Postaw na kwalifikacje i doświadczenie - archiwalny

Autor: Marcin Papaj Data publikacji: 17.04.2014

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

W maju 2012 roku Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej rozpoczął realizację projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie", który jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 – Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie" - Poddziałanie 6.1.1 „Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy".

GRUPA DOCELOWA I CEL PROJEKTU

Projekt jest skierowany do 40 osób bezrobotnych (25 kobiet i 15 mężczyzn) w wieku 18-24 lata, zarejestrowanych w dąbrowskim PUP. Projekt jest odpowiedzią na rosnący problem bezrobocia wśród osób młodych do 25 roku życia. Jego celem jest zarówno wzrost kwalifikacji zawodowych tych osób, jak również zdobycie doświadczenia zawodowego, tak aby maksymalnie zwiększyć ich szansę na znalezienie zatrudnienia.

FORMY WSPARCIA

W ramach projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" każdy uczestnik/uczestniczka będzie objęty /a kompleksowym wsparciem aktywizującym:

Szkolenie Spadochron

Szkolenie polega na odkrywaniu potencjału oraz analizie optymalnych warunków pracy dla danej osoby oraz zmotywowaniu jej do aktywnego poszukiwania zatrudnienia. Dzięki udziałowi w szkoleniu Spadochron uczestnicy/uczestniczki będą mentalnie przygotowani/przygotowane do świadomego i dojrzałego udziału w procesie opracowania dla nich Indywidualnego Planu Działania.

Szkolenie Spadochron trwać będzie 36 godz. W ramach programu zrealizowane zostaną 4 bloki tematyczne:

- określenie predyspozycji zawodowych,

- aktywne formy poszukiwania pracy,

- rynek pracy,

- dokumenty aplikacyjne.

Każdy/a uczestnik/uczestniczka szkolenia otrzyma materiały szkoleniowe, catering, zwrot kosztów dojazdu oraz stypendium szkoleniowe.

Poradnictwo zawodowe

Poradnictwo zawodowe w ramach projektu rozpocznie się od opracowania dla każdego uczestnika /uczestniczki Indywidualnego Planu Działania, które posłuży jako źródło do rozpoznania ich predyspozycji, potrzeb i oczekiwań zawodowych w celu wyboru optymalnego kierunku szkolenia zawodowego. Opracowanie Indywidualnego Planu Działania będzie miało formę rozmowy z doradcą zawodowym.

Drugim elementem poradnictwa zawodowego będą grupowe warsztaty prorównościowe, które poświęcone zostaną zagadnieniom równości płci na rynku pracy.

Indywidualne szkolenie zawodowe

Szkolenie pozwoli uczestnikom/uczestniczkom projektu na uzyskanie nowych kwalifikacji zawodowych lub ich uzupełnienie, tak aby były one adekwatne do oczekiwań pracodawców i zwiększyły ich szanse na podjęcie zatrudnienia. Wybór konkretnego szkolenia nastąpi w ramach poradnictwa zawodowego w trakcie opracowywania Indywidualnego Planu Działania.

W ramach projektu priorytetowo będą traktowane 4 strategiczne branże, w których można zdobywać i podnosić kwalifikacje, są to: handel, obsługa księgowo-kadrowa firm, logistyka oraz budownictwo. Jednakże po uzyskaniu pozytywnej opinii doradcy zawodowego uczestnicy/uczestniczki projektu będą mogli/mogły uczestniczyć w szkoleniu o innej tematyce.

W ramach szkolenia zawodowego uczestnikom/uczestniczkom zostaną zapewnione materiały szkoleniowe, zwrot kosztów dojazdu oraz stypendium szkoleniowe.

Staż

Aby nabyć udokumentowane doświadczenie i praktykę zawodową potrzebną do podjęcia zatrudnienia uczestnicy/uczestniczki odbędą 6 miesięczny staż u pracodawcy, którego wcześniej sami/same wybiorą. W ramach projektu każdemu uczestnikowi/uczestniczce zostanie przydzielony pośrednik pracy, który na etapie poszukiwania pracodawcy na staż będzie ich wspierał i motywował, a w przypadku problemów w sposób aktywny włączy się w proces poszukiwań.

Z tytułu odbywania stażu uczestnikom/uczestniczkom przysługiwać będzie stypendium stażowe oraz zwrot kosztów dojazdu.

Indywidualne pośrednictwo pracy

Jeśli bezpośrednio po zakończeniu stażu uczestnikom/uczestniczkom nie uda się podjąć zatrudnienia, zostanie im przydzielony pośrednik pracy (indywidualny opiekun), który będzie prowadził dla nich Bank Ofert Pracy uwzględniający ich kwalifikacje oraz oczekiwania zawodowe sprofilowane w ramach Indywidualnego Planu Działania. Opiekun będzie również aktywnie wspierał uczestników/uczestniczki w procesie poszukiwania pracy, tak aby mogli szybko znaleźć zatrudnienie.

Warsztaty poszukiwania pracy

Jeżeli w okresie do miesiąca od zakończenia stażu uczestnikowi/uczestniczce nie uda się podjąć zatrudnienia, wówczas zostanie skierowany/a na warsztaty poszukiwania pracy. W trakcie zajęć

uczestnicy/uczestniczki będą mogli poznać nowoczesne techniki efektywnego poszukiwania pracy, strategie pokonywania barier w realizacji planów zawodowych oraz stworzą swój bilans umiejętności i mocnych stron.

PRZEBIEG REALIZACJI PROJEKTU

Rekrutacja

Zgłoszenia kandydatów/kandydatek do projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" przyjmowane były do 11 września2012 roku.

Rekrutacja odbywała się z uwzględnieniem zasady równych szans, w tym zasady równości płci. Projekt przewidywał równy dostęp dla kobiet, jak i mężczyzn, znajdujących się w grupie potencjalnych uczestniczek/uczestników projektu.

Każdy/a kandydat/kandydatka miał obowiązek zapoznać się z regulaminem rekrutacji i regulaminem uczestnictwa w projekcie „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" (regulaminy wraz załącznikami do pobrania poniżej). Powyższe regulaminy wraz z dokumentami rekrutacyjnymi dostępne są również w wersji papierowej w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej - w Biurze Projektu (pokój nr 33) oraz u doradców zawodowych (pokój nr 7 i 9). W tych miejscach można również uzyskać więcej informacji na temat projektu.

Rekrutacja przebiegała dwuetapowo. W pierwszej kolejności została przeprowadzona weryfikacja formalna polegająca na sprawdzeniu czy kandydatura spełnia wszystkie kryteria kwalifikowalności tj.: status osoby bezrobotnej zarejestrowanej w Powiatowym Urzędzie Pracy Dąbrowie Górniczej, wiek 18-24 lata, a także czy Formularz zgłoszeniowy jest kompletnie i czytelnie wypełniony. Złożenie Formularza zgłoszeniowego nie było równoznaczne z zakwalifikowaniem do projektu. Osoby, które pozytywnie przeszły etap oceny formalnej zostały zakwalifikowane do drugiego etapu rekrutacji, czyli do oceny merytorycznej. W ramach oceny merytorycznej doradca zawodowy na podstawie danych zawartych w Formularzu zgłoszeniowym przyznawał punkty w kategoriach: wykształcenie i kwalifikacje (im niższe wykształcenie oraz mniejsze kwalifikacje, tym więcej punktów), doświadczenie zawodowe (im mniejsze, tym więcej punktów). Następnie w trakcie rozmowy z kandydatem/kandydatką do projektu, doradca zawodowy badał motywację i nastawienie do udziału w projekcie za pomocą Kwestionariusza Nadziei na Sukces.

Na podstawie punktów uzyskanych w trakcie oceny merytorycznej zestawione zostały Listy Rankingowe - osobna dla kobiet (LRK) i osobna dla mężczyzn (LRM) wg malejącej liczby punktów. Do udziału w projekcie zakwalifikowanych zostało 25 kobiet i 15 mężczyzn z największą liczbą punktów.

Rozpoczęcie udziału w projekcie

W okresie od końca września do połowy października osoby przyjęte do projektu podpisały Deklarację uczestnictwa rozpoczynając tym samym udział w projekcie „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie".

Udział w szkoleniu Spadochron

Po podpisaniu Deklaracji uczestnictwa w projekcie uczestniczki i uczestnicy zostali podzieleni na cztery 10 osobowe grupy.

30 listopada 2012 roku ostatnia grupa uczestników projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" zakończyła udział w szkoleniu Spadochron. Tym samym 25 uczestniczek i 15 uczestników projektu dzięki udziałowi w szkoleniu Spadochron może teraz lepiej określić swoje predyspozycje zawodowe, stworzyć

obraz swojej idealnej pracy i zaplanować karierę zawodową. Uczestniczki i uczestnicy zdobyli również wiedzę na temat aktywnych form poszukiwania pracy, jawnego i ukrytego rynku pracy oraz tworzenia dokumentów aplikacyjnych.

Szkolenie Spadochron realizowane było zgodnie z metodologią rekomendowaną przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE) w oparciu o książkę Richarda Nelsona Bollesa i polegało mi.in. na odkrywaniu potencjału oraz analizie optymalnych warunków pracy dla danej osoby oraz motywowaniu jej do aktywnego poszukiwania zatrudnienia.

Dzięki udziałowi w szkoleniu „Spadochron" uczestnicy i uczestniczki projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" zostali mentalnie przygotowani do świadomego i dojrzałego udziału w procesie opracowywania dla nich Indywidualnego Planu Działania.

Przebieg poradnictwa zawodowego

Dla tych uczestników i uczestniczek, którzy zakończyli udział w szkoleniu „Spadochron" w listopadzie 2012 r. rozpoczęto (w ramach poradnictwa zawodowego) proces opracowywania Indywidualnego Planu Działania, który ma formę rozmowy z doradcą zawodowym.

Opracowanie IPD umożliwi uporządkować i ukierunkować refleksje, emocje i potrzeby wyzwolone w trakcie szkolenia „Spadochron" – wszystko po to by optymalnie zaplanować dalszą ścieżkę rozwoju zawodowego i zapewnić adekwatny wybór indywidualnego szkolenia zawodowego dla poszczególnych uczestników i uczestniczek projektu.

Drugim elementem poradnictwa zawodowego były, zrealizowane w grudniu 2012 r., grupowe warsztaty prorównościowe, które poświęcone zostały zagadnieniom równości płci na rynku pracy. Uczestnicy i uczestniczki projektu utrwalili i uzupełnili wiedzę na temat czynników wpływających na podejmowanie wyborów zawodowych i planowanie ścieżki kariery zawodowej w kontekście zagadnień z zakresu równości płci na rynku pracy. Poznali przyczyny występowania nierówności i zjawiska związane z dyskryminacją płci na rynku pracy oraz sposoby przeciwdziałania im. Uczestnicy i uczestniczki wykazali duże zainteresowanie poruszaną problematyką, chętnie brali udział w proponowanych ćwiczeniach, dzielili się swoimi spostrzeżeniami i przemyśleniami. Pozytywną ocenę przebiegu zajęć potwierdzają wyniki ankiety ewaluacyjnej przeprowadzonej po zakończonych warsztatach. Dzięki warsztatom uczestnicy i uczestniczki nabyli umiejętność rozpoznawania stereotypów przyczyniających się do dyskryminacji społeczno-zawodowej.

Indywidualne szkolenia zawodowe

Po zakończonych warsztatach prorównościowych uczestnicy i uczestniczki projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" od stycznia 2013 roku kierowani byli na wybrane w ramach IPD szkolenie zawodowe. Szkolenie pozwoliło im zdobyć lub uzupełnić kwalifikacje zawodowe, tak aby były one adekwatne do oczekiwań pracodawców i tym samym wymiernie zwiększyły szanse na podjęcie zatrudnienia. Realizacja szkoleń zakończyła się z końcem kwietnia 2013 roku.

W ramach projektu 7 uczestniczek i 1 uczestnik zostało pokierowanych w styczniu 2013 r. na szkolenie „Sprzedawca – handlowiec". Szkolenie trwało do marca 2013 roku. Uczestniczki i uczestnik szkolenia zdobyli wiedzę na temat:

- organizacji pracy i nowoczesnych technik sprzedaży,

- narzędzi marketingu-mix, promocji sprzedaży, reklamy, public relations i roli sprzedawcy w kształtowaniu wizerunku sklepu,

- psychologii obsługi klienta,

- towaroznawstwa ,

- systemów bezpieczeństwa żywności HACCP/GHP/GMP,

- obsługi komputera w Pracy zawodwej

- obsługi programów Symfonia - Handel i Subiekt,

- obsługi kasy fiskalnej,

- kontroli i weryfikacji środków płatniczych.

Dzięki udziałowi w powyższym szkoleniu uczestniczki i uczestnik projektu są przygotowani do pracy w charakterze sprzedawcy-handlowca z umiejętnością obsługi kasy fiskalnej i komputera.

W styczniu pokierowano również 6 osób (2 kobiety i 4 mężczyzn) na szkolenie „Magazynier". Szkolenie trwało do poczatku marca 2013 r. W jego ramach osoby zostały zaznajomione z zasadami organizacji gospodarki magazynowej, a także zdobyli umiejętność:

- obsługi komputera,

- obsługi programu Subiekt,

- obsługi programu Symfonia – Handel,

- obsługi kasy fiskalnej

oraz obsługi wózka jezdniowego z napędem silnikowym wraz z wymianą butli gazowej.

Szkolenie przygotowało uczestników i uczestniczki projektu do wykonywania samodzielnej pracy w zawodzie magazyniera.

Z kolei 7 osób (6 kobiet i 1 mężczyzna) wybrało w ramach projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" uczestnictwo w szkoleniu „Profesjonalna obsługa firmy". Szkolenie rozpoczęło się w lutym i zakończyło pod koniec marca 2013r. Uczestnicy szkolenia zdobyli wiedzę i umiejętności w zakresie:

- podstawowej obsługi komputera i sieci Internet,

- podstaw księgowości i rachunkowości,

- kadr i płac, w tym wyliczania płac i rozliczania z ZUS-em,

- obsługi programu Płatnik,

- obsługi programu Symfonia – Finanse i księgowość,

- obsługi programu Symfonia – Kadry i płace.

Po zakończonym szkoleniu uczestnik i uczestniczki projektu są przygotowani do prowadzenia-obsługi firmy i posiadają umiejętności w zakresie: organizacji i zarządzania biurem, tworzenia dokumentów i procedur dotyczących obiegu dokumentów, księgowania, fakturowania, obsługi komputerowych programów finansowych, korzystania z zasobów sieci Internet i obsługi poczty elektronicznej.

W lutym pokierowano również jedną z uczestniczek projektu na szkolenie „Masaż". Zdobyła ona wiedzę na temat podstaw anatomii, fizjologii, fizjopatologii i teorii masażu oraz umiejętności z zakresu wykonywania masażu klasycznego, relaksacyjnego – aromaterapeutycznego, antycellulitowego, masażu gorącymi kamieniami i bańką chińską.

Kolejnych 3 uczestników projektu zdecydowało się na szkolenie spawalnicze, na które zostali pokierowani w lutym 2013r. Szkolenie zakończyło się pod koniec marca. Dwóch z nich wybrało szkolenie „Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG i TIG", a jeden „Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG i spawanie gazowe blach", na których zdobyli wiedzę teoretyczną i umiejętności praktyczne wymagane podczas zdawania egzaminu końcowego. Po pozytywnym zdaniu egzaminu uczestnicy szkolenia otrzymali Świadectwo Egzaminu Kwalifikacyjnego Spawacza nadające uprawnienia stosowne do ukończonego kursu oraz książeczkę spawacza.

W lutym zgodnie z ustaleniami Indywidualnego Planu Działania 4 uczestniczki projektu zostały pokierowane na szkolenie „Kadry i płace w firmie". Szkolenie zakończyło sie w drugiej połowie marca. W trakcie trwania szkolenia uczestniczki zostały zapoznane z obowiązującymi przepisami regulującymi prawa i obowiązki specjalistów wykonujących zadania z zakresu spraw kadrowych i płacowych oraz przygotowane do rozstrzygania konkretnych problemów prawnych, z którymi zetkną się w praktyce zawodowej pracownika ds. kadrowo-płacowych. Uczestniczki szkolenia zdobyły wiedzę na temat:

- klasyfikacji podstawowych podmiotów gospodarczych i usytuowanie w nich działu kadr i płac,

- wybranych zagadnień z prawa pracy i kodeksu cywilnego, jak: rodzaje umów o pracę, nawiązywanie i rozwiązywanie umów, urlopy pracownicze, prawa i obowiązki pracowników, ponoszenie odpowiedzialności przez pracowników i pracodawcę, regulamin pracy, ochrona pracy kobiet i młodocianych,

- zagadnień kadrowych, jak: organizacja pracy kadrowca, zarządzanie sprawami kadrowymi, prowadzenie akt osobowych, system oceniania pracowników,

- zagadnień dotyczących płac, jak: dokumentacja płac, systemy wynagrodzeń, listy płac, opodatkowanie umów, dokumentowanie czasu, karty urlopowe i chorobowe, naliczanie wynagrodzenia i innych obowiązkowych świadczeń pracowniczych, rodzaje ubezpieczeń społecznych, druki rozliczeniowe, płatnicze, korygujące oraz pozostałe ewidencje ZUS, sprawozdawczość i statystyka płacowa,

oraz nabyły umiejętność obsługi programu komputerowego Płatnik i programu Symfonia – Kadry i płace.

W marcu 2013 roku pokierowano uczestnika projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" na szkolenie „Kosztorysowanie komputerowe". Dzięki szkoleniu uczestnik opanował umiejętność:

- sporządzania obmiarów budowlanych z natury i z dokumentów technicznych,

- prawidłowego prowadzenia księgi obmiarów,

- posługiwania się komputerem przy wykonywaniu kosztorysu budowlanego,

- korzystania i pracy z Katalogów Nakładów Rzeczowych,

- właściwego normowania: czasu pracy, zużycia materiałów, pracy maszyn,

- prawidłowego sporządzania zaleceń budowlanych oraz tworzenia propozycji umów na roboty budowlane,

- ustalania właściwych norm w projektowaniu architektonicznym,

- oznaczania graficznego na rysunkach budowlanych,

oraz pozna sposoby wykańczania mieszkań i elementy małej architektury.

Po zakończonym szkoleniu uczestnik posiada wiedzę potrzebną do wykonywania pracy na stanowisku: kierownik budowy, mistrz robót budowlanych, brygadzista robót budowlanych, technik budowy – ekonomista budowy, kosztorysant, pracownik normowania i rozliczeń materiałowych, pracownik Działu Analizy Dokumentacji i Przygotowania Produkcji.

Z kolei jedna z uczestniczek została skierowana na szkolenie „Fotografia z graficzną obróbką zdjęć". Szkolenie rozpoczęło się w marcu i obejmowało swoim zakresem zagadnienia dotyczące:

- podstaw fotografii,

- obrazu fotograficznego i jego kompozycji,

- technik fotograficznych,

- urządzeń fototechnicznych,

- warsztatów fotoreportażu i fotografii reklamowej,

- technik multimedialnych i obróbki zdjęć.

Po szkoleniu uczestniczka projektu zdobyła umiejętność profesjonalnego wykonywania zdjęć i obróbki graficznej fotografii.

Również w marcu na szkolenie „Księgowość od postaw" zostały skierowane 3 osoby (2 uczestniczki projektu i 1 uczestnik). Szkolenie trwało do końca marca. Szkolenie pozwoliło nabyć uczestniczkom i uczestnikowi umiejętności związane z obsługą programu MORFEUSZ, SYMFONIA i SAP, a także przygotować do pracy, gdzie wymagana jest znajomość zagadnień dotyczących:

- kadr i płac (m.in.. stosunek pracy i dokumenty z nim związane, rozwiązanie stosunku pracy, urlopy, elementy i składniki wynagrodzenia za pracę, systemy wynagradzania, naliczanie list płac, sporządzanie dokumentacji płacowej, ZUS i podatkowej)

- bilansu rocznego,

- podatku VAT i CIT,

- księgi przychodów i rozchodów,

- prowadzenia rachunkowości (m.in.: dokumentacja księgowa, operacje księgowe, naliczanie ZUS, płac, podatków itp., sporządzanie analizy finansowej).

Po zakończeniu szkolenia uczestniczki i uczestnik nabyli kwalifikacje do prowadzenia księgowości małego i średniego przedsiębiorstwa.

Jedna z uczestniczek projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" zgodnie z założeniami Indywidualnego Planu Działania została pokierowana na szkolenie „Język migowy". Celem szkolenia było nabycie przez uczestniczkę umiejętności komunikowania się z osobami z dysfunkcją narządu słuchu. W ramach szkolenia uczestniczka projektu poznała podstawową problematykę dotyczącą środowiska głuchych oraz potrzeby tych osób, nabyła podstawowe wiadomości o języku migowym, jego odmianach, zastosowaniu w kontaktach z niesłyszącymi, w sposób praktyczny opanowała umiejętność posługiwania się polskim alfabetem palcowym, podstawowymi liczebnikami głównymi i porządkowymi, opanowała ok. 300 podstawowych znaków języka migowego oraz nabyła umiejętność zastosowania ich w systemie

językowo-migowym. Po zakończonym szkoleniu uczestniczka projektu umie udzielić pomocy w ramach pierwszego kontaktu, potrafi przeprowadzić wstępną rozmowę z niesłyszącym, aby ustalić w czym i jak można mu pomóc, ewentualnie udzielić wskazówek potrzebnych do samodzielnego załatwienia sprawy.

W marcu na szkolenie „Magazynier" został pokierowany jeden z uczestników projektu. W ramach szkolenia uczestnik projektu został zaznajomiony z zasadami organizacji gospodarki magazynowej, a także zdobył umiejętność:

- obsługi komputera,

- obsługi programu Subiekt,

- obsługi programu Symfonia – Handel,

- obsługi kasy fiskalnej

oraz obsługi wózka jezdniowego z napędem silnikowym.

Szkolenie przygotowało uczestnika projektu do wykonywania samodzielnej pracy w zawodzie magazyniera.

Kolejny z uczestników projektu zdecydował się na szkolenie spawalnicze, na które został pokierowany pod koniec marca br. W ramach szkolenia „Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG i TIG" uczestnik zdobył wiedzę teoretyczną i umiejętności praktyczne wymagane podczas zdawania egzaminu końcowego. Po pozytywnym zdaniu egzaminu uczestnik szkolenia otrzymał Świadectwo Egzaminu Kwalifikacyjnego Spawacza nadające uprawnienia stosowne do ukończonego kursu oraz książeczkę spawacza.

W kwietniu 2013 r. jeden z uczestników zgodnie z założeniami Indywidualnego Planu Działania został pokierowany na szkolenie „AutoCAD podstawowy oraz AutoCAD MAP 3D". Celem szkolenia było:

- zapoznanie teoretyczne i praktyczne uczestnika z zasadami pracy w programie AutoCAD, w zakresie podstawowego projektowania 2D (na płaszczyźnie),

- zapoznanie teoretyczne i praktyczne z zasadami pracy w programie AutoCAD MAP 3 D,

- nabycie umiejętności tworzenia kompletnego rysunku technicznego w zakresie pracy w AutoCAD, AutoCAD MAP 3D,

- nabycie umiejętności optymalizacji pracy i wykorzystania poznanych technik oprogramowania Auto CAD oraz AutoCAD MAP 3D.

W ramach projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" w kwietniu został pokierowany jeden z uczestników projektu na szkolenie „Kuchnia włoska". Uczestnik projektu zdobył wiedzę z zakresu kuchni włoskiej i poznał jej szczególne cechy i specyficzne przyprawy. Dzięki udziałowi w szkoleniu uczestnik potrafi przyrządzić charakterystyczne dania kuchni włoskiej, zarówno dania mączne, dania główne, ryby i owoce morza jak i desery.

Poszukiwanie pracodawców na staż

Kolejnym etapem uczestnictwa w projekcie „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" było pośrednictwo pracy związane z poszukiwaniem pracodawców na staż. Każdemu uczestnikowi i uczestniczce, który/a zakończył/a udział w szkoleniu zawodowym został przydzielony pośrednik pracy – indywidualny opiekun. Przy jego wsparciu uczestnik/uczestniczka projektu samodzielnie poszukiwała pracodawcy, u którego chciał/chciała odbywać 6-cio miesięczny staż. Jest to innowacyjne rozwiązanie, które było dla uczestników i uczestniczek projektu praktycznym sprawdzianem świeżo nabytych umiejętności

poszukiwania pracy oraz samodzielności. Uczestnik/uczestniczka projektu w indywidualnie ustalonych terminach odwiedzała swojego pośrednika pracy (indywidualnego opiekuna) w celu zrelacjonowania podejmowanych działań oraz wspólnego ich przeanalizowania. W przypadku osób wymagających pomocy w wyborze miejsca odbywania stażu w pierwszej kolejności realizowane było naprowadzenie uczestnika/uczestniczki projektu (metodą coachingową). W przypadku, jeśli uczestnik/uczestniczka projektu miał/a problemy z samodzielnym znalezieniem pracodawcy, pośrednik pracy (indywidualny opiekun) w sposób aktywny włączał się w proces poszukiwań. Dla każdego uczestnika/uczestniczki prowadzona była Indywidualna Karta Pośrednictwa, na której odnotowywane były wszelkie zdarzenia związane z procesem poszukiwania pracodawcy na staż. Na tym etapie pośrednik pracy (indywidualny opiekun) wspierał i motywował uczestnika/uczestniczkę, tak aby mógł/mogła on/a aktywnie i skutecznie szukać organizatora, u którego chciał/a odbyć 6-cio miesięczny staż.

