

## PÍNDOLA FORMATIVA 1

### ESTRATÈGIES PER AJUDAR A LES PERSONES QUE NO ESTAN SEGURES SOBRE QUIN TIPUS DE FEINA PREFEREIXEN

Jacqueline Smith, WNK Re-integrative, Pauses Banjos.  
Gelen Smith, Universidad de Kansas, Kansas.  
Sam Gangi, HDC Duldth, Minnesota.  
Diane Heale, St.Luke's House, TSU, Maryland.  
Nerea Rovira, Fundación Pere Mata, Reus, Barcelona.  
Pau Gabarrella, Oficina Técnica PISM, Barcelona  
Noelia Salcedo, Fundación Pere Mata, Reus, Barcelona.  
Caterina Orfí, Fundación Drissa, Girona.  
Yezirah Vázquez, Asociación Alba, Tárrega, Lleida.  
Mireia Patiño, Femarec, Barcelona

L'objectiu és que a través de la nostra actitud d'ajuda, la persona estableixi amb l'insertor laboral una relació de confiança mútua que li permeti prendre realment consciència dels seus desitjos i interessos reals en l'àmbit laboral, i que, al mateix temps accepti de manera raonable que alguna de les seves característiques personals i del seu entorn socioeconòmic actual poden representar-li alguna limitació.

La metodologia per aconseguir el nostre objectiu s'ha de basar en l'actitud professional d'escolta activa, suport i treball col·laboratiu. Per exemple, podem emprar el seu propi llenguatge per a dissenyar el seu pla d'inscripció, perquè la persona senti que realment se l'està escoltant. Tot i això, les eines o les estratègies que podem utilitzar per a la nostra missió poden ser diverses:

- a) Podem valorar l'historial laboral de la persona, però també el dels seus amics i familiars. Volem saber què li va agradar de les seves feines o el que li podria agradar dels treballs de les persones del seu entorn i el que ells mateixos opinen de les seves respectives feines. Analitzem també amb la persona els seus coneixements tècnics, les seves habilitats i les seves competències socials.
- b) Podem utilitzar internet, publicacions periòdiques, visites a empreses o parlar amb treballadors de diversos llocs de treball perquè li expliquin allò que els agrada o no de les seves funcions laborals. Emplem aquestes eines per donar-li exemples de les diferents opcions i ajudar-li en el procés de perfilar el que la persona vol realment i les seves possibilitats d'aconseguir-ho.

- c) Podem utilitzar un debat dirigit per arribar a identificar el que es podria ser el seu treball ideal.
- Inicialment proposem una "pluja d'idees" i, a través d'un debat posterior amb la persona, ajudar-li a prioritzar i descartar de manera progressiva fins a identificar les dues o tres millors opcions.
  - També podem suggerir un llistat dicotòmic de punts forts i dèbils sobre una ocupació, un sistema de "pas a pas" amb fitxes per a avaluar la seva motivació per ocupar-se laboralment, les seves habilitats, etc. Una *checklist* de diferents professionals. Tot plegat amb la finalitat d'ajudar en la presa de decisions.
- d) Podem, mitjançant diverses entrevistes, començar la recerca a partir d'activitats o tasques no vinculades al món laboral, com els hobbies de la persona i reconvertir aquests interessos i habilitats en possibles ocupacions laborals funcionalment semblants o equivalents i a l'abast de les seves possibilitats.

Als apartats c) i d) es recomana que el tècnic d'inserció laboral tingui un coneixement previ sobre tècniques de debat dirigit i presa de decisions.

- e) Podem construir un "cercle de suport" format per persones referents de diversa procedència. En aquest context comú de suport, la persona analitza i descobreix els seus interessos, fortaleces i recursos laborals. L'objectiu no és que tingui dependència de la xarxa de suport inicial, sinó que esdevingui una eina útil per afavorir el seu empoderament.

12 febrer 2014