



Linee guida per le squadre mobili per la divisione del lavoro, la comunicazione e il piano di lavoro tra i membri della squadra

Developed under the project:

EURIBOR

Promoting sustainable actions for empowerment of vulnerable groups of youth women”, no.: 2020-1-0049

Indice:

1. Introduzione – informazioni sul mercato, sul gruppo NET e sul progetto
2. Zona della ricerca lavoro attiva - Modello 4P
3. Descrizione del lavoro di consulente personale
4. Descrizione del lavoro di psicologo
5. Descrizione del lavoro di consulente di carriera
6. Conclusione
7. Allegati

1. Introduzione – informazioni sul mercato, sul gruppo NET e sul progetto

In Polonia la Generazione NET è chiamata generazione "tre volte no" – i giovani che non lavorano, non vengono istruiti né formati (Not in education, employment, or training). Le persone che appartengono alla generazione NET non sono solo "giovani disoccupati"; sono laureati professionalmente inattivi (disoccupati e non cercano lavoro) e persone che hanno finito la loro educazione presto e non sono entrate nel mercato del lavoro.

Allora, al gruppo NET appartengono anche quelli che non lavorano per propria volontà, e quelli che non lavorano perché, nonostante lo sforzo, non riescono a trovare lavoro. Appartengono a questa categoria estremamente ampia anche le persone che rimangono fuori dall'ambito dell'attività educativa e professionale a causa di disabilità, malattia, o bisogno di prendersi cura dei membri dipendenti del nucleo familiare.

La ricerca dell'attività economica della popolazione (BAEL) dimostra che nel 2017 la percentuale dei giovani che non lavorano, non studiano e non si formano è ammontata perfino al 14,3% (14,7% nell'UE). La relazione intitolata "Diagnosi della condizione dei giovani disoccupati" serviva come base per l'implementazione del programma Garanzia per giovani nella regione di Opole destinato alle persone da 15 a 25 anni d'età che hanno ricevuto l'assistenza in forma di: tirocinio, formazione e altre forme al fine di acquisire l'esperienza professionale, in conformità con le aspettative dei datori di lavoro. Le persone disoccupate sono significativamente diverse da quelle occupate. Sulla loro situazione influiscono:

- Disabilità,
- Istruzione,
- Tirocinio o la sua mancanza,
- Qualifiche e/o competenze professionali.

Secondo il sopramenzionato, la struttura d'istruzione è la seguente: i giovani disoccupati hanno un'istruzione più bassa. La maggioranza (27%) ha finito la scuola a livello della settima-ottava classe o più basso, e il 24% ha finito un istituto (ricerca propria sul gruppo di 100 persone). Nel gruppo 15-29 la situazione è difficile, perché perfino il 52% non ha nessuna qualifica, e il 55% non ha nessuna esperienza professionale, e generalmente, nonostante un'istruzione migliore, la loro situazione è peggiore, perché non hanno nessuna esperienza professionale. I giovani, incluse le persone con disabilità, sono uno dei gruppi a rischio di esclusione sociale perché:

-
- La durata media di disoccupazione è 8 mesi, e il 44% considera se stesso disoccupato a lungo.
 - La posizione dei giovani evidentemente dipende dal sesso: le donne rimangono disoccupate più a lungo, tra l'altro, anche a causa di maternità.
 - Un'istruzione più bassa contribuisce a una disoccupazione più lunga.
 - La disabilità rende più difficile l'occupazione sul mercato del lavoro aperto.

Il problema delle persone con disabilità professionalmente inattive (86,9%) è:

- Mancanza di fiducia nel trovare lavoro a causa della malattia e della disabilità,
- Paura di perdita della pensione di invalidità civile,
- Un basso livello d'istruzione rispetto alla popolazione generale (secondo la BAEL il 35,7% delle persone con disabilità ha l'istruzione media, e l'8,6% ha l'istruzione alta)

I dati dell'Ufficio per l'impiego distrettuale dimostrano che il 5% dei giovani disoccupati riceve l'indennità e la loro situazione materiale è cattiva, nella maggioranza dei casi contano sul sostegno della famiglia o dell'ufficio di tutela sociale, il 12% dei rispondenti riceve l'indennità.

Tale fenomeno è negativo nel contesto istituzionale e sociale, causa le difficoltà nella partecipazione effettiva alla vita sociale, espresse nella deprivazione materiale e sociale, il che porta a:

- Mancanza di rispetto per sé,
- Aumento di criminalità,
- Emigrazione,
- Decomposizione delle famiglie/dei legami,
- Problemi mentali,
- E' un fattore che influisce in modo negativo sulla ricerca lavoro autonoma, sulla motivazione, sull'attività sociale.

La passività è un altro fattore collegato con la cattiva situazione di questo gruppo sociale sul mercato del lavoro. Le ricerche dimostrano l'esistenza del legame tra l'esclusione dal mercato (il collegamento della disoccupazione permanente con il ricevimento delle indennità sociali) e la disoccupazione, e di tutti quelli esclusi dal mercato del lavoro perfino il 14% è passivo, mentre nel caso delle persone che si trovano sul mercato del lavoro solo il 5% è passivo. Le donne sono le più passive, incluse le madri single. Il 7% dei giovani disoccupati rappresenta il gruppo che si attiva molto difficilmente e che è caratterizzata da:

- Situazione materiale sfavorevole,
- Insufficiente capacità di trovare lavoro,
- Minore tendenza verso l'addestramento professionale,

-
- Passività,
 - Dipendenza materiale dai genitori,
 - Sindrome di disoccupazione ereditaria,
 - Aspettative irreali collegate con il mercato del lavoro.

La caratteristica comune degli esponenti della generazione NET è:

- Mancanza di auto-accettazione (sensazione di alienazione, ribellione contro la famiglia, gli adulti, le usanze, contro se stessi e gli altri), il che causa il ritiro dalla vita sociale e professionale,
- Mancanza di sicurezza di sé – perché devono combattere molte difficoltà per raggiungere l'obiettivo,
- Sono critici con se stessi, credono di non essere capaci di essere pari agli altri,
- Hanno la sensazione di imperfezione fisica/intellettuale.

Le conseguenze psico-sociali della disoccupazione sono collegate con la riduzione del capitale umano, una tendenza minore verso l'azione indipendente relativa al cambiamento della propria posizione sul mercato del lavoro. I giovani che ricevono le indennità sociali e/o vivono con i genitori, e non sono occupati, sono più raramente concentrati sulla ricerca lavoro (il 55% rispetto al 70% che non si considera escluso dal mercato del lavoro), il che li fa dipendenti dalle istituzioni sociali. Loro hanno bisogno di:

- Assistenza attraverso i workshop psicologici: sviluppo delle competenze relazionali nell'ambito della comunicazione sociale, della cooperazione e del funzionamento nel gruppo, dell'autostima, dei punti di forza e delle debolezze, dell'accettazione, del lavoro sulle emozioni, dei metodi di risoluzione dei conflitti, dell'affrontare lo stress e l'aggressività al fine di integrazione sociale e professionale,
- Miglioramento o conferma delle qualifiche professionali,
- Acquisizione di pratica nella professione,
- I giovani disoccupati inoltre indicano il bisogno di visite al consulente di carriera affinché si familiarizzino con il proprio profilo e le caratteristiche professionali.

Gli ostacoli affrontati dal target del presente progetto sono:

- Mancanza di fiducia nelle proprie abilità/capacità
- Stereotipi collegati con sesso, disabilità, disoccupazione e gioventù
- Mancanza dei mezzi finanziari per l'addestramento professionale
- Generalizzazione degli eventi non rappresentativi e conclusioni affrettate
- Paura di apprendimento – una persistente mancanza di volontà di fare qualsiasi sforzo
- Paura di gruppo delle persone.

Quando si tratta del progetto EURIBOR, nonostante il recentemente realizzato progresso dell'implementazione del programma Garanzie per giovani non solo in Polonia, ma anche nelle altre parti di Europa, lo schema programmatico non ha ancora raggiunto tutti i giovani. Gli esponenti della generazione NET sono a lungo invisibili per il sistema e tali circostanze influiscono sulla loro situazione mentale e finanziaria e sulla fiducia in se stessi nella situazione dell'esclusione sociale.

Un importante fattore di rischio per la generazione NET in Polonia è la vita nelle aree rurali, dove il livello di disoccupazione dei giovani è maggiore nelle zone rurali e in città minori e in certe regioni del Paese.

A causa di maternità e degli obblighi familiari, tale tasso è molto maggiore tra le donne giovani di 25-29 anni di età, che tra gli uomini giovani della stessa età. Le donne dell'immigrazione e di minoranza, perlopiù poco istruite e senza la previa esperienza lavorativa, fanno il gruppo delle donne a rischio particolare.

All'interno del progetto, almeno 380 donne giovani in una posizione sfavorevole dalla regione target saranno scelte e incluse nel programma EURIBOR. In Polonia, ci saranno 55 donne che:

- Sono disoccupate,
- Non studiano e non si formano,
- Si trovano in una situazione difficile: disoccupate a lungo, dell'immigrazione o di minoranza, che vivono nei piccoli villaggi o in campagna, madri giovani.

