med osebo in okoljem
2. Razvojni pristopi
3. Strukturalne teorije
4. Medosebne teorije

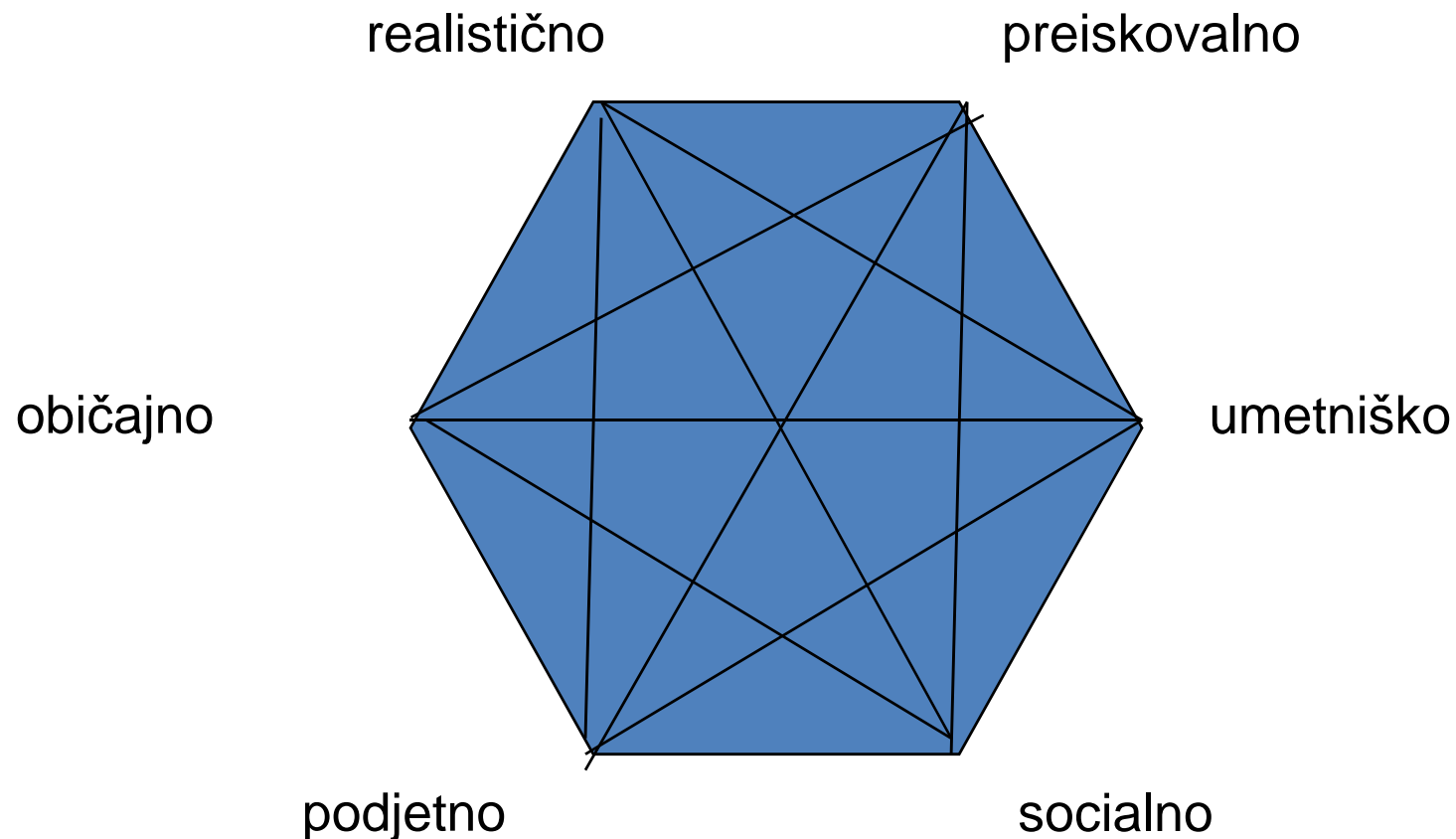
# 1. Person-environment fit

## Skladnost med osebo in okoljem

- Prevladujoča teorija v zadnjih 8 letih
- Poudarek na diagnozi in ocenjevanju; testiranju in vprašalnikih
- direktivna, statična, temelji na informacijah in dejstvih
- Primer: Hollandov diferencialistični pristop: psihološka podobnost med tipi, okolji in interakcijami

