EQUIL
Equality in Learning

Training Module:

creencias y valores de los asesores de empleo

Agreement number: 2015-1-UK01-KA204-013821

www.equilcoproduction.eu

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Socios

Coordinador
Merseyside Expanding Horizons
www.expandinghorizons.co.uk
Reino Unido

Mersey Care NHS Trust
www.merseycare.nhs.uk
Reino Unido

Accion Laboral
www.accionlaboral.com
España

MhtConsult
www.mhtconsult.dk
Dinamarca

CESIE
www.cesie.org
Italia

Zorgvragersorganisatie GGZ Midden Holland
www.zogmh.nl
Holanda

EQUIL Consortium le ofrece estas publicaciones de manera gratuita para ser utilizadas sin restricciones, con la esperanza de que puedan ser útiles para seguir con su capacitación. Sin embargo, si usa nuestras herramientas, le pedimos que haga referencia a nuestro proyecto y nos indique cómo lo está utilizando mandando un correo a **info@expandinghorizons.uk**

Training Module: Creencias y Valores de los Asesores en Empleo

Índice

Resumen ejecutivo……Page 2

El Modelo IPS……Page 4

Ejercicios y herramientas……Page 6

Trazado del perfil profesional……Page 7

Trazado de la vocación profesional y compromiso del empleador……Page 14

Recolocación laboral y apoyo continuo……Page 18

Conclusiones……Page 29

Resumen Ejecutivo

El desarrollo de este módulo de capacitación se ha realizado a través de un modelo de co-producción que incluye a profesionales de la salud mental y personas con experiencia vivida. Incluye un conjunto de herramientas y ejercicios que tienen como objetivo capacitar a los asesores de empleo que trabajan con personas con problemas de salud mental a comprender y demostrar las creencias y valores necesarios para ser un apoyo efectivo en el empleo para personas con este tipo de problemas.

Proporciona a los profesionales un conjunto de herramientas y ejercicios que les ayudan a poner en valor sus propias creencias y valores y demostrarlos mediante la práctica del apoyo al empleo.

El proyecto ha sido desarrollado teniendo en cuenta las principales conclusiones de una movilidad de aprendizaje celebrada en 2015 que reunió a personas con problemas de salud mental de cada país socio para poder comprender el proceso de co-producción y explorar cada uno de los temas de los módulos del proyecto EQUL .

Siguiendo esta movilidad sobre el aprendizaje, se llevaron a cabo varios focus group con personas con experiencias vividas de enfermedad mental para explorar más a fondo las creencias y valores necesarios para que un asesor de empleo trabaje en el campo de la salud mental.

Además, en cada uno de los países socios se llevaron a cabo investigaciones basadas en documentos y otras sugerencias de las asociaciones o de las partes implicadas para establecer qué modelos de apoyo al empleo se debían utilizar en cada país, así como estadísticas sobre empleo y salud mental.

¿Por qué es importante para los asesores de empleo trabajar con personas con enfermedad mental?

Los focus group y la investigación, basada en las creencias y valores que los profesionales de apoyo al empleo deben tener y demostrar en su organización socia, también exploran los diferentes modelos de apoyo a los empleo proporcionados en cada país. Se han observado diferentes situaciones sobre las relaciones entre empresas y personas con experiencias vividas, demostrando que el mercado de trabajo y las expectativas de los empleadores son muy diferentes si comparamos Reino Unido, Italia, Países Bajos, Dinamarca y España.

A través de la movilidad de aprendizaje y también de los focus group en cada uno de los diferentes países hemos aprendido que hay muchos enfoques culturales y nacionales diferentes para tratar con personas con problemas de salud mental y su empleabilidad. Por ejemplo, las actitudes hacia los problemas de salud mental en los países más meridionales del Mediterráneo, es decir, Italia y

España, son más negativas y hay una mayor necesidad de sensibilización sobre los problemas salud mental con empleadores y otros miembros de la comunidad.

Además, en estos países se afirmó el estigma en torno a la salud mental mostrado por las estadísticas, sólo en Italia se ha reducido un 72% de las personas con problemas de salud mental en el empleo.

En Italia todos los participantes prefirieron ocultar su problema de salud mental porque temían ser víctimas de exclusión y prejuicios. Especialmente en el ambiente laboral, prefieren no compartir este problema / condición, o decirlo simplemente en el caso de opten a puestos de trabajo destinados para personas con discapacidad (es decir, problemas de salud mental) de acuerdo con la ley 68.

En España los participantes afirmaron que la enfermedad mental presenta una barrera más grande al empleo que la discapacidad física; se sienten más vulnerables respecto al empleo porque los empleadores no los consideran del mismo modo, como si fuera una desventaja para ellos contratar a personas con estos problemas.

Además, la sociedad tiene muchos prejuicios, ya que se dice que estas personas faltan más al trabajo por enfermedad, que no afrontan bien el estrés o simplemente el hecho de que no saben cómo son realmente. Es un problema complejo, porque si no mencionas tu enfermedad mental o experiencias vividas es como si tratases de ocultar información, pero por ejemplo si has sufrido una enfermedad física en el pasado puedes evitar mencionarlo y no importa, por ello en ese sentido se sentían más vulnerables.

Recientemente, el Ministerio de Seguridad Social ha puesto en marcha un sistema que permite al empleador ver el grado de discapacidad en un documento oficial, que según los participantes viola el derecho a la privacidad.