Il progetto non è limitato al territorio/luogo di abitazione delle donne. Conformemente al sopramenzionato, le donne che saranno interessate del progetto possono venire da qualsiasi parte di Polonia, e la squadra progettuale ha presupposto già nella fase preparatoria che con i partecipanti al progetto lavoreranno le cosiddette squadre mobili, che saranno composte da:

- Psicologo addetto all'emancipazione delle donne nell'ambito sociale, professionale e personale
- Consulente di carriera – addetto alla creazione del percorso professionale
- Consulente personale – addetto all'assistenza alle donne sul mercato del lavoro che allo stesso tempo indica l'influsso dell'assistenza sociale sulle partecipanti al progetto.

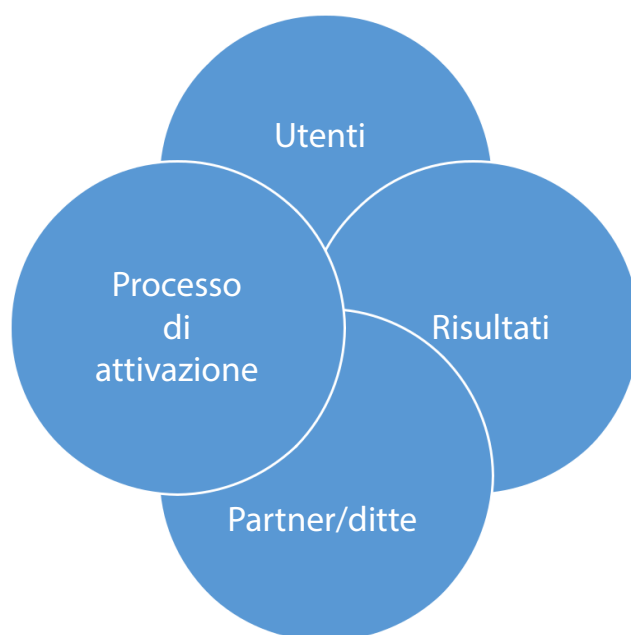
2. Zona della ricerca lavoro attiva – Modello 4P

All'interno del progetto EURIBOR, l'esperto di mercato del lavoro, il manager professionale dei progetti europei, l'esperto attivo in gestione delle risorse umane, lo psicologo e l'istruttore allo stesso tempo hanno preparato e standardizzato le istruzioni per le squadre mobili in Polonia, Spagna, Italia, Slovenia, Malta e Bulgaria. E' sviluppato l'approccio da seguire nel lavoro con le donne giovani che si trovano in una posizione sfavorevole.

Questo metodo di attivazione, più tardi denominato Modello 4P, è basato sul concetto di gestione della qualità (ing. Total Quality Management, ossia: complessa gestione della qualità, completa gestione della qualità). L'efficacia del metodo risiede nel fatto che prende in considerazione le fasi e le risorse necessarie per il conseguimento degli alti risultati nel progetto. Questo metodo include:

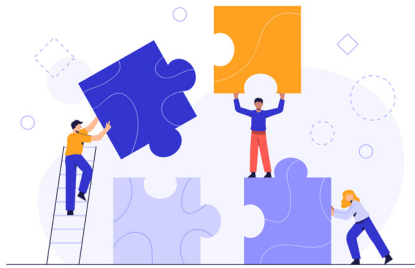
1. Utenti (people),
2. Processo di attivazione (process),
3. Partner, cioè ditte (partners),
4. Risultati (performance)

Il fattore di successo del modello 4P è il fatto che gli ambiti di cui sopra sono correlati dall'inizio alla fine del processo (figura 1).



Il modello è efficace anche perché indirizza tutta l'attenzione sulla gente. Possiamo monitorare la sua efficienza in base a:

- Diagnostica del mercato gestito dalla gente che lavora su di esso, insieme ai disoccupati e ai datori di lavoro,
- Gestione del processo dalla stessa gente le cui competenze combinano le esigenze del lavoratore e del datore di lavoro,
- Comunicazione ad alto livello, grazie alla struttura piana e alla limitazione dei cambiamenti del personale su certi lavori,
- Ordine dei compiti e della loro esecuzione, il che porta al conseguimento dei risultati desiderati.



People + Partners = Success

Tale approccio comprensivo certamente richiede molto tempo. Perciò il personale ingaggiato sul progetto deve essere: altamente qualificato e impegnatissimo, affinché le attività progettate siano svolte con successo. La squadra progettuale include:

- Psicologi
- Consulenti di carriera
- Consulenti personali – il loro numero dipende dal numero degli utenti

Sono allegate al presente documento le descrizioni dei lavori che sottintendono le condizioni necessarie per lo svolgimento dell'intero processo e la descrizione dettagliata dei lavori.

Il consulente personale che lavora con i datori di lavoro e il consulente di carriera e lo psicologo che lavorano con gli utenti cioè i partecipanti al progetto fanno la colonna portante dell'attivazione professionale comunicando i processi svolti in ogni partecipante al progetto insieme al resto della squadra progettuale. Loro lavorano sul progetto in maggior parte della sua durata, e grazie a questo non si perdono le informazioni quando sui compiti seguenti lavorano le altre persone che non trasmettono le informazioni sulle difficoltà/sul progresso nel lavoro degli utenti.

La squadra mobile comunica anche le forme ottimali di assistenza, come: formazione, consulenza individuale e altre forme di assistenza manifestate durante le visite individuali.

Il risultato del lavoro del consulente di carriera sono Piani di azione individuali (IAP) per tutti i partecipanti al progetto. E' stato pianificato di sviluppare l'IAP attraverso l'analisi delle competenze e la consulenza individuale, alla quale precederanno le riunioni che aiuteranno a definire le aspettative e le predisposizioni di ogni partecipante al progetto.

Inoltre, l'IAP definirà la direzione della formazione che il partecipante al progetto (di seguito: PAP) deve usare. L'obiettivo di tali attività è esaminare i vantaggi e le debolezze dei PAP, rafforzare la loro autostima e abilitare loro all'uso efficace delle qualifiche acquisite – attraverso la creazione dei percorsi professionali individuali. Durante il lavoro con lo psicologo e il consulente personale, sarà creato il portafoglio/la relazione individuale che, tra l'altro, conterrà la descrizione dei punti di forza e delle debolezze, le raccomandazioni e le linee guida ulteriori.

Il consulente personale, lo psicologo e il consulente professionale nel loro lavoro con i PAP cercheranno di trovare a ogni individuale partecipante al progetto il lavoro permanente che corrisponderà alle sue abilità e aspettative.

Visto che il progetto sottintende l'assistenza comprensiva al PAP attraverso l'uso dei vari metodi di assistenza, la scelta della formazione e dei workshop adeguati sarà affidata al consulente personale, al consulente di carriera e allo psicologo in base all'IAP. L'approvazione finale del profilo di formazione, del prezzo e degli appaltatori sarà fatta dal coordinatore del progetto, conformemente al principio sforzo/risultato.

Inoltre, ogni formazione finirà con la certificazione esterna, il che aumenterà il risultato dei corsi individuali sul mercato. Grazie alla certificazione, la formazione non sarà standardizzata.

Riassumiamo: il modello 4P è caratterizzato da un approccio comprensivo ai partecipanti al progetto, grazie al quale consegue alti risultati nelle attività realizzate (alto tasso di occupazione!!!).

Il fattore di successo è:

- Collegamento dell'Utente con il Datore di lavoro dal primo momento/contatto con il personale progettuale
- Armonizzazione delle qualifiche e delle esigenze con le aspettative del datore di lavoro

3. Descrizione del lavoro di consulente personale

La consulenza personale è l'assistenza prestata con la piena individualizzazione e l'adattamento alle esigenze specifiche di ogni partecipante al progetto per quanto riguarda la forma, l'approccio e il tempo necessario per la realizzazione.

Il consulente personale sul progetto:

- Coopera strettamente con lo psicologo e con il consulente di carriera e, sulla base dei feedback, realizza l'interazione con i datori di lavoro e le istituzioni del mercato del lavoro nella fase iniziale cercando il tirocinio adeguato, e nel futuro anche l'impiego, tenendo presente le predisposizioni e le preferenze professionali e personali/interpersonali di un concreto partecipante al progetto.
- Crea il contatto con il datore di lavoro direttamente o tramite le istituzioni del mercato del lavoro (qualora esistano le difficoltà nella creazione del contatto).
- Svolge le riunioni individuali con i potenziali datori di lavoro, diagnostica le loro preferenze specifiche per quanto riguarda il lavoratore futuro e le paragona con il profilo dei partecipanti al progetto, il che, da una parte, rende possibile di stimare in quale misura le aspettative di ambedue le parti saranno soddisfatte, e, dall'altra parte, di determinare il comportamento adeguato durante il colloquio di lavoro/tirocinio di un concreto partecipante al progetto.
- Il criterio chiave per la scelta della ditta sono le prospettive d'impiego, se l'impiego per un certo partecipante al progetto sarà possibile e a quale periodo; in tal senso il consulente personale non analizza solo le aspettative e le aspirazioni del datore di lavoro, ma anche la posizione della ditta, le prospettive dello sviluppo a livello della ditta e dell'industria in base alle interviste, alle visite dirette alla ditta, alle informazioni disponibili al pubblico, inclusa l'analisi delle relazioni finanziarie presentate all'ARE.
- Il consulente personale individua le esigenze del datore di lavoro riguardo alle qualifiche che devono essere migliorate nel caso di un concreto partecipante al progetto, il che è realizzato come parte del compito.
- Sorveglia la preparazione del luogo di lavoro, incluse le condizioni ottimali e necessarie conformemente alle prescrizioni speciali.
- Fa da intermediario nello svolgimento di tutte le formalità relative al tirocinio e all'istaurazione del rapporto di lavoro con il partecipante al progetto.
- E' il primo punto di contatto con il datore di lavoro che partecipa alla realizzazione delle forme di assistenza all'interno del progetto.
- Nella fase del tirocinio e dopo la sottoscrizione del contratto di lavoro tra il partecipante al progetto e il datore di lavoro, continua a lavorare mantenendo il rapporto ulteriore con l'acquisito datore di lavoro e monitora la cooperazione tra il partecipante al progetto e il datore di lavoro, incluso l'ottenimento del feedback sulla soddisfazione della cooperazione del datore di lavoro. Tali informazioni sono inoltrate allo psicologo

e al consulente di carriera per intraprendere le attività nell'ambito di addestramento professionale del partecipante al progetto e di sviluppo degli atteggiamenti e dei comportamenti specifici. Il compito del consulente personale in questa fase è soddisfare le esigenze e le aspettative del datore di lavoro finché il tirocinio si trasformi al rapporto di lavoro o si assicuri la stabilità dell'impiego già ottenuto.

Gli effetti aggiuntivi ottenuti nella fase della consulenza personalizzata sono:

- Partecipazione alla promozione del progetto attraverso l'esecuzione delle attività delle campagne dirette tra i datori di lavoro e le istituzioni del mercato del lavoro
- Raccolta delle offerte di lavoro date da parte dei datori di lavoro durante i colloqui di lavoro individuali, incluse quelle non adatte alle esigenze di un certo partecipante al progetto
- Il consulente personale lavora soprattutto sul campo, visita da solo i potenziali datori di lavoro, e quelli che direttamente partecipano alla realizzazione di certe forme di assistenza all'interno del progetto.
- Sono redatte le individuali periodiche relazioni consultive sul lavoro del consulente personale che contengono le informazioni dettagliate, inclusi i risultati dei colloqui di lavoro, le raccomandazioni e la loro implementazione ed efficienza, che vengono archiviate insieme alla documentazione progettuale

Come consulenti personali lavoreranno le persone altamente qualificate, cioè:

- Con grande esperienza nella gestione dei progetti di impiego
- Molto resistenti allo stress e capaci di lavorare sotto pressione di tempo
- Che possiedono le ottime abilità di comunicazione e sono pronte a lavorare in squadra
- Molto bene organizzate sul lavoro

Il formulario di relazione del consulente personale – le riunioni con i datori di lavoro – si trova nell'allegato n. 1.

4. Descrizione del lavoro di psicologo

Il lavoro dello psicologo sul progetto supera i limiti di una sessione tradizionale ed è svolto con la piena individualizzazione di tale assistenza e l'adattamento alle esigenze specifiche di ogni partecipante al progetto per quanto riguarda la forma, l'approccio e il tempo necessario per la realizzazione dei compiti.

Lo psicologo sul progetto è mentore personale dei partecipanti al progetto nel processo di cambiamenti sul mercato del lavoro, che presta l'assistenza mentale individuale a ogni partecipante. L'approccio sviluppato e i metodi di cooperazione usati sono basati sul profilo di personalità del partecipante.

Il lavoro dello psicologo all'interno del progetto EURIBOR è suddiviso in fasi conformemente alla realizzazione dei compiti progettuali:

I fase: Determinazione del profilo personale del partecipante al progetto

Il lavoro dello psicologo comincia con l'analisi delle informazioni iniziali dalle riunioni con il consulente di carriera e il consulente personale e con la serie delle riunioni introduttive con il partecipante al progetto. La garanzia dei risultati della cooperazione ulteriore in questa fase è lo sviluppo del rapporto basato sulla fiducia, la scoperta del potenziale del partecipante – della sua istruzione, delle predisposizioni, dell'esperienza, delle aspettative, ecc. e la creazione del portafoglio del candidato tenendo presente l'intero processo di consulenza e assistenza nel progetto.

II fase: Determinazione degli obiettivi individuali

La seguente fase della consulenza psicologica è la determinazione degli obiettivi individuali tenendo presente le forme di assistenza all'interno del progetto, la cui realizzazione fino alla fine del progetto sarà monitorata dallo psicologo che considera la promozione degli obiettivi presupposti (ricerca della formazione più utile adatta al profilo dell'utente).

