Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

Rzeczpospolita Polska

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

Vives Emplea na Mazurach

Poradnik dobrych praktyk w zakresie aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym wraz z instrukcją stosowania narzędzi.

2021

VIVES EMPLEA na MAZURACH

Konsultacja merytoryczna:
Fundación Acción contra el Hambre – Silvia Rodrigez Riviero

Redaktor prowadząca:
Barbara Wyłudek

Copyright @ Stowarzyszenie Kobieta na PLUS, 2021
Publikacja współfinansowana przez Unię Europejską w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja i Rozwój
Publikacja nie jest przeznaczona do sprzedaży.

Opracowanie "Vives Emplea na Mazurach" powstało w ramach projektu "Dobry Start" zrealizowanego w ramach wsparcia udzielonego przez Fundację Fundusz Współpracy w ramach projektu „Ścieżki Współpracy.. – wsparcie dla podmiotów wdrażających współpracę ponadnarodową" współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój

Grantodawca:

Fundacja Fundusz Współpracy
ul. Górnośląska 4a,
00-444 Warszawa
tel. 724 590 517
konkurs@sciezkiwspolpracy.pl

Lider Projektu:

Stowarzyszenie Kobieta na PLUS
12-220 Ruciane-Nida,
ul. Kolejowa 5 lok. 3
tel. 726802862
biuro@kobietanaplus.pl
http://www.kobietanaplus.pl
Reprezentantka Lidera - Barbara Elżbieta Wyłudek

Partner:

Fundación Acción contra el Hambre
CALLE DUQUE DE SEVILLA Nº 3,
28002 MADRID, HISZPANIA
tel. +34 917581177
srivero@accioncontraelhambre.orh
http://www.accioncontraelhambre.org
Reprezentantka Partnera: Silvia Rodrigez Riviero

Celem projektu „Dobry Start" jest poznanie nowej efektywnej, skutecznej metody Vives Emplea oraz dobrych praktyk, wypracowanych przez organizację partnerską, i wdrożenie ich w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym.

Spis treści

1. Wstęp
2. Grantodawca i Realizatorzy
3. Wstęp
4. Stowarzyszenie Kobieta na PLUS
5. Fundación Acción contra el Hambre
6. Model "Vives Emplea na Mazurach"
7. Warsztaty pilotażowe i wnioski
8. Nasze rekomendacje
9. Model Vives Emplea w języku hiszpańskim.

WSTĘP

Projekt „Dobry Start" jest projektem ponadnarodowym, w którym Stowarzyszenie Kobieta na PLUS w Rucianem-Nidzie we współpracy z partnerem Fundación Acción contra el Hambre z Madrytu wspólnie dostosowali do warunków polskich modelowe rozwiązanie pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym, wypracowanym przez Partnera. Grupą docelową projektu "Dobry Strat" są pracownice i członkinie Stowarzyszenia, które zostały przygotowane do prowadzenia warsztatów osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym, które w pierwszej kolejności wymagają aktywizacji społecznej, a następnie przygotowania do podjęcia pracy zawodowej.

Metoda "Vives Emplea" skierowana jest do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym a jej celem jest refleksja nad rozwojem osobistym i perspektywami zawodowymi, zwiększając w ten sposób ich udział w zdobywaniu kompetencji i zatrudnienia. Metoda pokazuje uczestnikom alternatywne plany życiowe, a także możliwe rozwiązania i zrównoważone koncepcje dla ich indywidualnych sytuacji.

W pierwszym etapie Modelu "Vives Emplea" uwaga realizatorów skierowana jest na zintegrowanie się uczestniczek/ uczestników pomiędzy sobą oraz z lokalnym środowiskiem. Lepszej integracji sprzyjają również warsztaty grupowe, konsultacje indywidualne z doradcą zawodowym, psychologiem i coachem oraz z udziałem pracodawców.

Wypracowany przez Partnera model jest uniwersalny i możliwy do zastosowania w różnych społecznościach, również w Polsce, w powiecie piskim.

Model "Vives Emplea na Mazurach" opiera się na założeniu współpracy wielu podmiotów takich jak: instytucji rynku pracy, ośrodków pomocy społecznej, firm szkoleniowych, szkół, przedszkoli, przedsiębiorców, Jednostek Samorządu Terytorialnego, uczelni wyższych i innych oraz na prowadzeniu zajęć z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Praca oparta jest na odkrywaniu własnych zasobów i jest nowym wyzwaniem, które stoi przed instytucjami działającymi w obszarze włączenia społecznego i rynku pracy, przedsiębiorców.

Działania prowadzone w Modelu "Vives Emplea na Mazurach" są podobne do tych, które prowadzone są w projektach realizowanych przez nasze stowarzyszenie i przez inne podmioty w całej Polsce. Różni się jednak tym, że działania prowadzone są innym systemem pracy. W

Modelu "Vives Emplea na Mazurach" cechą charakterystyczną tego modelu jest skupienie się na integracji, na zasobach własnych, pokonywaniu lęków i odkrywaniu swoich kompetencji. Uczestniczki /Uczestnicy rozpoznają swoje potencjały i powoli włączają się w działania lokalne prowadzone w swoich środowiskach. Kolejnym ważnym elementem w Modelu "Vives Emplea na Mazurach" jest stały kontakt z kadrą merytoryczną projektu psychologiem, coachem, trenerami warsztatów integracyjnych.

W naszych projektach, realizowanych w ramach RPO Warmia i Mazury działania takie jak doradztwo zawodowe, coaching, czy pośrednictwo pracy prowadzone są w sposób etapowy, natomiast w Modelu w sposób ciągły. Współpraca pomiędzy kadrą merytoryczną jest to proces ciągły, dzięki czemu lepiej obserwuje się postępy uczestniczek, zauważa pojawiające się problemy i można szybciej reagować oraz znaleźć właściwe rozwiązania.

W Modelu "Vives Emplea na Mazurach" działania zmierzają zaktywizowania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w sferze społecznej, następnie w sferze zawodowej. Głównym celem jest podjęcie pracy i uzyskanie niezależności finansowej. Program modelu obejmuje indywidualne konsultacje i warsztaty grupowe.

Model zakłada zapewnienie uczestniczkom/uczestnikom bezpieczną przestrzeń do dyskusji, wszystkie osoby mają możliwość otwartego kierowania się swoją kulturą, normami i wartościami bez strachu bycia ocenianą.

Ważną rolę pełni tutaj trener/-ka, który zgodnie z Modelem "Vives Emplea na Mazurach" jest przyjazny/-a, empatyczny/-a i dyskretny/-a. Ma doświadczenie w pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym, jest cierpliwy/-a, kreatywny/-a, kompetentny/-a i otwarty/-a na pomysły uczestniczek oraz angażuje uczestniczki do udziału i umożliwia swobodę wypowiedzi. Dba o dobre relacje (bez spoufalania się), o to aby uczestniczki/uczestnicy czuły się bezpiecznie. Pozwala na wyrażanie złych i dobrych emocji, a w trudnej dla uczestniczki sytuacji zaopiekuje się nią i zadba o pozostałe osoby z grupy.

Z Modelu "Vives Emplea na Mazuarch", swojej pracy mogą korzystać pracownicy, trenerzy instytucji takich jak: Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Urzędy Pracy, organizacje pozarządowe, firmy szkoleniowe, przedsiębiorcy, agencje zatrudnienia, szkoły i inne zajmujące się tematyką włączenia społecznego, integracji i aktywizacji społeczno-zawodowej.

Model "Vives Emplea na Mazurach" jest możliwy do zastosowania w warunkach polskich i jeden cykl trwa 6 miesięcy. Jeśli w działaniach realizowanych w Polsce, będą uczestniczyły imigrantki, wówczas kwalifikację do udziau w projekcie mogą otrzymać te osoby, które znają język polski w stopniu komunikatywnym i które mają pozwolenie na pracę. Kolejnymi etapami Modelu są rozmowy kwalifikacyjne indywidualne, a następnie, konsultacje indywidualne z coachem, warsztaty grupowe, zaangażowanie w udział w życiu lokalnej społeczności poprzez zaangażowanie w realizację działań społecznych, a ostatecznie podjęcie zatrudnienia. Ważnym elementem Modelu jest stała współpraca z instytucjami i firmami już od rozpoczęcia rekrutacji do zakończenia realizacji projektu.

I.1 Stowarzyszenie Kobieta na PLUS (SKNP)

Stowarzyszenie działa na terenie woj. warmińsko-mazurskiego i podlaskiego od 2008 roku. Główne działania:

Prowadzimy Warmińsko-Mazurskie Centrum Praw Kobiet, w którym osoby doświadczające przemocy, dyskryminacji otrzymują bezpłatną pomoc psychologiczną lub/i prawną. Organizujemy warsztaty wzmacniające kobiety asertywności i samoobrony WenDo. SKNP jest propagatorem idei przeciwdziałania przemocy wobec kobiet i dyskryminacji.

Kolejną dziedziną działania SKNP jest aktywizacja społeczno zawodowa osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia. Od 2017 prowadzimy Centrum Integracji Społecznej (CIS) w Piszu. Działania te są kierowane do osób, którym jest trudno odnaleźć się na rynku pracy. Uczestnicy CIS poprzez reintegrację społeczną i praktyki zawodowe są przygotowywani do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Od 2011 roku realizujemy projekty współfinansowane przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Uczestnicy projektów biorą udział w konsultacjach z poradnictwa zawodowego, konsultacji psychologicznych, szkoleń zawodowych, pośrednictwa pracy oraz staży zawodowych.

Od 2020 rozpoczęliśmy współpracę międzynarodową z Partnerem z Hiszpanii - Fundación Acción contra el Hambre. Dzięki tej współpracy pozyskaliśmy nową metodę Vives Emplea do pracy z osobami zagrożnymi wykluczeniem społecznym.

II.2 Fundación Acción contra el Hambre (Fundacja Przeciwko Głodowi - ACH) jest niezależną międzynarodową organizacją humanitarną, która walczy z niedożywieniem, zapewniając jednocześnie wodę i środki utrzymania dla wrażliwych populacji.

Acción contra el Hambre - Hiszpania jest członkiem międzynarodowej sieci działającej w 49 krajach. ACH ma obszar roboczy oparty na działaniach społecznych i integracji społeczno-pracowniczej w Hiszpanii. Jego celem jest promowanie dostępu do rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym poprzez programy zatrudnienia i przedsiębiorczości. Strategia i działania Departamentu Działań Społecznych ACH są wyrażane przez Vives Proyecto, obejmując następujące obszary interwencji:

Vives Emplea: jest to program, który zwiększa szanse na zatrudnienie osób zagrożonych poprzez zebranie ich w zespołach po 25 osób, aby pracowali w tym samym zespole w celu znalezienia pracy. Każdy członek zespołu pomaga pozostałym i wszyscy mogą polegać na pomocy doradcy zawodowego, który ich wspiera i prowadzi przez ten proces. Vives Emplea była finalistką nagród Regiostars 2016 w kategorii „wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu".

Nasze doświadczenia z Vives Proyecto rozpoczęły się w 2013 roku i od tego czasu w jednej z jej linii uczestniczyło 9.300 osób. Obecnie mamy 83 bieżące projekty w różnych lokalizacjach w Hiszpanii i ponad 100 osób pracuje, aby 4 na 10 osób, które brały udział w projekcie, miało pracę.

III. 1 PROGRAM VIVES EMPLEA NA MAZURACH

I - Model "Vives Emplea na Mazurach"

1. Tworzenie sieci współpracy podmiotów na etapie planowania działań i realizacji działań skierowanych do osób z grupy docelowej.

1.1. Faza rekrutacji.

1.2. Faza realizacji.

2. Praca indywidualna z osobami z grupy docelowej i warsztaty grupowe.

2.1. Praca indywidualna z osobami z grupy docelowej.

2.2. Warsztaty grupowe

3. Włączanie osób z grupy docelowej w działania społeczności lokalnej.

3.1 Aktywizacja i integracja społeczna

3.2. Aktywizacja zawodowa

Program Vives Emplea składa się z projektów, które polegają na budowaniu zespołów roboczych utworzonych przez osoby w sytuacji bezrobocia i zagrożone wykluczeniem, które poprawiają ich umiejętności społeczne i umiejętności zawodowe poprzez sesje grupowe, spersonalizowane sesje indywidualne oraz kontakty z przedsiębiorcami

Każda edycja programu przeznaczona jest dla zespołu 25 uczestników. Łączny jej czas trwania wynosi 6 miesięcy, z czego 4 miesiące to bezpośrednia aktywizacja.

Celem projektu jest promowanie nabywania umiejętności społecznych i podstawowych kompetencji zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem, doceniając ich zdolności i inicjatywę w celu poprawy ich sytuacji osobistej i otoczenia wokół nich.

Grupa docelowa

Każda edycja sześciomiesięczna jest skierowana do 25 osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, które spełniają następujące kryteria:

A) KRYTERIA PODSTAWOWE:

- Dostęp do udziału w działaniach projektowych.
- Znajomość języka polskiego oraz podstawowy poziom umiejętności czytania i pisania.
- Pozwolenie na pracę (dotyczy imigrantów/imigrantek).
- Podstawowe umiejętności komputerowe.

B) ZNAJDUJĄ SIĘ W JEDNEJ Z TYCH SYTUACJI I MOŻNA TO UDOKUMENTOWAĆ

NIEPEWNE ZATRUDNIENIE*	**BEZROBOTNY**
Pracownik tymczasowy, zatrudniony na umowę zlecenie lub o dzieło (pracujący w niepełnym wymiarze godzin poniżej 20 godzin tygodniowo)	Osoby długotrwale bezrobotne (12 z 16 poprzednich miesięcy lub 6 miesięcy z poprzednich 8, jeżeli ma <25 lat)
Osoba zatrudniona z wynagrodzeniem niższym niż najniższa krajowa	Bezrobotni (pracujący bez umowy)
Osoba prowadząca działalność na własny rachunek (z rejestracją osób prowadzących działalność na własny rachunek) oraz wypracowuje wynagrodzenie niższe od minimalnego	Bezrobotni (nie długotrwale)
Pracownik najemny tymczasowy, zatrudniony na umowę zlecenie lub o dzieło (z umową czasową lub sezonowe)	

*Do projektu może przystąpić maksymalnie pięć osób w sytuacji "niepewnego zatrudnienia".

C) ZNALAZŁY SIĘ W JEDNEJ Z TYCH SYTUACJI, KTÓRE OKREŚLAJĄ RYZYKO WYKLUCZENIA:

- Imigranci (osoby posiadające zezwolenia na pobyt i obywatelstwo spoza UE).
- Mniejszości (w tym społeczności marginalizowane, takie jak społeczność romska).
- Udokumentowany stopień niepełnosprawności (od umiarkowanej).
- Osoby pozostające na utrzymaniu (zależne).
- Osoby z wyrokiem sądowym (wykonane i/lub oczekujące).
- Osoby z problemami uzależnień.
- Ofiary przemocy i/lub nadużyć (domowe, płciowe, seksualne, mobbingowe, terroryzmu itp.).
- Osoby otrzymujące minimalne dochody lub korzystające ze środków pomocy społecznej.
- Osoby żyjące w bezrobotnych gospodarstwach domowych (z dziećmi lub bez dzieci pozostających na utrzymaniu).
- Osoby odpowiedzialne za rodziny samotnie wychowujące dzieci lub samotnie wychowujące dzieci.

- Osoby bezpośrednio skierowane przez Ośrodek Pomocy Społecznej.
- Osoby bez wykształcenia lub kwalifikacji zawodowych.
- Osoby bez doświadczenia zawodowego lub mające doświadczenie zawodowe mniej niż 1 rok.
- Inne trudnie sytuacje osobiste

D) INNE ASPEKTY, KTÓRE NALEŻY WZIĄĆ POD UWAGĘ:

- **Współpraca i praca zespołowa.** Osoby, które miały wcześniej doświadczenie we współpracy (praca, szkolenie itp.), aby zapewnić integrację z zespołem realizatorów.
- **Motywacja i zaangażowanie**. Osoby zmotywowane do uczestnictwa w tym projekcie i mające rzeczywistą chęć zaangażowania się.
- **Dostępność i autonomia**. Osoby, które mają możliwość uczestnictwa w projekcie, które wymagają dużo poświęcenia i mają dyspozycyjność i chcą otrzymać wsparcie.

CELE I REZULTATY

CEL OGÓLNY

Promowanie sytuacji społecznej i zatrudnienia osób bezrobotnych w sytuacji wykluczenia społecznego, poprzez ich rozwój osobisty i wzmocnienie ich zdolności i kompetencji.

CELE SZCZEGÓŁOWE

- Promowanie osobistego rozwoju uczestników, wzmacnianie ich do samopoznania się, poczucia własnej wartości i samomotywacji, definiowanie ich celów i mobilizowanie aby je zdobyć.
- Zwiększenie szans uczestników na zatrudnienie w oparciu o ich aktualne i potencjalne umiejętności w zakresie poszukiwania pracy, określające ich cele osobiste i zawodowe.
- Promowanie tworzenia sieci i synergii poprzez zwiększenie zdolności i talentów uczestników oraz synergii, które pojawiły się w zespole.
- Zmobilizowanie zasobów i narzędzi dostępnych w środowisku, zarówno ludzi, jak i/oraz przedsiębiorstw oraz instytucji publicznych i prywatnych, w celu promowania równych szans dla grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

OCZEKIWANE WSKAŹNIKI NA PODSTAWIE 6-MIESIĘCZNEJ EDYCJI:

25 UCZESTNIKÓW
25% poprawa umiejętności.
40% miejsc pracy dla pracowników.
15% skoncentrowanie się na własnych celach.
ZADOWOLENIE beneficjentów z udziału w projekcie.

FAZY MODELU PRACY Z OSOBAMI ZAGROŻONYMI WYKLUCZENIEM SPOŁECZNYM

Przez sześć miesięcy fazy projektu są następujące:

Pierwszy miesiąc:
UPOWSZECHNIANIE I PROCES WYBORU UCZESTNICZEK/UCZESTNIKÓW

Drugi, trzeci i czwarty, piąty miesiąc:
ROZWÓJ PROJEKTU

Szósty miesiąc:
ZAMKNIĘCIE PROJEKTU

Program Vives Emplea ma za punkt wyjścia proces rozwoju osobistego przed poszukiwaniem standardowego zatrudnienia. Procesy, które odnoszą się do elementów pracy, tj. poczucie własnej wartości, motywacja lub styl życia osobistego, połączone z nauką podstawowych narzędzi do skutecznego poszukiwania pracy.

1. UPOWSZECHNIANIE I REKRUTACJA

Jego ostatecznym celem jest wybranie 25 najbardziej odpowiednich osób do udziału w zespole Vives Emplea i uzyskanie najlepszych wskaźników . Kluczem do zapewnienia powodzenia projektu, jest odpowiedni dobór osób, które będą tworzyć zespół. Wartością dodaną będą osiągnięte zakładane rezultaty. Dlatego, aby dokonać odpowiedniego wyboru, zaleca się, aby mieć co najmniej 45 osób zainteresowanych udziałem, spośród których docelowo wybieramy 25 osób. Proces rekrutacji trwa około jednego miesiąca.

A) ROZPOWSZECHNIANIE PROJEKTU

Rozpowszechnianie projektu odbywa się na wszystkie możliwe sposoby i opcje, które pozwalają nam dotrzeć do naszej grupy docelowej i dostosować się do rzeczywistości każdego konkretnego kontekstu. Nadejście aplikacji nie zawsze jest szybkie i płynne, więc należy włożyć wiele wysiłku i poświęcenia w fazę rozpowszechniania, aby uzyskać niezbędną liczbę uczestników.
Główne sposoby rekrutacji:






PODMIOT WSPÓŁPRACUJĄCY	OŚRODKI OMOCY SPOŁECZNEJ/ URZĘDY PRACY /	INNE PODMIOTY SPOŁECZNE	OGÓŁ SPOŁECZEŃSTWA
➢ Kontakty telefoniczne informacyjne	➢ Rozmowy bezpośrednie ➢ Korzystanie ze swoich	➢ Spotkania informacyjne ➢ Opublikowanie na stronie	➢ Rozmowy informacyjne ➢ Portale społecznościowe

➢ Rozmowy bezpośrednie ➢ Korzystanie ze swoich baz danych / mailing ➢ Opublikowanie na stronie internetowej/ media społecznościowe ➢ Inne	baz danych / mailing ➢ Kontakty telefoniczne informacyjne ➢ Spotkania informacyjne	internetowej/ media społeczno ściowe ➢ Kontakty telefoniczne informacyjne ➢ Rozmowy bezpośrednie ➢ Inne	➢ Plakaty ➢ Lokalne media ➢ inne

Nie możemy zapewnić, że jedna strategia jest kluczem do zaangażowania odpowiednich osób do projektu. W lokalnych środowiskach różne formy upowszechniania działają i zwykle, gdy rekrutujemy do projektu 25 osób, sposoby rekrutacji powinny być bardzo zróżnicowane:
Przykład: 5 pochodzi ze skierowań ośrodków pomocy społecznej, 3 pochodzą z plakatów, 4 przez sieci społecznościowe, 6 przez inne podmioty i 7 poprzez inne różnorodne sposoby.

Rekomendacje:

Istotne aby wszystkie strategie promocyjne były uruchamiane w tym samym czasie, aby zapewnić sobie w ciągu miesiąca przyjęcie niezbędnej ilości aplikacji do udziału w projekcie.

B) PROCES REKRUTACJI

Proces wyboru został zaprojektowany tak, aby móc ocenić w najbardziej obiektywny i wiarygodny sposób najbardziej odpowiednie profile osób do udziału w Vives Emplea,które mogą w pełni skorzystać z projektu. Fazy procesu wyboru są następujące:

ETAP	1 tydzień	2 tydzień	3 tydzień	4 tydzień
Przyjmowanie wniosków	**Ciągłe przyjmowanie wniosków**			
Wybór grupy		**2 sesje**	**2 sesje**	**2 sesje**
Wywiady indywidualne		**15 wywiadów**	**15 wywiadów**	**15 wywiadów**
Komisja rekrutacyjna				**x**

Wyniki rekrutacji				**x**

- **PRZYJMOWANIE APLIKACJI:**

Przyjęcie zgłoszeń osób zainteresowanych uczestnictwem.

- **WYBÓR GRUPY**

Jeśli masz co najmniej 15 i maksymalnie 30 osób zainteresowanych uczestnictwem, nadszedł czas, aby dokonać wyboru grupy, która ma na celu dopasowanie zainteresowanych osób pracujących jako zespół i w kontekście pracy grupowej.
Wybór grupy składa się z pięciu etapów:

1. **PREZENTACJA PROJEKTU – 15 minut**
2. **INDYWIDUALNA PREZENTACJA Z „WINDĄ WIRTUALNĄ" – 20 minut**
   Pokrótce wyjaśniamy, co jest to „wirtualna winda" i dlaczego może być bardzo przydatna w poszukiwaniu pracy.
   Zachęcamy osoby zainteresowane uczestnictwem w projekcie do przedstawienia się i zaprezentowania swojego doświadczenia zawodowego w ciągu zaledwie jednej minuty.
3. **SPOSOBY WYBORU GRUPY – 20 minut**
   Istnieją różne metody, które mogą być używane w wyborze członków grupy. Ważne by pamiętać:

- Że jest to właściwe dla uczestników i jest to jedna z metod stosowana w danej firmie/instytucji
- Że czujesz się komfortowo, robiąc to.
- Że jest to projekt trwający 6 miesięcy i istotne aby od pierwszej chwili zobaczyli inne podejście do uczestników.
- Zalecana są ćwiczenia, gry zespołowe:
- Wieża Spaghetti – zespołowe budowanie wieży z makaronu spaghetti i pianek.
- Zagadka Einsteina – opisy różnych zagadek w zasobach internetowych.
- Wieża – budowanie wieży z różnych materiałów – tektura, papier, klej , plastelina i innych
  Na zakończenie wybór Komisji Oceny Wież.

4. **TEST UMIEJĘTNOŚCI CZYTANIA I PISANIA – 5 minut**
   Rozprowadzamy kolorowe kartki na podłodze lub stole i prosimy, aby każda osoba wybrała kolor. Kolory reprezentują nastroje, więc kolor, który wybierają uczestnicy, mogą dać nam informacje o tym, jak czuje się dana osoba.
   Prosimy o udzielenie odpowiedzi na jedno z następujących pytań:

- CZEGO OCZEKUJESZ OD UDZIAŁU W VIVES EMPLEA?
- GDZIE WIDZISZ SIEBIE ZA TRZY LATA?
- JAKIE SĄ TWOJE SUPERMOCE?

5. **POŻEGNANIE – 5 minut**

W pożegnaniu, uruchamiają się motywujące przesłania i informacje co sprawia, że ludzie chcą wziąć udział w projekcie. Należy upewnić się, że uczestnicy wiedzą iż:

- Nie będziemy szukać dla nich pracy.
- Projekt koncentruje się na podnoszeniu umiejętności i perspektywie długoterminowej.
- To oni skontaktują się z firmami.
- Projekt ma swój koniec.

Ta sesja pozwoli Ci zidentyfikować osoby, które ze względu na swoją postawę i zachowanie nie są zainteresowane pracą zespołową, z szacunkiem dla innych i motywacją niezbędną do udziału w projekcie.

WYWIAD INDYWIDUALNY

uczestnicy którzy nadal są zainteresowani udziałem w projekcie i którzy uważają, że mają wymagany profil kompetencji, zostają zaproszeni do indywidualnej rozmowy, która zakończy proces wyboru.

Wywiad ma być przeprowadzony w około 45 minut i ma następującą strukturę:

1. PRZEGLĄD PROGRAMÓW NAUCZANIA.
2. KONTEKST OSOBISTY I SPOŁECZNY.
3. DOSTOSOWANIE OCZEKIWAŃ I MOTYWACJI.
4. PRACA ZESPOŁOWA.
5. AUTONOMIA.
6. ELASTYCZNOŚĆ I DOSTOSOWANIE.
7. SAMOOCENA.
8. SYTUACJE KRYZYSOWE.

Rekomendacje:

Kluczowym pytaniem, które należy zadać aby sprawdzić, czy dana osoba rzeczywiście posiada motywację do poszukiwania pracy, jest "Co zrobiłeś w ostatnim tygodniu, aby znaleźć pracę?". Jeśli dana osoba nic nie zrobiła, to jest to informacja, że jej poziom zaangażowania w poszukiwaniu jest niski i może mieć negatywne skutki dla rozwoju projektu.

TWORZENIE GRUPY

Za każdym razem, gdy możesz wybrać uczestników, ważne jest, aby wziąć pod uwagę następujące aspekty:

HETEROGENICZNOŚĆ: zróżnicowanie. Ten aspekt ma zasadnicze znaczenie dla pracy w sesjach grupowych, aby być wzbogacającym, kreatywnym tam, gdzie odbywa się wzajemne uczenie się.

ZAKRES WIEKOWY: Jest to jeden z aspektów, które uczestnicy cenią najbardziej, ponieważ projekt nie jest skierowany wyłącznie do młodych ludzi. Posiadanie tej różnorodności jest bardzo wzbogacającym elementem przełamania uprzedzeń.

BILANS: Dążymy do tego, aby w zespole nie było wyraźnej mniejszości, ale aby była wyważona, aby od początku nie było nikogo, kto czuje się źle w grupie lub wyraźnie inny od innych osób w grupie.

Rekomendacje:

Ważne jest, aby być zadowolonym i czuć się bezpiecznie z wybranym zespołem. Przede wszystkim musimy jasno powiedzieć, że wierzymy, że każdy z uczestników będzie mógł wnieść swój wkład w pracę zespołu.

WYNIKI REKRUTACJI

Informujemy wybrane osoby o wyniku, dniu i godzinie rozpoczęcia projektu.

Rekomendacje:

Osobom nie spełniającym naszych wymagań dotyczących udziału w projekcie powinniśmy ułatwić skierowanie do innych podmiotów lub wyspecjalizowanych instytucji, które mogą zaspokoić potrzeby tych osób.

2. ROZWÓJ PROJEKTU

A) PIERWSZA SESJA Z GRUPĄ:

Pierwsza sesja ma na celu nawiązanie pierwszego kontaktu uczestników z Vives Emplea Zajęcia motywujące, wzbogacające i zachęcające ich do kontynuowania.
Pierwsze sesje z grupą są niezwykle ważne, ponieważ zostaną ułożone podstawy rozwoju projektu, a istota i wartości Vives Emplea zostaną przedstawione.

W pierwszej sesji uczestnicy przedstawiają się sobie nawzajem. Do aktywnego udziału w nim zostaną również zaproszeni przedstawiciele podmiotów finansujących i współpracujących, potencjalnych pracodawców.
Pierwsza sesja jest zwykle uporządkowana w następujący sposób:

1. UROCZYSTA INAUGURACJA.
2. RUNDA PREZENTACJI UCZESTNIKÓW.
3. PRZEDSTAWIENIE PROGRAMU.
4. PODPISYWANIE DOKUMENTÓW
5. PREZENTACJA HARMONOGRAMU.

Rekomendacje:

- **Przedstawić program projektu i jego główne cechy ponownie w celu wyrównania oczekiwań:**
- **Wyjaśnić, że projekt jest partycypacyjny, a wyniki zależą od osobistego zaangażowania.**
- **Zaangażowanie jest niezbędne.**
- **Wyjaśnić, że uczestnicy sami będą oznaczać swój osobisty rozwój.**
- **Realizator nie zamierza tworzyć CV, szukać ofert ani znaleźć im pracy.**
- **Przekazać, że projekt ma podejście empiryczne, w którym zostanie wykonana współpraca w grupie i będą wprowadzone nowe metodologie. Muszą być zatem otwarci na zmiany.**

- **Wyjaśnić od początku, że projekt ma swój koniec i umieścić kalendarz w sali, aby to było widoczne dla wszystkich.**
- **Należy używać słownictwa, które wspiera istotę projektu: cały czas mówimy o "projekcie" (bez kursu), jesteś jego koordynatorem/ trenerem, trenerką (nie nauczycielem) i robimy sesje grupowe (nie są to zajęcia).**

B) INTEGRACJA GRUPY:

Celem tego bloku jest stworzenie klimatu zaufania między uczestnikami każdej grupy Vives Emplea, poszukiwanie wspólnych celów, promowanie synergii oraz poprawa odpowiedzialności i zaangażowania. Metodologia Vives Emplea opiera się na pracy zespołowej i zaangażowaniu uczestników, dlatego konieczne jest, aby wykonać dobrą pracę konsolidacji w celu osiągnięcia celów projektu i prawidłowego rozwoju metodologii.
Aby grupa uczestników stała się zespołem roboczym i czuła że spotkało ich coś wyjątkowego ponieważ dostali się do projektu, podczas pierwszych sesji zespołu należy pracować nad następującymi aspektami:
1. SPÓJNOŚĆ GRUPY. Istnieje nieskończona dynamika spójności grupowej, która może służyć przełamaniu lodu i która stworzy klimat zaufania.
2. OCZEKIWANIA. Pracuj z uczestnikami nad tym, jakie są ich oczekiwania i nad jakimi sferami chcą pracować, aby poprawić swoje szanse na zatrudnienie.
3. MISJA, WIZJA I WARTOŚCI. Definiując misję, wizję i wartości, które zespół uczestników będzie miał w czasie trwania projektu, rozpocznie się proces zbiorowej refleksji, aby uczestnicy mogli wizualizować przyszłość swojego zespołu i cele, które zamierzają osiągnąć. Chodzi o podłożenie podwaliny, aby współistnienie i zaangażowanie ludzi były słuszne. Ponadto, można odwołać się do niego w momencie, gdy pojawia się konflikt lub brak motywacji lub zaangażowania.
4. DEFINICJA PRACY ZESPOŁOWEJ. Praca z zaangażowanymi osobami to praca zespołowa i znaczenie, jakie ma dziś dostęp do rynku pracy. Jeśli zrozumieją co ta praca zespołowa przynosi z pierwszych sesji, synergie i wyniki, które się pojawią, będą znacznie silniejsze, a zatem wyniki będą lepsze.

Rekomendacje:

√ Pamiętaj, że praca zespołowa jest jednym z podstawowych filarów metodologii, a zaangażowane osoby muszą być aktywne i czuć ją.

Ponadto przez miesiące trwania projektu trzeba włączać różne dynamiki, które nadal utrzymują tę konsolidację utworzonego zespołu. Aby to zrobić, zalecamy, abyś przynajmniej w każdej z sesji przeprowadzał dynamikę spójności grupy. Dzięki temu będziesz w stanie utrzymać motywację grupy, wykonywać różnorodne działania aby utrzymać siłę zespołu.

C) KOMPETENCJE W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA

Projekt koncentruje się na doskonaleniu tych umiejętności w zakresie zatrudnienia, których rynek pracy wymaga obecnie i które wykraczają poza kwalifikacje techniczne.
Rozwój kompetencji jest PODSTAWĄ projektu, nasza Metoda logo jako Vives Emplea, ponieważ jest to jedna z mocnych stron naszej metodologii.

Cele tego etapu są następujące:

- Praca nad samowiedzą w celu zidentyfikowania punktu wyjścia na poziomie kompetencji każdej osoby.
- Niwelowanie różnic między oczekiwaniami dotyczącymi ich kompetencji a popytem rynku pracy.
- Umiejętności społeczne związane z pracą i umiejętności potrzebne do zatrudnienia.

W tym bloku wszystkie te umiejętności w zakresie zatrudnienia zostaną zweryfikowane i uczestnicy uzyskają dostęp do oferowanych stanowisk pracy. Podejmą pierwsze kroki, aby szukać, lub rozpocząć pracę.

Kompetencje są następujące:

1. ZDEFINIOWAĆ POJĘCIE "KOMPETENCJI".
W tym celu proponujemy udostępnić definicję kompetencji, której używamy w programie Vives Emplea:
√ Kompetencje to wiedza (wiedza), postawy (bycie) i umiejętności (działanie), którym ludzie muszą stawić czoła życiu osobistemu i zawodowemu w skuteczny sposób. Kompetencje są żywe, nie są statyczne, więc można się ich uczyć i doskonalić.
2. OKREŚLIĆ POTRZEBĘ. Praca nad umiejętnościami, jest bardzo ważna, aby uczestnicy mogli zidentyfikować ten aspekt jako niezbędny i podstawowy. W innym przypadku bardzo trudno będzie pracować nad kompetencjami, ponieważ napotkasz wiele oporów.
√ Jednym z aspektów, który zwykle działa, jest porównanie tego, co jest na rynku pracy poprzez wizualizację ofert (gdzie domagają się kompetencji) i które z tych kompetencji mają uczestnicy.

3. SAMOWIEDZA. Po tych krokach bardzo ważne jest, aby uczestnicy wiedzieli jakie są ich kompetencje ćwiczone poprzez różne techniki lub ćwiczenia samooceny na sesjach grupowych.
Możesz użyć w tym celu dynamiki Ikigai, Johari's Window lub Jesteś tym, co lubisz.
Po przeprowadzeniu tej analizy zarówno uczestnicy, jak i ty, będą mieli jaśniejszą wizję priorytetów lub umiejętności niezbędnych do pracy w sesjach grupowych. Dokonaj wyboru i ustal priorytety najbardziej niezbędnych umiejętności uzgodnionych z zespołem uczestników. Najpotrzebniejsze do pracy w zespołach są następujące::

- **Motywacja**
- **Poczucie własnej wartości**
- **Komunikacja**
- **Elastyczność**
- **Podejmowanie decyzji**
- **Organizacja i planowanie**
- **Praca w zespole**
- **Asertywność**
- **Negocjacje**
- **Zasady i zadania**

- **Pewność siebie**

D) NARZĘDZIA DO POSZUKIWANIA PRACY

Ponadto program działa głównie w sposób grupowy zbierający wszystkie narzędzia poszukiwania pracy, które dziś są niezbędne do integracji z rynkiem pracy.
Cele są następujące:

- Nakłanianie uczestników do definiowania ich celów zawodowych i osobistych i opracowanie planu działania.
- Promowanie wiedzy, wykorzystania i zarządzania różnymi narzędziami wyszukiwania zatrudnienia, zarówno indywidualnie, jak i w grupach.
- Promowanie autonomii uczestników i danie im możliwości wprowadzenia w życie nabytych umiejętności.

Ten blok treści polega na ulepszaniu, pracy i dostosowywaniu narzędzi wyszukiwania pracy w celu zwiększenia możliwości uzyskania pracy przez uczestników. Zalecane kroki, aby go wypracować są następujące:

1. JAKIE NARZĘDZIA MAMY. Pierwsza część tego bloku polega na zidentyfikowaniu tych narzędzi, które uczestnicy mają i ocenie, jaki jest ich status, jeśli muszą być w jakikolwiek sposób aktualizowane lub uzupełniane.
2. CEL ZAWODOWY. Z tej analizy należy promować, że każda osoba określa swój cel zawodowy, ten cel, który będzie oznaczał działania wyszukiwania i który pozwoli skupić jej wysiłki. W tej części współpracujemy z celami SMART poprzez różne zagadnienia takie jak **„Zdefiniuj cele SMART"** lub **„List do siebie po dwóch latach".**
3. PLAN DZIAŁANIA. Następnie dla każdej osoby zostanie określony konkretny plan działania. Ta część może być wykonywana w sesjach grupowych poprzez dynamikę lub wspólne ćwiczenia, ale ważne jest, aby zakończyć definiowanie i konkretyzowanie poprzez poszczególne sesje.
4. DOSKONALENIE NARZĘDZI. Stąd jest to kwestia pracy nad różnymi narzędziami wyszukiwania pracy, począwszy od CV, do wyszukiwania ofert w zasobach internetowych, na stronach firm, instytucji.

Rekomendacje:

√ Pierwsza wersja CV uczestników musi być gotowa w pierwszym miesiącu projektu, aby Pośrednik pracy mógł skontaktować się z firmami.
√ Część narzędzi zatrudnienia jest najbardziej pożądana przez uczestników, dlatego ważne jest, aby rozpocząć pracę od pierwszych sesji, w przeciwnym razie ryzykujemy, że uczestnikom spadnie poziom motywacji.
√ Należy zauważyć, że podczas pracy nad tymi narzędziami należy zawsze koncentrować się na uczestnikach, na ich postawach, zaangażowaniu się w ćwiczenia zespołowe itp.
√ trenerzy Vives Emplea nie tworzą CV uczestnikom, nie piszą listów motywacyjnych ani nie wysyłają za nich aplikacji do pracodawców.

D) KONTAKT UCZESTNIKÓW Z FIRMAMI:

Kontakty uczestników z firmami będą rozwijane w sposób przekrojowy w całym projekcie i mają na celu powiązanie wymagań i potrzeb rynku pracy z kandydaturami, które mogą być oferowane przez osoby uczestniczące w projekcie.
Niezależnie od wsparcia, jakie uczestnicy mogą otrzymać od pośrednika, odpowiedzialnego za kontakt z firmami, poszukiwanie osobistego zatrudnienia jest zawsze promowane.

WYSZUKIWANIE OSOBISTE: Są to wszystkie działania związane z poszukiwaniem pracy na poziomie osobistym, które rozwijają uczestnicy i które są wzmocnione przez ich udział w projekcie.
1. PLAN DZIAŁANIA. Każda osoba wykona czynności określone w swoim planie działania (poprzednia sesja) i wyśle aplikacje, które uzna za odpowiednie, spośród ofert pracy do których dociera na różne spooby.
2. PODZIEL SIĘ OFERTAMI. Ważne jest, aby promowana była przestrzeń, w której zespół może dzielić się między sobą ofertami poprzez spotkania na sesjach grupowych lub np. grupę WhatsApp, FB lub inne komunikatory.
To jeden z elementów, które uczestnicy cenią najbardziej
3. DZIAŁANIA MONITORINGOWE. Monitorowanie różnych działań poszukiwania ofert pracy musi odbywać się codziennie w pierwszej godzinie sesji, podczas której uczestnicy proponują sobie wzajemnie oferty pracy, które ich zdaniem są skierowane do konkretnej osoby.

F) ZAMKNIĘCIE PROJEKTU

Ostatnia faza zespołu jest zwykle skomplikowana, ponieważ osoby, które pozostają nadal bez zatrudnienia, czują, że projekt kończy się bez osiągnięcia celów pracy. Cele tej fazy są następujące:

- Zapewnij uczestnikom motywację po zakończeniu projektu.
- Skonsoliduj wszystkie zmiany, jakie zaszły w uczestnikach.
- Zrób podsumowanie udziału na zakończenie

Faza ta odpowiada około ostatniemu miesiącowi projektu, kiedy oczekuje się, że znaczna liczba osób wejdzie na rynek pracy, a mały zespół zostanie pozostawiony. Niektóre propozycje do pracy na tym etapie to:
1. WZMOCNIENIE ZESPOŁU. Podobnie jak na początku projektu, dynamika spójności grupowej i wzmocnienie poczucia przynależności do zespołu po raz kolejny będzie kluczowym narzędziem do utrzymania entuzjazmu i motywacji. Ważne jest również skonsolidowanie wszystkiego, nad czym pracowano i czego nauczono się w ciągu ostatnich miesięcy.
2. INDYWIDUALNE WZMOCNIENIE. Istotne jest, aby być świadomym indywidualnego uczucia każdej osoby uczestniczącej w grupie, wskazane jest, aby ostatnia indywidualna sesja z każdym z uczestników, zapewniła przejście z jednego etapu do następnego.
3. OSTATNIA SESJA. Podejście jest bardzo otwarte i będzie zależeć od tego, jaki zespół został, ale niektóre pomysły mogą wyglądać w następujący sposób:

- Daj każdej osobie dyplom z wypracowanymi umiejętnościami

- Daj propozycję znalezienia szczegółu, który tworzy połączenie uczestnika z zespołem i z projektem.
- Zrób prezentację jako podsumowanie projektu ze zdjęciami z całego procesu.
- Podziel się bambusową opowieścią
- Poprowadź ćwiczenie „Krąg Połączenia" lub „Jak być optymistą?".

Rekomendacje:

- **Pozostałe osoby mogą mieć niski stopień motywacji, ponieważ czują, że projekt się skończył i nie dostali pracy.**
- **Wyślij wiadomość, że czas projektu się kończy i teraz czas na „ruch" uczestników.**
- **Niech uczestnicy wiedzą, że mogą nadal liczyć na wsparcie zespołu i twoje, ale teraz mają wiedzę i wszystkie umiejętności, których potrzebują.**
- **Wyjaśnij, że nie będziesz w stanie nadal poświęcać im tego samego czasu, ponieważ teraz musisz zaangażować kolejne 5 miesięcy w pomoc innym osobom.**

METODOLOGIA

Kluczowe elementy definiujące podejście metodologiczne programu Vives Emplea są następujące:

1. PODNOSZENIE UMIEJĘTNOŚCI

W coraz bardziej zmieniającym się i stale zmieniającym się świecie szczególnie ważny jest rozwój umiejętności jako motoru dostępu do zatrudnienia i optymalnego rozwoju każdej pracy.

Aby wykonywać zawód, nie wystarczy już zdobyć specjalistyczną wiedzę techniczną, konieczne jest również dysponowanie szeregiem przekrojowej wiedzy, umiejętności i umiejętności, które są niezbędne w środowisku biznesowym, niezależnie od konkretnej pracy i które pozwalają rozwiązać problemy specjalistów w sposób autonomiczny i elastyczny.

Umiejętności te pozwalają ludziom wejść do środowiska pracy w zadowalający sposób i zwiększyć szanse na sukces w rozwoju ich funkcji, co oznacza również korzyści zarówno na poziomie osobistym, jak i dla firm:

A) Na poziomie indywidualnym te kluczowe kompetencje zwiększają zdolność do wykonywania i utrzymywania pracy, spełniania własnych oczekiwań, odczuwania wartości przez firmę i wprowadzania w proces ciągłego uczenia się.
B) Na poziomie firmy te kluczowe kompetencje oznaczają, że pracownicy są w stanie lepiej reagować na zmiany w miejscu pracy i mogą uczyć się szybciej i skuteczniej.

W związku z tym program Vives Emplea koncentruje się na podnoszeniu umiejętności w zakresie zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem, tak aby poza konkretnymi zawodami,

które mogą rozwijać, nabywały wszystkie umiejętności i umiejętności niezbędne do każdej pracy.

2. PARTYCYPACYJNE I EMPIRYCZNE

Pomimo tego, że istnieją treści, które zwykle się powtarzają, projekt ma podejście partycypacyjne, w którym uczestnicy są protagonistami i zaznaczają rozwój i treści, nad którymi należy pracować. Jako trener/trenerka będziesz nieco nadawać tempo i zrównywać swoje odczuwane potrzeby z rzeczywistymi, ale zawsze angażując zespół i sprawiając, że jest on zaangażowany i świadomy powodów, dla których pracuje się nad różnymi treściami.

Projekt ma empiryczne podejście do "uczenia się przez działanie", czyli dorośli uczą się i zdobywają umiejętności poprzez wdrażanie wiedzy, ponieważ treści teoretyczne nie pozwalają na prawdziwe uczenie się. Metoda Vives Emplea jest idealną przestrzenią do rozwijania tego podejścia, ponieważ ludzie czują się bezpiecznie, aby "przetestować" i poprawić te umiejętności przed wyjściem na rynek pracy i wprowadzeniem ich w życie. Dlatego dynamika grupy, wyzwania i testy są podstawowymi narzędziami, które mamy dla uczestniczek, aby poprawić swoje umiejętności.

3. PODEJŚCIE COACHINGOWE

Podejście coachingowe w programie Vives Emplea polega na ułatwieniu osobie przyjęcia na siebie odpowiedzialności, uświadomienia sobie, gdzie się znajduje i podjęcia decyzji, gdzie chce iść w poszukiwaniu pracy. Towarzyszymy osobie w procesie osobistej i zawodowej inicjacji, który pozwala, w sposób realistyczny i świadomy, osiągnąć proponowane cele. Coaching zapewnia samowiedzę i identyfikację przekonań i myśli, które blokują działanie poszukiwania pracy. Koncentrujemy się na szkoleniu i umożliwieniu danej osobie osiągnięcia jej profesjonalnego celu, pomagając jej odkryć wiele opcji i podejmować własne decyzje. Więcej niż reżyseria, z metodologią coachingu, chodzi o towarzyszenie i to jest właśnie podejście, którego używamy w Vives Emplea.

4. SESJE PRACY ZESPOŁOWEJ

Sesje grupowe są centralnym elementem metodologii, ponieważ zajmują większość czasu, który spędzisz z uczestnikami i będzie to przestrzeń, w której można wygenerować niezbędne procesy, aby ludzie mogli osiągnąć swoje cele zawodowe.

Będą dwie sesje w tygodniu trwające około 4 godzin. W zależności od fazy, w której znajduje się grupa, ich istotnego momentu i umiejętności, jakie mają w poszukiwaniu zatrudnienia, przygotujemy sesje grupowe dostosowane do celu, który chcemy osiągnąć. Możliwości pracy nad różnymi celami w ramach sesji są nieograniczone:

- **Dynamika grupy, gry, filmy...** Zastosowanie dynamiki grupy jest jednym z kluczowych elementów metodologii, ponieważ pozwala nam zastosować podejście empiryczne, zmobilizować uczestników do rozpoczęcia różnych zadań i zachęcić ich do aktywności w przestrzeni, w której czują się komfortowo i pewnie.

- **Wyjaśnienie konkretnych tematów** poprzez prezentacje, przekazywanie informacji, które nie zawsze mogą być przepracowane poprzez dynamikę.
- **Prezentacje, dynamika czy warsztaty** przygotowywane i prezentowane przez uczestników, które pozwalają pracować nad podnoszeniem kompetencji i generują dużo motywacji.
- **Sesje z** komputerami, aby nauczyć się przygotowywać CV, nauczyć się jak zarejestrować się w Powiatowym Urzędzie Pracy, jak wyszukiwać firmy, oferty pracy itp. ...
- **Sesje robocze**, które będą odbywały się w końcowej fazie projektu, w trakcie których uczestnicy mogą spotkać się głównie w poszukiwaniu pracy lub pracy nad różnymi aspektami w podgrupach.
- **Firmowe** sesje wolontariackie, o których będzie mowa w dalszej części opisu metody.

ROZWÓJ SESJI GRUPOWYCH

1. ZDEFINIUJ HARMONOGRAM. Konkretny harmonogram sesji jest ustalany wspólnie z uczestnikami i jest jedną z pierwszych decyzji podejmowanych jako grupa. Nie oznacza to, że nie jesteś tym, który proponuje konkretne dni a następnie grupa współdecyduje o godzinach rozpoczęcia i zakończenia sesji.

Rekomendacje:

Zaplanuj harmonogram w koordynacji ze współpracownikami i zespołem projektowym, a codzienna praca będzie łatwiejsza.

2. PRZYKŁADY SESJI. W zależności od fazy, w której znajduje się zespół, ich istotnego momentu i umiejętności, jakie mają w poszukiwaniu zatrudnienia, przygotujemy sesje grupowe odpowiednie do celu, który chcemy osiągnąć. Przykłady obejmują:

Sesja fazy początkowej	Sesja fazy zaawansowanej
Faza wstępna 30” Co nowego? Jakie wyszukali oferty pracy Jakie mają szanse i możliwości na podjęcia pracy? Organizacja pracy grupy Odpowiedzialność za własne życie	Faza wstępna 30” Co nowego? Jakie wyszukali oferty pracy Jakie mają szanse i możliwości na podjęcia pracy? Organizacja pracy grupy Odpowiedzialność za własne życie
Interacja grupy i wymiana doświadczeń 60' Gry i ćwiczenia	Szkolenie pośrednie 60' Praca metodą warsztatu Odgrywanie ról Sprawdzanie i dyskusja

Przygotowywanie CV 60’ Praca metodą warsztatu Odgrywanie ról Sprawdzanie i dyskusja	Praca autonomiczna 120' Wyszukiwanie firm Współpraca Określanie ndywidualnych potrzeb
Zamknięcie sesji 30’	Zamknięcie sesji 10 ‘

Rekomendacje:

• Uczestnicy mają wielką potrzebę mówienia i wyładowywania się, zalecamy użycie techniki takiej jak „kontroler czasu”, aby nikt nie zabierał więcej czasu niż to konieczne.

• Na każdą sesję grupową miej przygotowany Plan A, Plan B i Plan C, nigdy nie wiesz w jakim stanie jest twoja grupa lub czego może potrzebować danego dnia.

• Pracuj zespołowo ze swoimi współpracownikami, z pewnością przygotowali już wiele sesji i wykonali dużo pracy, która może Ci pomóc w pracy z tą grupą.

• Nie miej obsesji na punkcie liczby godzin sesji grupowych, która nie ma wpływu na końcowy rezultat projektu.

• Postępuj zgodnie z harmonogramem, jeśli robisz niekończące się sesje, nie będziesz w stanie dotrzeć do sedna sesji i pamiętaj rób przerwy dla grupy i dla siebie.

• Twoja grupa to „Twoja Grupa”, pracuj z grupą i licz na nią. Wyszukuj talenty w grupie, deleguj zadania i ufaj ich umiejętnościom. Pamiętaj, że to dorośli ludzie z życiową historią: wykorzystaj całą wiedzę, którą już posiadają.

INDYWIDUALNE SESJE

Metodologia projektu, pomimo skoncentrowania się na sesjach grupowych, stanowi uzupełnienie na poziomie indywidualnym, które ma na celu zakończenie promowania zmian i uzyskiwania wyników dla każdej osoby. Cele spersonalizowanych sesji to:

- Skoncentruj konkretne cele na poziomie osobistym.
- Zaoferuj kompleksowe podejście do rozwoju osobistego.
- Zaoferuj wsparcie emocjonalne.
- Poruszaj się po określonych tematach, które nie mają miejsca w sesjach grupowych.
- Pomimo faktu, że spersonalizowane sesje mają większą wagę, w tej sekcji rozważane są również inne opcje, takie jak sesje mini grupowe z dwoma/trzema/czterema osobami, które potrzebują wzmocnienia określonej treści, możesz korzystać z sesji telefonicznej, sesji WhatsApp lub Skype.

Tematyka nad którą można pracować w trakcie sesji, są następujące:

1. PIERWSZA SESJA:

Zaleca się przeprowadzenie pierwszej sesji z każdą z uczestniczących osób w ciągu pierwszego półtora miesiąca od założenia zespołu. Podczas tej pierwszej sesji zalecamy skorzystanie z

narzędzia **Koło Życia**, które pozwala mieć globalną wizję sytuacji życiowej danej osoby w różnych obszarach.

2. PLAN DZIAŁANIA.

Na podstawie przeprowadzonej wstępnej analizy można ustalić konkretny plan działania, tak aby dana osoba mogła poczynić postępy w realizacji swoich celów i śledzić postępy. Można użyć narzędzia do definicji celów **SMART.**

3. WZMOCNIENIE UCZESTNIKÓW. Poprzez konkretną dynamikę można pracować nad wieloma aspektami w sesjach grupowych, ale dzięki indywidualnym sesjom będziemy nadal wzmacniać niektóre aspekty, precyzować pomysły, pracować nad określonymi zasobami i odpowiadać na indywidualne potrzeby.

4. ORGANIZACJA SESJI INDYWIDUALNYCH: Sesje spersonalizowane mają maksymalny czas trwania 45 minut, w celu osiągnięcia tego celu:

A. Zarezerwuj dwa dni w tygodniu, aby uczestnicy znali konkretne terminy byli lepiej zorganizowani i wiedzieli, kiedy będziesz dostępny.

B. Użyj czasomierza aby sesja trwała ustalony czas. Ustal kolejność sesji.

C. Nie rób więcej niż trzy sesje dziennie, ze względu na możliwość „emocjonalnego zużycia".

Rekomendacje:

- **Sesje mają na celu wzmocnienie pracy wykonanej w sesjach grupowych i skupieniu się na poszukiwaniu pracy. Nie są one przestrzenią do indywidualnej terapii. Daj im upust, ale zaznacz od początku, że możemy im pomóc tylko w sprawach zatrudnienia. Jeśli wykryjesz jakąkolwiek możliwą patologię, skontaktuj się ze specjalistą.**
- **Spersonalizowane sesje nie są obowiązkowe, ale są częścią metodologii, więc każda osoba musi odbyć co najmniej dwie sesje w całym projekcie.**

WOLONTARIAT PRACOWNICZY

Poprzez sesje zewnętrzne zachęcamy do bezpośredniego kontaktu zespołów z profesjonalistami z innych podmiotów, administracji i/lub firm. Pozwala im to poszerzyć posiadaną wiedzę o różnych zasobach, poznać perspektywę firmy w procesach selekcji, poszerzyć swoje perspektywy i strategie itp. Tematyka jest bardzo zróżnicowana i zmienia się w zależności zarówno od sprzętu, jak i zasobów środowiska.

Niektóre obszary tematyczne:

- Służby zatrudnienia: publiczne, prywatne.
- Procesy wyboru firmy i profilu.
- Sieci zawodowe / Marka osobista.
- Inteligencja i zarządzanie emocjami.
- Równość płci itp.

Rekomendacje:

- **Program na początku każdej edycji współpracuje z organizacjami pozarządowymi i administracją publiczną, pozostawiając współpracę z firmami do ostatniej części edycji.**
- **Przedstaw jakie są działania wolontariuszy podczas sesji z pierwszych tygodni.**

- **Ustal osobę referencyjną dla każdej firmy, która tworzy linki / rzecznika / pośrednika w Twojej organizacji.**
- **Możesz korzystać zarówno z kontaktów zawodowych, jak i osobistych.**
- **Podziel się programem wolontariatu pracowniczego z grupą uczestników już na początku.**

UDZIAŁ W WYDARZENIACH

W ramach metodologii zachęca się zespół do wyjazdu i udziału w różnych wydarzeniach, które mogą być interesujące w zakresie poszukiwania pracy, co ma następujące cele dla uczestników:

• Zwiększ swoje szanse na zaprezentowanie się.

• Wykorzystaj w praktyce umiejętności i zdolności nabyte w projekcie, stawiaj czoła wyzwaniom i kontynuuj rozwój.

• Spraw, aby nawiązane sieci i kontakty miały pozytywny wpływ na znalezienie pracy.

Niektóre przykłady mogą być...

A) Targi pracy, które uważamy za istotne i przydatne dla uczestników, gdzie mogą kontaktować się z firmami, dostarczać CV lub zbierać dane kontaktowe.

B) Bezpłatne rozmowy i warsztaty na temat konkretnych sposobów poszukiwania pracy, które pozwalają im zagłębić się w pewne aspekty, w których potrzebują specjalnego wsparcia lub wyrównania szans.

1. PRZED WYDARZENIEM. Ważne jest, aby zespół wiedział, dokąd zmierza, co i kogo spotka i w czym uczestniczy (cel jako grupa i osoba), a także wyrównanie oczekiwań grupy, ponieważ nie wiemy, co znajdziemy.

Ponadto, przed każdym wydarzeniem wśród uczestników przeprowadzaj ćwiczenie **„Spotkanie w windzie”**, aby mogli zastosować je w praktyce w kontaktach z pracodawcami.

2. PO WYDARZENIU. Na kolejnej sesji grupowej należy omówić z grupą, co uczestników spotkało na wydarzeniu, należy zastanowić się nad pozytywnymi aspektami wydarzenia.

Rekomendacje:

- **Konieczne jest dokonanie oceny, czy zespół jest przygotowany do uczestnictwa, już na początku projektu. Może to przynieść efekt przeciwny do zamierzonego, ponieważ ludzie nie są jeszcze przygotowani.**
- **Na wydarzeniu nie chodzi o to, by wziąć udział w wielu spotkaniach, ale o to, aby zobaczyć, przekonać się jak to wygląda. Warto omówić z grupą co najbardziej ich zainteresowało i wybrać w oparciu o czas i zasoby, które mamy, te tematy, które są im potrzebne.**
- **Jeśli to możliwe, warto zaangażować uczestników w to, że sami sobie organizują transport, harmonogramy spotkań na wydarzeniu, ustalają jak udokumentować przeprowadzone spotkania np. z pracodawcą.**

POŚREDNICTWO Z PARTNERAMI

Zgodnie z metodą Vives Emplea zespół realizujący projekt powinien posiadać pośrednika pracy lub korzystać z usług pośrednika pracy Partnera lub instytucji publicznych współuczestniczących w realizacji projektu.
Celem pośrednictwa jest zwiększenie liczby ofert i miejsc pracy dla osób uczestniczących w projektach. Pośrednik pracuje w sposób skoordynowany i codzienny technikami integracji na terenie realizacji projektu. Kontakty z firmami rozwija się globalnie i nieprzerwanie od początku projektu poprzez pośrednictwo pracy i poszukiwanie pracy przez uczestników.

ROZWÓJ

Koordynacja i wspólna praca pośrednika pracy wraz z trenerami jest realizowana w następujący sposób:

1. WSTĘPNE WARSZTATY Z KAŻDYM ZESPOŁEM. Pośrednik pracy przeprowadza pierwsze warsztaty z grupą uczestników, aby poznać ich profile zawodowe i warunki dostępu do rynku pracy. Przed wstępnymi warsztatami pośrednik odbędzie spotkanie twarzą w twarz lub przez Skype z trenerem/trenerką w celu omówienia profili.

Rekomendacje:

- **Pierwsze wersje CV uczestników muszą być przygotowane i powieszone we wspólnej przestrzeni, co najwyżej w pierwszym miesiącu projektu.**

2. MAPOWANIE BIZNESOWE. Gdy pośrednik pozna profile uczestniczących osób, będzie mógł przygotować swoje mapowanie biznesowe. Mapowanie firm to macierz, w której gromadzone są różne dane firm docelowych. To mapowanie zostanie zweryfikowane podczas spotkania zespołu trenerów, kierownika i działu komunikacji, promocji.

3. ZARZĄDZANIE OFERTAMI PRACY. Szczegółowy protokół pośrednictwa każdego z urzędów/przedstawicielstw ustala formę koordynacji i działań w zakresie zarządzania ofertami pracy.

4. WOLONTARIAT PRACOWNICZY. Na początku każdego projektu zostanie zwołane spotkanie Zespołu Realizatorów, Partnerów, instytucji i firm współuczestniczących w realizacji projektu w celu ustalenia liczby wolontariuszy korporacyjnych, które chcemy pozyskiwać miesięcznie lub jednorazowo oraz na jakich stanowiskach są zapotrzebowania na pracowników..

5. SPOTKANIA/WYDARZENIA Z FIRMAMI. Na poziomie Zespołu Realizatorów projektu zostanie podjęta decyzja o rodzaju spotkania/wydarzenia z firmami, które będą organizowane w każdej edycji projektu i które będą koordynowane przez Pośrednika Pracy.

IV. WARSZTAT PILOTAŻOWY

W celu przetestowania Modelu "Vives Emplea na Mazurach", ramach realizacji projektu "Dobry Start" zorganizowano warsztat pilotażowy. W warsztacie udział wzięło 12 uczestniczek projektu standardowego "Aktywnie po pracę", przy superwizji przedstawicielki Partnera. Po zrealizowanym warsztatcie podzieliła sie swoimi wnioskami i rekomendacjami.

PROGRAM WARSZTATU PILOTAŻOWEGO

Program warsztatu pilotażowego w ramach projektu „Dobry Start"

Warsztaty dzień 1		**Materiały**
Działania w tym dniu będą skoncentrowane na zmianie postaw i przekonanie uczestników/uczestniczek do szukania zatrudnienia.		
9.00 -9.30	**Wprowadzenie i prezentacje** Przedstawienie się, wzajemne ustalenie zasad.	
9.30 –11.00	**Definicja celu pracy. CZĘŚĆ I.** Uczestnicy/Uczestniczki są zachęcani do określenia celu zawodowego. Narzędzia do zastosowania: - IKIGAI – załącznik nr 1 - POTRÓJNE KOŁO PIRAMIDA KARIERY – załącznik nr 2	**1. IKIGAI** **2. Potrójne koło** **3. PIRAMIDA KARIERY**
11.00-11.30	**Przerwa kawowa**	
11.30 -12.30	**Definicja celu pracy. CZĘŚĆ I.** Praca nad konkretnym celem, który chcieliby/ chciałyby osiągnąć. Narzędzia do zastosowania: Prezentacja nr 1 - Arkusz SMART – załącznik 3	**Prezentacja SMART - można omówić ćwiczenie, albo można zastosować prezentację** **ARKUSZ SMART**
12.30–13.30	**Kontynuacja nad określeniem celów.** Narzędzia do zastosowania: - List do mojego Ja w 2023 roku Jestem tym, co lubię – Karty Fundacji Adecoo – załącznik nr 7 Załącznik nr 4	**JESTEM TYM, CO LUBIĘ** **LIST DO MOJEJ PRZYSZŁEJ JAŹNI**
13.30–14.00	**Podsumowanie I dnia**	

Warsztaty dzień 2		
Działania w tym dniu będą skoncentrowane na wzroście motywacji w poszukiwaniu pracy i opracowanie planu działań zmierzających do podjęcia zatrudnienia		
09.00 -09.30	**Gra rozgrzewka** Narzędzia do zastosowania: Gra, ćwiczenie zespołowe (ustalenie zasad i parametrów wież, które zespoły mają zbudować)	**Budowa wieży z papieru**
09.30 –10,30	**Budowanie planu działania.** Do celu określonego poprzedniego dnia zostaną ustalone plany konkretnych działań. Uczestnicy/Uczestniczki będą zachęcani do utworzenia listy sojuszników i osób, które mogą ich wesprzeć na poszczególnych etapach opracowanego planu działań. Narzędzia do zastosowania: Arkusz Planu Działań – załącznik nr 5	**Arkusz Planu działań.**
10.30 - 11.00	**Przerwa kawowa**	
11.00 – 12.00	**Planowanie i organizowanie poszukiwań pracy.** Identyfikacja wymówek, obaw i złych doświadczeń, które mogą blokować uczestniczki/uczestników przed poszukiwaniem pracy. Narzędzia do zastosowania: - Ćwiczenia – omówienie na przykładzie 1 osoby z grupy Prezentacja nr 2 do omówienia ćwiczenia (arkusz roboczy dla trenera i dokument do wydrukowania jednej mapy, jednego smoka i jednej tarczy na uczestnika/uczestniczkę. (Zaleca się szukanie różnych smoków i drukowanie ich tak, aby smok każdego uczestnika był inny	**Prezentacja - można omówić ćwiczenie, albo zastosować prezentację.**
12.00 – 13.30	**Wyjście ze strefy komfortu.** Narzędzia do zastosowania: - Omówienie i wyjaśnienie czym jest strefa komfortu - Mapy i aktywność smoków Karty smok/ tarcza/mapa – załącznik nr 6	**Wydrukuj jedną mapę / jednego smoka i jedną tarczę na uczestnika.** **Potrzebne będą kredki kolorowe**
13.30 – 14.00	**Zamknięcie motywujące do dalszego działania. Zebranie opinii i wniosków (runda).**	

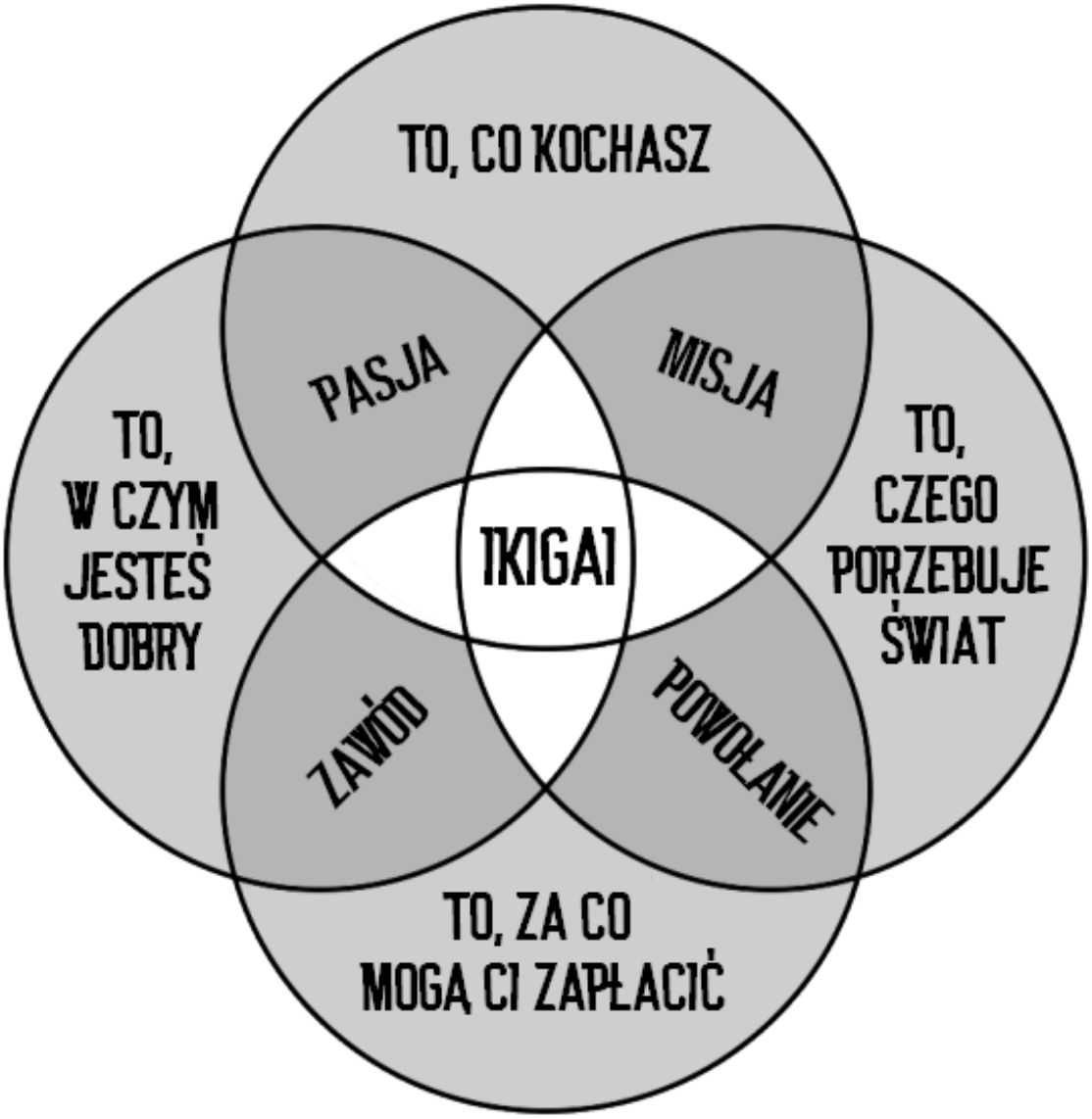
Załącznik nr 1
IKIGAI

Opis ćwiczenia		
NAZWA Narzędzia	**IKIGAI: Poprawa kariery, życia i szczęścia**	
KOMPETENCJA/ UMIEJĘTNOŚCI	**Samopoznanie / Pobudzenie kreatywności**	
OSOBA Prowadząca	**Trener/trenerka**	
OPIS	Według Japończyków każdy ma ikigai. Odnalezienie go często wymaga głębokiego dociekania i długiego „poszukiwania samego siebie" – poszukiwania, które jest wysoko cenione. Znalezienie go może wymagać czasu i wysiłku lub może przyjść łatwo, ale wszyscy go mamy i znalezienie go jest bardzo ważne. Poprzez pytania przewodnie i szablon zaprosimy uczestników do refleksji i zbudowania własnego ikigai	
CZAS	**STRUKTURA**	**TREŚĆ I ROZWÓJ**
10 minut	Wprowadzenie	Kwestia celu prześladuje ludzkość od zarania naszego istnienia. Wiele starożytnych kultur poświęciło czas i wysiłek, aby uhonorować i rozważyć kwestię celu poprzez ceremonie i rytuały, które zostały zaprojektowane tak, aby pomóc ujawnić istotną rolę, w jakiej każdy z członków danej społeczności urodził się, aby odgrywać w społeczeństwie i życiu jako całości. Niestety dzisiaj to pytanie nie jest już tak blisko uwagi, kontemplacji i czci, na jaką zasługuje i której wymaga. Dla wielu z nas decyzje dotyczące celu rozwijają się w bardziej odruchowy, reakcyjny sposób. Popychając nas na ścieżki edukacyjne, zawodowe i życiowe, oparte mniej na głębokim wewnętrznym powołaniu, a bardziej na oczekiwaniach społecznych, tak zwanej „praktycznej rzeczywistości" i tym, co jest niezbędne do przetrwania i rozwoju w sztywnych systemach społecznych, które stworzyliśmy dla siebie, aby w nich żyć. Prawda jest taka, że gdyby kiedykolwiek istniał na naszej planecie czas, w którym poczucie prawdziwego celu było potrzebne, wymagane lub rozpaczliwie potrzebne, teraz byłby to czas. Ale pośród wielowarstwowych i wielokierunkowych nacisków, jakie wymusza na nas współczesny świat, odkrywamy, dlaczego tu jesteśmy i co tak naprawdę powinniśmy robić? Cóż, Japończycy oferują do tego wyjątkowe podejście.

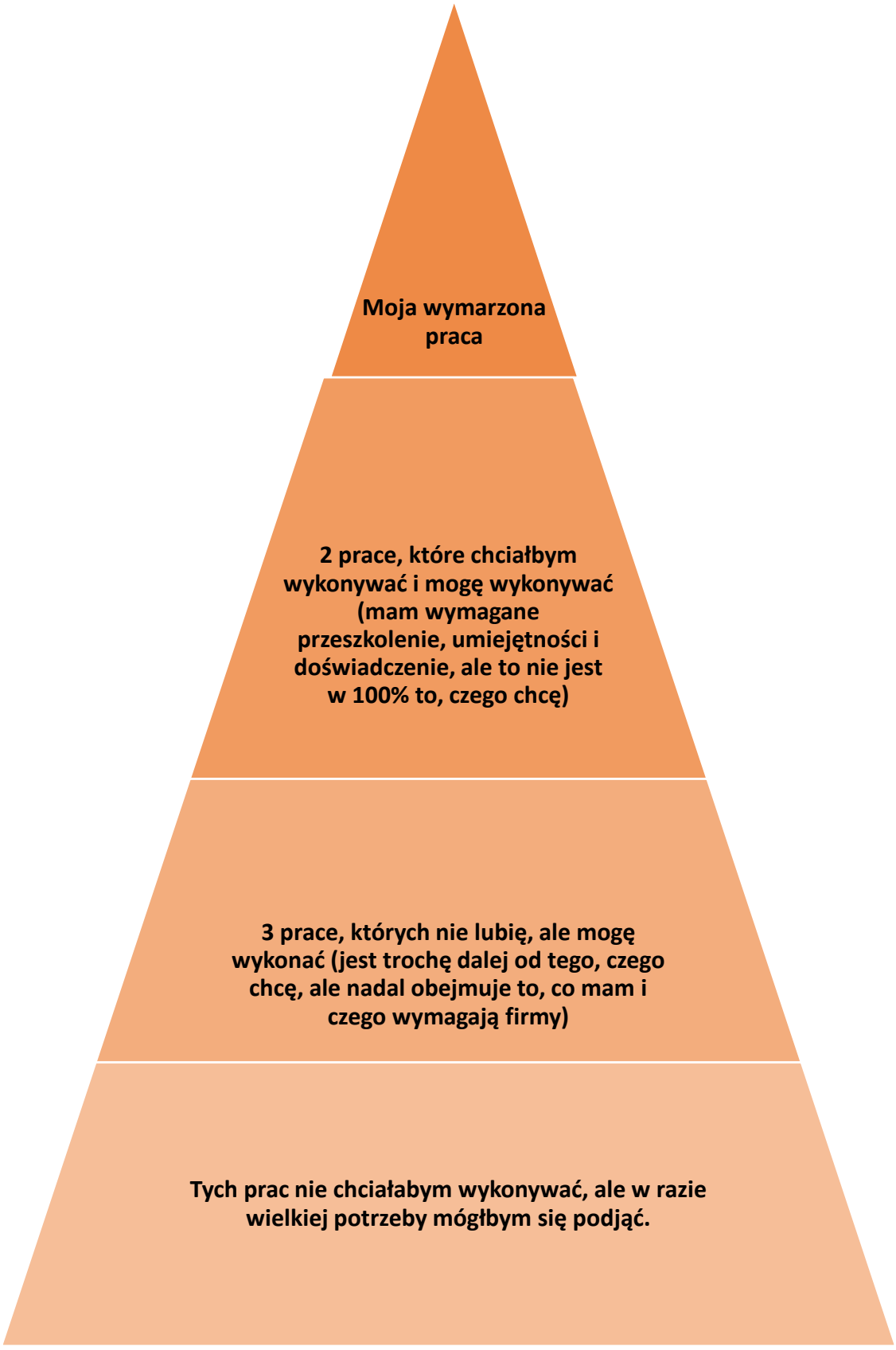
20 minut	Prezentacja	**Co to jest ikigai?** W tłumaczeniu słowo ikigai oznacza "powód do życia", a dokładniej "powód, aby wstać rano". Pochodzi z połączenia dwóch japońskich słów: ***iki*** odnoszącego się do życia i ***kai***, co mniej więcej oznacza "realizację tego, czego się oczekuje i na co ma się nadzieję". Zasadniczo ikigai jest postrzegane jako zbieżność następujących czterech podstawowych elementów: 1. co kochasz (Twoja pasja) 2. czego potrzebuje świat (Twoja misja) 3. w czym jesteś dobry (Twoje powołanie) 4. za co możesz otrzymać wynagrodzenie (Twój zawód) Słowo ikigai, przestrzeń pośrodku tych czterech podstawowych elementów, jest postrzegane przez Japończyków jako źródło wartości lub to, co czyni życie naprawdę wartościowym. W przeciwieństwie do zachodnich idei sukcesu, które są dość wąskie, ikigai ma każdy, bez względu na pracę, klasę czy poziom wykształcenia. Nie chodzi o osiągnięcie tego, co inni mają dla siebie, ale o znalezienie własnej szczęśliwej kombinacji życiowej i satysfakcji.
45 minut	rozwój	Uczestnicy zostaną zaproszeni do skorzystania z szablonu Ikigai (załącznik) lub do ułożenia własnego. Mogą narysować własny diagram przecinających się kręgów symbolu ikigai i umieścić swoje odpowiedzi na poniższe pytania w dużych, zewnętrznych kręgach. Dzięki temu mogą szybko zauważyć, które słowa pojawiają się w sąsiednich lub przeciwległych częściach diagramu. Następnie zaczynamy zadawać pytanie na głos i dajemy uczestnikom od 5 do 10 minut na sporządzenie notatki na temat każdego z pytań, zanim przejdziemy do następnego: **Co kochasz** To pytanie dotyczy ustalenia, co uważasz za zabawne, interesujące i motywujące • Co byś zrobił, gdybyś nie musiał się martwić o zarabianie pieniędzy? • Jak spędziłbyś czas na długich wakacjach lub wolnym weekendzie? • Co jest dla ciebie ekscytujące i sprawia, że twoja krew krąży szybciej, kiedy to robisz?

		• O czym mógłbyś z entuzjazmem rozmawiać godzinami? **Czego potrzebuje świat** To pytanie ma na celu ustalenie, co możesz dać światu, społeczeństwu lub rodzinie. • Jakie problemy w twoim społeczeństwie chciałbyś pomóc natychmiast rozwiązać? • Jakie problemy w twojej społeczności / na całym świecie dotykają cię emocjonalnie? • Czy ludzie są gotowi rozstać się ze swoimi zasobami, aby kupić to, co sprzedajesz? • Czy twoja praca będzie nadal aktualna za dziesięć lat (lub nawet sto lat)? **W czym jesteś dobry** To pytanie ma na celu ustalenie twoich naturalnych darów: twoich talentów i umiejętności. • W jakich obszarach swojej obecnej pracy jesteś dobry bez wysiłku? • W czym jesteś jednym z najlepszych w swoim miejscu pracy / społeczności (a nawet na całym świecie)? • Z większym wykształceniem i doświadczeniem, czy mógłbyś być jednym z najlepszych w tym, co robisz? **Za co możesz otrzymać zapłatę** To pytanie dotyczy rzeczy, które mogą zapewnić Ci środki do życia, niezależnie od tego, czy lubisz je, czy nie. Ostatnio zapłacono ci za to, co robisz? Czy kiedykolwiek otrzymałeś zapłatę za to, co robisz? Jeśli nie, czy inni ludzie otrzymują wynagrodzenie za tę pracę? Czy już zarabiasz na życie, robiąc to, co robisz? Czy w końcu możesz dobrze zarabiać na życie wykonując tę pracę? Poświęć kilka minut na napisanie dowolnych słów kluczowych, fraz i pomysłów, które pojawią się u Ciebie w każdym kręgu, a następnie poszukaj obszarów, które się nakładają. Gdy masz już odpowiedzi na te pytania, możesz zacząć patrzeć na różne miejsca, w których się przecinają. Pomyśl o wszystkich tych elementach i połączeniach, jakie mają ze sobą. Chodzi o to, aby wszystkie przecinające się części znalazły się w równowadze: w samym środku wykresu znajduje się odpowiedź na twoje osobiste ikigai -

		to będzie twój klucz do dostatniego, radosnego i długiego życia.
POTRZEBNE MATERIAŁY		
- Szablon ikigai lub papier/ flipchart		



Załącznik nr 2 – Piramida kariery



Załącznik nr 3

Plan SMART

Specyficzny – Mierzalny – Osiągalny – Realistyczny – Czasowy

W PERSPEKTYWIE KRÓTKOTERMINOWEJ	Co Jak Dlaczego Kiedy
W PERSPEKTYWIE ŚREDNIOTERMINOWEJ	Co Jak Dlaczego Kiedy
DŁUGOTERMINOWY	Co Jak Dlaczego Kiedy

Załącznik nr 4

LIST DO MOJEJ PRZYSZŁEJ JAŹNI

Zapraszamy uczestników do wykonania tego prostego ćwiczenia. Możemy użyć tej karty przewodnika, czytając instrukcję i prosząc ich, aby napisali do siebie list. Włożyli go do koperty, aby otworzyć go w czasie, który uznają za właściwy.

Jeśli mamy zasoby cyfrowe, możemy zaproponować, aby napisali przez stronę https://www.yodelfuturo.com/, **gdzie mogą zaplanować wysyłkę e-mail, który dotrze w wybranym przez nich terminie.**

Wytyczne lub wskazania:

1. **Wycisz lub zostaw telefon komórkowy, zamknij Internet, nie rozpraszaj się, usiądź wygodnie i weź długopis i papier.** I po prostu pisz list. Zostaw za sobą uprzedzenia, staraj się pisać „jednym tchem", nie poprawiaj treści i pisz bez ponownego czytania, **staraj się nie osądzać samej siebie, pozwalając sobie „odlecieć".**

2. Możesz zacząć od np. Droga .... lub zatytułuj ten list jak chcesz, ale nie zapomnij umieścić daty, abyś była podekscytowana, gdy przeczytasz ten list ponownie. **Napisz list do swojej przyszłej jaźni, wyobraź sobie, jaka będziesz, co zrobisz, gdzie będziesz?** Zastanów się, czy podoba ci się to, co chcesz zobaczyć w przyszłości, czy nie idealizujesz.

3. Zdefiniuj cele lub rzeczy, które chcesz zmienić, aby w przyszłości je zobaczyć? Jaką osobą chcesz być, kiedy otworzysz ten list? Pomoże ci to przetworzyć swoje doświadczenie życiowe i stać się w przyszłości lepszą wersją siebie. Może jest wiele rzeczy, których nie chcesz zmieniać, które chcesz zachować. Pamiętaj, że chcesz zobaczyć swoje przyszłe Ja.

4. Wskazówki dotyczące daty
   Jakie ostrzeżenia lub refleksje chcesz wysłać do swojej przyszłej Ja?
   Kim jesteś teraz? Opowiedz sobie o swoich zasadach i przekonaniach w różnych dziedzinach życia (będziesz zaskoczony, gdy zdasz sobie sprawę, jak twoja opinia na niektóre tematy może się zmieniać w czasie).

   Niektóre tematy do opisania:

   Rodzina. Przypomnij sobie dobre chwile, które miałaś z członkami swojej rodziny.

- Przyjaciele. Opisz swoich przyjaciół i dlaczego jesteś blisko tych ludzi. Napisz o zabawnych sytuacjach lub cennych chwilach z nimi.
- Zdrowie. Opowiedz swojej przyszłości o tym, jak utrzymujesz swoje zdrowie. Daj sobie kilka przypomnień o swoim stylu życia i zdrowych nawykach, których powinnaś przestrzegać.

- Relacje w związku. Co jest ważne w twoim związku? Jaki partner Cię przyciąga? Jakie cechy charakteru chcesz zobaczyć w swoim przyszłym partnerze?
- Praca zawodowa. Podziel się swoimi celami i planami zawodowymi. Dowiedz się, co obecnie robisz w swojej pracy i jakie są Twoje ambicje?
- Duchowość. Jakie są twoje duchowe zasady? W co wierzysz? W jaki sposób wspierasz swoją praktykę duchową? Wiele razy to nasza komunikacja np. z Bogiem naprawdę pomaga nam w trudnych czasach. Więc nie zapomnij pamiętać o swoich wartościach i zasadach.
- Finanse i pieniądze. Podziel się ze swoim przyszłym Ja przekonaniami na temat pieniędzy i obecnej sytuacji finansowej.
- Obawy. Opisz swoje obecne lęki, aby zdać sobie sprawę, czy je przezwyciężyłeś lub czy się utrzymują.
- Sytuacja na świecie. Opisz, co dzieje się dzisiaj w twoim kraju i na świecie.

5. Podziękowanie

Czasami jesteśmy tak zaangażowani w osiąganie następnego celu, że zapominamy cieszyć się naszymi zwycięstwami tu i teraz. Podziękujmy ludziom, którzy pomogli nam stać się tym, kim jesteśmy dzisiaj. Wdzięczność i radość są niezwykle ważne.

6. Inne interesujące pytania, które należy sobie zadać

Czy jestem szczęśliwy? Być może to będzie jedno z najważniejszych pytań. Czy żyjesz w zgodzie ze sobą? Czy jestem tu, gdzie chcę być? Czy lubię swoją pracę? Kto jest najważniejszą osobą w twoim życiu? Gdybyś mógł zmienić jedną rzecz w swoim życiu, co by to było?

Aby coś osiągnąć, pierwszą rzeczą jest planowanie. Więc planuj i pisz do swojej przyszłej Ja, jak widzisz siebie w przyszłości. Reszta to gra i cała magia zapisana w twoich słowach.

Załącznik nr 5

Plan działania

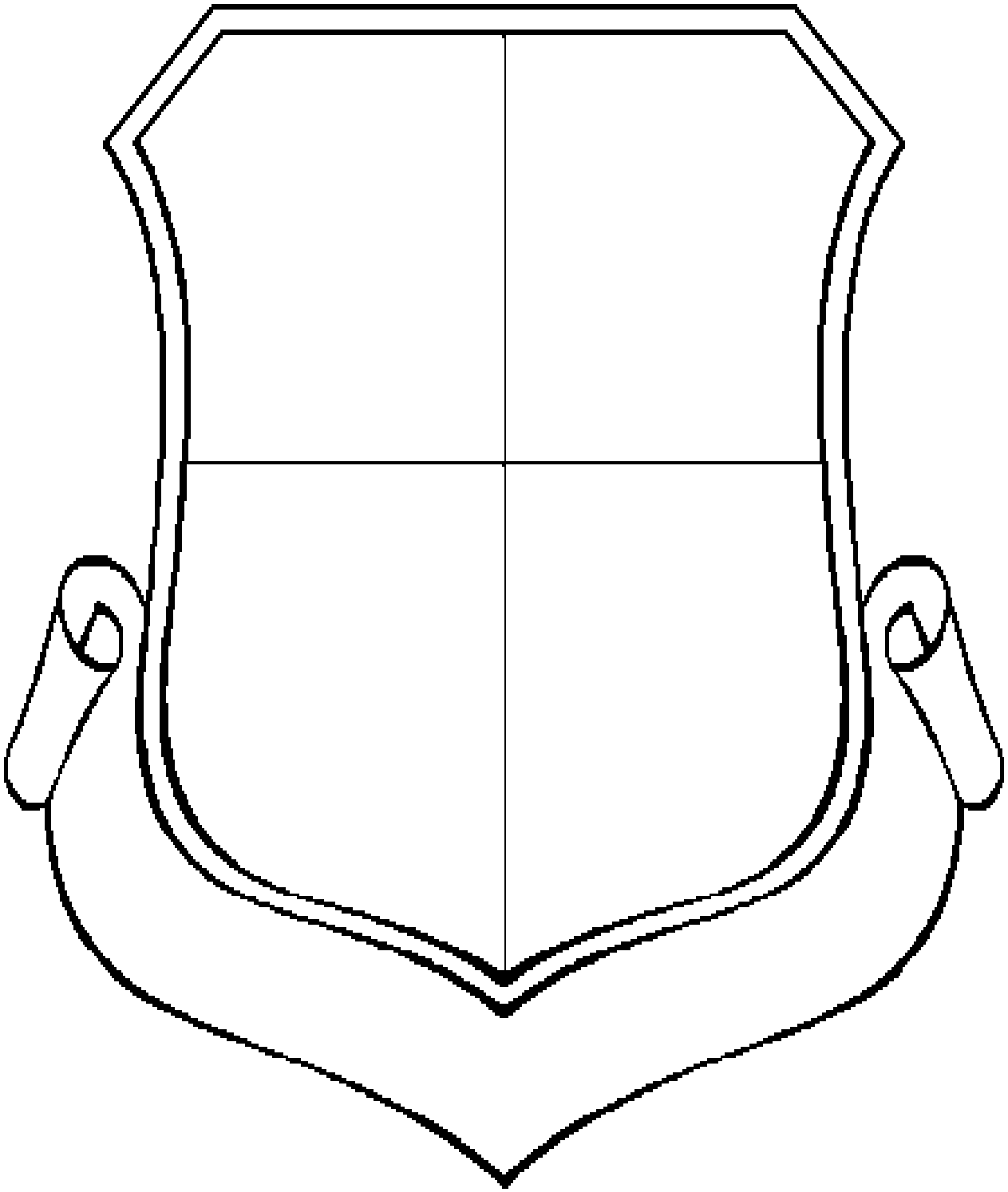
....

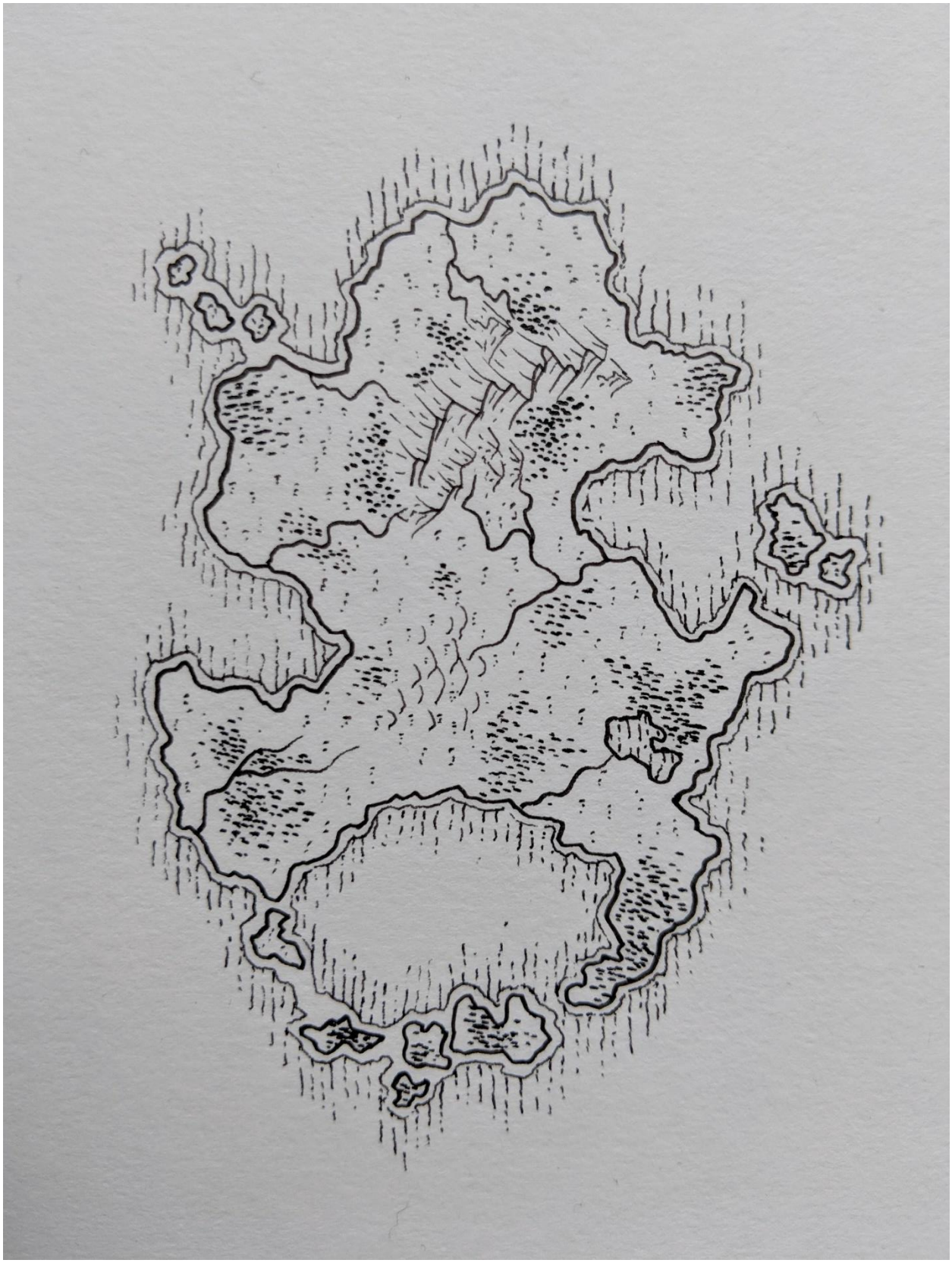
Cele lista celów	**Zadania** co musisz zrobić, aby osiągnąć cel?	**Kryteria powodzenia** Jak zidentyfikujesz swój sukces	**Termin wykonania** do kiedy musisz wykonać zadania	**Zasoby** Co lub kto pomoże Ci wykonać zadania

Załącznik nr 6









Ścieżki współpracy | #projekt FFW

Stowarzyszenie Kobieta na PLUS

ACTION AGAINST HUNGER



Specyficzny **Mierzalny** **Osiągalny** **Realistyczny** **Określony w czasie**

CO TO JEST CEL?

- Cele są narzędziem komunikacji; pomagają wyjaśnić, co należy osiągnąć i w jaki sposób należy to osiągnąć.
- Zwiększają możliwość osiągnięcia oczekiwanych rezultatów.
- Są sposobem na stawianie sobie wyzwań, pomagając nam osiągać lepsze wyniki i przekraczać oczekiwania.
- Pomagają nam wszystkim w zaangażowaniu, widząc, jak nasze cele pomagają w osiąganiu i priorytetach działu w sposób, który sprawia, że nasza praca ma większe znaczenie.
- Pomagają skoncentrować wysiłek, efektywnie wykorzystywać zasoby i osiągać więcej.

"*Dobrze zdefiniowane cele dają nam wskazówki, jak skuteczniej koncentrować nasze codzienne wysiłki.*" - Harvard

Ścieżki współpracy | #projekt FFW

Stowarzyszenie Kobieta na PLUS

ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE



Specyficzny Mierzalny Osiągalny Realistyczny Określony w czasie

S (specyficzne)

Twoje cele powinny być jak najbardziej konkretne i szczegółowe. Twój mózg musi zrozumieć, bez żadnych dwuznaczności, co chcesz osiągnąć.

EJ: Jaki jest Twój cel zawodowy?

M (mierzalne)

•Bardzo ważne jest, aby wiedzieć, kiedy zbliżamy się lub oddalamy od celu i wiemy, czy jest to w jakiś sposób mierzalne.

•Jak możemy określić ilościowo ten cel (umieścić go w liczbach), abyśmy wiedzieli, kiedy go osiągniemy?
•Na przykład, jeśli celem jest „dobra praca", co rozumiemy przez „dobra"?
•Jak możemy napisać ten cel, aby postęp był możliwy do zmierzenia?

PRZYKŁAD:
Na przykład w tym roku moim celem na dni biegowe jest 90. **To bardzo wymierny cel**, kiedy nadejdzie grudzień sprawdzę, czy go wypełniłem, czy nie. W tej chwili, jak trochę wymyśliłem ten cel, mam już 65 dni. Tempo, w jakim zdecydowałem się jechać, to 10 miesięcznie (nie da się tego bardziej zmierzyć), więc rok zakończę około 120 biegami.

A (osiągalne)

Cel leży w naszych możliwościach i zależy tylko od nas!

•Czy cel mieści się w naszych możliwościach? Czy to jest możliwe?

•Czy istnieją przeszkody lub okoliczności uniemożliwiające osiągnięcie celu?

•Czy cel zależy od czyichś decyzji? Jak możemy napisać cel, aby zależał on tylko od nas?

R (Odpowiednie)

Cel interesuje nas na tyle, że powinien być priorytetem.

- Dlaczego ten cel jest dla nas tak ważny?
- Co jesteśmy gotowi przestać robić, aby zaangażować się w osiągnięcie tego celu?
- W skali od 1 do 10, jak ważny jest ten cel?

T (czasowe)

Musimy ustalić czas na osiągnięcie celu, ponieważ dzięki temu będziemy mogli jasno określić to, coi do kiedy chcemy osiągnąć.

Kiedy osiągniemy cel? (Lub kiedy to będzie uznany za osiągnięty cel?)
Kiedy zaczniemy?
Kiedy uznamy za zakończony?

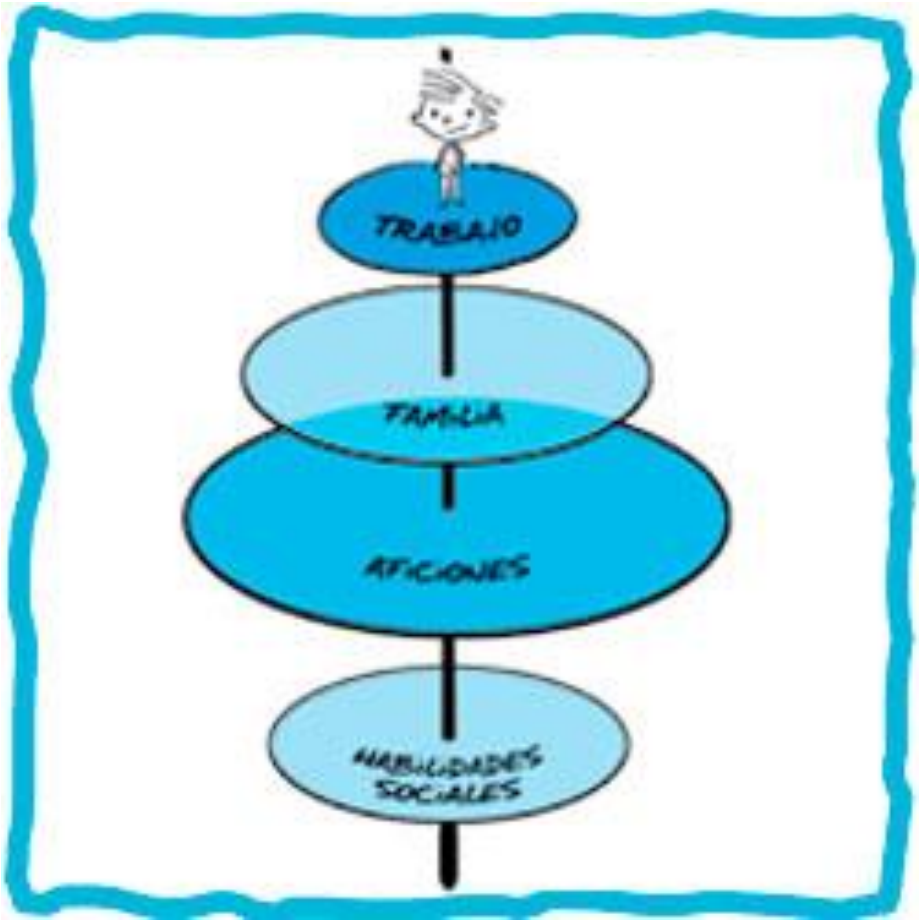
Stowarzyszenie Kobieta na PLUS

Ścieżki współpracy | #projekt FFW

ACTION AGAINST HUNGER



STREFA KOMFORTU



TRABAJO – PRACA
FAMILIA – RODZINA
ATCIONES – AKTYWNOŚCI
MEASURABLE SOCIALES – OSIĄGNIĘCIA TOWARZYSKIE

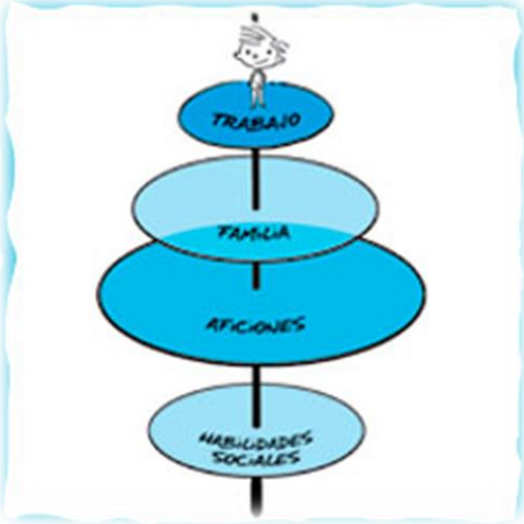
STREFA KOMFORTU

- **NIEŚWIADOME KOMPETENCJE**

- Obejmuje wszystko, w czym czujemy się komfortowo, umiejętności, które często doskonalimy, nasze typowe zachowania, czynności.

- To, co wiesz, a czego nie robisz... NIE JEST STREFĄ KOMFORTU!

- Wychodzenie ze strefy komfortu jest wskazane, zwłaszcza, że nasze marzenia i cele życiowe często są poza nią.



STREFA KOMFORTU

- Zwiększ pewność siebie.
- Zwiększ motywację i kreatywność
- Popraw swoje kompetencje
- Przygotuj się na trudności.
- PozwóL sobie rozwijać nowe umiejętności.

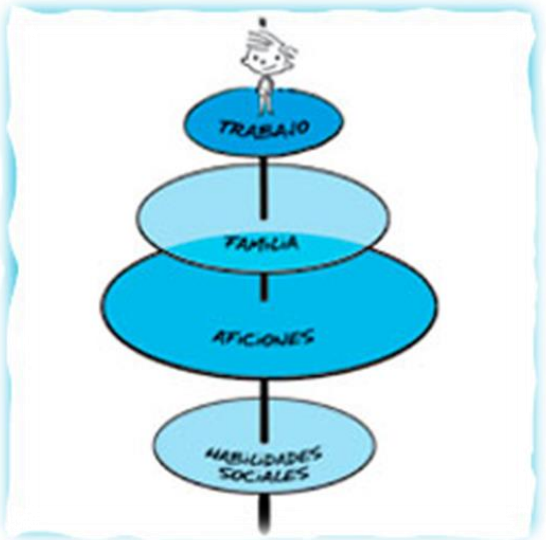
Rezygnując z opuszczenia strefy komfortu:

- Tracisz okazje, argumentując, że możesz stracić więcej niż wygrać.
- Czujesz apatię i demotywację.
- Odkładasz to, co „chciałbyś zrobić”

STREFA KOMFORTU

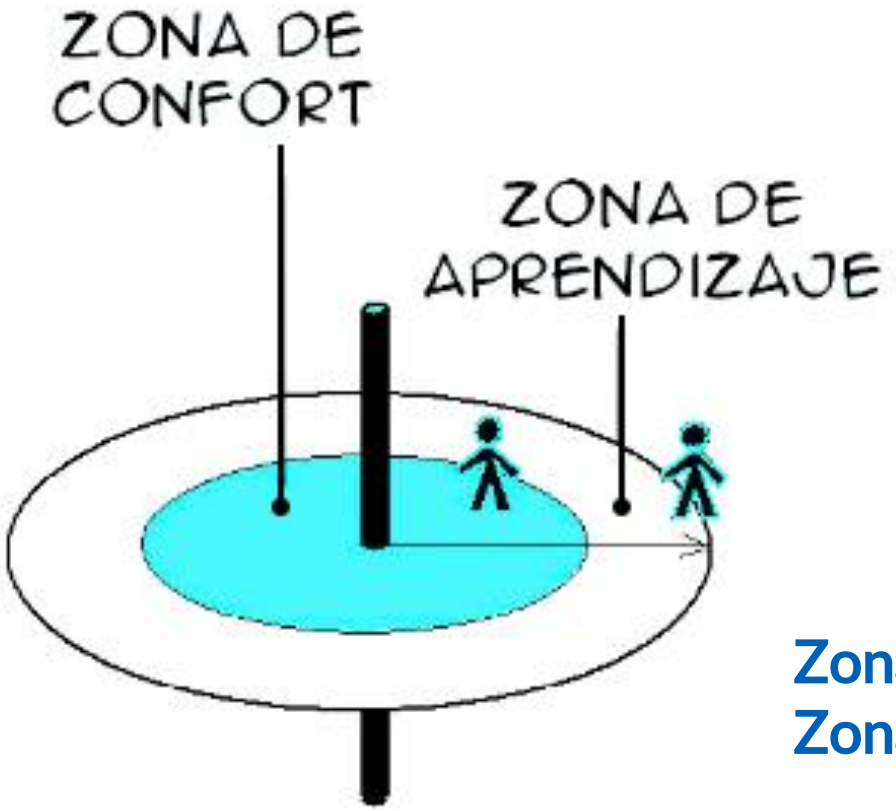
- **NIEUŚWIADOMIONE KOMPETENCJE**

- Jakie są Twoje strefy komfortu pod względem zatrudnienia?
- Jeśli masz wiedzę o zagrożeniach, zostań w tym samym miejscu, kontynuuj obecność w STREFIE KOMFORTU:



- Mapowanie firm.
- Litery.
- Spotkanie w windzie / Opowiadanie historii.

OBSZAR NAUKI



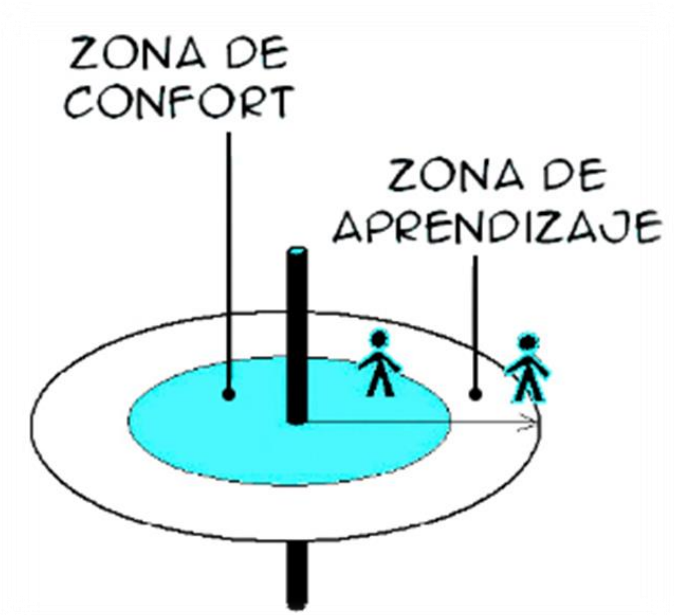
Zona de Cofort – strefa komfortu
Zona de aprendizaje – strefa nauki

OBSZAR NAUKI

- **NIEUŚWIADOMIONE KOMPETENCJE**

- Na początku jest to niewygodne: chęć podjęcia pewnego ryzyka, otwartość i ciekawość na inne nowe rzeczy.

- Tolerancja niepewności i braku kontroli.



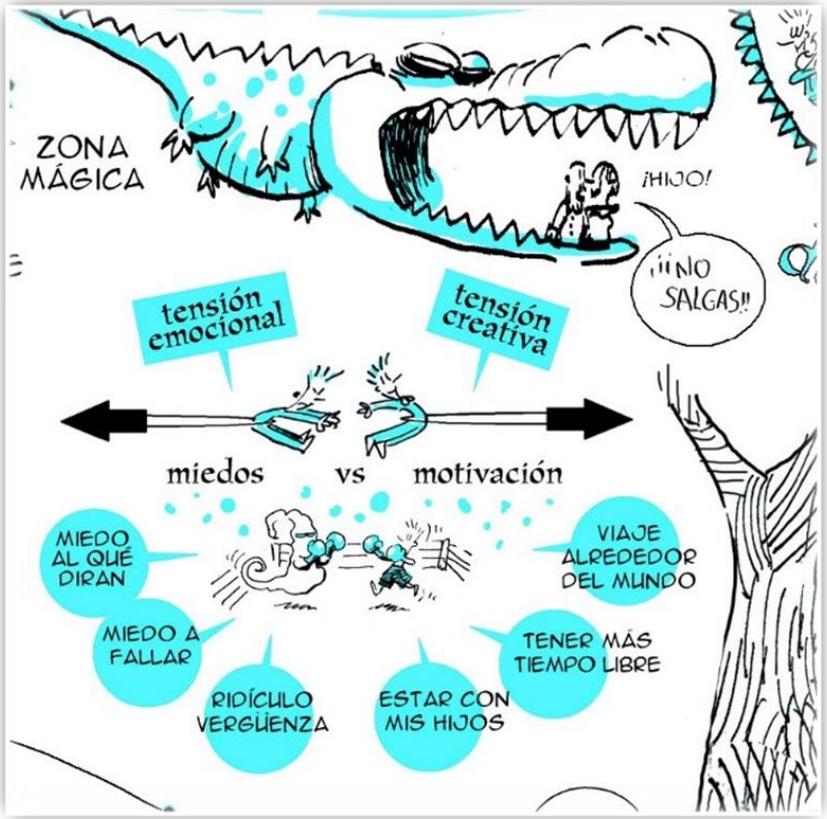
OBSZAR NAUKI

- Pomyśl, że to, co nadchodzi, jest nowe dla Ciebie.
- Jak to nadejdzie, to jak się poczujesz?
- Jakie będą Twoje reakcje na to?
- Postaraj się przewidzieć konsekwencje Twoich decyzji.

STREFA PANIKI

- **STREFA NOWYCH DOŚWIADCZEŃ**

- To tutaj pojawia się stres (który będzie tym rzadszy, im częstsza będzie strefa uczenia się) i gdzie możesz zawierać nowe przyjaźnie.



GDZIE ZACZYNAMY?

Ścieżki współpracy | #projekt FFW

ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE

Stowarzyszenie Kobieta na PLUS

OD ROZPOZNANIA NASZEGO TERYTORIUM



LEGENDA MÓWI...

Stowarzyszenie Kobieta na PLUS

Wieki temu,
kiedy kartografowie narysowali mapy swojego terytorium, a następnie mieli zamiar wkroczyć na nowe ziemie, na rogu ostatniej z map ***narysowali smoka...***

Był to znak wskazujący, że odkrywcy wkraczają na nieznane im terytorium na własne ryzyko. Niestety, niektórzy odkrywcy potraktowali ten symbol dosłownie i bali się zapuszczać w nieznane im ziemie.

Byli jednak tacy, którzy byli odważniejsi i dostrzegali w rysunku Smoka znak nowych możliwości. Wyruszając na nowe terytoria dokonali ważnych odkryć.

A ty znasz mapę swojego terytorium?
Czy postrzegasz „ Tego smoka" jako zagrożenie... czy jako szansę?

CO JEST NA TWOIM ZNANYM TERYTORIUM?

Ścieżki współpracy | #projekt FFW

Stowarzyszenie Kobieta na PLUS

Strefa odpoczynku:

Jakie są twoje strefy odpoczynku?

Skąd czerpiesz energię?

Jakiej przestrzeni potrzebujesz, aby się zrelaksować, odpocząć?

Jakie cechy nabywasz, spędzając czas w strefie odpoczynku ?



CO JEST NA TWOIM ZNANYM TERYTORIUM?

Ścieżki współpracy | #projekt FFW

Stowarzyszenie Kobieta na PLUS

Strefy suche:

W jakich obszarach twojego życia jest najbardziej nieprzyjazny teren?

Gdzie nie rozwija się to, co chciałbyś?

Co chcesz tam zasadzić aby się rozwijało?

Ile czasu poświęcasz na wygenerowanie tego, co chcesz rozwinąć?



CO JEST NA TWOIM ZNANYM TERYTORIUM?

Ścieżki współpracy | #projekt FFW

Stowarzyszenie Kobieta na PLUS

Rzeki:

Rzeczy, które płyną w Twoim życiu w sposób niekontrolowany, które są (na dobre i na złe) pomimo tego, czego chcesz, a nie masz na nie wpływu?

Jak chciałabyś je poprowadzić, aby jednak mieć na to wpływ?

Przyglądasz się im, próbujesz zrozumieć??



CO JEST NA TWOIM ZNANYM TERYTORIUM?

Ścieżki współpracy | #projekt FFW

Stowarzyszenie Kobieta na PLUS

Góry:

Jakie wyzwania i cele stawiasz sobie codziennie?

Jak się czujesz przystępując do ich realizacji?

Jakie szczyty zdobyłaś? (osiągnięcia, sukcesy)?

Czy się unikasz wyzwań?

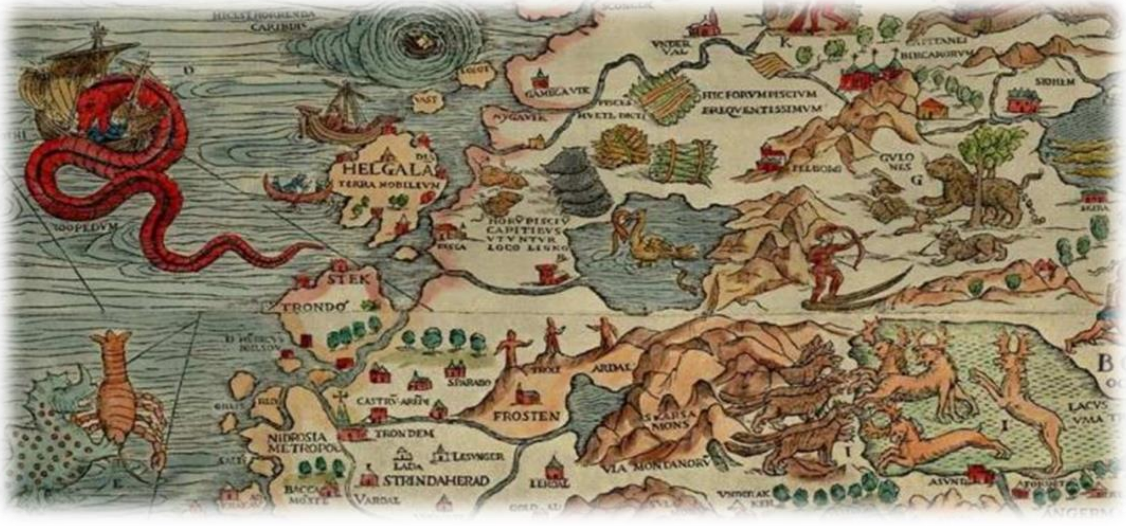
Jakie masz narzędzia, umiejętności do podjęcia wyzwań?



ODBICIE

Jak się czułaś przeglądając swoja mapę?

Co odkryłaś nowego w swojej mapie?



ODBICIE

Na swoim terytorium, z dobrem i złem, czujemy się komfortowo. Jest to przestrzeń znana, a teraz również rozpoznanana przez Ciebie.

Kiedy wychodzimy z naszej strefy komfortu, kiedy staramy się uczyć rzeczy, których nie znamy, kiedy staramy się wychodzić na podbój nowych terytoriów, które wzbogacają naszą przestrzeń i mają nowe tereny zielone … zdobywamy nowe umiejętności, kompetencje itp..

Jakie nowe terytoria chcesz podbić?

Zidentyfikuj u siebie 2 ważne cele związane z zatrudnieniem.

SMOCZE TERYTORIUM



Wszyscy jesteśmy więźniami naszych smoków.
Zapytaj siebie: Jaki Smoczy Strach mnie powstrzymuje?

Strach jest podstawową emocją, której misją jest informowanie nas o możliwości, że ludzie, których kochamy, nasze projekty lub my sami są w niebezpieczeństwie i mogą doznać jakiej krzywdy. To sprawia, że jesteśmy bardzo czujni.

Potrzeba bezpieczeństwa.
Reakcją na nasz strach może być : Ucieczka, walka lub „zastygnięcie w strachu”

Jak nazywa się smok, który chce, żebyś się poddał?

Niektóre z nich to: Smocze Odrzucenie; Smok Ośmieszenie; Smocza Porażka

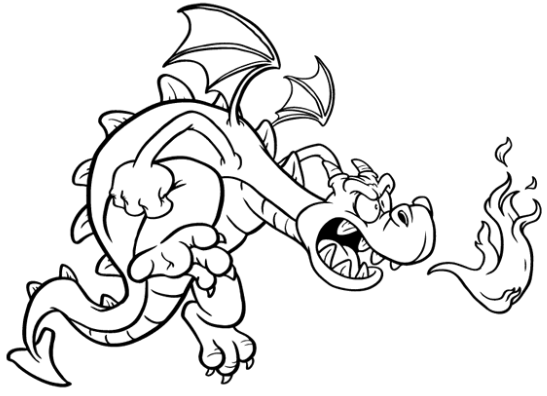
LĘKI

- **Strach przed porażką:** Jeden z najbardziej typowych. Powszechny wśród perfekcjonalistów.
  Wynika z:
  - niezrozumienia procesu uczenia się i etapów, które się z nim wiąże,
- z myślenia, że obniżenie poziomu kompetencji jest NIEDOPUSZCZALNE.
- **Strach przed śmiesznością:** Podobny do poprzedniego, ale związany z byciem ocenianym. Ktoś, kto odniósł sukces, wciąż może takiej sytuacji doświadczyć. Ma to związek z zachowaniem pozorów, że jest dobrze.

LĘKI

- **STRACH PRZED SUKCESEM:** Trudno w to uwierzyć, ale bardzo często. A jeśli odniosę sukces i wszystko pójdzie tak, jak mam nadzieję, to co? - Co to oznacza zmiany i jak moje środowisko się dostosuje? Jakie uczucia pojawią się we mnie?
- **BRAK JASNEGO PRZEZNACZENIA:** Tutaj ludzie nie określają jasno swojego celu, aby uniknąć zmierzenia się z którymkolwiek z powyższych lęków. To strach przed nazwaniem tego go po imieniu.

W naszej wrażliwości tkwi nasza największa siła
(Smok śni)



PRZEDSTAW SWEGO SMOKA

Jak nazwałaś swojego Smoka? Jak go zidentyfikowałaś?

Jak często powraca do ciebie?

Co on ci mówi, kiedy ma przyjść do ciebie?

Jak do tej pory z nim współpracujesz? (odmowa, unikanie, konfrontacja...)

Do rozwijania jakich umiejętności zaprasza cię Twój Smok?

Teraz, kiedy nazwałaś go po imieniu, jak się czujesz?

Wiemy, że strach informuje nas, że jest wyzwanie i nie mamy wystarczających zasobów, aby się z nim zmierzyć....

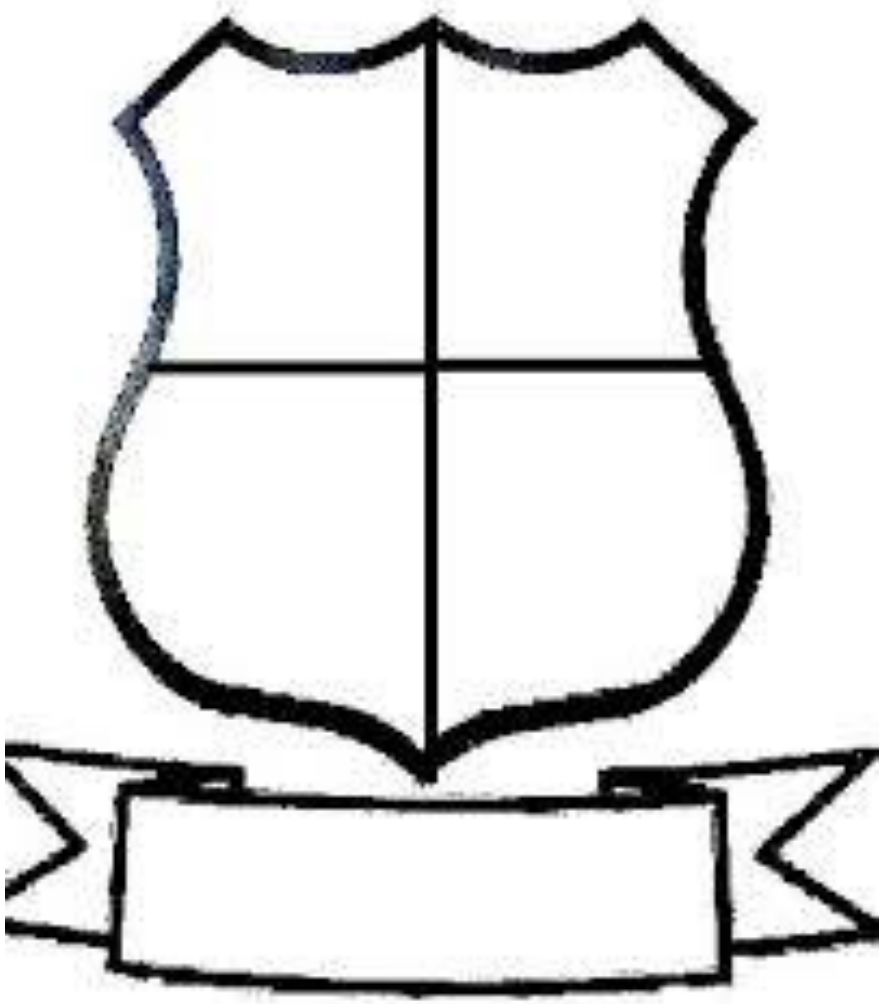
Naprawdę?

Czy naprawdę nie mamy zasobów, aby stawić czoła naszemu smokowi ???

Stowarzyszenie Kobieta na PLUS

Ścieżki współpracy | #projekt FFW

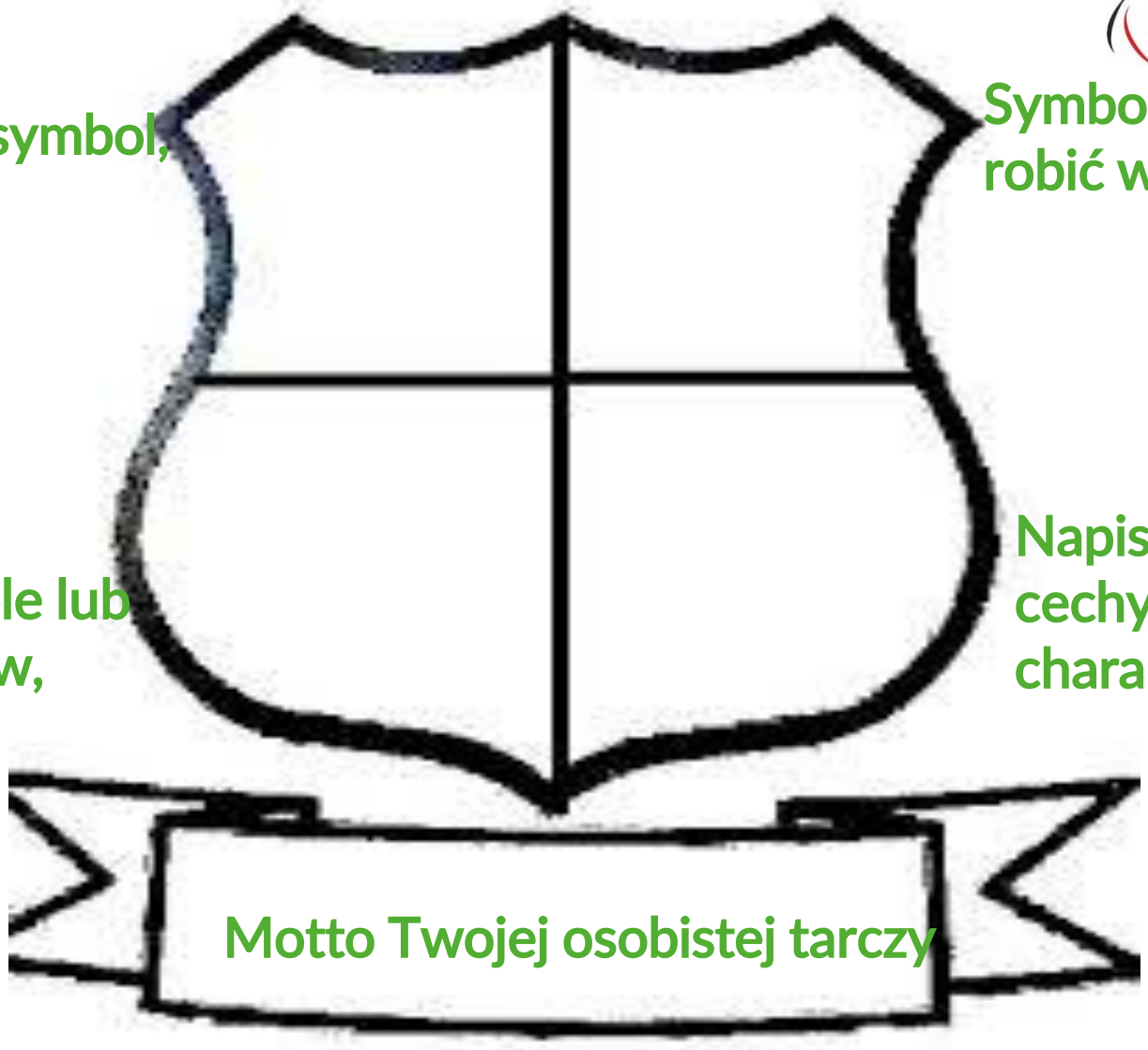
STWÓRZ SWOJĄ OSOBISTĄ TARCZĘ



MOJA OSOBISTA TARCZA

Zwierzę lub symbol, który Ciebie przedstawia

Symbole tego, co lubię robić w wolnym czasie



Istotne symbole lub zdjęcia ze snów, marzeń

Napisz trzy pozytywne cechy, które Cię charakteryzują

Motto Twojej osobistej tarczy


Nasze cienie są jak smoki: chociaż są przerażające i nieokiełznane, możemy się z nimi sprzymierzyć i czerpać ogromne korzyści z ich siły (Dragon Dreaming).
Dziękuję za uwagę !

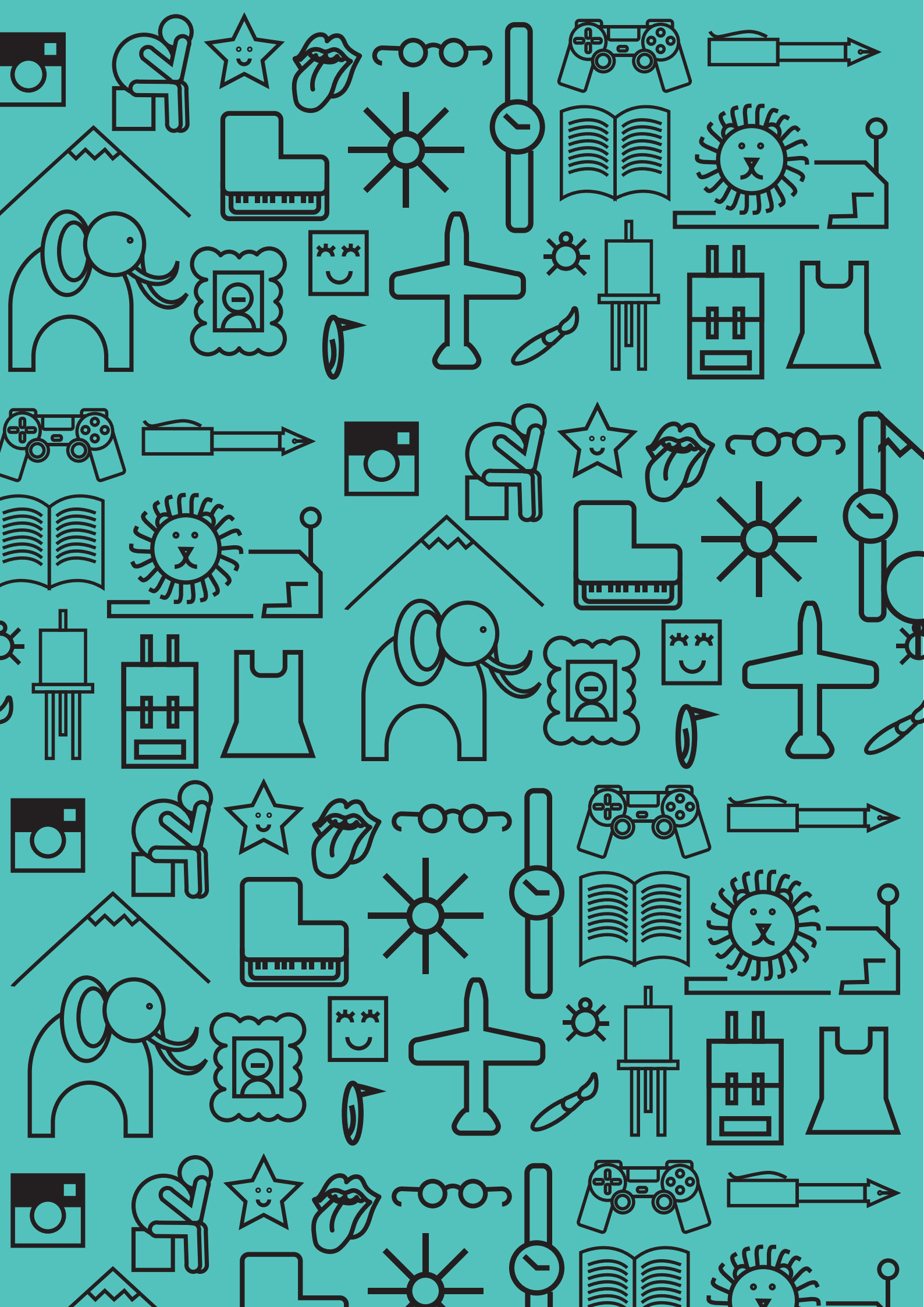


JESTEŚ TYM, CO LUBISZ

Twoje hobby daje Ci umiejętności i zdolności do poszukiwania pracy

i nie miałeś pojęcia

FUNDACIÓN ADECCO



WPROWADZENIE

Szukanie pracy to zadanie, którego nie da się podjąć od razu. Tak jak budując budynek, musimy zacząć od fundamentu, który podtrzymuje konstrukcję: w przeciwnym razie nasz budynek może się zawalić. A jakie są podstawy w poszukiwaniu pracy? Bez wątpienia nasze umiejętności.

Zacznijmy od początku, czym są konkursy? Chodzi o zdolności, wiedzę, umiejętności i wartości, które mają ludzie i które stosujemy w naszym życiu osobistym i zawodowym. Kiedy idziemy na rozmowę o pracę, bardzo często pytają nas o nasze umiejętności. Mogą to zrobić na wiele sposobów: ”Jakie są Twoje mocne strony i jakie cechy w sobie byś podkreślił? Jak myślisz, jaką wartość dodaną możesz wnieść do firmy?”

Nic dziwnego, że po zadaniu tych pytań nic nam nie wychodzi. Cóż, nie jest łatwo analizować siebie i identyfikować własne cechy. Nie oszukujmy się jednak: nieumiejętność odpowiedzi na te pytania jest przeszkodą nie tylko w pokonaniu rozmowy kwalifikacyjnej, ale także w posiadaniu poczucia własnej wartości niezbędnej do podjęcia zadania jej poszukiwania. Jeśli nie wiemy, jak się sprzedać, jak firma ma zamiar „kupić” nasz talent?

Z tego powodu z Fundacji Adecco chcemy pomóc Ci w bardzo prosty i naturalny sposób zidentyfikować Twoje umiejętności: Twoje hobby. Wychodzimy z założenia: jeśli masz hobby i zainteresowania, masz umiejętności i kompetencje, które możesz zastosować do zatrudnienia. Innymi słowy: „Powiedz mi, co lubisz... a powiem ci, jakie masz umiejętności zawodowe”.

Na kolejnych stronach znajdziesz katalog umiejętności, z którymi możesz się identyfikować w oparciu o swoje hobby. Jest to orientacja, to znaczy nie zobaczysz siebie odzwierciedlonego w 100% przypadków, ale znajdziesz bardzo realne przybliżenie.

Poradnik został przygotowany jako materiał pomocniczy dla osób bezrobotnych zagrożonych wykluczeniem, które trafiają do Fundacji Adecco i można z niego korzystać przy pomocy ich konsultantów lub terapeutów.

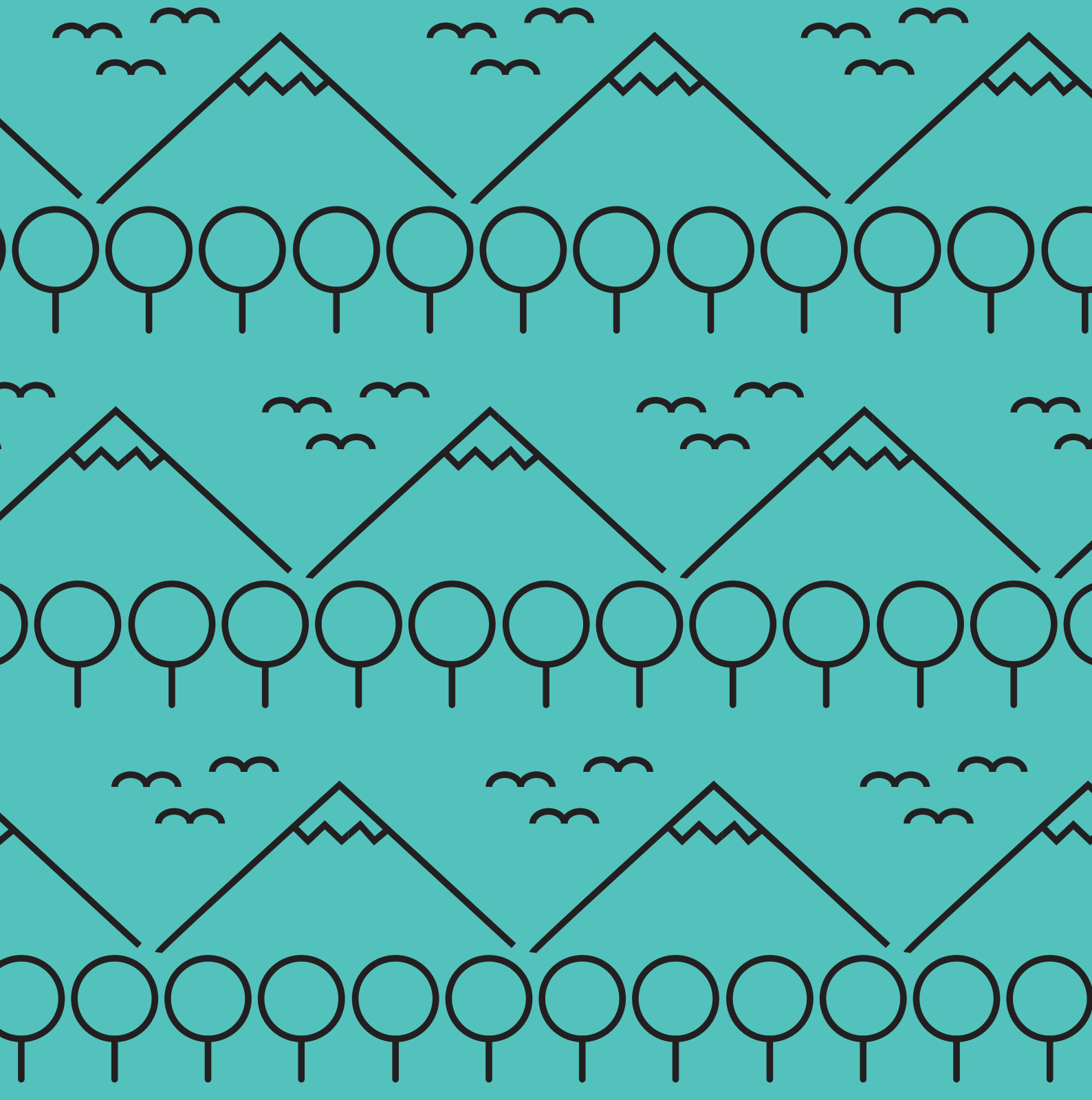
Mamy nadzieję, że ćwiczenie identyfikacji swoich umiejętności i kompetencji sprawi Ci przyjemność, a przede wszystkim, że znajdziesz niezbędną pomoc w zaufaniu do siebie i przedstawieniu swoich mocnych stron podczas rozmowy o pracę.

Użyj go i podziel się z nami swoją opinią w sieciach społecznościowych, z hashtagiem #Jesteś tym, co lubisz!

Francisco Mesonero
Dyrektor Generalny Fundacji Adecoo

ZAJĘCIA

NA WOLNYM POWIETRZU



ZAJĘCIA

NA WOLNYM POWIETRZU

Wędrówki, biwaki, spacery na łonie natury... te zajęcia wiele o Tobie mówią, więc możesz utożsamiać się z jedną z tych cech:

- Zdolność analizy. Czy jesteś przyzwyczajony? Aby poznać swoje otoczenie, a także będziesz starał się dobrze poznać firmę, dostosowując się do jej potrzeb i/lub wymagań.

- Odblaskowy duch. Spędź czas na łonie natury leza pozwala na refleksję i odnalezienie siebie. Przyjmowany do pracy, nie spieszysz się z decyzjami, ale raczej dokładnie przeanalizujesz i ocenisz wszystkie sprawy, a następnie podejmiesz najlepszą decyzję.

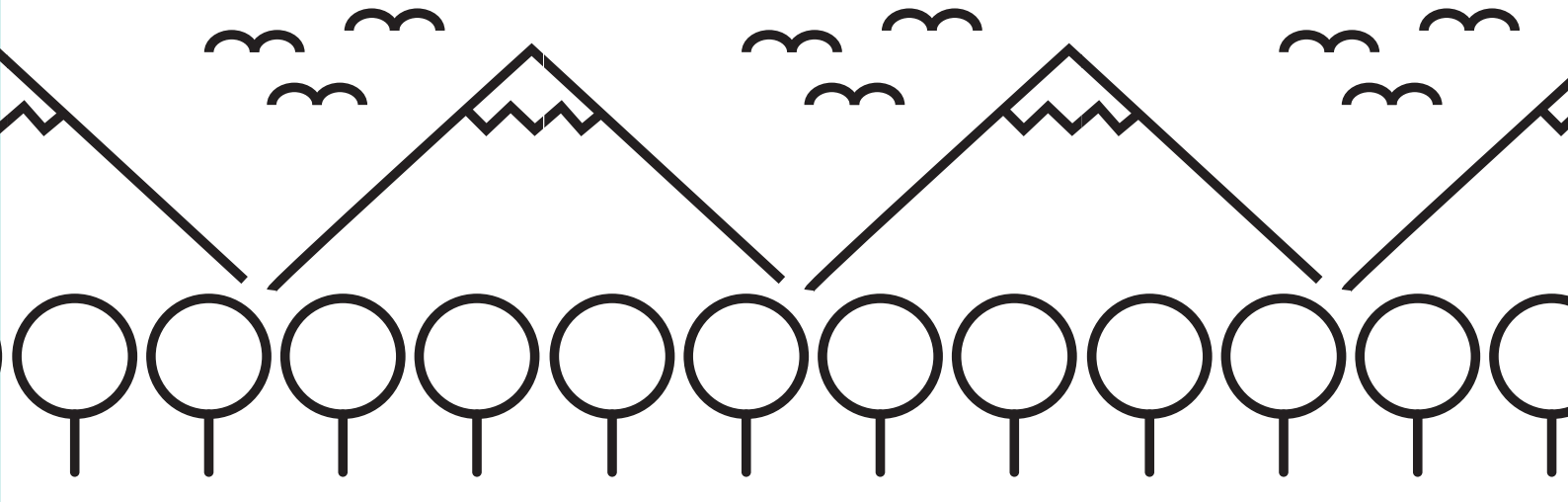
- Elastyczność / Adaptacyjność. Natura jest kapryśne i zmienne: czasami zaskakują nas niespodziewanym deszczem, wiatrem, słońcem, tęczą... Jako miłośnik przyrody przystosowujesz się do jej wzlotów i upadków i będziesz mógł to robić również w firmie, dostosowując się do jej procedur i innych sytuacje i/lub potrzeby.

- Zarządzanie konfliktem. To jest druga strona waluta. Jako miłośnik aktywności na świeżym powietrzu jesteś z natury nieustraszony i dzięki temu będziesz miał umiejętności radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi z inicjatywą.

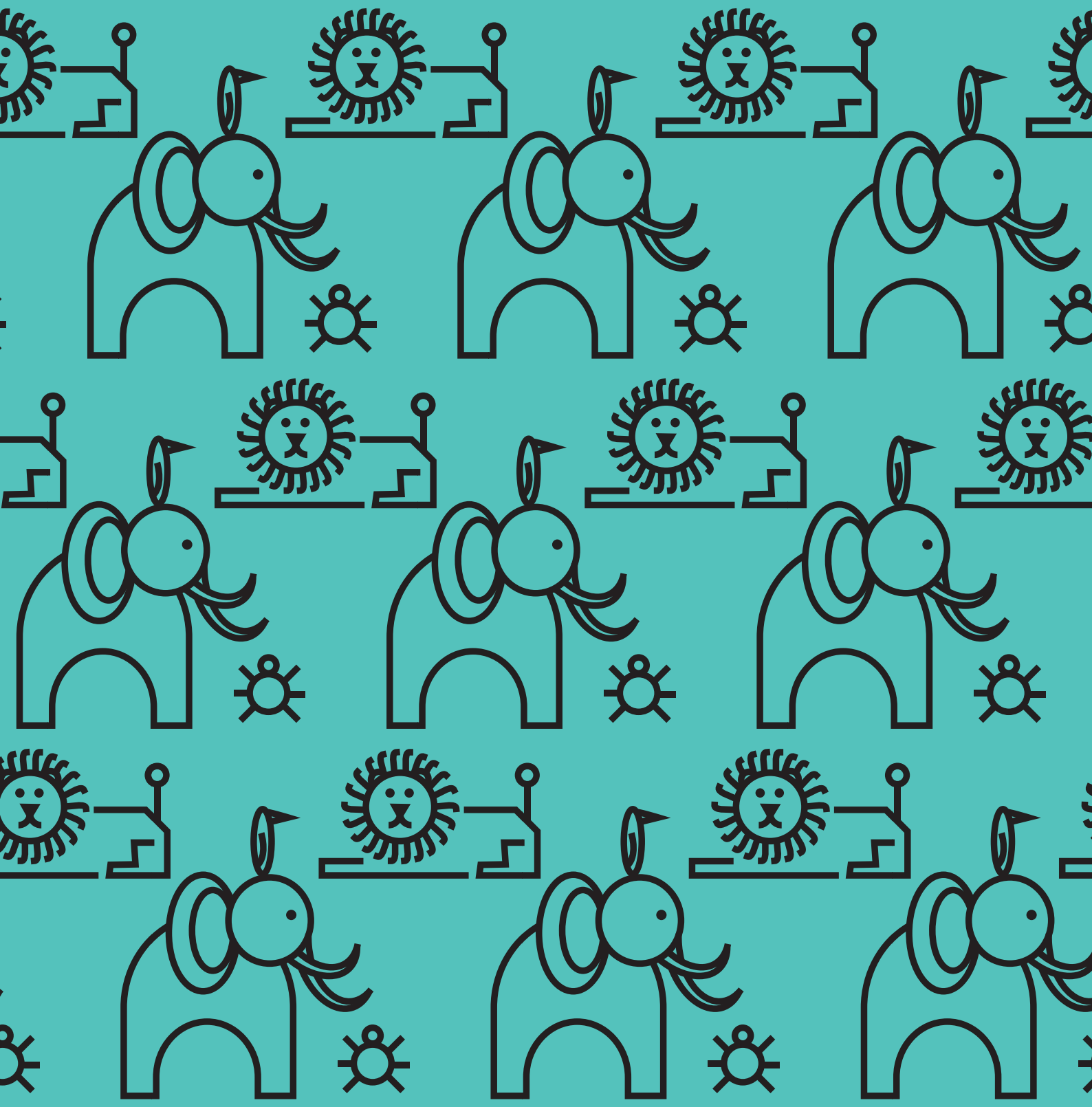
- Niepokój. Fani przyrody są dla definicja niespokojny: zawsze szukają nowych miejsc ucieczki i ucieczki. Aplikując do firmy, będziesz mógł stawić czoła nowym wyzwaniom i cieszyć się doświadczeniem.

- Roztropność. Jak w naturze, we wszystkim zatrudnienie istnieją konflikty i zagrożenia, które musimy umieć rozwiązywać. Możliwe, że twoja miłość do środowiska sprawia, że trenujesz i działasz ostrożnie, aby uniknąć niepotrzebnych szkód.

- Tolerancja. Spędzanie czasu na świeżym powietrzu i cieszenie się naturą zachęca do pokory i szacunku dla tego, co nas otacza. W firmie będziesz tolerancyjny i otwarty na współpracowników, akceptując i doceniając różnorodność ludzi, z którymi pracujesz.



ZWIERZĄT



ZWIERZĄT

Mówią, że ludzie, którzy mają zwierzęta domowe, są robione ze specjalnej pasty. Prawdziwi miłośnicy zwierząt oddają za nie wszystko, nie otrzymując nic w zamian, chcąc poświęcić część swojego wypoczynku i hobby dla dobra swojego pupila. Jeśli lubisz spędzać czas ze swoim psem, kotem, chomikiem lub papugą, możesz utożsamić się z jedną z tych kompetencji:

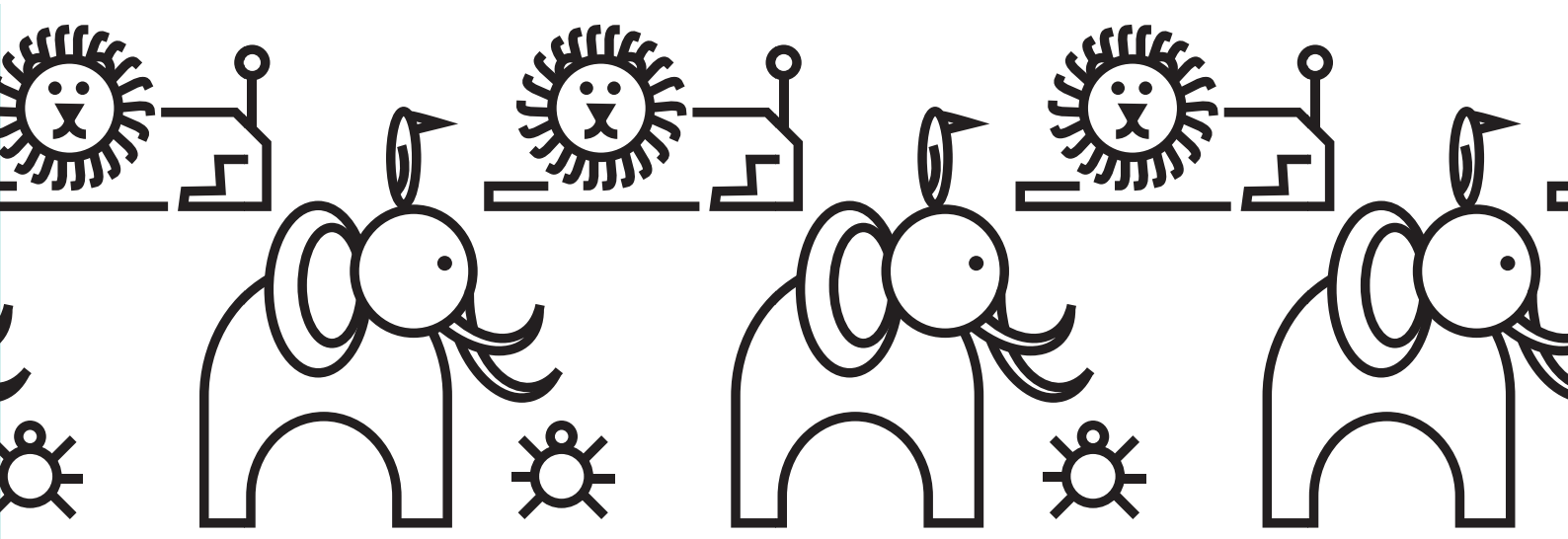
- Drużyna. Zwierzęta, zwłaszcza jeśli Są psami, uczą nas wielu wartości, takich jak towarzystwo: niejednokrotnie mamy wrażenie, że oddaliby za nas wszystko. W przypadku firmy, bardzo docenisz współpracę i solidarność ze swoimi rówieśnikami i będziesz łatwo dostępny, gdy będą Cię potrzebować.

- Empatia. Zwierzęta trenują nasze empatia lub umiejętność postawienia się na miejscu innych, cecha, która w firmie pozwoli nam lepiej zrozumieć naszych współpracowników i przełożonych.

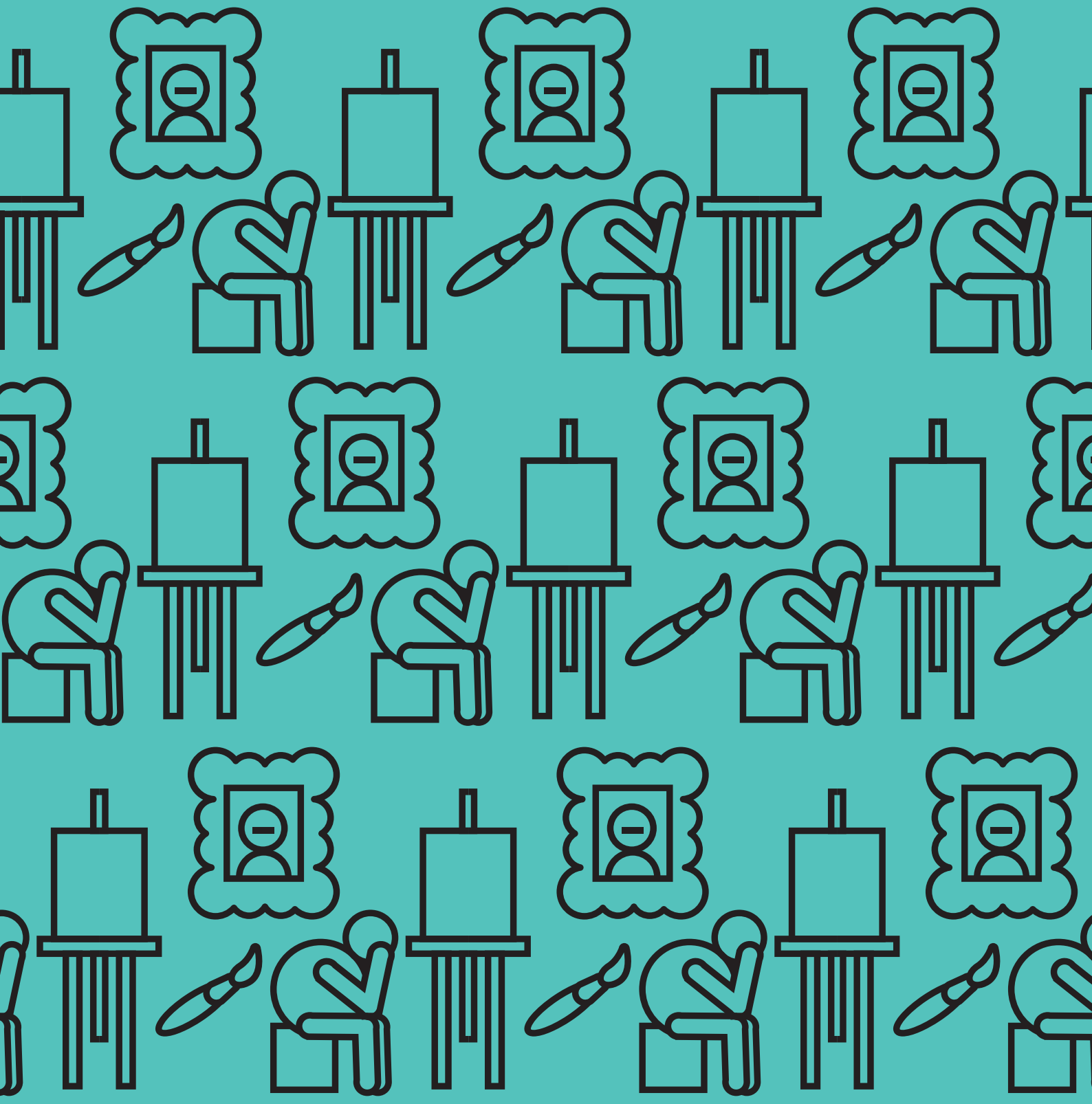
- Lojalność wobec projektu. Jeśli czegoś nas nauczą zwierzęta to wierność i przywiązanie. Aplikując do firmy, po przystąpieniu do projektu łatwiej będzie Ci się z nią utożsamiać i stanowczo jej bronić, realizując postawione przed Tobą cele.

- Poczucie odpowiedzialności. Mieć Zwierzę wymaga od nas dbania o nie i wypełniania szeregu obowiązków: wyprowadzania go na spacer, szczepienia, świadomego karmienia... krótko mówiąc, wyrabia w nas nawyk odpowiedzialności. W firmie to poczucie odpowiedzialności przełoży się na zawsze zgodnego ducha: potraktujesz swoją pracę poważnie i zawsze będziesz odpowiadać na to, czego się od Ciebie wymaga.

- Powołanie służbowe. Blisko powiązane z Powyższe sprawi, że zawsze będziesz gotowy na innych, co doceni cała publiczność: klienci, dostawcy, współpracownicy, przełożeni itp.



SZTUKI PLASTYCZNE
YMANUALNOŚCI



SZTUKI PLASTYCZNE
YMANUALNOŚCI

Do tej kategorii należy wiele i bardzo różnorodnych hobby: malarstwo, ceramika, dziewiarstwo... wszystko, co sprawia, że pracujemy własnymi rękami i tworzymy produkt lub dzieło sztuki. Jest to bardzo zróżnicowana dziedzina, ale ludzie, którzy ogólnie lubią rzemiosło, mają pewne wspólne umiejętności:

- Kreatywność. Hobbyści manuali Społeczności to ludzie, którzy czują impuls do ciągłego tworzenia, oddania swojej osobowości i odcisku piętna na wszystkim, co robią. W firmie nie będziesz zadowolony z pełnienia swoich funkcji, ale zawsze będziesz szukał wartości dodanej.

- Koncentracja. Często rzemiosło Wymagają od nas, abyśmy „zakręcili się dobrze", skupili całą naszą uwagę na tym, co robimy. W firmie będziesz wiedział, jak skoncentrować swoją energię na swoich funkcjach, nie rozpraszając się i optymalizując wydajność.

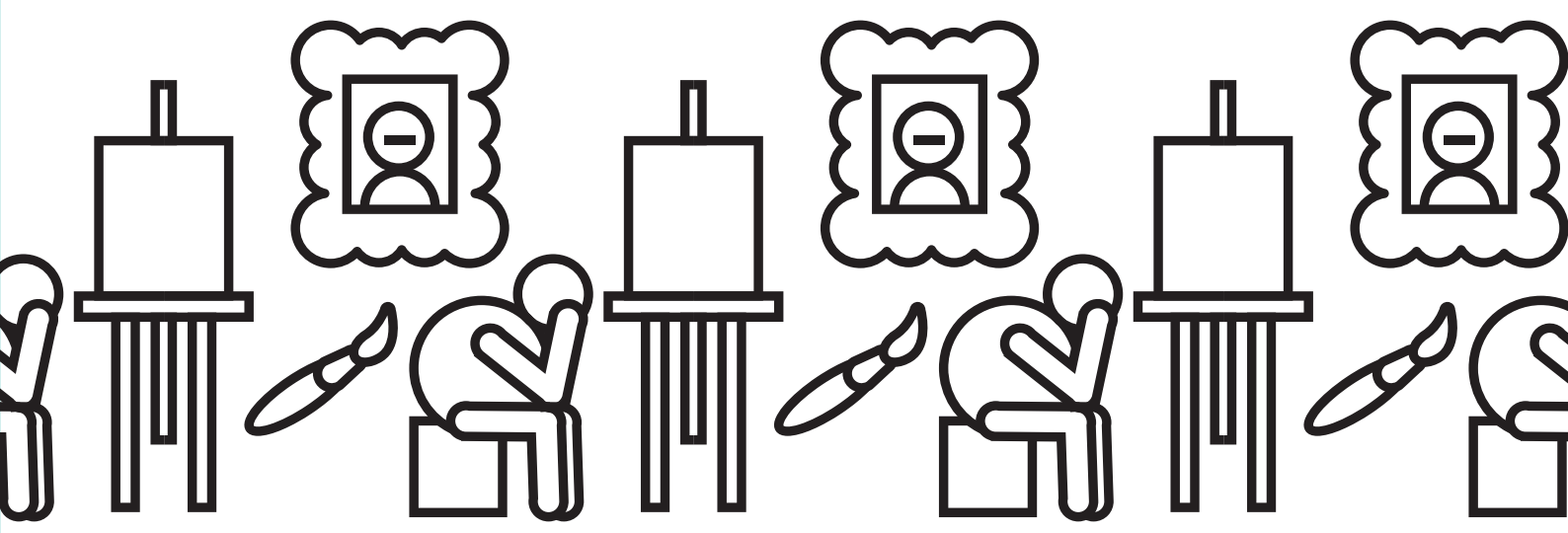
- Przedsiębiorczość. Zamiłowanie do sztuki plastik jest związany z nowymi pomysłami, zdolnymi do tworzenia nowych projektów, które wymagają wysiłku i pracy od podstaw.

- Wysiłek. Wykonywanie rzemiosła wymaga poświęcenie i dyscyplina. Jeśli jesteś do tego przyzwyczajony, na pewno je wyszkoliłeś umiejętności i znasz wartość wysiłku: wysiłek, który pozwoli Ci dać z siebie wszystko w swojej pracy.

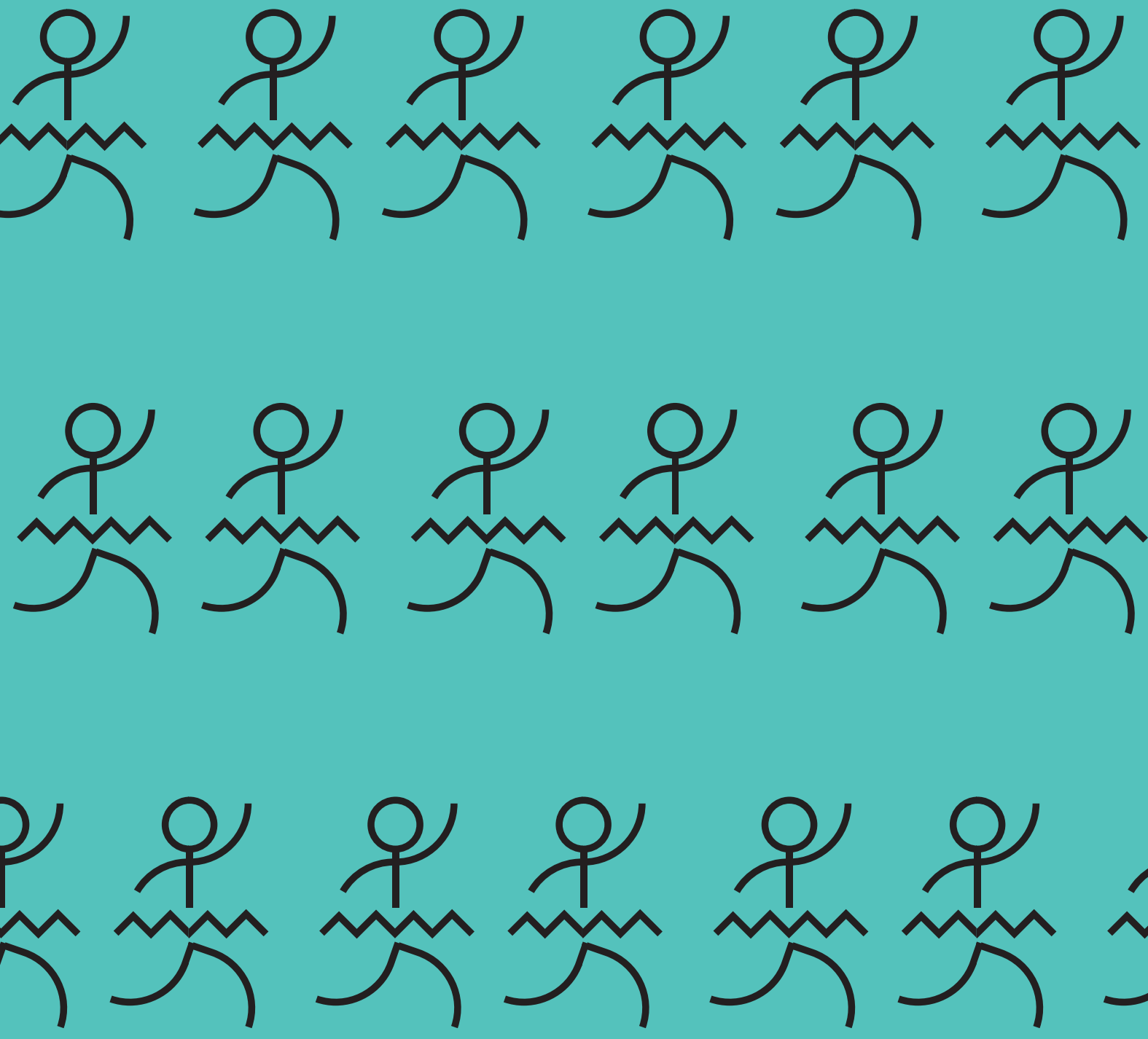
- Wyobraźnia. Zamiłowanie do sztuk plastycznych cas kojarzy się z bardzo pomysłowymi ludźmi, którzy zostawiają swój osobisty ślad na wszystkim, co tworzą. W firmie ta jakość pozwoli nadać swojej pracy wartość dodaną i oryginalną.

- Perfekcjonizm. Wszystkie rzemiosła wymagają zwracaj uwagę na szczegóły, ponieważ to one będą miały znaczenie. W firmie ta jakość sprawi, że nie pozostawisz żadnych luźnych frędzli i zawsze będziesz stawiać na doskonałość w swojej pracy.

- Pragmatyzm. Hobbyści manuali Dades to praktyczni ludzie: wymyślają wszystko w oparciu o rzeczywistą potrzebę. W firmie będziesz osobą funkcjonalną, która nie będzie tracić czasu: będziesz szukać procedur i metod ułatwiających pracę, zwiększających wydajność i zawsze sprawnych.



TANIEC



TANIEC

Zajęcia taneczne lub wyjścia na tańce stały się jednym z głównych hobby XXI wieku: nie tylko pozwala nam uprawiać sport, ale także szkoli wiele umiejętności, które mogą przydać się w innych dziedzinach życia. Dlaczego nie w poszukiwaniu pracy? Jeśli lubisz tańczyć, możesz zobaczyć swoje odbicie w tych konkursach:

- Chęć doskonałości. tancerze nigdy nie wiedzą pozostają wodoszczelne, ale codziennie dążą do poprawy. Stosowany do pracy, nie zadowolisz się tym samym: zawsze będziesz dążył do poprawy.

- Stałość. bardzo zgodne z powyższym, taniec wymaga wytrwałości; liczne próby, aż nauczymy się choreografii lub kroku tanecznego, co jest bardzo cenione w zespołach.

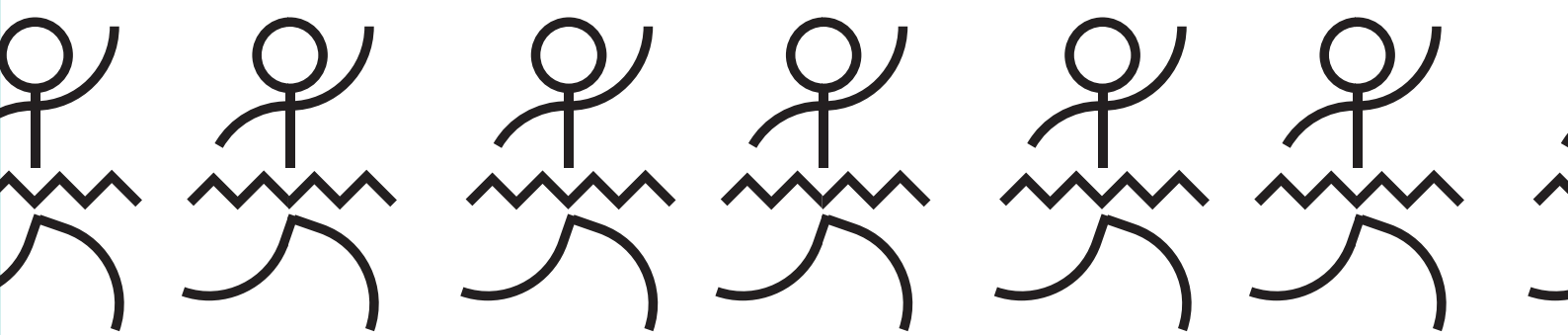
- Dyscyplina. Taniec wymaga dyscypliny: przestrzegaj z bardzo wymagającym przygotowaniem w określonych godzinach. W firmie będziesz wiedział jak dostosować się do przepisów, zawsze dotrzymując ustalonych terminów.

- Wysiłek. Nauka choreografii wymaga Dużo poświęcenia. Jeśli jesteś przyzwyczajony do ćwiczenia kroków tanecznych, na pewno wyszkoliłeś te umiejętności i znasz wartość wysiłku: wysiłku, który pozwoli Ci dać z siebie wszystko w swojej pracy.

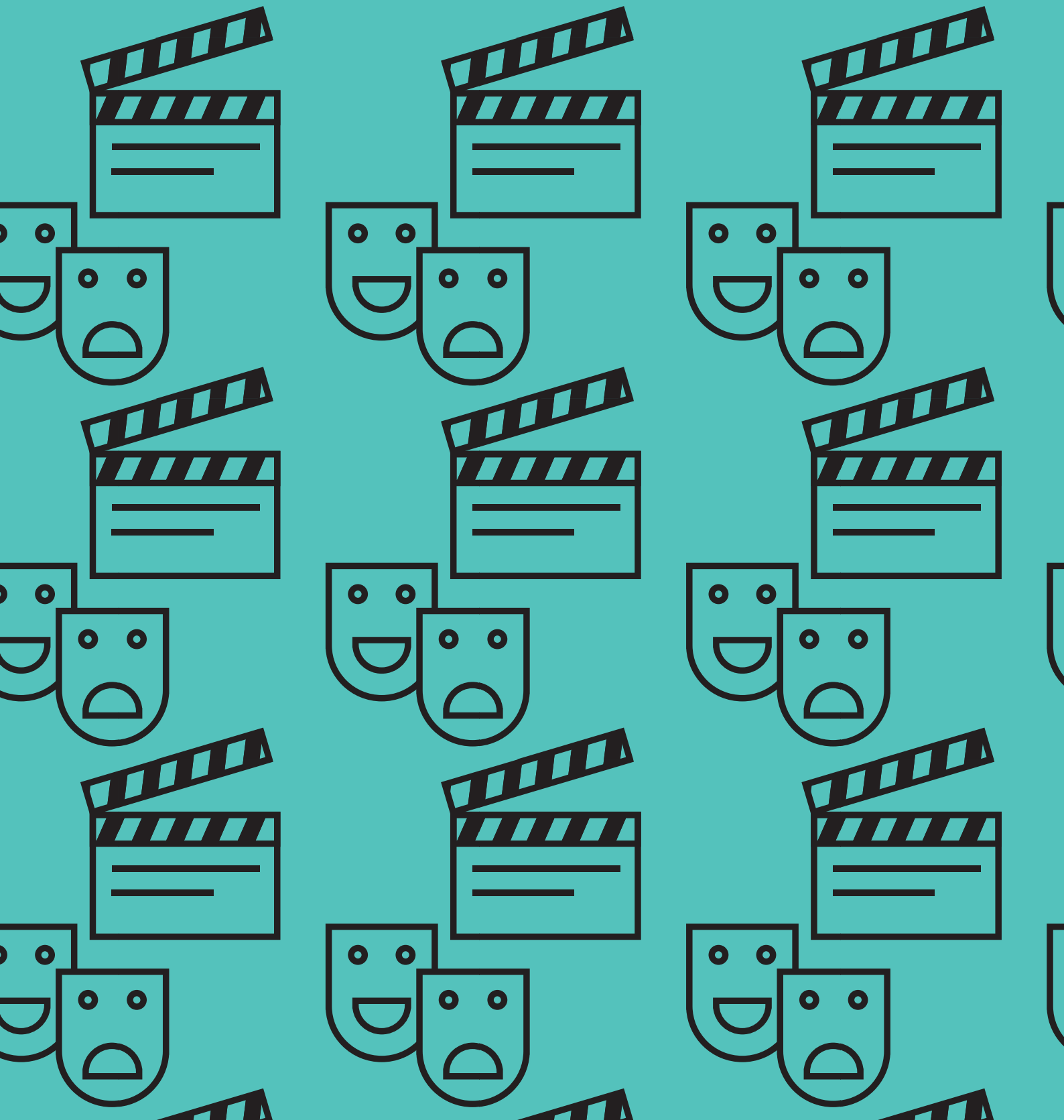
- Metodyczne. Tancerze kończą Wdrożenie techniki (metody) w ich wykonaniu, która ułatwi im dążenie do doskonałości. W firmie będziesz pracownikiem metodycznym i zorganizowanym: będziesz wykonywać swoje funkcje punktualnie, nie tracąc przy tym szczegółów.

- Pasja. Taniec to nie tylko zabieg, to także pasja: pasja, która robi różnicę. Stosowany do firmy, wkładasz entuzjazm i entuzjazm we wszystko co robisz, skupiając się na szczegółach. Rezultat Twojej pracy zawsze będzie większą wartością dodaną.

- Perfekcjonizm. Taniec to koordynacja i zawsze szuka bezpośredniego połączenia z muzyką, dlatego każdy szczegół jest ważny. Stosowany do firmy będziesz wymagający swoją pracą, nie osiedlisz się i zawsze będziesz dążył do poprawy.



KINO, SERIA I
SZTUKI WYSTĘPOWE



KINO, SERIA I
SZTUKI WYSTĘPOWE

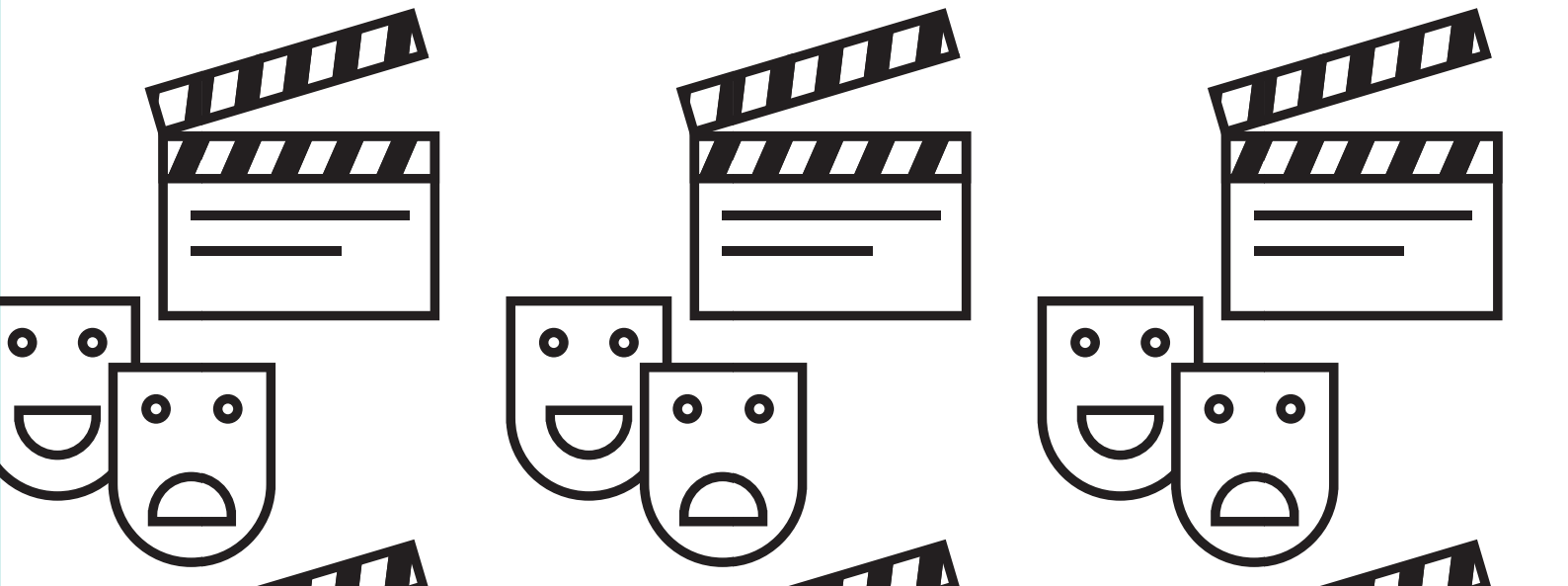
Gatunek kinomanów rośnie w zawrotnym tempie: coraz bardziej lubimy kino, nie tylko jako hobby, ale jako sposób na pomnażanie naszej kultury. Jeśli jesteś fanem kina, serialu lub sztuk performatywnych, być może identyfikujesz się z tymi wartościami:

- Zdolność analizy. Kinomani przyzwyczajeni do Zejdą na dół, aby przeanalizować każdą historię i jej szczegóły. Aplikując do pracy, będziesz dążyć do poznania szczegółów firmy, dostosowując się do jej potrzeb i/lub wymagań.

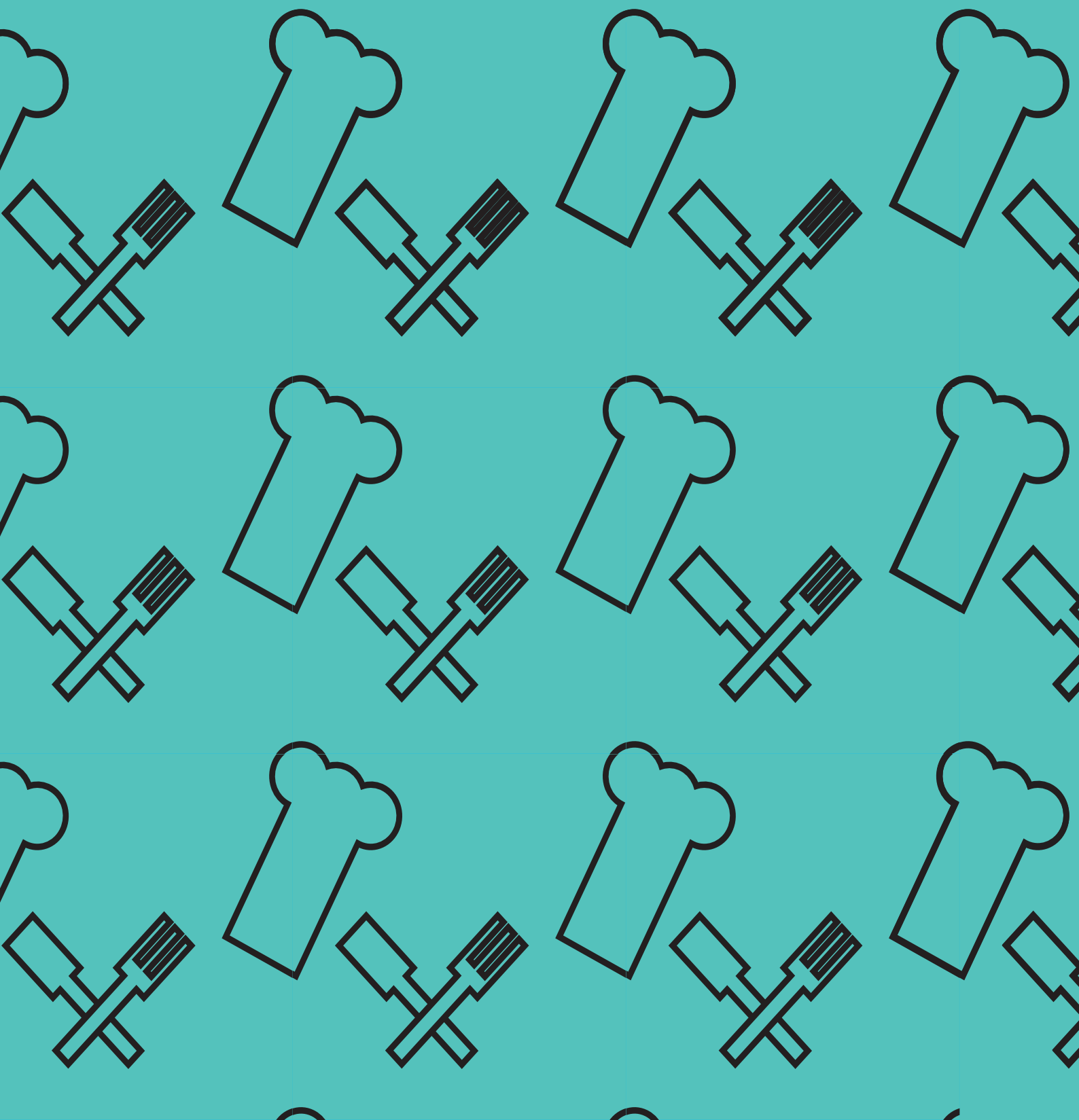
- Koncentracja. jesteś przyzwyczajony do bycia uważny na fabułę i szczegóły filmu / funkcji, jakość, którą zastosujesz w firmie sa, skupiając się na swoich funkcjach bez rozpraszania się i optymalizując wydajność.

- Empatia. Kino uczy nas wchodzenia w miejsce innych poprzez ich charaktery. W firmie ta jakość pozwoli nam lepiej zrozumieć naszych współpracowników i przełożonych.

- Krytyczny duch. Kinomani mają doskończenie krytycznego ducha, którego używają podczas oglądania dowolnego filmu lub sztuki. Zwracają uwagę na szczegóły: historię, muzykę, kompozycję, plany, stając się coraz bardziej wymagający. Stosowany do firmy, będziesz rygorystyczny w swojej pracy i zawsze będziesz dążył do poprawy.



KUCHNIA



KUCHNIA

Kuchnia przestała być rutyną, stała się sztuką. Coraz więcej osób podziela to zainteresowanie, które oznacza wrodzone umiejętności:

- Kreatywność. W firmie, podobnie jak we współpracy cina, będziesz stale szukać nowych i oryginalnych formuł do swojej pracy.

- Przedsiębiorczość. Powiązane z powyższym rior, kucharze eksperymentują z nowymi przepisami, dając upust swoim pomysłom. W firmie ta jakość pozwoli na „wewnętrzne podejmowanie" nowych projektów i działań.

- Poczucie odpowiedzialności. Tak dobry Kucharz, wiesz, że twój prestiż będzie zależał od twojej dobrej pracy, więc będziesz wiedział, jak poważnie podejść do swojej pracy.

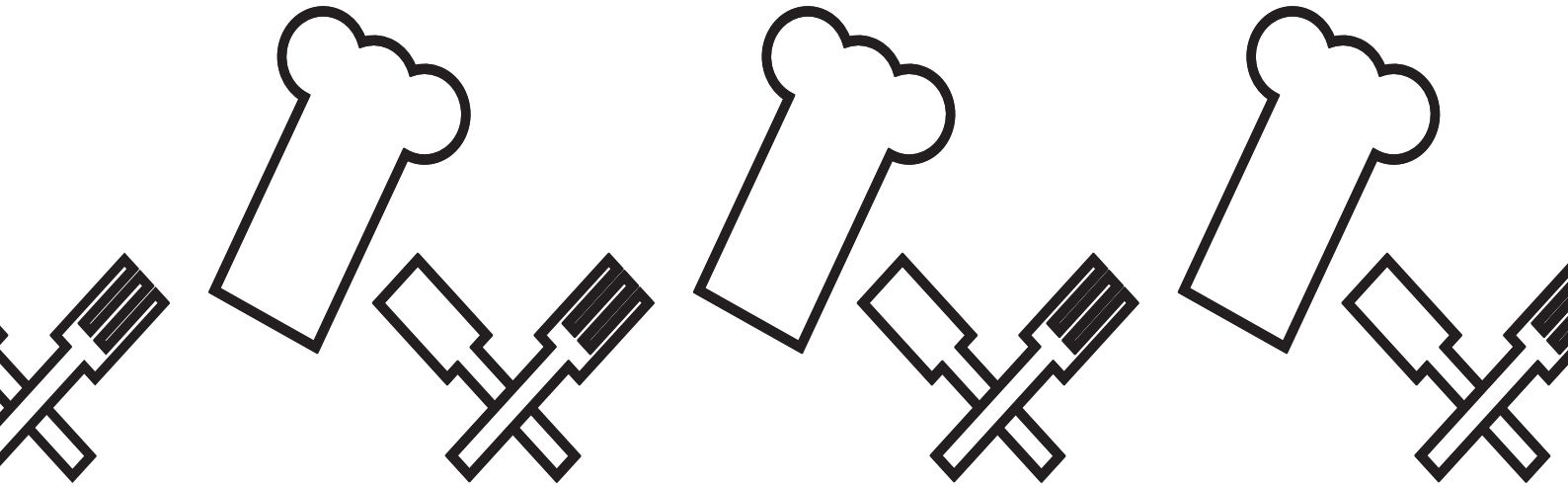
- Pasja. Gotowanie to nie tylko procedura to także pasja: pasja, która robi różnicę. Stosowany do firmy, wkładasz entuzjazm i entuzjazm we wszystko co robisz, skupiając się na szczegółach. Rezultat Twojej pracy zawsze będzie większą wartością dodaną.

- Perfekcjonizm. zawsze będziesz dążyć do mnie- Ciągła jora, a nie pozostaniesz przeciętny: będziesz szukał większego uznania.

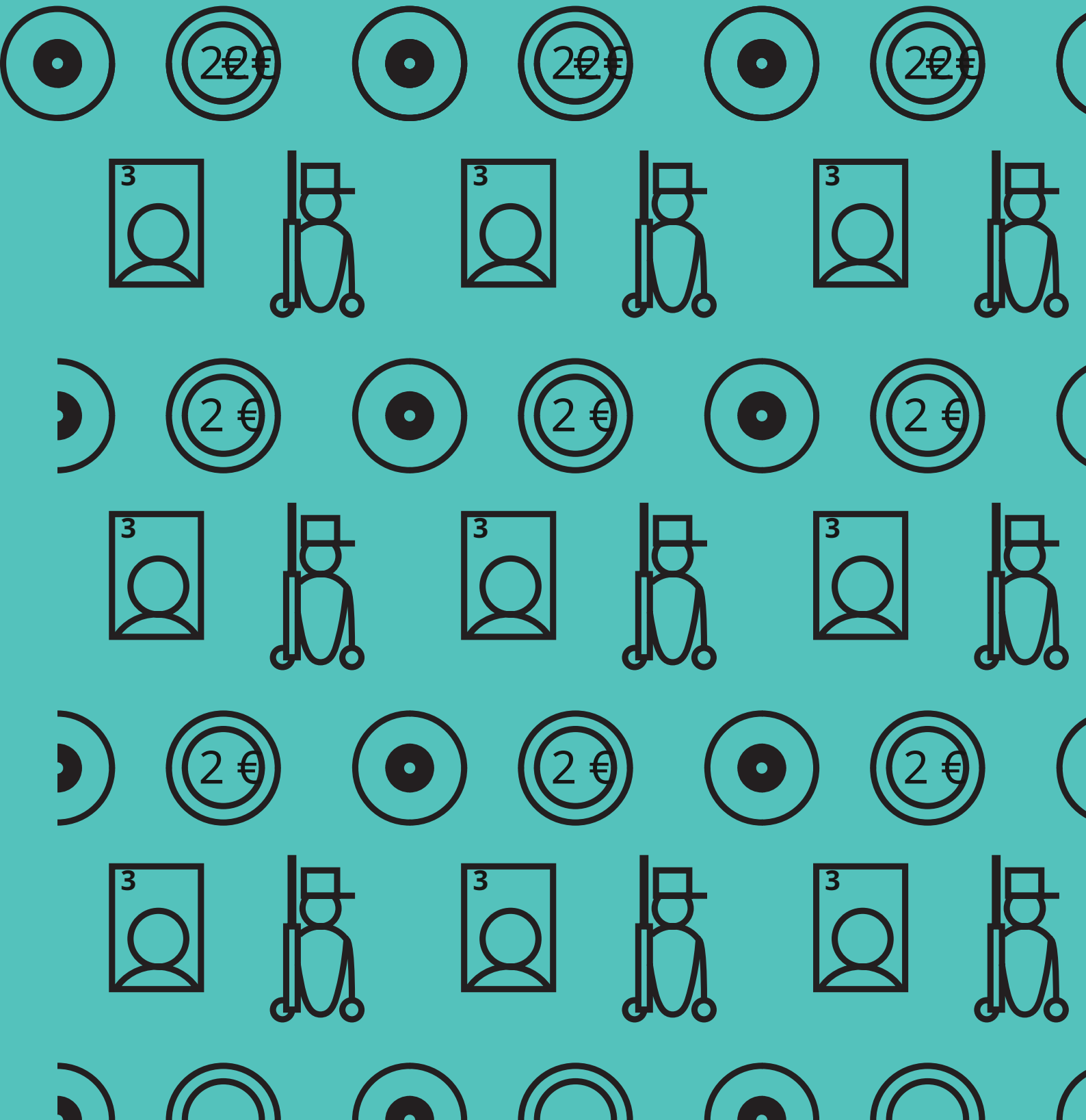
- Wszechstronność. Kuchnia wymaga od nas wykonania wiele różnych zadań, czasem w tym samym czasie. Możemy wykorzystać tę umiejętność w firmach, w których będziemy „wielozadaniowo": będziemy mieli umiejętności i zasoby do sprawnego wykonywania różnych funkcji.

- Wstrzemięźliwość. Gotowanie wymaga dużych dawek cierpliwość. Jeśli jesteś do tego przyzwyczajony, w pracy będziesz również wiedział, jak czekać na odpowiedni moment do podjęcia każdego zadania, bez pośpiechu i świadomości, że każdy wynik wymaga wysiłku. Dlatego zmniejszysz margines błędu.

- Powołanie służbowe. Fani Kuchnia wyróżnia się świetnym powołaniem do służby, ponieważ często nie gotują dla siebie, ale dla innych, starając się ich zadowolić. W pracy będziesz mieć tendencję do bycia zawsze gotowym na innych, co docenią wszyscy: klienci, dostawcy, współpracownicy, przełożeni itp.



ZBIERANIE



ZBIERANIE

Kolekcjonowanie, bez względu na przedmiot, jest bardzo podstawowym instynktem antropologicznym, który wiele mówi o osobie, która je praktykuje. Jeśli jesteś fanem kolekcjonowania, wiele z tych cech będzie ci znanych:

- Niepokój. Kolekcjonerzy z definicji mają bardzo jasny cel: zdobyć unikatowe przedmioty, które nie zawsze są łatwo dostępne. To czyni ich niespokojnymi ludźmi, poruszają się, aby osiągnąć swój cel. Aplikując do firmy, nie zostaniesz w pełnieniu swoich funkcji, ale Twoje obawy będą zawsze

3 dopóki nie zmusi Cię do ruchu, aby wygenerować większą wartość dodaną.

- Metodyczne. Praktyka zbierania kojarzy się z ludźmi uporządkowanymi i ostrożnymi, którzy lubią identyfikować przedmioty i składać je w całość, zawsze stawiając na harmonię w ich umieszczeniu. Przystępując do firmy, będziesz metodycznym i zorganizowanym pracownikiem: będziesz wykonywać swoje funkcje punktualnie bez szczegóły umykają ci.

- Pasja. Kolekcjonowanie to pasja do specyficzne hobby: numizmatyka, filatelistyka itp. Ta jakość sprawia, że kolekcjoner jest osobą z pasją. W przypadku firmy, gdy utożsamiasz się z projektem, łatwiej będzie Ci rozwinąć zapał i zapał do pełnienia swoich funkcji.

- Perfekcjonizm. Co najbardziej satysfakcja Produkuje kolekcjoner ma pokazywać innym swoje kolekcje, które są owocem wysiłku i dobrze wykonanej pracy. W pracy nie przyznasz, że wyniki są mierne: będziesz starał się dać z siebie wszystko, a inni cenią twoją dobrą pracę.

- Wstrzemięźliwość. Kolekcjonerstwo wymaga dużej dozy cierpliwości, ponieważ uczy nas, że nie możemy wszystkiego osiągnąć od razu, ale potrzebujemy czasu i wysiłku. Jeśli jesteś do tego przyzwyczajony, w pracy będziesz również wiedział, jak bez pośpiechu czekać na odpowiedni moment, aby podjąć się każdego zadania. Dlatego zmniejszysz margines błędu.

2 €

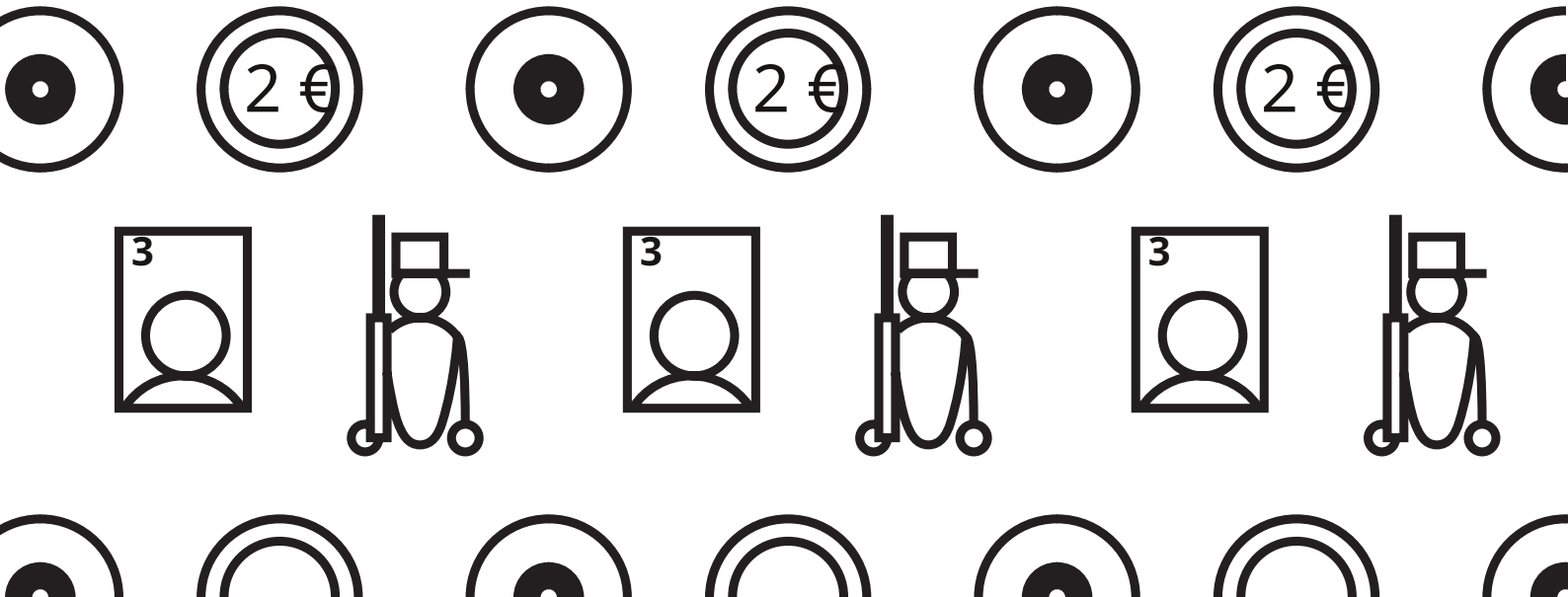
2 €

2 €

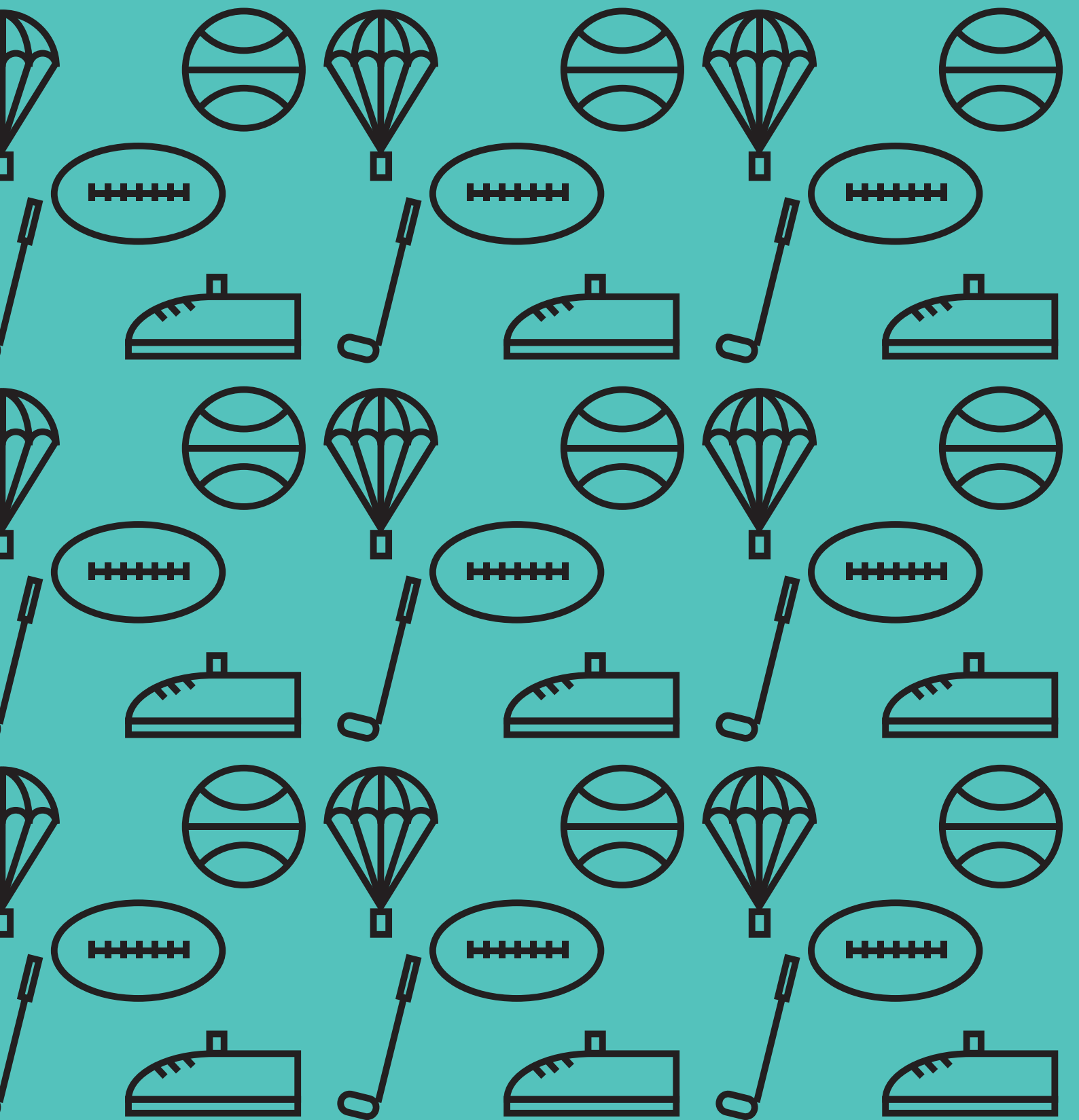
3

3

3



SPORTY



SPORTY

Uprawianie sportu wiele mówi o osobie, która go uprawia. Chcieliśmy odróżnić sporty zespołowe, sporty ekstremalne i sporty indywidualne. Oto konkurencje wspólne dla wszystkich dyscyplin sportowych:

- Chęć doskonałości. Sportowcy nigdy pozostają w stagnacji, ale raczej starają się codziennie poprawiać. Zastosowany do pracy, nie zadowolisz się tym samym: zawsze będziesz dążyć do poprawy.

- Zdolność do pracy pod presją. Los Sportowcy są przyzwyczajeni do dawania z siebie wszystkiego w czasach maksymalnego stresu i napięcia rywalizacji. Ta presja jest właśnie tym, co pomaga im nie tracić koncentracji i mądrzej dążyć do celu. W firmie ta jakość pomoże Ci radzić sobie w sytuacjach stresowych i lękowych, będąc w stanie pracować szybko i skutecznie, gdy sytuacja tego wymaga.

- Stałość. sport wymaga wytrwałości zjełczały i nie rzucający się w ręcznik przy pierwszej wymianie, jakość bardzo ceniona w firmach.

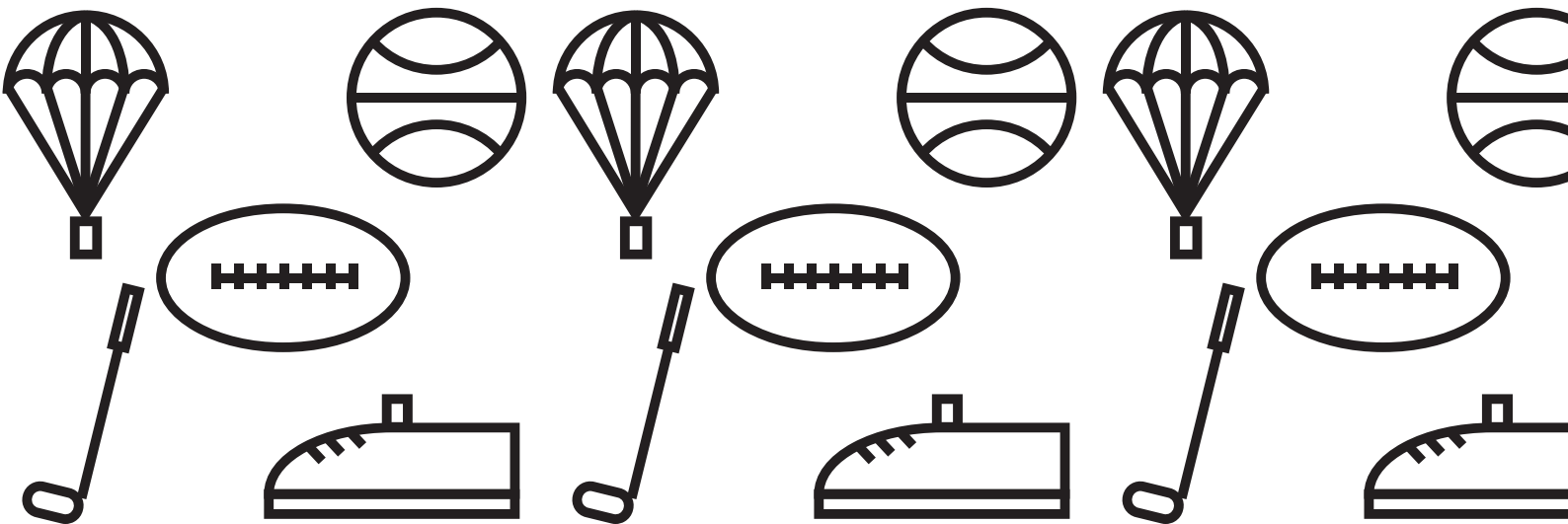
- Dyscyplina. Sport wymaga dyscypliny: Przestrzegaj wymagających treningów w określonych godzinach. W firmie będziesz wiedział jak dostosować się do przepisów, zawsze dotrzymując ustalonych terminów.

- Wysiłek. Każdy sportowiec dobrze o tym wie wartość. W firmie zawsze będziesz miał ducha do osiągania swoich celów, nie poddając się łatwo, wiedząc, jak wykorzystać dostępne zasoby, aby osiągnąć swój cel.

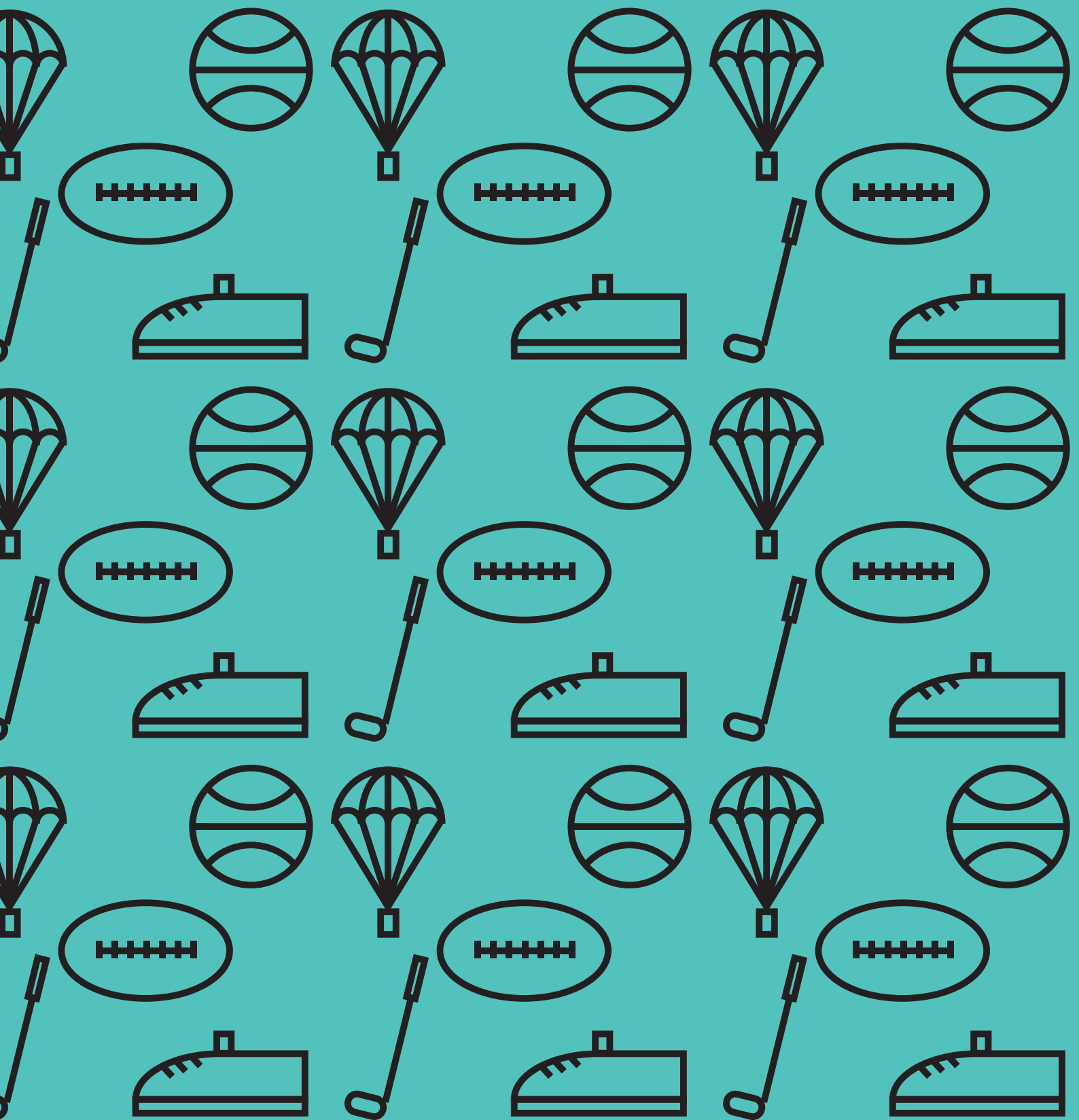
- Orientacja na wyniki. każdy sport ma Cel jest jeden: dotarcie do celu w lekkiej atletyce, zrobienie kosza w koszykówce... i każde nasze działanie nakierowane jest na ten cel. W firmie będziesz wiedział, jak wykorzystać tę wartość, wykonując swoje funkcje nie tracąc z oczu ostatecznego celu.

- Strategiczne myślenie. Sporty Uwydatniają naszą bardziej strategiczną stronę, w najlepszym tego słowa znaczeniu. Wiemy, że każdy nasz ruch i każda decyzja, którą podejmiemy, będą miały wpływ na wynik finansowy. W odniesieniu do firmy ta myśl doprowadzi nas do podejmowania najwłaściwszych decyzji, aby osiągnąć nasze cele.

- Odporność. Ta koncepcja mierzy nasze umiejętność pozytywnego stawiania czoła niekorzystnym sytuacjom. Sportowcy muszą być odporni, aby osiągać optymalne wyniki: przegrana w zawodach może ich osłabić, ale zawsze znajdują siłę, by następnym razem osiągnąć lepsze wyniki. W firmie będziesz miał większą zdolność radzenia sobie z sytuacjami konfliktowymi i stresowymi.



SPORTY
INDYWIDUALNI

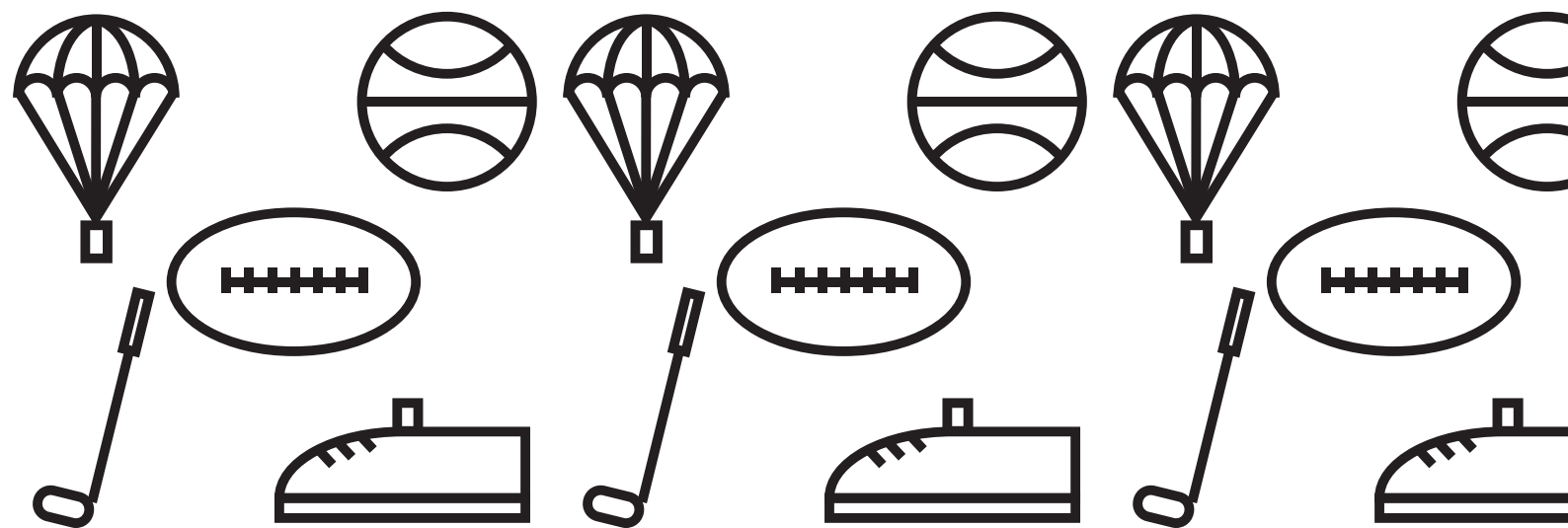


SPORTY
INDYWIDUALNI

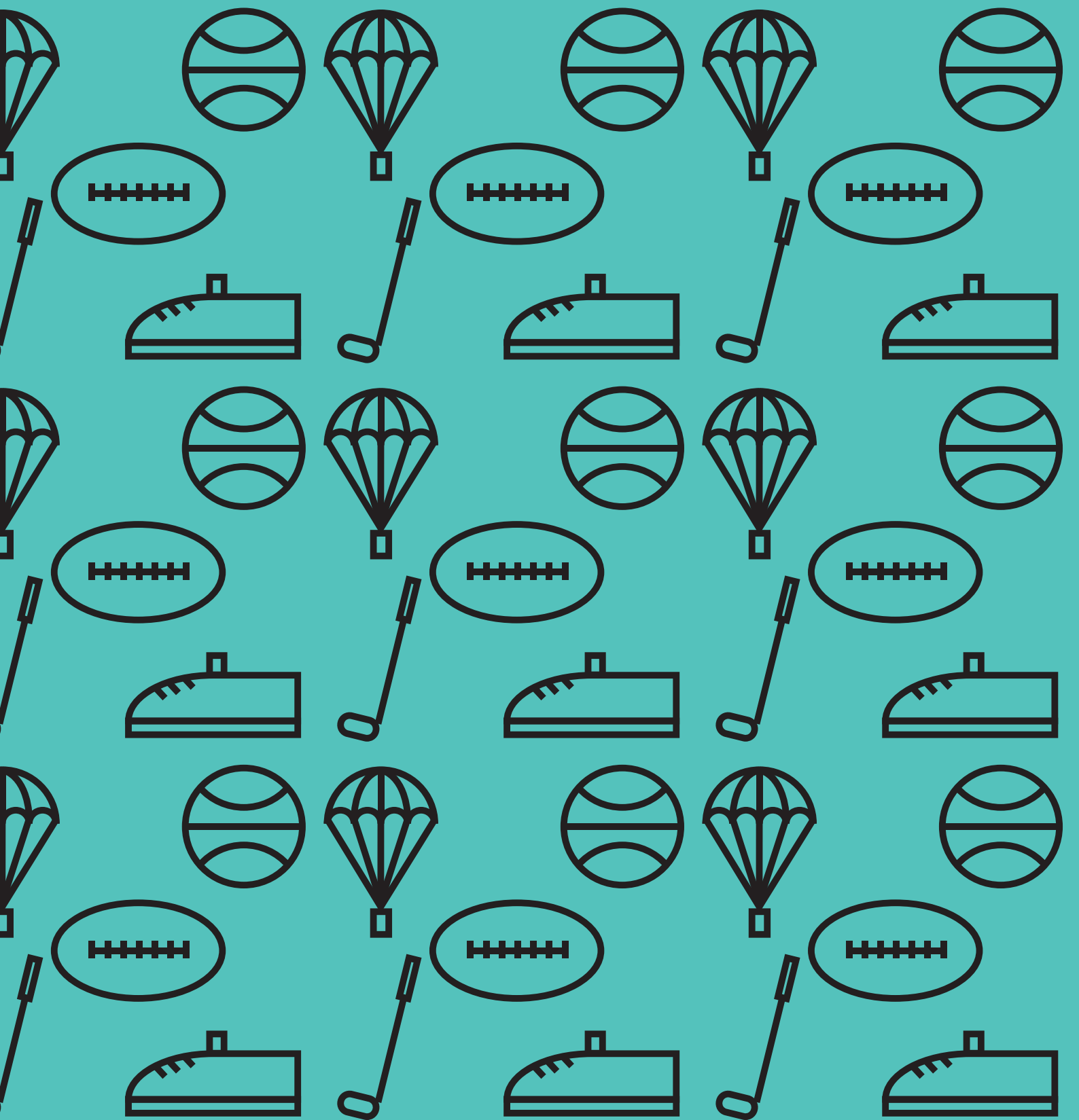
- Koncentracja. Sportowcy indywidualni Jasno określają swój priorytet w czasie rywalizacji, skupiając całą swoją energię na danej czynności. W firmie będziesz wiedział, jak skoncentrować się na swoich funkcjach i zoptymalizować wydajność.

- Motywacja. Sportowcy, którzy ćwiczą Sporty indywidualne rozwijają umiejętność automotywacji, bez pomocy z zewnątrz. Ich własna kondycja wymaga od nich generowania pozytywnych myśli podczas zawodów, rozwijania siły psychicznej, która pozwala im dawać z siebie wszystko nawet w najgorszych momentach. Na praca, ta jakość jest złota: nie poddasz się i zawsze będziesz wiedział, jak uzyskać pozytywną część.

- Poczucie odpowiedzialności. Sporty Indywidualiści wiedzą, że wszystko zależy od nich samych i rozwijają ogromne zaangażowanie w siebie i wobec otaczających ich osób. Stosowany do firmy, zawsze będziesz miał ducha uległości, bardzo poważnie podchodząc do swojej pracy. Szybko przejmiesz odpowiedzialność za swoje zadania, a przełożeni z ufnością będą Ci delegować.



SPORTY KOLEKTY



SPORTY KOLEKTY

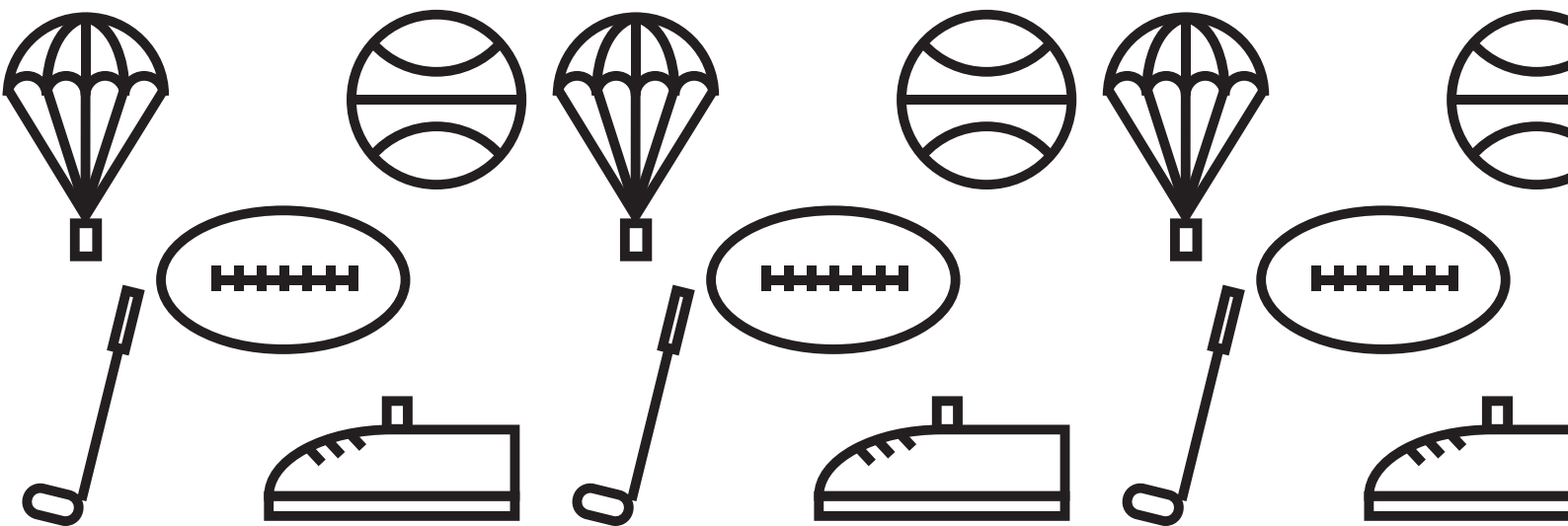
- Zdolność do pracy zespołowej. Los Sporty zespołowe wymagają koordynacji i współpracy ze wszystkimi członkami. Stosowany do pracy, będziesz w stanie zrozumieć siebie ze swoimi współpracownikami i współpracować z nimi przy realizacji funkcji i projektów.

- Drużyna. W każdym sporcie zespołowym Ta jakość jest niezbędna do sukcesu. Przekłada się to na relację solidarności i współpracy między innymi członkami. Jeśli sport pozwolił Ci poznać tę jakość, w firmie będziesz wiedział, jak zastosować ją w praktyce, będąc dostępnym i współpracującym partnerem.

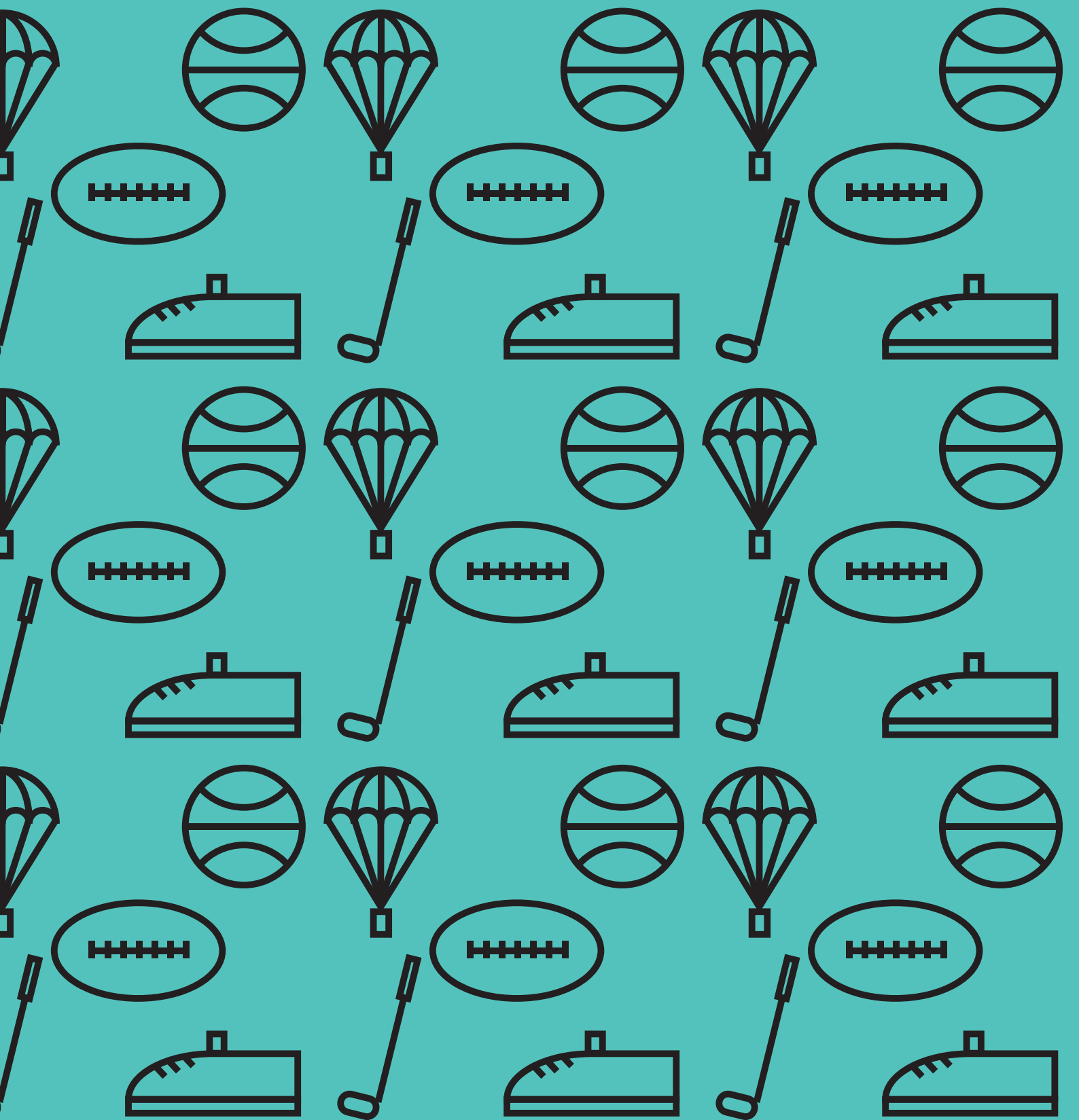
- Empatia. Sport zespołowy wymaga po-nerwów w skórze innych w sposób ciągły. W firmie ta jakość pozwoli nam lepiej zrozumieć naszych współpracowników i przełożonych.

- Zdolności do porozumiewania się. w sporty zespołowe, bardzo konieczna jest ciągła komunikacja, zachęcanie się nawzajem i dzielenie się opiniami. W firmie wykorzystasz dialog jako najlepszy sposób rozwiązywania konfliktów i będziesz umiał wyrażać swoje opinie, ale zawsze z poszanowaniem opinii innych.

- Tolerancja. Zespoły są zróżnicowane i bycie ich częścią sprzyja pokorze i szacunku dla innych. W firmie będziesz tolerancyjny i otwarty na współpracowników, akceptując i doceniając różnorodność ludzi, z którymi pracujesz.



SPORT
RYZYKO



SPORTY
RYZYKOWNY

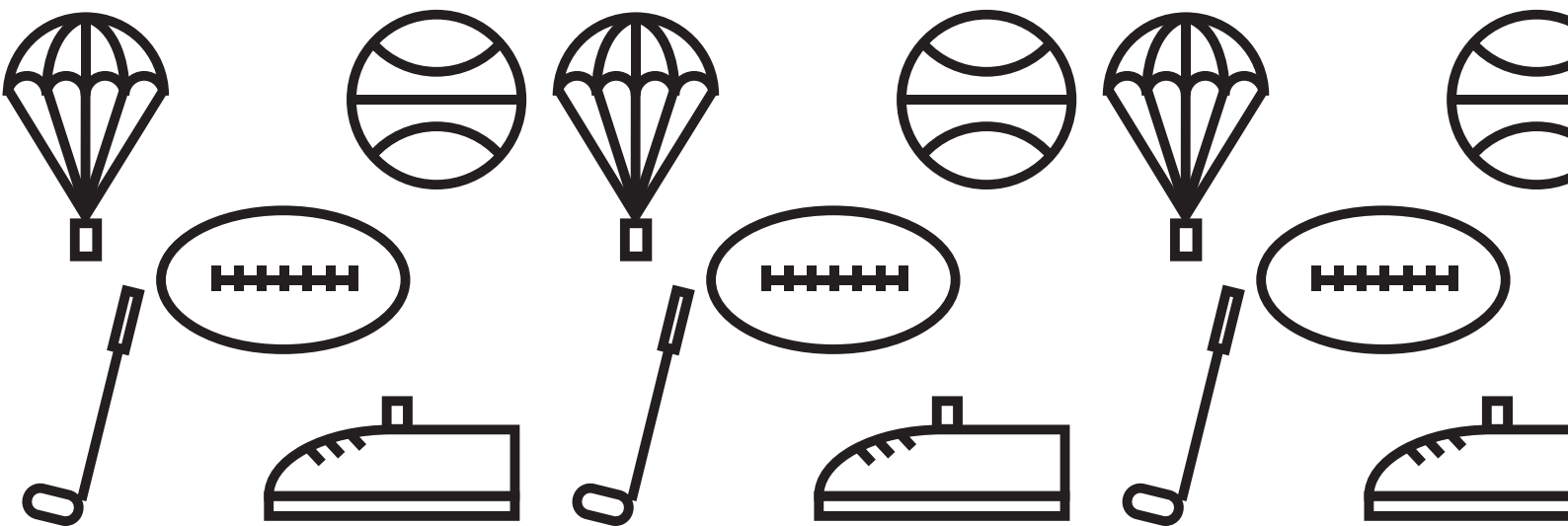
- Samoocena. Sportowcy ryzyka Mają ogromną pewność siebie, którą wykazują dając z siebie wszystko w najtrudniejszych i najbardziej kompromitujących sytuacjach. W firmie będziesz osobą pewną siebie i przekażesz to zaufanie innym.

- Dynamizm. Ryzykowny sportowiec nie znosi nuda: zawsze szuka sposobu na bycie aktywnym. W firmie ta dynamika pozwoli Ci dążyć do ciągłego doskonalenia i nieustannego kwestionowania procedur w celu ich doskonalenia.

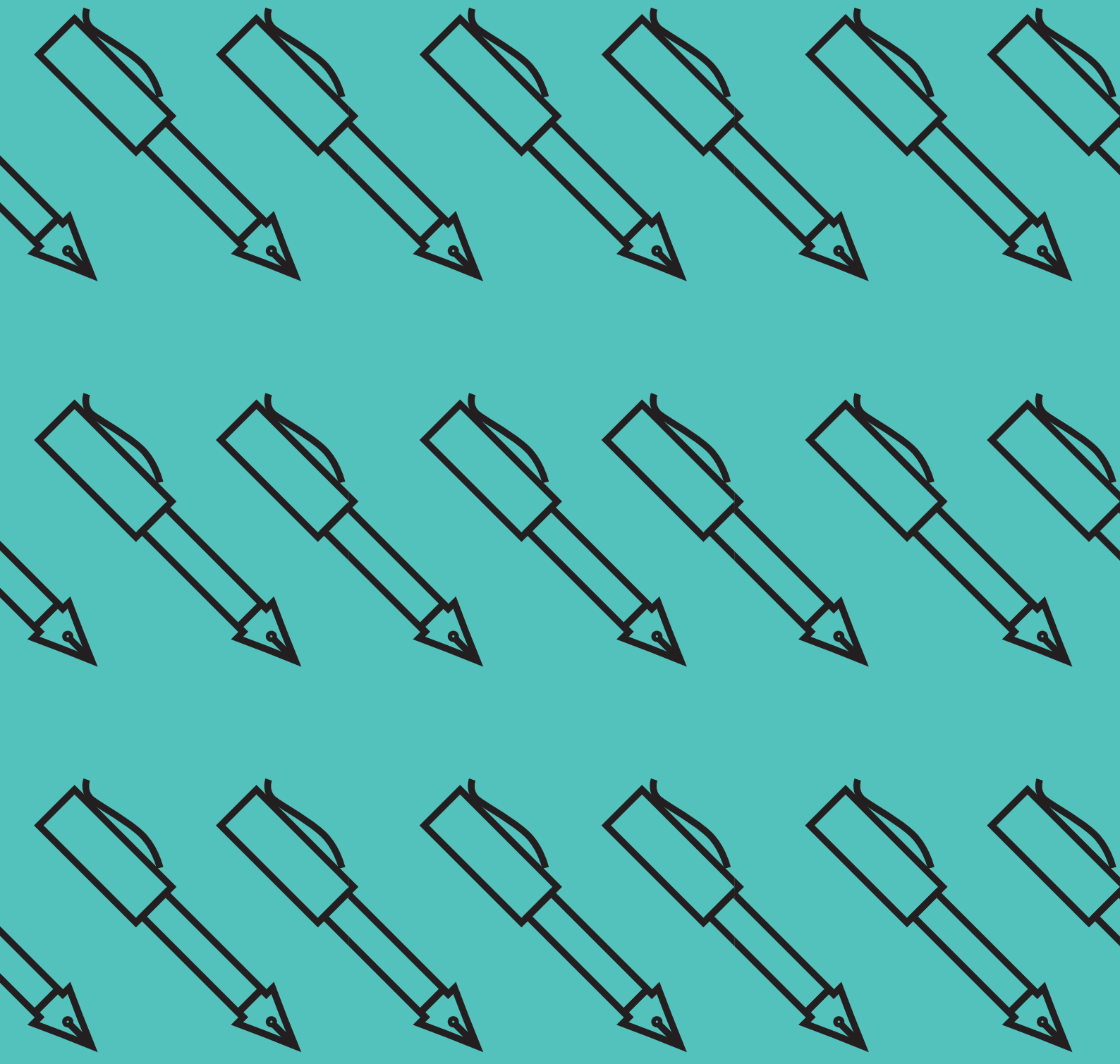
- Przywództwo. Jedna z cech psychologicznych Najczęstszą przyczyną ryzykownych sportowców jest ich zdolność do wpływania na innych. Odważają się na skomplikowane czynności i są pionierami w ich realizacji, co przekłada się na więcej podziwu i szacunku. W firmie takie przywództwo pozwoli Ci przejąć projekty i zadania, a nawet kierować zespołami.

- Optymizm. Bez pozytywnego umysłu nie wiem Możesz uprawiać ryzykowny sport. Filozofia: „wszystko będzie dobrze" jest bardzo obecna w jego umyśle. W firmie zawsze będziesz myślał pozytywnie i będziesz wiedział jak przekazać tę energię innym.

- Wszechstronność. Sportowiec ryzyka ma być wszechstronnym, aby przezwyciężyć różne pojawiające się trudności. W firmie ta jakość pozwoli Ci na „wielozadaniowość", będąc w stanie efektywnie wykonywać różne funkcje.



PISANIE



PISANIE

Czy jesteś jednym z tych, którzy lubią pisać? Blogi, artykuły, listy... Być może więc identyfikujesz się z jedną z tych cech:

- Asertywność. Jest to zachowanie pośrednie między bierność i agresywność. Pisanie równoważy nas i oświeca nasze umysły, porządkując nasze idee i czyniąc nas zdolnymi do przekazywania ich w najbardziej dyplomatyczny sposób. Jeśli lubimy pisać, możemy tę jakość zastosować w pracy.

- Zdolność analizy. Pisać to muszą być najpierw udokumentowane. Z tego powodu jesteś przyzwyczajony do eksploracji swojego otoczenia, a także będziesz starał się dobrze poznać firmę, dostosowując się do jej potrzeb i/lub wymagań.

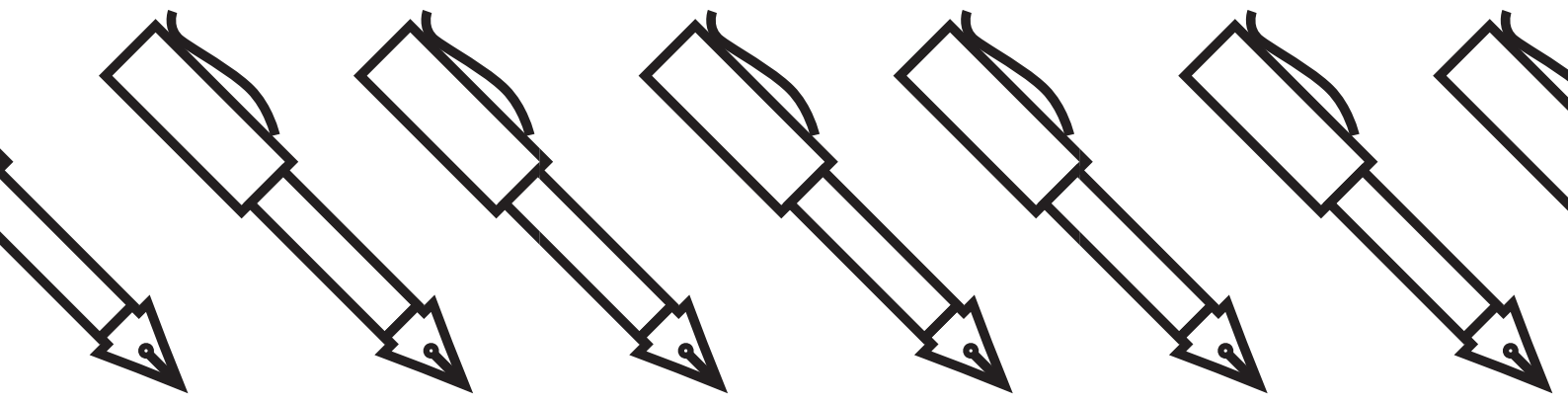
- Ciekawość. Pisarz wyróżnia się Nienasycona ciekawość i wiecznie głodna wiedzy. W firmie ta wartość pozwoli Ci być innowacyjnym i odkrywać nowe procedury, aby lepiej wykonywać swoją pracę.

- Odblaskowy duch. Pisanie wymaga poprzednia praca z refleksją i introspekcją W pracy nie będziesz spieszyć się z decyzjami, ale raczej dokładnie przeanalizujesz i ocenisz wszystkie sprawy, a następnie podejmiesz najlepszą decyzję.

- Zdolności do porozumiewania się. Ludzie Piszący zwykle mają wrodzoną zdolność do słów, rozumienia języka i przekazywania swoich pomysłów. W firmie pozwoli Ci na wykorzystanie dialogu jako najlepszego wehikułu do osiągnięcia Twoich celów.

- Wyobraźnia. Pisanie to czynność, która z natury wymaga dużej dozy wyobraźni. W firmie ta jakość sprawi, że wniesiesz wartość dodaną i oryginalną do swojej pracy.

- Niepokój. Pisarze są z definicji nia, niespokojny: zawsze szuka wymówek, by dzielić się nowymi historiami. Aplikując do firmy, będziesz mógł stawić czoła nowym wyzwaniom i cieszyć się doświadczeniem.



RODZINA



RODZINA

Cieszenie się wolnym czasem z rodziną jest prawdopodobnie najbardziej powszechnym i chwalebnym hobby. Są ludzie, którzy wyróżniają się wspaniałym duchem rodzinnym, cechą, którą można kojarzyć z innymi wartościami, takimi jak te, które proponujemy poniżej:

- Drużyna. Życie razem jako pociągi rodzinne towarzystwo, jakość wysoko ceniona przez firmy, w której łatwo będzie Ci się integrować i nawiązywać relacje z innymi.

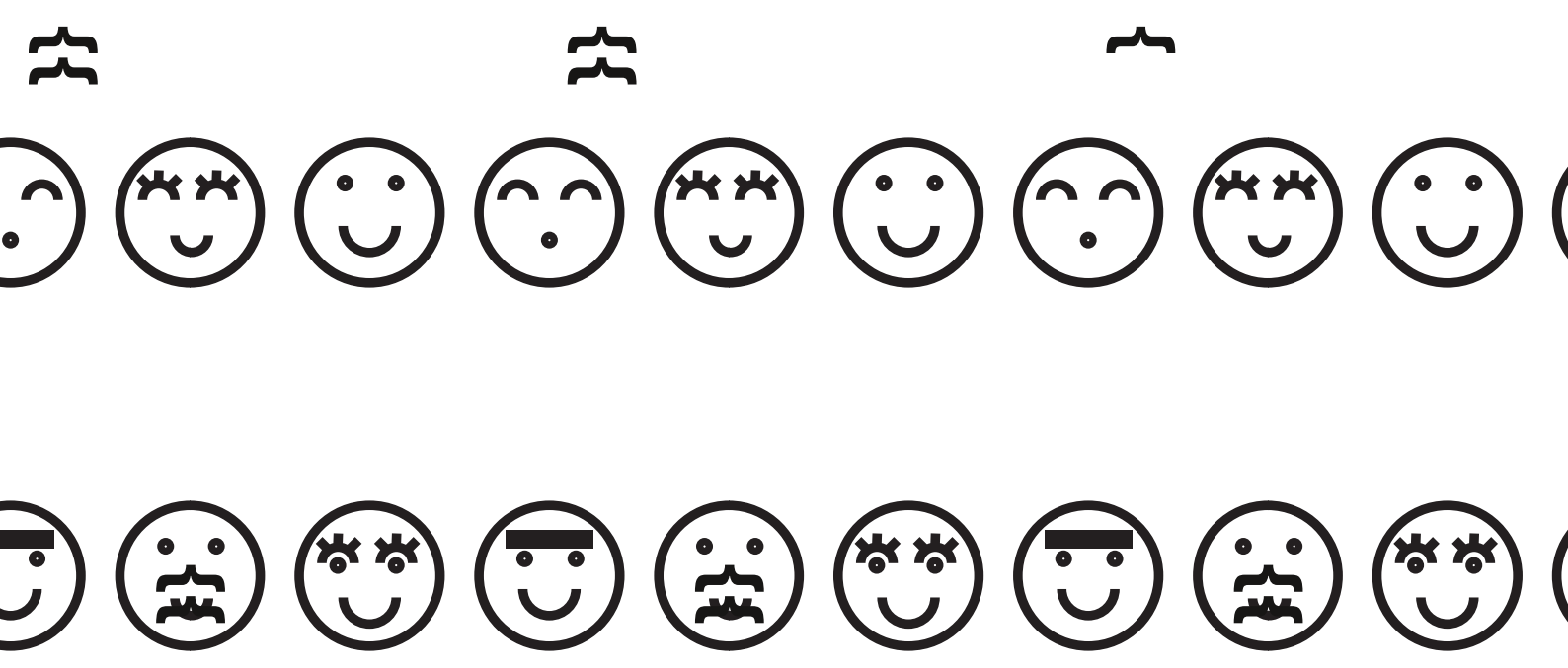
- Empatia. Spędzamy czas z rodziną wymaga nieustannego stawiania się na miejscu drugiego. W firmie ta jakość pozwoli Ci lepiej zrozumieć współpracowników i przełożonych.

- Dostawa. Znajomi ludzie stawiają wszystko Twoje zainteresowanie i wysiłek w trosce o Ciebie. Aplikując do firmy, kiedy już utożsamisz się z projektem, pojmiesz go jako swojego „syna" i poddasz się mu, aby iść naprzód.

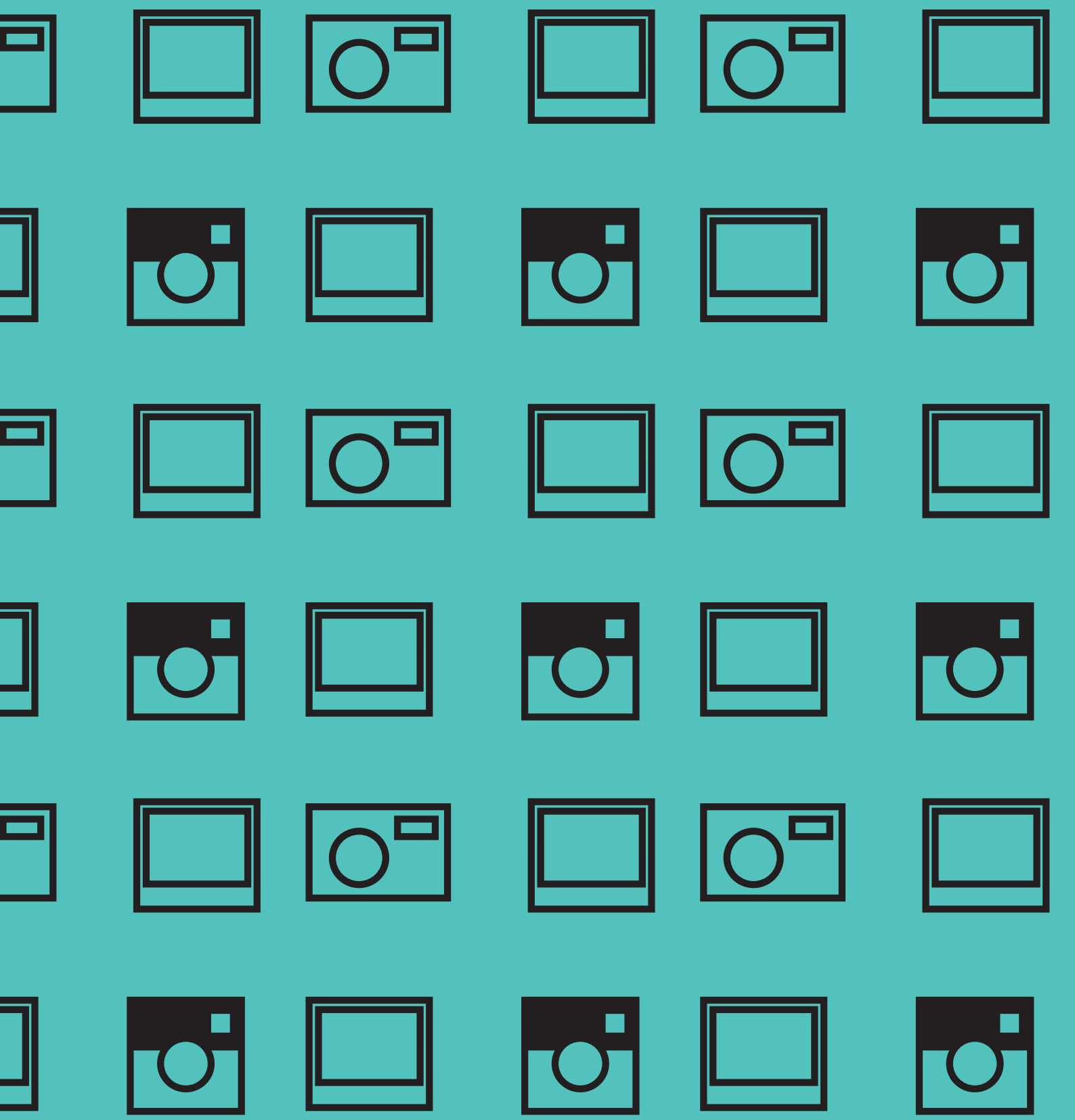
- Lojalność. Rodzina uczy nas wartości wierność: stanowczość, stałość i zaangażowanie. Aplikując do firmy, przyjmiesz projekt jako swój i nie zawiedziesz się.

- Poczucie odpowiedzialności. Rodzina jest- Zwłaszcza dzieci zmieniają nasze życie i wypełniają nas nowymi i (mile widzianymi) obowiązkami. W firmie to poczucie odpowiedzialności przełoży się na zawsze zgodnego ducha: bardzo poważnie podejdziesz do swojej pracy i zawsze będziesz odpowiadać na to, czego się od Ciebie wymaga.

- Powołanie służbowe. Blisko powiązane z Powyższe sprawi, że zawsze będziesz gotowy na innych, co doceni cała publiczność: klienci, dostawcy, współpracownicy, przełożeni itp.



FOTOGRAFIA



FOTOGRAFIA

Upodobanie do fotografii rośnie w czasach, w których triumfuje Instagram, w którym nasze telefony komórkowe gromadzą setki, jeśli nie tysiące, migawek z dnia na dzień i w których nie wyobrażamy sobie już spotkania towarzyskiego lub wydarzenia bez uwiecznienia chwil, które uważamy wyjątkowy. Jeśli jesteś jednym z tych, którzy rozwijają to hobby i jednym z tych, którzy nie są zadowoleni z telefonu komórkowego i mają lub chcieliby mieć profesjonalny aparat, być może utożsamiasz się z tymi cechami:

- Ciekawość. Zamiłowanie do fotografii będzie pozwala nam „zobaczyć to, co widzą nas inni" i być w ciągłym poszukiwaniu nowych perspektyw. W firmie ta jakość pomoże Ci zawsze szukać nowych punktów widzenia i optymalizować sposób działania.

- Kreatywność. Fotografowie są z definicji kreatywni ludzie, którzy zawsze szukają nowych perspektyw, ekspresji i sposobów przedstawiania rzeczywistości. W firmie ta jakość sprawi, że będziesz nieustannie tworzyć i nigdy nie stać bezczynnie.

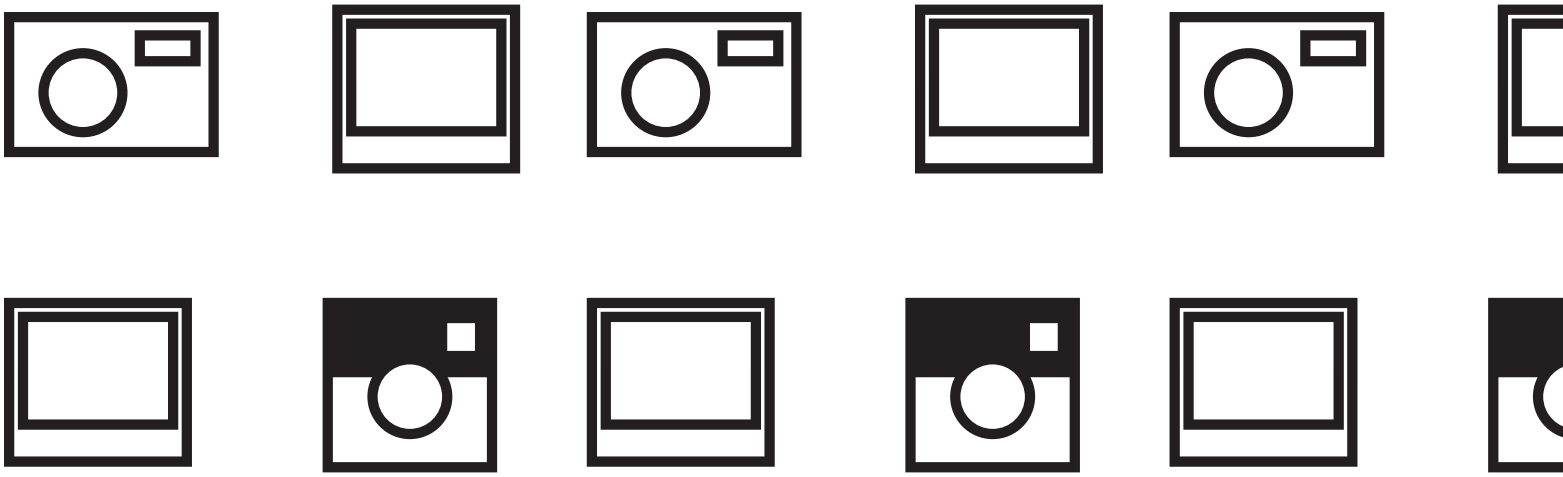
- Wyobraźnia. To bardzo obecna jakość u każdego fotografa, co w firmie pozwoli nadać swojej pracy wartość dodaną i oryginalną.

- Niepokój. Fotografowie mają tendencję do niespokojni: zawsze szukają wymówek, aby uchwycić nową rzeczywistość. Aplikując do firmy, będziesz mógł stawić czoła nowym wyzwaniom i cieszyć się doświadczeniem.

- Pasja. Fotografia to nie tylko ściskanie wyzwalacz, to także pasja: pasja, która robi różnicę. Stosowany do firmy, wkładasz entuzjazm i entuzjazm we wszystko co robisz, skupiając się na szczegółach. Rezultat Twojej pracy zawsze będzie większą wartością dodaną.

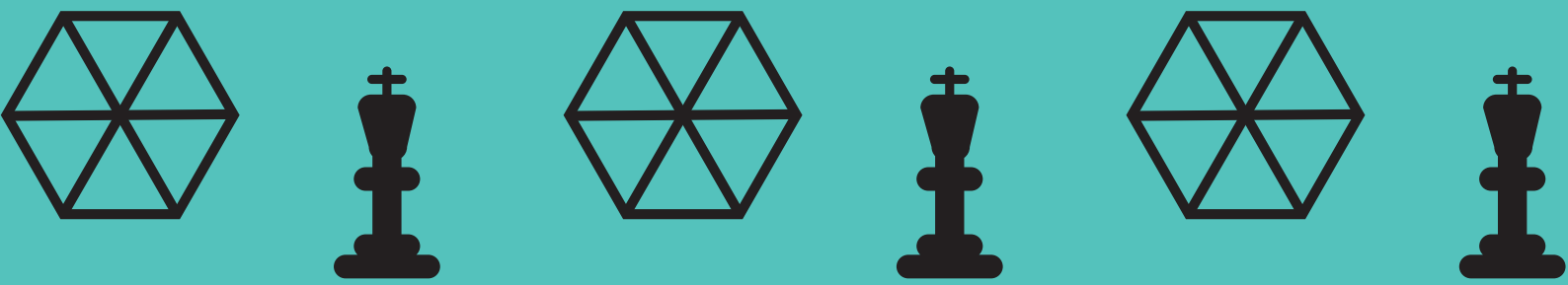
- Wytrwałość. Bardzo związany z powyższym, fotografia ma nalegać: ma umieszczać dziecko na tysiąc sposobów, aż będziemy mogli go rozśmieszyć lub przyłapać na śnie. W firmie ta wytrwałość sprawi, że nie będziesz się poddawać i dążyć do osiągnięcia swoich celów.

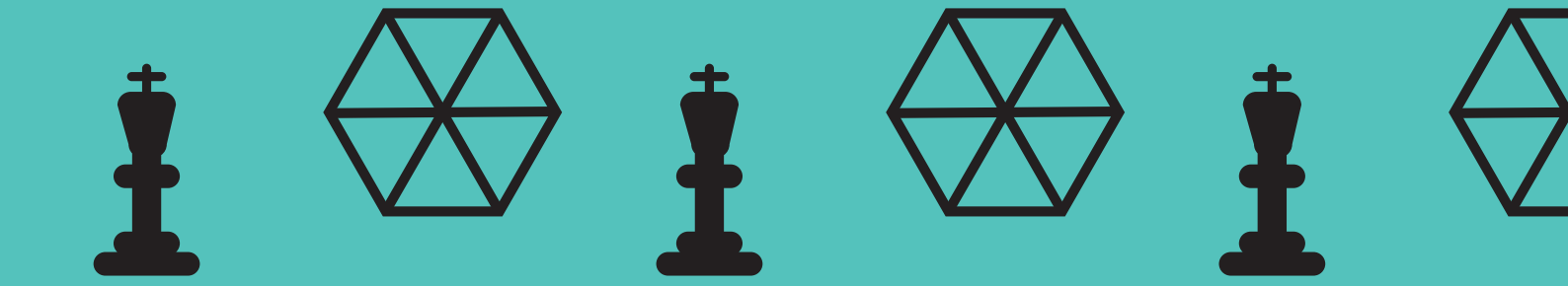
- Wstrzemięźliwość. Fotografia wymaga wysokich dawek cierpliwości. Dobry fotograf wie, jak poczekać do 5 rano, aby uchwycić szczyt wschodu słońca i zrobić to ponownie następnego dnia, jeśli nie jest zadowolony ze zdjęcia z poprzedniego dnia. W firmie będziesz też wiedział, jak czekać na odpowiedni moment, nie będziesz się spieszyć i będziesz mieć świadomość, że wszystko osiąga się z wysiłkiem.



GRY PLANSZOWE







GRY PLANSZOWE

Jeśli jesteś jedną z tych osób, które lubią spędzać niedzielę z rodziną i przyjaciółmi grając w Trivial, Scrabble, Pictionary... lub jeśli posuniesz się nieco dalej i fascynują Cię gry strategiczne, takie jak szachy, Settlers of Catan... to masz wiele wrodzonych umiejętności do pracy. Tutaj jest kilka z nich:

- Koncentracja. Dobry gracz stołowy koncentruje się na grze i nie myśli o niczym innym podczas gry. W firmie ta umiejętność pozwoli Ci skupić się na pracy, zwracając uwagę na szczegóły.

- Empatia. Szczególnie w grach planszowych Ostatecznie, jeśli są strategiczne, musimy nieustannie stawiać się na miejscu przeciwnika. W firmie ta jakość pozwoli Ci lepiej zrozumieć współpracowników i przełożonych oraz przewidywać ich potrzeby.

- Zdolności do porozumiewania się. Większość Gry planszowe wymagają od nas interakcji z innymi ludźmi, dzięki czemu uczymy się lepiej wyrażać siebie i słuchać innych. W firmie ta umiejętność jest

Przełoży się to na umiejętność prowadzenia dialogu, rozumienia innych, a także przekazywania naszych zainteresowań i opinii.

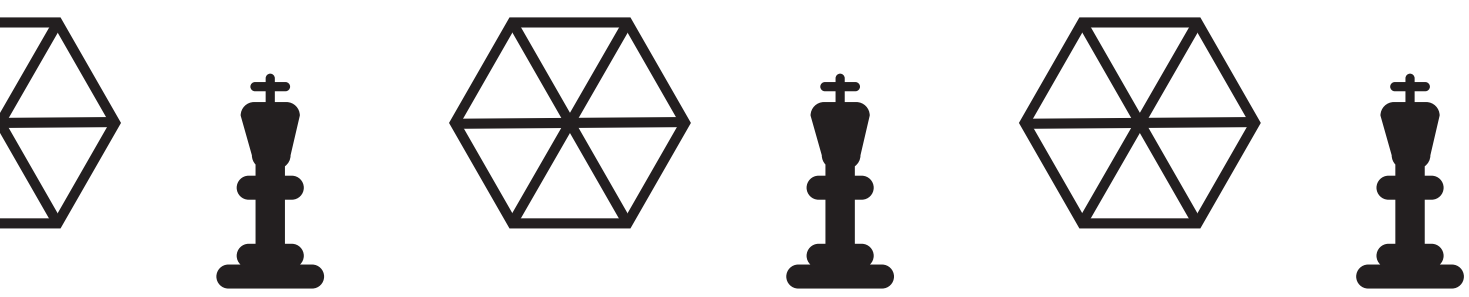
- Orientacja na wyniki. Gracz przy stole wypracuj bardzo logiczną myśl, aby osiągnąć swój cel: w firmie będziesz pełnić swoje funkcje zawsze z myślą o ostatecznym celu.

- Strategiczne myślenie. Gry z tabela ukazuje naszą najbardziej strategiczną stronę, w najlepszym tego słowa znaczeniu. Wiemy, że każdy nasz ruch i każda podejmowana przez nas decyzja wpłynie na wynik finansowy, dlatego staramy się podejmować najlepsze decyzje. W odniesieniu do firmy myślenie to zawsze prowadzi nas do podejmowania najwłaściwszych decyzji, aby osiągnąć nasze cele.

- Tolerancja frustracji. Jeśli lubisz gry planszowe, do których przywykłeś przestrzegać zasad, czasami wygrywając lub przegrywając innych. Dlatego granie w gry planszowe szkoli naszą tolerancję na frustrację, cechę, która w firmie pozwoli nam lepiej sobie radzić

do LUB

LUB



DO LUB WSPÓŁ Dwa DO LUB dc LUB Dwa DO LUB dc LUB

CZYTANIE



CZYTANIE

Czytanie to coraz bardziej ekskluzywne hobby, które zostało zastąpione innymi nawykami, takimi jak filmy, seriale czy telefony komórkowe. Dlatego jeśli jesteś jednym z tych, którym wciąż podoba się dobra książka, możesz uważać się za wyjątkową osobę i być może utożsamiasz się z tymi cechami:

- Asertywność. Jest to zachowanie pośrednie między bierność i agresywność. Czytanie równoważy nas i oświeca nasze umysły, porządkując nasze idee i czyniąc nas zdolnymi do przekazywania ich w najbardziej dyplomatyczny sposób. Jeśli lubimy czytać, możemy tę jakość zastosować w pracy.

- Zdolność analizy. Czytelnik jest Nieustannie analizując to, co czytasz, wyciągając na ten temat wnioski.Aplikowany do pracy będziesz dążyć do dobrego poznania firmy, dostosowując się cały czas do jej potrzeb i/lub wymagań.

- Ciekawość. Czytelnik wyróżnia się Nienasycona ciekawość i wiecznie głodna wiedzy. W firmie ta wartość pozwoli Ci być innowacyjnym i odkrywać nowe procedury, aby lepiej wykonywać swoją pracę.

- Empatia. Jeśli sztuka uczy nas stawiać siebie w skórze innych jest czytaniem. Czasami tak bardzo identyfikujemy się z postaciami, że czujemy się sobą. W firmie ta jakość pozwoli Ci lepiej zrozumieć współpracowników i przełożonych.

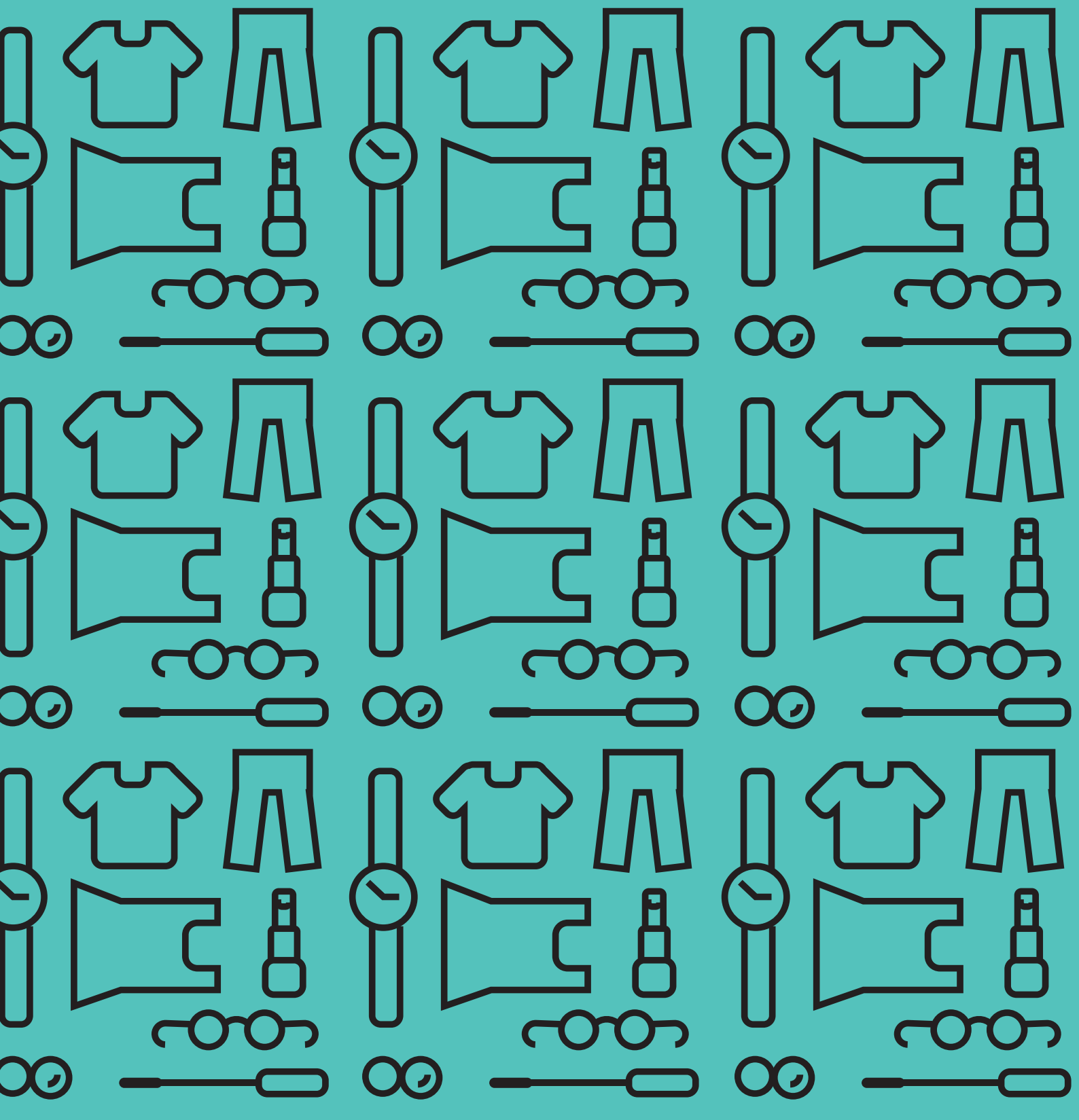
- Krytyczny duch. Czytelnicy mają dla definicja ducha krytycznego. Zwracają uwagę na szczegóły historii. Stosowany do firmy, będziesz wymagający w swojej pracy i zawsze będziesz dążył do poprawy.

- Odblaskowy duch. Czytanie skłania nas do refleksji- opowiadać i analizować historie i sytuacje, które pisarz nam przedstawia. Zastosowany do pracy nie spieszy się z decyzjami, ale dokładnie przeanalizuje i dojrze wszystkie sprawy, a następnie podejmie najlepszą decyzję.

- Zdolności do porozumiewania się. Ludzie Ci, którzy czytają, zwykle mają wrodzoną zdolność do słów, rozumienia języka i przekazywania swoich pomysłów. W firmie pozwoli na wykorzystanie dialogu jako najlepszego wehikułu do osiągnięcia wspólnych celów.



MODA I URODA



MODA I URODA

Świat mody nie jest już zawodem, ale rozbudza prawdziwe pasje wśród wielu obywateli. W ostatnich latach na tym polu rozprzestrzeniło się wielu blogerów i influencerów, gromadząc tysiące obserwujących. Jeśli jesteś fanem świata mody, z pewnością cenisz sobie niektóre z tych cech:

- "Łapacz trendów. Ludzie Fashionistki wykazują szczególne zainteresowanie nadążaniem za nowymi trendami. W firmie możemy wykorzystać tę umiejętność wychwytywania nowych trendów i wprowadzania innowacji we wszystkich procedurach.

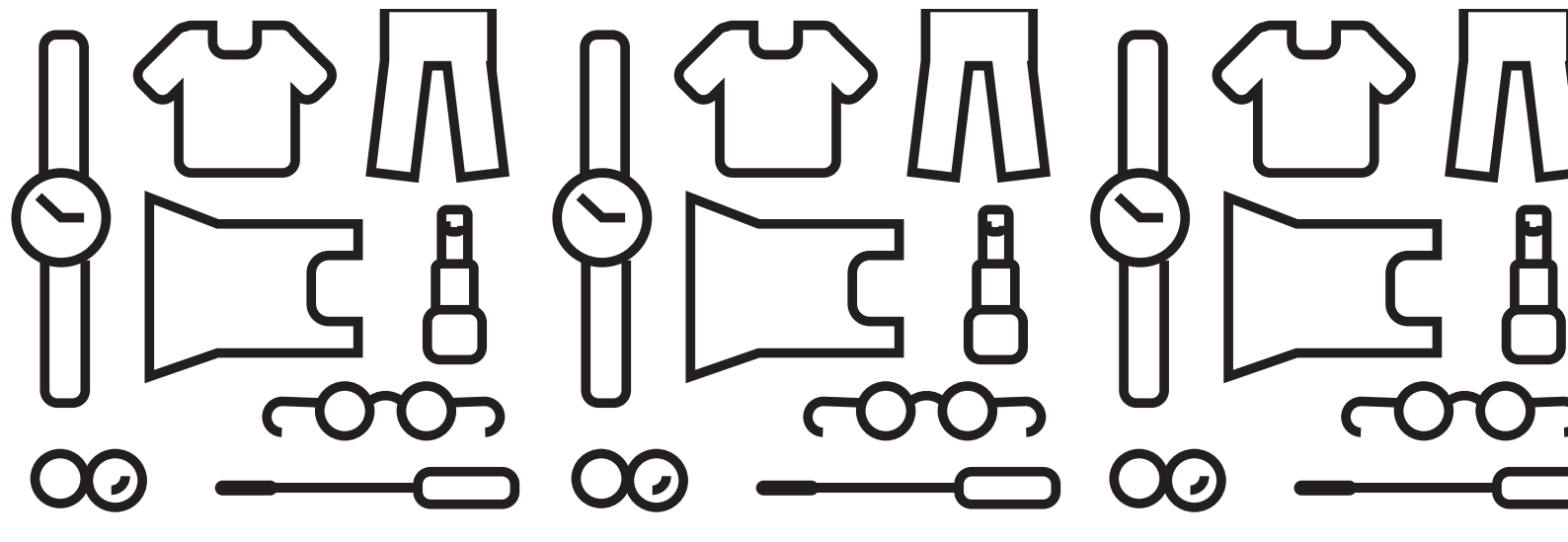
- Kreatywność. Połącz style, fryzury, akcesoria itp. należą do kreatywnych ludzi, którzy czują nieustanną potrzebę wypróbowywania nowych stylów i mody. W firmie ta jakość sprawi, że nie będziesz się osiedlać i zawsze szukać nowych formuł, aby jak najlepiej wykorzystać swoją pracę.

- Krytyczny duch. Podążanie za modą sprawia, że mają z definicji ducha krytycznego, którego używamy, rozważając wszystkie style. Stosowany do firmy, będziesz wymagający w swojej pracy i zawsze będziesz dążył do poprawy.

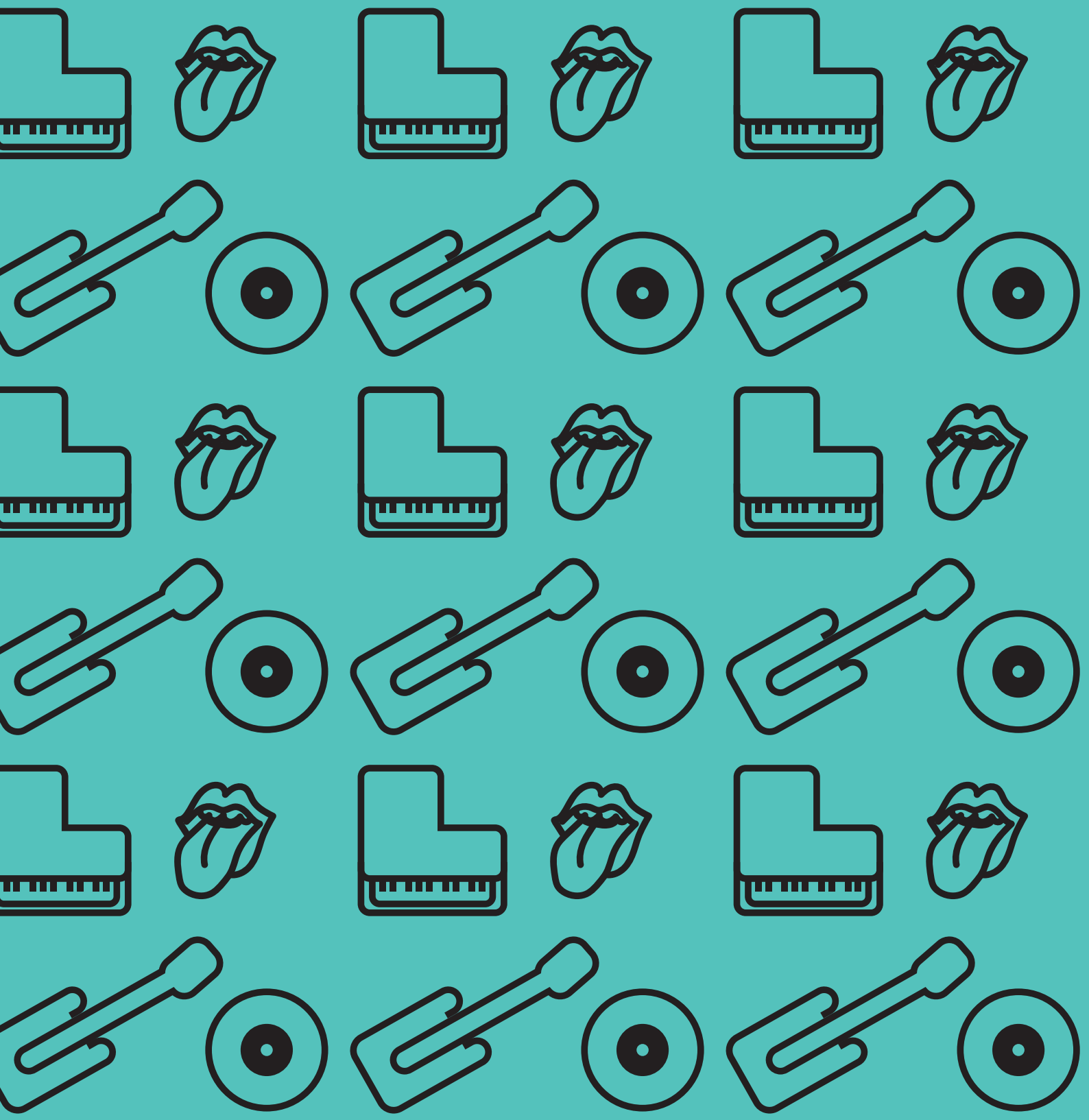
- Wyobraźnia. Moda wymaga wysokich dawek wyobraźnia, która w firmie pozwoli Ci wykazać się kreatywnością i dodać oryginalną wartość dodaną do Twojej pracy.

- Perfekcjonizm. Miłośnicy mody Wiedzą, że różnica tkwi w szczegółach i dlatego jej nie zaniedbują. W firmie ta cecha sprawi, że nigdy nie będziesz przeciętny, zawsze będziesz szukał ciągłego doskonalenia.

- Zmysł estetyczny. Powiązane z powyższym rior, fashionistki mają tendencję do zajmowania się kształtami, a nie tylko tłem, zaczynając od własnej obecności. Zatroszczysz się o swoją osobistą markę i staniesz się najlepszym ambasadorem marki.



MUZYKA



MUZYKA

Jeśli jesteś jednym z tych, którzy lubią słuchać muzyki w dowolnym momencie, z pewnością identyfikujesz się z niektórymi z następujących cech:

- Asertywność. Kiedy słuchamy muzyki staramy się zrównoważyć nasz stan emocjonalny. W firmie ta umiejętność pomoże Ci być bardziej asertywnym, to znaczy, że będziesz umiał wyrażać swoją opinię i rozumieć innych, nie będąc nadmiernie agresywnym lub pasywnym.

- Wyobraźnia. Muzyka pobudza nas emocjonalnie i pozwala rozwijać wyobraźnię. Ta cecha zastosowana w Twojej pracy pomoże Ci być bardziej kreatywnym w wykonywaniu obowiązków.

- Wrażliwość. Wyróżniasz się umiejętnością wiedząc, jak postrzegać doznania i bodźce wszystkimi zmysłami. W firmie będziesz w stanie przekształcić tę wrażliwość w empatię, człowieczeństwo i radzenie sobie z konfliktami.

A jeśli dodatkowo czy grasz na jakimś instrumencie, powinieneś dodać następujące umiejętności:

- Chęć doskonałości. muzycy nigdy nie wiedzą pozostają wodoszczelne, ale codziennie dążą do poprawy. Stosowany do pracy, nie zadowolisz się tym samym: zawsze będziesz dążył do poprawy.

- Kreatywność. Muzyka to tworzenie i tak grasz na instrumencie, będziesz miał szczególną zdolność tworzenia i nie zadowala się zwykłym.

- Koncentracja. Gra na instrumencie wymaga wysokie dawki koncentracji, skup całą uwagę na zadaniu. W firmie skoncentrujesz się na swoich funkcjach, nie tracąc czasu i optymalizując wydajność.

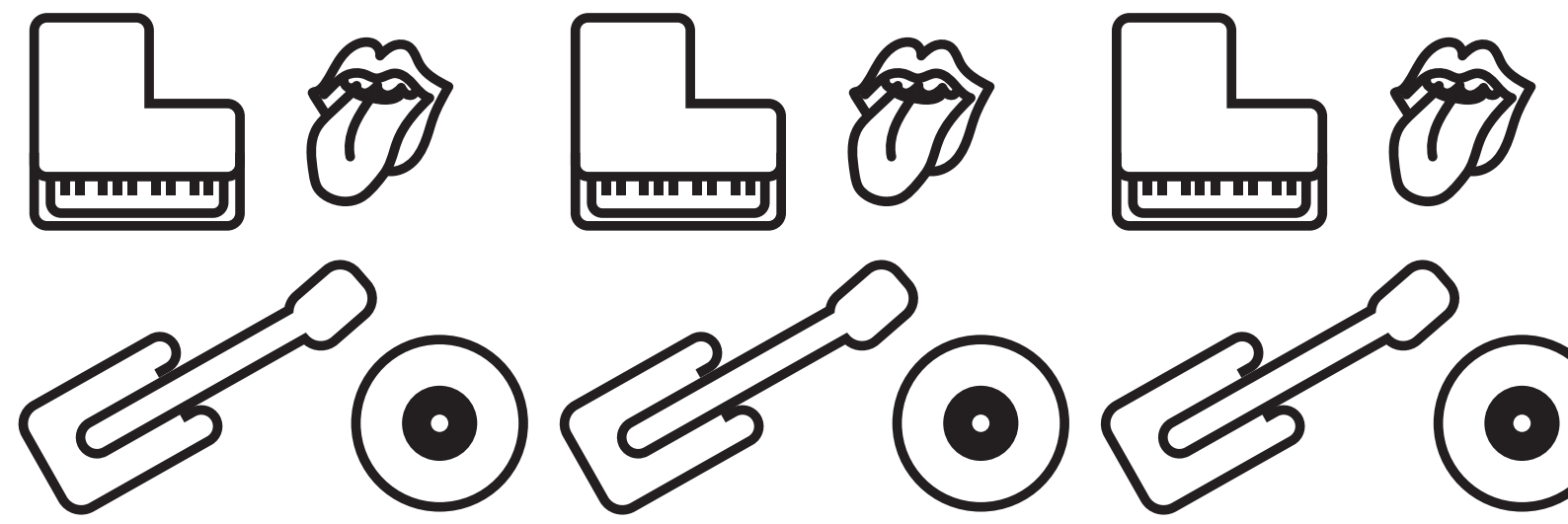
- Dyscyplina. Muzyka wymaga dyscypliny: stosować się do bardzo wymagającego przygotowania w określonych godzinach. W firmie będziesz wiedział jak dostosować się do przepisów, zawsze dotrzymując ustalonych terminów.

- Metodyczne. Muzycy właśnie się rozwinęli powołanie w jego wykonaniu techniki, która ułatwia im dążenie do doskonałości. W firmie będziesz osobą metodyczną: będziesz poszukiwać procedur i metod ułatwiających pracę, zwiększających produktywność i zawsze poszukujących doskonałości.

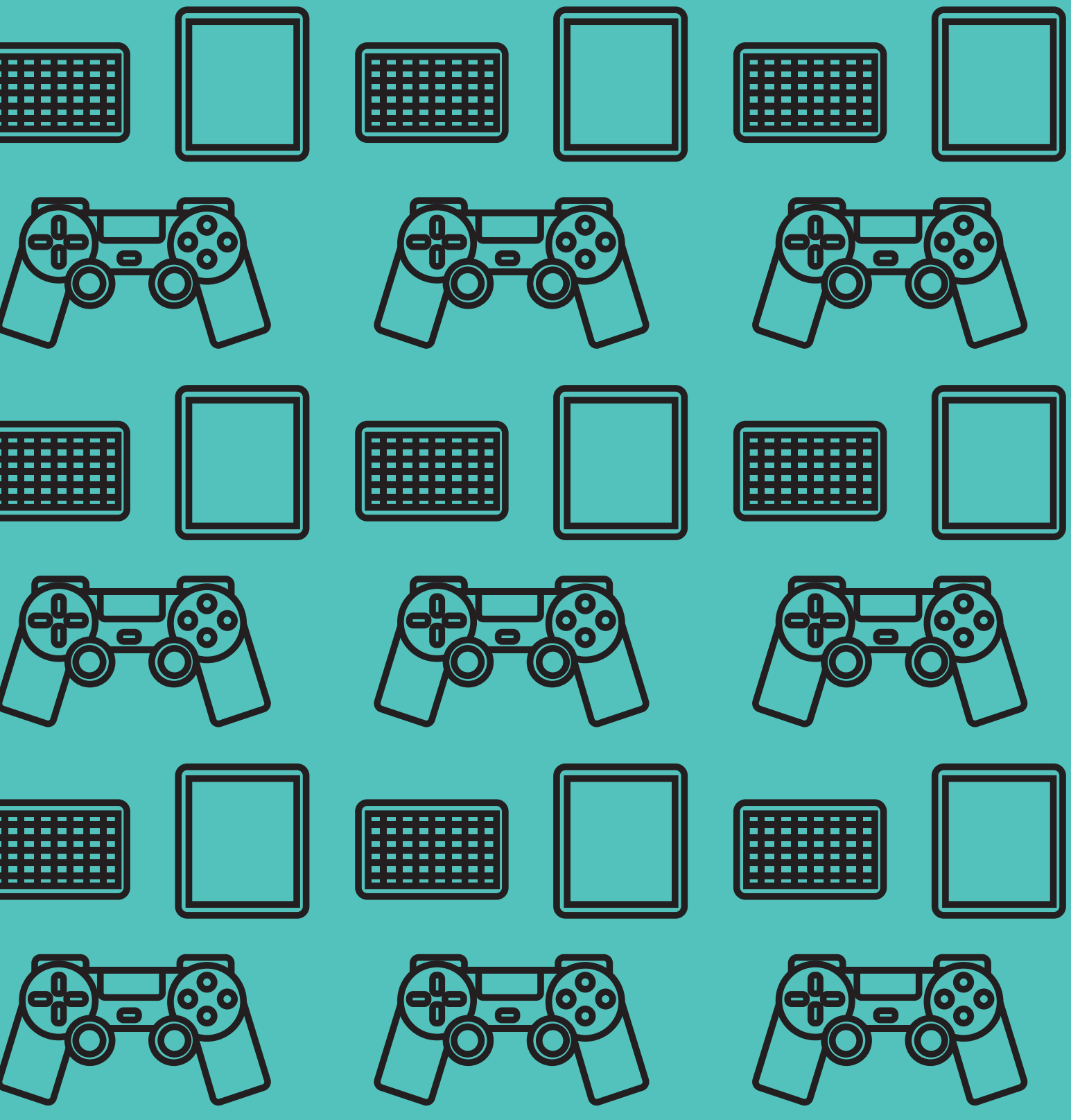
- Pasja. Muzyka to nie tylko procedura to także pasja: pasja, która robi różnicę. Stosowany do firmy, wkładasz entuzjazm i entuzjazm we wszystko co robisz, skupiając się na szczegółach. Rezultat Twojej pracy zawsze będzie większą wartością dodaną.

- Wytrwałość. Ściśle związane z powyższym gra na instrumencie wymaga dużego wysiłku i poświęcenia, które będziesz potrafił zastosować do zadań w firmie.

- Wstrzemięźliwość. Gra na instrumencie wymaga wielu ćwiczeń, treningów i prób. Jeśli tak jest w Twoim przypadku, jesteś osobą, która wie, czego się spodziewać i w firmie nie będziesz się spieszyć, zawsze czekając na odpowiedni moment do podjęcia decyzji.



NOWY
TECHNOLOGIE



NOWY TECHNOLOGIE

Telefony komórkowe, tablety, gry wideo najnowszej generacji... nowe technologie obejmują szerokie spektrum, którego nie da się objąć w całości. Jednak od osób lubiących Nowe Technologie możemy przejąć pewne umiejętności:

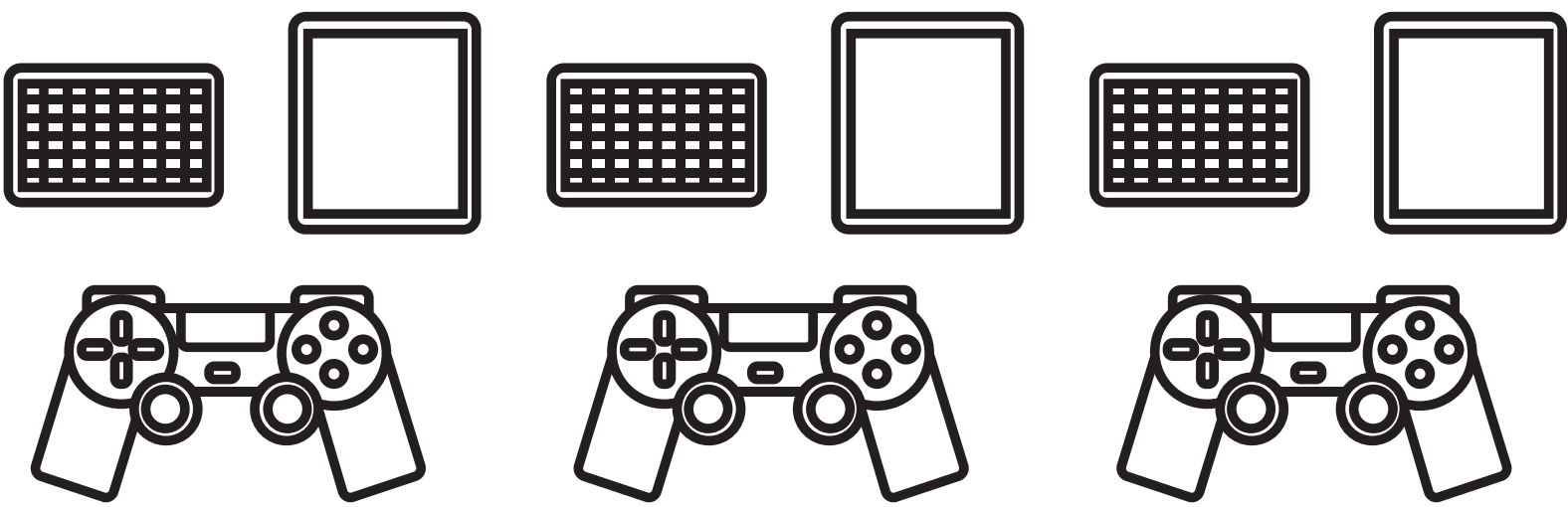
- Łapacz trendów. Hobbyści Nic w Nowych Technologiach nie oznacza szczególnego zainteresowania nadążaniem za nowymi trendami. W firmie możemy wykorzystać tę umiejętność wychwytywania nowych trendów i wprowadzania innowacji we wszystkich procedurach.

- Ciekawość. tak jak lubisz dociekać urządzenia technologiczne i ich potencjał, przeniesiesz tego ducha na swoje stanowisko, zawsze starając się wykonać pracę w doskonały sposób, ale wykorzystując jak najmniej zasobów.

- Opanowanie Nowych Technologii. Wydaje się bardzo oczywiste, ale należy je podkreślić. Dziś prawie wszystkie prace wymagają pewnej intuicji technologicznej, nawet jeśli funkcje nie mają nic wspólnego z komputerami.

- Orientacja na wyniki. jakby od a gra, o której mowa, będziesz wykonywać swoje funkcje zawsze myśląc o ostatecznym celu.

- Wszechstronność. Fani Nowego Technologie są wykorzystywane do badania każdego gadżetu technologicznego i wielozadaniowości. W firmie ta jakość pozwoli Ci na „wielozadaniowość", posiadanie zasobów i możliwość wykonywania różnych funkcji.



SPOTKANIA
Z PRZYJACIÓŁMI



SPOTKANIA
Z PRZYJACIÓŁMI

Być może jesteś jednym z tych, którzy nie mogą wyobrazić sobie weekendu lub wakacji bez dzielenia się chwilami z przyjaciółmi. Wtedy oczywiście będziesz szkolił umiejętności i kompetencje, które mogą być przydatne w pracy. Czy brzmią znajomo?

- Adaptacyjność / elastyczność: w odróżnieniu osoby samotne, towarzyskie przyzwyczajone do życia z różnymi punktami widzenia, co w firmie sprawi, że będziesz bardziej elastyczny i lepiej dostosujesz się do zmian.

- Wspólnota: Życie z przyjaciółmi między- W towarzystwie, jakość wysoko ceniona przez firmy, w której łatwo będzie Ci się integrować i współdziałać z innymi.

- Empatia: Spędzanie czasu z przyjaciółmi trenuje naturalnie empatia, czyli umiejętność postawienia się na miejscu drugiego. W firmie ta umiejętność pozwoli nam lepiej zrozumieć naszych współpracowników i przełożonych.

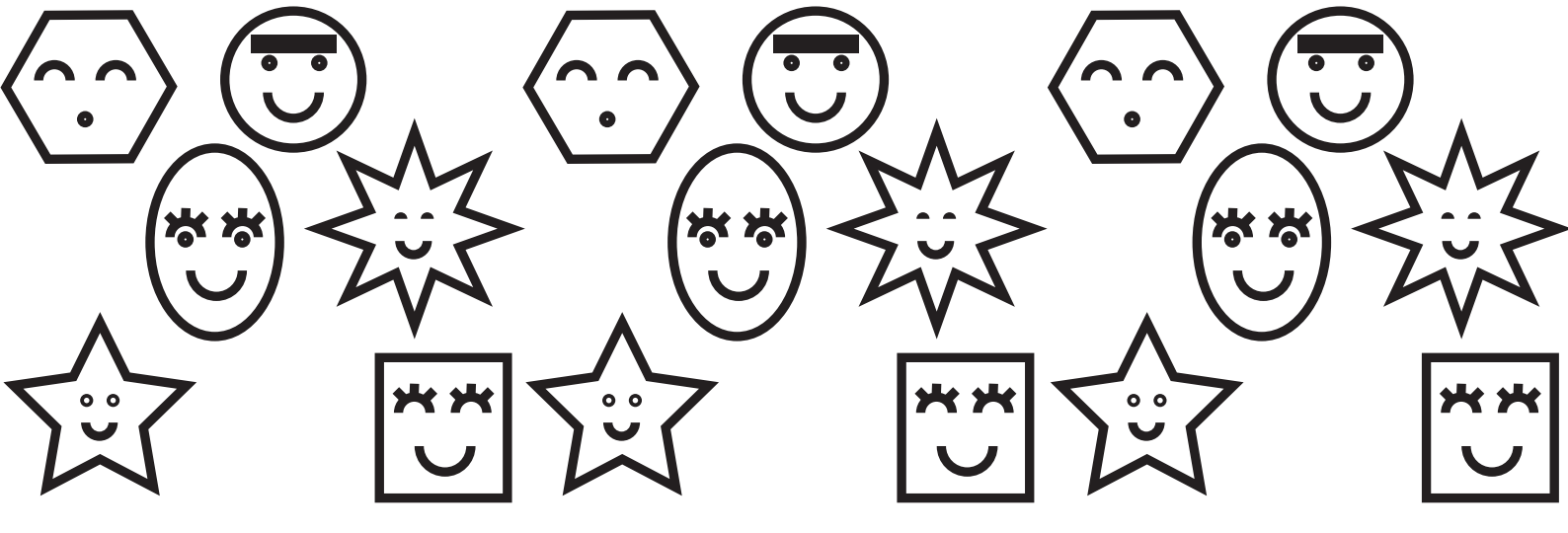
- Dostawa: Osoby towarzyskie często zainteresuj się wspieraniem znajomych. Stosowany do firmy, gdy już się wykażesz Dzięki projektowi poczniesz go jako swojego syna i oddasz mu się, aby odniósł sukces.

- Lojalność: Przyjaźń uczy nas wartości wierność: stanowczość, stałość i zaangażowanie. Aplikując do firmy, przyjmiesz projekt jako swój i nie zawiedziesz się.

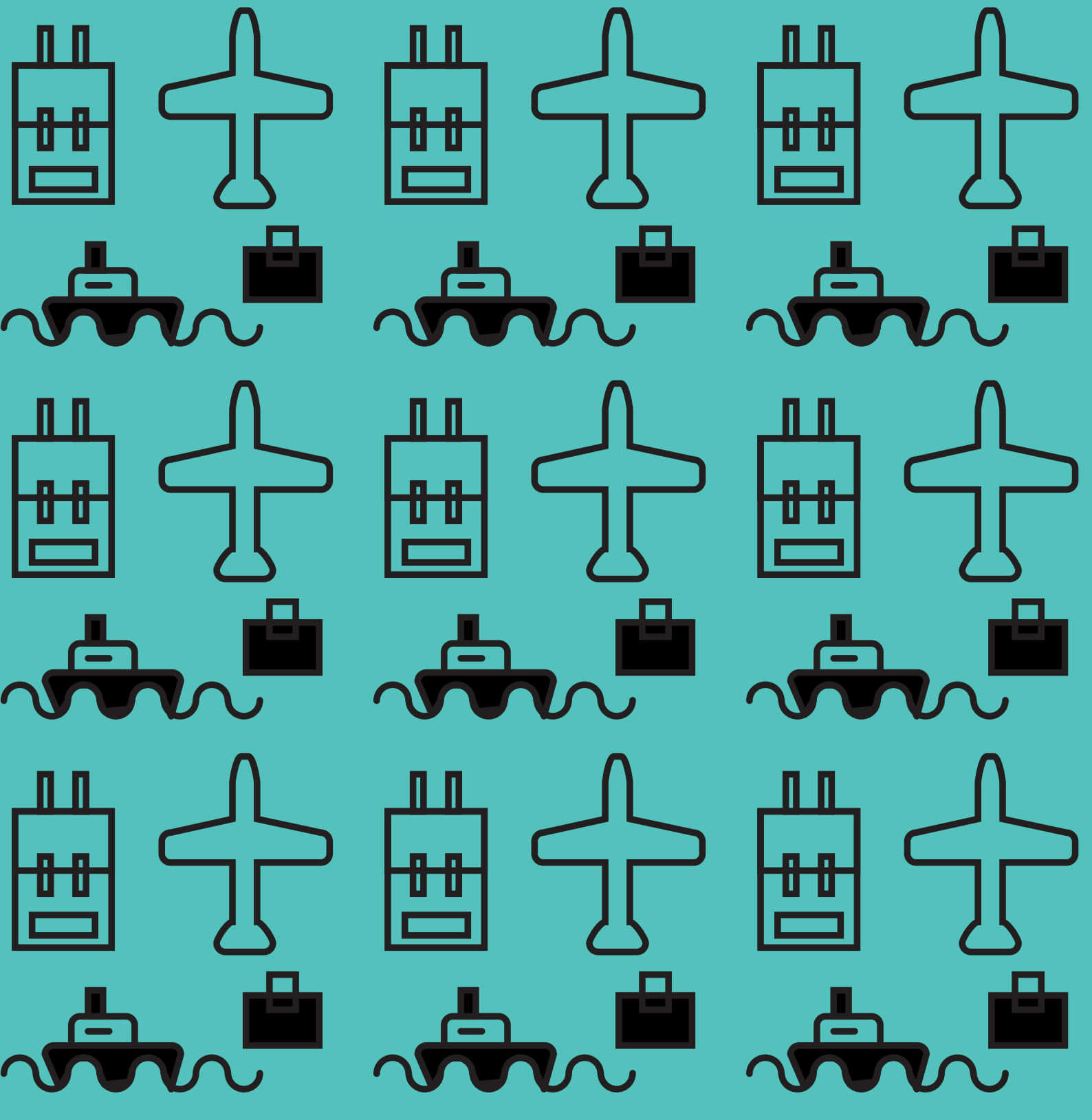
- Zdolności do porozumiewania się: kiedy my spotykamy się ze znajomymi, dyskutujemy i wymieniamy opinie. Będąc komunikatywnym, będziemy wiedzieć, jak wyrażać swoje zainteresowania w firmie i rozumieć interesy innych, zawsze rozumiejąc, że jest to inne środowisko.

- Tolerancja: Grupy przyjaciół są zróżnicowane. Jesteś, a bycie ich częścią sprzyja pokorze i szacunku dla innych. W firmie będziesz tolerancyjny i otwarty na współpracowników, akceptując i doceniając różnorodność ludzi, z którymi pracujesz.

- Praca w zespole: spędzać czas, a nawet życie z przyjaciółmi wymaga dialogu i współpracy. Stosowany do pracy, będziesz w stanie zrozumieć siebie ze swoimi współpracownikami i współpracować z nimi przy realizacji funkcji i projektów.



PODRÓŻE



PODRÓŻE

Jeśli masz duszę podróżnika, masz wiele cech, które można przekształcić w umiejętności zatrudnienia. Odkrywamy niektóre z nich:

- Zdolność analizy. Podróżowanie wiąże się z obserwacją var, podziwiaj i wyciągaj wnioski. W firmie ta jakość pozwoli Ci wykonywać swoją pracę z większym osądem. Będziesz starał się ją dobrze poznać, dostosowując się do jej potrzeb i wymagań.

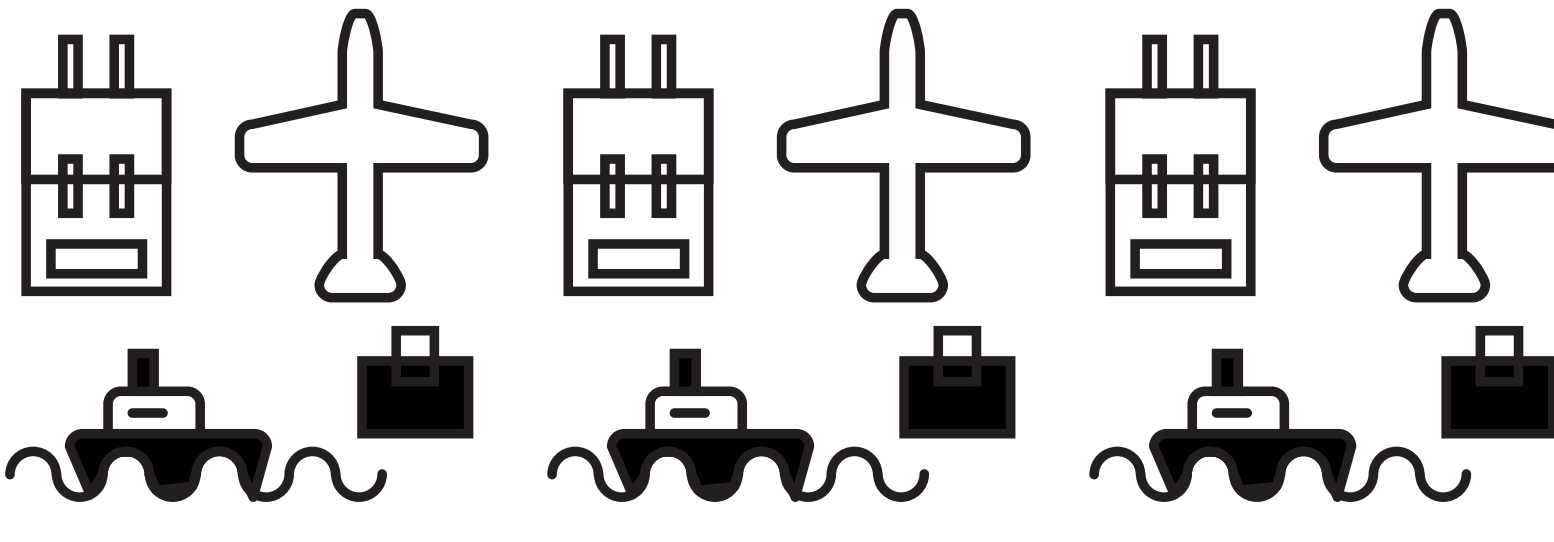
- Ciekawość. Podróżnik jest ciekawy z naturą i poczuj niepohamowaną chęć odkrywania, patrzenia na własne oczy i eksperymentowania. Ta ciekawość może zostać przekształcona w umiejętność zatrudnienia, ponieważ pozwoli Ci zbadać swoją pracę, aby wykonać ją w najlepszy możliwy sposób.

- Empatia. Podróżując stawiamy się w naszych butach z innych kultur naturalnie, co otwiera nasze umysły i pozwala lepiej zrozumieć do innych. W firmie ta jakość sprawi, że będziemy mieli bardziej płynne relacje z kolegami i przełożonymi, ponieważ istnieje lepsze zrozumienie.

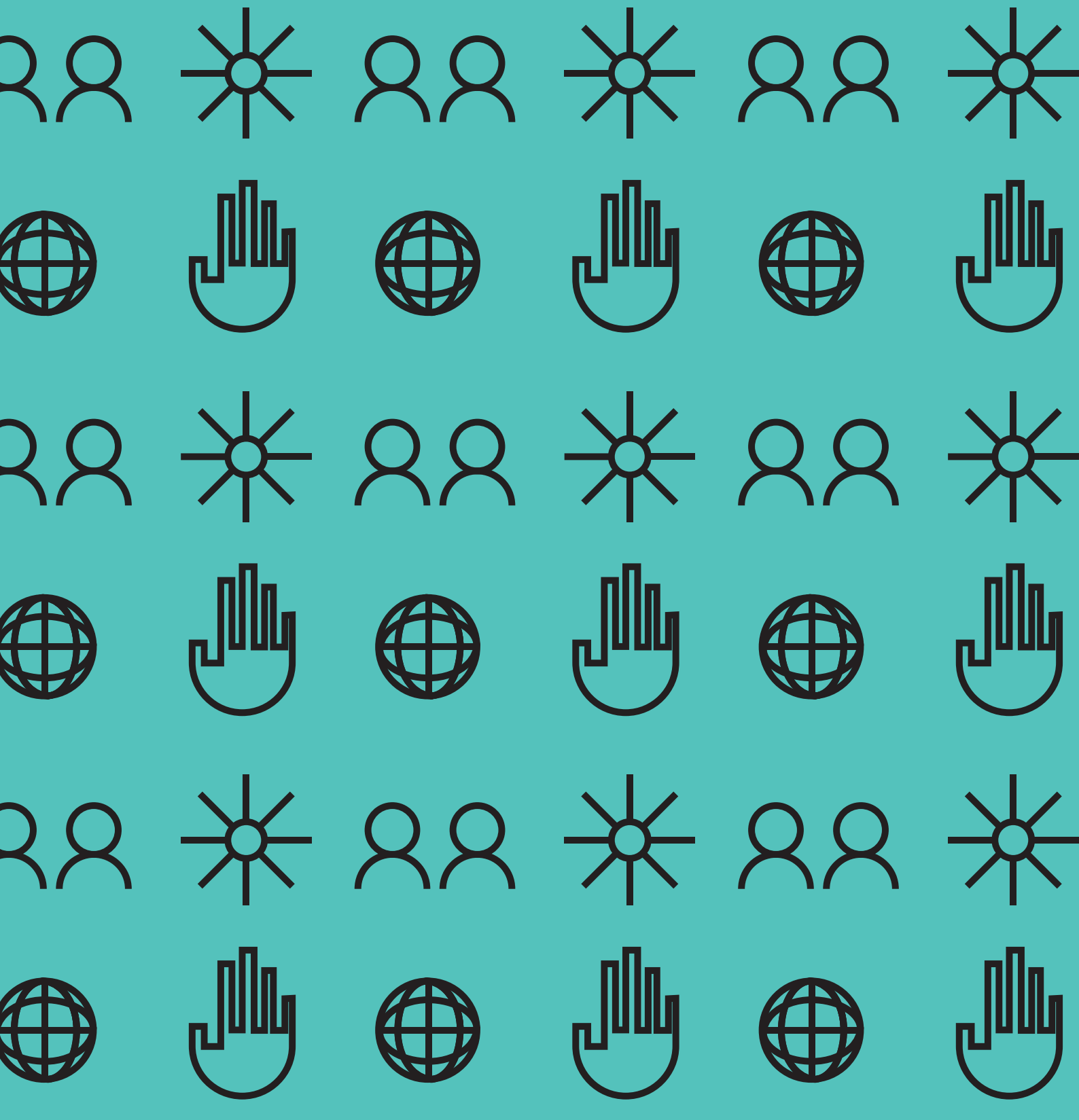
- Pasja. Podróżowanie to nie tylko zwiedzanie, ale ciesz się nim z entuzjazmem i doświadczaj w pełni każdego szczegółu. W przypadku firmy, gdy utożsamiasz się z projektem, włożysz dużo serca w swoje zadania, czego efektem będzie większa wartość dodana.

- Planowanie. jako dobry podróżnik, w swoim stanowisko, które zorganizujesz, aby jak najefektywniej osiągnąć swoje cele.

- Tolerancja. Jeśli masz duszę podróżnika, jesteś otwarci z definicji. W firmie będziesz tolerancyjny i otwarty na współpracowników, akceptując i doceniając różnorodność ludzi, z którymi pracujesz.



ZGŁASZANIE SIĘ NA OCHOTNIKA



ZGŁASZANIE SIĘ NA OCHOTNIKA

Czy wspierasz z natury? Lubisz spędzać wolny czas z osobami, które go najbardziej potrzebują, poprzez działania wolontariackie lub współpracę z podmiotami społecznymi? Nie wyobrażasz sobie, ile ta jakość jest warta na rynku pracy! Jeśli tak jest w Twoim przypadku, na pewno widzisz siebie w jednej z tych umiejętności:

- Drużyna. Współpraca z en-
podmioty społeczne ćwiczą towarzystwo, współistnienie. Jakość wysoko ceniona przez firmy, w której łatwo będzie Ci się zintegrować i stać się osobą „zaufaną" dla innych.

- Dynamizm. Wolontariusze to ludzie którzy nie mogą stać w miejscu: zawsze znajdują powód do przyłączenia się i współpracy. W firmie będziesz osobą aktywną i innowacyjną, która się nie osiedli.

- Empatia. Wolontariusze wiedzą, jak się ubrać
w miejsce innych jakość, która w firmach jest podstawą prawidłowego funkcjonowania projektów i komunikacji z samym zespołem oraz z innymi interesariuszami: klientami, dostawcami itp.

- Dostawa. Osoby opiekuńcze są scharakteryzowane
Kręcą się za to, że bardzo interesują się dobrem innych, nie otrzymując niczego w zamian. Aplikując do firmy, wyróżnisz się zaangażowaniem w projekt, które poczujesz się jak Twoje.

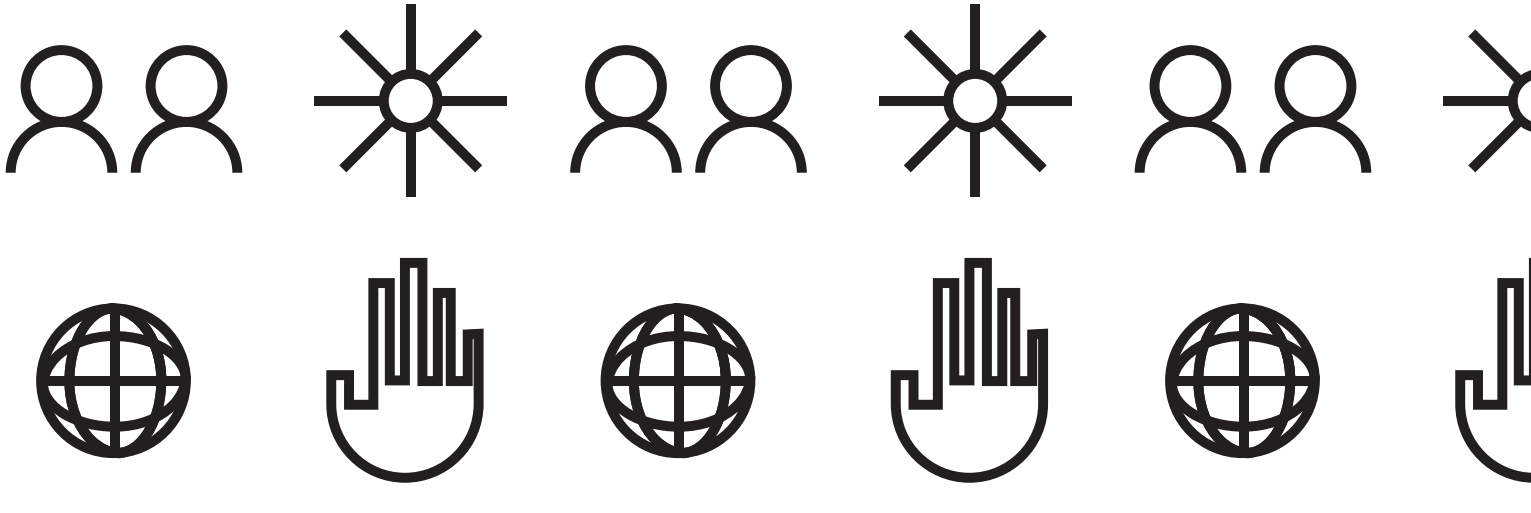
- Optymizm. Często wolontariusze
Wyróżniają się pozytywnym nastawieniem do życia, które potrafią przekazywać innym. Jeśli tak jest w Twoim przypadku, możesz skorzystać z tej jakości w firmie, gdzie będziesz prezentować optymizm i zarażać nim innych.

- Wszechstronność. Wolontariusze są przyzwyczajeni do
Połóż się, aby zaangażować się w różne zadania z takim samym zaangażowaniem. W firmie ta jakość pozwoli Ci na „wielozadaniowość", posiadanie zasobów i możliwość wykonywania różnych funkcji.

- Wrażliwość. Jeśli wspierasz, pokazujesz duża wrażliwość z natury, aspekt, który w firmie pozwoli Ci być osobą dialogującą, godną zaufania i łatwą w kontaktach.

- Tolerancja. Jeśli jesteś wolontariuszem, jesteś otwarty
umysłu z definicji. W firmie będziesz tolerancyjny i otwarty na współpracowników, akceptując i doceniając różnorodność ludzi, z którymi pracujesz.

- Praca w zespole. Wolontariusze rozdają swój czas dla innych i są przyzwyczajeni do angażowania się w projekty wymagające komunikacji i współpracy z innymi. Stosowany do pracy, będziesz w stanie zrozumieć siebie ze swoimi współpracownikami i współpracować z nimi przy realizacji funkcji i projektów.



SŁOWNIK UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWE

Zdolność adaptacji. Jakość, która pozwala nam łatwo dostosować się do różnych sytuacji, mając możliwość zmiany lub dostosowania naszych działań do celu, do którego dążymy.

Chęć doskonałości. Intensywne pragnienie doskonalenia się, postępu w naszych umiejętnościach i za każdym razem stawania się lepszymi profesjonalistami.

Pewność siebie. Jakość, która pozwala nam bronić naszych praw, ale zawsze szanując innych, a także wyrażać swoje opinie z umiarkowaniem i pogodą, bez agresji i bierności.

Samoocena. Zestaw uczuć i spostrzeżeń, które mamy wobec siebie. Osoby o wysokiej samoocenie mają dobrą samoocenę: są świadome swoich mocnych stron i potrafią je docenić.

Zdolność analizy. Jakość, którą my prowadzi do szczegółowego zbadania naszego otoczenia (firmy, pracy itp.), aby dobrze poznać jego cechy i działać w najlepszy możliwy sposób.

Łapacz trendów. Po angielsku fajne polowanie, To cecha charakterystyczna dla tych, którzy bardzo interesują się najnowszymi trendami i są na bieżąco z nowościami w określonej dziedzinie.

Wspólnota. Cecha charakterystyczna dla tych, którzy potrafią utrzymywać przyjazne stosunki, współpracę i solidarność z bliźnimi.

Stężenie. Umiejętność naprawiania myśli i wkładania całej naszej energii w określone zadanie bez rozpraszania się.

Ciekawość. Pragnienie poznania, poznania i odkrycia, które prowadzi nas do eksploracji, badania i uczenia się.

Dynamizm. Jakość charakterystyczna dla ludzi aktywnych, którzy we wszystkie swoje zadania wkładają wysiłek, nastawienie i energię.

Dyscyplina. Jakość ludzi, którzy twardo przestrzegają zasad, porządkują swoją pracę, aby wykonać ją terminowo i skutecznie.

Empatia. Jakość, która pozwala nam postawić się w sytuacji innych, łącząc się z ich uczuciami i emocjami oraz będąc w stanie lepiej ich zrozumieć.

Przedsiębiorczość. Umiejętność rozpoczęcia nowej działalności lub projektu, często opartego na własnym pomyśle, a wymagającego dużego wysiłku i pracy.

Dostawa. Jakość tych, którzy maksymalnie poświęcają swoje zainteresowanie i wysiłek w rozwój działalności i realizację jej celów.

Wysiłek. Umiejętność wykorzystania całej siły psychicznej do osiągnięcia określonego celu.

Rozważny duch. Jakość tych, którzy starają się dokładnie i uważnie przemyśleć każdą kwestię, aby dobrze ją zrozumieć i podjąć najlepszą decyzję.

Wierność. Jakość tych, którzy są mocno i konsekwentnie związani z projektem biznesowym, identyfikują się z jego misją, wizją i wartościami oraz przestrzegają ustalonych zasad i procedur.

Elastyczność. Umiejętność łatwego dostosowywania się do zmian zachodzących w firmie, dostosowywania lub dostosowywania procedur do nowych potrzeb.

Zarządzanie konfliktem. Umiejętność robienia z pogodą i wstrzemięźliwością stawić czoła sytuacjom napięcia i stresu w firmie.

Zdolności do porozumiewania się. Umiejętność jasno wyrażać własne pomysły i rozumieć opinie innych.

Wyobraźnia. Umiejętność, która pozwala nam na tworzenie nowych pomysłów lub nowatorskich i oryginalnych projektów.

Niepokój. Jakość, która sprawia, że odczuwamy szczególne zainteresowanie i skłonność do różnych działań, badania i poznawania ich.

Przywództwo. Szczególna umiejętność przewodzenia i prowadzenia innych, będąca dla nich punktem odniesienia.

Metodyczność. Jakość tych, którzy stosują uporządkowaną i systematyczną metodę, aby osiągnąć określony wynik lub cel.

Motywacja. Jakość tych, którzy odczuwają entuzjazm i entuzjazm w wykonywaniu swoich zadań, zachęcając się do ich wykonywania.

Optymizm. Tendencja do wartościowania rzeczywistości w jak najbardziej pozytywny sposób.

Orientacja na wyniki. Umiejętność prowadzenia wszystkie nasze działania zmierzające do osiągnięcia ostatecznego celu, z zachowaniem wysokiego poziomu jakości i wydajności.

Pasja. Silne uczucie, które prowadzi nas do pełnego oddania się w określonym zadaniu lub celu.

Strategiczne myślenie. Pojemność dla formować nasze pomysły w logiczny i wyważony sposób, ukierunkowany na konkretny cel.

Perfekcjonizm Postawy, która prowadzi nas do poszukiwania najwyższego poziomu doskonałości we wszystkich naszych działaniach.

Wytrwałość. Jakość, która prowadzi nas do zdecydowanego i konsekwentnego działania, aby osiągnąć nasze cele.

Planowanie. Umiejętność ustalania planów i procedur w rozwoju określonego zadania, terminowość realizacji celów.

Poliwalencja. Umiejętność wykonywania różnych funkcji, znajdowania do tego zasobów.

Pragmatyzm. Tendencja do priorytetyzowania praktycznej i funkcjonalnej wartości rzeczy, unikania rozpraszania uwagi i skupiania się na celu końcowym.

Roztropność. Umiejętność oceny ryzyka związanego z jakimkolwiek działaniem i dostosowania naszego zachowania, aby uniknąć niepotrzebnych szkód.

Sprężystość Zdolność człowieka do przystosowania się do niekorzystnych sytuacji i przezwyciężenia ich. Odporna osoba wie, jak przezwyciężyć chwile bólu fizycznego i/lub emocjonalnego.

Odpowiedzialność. Jakość kogoś, kto solidnie wywiązuje się ze swoich zobowiązań, zwracając na nie uwagę.

Wrażliwość. Jakość tych, którzy są w stanie postrzegać doznania lub odczuwać emocje

Zmysł estetyczny. Wrażliwość na docenienie piękna i harmonii projektów, zwrócenie uwagi na detale zewnętrzne.

Wstrzemięźliwość. Spokój i spokój typowy dla tych, którzy potrafią czekać na odpowiedni moment

Tolerancja. Szanuj odmienne opinie innych, nawet jeśli nie pokrywają się one z twoimi.

Tolerancja frustracji. Pojemność dla spokojnie stawić czoła niechcianym sytuacjom, w których zamierzone cele nie zostały osiągnięte.

Pracuję pod presją. Umiejętność radzenia sobie w sytuacjach stresowych i lękowych, umiejętność szybkiej i efektywnej pracy, gdy sytuacja tego wymaga.

Praca w zespole. Umiejętność koordynowania i współpracy z różnymi osobami w dążeniu do wspólnego celu.

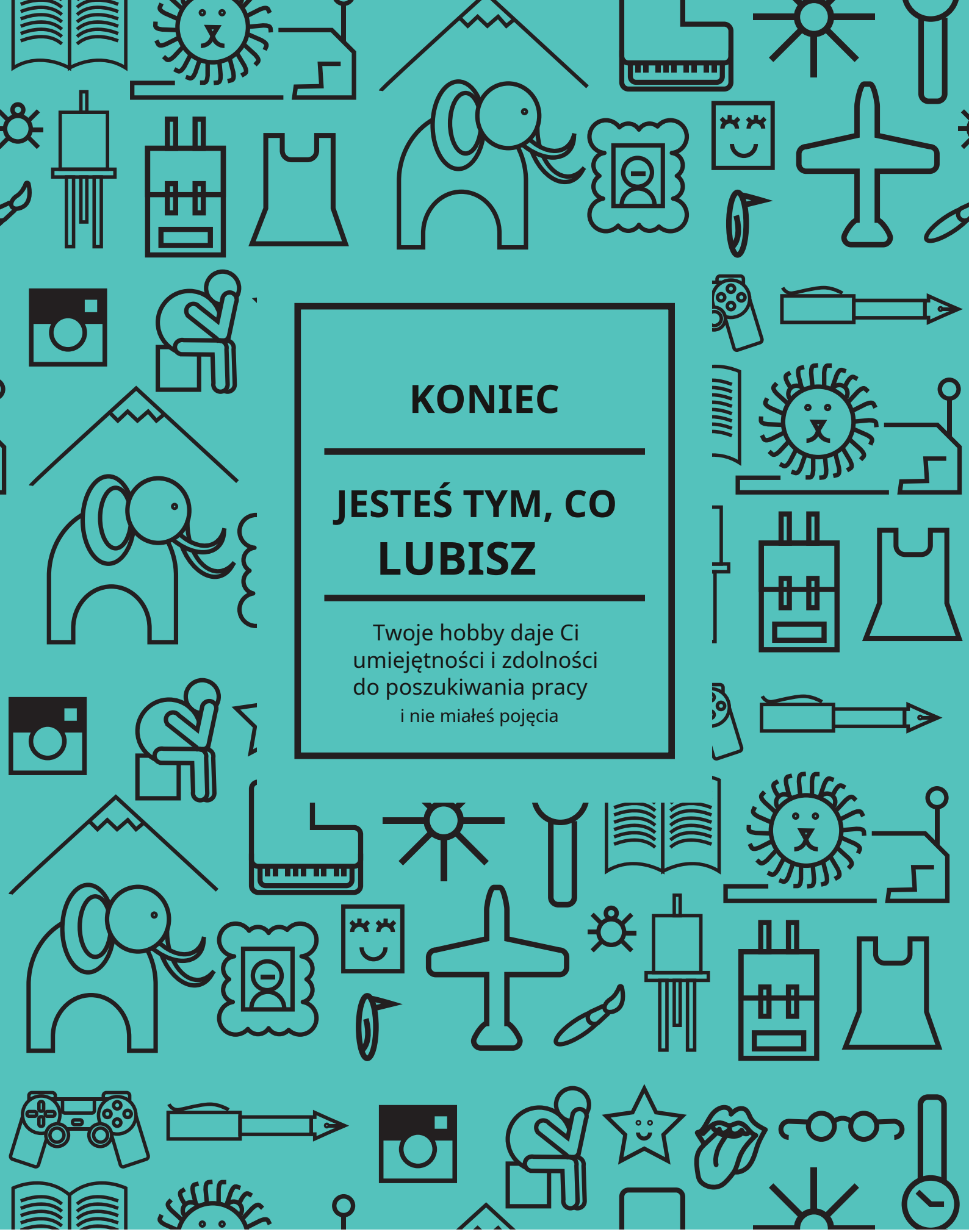
Powołanie usługowe. Jakość kogo zawsze są gotowi pomóc innym w osiągnięciu ich celów.

ĆWICZENIE PRAKTYCZNE

Mamy nadzieję, że ten przewodnik pomógł Ci odkryć niektóre z Twoich kompetencji. Jednak ich identyfikacja nie wystarczy, ale musisz je docenić. Innymi słowy, powiedzenie, że umiemy „pracować w zespole” lub że wyróżniamy się naszym „powołaniem do służby” może brzmieć jak gotowe zdanie, jeśli nie wyjaśnimy tego na prawdziwych przykładach z naszego życia. W tym ćwiczeniu pomożemy Ci to zrobić.

Przykład - Konkurencja1 Powołanie służbowe	Uzasadnienie konkurencji Wyróżniam się tą umiejętnością, ponieważ jestem matką rodziny i przywykłam do dawania siebie innym. Pracuję również jako wolontariusz.
Przykład - Konkurencja2 Orientacja na wyniki	Uzasadnienie konkurencji Od najmłodszych lat uprawiam koszykówkę, co sprawia, że nie tracę z oczu mojego głównego celu, jakim jest zdobywanie punktów. Staram się wnosić to nastawienie do wszystkiego, co robię w życiu
Konkurencja3	Uzasadnienie konkurencji

Konkurencja4	Uzasadnienie konkurencji
Konkurencja5	Uzasadnienie konkurencji
Konkurencja6	Uzasadnienie konkurencji


KONIEC
JESTEŚ TYM, CO
LUBISZ
Twoje hobby daje Ci
umiejętności i zdolności
do poszukiwania pracy
i nie miałeś pojęcia

Wnioski z realizacji warsztatu pilotażowego

Warsztat pilotażowy dla uczestniczek projektu standardowego "Aktywnie po pracę" był prowadzony zgodnie z Modelem Vives Emplea.

Cel tych warsztatów został określony jako określenie potrzeb i zasobów uczestniczek::

• Realizacja swoich celów zawodowych.

• Motywacja i długoterminowe przywiązanie się do nich.

• Podczas pierwszego dnia szkolenia uczestniczki pracowały nad swoim ikigai: definiowaniem swoich pasji, talentów, tego, do czego świat ich potrzebuje i za co mogą otrzymać wynagrodzenie.

W tym ćwiczeniu zaobserwowano, że uczestniczące kobiety nadal mają pewne trudności w określeniu swojej uwagi na własnych treściach i procesach umysłowych, na samopoznaniu się w zakresie swoich głównych umiejętności i talentów.

Rekomendacje:

W tym celu zaleca się wzmocnienie pracy podejściem coachingowym: zapewnia to samopoznanie oraz identyfikację przekonań i myśli, które blokują akcję poszukiwania pracy.

Samowiedza powinna być podstawą całej dalszej pracy i zaleca się, aby w pierwszych tygodniach programu przywiązywać szczególną wagę do określenia punktu wyjścia na poziomie kompetencji każdej osoby.

Wiedza o sobie jest bardzo ważna w pracy nad dynamiką grupy, faworyzując pracę indywidualną, informację zwrotną w małych grupach, a później prezentację innym uczestnikom wyników (w tym przypadku ikigai), ponieważ wzmacnia to mowę danej osoby i pomaga dla reszty, aby potwierdzić nowe odkrycia, których każda z osób dokonuje na swój temat.

Polecane ćwiczenia: ikigai, odkrywanie siebie poprzez hobby, eksploracja strefy komfortu (pracowano nad nią drugiego dnia treningu) i inne, takie jak robienie drzewa osiągnięć lub okna Johari.

• Opierając się na wynikach ikigai, kobiety pracowały w piramidzie kariery, w której mogły umieścić swoją wymarzoną pracę na szczycie i zejść do innych prac, które chciałyby wykonywać, i tych, które mogłyby wykonywać w przypadku rzeczywistej potrzeby. To ćwiczenie pomogło im określić i zobaczyć różne możliwości zatrudnienia.

To ćwiczenie ujawniło przekonania na temat ich możliwości zatrudnienia, które są silnie naznaczone stereotypami dotyczącymi płci. Kilka z nich wspomniało o możliwych miejscach pracy w opiece nad nieletnimi lub osobami starszymi lub w sektorze opieki i usług.

Rekomendacje:

W ramach wzmocnienia pozycji i poczucia własnej wartości uczestniczących kobiet, ważne jest, aby pracowały nad tymi przekonaniami i uświadomiły sobie swój własny potencjał, talenty i możliwości w działaniach innych niż te związane z domem. W tym celu zaleca się przeprowadzenie pewnych działań mających na celu uwidocznienie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, które można wykonać w grupie.

Ponadto ważne jest, aby wzmocnić eksplorację możliwości pracy za pomocą indywidualnych sesji: że w oparciu o te umiejętności i kompetencje, które wykrywają w działaniach samopoznania się, mogą rozważyć poszukiwanie pracy również w innych dziedzinach.

- Jako ostatnie działanie pierwszego dnia kobiety pracowały nad sformułowaniem celów SMART w perspektywie krótko-, średnio- i długoterminowej.

Wyjaśnienie było początkowo nieco nowatorskie i mylące, ale bardzo pomogło zilustrować niektóre z ich własnych celów i sformułować je w/g metody SMART.

Ćwiczenie to było szczególnie przydatne i pomogło uczestniczącym kobietom przejść od ogólnych pomysłów na temat tego, co chcą osiągnąć, do bardziej konkretnych celów.

Rekomendacje:

Praca nad określeniem celów jest również wysoce zalecana od pierwszych tygodni szkolenia, chociaż mogą się one zmienić, ponieważ kobiety identyfikują nowe umiejętności, potrzeby i możliwości.

Podczas warsztatów co najmniej dwie z 6 kobiet wyznaczyły sobie cele niezwiązane z ich życiem zawodowym. Aby te warsztaty miały dla nich sens i abyśmy mogli naprawdę towarzyszyć im w poprawie ich warunków życia, musimy wspierać uczestników w realizacji celu zawodowego od samego początku. Być może nie jest to natychmiastowy cel, ale pomoże im zacząć myśleć o wejściu na rynek pracy i działaniach, które muszą podjąć, aby je osiągnąć od samego początku.

Formułowanie celów i definiowanie kroków do ich osiągnięcia musi być obecne w całym programie i cyklu warsztatów. Dzielenie się nimi z resztą zespołu jest niezbędne, aby nadać im wartość i znaczenie, które mają, a także szukać wsparcia u reszty kolegów (jeśli wiedzą, że szukam pracy jako ogrodnik, w moim regionie łatwiej będzie im myśleć o kontaktach, które mogą być dla mnie przydatne, w możliwościach, które znają...). Cele te muszą być jednak wzmacniane i ściśle przestrzegane na poszczególnych sesjach, podczas których trudności w ich osiągnięciu są szczegółowo znane i w razie potrzeby zachęcają do ich przeformułowania.

Drugiego dnia szkolenia kilka uczestniczek z poprzedniego dnia było nieobecnych.

Jest to bardzo powszechne w programach zatrudnienia skierowanych szczególnie do grup szczególnie wrażliwych, z którymi trudno jest wygenerować zaangażowanie i które zwykle mają obowiązki niezgodne z harmonogramem warsztatów.

Niektóre zalecane strategie, aby uniknąć absencji i zapewnić kobietom największe korzyści z warsztatów: - Od pierwszego warsztatu ważne jest, aby kobiety jasno przedstawiały swoje oczekiwania: co mają nadzieję osiągnąć uczestnicząc w tych warsztatach, jakie korzyści przyniesie im udział i co zobowiązują się do osiągnięcia tych celów.

Rekomendacja:

- Ogłoś przed kolejnymi warsztatami, co zamierzamy zrobić i dlaczego bardzo ważne jest, aby wzięli w nim udział. Ważne jest, aby warsztaty nie były rozstrzygające, ale aby miały ciągłość, która zachęca do nieodokrągowania.
- Metodologia kumpla: pierwszego dnia warsztatów powstają pary, które będą sojusznikami na czas trwania projektu. Będą się wspierać w określony sposób i są odpowiedzialni za zachęcanie drugiego do uczestnictwa, kontynuowania, podsumowania pracy wykonanej w brakujących warsztatach itp.
- Kiedy uczestnik jest nieobecny, ważne jest, aby zadzwonić do niej i dowiedzieć się, dlaczego uniemożliwiły jej uczestnictwo. To sprawia, że widzą, że ich udział jest znaczący, że ich nieobecności są zauważane i że liczymy na nich. W niektórych przypadkach ludzie nie uczęszczają z powodu wstydu z powodu spóźnienia, jeśli mają wczesne spotkanie lub brak dobrej organizacji. W takim przypadku osoba odpowiedzialna za warsztaty powinna zmotywować ich do uczestnictwa, nawet w środku warsztatów, i może pomóc im lepiej się zorganizować.
- Ważne jest, aby zawsze widzieli i rozumieli przydatność warsztatów do osiągnięcia swoich celów: dlatego ważne jest, aby były one zdefiniowane od samego początku i aby były wystarczająco istotne, aby nie chcieli przegapić okazji do ich osiągnięcia.

Również drugiego dnia pracowano nad dwoma zadaniami i związanymi z samopoznaniem i pewnością siebie: mapami i smokami czyli jesteśmy tym, co lubimy.

Uczestnicy byli w stanie zbadać, jaka jest ich obecna sytuacja i ocenić obawy, z którymi muszą się zmierzyć, aby się z niej wydostać. Ta aktywność, która obejmowała techniki projekcyjne i miała bardziej twórczy charakter, została dobrze przyjęta, chociaż trudno było je dobrze zrozumieć. Dzieje się tak dlatego, że w chwili obecnej ich poziom samowiedzy jest nadal niski i nie są przyzwyczajeni do pracy z działaniami tego typu, dlatego przydatne byłoby przejrzenie map wykonanych w sesji indywidualnej lub w sesji grupowej w bardziej zaawansowanym czasie programu.

Cele SMART opracowane podczas poprzedniej sesji zostały ponownie przyjęte i opracowano konkretny plan działania, który pomógł zdefiniować zadania dla każdego celu, wskaźniki i czasy dla każdego z nich. Uważamy, że działanie to było bardzo przydatne i wskazane jest, aby wzmacniać je indywidualnie.

Akcja szkoleniowa zakończyła się zadaniem do wykonania indywidualnie w domu: listem do przyszłego siebie. Działanie to, oprócz tego, że jest motywujące, pomaga ponownie projektować cel i promuje poczucie własnej wartości i zaangażowanie w długoterminowe plany.

Rekomendacje:

Po zakończeniu aktywności sugerujemy kilka rzeczy, o których należy pamiętać w przyszłości:

- Wzmocnienie zaangażowania kobiet poprzez udział w warsztatach.
- Wzmocnienie samoświadomości.
- Grupowe wsparcie i indywidualne formułowanie celów SMART w miejscu pracy. Wzmocnij kobiety, uświadamiając im całą swoją wartość i zdolność do osiągnięcia swoich celów.
- Ustal dynamikę, która równoważy uczestnictwo: są kobiety, które są bardziej nieśmiałe, niepewne siebie lub mają mniejszą tendencję do dzielenia się swoimi wrażeniami w grupie. Ważne jest, aby „sprowokować" ich uczestnictwo, aby ich głos był słyszany i brany pod uwagę, a także aby stopniowo nabierali zaufania do swojego wkładu. Przestrzeń warsztatowa to przestrzeń zaufania, w której powinni czuć się bezpiecznie, wyrażając swoje opinie i dzieląc się wynikami swoich działań. Osiąga się to stopniowo, ale pozytywna dyskryminacja (zaproszenie tych, którzy naturalnie robią mniej, do mówienia i większego udziału) może pomóc.
- Wzmacniaj plany działania i celów w poszczególnych sesjach coachingowych.
- Uwzględnij działania, które integrują perspektywę płci, aby zapewnić, że cele i zadania są jak najbardziej wolne od uprzedzeń. Również jako klucz do budowania pewności siebie i bezpieczeństwa.

V. NASZE REKOMENDACJE

Model „Vives Emplea na Mazurach" może być stosowany przez instytucje rynku pracy, które zainteresowane są innowacyjnym modelem pracy z osobami poszukującymi zatrudnienia lub / i miejsca w życiu. Rozwiązanie może być wdrożone bezpośrednio w ramach obecnych warunków krajowych (w warunkach obowiązującej legislacji prawa, obowiązujących procedur, a przede wszystkim przy ograniczonych środkach finansowych). Model jest ogólnie dostępny i nie wymaga zakupu praw własności intelektualnej. Wdrożenie Modelu wymaga jedynie przeszkolenia trenerów, pracowników i osób, firm i instytucji współpracujących. Model daje możliwość samodzielnego korzystania z metodyki, koncepcji organizacji procesu i narzędzi polecanych narzędzi. Model może wymagać zawierania umów międzysektorowych o współdziałaniu. Umowy powinny zawierać podstawy prawne umożliwiające współdziałanie, w tym administrację danymi osobowymi.

Model może być stosowany przez zarówno podmioty prywatne, w tym instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, jak i instytucje publiczne: Powiatowe Urzędy Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej. Metoda może być również stosowana w podmiotach takich jak Centra Integracji Społecznej, Kluby Integracji Społecznej, Zakłady Aktywności Zawodowej prowadzone przez instytucje publiczne i organizacje pozarządowe.

Model „Vives Emplea na Mazurach" promuje współpracę lokalnego środowiska, aktywne włączanie osób oraz instytucji, przedsiębiorców i organizacji pozarządowych. Promuje równość szans oraz aktywne uczestnictwo w życiu lokalnej społeczności, a przede wszystkim i zwiększanie szans na znalezienie zatrudnienia.

Przykładem aktualnych działań z wykorzystaniem Modelu „Vives Emplea na Mazurach" jest przygotowanie programu warsztatu pilotażowego, wypracowanego przez Lidera Partnera, z dostosowaniem do warunków polskich. Docelowo program ma włączać inne lokalne organizacje i instytucje, by zapewnić szeroką sieć współpracy i kompleksowe wsparcie.

Model zakłada, że w poszukiwaniu zatrudnienia istotna jest współpraca z pracodawcami i budowanie sieci kontaktów, stąd integralną częścią programu mają być kontakty z pracodawcami od początki realizacji projektu, aż po jego zakończenie. Model zakłada również element uspołecznienia - włączanie się w życie lokalnej społeczności, tworzenie szerokiej sieci partycypacyjnej współpracy różnych podmiotów.

Warunkiem powodzenia Modelu „Vives Emplea na Mazurach" jest otwarcie się na współpracę lokalnych podmiotów, niekonwencjonalne podejście do osób z grup docelowych, inicjowanie ponad standardowych działań na własnych zasobach i włączającej partnerów współpracy. Model " Vives Emplea na Mazurach" nie zakłada organizacji eventu, jednak rekomendujemy, aby w ramach sieci współpracy różnych podmiotów pomysły uczestniczek zostały wdrożone.

VIVES EMPLEA

VI. PROGRAMA VIVES EMPLEA

El Programa Vives Emplea está compuesto por proyectos que consisten en la creación de equipos de trabajo formados por personas en situación de desempleo y en riesgo de exclusión, las cuales mejoran sus habilidades sociales y sus competencias para el empleo a través de sesiones grupales, sesiones personalizadas y contacto con empresas.

Cada edición del programa está destinada a un equipo de 25 personas participantes y tiene una duración total de 6 meses, de los cuales 4 meses son de intervención directa.

El proyecto busca promover la adquisición de habilidades sociales y competencias básicas para el empleo de personas en riesgo de exclusión, poniendo en valor su talento e iniciativa para mejorar su situación personal y el entorno que les rodea.

PUBLICO OBJETIVO

Cada edición de seis meses está destinada a un total de 25 personas desempleadas y en riesgo de
exclusión que cumplan los siguientes criterios:

A) CRITERIOS EXCLUYENTES:

- Tener disponibilidad de participación en las actividades del proyecto.
- Conocimiento del idioma español y nivel de lecto-escritura básico.
- Permiso de trabajo.
- Conocimientos informáticos básicos.

B) ENCONTRARSE EN UNA DE ESTAS SITUACIONES Y ACREDITARLO MEDIANTE LA DEMANDA DE EMPLEO O LA MEJORA DE EMPLEO.

EMPLEO PRECARIO*	**DESEMPLEADO**
Persona empleada (trabajando cuenta ajena jornada parcial menos de 20h/semana)	Desempleado de larga duración (12 de los 16 meses anteriores o 6 meses de los 8 anteriores si es < de 25 años)
Persona empleada con salario menor al Salario Mínimo Interprofesional	Desempleado/a (trabajando cuenta ajena sin contrato)
Persona empleada por cuenta propia (con alta de autónomo) y salario menor al Mínimo Interprofesional	Desempleado/a (NO larga duración)
Persona empleada por cuenta ajena (con contrato temporal o estacional)	

*Podrá incorporarse al proyecto un máximo de cinco personas en situación de "empleo precario".

C) ENCONTRARSE EN UNA DE ESTAS SITUACIONES QUE DETERMINAN EL RIESGO DE EXCLUSIÓN:

- Personas inmigrantes (personas con permiso residencia y nacionalidad extracomunitaria).
- Minorías (incluidas comunidades marginadas, como la población romaní)
- Grado de Discapacidad reconocida (a partir del 33%).
- Personas dependientes a cargo (ascendientes o descendientes).
- Personas con medidas judiciales (ejecutadas y/o pendientes).
- Personas con problemas de adicción
- Personas víctimas de violencia y/o abuso (doméstica, de género, sexual, mobbing, bullying,
- terrorismo…etc.)
- Personas perceptoras de rentas mínimas o salarios sociales.
- Participantes que viven en hogares sin empleo (con o sin hijos a su cargo)
- Responsable de menor/es en solitario (familias monoparentales o monomarentales).
- Derivación directa de otras entidades sociales. Especifica el nombre:
- Derivación directa por Servicios Sociales. Especifica la zona:
- Sin estudios reglados ni cualificación profesional.
- Sin experiencia laboral o con menos de 1 año de experiencia laboral.
  Otras situaciones personales. Indicar:

D) OTROS ASPECTOS A TENER EN CUENTA:

- Cooperación y trabajo en equipo. Haber tenido previamente una experiencia colaborativa
- (laboral, formativa, etc) para garantizar que puede integrarse en un equipo de trabajo.
- Motivación y compromiso. Persona que presenta motivación por participar en este
- proyecto y tiene un compromiso real con la asistencia e implicación en el mismo.
- Disponibilidad y autonomía. Personas que tienen disponibilidad real para participar en
- un proyecto que requiere mucha dedicación y presentan la autonomía suficiente para cumplir con la asistencia.

OBJETIVOS Y RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL

Fomentar la inserción socio laboral por cuenta ajena de personas desempleadas en situación o riesgo de exclusión social, a través de su desarrollo personal y el fortalecimiento de sus competencias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar el desarrollo personal de las personas participantes, fortaleciendo su autodescubrimiento, la autoestima y automotivación, definiendo sus objetivos y movilizándose
  para conseguirlos.
- Aumentar el nivel de empleabilidad de las personas participantes, partiendo de sus

capacidades actuales y potenciales para la búsqueda de empleo, definiendo sus objetivos, personales y profesionales.

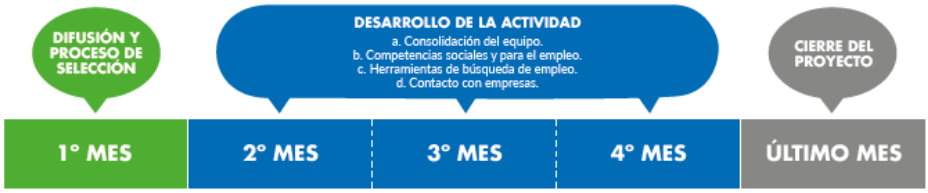
- Promover la generación de redes y sinergias mediante la puesta en valor de las capacidades y talentos de las personas participantes y las sinergias surgidas en el equipo.
- Movilizar los recursos y herramientas disponibles en el entorno, tanto de las personas, como de las empresas e instituciones públicas como privadas, en aras de favorecer la igualdad de oportunidades de los colectivos en situación de riesgo de exclusión social.

RESULTADOS ESPERADOS EN BASE A UNA EDICIÓN DE 6 MESES:

25 PERSONAS PARTICIPANTES
25% de mejora de las competencias.
40% de inserciones laborales por cuenta ajena.
15% de inserciones formativas.
GRADO DE SATISFACCIÓN de los beneficiarios con el proyecto.

FASES DEL MODELO DE TRABAJO CON PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Durante seis meses, las fases del proyecto son las siguientes:



El Programa Vives Emplea tiene como punto de partida los procesos de desarrollo personal previos a la búsqueda de empleo estándar y que abordan elementos de trabajo como pueden ser la autoestima, la motivación o el proyecto personal de vida, sumados al aprendizaje de las herramientas básicas para una búsqueda de empleo eficaz.

1. DIFUSIÓN Y SELECCIÓN

Tiene como objetivo final poder seleccionar a las 25 personas más adecuadas para participar en un equipo Vives Emplea y obtener los mejores resultados. Es clave para garantizar el éxito del proyecto, ya que dependiendo de quienes sean las personas que configuren el equipo, las sinergias y resultados que surgirán serán diferentes. Por ello, para poder realizar una selección adecuada, es recomendable que al menos cuentes con 45 personas interesadas en participar sobre las cuales poder configurar el equipo de 25 personas.
El proceso tiene una duración aproximada de un mes.

F) DIFUSIÓN DEL PROYECTO

La difusión del proyecto se realiza a través de todas las vías y opciones posibles que nos permitan llegar a nuestro público objetivo y se adapten a la realidad de cada contexto concreto. La llegada de solicitudes no siempre es rápida y fluida por lo que tenemos que poner mucho esfuerzo y dedicación en la fase de difusión para conseguir el número de personas participantes necesario.
En el siguiente esquema se pueden visualizar las cuatro vías principales de difusión:



No podemos asegurar que una única estrategia sea la clave para conseguir las personas participantes, en cada localidad funcionan acciones diferentes y, normalmente, en un proyecto de 25 personas, las vías de entrada son muy variadas:
Ejemplo: 5 son derivadas de servicios sociales, 3 vienen por carteles, 4 por redes sociales, 6 por otras entidades y 7 por otras vías diversas.

RECOMENDACIÓN:
Por eso mismo, es muy importante poner en marcha todas al mismo tiempo para garantizar que en el plazo de un mes conseguimos las solicitudes necesarias.

B) PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección ha sido diseñado para poder valorar de la forma más objetiva y fiable posible los perfiles más idóneos para participar en Vives Emplea y que puedan sacar el mayor partido al proyecto. Las fases del proceso de selección son las siguientes:

ETAPA	1º SEM	2º SEM	3º SEM	4º SEM
Recepción solicitudes	Continuo			
Selección grupal		2 sesiones	2 sesiones	2 sesiones
Entrevistas individuales		15 entrevistas	15 entrevistas	15 entrevistas
Conformación equipo				X
Comunicación resultados				X

- **RECEPCIÓN DE SOLICITUDES:**

Llegada de interés de las personas interesadas en participar.

- **SELECCIÓN GRUPAL**

Cuando tengas a un mínimo de 15 y un máximo de 30 personas interesadas en participar, es el momento de convocar una dinámica de selección grupal que tiene como objetivo que puedas visualizar a las personas interesadas trabajando en equipo y en un contexto de sesión grupal.

La selección grupal consiste en cinco pasos:

1. **PRESENTACIÓN DEL PROYECTO – 15 minutos**
2. **PRESENTACIÓN INDIVIDUAL CON ELEVATOR PITCH – 20 minutos**

   Explicamos brevemente que es un Elevator Pitch y porque puede ser muy útil en la búsqueda de empleo.

   Retamos a las personas interesadas en participar a presentarse y exponer su experiencia profesional en solo un minuto.
3. **DINÁMICA DE SELECCIÓN GRUPAL – 20 minutos**

   Hay diferentes dinámicas que se pueden utilizar en la selección grupal, pero recuerda que es importante:

- Que sea útil para las personas que participan, es decir, que sea una dinámica que sabemos que usan en alguna empresa referente.
- Que te sientas cómoda/o al realizarla.
- Que sea dinámica, esto es importante para que desde el primer momento vean el enfoque diferente del proyecto.
- Las dinámicas recomendadas y son:
- Torre de Spaguetti.
- El acertijo de Einstein.
- La Torre Magnética.
- Tribunal de selección.

4. **PRUEBA DE LECTO-ESCRITURA – 5 minutos**

   Repartimos folios de colores por el espacio y pedimos que cada persona elija un color. Los colores representan estados de ánimo por lo que, el color que elijan nos puede ofrecer información sobre cómo se siente la persona.

   Les pedimos que respondan a una de las siguientes preguntas:

- ¿QUÉ ESPERAS DE TU PARTICIPACIÓN EN VIVES EMPLEA?

- ¿DÓNDE TE VES DENTRO DE TRES AÑOS?
- ¿CUÁL ES TU SÚPER PODER?

5. DESPEDIDA – 5 minutos

En la despedida, lanza un mensaje motivador para que las personas quieran inscribirse y deja bien claro los siguientes aspectos:

No vamos a buscarles trabajo.

- El proyecto se centra en la mejora de competencias y en el largo plazo.
- Son ellos/as quienes van a contactar con las empresas.
- El proyecto tiene un final.

Esta sesión te permitirá identificar a aquellas personas que por su actitud y comportamiento no cumplan con las competencias de trabajo en equipo, de respeto a los demás y de motivación necesarias para participar en el proyecto.

- **ENTREVISTA INDIVIDUAL**

Aquellas personas que sigan interesadas en participar en el proyecto y que tú consideres que tienen el perfil competencial requerido, las tienes que citar a una entrevista individual que completará el proceso de selección.

La entrevista está pensada para ser realizada en 45 minutos aproximadamente y tiene la siguiente estructura:

1. REVISIÓN CURRICULAR.
2. CONTEXTO PERSONAL Y SOCIAL.
3. AJUSTE DE EXPECTATIVAS Y MOTIVACIÓN.
4. TRABAJO EN EQUIPO.
5. AUTONOMÍA.
6. FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN.
7. AUTOCONCEPTO.
8. INCIDENTE CRÍTICO.

RECOMENDACIÓN:

Una pregunta clave para valorar si la persona realmente va a tener un compromiso con su búsqueda de empleo es "¿Qué has hecho la última semana para encontrar empleo?". Si la persona no ha hecho nada, es que su nivel de compromiso con la búsqueda es bajo y esto puede ser negativo para el desarrollo del proyecto.

- **CONFORMAR EL EQUIPO**

Siempre que puedas elegir a las personas participantes es importante que tengas en cuenta los siguientes aspectos:

HETEROGENEIDAD: Este aspecto es fundamental para que el trabajo en las sesiones grupales sea enriquecedor, creativo y donde haya un aprendizaje mutuo.

RANGO DE EDAD: Este es uno de los aspectos que más valoran las personas participantes ya que el proyecto no está dirigido en exclusiva a personas jóvenes. Contar con esta diversidad es un elemento muy enriquecedor para romper prejuicios.

EQUILIBRIO: Buscamos que no haya una minoría clara en el equipo, sino que se encuentre equilibrado para que en un inicio no haya nadie que se sienta claramente diferente a las demás personas.

RECOMENDACIÓN:
Es importante tener claro y sentirnos seguras/os con el equipo seleccionado. Sobre todo, debemos tener claro lo que creemos que será capaz de aportar cada una de las personas participantes.

- **COMUNICACIÓN RESULTADOS**

Informamos a las personas seleccionadas del resultado, el día y la hora de comienzo.

RECOMENDACIÓN:
En el que caso que las personas no cumplan con los requisitos de entrada mínimos, debemos facilitar la derivación a otras entidades o servicios especializados, que puedan atender las necesidades de estas personas.

2. DESARROLLO DEL PROYECTO

G) PRIMERA SESIÓN CON EL EQUIPO:

La primera sesión tiene como objetivo que el primer contacto de las personas participantes con el Proyecto Vives Emplea sea motivador, enriquecedor y les "enganche" para continuar. Las primeras sesiones con el grupo son sumamente importantes ya que se sentarán las bases del desarrollo del proyecto y se marcará la esencia y los valores de Vives Emplea.

En la primera sesión una persona representante de la organización asistirá para presentar la entidad. Asimismo, se invitará a las personas representantes de las entidades financiadoras y colaboradoras a participar activamente en la misma.
La primera sesión se suele estructurar de la siguiente forma:

1. INAUGURACIÓN FORMAL.
2. RONDA DE PRESENTACIONES POR PARTE DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES.
3. DINÁMICA DE CONOCIMIENTO.
4. FIRMA DE DOCUMENTOS
5. DEFINICIÓN DEL HORARIO.

RECOMENDACIONES:

- **Vuelve a explicar el proyecto y sus características principales para poder nivelar expectativas:**
- **El proyecto es participativo y los resultados dependen de su implicación.**
- **El compromiso es fundamental.**
- **Son ellos/as quienes van a ir marcando el desarrollo del proyecto.**

- **Tú no vas a hacer su CV, buscar ofertas o encontrarles trabajo.**
- **Transmite que el proyecto tiene un enfoque vivencial, donde se harán dinámicas grupales y metodologías nuevas. Tienen que estar abiertos al cambio.**
- **Transmite desde el primer momento que el proyecto tiene un final, coloca un calendario en el aula para visibilizar esta situación. Esto te evitará problemas de desenganche al finalizar el proyecto.**
- **Utiliza un vocabulario que respalde la esencia del proyecto: hablamos todo el tiempo de "proyecto" (no curso), tú eres su coordinador/a (no profesor/a) y hacemos sesiones grupales (no son clases).**

H) CONSOLIDACIÓN DEL EQUIPO:

El objetivo de este bloque es generar un clima de confianza entre las personas participantes de cada equipo Vives Emplea, buscar objetivos comunes, fomentar las sinergias mejorar la responsabilidad y el compromiso. La metodología Vives Emplea se basa en el trabajo en equipo y en la implicación que llegan a tener las personas participantes, por lo que es fundamental hacer un buen trabajo de consolidación para la consecución de los objetivos del proyecto y el correcto desarrollo de la metodología.

Para que el grupo de participantes se convierta en un equipo de trabajo y pueda hacer ese "click" de enganche con el proyecto, durante las primeras sesiones del equipo se tienen que trabajar los siguientes aspectos:

1. **COHESIÓN GRUPAL.** Existen infinitas dinámicas de cohesión grupal que pueden servir para romper el hielo y que van a generar un clima de confianza.
2. **EXPECTATIVAS.** Promover y trabajar con las personas participantes cuáles son sus expectativas y qué aspectos quieren trabajar para mejorar su empleabilidad. Una dinámica que funciona muy bien para este aspecto es la **Dinámica Carta a los Reyes Magos.**

3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES. Definir la misión, visión y valores que va a tener el equipo de participantes mientras dure el proyecto, se iniciará un proceso de reflexión colectiva con el objeto de que las personas participantes visualicen el futuro de su equipo y las metas que pretenden alcanzar. Se trata de poner las bases para que la convivencia y el compromiso de las personas sea el adecuado. Además, podrás recurrir a ello en el momento en que surja algún conflicto o haya una falta de motivación o compromiso.

4. DEFINICIÓN TRABAJO EN EQUIPO. Trabajar con las personas participantes que es el trabajo en equipo y la importancia que tiene hoy en día para acceder al mundo laboral. Si comprenden todo lo que aporta este trabajo en equipo desde las primeras sesiones, las sinergias y resultados que surjan serán mucho más potentes y por tanto los resultados serán mejores.

RECOMENDACIÓN:

√ Recuerda que el trabajo en equipo es uno de los pilares fundamentales de la metodología y las personas participantes lo tienen que vivir y sentir como tal. Puedes encontrar varios recursos en este enlace.

Además, a lo largo de los meses del proyecto, tienes que incorporar diferentes dinámicas que continúen manteniendo esta consolidación de equipo que se ha creado. Para ello, te recomendamos que al menos realices una dinámica de cohesión grupal en cada una de las sesiones. Con esto conseguirás mantener la motivación y al equipo, hacer actividades variadas y mantener la fuerza del equipo.

I) COMPETENCIAS PARA EL EMPLEO

El proyecto se centra en la mejora de aquellas competencias para el empleo que actualmente está demandando el mercado laboral y que van más allá de las cualificaciones técnicas.
El desarrollo de competencias es el CUORUM del proyecto, nuestra insignia como Vives Emplea, ya que es uno de los puntos fuertes de nuestra metodología.

Los objetivos de esta etapa son:

- Trabajar el autoconocimiento para identificar el punto de partida a nivel competencial
- de cada persona.
- Solventar la brecha entre las expectativas respecto a sus competencias y la demanda
- del mercado laboral.
- Trabajar habilidades sociales y competencias para empleo.

En este bloque se van a identificar y trabajar todas aquellas competencias para el empleo que las personas participantes van a necesitar para acceder a un trabajo y que son comunes a la mayoría de puestos ofertados. Los primeros pasos para empezar el trabajo por competencias son los siguientes:

1. DEFINIR EL CONCEPTO DE "COMPETENCIA". Para ello te proponemos que compartas la definición de competencia que usamos en el programa Vives Emplea:

√ Las competencias son los conocimientos (saber), las actitudes (ser) y las habilidades (hacer) con los que contamos las personas para enfrentarnos a nuestra vida personal y profesional de una manera efectiva. Las competencias están vivas, no son estáticas, por lo que se pueden aprender y mejorar.

2. IDENTIFICAR LA NECESIDAD. Para poder trabajar las competencias, es muy importante que las personas identifiquen este aspecto como necesario y fundamental, si no, va a resultar muy complicado poder trabajar con ellas esta mejora ya que encontrarás muchas resistencias.

√ Un aspecto que suele funcionar es hacer el ejercicio de comparar qué está demandando hoy en día el mercado laboral a través de la visualización de ofertas (donde demandan competencias) y cuáles de esas competencias tienen las personas participantes.

3. AUTONOCIMIENTO. Tras estos pasos, es muy importante que las personas identifiquen cuáles son sus competencias a través de varias dinámicas o ejercicios de autoconocimiento que se realizarán en las sesiones grupales.

Puedes utilizar para este fin la dinámica del Ikigai, La ventana de Johari o Eres lo que te gusta.

4. Una vez se haya hecho este análisis, tanto las personas participantes como tu tendréis una visión más clara de las competencias prioritarias o necesarias para trabajar en las sesiones grupales. Realiza una selección y priorización de las competencias más necesarias acordada con el equipo de participantes. Las más necesarias para trabajar en los equipos son las siguientes:



D) HERRAMIENTAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Complementariamente, el programa trabaja principalmente de forma grupal todas las herramientas
de búsqueda de empleo que hoy en día son necesarias para integrarse en el mercado laboral. Los objetivos son los siguientes:

- Conseguir que las personas participantes definan sus objetivos profesionales y personales
- y elaboren un plan de acción.
- Promover el conocimiento, uso y manejo de las diferentes herramientas de búsqueda
- de empleo, tanto a nivel individual como grupal.
- Favorecer la autonomía de las personas participantes y darles la oportunidad de pone en práctica las competencias adquiridas.

Este bloque de contenidos consiste en mejorar, trabajar y adaptar las herramientas de búsqueda de empleo para aumentar las opciones de las personas participantes de obtener un empleo. Los pasos recomendados para trabajarlo son los siguientes:

1. QUÉ HERRAMIENTAS TENEMOS. La primera parte de este bloque consiste en identificar aquellas herramientas con la que cuenta persona y valorar cuál es su estado, si necesitan actualizarse o complementarse de alguna forma.
2. OBJETIVO PROFESIONAL. A partir de este análisis, se tiene que promover que cada persona defina su objetivo profesional, aquella meta que marcará las acciones de la búsqueda y que permitirá centrar los esfuerzos. En esta parte trabajamos con los Objetivos SMART a través de diferentes dinámicas
como puede ser **"Definir los objetivos SMART"** o **"Carta a los dos años".**

3. PLAN DE ACCIÓN. Posteriormente, se irá definiendo un plan de acción concreto para cada persona. Esta parte se puede realizar en las sesiones grupales a través de dinámicas o ejercicios conjuntos, pero es importante terminar de definir y concretar a través de sesiones individuales.
4. MEJORA DE HERRAMIENTAS. A partir de aquí, se trata de ir trabajando las diferentes herramientas de búsqueda de empleo empezando por el CV que es el elemento que estructura el resto de herramientas.

RECOMENDACIONES:
√ La primera versión del CV de las personas participantes tiene que estar lista durante el primer mes del proyecto, para que la Técnica/o de Intermediación pueda realizar su trabajo con las empresas.
√ La parte de las herramientas de empleo es la más demandada por parte de las personas participantes, por ello es importante que se empiece a trabajar desde las primeras sesiones, si no, corremos el riesgo de que las personas se desenganchen.
√ Cabe destacar que el enfoque a la hora de trabajar estas herramientas es siempre desde la participación, el protagonismo y la asunción de responsabilidades por parte de la persona.
√ Como Técnico/a de Vives Emplea no puedes hacer el CV a las personas participantes, hacer sus cartas de presentación o enviar ofertas por ellos/as.

E) CONTACTO CON EMPRESAS DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES:

El contacto con empresas por parte de las personas participantes se va a desarrollar de forma transversal a lo largo del proyecto y tiene como objetivo vincular las demandas y necesidades del mercado laboral a las candidaturas que pueden ofrecer las personas participantes en el proyecto.
Independientemente del apoyo que las participantes puedan recibir por la persona intermediadora, a cargo del contacto con empresas, se promueve siempre la búsqueda de empleo personal.

BÚSQUEDA PERSONAL: Son todas las acciones de búsqueda de empleo a nivel personal que desarrollan las personas participantes y que se ve potenciada por su participación en el proyecto.
1. PLAN DE ACCIÓN. Cada persona llevará a cabo las acciones definidas en su plan de acción (apartado anterior) y enviará las candidaturas que considere oportunas a través de las ofertas de empleo que llegarán por diferentes vías.
2. COMPARTIR OFERTAS. Es importante que se promueva un espacio en el que el equipo pueda compartir ofertas entre ellos a través de las asambleas diarias o del grupo de WhatsApp. Este es uno de los elementos que más valoran las personas participantes.
3. SEGUIMIENTO. El seguimiento de las diferentes acciones de búsqueda se debe realizar de manera diaria a primera hora de la sesión, donde a través de las "asambleas" se ponen en común los diferentes avances.

F) CIERRE DEL PROYECTO

La última fase del equipo suele ser complicada ya que las personas que se quedan sienten que el proyecto se acaba sin haber conseguido sus objetivos laborales. Los objetivos de esta fase son:

- Empoderar a las personas participantes para que mantengan la motivación tras finalizar el proyecto.
- Consolidar todos los cambios experimentados.
- Realizar un acompañamiento en la salida

Esta fase corresponde aproximadamente al último mes del proyecto, cuando previsiblemente se habrá incorporado al mercado laboral un número considerable de personas y quedará un equipo reducido. Algunas propuestas para trabajar esta fase son:

1. REFUERZO DEL EQUIPO. Al igual que al inicio del proyecto, las dinámicas de cohesión grupal y refuerzo del sentimiento de pertenencia al equipo volverán a ser una herramienta clave para mantener la ilusión y la motivación. Asimismo, es importante consolidar todo aquello que se ha trabajado y aprendido durante los meses anteriores.

2. REFUERZO INDIVIDUAL. Será fundamental estar pendientes al sentir individual de cada persona participante del equipo, siendo recomendable realizar una última sesión personalizada con cada uno/a de ellos/as para asegurar la transición de una etapa a la siguiente.

3. ÚLTIMA SESIÓN. El planteamiento es muy abierto y dependerá de cómo haya sido el equipo, pero algunas ideas pueden ser….

- Entregar a cada persona un diploma con las competencias trabajadas
- Darles un detallito que les cree un vínculo con el equipo y con el proyecto.
- Hacer un repaso a modo de presentación con fotos de todo el proceso.
- Compartir el cuento del bambú
- Círculo de Conexión o la de aprender a ser más optimista.

RECOMENDACIONES:

- **Es posible que las personas que queden tengan un grado de motivación bajo debido a que sienten que el proyecto finaliza y no han conseguido un empleo.**
- **Lanzar el mensaje de que el equipo finaliza desde el primer momento.**
- **Que sepan que pueden seguir contando con el apoyo del equipo y el tuyo pero que ahora ya tienen todas las herramientas que necesitan.**
- **Deja claro que no podrás seguir dedicándoles el mismo tiempo porque ahora tienes que implicarte otros 5 meses en ayudar a otras personas.**

METODOLOGÍA

Los elementos clave que definen el enfoque metodológico del Programa Vives Emplea son los siguientes:

1. MEJORA DE COMPETENCIAS

En un mundo cada vez más cambiante y en constante evolución, cobra especial relevancia el desarrollo de las competencias como motor de acceso al empleo y el desarrollo óptimo de cualquier puesto de trabajo.

Para desempeñar una ocupación ya no basta con adquirir los conocimientos técnicos concretos, también es necesario tener una serie de conocimientos transversales, habilidades y aptitudes que son necesarios en el entorno empresarial, sea cual sea el puesto de trabajo concreto y que permiten resolver los problemas
profesionales de forma autónoma y flexible.

Estas competencias permiten que las personas puedan incorporarse al entorno laboral de forma satisfactoria y aumentan las posibilidades de éxito en el desarrollo de sus funciones, además implican ventajas tanto a nivel personal como para las empresas:

A) A nivel individual estas competencias clave mejoran la capacidad de conseguir y mantener un empleo, de cumplir con las expectativas propias, sentirse valorado/a por la empresa y de insertarse en un proceso de aprendizaje continuo.
B) A nivel de la empresa, estas competencias clave significan que los/as empleados/ as son capaces de responder mejor a los cambios en el lugar de trabajo y pueden aprender con más rapidez y desempeñarse con más eficacia.

Por ello, el Programa Vives Emplea se centra en la mejora de competencias para el empleo de las personas que se encuentran en riesgo de exclusión, de forma que, más allá de las profesiones concretas que puedan desarrollar, adquieran todas las habilidades y destrezas necesarias para cualquier empleo.

2. PARTICIPATIVO Y VIVENCIAL

A pesar de que hay unos contenidos que se suelen repetir, el proyecto tiene un enfoque participativo donde las personas participantes son las protagonistas y van marcando el desarrollo y los contenidos a trabajar. Tú como técnico/a irás marcando un poco el ritmo y nivelando sus necesidades sentidas con las reales, pero siempre implicando al equipo y haciéndole partícipe y conocedor de los motivos por lo que se están trabajando los diferentes contenidos.

El proyecto tiene un enfoque vivencial de "aprender haciendo", es decir, las personas adultas aprenden y adquieren competencias a través de la puesta en práctica de conocimientos, ya que los contenidos teóricos no permiten un aprendizaje real. El proyecto Vives Emplea es un espacio perfecto para desarrollar este enfoque, ya que las personas se sienten seguras para "ensayar" y mejorar estas competencias antes de salir al mercado laboral y ponerlas en práctica. Por ello, las dinámicas grupales, los retos y el testeo son las herramientas fundamentales con la que contamos para que las personas mejoren sus competencias.

3. ENFOQUE DE COACHING

El enfoque de coaching en el Programa Vives Emplea supone facilitar que la persona asuma su responsabilidad, tome conciencia de dónde está y decida a dónde quiere dirigirse en su búsqueda de empleo. Acompañamos a la persona en un proceso de empoderamiento personal y profesional que permite, de forma realista y consciente, alcanzar las metas propuestas. El coaching aporta el autoconocimiento y la identificación de las creencias y los pensamientos que bloquean la acción de buscar trabajo. Ponemos el foco en capacitar y empoderar a la

persona para que consiga su objetivo profesional, ayudando a que descubra las múltiples opciones y tome sus propias decisiones. Más que dirigir, con la metodología del coaching, se trata de acompañar y este es precisamente el enfoque que utilizamos en Vives Emplea.

4. SESIONES DE TRABAJO EN EQUIPO

Las sesiones grupales son el elemento central de la metodología debido a que ocupan la mayor parte del tiempo que pasarás con las personas participantes y será el espacio propicio en el que se podrán generar los procesos necesarios para que las personas consigan sus objetivos profesionales.

Se realizarán dos sesiones a la semana de 4 horas de duración aproximadamente. En función de la fase en e se encuentre el equipo, de su momento vital y de las habilidades que tengan en la búsqueda de empleo, prepararemos sesiones grupales adecuadas al objetivo que deseemos conseguir. Las opciones para trabajar los diferentes objetivos dentro las sesiones son infinitas:

- **Dinámicas grupales, juegos, vídeos…** El uso de dinámicas grupales es uno de los elementos clave de la metodología ya que nos permite aplicar el enfoque vivencial, movilizar a las personas participantes para que empiecen a realizar las cosas de forma diferente y fomentar que se diviertan en un espacio donde se sientan cómodos y con confianza.
- **Explicación de temas concretos** a través de presentaciones los cuales no siempre pueden ser trabajados a través de dinámicas.
- **Presentaciones, dinámicas o talleres** que preparan y realizan las personas participantes, los cuales permiten trabajar la mejora de competencias y generan mucha motivación.
- **Sesiones con los ordenadores** para realizar CV, inscripción en buscadores de empleo, búsqueda de ofertas…
- **Sesiones de trabajo autónomo** que se realizarán hacia el final del proyecto y donde las personas podrán reunirse principalmente para la búsqueda de empleo o trabajar aspectos por subgrupos.
- **Sesiones de voluntariado corporativo,** de las cuales hablaremos más adelante.

DESARROLLO DE LAS SESIONES GRUPALES

1. DEFINIR EL HORARIO. El horario concreto de las sesiones se decide de manera participativa con el equipo de personas participantes y es una de las primeras decisiones que toman como equipo. Esto no significa que no seas tú la que propongas los días concretos y luego las personas decidan la hora de inicio y fin.

√ Intenta planificar el horario en coordinación con tus compañeras/os de oficina, luego tu trabajo diario será más sencillo.

2. EJEMPLOS DE SESIONES. En función de la fase en que se encuentre el equipo, de su momento vital y de las habilidades que tengan en la búsqueda de empleo, prepararemos

sesiones grupales adecuadas al objetivo que deseemos conseguir. Algunos ejemplos pueden ser:



RECOMENDACIONES

- **Las personas participantes tienen mucha necesidad de hablar y desahogarse, te recomendamos que utilices alguna técnica como el "controlador/a del tiempo" para que nadie ocupe más tiempo del necesario.**
- **En cada sesión grupal lleva preparado un Plan A, un Plan B y un Plan C, nunca sabes**
- **el estado de ánimo en el que llegará tu equipo ni los aspectos que ese día pueden**
- **necesitar.**
- **Trabaja en equipo con tus compañeras/os, estamos seguras de que ellas tienen ya preparadas**
- **muchas sesiones y mucho trabajo que te puede ayudar en este primer equipo.**
- **No te obsesiones con el número de horas de las sesiones grupales, eso no influye en el**
- **resultado final del proyecto.**
- **Cumple el horario, si haces sesiones interminables no vas a poder llegar a todo y recuerda**
- **hacer descansos, por el equipo y por ti.**
- **Tu equipo es "tu equipo", trabaja y cuenta con ellas. Explora el talento que hay dentro**
- **del equipo, delega y confía en sus capacidades. Recuerda que son personas adultas con una trayectoria vital: aprovecha todo el conocimiento que ya tienen.**

SESIONES INDIVIDUALES

La metodología del proyecto, a pesar de estar centrada en las sesiones grupales, ofrece un complemento a nivel individual que pretende terminar de potenciar el cambio y la obtención de resultados de cada persona. Los objetivos de las sesiones personalizas son:

- Focalizar objetivos concretos a nivel personal.
- Ofrecer un enfoque integral de desarrollo personal.
- Ofrecer apoyo emocional.
- Abordar temas específicos que no tienen cabida en las sesiones grupales.
- A pesar de que las sesiones personalizadas tienen un mayor peso, también se contempla en este apartado otras opciones como mini sesiones grupales con dos/tres/cuatro personas que requieran reforzar algún contenido específico, atención telefónica, WhatsApp o sesiones Skype.

Los contenidos que se pueden trabajar en estas sesiones son:
1. PRIMERA SESIÓN. Es recomendable que puedas tener una primera sesión con cada una de las personas participantes durante el primer mes y medio de inicio del equipo. En esta primera sesión te recomendamos que utilices la herramienta de la **Rueda de la Vida**, la cual permite tener una visión global de la situación de la vida de la persona en diferentes áreas.
2. PLAN DE ACCIÓN. A partir del análisis inicial realizado, se puede ir estableciendo un plan de acción concreto para que la persona vaya avanzando en sus objetivos e ir realizando el seguimiento de los avances. Puedes utilizar la herramienta de definición de objetivos **SMART.**
3. REFUERZO CONTENIDOS. A través de dinámicas concretas se pueden trabajar muchos aspectos en la parte grupal, pero con estas sesiones individuales seguiremos reforzando algunos aspectos, concretando ideas, trabajando recursos específicos y ofreciendo respuesta a las necesidades individuales.
4. ORGANIZACIÓN: Las sesiones personalizadas tienen una duración máxima de 45 minutos,
para conseguirlo:
A. Resérvate dos mañanas a la semana de manera exclusiva y así las personas participantes se organizarán mejor y sabrán cuándo estás disponible.
B. Usa un reloj temporizador para que la sesión dure el tiempo establecido o pon una sesión detrás de otra.
C. No te pongas más de tres sesiones en un día, el desgaste emocional es fuerte.

RECOMENDACIONES:

- **Las sesiones tienen como objetivo reforzar el trabajo realizado en las sesiones grupales y focalizar la búsqueda de empleo, no son un espacio de terapia individual. Deja que se desahoguen, pero marca desde el principio el hecho de que sólo les podemos ayudar en materia de empleo. Si detectas alguna posible patología deriva a un especialista.**
- **Las sesiones personalizadas no son obligatorias, pero son parte de la metodología, por lo que cada persona tiene que tener un mínimo de dos sesiones a lo largo del proyecto.**

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

A través de sesiones externas, propiciamos un contacto directo de los equipos con profesionales de otras entidades, administraciones y/o empresas. Esto les permite ampliar el conocimiento que tienen sobre distintos recursos, conocer la perspectiva de la empresa en los procesos selectivos, ampliar su mirada y sus estrategias, etc. Las temáticas son muy diversas y van cambiando en función tanto de los equipos como de los recursos del entorno.
Algunas áreas temáticas:

- Servicios de empleo: públicos, privados.
- Procesos de selección de empresas y perfiles.
- Redes profesionales / Marca personal.
- Inteligencia y gestión emocional.
- Igualdad de género, etc.

RECOMENDACIONES

- **Programa al inicio de cada edición acciones con entidades y administraciones, dejando las empresas para el tramo final de la edición.**
- **Introduce las acciones de voluntariado en las sesiones desde las primeras semanas.**
- **Establecer una persona de referencia para cada empresa que hace las vías de enlace / portavoz / intermediador tu organización.**
- **Puedes utilizar tanto contactos profesionales como personales.**
- **Comparte con el equipo de personas participantes la agenda desde el principio.**

PARTICIPACIÓN EN EVENTOS

Como parte de la metodología se fomenta la salida y participación del equipo a diferentes eventos que puedan ser de interés para la búsqueda de empleo, lo cual tiene los siguientes objetivos de cara a las personas participantes:

- Aumentar sus oportunidades de inserción.
- Poner en práctica las competencias y habilidades aprendidas en el proyecto, enfrentarse a retos y continuar desarrollándose.
- Hacer redes y contactos más significativos para su vida profesional.

Algunos ejemplos pueden ser…

A) Ferias de empleo que consideremos relevantes y útiles para las personas participantes donde puedan contactar con empresas, facilitar CV o recoger datos de contacto.

B) Charlas y talleres gratuitos sobre aspectos específicos de la búsqueda de empleo que les permite profundizar en determinados aspectos en los que necesitan un especial apoyo o nivelar el equipo.

DESARROLLO

1. ANTES DEL ENCUENTRO. Es importante que el equipo conozca donde va, qué y quiénes se van a encontrar y el para qué se asiste (objetivo como equipo e individual), así como nivelar las expectativas del equipo porque no sabemos qué nos vamos a encontrar.
Además, antes de cada evento, refuerza su elevator pitch para que lo puedan poner en práctica.

2. DESPUÉS DEL ENCUENTRO. En la siguiente sesión grupal, poner en común lo que ha pasado en el evento, reflexionar sobre los aspectos positivos y distribuye tareas (ej. Llamar a X empresa).

RECOMENDACIONES

- **Hay que valorar si el equipo está preparado para asistir, al inicio del proyecto, puede ser contraproducente porque las personas no estén preparadas o empoderadas.**
- **No se trata de ir a todo, sino de ver qué interesa más al equipo y elegir en base al tiempo y recursos que tenemos. Existe la opción de que asista una parte del equipo mientras otra hace una sesión grupal.**
- **Las opciones de desarrollar esta parte dependerán de la zona, el momento y las oportunidades.**
- **Si es posible, es muy interesante que ellos/as mismos/as organicen el transporte, horarios, confirmaciones….**

INTERMEDIACIÓN CON EMPRESAS

El Programa Vives Emplea cuenta con un equipo de Intermediación Laboral compuesto, en la mayoría de los casos, por un/a Intermediador/a Laboral en cada una de las oficinas.
El objetivo de esta figura es aumentar el número de inserciones laborales de las personas participantes en los proyectos de su oficina por lo que forma parte del Equipo Vives Emplea y trabaja de forma coordinada y diaria con las Técnicas/os de Inclusión de su territorio.
El contacto con empresas se desarrolla de forma global y continua desde el inicio del proyecto a través de la figura de intermediación laboral y de las acciones propias de búsqueda de empleo.

DESARROLLO

La coordinación y trabajo conjunto de la figura de intermediación junto con las técnicas/os de inclusión se materializa de la siguiente manera:

Los pasos generales se concretan de la siguiente forma:

1. TALLER INICIAL CON CADA EQUIPO. El/a intermediador/a laboral realiza un primer taller con el equipo de participantes para conocer sus perfiles y condiciones de acceso al mercado de trabajo. Previo al taller de inicial, el/a intermediador/a mantendrá una reunión presencial o a través de Skype con el técnico/a para comentar los perfiles.
√ Las primeras versiones de los CV de las personas participantes deberán estar preparadas
y colgadas en un espacio compartido, como máximo en el primer mes del proyecto.

2. MAPEO DE EMPRESAS. Una vez que el/a intermediador/a ha conocido los perfiles de las personas participantes, podrá elaborar su mapeo de empresas. El mapeo de empresas es una matriz donde se recogen diferentes datos de empresas diana. Este mapeo será validado a través de una reunión por el equipo de técnicos/as de inclusión, el gestor/a y el dpto. de comunicación.

3. GESTIÓN DE OFERTAS DE EMPLEO. En el Protocolo Intermediación concreto de cada una de las oficinas/delegaciones se establece la forma de coordinación en cuanto a la gestión de ofertas de empleo.

4. VOLUNTARIADO CORPORATIVO. Al inicio de cada proyecto, se convocará una reunión con los/as Técnicos de Inclusión para determinar el número de voluntariados corporativos que desea conseguir al mes y la temática de los mismos.

5. DESAYUNOS/ENCUENTROS CON EMPRESAS. A nivel de oficina se tomará la decisión del tipo de desayuno/evento con empresas que se organizará cada semestre y que será coordinado por el/la intermediador/a Laboral.

Opracowanie “Vives Emplea na Mazurach” powstało w ramach projektu "Dobry Start" zrealizowanego w ramach finansowania z projektu Operatora Grantów-Fundacja Fundusz Współpracy pt. „Ścieżki współpracy – wsparcie dla podmiotów wdrażających współpracę międzynarodową”. Granty na komponent współpracy ponadnarodowej dla beneficjentów projektów standardowych realizowanych w zakresie celów tematycznych 8-11 współfinansowanych w ramach IV Osi priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój „Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa”, Działanie 4.3 Współpraca ponadnarodowa, konkurs nr POWR.04.03.00-IP.07-00-007/17