

HKAKO DO JOB COACHINGA?

... obrnite se neposredno na svetovalca/svetovalko za Jobcoaching – kontaktne z podatke najdete na <http://www.neba.at/jobcoaching/anbieterinnen>

KAJ SLEDI ZATEM?

Cilj programov uvajanja v delo Jobcoaching je optimiranje sposobnosti prizadetih ljudi in uvajanje dejavnosti na konkretnem delovnem mestu.

Po Jobcoachingu lahko izkoristite tudi nadaljnje ponudbe za pomoč pri delu, kot je poklicna asistenca.

... TAKO NASTANE ZELO MOČNA MREŽA



SLO



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ

JOB COACHING



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ

JOB COACHING

neba.at/jobcoaching

«Za več uspeha
v poklicu»

Kolofon

Medijski lastnik in izdajatelj:

Sozialministeriumservice-a,
Babenbergerstraße 5, 1010 Dunaj, Avstrija

Zasnova in oblikovanje: CM Creative

Uredništvo: Zvezni urad za socialno skrbstvo,
CM Creative

Fotografije: Shutterstock



NEBA je inicijativa
Sozialministeriumservice



neba.at/jobcoaching



ZAKAJ JOB COACHING?

Jobcoaching podpira ljudi z omejitvijo in podjetja, npr. pri

- > organiziranju delovnih potekov,
- > reševanju težav s sodelavci/sodelavkami in predstojniki,
- > vprašanjih o zakonskih robnih pogojih, podporah in pripomočkih.

... **ZA USPEŠEN
VSAKODNEVNI DELOVNIK**

KAJ JE JOB COACHING?

Jobcoaching je ponudba storitev za

- > prizadete ljudi s stopnjo invalidnosti najmanj 50 % (npr. z dokazilom o pripadnosti krogu invalidnih oseb s posebnimi ugodnostmi v skladu z Zakonom o zaposlovanju invalidnih oseb),
- > mlade moške in ženske s potrebami za dodatno pedagoško podporo in/ali povečano pomoč družine in
- > podjetja, ki te ljudi zaposlujejo oz. so to pripravljena storiti.

Jobcoaching pomaga podjetjem pri dolgoročnem zagotavljanju enakovrednega položaja prizadetih oseb.

... **JOB COACHING JE
BREZPLAČEN IN PROSTVOLJEN**

KAKO POTEKA JOB COACHING?

Jobcoaching načeloma poteka v treh stopnjah:

1. stopnja 1 – vključitev in sklenitev delovnega sporazuma:

- > navezava stika s stranko, podjetjem, relevantnimi ustanovami in svetovalnimi zavodi,
- > analiza problemov,
- > sklenitev delovnega/ciljnega sporazuma med stranko in podjetjem.

2. stopnja – spremljanje in stabilizacija:

- > spoznavanje stranke, njenega delovnega okolja in področja nalog,
- > analiza delovnega mesta,
- > izpolnitev in preverjanje izdelanih modelov rešitev/ukrepov,
- > stabilizacija.

3. stopnja – zaključek:

- > preverjanje doseganja ciljev,
- > sklepanje nadaljnjih sporazumov.