Lo psicologo è partner del partecipante al progetto in ogni fase, e il suo sostegno è specialmente importante durante la formazione e il tirocinio.

III fase: Sviluppo interpersonale

Lo psicologo individua i potenziali per il miglioramento e aiuta nello sviluppo personale del partecipante al progetto, tra l'altro anche nel senso delle competenze interpersonali e relativamente alle esigenze del futuro datore di lavoro.

Lo psicologo prepara e svolge gli individuali workshop/formazione/esercizi sulle competenze interpersonali nell'ambito di: presentazione di sé – compilazione dei documenti di candidatura.

IV fase: Aiuto nella partecipazione alle varie forme di assistenza

Lo psicologo aiuta nella partecipazione alle varie forme di assistenza, e, se necessario, anche nel luogo della loro realizzazione.

Il compito dello psicologo è incitare la motivazione, la sicurezza di sé, la soddisfazione, la sensazione di auto-compimento, e migliorare l'efficacia delle attività intraprese in ogni fase di realizzazione.

La prestata assistenza psicologica è specialmente importante nel caso di fallimento, di dubbio – tendenza di non frequentare il programma di assistenza.

V fase: Preparazione per l'impiego

Lo psicologo non inizia la comunicazione con il datore di lavoro, ma lascia tale ruolo al consulente personale. Esiste un ciclo di feedback tra il consulente personale e lo psicologo. Il consulente personale fornisce i dati sul potenziale di addestramento in un certo partecipante al progetto conformemente ai requisiti del datore di lavoro, lo psicologo fornisce i dati sulla personalità e sul profilo professionale di un concreto partecipante al progetto, il che rende possibile al consulente personale di trovare il lavoro/tirocinio adeguato.

VI fase: Monitoraggio e assistenza durante l'impiego

Presta l'assistenza al partecipante durante il rapporto di lavoro acquisito nella fase di realizzazione del progetto – un adattamento veloce alle nuove condizioni di lavoro, ai nuovi contatti interpersonali.

Previene l'abbandono di lavoro da parte del partecipante.

Lo psicologo lavora tante ore quante richiedono le esigenze dei partecipanti dei quali si prende cura. Sono redatte le individuali relazioni periodiche sul lavoro dello psicologo che contengono le informazioni dettagliate che sottintendono i risultati dei colloqui di lavoro, le raccomandazioni e la loro implementazione, e l'efficienza – vengono archiviate insieme alla documentazione progettuale. I dati conservati non includono dati riservati.

Lo psicologo è pagato secondo il tempo di lavoro effettivo, tenendo i registri sui compiti svolti e sulle ore lavorative.

Sulla posizione di psicologo lavoreranno le persone altamente qualificate, cioè:

- Con titolo professionale di: psicologo,
- Esperienza nel lavoro con i disoccupati – almeno 1 anno,
- E' importante anche che siano capaci di instaurare facilmente un rapporto e di lavorare con vari tipi di persone.
- Professionali ed etiche,
- Capaci di instaurare un rapporto sicuro,
- Sono attenti di non superare i limiti del rapporto consentito.

Il formulario di relazione dello psicologo – lo scopo dettagliato delle sessioni psicologiche è incluso nell'Allegato n.

5. Descrizione del lavoro di consulente di carriera

Il risultato del lavoro del consulente di carriera sono Piani di azione individuali (IAP) per i partecipanti al progetto. E' stata pianificata la redazione dell'IAP attraverso l'analisi delle competenze e la consulenza individuale, alla quale precederanno le riunioni che aiuteranno a definire le aspettative e le predisposizioni di ogni partecipante al progetto.

Inoltre, l'IAP definirà la direzione della formazione che il partecipante al progetto (di seguito: PAP) deve usare. L'obiettivo di tali attività è esaminare i vantaggi e le debolezze dei PAP, rafforzare la loro autostima e abilitare loro all'uso efficace delle qualifiche acquisite creando i percorsi professionali individuali. Durante il lavoro con lo psicologo e il consulente personale, sarà creato il portafoglio/la relazione individuale che, tra l'altro, conterrà la descrizione dei punti di forza e delle debolezze, le raccomandazioni e le linee guida ulteriori. Anzi, il consulente di carriera, insieme all'Ufficio per l'impiego, eseguirà la simulazione del colloquio di lavoro, se il PAP lo desidera.

Come consulenti di carriera lavoreranno le persone con le alte qualifiche che sottintendono:

- Condotta etica e professionale nello svolgimento del lavoro e dei compiti
- Conoscenza delle informazioni più recenti sull'istruzione, sulla formazione professionale, sulle tendenze dell'impiego, sul mercato del lavoro e sulle questioni sociali
- Sensibilità sociale e interculturale
- Abilità di collaborare in modo efficace nella squadra dei professionali
- Conoscenza del processo di sviluppo della carriera durante tutta la vita
- Abilità e conoscenze nell'ambito dell'efficace e adeguato uso di tecnologia

Il formulario della relazione del consulente di carriera rappresenta l'allegato n. 3.

Conclusion

Insomma, nel presente documento, visto l'ampio scopo dei progetti che include Polonia, Spagna, Italia, Slovenia, Malta e Bulgaria, sono sviluppati gli stessi presupposti per le squadre mobili, cioè:

- La stessa descrizione del lavoro per ogni luogo di lavoro
- Le stesse condizioni che riguardano le qualifiche o le competenze
- La stessa forma di relazione dopo ogni riunione con i partecipanti al progetto

Lo scopo di tutto quello di cui sopra è facilitare il lavoro tra le squadre mobili non solo fuori, ma anche all'interno del gruppo. Inoltre, è preparata la tabella semplice che presenta il risultato del lavoro con ogni partecipante al progetto (la tabella è Allegato n. 4 alla relazione). Il fattore di successo sarà, senza dubbio, una stretta cooperazione delle squadre professionali mobili, la cui conseguenza sarà l'attivazione di questo target difficile, ossia la motivazione per un paio di centinaia di donne di entrare nel mercato del lavoro.

L'essenza del riassunto della presente relazione deve essere una frase che oggi ha un significato aggiuntivo:

....perché insieme possiamo fare di più!

Annexes

The form of reporting of the personal advisor - meetings with employers - is attached as Annex 1.

List of attendance of the project participant of individual personal consulting within the EURIBOR project

Participant: _____

Name and surname of the Beneficiary

No.	Date	Signature of the project participant	Signature of the personal advisor
1			
2			
3			
4			

Form of psychologist's report - detailed scope of psychological sessions is attached as Annex 2.

Detailed thematic scope of psychological sessions for particular stages of support within the EURIBOR project

Participant: _____

Name and surname of the Beneficiary

Stage	Date	Subject addressed	Participant's signature	Psychologist's signature
<i>I</i>		Introduction to the project participant, diagnosis of needs and preferences. Creating a coaching contract, i.e. rules of the Client's work with the psychologist		
		Analysis of information received from the psychologist and professional advisor		
		Work on the diagnosis of potential, analysis of experience, skills, character strengths, life achievements		
Total number of hours of work on stage			2	

Stage	Date	Subject addressed	Participant's signature	Psychologist's signature
<i>II</i>		Goals - what do we need them for? Why do we often not achieve them?		
Total number of hours of work on stage			1	

Stage	Date	Subject addressed	Participant's signature	Psychologist's signature
<i>III</i>		Introduction to interpersonal training, presentation of general information		
		Interpersonal training - who am I? What do I have? What do I want from the world? What can I give to the world?		
		Interpersonal training - what mental, emotional and social limits prevent me from doing what I want? Work on limiting beliefs.		
		Workshop on self-presentation and writing application documents		
		Exercise - give a 3-minute presentation		

Stage	Date	Subject addressed	Participant's signature	Psychologist's signature
IV		Summary of the achievements and successes so far, analysis and evaluation of the positive aspects of the participation in the project		
		Introducing the concepts of internal motivation and external motivation - discussion of issues		
		Implementing one's mission as a way to feel satisfaction, self-fulfilment and living according to one's values		
Total number of hours of work on stage			2	

Stage	Date	Subject addressed	Participant's signature	Psychologist's signature
V		Working on maintaining the proper level of motivation to start the next stage of support. Analysis of the information provided by the personal advisor		
		Exercise professional skills.		
		Change of perspective - the participant enters the role of an employer; what questions will he or she ask, what will be required. Simulation exercise.		
Total number of hours of work on stage			1	

Stage	Date	Subject addressed	Participant's signature	Psychologist's signature
VI		Summary of achievements so far, reflections, conclusions.		
Total number of hours of work on stage			1	

The form of the vocational advisor's report is attached as Annex 3.

INDIVIDUAL ACTION PLAN within the EURIBOR project

Participant:

Name and surname of the project participant	Date of birth:	
Residence address:		
Telephone, e-mail:		
Status of person subject to IAP:		

Carrying out a diagnosis of the participant's professional situation:

I. Education

(level and type of education, completed courses and training,
licence to practise the profession)

Higher education	Postgraduate	
	Master's degree	
	Engineering	
	Bachelor degree	
Post-secondary education		
General secondary education		
Secondary vocational education		
Basic vocational education		
Lower secondary school/primary school		
Courses, training, licences, qualifications		

II. Professional experience

(documented and undocumented, voluntary work, local community activities)

Position + main activities	Job seniority

III. Skills

(acquired formally and informally, resulting from professional skills, social activities, interests).

Below you will find descriptions of different skills. Please mark on the scale the extent to which you are familiar with. 1 - I do not know at all, 5 - I know perfectly. If any of your skills is missing, add it at the end of the table and rate it. Mark the skills you want to develop

I want to develop	1	2	3	4	5	
1. Listening						
2. Completing tasks on time						
3. Giving advice						
4. Convincing						
5. Discussing in a group						
6. Negotiating						
7. Selling/promoting products						
8. Public speaking						
9. Managing teamwork						
10. Leading, being a leader						
11. Teaching others, passing on knowledge						
12. Organising the team's work						
13. Cooperating with others						
14. Communicating facts						
Computer skills	<input type="checkbox"/> Word	<input type="checkbox"/> Excel	<input type="checkbox"/> PowerPoint	<input type="checkbox"/> Internet	<input type="checkbox"/> E-mail	<input type="checkbox"/> Other
Foreign languages	<input type="checkbox"/> English	<input type="checkbox"/> German	<input type="checkbox"/> French	<input type="checkbox"/> Russian	<input type="checkbox"/> Spanish	<input type="checkbox"/> Other
Driving licence	<input type="checkbox"/> Cat. B	<input type="checkbox"/> Cat. C	<input type="checkbox"/> Cat. D	<input type="checkbox"/> Cat. E	<input type="checkbox"/> Other	

IV. Personal strengths:

My strengths and interests
What do I most enjoy doing?:
My distinctive strengths:
I want to develop skills such as:
What in my life is important to me:

V. Past successes:

VI. Difficulties, barriers, gaps to be filled:

1. Character and personality weaknesses, i.e. disadvantages:

2. Gaps in knowledge and information:

3. Experience and skills gaps:

VII. Analysis of the requirements of the profession.

Tasks and activities I want/like doing:

The environment in which I want to work:

The benefits I want to achieve from the job:

What I definitely do not want to do/ what profession I definitely do not want to perform

Professions I have chosen:

What else do you not know about this job/profession?

VIII. Health and family situation

In the whole process of planning your career, it is also important to consider your physical abilities. If you have a back problem or a postural defect, physical work and work that requires you to remain in one position for a long period, i.e. some office jobs or jobs as a hostess, are not suitable for you. Find out whether you have any contraindications, including allergies to specific products, fear of heights, or other ailments.

1. Do you have any health conditions or limitations that prevent you from doing certain activities? Which ones?

2. Are you prescribed by a doctor to wear glasses, orthotics, hearing aids, take specific medications, or do specific exercises?

3. Do you have to care for a child or family member?

IX. Goals related to personal, educational and professional development

	GOAL	THE WAY TO ACHIEVE IT
1		
2		
3		

X. Obstacles to achieving the goal:

- inability to plan activities
- feeling withdrawn
- lack of self-confidence
- failure to take risks
- passivity in career planning
- negative, unpleasant reactions from the environment
- lack of social skills
- other, which? _____

Describe how you will deal with the obstacles selected above

XI. Individual action plan

Step 1 participation in the project

Description of activity:	
Intended time of implementation:	
Expected result:	
Final result:	

Step 2 Internship

Description of activity:	
Intended time of implementation:	
Expected result:	
Final result:	

Step 3 starting employment

Description of activity:	
Intended time of implementation:	
Expected result:	
Final result:	

XII. Plan for searching for job information:

1. Potential places of employment/position

2. Information related to job search can be obtained from:

3. Is it possible to be self-employed in this profession? (if yes, is it in your area of interest?).

XIII. The stage of seeking employment:

In the whole job search process, the most difficult elements are:

To increase my chances of finding a job, I should:

My potential employers are:

What have I done to increase my chances of finding a job:

What I should further do:

I will know that the work I do gives me satisfaction by:

Written consent of the participant to the proposed activities
(date and signature of the participant):

Date and signature of the vocational advisor:

Summary table - Annex 4.

SUMMARY TABLE OF THE WORK OF MOBILE TEAMS IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL ACTIVITY EFFECTIVENESS							
No.	Date	Type of contact meeting/ telephone conversation	Name of employer	Name, surname - project participant	Address	Telephone no	E-mail
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							

SUMMARY TABLE OF THE WORK OF MOBILE TEAMS IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL ACTIVITY EFFECTIVENESS						
No.	Company/institution profile and name of the vacant position	Number of persons on internship	Employee's profession	Required skills	Preferred training	Employment: YES. NO
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						

The project "EURIBOR: Promoting sustainable actions for empowerment of vulnerable groups of youth women" is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment.



Implemented by:

