Poniendo la fe a trabajar

Una guía para las Congregaciones y Comunidades

Conectando a las personas con discapacidades, que buscan empleo, a un empleo significativo

Poniendo la fe a trabajar: Una guía para congregaciones y comunidades sobre la conexión de las personas con discapacidades, que buscan empleo, a un empleo significativo

Un proyecto del National Collaborative on Faith and Disability
www.faithanddisability.org

Vanderbilt Kennedy Center for Excellence in Developmental Disabilities (Tennessee)
Institute on Community Integration (Minnesota)
Human Development Institute (Kentucky)
Texas Center for Disability Studies (Texas)

Los fondos para auspiciar *Putting Faith to Work* fueron generosamente provistos por el Kessler Foundation 2013 *Signature Employment Grant*. Para obtener más información sobre el Kessler Foundation, visite www.kesslerfoundation.org

Esta publicación fue editada y diseñada por el equipo de diseminación y gráficos de la UCEDD del Vanderbilt Kennedy Center. Junio 2017

Bienvenido a Poniendo la fe a trabajar

Nosotros le invitamos a considerar una nueva forma de apoyar a que florezcan las personas con discapacidades y sus familias. Es una forma que se centra en las fortalezas y los regalos de los individuos y sus comunidades de fe y les anima a ver a su congregación desde un punto de vista diferente.

El Proyecto The Putting Faith to Work (PFTW) capacita a las comunidades religiosas para apoyar a las personas con discapacidades, para que encuentren y mantengan un empleo de acuerdo con sus dones, pasiones y habilidades. Esta vía de trabajo se forja con la exploración de la red personal, la creatividad y el compromiso existente dentro de cualquier congregación. Las comunidades de fe tienen una excelente oportunidad para mejorar la vida de muchas personas con discapacidad, sus familias y sus comunidades, ayudando a la gente encontrar trabajos significativos, asumir roles valorados, y compartir sus talentos con otros.

Cuatro Centros Universitarios para la Excelencia en Discapacidades del Desarrollo, a través de una firma Empleo Beca de la Fundación Kessler-han prestado apoyo, entrenamiento y ánimo a los equipos de la congregación de Kentucky, Minnesota, Tennessee y Texas. A través de nuestra asociación con 25 diversas congregaciones a través de estos cuatro estados, hemos aprendido lecciones importantes sobre la promesa y posibilidades de invitar a la gente a caminar junto a otros en el camino hacia el empleo. Presentamos esta guía práctica que expondrá cómo una congregación puede llevar a cabo este trabajo e invertir en sus miembros con discapacidad y las familias “para los otros seis días de la semana.”

El modelo se basa en una comprensión compartida de la dignidad del trabajo, la administración de los propios talentos o dones, y la responsabilidad de la comunidad para apoyar a los que están lejos demasiado a menudo “en las afueras”. Mediante la adaptación de lo que sabemos sobre estrategias efectivas para las congregaciones, hemos tratado de desarrollar lo que las comunidades de fe a menudo hacen bien-para enfrentar los dones y necesidades de sus miembros, para mantener fuertes conexiones con la comunidad y para hacer frente a las necesidades reales de su comunidad.

Para los casi 335.000 comunidades de fe en todo Estados Unidos, este manual es una guía práctica que estimula una forma única de apoyar bien a las personas en todos los aspectos de la vida espiritual, relacional y vocacional. Es nuestra mayor esperanza que este manual lo inspire y lo prepare para poner su propia fe a trabajar.

Con gusto,

The Putting Faith to Work Project
puttingfaithtowork.org

Queremos compartir una breve nota acerca de las limitaciones inherentes en la elaboración de un manual que pueda replicar un proyecto como este. Reconocemos que el idioma, la enseñanza, la estructura y las funciones de las congregaciones y comunidades de fe pueden variar ampliamente. Aunque puede haber ocasiones en las que tendrá que adaptar el lenguaje o una práctica aquí explicada, es nuestro objetivo el de compartir estrategias, ejemplos, herramientas y recursos que se pueden aplicar en una amplia gama de tradiciones

Tabla de Contenidos

Sección 1: La oportunidad y el Llamado 7

Sección 2: Reuniendo un equipo 18

Sección 3: La elaboración de un plan para su equipo 32

Sección 4: La extensión de la Invitación a las personas con discapacidad 37

Sección 5: Conversaciones centrada en la persona para un trabajo significativo 45

Sección 6: Conectar a la gente con los empleadores 58

Sección 7: Apoyando a los buscadores de trabajo a largo plazo 67

Sección 8: Reflexionar sobre este viaje 73

Epílogo 82

Acerca los Autores 83

Apéndice A 84

Apéndice B 93

Apéndice C 96

Sección 1:
La oportunidad y el Llamado

En la mayoría de las tradiciones religiosas, la vida es vista como un regalo de Dios. Cada persona tiene un propósito dado por Dios y posee talentos y fortalezas únicas. Las enseñanzas dentro de las tradiciones de fe alientan a las personas a usar sus dones y fortalezas personales de una manera que agradezca y elogie y además fomente contribuciones positivas en la vida de los demás y en la comunidad. Estos esfuerzos a menudo se expresan a través de trabajo o los roles de voluntarios.

Para la mayoría de la gente, usar sus dones y pasiones para hacer las cosas que desean, es fundamental para sus identidades. La gente le gusta dar a los otros contribuir en sus vidas. Ellos aspiran a hacer una diferencia en la vida de los demás y el mundo en el que vivimos. Eso es cierto, también, para las personas con limitaciones a las que llamamos personas con "discapacidad".

"Es importante para las personas en la congregración ayudar a encontrar empleos, porque todos merecemos trabajar si queremos, sin importar si tenemos una discapacidad o no. Todos tenemos fortalezas y cosas en las que somos buenos; incluso las personas con discapacidad. -Buscador de de empleo PFTW"

Muchas personas con discapacidades trabajan, son voluntarios, y se preocupan por los demás. Muchos hacen importantes contribuciones en nuestra sociedad y el mundo. Sin embargo, muchos, muchos más le gustaría tener la oportunidad de hacerlo y a menudo se encuentran con barreras que les impiden entrar en el lugar de trabajo. Sin embargo, las tasas de desempleo de las personas con discapacidad son más del doble comparada con la de las de las personas sin discapacidad (vea el cuadro 1-1).

Muy a menudo las personas con discapacidades son identificadas por sus deficits. Otros a menudo piensan en lo que una persona con discapacidad no puede, o pasa trabajo haciendo. Las personas pudieran asumir que porque una persona tiene una discapacidad, él o ella no tiene la habilidad de obtener y mantener un trabajo. Peor aún es la percepción errónea de que una persona con discapacidad es realmente solo un "recibidor" o un "tomador" en lugar de un contribuyente.

Usamos lenguaje "en primera persona" en todo el manual (por ejemlo: "personas con discapacidades, en vez de el discapacitado, el inválido, o el ciego"). La discapacidad es una forma de limitación y solamente una parte de la identidad de la persona. Para más información visite: www.disabilityisnatural.com

Las comunidades de fe son lugares ideales para liderear el camino en la aceptación de las habilidades, remover barreras y ayudar a las personas con discapacidades a encontrar oportunidades de trabajo y servir. La mayoría de los individuos encuentran empleos a través de las personas que ellos conocen y la mayoría prefieren encontrar apoyo a través de las personas y redes con las que ellos están familiarizados. Cada congregración está formada de redes de personas conectadas a otras redes de personas. Influenciar esas redes para hacer conecciones necesitadas en la búsqueda de empleo es la esencia del Proyecto de Putting Faith to Work.

CUADRO 1-1: Los resultados actuales del empleo de las personas con discapacidad
De acuerdo con las estadísticas de febrero de 2016 del Departamento de Trabajo, la tasa de desempleo para las personas con discapacidades es más del doble que el de las personas sin discapacidades (12,5% frente a 4,9%). Quizás lo más llamativo es solamente el 19.5% de las personas con discapacidades participan en la fuerza de trabajo, en comparación con el 68,2% de las personas sin discapacidades.[1]
Sólo el 16% de los adultos jóvenes (edades de 22-30) con una discapacidad cognitiva que reciben Seguridad de Ingreso Suplementario (SSI)tienen empleos y la mayoría de ellos reciben un sueldo que es sustancialmente más bajo que el de sus compañeros sin discapacidades.[2]
Alrededor de una cuarta parte (26%) de los adultos jóvenes con discapacidades severa se emplean hasta dos años después de terminar la escuela secundaria. Muchos de ellos trabajan en trabajos segregados, tienen salarios bajos, y trabajan pocas horas.[3]
Hasta seis años después de salir de la escuela secundaria, en cualquier momento después de su graduación, apenas la mitad de los adultos jóvenes con autismo mantienen un trabajo remunerado en su comunidad.[4]
La tasa de pobreza para las personas con discapacidades significativas es de 29%, comparado con el 14% de las personas sin discapacidades.[5]
Sólo el 5% de las personas con discapacidad que están trabajando informó que han utilizado un proveedor de servicios del estado, federal, sin fines de lucro, o una agencia de servicios basados en la comunidad para ayudarles a encontrar su actual empleo.[6]

[1] Vea www.bls.gov/news.release/empsit.t06.htm

[2] Sulewski, J. S., Zalewska, A., & Butterworth, J. (2012). *Indicators for improving educational, employment, and economic outcomes for youth and young adults with intellectual and developmental disabilities: A national report on existing data sources*. Boston, MA: Institute on Community Inclusion.

[3] Carter, E. W., Austin, D., & Trainor, A. A. (2012). Predictors of postschool employment outcomes for young adults with severe disabilities. *Journal of Disability Policy Studies, 23*, 50-63. doi: 10.1177/1044207311414680

[4] Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M., & Taylor, J. L. (2012). Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. *Pediatrics, 129*, 1042-1049. doi:10.1542/peds.2011-2864

[5] Brault, M. W. (2012). *Americans with disabilities: 2010*. Washington, DC: U.S. Census Bureau.

[6] Kessler Foundation/NOD. (2010). *The ADA, 20 years later*. New York, NY: Authors.

> *Creo que las congregaciones tienen que ayudar a las personas con discapacidades a encontrar trabajo, debido a que las redes de las iglesias a menudo son extensas y se basan en relaciones de confianza. Las personas con discapacidades a menudo no disponen de amplias redes de contactos y la mayoría de nosotros encontramos nuestro trabajo a través de nuestras redes de contactos. También creo que las comunidades de fe juegan un papel importante en ayudar a las poblaciones vulnerables y con demasiada frecuencia se pasan por alto las personas con discapacidades. -PFTW Miembro del equipo*

¿Como sería este proceso? Un pequeño grupo de personas conocerán a un miembro con una discapacidad, o alguién en la comunidad que quiere encontrar un trabajo. Este grupo buscará las fortalezas, las pasiones y las habilidades de esa persona. Entonces el grupo contactará a los miembros de la congregación buscarán un empleador en la comunidad que necesita exactamente esos dones y habilidades en su lugar de trabajo. Después de todo, las comunidades de fe están llenas de empleadores, empleados y otras personas que están conectadas a las empresas y las oportunidades de trabajo a lo largo de toda una comunidad.

Es fácil pensar o decir, “Esto no va a funcionar.” Algunos podrían preguntarse, “no hay agencias que se supone que hacen esto?” Las congregaciones son lugares ocupados que dependen de los regalos, talentos y pasiones de sus miembros, que son a menudo proporcionados de manera voluntaria. Sin embargo, las congregaciones pueden ser creativas en maneras que las agencias no pueden, debido a la escasez de fondos, restricciones de la política, las listas de espera y la falta de contactos. También es muy difícil para las agencias proporcionar el apoyo espiritual y emocional que alguién puede necesitar mientras encuentra un trabajo significativo. La gente a veces prefieren recibir el apoyo de una congregación que el de una agencia.

¿Por qué podría funcionar esto en una comunidad de fe? ¿Cuáles podrían ser los beneficios para todos los involucrados? Algunas de las razones importantes:

- Provee oportunidades a los miembros de usar sus dones en servir a los otros
- Nivela el campo de juego para que las oportunidades sean mas balanceadas
- Ayuda a las personas que dependan menos de los servicios públicos y vivan más independientemente
- Anima a la gente con discapacidad, que han llegado a creer que no tienen dones que ofrecer
- Ayuda a un joven con una discapacidad que ha crecido en una congregación a encontrar un trabajo cuando salen de la escuela superior
- Ayuda a veteranos a que vuelvan a reintegrarse a la comunidad
- Cambia el hecho de que las personas con discapacidad a menudo viven en la pobreza
- Ayuda a las personas que están “subempleados” o atrapados en empleos, donde no utilizan sus dones o sentido de vocación, a encontrar un trabajo que se ajuste a sus necesidades

> *Ayuda a estos individuos, a ampliar su círculo de conocidos, amigos, miembros de la congregacion, posibles promotores, seguidores de redes y posibles empleadores! -PFTW Miembro del equipo*

Es importante porque las congregaciones de la iglesia deben ser lugares donde la gente ya se sienten seguros. Los miembros de la congregación pueden llegar a conocerse a un nivel profundo. Si alguien ha hecho una impresión positiva en los demás en la iglesia, esas personas son propensos a hablar favorablemente de ellos en otros contextos, tales como empleo. Además, una congregación de la iglesia es una oportunidad para establecer contactos Buscador de trabajo. -PFTW Miembro del equipo

Yo no voy a la iglesia, pero sé que las organizaciones basadas en la fe son un muy buen apoyo para los miembros que aisten a la iglesia. También veo el empleo como un asunto de justicia y muchas iglesias trabajan activamente por la justicia. Buscador de trabajo. -PFTW Miembro del equipo

Es una de las formas principales que las comunidades de fe pueden poner en acción sus valores . Ayudando a las personas que tengas vidas estables y gratificantes está muy en consonancia con lo que yo entiendo eran las enseñanzas de Jesucristo .Buscador de trabajo -PFTW Miembro del equipo

Tal vez la razón más grande es sólo escuchar a alguien decir con alegría, “Mi nombre es. (Este es mi trabajo. (Esto) es lo que me gusta hacer. (Esto) es lo que siento que Dios quiere que haga”.

¡Ya ha comenzado a suceder!

Las congregaciones han tomado la iniciativa de abordar las necesidades no satisfechas en sus comunidades. ¿Por qué? Debido a que muchos creen que su fe les pide que lo haga. Muchos están comprometidosa la búsqueda de personas necesitadas.

Aún más, muchas congregaciones ya están a la vanguardia de los ministerios de empleos y servicios de empleo.

- Existen más de 5000 clubes de empleo en todo el país. Muchos se reúnen en iglesias, sinagogas, templos y otros espacios utilizados por las comunidades de fe. Algunos son patrocinados por la congregación como un ministerio. Los líderes de estos clubes de trabajo nunca han pensado en la eficacia de estos clubes para personas con discapacidad.
- Muchos empresarios son personas de fe. Algunos están reconociendo que la contratación de personas con discapacidad es a la vez un buen negocio, así como una manera de vivir sus propios compromisos.
- Los grupos religiosos nacionales han aprobado documentos sobre su posición en la importancia de la plena inclusión de las personas con discapacidad y sus familias en todas las formas de vida de la congregación y la comunidad. Muchas congregaciones se han vuelto mucho más inclusivas y están viendo las maneras de que las personas con discapacidad traigan regalos necesarios a su comunidad de fe. El ayudar a la gente a encontrar un trabajo sería un gran siguiente paso en el ministerio.
- Más de 40 grupos religiosos nacionales de la Coalición de Defensa Interreligioso Discapacidad de la Asociación Americana de Personas con Discapacidad han firmado una declaración de solidaridad en torno al empleo para personas con discapacidad (www.aapd.com), así como han desarrollados los recursos para que las congregaciones las usen en desarrollar sensibilidad en maneras de ayudar a las personas con discapacidad a encontrar empleo.

Me ha sorprendido: Cuan paciente y agradecidos son nuestros candidatos (es decir, personas con discapacidad buscando empleos) y sus familias. Cuán receptivos e incluso entusiastas son los posibles empleadores de tener nuestros candidatos buscand trabajo en su negocio. Que la gente en nuestra iglesia no habian siquiera tomado en consideración el empleo de las personas con discapacidad en nuestra iglesia. No se les había ocurrido. Uno lo consideró, y de hecho contrató a uno de nuestros candidatos! -PFTW Miembro del equipo

Me sorprendió la cantidad de recursos de una comunidad de fe que puede establecer para una persona con una discapacidad que busca empleo. Una vez más, viniendo de un programa de rehabilitación profesional pública suponemos que ayudar a buscar trabajo es para los profesionales. Sin embargo, el impacto de las comunidades y las relaciones no son valorados en el proceso. ¡Fue muy perspicaz! -PFTW Miembro del equipo

Razones para comenzar

Tal vez usted todavía está en necesidad de una razón para comenzar. Considere lo siguiente:

Para más sobre la fundación religiosa y cristiana del trabajo y el papel de las personas de fe, vea: Putting Faith to Work: El llamado y la oportunidad de las comunidades de fe para transformar la vida de las personas con discapacidades y sus familiares en puttingfaithtowork.org

- Los negocios que intencionalmente contratan a personas con discapacidades, emparejando sus fortalezas con las necesidades de ellos, terminan encontrando empleados con gran compromise, que también ayudan a construir la moral del empleado general y el trabajo en equipo. Todo el mundo ve que su trabajo está haciendo una nueva diferencia en la vida de las personas y en la comunidad.
- Las mejores prácticas en los servicios de empleo se enfocan en lugares integrados, en lugar de segregados, en el que un trabajo puede ser personalizado a las fortalezas y las necesidades de un individuo en particular.
- Las nuevas ideas y estrategias para abordar el desempleo entre las personas con discapacidad son necesarias porque las vías tradicionales no han y no pueden satisfacer las necesidades y los números.
- Esta es una manera en que las comunidades de fe pueden hacer una gran diferencia en la vida de los individuos y las familias, y, en verdad, sorprendan e inspiran a otros al hacerlo.
- Un número creciente de congregaciones que participan en cualquiera de los ministerios de trabajo y / o ministerios de discapacidad están diciendo que su comunidad de fe está creciendo como resultado de este programa ... tanto en espíritu y en tamaño.

Las Congregaciones son creativas y se preocupan por la gente. Al igual que los individuos, las congregaciones tienen capacidades y dones, que quizas nunca han reconocido, que pueden ayudar a otros a encontrar sus regalos y a conectarse a un empleo significativo. En las siguientes secciones, se describirá el proceso para la identificación de los miembros del equipo, el desarrollo de la misión, la contratación de los demandantes de empleo con discapacidad, el descubrimiento de dones y talentos, con la participación de empleadores, la identificación de los apoyos, y la evaluación..

> *Refleja su preocupación el cuidado de los necesitados y poner la fe en acción. Proporciona un refugio "seguro" para las personas que fueron 'heridas' debido a un despido o cualquier otro tipo de pérdida del empleo y nos recordó que no estábamos solos. Que Dios y otras buenas personas estaban allí para caminar al lado de nosotros en lo que puede ser un viaje emocional largo y solitario. Es muy bueno que una congregación ofrezca este tipo de compasión. Los participantes que aprecian este tipo de acercamiento a la comunidad podrían considerar la posibilidad de asistir a la iglesia, si están en la búsqueda de una iglesia. Yo lo haría, si tuviera esa necesidad. Buscador de trabajo -PFTW Miembro del equipo*

Considere los siguientes dos ejemplos de lo que parecía a congregaciones en nuestro proyecto para poner su fe a trabajar para forjar un camino hacia el empleo para las personas con discapacidad en su comunidad.

EJEMPLO

La historia de la congregación: La Iglesia Presbiteriana de Cristo

"Nadie es ignorable. Nadie es desechable. Cada persona es portadora de un alma eterna. No hay escalas en la imagen de Dios".

~Pastor Scott Sauls

Trasfondo

Cristo Presbyterian Church (CPC) es una congregación grande situada en un barrio suburbano en Nashville, Tennessee. La iglesia tiene un ministerio activo de necesidades especiales que se inició de manera informal cuando un miembro se ofreció para cuidar a un bebé con síndrome de Down durante un servicio. Con el tiempo, más familias con hijos e hijas con discapacidades llegaron a la iglesia y se estableció un ministerio más formal. En la actualidad, la iglesia junta a los niños con discapacidades con amigos adultos, para que puedan asistir a sus clases apropiadas para la edad de la escuela dominical o grupo juvenil y la iglesia de niños (si es aplicable). También, la iglesia alberga un grupo mensual de adultos jóvenes, comunión y Sábados Especial (respiros mensuales en donde se le provee a la familia con ayuda con su hijo (a) con discapacidades) para los niños con discapacidad y sus hermanos, y una Escuela de la Biblia muy especial durante el verano. El ministerio de necesidades especiales se encuentra en el ministerio de niños de la iglesia e incluye un puesto de personal pagado y un número de miembros voluntarios que puedan enseñar y / o servir como mentores o "amigos". Los líderes de la Iglesia están comprometidos y apoyan el ministerio.

Aunque el ministerio de necesidades especiales se apoya y activa dentro de la iglesia, el personal y las familias estaban buscando una manera de conectarse con miembros con discapacidades y sus familias más allá del domingo. También querían abordar la preocupación que algunas familias habían expresado por sentirse aislado de la comunidad más grande de la iglesia. La congregación decidió poner a prueba el Proyecto "Poniendo la Fe a trabajar" como una forma de satisfacer las necesidades de empleo y para hacer que los jóvenes adultos dentro de su ministerio sean "más conocidos" dentro de la comunidad más amplia.

Reuniendo un equipo

La reunión informativa inicial consistió en el coordinador del ministerio necesidades especiales, que había cursado invitaciones personales al personal, los padres y los miembros de la iglesia con interés o experiencia en el trabajo con personas con discapacidad. Alrededor de 25 personas asistieron. En la reunión, una visión general del proyecto fue presentada y el grupo llevó a cabo una conversación acerca de la necesidad potencial en la iglesia, que podrían beneficiarse, y cómo se podría estructurar el proyecto. En

EJEMPLO

esa reunión, se informó de que el proyecto tiene que ser impulsado por los miembros a fin de no saturar el personal remunerado. Después de que el equipo confirmó la participación en PFTW, uno de los padres de un hijo adulto joven con una discapacidad aceptó presidir el equipo y el coordinador de necesidades especiales acordó proporcionar apoyo administrativo. Aunque el equipo hizo esfuerzos para reclutar a otros miembros del equipo, la participación constante en el Proyecto se mantuvo alrededor de de 15 miembros.

Haciendo un Plan

El equipo decidió reunirse una vez al mes. Las primeras conversaciones se centraron en la identificación de los miembros con discapacidad que ellos creían que deberían considerar la participación. Debido a que la congregación tiene un ministerio necesidades especial establecido que decidieron trabajar, al menos inicialmente, con los buscadores de trabajo con los que que ya tenían relaciones y que asistían a la iglesia de manera regular. Se identificaron cinco candidatos.Decidieron comenzar a trabajar con dos y expandirse a medida que se hicieron éxitos iniciales. También decidieron que los miembros del equipo podrían estar involucrados en diferentes formas. Se sondeó el grupo para designar funciones. Los miembros del equipo podrían invitar a los solicitantes de empleo, participar en las "Conversaciones sobre el trabajo" para entender mejor sus dones y fortalezas, identificar y hacer conexiones a empleadores, y / o proporcionar apoya en el trabajo.

El equipo también desarrolló una declaración de visión clara: "Nuestra esperanza es que nos gustaría seguir a Cristo en su misión de amar a las personas, lugares y cosas de la vida, ayudando a nuestra adolescentes y adultos, los miembros de la iglesia y amigos con discapacidad construir relaciones dentro de la comunidad y las comunidades de trabajo de la iglesia".

La Iglesia Prebisteriana de Cristo también decidió integrar PFTW en la vida de la iglesia convirtiéndola de esta manera en una comunidad misionera establecida, que se centra en hacer una diferencia positiva en el área metropolitana de Nashville. Esto les hizo elegible para pequeños financiamientos internos para apoyar sus esfuerzos, les dio una presencia en la Web, y legitimizó aún más el proyecto dentro de la comunidad.

> *"Esperamos que sigamos a Jesus Cristo en Su misión de amar a las personas, los lugares y cosas de la vida, al ayudar a los adolescentes y adultos miembros de la Iglesias, así como sus amigos con discapacidades, a construir relaciones en el contexto de nuestra iglesia y comunidad de trabajo. -Declaración de la visión de la inglesia Cristo presbiteriana."*

Invitando a los solicitantes de empleo

Una vez que se identificaron los solicitantes de empleo, el equipo reflexionó sobre quién tenía relaciones personales, ya sea con el candidato o su familia, y por lo tanto estaría bien establecido para emitir una invitación a participar. Decidieron que lo primero en el proceso sería obtener el permiso de los padres para acercarse a su hijo o hija, y después mantener una conversación aparte con las familias. Un miembro del equipo podría invitar al candidato potencial para el café o el almuerzo y le preguntaría sobre si deseaban el empleo, cuales serían sus metas y sueños para un trabajo perfecto, y si les gustaría que la iglesia los ayudara a alcanzar sus objetivos.

