



PROJEKT

POSTAW NA KWALIFIKACJE I DOŚWIADCZENIE

SZANSĄ DLA MŁODYCH BEZROBOTNYCH Z DĄBROWY GÓRNICZEJ

Podsumowanie 2013 roku

W maju 2012 roku Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej rozpoczął realizację projektu pt. „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”. Projekt będzie trwał do końca marca 2014 roku.

Adresatami projektu jest **40 osób bezrobotnych do 25 roku życia zarejestrowanych w dąbrowskim Urzędzie Pracy** - 25 kobiet i 15 mężczyzn.

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**.

Podstawowy proces rekrutacji do projektu „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie” uwzględniający zasady równych szans, w tym zasadę równości płci trwał od lipca do października 2012 roku. Do projektu zakwalifikowano wówczas **25 kobiet i 15 mężczyzn**, które/którzy zdobyli największą liczbę punktów.

W trakcie trwania projektu w miejsca uczestniczek i uczestników projektu, które/którzy przerwały/li w nim udział lub zakończyły/li z powodu podjęcia pracy były rekrutowane nowe osoby z list rezerwowych, odpowiednio kobiet i mężczyzn lub w formule otwartego naboru uzupełniającego. Ostatecznie przez cały okres trwania projektu **Deklarację uczestnictwa** podpisało **31 kobiet i 24 mężczyzn** rozpoczynając tym samym udział w projekcie „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie”.



Skrót przebiegu realizacji projektu w 2012 roku



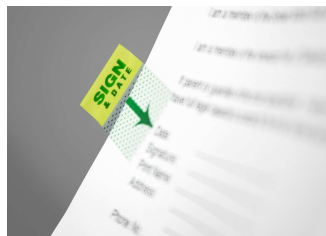
W okresie od października do końca listopada 2012 roku w ramach projektu zostało zorganizowane **szkolenie Spadochron** dla 40 osób. Udział w szkoleniu *Spadochron* pomógł uczestniczkom i uczestnikom projektu zdobyć umiejętność określania swoich predyspozycji zawodowych, nauczył ich tworzyć obraz swojej idealnej pracy i planować karierę zawodową. Uczestniczki i uczestnicy zdobyli również wiedzę na temat form poszukiwania pracy, jawnego i ukrytego rynku pracy

oraz tworzenia dokumentów aplikacyjnych oraz zostali mentalnie przygotowani do świadomego i dojrzałego udziału w procesie opracowywania dla nich Indywidualnego Planu Działania.

W listopadzie 2012 roku rozpoczęto dla uczestników i uczestniczek projektu, w ramach poradnictwa zawodowego, proces opracowywania **Indywidualnego Planu Działania**, który miał formę rozmowy z doradcą zawodowym. Opracowanie IPD umożliwiło uporządkowanie i ukierunkowanie refleksji, emocji i potrzeb wyzwolonych 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 w ramach przeprowadzonej analizy potrzeb szkoleniowych.

Drugim elementem poradnictwa zawodowego były, zrealizowane w grudniu 2012 roku, grupowe **warsztaty prorównościowe**, poświęcone zagadnieniom równości płci na rynku pracy. Uczestnicy i uczestniczki projektu utrwaliли 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. Dzięki warsztatom uczestnicy i uczestniczki nabyli umiejętność rozpoznawania stereotypów przyczyniających się do dyskryminacji społeczno-zawodowej.

Do końca 2012 roku 1 uczestnik i 1 uczestniczka podjęli zatrudnienie jeszcze przed otrzymaniem jakiegokolwiek formy wsparcia, w ich miejsce zrekrutowane zostały 2 nowe osoby (1 mężczyzna i 1 kobieta).



Realizacja projektu w 2013 roku ...

Po zakończonych warsztatach prorównościowych uczestnicy i uczestniczki projektu od stycznia 2013 roku kierowani byli na wskazane w IPD **szkolenie zawodowe**. Szkolenie pozwoliło im zdobyć lub uzupełnić kwalifikacje zawodowe, tak aby były adekwatne do oczekiwań pracodawców i tym samym wymiennie zwiększyły szanse na podjęcie zatrudnienia. Przed rozpoczęciem szkolenia 1 uczestniczka i 1 uczestnik podjęli zatrudnienie kończąc tym samym udział w projekcie. W ich miejsce rekrutowane zostały 2 nowe osoby (1 mężczyzna i 1 kobieta).

Zrealizowane w ramach projektu szkolenia to:

1. „Sprzedawca – handlowiec”

W szkoleniu wzięło udział 7 uczestniczek i 1 uczestnik. Szkolenie trwało od stycznia do marca 2013 r. Zakres programowy szkolenia to:

- organizacja pracy i nowoczesnych technik sprzedaży,
- narzędzia marketingu-mix, promocji sprzedaży, reklamy, public relations i rola sprzedawcy w kształtowaniu wizerunku sklepu,
- psychologia obsługi klienta,
- towaroznawstwo,
- systemy bezpieczeństwa żywności HACCP/GHP/GMP,
- obsługa komputera w pracy zawodowej,
- obsługa programów Symfonia - Handel i Subiekt,
- obsługa kasy fiskalnej,
- kontrola i weryfikacja środków płatniczych.



Szkolenie to przygotowało uczestników i uczestniczki projektu do wykonywania pracy w charakterze sprzedawcy-handlowca z umiejętnością obsługi kasy fiskalnej i komputera.

2. „Magazynier”

W szkoleniu wzięły udział 2 uczestniczki i 4 uczestników. Szkolenie trwało od stycznia do marca 2013 r. Dodatkowo 1 uczestnik rozpoczął szkolenie w marcu. Zakres programowy szkolenia to:

- zasady organizacji gospodarki magazynowej,
- obsługa komputera,
- obsługa programu Subiekt,
- obsługa programu Symfonia – Handel,
- obsługa kasy fiskalnej,
- obsługa wózka jezdniowego z napędem silnikowym wraz z wymianą butli gazowej.

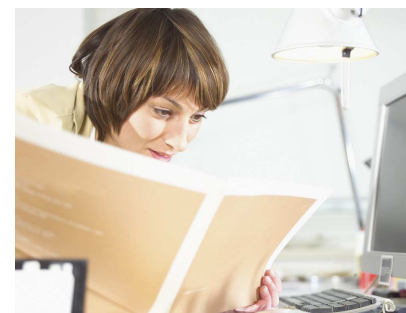
Szkolenie to przygotowało uczestników i uczestniczki projektu do wykonywania samodzielnej pracy w zawodzie magazyniera.

3. „Profesjonalna obsługa firmy”

W szkoleniu wzięło udział 6 uczestniczek i 1 uczestnik. Szkolenie trwało od lutego do marca 2013 r. Zakres programowy szkolenia to:

- podstawowa obsługa komputera i sieci Internet,
- tworzenie dokumentów i procedur dotyczących obiegu dokumentów,
- podstawy księgowości i rachunkowości,
- podstawy kadr i płac, w tym wyliczanie płac i rozliczanie z ZUS-em,
- obsługa programu Płatnik,
- obsługa programu Symfonia – Finanse i księgowość,
- obsługa programu Symfonia – Kadry i płace.

Szkolenie to przygotowało uczestników i uczestniczki projektu do obsługi firmy i zarządzania biurem.



4. „Kadry i płace w firmie”

W szkoleniu wzięły udział 4 uczestniczki. Szkolenie trwało od lutego do marca 2013 r. Zakres programowy szkolenia to:

- obowiązujące przepisy regulujące prawa i obowiązki specjalistów ds. kadrowych i płacowych,
- klasyfikacja podstawowych podmiotów gospodarczych i usytuowanie w nich działu kadr i płac,
- wybrane zagadnienia 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,
- zagadnienia kadrowe, jak: organizacja pracy kadrowca, zarządzanie sprawami kadrowymi, prowadzenie akt osobowych, system oceniania pracowników,
- zagadnienia dotyczące 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
- obsługa programu komputerowego Płatnik i programu Symfonia – Kadry i płace.

Szkolenie to przygotowało uczestników i uczestniczki projektu do wykonywania samodzielnej pracy w zawodzie pracownika ds. kadrowo-płacowych.

5. „Masaż”

W szkoleniu wzięła udział 1 uczestniczka. Szkolenie odbyło się w lutym 2013 r. Zakres programowy szkolenia to:

- podstawy anatomii, fizjologii, fizjopatologii i teorii masażu,
- wykonywanie masażu klasycznego, relaksacyjnego – aromaterapeutycznego, antycellulitowego, masażu gorącymi kamieniami i bańką chińską.