Tanto de los casos de Italia como de España podemos deducir claramente que un profesional de apoyo al empleo necesita pensar que la enfermedad mental no significa que alguien no será tan eficiente como otros empleados dentro en su trabajo y que todos pueden contribuir de manera correcta y con el apoyo adecuado; el trabajo es una herramienta efectiva para que la gente se recupere y se mantenga bien.

En los países socios del norte de Europa, el estigma también es un problema, pero en general parece ser menos importante en Dinamarca; Países Bajos y Reino Unido, ya que los problemas de salud mental fueron más aceptados en estas comunidades. Sin embargo, todavía existe la sensación de cierta discriminación indirecta en los lugares de trabajo y que los empleadores, aunque más conscientes, siguen centrándose más en los problemas relacionados con la enfermedad mental más que en la propia persona.

Aunque se han observado muchas diferencias, algunas creencias y valores transversales han sido también destacados y se han convertido en la base de este training module.

Las necesidades y expectativas reveladas por los usuarios de servicios de los diferentes países involucrados en el proyecto en relación con las creencias y valores incluyen:

- ✓ Una creencia de que las personas con enfermedad mental pueden trabajar y contribuir positivamente en el trabajo.
- ✓ La experiencia de la gente con problemas de salud mental no disminuye sus habilidades y su experiencia relacionada con el trabajo, de hecho en algunos casos puede mejorar el desarrollo de sus habilidades, por ejemplo habilidades de resolución de problemas o de comunicación.
- ✓ Empatía, hubo un debate en cada uno de los focus group que tuvieron lugar en cada país socio acerca de si los profesionales de apoyo al empleo deben tener experiencia de salud mental propia y por lo tanto ser "expertos por experiencia". Mientras la mayoría de la gente dijo que esto era estrictamente necesario, lo primordial es que los profesionales de salud mental empatizaran con las personas con este tipo de problemas.
- ✓ Entender a la persona como individuo, y desarrollar e implantar un plan personalizado de apoyo.
- ✓ Creer que las personas con enfermedad mental deberían recibir apoyo para acceder a puestos de trabajo normales.
- ✓ Que se desempeña un papel que apoya a la persona que experimenta problemas de salud mental para superar las barreras al empleo y para ayudar a romper el estigma y el prejuicio al que se enfrentan en el lugar de trabajo.

El Modelo IPS

El modelo de apoyo al empleo que abarca todas estas creencias y valores fue identificado como el modelo de Ubicación y Apoyo Individual (IPS). Por lo tanto, la asociación ha utilizado el modelo IPS como base para cada uno de los módulos de EQUIL. Sin embargo, esto no quiere decir que el IPS sea el modelo más prevalente en cada país socio, sino que EQUIL encaja en los principios que rigen el modelo IPS.

El modelo de Ubicación y Apoyo Individual (IPS) hace que los profesionales de apoyo al empleo trabajen con la personas con problemas de salud mental de una manera individualizada, que localicen una oportunidad de empleo buena para ellos y más tarde que un profesional de apoyo al empleo proporcione el apoyo necesario.

La estructura del training module incluye herramientas y ejercicios prácticos que prepararán y permitirán a los profesionales lograr la integración de los usuarios finales en el mercado de trabajo cuando trabajen con los empleadores.

Los 8 principios clave del modelo IPS

1. Su objetivo es que la gente consiga un trabajo competitivo;
2. Está abierto para todos aquellos que quieran trabajar;
3. Trata encontrar trabajos de acuerdo a la preferencias de cada persona;
4. Funciona rápidamente
5. Integra a los especialistas en el empleo dentro de equipos clínicos asegurando que trabajen con profesionales de salud mental
6. Los especialistas de empleo desarrollan relaciones con los empleadores basadas en las preferencias de trabajo de cada persona.
7. Proporciona tiempo ilimitado y apoyo personalizado para la persona y su empleador

The IPS model works with people as soon as they identify or say they want to find work through to being able to carry out a job role without any support necessary. Thus, there are key 5 stages within the IPS process which are particularly pertinent to the EQUIL training and learning resources

El modelo de IPS trabaja con las personas en el momento que deciden que quieren encontrar trabajo siendo capaces de llevarlo a cabo su trabajo sin necesitar ningún tipo de apoyo. Por lo tanto, hay 5 etapas clave dentro del proceso del modelo IPS que son pertinentes a los recursos de formación y aprendizaje de EQUIL

1. Trazado del perfil profesional
2. Trazado de la vocación profesional
3. Compromiso del empleador
4. Recolocación laboral
5. Apoyo continuo

Estas etapas son particularmente relevantes para EQUIL, ya que están respaldadas por las creencias y valores destacados en primer lugar, identificados en la consulta EQUIL con personas con problemas de salud mental, y en segundo lugar en el proceso de su puesta en valor para los profesionales de empleo que trabajan con personas con problemas de salud mental.

Ejercicios y herramientas

Dentro de este módulo de capacitación hay una serie de ejercicios y herramientas que tienen como objetivo desarrollar o apoyar al profesional del empleo para reconocer la necesidad de utilizar estas creencias y valores dentro de su propia práctica. Al final del módulo de capacitación se encuentran los anexos con las hojas de ejercicios. La siguiente sección se ha dividido en los 5 procesos detallados arriba del modelo de IPS, por ejemplo el perfil profesional; proporciona un breve resumen del objetivo de aprendizaje para cada uno de los ejercicios; e identifica las creencias y valores que se pueden desarrollar y valorizar a través de su uso.

PERFIL PROFESIONAL Y PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Ejerciciop 1: Job Needs Auction

Este es un ejercicio flexible que se puede utilizar en diferentes grupos, incluyendo personas con experiencia vivida de enfermedad mental, pero también se puede utilizar mientras se trabaja con los profesionales para ayudar a comprender que cada uno tiene diferentes aspiraciones y motivaciones cuando se trata de trabajar. Esto le ayudará a:

- Entender a la persona como individuo
- Empatía

Necesitarás: Pizarra de papel, bolígrafos, dinero falso, sobres

Grupalmente: 3-15 personas

Individualmente: No

Tiempo necesario: 30-60 minutos dependiendo del tamaño del grupo

Ejercicio: Anote individualmente 3 razones principales para ir al trabajo o por las que desee trabajar.

El facilitador pide al grupo que comparta sus razones y genere una discusión en grupo para generar una lista de tantas razones como el grupo pueda pensar - por ejemplo, dinero, estado, sentido del propósito, amigos, etc.

El facilitador explica que el grupo está ahora en un "universo alterno" donde las cosas que han identificado sólo se pueden comprarlas ellos con los sobres que hay.

En cada sobre hay una cantidad diferente de dinero. El facilitador entonces comienza una subasta donde los participantes pueden "comprar" sus necesidades de trabajo haciendo una oferta el uno contra el otro. Aproximadamente a la mitad, los participantes se darán cuenta de que no todos tienen el mismo dinero, el facilitador puede permitir ofertas conjuntas.

En resumen

El facilitador tiene que terminar asegurándose de que todo el mundo ha comprado al menos una de sus necesidades. Resume haciendo comparaciones de cómo las personas pueden tener diferentes puntos de partida en su camino hacia el trabajo, pero todos tenemos deseos y

necesidades similares en el trabajo y las personas con discapacidades no deben ser excluidas del mundo laborales ya que tienen necesidades similares cómo todos nosotros.

Ejercicio 2: Círculos de apoyo

Este ejercicio es importante ya que proporciona un estudio de caso del tipo de persona que pueden encontrar en su trabajo y el objetivo general y de por qué es más eficaz para trabajar junto a una persona en lugar de simplemente "dar consejos e información a la persona". Esto le ayudará a:

- Entender a las personas como individuos
- Empatía
- Creencia de que las personas con problemas de salud mental deben ser apoyadas para acceder a oportunidades de empleo convencionales
- Que existe el rol de apoyar a la persona con problemas de salud mental para superar las barreras al empleo y ayudar a eliminar el estigma y los prejuicios que enfrentan en el lugar de trabajo.

Necesitarás: Pizarra de papel y bolígrafos, diagrama de los círculos de apoyo

Grupalmente: 3-15 personas

Individualmente: Sí

Tiempo necesario: 15 - 45 minutos dependiendo del tamaño del grupo

Ejercicio: El facilitador explica los ejercicios dibujando el diagrama en la pizarra y explicando cómo cada uno de los círculos representa un nivel de apoyo que puede que cada uno de nosotros tengamos en nuestras vidas. Por ejemplo, se colocaría en el círculo más interno a las personas que más te quieren y cuidan de ti y que tú más quieres, éste podría ser un padre, un hermano, o tu pareja. En el segundo círculo se colocan a los amigos cercanos, las personas con las que se socializa y dan gran valor en tu vida, pero no quieres o confías tanto como a los círculo interno. El tercer círculo es donde se coloca a la gente que son conocidos, pero no puede ser una constante en tu vida y tú no puede ser una constante en la suya. Por último, el cuarto círculo es donde se coloca a la gente a la que se paga para que esté en tu vida, por ejemplo, un médico, profesor, gerente, etc

CONSEJO: Como facilitador puedes hacerlo explicando tus Círculos Personales de Apoyo, esto genera confianza en el grupo y anima a los participantes a compartir sus propios círculos.

El Facilitador pide al grupo que trabaje en parejas y comparta sus propios círculos de apoyo, una vez que lo hayan hecho en parejas, el facilitador pide voluntarios para mostrar al resto del grupo cómo es su diagrama.

El facilitador explica que para la mayoría de las personas hay una, dos o quizás tres personas en su círculo más íntimo, tal vez 6-10 personas en el segundo, entre 15-30 personas en el tercer círculo y entre 5-10 en el círculo exterior.

Se utiliza un estudio de caso que se han desarrollado sobre la base del contexto local, el grupo objetivo y el servicio de una persona desfavorecida y describe sus círculos de apoyo. El estudio de caso debe ser alguien que recibe mucho input de diferentes profesionales y de otra persona que esté socialmente aislada

Los círculos del diagrama deberían ser así:

- Círculo 1: No hay personas o tal vez una
- Círculo 2: 0, 1, 2 personas
- Círculo 3: 1-5 personas
- Círculo 4: 15-20 personas

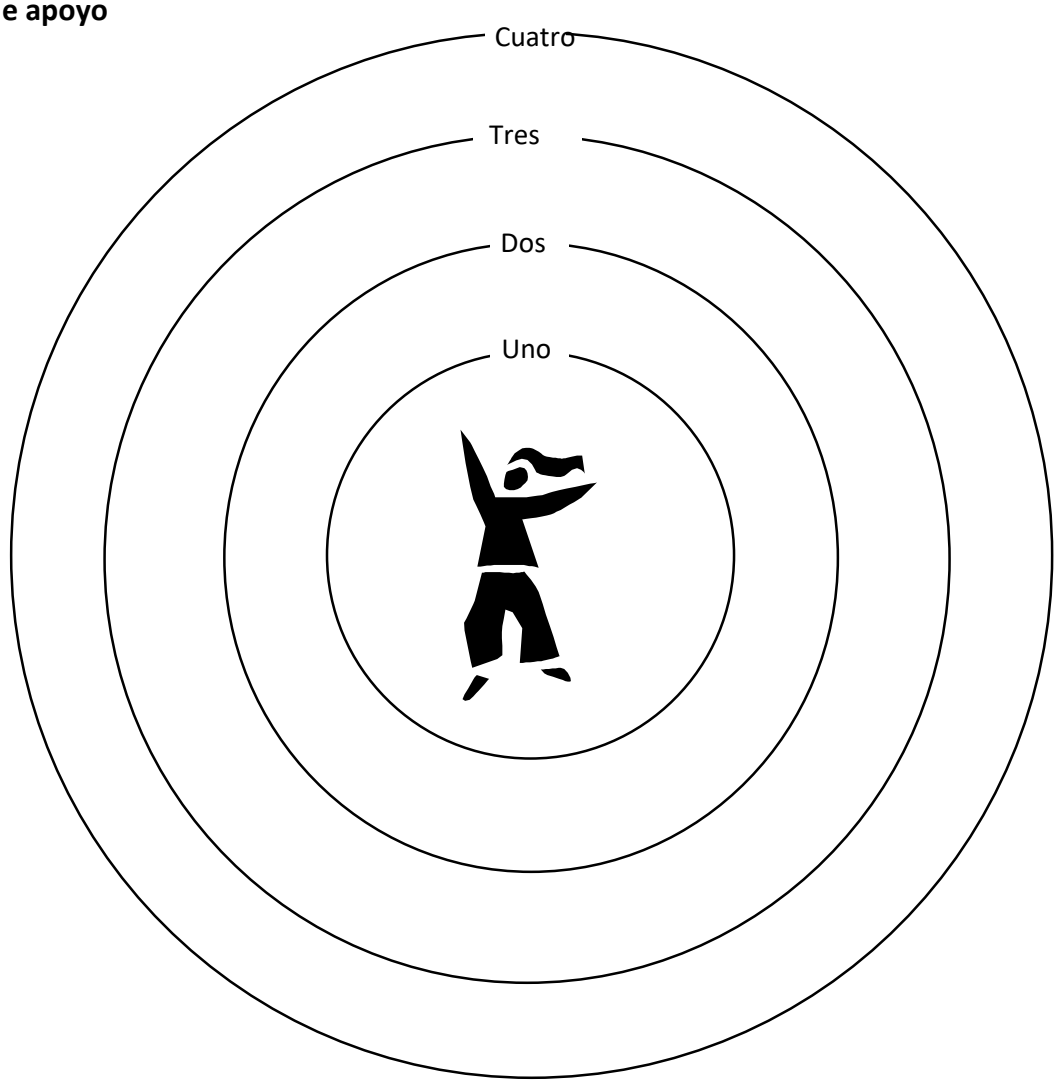
Una vez que el Círculo de Apoyo se elabora, el facilitador pide al grupo que observe sobre cómo se ve la imagen, cómo es diferente de la suya y qué implicaciones tiene esto en su papel de asesor de empleo.

Uno de los puntos importantes es que el círculo exterior se parece a una empalizada alrededor de la persona y que una de las cosas clave acerca de las personas a las que pagas por estar en tu vida es que es inevitable que se vayan debido a encontrar un nuevo trabajo o al acabarse la financiación.

Para resumir

El facilitador debe concluir diciendo que es parte de nuestro papel como Asesores de Empleo trabajar junto a la persona que están apoyando y permitir y apoyarla a acercar a las personas a sus vidas a través del trabajo lo que podrás hacer que encuentren un lugar en los círculos 3, 2, ya veces incluso 1.

Círculos de apoyo



Circle One	Circle Two	Circle Three	Circle Four

Ejercicio 3: Comportamiento ejemplar

Este ejercicio está diseñado para que el profesional del empleo comprenda cómo se siente ser una persona con problemas de salud mental que acude a los servicios de salud mental y permite al profesional desarrollar empatía hacia estas personas. Esto le ayudará a:

- Comprender a la persona como individuo
- Empatía

Necesitarás: Pizarra y bolígrafos

Grupal: 3-15 personas

Individualmente: No

Tiempo necesario: 30 – 45 minutos dependiendo del grupo

Ejercicio: El Facilitador pide a los participantes que den ejemplos de conductas desafiantes y las escriban en la pizarra, luego le piden al grupo que les diga cómo responden normalmente las personas que tienen este comportamiento cuando las apoyan los servicios o las familias, y escribe esto en la pizarra.

En este punto puede ser útil acabar con esto y hacer otro ejercicio como Cajón superior, medio o inferior (Véase más abajo)

Para Resumir

El Facilitador hace una comparación entre lo que sentimos y lo que queríamos y lo que vemos como un comportamiento desafiante, preguntándonos cuán a menudo ocurre esto cuando la gente tiene miedo y no tiene control. Entonces el facilitador mira las respuestas de servicio normales y pregunta por qué no funciona y lo diferentes que son de lo que necesitábamos cuando estábamos en situaciones similares.

Ejercicio 4: Cajón superior, intermedio e inferior y Carrera de la botella

Este ejercicio está diseñado para que el profesional del empleo comprenda cómo es ser una persona con problemas de salud mental que está utilizando algunos servicios de salud mental y esto le permite desarrollar empatía hacia las personas con problemas de salud mental. Esto le ayudará a:

• Entender a las personas como individuos

•Empatía

Necesitará: Haber preparado un voluntario o un co-facilitador para contestar "no" cuando se le pregunte: "¿Le gustaría compartir lo que hay en su cajón inferior?"

Espacio para 2 líneas de sillas, enfrente una deotra, con un número igual de personas a cada lado.

Sillas.

Botella de plástico vacía.

Una silla de repuesto

Grupalmente: 4-16 personas

Individuamente: No

Tiempo necesario: 25 minutos

El ejercicio: El facilitador pide a los participantes que posicionen su silla en 2 líneas rectas una frente a la otra. Debe haber un número igual de participantes en cada fila. En un extremo de las filas, se colocan la silla de repuesto y se coloca la botella sobre ella.

Al comienzo del ejercicio, el facilitador les dice a los participantes que la regla más importante en el siguiente ejercicio es que tienen "permiso para pasar", es decir, si no quieren compartir con el grupo, entonces tienen el derecho a decir "no".

El facilitador pide a cada participante que cierre los ojos e intente visualizar su vida como una cómoda con tres cajones, uno en la parte superior, uno en el centro y otro en la parte inferior.

El facilitador pide entonces a los participantes que abran la tapa y pongan en ella detalles de su vida que estén contentos de estar en el dominio público por ejemplo nombre, fecha de nacimiento, circunstancias domésticas.

El facilitador pide a todos que levanten una mano cuando hayan colocado alguna información en el cajón superior. Una vez hecho esto, el facilitador pide a las personas que compartan con el resto del grupo lo que han puesto en su cajón superior.

El facilitador entonces explica que la información que se pone en el cajón del medio es la información que no le importa compartir con la mayoría de la gente, pero no necesariamente decirle a la gente por ejemplo, los nombres de sus hijos, su historial laboral, historial familiar etc Nuevamente el facilitador da a los participantes tiempo para colocar mentalmente la información en el cajón del medio y les pide que levanten la mano cuando hayan hecho esto. El facilitador luego pregunta a algunas personas si les gustaría compartir con el resto del grupo, siempre recordando a los participantes que tienen derecho a decir no si lo desean. Se prevé en que en ese momento habrá algunas personas en el grupo que estén felices de compartir con el resto del grupo.

Finalmente, el facilitador pide a los participantes que vuelvan a cerrar los ojos y abran el cajón inferior. En este cajón se les pide que pongan en detalles de sus vidas que preferirían mantener en secreto. Su amigo más cercano, socio o miembro de la familia puede ser la única persona que sabe esto acerca de nosotros, o tal vez nadie lo hace.

El facilitador les pide a los participantes que consideren lo que esto podría ser y les pide a la gente que levanten la mano cuando hayan puesto algo en el cajón inferior.

El facilitador espera hasta que todos hayan levantado las manos y luego pida al co-facilitador o voluntario preparado (SÓLO) si les gustaría compartir lo que hay en su cajón inferior.

El voluntario responde "no" y el Facilitador deja claro que ya les habían dicho que dijeran que no, y que no pedirán a nadie que comparta lo que hay en su cajón inferior.

El facilitador pregunta a los otros participantes:

• ¿Cómo se sintieron cuando pensaron que se les podría preguntar qué hay en su cajón inferior?

• ¿Qué querían hacer?

Para resumir

El Facilitador hace una comparación entre lo que sentimos y lo que queríamos y lo que vemos como un comportamiento desafiante, preguntando cuán a menudo ocurre cuando la gente tiene miedo y no tiene control. Entonces el facilitador mira las respuestas de servicio normales y pregunta por qué eso no funciona y lo diferentes que son de lo que necesitábamos cuando estábamos en situaciones similares.

PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN VOCACIONAL Y COMPROMISO DEL EMPLEADOR

Ejercicio 5: Job Matching (appendices D, E, y F)

Este ejercicio desafiará a los participantes a considerar los requisitos de una persona con problemas de salud mental que solicita apoyo para encontrar trabajo. Aumenta la conciencia sobre hacer suposiciones, valoraciones personales y la necesidad de no ser crítico.

Esto le ayudará a:

• Entender a las personas como individuo y qué habilidades y competencias tienen.

•Empatía

• Creer que las personas con problemas de salud mental deben ser apoyadas para acceder a las oportunidades de empleo convencionales

• Que existe el rol de apoyar a la persona con problemas de salud mental para superar las barreras al empleo y ayudar a eliminar el estigma y los prejuicios que enfrentan en el lugar de trabajo.

Necesitarás: Case studies of hypothetical individual and employers

Grupalmente: 3-15

Individualmente: No

Tiempo Necesario: 30 – 45 mins dependiendo del grupo

El ejercicio: El facilitador introduce el estudio de caso de un individuo hipotético y pide al grupo que discutan sobre esta persona y lo que saben de ellos. El facilitador luego da perfiles de 3 empresas y pregunta al grupo qué empresa sería el mejor trabajo para el individuo y por qué.

CASO HIPOTÉTICO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Carla es una chica de 28 años que cuando enfermó estaba en sus últimos años de adolescencia. Carla se ha independizado hace poco, pero anteriormente vivía en la residencia familiar al otro lado de la ciudad. Su madre era muy posesiva e intentaba tener el control sobre todas sus decisiones. Carla tiene una relación muy estrecha con su madre, pero no la ve demasiado debido a la distancia, ya que desde que se mudó están mucho más lejos. Su padre no ha formado parte de su vida desde hace 10 años. A todos sus hermanos los han echado de casa debido a sus problemas con las drogas.

Carla ha estado tres veces ingresada en el hospital durante cortos periodos, debido a episodios de paranoia en los que había expresado intenciones de herirse a sí misma y a su madre.

Carla acude al centro de día cinco días a la semana regularmente. El tiempo que se suele pasar allí depende de su estado de ánimo. Cuando no está en el centro, pasa mucha parte del día durmiendo y escuchando música. Los vecinos de Carla se han quejado en varias ocasiones del volumen al que escucha música. Fuma muchísimo, entre 30 y 40 cigarrillos al día y en ocasiones consume drogas, normalmente heroína pero puede ser cualquier otra. Cuando se le pregunta sobre el porqué de su consumo, ella lo achaca al aburrimiento. Carla debe más de 400 euros al traficante que le proporciona las drogas.

Uno de los trabajadores sociales del centro dice que Carla está afrontando muy bien vivir por su cuenta pero que parece que no siempre tiene dinero y que está luchando para poder pagar sus facturas mensuales.

Carla desconfía mucho de los profesionales de salud mental. Muchos de los trabajadores que conocen a Carla afirman que es bastante difícil trabajar con ella. No le gusta que tengan reuniones sin estar ella presente, es muy independiente. Carla se ha negado varias veces a continuar tomando su medicación, lo que le ha causado problemas. No se reconoce a sí misma como una enferma mental, pero disfruta trabajando con la máquina de tricotar y está muy orgullosa de que uno de sus jerséis se haya vendido en el mercado que se organiza en el parking del centro de día.

Carla es muy vulnerable y se le hace muy difícil hacer amigos, sobre todo debido a las ideas poco convencionales que expresa abiertamente en muchas de las conversaciones.

A Carla le gustaría encontrar un trabajo a jornada completa. Normalmente es la jornada que ha tenido, ha estado en varios trabajos pero ninguno ha durado más que unos meses. El trabajo más reciente que ha tenido fue en 1998, el cual fue en una centralita y duró unas pocas semanas, pero a Carla no le gustaba.

JOB MATCHING

- **Empleo 1- Plásticos Castilla**

Plásticos Castilla es una empresa potente pero recientemente asentada en Burgos. Un artículo de un importante periódico afirma que están buscando personal para su nueva planta. El artículo también resalta la nueva dinámica de contratación que introdujeron hace 6 meses. El personal debe someterse a un examen médico, así como un test de drogas al entrar a la empresa y test esporádicos durante el tiempo que trabajen para plásticos Castilla.

Plásticos Castilla tiene muy buena reputación y es conocido por la intensa formación que proporciona a los trabajadores. Cada fábrica cuenta con una zona de formación equipada con un moderno equipamiento y la última tecnología.

La zona de trabajo en cada fábrica es espaciosa, bien iluminada y limpia. Cada empleado trabaja en un banco separado por dos metros del siguiente empleado.

El reciente crecimiento y expansión de Plásticos Castilla se debe al éxito de un juguete infantil muy demandado, del cual se han disparado las ventas.

En cada fábrica las bebidas están disponibles en una máquina de la cafetería. A la empresa no le gusta que los empleados hagan descansos para beber algo y prefieren que cojan sus bebidas y vuelvan a su puesto. Pero con la alta productividad exigida y los bajos sueldos, suele ser infrecuente que esto ocurra.

Plásticos Castilla no tiene antecedentes de empleo a personas con discapacidad, pero en sus ofertas de empleo aseguran que están trabajando para convertirse en un ejemplo de compañía que ofrezca igualdad de oportunidades.

- **Empleo 2 – Llamatel compañía telefónica**

Llamatel es una empresa pequeña, es una subsidiaria que forma parte de una gran empresa de telecomunicaciones. Se especializan en móviles último modelo para el mercado de lujo. A lo largo de los dos últimos años han crecido mucho las ventas y la empresa ha crecido incluso fuera de nuestras fronteras.

Llamatel tiene en sus instalaciones una gran recepción dónde se vende y se atiende al público. También tiene un gran almacén donde se guarda el stock. La compañía cuenta con importantes contratos a largo plazo con importantes organizaciones públicas y privadas. Estas organizaciones normalmente necesitan gran número de dispositivos.

La compañía normalmente contrata personal para el almacén, teniendo capacidad para emplear a 50 personas de una vez. En la zona de ventas hay un pequeño número de empleados y en las oficinas hay 3 supervisores que están al mando, aunque en muchas ocasiones los supervisores

deben trabajar y ayudar en la zona de ventas también. El ritmo de trabajo es frenético y se espera que los trabajadores puedan trabajar bajo presión. Cada trabajador es responsable del stock de la tienda, asegurar el control de los pedidos, comprobar los pedidos y prepararlos en el almacén antes de enviarlos. Incluso a veces deben estar presentes en la carga y descarga de camiones en las fechas señaladas.

Los empleados trabajan en diferentes turnos en los que van rotando, sus horarios están comprendidos entre las 6.30 de la mañana y las 22 horas. La mayoría del personal que tiene media jornada trabaja aproximadamente 20 horas a la semana.

La mayoría de empleados son jóvenes, entre 18 y 35 años. Hay varios perfiles de trabajadores en la empresa; estudiantes, madres trabajadoras… El director de la empresa es un hombre amigable y comprensivo que tiene un gran interés en la igualdad de oportunidades. La compañía ha sido recientemente galardonada con el premio "Investors in People" gracias a la formación que proporcionan a sus trabajadores

Staff work on a shift rota basis and their hours can be any time between 6.30am – 10.00p.m. Most staff work on a part time basis, usually up to 20 hours per week.

The workforce is predominately young, with the average age ranging from 18 – 35. They have a high turnover of staff as they recruit a lot of students and working mum's etc., who the hours usually suit best. The Production Director is a friendly approachable man who has a strong interest in equal opportunities. The company has recently been awarded "Investors in People" by Merseyside Training and Enterprise Council due to the onsite NVQ Training now being offered to all staff in both Warehousing, Customer Service and Fork Lift Truck Driving

EMPLEO 3 – Tejidos norteños S.L

Tejidos norteños S.L es una mediana empresa textil especializada en punto y crochet ubicada en el norte de Galicia. Es una empresa familiar que ha contado con la misma fiel plantilla desde sus inicios. Ha habido muy poca renovación del personal femenino en la empresa, que ahora ronda ya los 60 años.

Los puestos vacantes se originan debido a las jubilaciones de los trabajadores. La compañía goza de un orden estable y de unos beneficios consistentes y regulares.

El ambiente de trabajo en la empresa es ruidoso, desordenado y frenético. La gente de la empresa cambia constantemente de tarea ya que se necesita personal nuevo que cubra los huecos. La vacante principal y más urgente es un puesto de operario de máquina de tejer, pero que también pueda ocuparse de seleccionar y separar lana, de empaquetar y desempaquetar pedidos y material, de coser botones… En definitiva, de cualquier cosa que se necesite día a día en la fábrica.

La compañía lleva relativamente poco tiempo preocupándose de políticas de igualdad de oportunidades respecto a la contratación de personal. Cuando se les pregunta sobre su historial de contratación de personas con discapacidad, la encargada recuerda haber trabajado con una

mujer que sufría epilepsia, Elena. Elena trabajaba muy eficientemente, aprendía rápido y tenía una excelente relación con todos sus compañeros.

RECOLOCACIÓN LABORAL Y APOYO

Ejercicio 6 Apoyar a las personas en el trabajo (apéndices G, H, and I)

Este ejercicio desafiará a los participantes a considerar los requisitos de apoyo y aprendizaje de una persona con problemas de salud mental que está comenzando el trabajo. Proporciona a los profesionales información sobre los principios de la enseñanza sistemática y la enseñanza social, les ayuda a considerar las necesidades de los individuos y los empleadores, y en última instancia, proporciona un taller útil que se puede transferir a los estudios de casos de la vida real.

Esto te ayudará a:

• Entender a las personas como individuo y qué habilidades y competencias poseen.

•Empatía

• Creer que las personas con problemas de salud mental deben ser apoyadas para acceder a las oportunidades de empleo convencionales

• Que existe el rol de apoyar a la persona con problemas de salud mental para superar las barreras al empleo y ayudar a deshacer el estigma y los prejuicios que aparecen en el lugar de trabajo

Necesitarás: Estudios de casos de hipotéticos individuos y empleadores

Grupalmente: 3-15

Individual: No

Tiempo necesario: 30 – 45 mins dependiendo del grupo

Ejercicio: El facilitador introduce la historia de la Instrucción Sistemática y el principio de "probar de otra manera". Luego introduce el sistema de análisis de trabajo y formación en el lugar de trabajo y planes de apoyo

Más tarde conduce al grupo de discusión sobre el individuo para identificar los comportamientos desafiantes en el momento de empezar a trabajar y como esta persona puede anticiparlos.

El grupo se divide en grupos pequeños y en cada grupo, usando el diseño de la plantilla un plan de apoyo que facilite la adquisición de habilidades basadas en el trabajo e incluya un plan de apoyo para cualquier comportamiento desafiante.

INDIVIDUO HIPOTÉTICO EMPIEZA A TRABAJAR

Carla es una mujer de 28 años que se enfermó por primera vez en su adolescencia. Carla recientemente se mudó a un alojamiento con apoyo, pero anteriormente vivía en la casa familiar en el otro lado de la ciudad. Hasta la fecha, Carla ha tenido tres internaciones de corta duración en el hospital, todas ellas por episodios paranoicos, en las que expresó ideas de dañarse a sí misma ya su madre.

Carla ha sido descrita por el personal como una persona comportamiento desafiante, a saber:

- incumplimiento de la medicación;
- cantar en voz alta a la música que suena en sus auriculares mientras ignora las instrucciones del personal;
- ser agresiva verbalmente cuando no puede fumar;
- ocasionalmente se vuelve físicamente agresiva cuando es desafiado o se le prohíbe fumar
- Carla es muy vulnerable y por ello le resulta muy complicado hacer amigos, debido a sus bizarras ideas, las cuales expresa abiertamente.

Se ha estado apoyando a Carla para buscar trabajo durante casi 6 meses y finalmente han conseguido empleo como asistente de almacén en una empresa que envía teléfonos móviles. El trabajo implica las siguientes tareas clave:

• registrar la colección de acciones de las tiendas,

• asegurar el filtrado y codificación de órdenes,

• verificar las hojas de pedido y entregar todas las mercancías terminadas al área correcta dentro del almacén, antes de enviarlo

• Ayudar con la carga y descarga de vagones dentro de las bahías designadas.

Carla trabajará en un sistema de turnos entre las 6.30 am y las 10 pm durante 20 horas a la semana durante 3 días. El almacén es un poco estresante y aunque los supervisores están disponibles, tienen sus oficinas arriba. Se espera que el personal trabaje en sus plazos y que todo el almacén esté extremadamente ocupado, los tiempos de cambio se controlan muy de cerca y el personal se debe registrar al entrar y al hacer el cambio.

Plan de formación y apoyo para empleados

Nombre de la empresa	Empleado
Dirección de la empresa	Asesor de empleo

Tipo de trabajo

Fecha de inicio

Horas de trabajo

Dom	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sab	
							AM
							PM
							Tarde
							Noche
							Total

Discapacidad/condición

Breve resumen de las tareas	
Fecha en que se inició el análisis del trabajo	Fecha en que finalizó el análisis del trabajo

Rutinas de trabajo

Rutina	Completar Inventario	Contenido Análisis Completar

Bienestar en el trabajo - empleados que tienen discapacidades físicas o mentales fluctuantes

La condición tiene el siguiente impacto en el trabajo:
Apoyo necesario para el bienestar en el trabajo
Señales de alerta temprana
Pasos a seguir cuando el Asesor de Empleo ve las señales de alerta temprana:
Por ejemplo qué hacer, quién debe hacerlo y con qué rapidez debe hacerse:

Signos de que la persona está empeorando mucho
Pasos a seguir si la persona empeora demasiado
Por ejemplo qué hacer, quién debe hacerlo y con qué rapidez debe hacerse:
Cuando las cosas se estropean. Los siguientes síntomas son indicios de que no estoy lo suficientemente bien para estar en el trabajo y mi lista de contactos de emergencia debe ser utilizado

Responsabilidades clave específicas del Asesor de Empleo

Limitaciones Potenciales para Asesor de Empleo / Coaching input

Dificultas potenciales si falta apoyo

Mantenerse en contacto

Si se ausenta del trabajo por baja por enfermedad o por una razón relacionada con el trabajo por discapacidad debe mantenerse en contacto de las siguientes maneras

¿Quién contactará con quién?
¿Cómo se contactará? (correo electrónico, teléfono, texto, carta, Minicom)
¿Con qué frecuencia? (diario semanal mensual)
¿Cuándo? (día preferente, hora preferente)

Ajustes razonables

¿Algún otro ajuste razonable no ya esbozado dentro de este plan de apoyo?

Ajuste	Fecha implementación

Para resumir

Los grupos retroalimentan sus planes de apoyo y capacitación y facilitan las discusiones de grupo enfocando la atención en los diferentes valores y principios de IPS en el que se basa el plan de capacitación, por ejemplo

- ✓ ***Entender a las personas como un individuo, y desarrollar e implementar un paquete individualizado de apoyo***
- ✓ ***La creencia de que las personas con problemas de salud mental deben recibir apoyo para acceder a las oportunidades de empleo convencionales.***
- ✓ ***Que existe el rol de apoyar a la persona con problemas de salud mental para superar las barreras al empleo y ayudar a deshacer el estigma y el prejuicio que enfrentan en el lugar de trabajo***

Conclusiones

Este módulo está diseñado para ser flexible en su uso con el fin de lograr los siguientes objetivos:

- Los Gerentes de Servicios de Empleo pueden usarlo como parte del proceso de inducción del personal para asegurar que los valores y creencias que ellos tienen, encajan con los valores y creencias del servicio.
- Los Asesores de Empleo pueden llevar a cabo los ejercicios para desarrollar sus conocimientos, habilidades y competencias para asegurar que están trabajando de una manera que demuestre a la persona con problemas de salud mental que ellos sostienen las creencias, valores y principios detallados arriba.
- Los Asesores de Empleo pueden usar algunos de los ejercicios contenidos en este módulo con sus alumnos para entender las motivaciones y las preferencias de trabajo.

Este módulo debe utilizarse conjuntamente con los otros módulos de formación EQUIL:

Habilidades y Experiencias para Asesores en Empleo;

Trabajar con los empleadores;

Manual de coproducción.

Para obtener más información acerca de EQUIL, incluyendo la versión completa en inglés de los módulos y otras herramientas útiles etc, vaya a:

http://www.equilcoproduction.eu/

EQUIL

Equality in Learning

www.equilcoproduction.eu

facebook.com/equil.eu

Merseyside Expanding Horizons

Mersey Care NHS
NHS Foundation Trust

ACCIÓN LABORAL

mht
mangfoldighed & medborgerskab
diversity and citizenship

cesie
the world is only one creature

zog mh
Zorgvragers Organisatie GGZ Midden-Holland

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.