# Holland's hexagonal model

## Hollandov šesterokotni model



## 2. Developmental career theories

### Razvojne teorije poklicne poti

Pomembne so za proces, ki vodi k odločitvi

- Ključne zamisli:
  - stopnje
  - naloge
  - identiteta poklicne poti
  - zrelost poklicne poti

*Pojem "premika naprej"*

An example of a developmental approach  
to understanding careers

Primer razvojnega pristopa k razumevanju  
poklicnih poti

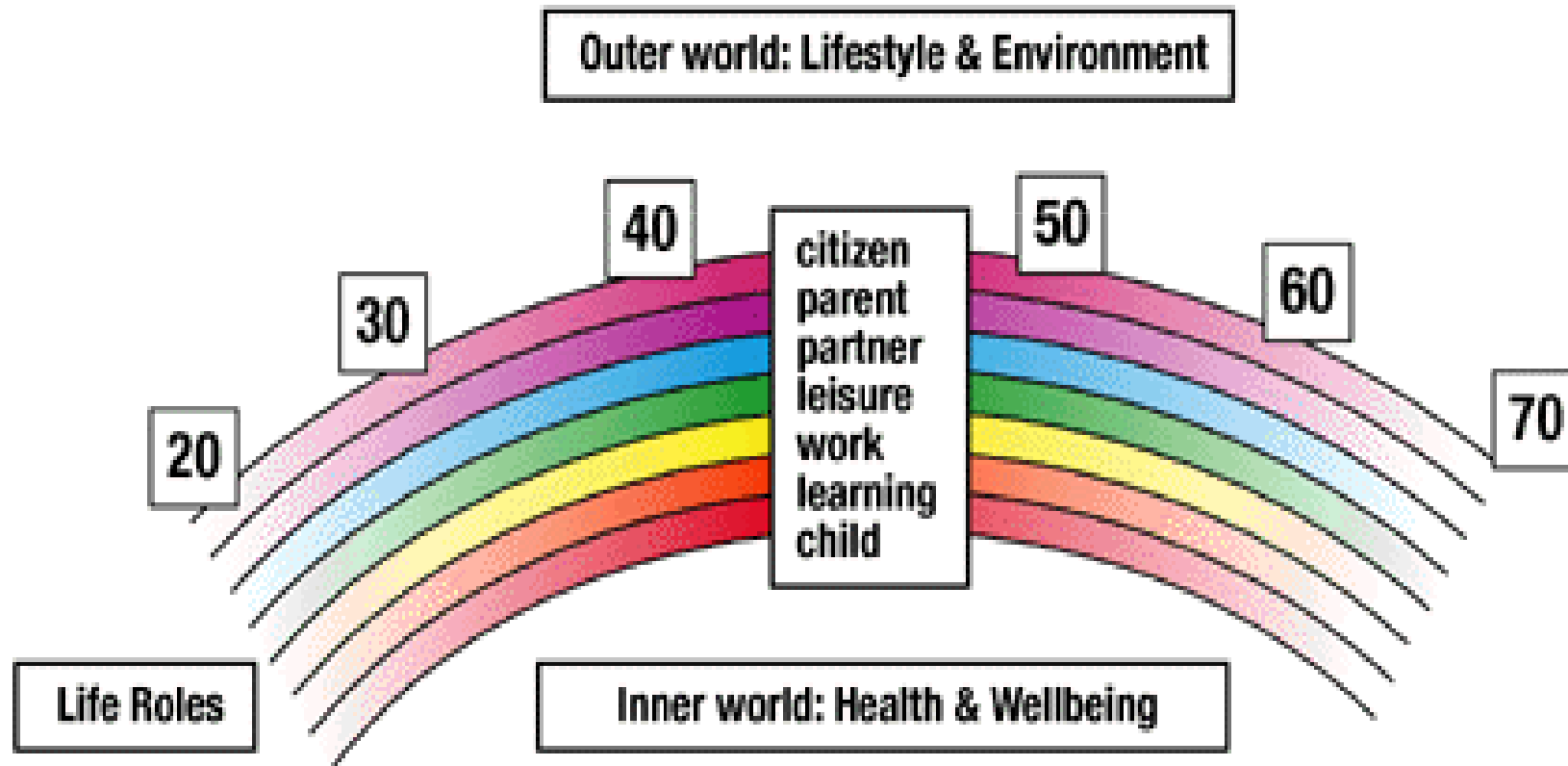
**Super's** Life-career rainbow...

Mavrica življenjske poklicne poti...

*(Super, 1980)*

# Life-career rainbow

## Mavrica življenjske poklicne poti



# Stages in a person's career

## Stopnje poklicne poti

- Proučevanje
- Vzpostavitev
- Vzdrževanje
- Sprostitev

(Super et al 1988)



## 3. Structural theories

### Strukturne teorije

- Pojasnijo poklicne poti v smislu socialnih okolij – t.j. socialne in ne psihološke ravni analize
- Opozarjajo na segregacijo, npr. žensk, socio-ekonomske vidike trga dela
- Pomagajo pri opredeljevanju strukturnih omejitev

## 4. Interpersonal level of analysis Medosebna raven analize

- Poskuša povezati socialne in psihološke – npr. teorijo socialnega učenja
- Lastna učinkovitost (Bandura 1986 ):  
“ kako ljudje ocenjujejo svoje zmogljivosti , da organizirajo in izvršijo potek dejanj, ki so potrebna za doseganje zaželenih ravni izvajanja”

## Small group discussion

### Razprava v majhnih skupinah

Kako bi lahko uporabili teorije poklicne poti, ki smo jih spoznali doslej, da bi pojasnili vpliv nesreče ali poškodbe na stanje poklicne poti posameznika?  
Spomnite se primerov.

Using the narrative approach  
(one example of career coaching)

Uporaba pripovednega (narativnega) pristopa  
(primer vodenja na poklicni poti)

- definicije
- tehnike

Uporaba povezanosti – osmišljanje izkušenj v  
toku življenja

# Narrative: definition

## Pripoved: definicija

- Proces opisovanja, kaj se je dogajalo/ zgodilo: ustvarjanje razumevanja
- Zgodbe + razlage in povezave
- Pravzaprav vse, kar oseba pove ali izrazi, npr. skozi govorico telesa

# Techniques

## Tehnike

- Opredelevanje konfliktnih zgodb
- Vzpodbujanje uporabnikov da ponovno prevzamejo avtorstvo nad zgodbami
- Opredelevanje tem
- Razvijanje povezanih zgodb
- Vzpodbujanje skladnosti med vrednotami in aktivnostmi
- Vzpodbujanje občutka notranje moči za prihodnost

Trying it out...in pairs:  
Preizkušanje...v parih:

- Osredotočite se na ključne dogodke v vašem poklicnem življenju
- Opredelite osebne teme v osebnih pripovedih

# Common themes

## Skupne teme

- Samouresničenje
- Odvisnost/ neodvisnost/ medsebojna odvisnost
- Sodelovanje/ tekmovanje



# Some storylines

## Nekateri poteki zgodb

- Ustvarjanje doma
- Udeležba na tekmovanju
- Potovanje
- Prenašanje trpljenja
- Prizadevanje k popolnosti

# Use of narrative structure

## Uporaba pripovedne zgradbe

Pripovedna zgradba nam omogoča:

- Doživeti povezanost
- Prilagajanje na spremembo
- Skozi proces *ustvarjanja zapleta*

V rehabilitaciji ljudje pogosto doživljajo *prekinjeno* pripoved. Kako jim lahko strokovni delavci to pomagajo popraviti?