Szkolenie to przygotowało uczestniczkę projektu do wykonywania samodzielnej pracy w zawodzie masażystki.



6. „Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG i TIG” oraz „Spawanie blach i rur spoinami pachwinowymi metodą MAG i spawanie gazowe blach”

W pierwszym szkoleniu wzięło udział 3 uczestników (2 w okresie od lutego do marca 2013 r., a 1 od marca do kwietnia 2013r.), a w drugim szkoleniu 1 uczestnik (od lutego do marca 2013 r.). Zakres programowy szkolenia to:

- wiedza teoretyczna i umiejętności praktyczne związane z wykonywaniem spoin pachwinowych blach i rur metodą MAG i TIG oraz spawanie gazowe blach zgodnie z obowiązującymi przepisami i aktualnymi normami.

Po pozytywnym zdaniu egzaminu uczestnicy szkolenia otrzymali Świadectwo Egzaminu Kwalifikacyjnego Spawacza nadające uprawnienia stosowne do ukończonego kursu oraz książeczkę spawacza.

7. „Fotografia z graficzną obróbką zdjęć”

W szkoleniu wzięła udział 1 uczestniczka. Szkolenie odbyło się w marcu 2013r. Zakres programowy szkolenia to:

- podstawy fotografii,
- obraz fotograficzny i jego kompozycja,
- techniki fotograficzne i urządzenia fototechniczne,
- warsztaty fotoreportażu i fotografii reklamowej,
- techniki multimedialne i obróbka zdjęć.

Szkolenie to przygotowało uczestniczkę projektu do profesjonalnego wykonywania zdjęć i obróbki graficznej fotografii.

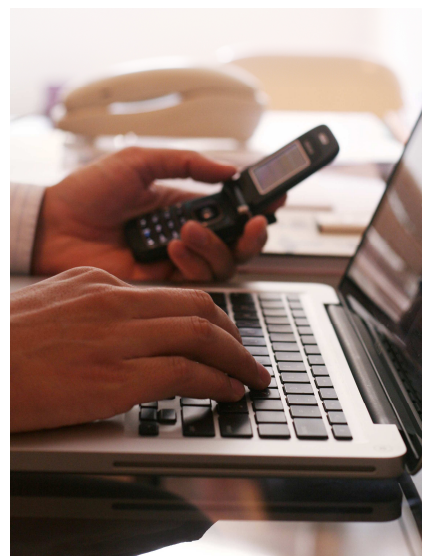


8. „Kosztorysowanie komputerowe”

W szkoleniu wzięł udział 1 uczestnik. Szkolenie odbyło się w marcu 2013 roku. Zakres programowy szkolenia to:

- sporządzanie obmiarów budowlanych z natury i z dokumentów technicznych,
- prawidłowe prowadzenie księgi obmiarów,
- posługiwanie się komputerem przy wykonywaniu kosztorysu budowlanego,
- korzystanie i praca z Katalogów Nakładów Rzeczowych,
- właściwe normowanie: czasu pracy, zużycia materiałów, pracy maszyn,
- prawidłowe sporządzanie zaleceń budowlanych oraz tworzenie propozycji umów na roboty budowlane,
- ustalanie właściwych norm w projektowaniu architektonicznym,
- oznaczanie graficzne na rysunkach budowlanych,
- sposoby wykańczania mieszkań i elementy małej architektury.

Szkolenie to przygotowało uczestnika projektu do wykonywania pracy na stanowisku: kierownika budowy, mistrza robót budowlanych, brygadzysty robót budowlanych, technika budowy – ekonomisty budowy, kosztorysanta, pracownika normowania i rozliczeń materiałowych, pracownika Działu Analizy Dokumentacji i Przygotowania Produkcji.



9. „Księgowość od podstaw”

W szkoleniu wzięły udział 2 uczestniczki i 1 uczestnik. Szkolenie odbyło się w marcu 2013 r. Zakres programowy szkolenia to:

- obsługa programu MORFEUSZ, SYMFONIA i SAP,
- zagadnienia dotyczące 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),
- bilans roczny,
- podatek VAT i CIT,
- księga przychodów i rozchodów,
- prowadzenie rachunkowości (m.in.: dokumentacja księgowa, operacje księgowe, naliczanie ZUS, płac, podatków itp., sporządzanie analizy finansowej).

Szkolenie to przygotowało uczestniczki i uczestnika do wykonywania pracy w księgowości małego i średniego przedsiębiorstwa.