Dzięki takiemu rozwiązaniu z jednej strony młodzi ludzie uczuli się samodzielności oraz praktycznych umiejętności poszukiwania pracy, z drugiej mieli dyscyplinujące i motywujące poczucie nadzoru i opieki.

Staż

Uczestnicy i uczestniczki po pozytywnie zakończonym procesie poszukiwania pracodawcy u którego będą odbywać staż, zostali w pierwszej kolejności pokierowani na badania lekarskie, a później na 6-cio miesięczny staż. W ramach projektu staż rozpoczęło 25 uczestniczek i 17 uczestników:

- 1 uczestniczka na stanowisku foto-grafika,

- 1 uczestnik na stanowisku serwisanta komputerowego,

- 4 uczestniczki i 2 uczestników na stanowisku pracownika biurowego/administracyjno-biurowego,

- 2 uczestniczki na stanowisku asystenta prawnego,

- 1 uczestniczka na stanowisku specjalisty ds. rachunkowości,

- 2 uczestników na stanowisku magazyniera,

- 1 uczestniczka na stanowisku rejestratorki medycznej,

- 1 uczestnik na stanowisku asystenta geodety,

- 1 uczestniczka na stanowisku specjalisty ds. kadr i płac,

- 5 uczestniczek i 1 uczestnik na stanowisku sprzedawcy,

- 2 uczestniczki i 2 uczestników na stanowisku sprzedawcy-kasjera,

- 2 uczestniczki na stanowisku referenta – asystenta ds. księgowości/asystentki księgowej,

- 1 uczestniczka na stanowisku terapeuty zajęciowego

- 2 uczestniczki na stanowisku referenta/referenta biurowego

- 1 uczestnik na stanowisku pomoc techniczna

- 2 uczestników na stanowisku spawacza,

- 1 uczestniczka na stanowisku referenta ds. turystyki

- 1 uczestniczka na stanowisku sekretarki,

- 1 uczestniczka na stanowisku księgowej – stażystki

- 1 uczestnik na stanowisku pracownika przyjęcia towaru,

- 1 uczestnik na stanowisku introligatora,

- 1 uczestnik na stanowisku zgrzewacza

- 1 uczestnik na stanowisku kosztorysanta

- 1 uczestnik na stanowisku menagera sprzedaży.

Z tytułu odbywania stażu uczestnikom/uczestniczkom przysługuje stypendium stażowe oraz zwrot kosztów dojazdu.

Rozpoczęcie indywidualnego pośrednictwa pracy

Uczestnicy/uczestniczki projektu, którzy zakończyli/zakończyły staż i bezpośrednio po nim nie udało im się podjąć zatrudnienia, zostali/zostały objęci/objęte kolejnym wsparciem jakim jest indywidualne pośrednictwo pracy. Każdemu uczestnikowi/uczestniczce projektu został przydzielony pośrednik pracy (indywidualny opiekun), który prowadzi dla nich Bank Ofert Pracy uwzględniający ich kwalifikacje oraz oczekiwania zawodowe sprofilowane w ramach Indywidualnego Planu Działania. Aby ułatwić uczestnikowi/uczestniczce udział w tym etapie projektu i w jak największym zakresie usprawnić komunikację, pośrednik pracy przekazuje oferty pracy przede wszystkim telefonicznie lub mailowo. Jest to duża oszczędność czasu dla uczestnika/uczestniczki, który/która może go spożytkować na samodzielne poszukiwanie pracy. Zakłada się jednak, że minimum raz w miesiącu uczestnik/uczestniczka projektu będzie osobiście spotykać się ze swoim pośrednikiem pracy (indywidualnym opiekunem) celem wspólnego omówienia i przeanalizowania dotychczas podjętych działań oraz zaplanowania działań na kolejny miesiąc. Opiekunrównież aktywnie wspierał uczestników/uczestniczki w procesie poszukiwania pracy, tak aby mogli szybko znaleźć zatrudnienie.Dba o utrzymanie odpowiedniego poziomu motywacji i pozytywnego nastawienia do procesu poszukiwania pracy (zwykorzystaniem m.in. metod coachingowych), a takżeudziela niezbędnej pomocy wposzukiwanu pracy na zasadzie mentoringu (m.in. pomoc w profesjonalnym przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą, w budowaniu pozytywnego wizerunku własnej osoby na rozmowie kwalifikacyjnej).

Warsztaty poszukiwania pracy

16-17 grudnia 2013 roku dla 5 uczestniczek projektu oraz 20-21 lutego 2014 dla 1 uczestnika i 1 uczestniczki, którym w okresie do miesiąca od zakończenia stażu nie udało się podjąć zatrudnienia zostały zorganizowane warsztaty poszukiwania pracy. W dwudniowych warsztatach trwających łącznie 8 godzin uczestniczki i uczestnik mogli poznać nowoczesne techniki efektywnego poszukiwania pracy, strategie pokonywania barier w realizacji planów zawodowych oraz stworzyli swój bilans umiejętności i mocnych stron. Zajęcia pozwoliły również odświeżyć i odbudować motywację potrzebną do dalszego poszukiwania pracy. Po warsztatach uczestniczki i uczestnik znowu zostali objęci intensywnym pośrednictwem pracy.

Zakończenie realizacji projektu

Realizacja projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" została zakończona z dniem 31 marca 2014 roku. Założenia projektu zostały zrealizowane, a cel główny został osiągnięty. Dzięki wsparciu otrzymanemu w ramach projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" do końca marca 2014 r. łącznie zatrudnienie podjęło 38 osób (20 uczestniczek i 18 uczestników projektu). Projekt zakładał 40% efektywność zatrudnieniową. Do końca projektu osiągnięto 88,4% efektywność zatrudnieniową.

Zapraszamy do zapoznania się z Raportem końcowym podsumowującym realizację projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie" (do pobrania poniżej).

Informacja dla uczestników i uczestniczek projektów realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL) w latach 2008-2015

Mając na względzie wejście w życie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE L 119 z 4 maja 2016) Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej informuje, że:

1) podstawą prawną przetwarzania danych osobowych uczestników i uczestniczek projektów realizowanych przez PUP w Dąbrowie Górniczej w ramach PO KL jest art. 6 ust. 1 lit. c) oraz art. 9 ust. 2 lit. g) Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE;
2) w ramach projektów PO KL przetwarzane są następujące kategorie danych osobowych: imię, nazwisko, PESEL, wiek, płeć, dane kontaktowe, dane dodatkowe (wykształcenie, opieka nad dzieckiem lub osobą zależną, niepełnosprawność), rodzaj i szczegóły wsparcia;
3) administratorem danych osobowych w projektach PO KL jest Instytucja Zarządzająca PO KL - Minister Inwestycji i Rozwoju, z siedzibą w Warszawie przy ul. Wspólnej 2/4, kontakt do Inspektora Ochrony Danych (IOD): iod@miir.gov.pl;
4) celem przetwarzania danych osobowych w projektach PO KL jest obowiązek udokumentowania kwalifikowalności wydatków w ramach projektu PO KL w okresie wskazanym w umowie o dofinansowanie projektu;
5) uczestnik/uczestniczka projektu PO KL ma prawo żądania od administratora dostępu do swoich danych osobowych i ich sprostowania;
6) uczestnik/uczestniczka projektu PO KL ma prawo do wniesienia skargi do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w przypadku podejrzenia naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych;
7) jedynym podmiotem, który przetwarza dane osobowe uczestników i uczestniczek projektów realizowanych przez PUP w Dąbrowie Górniczej w ramach PO KL jest w/w Urząd z siedzibą w Dąbrowie Górniczej przy ul. Jan III Sobieskiego 12, e-mail: kada@praca.gov.pl, tel. 32 262 37 39;
8) Inspektorem Ochrony Danych z ramienia Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej jest Pani Agnieszka Wyłupek, z którą można się kontaktować pod numerem telefonu 32 262 37 39 w. 221, e-mailowo pod adresem iod@pup-dg.pl lub osobiście w pokoju nr 7.

Załączniki

- Broszura podsumowujaca 2012 rok - Postaw na kwalifikacje i doswidczenie.pdf (pdf, 732 KB)
- Broszura podsumowujaca 2013 rok - Postaw na kwalifikacje i doswidczenie.pdf (pdf, 2015 KB)
- Raport koncowy - Postaw na kwalifikacje i doswidczenie.pdf (pdf, 2367 KB)