

vives emplea

hiszpańska metoda
reintegracji społeczno - zawodowej

produkt finalny w ramach projektu
Model pracy zespołowej na rzecz reintegracji
społeczno-zawodowej osób z grup wykluczonych

Anna Ewa Górka

fundacja
imago



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Opracowanie: Anna Ewa Górka

Opracowanie graficzne i skład publikacji: Rafał Stempki

Niniejsza publikacja powstała w ramach projektu „Model pracy zespołowej na rzecz reintegracji społeczno-zawodowej osób z grup wykluczonych” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego przez Fundację Imago, ul. Hallera 123, 53-201 Wrocław

www.fundacijaimago.pl

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie.

ISBN 978-83-948963-7-9

 fundacja
imago

spis treści

1.Konteksty 4

Realia projektu 4

Hiszpański rynek zatrudnienia 9

Action Against Hunger 10

2.Vives Emplea 13

Założenia programu 13

Cele programu 15

Profil uczestnika 17

Model wdrożeniowy 19

3.Fazy projektu sekwencja działań 22

Rozpowszechnianie i rekrutacja 24

Rozwój projektu 28

Zamknięcie projektu 34

4.Metodologia Vives Emplea 35

Rozwój kompetencji 35

Podejście coachingowe 37

Sesje grupowe 37

Poradnictwo indywidualne 48

Wolontariat korporacyjny 50

Udział w wydarzeniach i sieciowanie 51

Pośrednictwo pracy 52

5.Rekomendacje 58

6.Załączniki – przykładowa dokumentacja 60 w programie Vives Emplea

Rejestracja do programu 61

Karta rozmowy rekrutacyjnej 66

Zgłoszenie do uczestnictwa w projekcie 70

Rezygnacja 74

Kwestionariusz oceny i satysfakcji 76

1

Konteksty

Realia projektu

tytuł projektu:

MODEL PRACY ZESPOŁOWEJ NA RZECZ REINTEGRACJI SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ OSÓB
Z GRUP WYKLUCZONYCH.

czas realizacji projektu: 01.05.2019-30.11.2019

lider: FUNDACJA IMAGO

partner: FUNDACJA ACTION AGAINST HUNGER/ ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE Z HISZPANII

Pomysł na projekt

Pomimo tego, że na przestrzeni ostatnich lat można zauważyć wyraźną poprawę sytuacji na rynku pracy w Polsce, to podstawowe wskaźniki ekonomiczne (dane nt. bezrobocia rejestrowanego wg BAEL 2017), tj. stopa bezrobocia oraz wskaźniki zatrudnienia wypadają zdecydowanie mniej korzystnie dla osób z grup wykluczonych tj.: młodzież (14,8%), kobiety (4,6%), osoby 50+ (3%), niepełnosprawni (9,3%).

Wpływ negatywnych zjawisk na rynku pracy przejawia się w trudnej sytuacji materialnej i społecznej wielu osób, co skutkuje znaczną liczbą osób korzystających z pomocy społecznej. Kluczowym wyzwaniem jest więc kwestia odna-

leżenia się osób z grup zagrożonych wykluczeniem, na dynamicznym i podlegającym ciągłym zmianom rynku pracy. Bariery jakie te osoby napotykają na rynku pracy to: trudności w określeniu kierunku rozwoju edukacyjno-zawodowego, wyznaczaniu celów, podejmowaniu decyzji i ich wdrażaniu.

Istnieje bardzo duże zapotrzebowanie ze strony instytucji zajmujących się aktywizacją społeczno-zawodową oraz specjalistów pracujących bezpośrednio z klientami na innowacyjne, zindywidualizowane, bardziej efektywne narzędzia i metody pracy z osobami z grup wykluczonych. Specjaliści pracują obecnie w przeważającej części z osobami o wysokim stopniu oddalenia od rynku pracy. Efekty pracy z tego typu grupą docelową są trudne do osiągnięcia, co często powoduje zniechęcenie i wypalenie zawodowe wśród specjalistów.

Cele projektu

Celem głównym realizowanego projektu jest zwiększenie potencjału 5 publicznych i prywatnych instytucji rynku pracy (organizacje pozarządowe, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia) zajmujących się aktywizacją i reintegracją społeczno-zawodową osób z grup zagrożonych wykluczeniem poprzez adaptację i wdrożenie kompleksowego rozwiązania ukierunkowanego na wzrost potencjału społeczno-zawodowego klientów. Projekt bazuje na współpracy ponadnarodowej, a także wzajemnemu uczeniu się i wymianie doświadczeń między partnerami projektu oraz instytucjami uczestniczącymi w projekcie.

Cele szczegółowe:

- wzrost jakości usług/ programów reintegracji i aktywizacji społeczno-zawodowej, dzięki nowym metodom pracy z osobami z grup wykluczonych,
- wzrost kompetencji kadr instytucji odpowiedzialnych za procesy aktywizacji i reintegracji, dzięki nabyciu umiejętności pracy w innowacyjnej metodzie (zapoznanie kadry zarządzającej z podejściem oraz poszerzenie

warsztatu pracy specjalistów tj.: doradca zawodowy, pośrednik, psycholog, doradca klienta, mentor, coach – o adaptowaną metodę).

Dzięki zastosowaniu rozwiązania i nabyciu nowych kompetencji zawodowych, pracownicy instytucji odpowiedzialnych za procesy aktywizacji społeczno-zawodowej zwiększą:

- umiejętności nawiązywania relacji z klientem,
- efektywność i jakość diagnozy doradczej,
- motywację do pracy z trudnym klientem,
- umiejętności tworzenia i modyfikacji strategii i narzędzi pracy w zależności od potrzeb klienta.

Adaptacja metody

Metoda Vives Emplea (ang. *Employment Shuttle* – wehikuł zatrudnienia), która jest przedmiotem adaptacji w projekcie, była wdrażana przez Partnera, czyli *Acción contra el Hambre*, w latach 2013-2015 i jest kontynuowana w okresie 2016-2019 w 10 gminach w Hiszpanii. Polega głównie na wsparciu grupowym i rozwoju kompetencji wśród uczestników, czyli 25-osobowych zespołów, złożonych m.in. z: osób o niskim poziomie wykształcenia, samotnych rodziców, imigrantów, uchodźców, ofiar przemocy domowej, osób z niepełnosprawnościami.

Proponowane rozwiązanie wykazuje się wysoką efektywnością działań, co obrazują następujące dane:

- Wyniki Vives Emplea z Hiszpanii (dane z sierpnia 2019): na 7399 uczestników, czyli prawie 300 zespołów, średnio 44% uczestników znalazło zatrudnienie w trakcie projektu, 42% osób uczestniczących odbyło staże zawodowe (3074), 12.5% odbyło szkolenia (928), a 90% osób uczestniczących stwierdziło poprawę umiejętności i zwiększyło swoje kompetencje.
- Wyniki w projekcie pt. LIFE Georgia, w ramach którego na przełomie 2015/2016 roku 126 osób wzięło udział w sześciu projektach Vives Em-

plea w Tibilisi, Gori i Zugdidi: spośród 126 osób, 63,4% (73) aktywnych uczestników projektu znalazło pracę, a 20% (23) rozpoczęło studia bądź staż.

Innowacyjna metodologia skoncentrowana na zwiększeniu kompetencji na rynku pracy została wyróżniona jako dobra praktyka w ramach EFS i OECD. W 2016 roku otrzymała nagrodę RegioStars przyznaną w Europie za najbardziej innowacyjne projekty regionalne.

Zadania w projekcie

- **WIZYTA STUDYJNA W HISZPANII** – pozwala na zapoznanie się przez reprezentantów instytucji uczestniczących w projekcie ze specyfiką stosowania metody, celem oceny możliwości adaptacji elementów rozwiązania do ram funkcjonowania tych instytucji,
- **SZKOLENIE Z METODY ZAGRANICZNEJ W POLSCE (24H)** – szkolenie obejmujące: informacje nt. przebiegu programu i kamieni milowych procesu; założenia teoretyczno-metodologiczne; narzędzia stosowane w pracy z klientem (ćwiczenia); zasady i etapy pracy grupowej i indywidualnej; budowanie relacji z przedsiębiorcami (sieciowanie).
- **OPRACOWANIE PUBLIKACJI** – opis stosowania metody i rekomendacje dotyczące wdrożenia rozwiązania.

Rozszerzenie projektu standardowego

Projekt niniejszy stanowi rozszerzenie projektu standardowego pt. *Śląski Program Reintegracji* o komponent współpracy ponadnarodowej (tj. skorzystanie z doświadczeń zagranicznych). Stanowi wartość dodaną w kontekście celów, działań i planowanych rezultatów, określonych w projekcie.

Celem projektu *Śląski Program Reintegracji* jest zwiększenie poziomu reintegracji społeczno-zawodowej, w tym do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy, bądź w przedsiębiorczości społecznej, 150 osób spełniających kryteria grupy docelowej, w okresie 01.2018-12.2019, w ramach programu aktywnej

integracji dedykowanego mieszkańcom subregionu centralnego i zachodniego województwa śląskiego.

Grupę docelową stanowi 150 osób (90 K i 60 M), spełniających m.in. kryteria:

- osób zagrożonych ubóstwem bądź wykluczeniem społecznym (100% GD),
- niepełnosprawności (min. 100 osób), w tym minimum 50% stanowią osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności lub osoby z niepełnosprawnościami sprzężonymi, z niepełnosprawnością intelektualną oraz osoby z zaburzeniami psychicznymi,
- osób zatrudnionych w ZAZ w Zabrze (aktualnie lub dotychczas) (60 uczestników).

Działania w projekcie standardowym:

- Indywidualne wsparcie reintegracyjne – doradztwo zawodowe, wsparcie psychologiczne,
- Staże i szkolenia – zgodnie z Indywidualną Ścieżką Rozwoju,
- Wzmocnienie poziomu funkcjonowania społeczno-zawodowego dla pracowników ZAZ (instruktor samodzielnego funkcjonowania społecznego, instruktor przygotowania zawodowego, kursy komputerowe, zawodowe, językowe),
- Pośrednictwo pracy – wsparcie indywidualne.

Projekt niniejszy zakłada, że zdobycie wiedzy, adaptacja i wdrożenie innowacyjnego rozwiązania przez instytucje biorące udział w projekcie, będzie mieć przełożenie na realizację wskaźników projektu standardowego tj.: zwiększenie efektywności programów prozatrudnieniowych, wzrost kwalifikacji oraz znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy (bądź pracy na własny rachunek) przez osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

Hiszpański rynek zatrudnienia

W latach 2001-2007 sytuacja na hiszpańskim rynku pracy była względnie dobra. Gospodarka Hiszpanii generowała duże wzrosty i tworzyła nowe miejsca pracy (w czym miał swój udział sektor budowlany i krajowy boom hipoteczny z lat 2003-2007). W 2008 roku kraj został dotknięty przez kryzys gospodarczy, który poważnie wstrząsnął hiszpańskim rynkiem pracy. Znacząco wzrosło ryzyko wykluczenia społecznego ze względu na bezrobocie, a wyzwaniem stała się aktywizacja społeczno-zawodowa na szeroką skalę.

Z danych Eurostatu wynika, że w lipcu 2019 roku bezrobocie w Hiszpanii wyniosło 14,2%¹, zaś Krajowy Urząd Statystyczny (INE) w Madrycie podaje, że w III kwartale 2019 roku bezrobocie w Hiszpanii wyniosło 13,9%². Szczególnie trudna jest wciąż sytuacja osób młodych – dotyczy ich prawie 30-procentowe bezrobocie, niestabilne zatrudnienie i niskie płace. Wśród młodych zagrożonych wykluczeniem są osoby z ukończoną jedynie szkołą podstawową (w tym spory odsetek tych, którzy w czasie boomu budowlanego sprzed kryzysu porzucili szkołę na rzecz pracy w branży budowlanej, a dziś muszą podjąć naukę zawodu), ale też absolwenci uczelni wyższych (którzy z racji niedostosowania kierunku studiów do potrzeb rynku – muszą się przekwalifikować).

Na sytuację w Hiszpanii wpływa trwający od kilku lat głęboki kryzys demograficzny. Według danych INE w 2018 r. w Hiszpanii urodziła się rekordowo niska liczba dzieci. Zanotowano też jeden z najniższych współczynników dzietności: 1,25 (według szacunków INE). Wzrasta liczba gospodarstw domowych w Hiszpanii, w których żadna osoba nie pracuje.

W tej sytuacji działania na rzecz poprawy warunków społecznych i ekonomicznych, sprzyjające reintegracji społeczno-zawodowej osób z grup wyklu-

1.<https://ec.europa.eu>

2.<https://www.ine.es>

czonych oraz wszelkie innowacje przeciwdziałające skutkom kryzysu na rynku pracy, nabierają szczególnego znaczenia.

Action Against Hunger

Action Against Hunger, AAH (z francuskiego *Action Internationale Contre la Faim*) jest międzynarodową organizacją humanitarną, mającą na celu walkę z głodem na świecie oraz przeciwdziałanie głównym przyczynom głodu tj. konfliktom, ubóstwu, kataklizmom czy wykluczeniu społecznemu. Inicjatorami jej powstania w 1979 byli francuscy lekarze, naukowcy, pisarze i dziennikarze.

Głównymi obszarami działań organizacji są:

- pomoc niedożywionym dzieciom,
- bezpieczeństwo żywieniowe,
- zapewnianie społecznościom dostępu do wody i urządzeń sanitarnych,
- rzecznictwo.

Naczelna misja organizacji wybrzmiewa w słowach: *We will never give up. Until the world is free from hunger*: Dopóki świat nie będzie wolny od głodu – nie poddamy się!

Action Against Hunger angażuje się w rozwiązywanie problemów humanitarnych na całym świecie, działając w 49 krajach: w Afryce, na Bliskim Wschodzie, w Azji Południowo-Wschodniej, czy w Ameryce Południowej³. W ciągu 40 lat pracy AAH pomogło 15 milionom osób.

3. Szczegółowa lista krajów objętych wsparciem dostępna na:
<https://www.actionagainsthunger.org/countries>



AAH posiada wieloletnie doświadczenie w realizacji projektów dofinansowanych z EFS, Erasmus+, AMIF (*Asylum, Migration and Integration Fund* – Fundusz Azylu, Migracji i Integracji), w tym w obszarze wdrażania innowacji na rzecz włączenia społecznego i zawodowego w Gruzji, Palestynie czy Peru.



W 1994 roku powstał oddział hiszpański Action Against Hunger–ACH: *Acción contra el Hambre*, który wsparł już ponad 5 mln osób dotkniętych głodem.

Od 2013 roku ACH posiada komórkę organizacyjną działającą w obszarze włączenia społeczno-zawodowego osób w trudnej sytuacji. Jej celem jest ułatwienie dostępu do rynku pracy osobom zagrożonym wykluczeniem przez realizację programów zatrudnieniowych i z zakresu przedsiębiorczości (jak również wyrównujących szanse edukacyjne). Celem jest wyposażenie ludzi w kompetencje konieczne do znalezienia pracy bądź założenia firmy.

4. <https://www.accioncontraelhambre.org/es>

Biorąc pod uwagę, że bezrobocie jest jednym z czynników, które mogą prowadzić do wykluczenia społecznego i ubóstwa, ACH promuje programy aktywizacyjne jako narzędzia zapobiegania sytuacjom wykluczenia. Flagowym produktem ACH w tym obszarze jest program Vives Emplea.

Organizacja *Action Against Hunger* jest reprezentowana w ramach niniejszego projektu przez następujące osoby:

- **LUIS GONZALEZ MUÑOZ** – wieloletni konsultant w dziedzinie społecznej ekonomii, monitoringu i ewaluacji projektów zabezpieczenia żywności w Nikaragui, Gruzji, Peru. Dyrektor Działu Programów Włączenia Społecznego, szef oddziału ACH w Hiszpanii.
- **PABLO SORIANO JOFRÉ** – socjolog z ponad 10-letnim doświadczeniem w realizacji programów społecznych w Hiszpanii, opracowuje strategie nowych obszarów interwencji, współautor koncepcji Vives Emplea.
- **ALICIA GARCÍA-MADRID** – socjolog, ekspertka w dziedzinie HR i zarządzania programami z dziedziny włączenia społecznego, ponad 10 letnie doświadczenie w obszarze edukacji i szkoleń oraz realizacji projektów UE, współautorka koncepcji Vives Emplea.
- **SILVIA RODRÍGUEZ RIVERO** – trenerka, ekspertka ds. Programów integracji społecznej i zawodowej.

2 Vives Emplea

Założenia programu

Program Vives Emplea to model pracy grupowej z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Koncentruje się na doskonaleniu umiejętności zarówno osobistych, jak i w zakresie zatrudnienia, tak aby uczestnicy rozwijali uniwersalne umiejętności niezbędne do funkcjonowania na rynku pracy.

Model bazuje na podejściu zorientowanym na osobę (*person-centered methodology*), promuje też równość szans przez innowacyjne podejście, wychodzące poza utarte stereotypy w kwestii wyboru ścieżki kariery.

Vives Emplea wzmacnia następujące, powiązane ze sobą i wzajemnie od siebie zależne sfery, w myśl zintegrowanej wizji, w której sfera zawodowa jest jednym z wielu obszarów życia danej osoby, powiązanych z jej życiem osobistym i społecznym:

- Sfera emocjonalna – rozwój inteligencji emocjonalnej (radzenie sobie z emocjami, samokontrola, automotywacja, empatia, pewność siebie);
- Sfera społeczna – umiejętności społeczne (skuteczne komunikowanie się, nawiązywanie kontaktu, budowanie konstruktywnych relacji, praca zespołowa);

- Sfera możliwości zatrudnienia – rozwój kompetencji wpływających na możliwości zatrudnienia (konstruktywne zachowania i postawy w środowisku pracy, odpowiedzialność, obowiązkowość, inicjatywa i podejmowanie decyzji, zarządzanie czasem, elastyczność i adaptacja do zmian, planowanie, analiza i rozwiązywanie problemów).



Taka potrójna perspektywa, niwelująca deficyty w sferze emocjonalnej, społecznej i zawodowej, pozwala na kompleksowe przygotowanie uczestnika do podjęcia pracy. Udział w projekcie zapewnia rozwój we wszystkich wymienionych sferach, co znacząco przyczynia się do osiągnięcia sukcesu zawodowego/życiowego wśród członków grupy.

Kluczowym elementem modelu są sesje grupowe dla osób z grup wykluczonych, mające na celu rozwój umiejętności społecznych i zatrudnieniowych dzięki pracy w zespole (stosowane są narzędzia tj. elementy dramy, odgrywanie ról, symulacja przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej).

Program uzupełniony jest o: indywidualne sesje coachingowe, szkolenia rozwijające kompetencje niezbędne na rynku pracy, program współpracy z przedsiębiorcami i wolontariat korporacyjny. Praca w zespołach zorientowana jest na wzbudzenie procesu transformacji, samopoznanie, wzmocnienie kompe-

tencji osobistych, zawodowych i społecznych, szukanie rozwiązań i budowanie relacji z otoczeniem, a także poznawanie nowych form zatrudnienia.

Vives Emplea to „wspólna podróż” grupy bezrobotnych, proaktywnych, zmotywowanych do zmiany osób. Program realizowany jest w okresie 6-ciu miesięcy. Decydującą rolę w procesie pełni sama grupa, wspierana przez trenera/coacha/mentora. Trener wzmacnia uczestników – zachęca ich do działania i rozwijania kompetencji osobistych i zawodowych, bazując na zasobach grupy.

Uczestnicy współpracują ze sobą tworząc zespół, udzielając sobie nawzajem wsparcia, inspiracji i motywacji do realizacji indywidualnych celów. Każdy z uczestników tworzy zindywidualizowany, zorientowany na cel plan zatrudnienia, a także uzyskuje stały dostęp do sieci pracodawców programu Vives Emplea.

Poprzez zajęcia grupowe (ale też sesje indywidualne) uczestnicy mogą rozwijać umiejętności życiowe, wzmocnić poczucie własnego sprawstwa i z większą pewnością siebie powrócić na rynek pracy. Celem jest zwiększona świadomość własnej sytuacji oraz wzrost motywacji do zmiany swojej sytuacji życiowej i zawodowej.

Cele programu

Głównym celem programu Vives Emplea są działania na rzecz społecznego i gospodarczego włączenia osób bezrobotnych oraz stymulacja rozwoju ich karier zawodowych poprzez rozwój umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia i/lub prowadzenia działalności.

Zadanie to jest wspierane przez następujące cele szczegółowe:

- Promocja rozwoju umiejętności życiowych, uniwersalnych: tworzenie przestrzeni na rozwój osobisty, wgląd w siebie, pogłębienie samoświadomości

mości, wzrost poczucia własnej wartości i motywacji, wzmacnianie zorientowania na cele i mobilizowanie do ich realizacji;

- Nastawienie na zatrudnialność/ wzmacnianie potencjału kariery: zwiększanie szans na zatrudnienie poprzez zdefiniowanie celów zawodowych osób bezrobotnych oraz diagnozę ich obecnych i potencjalnych zdolności, umiejętności i kompetencji przydatnych na rynku pracy;
- Wspieranie procesu sieciowania – budowania kontaktów pomiędzy aktorami szukającymi pracy a rynkiem, poprzez promowanie talentów osób bezrobotnych oraz umożliwienie twórczych interakcji (synergiczność działań, kooperacja członków grupy).
- Wpływ na otoczenie: mobilizacja dostępnych lokalnie zasobów i narzędzi zarówno od osób fizycznych jak i instytucji publicznych/prywatnych w celu zwiększenia równych szans i włączenia ludzi zagrożonych wykluczeniem w główny nurt życia społecznego. Budowanie dobrych relacji z partnerami i trwałych sojuszy terytorialnych.

Program Vives Emplea ma na celu:

TRANSFORMACJĘ NA TRZECH RÓŻNYCH POZIOMACH

- Poziom indywidualny (rozwój umiejętności osobistych, społecznych i zawodowych osób bezrobotnych);
- Poziom społeczny (nowe sposoby radzenia sobie z brakiem pracy przy użyciu zintegrowanego podejścia);
- Poziom relacji (wzmacnianie konstruktywnych relacji pomiędzy osobą bezrobotną a rynkiem pracy np. poprzez pośredniczenie z firmami i wolontariat korporacyjny).



Największy potencjał zmiany dzięki uczestnictwu w programach Vives Emplea uwidacznia się na poziomie transformacji indywidualnej poprzez wzrost takich parametrów jak: poczucie własnej wartości, poczucie sprawstwa czy konkurencyjność na rynku pracy.

Profil uczestnika

W każdym projekcie bierze udział 25 osób bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym i/lub uznanych za narażone na ryzyko społeczne czy ekonomiczne.

Warunkiem udziału w projekcie jest spełnienie następujących kryteriów „wejściowych”:

- Dyspozycyjność – możliwość uczestnictwa w działaniach projektowych,
- Znajomość języka hiszpańskiego w mowie (oraz umiejętność czytania i pisanie na podstawowym poziomie),
- Posiadanie zezwolenia na pracę,
- Podstawowa znajomość obsługi komputera.

Standardowo członkowie grupy posiadają status osoby bezrobotnej, w tym są długotrwale bezrobotni (bezrobotni 12 z ostatnich 16 miesięcy lub 6 mie-

sięcy z poprzednich 8 miesięcy, jeśli mają <25 lat) oraz osoby pracujące „na czarno” (bez umowy).

Do projektu może również dołączyć maksymalnie pięć osób w sytuacji „niepewnego zatrudnienia” celem poprawy swojej sytuacji na rynku pracy. Są to osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin (mniej niż 20h/tydzień), w oparciu o elastyczne formy zatrudnienia, osoby zatrudnione z wynagrodzeniem niższym niż minimum branżowe, osoby pracujące na własny rachunek z wynagrodzeniem niższym niż minimum branżowe oraz pracownicy tymczasowi lub sezonowi.

Ponadto osoby kwalifikujące się do projektu mogą znajdować się w sytuacji o podwyższonym ryzyku wykluczenia:

- Osoby z niepełnosprawnościami, doświadczające trudności i dyskryminacji w dostępie do zatrudnienia;
- Imigranci (obywatele spoza UE, posiadający zezwolenie na pobyt);
- Mniejszości (w tym społeczności marginalizowane, takie jak społeczność romska);
- Migranci/uchodźcy wewnątrzni i członkowie społeczności przyjmującej: osoby doświadczające przesiedlenia, mogące doświadczać trudności w integracji społecznej i ekonomicznej oraz „narażeni” członkowie społeczności przyjmującej;
- Osoby znajdujące się w krytycznej sytuacji ekonomicznej (np. osoby otrzymujące minimalny dochód lub zasiłek socjalny; osoby, których dochód podlega egzekucji komorniczej; osoby z rodzin bez dochodu);
- Osoby zagrożone ubóstwem (znajdujące się na lub poza progiem ubóstwa);
- Osoby z problemami uzależnień (np. byli narkomani);
- Osoby będące ofiarami przemocy (domowej, płciowej, seksualnej, mobbingu, zastraszania, ofiary terroryzmu itp.);
- Osoby bezdomne;
- Byli więźniowie;

- Osoby skierowane z innych instytucji pomocy społecznej ze względu na np. brak formalnego wykształcenia, brak kwalifikacji zawodowych, brak doświadczenia zawodowego lub mniej niż 1 rok doświadczenia zawodowego czy inne sytuacje osobiste.

Kryteria selekcji wdrażane są w oparciu o założone wytyczne tj. perspektywa równości szans czy bycie w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Oprócz bezrobocia 80% osób musi wykazać przynajmniej jedno ww. kryterium związane ze zwiększoną podatnością na ryzyko wykluczenia.

Każdorazowo projektuje się grupę docelową, będącą bezpośrednim beneficjentem danego programu, uwzględniając różne aspekty (poziom narażenia każdej z osób, stopień wykluczenia) i biorąc pod uwagę szerszy kontekst.

Program standardowo promuje kwestię równości płci, co oznacza, że grupa powinna być zrównoważona genderowo (ze szczególnym uwzględnieniem kobiet, rodziców samotnie wychowujących dzieci, osób mających pod opieką osoby zależne). Zasada równości szans i płci pozwala zagwarantować równy dostęp i równe możliwości skorzystania z projektu.

Najważniejsze jest jednak takie skomponowanie grupy, aby jej członkowie wzajemnie się uzupełniali, motywowali i inspirowali i by zapewnić wielość perspektyw. Kluczowe jest zbudowanie zróżnicowanej grupy (osoby w różnym wieku, z różnych kultur), otwartej na współpracę, w której każdy może wnieść odmienne doświadczenia, kompetencje czy umiejętności. Dlatego do udziału zaprasza się osoby zmotywowane, zaangażowane, odpowiedzialne, zainteresowane aktywnym udziałem w projekcie i podjęciem pracy.

Model wdrożeniowy

Program Vives Emplea jest w Hiszpanii częściowo finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego – w zależności od specyfiki danego

regionu autonomicznego procent dofinansowania waha się od 50% (np. w Madrycie, Katalonii) do 80% (np. Andaluzyja, Murcja). Delegatury/biura regionalne muszą uzyskać pozostały procent finansowania – opracowują strategię działań i zakreślają zasięg terytorialny działań. Biura nawiązują współpracę z partnerami lokalnymi, aby uruchomić realizację projektu na danym obszarze (podpisywana jest umowa o współpracy zawierająca obowiązki każdej ze stron i warunki współpracy). Najczęściej współpraca partnerska jest podejmowana z radami miasta (poprzez departamenty zatrudnienia i/lub pomocy społecznej) – wtedy projekt realizowany jest jako zadanie gminy.

Partnerem są też prywatne fundacje i firmy. Forma partnerstwa jest każdorazowo negocjowana i szczegółowo definiowana w umowie o współpracy i odpowiadać ma zarówno na specyfikę i potrzeby podmiotu lokalnego, jak i na standardy działań ACH przeciwko wykluczeniu (umowa precyzuje montaż finansowy, strategię promocji i rekrutacji uczestników czy kwestie udostępniania zasobów tj. sale, dostęp do internetu, materiały eksploatacyjne). Umowy zawierane są z perspektywą długoterminowej współpracy, z dbałością o relacje i wzajemną komunikację, a także z uwzględnieniem lokalnego kontekstu i zasady komplementarności (stąd włączanie się ACH w już istniejące lokalne sieci wsparcia i mapa już realizowanych lokalnie programów, aby nie dublować instrumentów wsparcia).

Grupy robocze

Acción contra el Hambre jest organizacją uczącą się, wyznaczającą strategię dalszego rozwoju, dbającą o standardy pracy. Program Vives Emplea skupia kilka grup roboczych, których zadaniem jest profesjonalizacja świadczonych usług:

- **LABORATORIUM VIVES EMPLEA (*innovation group*)** – grupa skoncentrowana na rozwijaniu warsztatu pracy i wdrażaniu innowacji, mająca na celu integrowanie nowych i innowacyjnych narzędzi pracy w celu reagowania na potrzeby grup docelowych. Prowadzi testowanie i projekty pilotażowe

w zakresie nowych narzędzi i metodologii (zgodnie z sekwencją: prototyp i iteracja).

- **MENTORING** (*mentoring group*) – grupa, która szkoli i doradza nowym trenerom, daje porady i wskazówki, przeprowadza wstępne szkolenie typu train the trainers oraz prowadzi dalsze konsultacje przez Skype.
- **GRUPA WYMIANY** (*exchange group*) – zajmuje się aktualizacją banku zasobów (projektowa baza narzędzi i rozwiązań online), materiałów szkoleniowych, opracowuje nowe narzędzia pracy z grupą, unowocześniając skrzynkę narzędziową i metodologię prowadzenia zajęć. Dzięki temu każdy trener prowadzący grupę może aktualizować swoje pomysły o nowe treści, wzbogacać swój warsztat pracy i dobierać narzędzia z bazy – zgodnie z własnymi preferencjami i potrzebami konkretnej grupy. Wszyscy trenerzy ACH tworzą wspierającą się społeczność osób profesjonalizujących swój warsztat pracy poprzez szkolenia wewnętrzne, cykliczne meetingi i inne spotkania. Wspierają się, wymieniają doświadczeniami i informacjami o trudnościach w prowadzonych grupach, popełnionych błędach i porażkach w pracy z uczestnikami podczas realizacji projektu.

3

Fazy projektu sekwencja działań

Program Vives Emplea polega na realizacji projektów rozwojowych i prozatrudnieniowych dla osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, celem podniesienia ich umiejętności społecznych i zatrudnieniowych poprzez sesje grupowe, sesje indywidualne i kontakt z firmami.

Każda edycja programu przeznaczona jest dla grupy 25 uczestników i trwa łącznie 6 miesięcy, z czego 4 miesiące to okres sesji i kluczowych działań z uczestnikami projektu.

Projekt ma na celu promowanie nabywania umiejętności społecznych pomocnych w zatrudnieniu, wzmacniając inicjatywę osób zagrożonych wykluczeniem do działań na rzecz poprawy ich osobistej i zawodowej sytuacji. W toku projektu beneficjenci pracują nad rozwojem umiejętności osobistych, społecznych i zawodowych, nad zagadnieniami tj. inteligencja emocjonalna, poczucie własnej wartości, zarządzanie sobą w czasie, tworzenie osobistej marki, mapowanie rynku pracodawców – zwiększając swoje zasoby osobiste i potencjał zatrudnienia. Poprzez wgląd w siebie, samopoznanie, rozwój umiejętności i kompetencji – program wzmacnia uczestników w procesie tranzycji.

Punktem wyjścia jest proces rozwoju osobistego (poczucie własnej wartości, motywacja, projekt życia osobistego), który poprzedza proces poszukiwania pracy. Ważne jest wzmocnienie elastyczności działań i kształtowanie podstawowych nawyków tj. praca zespołowa, zarządzanie emocjami, odpowiedzialność za własne życie. Praca na poziomie osobistym przygotowuje grunt do świadomego przejścia w fazę aktywizacji zawodowej. Taka sekwencja działań doskonale sprawdza się w przypadku osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które częstokroć muszą zadbać o osobiste parametry życia, zanim będą gotowe do podjęcia zatrudnienia.

Każda 6-miesięczna edycja jest prowadzona przez tzw. „trenera integracji”. Trener/coach prowadzi sesje grupowe, koordynuje działania oraz wspomaga grupę w nabywaniu umiejętności i podnoszeniu kompetencji. Wspiera grupę w dążeniu do realizacji wyznaczonych celów, ale zgodnie z podejściem partycypacyjnym – to grupa decyduje o kierunku podejmowanych działań w ramach projektu.

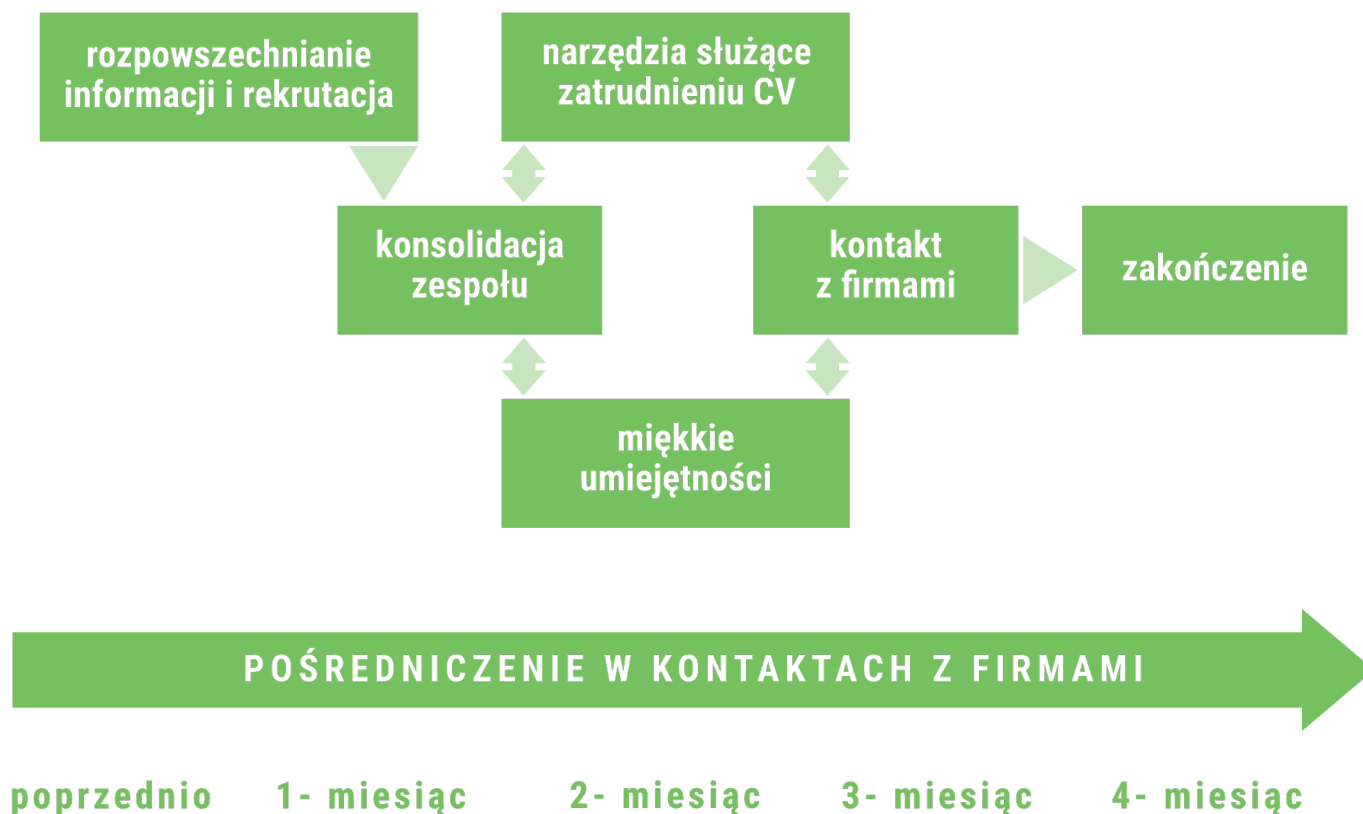
Dodatkowo w każdym województwie działa pośrednik pracy, budujący sieć współpracy z firmami (lokalna mapa firm, oferty pracy).

Etapy projektu są następujące:

- **WSTĘP:** rozpowszechnianie informacji i rekrutacja uczestników projektu
- **ROZWÓJ I DZIAŁANIE GRUPY:**
 - a. Konsolidacja zespołu
 - b. Umiejętności społeczne i związane z zatrudnieniem
 - c. Narzędzia do poszukiwania pracy
 - d. Kontakt z firmami
- **ZAMKNIĘCIE** projektu.

Struktura procesu na osi czasu:

FAZY PROJEKTU



Rozpowszechnianie i rekrutacja

Ukonstytuowanie się każdej grupy realizującej program Vives Emplea poprzedzone jest fazą przygotowawczą – procesem informowania o planowanym projekcie oraz rekrutowania uczestników. Z założenia każda kampania informacyjna oraz procesy rekrutacji, profilowania i selekcji potencjalnych i ostatecznych beneficjentów trwają około miesiąc.

Ostatecznym celem jest wybranie 25 najbardziej odpowiednich osób do zespołu Vives Emplea i uzyskanie najlepszych wyników (wskaźniki zatrudniowe, edukacyjne oraz związane z rozwojem kompetencji).

Rozpowszechnianie

Rozpowszechnianie informacji o projekcie odbywa się różnymi kanałami, aby dotrzeć do potencjalnych zainteresowanych z grupy docelowej. Szczególnie pierwsza edycja w nowej lokalizacji jest wyzwaniem i rodzi konieczność wzmożonych nakładów na fazę reklamowania i popularyzowania programu.

Główne drogi dyfuzji to:

- Prowadzenie spotkań informacyjnych i sieciujących,
- Wykorzystanie zasobów tj. bazy danych i narzędzi do mass mailingu,
- Bezpośrednie rozmowy z potencjalnie zainteresowanymi podmiotami,
- Wykorzystanie kanałów dystrybucji treści lokalnych partnerów (np. instytucji rynku pracy),
- Marketing internetowy – udostępnianie informacji o projekcie, ekspozycja galerii zdjęć ilustrujących warsztaty na stronach internetowych i w mediach społecznościowych (lokalne grupy na Facebooku np. Ekwadorczycy w Madrycie),
- Formularz rejestracyjny na stronie www.vivesemplea.org, kanał *Action Against Hunger* na YouTube,
- Ogłoszenia, biuletyny, broszury, plakaty, ulotki, roll-upy, billboardy,
- Lokalne media,
- Pozyskanie skierowań od instytucji pomocy społecznej,
- Marketing szeptany oraz polecenie przez osoby, które ukończyły projekt.

Lista ta obejmuje standardowe praktyki związane z upowszechnianiem programu. Każdy trener jako ambasador programu jest zachęcany do twórczych działań na rzecz wzmacniania sieci transmisji i kontaktów, aby krzewić ideę działań. Ważne jest budowanie wizerunku ACH i programów Vives Emplea – trener jest ich „wizytówką”.

Proces rekrutacji

Procesy rekrutacji i selekcji, czyli zarządzanie procesem kwalifikowania do uczestnictwa w projekcie, ma pomóc w obiektywnej i rzetelnej ocenie po-

tencjalnych uczestników Vives Emplea oraz w wyborze optymalnej grupy osób uczestniczących, które mogą w pełni wykorzystać projekt.

Na sukces projektu wpływa unikalna konfiguracja każdego zespołu. Zaleca się, aby mieć co najmniej 45 osób zainteresowanych udziałem, z których można wybrać zespół 25 osób. Dane osób kandydujących zapisuje się w programie Excel z uwzględnieniem parametrów tj. czas bezrobocia; wiek; sektor, w którym osoba szuka pracy; źródło wiedzy o programie; dostępność.

Fazy procesu rekrutacji są następujące:

- Spotkania informacyjne (dwa razy w tygodniu) – przedstawienie programu, dotychczasowych wyników, celów i założeń.
- Zbieranie aplikacji (wnioski o uczestnictwo w projekcie/ formularze rejestracyjne oraz niezbędna dokumentacja formalna).
- Wywiady grupowe – wstępna selekcja grupy docelowej na około godzinnych spotkaniach odbywających się dwa razy w tygodniu. Zaproszenie zainteresowanych do różnych aktywności, żeby zobaczyć jak sobie radzą w grupie i jakie mają zasoby i kompetencje tj. zaprezentowanie się w ciągu 1 minuty, wykonanie zadania w grupie, odegranie ról/ wzięcie udziału w symulacji *à la assessment center*; rundka odpowiedzi na pytania rekrutacyjne typu: „jaka jest Twoja supermoc?”, „gdzie widzisz się za 3 lata?”, „czego oczekujesz od uczestnictwa w programie?”.

Przykładem zadania pozwalającego na obserwację potencjalnych uczestników na etapie selekcji jest ćwiczenie „Ludzie i zwierzęta”. Grupa zostaje podzielona na 2 podgrupy. Jedna dostaje listę z krótkimi opisami osób (bratanek przyjęty do szkoły, 17 lat; dwaj bracia, robotnicy, emigranci z Portugalii; kapłan ludu; kelnerka, samotna, 30 lat; grupa młodych sportowców z miasta, 15 osób; stary człowiek, samotny, 82 lata; rolnik, 43 lata), a druga z nazwami zwierząt (dwa szympansy, samiec i samica; kanarek; pies myśliwski; żółw; dwie białe myszy, samiec i samica; Kot Angora, samiec; 7 egzotycznych ryb; papuga). Zadaniem uczestników jest przypisanie zwierząt nowym opiekunom. Każdy opiekun musi mieć jakieś zwierzę. Zadanie daje okazję do analizy zachowań w grupie.

- Wywiady indywidualne (trwające około 45 minut – 15 wywiadów tygodniowo). Obejmują następujące zagadnienia: przegląd programu, analiza kontekstu osobistego i społecznego ochotnika, jego sytuacji rodzinnej i ekonomiczno-społecznej (diagnoza czy dana osoba jest w stanie sama się utrzymać w trakcie projektu – Vives Emplea zapewnia tylko zwrot kosztów dojazdu oraz opieki nad osobą zależną). Innymi obszarami analizy są: oczekiwania i motywacja („Co skłoniło Cię do zapisania się do projektu?”), postrzeganie siebie, autonomia, elastyczność i dostosowanie, dotychczasowe doświadczenia i stosunek do pracy zespołowej („jakie 3 rzeczy uważasz za ważne dla dobrego funkcjonowania zespołu?”). Wywiad prowadzi się metodą (techniką) *incydentów krytycznych* zadając pytanie diagnostyczne ugruntowane w realnym doświadczeniu np. pytanie o zaangażowanie w zmianę swojej sytuacji na rynku: „Co zrobiłeś w zeszłym tygodniu, aby znaleźć pracę?” lub pytania o nastawienie do specyfiki pracy zespołowej np. „Co się stanie, jeśli któregoś dnia przyjdiesz na sesję i zobaczysz, że robimy konstrukcje z klocków Lego?”. Rozmowa nie koncentruje się na konkretnym stanowisku pracy, ale otwiera na kwestię szerszej zmiany zawodowej i życiowej.
- Ostateczny wybór zespołu projektowego.
- Ogłoszenie wyników rekrutacji i stworzenie listy osób zakwalifikowanych do udziału w projekcie (oraz ciągły nabór i aktualizacja listy rezerwowej – zaplecze dla bieżącej i kolejnych edycji). W przypadku, gdy ludzie nie spełniają minimalnych wymagań wstępnych, zespół Vives Emplea dba o skierowanie do innych podmiotów, programów lub zachęca do skorzystania z wyspecjalizowanych usług, które mogą zaspokoić potrzeby tych osób.
- Sformalizowanie współpracy, wypełnienie dokumentacji projektowej.

Procesy dyfuzji i selekcji odbywają się równolegle w pierwszym miesiącu działań (przy czym proces selekcji rozpoczyna się, gdy zgłoszonych jest co najmniej 15 wniosków) – dopóki nie uda się utworzyć zespołu 25 uczestników.

Rozwój projektu

Po dokonaniu selekcji zaczyna się faza realizacji projektu, trwająca cztery miesiące, obejmująca:

- sesje grupowe (8-9 godzin tygodniowo),
- indywidualny coaching (minimum 2 godziny na każdego uczestnika),
- wolontariat korporacyjny,
- sieciowanie oraz uczestnictwo w wydarzeniach organizowanych przez inne podmioty,
- pośrednictwo w kontaktach z firmami.

Pierwsza sesja grupowa

Pierwsza sesja z zespołem jest bardzo ważna – pozwala na poznanie się członków grupy, „przełamanie lodów”, przedstawienie wizji i misji projektu oraz zmotywowanie do zaangażowanego i pełnego uczestnictwa.

W pierwszej sesji biorą udział reprezentanci Fundacji ACH. Oprócz oficjalnego otwarcia grupy i wzajemnego przedstawienia się, prezentowana są założenia programu, dokumentacja projektowa i ramy współpracy. Taka konwencja przydaje powagi przedsięwzięciu i wzmacnia przeświadczenie, że udział w projekcie jest znaczący.

Podkreślana jest odpowiedzialność każdego członka grupy za rozwój projektu i wzmacniana jest decyzyjność uczestników. Praca grupy rozpoczyna się często od określenia rytmu spotkań i ustalenia harmonogramu działań. Konkretny harmonogram sesji ustalany jest w sposób partycypacyjny z zespołem uczestników i jest jedną z pierwszych decyzji, które podejmuje zespół.

Grupa funkcjonuje też w oparciu o wspólnie wypracowany „kontrakt” – zbiór zasad regulujących pracę w grupie (np. sposób komunikacji, przerwy).

Przewodnik po procesie i działaniach jest otwartą propozycją – trener każdorazowo bada potrzeby i adaptuje treści, zagadnienia i działania do konkretnej

grupy. W zależności od fazy procesu i zasobów do poszukiwania pracy – sesje planowane są odpowiednio do celu, który grupa chce osiągnąć (np. odgrywanie ról, przygotowanie CV, pośrednictwo pracy). Ważne, aby zadbać o atmosferę swobody i otwartej komunikacji.

Konsolidacja zespołu

Siłą grup w programach Vives Emplea jest ich różnorodność – stąd kluczowe są następujące wartości:

- Szacunek, wrażliwość, empatia: w projektach Vives Emplea kluczowa jest praca zespołowa w zróżnicowanym środowisku. Uczestnicy powinni wykazywać się postawą otwartości na różnice (etniczne, kulturowe, płciowe, społeczne, ideologiczne, itp.);
- Zaangażowanie: uczestnicy powinni brać odpowiedzialność i w codziennym życiu wykonywać odpowiedni wysiłek oraz wytężoną pracę na rzecz zmiany swojej sytuacji;
- Postawa proaktywna i przedsiębiorcza: takie podejście pomaga osobie uczestniczącej wyjść poza własną strefę komfortu i podjąć działania w celu własnego osobistego i zawodowego rozwoju.

Spotkania odbywają się dwa razy w tygodniu po około 4 godziny. Nie mają ustalonej sztywnej struktury – odbywają się w oparciu o potrzeby i postępy zespołu. Uczestnicy mogą towarzyszyć sobie i wspierać się wzajemnie bez osądów i porad. Taka atmosfera sprzyja otwieraniu nowych perspektyw i nowych możliwości w zakresie wyzwań, które stoją przed każdym uczestnikiem w procesie poszukiwania pracy. Formuła ta tworzy bezpieczną i godną zaufania przestrzeń do pracy. Grupa staje się trampoliną do głębszego samopoznania, uczy współodpowiedzialności, podejmowania działań, budowania kreatywnych scenariuszy i ich alternatyw. Zachęca do skupienia się na celu, na mocnych stronach i wspiera wytrwałość w dążeniu do spełnienia.

Aby zmotywować zespół i znaleźć „wspólny grunt”, należy zadbać o następujące aspekty:

- **SPÓJNOŚĆ GRUPY** – przełamanie lodów i stworzenie klimatu zaufania, odpowiedzialności i zaangażowania wśród uczestników projektu.
- **OCZEKIWANIA** – zbadanie potrzeb.
- **MISJA, WIZJA I WARTOŚCI** – proces wspólnej refleksji nad wartościami i celami, możliwościami zwiększenia szans na zatrudnienie, wizualizacji pożądanej przyszłości.
- **PRACA ZESPOŁOWA** – refleksja nad znaczeniem pracy zespołowej i synergii w kontekście wspólnej pracy.

Aby wspierać dynamikę grupy można zastosować następujące narzędzia:

- **PRACA W PARACH** – zaproszenie do dodatkowej, bliższej relacji wzajemnej wymiany i wsparcia w diadzie (drugi człowiek staje się też dodatkowym „lustrem”).
- **MOTYWATORZY COTYGODNIOWI** – sztafeta par lub zespołów 3-osobowych, które biorą odpowiedzialność w danym tygodniu za „dobry klimat współpracy”, zapewnienie motywacji i zaangażowania, a jednocześnie spokoju i harmonii w grupie.
- **CODZIENNE INFORMACJE ZWROTNE** – rundki podsumowujące dotychczasowe postępy w projekcie, bieżąca analiza rozwoju kompetencji.
- **DIAGNOZA EMOCJI** – zbieranie informacji o emocjach w grupie (np. semafor emocji – wizualizacja stanów emocjonalnych z wykorzystaniem kolorów sygnalizacji świetlnej).

Kompetencje zatrudnieniowe

Projekt koncentruje się na zidentyfikowaniu, doskonaleniu i wykorzystaniu wszystkich umiejętności potrzebnych do zatrudnienia i odnalezienia się na rynku pracy. Rozwój kompetencji jest rdzeniem metodologii Vives Emplea, która celuje w następujące tematy:

- Praca nad samoświadomością (diagnoza kompetencji każdej osoby „na wejściu”).

- Konfrontacja oczekiwań i przekonań o własnych kompetencjach z realnym popytem na dane kwalifikacje i kompetencje na rynku pracy.
- Wzmacnianie umiejętności społecznych i umiejętności zatrudnieniowych (w tym kształtowanie nawyku poszukiwania pracy).

Pierwsze kroki w podejściu zorientowanym na kompetencje są następujące:

- Zdefiniowanie pojęcia kompetencji (wiedza, postawy i umiejętności, pozwalające skutecznie radzić sobie w życiu osobistym i zawodowym).
- Zbadanie zapotrzebowania na określone kompetencje. Praca nad kompetencjami powinna być dla grupy fundamentalna: warto dokonać porównania potrzeb rynku z posiadanymi przez uczestników kompetencjami (np. poprzez analizę ofert pracy i wymogów kompetencyjnych).
- Samopoznanie – proces identyfikacji indywidualnych kompetencji każdego członka grupy za pomocą różnych ćwiczeń dynamicznych (np. drzewo osiągnięć).
- Po wykonaniu tej analizy zarówno uczestnicy, jak i trener mają jaśniejszą wizję tego, którymi kompetencjami zająć się na sesjach grupowych priorytetowo (np. samoocena, pewność siebie, motywacja, komunikacja, asertywność, podejmowanie decyzji, negocjacje, organizacja czasu i planowanie, praca zespołowa itp.).

Pomocne narzędzia/działania na tym etapie to:

- **POMIAR KOMPETENCJI** – wykorzystanie narzędzi wizualnych (np. termometr ze skalą od 1 do 10) pozwalających uchwycić dynamikę rozwoju kompetencji. Jest to narzędzie do samooceny, ale też pozostali uczestnicy mogą ocenić postępy innych osób z grupy.
- **METODOLOGIA WYZWANIA** – polega na zdefiniowaniu małych kroków w obrębie wielkich zamiarów, określeniu swoistych kamieni milowych na drodze do osiągnięcia celów grupowych lub indywidualnych.

Narzędzia poszukiwania pracy

Program Vives Emplea działa jako zbiór narzędzi poszukiwania pracy, które są niezbędne w procesie reintegracji z rynkiem pracy. Uczestnicy określają swoje zawodowe i osobiste cele oraz opracowują plan działania. Zachęceni są do wykorzystania różnych narzędzi do poszukiwania pracy, zarówno indywidualnie, jak i w grupach. Podkreślana jest ich autonomia i szansa na sprawdzenie w praktyce nabytych umiejętności.

Zalecane kroki na tym etapie to:

- **ANALIZA DOSTĘPNYCH NARZĘDZI** – inwentaryzacja dostępnych narzędzi, identyfikacja status quo: już posiadanych narzędzi, ale też koniecznych aktualizacji, ulepszeń czy modyfikacji w celu zwiększenia szans na rynku pracy.
- **CEL ZAWODOWY** – każda osoba określa swój cel zawodowy (np. z wykorzystaniem metodologii SMART), który ukierunkuje jej działania związane z poszukiwaniem pracy i pozwoli skoncentrować wysiłki.
- **PLAN DZIAŁANIA** – następnie każda osoba określa swój szczegółowy plan działania (np. z wykorzystaniem narzędzia „Wyzwania miesiąca”).
- **ULEPSZENIE NARZĘDZI** – udoskonalenie CV (pierwsza wersja życiorysu uczestników ma być gotowa w pierwszym miesiącu projektu, aby pośrednik pracy mógł działać w oparciu o aktualne dane).

Celem usprawnienia procesów poszukiwania pracy Vives Emplea proponuje:

- **Wypracowanie osobistej marki (personal branding)** – budowanie wizerunku (zarządzanie osobą jako marką) w oparciu o posiadane zasoby, identyfikację obszarów eksperckiego i umiejętności, w których dana osoba się sprawdza. Strategia zwiększania swojej wartości na rynku pracy poprzez opracowanie mocnych stron i korzyści dla odbiorców, wyróżniających markę. Działania związane z autopromocją, budowanie planu marketingowego ułatwiającego realizację założonych celów, konstruowanie innowacyjnych form CV (video-CV, CV kompetencyjne, email prezentacyjny, kreatywne wizytówki, portfolio oddające osobistą misję i wizję).

- Prezentacje CV na forum grupy – pozwala zdefiniować wskaźniki dobrego CV kompetencyjnego z punktu widzenia odbiorców i udoskonalić jego formę. Pozostali członkowie grupy jako zespoły walidacyjne udzielają informacji zwrotnej na temat cech produktu/ CV (jasność, atrakcyjność, język kompetencji), możliwych ulepszeń/zmian/modyfikacji oraz wskazują aspekty, które należy zachować w prototypowym modelu. Taka sekwencja działań jest inspirowana ideą Lean Manufacturing, czyli systemem zarządzania produkcją, którego celem jest ograniczanie marnotrawstwa oraz eliminacja niepotrzebnych procedur w procesie produkcji (produkcja wg potrzeb), z jednoczesną dbałością o dostarczenie produktu o jak najwyższej jakości oczekiwanej przez klientów (w tym kontekście: pracodawców).
- Zbudowanie mapy połączeń zawodowych – tworzenie sieci biznesowych poprzez wykorzystanie platform internetowych. Autoprezentacja i budowanie relacji na portalach społecznościowych na rzecz zatrudnienia (np. Facebook, Twitter, Instagram, tworzenie profesjonalnego profilu na LinkedIn).
- Korzystanie z narzędzi gamifikacji – samopoznanie poprzez gry planszowe z zakresu przedsiębiorczości. Gry służą do ćwiczenia, doskonalenia i potwierdzania kompetencji kluczowych w biznesie oraz umiejętności wymaganych do opracowania projektu przedsiębiorstwa. Na etapie podsumowania zajęć aktywizujących do założenia własnej działalności stosuje się grę dydaktyczną z przedsiębiorczości, wykorzystując w symulacji całą dotychczas zdobytą wiedzę o otwieraniu i prowadzeniu własnego biznesu oraz pomocnych w tym procesie umiejętnościach i zasobach. Autorefleksja na motywach gry pozwala na diagnozę postaw przedsiębiorczych oraz weryfikację planów samozatrudnienia.

Zamknięcie projektu

W ostatnim miesiącu projektu zmienia się znacząco skład grupy: sporo osób już pracuje. Ostatnia faza jest wyzwaniem, gdyż ludzie, którzy nadal pozostają bez pracy mogą uważać, że dla nich finał projektu kończy się bez osiągnięcia celów pracy. Ważne, aby wesprzeć uczestników w utrzymaniu motywacji do działań po zakończeniu projektu.

Ważne na tym etapie jest:

- **WZMOCNIENIE ZESPOŁU** – oznacza konsolidację całego procesu, zintegrowanie wszystkiego, co zostało wypracowane i zdobyte w poprzednich miesiącach.
- **WZMOCNIENIE JEDNOSTEK** – zaleca się wykonanie z każdym członkiem grupy ostatniej indywidualnej sesji, aby zapewnić płynne i wrażliwe na osobistą perspektywę, przejście z jednego etapu do następnego.
- **OSTATNIA SESJA GRUPOWA** – ostatnie spotkanie ma strukturę otwartą: jego przebieg zależy od specyfiki zespołu. Podczas „finału” projektu można np. rozdać uczestnikom dyplomy z listą przepracowanych umiejętności czy dokonać podsumowania całego procesu z wykorzystaniem prezentacji ze zdjęciami z całego procesu. Warto zadbać o uroczystą atmosferę, uwzględniając nie tylko praktyczny, ale i emocjonalny aspekt rozstania.

Na koniec każda osoba uczestnicząca w projekcie wypełnia „Kwestionariusz satysfakcji”.

Działania kontrolne prowadzone są po 3, 6 i 12 miesiącach od zakończenia projektu – monitorują kwestię zatrudnienia i radzenie sobie na rynku absolwentów projektu.

4 Metodologia Vives

Metodologia programu Vives Emplea bazuje na czterech filarach:

- Strategia *empowermentu* – upodmiotowienie osób uczestniczących w programie, zwiększenie ich autonomii, inicjatywy i odpowiedzialności.
- Podejście partycypacyjne, oparte na pracy zespołowej – pozwalające osobom uczestniczącym odgrywać kluczową rolę w procesie zmiany.
- Spotkania w atmosferze wzajemnego uczenia się, szacunku i wsparcia – bez wydawania poleceń i traktowania uczestników z góry.
- Elastyczne podejście i adaptacja do potrzeb osób uczestniczących.

Siłą programu Vives Emplea jest pełne szacunku podejście do osób bezrobotnych, jako wartościowych uczestników życia społecznego, którzy dzięki wzmacnianiu ich kapitału i poszerzaniu możliwości realnej zmiany – mogą osiągnąć życiowy sukces.

Rozwój kompetencji

Istotą Vives Emplea jest podejście oparte na umiejętnościach. W coraz bardziej zmieniającym się świecie, rozwój umiejętności i kompetencji staje się szczególnie istotny. Aby odnaleźć się na współczesnym rynku pracy, nie wystarczy już zdobycie konkretnej wiedzy „technicznej”, konieczne jest również posiadanie

szerokiej wiedzy i umiejętności umożliwiających rozwiązywanie złożonych problemów osobistych i zawodowych. Umiejętności te można doskonalić dzięki pracy w grupie, która z jednej strony daje poczucie przynależności, a z drugiej ułatwia wgląd w wielość i różnorodność perspektyw. Grupa działa w oparciu o „uczenie się przez działanie”, tzn. osoby dorosłe nabywają umiejętności w sposób praktyczny, poprzez „ćwiczenie” i doskonalenie umiejętności w bezpiecznych warunkach grupy (przed wprowadzeniem ich w życie).

W perspektywie krótkoterminowej istnieje duża luka i potrzeba inwestycji w umiejętności „twarde”: techniczne, konkretne, namacalne (mieralne), specjalistyczne, dostępne w toku edukacji, poprzez zdobywanie nowych kwalifikacji i doświadczeń zawodowych.

W perspektywie długofalowej ważne są umiejętności „miękkie”, powiązane raczej z ogólnym nastawieniem i cechami osobowości, niż z konkretnym zawodem, oparte na intuicji i relacjach z ludźmi. To główny obszar „interwencji” Vives Emplea.

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) upowszechnia podejście ukierunkowane na rozwijanie umiejętności życiowych (ang. *life skills approach*), czyli kompetencji psychospołecznych sprzyjających adaptacji i zachowaniom, pozwalającym skutecznie radzić sobie z wymogami i wyzwaniami codziennego życia. Na te, podstawowe dla codziennego funkcjonowania, dobrego samopoczucia i zdrowia, umiejętności składają się:

- samoświadomość i empatia,
- twórcze i krytyczne myślenie,
- porozumiewanie się i utrzymywanie dobrych relacji interpersonalnych,
- podejmowanie decyzji i rozwiązywanie problemów,
- radzenie sobie z emocjami i stresorami (samokontrola).

Projekty Vives Emplea koncentrują się na zdobyciu i umocnieniu niezbędnych umiejętności i kompetencji, zwiększających rozwój osobisty, ale przede

wszystkim szanse na zatrudnienie, satysfakcjonujące funkcjonowanie w środowisku zawodowym i rozwój kariery. Na poziomie indywidualnym kluczowe kompetencje poprawiają zdolność do znalezienia i utrzymania pracy oraz włączenia się w proces całościowego uczenia się. Na poziomie przedsiębiorstwa czy organizacji kompetencje te oznaczają, że pracownicy są w stanie lepiej reagować na zmiany w miejscu pracy, szybciej się uczyć i osiągać lepsze wyniki.

Podejście coachingowe

Program Vives Emplea wdraża podejście coachingowe: ma na celu budowanie świadomości, odpowiedzialności i decyzyjności. To proces towarzyszenia i wzmacniania na drodze do osiągania celów osobistych i zawodowych, umożliwiając poszerzenie perspektyw i odkrycie alternatywnych opcji rozwojowych. Coach wspiera procesy samopoznania i autonomię w podejmowaniu decyzji. Pracuje nad zmianą mentalną i poszerzaniem wizji rozwoju. Służy swoją obecnością w trudnych momentach wychodzenia poza strefy komfortu.

Wspieranie w rozwoju w tym modelu oznacza szczególne podejście do drugiego człowieka – oparte na zaufaniu i partnerstwie. Zgodnie z tym podejściem uczestnik programu ma w sobie potencjał do bycia silną, zaradną i kreatywną jednostką. Jest podmiotem relacji, aktywnym działaczem, a nie pasywnym wykonawcą rad czy przedmiotem oddziaływań.

Sesje grupowe

Sesje grupowe są centralnym elementem metodologii Vives Emplea – stanowią przestrzeń generującą niezbędne procesy, aby ludzie mogli osiągnąć swoje cele zawodowe. Sesje prowadzone są w duchu partycypacji i pracy zespołowej (w oparciu o zasoby indywidualne i zasoby grupy). Program celuje w elastycznych, dynamicznych narzędziach, które są każdorazowo dostosowane do konkretnej osoby i realiów zespołu.

W zależności od fazy procesu grupowego i zgłaszanych potrzeb można pracować nad różnymi celami poprzez następujące działania:

- Praca warsztatowa, gry, zabawy – dzięki integracji, zaangażowaniu i dynamice grupowej następuje mobilizacja członków grupy do aktywnego uczestniczenia i ćwiczenia się w nowych rolach w bezpiecznych warunkach,
- Wykorzystanie prezentacji i sesji informacyjnych,
- Sesje komputerowe (projektowanie CV, wyszukiwanie ofert pracy w bazach online),
- Sesje dotyczące perspektywy zatrudnienia i samozatrudnienia (dzielenie się ofertami pracy, analiza biznesplanów) – najczęściej w końcowej fazie projektu,
- Wolontariat korporacyjny,
- Wspólne spotkania z innymi zespołami Vives Emplea – promocja globalnej wizji, wymiana doświadczeń i informacji między uczestnikami.

Jeśli chodzi o formy pracy, to można wyróżnić kilka sposobów współpracy:

- Zajęcia angażujące całą grupę – burza mózgów, dzielenie się zasobami i informacjami, praca twórcza, publiczne zabieranie głosu, budowanie pewności siebie w grupie.
- Praca w małych grupach/podgrupach – pozwala na dawanie i przyjmowanie informacji zwrotnej, kwestionowanie przekonań, wzrost samoświadomości, rozwój umiejętności leaderskich i przywódczych, podejmowanie decyzji, negocjowanie i znajdowanie rozwiązań.
- Praca w parach – pozwala na większą otwartość, doświadczenie bycia wysłuchanym i wspieranym, umożliwia tworzenie więzi i zaangażowania, wzrost samooceny, pewności siebie i empatii.

Pierwsze pół godziny spotkań grupowych są często zarezerwowane na tzw. „wolny stół” – wymianę informacji między uczestnikami o znalezionych ofertach pracy. Pozostały czas pracy w grupie koncentruje się na doskonaleniu uniwersalnych kompetencji tj. komunikacja, poczucie własnej wartości, samo-

poznanie, praca zespołowa. Stopniowo rozwija się kompetencje z nastawieniem na zatrudnialność, a nie tylko samorozwój tj. organizacja czasu, planowanie, wyznaczanie celów.

Narzędzia do pracy grupowej

- **PRZEŁAMANIE LODÓW** – na etapie integracji grupy można zastosować ćwiczenie „2 prawdy i 1 kłamstwo”: każda osoba opowiada 3 historie, z których dwie są prawdziwe, a jedna jest zmyślona. Pozostałe osoby zgadują, która jest kłamstwem.
- **LIST DO ŚW. MIKOŁAJA** – uczestnicy w podgrupach piszą list do świętego Mikołaja. W liście mają zawrzeć wszelkie własne marzenia, pragnienia dotyczące tego jakie chcą zdobyć: umiejętności, wiedzę, narzędzia i co byłoby pożądaną niespodzianką. Prowadzący może poprosić o zaznaczenie na kartkach rzeczy najtrudniejszych i najłatwiejszych do zrealizowania czy zorganizowania. Taka konwencja ułatwia zebranie oczekiwań i potrzeb oraz odniesienie się do tego, co możliwe w ramach projektu.
- **DIAGNOZA KOMPETENCJI**. Koncepcja tego ćwiczenia opiera się na opracowaniu dotyczącym kompetencji przedsiębiorczych.
EntreComp: <http-s://ec.europa.eu/>

Dokument ten stanowi punkt odniesienia dla trenera, który wybiera interesujący go zestaw kompetencji do pracy z grupą. Każda z kompetencji jest rozpisana na różnych poziomach zaawansowania: niskim, średnim i wysokim. Opisy są drukowane na kolorowych kartkach, zgodnie z zasadą: jeden kolor papieru dla każdej kompetencji. Trzy poziomy zaawansowania zostają z kolei zaszyfrowane ikonami.

Przykładowy szyfr:

POZIOM KOMPETENCJI	NISKI	ŚREDNI	WYSOKI
KREATYWNOŚĆ			
PRACA Z INNYMI			
INICJATYWA			

Przebieg ćwiczenia: Zestawy po 3 kartki kolorowe A4 z opisem danej kompetencji na 3 poziomach oraz odpowiednimi ikonami reprezentującymi poziom, są przyklejone do ściany w różnych miejscach sali (np. przy wybranych 8 kompetencjach, w sali znajduje się 8 kolorowych „stacji”). Dodatkowo przy każdej „stacji” przyklejone są do ściany koperty z małymi karteczkami z ikonami. Uczestnicy chodzą po sali, czytają opisy na kolorowych papierach i wybierają jeden symbol dla każdego koloru: taki, który najlepiej ich reprezentuje.

Przykładowo na zielonej stacji (inicjatywa) osoba czyta trzy opisy:



- POTRAFIĘ REALIZOWAĆ POWIERZONE MI ZADANIA.
- WYKAZUJĘ SIĘ NIEZALEŻNOŚCIĄ W WYKONYWANIU POWIERZONYCH MI ZADAŃ.
- MOGĘ SPRÓBOWAĆ ROZWIĄZAĆ PROBLEMY, KTÓRE WPŁYWAJĄ NA MOJE OTOCZENIE.



- CZUJĘ SIĘ SWOBODNIE BIORĄC ODPOWIEDZIALNOŚĆ WE WSPÓLNYCH DZIAŁANIACH.
- POTRAFIĘ INICJOWAĆ PROSTE DZIAŁANIA TWORZĄCE WARTOŚĆ.
- AKTYWNIE STAWIAM CZOŁA WYZWANIOM, ROZWIĄZUJĘ PROBLEMY I WYKORZYSTUJĘ SZANSE.



- MOGĘ ZACHĘCIĆ INNYCH DO WZIĘCIA ODPOWIEDZIALNOŚCI.
- MOGĘ POMÓC INNYM W ZESPOLE/ORGANIZACJI PRACOWAĆ NIEZALEŻNIE.
- PODEJMUJĘ INICJATYWY NA RZECZ WDROŻENIA NOWYCH POMYSŁÓW I MOŻLIWOŚCI.

Po przeczytaniu ma wrażenie, że opis z sową najbardziej ją reprezentuje. Bie-
rze więc mały zielony papier z symbolem sowy.

Kiedy uczestnicy przejdą wszystkie stacje, trener rozszyfrowuje znaczenia:
jakie kompetencje są reprezentowane przez dany kolor, oraz jaka ikona sym-
bolizuje dany poziom zaawansowania.

Każdy z uczestników nanosi swoje wyniki (poziom danej kompetencji)
na poszczególne osie koła kompetencji, stosując następującą punktację:



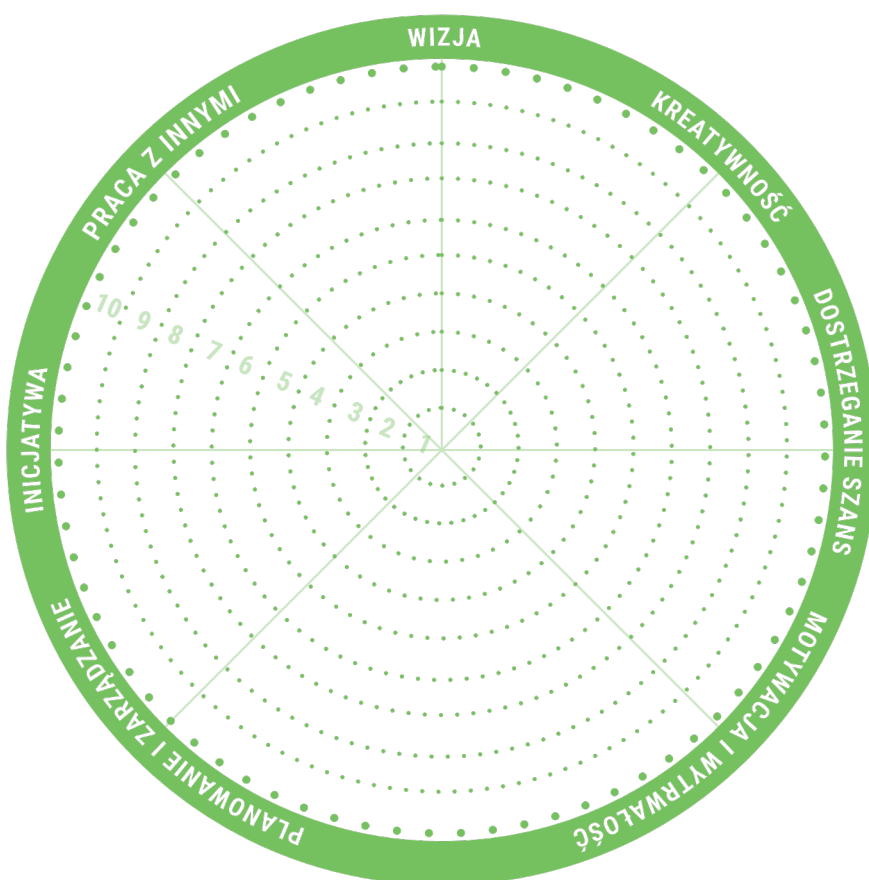
2-3 punkty



3-6 punktów



6-9 punktów



Zaznaczają swoje punkty na każdej osi, a następnie łączą kropki, aby uzyskać wyniki w formie osobistego diagramu – otrzymany radar czy też “pajęczyna” odzwierciedla ich poziom rozwoju kompetencji w różnych obszarach na dany moment.

- **OD PASJI DO ZATRUDNIENIA** – ćwiczenie budujące pomost między zainteresowaniami, kompetencjami i życiem zawodowym. Każdy uczestnik zapisuje na karteczkach ulubione aktywności czasu wolnego (krok 1 – np. gotowanie). Na odwrocie każdej karteczki z ulubionym zajęciem/hobby zapisuje związane z nim cechy i kompetencje (krok 2 – np. koncentracja na szczegółach). Na kolejnym etapie zapisuje jak dana kompetencja może wpłynąć na życie zawodowe, jak może odzwierciedlać się w pracy (krok 3 – np. skrupulatność w wykonywaniu powierzonych zadań). Kolejnym etapem może być praca w parach. Jedna z osób przedstawia historie z życia egzemplifikujące daną kompetencję, do momentu aż przekona drugą stronę o faktycznym posiadaniu danej umiejętności. Można do tego zadania wykorzystać też pozycjonowanie w przestrzeni: osoba opowiadająca może wykonać krok do przodu, jeśli przekona przykładami z życia, że posiada daną cechę (np. „jestem osobą, która planuje: prowadzę dziennik, spisuję listę zadań, ustalam priorytety...” itd. – maksymalnie 5 kroków).
- **MOTYWATORY** – ustalenie w grupie, co będzie motywujące, aby realizować zdefiniowany cel (na początku grupa tworzy wspólną i skondensowaną definicję tego, co chce osiągnąć, uczestnicząc w *Vives Emplea*). Zebranie odpowiedzi na pytania typu: „Jakie środowisko jest nam potrzebne, aby osiągnąć założony cel?”, „Jakie motto pomoże nam to osiągnąć?” itp.
- **FEEDBACK**. Skuteczna komunikacja grupowa może doprowadzić do powstania produktywnego i zgranego zespołu, który będzie zaczął długotrwałych relacji. Praca w grupie umożliwia wgląd we własny styl komunikacji interpersonalnej z metapoziomu, dzięki odpowiedzi na pytania: „jaki jest mój wkład we współpracę?”; „jakie komentarze wygłaszam na forum?”; „czy mój przekaz jest konstruktywny czy destrukcyjny?”, „jaką

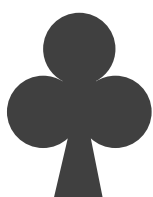
rolę pełnię w zespole?”. Przykładowym narzędziem wymiany informacji w grupie np. na podsumowanie dnia jest rundka wybierania dla siebie (albo wręczania innym, w zależności od postrzegania ich stylu komunikacji), następujących kart:



DIAMENT – osoby, które wnoszą dobre pomysły i idee, przekazują jasne informacje, operują konkretem, adekwatnie podsumowują pracę zespołu, umieją rzeczowo negocjować, dostrzegają potencjały i alternatywy, dzielą się szerszym wglądem (cień: mogą „przygniatać” wiedzą, onieśmielać innych).



SERCE – osoby, które stosują pozytywne wzmocnienia, chwalą i doceniają pracę innych i grupy, pamiętają o świętowaniu sukcesów, są wspierające (cień: mogą tuszować konflikty w grupie, nie radzą sobie z krytyką).



KONICZYNA – osoby, które stale krążą wokół tego samego tematu, „mówią dla samego mówienia”, operują frazesami, ich komentarze nie wnoszą nowych idei (potencjał: przełamanie ciszy, sygnalizowanie napięć w grupie).



PIK – osoby, które stosują przemoc słowną, dyskredytują innych, atakują, wyśmiewają, stosują raniącą ironię, bojkotują współpracę i działają destrukcyjnie na pracę zespołu.

Karty są omawiane na forum i opatrzone pogłębionym wglądem i informacją zwrotną, z dbałością o uzasadnienie i egzemplifikację danych wyborów.

- **„OKNO JOHARI”** – narzędzie pomocne w lepszym zrozumieniu siebie i swoich relacji z innymi ludźmi. Służy zwiększaniu samoświadomości oraz poprawie relacji w grupie. W ramach Vives Emplea jest stosowane najczęściej jako platforma do poszerzania wglądu w siebie i pozyskiwania

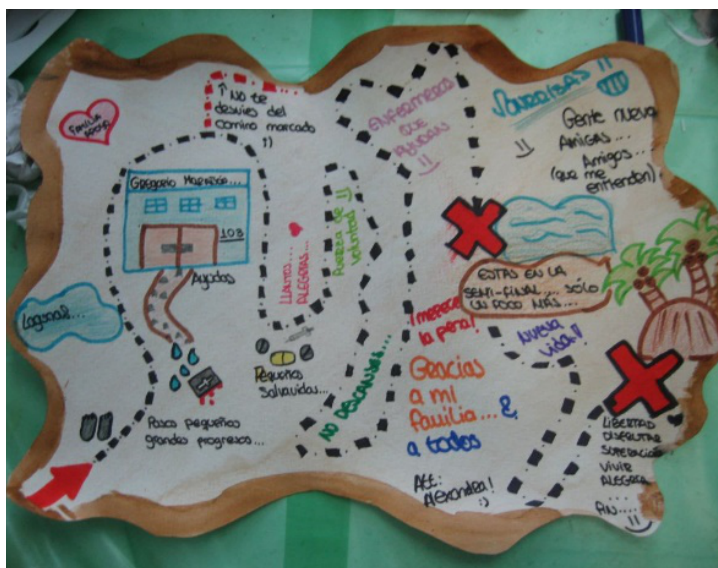
informacji zwrotnych. Model „Okna Johari” (okno z czterema „szybami”) pozwala opisać każdą osobę poprzez cztery kwadranty, reprezentujące inny obszar osobowości.



Na podsumowanie dnia każdy uczestnik dopisuje, co nowego dowiedział się dziś o sobie – dzięki informacjom zwrotnym od innych oraz dzięki odkryciu nowych wątków, których nie był świadomy (zachowania, postawy, uczucia, emocje, umiejętności, motywacje, nawyki, bariery, potencjały).

- **METAFORY** – zastosowanie metafor w pracy z grupą otwiera na nowe ścieżki poznania i samopoznania. W tym celu każdy członek grupy losuje karteczkę i odpowiada na pytanie: „Gdybym był/a...[tu wstawia wylosowane słowo z kartki np. kolor, zwierzę, roślina, kraj, miasto, sławna osoba, impreza, sklep, prezent, gra,], byłabym...”. Można też zapisać odpowiedzi na karteczkach, wrzucić je do kapelusza, losowo czytać na głos, a grupa dzieli się wyobrażeniem kto jest autorem/ autorką i dlaczego.
- **METODY PROJEKCYJNE** – zachęcają do wyrażania nowych i różnorodnych pomysłów, otwierając przestrzeń dla wyobraźni. Ułatwiają wyjście poza stereotypy i blokady.

MAPA SKARBÓW – każdy uczestnik rysuje własną mapę skarbów, zaczynając od zdefiniowania, czym dla niego/niej jest skarb (np. szczęśliwy czas na emeryturze, ale raczej wykracza się tu poza obszar związany z rynkiem pracy, aby uruchomić nieświadome zasoby). Następnie odpowiada na pytania: „gdzie się dostać?”, „czego należy unikać?”, „co warto zdobyć po drodze?”. Rysunki mogą symbolizować niebezpieczeństwa na drodze, ważne rekwizyty, momenty



zwrotne. Instrukcja uruchamia świat wyobraźni: „Rekiny, zaginione wyspy, piraci, syreny, duchy, czarownice... wszystko to mieści się w **TWOIM** rysunku, który będzie reprezentował drogę, w której punktem wyjścia jest **DZISIAJ**, a **SKARB** będzie punktem docelowym”. Każda osoba ma 90

sekund na przedstawienie innym swojej mapy. Narzędzie pomaga w definowaniu, wizualizowaniu i planowaniu celu. Droga do skarbu odśłania zadania do wykonania; trudności, które się pojawią; posiadane i pożądane zasoby, by zmierzyć się z wyzwaniami; kroki, które trzeba podjąć, by dotrzeć do skarbu.

- **ANALIZA ŹŁODZIEI CZASU** – analiza zachowań spod znaku prokrastynacji, zbędnych przerw, nieskutecznego stylu pracy (np. perfekcjonizmu), i innych zakłóceń czy rozproszeń, celem uświadomienia sobie i zmiany nawyków związanych z organizacją czasu.

Metodologia *Dragon Dreaming*

Jedną z głównych inspiracji narzędziowych w programie Vives Emplea jest podejście *Dragon Dreaming* stworzone przez Johna Crofta (www.dragondreaming.org). Metodyka ta czerpie inspiracje m.in. z mądrości rdzennych Aborygenów. Wyróżnia cztery stadia każdego projektu: Śnienie, Planowanie,

Działanie i Świątowanie. Metoda opiera się na podejściu „win-win-win” integrującym rozwój osobisty, tworzenie wspólnot oraz służbę dla Ziemi, i może być stosowana w projektach osobistych, społecznych, biznesowych. Pomaga w realizacji projektów transformujących i generujących zmiany – może wspierać procesy reintegracji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Celem aktywizacji zawodowej danej społeczności można wykorzystywać całą koncepcję *Dragon Dreaming* lub wybrane narzędzia pracy. Metoda szczególnie sprawdza się w projektowaniu własnego biznesu, budowaniu biznesplanu i realizacji przedsięwzięć.

Tu zaprezentowane zostaną wybrane narzędzia facylitujące pracę zespołową:

- **„ATRYBUT MÓWCY”**. Narzędziem demokratycznej komunikacji w grupie jest przedmiot przekazywany kolejnym osobom po okręgu w jednym kierunku – kto go ma w rękach, ten przemawia i skupia uwagę grupy. Taki sposób pracy sprzyja wzajemnemu słuchaniu i budowaniu relacji w grupie.
- **„PINAKARRI”** – uosabia praktykę „głębokiego słuchania”, pozwalającą działać bez szkody dla innych, z troską o świat. Według australijskich Aborygenów Ziemia żyje i posiada duszę, którą można usłyszeć właśnie poprzez Pinakarri. Pinnakari otwiera nas na wsłuchiwanie się w głos innych, ale też na podróż wewnętrzną (do świata naszych, często zapomnianych marzeń, odczuć i myśli). „Energii” Pinakarri można doświadczyć przez praktykę świadomego oddechu, sesje medytacyjne, treningi uważności, sesje mindfulness czy pracę z ciałem.

Podczas sesji grupowych przywołuje się Pinakarri poprzez dźwięk dzwonków – użycie dzwoneczków oznacza „stop-klatkę”, moment zatrzymania się i złapania oddechu, aby zrozumieć, co oznaczają pojawiające się w grupie konflikty, blokady, czy rozproszenia uwagi i inne momenty dezintegracji. Cisza pozwala na skontaktowanie się z pragnieniami, intencjami, motywacjami i daje szansę na głębszy dialog, ponowne zjednoczenie grupy, z zadbaniem o zrozumienie różnych perspektyw i wspólną przestrzeń.

- Aby spotkania grupowe wносиły nowe perspektywy stosuje się **PYTANIA GENERATYWNE**, otwierające na wielość odpowiedzi i możliwości (np. „jak powinien potoczyć się ten warsztat/projekt, żebyśmy osiągnęli cele/ mieli poczucie dobrze zainwestowanej energii?”).
- Refleksyjne wykorzystanie sentencji, zdań, „złotych myśli” czy **AFORYZMÓW**, będących nośnikiem głębszej mądrości i inteligencji zbiorowej. Przykładowe zdanie do kontemplacji: „Lepsze jest wrogiem dobrego”.
- **PYTANIA KONTROLNE** – narzędzie wspierające samozarządzanie zespołu i superwizję własnych działań. Zakłada, że zadawanie refleksyjnych pytań, odpowiadanie na nie i wyciąganie wniosków samemu, jest bardziej rozwojowe od słuchania komentarzy/ ocen innych. Zadanie realizowane jest przez członków grupy w parach, które spotykają się raz na tydzień i dokonują samooceny przez pryzmat zestawu pytań. Przykładowe pytania: czy zrobiłeś w tym tygodniu wszystko, co zaplanowałeś?; co stało się na przeszkodzie w realizacji zadań?; w jaki sposób „sabotowałeś” samego siebie/własną pracę?; czego potrzebujesz by wdrożyć plany w życie? itp.
- **GRUPY ZADANIOWE** – w procesie grupowym ważne jest, aby zadbać o funkcjonowanie grupy i samopoczucie zespołu. Można tego dokonać wyłaniając podgrupy działające w danym tygodniu w wybranym obszarze, na 4 poziomach:

Grupa „CIAŁO” dba o psychofizyczny stan i samopoczucie osób uczestniczących w projekcie (dba o przerwy, stosuje Pinakarri), odpowiada za zarządzanie emocjami i rozwiązywanie konfliktów.

Grupa „PRZESTRZEŃ” odpowiada za porządek i estetykę przestrzeni, wzmacniając atmosferę harmonii i spokoju.

Grupa „KOMUNIKACJA” odpowiada za procesy komunikacji (sieci społecznościowe, wymiana informacji i opinii, archiwizacja danych).

Grupa „CELEBRACJA” czuwa nad świętowaniem na każdym etapie projektu (imprezy, spotkania nieformalne integrujące zespół). Ważnym zadaniem jest tworzenie bezpiecznej przestrzeni na przekazywanie informacji zwrotnych dotyczących projektu i pracy zespołowej.

Poradnictwo indywidualne

Choć metodologia projektu koncentruje się na sesjach grupowych, proponuje też prace na poziomie indywidualnym, aby wzmocnić proces zmian i uzyskać znaczące wyniki dla konkretnej osoby.

Sesje indywidualne, trwające około 45 minut każda, odbywają się bezpośrednio, „face to face”, ale też telefonicznie czy przy wykorzystaniu narzędzi internetowych takich jak WhatsApp lub Skype. Każda osoba jest zobligowana do odbycia co najmniej dwóch sesji w trakcie projektu (średnio 3 sesje na osobę). Sesje mają na celu wzmocnienie pracy wykonanej podczas sesji grupowych i koncentrację na poszukiwaniu pracy (optyka zatrudnialności). Nie są indywidualną przestrzenią terapeutyczną – w razie potrzeby można skontaktować się ze specjalistą w tym obszarze. Jednakże, biorąc pod uwagę perspektywę trenera zaleca się, aby w ciągu dnia odbywać maksymalnie 3 sesje, aby efektywnie pracować z drugim człowiekiem, z dbałością o emocje i higienę psychiczną.

Cele indywidualnych sesji to:

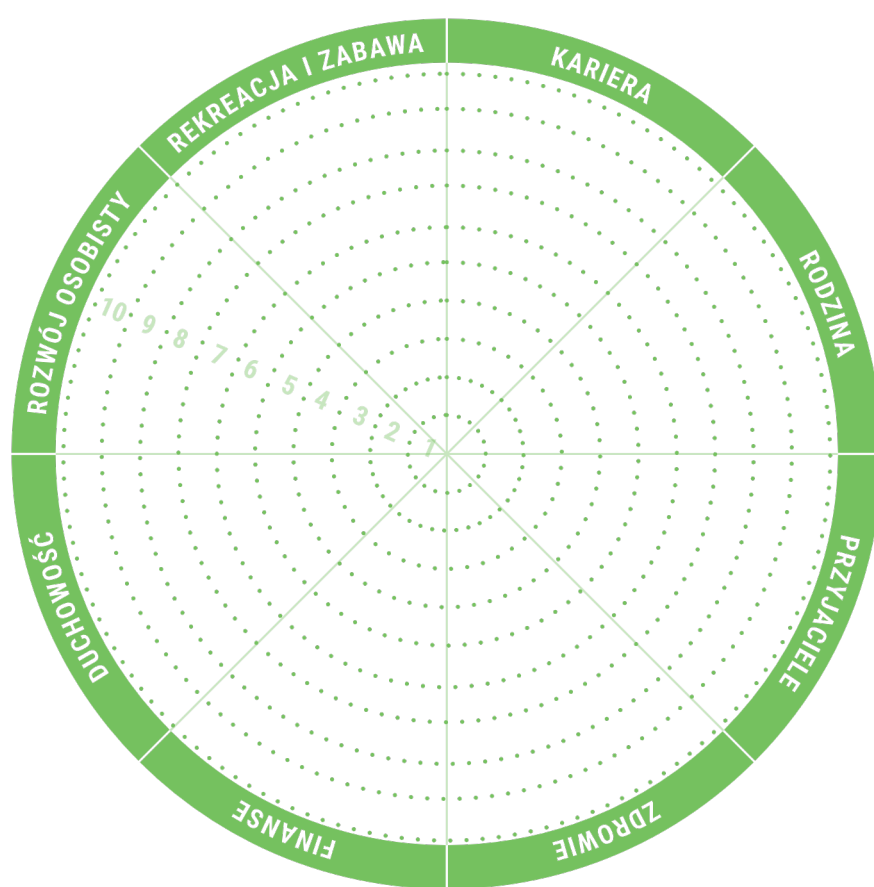
- Ugruntowanie celów na poziomie osobistym,
- Kompleksowe podejście do rozwoju osobistego,
- Wsparcie emocjonalne,
- Rozwiązywanie określonych problemów, na które nie ma przestrzeni w sesjach grupowych,
- Praca z konkretnymi wyzwaniami i zasobami,
- Oferowanie odpowiedzi na indywidualne potrzeby.

Na koniec sesji następuje konkretyzacja i podsumowanie ustaleń: osoba deklaruje plan działań i podejmuje proaktywne zobowiązanie do jego realizacji.

Narzędzia do pracy indywidualnej

- Zaleca się, aby pierwsza sesja z każdym z uczestników odbyła się w ciągu pierwszego półtora miesiąca od rozpoczęcia projektu. Aby uzyskać glo-

balny obraz sytuacji życiowej danej osoby w różnych obszarach można wykorzystać narzędzie **KOŁO ŻYCIA**. Jest to graficzne przedstawienie ważnych obszarów aktywności osoby (np. kariera, rodzina, przyjaciele, zdrowie, finanse, duchowość, rozwój osobisty, rekreacja i zabawa, aktywność fizyczna, związek itp.). Pozwala ono określić poziom własnej satysfakcji w wymienionych obszarach (od 1 do 10) oraz zaznaczyć priorytety czy preferencje. Powtarzając wielokrotnie autoanalizę w oparciu o koło życia można zaobserwować kierunek zmian i wyznaczać dalsze cele rozwojowe. Przykładowe koło życia:



- Na podstawie przeprowadzonej wstępnej analizy można ustalić konkretny plan działania, aby osoba osiągnęła swoje cele i monitorowała własne postępy. Pomocne w tych działaniach jest narzędzie do definiowania celów z wykorzystaniem metodologii **SMART**. Planowane do osiągnięcia cele muszą być konkretne, mierzalne, osiągalne, realistyczne

i określone w czasie (ang. *Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time bound* = **SMART**).

- **PLANOWANIE** – na sesjach indywidualnych wzmacnia się i monitoruje proces ustalania niezbędnych kroków i działań, które należy podjąć, aby uzyskać jak najlepsze wyniki. Planowanie pozwala uzyskać szerszą wizję i pomaga lepiej się zorganizować. Pracuje się np. nad priorytetami, klasyfikacją zadań według ich pilności i znaczenia.
- Inne narzędzia coachingowe koncentrują się na analizie i dekonstrukcji ograniczających przekonań, wykorzystują też wizualizacje i metafory.

Wolontariat korporacyjny

Wolontariat korporacyjny wpisuje się w działania podejmowane przez organizacje w celu realizacji zasad społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa (ang. *corporate social responsibility* = CSR). Wolontariat pracowniczy jest również metodą wspierania samorealizacji pracowników i ich upodmiotowienia. Firma poprzez realizację projektów prospołecznych dba o rozwój kompetencji miękkich i dydaktycznych pracowników, ale też wzmacnia szerszy kapitał społeczny (zaufanie, odpowiedzialność, misja). Buduje też wizerunek firmy jako zaangażowanej w problemy lokalnej społeczności.

Kwestie związane z programem wolontariatu korporacyjnego po stronie Vives Emplea jako partnera społecznego koordynuje pośrednik pracy i zapowiada grupie na początku projektu.

Program Vives Emplea zachęca do bezpośredniego kontaktu zespołów ze specjalistami z różnych instytucji, podmiotów czy przedsiębiorstw (z którymi podpisane ma umowy o współpracy). Takie spotkania uczestników z wolontariuszami korporacyjnymi pozwalają poszerzyć ich wiedzę na temat różnych możliwości i zasobów czy też poznać specyfikę danej firmy oraz jej wymagania w procesach rekrutacji. Tematy spotkań są różnorodne i zmieniają się w zależności od zasobów środowiska np:

- personal branding,
- procesy rekrutacji i selekcji personelu,
- zasady obowiązujące podczas rozmowy kwalifikacyjnej,
- proaktywne podejście w poszukiwaniu pracy,
- zarządzanie finansami,
- kompetencje cyfrowe (cyberwolontariusze),
- równość szans i płci w organizacji,
- budowanie sieci,
- autoprezentacja, inteligencja emocjonalna itp.

Wolontariat korporacyjny polega na zbliżeniu firm i uczestników poprzez:

- Wolontariat kompetencyjny, przekazywanie wiedzy przez pracowników beneficjentom: szkolenia i warsztaty prowadzone przez pracowników firmy, które koncentrują się na doskonaleniu umiejętności lub wyposażają w narzędzia do poszukiwania pracy,
- Ofertę „wizyt studyjnych” w firmach, aby zbliżyć uczestników do prawdziwego środowiska pracy i realnych procesów produkcyjnych czy sprzedażowych (wizyty odbywają się w grupie około 15 osób najbardziej zmotywowanych, o profilach dopasowanych do danej firmy).

Udział w wydarzeniach i sieciowanie

W ramach metodologii Vives Emplea zachęca się zespół do wyjścia i uczestnictwa w różnych wydarzeniach, które mogą być interesujące w poszukiwaniu pracy, co ma następujące cele dla uczestników:

- Zwiększa szanse na integrację z rynkiem pracy,
- Pozwala na wykorzystanie umiejętności wyuczonych w projekcie w realnych spotkaniach, stawienie czoła wyzwaniom i dalszy rozwój,
- Wzmacnia rolę sieci i kontaktów w życiu zawodowym.

Przykładowe eventy:

- Networking (np. śniadania biznesowe organizowane przez Vives Emplea pozwalają wygenerować sieć współpracy między firmami, które w swą

strategię wpisując koncepcję CSR – społecznej odpowiedzialności biznesu, są też okazją do prezentacji dobrych praktyk współpracy przez zaproszone firmy),

- Budowanie wspólnoty (wspólne świętowanie, zjazdy, seminaria branżowe, konkursy np. kulinarne),
- Targi pracy, umożliwiające bezpośredni kontakt z firmami, dostarczenie CV lub zebranie wizytówek/ danych kontaktowych do interesujących firm,
- Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy,
- Spotkania Semillas („nasiona”, „sianie ziarna”) to spotkania, które odbywają się w ramach programu Vives Emplea i które gromadzą wszystkich uczestników z różnych zespołów. Celem jest promowanie globalnej wizji i przynależności, łączenie ludzi z firmami i motywowanie ich. Semillas odbywa się raz w semestrze w każdym biurze regionalnym/delegaturze.

Podobnie jak w całym programie, również w tym kontekście, ważne jest branie pod uwagę potrzeb grupy. Oznacza to, że nie wszyscy członkowie muszą wziąć udział w danym wydarzeniu. Istnieje możliwość uczestnictwa jednej części zespołu, podczas gdy inna spotyka się na standardowej sesji grupowej.

Pośrednictwo w kontaktach z firmami współpraca z biznesem

Vives Emplea promuje **PODEJŚCIE OPARTE NA WSPÓŁPRACY**. Zakłada, że kryzys i bezrobocie są wyzwaniem społecznym, a nie tylko jednostkowym doświadczeniem, co otwiera drogę do budowania więzi społecznych i solidarności międzyludzkiej.

Wykorzystanie w Vives Emplea elementów metody **CASE MANAGEMENT** na polu aktywizacji społecznej i zawodowej osób wymagających kompleksowego wsparcia, sprawia, że klient wie, że przy szukaniu pracy nie jest sam i że może otrzymać dodatkowe wsparcie. Podejście łączy zajmowanie się indywidual-

nym klientem, z pracą w lokalnej sieci różnego typu instytucji pomocowych (publiczne służby zatrudnienia, instytucje pomocy społecznej, placówki edukacyjne, placówki opieki zdrowotnej, urząd miejski, organizacje pozarządowe, niepubliczne instytucje rynku pracy, pracodawcy itp.). Współpraca międzyinstytucjonalna na rzecz klienta wpisuje się w nurt działań opartych na zasobach środowiskowych i projekt budowania sprzyjającego otoczenia społecznego. Celem jest umożliwienie klientowi skorzystania ze zróżnicowanych form pomocy, adekwatnych do jego sytuacji i potrzeb (indywidualna ścieżka wsparcia), tak aby efektywniej pomóc mu w uporządkowaniu różnych spraw życiowych.

W przyjętym modelu opartym na współpracy sektora publicznego i prywatnego znaczące są porozumienia o współpracy (poszukiwanie synergii w kontakcie z przedsiębiorcami, współfinansowanie projektów, komplementarność i wymiana zasobów, promocja działań) i mechanizmy społecznej koordynacji (rady koordynacji sektorowej). Celem jest zwiększenie jakości usług świadczonych na rzecz klientów i optymalizacja procesu pomocowego dzięki podejściu holistycznemu i interdyscyplinarnemu, sieciowej strategii działania, integracji systemu wsparcia oraz kooperacji i wyeliminowaniu barier w komunikacji między instytucjami.

Kontakt z firmami odbywa się poprzez:

- **INDYWIDUALNY KONTAKT Z FIRMAMI** – poszukiwania ofert i możliwości zatrudnienia prowadzone przez każdego członka grupy. Wszystkie działania związane z poszukiwaniem pracy na poziomie osobistym, powinny być rozwijane i wzmacniane przez udział w projekcie.

PLAN DZIAŁANIA – każda osoba realizuje indywidualny plan działania, wysyła aplikacje na oferty pracy, które uzna za interesujące i ważne, by osiągnąć zakładane cele.

UDOSTĘPNIANIE OFERT – program promuje przestrzeń wymiany, w której zespół może dzielić się ofertami za pośrednictwem codziennych zgromadzeń lub grupy WhatsApp.

MONITORING – na każdym spotkaniu grupy, w pierwszej godzinie spotkania, jest przestrzeń na dzielenie się postępami w dziedzinie wyszukiwania ofert pracy (można tu wykorzystać „Panel monitorujący”, który jest wizualizacją działań i postępów uczestników np. w obszarze rozwoju kompetencji).

- **POŚREDNICTWO ZESPOŁU** – współpraca i wymiana informacji w zespole, która w intensywniejszej formie uobecnia się mniej więcej w 2 miesiącu projektu (w zależności od sytuacji zespołu).

WARSZTAT MAPOWANIA FIRM – pośrednik pracy przeprowadza warsztat z uczestnikami, wyjaśniając, w jaki sposób nawiązywać kontakt z firmami i jak sprawnie zmapować zasoby biznesowe na danym terenie. Pośrednik dba o to, aby różne zespoły na tym samym terytorium generowały odmienne mapy – rozdziela firmy między zespoły, tak aby każdy zespół miał osobną listę firm do kontaktu (by nie dublować działań).

PRZYGOTOWANIE DO KONTAKTU – po warsztatach mapowania grupa przygotowuje się do kontaktu z poszczególnymi firmami. W tym celu opracowuje wspólnie takie zagadnienia i narzędzia pracy jak: skuteczna argumentacja i „typowe” komunikaty, trening możliwych sytuacji i połączeń, uruchomienie sieci kontaktów.

URUCHOMIENIE KONTAKTU – nawiązanie relacji z firmą, przeprowadzenie rozmów telefonicznych, korespondencja, LinkedIn.

MONITORING – nadzór nad procesem budowania relacji z firmą, prowadzony przez zespoły i panele monitorujące.



Tak wygląda przykładowa mapa firm wygenerowana przez zespół. W zewnętrznym kręgu – lista firm do nawiązania kontaktu. Jeśli doszło do rozmowy lub spotkania – karteczka z nazwą firmy zostaje przeniesiona do wewnętrznego kręgu, gdzie umieszczone są nazwy firm, z którymi zespół już nawiązał kontakt.

Działania pośrednika pracy

Zwracając się do firm i innych podmiotów, ani uczestnicy ani trener nie ustawiają się w pozycji „proszących o pracę”, ale nastawieni są na budowanie długotrwałych relacji, mających na celu obustronne korzyści. Założeniem jest tworzenie trwałych pomostów pomiędzy osobami poszukującymi pracy a pracodawcami, z uwzględnieniem potrzeb i perspektyw obu grup.

W ramach Vives Emplea działa zespół pośredników pracy, którzy rozlokowani są w poszczególnych biurach regionalnych (jeden pośrednik w danym regionie). Zajmują się nawiązywaniem i budowaniem relacji z lokalnymi firmami, tworzeniem lokalnych partnerstw i sojuszy, wyszukiwaniem ofert pracy, bieżącymi kontaktami z firmami i promocją Vives Emplea:

- Podczas targów pracy,
- Mailowo – wyszukują firmy w bazach danych na danym terytorium i wysyłają informacje o programach i możliwościach współpracy (np. dostarczanie ofert pracy dla uczestników, ułatwianie dostępu do zatrudnienia lub staży zawodowych),
- Poprzez LinkedIn: kontaktują się z pracownikami działów zarządzania zasobami ludzkimi lub odpowiedzialności społecznej i umawiają tą drogą bezpośrednie spotkania (w Hiszpanii każda firma po przekroczeniu ustalonego obrotu jest zobligowana do stworzenia działu CSR).

Oferta dla firm współpracujących obejmuje:

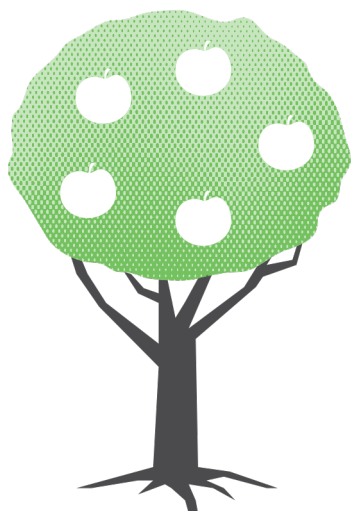
- Partnerstwo z firmą w zakresie zarządzania procesem poszukiwania kandydatów do pracy,
- Profesjonalne profilowanie,
- Analiza i dostosowanie profilu zawodowego osoby do oferty pracy (wstępna selekcja osób zmotywowanych o pożądanym profilu dla firmy),
- Udostępnianie bazy CV (w tym danych „szytych na miarę” potrzeb danej firmy),
- Wsparcie w procesach rekrutacji i selekcji pracowników.

Pośrednicy współpracują z trenerami integracji:

- Współprowadzą pierwsze warsztaty z każdym zespołem, aby poznać profile uczestników i warunki dostępu do rynku pracy. Wymieniają się spostrzeżeniami z trenerami integracji,
- Współtworzą pierwsze wersje życiorysów uczestników – są one przygotowywane i omawiane we wspólnej przestrzeni w pierwszym miesiącu trwania projektu.
- Dokonują mapowania firm, analizy sektorów i zapotrzebowania na pracowników w danych branżach. Po zapoznaniu się z profilami uczestników pośrednik może przygotować mapę firm lokalnych. Jest to matryca, w której gromadzone są różne dane o firmach docelowych.
- Zarządzają ofertami pracy.
- Koordynują kwestie wolontariatu korporacyjnego. Na początku każdego projektu zwołane zostaje spotkanie z udziałem trenerów integracji w celu ustalenia liczby wolontariuszy korporacyjnych oraz tematyki spotkań.
- Koordynują organizację śniadań biznesowych i imprez z udziałem firm, które są organizowane w każdym semestrze.

Śniadania biznesowe służą:

- Budowaniu wizerunku firmy jako prospołecznej.
- Wymianie doświadczeń: zebranie informacji o perspektywie biznesu na potencjalną lub dotychczasową współpracę – np. podczas ćwiczenia



„DRZEWO” firmy identyfikują swoje potrzeby (korzenie), propozycje (pień – co firma może wnieść do programu), preferowane kanały i sposoby współpracy (gałęzie) oraz spodziewane korzyści (owoce – czego firma się spodziewa, co ma nadzieję uzyskać dzięki współpracy z Vives Emplea?)

- Poszerzaniu świadomości firm o takie obszary jak: CSR; specyfika procesów selekcji i zatrudniania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym; ulgi finansowe z tytułu zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością itp.

W działaniach na rzecz zatrudnienia wykorzystuje się kreatywność zespołu. Przykładowo zespół Vives Emplea Gijón (edycja 2017-2018) stworzył portfolio rozsyłane do pracodawców, złożone z niestandardowych wizytówek uczestników projektu: oprócz zdjęcia, danych kontaktowych i preferowanego stanowiska pracy, każda osoba zamieszczała swoją myśl przewodnią (np. „Najważniejsze jest niewidoczne dla oczu”, „Miarą sukcesu są przeszkody, które się pokonało na drodze”, „Cokolwiek się stanie, zawsze się uśmiechaj” czy „Żyj i pozwól żyć”). Całość opatrzona jest hasłem: „Dossier osób, które mogą ułatwić ci życie” – i skierowana jest do potencjalnych pracodawców. Takie działania pozwalają zwiększyć zaangażowanie uczestników w proces poszukiwania pracy i poprawiają widoczność zespołu na rynku pracy:



5

Rekomendacje

Program Vives Emplea może być stosowany przez instytucje rynku pracy, które zainteresowane są kompleksowym modelem pracy z osobami poszukującymi swojego miejsca na rynku pracy/w życiu.

Rozwiązanie może być wdrożone bezpośrednio w ramach obecnych warunków krajowych (nie są wymagane zmiany legislacyjne, proceduralne, a niezbędne nakłady finansowe są ograniczone). Korzystanie z produktu nie wymaga zakupu praw własności intelektualnej. Wdrożenie wymaga przeszkolenia specjalistów lub samodzielnego korzystania ze wskazówek metodycznych, koncepcji organizacji procesu i narzędzi zawartych w publikacji.

Model może być stosowany przez zróżnicowaną grupę instytucji: zarówno podmioty prywatne (instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia itd.) jak i publiczne (PUP, NGO, OHP, KIS, CIS itp.), wśród zróżnicowanej grupy klientów: osoby 30+/ 50+, osoby z grupy NEET do 29 r.ż., osoby z niepełnosprawnością, długotrwale bezrobotni itd.

Rozwiązanie promuje współpracę środowiskową, aktywne włączenie, równość szans oraz aktywne uczestnictwo i zwiększanie szans na zatrudnienie.

Przykładem aktualnych działań z wykorzystaniem podejścia Vives Emplea jest pilotażowe opracowanie *Międzyinstytucjonalnego programu aktywizacji społeczno - edukacyjno - zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia* przez doradców zawodowych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, we współpracy z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy oraz Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Piekarach Śląskich. Docelowo program ma łączyć inne lokalne organizacje i instytucje, by zapewnić szeroką platformę współpracy i kompleksowe wsparcie.

Testowany program opiera się na założeniach metody Asystowanej Aktywizacji (AsA_pl), łączącej działania z zakresu aktywizacji społecznej, edukacyjnej i zawodowej. Praca doradcza z klientem (zajęcia grupowe i indywidualne) ma bazować na metodach konstruktywistycznych oraz podejściu Vives Emplea – zakładającym holistyczne podejście, pracę na zasobach klienta, rozwijanie kluczowych kompetencji osobistych, społecznych oraz zawodowych. Zakłada się, że w poszukiwaniu zatrudnienia istotna jest współpraca z pracodawcami i budowanie sieci kontaktów, stąd integralną częścią programu mają być wizyty u pracodawców oraz element uspołecznienia (np. wspólne poznawanie regionu). Po zebraniu wniosków z pilotażu i fazy testowania planowane jest w 2020 roku upowszechnienie opracowanego rozwiązania.

Opisane pilotażowe działania, łączące podejście konstruktywistyczne oraz program Vives Emplea, są przykładem poszukiwania nowych rozwiązań w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej. Niniejsza publikacja ma inspirować do podejmowania się podobnych projektów. Działania w oparciu o strategię procesową: prototyp – iteracja czy też testowanie – wdrożenie pozwolą wypracować najlepsze rozwiązania, uwzględniające lokalny kontekst i specyficzne wyzwania danego regionu.

Warunkiem powodzenia takich projakościowych eksperymentów oraz zmiany systemowej jest otwartość na współpracę środowiskową, wychodzenie poza standardowe ramy funkcjonowania, podejmowanie innowacyjnych działań w oparciu o lokalne zasoby i partycypacyjny model współpracy.

6

Załączniki – przykładowa dokumentacja w programie Vives Emplea

- Rejestracja do programu
- Karta rozmowy kwalifikacyjnej
- Zgłoszenie do uczestnictwa w projekcie
- Rezygnacja
- Kwestionariusz oceny i satysfakcji

REJESTRACJA DO PROGRAMU

Pani/Pan _____ lat _____
 legitymująca/y się dowodem osobistym seria _____ numer _____
 wydanym przez _____

poprzez niniejszy dokument wnioskuje o przyjęcie do programu w **Projekcie Vives Emplea Consuegra**, promowanego przez "Acción contra el Hambre" we współpracy z miastem CONSUEGRA.

Świadomie i dobrowolnie dołączam do innowacyjnego programu socjalnego obejmującego osoby bezrobotne, mając na uwadze charakter i zobowiązania do uczestnictwa, pomocy, pracy zespołowej, szacunku i poufności, które są niezbędne dla jego właściwego funkcjonowania. Wraz z tym dokumentem przedstawię dodatkowe informacje na temat mojego wykształcenia, kariery zawodowej i aktualnej sytuacji w kwestii bezrobocia, tak aby można było je odpowiednio dołączyć do akt potwierdzających mój status AKTYWNEGO UCZESTNIKA PROJEKTU „VIVES EMPLEA”.

Mój udział w projekcie oznacza przyjęcie następujących warunków:

POROZUMIENIE I ZOBOWIĄZANIA ODNOŚNIE POUFNOŚCI

Projekt Vives Emplea oferuje wspieranie umiejętności zwiększających możliwość zatrudnienia i/lub przedsiębiorczość wszystkich członków, którzy **dobrowolnie uczestniczą w tym innowacyjnym projekcie społecznym dla bezrobotnych** polegającym na transformacji, rozwoju oraz nabywaniu nowych umiejętności.

Program wymaga aktywnego, solidarnego i zaangażowanego udziału w różne aktywności, działania i zadania proponowane w programie, zarówno ze strony prowadzącego zajęcia, jak i uczestnika.

Con la financiación de:		Con la colaboración de:	
	Programa cofinanciado por el Fondo Social Europeo dentro del marco del POISES		
			
			Consejería de Empleo, Industria, Comercio y Medio Ambiente Ayuntamiento de Alcantarilla

Zobowiązania, których podejmuje się koordynator projektu:

- Zachowanie najwyższego stopnia profesjonalizmu w różnych działaniach prowadzonych w ramach rozwoju projektu.
- Zapewnienie etyki pracy i zachowanie maksymalnego stopnia poufności w stosunku do wszelkich informacji otrzymywanych podczas zajęć i sesji.
- Ułatwienie prawidłowego funkcjonowania zespołu, mobilizowanie grupy oraz ustalenie z każdym uczestnikiem zindywidualizowanego planu działania dostosowanego do jego potrzeb.

Zobowiązania, których podejmuje się jako uczestnik:

- Dostarczenie informacji i dokumentacji niezbędnej do sprawnego przebiegu procesu.
- Okazywanie maksymalnego zaangażowania, lojalności, uczestniczenie w zajęciach i dążenie do maksymalnego zaangażowania w każde z działań.
- Zachowanie maksymalnego szacunku do pozostałych członków zespołu przy jednoczesnym zagwarantowaniu pełnej poufności odnośnie informacji przetwarzanych i udostępnianych w trakcie pracy nad projektem.
- Zgłaszanie ewentualnych nieobecności na sesjach zarówno indywidualnych jak i grupowych powinno mieć miejsce z odpowiednim wyprzedzeniem oraz z uzasadnieniem (za pomocą niezbędnych potwierdzeń, dokumentów itp.).
- Rezygnując z udziału w projekcie należy złożyć dokument rezygnacji oraz uzasadnić powody rezygnacji za pomocą wymaganej dokumentacji (jeśli jest to konieczne).

Ponadto wyrażam zgodę, aby w razie poważnego wypadku mającego miejsce w czasie realizacji projektu, osoba prowadząca powiadomiła:



Imię i nazwisko: _____

Pokrewieństwo: _____

Telefon: _____

INFORMACJE O DANYCH OSOBOWYCH

Zgodnie z rozporządzeniem Unii Europejskiej 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, informujemy, że podmiotem kontrolującym dane jest ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE, posiadający NIP: G-81164105, z siedzibą przy Calle Duque de Sevilla 3, 28002 w Madrycie, numer telefonu 900100822, e-mail datosasocial@accioncontraelhambre.org. Głównym celem jest zarządzanie danymi właściciela jako uczestnika programów i projektów ACCION SOCIAL ESPAÑA, we wszystkich działaniach związanych z jego realizacją, koniecznych do jego wykonania.

Celem dodatkowym jest zarządzanie uczestnictwem w wydarzeniach w ramach projektu, jak również rejestrowanie obrazów i/lub materiałów audiowizualnych oraz innych działań prowadzonych w ramach programu, które mogą być publikowane w sieciach społecznościowych, na stronie internetowej korporacji i w publikacjach, w celu rozpowszechniania działań organizacji.

Czy wyraża Pan/i zgodę na wykorzystywanie swojego wizerunku (zdjęcia, materiały audiowizualne itp.)

TAK /NIE

Legitymizacja to zgoda użytkownika oparta na warunkach opisanych w formularzu rejestracyjnym programu. Dane są niezbędne i ich brak uniemożliwia udział zarówno



w procesie rekrutacyjnym jak i w programie (jeśli zgłaszający się zostanie ostatecznie wybrany). Dane są zatrzymywane na czas trwania projektu oraz po ich zakończeniu (na czas określony zgodnie z prawem).

Istnieją możliwości międzynarodowych transferów danych w szczególnych przypadkach, takich jak istnienie podmiotów finansujących z siedzibą w innych krajach oraz przekazywania danych darczyńcom finansującym projekt, w celu uzasadnienia działań prowadzonych w ramach niego. Dane mogą być również udostępniane organom publicznym (na ich wniosek), w ramach wykonywania ich funkcji oraz innym podmiotom w celu wspierania rozwoju projektu.

Dane mogą być udostępniane innymi organizacjami w celu wymiany doświadczeń i dzielenia się wiedzą w różnych projektach opracowanych przez obie strony, aby uniknąć dublowania zasobów i poprawić skuteczność zarządzania programami.

Czy zezwala Pan/i na przetwarzanie i przesyłanie danych? TAK / NIE

Jeżeli w wyniku brania udziału w projekcie uczestnik będzie miał ułatwiony staż lub uczestniczyć będzie w procesach rekrutacyjnych w innych firmach, konieczne będzie przekazanie im danych w celu zarządzania stażami lub ułatwienia wyboru miejsca pracy.

Istnieje możliwość międzynarodowego przesyłu danych osobowych w szczególnych przypadkach, takich jak istnienie sponsorów mających swą siedzibę za granicą. Jeśli którykolwiek z tych krajów nie zapewni poziomu ochrony danych zgodnego z prawodawstwem europejskim, wyraźnie wyraża Pan/i zgodę na międzynarodowy transfer danych do wskazanego celu.



Użytkownik ma prawo wycofać swoją zgodę. Ma również prawo do dostępu do danych, sprostowania ich, usunięcia, przeniesienia oraz ograniczenia dostępu do nich. Wszelkie zmiany wprowadzać można pisząc na adres e-mail datosaccionesocial@accioncontraelhambre.org i załączając kopię dowodu tożsamości. W wypadku jakichkolwiek problemów można złożyć zażalenie przed odpowiednim organem kontroli (Hiszpańska Agencja Ochrony Danych: www.agpd.es).

Miejscowość: _____ od _____ 2019.

Podpis: _____

KARTA ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ

Dzień i godzina: _____

Imię i nazwisko: _____

Telefon/email: _____

Adres: _____

Kod pocztowy: _____

Data urodzenia: _____

Dzieci: _____

Świadczenia socjalne: _____

STRESZCZENIE CV (10 minut)

Wykształcenie i dodatkowe szkolenia:

Doświadczenie zawodowe:

Dostęp do komputera w domu:

Dostęp do Internetu w domu:

W jaki sposób dostałeś/aś ostatnią pracę?

SYTUACJA OSOBISTA I RODZINNA

Okres bezrobocia:

Czy otrzymuje Pan/Pani jakąś pomoc socjalną? Jaką? Od kiedy?

Con la financiación de: ►



Programa cofinanciado por
el Fondo Social Europeo
dentro del marco del POISES ►

 fundación
montemadrid

Status cywilny:

Dzieci i osoby znajdujące się pod Pani/a opieką? (wiek)

Członkowie najbliższej rodziny:

Inni bezrobotni członkowie rodziny:

CELE ZAWODOWE

Badanie celu zawodowego. Jeśli mógłbyś pracować jakkolwiek, co byś robił?

Czy jesteś mobilny lub chętny do podróżowania?

MOŻLIWOŚĆ ZATRUDNIENIA

Co zrobiłeś w tym tygodniu, aby znaleźć pracę?

Ile czasu tygodniowo spędzasz na szukaniu pracy?

Czy kiedykolwiek uczestniczyłeś w kursie, planie lub projekcie pomagającym w poszukiwaniu pracy?

OCZEKIWANIA I MOTYWACJA (5 minut)

Co zmotywowało Cię do zarejestrowania się w projekcie? Badamy podejście do opieki zdrowotnej, kontrolę zewnętrzną, proaktywność, autonomię.

Con la financiación de: ►



Programa cofinanciado por
el Fondo Social Europeo
dentro del marco del POISES ►

 fundación
montemadrid

Co widzisz innego w tym projekcie? Czy sądzisz, że może przynieść Ci osobiste korzyści? Badamy odpowiedzialność, samokontrolę, pracę zespołową, samoświadomość.

Co możesz wnieść do zespołu? Badamy solidarność, umiejętność współpracy, kompetencje, umiejętności, wartości, kreatywność i umiejętność rozwiązywania problemów.

Jak uważasz, co zmieni się w Twoim życiu, jeśli zostaniesz przyjęty do projektu?

Co może spowodować porzucenie przez Ciebie projektu lub dlaczego mógłbyś być nieobecny?

SAMOOOCENA (3 minuty)

Powiedz 3 pozytywne rzeczy o sobie:

- 1.
- 2.
- 3.

Wymień 3 najważniejsze rzeczy w Twoim życiu:

- 1.
- 2.
- 3.

Jak różnisz się od innych osób będących w podobnej sytuacji? Badamy stabilność emocjonalną, odpowiedzialność i autonomię osobistą.

Con la financiación de: ►



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Programa cofinanciado por
el Fondo Social Europeo
dentro del marco del POISES ►

 fundación
montemadrid

PRACA W GRUPIE (2 MINUTY)

Czy kiedykolwiek pracowałeś zespołowo lub należałeś do jakiegokolwiek zespołu? Badamy odpowiedzialność, współpracę i pracę zespołową. Prosimy o konkretne przykłady i przedstawienie prawdziwej roli jaką odgrywaliśmy w opisywanym zespole.

Z jakim rodzajem osób chciałbyś pracować?

Z Twojego doświadczenia w pracy w grupie, wymień 3 rzeczy, które uważasz za najbardziej pomocne w pracy w grupie oraz w osiąganiu swoich celów.

- 1.
- 2.
- 3.

Zgodnie z rozporządzeniem Unii Europejskiej 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, informujemy, że podmiotem kontrolującym dane jest ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE, posiadający NIP:G-81164105, z siedzibą przy Calle Duque de Sevilla 3, 28002 w Madrycie, numer telefonu 900100822, adres e-mail datosasocial@accioncontraelhambre.org. Głównym celem jest zarządzanie danymi właściciela jako uczestnika programów i projektów ACCION SOCIAL ESPAÑA, we wszystkich działaniach związanych z jego realizacją. Celem dodatkowym jest zarządzanie danymi podczas działań prowadzonych w ramach programu (takich jak monitorowanie postępu i ocenianie). Legitymizacja to zgoda użytkownika oparta na warunkach opisanych w formularzu rejestracyjnym programu. Dane są niezbędne i ich brak uniemożliwia udział zarówno w procesie rekrutacyjnym jak i w programie (jeśli zgłaszający się zostanie ostatecznie wybrany). Dane są zatrzymywane na czas trwania projektu oraz po ich zakończeniu (na czas określony zgodnie z prawem). Użytkownik ma prawo wycofać swoją zgodę. Ma również prawo do dostępu do danych, sprostowania ich, usunięcia, przeniesienia oraz ograniczenia dostępu do nich. Wszelkie zmiany wprowadzać można pisząc na adres e-mail datosaccionsocial@accioncontraelhambre.org i załączając kopię dowodu tożsamości. W wypadku jakichkolwiek problemów można złożyć zażalenie przed odpowiednim organem kontroli (Hiszpańska Agencja Ochrony Danych: www.agpd.es).

Con la financiación de: ►



Programa cofinanciado por
el Fondo Social Europeo
dentro del marco del POISES ►

 fundación
montemadrid

ZGŁOSZENIE DO UCZESTNICTWA W PROJEKCIE "VIVES EMPLEA DESPEGA SAN CRISTÓBAL"

DANE OSOBISTE

NUMER I SERIA DOWODU OSOBISTEGO _____
 NUMER I SERIA KARTY POBYTU/NUMER PASZPORTU _____
 NARODOWOŚĆ _____
 IMIĘ NAZWISKO _____
 PŁEĆ/Kobieta/Mężczyzna/Data urodzenia _____ WIEK _____
 NUMER TELEFONU _____ EMAIL _____
 ADRES _____
 KOD POCZTOWY _____ MIEJSCOWOŚĆ _____ WOJEWÓDZTWO _____

PODSTAWOWE INFORMACJE

1. SYTUACJA POCZĄTKOWA

zaznacz X	
☐	Bezrobotny/a (pracujący bez umowy)
☐	Bezrobotny/a przez długi okres czasu (nieprzerwanie przez 12 miesięcy w wieku poniżej 25 lat / nieprzerwanie przez 6 miesięcy w wieku powyżej 25 lat)
☐	Bezrobotny/a (przez krótki okres czasu)

2. DATA ZAWARCIA OSTATNIEJ UMOWY/ DATA OSTATNIEGO STRAJKU: _____

3. DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE (w latach): _____

4. ZAZNACZ ZA POMOCĄ (X) JEŚLI IDENTYFIKUJESZ SIĘ Z PONIŻSZYMI SYTUACJAMI I
POSIADASZ DOKUMENTY MOGĄCE JĄ POŚWIADCZYĆ:

zaznacz X	SYTUACJA OSOBISTA I SPOŁECZNA
☐	Osoba mieszkająca w domu w którym wszyscy członkowie rodziny są bezrobotni
☐	Imigrant (z pozwoleniem na pobyt i pracę)
☐	Mniejszości (w tym społeczności marginalizowane, takie jak ludność romska)
☐	Osoba o uznanym stopniu niepełnosprawności (od 33%)
☐	Osoba bezdomna lub dotknięta eksmisją/przymusowym wysiedleniem
☐	Osoba otrzymująca i posiadająca minimalny dochód z renty lub z pomocy socjalnej

	Ofiary przemocy opartej na dyskryminacji płci
	(Ex) Narkoman/ka (osoba uzależniona)
	(Ex) Więźniowie (z wyrokami egzekwowanymi i/lub oczekującymi)
	Osoba ubiegająca się o azyl
	Osoba która nie uczęszczała do szkoły lub która nie ukończyła szkoły podstawowej
	Osoba żyjąca w domu z dorosłym samotnie wychowującym dziecko
	Osoba długotrwale bezrobotna (od 12 miesięcy; i/lub od 6 miesięcy, pod warunkiem, że znajduje się w przedziale wiekowym od 30 do 45 lat, jednocześnie będąca mieszkańcem obszarów wiejskich)

5. WYKSZTAŁCENIE:

ANALFABETA/CZYTA I PISZE/WYKSZTAŁCENIE PODSTAWOWE NIEKOMPLETNE/BRAK CERTYFIKOWANEGO WYKSZTAŁCENIA	Rok ukończenia
Umiejętność czytania i pisanie, przedszkolne , podstawowe, średnie	
Liceum dla dorosłych	
Podstawowe szkolenie zawodowe	
Cykl szkoleń na poziomie średnim	
Cykl szkoleń na poziomie wyższym	
Szkoła średnia	
Studium	
Licencjat	
Magister, Doktorat, Studia podyplomowe	

6. SEKTOR PRACY: _____

7. DOSTĘPNOŚĆ (w godzinach): _____

8. W JAKI SPOSÓB DOWIEDZIAŁAŚ/EŚ SIĘ O PROGRAMIE „VIVES EMPLEA”?

Opieka społeczna	Środki masowego przekazu WIA-DOMOŚCI	Z własnej woli-bezpośrednio
Partnerzy projektu	Środki masowego przekazu OGŁOSZENIE	Kampania reklamowa Facebook

Kontakty w sieciach społecznościowych	Szukając w wyszukiwarce	Kampania reklamowa LinkedIn
Twitter	Przedsiębiorstwa	

MIEJSCE I SPOSÓB SKŁADANIA WNIOSKÓW

Do wniosku o udział w projekcie załącza się następujące dokumenty:

- Kserokopia dowodu osobistego/karty pobytu/aktualnego paszportu
- Kserokopia aktualnego wniosku o zatrudnienie, odpowiednio zapieczętowane oraz zaktualizowane lub rejestracja do programu.
- Pozostała dokumentacja uzupełniająca oraz CV

DOKUMENTACJA

DOWÓD OSOBISTY/KARTA POBYTU:	TAK	NIE	W przypadku braku takiej informacji konieczne jest zobowiązanie do przekazania koniecznych informacji. Oczekiwana data dostarczenia brakujących informacji:
KARTA REJESTRACYJNA BEZROBOTNEGO:	TAK	NIE	
KARIERA ZAWODOWA:	TAK	NIE	Nie zgadzam się na przekazywanie dokumentacji zawierającej dane poufne (*) oraz wymagam od Acción contra el Hambre zobowiązania się do potwierdzenia mego uczestnictwa w projekcie. Data:_____ Podpis (*)Dane poufne: Są to różne dane dotyczące statusu zatrudnienia, płci, wieku lub kwalifikacji w zakresie wykształcenia.
WYKSZTAŁCENIE:	TAK	NIE	
INNE:	TAK	NIE	

INFORMACJE O DANYCH OSOBOWYCH

Zgodnie z rozporządzeniem Unii Europejskiej 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, informujemy, że podmiotem kontrolującym dane jest ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE, posiadający NIP:G-81164105, z siedzibą przy Calle Duque de Sevilla 3, 28002 w Madrycie, numer telefonu 900100822, adres e-mail datosasocial@accioncontraelhambre.org. Głównym celem jest zarządzanie danymi właściciela jako uczestnika programów i projektów ACCION SOCIAL ESPAÑA, we wszystkich działaniach związanych z jego realizacją (również takich jak monitorowanie postępów i ocenianie).

Celem dodatkowym jest zarządzanie uczestnictwem w wydarzeniach w ramach projektu, jak również rejestrowanie obrazów i/lub materiałów audiowizualnych oraz innych działań prowadzonych w ramach programu, które mogą być publikowane w sieciach społecznościowych, na stronie internetowej korporacji i w publikacjach, w celu rozpowszechniania działań organizacji.

Czy zezwalasz na użycie swojego wizerunku zgodnie z określonymi warunkami? TAK NIE

Legitymizacja to zgoda użytkownika oparta na warunkach opisanych w formularzu rejestracyjnym programu. Dane są niezbędne i ich brak uniemożliwia udział zarówno w procesie rekrutacyjnym jak i w programie (jeśli zgłaszający się zostanie ostatecznie wybrany). Dane są zatrzymywane na czas trwania projektu oraz po ich zakończeniu (na czas określony zgodnie z prawem).

Istnieją możliwości międzynarodowych transferów danych w szczególnych przypadkach, takich jak istnienie podmiotów finansujących z siedzibą w innych krajach oraz przekazywania danych darczyńcom finansującym projekt, w celu uzasadnienia działań prowadzonych w ramach niego. Dane mogą być również udostępniane organom publicznym (na ich wniosek), w ramach wykonywania ich funkcji oraz innym podmiotom w celu wspierania rozwoju projektu.

Dane mogą być dzielone z innymi organizacjami w celu wymiany doświadczeń i dzielenia się wiedzą w różnych projektach opracowanych przez obie strony, aby uniknąć dublowania zasobów i poprawić skuteczność zarządzania programami.

Czy zezwalasz na przetwarzanie danych? TAK NIE

Jeżeli w wyniku brania udziału w projekcie uczestnik będzie miał ułatwiony staż lub uczestniczyć będzie w procesie rekrutacyjnym w innych firmach, konieczne będzie przekazanie im danych w celu zarządzania stażami lub ułatwienia wyboru miejsca pracy.

Istnieje możliwość międzynarodowego przesyłu danych osobowych w szczególnych przypadkach, takich jak istnienie sponsorów mających swą siedzibę za granicą. Jeśli którykolwiek z tych krajów nie zapewni poziomu ochrony danych zgodnego z prawodawstwem europejskim, wyraźnie wyraża Pan/i zgodę na międzynarodowy transfer danych do wskazanego celu.

Użytkownik ma prawo wycofać swoją zgodę. Ma również prawo do dostępu do danych, sprostowania ich, usunięcia, przeniesienia oraz ograniczenia dostępu do nich. Wszelkie zmiany wprowadzać można pisząc na adres e-mail datosaccion-social@accioncontraelhambre.org i załączając kopię dowodu tożsamości. W wypadku jakichkolwiek problemów można złożyć zażalenie przed odpowiednim organem kontroli (Hiszpańska Agencja Ochrony Danych: www.agpd.es).

Miejscowość: _____ Data: _____ Podpis: _____



REZYGNACJA

Pani/Pan _____ legitymująca/y się dowodem osobistym
serii _____ numer _____ wydanym przez _____
za pomocą tego dokumentu składa rezygnację z udziału w projekcie „Vives Emplea
Rivas Vaciamadrid” z następującego powodu:

☐	Znalazłam/em zatrudnienie w inny sposób
☐	Wznowienie studiów
☐	Wolontariat, staż, itp.
☐	Nie mogę zgrać harmonogramów
☐	Projekt nie odpowiada moim oczekiwaniom
☐	Ukończyłam/em projekt
☐	Inne

Załączam następującą dokumentację:

Koordynator projektu potwierdza, że nie udało się odwieść uczestnika od odstąpienia od umowy i potwierdza, że zgodnie z uzyskanymi informacjami, osoba ta została zwolniona z udziału w programie przez wskazany przez nią powód.

Miejscowość: _____ Data: _____

Podpis: _____ (koordynator projektu)

POLITYKA PRYWATNOŚCI I OCHRONA DANYCH FUNDACJI „ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE”

Zgodnie z rozporządzeniem Unii Europejskiej 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, informujemy, że podmiotem kontrolującym dane jest ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE, posiadający NIP:G-81164105, z siedzibą przy Calle Duque de Sevilla 3, 28002 w Madrycie, numer telefonu 900100822, adres e-mail datosasocial@accioncontraelhambre.org. Głównym celem jest zarządzanie danymi właściciela jako uczestnika programów i projektów ACCION SOCIAL ESPAÑA, we wszystkich działaniach związanych z jego realizacją. Celem dodatkowym jest zarządzanie danymi podczas działań prowadzonych w ramach programu (takich jak monitorowanie postępu i ocenianie). Legitymizacja to zgoda użytkownika oparta na warunkach opisanych w formularzu rejestracyjnym programu. Dane są niezbędne i ich brak uniemożliwia udział w programie. Dane są zatrzymywane na czas trwania projektu oraz po ich zakończeniu (na czas określony zgodnie z prawem). Istnieje możliwość, że Państwa dane mogą być przekazywane darczyńcom finansującym projekt w celu uzasadnienia działań prowadzonych w ramach projektu. Mogą one być również udostępniane organom publicznym (na ich wniosek), w ramach wykonywania ich funkcji oraz innym podmiotom w celu wspierania rozwoju projektu. Użytkownik ma prawo wycofać swoją zgodę. Ma również prawo do dostępu do danych, sprostowania ich, usunięcia, przeniesienia oraz ograniczenia dostępu do nich. Wszelkie zmiany wprowadzać można pisząc na adres e-mail datosaccionsocial@accioncontraelhambre.org i załączając kopię dowodu tożsamości. W wypadku jakichkolwiek problemów można złożyć zażalenie przed odpowiednim organem kontroli (Hiszpańska Agencja Ochrony Danych: www.agpd.es).

KWESTIONARIUSZ OCENY I SATYSFAKCJI

Imię i nazwisko: _____

Projekt w którym uczestniczyłeś: _____ Data: _____

1. Dotychczasowe informacje jakie otrzymałem/łam odnośnie projektu były...

Wystarczające	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Jasne	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Motywujące	1 • 2 • 3 • 4 • 5

2. Jak oceniasz następujące działania realizowane w ramach projektu?

	Sesje grupowe	Sesje indywidualne	Konsultacje	Wizytatorzy
Harmonogram, intensywność oraz czas trwania zajęć były odpowiednie	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Były pożyteczne	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Były motywujące	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Odpowiadały moim oczekiwaniom	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5	1 • 2 • 3 • 4 • 5

3. Czy uważa Pan/i że środki przydzielone do programu były odpowiednie? (urządzenia, materiały itp.).

zupełnie się nie zgadzam 1 • 2 • 3 • 4 • 5 w pełni się zgadzam

4. Jak ocenia Pan/i koordynatora?

Dostępny	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Dynamiczny	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Motywujący	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Zaangażowany	1 • 2 • 3 • 4 • 5

5. W jakim stopniu projekt pomógł Ci w polepszeniu następujących kompetencji, ułatwiających znalezienie pracy?

Pewność siebie	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Samokontrola	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Komunikatywność	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Realizacja zadań i spełnianie norm	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Elastyczność	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Praca w grupie	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Organizacja własna	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Kreatywność i innowacyjność	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Inne kompetencje	

6. W związku z tym czego nauczyłem się w Vives Emplea...

Doświadczylem spodziewanych zmian w kwestii mojego zatrudnienia	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Korzyści będę mógł/mogła utrzymać i wykorzystać w dłuższym okresie czasu	1 • 2 • 3 • 4 • 5
Program spełnił moje oczekiwania i potrzeby	1 • 2 • 3 • 4 • 5

7. Jakie zmiany nastąpiły od początku projektu? Co dla Pani/a życia osobistego i/lub zawodowego oznacza udział w projekcie?

8. Jakie aspekty zmieniłby Pan/Pani w Vives Emplea? Co powinno pozostać bez zmian?

9. Jaka jest Pani/a ogólna ocena projektu?

1 • 2 • 3 • 4 • 5 • 6 • 7 • 8 • 9 • 10

10. Inne komentarze:

POLITYKA PRYWATNOŚCI I OCHRONY DANYCH FUNDACJI „ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE”

Zgodnie z rozporządzeniem Unii Europejskiej 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych, informujemy, że podmiotem kontrolującym dane jest ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE, posiadający NIP:G-81164105, z siedzibą przy Calle Duque de Sevilla 3, 28002 w Madrycie, numer telefonu 900100822, adres e-mail datosasocial@accioncontraelhambre.org. Głównym celem jest zarządzanie danymi właściciela jako uczestnika programów i projektów ACCION SOCIAL ESPAÑA, we wszystkich działaniach związanych z jego realizacją. Celem dodatkowym jest zarządzanie danymi podczas działań prowadzonych w ramach programu (takich jak monitorowanie postępu i ocenianie). Legitymizacja to zgoda użytkownika oparta na warunkach opisanych w formularzu rejestracyjnym programu. Dane są niezbędne i ich brak uniemożliwia udział w programie. Dane są zatrzymywane na czas trwania projektu oraz po ich zakończeniu (na czas określony zgodnie z prawem). Istnieje możliwość, że Państwa dane mogą być przekazywane darczyńcom finansującym projekt w celu uzasadnienia działań prowadzonych w ramach projektu. Mogą one być również udostępniane organom publicznym (na ich wniosek), w ramach wykonywania ich funkcji oraz innym podmiotom w celu wspierania rozwoju projektu. Użytkownik ma prawo wycofać swoją zgodę. Ma również prawo do dostępu do danych, sprostowania ich, usunięcia, przeniesienia oraz ograniczenia dostępu do nich. Wszelkie zmiany wprowadzać można pisząc na adres e-mail datosaccionsocial@accioncontraelhambre.org i załączając kopię dowodu tożsamości. W wypadku jakichkolwiek problemów można złożyć zażalenie przed odpowiednim organem kontroli (Hiszpańska Agencja Ochrony Danych: www.agpd.es).



ISBN 978-83-948963-7-9



9 788394 896379