



## Wytyczne dla zespołów mobilnych w zakresie podziału zadań, komunikacji i planu pracy między członkami zespołu

Opracowano w ramach projektu:

**EURIBOR**

Promowanie zrównoważonych działań na rzecz wzmocnienia  
pozycji bezbronnych grup młodych kobiet”, nr: 2020-1-0049

**Spis treści:**

1. Wstęp- informacja na temat rynku, grupy NEET i projektu
2. Strefa aktywnego poszukiwania pracy- Model 4P
3. Opis stanowiska doradcy personalnego
4. Opis stanowiska psychologa
5. Opis stanowiska doradcy zawodowego
6. Zakończenie
7. Załączniki

---

## 1. Wstęp – informacja na temat rynku, grupy NEET i projektu

W Polsce Generacja NEET określana jest jako pokolenie trzy razy nic – czyli osoby młode niepracujące, niekształące się i nie szkolące się (Not in education, employment, or training). Osoby należące do generacji NEET są kimś więcej niż tylko „młodymi bezrobotnymi”, są to również absolwenci bierni zawodowo (niezatrudnieni i nieposzukujący zatrudnienia), oraz osoby, które wcześniej ukończyły edukację i nie weszły na rynek pracy.

Do grupy NEET należą zatem zarówno osoby, które nie pracują z własnej woli, jak i tacy, którzy nie pracują, bo pomimo starań nie udaje im się znaleźć zatrudnienia. Do tej niezwykle szerokiej kategorii można także zaliczyć osoby pozostające poza sferą aktywności edukacyjnej i zawodowej z powodu niepełnosprawności, choroby czy konieczności opieki nad niesamodzielnymi domownikami.

Z badań BAEL wynika, że w 2017 r. odsetek osób młodych niepracujących, nieuczących się i nie doszkalających wynosił aż 14,3 % ( w UE 14,7%). Przeprowadzony w Opolu raport pn. Diagnoza sytuacji bezrobotnej młodzieży był podstawą dla wdrożenia w woj. Opolskim programu Gwarancje dla młodzieży którym objęte zostały osoby w wieku 15-25 roku życia i otrzymały wsparcie w postaci: staży, szkoleń i innych form w celu zdobycia doświadczenia zawodowego, według oczekiwań pracodawców. Osoby pozostające bez pracy różnią się kluczowymi cechami, od osób, które tę pracę posiadają. Na ich sytuację wpływają:

- niepełnosprawność,
- wykształcenie,
- staż zawodowy lub jego brak,
- kwalifikacje zawodowe/ lub kompetencje

Według powyższego struktura wykształcenia jest następująca: bezrobotna młodzież ma niższe wykształcenie. Większość (27%) zakończyła edukację na poziomie gimnazjalnym lub niższym a 24% z wykształcenia zasadniczym zawodowym ( badania własne na gr 100 osób). W grupie 15-29 sytuacja jest trudna gdyż aż 52% z nich nie posiada żadnych kwalifikacji a 55% brak doświadczenia zawodowego i w porównaniu do ogółu ich sytuacja jest gorsza mimo tego że mają lepsze wykształcenie ale nie mają stażu zawodowego. Osoby młode, w tym osoby niepełnosprawne, są jedną z grup defaworyzowanych, które są zagrożone wykluczeniem społecznym gdyż:

- przeciętny czas trwania bezrobocia to 8 miesięcy, a 44% osób zostało uznanych za długotrwale bezrobotne
- położenie młodzieży ewidentnie uzależnione jest od płci:

---

Kobiety dłużej pozostają bezrobotne m.in. z tytułu macierzyństwa

- niższe wykształcenie sprzyja wydłużaniu się bezrobocia a niepełnosprawność utrudnia zatrudnienie na otwartym rynku pracy
- Problemem osób niepełnosprawnych biernych zawodowo (86,9%) jest:
- brak wiary w poszukiwanie pracy z powodu choroby i niepełnosprawności,
- obawa o utratę renty,
- niski poziomem wykształcenia w porównaniu do ogółu populacji (wg BAEL 35,7% OzN posiada średnie a 8,6% wyższe)

Dane z Powiatowego Urzędu Pracy pokazują że 5% młodych bez pracy pobiera zasiłki a ich sytuacja materialna jest trudna, w większości wypadków liczą na wsparcie ze strony rodziny lub z Opieki Pomocy Społecznej, zasiłki pobiera 12% badanych.

Zjawisko to jest negatywne w wymiarze instytucjonalnym i społecznym, powoduje trudności pełnego uczestnictwa w życiu społecznym wyrażonym przez depryzację materialną i społeczeństwo co powoduje:

- obniżenie poczucia wartości,
- wzrost przestępstw,
- emigracja,
- rozpad rodzin/związków,
- problemy psychiczne,
- jest czynnikiem negatywnie wpływającym na samodzielne poszukiwanie pracy,
- motywację,
- aktywność społeczną

Bierność jest kolejnym czynnikiem związanym ze złą sytuacją tej grupy społ. na rynku pracy. Z badań wynika, że istnieje związek między wykluczeniem z rynku (kompilacją trwałego bezrobocia i pobierania świadczeń socjalnych) a bezrobociem i spośród wszystkich wykluczonych z rynku pracy biernych jest aż 14%, podczas gdy w przypadku osób obecnych na rynku jest 5% z biernością.

**Zdecydowanie bardziej bierne są Kobiety, w tym samotne matki.** 7% bezrobotnych młodych to bardzo trudna do aktywizacji grupa, którą charakteryzuje:

- niekorzystne położenie materialne,
- deficyty w umiejętnościach poszukiwania pracy,
- mniejsza skłonność do podnoszenia własnych kwalifikacji,
- bierność,

- 
- uzależnienie materialne od rodziców,
  - syndrom dziedziczenia bezrobocia,
  - wykazuje nierealne oczekiwania co do rynku pracy

Wspólną cechą osób z NEET jest:

- brak akceptacji siebie (poczucie wyobcowania, bunt przeciw rodzinie, starszych, zwyczajów, przeciwko sobie i innym) co powoduje wycofanie się z życia społeczno-zawodowego
- brak pewności siebie- gdyż aby osiągnąć jakiś cel mają o wiele więcej trudności do pokonania,
- są krytyczni do siebie, uważają że nie są w stanie dorównać innym,
- mają poczucie niedoskonałości fizycznej/intelektualnej.

Następstwa psychologiczno-społeczne pozostawania bez pracy związane są ze zmniejszeniem kapitału ludzkiego, obniżeniem skłonności do samodzielnego działania związanego ze zmianą własnego położenia na rynku pracy Młodzi ludzie, którzy pobierają świadczenia socjalne i/lub mieszkają z rodzicami, i nie mają zatrudnienia, rzadziej okazują się zorientowane na pozyskanie pracy (55% w porównaniu do 70% którzy nie są uznani za wykluczonych z rynku pracy) co uzależnia od Instytucji Społecznych. Osoby te potrzebują:

- **wsparcia przez warsztaty psychologiczne:** rozwój umiejętności miękkich, w zakresie komunikacji społecznej, współpracy i funkcjonowania w grupie, samooceny, mocnych i słabych stron, akceptacji, praca nad emocjami, sposoby rozwiązywania konfliktów, radzenia ze stresem i agresją w celu integracji społeczno-zawodowej
- **podniesienia lub potwierdzenia kwalifikacji zawodowych,**
- **nabycia praktyki w zawodzie,**
- niepracująca młodzież wskazuje również potrzebę **spotkań z doradcą zawodowym** mając na celu poznanie swojego profilu i cech zawodowych

Bariery, na które napotyka, grupa, która stanowi grupę docelową projektu to:

- brak wiary w własne umiejętności/możliwości,
- stereotypy związane z płcią, niepełnosprawnością, bezrobociem, młodym wiekiem
- brak środków finansowych na podniesienie kwalifikacji generalizowanie niereprezentatywnych zdarzeń i wyciąganie pochopnych wniosków
- lęk przed nauką -utrwalona niechęć do podejmowania wysiłku
- lęk przed grupą osób.

---

W nawiązaniu do projektu EURIBOR pomimo poczynionych już postępów w ostatnim czasie nie tylko w Polsce, ale również w pozostałych częściach Europy, od czasu wdrożenia Gwarancji dla młodzieży, schematy programów nie dotarły jeszcze do wszystkich młodych ludzi. Długotrwale NEET są niewidoczni dla systemu i te okoliczności wpływają na ich samopoczucie psychiczne, finansowe i osobiste w sytuacji wykluczenia społecznego.

Ważnymi czynnikami ryzyka bycia młodzieżą NEET w Polsce jest zamieszkiwanie na obszarach wiejskich, gdzie poziom bezrobocia młodzieży jest wyższy na obszarach wiejskich i w mniejszych miastach, a także w niektórych regionach krajów.

**Ze względu na macierzyństwo i obowiązki rodzinne z tym związane, wskaźnik ten jest znacznie wyższy wśród młodych kobiet w wieku 25-29 lat niż wśród młodych mężczyzn w tym samym wieku.** Grupą kobiet w szczególnie trudnej sytuacji są kobiety ze środowisk migracyjnych i mniejszościowych, w większości słabo wykształcone i bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego.

W ramach projektu, co najmniej 380 młodych kobiet znajdujących się w trudnej sytuacji z regionu docelowego zostanie pozyskanych i zaangażowanych w program EURIBOR. W Polsce będzie to 55 kobiet, które są:

- nie pracujące,
- niekształące się lub szkolące się,
- które znajdują się w trudnej sytuacji: długotrwale bezrobotne, ze środowisk migracyjnych lub mniejszościowych, mieszkające w małych miejscowościach lub na wsi, młode matki.

W ramach projektu nie dokonano ograniczeń co do terytorium/ miejsc zamieszkania kobiet. Wobec powyższego Panie, które będą zainteresowane projektem, mogą być z dowolnej części Polski, dlatego też zespół projektowy, już na etapie pisania wniosku, założył, iż z Uczestniczkami projektu będą pracować tak zwane zespoły mobilne, w skład, których będzie wchodził:

- psycholog, odpowiedzialny za wzmocnienie kobiet w sferze społeczno-zawodowo-osobistej
- doradca zawodowy – odpowiedzialny za wytyczanie ścieżki zawodowej
- doradca personalny – odpowiedzialny za wsparcie kobiet na rynku pracy i wskazujący jednocześnie jak wpływa wsparcie socjalne na uczestniczki projektu

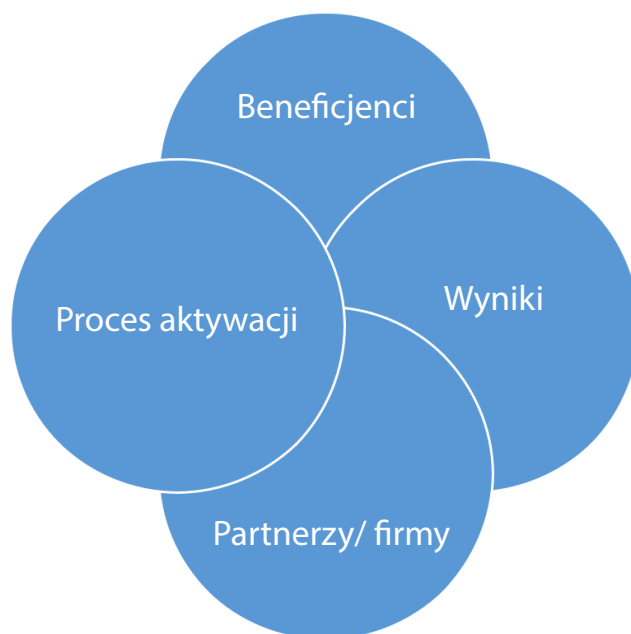
## 2. Strefa aktywnego poszukiwania pracy – Model 4P

W ramach projektu EURIBOR Ekspert rynku pracy, kierownik merytoryczny projektów unijnych, czynny HR-owiec, psycholog i coach jednocześnie, przygotował i ustandaryzowaną instrukcję dla mobilnych zespołów w Polsce, Hiszpanii, Włoszech, Słowenii, Malcie i Bułgarii. Opracowano podejście, które należy stosować podczas pracy z młodymi kobietami znajdującymi się w trudnej sytuacji.

Niniejsza metoda aktywizacji zawodowej, zwana później jako model 4P, oparta jest na koncepcji **Zarządzania przez jakość** (ang. Total Quality Management, inaczej: kompleksowe zarządzanie przez jakość, kompleksowe zarządzanie jakością, totalne zarządzanie jakością). Skuteczność metody polega na tym, iż uwzględnia wszystkie etapy i zasoby niezbędne do osiągnięcia wysokich rezultatów w projekcie. W skład tej metody wchodzi:

- Beneficjenci (people),
- Proces aktywizacji (process),
- Partnerzy rozumiani jako firmy (partners)
- i wyniki (performance)

Czynnikiem sukcesu **modelu 4P** jest to, że w/w obszary korelują pomiędzy sobą od początku do końca procesu (rys. 1)





Model jest również skuteczny ponieważ maksymalnie koncentruje uwagę na ludziach. Jego skuteczność obserwujemy dzięki:

- diagnozie rynku prowadzonego przez osoby pracujące na nim wraz z osobami bezrobotnymi i pracodawcami,
- prowadzenie procesu przez te same osoby, których kompetencje łączą potrzeby pracownika i pracodawcy,
- komunikacji na wysokim poziomie, dzięki płaskiej strukturze oraz ograniczenia zmian personelu w poszczególnych zadaniach,
- kolejności zadań oraz ich procesowaniu, co prowadzi do osiągnięciu pożądaných wyników



**People + Partners = Success**

Tak kompleksowe podejście jest jednak absorbujące czasowo. W związku z tym, personel zatrudniony w projekcie, musi być: wysoce wykwalifikowany i maksimum zaangażowany, w celu zapewnienia najwyższej efektywności działań. W skład zespołu projektowego wchodzi:

- Psychologowie
- Doradcy zawodowi
- Doradcy Personalni- ich ilość zależną jest od ilości beneficjentów

Do niniejszego dokumentu dołączono opisy stanowisk, które uwzględniają wymagania niezbędne do przeprowadzenia całego procesu i szczegółowy zakres prac, które stanowią załączniki do niniejszego dokumentu.

Doradca personalny pracując z pracodawcami a doradca zawodowy i psycholog pracując z beneficjentami, czyli uczestnikami projektu, **stanowią kręgosłup w aktywizacji zawodowej**, komunikując zachodzące procesy u każdej z uczestniczek projektu wraz z resztą zespołu projektowego. W projekcie pracują przez większą część jego trwania, przez co nie dochodzi do utraty informacji, kiedy w kolejnych zadaniach pracują inne osoby, które nie przekazują sobie informacji o trudnościach/postępach pracy beneficjentów.



---

**Zespół mobilny komunikuje** też optymalne formy wsparcia takie jak: szkolenia, doradztwo dla poszczególnych osób i inne formy, które wychodzą przy okazji spotkań indywidualnych.

W wyniku pracy doradcy zawodowego powstają Indywidualne Plany Działania (IPD) dla uczestników projektu. Planuje się **opracowanie IPD** poprzez analizę kompetencji i doradztwo indywidualne, które zostanie poprzedzone spotkaniami, które pomogą określić oczekiwania i predyspozycje każdej uczestniczki projektu.

Ponadto IPD określi kierunek szkoleń, z których uczestniczka projektu (dalej: UP) powinna skorzystać. Celem tych działań jest zbadanie mocnych i słabych stron UP, wzmocnienie samooceny oraz wyposażenie ich w umiejętności efektywnego wykorzystania nabytych kwalifikacji – tworząc indywidualne ścieżki kariery. W toku pracy z psychologiem, doradcą personalnym powstanie **indywidualne portfolio/ raport** zawierające m.in. opis słabych i mocnych stron, rekomendacje i dalsze zalecenia.

Doradca personalny oraz psycholog i doradca zawodowy z UP, w swej pracy zmierzać będą do znalezienia poszczególnym uczestnikom projektu stałej pracy, odpowiadającej ich możliwościom oraz oczekiwaniom.

W związku z tym, że projekt zakłada **kompleksowe wsparcie** dla UP poprzez zastosowanie kilku metod wsparcia, dobór odpowiednich szkoleń i warsztatów zostanie powierzony doradcy personalnemu, doradcy zawodowemu i psychologowi na podstawie IPD. Ostateczna akceptacja profilu, ceny i wykonawcy szkolenia zostanie dokonana przez koordynatora projektu, z zachowaniem zasady nakład/rezultat.

Ponadto każde szkolenie będzie kończyło się **certyfikacją zewnętrzną**, co zwiększy jakość poszczególnych kursów na rynku. Dzięki certyfikacji szkolenia będą miały charakter nie standardowy.

Podsumowując: **model 4P charakteryzuje się kompleksowym podejściem do uczestników projektu, dzięki czemu osiąga wysokie rezultaty twarde w realizowanych działaniach (wysoki wskaźnik zatrudnieniowy!!!).**

Czynnikami sukcesu jest:

- łączenie już od pierwszego momentu/ kontaktu z personelem projektu Beneficjenta z Pracodawcą
- i dopasowanie kwalifikacji i wymagań do oczekiwań pracodawcy

---

### 3. Opis stanowiska doradcy personalnego

**Doradztwo personalne** to wsparcie realizowane z zachowaniem pełnej indywidualizacji i dostosowania do specyficznych potrzeb każdego uczestnika projektu w zakresie formy, podejścia i wymaganego czasu na realizację.

Doradca personalny w projekcie:

- Ścisłe współdziała z psychologiem i doradcą zawodowym i na bazie sprzężeń zwrotnych, przepływu informacji, podejmuje interakcje ze stroną pracodawców i instytucjami rynku pracy w początkowym etapie poszukując adekwatnego stażu, a w dłuższej perspektywie również zatrudnienia z uwzględnieniem predyspozycji zawodowych, osobistych/interpersonalnych oraz preferencji konkretnego uczestnika projektu.
- Nawiązuje kontakt z pracodawcą bezpośrednio lub za pośrednictwem instytucji rynku pracy (w przypadku trudności dotarcia bezpośredniego).
- Przeprowadza indywidualne spotkania z potencjalnymi pracodawcami diagnozując ich specyficzne preferencje w zakresie przyszłego pracownika i zestawiając z profilem uczestnika projektu, co z jednej strony umożliwia ocenę, na ile oczekiwania obu stron zostaną spełnione, z drugiej strony pozwala określić adekwatny sposób zachowania podczas rozmowy o pracę/staż konkretnego uczestnika projektu.
- Kluczowym kryterium doboru przedsiębiorstwa jest trwałość perspektyw zatrudnienia, czy i na jak długi okres zatrudnienie dla konkretnego uczestnika projektu będzie możliwe, w tym celu doradca personalny nie tylko analizuje oczekiwania i dążenia pracodawcy, ale i sytuację przedsiębiorstwa, perspektywy rozwojowe w skali przedsiębiorstwa jak i branży bazując na wywiadach, bezpośredniej wizytacji w przedsiębiorstwie, ogólnodostępnych informacjach, w tym poprzez analizę sprawozdań finansowych składanych do KRS.
- Doradca personalny identyfikuje potrzeby pracodawcy w zakresie kwalifikacji wymagających uzupełnienia w przypadku konkretnego uczestnika projektu co jest realizowane w ramach zadania
- Nadzoruje przygotowanie stanowiska w pracy, w tym zapewnienie optymalnych i wymaganych warunków zgodnie odrębnymi przepisami
- Pośredniczy w dopełnieniu wszelkich formalności w zakresie stażu jak i nawiązania stosunku pracy z uczestnikiem projektu.
- Ze strony projektu jest osobą pierwszego kontaktu z pracodawcą uczestniczącym w realizacji form wsparcia w ramach projektu
- Na etapie realizacji stażu i po podpisaniu umowy o pracę pomiędzy uczestnikiem projektu a pracodawcą, kontynuuje swoją pracę utrzymując dalszą relację z pozyskanym pracodawcą i monitorując współpracę pomiędzy uczestnikiem projektu, a pracodawcą, w tym pozyskując informację zwrotną w zakresie zadowolenia pracodawcy z tej

współpracy. Informacje te są przekazywane do psychologa i doradcy zawodowego celem podjęcia działań w zakresie indywidualnego doskonalenia uczestnika projektu i wypracowania określonych postaw i zachowań. Zadaniem doradcy personalnego na tym etapie jest doprowadzenie do takiego poziomu zaspokojenia potrzeb i oczekiwań pracodawcy, by staż został przekształcony w stosunek pracy bądź zapewniona została trwałość już uzyskanego zatrudnienia.

**Efektem dodatkowym realizowanym na etapie zindywidualizowanego doradztwa personalnego są:**

- Współdziałal w promocji projektu poprzez realizację działań kampanii bezpośredniej wśród pracodawców i instytucji rynku pracy
- Gromadzenie ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców w toku rozmów indywidualnych, również tych, które nie są dostosowane do wymagań konkretnego uczestnika projektu
- Doradca personalny pracuje głównie w terenie, bezpośrednio odwiedzając potencjalnych pracodawców jak i tych bezpośrednio uczestniczących w realizacji form wsparcia w ramach projektu
- Z pracy doradcy personalnego sporządzane są indywidualne okresowe raporty doradcze zawierające szczegółowe informacje z uwzględnieniem rezultatów rozmów, zaleceń i ich realizacji, skuteczności – archiwizowane wraz z dokumentacją projektu.

Na stanowisku Doradcy Personalnego będą pracować osoby o wysokich kwalifikacjach tzn.:

- Z doświadczeniem w prowadzeniu projektów rekrutacyjnych
- Z dużą odpornością na stres oraz umiejętnościami pracy pod presją czasu
- Z wysokim poziomem komunikatywności i umiejętność pracy w zespole
- Z bardzo dobrą organizacją pracy

Forma raportowania doradcy personalnego – spotkania z pracodawcami- stanowi załącznik nr 1.

---

## 4. Opis stanowiska psychologa

Praca **Psychologa** w projekcie wykracza poza ramy tradycyjnej sesji i jest realizowana z zachowaniem pełnej indywidualizacji tej pomocy i dostosowania do specyficznych potrzeb każdego uczestnika projektu z osobna, w zakresie formy, podejścia i wymaganego czasu na realizację zadań.

Psycholog w projekcie, to osobisty opiekun uczestnika projektu będącego w trakcie zmiany na rynku pracy, zapewniający wsparcie mentalne każdemu uczestnikowi z osobna. Wypracowane podejście i zastosowane metody współpracy bazują na profilu osobowościowym uczestnika.

Praca psychologa w ramach projektu EURIBOR podzielona jest na etapy zgodnie z realizacją zadań w projekcie:

### **Etap I: Ustalenie profilu osobowościowego uczestnika projektu**

Pracę psychologa rozpoczyna analiza informacji wyjściowych ze spotkań z doradcą zawodowym i doradcą personalnym seria spotkań zapoznawczych z uczestnikiem projektu. Gwarantem efektów dalszej współpracy jest na tym etapie wypracowanie relacji opartej na zaufaniu, odkrycie potencjału uczestnika projektu – jego wykształcenie, predyspozycje, doświadczenie, oczekiwania itp. Tworzenie portfolio kandydata uwzględniającego cały proces wsparczo- doradczy w projekcie.

### **Etap II: Wyznaczenie indywidualnych celów**

Kolejnym etapem doradztwa psychologicznego jest wyznaczenie indywidualnych celów z uwzględnieniem form wsparcia w ramach projektu, których realizacja będzie monitorowana przez psychologa do końca realizacji projektu z uwzględnieniem aktualizacji założonych celów (Wyszukiwanie najbardziej korzystnych szkoleń dopasowanych do profilu beneficjenta).

Psycholog jest partnerem uczestnika projektu na każdym etapie, w tym szczególnie wsparcia szkoleniowego, stażu.

### **Etap III: Rozwój interpersonalny**

Psycholog identyfikuje potencjały do doskonalenia i pomaga w rozwoju osobistym uczestnika projektu, w tym w zakresie kompetencji interpersonalnych i w powiązaniu z potrzebami przyszłego pracodawcy.

Psycholog przygotowuje i prowadzi indywidualne warsztaty/treningi/ćwiczenia umiejętności interpersonalnych z zakresu: autoprezentacja- pisanie dokumentów aplikacyjnych,

---

## **Etap IV: Asysta w toku uczestnictwa w formach wsparcia**

Psycholog asystuje podczas uczestnictwa w formach wsparcia i stosownie do potrzeb w miejscu ich realizacji.

Zadaniem psychologa jest rozbudzenie motywacji, wiary we własny potencjał, satysfakcji, poczucia samorealizacji, podniesienia skuteczności podejmowanych działań na każdym etapie realizacji projektu. Zapewnione wsparcie psychologa jest szczególnie istotne w obliczu porażek, chwil zwątpienia – dążenie do zapewnienia absencji w formach wsparcia.

## **Etap V: Przygotowanie do podjęcia zatrudnienia**

Psycholog nie podejmuje komunikacji z pracodawcą pozostawiając tę rolę doradcy personalnemu. Pomiędzy doradcą personalnym i psychologiem występuje sprzężenie zwrotne. Doradca personalny dostarcza danych w zakresie potencjałów do doskonalenia u konkretnego uczestnika projektu zgodnie z wymaganiami pracodawcy, psycholog dostarcza danych w zakresie profilu osobowościowego i zawodowego konkretnego uczestnika projektu, co umożliwia pozyskanie przez doradcę personalnego odpowiedniego miejsca pracy/stażu.

## **Etap VI: Monitoring i wsparcie podczas zatrudnienia**

Wspiera uczestnika w trakcie trwania stosunku pracy uzyskanej na etapie realizacji projektu- szybkość dostosowania się do nowych warunków pracy, do nowych kontaktów interpersonalnych. Zapobiega rezygnacji z zatrudnienia.

Psycholog pracuje w godzinach stosownie do potrzeb uczestnika, którym się opiekuje. Z pracy psychologa sporządzane są indywidualne okresowe raporty zawierające szczegółowe informacje z uwzględnieniem rezultatów rozmów, zaleceń i ich realizacji, skuteczności – archiwizowane wraz z dokumentacją projektu. Zakres zbieranych danych nie obejmuje danych wrażliwych.

Psycholog rozliczany jest efektywnie za przepracowany czas pracy prowadząc ewidencję realizowanych zdań i czasu pracy.

Na stanowiskach Psychologa będą pracować osoby o wysokich kwalifikacjach tzn.:

- Z wykształceniem kierunkowym: psycholog,
- Z doświadczeniem w pracy z osobami bezrobotnymi- min. 1 rok
- Istotna jest również łatwość nawiązywania relacji i umiejętność współpracy z różnymi typami osobowości
- Profesjonalny i etyczny
- Umiejętność nawiązania bezpiecznej relacji,
- Zachowywanie granic relacji

Forma raportowania psychologa- szczegółowy zakres tematyczny sesji psychologicznych stanowi załącznik nr 2.

---

## 5. Opis stanowiska doradcy zawodowego

W wyniku pracy doradcy zawodowego powstają Indywidualne Plany Działania (IPD) dla uczestników projektu. Planuje się opracowanie IPD poprzez analizę kompetencji i doradztwo indywidualne, które zostanie poprzedzone spotkaniami, które pomogą określić oczekiwania i predyspozycje każdej uczestniczki projektu. Ponadto IPD określi kierunek szkoleń, z których uczestniczka projektu (dalej: UP) powinna skorzystać. Celem tych działań jest zbadanie mocnych i słabych stron UP, wzmocnienie samooceny oraz wyposażenie ich w umiejętności efektywnego wykorzystania nabytych kwalifikacji tworząc indywidualne ścieżki kariery. W toku pracy z psychologiem, doradcą personalnym powstanie indywidualne portfolio/ raport zawierające m.in. opis słabych i mocnych stron, rekomendacje i dalsze zalecenia. Ponadto doradca zawodowy przeprowadzi wraz z UP symulację rozmów rekrutacyjnych, jeśli UP będzie miał taką potrzebę.

Na stanowisku doradcy zawodowego będą pracować osoby o wysokich kwalifikacjach tzn.:

- Okazywanie etycznego zachowania i profesjonalnego postępowania w wypełnianiu ról i obowiązków
- Skutecznie komunikowanie się ze współpracownikami lub klientami, stosowanie odpowiedniego języka
- Wykazywanie się znajomością aktualnych informacji na temat edukacji, szkoleń zawodowych, tendencji w zatrudnieniu, rynku pracy i kwestii społecznych
- Wykazywanie się wrażliwością społeczną i międzykulturową
- Wykazywanie się umiejętnościami skutecznej współpracy w zespole profesjonalistów
- Wykazywanie się wiedzą na temat procesu rozwoju kariery zawodowej przez całe życie
- Wykazywanie się umiejętnościami i wiedzą związanymi ze skutecznym i właściwym wykorzystaniem technologii

Forma raportowania doradcy zawodowego stanowi załącznik nr 3.

---

## Zakończenie

Podsumowując, w ramach niniejszego dokumentu, ze względu na bardzo szeroki zasięg projektu, tj. Polska, Hiszpania, Włochy, Słowenia, Malta i Bułgaria wypracowano dla zespołów mobilnych te same założenia, tj.

- Ten sam zakres obowiązków dla poszczególnych stanowisk
- Te same wymagania co do kwalifikacji czy też kompetencji
- Tę samą formę raportowania spotkań z uczestnikami projektu

Powyższe ma celu ułatwienie pracy pomiędzy zespołami mobilnymi nie tylko na zewnątrz, ale też wewnątrz grupy. Dodatkowo sporządzono prostą tabelę, pokazującą efekt pracy przy każdej uczestniczce projektu ( tabela stanowi załącznik nr 4 do raportu). **Czynnikiem sukcesu będzie nie wątpliwie ścisła współpraca mobilnych zespołów merytorycznych**, a w konsekwencji doprowadzenie do aktywizacji, teźże trudnej grupy docelowej, czyli zmotywowania kilkuset kobiet do wyjścia na rynek pracy.

Kwintesencją podsumowania niniejszego raportu powinno być zdanie, które w dzisiejszej dobie ma dodatkowe brzmienie:

***....bo razem możemy więcej!***



## 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*

<b>Stage</b>	<b>Date</b>	<b>Subject addressed</b>	<b>Participant's signature</b>	<b>Psychologist's signature</b>
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	

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

<b>Stage</b>	<b>Date</b>	<b>Subject addressed</b>	<b>Participant's signature</b>	<b>Psychologist's signature</b>
III		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		

<b>Stage</b>	<b>Date</b>	<b>Subject addressed</b>	<b>Participant's signature</b>	<b>Psychologist's signature</b>
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	

<b>Stage</b>	<b>Date</b>	<b>Subject addressed</b>	<b>Participant's signature</b>	<b>Psychologist's signature</b>
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	

<b>Stage</b>	<b>Date</b>	<b>Subject addressed</b>	<b>Participant's signature</b>	<b>Psychologist's signature</b>
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: .....

<b>Name and surname of the project participant</b>	<b>Date of birth:</b>	
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						
<b>Computer skills</b>	<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
<b>Foreign languages</b>	<input type="checkbox"/> English	<input type="checkbox"/> German	<input type="checkbox"/> French	<input type="checkbox"/> Russian	<input type="checkbox"/> Spanish	<input type="checkbox"/> Other
<b>Driving licence</b>	<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:

<b>My strengths and interests</b>
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:

