



Насоки за мобилни екипи за разделение на труда, комуникация и работен план между членовете на екипа

Developed under the project:

EURIBOR

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

Съдържание:

1. Увод - информация за пазара, NEET група и проект
2. Зона на активно търсене на работа - Модел 4P
3. Длъжностна характеристика на личен съветник
4. Длъжностна характеристика на психолог
5. Длъжностна характеристика на кариерен консултант
6. Заключение
7. Приложения

1. Увод - информация за пазара, NEET група и проект

В Полша NEET се нарича поколението „три пъти нищо“ – млади хора, които не работят, не са образовани и не са обучени (Not in education, employment, or training). Хората, принадлежащи към NEET поколението, не са просто ‚безработни младежи‘, това са неактивни завършили студенти (безработни и нетърсещи работа) и хора, които са завършили рано училище и не са излезли на пазара на труда.

Следователно в групата NEET влизат неработещите доброволно, както и тези, които не работят, защото въпреки усилията си не успяват да си намерят работа. Тази изключително широка категория включва и лица, които остават извън сферата на образователната и професионална дейност поради увреждане, заболяване или необходимост от грижа за зависими членове на домакинството.

Проучването на икономическата активност на населението (BAEL) показва, че през 2017 г. процентът на младите хора, които не работят, не учат и не се обучават, е бил 14,3% (14,7% в ЕС). Докладът, озаглавен „Диагностика на безработни младежи“, беше в основата на изпълнението на програмата Гаранция за младите в Ополския регион, предназначена за лица на възраст 15-25 години, които са получили подкрепа във вид: практики, обучения и други форми с цел натрупване на професионален опит, според очакванията на работодателите. Хората, които са безработни, се различават значително от тези, които работят. Тяхното положение се влияе от:

- увреждане,
- образование,
- професионална практика или липса на такава,
- професионални квалификации и/или компетенции.

Според изложеното структурата на образованието е следната: безработните млади хора са с по-ниско образование. Мнозинството (27%) са завършили образование на ниво седми-осми клас или по-ниско, а 24% са получили трета степен на професионална квалификация (собствено изследване върху група от 100 души). В групата 15-29 положението е трудно, тъй като 52% от тях нямат квалификация, а 55% нямат професионален опит и като цяло, независимо от по-добро образование, положението им е по-лошо, поради липса на професионален опит. Младите хора, включително хората с увреждания, са една от уязвимите групи, изложени на риск от социално изключване, поради следните причини:

- средната продължителност на безработицата е 8 месеца, като 44% от тях се считат за дългосрочно безработни

-
- положението на младите хора очевидно зависи от пола: жените остават безработни по-дълго, наред с другото поради майчинството
 - по-ниското образование допринася за продължителна безработица
 - увреждането затруднява намирането на работа на отворения пазар на труда

Проблемите на професионално неактивните хора с увреждания (86,9%) са:

- липса на вяра в намирането на работа поради заболяване и увреждане
- страх от загуба на пенсия за инвалидност
- ниско ниво на образование в сравнение с общото население (според BAEL 35,7% от хората с увреждания имат средно и 8,6% висше образование)

Данните на Областното бюро по заетостта показват, че 5% от безработните младежи получават обезщетения и финансовото и м състояние е лошо, в повечето случаи разчитат на подкрепа от семейството или службите за социална защита, 12% от анкетираните получават обезщетения.

Това явление е негативно в институционалния и социален контекст, предизвиква затруднения при пълноценно участие в социалния живот, изразяващи се в материални и социални лишения, което води до:

- липса на самоуважение
- увеличаване на престъпността
- емиграция
- разпадане на семейства/връзки
- психични проблеми
- това е фактор, който влияе негативно върху търсене на работа
- мотивация
- социална активност

Пасивността е друг фактор, свързан с лошото положение на тази социална група на пазара на труда. Изследванията показват, че има връзка между изключване от пазара (комбинация от постоянна безработица и получаване на социални помощи) и безработицата, като от всички изключени от пазара на труда цели 14% са пасивни, докато при хората в пазарът на труда само 5% са пасивни. Най-пасивните са жени, включително самотни майки. 7% от безработните младежи са група, която е много трудна за активиране и се характеризира с:

- неблагоприятно финансово положение
- недостатъчна способност за намиране на работа
- по-ниска склонност към професионално развитие

-
- пасивност
 - материална зависимост от родителите
 - наследствен синдром на безработицата
 - нереалистични очаквания, свързани с пазара на труда

Обща характеристика на членовете на NEET поколението е:

- липса на самоприемане (чувство за отчуждение, бунт срещу семейството, възрастните, обичаите, към себе си и другите), което води до оттегляне от социалния и професионалния живот
- липса на самоуважение - защото за да постигнат целта трябва да преодолеят много трудности
- те са критични към себе си, вярват, че не могат да се равняват на другите
- имат усещане за физическо/интелектуално несъвършенство

Психосоциалните последици от безработицата са свързани с намаляване на човешкия капитал, по-малка склонност към самостоятелно действие относно промяната на собствената позиция на пазара на труда. Младите хора, които получават социални помощи и/или живеят с родителите си и не са трудово наети, са по-малко склонни да се фокусират върху намирането на работа (55% в сравнение с 70%, които не се считат за изключени от пазара на труда), което ги прави зависими от социалните институции. Те се нуждаят от:

- подкрепа чрез психологически работилници: развитие на меки умения в областта на социалната комуникация, сътрудничество и функциониране в група, самооценка, силни и слаби страни, приемане, работа върху емоциите, методи за разрешаване на конфликти, справяне със стреса и агресията за социална и професионална интеграция
- подобряване или потвърждаване на професионална квалификация
- придобиване на практика в професията
- безработните млади хора също посочват необходимостта от срещи с кариерен консултант, за да се запознаят с техния профил и професионални характеристики

Пречките, с които се сблъсква целевата група на този проект, са:

- липса на вяра в собствените си умения/способности
- стереотипи, свързани с пола, уврежданията, безработицата и младите хора
- липса на финансови средства за професионално развитие
- обобщаване на непредставителни събития и правене на прибързани заключения
- страх от учене – упорито нежелание да се полагат каквито и да усилия
- страх от група хора

Що се отнася до проекта EURIBOR, въпреки скорошния напредък в изпълнението на програмата за Гаранция за младите не само в Полша, но и в други части на Европа, програмната схема все още не е достигнала до всички млади хора. Членовете на NEET поколението отдавна са невидими за системата и тези обстоятелства се отразяват върху тяхното психическо, финансово състояние и лично самочувствие в ситуация на социално изключване.

Важен рисков фактор за NE ET поколението в Полша е животът в селските райони, където нивото на младежка безработица е по-високо в селските райони и по-малките градове и в определени региони на страната.

Поради майчинството и семейните задължения този процент е много по-висок сред младите жени на възраст 25-29 години, отколкото сред младите мъже на същата възраст. Групата на особено уязвимите жени се състои от жени от мигрантски и малцинствен произход, предимно слабо образовани и без предишен трудов опит.

В рамките на проекта най-малко 380 млади жени в неравностойно положение от целевия регион ще бъдат избрани и включени в програмата EURIBOR. В Полша това ще бъдат 55 жени, които са:

- безработни
- не учат и не се обучават
- са в затруднено положение: продължително безработни, от мигрантски или малцинствен произход, живеещи в малки градове или в провинцията, млади майки

Проектът не се ограничава само до територията/место пребиваване на жените. Съответно, дамите, които ще се интересуват от проекта, могат да бъдат от всяка част на Полша, така че екипът на проекта в подготвителната фаза предположи, че участниците в проекта ще работят с така наречените мобилни екипи, които ще включват:

- психолог, отговарящ за овластяването на жените в социалната, професионалната и личната сфера
- кариерен консултант – отговаря за създаването на кариерен път
- личен съветник – отговаря за подкрепата на жените на пазара на труда и също така посочва как социалната подкрепа засяга участниците в проекта

2. Зона за активно търсене на работа – Модел 4P

В рамките на проекта EURIBOR, експертът по пазара на труда, мениджърът на проекти в ЕС, активен експерт по човешки ресурси, психолог и обучител изготвиха и стандартизираха едновременно насоки за мобилни екипи в Полша, Испания, Италия, Словения, Малта и България. Разработен е подход, който да се следва при работа с млади жени в неравностойно положение.

Този метод на активиране, наречен по-късно Модел 4P, се основава на концепцията за цялостно управление на качеството (англ. Total Quality Management т.е. комплексно управление на качеството, пълно управление на качеството). Ефективността на метода се крие във факта, че той отчита всички фази и ресурси, необходими за постигане на високи резултати в проекта. Този метод включва:

1. Потребители (people),
2. Процес на активиране (process),
3. Партньори, т.е. компании (partners),
4. Резултати (performance)

Факторът за успех на 4P модела е, че горепосочените области са корелирани от началото до края на процеса (Фигура 1).



Моделът е ефективен и защото фокусира цялото си внимание върху хората. Ефективността му може да се следи въз основа на:

- диагностика на пазара, управляващ от хората, които работят по него, заедно с безработните и работодателите
- управление на процеса от едни и същи хора, чиито компетенции съчетават нуждите на служителя и работодателя
- комуникации на високо ниво, благодарение на плоската структура и ограничаването на кадровите промени в определени работни места
- последователност на задачите и тяхното изпълнение, което води до постигане на желаните резултати
-



People + Partners = Success

Този всеобхватен подход определено отнема много време. Следователно персоналят, нает по проекта, трябва да бъде: висококвалифициран и максимално отдаден, за да се реализират успешно планираните дейности. Проектен екип включва:

- Психолози
- Кариерни консултанти
- Лични съветници – броят им зависи от броя на потребителите

Този документ е придружен от длъжностни характеристики, които включват необходимите условия за изпълнение на целия процес и подробна длъжностна характеристика, които са приложени към този документ.

Персонален съветник, който работи с работодатели и кариерен консултант и психолог, които работят с потребители, т.е. участниците в проекта формират гръбнака на професионалната активност, като комуникират процесите, които протичат във всеки от участниците в проекта, заедно с останалата част от проектния екип. Те работят по проекта през по-голямата част от неговата продължителност, така че няма

загуба на информация, когато други хора работят по следващите задачи, които не предават информация за трудностите/напредъка в работата на потребителя.

Мобилният екип комуникира и оптимални форми на подкрепа, като: обучение, консултиране за индивиди и други форми на подкрепа, които възникват по време на индивидуални срещи.

В резултат на работата на кариерен консултант се създават индивидуални планове за действие (ИПД) за участниците в проекта. Предвижда се ИПД да бъде разработен чрез анализ на компетенциите и индивидуално консултиране, което ще бъде предшествано от срещи, които ще помогнат за дефиниране на очакванията и предразположенията на всеки участник в проекта.

Освен това, ИПД ще определи посоката на обучение, която участникът в проекта (наричан по-нататък: УП) трябва да използва. Целта на тези дейности е да се изследват силните и слабите страни на УП, да се засили самочувствието им и да се даде възможност за ефективно използване на придобитите квалификации – чрез създаване на индивидуални кариерни пътеки. По време на работата с психолог и личен консултант ще бъде изготвено индивидуално портфолио/доклад, което ще съдържа, наред с други неща, описание на силните и слабите страни, препоръки и допълнителни насоки.

В работата си с УП личният съветник, психолог и експерт-съветник ще се опитат да намерят постоянна работа за всеки отделен участник в проекта, която да отговаря на неговите възможности и очаквания.

Тъй като проектът включва цялостна подкрепа на УП чрез използване на различни методи за подкрепа, изборът на подходящо обучение и семинари ще бъде поверен на личен съветник, кариерен съветник и психолог на базата на ИПД. Окончателното одобрение на профила на обучението, цената и изпълнителя ще бъде дадено от координатора на проекта, в съответствие с принципа залог/резултат.

Освен това всяко обучение ще завършва с външно сертифициране, което ще повиши качеството на отделните курсове на пазара. Благодарение на сертифицирането, обучението ще бъде нестандартно.

Да обобщим: 4P моделът се характеризира с цялостен подход към участниците в проекта, благодарение на който постига високи резултати в реализираните дейности (висок процент на заетост !!!).

Факторът за успех е:

- връзка от първия момент/контакт с проектния персонал на Потребителя с Работодателя
- и хармонизиране на квалификациите и изискванията с очакванията на работодателя

5. Длъжностна характеристика на личен съветник

Личното консултиране е подкрепа, която се осъществява с пълна индивидуализация и адаптация към специфичните нужди на всеки участник в проекта по отношение на формата, подхода и времето, необходимо за изпълнение.

Персонален съветник по проекта:

- Тясно сътрудничи с психолог и кариерен консултант и въз основа на получената информация и обменът на информация осъществява взаимодействие с работодателите и институциите на пазара на труда
- труда в началната фаза чрез търсене на подходяща практика, а в бъдеще заетост, като взема предвид професионални и лични предразположения и предпочитания на конкретен проект и участник.
- Установява контакт с работодателя директно или чрез институции на пазара на труда (ако има трудности при осъществяване на директен контакт).
- Провежда индивидуални срещи с потенциални работодатели, определя техните специфични предпочитания по отношение на бъдещите работници и ги сравнява с профила на участниците в проекта, което от една страна позволява да се прецени доколко очакванията и на двете страни ще бъдат изпълнени, а от друга страна позволява да се определи подходящото поведение по време на интервюто за работа/ професионална практика на конкретен участник в проекта.
- Основните критерии за избор на фирма са перспективите за трудова заетост, дали и за колко време ще бъде възможна трудова заетост за конкретен участник в проекта; в този смисъл личният съветник анализира не само очакванията и стремежите на работодателя, но и състоянието на компанията, перспективите за развитие на ниво компания и индустрия въз основа на интервюта, директни посещения във фирмата, публично достъпна информация, включително анализ на финансовите отчети, представени в Агенцията по вписванията.
- Личният съветник идентифицира нуждите на работодателя по отношение на квалификациите, които трябва да бъдат подобрени в случай на конкретен участник в проекта, което се изпълнява като част от задачата.
- Наблюдава подготовката на работата, включително осигуряване на оптимални и необходими условия в съответствие със специалните разпоредби.
- Посредничи при извършване на всички формалности, свързани с практиката и установяване на трудово правоотношение с участника по проекта.
- Той е първото лице за контакт с работодателя, което участва в реализирането на форми на подкрепа в рамките на проекта.
- Във фазата на професионална практика след подписване на трудов договор между участника в проекта и работодателя, той продължава да работи, като поддържа по-

нататъшни отношения с придобития работодател и наблюдава сътрудничеството между участниците в проекта и работодателя, включително получаване на обратна връзка за удовлетвореността на работодателя. Тази информация се предава на психолога и кариерния консултант, за да се предприемат дейности в областта на индивидуалното развитие на участниците в проекта и да се развият специфични нагласи и поведение. Задачата на личния съветник на този етап е да отговори на нуждите и очакванията на работодателя доколкото професионалната практика да се трансформира в трудово правоотношение или осигури трайност на вече получената работа.

Допълнителни ефекти, които се постигат във фазата на персонализираното консултиране са:

- Участие в популяризирането на проекта чрез провеждане на директни кампанийни дейности сред работодатели и институции на пазара на труда
- Събиране на оферти за работа, предлагани от работодателите по време на индивидуални интервюта, включително такива, които не са съобразени с изискванията на конкретен участник в проекта
- Личният консултант основно има теренна работа, посещава потенциални работодатели, както и тези, които пряко участват в изпълнението на определени форми на подкрепа в рамките на проекта
- Изготвят се индивидуални периодични консултативни доклади за работата на личния консултант, които съдържат подробна информация, включително резултати от интервюта, препоръки и тяхното изпълнение и ефективност, които се архивират заедно с проектната документация.

Като лични съветници ще работят висококвалифицирани лица, т.е.

- с богат опит в управлението на проекти за заетост
- много устойчиви на стрес и способни да работят при напрежение заради кратки срокове
- притежават отлични комуникативни умения и са готови за работа в екип
- много добре организирани в бизнеса

Формулярът за докладване на личния съветник – срещи с работодатели – може да се намери в Приложение 1.

6. Длъжностна характеристика на психолог

Работата на психолога по проекта излиза извън рамките на традиционната сесия и протича при пълна индивидуализация на тази помощ и адаптиране към специфичните нужди на всеки участник в проекта по отношение на формата, подхода и времето, необходимо за изпълнение на задачите.

Психологът на проекта е личен ментор на участника в проекта, който е в процес на промяна на пазара на труда, като оказва психическа подкрепа на всеки участник поотделно. Разработеният подход и използваните методи на сътрудничество са базирани на личностния профил на участниците.

Работата на психолога в рамките на проекта EURIBOR е разделена на фази в съответствие с изпълнението на задачите на проекта:

Фаза I: Определяне на личния профил на участника в проекта

Работата на психолога започва с анализ на първоначалната информация от срещи с кариерен и личен консултант и поредица от въвеждащи срещи с участника в проекта. Гаранция за резултатите от по-нататъшното сътрудничество в тази фаза е развитието на отношения, основани на доверие, откриване на потенциала на участника – неговото образование, предразположения, опит, очаквания и т.н. и създаване на портфолио от кандидати, като се вземе предвид целият процес на консултиране и подкрепа в проекта.

Фаза II: Поставяне на индивидуални цели

Следващата фаза на психологическото консултиране е определяне на индивидуалните цели, като се имат предвид формите на подкрепа в рамките на проекта, чието изпълнение ще се следи от психолог до края на проекта, като се грижи за подобряване на предполагаемите цели (търсене на най-ползното обучение, съобразено с потребителския профил).

Психологът е партньор на участника в проекта във всяка фаза, като подкрепата му по време на обучение и практика е особено важна.

Фаза III: Междуличностно развитие

Психологът идентифицира потенциали за обучение и помага в личностното развитие на участниците в проекта, наред с други неща по отношение на междуличностните компетенции и във връзка с нуждите на бъдещия работодател.

Психологът подготвя и провежда индивидуални семинари/тренинги/упражнения за междуличностни умения в областта на: самопрезентации - попълване на документи за кандидатстване.

Фаза IV: Помощ при участие в различни форми на подкрепа

Психологът помага при участие в различни форми на подкрепа, а при необходимост и на мястото на осъществяването им.

Задачата на психолога е да събуди мотивация, самоувереност, удовлетвореност, чувство за самореализация и да подобри ефективността на предприетите дейности във всяка фаза от изпълнението на проекта.

Осигурената психологическа подкрепа е особено важна в случай на неуспех, преразглеждане – когато има тенденция да отсъства от програмата за подкрепа.

Фаза V: Подготовка за трудова заетост

Психологът не започва комуникация с работодателя, а оставя тази роля на личния съветник. Има обратна връзка между личен съветник и психолог. Личният консултант предоставя информация за потенциала за обучение на конкретен участник в проекта в съответствие с изискванията на работодателя, психологът предоставя информация за личността и професионалния профил на конкретен участник в проекта, което позволява на личния съветник да намери подходяща работа/професионална практика.

Фаза VI: Мониторинг и подкрепа при трудовата заетост

Осигурява подкрепа на участника по време на трудовото правоотношение, придобито във фазата на изпълнение на проекта - бърза адаптация към нови условия на труд, към нови междуличностни контакти.

Не позволява на участника да напусне работата.

Психологът работи толкова часове, колкото изискват нуждите на участника, за който се грижи. Изготвят се индивидуални периодични доклади за работата на психолога, които съдържат подробна информация, включваща резултати от интервюта, препоръки и тяхното изпълнение, както и ефективност – архивирани заедно с проектната документация. Съхранените данни не включват чувствителни данни.

Психологът се заплаща според ефективно отработеното време чрез водене на отчет за изпълнените задачи и работното време.

На длъжността психолози ще работят висококвалифицирани лица, т.е.

- със специалност: психолог
- опит в работата с безработни - мин. 1 година
- важно е също така те да могат лесно да установят контакт и да могат да работят с различни типове личности
- професионални и нравствени
- способни да установят контакт установи сигурна връзка
- те внимават да не надвишават допустимото съотношение

Формулярът за докладване на психолог – Подробен тематичен обхват на психологическите сесии е включен в Приложение 2.

7. Длъжностна характеристика на кариерен консултант

В резултат на работата на кариерен консултант се създават Индивидуални планове за действие (ИПД) за участниците в проекта. Предвижда се разработването на ИПД чрез анализ на компетенциите и индивидуално консултиране, което ще бъде предшествано от срещи, организирани с цел да помогнат за дефиниране на очакванията и предразположенията на всеки участник в проекта. Освен това, ИПД ще определи посоката на обучение, която участникът в проекта (наричан по-нататък: УП) трябва да използва. Целта на тези дейности е да се изследват силните и слабите страни на УП, да се засили самочувствието им и да им се даде възможност да използват ефективно придобитите квалификации чрез проектиране на индивидуални кариерни пътеки. По време на работата с психолога и личния консултант ще бъде създадено индивидуално портфолио/доклад, което между другото ще съдържа описание на силните и слабите страни, препоръки и допълнителни насоки. Освен това експертният съветник, съвместно с Бюрото по заетостта, ще проведе симулация на интервю за работа, ако УП желае това.

Като кариерни консултанти ще работят хора, с високи квалификации, които включват:

- Етично и професионално поведение при изпълнение на работа и изпълнение на задачи
- Запознаване с най-новата информация относно образованието, професионалното обучение, тенденциите в заетостта, пазара на труда и социалните въпроси
- Социална и межкултурна чувствителност
- Способност за ефективна работа в екип от професионалисти
- Запознаване с процеса на кариерно развитие през целия живот
- Умения и знания в областта на ефективно и адекватно използване на технологиите

Формулярът за доклад на кариерния съветник е Приложение 3.

Заклучение

Накратко, в този документ, предвид много широкия обхват на проекта, който включва Полша, Испания, Италия, Словения, Малта и България, са разработени същите предположения за мобилни екипи, т.е.

- Една и съща длъжностна характеристика за всяка работа
- Същите изисквания за квалификации или компетенции
- Една и съща форма на доклад след всяка среща с участниците в проекта

Целта на всичко това е да се улесни работата между мобилните екипи не само извън, но и в рамките на групата. Освен това беше изготвена проста таблица, показваща резултата от работата с всеки участник в проекта (таблицата е Приложение 4 от доклада). Факторът на успеха несъмнено ще бъде тясното сътрудничество на мобилните професионални екипи, което впоследствие ще доведе до активизирането на тази трудна целева група, т.е. ще мотивира няколкостотин жени да навлязат на пазара на труда.

Същността на резюмето на този доклад трябва да бъде изречение, което в наши дни има допълнителна конотация:

.... защото заедно можем повече!

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:

