



Smernice za mobilne time za delitev poslov, komunikacijo in delovni načrt med člani tima

Developed under the project:

EURIBOR

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

Vsebina:

1. Uvod - informacije o trgu, NET skupini in projektu
2. Cona aktivnega iskanja dela - Model 4P
3. Opis dela osebnega svetovalca
4. Opis dela psihologa
5. Opis dela poklicnega svetovalca
6. Zaključek
7. Priloge

1. Uvod - informacije o trgu, NET skupini in projektu

Na Poljskem se Generacija NET imenuje generacija „trikrat nič“ – mladi ljudje, ki ne delajo, se ne izobražujejo in ne usposablajo (Not in education, employment, or training). Osebe, ki ne sodijo v NET generacijo, niso le ‚brezaposelni mladi‘; so poklicno neaktivni študentje z zaključenim študijem (so brezposelni in ne iščejo dela) in osebe, ki so zgodaj dokončale šolanje in niso vstopile na trg dela.

V NET skupino torej sodijo tudi tisti, ki po lastni volji ne delajo, kot tudi tisti, ki ne delajo, ker se jim kljub trudu ne uspe zaposliti. V to izjemno široko kategorijo sodijo tudi osebe zunaj izobraževalne in poklicne dejavnosti, in sicer zaradi invalidnosti, bolezni ali zato, ker morajo skrbeti za nesamostojne družinske člane.

Raziskave gospodarske dejavnosti prebivalstva (BAEL) kažejo, da je v letu 2017 odstotek mladih, ki ne delajo, ne študirajo in se ne usposablajo, znašal celih 14,3 % (14,7 % v EU). Poročilo z naslovom „Diagnoza stanja brezposelne mladine“ je bilo ustanovljeno za implementacijo programa Garancija za mlade v Opolski regiji, namenjenega osebam, starim od 15 do 25 let, ki so dobile podporo v obliki: prakse, usposabljanj in drugih oblik z namenom pridobitve poklicnih izkušenj, v skladu s pričakovanji delodajalca. Ljudje brez zaposlitve so bistveno drugačni od tistih, ki delajo. Na njihove razmere vplivajo:

- invalidnost,
- izobraževanje,
- strokovna praksa ali njeno pomanjkanje,
- strokovne kvalifikacije in/ali kompetence

Po navedenem je struktura izobraževanja takšna: brezposelni mladi imajo nižjo izobrazbo. Večina (27 %) je zaključila izobraževanje na ravni sedmega - osmega razreda ali nižji, 24 % teh pa ima zaključen nek strokovni profil (lastno raziskovanje na skupini 100 ljudi). V skupini 15-29 je situacija težka, saj celih 52 % teh nima nikakršne kvalifikacije, 55 % pa jih nima nobenih poklicnih izkušenj, splošno gledano pa je, ne glede na to, da imajo boljšo izobrazbo, njihova situacija slabša, ker nimajo poklicnih izkušenj. Mladi, vključno z invalidnimi osebami, sodijo v ogroženo skupino, kateri grozi socialna izključenost, kajti:

- povprečno trajanje brezposelnosti je 8 mesecev, 44 % teh se šteje za dolgotrajno brezposelne,
- položaj mladih je očitno odvisen od spola: ženske ostanejo dlje brezposelne, med drugim tudi zaradi materinstva,

-
- nižja izobrazba vpliva na daljšo brezposelnost,
 - invalidnost pa otežuje zaposlovanje na odprtem trgu dela.

Problem poklicno neaktivnih invalidnih oseb je (86,9 %):

- premalo vere, da bodo zaradi bolezni in invalidnosti našli delo,
- strah pred izgubo invalidske pokojnine,
- nizka raven izobrazbe v primerjavi s splošno populacijo (po BAEL ima 35,7 % invalidnih oseb srednješolsko, 8,6 % pa visokošolsko izobrazbo).

Podatki Območnega zavoda za zaposlovanje kažejo, da prejema 5 % brezposelnih mladih nadomestilo in so v slabem materialnem stanju, največ teh računa na podporo družine ali službe za socialno varstvo, nadomestilo prejema 12 % udeležencev.

Pojav je negativen v institucionalnem in socialnem kontekstu, povzroča težave pri popolni vključitvi v družbeno življenje, izraženi z materialno in socialno deprivacijo, kar pripelje do:

- manjšega samopoštovanja,
- večjega kriminala,
- emigracije,
- razpada družine/partnerstev,
- psihičnih težav,
- to je dejavnik, ki negativno vpliva na samostojno iskanje dela,
- motivacijo,
- družbeno dejavnost.

Pasivnost je še en dejavnik, povezan s slabo situacijo navedene socialne skupine na trgu dela. Raziskave kažejo, da obstaja povezava med izključenostjo s trga (spoj trajne brezposelnosti in prejemanja socialnih nadomestil) in brezposelnostjo, celih 14 % vseh izključenih s trga dela pa je pasivnih, medtem ko je med osebami na trgu dela le 5 % pasivnih. Najbolj pasivne so ženske, vključno s samohranilkami. 7 % brezposelnih mladih predstavlja skupino, ki se zelo težko aktivira in so za njo značilni:

- neugodna gmotna situacija,
- nezadostna zmožnost, da si poiščejo delo,
- manjša nagnjenja k poklicnemu izpopolnjevanju,
- pasivnost,
- gmotna odvisnost od staršev,
- dedni sindrom brezposelnosti,
- nerealna pričakovanja, povezana s trgom dela.

Skupna značilnost pripadnikov NET generacije je:

- pomanjkanje sprejemanja samega sebe (občutek odtujenosti, upor zoper družino, starejše, običaje, zoper sebe in druge), kar povzroča umik iz družbenega in poklicnega življenja,
- pomanjkanje samozavesti – ker morajo za doseg cilja premagati številne težave,
- so kritični do sebe, verjamejo, da niso kos drugim,
- imajo občutek j fizične/intelektualne nepopolnosti.

Psiho-socialne posledice brezposelnosti so povezane z zmanjšanjem človeškega kapitala, manjšo nagnjenostjo k samostojnemu delovanju pri spremembi lastne pozicije na trgu dela. Mladi, ki prejemajo socialne dajatve in/ali živijo s starši in so brezposelni, so poredkeje usmerjeni v iskanje dela (55 % v primerjavi s 70 % tistih, ki se nimajo za izključene s trga dela), zaradi česar so odvisni od socialnih inštitucij. Zato potrebujejo:

- **podpora psiholoških delavnic:** razvoj mehkih veščin s področja socialne komunikacije, sodelovanja in delovanja v skupini, samovrednotenja, dobrih in slabih strani, sprejemanja, dela s čustvi, metode reševanja konfliktov, soočanja s stresom in agresijo s ciljem socialne in poklicne integracije,
- izboljšanje ali potrditev strokovnih kvalifikacij,
- **pridobitev prakse v stroki,**
- brezposelni mladi opozarjajo tudi na potrebo po **sestankih s poklicnim svetovalcem**, da se seznanijo s svojim profilom in poklicnimi značilnostmi.

Ovire, s katerimi se srečuje ciljna skupina tega projekta, so:

- pomanjkanje vere v lastne veščine/zmožnosti,
- stereotipi, povezani s spolom, invalidnostjo, brezposelnostjo in mladostjo,
- pomanjkanje finančnih sredstev za strokovno izpopolnjevanje,
- generalizacija nereprezentančnih dogajanj in prehitro sklepanje,
- strah pred učenjem – vztrajna nepripravljenost za kakršen koli napor,
- strah pred skupino ljudi.

Glede projekta EURIBOR, kljub nedavno doseženemu napredku implementacije programa Garancije za mlade ne samo na Poljskem, pač pa tudi v drugih delih Evrope, programska shema še ni prišla do vseh mladih. Pripadniki NET generacije so že dolgo nevidni za sistem, kar vpliva na njihovo psihično, finančno stanje in samozavest v primeru socialne izključenosti.

Pomemben dejavnik tveganja za NET generacijo na Poljskem je življenje v ruralnih predelih, kjer je raven brezposelnosti mladih višja v ruralnem okolju in manjših krajih ter v določenih predelih države.

Zaradi materinstva in družinskih obveznosti je ta stopnja veliko višja med mladimi ženskami starosti 25 do 29 let, kot med enako starimi moškimi. V skupino posebno ogroženih žensk sodijo migrantke in pripadnice manjšin, ki so po večini premalo izobražene in brez predhodnih delovnih izkušenj.

V okviru projekta bo izbranih najmanj 380 mladih žensk v neugodnem položaju iz ciljne regije in vključenih v program EURIBOR. Na Poljskem bo to 55 žensk, ki so:

- brezposelne,
- ne študirajo in se ne usposablajo,
- živijo v hudih razmerah: so dolgotrajno brezposelne, migrantskega ali manjšinskega porekla, živijo v majhnem kraju ali na vasi, mlade matere.

Projekt ni omejen na teritorij/kraj prebivanja žensk. V skladu z navedenim so lahko dame, ki bodo zainteresirane za projekt, iz katerega koli dela Poljske, zato je projektni svetovalec že v pripravljalni fazi predpostavil, da si bo z udeleženci projekta delil takoimenovani mobilni timi, v okviru katerih bodo:

- psiholog, zadolžen za krepitev žensk na socialnem, poklicnem in osebnem področju,
- poklicni svetovalec – zadolžen za kreiranje poklicne poti,
- osebni svetovalec – zadolžen za podporo ženskam na trgu dela in hkrati kaže na to, kako socialna podpora vpliva na udeleženke projekta.

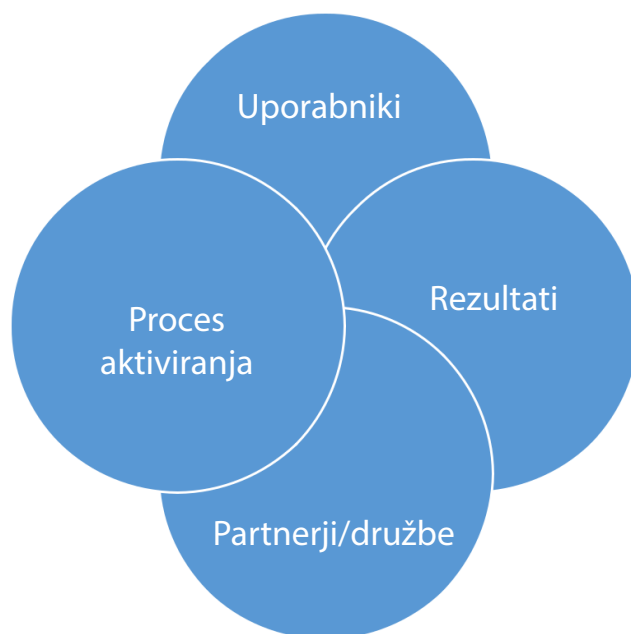
2. Cona aktivnega iskanja dela - Model 4P

V okviru projekta EURIBOR ekspert za trge dela, so strokovni menedžer EU projektov, aktivni HR strokovnjak, psiholog in trener hkrati pripravili in standardizirali navodila za mobilne time na Poljskem, v Španiji, Italiji, Sloveniji, na Malti in v Bolgariji. Razvit je bil pristop, ki mu je treba slediti pri delu z mladimi ženskami, ki so v neugodnem položaju.

Navedena metoda aktivacije, pozneje poimenovana Model 4P, temelji na konceptu upravljanja kakovosti (angl. Total Quality Management oziroma: kompleksno upravljanje, kompletno upravljanje kakovosti). Učinkovitost metode je v tem, da upošteva vse faze in resurse, potrebne za doseganje visokih rezultatov pri projektu. Navedena metoda vključuje:

uporabnike (people),
proces aktiviranja (process),
partnerje oz. družbe (partners),
rezultate (performance).

Dejavnik uspešnosti modela 4P je ta, da so zgoraj navedena področja v korelaciji od začetka do konca procesa (slika 1).



Model je učinkovit tudi zato, ker vso pozornost usmerja v ljudi. Njegovo učinkovitost lahko spremljamo na podlagi:

- diagnostike trga, ki ga upravljajo ljudje, ki na njem delajo, skupaj z brezposelnimi in delodajalci,
- vodenja procesa s strani istih ljudi, katerih kompetence kombinirajo za potrebe zaposlenih in delodajalcev,
- komunikacije na visoki ravni, zaradi ravne strukture in omejenih kadrovskih sprememb pri določenih poslih,
- zaporedja nalog in njihovega izvajanja, kar pripelje do želenih rezultatov.



People + Partners = Success

Takšen vseobsegajoči pristop vzame veliko časa. Zato mora biti osebje, zaposleno pri projektu, visoko kvalificirano in maksimalno posvečeno, da se lahko načrtovane dejavnosti uspešno izvedejo. V projektni tim sodijo:

- psihologi,
- poklicni svetovalci,
- osebni svetovalci – njihovo število je odvisno od števila uporabnikov.

Z dokumentom so bili dostavljeni tudi opisi poslov, vključno s pogoji za izvedbo celotnega postopka in natančnim opisom poslov, ki predstavljajo priloge k temu dokumentu.

Osebni svetovalec, ki dela z delodajalci ter poklicni svetovalec in psiholog, ki delata z uporabniki oziroma udeleženci projekta, so ogrodje poklicne aktivacije, in sicer tako, da komunicirajo procese, ki potekajo pri vsaki udeleženci projekta, skupaj s preostalimi člani projektnega tima. Pri projektu delajo večji del njegovega trajanja in zato ne pride do izgube informacij, ko pri naslednjih nalogah delajo drugi ljudje, ki ne posredujejo informacij o težavah/napredku pri delu uporabnikov.

Mobilni tim komunicira tudi optimalne oblike podpore, kakršne so: usposabljanje, svetovanje za posameznike in druge oblike podpore, ki se pojavijo med individualnimi sestanki.

Kot rezultat dela poklicnega svetovalca nastajajo Individualni akcijski plani (IAP) za udeležence projekta. Načrtovano je, da se pred sestanki, ki pomagajo definirati pričakovanja in predispozicije vsake udeleženke v projektu, IAP razvija z analizo kompetenc, in individualno svetovanje.

Poleg tega bo IAP definiral smer usposabljanja, ki ga mora udeleženec projekta (v nadaljevanju: UP) izkoristiti. Cilj navedenih dejavnosti je preveriti prednosti in slabosti UP, okrepiti njihovo samovrednotenje in da se usposobijo za učinkovito uporabljanje pridobljenih kvalifikacij – s kreiranjem individualnih poklicnih poti. Pri delu s psihologom, osebnim svetovalcem, se pripravi individualni portfolio/poročilo, ki med drugim vsebuje opis dobrih in slabih strani, priporočila in nadaljnje smernice.

Osebni svetovalci, psiholog in strokovni svetovalci si bodo pri svojem delu z UP prizadevali vsakemu posameznemu udeležencu projekta poiskati stalno delo, ki ustreza njihovim zmožnostim in pričakovanjem.

Glede na to, da projekt vključuje vseobsežno podporo UP z različnimi metodami podpore, je bil izbor ustreznega usposabljanja in delavnic na podlagi IAP zaupan osebnemu svetovalcu, poklicnemu svetovalcu in psihologu. Končno odobritev profila usposabljanja, cene in izvajalcev bo podal koordinator projekta, v skladu z načelom vloga/rezultat.

Poleg tega se vsako usposabljanje zaključi z eksterno certifikacijo, kar bo zvišalo kakovost posameznih tečajev na trgu. Zaradi certifikacije bodo usposabljanja nestandardna.

Če povzamemo: 4P model odlikuje vseobsegajoči pristop udeležencev v projektu in zato dosega visoke rezultate pri realiziranih dejavnostih (visoka stopnja zaposlenosti !!!).

Dejavnik uspeha je:

- povezovanje od prvega trenutka/kontakta s projektnim osebjem Uporabnika z Delodajalcem
- ter usklajevanje kvalifikacij in zahtev s pričakovanji delodajalca.

3. Opis posla osebnega svetovalca

Osebno svetovanje je podpora, ki se izvaja s popolno individualizacijo in prilagajanjem specifičnim potrebam vsakega udeleženca projekta glede oblike, pristopa in časa, potrebnega za realizacijo.

Osebni svetovalec pri projektu:

- tesno sodeluje s psihologom in poklicnim svetovalcem ter na podlagi povratnih informacij, izmenjave informacij doseže interakcijo z delodajalci in inštitucijami trga dela v začetni fazi, tako da išče ustrezno prakso,
- perspektivi tudi zaposlitev, upoštevajoč poklicne, osebne/interpersonalne predispozicije in preference konkretnega projekta udeležencev.
- Vzpostavlja kontakt z delodajalcem neposredno ali preko inštitucij trga dela (če so prisotne težave z neposrednim navezovanjem stikov).
- Opravlja individualne sestanke s potencialnimi delodajalci, diagnosticira njihove specifične preference glede bodočega delavca in jih primerja s profilom udeležencev pri projektu, kar po eni strani omogoča, da se oceni,
- v kolikšni meri bodo pričakovanja obeh strani izpolnjena, po drugi strani pa omogoča opredelitev ustreznega obnašanja med razgovorom za delo/strokovno prakso določenega udeleženca pri projektu.
- Ključni kriterij za izbor družbe so izgledi za zaposlitev, ali bo in za koliko časa možna zaposlitev za določenega udeleženca pri projektu; v tem smislu osebni svetovalec ne analizira le pričakovanj in aspiracij delodajalca, pač pa tudi stanje družbe, perspektive razvoja na ravni družbe in stroke na podlagi intervjujev, neposrednih obiskov družbe, javno dostopnih informacij, vključno z analizo finančnih poročil, posredovanih APR.
- Osebni svetovalec identificira potrebe delodajalca glede kvalifikacij, ki jih je treba izboljšati v primeru konkretnega udeleženca pri projektu, kar se izvaja kot del naloge.
- Nadzira pripravo delovnega mesta, vključno z zagotavljanjem optimalnih in potrebnih pogojev v skladu s posebnimi predpisi.
- Posreduje pri opravljanju vseh formalnosti v povezavi s prakso in sklenitvijo delovnega razmerja z udeležencem projekta.
- Je prva oseba za kontakt z delodajalcem, ki sodeluje pri uresničevanju podpore v okviru projekta.
- V fazi strokovne prakse in po podpisivanju delovne pogodbe med udeležencem pri projektu in delodajalcem nadaljuje z delom, tako da skrbi za nadaljnje razmerje s pridobljenim delodajalcem in spremlja sodelovanje med udeleženci pri projektu in delodajalcem, vključno s pridobivanjem povratne informacije o zadovoljstvu delodajalca s sodelovanjem. Te informacije se posredujejo psihologu in poklicnemu svetovalcu za ukrepanje pri individualnem izpopolnjevanju udeležencev pri projektu ter oblikovanju

posebnih stališč in obnašanja. Naloga osebnega svetovalca v tej fazi je izpolnitev potreb in pričakovanj delodajalca, dokler se strokovna praksa ne preoblikuje v delovno razmerje ali ne zagotovi trajnosti že pridobljene zaposlitve.

Dodatni učinki, ki se dosežejo v fazi personaliziranega svetovanja, so:

- Sodelovanje pri promociji projekta z izvajanjem dejavnosti neposrednih kampanj med delodajalci in inštitucijama trga dela.
- Zbiranje ponudb za delo, ki ga delodajalci ponujajo med individualnimi intervjuji, vključno s tistimi, ki niso prilagojeni zahtevam določenega udeleženca pri projektu.
- Osebni svetoalec dela povečini na terenu, sam obiskuje potencialne delodajalce in tudi tiste, ki neposredno sodelujejo pri uresničevanju določenih oblik podpore v okviru projekta.
- O delu osebnega svetovalca se periodično pripravijo svetovalna poročila, ki vsebujejo natančne informacije, vključno z rezultati intervjujev, priporočil ter njihovo implementacijo in učinkovitost, ki se arhivirajo skupaj s projektno dokumentacijo.

Kot osebni svetovalci delajo visokokvalificirane osebe oziroma:

- z velikimi izkušnjami pri vodenju projektov za zaposlovanje,
- zelo odporne proti stresu in sposobne za delo v stiski s časom,
- imajo odlične komunikacijske sposobnosti in so pripravljene na timsko delo,
- zelo dobro organizirane pri delu.

Obrazec poročanja osebnega svetovalca – sestanki z delodajalci – je prikazan v prilogi 1.

4. Opis dela psihologa

Delo **psihologa** pri projektu presega meje tradicionalne seanse in poteka s popolno individualizacijo te pomoči in prilagajanje specifičnim potrebam vsakega udeleženca projekta glede oblike, pristopa in časa, ki je potreben za opravljanje nalog.

Psiholog pri projektu je osebni mentor udeleženca projekta, ki je v postopku sprememb na trgu dela, nudi mentalno podporo vsakemu udeležencu posamično. Razviti pristop in uporabljene metode sodelovanja temeljijo na profilu osebnosti udeležencev.

Delo psihologa v okviru projekta EURIBOR je razdeljeno na faze v skladu z realizacijo projektnih nalog:

I. faza: Ugotavljanje osebnega profila udeležencev projekta

Delo psihologa se začne z analizo začetnih informacij s sestankov s poklicnimi svetovalci in osebnim svetovalcem ter vrsto uvodnih sestankov z udeležencem projekta. Zagotovitev rezultatov nadaljnjega sodelovanja v tej fazi je razvijanje razmerja, ki temelji na zaupanju, odkrivanje potenciala udeleženca – njegove izobrazbe, predispozicij, izkušenj, pričakovanj itn. ter kreiranje portfolia kandidata, upoštevajoč celoten proces svetovanja in podpore pri projektu.

II. faza: Oblikovanje individualnih ciljev

Naslednja faza psihološkega svetovanja je oblikovanje individualnih ciljev, upoštevajoč oblike podpore, v okviru projekta, katerega realizacijo bo do konca projekta spremljal psiholog, ki bo skrbel za izboljšanje predpostavljenih ciljev (iskanje najbolj koristnega usposabljanja, prilagojenega profilu uporabnika).

Psiholog je partner udeleženca v projektu pri vsaki fazi, posebej je pomembna njegova podpora med usposabljanjem in prakso.

III. faza: Interpersonalni razvoj

Psiholog identificira potenciale za izpopolnjevanje in pomaga pri osebnem razvoju udeleženca projekta, med drugim tudi v smislu interpersonalnih kompetenc tudi glede na potrebe bodočega delodajalca.

Psiholog pripravlja in izvaja individualne delavnice/treninge/vaje interpersonalnih veščin s področja: samoprezentacije – izpolnjevanja prijavnih dokumentov.

IV. faza: Pomoč pri sodelovanju v različnih oblikah podpore

Psiholog pomaga pri sodelovanju v različnih oblikah podpore in ko je potrebno, tudi na kraju njihove realizacije.

Naloga psihologa je da sproži motivacijo, samozavest, zadovoljstvo, občutek samouresničitve in izboljša učinkovitost dejavnosti pri vsaki fazi realizacije projekta.

Zagotovljena psihološka podpora je zlasti pomembna v primeru neuspeha, prepraševanja - težnji po izostanku iz programa podpore.

V. faza: Priprava za zaposlovanje

Psiholog ne začneja komunikacije z delodajalcem, pač pa prepušča to vlogo osebnemu svetovalcu. Obstaja povratna povezava med osebnim svetovalcem in psihologom. Osebni svetovalec posreduje podatke o potencialu za izpopolnjevanje pri določenem udeležencu projekta v skladu z zahtevami delodajalca, psiholog posreduje podatke o osebnosti in poklicnem profilu konkretnega udeleženca pri projektu, kar osebnemu svetovalcu omogoča, da dobi ustrezno delo/pripravniška doba.

VI. faza: Monitoring in podpora med zaposlitvijo

Nudi podporo udeležencu med delovnim razmerjem, sklenjenim v fazi realizacije projekta – hitro prilagajanje na nove delovne pogoje, na nove medčloveške stike.

Preprečuje, da udeleženec zapusti delo.

Psiholog dela toliko ur, kolikor terjajo potrebe udeleženca, za katerega skrbi. Izdelajo se posamična periodična poročila o delu psihologa, ki vsebujejo natančne informacije z rezultati intervjujev, priporočil in njihovo implementacijo ter učinkovitost – arhivirajo se skupaj s projektno dokumentacijo. Med podatke, ki se hranijo, ne sodijo občutljivi podatki.

Psiholog je plačan po učinkovito določenem času, in sicer na podlagi njegove evidence o opravljenih nalogah in delovnem času.

- Na poziciji psihologa delajo visokokvalificirane osebe, in sicer:
- s strokovno izobrazbo: psiholog,
- izkušnje pri delu z brezposelnimi – najmanj eno leto,
- pomembno je, da zmorejo hitro navezati stik in delati z različnimi osebnostmi,
- poklicne in moralne,
- zmožne varnega razmerja,
- skrbijo za to, da ostanejo v mejah dovoljenega razmerja.

Obrazec poročanja psihologa - natančen tematski obseg psiholoških sesij je vključen v Prilogi 2.

5. Opis dela poklicnega svetovalca

Rezultat dela poklicnega svetovalca so Individualni akcijski plani (IAP) za udeležence projekta. Načrtovana je izdelava IAP s pomočjo analize kompetenc in individualnega svetovanja, po predhodnih sestankih, ki pomagajo pri oblikovanju pričakovanj in predispozicij vsakega udeleženca pri projektu. Poleg tega IAP določi smer usposabljanja, ki naj ga udeleženec pri projektu (v nadaljevanju: UP) izkoristi. Cilj navedenih dejavnosti je preveriti dobre in slabe strani UP, okrepiti njihovo samovrednotenje in da se usposobijo za učinkovito uporabo pridobljenih kvalifikacij z oblikovanjem individualnih poklicnih poti. Pri delu s psihologom in osebnim svetovalcem se oblikuje individualni portfolio/poročilo, ki med drugim vsebuje opis dobrih in slabih strani, priporočila in nadaljnje usmeritve. Strokovni svetovalci v sodelovanju z Zavodom za zaposlovanje opravi simulacijo razgovora za zaposlitev, če UP to želi.

Poklicni svetovalci so visoko izobraženi ljudje, kar vključuje:

1. etično in poklicno obnašanje pri opravljanju dela in izvrševanju nalog,
2. seznanjenost z najnovejšimi informacijami o edukaciji, strokovnem usposabljanju, trendih pri zaposlovanju, trgu dela in socialnih vprašanjih,
3. socialno in interkulturno občutljivost,
4. zmožnost učinkovitega sodelovanja v timu poklicev,
5. seznanjenost s procesom razvoja kariere v celem življenju,
6. veščine in znanje pri učinkoviti in ustrezni uporabi tehnologije.

Obrazec poročilo poklicnega svetovalca predstavlja Priloga 3.

Zaključek

Glede na zelo obsežen projekt, ki vključuje Poljsko, Španijo, Italijo, Slovenijo, Malto in Bolgarijo, vsebuje ta dokument enake predpostavke za mobilne time, in to so:

- enak opis dela za vsako delovno mesto,
- enaki pogoji, ki se nanašajo na kvalifikacije ali kompetence,
- enaka oblika poročila po vsakem sestanku z udeleženci pri projektu.

Cilj navedenega je olajšati delo med mobilnimi timi ne le zunaj pač pa tudi znotraj skupine. Poleg navedenega je pripravljena enostavna razpredelnica s prikazanimi rezultati dela z vsakim udeležencem pri projektu (razpredelnica je Priloga 4 k Poročilu). Dejavnik uspeha bo nedvomno tesno sodelovanje mobilnih strokovnih timov, kar bo posledično pripeljalo do aktivacije navedene težke ciljne skupine oziroma motiviralo nekaj sto žensk k vstopu na trg dela.

Bistvo tega poročila naj bo stavek, ki ima v današnjem času dodatni prizvok:

....ker skupaj zmoremo več!

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:

