



Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych

Spotkanie Partnerstwa lokalnego na rzecz promocji
zatrudnienia oraz rozwoju zasobów ludzkich w
województwie podlaskim.

Białystok, 27 maja 2014r

Barbara Szymańska

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Innowacje w poradnictwie zawodowym



Cel projektu

Rozszerzenie zakresu usług poradnictwa zawodowego publicznych służb zatrudnienia poprzez wdrożenie m.in:

- metod badania kompetencji w oparciu o próbki pracy
- metod badania możliwości fizycznych
- usługi doradztwa ergonomicznego

Okres realizacji

1 marca 2012 - 30 czerwca 2015

Finansowanie

Europejski Fundusz Społeczny – Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Wartość projektu 3,4 mln PLN

Typ projektu

Projekt innowacyjny testujący z komponentem ponadnarodowym

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Realizatorzy



Wielowymiarowy model wsparcia
i identyfikacji kompetencji zawodowych

Lider:	Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
Partnerzy:	Politechnika Wrocławska Szkola Wyższa Psychologii Społecznej w Warszawie Urząd Pracy w Gävle (Szwecja)
Kluczowe instytucje współpracujące	Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni Powiatowy Urząd Pracy w Wejherowie Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Gdańskim Powiatowy Urząd Pracy w Malborku Powiatowy Urząd Pracy w Tczewie Powiatowy Urząd Pracy w Kartuzach Powiatowy Urząd Pracy w Kościerzynie Fundacja Gospodarcza w Gdyni



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



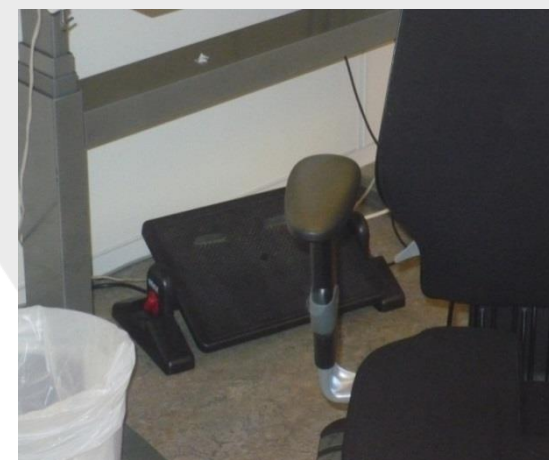
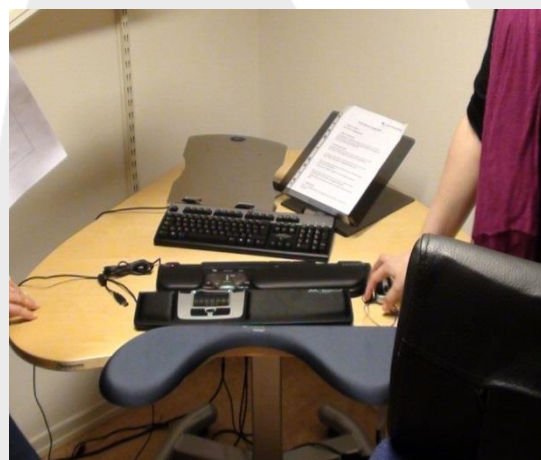
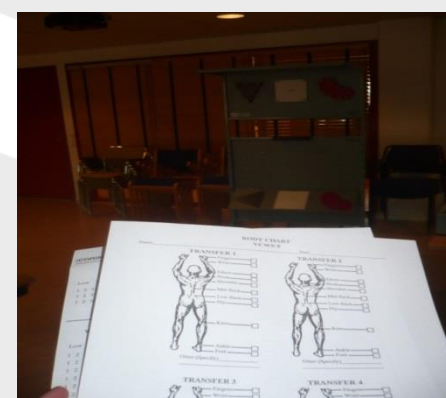
„czy” ktoś może pracować?

„kiedy” to będzie możliwe?



Wielowymiarowy model wsparcia
i identyfikacji kompetencji zawodowych

Urząd Pracy w Gävle (Szwecja)



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

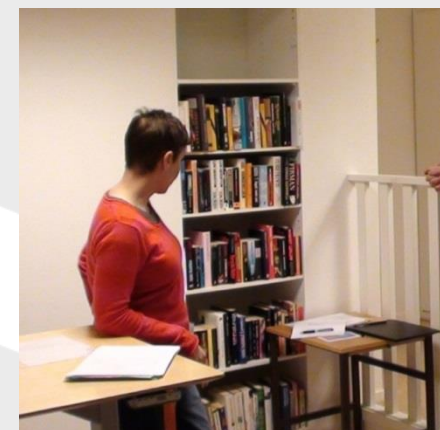


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Najskuteczniejsze narzędzia pracy:

- **Relacja**
- Szacunek
- **Rozumienie indywidualnych potrzeb**
- Wspieranie autonomii
- Akceptacja słabości
- Poszukiwanie indywidualnej siły
- **Towarzyszenie w rozwoju**
- Stwarzanie szans w warunkach prawdziwych zakładów pracy
- **Doświadczenie**
- Wzmacnianie poczucia przynależności



Urząd Pracy w Gävle (Szwecja)



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Metody badania kompetencji
oparte o samowiedzę i
deklaracje klienta

Niska dostępność w
urzędach pracy praktycznych
metod badania
kompetencji takich jak
Assessment/Development
Center

Wydłużenie okresu
pracy

Potrzeby

Niewiele narzędzi wsparcia
procesów rekrutacyjnych

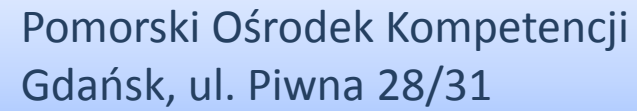
Mało czasu na obsługę klienta

„Nieobecna”
superwizja

Niedostępność metod badania **predyspozycji**
fizycznych

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.