Una conversación sobre el Trabajo

Una vez que los candidatos aceptaron participar, el equipo organizó un tiempo para convocar al solicitante

EJEMPLO

de empleo y su / su familia, el equipo, y cualquier otra persona que se identificó que podría ayudar a señalar los dones y talentos de la persona que busca empleo. En el CPC, la "conversación sobre el trabajo" pasó a llamarse un "partido". En la fiesta, el buscador de trabajo fue capaz de seleccionar un menú y redactar la lista de invitados. El equipo siguió a las preguntas proporcionado a través del programa PFTW. El equipo también hizo que el proceso de su propio invitando a un miembro que es un ilustrador a la fiesta para dibujar imágenes del buscador de trabajo participando en los tipos de trabajo identificadas a través de la conversación. Fue un gran (y divertido) camino para el buscador de trabajo para ver la posibilidad de que se están involucrando en esa obra.

Conectar a las personas con los empleadores

Para CPC, esta etapa en el proceso presentó mayores desafíos. Aunque muchas ideas surgieron de las conversaciones, después de que los equipos se juntaron con los empleadores potenciales el proceso se quedo estancado. Esto puede atribuirse en parte a los métodos y las políticas desarrolladas recientemente para la comunicación al grupo de la iglesia y no a las formas tradicionales de la "publicidad", que son más familiares a este mas maduro comité (como el uso de boletines o tablones de anuncios o listas de correo electrónico). Construyeron una página web en el sitio web de CPC, desarrollaron una página de perfiles de trabajo por sus solicitantes de empleo, y fueron capaces de compartir a través de su blog de la comunidad y ya través de sus formas naturales de comunicación a través de correo electrónico y las llamadas a los amigos y conocidos de diversos sectores de empleo. Otro reto es que el equipo sólo se reunió mensualmente con la comunicación periódica entre las reuniones. A pesar de los retos, el compromiso del equipo mantiene motivados y eficaces para hacer las conexiones de empleo.

Apoyando a los Buscadores de Empleos

Debido a que PFTW es una comunidad formal de misión en el CPC, el grupo era elegible para una pequeña financiación que pudo ser utilizada para cumplir con los objetivos del proyecto. El equipo decidió que la concesión podría utilizarse para prever los gastos relacionados con el trabajo, como el transporte hacia y desde el trabajo, o uniformes. Los miembros del equipo también se aseguraron que los solicitantes de empleo se prepararon para las entrevistas. Ellos los ayudaron con el desarrollo "solicitud de empleo" anuncios y perfiles de una página que podrían compartirse con los posibles empleadores. Un buscador de trabajo estaba entrevistando para un trabajo con un equipo de hockey y nunca había estado en un partido de hockey antes. Un miembro del equipo tiro de algunos hilos y encontraron entradas para un partido por lo que el demandante de empleo tendría cierta familiaridad con (y es de esperar desarrollar una afinidad por) el deporte antes de su entrevista.

Reflexionando en el Viaje

El equipo reflexionó en las reuniones mensuales, sobre todo cuando el proceso de conexión del demandante de empleo al empleo se sentía estancado. Ellos hicieron una lluvia de ideas nuevas formas de difundir la información, sin embargo, nuevos sectores de empleo pertinentes para explorar, y / o reasignar tareas. Reflexiones de cada etapa del proyecto PFTW de los miembros del equipo, los solicitantes de empleo, y las familias en la CPC son compartidos en este manual.

EJEMPLO

PFTW Buscador de Empleos

Me involucré con Putting Faith to Work en abril. A través de las interacciones positivas con mi Putting Faith to Work, me he vuelto más optimista de que puedo trabajar con éxito en mi casa, o fuera de mi casa. Por naturaleza, soy una persona optimista, pero después de conseguir mi licenciatura, mis temores se agudizaron y empecé a ver mi discapacidad y lo que me faltaba en lugar de mis capacidades y lo que tenía que ofrecer. Los miembros de Putting Faith to Work han sido de gran ayuda en indicarme mis habilidades y mis aportes, por lo que elevando de esta manera mi confianza.

Another way in which my perspective has changed is that my disability is no longer at the forefront of my employment plan. The members of my Putting Faith to Work team have assured me that I have skills and talents that have nothing to do with my disability. I am not "someone with a disability who is looking for employment," but rather "someone looking for employment who happens to have a noticeable disability." Rather than looking at job titles, my Putting Faith to Work team is looking at the skills which I can offer to meet employers' needs, which is a far more empowering way for me to approach employment.

Otra forma en que ha cambiado mi perspectiva, es que mi discapacidad ya no está a la vanguardia de mi plan de empleo. Los miembros de mi equipo de Putting Faith to Work me han asegurado que tengo habilidades y talentos que no tienen nada que ver con mi discapacidad. No soy "una persona con una discapacidad que está buscando empleo," sino más bien "una persona en busca de empleo que tiene una discapacidad notable." En lugar de mirar a los títulos de trabajo, El equipo de Putting Faith to Work miro mis habilidades y lo que puedo ofrecer para satisfacer las necesidades de los empleadores, lo cual es para mi una forma mucho más motivante de enfrentar el empleo

He comenzado un blog llamado "Looking for the Rainbown", donde escribo acerca de los aspectos positivos de mis retos. La idea de iniciar un blog vino directamente de una discusión con mi equipo de Putting Faith to Work. Las personas se han inspirado en mi blog y me gusta escribir sobre cosas positivas. Cuando escribo sobre un reto que he tenido, trato de buscar lo bueno en él. Yo diría que la iniciativa de Putting Faith to Work es sin duda uno de los arco iris en mi vida en este momento.

Comenzando

¿Por dónde empezar? Las secciones restantes le guiarán paso a paso a través del proceso de colección del equipo, invitar a los participantes, y el establecimiento de la vía hacia el empleo.

Figura 1: Un resumen general de Putting Faith to Work

Sección 2: Reuniendo un equipo

Un primer paso importante consiste en reunir a varias personas para formar un equipo del núcleo de la congregación. Nuevos ministerios, programas y otros proyectos dentro de una congregación a menudo surgen de la pasión de sólo uno, o quizás unos pocos miembros. Alguién podría ver una oportunidad que otros han pasado por alto. O alguién puede sentirse agitado para invertir en nuevas formas en las vidas de los demás. Pero el llevar a cabo los pasos descritos en este manual se realiza mejor en compañía de otras personas que comparten su pasión.

Usted está leyendo esta guía porque alguien en su congregación está intrigado por las ideas de poner la fe a trabajar (Putting Faith to Work). Es muy probable que el poder de este enfoque es que reúne las conexiones y la creatividad de varias personas dentro de una congregación de manera que multiplica lo que cualquier persona podría saber o hacer. En esta sección se ofrece orientación sobre el montaje de un equipo y se ocupa de las diversas funciones los miembros del equipo pueden jugar.

> *Yo no creo que debería ser un grupo pequeño el que debiera intentar resolver esto. La congregración debería oir una petición mensualmente. El mensaje simplemente no se está transmitiendo… pareciera estar escondido… el pedido para ayudar a los adultos…necesita predicarse desde el púlpito. -Miembro del equipo PFTW*

Asegurar un apoyo fuerte

Las congregaciones pueden diferir ampliamente en cómo crear los nuevos ministerios o programas. En algunas comunidades de fe se ponen en marcha por iniciativa de un líder de la congregación. En otros, es principalmente miembros que aportan nuevas ideas. Si su congregación ya tiene un ministerio activo con jóvenes y adultos con discapacidades, o un ministerio de trabajo, esto sólo puede ser un paso natural en profundizar y ampliar su apoyo.

Averigue que parte refleja la cultura de su organización. Si comienza con usted asegúrese de llevar su liderazgo en la conversación en el momento apropiado. Recuerde que este es probablemente un nuevo territorio para muchos clérigos o líderes de la congregación. Algunos no reconocerán rapidamente la importancia de esta oportunidad; otros necesitarán más información y tal vez algunos necesiten de la persuasión. Anticipe como podría respondedor algunas de las siguientes preguntas que puedan surgir durante la conversación:

> *He conocido a [el demandante de empleo] durante años y quería apoyarla si pudiera. -PFTW Miembro del equipo*

- ¿Qué te atrajo El Proyecto PFTW?
- ¿Cómo se reuniría PFTW una necesidad en nuestra congregación o comunidad en general?
- ¿Se han identificado personas que se beneficiarían?
- ¿Cómo se alinea con esta misión y la visión de nuestra congregación?
- ¿Qué clase de tiempo y recursos requerirá eso de nosotros?
- ¿Quien de nuestra congregación conducirá este esfuerzo?
- ¿De qué manera (s) es nuestra congregación actualmente apoyando las necesidades de empleo de los miembros?
- ¿De qué manera (s) es nuestra congregación actualmente apoyo a las personas con discapacidad y sus familias?
- ¿Hay agencias externas u otras congregaciones que podría asociarse con en este esfuerzo?

Aunque algunas de sus respuestas pueden ser provisional, es importante ofrecer al menos un primer vistazo a lo que podría significar esta inversión para la congregación. Con la comprensión y el reconocimiento de su liderazgo, se puede avanzar en la recopilación de un equipo con mucha mayor confianza.

Es importante recordar que no todo el mundo verá inicialmente la importancia, o incluso la posibilidad de empleo de las personas con discapacidad, incluidos algunos miembros de la familia de las personas con discapacidad. Las personas que son parte de las comunidades de fe comparten muchas de las mismas actitudes y bajas expectativas de los otros miembros de la comunidad. Pueden tener dificultad para visualizar cómo alguien con una discapacidad significativa podría ser un gran atractivo para una empresa o estar acompañado de manera adecuada en el trabajo. Las congregaciones que han adoptado modelos de ministerio de discapacidad separados quizás inadvertidamente asumen que los ajustes de empleo segregados o talleres protegidos son las opciones que prefieren las personas que ellos conocen. En tales casos, puede tomar tiempo para ayudar a los líderes a captar la visión de por qué un buen trabajo en la comunidad no sólo es posible, sino también deseable.

Uno de los temas con los equipos PFTW han sido los supuestos cambios en relación a lo que es deseable y posible para las personas con discapacidad. Por ejemplo, muchos miembros del equipo, a pesar de que no estaban involucrados en la prestación de servicios humanos, se encuentran tan acostumbrados a ver a las personas con discapacidad inmersos en formas especiales de la vida, las cosas diseñadas para "ellos", agrupadas con otras personas que se consideran por igual, porque cada uno tiene una discapacidad, que la idea de la participación en los aspectos típicos de la vida cotidiana es un concepto extraño. Lo mismo es cierto para los solicitantes de empleo PFTW y sus familiares que sólo se han ofrecido "especial". Es un reto para ellos tener la visión de la participación rica y plena en la vida que muchas personas dan por sentado. Incluso los solicitantes de empleo, cuyas vidas no han sido absorbidas en los servicios humanos especiales / separadas pueden haber sido persuadido por la sociedad de que tienen que conformarse con empleos que la mayoría de la gente no quiere y que no tienen nada importante que aportar. Por supuesto, este tipo de creencias profundamente arraigadas no pueden cambiar con una sola conversación. Las personas necesitan desesperadamente nuevas experiencias y conversaciones basadas en altas expectativas, combinado con suaves recordatorios que buscamos más y mejores oportunidades y formas de que las personas con discapacidades tomen el lugar que les corresponde en la sociedad como ciudadanos valorados.

Yo creo que es importante para las congregaciones ayudar a las personas con discapacidad a encontrar trabajo, ya que permite traer la dignidad de las personas con discapacidad mediante la meta del trabajo y la contribución. Nuestros adultos tienen mucho que ofrecer, y nosotros los miembros de las comunidades de fe deben estar en la vanguardia en ver dónde podrían ser ellos mejor sirviendo o usando los dones que Dios les ha dado.
-PFTW Miembro del equipo

Creo que los líderes, los jefes de las iglesias necesitan estar involucrados - incluso si es para estar informado en algunas reuniones convenientes a su horario, con el grupo .... o no va a generar el impulso necesario ni será predicado desde el púlpito a los hombres de negocios en la iglesia. Me parecía como si hubiera sido una buena idea para el predicador, pero él no quiso ocuparse con asistir a una reunión. -PFTW Miembro del equipo

Identificando a un Líder

Los equipos fuertes necesitan de un buen liderazgo. En términos prácticos, alguien tiene que programar las reuniones, reservar la habitación, establecer el orden del día, y mantener el equipo que estaba avanzando para cumplir los objetivos. La estructura de los equipos que participaron en el primer ensayo de PFTW varió ampliamente. Al considerar la mejor manera de montar, considere las siguientes preguntas:

- ¿Su equipo estará motivado por el liderazgo, por la membresía, o por una combinación de ambos?
- ¿Quién viene a su mente como la persona o personas correctas para dirigir este trabajo?
- ¿Cuánto tiempo le está pidiendo que esta persona dedique?
- ¿Qué papeles le está usted pidiendo a ellos asumir?

Los equipos que apoyamos en nuestro proyecto tomaron una variedad de enfoques. Algunos fueron conducidos por alguién del personal de la congregación. Puediera ser que un miembro del personal sabe una sección más amplia de los miembros de la congregación, está familiarizado con otros programas de la congregación, o tiene tiempo asignado para dedicarse a proyectos formales. Otros equipos por otra parte estuvieron guíados por un miembro laico que ofreció voluntariamente su tiempo. Puede ser que el personal ya está muy ocupado, o no tiene una inversión personal en este tema. Si su objetivo es simplemente apoyar una o dos personas con discapacidad a encontrar empleo en lugar de establecer un ministerio formal, la participación activa del personal puede no ser necesario. Independientemente de su enfoque, la designación de una o dos persona claves es bastante importante.

Determinando el Tamaño del Equipo

Los equipos que apoyamos iban desde unos pocos miembros a más de quince miembros. Mucho de esto depende del tamaño de su congregación, el estilo de liderazgo del equipo, el número de personas que reciben entusiasmados este trabajo, y el número de personas con discapacidad que su equipo planea incorporar. Un pequeño equipo puediera mas facilmente encontrar el tiempo para reunirse. También pueden ser más apasionado por el trabajo y más decidido a avanzar rápidamente. Por otra parte, un equipo más pequeño puede tener un menor número de conexiones en su congregación y comunidad, tanto de personas con discapacidad como los potenciales empleadores. Un equipo más grande puede traer más oportunidades de intercambio de ideas para las posibilidades de trabajo o conexiones más fuertes para el empleo dentro de la congregación.

Tener un equipo más grande también puede hacer que sea posible dividir las responsabilidades en pequeñas porciones, algunas personas podrían reunirse con las personas con discapacidad que están interesadas en el ministerio, otros podrían ser parte de la reunión de planificación, otros podrían red para encontrar posibles empleadores, los demás podría contribuir al intercambio de ideas, y otros podrían centrarse en hacer correr la voz acerca de este trabajo. De hecho, a medida que invita a la gente a ser parte de su equipo, que puede ser útil para hacerles saber la variedad de formas en que pueden participar, desde los esfuerzos de una sola vez más pequeños (como asistir a una reunión de planificación) para esfuerzos a largo plazo (como reunirse regularmente con un buscador de trabajo a lo largo de su proceso de búsqueda). Recuerde que su equipo tiene toda la congregacion respaldándolos.

> *Recomiendo que las personas en el equipo tengan pasión por las personas con discapacidades. También recomiendo que el equipo sea conformado de personas no solamente del sector relacionado con proveer servicios y ayudas. -Miembro del equipo PFTW*

Identificando a los Miembros del Equipo

Usted tendrá que ser muy intencional sobre la formación de un equipo que reúne a personas con diversas experiencias y conexiones amplias. A menudo la gente piensa que la cualidad más importante para participar es tener conocimientos relacionados con la discapacidad. Pero es igual de importante la participación de las personas que tienen una habilidad para pensar de forma creativa, que tienen fuertes conexiones personales dentro y fuera de su congregación, que son grandes en animar a otros, o que sean grandes preguntadores. Es posible identificar a las personas en su congregación que tienen una experiencia limitada con las personas con discapacidad, sino que tienen determinadas habilidades que necesita su equipo.Usted está invitando a la gente basándose en sus dones y sus capacidades, no por lo que saben. Los posibles miembros de un equipo pueden incluir:

> *Como congregación, estamos diseñados para servir a los demás, o deberíamos servir a los demás. -PFTW Miembro del equipo*

- ***Congregacional personal / liderazgo*** Esta persona puede ser clérigos, otro miembro del personal de la congregación, o un líder voluntario (es decir, anciano, miembro de la junta). Tal persona es probable que tenga gran influencia en toda la congregación, puede proporcionar un fuerte respaldo de este trabajo, y probablemente conoce a la mayoría de los miembros de la congregación.

- ***La persona con una discapacidad.*** Esta persona podría ser un buscador de trabajo o alguien que ya está funcionando. Dicha persona puede ser capaz de hablar de primera mano sobre los posibles obstáculos a la obtención de empleo, la cuota sobre la comunidad apoya a disposición de los solicitantes de empleo con discapacidad, puede dar una idea de la mejor manera de compartir esta oportunidad en toda la congregación.
- ***Las familias de las personas con discapacidad.*** Los padres, hermanos y otros miembros de la familia pueden sugerir ideas para la mejor manera de llegar a las personas con discapacidad y sus familias (dentro y fuera de la congregación). También pueden compartir los sueños, las preguntas y preocupaciones que mantenga relacionado con el empleo de su miembro de la familia. Cuando su equipo está apoyando a alguien con discapacidades más significativas, que tiene miembros de la familia como parte del equipo puede ser muy valiosa.
- ***El personal de educación religiosa.*** Estos miembros del personal pueden ya tener relaciones con los jóvenes y adultos con discapacidad en su congregación que estarían entusiasmados con la búsqueda de empleo.
- ***Comunicadores inteligentes.*** Un aspecto clave de este trabajo consiste en hacer correr la voz en toda la congregación y más allá. La participación de alguien que es experto en medios de comunicación social, tiene un ojo para el diseño gráfico, ama realizar breves presentaciones frente a grupos, o ya está involucrado en los esfuerzos de comunicación de su congregación puede ser una ventaja cuando se trata de transmitir su misión a la comunidad en general.
- ***Grandes conectores.*** Usted probablemente puede pensar en alguien de su congregación que sólo parece conocer todo el mundo. La mayoría de los puestos de trabajo vendrá a través de conexiones personales. Y lo que es útil involucrar a alguien en su equipo que sea grande “autor de la pregunta” y “conector” en su congregación. No es importante que sepan mucho acerca de la discapacidad o de empleo-otros en el equipo puede traer esta perspectiva.
- ***Los empleadores.*** Su congregación está llena de empresarios y trabajadores. Las personas que saben acerca de su propio lugar de trabajo y que probablemente tienen conexiones con otras empresas similares a la suya. Tener una perspectiva del empleador no sólo aporta un rico conjunto de conexiones, pero esta persona también puede compartir ideas para la mejor manera de acercarse a los empleadores potenciales y las cuestiones que probablemente estará en sus mentes.

> *Ya sea [que] armar un equipo específicamente para el proyecto Putting Faith to Work o Nestlé que funciona bajo el auspicio de un comité con un enfoque más amplio, parece que sería útil para reclutar fieles con habilidades específicas y complementarias relacionadas con el trabajo. Por ejemplo, [que] podría querer a alguien con un proveedor médico y / o tratamiento de base para comprender las implicacionesde los diagnósticos de un buscador de trabajo dado, así como alguien que trabaja en las relaciones humanas, el desarrollo del estudiante, o un campo similar en el que se trabaja con los solicitantes de empleo en la promoción de sí mismos o participar en las habilidades de coincidencia y / o la adquisición de talento les ayuda a asistir a los solicitantes de empleo ‘ hojas de vida y otros materiales de aplicación con conocimientos que les ayuden a encontrar empleo. La gente en [nuestra] equipo tuvieron esta combinación de habilidades y conocimientos, y yo creo que fue muy útil. -PFTW Miembro del equipo*

- ***Empleo y / o especialista en discapacidad.*** La mayoría de los miembros de la congregación han limitado la familiaridad con la constelación de los servicios de empleo formal y apoya a disposición de las personas con discapacidad. Pero usted puede ser sorprendido por la OMS en su congregación tiene conexiones profesionales en esta área. Tal vez usted conoce a alguien que trabaja con un proveedor de empleo discapacidad, una oficina de rehabilitación profesional, un programa de transición de la escuela, un centro de la Universidad de Excelencia en Discapacidades del Desarrollo (UCEDD; véase www.aucd.org para el centro más cercano en su estado), o alguna otra organización discapacidad. Estas

Estoy en el consejo de una agencia que provee servicios para personas con discapacidad intelectualy en un consejo local para el programa de apoyo a la familia. - PFTW Miembro del equipo

Tengo un nieto con necesidades especiales y primos que tienen necesidades especiales. Yo quería ser parte de un equipo que podría ayudar a [otros] en obtener un empleo remunerado, que sea un reto para ellos. -PFTW Miembro del equipo

Es difícil conseguir que la gente sea entusiasta sobre proyectos a largo plazo que son una especie de pequeña escala, por lo que puede tardar un poco para ensamblar un grupo central. -PFTW Miembro del equipo

Ejemplo de Proyecto

Una congregación que trabajamos, de St. James Missionary Baptist Church, aprendió sobre PFTW a través de una presentación en una alianza ministerial entre religiones. El ministro, que rutinariamente ayuda a los miembros de su congregación a encontrarempleo. Creo que PFTW parecía una maravillosa oportunidad de ampliar ese esfuerzo como la iglesia tenía varios miembros con discapacidad que estaban interesados en el empleo. Para el equipo de su iglesia, él personalmente pidió a los miembros que tenían familiares con discapacidades o que trabajaron en la educación especial.

Otra congregación, Segunda Iglesia Presbiteriana, que tiene lo que se llama un Comité de Hospitalidad, sólo tiene que incorporarse en PFTW trabajo de dicha comisión. El Comité de Hospitalidad está encargado de ayudar a la iglesia incluir a todos los que quieren participar en la vida de esa comunidad de fe, incluidos los discapacitados, y todo el comité optó por incluir PFTW y el empleo como parte de esa llamada a ser hospitalario.

personas pueden tener ideas sobre programas, incentivos y apoyos disponibles para las personas con discapacidad para mantener el empleo ya los empleadores para que el alquiler. Mientras que dicha experiencia no es esencial, que sin duda puede ser útil.

Al anunciar e invitar a participar

Una vez que sepa con quién le gustaría ser parte del equipo, empieze a hacer invitaciones. Aquí es donde tener un propósito puede ayudar a abrir las puertas. Las personas que tienen éxito en conseguir que los demás puedan asociarse con ellos lo hacen con el anuncio de la visión de la organización y de invitar a la gente a participar en su misión.Comparta su visión con las personas que pueden ayudar a cumplir con ella (véase la siguiente sección sobre la elaboración de una visión). Una combinación de avisos e invitaciones puede ayudar a conducir a un equipo de socios comprometidos.

- ***Anunciarlo***
  Compartir su visión en términos generales mediante la comunicación con el mayor número de personas en su congregación como sea posible. Nunca se sabe quién va a dar un paso adelante después de enterarse de esta oportunidad para involucrarse. Tales anuncios pueden ocurrir en una variedad de maneras:

  - Incluya un anuncio como parte de la orden de adoración semanal (véase el recuadro 2-1).
  - Escriba una breve reseña para el boletín y combínelo con una referencia hablada durante el servicio (véase el recuadro 2-2).
  - Incluya un artículo acerca de sus planes en un boletín de noticias mensual de la congregación.
  - Haga anuncios en las clases de educación o reuniones ministerio específico religiosa.
  - Use los medios sociales como Facebook, Instagram y LinkedIn para difundir la palabra a los miembros de la congregación, así como a otras redes fuera de su comunidad de fe (véase el recuadro 2-3).
  - Desarrolle una presentación de diapositivas que explica lo que poner la fe de trabajo se trata y cómo participar (véase el recuadro 2-4)
  - Incluya información sobre su proyecto junto a otros esfuerzos para promover el conocimiento general de todo el empleo de las personas con discapacidad, como por ejemplo durante el Empleo Nacional de la Discapacidad mes de la conciencia cada mes de octubre (véase el recuadro 2-5).
  - Construya una página web del proyecto (véase el recuadro 2-6).
  - Utilice los anuncios de servicio público, “YO SOY,” Mes de la conciencia de empleo de la inhabilidad como una pieza corta en un servicio de culto. https://vimeo.com/108810703

> *Yo quería ser parte de la construcción de una cultura en nuestra iglesia donde todos, incluso aquellos con discapacidad, pudieran conocerse y ser motivados a seguir el liderazgo de dios y a trabajar en nuestra comunidad, que es significativa y llena de vida. Quería aprender el proceso de hacer conecciones con otras personas y apoyar estos amigos adultos a una experiencia de trabajo sostenible. -Miembro del equipo PFTW*

Cuadro 2-1: Ejemplo de Anuncio sobre Putting Faith to Work

Hola, soy [nombre], y yo soy un [papel en la congregación] aquí en [congregación]. Quiero presentarles a un nuevo esfuerzo que estamos empezando que se centra en proporcionar apoyo a los jóvenes y adultos con discapacidades. Se llama poner la fe a trabajar (Putting Faith to Work), y que está dirigido a ayudar a las personas con discapacidad para que se conecten a trabajos significativos sobre la base del las conexiones personales y la creatividad dentro de nuestra iglesia.Estamos invitando a la participación de las personas con una discapacidad que le gustaría trabajar, o que tienen un trabajo pero quieren algo más acorde con sus habilidades e intereses. Si usted o alguien que usted describe sabe, por favor en contacto con nosotros.

