



Guida all'apprendimento auto-diretto

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Contenuti

INTRODUZIONE

1.	Benvenuti alla Guida all'apprendimento auto-diretto per Job Broker!	4
1.1	Introduzione	4
1.2	Per chi è questa guida?	4
1.3	Il profilo occupazionale del Job Broker	5
1.4	Che cos'è esattamente un Job Broker?	6
1.5	Perché Broker?	10
1.6	Chi ha progettato questa Guida?	11
1.7	Perché è necessaria una Guida all'apprendimento auto-diretta per i Job Brokers?	12
2.	Utilizzare la Guida all'apprendimento auto-diretta	15
2.1	I cinque elementi della guida	15
2.2	I capitoli e gli obiettivi dell'apprendimento	16
2.3	Narrazioni, esercizi e feedback	20
2.4	Un controllo iniziale – da che parte stai?	23

CAPITOLO 1 – CONTESTO ATTUALE DEL MERCATO DEL LAVORO UE E POSSIBILITÀ DI OCCUPAZIONE

Di cosa parla questo Capitolo?

Error! Bookmark not defined.

Obiettivi dell'apprendimento

Error! Bookmark not defined.

1.1	Descrivere le tendenze e le esigenze attuali del mercato del lavoro e condurre di conseguenza le conversazioni con chi cerca lavoro	38
1.2	Individua le fonti di informazione pertinenti (tendenze del mercato del lavoro, programmi di sostegno alla formazione e all'occupazione, opportunità di lavoro, diritto del lavoro) e seleziona le informazioni pertinenti per coloro che cercano lavoro	48
1.3	Descrivere le tecniche di rete e utilizzarle per creare relazioni a lungo termine con i datori di lavoro e possibili partner di cooperazione e / o organismi di finanziamento per misure di supporto per chi cerca lavoro.	58
1.4	Descrivere le politiche e le priorità pubbliche rilevanti in relazione al finanziamento e all'organizzazione dei servizi di Job Brokering.	69
1.5	Comprendere l'interfaccia tra datore di lavoro, cercatore di lavoro e finanziatore di servizi di intermediazione di lavoro. Illustrare possibili conflitti di ruolo e dimostrare i mezzi per superarli.	83
1.6	Specificare e spiegare l'uso dei servizi di Job Brokering per i principali datori di lavoro, associazioni di datori di lavoro, enti settoriali o specialisti del settore.	92

CAPITOLO 2 – LAVORARE EFFICACEMENTE CON I DATORI DI LAVORO

Di cosa parla questo capitolo?	101
Obiettivi dell'apprendimento	101
2.1 Seleziona e applica metodi di reclutamento (diretti, indiretti, metodi di terze parti) per raggiungere potenziali candidati	104
2.2 Descrivere i profili professionali e elencare i corrispondenti requisiti professionali	115
2.3 Progettare, condurre e partecipare a eventi e attività di networking per creare forti legami con i datori di lavoro	122
2.4 Utilizzare i regimi di sostegno esistenti per generare il massimo beneficio per i datori di lavoro	129
2.5 Sviluppare profili di lavoro in collaborazione con i datori di lavoro e abbinarli ai profili personali dei potenziali candidati al lavoro	137
2.6 Dimostrare la capacità di fornire, monitorare e valutare la soddisfazione del datore di lavoro come mezzo per il miglioramento continuo della qualità del servizio	144
2.7 Valutazione del progresso- Learning Need Analysis	154
2.8 Ulteriori letture: risorse e webografia	156

CAPITOLO 3 – LAVORARE CON PERSONE IN CERCA DI LAVORO

Di cosa parla questo capitolo?	177
Obiettivi dell'apprendimento	
Error! Bookmark not defined.5	
3.1 Specificare e dimostrare l'approccio di empowerment	182
3.2 Descrivere e differenziare i metodi per la profilazione e la valutazione dei richiedenti lavoro e scegliere metodi appropriati per contesti e / o cercatori di lavoro specifici	190
3.3 & 3.4 Descrivi le diverse tecniche di coaching e usale per supportare in modo ottimale le persone in cerca di lavoro nella ricerca di un lavoro e applicare tecniche di comunicazione appropriate tra impostazioni, scopi e gruppi target	200
3.5 Sviluppare un piano d'azione in collaborazione con chi cerca lavoro	219
3.6 Spiegare le fonti di conflitti e la demotivazione di chi è in cerca di lavoro e applicare tecniche appropriate di gestione dei conflitti e di motivazione	225
3.7 Identificare le esigenze specifiche e specialistiche di supporto alla ricerca di lavoro che rappresentano un ostacolo a un inserimento lavorativo di successo (psicologico, debito, alloggio, assistenza sociale) e riferirle a esperti competenti o a un supporto specifico	213
3.8 Valutazione del progresso– Learning Needs Analysis	222
3.9 Conclusione e ulteriori letture	243

CAPITOLO 4 - AVERE UN APPROCCIO FOCALIZZATO SU CHI CERCA LAVORO (CASE MANAGEMENT)

Di cosa parla questo capitolo?	248
Obiettivi dell'apprendimento	
Error! Bookmark not defined.	
4.1 Un approccio orientato a chi cerca lavoro - I processi dei servizi di Job Brokering	251
4.2 Identificare i fornitori di servizi di supporto correlati (ad es. Gestione del debito, fornitori di formazione) e indirizzare i cercatori di lavoro in base alle loro esigenze	260
4.3 Classificare diversi gruppi target di persone in cerca di lavoro / datori di lavoro e le loro esigenze specifiche	265
4.4 Sviluppare procedure, protocolli e standard efficaci per tutte le fasi del processo di intermediazione, comprese le attività di follow-up successive al collocamento iniziale	270
4.5 Utilizzare le relazioni con gli stakeholder e in particolare con altri job broker con i fornitori al fine di concentrare le risorse organizzative e sviluppare servizi di Job Brokering che soddisfino al meglio le esigenze di specifici gruppi target	289
4.6 Autovalutazione e riflessione sulla propria pratica professionale come mezzo per lo sviluppo professionale continuo e il benessere psichico	294
4.7 Valutazione del progresso- Learning Need Analysis	272
4.8 Conclusione e ulteriori letture	298



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Introduzione alla
Guida all'apprendimento
auto-diretto per Job Broker

1.	BENVENUTI ALLA GUIDA ALL'APPRENDIMENTO AUTO-DIRETTO PER JOB BROKER!.....	4
1.1	Introduzione	4
1.2	Per chi è questa guida?.....	4
1.3	Il profilo occupazionale del Job Broker.....	5
1.4	Che cos'è esattamente un Job Broker?	6
1.5	Perché Broker?	10
1.6	Chi ha progettato questa Guida?.....	11
1.7	Perché è necessaria una Guida all'apprendimento auto-diretta per i Job Brokers?.....	12
2.	UTILIZZARE LA GUIDA ALL'APPRENDIMENTO AUTO-DIRETTA.....	15
2.1	I cinque elementi della guida.....	15
2.2	I capitoli e gli obiettivi dell'apprendimento.....	16
2.3	Narrazioni, esercizi e feedback	20
2.4	Un controllo iniziale – da che parte stai?	23

1. BENVENUTI ALLA GUIDA ALL'APPRENDIMENTO AUTO-DIRETTO PER JOB BROKER!

1.1 Introduzione

Questa **Guida all'apprendimento auto-diretto per Job Broker** è stata progettata per aiutarti a sviluppare le tue conoscenze e abilità in relazione al ruolo professionale di 'Job Broker'.

Assicurati che la prima cosa che fai sia leggere entrambe le parti di Introduzione Capitolo, dal momento che spiegano la Guida all'apprendimento auto-diretta e come tutto si combina!

1.2 Per chi è questa guida?

Questa Guida all'apprendimento auto-diretta è finalizzata a supportare professionisti con almeno due anni di esperienza nel supportare direttamente persone in cerca di lavoro e datori di lavoro. Se hai meno esperienza, potresti scoprire che alcuni contenuti non sono familiari e potresti non avere l'esperienza per essere in grado di coprire tutta la gamma di esercizi.

In questa guida parliamo del profilo professionale del "Job Broker" e identifichiamo le "aree principali" di un ruolo che sta emergendo e cambiando in modi diversi nei diversi paesi, a seconda del modo in cui i servizi pubblici per l'impiego e i servizi per l'istruzione e la formazione professionale sono organizzati e pagati.

Se questa guida è per voi, state in qualche modo lavorando con persone in cerca di lavoro e datori di lavoro, esplorando i modi in cui i due possono essere riuniti. Potresti essere un esperto Job Broker. In alternativa, è possibile che alcuni dei tuoi ruoli includano elementi del lavoro del Job Broker, mentre altri elementi sono meno familiari. Potresti scoprire di avere un elemento di Job Brokerage nel tuo ruolo professionale al lavoro; potresti avere alti livelli di esperienza e, in effetti, essere qualificato in alcune aree, ma potresti avere poca o nessuna esperienza in altre

aree. In alternativa puoi avere "un po 'di esperienza" in molti elementi del ruolo - ma avere ancora qualcosa da imparare in molti o tutti.

Diremo di più sul ruolo di Job Broker più avanti in questo Capitolo. Tuttavia, nel frattempo, una delle questioni che sappiamo sorgere quando si sviluppa un nuovo tipo di occupazione, è che ci sono risposte diverse dai sistemi del mercato del lavoro. Alcuni paesi in Europa hanno meno regolamentazione in termini di posti di lavoro e li lasciano sul mercato per consentire l'emergere di nuove occupazioni. In altri paesi, i posti di lavoro sono molto più regolamentati e le nuove professioni devono essere definite, regolate e persino autorizzate. Tuttavia, quando emergono nuove professioni, può verificarsi la domanda di determinati tipi di abilità e competenze - o combinazioni di abilità e competenze che non sono sempre state presenti nello stesso profilo. Tuttavia, spesso accade che le persone in tali posizioni scoprano che non esiste una formazione su misura o che si qualificano per il tipo di ruolo che ora sono tenuti a svolgere.

La Guida è stata prodotta in modo tale da supportare il tuo sviluppo personale attraverso un approccio di "apprendimento aperto", dove puoi lavorare attraverso la Guida e i suoi esercizi al tuo ritmo, concentrandoti su quelle parti della Guida da cui puoi imparare il più, e anche dandoti la possibilità di "saltare" quelle parti che ritieni di conoscere bene.

Pertanto, in ogni Capitolo, la Guida all'apprendimento auto-diretta inizia con un'analisi dei bisogni di apprendimento (una forma di analisi dei bisogni di formazione) per aiutarti ad identificare quelle aree del ruolo di cui puoi trarre particolare beneficio in termini di utilizzo di questa guida.

Lo scopo della Guida all'apprendimento auto-diretto per Job Broker è quello di fornire all'utente la possibilità di auto-valutare il suo livello attuale e la profondità delle proprie competenze e conoscenze in relazione al ruolo di Job Broker - o Profilo professionale - come l'abbiamo identificato.

1.3 Il profilo occupazionale del Job Broker

Questa Guida all'apprendimento auto-diretta è stata progettata per supportare il profilo occupazionale e gli standard del Job Broker. Questo ruolo è coerente con il Quadro europeo delle qualifiche (EQF) ai livelli 5 e 6, il che significa che dovresti lavorare in Job Brokerage a livello professionale.

Puoi trovare il profilo occupazionale e gli standard del Job Broker qui:
<http://www.projectsgallery.eu/job-broker/occupational-profile/>

Il profilo occupazionale e gli standard del Job Broker sono stati progettati seguendo un ampio programma di ricerca basata sull'analisi dei bisogni per identificare la gamma di contesti in cui si ritrova il ruolo di Job Broker in un certo numero di paesi dell'Unione Europea. Durante l'analisi delle esigenze sono stati intervistati anche i Job Broker per formulare un profilo più preciso. Ha inoltre esaminato i requisiti, comprese le competenze, del personale che lavora nei vari contesti in cui sono stati organizzati programmi pubblici per "mediare" le esigenze dei richiedenti lavoro e dei datori di lavoro e ha registrato una serie di casi studio che illustrano il tipo di servizio offerto da fornitori di istruzione e formazione professionale e organizzazioni di sostegno all'occupazione.

Questa guida non è rivolta a individui "di livello base" che non hanno mai lavorato con persone in cerca di lavoro prima - quindi assumiamo che abbiate esperienza in questo settore. Ciononostante, è possibile che gli elementi della Guida all'apprendimento auto-diretta siano di valore come parte di una più ampia sperimentazione nel proprio lavoro, se si è iniziato da poco o come parte del programma iniziale di sviluppo professionale che si può intraprendere.

1.4 Che cos'è esattamente un Job Broker?

In genere, un Job Broker lavora con aziende locali e disoccupati in cerca di lavoro per farli incontrare. In particolare, un Job Broker lavora con le aziende per identificare i requisiti del mercato del lavoro (reclutamento) e abbinare queste opportunità ai cercatori di lavoro locali - spesso coloro che partecipano o completano un programma di istruzione o formazione professionale (IFP) o che sono in una qualche forma di programma di sostegno all'occupazione.

Il ruolo professionale del Job Broker e il servizio "Job brokerage" sono relativamente recenti. L'intermediazione lavorativa può assumere molte forme ed è ampiamente descritta come un servizio di abbinamento di posti di lavoro che collega disoccupati o persone in cerca di lavoro alle attuali offerte di lavoro, ma va oltre i "collegamenti" lavorando attivamente per riunire le parti interessate. In genere, gli agenti di lavoro lavorano con imprese locali identificano il loro fabbisogno di mercato del lavoro (assunzione), abbinano queste opportunità alle persone locali che saranno registrate presso il servizio di intermediazione del lavoro e lavoreranno con entrambi (e con qualsiasi altro stakeholder attinente, come i servizi di supporto dei fornitori di IFP) per stabilire e sostenere un inserimento lavorativo.

In apparenza, può sembrare che ci siano alcune somiglianze tra il lavoro svolto da Job Brokers e i servizi offerti dalle agenzie di collocamento private - quelle agenzie di alto livello o specializzate che lavorano con le aziende per riempire i posti vacanti.

Tuttavia, le agenzie di collocamento private normalmente gestiscono un servizio di reclutamento disponibile per le persone "pronte per l'impiego", cioè coloro che hanno già competenze, qualifiche ed esperienza rilevanti per il lavoro. Le agenzie di collocamento private operano in genere esclusivamente per ragioni commerciali (ad esempio, addebitano una commissione all'organizzazione che impiega o alla persona che viene collocata presso il datore di lavoro o entrambe). Le agenzie di collocamento private non sono affatto limitate ai disoccupati e molte persone iscritte alle agenzie di collocamento sono già al lavoro e desiderano di migliorare la loro situazione.

I Job Broker lavorano con persone che sono alla ricerca di lavoro ma che, in qualche modo, non sono necessariamente "pronte per l'impiego" e quindi necessitano di supporto specifico. Pertanto, una grande differenza è che il ruolo del Job Broker si svolge specificamente in programmi finanziati con fondi pubblici a sostegno di coloro che cercano lavoro - come i servizi nazionali per l'impiego pubblico o i programmi del Fondo sociale europeo (FSE) o simili. Il punto sui finanziamenti pubblici per i servizi di Job Broker è un'importante distinzione: poiché a differenza dei servizi commerciali di un'agenzia privata per l'impiego, il denaro pubblico viene normalmente investito in programmi che supportano le persone in cerca di lavoro affrontando le

questioni strutturali esistenti nei mercati del lavoro. Ci possono essere molte ragioni per questo investimento, ad esempio perché:

- I cercatori di lavoro a cui si rivolge il sostegno del Job Broker stanno affrontando alcuni ostacoli per ottenere un lavoro a causa della loro situazione di disoccupazione e hanno bisogno di informazioni, consigli e indicazioni per riuscire a lavorare;
- Alcuni in cerca di lavoro sono disoccupati di lunga durata e necessitano di assistenza specifica - riqualificando o aggiornando le loro competenze attraverso l'istruzione e la formazione professionale (VET), ricostruendo la loro fiducia, ottenendo aiuto con le capacità di ricerca del lavoro (come la preparazione del CV o la capacità di colloquio o la presentazione personale e la capacità di comunicazione, ecc.);
- I cercatori di lavoro possono anche avere caratteristiche specifiche che possono beneficiare di un supporto specifico per trovare lavoro. Ad esempio, possono essere disabili, o appartenenti a comunità di minoranza o migranti, o essere donne che ritornano al lavoro dopo che le responsabilità familiari le hanno tenute lontane dal mercato del lavoro per un certo periodo di tempo; potrebbero essere stati licenziati da un'industria e non avere competenze trasferibili - o potrebbero essere giovani che non hanno mai lavorato.

Pertanto le persone che si ritrovano, in un modo o nell'altro, a lavorare come Job Broker possono trovarsi in una varietà di impostazioni. Il Job Broker viene sempre più considerato come un'occupazione emergente e il contesto in cui opera varia molto in Europa, e quindi è difficile definire un profilo professionale comune. La funzione Job Broker può interfacciarsi con altre occupazioni come consulente di orientamento professionale, assistente sociale, responsabile di un'agenzia di collocamento privato e specialista delle risorse umane.

A volte lo staff dell'IFP può trovarsi a dover agire in un ruolo di "quasi" o effettivo broker per trovare lavoro per i propri tirocinanti, ma non è stato addestrato a farlo. Il tipo di occupazioni che possono includere alcune o tutte le funzioni di un Job Broker possono includere (ma non sono esclusive):

- Consulenti dei servizi pubblici per l'impiego
- Consulenti del lavoro, Job Coaches
- Consulenti per la carriera
- Lavoratori di informazione, consulenza e orientamento
- Psicologi del lavoro
- Organizzatori di apprendistato
- Formatori di IFP e personale di supporto nelle organizzazioni e nelle scuole di formazione professionale, incaricati di aiutare i disoccupati (disoccupati) a trovare lavoro
- personale di "assistenza post-vendita" (vale a dire continuare a sostenere i tirocinanti disoccupati al termine del corso o del programma)
- Funzionari di collocamento - che organizzano "assaggiatori di lavoro" o esperienze lavorative per disoccupati in cerca di lavoro e tirocinanti su programmi di IFP
- Lavoratori giovanili
- Lavoratori nella riabilitazione

Il tuo ruolo si adatta a uno dei precedenti?

La capacità di operare con successo come Job Broker può implicare la necessità di conoscere "qualcosa" su molte cose, come le risorse umane e il reclutamento, il diritto del lavoro, il mercato del lavoro locale e la conoscenza del settore. Può richiedere competenze come marketing e vendite, pari opportunità e diversità e gestione dei progetti, assicurazione della qualità e salute e sicurezza, e una serie crescente di nuove competenze tra cui negoziazione efficace, capacità di colloquio, comunicazione, gestione del tempo e sviluppo delle descrizioni del lavoro e specifiche della persona.

Il ruolo di Job Broker è diventato sempre più importante nel contesto attuale della disoccupazione di massa in Europa e a causa della maggiore pressione sul mercato del lavoro, che ha reso molto più difficile per l'IFP, l'occupazione pubblica e programmi pubblici di "ritorno al lavoro" garantire ai cercatori di lavoro un'occupazione sostenibile. Lavorare come un Job Broker può significare lavorare nella gestione e risoluzione dei problemi, combinando empatia e comprensione per chi cerca lavoro con la possibilità di stabilire relazioni credibili e sostenibili con

aziende e imprese. Ciò potrebbe significare che le risorse e le facilitazioni volte a sostenere le persone in cerca di lavoro hanno dovuto evolversi e cambiare per essere molto più personalizzate per le esigenze dei datori di lavoro, se vogliono essere efficaci. Per essere efficaci, i Job Broker necessitano di una conoscenza approfondita delle esigenze individuali dei datori di lavoro e di una conoscenza più dettagliata dei settori commerciali e industriali pertinenti.

Ad ogni modo, se uno dei punti precedenti è pertinente al ruolo in cui ti trovi, o spera di raggiungere, allora questa guida è per te!

1.5 Perché 'Broker'?

Dato che abbiamo lavorato insieme nel progetto Job Broker, abbiamo sentito che alcune persone intendono la parola "Broker" con connotazioni negative. Per alcuni, la parola 'broker' ricorda loro 'agente di cambio', che può riassumere idee di Wall Street, speculazioni e comportamenti irresponsabili sul mercato azionario - portando al tipo di sofferenza inflitta a molti milioni di persone a seguito della crisi finanziaria.

Tuttavia, la nostra idea non potrebbe essere più lontana da ciò! Nella lingua inglese, ad esempio, il verbo 'to broker' significa semplicemente 'organizzare o negoziare (un accordo)'. Un broker assicurativo, in teoria, lavora con un cliente per trovare il miglior accordo assicurativo sul mercato che si adatta alle esigenze del cliente, e viene pagato una commissione se il cliente è soddisfatto e va avanti con l'affare. Ancora più evocativo in inglese è il termine "broker onesto", che suggerisce una persona, o una funzione, che tenta di aiutare le persone a risolvere una disputa o organizzare un accordo parlando a tutte le parti e scoprendo quello che vogliono, senza favorire nessuno lato sopra l'altro. Per essere un "broker onesto" deve esserci fiducia - anzi è impossibile essere visto come un broker "onesto" a meno che il broker non abbia fiducia in tutte le parti con cui ha a che fare.

Quindi per noi molte di queste idee si trasferiscono al concetto di "Job Broker" che lavora per conto di chi cerca lavoro per ottenere un risultato positivo - che si tratti di ingresso o rientro nel mercato del lavoro, nel contesto di un programma del mercato del lavoro finanziato con fondi pubblici. Per avere successo, il Job Broker dovrà guadagnarsi il rispetto e la fiducia del cercatore

di lavoro. Dovranno capire i loro bisogni e essere in grado di fare una valutazione professionale del modo migliore per offrire supporto e consigli per raggiungere un risultato positivo.

Allo stesso tempo, il Job Broker dovrà guadagnarsi il rispetto e la fiducia di altre parti, in particolare di coloro che offrono lavoro - cioè i datori di lavoro. Il datore di lavoro dovrà sentire che il Job Broker ha avuto il tempo di capire i suoi bisogni e che il Job Broker non sprecherà il proprio tempo con candidati non idonei per le offerte di lavoro. Il datore di lavoro ha maggiori probabilità di sviluppare una relazione consolidata e di lunga durata con il Job Broker - se lo farà creerà più opportunità per più persone in cerca di lavoro - se si interessa a come la persona in cerca di lavoro va avanti dopo che l'iniziale l'inserimento lavorativo è stato raggiunto e continua a fungere da punto di contatto se sorgono difficoltà.

Infine, ci sono altre parti con le quali il Job Broker potrebbe aver bisogno di sviluppare una relazione attiva per ottenere risultati positivi. Ad esempio, se il Job Broker è collegato a un College o un'organizzazione di formazione professionale che sta formando disoccupati, il Job Broker potrebbe dover avere un dialogo diretto con coloro che stanno fornendo la formazione per ottenere una piena comprensione delle competenze sviluppate e i bisogni del tirocinante. Il Job Broker potrebbe anche dover ricorrere ad altre agenzie specializzate - come organizzazioni che possono fornire supporto linguistico o supporto specialistico (ad es. Consulenze sul debito, consulenti finanziari, consulenza psicologica) per integrare le proprie competenze ed esperienze.

Quindi, essere un Job Broker può essere una sfida! Comprensione, organizzazione, negoziazione, comunicazione - a volte ascoltando e simpatizzando, a volte incoraggiando e persuadendo, vedrete dalle attività di questa Guida all'apprendimento auto-diretta che il Job Brokering copre molte questioni e attitudini. Di conseguenza, richiede conoscenze, abilità e conoscenze in un ampio numero di settori che sono interessati a lavorare efficacemente con una vasta gamma di persone.

1.6 Chi ha progettato questa Guida?

Questa Guida all'apprendimento auto-diretta è stata progettata come parte di un progetto europeo di collaborazione transnazionale denominato Competenza e sviluppo

dell'apprendimento per i mediatori del lavoro nell'Unione europea. Lo scopo di questo progetto Job Broker Erasmus + è sviluppare, progettare e convalidare una serie di sviluppi relativi all'IFP per supportare il profilo occupazionale emergente del "Job Broker" in Europa.

È cofinanziato dal programma Erasmus + dell'Unione europea, in particolare nell'ambito del "Key Action 2 Strategic Partnership (Vocational Education and Training), reference number 2015-1-UK01-KA202-013713".

I progetti di formazione professionale Erasmus + sono finanziati per sviluppare e trasferire nuove soluzioni a livello transnazionale, attraverso la collaborazione di organizzazioni in diversi paesi.

Nel caso del Job Broker, organizzazioni del Regno Unito, Grecia, Cipro, Italia, Germania, Irlanda e Spagna stanno lavorando insieme per sviluppare il progetto Job Broker. Tutti i partner hanno esperienza in IFP, servizi per persone in cerca di lavoro e formazione del personale.

Puoi trovare ulteriori informazioni sulle organizzazioni partner coinvolte nel progetto Job Broker a questo link: <http://www.projectsgallery.eu/job-broker/coordinator-and-partners/>.

1.7 Perché è necessaria una Guida all'apprendimento auto-diretta per i Job Brokers?

Come abbiamo evidenziato sopra, il ruolo occupazionale emergente del Job Broker in Europa si manifesta in molti contesti organizzativi diversi: nell'istruzione professionale e nei servizi pubblici per l'impiego. Mentre alcune delle competenze del ruolo possono essere trovate in altre occupazioni correlate, non esiste un corso di formazione professionale riconosciuto o un programma di apprendimento autorizzato che copra l'intera gamma di competenze e i contesti specifici in cui molti Job Broker si troveranno a lavorare – p.es. direttamente come interfaccia tra datori di lavoro, persone in cerca di lavoro e offerta (corsi di formazione professionale o programmi di collocamento) nei mercati del lavoro.

Questa Guida all'apprendimento auto-diretta è stata progettata in modo tale da supportare i Job Broker nell'individuare e definire le proprie esigenze di sviluppo e le aree target per lo sviluppo. Il ruolo di "Job Broker" sta emergendo quando vengono apportate modifiche alla fornitura di

servizi pubblici per i disoccupati in tutta Europa, ma, come diciamo, proprio perché l'ampia combinazione di competenze, conoscenze e abilità necessarie per svolgere il lavoro sta creando una nuova "occupazione", non esistono attualmente un "corso" o una "qualificazione" riconosciuta a livello europeo che copra questo terreno.

Noi vorremmo cambiare tutto questo! Nel frattempo, come parte dello stesso progetto che ha dato vita a questa Guida, i partner hanno già progettato, sperimentato e pubblicato un Programma di Curriculum, contenente una serie di moduli e materiali didattici che sono stati progettati per supportare il raggiungimento degli Obiettivi dell'apprendimento che, a loro volta, sono stati allineati ai requisiti del profilo occupazionale del Job Broker.

Il programma di studi è concepito per gli intermediari del lavoro da utilizzare in modo flessibile, in open learning e in "set di apprendimento attivo", in cui gruppi di Job Broker esistenti o aspiranti o altri professionisti che hanno responsabilità per uno o più aspetti del profilo di Job Broker nella loro occupazione - possono lavorare insieme su esercizi di apprendimento per sviluppare le loro conoscenze e abilità.

A lungo termine, le organizzazioni nella partnership di Job Broker si impegnano a imparare le lezioni acquisite sviluppando il Curriculum e producendo e testando i materiali didattici per esplorare come il curriculum può essere validato e riconosciuto, inclusa la certificazione. In definitiva, ciò offrirebbe benefici che includono la certezza che i candidati in cerca di lavoro ottengano un supporto di prim'ordine da consulenti specializzati e qualificati, che avranno valutato in modo indipendente le attuali conoscenze della pratica del brokeraggio del lavoro e delle opportunità di networking. Tali benefici contribuirebbero a incoraggiare il livello più alto del personale ad essere attratto e mantenuto da questa professione emergente.

Puoi trovare ulteriori informazioni sul Curriculum di sviluppo di Job Broker e rimanere aggiornato con i nostri piani per creare nuove qualifiche e certificazioni per Job Broker a livello europeo

diventando parte della nostra rete e visitando il nostro sito web <http://www.projectsgallery.eu/job-broker> .

Tuttavia, sappiamo che ci sono molti professionisti in Europa che lavorano come agenti di lavoro in modo isolato e che non sono in grado di beneficiare dell'organizzazione di un corso di formazione basato sul nostro programma di studi o di partecipare a un'azione di apprendimento impostato con pari. In altre parole, stai facendo un lavoro impegnativo e complesso, ma in termini di sviluppo professionale specifico, sei da solo! Pertanto, abbiamo progettato questa Guida all'apprendimento auto-diretta come risorsa "autonoma" da utilizzare, senza necessità di lavoro di gruppo o partecipazione a un programma o un corso di apprendimento strutturato.

Comprendiamo che alcune persone sono altamente qualificate in determinati aspetti rilevanti o che hanno elevati livelli di esperienza in determinate aree che sono direttamente rilevanti per questo ruolo, ma potrebbero mancare di esperienza o know-how in altri settori. In questo modo, la Guida all'apprendimento auto-diretta è stata progettata per essere "centrata sul discente" e adattabile per soddisfare le esigenze individuali, a seconda del "punto di partenza" di ogni Job Broker.

Ecco alcuni dei vantaggi che possono applicarsi a te e alla tua organizzazione intraprendendo una Guida all'apprendimento auto-diretta in relazione al ruolo di Job Broker:

La tua azienda guadagna:	Tu...
<ul style="list-style-type: none"> • Personale esperto che costituisce un vantaggio per l'azienda 	<ul style="list-style-type: none"> • diventi più competente
<ul style="list-style-type: none"> • produttività migliorata 	<ul style="list-style-type: none"> • diventi più competente nel suo ruolo di 'brokerage'
<ul style="list-style-type: none"> • margine competitivo 	<ul style="list-style-type: none"> • sviluppi un know-how specifico rispetto al ruolo di Job Broker
<ul style="list-style-type: none"> • standard di lavoro più alto 	<ul style="list-style-type: none"> • diventi consapevole dei bisogni di sviluppo
	<ul style="list-style-type: none"> • puoi sviluppare abilità per aiutarti nella progressione della tua carriera
	<ul style="list-style-type: none"> • puoi condividere conoscenze ed esperienze con

	gli altri
	<ul style="list-style-type: none"> diventi parte di una rete emergente di Job Brokers, sia nella tua stessa località che (a lungo termine) in Europa

In questo contesto, i datori di lavoro locali, le persone in cerca di lavoro e le organizzazioni di istruzione e formazione professionale beneficiano tutti della disponibilità di una Guida all'apprendimento auto-diretta per i Job Broker.

2. UTILIZZARE LA GUIDA ALL'APPRENDIMENTO AUTO-DIRETTA

2.1 I cinque elementi della guida

Abbiamo progettato questa guida in modo che fosse facile da usare da soli. Basta leggerla, fare gli esercizi e riflettere sul feedback!

Nelle pagine che seguono, troverai che la Guida è composta da cinque elementi:

- Capitoli: ogni Capitolo definisce un'area di know-how, abilità e competenze rilevanti per essere un Job Broker
- Obiettivi dell'apprendimento - ogni Capitolo include una serie di Obiettivi dell'apprendimento per quell'area
- Analisi dei fabbisogni di apprendimento - dove puoi intraprendere un'autovalutazione in relazione agli Obiettivi dell'apprendimento, per vedere dove pensi di stare - e alla fine del Capitolo, ti chiediamo di ri-visitare la Learning Needs Analysis (LNA) in modo che tu possa fare di nuovo la valutazione, avendo lavorato nel Capitolo
- Narrative ed esercitazioni: la guida fornirà informazioni rilevanti per la lettura, quindi ti chiederà di intraprendere un esercizio per testare la tua comprensione

- Feedback: ogni esercizio sarà seguito da un feedback da tenere in considerazione.

La quantità di tempo che dovrai spendere per la Guida dipenderà da te, ad esempio quando fai la LNA, puoi scegliere di concentrarti su certe aree e 'saltare' le altre. Come regola generale, tuttavia, stimiamo che se leggi tutta la narrativa, completi ogni esercizio e rivedi completamente tutto il feedback per ogni esercizio, ogni modulo richiederà tra le 25 e le 40 ore per essere completate in pieno.

2.2 I capitoli e gli obiettivi dell'apprendimento

I Capitoli della Guida sono progettati in modo che i Job Broker possano acquisire e / o individuare tutte le conoscenze, abilità e competenze che sono importanti per il Job Broker di successo.

I Capitoli seguono ciascuno questo Capitolo introduttivo. Ci sono quattro aree coperte dai diversi Capitoli, che sono:

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

Il ruolo di Job Broker opera nell'interfaccia tra il datore di lavoro, la persona in cerca di lavoro e le esigenze di politiche, programmi e finanziamenti specifici del mercato del lavoro pubblico. Pertanto, questo Capitolo mette il ruolo di Job Broker nel suo contesto europeo ed esplora alcune delle attuali problematiche e tendenze in questo settore.

Gli enti di finanziamento pubblico possono essere locali (autorità locali / comuni), agenzie governative regionali e centrali, compresi i servizi pubblici per l'impiego. Ogni finanziatore ha i propri requisiti per decidere a chi rivolgersi, su come dovrebbero essere forniti i servizi e su cosa si intende per attività ammissibile. Molti hanno anche definizioni diverse di cosa sia un lavoro. Una tendenza emergente è la maggiore attenzione alle misure relative alle prestazioni in termini

di progressione del lavoro e sostenibilità, quando i servizi vengono commissionati attraverso un processo di "Pagamenti per risultato". L'adempimento degli obblighi contrattuali e dei requisiti per l'attivazione dei pagamenti è quindi di vitale importanza per le agenzie / i fornitori di servizi di intermediazione del lavoro.

Obiettivi dell'apprendimento

1.1 Descrivere le tendenze e le esigenze attuali del mercato del lavoro e condurre di conseguenza le conversazioni con chi cerca lavoro.

1.2 Individuare le fonti di informazione pertinenti (tendenze del mercato del lavoro, programmi di sostegno alla formazione e all'occupazione, opportunità di lavoro, diritto del lavoro) e selezionare le informazioni pertinenti rivolte a coloro che cercano lav.

1.3 Descrivere le tecniche di rete e utilizzarle per creare relazioni a lungo termine con i datori di lavoro e possibili partner di cooperazione e / o organismi di finanziamento per misure di supporto per chi cerca lavoro.

1.4 Descrivere le politiche e le priorità pubbliche pertinenti in relazione al finanziamento e all'organizzazione dei servizi di intermediazione di posti di lavoro.

1.5 Comprendere l'interfaccia tra datore di lavoro, cercatore di lavoro e finanziatore dei servizi di Job Brokering. Illustrare possibili conflitti di ruolo e dimostrare i mezzi per superarli.

1.6 Specificare e spiegare l'uso dei servizi di Job Brokering per i principali datori di lavoro, associazioni del settore delle associazioni dei datori di lavoro o specialisti del settore

Capitolo 2 – Lavorare efficacemente con i datori di lavoro

Nel secondo capitolo della guida miriamo a lavorare con coloro che offrono lavoro a chi cerca lavoro - i datori di lavoro. Le aree coperte coinvolgono i datori di lavoro nella ricerca di lavoro, utilizzano il feedback del datore di lavoro per migliorare il servizio, consigliare i datori di lavoro in materia di assunzioni e "supporto al lavoro" per i nuovi assunti.

I fornitori efficaci di intermediazione del lavoro devono essere altamente proattivi nello sviluppare una comprensione dei bisogni dei datori di lavoro. Il lavoro diretto di Job Broker con i datori di lavoro comprende, in generale, la ricerca di posti vacanti, la pianificazione delle risorse

umane, l'analisi dettagliata dei ruoli e delle specifiche delle persone, l'abbinamento di persone in cerca di lavoro, la selezione di candidati, l'assistenza e il collaudo. Pertanto, consideriamo come stabilire e mantenere buoni rapporti con i datori di lavoro e raggiungere la soddisfazione dei datori di lavoro, nonché prendere in considerazione incentivi di finanziamento pubblico per i datori di lavoro.

Obiettivi dell'apprendimento
2.1 Selezionare e applicare metodi di reclutamento (metodi diretti, indiretti, di terze parti) per raggiungere potenziali candidati.
2.2 Descrivere i profili professionali e elencare i corrispondenti requisiti professionali.
2.3 Progettare, condurre e partecipare a eventi e attività di networking per creare forti legami con i datori di lavoro.
2.4 Utilizzare i regimi di sostegno esistenti per generare il massimo beneficio per i datori di lavoro.
2.5 Sviluppare profili di lavoro in collaborazione con i datori di lavoro e abbinarli ai profili personali dei potenziali candidati di lavoro.
2.6 Dimostrare la capacità di fornire, monitorare e valutare la soddisfazione del datore di lavoro come mezzo per il miglioramento continuo della qualità del servizio

Capitolo 3 – Lavorare con persone in cerca di lavoro

Naturalmente, una parte centrale del ruolo del Job Broker è lavorare direttamente con i disoccupati in cerca di lavoro, aiutandoli a identificare e superare gli ostacoli all'accesso ai posti di lavoro e alle opportunità di lavoro. I cercatori di lavoro hanno un'ampia varietà di bisogni di supporto a diversi livelli di complessità e sono in diverse fasi di preparazione al lavoro. La disoccupazione può essere complessa e il Job Broker può trovare molte barriere all'ingresso nel mercato del lavoro, come problemi di salute, sostanze (alcol, droghe), debiti personali e alloggio precario.

Pertanto questo Capitolo copre la necessità di fornire informazioni, consigli e guida, pur comprendendo l'importanza di responsabilizzare chi cerca lavoro assumendosi la responsabilità

della propria vita. Inoltre, analizza come preparare chi cerca lavoro per il lavoro, far corrispondere le persone in cerca di lavoro e le offerte di lavoro, come motivare i candidati alla ricerca di lavoro, utilizzare gli strumenti ITC per fare l'abbinamento iniziale e come sostenere chi cerca lavoro nel garantire risultati occupazionali sostenibili. Critiche in questo processo sono le valutazioni iniziali dei bisogni e i piani d'azione, che dovrebbero essere sistematici, identificando l'intera gamma di bisogni del candidato in cerca di lavoro, comprese le competenze di base, le competenze professionali e le competenze "soft" come la fiducia e l'autostima che sono spesso apprezzate dai datori di lavoro.

Obiettivi dell'apprendimento
3.1 Specificare e dimostrare l'approccio di empowerment.
3.2 Delineare le diverse tecniche di coaching e utilizzarle per supportare in modo ottimale le persone in cerca di lavoro nella ricerca di un lavoro (elaborazione di documenti di candidatura, preparazione per colloqui di lavoro).
3.3 Descrivere e differenziare i metodi per la profilazione e la valutazione dei richiedenti lavoro e scegliere metodi appropriati per contesti e / o cercatori di lavoro specifici.
3.4 Spiegare le fonti di conflitti e demotivazione di chi cerca lavoro e applicare tecniche appropriate di gestione dei conflitti e di motivazione.
3.5 Identificare le esigenze specifiche e specialistiche di supporto alla ricerca di lavoro che rappresentano un ostacolo a un inserimento lavorativo di successo (psicologico, debito, alloggio, assistenza sociale) e riferendole a esperti competenti o a un sup.
3.6 Sviluppare un piano d'azione in collaborazione con chi cerca lavoro.
3.7 Applicare tecniche di comunicazione appropriate tra impostazioni, scopi e gruppi target.

Capitolo 4 – Avere un approccio focalizzato su chi cerca lavoro (Case Management)

Infine, un aspetto importante del lavoro di Job Broker è quello di adottare un approccio individuale, orientato alla ricerca di un lavoro, al "caso" - compresi tutti gli aspetti della gestione del progetto. Poiché il Job Broker deve combinare più attività e collaborare con più parti interessate, spesso lavorando alle scadenze, questo Capitolo fornirà indicazioni su come

pianificare e stabilire le priorità del lavoro, classificare i gruppi target, riflettere sul lavoro da migliorare, promuovere il lavoro di squadra e molto altro.

Obiettivi dell'apprendimento
4.1 Spiegare l'approccio del case management e organizzare i processi dei servizi di Job Brokering di conseguenza.
4.2 Identificare i fornitori di servizi di supporto correlati (ad es. Gestione del debito, fornitori di formazione) e indirizzare chi cerca lavoro in base alle sue esigenze.
4.3 Classificare diversi gruppi target di persone in cerca di lavoro / datori di lavoro e le loro esigenze specifiche.
4.4 Sviluppare procedure, protocolli e standard efficaci per tutte le fasi del processo di intermediazione, comprese le attività di follow-up successive al collocamento iniziale.
4.5 Utilizzare le relazioni con gli stakeholder e in particolare con altri fornitori di servizi di intermediazione del lavoro al fine di concentrare le risorse organizzative e sviluppare servizi di Job Brokering che soddisfano al meglio le esigenze di specifici.
4.6 Autovalutarsi e riflettere sulla propria pratica professionale per contribuire al continuo sviluppo professionale e al benessere psicologico.

2.3 Narrazioni, esercizi e feedback

Questa Guida all'apprendimento auto-diretta è stata progettata per aiutarti a identificare e sviluppare le conoscenze, le abilità e le tecniche che sono rilevanti per il ruolo di Job Broker e per offrirti una migliore comprensione del Job Brokering in una situazione lavorativa. Comprende importanti conoscenze di base ed esercitazioni che ti consentono di migliorare le tue abilità di Job Brokering in una varietà di situazioni diverse.

Tutti questi capitoli comprendono esempi, case study e attività di apprendimento che ti aiuteranno a lavorare e, se del caso, a comprendere meglio i concetti che riguardano l'occupazione del Job Broker. Una volta che hai completato l'intera Guida, dovresti avere un senso completo del profilo dell'occupazione, i suoi vari aspetti e come operare come un Job Broker di successo. Le attività e i feedback sono strutturati per consentirti di concentrarti sulle




situazioni e sulle sfide reali che potresti incontrare e per fornire soluzioni e piani per il tuo sviluppo continuo.




In questa Guida all'apprendimento auto-diretta troverai materiale didattico che abbiamo progettato per aiutarti. Il materiale didattico è stato progettato per incoraggiare l'auto-riflessione e incoraggiarti a esplorare, ricercare e recensire. Comprende incarichi, esercizi e riflessioni. Suggerisce anche alcune aree per la ricerca o per trovare riferimenti.

Ogni Capitolo inizia con una valutazione iniziale dei bisogni di apprendimento per iniziare. Lo scopo di questa autovalutazione iniziale è di aiutarti a che livello sei nelle specifiche aree di sviluppo in relazione al profilo occupazionale del Job Broker e agli Obiettivi dell'apprendimento indicati nel relativo Capitolo.

Lavoraci attentamente e riflettici: potresti essere sorpreso da quanto pensi di sapere già, quindi sarà interessante vedere come vedi le cose una volta terminato il Capitolo ...

Mentre leggi il Capitolo, troverai i seguenti tipi di attività:

	CASE STUDY - di individui, servizi o situazioni sono forniti nel materiale didattico. I casi di studio sono normalmente seguiti da esercizi specifici da completare, in base alle tue osservazioni del caso.
	ESEMPIO - Quando si discutono concetti o problemi, a volte non c'è modo migliore di illustrare il punto che fornire un esempio!
	COMPITO - Ora è il momento di lavorare: quando vedi questo simbolo, ti verrà chiesto di completare un COMPITO, normalmente sotto forma di una dichiarazione scritta o di un esercizio.

	<p>RICERCA - ti verrà chiesto di indagare su un argomento e condurre la tua RICERCA sull'argomento preso in considerazione.</p>
	<p>PROBLEM SOLVING– presentiamo una sfida per il problema - puoi trovare qualche idea per risolverlo?</p>
	<p>LISTE – qui ti verrà presentato un elenco e ti verrà chiesto di scegliere quale applicare, o descrivere i punti di forza e di debolezza o altre caratteristiche che si applicano a quei punti sulla lista.</p>

Leggi attentamente la guida e segui le istruzioni fornite ogni volta che ti viene chiesto di fare un esercizio. Gli esercizi sono stati progettati in modo tale da presupporre che tu sia uno "studente autonomo" - cioè non fai parte di un gruppo o di un corso, anche se in alcuni casi ti potrebbe essere chiesto di comunicare o impegnarti con qualcun altro per completare l'esercizio.

Mentre stai completando l'esercizio da solo, dopo averlo fatto, ogni esercizio sarà seguito da:



In ogni caso, dopo aver completato una delle attività sopra elencate, la Guida riepiloga i punti di feedback da considerare. Normalmente, questo feedback non è della varietà "giusto o

sbagliato", ma è stato invece progettato per incoraggiarti a riflettere sul modo in cui hai risposto all'esercizio.

Ogni Capitolo quindi conclude riportandoti alla **Learning Needs Assessment**. L'idea ora è di vedere fino a che punto passare attraverso il Capitolo nella Guida ti ha aiutato ad affrontare le necessità di apprendimento che hai precedentemente identificato. Può anche darti occasione di chiederti se la tua valutazione originale delle tue esigenze fosse accurata, o se hai sopravvalutato o sottostimato le tue conoscenze ed esperienze.

Infine, tieni a mente che i materiali didattici non sono intesi come sostituti per svolgere il ruolo di Job Broker con veri cercatori di lavoro! Tuttavia, speriamo molto che tu li trovi utili e che integrino e migliorino la tua esperienza pratica.

2.4 Un controllo iniziale – da che parte stai?

Iniziamo facendo una rapida auto-valutazione per quanto riguarda il profilo occupazionale e gli standard del Job Broker.

Ne abbiamo già parlato in questo Capitolo e, come promemoria, puoi trovarlo qui:

<http://www.projectsgallery.eu/job-broker/occupational-profile/>

Leggi il profilo e considera tutti i suoi aspetti. Quanto sono familiari i diversi elementi? Ci sono delle aree nuove, mentre altre sono molto familiari? Per avvicinarci a questo in modo più scientifico, iniziamo facendo un'analisi dettagliata dei bisogni di apprendimento (simile a un'analisi dei bisogni di formazione, o TNA).

Nella tabella seguente troverete nella colonna di sinistra ognuna delle principali Aree di Attività che sono definite nel Profilo. Considerale una per volta e indica nella colonna di destra la misura in cui ritieni di trarre beneficio dallo sviluppo professionale o dell'apprendimento in ciascun caso. Questo ti darà un'istantanea di come vedi il tuo livello di conoscenza, abilità ed esperienza in ogni caso.

Profilo professionale e standard del Job Broker

Crescita richiesta?

– Aree di attività	Sì	Forse	No
COMUNICAZIONE EFFICACE			
• Conoscenza della comunicazione scritta, della comunicazione verbale e della comunicazione ICT per semplificare e chiarire tutte le comunicazioni con persone in cerca di lavoro e datori di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Conoscenza nel campo delle risorse umane per essere in grado di aiutare i disoccupati in modo professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Conoscenza del mercato del lavoro; come leggere la situazione attuale e futura per aiutare i datori di lavoro ad assumere e formare le persone in cerca di lavoro negli ambiti appropriati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Conoscenza del coaching; aiutare le persone in cerca di lavoro a migliorare, sviluppare, apprendere nuove competenze, trovare il successo personale e raggiungere i loro obiettivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Capacità di intervistare; ascolto attivo, conversazione stimolante e problem solving	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Abilità comunicative con diverse nazionalità, diverse mentalità e diverse religioni per evitare pregiudizi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Abilità di vendita; essere in grado di convincere sia le persone in cerca di lavoro sia i datori di lavoro a considerare le opportunità relative al mercato del lavoro in uno spettro più ampio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Abilità nel leggere le espressioni facciali e il linguaggio del corpo per capire meglio i veri messaggi che sia i disoccupati che i datori di lavoro stanno dando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Gestire le emozioni delle persone in cerca di lavoro e quindi spostarle nella direzione desiderata per raggiungere gli obiettivi prefissati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Essere propositivi e organizzare il lavoro con un ampio spettro di persone in cerca di lavoro e datori di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COINVOLGIMENTO			
• Conoscenza delle politiche di marketing e tecniche di networking	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Riconoscere le attuali informazioni sul mercato del lavoro in termini di tendenze e necessità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Conoscenza dei programmi di sostegno all'istruzione o alla formazione e incentivi all'occupazione come stage e altri supporti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Avere conoscenza dei diversi metodi di reclutamento (diretti, indiretti, metodi di terze parti, ecc.) per raggiungere i potenziali candidati e stabilire un contatto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Profilo professionale e standard del Job Broker		Crescita richiesta?		
– Aree di attività		Sì	Forse	No
sia con chi cerca lavoro sia con i datori di lavoro				
•	Avere conoscenza del processo di reclutamento e selezione nelle assunzioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Descrivere le regole e i prerequisiti fondamentali del diritto del lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Progettare, condurre e partecipare a eventi e attività di networking che mirano a sviluppare legami forti per le persone in cerca di lavoro (persone in cerca di lavoro - datori di lavoro)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Progettare e compiere azioni per coinvolgere i datori di lavoro in diverse attività per migliorare l'efficacia dell'ingresso nel mercato del lavoro per l'apertura di posti di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Combinare i bisogni delle persone in cerca di lavoro con gli schemi di sostegno esistenti sia per chi cerca lavoro sia per i datori di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Applicare diversi metodi di reclutamento per soddisfare le esigenze di assunzione dei datori di lavoro con la profilazione di chi cerca lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Individuare nuove opportunità commerciali e convertirle in posti vacanti in modo efficace, in base alle esigenze di assunzione e alle aspettative dei datori di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Monitorare i processi occupazionali che collegano chi cerca lavoro con potenziali datori di lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Istruire i datori di lavoro verso la comprensione e la corrispondenza delle loro esigenze di reclutamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GESTIONE CONTABILE				
•	Selezionare - Conoscenza su come selezionare le informazioni importanti su chi cerca lavoro e sul mercato del lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Riassumere - Avere conoscenza su come riassumere tutte le conoscenze e le informazioni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Intervistare - Condurre un'intervista con persone in cerca di lavoro e datori di lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Supportare - Avere conoscenza per supportare in modo ottimale i cercatori di lavoro e i datori di lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Valutazione - Conoscenze per valutare le esigenze di chi cerca lavoro e datori di lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Stimare - Conoscenza su come valutare la situazione sul mercato del lavoro e la posizione di chi cerca lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Valutare - Valutare le caratteristiche e i bisogni personali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Profilo professionale e standard del Job Broker – Aree di attività	Crescita richiesta?		
	Sì	Forse	No
(profilo di ricerca di lavoro).			
• Bilanciare - Bilancia le esigenze dei lavoratori in cerca di lavoro (persone in cerca di lavoro e datori di lavoro) scegliendo con cura i loro percorsi di finanziamento per garantire che gli obblighi contrattuali non li portino in aree di cui sanno poco o nulla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Confrontare - Confronta il potenziale di ogni individuo in cerca di lavoro con i desideri e le aspettative dei datori di lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Raccomandare - raccomandare a chi cercai lavoro proposte su misura per il giusto posizionamento nel lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sostenere - Supportare le aspettative e le esigenze dei richiedenti lavoro (persone in cerca di lavoro e datori di lavoro) nell'individuare ed esplorare le migliori soluzioni per il reclutamento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Proponi - Proponi ai cercatori di lavoro i passi giusti per la pianificazione delle azioni (gestione delle informazioni), le migliori misure per il lavoro e il lavoro giusto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Organizzare - la capacità di organizzare se stesso, il proprio lavoro, tutto ciò di cui chi cerca lavoro e i datori di lavoro hanno bisogno per il successo dell'inserimento lavorativo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Soluzione - Trovare le soluzioni migliori per coloro che cercano lavoro e datori di lavoro).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COACHING E MENTORING			
• Conoscenza e comprensione della consulenza di carriera personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Conoscenza e comprensione della comunicazione in termini di comunicazione delle istruzioni, feedback e ascoltare per comprendere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Conoscenza e consapevolezza del miglioramento delle prestazioni per l'utente impostando obiettivi di rendimento, lavorando in riflessione - chiarimento di tali obiettivi, ricompensare il miglioramento, affrontare il fallimento attraverso la motivazione e valutare i punti di forza e le debolezze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Conoscenza e comprensione delle relazioni in termini di empatia costruendo fiducia, motivando gli utenti, lavorando con ciascuno di essi e affrontando le situazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Profilo professionale e standard del Job Broker		Crescita richiesta?		
– Aree di attività		Sì	Forse	No
difficili nel modo giusto				
•	Capire come eseguire la gestione rispondendo a richieste concrete degli utenti e ciò che ne consegue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Fornire istruzioni, feedback e indicazioni per garantire prestazioni di successo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Stabilire e chiarire gli obiettivi con l'utente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Sviluppare un piano per portare a termine compiti e responsabilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Garantire che i membri / le persone abbiano una chiara definizione e comprensione dei loro ruoli e responsabilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Allineare le aspettative con i membri / le persone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Incoraggiare e fornire feedback per il miglioramento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Motivare chi cerca lavoro a ottenere obiettivi definiti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Empatia - Bluetooth / Intelligenza emotiva sia con chi cerca lavoro sia con i datori di lavoro per raggiungere e allineare i loro obiettivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LAVORO IN PARTNERSHIP				
•	I programmi e i servizi di supporto esistenti per coloro che cercano lavoro, nonché i programmi di finanziamento per il sostegno di coloro che cercano lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	I settori aziendali o datori di lavoro specifici che offrono opportunità di lavoro per i cercatori di lavoro svantaggiati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Altri fornitori di servizi di Job Brokering nella regione e confrontare la loro fornitura di servizi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Classificare diversi gruppi target di persone in cerca di lavoro / datori di lavoro e le loro esigenze specifiche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Distinguere le diverse parti interessate (persone in cerca di lavoro, società, fornitori di servizi di intermediazione del lavoro e misure di supporto per persone in cerca di lavoro, istituti di formazione professionale, organismi di finanziamento pubblico ecc.) e le loro diverse motivazioni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Identificare gruppi target specifici, possibili partner di cooperazione e / o concorrenti e nicchie sul mercato del lavoro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
•	Creare relazioni a lungo termine con possibili partner di	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Profilo professionale e standard del Job Broker		Crescita richiesta?		
– Aree di attività		Sì	Forse	No
cooperazione e / o organismi di finanziamento per misure di supporto per chi cerca lavoro				
<ul style="list-style-type: none"> Utilizzare le relazioni con altri fornitori di servizi di intermediazione del lavoro, enti di finanziamento, ecc. al fine di identificare lacune nella fornitura di servizi di intermediazione del lavoro per cercatori di lavoro (svantaggiati) e gruppi specifici di persone in cerca di lavoro. 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Discutere con altri fornitori di Job Brokering su quali gruppi specifici di persone in cerca di lavoro e / o datori di lavoro dovrebbero concentrarsi sui diversi servizi e adattare i servizi della propria organizzazione al fine di ottimizzarli per esigenze specifiche o gruppi target. 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Sviluppare congiuntamente i processi di comunicazione, le procedure di lavoro e gli standard come base per servizi di intermediazione professionale di alta qualità 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Essere responsabile della creazione di relazioni a lungo termine e della cooperazione con altri fornitori, società e fornitori di servizi di intermediazione del lavoro di misure di sostegno per persone in cerca di lavoro, istituti di istruzione e formazione professionale, enti di finanziamento pubblico ecc.. 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Essere responsabile dell'utilizzo delle relazioni con altre parti interessate e in particolare con altri fornitori di servizi di intermediazione del lavoro al fine di concentrare le risorse organizzative e sviluppare servizi di intermediazione del lavoro che soddisfino al meglio le esigenze di specifici gruppi target. 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PROFESSIONALITA'				
<ul style="list-style-type: none"> Spiega cosa si intende per modi professionali 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Elencare i possibili valori professionali (ad esempio responsabilità, responsabilità, integrità, riservatezza, ecc.) 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Richiamare e spiegare i principi e le tecniche di assistenza clienti avanzati (ad esempio, ascolto attivo ed empatia) 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Elencare le tecniche per costruire la fiducia in se stessi per un maggiore successo sul lavoro come Job Broker. 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Descrivi il tono della voce e il linguaggio del corpo che dovrebbero essere usati in caso di conflitto. 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<ul style="list-style-type: none"> Definisci la cultura del posto di lavoro e elenca alcune 		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Profilo professionale e standard del Job Broker – Aree di attività	Crescita richiesta?		
	Sì	Forse	No
delle sue caratteristiche. Spiegare perché è importante essere consapevoli della cultura del posto di lavoro quando si ha il ruolo di Job Broker.			
• Elencare i principi fondamentali del time management.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Descrivere i principi di un lavoro di squadra efficace (ad es. Team come entità, valore per ogni membro, ruoli chiari, obiettivi di squadra, comunicazione efficace, iniziativa e ricompensa, team working come processo di apprendimento ecc..)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Impostare i criteri per l'autovalutazione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Applicare principi e tecniche avanzati di assistenza alla clientela come l'ascolto attivo e l'empatia al fine di garantire la soddisfazione del cliente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Valutare le aspettative dei clienti utilizzando strumenti e tecniche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Effettuare comunicazioni commerciali e transazioni in linea con i quadri etici.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Applicare con successo i principi di risoluzione dei conflitti per risolvere i problemi con datori di lavoro e clienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Identificare possibili soluzioni nei problemi con datori di lavoro o clienti e applicare tecniche decisionali per valutare le opzioni per arrivare alla soluzione migliore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Fare uso dei principi di collaborazione per ottenere i migliori risultati possibili per datori di lavoro e clienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Pianificare la giornata assicurandoti di rispettare tutte le scadenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Valutare se stessi in base ai criteri di autovalutazione e decidere in merito al miglioramento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Dimostrare impegno organizzativo sia per i datori di lavoro che per i clienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Dimostrare la capacità di fornire, monitorare e valutare la soddisfazione del cliente come mezzo per il miglioramento continuo della qualità del servizio clienti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Apprezzare l'importanza e dimostrare consapevolezza della cultura del posto di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Allora, come ti sembra? Riesci a identificare le aree del profilo in cui ritieni di essere coperto? Ci sono altre aree in cui trarresti vantaggio da uno sviluppo specifico?

Ti consigliamo di tornare a questo check iniziale quando hai completato la Guida e ripensare alle tue risposte originali. Dall'esperienza abbiamo scoperto che il processo di lavoro attraverso i materiali di apprendimento può significare che, riflettendo, i Job Broker possono sia sovrastimare sia sottovalutare le loro conoscenze, abilità ed esperienze in diversi settori.

Nel frattempo, ciascuno dei Capitoli che seguono questa Introduzione ha il proprio Assessment dei bisogni di apprendimento, che è strutturato in modo diverso. Qui, avrai la possibilità di effettuare la valutazione in base al Capitolo specifico e fare un "punteggio" - e poi una volta completato il Capitolo, ti verrà richiesto di tornare alla Valutazione dei bisogni di apprendimento e di segnalarlo di nuovo - per vedere se puoi identificare dove le tue capacità, conoscenze o comprensione potrebbero aver progredito.

Come promemoria, i quattro capitoli che seguono sono:

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

Capitolo 2 – Lavorare efficacemente con i datori di lavoro

Capitolo 3 – Lavorare con persone in cerca di lavoro

Capitolo 4 – Avere un approccio focalizzato su chi cerca lavoro (case management)

OK! - Quindi ora siete tutti pronti per partire!

Note

Capitolo 1

Attuale contesto del
mercato del lavoro dell'UE e
opportunità di lavoro

Contenuti

Di cosa parla questo capitolo?	Error! Bookmark not defined.
Obiettivi dell'apprendimento	Error! Bookmark not defined.
1.1 Descrivere le tendenze e le esigenze attuali del mercato del lavoro e condurre di conseguenza i colloqui con chi cerca lavoro.	40
1.2 Individuare le fonti di informazione rilevanti (tendenze del mercato del lavoro, programmi di formazione e sostegno al lavoro, opportunità di lavoro, diritto del lavoro) e selezionare le informazioni rilevanti per il lavoro con persone in cerca di lavoro	50
1.3 Descrivere le tecniche di rete e utilizzarle per creare relazioni a lungo termine con i datori di lavoro e possibili partner di cooperazione e / o organismi di finanziamento per misure di supporto per chi cerca lavoro.	58
1.4 Descrivere le politiche e le priorità pubbliche rilevanti in relazione al finanziamento e all'organizzazione dei servizi di intermediazione del lavoro.	69
1.5 Comprendere l'interfaccia tra datore di lavoro, cercatore di lavoro e finanziatore di servizi di intermediazione di lavoro. Illustrare possibili conflitti di ruolo e mostrare i modi per superarli.	83
1.6 Specificare e spiegare l'uso dei servizi di Job Brokering per i principali datori di lavoro, associazioni di datori di lavoro, enti settoriali o specialisti del settore.....	92
1.7 Conclusione e ulteriori letture.....	104

Di cosa parla questo capitolo?

Il ruolo di Job Broker opera nell'interfaccia tra il datore di lavoro, la persona in cerca di lavoro e le esigenze di politiche, programmi e finanziamenti specifici del mercato del lavoro pubblico. Pertanto, questo Capitolo mette il ruolo di Job Broker nel suo contesto europeo ed esplora alcune delle attuali problematiche e tendenze in questo settore.

Gli enti di finanziamento pubblico possono essere locali (autorità locali / comuni), agenzie governative regionali e centrali, compresi i servizi pubblici per l'impiego (PES). Ogni finanziatore ha i propri requisiti per la scelta di chi (chi cerca lavoro) è il focus degli interventi, su come dovrebbero essere forniti i servizi e su cosa si intende per attività ammissibile. Molti hanno anche definizioni diverse di cosa sia un lavoro. Una tendenza emergente è la maggiore attenzione alle misure relative alle prestazioni in termini di progressione del lavoro e sostenibilità, quando i servizi vengono commissionati attraverso un processo di "Pagamenti per risultato". L'adempimento degli obblighi contrattuali e dei requisiti per l'attivazione dei pagamenti è quindi di vitale importanza per le agenzie / i fornitori di servizi di intermediazione del lavoro.

Quindi, i Job Broker non esistono nel vuoto! Lavorare con persone in cerca di lavoro e i datori di lavoro per mediare soluzioni di lavoro avviene nei mercati del lavoro locali e sapere dove sono i posti di lavoro - e altrettanto importante, sapere dove cercare le fonti di aiuto - è un'arma importante nell'armeria di un Job Broker. Oltre ad essere in grado di individuare specifici datori di lavoro e le loro offerte di lavoro, essere in grado di identificare ciò che sta accadendo al mercato del lavoro può essere molto utile: quali settori del lavoro sono in crescita? Quali settori del lavoro sono in declino? Cosa dicono gli specialisti del settore o le ricerche su ciò che i datori di lavoro stanno cercando in questi giorni dai nuovi dipendenti e dai nuovi arrivati? Alcuni datori di lavoro o gruppi di datori di lavoro hanno programmi specifici per dare una possibilità ai disoccupati in cerca di lavoro? Esistono norme particolari o leggi sul lavoro che incidono in modo specifico sui nuovi posti di lavoro?

Inoltre, può essere fondamentale sviluppare la conoscenza dei piani e dei programmi disponibili per aiutare le persone in cerca di lavoro a migliorare le loro capacità e qualifiche, al fine di migliorare le loro possibilità nel mercato del lavoro. Gli schemi finanziati con fondi pubblici sono disponibili in tutte le forme e dimensioni e spesso hanno regole di ammissibilità specifiche. Ad esempio, alcuni saranno aperti solo a quelli che sono stati disoccupati per un certo periodo di tempo (ad esempio disoccupati di lunga durata); altri possono essere mirati a determinati gruppi di età o mirati ad assistere determinate comunità; alcuni possono offrire la modifica per ottenere qualifiche professionali pertinenti o essere indirizzati a lavori in settori particolari (come I.T. o il settore dell'accoglienza). Ci possono essere alcuni programmi che offrono la possibilità di essere pagati mentre si impara "on the job", mentre altre opzioni possono essere più basate sull'istituto universitario o part-time.

La tua capacità di individuare e comprendere il maggior numero possibile di questo tipo di informazioni significherà che il servizio che fornisci come Job Broker sarà più olistico. In qualità di Job Broker, potresti anche scoprire che le tue prestazioni sono valutate da coloro che ti impiegano, in particolare se hanno obiettivi da consegnare o sono sotto una certa pressione per ottenere risultati. Questo tipo di pressione si sta diffondendo sempre più nell'offerta di impiego e formazione finanziata con fondi pubblici.

Obiettivi dell'apprendimento

Per affrontare quanto sopra, quindi, questo Capitolo ha i seguenti obiettivi formativi:

- | |
|---|
| 1.1 Descrivi le tendenze e le esigenze attuali del mercato del lavoro e conduci di conseguenza le conversazioni con chi cerca lavoro. |
| 1.2 Individuare le fonti di informazione pertinenti (tendenze del mercato del lavoro, programmi di sostegno alla formazione e all'occupazione, opportunità di lavoro, diritto del lavoro) e selezionare le informazioni pertinenti rivolte a coloro che cercano lav. |
| 1.3 Descrivere le tecniche di rete e utilizzarle per creare relazioni a lungo termine con i datori di lavoro e possibili partner di cooperazione e / o organismi di finanziamento per misure di |

supporto per chi cerca lavoro.
1.4 Descrivere le politiche e le priorità pubbliche pertinenti in relazione al finanziamento e all'organizzazione dei servizi di intermediazione di posti di lavoro.
1.5 Comprendere l'interfaccia tra datore di lavoro, cercatore di lavoro e finanziatore dei servizi di Job Brokering. Illustrare possibili conflitti di ruolo e dimostrare i mezzi per superarli.
1.6 Specificare e spiegare l'uso dei servizi di Job Brokering ai principali datori di lavoro, associazioni di datori di lavoro, enti settoriali o specialisti del settore.

Prima di esaminare quest'area in dettaglio, iniziamo con un'auto-valutazione delle tue conoscenze, abilità e comprensione in questo ambito con la seguente tabella di valutazione dei bisogni di apprendimento.

Utilizzando una scala in cui **1 = scarso (sviluppo pienamente necessario)**, **5 = giusto / soddisfacente (sviluppo parzialmente necessario)** e **10 = eccellente (non è necessario alcun miglioramento)**. Considera una richiesta per volta e valuta il tuo "livello" in ciascun caso: quindi, fino a che punto puoi ...?

Requisiti per il lavoro	Livello di conoscenza, abilità, esperienza o comprensione (a seconda dei casi).									
Identificare i problemi che derivano dall'utilizzare la conoscenza delle tendenze nel mercato del lavoro, in termini di (a) identificare aree crescenti di carenza di competenze e posti di lavoro vacanti e (b) cercare di "abbinare" che cerca lavoro a queste tendenze	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivere le competenze o le qualità che possono essere sviluppate relativamente rapidamente nelle persone in cerca di lavoro al fine di rispondere a tendenze del mercato del lavoro potenzialmente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

vantaggiose										
Identificare le problematiche che quelli che cercano lavoro possono incontrare quando considerano opportunità di lavoro non locali e collaborare con loro per valutare se queste opportunità sono realistiche o pratiche per loro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Specificare le risorse che è necessario preparare per lavorare con chi cerca lavoro al fine di identificare i fornitori / gli schemi di formazione professionale e i programmi di impiego pubblici pertinenti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Riconoscere i diversi tipi di prestazioni e programmi che sono rilevanti per tutti coloro che cercano lavoro e distinguere con quelli che mirano a bisogni specifici e gruppi specifici.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Individuare le fonti di orientamento e di informazione che possono essere messe a disposizione dei datori di lavoro e delle associazioni di settore per sostenerle nell'assunzione di disoccupati in cerca di lavoro per riempire i posti vacanti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Spiegare le tecniche principali per (a) l'occupazione di un intermediario tra disoccupati in cerca di lavoro e datori di lavoro (b) rimanere in contatto con entrambe le parti per garantire la sostenibilità dell'accordo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Identificare i principali indicatori utilizzati per misurare l'impatto e l'efficacia del servizio (comprese eventuali disposizioni relative al pagamento in base ai risultati).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Individuare almeno 3 principali politiche pubbliche che riguardano i servizi di intermediazione di lavoro nel tuo paese e descrivere i modi in cui influiscono sul tuo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

lavoro.										
Descrivi il sistema "pagamento per risultato" (ad esempio, potresti elencare almeno 3 "risultati" che ci si aspetta che un Job Broker realizzi).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Confrontare 3 aspetti positivi e 3 negativi del pagamento in base ai risultati	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Distinguere le aspettative di: A) un datore di lavoro b) impiegato c) finanziatori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivi come coinvolgeresti chi cerca lavoro e i datori di lavoro a beneficio di tutte le parti coinvolte in un programma finanziato con fondi pubblici	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivi 3 conflitti tipici che un intermediario di lavoro potrebbe dover affrontare per ottenere un risultato soddisfacente per tutte le parti coinvolte	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Prepara una presentazione di 20 'a un potenziale datore di lavoro per vendergli il tuo servizio di intermediazione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Elenco di tutti i servizi che un intermediario di posti di lavoro può offrire a un datore di lavoro, confrontando il modo in cui questi servizi sono forniti ora e perché il Job Brokerage è una soluzione migliore	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Individuare le sfide che ritieni più probabili che un Job Broker debba affrontare quando devi spiegare l'uso dei servizi di intermediazione a datori di lavoro chiave, associazioni di datori di lavoro, enti del settore o specialisti del settore.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Nelle sezioni seguenti, ti forniremo alcune narrazioni e ti chiederemo di completare una serie di esercizi. Ognuno ha un feedback - annota le tue risposte e i tuoi pensieri sul feedback - poiché

*Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di
lavoro*

alla fine del capitolo ti chiederemo di tornare a questa analisi dei bisogni per vedere se una delle tue risposte è cambiata.

1.1 Descrivi le tendenze e le esigenze attuali del mercato del lavoro e conduci di conseguenza le conversazioni con chi cerca lavoro.

Qualcuno potrebbe dire che si sta "affermando l'ovvio" quando si sostiene che la capacità di essere efficace come Job Broker è in parte determinata dallo stato generale dell'economia e dai livelli di disoccupazione. La vita sarebbe certamente più facile se ci fossero più che abbastanza posti di lavoro a tempo pieno e part-time per tutti, indipendentemente dalle loro circostanze, qualifiche e abilità! Tuttavia, anche se quei giorni fossero mai esistiti, sono ormai lontani. I livelli di disoccupazione in alcune parti dell'UE sono costantemente elevati e la situazione si è ulteriormente deteriorata con l'avvento della crisi finanziaria globale nel 2008.

Tuttavia, nonostante questa situazione, ci sono anche segnali di carenza di competenze - dove i datori di lavoro non riescono a trovare le persone di cui hanno bisogno per svolgere il lavoro. Le ragioni di ciò sono complesse - a volte queste "carenze di competenze" sono legate a motivi di bassa retribuzione, o orari anti-sociali, e possono anche essere la prova di una pianificazione insufficiente nell'approccio all'offerta di formazione delle competenze e alle previsioni economiche.

Nondimeno, ci sono spesso posti di lavoro e opportunità per scoprire se alcuni di questi ostacoli possono essere superati, e tutte le parti sono flessibili, adattabili e creative nel loro approccio.

Per indagare su quale sia la situazione "sul campo" e per costruire le prossime fasi del progetto, nel 2016 ciascuno dei partner di Job Broker ha intrapreso una ricerca nella propria nazione. Questo è stato un esercizio completo e una notevole quantità di dettagli è stata raccolta e analizzata. Puoi trovare i risultati di questa analisi del sito web del progetto

<http://www.projectsgallery.eu/job-broker>

ATTIVITA' 1.1.1

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro



Considera i risultati esposti nell'analisi sul link del sito web qui sopra. Qual è la situazione della disoccupazione nel tuo paese? Come si confronta con altre parti d'Europa?

Perché c'è una tale differenza?

Riesci a trovare i 10 posti vacanti più popolari nel tuo paese? In altre parti d'Europa?

Ora puoi trovare anche i percorsi educativi più popolari per ognuno di questi posti vacanti?

I requisiti di istruzione (qualifica) sono gli stessi per ogni posto vacante in ogni paese - o ci sono differenze?

Se ci sono differenze, come potresti aiutare chi cerca lavoro ad affrontarle?



Questo esercizio ha lo scopo di aiutare i Job Broker a utilizzare le loro conoscenze al fine di ottenere un approccio più olistico alla situazione generale dell'istruzione e dell'occupazione sia nei loro paesi sia in altre parti d'Europa. Le informazioni necessarie per farlo sono reperibili nei siti Web pertinenti della Commissione europea, ad esempio http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics.

Informazioni internazionali sono disponibili anche sul sito di diversi blog economici e e-zine: ad esempio Forbes www.forbes.com, o l'International Labour Organisation (ILO) www.ilo.org.

Confrontando la differenza tra i tassi di disoccupazione, puoi capire in che modo le diverse situazioni economiche, educative e sociali stanno influenzando il mercato del lavoro e quindi hanno un impatto su chi cerca lavoro. La ricerca da parte di entrambe le parti di posti vacanti popolari e dei requisiti di istruzione e formazione per soddisfarli aiuterà a identificare se esiste un'incompatibilità tra i requisiti di istruzione e le offerte di lavoro disponibili. Questa è in realtà una situazione che varia considerevolmente tra i paesi, e se si guarda un po' più in profondità è possibile individuare quelle competenze che possono essere trasferibili tra le discipline e come risultato elaborare un piano per affrontare queste differenze.

Per esempio: in Grecia ottenere una laurea in economia è una cosa molto prestigiosa e quindi ricercata. Tuttavia, un laureato in economia ha una conoscenza molto teorica di diverse discipline. Hanno l'autorizzazione professionale a lavorare come ragionieri, ma potrebbero non avere la capacità; un economista può possedere la conoscenza teorica della contabilità ma non ha abbastanza ore di pratica. Pertanto, potrebbero non avere una conoscenza approfondita come un laureato in una scienza universitaria applicata - che potrebbe non essere tradizionalmente considerata come prestigiosa - ma essendo la contabilità un ambito molto popolare al momento, un Job Broker potrebbe offrire diverse scelte a un economista per entrare

nel mercato del lavoro contabile, come corsi di formazione professionale, educazione non formale degli adulti o stage, che li aiuterebbe a mettere piede nel settore contabile, con il prestigio di un diploma universitario.

Abilità trasferibili - Quando si cerca un impiego e dopo aver seguito un percorso specifico di istruzione e lavoro, qualcuno che si trova senza lavoro può pensare che la mancanza di esperienza pertinente specifica nel settore gli impedisca di ottenere un lavoro - ma questo non è sempre il caso. Se chi cerca lavoro vuole cambiare carriera o è costretto a prendere in considerazione un cambiamento; sia che si sia laureato di recente, o che stia cercando il suo primo lavoro, ed è preoccupato di come le sue competenze si adattino alle esigenze del mercato del lavoro attuale, il Job Broker ha un ruolo motivante che lo aiuta a capire che uno degli attributi chiave sostenuto dai datori di lavoro è "potenziale".

È fondamentale, quindi, che possano individuare il proprio potenziale dimostrando le competenze trasferibili che hanno già sviluppato. I datori di lavoro sono spesso alla ricerca di capacità e qualità che riconoscono essere presenti nei dipendenti più efficaci. Queste competenze trasversali, come essere in grado di comunicare efficacemente in una varietà di situazioni, mostrare iniziativa, creatività e integrità e avere un buon atteggiamento lavorativo, sono importanti in tutti i settori.

ATTIVITA' 1.1.2



Dalla tua esperienza, puoi identificare cinque competenze tipiche trasferibili o che possono essere rapidamente sviluppate tra coloro che cercano lavoro?

1.

2.

3.

4.

5.

Sei riuscito a identificare cinque? Puoi pensare di più?



Naturalmente, quando hai completato questa attività, potresti aver pensato a un gruppo specifico di persone in cerca di lavoro. Tuttavia, le caratteristiche comuni del gruppo potrebbero non avere a che fare con le competenze e le abilità di per sé. Possono essere, ad esempio, giovani disoccupati in un programma di istruzione professionale, o possono avere titoli di studio universitari. Un buon modo per iniziare è scoprire le competenze che hanno in comune quelle persone con diversi background educativi e in che modo sono state sviluppate tali abilità. Possono averli acquisiti attraverso precedenti impieghi, scuola, apprendistati, stage, formazione formale e informale, hobby e esperienze di volontariato.

Il servizio di carriera della Princeton University suggerisce che tali competenze rientrano nelle categorie di: abilità interpersonali, capacità organizzative, capacità di leadership e capacità comunicative. Questo elenco non include le competenze "dure" o tecniche che sono specifiche per un lavoro molto particolare. Mentre alcune di queste competenze acquisite possono anche essere trasferibili, le "soft skills" sono ampiamente trasferibili tra le occupazioni; un parrucchiere e un venditore sono due esempi di dove le persone possono usare le loro buone "abilità con le persone".

L'importanza di questo tipo di competenze, nonché le conoscenze e le attitudini che ne derivano sono definite, ad esempio, dal Quadro europeo di riferimento (ERF) per l'apprendimento permanente. L'ERF stabilisce otto competenze chiave che sono tutte considerate importanti, perché ognuna di esse può contribuire ad avere una vita di successo nella nostra società moderna basata sulla conoscenza. Queste otto competenze chiave sono:

1. Comunicazione nella lingua materna
2. Comunicazione in lingue straniere
3. Competenza matematica e competenze di base in scienza e tecnologia
4. Competenza digitale
5. Imparare ad imparare
6. Competenze sociali e civiche
7. Senso di iniziativa e imprenditorialità
8. Consapevolezza ed espressione culturale

Puoi trovare l'ERF completo qui: <https://www.erasmusplus.org.uk/file/272/download>. L'ERF è stato creato come quadro di riferimento per i paesi da utilizzare durante la progettazione o la revisione dei loro sistemi di istruzione e formazione. Dovresti quindi essere in grado di vedere queste competenze espresse in qualche modo nel tuo sistema per la formazione e l'istruzione.

Muoversi per lavoro - Molta gente sta migrando per trovare un impiego e molti altri ci stanno pensando. La migrazione per trovare lavoro è un fenomeno molto antico e ci caratterizza da molti secoli. Oggigiorno, c'è sempre più un mercato del lavoro globale e sia le competenze soft che quelle hard possono essere trasferibili in posti di lavoro negli stessi o in diversi settori, in paesi diversi. L'Unione europea vuole rendere più semplice questo processo - per lo meno vuole rimuovere gli ostacoli - e cerca costantemente di allineare le qualifiche in tutta Europa con strumenti come ECVET e ECTS, con l'allineamento dei gradi ottenuti in diversi paesi del mondo, attraverso l'uso degli uffici NARIC, nonché la libera circolazione dei cittadini dell'UE in posizioni di lavoro in tutta l'UE.

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di
lavoro



ATTIVITA' 1.1.3



Hai un disoccupato che è disoccupato da un po' di tempo. Si è al punto di considerare la migrazione per trovare un impiego. Cosa gli consiglieresti di fare? Come lo guideresti a prendere una decisione che sia sia pratica che realistica per loro?

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro



Dopo aver considerato le opzioni con la persona in cerca di lavoro, è possibile che entrambi abbiate raggiunto la conclusione che trasferirsi in un altro paese per lavoro è un'opzione piena di potenziale ma anche piena di incertezze. È probabile che la persona in cerca di lavoro faccia domande, solo alcune delle quali potrebbero includere "Sarei in grado di affrontare la nuova lingua? Quali sono le prospettive di lavoro? Com'è lo stipendio? E i sistemi sociali e sanitari? Quanto è facile essere accettati in una nuova società? Potrò creare una buona rete lì? Quali sono le implicazioni se porto la mia famiglia?"

Un buon strumento che può fornire un punto di partenza per aiutarli è EURES <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>. Chi cerca lavoro, con l'aiuto del Job Broker, può

trovare ampie informazioni su come lavorare e vivere in un altro paese in Europa. Inoltre ci sono diversi forum e siti che un Job Broker può utilizzare quando quelli che sono già migrati forniscono consigli a coloro che possono seguirli, riguardo al lavoro e alla vita in altri paesi. Alcuni esempi includono:

<https://www.expatica.com/>;

<http://www.expatforum.com/>;

<https://www.iamexpat.nl/>

Discutere con persone che stanno già vivendo e lavorando all'estero è un ottimo modo per scoprire di più sui "pro e contro" e se è qualcosa quelli che cercano lavoro sono disposti a fare o addirittura non vedono l'ora di fare.

È importante che i cercatori di lavoro capiscano che potrebbero incontrare difficoltà, ma c'è sempre un aiuto disponibile e che c'è sempre la possibilità di cambiare idea.

1.2 Individuare le fonti di informazione pertinenti (tendenze del mercato del lavoro, programmi di sostegno alla formazione e all'occupazione, opportunità di lavoro, diritto del lavoro) e selezionare le informazioni pertinenti rivolte a coloro che cercano lav

La scelta professionale si sviluppa in base ai dintorni, alla famiglia, agli amici, alle circostanze, alle convinzioni personali, alla motivazione e ad altre considerazioni. Tutti questi fattori sono elementi che influenzano un percorso di carriera e opportunità di lavoro. Pertanto, questi concetti raramente sono semplicemente una "linea retta". Gli obiettivi che possono sembrare chiari all'inizio di una considerazione possono diventare ambigui e nuovi si sviluppano costantemente. Ancora e ancora un individuo deve fare delle scelte. La natura del mercato del lavoro costringe le persone in questa posizione più di prima. L'impiego a vita non è più la norma. Questo deve essere pienamente preso in considerazione nella consulenza e orientamento professionale. Il Job Broker deve essere consapevole della situazione di ogni cercatore di lavoro

al fine di aiutarli di conseguenza fornendo consulenza su misura e fasi specifiche e individuali del singolo ricercatore.

ATTIVITA' 1.2.1



Shoriful è in cerca di lavoro in Belgio *. Shoriful, che ha circa 50 anni, è nata in Bangladesh. Ha studiato fino all'età di 15 anni e ha lasciato la scuola con alcune qualifiche. È venuta a Bruxelles con il marito nel 1975. Ha cinque figli di età compresa tra i 20 e i 30 anni. Uno dei suoi figli ha difficoltà di apprendimento e ha bisogno di cure costanti. Ha passato il tempo a crescere i figli e prendersi cura di suo figlio. La cura dei bambini ha preso tutto il tempo di Shoriful e non ha avuto il tempo di studiare in Belgio. Di tanto in tanto accettava occasionalmente lavori come addetta alle pulizie, baby sitter e assistente personale. Tutti i lavori sono stati trovati nella comunità locale attraverso i contatti. Shoriful ha partecipato a corsi di lingua ma non costantemente e ha qualche problema con la lingua francese. È attiva nelle organizzazioni femminili locali e lavora come volontaria per gli immigrati appena arrivati nel suo centro locale. Attraverso il comune e diversi progetti Shoriful ha sviluppato le sue competenze in lingua francese, le competenze informatiche e acquisito alcune esperienze lavorative attraverso il volontariato. Ora ha deciso di ottenere una qualifica per raggiungere il suo obiettivo di trovare un impiego.

Compito:

Scrivi un rapporto o un piano d'azione con tutte le informazioni che ti aiuteranno ad agevolare

Shoriful nel raggiungimento dei suoi obiettivi. Quali sono i principali fornitori / programmi di istruzione e formazione professionale e programmi di impiego pubblico che è possibile utilizzare per supportare chi cerca lavoro a fronteggiare la sua mancanza di conoscenze, abilità o competenze per trarre vantaggio dalle tendenze del mercato del lavoro?

* Puoi cambiare il Belgio in qualsiasi paese rilevante.



Per facilitare la preparazione del rapporto è necessario rispondere alle seguenti domande (in base alle informazioni disponibili):

Ricorda che potrebbe esserci una differenza tra gli obiettivi di chi cerca lavoro e gli obiettivi che un intermediario di lavoro formulerebbe. Ciò implica una considerazione della gestione delle aspettative, in particolare in relazione a quali potrebbero essere gli obiettivi non realistici sul lato del candidato in cerca di lavoro e su come un intermediario di lavoro potrebbe occuparsene.

1. Che tipo di obiettivi potrebbe proporre un Job Broker, in base alla sua formazione ed esperienza?

In base alla tua esperienza e situazione, potresti considerare quanto segue:

2. Gli obiettivi di chi cerca lavoro e del Job Broker sono simili? Quali sono le differenze?
3. Che tipo di attività rilevanti possono esistere per sostenere chi cerca lavoro in questa fase?
4. Che cosa deve fare la persona in cerca di lavoro per impostare e monitorare autonomamente un piano d'azione per raggiungere gli obiettivi?

5. Il cercatore di lavoro ha bisogno di un supporto personalizzato dalla rete?

È importante tenere presente che, data la situazione del candidato in cerca di lavoro (formazione attuale, impiego, lavoro volontario) e la disponibilità di fornitori di IFP, gli schemi di certificazione e i programmi di impiego pubblico, il cercatore di lavoro e il Job Broker devono riuscire a formulare un obiettivo realistico accettabile da entrambe le parti. Altrimenti dovremmo rivisitare la differenza tra l'obiettivo e l'obiettivo generale e trovare ciò che manca per colmare il divario.

Programmi diversi per persone diverse - In contrasto con il contesto di alta disoccupazione in Europa, in particolare nel sud, - ma anche in un contesto in cui vi sono segnali di ripresa e persino carenza di competenze e posti vacanti non occupati, il ruolo dell'effettivo "Job Broker" sta emergendo come un attore chiave nella fornitura di istruzione e formazione professionale (VET) - questo professionista lavora in una varietà di contesti (Servizi pubblici per l'impiego, Consulenza professionale, organizzazioni di formazione professionale), identifica e abbina gli studenti a programmi di formazione professionale e di formazione finanziati con fondi pubblici opportunità.

ATTIVITA' 1.2.2

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di
lavoro

Descrivi i diversi tipi di offerta di IFP e programmi di IFP nel tuo paese che si rivolgono a tutti coloro che cercano lavoro e che mirano a bisogni specifici e gruppi specifici.



È importante capire che a cercare lavoro possono essere persone in cerca di lavoro che condividono molte delle loro caratteristiche e necessità, ma che hanno anche esigenze specifiche e possono appartenere ad altri sottogruppi.

Per esempio, in un gruppo di giovani laureati, ci possono anche essere persone con disabilità, immigrati, minoranze, madri single, ecc. Ciò significa che hanno esigenze diverse, e può essere che possano usufruire di diversi programmi finanziati pubblicamente che sono stati organizzati o finanziati per sostenerli in termini di promozione della loro occupazione e istruzione. Pertanto, tutti loro potrebbero trarre vantaggio da un programma che è stato progettato e finanziato per aiutare i giovani laureati a diventare imprenditori - ma solo le madri single potrebbero trarre vantaggio da un programma di formazione professionale progettato per aiutare le giovani madri a sviluppare la propria rete.

Dopo aver completato questo compito, è possibile utilizzare i risultati per classificare i gruppi target e aggiornare le informazioni in base a nuovi programmi finanziati con fondi pubblici, programmi di IFP, schemi di qualificazione e certificazione e altre disposizioni. Inoltre, sarebbe davvero interessante vedere come potresti essere in grado di combinare ognuno di questi al fine di ottenere il miglior risultato per ogni individuo in cerca di lavoro.

In quanto Job Broker che opera in un ambiente specifico, è comprensibile che tu sia, e diventi ancora di più, esperto in gruppi specifici, quindi, aver categorizzato i programmi di conseguenza ti aiuterà a risparmiare tempo in futuro, tempo che può essere utilizzato in altri aspetti della tua occupazione.

ATTIVITA' 1.2.3

Fai una lista dei cinque gruppi con cui hai più esperienza come Job Broker nell'assistenza e dei cinque gruppi che hai meno esperienza nell'aiutare.

Più esperto

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Meno esperto

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Perché pensi che si sia verificato ciò?

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro



Fai un elenco degli approcci che consideri universali e di quelli che potrebbero dover differire in base ai gruppi e alle circostanze.

Universali

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Diversi (in base ai gruppi)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Per favore descrivi le motivazioni della tua scelta:



Dopo aver completato questo esercizio, avrai fatto alcune considerazioni strutturate per comprendere chi cerca lavoro e come sei in grado di aiutare ciascun gruppo.

Ci sono molti modi in cui puoi usare queste informazioni: da un lato puoi decidere di concentrarti e specializzarti di più sui gruppi con cui hai più familiarità, specialmente se ritieni che questo sia il risultato della situazione attuale nel tuo paese, e se sono i gruppi che tratterai principalmente per gli anni a venire.

Tuttavia, potresti riconoscere alcuni gruppi con cui hai meno esperienza, ma che sono importanti nel tuo paese e sarebbe opportuno fare uno sforzo maggiore per acquisire maggiore esperienza sui loro bisogni e sulla loro situazione. In questo modo potresti ampliare la tua esperienza e quella di chi cerca lavoro e, di conseguenza, ottenere risultati migliori come Job Broker.

1.3 Descrivere le tecniche di rete e utilizzarle per creare relazioni a lungo termine con i datori di lavoro e possibili partner di cooperazione e/o organismi di finanziamento per misure di supporto per chi cerca lavoro.

Una sfida comune per i Job Broker è costruire e mantenere una rete di potenziali datori di lavoro e luoghi di lavoro che possono abbinare a chi cerca lavoro. Alcune agenzie potrebbero tenere traccia dello stato del mercato del lavoro regionale, mentre altre potrebbero non farlo. Ma

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

anche se questo tipo di informazioni è disponibile ad esempio all'ufficio del lavoro regionale, il Job Broker potrebbe essere in grado di "tradurre" tali informazioni per il proprio uso, in un modo che può anche avvantaggiare e aiutare a sviluppare l'intera rete di fornitori di servizi.

Trovare informazioni aggiornate e pertinenti sui requisiti del mercato del lavoro e trovare i datori di lavoro specifici potrebbe essere difficile, dal momento che molti settori stanno cambiando rapidamente in base alle politiche occupazionali, agli sviluppi tecnologici e al potenziamento e ridimensionamento di imprese e organizzazioni. I Job Broker devono avere molte informazioni a portata di mano per essere in grado di utilizzare le conoscenze e le informazioni per lo sviluppo di un piano d'azione individuale per i loro cercatori di lavoro. Per questo dovrebbe prendere in considerazione le posizioni che i datori di lavoro possono offrire ai giovani per aiutarli a progredire, ma anche basarsi sulla conoscenza del coach in merito alla competenza e al livello di competenze del candidato in cerca di lavoro.

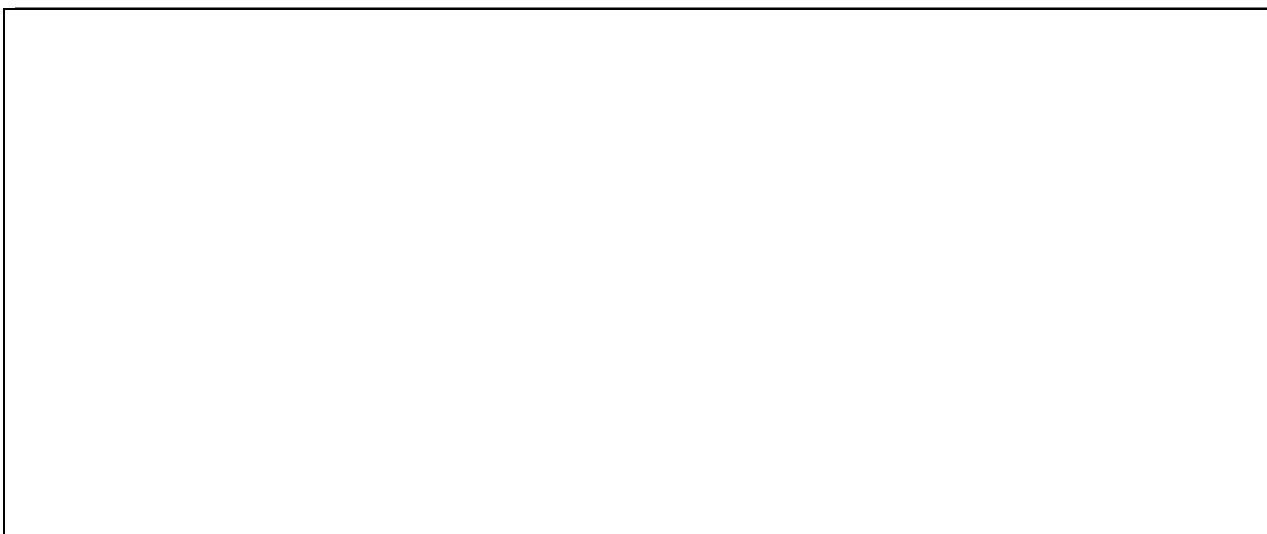
Un modo per ottenere informazioni di prima mano è attraverso relazioni dirette con il mercato del lavoro; allo stesso modo in cui i Job Broker devono conoscere i propri cercatori di lavoro, trarranno grandi benefici se sapranno come ottenere informazioni sul mercato del lavoro e come comunicare in modo efficiente con i datori di lavoro. La seguente sezione fornirà uno schema per consentire al Job Broker di essere a conoscenza di quali informazioni hanno e di sfidarli a essere creativi su altri modi di trovare informazioni.

ATTIVITA' 1.3.1



Conosci le fonti di informazione e di orientamento che possono essere messe a disposizione dei datori di lavoro per sostenere poi l'assunzione di persone in cerca di lavoro inesperte per riempire i posti vacanti? Specificale di seguito.

Se vuoi, avvicina un collega e apri una discussione sulle vostre scoperte. Cerca di scoprire se è d'accordo o se aggiunge qualcosa.



Molti datori di lavoro, soprattutto quando si tratta di PMI, che probabilmente non avranno un funzionario interno per il reclutamento, non sono consapevoli dei vantaggi dell'assunzione di giovani. Il Job Broker può trarne vantaggio per aiutare sia i datori di lavoro a trovare la persona giusta per il lavoro e sia la persona in cerca di lavoro a trovare un collocamento appropriato. Quindi, a parte le informazioni che potrebbero applicarsi a tutti i tipi di gruppi di candidati (curricula, background educativo, background professionale, abilità, competenze ecc.), il Job Broker può rendere disponibili le informazioni che hanno a che fare specificamente con il gruppo che vorrebbero promuovere.

Ad esempio, ci sono alcuni programmi pubblici finanziati che sovvenzionano il datore di lavoro per assumere disoccupati in cerca di lavoro o stagisti inesperti che, con non molta esperienza, potrebbe essere più facile che siano in linea con la cultura dell'azienda, in quanto non sono influenzati dai loro lavori precedente.



Tuttavia, in qualità di Job Broker devi sempre combinare ciò che è meglio sia per i datori di lavoro che per chi cerca lavoro e utilizzare le risorse e la rete per ottenere i migliori risultati possibili! Sviluppare una rete con datori di lavoro impegnati aiuterà la rete locale a creare soluzioni creative per sviluppare esperienza lavorativa, formazione, orientamento al lavoro e alla carriera, lavoro volontario, ecc. per chi cerca lavoro e quindi aiutarli a progredire nel loro percorso professionale. Una parte essenziale della costruzione di relazioni durature nelle reti è assicurarsi che le informazioni pertinenti e necessarie siano facilmente accessibili a tutti, e siano aggiornate, e che la comunicazione sia facilitata tra coloro che ne hanno bisogno. Tutti gli interessati dovrebbero avere pari possibilità di sollevare questioni e essere ascoltati. Inoltre, a seconda della motivazione dei datori di lavoro ad essere nella rete di contatti, ci potrebbero essere esigenze diverse per ciò che desiderano da una tale rete. Alcuni potrebbero avere la capacità di essere coinvolti "attivamente", mentre altri potrebbero non avere tale capacità.

È quindi importante che i Job Broker mantengano buoni rapporti con la rete di datori di lavoro e si assicurino che si possa trovare un terreno comune, in cui tutti possano trarne beneficio. Una tipica motivazione a diventare parte di una rete di datori di lavoro in un programma di collocamento è la "responsabilità sociale". L'idea è che le imprese dovrebbero bilanciare attività redditizie con attività a beneficio della società; ciò comporta lo sviluppo di imprese con una relazione positiva con la società in cui operano.

ATTIVITA' 1.3.2



Fai una lista di cinque diverse tecniche che potresti pensare per restare in contatto con i datori di lavoro della tua rete e mantenere i contatti per avere una relazione sostenibile.

- 1.
- 2.

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di
lavoro

3.

4.

5.

Ora che sai come mantenere la tua rete, elenca cinque diverse tecniche che puoi usare per mediare l'occupazione tra disoccupati in cerca di lavoro e datori di lavoro.

1.

2.

3.

4.

5.



A seconda della natura della rete, i datori di lavoro (individualmente e in reti più grandi) possono essere coinvolti in vari modi.

Ad esempio, eccone alcuni:

-
- tramite "Memorandum d'intesa" - le organizzazioni locali di intermediazione del lavoro e i datori di lavoro locali sottoscrivono un impegno su come lavoreranno insieme a vantaggio di chi cerca
 - newsletter con informazioni su attività, aggiornamenti e "storie di buone pratiche"
 - attraverso incontri programmati (annuali / biennali) in cui i datori di lavoro e le altre parti interessate possono aggiornarsi a vicenda (ad esempio, cambiamenti politici, risultati raggiunti ecc.) e creare un forum in cui possono collegarsi tra loro, vedere cosa fanno gli altri e condividere esperienze.

Inoltre, è importante che un Job Broker possieda tecniche specifiche a cui può attingere in qualsiasi momento per svolgere un lavoro di brokeraggio. Inoltre, si potrebbe utilizzare una combinazione di queste tecniche per trovare una soluzione su misura per ogni situazione.

Alcune delle tecniche più comuni che potresti utilizzare - o che potresti voler considerare - sono:

- Il ciclo di reclutamento <https://www.topechelon.com/blog/placement-process/what-is-full-cycle-recruiting/>
- Parlare in pubblico - in occasione di workshop, eventi, conferenze o incontri informali - per attirare sia le persone in cerca di lavoro sia i datori di lavoro
- Acquisire database da altre società, quando possibile.
- Utilizzare database / social media disponibili online come LinkedIn
- Pubblicare annunci di lavoro
- Cerca i referral dei dipendenti
- Gestire i test pre-impiego
- Incontrare nuovi potenziali cercatori di lavoro e condurre interviste per vedere cosa è necessario nella tua zona
- Trovare vari modi per presentare i risultati positivi
- Partecipare al processo di selezione, assistendo i datori di lavoro

Naturalmente, il risultato finale varierà in base alle esigenze dei richiedenti lavoro e alla combinazione di varie tecniche.

Indicatori per misurare l'efficacia – Il Job Brokerage, come qualsiasi altra occupazione, deve misurare l'efficacia mediante indicatori specifici. Questi indicatori possono essere qualitativi o quantitativi e essere messi a confronto con uno standard metrico utilizzato da Job Broker per misurare il loro lavoro e in base al piano di qualità esistente oppure con uno standard predefinito da un appalto pubblico che il Job Broker ha intrapreso come subappaltatore e sta attuando per conto dello stato.



ATTIVITA' 1.3.3

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di
lavoro



Quanto siete consapevoli del tipo di misure di rendimento che possono essere utilizzate da un ente pubblico che finanzia, commissiona o monitora i servizi di intermediazione del lavoro?

Che tipo di criteri di successo (cioè come misurare se il servizio sta eseguendo) puoi identificare?

Perché pensi che questi criteri / misure siano stati scelti?

Ora hai riflettuto su questa domanda, ti viene in mente qualcos'altro?



Per completare questo esercizio potresti aver trovato un documento pubblico sull'inserimento lavorativo, alla formazione professionale, all'orientamento e alla formazione in materia di istruzione e formazione professionale, allo sviluppo e all'agevolazione della rete, ecc. o persino a una combinazione di questi. Ogni opportunità di appalto e / o ciascun contratto prevedranno indicatori di metrica diversi, in altre parole come deve essere valutata l'efficacia dei servizi e quale tipo di misure e che risultati sono previsti. Alcuni dei quali potrebbero essere:

- ✓ Reclutamento dei partecipanti (in termini di numero totale, durata del rapporto di lavoro, background, età, sesso o una combinazione di queste)
- ✓ Valutazione iniziale dei partecipanti (effettuando una valutazione specifica dei loro bisogni)
- ✓ Partecipazione a un programma di apprendimento o di ricerca di lavoro (quanti ne prendono parte e per quanto tempo?)
- ✓ Completamento del programma di apprendimento (quanti di coloro che hanno iniziato completano il loro programma?)
- ✓ Partecipazione a una procedura di accreditamento (ad esempio, quanti tra coloro che hanno completato il programma hanno intrapreso qualche forma di valutazione finale o esame o test?)
- ✓ Risultati di accreditamento (... e quanti di essi hanno avuto successo?)
- ✓ Raggiungimento di un inizio di lavoro / posizionamento iniziale (quanti di coloro che hanno iniziato il programma sono andati avanti per iniziare un lavoro?)
- ✓ Ritenzione di lavoro (per quanto tempo sono rimasti impiegati, ad esempio per 6, 12 o anche 24 mesi?)

1.4 Descrivere le politiche e le priorità pubbliche rilevanti in relazione al finanziamento e all'organizzazione dei servizi di intermediazione del lavoro.

Che cosa sai su come viene finanziato il tuo servizio di intermediazione di posti di lavoro? Pensi di aver bisogno di saperlo? In alcuni casi, il modo in cui i servizi vengono finanziati è una questione di conoscenza pubblica e aperta. In altri casi, i contratti e le convenzioni di sovvenzione sono confidenziali e potresti non sapere come viene finanziato il tuo lavoro, anche se volessi!

A un certo livello, non è necessario conoscere i dettagli di come viene finanziato il servizio di intermediazione di posti di lavoro per svolgere il proprio lavoro. Tuttavia, tutti i finanziamenti pubblici richiedono responsabilità a un certo livello, e il modo in cui il vostro servizio è finanziato può plasmare le priorità della vostra organizzazione, o anche il modo in cui siete destinati a fornire il vostro servizio.

La ricerca intrapresa dai partner di Job Broker Erasmus + ha evidenziato non solo che il ruolo di Job Broker esiste in diverse forme in molti paesi dell'UE, ma anche che il mondo emergente del "pagamento per risultato" (sempre più comune nei programmi pubblici) sta cambiando il focus di questo ruolo drammaticamente. Nell'ultima attività e nel feedback, abbiamo fornito un'indicazione sul tipo di "risultati" che forniscono queste misure. Ciò è particolarmente marcato nel Regno Unito, dove i finanziamenti "produttivi" sono comuni - in alcune circostanze il 100% dei fondi pubblici dipende dallo studente supportato / disoccupato che assicura e mantiene un lavoro. Questa tendenza nel "sistema" sta cominciando a comparire in altri modi in altri paesi costringendo i fornitori di IFP a "ripensare" gli approcci tradizionali - poiché i finanziamenti non sono più concessi solo per la gestione dei corsi, ma richiedono sempre più un inserimento di successo e la conservazione del lavoro.

Questo fattore, insieme ad altri, significa che non è più sufficiente solo addestrare le persone o "abbinare" i candidati ai posti di lavoro: i fornitori di IFP devono distribuire le risorse in modi diversi, per lavorare più a stretto contatto con i datori di lavoro a "brokerare" - e persino sostenere il risultato del lavoro dopo che è stato raggiunto.

In qualità di progetto europeo Erasmus +, Job Broker è stato sviluppato per affrontare una serie di aree di interesse per la politica europea.

Ad esempio, il "Comunicato di Bruges" (2010) invita gli Stati membri dell'UE a migliorare la pertinenza del mercato del lavoro dell'IFP; per renderlo più orientato al risultato; e a sviluppare un "linguaggio comune" che colleghi istruzione, formazione e mondo del lavoro. Inoltre, uno degli obiettivi chiave del quadro strategico dell'Unione europea per la cooperazione europea in materia di istruzione e formazione (ET 2020) comprende una richiesta di azioni che contribuiscono a migliorare la qualità, l'efficienza e la pertinenza (attrattiva) dell'IFP rispetto alle esigenze del lavoro mercato. La strategia Europa 2020 richiede posti di lavoro per il 75% della popolazione tra i 20 ei 64 anni. Il mondo del lavoro in evoluzione è anche evidenziato nell'iniziativa "Nuove competenze per nuovi lavori" della Commissione europea.

L'intermediazione del lavoro e capacità di adattamento alle esigenze del mercato del lavoro sono di per sé uno dei nuovi tipi di lavoro che sta emergendo. In passato, le persone lasciavano la scuola e intraprendevano programmi di IFP per uno specifico tipo di lavoro o settore - e lavoravano spesso in quel settore - o anche nella stessa posizione - per il resto della loro vita. Per molti, questo è diventato un ricordo del passato e c'è stato un crescente riconoscimento del fatto che le persone hanno, o hanno bisogno di sviluppare, molte competenze diverse per il mercato del lavoro. Queste sono spesso definite "competenze trasferibili" e gran parte dell'attuale politica dell'UE chiama le politiche dei servizi pubblici per l'impiego negli Stati membri a identificare e sostenere lo sviluppo di competenze trasferibili per il mondo del lavoro moderno.

Dati questi nuovi contesti politici e cambiamenti nelle politiche di IFP, il progetto Job Broker mira a dare il proprio contributo a queste politiche. Sviluppando un programma di Curriculum Job Broker, l'intenzione è quella di aumentare le conoscenze e le competenze che aiuteranno i fornitori di IFP nell'UE ad aumentare il loro tasso di successo nel garantire posti di lavoro sostenibili per i loro studenti (i cercatori di lavoro). Tuttavia, ci sono molte sfide su come sviluppare, addestrare e validare e accreditare il ruolo di Job Broker - non da ultimo che c'è una tale differenza nella situazione del mercato del lavoro in ogni stato membro e non esistono due governi che gestiscono allo stesso modo politiche e programmi.

ATTIVITA' 1.4.1 Identifica almeno 3 principali politiche pubbliche che riguardano i servizi di Job Brokering nel tuo paese e descrivi i modi in cui influiscono sul tuo lavoro.



COMPITO SCRITTO

Individuare tre politiche pubbliche principali che riguardano il sostegno a coloro che cercano lavoro nel vostro paese (ad esempio, diversi tipi di regimi di sussidi salariali, formazione professionale, misure attive del mercato del lavoro di vario tipo).

In che modo ciascuna di queste influisce su come fornisci il tuo servizio e il tuo finanziamento?
Come tenerne conto quando si lavora con chi cerca lavoro?



Quindi ora puoi vedere chiaramente che il modo in cui il tuo servizio di intermediazione è finanziato può influenzare il modo in cui fornisci il servizio a chi cerca lavoro. Potresti avere obiettivi e scadenze mensili molto specifici da soddisfare per i risultati; alcune persone troveranno questo motivante e altri lo troveranno una fonte di stress!

In alcuni casi, il Job Broker non si limita semplicemente a portare il posto di lavoro a chi lo cerca, ma cerca anche di offrire un sostegno continuo nel lavoro per garantire che chi cerca lavoro "sostenga il suo impiego per un determinato periodo di tempo". È giusto dire che questo ha aggiunto un altro elemento al ruolo di Job Broker per cui alcuni avranno bisogno di sviluppare competenze per assumere queste nuove responsabilità. Infatti, in alcuni paesi (ad esempio il

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

Regno Unito) in cui il "pagamento per risultato" è diventato un luogo comune, ciò ha influito sul modo in cui è organizzata l'occupazione pubblica e anche l'offerta di istruzione professionale. Per dirla in modo semplice, se vieni pagato per determinati risultati, allora è quella che sarà la priorità in base alla quale organizzare il tuo servizio. Ciò può avere effetti molto profondi, non solo su come la tua organizzazione decide di gestire il suo lavoro, ma in particolare su come dare priorità al tuo tempo.

Inoltre, vi sono prove che dimostrano che offrire un supporto tempestivo a eventuali problemi che sorgono tra il dipendente e il datore di lavoro può comportare la differenza tra chi non si limita a rimanere in azienda, ma che migliora la propria situazione per aumentare le ore di lavoro o lo stipendio. In effetti, se parte del finanziamento viene sostenuta dal settore pubblico solo dopo un certo periodo di tempo nel lavoro, allora questo incentiva il fornitore a fornire supporto post-vendita - cioè informazioni, consulenza, consulenza e 'intermediazione' dopo l'inserimento lavorativo iniziale. Questa può essere una svolta radicale per coloro che sono abituati all'idea che il loro lavoro con chi cerca lavoro sia finito quando ha trovato lavoro - a meno che, naturalmente, non tornino di nuovo disoccupati e tornino da loro per cercare lavoro!



L'esempio riportato di seguito si basa sui termini di un contratto emesso da un ente pubblico britannico che commissiona la fornitura di IFP a un fornitore di IFP. Il contratto era destinato a disoccupati in cerca di lavoro di età compresa tra 18 e 30 anni.

Il contratto doveva supportare fino a 500 persone in cerca di lavoro e impiegate per 24 mesi. Il programma di pagamento nel contratto era il seguente:

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

Obiettivo / Risultato	Cifra in €	Numero massimo
Il partecipante effettua una valutazione iniziale sul programma	100	500
Inizia un programma di apprendimento non accreditato	50	200
Inizia il programma di apprendimento accreditato / corso di formazione professionale	75	200
Completamento del programma di apprendimento non accreditato	150	150
Completamento del programma di apprendimento accreditato / corso IFP	50	200
Conseguimento della qualifica professionale al livello 2	250	400
Ottenimento dell'inizio del lavoro	150	400
Lavoro sostenuto - 4 settimane	250	300
Lavoro sostenuto - 6 mesi	750	250
Lavoro sostenuto - 12 mesi	750	250

ATTIVITA' 1.4.2



Leggi il seguente caso su Jupiter Training e poi rispondi alle domande.

Jupiter Training ha appena ricevuto il nuovo contratto con “pagamenti in base al risultato” come riportato sopra. Hanno sei Job Broker che normalmente lavorano in modo piuttosto intenso con persone in cerca di lavoro che hanno spesso bisogno di supporto multiplo, oltre a dover trovare un lavoro.

I loro precedenti contratti avevano permesso più libertà e tempo dal momento in cui potevano lavorare per supportare chi cercava lavoro, ma hanno anche prestato assistenza su altre questioni facendo riferimento ai servizi di supporto specialistico, laddove richiesto. Ciò significava che fornivano un servizio olistico per ogni persona, che era quindi maggiormente in grado di concentrarsi sulla ricerca di lavoro.

Il nuovo contratto implicava che i Job Broker dovessero pensare molto di più alla quantità di tempo che trascorrevano con ciascuna persona, a quante sessioni potevano fornire e a quanto velocemente dovevano progredire verso il lavoro o qualche forma di attività di formazione per ottenere un risultato e venire dunque pagati.

A tutti i Job Broker sono stati assegnati obiettivi mensili su cui lavorare per aggiungere un nuovo elemento di pressione ai loro ruoli lavorativi.

1. Quali problemi pensi che i Job Broker potrebbero incontrare nel lavorare con questo nuovo contratto?

2. In che modo questo potrebbe avere un impatto su Jupiter Training come azienda e quale potrebbe essere il risultato?

3. Puoi nominare almeno 5 risultati che ci si aspetta che i Job Broker realizzino secondo il programma in esempio?

4. Come potrebbe avere un impatto sul servizio offerto ai richiedenti lavoro?

5. Riesci a vedere eventuali modifiche che Jupiter Training potrebbe dover apportare ai propri servizi alla luce del nuovo contratto?



Come potete vedere dal case study, l'esempio di adattamento al modello dei pagamenti in base ai risultati può portare nuove sfide per tutti gli interessati, che sono sia positivi che negativi.

Alcuni fornitori più grandi potrebbero trovare più facile adattarsi a questo modello in quanto non tutti i loro ordini si baseranno esclusivamente su una fonte di finanziamento. Allo stesso modo, possono offrire un'offerta multipla che ha requisiti contrattuali diversi o fonti di reddito aggiuntive.

I fornitori più piccoli o più specializzati potrebbero scoprire che, se non sono in grado di raggiungere il numero di risultati previsti, il loro reddito potrebbe essere gravemente compromesso, il che potrebbe influire sull'intera fornitura di servizi, incluso il numero di dipendenti impiegati e il livello degli stipendi corrisposti. In altre parole, posti di lavoro e servizi potrebbero essere a rischio.

L'altro problema ovvio è che per alcuni utenti in cerca di lavoro è molto più facile trovare lavoro rispetto ad altri, e questo può influire su chi decide di stabilire la priorità dei propri servizi da parte di Jupiter Training. Nel modello di cui sopra, non ci sarebbe alcun incentivo a prendere in carico individui che cercano lavoro con più barriere. In pratica, tuttavia, spesso questo tipo di programma paga degli "incentivi" per coloro che hanno più esigenze, ad esempio per coloro che non hanno qualifiche o che sono rimasti senza lavoro più a lungo.

Ma non tutte le notizie sono negative, perché può anche significare che il personale apprende nuove competenze e modi di lavorare per adattare la loro consegna, può essere motivato dal dover raggiungere obiettivi ogni mese e superare la sfida.

ATTIVITA' 1.4.3

Data la situazione di pagamento per risultato, confrontare i tre aspetti positivi più salienti



rispetto ai tre aspetti negativi più salienti che potrebbero sorgere

Tre aspetti positivi:

1.

2.

3.

Tre aspetti negativi:

1.

*Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di
lavoro*

2.

3.



Osservando il modello tuttavia, alcuni studi hanno suggerito una serie di svantaggi con il modello del pagamento in base ai risultati nei programmi di impiego pubblici. Questi possono includere:

- Rischi finanziari per i fornitori: può essere difficile prevedere con certezza quanto possa essere "riuscito" qualsiasi programma e quindi non ci può essere alcuna garanzia di copertura dei costi con i pagamenti. In altre parole, i fornitori possono perdere denaro!
- Attendere che il pagamento del risultato sia raggiunto e quindi reclamato e verificato può causare problemi di flusso di cassa per i fornitori, e può anche richiedere notevoli investimenti finanziari e di risorse umane sia precontrattuali che durante il contratto prima di essere pagati.
- "Raccolta delle ciliegie" - in cui i fornitori sono riluttanti ad assumere persone in cerca di lavoro con problemi più complessi, per timore che sia più difficile "ottenere un risultato" e pertanto ottengono risultati inferiori (ossia tassi di inserimento lavorativo inferiori) - o non vengono pagati. Ciò può portare a "parcheggi" e "scremature" - laddove tali persone in cerca di lavoro sono accantonate o trascurate (parcheggi), mentre sono focalizzati su quelli che potrebbero essere più in grado "ottenere un risultato", in quanto i fornitori mirano a individui in cerca di lavoro "più semplici" ("scremare" - cioè "prendere la crema").

-
- Costringere i fornitori a concentrarsi sull'ottenere risultati specifici per essere pagati può scoraggiare l'innovazione e il provare qualcosa di diverso per vedere se riesce “

ATTIVITA' 1.4.4



Scopri come viene finanziato il servizio di intermediazione del lavoro per cui lavori: potresti dover parlare con i gestori, i colleghi e persino chi cerca lavoro per rispondere alle seguenti domande:

1. Quanti candidati alla ricerca di lavoro si prevede si iscrivano per tutta la durata del contratto?
2. Quali sono i tuoi obiettivi per i risultati di lavoro e di formazione?

3. Ti auguri di rispettare le scadenze, quali sono?

4. Come sei valutato rispetto a questi risultati?

5. Quali sono le conseguenze del mancato raggiungimento dei tuoi obiettivi?

6. Hai riscontrato problemi con questo stile di consegna, come li hai superati?



La tua ricerca potrebbe aver scoperto alcune cose che non eri a conoscenza della tua situazione di finanziamento e di come questo influisce su come e perché svolgi il tuo ruolo in questo modo. Essere a conoscenza di queste informazioni può aiutarti a fare un lavoro migliore o svolgere il tuo ruolo in modo diverso per assicurarti di soddisfare le esigenze dei tuoi cercatori di lavoro, dei tuoi datori di lavoro e della tua azienda. Potresti anche aver capito che esiste un modo più efficace o efficiente di affrontare la consegna del tuo servizio.

Forse potresti presentarlo alla prossima riunione con il tuo team? Chi lo sa, potrebbe renderlo meno stressante, più economico e interessante per tutti!

Forse potresti mostrare i risultati in qualsiasi forum di Job Broker a cui partecipi, in quanto altri Job Broker potrebbero essere in grado di trarre beneficio dalla tua esperienza?)

1.5 Comprendere l'interfaccia tra datore di lavoro, cercatore di lavoro e finanziatore dei servizi di intermediazione del lavoro. Illustrare possibili conflitti di ruolo e dimostrare i mezzi per superarli.

Qualsiasi lavoro o partnership, che implichi una notevole quantità di lavoro collaborativo con un numero di partner diversi, potrebbe anche causare diversi conflitti.

Molti Job Broker svolgeranno anche altre attività con persone in cerca di lavoro - alcuni offrono un elemento di supporto per l'occupabilità come le tecniche di intervista o le sessioni di orientamento di gruppo / 1-1 o il supporto per altre questioni.

Per portare a termine il lavoro, dovranno spesso collaborare con una vasta gamma di altri professionisti che avranno tutti scadenze e priorità diverse, ad es.

- Datori di lavoro di diverse dimensioni
- Operatori sanitari
- Lavoratori sociali
- Personale dall'agenzia di beneficenza

Il servizio per cui lavori può anche essere erogato come parte di una partnership, dove fornirai il Job Brokerage e il supporto, ma un altro fornitore, forse un'ulteriore formazione o VET, offrirà corsi brevi non accreditati o corsi più accreditati per migliorare la preparazione al lavoro delle persone in cerca di lavoro. Potrebbero esserci anche altri "referral partner" che sono lì per offrire interventi specialistici che possono essere richiesti, ad esempio consulenza o terapia.

Tutte queste organizzazioni avranno diverse "agende", il che vuol dire priorità diverse in termini di ciò che viene considerato la parte più importante del lavoro da svolgere. Per il Job Broker sarà l'andare avanti di chi cerca lavoro in un'opportunità o in un lavoro di formazione nel modo più lineare possibile. Ma questo può causare conflitti e richiede un'attenta gestione e comunicazione tra tutte le parti per garantire che qualsiasi problema sia affrontato in modo professionale e rapido per evitare interruzioni del servizio fornito.

Il Job Broker avrà una gamma di clienti interni ed esterni di cui beneficiare ed è spesso un attento "giocoliere" per garantire che ciò avvenga in modo efficace.

ATTIVITA' 1.5.1 Classificare le aspettative che possono avere i 3 diversi gruppi, datori di lavoro e persone in cerca di lavoro e finanziatori, come visto dalla prospettiva del Job Broker.



Aspettative di chi cerca lavoro	Aspettative di chi assume	Aspettative del finanziatore
1	1	1
2	2	2
3	3	3
4	4	4

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di
lavoro

5	5	5
6	6	6



Riesci ora a vedere come le priorità di questi diversi gruppi potrebbero essere fonte di conflitto nel tuo lavoro? Potresti voler pensare a come superare questi problemi se si presentano, ci sono delle cose nell'organizzazione in cui lavori per es. riunioni del gruppo direttivo, riunioni di partenariato, riunioni di gruppo, in cui le cose potrebbero essere discusse apertamente e concordate?

In definitiva, dipenderà da te e dalle tue capacità di Job Broker il saper risolvere il maggior numero possibile di situazioni con ciascuna delle parti nel momento e nel modo o nel caso in cui si presentino.

Tuttavia, se ritieni che ci siano problemi che esulano dai tuoi limiti, aree di competenza o autorità, dovresti indirizzarlo al tuo manager o al caposquadra, in modo che tu possa ricevere indicazioni da loro.

ATTIVITA' 1.5.2



Scegli un programma finanziato con fondi pubblici per i servizi di intermediazione del lavoro e descrivi come coinvolgerebbe i richiedenti lavoro e i datori di lavoro a beneficio di tutte le parti coinvolte.



Cosa hai scoperto?

Ti ha fatto pensare in modo diverso a come lavori nel tuo Job Brokerage? Potresti aver capito che alcune delle idee che hai descritto potrebbero essere applicate all'intermediazione in cui lavori attualmente.

Chiaramente ci sono benefici nel coinvolgere gli utenti dei servizi, in questo caso in cerca di lavoro, anche al livello più elementare - per ottenere un prezioso feedback e approfondire le loro esperienze individuali di erogazione del servizio. Le loro opinioni ed esperienze possono aiutarti nella progettazione e nella consegna dei servizi futuri.

Potresti avere anche dei cercatori di lavoro che siedono in cattedra? Forse questo potrebbe essere un modo per pagare loro qualcosa dopo il servizio di assistenza o potresti rimborsarli per il loro tempo? Che ne dici di renderli "mentori" per i tuoi attuali cercatori di lavoro o di tornare a condividere i loro consigli su ciò che rende una ricerca di lavoro di successo come parte del lavoro?

Allo stesso modo, i datori di lavoro potrebbero aiutare a progettare la fornitura di servizi, infatti portare i datori di lavoro a svolgere specifici workshop a tema o prendere parte a simulazioni di colloqui rende l'intera esperienza per chi cerca lavoro più "reale". Ci sono molti modi in cui puoi diversificare la consegna e il contenuto delle tue sessioni di occupabilità.

Forse puoi condividere le tue idee sul forum di Job Broker e vedere quali altre idee hanno trovato altri Job Broker?

ATTIVITA' 1.5.3

Dal caso di studio qui sotto, puoi trovare 3 probabili conflitti che il Job Broker potrebbe dover affrontare per raggiungere un risultato soddisfacente per tutte le parti coinvolte.

Descrivi come affronterai questi problemi.



Hai lavorato come Job Broker per 3 anni e recentemente hai fatto parte di Jupiter Training come uno dei Job Broker nel loro team di sei persone.

I vostri cercatori di lavoro provengono da una vasta gamma di background con vari gradi di competenze, livello di qualifiche e preparazione al lavoro. Spesso presentano altri problemi, che influenzano la loro capacità di concentrarsi sulla ricerca di lavoro. La maggior parte delle persone in cerca di lavoro è rimasta senza lavoro per almeno 12 mesi e sta accedendo ai sussidi in modo da assicurarsi un impiego il prima possibile. Spesso non sanno cosa vogliono fare e hanno solo bisogno di un lavoro!

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

I datori di lavoro con cui collabori offrono una serie di opportunità, ma alcune sono molto specifiche, richiedono una formazione specialistica o talvolta qualifiche di livello universitario. I datori di lavoro non pagano l'intermediazione per i loro servizi, ma spesso si sentono piuttosto frustrati dal fatto che non ottengono il tipo giusto di candidati per i posti vacanti che hanno. Come intermediario del lavoro, ciò influisce anche sul raggiungimento degli obiettivi prefissati: come risolvere questi problemi per tutti gli interessati e quali sono i possibili conflitti?

Scrivi le tue risposte su un foglio separato.



Come saprai dal completamento di questo esercizio e anche pensando al tuo lavoro quotidiano, sorgeranno dei conflitti e non sono sempre facili da risolvere e spesso ci vorrà pazienza, capacità di risoluzione dei problemi e diplomazia per assicurarci che tutte le parti ottengano il loro risultato desiderato.

Il ruolo di Job Broker consiste nel gestire le aspettative di tutti: chi cerca lavoro ha bisogno di aiuto per trovare un lavoro, inoltre potrebbe richiedere altro supporto per problemi che tutti noi viviamo, ma alcuni ritengono di non poterli risolvere senza il supporto di altri professionisti; tutto ciò può essere molto stressante. Il datore di lavoro deve riempire di posti di lavoro di solito il più rapidamente possibile, ma con il miglior candidato disponibile, non ha tempo da perdere, perché il tempo, come tutti sappiamo, è denaro!

Allo stesso modo, in qualità di Job Broker avrai scadenze e obiettivi da raggiungere, non ottenere i candidati giusti con le giuste abilità o dover trattare con un datore di lavoro irato che può prendere il tuo tempo e impedirti di concentrarti sul lavoro a portata di mano.

Se ritieni che questa area del tuo lavoro sia difficile, potrebbe valere la pena di vedere se ci sono corsi offerti localmente per migliorare le tue capacità in termini di assertività e di affrontare situazioni difficili. Oppure potresti provare a parlare con gli altri Job Broker della tua squadra / organizzazione o rete locale per vedere se hanno avuto problemi simili - come li hanno superati?

Forse potresti usare un forum di broker di lavoro online e vedere se qualcuno lì potrebbe darti un po' di supporto?

1.6 Specificare e spiegare l'uso dei servizi di Job Brokering ai principali datori di lavoro, associazioni di datori di lavoro, enti settoriali o specialisti del settore.

E' forse scontato che la tua capacità di essere efficace come Job Broker è in parte determinata dallo stato generale dell'economia e dai livelli di disoccupazione. La vita sarebbe certamente più facile se ci fossero più che abbastanza posti di lavoro a tempo pieno e part-time per andare in giro per tutti, indipendentemente dalle loro circostanze, qualifiche e abilità! Tuttavia, se quei giorni sono mai esistiti, sono ormai lontani. I livelli di disoccupazione in alcune parti dell'UE sono stati costantemente elevati e la situazione si è ulteriormente deteriorata con l'avvento della crisi finanziaria globale nel 2008.

Parte del tuo ruolo, in quanto Job Broker, sarà anche convincere i datori di lavoro a iscriversi per utilizzare i tuoi servizi di intermediazione in modo da avere abbastanza posti vacanti da offrire a una gamma di candidati in una vasta gamma di settori. Potresti dover pensare al "tono" che rivolgi ai potenziali datori di lavoro e pensare al perché potrebbero comprarli, piuttosto che usare un'altra forma di reclutamento.

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

Uno dei motivi per cui alcuni datori di lavoro saranno attratti dall'utilizzo del servizio è che i programmi di intermediazione del lavoro spesso finanziati sono gratuiti, mentre un recruiting con una gestione più commerciale addebiterà una commissione quando posizionerà con successo qualcuno.

ATTIVITA' 1.6.1



Hai un appuntamento con un importante datore di lavoro e devi spiegargli cosa fa un Job Broker. I datori di lavoro sono spesso molto impegnati e hanno molte pressioni che competono per la loro attenzione. In questo caso, il datore di lavoro ha messo da parte solo 20 minuti per te. In quel tempo, devi spiegare cosa fai come un Job Broker e quale può essere di beneficio per il datore di lavoro.

*Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di
lavoro*

Hai sentito parlare del "elevator pitch"? Nel mondo del marketing, questa è un'idea in cui hai l'attenzione di qualcuno per la durata di un giro in ascensore. In quel momento, come trovi la tua offerta? Qual è il tuo "punto di forza unico - USP"? "

Pianifica il tuo "campo" per il datore di lavoro: - ricorda che hai solo 20 minuti per colpirlo!



Come l'hai trovato? Se non sei ancora sicuro su come affrontarlo, potresti esercitarti su uno dei tuoi colleghi? Potrebbero essere in grado di darti alcuni consigli utili.

Ricorda che il modo in cui esponi i tuoi servizi a un datore di lavoro può variare a seconda di cosa pensi siano le loro aspettative in termini di livello di servizio, frequenza di utilizzo e altri fattori. Ovviamente vuoi fare una buona impressione, ma non vuoi ingannarli in alcun modo o fare troppe promesse, il che potrebbe portare ad una delusione.

A differenza di un recruiting commerciale in cui spesso i candidati si iscrivono per utilizzare i loro servizi, è improbabile che il tipo di persona in cerca di lavoro con cui si avrà a che fare sia completamente pronta per il lavoro e richiederà da alcune settimane a diversi mesi di preparazione prima che tu sia in grado di presentarli per un ruolo di lavoro adatto. Sii realistico con i tuoi datori di lavoro e sii aperto sui punti di forza e sui limiti dei tuoi vari candidati.

Uno dei fattori di influenza più potenti con i datori di lavoro è la prova che sei già stato in grado di garantire posizionamenti di successo a persone in cerca di lavoro per altri datori di lavoro.

Quest'area può essere un'abilità molto diversa dal tipo che spesso si costruisce nelle professioni di counseling ed è sempre bene condividere esperienze e approcci con gli altri in un forum di Job Broker. Condividere la tua esperienza su come hai portato avanti le tue presentazioni a un datore di lavoro può aiutare gli altri a evitare qualsiasi insidia - mentre altri condividendo con te la loro possono aiutarti ad evitarla!

ATTIVITA' 1.6.2



Quali servizi può offrire un Job Broker a un datore di lavoro? Scrivi il tuo elenco qui:

Chi altri potrebbe fornire questi servizi ai datori di lavoro, come convincerai il datore di lavoro che il servizio di Job Brokering è l'opzione migliore per le loro esigenze aziendali? Puoi scrivere una lista di 'Pro e contro'?



Per alcuni dei datori di lavoro che contattano il tuo Job Brokerage, i tuoi servizi soddisferanno tutti i loro bisogni, ma per altri potrebbero non dimostrarsi adeguati in quanto potrebbero avere un volume elevato di esigenze di reclutamento con requisiti molto specifici. Possono trovarsi in una posizione migliore contattando un recruiter commerciale specializzato in un determinato tipo di assunzione e spesso anche in volumi elevati.

Mantenere un buon rapporto con i tuoi datori di lavoro significa che dovrai riconoscere quali sono i tuoi limiti come intermediario e sapere quando indirizzarli o consigliare altri servizi. Sicuramente, è meglio non sprecare il loro tempo nel cercare di fare qualcosa che non sei in grado di fare o nel non avere l'esperienza necessaria per farlo in modo efficace o entro i tempi richiesti.

Forse questo potrebbe evidenziare alcune opportunità di formazione per te e altri Job Broker?

Come precedentemente sottolineato, il fatto che i tuoi servizi siano forniti gratuitamente sarà interessante per i datori di lavoro. Tuttavia, ciò potrebbe anche far dubitare della qualità del servizio, a confronto con un servizio di assunzione retribuito; potrebbe essere necessario lavorare sodo per convincerli e guadagnare i loro affari e il rispetto quando assumono i candidati.

A volte lavorare con datori di lavoro più piccoli può funzionare meglio per te e per loro, poiché le loro richieste in termini di reclutamento saranno più basse e forse meno frequenti. Ma ciò non significa affermare che non dovresti rivolgerti ai datori di lavoro più grandi se hai la capacità

di soddisfare le loro esigenze di assunzione; parte di questo dipenderà dalla dimensione della tua intermediazione.

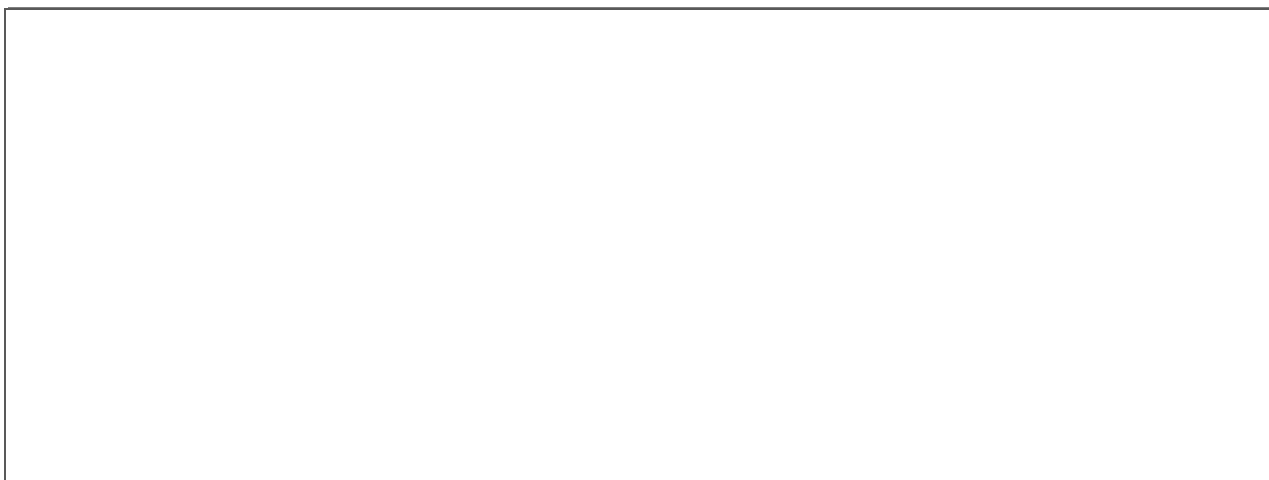
Puoi condividere i risultati di questo esercizio sul forum Job Broker con altri Job Broker? Potresti chiedere come hanno superato le obiezioni dei datori di lavoro per aiutarti se / quando ciò accade.

ATTIVITA' 1.6.3



COMPITO SCRITTO: Individua le sfide che ritieni più probabile che un Job Broker debba affrontare quando devi spiegare l'uso dei servizi di brokering ai principali datori di lavoro, associazioni di datori di lavoro, enti del settore o specialisti del settore.

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro



Quando stai tentando di vendere qualsiasi servizio, sicuramente incontrerai molte obiezioni, potresti averlo già sperimentato come parte del tuo lavoro.

Ma ci sono anche altre sfide, alcuni datori di lavoro saranno sospettosi di qualcosa che è gratuito da usare, potrebbero pensare che il tuo servizio sarà inferiore a quelli in cui devi pagare l'agenzia. Potrebbero metterti alla prova per vedere se puoi effettivamente erogare il servizio, quindi se questo è il tuo primo incarico con questo datore di lavoro è importante farlo bene - perché potrebbe non ripresentarsi una seconda volta!

Potrebbero anche avere dubbi sul livello dei candidati perché non stanno lavorando e potrebbero non aver mai lavorato o essere rimasti senza lavoro per qualche tempo. Se non fai una buona impressione sull'organizzazione per cui lavori, allora potrebbero mettere in dubbio le tue conoscenze e competenze in qualità di Job Broker.

Il datore di lavoro può avere una scadenza ristretta per il reclutamento e potrebbe voler sapere in quanto tempo è possibile inviare loro CV validi dei candidati. Potresti non avere nessuno nel tuo attuale carico di lavoro che si adatta alle specifiche, quindi cosa farai?

Le scadenze e le tempistiche potrebbero essere molto diverse da un grande datore di lavoro aziendale.

Naturalmente l'altra cosa che a volte è fuori dal tuo controllo quando si tratta di datori di lavoro e persone in cerca di lavoro è che, per quanto tu possa presentare i candidati, non hai il controllo su ciò che potrebbe accadere nel giorno dell'intervista! Potrebbero essere in ritardo, non presentarsi per niente, comportarsi come se non avessero fatto alcuna preparazione? Tutto ciò che puoi fare è prepararli adeguatamente, sperare per il meglio - e quindi assicurarti di seguirli.

A volte un datore di lavoro potrebbe non nominare uno dei tuoi candidati, non dare per scontato che questa sia una tua colpa o sia colpa del candidato. A volte durante il processo di reclutamento i datori di lavoro cambiano idea su chi e cosa vogliono o semplicemente decidono di non assumere affatto! Cerca di assicurarti, se i tuoi candidati non hanno successo, di ottenere più feedback possibili sul perché. Alcuni datori di lavoro sono riluttanti a farlo in qualsiasi modo, ma se non lo sai non hai idea su cosa lavorare con il candidato per il suo prossimo colloquio. Assicurati di chiedere un feedback anche ai candidati sulla loro esperienza nel colloquio, poiché a volte offrono una prospettiva molto diversa da quella del datore di lavoro!

Il datore di lavoro offre al tuo candidato il ruolo - ma non lo vuole! Se ciò accade, fai immediatamente un de-briefing con il tuo candidato per scoprire cosa è successo durante l'intervista. Questo è difficile, poiché il candidato potrebbe aver sentito qualcosa durante il colloquio che li ha portati fuori strada, ma sarà necessario indagare e scoprire qual è il problema. Potrebbe essere un semplice fraintendimento o qualcosa di più sinistro?

Valutazione del progresso– Learning Need Analysis

E ora che hai completato le attività e gli esercizi in questo Capitolo e rivisto tutti i Feedback, torniamo alla Valutazione dei bisogni di apprendimento che hai completato all'inizio del Capitolo.

Nella tabella seguente, ripeti l'auto-valutazione delle tue conoscenze, abilità e capacità di comprensione in quest'area. Come prima, considera i requisiti e valuta il tuo "livello" in ciascun caso.

Ecco un rapido promemoria della scala: uso di una scala in cui **1 = scarso (sviluppo pienamente necessario)**, **5 = giusto / soddisfacente (sviluppo parzialmente necessario)** e **10 = eccellente (nessun sviluppo necessario)**

Requisiti per il lavoro	Livello di conoscenza, abilità, esperienza o comprensione (a seconda dei casi).									
Identificare i problemi che derivano dall'utilizzare la conoscenza delle tendenze nel mercato del lavoro, in termini di (a) identificare aree crescenti di carenza di competenze e posti di lavoro vacanti e (b) cercare di "abbinare" che cerca lavoro a queste tendenze	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivere le competenze o le qualità che possono essere sviluppate relativamente rapidamente nelle persone in cerca di lavoro al fine di rispondere a tendenze del mercato del lavoro potenzialmente vantaggiose	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Identificare le problematiche che quelli che cercano lavoro possono incontrare quando considerano	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

opportunità di lavoro non locali e collaborare con loro per valutare se queste opportunità sono realistiche o pratiche per loro.										
Specificare le risorse che è necessario preparare per lavorare con chi cerca lavoro al fine di identificare i fornitori / gli schemi di formazione professionale e i programmi di impiego pubblici pertinenti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Riconoscere i diversi tipi di prestazioni e programmi che sono rilevanti per tutti coloro che cercano lavoro e distinguere con quelli che mirano a bisogni specifici e gruppi specifici.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Individuare le fonti di orientamento e di informazione che possono essere messe a disposizione dei datori di lavoro e delle associazioni di settore per sostenerle nell'assunzione di disoccupati in cerca di lavoro per riempire i posti vacanti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Spiegare le tecniche principali per (a) l'occupazione di un intermediario tra disoccupati in cerca di lavoro e datori di lavoro (b) rimanere in contatto con entrambe le parti per garantire la sostenibilità dell'accordo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Identificare i principali indicatori utilizzati per misurare l'impatto e l'efficacia del servizio (comprese eventuali disposizioni relative al pagamento in base ai risultati).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Individuare almeno 3 principali politiche pubbliche che riguardano i servizi di intermediazione di lavoro nel tuo paese e descrivere i modi in cui influiscono sul tuo lavoro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivi il sistema "pagamento per risultato" (ad esempio, potresti elencare almeno 3 "risultati" che ci si	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

aspetta che un Job Broker realizzi).										
Confrontare 3 aspetti positivi e 3 negativi del pagamento in base ai risultati	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Distinguere le aspettative di: A) un datore di lavoro b) impiegato c) finanziatori	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivi come coinvolgeresti chi cerca lavoro e i datori di lavoro a beneficio di tutte le parti coinvolte in un programma finanziato con fondi pubblici	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivi 3 conflitti tipici che un intermediario di lavoro potrebbe dover affrontare per ottenere un risultato soddisfacente per tutte le parti coinvolte	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Prepara una presentazione di 20 'a un potenziale datore di lavoro per vendergli il tuo servizio di intermediazione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Elenco di tutti i servizi che un intermediario di posti di lavoro può offrire a un datore di lavoro, confrontando il modo in cui questi servizi sono forniti ora e perché il Job Brokerage è una soluzione migliore	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Individuare le sfide che ritieni più probabili che un Job Broker debba affrontare quando devi spiegare l'uso dei servizi di intermediazione a datori di lavoro chiave, associazioni di datori di lavoro, enti del settore o specialisti del settore.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ora confronta le tue due serie di punteggi: quelli che hai fatto "prima" e quelli che hai fatto dopo aver lavorato a questa parte della Guida. Quali sono le tue conclusioni principali?

Diresti che, in base all'aver utilizzato il materiale in questo Capitolo, hai sottovalutato o sovrastimato le tue capacità, conoscenze, comprensione e / o esperienza la prima volta che hai fatto questa valutazione?

Quindi, se hai ottenuto dei requisiti inferiori dopo aver finito, è perché ti rendi conto che hai ancora aree da sviluppare?

Se hai ottenuto dei requisiti più alti, è perché ti senti più esperto o fiducioso dopo aver completato gli esercizi?

Diresti che il Capitolo ha confermato le tue stime originali o ci sono state sorprese?

È possibile identificare le aree in cui è ancora necessario cercare ulteriore supporto o sviluppo professionale?

1.7 Conclusione e ulteriori letture

Lo scopo di questo Capitolo è stato quello di collocare il tuo lavoro come Job Broker nel contesto del mercato del lavoro europeo e delle opportunità di lavoro in Europa. In tal modo, abbiamo esplorato l'interfaccia tra i principali soggetti interessati che hanno un impatto sul tuo lavoro: datore di lavoro, chi cerca lavoro e finanziatore pubblico. Abbiamo anche esaminato il modo in cui le politiche, i finanziamenti, i programmi, le informazioni sul mercato del lavoro e le normative sul lavoro disciplinano e influiscono sui servizi di Job Brokering.

Infine ... sebbene il Job Brokerage sia un concetto emergente e relativamente nuovo nella legislazione europea in materia di IFP, ci sono varie pubblicazioni e risorse pertinenti ai temi discussi in questo modulo. Molti di questi saranno nella tua lingua e sono rilevanti per il tuo paese - quindi guardali!

Nel frattempo, e per aiutarvi a guardare oltre, abbiamo elencato alcune fonti di informazioni rilevanti al livello europeo di seguito:

- CEDEFOP: 'Skills Panorama' at <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di lavoro

-
- European Commission: 'EURES – The European Job Mobility Portal' at <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>
 - European Council: Resolution on A New Skills Agenda for an Inclusive and Competitive Europe (2016/C 467/01).
 - European Training Foundation / CEDEFOP / International Labour Office: 'The role of employment service providers: Guide to anticipating and matching skills and jobs' (2015).

Note

*Capitolo 1 - Attuale contesto del mercato del lavoro dell'UE e opportunità di
lavoro*

Capitolo 2

Lavorare efficacemente con i datori di lavoro

Contenuti

Di cosa parla questo capitolo?	95
Obiettivi dell'apprendimento	95
2.1 Selezionare e applicare metodi di reclutamento (metodi diretti, indiretti, di terze parti) per raggiungere i potenziali candidati	98
2.2 Descrivere i profili professionali e elencare i corrispondenti requisiti professionali.....	109
2.3 Progettare, condurre e partecipare a eventi e attività di networking per creare forti legami con i datori di lavoro	115
2.4 Utilizzare i regimi di sostegno esistenti per generare il massimo beneficio per i datori di lavoro	122
2.5 Sviluppare profili di lavoro in collaborazione con i datori di lavoro e abbinarli ai profili personali dei potenziali candidati di lavoro	130
2.6 Dimostrare la capacità di fornire, monitorare e valutare la soddisfazione del datore di lavoro come mezzo per il miglioramento continuo della qualità del servizio	137
2.7 Valutazione del progresso- Learning Need Analysis.....	147
2.8 Ulteriori letture: risorse e webgrafia	149

Di cosa parla questo capitolo?

Nel secondo capitolo della guida andiamo a lavorare con coloro che offrono lavoro a chi cerca lavoro - i datori di lavoro. Lo scopo di questo Capitolo è quello di mettere il tuo lavoro come un Job Broker nel contesto del lavoro con datori di lavoro e persone in cerca di lavoro in un modo adeguato per raggiungere il successo comprendendo le esigenze di ciascuno, soddisfacendo quelle esigenze e creando un ambiente collaborativo che ti permetterà di creare una rete stabile per sviluppare il tuo lavoro. Le aree coprono il coinvolgimento dei datori di lavoro nella ricerca di lavoro, l'utilizzo del feedback del datore di lavoro per migliorare il servizio, consigliare i datori di lavoro in materia di assunzioni e il "supporto al lavoro" per i nuovi assunti.

I fornitori efficaci di job brokering devono essere altamente proattivi nello sviluppare una comprensione dei bisogni dei datori di lavoro. Il lavoro diretto di Job Broker con i datori di lavoro comprende, in generale, la ricerca di posti vacanti, la pianificazione delle risorse umane, l'analisi dettagliata dei ruoli e delle specifiche delle persone, l'abbinamento delle persone in cerca di lavoro, la selezione di candidati, l'assistenza e il collaudo. Pertanto, consideriamo come stabilire e mantenere buoni rapporti con i datori di lavoro e raggiungere la soddisfazione dei datori di lavoro, nonché prendere in considerazione incentivi di finanziamento pubblico per i datori di lavoro.

Troverete alla fine di questo Capitolo (sezione "ulteriori letture") alcuni link utili che vi aiuteranno nella stesura delle attività proposte all'interno di questo capitolo della guida di autoapprendimento. Ti suggeriamo di consultare questi collegamenti prima di completare ogni attività.

Obiettivi dell'apprendimento

Per affrontare quanto sopra, questo capitolo ha i seguenti Obiettivi dell'apprendimento:

2.1 Selezionare e applicare metodi di reclutamento (metodi diretti, indiretti, di terze parti) per raggiungere potenziali candidati.
2.2 Descrivere i profili professionali e elencare i corrispondenti requisiti professionali.
2.3 Progettare, condurre e partecipare a eventi e attività di networking per creare forti legami con i datori di lavoro.
2.4 Utilizzare i regimi di sostegno esistenti per generare il massimo beneficio per i datori di lavoro.
2.5 Sviluppare profili di lavoro in collaborazione con i datori di lavoro e abbinarli ai profili personali dei potenziali candidati di lavoro.
2.6 Dimostrare la capacità di fornire, monitorare e valutare la soddisfazione del datore di lavoro come mezzo per il miglioramento continuo della qualità del servizio

Prima di esaminare i contenuti in dettaglio e mettere in pratica le nostre competenze attraverso le diverse attività proposte, iniziamo con un'autovalutazione delle tue conoscenze, abilità e comprensione in questo ambito con la tabella di valutazione dei bisogni di apprendimento di seguito.

Utilizzando una scala in cui **1 = scarso (sviluppo pienamente necessario)**, **5 = giusto / soddisfacente (sviluppo parzialmente necessario)** e **10 = eccellente (non è necessario lo sviluppo)**. Considera una richiesta per volta e valuta il tuo "livello" in ciascun caso:

Requisiti per il lavoro	Livello di conoscenza, abilità, esperienza o comprensione (a seconda dei casi).									
Analisi della descrizione del lavoro e capacità di intervistare. P.es. : capacità di descrivere e formulare le domande appropriate in base alle specifiche del lavoro per ottenere le informazioni pertinenti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Conoscenza della comunicazione scritta, delle ITC e dei canali di diffusione: per lo sviluppo e la distribuzione di annunci di lavoro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Abilità comunicative e organizzative per la pianificazione e l'implementazione dei processi di reclutamento (compresa la preparazione di test di selezione, dinamiche di gruppo, ecc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenze e abilità per gestire strumenti europei per la ricerca di potenziali candidati: P.es. Catalogo professionale ISCO e portale di mobilità professionale EURES.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacità di categorizzare le esigenze del datore di lavoro e cooperare con loro esplorando / valutando la domanda e lo sviluppo del mercato del lavoro, per fornire indicazioni e supporto personalizzati.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenze e abilità per attivare le procedure amministrative necessarie per l'accesso a programmi e programmi di supporto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacità di guidare i datori di lavoro verso misure di sostegno adeguate alle loro esigenze e fornire informazioni pertinenti sui diritti e gli obblighi derivanti dai regimi di sostegno.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenze e abilità per l'abbinamento efficace tra domanda di lavoro e offerta di lavoro (ad esempio capacità di analizzare i processi di lavoro, rilevare i bisogni professionali, sviluppare profili professionali e condurre processi di valutazione delle	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

competenze).										
Capacità di comunicazione e di analisi per comunicare efficacemente con i clienti al fine di garantire e valutare la loro soddisfazione complessiva sui servizi forniti.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenze e abilità per progettare procedure standard per l'implementazione della qualità e per gestire i processi legati al monitoraggio e al miglioramento della qualità.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Nelle sezioni seguenti, ti forniremo alcune narrazioni e ti chiederemo di completare una serie di esercizi. Ognuno ha un feedback - annota le tue risposte e i tuoi pensieri sul feedback - poiché alla fine del Capitolo ti chiederemo di tornare a questa analisi dei bisogni per vedere se una delle tue risposte è cambiata.

2.1 Selezionare e applicare metodi di reclutamento (metodi diretti, indiretti, di terze parti) per raggiungere potenziali candidati.

Ti suggeriamo di leggere attentamente le informazioni / narrazioni presentate di seguito poiché sono la base per una buona esecuzione delle attività dichiarate che troverai in questa sezione. Per favore, ricorda anche di controllare la webografia fornita per una conoscenza completa.

Cos'è un processo di reclutamento?

Potrebbe essere descritto come "l'insieme di attività e processi utilizzati per ottenere legalmente un numero sufficiente di persone qualificate nel posto e nel momento giusto in modo che le persone e l'organizzazione possano selezionarsi reciprocamente nei propri migliori interessi a breve e lungo termine" (Schuler, Randall S .: Gestione del personale e delle risorse umane).

Passaggi da svolgere nel processo di reclutamento

- Pianificazione del reclutamento: redigere una descrizione completa completo per la posizione vacante.
- Sviluppo della strategia: definire una strategia adeguata per il reclutamento dei candidati.
- Ricerca di candidati internamente o esternamente.
- Applicazioni di screening ricevute e selezionate.
- Valutazione del processo: livello di successo.

Selezione di diversi metodi di reclutamento

- *Interno*, realizzato attraverso la promozione e il trasferimento di personale esistente o tramite invii, da parte di membri del personale attuali, di amici e familiari.

I vantaggi di questo metodo sono:

- Familiarità con i propri dipendenti.
- Migliore uso del talento interno.
- Reclutamento economico.
- Migliora il morale dei dipendenti.
- Un motivatore per i dipendenti.

Svantaggi:

- Scelta limitata
- Scoraggia la competizione con gli estranei.
- Può verificarsi il ristagno delle competenze a lungo termine.
- Crea conflitti internamente se i candidati meritano o meno una promozione.

- *Esterno*: Fonti esterne di assunzione si trovano al di fuori dell'organizzazione. Questi potrebbero essere: gli scambi di lavoro; agenzie di collocamento e quindi Job Broker; reclutamento pubblicitario e on-line; associazioni professionali e cacciatori di teste; reclutamento in campus e fiere; incursione o bracconaggio da parte di un'impresa concorrente.

Vantaggi:

- Processo aperto
- Disponibilità di candidati di talento.
- Opportunità di selezionare il miglior candidato: il processo di selezione diventa competitivo.
- Fornisce una sana concorrenza.

Svantaggi:

- Costoso e dispendioso in termini di tempo (tranne se si utilizzano Job Broker, nel qual caso il costo è coperto).
- Mancanza di conoscenza dell'organizzazione da parte della persona scelta.
- Scoraggia i dipendenti esistenti.

L'intervista come la tecnica di selezione più comunemente usata

Se usata in modo appropriato, l'intervista può essere un buon predittore delle prestazioni lavorative. Idealmente, le interviste sono condotte da un gruppo di persone. È necessario decidere se il datore di lavoro sarà coinvolto nel processo fin dall'inizio. È consigliabile che il datore di lavoro partecipi almeno alla fase finale del processo.

Competenze di Job Broker necessarie per intervistare con professionalità:

- Come condurre un'intervista strutturata, comportamentale-orientata.
- Come fornire un feedback efficace.
- Istruzioni per prendere appunti.
- Come evitare il pregiudizio dell'intervistatore.
- Come selezionare i candidati in base al merito.

Preparare domande e condurre interviste

- Le domande dell'intervista devono essere orientate al comportamento e basate su ciascuno dei criteri di selezione chiave (key selection criteria - KSC), come determinato attraverso il processo di analisi del lavoro.

- Si raccomandano domande di colloquio orientate al comportamento (ad esempio chiedendo a un candidato cosa farebbe in una particolare situazione) poiché il comportamento passato è il miglior predittore di prestazioni future. Gli intervistatori devono prendere nota delle risposte dei candidati nelle seguenti aree: Situazione, Compito, Azione, Risultato (Situation Task Action Result – STAR).

Esempi di domande orientate al comportamento che incoraggiano le risposte basate su STAR:

STAR	Esempi di domande
Situazione Compito	o Descrivi una situazione in cui ... Perché hai ...? Quali erano le circostanze ...?
Azione	Esattamente cosa hai fatto? Descrivi in modo specifico come hai fatto? Descrivi il tuo ruolo specifico nel progetto? Fammi camminare attraverso i passi che hai fatto?
Risultato	Qual è stato il risultato? Come ha funzionato? Quali problemi / successo sono derivati da ...? Che feedback hai ricevuto?

Dinamiche di gruppo come tecnica per il reclutamento

I processi che si svolgono durante un esercizio di dinamiche di gruppo riflettono i modelli di comunicazione e comportamento tra i partecipanti. Inoltre, a seconda dell'esercizio può fornire informazioni su conoscenze specifiche. Le dinamiche di gruppo consentono di esplorare e studiare i processi forniti all'interno del gruppo di candidati.

È importante fare una buona selezione tra le diverse dinamiche di gruppo disponibili, quindi è possibile e facile osservare i criteri chiave per la posizione da coprire. Anche una versione personalizzata può essere sviluppata se si è abbastanza esperti per farlo.

Esempio di foglio di comunicazione / osservazione del comportamento (basato sulle categorie Bales):

- 1.-Solidarietà: dà prova di solidarietà, incoraggia, aiuta e valorizza gli altri.
- 2.-Distensione: cerca di diminuire la tensione, scherza, ride, si dichiara soddisfatto.
3. Accordo: dà la sua conformità, accetta tacitamente e comprende.
- 4.-Fornisce suggerimenti e indicazioni, nel rispetto della libertà degli altri
- 5.-Dà opinioni, analizza, esprime sentimenti e desideri.
- 6.-Orienta, fa rapporti, ripete, chiarisce, conferma.
- 7.-Richiedere l'orientamento, le informazioni, la ripetizione, la conferma
- 8.-Richiedere un parere, una valutazione, un'analisi; l'espressione di un sentimento.
- 9.-Richiede suggerimenti, istruzioni, possibili mezzi d'azione.
- 10.-Disaccordo: disapprova, respinge passivamente e nega aiuto.
- 11.-Tensione: manifesta tensione, chiede aiuto e si ritira dalla discussione.
- 12.-Antagonismo: dà prova di opposizione, denigra gli altri, afferma se stesso.

L'analisi delle interazioni implica anche il conteggio del numero di unità di comunicazione emesse da ciascun soggetto, sia diretto a ciascun membro soggetto del gruppo, sia diretto allo stesso gruppo in generale. Altre informazioni importanti da raccogliere durante l'esercizio sono ad esempio il controllo del tempo, concentrandosi su soluzioni, decisioni, competenze pratiche, abilità argomentative, ecc...

Annunci di lavoro per reclutare candidati

Una volta chiariti i criteri chiave di selezione per coprire una posizione specifica, gli annunci pubblicitari sono una buona risorsa per raggiungere potenziali candidati.

Ci sono due compiti principali da prendere in considerazione per questo scopo:

- Compilare le informazioni giuste per l'annuncio.
- Scelta dei canali pubblicitari appropriati.

In relazione alla progettazione dei contenuti per la pubblicità, si prega di prendere in considerazione i seguenti suggerimenti:

- Disegnare un titolo di lavoro attraente e accurato.
- Specificare chiaramente il ruolo, riassumendo la posizione.
- Distinguere tra requisiti essenziali e quelli desiderabili.
- Fornire informazioni sulla società, quando possibile.
- Scrivere direttamente al lettore la parola "tu".

Per quanto riguarda la sua diffusione:

- Cercare il miglior mercato per la pubblicità (ad esempio online, giornali locali, rivista specializzata, fiere, ecc.).
- Progettare un annuncio semplice, appropriato nell'estensione (non troppo lungo, non troppo corto).
- Analizzare i risultati ed essere disposto a apportare modifiche, se necessario, per raggiungere il numero necessario di potenziali candidati.

Come organizzare un processo di reclutamento interno

- Determinare e tenere a mente gli obiettivi di reclutamento.
- Rivedere la descrizione del lavoro per la sua spiegazione chiara e concisa ai candidati.
- Sviluppare domande sul lavoro, combinando domande aperte e chiuse.
- Sviluppare altri strumenti per valutare i candidati, quando è desiderabile. Preparare i materiali da utilizzare.
- Sequenziare il procedimento per ottenere le informazioni utili sui candidati.

- Programmazione della sessione di lavoro con i candidati effettivi: creare un programma (le ore concordate per le interviste, il tempo che sarà dedicato a ciascun processo), le persone coinvolte e la fornitura di un ambiente appropriato in base alle attività.
- Fare rapporti di valutazione dei candidati.

ATTIVITA' 2.1.1



Per favore, fai degli esempi per i seguenti argomenti:

- Descrizione delle specifiche del lavoro (posizione a scelta).
- Feedback efficace durante un colloquio.
- Domande di orientamento comportamentale da utilizzare in un colloquio per la posizione selezionata sopra



- Descrizione del lavoro. Informazioni essenziali da includere: titolo di lavoro; area / dipartimento (ruolo dell'area all'interno dell'azienda); informazioni aziendali chiave; principali responsabilità della posizione (descrivere in dettaglio ma in modo attraente); durata del rapporto di lavoro (contratto a tempo indeterminato, temporaneo o interinale); formazione richiesta; esperienza / carriera (differenziare l'essenziale dal desiderabile); remunerazione e benefici.
- Feedback efficace: hai contestualizzato la conversazione? Hai descritto le partecipazioni sia di chi cerca lavoro sia del Job Broker? Hai descritto il motivo per il quale l'esempio dato è un feedback efficace?
- Hai inserito una serie di domande relative a una situazione, attività, azione e risultato?



ATTIVITA' 2.1.2

COMPITO



Progetta e realizza una pubblicità per una posizione altamente qualificata nel settore dell'ospitalità, per promuovere questo posto vacante su entrambi i giornali e siti web. L'annuncio deve essere attraente al fine di catturare l'attenzione di chi cerca lavoro e adatto e pertinente in termini di contenuti.

Descrivi le specifiche riguardanti i mass media da utilizzare, la posizione / sezione mirata per l'annuncio da inserire, le sue dimensioni e la sua tipografia.

Progettare un piano di marketing per la sua diffusione e attività per seguirlo.



Questo compito avrebbe dovuto essere sviluppato attraverso tre punti principali:

- Contenuti pubblicitari: titolo di lavoro, ruolo e responsabilità principali, requisiti essenziali e anche desiderabili, informazioni aziendali, condizioni offerte.
- Design: specifiche su dimensioni, tipografia, design utilizzato. Mostra il tuo annuncio a qualcun altro. È visivamente attraente e anche dal punto di vista del suo contenuto (stile di scrittura)? Hai menzionato una posizione mirata da inserire su giornali / riviste?
- Canali da utilizzare in base al profilo che stiamo cercando: elenco di siti Web e carte / riviste specifici e reali conosciuti da voi. Riassunto con le tue idee / piano per la sua diffusione.

ATTIVITA' 2.1.3

COMPITO



Questa attività consiste in due attività principali:

- Compito 1. Organizzare e pianificare un'intensa giornata lavorativa: un processo di reclutamento interno per coprire un posto di lavoro di supervisione junior o di livello medio in un'azienda di logistica.
- Compito 2: la proposta deve includere, almeno, la progettazione di un esercizio dinamico di gruppo su misura con un foglio di osservazione pertinente.



Compito 1: programma per un giorno lavorativo di reclutamento interno. Questioni chiave da affrontare: definizione degli obiettivi, livello di prestazioni richiesto in base al gruppo target, descrizioni dei compiti (fasi, metodi e attività / test per lo screening dei candidati) – a quali competenze / conoscenze / esperienze dovresti dare la priorità nella selezione dei candidati? -, chi è coinvolto, dove si svolgerà, quando (gestione del tempo delle attività), come saranno realizzati e raggiunti gli obiettivi (indicatori di risultato).

Compito 2: hai messo in relazione l'esercizio dinamico di gruppo redatto con il profilo professionale dato (supervisore junior / livello medio, settore logistico)? Hai sviluppato un foglio di osservazione su cui prendere appunti durante la sua implementazione? Hai incluso una varietà di aspetti da valutare / osservare, come capacità comunicative, capacità decisionali e conoscenze tecniche o competenze pratiche? Hai menzionato qualsiasi altro test / esercizio supplementare da applicare per valutare i candidati durante il processo di assunzione?

2.2. Descrivere i profili professionali e elencare i corrispondenti requisiti professionali.

Ti suggeriamo di leggere attentamente le informazioni / narrazioni presentate di seguito poiché sono la base per una buona esecuzione delle attività che troverai in questa sezione. Per favore, ricorda anche di controllare la webografia fornita, per una conoscenza completa.

Descrizione di un profilo professionale

Il profilo professionale è composto da una serie di standard che descrivono:

- I risultati che un lavoratore con un particolare profilo deve raggiungere nella sua prestazione sul lavoro.

-
- I contesti in cui si verifica questa prestazione.
 - Conoscenza necessaria.
 - Abilità necessarie.
 - Capacità di lavoro trasferibili necessarie.
 - Gli atteggiamenti che dovrebbero essere mostrati.
 - Le prove che devono essere presentate per dimostrare le competenze (esiti / risultati).

Inoltre, sarebbe interessante riflettere su ulteriori informazioni riferite a: la sua relazione con altri compiti associati, prospettive economiche, promozione e opportunità di avanzamento.

ATTIVITA' 2.2.1



Scrivi una monografia professionale: un'indagine completa riferita al cloud computing, uno dei profili occupazionali emergenti più recenti. Oltre alla descrizione e alle specifiche del lavoro, è necessario includere altre informazioni interessanti correlate.



Per costruire il profilo professionale, devono essere stati affrontati i seguenti passi: individuazione dei compiti coinvolti, descrizione delle competenze di base richieste, conoscenze necessarie (acquisite attraverso la formazione professionale / studi universitari, ecc.), descrizione delle competenze generali.

a) Contenuto del lavoro: cosa fare, come farlo, quali problemi devono essere risolti e come.

b) Requisiti lavorativi: esperienza lavorativa, certificazioni, età, lingue, attitudini metodologiche, capacità adattive, competenze tecniche specifiche.

c) Condizioni ambientali: ad es. luogo di lavoro, rischi, situazione occupazionale, remunerazione, opportunità di promozione.

d) Rapporti: con altre persone / persone in cerca di lavoro, con capi, supervisori e subordinati.



Hai una persona in cerca di lavoro nel tuo servizio di Job brokering che non ha precedenti esperienze e che intende lavorare all'estero nel settore dell'ospitalità per migliorare le proprie competenze linguistiche in inglese e acquisire esperienza nel settore.

Usa lo strumento EURES per fornire alla persona in cerca di lavoro le tre migliori posizioni che puoi trovare in base ai suoi interessi. Elenca e descrivi i risultati seguenti, esponendo i criteri di ricerca applicati.



Per questo esercizio è importante elencare e riflettere sui risultati della ricerca nell'interesse del candidato in cerca di lavoro: le possibilità dovrebbero consentire al candidato in cerca di lavoro di migliorare le proprie competenze linguistiche trattando attivamente con persone in cerca di lavoro e colleghi e dovrebbe essere in tutti i casi nel settore dell'ospitalità e non in posizioni molto qualificate - dato che quindi chi cerca lavoro non ha precedenti esperienze nel settore.

La durata del contratto dovrebbe essere abbastanza lunga, quindi ha tempo per migliorare la lingua. Le posizioni elencate dovrebbero includere una descrizione sufficientemente lunga con le informazioni pertinenti.

Hai preso in considerazione opzioni di esperienza come stage? Hai riscontrato difficoltà nell'utilizzo di questo portale europeo della mobilità?

ATTIVITA' 2.2.3



Elencare i requisiti professionali per un profilo professionale di un revisore esterno.

- Elenca alcuni dei vantaggi e degli svantaggi del lavorare in questo campo.

Punti positivi (Vantaggi):

1.

2.

3.

4.

5.

Punti negativi (Svantaggi):

1.

2.

3.

4.

5.



- Hai inserito una breve descrizione del lavoro, specificando alcuni compiti / doveri per questa posizione?
- Hai inserito nella tua lista qualche conoscenza specifica / accreditamento richiesto?

- Hai elencato qualche abilità trasferibile?
- Hai elencato tra 4 e 6 qualità adeguate: (attitudini / abilità / interessi / valori) per lavorare come revisore esterno?
- Hai indirizzato alcuni dei requisiti alle condizioni di lavoro? Per esempio. Lavorano da soli o in gruppo? Lavorano a distanza? eccetera.
- Hai chiaramente definito 3-5 vantaggi di questa carriera?
- Hai chiaramente definito 3-5 svantaggi di questa carriera?

2.3 Progettare, condurre e partecipare a eventi e attività di networking per creare forti legami con i datori di lavoro.

Ti suggeriamo di leggere attentamente le informazioni / narrazioni presentate di seguito poiché sono la base per una buona esecuzione delle attività dichiarate che troverai in questa sezione. Per favore, ricorda anche di controllare la webografia fornita, per una conoscenza completa.

Affinché i Job Broker e le imprese diventino e rimangano coinvolti l'uno con l'altro, è auspicabile curare il modo in cui si relazionano che potrebbe includere la partecipazione a eventi e attività comuni di reciproco interesse.

Esistono diverse attività che possono essere sviluppate in questo senso, come ad esempio:

- Congressi, per fornire informazioni pertinenti e innovative nei campi di interesse, anche utili per il dibattito.

-
- Seminari, per migliorare la conoscenza attraverso colloqui didattici.
 - Conferenze, fornite da esperti del settore / professionisti esperti.
 - Sessioni di formazione, dedicate a un soggetto monografico.
 - Fiere e mostre, dove i partecipanti possono socializzare e conoscersi meglio e conoscere le loro rispettive esigenze. Sono una grande opportunità per costruire relazioni forti e per espandere le reti di contatto.
 - Workshop, consistenti in attività interattive tra i relatori principali e il resto dei partecipanti.
 - Eventi di svago / dinamiche di gruppo per team building.

Indipendentemente dal tipo di attività / evento selezionato in base allo scopo a cui mira, alcuni dei vantaggi che offrono sono: questi incontri / atti / eventi sono strumenti di comunicazione efficace; aggiungono valore ai processi di branding; favoriscono le relazioni personali (interne ed esterne); in definitiva, ci permettono di fare networking. Il networking è un elemento chiave in qualsiasi strategia aziendale per la sua crescita.

Al fine di ottenere tutti i loro benefici associati, è un requisito essenziale per pianificarli con largo anticipo. Aspetti da tenere a mente:

- Abbiamo in mente uno scopo chiaro? Gli obiettivi dell'evento / attività di networking sono definiti chiaramente (quantitativamente e qualitativamente)? Abbiamo stabilito l'obiettivo?

- Da prendere in considerazione quando si progetta l'evento: impostare e programmare; per garantire una posizione appropriata; organizzazione della logistica; redigere un piano di divulgazione; preparare in anticipo i partecipanti con le informazioni rilevanti sull'evento, in modo che possano prepararsi per sapere cosa aspettarsi.
- Durante l'evento / attività di networking, dovremmo fare in modo di facilitare la socializzazione, promuovere noi stessi e ricevere feedback.
- Dopo l'evento, è importante seguire i contatti o le connessioni che abbiamo realizzato, per aiutarci reciprocamente nella nostra area di lavoro, cooperando direttamente per supportare le nostre rispettive esigenze o per inviare e chiedere referenze, ad esempio. Come organizzatori (quando si applica), possiamo anche ottenere un feedback dai partecipanti al fine di migliorare i prossimi eventi (utilizzando per esempio un sondaggio online). Sarebbe anche interessante condividere immagini / video delle attività svolte e diffondere informazioni rilevanti.

ATTIVITA' 2.3.1

COMPITO



Ricerca e / o sviluppo di due diverse attività dinamiche di gruppo, da svolgere in un workshop, a cui partecipano sia i Job Broker sia le aziende. Sono esercizi rompighiaccio che mirano a costruire

spirito di squadra e cooperazione. Il tempo stabilito per ciascuna attività è di 20 minuti al massimo.



Quadro di sviluppo da considerare:

- Descrizione degli obiettivi (ad esempio lavoro di squadra, cooperazione, pianificazione strategica, messa a fuoco, ecc.)
- Caratteristiche: minimo e massimo di partecipanti, durata, livello di difficoltà per la prestazione, ecc.
- Descrizione dell'attività (Introduzione).
- Linee guida per la sua implementazione ottimale.
- Misure di valutazione e feedback.

ATTIVITA' 2.3.2

Problem Solving



Presentiamo una sfida: puoi contribuire con idee e soluzioni?

Il servizio di Job Brokering in cui lavori ha rilevato che una delle aziende che cerca lavoro, una società di servizi sociali, non è molto soddisfatta dei profili inviati per coprire le offerte di lavoro. Sembra che i candidati forniti non corrispondano ai loro bisogni.

Vogliamo che l'azienda si fidi ancora di noi e sia soddisfatta, per questo è necessario impegnarsi per migliorare e rafforzare la relazione. L'obiettivo è raggiungere il punto in cui approvano il nostro servizio. Come miglioreresti la tua relazione professionale includendo almeno un evento / attività di networking?



Le misure da adottare per migliorare il rapporto di lavoro dovrebbero essere descritte appropriatamente in termini di obiettivi, contenuti e struttura. Problemi da considerare:

- Le misure descritte sono di diversa natura?
- Hai offerto almeno tre idee / soluzioni?
- Hai incluso almeno 1 evento / attività di networking?
- Le proposte sono ben descritte? Hai considerato nel tuo obiettivo l'impostazione dei criteri SMART (Specifico, Misurabile, Raggiungibile, Rilevante e Basato sul Tempo)?

- Le tue idee sono collegate a capacità di comunicazione, cooperazione, pianificazione, valutazione continua o qualsiasi altra cosa che potrebbe contribuire alla loro fiducia e soddisfazione in un prossimo futuro quando richiedono nuovamente l'uso del servizio di intermediazione?

ATTIVITA' 2.3.3

COMPITO



Questa attività è divisa in due parti:

- 1- Ricerca eventi di networking interessanti che si sono svolti di recente nella tua regione / paese in ambito lavorativo e commerciale. Elencali e indica la ragione per cui li hai scelti, brevemente.

2- Ora che hai una conoscenza più approfondita degli eventi di networking (organizzazioni partecipanti, materie approcciate, attività svolte, dimensione, ecc.), crea un evento di networking a tua scelta, per creare forti legami con i datori di lavoro. È necessario prendere in considerazione gli aspetti descritti nella sezione "narrative" sopra.



- C'è una varietà di eventi (in termini di natura), tra quelli elencati?
- Gli eventi sono elencati in base a criteri particolari (ordine cronologico, posizione, problema, ecc.)?
- Gli eventi selezionati sono abbastanza recenti (negli ultimi due anni) e hai associato ciascuno di essi a un motivo per la loro selezione?
- Hai preso in considerazione nella progettazione dell'evento di networking di tua scelta, i consigli pratici forniti nella sezione "narrativa"? Hai incluso gli aspetti della pianificazione riferiti al prima, durante e dopo l'evento?

2.4. Utilizzare i regimi di sostegno esistenti per generare il massimo beneficio per i datori di lavoro.

Ti suggeriamo di leggere attentamente le informazioni / resoconti presentate di seguito poiché sono la base per una buona esecuzione delle attività che troverai in questa sezione. Per favore, ricorda anche di controllare la webografia fornita, per una conoscenza completa.

Qual è la logica dietro i piani di sostegno (economico) dei datori di lavoro?

Nel contesto delle importanti perdite di posti di lavoro durante la crisi, molti paesi dell'UE hanno introdotto o aumentato le sovvenzioni che incoraggiano le imprese a trattenere o assumere lavoratori. Una parte significativa degli Stati membri ha utilizzato sussidi alle assunzioni in linea con la logica "sociale" per incentivare i datori di lavoro ad assumere gruppi a rischio di esclusione dal mercato del lavoro (giovani, disabili, donne, lavoratori anziani, ecc.). Diversi paesi hanno anche utilizzato sussidi alle assunzioni, secondo la logica "economica", per affrontare problemi generali di alta disoccupazione e - in particolare - disoccupazione di lunga durata. Ogni piano ha regole diverse su chi è idoneo, quindi è importante controllare le informazioni dettagliate su ogni piano.

In che modo i Job Broker possono aiutare i datori di lavoro ad accedere ai programmi di supporto?

Esiste una preoccupazione generale perché i datori di lavoro siano in grado di comprendere la varietà di piani a loro disposizione (e individuare la migliore opzione per loro quando si trovano in una situazione di assunzione), specialmente in Paesi che hanno un gran numero di piani basati su criteri diversi. Pertanto, i Job Broker possono fornire un supporto essenziale ai datori di lavoro, guidandoli verso le misure che meglio si adattano alla loro organizzazione e al nuovo dipendente.

Inoltre, il ruolo di Job Broker è importante per supportare i datori di lavoro comprendendo il criticismo dovuto alla burocrazia per ottenere le misure di supporto che rende il sistema di assegnazione un po' complicato.

Per supportare efficacemente i datori di lavoro, dovresti avere:

- una conoscenza approfondita dei piani di sostegno attivi nel suo contesto nazionale / regionale / locale;
- una buona comprensione dei diversi meccanismi di pagamento e organizzativi collegati a ciascuna misura di sostegno;
- una chiara comprensione delle condizioni dei datori di lavoro richieste da ciascun sistema al fine di beneficiarne;
- conoscenze e abilità per gestire gli strumenti per la ricerca di schemi di supporto esistenti o nuovi (ad esempio portali informativi);
- capacità di categorizzare le esigenze del datore di lavoro e di orientarlo verso misure di sostegno che garantiscano il massimo beneficio;
- capacità di descrivere ai datori di lavoro i diritti e gli obblighi derivanti dai regimi di sostegno, identificando e fornendo informazioni pertinenti.

Principali tipologie di sussidi alle assunzioni in Europa

I diversi tipi di approcci di sussidi alle assunzioni a sostegno della domanda di lavoro includono:

- sussidi per sostenere la creazione di posti di lavoro nei settori privato, pubblico e non profit;
- sussidi per le assunzioni settoriali, ovvero orientati verso occupazioni più specifiche in settori in difficoltà economiche o che necessitano di incentivi (green jobs, per esempio);

-
- sovvenzioni alle assunzioni su base geografica, ossia concentrate sulle regioni prioritarie, a volte insieme a incentivi agli investimenti (ad esempio, la Lituania concentra le sovvenzioni sui territori in cui il tasso di disoccupazione supera il livello nazionale);
 - sostegno per migliorare la domanda di lavoratori nel settore dei salari bassi utilizzando una serie di approcci (ad esempio combinando lavoro con benefici, ricariche salariali, sovvenzioni dirette, ecc.);
 - incentivi e meccanismi di conversione a sostegno di forme flessibili di occupazione o che incoraggiano determinati tipi di contratti di lavoro;

Gli incentivi all'assunzione possono essere resi operativi da meccanismi che differiscono dai tradizionali meccanismi di pagamento, che potrebbero essere:

- riduzione dei contributi sociali dei datori di lavoro (ad esempio "sovvenzioni di magazzino"), anche in combinazione con riduzioni dei costi salariali, che sono stati utilizzati dai paesi sia da soli sia in combinazione con altri incentivi;
- sovvenzioni parziali dei salari ai datori di lavoro per i singoli (ad esempio il rimborso basato su un importo fisso per nuovo dipendente o una parte dei costi effettivi salariali o un importo relativo a un valore nominale come il salario minimo nazionale);
- trasferire efficacemente i costi salariali dai datori di lavoro (ad esempio attraverso l'accesso dei datori di lavoro a dipendenti non stipendiati che continuano a ricevere sussidi);
- piani di buoni che implicano l'uso di buoni che fanno sì che parte o tutto il costo della formazione e / o dell'impiego sia sovvenzionato dallo stato.

Condizionalità assegnata ai datori di lavoro per essere coinvolti

I piani di sostegno vanno da quelli che non presentano condizioni specifiche per beneficiarne, a quelli che richiedono condizioni stabilite da una particolare base di misure legislative o programmi operativi, a quelli soggetti ad accordi. I vari tipi di condizioni imposte ai datori di lavoro sono sia pre-sussidio che post-sussidio, come descritto di seguito.

Condizioni pre-sussidio:

- Coinvolgimento in altri programmi: limitazioni per i datori di lavoro includono per esempio, nessun apprendistato in contemporanea, o nello stesso campo e posizione; limitare il numero di posti di lavoro sovvenzionati nella società; nessuna sovvenzione concessa ai datori di lavoro che hanno precedentemente ricevuto una sovvenzione;
- Aspetti della creazione di posti di lavoro: il reclutamento deve rappresentare un aumento netto del numero di dipendenti;
- Aspetti di sostituzione: condizioni relative ai licenziamenti aziendali, ad es. nessun licenziamento negli ultimi sei mesi o datori di lavoro non autorizzati a licenziare persone durante il periodo della sovvenzione;
- Lavoro / modalità di lavoro: durata del contratto di lavoro;
- Tipo di contratti di lavoro: contratti a tempo indeterminato, a tempo pieno o part-time;
- Condizioni sulle retribuzioni: assunzioni al di sopra della soglia degli utili marginali o delle condizioni salariali e lavorative in conformità con il contratto collettivo vigente;
- Misure di supporto: fornitura di mentori; piano di formazione per la formazione professionale;
- Aspetti relativi alla concorrenza: concorrenza all'interno del settore non minacciata;
- Condizioni sulla dimensione dell'impresa: numero massimo e minimo fissato di lavoratori;

Condizioni post-sussidio:

- Garanzia di lavoro post-sussidio: condizioni per i datori di lavoro di continuare ad assumere lavoratori dopo la fine del periodo di sussidio;

Un esempio pratico a livello europeo: i programmi di Garanzia Giovani

I sussidi alle assunzioni sono particolarmente rilevanti per i giovani. Negli ultimi dieci anni i giovani che non frequentano corsi di istruzione o formazione - i cosiddetti "NEET" - sono

diventati oggetto di preoccupazione a livello internazionale. Come conseguenza della crisi, il numero di NEET è cresciuto sempre più negli ultimi anni. In Europa, secondo Eurostat, nel 2017 quasi 16,9 milioni di giovani tra i 20 ei 34 anni non erano occupati, educati o in formazione. Molti paesi europei stanno ponendo l'accento sull'utilizzo di sussidi alle assunzioni per combattere il problema della disoccupazione giovanile.

Una direttiva del Consiglio dell'Unione europea ha istituito nel 2013 Garanzia Giovani, suggerendo l'uso di "sussidi mirati e ben congegnati per incoraggiare i datori di lavoro a creare nuove opportunità per i giovani, come un apprendistato, un tirocinio o inserimento lavorativo, in particolare per le persone più lontane dal mercato del lavoro ". A livello europeo, il lancio di Garanzia Giovani, che rappresenta un ombrello che comprende una vasta gamma di misure e azioni, è stato accompagnato da una serie di iniziative prese dalla Commissione europea.

I programmi di Garanzia Giovani cercano di garantire che tutti i giovani abbiano un'offerta di qualità per un posto di lavoro, apprendistato, tirocinio o formazione continua entro quattro mesi dall'uscita dall'istruzione formale o dalla disoccupazione. Sebbene questi schemi nazionali siano basati sul quadro politico della Garanzia per la gioventù europea e debbano soddisfare determinati criteri, la loro progettazione e attuazione varia ampiamente da un paese all'altro. Tuttavia, nonostante le loro specificità nazionali, tutti i programmi prevedono tre tipi di misure: i) istruzione e formazione per l'occupazione, compresa la fornitura di orientamento professionale e aiuto per i giovani che abbandonano prematuramente la scuola per tornare all'istruzione; ii) i servizi di intermediazione del lavoro, come l'assistenza alla ricerca di un lavoro e il follow-up personalizzato dei piani di carriera; e iii) politiche attive del mercato del lavoro che incidono sulla domanda di lavoro, come sussidi per le assunzioni, programmi di lavoro pubblico e incentivi all'avviamento.

ATTIVITA' 2.4.1

Ricerca e rivedi i diversi tipi di piani e programmi di sostegno di cui sei a conoscenza che aiutano le aziende ad assumere disoccupati in cerca di lavoro o con qualche forma di supporto aggiuntivo.

Se le tue conoscenze in questo campo sono molto limitate, fai qualche RICERCA per scoprire che cosa è disponibile e potrebbe essere direttamente rilevante per i tuoi servizi di intermediazione di lavoro.

Classificare questi piani sulla base dei loro diversi approcci: che tipo di supporto offrono esattamente?



La tua mappatura avrebbe dovuto includere e distinguere tra i seguenti tipi di misure di supporto: sussidi di assunzione generali; sussidi per assunzioni di settore, sussidi per assunzioni su base geografica; sussidi connessi a lavori a basso salario; incentivi di conversione. Inoltre, la categorizzazione dovrebbe includere una distinzione tra diversi meccanismi di pagamento, quali: sussidi azionari, sussidi salariali parziali o totali.

ATTIVITA' 2.4.2

COMPITO



Sulla base delle dinamiche effettive e prospettiche del mercato del lavoro, identificare e descrivere i principali gruppi target di piani di sostegno all'occupazione.

Dovresti considerare gruppi target diversi, che condividono il rischio di esclusione dal mercato del lavoro, come giovani, NEET, persone con disabilità, donne o madri inattive, lavoratori anziani, disoccupati di lunga durata, lavoratori con contratti atipici.

ATTIVITA' 2.4.3

COMPITO



Sintetizzare la struttura delle opportunità dei piani di supporto attraverso un'analisi SWOT, evidenziando punti deboli e punti di forza, opportunità e minacce che i datori di lavoro potrebbero incontrare nel gestire queste misure.



La tua analisi potrebbe prendere in considerazione i seguenti punti: la disponibilità di servizi di intermediazione del lavoro è fondamentale per i datori di lavoro nell'accedere a piani di sostegno; la presenza di una grande varietà di progetti con meccanismi diversi e il sostegno all'assunzione di diverse categorie di lavoratori, garantisce grandi possibilità di soddisfare le esigenze dei datori di lavoro; dall'altra parte, sono necessarie pratiche burocratiche e l'enorme numero di programmi diversi può impedire ai datori di lavoro, in particolare alle PMI, di beneficiare di questi programmi. Le misure di sostegno sono sempre buone opportunità per i datori di lavoro, ma l'inadeguata comprensione degli obblighi e delle condizioni post-assunzioni può rappresentare una minaccia.

2.5 Sviluppare profili di lavoro in collaborazione con i datori di lavoro e abbinarli ai profili personali dei potenziali candidati di lavoro.

Ti suggeriamo di leggere attentamente le informazioni / resoconti presentati di seguito poiché sono la base per una buona esecuzione delle attività che troverai in questa sezione. Per favore, ricorda anche di controllare la webografia fornita, per una conoscenza completa.

Comprendere i bisogni dei datori di lavoro

I bravi Job Broker sono molto proattivi nella comprensione dei bisogni del datore di lavoro. Comprendere e soddisfare questi bisogni è la chiave per sviluppare relazioni durature tra i datori di lavoro. Per soddisfare le esigenze di un datore di lavoro, è necessario comprendere il settore di attività dei datori di lavoro e l'ambiente aziendale in cui operano. Lo sviluppo di conoscenze specialistiche in settori quali la vendita al dettaglio, la costruzione o i servizi finanziari è un fattore chiave nelle relazioni di successo dei datori di lavoro. Avendo la comprensione del

settore in questione, le competenze di cui ha bisogno e il gergo del settore infonderanno un senso di fiducia e ti daranno il vantaggio.

Utilizzo del processo di Job Analysis per lo sviluppo di profili di lavoro

Dovresti essere in grado di ottenere tutte le informazioni necessarie dal datore di lavoro e scrivere un profilo di lavoro che includa tutti i requisiti pertinenti. La descrizione della posizione di lavoro vacante o nuova dovrebbe essere basata su un processo di Job Analysis, tenendo conto delle evoluzioni causate dal cambiamento organizzativo. La Job Analysis è un'esplorazione sistematica, studia e registra le responsabilità, i doveri, le competenze, i compiti, l'ambiente di lavoro e le esigenze di abilità di un lavoro specifico. Comprende anche la determinazione dell'importanza relativa dei doveri, delle responsabilità e delle abilità fisiche ed emotive per un dato lavoro. Tutti questi fattori identificano ciò che un lavoro richiede e ciò che un dipendente deve possedere per eseguire il lavoro in modo produttivo.

I passaggi principali per condurre un processo di Job Analysis efficace sono:

- Individuazione dello scopo della Job Analysis: determinare la necessità del datore di lavoro e l'output desiderato.
- Definizione del processo: decidere il modo in cui il processo di Job Analysis deve essere condotto è sicuramente il prossimo passo. Per indagare su un lavoro specifico è necessario un approccio pianificato su come condurre l'intero processo.
- Decisione strategica: si tratta di decidere la portata del coinvolgimento del datore di lavoro nel processo, il livello di dettagli da raccogliere e registrare, le fonti da cui i dati devono essere raccolti, i metodi di raccolta dei dati, l'elaborazione delle informazioni e la separazione dei dati raccolti.
- Preparazione del processo di Job Analysis: comunicarlo all'interno dell'organizzazione è il prossimo passo. Job Broker ha bisogno di comunicare il tutto correttamente in modo che i datori di lavoro offrano il loro pieno supporto alla Job Analysis. La fase prevede anche la preparazione di documenti, questionari, interviste e moduli di feedback.

-
- Raccolta dati: il prossimo passo è raccogliere dati relativi al lavoro compresi titoli di formazione dei dipendenti, competenze e abilità richieste per svolgere il lavoro, condizioni di lavoro, attività lavorative, gerarchia dei rapporti, tratti caratteriali richiesti, attività lavorative, doveri e responsabilità relativi e comportamento dei dipendenti .
 - Documentazione, verifica e revisione: viene prodotta una documentazione adeguata per verificare l'autenticità dei dati raccolti e quindi esaminarli. Questa è l'ultima informazione che viene usata per descrivere un lavoro specifico.
 - Sviluppo della descrizione del lavoro e delle specifiche del lavoro: ora è il momento di separare i dati raccolti in informazioni utili. Descrizione del lavoro descrive i ruoli, le attività, i doveri e le responsabilità del lavoro mentre le specifiche del lavoro sono una dichiarazione di qualifica, esperienza, tratti personali e abilità richieste per svolgere il lavoro.

Considerazioni chiave per lo sviluppo di una descrizione della posizione sono:

- delineare chiaramente i compiti richiesti dal ruolo; dal punto di vista organizzativo, il Job Broker deve aiutare il datore di lavoro ad analizzare il lavoro che una persona svolgerà, comprese le attività essenziali, che vengono eseguite spesso, e le attività non essenziali;
- delineare chiaramente le capacità richieste;
- includere i criteri chiave di selezione (KSC) che misurano le capacità richieste per il ruolo in un linguaggio chiaro e non ambiguo senza gergo tecnico; il Job Broker deve supportare il datore di lavoro nell'individuazione delle qualifiche minime e delle qualifiche gradite. I criteri di selezione chiave potrebbero includere le conoscenze, le abilità, le abilità e gli anni di esperienza che i candidati prescelti devono tenere in considerazione per la posizione;
- indicare chiaramente i valori organizzativi in modo che i candidati possano auto-valutare il loro grado di adattamento all'organizzazione;
- definire l'ambiente di lavoro e le esigenze fisiche (ad esempio, elementi ambientali, viaggi, orari irregolari, condizioni di lavoro pericolose / sgradevoli, ecc.) della posizione;
- indicare i risultati del lavoro / le aree chiave dei risultati nella descrizione della posizione.

L'abbinamento efficace tra profili professionali e candidati

Il profilo professionale definito dovrebbe fornire al datore di lavoro e al Job Broker una chiara visione delle competenze richieste e preferibili per la posizione vacante.

L'abbinamento di persone in cerca di lavoro e datore di lavoro è probabilmente la funzione di base più tradizionale dei servizi di Job Brokering. Le mutevoli condizioni del mercato del lavoro stanno causando profondi cambiamenti nel processo di abbinamento. I Job Broker devono adottare un approccio olistico, che si allontani dalla semplice valutazione delle informazioni su un record individuale di lavoro, esperienze lavorative e qualifiche formali e si muova verso l'acquisizione e la valutazione sia delle competenze tecniche che delle competenze trasversali.

Abilità trasversali come la capacità di gestire lo stress, la comunicazione e le capacità di problem solving sono solitamente rilevanti per ogni posizione lavorativa. Per abbinare efficacemente i profili di lavoro con quelli dei potenziali candidati, è necessario disporre di strumenti di misurazione per la revisione, l'identificazione, la valutazione e la diagnosi delle competenze.

Condurre un processo di valutazione delle competenze

Può essere utilizzata una varietà di metodi quando si effettua la valutazione delle abilità:

- Simulazione

È qui che viene simulato un luogo di lavoro in un'aula o in un laboratorio. Può comportare attività pratiche se i dipendenti vengono valutati per le loro capacità tecniche o giochi di ruolo se si valutano per un ambiente aziendale.

Vantaggi

-Possibilità di testare il comportamento in situazioni di emergenza, non solo nel normale ambiente di lavoro di tutti i giorni.

-Uno degli strumenti più efficaci per testare sia le competenze tecniche che quelle soft, in quanto consente loro di interagire con un ambiente virtuale, così si può testare la loro comprensione del linguaggio del corpo, delle emozioni e dei comportamenti.

Svantaggi

-La consapevolezza di essere valutati può influenzare il comportamento del candidato.

- Colloquio

Questo può assumere la forma di un'intervista o di una serie di conversazioni casuali. Qui, il valutatore pone domande approfondite sulle percezioni del candidato sul proprio ruolo e sugli obiettivi per il futuro.

Vantaggi

-È possibile acquisire una conoscenza approfondita del candidato e adattare le domande sulla base delle risposte precedenti.

Svantaggi

Uno svantaggio è che il successo di questa forma di valutazione dipende interamente dall'efficacia dello stile comunicativo e delle capacità del valutatore.

- Test

Il valutatore stabilisce un test, che idealmente coinvolge una combinazione di teoria e compiti pratici, e valuta i candidati secondo un criterio prestabilito.

Vantaggi

Questo metodo può fornire ampie informazioni sulla conoscenza e sull'esperienza dei candidati.

Svantaggi

Lo svantaggio principale di questo metodo è lo stesso di qualsiasi ambiente di esame: il fatto che alcune persone facciano meglio di altri sotto questo tipo di pressione. Inoltre, potrebbe non fornire una vera indicazione delle capacità di un dipendente a causa della sua natura limitata.

ATTIVITA' 2.5.1

COMPITO



Fornire un elenco di fattori del lavoro, che possono coprire una varietà di aree relative al lavoro, che sono fondamentali nello sviluppo di un profilo di lavoro.



I fattori di lavoro essenziali da includere in un profilo sono: qualifiche richieste, esperienze pregresse richieste, capacità analitiche e abilità richieste per il lavoro, compiti essenziali da eseguire, ambiente di lavoro e richieste fisiche, missione e valori dell'organizzazione, supervisione ricevuta e risultati che devono essere raggiunti.

ATTIVITA' 2.5.2



Crea un modello di profilo di lavoro efficace che può essere utilizzato da te e da altri colleghi del tuo servizio Job Broker nella routine di lavoro quotidiana. Riepiloga i punti principali che una descrizione del profilo di lavoro deve includere.



Elementi chiave da includere nel modello: titolo di lavoro; Dipartimento; Grado; Posizione; Proposta di lavoro; Principali responsabilità; Requisiti per il lavoro (qualifiche minime e auspicabili: istruzione, esperienza, conoscenza, abilità e abilità); Salario / range salariale.

ATTIVITA' 2.5.3

COMPITO



Descrivere quali sono le metodologie di valutazione delle competenze più comuni e definire qual è la più adatta nel proprio ambiente di lavoro.



Dovresti aver ricordato:

- tecniche di simulazione (come esercizi di gruppo, test “in-basket”, giochi di ruolo e giochi seri); Valutazione delle domande; Valutazione dei test. Per identificare quale metodo è più adatto, devono essere presi in considerazione diversi elementi, come ad esempio: il tempo medio che puoi trascorrere con un candidato, di quali competenze tecniche o soft hai bisogno per valutare una posizione lavorativa specifica, la tua comunicazione e le tue capacità analitiche.

2.6 Dimostrare la capacità di fornire, monitorare e valutare la soddisfazione del datore di lavoro come mezzo per il miglioramento continuo della qualità del servizio.

Ti suggeriamo di leggere attentamente le informazioni / resoconti presentate di seguito poiché sono la base per una buona esecuzione delle attività che troverai in questa sezione. Per favore, ricorda anche di controllare la webografia fornita, per una conoscenza completa.

Perché è importante fornire, monitorare e valutare la soddisfazione del datore di lavoro

Nonostante l'ampia scelta di metodi di reclutamento disponibili oggi per i datori di lavoro, rimane ancora una grande richiesta di agenzie di reclutamento (tra cui i Job Broker) per aiutare i datori di lavoro ad attrarre e reclutare personale chiave per la loro organizzazione. Tuttavia, se i Job Broker bravi riescono a soddisfare con successo i requisiti di assunzione della propria organizzazione, la qualità della relazione tra il Job Broker e le aziende deve essere elevata.

I datori di lavoro vogliono un servizio rapido ed efficiente. I bravi Job Broker tendono a lavorare con un modello di account management, che aiuta a trovare soluzioni e "colma il divario" tra il mondo del datore di lavoro e chi cerca lavoro. In questo modo, il Job Broker rimarrà in contatto con il datore di lavoro anche dopo il collocamento della persona in cerca di lavoro per garantire che il sostegno post-impiego sia efficace e il datore di lavoro soddisfatto. Sumpton et al. (Commissione europea, 2014) concordano sul fatto che "l'impegno con i datori di lavoro è fondamentale per garantire che i servizi di abbinamento siano efficaci ed efficienti". Migliorare la qualità dei servizi richiede un programma di garanzia di qualità attivo.

Fattori chiave di successo per la soddisfazione del datore di lavoro

Il fattore chiave del successo nella costruzione di tali relazioni è la fiducia, che si evolve attraverso il coinvolgimento e le comunicazioni regolari da entrambe le parti per tenersi

aggiornati sugli obiettivi, gli sviluppi e le esigenze in evoluzione. Dipende anche dal senso di priorità e dalla volontà di sottoscrivere un modello che riconosca la qualità rispetto alla quantità.

Ci sono caratteristiche chiave che possono essere identificate come riflettenti il tipo di relazione tra imprese e Job Broker che possono beneficiare entrambe le parti nella creazione della relazione di "partnership":

- Consapevolezza: questo è il modo con cui l'impresa viene a conoscenza di un Job Broker e della sua posizione sul mercato. Allo stesso modo è il mezzo attraverso il quale un Job Broker viene a conoscenza di un'organizzazione, del suo marchio, della proposta di valore del datore di lavoro (EVP), degli obiettivi e delle esigenze di reclutamento.
- Fiducia: la fiducia richiede tempo per svilupparsi. È costruita come risultato del coinvolgimento e della connessione tra le due parti - attraverso la promozione dell'apertura e dell'onestà nella loro relazione.
- Transazione: si riferisce al processo dei datori di lavoro che nominano un Job Broker come loro fornitore di reclutamento, all'interno o all'esterno di un elenco di fornitori preferiti.
- Soddisfazione: la soddisfazione può essere raggiunta come conseguenza di gradevoli interazioni commerciali, che soddisfano gli obiettivi stabiliti e anche attraverso il modo in cui entrambe le parti si comportano l'una verso l'altra.
- Impegno: il desiderio di sviluppare una relazione più profonda
- Advocacy: il punto in cui i datori di lavoro sono disposti a parlare molto dei servizi e dei risultati di un Job Broker e un Job Broker dell'azienda di un datore di lavoro come luogo in cui lavorare.

Questioni chiave per misurare la soddisfazione del datore di lavoro

Le questioni chiave per misurare la soddisfazione del datore di lavoro comprendono la soddisfazione complessiva del servizio (ad esempio disponibilità del supporto del Job broker) e

dei servizi di collocamento (ad esempio, qualità dei candidati inviati a potenziali datori di lavoro). Un'ulteriore area di importanza è il livello di informazioni sulla fornitura di servizi. Servizi online, servizi di consulenza (ad esempio consulenza in materia di diritto del lavoro, questioni relative alle risorse umane) e servizi di rete (ad esempio organizzazione di eventi, fiere del lavoro) sono altre aree coperte dei servizi di intermediazione del lavoro quando si misura la soddisfazione del datore di lavoro.

Metodi più comunemente utilizzati per misurare la soddisfazione del datore di lavoro

I metodi più comunemente usati per misurare la soddisfazione del datore di lavoro includono:

- sondaggi lineari
- questionari "carta e penna" sul posto
- interviste telefoniche informatizzate
- discussioni di gruppo
- feedback delle sessioni faccia a faccia (feedback in tempo reale)
- interviste personali "carta e penna" (PAPI)
- bacheche dei clienti

I Job Broker possono anche utilizzare occasionalmente le ricerche sui social media e mystery shopping / action.

Tutti questi metodi possono essere efficaci per la misurazione della soddisfazione del datore di lavoro. Tuttavia, i sondaggi online sono gli strumenti di M&E più popolari, che consentono di raggiungere facilmente i datori di lavoro oltre i limiti di tempo / spazio e di presentare dinamicamente solo le domande pertinenti.

Suggerimenti per redigere un sondaggio sulla soddisfazione dei datori di lavoro

- Il sondaggio deve essere progettato in modo rapido e facile da completare per evitare di gravare troppo sui datori di lavoro e, quindi, per incoraggiare un alto tasso di risposta.

-
- Molte domande possono essere presentate solo se attinenti (ossia seguendo una particolare risposta a una domanda precedente) in modo che i rispondenti non siano confrontati con domande che non sono rilevanti per loro.

Strategie di miglioramento della qualità del servizio

Dopo il processo di valutazione dovrebbe essere costruito un piano di miglioramento della qualità del servizio che si basa sui punti di forza e affronta le aree di debolezza. I piani di miglioramento della qualità del servizio (Quality Improvement Plans - QIP) dovrebbero essere realistici, ma dovrebbero anche spingerti, come Job Broker, a migliorare costantemente i tuoi servizi ai datori di lavoro.

Processo per lo sviluppo e l'implementazione di un QIP

Le fasi principali del processo per lo sviluppo e l'implementazione di un QIP, includono:

- identificare i punti di forza e i miglioramenti necessari attraverso i metodi precedentemente descritti per valutare la soddisfazione dei datori di lavoro;
- pianificare i miglioramenti e includerli nel QIP
- implementare miglioramenti
- rivedere i progressi
- autovalutazione.

Pianificare i miglioramenti e includerli nel QIP

Il piano di miglioramento della qualità deve includere strategie per affrontare quelle aree di qualità rilevate durante il processo di valutazione che non soddisfano le esigenze e le aspettative dei datori di lavoro dei clienti.

Pianificare in che modo il servizio raggiungerà i miglioramenti includendo i seguenti dettagli nel QIP:

- scrivere un obiettivo per ciascuno dei miglioramenti che il servizio vuole raggiungere;
- registrare se l'obiettivo è priorità bassa, media o alta;

-
- definire i passi o le strategie che saranno utilizzati per raggiungere l'obiettivo;
 - osservare come verrà misurato il successo (in che modo il servizio saprà che l'obiettivo è stato raggiunto);
 - fissare una data obiettivo per il raggiungimento di ciascun obiettivo (la data deve essere specifica perché l'obiettivo è raggiungere l'obiettivo).

Esempio di pratica: usare il metodo SMART per scrivere il QIP

Un servizio utilizzava il modello SMART per definire gli obiettivi per aiutarli a concentrarsi durante la scrittura del loro QIP.

S è specifico: il servizio ha assicurato che gli obiettivi erano chiari e specifici. Alcune delle idee che il servizio aveva discusso erano di natura troppo generica. Il modello SMART li ha aiutati a scrivere obiettivi che erano espliciti e chiari a tutti.

M è misurabile: il servizio ha discusso ciò che doveva essere evidente se gli obiettivi erano stati raggiunti.

A (attainable) è raggiungibile: gli obiettivi devono essere raggiungibili e non così ambiziosi da essere impossibili da raggiungere.

R è realistico: gli obiettivi dovevano essere adatti all'ambientazione e cosa si poteva ottenere.

T è per tempo: per mantenere lo slancio, il servizio ha dovuto fissare le scadenze per l'obiettivo.

Il modello SMART ha inoltre aiutato il servizio a rimanere concentrato su come e cosa dovrebbe essere documentato.

Implementare miglioramenti e rivedere i progressi

Per raggiungere gli obiettivi del servizio, è importante rimanere concentrati sul QIP e iniziare a lavorare sui passaggi o sulle strategie che sono stati identificati. Per esaminare i progressi, dovresti:

-
- monitorare le date obiettivo per il raggiungimento degli obiettivi;
 - se non è stato possibile raggiungere un obiettivo entro la data prevista, documentare i progressi raggiunti finora e quindi impostare alcune nuove strategie e una nuova data obiettivo. Potrebbe essere necessario riscrivere l'obiettivo in modo che sia realistico e raggiungibile;
 - una volta che un obiettivo è stato raggiunto, non fa più parte del QIP e può essere rimosso. Un altro problema identificato dal feedback dei datori di lavoro può quindi essere incorporato nel QIP.

Allo stesso modo in cui il monitoraggio della soddisfazione dei datori di lavoro è in corso, il QIP deve essere un documento dinamico e in evoluzione.

ATTIVITA' 2.6.1



In termini di principio generale della soddisfazione del datore di lavoro, puoi pensare a tre aspetti positivi (punti di forza) e tre aspetti negativi (vincoli) che potrebbero sorgere nel fornire, monitorare e valutare?

Tre punti positivi (punti di forza):

1.

2.

3.

Tre punti negativi (limiti):

1.

2.

3.



Dovresti aver considerato alcune delle seguenti domande per riempire la lista:

Quali sono le ragioni per cui i datori di lavoro scelgono i Job Broker in generale?

Quali sono i criteri di selezione chiave dell'azienda per la scelta di un Job Broker?

Qual è la logica alla base delle diverse scelte delle agenzie di reclutamento delle organizzazioni?

Quali sono le differenze tra la costruzione di relazioni in corso e la soddisfazione delle esigenze di reclutamento ad hoc?

Quali sono le implicazioni della qualità rispetto alla quantità nella scelta di un Job Broker e nella costruzione di una relazione?

In che modo le imprese e i Job Broker diventano e rimangono coinvolti e coinvolti l'uno con l'altro?

In che modo le organizzazioni misurano le prestazioni di un Job Broker?

COMPITO



Descrivere i principali indicatori utilizzati nella valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi di Job Brokering presso i datori di lavoro, oltre alla misurazione del numero o della durata dei posti vacanti occupati. Se hai già lavorato come Job Broker, valuta quali sono stati i tuoi principali risultati di valutazione negli ultimi anni.

Tra gli elementi chiave da monitorare per valutare efficacemente la soddisfazione dei datori di lavoro, vi sono: la qualità dei servizi generali; qualità dei servizi di collocamento; qualità delle informazioni fornite; qualità dei servizi online; qualità dei servizi di rete; qualità dei servizi di consulenza.

ATTIVITA' 2.6.3



Condurre una ricerca in merito ai diversi approcci di miglioramento della qualità: identificare le principali caratteristiche delle strategie di miglioramento basate sulla cultura, basate sulla progettazione, sulla base delle variazioni e sul fallimento.



Qui puoi trovare le descrizioni delle principali caratteristiche distintive di ciascun approccio di miglioramento della qualità: per l'approccio basato sulla cultura, le percezioni sul servizio dipendono dalle interazioni tra il fornitore del servizio e il cliente.

La cultura organizzativa in cui opera il fornitore può determinare il suo atteggiamento flessibile ed efficiente nei confronti delle esigenze del cliente. Il miglioramento basato sulla progettazione indirizza la qualità attraverso la progettazione, collegandola ai bisogni e alle percezioni del cliente o puntando a una manipolazione psicologica diretta della soddisfazione.

L'approccio basato sulla variabilità è basato sull'utilizzo di dati numerici statistici per tracciare e guidare la qualità dei servizi. Infine, i miglioramenti basati sul fallimento si concentrano sulla garanzia incondizionata del servizio come strumento per prevenire e ripristinare i fallimenti dei servizi.

2.7 Valutazione del progresso– Learning Need Analysis

Ora che hai completato le attività e gli esercizi in questo capitolo e rivisto tutti i Feedback, torniamo alla Valutazione dei bisogni di apprendimento che hai completato all'inizio del Capitolo. Nella tabella seguente, ripeti l'auto-valutazione delle tue conoscenze, abilità e capacità di comprensione in quest'area. Come prima, valuta il tuo "livello" in ogni voce.

Requisiti per il lavoro	Livello di conoscenza, abilità, esperienza o comprensione (a seconda dei casi).									
Analisi della descrizione del lavoro e capacità di intervistare. P.es. : capacità di descrivere e formulare le domande appropriate in base alle specifiche del lavoro per ottenere le informazioni pertinenti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenza della comunicazione scritta, delle ITC e dei canali di diffusione: per lo sviluppo e la distribuzione di annunci di lavoro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Abilità comunicative e organizzative per la pianificazione e l'implementazione dei processi di reclutamento (compresa la preparazione di test di selezione, dinamiche di gruppo, ecc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenze e abilità per gestire strumenti	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

europei per la ricerca di potenziali candidati: P.es. Catalogo professionale ISCO e portale di mobilità professionale EURES.										
Capacità di categorizzare le esigenze del datore di lavoro e cooperare con loro esplorando / valutando la domanda e lo sviluppo del mercato del lavoro, per fornire indicazioni e supporto personalizzati.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenze e abilità per attivare le procedure amministrative necessarie per l'accesso a programmi e programmi di supporto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacità di guidare i datori di lavoro verso misure di sostegno adeguate alle loro esigenze e fornire informazioni pertinenti sui diritti e gli obblighi derivanti dai regimi di sostegno.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenze e abilità per l'abbinamento efficace tra domanda di lavoro e offerta di lavoro (ad esempio capacità di analizzare i processi di lavoro, rilevare i bisogni professionali, sviluppare profili professionali e condurre processi di valutazione delle competenze).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Capacità di comunicazione e di analisi per comunicare efficacemente con i clienti al fine di garantire e valutare la loro soddisfazione complessiva sui servizi forniti.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenze e abilità per progettare procedure standard per l'implementazione della qualità e per gestire i processi legati al monitoraggio e al	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

miglioramento della qualità.									
------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Ora confronta le tue due serie di punteggi: quelli che hai fatto "prima" e quelli che hai fatto dopo aver lavorato a questa parte della Guida. Quali sono le tue conclusioni principali?

Diresti che, in base all'aver utilizzato il materiale in questo Capitolo, hai sottovalutato o sovrastimato le tue capacità, conoscenze, comprensione e / o esperienza la prima volta che hai fatto questa valutazione?

Quindi, se hai ottenuto dei requisiti inferiori dopo aver finito, è perché ti rendi conto che hai ancora aree da sviluppare?

Se hai ottenuto dei requisiti più alti, è perché ti senti più esperto o fiducioso dopo aver completato gli esercizi?

Diresti che il Capitolo ha confermato le tue stime originali o ci sono state sorprese?

È possibile identificare le aree in cui è ancora necessario cercare ulteriore supporto o sviluppo professionale?

2.8 Ulteriori letture: risorse e webografia

In questa sezione puoi trovare alcuni link di interesse che potrebbero aiutarti nell'espletamento delle attività proposte in questo Capitolo, contribuendo ad ampliare le tue conoscenze pratiche al fine di lavorare in modo efficace con i datori di lavoro.

Risorse per l'obiettivo formativo 2.1.

- Processo di reclutamento: fasi e test di screening. Include esercizi pratici (Spagnolo).

<http://www.formacionyempleo.ugt->

andalucia.com/uploads/3_4_Proceso_selección_Fases_Pruebas.pdf

- Passi nello sviluppo di una strategia di reclutamento (Inglese).

<http://www.ascentii.com/content/pdf/2%20-%20Steps%20in%20Developing%20a%20Recruiting%20Strategy%20-%20Part%201%20of%202.pdf>

- Interviste di lavoro: domande e risposte essenziali sul profilo (personale e professionale) e anche competenze chiave. Include riferimenti ai video consigliati (Spagnolo).

<https://ignaciosantiago.com/preguntas-respuestas-entrevista-de-trabajo/>

- Idee per lo sviluppo di un'attività di gruppo dinamica (Spagnolo).

http://www.emplea.universia.es/informacion/seleccion/dinamica_grupo/ejemplos/

- Come redigere un buon annuncio di lavoro. Suggerimenti (Spagnolo).

<https://www.trabajemos.cl/2012/10/13/redacta-un-buen-anuncio-de-empleo/>

<http://blog.talentclue.com/redactar-ofertas-de-empleo-tips-atraer-mejores-candidatos>

Risorse per l'obiettivo formativo 2.2.

- Compito di ricerca del profilo professionale. Fornisce un esempio di una struttura di qualità per la ricerca e la descrizione (Inglese).

http://kingscareerclass.weebly.com/uploads/3/7/9/9/37999681/nocCOMPITOWithjobmarkettrendsadded_1.pdf

- Modello per la gestione delle offerte di lavoro presso un servizio di intermediazione. La sezione "Dati di offerte di lavoro" fornisce informazioni sui requisiti occupazionali da prendere in considerazione (Spagnolo).

http://empleoyformacion.jccm.es/fileadmin/user_upload/empresas/SOLICITUD_DE_GESTION_DE_OFERTA_DE_EMPLEO.pdf

-Eures Website: European Mobility Portal (Spagnolo).

<https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>

Risorse per l'obiettivo formativo 2.3.

- Come fare network nel modo giusto: otto suggerimenti (Inglese).

<https://www.forbes.com/sites/theyec/2014/07/28/how-to-network-the-right-way-eight-tips/#62ac811c6d47>

- Eventi faccia a faccia: una strategia per coinvolgere potenziali clienti / collaboratori (Spagnolo).

<https://www.puromarketing.com/31/15378/presenciales-estrategia-para-atraer-potenciales-job-seekeres.html>

- Guida gratuita (e-book): 9 suggerimenti per organizzare un evento aziendale (Spagnolo).

<https://landing.captio.net/descargate-nuestra-guia-para-organizar-un-evento-de-empresa?hsCtaTracking=1f9548a3-f263-420c-abfe-71447474aed0%7C89879dfe-f5a8-47c4-b329-2d742dea378f>

- Tecnica SMART per la definizione degli obiettivi aziendali (Inglese).

<https://www.thebalance.com/elements-of-a-smart-business-goal-2951530>
<https://www.thebalance.com/smart-goal-esempi-2951827>

Risorse per l'obiettivo formativo 2.4.

- Mappatura degli schemi di sostegno esistenti nell'UE (Inglese).

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11950&langId=en>

- Panoramica sulla logica dei regimi di sostegno nell'attuale contesto economico (Inglese).

<http://www.oecd.org/employment/finalcommuniq-.htm>

- Sintesi dei principali sussidi alle assunzioni per i giovani (Italiano).

<http://www.repu.it/economia/2018/sgravi>

- Panoramica dei piani di supporto esistenti (Italiano).

<http://www.ipsoa.it/-il-quadro-degli-incentivi-2017>

- Disoccupazione giovanile e politiche attive del mercato del lavoro in Europa (Inglese).

<https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0057-x>

Risorse per l'obiettivo formativo 2.5.

- Descrizione approfondita del processo di Job Analysis (Inglese).

<https://www.managementstudyguide.com/understanding-job-analysis.htm>

- Profilazione e corrispondenza basate sulle competenze (Inglese).

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14108&langId=en>

- Pubblicazioni sulla valutazione delle competenze e sulla corrispondenza (Inglese).

<http://www.cedefop.europa.eu/>

- Come sviluppare una descrizione del profilo del lavoro (Italiano).

<https://www.ebcconsulting.com/come-progettare-e-costruire-una-job-description-del-personale.html>

- Modello per la valutazione delle competenze trasversali (Inglese).

<http://valorize.odl.org/outputs/IO2%20-%20MOSSA%20VHSM.pdf>

Risorse per l'obiettivo formativo 2.6.

- Come misurare la soddisfazione del cliente (Inglese).

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15581>

- Strategie di miglioramento della qualità del servizio (Inglese).

<https://www.pomsmeetings.org/ConfProceedings/001/Papers/SOM-14.1.pdf>

- Revisione tra pari su servizi efficaci per i datori di lavoro (Inglese).

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=0&advSearchKey=premplservices&mode=advancedSubmit&langId=en&orderBy=docOrder>

- Panoramica delle competenze del Job Broker necessarie per garantire l'implementazione e il miglioramento della qualità del servizio (Inglese).

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14100&langId=en>

Note

Capitolo 3

Lavorare con persone in cerca di lavoro

Contenuti

Di cosa parla questo capitolo?	177
Obiettivi dell'apprendimento	Error! Bookmark not defined.
3.1 Specificare e dimostrare l'approccio di empowerment.	182
3.2 Describe and differentiate methods for profiling and assessment of job-seekers and choose methods appropriate for specific contexts and/or job-seekers.....	190
3.3 & 3.4 Outline different coaching techniques and use them to optimally support job-seekers in finding a job and apply appropriate communication techniques across settings, purposes, and target groups.....	200
3.5 Sviluppare un piano d'azione in collaborazione con chi cerca lavoro.	219
3.6 Spiegare le fonti di conflitti e demotivazione dei richiedenti lavoro e applicare tecniche appropriate di gestione dei conflitti e di motivazione.	225
3.7 Individuare le esigenze specifiche e specialistiche di supporto alla ricerca di lavoro che rappresentano un ostacolo a un inserimento lavorativo di successo (psicologico, debito, alloggio, assistenza sociale) e riferendole a esperti competenti o a un supporto dettagliato	233
3.8 Valutazione del progresso– Learning Need Analysis.....	222
3.9 Conclusione e ulteriori letture.....	243

Di cosa parla questo capitolo?

Molte persone che affrontano condizioni difficili nella vita, comprese le loro condizioni di lavoro e la mancanza di accesso al lavoro retribuito, possono perdere la fiducia, sperimentare la povertà e affrontare molteplici ostacoli alla possibilità di superare o avanzare dalla loro situazione. Alcuni possono scoraggiarsi, mentre altri possono chiudersi incolpando se stessi e sviluppando un senso di fallimento. In ogni caso, per chi cerca lavoro l'approccio alla ricerca di lavoro è qualcosa che richiede una considerazione individuale e può comportare la risoluzione di una serie di questioni "non professionali": emozioni, benessere e molto altro. Molti disoccupati di lungo periodo vedono il mercato del lavoro come un sistema astratto a cui non possono accedere, e possono temere di non ottenere quel tipo di lavoro che, per molti, definisce il proprio senso dello status e il riconoscimento nella società. È quindi importante che il Job Broker abbia le giuste competenze e il livello di preparazione per fornire il servizio di intermediazione del lavoro a chi è in cerca e aiutarli a soddisfare le loro speranze e aspettative. È importante avere un approccio che si concentri sui bisogni delle persone in cerca di lavoro e li aiuti a superare le barriere che ostacolano l'occupazione, pur essendo sempre realistici e pratici su ciò che è possibile ottenere.

Come abbiamo detto all'inizio della Guida, il Job Broker opera nell'interfaccia tra il datore di lavoro, chi cerca lavoro e le esigenze di politiche, programmi e finanziamenti specifici del mercato del lavoro. Pertanto, questo Capitolo pone il ruolo di Job Broker nel contesto olistico di una vasta gamma di requisiti nel lavoro con coloro che cercano lavoro. Questo contesto richiede un approccio che comprenda come aiutare chi cerca lavoro ad avere il massimo controllo sulla propria vita e sul suo rapporto con il mercato del lavoro il più possibile.

Tale approccio è incarnato nel concetto di empowerment. Il termine "empowerment" si riferisce a misure volte ad aumentare il grado di autonomia e autodeterminazione nelle persone e nelle comunità per consentire loro di rappresentare i propri interessi in modo responsabile e autodeterminato, agendo sulla propria autorità. Empowerment come azione

si riferisce sia al processo di auto-potenziamento sia al supporto professionale delle persone, che consente loro di superare il senso di impotenza e mancanza di influenza, e di riconoscere e utilizzare le loro risorse.

I principi guida dell'empowerment sono:

- Rispettare gli individui così come sono, mostrare loro nuovi modi e azioni alternative e sviluppare possibilità insieme a loro;
- Promozione della consapevolezza delle proprie risorse personali e ambientali. Vari strumenti sono usati per promuovere questa consapevolezza.

L'empowerment può essere descritto come un processo che mira a responsabilizzare individui o gruppi per modellare le loro condizioni di vita e per ottenere una maggiore autodeterminazione. Attraverso l'approccio empowerment, gli individui o i gruppi dovrebbero essere incoraggiati a utilizzare le proprie risorse personali e sociali e le loro capacità di partecipazione per riconquistare (di nuovo) il controllo sulla progettazione del proprio "mondo di vita" sociale. Le rispettive condizioni quadro del gruppo target (l'ambiente sociale e politico) devono essere sempre considerate poiché influenzano l'esistenza e lo sviluppo delle risorse. Promuovere la partecipazione e la costruzione della comunità sono strategie essenziali del processo di empowerment.

L'empowerment può essere diviso in un atteggiamento di base, un processo, una struttura e un risultato.

- Atteggiamento di base: è orientato alle risorse, incontrando chi cerca lavoro con apprezzamento e attenzione; i cercatori di lavoro sono considerati esperti nella propria situazione.

- Processo: riflessione e trasferimento della conoscenza, senza pregiudizi, gestione del supporto
- Struttura e risultato: apertura di opportunità che consentano una formazione autodeterminata del mondo della vita, Empowerment, acquisizione di potere e influenza sulla propria vita.

L'empowerment deve essere pensato in modo sistemico. Inizia con il "soggetto" e ritorna al "soggetto" attraverso tutte le attività in un processo circolare e in rete. È quindi sempre importante tenere a mente il "soggetto" e abbandonare il livello gerarchico o paternalistico. L'approccio empowerment può essere considerato come il fondamento del lavoro di un Job Broker con persone in cerca di lavoro. Tutti gli altri aspetti che sono presentati in questo Capitolo - profilazione e valutazione, coaching di persone in cerca di lavoro, sviluppo di un piano d'azione, conflitti e motivazione - sono diretti dai principi generali dell'approccio empowerment.

Obiettivi dell'apprendimento

Per affrontare quanto sopra, questo Capitolo ha i seguenti Obiettivi dell'apprendimento:

3.1 Specificare e dimostrare l'approccio di empowerment.
3.2 Descrivere e differenziare i metodi per la profilazione e la valutazione dei richiedenti lavoro e scegliere metodi appropriati per contesti e / o cercatori di lavoro specifici.
3.3 Delineare le diverse tecniche di coaching e utilizzarle per supportare in modo ottimale le persone in cerca di lavoro nella ricerca di un lavoro (elaborazione di documenti di candidatura, preparazione per colloqui di lavoro)
3.4 Applicare tecniche di comunicazione appropriate tra impostazioni, scopi e gruppi target.
3.5 Sviluppare un piano d'azione in collaborazione con chi cerca lavoro.
3.6 Spiegare le fonti di conflitti e demotivazione di chi cerca lavoro e applicare tecniche appropriate di gestione dei conflitti e di motivazione.
3.7 Identificare le esigenze specifiche e specialistiche di supporto alla ricerca di lavoro che

rappresentano un ostacolo a un inserimento lavorativo di successo (psicologico, debito, alloggio, assistenza sociale) e riferendole a esperti competenti o a un sup.

Prima di esaminare quest'area in dettaglio, iniziamo con un'auto-valutazione delle tue conoscenze, abilità e comprensione in questo ambito con la seguente tabella di valutazione dei bisogni di apprendimento. Utilizzando una scala in cui **1 = scarso (sviluppo pienamente necessario)**, **5 = giusto / soddisfacente (sviluppo parzialmente necessario)** e **10 = eccellente (nessun sviluppo necessario)**, stima il tuo "livello" in ogni caso:

Requisiti per il lavoro	Level of knowledge, skills, experience or understanding (as appropriate).									
Conoscenza dell'approccio empowerment.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenza della profilazione e valutazione delle persone in cerca di lavoro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Identificazione di esigenze specifiche e specialistiche di chi cerca lavoro che rappresentano una barriera per un inserimento	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

lavorativo di successo.										
Applicazione di tecniche di coaching conversazionale.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sostenere il processo decisionale di chi cerca lavoro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenza e applicazione di appropriate tecniche di motivazione e gestione dei conflitti.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Preparazione di chi cerca lavoro per i processi applicativi.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sviluppo di un piano d'azione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Nelle sezioni seguenti, ti forniremo alcuni resoconti e ti chiederemo di completare una serie di esercizi. Ognuno ha un feedback - annota le tue risposte e i tuoi pensieri sul feedback - poiché alla fine del Capitolo ti chiederemo di tornare a questa analisi dei bisogni per vedere se una delle tue risposte è cambiata.

3.1 Specificare e dimostrare l'approccio di empowerment.

Se inseriamo il ruolo di Job Broker nel contesto del concetto di empowerment, possiamo vederlo come qualcuno che dovrebbe avere empatia con i cercatori di lavoro che ricevono il servizio. Il job broker offre supporto alle persone in cerca di lavoro in merito a domande su questioni di ogni giorno e garantisce che venga trovata una soluzione per domande e problemi.

Vediamo il Job Broker come una persona di riferimento per tutto ciò che riguarda chi cerca lavoro, come qualcuno che farà tutto ciò che è nelle sue competenze per aiutare le persone a diventare attive e a plasmare e controllare le proprie condizioni di vita. Il Job Broker crea le condizioni in base alle quali le persone riescono a scoprire i propri punti di forza. Il Job Broker può contribuire a un clima sociale benefico che supporta processi come l'empowerment.

Il Job Broker sta preparando persone in cerca di lavoro per una formazione autodeterminata del proprio stile di vita. Lavorando insieme a loro alla loro analisi delle esigenze e attraverso la loro pianificazione individuale delle azioni, quelli che cercano lavoro sono preparati passo dopo passo per la ricerca di lavoro e per sostenere il lavoro dopo averlo trovato.

Le sezioni che seguono riguardano una serie di caratteristiche dell'approccio empowerment, competenze che sono più importanti per lavorare con un approccio di empowerment e possibili approcci metodologici per lavorare insieme con le persone in cerca di lavoro per migliorare l'empowerment.

ATTIVITA' 3.1.1 Identificare e descrivere le caratteristiche generali dell'approccio empowerment



RICERCA & COMPITO SCRITTO

In tema di empowerment, c'è una grande quantità di letteratura, molta della quale è liberamente disponibile su Internet. **Informati sui fondamenti dell'empowerment e apprendi le basi dell'argomento. Identifica e descrivi le caratteristiche generali dell'approccio empowerment.**

Ecco un suggerimento per iniziare:

www.empowerment.de/

<https://de.wikipedia.org/wiki/Empowerment>

Identificare le fonti pertinenti su internet elencando alcuni dei collegamenti specifici del proprio paese e facendo alcune osservazioni:



Con l'approccio empowerment è possibile scoprire e promuovere i punti di forza e il potenziale di chi cerca lavoro. L'empowerment si concentra su ciò che può fare chi cerca lavoro e su come possono attrezzarsi per superare al meglio le barriere che devono affrontare. L'obiettivo dell'empowerment è la scoperta dei potenziali punti di forza non sfruttati di chi cerca lavoro e la promozione delle loro risorse di auto-organizzazione. L'empowerment è ora un concetto centrale in molte aree del lavoro sociale, ma anche in altri campi di applicazione: nella consulenza psicologica, nello sviluppo organizzativo e nella gestione del personale.

ATTIVITA' 3.1.2 Competenze di base



Lista

L'empowerment può essere descritto come una "filosofia della forza umana". Questa fiducia nei punti di forza delle persone, in modo produttivo per elaborare i pesi e le imposizioni della realtà

quotidiana della vita, è il centro e il leitmotiv di questa filosofia. Quali pensi che siano le competenze di base che gli agenti di lavoro devono avere per lavorare in quel modo?

Crea un elenco di competenze (fino a 10) che ritieni siano le più importanti per lavorare con un approccio di empowerment.



Cosa ne pensi, queste abilità elencate sono adatte alla seguente comprensione dell'identità professionale?

Sullo sfondo della "filosofia della forza umana" emerge una nuova comprensione dell'identità professionale nel lavorare con le persone. Possiamo identificare questa comprensione empowerment con tre parole chiave:

(1) "Condivisione del potere": allontanarsi dal paternalismo e dal "preoccupante assedio"

- la rinuncia a giudizi avventati di esperti in merito a "interpretazioni di problemi" e "soluzioni" per chi cerca lavoro,
- la rinuncia anche a obiettivi fissi e specifiche del percorso, piani terapeutici, soluzioni indirette ai problemi
- il coinvolgimento di chi cerca lavoro nell'interpretazione della sua situazione, dei piani di vita e delle idee future
- l'abbandono dell' (incapace) assunzione di responsabilità; l'incoraggiamento di chi cerca lavoro all'autoattività e all'autocompiacimento.

(2) Il rispetto per l'autonomia di chi cerca lavoro e la cooperazione "a livello degli occhi"

- il lavoro educativo professionale è inteso come una comprensione dialogica e riflessiva tra i partner (un rapporto di lavoro "collaborativo" "a livello degli occhi");
- allo stesso tempo, il lavoro educativo è sempre anche uno "specchio conflittuale": confronto dell'auto-percezione di una persona in cerca di lavoro con la percezione contrastante degli altri - basata su un solido fondamento di fiducia;
- lavorare con le persone dimostra la loro produttività ovunque aprano i "banchi di prova" di chi cerca lavoro per la scoperta dei propri punti di forza e per la verifica dell'autodeterminazione e della progettualità personale;
- agire in modo proattivo - specialmente nel caso di persone con disabilità multiple - richiede una diagnosi comprensiva e una riflessione (di gruppo) sulla prova ingiustificata dell'inefficienza e la trappola dell'incapacità.

(3) Il ruolo di mentori degli aiutanti professionali

Per il nuovo ruolo professionale degli "empowerment worker" è possibile trovare una terminologia diversa in letteratura: assistente - sostenitore - compagno.

Un altro è il termine "mentore" o "tutor" (compagnia di vita ben informata). In questo tutoraggio l'assistente professionista svolge i seguenti ruoli (vedi in dettaglio Herriger 2014, pp. 233 sgg.):

- Sostenitore e incoraggiatore di orientamento
- Analista del mondo della vita e interprete critico della vita
- Networker, diagnostica delle risorse, mobilitatore di risorse
- Costruttore di ponti intermedi
- Responsabile del dialogo e mediatore di conflitti
- Confidente e avvocato.



COMPITO SCRITTO

Dopo aver appreso qualcosa sull'approccio empowerment e dopo aver riflettuto sul tuo ruolo nel quadro di questo approccio, è tempo di provare alcuni passi metodici di lavoro.

Creare una possibile procedura metodica per lavorare con le persone in cerca di lavoro in base all'approccio empowerment.



Ora hai creato alcune fasi di lavoro metodiche. Qui puoi confrontare il tuo approccio metodico con un altro possibile approccio.

Nella letteratura, solitamente vengono distinti quattro livelli di empowerment, ognuno dei quali ha i propri strumenti metodologici:

- Il livello di aiuto individuale
- Il livello del lavoro di gruppo
- Il livello di organizzazione
- Il livello della comunità

Per i Job Broker il livello individuale dovrebbe essere più rilevante.

Gli esempi di implementazione pratica del concetto di empowerment a livello individuale provengono prevalentemente dal campo di azione del counseling e dell'assistenza sociale individuale. Comune a questi approcci personali è un tentativo di fornire alla persona interessata vie d'uscita dall'impotenza appresa. Il contratto tra te e una persona in cerca di lavoro mira a fornire assistenza, attraverso la quale la persona colpita è in grado di riportare la vita nelle proprie mani evitando il "deficit" pensando all'impotenza, alla rassegnazione e alla

demoralizzazione e promuovendo il pensiero "attivo" su cosa è possibile. Qui vengono utilizzati tre strumenti metodologici complementari:

Diagnostica delle risorse:

Nel panorama psicosociale, ci sono una varietà di test, questionari e procedure diagnostiche che "dettagliano" i problemi di vita di chi cerca lavoro, i loro deficit e le abilità di coping inadeguate. D'altra parte, c'è una lacuna in cui è importante cogliere sistematicamente i punti di forza dei cercatori di lavoro, le loro risorse. Nel contesto del lavoro di empowerment, la diagnostica delle risorse ha tre funzioni principali:

- (1) Diagnosi iniziale e pianificazione dell'aiuto: il lavoro di empowerment mira a integrare sistematicamente le risorse di coping disponibili per chi cerca lavoro nel processo di aiuto e nello stesso tempo a trovare nuovamente risorse biografiche ("vite" nel passato biografico) loro accessibili. Come parte della discussione iniziale e della successiva pianificazione dell'assistenza individuale, è quindi indispensabile una misurazione precisa delle risorse.
- (2) Riflessione di accompagnamento del processo: la diagnostica delle risorse può essere utilizzata oltre che nella pianificazione dell'aiuto anche come strumento di valutazione del processo. È adatto come aiuto pratico alla riflessione, con cui Job Broker e cercatori di lavoro visualizzano ripetutamente l'impostazione attuale delle risorse, documentano i cambiamenti che sono già avvenuti, riflettono ostacoli nell'accesso alle risorse e riorganizzano il processo di aiuto in corso durante il loro contratto di lavoro.
- (3) Documentazione di valutazione e di qualità: infine, nel contesto della valutazione del caso finale, vengono utilizzati metodi di diagnostica delle risorse per stimare lo sviluppo delle risorse (cambiamenti quantitativi e qualitativi). I primi strumenti di diagnostica delle risorse provengono da Pantucek 2009; Schiepek / Cremer 2003; Trösken / Grawe 2003.

Gestione del supporto:

La gestione del supporto (case management) è un supporto olistico per l'organizzazione delle risorse della vita. Sulla base di una comprensione comune degli obiettivi e dei passaggi, le risorse

di aiuto disponibili nella vita privata e nelle agenzie di servizio pubblico sono riunite in un'azione di sostegno concertata. In questo modo si forma una rete di risorse transfrontaliere che può dare rilievo e sostegno in caso di stress (vedi anche Löcherbach et al., 2009, Neuffer 2013, Wendt 2011).

Autonarrazione e lavoro biografico:

Questa terza componente collega il lavoro di empowerment con l'attuale discussione sul "lavoro sull'identità narrativa" e sulla "narrazione biografica". La convinzione di base di questo dibattito, che è principalmente condotta in psicologia narrativa, è che le persone costruiscono la coesione di vita, nell'esperienza sicura della significatività della propria storia di vita, nelle autonarrazioni. Questa fondamentale convinzione della psicologia narrativa rende possibile un ponte diretto con la metodologia del lavoro di empowerment. La narrazione ripresa di fili biografici nel dialogo pedagogico ha lo scopo di richiamare la dignità, il valore e l'orgoglio della propria vita, di stabilire continuità e coerenza di vita nonostante tutte le interruzioni e di bandire le ombre di auto-attribuzioni negativamente connotate. La narrazione biografica crea spazi di possibilità in cui l'individuo può trovare il linguaggio e acquisire l'appropriazione riflessiva delle esperienze degli strumenti di storia della vita per l'elaborazione del passato e l'orientamento per il futuro ancora sconosciuto (vedere Hölzle / Jansen 2010, Krüger / Marotzki 2005; 2011).

3.2 Descrivere e differenziare i metodi per la profilazione e la valutazione dei richiedenti lavoro e scegliere metodi appropriati per contesti e / o cercatori di lavoro specifici.

La valutazione e la profilazione sono aspetti importanti quando si lavora con persone in cerca di lavoro verso nuove assunzioni. Stabilisce le basi per i passi da seguire, supporta l'autoriflessione dei richiedenti lavoro sui loro interessi, punti di forza e debolezza e consente di prendere decisioni. Per voi in qualità di Job Broker i risultati della fase di valutazione e profilazione forniscono informazioni sostanziali per l'abbinamento alle opportunità di lavoro disponibili.

ATTIVITA' 3.2.1 Scegli almeno 2 metodi diversi per la valutazione (delle competenze), descrivi ciascuno di essi ed elabora una breve analisi SWOT.



Esempio & COMPITO SCRITTO

Come spiegato sopra ci sono diversi tipi di valutazioni della carriera. Qui vogliamo mostrarvi alcuni esempi di strumenti di valutazione delle competenze per chi cerca lavoro. Alcuni di questi sono tecniche di autovalutazione; altri sono progettati per essere utilizzati sotto la guida di un Job Broker. Di seguito è riportato un elenco di diversi esempi di strumenti di valutazione delle competenze:

- Profilpass: www.profilpass-international.eu/files/pp_inglese.pdf [18.03.17]
- Skills Profiler: www.careerinfo.net.org/skills/default.aspx?nodeid=20 [18.03.17]
- Motivated Skills Inventory: www.seriousjobseeker.net/exercise/skills.php [18.03.17]
- The method „My learning experiences“:
<http://www.naviguide.net/methods/mhbshow.asp?id=513&sid=&look=0&oberthema=9&unterthema=0&zielgruppe=0&art=0&dauer=0&akt=0&zz=25&lang=353&SPage=8&sort=titelauf&Page=1&index=93> [18.03.17]
- Il metodo “Cosa ho da offrire?” (Allegato 1)
- Il metodo “Il percorso formativo” (Allegato 2)

Il tuo compito:

- 1) Scegli almeno 2 approcci / strumenti / metodi diversi per la valutazione (delle competenze) (puoi usare esempi precedenti o utilizzare esempi dalla tua esperienza lavorativa o da altre fonti).
- 2) Descrivi ognuno di loro con parole tue in un paragrafo e cerca di evidenziare le caratteristiche principali di ogni strumento / metodo che hai deciso di descrivere.
- 3) Inoltre, elabora una breve analisi SWOT per ogni metodo che hai scelto. In un'analisi SWOT, due fattori interni, vale a dire punti di forza e debolezza, e due fattori esterni, vale a dire opportunità e minacce, sono descritti per valutare un metodo e la sua utilità.



I metodi di valutazione e di profilazione possono essere utili per scoprire interessi, talenti, attitudini e abilità di chi cerca lavoro. Sono anche utili per identificare le aree di forza e

debolezza. Alla fine, i risultati generati dai metodi di valutazione e di profilazione possono essere utilizzati da chi cerca lavoro per fare scelte di carriera migliori e più informate, in linea con i loro interessi, talenti e obiettivi.

Uno dei maggiori vantaggi delle valutazioni di carriera è che consentono alle persone di prendere decisioni professionali che li aiutino a crescere personalmente e professionalmente. Ciò è particolarmente vero per i cambiavalute che si trovano in una carriera non più praticabile o i cui interessi si sono evoluti in una direzione non compatibile con il loro attuale percorso di carriera. Le valutazioni utilizzate per supportare il cambiamento di carriera possono essere molto utili in quanto quelli che cambiano carriera hanno in genere ampia esperienza da attingere nel valutare i loro interessi, abilità, attitudini e obiettivi.

Come avrai potuto notare, i metodi sono molto diversi, esaminando la gamma di aspetti da indagare, l'intervallo di tempo necessario per condurre la valutazione, la modalità di comunicazione (orale, scritta). Pertanto, i punti di forza e di debolezza che hai identificato possono dipendere dalle risorse di tempo che hai per la valutazione, dal tipo di disoccupato con cui lavori (persone in cerca di lavoro all'inizio della loro vita professionale, disoccupati di lunga durata o persone in cerca di lavoro che hanno dovuto lasciare la loro precedente professione a causa del lavoro correlato (transizione del settore professionale)).

ATTIVITA' 3.2.2 Quali sfide specifiche potrebbero sorgere durante la valutazione e la profilazione di persone in cerca di lavoro con qualifiche / esperienza lavorativa bassa o nulla?



Problem Solving

La profilazione e la valutazione possono essere un compito impegnativo. Una sfida specifica è rappresentata da persone in cerca di lavoro con un basso livello di istruzione.

Descrivi le sfide che potresti affrontare in tali situazioni e le possibili strategie per gestire queste sfide in modo produttivo.



Certo, ogni cercatore di lavoro è un individuo con una personalità e una biografia uniche. Tuttavia potrebbe essere utile riflettere sulle caratteristiche e sui bisogni tipici di diversi gruppi target. Ciò potrebbe migliorare la tua sensibilità per ciascun gruppo target e aiutarti a trovare soluzioni adeguate per ogni cercatore di lavoro.

Guardando l'esempio dato di una persona in cerca di lavoro con qualifica bassa o nulla, ci sono alcuni aspetti generali che sono - al di là degli altri - rilevanti nel contesto.

Non è inusuale che chi cerca lavoro che non abbia o abbia una bassa qualifica non solo non abbia una qualifica formale ma anche una mancanza di competenze di base essenziali sul mercato del lavoro. Le competenze di base più comuni in cerca di lavoro mancano sono le abilità di scrittura e lettura e le competenze ITC di base.

Sebbene possa essere difficile trovare un lavoro con nessuna qualifica o con qualifiche di basso livello, le persone in questa situazione spesso mostrano resistenza verso attività di formazione per vari motivi, ad es. mancanza di prospettive; basse aspettative sui benefici della formazione; esperienza negativa di educazione, basse aspirazioni educative o una semplice riluttanza a investire in se stessi.

Pertanto è fondamentale evidenziare gli aspetti positivi delle attività di formazione e rendere trasparenti quali benefici potrebbero essere ottenuti partecipando a un'attività di formazione specifica (ad esempio opportunità di lavoro, pagamento, condizioni di lavoro). Per le persone che non hanno ricordi felici della scuola o dell'istruzione, l'opzione di opportunità di formazione basate sul lavoro (ad es. Apprendistato) può offrire un modo diverso di procedere.



Inoltre, tieni presente che i Job Broker sono spesso più qualificati rispetto alle persone in cerca di lavoro con cui lavorano. Questa gerarchia può portare al sospetto, in particolare se si lavora con persone in cerca di lavoro che hanno un atteggiamento negativo nei confronti dell'istruzione e della formazione. Qui l'instaurare una relazione di fiducia con chi cerca lavoro è ancora più impegnativo ma anche più importante. Un fattore importante è la lingua utilizzata dal job broker. Da un lato è importante garantire che l'uso della lingua con chi cerca lavoro sia chiara, quotidiana ed eviti il "gergo"; d'altro canto, l'autenticità è estremamente importante e non devi proteggere o "sottomettere con le parole" con chi cerca lavoro.

Dal momento che alcune persone in cerca di lavoro spesso non hanno stima di sé rispetto a quali competenze hanno o su cosa possono fare, è molto importante evidenziare le abilità o le competenze esistenti che possiedono. Spesso chi cerca lavoro non è consapevole di come le competenze che ha sono trasferibili e utilizzabili in modi diversi nel mercato del lavoro. I cercatori di lavoro spesso focalizzano ciò che non possono fare o non sanno invece di ciò di cui sono capaci. Spesso sono inconsapevoli della vasta gamma di competenze acquisite attraverso il tipo di processi di apprendimento informale nelle situazioni di lavoro o nella loro vita privata - è chiamata "esperienza". Sebbene sia importante identificare le lacune / esigenze formative, è anche essenziale concentrarsi sulle capacità e sul potenziale esistenti che possono essere sviluppati.

ATTIVITA' 3.2.3 Fattori di contesto rilevanti per la corrispondenza



Lista

La valutazione e la profilazione sono la base per una buona corrispondenza. Ma è sufficiente investigare le competenze, le abilità e gli interessi per abbinare le opportunità di lavoro?

Scrivi una breve checklist per i colleghi nuovi e inesperti. La checklist dovrebbe contenere i fattori personali rilevanti dei candidati in cerca di lavoro che i mediatori del lavoro dovrebbero prendere in considerazione quando si tratta di associarli alle opportunità di lavoro. Elencare i fattori rilevanti e fornire esempi per le domande e le implicazioni indicate per ciascuno dei fattori.



Per te, in qualità di intermediario del lavoro, le abilità e le competenze identificate delle persone in cerca di lavoro con cui lavori sono un'importante fonte di informazioni per un processo di abbinamento di successo. Tuttavia, per la definizione di obiettivi specifici legati al lavoro e per raggiungere un impiego sostenibile, pur rispettando la privacy, avere una visione più ampia della vita e della personalità di chi cerca lavoro può fornire informazioni importanti che potrebbero influenzare l'incontro tra la situazione di chi cerca lavoro e un lavoro concreto. Ci sono una serie di fattori di fondo che sono molto influenti per quanto riguarda la corrispondenza e il processo decisionale. Questi fattori limitano la gamma di opzioni e la disponibilità dei richiedenti lavoro a correre dei rischi. Di seguito è possibile trovare un elenco non esaustivo di tali fattori e domande e implicazioni corrispondenti.

Stato di famiglia	Oltre al cercatore di lavoro, chi altro deve essere incluso nel processo decisionale?	Chi altro è influenzato dalla decisione?	Bilanciare gli obblighi familiari con le ore di lavoro / corso e le implicazioni finanziarie di specifici impieghi o opportunità di formazione
Situazione fisica	Ci sono problemi di salute	Quanto è grande la	Esistono restrizioni a causa

	o bisogni specifici che potrebbero essere rilevanti per l'abbinamento?	fiducia personale nelle proprie prestazioni fisiche e cognitive?	dell'età del cercatore di lavoro?
Situazione finanziaria	Quanto spazio di manovra c'è per quanto riguarda la situazione finanziaria?	Ci sono risorse finanziarie sufficienti per una pausa di carriera o attività di formazione?	Quali sussidi potrebbero essere disponibili?
Risorse personali	Quali esperienze (positive) esistono verso la trasformazione della carriera?	Flessibilità personale e tolleranza alla frustrazione, capacità di apprendimento?	Competenze?
Network	Chi potrebbe supportare il cercatore di lavoro?	Quanto è praticabile la rete personale del cercatore di lavoro?	
Valori personali	Ci sono restrizioni a causa di credenze religiose o altri valori?	Permanenza vs. Flessibilità	
Mercato del lavoro	Cosa ha da offrire il cercatore di lavoro?	Quanto è grande la domanda di competenze che il cercatore di lavoro ha da offrire?	Mobilità?

3.3 & 3.4 Delineare le diverse tecniche di coaching e usarle per supportare in modo ottimale le persone nella ricerca di un lavoro e applicare tecniche di comunicazione appropriate tra impostazioni, scopi e gruppi target.¹

Le attività di Job Broker hanno alcuni aspetti in comune con il ruolo di un allenatore quando si lavora in cerca di lavoro. Il coaching di persone in cerca di lavoro è un processo che spesso consiste in interviste individuali di coaching (i formati di coaching alternativi includono sessioni di gruppo, per telefono, web coaching, ecc.). Pertanto, i Job Broker nel lavorare con persone in cerca di lavoro devono condurre e guidare la sessione di coaching: guidare significa mostrare compassione, capire e permettere; condurre, d'altra parte, significa interrompere, intervenire, esprimere idee, porre domande, fare proposizioni e estendere o ridurre la complessità. Ovviamente, in una tale posizione, i Job Broker hanno molte possibilità, ma devono anche affrontare molte sfide.

È essenziale capire quelli che cercano lavoro come individui con biografie e caratteristiche distinte ed entrare in empatia con le loro prospettive. I cercatori di lavoro potrebbero non aver cercato volontariamente il servizio di Job Broker e potrebbero avere difficoltà a trovarsi nella posizione di una persona in cerca di consigli. È fondamentale utilizzare metodi di comunicazione e comportamenti ben scelti per creare una base reale per la cooperazione e la conversazione, nonostante la natura gerarchica della situazione.

I mediatori del lavoro devono cercare di capire i motivi e il background di chi cerca lavoro, ma anche la portata delle sue azioni. Devono tenere presente che ogni persona costruisce la propria realtà e basa le proprie decisioni e azioni sulla risultante visione del mondo.

Allo stesso modo, i Job Broker devono riflettere sulle proprie reazioni, impulsi e modalità di interazione con chi cerca lavoro. La comunicazione è più proficua quando le persone coinvolte si sistemano su una visione del mondo condivisa e sulla realtà.

¹ Nel contesto di questo Capitolo, stiamo affrontando questo problema in relazione alla funzione di Job Broker come coach per chi cerca lavoro. Qui, ci occupiamo di forme di comunicazione molto specifiche che sono parte integrante del ruolo di coaching. Consideriamo quindi le "tecniche di comunicazione" in questa sezione che riguardano le diverse tecniche di coaching e il loro uso per supportare in modo ottimale le persone in cerca di lavoro nella ricerca di un lavoro (coaching delle decisioni, coaching delle domande di lavoro). Di conseguenza, Obiettivi dell'apprendimento 3.3. & 3.4 sono stati implementati come una sezione coerente in questa Guida all'apprendimento auto-diretta.

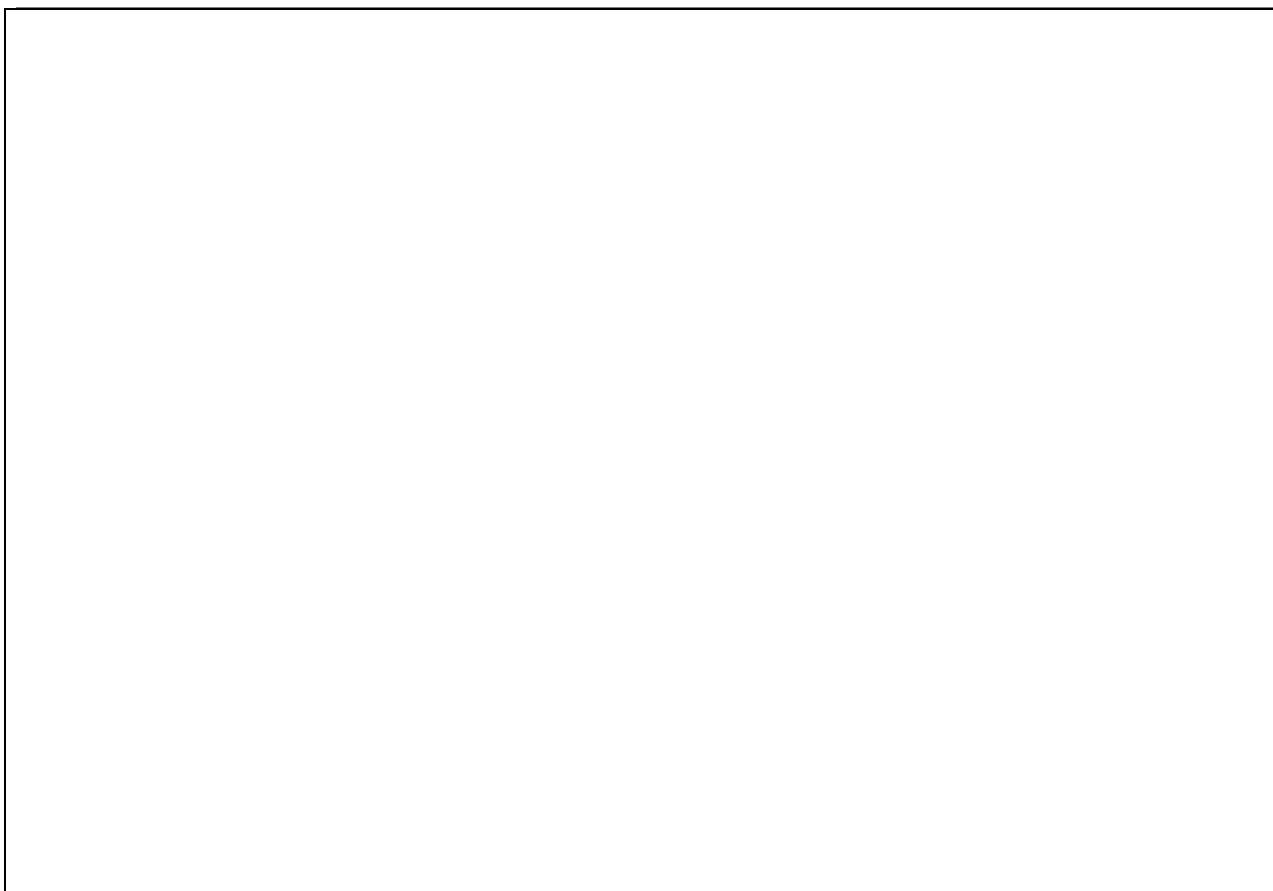
ATTIVITA' 3.3.1 Principi di base della comunicazione di Job Broker-chi cerca lavoro e l'interazione nelle sessioni di coaching



Lista

Le capacità di conversazione sono la chiave per un coaching di successo. C'è molta letteratura sul tema specifico, inclusa ma non limitata alle informazioni liberamente disponibili su internet. Cura la tua curiosità e ottieni informazioni su cosa tenere a mente riguardo le modalità di comunicazione nelle sessioni di coaching.

Sulla base della tua ricerca, riassumi gli aspetti che ritieni più importanti e prova ad elencare e spiegare i principi di base per l'interazione tra chi cerca lavoro- Job Broker e la comunicazione nelle sessioni di coaching.



C'è molta letteratura e molte fonti di informazione su internet su come interagire e comunicare con chi cerca lavoro. La maggior parte non si concentra in modo specifico sul Job Brokering o sui gruppi target di persone in cerca di lavoro, ma tratta i processi di interazione nelle sessioni di coaching con chi cerca lavoro in generale. Tuttavia, la maggior parte dei principi che puoi trovare qui sono anche validi per chi cerca lavoro come gruppo target.

Per quanto riguarda i principi di base delle conversazioni e delle interazioni, proponiamo i seguenti principi come un modo per riassumere aspetti importanti dei processi di interazione tra chi cerca lavoro e i Job Broker:

Atteggiamento di consulenza:

È importante non parlare e spiegare troppo e invece ascoltare e osservare attentamente. Ciò offre ai formatori la possibilità di ottenere la visione più accurata possibile del candidato in cerca di lavoro. Soprattutto l'"Ascolto attivo" mostra al compagno di dialogo che prendi sul serio i suoi argomenti e le sue prospettive e accetti le sue paure, i suoi bisogni e le sue posizioni. Tuttavia, ciò non significa necessariamente essere d'accordo con le opinioni di chi cerca lavoro! Ad esempio, potresti esprimere le tue preoccupazioni in questo modo: "Comprendo profondamente che tu [...]. Tuttavia, l'attuale situazione del mercato del lavoro richiede che [...]". L'empatia, l'interesse e l'apprezzamento sono fondamentali quando si tratta di motivare le persone a cooperare. Questi sono riflessi nel linguaggio del corpo, nel contatto visivo e nell'intonazione, nonché nelle diciture, nei fraseggi e nelle modalità di comunicazione. Quando i cercatori di lavoro hanno la sensazione di non essere presi sul serio o che le loro paure e desideri siano visti come "sbagliati" o "problematici", non sono inclini ad aprirsi e cooperare. Ogni volta che è possibile, i formatori dovrebbero scegliere formulazioni positive che potenziano e motivano le persone che cercano consigli. I punti di forza e le conquiste per chi cerca lavoro - come le competenze sociali, l'esperienza lavorativa e la ricerca di possibili datori di lavoro, documenti di applicazione ben progettati, buone capacità comunicative o una riflessione riflessiva sulle proprie possibilità sul mercato del lavoro - dovrebbero essere focalizzati e sottolineati. Inoltre, esprimere empatia e comprensione facilita l'instaurazione di una relazione fruttuosa.

Sensibilità di genere e linguaggio sensibile al genere:

Il sesso, il genere e le percezioni di ciò che significa essere "maschio" o "femmina" possono avere un'influenza cruciale sul processo di coaching. La nostra capacità di riflettere sugli stereotipi di genere, sui loro effetti sul lavoro, sulla vita e sul coaching e sulla nostra parzialità è

quindi cruciale. Se siamo consapevoli di questi aspetti e li comunichiamo professionalmente, nuove opportunità e possibilità possono aprirsi per chi cerca lavoro. Per fare ciò, è fondamentale mantenere una lingua semplice e facilmente comprensibile, pur sempre sensibile al genere.

Porre domande:

Il dialogo dovrebbe essere strutturato principalmente dalle domande del coach. Le domande dovrebbero essere chiare e facilmente comprensibili e devono corrispondere alle abilità verbali del partner di dialogo. Per evitare equivoci, gli allenatori dovrebbero rendere trasparente lo sfondo delle loro domande (ad esempio "Questa domanda può sembrare strana per te, ma considerando i tuoi ulteriori obiettivi di formazione è importante avere queste informazioni"). Termini tecnici e abbreviazioni possono essere ovvi per te, ma possono frustrare e confondere chi cerca lavoro.

Idealmente, solo una domanda alla volta dovrebbe essere richiesta per aiutare la concentrazione di chi cerca lavoro. Brevi periodi di silenzio spingono l'interlocutore a parlare e raccontare un po' di più.

Tenere a mente la comunicazione non verbale:

Come illustrato nel "Modello di comunicazione Iceberg", solo il 20% della comunicazione viene fatto su un livello fattuale e oggettivo, mentre l'80% di esso avviene a livello di emozioni e relazioni sociali. Pertanto, il successo di un processo di coaching dipende in gran parte da una buona relazione di fiducia tra chi cerca lavoro e il coach. Ogni investimento vale la pena! Osservando segnali non verbali, modi di espressione e modalità comportamentali della persona che cerca consigli fornisce informazioni essenziali per stabilire tale relazione. Se ottieni certe impressioni - per esempio che chi cerca lavoro è straordinariamente tranquillo o loquace, che lui o lei non si apre o che è riluttante - quel problema può essere affrontato in modo educato, riconoscente e obiettivo (ad esempio "Ho l'impressione che tu non voglia davvero parlarne. Ho ragione, c'è qualcosa di specifico di cui ti preoccupi? ", "Sembra che tu debba dire molto su questo. Propongo di focalizzarci prima su [...]. ").

Ascolto attivo:

Ascoltare e soprattutto ascoltare attivamente è la base per un buon coaching, specialmente quando la persona che cerca supporto parla di problemi, dubbi e paure. Piccoli segni non verbali - come i segni di consenso e approvazione - così come una postura aperta, di fronte a chi cerca lavoro, mostrano che siete concentrati e interessati e cercare "attivamente" soluzioni o cercare di capire la situazione. Ciò potrebbe incoraggiare i partner di dialogo ad aprirsi. Allo stesso modo, brevi riassunti delle sue stesse parole ("parafrasi") sono un altro modo per ottenere una comprensione più profonda della situazione di chi cerca lavoro e invitarlo a spiegarsi in modo più dettagliato.

Mentre ascoltare non significa necessariamente essere d'accordo con tutto, dovresti cercare di capire il modo di pensare di chi cerca lavoro. Ciò consente di reagire adeguatamente alle loro preoccupazioni e necessità e di intraprendere azioni correttive ove necessario.

Rimanere obiettivo:

Soprattutto quando il Job Broker e chi cerca lavoro sperimentano disaccordi o tensioni, è essenziale rimanere coerenti e discutere tali questioni in modo aperto e calmo. Quando le persone in cerca di sostegno reagiscono in modo aggressivo, aggressivo o arrogante, il Job Broker dovrebbe mantenere la calma e affrontare attivamente la rispettiva modalità di comunicazione disfunzionale. È importante che il Job Broker non prenda personalmente il comportamento di chi cerca lavoro: solitamente riflette principalmente lo stato emotivo del cercatore di lavoro e potrebbe essere - per esempio - il risultato di paura o dubbi su di sé.

Definire i confini:

Essere un formatore professionista significa anche essere consapevoli dei propri limiti e limiti e esprimere chiaramente ciò che il coaching può e non può fare! È una competenza chiave per qualsiasi Job Broker comunicare i confini in modo chiaro ma educato senza rischiare che la persona che cerca il supporto si senta sminuita, non accettata o in balia di qualcuno. Se necessario, può essere una buona idea informare sulle opzioni alternative - come la consulenza psicologica per le persone con difficoltà di apprendimento o le ansie da prestazione, la

consulenza sul debito, gli uffici di assistenza legale o la psicoterapia - e spiegare le condizioni istituzionali generali.

Se sei interessato a leggere ulteriori informazioni sul coaching, potresti trovare interessante il seguente libro: Van Nieuwerburgh, Christian (2017): Introduzione alle abilità di coaching: una guida pratica, Sage, Londra

Sulla base di questo libro puoi trovare video di esempi pratici di capacità di conversazione sul seguente sito web: <https://studysites.uk.sagepub.com/vannieuwerburgh/study/default.htm>

Quando i Job Broker istruiscono i cercatori di lavoro, lavorano con le persone in una situazione di transizione. Questa transizione richiede decisioni dal lato di chi cerca lavoro. Pertanto, la formazione di una persona in cerca di lavoro nei processi decisionali è un aspetto molto importante del lavoro di un Job Broker. La ragione della transizione potrebbe risiedere nella persona (desiderio di transizione, necessità di transizione, ad esempio a causa di problemi di salute) o nell'ambiente personale (perdita del lavoro a causa della cessazione del contratto o dell'insolvenza del precedente datore di lavoro, avvio di una famiglia o perdita di persone vicine, sviluppi regionali o politici). A seconda del motivo, la transizione può essere considerata una minaccia o una possibilità. In ogni caso, un processo di transizione spesso comporta alti livelli di incertezza, esperienze di perdita, frustrazione o conflitti. Pertanto, il coaching di chi cerca lavoro nel processo decisionale è un problema delicato.

ATTIVITA' 3.3.2 Argue Perché coaching of decision making is an important element of a Job Brokering service



Problem solving

Immagina che nel servizio di Job Brokering per cui lavori arrivi un nuovo Chief Executive Officer (CEO) che vuole tagliare i costi. Alla ricerca di opportunità per risparmiare sui costi, il nuovo CEO chiede ai Job Brokers di argomentare perché le offerte di servizi specifici sono importanti. In sostanza, l'amministratore delegato non capisce perché è necessario supportare i cercatori di lavoro nel loro processo decisionale. Da te l'amministratore delegato vuole sapere perché chi cerca lavoro ha bisogno di un supporto specifico nel processo decisionale.

Come sostaresti l'importanza del coaching per il processo decisionale?



Un'opzione per sostenere l'importanza del coaching del processo decisionale potrebbe essere quella di indicare ciò che è necessario per prendere una decisione e vi sono una serie di aspetti in cui il supporto professionale potrebbe aiutare a prendere decisioni migliori che portino a un impiego più sostenibile.

Quando i cercatori di lavoro hanno problemi a prendere una decisione, la ragione potrebbe essere che mancano informazioni, non sanno chi sono e cosa vogliono (ad esempio, prima decisione professionale), sono confrontati con ostacoli che sembrano difficili da superare o hanno in generale problemi nel prendere decisioni.

Chiarezza e stabilità dell'auto-percezione:

- Chi sono
- Che cosa è importante per me?
- Cosa sono in grado di fare?
- Quali sono i miei gusti e antipatie?

Informazione:

- Mercato del lavoro
- Profili professionali
- Opportunità di formazione
- Sussidi
-

Affrontare gli ostacoli:

- Quali ostacoli potrebbero emergere / potrebbero dover essere superati?
- Ci sono esperienze positive di coping?
- Esiste una soluzione o è necessario trovare diverse opzioni?
- ...

Capacità decisionale:

- Quanto è decisiva una persona?
- In che misura la persona è in grado di scendere a compromessi?
- Quanto è ottimista o incoraggiata una persona?

ATTIVITA' 3.3.3 Chi prende le decisioni?



Esempio & COMPITO SCRITTO

Un soggetto in cerca di lavoro si avvale del tuo servizio. Quando si tratta di prendere una decisione sulla sua futura carriera, è riluttante a prendere una decisione. Il Job Broker vuole supportare con il coaching decisionale. Tuttavia, il soggetto in cerca di lavoro non è molto collaborativo e chiede: "Perché vuoi che io decida? Sono venuto qui perché sei un esperto e pensavo che potessi decidere meglio di me quale lavoro dovrei scegliere". Dal momento che il Job Broker ha una giornata molto impegnativa e stressante e perché il cercatore di lavoro ha chiesto esplicitamente al Job Broker di prendere la decisione per lui il Job Broker è d'accordo.

Cosa ne pensi di questo? Pensi che il Job Broker abbia agito correttamente? Perché? Perché no?



Sebbene molte cose dipendano dal contesto del servizio Job Broker e dallo stile personale di un Job Broker, in questo caso, dovremmo dire chiaramente che il Job Broker ha commesso un errore!

I Job Broker sono esperti per uno specifico campo di conoscenza. Giustamente sono tenuti a condividere le proprie conoscenze e ad utilizzarle attivamente nei processi di coaching. Spesso c'è solo un confine sottile tra "dare consigli" e "fornire esperienza".

Supportare i processi decisionali richiede un alto livello di pazienza da parte di Job Broker. Spesso è molto estenuante; guardare chi cerca lavoro nella sua lotta per decidere senza influenzare la decisione. La tentazione di dare consigli o prendere attivamente la decisione per chi cerca lavoro è fortissima.

Tuttavia, il Job Broker dovrebbe solo supportare e guidare il processo decisionale. L'uso dei metodi dovrebbe essere determinato dalla valutazione che fa il Job Broker del cercatore di lavoro e delle risorse di tempo disponibili. Un Job Broker può porre domande critiche, fornire

informazioni e competenze, ma non manipolare. Solo gli individui in cerca di lavoro prendono decisioni.

Anche se le decisioni sembrano irrazionali dal punto di vista di Job Broker, devono rispettare le decisioni dei cercatori di lavoro. Anche se gli individui in cerca di lavoro si sentono impotenti, sono i veri esperti per la loro vita!

I compiti di un Job Broker nel loro ruolo di coach e in relazione al processo decisionale sono:

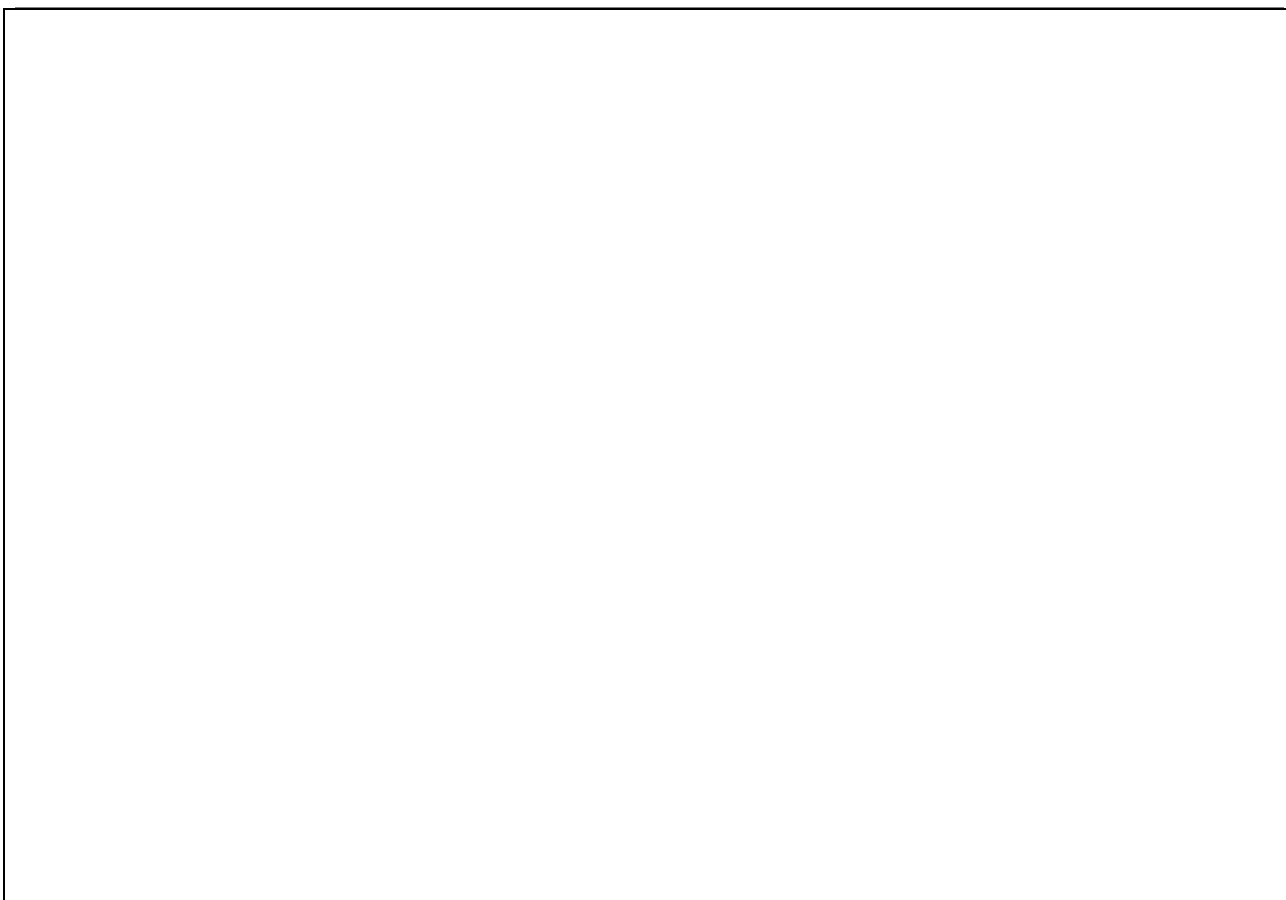
- Resistere a questo processo di ponderazione di diverse opzioni, i "se" e "ma" nella loro ambivalenza.
- Supportare i cercatori di lavoro, senza scollare l'effettivo processo decisionale da chi cerca lavoro
- Aiutare a trovare soluzioni senza dare consigli
- Incoraggiare i cercatori di lavoro quando perdono il coraggio
- Documentare i risultati dei processi decisionali
- Offrire metodi per facilitare il processo decisionale

ATTIVITA' 3.4.1 Visualizzazione del processo decisionale



COMPITO SCRITTO

Il tuo servizio Job Broker sta introducendo la formazione per i nuovi colleghi. Per un modulo sul processo decisionale ti viene chiesto di progettare un poster che visualizzi il processo decisionale con una metafora. Come progetteresti un poster del genere?



Ci sono molte possibilità di visualizzare un processo decisionale. Quindi, speriamo che ti sia divertito a essere creativo!

Tuttavia, per il feedback, vogliamo presentarvi due diverse visualizzazioni / metafore che potrebbero essere utilizzate in relazione ai processi decisionali:

L'imbuto

Potremmo visualizzare il processo decisionale come una canalizzazione con diversi filtri. Alla fine dell'imbuto vengono fuori alcuni risultati setacciati.

L'imbuto è pieno di tutti i profili professionali che vale la pena considerare e ognuno di loro deve passare i diversi filtri. I filtri rappresentano i diversi criteri di selezione, in base ai quali la priorità dei diversi filtri dovrebbe essere determinata dal cercatore di lavoro:

- Opportunità di reddito
- Condizioni di lavoro
- Compatibilità con i doveri familiari
- Requisiti per il lavoro
- Investimento nella formazione
- Opportunità di lavoro esistenti

In modo ottimale, alla fine dell'imbuto escono due o tre opzioni realistiche.

L'ottovolante

Il processo decisionale può anche essere visualizzato come un movimento ad anello. All'inizio del processo decisionale possiamo trovare gli aspetti positivi dei diversi profili professionali.

A ben guardare questi aspetti positivi sono sovrapposti ad aspetti con connotazioni negative. Preoccupazioni, ansie e paure stanno diventando rilevanti. Il ciclo torna al punto di partenza, il profilo occupazionale deve essere ripensato o ne deve essere trovato uno nuovo.

Quando è possibile in questa fase trovare soluzioni per i problemi imminenti, è possibile trovare un'uscita dal ciclo. Il ciclo andrà avanti tra "se" e "ma" fino a quando non verranno eliminate le preoccupazioni più importanti e si possono trovare soluzioni per gli ostacoli e quindi può essere ristabilita la fiducia in un profilo occupazionale.

Un altro aspetto importante del coaching nel lavoro di un Job Broker è la preparazione di chi cerca lavoro per i processi applicativi. Quando si trova una corrispondenza tra le opportunità di lavoro e le caratteristiche di una persona in cerca di lavoro, è essenziale che le persone in cerca di lavoro facciano una buona impressione sul loro potenziale nuovo datore di lavoro. Quindi,

scrivere un buon curriculum e essere ben preparati per un colloquio di lavoro sono due aspetti importanti per utilizzare le opportunità di lavoro con successo.

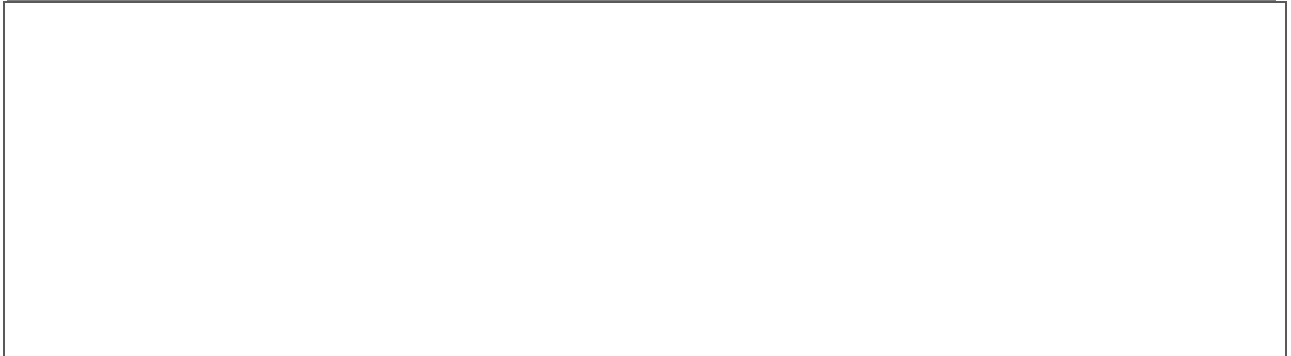
ATTIVITA' 3.4.2 Compore un piano su come preparare un candidato in cerca di lavoro per un colloquio di lavoro.



Problem solving

Dato un periodo di tempo limitato di 20 minuti per istruire una persona in cerca di lavoro per un colloquio di lavoro. Componi un piano su come preparare un candidato in cerca di lavoro per un colloquio di lavoro.

Puoi anche trarre dalle tue esperienze lavorative passate o attuali come Job Broker. In tal caso, segui il tuo approccio personale per il coaching per un colloquio di lavoro e modificalo in base al tempo di 20 minuti.



La tua libertà nel fare il tuo lavoro come Job Broker può essere molto diversa in relazione al concreto fornitore di Job Broker per cui lavori. Potrebbe esserci un piano di processo standardizzato concreto a cui devi attenerti o potresti avere la libertà di scegliere il tuo approccio da solo. Tuttavia, le risorse temporali possono in ogni caso essere una determinazione cruciale per il tipo di servizio che offri. Ciò può essere particolarmente vero se il servizio si basa su un sistema di remunerazione finanziaria orientata ai risultati. Lavorando in un tale sistema è fondamentale trovare il giusto equilibrio tra una buona qualità del servizio per raggiungere i risultati mirati e un surplus finanziario. Ma anche, nei casi in cui l'orientamento dei risultati non è rigoroso come nell'esempio del Modulo 1, la quantità di tempo che devi lavorare da Job Brokers è solitamente ristretta rispetto allo specifico gruppo target.

È chiaro che un lasso di tempo di 20 minuti è molto stretto e si spera che si possano avere più risorse temporali per preparare i candidati alla ricerca di un posto di lavoro, se necessario. Tuttavia, le risorse temporali di un Job Broker sono generalmente limitate, ed è una delle sfide da scegliere in relazione alle esigenze di un cercatore di lavoro reale e alle attività di coaching che svolgi. Quindi, devi prendere una decisione! Come nell'attività precedente, la tua decisione può essere fortemente influenzata dal cliente reale o, più in generale, da un gruppo specifico di persone in cerca di lavoro che hai in mente. Inoltre, le richieste del settore / datore di lavoro reale del posto vacante possono influenzare le vostre decisioni.

In 20 minuti non c'è molto spazio di manovra. Quindi, un gioco di ruolo in cui chi cerca lavoro può provare la situazione dell'intervista in un ambiente più o meno realistico ma allo stesso tempo sicuro potrebbe non essere possibile in una tale situazione. Quello che puoi fare per esempio è preparare risorse che il cercatore di lavoro può usare per prepararsi al colloquio. Ad esempio, un elenco di errori comuni che dovrebbero essere prevenuti o domande che potrebbero essere parte dell'intervista potrebbero aiutare a ridurre l'insicurezza dal lato del candidato in cerca di lavoro senza impiegare troppo tempo in una sessione di coaching.

ATTIVITA' 3.4.3 Creare un CV sul portale della mobilità professionale EURES



RICERCA

È un obiettivo dell'integrazione europea aumentare le capacità di mobilità della forza lavoro. Per promuovere la mobilità transnazionale della forza lavoro in tutta Europa, la Commissione europea ha implementato EURES. È una rete di cooperazione formata da servizi pubblici per l'impiego in tutta Europa. Mantiene una piattaforma di abbinamento di posti di lavoro "European Job Mobility Portal". I lavori pubblicizzati sul portale EURES provengono da membri e partner di EURES, in particolare i servizi pubblici europei per l'impiego. Usano EURES per pubblicizzare lavori per i quali i datori di lavoro sono particolarmente interessati a reclutare lavoratori da altri paesi europei.

Per chi cerca lavoro, EURES offre la possibilità di creare un profilo online. Lo scopo principale del profilo è creare un CV online. Siete in grado di assistere un candidato in cerca di lavoro che abbia interesse a lavorare in un altro paese europeo per creare un CV online su EURES?

In caso contrario, esplorare la struttura in EURES e diventare abile nel suo utilizzo.

Visita il sito web EURES e informati sulla piattaforma EURES:

<https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage>



Hai preso confidenza con il portale e hai creato un CV? Hai avuto qualche esperienza con questo tipo di CV? A seconda della tua pratica professionale potresti essere abituato a un diverso tipo di CV standardizzato; in alternativa potrebbe essere piuttosto nuovo per te perché di solito non utilizzi alcun tipo di modello standardizzato quando lavori su un CV con un cliente in cerca di lavoro.

Se lavori con una persona in cerca di lavoro alla ricerca di opportunità di lavoro all'estero, può esserti d'aiuto aiutarli con la creazione di un CV EURES. Soprattutto quando si lavora con uno strumento così standardizzato è ancora più importante utilizzare le sezioni in cui è possibile dare al CV un tocco personale per renderlo distinguibile dagli altri candidati.

Il CV online EURES è molto simile a un CV Europass. Si tratta di un modello standardizzato per CV il cui scopo principale è quello di fornire uno strumento comune per una descrizione più trasparente e standardizzata delle competenze e delle qualifiche. Se hai bisogno di supporto per compilare correttamente e di suggerimenti generali da prendere in considerazione per compilare un CV Europass / Eures, potresti trovare utile la seguente guida disponibile online (disponibile in tutte le lingue dell'UE.):

<https://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

Ci sono anche esempi di CV completi disponibili che puoi usare come punto di riferimento. Puoi trovarli tramite il seguente link (disponibile in tutte le lingue dell'UE)):

<https://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae/esempi>

3.5 Sviluppare un piano d'azione in collaborazione con chi cerca lavoro.

Finora, hai già imparato qualcosa sull'approccio empowerment come base per il tuo lavoro con chi cerca lavoro.

Hai anche imparato qualcosa sulle diverse tecniche di coaching, sui metodi di profilazione, sulle tecniche di gestione dei conflitti e sulle tecniche motivazionali che puoi utilizzare lavorando con le persone in cerca di lavoro. Questo dovrebbe aiutarti a conoscere bene un candidato in cerca di lavoro e a identificare le sue specifiche esigenze di supporto.

Dopo aver identificato le esigenze specifiche e specialistiche di supporto alla ricerca di lavoro (psicologico, debito, alloggio, welfare) che potrebbero essere un ostacolo per un inserimento lavorativo di successo, è tempo di sviluppare un piano d'azione per un ulteriore procedimento in collaborazione con il lavoro -cercatore.

ATTIVITA' 3.5.1 Di cosa hai bisogno per sviluppare un action plan?



Elenca ciò che ritieni sia importante se vuoi sviluppare un piano d'azione con una persona in cerca di lavoro. Quali sono aspetti importanti e devono essere considerati?



I seguenti esempi di domande e esempi di metodi per la definizione degli obiettivi e la pianificazione delle azioni possono essere utili quando si riflette sul proprio approccio:

Esempio Domande per elaborare un piano d'azione con una persona in cerca di lavoro:

Abbiamo chiarito quale lavoro / formazione vorresti intraprendere. Quali passi concreti ti porteranno più vicino ai tuoi obiettivi?

Sullo sfondo delle competenze e delle risorse che hai, quale primo passo sembra necessario per raggiungere il tuo obiettivo?

Quando visualizzi il tuo obiettivo e elabori un piano su come raggiungere questo obiettivo passo dopo passo, quale sarebbe il tuo primo passo?

Se affronterai delle sfide sulla tua strada, quali potrebbero essere e come potresti superarle?

Chi o cosa potrebbe aiutarti o supportarti?

Esempio Metodi per la definizione degli obiettivi e la pianificazione delle azioni:

Metodo „Goal setting – Goal check“

http://www.projectsgallery.eu/job-broker/wp-content/uploads/2017/04/Curriculum_-_Programme.pdf

Metodo “Job search as project”:

<http://www.naviguide.net/methods/mhbshow.asp?id=510&sid=&look=0&oberthema=0&unterthema=0&zielgruppe=0&art=0&dauer=0&stw=job+search&stwcomp=job+search&aktt=0&zz=25&lang=353&SPage=8&sort=titelauf&Page=1&index=9>)

ATTIVITA' 3.5.2 Sviluppare un action plan reale



COMPITO SCRITTO

Immagina di aver concordato un obiettivo con il tuo cercatore di lavoro. Sviluppare un piano d'azione concreto.



Di seguito è riportato un elenco di possibili passi nel lavorare per definire obiettivi e piani d'azione con persone in cerca di lavoro:

→ Analisi dei bisogni:

- Lo status quo dei richiedenti lavoro deve essere esplorato, profilatura (analisi delle competenze)
- Esplorazione degli interessi e delle motivazioni delle persone in cerca di lavoro in termini di orientamento professionale, occupazione o possibile istruzione e formazione professionale e ulteriori misure di formazione,
- Identificazione dei possibili ostacoli di posizionamento e messa in evidenza delle prime fasi della soluzione
- Controllo consultivo: identificazione di problemi sociali, familiari o di salute, esplorazione degli ostacoli all'accettazione del lavoro,
- Controllo di qualifica individuale - scoprire cosa deve essere rianalizzato.

→ Piani d'azione:

- Esplora talenti, potenziali ed esperienze nascosti che potrebbero migliorare la presentazione dell'individuo all'azienda,
- Pianificare insieme alla persona in cerca di lavoro la carriera, l'"interview agreement" tra Job Broker e la persona in cerca di lavoro, che definisce i passi successivi (in forma scritta), valutato e aggiornato dopo tre mesi

→ Preparare chi è in cerca di lavoro per il lavoro:

- Informare i cercatori di lavoro sul mercato del lavoro, sui requisiti dei datori di lavoro in vari campi professionali,
- Produzione di documenti applicativi attuali e professionali,
- Formazione sull'applicazione: i dati si riuniscono per il CV,
- Colloquio di formazione,
- Tecniche di insegnamento, conversazione e presentazione
- Formazione IT,
- Workshop e coaching individuale, rafforzamento delle capacità personali,
- Consigli di stile,
- Gestione del tempo e dello stress, corsi di salute

ATTIVITA' 3.5.3 L'esecuzione dell'action plan



Problem solving

L'obiettivo generale del processo di consulenza è un inserimento lavorativo o un'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro. Pertanto, è importante giungere ad un accordo su una

decisione di lavoro realistica. Se c'è una discrepanza tra la tua valutazione della situazione e le idee del candidato in cerca di lavoro (ad esempio obiettivi non realistici, nessun accordo su ulteriori procedimenti) come reagiresti alla situazione?

Preparare idee sulle possibilità di risolvere una situazione del genere e descriverle in poche parole. Descrivi come tracciare l'esecuzione del piano d'azione. Che cosa fai se il piano di azione non viene seguito dal cercatore di lavoro? Quali opzioni haiper influenzare il tuo cercatore di lavoro?



Se c'è una discrepanza tra gli obiettivi del candidato alla ricerca di un lavoro e la tua valutazione della situazione, dovresti renderla trasparente e spiegare chiaramente le ragioni della tua valutazione. Se non c'è ancora un accordo sugli obiettivi nonostante la discussione e le spiegazioni, dovresti considerare di essere più persuasivo. Ad esempio, potresti dire: "Posso capire il tuo desiderio per ... davvero bene, ma la mia responsabilità è di portarti al lavoro e di rimanere nel mondo del lavoro. Pertanto, proporrei di esaminare insieme le opzioni che sembrano essere più probabili. Puoi essere d'accordo con me su questo? "

Se non c'è ancora un accordo, puoi chiedere al tuo cercatore di lavoro di dedicare un po' del suo tempo al prossimo incontro verso obiettivi più realistici, oltre a qualsiasi azione verso gli obiettivi preferiti dal candidato in cerca di lavoro. In tal modo il chiarimento se le esigenze del richiedente lavoro sono realistiche può essere raggiunto senza influenzare negativamente la motivazione del candidato in cerca di lavoro e allo stesso tempo può essere salvato lavorando anche su obiettivi realistici.

A seconda della situazione, potrebbe anche essere opportuno dare al candidato in cerca di lavoro la possibilità di dimostrare che i suoi obiettivi sono realistici. Ad esempio, puoi chiedere al cercatore di lavoro di trovare offerte di lavoro che si adattino al suo profilo.

3.6 Spiegare le fonti di conflitti e demotivazione dei richiedenti lavoro e applicare tecniche appropriate di gestione dei conflitti e di motivazione.

Il caso ideale da un punto di vista di Job Broker è lavorare con cercatori di lavoro motivati che utilizzano il servizio di Job Broker su base volontaria, che sono desiderosi di imparare e sviluppare se stessi, per ottenere un posto di lavoro e quindi sono motivati. Tuttavia, spesso la realtà del Job Broker è diversa; le persone in cerca di lavoro sono spesso indirizzate o assegnate a un servizio di Job Broker - a volte ciò è obbligatorio se il candidato cerca di mantenere la propria disoccupazione o le prestazioni sociali - e in tali casi il loro uso del servizio non può essere considerato del tutto volontario. I cercatori di lavoro spesso non sanno cosa aspettarsi o perché hanno bisogno del servizio o anche - come risultato della fase di profilazione e valutazione – di una formazione (quindi possono venire senza motivazione).

I conflitti sono un fenomeno comune nelle interazioni sociali, e anche a causa del contesto sopra descritto delle interazioni sociali tra Job Broker e chi cerca lavoro, che è anche vero per questo tipo di situazione. I conflitti sorgono se entrambe le parti sono dipendenti l'una dall'altra e una o entrambe le parti allo stesso punto del tempo intendono o eseguono azioni che potrebbero portare a situazioni in cui la controparte si sente ostacolata, ostruita, minacciata o

ferita. Finché esiste un conflitto, impedisce a tutte le parti di lottare uniti per obiettivi comuni. Pertanto, una soluzione di conflitto costruttiva è molto importante per raggiungere gli obiettivi del servizio Job Broker.

ATTIVITA' 3.6.1 Annota almeno 3 diversi tipi di conflitto che hai sperimentato nel tuo lavoro come Job Broker.



Scrivi almeno 3 diversi tipi di conflitto che hai sperimentato nel tuo lavoro come Job Broker e descrivi per ognuno perché pensi che si sia verificato un conflitto, quale potrebbe essere stata la fonte del conflitto.



Dai un'occhiata alle tue scoperte. Ci sono tipi di conflitti che si verificano più spesso di altre forme?

Esistono molti tipi diversi di conflitti e fonti di conflitto. Una fonte molto comune di conflitto è che i cercatori di lavoro mostrano diverse forme di resistenza contro il proprio lavoro o il servizio nel suo complesso. Di solito il termine resistenza è correlato a immagini negative. Ma la resistenza può anche essere percepita come qualcosa di positivo. Come tentativo di una persona o di un sistema di mantenere l'integrità e la libertà di agire o di mantenere lo stato attuale. Quindi, la resistenza ha sempre una funzione stabilizzante. Da questo punto di vista la resistenza è un fenomeno molto naturale e parte di ogni processo di apprendimento o trasformazione. Può avere cause diverse e mostrarsi in forme diverse.

Inoltre, i cercatori di lavoro in prima istanza sono gli esperti in merito alla loro soluzione personale, e quindi la resistenza può essere considerata un contributo costruttivo nella ricerca di soluzioni. Per esempio, può essere considerato come un riscontro per il Job Broker che l'attuale procedimento / piano non è utile (in questo momento). Tipicamente ci sono cinque tipi di resistenza che possono essere differenziati:

- Resistenza contro le condizioni generali del servizio - chi cerca lavoro non può o non vuole essere ammesso al servizio, perché non considera le condizioni generali accettabili. Ciò potrebbe riguardare le premesse del servizio, il tempo o le condizioni di partecipazione (più o meno obbligatorie).
- Resistenza contro la didattica / metodi - i cercatori di lavoro si rifiutano di fare uso di offerte da parte del Job Broker (contenuti, metodi, interventi, ecc.)
- Resistenza contro il Job Broker - ad es. perché hanno problemi con il sesso, l'età, il modo di parlare o l'autoespressione del Job Broker. Di solito questo tipo di resistenza non è contro la persona del Job Broker ma rappresenta un tipico effetto di spostamento.
- Resistenza contro i processi di apprendimento o di trasformazione come minaccia al sentimento di autostima - lo stato attuale è minacciato e una trasformazione richiede impegno, tempo, energia e coraggio ed è inizialmente spesso correlata a un sentimento di insicurezza.

ATTIVITA' 3.6.2 Utilizzare le tipologie date di resistenza. Trova per ognuno dei tipi due esempi dalla tua esperienza lavorativa



COMPITO SCRITTO

Utilizzare le tipologie sopra descritte di resistenza. Trova per ciascuno dei tipi due esempi dalla tua esperienza lavorativa e rispondi alle seguenti domande:

Come si è manifestato questo tipo di resistenza?

Come hai gestito la situazione?

In che modo potresti aver agito diversamente?

Per ricordarti anche qui la tipologia (per una descrizione più dettagliata dei diversi tipi di resistenza guarda il feedback di 3.4.1):

- Resistenza contro le condizioni generali del servizio
- Resistenza contro la didattica / metodi
- Resistenza contro il Job Broker
- Resistenza contro i processi di apprendimento o di trasformazione come minaccia del proprio sentimento di autostima



Naturalmente, i tipi di resistenza sopra descritti vanno dall'astratto alla realtà. Spesso ci sarà una sovrapposizione tra più di una forma di resistenza e quindi non c'è l'unica soluzione per ogni situazione di resistenza. Tuttavia, come punto di orientamento, vogliamo darti alcune linee guida generali in tali situazioni:

Essere sempre consapevoli che un Job Broker non ha affatto il pieno controllo della situazione. Anche se un Job Broker fa del suo meglio, se il cercatore di lavoro non è cooperativo ci sono dei limiti al successo. Un Job Broker può solo fare offerte. Ciò che fa il cercatore di lavoro è in definitiva fuori dalla mano del Job Broker. I job broker possono solo aumentare la probabilità che il processo di servizi vada nella direzione desiderata. Come viene affrontata la resistenza dipende dal significato che le viene dato. La resistenza è un messaggio e può essere intesa come un'espressione di bisogni, ad esempio:

- Grazie, ne ho abbastanza
- Fino a questo punto sono disposto / in grado di collaborare ma non oltre
- Sono impaurito dal fallimento, quando si è impegnati in qualcosa di specifico
- Insicurezza, cosa posso aspettarmi da questa situazione
- Insicurezza, l'"altro" vuole qualcosa da me
- Protezione contro il cambiamento

Spesso la resistenza si affronta direttamente. In alternativa puoi lavorare con la resistenza, rispettarla e apprezzarla. Le domande utili in questo contesto potrebbero essere:

- In che modo si manifesta la resistenza?
- Qual è il "driver" dietro la resistenza?

-
- Quali sono gli aspetti positivi di questa specifica manifestazione di resistenza?
 - Come può questa resistenza essere gestita in modo produttivo (quale tipo di intervento potrebbe avere successo)?

Per le forme specifiche di resistenza, i seguenti interventi esemplificativi potrebbero essere utili:

- Resistenza contro le condizioni generali del servizio - spesso il problema è che chi cerca lavoro non si sente apprezzato o rispettato a causa della situazione generale. Le strategie per gli interventi potrebbero includere le persone in cerca di lavoro nelle decisioni sulle condizioni generali, affrontare in modo proattivo il problema ed esprimere molto apprezzamento e rispetto.
- Resistenza contro la didattica / metodi - la resistenza può essere prevenuta se i cercatori di lavoro considerano utili i contenuti e i metodi. Quando la resistenza si è manifestata, potrebbe aiutare a indirizzare il senso di un contenuto o potrebbero essere utili metodi specifici o cambiare i contenuti e i metodi se possibile.
- Resistenza contro il Job Broker: questo tipo di resistenza potrebbe essere prevenuta spiegando in una fase molto precoce, che tipo di competenze avete da offrire come Job Broker, quali aspettative avete nei confronti degli utenti in cerca di lavoro e anche per rendere trasparente ciò che i cercatori di lavoro non possono aspettarsi da voi come un Job Broker. Quando la resistenza è presente, è importante non prenderla sul personale, ma gestirla in modo costruttivo.
- Resistenza contro i processi di apprendimento o di trasformazione come una minaccia al proprio senso di autostima: è importante apprezzare il passato per rendere possibili nuove cose. I cercatori di lavoro hanno bisogno di tempo per dire "arrivederci" al vecchio o per collegare il vecchio con quello nuovo.

ATTIVITA' 3.6.3 Come reagire se il cercatore di lavoro elude le attività di candidatura?



Esempio & Problem solving

Un cercatore di lavoro arriva molto motivato a usare il tuo servizio, decidendo di provare tutto per trovare un nuovo lavoro. Dopo alcuni insuccessi, il cercatore di lavoro inizia a temere ulteriori fallimenti e inizia a evitare di candidarsi per nuovi lavori. All'improvviso ci sono molte cose "più importanti" che decidono di dover affrontare.

C'è resistenza dal lato del cercatore di lavoro? Che tipo di? Quale forma di intervento potrebbe aiutarlo? Scrivi i tuoi pensieri!



Questo tipo di cambiamento nel comportamento potrebbe essere interpretato come una forma di resistenza. È probabile che questa manifestazione di resistenza sia un segnale per un bisogno specifico di un cercatore di lavoro. In questa situazione concreta potrebbe essere il desiderio di provare successo e sicurezza.

L'aspetto positivo per chi cerca lavoro dietro questo tipo di affrontare la situazione è che impedisce ulteriori fallimenti. Un intervento produttivo deve tener conto di questo bisogno. Dovrebbe consentire al cercatore di lavoro di procedere con la ricerca di lavoro e l'applicazione, perché in fin dei conti è ciò che vuole.

Allo stesso tempo l'intervento deve dare al cercatore di lavoro una sorta di protezione contro ulteriori fallimenti. Un modo per farlo è quello di impartire le strategie di ricerca di lavoro su come affrontare in modo produttivo i fallimenti.

3.7 Identificare le esigenze specifiche e specialistiche di supporto alla ricerca di lavoro che rappresentano un ostacolo a un inserimento lavorativo di successo (psicologico, debito, alloggio, assistenza sociale) e riferendole a esperti competenti o a un supervisore.

Fare consulenza a chi è in cerca di lavoro è un processo che spesso consiste in colloqui individuali di consulenza (i formati di consulenza alternativi includono sessioni di gruppo, consulenza telefonica, consulenza sul web, ecc.). Pertanto, i Job Broker che lavorano con persone in cerca di lavoro devono guidare e condurre la sessione di counseling: guidare significa mostrare compassione, capire e permettere; condurre, d'altra parte, significa interrompere, intervenire, esprimere idee, porre domande, fare proposizioni e estendere o ridurre la complessità. Ovviamente, in una tale posizione, i Job Broker hanno molte possibilità, ma devono anche affrontare molte sfide.

È essenziale intendere le persone in cerca di lavoro come individui con biografie e caratteristiche distinte e entrare in empatia con le loro prospettive. Coloro che sono in cerca di lavoro potrebbero non aver volontariamente cercato consulenza e potrebbero avere problemi a trovarsi nella posizione di persona in cerca di consigli. È fondamentale utilizzare metodi di comunicazione e comportamenti ben scelti per creare una base reale per la cooperazione e la conversazione, nonostante la natura gerarchica della situazione.

I Job Broker devono cercare di comprendere le motivazioni e il background di chi è in cerca di lavoro, ma anche la portata delle sue azioni. Devono tenere presente che ogni persona costruisce la propria realtà e basa le proprie decisioni e azioni sulla risultante visione del mondo. Allo stesso modo, i Job Broker devono riflettere sulle proprie reazioni, impulsi e modalità di interazione con chi cerca lavoro. La comunicazione è più proficua quando le persone coinvolte si sistemano su una visione del mondo condivisa e sulla realtà.

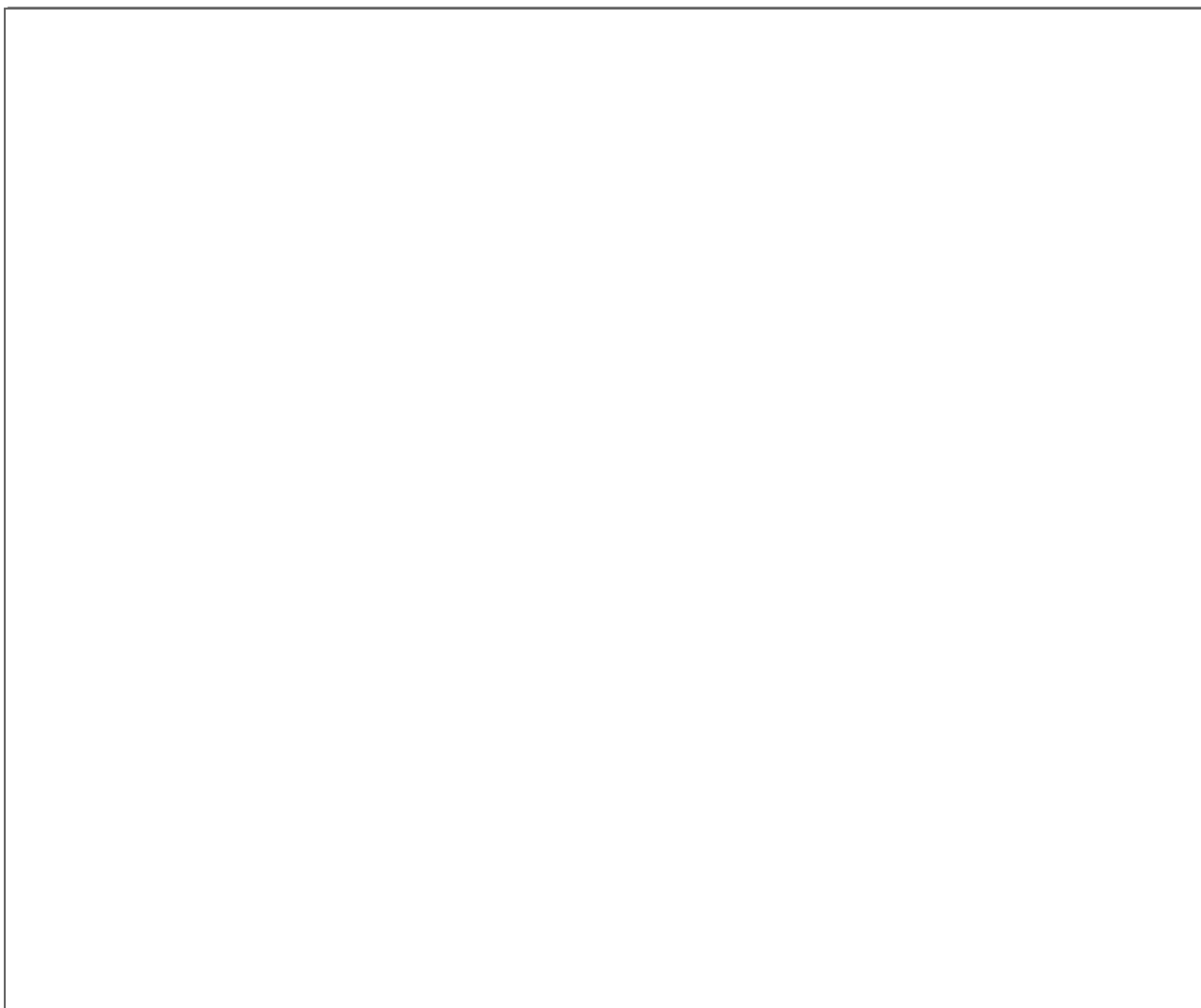
Questo riguarda il tuo approccio nel lavorare insieme a persone in cerca di lavoro, i metodi / strumenti che potrebbero supportare il tuo lavoro in questa fase e il sostegno concreto. Che cosa puoi offrire per aiutare chi cerca lavoro?

ATTIVITA' 3.7.1 Il tuo approccio nel lavorare insieme alle persone in cerca di lavoro



COMPITO SCRITTO

Descrivi il tuo approccio; come identificare le esigenze specifiche e specialistiche di chi è in cerca di lavoro che rappresentano una barriera per un inserimento lavorativo di successo. Quali sono le domande utili che potresti porre al candidato in cerca di lavoro per scoprirlo? Quali sono aspetti importanti da tenere in considerazione dal tuo punto di vista?



Al fine di promuovere i processi di empowerment, è in linea di principio più importante porre domande che dare risposte. Insieme al cercatore di lavoro viene avviato un processo di ricerca congiunto. Qui puoi trovare ulteriori proposte per collaborare con i cercatori di lavoro.

I seguenti principi di base sono necessari:

- Orientamento alle risorse e alle competenze,
- Orientamento al processo,
- Orientamento al risultato,
- Ottimismo,
- Disponibilità al rapporto di lavoro con uguali diritti,
- Responsabilità e controllo,
- Affidarsi ai poteri e alle competenze delle altre persone,
- Disponibilità a condividere il potere.

Ecco alcune domande chiave per il supporto professionale:

- In quali condizioni le persone riescono a scoprire i propri punti di forza insieme agli altri?
- Cosa aiuta a rendere le persone attive per modellare e controllare le proprie condizioni di vita?
- Come puoi aiutare a sostenere diverse forme di auto-organizzazione?
- Come si può creare un clima sociale che supporti i processi di empowerment?
- Quali sono le conseguenze di tali esperienze sulle persone coinvolte nel processo?

Quando hai concordato obiettivi legati al lavoro con i tuoi cercatori di lavoro, l'attenzione si concentra sulla domanda “come raggiungere gli obiettivi definiti”. A tal fine, devono essere elaborate le strategie e le misure necessarie per raggiungere gli obiettivi e le persone in cerca di lavoro dovrebbero essere consapevoli delle possibili opzioni di supporto. A seconda di quanto difficile e complesso possa sembrare il modo per raggiungere gli obiettivi desiderati, potrebbe essere necessario: elaborare un piano dettagliato, definire obiettivi (intermedi), valutare quanto siano realistici i singoli passi, anticipare le possibili sfide, ecc.

L'approccio scelto per elaborare gli obiettivi con il candidato alla ricerca di lavoro e un piano di azione corrispondente è probabile che dipenda dal contesto concreto in cui operi come Job Broker (ad esempio gruppo target, risorse temporali e obiettivi organizzativi)

ATTIVITA' 3.7.2 Metodi/ strumenti



Lista

Per riflettere sul tuo approccio personale o organizzativo, descrivi approssimativamente in una pagina, come procedere durante questa fase. Quali sono aspetti importanti da tenere in considerazione dal tuo punto di vista? Quali passi segui? Quali sono le domande utili che potresti porre al ricercatore di lavoro per guidarlo attraverso il processo decisionale di definizione degli obiettivi e le misure necessarie per raggiungerli? Utilizzi metodi / strumenti concreti che supportano il tuo lavoro in questa fase? Quale supporto puoi offrire per aiutare chi cerca lavoro a raggiungere i propri obiettivi?

Elenca metodi / strumenti concreti che potrebbero supportare il tuo lavoro in questa fase.



Gli strumenti e i test utilizzati per aiutare le persone a capire come i loro interessi, attitudini, abilità, personalità e preferenze influenzino il loro potenziale di successo e soddisfazione in una particolare carriera, o linea di lavoro, sono collettivamente noti come valutazioni di carriera. Negli ultimi cento anni, le valutazioni della carriera hanno fortemente influenzato lo sviluppo della carriera negli Stati Uniti e hanno avuto un impatto sull'economia. Le carriere e le valutazioni professionali sono in genere impiegate dai consulenti di carriera nelle scuole superiori e nelle università, dai consulenti di riabilitazione professionale, dagli executive coach, dai centri di servizio al lavoro e dalle persone che desiderano prendere la miglior decisione possibile per loro stessi.

Tipologie di valutazione di carriera

Dal momento che le valutazioni di carriera si concentrano generalmente sull'individuazione di opzioni di carriera basate su attributi personali, le valutazioni hanno varie forme e variano a seconda delle diverse dimensioni. Le valutazioni di carriera possono anche mostrare pregiudizi personali - poiché sono spesso basate su criteri che una persona, o un gruppo di persone, ritiene essere i più importanti per selezionare una carriera. Di seguito alcuni punti di variabilità tra le valutazioni di carriera più comuni:

Metodologia - Le valutazioni sono tipicamente di natura quantitativa o qualitativa. Le valutazioni quantitative tentano di misurare attributi, abilità e qualità che influenzano la capacità di un individuo di avere successo e di trovare soddisfazione in una particolare carriera. Le valutazioni qualitative sono progettate per aiutare le persone a esplorare i loro obiettivi e le loro preferenze personali e professionali al fine di portare chiarezza e prendere una decisione più consapevole sulla loro carriera.

Attributi misurati - Uno dei maggiori punti di variabilità tra le valutazioni sono gli attributi specifici che misurano. Mentre alcune valutazioni si concentrano su interessi e valori personali, altre sono fortemente incentrate verso le attitudini e le competenze.

Validità - Quanto valgono le diverse valutazioni è una grande domanda. Soprattutto per quelle offerte su Internet. In molti casi, le valutazioni mancano di "validità", che in pratica significa quanto sono utili i risultati di una valutazione per l'individuo. Quando è difficile fare una stima della validità di una valutazione, i risultati dovrebbero essere interpretati con cautela e non si dovrebbe attribuire molto peso ai risultati.

Profilo del cliente target - Le valutazioni possono essere generali o specifiche. Ad esempio, le valutazioni di carriera più comuni come Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), Strong Interest Inventory e Career scope sono valutazioni generali pensate per essere applicate praticamente in qualsiasi contesto. Altre valutazioni sono progettate per specifici settori e mercati.

ATTIVITA' 3.7.3 Descrivi chi cerca lavoro e come vuoi aiutarli



Kevin è alla ricerca di un lavoro da molto tempo. Finora non aveva possibilità. Ha scritto due dozzine di domande. E' stato tutto inutile. Nessun datore di lavoro vuole conoscerlo. Non gli viene offerto uno stage né un giorno di prova. Kevin ha 21 anni e vuole avere un'istruzione, lavorare e guadagnare denaro, come molti altri. Vuole il suo appartamento. Finora, ha a stento conosciuto la vita normale.

A un'età in cui altri bambini ricevevano aiuto dai loro genitori, così potevano andare alle superiori, lui e la famiglia dovevano liberare l'appartamento. Suo padre, un alcolizzato che picchiava Kevin, sua madre e sua sorella, non aveva pagato l'affitto. A un'età in cui altri bambini venivano interrogati in grammatica dalle loro madri, lui aiutava sua madre a cacciare suo padre fuori di casa. Aveva 15 anni. All'età in cui gli altri frequentano il college, Kevin aveva lasciato la scuola senza alcuna qualifica. Si aggirava in città, era coinvolto in risse e furti. Nel frattempo, ha completato il diploma di scuola secondaria, ma il suo profilo ora ha anche precedenti penali.

Kevin ha ottenuto una volta un lavoro da un euro l'ora, organizzato dal centro di lavoro, e ha trascorso alcuni mesi in questa cosiddetta “misura di preparazione del lavoro”.

Compito: Immagina che questa persona venga da te per un consiglio?

Quale supporto puoi offrire per aiutarlo? Come procederesti? Descrivi quali passi concreti seguiresti. Descrivi il tuo approccio in parole chiave.



Prima di iniziare a elaborare obiettivi concreti e passi da raggiungere insieme al cercatore di lavoro, si potrebbe dapprima discutere la valutazione della fase di consultazione, e riassumere in collaborazione con il cliente i punti di forza identificati, le risorse, i possibili punti di partenza, i requisiti di sviluppo e analizzare la situazione del mercato del lavoro in cerca di lavoro.

Fondamentalmente, la definizione degli obiettivi dovrebbe essere compiuta dall'individuo in cerca di lavoro. Lasciare la decisione e la definizione di obiettivi specifici nelle mani di chi cerca lavoro può favorire l'identificazione con gli obiettivi prefissati, un'elevata cooperazione dell'individuo nel corso del processo di consulenza e porterà ad una maggiore motivazione.

La definizione degli obiettivi dovrebbe concentrarsi sul lavoro che il cercatore di lavoro vuole ottenere. Tuttavia, altri criteri del posto di lavoro aspirato dovrebbero essere presi in considerazione (ad esempio preferire lavorare in una squadra o da soli, stipendio, distanza per andare al lavoro, ore di lavoro).

Gli obiettivi concordati dovrebbero essere formulati come obiettivi SMART, il che significa che dovrebbero essere specifici (gli obiettivi sono formulati in modo concreto o generale?), misurabili (il risultato obiettivo può essere controllato?), accettati (chi cerca lavoro è motivato e collaborativo in relazione agli obiettivi definiti?), realistico (è possibile raggiungere gli obiettivi definiti?) e tempestivo (può essere stimato quando l'obiettivo può essere raggiunto?).

Sostieni e correggi il processo di definizione degli obiettivi ponendo domande che aiutino chi cerca lavoro ad arrivare a una valutazione su quanto siano realistici i suoi obiettivi per la futura carriera da solo. Le domande possibili sono: quali di questi obiettivi sono davvero essenziali? Il reddito atteso è sufficiente (ad esempio se il cercatore di lavoro è interessato solo a un lavoro

part time)? Quanto è realistico trovare un lavoro vicino a casa sua? Il lavoro è compatibile con i doveri familiari?

Se c'è una discrepanza tra gli obiettivi del candidato alla ricerca di un lavoro e la tua valutazione della situazione, dovresti renderla trasparente e spiegare chiaramente le ragioni della tua valutazione.

Se hai concordato obiettivi con il tuo cercatore di lavoro, dovresti registrarli in forma scritta.

3.8 Valutazione del progresso– Learning Need Analysis

E ora che hai completato le attività e gli esercizi in questo capitolo e rivisto tutti i feedback, torniamo alla Valutazione dei bisogni di apprendimento che hai completato all'inizio del capitolo. Nella tabella seguente, ripeti l'auto-valutazione delle tue conoscenze, abilità e capacità di comprensione in quest'area. Come prima, valuta il tuo "livello" in ogni caso.

Requisiti per il lavoro	Level of knowledge, skills, experience or understanding (as appropriate).									
Conoscenza dell'approccio empowerment.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenza della profilazione e valutazione delle persone in cerca di lavoro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Identificazione di esigenze specifiche e specialistiche di chi cerca lavoro che rappresentano una barriera per un inserimento lavorativo di successo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Applicazione di tecniche di coaching conversazionale.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sostenere il processo decisionale di chi cerca lavoro.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conoscenza e applicazione di appropriate	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

tecniche di motivazione e gestione dei conflitti.										
Preparazione di chi cerca lavoro per i processi applicativi.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sviluppo di un piano d'azione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ora confronta le tue due serie di punteggi: quelli che hai fatto "prima" e quelli che hai fatto dopo aver lavorato a questa parte della Guida. Quali sono le tue conclusioni principali?

Diresti che, in base all'aver utilizzato il materiale in questo Capitolo, hai sottovalutato o sovrastimato le tue capacità, conoscenze, comprensione e / o esperienza la prima volta che hai fatto questa valutazione?

Quindi, se hai ottenuto dei requisiti inferiori dopo aver finito, è perché ti rendi conto che hai ancora aree da sviluppare?

Se hai ottenuto dei requisiti più alti, è perché ti senti più esperto o fiducioso dopo aver completato gli esercizi?

Diresti che il Capitolo ha confermato le tue stime originali o ci sono state sorprese?

È possibile identificare le aree in cui è ancora necessario cercare ulteriore supporto o sviluppo professionale?

3.9 Conclusione e ulteriori letture

Lo scopo di questo capitolo per Job Broker è stato imparare a lavorare con i cercatori di lavoro. Questo capitolo copre, tra gli altri, l'approccio al lavoro del Job Broker e la sua auto-comprensione. Affinché questo funzioni, abbiamo introdotto molti metodi e esercizi appropriati.

Ora dovresti avere le conoscenze di base su come lavorare in modo efficace con chi cerca lavoro e come puoi costruire e mantenere reti.

Infine ... sebbene il Job Brokerage sia un concetto emergente e relativamente nuovo nella legislazione europea in materia di IFP, ci sono varie pubblicazioni e risorse pertinenti ai temi discussi in questo modulo. Molti di questi saranno nella tua lingua e sono rilevanti per il tuo paese - **quindi guardali!**

Nel frattempo, e per aiutarti a guardare oltre, abbiamo elencato alcune fonti di informazioni rilevanti al livello europeo di seguito:

- ESCO: 'European Skills/Competences, qualifications and Occupations' at <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>
- European Commission: 'EURES – The European Job Mobility Portal' at <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

Note

Capitolo 4

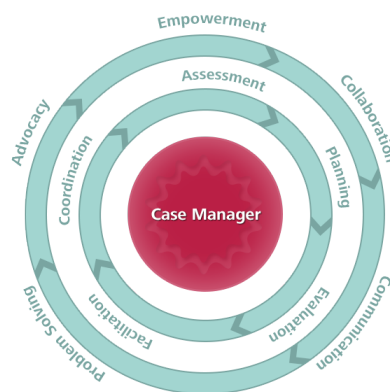
Avere un approccio focalizzato su chi cerca lavoro (case management)

Contenuti

Di cosa parla questo capitolo?	248
Obiettivi dell'apprendimento	Error! Bookmark not defined.
4.1 Un approccio orientato a chi cerca lavoro - I processi dei servizi di Job Brokering.....	251
4.2 Identificare i fornitori di servizi di supporto correlati (ad es. Gestione del debito, fornitori di formazione) e indirizzare chi è in cerca di lavoro in base alle sue esigenze.....	260
4.3 Classificare diversi gruppi target di persone in cerca di lavoro / datori di lavoro e le loro esigenze specifiche.....	265
4.4 Sviluppare procedure, protocolli e standard efficaci per tutte le fasi del processo di intermediazione, comprese le attività di follow-up successive al collocamento iniziale. .	270
4.5 Utilizzare le relazioni con gli stakeholder e in particolare con altri fornitori di servizi di intermediazione del lavoro al fine di concentrare le risorse organizzative e sviluppare servizi di Job Brokering che soddisfino al meglio le esigenze di specifici gruppi target.	289
4.6 Autovalutazione e riflessione sulla propria pratica professionale come mezzo per lo sviluppo professionale continuo e il benessere psichico.....	294
4.7 Valutazione del progresso – Learning Needs Analysis	298
4.8 Conclusione e ulteriori letture.....	Error! Bookmark not defined.

Di cosa parla questo capitolo?

Questo modulo riguarda il modo in cui tu, in qualità di Job Broker, assumi un approccio "orientato a chi cerca lavoro" nel tuo lavoro - o ciò che chiamiamo case management, ovvero il "processo collaborativo di valutazione, pianificazione, facilitazione, coordinamento delle cure, valutazione, e difesa di opzioni e servizi per soddisfare le esigenze di salute e sociali di un individuo e della sua famiglia attraverso la comunicazione e le risorse disponibili per promuovere risultati di qualità ed economicamente vantaggiosi"² (Case Management Society of America). Anche se questa definizione si concentra sull'assistenza sanitaria come la maggior parte delle definizioni di case management, è ancora valida e trasferibile ad altri settori e domini. La caratteristica più importante del ruolo di un broker di lavoro è che fa con le persone. E anche se le persone condividono caratteristiche comuni e persino identità comuni in alcuni casi, ogni persona rimane unica.



Inoltre, il mix di bisogni, attitudini, posizioni, convinzioni, abilità, competenze e abilità di ciascuna persona è unico per quella particolare persona. Pertanto, le competenze di gestione dei casi sono fondamentali per i Job Broker, in quanto facilitano la consulenza e le soluzioni personalizzate su misura per ogni persona in cerca di lavoro, in modo integrato e responsabile. Secondo Hahn et al. (Gestione dei casi con giovani a rischio A. Hahn, A., Aaron, P., Kinglsey, C. Centro per le risorse umane, Università di Brandeis) le definizioni comuni di case management.

- "attività volte a collegare il sistema di servizio con un consumatore e a coordinare le varie componenti del sistema per raggiungere un risultato positivo. "

² In questo capitolo, ci riferiamo a un approccio incentrato sul cliente, con il quale intendiamo dire che mettiamo il singolo cliente alla ricerca di lavoro al centro del nostro pensiero, in relazione alla fornitura del nostro servizio. In alcuni contesti, e in particolare negli Stati Uniti, il termine 'case management' indica qualcosa di simile, quindi se vedi riferimenti a 'case management', questo è ciò che intendiamo.

- "una funzione di problem-solving progettata per garantire la continuità dei servizi e per superare la rigidità dei sistemi, i servizi frammentati, l'uso improprio di alcune strutture e l'inaccessibilità".
- "A livello di sistemi, il case management può essere definito come una strategia per coordinare la fornitura di servizi alle persone in cerca di lavoro all'interno di quel sistema."
- "A livello di cercatori di lavoro, il case management può essere definito come un processo centrato su chi è in cerca di lavoro, orientato agli obiettivi per valutare la necessità di un individuo per particolari servizi e ottenere quei servizi includono."

Obiettivi dell'apprendimento

Per affrontare quanto sopra questo capitolo ha i seguenti obiettivi specifici dell'apprendimento:

4.1 Spiegare l'approccio del case management e organizzare i processi dei servizi di Job Brokering di conseguenza.
4.2 Identificare i fornitori di servizi di supporto correlati (ad es. Gestione del debito, fornitori di formazione) e indirizzare chi cerca lavoro in base alle sue esigenze.
4.3 Classificare diversi gruppi target di persone in cerca di lavoro / datori di lavoro e le loro esigenze specifiche.
4.4 Sviluppare procedure, protocolli e standard efficaci per tutte le fasi del processo di intermediazione, comprese le attività di follow-up successive al collocamento iniziale.
4.5 Utilizzare le relazioni con gli stakeholder e in particolare con altri fornitori di servizi di intermediazione del lavoro al fine di concentrare le risorse organizzative e sviluppare servizi di Job Brokering che soddisfano al meglio le esigenze di specifici.
4.6 Autovalutazione e riflessione sulla propria pratica professionale come mezzo per lo sviluppo professionale continuo e il benessere psichico.

Prima di esaminare quest'area in dettaglio, iniziamo con un'auto-valutazione delle tue conoscenze, abilità e comprensione in questo ambito con la seguente tabella di valutazione dei bisogni di apprendimento. Utilizzando una scala in cui **1 = scarso (sviluppo pienamente necessario)**, **5 = equo / soddisfacente (sviluppo parzialmente necessario)** e **10 = eccellente (nessun sviluppo necessario)**, considera ciascun requisito e stima il tuo "livello" in ciascun caso: quindi, fino a che punto sei in grado...?

Requisiti per il lavoro	Livello di conoscenza, abilità, esperienza o comprensione (a seconda dei casi).									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Spiegare l'approccio incentrato sulla ricerca di lavoro nel Job Brokerage										
Definire e descrivere i pro ei contro di un approccio di gestione dei casi rispetto a un approccio tradizionale unico nel suo genere nei servizi di intermediazione del lavoro										
Preparare e attuare un'intervista con chi cerca lavoro, concentrandosi sulle loro peculiarità, bisogni e desideri, che possono aiutarti a formulare il tuo approccio mirato al lavoro										
Descrivere le esigenze di una persona in cerca di lavoro specifica (in base ai risultati dell'intervista)										
Preparare e attuare un'intervista con i datori di lavoro, concentrandosi sulle loro peculiarità, bisogni e desideri, che possono aiutarti a formulare il tuo approccio mirato al lavoro										
Descrivere le esigenze di un datore di lavoro (in base ai risultati dell'intervista)										
Individuare i fornitori di servizi di supporto correlati (come il servizio pubblico per l'impiego, i fornitori di IFP, le società di consulenza per la carriera ecc.) e tutti gli altri possibili fornitori di servizi nel proprio distretto.										
Descrivi il tipo di supporto che cerchi da ciascun fornitore di servizi di supporto correlati										
Descrivere le diverse caratteristiche di chi cerca lavoro e dei datori di lavoro										
Identificare i modi per classificare i datori di lavoro e coloro che cercano lavoro										
Descrivi le fasi principali del Job Brokering efficace										
Progettare e descrivere le procedure efficaci che dovrebbero essere messe in atto affinché un servizio di Job Brokering sia efficace										

Requisiti per il lavoro	Livello di conoscenza, abilità, esperienza o comprensione (a seconda dei casi).									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivere importanti attività di follow-up che dovrebbero aver luogo dopo il collocamento iniziale										
Sviluppare e mantenere solide relazioni con i diversi stakeholder che possono supportarti nel servizio di intermediazione del lavoro										
Autovalutazione e riflessione sul proprio servizio professionale										

4.1 Un approccio incentrato su chi cerca lavoro - I processi dei servizi di Job Brokering

I termini **incentrato sul cercatore di lavoro** e **focalizzato sul cercatore di lavoro** sono spesso utilizzati nei servizi per l'impiego. Ma cosa intendono?

Il significato generale del termine è che il Job Broker dovrebbe evitare di imporre soluzioni e raccomandazioni rigidamente predeterminate. Ad esempio, è molto comune vedere i lavoratori manuali riferirsi alla formazione informatica come parte della loro preparazione all'occupazione, con relativamente poca attenzione ai loro desideri reali o agli obiettivi del mercato del lavoro. Questi tipi di pratiche ignorano i desideri e le capacità di chi cerca lavoro.

In alcuni casi (in particolare a livello politico) i disoccupati in cerca di lavoro vengono assegnati a categorie di lavoro basate sulle loro disabilità senza prendere in considerazione i desideri o le altre loro capacità. In particolare, i lavoratori svantaggiati possono affrontare pregiudizi riguardo a possibili posti di lavoro presumendo che possano svolgere solo mansioni di livello più basso (e retribuite). Abilità, talenti e ambizioni non vengono presi in considerazione. Un fornitore di servizi efficace (un buon Job Broker) evita queste pratiche. Invece presta attenzione alle preferenze e alle abilità dei richiedenti lavoro.

Burchardt (2005) ci ricorda che *"il sostegno per l'ingresso nel mondo del lavoro dovrebbe partire dalle aspirazioni del giovane e non ridurlo automaticamente a ciò che è visto come 'realistico' data la loro menomazione"*. Siamo d'accordo e pensiamo che lo stesso standard debba essere applicato a tutte le persone svantaggiate.

Pertanto, un approccio incentrato su chi cerca lavoro significa comprendere le esigenze e le situazioni del richiedente lavoro, supportare il cambiamento (laddove necessario), la pianificazione delle azioni (utilizzando piani intelligenti), la corrispondenza delle capacità lavorative, il monitoraggio e la revisione. Il supporto è un elemento vitale di questo processo (non solo all'inizio del processo ma anche durante tutto il processo).

Un concetto simile all'approccio centrato su chi è in cerca di lavoro è la soluzione dei problemi centrata sulla ricerca di lavoro. I mediatori di lavoro incontrano i problemi di chi cerca lavoro, reali o supposti, durante il processo di inserimento al lavoro. Un atteggiamento positivo accettabile nei confronti di questi problemi è molto utile per chi cerca lavoro. Questo crea fiducia nel Job Broker, che è visto come una persona comprensiva. Ciò porta alla fiducia, sulla quale il consulente deve fare affidamento per il permesso di contestare i problemi o le convinzioni. Esprimere problemi come problemi risolvibili e aiutare chi cerca lavoro a cercare soluzioni è più utile che classificarli come ostacoli difficili o insormontabili. Il Job Broker efficace aiuta chi cerca lavoro a trovare le proprie soluzioni e utilizza una vasta gamma di tecniche per farlo. Sebbene offrire aiuto possa essere più facile, aiutare i cercatori di lavoro a trovare le proprie soluzioni è più efficace a lungo termine; diventano in grado di affrontare problemi simili da soli in futuro.

Naturalmente i datori di lavoro non dovrebbero essere dimenticati in questo processo, in quanto hanno anche loro esigenze che devono essere abbinate al chi è in cerca di lavoro in modo appropriato. Quando parliamo di persone in cerca di lavoro, spesso ci riferiamo ai cercatori di lavoro - ma in un certo senso i datori di lavoro sono anche loro persone in cerca di lavoro e clienti che hanno bisogni che dobbiamo soddisfare. Senza i datori di lavoro non possiamo soddisfare le esigenze dei nostri richiedenti lavoro.

Per avere un approccio efficace centrato sulla ricerca di lavoro, è necessario rispondere alle esigenze degli utenti in cerca di lavoro. Per eseguire questo bene è importante indagare le esigenze degli utenti del servizio (in cerca di lavoro). Questo può essere fatto da un'"indagine sul lavoro". Durante l'intervista alle persone in cerca di lavoro è possibile raccogliere informazioni sulle loro esigenze prioritarie nelle loro attività di ricerca di lavoro. Non dovresti

eseguire questa indagine in modo molto formale, ma includerla nell'intervista giorno per giorno.

ATTIVITA' 4.1.1



Crea un elenco di domande che possono essere inserite nel tuo colloquio tipico, ma allo stesso tempo pensa alle domande come parte di questa indagine che possono aiutarti a formulare l'approccio centrato su chi è in cerca di lavoro.

Tieni presente che è importante dare al candidato in cerca di lavoro un suggerimento su quale direzione guardare, sia interna che esterna, considerando le principali esigenze di una ricerca di lavoro di successo. Chiedi informazioni sui punti di forza personali, sui bisogni educativi, sul networking, ecc.

Puoi scrivere le tue domande qui sotto:

[illegible]

Di seguito sono riportate alcune domande importanti per chi cerca lavoro:

STORIA LAVORATIVA

- Cosa comportava quel lavoro?
- A quali difficoltà hai lavorato?
- Chi era responsabile per il controllo del tuo lavoro?
- Cosa è successo se qualcosa è andato storto?
- È successo spesso?
- Puoi Fare un esempio?
- Come hanno fatto gli altri?
- Che cosa ha detto il tuo capo / supervisore sul tuo lavoro?
- Quanto velocemente hai imparato? (bonus guadagnati?)
- Come ti ci sei confrontato?
- Quanto è stato difficile trovarlo?
- Quanto lo hanno trovato difficile gli altri?

INTERESSI, SOGNI E AUTO-EFFICACIA

- cosa ti piace?
- come riempi il tuo tempo libero?
- cosa hai ottenuto?
- cosa vorresti ottenere?
- per cosa ti piacerebbe essere conosciuto?
- quanto sono importanti il lavoro, i soldi, la professione?
- dove vorresti essere?
- quanto sei bravo a pianificare e lavorare a lungo termine?
- cosa non ti piace?
- quando hai fallito o evitato le cose?
- quanto sei sicuro di raggiungere qualcosa?

PERSONALITA' E AMBIENTE

- cosa dicono gli altri di te e sei d'accordo? ... o no?
- cosa fanno le persone che conosci?
- hai qualche piano per la prossima settimana ... il mese prossimo ... l'anno prossimo?
- cosa si aspetta la tua famiglia?

QUALIFICHE E COMPETENZE

- qual è il tuo stato professionale e qualifiche?
- quale precedente esperienza di lavoro hai?
- hai altre esperienze rilevanti?
- quali sono le tue abilità e talenti?

MERCATO DEL LAVORO

- quali lavori ci sono nella tua professione ideale che potresti ottenere o per cui ti piacerebbe formarti?
- che datori di lavoro conosci qui intorno che si occupano di reclutamento / con cui puoi parlare / che puoi visitare / che necessitano di persone con la tua professionalità?
- chi vorresti essere nel tuo lavoro o nella tua professione preferita?
- chi conosci che può darti informazioni su opportunità di lavoro?
- chi conosci che può metterti in contatto con le persone?

LAVORO DEI SOGNI

- Quali lavori pensi che potresti fare?
- Quali lavori pensi che ci siano qui intorno?
- Per che lavoro vorresti candidarti?
- Quale professione o lavoro vorresti seguire?
- Per quale datore di lavoro vorresti lavorare?
- In quale settore vorresti lavorare?
- Ti piace fare cose tecniche?
- Ti piace fare cose creative?
- Ti piace stare in mezzo a molte persone?
- Ti piace studiare e scoprire cose?
- Faresti qualsiasi lavoro o preferiresti essere selettivo?
- E il lavoro autonomo? Può essere un'opzione?
- Quali compromessi faresti per la tua carriera: casa, posizione, denaro e apprendimento?

ATTIVITA' 4.1.2.



L'approccio incentrato su chi cerca lavoro è un'alternativa a un approccio tradizionale in cui una soluzione si adatta a tutti. Puoi pensare e scrivere i vantaggi e gli svantaggi di ciascuno degli approcci?

APPROCCIO INCENTRATO SU CHI CERCA LAVORO

Vantaggi

Svantaggi

APPROCCIO TRADIZIONALE	
Vantaggi	Svantaggi



Il principale vantaggio di un approccio incentrato su chi cerca lavoro è il fatto che ci sono possibilità più elevate di ottenere un impiego a lungo termine con entrambe le parti – individuo in cerca di lavoro e datore di lavoro – che le renda felici del risultato. Il principale svantaggio è che consuma risorse, ha bisogno di persone altamente qualificate come i Job Broker e si deve anche investire in tempo (e ovviamente entrambi i parametri sono costosi).

D'altra parte, l'approccio tradizionale è efficace nel tempo, ma spesso non ha alcun risultato o non ha risultati a lungo termine. E' ampiamente riconosciuto che il tradizionale approccio standardizzato per trattare con gruppi di persone in cerca di lavoro selezionate è incompatibile con le complesse esigenze che alcuni di loro hanno - per essere efficaci, i servizi devono essere attentamente adattati per soddisfare le esigenze specifiche degli individui.

Data la diversità delle persone in cerca di lavoro, è irragionevole aspettarsi una soluzione unica. In alcuni casi, anche le competenze che il Job Broker deve avere sono diverse per lavorare con diversi tipi di persone in cerca di lavoro.

ATTIVITA' 4.1.3

Come già accennato, i datori di lavoro sono un importante stakeholder che non dovremmo dimenticare. Il bravo Job Broker studierà le loro esigenze e cercherà di abbinare quelle esigenze al lavoratore appropriato. Per fare ciò, dobbiamo capire il profilo del datore di lavoro e le sue esigenze specifiche. Domande e ascolto attivo sono la risposta a questo processo.



Per dimostrare un approccio centrato su chi cerca lavoro efficace è necessario abbinare *ai bisogni, alle capacità e ai desideri delle persone in cerca di lavoro* le esigenze dei datori di

Puoi scrivere le tue domande qui sotto:

[illegible]

- Quanto è grande la tua squadra al momento?
- Descrivi la cultura della tua azienda
- Chi è responsabile in azienda per il reclutamento?
- Apri la *call for vacancies* o accetti semplicemente CV?

- Per quanto tempo è stato aperto il tuo posto vacante?
- Quante persone hai già intervistato per il ruolo?
- Qual è il piano delle assunzioni nei prossimi 6 - 12 mesi?
- Perché le persone di solito rimangono con la tua azienda?
- Quali sono i tuoi punti dolenti quando si tratta di assumere?
- Dove ritieni che i tuoi stipendi si collochino rispetto agli attuali tassi di mercato?
- Come è stato il turnover del personale negli ultimi 12 mesi?
- Oltre allo stipendio, quali altri vantaggi offri allo staff?
- Che cosa dice il marchio del tuo datore di lavoro in merito alla tua azienda?
- Come si misura il coinvolgimento del personale?
- Qual è il ruolo più difficile da riempire in questo momento? Perché?
- Avete una descrizione del lavoro per l'apertura specifica?
- Di che tipo di competenze hai bisogno?
- Che tipo di prova stai cercando per garantire che le persone abbiano queste competenze?

4.2 Identificare i fornitori di servizi di supporto correlati (ad es. Gestione del debito, fornitori di formazione) e indirizzare chi cerca lavoro in base alle sue esigenze.

Questa sezione prende in considerazione diverse parti interessate che possono supportare il Job Broker per fornire i suoi servizi in modo efficace e con successo.

La seguente tabella presenta i diversi stakeholder e il modo in cui possono supportare Job Broker

Type of stakeholder	How they can support the Job Broker
Servizio pubblico per l'impiego:	- Inviare cercatori di lavoro in programmi di

	formazione pubblici o collocamenti di lavoro (dove è necessario avere un documento PES per partecipare a questi programmi)
Fornitore di IFP:	- Fornire una formazione per migliorare le capacità e le competenze del candidato in cerca di lavoro
Politiche per l'occupazione:	- A volte sono necessari cambiamenti nelle politiche per facilitare un più facile accesso dei disoccupati al mercato del lavoro. Talvolta i programmi di impiego finanziati aiutano in particolare se l'intermediario di lavoro tratta di gruppi svantaggiati
Politiche per l'IFP:	- Cambiamenti nelle politiche, cioè l'introduzione di nuovi programmi di IFP a sostegno dei disoccupati e in particolare quelli che sono disoccupati di lungo periodo, aiutano i cercatori di lavoro a sviluppare abilità e competenze e ad entrare nel mercato del lavoro.
Centro servizi di riabilitazione:	- Fornire servizi di riabilitazione ai richiedenti lavoro in modo che sia più facile e più veloce accedere al mercato del lavoro
Centro di formazione professionale:	- Fornire formazione professionale al cercatore di lavoro in modo che acquisisca esperienza lavorativa e sviluppi capacità e competenze per un lavoro futuro.

Come job broker, non dovresti solo conoscere la gamma di professioni e organizzazioni disponibili per aiutare i tuoi cercatori di lavoro, ma dovresti anche essere in grado di ricevere consigli e individuare e costruire un buon rapporto di lavoro con questi fornitori. Questo includerà:

- Conoscere i principali stakeholder e il supporto disponibile per chi cerca lavoro
- Conoscere come operano e come sono finanziati

- Usare il supporto al di fuori delle principali aree di competenza
- Indirizzare chi cerca lavoro ad altri servizi
- Valutare i servizi e programmi in termini di qualità e rilevanza per chi cerca lavoro

ATTIVITA' 4.2.1



Identificare e elencare i partner di riferimento che possono essere di aiuto per la segnalazione e la progressione nell'approccio centrato su chi è in cerca di lavoro. Per favore aggiungi tutti i possibili partner a cui puoi pensare in questi diversi settori:

- ✓ Servizio pubblico per l'impiego:
- ✓ Fornitore di IFP:
- ✓ Politiche per l'occupazione:
- ✓ Politiche per l'IFP:
- ✓ Centro servizi di riabilitazione:
- ✓ Centro di formazione professionale:

✓ Altro:

Dopo aver fatto quanto sopra, assicurati di aver completato le seguenti attività:

1. Identificare la persona di contatto per ciascuno degli stakeholder insieme alla propria email e al numero di telefono diretto
2. Descrivi il tipo di supporto che puoi ottenere dal suddetto stakeholder.

Puoi rispondere a questa domanda completando la tabella qui sotto:

Tipologia di stakeholder	Stakeholder nella zona	Persona di riferimento e informazioni di	Come può aiutarti questo stakeholder
--------------------------	------------------------	--	--------------------------------------

		contatto	
Servizio pubblico per l'impiego:			
Fornitore di IFP:			
Politiche per l'occupazione:			
Politiche per l'IFP:			
Centro servizi di riabilitazione:			
Centro di formazione professionale:			
Servizio pubblico per l'impiego:			
Fornitore di IFP:			
Altro:			



Ovviamente i nomi saranno diversi a seconda del paese in cui verrà realizzata la ricerca.

Quindi qui forniamo alcuni feedback su come procedere per identificare questi stakeholder.

- La ricerca su Internet, in particolare per le parti interessate pubbliche, come i servizi pubblici per l'impiego e i responsabili della politica dell'IFP, è sempre un buon inizio. Usa il tuo computer, cellulare o tablet per cercare online.
- Eventi di networking inclusi conferenze stampa, eventi di chiusura di programmi finanziati con fondi pubblici, conferenze, ecc. sono sempre utili per soddisfare i contatti di cui hai bisogno.
- Anche il networking con altri Job Broker aiuta.
- Parla con i tuoi colleghi e chiedi suggerimenti
- Avere in mente quando si elencano queste parti interessate che possono essere situate sia a livello nazionale sia nel proprio ambiente locale: tieni presente il quadro generale!

4.3 Classificare diversi gruppi target di persone in cerca di lavoro / datori di lavoro e le loro esigenze specifiche.

Per i Job Broker è importante classificare diversi gruppi target di persone in cerca di lavoro ed è anche importante classificare diversi gruppi target di datori di lavoro.

Perché?

Perché la categorizzazione ha i seguenti vantaggi

1. Ricerca più semplice di possibili corrispondenze (specialmente se si hanno a che fare con volumi di dati)
2. Accoppiamento più semplice tra chi cerca lavoro e datore di lavoro
3. Più efficace (e fa risparmiare tempo)
4. Ti dà un quadro più chiaro del mercato del lavoro
5. Ti dà un'immagine più chiara dei diversi gruppi di persone in cerca di lavoro

ATTIVITA' 4.3.1



Per i Job Broker è importante classificare diversi gruppi target di persone in cerca di lavoro ed è anche importante classificare diversi gruppi target di datori di lavoro. **In questo esercizio devi classificare i cercatori di lavoro e i datori di lavoro.** Tieni presente ogni possibile categoria che pensi in entrambe le sezioni, Cercatori di lavoro e Datori di lavoro. Inoltre, è importante identificare i bisogni di ciascun gruppo target come si può vedere un esempio di qui di seguito.

Job Seekers		Needs		Employers		Needs	
Young Job Seekers				Constructing sector			
Age 18 - 24				Carpenters			
Age 25 - 29				Electricians			
Low Education				Plumbers			
High Education				Painters			



Le categorie possibili per chi cerca lavoro sono:

- Per età
- Per livello di istruzione
- Per lingue parlate
- Per abilità e competenze
- Per tipo di lavoro che stanno cercando
- Dove vivono
- Ricerca di lavoro a lungo termine contro a breve termine

Le categorie possibili per i datori di lavoro sono:

- Per settore
- Per dimensione dell'azienda
- Per tipi di offerte che hanno
- Per marchio del datore di lavoro
- Società locale o internazionale
- Società con schemi CSR o società senza schemi CSR

ATTIVITA' 4.3.2



ESCO è un sistema di classificazione multilingue per abilità, competenze, qualifiche e occupazioni europee. Fornendo una terminologia di riferimento comune, ESCO può migliorare il modo in cui le funzioni del mercato del lavoro aiutano a costruire un mercato del lavoro integrato in tutta Europa e contribuisce a colmare il divario di comunicazione tra il mondo del lavoro e il mondo dell'istruzione e della formazione.

La vostra istituzione / azienda utilizza il sistema di classificazione ESCO? Se è così, quando è stato implementato e qual è l'esperienza del sistema fino ad ora?



Conosci ESCO:

<https://www.youtube.com/watch?v=HnREEetR87s>

<https://www.youtube.com/watch?v=fhtVlnFg9p8>

<https://www.youtube.com/watch?v=60HlqBe7nlw>

Pensi che ESCO possa aiutare la tua istituzione / azienda a colmare il divario di competenze che sta emergendo in settori quali sanità, ICT e ingegneria?

Pensi che ESCO contribuirà ad aumentare la mobilità della manodopera, specialmente in settori con posti di lavoro permanenti e disallineamenti di competenze?

Pensi che ESCO sarà uno strumento importante per i Job Broker che lavorano con i rifugiati?

ATTIVITA' 4.3.3



EURES, il portale europeo della mobilità professionale, è stato creato per aiutare le persone in cerca di lavoro in tutta Europa a trovare lavoro e aiutare le imprese di tutta Europa a trovare candidati. In pratica, EURES fornisce i suoi servizi attraverso il portale e attraverso una rete umana di circa 1000 consulenti EURES che sono in contatto quotidiano con persone in cerca di lavoro e datori di lavoro in tutta Europa.

Il tuo istituto / azienda consulta il portale della mobilità professionale EURES?

Sei, in qualità di Job Broker, un utente attivo di EURES in collaborazione con persone in cerca di lavoro e datori di lavoro?



Conosci EURES:

https://www.youtube.com/watch?v=1I_dJdKZCBo

<https://www.youtube.com/watch?v=pVZkQRk0W24>

<https://www.youtube.com/watch?v=5wBTTP4NuEw>

Pensi che EURES possa aiutare ad aumentare la mobilità del lavoro, specialmente in settori con posti di lavoro permanenti e discrepanze nelle competenze?

La tua istituzione / azienda ha esperienza con la mobilità del lavoro tramite EURES? E se sì, in quali settori?

Esiste una categoria particolare di persone in cerca di lavoro che utilizzano il portale EURES più di altre?

4.4 Sviluppare procedure, protocolli e standard efficaci per tutte le fasi del processo di intermediazione, comprese le attività di follow-up successive al collocamento iniziale.

L'intermediazione del lavoro è un processo che può essere raffigurato dallo schema seguente

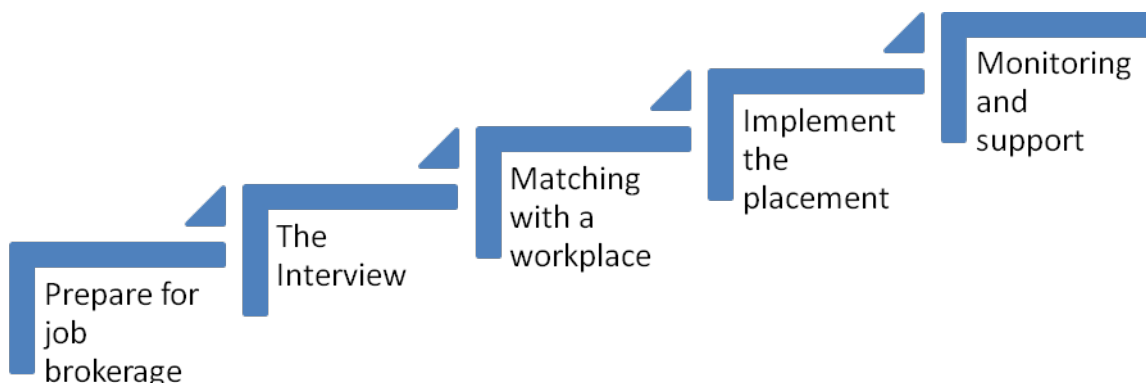


Figura 1 (sopra): Il processo del Job Brokerage

Ognuna delle fasi principali di cui sopra coinvolge diverse attività.

Stage	Activities
Preparazione al Job Brokerage	<ul style="list-style-type: none"> - Preparare i modelli che userai per documentare le informazioni che riceverai dal cercatore di lavoro - Prepararsi (avere le abilità e le competenze rilevanti per fare il lavoro) <ul style="list-style-type: none"> o Capacità di gestione del tempo o Capacità di intervistare o Abilità linguistiche del corpo
L'intervista	<ul style="list-style-type: none"> - Introduzione <ul style="list-style-type: none"> o costruire rapporto, credibilità e fiducia o sviluppare un terreno comune o stabilire una relazione lavorativa o chiarire i rispettivi ruoli e ordine del giorno - Raccolta di informazioni - Individuazione dei bisogni e delle proposte per soddisfarli <ul style="list-style-type: none"> o Riassumere i punti importanti che il cercatore di lavoro ha svolto o Spiegare cosa succederà dopo

Stage	Activities
	<p>o Fare delle proposte (se possibile)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Consolidamento e pianificazione delle azioni <p>Nota: le prime tre parti del processo sono trattate nella sezione 4.1</p>
Abbinamento a una posizione	<ul style="list-style-type: none"> - Classificare chi cerca lavoro - Classificare i datori di lavoro - Fare tutti i possibili abbinamenti - Selezionare l'abbinamento più appropriato da proporre prima al datore di lavoro e alla persona in cerca di lavoro - Ottenere un accordo sia dal datore di lavoro che da chi cerca lavoro
Implementazione del placement	<ul style="list-style-type: none"> - Implementare il posizionamento includendo qualsiasi documentazione necessaria - Essere lì durante il primo giorno del posizionamento
Monitoraggio e supporto	<ul style="list-style-type: none"> - Misurare la soddisfazione del cercatore di lavoro - Misurare la soddisfazione del datore di lavoro - Supportare entrambi nel processo

Queste attività saranno ulteriormente analizzate attraverso le seguenti attività.

ATTIVITA' 4.4.1

Questa attività si riferisce alla prima fase del processo di Job Brokering, ovvero: preparazione per la mediazione di lavoro



In questa attività è necessario sviluppare un protocollo per il servizio incentrato sul candidato alla ricerca di lavoro per i job broker della tua organizzazione. In particolare, immagina che ti sia stato assegnato il compito di creare uno strumento per raccogliere interviste sulla storia degli individui in cerca di lavoro. Questo è un compito importante, perché nella tua organizzazione sono impiegati 4 Job Broker, quindi è fondamentale assicurarsi che tutti e 4 seguano la stessa procedura in casi di archiviazione e registrazione. Di seguito è riportato un esempio di un case history:

Il caso che dovrai gestire ha le seguenti caratteristiche:

John è un uomo sposato di Cipro. Ha due bambini, 11 e 8 anni, rispettivamente un ragazzo e una ragazza. John è stato recentemente licenziato dal precedente posto di lavoro in cui ha lavorato negli ultimi tre anni. Questo lavoro era a pochi passi da casa sua, quindi andava a piedi ogni mattina. Sono passati 12 mesi da quando è disoccupato.

Nel suo precedente lavoro era un venditore di mobili. Nessuna formazione gli era stata fornita dal suo precedente datore di lavoro, su tecniche di vendita, assistenza clienti o altro. Tuttavia gli piace questo lavoro perché gli piace l'interazione umana e gli piace il prodotto (i mobili). Il suo hobby è la lavorazione del legno e ha allestito una piccola officina per la lavorazione del legno nel suo cortile. Negli ultimi sei mesi non ha fatto alcuno sforzo per trovare un lavoro, né è motivato o attivo in questa direzione. Crede di essere troppo vecchio, troppo incompetente ecc.

COMPITO 1

Nella tabella seguente scrivi tutte le informazioni fornite nel paragrafo su John. Nella prima colonna (tipo di informazioni) si dovrebbero scrivere descrizioni generali, come "Sesso", "Esperienza precedente", ecc. Nel 2 ° si dovrebbero fornire informazioni su John, relative a ciascun tipo di informazione. Fai attenzione a fornire descrizioni brevi, codificate ma riconoscibili (ad esempio 2 bambini, sposato, ecc.)

Tipologia di informazione	Situazione di John

COMPITO 2

- Identificare le informazioni pertinenti e non pertinenti per il Job Broker (segnare con ✓).
In altre parole, quale delle informazioni registrate sulla matrice precedente è utile per un Job Broker.

Informazione	Pertinente	Non pertinente

Giustifica la tua risposta qui:

--

COMPITO 3

Identifica le informazioni mancanti. Cos'altro vorresti sapere su John?

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

COMPITO 4

Quali sono le cinque informazioni più importanti che ritieni necessarie per un Job Broker?

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

COMPITO 5

Categorizza nella matrice sottostante, le informazioni rilevanti che hai identificato nel compito 2 in diverse categorie (ad esempio abilità, interessi, posizioni, attitudini, bisogni, ecc..)

CATEGORIA	INFORMAZIONI
	1.
	2.
	1.
	2.
	1.
	2.
	1.
	2.
	1.
	2.
	1.

**COMPITO 1**

Informazioni (Tipologia di informazione tra parentesi):

- *maschio (genere)*
- *sposato (stato di famiglia)*
- *Cipriota (nazionalità e background culturale)*
- *due bambini (stato di famiglia)*
- *11 e 8 anni (stato di famiglia)*
- *un ragazzo e una ragazza (stato di famiglia)*
- *licenziato (stato lavorativo)*
- *impiegato negli ultimi 3 anni (esperienza)*
- *a pochi passi da casa (potrebbe essere necessario, nel caso in cui non possa guidare)*
- *disoccupato per 12 mesi (stato professionale)*
- *venditore per mobili (esperienza)*
- *nessuna formazione sul posto di lavoro (qualifiche)*
- *gli piace l'interazione umana (posizioni e atteggiamenti)*
- *gli piacciono i mobili (hobbies, interessi)*
- *il suo hobby è la lavorazione del legno (hobby, interessi)*
- *ha allestito una piccola officina per la lavorazione del legno nel suo cortile (attività passatempo)*
- *Negli ultimi sei mesi non ha fatto alcuno sforzo per trovare un lavoro (posizioni e atteggiamenti)*
- *Non è motivato o attivo nel trovare un lavoro (posizioni e atteggiamenti)*

Confronta le tue risposte con quelle fornite. Quanti sono simili? Ricorda che non c'è una risposta sbagliata. Questo feedback è fornito al fine di facilitare la riflessione sulle proprie risposte.

COMPITO 2

Tutte le informazioni sono pertinenti.

COMPITO 3

Esempi di informazioni mancanti:

- Qualifiche (formali, non formali, informali)
- Esperienza precedente (prima dell'ultimo lavoro)
- Età
- Capacità di guidare
- Bisogni speciali
- Altri Interessi
- Esigenze (finanziarie, personali, ecc.)
- Problemi di salute

COMPITO 4

- Titoli di studio
- Esperienze precedenti
- Età
- Interessi
- Esigenze

COMPITO 5

Esempio:

CATEGORIA	INFORMAZIONI
FAMIGLIA	1. Sposato
	2. 2 bambini

In generale: l'obiettivo di questo esercizio è quello di sensibilizzarti sul fatto che è necessario disporre di modelli specifici con cui lavorare per essere sicuri di ricevere tutte le informazioni necessarie per ciascuno dei tuoi cercatori di lavoro. Questi modelli ti garantiranno che raccoglierai tutte le informazioni necessarie per essere efficace nel tuo lavoro.

ATTIVITA' 4.4.2



Compito 1: Individuare attività importanti e urgenti

Lo strumento mostrato di seguito è uno strumento di gestione del tempo che categorizza le attività in base all'importanza e all'urgenza

	Urgente	Non Urgente
Importante	Crisi Progetti con scadenze Problemi pressanti Incontri Suggerimenti	Attività di preparazione Attività di prevenzione Attività di pianificazione Costruire relazioni Divertimento Empowerment
Non Importante	Visitatori Chiamate telefoniche Qualche mail Alcuni incontri Attività sociali ad es. matrimoni ecc.	Dettagli Posta indesiderata Perdite di tempo in generale "Attività di fuga" ad es. andare in bagno o fare il caffè

Pensa alle attività che implementi quotidianamente come Job Broker. Torna al giorno prima per esempio e pensa a cosa hai fatto (è ancora meglio se annoti tutte le tue attività un giorno, ad esempio, tieni un registro.) Quindi prova a classificare queste attività in importanti e urgenti. Utilizza il seguente diagramma per registrarle:

	Urgente	Non Urgente
Importante	1. 2.	1. 2.

	3.	3.
	4.	4.
Non Importante	1.	1.
	2.	2.
	3.	3.
	4.	4.



Naturalmente tutto dipenderà dalle attività che hai implementato, ma qui ci sono alcuni esempi.

- Se hai un individuo in cerca lavoro che ti chiama che è stato invitato verbalmente a un colloquio dopodomani e lui o lei ha bisogno di aiuto in preparazione per l'intervista, allora è un'attività urgente e importante.
- Se inizi a preparare i tuoi cercatori di lavoro per le interviste prima ancora che ne abbiano, allora questa è un'attività non urgente e importante.
- Allo stesso modo sviluppare buoni rapporti con i datori di lavoro è un'attività non urgente e importante
- Avere brevi pause è un'attività non urgente e non importante. Allo stesso modo spettegolare con i tuoi colleghi in ufficio
- Alcuni visitatori che potrebbero entrare nel tuo ufficio senza appuntamento per qualcosa che è urgente ma non importante può essere importante per loro ma non per te (ad esempio richiedendo favori)

In generale: questa attività ti sensibilizza sull'importanza della gestione del tempo. Le abilità di gestione del tempo sono importanti per ogni Job Broker.

ATTIVITA' 4.4.3



Dare priorità alle attività sopra menzionate, annotando quando dovresti fare ciascuna e quanto tempo dovresti assegnare a ciascuna

Attività (ordinale nell'ordine in cui dovresti eseguirle)	Qui annota il tempo che dovresti assegnare a ciascuna menzionando "assegnare una quantità significativa di tempo" o "provare a farlo molto velocemente"
1.	<input type="checkbox"/> Assegnare una quantità significativa di tempo <input type="checkbox"/> Provare a farlo molto velocemente
2.	<input type="checkbox"/> Assegnare una quantità significativa di tempo <input type="checkbox"/> Provare a farlo molto velocemente
3.	<input type="checkbox"/> Assegnare una quantità significativa di tempo <input type="checkbox"/> Provare a farlo molto velocemente
4.	<input type="checkbox"/> Assegnare una quantità significativa di tempo <input type="checkbox"/> Provare a farlo molto velocemente
5.	<input type="checkbox"/> Assegnare una quantità significativa di tempo <input type="checkbox"/> Provare a farlo molto velocemente
6.	<input type="checkbox"/> Assegnare una quantità significativa di tempo <input type="checkbox"/> Provare a farlo molto velocemente
7.	<input type="checkbox"/> Assegnare una quantità significativa di tempo <input type="checkbox"/> Provare a farlo molto velocemente
8.	<input type="checkbox"/> Assegnare una quantità significativa di tempo <input type="checkbox"/> Provare a farlo molto velocemente
9.	<input type="checkbox"/> Assegnare una quantità significativa di tempo <input type="checkbox"/> Provare a farlo molto velocemente
10.	<input type="checkbox"/> Assegnare una quantità significativa di tempo

Attività (ordinale nell'ordine in cui dovresti eseguirle)	Qui annota il tempo che dovresti assegnare a ciascuna menzionando "assegnare una quantità significativa di tempo" o "provare a farlo molto velocemente"
	<input type="checkbox"/> Provare a farlo molto velocemente



Assicurati di pianificare prima le attività urgenti. Quindi assegna il tempo in base alla loro importanza, ad esempio attività importanti richiedono più tempo.

ATTIVITA' 4.4.4



In questa attività ti viene chiesto di indagare su attività importanti che il Job Broker può implementare subito dopo il placement.

1.
2.
3.
4.
5.

6.



Ciò comporta individuare e

- facilitare i supporti naturali sul posto di lavoro, compreso il tutoraggio
- affrontare gli incentivi al lavoro
- favorire i rapporti con i datori di lavoro.

In termini di attività potremmo dire:

1. Assicurarsi di visitare il datore di lavoro insieme al nuovo assunto in cerca di lavoro durante il primo giorno di collocamento. Fare le presentazioni e facilitare il rompimento del ghiaccio
2. Fornire un costante tutoraggio alla persona in cerca di lavoro negli incentivi al lavoro e nell'assistenza nella risoluzione dei problemi
3. Misurare la soddisfazione del datore di lavoro
4. Misurare la soddisfazione del cercatore di lavoro

ATTIVITA' 4.4.5



In questa attività ti viene chiesto di sviluppare procedure e strumenti per la soddisfazione degli stakeholder.

COMPITO 1

Individua i cercatori di lavoro (tipi di stakeholder, ad es. individui in cerca di lavoro, finanziatori, datori di lavoro ecc.) nella propria organizzazione e decidi criteri e indicatori per misurare:

- Efficacia del tuo lavoro (ad esempio efficacia temporale ecc.)
- Soddisfazione (di ciascun gruppo target)
- Altre dimensioni

Quindi, completa la matrice fornita di seguito. Nella prima colonna dovresti scrivere il tuo criterio o il tipo di indicatore, cioè l'aspetto che vuoi misurare.

Accanto a quello nella colonna con la numerazione a, b, c, dovresti indicare gli elementi **misurabili** specifici che misurerai per valutare il tuo servizio di ricerca di lavoro. Accanto a ciò, è necessario indicare i tipi di stakeholder per i quali è rilevante.

Inoltre, nelle colonne dei tipi di stakeholder puoi scrivere gli indicatori, per esempio se un indicatore è un punteggio di valutazione, puoi anche fornire il punteggio che considereresti accettabile, ecc. Puoi inserire tutte le colonne di cui hai bisogno.

ESEMPIO:

Criteri - indicatori		Tipologia di stakeholder 1	Tipologia di stakeholder 2	Tipologia di stakeholder 3
CRITERIO INDICATORE 1:	a.	Il tempo medio di attesa nella hall dovrebbe essere	INDIVIDUI IN CERCA DI LAVORO	

	inferiore a 20 minuti.			
	I rapporti non dovrebbero mai essere in ritardo rispetto alle scadenze		FINANZIATORE	

Criteri - indicatori	Tipologia stakeholder 1	di	Tipologia stakeholder 2	di	Tipologia stakeholder 3	di
CRITERIO - INDICATORE 1:						
CRITERIO - INDICATORE 2:						



L'elemento importante di questo esercizio è che ti aiuterà a individuare gli indicatori in base ai quali effettuerai la tua autovalutazione.

ATTIVITA' 4.4.6



Sulla base di quali aspetti hai identificato come importanti nella precedente attività, puoi creare strumenti (ad esempio questionari) che misurino la soddisfazione per chi cerca lavoro? Tieni presente che, in base al numero di gruppi target identificati nell'attività precedente, potrebbe essere necessario sviluppare più di uno strumento.

Crea un questionario per ciascuno dei gruppi di stakeholder con cui la tua organizzazione lavora. Ogni questionario dovrebbe contenere almeno 10 domande. Possono essere scale Likert (ad esempio scegliere da 1 a 5), a risposta aperta, a scelta multipla ecc.



Nel caso in cui tu non abbia familiarità con lo sviluppo del questionario, la guida fornita di seguito si rivelerà preziosa.

<http://blog.job-seekerheartbeat.com/customer-feedback-questionnaire/>

Qui sotto puoi vedere alcune domande che potresti fornire a chi cerca lavoro:

	Fortemente in disaccordo 1	2	3	4	Fortemente d'accordo 5
1. La descrizione del lavoro fornita durante il processo di collocamento / assunzione è stata onesta e accurata.					
2. Sento che le qualifiche che ho sono adatte per il lavoro					
3. Sento che questo lavoro si adatta ai miei desideri e ispirazioni					
4. I miei bisogni finanziari sono soddisfatti di questo lavoro					
5. I miei altri bisogni (sociale, soddisfazione lavorativa ecc.) sono soddisfatti da questo lavoro					
6. Nel complesso, mi è stata data una formazione adeguata per fare bene il mio lavoro.					
7. Ho ricevuto tutte le informazioni necessarie					

	Fortemente in disaccordo 1	2	3	4	Fortemente d'accordo 5
8. Mi adatto alla cultura dell'organizzazione					
9. Ho collaboratori supportivi.					
10. Mi sento accolto e parte del team.					
11. Ricevo regolarmente feedback utili dal mio manager in merito alle mie prestazioni e ai miei progressi.					
12. Il mio manager supporta il mio sviluppo e il mio lavoro.					
13. Capisco come il mio lavoro sarà misurato o valutato.					
14. Ho gli strumenti necessari per svolgere bene il mio lavoro.					
15. Il carico di lavoro che mi è richiesto è raggiungibile.					
16. Ho una chiara comprensione dei miei obiettivi e compiti e di ciò che ci si aspetta che io realizzi.					
17. Capisco gli obiettivi della mia organizzazione.					
18. Capisco come il mio ruolo contribuisce agli obiettivi dell'organizzazione.					

4.5 Utilizzare le relazioni con gli stakeholder e in particolare con altri fornitori di servizi di intermediazione del lavoro al fine di concentrare le risorse organizzative e sviluppare servizi di Job Brokering che soddisfano al meglio le esigenze di specifici gruppi target.

Lavorare con altri fornitori è una parte importante del lavoro di un Job Broker. Gli esempi includono servizi di collocamento pubblici e privati, fornitori di servizi IFP, ecc. La qualità dei rapporti di lavoro è vitale per il successo dei servizi di job brokering.

I Job Broker dovrebbero:

- Assicurarsi di comprendere e apprezzare il ruolo degli altri stakeholder e assicurarsi che il loro ruolo sia compreso chiaramente
- Dimostrare cortesia e rispetto per i punti di vista degli altri
- Mantenere un certo livello di riservatezza
- Comunicare in modo chiaro ed efficace usando la comunicazione verbale e non verbale

- Riconoscere e lavorare con le differenze linguistiche, sociali e culturali
- Sviluppare rapporti di lavoro etici, efficaci e incentrati sul lavoro.

Per quanto riguarda la comunicazione con chi cerca lavoro, il Job Broker dovrebbe:

- Mostrare empatia, veridicità e discrezione
- Mostrare rispetto e autodeterminazione
- Mostrare motivazione ad aiutare (voglio aiutare, non sono obbligato ad aiutare)
- Essere semplice e breve. Usare un linguaggio facile ed evitare il gergo (e parlare la stessa lingua di chi cerca lavoro)
- Individuare e lavorare con le differenze linguistiche e culturali

ATTIVITA' 4.5.1

Nella tua professione di Job Broker è importante utilizzare le relazioni con altre parti interessate e in particolare con altri fornitori di servizi di intermediazione del lavoro al fine di concentrare le risorse organizzative e sviluppare servizi di intermediazione del lavoro che soddisfino al meglio le esigenze di specifici gruppi target.

In questa attività ti chiederemo di dare un'occhiata, olisticamente, all'ambiente professionale in cui lavori e di presentare un'idea di come cooperare con i tuoi colleghi sul campo, ovvero stakeholder, fornitori di servizi di intermediazione del lavoro e tutte le altre risorse che ti vengono in mente che forniscano qualsiasi tipo di assistenza o backup al tuo progetto.

Pensa fuori dagli schemi, esci dalla tua zona di comfort e dai una possibilità a qualsiasi tipo di professionista, purché tu possa prevedere la sua parte nel puzzle di un efficace progetto di intermediazione del lavoro.

Pensa alla categorizzazione fatta in precedenza e alle esigenze dei richiedenti lavoro e abbina tutte le risorse possibili.

Prepara una presentazione di 15 minuti sulla tua idea.



Non presenterai la tua presentazione in pubblico, ma preparala come se dovessi farlo. Sii creativo nella tua presentazione usando testo, immagini, collegamenti e loghi che descrivono al meglio il tuo ambiente professionale e le risorse che offre. Tieni presente il quadro generale e presentalo come lo vedi. Controlla i limiti di tempo e preparati registrando la presentazione dal vivo, nel tuo ufficio o a casa.

ATTIVITA' 4.5.2



Un lavoro di squadra efficace è una parte importante della professione di Job Broker. In questa attività di apprendimento è necessario annotare i principi fondamentali per sviluppare un rapporto con chi cerca lavoro. Scrivi anche come introdurrai te stesso e il processo dell'intervista.



I principi fondamentali per costruire una relazione sono:

- Osservare chi cerca lavoro. Cerca di capire come si sentone, mostrare interesse e ascoltare attentamente. Comunicare il tuo desiderio di avere un colloquio utile che alla fine lo riporterà al mercato del lavoro
- Essere aperto e sincero con chi cerca lavoro. Questo è anche ciò che ci si aspetta dall'altro. Altrimenti la motivazione stessa del Job Broker potrebbe essere messa in discussione.
- Non essere giudicante. Le prime impressioni possono essere potenti ma potrebbero esserci validi motivi per i quali chi è in cerca di lavoro è aggressivo, ritirato, disordinato ecc. L'interesse del Job Broker dovrebbe essere quello di scoprire perché è così, in questo modo è possibile aiutare al meglio quell'individuo attraverso le molte opzioni a disposizione.

Ecco un esempio su come potrebbe iniziare l'intervista:

Ciao mi chiamo Andrew Jones. Benvenuto! Quindi questa è la tua prima visita qui? Ci hai trovato facilmente? Il mio ruolo è di farti tornare al lavoro. Vedo che questa è la prima volta in ufficio; hai avuto problemi? Il mio ruolo è quello di aiutarti a tornare al lavoro e penso che questo sia anche il tuo obiettivo.

Quindi, per raggiungere il nostro obiettivo comune, ho bisogno che tu risponda ad alcune domande su di te, sulle tue capacità, sulla tua storia lavorativa, dove vuoi andare ecc. Ci vorranno circa 30 minuti. Tutte le informazioni sono confidenziali e la userò solo per aiutarti a trovare il lavoro più adatto per te.

Per assicurarmi di non perdere nulla di importante, prenderò nota. È ok?

Insieme lavoreremo su un piano per riportarti al lavoro. Come ti senti al riguardo?

4.6 Autovalutazione e riflessione sulla propria pratica professionale come mezzo per lo sviluppo professionale continuo e il benessere psichico.

L'autovalutazione è un fattore importante in qualsiasi studio. È usato per una varietà di scopi e aiuta un individuo o un'entità a riflettere sulle sue prestazioni per valutare i punti di forza e lavorare sui punti deboli. La situazione è la stessa nel caso dei Job Broker. I Job Broker devono individuare i loro criteri di autovalutazione e riflettere su di essi. Tali criteri sono:

- La loro capacità di aiutare chi cerca lavoro ad entrare nel mercato del lavoro
- La durata del rapporto di lavoro, ovvero i risultati a breve o lungo termine
- Il grado di soddisfazione del datore di lavoro e di chi cerca lavoro
- Il tempo necessario per un abbinamento di successo
- La qualità della rete sviluppata e il livello di supporto ricevuto dal Job Broker.
- La qualità della comunicazione con chi cerca lavoro

ATTIVITA' 4.6.1



Sviluppare una procedura (includendo uno strumento, come un questionario) per l'autovalutazione di un agente di lavoro. Includere gli aspetti del ruolo di Job Broker che consideri importanti. Descrivi anche il processo che seguirai per sviluppare questa procedura / protocollo.

Sei incoraggiato a fare la tua ricerca sia sul ruolo di Job Broker che sul profilo professionale (sito web di Job Broker) e sulle procedure e gli strumenti di autovalutazione. Le risorse che potrebbero essere d'aiuto sono incluse di seguito:

<http://www.businessdictionary.com/definition/self-evaluation.html>

http://www.hr.virginia.edu/uploads/documents/media/Conducting_a_Self_Evaluation.pdf

<http://www.cio.com/article/2386859/careers-staffing/careers-staffing-10-tips-for-making-self-evaluations-meaningful.html>



Durante lo sviluppo della procedura, prestare particolare attenzione a:

- SCOPO (PERCHÉ?)
- POLICY (COSA?)
- COINVOLGIMENTO DELL'UTENTE (CHI / PER CHI?)
- CHIAREZZA
- PRECISIONE E COMPLETEZZA
- FEEDBACK E CONTROLLO
- MISURA

Procedura per l'autovalutazione

[illegible]

4.7 Valutazione del progresso– Learning Need Analysis

E ora che hai completato le attività e gli esercizi in questo capitolo e rivisto tutti i feedback, torniamo alla Valutazione dei bisogni di apprendimento che hai completato all'inizio del capitolo. Nella tabella seguente, ripeti l'auto-valutazione delle tue conoscenze, abilità e capacità di comprensione in quest'area. Come prima, valuta il tuo "livello" in ogni caso.

Promemoria della scala: utilizzo di una scala in cui **1 = scarso (sviluppo pienamente necessario)**, **5 = giusto / soddisfacente (sviluppo parzialmente necessario)** e **10 = eccellente (nessun sviluppo necessario)**, stima il tuo "livello" in ogni caso:

Requisiti per il lavoro	Livello di conoscenza, abilità, esperienza o comprensione (a seconda dei casi).									
Spiegare l'approccio incentrato sulla ricerca di lavoro nel Job Brokerage	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Definire e descrivere i pro ei contro di un approccio di gestione dei casi rispetto a un approccio tradizionale unico nel suo genere nei servizi di intermediazione del lavoro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Preparare e attuare un'intervista con chi cerca lavoro, concentrandosi sulle loro peculiarità, bisogni e desideri, che possono aiutarti a formulare il tuo approccio mirato al lavoro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivere le esigenze di una persona in cerca di lavoro specifica (in base ai risultati dell'intervista)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Preparare e attuare un'intervista con i datori di lavoro, concentrandosi sulle loro peculiarità, bisogni e desideri, che possono aiutarti a formulare il tuo approccio mirato al lavoro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivere le esigenze di un datore di lavoro (in base ai risultati dell'intervista)										
Individuare i fornitori di servizi di supporto correlati (come il servizio pubblico per l'impiego, i fornitori di IFP, le società di consulenza per la carriera ecc.) e tutti gli altri possibili fornitori di servizi nel proprio distretto.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Requisiti per il lavoro	Livello di conoscenza, abilità, esperienza o comprensione (a seconda dei casi).									
Descrivi il tipo di supporto che cerchi da ciascun fornitore di servizi di supporto correlati	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivere le diverse caratteristiche di chi cerca lavoro e dei datori di lavoro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Identificare i modi per classificare i datori di lavoro e coloro che cercano lavoro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivi le fasi principali del Job Brokering efficace	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Progettare e descrivere le procedure efficaci che dovrebbero essere messe in atto affinché un servizio di Job Brokering sia efficace	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Descrivere importanti attività di follow-up che dovrebbero aver luogo dopo il collocamento iniziale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sviluppare e mantenere solide relazioni con i diversi stakeholder che possono supportarti nel servizio di intermediazione del lavoro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Autovalutazione e riflessione sul proprio servizio professionale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ora confronta le tue due serie di punteggi: quelli che hai fatto "prima" e quelli che hai fatto dopo aver lavorato a questa parte della Guida. Quali sono le tue conclusioni principali?

Diresti che, in base all'aver utilizzato il materiale in questo Capitolo, hai sottovalutato o sovrastimato le tue capacità, conoscenze, comprensione e / o esperienza la prima volta che hai fatto questa valutazione?

Quindi, se hai ottenuto dei requisiti inferiori dopo aver finito, è perché ti rendi conto che hai ancora aree da sviluppare?

Se hai ottenuto dei requisiti più alti, è perché ti senti più esperto o fiducioso dopo aver completato gli esercizi?

Diresti che il Capitolo ha confermato le tue stime originali o ci sono state sorprese?

È possibile identificare le aree in cui è ancora necessario cercare ulteriore supporto o sviluppo professionale?

4.8 Conclusione e ulteriori letture

In questa sezione sono state fornite varie attività basate sull'action based learning, insieme a un'introduzione al case management per i job broker. Le conclusioni più importanti di questo capitolo sono riassunte di seguito:

Il case management cerca di rendere l'erogazione del servizio:

- ... Integrata
- ... focalizzata su chi cerca lavoro
- ... Coordinata
- ... Orientata all'obiettivo
- ... Responsabile
- ... Flessibile
- ... Sequenziale
- ... Cost effective
- ... Sostenibile
- ... Completa

Note

RICONOSCIMENTO ED ESCLUSIONE DI RESPONSABILITÀ

Il supporto della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti che riflettono le opinioni degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in esso contenute.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

