



Guías para los equipos móviles sobre la asignación de tareas, la comunicación y el plan de trabajo entre los miembros del equipo

Developed under the project:

EURIBOR

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

Índice:

1. Introducción: información sobre el mercado, el grupo nini y el proyecto
2. Espacio de búsqueda activa de empleo: modelo de las 4P
3. Descripción del puesto de asesor personal
4. Descripción del puesto de psicólogo
5. Descripción del puesto de orientador profesional
6. Conclusiones
7. Anexos

1. Introducción: información sobre el mercado, el grupo nini y el proyecto

En Polonia, la generación nini (en inglés NEET, not in education, employment, or training) se define como una generación de triple no: son las personas jóvenes que no trabajan, no estudian ni reciben formación alguna. Las personas que pertenecen a la generación nini son algo más que „jóvenes desempleados”, también son los graduados económicamente inactivos (que no tienen empleo ni lo buscan) y personas que abandonaron los estudios antes de terminarlos y no se incorporaron al mercado laboral.

Por lo tanto, el grupo nini incluye tanto a las personas que no trabajan por voluntad propia como a las que no lo hacen porque no pueden encontrar un empleo a pesar de sus esfuerzos. Esta categoría tan amplia incluye también a las personas que no son activas en el área educativa y profesional debido a la discapacidad, la enfermedad o la necesidad de cuidar a miembros del hogar dependientes.

El estudio sobre la actividad económica de la población muestra que, en 2017, el porcentaje de jóvenes que no trabajan, no estudian y no reciben formación complementaria llegó al 14,3% (en la UE el 14,7%). El informe realizado en Opole titulado «Diagnoza sytuacji bezrobotnej młodzieży» (Diagnóstico de la situación de los jóvenes desempleados) fue la base para implementar el programa Garantía Juvenil en la región de Opolskie, que abarcaba a personas de entre 15 y 25 años y que recibían apoyo en forma de: prácticas, formación y otras formas para adquirir experiencia laboral, según las expectativas de los empresarios. Las personas en situación de desempleo difieren en rasgos clave de las personas que trabajan. Su situación se ve afectada por:

- discapacidad,
- educación,
- la experiencia laboral o la falta de ella,
- cualificaciones/ o competencias profesionales.

Según lo expuesto, la estructura educativa es la siguiente: los jóvenes desempleados tienen una educación inferior. La mayoría de ellos (27%) ha terminado el instituto o un nivel inferior y el 24% tiene formación profesional básica (investigación propia sobre 100 personas). En el grupo de 15 a 29 años la situación es difícil, porque hasta el 52% de ellos no tiene cualificación y el 55% no tiene experiencia laboral. En comparación con la población general su situación es peor, a pesar de que tienen mejor educación pero no experiencia laboral. Los jóvenes, incluidos los discapacitados, son uno de los grupos desfavorecidos que corren riesgo de exclusión social debido a:

-
- la duración media del desempleo es de 8 meses, y el 44% de las personas fueron declaradas paradas de larga duración,
 - la posición de los jóvenes depende claramente del género: las mujeres están más tiempo desempleadas debido, entre otras razones, a la maternidad,
 - una menor educación contribuye a un mayor desempleo,
 - y la discapacidad dificulta el empleo en el mercado laboral abierto.

El problema de los discapacitados económicamente inactivos (86,9%) es:

- falta de fe en la búsqueda de trabajo debido a la enfermedad y la discapacidad,
- miedo a perder su pensión,
- bajo nivel de estudios en comparación con la población general (según el estudio sobre la actividad económica de la población, el 35,7% de los discapacitados tienen estudios secundarios y el 8,6% superiores).

Los datos de la Oficina de Trabajo Provincial muestran que el 5% de los jóvenes desempleados reciben prestaciones y su situación material es difícil, en la mayoría de los casos cuentan con el apoyo de la familia o de la Asistencia Social, las prestaciones son recibidas por el 12% de los encuestados.

Este fenómeno es negativo en la dimensión institucional y social, produce dificultades en la participación plena en la vida social expresada por la privación material y la sociedad que provoca:

- disminución del sentimiento de valor,
- aumento de los delitos,
- emigración,
- ruptura matrimonial o familiar,
- problemas mentales,
- es un factor negativo para la búsqueda de empleo independiente,
- motivación,
- actividad social.

La inactividad es otro factor asociado a la mala situación de este grupo social en el mercado laboral. La investigación muestra que existe una relación entre la exclusión del mercado (recopilación de desempleo permanente y percepción de prestaciones sociales) y el desempleo, y entre todos los excluidos del mercado laboral, hasta un 14% son pasivos, mientras que en el caso de los presentes en el mercado, hay un 5% con inactividad. Las mujeres, incluidas las madres solteras, son sin duda más inactivas. El 7% de los jóvenes desempleados es un grupo muy difícil de activar, caracterizado por:

- situación material desfavorable,
- carencias en las habilidades de búsqueda de empleo,

-
- menos inclinación a aumentar sus propias calificaciones,
 - inactividad,
 - dependencia financiera de los padres,
 - síndrome de desempleo heredado,
 - muestra de expectativas poco realistas respecto al mercado laboral.

Una característica común de las personas ninis es:

- falta de auto aceptación (sentimiento de alienación, rebelión contra la familia, los mayores, las costumbres, contra sí mismos y contra los demás) que provoca el alejamiento de la vida social y profesional,
- falta de autoestima debido a que para lograr un objetivo tienen muchas más dificultades que superar,
- son críticos consigo mismos, sienten que no pueden estar a la altura de los demás,
- una sensación de insuficiencia física/intelectual.

Las consecuencias psicosociales de estar desempleado están relacionadas con la disminución del capital humano, la disminución de la disposición a actuar de forma independiente relacionada con el cambio de posición en el mercado laboral. Los jóvenes que reciben prestaciones sociales y/o viven con sus padres, y están desempleados, tienen menos probabilidades de orientarse hacia encontrar un empleo (el 55% frente al 70% de los que no se consideran excluidos del mercado laboral), lo que les hace depender de las instituciones sociales. Estas personas necesitan:

- apoyo a través de talleres psicológicos: desarrollo de habilidades blandas, en el ámbito de la comunicación social, la cooperación y el funcionamiento del grupo, la autoevaluación, los puntos fuertes y débiles, la aceptación, el trabajo sobre las emociones, las formas de resolver los conflictos, el manejo del estrés y la agresividad para integrarse social y profesionalmente,
- aumentar o confirmar las cualificaciones profesionales,
- adquirir práctica en la profesión,
- los jóvenes desempleados también indican la necesidad de reunirse con un orientador profesional para conocer su perfil y sus características profesionales.

Los obstáculos que encuentra el grupo objetivo del proyecto son:

- falta de confianza en sus propias habilidades/capacidades,
- estereotipos relacionados con el género, la discapacidad, el desempleo, la juventud,
- falta de medios económicos para mejorar las cualificaciones,
- generalizar hechos no representativos y sacar conclusiones precipitadas,
- miedo a aprender - reticencia persistente a esforzarse,
- miedo a un grupo de personas.

En referencia al proyecto EURIBOR, a pesar de los progresos realizados recientemente no sólo en Polonia, sino también en el resto de Europa, desde la implementación de puesta en marcha de la Garantía Juvenil, los planes aún no han llegado a todos los jóvenes. Los ninis de larga duración son invisibles para el sistema y estas circunstancias afectan a su bienestar psicológico, económico y personal en situaciones de exclusión social.

Un importante factor de riesgo para ser un joven nini en Polonia es vivir en zonas rurales. Esto es debido al hecho que los niveles de desempleo juvenil son más altos en las zonas rurales y en las ciudades más pequeñas, así como en algunas regiones del país.

Debido a la maternidad y a las responsabilidades familiares que conlleva, la tasa es mucho mayor entre las mujeres jóvenes de 25 a 29 años que entre los hombres jóvenes de la misma edad. Un grupo de mujeres en situación especialmente vulnerable es el de las mujeres de origen inmigrante y de minorías, la mayoría de ellas con escasa formación y sin experiencia laboral previa.

En el marco del proyecto, al menos 380 mujeres jóvenes desfavorecidas de la región objetivo serán seleccionadas y participarán en el programa EURIBOR. En Polonia serán 55 mujeres quienes:

- están desempleadas,
- no estudian ni reciben formación alguna,
- que se encuentran en una situación vulnerable: desempleados de larga duración, de origen inmigrante o minoritario, que viven en ciudades pequeñas o zonas rurales, madres jóvenes.

En el marco del proyecto no hay restricciones en cuanto al territorio/residencia de las mujeres. Por lo tanto, las mujeres interesadas en el proyecto pueden ser de cualquier parte de Polonia, por lo que el equipo del proyecto, ya en la fase de elaboración de la solicitud, asumió que las participantes en el proyecto trabajarán con los llamados equipos móviles, que estarán formados por:

- un psicólogo encargado de fortalecer a las mujeres en el ámbito social, profesional y personal,
- un orientador profesional encargado de definir una trayectoria profesional,
- un asesor personal: responsable de apoyar a las mujeres en el mercado laboral y de indicar al mismo tiempo cómo afecta el apoyo social a las participantes en el proyecto.

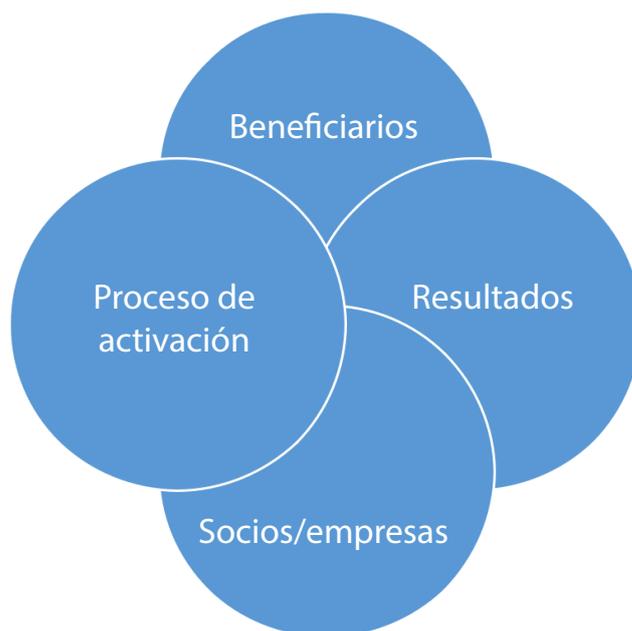
2. Espacio de búsqueda activa de empleo – modelo de las 4P

En el marco del proyecto EURIBOR, un experto en el mercado laboral, un jefe de proyectos de la UE, una persona que trabaja en el ámbito de los recursos humanos, un psicólogo y un coach al mismo tiempo, ha preparado y estandarizado un manual para los equipos móviles de Polonia, España, Italia, Eslovenia, Malta y Bulgaria. Se ha desarrollado un enfoque para trabajar con mujeres jóvenes en una situación difícil.

Este método de activación profesional, denominado posteriormente modelo de las 4P, se basa en el concepto de gestión de la calidad total (en inglés Total Quality Management, en otras palabras la gestión compleja a través de calidad, la gestión total por calidad). La eficacia del método radica en que tiene en cuenta todas las etapas y los recursos necesarios para lograr altos resultados en un proyecto. Este método incluye:

1. beneficiarios (people),
2. proceso de activación (process),
3. socios en calidad de empresas (partners),
4. y resultados (performance).

El factor de éxito del modelo de las 4P es que las áreas mencionadas se correlacionan entre sí desde el principio hasta el final del proceso (Figura 1).



El modelo también es eficaz porque centra la máxima atención en las personas. Su eficacia se puede observar a través de:

- el diagnóstico del mercado realizado por las personas que trabajan en el mercado junto con los desempleados y los empresarios,
- la gestión del proceso por parte de las mismas personas, cuyas competencias combinan las necesidades del trabajador y del empresario,
- comunicación de alto nivel, gracias a una estructura plana y a la limitación de los cambios de personal en las tareas individuales,
- la secuenciación y el procesamiento de las tareas, que conducen a la consecución de los resultados deseados.



People + Partners = Success

Sin embargo, un enfoque tan exhaustivo requiere mucho tiempo. Por lo tanto, el personal del proyecto debe ser altamente cualificado y con el máximo compromiso para garantizar la máxima eficacia. El equipo del proyecto incluye:

- psicólogos,
- orientadores profesionales,
- asesores personales: su número depende del número de beneficiarios.

Las descripciones de los puestos, que incluyen los requisitos necesarios para llevar a cabo todo el proceso y el alcance detallado del trabajo, se adjuntan a este documento.

Un asesor personal que trabaja con los empresarios y un orientador profesional y un psicólogo que trabajan con los beneficiarios, es decir, los participantes en el proyecto, constituyen el eje de la activación profesional, comunicando los procesos que tienen lugar en cada uno de los participantes en el proyecto junto con el resto del equipo del mismo. Trabajan en el proyecto durante la mayor parte de su duración para que no se pierda información cuando otras personas trabajen en tareas posteriores y no comuniquen las dificultades/progresos de los beneficiarios.

El equipo móvil también comunica formas óptimas de apoyo como formación, asesoramiento a personas individuales y otras formas que surgen durante las reuniones individuales.

Como resultado del trabajo del orientador profesional, se crean Planes de Acción Individual (PAI) para los participantes en el proyecto. Está previsto desarrollar los PAI mediante el análisis de competencias y el asesoramiento individual, que irá precedido de reuniones que ayudarán a determinar las expectativas y predisposiciones de cada participante en el proyecto.

Además, PAI determinará la orientación de la formación de la que deberá beneficiarse el participante en el proyecto. El objetivo de estas actividades es examinar los puntos fuertes y débiles del participante en el proyecto, reforzar la autoestima y dotarles de las habilidades necesarias para utilizar eficazmente las cualificaciones adquiridas, creando trayectorias profesionales individuales. En el transcurso del trabajo con el psicólogo y el asesor personal se creará un portafolio/informe individual que incluirá una descripción de los puntos fuertes y débiles, recomendaciones y otras recomendaciones.

Un asesor personal, un psicólogo y un orientador profesional del participante en el proyecto se encargarán de encontrar un trabajo permanente para cada uno de los participantes en el proyecto, que se ajuste a sus capacidades y expectativas.

Debido a que el proyecto supone un apoyo integral para el participante en el proyecto mediante el uso de varios métodos de apoyo, la selección de la formación y los talleres adecuados se encomendará a un asesor personal, un asesor profesional y un psicólogo sobre la base del PAI. La aprobación final del perfil, el precio y el contratista de la formación será realizada por el coordinador del proyecto, observando el principio de calidad/precio.

Además, cada curso de formación finalizará con una certificación externa, lo que aumentará la calidad de los cursos individuales en el mercado. Gracias a la certificación, las formaciones tendrán un carácter diferenciado.

En resumen: el modelo de las 4P se caracteriza por un enfoque integral hacia los participantes en el proyecto, gracias al cual consigue unos resultados duros muy importantes en las actividades implementadas (¡alta tasa de empleo!).

El factor de éxito es:

- vincular desde el primer momento/contacto con el personal del proyecto al beneficiario con el empresario,
- y la adecuación de las cualificaciones y los requisitos a las expectativas del empleador.

3. Descripción del trabajo de asesor personal

El asesoramiento personal es un apoyo implementado con total individualización y adaptación a las necesidades específicas de cada participante en el proyecto en términos de forma, enfoque y tiempo requerido para su implementación.

Un asesor personal en el proyecto:

- trabaja en estrecha colaboración con el psicólogo y el orientador profesional y, sobre la base de la retroalimentación, el flujo de información, interactúa con los empresarios y las instituciones del mercado de trabajo en la etapa inicial en busca de una práctica adecuada y, a largo plazo, también el empleo teniendo en cuenta las predisposiciones y preferencias profesionales, personales e interpersonales de un participante en el proyecto en particular;
- establece contacto con los empresarios directamente o a través de las instituciones del mercado laboral (en caso de dificultades en el contacto directo);
- lleva a cabo reuniones individuales con posibles empresarios diagnosticando sus preferencias específicas en el ámbito del futuro empleado y comparándolas con el perfil del participante en el proyecto, lo que, por un lado, permite evaluar hasta qué punto se cumplirán las expectativas de ambas partes y, por otro lado, permite determinar la forma adecuada de comportamiento durante una entrevista para un puesto de trabajo/prácticas de un participante en el proyecto concreto;
- el criterio clave para la selección de la empresa es la sostenibilidad de las perspectivas de empleo, si el empleo para un determinado participante en el proyecto será posible y durante cuánto tiempo, para ello el asesor personal no sólo analiza las expectativas y aspiraciones del empresario, sino también la situación de la empresa, las perspectivas de desarrollo a escala de la empresa y de la industria sobre la base de entrevistas, la visita directa a la empresa, la información disponible públicamente, incluso a través del análisis de los estados financieros presentados al Registro Judicial Nacional;
- el asesor personal identifica las necesidades del empleador en el ámbito de las cualificaciones que deben complementarse en el caso de un participante en el proyecto concreto, que se realiza dentro de la tarea;
- supervisa la preparación del lugar de trabajo, lo que incluye garantizar las condiciones óptimas y necesarias de acuerdo con la normativa específica;
- actúa como intermediario en la realización de todos los trámites en el ámbito de las prácticas y en el establecimiento de la relación laboral con un participante en el proyecto;
- por parte del proyecto es la primera persona de contacto con el empresario que participa en la realización de las formas de apoyo en el marco del proyecto;
- en la fase de realización de las prácticas y tras la firma del contrato de trabajo entre el

participante en el proyecto y el empresario, continúa su trabajo manteniendo la relación con el empleador adquirido y supervisando la cooperación entre el participante en el proyecto y el empleador, incluyendo la obtención de información sobre la satisfacción del empleador con la cooperación. Esta información se transmite a un psicólogo y a un orientador profesional para emprender acciones en el ámbito de la mejora individual del participante en el proyecto y el desarrollo de actitudes y comportamientos específicos. La tarea del asesor de RR.HH. en esta fase es conducir a un nivel tal de satisfacción de las necesidades y expectativas del empleador que las prácticas se transformen en la relación laboral o se asegure la permanencia del empleo ya obtenido.

Otros efectos realizados en la etapa de asesoramiento personal individualizado son:

- participación en la promoción del proyecto mediante actividades en el marco de la campaña directa entre los empresarios y las instituciones del mercado de trabajo;
- recogida de las ofertas de empleo presentadas por los empresarios en el curso de las entrevistas individuales, también las que no se adaptan a los requisitos de un participante en el proyecto concreto;
- el asesor personal trabaja principalmente sobre el terreno, visitando directamente a los posibles empresarios, así como a los que participan directamente en la aplicación de las formas de apoyo del proyecto;
- a partir del trabajo del asesor personal se elaboran informes periódicos individuales de asesoramiento que contienen información detallada, incluidos los resultados de las entrevistas, las recomendaciones y su aplicación, y la eficacia, que se archivan junto con la documentación del proyecto.

El cargo de asesor personal será desempeñado por personas altamente cualificadas, es decir:

- con experiencia en la realización de proyectos de contratación,
- con alta resistencia al estrés y capacidad de trabajar bajo presión de tiempo,
- con un alto nivel de comunicación y capacidad para trabajar en equipo,
- con muy buena organización del trabajo.

La hoja de informes del asesor de personal es decir reuniones con los empresarios, se adjunta como anexo nº 1.

4. Descripción del cargo de psicólogo

El trabajo del psicólogo en el proyecto va más allá del marco de las sesiones tradicionales y se lleva a cabo con una total individualización de este apoyo y la adaptación a las necesidades específicas de cada participante en el proyecto por separado, en cuanto a la forma, el enfoque y el tiempo necesario para la realización de la tarea.

Un psicólogo en el proyecto es el tutor personal de un participante en el proyecto que está en proceso de cambio en el mercado laboral, proporcionando apoyo mental a cada participante individual. El enfoque desarrollado y los métodos de cooperación aplicados se basan en el perfil de personalidad del participante.

El trabajo del psicólogo en el marco del proyecto EURIBOR se divide en etapas según las tareas del proyecto:

Etapas I: Establecer el perfil de la personalidad del participante en el proyecto

El trabajo del psicólogo comienza con un análisis de la información inicial de las reuniones con el orientador profesional y el asesor de RR.HH. y una serie de reuniones con el participante en el proyecto. Los efectos de la cooperación posterior se garantizan en esta fase mediante el desarrollo de una relación basada en la confianza, descubriendo el potencial del participante en el proyecto: su formación, aptitudes, experiencia, expectativas, etc. Creación de una cartera de candidatos teniendo en cuenta todo el proceso de apoyo y asesoramiento en el proyecto.

Etapas II: Definición de objetivos individuales

La siguiente fase del asesoramiento psicológico es la definición de objetivos individuales, teniendo en cuenta las formas de apoyo dentro del proyecto, cuya ejecución será supervisada por el psicólogo hasta el final del proyecto, teniendo en cuenta la actualización de los objetivos fijados (búsqueda de la formación más beneficiosa y adecuada al perfil del beneficiario).

El psicólogo es un socio del participante en el proyecto en todas las etapas, incluyendo especialmente el apoyo a la formación, las prácticas.

Etapas III: Desarrollo interpersonal

El psicólogo identifica los potenciales de mejora y ayuda al desarrollo personal del participante en el proyecto, incluso en el ámbito de las habilidades interpersonales y en relación con las necesidades del futuro empleador.

El psicólogo prepara y dirige talleres/formaciones individuales/ejercicios de habilidades interpersonales en el ámbito de: la auto presentación, es decir la redacción de solicitudes de empleo.

Etapa IV: Asistencia durante la participación en formas de apoyo

El psicólogo asiste durante la participación en formas de apoyo y, si es necesario, en el lugar de su ejecución.

La tarea del psicólogo es despertar la motivación, la fe en el propio potencial, la satisfacción, el sentido de autorrealización, aumentar la eficacia de las actividades emprendidas en cada etapa del proyecto.

El apoyo del psicólogo es especialmente importante ante los fracasos, los momentos de duda, esforzándose por asegurar el absentismo de las formas de apoyo.

Etapa V: Preparación para el empleo

El psicólogo no mantiene comunicación con el empresario, dejando esta función al asesor personal. Existe un intercambio de información entre el asesor personal y el psicólogo. El asesor personal proporciona datos sobre el potencial de mejora de un determinado participante en el proyecto de acuerdo con los requisitos del empleador, el psicólogo proporciona datos sobre la personalidad y el perfil profesional de un determinado participante en el proyecto, lo que permite al asesor personal encontrar un trabajo/prácticas adecuados.

Etapa VI: Seguimiento y apoyo durante el empleo

Apoya al participante durante la relación laboral obtenida en la fase de realización del proyecto: rapidez de adaptación a las nuevas condiciones de trabajo, nuevos contactos interpersonales.

Impide la renuncia al empleo.

El psicólogo tiene un horario de trabajo acorde con las necesidades del participante a su cargo. El trabajo del psicólogo se documenta en informes periódicos individuales con información detallada que incluye los resultados de las entrevistas, las recomendaciones y su aplicación, y la eficacia, archivados junto con la documentación del proyecto. El alcance de los datos recogidos no incluye datos sensibles.

El psicólogo rinde cuentas de manera efectiva del tiempo trabajado llevando un registro de las tareas realizadas y del tiempo de trabajo.

Los puestos de psicólogo serán ocupados por personas altamente cualificadas, es decir:

- con educación especializada: psicólogo,
- con experiencia en el trabajo con desempleados de mínimo 1 año,
- también es importante la facilidad para establecer relaciones y la capacidad para cooperar con diferentes tipos de personalidades,
- profesional y ética,
- con capacidad para establecer una relación segura,
- mantener los límites de la relación.

La hoja de informes del psicólogo, es decir el alcance detallado de las sesiones psicológicas se adjunta como anexo nº 2.

5. Descripción del puesto de orientador profesional

Como resultado del trabajo del orientador profesional, se crean Planes de Acción Individual (PAI) para los participantes en el proyecto. Está previsto desarrollar el PAI mediante el análisis de competencias y el asesoramiento individual, que irá precedido de reuniones que ayudarán a determinar las expectativas y predisposiciones de cada participante en el proyecto. Además, PAI determinará la orientación de la formación de la que deberá beneficiarse el participante en el proyecto. El objetivo de estas actividades es examinar los puntos fuertes y débiles de la participante en el proyecto, reforzar la autoestima y dotarles de las competencias necesarias para utilizar eficazmente las cualificaciones adquiridas, creando trayectorias profesionales individuales. En el transcurso del trabajo con el psicólogo, asesor personal, se creará un portafolio/informe individual que contendrá, entre otras cosas, una descripción de los puntos fuertes y débiles, recomendaciones y otras recomendaciones. Además, el orientador profesional realizará una entrevista de contratación simulada con la participante en el proyecto, si ésta lo necesita.

El puesto de orientador laboral será desempeñado por personas altamente cualificadas, es decir debe:

- demostrar un comportamiento ético y una conducta profesional en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades,
- comunicarse eficazmente con sus compañeros de trabajo o clientes, utilizando un lenguaje apropiado,
- demostrar que conoce la información actual sobre la educación, la formación profesional, las tendencias del empleo, el mercado laboral y las cuestiones sociales,
- mostrar sensibilidad social e intercultural,
- demostrar la capacidad de trabajar eficazmente en un equipo de profesionales,
- demostrar que conoce el proceso de desarrollo de la carrera profesional a lo largo de la vida,
- demostrar habilidades y conocimientos relacionados con el uso eficaz y adecuado de la tecnología.

La hoja de informes del orientador laboral se adjunta como anexo nº 3.

Conclusiones

En resumen, en el marco de este documento, debido al amplio alcance del proyecto, es decir, Polonia, España, Italia, Eslovenia, Malta y Bulgaria, se desarrollaron los mismos supuestos para los equipos móviles, es decir:

- el mismo ámbito de responsabilidades para los puestos individuales,
- los mismos requisitos en cuanto a cualificaciones o competencias,
- la misma forma de informar sobre las reuniones con los participantes del proyecto.

El objetivo de lo anterior es facilitar el trabajo entre los equipos móviles no sólo a nivel externo, sino también a nivel interno. Además, se elaboró un sencillo cuadro en el que se muestra el efecto del trabajo para cada participante en el proyecto (cuadro que se adjunta como apéndice 4 del informe). El factor de éxito será, sin duda, la estrecha colaboración de los equipos móviles y la consiguiente activación de este difícil grupo objetivo, es decir, la motivación de varios cientos de mujeres para que se incorporen al mercado laboral.

La síntesis de este informe debería ser una frase, que en la época actual tiene un significado adicional:

¡porque juntos podemos hacer más!

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:

