



ACTIVITATEA 5 - Cooperare și lucru în echipă

Tipul activității: în grup

Număr de participanți: 10

Nivelul de școlarizare al participanților: minim învățământ secundar inferior (ISCED 2)

Vârsta medie a participanților: ≥18 ani

Durata: 30 minute

Materiale necesare:

Proiector
Prezentare PowerPoint

Scopul activității:

Pentru a ajuta tinerii adulți să înțeleagă / să se gândească la:

- Cât de importantă este potrivirea la locul de muncă
- Cât de importantă este înțelegerea culturii organizației/companiei în care lucrezi
- Cum să obțină sprijin pentru a progresa într-un loc de muncă

Rezultate așteptate:

Noțiuni de bază privind:

- Bariere și oportunități
- Importanța stabilirii sprijinului natural în ceea ce privește urmarea instrucțiunilor
- Modalitățile prin care un angajator poate face adaptări ale locului de muncă pentru a elimina barierele

Competențe care vor fi dezvoltate:

Familiarizarea cu noțiunea de suport/ sprijin natural.

Recunoașterea competențelor specialistului în angajare asistată

Abilități care vor fi dezvoltate:

- Depășirea dificultăților la locul de muncă.
- Dezvoltarea relațiilor naturale la locul de muncă

Termeni cheie:

- Suport natural
- Bariere
- Facilitatori

Project implemented by:





- Rezistența
- Cerc de sprijin
- Dezvoltarea carierei

Pregătire:

Prezentarea PowerPoint va cuprinde scenarii/situații care să faciliteze discuțiile

Studiile de caz pot fi, de asemenea, distribuite grupurilor sau stagiatarilor în format hârtie.

Descrierea pas cu pas a activității:

Facilitatorul va introduce cele trei studii de caz printr-o prezentare PowerPoint

Participanții vor citii cele trei studii de caz și își vor spune părerea privind ce ar trebui să se întâmple. Această activitate se poate face individual sau în grupuri.

1 La noul loc de muncă, lui Andrei i se cere să vină la birou pentru a-și urma pregătirea inițială, pentru a învăța procesele și sistemele companiei și pentru a-și întâlni mentorul. Andrei a fost foarte temător în această privință din cauza fricii sale de a intra în locuri necunoscute și de a întâlni oameni noi. Cum credeți că și-a depășit această teamă Andrei, cu ajutorul specialistului său în angajare?

2 Specialistul în angajare asistată al lui Karl a fost chemat de angajatorul lui Karl pentru că performanța acestuia afectează negativ capacitatea echipei sale de a-și îndeplini obiectivele și de a primi bonusul. Cum poate specialistul în angajare să abordeze situația?

3 Florence a absolvit un curs de Florărie și s-a descurcat foarte bine. Acum vrea să înceapă propria afacere. Cum poate specialistul în angajare să o ajute să-și îndeplinească visul?

Recomandări (Cum se utilizează instrumentul/resursa)

Odată ce cursanții parcurg studiile de caz, facilitatorul prezintă rezultatele și îi invită la discuții

Rezultate:

Specialistul în angajare al lui Andrei a înțeles dificultățile acestuia, a putut să se adreseze angajatorului lui Andrei pentru a discuta cum să le depășească și să ajungă la un acord în privința unui plan de urmat. Compania organizează la fiecare șase luni o întâlnire a echipei, în care toată lumea se adună să analizeze ultimele șase luni și să planifice următoarele șase. S-a convenit cu Andrei, angajatorul său și specialistul în angajare, că vor participa la următoarea întâlnire a echipei și că specialistul în angajare îl va prezenta pe Andrei, după care, dacă se va simți confortabil, acesta va vorbi despre sine și despre dificultățile sale. Întalnirea de echipă a funcționat foarte bine, Andrei a putut să-i cunoască pe toți colegii cu care va lucra direct, pe mentorul său, supervisorul său de formare, managerul de birou și managerul sau direct. A aflat la ce birou va sta și care vor fi cei mai apropiați colegi de

Project implemented by:





serviciu. Evenimentul a fost un mare succes. Alți angajați l-au abordat pe Andre și toți au fost foarte primitori.

Specialistul în angajare al lui Karl s-a adresat inițial conducerii companiei cu propunerea de a întâlni echipa lui Karl și de a efectua o nouă analiză a postului pentru a obține o înțelegere clară a sarcinilor și proceselor implicate și pentru a încerca să identifice posibile soluții. A aflat că dificultățile s-au datorat tendinței lui Karl de a se distra și de a vorbi cu colegii atunci când ar trebui să lucreze, să citească rapid adresele de pe pachete, ceea ce nu putea să facă! Soluția propusă de specialistul în angajare a fost să propună o ajustare a responsabilităților acestuia la locul de muncă, prin care rolul lui să se schimbe în cadrul echipei, darsă permită echipei să obțină bonusul. Astfel, toată lumea a fost fericită, iar echipa l-a perceput pe Karl ca pe un membru valoros.

Specialistul în angajare al lui Florence și-a dat seama că, pentru a-și realiza visul, Florence trebuie să obțină experiență de lucru practică care să o ajute să se gândească la lucrurile pe care ar trebui să le pună în aplicare și să învețe să-și înceapă propria afacere. Specialistul în angajare al lui Florence a abordat o femeie care avea o florărie și își conducea propria afacere cu succes. Inițial aceasta nu a fost sigură că ar putea să o ajute pe Florence însă a acceptat să o preia pe Florence pentru a-i oferi o experiență de muncă. Experiența a fost un succes pentru ambele părți. Ambele au încă o relație caldă și profesională.

Evaluare:

Facilitatorul poate adresa întrebări pentru a consolida și evalua rezultatele activității:

- Ce ai învățat în timpul activității?
- Ai descoperit ceva nou?
- Puteți identifica principalele elemente pe care ni le oferă aceste situații prezentate?

Project implemented by:



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