También estamos invitando a participar si usted es un empleador o toma decisiones de contratación para su empresa, si tiene o pertence a una red, si usted tiene un talento para ayudar a las personas a discernir sus dones y fortalezas, o si simplemente disfrutan de ayudar a los demás. No se requiere experiencia en el trabajo con personas con discapacidad.

Creemos que ayudar a las personas con discapacidad a encontrar trabajo podría beneficiar a los individuos dentro de nuestra congregación, así como los de la comunidad. Este ministerio tiene el potencial de ayudarnos a incluir mas a las personas con discapacidad cada día de la semana, no sólo los domingos. ¿No le gustaría unirse a nosotros en la exploración de este esfuerzo innovador dentro de nuestra iglesia para hacer la diferencia ayudando a las personas con discapacidad en nuestra congregación y la comunidad comparten sus fortalezas y talentos en el lugar de trabajo?

Cuadro 2-2: Ejemplo del Boletín

Sea parte de propagar la fe para trabajar en [nombre de la congregación]!
¿Sabías que la tasa de desempleo para las personas con discapacidad es más del doble que el de las personas sin discapacidad? Aunar esfuerzos en una sinagoga para hacer una diferencia ayudando a que las personas con discapacidad en nuestra congregación y la comunidad comparten sus fortalezas y talentos en el lugar de trabajo. Poner Fe trabajar en [nombre de la congregación] será ayudar a las personas con discapacidad a conectarse a trabajos significativos sobre la base del las conexiones personales y la creatividad en nuestro medio.

Eres tú:
- ❒ ¿Una persona con una discapacidad en busca de trabajo?
- ❒ ¿El miembro de la familia o amigo de una persona con discapacidad en busca de trabajo?

También estamos invitando a otros en nuestra congregación a ser parte de este esfuerzo innovador.

Es usted alguien que tiene...
- ❒ ¿Las relaciones fuertes con los empresarios locales y redes de empleadores?
- ❒ ¿Una capacidad de hacer conexiones entre las personas?
- ❒ ¿una habilidad especial para ayudar a las personas a identificar sus dones y llamados?
- ❒ ¿Un deseo de utilizar sus habilidades para el empleo en el servicio a los demás?
- ❒ ¿La pasión por ayudar a los demás?

Si cualquiera de los anteriores te describe, marcar una casilla y coloquela en el plato de la ofrenda. Para obtener más información, comunicarse con [name] al [información de contacto].

Su nombre: _____ Correo electrónico:_____

Cuadro 2-3: Ejemplo de un anuncio en las redes sociales

¿Eres una persona con una discapacidad en busca de trabajo? ¿Un miembro de la familia o amigo de una persona con una discapacidad que es quiere compartir sus talentos en el lugar de trabajo? O un empleador, un gran networker, o alguien que le gusta ayudar a los demás? El equipo de Putting Faith to Work [congregación] quiere ayudar a las personas con discapacidad en la búsqueda de puestos de trabajo. Contacte con nosotros en [información de contacto]!

Cuadro 2-4: Ejemplo de Diaspositivas para Anuncios

Putting Faith To Work

Tapping the Power of Congregations as Pathways to Employment for People with Disabilities

[congregation]

Join us as we strive to make a difference by helping people with disabilities find a job

Are you:

- A person with a disability who would like to work?
- A family member or a friend of an individual with a disability who would like to work?

Putting Faith To Work

Our team is also looking for people who have:

- The ability to hire or have ties with local employers
- An ability to network with people
- A knack for helping people identify their talents
- A passion for helping others

Putting Faith To Work

Want to know more about Putting Faith to Work?
Want to join our team?
Contact John Smith at
john.smith@yahoo.com
or 616-555-5555

Putting Faith To Work

Cuadro 2-5: Ejemplo de boletín de concientizazion sobre el empleo de AAPD.

Expanding Employment Opportunities for People with Disabilities

A generation ago, President George H.W. Bush signed into law the Americans with Disabilities Act (ADA). The ADA mandates equal access to employment for people with disabilities, a promise that remains unfulfilled. Today, while our country is more accessible and welcoming of people with a wide variety of disabilities than it was in 1990, two-thirds of Americans with disabilities are unemployed or underemployed. That number has not changed since the ADA's passage.

Americans of many faiths believe strongly that work brings dignity, self-respect and responsibility and that lack of employment is demoralizing, socially isolating and wasteful of a person's abilities. Poverty often accompanies disability and a lack of employment may mean that adequate food, housing and medical care are not attainable. In light of these realities, the Interfaith Disability Advocacy Coalition (IDAC) encourages people of faith to expand employment opportunities for people with disabilities by:

- Drawing attention to the abilities of people with disabilities and their right to be recruited, hired, promoted and retained at all levels of work;
- Hiring qualified people with disabilities to staff and support the work of your congregation;
- Offering support to members and visitors with disabilities who are out of work, including moral support, specific advice and training, supervised volunteer opportunities and introductions to those who make hiring decisions;
- Encouraging employers in your congregation and community to hire qualified people with disabilities.

AAPD
Interfaith Disability Advocacy Coalition

For more on what you can do, visit: www.aapd.com. Working together we can improve employment outcomes for people with disabilities.

The Interfaith Disability Advocacy Coalition seeks to mobilize the religious community to speak out and take action on disability policy issues with Congress, the President and Administration, and society at large. To learn more about the work of IDAC, visit: http://www.aapd.com/what-we-do/interfaith/

Cuadro 2-6: Ejemplo del sitio web PFTW

CHRIST PRESBYTERIAN CHURCH

I'M NEW HERE ▸ CONNECT ▸ MISSIONAL LIVING ▸ GIVE TEACHING ▸ EVENTS

MISSIONAL LIVING | MISSIONAL COMMUNITIES | PARTNERSHIPS | CHURCH PROGRAMS | FORUMS | ML BLOG | ADVISORY TEAM | GRANTS | RESOURCES

Working together, under the guidance of the Vanderbilt Kennedy Center, to find meaningful employment for people with disabilities.

Contact Information:
Margaret Spickard (see below for additional contact)
mhspickard@gmail.com

Vision: Our hope is that we would follow Christ in His mission of loving people, places, and things to life by assisting our teenage and adult church members and friends with disabilities build relationships within our church community and work communities.

What is Putting Faith to Work?
The focus of Putting Faith to Work is on equipping faith communities to address the employment needs of church members with disabilities. This group works in collaboration with the Vanderbilt Kennedy Center to connect people with disabilities to quality employment opportunities through the natural networks represented among congregation members. Working together with other local churches and similar teams in three other states (Texas, Minnesota, and Kentucky), the team at Vanderbilt will eventually take what they learn with us and develop a step-by-step manual detailing key elements of the approach for use by congregations, individuals, families, and others nationwide.

Why is it important?
Did you know that one in every three families has a member or relative with a disability? Did you know the unemployment rate for people with disabilities is more than double that of people without disabilities? In addition, the poverty rate for people with significant disabilities is 29%, compared to 14% for people without disabilities. Regardless of one's faith tradition and views on disability, these numbers are staggering and faith communities are in a unique position to help.

What is the goal of PFTW at CPC?
As a part of Putting Faith to Work at Christ Presbyterian Church, we will:

1. Assist at least two community/congregation members with disabilities to find, maintain, and/or advance in their employment and careers.
2. With the identified person(s) with disability, determine personal employment goals and steps to achieve those goals with support and resources available through Vanderbilt Kennedy Center.
3. Connect and share with other congregations involved in the Putting Faith to Work project.

How can I be involved in this missional community?
You can participate at any step of the process! The group currently meets monthly, on the **second Tuesday night from 7:00 - 8:30 pm**, in the Gathering Room at CPC. We welcome anyone to participate who has a desire to help our members and non-members with disabilities to discover how their abilities and talents can best be used in the context of work. We also welcome people with disabilities who desire employment.

Being a part of this exciting missional community does not involve a huge commitment, only a desire to help people with disabilities. For more information, contact Margaret Spickard at mhspickard@gmail.com or Gigi Sanders at gigisanders@gmail.com.

Leadership Team:

- Erik Carter – erik.carter@vanderbilt.edu
- Carl Sanders – sciencedad@gmail.com
- Gigi Sanders – gigisanders@gmail.com
- Margaret Spickard – mhspickard@gmail.com
- Courtney Taylor – courtney.taylor@vanderbilt.edu
- CB Yoder – c.b.yoder@cpalions.org

Latest News

Putting Faith to Work Mid-Year Report

Dec 10, 2015 | **Tags:** adults with special needs | faith and work | putting faith to work | special needs | vanderbilt kennedy center

The Putting Faith to Work MC is excited to share some highlights from this past year with you...

Stories of Impact

We have had many answers to prayer. One of many examples:

We have had church members enthusiastically receive our candidates as employees in their places of work. In one instance, a church member that volunteers in the Inspirations Class (a Sunday School class for young adults with disabilities) was approached by our group to consider having a pioneer work in the Operations Division he oversees at a large company. It had never occurred to him to consider our members with disabilities (and unique abilities) for filing needed roles. He was thrilled with this "ah-ha" moment and to make this connection. He hired one of our Pioneers and has been attentive to the needed details for the right placement.

New friendships have formed between those with disabilities and those without that would not have developed had we not come together as a Missional Community. Our team and many others have been "awakened" to recognize and engage more ways our friends with disabilities can enter into our church community to serve and to be better known by our whole church community.

> I have known or been involved in the lives of teenagers and adults with developmental disabilities for over 20 years. I have been a follower of Jesus for over 35 years. Not until this past year did I realize how much adults with disabilities and their families are

- ***Invitar.***
  Un anuncio no del todo es lo mismo que una invitación. Este último es más personal. La gente ama a dar su tiempo y recursos a los proyectos con los que mantienen una conexión personal. Tenga en cuenta las siguientes formas de invitar a la gente a colaborar con usted:

  - Invite a alguna personas a su casa para la cena. Al final de la comida, explique su visión y invítelos a participar. (Haga un seguimiento con una llamada telefónica entre dos y tres días más tarde).
  - Invite a alguien a un café, antes del trabajo de un día, para conocerlo. Use su tiempo juntos para describir su visión para este trabajo y el modo de ver que la persona que contribuye a su equipo.
  - Que la gente sepa cómo las experiencias y las conexiones que tienen son justo lo que el equipo necesita para tener éxito. La gente puede no ver de forma automática cómo sus redes personales o experiencias de trabajo son las mismas cosas que podrían permitir a alguien a encontrar su próximo trabajo.

También puede considerar la conexión de su trabajo a una persona específica. La gente le encanta ayudar a los demás y son más propensos a dar su tiempo a una causa cuando pueden ver el impacto que sus esfuerzos tienen sobre un individuo en particular. Suponiendo que usted ha hablado con este individuo sobre el interés de la congregación, una manera de empezar sería organizar una reunión y dejar que la persona que comparte su historia, los intentos de encontrar un empleo, y los sueños como una manera de hacer que la gente interesada e invertido en ayudar.

Usted se sorprendera como vendrá gente que quiere ser parte del equipo.

> *Creo que la iglesia también está llamada a ayudar a garantizar el bienestar de las personas en la comunidad en general, uno de los aspectos más importantes incluye la formulación de un medio de vida mediante la obtención de un salario digno y la búsqueda de un empleo significativo que se ajuste a los dones y fortalezas del individuo .... me sentí atraída por el [equipo] porque su noción de hospitalidad va más allá del nivel en superficie de bienvenida a ayudar a equipar y capacitar a las personas con capacidades variadas para que coincida con sus puntos fuertes con el compromiso ocupacional para obtener ingresos ....*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

> *Era difícil conseguir que el programa comenzara porque no anunciamos suficiente lo que estábamos haciendo*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Preguntemos porque quieren ser parte del equipo. Algunos tienen roles relacionados a su discapacidad y ven esto como una forma de integrar su fe y el trabajo. Otros reconocieron una necesidad real en su congregación en relación con el desempleo y querían ser parte de satisfacer esa necesidad. Algunos tenían conexiones personales a las personas con discapacidad como un miembro de la familia o un amigo. Otros podrían tener apoyado un ministerio de inclusión con las personas con discapacidad desde una distancia, pero no puede haber creído que tenían algo que aportar. Otros ya tenían una relacióncon el demandante de empleo. Y, por último, algunos miembros reconocen esto como una manera de hacer que sus congregaciones un más acogedor y comunidad de apoyo.

El Montaje de un equipo creativo y comprometido es un aspecto importante de la realización de su visión. Su equipo debe estar compuesto por un grupo diverso de personas que puedan aportar diferentes dones y conexiones a todo el colectivo. Al anunciar e invitar a la gente a participar, “que sea personal.” El equipo debe tener un buen y unificado conocimiento, así como el compromiso con la misión del proyecto.

Para Resumir

- Los líderes pueden surgir en muchas maneras diferentes. Una de las claves es sentire un sentido de llamado y pasión por este proyecto
- Dejele saber a la gente lo que está buscando, y pídales que le ayuden a buscar. Poner Fe a trabajar se basa en la creación de redes. Esta es una manera de empezar. Ellos pueden ayudarle a encontrar a las personas adecuadas y / o voluntarear ellos mismos
- Comparta ambas historias y fundamentos bíblicos de por qué esto es importante.
- Usar ejemplos personales es importante, pero no ponga a las personas con discapacidad en la posición de tener que pedir. Ellos tienen que hacer eso en muchas áreas de su vida, por lo que su abogacía por ellos será un regalo para ellos.
- Sea tanto específico como amplio en su invitación. Algunas personas a veces se comprometen a tareas específicas y manejables y otras a una mission y un llamado más amplio.

Sección 3:
La elaboración de un plan para su equipo

Además de la identificación de los miembros de su congregación interesados en apoyar a las personas con discapacidad a encontrar empleo significativo, es importante determinar cómo el trabajo del equipo se ajusta a la congregación, para articular la visión para este trabajo, y para determinar cómo el equipo va a funcionar administrativamente. Esta sección se centra en consideraciones claves en cada una de estas áreas.

Encontrando su hogar

¿Cómo podrían los esfuerzos de su equipo ajustarse con los movimientos globales de la congregación? Como se mencionó en la sección anterior, algunos adoptan un enfoque más formal, donde alguién de la dirección o el personal de su congregación (por ejemplo, pastor, ministro de la juventud) forma parte o conduce a su equipo. Otras congregaciones que hemos apoyado son dirigidos por y sólo implican miembros laicos.

Del mismo modo, algunas congregaciones insertan PFTW dentro de un ministerio comité formal o ministerio como un ministerio de discapacidad existentes, el ministerio de trabajo / carrera, ministerio de alcance, o misnisterio de hospitalidad. Ser parte comité existente que se más grande podría proporcionar más acceso regular a la dirección de la congregación o que sea más fácil para reclutar a otros de la congregación a participar. Otras congregaciones decidieron establecer un equipo nuevo y de miras estrechas. Tener un equipo distinto (generalmente más pequeño) puede permitir una mayor flexibilidad a la hora de encontrar horas de reunión y podría asegurar que la atención en abordar las necesidades relacionadas con el empleo de las personas con discapacidad no sea opacado por otras áreas de énfasis.

Otra opción es la posibilidad de hacer de este equipo un esfuerzo más informal o un ministerio separado formal de la congregación. Esta elección puede depender del tamaño de su congregación, cuan estructurada está la jerarquía de la congregación, y si numerosos miembros o sólo unos cuantos están interesados en participar. No hay una única manera de estructurar su equipo. Se trata de encontrar lo que funciona mejor en y para su comunidad.

> *Asegúrese de que que comité grande dentro de la congregación "compre la idea", de manera que la energía se pueda construir y el éxito puede ser visto en los pasos a seguir.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Alineación de la Misión

Asegurarse de que el enfoque de PFTW es consistente con la misión general de su congregación es esencial. Cuando hay una discrepancia entre sus esfuerzos y la misión de su congregación, usted tiene menos chances de tener el apoyo de la dirección. Y cuando su liderazgo carece de la suficiente inversión, otros miembros de la congregación no pueden ver el trabajo como importante. Incluso cuando se tiene en el equipo miembros apasionados, la ausencia de al menos un poco de apoyo de la congregación puede ser desalentador

Un Ejemplo de Proyecto

Una congregación que ha apoyado, Iglesia Presbiteriana de Cristo, optó por establecer Putting Faith to Work como un ministerio formal. Bajo las políticas de la iglesia, esta designación formal permitieron a su equipo hacer anuncios y solicitar la participación durante las clases de escuela dominical, en el culto, y en el boletín. También les permitió aplicar para una pequeña cantidad de fondos a través de una subvención misional. Reunión informal podría no haber proporcionado el mismo tipo de acceso o recursos.

porque puede dejar a los miembros de su equipo sentirse un poco aislado. Además, si su congregación no ve PFTW como congruente con su misión, las personas con discapacidad que ayuda pueden sentirse que no se consideran importantes en la vida para esa comunidad de fe. Algunas congregaciones se sienten atraídas por PFTW debido a que sus miembros consideran esta inversión como una forma de server sus compañeros con discapacidad o demuestran la compasión dentro de la comunidad más amplia. Otros ven como una forma de abordar la equidad o imparcialidad preocupaciones.

El esfuerzo por ser inclusivo y acojedor es parte del ADN de la iglesia y este proyecto suena justo como algo de lo que debemos ser parte.

-PFTW Miembro del equipo

Creemos que Dios está llamando [nuestra iglesia] a que se llene de compasión de tal manera que las personas sean extraídas de situaciones imposibles a una comunidad de esperanza donde se cambian vidas y el amor es real.

-PFTW Miembro del equipo

Yo pienso y creo que la responsabilidad de la congregación es acumular o edificar a todos los miembros de la congregación y la comunidad .... Todo el mundo tratando de ser inclusivo y acogedor es parte del ADN de la iglesia, y este proyecto solo sonaba como algo que queremos ser parte de.

-PFTW Miembro del equipo

Es una manera de las congregaciones de promover el florecimiento integral de los vecinos a quienes Dios les ha llamado a amar. Creo que esto es una cuestión de justicia y de amor que afirma el valor, la dignidad y la aptitud de las personas con discapacidad mediante la colaboración con ellos en sus esfuerzos por asegurar un empleo remunerado y esperemos tambien significativo.

-PFTW Miembro del equipo

Para algunas congregaciones, esto representa una extensión o una oportunidad misional. Para otros, es visto como una forma de reducir la pobreza para un segmento de la comunidad que a veces lucha financieramente. Lo que resuena más con su congregación puede ser completamente diferente de lo que impulsa a otra congregación. Pero la mayoría de las congregaciones que llevaron a cabo Puttin Faith to Work lo hicieron porque se alineaba bien con su misión o metas.

Aclarando su propósito

¿Es el objetivo principal ayudar a las personas con discapacidad a construir nuevas relaciones dentro de su congregación, para darse a conocer a los demás, y experimentar un sentido más profundo de comunidad? ¿Es para ayudar a las personas con discapacidad a descubrir sus talentos, fortalezas, dones y pasiones en el área del trabajo? ¿Es para ayudar a las personas con discapacidad a encontrar trabajos satisfactorios, que aportan una buena vida? ¿Es para vivir más plenamente el sentido de llamado y vocación? Decidir qué es lo más importante para su equipo puede traer enfoque y la unidad a su trabajo.

Con este fin, el equipo puede ser útil para crear una misión y / o declaración de visión. Una declaración de misión capta su sentido de propósito y resume lo que las personas dentro de la organización trabajan por lograr. Una visión es ambiciosa y describe donde su ministerio estaría si usted lograra con éxito su misión. Cada uno puede ayudar a su congregación y la comunidad en general a comprender mejor por qué está haciendo esta inversión y lo que espera lograr. Si su congregación ya tiene una declaración de misión integrada o de objetivos diferentes para diferentes áreas del ministerio, reflexione como el proyecto encaja en Putting Faith to Work y ayuda por adelantado a su esta misión actual.

Caja 3-1: Ejemplo de una Mision

- Involucrar a los miembros para ayudar a equipar a los demás miembros con discapacidad a compartir sus talentos en el lugar de trabajo, así como dentro de la iglesia
- Trabajar con las personas con discapacidad conocidos dentro de la iglesia, mientras que los conecta con el empleo fuera de la iglesia
- Ayudar a que los miembros con discapacidades florezcan todos los dias
- Compartir la dignidad del trabajo y la participación de todo el mundo
- Conexión de fortalezas para el lugar de trabajo a través de relaciones personales

Algunas preguntas a considerrar en cuenta a la redacción de las declaraciones de misión y visión:

Misión:

- ¿Qué hacemos?
- ¿Cómo lo hacemos?
- ¿Por quién lo hacemos?
- ¿Qué valor estamos trayendo a los participantes?
- ¿Qué valor estamos trayendo a nuestra comunidad?

Visión:

- ¿Como se vería su comunidad si usted alcanzara sus objetivos?
- ¿Cómo sabrá que ha llegado a su destino?
- ¿Cómo podría verse diferente la tasa de empleo de las personas con discapacidad?
- ¿Cómo se vería afectada la comunidad?
- ¿Cómo se vería afectada su congregación?

Se alinea con su misión y congregaciones son un excelente recurso sin explotar!!

-PFTW Miembro del equipo

Nuestra esperanza es que nos gustaría seguir a Cristo en su misión de amar a la gente, a los lugares y y a las cosas de la vida, ayudando a nuestros miembros de la iglesia adolescentes y adultos, a que construyan relaciones con las personas con discapacidades dentro de la comunidad y las comunidades de trabajo de la iglesia.

-Visión de PFTW equipo

Otras decisiones que tomar

Además de colocar en su estructura, misión y visión, también tendrá que ser realizado por su equipo de una variedad de otras decisiones. Considere las siguientes preguntas a medida que comienza a formar un plan para su trabajo:

- ¿Cómo va a llamar a su equipo (por ejemplo, poner la fe para trabajar, iglesia de la beca del Ministerio de Empleo)?
- ¿Se considera que es importante para delimitar los roles específicos para cada uno de los miembros del equipo?
- Si es así, ¿cómo que se determinan o por quién?
- Si usted no tiene un miembro del personal de su congregación como parte del equipo, quien informará al respecto en el liderazgo?
- ¿Quién va a servir como el contacto principal para el equipo y para los miembros de la congregación interesadas?
- ¿Quién va a convocar a las reuniones?
- ¿Quién va a tomar notas?
- ¿Quién va a reservar una sala de reuniones?
- ¿Con qué frecuencia se reúnen el equipo (por ejemplo, quincenal, mensual, según sea necesario)?
- ¿Cómo se documentarán los aspectos del trabajo y cómo?
- ¿Cómo se estructuran las reuniones?
- ¿Quién ayudará a identificar a las personas con discapacidad que deseen apoyo a través de PFTW?

- ¿Quién va a facilitar las reuniones iniciales de “descubrimiento” trabajan con participantes con discapacidad y sus seguidores?
- ¿Quién va a contratar a los posibles empleadores?
- ¿Qué otras decisiones tienen que hacerse?

Sus reuniones iniciales deben centrarse en establecer una buena relación entre los miembros del equipo, aclarar su propósito, y decidir sobre cómo va a acercarse a cada paso del proceso PFTW. Hemos incluido un ejemplo que puede que puede adaptarse para satisfacer las necesidades de su propio equipo.

Cuadro 3-2: Ejemplo de una agenda para la reunión inicial del equipo

1. Presentaciones
2. La oración y la reflexión sobre las dimensiones espirituales de este trabajo
3. Discernir quién más podría ser necesaria en el equipo
4. La determinación de quién en la congregación podría beneficiarse
5. Estrategias para el intercambio de información sobre el esfuerzo
6. Estrategias para discernir las metas y los talentos relacionados con el trabajo de una persona
7. Discusión de los posibles tipos de apoyo que una persona podría necesitar
8. La determinación de los miembros que podrían estar relacionados con el empleo búsqueda de talentos de la persona
9. Próximos pasos y quién es responsable de las tareas
10. La reflexión sobre la reunión y oración

> *Hazlo. La necesidad está ahí. Los “medios” van a evolucionar.*
> *Al igual que muchos otros retos, para empezar es la parte más difícil.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Sección 4:
La extensión de la Invitación a las personas con discapacidad

Con su equipo montado y sus objetivos a mano, usted está listo para empezar a apoyar a las personas con discapacidad en el avance hacia un empleo significativo. Tal vez su equipo ya tiene varias personas con discapacidad en mente y ya se ha acercado a ellos sobre como participar. Si es así, usted está listo para comenzar a aprender más acerca de sus intereses, fortalezas y experiencias (véase la Sección 5). Para equipos que aún teniendo en cuenta la mejor manera de acercarse a las personas con discapacidad sobre esta oportunidad, esta sección se centra en la posibilidad de invitar de manera acogedora.

Invitando a la gente dentro de su congregación

En la Sección 2, se incluyeron varios ejemplos de cómo se puede compartir esta oportunidad ampliamente en toda su congregación. Los mismos métodos que utilizó para reunir un equipo se puede utilizar para permitir que las personas con discapacidad sepan acerca de los apoyos que tiene disponible. Por ejemplo, un párrafo corto dentro un boletín de noticias o en congregación es una gran manera de divulgación (véase el recuadro 2-2). Igualmente ponerlos en los medios de comunicación social a través de Facebook, Instagram, Twitter, u otros lugares-no tienen ningún costo y pueden ser ampliamente compartidos por los miembros (véase el recuadro 2-3). Si su congregación proyecta anuncios sobre una pantalla o televisión antes de los servicios religiosos, o en otro lugar en el edificio, asegúrese de que su invitación se muestra allí (véase el recuadro 2-4).

> *Yo leo sobre el ministerio PFTW en el boletín del domingo pasado. Era como una respuesta a mi oración.*
>
> *-PFTW Miembro de la familia*

Otras ideas incluyen: la elaboración de un breve correo electrónico que se puede enviar a todos los miembros de la congregación, el intercambio de información con cualquier persona conectada a otros ministerios de discapacidad en su congregación, la creación de un tablón de anuncios, o hacer un volante o folleto disponibleen un escritorio de bienvenida. Por supuesto, un aviso hablado durante el culto o la clase de educación religiosa puede personalizar la invitación.

> *En muchos sentidos, la congregación es un gran lugar para un miembro de la iglesia con una discapacidad de encontrar apoyo. Nos preocupamos por nuestro buscador de trabajo. Queremos que ella tuviera éxito. Ella confía en nosotros. Sabemos personas que podrían ser una buena conexión para un trabajo más significativo y sostenible.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Invitar a las personas más allá de su congregación

Algunos equipos que apoyamos eligieron dar apoyo a las personas que no eran miembros de su congregación. Una congregación eligió esta opción porque no fueron capaces de identificar a un miembro que necesita apoyo con el trabajo deseado en el momento.Otra congregación tenía conexiones existentes con las personas con discapacidad y las organizaciones de la comunidad en otros lugares. Otra congregación simplemente vio PUTTING FAITH TO WORK como una oportunidad de alcance único. Si decide ir más allá de las paredes de su congregación, hay varias vías por las cuales se puede extender esta invitación.

> *Estamos aprendiendo juntos cómo hacer esto cuando la gente dentro de la iglesia aún no estan "listas" para apoyarnos. Ha sido un buen proceso de aprendizaje para nosotros, ya que decidimos llegar a personas fuera de nuestra congregación. El proceso en tales circunstancias es muy diferente, pero hemos hecho un progreso real.*
>
> *-PFTW Miembro*

De acuerdo con el último censo de EE.UU., casi uno de cada tres familias tiene al menos un familiar con una discapacidad. Y lo que es probable es que los miembros de su congregación están estrechamente relacionadas con las personas con discapacidad más allá de las paredes de su congregación. Muchos pueden tener amigos y conocidos con discapacidad en su vecindario o por medio de otros grupos en la comunidad en que forman parte. Dejele saber a su congregación su deseo de llegar a la comunidad más amplia y animarles a compartir sus invitaciones a través de sus propias redes personales.Hable personalmente con las familias para hablar de cómo podrían comunicarse de manera efectiva esta oportunidad.

> *El demandante de empleo no es un miembro de nuestra congregación por lo que ha sido difícil mantener la búsqueda de empleo en las mentes de nuestra congregación.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Otro enfoque consiste en compartir información con las organizaciones locales y redes que sirven a las personas con discapacidad y sus familias. Casi una quinta parte de toda la comunidad identifica como persona con discapacidad. La conexión con estos organismos y programas puede ser una manera eficaz para que la comunidad en general sepa acerca de su ministerio. Hemos incluido en el Cuadro 4-1 una lista de organizaciones que tienen delegaciones u oficinas en las comunidades de todo el país. Concierte una reunión para hablar de s upasión y planes para este trabajo, así como para discutir cómo la organización podría contribuir a sus esfuerzos de reclutamiento. De este modo, es posible que descubra pasión y planes para este trabajo, así como para discutir cómo la organización podría contribuir a sus esfuerzos de reclutamiento. Al hacerlo, es posible descubrir nuevos socios que puedan aportar su valiosa experiencia y las conexiones a su ministerio.

> *Conectarse con la congregación en una manera significativa debe ser hecho sin traer a la persona buscando empleo al centro de la atención.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Por ejemplo, algunos proveedores de empleo para discapacitados podrían incluso ser capaces de proporcionar apoyo en el puesto de trabajo a algunas de las personas con las que trabaja. Asegúrese

de que sus materiales promocionales externos tienen claro que la membresía de la congregación no es un requisito para involucrarse con su equipo. Llegar más allá de su congregación traera tanto oportunidades como riesgos. Ciertamente permita a su congregación para abordar necesidades insatisfechas que los sistemas formales de servicios a menudo tienen dificultades para enfrentar. y puede introducir a la gente a una nueva y amorosa comunidad de apoyo. Pero cuando se trata de la creación de redes de trabajo, miembros de la congregación no pueden tener la misma inversión en ayudar a alguien que no lo haga personalmenteconocer o rara vez se ve. Del mismo modo, no todos búsqueda de empleo tendrá éxito. Y lo que es importante de no prometer algo lo que la congregación no pueda por alguien.

CUADRO 4-1: Ejemplos de organizaciones y agencias en la comunidad con conexiones a las personas con discapacidad y sus familiares

Organización o Asociación*	Sitio web
The Arc	www.thearc.org
Association of People Supporting Employment First	www.apse.org
Autism Society of America	www.autism-society.org
Brain Injury Association of America	www.biausa.org
Center for Independent Living	www.ilru.org
Council on Developmental Disabilities	www.nacdd.org
Easter Seals	www.easterseals.com
Epilepsy Foundation	www.epilepsyfoundation.org
Federation of Families for Children's Mental Health	www.ffcmh.org
Goodwill Industries International	www.goodwill.org
Muscular Dystrophy Association	www.mdausa.org
National Association for the Dually Diagnosed	www.thenadd.org
National Disability Rights Network	www.napas.org
National Down Syndrome Society	www.ndss.org
National Muscular Sclerosis Society	www.nationalmssociety.org
Parents Helping Parents	www.php.com
People First	Local web search or telephone directory
Salvation Army	www.salvationarmyusa.org

*Localiza su oficina local afiliada.

Organización o Asociación*	Sitio web
Spina Bifida Association	www.sbaa.org
United Cerebral Palsy	www.ucp.org
United Way	www.unitedway.org
Your state's University Center for Excellence in Developmental Disabilities	www.aucd.org
*Localiza su oficina local afiliada.	

Además, hacer una búsqueda en Internet local o consultar un directorio telefónico por: condado y agencias de servicios sociales estatales; grupos locales de abogacia de la discapacidad; grupos locales de apoyo para padres; los distritos escolares locales; proveedores de servicios residenciales; proveedores de servicios / cuidado de adultos de relevo; proveedores de empleo con apoyo; oficinas de rehabilitación profesional; y las universidades con la educación especial, psicología de la rehabilitación, trabajo social, y / o programas relacionados

Adaptado de: Carter, E.W. (2007). *Including people with disabilities in faith communities: A guide for service providers, families, and congregations*. Baltimore, MD: Brookes.

Algunas consideraciones en caso de prórroga invitaciones

Al considerar las vías a través de la cual se conectará a las personas con discapacidad y sus familias, es probable que surjan una serie de preguntas.

- ***¿Cuándo es necesario acercarse también a los padres u otros miembros de la familia?***
  Como cualquier otra persona las personas con discapacidades pueden y debel tomar por si mismo decisiones importantes. El concepto de determinación propia nos recuerda que las personas deben ser capaces de conducer sus propias vidas de una manera y en una dirección que sea importante para ellos. Por lo tanto la pesona con discapacidad debe ser la persona primaria en decidir su propio involucramiento-y a quien mas en su via le extiende una invitación. Mientras que muchos escojerán involucrar a sus familiares en el proceso, otros quizás no. Sin embargo, los roles de los padres y otros miembros de la familia pueden ser especialmente importante en las vidas de los individuos con discapacidad intellectual, autismo, u otra discapacidad. Los individuos con apoyos más extensos a menudo necesitan vivir con sus padres. En algunos casos los padres pudieran tener la tutela de sus hijos.

Las avenidas tradicionales de apoyo al empleo hasta la fecha no habían sido fructíferas, por lo que cuando se propuso esta idea pareció una idea interesante y una manera de pensar fuera de lo usual.

-PFTW Miembro de la familia

La comunidad de la iglesia es el lugar que acepta personas completamente (o se supone). Hay un nivel de confianza que no está allí en la comunidad en general.

-PFTW Miembro de la familia

- ***¿Quién hace la invitación?***
  Decida quién en su equipo estaría en la mejor posición para pedir a una persona en particular con una discapacidad (o sus padres) participar en el proceso. Tal vez alguien en el equipo ya conoce estas personas así? En algunos casos, el equipo sintió que la persona con una discapacidad respondería mejor si la invitación viniera directamente de alguien en su familia. Podria invitar persona para un café o almorzar para hablar de la oportunidad. O ponerse al día con ellos después de los servicios religiosos para introducir la idea. Algunos equipos identificaron a dos miembros a ser parte de esta reunión. Otros llegaron de forma individual.

- ***¿Cuántas personas con discapacidad debemos invitar a participar?***
  Comience en un nivel que maximize la probabilidad de éxito. Esto probablemente significa que se centrará en una persona con una discapacidad a la vez. Celebre una reunión de planificación inicial, comienze la creación de redes, y ayudar a forjar la primera conexión de trabajo antes de pasar a la siguiente persona. Los equipos que se encuentran en un éxito inicial tienden a moverse hacia adelante con gran confianza e impulso. Por otro lado, la búsqueda de trabajo a veces puede ser un proceso prolongado que abarca varios meses. Para las congregaciones que desean apoyar a varias personas en este viaje, esperar todo ese tiempo para agregar otra persona podría ser insostenible. Tales equipos pueden encontrar útil para sostener múltiples reuniones de planificación y realizar todo el trabajo de su red a la vez.

- ***¿A quién le preguntamos en primer lugar?***
  A veces una congregación tiene varias personas en mente para apoyar o varias personas con discapacidad, que han expresado su interés en participar. Si el nivel de interés es superior a disponibilidad de apoyo o el tiempo de poder, podría considerar algunas de las siguientes preguntas como a determinar la forma de proceder: ¿Cuánto tiempo tiene cada una persona ha estado en la búsqueda de empleo? ¿Quién está listo para comenzara trabajar de inmediato y tiene una idea clara de lo que quieren hacer? ¿Cuál es la motivación?

"Yo sabía que yo era capaz de mantener un trabajo,pero debido a mi diferencia en el aprendizaje y no conducir, estaba teniendo problemas para encontrar un trabajo. Buscador de trabajo.
-PFTW Miembro del equipo"

"Creo que si usted tiene un buen sistema de apoyo, que puede ser muy útil para encontrar ese trabajo y también tienen fe y no darse por vencido.
-Buscador de trabajo PFTW"

"Yo estoy dispuesto a recibir ayuda para mis propias necesidades vocacionales y no quería ser demasiado selectivo en como permitiría ser ayudado. Ya que se que las organizaciones basadas en la fe pueden hacer un trabajo muy bueno, pensé que sería una buena idea y sería agradable buscar ayuda en esos grupos.
-Buscador de empleo PFTW que no era parte de la congregación."

> *Invitamos a alguien a participar en poner la fe para trabajar y se ponen deseosos de encontrar trabajo, pero esto no sucede rápidamente. Y en nuestro caso, no ha sucedido todavía. Son miembros de la iglesia dispuestos a mantenerse a largo plazo y mantenerse acompañando a alguien que busca un mejor trabajo? Se siente como un gran riesgo decir que vamos a ser parte de esto y luego no ser capaces de ayudar a la persona a encontrar una mejor situación de empleo, o que los voluntarios decidan que no tienen más tiempo para invertir. Y el miembro de la iglesia se siente defraudado ... otra vez.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

- ***¿Cómo plantear el tema del empleo sin ser ofensivo o presuntuoso?***
  Es una buena idea hacer su investigación en primer lugar. Averiguar a través de la persona de cuidadores, amigos u otras personas si él o ella tiene ninguna experiencia de trabajo y lo más importante, el deseo de tener un trabajo. Evitar hacer suposiciones sobre las capacidades de ellos de realizar ciertas tareas; en cambio, pregúnteles al respecto.

- ***¿Cómo compartir el proyecto con alguién que tiene una discapacidad más significativa?***
  Considere la posibilidad de acercarse a un miembro de la familia u otra persona que conoce bien a la persona. Puede ser que sean capaces de guiarlo en cómo explicar la oportunidad de manera clara. Considere la posibilidad de adaptar los materiales impresos. Mantener una comunicación simple, repetir cuando sea necesario y tener en cuenta un amplio tiempo de respuesta en el que la persona puede hacer preguntas de aclaración.

- ***¿Qué información debe compartir con los posibles participantes?***
  Es útil explicar cómo funciona el proceso, lo que el equipo va a hacer, y el tiempo aproximado. Haga que los buscadores de trabajo seguro y las familias sepan que no hay garantía de éxito, pero dígale que el equipo va a caminar al lado y apoyar a lo largo de su búsqueda. Algunos equipos se han sorprendido de lo rápido que llegó un trabajo acerca mientras que otros expresaron su decepción por la lentitud con que avanzaban las cosas.

- ***¿Cómo podemos reconocer a la discapacidad de una persona de una manera respetuosa?***
  Hablar a las personas con discapacidades y hablar sobre ellas puede parecer difícil. Cuestiones sobre si se debe simplificar el lenguaje, preguntándose cómo posicionarse a sí mismo cuando se habla con alguien en una silla de ruedas, y muchas otras consideraciones son a la vez válidas y reflexivas. Considere algunos de los consejos de la caja 4-2 como una guía. La regla más importante es tratar a la persona como usted quiere ser tratado.

> *Fueron muy amables. Sólo su presencia significa mucho y es un mensaje que alguien cree que podría hacerlo. ¡Qué bendición es tener el apoyo de un extraño para encontrar el próximo trabajo de mis sueños.*
>
> *-Buscador de trabajo PFTW*

Cuadro 4-2: Etica sobre la discapacidad: que hacer
Un apretón de manos no es un saludo estándar para todo el mundo. Pregunte a la persona si él o ella le gustaría darle la mano. Una sonrisa y un saludo hablado son siempre apropiados.
Hable directamente con la persona con una discapacidad, no sólo para las personas que puedan ser él o ella lo acompaña.
Sea paciente y dele toda su atención, especialmente con alguien que hable despacio o utiliza un dispositivo de comunicación.
Nunca finja entender lo que está diciendo una persona. Pedir a la persona que repita o reformular.
Permitir a la persona tiempo para responder, hacer preguntas y aclarar sus comentarios.
Repetición. En su caso, repita de nuevo los mensajes para confirmar la comprensión mutua.
Guiando – Preguntele a la persona si necesita guía, ofrezca su brazo y permita que él / ella alcanze el de usted, y luego camine un poco por delante. Señale puertas, escaleras y esquinas a medida que se acerca a ellas.
Deje que la persona tome la iniciativa de establecer el modo de comunicación, tales como la lectura de labios, el lenguaje de señas, o escribir notas.
Relevancia Discapacidad – no se refiera a la discapacidad de una persona a menos que sea relevante.
La discapacidad frente a la desventaja – El uso de la palabra “discabilidad” es considerado ofensivo, y el término preferido “discapacidad.” Parqueo accesible es el término preferable.
Hablar en primera persona – Diga “persona con discapacidad” en vez de: “discapacitado. Esto enfatiza que las personas con discapacidad son personas primero y no deben ser definidas por su discapacidad. Sin embargo, algunas personas con autismo prefieren ser llamados “autistas”, y este es el caso para otras discapacidades. En caso de duda, pregunte.
Relajarse. Todos cometemos errores. Ofrecezca una disculpa si se olvida un poco de cortesía. Mantenga un buen sentido del humor y un deseo de comunicarse.

Adaptado de: Tennessee Disability Coalition. *Disability Etiquette: Engaging People with Disabilities*.2014. PDF file. www.tndisability.org/sites/default/files/Disability%20Etiquette%20Brochure_0.pdf

Involucrando las organizaciones basadas en la fe que ya tienen ministerios de empleo.

Algunas organizaciones basadas en la fe ya tienen ministerios de empleo, que sirven a los solicitantes de empleo y de apoyo que no tienen discapacidades. Estos pueden ser en forma de clubes de empleo, asesoramiento para el empleo de uno-a-uno, u otras actividades estructuradas. Estas pueden ser facilitadas por el personal remunerado o voluntarios que pueden tener experiencia en el desarrollo de carrera, recursos humanos, u otros campos relacionados.

En Minnesota, hay más de 15 organizaciones basadas en la fe que patrocinan o de otra manera apoyan los ministerios de empleo. La mayoría han programado regularmente grupos de trabajo de transición que se reúnen semanalmente o cada dos semanas. Estos grupos a menudo tienen oradores invitados y / o presentaciones periódicas de los voluntarios en todos los asuntos relacionados con la búsqueda de empleo; estos pueden incluir temas como las habilidades de entrevista, el uso de los medios sociales en una búsqueda de trabajo, hojas de vida, trabajo en red, y mantener una actitud positive. Estos grupos también proporcionan apoyo individual a personas que necesitan ayuda con cartas de presentación, entrevistas simuladas, o la creación de redes.

Algunos de estos ministerios de empleo pueden decir que no tienen recursos para las personas con discapacidad y se esconden para no involucrarlos. En realidad, la mayoría de las personas con discapacidad pueden beneficiarse mucho de estos apoyos “naturales”. Pueden utilizar estos apoyos basados en la fe como complemento a otros servicios que pueden estar disponibles en la comunidad ya. Las redes y los empleadores en una OBF son siempre de valor cuando se trata de hacer las conexiones. Hay una serie de organizaciones de la comunidad que estén dispuestos a ayudar a los ministerios de empleo FBO.

Sección 5:
Conversaciones centrada en la persona para un trabajo significativo

El obtener un trabajo acorde con los intereses propios, se basa en las fortalezas y los regalos de uno, y se alinea con el propio sentido de llamar o vocación puede ser muy satisfactorio. Sin embargo, encontrar un trabajo a menudo no es fácil. Putting Faith to Work se enfoca más en conectar a las personas personalmente a trabajos significativos en lugar de asegurar cualquier posición abierta. Para hacer esto bien, es importante invertir tiempo para conocer a los solicitantes de empleo en formas que permiten a todos en el equipo saber en qué tipo de trabajo los colocaría.

Muchas personas con discapacidad han participado en las reuniones dirigidas por educadores, personal de la agencia, y otros profesionales destinadas a desarrollar un plan de apoyo individualizado, ya sea un IEP en la escuela o un ISP dentro del sistema de servicios para adultos. Con demasiada frecuencia, estas reuniones acentúan los desafíos que experimenta una persona en lugar de en las pasiones, los puntos fuertes y los regalos que una persona podría aportar. Por otra parte, este tipo de reuniones tienden a centrarse demasiado en el apoyo a agencias y otros programas formales pueden proporcionar en vez de en las redes y conexiones personales tan importantes para encontrar un empleo. Las congregaciones no deben intentar replicar estas formas habituales de conocer a una persona y sus necesidades. Otras opciones están disponibles.

> *Por supuesto, cada uno de éstos deberían adaptarse de manera que tengan sentido para el buscador de trabajo, su equipo, y la congregación. [las personas con discapacidades] son nuestros hermanos y hermanas y tienen un enorme potencial y el talento que se pierde debido a que muchos no quieren hacer un poco para liberar un gran potencial.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Este capítulo ofrece ejemplos de cómo los equipos pueden venir junto con los solicitantes de empleo con discapacidad para aprender acerca de sus (a) fortalezas, dones y pasiones; (B) las experiencias previas relacionadas con el trabajo; (c) intereses de trabajo; (re) posibles lugares y las conexiones personales; y (e) apoyos necesarios para el éxito. Si bien hay muchas formas en que su equipo puede explorar cada una de estas áreas como parte de los esfuerzos de planificación centrada en la persona (véase el recuadro5-3), que describen un conjunto básico de temas de ayuda considerar como su equipo se esfuerza para encontrar el ajuste correcto para un buscador de trabajo en particular. Se incluye en el Cuadro 5-1

> *Creo que nuestro miembro de la iglesia es más consciente de sus puntos fuertes, especialmente el tipo de cosas que ella hace, naturalmente, los cuales son los puntos fuertes.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

un conjunto de ejemplos de preguntas que pueden ser utilizados como una guía de conversación para obtener las ideas en cada una de las siguientes áreas. Además, se incluyen en el Cuadro 5-2 un ejemplo de una hoja de trabajo que puede ser utilizado para registrar la información compartida por los buscadores de trabajo y el equipo PFTW.

Cuadro 5-1: Conversaciones Guía de preguntas sobre el trabajo, centrada en la persona

1. **Fortalezas, regalos, y pasiones**
   Los trabajos se encuentran generalmente en la base de las fortalezas y las contribuciones potenciales. Cada persona tiene dones, talentos y cualidades que podrían beneficiar a alguna empresa u organización en su comunidad. Iniciar la conversación teniendo en cuenta estas posibles contribuciones. Considere lo siguiente:

   - Cuéntanos acerca de tí.
   - ¿Qué te gusta hacer para divertirte (en casa o en la comunidad)?
   - ¿Qué te gusta de qué hablar con la gente?
   - ¿Qué intereses o pasiones especiales tiene?
   - ¿Cuáles considera que son algunas de sus puntos fuertes?
   - ¿Cuáles cosas haz hecho que la gente te felicite?
   - ¿Qué rasgos o cualidades tienes que le interesen conocer a su empleador?
   - ¿Qué eres realmente bueno en (o llegar a ser bueno en)?
   - ¿Hay habilidades o talentos que tienes de los cuales la gente no conoce de ti?

2. **Experiencias Relacionadas con el Trabajo**
   Experiencia previa de trabajo puede ser realmente útil. Pero no es esencial. Todo el mundo empieza en algún lugar. Hablar sobre cualquier trabajos anteriores u otras experiencias que pueden dar una idea de lo que ha funcionado bien en el pasado o qué puestos de trabajo pueden ser una buena opción.

   - ¿Ha tenido algún trabajo pagado? En caso afirmativo:
     - Háblenos del trabajo
     - ¿Qué te gusta de el?
     - ¿Qué no te gusta de el?
     - ¿Qué tipo de cosas que ayudaron a tener éxito?
     - ¿Hay alguien con quien podríamos hablar o alguna referencia?
   - Cuéntanos alguna experiencia de ser voluntario.
   - Háblanos de las responsabilidades o tareas que usted ha tenido en casa.
   - ¿Qué relacionada con el trabajo de formación o experiencia tienes en la escuela?
   - ¿Hay otras experiencias que ha tenido en la comunidad o en la iglesia?

Cuadro 5-1: Conversaciones Guía de preguntas sobre el trabajo, centrada en la persona

3. Interés de empleo

Cuando un trabajo coincide con los intereses de alguien, el trabajo puede ser mucho más motivador y agradable. Por supuesto, no todos los trabajos tienen que ser un ajuste perfecto. Piensa en los tipos de trabajos que podrían ser una buena opción. No pensar en las empresas u organizaciones específicas todavía. Que viene a continuación. Por ahora, piense en cuáles son las características de un trabajo probablemente funcionará mejor.

- ¿Hay algo que usted se siente "llamado" a hacer?
- ¿Qué tipos de puestos de trabajo cree usted que sería realmente interesante?
- ¿Hay cosas en la comunidad que le gusta hacer que haría un gran trabajo?
- ¿Qué tipos de responsabilidades de trabajo sería una muy buena opción para usted?
- ¿Qué tipos de responsabilidades de trabajono le gustaria hacer?
- Piense en las siguientes características de un puesto de trabajo. Para cada uno, hay cosas que son realmente importantes para nosotros considerar?
  - Número de horas quiere trabajar por semana?
  - Días / horas que están programadas durante la semana?
  - Ubicación en la comunidad?
  - Pago?
  - Naturaleza social del trabajo?
  - ¿Fecha de inicio?
  - ¿Algo más?

4. Lugares posibles y conexiones

Donde en su comunidad hay puestos de trabajo que se alinean con los intereses, experiencias y preferencias ya se ha discutido? No se concentre aún sobre qué trabajos son (o no son) factible. el apoyo necesario que vendrá después en la conversación. Asegúrese de incluir los lugares que normalmente no tienda y visita. La mayoría de los puestos de trabajo no están a la vista del público y, a menudo vienen a través de conexiones personales.

- ¿Dónde están todos los lugares de nuestra comunidad que tienen este tipo de trabajos?
- ¿Quién asiste a nuestra congregación y también trabaja en este tipo de lugares?
- A quién podemos hablar de nuestra congregación que este realmente conectado a empresas y organizaciones en nuestra comunidad?
- A quién podemos hablar en nuestra congregación que está conectado a otros grupos en la comunidad?
- ¿Cuáles son algunas de las personas que ya conocen en la comunidad que podríamos hablar? Por ejemplo, los miembros de la familia, amigos, parientes, vecinos, u otros.
- ¿Existen otras posibilidades de trabajo que deben ser considerados, incluso si no son una coincidencia estrecha con sus intereses?

Cuadro 5-1: Conversaciones Guía de preguntas sobre el trabajo, centrada en la persona

5. Apoyo para el éxito

En algún momento, todos hemos necesitado ayuda para encontrar, mantener, o hacer frente a nuestro trabajo. Para las personas con discapacidad, es importante pensar en los apoyos que van a necesitar en el trabajo con antelación, para no limitar las opciones, pero para apoyar el éxito. El apoyo adecuado se puede encontrar casi cualquier tipo de trabajo.

- Vamos a hablar de lo que le ayudan a ser hallazgo más éxito y mantener un trabajo. ¿Cuál de los siguientes apoyos que cree que va a necesitar?
  - Ayuda en el desarrollo de un curriculum vital o una página de perfil
  - Un mentor que le ayude a elegir el tipo de cosas que le gusta hacer
  - Un mentor para ayudarle a aprender acerca de un tipo particular de trabajo
  - Alguien con quien practicar para una entrevista
  - Entrenamiento o práctica adicional para aprender habilidades de trabajo antes de encontrar un empleo
  - Alguien que le de animo en todo el búsqueda de empleo
  - Alguien que le ayudará a conectar a los empleadores
  - El beneficio adicional de alguien para aprender el trabajo cuando se inicia por primera vez (como un entrenador de trabajo)
  - El beneficio adicional de alguien que le ayudará a mantener el trabajo en el tiempo (como un entrenador de trabajo)
  - Asistencia para conseguir o volver al trabajo
  - Las modificaciones o cambios a un puesto de trabajo a que se sienta más exitosa
  - Formación adicional para un empleador para que sepan cómo mejor para apoyarle
- Para cada apoyo creemos que sería de gran ayuda, que sabemos en nuestra congregación que podría ayudar?
- ¿Hay grupos o programas externos que deben ponerse en contacto para obtener información sobre estos apoyos?

6. Nuestros próximos pasos

- ¿Cuáles son los próximos pasos?

Cuadro 5-2: Ejemplo de formulario para tomar notas durante conversaciones sobre el trabajo, centrada en la persona

PFTW Planning Worksheet
A Conversation About Work

*Use this worksheet to record ideas, questions, and other thoughts emerging from your discussion.

Who was the focus of this planning? Michael J.

When was the planning meeting held? April 12, 2015

Who was present? Susan G. Rebecca C. Matt H. Nolan L. Annie R.

Strengths, Gifts, and Passions

Which strengths, gifts, and passions should we consider when thinking about possible jobs??
1. Loves to keep things organized and clean. Likes repetitive tasks.
2. Loves working with people, being outdoors, exercising.
3. Is very independent and will take initiative.
4. Likes to meet new people.
5. Keeps on task and doesn't get distracted.

Work-Related Experiences

Which prior experiences should we remember when considering possible jobs?
1. Worked on a farm.
2. Experience sorting and hanging cloths.
3.
4.

Job Interests

What types of job responsibilities might be a really great fit?
1. Wants to work on a team of people.
2. Being a greeter or other job where she/he can be around people.
3. Working at a church.
4. Bagging at the grocery store.
5.
6.

Véase el Apéndice C para formulario en blanco para tomar notas

Cuadro 5-2: Ejemplo de formulario para tomar notas durante conversaciones sobre el trabajo, centrada en la persona

Possible Places and Connections

What are possible businesses and organizations in our community where these types of jobs exist?	
1. Publix	6.
2. Flower Mart	7.
3. Old School Farm	8.
4. YMCA	9.
5.	10.

Who should we talk to in our congregation (or beyond) who may have connections to such employers?	
Names	Who will make this contact?
1. John, a congregant, is the owner of a local flower store.	Annie, the committee chair
2. Susan knows the person who manages Old School Farm	Susan
3.	
4.	
5.	

Supports for Success

What supports do we think will be needed to promote success?		
Support	Who should we approach?	Who will make this contact?
1. Transportation	Church members	Matt
2. Job coach	Voc. Rehab., Best Buddies	Nolan
3.		
4.		
5.		

Next Steps

What are our next steps as a group?	Who will take responsibility?	By when?
1. Contact possible places and connections	(Listed above)	Next week
2. Pray for the job seeker and the process	Everyone!	
3. Make an announcement at church about our process	Rebecca	Next Sunday
4.		

Véase el Apéndice C para formulario en blanco para tomar notas

2

Fortalezas, dones y pasiones

Un buen punto de partida para la conversación consiste en averiguar las grandes cualidades, habilidades y talentos que una persona puede llevar a un lugar de trabajo. Las conexiones a un puesto de trabajo se hacen generalmente sobre la base de los puntos fuertes y los regalos, no los déficits y desafíos. Por otra parte, el trabajo más agradable por lo general se alinea con los intereses y pasiones de alguien. Llegar a conocer a la persona de una manera que le ayudan a entender exactamente lo que la persona podría tener que contribuir en el lugar de trabajo. Tal vez él o ella tiene una personalidad extrovertida, una memoria increíble, una habilidad especial para las cosas mecánicas, el don de dar aliento, una fuerte ética de trabajo, la capacidad de llevarse bien con todo el mundo, o la increíble atención al detalle. Estas son todas las cualidades que la mayoría de los empleadores consideran que es envidiable. Su capacidad de comunicarse con el buscador de trabajo se encuentra en formas que ayuden a los empleadores potenciales ver sus capacidades y activos, en lugar de sólo sus desafíos es esencial. Debido a la discapacidad todavía evoca impresiones de incapacidad en toda la sociedad, es importante presentar una imagen muy diferente del empleado potencial.

Congregantes conocen los puntos fuertes del buscador de trabajo y no ven a una persona con discapacidad.

-PFTW Miembro del equipo

En lugar de mirar a los títulos de trabajo, Putting Faith to Work está buscando las habilidades que pueden ofrecer para satisfacer las necesidades de los empleadores, que es una forma más para queyo pueda tener empleo.

-Buscador de trabajo PFTW

Experiencias Relacionadas con el Trabajo

Además, saber acerca de estas experiencias pasadas puede ayudar con la hoja de vida del buscador de trabajo para mostrar los aspectos relevantes de su registro. Cuando alguien está en busca de su primer trabajo, pregunte acerca de las experiencias de voluntarios que han tenido, su participación en la comunidad, o incluso los tipos de responsabilidades que han tenido en casa. Esta información puede ayudar a identificar lo que experimenta el individuo disfrutado y las habilidades que pueden haber recogido a lo largo del camino.

Mis propios ojos se abrieron a una forma diferente de ver el proceso de trabajo. La lectura de descripciones de trabajo era deprimente saber que cada una contenía requisitos que [el demandante de empleo] no podia llevar a cabo.Y, sabiendo que [ella] podría y haría un trabajo maravilloso en muchos de los otros requisitos.

-PFTW Miembro de la familia

Intereses de Trabajo

La mayoría de las personas se desempeñan mejor e invierten más en el trabajo que incluya sus intereses. Averiguar qué tipos de puestos de trabajo podría ser un ajuste especialmente bueno para la persona. Usted puede verse tentado a comenzar lista lugares reales de negocio. Pero puede ser útil en lugar de pensar acerca de los roles y responsabilidades de los que

> *Hemos sido capaces de reducir los campos de trabajo preferidos, así como crear la confianza que necesita el buscador de trabajo en su decisión de cambio de carrera. Hemos asistido a los buscadores de empleo con el mantenimiento de un tratamiento adecuado de la salud mental, así como el desarrollo de habilidades interpersonales para beneficiar a su búsqueda de empleo.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

dispondría tener, independientemente de su ubicación. Conocer esta información puede ser útil cuando la creación de redes a través de los miembros de su congregación (por ejemplo, "¿Sabe usted de cualquier parte de nuestra comunidad en la que alguien pudiera."). A veces, el buscador de trabajo no puede saber bastante que querría hacer. Y por lo que puede ser útil para averiguar acerca de los trabajos sobre los que les gustaría aprender más. También puede ser que pase el tiempo averiguar lo que una persona definitivamente no quiere hacer. Aprender acerca de algunos de la logística, tales como el número de horas por semana que la persona quiere trabajar, pagar la tasa, y la naturaleza social del trabajo es importante aquí también.

Posibles Lugares y Conexiones

Una vez que tenga una sólida comprensión de las fortalezas, experiencias e intereses de la persona, es mucho más fácil de identificar posibles puestos de trabajo que se alinean con estos factores. Donde en su comunidad hay empresas y organizaciones en las que estas fortalezas, experiencias e intereses son exactamente lo que se necesita? Y quien en nuestra congregación está conectado directa o indirectamente a este tipo de empleadores? Por ejemplo, para alguien interesado en el trabajo de oficina, puede que se sorprenda la cantidad de personas en su congregación o hacen negocios o trabajan en lugares donde un trabajo de oficina está disponible. Cuando no hay nadie en su equipo que sepa de alguien en la congregación que tiene este tipo de conexiones, piense en los miembros de la congregación que están bien conectados en toda la comunidad, por ejemplo en la Cámara de Comercio, miembro de alguien en un papel de liderazgo en la comunidad, una persona que ha estado en la congregacion por un largo tiempo y conoce a todo el mundo. Decida como un equipo quien va a llegar a estas personas para compartir acerca de este program PFTW.

> *Creo que es importante, porque la gente debe encontrar puestos de trabajo que les gustan y realmente disfrutar haciendo lo que les gusta hacer.*
>
> *-Buscador de trabajo PFTW*

Apoyos para el éxito

Todo el mundo necesita algún tipo de ayuda para encontrar un buen trabajo y tener éxito en el lugar de trabajo. Para las personas con discapacidad, dicho apoyo puede tener que ser un poco más

intencional, individualizado o intenso. Cada persona es única. Y lo que es mejor evitar asumir sobre las que los apoyos que serán más importantes para una persona en particular. En su lugar, pregunte: ¿Qué tipo de ayuda o apoyo puede realmente ayudar a esta persona a poder prosperar en el lugar de trabajo? El propósito de esta conversación no es limitar las opciones de una persona, sino para apoyar el éxito. Los apoyos pueden incluir el desarrollo de un resumen de trabajo, práctica de la entrevista, o un entrenador de trabajo, entre muchos otros. La transportación es también un problema importante para algunas personas y podría ser discutido en este punto. Hablar de quién, dentro o fuera de la congregación puede haber recursos para los apoyos. A veces, los recursos formales estan a la disposición de una persona, tales como la ayuda de un entrenador de trabajo, la rehabilitación profesional, o algún otro organismo. Otras veces, los apoyos que identifica son los que otros en los que congregación tiene experiencia, pero nunca se les ha pedido a compartir. Suponga que su congregación incluye a personas que son grandes en hojas de vida de escritura, que entrevistan a la gente para ganarse la vida, que son grandes animadores, que pueden proporcionar un viaje es necesario, puede compartir lo que realmente se necesita para hacer un trabajo en particular, o que es capaz de dar gran consejo de la carrera.

> *La positividad de todo el mundo en mi equipo fue el aspecto más útil. Mi equipo me ayudó a ver mejor lo que tengo que ofrecer y como construirlo. Las ideas fueron discutidas que nunca había considerado antes, y esto fue muy valioso.*
>
> *-Buscador de trabajo PFTW*

Otros enfoques

Aunque hemos destacado algunas áreas vale la pena considerar en esta discusión sobre el trabajo y una estructura para esta conversación, también existen otros enfoques para la recopilación de esta información. Tenemos ejemplos incluidos en la caja 5-3 de otros enfoques centrados en la persona que podría recurrirse a ellos. Además, la caja 5-4 incluye ejemplos de evaluaciones relacionadas con la carrera que podrían ser incorporados en el proceso de identificación de alguien fuerzas, intereses, habilidades y necesidades. Además, muchas congregaciones ayudan a discernir sus dones espirituales, que pueden ser muy útiles en la reflexión sobre posibles puestos de trabajo.

> *La parte difícil de las congregaciones que ayudan a los discapacitados a encontrar trabajo, es que muchos de nosotros no sabemos los recursos que están disponibles para ayudar a las personas con discapacidad. Nosotros, también, vemos a personas con discapacidad que tienen una discapacidad y que puede ser difícil para nosotros ver los puntos fuertes del miembro de la iglesia trae. También es un trabajo lento y requiere una gran cantidad de tiempo y compromiso.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Cuadro 5-3: Alternativas Enfoques alternativos sobre planificación centrada en la persona

Organización o Asociación	Sitio web
Customized Employment	www.marcgold.com/Publications/White%20Papers/Customized%20Employment.pdf
Essential Lifestyle Planning	www.learningcommunity.us/elp3.html
MAPS	www.ric.edu/sherlockcenter/linkEmp.html
I Want to Work	www.personcenteredpractices.org
Planning Alternative Tomorrows with Hope (PATH)	www.inclusion.com/books.html

Cuadro 5-4: Ejemplo de Evaluaciones de Relacionadas a la Carrera: Fortalezas

Organización o Asociación	Sitio web
DiSC®	www.discprofile.com
Envision Your Career - A language free video career interest inventory that uses pictures to depict careers.	http://jist.emcp.com/envision-your-career.html
Gallup StrengthsFinder	www.gallupstrengthscenter.com
JobTIPS website - Social skills assessment, interests quiz, and environmental assessments	www.do2learn.com/
OASIS-3: Occupational Aptitude Survey and Interest Schedule	www.proedinc.com
O*NET OnLine	www.onetonline.org
My Next Move's Interest Profiler	www.mynextmove.org/explore/ip
My Skills, My Future	www.myskillsmyfuture.org
PLACE Profile and Assessment Tool	www.placeministries.wazala.com/products/place-assessment-tool
Reading-Free Vocational Interest 2 - A non-reading vocational preference inventory presenting pictorial activities of individuals engaging in tasks.	www.pearsonclinical.com/talent/products/100000101/reading-free-vocational-interest-inventory-2.html
Skills Profiler	www.careerinfonet.org/skills/default.aspx?nodeid=20
Values Assessment	www.vawizard.org/wizard/value-assess

Planificando la Conversación

Una vez que haya decidido sobre el enfoque que va a utilizar para identificar la mejor manera de apoyar a un solicitante de empleo, es el momento de programar la conversación. Tenga en cuenta que debe ser parte de esta conversación. Por supuesto, el buscador de trabajo es absolutamente esencial. Pero también puede ser que invitar a otros miembros de la familia, que conocen bien al buscador de trabajo, los miembros del equipo PFTW, y otras personas en la congregación que están bien conectado con las oportunidades de empleo. Si el solicitante de empleo ya tiene una idea muy clara acerca de lo que les gustaría hacer para el trabajo, considere invitar a las personas que están trabajando dentro de ese sector de la industria para compartir sus puntos de vista. Identifique una fecha y hora que funcione para estos individuos. Determine dónde la reunión se llevará a cabo y qué tipo de atmósfera se desea, manteniendo las preferencias y necesidades de la persona con discapacidad en mente (por ejemplo, reunidos en un edificio accesible para personas con discapacidad física o discapacidad visual, reunidos en un lugar familiar cercano a una parada de autobús). Los equipos que hemos apoyado han llevado a cabo estos conversaciones en una variedad de maneras: con sólo unas pocas personas a un máximo de 15 personas. Algunos han tenido una sensación más formal, mientras que otros han sentido más como una fiesta (durante la cena o aperitivos).

Es difícil conseguir que todos se junten al mismo tiempo, pero vale la pena la lucha.

-PFTW Miembro de la familia

Vaya despacio ... aprenda de cada persona y sus familias.

-PFTW Miembro del equipo

[Me gustó] cómo se ha enfocado en [mi hija], haciéndole preguntas y realmente escuchando lo que quería en un puesto de trabajo. La amabilidadde de los miembros del equipo es una gran experiencia en general.

-PFTW Miembro de la familia

Apreciamos el equipo que tanto tiempo y han tomado el tiempo para aprender sobre nuestro hijo. Eso no siempre sucede. Estamos muy agradecidos por las relaciones especiales que cada miembro del equipo tiene con él. Gracias por ayudarnos ponemos a pensar sobre su futuro. Esperamos a ver cómo Dios va a dar. Gracias, también, por las bendiciones que Ustedes son nuestra familia.

-PFTW Miembro de la familia

Algunas preguntas que hay que tener en cuenta

- ***¿Tenemos que averiguar bien el trabajo en la reunión inicial?***
  ¡Reflexionar toma tiempo y no se limita sólo a esta reunión! Discuta las conexiones que se pueden hacer fuera de la reunión, incluyendo formas de acercarse a los posibles empleadores y qué información compartir con ellos (véase la Sección 6).

- ***¿Cómo compartir lo que hemos aprendido con los demás?***
  Para algunos buscadores de trabajo, la información puede ser incluida en su carta de presentación y resumen de trabajo. Para otros, puede ser útil crear un perfil de una página que resume las habilidades, fortalezas, experiencias y necesidades de apoyo de la persona. Hemos incluido un ejemplo en el Cuadro 5-5.

Cuadro 5-5: Example One-Page Employment Profile

Habilidades que traigo a un trabajo:

- La amistad y la pasión por la gente
- Fiabilidad
- Capacidad para centrarse en la tarea en cuestión
- Puntualidad
- Voluntad de seguir rutinas
- Direcciones de Lectura
- Las buenas habilidades de escritura

Mi anterior experiencia de trabajo:

- Preparar los alimentos
- Lavar y doblar la ropa
- Venta
- Lavar
- Montaje y de bolsas de regalo
- Saludar a la gente

Faith's Profile

Cómo las personas me describen:

Amable, atento, puntual, confiable, motivado, buen vendedor, trabajador, aficionado a los deportes, amante de los animales, cantante

Información del contacto:

Supports that help my success:

- Proporcioname un programa escrito de la jornada laboral
- Dime sobre cambios de trabajo antes de tiempo para que me pueda preparer
- Demustrame nuevas tareas
- Proporcione instrucciones verbales y escritas y una oportunidad para el aprendizaje práctico
- Proporcione una lista de tareas específicas que necesito para completer
- Tenga a alguien disponible para que me responda a las preguntas que puedan surgir
- Confirme mi entendimiento, incluso cuando digo "lo entiendo"
- Deme tiempo para completar las tareas que tengo
- Esté dispuesto a escucharme y para pedirme que repita si usted no entiende lo que he dicho
- Proporcione oportunidades para que trabaje con otras personas, ya que soy amable y disfruto de estar con los demás
- Proporcione una breve pausa diaria para permitir que consiga una bebida o sentarme durante unos minutos

- ***¿Qué pasa si el buscador de empleo sabe que él o ella tendrá un entrenador de trabajo?***
  Muchas comunidades tienen agencias u organizaciones de discapacidad que pueden proporcionar más información acerca de la disponibilidad de apoyo y adiestramiento de empleo. Estos podrían incluir agencias locales de empleo, la rehabilitación profesional, el programa de transición en el sistema escolar local, o un programa de área (por ejemplo, Best Buddies Jobs). Contacte a tales organizaciones y obtenga más información.

- ***¿Qué pasa si la persona no tiene transporte para trabajar?***
  Explora empleos cerca de transporte público, considere otras opciones sobre acciones paseo, o averiguar maneras que los miembros de la congregación pueden ser la parte del uso compartido del coche.

- ***¿Qué pasa si la persona tiene que solicitar puestos de trabajo en línea, pero carece de acceso a una computadora o los conocimientos informáticos necesarios?***
  Explore si alguien del equipo o de la congregación puede ayudar en este esfuerzo.

Sea sensible a los sentimientos, y acerquese a ellos dándoles las gracias por ser franco con usted, haciendo notar que la gente a menudo quieren ayudar pero no saben cómo, y observando el sentido de la gente de estar involucrado como una manera de vivir su fe.

Personalidad sabia, No me gusta ser el centro de atención. Yo también estaba incómoda porque me sentí como si estuviera inponiendome en el tiempo valioso de los demas.

Buscador de trabajo PFTW

Estaba incómodo en pedirle a mis amigos de la iglesia a abandonar sus hogares y a sus familias para asistir. Todo el mundo está tan ocupado en estos días y yo sabía que no era conveniente. También sabía que los que asistieron estaban felices de ayudar a [mi hija].

-PFTW Miembro de la familia

Comienza en su congregación

Una vez que se llega a conocer un poco acerca de los dones y los intereses de la gente que está trabajando, hable con ellos sobre su interés en tener algún tipo de papel voluntario en su congregación como una manera de vivir su fe también. Pueden disfrutar de la oportunidad de servir a los demás y su comunidad de fe. También ayudará a los miembros de la congregación ven individuos en papeles valiosos que hacen una contribución. Eso puede traducirse a las conexiones posibles sobre el empleo. Algunas congregaciones, de hecho, han terminado por encontrar un trabajo pago dentro de su congregación.

El siguiente paso es que los miembros del equipo empiecen a hacer conexiones con posibles empleadores. Una información más detallada acerca de cómo hacer que se encuentra en la siguiente sección.

Sección 6: Conectar a la gente con los empleadores

Una vez que su equipo ha ayudado a identificar las fortalezas y habilidades de la persona que busca empleo que han informado a su lista de posibilidades de empleo, el siguiente paso es comenzar la creación de redes. Para algunas personas, la creación de redes es algo natural, pero para otros es una perspectiva intimidante. Creación de redes con los posibles empleadores es un gran papel para los miembros del equipo que disfrutan de estar involucrado en la vida de la comunidad y que prosperan en hacer conexiones y forjar relaciones. Las relaciones dentro de PFTW se centra en la identificación de los buscadores de empleo, donde se reúnen las necesidades potenciales empleadores necesidades. Hay un número de maneras de involucrar a los empleadores en el esfuerzo. Esta sección tiene como objetivo diseñar el proceso para la navegación y la creación de redes dentro de las congregaciones.

Las relaciones dentro de la Congregación

Las congregaciones están repletas de los propietarios de negocios, empresarios, y otros miembros que están conectados a otras personas que también poseen la capacidad de tomar decisiones de contratación. Comience con quién conoces. Utilice la lista de posibles puestos de trabajo y las personas que se han identificado y hacer esas conexiones personales en primer lugar. Decidir quién va a ponerse en contacto con cada persona y cómo. Va a acercarse a alguien después de que el servicio y brevemente introducir la idea de ellos? ¿Va a llamar o correo electrónico y les invitará a uncafé para discutir? Realice tareas, los plazos establecidos, y realizar un seguimiento de los esfuerzos de contacto.

> *Hay muchos contactos dentro de las congregaciones que podrían ser aprovechados para encontrar gente compasiva, creativas que podrían dar a la gente una oportunidad para un primer trabajo!*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

> *Tener que navegar vías tradicionales en la búsqueda de un trabajo para alguien con necesidades especiales, nos pareció que era extremadamente difícil. Tomó la relación de una persona para abrir una puerta para nuestro hijo.*
>
> *-PFTW Miembro de la familia*

> *Nuestra congregación tiene muchas más conexiones y las relaciones personales con otras personas y empresas que nunca hubiese podido soñar de establecer. Simplemente es encontrar esos y sacar el máximo partido de ellos.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Hablar con los empleadores potenciales puede ser intimidante. Algo que me ayudó fue recordar que me acercaba a ellos no pedir un trabajo, pero a preguntarles si sabían de alguien que podría ser una buena opción para las necesidades de la persona que busca empleo. Nos quitó presión saber que los dos estábamos tratando de hacer una conexión.

-PFTW Miembro del equipo

Mi trabajo fue mucho más de voluntario en la iglesia durante el tiempo en que me encontré con el equipo. Nos dieron la entrevista a través del pastor y el gerente de las instalaciones de la iglesia. Jenny fue conmigo a la entrevista.

-Buscador de trabajo PFTW

Mi supervisorva a mi iglesia y sabía que no tenía un trabajo, por lo que me dijo que debía solicitar el trabajo que tengo ahora.

-Buscador de trabajo PFTW

Usted no tiene idea de lo que los recursos que tiene hasta que comienza a hablar con la gente y darse cuenta de la cantidad de cosas (ocupaciones, profesionales) conectados a la iglesia. A veces se trata de conocer a alguien que conoce a alguien mas.

-Buscador de trabajo PFTW

No sea tímido acerca de las redes con miembros de la congregación. El contacto personal con miembros parece funcionar mejor que los anuncios de difusión.

-PFTW Miembro del equipo

El [equipo PFTW] reflexionó sobre ideas, llamaron, en favor de mi hija, a los propietarios de negocios con los que tenían conexiones, que preguntó a otros miembros de la congregación para la comercialización y apoyo de red.

-PFTW Miembro de la familia

Ha sido más difícil de lo esperado comunicarse con nuestra congregación y conseguir que se invirtió en el proceso.

-PFTW Miembro del equipo

Después de haber agotado a quien conoces, piensa en cómo se puede encontrar más información ¿Su congregación tiene un directorio de miembros que ofrece información sobre lo que hacen para ganarse la vida? ¿Hay un miembro del personal dentro de la comunidad de fe que tiene acceso o conocimiento de esta información? Conocer los medios de vida de los miembros es sin duda una forma conveniente de identificar a quién dirigirse, pero esta información no es algo que la mayoría de las comunidades de fe fácilmente tienen disponible. Es posible que tenga que ser creativo y llegar a los miembros que son un buen ajuste en otras maneras.

Una manera en que las congregaciones se han conectado con posibles empleadores es creando anuncios de "se busca empleo" (vea cuadro 6-1). Estos anuncios pueden presentar a la comunidad estos buscadores de empleo, brevemente destacar sus experiencias y habilidades y explícitamente publicar que tipo de trabajos se desean. Los anuncios pueden ser compartidos mediante los métodos usuales de las congregaciones para comunicarse con sus miembros. Cartas de noticias semanales, correos electrónicos, sitios web de las congregaciones y cuentas en las redes sociales son algunas de las maneras que las congregaciones tienen para hacer conecciones de empleo.

Cuadro 6-1: Ejemplo de "Se solicita empleo"

Seeking Part-Time Employment

My name is Kate and I'm a member of Christ Presbyterian Church. You may recognize me as I currently greet people at the door on Sunday mornings!

I am looking for a job.

I'm 41 years old, have completed high school, and have a variety of work experiences that will help me to do a good job. I am eager to work. My previous work experience includes assembling traffic light fixtures, preparing and serving food, cleaning and organizing, doing farm tasks, gardening, and decorating and designing greeting cards. I am at my best when I am part of a team and working with a partner. I am friendly, compassionate, dependable, motivated, able to focus on the task at hand, and very happy to follow a routine.

I am interested in working one day a week in a job that would allow me to work with people. I am open to learning new skills, and I look forward to hearing from you.

If you are a business owner or are in a position to hire, I would appreciate an opportunity to demonstrate my skills and my willingness to work. God bless.

Kate is seeking a job with assistance from Putting Faith To Work (PFTW) @ Christ Presbyterian and the Vanderbilt Kennedy Center. PFTW enables churches to address the employment needs of some of their members, by connecting people with disabilities to quality employment opportunities through the natural networks represented by congregational members.

Kate
Phone: (615) xxx-xxxx
Residence: Nashville, TN
Email address:

How people describe me:
Determined, caring, hard worker, enjoys working with people, friendly, curious, organized, likes consistency, attentive, team player

Putting Faith To Work

Yo creo que es importante porque la red es una forma primaria para que la gente encuentre trabajo. Las personas con discapacidades suelen tener un menor número de redes personales por lo que es aún más importante que sus congregaciones desempeñan un papel en esto.

-PFTW Miembro del equipo

Ejemplo de Proyecto

Un equipo PFTW estaba teniendo desafíos haciendo conecciones apropiadas de empleo para un buscador de empleo que estaba interesado en hacer jardinería. Después de varios meses sin posibilidades surgió la idea de conectar a un miembro de la iglesia que trabajaba en mantenimiento en una Universidad local. Resultó que la persona identificada conocía al buscador de empleo de cuando hizo voluntariado en el ministerio de necesidades especiales de la iglesia y que además de mantenimiento él también estaba a cargo del departamento de cuidados de los terrenos. Cuando le comentaron sobre el buscador de empleo él estuvo inmediatamente dispuesto a explorar la posibilidad de un trabajo a tiempo parcial y eventualmente encontró un trabajo que se ajustaba al buscador de empleo y le dió el trabajo.

Más allá de la Congregación de redes

A veces, el campo de empleo deseado por el individuo no está representado en la comunidad de fe. Esto puede ser cierto si la congregación es particularmente pequeña. Empezar a pensar en quién puede utilizar sus conexiones con otras organizaciones, tales como el Club de Rotarios o la Cámara de Comercio. Es probable que cada persona en su congregación sea parte de varias otras redes o asociaciones en su comunidad. Invitarlos a compartir la necesidad, o para hacer conexiones para usted de modo que usted puede compartir la necesidad a través de estas redes.

¿Quién hace esas conexiones? Esto variará de congregación en congregación. Para algunos, los esfuerzos de redes, ya sea dentro de la comunidad de fe o fuera, será realizada por miembros del equipo de PFTW. Para otros, el equipo puede optar por utilizar las habilidades y talentos de otros en la congregación que podría estar dispuesto a ayudar periódicamente, pero que no están dispuestos a comprometerse a cumplir como un equipo sobre una base regular. Tal vez la congregación cuenta con un miembro del personal que conoce la mayoría de los miembros y que sería capaz y dispuesto a hacer esas conexiones.

Algunos miembros del equipo parecían haber perdido el interés durante la fase de exploración de ayudar a la persona que busca empleo. Al principio la gente se mostraron entusiastas y fácilmente disponibles para ayudar. Después de varios meses de reuniones aparentemente las cosas se estancaron personas. Sin embargo, despues de un tiempo, los miembros del grupo seleccionaron una preferencia de empleo y ahora están experimentando un rejuvenecimiento para el proceso.

-PFTW Miembro del equipo

EJEMPLO

Artículo sobre la búsqueda de empleo

Sue Singer, LSW

Dejar mi trabajo en septiembre de 2013, fue una decisión difícil. Yo era una trabajadora social en un centro de enfermería. Ya había estado aquí muchos años y, en muchos sentidos, estaba bastante cómoda. Pero los cambios en la organización y los cambios en mi mobilidad a medida que envejezco (tengo parálisis cerebral) dejaron claro que era hora de cambiar. Ingenuamente pensaba que iba a tomar un par de meses de descanso para vender mi casa, moverme a una casa de pueblo, y luego estaría de vuelta a tiempo completo en la fuerza de trabajo. Yo no sabía lo difícil que podría ser una búsqueda de empleo.

Un amigo me habló de un grupo de apoyo para las transiciones laborales llevadas a cabo semanalmente en la Iglesia Unitaria Unidad. Yo no era un miembro de esa comunidad de fe, pero me dijeron que no importaba. Que todo el mundo era bienvenido. Yo estaba negada a ir, pero cuando el grupo comenzó con el encendido de una vela y una lectura espiritual, me sentí como en casa, agradecida de ver el proceso de búsqueda de empleo reconocido como un camino de fe. Continué asistiendo regularmente (lunes por la mañana a las 9:00), sintiendome apoyada por la asistencia práctica y sentido de comunidad que el grupo ofreció. Fue allí, que me presentaron a los funcionarios del Instituto para la Integración Comunitaria de la Universidad de Minnesota. Me hablaron de “Putting Faith to Work”, que trabajó con fe: grupos de apoyo laboral basados ayudar a las personas con discapacidad a encontrar empleo.

Durante los meses el personal y yo tuvimos varias reuniones para hablar de mis habilidades, mis problemas y la búsqueda de empleo (y la vida) viaje. Cuando el grupo en la iglesia de la unidad terminó, me trasladé al grupo que tuvo lugar en la Iglesia Metodista Unida de Dayton Avenue. Durante varios meses que estaba sin trabajo, solicite para muchas posiciones y tuve una serie de entrevistas. Con el tiempo, con el apoyo del grupo, me presenté y fui contratada para el puesto que tengo actualmente como consejero Opciones en la línea de Vinculación Discapacidad.

Después de ser contratada, el trabajo comenzó realmente difícil. Yo estaba totalmente abrumada por la cantidad de nuevos aprendizajes necesarios y en particular pase trabajo con la tecnología. El personal de ICI continuó siguiendo mi progreso, hizo un análisis de trabajo funcional, y me ayudó a encontrar un entrenador de trabajo a través de servicios de rehabilitación profesional.

Ahora estoy orgullosa de decir que he estado en mi trabajo de casi 8 meses que estoy ganando competencia y confianza. Y estoy muy agradecida de que el programa de Putting Faith to Work estaba allí para mí y para muchos otros.

Conexión de empleadores y demandantes de empleo

> *Ser valiente para perseguir los vínculos débiles a las personas que podrían ayudar con un trabajo o información sobre puestos de trabajo para nuestros candidatos.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Compartir la hoja de vida del individuo o el pérfil de una página con el empleador potencial es a menudo el punto de partida. Entonces, si el empleador tiene una experiencia limitada en la contratación de personas con discapacidad, información adicional sobre los posibles beneficios para la empresa y los recursos para posibles acomodaciones, puede necesitarse proporcionar. Véase el recuadro 6-2 y 6-3 para una lista de beneficios. Si el empleador está interesado, él o ella puede simplemente ponerse en contacto con el individuo, y el proceso puede seguir como cualquier otra rutina de empleo. O el empleador tal vez desee reunirse con el individuo y uno o más de los miembros del equipo para discutir las posibilidades de empleo. Para algunas personas con discapacidad, el proceso de solicitud y evaluación estándar puede ser desalentador, y se puede desear tener un miembro del equipo Putting Faith to Work, un amigo o miembro de la familia les acompañe para ayudar durante el proceso de búsqueda de empleos.

Una cosa que puede ser útil para compartir con los posibles empleadores es que las empresas que han hecho de la contratación de personas con discapacidad una prioridad han encontrado que el típico proceso de contratación / entrevista a menudo no permite que puedan encontrar el mejor personal para el trabajo. Si de hecho, sus procesos de selección habituales a menudo los llevan a pasar por alto los grandes candidatos que tienen discapacidades.

Cuadro 6-2: Razones basadas en la fe para contratar a una persona con una discapacidad

1. *Poner fe en acción. La mayoría de las religiones incluyen uno de los principios del valor de ayudar a otros, particularmente a las personas que han sido marginados, y el empleo de las personas con discapacidad es una forma de proporcionar esa ayuda. Esto es más viejo que la política. Siempre que vea a sí mismos en el lado liberal o conservador, el llamado a ayudar a todos a usar sus talentos en el servicio a Dios y los demás está presente.*
2. *Teniendo en cuenta que cada persona tiene dones para compartir. Con demasiada frecuencia, las personas con discapacidad han encontrado su talento aún no han sido valoradas en el lugar de trabajo; como empleador, puede cambiar esto.*
3. *La aplicación de la "regla de oro". Si te gusta ser capaz de trabajar, que le gustaría ayudar a otras personas que quieren trabajar encontrar un trabajo que se adapte a ellos.*
4. *La extensión de la hospitalidad Más allá de las paredes de la congregación. Bienvenida a las personas con discapacidad en su lugar de trabajo crea una fuerza de trabajo más diversa*
5. *Creación de una oportunidad para la Comunidad. Si va a contratar a un miembro de su comunidad de fe, es posible que tenga la oportunidad de conocer a un compañero mejor.*
6. *Ofreciendo esperanza de una vida completa. Un buen trabajo permite a las personas con discapacidad una mayor posibilidad de vivir por encima del nivel de la pobreza y amplíar su círculo de amigos y conocidos.]*

Cuadro 6-3: Razones de negocios para contratar a una persona con una discapacidad

1. *Investigación del mercado. Las personas con discapacidad representan el 19.8% de la población de EE.UU.*
2. *Rendimiento y Seguridad de calificación. Los empleadores reportan registros de igual o mejor seguridad, las tasas de rotación y el absentismo, las calificaciones de rendimiento en el trabajo, la flexibilidad asignación de trabajo, y la misma cantidad de supervisión requerida para los empleados con discapacidad en comparación con sus pares sin discapacidad.*
3. *Compromiso de los Empleados. Los empleadores informan la contratación de empleados con discapacidad contribuye a la mejora de la moral y la productividad en toda la empresa.*
4. *La lealtad del cliente. 92% de los consumidores refleja favorablemente en las empresas conocidas para contratar a personas con discapacidad, y el 87% prefiere hacer negocios con estas mismas compañías.*
5. *Las subvenciones del gobierno. Los pagos directos del gobierno pueden sumar hasta $ 20,000 anuales por cada empleado calificado a través de programas como la Ley de Oportunidad de Trabajo de 2007 Ticket-To-Work y.*
6. *Los solicitantes calificados. Los empleadores deben prepararse para acomodar y retener a los empleados con experiencia y conocimientos. Se estima que 1 de cada 3 personas entre las edades de 35 y 65 quedan discapacitados. Los empleados con discapacidades ya están en la mano de obra.*
7. *Incentivos fiscales. Se pueden aplicar los incentivos fiscales tales como la pequeña empresa Tax Credit, la anual Acceso para discapacitados de crédito, y la deducción fiscal de eliminación de arquitectura / Transporte Barrera.*
8. *Retorno de la inversión. Por cada $ 1 gastado en las acomodaciones razonables, las empresas cosechan $ 10 -$ 35 en beneficios.*
9. *El Mito del Acomodaciones. Aproximadamente el 72% de los empleados con discapacidad no requiere acomodaciones. Los costos para aquellos que hacen la necesidad de acomodaciones promedio entre $ 300- $ 600.*
10. *Ahorro en asistencia sanitaria. En ciertos casos, los empleados con discapacidad llevan Medicare / Medicaid y no es necesario un seguro de salud patrocinado por el empleador.*

Esta información fue proporcionada por MOSAICO, una organización basada en la fe que atienden a personas con discapacidad intelectual: www.mosaicinfo.org

Es importante recordar que una búsqueda de trabajo lleva tiempo. Muy pocas personas a encontrar un trabajo en el primer día, semana, o incluso durante el primer mes de la búsqueda de empleo. De hecho, los profesionales de empleo dicen que una búsqueda de empleo debe ser un trabajo a tiempo completo. Pasar 40 horas a la semana no es una opción para los equipos PFTW, pero es importante ser realista y optimista cuando se desarrolla el proceso. Deje que el buscador de trabajo sepa que el proceso toma tiempo.

[El equipo PFTW] me dio sugerencias. Ellos señalaron mis puntos fuertes y mis mejores atributos. Dos personas chequearon con las empresas en las que trabajan sobre las posiciones abiertas para alguien con mis habilidades.

-Buscador de trabajo PFTW

Su equipo debe considerar hacer el seguimiento de todas las actividades relacionadas con el trabajo en red. Si la búsqueda está tomando más tiempo de lo previsto o si el equipo siente atrapado, a veces puede ayudar a mirar hacia atrás en lo que se ha hecho y donde ciertas tareas pueden haber quedado en la nada. También puede ayudar a revisar las listas de los puntos fuertes y las habilidades del solicitante de empleo. A veces, volviendo a visitar puede generar nuevas ideas y nuevos enfoques.

Invite a alguien a participar a Putting Faith to Work y que este deseoso de encontrar trabajo, pero esto no sucede de forma rápida y en nuestro caso, no ha sucedido todavía. Estos son miembros de la iglesia dispuestos a acompañar a la largo plazo a alguien que busca un trabajo? Usted siente que quizas es gran riesgo ser parte de esto y luego no poder ser capaces de ayudar a la persona a encontrar empleo. Y el miembro de la iglesia se sienta defraudado ... otra vez.

-PFTW Miembro del equipo

Disponga de información para presentar a aquellos que pueden tener relaciones de negocios para que puedan compartir los beneficios del empleo de las personas con discapacidad. Tenga conversaciones abiertas y honestas para romper las barreras a los empresarios que se muestran dispuesto a emplear personas con discapacidad, así como para ayudar a la persona con discapacidad a presentar de sus conocimientos y habilidades a los posibles empleadores.

-PFTW Miembro del equipo

Nuestro equipo quería éxitos rápidamente, pero aprendimos que hay que valorar el proceso.

-PFTW Miembro del equipo

Recuerde que usted está ayudando a una persona, conózcalo por su nombre o, para encontrar un trabajo. Por ejemplo, se trata de "ayudar a Terry Ginsberg para encontrar un trabajo," no ayudar "a la dama paralizada a encontrar un trabajo."

La regla de oro de redes: Seis grados de separación. Pedir a los demás "¿A quién conoce que sabe de_____? ¿Puede usted ayudarnos a preguntar? En teoría, a través de seis grados de separación, su congregación conoce a todas las personas en el mundo.

Cuadro 6-4: Preguntas acerca de Responsabilidad

1. *81% dijeron que están preocupados por el costo de proporcionar acomodaciones razonables para que los trabajadores puedan hacer su trabajo.*
2. *El 81% dijo que no saben cómo manejar las necesidades de un trabajador con una discapacidad en el trabajo. (El miedo a lo desconocido y la renuencia a preguntar.)*
3. *80% dijeron que temen que no será capaz de disciplinar o despedir a un trabajador con una discapacidad de los malos resultados, debido a las demandas potenciales. (En 2014, la Comisión de Igualdad en el Empleo informó el 28.4 por ciento de sus quejas involucrados frente a la discapacidad del 35 por ciento sobre la discriminación racial y el 29.3 por ciento sobre la discriminación sexual).*
4. *73% dijeron que no pueden preguntar acerca de la discapacidad de un solicitante de empleo, por lo que es difícil evaluar si la persona puede hacer el trabajo. (Un empleador puede preguntar si la persona puede desempeñar las funciones del puesto de trabajo con o sin ajustes razonables, y se puede pedir a la persona para describir o para demostrar cómo, con o sin acomodaciones razonables, él o ella llevará a cabo las funciones del puesto de trabajo.)*

"Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?"
H. Stephen Kaye, Lita H. Jans, and Erica C. Jones , 2011
www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3217147/

Si tiene alguna pregunta sobre la Ley de Americanos con Discapacidades, o la legislación relacionadas, la Job Accommodation Network can help. https://askjan.org/

Resources for employers

Los recursos para los empleadores La Organización Nacional de Discapacidad se asociaron con la Fundación Kessler y Harris Interactive para producir la encuesta de 2010. Si Tiene Alguna Pregunta sobre Acomodaciones del Lugar de Trabajo, La Discapacidades estafadores Ley de Americanos, o la Legislación relacionadas, La Job Accommodation Network pueden ayudar. https://askjan.org/de Empleo de Americanos con Discapacidades. Los resultados ayudan a explicar la gran diferencia de empleo entre las personas con y sin discapacidad.

http://www.2010disabilitysurveys.org/octsurvey/pdfs/eses.pdf

Sección 7:
Apoyando a los buscadores de trabajo a largo plazo

> *Lo que yo realmente aprecio es apoyar a Kate a largo plazo, incluso después de que ella tenga empleo.*
>
> *-PFTW Miembro de la familia*

Si usted está leyendo esta sección puede ser que usted haya asegurado el empleo para el buscador de trabajo con el que está trabajando. ¡Felicitaciones! Usted ha trabajo duro y su dedicación ha hecho una diferencia real. Ahora, ¿qué sigue? ¿Cómo puede su comunidad de fe seguir apoyando a los empleados cuando entran en el lugar de trabajo?

Después de ayudar a alguien a encontrar un puesto de trabajo, lo mejor que su equipo puede hacer es mantener las relaciones fomentadas en la experiencia de "Putting Faith to Work". Además, puede ayudar tanto al solicitante de empleo y su empleador a entender sus derechos legales e identificar apoyos y acomodaciones necesarias.

Ayude a los empleados con discapacidades a entender sus derechos

Las personas con discapacidad tienen algún tipo de protección cuando se trata de la discriminación en las prácticas de contratación. Título I de la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA) fue escrita para prohibir la discriminación en las prácticas de contratación. Para empezar, los empleadores con más de 75 empleados no pueden preguntar acerca de la discapacidad de una persona durante una entrevista de trabajo. Ellos pueden hacer preguntas acerca de si un individuo podía hacer un trabajo o tarea en particular (por ejemplo, "¿Puede levantar 75 libras?"), Pero no pueden preguntar directamente sobre una condición de discapacidad.

Los individuos no tienen que revelar una discapacidad durante una entrevista si la discapacidad no afecta su capacidad para hacer un trabajo. Después de un trabajo se ha ofrecido, le corresponde a la persona que divulga la información discapacidad y para decirle al patrón lo que apoya pueden ser necesarias (véase el recuadro 7-1).

> *Es importante. Podemos caminar con ellos en el viaje. También puede serun lugar donde la gente se sienta cómoda para venir a pedir ayuda.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Los empleadores están obligados a proporcionar acomodaciones "razonables". Pero "razonable" tiene diferentes interpretaciones. Los empleados con discapacidad esperan y necesita el mismo tipo de apoyos como sus compañeros de trabajo sin discapacidad. También pueden necesitar "acomodaciones"para aliviar los efectos de la discapacidad.

Las acomodaciones pueden incluir cosas simples como la iluminación focalizada, tiradores de las puertas, palanca de rampas para sillas de ruedas, modificando la altura del escritorio, materiales de capacitación en letra grande o en cinta, y sistemas de intercomunicación para la comunicación.

Cuadro 7-1: Divulgación de la discapacidad

¿Cuándo debo conocer mi discapacidad?
No hay un solo momento "adecuado" o lugar de revelar su discapacidad. Seleccionar un lugar confidencial en el que dar a conocer, y dar tiempo suficiente para que la persona para que haga preguntas. No detenerse en cualquier limitación de su discapacidad. Pesar los pros y los contras de la divulgación en cada punto de la búsqueda de empleo, reclutamiento y proceso de contratación, y luego tomar la decisión de hablar de su discapacidad cuando es apropiado para usted. Considere las siguientes etapas:

- En una carta de aplicación o carted cobertura a letter of application or cover letter
- Antes de la entrevista
- En la entrevista
- En una llamada o referencia de una tercera parte
- Antes de una prueba para determinar consumo de drogas ilegales
- Después que tiene una oferta de trabajo
- Durante su curso de empleo
- Nunca

¿Cómo puedo dar a conocer mi discapacidad?
La preparación es esencial para la divulgación de su discapacidad. La divulgación efectiva requiere que analice sus necesidades y proporcione sugerencias prácticas para acomodaciones razonables, si son necesarias. Una forma de sentirse cómodo con la discusión de su discapacidad es encontrar a alguien de confianza y practicar la discusión de la divulgación con esa persona. Entre los dos pueden hacer un guión para revelarlo. Debe contener información relevante discapacidad y mostrar sus puntos fuertes. Siempre mantenga una actitud positiva.

¿Qué debo de compartir?
No hay información requerida que compartir acerca de su discapacidad. De hecho, será diferente para cada persona. Por ejemplo, si usted tiene una discapacidad aparente, a menudo es beneficioso para abordar cómo se va a realizar las tareas requeridas por el trabajo. Esto se puede discutir con el empleador. Además, mediante la demostración de su propia acomodación con los requisitos de trabajo, se puede transmitir a los empresarios otros rasgos que son deseables en un solicitante. Por el contrario, una persona con una discapacidad no visible para los demás primero tendrá que decidir si revelar su discapacidad y posteriormente, qué tipo de información para compartir de su discapacidad. En general, si usted decide revelar, es más útil para compartir la siguiente:

- Información general acerca de su discapacidad
- Cómo su discapacidad afecta su capacidad para realizar tareas de trabajo claves
- Tipos de acomodaciones que han trabajado para usted en el pasado
- Tipos de acomodaciones que anticipa la necesidad en el lugar de trabajo

From the U.S. Department of Labor, Office of Disability Employment Policy
www.dol.gov/odep/pubs/fact/ydw.htm

Los empleadores a menudo no saben la mejor manera (o más rentable) para dar cabida a las personas con discapacidad; También pueden ser reacios a contratar a alguien con una discapacidad porque creen que sus resultados se verán afectados negativamente. Por esta razón, es fundamental que los futuros empleados tienen una comprensión de sus acomodaciones necesarias y ser capaz de explicar cómo una propiedad puede ser puesto en marcha.

Un recurso maravilloso para los empleados y los empleadores es el sitio web de la Red de Adaptación en el Trabajo, que se puede acceder en askjan.org.

No es predicar, simplemente es ofrecer ayuda sin ningún compromiso.

-Buscador de trabajo PFTW

Enfoques para apoyo en el puesto de trabajo

- ***Apoyo a los empleadores***
  En la mayor medida posible, es importante que los nuevos empleados con discapacidad reciban la instrucción y el apoyo de la gente suele instruir a todos los nuevos empleados. Ya que hace uso de formas o ya existentes, típicos y naturales, este enfoque se refiere a veces como respuestas a preguntas cotidianas proporcionan el punto de partida "apoyos naturales": ¿Cómo un nuevo empleado normalmente aprende estas tareas? ¿Quién proporciona la instrucción? ¿Cuál es el rango de duración de la tutoría individual? ¿Quién responde a las preguntas relacionadas con el trabajo? ¿Cómo se introducen los nuevos empleados a los empleados existentes y establecieron como miembros del equipo? Además de las operaciones del día a día, es importante tener en cuenta que la mayoría de los empleados requieren consideraciones o negociaciones de vez en cuando el lugar de trabajo. Por ejemplo, si había una situación en la que un empleado fue incapaz de tomar notas en una reunión, a continuación, lo que sería una respuesta típica? Del mismo modo, si un empleado tenía dificultades para llegar a artículos en el estante superior en el almacén, y luego lo harían los demás?

  Hay muchos beneficios para honrar a lo que ya está en su lugar, incluyendo: 1) Se mantiene la integridad de la empresa 'cultura / formas de hacer las cosas, y como resultado 2) se basa en los aspectos comunes de los trabajadores en vez de enfatizar las diferencias, y por lo tanto 3), dispone experiencia y confianza con la empresa propietaria del impacto de la discapacidad del empleado, mientras que 4) proporcionar la instrucción de expertos por un trabajador que sabey lleva a cabo las tareas, y más importante 5) sienta las bases para el nuevo empleado con una incapacidad de ser aceptado y auténticamente conocido como un compañero de trabajo.

Creo que el seguimiento [del miembro del equipo de] has sido muy importante para mi habilidad de ajustarme y tene éxito en mi trabajo. Mi habilidad de mantener este trabajo es aún un trabajo en progreso.

–Buscador de empleo PFTW

Creo que el buscador de empleo se siente apoyado por nosotros. Sabe que estamos orando por ella y estamos tratando de ayudarla a asegurar un trabajo significativo-

-PFTW Miembro del equipo

- ***Apoyos congregacionales***
  Dado que los proyectos de empleo basadas en la fe sólo están desarrollando en muchos lugares, no hay una lista específica de cómo las congregaciones pueden apoyar a las personas con discapacidad en entornos laborales. Puede ser importante para el empleador y el empleado para saber que están listos para ayudar cuando sea necesario. Nuestra experiencia ha demostrado que las congregaciones pueden proporcionar apoyo dependiendo de las circunstancias. Por ejemplo:

  - Un miembro de la congregación (que trabaja en la misma empresa) y sirve como mentor de un nuevo empleado con una discapacidad. Esto puede suceder en cualquier empresa, independientemente de su tamaño.
  - Un miembro de la congregación puede ser capaz de ayudar con la transportacion o la congregación pueden ayudar con pases de autobús, si existen barreras en el transporte para el empleado.
  - Un miembro de la congregación o el equipo pueden ser capaces de ayudar a si el empleado está encontrando problemas sociales o interpersonales en el trabajo.

Ayuda tener a otros que oren por mi como parte del apoyo-a mi.

-Buscador de trabajo PFTW

Habían individuos invitados a estar en mi equipo que no pudieron llegar a ninguna reunión. Puede que las cosas hubieran ido mejor si mi equipo hubiese sido más grande.

-Buscador de trabajo PFTW

Tener un lugar habitual para ir cada semana y conectarse con la gente que estaban pasando por lo mismo que yo. Los líderes fueron positivos y edificante, pero tambien realista de los desafíos de encontrar un puesto de trabajo en un mercado laboral difícil. Ellos ofrecen una oración para comenzar la sesión ... un recordatorio de que no estábamos solos en nuestra búsqueda y que todavía eran grandes personas, a pesar de que podría no sentirse así después de nuestra pérdida del empleo.

-Buscador de trabajo PFTW

> *Nuestra familia está muy agradecida de haber tenido la oportunidad de participar en el Proyecto Putting Faith to Work. No sólo era una buena experiencia, sino que el programa trabajó en la obtención de un puesto de trabajo para nuestro hijo. Es a través de iniciativas creativas como ésta que otras personas con discapacidades serán capaces de asegurar las oportunidades de empleo que de otro modo podrían no ser una opción para ellos. No somos miembros de la congregación que ayudó a nuestro hijo, pero porque fue una buena experiencia para nuestra familia, tengo la intención de seguir participando en el equipo como una forma de devolver la ayuda.*
>
> *-Miembro del equipo y los Padres PFTW*

Después de ayudar a alguien a encontrar un puesto de trabajo u otras formas de hacer una contribución a su comunidad, lo mejor que su equipo puede hacer es simplemente mantenerse en contacto y ver cómo van las cosas. Que la persona sepa que puede venir a usted si tienen preguntas o preocupaciones. Deje que el empleador lo sepa. Al hacerlo, tanto la persona en el trabajo como los que le rodean saben que hay una comunidad de personas apoyando a este individuo.

Por ultimo, su congregación también puede ayudar con la celebración de nuevas oportunidades y exitos. Contar con el apoyo emocional y espiritual de la congregación, así como la ayuda práctica en la búsqueda de un puesto de trabajo puede ser crucial para cualquier persona, independientemente de si tienen una discapacidad. Incluir el empleador y otros empleados que están ayudando en las celebraciones; que apreciarán recibir reconocimiento y agradecimiento por las puertas que ayudaron a abrir.

Compatible con el sistema de servicios

Algunas personas con discapacidades pueden necesitar apoyos suplementarios ya sea al comenzar un trabajo o en raras ocasiones, durante la duración de un trabajo. Un “entrenador de empleo,” es un empleado de una organización de servicios humanos que se especializa en trabajos donde los talentos e intereses del buscador de empleo con una discapacidad se cruzan con las necesidades de un empleador negociar. Él o ella le dedica tiempo a aprender como los nuevos trabajadores suelen aprender sus puestos de trabajo y cumplir con los medios de la empresa en la mayor medida posible. Entonces, sólo cuando sea necesario, entrenadores de trabajo apoyarán o ayudar a la típica maestro / instructor con las estrategias de instrucción suplementarios. Por ejemplo, el entrenador de trabajo o de empleo especialista puede ayudar con la instrucción de trabajo para el empleado con una discapacidad, o ayudar con acomodaciones que definen o con un aprendizaje empleado para usar la tecnología de asistencia (como una impresora Braille). Otros pueden necesitar un intérprete de lenguaje de señas, o un asistente de cuidado personal. La financiación de estos servicios es probable que provienen de una fuente externa.

- ***Algunas fuentes de apoyos formales son:***
  - Departamentos estatales de servicios de discapacidad intelectual y del desarrollo y / o servicios de Exención de Medicaid, que son las principales fuentes de financiación a largo plazo y la coordinación de servicios para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Este servicio brinda, financiar y supervisar una amplia gama de servicios, entre los apoyos de empleo y servicios de integración de la comunidad. Pero hay listas menudo largos tiempos de espera para acceder a estos servicios.
  - Agencias de estatal de rehabilitación vocacional (VR), que ayudan a las personas con discapacidad para prepararse, obtener, mantener o recuperar el empleo y proporcionar una gama de servicios para lograr el objetivo del empleo. Algunos estados tienen fondos limitados VR y pueden utilizar una "orden de selección" para dar prioridad a la asistencia a las personas más necesitadas de ayuda.
  - One-Stop Career Centers, los cuales están diseñados para proporcionar una gama completa de asistencia a cualquier buscador de trabajo bajo un mismo techo. Establecido en la Ley de Inversión Laboral, los centros ofrecen información sobre capacitación, orientación profesional, listados de trabajo, y servicios similares relacionados con el empleo.
  - El fondo de comercio, Best Buddies Jobs, y otros programas de capacitación laboral.

Cuadro 7-2: La negociación de las acomodaciones

De acuerdo con Nolo-ley para todos, hay cinco partes a negociar con el empleador:

- Analizar el trabajo que desea y aislar sus funciones esenciales.
- Anotar precisamente que limitaciones relacionadas con el trabajo impone su condición y tenga en cuenta la forma en que se pueden superar los acomodaciones.
- Identificar los acomodaciones posibles y evaluar cómo cada uno sería eficaz en lo que le permite realizar el trabajo.
- Estimar cual debe ser la duración de cada acomodación antes de que sea necesario un cambio.
- Documentar todos los aspectos de las acomodaciones –incluyendo el costo y la disponibilidad.

www.nolo.com

Sección 8: Reflexionar sobre este viaje

A medida que su equipo camina junto a las personas con discapacidad en la vía a un trabajo significativo, lo que refleja en el viaje y su progreso es importante. Saber si las medidas que está tomando están conduciendo hacia el destino deseado lo pone en la mejor posición para hacer correcciones del curso necesario para seguir adelante con plena confianza. Los equipos fuertes invierten tiempo a considerar cómo podrían perfeccionar su proceso para asegurar que tengan un profundo y duradero impacto en las personas que están apoyando, dentro de su congregación, y en toda la comunidad en general. Tenga en cuenta las siguientes ideas para formas en que podría medir lo que está bien y lo que podría determinar que las cosas funcionen mejor.

Reflexionar sobre el Proceso

Cada uno de los pasos que ya hemos abordado en esta guía es digno de reflexión-sus esfuerzos para reclutar a la participación de los miembros de la congregación, las formas de trabajar en equipo, los métodos que utilizan para aprender acerca de las pasiones y los dones de las personas, la creación de redes dentro y fuera de su congregación, los apoyos suministrados por el usuario a los solicitantes de empleo, y las formas en las que trabajan con los empleadores o agencias. En cada de estas áreas, es posible reconocer las oportunidades para fortalecer su enfoque o el ejercicio de nuevas ideas (véase el recuadro 8-1). Las siguientes preguntas-son adaptados del Forest y Pearpoint-puede ser útil para guiar la reflexión de su equipo.

¿Qué estamos haciendo realmente bien en este momento?
Comience por la celebración de los aspectos de este trabajo que han ido bien y en el que ha tenido un éxito. Tal vez usted disfruta de un fuerte apoyo de los líderes de su congregación y otros en su comunidad de fe. Tal vez las reuniones que tiene con los buscadores de trabajo están ayudando a ser conocida a otros en la congregación de formas nuevas y transformadoras. O tal vez usted ha encontrado fuertes aliados en su congregación que están entusiasmados haciendo de conexiones de los empleadores. Las cosas que están bien trabajando son las cosas que quiere seguir haciendo y no dejar ir.

¿Qué podría estar haciendo mejor o más?
Identificar los aspectos de su trabajo que podrían beneficiarse de nuevas mejoras. Usted puede estar involucrado solamente una porción muy estrecha de su congregación en ayudar a la gente a hacer conexiones con el lugar de trabajo. Tal vez hay perspectivas importantes que faltan en su equipo y los miembros adicionales deberían ser contratados. Tal vez necesita mejores ideas para encontrar y acercarse a los posibles empleadores Centrarse en la manera de reforzar las cosas que ya están haciendo.

> *No creo que apenas hemos llegado a la superficie de la posibilidad de que este tipo de proyectos.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Cuadro 8-1: Una guía para reflexionar sobre sus esfuerzos

Reflexionar sobre los esfuerzos de su equipo en cada una de las áreas debajo y (a) lo que está haciendo bien y (b) lo que podría estar haciendo mejor o diferente en estas áreas. A continuación, identifique uno o más próximos pasos necesarios para reforzar su eficacia.

	¿Qué estamos haciendo bien en este momento en esta área?	¿Qué podríamos hacer mejor o diferente en esta área?
Asegurar el apoyo de líderes de la congregación		
Promover el conocimiento de esta obra		
Montaje de un equipo de ministerio fuerte		
Encontrar a las personas interesadas con discapacidad		
Aprender acerca de los intereses y fortalezas relacionadas con el trabajo de las personas		
La creación de redes dentro y fuera de nuestra congregación		
Conectar a las personas a trabajos significativos		
La asociación con los empleadores y otros proveedores de servicios		
Apoyar a las personas mientras navegan en su nuevo trabajo		
Trabajar juntos como un equipo para llevar a cabo todos estos pasos		
Contar la historia de este trabajo a los demás		

¿Cuáles son los próximos pasos que debemos seguir para hacer las cosas mejor o diferente?

¿Qué podríamos hacer totalmente diferente? Estar dispuestos a dejar de lado las cosas que simplemente no están trabajando. Usted puede encontrar que los horarios ocupados de los miembros del equipo requieren que usted nuevas maneras de reunirse. Es posible descubrir que sus invitaciones no están llegando a las personas con discapacidad. Usted pudiera aprender que necesita invitar a un nuevo experto del sistema de servicios para que le ayude a desenredar la situación.

Ejemplo de un Proyecto

Un miembro del equipo PFTW en Tennessee, encontró que tenía dificultades para conseguir otros miembros (y posibles empleadores) que participaran en sus esfuerzos. Por lo tanto, este equipo decidió invitar personalmentede 10 a 12 los miembros que estaban conectados a la industria del cuidado de la salud que se reúnen con su buscador de trabajo que estaba buscando un trabajo relacionado con el cuidado de la salud. El equipo pidió a los miembros de revisar el resumen laboral del solicitante de empleo y ademas de tener una reflexión de ideas con ella, sobre buenas respuestas a preguntas de entrevista. En esa reunión se produjo una hoja de vida mucho más fuerte y una buscador de trabajo que se sentía mejor equipados para ir a entrevistas. Otra forma en que este equipo trató de involucrar a más personas fue solicitar sus oraciones por los buscadores de trabajo a la semana durante el culto dominical.

¿Qué podríamos empezar a hacer de inmediato para seguir adelante?
Es muy probable que este proceso de reflexión producirá muchas ideas de cosas que podría hacer mejor o diferente. Centrarse en uno o dos ideas que son más factible y es probable que tengan el mayor impacto. Esto podría incluir invitar a nuevos miembros del equipo, el desarrollo de nueva asociación más allá de la congregación, o aprender más acerca disponible comunidad apoya.

"Buena idea. Buen comienzo. Pero mucho más que hacer.

-PFTW Miembro del equipo"

Estas preguntas pueden ser contestadas en una variedad de maneras. Por ejemplo, se podría integrar estas cuatro preguntas en el orden del día para cada reunión o dedicarle periódicamente una reunión del equipo entero a un tiempo de reflexión en grupo. Se podría reunirse individualmente con las personas que están directamente involucradas en este trabajo para preguntarles por sus aportaciones. O bien, podría invitarles a compartir sus pensamientos en una encuesta por escrito o por correo electrónico. Por último, se puede usar el Formulario 8-1 para recompilar las respuestas que se escuchan.

Recuerde que de las múltiples perspectivas se deben buscar al reflexionar sobre su enfoque. Diferentes personas pueden ver las cosas de maneras muy diferentes. Los puntos de vista de las personas con discapacidad y sus familias son especialmente importantes para priorizar. Después de todo, ellos son la razón principal por la que están llevando a cabo este trabajo. Además, invita al aporte de los empleadores con los que se está trabajando, líderes dentro de su congregación, y otros que tienen de alguna manera ha conectado a este trabajo.

¿Qué estamos aprendiendo acerca de nuestra fe y la tradición de la fe? Pensar en cómo los éxitos y los problemas en su trabajo en conjunto podrían abordarse a la luz de su tradición de fe, sus escrituras y creencias. ¿Cuáles son las historias de su tradición, o puntos de vista de sus líderes? ¿Que se pueden extraer de la reflexión, el aprendizaje, y la inspiración?. Establecer algún tiempo con sus líderes religiosos para reflexionar espiritualmente en su trabajo juntos. Algo que alguien dice, un éxito, un problema ... todo podría relacionarse con historias y creencias en su tradición que se pueden aprovechar para traer un nuevo aprendizaje y la comprensión más profunda. Algunas de esas historias y reflexiones, para usar un término clero, predicará, es decir, puede ser muy bueno para ilustraciones para sermones para una variedad de temas.

Reflexionando sobre el Impacto

Usted ha invertido mucho en este trabajo porque quiere hacer una diferencia en las vidas de las personas con discapacidad en su comunidad. Documentar el impacto de sus esfuerzos en las personas con discapacidad, sus familias, los miembros del equipo, otros miembros de la congregación, y la más amplia comunidad le permitirá contar bien esta historia.

Si está trabajando con varias personas a través del tiempo, es valioso ser capaz de decir cuántas personas con discapacidad encontraron trabajo, el grado en que esos puestos de trabajo se ajustan a sus intereses y fortalezas, y la medida en que éstos fijan el salario, horario, y los beneficios que satisfagan las necesidades del individuo. Cada uno de estos elementos de trabajo pueden ser fácilmente resumidos en el tiempo (véase el recuadro 8-2). Por ejemplo, una congregación en nuestro proyecto conectado con éxito a 35 personas con discapacidad a tiempo completo o puestos de trabajo a tiempo parcial a través de su ministerio de empleo existente. Otra congregación ayudó a dos jóvenes adultos con discapacidad intelectual a encontrar trabajo a tiempo parcial (entre 5-20 horas / semana) que alinean con sus intereses y ayudaron a construir aún más sus hojas de vida.

Si las personas con discapacidad obtienen trabajo pueden ser el foco principal de sus esfuerzos, pero muchas de las congregaciones en nuestro proyecto hablado de otras áreas importantes de impacto que se extienden mucho más allá de los resultados de empleo. Por ejemplo, algunos vieron que las personas con discapacidad se involucraron más en otros aspectos de la vida de la congregación, como servir en un equipo de ministerio, asistir a eventos sociales, o unirse a un grupo pequeño. Otros encontraron que se formaron nuevas amistades y personas con discapacidad se hicieron más ampliamente "conocido" a lo largo de su comunidad. Algunos notaron que las actitudes y expectativas sobre las personas con discapacidad estaban empezando a cambiar en su congregación. Y otros fueron testigos de una transformación real en cómo las personas con discapacidad llegaron a verse a sí mismos y ver su futuro como resultado de la búsqueda de un primer empleo. Estas dimensiones más cualitativas de impacto bien vale la pena documentarlas.

Para obtener más información sobre el impacto total de esta obra, que puede ser útil para solicitar los puntos de vista de todas las diversas personas que han estado involucradas de alguna manera desde que comenzó este trabajo. A continuación, proporcionamos ejemplos de preguntas que podría representar para cada uno de estos diferentes grupos de interés. Ellos exploran las motivaciones de las personas para involucrarse, sus puntos de vista del proceso, sus recomendaciones para la mejora,

> *A pesar de que no tenemos una colocación real, sin embargo, siento que ha sido un éxito para ver como ha cambiado en cómo podemos pedir a una variedad de personas si conocen gente que podemos seguir preguntando / conectar a nuestros amigos con discapacidad con un trabajo significativo. Al ver este proceso desde un punto de vista espiritual, y no conseguir puestos de trabajo por sólo un trabajo.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

los beneficios que han experimentado personalmente, y el impacto que han notado. La mayoría de las preguntas se repiten, lo que puede ayudar a discernir cómo la gente se alinean o divergen en sus respuestas. Apéndice A incluye estas mismas preguntas en forma de encuestas por escrito para que puedan distribuirse más fácilmente.

- ***Solicitantes de empleo con discapacidad***
  Aunque muchos buscadores de trabajo serán capaces de responder a estas preguntas por sí mismos, puede ser útil simplificar estas preguntas para las personas con una comunicación más compleja o problemas cognitivos.

  - Qué fue lo primero que lo hizo ser parte de este programa?
  - De todas las maneras en que usted apoyó, ¿cuál le pareció ser el más útil?
  - ¿Qué podríamos estar haciendo que sería aún más útil?
  - ¿Qué le gustó de la reunión donde aprendimos acerca de sus experiencias, fortalezas, e intereses?
  - ¿La reunión ayudó a otros a aprender acerca de usted y el tipo de trabajo que más le interesa?
  - ¿Qué podemos hacer para mejorar estas reuniones?
  - ¿Ha tenido éxito en la búsqueda de un puesto de trabajo?
  - ¿Tiene el apoyo que necesita para tener éxito en su trabajo?
  - ¿Hay otras formas de apoyo que le gustaría de nosotros?
  - ¿Cómo se ha beneficiado de ser parte de este programa?
  - ¿Por qué cree que es importante para nuestra congregación estar involucrada en ayudar a las personas a encontrar trabajo?
  - ¿Le recomendaría a otras personas que se convierten en parte de este programa?
  - ¿Hay algo más que quieras decirnos acerca de sus experiencias?

> *Con las personas que trabajé me ayudaron a crecer tanto personal como profesionalmente.*
>
> *-Buscador de trabajo PFTW*

- ***Miembros de la familia de solicitantes de empleo***
  Algunos buscadores de empleo -en particular los que tienen discapacidades: intelectuales y del desarrollo puede tener padres, hermanos u otros familiars que están íntimamente involucrado en el apoyo de su camino al trabajo. Esos familiares pueden querer compartir sus puntos de vista.

  - ¿Qué le hizo primero quiere tener su miembro de la familia sea parte de este programa?
  - ¿De que manera se ha apoyado su familia para conectarse a un puesto de trabajo, lo que has encontrado para ser más útil?
  - ¿Qué podríamos estar haciendo para ser más útil?
  - ¿En qué medida se ofrecerán lo nuevos conocimientos sobre el miembro de su familia?
  - ¿Sintió que las personas adecuadas estaban en esa reunión? Si no es así, ¿quién más debería haber sido invitado?
  - ¿Qué podemos hacer para mejorar estas reuniones?

> *Me ayudó a pensar fuera de la caja y no dudé en preguntar y buscar ayudar y apoyo dentro de mi comunidad de fe para mi hija, en vez de depender exclusivamente de los organismos.*
>
> *-Miembro de la familia PFTW*

- ¿Tiene su familiar el apoyo que necesita para tener éxito en el trabajo?
- ¿Hay otro tipo de apoyo que usted o su familiar quisiera de nuestra congregación más allá del ámbito del empleo?
- ¿Cómo se ha beneficiado su familia de ser parte de este programa?
- ¿Cree que es importante para nuestra congregación aestar involucrada en ayudar a las personas a encontrar trabajo? ¿Por qué o por qué no?
- ¿Le recomendaría a otras familias que se uniesen en parte a este programa?
- ¿Hay algo más que quiera decirnos acerca de sus experiencias?

- ***Los miembros del Equipo Congregacional***
  Su equipo incluye probablemente las personas que han estado involucradas en muy variadas formas de la organización del grupo inicial, para asistir a una reunión de planificación con el demandante de empleo, para ayudar a hacer una conexión de trabajo, o todo lo anterior. Seleccione las preguntas que tienen más sentido dada la participación de cada persona.

  - ¿Qué le hizo ser parte de este equipo?
  - Pensando en cómo nuestro equipo se reúne, se comunica y trabaja en conjunto, lo que diría que ha ido realmente bien? ¿Que podría ser mejor?
  - ¿Qué le gusto de la reunión donde aprendimos sobre las experiencias, fortalezas, y los intereses de la demandante de empleo?
  - ¿Qué podemos hacer para mejorar la manera de aprender esta información?
  - ¿Cómo podemos apoyar su participación continua en este trabajo?

¿Qué encontro más útil? Que otros han aprendido acerca de la necesidad de un trabajo significativo para los adultos con discapacidades, los retos para la búsqueda de este tipo de trabajo, y tener una conexión significativa de la exploración con una persona con discapacidad intelectual y sus familias, ya que comparten la fe y la vida real retos.

-PFTW Miembro de la familia

Mi hijo encontró empleo que es un ajuste perfecto para su nivel de habilidad y temperamento.

-Miembro de la familia PFTW

Amar a todas las personas por su potencial es la sensación más excitante y conocer el corazón de otra para ayudar no tiene precio.

-PFTW Miembro del equipo

Realmente afirmó [mi hija] como una persona.

-PFTW Miembro de la familia

Lo mas que he aprendido sobre mí mismo ha sido mis debilidades y mis fortalezas. Lo emocionante que es ayudar a alguien a encontrar un trabajo y la bendición que es para nuestra congregación tomar pequeños pasos hacia la inclusión y conocer a las personas que a veces no hacian sentir incómodos en el pasado porque no sabían qué decir.

-PFTW Miembro del equipo

Ayudar a cualquier persona a encontrar un empleo significativo es una actividad digna. El programa PFTW ayuda a su congregación a desarrollar sistemas que podrían ser implementadas por los demás con o sin discapacidad. Se trata de una pequeña cantidad de trabajo que podrían tener un gran impacto.

-PFTW Miembro del equipo

- ¿Cómo se ha beneficiado personalmente de ser parte de este equipo?
- ¿Cómo han visto el beneficio que busca trabajo de ser involucrado de este programa?
- ¿Cómo se ha visto afectado nuestra congregación gracias a este programa?
- ¿Le recomendaría a otras congregaciones que también invierten en este trabajo?
- ¿Hay algo más que quiera decirnos acerca de sus experiencias?

- ***Los líderes de la congregación***
  La medida en que los líderes de la congregación quieran ser parte de los esfuerzos en el ámbito del empleo puede variar ampliamente. Pero puede ser muy útil buscar los puntos de vista de estos líderes para alcanzarun nivel más amplio del programa e impacto.

  - ¿Cuál ha sido el impacto de nuestros esfuerzos para apoyar a las personas con discapacidad y otros líderes de la congregación?
  - ¿Cómo ha visto la congregación más amplia impactado debido a este trabajo?
  - ¿Hay información o recursos sobre la discapacidad que podríamos compartir con ustedes que se apoyaría en su papel de liderazgo?
  - ¿Le recomendaría a otras congregaciones que también invierten en este trabajo?
  - ¿Hay algo más que quieras decirnos acerca de sus experiencias?

Algunos de los desafíos incluyen: mis propios miedos de hablar con la gente, cruzando algunos obstáculos en la comunicación acerca de las necesidades de nuestra iglesia, tratando de encontrar formas significativas para nuestros amigos con discapacidad para ser voluntario y servir en nuestra iglesia, navegar por las aguas de respetar los deseos del miembro de la familia sobre el empleo y aprender a estar bien tomando las cosas a su ritmo (y no al nuestro). En otras palabras, aprender a ser cómodo con el proceso y no empujar rápidamente para un "resultado final".

-PFTW Miembro del equipo

Las personas con discapacidad también tienen mucho que ofrecer a las congregaciones y este trabajo nos ayuda a centrarnos en la reciprocidad de la hospitalidad.

-PFTW Miembro del equipo

- ***Empleadores***

  Los empleadores sólo deben ser abordado cuando han tenido participación directa con el proyecto y con el permiso del solicitante de empleo.

- ¿Qué le hizo primero querer ser socio de nuestra congregación?
- ¿Hay maneras en que podemos mejorar la forma en nuestros enfoques de equipo y se comunica con los empleadores?
- ¿Qué podemos hacer como equipo para apoyar el éxito continuo de la persona que contrató?
- ¿Cómo se ha beneficiado personalmente de tener la oportunidad de trabajar con esta persona?
- ¿Cual ha sido el beneficio trabajar la persona en su lugar de trabajo?
- ¿Le recomendaría a otros empleadores que también se asociará con congregaciones?
- ¿Hay algo más que quieras decirnos acerca de sus experiencias?

Recuerda:
Las ideas que hemos compartido en esta guía no siempre son fáciles de implementar. Es un reto de trabajo, y también profundamente gratificante. Celebrar los éxitos, mientras también se recuerda las personas simplemente agradeciendo tu apoyo a través del tiempo. La inversión que están haciendo en nombre de las personas con discapacidad sin duda tendrá un efecto dominó más allá de lo que puede ver directamente a sí mismo. Invertir tiempo la captura de este impacto. La gente va a escuchar acerca de lo que está haciendo y tratando de hacer. Comparte también con otras comunidades de fe en su tradición de fe. La información que se aprende tanto será fortalecer los esfuerzos y convertirse en una fuente de aliento a medida que avance el viaje.

Cuadro 8-2: Documentar el impacto de un programa formal

Si usted ha establecido un ministerio formal o programa que va a apoyar a varias personas con discapacidad a encontrar trabajo, los siguientes datos sobre proceso y los resultados podrían ayudar a resumir el impacto global de este trabajo:

- ¿Cuántas personas con discapacidad ha servido usted?
- ¿Cuáles son las características demográficas de estos individuos (por ejemplo, edad, género, raza / origen étnico)?
- ¿Qué tipos de discapacidad tienen?
- ¿Cuántos son los miembros de su congregación?
- ¿Cuántas personas han obtenido puestos de trabajo?
- Para cuantas personas este es su primer trabajo?
- ¿Qué tipos de puestos de trabajo han encontrado personas?
- ¿Cuántos empleos son a tiempo parcial frente a tiempo completo?
- ¿Cuántas horas por semana están trabajando las personas?
- ¿Cuáles son sus salarios por hora?
- ¿Qué tipos de beneficios están recibiendo las personas?
- ¿Qué tan bien estos puestos de trabajo se alinean con sus intereses y fortalezas?
- ¿Qué tan satisfecho son personas con sus puestos de trabajo?
- ¿Cuánto tiempo que mantienen sus puestos de trabajo?
- ¿De qué manera los apoyamos a la gente a encontrar su puesto de trabajo?
- ¿De qué manera los apoyamos a la gente a mantener sus puestos de trabajo?
- ¿Qué tan satisfecho son personas con los apoyo suministrados por el usuario?

Epílogo

Usted acaba de leer, o transitado a través de un manual. Un manual puede ser comparado con un montón de piedras construidas por el lado de un camino, que marca un lugar en un viaje y señalización que otros han ido de esta manera antes. No es necesariamente una hoja de ruta, ya que puede haber llegado hasta aquí desde muchas direcciones diferentes y es posible que también ha tomado este proyecto en direcciones que nunca se consideró. Estamos contentos de que usted está aquí.

The Putting Faith to Work proyecto ha sido un viaje extraordinario. Desde hace más de tres años, hemos estado poniendo nuestra visión en palabras, en primer lugar por la redacción de un plan de viaje también conocida como una propuesta de subvención a la Fundación Kessler. Minnesota fue el primero de los cuatro estados que tuvo luz verde para explorar el camino para el resto de nosotros. Un año más tarde, Tennessee, Texas y Kentucky también recibieron la señal de salida. Como cualquier viaje, se trataba de arranques y paradas, ir rápido y lento, desvíos, accidentes, túneles que a veces parecían no tener fin antes de que apareciera la luz, y muchos puentes que se debían cruzar. Afortunadamente, nadie resultó totalmente perdido y todos finalmente consiguieron llegar aquí ... escribiendo nuestro viaje en este manual. Ha habido aventuras inesperadas, pero la parte más grande del viaje ha sido trabajar con gente extraordinaria. Las personas que caminaron este viaje con nosotros son extraordinarias no debido a su fama, fortuna o poder, pero debido a los compromisos expresados en cientos de actos de esperanza, la fe, el amor y la confianza de que todo que comprende la tarea de ayudar a los demás a encontrar un trabajo significativo.

> *¡Saltar! Será una bendición para todos los interesados! Las congregaciones pueden crecer en su comprensión y apreciación de las personas con discapacidad, y obtener una visión más grande de diseño y el amor de Dios.*
>
> *-PFTW Miembro del equipo*

Este manual es parte de cómo pensamos que las cosas pueden llevarse a cabo, ya sea porque las hicimos, o porque debemos haberlo hecho. No se trata tanto del porqué sino del cómo, cuándo, dónde, y lo que puede ser necesario hacer. La verdad es que hay múltiples porqués inherentes tanto en las creencias y prácticas de todas las tradiciones y la fe en los recorridos típicos hacia el empleo que experimentan las personas con discapacidad. Se puede comenzar el trabajo con algunos porqués que hemos compartido, sino también con su propio. Poner Fe de Trabajo no es ni un proyecto con derechos de autor o de propiedad. Creemos que empezó hace mucho tiempo, y que usted encontrará maneras de mejorar lo que se ha hecho.

¿Por qué? Porque sabemos que la vida sin un propósito, la llamada, y tanto la responsabilidad individual y social son fundamentales para lo que somos como seres humanos. La mayor discapacidad es la de no poder participar en la vida como la mayoría son capaces de hacer. Sin duda, las personas de fe pueden encontrar la imaginación, la convicción y creatividad para ayudar a todos a usar sus dones particulares en el servicio a sí mismos, otros, las comunidades en las que vivimos, y el Dios a quien seguimos.

Acerca los Autores

Este manual se basa en un proyecto de dos años coordinado por cuatro Centros Universitarios para la Excelencia en Discapacidades del Desarrollo (UCEDD) y Colaboración Nacional de Fe y socios de discapacidad. El financiamiento fue proporcionado por la Fundación Kessler.

Vanderbilt Kennedy Center for Excellence in Developmental Disabilities (Tennessee)
vkc.mc.vanderbilt.edu/vkc/
Erik W. Carter
Topher Endress
Jenny Gustafson
Janet Shouse
Courtney Taylor
Allie Utley

Institute on Community Integration (Minnesota)
www.ici.umn.edu/
Angela Amado
Derek Nord
Joe Timmons

University of Kentucky Human Development Institute (Kentucky)
www.hdi.uky.edu
Harold Kleinert
Milton Tyree

Texas Center for Disability Studies (Texas)
tcds.edb.utexas.edu/
Ana Canevaro
Penny Seay

Consultores
William Gaventa
Wesley Allen

La traducción fue hecha por Ana Canevaro del centro para los estudios sobre discapacidad de Texas y Alexander Santana del programa multicultural de alcance a la comunidad de Tennessee Disability Pathfinder.

Apéndice A

ENCUESTA DE EVALUACIÓN: MIEMBROS DE LA FAMILIA

¿Qué le hizo querer tener a su miembro de la familia como parte de este programa?

_____

_____

¿De qué manera la gente de la congregación / programa ayudó a su familiar a buscar o conseguir un trabajo?

_____

_____

¿Qué consideras que fue lo más útil sobre el proceso?

_____

_____

¿Qué podría haber hecho la gente para ser aún más útil para usted o un miembro de su familia?

_____

_____

¿Ha participado en algún tipo de reunión de planificación con la gente de la congregación?

- ❒ Si (Conteste a - e)
- ❒ No (Salte a - e)

ENCUESTA DE EVALUACIÓN: MIEMBROS DE LA FAMILIA

a. ¿Qué le gusto de la reunión?

_____

_____

b. ¿Qué no le gusto de la reunión?

_____

_____

c. ¿En qué medida estabas involucrado en invitar a la gente a la reunión?

- ❒ Muy implicado
- ❒ Algo implicado
- ❒ No involucrado para nada

d. ¿Sintió que la reunión ayudó a la gente a aprender sobre el miembro de su familia, sus dones y fortalezas, y los puestos de trabajo que sería una buena opción?

- ❒ Mucho
- ❒ Un poco
- ❒ No, en lo absoluto

e. En general, ¿qué tan satisfecho estuvo usted con la reunión?

- ❒ Muy satisfecho
- ❒ Algo satisfecho
- ❒ Nada satisfecho

¿Hay otro tipo de ayuda que usted o su familiar necesita de esta congregación?

_____

_____

¿De qué manera se ha beneficiado de su miembro de la familia de ser parte de este programa?

_____

_____

ENCUESTA DE EVALUACIÓN: MIEMBROS DE LA FAMILIA

En general, ¿qué tan satisfecho está usted con el programa?

- ❒ Muy satisfecho
- ❒ Un poco satisfecho
- ❒ Nada satisfecho

¿Qué probabilidad existe de que recomiende este programa a otra familia?

- ❒ Muy probable
- ❒ Algo probable
- ❒ Nada probable

¿Qué probabilidad existe de que recomiende este programa a otra congregación?

- ❒ Muy probable
- ❒ Algo probable
- ❒ Nada probable

¿Por qué cree o no cree que es importante para las congregaciones ser parte de la ayuda a las personas con discapacidad a encontrar trabajo?

_____

_____

¿Cuál sería su consejo para otras congregaciones teniendo en cuenta la consecución de este tipo de ministerio?

_____

_____

¿Hay algún otro comentario que tenga acerca de su experiencia o este programa?

_____

_____

Gracias por llenar nuestra encuesta y por ser parte de Putting Faith to Work. ¡Le apreciamos!

ENCUESTA DE EVALUACIÓN: SOLICITANTES DE EMPLEO

¿Qué le hizo desear ser parte del programa “Putting Faith to Work”?

___

___

¿De qué manera las personas de la congregación / programa de ayuda lo ayudó a buscar o conseguir un empleo?

___

___

¿Qué le pareció ser lo más útil?

___

___

¿Qué pudieron las personas haber hecho para ser aún más útil?

___

___

¿Ha participado en algún tipo de reunión de planificación con la gente de la congregación?

- ❒ Sí (responder a, b, c, y d)
- ❒ No (pase a, b, c, y d)

a. ¿Qué le gustó de la reunión?

___

___

b. ¿Qué no le gusto de la reunión?

___

___

ENCUESTA DE EVALUACIÓN: SOLICITANTES DE EMPLEO

c. ¿Sintió que la reunión ayudó a la gente a aprender acerca de usted y lo que quieren?

- ❒ Sí
- ❒ No
- ❒ No sé

d. En general, ¿estuvo feliz con la reunión?

- ❒ Muy feliz
- ❒ Un poco feliz
- ❒ No muy feliz

¿Ha tenido éxito en la búsqueda de un puesto de trabajo?

- ❒ Sí (responder a, b, c, y d)
- ❒ No (pase a, b, c, y d)

a. ¿Donde estás trabajando?

_____

_____

b. ¿Cuánto hace por hora? _____

c. ¿Cuántas horas trabaja por semana? _____

d. En general, cuan feliz está con este trabajo?

- ❒ Muy feliz
- ❒ Un poco feliz
- ❒ No soy feliz

¿Hay otro tipo de ayuda que le gustaría en este programa?

_____

_____

ENCUESTA DE EVALUACIÓN: SOLICITANTES DE EMPLEO

En general, ¿cuán satisfecho está usted con su participación en este programa?

- ❒ Muy feliz
- ❒ Un poco feliz
- ❒ No estoy feliz

¿Le diría a otros que sean parte de este programa?

- ❒ Sí
- ❒ No
- ❒ No sé

¿Por qué es importante para las congregaciones ayudar a la gente a encontrar trabajo?

_____

_____

¿Hay algo más que quieras decirnos acerca de este programa?

_____

_____

Gracias por llenar nuestra encuesta y por ser parte de Putting Faith to Work. ¡Le apreciamos!

ENCUESTA DE EVALUACIÓN: MIEMBROS DEL EQUIPO

¿Qué le hizo querer ser parte de este equipo de la congregación?

___

___

¿Ha participado en algún tipo de reunión de planificación para cualquier persona que busca empleo con una discapacidad?

- ❒ Sí (responder a - d)
- ❒ No (pase a - d)

a. ¿Qué le gustó de la reunión?

___

___

b. ¿Qué sobre reunión pudo haber sido reforzado?

___

___

c. ¿Sintió que la reunión ayudó a la gente a aprender acerca de la persona, sus puntos fuertes, y los puestos de trabajo que sería una buena opción?

- ❒ Mucho
- ❒ Un poco
- ❒ No, en absoluto

d. En general, ¿qué tan satisfecho estuvo usted con la reunión?

- ❒ Muy satisfecho
- ❒ Algo satisfecho
- ❒ Nada satisfecho

¿Tuvo alguna otra participación en los esfuerzos de esta congregación (por ejemplo, asistir a reuniones de equipo adicionales)?

- ❒ Sí (responder a - f)
- ❒ No (pase a - f)

ENCUESTA DE EVALUACIÓN: MIEMBROS DEL EQUIPO

a. ¿De qué manera ha estado involucrado en este equipo?

_____

_____

b. Describa cualquier éxito que su equipo ha experimentado.

_____

_____

c. Describa cualquier desafío que su equipo ha experimentado.

_____

_____

d. ¿Qué le sorprendió más acerca de este trabajo?

_____

_____

¿Por qué usted cree que es importante para las congregaciones ayudar a las personas con discapacidad a encontrar trabajo?

_____

_____

¿Cuál sería su consejo para otras congregaciones que quieran hacer este tipo de ministerio?

_____

_____

En general, ¿cuán satisfecho está usted con su participación en este programa?

- ❒ Muy satisfecho
- ❒ Un poco satisfecho
- ❒ Nada satisfecho

ENCUESTA DE EVALUACIÓN: MIEMBROS DEL EQUIPO

¿Qué probabilidad hay de que usted recomiende este programa a otra congregación?

- ❒ Muy probable
- ❒ Algo probable
- ❒ Nada probable

¿Hay algún otro comentario que tenga acerca de su experiencia o de este programa?

_____

_____

Gracias por llenar nuestra encuesta y por ser parte de Putting Faith to Work. ¡Le apreciamos!

Apéndice B

UNA CONVERSACIÓN SOBRE PLANIFICACIÓN GUÍA DE TRABAJO

(Instrucciones: Cada persona debe tener una copia de la Guía de planificación PFTW y una o dos personas deben tener una copia de la hoja de trabajo de este documento es meramente una guía, no un guión. El entrevistador puede querer centrarse en algunas preguntas seleccionadas. Cualquier miembro del equipo es bienvenido a proporcionar información.

1. **Puntos fuertes, regalos, y las pasiones**
   Los trabajos se encuentran generalmente en la base de las fortalezas, las contribuciones y los potenciales. Cada persona tiene dones, talentos y cualidades que podrían beneficiar a alguna empresa u organización en su comunidad. Iniciar la conversación teniendo en cuenta estas posibles contribuciones. Considera lo siguiente:

- Cuéntanos acerca de tí.
- ¿Qué le gusta hacer (en el hogar o en la comunidad)?
- ¿Qué le gusta hablar con la gente?
- ¿Qué intereses, pasiones o aficiones especiales tiene?
- ¿Cuáles considera que son algunas de sus puntos fuertes?
- ¿Por cuáles han felicitado por la gente que?
- ¿Qué rasgos o cualidades personales Usted tiene que deberia saber un empleador para saber acerca de usted?
- ¿En qué eres realmente bueno en (o llegar a ser bueno en)?
- ¿Hay habilidades que tiene de las que nadie sabe realmente conoce?

2. **Experiencias Relacionadas con el Trabajo**
   Experiencia previa de trabajo puede ser útil. Pero no es esencial. Todo el mundo empieza en algún lugar. Hable de cualquier trabajo o experiencias previas que podrían permiten conocer lo que ha funcionado bien o qué puestos de trabajo podrían ser buenos para usted.

- ¿Ha tenido algun trabajo pagados o no pagados en el pasado? En caso afirmativo:
  - Háblenos del trabajo.
  - ¿Qué le gustó de el?
  - ¿Qué no le gustó?
  - ¿Qué cosas le ayudó a tener éxito?
  - ¿Hay alguién con quien podríamos hablar que podría decirnos más o ser una referencia?

- Cuéntanos alguna experiencia de trabajo voluntario.
- Háblenos de las responsabilidades o tareas que usted ha tenido en casa.
- ¿Qué experiencia relacionada con el trabajo de formación tuvo en la escuela?
- ¿Hay otras experiencias que ha tenido en la comunidad o en la iglesia?

3. Interés de empleo

Cuando un trabajo coincide con los intereses de alguién, el trabajo puede ser mucho más motivador y agradable. Por supuesto, no todos los trabajos son la combinacion perfecta. Piense en los tipos de trabajos que podrían ser una buena opción. No piense en las empresas u organizaciones específicas todavía. Que viene a continuación. Por ahora, piense en cuáles son las características de un trabajo probablemente funcionará mejor.

- ¿Hay algo a lo que se siente "llamado" a hacer?
- ¿Qué tipos de puestos de trabajo cree usted que sería realmente interesante?
- ¿Hay alguna cosa en la comunidad que a usted le gusta hacer y que serían un gran trabajo?
- ¿Qué tipos de responsabilidades de trabajo sería una muy buena opción para usted?
- ¿Qué tipos de responsabilidades de trabajo usted no quisiera hacer?
- Piense en estas características de un puesto de trabajo. Para cada uno, ¿hay cosas que son vitales para nosotros considerar?
  - ¿Qué número de horas le gustaria por semana?
  - Días / horas que están programadas durante la semana?
  - Ubicación en la comunidad?
  - Salario
  - Naturaleza social del trabajo
  - ¿Fecha de inicio?
  - ¿Algo más?

4. Lugares posibles y conexiones

¿Donde en su comunidad hay puestos de trabajo que responden a los intereses, experiencias y preferencias ya se ha discutido? No se concentre aún sobre qué trabajos son (o no son) factible. el apoyo necesario que vendrá después en la conversación. Asegúrese de incluir los lugares que normalmente visita. La mayoría de los puestos de trabajo no están a la vista del público y, a menudo vienen a través de conexiones personales.

- ¿Dónde están todos los lugares de nuestra comunidad que tienen este tipo de trabajos?
- ¿Quién asiste a nuestra congregación y también trabaja en este tipo de lugares?
- ¿A quién podemos hablar en nuestra congregación que está conectado a las empresas y organizaciones en nuestra comunidad?
- ¿Con quién podemos hablar en nuestra congregación que está conectado a otros grupos de la comunidad?
- ¿Cuáles son algunas de las personas que ya conoce en la comunidad con las que pudieramos hablar? Por ejemplo, los miembros de la familia, amigos, parientes, vecinos, u otros.

- ¿Existen otras posibilidades de trabajo que deben ser considerados, incluso si nos son parte de sus intereses?

5. Apoyo para el éxito

En algún momento, todos hemos necesitado ayuda para encontrar, mantener, o hacer frente a nuestro trabajo. Para las personas con discapacidad, es importante pensar en los apoyo que van a necesitar en el trabajo con antelación, para no limitar las opciones, pero para apoyar el éxito. El apoyo adecuado se puede encontrar casi cualquier tipo de trabajo.

- Vamos a hablar de lo que le ayudaría a tener éxito en encontrar y mantener un trabajo. ¿Cuál de los siguientes tipos de apoyo es lo que cree que necesitará? [Todos estos no tienen que ser leído en voz alta.]
  - Ayuda en el desarrollo de un resumen de trabajo o una página de perfil
  - Un mentor que le ayude a elegir el tipo de cosas que le gusta hacer
  - Un mentor para ayudarle a aprender acerca de un tipo particular de trabajo
  - Alguién con quien practicar para una entrevista
  - Entrenamiento o práctica adicional para aprender habilidades de trabajo antes de encontrar un empleo
  - Alguién que le anime en todo el búsqueda de empleo
  - Alguién que le ayude a conectar a los empleadores
  - El beneficio adicional de alguién para aprender el trabajo cuando se inicia por primera vez (como un entrenador de trabajo)
  - El beneficio adicional de alguién que le ayudará a mantener el trabajo en el tiempo (como un entrenador de trabajo)
  - Asistencia en ir o volver del trabajo
  - Las modificaciones o cambios a un puesto de trabajo a que se lo hagan más exitoso
  - Formación adicional para un empleador para que sepan cómo mejor para apoyarle
- ¿Para cada uno de los apoyo, creemos que sería de gran ayuda, que es lo que conocemos en nuestra congregación que podría ayudar?
- ¿Hay grupos o programas externos que deben ponerse en contacto para obtener información sobre estos apoyos?

6. Nuestros próximos pasos

- ¿Cuáles son los próximos pasos?
- ¿Qué preguntas tiene para el equipo de apoyo PTFW?

Apéndice C

FORMA PARA TOMAR NOTAS PARA CONVERSACIONES CENTRADAS EN LA PERSONA ACERCA DEL TRABAJO

Utilice esta hoja de trabajo para registrar las ideas, preguntas y otros pensamientos que salen de su discusión.

¿Quién fue el foco de esta planificación? _____

¿Cuando se llevó a cabo la reunión de planificación? _____

¿Quién estaba presente? _____

_____

Fortalezas, dones y pasiones

¿Qué fortalezas, regalos, y pasiones debemos considerar cuando se piensa acerca de los posibles puestos de trabajo?
1.
2.
3.
4.
5.

Experiencias Relacionadas con el Trabajo

¿Qué experiencias debemos recordar al considerar los posibles puestos de trabajo?
1.
2.
3.
4.

FORMA PARA TOMAR NOTAS PARA CONVERSACIONES CENTRADAS EN LA PERSONA ACERCA DEL TRABAJO

Trabajar con intereses

¿Qué tipos de responsabilidades de trabajo podría ser un buen ajuste?
1.
2.
3.
4.
5.
6.

Posibles Lugares y Conexiones

¿Cuáles son las posibles empresas y organizaciones en nuestra comunidad donde existen este tipo de trabajos?	
1.	6.
2.	7.
3.	8.
4.	9.
5.	10.

¿Con quién debemos hablar en nuestra congregación (o más allá) que pueden tener conexiones con esos empleadores?	
Nombres	¿Quién va a hacer este contacto?
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

FORMA PARA TOMAR NOTAS PARA CONVERSACIONES CENTRADAS EN LA PERSONA ACERCA DEL TRABAJO

Apoyos para el éxito

¿Qué apoyos son necesarios para promover el éxito?		
Apoyos	¿Con quien debemos de hablar?	¿Quién va a hacer este contacto?
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Próximos pasos

¿Cuáles son los próximos pasos?	¿Quién responde?	¿Para cuándo?
1.		
2.		
3.		
4.		

Putting Faith To Work

Manuales adicionales pueden compararse en:
puttingfaithtowork.org