

**Descobrir, planificar,
negociar i donar suport a
la persona: les 4 fases de
l'Ocupació personalitzada**

Què hem de tenir en compte?

Guia de bones pràctiques
per a professionals

Edita:



Aquesta reedició està finançada pel fons NextGenerationEU de la Unió Europea dins del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència a través del Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions:



Autors:

Antonio Cabrera: Plena inclusión Ceuta
Paula Álvarez: FADEMGA
Sandra Lorenzo: FADEMGA (Ourense)
Lorena Toba: FADEMGA (Santiago)
Angeles López: FADEMGA (Vigo)
Yesica Penas: FADEMGA (Lugo)
Angela Pombo: FADEMGA (Santiago)
Olga Cañizares: Plena inclusión Castilla-la Manxa
Edith Ugarte: Down Toledo, Plena inclusión Castilla-la Manxa
Lorena Gómez: Laborvalía, Plena inclusión Castilla-la Manxa
María Viejo: Plena inclusión Andalucía
Isabel Guirao: A toda vela, Plena inclusión Andalucía
Silvia Pérez: A toda vela, Plena inclusión Andalucía
Fuensanta Vicente: Plena inclusión Murcia
María Dolores Salcedo: APCOM, Plena inclusión Murcia
Rosario Sánchez González: APCOM, Plena inclusión Murcia
Carlos Gómez: Plena inclusión Astúries

Col·laboradors:

Catalina Palomino: Aprocor, Plena inclusión Madrid
Esther Santos: Aleph TEA, Plena inclusión Madrid
Ana López: Plena inclusión Madrid
Jorge Ramos: Pauta, Plena inclusión Madrid
Elena Perez: DINCAT

Coordinació:

Álvaro González: Plena inclusión Espanya

Traducció del text: Maria Deulofeu
Disseny: Pilar Gorriz, Gerard Pellisa

Contacte:

Joan Güell, 90-92 | 08028 Barcelona
Telèfon: 93 490 16 88 | Fax: 93 490 96 39
info@dincat.cat | www.dincat.cat

🐦 Twitter: @_dincat
📷 Instagram: @_dincat
📘 Facebook: @dincatcomunicacio



Aquesta obra té llicència Creative Commons.
Reconeixement - NoComercial - SenseObraDerivada. (by-nc-nd)
No es permet un ús comercial de l'obra original ni la generació d'obres derivades.



Aquesta guia es va dur a terme dins del projecte Ocupació personalitzada per a persones amb necessitats complexes, en el marc del Programa Operatiu d'Inclusió Social i Economia Social (POISES) 2014-2020, cofinançat pel Fons Social Europeu, amb l'objectiu de «promoure la igualtat, la salut i la inclusió social».

Índex

Pròleg	11	5 Reflexions per a un nou punt de partida	59
1 Introducció	13	6 Proposta de caixa d'eines. Protocol i procediments	65
2 Abans de començar	23	6.1 Proposta de protocol	65
A qui es pot adreçar un projecte d'Ocupació personalitzada?	26	6.2 Descobriment: Registre en la fase de descobriment	71
La persona com a participant protagonista del procés d'Ocupació personalitzada	27	6.3 Descobriment: El meu perfil vocacional	86
3 Descobrir i planificar	31	6.4 Una bona vida en la comunitat	92
Què és descobrir i planificar?	31	6.5 Pla de capital social del servei	114
Per a què ho fem? A quins objectius respon?	34	6.6 Inventari de capital social (adaptació)	118
Què farem i com ho farem en aquesta fase?	35	6.7 Registre d'entrevistes informatives	119
4 Negociar i donar suport	47	6.8 Pla d'acció per a un projecte de vida laboral	122
Amb què venim?	47	6.9 Pla de suports per al manteniment del lloc	124
Què és negociar i donar suport?	47	7 Bibliografia	127
Per a què ho fem? A quins objectius respon?	49		
Què farem i com ho farem en aquesta fase?	51		

«Mai no dubtis que un petit grup de ciutadans
compromesos pot canviar el món. De fet, només
això pot aconseguir-ho.»

— Margaret Mead, antropòloga cultural

Pròleg

L'ocupació sempre hauria de ser personalitzada. Però de manera freqüent les coses més importants per a les persones es tendeixen a deshumanitzar per la cerca del benefici ràpid, la competitivitat exagerada o la nostra tendència a simplificar.

Sovint escoltem molts professionals que diuen que aquesta o aquella persona «no és ocupable», i tanquen així qualsevol opció de donar una oportunitat per descobrir els seus talents i interessos. No ens plantegem canviar les tasques, la tecnologia o buscar entorns facilitadors. Les etiquetes i les classificacions són un enemic majúscul, que està assentat als nostres models mentals.

El temps és un altre factor important. En un món accelerat no és gens fàcil entendre que hi ha diferents tipus de temps que es necessiten modular per escoltar i llegir la realitat de moltes persones. Actualment, la velocitat és una arma d'exclusió social contra la qual cal lluitar.

Treballar amb empreses pròximes, promoure capital social, potenciar la sensibilitat i buscar solucions per a tots ens porta a la comunitat com a espai privilegiat de la nostra acció. Ens sorprèn la bona acollida i les iniciatives dels nostres aliats i amics en aquesta aventura. Comprendre que són projectes compartits que ajuden a créixer tothom ens fa perdre la por a oferir-nos com una proposta amb un alt valor afegit.

L'Ocupació personalitzada neix de la creença en les persones i la seva singular contribució a l'entorn social en què viuen.

L'escultor Miquel Àngel va deixar algunes de les seves obres inacabades, que feien la sensació que la persona que la pedra amaga lluita per emergir, per ser alliberada de la roca bruta que l'oprimeix. L'Ocupació personalitzada és una eina a la mà experta per oferir propostes de feina en entorns inclusivament a persones amb més necessitats de suport.

Les persones amb necessitats complexes tenen talents per alliberar i la nostra missió és oferir l'oportunitat perquè ells en primera persona construeixin la vida que volen tenir.

A Plena inclusió, quan parlem de tots i totes incorporem el mandat ètic que recull la nostra estratègia: «Tots som tots.»

Enrique Galván Lamet

Director de Plena inclusió Espanya

1 Introducció

La necessitat d'indagar en noves maneres de fer

Plena inclusió és l'organització que representa a Espanya les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament, que té la missió de «contribuir, des del seu compromís ètic, amb suports i oportunitats, a fer que cada persona amb discapacitat o del desenvolupament i la seva família puguin desenvolupar el seu projecte de qualitat de vida, així com a promoure la seva inclusió com a ciutadana de ple dret en una societat justa i solidària».

En els últims anys, des del moviment associatiu Plena inclusió, s'ha promogut la reflexió i la discussió sobre ètica, drets, qualitat de vida i inclusió, i s'ha potenciat la participació de les persones amb discapacitat i el seu empoderament en les seves entitats. També s'han iniciat processos de transformació de serveis amb la intenció d'oferir recursos orientats a cada persona i a cada família.

Com a societat i com a serveis, continuem utilitzant els termes «ocupabilitat» o «competitivitat» per valorar si un ciutadà o ciutadana té dret a treballar. Ens seguim fent ressò d'«allò establert» i en nombroses vegades repliquem el discurs «capacitista» del mercat laboral que determina qui pot i qui no pot treballar. No ens oblidem que els nostres serveis són agents de transformació social.

Els serveis d'ocupació sempre s'han esforçat per crear situacions de guanyar-guanyar mitjançant l'encaix

entre llocs de treball en la comunitat i les fortaleeses i habilitats del demandant d'ocupació. No obstant això, en molts casos, la realitat és que aquest encaix se sol derivar d'una combinació entre llocs de treball dissenyats prèviament i ja existents i els demandants d'ocupació més competents per cobrir-los, la qual cosa és una rèplica del discurs del mercat laboral en què hi ha els qui són «ocupables» i els qui «no són ocupables», més aviat que no pas una veritable alienació entre les necessitats de l'ocupador i les fortaleeses, habilitats i interessos de l'ocupat.

Plena inclusió decideix apostar per innovar, reflexionar i implementar accions per a la inclusió laboral adreçades a persones que tenen més vulnerat el seu dret a l'ocupació.

Amb el lema «Tots som tots», des del 2016 s'inicien accions que se centren en les persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament amb més necessitats de suport: dificultats de comunicació, mobilitat, pluridiscapacitat, trastorns de salut mental i del comportament, etc.

En aquest marc, es va dur a terme el projecte de pilotatge durant el 2016 i 2017 que indagava en les possibilitats de l'Ocupació personalitzada com a recurs per donar suport a persones amb grans necessitats de suport i necessitats complexes. Han participat en aquest pilotatge les federacions d'Andalusia, Castella-la Manxa, Catalunya, Madrid i Múrcia, algunes de les quals hi van participar a través de les seves entitats, com Plena inclusió Castella-la Manxa a través de Down Toledo i Laborvalía; Plena inclusió Madrid amb l'Associació ALEPH-TEA, l'Associació PAUTA i la Fundació APROCOR, i Plena inclusió Regió de Múrcia a través de l'Associació APCOM.

El 2017 les federacions de Plena inclusió Astúries, FADEMGGA Plena inclusió Galícia i Plena

inclusió Ceuta van desenvolupar el projecte Ocupació personalitzada per a persones amb més necessitats de suport i necessitats complexes, en el marc del Programa Operatiu d'Inclusió Social i Economia Social (POISES) 2014-2020, cofinançat pel Fons Social Europeu, amb l'objectiu de «promoure la igualtat, la salut i la inclusió social». El mateix any, i gràcies a la col·laboració de l'entitat bancària Bankia, es van reforçar els projectes a Plena inclusió Astúries i Plena inclusió Castella-la Manxa i es van posar en marxa els de Plena inclusió Aragó i Plena inclusió Comunitat Valenciana a través de l'Associació Trevol.

Aprendre fent: una experiència de pilotatge

En la recerca de nous enfocaments per respondre a noves demandes i en la línia del seu pla estratègic 2016-2020, Plena inclusió Espanya el 2016 va oferir a les seves federacions l'oportunitat de posar en marxa un projecte pilot per indagar en noves estratègies de suport perquè les persones amb més necessitats poguessin accedir al mercat laboral obert.

Aquest pilotatge va consistir en la creació d'una comunitat d'aprenentatge per desenvolupar de manera col·laborativa un model de suport basat en les pràctiques d'Ocupació personalitzada (*Customized Employment*) que es duen a terme als Estats Units des de l'any 2001. Durant l'any 2017, es va comptar amb la participació de la consultora Griffin Hammis Associates, dels Estats Units, a través de l'experta internacional Beth Keeton, que va col·laborar en la identificació d'elements clau de la implementació de la metodologia de l'Ocupació personalitzada a Espanya, amb el suport de l'ambaixada dels Estats Units a Madrid.

Les federacions i les entitats participants en aquest projecte pilot van desenvolupar, a través de la pràctica, les eines i estratègies que van permetre començar a sistematitzar un model de suport en quatre fases:

1. Exploració i descobriment del talent personal.
2. Planificació d'una cerca de feina a partir de l'exploració prèvia.
3. Negociació personalitzada.
4. Suport a persones amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament per mantenir el seu lloc de treball i a l'empresa en el seu procés de transformació.

Aquest model de suport està en revisió constant i està inclòs dins el Pla estratègic 2016-2020 del moviment associatiu Plena inclusió en diversos dels seus horitzons:

- Horitzó 1: Aposta radical per la plena ciutadania.
- Horitzó 3: Reivindicar un nou marc jurídic que garanteixi i impulsi la vida de les persones i la de les seves famílies.
- Horitzó 5: Apostar pels processos de transformació d'entitats i serveis. Avançar des del nostre sentit de la qualitat.

Què és l'Ocupació personalitzada?

«Totes les persones tenen alguna cosa per oferir, i una de les maneres en què la gent amb discapacitats pot obtenir feina és oferint el millor d'un mateix i tenir una relació laboral basada en això.»

— Michael Callahan, 2017

L'Ocupació personalitzada consisteix a «individualitzar la relació laboral entre ocupats i ocupadors de manera que satisfaci les necessitats de les dues parts. Pot incloure l'ocupació sorgida a partir de la creació de nous llocs de treball (ocupació modelada), treball per compte propi o altres estratègies de desenvolupament laboral o reestructuració que donin lloc a tasques laborals personalitzades i negociades individualment que encaixin amb les necessitats de les persones amb discapacitat» (ODEP, 2011).

És, per tant, una combinació flexible d'estratègies, serveis i suports dissenyats per augmentar i generar oportunitats laborals per a demandants d'ocupació amb grans necessitats de suport i necessitats complexes a través de l'autorepresentació i la negociació personalitzada. Aquesta metodologia pot ser útil per a totes les persones, independentment de les seves necessitats de suport, i té com a objectiu crear una situació única en què la persona contribueix a l'empresa d'una manera específica des del primer dia, i en condicions de no competitivitat amb altres persones.

Dissenyat i sistematitzat des del 2001 per l'Oficina de Discapacitat de la Secretaria de Treball dels Estats Units (ODEP), l'Ocupació personalitzada sorgeix com una estratègia sota el paraigües de l'enfocament centrat en la persona i de l'Ocupació amb suport.