10. „Język migowy”

W szkoleniu wzięła udział 1 uczestniczka. Szkolenie odbyło się w marcu 2013 r. Zakres programowy szkolenia to:



- podstawowa problematyka dotycząca środowiska głuchych oraz potrzeby tych osób,
- podstawowe wiadomości o języku migowym, jego odmianach, zastosowaniu w kontaktach z niesłyszącymi,
- posługiwanie się polskim alfabetem palcowym, podstawowymi liczebnikami głównymi i porządkowymi,
- opanowanie ok. 300 podstawowych znaków języka migowego

i zastosowania ich w systemie językowo-migowym.

Szkolenie to przygotowało uczestniczkę projektu do komunikowania się z osobami z dysfunkcją narządu słuchu - 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.

11. „AutoCAD podstawowy oraz AutoCAD MAP 3D”

W szkoleniu wziął udział 1 uczestnik. Szkolenie odbyło się w kwietniu 2013 r. Zakres programowy szkolenia to:

- 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,
- tworzenie kompletnego rysunku technicznego w zakresie pracy w AutoCAD, AutoCAD MAP 3D,
- optymalizacja pracy i wykorzystanie poznanych technik oprogramowania Auto CAD oraz AutoCAD MAP 3D.

Szkolenie to przygotowało uczestnika projektu do obsługi programu AutoCAD i AutoCAD MAP 3D.

12. „Kuchnia włoska”

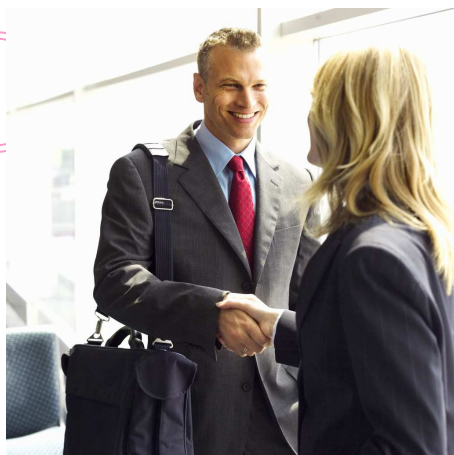
W szkoleniu wziął udział 1 uczestnik. Szkolenie odbyło się w kwietniu 2013 r. Zakres programowy szkolenia to:

- szczególne cechy i specyficzne przyprawy w kuchni włoskiej,
- dania kuchni włoskiej: dania mączne, dania główne, ryby i owoce morza oraz desery.

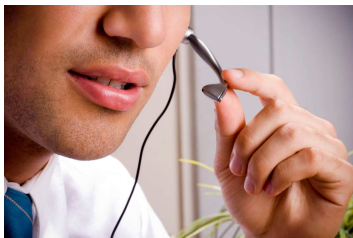
Szkolenie to przygotowało uczestnika projektu do wykonywania pracy jako kucharz kuchni włoskiej.

Jedna uczestniczka i jeden uczestnik projektu zgodnie z Indywidualnym Planem Działania zostali skierowani na szkolenia, których nie ukończyli – uczestniczka przerwała udział w szkoleniu i tym samym udział w projekcie, a uczestnik podjął pracę i zakończył udział w projekcie.

Kolejną formą wsparcia realizowaną w projekcie było **pośrednictwo pracy** mające na celu poszukiwanie pracodawców-organizatorów 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 poszukiwał/a pracodawcy, u którego chciałby/chciałaby odbyć 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 odwiedzał/a swojego pośrednika pracy (indywidualnego opiekuna) w celu zrelacjonowania podejmowanych działań oraz wspólnego ich przeanalizowania. W przypadku osób wymagających pomocy w wyborze miejsca odbywania stażu pośrednik pracy (indywidualny opiekun) włączał się w proces poszukiwań, 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 (**metoda coachingowa**). Dla każdego uczestnika/uczestniczki pośrednik pracy prowadził Indywidualną Kartę Pośrednictwa, w której odnotowywał wszelkie zdarzenia związane z procesem poszukiwania pracodawcy-organizatora stażu. Dzięki takiemu rozwiązaniu z jednej strony młodzi ludzie uczyli się samodzielności oraz praktycznych umiejętności poszukiwania pracy, z drugiej mieli dyscyplinujące i motywujące poczucie nadzoru i opieki.