- 242 m2
- 3 doradców zawodowych
- 2 terapeutów zawodowych

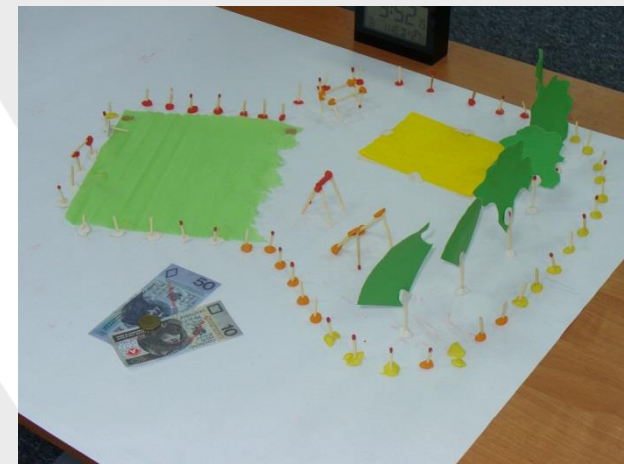


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Najważniejsze elementy Modelu

1. Metody badania kompetencji w oparciu o **próbki pracy** (AC/DC)
2. Metody badania **możliwości fizycznych** (Workwell)
3. Usługi doradztwa **ergonomicznego**
4. Motywacja
5. Nowa funkcja - **terapeuta zawodowy**
6. **Superwizja** i praca zespołowa



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

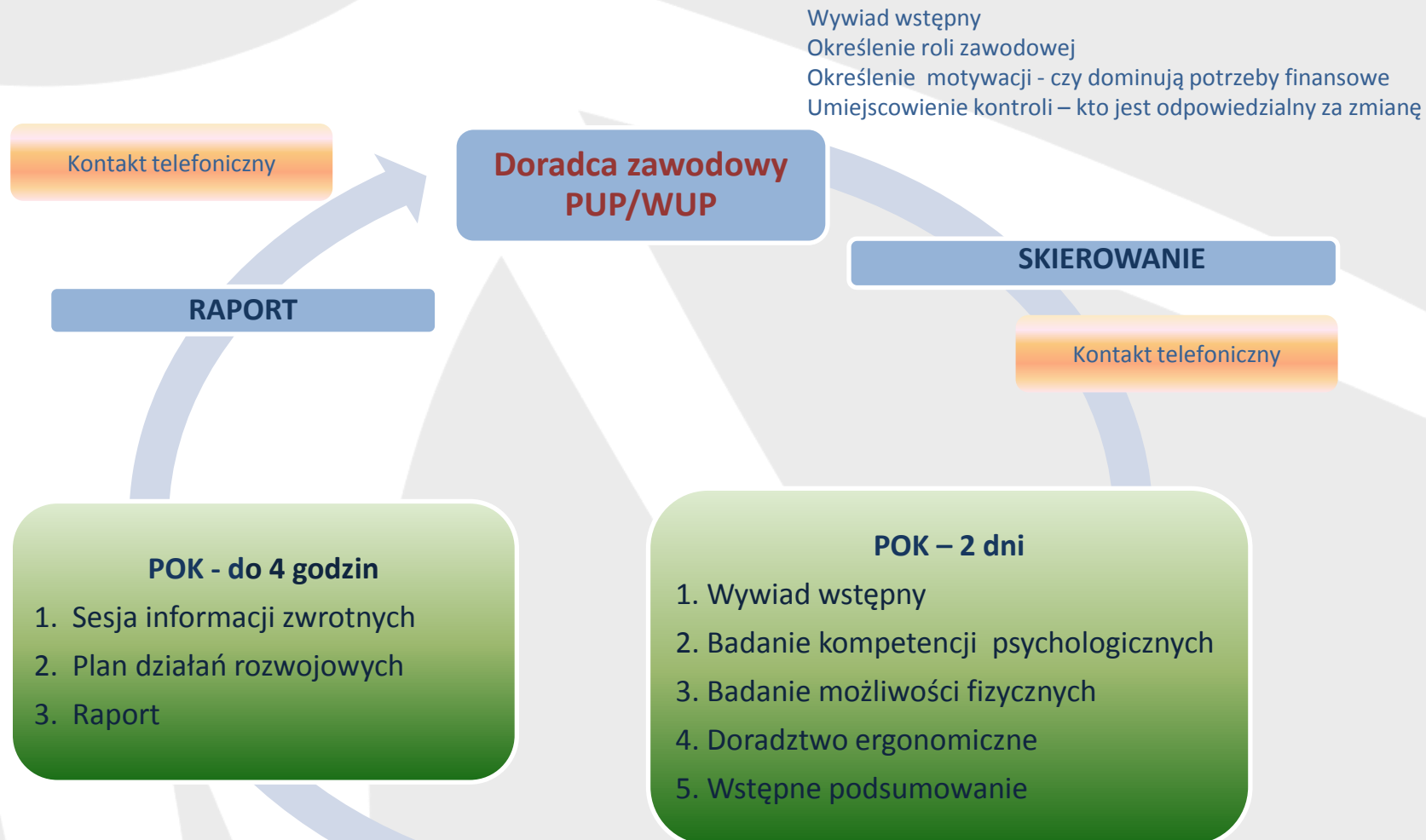


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Przebieg badania kompetencji w POK



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



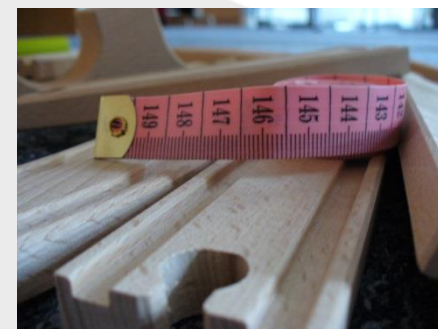
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1. Metody badania kompetencji w oparciu o próbki pracy



- oparte o metodologię Assessment/Development Center
- model ról zawodowych przygotowany na bazie typologii Johna Hollanda (26 ról)
- 68 zadań diagnostycznych- próbek pracy – symulują codzienne, realistyczne sytuacje zawodowe
- programy sesji
- szczegółowe instrukcje dla prowadzącego, osób badanych, aktorów, asesorów
- skale kompetencyjne i arkusze obserwacyjne
- opisy wskazówek do formułowania wniosków o potrzebach rozwojowych osób badanych
- schematy: wywiadu wstępnego, realizacji zadań diagnostycznych, rozmowy kończącej proces diagnozy, przygotowania i prowadzenia sesji informacji zwrotnych, budowania Planów Działań Rozwojowych, przygotowania raportu końcowego z badań
- przedstawiono wykaz dodatkowych narzędzi diagnozy (testów psychologicznych) wspomagających proces oceny



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

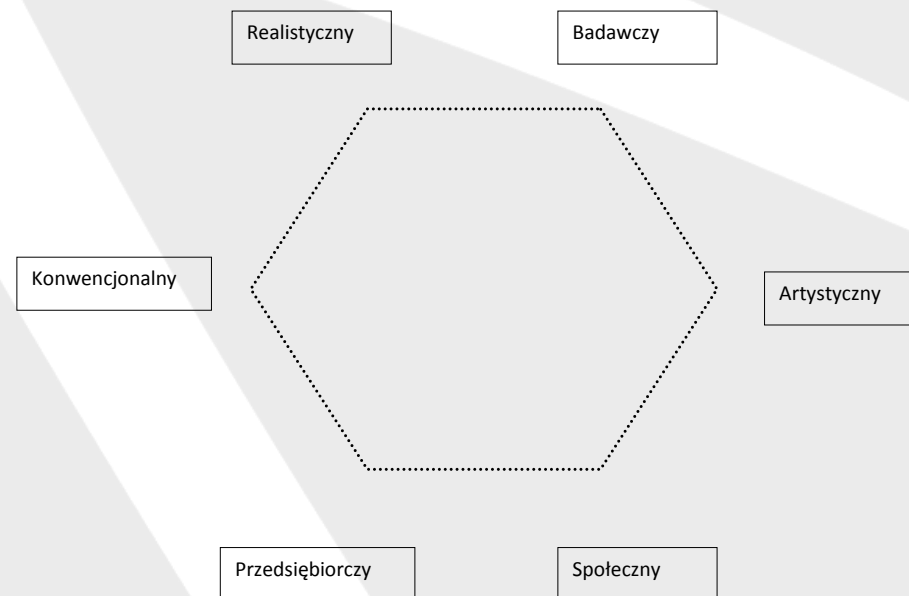


Model ról zawodowych



- opiera się na teorii Johna Hollanda
- zawiera 26 ról zawodowych
- powstały w wyniku kombinacji 6 podstawowych wymiarów
- zastosowanie modelu pozwala pogrupować olbrzymią liczbę zawodów
- w każdej roli dominuje jeden wymiar, a drugi decyduje o jej specyfice
- Rola zawodowa rozumiana jest jako ***„zbiór zachowań, które są komunikowane i wymagane od każdego pracownika wykonującego dany zawód”***

Sześć typów osobowości zawodowej według Johna Hollanda.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Role zawodowe

1. Realistyczno-Artystyczna,
2. Realistyczno-Badawcza,
3. Realistyczno-Konwencjonalna -
wymagająca technicznych kwalifikacji,
4. Realistyczno-Konwencjonalna -
wymagająca zręczności,
5. Realistyczno-Konwencjonalna -
wymagająca siły,
6. Realistyczno-Przedsiębiorcza/Społeczna,
7. Konwencjonalno-Badawcza,
8. Konwencjonalno-Przedsiębiorcza,
9. Konwencjonalno-Realistyczna,
10. Konwencjonalno-Społeczna,
11. Społeczno-Artystyczna,
12. Społeczno-Badawcza,
13. Społeczno-Konwencjonalna,
14. Społeczno-Przedsiębiorcza,
15. Społeczno-Realistyczna,
16. Badawczo-Konwencjonalna,
17. Badawczo-Realistyczna,
18. Badawczo-Społeczna,
19. Badawczo-Artystyczna,
20. Artystyczno-Techniczna,
21. Artystyczno-Osobista,
22. Przedsiębiorczo-Realistyczna (Techniczna),
23. Przedsiębiorczo-Społeczna,
24. Przedsiębiorczo-Konwencjonalna,
25. Przedsiębiorczo-Badawcza,
26. Samozatrudnienie (profil związany z
prowadzeniem działalności gospodarczej +
profil specjalistyczny).

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Rola artystyczno - techniczna

Rola wiąże się z:

- wykonywaniem czynności twórczych przy wykorzystaniu różnego typu urządzeń technicznych
- wymogiem połączenia zdolności twórczych i pogłębionej wiedzy technicznej

Zawody:

- plastyk
- architekt
- architekt wnętrz
- artysta grafik
- reżyser
- rzeźbiarz
- scenograf
- fotograf
- projektant mody

Kompetencje:

- rozwiązywanie problemów
- wyobraźnia przestrzenna
- aktywność
- elastyczność
- wytrzymałość
- kreatywność
- radzenie sobie ze stresem
- praca w zespole
- sumienność

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Diagnoza dla roli artystyczno-technicznej

Diagnozowane kompetencje psychologiczne:

1. Praca w grupie/współpraca zespołowa
2. Radzenie sobie ze stresem
3. Sumienność w działaniu
4. Aktywność
5. Elastyczność
6. Wytrzymałość
7. Kreatywność
8. Rozwiązywanie problemów
9. Wyobrażenia przestrzenne

diagnoza kompetencji psychologicznych

+ diagnoza wszystkich zmiennych
fizycznych

Zadanie	Diagnozowane kompetencje
1. Sklep z artykułami metalowymi 2. Biblioteka	1. Praca w grupie/współpraca zespołowa 2. Radzenie sobie ze stresem 3. Sumienność w działaniu
1. Butelka z przyprawami 2. Wieża z papieru	1. Aktywność 2. Elastyczność 3. Wytrzymałość
1. Kolejka górską 2. Origami	1. Kreatywność 2. Rozwiązywanie problemów 3. Wyobrażenia przestrzenne

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badane kompetencje psychologiczne



Wielowymiarowy model wsparcia
i identyfikacji kompetencji zawodowych

Kompetencje społeczne – złożone umiejętności, które umożliwiają efektywne radzenie sobie w sytuacjach społecznych

Asertywność

Autoprezentacja

Budowanie relacji

Dbanie o potrzeby innych

Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem

Komunikacja interpersonalna

Komunikacja pisemna

Kultura osobista

Orientacja na klienta

Praca w grupie

Prowadzenie prezentacji publicznej

Kompetencje poznawcze – związane z procesami przetwarzania informacji

Kreatywność

Myślenie globalne

Myślenie krytyczne

Pamiętanie informacji

Planowanie działań

Podzielność uwagi

Rozumowanie

Rozwiązywanie problemów

Spostrzegawczość

Umiejętności analityczne

Wyobrażenia przestrzenne

Kompetencje osobiste – dotyczą umiejętności związanych z aktywnością celową człowieka

Aktywność

Dążenie do osiągnięć zawodowych

Elastyczność

Motywacja do współzawodnictwa

Radzenie sobie ze stresem

Sumienność

Wytrzymłość

Kompetencje managerskie – związane z zarządzaniem innymi osobami

Delegowanie zadań

Doskonalenie firmy i organizacji

Kierowanie realizacją zadania/projektu

Motywowanie

Badane zawsze niezależnie od stanowiska

Współpraca w grupie

Radzenie sobie ze stresem

Sumienność

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Kompetencja = **wszelkie zmienne psychologiczne** takie jak wiedza, umiejętności, motywacja, zdolności, postawy, wartości, inteligencja, cechy osobowości czy temperament, **jakie obserwowalne są w zachowaniach człowieka i mają wpływ na wyniki podejmowanych przez niego działań**

- Diagnozowane mogą być zmienne
 - rozwijalne – wskazówki po badaniu: jak doskonalić umiejętności
 - nierozwijalne – wskazówki po badaniu: jak efektywnie radzić sobie w różnych sytuacjach przy określonym poziomie danej cechy
- Kompetencje są stopniowalne
- Kompetencje zdefiniowane są przez **wskaźniki** - obserwowalne i mierzalne zachowania, stanowiące ich kluczowy składnik oraz wskazujące na jej opanowanie
- 33 kompetencje są możliwe do badania w ramach Modelu
- Każdą kompetencję określa od 2 do 7 wskaźników behawioralnych



Jesteś artystą. Dostajesz do wykonania zamówienie w postaci butelki, która ma stanowić element dekoracyjny wnętrza. Należy wypełnić ją różnokolorowymi warstwami przypraw tak aby warstwy nie mieszały się.

Próbka pracy

- diagnozuje maksymalnie 3 kompetencje
- dotyczy realistycznych, praktycznych, codziennych czynności zawodowych
- uwidacznia charakterystykę każdego wskaźnika kompetencji
- trwa maksymalnie 45 min.
- asesorzy dokonują oceny posługując się 5 stopniową skalą kompetencyjną



1. Przygotowanie butelki - 30 minut.
2. Zmiana zamówienia po 20 minutach

aktywność, elastyczność, wytrzymałość



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Elastyczność					
Wskaźnik 1: Dostosowuje swoje działania do zmieniających się okoliczności.	Na co należy zwrócić uwagę: • Czy Osoba zmienia własne zachowanie, gdy dowiaduje się, że w wyznaczonym czasie musi wykonać dodatkowe zadanie ozdobienia butelki od zewnątrz? • Czy Osoba sprawnie dokonuje zmiany zachowania? Czy zaczyna szybciej pracować? • Jakie są reakcje emocjonalne Badanego, gdy dostrzega potrzebę zmiany? Czy denerwuje się, wyraża niezadowolenie? • Co mówi, gdy dowiaduje się, że sytuacja się zmienia i konieczne jest zmodyfikowanie własnego sposobu działania? • Gdy zmieniają się okoliczności, to czy zmienia typowy dla siebie sposób działania na mniej typowy, na przykład związany z zadaniem? Na przykład – jeżeli wcześniej pracowała wolno, to czy po informacji o zmianie zamówienia przyspiesza tempo prac? • Czy po zmianie okoliczności działa efektywnie?				
	1 Brak	2 Niski	3 Poprawny	4 Dobry	5 Bardzo dobry
	Nie dostosowuje własnego zachowania do zmieniającej się sytuacji.	Rzadko dostosowuje zachowanie do zmieniających się okoliczności.	Zazwyczaj dostosowuje własne zachowanie do zmieniającej się sytuacji. Sporadycznie tego nie robi.	Dostosowuje zachowanie do zmieniającej się sytuacji.	Nawet w trudnych sytuacjach przystosowuje zachowanie do zmieniającej się sytuacji.
Wskaźnik 2: Na podstawie doświadczeń (własnych lub innych osób) zmienia swoje postępowanie/myślenie.	Na co należy zwrócić uwagę: • Czy obserwuje efekty własnych działań? Czy potrafi zauważyć, że warstwy w butelce mieszają się ze sobą? • Czy po uzyskaniu takiej wiedzy dostosowuje własne zachowanie do sytuacji albo wymogów zadania? Czy na przykład stara się ułatwić wsypywanie przypraw poprzez wykorzystanie lejka z papieru? • Czy pyta Prowadzącego zadanie o ich doświadczenia i czy wykorzystuje te doświadczenia do poprawienia sprawności własnego działania albo wprowadzenia zmian do własnego zachowania? • Czy formułuje wnioski dotyczące zmiany własnych zachowań?				
	1 Brak	2 Niski	3 Poprawny	4 Dobry	5 Bardzo dobry
	Nie zmienia własnego postępowania/myślenia na podstawie doświadczeń własnych lub innych.	Zazwyczaj nie zmienia własnego postępowanie/myślenia na podstawie doświadczeń własnych lub innych.	Zmienia własne działanie na podstawie doświadczeń własnych lub innych. Sporadycznie tego nie robi.	Zmienia własne działania na podstawie doświadczeń własnych lub innych.	Na podstawie doświadczeń własnych lub innych zmienia swoje postępowanie/myślenie nawet jeśli jest bardzo utrwalone.



Skala pomiarowa

Poziom	Opis
POZIOM 1	Nieujawnianie zachowań świadczących o posiadaniu kompetencji lub częste popełnianie w tym zakresie bardzo poważnych błędów . Osoba nie jest w stanie realizować standardowych zadań wymagających tej kompetencji – nawet przy wsparciu innych.
POZIOM 2	Popełnianie błędów przy realizacji standardowych zadań wymagających danej kompetencji. Błędy nie są poważne, jednak mają wpływ na realizację zadań. Osoba może wymagać wsparcia przy realizowaniu zadań wymagających tej kompetencji.
POZIOM 3	Poprawna realizacja standardowych zadań wymagających tej kompetencji. Sporadyczne popełnianie niewielkich błędów w tym zakresie. Mają one mały wpływ na wykonanie zadania.
POZIOM 4	Poprawna i bezbłędna realizacja standardowych zadań wymagających tej kompetencji.
POZIOM 5	Poprawna i bezbłędna realizacja trudnych zadań wymagających tej kompetencji. Osoba radzi sobie w niestandardowych sytuacjach .

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Sesja informacji zwrotnej



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO G1



Państwowe
Wzrostowe



Szkoła Wyższa
Psychologii Społecznej



Arbeitsformdingen

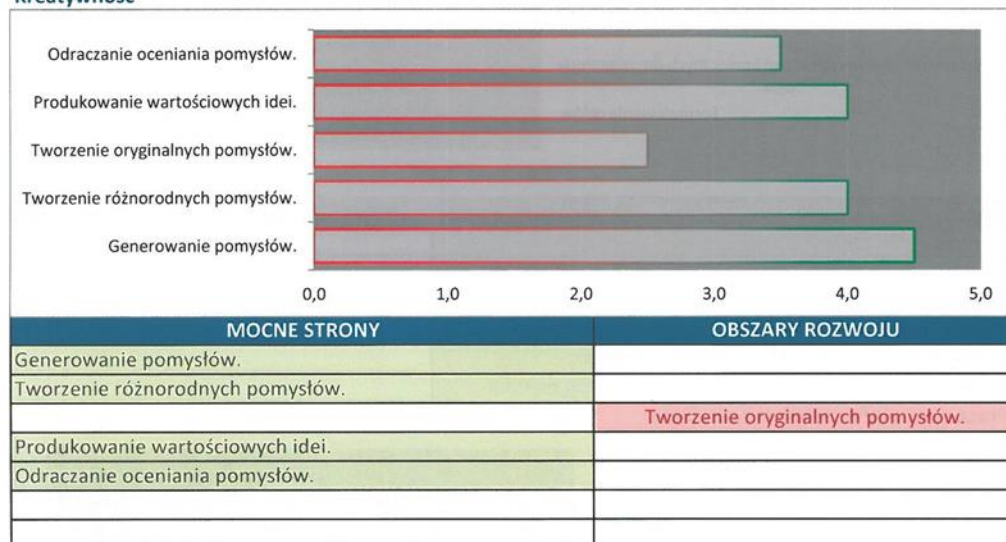
UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SZCZEGÓŁOWA OCENA KOMPETENCJI

W dalszej części raportu zamieszczone są **szczegółowe oceny kompetencji**. Każda kompetencja opisana jest za pomocą **2-7 kryteriów/wskaźników**. Zamieszczone niżej wykresy i tabele prezentują oceny poszczególnych wskaźników. Wynik poniżej 3 uznawany jest za **obszar do rozwoju**. Oceny na poziomie 3 i wyższe to **mocne strony** badanego.

Kreatywność



- Omówienie raportu – mocnych stron i obszarów do rozwoju
- Przekazanie wskazówek rozwojowych
- Stworzenie z klientem planu działań rozwojowych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



Państwowe
Wzrostowe



Szkoła Wyższa
Psychologii Społecznej



Arbeitsformdingen

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





PLAN DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH

CELE ROZWOJOWE	DZIAŁANIA ROZWOJOWE	TERMINY
Cierpliwość w dążeniu do celu długoterminowego poznaję po: pozytywne napięcie oczekiwania na coś, dobry nastrój, gotowość do odpuszczenia sobie tego, co nie jest po drodze do celu	wyznaczenie celów krótkoterminowych (w odpowiednich warunkach: skupienie, cisza, samotność, czysty umysł)	16.04.2014
	uczenie się z porażek - Lektura "Pozytywna psychologia porażki" dr Paweł Fortuna	wypożyczę w tygodniu od 24.03.2014
	znaleźć wzór, mentora	na bieżąco
	myślenie pytaniami - jak, gdzie (książki: Myślenie pytaniami, Filozofia kaizen)	na bieżąco
Wzrost systematyczności	książka S. Covey - Najpierw rzeczy najważniejsze,	pod koniec kwietnia
Udzielanie informacji zwrotnej - korygującej w poprawny sposób z pewnością siebie	ćwiczenie w domu - co poszło dobrze, dzięki czemu poszło dobrze, co zrobiłabym inaczej (więcej, mniej)	wieczorami
	zarządzanie emocjami	na bieżąco

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





2. Metody badania możliwości fizycznych

3. Usługi doradztwa ergonomicznego

- Badania oparte na laboratoryjnym systemie diagnozy sprawności fizycznej -WorkWell
- Standaryzacja i normy
- Kwestionariusz bólu
- Kwestionariusz do wstępnej diagnozy niepełnosprawności
- Zestaw pomocy ergonomicznych (np. podnóżki, podkładki, stoły o regulowanej wysokości, poduszki lędźwiowe, specjalne krzesła jak np. krzesło-piłka)
- Podręcznik przedstawiający niezbędną wiedzę teoretyczną i praktyczną z dziedziny ergonomii
- Broszury edukacyjne dotyczące prawidłowych zachowań w trakcie wykonywania pracy
- Zestaw ćwiczeń wspomagających

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Workwell

Laboratoryjny system oceny zdolności psychofizycznych Workwell (Functional Capacity Evaluation –FCE)

- Stabilność ręki
- Koordynacja wzrokowo-ruchowa
- Zręczność palców
- Zręczność manualna
- Czas reakcji
- Czas reakcji złożonej
- Koordynacja ciała
- Równowaga ciała
- Wytrzymałość fizyczna
- Siła dynamiczna
- Siła statyczna



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





- Postawa i przyjmowanie dowolnej pozycji
- Praca rąk
- Sprawność nóg
- Używanie tułowia i głowy
- Przenoszenie i podnoszenie przedmiotów
- Ból odczuwany przez klienta
- Jakość ruchów i bezpieczeństwo



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

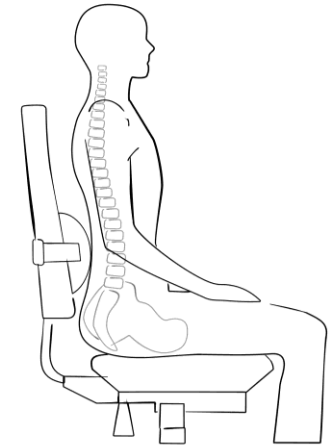
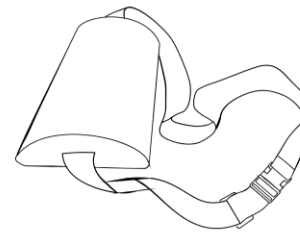




Ergonomia

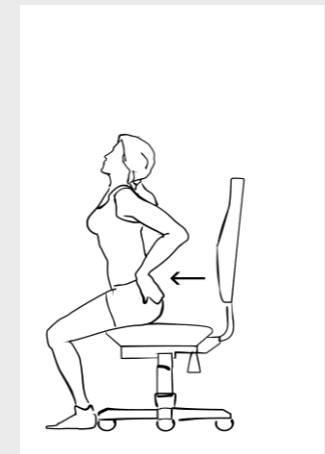
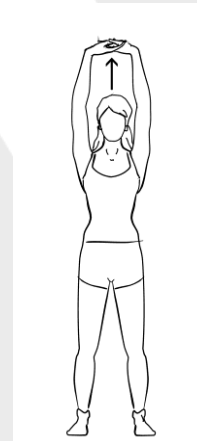
1. Doradztwo dotyczące prawidłowego wykonywania pracy:

- siedzącej
- z użyciem komputera
- stojącej
- wymagającej przemieszczania ciężkich obiektów
- pracy monotonnej
- pracy związanej z uciążliwymi warunkami pracy



2. Profilaktyka zdrowotna w zakresie ergonomii oraz bezpieczeństwa i higieny pracy

- prezentacja ćwiczeń profilaktycznych
- edukacja/broszury/ulotki

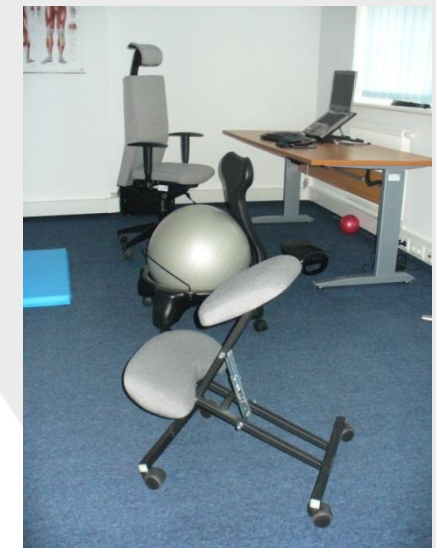
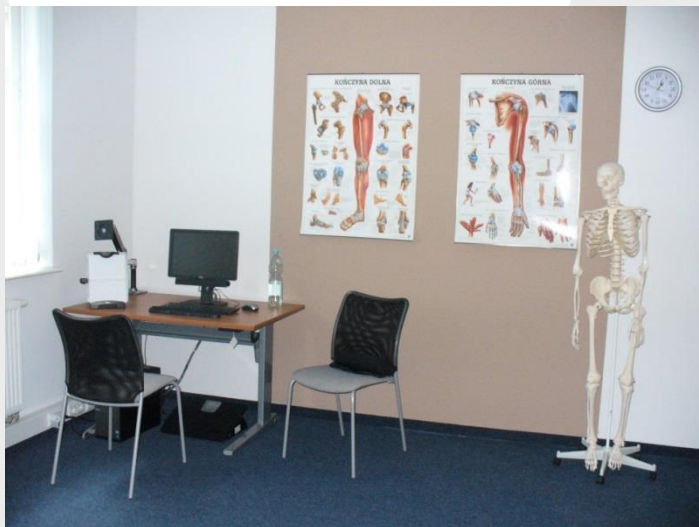


Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.





Sala ergonomiczna



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.





4. Motywacja

- **Koncentracja na zasobach i możliwościach** - operowanie „skalą możliwości”, praca nad pozytywnym formułowaniem wskazówek
- **Praktyczność**- możliwość wykonania pracy i osiągnięcia sukcesu w POK
- **Wspieranie samooceny**, umiejętności nazywania własnych zasobów, koncentracji klienta/ki na własnych mocnych stronach
- Budowanie motywacji wewnętrznej, autonomiczności, **poczucia własnej skuteczności**
- Zwiększanie świadomości klientów i klientek w zakresie radzenia sobie z negatywnymi emocjami oraz przeżywaniem sytuacji porażki

5. Nowa funkcja - terapeuta zawodowy

- Fizjoterapia, ergonomia, rynek pracy

6. Superwizja i praca zespołowa

- Możliwość regularnego konsultowania merytorycznych aspektów swojej pracy z zewnętrznym konsultantem
 - możliwości uzyskania wsparcia psychologicznego
 - Pracownicy tworzą zespoły zadaniowe- kluczowa jest **praca zespołowa**





Wykorzystanie Modelu

- do celów **rekrutacji** na szkolenia i stanowiska w tym wymagające pracy fizycznej (związanej z koniecznością przenoszenia ciężarów, zdolności manualnych, pracy siedzącej, stojącej, wymagającej wytrzymałości, koordynacji itp.)
- wsparcie w ramach poradnictwa zawodowego dla wszystkich osób, które nie są pewne czy ze względu na kondycję organizmu mogą wykonywać daną pracę w tym np.:
 - osób, które są zmuszone przekwalifikować się ze względu na **stan zdrowia**
 - osób, które powracają do pracy po długotrwałym okresie pozostawania bez pracy
 - osób, które powracają do pracy po przebyciu choroby
 - osób, które chciałyby pracować, ale mają subiektywne poczucie, że nie są w stanie
 - osób, które mają dolegliwości bólowe, które utrudniają wykonywanie pracy.
- Możliwość świadczenia doradztwa w zakresie **dostosowania stanowisk pracy** (np. siedzącej, z użyciem komputera, stojącej, wymagającej przemieszczania ciężkich obiektów, pracy monotonnej, pracy związanej z uciążliwymi warunkami pracy, związanej z używaniem różnorodnych narzędzi)
- Możliwość prowadzenia działalności edukacyjnej i zwiększającej świadomość w zakresie **profilaktyki zdrowotnej** w życiu zawodowym

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





- Możliwość świadczenia doradztwa w oparciu o **analizę zasobów i możliwości** klientek i klientów
- Możliwość wpływania na **samoocenę** poprzez **zaangażowanie w działanie**
- Możliwość oddziaływania na zaangażowanie/ motywację oraz **zwiększania poczucia sprawczości** poprzez udział w badaniach
- Możliwość prowadzenia działań ukierunkowanych na zwiększenie świadomości i wiedzy o sobie, zrozumieniu relacji między działaniem w trakcie badań a kompetencjami, **kształtowaniu umiejętności nazywania własnych zasobów**, abstrahowania kompetencji od konkretnych zawodów
- Możliwość realnego wsparcia osób bez doświadczeń zawodowych
- **Orientacja zawodowa**
- Wsparcie absolwentek i absolwentów w wejściu na rynek pracy
- Możliwość nowoczesnego wsparcia procesów rekrutacyjnych pracodawców
- Możliwość **wsparcia pracodawców** w zakresie profilaktyki zdrowotnej
- Bardziej trafione rekrutacje w pup

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



Szkół Wyższa
Psychologii Społecznej



Arbeitsförderingen

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





W opinii naszych klientów 😊

„Wrażenia pozytywne. **Ciężko, ale ciekawie**. Nie odczuwało się przykrości z wykonywanych ćwiczeń”

„**Pozytywnie byłem zaskoczony** jakością zadań i różnorodnością ich wykonania”

„**Dużo dobrych porad**, zwiększenie samowiedzy, zachęcenie do ćwiczeń”

„Muszę przyznać, że bałam się tych badań, chodzi o dźwiganie, ale **mimo wszystko dałam radę z czego bardzo się cieszę**”

„Badanie o pozwoiliło mi lepiej poznać moje możliwości fizyczne. Negatywów brak”

„**To doświadczenie było dla mnie ciekawe**, dowiedziałam się, ile mogę dźwigać itp. Tutaj też czułam się bezpiecznie i zupełnie nie odczuwałam stresu”

„**Uwagi prowadzącego były bardzo cenne** i na pewno wykorzystam je w przyszłości, aby nie dopuścić do schorzeń kręgosłupa”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





W opinii naszych klientów 😊

„Wrażenia pozytywne. Bardzo przydatne rady”

„**Super przydatne „ulepszenia” w pracy**”

„Dowiedziałam się dużo ciekawych rzeczy odnośnie poprawy swoich warunków pracy (fizycznych) i myślę, że się zacznę do nich stosować”

„**Badanie to upewniło mnie, że mam szansę na znalezienie pracy.** Uważam, że udział w doradztwie ergonomicznym zmotywował mnie i pozwoliło poznać swoje mocne i też słabe strony”

„**Otrzymałam bardzo cenne wskazówki, które wykorzystam w swojej pracy**”

„Bardzo cenne dla mnie było przekazanie wiedzy przez terapeutę zawodowego na temat moich problemów z kręgosłupem oraz propozycje ćwiczeń, które mogą mi pomóc zapobiec problemom w przyszłości. **Na pewno zastosuję!**”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





W opinii naszych klientów 😊

„**Czuję się wzmocniona w swoich decyzjach zawodowych** i zmotywowana do działania oraz do wykonywania ćwiczeń, które pozwolą mi uniknąć dolegliwości bólowych”

„**Lepiej się czuję. Mam przekonanie, że kilka dobrze przygotowanych osób, w przyjazny sposób poświęciło mi swój czas, porozmawiało ze mną o tym co dla mnie ważne, okazując sympatię, szacunek i zrozumienie**”

„**Dowiedziałam się o sobie więcej. Wiem co u siebie mam zmienić, nad czym popracować**”

„**Mam większą świadomość swoich umiejętności, obszarów do rozwoju. Wiem jak pracować nad swoją postawą ciała i jak zapobiegać związanych z nią problemom, które mogą wynikać ze złej ergonomii pracy**”

„**Dużo się nauczyłam i dowiedziałam na temat moich możliwości w podjęciu pracy i radzenia sobie w czasie pracy**”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Pomorski Ośrodek Kompetencji

Dziękuję za uwagę 😊

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

