



NDIS Quality
and Safeguards
Commission



NDIS Workforce
Capability Framework

Pagsusuperbisa Para Sa Kakayahan

Filipino

Pagtutulungan: Gabay para
sa mga Manggagawa

Setyembre 2023








Mga Nilalaman

Susing icon ng user.....	1
Panimula	2
Mga kaugnay na sanggunian sa superbisyon.....	2
Ano ang nasa gabay na ito	3
Paggamit ng gabay na ito.....	3
Seksyon 1: Kailan magkakaroon ng mga pag-uusap at kung paano maghanda para sa mga ito.....	4
Kailan magkakaroon ng mga pag-uusap	4
Paghahanda para sa mga pag-uusap	5
Pagtatala ng mga resulta	5
Pagkuha at pagbibigay ng feedback	5
Seksyon 2: Ang Gabay sa Pag uusap.....	7
Pagsasaayos ng relasyon ng kalahok at manggagawa	7
Kakayahan ng manggagawa.....	8
Pag-unawa sa kung ano ang mahalaga.....	8
Pagbibigay ng suporta.....	9
Pangungumusta	10
Iba pang kapaki-pakinabang na sanggunian.....	11

Susing icon ng user

Ang bawat dokumento sa koleksyon ng mga sanggunian ng NDIS Workforce Capability Framework ay gumagamit ng isa o higit pang icon para ipakita sa pinag-uukulang user o mga user.

Icon	Susi
	Mga kalahok ng NDIS
	Mga manggagawa
	Mga superbisor at frontline na manedyer
	Mga senior na manedyer at lider
	Mga provider ng NDIS

Panimula

Bilang isang manggagawa ng NDIS, kailangan mong magkaroon ng kadalubhasaan at kakayahan upang maihatid ang mga suporta na kinakailangan ng isang kalahok at responsable ka sa paghahatid ng suporta nang ligtas at epektibo. Nakablangkas ang iyong mga responsibilidad sa [NDIS Code of Conduct](#). Para magawa ito, kailangan mong maunawaan kung ano ang inaasahan sa iyo at tiyaking mayroon kang mga kakayahan na kailangan mo bago mo isagawa ang gawain. Tanungin ang iyong superbisor kung kailangan mo ng tulong o kung hindi ka sigurado.

Maaaring naipaliwanag na ng iyong superbisor ang mga kakayahan na kailangan mo bilang bahagi ng iyong induction o noong tinatalakay ang [kasunduan sa paggampan](#). Tumutulong ang gabay na ito sa iyo para maunawaan kung paano ilalapat ang mga kakayahang ito kapag sumusuporta sa isang kalahok ng NDIS at kung ano ang suporta na maaaring nais mong hilingin mula sa iyong superbisor.

Maaaring gamitin ng mga namamahala-sa-sariling kalahok ng NDIS ang mga sangguniang ito bilang gabay kapag may nakakatrabaho silang mga tagapamagitan, tulad ng mga platform provider, o kapag may nakakatrabaho silang mga taong kaugnayan nila o nagbibigay ng trabaho sa kanila, tulad ng mga direktang empleyado o solong negosyante.

Nakabalangkas sa mga Plano ng NDIS para sa mga kalahok, kasunduan sa serbisyo, at iskedyul ng serbisyo ang mga suporta at serbisyo ng NDIS na ihahatid sa mga kalahok. Inilalarawan ng mga dokumentong ito 'kung ano' ang mga suportang ipagkakaloob. Ang [NDIS Workforce Capability Framework](#) (Framework) ay naglalarawan ng mga kakayahan na kailangan ng mga manggagawa upang maihatid ang mga suportang iyon. Nangangailangan ng pinagsama-samang pagsisikap mo, ng iyong superbisor, at ng organisasyon ang pagsasakatuparan ng mga planong pangsuporta para sa bawat indibidwal na kalahok upang makamit ang mga napagkasunduang mithiin. Epektibong paraan upang gawin ito ang pakikilahok sa nagpapatuloy at tatlong-paraan ng komunikasyon sa pagitan ng kalahok ng NDIS at ng iyong superbisor.

Mga kaugnay na sanggunian sa superbisyon

Bahagi ang gabay na ito ng isang bungkos ng mga sanggunian na 'Pagsusuperbisa para sa Kakayahan' (Supervising for Capability) na binuo ng NDIS Quality and Safeguards Commission (ang NDIS Commission). Maaari mong tingnan ang [buong set ng mga sanggunian](#) sa aming website o ma-access ang mga kaugnay na sanggunian sa pamamagitan ng pagpili ng mga link sa ibaba. Nakalista sa dulo ng gabay na ito ang mga karagdagang kapaki-pakinabang na sangguniang binuo ng NDIS Quality and Safeguards Commission (ang Komisyon).

Mga kaugnay na sanggunian sa superbisyon

- [Ang Relasyon ng Superbisyon at Suporta: Gabay para sa mga Superbisor at Manggagawa](#)

Ano ang nasa gabay na ito

May dalawang seksyon ang gabay na ito.

Ang unang seksyon ay nagtatala ng mga karaniwang sitwasyon na nagbibigay ng mga pagkakataon upang pag-usapan ang mga inaasahan, humingi ng feedback, at magkasundo sa mga hakbang sa hinaharap. Iminumungkahi rin nito kung paano ka makapaghahanda para sa mga pag-uusap na ito.

Ang ikalawang seksyon ay nagbibigay ng serye ng mga katanungan at pang-udyok (prompt) na maaari mong gamitin upang gabayan ang inyong mga pakikipagtalakayan sa iyong superbisor at sa kalahok ng NDIS na sinusupportahan mo. Kasama rin dito ang mga halimbawa upang ipakita kung paano magagamit ang mga tanong sa iba't ibang sitwasyon.

Paggamit ng gabay na ito

Ang gabay na ito ay inilaan upang magamit para suportahan ang tatlong paraan ng komunikasyon. Maaari mo itong gamitin upang matulungan kang pag-isipan ang impormasyon na kailangan mong malaman tungkol sa kalahok ng NDIS na iyong sinusupportahan at anumang partikular na suporta na hihilingin mula sa iyong superbisor. Malamang na ginagamit na ng iyong superbisor ang mga sangguniang ito. Kung hindi, maaari mong ipaalam sa kanila na maaari nilang ma-access ang kanilang sariling bersyon ng gabay na ito gamit ang link sa pamagat ng page. May bersyon din ng gabay na ito na nakalaan para sa mga kalahok.

Maaari ring gamitin ang mga sangguniang ito bilang gabay ng magkakatrabahong manggagawa at namamahala-sa-sariling kalahok ng NDIS kapag nagtatrabaho sila sa pamamagitan ng mga tagapamagitan, tulad ng mga platform provider, o kung isa kang direktang empleyado o solong negosyante.

Seksyon 1: Kailan magkakaroon ng mga pag-uusap at kung paano maghanda para sa mga ito

Matatag at mapagkakatiwalaang relasyon ang batayan ng mabuting suporta at nagpapatuloy at bukas na komunikasyon ang susi sa mga epektibong relasyon sa pakikipagtrabaho. Malinaw at nagkakasundong pag-unawa tungkol sa mga inaasahan at responsibilidad ang mahalagang unang hakbang sa paghahanda ng mahusay na relasyon sa pakikipagtrabaho sa isang kalahok. Kasinghalaga rin nito ang pagtatanong o pagbabanggit ng mga isyu, pagkuha ng feedback, pagmumungkahi at pag-aangkop ng ang iyong kagawian upang salaminin ang mga nagbagong pangangailangan o priyoridad sa proseso.

Kailan magkakaroon ng mga pag-uusap

Narito ang ilang halimbawa kung kailan mo magagamit ang Gabay sa Pag-uusap (Conversation Guide). Siyempre, hindi pasalita ang paraan ng pakikipag-ugnayan ng lahat ng kalahok. Kailangan mo at ng iyong superbisor na alamin sa kalahok kung paano nila gustong makipag-ugnayan.

Sumasali ka sa team ng suporta para sa kalahok ng NDIS: Maaaring sinusuportahan mo na ang iba pang mga kalahok ngunit kailangan mong maunawaan ang mga partikular na pangangailangan at inaasahan ng bawat bagong kalahok na makakatrabaho mo. Maaaring hilingin sa iyo ng iyong superbisor na basahin ang plano ng suporta para sa kalahok at hilingin ang paglalarawan ng inaasahan nila at anyayahan kang suriin ang anumang bagay na hindi ka sigurado bago ka magsimula. Maaari mong gamitin ang mga tanong sa Seksyon 2 ng gabay na ito para matulungan kang pag-isipan ang anumang partikular na tanong mo.

May insidente o naiwasang aksidente sa trabaho: Ipaalam sa iyong superbisor at magkasundo sa oras para makipagpulong sa iyo at sa kalahok para pag-usapan kung ano ang nangyari, talakayin ang mga posibleng sanhi at magkasundo sa kung paano sisiguraduhing hindi na ito mangyayari ulit. Itatala ng iyong superbisor ang resulta nang sa gayon ay mababatid ng kalahok at lahat ng manggagawang sumusuporta sa kanila ang mga bagong kaayusan.

May regular kang pakikipagkumustahan sa kalahok ng NDIS na iyong sinusuportahan para talakayin kung kumusta ang mga bagay-bagay: Ginagamit mo ang oras na ito upang banggitin ang mga isyu tungkol sa pinakamahusay na paraan upang makapaghatid ng suporta. Halimbawa, nais ng kalahok ng NDIS na sinusuportahan mo na pumunta sa water aerobics sa kanilang lokal na lugar ng libangan at mangangailangan ng suporta para pumunta at umalis sa pool. Ipaalam sa iyong superbisor at kasama ang kalahok, talakayin ninyo kung paano ninyo ito gagawin. Aayusin ng iyong superbisor na makausap mo ang instruktur ng aerobics tungkol sa kung paano susuportahan ang kalahok nang sa gayon ay maging komportable siya, ligtas, at nasisiyahan sa kanyang klase.

Paghahanda para sa mga pag-uusap

Makakatulong para maramdaman mong handa ka at para masulit ang mga pag-uusap kung maaga mong pag-iisipan kung ano ang tatalakayin at ang anumang gusto mong itanong.

Pag-aangkop ng mga tanong para sa iyong sitwasyon: ang Gabay sa Pag-uusap sa Seksyon 2 ay naghahapag ng serye ng mga tanong batay sa mga kakayahan sa [Framework](#), na naglalarawan ng mga pag-uugali, kasanayan, at kaalamang inaasahan sa mga manggagawa ng NDIS. Maaaring hindi nauugnay sa iyo ang ilang katanungan at maaaring gusto mong magmungkahi ng iba pa. Piliin ang mga pangunahing heading sa gabay sa pag-uusap upang iugnay sa mga nauugnay na pangunahing kakayahan sa Framework.

Depende sa mga kailangang suporta ng kalahok ng NDIS, maaari mo ring tingnan ang **mga karagdagang kakayahan sa pagkakakilanlan** na kailangan mo kapag sumusuporta sa mga kalahok na Aboriginal at/o Torres Strait Islander, magkakaiba sa kultura at wika, o LGBTIQ+. Mayroon ding **mga karagdagang espesyalisadong kakayahan** na maaari mong piliin upang umangkop sa mga partikular na suportang kailangan ng isang kalahok. Kung nangangailangan ng suporta ang mga kalahok para sa maiigting na pang-araw-araw na personal na aktibidad, makikita mo ang mga kakayahang ito na inilarawan sa [High Intensity Support Skills Descriptors](#).

Pagtatala ng mga resulta

Ang pagtatala ng mga susing punto mula sa mga pag-uusap ay nagbibigay sa iyo, sa iyong superbisor, at sa kalahok ng NDIS ng rekord na masasangguni sa mga pag-uusap sa hinaharap. Iba't iba ang paraan ang mga organisasyon para maitala ang impormasyong ito at mahalagang maunawaan mo ang iyong mga responsibilidad sa anumang pormal na pangangalaga ng rekord. Mahalaga ring madaling makukuha ng kalahok ang rekord ng kung ano ang pinagkasunduan sa paraang angkop sa kanya. Halimbawa, maaaring magpasya silang ilita ang mga pangunahing punto na gusto nilang malaman ng kanilang mga manggagawa sa isang tala sa refrigerator. Kapag nagtatala at nagbabahagi ng anumang personal o kumpidensyal na impormasyon, mahalagang igalang ang privacy ng kalahok at ibahagi lamang ang impormasyon na may pahintulot kang ibahagi. Talakayin ito sa iyong superbisor kung hindi ka sigurado.

Pagkuha at pagbibigay ng feedback

Nakadepende ang mga mabuting relasyon sa pagtatrabaho sa kakayahang magbigay at tumanggap ng bukas at tapat na feedback. Ang iyong dedikasyon sa pagbubuo at paglalapat ng iyong mga kakayahan ay ipinapakita sa pamamagitan ng paghingi ng feedback, pagpapaalam sa mga tao kung kumusta ka, at paghingi ng tulong kapag kailangan ito. Nakakatulong ang pagiging bukas at tapat tungkol sa mga bagay na nahihirapan ka o kailangan mo upang maging mas madali para sa iba na malaman kung ano ang magagawa nila para suportahan ka. Sinusuportahan din ng ganitong uri ng bukas na pag-uusap ang malulusog na relasyon sa pagtatrabaho.

May mayamang karanasan ang mga kalahok ng NDIS, ang iyong superbisor, at ang iyong mga katrabaho na maaari mong kapulutan ng aral upang masuportahan ka sa iyong trabaho. Narito ang ilang mga tip para makatulong sa iyo na humingi at masulit ang feedback.

Magpasya kung tungkol saan ang gusto mong feedback: Ang karaniwang panahon para humingi ng feedback ay para mangumusta kapag may bagong natututunan. Halimbawa, kailangan mong matutong gumamit ng bagong hoist. Matapos mong makumpleto ang kurso sa manual handling at nakipagtrabaho sa mas bihasang manggagawa sa ilang buddy shift, nagtatrabaho ka na ngayon sa iyong sarili. Tanungin mo ang kalahok kung maaari silang gumugol ng ilang minuto sa pagtatapos ng shift upang kumustahin ka sa iyong pag-usad. Dapat mong palaging suriin upang matiyak na angkop ang tiyempo para sa taong nagbibigay ng feedback.

Ang sagot na tulad ng, 'oo okay lang iyon' ay hindi sapat. Magbibigay sa iyo ng mas maraming impormasyon ang paghahanda ng ilang tanong nang mas maaga. Halimbawa:

- *'Kumusta ang paggamit ko ng sling?'*
- *'May magagawa ba ako para mas maging komportable at secure kapag gumagamit tayo ng hoist?'*
- *'Masaya ka ba sa paraan ng pakikipag-usap ko sa iyo sa panahon ng ating shift?'*
- *'May magagawa pa ba ako para mas masuportahan ka?'*

Suriin ang iyong mga emosyon: Maaaring mahirap makarinig ng negatibong feedback. Maaaring maging mapananggalang o naiinis ka kung ang isang indibidwal ay hindi nakikinig sa iyo o kung pakiramdam mo ay hindi patas ang pagpuna sa iyo. Ayos lang na ipaalam sa kabilang panig na sa palagay mo ay nahihirapan ka sa pag-uusap, at puwede mong imungkahi na magpahinga muna at mag-follow up kapag may panahon kayong pag-isipan kung ano ang nasabi.

Magpasalamat: Mahalaga ang bukas at tapat na feedback para malaman mo kung umuunlad ka. Ipaalam sa taong nagbibigay nito na pinahalagahan mo ang kanyang oras at katapatan.

Hilingin ang suporta na kailangan mo: Nakakatulong ang feedback para mahanap mo kung saan ka puwedeng umangkop o magpahusay ng paraan ng pagtatrabaho. Makakatulong ito sa iyong kasalukuyang posisyon at kapag pinag-iisipan kung paano ka magpapakahusay sa hinaharap. Makipag-usap sa iyong superbisor tungkol sa anumang suportang kailangan mo at humingi ng mga oportunidad para makuha ang pagkatuto at pag-unlad na kailangan mo.

Humingi ng regular na feedback: Nagtatakda ng mga relasyon sa pagtatrabaho na sumusuporta sa iyong trabaho ang paghiling ng mga pag-uusap tungkol sa regular na feedback kapwa kasama ang iyong superbisor at ang kalahok ng NDIS. Nakadepende sa kung ano ang praktikal para sa lahat ng mga partido ang dalas ng mga pag-uusap na ito. Halimbawa, puwede kang makipagkasundo sa kalahok na gumugol ng ilang regular na oras sa katapusan ng linggo para balikan kung kumusta ang mga bagay-bagay. Puwede kang mangumusta sa pamamagitan ng pag-text sa iyong superbisor pagkatapos ng bawat shift at mag-follow up ng pag-uusap kapag kailangan mo. Ang pag-aayos ng regular na pattern ay nagbibigay sa iyo ng mga oportunidad para matugunan ang mga isyu kapag lumilitaw ang mga ito sa halip na maghintay ng mas pormal na pag-uusap tungkol sa pagsusuri ng paggampan.

Seksyon 2: Ang Gabay sa Pag-uusap

Kasama sa seksyong ito ang mga tanong na maaaring ikaw mismo ang magtanong upang matulungan kang maunawaan ang mga pangangailangan at kagustuhan ng kalahok ng NDIS, suriin kung mayroon kang mga kaugnay na kakayahan at pag-isipan kung paano mo nais na suportahan ka ng iyong superbisor. Nagbibigay din ito ng mga praktikal na halimbawa kung paano magagamit ang mga tanong na ito sa iba't ibang kalagayan. Maaari kang mag-click sa bawat heading para makita ang mga nauugnay na sentral na kakayahan mula sa Framework.

Pagsasaayos ng relasyon ng kalahok at manggagawa

Mga tanong na itatanong sa sarili:

- Kailangan mo bang aralin o iangkop ang iyong estilo ng pakikipag-ugnayan o bumuo ng mga bagong kasanayan para matugunan ang mga pangangailangan at kagustuhan ng kalahok na ito?
- Alam mo ba kung sino pa ang mahalaga sa buhay ng kalahok na gusto nilang malaman mo at makatrabaho mo?
- Alam mo ba kung anong mga uri ng impormasyon ang maaari mong ibahagi at kung kanino mo ito maibabahagi?
- Alam mo ba kung anong mga uri ng impormasyon ang kailangan ninyong ipasa sa iyong organisasyon at kung paano ito gagawin?
- Alam mo ba kung sino ang makaka-ugnayan at kung anong papel ang posibleng gampanan ng anumang ikatlong partido sa relasyon mayroon ka sa iyong kalahok, hal., manedyer ng plano, platform provider?

Halimbawa: Sinabi ni Effie na napakahalaga sa kanya ang privacy. Hindi niya gustong makipag-ugnayan ang kanyang mga suportang manggagawa sa kanyang mga suportang practitioner sa pag-uugali o magpasa ng impormasyon tungkol sa kanya. Nakikipag-usap ang iyong superbisor kay Effie at nagkakasundo sila kung kailan at kung anong uri ng impormasyon ang kailangan mong ibahagi at kung kanino mo ito puwedeng ibahagi bilang paggalang sa privacy ni Effie at para panatilihin siyang ligtas.

Halimbawa: May sariling mga manggagawa si Nam at nais niyang magtrabaho sila bilang isang team para suportahan ang kanyang mga pangangailangan. Kumukuha siya ng pahintulot mula sa bawat manggagawa nang sinimulan nila at ng kanyang partner na magbahaginan ng kani-kanilang numero ng telepono. Ipinaliwanag niyang komportable siya para magbahagi ang mga manggagawa ng impormasyon tungkol sa kanyang mga pangkalusugang pangangailangan sa ibang manggagawa at sa kanyang partner kung sumang-ayon siya.

Kakayahan ng manggagawa

Mga tanong na itatanong sa sarili:

- Ikaw ba ay may kumpiyansa at handa na ihatid ang suportang ito?
- Mayroon bang anumang aspeto ng trabahong ito ang nagdudulot sa iyo ng stress o pagkabalisa? Mayroon ka bang nais talakayin o suporta na makakatulong sa iyong pamahalaan ito?

Halimbawa: *Ikaw ay isang bihasang manggagawa ng suporta at nakakumpleto kamakailan ng maikling kurso sa enteral feeding bilang paghahanda na simulan ang pagsuporta sa isang limang-taong-gulang na kalahok na umaasa sa pagpapakaing idinadaan sa tubo. Bagamat mainam na matutunan sa kurso ang mga pangkalahatang prinsipyo, batid mo na magkakaiba ang mga kaayusan sa bawat kalahok. Eksperto ang kanyang ina na si Gina sa pagsuporta sa kanyang anak na babae at ipapakita niya mismo sa iyo kung paano niya sinusupportahan ang kanyang anak na babae. Dadalaw din ang iyong superbisor para suriin kung paano nangyayari ang mga bagay-bagay. Binasa mo ang High Intensity Support Skills Descriptor para sa Enteral feeding, nagtatala ng ilang bagay na nais mong i-double check kapwa kay Gina at sa iyong superbisor.*

Halimbawa: *Isang kalahok na matagal-tagal nang tumatanggap ng mga suporta ang nagsabi sa iyo kamakailan na pinalitan na nila ang kanilang pangalan mula Beau sa Belle at tinutukoy na niya ang sarili bilang gender non-conforming. Gusto niyang gamitin ang panghalip na "kanila" at "sila." Natapos mo na ang pagsasanaay sa Rainbow Awareness na ibinigay ng iyong organisasyon pero ito ang unang tao na sinusupportahan mo na tinutukoy ang sarili bilang gender non-conforming at kinakabahan kang magkamali, gaya ng paggamit ng maling panghalip. Kinausap mo ang iyong superbisor at nagsaayos siya ng katrabaho na aktibong tinutukoy ang sarili bilang bahagi ng komunidad ng LGBTQIA+ para ipaliwanag kung bakit mahalaga ang wika at nagmumungkahi sa iyo na maagang makipagtalakayan kay Beau ng anumang alalahanin mo. Sinisigurado sa iyo ni Beau na nauunawaan niyang posibleng magkamali ka pero pinahahalagahan niya na nagsisikap kang magbago. Nagkasundo kayo ni Beau na regular na kumustahin ang mga bagay-bagay nang sa gayon ay mapag-usapan ninyo ang anumang mga sumusulpot na tanong.*

Pag-unawa sa kung ano ang mahalaga

Mga tanong na itatanong sa sarili:

- Alam mo ba kung ano ang mahalaga sa kalahok na ito ng NDIS at kung paano mo siya masusuportahan para makamit ito?
- Kailangan mo ba ng anumang suporta o karagdagang impormasyon para matulungan kang maunawaan kung anu-ano ang pangangailangan ng kalahok na ito?

Halimbawa: Ilang taong nanirahan si Jill sa group home at excited siya sa posibilidad ng paglipat sa sarili niyang lugar. Sinimulan mo kamakailan ang pagsuporta kay Jill at pakiramdam mo lang na hindi talaga kayo magkasundo. Ang lahat ng sinasabi mo ay tila ikinaiinis o ikinagagalit lang niya. Sinabi mo sa iyong superbisor na gusto mong magpalit ng shift.

Nagsasaayos para sa iyo ang supervisor mo para matuto pa tungkol sa pamamaraan ng pagharap sa trauma. Nagbibigay ito sa iyo ng ganap na bagong pananaw kung bakit mainitin ang ulo ni Jill. Nag-organisa rin ang iyong superbisor ng pag-uusap ninyo ni Jill. Ipinaliliwanag ni Jill kung gaano kahalaga ang paglipat na ito sa kanya at nag-aalala siya na baka hindi maganda ang kalalabasan nito. Hiniling mo sa kanyang ilarawan kung ano ang hitsura ng 'maganda' sa kanya at pinag-usapan ninyo kung paano mo siya susuportahan kapag siya ay nakakaramdam ng pagkabalisa. Sumasang-ayon ka ring samahan si Jill sa pakikipagpulong sa tagapag-ugnay ng suporta para siyasatin kung paano mo siya susuportahan para maging matagumpay ang paglipat na ito.

Pagbibigay ng suporta

Mga tanong na itatanong sa sarili:

- Nababatid mo ba ang mga kagustuhan, kalagayan, o trigger na puwedeng makaapekto sa paraang kailangan mo para suportahan ang kalahok na ito?
- May anumang partikular na panganib ba na nauugnay sa pagsuporta sa kalahok na ito at alam mo ba kung paano pamamahalaan ang mga ito? Tandaang nangangailangan ito ng pag-unawa kung ano ang mga kagustuhan ng kalahok gayundin ng mga patakaran at pamamaraan ng iyong organisasyon.
- Ano ang alam mo tungkol sa mga kasalukuyang kalakasan ng kalahok na ito? Alam mo ba kung paano susuportahan ang taong ito sa mga paraang magpapalakas ng kanilang kumpyansa at mga abilidad para magpursigi kung ano ang mahalaga sa kanila? Gusto mo bang talakayin ang mga ideya kung paano ito gagawin?

Halimbawa: Si Angelo ay isang batang lalaki na sinusuportahan para makapamuhay nang may autismo. Ipinaliliwanag niya sa iyo na madalas siyang nababagabag kapag masyadong maingay o masyadong maliwanag ang paligid. Iminungkahi kamakailan ni Angelo na gusto nyang dalasan ang paglabas at makipagtagpo sa mga bagong kaibigan. Nababahala ka sa kung paano pamamahalaan ang mga panganib at humingi ka ng payo sa iyong superbisor. Nagpulong kayong tatlo para planuhin kung paano ito gagawin nang sa gayon ay maging kumpyansa si Angelo at magkaroon ng plano tungkol sa gusto niyang gawin mo kung magsisimula siyang makaramdam ng pagkabalisa o stress.

Halimbawa: Si Eric ay mag-isang naninirahan sa bahay at may alagang aso na si Trixie bilang kasama. Sa kwarto ni Eric natutulog si Trixie. Kamakailan ay inaalalayan mo si Eric na lumipat sa kanyang upuan mula sa kama at nang-abala si Trixie. Ito ay lubos na mapanganib at pareho kayong halos bumagsak sa sahig. Natanto mo na ito ay isang bagay na madaling makaapekto sa ibang manggagawa at iniulat mo ito sa iyong superbisor. Pinag-usapan ninyong tatlo ang pinakamainam na paraan para mapanatiling ligtas ang lahat. Nagpasya kang hayaan si Trixie sa labas ng kuwarto kapag maglilipat ka sa hinaharap at ipapaalam ng superbisor sa iba pang manggagawa ng suporta ang bagong kaayusang ito.

Pangungumusta

Mga tanong na itatanong sa sarili:

- Ano'ng pakiramdam mo sa iyong pagbibigay ng suporta sa kalahok na ito? Ano ang magpapahiwatig sa iyo na maayos ang takbo ng mga bagay-bagay? Mayroon bang mga bahagi na sa pakiramdam mo ay kailangan mo ng higit pang pagsasanay o higit pang suporta?
- Kinukumusta mo ba ang kalahok para alamin kung ano ang maayos na tumatakbo at nagtatanong tungkol sa anumang pagbabago na gusto niyang paraan ng pagsuporta sa kanya?
- Kung ang isang kalahok ay nag-aatubili o hindi komportableng magbigay ng feedback, ano ang magagawa mo para suportahan siya?

Halimbawa: Masaya sa pangkalahatan si Rhonda sa suportang natatanggap niya mula kay Nan pero kamakailan ay mukhang gumugugol siya ng maraming oras sa kanyang telepono. Hindi ito iniulat ni Rhonda dahil ayaw niyang sumama ang loob ni Nan at kapag binanggit niya ito sa provider ng serbisyo, nag-aalala siyang magdudulot ito ng problema kay Nan.

Makakatulong sa pagharap sa mahihirap na sitwasyon ang pagkakasundo nang maaga tungkol sa kung paano at kailan mangungumusta. Nagkasundo sina Rhonda at Nan na maglaan ng oras minsan tuwing dalawang linggo para magtsaa at magkumustahan sa mga bagay-bagay sa pangkalahatan.

Natuklasan ni Rhoda na may anak na babae si Nan na may karamdaman at kinakumusta niya ito sa pagamutan ng bata kung ayos lang siya. Napagtanto ni Nan na nagugulo siya nang kaunti at isinaayos niyang makipag-ugnayan ang pagamutan sa kanyang partner kung may problema sa kanyang anak sa mga oras ng trabaho.

Iba pang kapaki-pakinabang na sanggunian

- [Ang NDIS Workforce Capability Framework](#): naglalarawan ng mga kaugalian, kasanayan, at kaalaman na kinakailangan ng lahat ng manggagawa – kabilang ang mga superbisor – at ang mga pag-uugali na inaasahan mong makita.
- [NDIS Code of Conduct](#): nagtataguyod ng ligtas at etikal na paghahatid ng serbisyo sa pamamagitan ng pagtatakda ng mga inaasahan para sa pagraan ng pagkilos kapwa ng mga provider at manggagawa ng NDIS.
- [NDIS Code of Conduct: Patnubay para sa mga Manggagawa](#).
- [High Intensity Support Skills Descriptors](#): patnubay sa mga provider at manggagawa ng NDIS na sumusuporta ng mga kalahok na may mga maigting na pang-araw-araw na personal na aktibidad.
- [Career Options Guide \(Gabay sa Mga Pagpipilian sa Propesyon\)](#): tumutulong sa mga kasalukuyang manggagawa na tuklasin ang mga pagpipiliang pagpapaunlad upang palalimin ang kanilang kakayahan sa kanilang kasalukuyang trabaho at magpursigi ng iba pang oportunidad ng propesyon sa sektor ng may-kapansanan o sa sektor ng pangangalaga sa pangkalahatan.