També coneguda com a «ocupació a mida» o «ocupació modelada», la font de coneixement essencial i primari serà la que sorgeixi de la mateixa persona i de la seva vinculació amb la comunitat, per dissenyar així amb ella el seu Pla d'acció per a la cerca de feina. La informació emergirà d'aquesta indagació centrada en cada persona.

Aquesta cerca no dependrà del que el mercat laboral pugui oferir, sinó que es planificarà i implicarà una relació directa amb l'empresa i més creativitat per part del professional que facilita el procés, amb l'objectiu de crear situacions úniques entre talents de la persona i necessitats operatives no satisfetes de l'empresa.

L'Ocupació personalitzada evita les pràctiques de contractació competitives i també la cerca de llocs de treball disponibles o vacants publicades; i, en canvi, confia en l'ús del capital social per connectar-se amb petites empreses locals que s'alineen amb els temes vocacionals del sol·licitant d'ocupació.

Això fomenta un enfocament més orgànic de l'exploració i el desenvolupament de la feina i amb freqüència té com a resultat la creació d'oportunitats de treball que només poden sorgir quan els interessos de les persones conflueixen.

Per tant, es tracta d'una metodologia de treball que se centra:

1. en l'exploració del talent (la contribució) i en els recursos de la persona (com utilitza la comunitat i el seu capital social) i

2. en la negociació personalitzada amb l'ocupador (el protagonisme). Respon i es vincula directament amb les necessitats de recursos humans i també amb les accions de responsabilitat social o màrqueting social que l'empresa tingui en marxa.

Per ser personalitzats, els llocs de treball han de ser negociats individualment i provenen d'un sòlid coneixement tant del demandant d'ocupació individual com de l'ocupador potencial.

L'Ocupació personalitzada representa un conjunt específic d'estratègies dissenyades per ajudar a fomentar una comprensió més profunda a les dues bandes de l'equació d'ocupació. Podem resumir un procés d'Ocupació personalitzada en les fases següents:

- Descobrir i planificar
 - > Descobrir el geni personal
 - > Identificar tres temes vocacionals
 - > Generar La llista dels 20 (llocs)
 - > Fer entrevistes informatives per indagar
- Negociar i donar suport
 - > Identificar les necessitats de l'empresa
 - > Fer entrevistes informatives per negociar
 - > Donar suport a l'accés al lloc de treball

Com es complementa amb l'Ocupació amb suport?

El pilar de l'Ocupació personalitzada és l'Ocupació amb suport. Totes dues comparteixen moltes creences comunes; entre elles, un compromís amb la comunitat i la prestació de serveis i suports en els entorns on la gent ho necessita més.

L'Ocupació amb suport va sorgir d'un desig de donar

suport al fet que la gent es moguéss dels tallers segregats a l'ocupació comunitària i proporciona mecanismes per crear llocs de treball (*job development*) i l'aprenentatge (*job coaching*) de treballs individuals.

Quan es tracta de donar suport a les persones que experimenten un impacte més significatiu de la discapacitat o que tenen necessitats de suport més complexes per accedir a l'entorn laboral obert, pot passar que siguin considerades menys adequades per «encaixar» en llocs de treball preestablerts i, en lloc d'això, necessiten un procés d'ocupació específicament personalitzat.

L'Ocupació personalitzada (d'ara endavant, OP) ofereix als proveïdors d'Ocupació amb suport un conjunt addicional d'estratègies per utilitzar quan els processos habituals no estan donant els resultats que volem. En l'OP, les estratègies de descobriment reemplacen les avaluacions vocacionals més tradicionals i ofereixen als tècnics informació rica i qualitativa que ressalta el que les persones poden fer, les seves habilitats i les seves capacitats; una informació crucial quan donen suport a algú per trobar una feina.

L'OP es concentra a cultivar i augmentar el capital social per connectar-se amb els membres de la comunitat i les petites empreses locals. Atès que la gran majoria de les empreses en comunitats de qualsevol mida són empreses petites, això en si mateix obre la porta a un gran nombre de possibilitats d'ocupació que d'altra manera es passarien per alt.

Les estratègies d'OP són poderoses tant a les comunitats urbanes com a les rurals, i quan es combinen amb altres iniciatives, poden revolucionar la creació d'ocupació en petites comunitats. Així, complementa els serveis d'Ocupació amb suport, no s'hi oposa. Dominar les estratègies d'OP permet als serveis d'ocupació enriquir les seves pròpies habilitats i aconseguir un

millor èxit, tant per a ells com per a les persones a qui donen suport.

«Ja sabem on és Saturn. Necessitem trobar altres mons i noves possibilitats més enllà del Sistema Solar.»

— (Anònim)

Hem desenvolupat aquesta guia en tres parts que pretén ser una proposta de passos consecutius en el desenvolupament d'un procés d'Ocupació personalitzada.

- Abans de començar
 - > Autoreflexió al servei. Per què un servei pot estar interessat a implementar un procés d'Ocupació personalitzada?
 - > La persona com a participant protagonista
- Descobriments i planificació: objectius, eines, registres
- Negociar i donar suport: objectius i estratègies

2 Abans de començar

Autoreflexió al servei: per què un servei pot estar interessat a implementar un procés d'Ocupació personalitzada?

1. Perquè vol avançar en l'enfocament de qualitat de vida.

La qualitat de vida de qualsevol persona adulta es relaciona de manera estreta amb l'accés a l'ocupació i amb la participació social i ciutadana. No obstant això, les persones amb grans necessitats de suport o necessitats complexes es troben amb barreres per desenvolupar alguna activitat laboral i aconseguir una inclusió real.

2. Perquè vol donar suport d'una millor manera a persones amb necessitats complexes.

En moltes ocasions, les persones amb grans necessitats de suport passen gran part de la seva edat adulta en serveis amb poca activitat en la comunitat i escassa participació en activitats laborals. És necessari flexibilitzar les opcions d'ocupació i inclusió social, adaptant-les a les característiques de cada persona, de manera que es potenciï al màxim el desenvolupament personal i professional de cada una.

3. **Perquè vol gestionar millor els seus recursos per donar resposta a les demandes de ciutadania plena.**

Els serveis de suport a persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament pretenen donar resposta a la necessitat i dret de continuar afavorint la qualitat de vida, el desenvolupament personal i la participació social, proporcionant suports i fent les modificacions necessàries en l'entorn. Per fer-ho, cal indagar en noves fórmules i maneres de gestionar els recursos.

Les persones a les quals donem suport, necessiten que implementem estratègies d'Ocupació personalitzada?

Forma un equip de com a mínim dos responsables de serveis i dos professionals d'atenció directa que tinguin experiència en persones amb més i menys necessitats de suport. Els serveis participants poden dedicar-se exclusivament a ocupació o incloure en la seva planificació objectius d'ocupació. Pot ser un centre ocupacional, una residència, un centre de dia...

1. Durant 10 minuts, debat entorn de la pregunta «Creus en la capacitat de qualsevol persona de tenir oportunitats laborals independentment dels suports que necessiti?»
2. En equip, reflexiona i debat les preguntes següents (dedica aproximadament 10 minuts a cada una d'elles):

- Coneixem les capacitats i fortaleces de totes les persones, independentment de les seves necessitats de suport?
- Entre aquestes capacitats, som capaços d'identificar vocacions?
- De les persones a qui dones suport, totes han tingut experiències laborals remunerades després de participar en les activitats del servei i ser un dels seus objectius personals?
- Donem suport a cada persona perquè participi en activitats en el seu entorn pròxim i en la comunitat? Com assurem que en aquestes activitats les persones tenen una participació activa i contribueixen des de les seves fortaleces?
- Quan generem oportunitats per al desenvolupament professional de les persones, on es troben les persones amb grans necessitats de suport? Pensem que amb elles és més difícil?
- Pensem que no poden treballar? Quines creences hi ha al teu servei?
- El que estem fent està funcionant per tal que les persones obtinguin resultats personals similars en els seus projectes de vida laboral? Què és el que funciona i el que no està funcionant?
Posa nom i cognoms a cada una de les persones que han sorgit en aquesta autovaloració. En quines situacions es troben aquestes persones?
- Necessiten suports extensos i generalitzats en algunes de les àrees de la seva vida?

- Necessiten suports per a la comunicació i la comprensió?
 - Tenen una altra situació de discapacitat a més de la intel·lectual?
 - Tenen altres situacions que complexifiquen la de l'accés a l'ocupació?
3. Si després de la deliberació l'equip decideix embarcar-se en un procés d'Ocupació personalitzada, pot comunicar-ho a la direcció del servei per traslladar la iniciativa i els resultats del debat.

A qui es pot adreçar un projecte d'Ocupació personalitzada?

L'estratègia d'Ocupació personalitzada s'emmarca dins del lema i les accions del projecte «Tots som tots».

L'OP pot ser una opció interessant per a moltes persones, però és una oportunitat per a aquelles que:

- Tinguin grans necessitats de suport.
- Visquin en un entorn rural.
- Visquin en altres situacions de discapacitat a més de la intel·lectual.
- Estiguin vinculades amb serveis d'ocupació, però hagin estat excloses de processos de selecció laboral reiterades vegades a causa de requisits de llocs de treball oferts en un mercat laboral competitiu.

- Mai no han estat en un recurs d'inserció laboral a causa de les seves necessitats de suport.
- No han participat en cap procés d'exploració vocacional.
- Tenen escasses relacions interpersonals més enllà dels serveis als quals acudeixen i la seva família.

La persona com a participant protagonista del procés d'Ocupació personalitzada

En l'OP és fonamental assegurar el protagonisme de la persona en tot el procés. Atès que és una metodologia centrada en la persona i en els qui la coneixen millor, hem de promoure des del començament la seva participació activa en el procés a través d'estratègies de participació directa i indirecta.

El primer pas és assegurar que la persona vulgui participar en el procés d'OP. Per fer-ho, es poden utilitzar algunes de les propostes de presentació compartides en aquesta guia o qualsevol altre recurs que permeti garantir-ne la comprensió. Si després de maximitzar totes les oportunitats de participació i comprensió de la persona, aquesta no pogués arribar a comprendre aquesta informació pel fet de ser massa complexa, haurem de recórrer a estratègies de participació indirecta per indagar els interessos de la persona i preguntar a informants clau de diferents àmbits de la seva vida (familiars, professionals de suport, amics, etc.).

Les eines proposades per a aquesta primera part són:

- Presentació del projecte a la persona i a la família.
- Protocol per a la primera reunió del cercle de suport.

Presentació del projecte a la persona i a la família

Perquè la persona sigui protagonista, ha de conèixer el procés per a la presa de decisions informades. És important que els professionals, la família, els aliats i el demandant d'ocupació coneguin les fases i valorin el que suposa participar en el projecte.

Es tracta d'un document de suport que permet, a través de pictogrames, proveir informació bàsica sobre: la durada, la descripció, les fases i els compromisos. Pot ser modificable i ampliable a la mida de la persona o família destinatària. Aquest document s'annexa fora de la guia per la necessitat de ser modificat segons el públic a qui s'adreça.

Protocol de reunió del cercle de suport

Aquest document s'utilitza per comunicar l'objecte de la reunió, centrar la reunió en les coses importants per al demandant d'ocupació i aclarir el rol de cada un en el procés.

En aquest primer moment s'utilitza el compromís per descriure i explicar la seva implicació en el procés. Es plantegen les noves propostes d'actuació en el marc d'aquest projecte: descobriment de talent, indagació en la comunitat amb la persona, identificació del capital social més enllà dels cercles de suport, compilació de fotografies o protagonisme de la persona en el procés. Aquest document s'annexa fora de la guia per si cal modificar-lo en funció del públic a qui s'adreça.

A continuació, es comparteix una proposta de procediment per organitzar el cercle de suport.

La persona és la protagonista absoluta. La persona sempre serà present a la reunió.

Abans de la reunió

1. Xerrar amb la persona per decidir qui participarà a la reunió (família, amics, professionals...) i quins temes s'hi tractaran.
2. Fer un petit dossier per a cada participant, on s'hi expliqui el perquè de la reunió i en què consistirà; perquè cada un prepari les seves aportacions abans de venir a la reunió (annex exemple).

A la reunió

1. Reunions sense taula, amb plafons al voltant per escriure-hi.
2. Una hora i quart com a màxim de reunió.

Després de la reunió

1. Fer un quadernet del que s'ha tractat a la reunió per a la persona i la família.

Abans de començar

0. **Autoreflexió al servei.** Per què un servei pot estar interessat a implementar un procés d'Ocupació personalitzada?
1. **Explicació a la persona.** Explica a la persona les línies generals d'un procés d'Ocupació personalitzada. Convida-la a participar en aquest procés per generar noves oportunitats laborals.
2. **Forma el cercle de suport.** Això hi inclou la persona demandant d'ocupació i les persones aliades que poden ajudar amb el procés. Alguns membres del cercle poden participar en només un o dos passos. Una persona ha d'actuar com a facilitador del cercle, per assegurar que el procés és complet i ben comentat. L'OP és una metodologia centrada en les persones; per tant, s'utilitzen estratègies de la PCP en el procés; com, en aquest cas, el cercle de suport i la figura del facilitador com a garant de la participació i el protagonisme de la persona.
3. **Explica l'Ocupació personalitzada.** Explica el procés de Descobriment i el perfil vocacional a la persona, la família i altres persones de suport importants. Parla amb claredat sobre el que es farà i el que s'espera d'ells. Assegura't que la informació que es té sobre el sol·licitant d'ocupació és actual i completa.
4. **Reunió del cercle de suport.** Programa la primera reunió amb la persona i la família, si està disponible i la persona vol, a casa seva. Si la reunió a casa no és una opció o el demandant d'ocupació no s'hi vol reunir, cal trobar una ubicació alternativa i volguda per la persona.

3 Descobrir i planificar

Què és descobrir i planificar?

«Dona'm sis hores per tallar un arbre i em passaré les primeres quatre esmolant la destra.»

— Abraham Lincoln

L'exploració del talent i la genialitat de cada persona s'inclou en la fase de Descobriment. Aquesta fase és fonamental per identificar la contribució que la persona pot fer al mercat laboral, i generar un pla de cerca de feina, de formació i d'identificació de necessitats de suport i ajustaments raonables.



Entenem per talent aquella activitat concreta en què es mostra un alt interès i una destresa evident.

El Descobriment és un procés d'escolta i indagació profunda. Per a aquesta tasca és important obtenir el màxim d'informació possible comptant amb totes les fonts a la nostra disposició, i fent d'aquesta cerca un projecte comú amb la persona. Aquest «descobriment» es converteix en un exercici d'identificar aspectes quotidians de la vida d'una persona per traduir-los i orientar-los cap

a la consecució d'una feina.

El que per a qualsevol altra persona pot ser informació comuna i irrellevant, des del prisma d'Ocupació personalitzada, descobrir és veure allò quotidià amb uns altres ulls, pensant amb creativitat més enllà del que és evident.

En aquesta fase indagarem entorn de:

- Talents, capacitats, habilitats i recursos propis.
- Com la persona utilitza la comunitat, a través de la qual cosa s'extreu informació sobre els seus interessos, capacitats i relacions interpersonals.
- Capital social de la persona que permet generar noves xarxes significatives per a la feina i identificar potencials oportunitats laborals.

El Descobriment no es farà a través d'una entrevista al servei o completant registres, sinó compartint temps amb la persona, coneixent les seves rutines i els aspectes més quotidians que estan replens d'informació rellevant i ens donen pistes de possibles temes vocacionals.

Es tracta de descobrir, no només de preguntar o veure. Es tracta d'un procés d'indagació centrat en la persona on ens plantegem noves preguntes i es troben noves respostes.

El Descobriment culmina amb:

- L'elaboració del perfil vocacional.
- La identificació de tres temes vocacionals, que són temes emergents relacionats amb els talents de les persones que proporcionen orientació cap a on hem

de dirigir la cerca d'oportunitats laborals o altres accions que considerem rellevants.

Seràn amplis paraigües d'opcions que representen allò acumulat de moltes feines, entorns, tasques, habilitats i interessos que la persona pot, sap i vol fer.

Aquests temes sorgeixen de la indagació prèvia i obligaran els serveis a obrir-se a noves possibilitats fins i tot en les comunitats petites.

Els temes vocacionals no seran:

- Tasques concretes d'un procés, com ara escriure un article a l'ordinador.
- Habilitats: acció apresada que contribueix a la realització d'una tasca, com ara escriure 30 paraules/minut.
- Descripcions de feina: un grup de tasques requerides per a un lloc particular, com ara ordenança.
- Actituds: característiques personals i de comportament, com ara sentit de l'humor o bona companya.

Per exemple, si una persona ajuda els seus pares al jardí de casa seva, això pot demostrar que la persona sap com regar flors, podar plantes o treure fulles seques, netejar el jardí, treure males herbes o utilitzar diferents eines.

Això pot pressuposar un tema d'agricultura o natura. El tema vocacional no serà jardiner (un perfil laboral) ni plantes (un tema acotat). El tema agricultura és més ampli, i podem trobar moltes altres més oportunitats laborals i llocs de treball que hi estiguin relacionats que podríem haver passat per alt.



El pla de cerca a Ocupació personalitzada es dirigeix allà on «la carrera té sentit»; és a dir, després d'haver identificat els tres temes vocacionals, haurem d'orientar aquest pla d'acció cap a aquests temes.

La planificació culmina amb:

- La llista dels 20.
- Una llista de llocs on fer les entrevistes informatives.
- Altres accions que es considerin rellevants.

Per a què ho fem? A quins objectius respon?

El Descobriment és, per tant, un procés basat en l'activitat i ajudarà a revelar quina feina serà la millor, així com les condicions ideals de la feina, que resol el «com», no el «si pogués». Es tracta d'una exploració per aprendre més sobre la persona i sobre la seva comunitat, per donar resposta a «qui és aquesta persona?».

Aquesta fase es fa des de la profunda creença en les capacitats de cada persona per participar amb èxit en entorns laborals normalitzats o comunitaris.

L'objectiu és tenir un coneixement més ampli de la persona amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament en diferents àrees de la seva vida per identificar com pot contribuir al mercat laboral. Es fa una anàlisi exhaustiva dels interessos, les capacitats i els suports de la persona per mitjà d'observació participant, extraient informació de cada un dels contextos on es desenvolupa la seva vida i tenint sempre en compte que

és ella la protagonista i creadora d'aquesta indagació.

Per fer-ho, cal dur a terme les accions següents:

- Elaborar un perfil vocacional a partir del procés de Descobriment des de la contribució i el protagonisme de cada persona, i identificar tres àrees vocacionals.
- Desenvolupar un mapa de relacions on es detectin aliats amb la persona en aquest procés (família, amics, professionals, altres).
- Trobar oportunitats per a l'acció en el present que permetin millorar el capital social de cada persona i facilitin oportunitats de connexió amb empreses (entorn).
- Compilar i organitzar la informació de la persona en un format que permeti l'autorepresentació.
- Establir un pla per conèixer i visitar empreses.

La informació obtinguda en la fase d'exploració és la base fonamental del pla d'Ocupació personalitzada. Aquest procés ha de donar com a resultat un disseny per a la cerca de feina.

Què farem i com ho farem en aquesta fase?

Aquest procés implica un equip que inclou la generació d'espais de conversa i d'escolta activa on se substitueix el «què vols fer» o el «de què vols treballar?» per «explica'm coses sobre...».

Requerirà l'aprenentatge d'alguna cosa nova: descobrir.

Per descobrir els talents i les àrees vocacionals de la persona, cal fer una revisió de la seva trajectòria vital, revisar els plans personals ja elaborats des del servei, i compilar la informació plasmada en el seu perfil vocacional.

Ens reunirem amb la persona i les persones que la coneixen millor (família, amics, professionals de suport, etc.) per conèixer la seva rutina diària, actualitzarem el mapa de relacions interpersonals i també el mapa de llocs de la comunitat que la persona utilitza o està interessada a utilitzar.

Indagarem amb la persona i les seves persones més properes, explorant els llocs on sol participar i amb qui se sol relacionar, quin tipus de coses li agrada fer o fa en el seu temps lliure, i revisarem alguns documents del seu passat.

Analitzarem tota la informació compilada sempre amb la finalitat de detectar oportunitats que possibilitin a la persona establir vincles amb la comunitat, alineats amb les seves àrees vocacionals. Amb aquestes activitats, es volen conèixer els interessos i les capacitats de cada persona i sensibilitzar, mitjançant la seva presència i participació, empreses, entorn pròxim i comunitat. No es tracta d'omplir mapes o registres, sinó d'anar generant una visió positiva de la persona que obri noves oportunitats d'exploració per al seu desenvolupament professional.

Pel que fa al servei, avaluarem com aquest promou la vida en la comunitat i la implicació dels professionals en les oportunitats que ofereix l'entorn, revisarem el mapa de relacions i funcions del servei d'ocupació i incorporarem propostes de millora al que ja es fa. La planificació d'accions que possibilitin més vida en la comunitat en general facilita també el procés de connectar persones amb empreses.

Farem un mapatge del barri de la persona, no del

centre o servei, per localitzar empreses i recursos per a la participació.

D'aquest procés de Descobriment s'identificaran els talents, les habilitats i les capacitats de la persona i es farà un resum del seu perfil vocacional.

El perfil vocacional és la guia que tindrà la persona per ser protagonista del seu projecte de vida laboral. Amb aquesta informació la persona, amb el suport del professional, elaborarà, si ho vol, un portafolis digital. Aquesta eina és una compilació visual de les capacitats i els interessos, que permetrà a la persona autorepresentar-se, i aquest serà el moment de buscar empreses en les quals els talents es converteixin en feina.

Les connexions personals es converteixen en la primera font per identificar potencials ocupadors. Els professionals de suport han de remarcar la importància de preguntar per idees, contactes i referències de potencials ocupadors, tant en l'entorn pròxim del sol·licitant d'ocupació com en l'organització prestadora de suport: amics, familiars, aliats i qualsevol altra persona que pugui generar un contacte.

Per al desenvolupament d'aquestes activitats, s'han combinat eines dissenyades en el seu origen per diferents organitzacions i traduïdes de l'anglès (Griffin-Hammis Associates als Estats Units, Incontrol a Escòcia), adaptades i combinades amb eines dels mateixos equips participants que formen part d'entitats amb una extensa trajectòria i experiència en la gestió de suports a persones amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament.

Les eines proposades són:

- Descobriment: Registre de fase de descobriment (RFD), eina elaborada per Griffin Hammis Associates i traduïda per Plena inclusión Espanya.

- El meu perfil vocacional (versió adaptada a partir de l'eina RFD original de Griffin Hammis Associates).
- Una bona vida en la comunitat: avaluació de l'ús de la comunitat - mapatge de millora d'accions amb la comunitat (font: Incontrol, Escòcia).
- Inventari de capital social (font: Griffin Hammis Associates).
- Portafolis digital.
- Entrevista informativa per a la indagació d'oportunitats laborals.

Els professionals poden utilitzar prèviament les eines amb ells mateixos, la qual cosa els servirà per conèixer-les millor a l'hora de presentar-les als demandants d'ocupació que participen en el projecte i fer modificacions en cas que sigui necessari.

Aquest procés es pot dur a terme al llarg d'un període de no més de sis setmanes, amb una dedicació d'entre 10-50 hores, en funció de la persona i si hi ha dos o més membres de l'equip implicats.

Aquestes eines s'utilitzen de manera conjunta i no necessàriament són seqüenciades. Les veurem una a una.

Descobrimet: Registre de fase de descobrimet (RFD)

Aquest formulari s'utilitza per establir, estructurar, capturar i registrar els principals esdeveniments de Descobrimet. La persona que registra ha de prestar una atenció especial a com es duen a terme les tasques normalment, modificacions, tecnologia, suports o estratègies d'entrenament específiques que s'haurien d'utilitzar. Es tracta d'un document que completa el

professional, que inspira l'eina El meu perfil vocacional i possibilita tenir tota la informació reunida.

El meu perfil vocacional: Registre de fase de descobrimet (RFD)

Es tracta d'una adaptació amb pictogrames i en lectura fàcil de l'eina RFD (vista més amunt) de Griffin Hammis Associates. Hi compilem tota la informació sobre el desenvolupament personal de cada demandant d'ocupació, la gent amb qui es relaciona, els seus gustos i interessos, els seus talents, els llocs on desenvolupa la seva vida i les tres àrees vocacionals per al disseny del seu projecte de vida laboral, i ho complementem amb la informació de la qual disposen al servei.

Les àrees vocacionals no són llocs de treball (jardiner, auxiliar de neteja o dependent) ni tasques ni habilitats, sinó que es tracta de temes amplis que es poden combinar i encaixar els uns amb els altres (natura en lloc de jardiner, netejar en lloc d'auxiliar de neteja o menjar/atenció al públic en lloc de dependent). Aquest enfocament ens permetrà pensar en altres oportunitats. Fins que no s'hagin identificat, no es pot iniciar la cerca de feina.

No et tiris de cap a la feina!

Identificar els temes emergents i confirmar-los és tot un repte. Tindrem la tendència de pensar ràpidament en descripcions de llocs; per exemple: «En Miquel vol ser jardiner perquè li agraden les plantes» o «l'Estela vol treballar d'auxiliar administrativa perquè li agraden els ordinadors.»

També serà un repte «veure» el tema perquè no sempre es podrà deduir clarament, per això és recomanable que compartim les nostres impressions amb altres membres de l'equip.

Aquesta eina registrarà tota la informació de la fase de Descobrimet.

Inclou, a més, La llista dels 20. Aquesta llista reuneix la llista de 20 empreses locals o llocs on es troben persones que fan tasques o activitats per cada un dels temes vocacionals identificats. Aquests llocs identificats poden sorgir de la xarxa de capital social de la mateixa persona, del seu cercle de suport o del mateix servei, de manera que puguem contactar amb ella a través d'un enllaç, i no a porta freda.

Una bona vida en la comunitat

Els resultats que sorgeixen d'aquesta eina permeten categoritzar les propostes de millora en: accions de millora amb l'entorn, accions de millora en l'organització del servei i accions de millora en els plans personals de cada demandant d'ocupació.