People in rehabilitation have often experienced an *interrupted* narrative. How can the professional worker help repair this?

Other ideas:

Druge zamisli.

- Cvetlica
- Analiza polja sil

In uporaba intuicije in občutkov:

- Slikovne kartice
- Uresničitev odločitve – koščki papirja

# What other techniques are there? Katere tehnike še obstajajo?

- Na voljo je veliko orodij
- Katera se vam zdijo učinkovita?
- Pojdite v majhne skupine in naštejte svoje tehnike ter opišite zakaj in kdaj so koristne.

## In conclusion: Za zaključek:

- Obstajajo različni pogledi na poklicne poti
- Tehnike zaposlitvene/ poklicne rehabilitacije, lahko slonijo na vseh teh teorijah
- Pripovedni (narativni) pristop je prijazen, neogrožujoč način razumevanja posameznikovega načina bivanja v svetu
- Ko služijo namenu, so lahko koristni tudi psihometrično testiranje in druga ustvarjalna orodja

## Nadaljnje branje:

Arthur, M et al (1989) *Handbook of Career Theory*.  
Cambridge: CUP

Craib, I (1998) *Experiencing Identity*. London: Sage

Kidd, J M (2006) *Understanding Career Counselling*. London:  
Sage

McAdams, D P (1993) *The Stories We Live By*. New York:  
Guilford Press

Sugarman, L (2001) *Life-Span Development*. Hove: Psychology  
Press

# Influencing and motivating Employers and clients

# Vplivanje in motiviranje delodajalcev in uporabnikov



# Influencing Vplivanje

Kaj za vas pomeni vplivanje?

Kdaj ga uporabite?

# Great influencers...

## Veliki vplivneži...

- Pripravijo druge ljudi, da sledijo njihovim zamislim in hkrati z njimi ohranijo odnos
- Če se ljudje počutijo zmanipulirane, se odnos poruši

# Steps to influencing

## Koraki vplivanja

- Vedeti kaj želiš doseči
- Opredeliti, kaj drugi ljudje želijo
- Uporabiti najprimernejše načine vplivanja v teh okoliščinah in na to osebo
- Obvladovati proces vplivanja in ravnati z odporom
- Sprejeti dogovor

# Building rapport

## Oblikovanje odnosa

- Usklajevanje
  - Poiskati biografske skladnosti
  - Previdno razkrivanje samega sebe
- Uravnavanje tempa – zrcaljenje njihovega
  - Govorica telesa
  - Besede
  - Hitrost govora
  - Ton in glasnost govora
- Vodenje
  - Uporaba lastne intuicije za razumevanje tega, kdaj jih je potrebno usmeriti v drugo smer
  - Podajanje predlogov na način, ki jim ustreza

# Influencing styles

## Stili vplivanja

- Ukazovalen – potisk
- Sodelovalen – vlek
- Samozavesten
- Pasiven
- Logičen
- Čustven
- Prodajalski
- Pogajalski
- “Jim rečeš in se strinjajo”
- “Več glav več ve”
- “To želim zaradi tega”
- “Držal se bom v ozadju”
- “To so razlogi za mojo zamisel”
- “To je tako vznemirljiva priložnost”
- “To so vaše koristi”
- “Dajva se dogovoriti”

# Exercise on different influencing styles

## Vadba različnih stilov vplivanja

Razpravljajte:

- O primerih, ko ste videli, da je bil ta stil učinkovit pri vašem delu
- O primerih, ko stil ni bil učinkovit
- Izberite en primer vsakega in ga predstavite večji skupini

# Sprejetje dogovora

- Uporaba ukazovalnega pristopa
  - “Če se strinjate, gremo takoj naprej?”
- Postavite vprašanje z več možnostmi
  - “Kdaj bi želeli, da začne – v petek ali ponedeljek?”
- Prosite za strinjanje z majhno odločitvijo
  - “Kje želite, da sedi – v glavni pisarni ali poleg vas?”
- Postavite vprašanje s predpostavko
  - “Sklepam, da boste po začetku želeli mesečna srečanja?”
- Podajte povzetek koristi
  - “Prav, če povzamem.... Ali lahko gremo naprej?”

# Role play exercise

## Vaja v igranju vlog

- Zamislite si situacijo, v kateri želite na nekoga vplivati
- Vaja: delate s partnerjem
- Vloge: opišite situacijo in odigrajte vlogo osebe na katero se vpliva
- Vaš partner igra vašo vlogo, kot ste jo opisali, in preizkuša različne tehnike, da bi vas prepričal.
- Zamenjajta vlogi in ponovno izvedita vajo.



# Motivational interviewing

## Motivacijski razgovor

- Pomoč uporabnikom, da raje delajo kot da so brezposelni
- Pomoč uporabnikom, da verjamejo, da zmorejo delati
- Pomoč uporabnikom pri pripravi na spremembo
  - Ali je preprosto? - da
  - Ali je lahko? – ne vedno
  - Ali deluje? – da

# Stages in Motivational interviewing

## Stopnje motivacijskega razgovora

### 1. Zaupanje

- Odzivanje (reflektiranje)
- Razumevanje
- Prepričanje
- Delovanje

# Stages in Motivational Interviewing

## Stopnje motivacijskega razgovora

### 2. Smer

- Usmeritev na delo
- izbira
- odziv
- preoblikovanje

# Stages in Motivational Interviewing

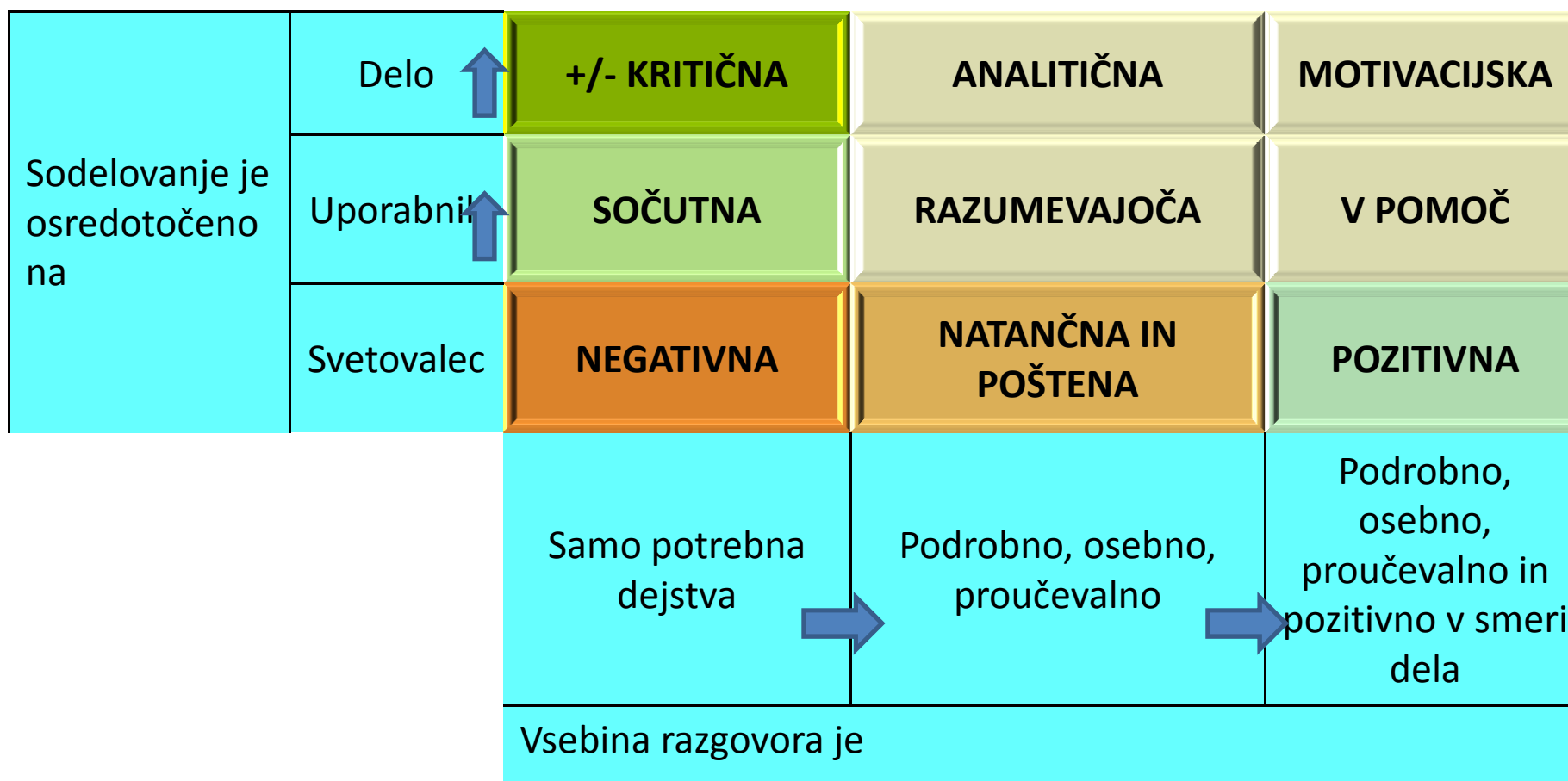
## Stopnje motivacijskega razgovora

### 3. Izziv:-

- Zaupanje in spoštovanje z odstopanjem in ojačevanjem
- Dokazi, prikazi in primeri
- Vzpodbujanje drugačnih možnosti
- Osredotočanje na podrobnosti
- Sledenje odporu
- NE
  - Ukazovati
  - Se prepirati
  - Soočati

# Impact of Motivational Interviewing

## Vpliv motivacijskih razgovorov



# Impact of Motivational Interviewing

## Vpliv motivacijskih razgovorov

### **Ključne spretnosti: Postavljanje 'vprašanj o delu'**

Se osredotočiti na delo

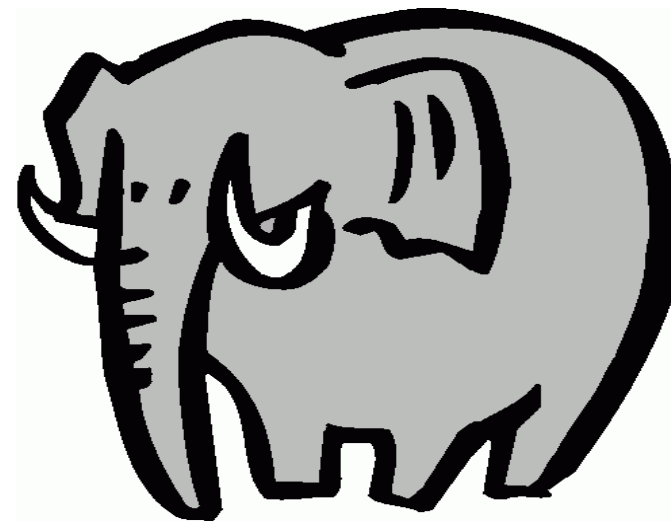
Se preusmeriti stran od 'invalidnosti'

Zbrati podrobnosti o delu

Zbrati podrobnosti o vzrokih za odsotnost in za težave

Drugi pomembni dejavniki (trinožnik)-

Kakšno je 'vprašanje o delu? Primeri



# Robustni načrti delovanja

~ali~

Kako pojesti slona

The active ingredients in 'employability'

Aktivne sestavine 'zaposljivosti'

- ✓ **zaupanje vase kot iskalca in najditelja dela**
- ✓ **spretnosti iskanja dela**
- ✓ **spretnosti kandidiranja za delo**
- ✓ **Učinkovita podpora pri izbiri dela in pridobivanju spretnosti za kandidiranje**

**Kako si izboljšaš zaupanje vase?**



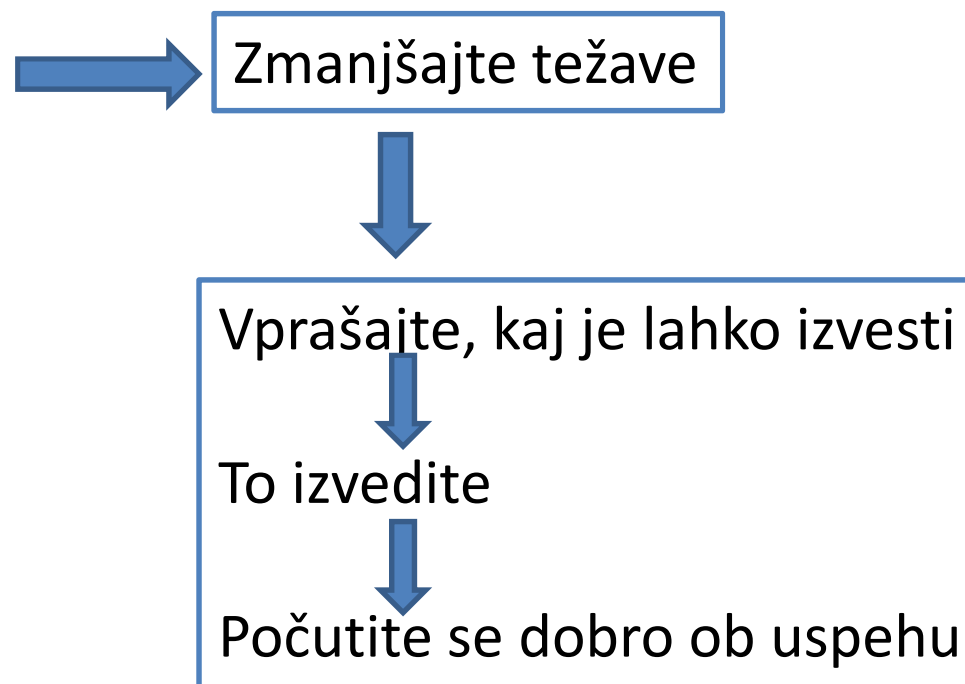
## Robustni načrti delovanja

Dosežejo dober vpliv na zaupanje, vztrajnost in uspeh z uporabo:	Vaš načrt bi moral
Praktičnega uspeha	Narediti vsak korak Izvedljiv Vreden izvedbe Usmerjen v delo
Primerov dobre prakse	Vključevati osebe, ki so uspele Ki jih uporabnik ceni Ki imajo vpliv na uporabnika
Prepričevanja in razprave	Vključevati pogosta preverjanje Biti podprt s strani drugih (zdravnika, družine...) Temeljiti na dokazih
Socialne podpore in čustvenega stanja	Vključevati skupino vrstnikov Spoštovati socialne spretnosti in sposobnosti uporabnika

Zaupanje izgrajuje uspeh

Težave se zdijo ogromne

Neuspeh je slab za zaupanje





Zmanjšajte težave



Vprašajte, kaj je lahko izvesti



To izvedite



Počutite se dobro ob uspehu



## Robustni načrti delovanja

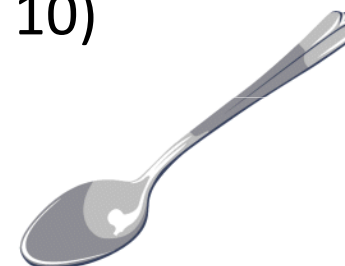
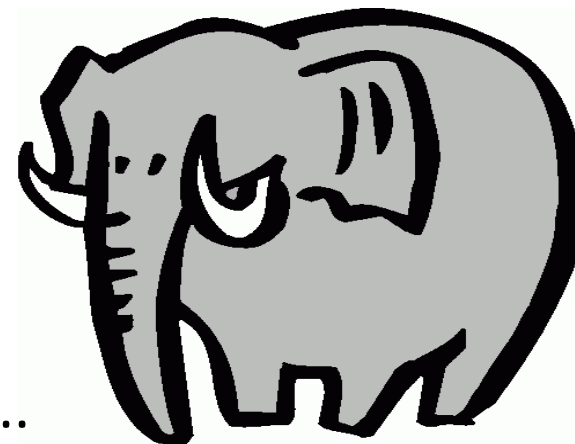
### Naredite vsak korak

#### Izvedljiv

Na lestvici od 1 do 10....koliko zaupate, da....

Zaradi česa ste dali oceno manj kot (8, 9, 10)

Kaj bi oceno približalo 10?



#### Vreden izvedbe

Kako bi se počutili, če bi to delali? Ali bi vam bilo všeč?

Kaj bi imelo od tega, če bi to delali?



#### Usmerjen v delo

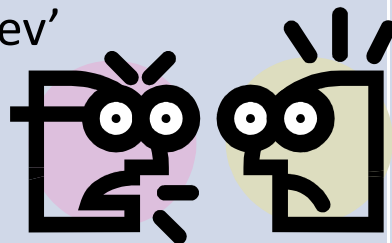
Kako bi vam to pomagalo k... vaši izbiri dela

## Robustni načrti delovanja: predvidevanje korakov nazaj

Stvari lahko gredo narobe!!	Svojemu uporabniku morate pomagati, da se pripravi:
Ne uspe najti primernega dela	Preveriti načine iskanja Iskanje dela je delo – razviti spretnosti
Se ne zaposli	Se o konkurenci pogovoriti vnaprej Prijavo na delo je treba razumeti kot spretnost, ki se je treba naučiti Učiti iz neuspehov
Ima zmanjšano lastno učinkovitost, zaupanje, vzdržljivost	Pričakovati nihanja Sprejeti spremembe Prilagoditi načrt V načrt vključiti aktivnosti za izgradnjo zaupanja
Zamuja	Se pogovoriti - načrtovati vnaprej
Več primerov	

## Encouraging co-operation, challenging resistance: responses Vzpodbujanje sodelovanja, izzivanje odporov: odzivi

Sprejemljivo a težavno ali izzivalno vedenje	Nesprejemljivo vedenje
<p>'Sprejemanje udarcev'</p> <p>Odziv:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ojačan</li> <li>Dvojen</li> <li>Preusmeriti pozornost</li> <li>Preoblikovati</li> <li>Proučevati vrednote in razloge</li> <li>Informiranje</li> <li>Podpora sebe</li> </ul>	<p>Opredelitev vedenja, ne osebe.</p> <p>Postaviti pravila o vedenju</p> <p>Biti miren in samozavesten</p> <p>Omogočiti priložnost za sprostitev in pregled</p> <p>(Umaknite se)</p> <p>Podpora sebe</p>



Discussion:

Razprava:

Kako učinkovito poklicno svetovanje  
vpliva na vašo prakso?

Kako naprej?

# Hvala!

# Zabavajte se!

**David Imber**

**+44 13 92 88 15 25**

**+44 787 067 1047**

**[www.vocationalrehabilitationconsultants.co.uk](http://www.vocationalrehabilitationconsultants.co.uk)**

**[david@vocationalrehabilitationconsultants.co.uk](mailto:david@vocationalrehabilitationconsultants.co.uk)**

**Jean Brading**

**+44 11 89 33 33 66**

**+44 77 98 83 64 09**

**<http://www.rehabwindow.net>**

**[jean.brading@rehabwindow.net](mailto:jean.brading@rehabwindow.net)**