W trakcie etapu poszukiwania pracodawców-organizatorów stażu uczestnictwo w projekcie przerwały 4 osoby (3 uczestniczki i 1 uczestnik), a pracę podjęło 3 uczestników projektu.



Uczestnicy i uczestniczki projektu po pozytywnie zakończonym procesie poszukiwania pracodawcy-organizatora stażu zostali skierowani na badania lekarskie, a następnie do odbycia **6-cio miesięcznego stażu**.

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 intrologatora,
- 1 uczestnik na stanowisku zgrzewacza
- 1 uczestnik na stanowisku kosztorysanta
- 1 uczestnik na stanowisku menagera sprzedaży.

Z tytułu odbywania stażu uczestnikom/uczestniczkom przysługiwało stypendium stażowe. Mogli także ubiegać się o zwrot kosztów przejazdu.

Odbywanie stażu i uczestnictwo w projekcie przerwał 1 uczestnik, a 3 osoby (2 uczestniczki i 1 uczestnik) w trakcie trwania stażu podjęły zatrudnienia kończąc tym samym udział w projekcie.

Uczestnicy/uczestniczki projektu, którzy zakończyli/zakończyły staż i bezpośrednio po nim nie udało im się podjąć zatrudnienia, zostali objęci/objęte kolejnym wsparciem jakim jest **indywidualne pośrednictwo pracy**. Każdemu uczestnikowi/uczestniczce projektu został przydzielony pośrednik pracy (indywidualny opiekun), który prowadził 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 przekazywał oferty pracy przede wszystkim telefonicznie lub mailowo.

Była to duża oszczędność czasu dla uczestnika/uczestniczki, który/która mógł/mogła go spożytkować na samodzielne poszukiwanie pracy. Jednak minimum raz w miesiącu uczestnik/uczestniczka projektu osobiście spotykał/spotykała się ze swoim pośrednikiem pracy (indywidualnym opiekunem) celem wspólnego omówienia i przeanalizowania dotychczas podjętych działań oraz zaplanowania działań na kolejny miesiąc. Opiekun aktywnie wspierał uczestników/uczestniczki w procesie poszukiwania pracy, tak aby mogli szybko znaleźć zatrudnienie. Dbał o utrzymanie odpowiedniego poziomu motywacji i pozytywnego nastawienia do procesu poszukiwania pracy (z wykorzystaniem m.in. **metod coachingowych**), a także udzielał niezbędnej pomocy w poszukiwaniu 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).



Bezpośrednio po stażu i dzięki intensywnemu pośrednictwu pracy do końca 2013 roku zatrudnienie podjęło 21 osób (13 uczestniczek i 8 uczestników).

W połowie grudnia dla osób, którym w okresie do miesiąca od zakończenia stażu nie udało się podjąć zatrudnienia zostały zorganizowane **warsztaty poszukiwania pracy**. W dwudniowych warsztatach trwających 8 godzin uczestnicy/uczestniczki 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. W warsztatach wzięło udział 5 uczestniczek.

Dzięki wsparciu otrzymanemu w ramach projektu do końca 2013 r. łącznie zatrudnienie podjęło 30 osób (16 uczestniczek i 14 uczestników projektu). Projekt zakładał **40% efektywność zatrudnieniową**. Do końca grudnia osiągnięto **73%** efektywność zatrudnieniową.



Po zakończeniu projektu w ankiecie ewaluacyjnej tak oto niektórzy/niektóre uczestnicy/uczestniczki posumowali swoją przygodę z projektem:

Udział w projekcie „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie” pozwolił mi nabyć nowe doświadczenia i wykazać się w pracy.

Udział w projekcie „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie” pozwolił mi rozwinąć skrzydła i czuć się pewniej na rynku pracy.

Udział w projekcie „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie” pozwolił mi mieć pewność, że jeżeli tylko się postaram to na pewno uda mi się znaleźć pracę i tak się stało.

Udział w projekcie „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie” pozwolił mi mieć szansę na zdobycie potrzebnego doświadczenia i poznania wspaniałych ludzi.

Udział w projekcie „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie” pozwolił mi poczuć się pełnowartościowym i docenionym przez szefa członkiem dobrze zorganizowanej ekipy.

Udział w projekcie „Postaw na kwalifikacje i doświadczenie” pozwolił mi poczuć się pewną siebie, czuć, że poradzę sobie w przyszłości na rynku pracy.