Aquesta eina pot ser utilitzada pels serveis per avaluar com estan responent a les necessitats de les persones en la seva vida en la comunitat, i ajuda una persona i la seva xarxa de suport a començar una reflexió compartida sobre la vida de la persona en la comunitat per després poder decidir quines qüestions s'han d'abordar i com. No s'ha d'utilitzar per avaluar competències o habilitats de la persona en l'entorn.

Els indicadors poden ser entesos com a ítems per a un potencial Pla d'acció per a l'ús i millor aprofitament dels recursos de la comunitat.

Inventari de capital social

Aquest inventari permet identificar, gestionar i ampliar les xarxes de contactes de cada demandant d'ocupació en el seu entorn (amics, familiars, relacions socials, activitats de la vida diària).

Per generar aquesta informació, farem una dinàmica de mapatge de relacions, en la qual també es poden avaluar l'efectivitat i la qualitat dels contactes. Aquesta dinàmica es pot fer a la primera reunió del cercle de

suport i seguir nodrint-la amb accions concretes.

Serveix com a base de dades o agenda de contactes per utilitzar com a catalitzador de cerca d'oportunitats de feina.

Portafolis digital

Hi ha moltes eines que es poden utilitzar per organitzar i representar tota la informació que es recull en les fases d'exploració i planificació.

El portafolis digital és un resum visual amb 10-12 fotografies en les qual surt el potencial treballador o treballadora que presenta qualitats i contribucions a l'ocupador. Les fotos mostren el demandant d'ocupació participant en entorns inclusivament normalitzats (no en activitats segregades), representant un ciutadà actiu i disposat a treballar. Els missatges són positius i clars (tinc habilitats, soc bo en...).

Es tracta d'una eina opcional que facilita l'autorepresentació i la visualització de les persones amb discapacitat intel·lectual amb necessitats de suport en la comunicació.

Entrevista informativa per a la indagació d'oportunitats laborals

Les entrevistes informatives permeten obtenir informació sobre l'empresa, el sector i el capital social de l'ocupador perquè la persona pugui decidir com dissenyar el seu pla de cerca de feina. En aquest moment, l'objectiu no serà trobar feina, sinó disposar de la informació necessària per construir el seu projecte de vida laboral. En cas que l'oportunitat laboral sorgeixi, és comprensible que sigui aprofitada, però és recomanable no tirar-se de cap a la feina sense haver finalitzat el procés.

Les entrevistes informatives permetran que apareguin connexions, per la qual cosa el capital social té un paper crític en la cerca i generació de feina.

L'entrevista ha de tenir lloc amb una persona directora, gerent, propietària de l'empresa o clarament responsable, i ha de durar entre 15-20 minuts.

Aquesta eina garanteix l'autorepresentació de la persona, atès que és present en aquesta fase clau del procés. Serà una oportunitat observar el comportament de la persona en aquest context laboral que està alineat amb la seva vocació. Moltes persones amb discapacitat intel·lectual que necessiten suports per a la comunicació poden mostrar el seu interès de maneres diferents. La persona de suport haurà d'estar a l'aguait i seguir en actitud de descobriment, ja que els contextos laborals de les entrevistes seran una bona oportunitat d'exploració. Si la persona no és present a l'entrevista, perdrem aquesta oportunitat.

En aquesta entrevista informativa podrem:

- Indagar les feines que es duen a terme en aquest negoci (algunes poden estar fora de la vista o són inesperades).
- Observar les habilitats necessàries per a aquest negoci.
- Percebre l'entorn i la cultura del lloc de treball i veure si la persona hi encaixa.
- Utilitzar la conversa per extreure informació sobre el personal (selecció, experiència, requisits, hores laborals, etc.).
- Preguntar en quines altres empreses es duen a terme activitats d'aquest tipus, de manera que puguem arribar a altres empreses.

- Rebre consells de la persona amb la qual es té l'entrevista de com fer la cerca d'oportunitats laborals en aquest negoci.

Descobriments i planificació

5. **Revisa els arxius**, memòries i registres d'activitats i serveis passats i actuals.
6. **Visita el veïnat** entorn l'habitatge de la persona i observa les possibilitats del seu entorn: negocis, cultura, transport i serveis a prop de casa seva.
7. **Reuneix-te per segona vegada** amb la persona i la seva família durant 1-2 hores en un lloc familiar. Practica l'escolta activa. Parla sobre:
 - > Rutines diàries.
 - > Tasques i altres responsabilitats domèstiques.
 - > Activitats de les quals l'individu gaudeix i que hi participa.
 - > Història de la família/persona, sobretot pel que fa a la feina.

Fes que demostris com fa les tasques, es dedica a activitats, etc. Al llarg de la trobada, observa les seves interaccions, context de vida, interessos i habilitats. Demana't si es comencen a suggerir alguns temes i pren-ne nota. Pregunta per noms i informació de contactes que coneixen bé la persona. Demana permís per entrevistar aquestes persones.
8. **Entrevista** altres persones que coneixen bé el demandant d'ocupació. Això pot incloure pares, germans, mestres (si és estudiant o fa poc ho era),

veïns, proveïdors de suport. Pregunta sobretot pels interessos de la persona, les necessitats de suport, el suport i les estratègies d'instrucció, habilitats i acompliment en diverses activitats. Torna a revisar quins temes sorgeixen a la vida de la persona.

9. **Observació participant en activitats habituals.** A partir de la informació compilada fins ara, identifica diverses activitats en les quals el demandant d'ocupació participa amb èxit. Participa en aquestes activitats amb la persona i observa el seu interès, el rendiment, les habilitats demostrades, les connexions, etc.
10. **Identifica activitats fora de la llar** que a la persona li són familiars. Acompanya la persona a aquests llocs i activitats i observa habilitats, relacions, suports, etc.
11. **Observació participant en llocs desconeguts.** Sobre la base dels interessos i els temes vistos fins ara, identifica un parell de llocs desconeguts i activitats que poden estar en consonància amb els seus interessos. Ves amb la persona a aquests llocs i activitats. Observa per obtenir informació addicional sobre les seves necessitats de suport, les reaccions, l'atenció als senyals naturals, l'interès, etc.
Continua identificant habilitats específiques i refinant els temes.
12. **Defineix els tres temes vocacionals** descoberts de tota la informació recollida i compilada.
13. **Entrevistes informatives.** Ves a alguns llocs on es duen a terme activitats relacionades amb els temes identificats.

Sol·licita una cita amb el responsable i organitza una entrevista informativa perquè et mostri com funciona l'empresa i observa els tipus de feina que la gent fa al negoci.

Fes diverses d'aquestes entrevistes. Tingues en compte que durant aquesta fase es deixa clar a l'ocupador que no es busca feina, sinó informació de planificació per a la carrera de la persona.

14. **Revisa les notes preses** al llarg d'aquest procés i agrega'n d'altres quan sigui necessari per assegurar que siguin exhaustives i descriptives.
15. **La llista dels 20.** Fes una llista de llocs, específicament 20 llocs de negocis on les persones fan feines relacionades amb cada un dels tres temes identificats; en total en seran 60. Per exemple, si l'àrea vocacional és Natura, entre la llista dels 20 podem tenir: parcs, empreses de jardineria, reciclatge de paper, botigues agroecològiques, vivers, granges, empreses de turisme de viatges, senderisme, etc.
16. **Identifica condicions ideals per a la feina** de la persona a l'esborrany del perfil vocacional: habilitats, interessos, cultura, consideracions ambientals, dies i hores preferits o requerits per a la feina, suports necessaris, equips o adaptacions que puguin ser necessaris i qualsevol altra consideració important.
17. **Revisa l'esborrany del perfil vocacional** per parlar-ne amb el demandant d'ocupació, la família i altres persones involucrades en l'equip de Descobriment.
18. **Convoca una reunió amb la persona** i/o la seva família i altres que siguin necessaris per discutir el perfil, per fer-ne comentaris i per a l'aprovació.

Desenvolupa un pla d'ocupació personalitzat perquè sigui utilitzat per al desenvolupament d'oportunitats laborals.

19. Distribueix còpies finals del perfil vocacional, o una altra forma de pla d'ocupació personalitzat, a tots els involucrats en el procés de desenvolupament d'oportunitats.

20. Crea un portafolis digital que permeti al demandant d'ocupació autorepresentar-se utilitzant la informació visual i descriptiva desenvolupada al llarg del procés de Descobriment. Pot ser una selecció de fotos amb text, PowerPoint, o altres mitjans que puguin ser fàcilment utilitzats per la persona per demostrar les seves habilitats i interessos als empresaris.

4 Negociar i donar suport

«La creativitat és el poder de connectar allò que està aparentment desconectat.»

— William Plomer, escriptor angloafricà

Amb què venim?

- Amb un procés d'exploració i descobriment amb els interessos, les habilitats, les preferències d'entorn, les necessitats de suport i acompanyament del demandant d'ocupació reflectit al perfil vocacional.
- Amb un pla per a la cerca de feina basat en els resultats d'aquest procés d'exploració i guiat pel tipus de tasques que el demandant d'ocupació desenvoluparà en un lloc de treball personalitzat.

Què és negociar i donar suport?

«Si no és negociat, no és personalitzat.»

— Beth Keeton

Un element fonamental per a l'ocupació personalitzada és la negociació personalitzada de les funcions d'un lloc de treball i de les expectatives de l'ocupador amb la intenció d'equilibrar les habilitats i els interessos del treballador amb les necessitats de l'ocupador.

D'aquesta negociació s'ha de crear una descripció del lloc de treball que resumeixi la relació personalitzada entre el demandant d'ocupació i l'ocupador.

Personalitzar la descripció d'un lloc de treball significa modelar un lloc de treball, negociar unes condicions noves, crear llocs nous o dur a terme una feina compartida amb altres persones.

Altres punts que es poden tractar en aquestes negociacions inclouen ajudes a la feina, les hores i els llocs de treball, o les especificacions de supervisió, així com les condicions de la feina identificades en la fase de Descobriments.

Aquesta negociació pretén allunyar-se de les idees de «vendre» el candidat o candidata o el concepte de discapacitat/diversitat, i també la de buscar un lloc dissenyat prèviament que es pot adaptar. Amb aquest enfocament, tant el demandant d'ocupació com l'ocupador són clients del professional que acompanyarà les negociacions. Això implica que cal fer el que s'ha acordat i donar suport a les dues parts, tal com es fa quan utilitzem la metodologia d'Ocupació amb suport perquè la persona mantingui el seu lloc de treball i responem a les noves necessitats plantejades per l'empresa, per promoure que aquest suport s'ofereixi per part de la mateixa empresa a través dels suports naturals.

Les accions de suport seran similars a les desenvolupades en l'enfocament d'Ocupació amb suport i les directrius establertes per l'EUSE. En una Ocupació personalitzada, el professional d'ocupació adquireix un rol en què, a més de proveïdor de suport continuat per al manteniment del lloc, se centrarà especialment a:

- Identificar funcions i tasques associades a augmentar la productivitat.
- Identificar i facilitar els suports naturals, i fer una

transferència de coneixement a treballadors de l'empresa.

- Ajudar l'ocupador a identificar totes les tasques que requereixin formació o entrenament.
- Supervisar la formació del nou ocupat.

Per a què ho fem? A quins objectius respon?

- En aquesta fase, hem de fer la proposta que ressalti les contribucions personals del demandant d'ocupació a més d'emfasitzar el benefici que suposaria aquesta contractació per a l'ocupador.

Les oportunitats d'Ocupació personalitzada exitoses es desenvolupen per atraure i satisfer les necessitats i circumstàncies de l'ocupador, més que no pas per vendre a aquest la idea de contractació de persones amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament.

Les negociacions amb ocupadors només poden començar i ser satisfactòries si totes les parts involucrades veuen el benefici per a l'ocupador. Si no som capaços de veure clarament quina és la contribució que fa la persona al negoci, la negociació serà difícilment exitosa.

Típicament, un ocupador estarà en posició de considerar la personalització de tasques laborals per a un futur treballador si:

- Estalvia diners.
- L'ajuda a guanyar diners.
- Ajudar a fer que l'empresa sigui més efectiva.

- Millora les relacions amb els clients.
- Incorpora nous productes o serveis.

Les negociacions efectives amb els ocupadors requereixen identificar tasques específiques per a l'empresa i elaborar un pla que proposi l'increment de l'eficiència i altres beneficis per a l'ocupador. Aquest ha d'entendre que aquests beneficis s'obtenen gràcies a la personalització de tasques que es relacionen estretament amb les habilitats, els interessos i les necessitats d'acord i suport del sol·licitant d'ocupació.

Per això, s'han de dur a terme les accions següents:

- Posar en marxa o continuar les accions en la comunitat per a la millora del capital social de la persona identificades en la fase prèvia i que es poden categoritzar, tenint en compte l'eina prèviament titulada Una bona vida en la comunitat, en:
 - > Accions de millora amb futurs ocupats i ocupadors.
 - > Accions de millora amb aliats.
 - > Accions de millora amb l'entorn.
- Identificar la llista de destreses, competències, habilitats i talents de la persona.
- Negociar la proposta de personalització amb les empreses a través de la indagació de necessitats no cobertes.

Què farem i com ho farem en aquesta fase?

La negociació comença quan el professional d'ocupació veu les maneres en què el demandant d'ocupació pot contribuir al negoci de maneres que són valuoses per a aquest.

Un cop identificats els potencials ocupadors en la fase de Descobriments (La llista dels 20) i d'haver fet entrevistes informatives per conèixer millor els sectors vinculats als temes vocacionals de la persona, hi ha quatre passos pràctics per a la negociació d'Ocupació personalitzada amb els ocupadors:

21. Coneix les necessitats del lloc de treball.

- > Tria juntament amb la persona com a mínim tres empreses.
- > Fes entrevistes informatives o visites guiades amb l'objectiu de negociar un lloc de treball.
- > Indaga (mostra interès) en les necessitats operatives de l'empresa.

22. Crea una llista de tasques que pugui fer el demandant d'ocupació.

- > Identifica les diferents àrees de l'empresa (o que podria tenir, en cas de ser una PIME).
- > Fes la llista a partir de la indagació (i l'interès) en les necessitats de cada àrea per identificar tasques no dutes a terme o no identificades per l'empresa.

23. Negocia una proposta d'ocupació: els set passos (vegeu les pàgines següents).

24. Assegura l'èxit i el suport després de la contractació tant per al demandant d'ocupació com per a l'ocupador.

Conèixer les necessitats del lloc de treball

Un cop es tenen clares quines són les contribucions d'una persona després del procés de Descobriments, hem de conèixer el negoci amb profunditat. La llista de contribucions de la persona es pot tornar a modificar per incloure-hi les tasques potencials que es podrien reassignar, establir o reestructurar per a aquesta persona. El tècnic d'ocupació ha de ser conscient de les necessitats de l'empresa després de fer les entrevistes informatives, les visites a l'empresa, així com mostrar interès per satisfer-ne les necessitats.

Les entrevistes informatives, així com les visites guiades en aquesta fase, tenen l'objectiu de negociar oportunitats laborals. Recordem que en la fase de Descobriments les entrevistes informatives tenien l'objectiu d'obtenir informació sobre l'empresa, el sector i el capital social de l'ocupador per crear el seu pla de cerca d'oportunitats laborals. Algunes d'aquestes empreses poden ser les mateixes.

El professional d'ocupació ha d'assistir a aquesta reunió amb una sèrie de preguntes importants preparades. Es valora com a opcional que en aquestes entrevistes/visites puguin participar les persones amb discapacitat demandants d'ocupació.

Possibles preguntes en una entrevista informativa per a la negociació d'ocupació:

- Què és el que us fa estar més orgullosos de l'empresa? (és positiu donar a l'ocupador la possibilitat de parlar sobre el que és expert).
- Què és el que us diferencia de [nom de l'empresa competidora]?
- Teniu procediments especials de contractació?

- Com feu la feina?
- Hi ha desafiaments que heu d'afrontar per fer la feina?
- Hi ha alguna àrea en la qual necessiteu suport?
- Em podries mostrar com feu [una tasca específica]?
- Si ara mateix tinguéssiu 20.000 €, en què ho invertiríeu?
- Com us veieu el 2020?

Durant la visita, és recomanable localitzar possibles reptes o àrees d'operació que siguin particularment problemàtiques a l'empresa; és a dir, aquelles necessitats no cobertes que amaguen possibles oportunitats laborals.

Aspectes que cal indagar per identificar possibles necessitats no cobertes:

- Hores punta i colls d'ampolla de la producció (setmana, mes, any).
- Tasques dutes a terme de manera esporàdica.
- Ús ineficient del personal clau.
- Activitats que no es corresponen amb la responsabilitat dels treballadors.
- Tasques que interrompen el flux de treball.
- Problemes amb les dades i la paperassa.

- Ambient desorganitzat (un o múltiples).
- Problemes dels serveis i reclamacions comuns dels clients.
- Productes/serveis que augmentarien les vendes.
- Oportunitats que l'empresa vol aconseguir.

Mentre es van coneixent les necessitats reals de l'empresa, una de les coses més importants per convèncer un ocupador és l'interès que es mostra a millorar l'eficiència i efectivitat de la companyia.

Crear la llista de tasques

Després de conèixer les necessitats de l'empresa i ja sabent la contribució inicial de la persona, farem una llista de tasques per utilitzar-la com a eina efectiva per presentar la idea d'Ocupació personalitzada i començar el procés de negociació amb l'ocupador per a un sol·licitant d'ocupació concret.

La llista de tasques comporta una descripció d'un lloc de treball personalitzat que formarà part de la negociació. Les llistes de tasques poden ser molt extenses o breus, en funció de l'empresa i del demandant d'ocupació. Hi haurà diferents tasques per a cada departament. Aquestes llistes de tasques es converteixen en un «menú» en el qual es decideixen les responsabilitats per als treballs personalitzats.

Per exemple, una llista de tasques potencials creada a partir de la visita a una distribuïdora de llibres pot ser:

- Compilar nous paquets.
- Distribuir els xecs de pagament.

- Arxivar informació personal.
- Triturar arxius vells.

Les llistes reflecteixen tasques específiques que es poden dur a terme en diferents llocs de treball. És a dir, en lloc de simplement incloure-hi «ordenar», a la llista s'especifica «ordenar paquets nous» o «ordenar sets de premsa».

Una bona llista de tasques:

- Es basa en les necessitats de l'ocupador i en les habilitats del demandant d'ocupació.
- Ha de ser específica, i evitar termes imprecisos i generals com ara «arxivar», «fotocopiar» o «netejar».
- Presenta les tasques en ordre d'importància per a l'ocupador.
- Pot incloure tasques de diversos llocs de treball i diversos departaments, que demostrin la flexibilitat que aporta la personalització d'un lloc.
- Subratlla els beneficis per a l'ocupador.

Negociar una proposta d'ocupació

Amb la llista de tasques completa, comencem a pensar en la negociació.

És important tenir en compte que les negociacions només seran efectives si hi ha un valor afegit per a l'ocupador. La presentació de la negociació ha d'incloure una descripció de tasques específiques que el demandant d'ocupació pot fer, del seguiment d'aquestes i, el que és més important, com aquest acord pot beneficiar

l'empresa. Les propostes d'ocupació poden ser informals i negociades verbalment, o formals i per escrit, en funció de la relació amb l'ocupador i de les polítiques de l'empresa.

Aquests passos es basen en les característiques fonamentals de qualsevol negociació: primer, punts forts de la negociació (tasques per fer), després, la negociació de les necessitats específiques del demandant d'ocupació.

Els set passos per a la negociació d'una proposta personalitzada:

1. Presenta les tasques de la llista que poden ser reassignades.
2. Resumeix com pot desenvolupar aquestes tasques el demandant d'ocupació.
3. Ressalta les habilitats del demandant d'ocupació i com poden ser beneficioses per a la finalització de la tasca.
4. Emfasitza els beneficis per a l'ocupador i l'empresa després de la reassignació de tasques específiques al sol·licitant.
5. Explica quin serà el teu paper de suport al demandant d'ocupació.
6. Fes les preguntes directament: us sembla que això pot funcionar a la vostra empresa?, teniu més preguntes?, puc fer alguna cosa més perquè això us convenci?, podríem fixar un dia d'inici?
7. Reitera els beneficis potencials de l'acord per a l'ocupador: com millorarà la productivitat

d'altres treballadors, estalviarà diners, generarà més vendes, etc.

La negociació d'OP és efectiva quan el sol·licitant d'ocupació i l'ocupador accedeixen a donar resposta a les preguntes següents:

- Quines tasques farà el sol·licitant?
- Quina serà la seva jornada laboral?
- Quina feina diària se li exigirà?
- Quin serà el salari?
- Quin tipus de mesures seran necessàries perquè pugui treballar?
- Com ajudarà això el negoci?

Assegurar l'èxit i el suport després de la contractació

Perquè el tracte estigui tancat, totes les parts han d'estar satisfetes amb l'acord. Fins i tot després que el demandant d'ocupació comenci a treballar, hi haurà circumstàncies en què sigui necessari renegociar certs aspectes específics.

Per assegurar l'èxit després de la contractació, cal mantenir *feedback* amb l'ocupador.

Basat en les directrius que l'ocupador pot aportar sobre el sol·licitant d'ocupació, cal estar preparat per fer els canvis necessaris per millorar els serveis. En avaluar l'activitat després de la contractació, es pot preguntar:

- S'ha aconseguit cobrir les vostres necessitats?
- Què us agrada del nostre servei?

- Què podríem millorar?
- Hi ha alguna cosa més que puguem fer per assegurar-nos que el nou treballador compleix amb les vostres expectatives?

Aquest seguiment ajuda a identificar àrees que necessiten ajustos i demostra a l'ocupador que tens en consideració l'empresa i mires pels seus beneficis.

La caixa d'eines d'Ocupació amb suport dissenyada per l'EUSE i traduïda per l'AESE dona les pautes necessàries de com donar suport tant a l'empresa com a la persona perquè tots dos clients, el treballador o treballadora amb discapacitat i l'empresa, quedin satisfets.

5 Reflexions per a un nou punt de partida

A continuació, compartim algunes de les reflexions sorgides de l'equip que ha participat en el projecte de pilotatge desenvolupat al llarg de 2016-2017, del qual van ser destinatàries 49 persones amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament i en el qual van participar 21 professionals de 8 federacions de Plena inclusió.

Com a serveis, hem de ser generadors d'oportunitats i dur a terme pràctiques transformadores que transcendeixin el paradigma de la discapacitat: crear entorns generadors d'oportunitats i promotors de la ciutadania plena, maximitzant les oportunitats d'inclusió en la comunitat i oferint suports personalitzats per a cada persona.

Al començament, és necessari analitzar i avaluar la situació del servei que vol iniciar pràctiques d'Ocupació personalitzada. Després d'aquesta anàlisi, cal tenir clar quins són els programes (o pràctiques puntuals) orientats a l'ocupació que s'ofereixen des del servei esmentat, i si aquestes pràctiques es dirigeixen a contribuir amb suports i oportunitats a fer que cada persona amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament pugui desenvolupar el seu projecte de vida laboral.

Alguns dels aspectes detectats com a essencials per incloure en el desenvolupament organitzatiu són:

- Tenir un compromís laboral en l'entorn per generar oportunitats en la comunitat: metodologies, temps i recursos humans.
- Tenir una posició clara i comuna en pro del canvi de cultura col·lectiva respecte de la inclusió laboral de persones amb discapacitat.
- Promoure la implicació de tot l'equip en considerar el desenvolupament d'oportunitats en la comunitat i l'ocupació inclusiva en empresa ordinària com a prioritari.
- Promoure un canvi d'enfocament perquè les famílies empoderin els seus familiars amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament en la cerca de feina.

Pel que fa al rol del professional de suport, és necessari que les seves tasques estiguin orientades a:

- Ajudar i donar suport al demandant d'ocupació a crear un pla de personalització.
- Ajudar en el desenvolupament de material de suport per a l'autorepresentació.
- Donar suport al demandant per preparar la seva autorepresentació tant en les activitats d'indagació (reunions amb familiars, persones que l'envolten, persones properes, etc.) com en les entrevistes informatives de cerca d'informació i en les de cerca de feina.

- Animar que s'utilitzin connexions personals per trobar ocupadors.
- Facilitar la negociació personalitzada des d'un lloc secundari.

Algunes de les conclusions compartides pels professionals de suport involucrats en aquest projecte pel que fa als serveis d'ocupació:

- Incorporar pràctiques d'Ocupació personalitzada a les ja existents d'Ocupació amb suport millora la línia d'acció d'ocupació perquè s'entén que complementa allò que ja ofereix el servei.
- Tenir un pla d'acció perquè l'utilitzi la comunitat no només és útil per a l'àrea d'ocupació, sinó per a tota l'organització.
- És molt important preparar el terreny per promoure una cultura de suports personalitzats i protagonisme de la persona en el procés d'inclusió laboral.
- Les estratègies i pràctiques d'Ocupació personalitzada estan en consonància amb els processos de transformació i les pràctiques centrades en la persona en les quals les entitats ja estan compromeses.
- És necessari passar de ser agències responsables de la prospecció i col·locadores d'ocupació a ser veritables agents del canvi i de la transformació interna de les empreses.
- Atès que es tracta de pràctiques basades en l'ús de la comunitat, no són necessàries infraestructures, sinó

ser al carrer i estar en contacte amb les persones. No tenir serveis d'ocupació previs pot ser un avantatge per garantir el protagonisme de la persona.

- És important que s'hi impliquin càrrecs directius i de responsabilitat (junta directiva, gerència, etc.) que permetin generar un clima laboral que doni suport als projectes de vida laboral de les persones i es compagini amb unes condicions laborals adequades dels professionals, amb el suport de la resta de companys mitjançant la seva participació i *feedback* en les fases de Descobriment.
- Les empreses normalment demanen un perfil professional específic que compleixi amb un nombre de requisits que moltes vegades no es pot satisfer. És necessari avançar per identificar millor la contribució que cada persona pot tenir en una empresa.
- La incorporació de pràctiques d'Ocupació personalitzada als plans de suport ja existents no ha de generar burocràcia nova.

El projecte de pilotatge ha generat més preguntes que no pas respostes, les quals esperem que siguin assumides pels serveis com a pròpies i avancin en línies d'acció en aquest sentit.

- Com hem de seguir avançant en el treball amb les famílies com a facilitadores de la inclusió social. Quin és el seu paper? Com poden implicar-se en la cerca d'oportunitats en l'entorn i en el capital social?
- Com avancem cap a un rol del professional com a generador d'oportunitats i cap a un enfocament

de consultoria per a la transformació interna de la gestió humana en les empreses privades?

- Cap a on han d'anar els serveis per garantir que es contribueix amb suports i oportunitats al fet que cada persona amb discapacitat intel·lectual o del desenvolupament i la seva família puguin desenvolupar el seu projecte de qualitat de vida, així com a promoure la seva inclusió com a ciutadana de ple dret en una societat justa i solidària?

6 Proposta de caixa d'eines

Protocol i procediments

6.1 Proposta de protocol

Abans de començar

1. Explica a la persona les línies generals d'un procés d'Ocupació personalitzada. Convida-la a participar en aquest procés per generar noves oportunitats laborals.
2. Reuneix un equip de persones. Això hi inclou la persona demandant d'ocupació i persones addicionals que poden ajudar amb el procés. Alguns membres de l'equip poden participar en només un o dos passos. Una persona ha d'actuar com a líder de l'equip, per assegurar que el procés és complet i està ben documentat.
3. Explica l'Ocupació personalitzada, el procés de Descobriment i el perfil vocacional a la persona, la família i altres persones de suport importants. Parla amb claredat sobre el que es farà i el que s'espera d'ells. Assegura't que la informació que es té sobre el sol·licitant d'ocupació és actual i completa.

4. Programa la primera reunió amb la persona i la família, si està disponible i la persona vol, a casa seva. Si la reunió a casa no és una opció o el demandant d'ocupació no s'hi vol reunir, cal trobar una ubicació alternativa.

Fase: Descobriment i planificació

5. Revisa els arxius, memòries i registres d'activitats i serveis passats i actuals.
6. Visita el veïnat de prop de la llar de la persona i observa les possibilitats del seu entorn: negocis, cultura, transport i serveis a la vora de casa seva.
7. Reuneix-te amb la persona i la seva família durant 1 o 2 hores a casa seva o en un lloc conegut. Practica l'escolta activa. Parla sobre rutines diàries, tasques i altres responsabilitats domèstiques, activitats que gaudeix i a les quals participa; la història de la família/persona, sobretot pel que fa a la feina.
Fes que mostri com fa tasques, es dedica a activitats, etc. Demana't si alguns temes s'estan començant a suggerir i pren-ne nota. Pregunta per noms i informació de contacte de les persones que coneixen bé la persona. Demana permís per entrevistar aquestes persones.
8. Entrevista persones que coneixen bé el demandant d'ocupació: pares, germans, mestres (si és estudiant o fa poc ho era), veïns, proveïdors de suport. Pregunta sobre els interessos de la persona, les necessitats de suport, el suport i les estratègies d'instrucció, habilitats i acompliment en diverses activitats. Torna a revisar quins temes sorgeixen en la vida de la persona.

9. A partir de la informació compilada fins ara, identifica diverses activitats en les quals el demandant d'ocupació participa amb èxit. Participa en aquestes activitats amb la persona i observa el seu interès, el rendiment, habilitats demostrades, connexions, etc.
10. Identifica activitats fora de la llar que a la persona li són familiars. Acompanya la persona a aquests llocs i activitats i observa habilitats, relacions, suports, etc.
11. A partir dels interessos i els temes vistos fins ara, identifica un parell de llocs desconeguts i activitats que poden estar en consonància amb els seus interessos. Ves amb la persona a aquests llocs i activitats. Observa per obtenir informació addicional sobre les seves necessitats de suport, les reaccions, l'atenció als senyals naturals, l'interès, etc. Continua identificant habilitats específiques i refinant els temes.
12. Identifica els tres temes vocacionals.
13. Ves a alguns llocs on es desenvolupen activitats relacionades amb els temes identificats. Sol·licita una cita amb un responsable i organitza una visita informativa perquè et mostri com funciona l'empresa i observa els tipus de feines que la gent fa en el negoci, busca les feines que estan fora de la vista, busca pistes sobre la cultura del lloc de treball i si aquesta persona hi podria encaixar.
Fes diverses d'aquetes entrevistes. Tingues en compte que quan es fan entrevistes durant aquesta fase es deixa clar a l'ocupador que no s'està cercant feina, sinó simplement informació per planificar la carrera de la persona.

14. Revisa les notes preses al llarg d'aquest procés i agrega'n d'altres quan sigui necessari per assegurar que siguin exhaustives i descriptives.
15. La llista dels 20: Fes una llista de 20 llocs de negocis on les persones fan feines relacionades amb cada un dels tres temes identificats; 60 en total.
16. Completa l'esborrany de l'eina El meu perfil vocacional utilitzant la informació compilada durant la fase de Descobriment.
 - > Identifica les condicions ideals per a la feina de la persona: habilitats, interessos, consideracions ambientals, dies i hores preferits o requerits per a la feina, suports necessaris, adaptacions.
 - > Fes referència als tres temes i la llista de 60 feines en les quals coincideixen interessos, tasques, contribucions, habilitats i condicions generals.
17. Revisa l'esborrany del perfil vocacional per parlar-ne amb el demandant d'ocupació, la família i altres persones involucrades en l'equip de Descobriment.
18. Reuneix-te amb la persona i/o la seva família i altres per parlar sobre el perfil, fer-ne comentaris i aprovar-lo. Elabora un pla d'ocupació personalitzat per utilitzar-lo per al desenvolupament d'oportunitats laborals.
19. Distribueix còpies finals del perfil vocacional, o una altra forma de pla d'Ocupació personalitzada a tots els involucrats en el procés de desenvolupament d'oportunitats.
20. Dona suport al demandat d'ocupació per crear un portafolis digital que li permeti autorepresentar-

se utilitzant informació visual i descriptiva desenvolupada al llarg del procés de Descobriment. Pot ser una selecció de fotos amb text, PowerPoint, o altres mitjans que puguin ser fàcilment utilitzats per la persona per demostrar les seves habilitats i interessos als empresaris.

Fase: Negociar i donar suport

21. Coneix les necessitats del lloc de treball.
 1. Tria amb la persona com a mínim tres empreses.
 2. Fes entrevistes informatives o visites guiades.
 3. Indaga (mostra interès) en les necessitats operatives de l'empresa.
22. Crea una llista de tasques que pugui dur a terme el demandant d'ocupació.
 1. Identifica les diferents àrees de l'empresa (o que podria tenir, en cas de ser una PIME).
 2. Fes la llista a partir de la indagació (i l'interès) en les necessitats de cada àrea per identificar tasques no fetes o no identificades per l'empresa.
23. Negocia una proposta de feina: els set passos.
24. Assegura l'èxit i el suport després de la contractació tant per al demandant d'ocupació com per a l'ocupador.

Els set passos per a la negociació d'una proposta personalitzada:

1. Presenta les tasques de la llista que poden ser reassignades.
2. Resumeix com es poden dur a terme aquestes tasques per part del demandant d'ocupació.
3. Ressalta les habilitats del demandant d'ocupació i com poden ser beneficioses per a la finalització de la tasca.
4. Emfasitza els beneficis per a l'ocupador i l'empresa després de la reassignació de tasques específiques al sol·licitant.
5. Explica quin serà el teu paper de suport al demandant d'ocupació.
6. Fes les preguntes directament: us sembla que això pot funcionar a la vostra empresa?, teniu més preguntes?, puc fer alguna cosa més perquè això us convenci?, podríem fixar un dia d'inici?
7. Reitera els beneficis potencials de l'acord per a l'ocupador: com millorarà la productivitat d'altres treballadors, estalviarà diners, generarà més vendes, etc.

6.2 **Descobriment: Registre en la fase de descobriment**

Font:

Document dissenyat i elaborat per la consultora Griffin-Hammis Associates (Estats Units d'Amèrica) i traduït per Plena inclusión Espanya.

Instruccions:

Aquest formulari s'utilitza per establir, estructurar, capturar i registrar els principals esdeveniments del Descobriment. La persona que registra ha de prestar una atenció especial a com es fan les tasques normalment, i les modificacions, la tecnologia, els suports o estratègies d'entrenament específiques que s'haurien d'utilitzar. Es tracta d'un document completat pel professional, que inspira l'eina El meu perfil vocacional i possibilita tenir tota la informació agrupada.

Nom:	Data d'inici/fi:
Contactes familiars:	
Telèfon/adreça electrònica:	
Persona que completa l'RFD:	
Informació addicional de contacte:	
Membres de l'equip:	
Quina és la responsabilitat de cada membre de l'equip?	
Consultors/experts per contactar:	
Comentaris:	

Fase 1: Observació a la llar i al barri

Qui s'assegura que aquesta fase es completa?
Data límit:
<p>Pas previ: revisar registres, arxius, valoracions, alertes, entrenament, tota la informació que pugui ser rellevant:</p>
<p>Entrevistes inicials: comença amb la llar de la persona o la llar de la família (si hi viu).</p> <p>Data:</p> <p>Persones entrevistades i relació amb la persona:</p> <p>Resum d'informació (notes, imatges):</p>
<p>Observacions de la llar, habitació, propietat, pertinences que puguin ser rellevants: tasques i ocupacions específiques que es fan a casa:</p>

Hobbies, esports, col·leccions, interessos que s'hagin revelat durant la visita a la llar:

Activitats de la família, amics, comunitat en les quals la persona s'implica regularment:

Mapatge del barri

(recursos, ocupadors, opcions de transport, veïns d'interès, activitats, espais de participació social):

Talents, interessos, habilitats i tasques observades/revelades:

Activitats, situacions i llocs que s'han d'evitar:

Fase 2: Altres per ser entrevistats

Nom/relació/rol	
Persona responsable:	Data límit:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

Equips formadors de l'escola/rehabilitació per ser entrevistats:	
Persona responsable:	Data límit:

Altres membres de la família i amics per ser entrevistats:	
Persona responsable:	Data límit:

Què s'ha après de cada un?	
Persona responsable:	Data límit:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

Equips formadors de l'escola/rehabilitació
– informació apresada:

Altres membres de la família i amics per ser entrevistats
– informació apresada:

Patrons emergents
(tasques, interessos, talents, habilitats):

Qüestionari relacionat amb prestacions socials
(només és aplicable als EUA)

Identifica cinc llocs on la persona pugui ser observada en activitats que contextualitzen els seus interessos, talents i habilitats (fes-ne fotos):	
Persona responsable:	Data límit:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	

Anota les teves observacions per cada lloc, data, les tasques específiques en les quals s'implica i necessitats de suport específiques:

Persona responsable:	Data límit:
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Resum de suports necessaris en aquestes activitats (especifica):

Quins entorns i activitats cal evitar i per què?

Quins llocs, habilitats i activitats necessiten més exploració?

On i quan té lloc aquesta exploració?

Seguiment necessari incloent-hi qui és el responsable i dates per ser completat:

Fase 3: Àrees vocacionals (no es tracta de llocs de treball o idees de negoci)

Tasques emergents que combinen tasques, interessos, talents i habilitats:

1.	
2.	
3.	

Identifica tres llocs per cada tema on la gent treballa amb temes similars:

Tema 1	1.
	2.
	3.
Tema 2	1.
	2.
	3.
Tema 3	1.
	2.
	3.

Selecciona dos llocs i acorda entrevistes informatives:	
Persona responsable:	Data límit:
1.	
2.	

Dates d'entrevistes i notes:
1.
2.

Quins temes semblen ser els més forts?

Nous interessos i talents revelats?

Organitza entrevistes o experiències laborals curtes als llocs següents:	
Persona responsable:	Data límit:
1.	
2.	

Què s'ha observat?
1.
2.
3.

Fase 3: Perfil vocacional

Resumeix les troballes de la fase anterior i inclou la següent informació a la descripció que facis:

1. Interessos, talents, habilitats, tasques tal com s'observen, millor ajustament ecològic; millor manera en la qual aprèn; llocs i situacions que cal evitar; recursos personals (prestacions, suport familiar, estalvis, transport); qualitats més atractives i entranyables, habilitats potencials.
2. Condicions ideals d'ocupació.
3. Quin suport «fora del lloc» caldrà i qui el proporcionarà?
4. Com està aquesta persona en contacte amb els seus amics i qui ho assegurarà?
5. Com va i ve aquesta persona de la feina?
6. Quin és l'horari ideal d'aquesta persona (dies i hores) i per què?

Fase 4: Pla de desenvolupament de feina/negoci

Organitza entrevistes o experiències laborals curtes als llocs següents:		
Tema 1	Tema 2	Tema 3
Crea portafolis per representar-se, llibres amb fotografies, CV i altres eines per generar ocupació que siguin necessàries.		
Persona responsable:	Data límit:	

Fase 4: Pla de desenvolupament de treball/negoci – entrevista informativa

Utilitzant la informació recollida durant la fase de Descobriment i resumida al Registre (RFD), selecciona tres o quatre negocis de la llista anterior i organitza entrevistes informatives per al desenvolupament de la feina.			
Informació apresada:			
Persona responsable:			
Data:			
Persona responsable:		Data límit:	
Nom de negoci:			
Telèfon:		Adreça electrònica:	
Notes:			
Seguiment (què, qui i per a quan):			
Oferta de feina			
Descripció de la feina:			
Salari:		Dies:	Hores:
Data oferta:		Acceptat	Data acceptada
Data d'anàlisi de feina/tasca:		Data d'inici:	

Persona responsable:		Data límit:	
Nom de negoci:			
Telèfon:		Adreça electrònica:	
Notes:			
Seguiment (què, qui i per a quan):			
Oferta de feina			
Descripció de la feina:			
Salari:	Dies:	Hores:	
Data oferta:		Acceptat	Data acceptada
Data d'anàlisi de feina/tasca:		Data d'inici:	

Persona responsable:		Data límit:	
Nom de negoci:			
Telèfon:		Adreça electrònica:	
Notes:			
Seguiment (què, qui i per a quan):			
Oferta de feina			
Descripció de la feina:			
Salari:	Dies:	Hores:	
Data oferta:		Acceptat	Data acceptada
Data d'anàlisi de feina/tasca:		Data d'inici:	

Vistiplau final d'RFD	
Signatura del participant:	Data:
Signatura del proveïdor de serveis de suport:	Data:
Signatura del director o directora de servei de suport:	Data:

Descobriment: El meu perfil vocacional

Font:

Aquest document ha estat una adaptació de l'original Registre de fase de descobriment, presentat més amunt, elaborada per l'Associació Down Toledo (Plena inclusión Castilla-la Manxa), que va participar en el primer projecte d'Ocupació personalitzada de Plena inclusión.

Instruccions:

A l'eina El meu perfil vocacional, la persona demandant d'ocupació compila tota la informació que ha indagat a la fase de Descobriment, juntament amb el professional de referència: el seu desenvolupament personal, la gent amb la qual es relaciona, els seus gustos i interessos, els seus talents, els llocs en els quals desenvolupa la seva vida i les tres àrees vocacionals per al disseny del seu projecte de vida laboral. Complementa la informació que ja existeix des del servei i s'emplena juntament amb la persona.

El meu perfil vocacional

Foto de la persona
demandant d'ocupació:

Nom:

Data:

1. Revisar la informació prèvia de la persona als registres.

Important!

Reunió cercle de suport amb la gent que considero important a la meua vida.

Resum reunió

2. Observació a la llar.

Important!

Tasques que faig a casa

3. Observació al barri/comunitat.

Important!

Activitats que faig

4. Mapatge del barri (recursos, ocupadors, opcions de transport, veïns d'interès, espais de participació).
Aquesta informació la recull la persona que em dona suport.

5. Els meus hobbies, interessos, col·leccions.

6. Les meves habilitats i talents.

7. Identifiquem cinc llocs, com a mínim, on puc ser observada en activitats relacionades amb els meus interessos, talents i habilitats.

8. Àrees vocacionals (NO llocs de treball o idea de negoci).
Tres temes que combinen els meus interessos, talents i habilitats.

Tema 1:

Tema 2:

Tema 3:

9. Resum de l'eina El meu perfil vocacional
(resum del que s'ha observat fins ara).

(interessos, talent, habilitats, com aprèn millor, recursos persones, condicions ideals de la feina, necessitats de suport en el desplaçament, horari ideal...).

10. Pla de desenvolupament de treball.

Llista de vint llocs on treballen persones amb àrees vocacionals similars (a la ciutat on visc), per cada àrea vocacional que s'ha proposat al punt 9.

	Tema 1	Tema 2	Tema 3
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			

8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

11. Crear el meu portafolis digital.

12. Seleccionar tres o quatre negocis de la llista feta al pla, punt 11, i organitzar entrevistes informatives (entrevistes per conèixer el sector, NO per demanar feina).

Font:

Aquesta eina ha estat originalment dissenyada per Incontrol, Escòcia, i traduïda per Plena inclusión Espanya.

Instruccions:

Hi ha moltes definicions de «comunitat» i cap definició consensuada d'una vida bona en la comunitat. Per a les organitzacions que volen ajudar les persones a tenir una bona vida en la comunitat, pot ser difícil saber com són d'exitoses aconseguint aquests resultats.

Aquesta eina té dues parts:

- Estàndards de la vida d'una persona: analitza els resultats que les persones tenen i volen en la comunitat.
- Estàndards del que els serveis de suport poden fer: que analitza els resultats que té i vol el servei.

Quan aquesta eina s'utilitza, és important:

- Establir una línia base de quina és la situació ara.
- Mesurar el progrés al llarg del temps.
- Examinar els vincles entre les mesures adoptades i els progressos aconseguits.

4.1. Estàndards en la vida d'una persona

Aquests vuits estàndards representen els resultats que volem en les nostres vides en comunitat.

Poden ser utilitzats pels serveis per avaluar com estan responnent a les necessitats de la gent en la seva vida en comunitat.

No s'han d'utilitzar per avaluar competències o habilitats de persones. Al contrari, pot ajudar un individu i la seva xarxa de suports per començar una reflexió compartida sobre la vida de la persona en la comunitat i després decidir quines qüestions cal abordar i com.

Cada estàndard es desglossa en indicadors que demostren si està complint.

Aquests només són una guia. Han quedat espais per a indicadors addicionals.

Utilitzar el mapa de relacions pot ser útil per conèixer qui són a la vida de la persona i per conèixer-ne el progrés al llarg del temps.

Estàndards en la vida de les persones:

1. Compto amb persones a les quals estimo i m'estimen.
2. Tinc amics que he escollit.
3. Contribueixo a la meva comunitat.
4. Conec persones del meu barri.
5. Conec persones amb les quals comparteixo interessos.
6. Soc un ciutadà.
7. Em sento valorat i inclòs.
8. Puc practicar les meves creences religioses o culturals en la meva comunitat.

Estàndard 1. Compto amb persones a les quals estimo i m'estimen.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Hi ha persones dins del cercle íntim al meu mapa de relacions (aquestes no utilitzen cap servei).		
Tinc familiars/amics propers que em visiten/truquen/envien correus electrònics sovint i són una part activa de la meva vida.		
Tinc persones amb les quals puc celebrar esdeveniments amb alegria.		
Tinc persones a les quals puc acudir en cas d'estar malament/trist.		
Participo en els esdeveniments familiars (celebracions, vacances...).		
Tinc grup de suport que es reuneix regularment per ajudar-me a pensar com vull viure la meva vida i quins canvis puc fer.		

Estàndard 2. Tinc amics que he escollit.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Hi ha persones dins del cercle íntim al meu mapa de relacions (aquestes no utilitzen cap servei).		
Surto regularment i quan em va bé, amb persones que jo he escollit com als meus amics (i a les quals no es paga perquè estiguin amb mi).		
Passo temps a soles amb els meus amics de manera regular.		
Tinc persones amb les quals puc riure.		
Em comunico de manera habitual amb els meus amics (telèfon, correu electrònic, cartes, postals...).		
Convido els meus amics a casa per celebrar àpats, festes, etc.		

Algunes de les meves amistats tenen la meva edat.		
Tinc amistats que no utilitzen els mateixos serveis que jo.		
Els meus amics em conviden a passar temps amb ells.		

Estàndard 3. Contribueixo a la meva comunitat.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Soc membre d'un o més grups locals.		
Ajudo en els esdeveniments comunitaris.		

Compro en botigues del meu barri/ comunitat.		
Contracto persones locals.		
Treballo o soc voluntari en la meva comunitat.		
Estic tan ocupat com vull.		

Estàndard 4. Conec persones del meu barri.

Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Conec veïns i botiguers pel seu nom.		

Els meus veïns i jo ens ajudem sempre que ho necessitem.		
Em trobo gent pel carrer que em para i parlem.		
Sé el que està passant en la meva comunitat.		

Estàndard 5. Conec persones amb les quals comparteixo interessos.

Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Conec persones amb les quals comparteixo els meus interessos i aficions.		
Vaig a grups o reunions on comparteixo interessos amb altres persones.		

Estàndard 6. Soc un ciutadà.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Exerceixo els meus drets. Per exemple: voto, soc membre d'un partit polític, participo en els processos de consulta de la comunitat, estic en un fòrum de la meva comunitat, soc membre d'una campanya.		
Em veuen com a un membre més en els grups als quals pertanyo.		
Exerceixo els meus drets socials. Per exemple: soc lliure de casar-me o tenir una parella de fet (heterosexual o homosexual), viatjo com vull i vaig allà on trio.		
Exerceixo els meus drets econòmics. Per exemple: cobro, com a mínim, el salari mínim a la meva feina, soc membre d'un sindicat, obtinc els beneficis als quals tinc dret.		

Estàndard 7. Em sento valorat i inclòs.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Sento que pertanyo aquí.		
Penso que la gent em coneix i respecta pel que soc.		
En general, em sento més feliç que abans.		

Estàndard 8. Puc practicar les meves creences religioses o culturals en la meua comunitat.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Puc assistir a un lloc de culte públic si jo vull fer-ho.		
Conec altres persones amb les quals comparteixo creences/religió.		

4.2. Estàndards del que els serveis de suport poden fer

Els serveis de suport poden generar una influència positiva en els resultats personals.

Els vuit estàndards següents poden ajudar els serveis a promoure una bona vida en la comunitat. Una bona comunitat. Cada estàndard de procés es descompon en indicadors que demostren si s'està complint aquest estàndard de procés. Aquests només són una guia. No tots s'aplicaran a cada servei.

Indicadors del servei de suports:

- 1.** La tasca de connectar les persones és fonamental per al propòsit del servei.
- 2.** Tots els professionals tenen una comprensió teòrica de les estratègies de connexió comunitària que ajuda a millorar la seva pràctica i tenen oportunitats per desenvolupar el seu aprenentatge.
- 3.** El servei té un coneixement profund de la comunitat en la qual treballa i hi és molt respectat.
- 4.** El servei fa una contribució a la seva comunitat local.
- 5.** Les persones són valorades pels dons i capacitats que tenen.
- 6.** El servei està dissenyat per promoure la connexió comunitària.
- 7.** El personal té habilitats i qualitats per poder connectar les persones en les seves comunitats.
- 8.** Els responsables tenen les habilitats i qualitats necessàries per donar suport al personal per connectar les persones en la comunitat.

Estàndard 1. La tasca de connectar les persones és fonamental per al propòsit del servei.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Hi ha evidència que el servei se centra en la comunitat i això surt reflectit tant en els propòsits com en els valors centrals del servei.		
Els gerents, treballadors, usuaris, cuidadors i col·laboradors consideren fonamental la tasca de connectar les persones.		
La publicitat del servei emfasitza la importància de connectar les persones.		
Hi ha un pla estratègic que descriu com el servei està donant suport a les persones perquè participin i contribueixin.		
Els treballadors saben que connectar les persones forma part de la seva feina i dediquen temps a fer-ho.		
Hi ha polítiques i protocols que donen suport a la connexió amb la comunitat i al fet que el personal utilitzi les seves pròpies xarxes.		

Hi ha un protocol d'avaluació de riscos clar i els treballadors estan capacitats per utilitzar-lo.		
--	--	--

Estàndard 2. Tots els professionals tenen una comprensió teòrica de les estratègies de connexió comunitària que ajuda a millorar la seva pràctica i tenen oportunitats per desenvolupar el seu aprenentatge.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
El personal entén la importància de les connexions, les raons de per què les persones es desconnecten i els desafiaments que implica mantenir aquestes connexions.		
S'ofereix als treballadors formació en desenvolupament d'oportunitats per afavorir les connexions.		
Es recullen bones pràctiques de connexions i aquestes formen la base de l'aprenentatge intern.		

Estàndard 3. El servei té un coneixement profund de la comunitat en la qual treballa i hi és molt respectat.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Els membres de la comunitat coneixen el servei i en parlen bé.		
Els treballadors coneixen la comunitat i el barri en profunditat, i saben localitzar llocs i persones clau.		
Els treballadors donen suport a les persones perquè utilitzin recursos de la comunitat.		

Estàndard 4. El servei fa una contribució a la seva comunitat local.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Existeix un pressupost a part, que es pot utilitzar per donar suport a iniciatives de la comunitat.		

Els gerents i treballadors representen el servei en els organismes de la comunitat.		
---	--	--

Estàndard 5. Les persones són valorades pels dons i capacitats que tenen.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Les persones disposen de PCP que se centren en els seus dons i capacitats.		
Les persones de suport parlen de manera positiva de les persones amb les quals treballen.		
Les persones de suport poden presentar les persones a membres de la comunitat des dels seus dons i capacitats.		

Estàndard 6. El servei està dissenyat per promoure la connexió comunitària.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
En els perfils laborals de les persones de suport ressalta la connexió comunitària com un aspecte clau del seu rol.		
S'anima a les persones de suport que utilitzin la seva pròpia xarxa social com a via per connectar les persones.		
Es presta suport perquè els familiars i amics de la persona formin part del procés de connexió comunitària.		
Es destinen esforços a contractar treballadors de la zona.		
Es dona suport als treballadors perquè tinguin un horari flexible que respongui a les necessitats de la persona a la qual donen suport.		
Es fomenta que els treballadors comparteixin interessos amb les persones a les quals donen suport.		

Els responsables animen els treballadors perquè connectin les persones i els donen suport.		
El servei avalua regularment la seva feina en funció de les connexions comunitàries (i, per tant, en recullen informació rellevant).		
S'anima que els residents locals puguin unir-se a la junta directiva de l'organització.		
En la PCP de cada persona hi ha un apartat de i per a la connexió comunitària.		
Els plans de suport s'utilitzen i revisen de manera regular.		
Les persones tenen un pressupost propi o disposen d'un fons del servei.		
El servei té un enfocament positiu a l'hora d'assumir riscos.		

Estàndard 7. El personal té habilitats i qualitats per poder connectar les persones en les seves comunitats.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Les persones de suport són expertes sobre la comunitat local.		
Les persones de suport són reconegudes i respectades en el veïnat i la comunitat.		
Les persones de suport utilitzen maneres creatives per abordar la connexió comunitària.		
Les persones de suport estan formades i són competents en PCP.		
Les persones de suport estan formades i són competents per treballar amb familiars i amics.		
Les persones de suport mostren ingeni a l'hora d'oferir oportunitats per connectar amb la comunitat.		

Les persones de suport tenen una bona tècnica per preguntar.		
Les persones de suport saben com fer presentacions de manera adequada.		
Les persones són persistents a l'hora de fer diversos intents.		
Les persones de suport ajuden a augmentar la confiança de les persones.		
Les persones de suport coneixen els riscos de la comunitat i prenen mesures per mantenir la seguretat de les persones.		
Les persones de suport poden exercir de modelatge en la construcció d'una relació quan sigui necessari.		
Les persones de suport són capaces d'entrenar en habilitats per al desenvolupament i manteniment de les relacions quan sigui necessari.		

Les persones de suport saben quan és apropiat retirar el suport perquè sigui la persona qui prengui la iniciativa.		
Els responsables motiven les persones de suport perquè utilitzin els seus dons, talents i relacions de manera que les ajudin a donar suport millor a les connexions.		
Els responsables prenen la iniciativa amb/de les persones que utilitzen el servei.		
Els responsables comuniquen a delegats/diputats/comissionats la importància de la connexió en la comunitat.		

Estàndard 8. Els responsables tenen les habilitats i qualitats necessàries per donar suport al personal per connectar les persones en la comunitat.		
Indicadors	Què funciona i què no funciona	Accions concretes de millora
Els responsables tenen les habilitats i qualitats necessàries per promoure entre les persones de suport que es treballi de manera independent i creativa.		
Els responsables estan qualificats per donar suport al personal en l'avaluació i gestió del risc.		
Els responsables motiven les persones de suport perquè utilitzin els seus dons, talents i relacions de manera que els ajudin a donar suport millor a les connexions.		
Els responsables prenen la iniciativa amb/de les persones que utilitzen el servei.		
Els responsables comuniquen a delegats/diputats/comissionats la importància de la connexió en la comunitat.		

6.5 Pla de capital social del servei

Font:

Aquesta eina ha estat dissenyada originalment per Incontrol, Escòcia, i traduïda per Plena inclusión Espanya. Per definir el capital social del servei, des de Plena inclusión Espanya s'ha tingut en compte específicament aquella part de l'eina que compila les accions de millora identificades en l'eina Una bona vida en la comunitat.

Instruccions:

Els serveis de suport poden generar una influència positiva en els resultats personals. Els vuit estàndards següents poden ajudar els serveis a promoure una bona vida en la comunitat. Una bona comunitat. Cada estàndard de procés es descompon en indicadors que demostren si està complint aquest estàndard de procés. Aquests són només una guia. No tots s'aplicaran a cada servei.

Indicadors del servei de suports:

1. La tasca de connectar les persones és fonamental per al propòsit del servei.
2. Tots els professionals tenen una comprensió teòrica de les estratègies de connexió comunitària que ajuda a millorar la seva pràctica i tenen oportunitats per desenvolupar el seu aprenentatge.
3. El servei té un coneixement profund de la comunitat en la qual treballa i hi és molt respectat.
4. El servei fa una contribució a la seva comunitat local.
5. Les persones són valorades pels dons i capacitats que tenen.
6. El servei està dissenyat per promoure la connexió comunitària.
7. El personal té habilitats i qualitats per poder connectar les persones en les seves comunitats.
8. Els responsables tenen habilitats i qualitats necessàries per donar suport al personal per connectar les persones en la comunitat.

Estàndard	Accions de millora per a una millora del capital social
1. La tasca de connectar les persones és fonamental per al propòsit del servei.	
2. Tots els professionals tenen una comprensió teòrica de les estratègies de connexió comunitària que ajuda a millorar la seva pràctica i tenen oportunitats per desenvolupar el seu aprenentatge.	
3. El servei té un coneixement profund de la comunitat en la qual treballa i hi és molt respectat.	
4. El servei fa una contribució a la seva comunitat local.	
5. Les persones són valorades pels dons i les capacitats que tenen.	
6. El servei està dissenyat per promoure la connexió comunitària.	

7. El personal té habilitats i qualitats per poder connectar les persones en les seves comunitats.		
8. Els responsables tenen les habilitats i qualitats necessàries per donar suport al personal per connectar les persones en la comunitat.		

Annex

A continuació, pots incloure altres propostes d'acció que complementin els estàndards definits per l'eina *Una bona vida en la comunitat* o que corresponguin a altres categories no recollides en aquesta eina.

6.6 Inventari de capital social (adaptació)

Font:

Eina dissenyada i elaborada per Griffin-Hammis Associates, LLC. Forma part del procés de la fase de registre de descobriment.

Instruccions:

Per desenvolupar les llistes de trucades i organitzar les entrevistes informatives per identificar oportunitats laborals i per negociar llocs de treball, fes una llista dels negocis, les organitzacions i els llocs amb els quals la persona, la seva família i el servei té contacte. Aquesta eina ha de ser completada amb la persona i el seu cercle de suport.

Mapa de relacions			
Nom	Relació amb mi (amic, família, conegut, clients...)	Carrera/ sector/interès	Informació de contacte

6.7 Registre d'entrevistes informatives

Font:

Aquest document ha estat elaborat per Plena inclusió Espanya, basat en el formulari dissenyat per Griffin-Hammis Associates - Discovery Staging Record (DSR), de la secció corresponent a les entrevistes informatives.

Instruccions:

Utilitzant la informació recollida durant la fase de Descobriments i resumida en aquest registre (RFD), selecciona tres o quatre negocis o organitzacions i organitza entrevistes informatives per a la generació d'ocupació.

Nom del participant:	Signatura:
Persona responsable:	
Persona responsable:	Data:
Nom del negoci:	
Contacte de la persona i lloc:	
Telèfon:	Adreça electrònica:
Sector econòmic:	

Amb relació al perfil vocacional de la persona

Vocació de la persona

A quina àrea vocacional respon?

Què opina la persona sobre aquesta empresa? Què li agrada?

Capital social de l'empresa

En quins altres negocis o empreses podem continuar buscant informació?

Necessitats no cobertes identificades en l'empresa

Altra informació rellevant de l'empresa

Si sorgeix una oportunitat laboral

Oferta de feina

Descripció de possibles tasques:

Salari:	Dies:	Hores:
Data oferta:	<input type="checkbox"/> Acceptat	Data rebutjada:
Data d'anàlisi de feina/tasca:	Data d'inici:	

6.8 Pla d'acció per a un projecte de vida laboral

Font:

Elaboració pròpia de Plena inclusión España.

Instruccions:

Utilitzant la informació recollida durant la fase de Descobriment, identifica pautes d'acció per a la participació en accions que milloraran les possibilitats d'accés a la feina (accions formatives, *networking*, experiències no remunerades, etc.). Indica la data en la qual el pla d'acció està dissenyat i disposat a implementar.

Nom del participant:

Signatura:

Persona responsable:

Data:

Pautes d'acció: A quina àrea vocacional respon?

Pautes d'acció: A quina àrea vocacional respon?

Pautes d'acció: A quina àrea vocacional respon?

6.9 Pla de suports per al manteniment del lloc

Font:

Elaboració pròpia de Plena inclusión España.

Instruccions:

Després de la consecució i concreció d'una oportunitat laboral, identifica de manera resumida els suports tant dins com fora del lloc de treball que la persona necessita. Es tracta d'una proposta d'eina que possibilita guiar la gestió de suports, per la qual cosa es recomana valorar si el servei ja disposa d'un altre mètode de recollida d'aquesta informació amb aquesta finalitat.

Suports fora del lloc

Acció/tasca	Tipus de suport	El suport es retira		
		Sí	No	Data:
		Sí	No	Data:
		Sí	No	Data:
		Sí	No	Data:

Suports dins del lloc

Acció/tasca	Tipus de suport	El suport es retira		
		Sí	No	Data:
		Sí	No	Data:
		Sí	No	Data:
		Sí	No	Data:

Suports naturals

Nom	Càrrec	Tipus de suport que brinda

Monitoratge

Data	Interlocutor	Preparador	Observacions

7 Bibliografia

- Callahan, M., Shumpert, N., Condon, E. i Mast, M. (2005). *Discovery: Charting the Course to Employment*. Gautier, MS: Marc Gold & Associates.
- Callahan, M. (2009). *Supported Employment/Customized Employment Matrix The distinction between demand employment and a customized relationship*. Recuperat de: <https://static1.squarespace.com/static/57fa78cd6a496306c83a2ca7/t/5830f53737c581f75768da65/1479603511328Supported+Employment+Customized+Employment+Matrix.pdf>.
- Griffin, C. C. i Hammis, D. Griffin-Hammis Associates, LLC i The University of Montana Rural Institute. *The Training Connection Series for Employment Specialists*. Montana: GHA. Recuperat de: [The Training Connection Series for Employment Specialists - \[PDF Document\] \(documents.pub\)](#).
- Griffin, C. C., Hammis, D. i Geary, T. (2007). *The Job Developer's Handbook: Practical Tactics for Customized Employment*. Baltimore: Brookes Publishing.
- Griffin-Hammis Associates (2012). *Thought Sauce! Hot Ideas for Cool Employment*. Florence, Montana: GHA/CSC. Recuperat de: https://issuu.com/carygriffin/docs/thought_sauce_june_2012_cg_1.
- Katherine J. Inge (2007). Customized Employment Corner. Demystifying customized employment for individuals with significant disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26, 63-66. Recuperat de:

- http://www.worksupport.com/documents/inge_JVR2007%2826%29.pdf.
- Keeton, B., Brooks-Lane, N., Griffin, C. C. i Cassidy, P. (2015). *The Florida Rural Routes to Employment Replication Manual*. St. Petersburg, Florida: Center for Social Capital. Recuperat de: <https://griffinhammis.typepad.com/files/flrte-712015-manual-final-fddc-ed.pdf>.
- Luecking, R., Fabian, E. i Tilson, G. (2004). *Working Relationships: Creating Career Opportunities for Job Seekers with Disabilities through Employer Partnerships*. Baltimore: Brookes Publishing.
- Plena inclusión España (2017). *Viaje por el Empleo Personalizado*. Madrid: Praxxis.
- Richard G. Luecking. (2008). Emerging employer views of people with disabilities and the future of job development. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 29, 3-13. Recuperat de: <https://pdfs.semanticscholar.org/8011/c73ae9beade75e8c9411bdb5a432bfb0e857.pdf>.
- Tamarit Cuadrado, Javier. (2015). La transformación de los servicios hacia la calidad de vida. Una iniciativa de innovación social de Feaps [0210-1696 (2015) vol. 46 (3), núm. 255, juliol-setembre; 47-71]. Ediciones Universidad de Salamanca.
- Tod Citrona, *et al.* (2008). A revolution in the employment process of individuals with disabilities: Customized employment as the catalyst for system change. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28, 169-179. Recuperat de: <https://content.iospress.com/articles/journal-of-vocational-rehabilitation/jvr00417>.

Enllaços d'interès

- European Union of Supported Employment (2017). Pàgina principal. Recuperat de: <http://www.euse.org/>.
- Griffin Hammis Associates (2017). Pàgina principal. Recuperat de: <http://www.griffinhammis.com/>.
- Keeton, Beth (2017). El empleo personalizado se concentra en cultivar y aumentar el capital social para conectarse con los miembros de la comunidad y las pequeñas empresas locales. Recuperat de: <https://www.plenainclusion.org/noticias/beth-keeton-el-empleo-personalizado-se-concentra-en-cultivar-y-aumentar-el-capital-social-para-conectarse-con-los-miembros-de-la-comunidad-y-las-pequenas-empresas-locales/>.
- Marc&Gold Associates (2017). Pàgina principal. Recuperat de: <http://www.marcgold.com/>.
- Plena inclusión España (2015). Servicios centrados en la persona. Recuperat de: www.plena-transformacion.org.
- Plena inclusión España (2017). Pàgina principal. Recuperat de: www.plenainclusion.org.
- United States Department of Labor (2017). Customized Employment. Recuperat de: <https://www.dol.gov/odep/topics/CustomizedEmployment.htm>.
- Wendy Parent, (2004). Supported and Customized Employment. Cornell University ILR School. Disponible a: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/457/>.
- United States Department of Labor (2017). Office of Disability Employment Policy. Recuperat de: <https://www.dol.gov/odep/>.

