

# **RAPORT KOŃCOWY**

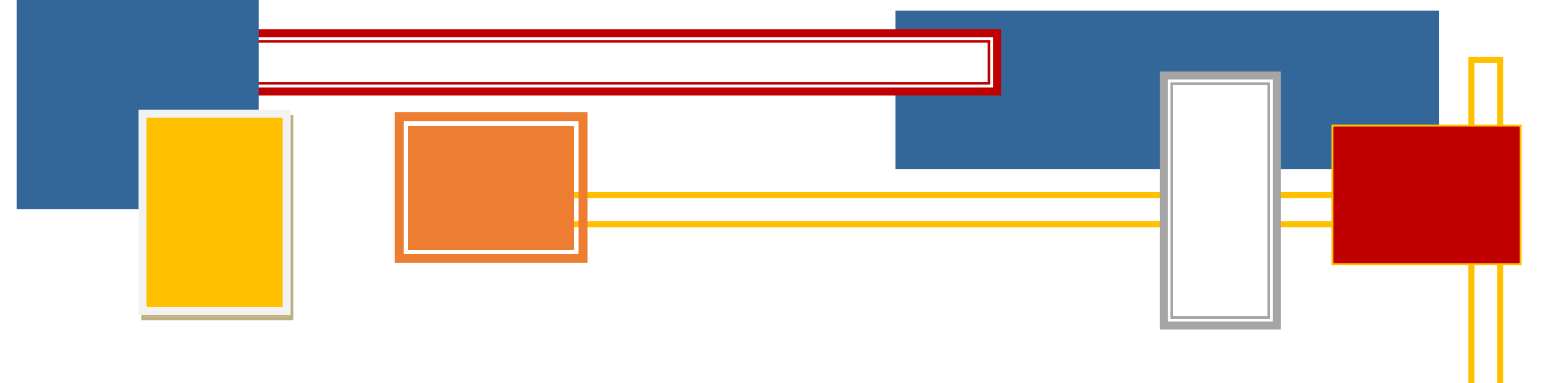
## **PODSUMOWUJĄCY**

### **REALIZACJĘ PROJEKTU**

**„GOTOWI DO PRACY”**



Dąbrowa Górnicza, kwiecień 2018 r.



Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Górniczej w odpowiedzi na zmiany strukturalne i demograficzne zachodzące na lokalnym rynku pracy podjął działania na rzecz podniesienia aktywności bezrobotnych mieszkańców Dąbrowy Górniczej. W ramach projektu „Gotowi go pracy” zaproponował bezrobotnym osobom po 30 roku życia specjalnie dobrane wsparcie, co przełożyło się na wyrównanie ich szans w zakresie dostępu do rynku pracy i awansu zawodowego, a ostatecznie do zwiększenia poziomu zatrudnienia na terenie Dąbrowy Górniczej.

Projekt Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej pn. „Gotowi do pracy” został wybrany do dofinansowania przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 – Działanie 7.1 „Aktywne formy przeciwdziałaniu bezrobociu” - Poddziałania 7.1.3 „Poprawa zdolności do zatrudnienia osób poszukujących pracy i pozostających bez zatrudnienia - konkurs”. Na realizację niniejszego projektu została przeznaczona kwota **558 450,40 zł**, w tym wkład Europejskiego Funduszu Społecznego wynosi **474 682,84 zł**.



## Czas i obszar realizacji projektu

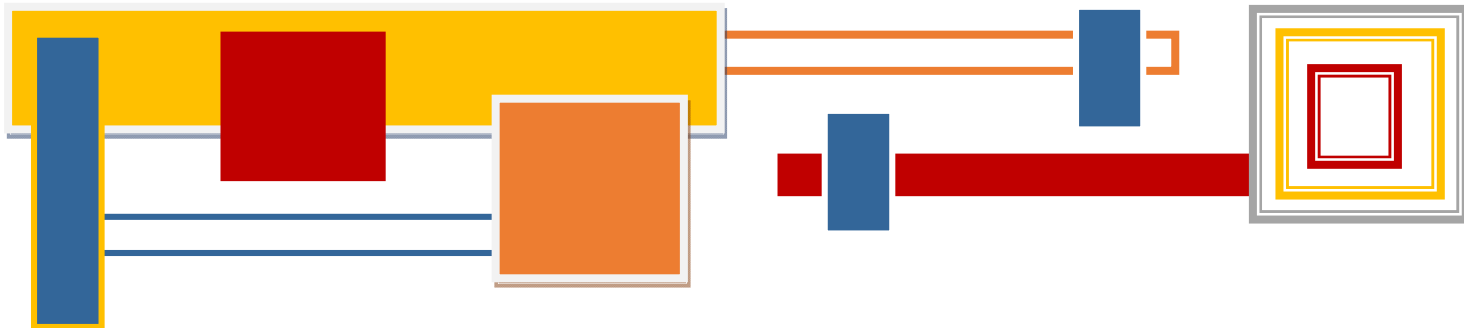
Projekt realizowany był na terenie miasta Dąbrowa Górnicza w okresie **od 1 stycznia 2017 roku do 30 kwietnia 2018 roku**.



## Cel projektu

Celem głównym projektu było podniesienie w latach 2017-2018 poziomu aktywności zawodowej i zdolności do podjęcia zatrudnienia 40 osób bezrobotnych powyżej 30 roku życia poprzez zapewnienie im kompleksowej ścieżki wsparcia.

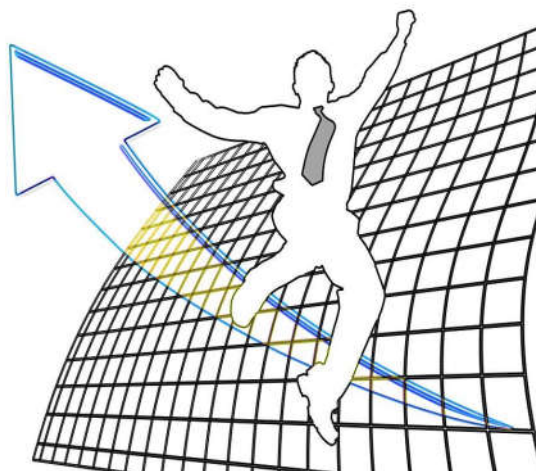




## Grupa objęta wsparciem

Projekt zakładał objęcie wsparciem 40 osób bezrobotnych (22 kobiet i 18 mężczyzn) powyżej 29 roku życia (tj. od dnia 30-tych urodzin) zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Dąbrowie Górniczej i zamieszkujących na terenie Miasta Dąbrowa Górnicza w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego, należących co najmniej do jednej z poniższych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, grup:

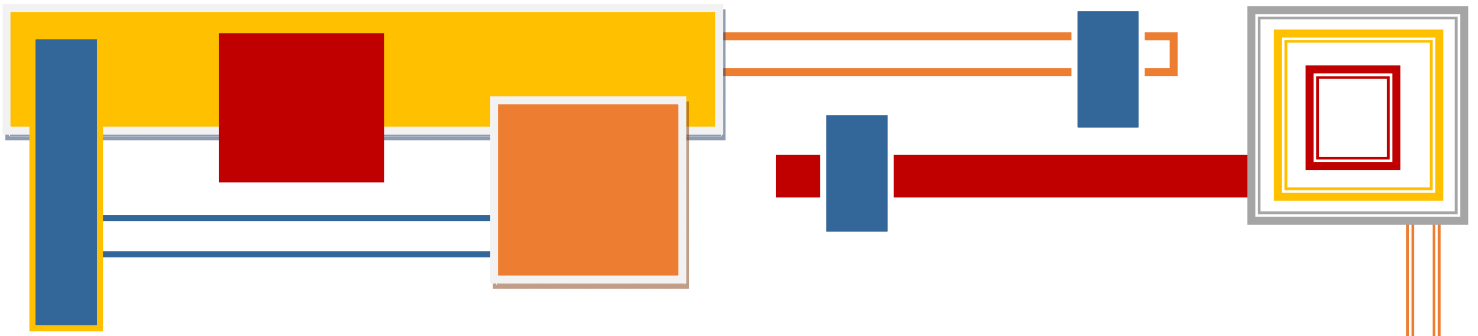
- osób powyżej 50 roku życia,
  - kobiet (szczególnie powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dziecka),
  - osób niepełnosprawnych,
  - osób długotrwale bezrobotnych,
  - osób o niskich kwalifikacjach
- ze szczególnym uwzględnieniem osób długotrwale bezrobotnych oraz kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka.



Ostatecznie przez cały okres realizacji projektu **wsparciem objęto 62 osoby**, które wyraziły zainteresowanie uczestnictwem w projekcie. Oznacza to, że wsparciem projektowym objęto o 22 osoby więcej, niż to zakładał wniosek o dofinansowanie. Był to efekt prowadzonej rekrutacji uzupełniającej w ramach działań zaradczo-naprawczych, jako odpowiedzi na przerwanie uczestnictwa lub wcześniejsze jego zakończenie z powodu podjęcia pracy, przed ukończeniem zaplanowanej w projekcie ścieżki wsparcia.

## Rekrutacja i jej przebieg

Zgłoszenia kandydatów/kandydatek do projektu „Gotowi do pracy” przyjmowane były w okresie do 28 lutego 2017 roku, a w ramach uzupełnień do listopada 2017 roku. Rekrutacja odbywała się w sposób zapobiegający dyskryminacji, z uwzględnieniem zasady równych szans, w tym zasady równości płci (więcej na ten temat w kolejnym punkcie Raportu).



Rekrutacja przebiegała dwuetapowo. W pierwszej kolejności przeprowadzona została **weryfikacja formalna** polegająca na sprawdzeniu czy kandydatura spełnia wszystkie kryteria kwalifikowalności tj.:

1. status osoby bezrobotnej zarejestrowanej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Dąbrowie Górniczej,
2. wiek 30 lat i więcej (tj. od dnia 30-tych urodzin),
3. ustalony II profil pomocy,
4. fakt zamieszkiwania na terenie Dąbrowy Górniczej w rozumieniu Kodeksu cywilnego (przebywania z zamiarem stałego pobytu),
5. przynależność co najmniej do jednej z poniższych, znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy grup:
  - osób powyżej 50 r.ż.,
  - kobiet,
  - osób niepełnosprawnych,
  - osób długotrwale bezrobotnych,
  - osób o niskich kwalifikacjach,

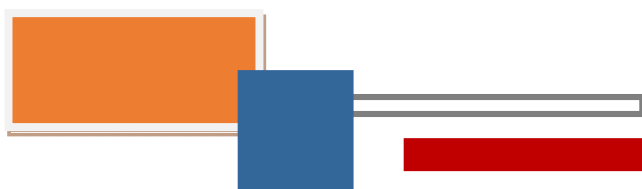
a także czy Formularz zgłoszeniowy jest kompletnie i czytelnie wypełniony oraz czy złożone/przesłane zostały wszystkie strony Formularza.



Osoby, które pozytywnie przeszły etap oceny formalnej zostały zakwalifikowane do drugiego etapu rekrutacji, czyli do oceny merytorycznej. W ramach **oceny merytorycznej** pracownik odpowiedzialny za rekrutację na podstawie danych zawartych w Formularzu zgłoszeniowym i na podstawie rozmowy z kandydatem/kandydatką przyznawał punkty w następujących kategoriach:

1. czas pozostawania bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy (w rozumieniu definicji osoby długotrwale bezrobotnej) – 5 pkt,
2. fakt posiadania pod opieką minimum 1 dziecka do 6 roku życia – 3 pkt,
3. status osoby niepełnosprawnej – 3 pkt,
4. fakt bycia kobietą, która powraca na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka – 5 pkt,
5. motywacja i nastawienie do udziału w projekcie mierzone Kwestionariuszem do mierzenia motywacji osiągnięć w skali 0-100% - 0-10 pkt,
6. spójność profilu zawodowego diagnozowana w rozmowie z doradcą zawodowym (profil spójny – 5 pkt, częściowo spójny – 3 pkt, niespójny – 0 pkt).

Na podstawie sumy punktów uzyskanych na etapie oceny merytorycznej zestawione zostały **Listy Rankingowe** - osobna dla kobiet (LRK) i osobna dla mężczyzn (LRM). Kandydatury umieszczane były odpowiednio na LRK i LRM wg malejącej liczby punktów. Do udziału w projekcie **zakwalifikowane zostały 22 kobiety i 18 mężczyzn** z największą liczbą punktów.





## Przestrzeganie zasady równości szans kobiet i mężczyzn oraz niedyskryminacji

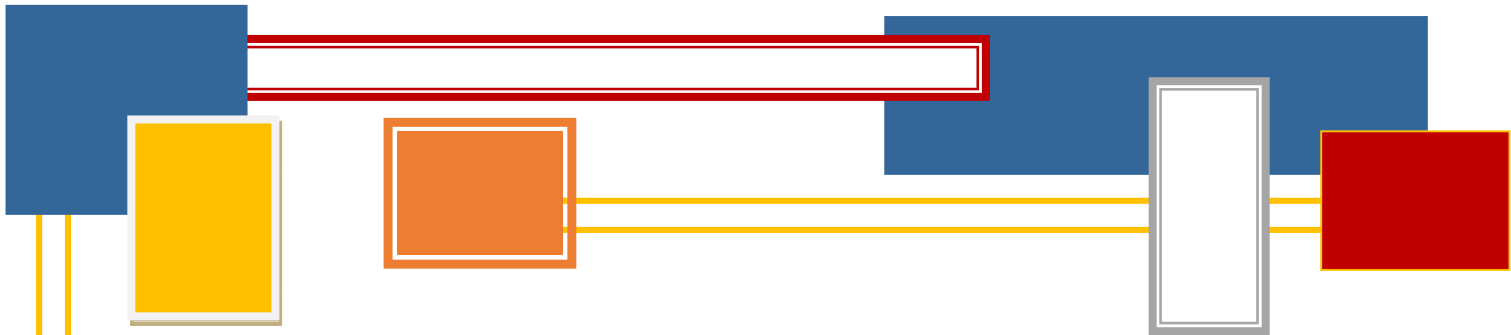
Zasada równości szans kobiet i mężczyzn i niedyskryminacji jest w przypadku funduszy unijnych jedną z naczelných i podstawowych zasad horyzontalnych, obowiązujących w całej Unii Europejskiej. Oznacza ona umożliwienie wszystkim osobom – bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę lub pochodzenie etniczne, wyznawaną religię lub światopogląd, orientację seksualną – pełne uczestnictwo we wszystkich dziedzinach życia na jednakowych zasadach.

**Zasadę równości szans kobiet i mężczyzn** należy rozumieć jako stan, w którym kobietom i mężczyznom przypisuje się taką samą wartość społeczną, równe prawa i obowiązki, a także równy dostęp do zasobów społecznych (np. usług publicznych, rynku pracy). Równość tę określić można jako trwałą sytuację, w której zarówno kobiety, jak i mężczyźni mają stworzone warunki umożliwiające im rozwój w obszarze osobistym i zawodowym oraz dokonywanie takich wyborów życiowych, które wynikają z ich osobistych potrzeb, aspiracji czy talentów.



**Realizacja zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projektach współfinansowanych z Unii Europejskiej oznacza:**

- **realizację działań wyrównujących szanse tej płci**, która jest w gorszym położeniu, ma ograniczony dostęp do usług, informacji, edukacji, rynku pracy, stanowisk decyzyjnych i innych, czy też doświadcza antypatii i wszelkich jej konsekwencji. Prowadzone wówczas działania zorientowane są w większym stopniu na tę właśnie płeć;
- **unikanie sztucznych podziałów na role i obszary wyłącznie „kobiece” lub wyłącznie „męskie”** - chodzi tu na przykład o zawody, zainteresowania, role w rodzinie dotyczące podziału zadań i obowiązków, stanowiska itp.;
- **przeprowadzenie analizy sytuacji z uwzględnieniem perspektywy płci w obszarze, w którym mają być prowadzone działania**, tak aby zaplanowane działania odpowiadały potrzebom każdej z grup;
- **zaplanowanie działań, które mogą przyczynić się do rozwiązania konkretnych problemów w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn**, czyli do poprawy sytuacji kobiet lub mężczyzn znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, doświadczających większych problemów w danym obszarze.



Projekt „Gotowi do pracy” na większości etapów jego realizacji **promował zasadę równości szans kobiet i mężczyzn**. W fazie rekrutacji poprzez:

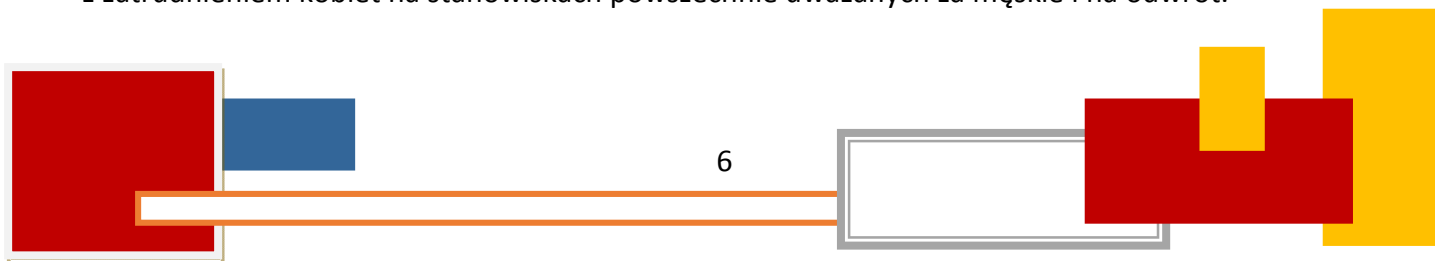
- otwarty nabór równościowy i preferencje punktowe dla kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka oraz osób posiadających dziecko do 6 roku życia,
- zagwarantowanie w projekcie min. 55% miejsc dla kobiet (ze względu na rozpoznaną trudniejszą sytuację kobiet na rynku pracy w wymiarze zarówno ilościowym, jak i jakościowym),
- utworzenie osobnych list rankingowych dla kobiet i dla mężczyzn,
- stosowanie języka wrażliwego na płeć i niestereotypowe formułowanie haseł promocyjno-informacyjnych zachęcających do udziału w projekcie.



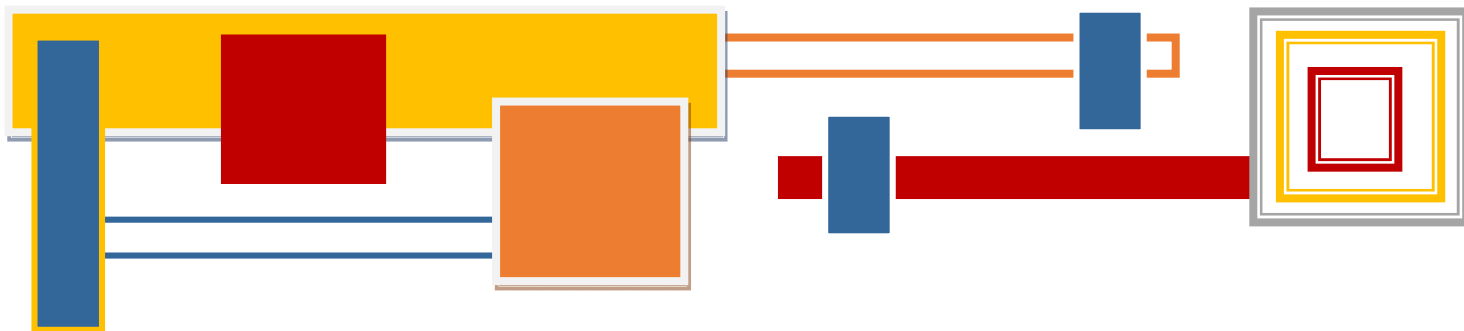
W fazie opracowania lub aktualizacji Indywidualnego Planu Działania, czego wyrazem było indywidualne podejście do każdej osoby oraz otwarty, niestereotypowy sposób projektowania i planowania kariery zawodowej, pozwalający na wyzbycie się złych nawyków, przyzwyczajeń i ograniczeń mentalnych związanych z postrzeganiem płci na rynku pracy.

W fazie grupowego poradnictwa zawodowego poprzez uzupełnienie go o moduł tematyczny GENDER "Płeć jako kontekst planowania kariery zawodowej".

W fazie pośrednictwa pracy – poszukiwania organizatorów staży oraz staży poprzez niestereotypowy dobór miejsc odbywania stażu, bez szufladkowania, zgodnie z faktycznymi kwalifikacjami i preferencjami osób bezrobotnych oraz zapewnienie możliwości ubiegania się o refundację kosztów opieki nad dzieckiem (zarówno kobietom, jak również mężczyznom). Dodatkowo pośrednicy pracy w swoich kontaktach z pracodawcami starali się prowadzić działania edukacyjne, zmieniające postawy pracodawców, ograniczające ich ewentualne obawy związane z zatrudnieniem kobiet na stanowiskach powszechnie uważanych za męskie i na odwrót.





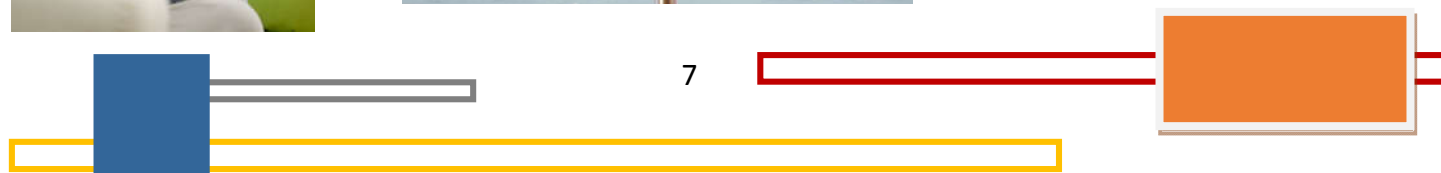


**Zgodnie z zasadą niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami**, należy przyczynić się do ograniczania wszelkich form dyskryminacji i zwiększania dostępności m.in. przestrzeni publicznej, transportu, systemów informatyczno-komunikacyjnych czy towarów i usług dla osób z niepełnosprawnościami. Działania te powinny być realizowane z myślą o poprawie integracji w zakresie zatrudnienia, kształcenia i szkolenia, a tym samym o pogłębianiu włączenia społecznego, zmniejszaniu nierówności w zakresie stanu zdrowia oraz ułatwianiu przejścia od opieki instytucjonalnej do środowiskowej, w szczególności w przypadku osób, które doświadczają dyskryminacji z kilku powodów jednocześnie.

Szeroko pojęta dyskryminacja to jakiegokolwiek różnicowanie, wykluczanie lub ograniczanie ze względu na jakiegokolwiek przesłanki (np. wiek, niepełnosprawność, płeć, rasę, orientację seksualną, pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd itp.), którego celem lub skutkiem jest naruszenie lub zniweczenie uznania, korzystania lub wykonywania wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności w dziedzinie polityki, gospodarki, społecznej, kulturalnej, obywatelskiej lub w jakiegokolwiek innej, na zasadzie równości z innymi osobami.

**Projekt „Gotowi do pracy” zapobiegał dyskryminacji**, co wyrażało się wprowadzeniem działań mających na celu ułatwienie dostępu do oferty projektowej osobom starszym, słabiej widzącym, czy osobom z niepełnosprawnościami poprzez:

- zapewnienie możliwości obsługi tych osób na parterze budynku, bez barier architektonicznych,
- zapewnienie dokumentów z większą czcionką,
- promowanie projektu nie tylko w Internecie, ale również w formie plakatów, ulotek, prezentacji i przekazu bezpośredniego w siedzibie urzędu,
- pomoc w wypełnieniu dokumentów rekrutacyjnych w siedzibie urzędu,
- zapewnienie w razie potrzeby tzw. pogotowia migowego,
- preferencje punktowe dla osób z niepełnosprawnością,
- rozpoznanie indywidualnych potrzeb i barier osób starszych i z niepełnosprawnościami w ramach ankiety zgłoszeniowej oraz rozmowy kwalifikacyjnej z doradcą zawodowym i uwzględnieniu ich w fazie realizacji poszczególnych form wsparcia





## Wsparcie udzielone uczestnikom i uczestniczkom projektu



### PORADNICTWO ZAWODOWE

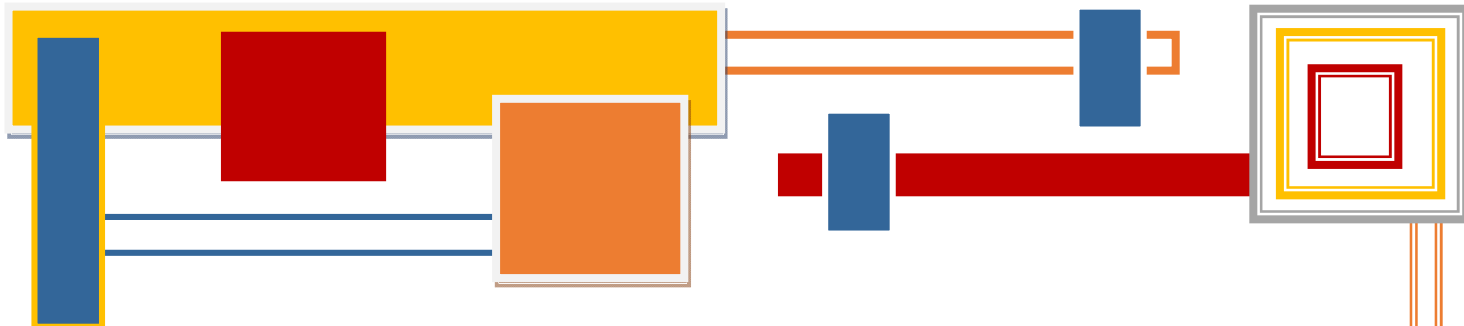
Po zakończeniu rekrutacji – w kwietniu 2017 r. - osoby zakwalifikowane do udziału w projekcie rozpoczęły udział w pierwszej formie wsparcia, jaką była **grupowa porada zawodowa**.

Porady grupowe **w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej**, które uzupełnione zostały o **warsztaty prorównościowe**, odbywały się w dniach 6-11 kwietnia 2017 roku. W ramach 3-godzinnych zajęć poruszana była tematyka dotycząca czynników wpływających na podejmowanie wyborów zawodowych i planowanie ścieżki kariery zawodowej, stereotypów i procesów stereotypizacji, zjawisk związanych z dyskryminacją płci na rynku pracy oraz sposobów im przeciwdziałania.

Uczestnicy i uczestniczki projektu po odbyciu zajęć wzmocnili swoje kompetencje w zakresie świadomego budowania kariery zawodowej, zwiększyli wiedzę na temat problematyki równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a także nabyli umiejętność rozpoznawania stereotypów przyczyniających się do dyskryminacji społeczno-zawodowej.







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 badania ankietowego przeprowadzonego po zakończonych warsztatach.

Następnie każdej uczestniczce i każdemu uczestnikowi doradca zawodowy zaktualizował lub opracował **Indywidualny Plan Działania**, zidentyfikował potrzeby i oczekiwania danego uczestnika/uczestniczki oraz zdiagnozował możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego, w szczególności dobrał możliwe do realizacji stanowiska odbywania stażu. Z jasno określoną i zaplanowaną ścieżką zawodową uczestniczki i uczestnicy przeszli do realizacji kolejnego etapu projektu jakim było szkolenie Spadochron.



## SZKOLENIE SPADOCHRON

W maju 2017 roku 40 osób wzięło udział w szkoleniu *Spadochron*. Szkolenie *Spadochron* przeprowadzone zostało zgodnie z metodologią rekomendowaną przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE), w oparciu o książkę Richarda Nelsona Bollesa i polegało m.in. na odkrywaniu potencjału oraz analizie optymalnych warunków pracy dla danej osoby oraz motywowaniu jej do aktywnego poszukiwania zatrudnienia.

Szkolenie *Spadochron* pozwoliło uczestnikom i uczestniczkom rozpoznać posiadane umiejętności istotne z punktu widzenia poszukiwania pracy, poznać swoje oczekiwania względem pracy, którą chcieliby wykonywać, poznać metody i techniki poszukiwania pracy, poznać zasady skutecznego prowadzenia rozmów z pracodawcą, stosować metodę „Przyjemność - Informacja -Zatrudnienie” oraz przygotować dokumenty aplikacyjne. W ten sposób **zdobyli oni kompetencje** w zakresie świadomego planowania własnej kariery zawodowej oraz efektywnego poszukiwania zatrudnienia i poruszania się po rynku pracy.

Dzięki udziałowi w szkoleniu *Spadochron* uczestnicy i uczestniczki projektu „Gotowi do pracy” zostali mentalnie przygotowani do kolejnego etapu projektu, czyli do świadomego i dojrzałego wyboru stanowiska stażowego oraz poszukiwania organizatora stażu.

Szkolenie zakończyło się wydaniem certyfikatu uzyskania kompetencji oraz zaświadczenia o ukończeniu kursu.





## POŚREDNICTWO PRACY I POSZUKIWANIE ORGANIZATORA STAŻU

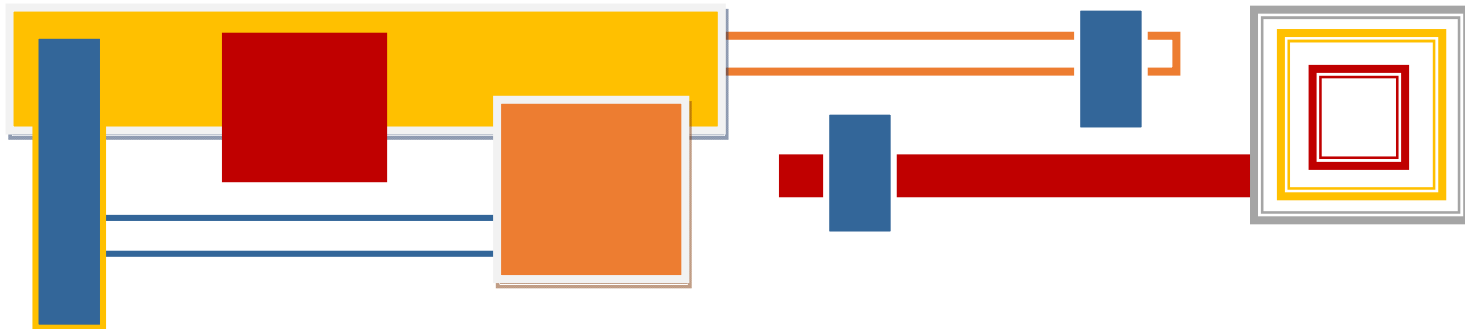
Kolejnym etapem uczestnictwa w projekcie „Gotowi do pracy” było uczestnictwo w **usłudze pośrednictwa pracy**, której celem było **poszukiwanie pracodawcy na staż**. Od drugiej połowy maja 2017 roku każda osoba objęta została indywidualną opieką pośrednika pracy przy wsparciu którego uczestnicy i uczestniczki samodzielnie poszukiwali/poszukiwały pracodawcy, u którego chcieli odbyć 6-cio miesięczny staż. Rozwiązanie to było dla uczestników i uczestniczek projektu praktycznym sprawdzianem świeżo nabytych umiejętności poszukiwania pracy oraz samodzielności. Uczestnicy i uczestniczki projektu w indywidualnie ustalonych terminach odwiedzali/odwiedzały swojego pośrednika pracy w celu zrelacjonowania podejmowanych działań oraz wspólnego ich przeanalizowania.

Dla każdego uczestnika/uczestniczki prowadzona była **Indywidualna Karta Pośrednictwa**, na której odnotowywane były wszelkie zdarzenia związane z procesem poszukiwania pracodawcy na staż.

W przypadku, jeśli uczestnik/uczestniczka projektu miał/miała problemy z samodzielnym znalezieniem pracodawcy, pośrednik pracy aktywnie wspierał proces poszukiwań. Dzięki takiemu rozwiązaniu z jednej strony uczestnicy i uczestniczki uczyli/uczyły się praktycznych umiejętności poszukiwania pracy, z drugiej mieli/miały dyscyplinujące i motywujące poczucie nadzoru i opieki.

Pośrednictwo pracy realizowane było do momentu znalezienia organizatora stażu, u którego uczestnik/uczestniczka rozpoczął/rozpoczęła odbywanie 6-miesięcznego stażu zgodnie z jego/jej indywidualnymi preferencjami, kwalifikacjami i kompetencjami.

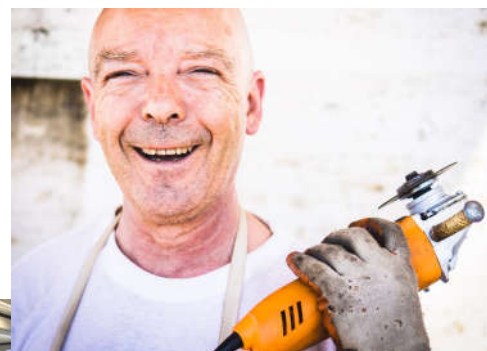




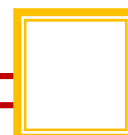
## 6 – cio MIESIĘCZNY STAŻ

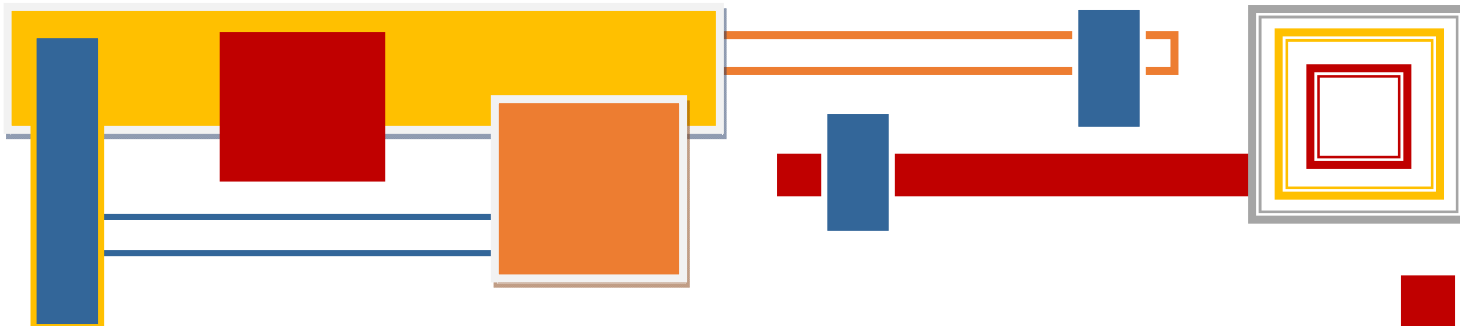
Od lipca 2017 roku uczestnicy i uczestniczki, po zakończonym procesie poszukiwania organizatora stażu, kierowani byli na **6-cio miesięczny staż**. W ramach projektu staż rozpoczęło łącznie **45 osób** (31 uczestniczek i 14 uczestników), w tym 5 osób w ramach rekrutacji uzupełniającej w miejsce osób, które przerwały odbywanie stażu. Dobór miejsc odbywania stażu przebiegał zgodnie z faktycznymi kwalifikacjami i preferencjami osób bezrobotnych – dzięki temu osiągnięto szerokie spektrum zindywidualizowanych i adekwatnych do potrzeb osób bezrobotnych stanowisk stażowych, takich jak:

- pracownik biurowy (6 uczestniczek i 1 uczestnik),
- menadżer produktu (1 uczestniczka),
- księgowa (1 uczestniczka),
- florystka (1 uczestniczka),
- fakturzysta (1 uczestniczka i 1 uczestnik),
- woźna (1 uczestniczka),
- technik weterynarii (1 uczestniczka),
- sprzątaczką (3 uczestniczki),
- kosmetyczka (1 uczestnika),
- magazynier (2 uczestników),
- kierowca samochodu dostawczego (1 uczestnik),
- technik handlowiec (1 uczestniczka),
- introligator poligraficzny (1 uczestniczka i 1 uczestnik),
- administrator stron internetowych (1 uczestnik),
- robotnik gospodarczy (3 uczestników),
- technik administracji (1 uczestniczka),
- pielęgniarzka (1 uczestniczka),
- pomoc kuchenna (2 uczestniczki),
- sprzedawca (5 uczestniczek),
- rejestratorka medyczna (2 uczestniczki),
- mechanik samochodowy (1 uczestnik),
- recepcjonistka (1 uczestniczka),
- zaopatrzeniowiec (2 uczestników),
- robotnik budowlany (1 uczestnik)
- opiekunka dziecięca (1 uczestniczka).



Z tytułu odbywania stażu uczestnikom i uczestniczkom przysługiwało **stypendium stażowe** oraz możliwość ubiegania się o **zwrot kosztów przejazdu** oraz o **refundację kosztów opieki nad dzieckiem do 6 roku życia lub dzieckiem niepełnosprawnym do 7 roku życia**.





## INDYWIDUALNE POŚREDNICTWO PRACY PO STAŻU

Uczestnicy i uczestniczki projektu, którzy zakończyli/zakończyły staż i bezpośrednio po nim nie udało im się podjąć zatrudnienia w miejscu odbywania stażu, zostali/zostały objęci/objęte kolejnym wsparciem - **indywidualnym pośrednictwem pracy**. Każdemu uczestnikowi i uczestniczce projektu został przydzielony pośrednik pracy, który prowadził dla nich **Bank Ofert Pracy** uwzględniający ich kwalifikacje oraz oczekiwania zawodowe sprofilowane w ramach Indywidualnego Planu Działania. Celem pośrednictwa pracy był wybór zawodu oraz znalezienie miejsca zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami i kompetencjami wspieranej osoby.

Minimum raz w miesiącu uczestnicy i uczestniczki projektu osobiście spotykali się ze swoim pośrednikiem pracy celem wspólnego omówienia i przeanalizowania dotychczas podjętych działań oraz zaplanowania działań na kolejny miesiąc. Pośrednicy pracy, aby usprawnić w jak największym zakresie komunikację, oprócz osobistego kontaktu, przekazywali oferty pracy również telefonicznie i mailowo. Była to bardzo duża oszczędność czasu dla uczestników i uczestniczek, którzy/które mogli/mogły go spożytkować na samodzielne poszukiwanie pracy.

Przez cały okres indywidualnego pośrednictwa pracy po stażu opiekun aktywnie wspierał uczestników i uczestniczki w procesie poszukiwania pracy, tak aby mogli/mogły szybko znaleźć zatrudnienie m.in. zapewniał im pomoc w profesjonalnym przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą, czy w budowaniu pozytywnego wizerunku własnej osoby na rozmowie kwalifikacyjnej.

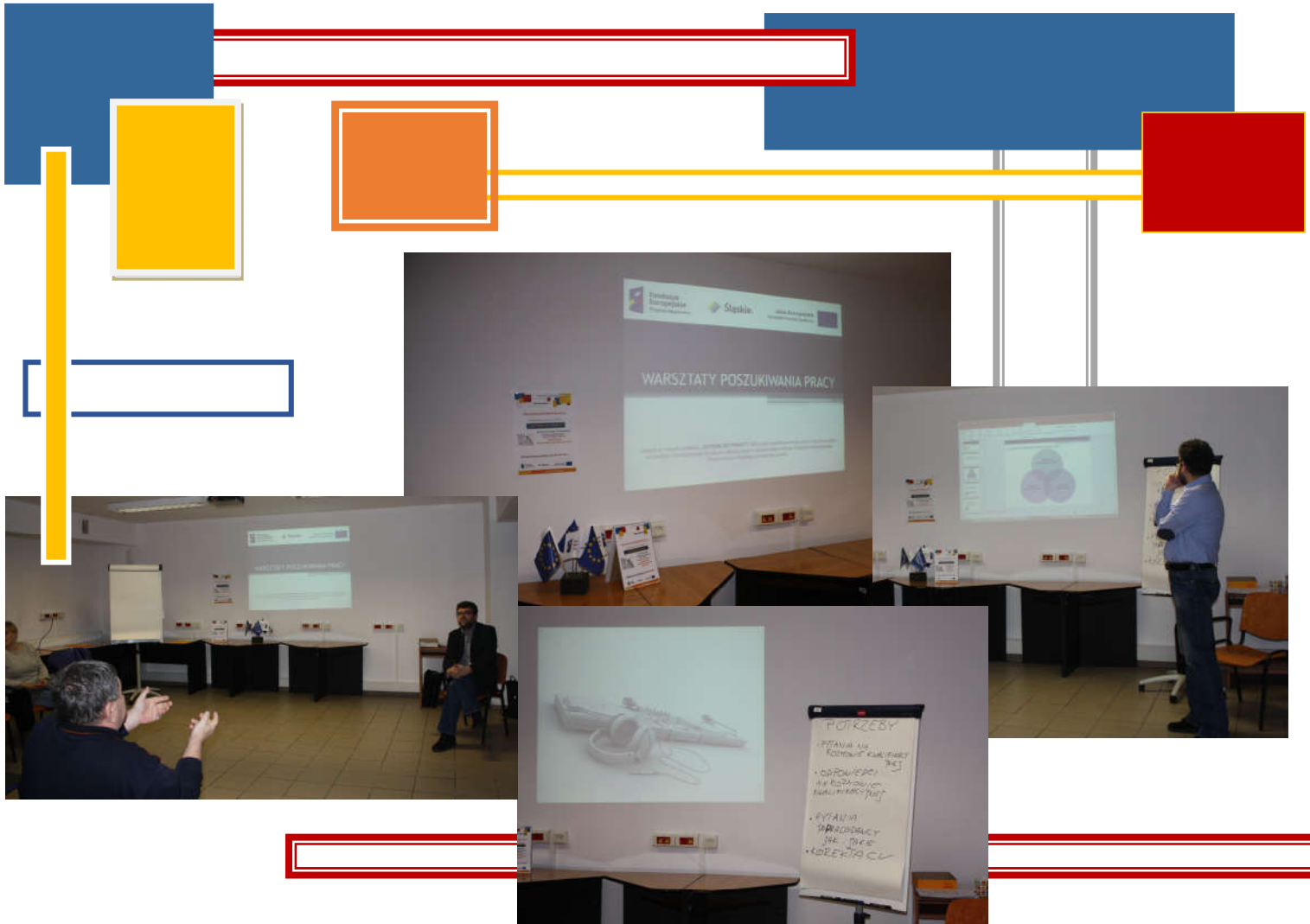
W okresie styczeń – kwiecień 2018 roku z indywidualnego pośrednictwa pracy w ramach projektu skorzystało **3 uczestników i 9 uczestniczek**.



## WARSZTATY POSZUKIWANIA PRACY

W marcu 2018 roku dla osób, którym w okresie około miesiąca od zakończenia stażu nie udało się podjąć zatrudnienia zostały zorganizowane **warsztaty poszukiwania pracy**. W ramach dwudniowych warsztatów trwających łącznie 8 godzin uczestniczki i uczestnicy mogli poznać nowoczesne techniki i sposoby efektywnego poszukiwania pracy, strategie pokonywania barier w realizacji planów zawodowych oraz stworzyć swój bilans umiejętności i mocnych stron. Zajęcia pozwoliły również odświeżyć i odbudować motywację potrzebną do dalszego poszukiwania pracy. Z uwagi na zgłoszone potrzeby, na zajęciach podjęto także tematykę z zakresu form zatrudnienia i umiejętności właściwego prezentowania swoich atutów zawodowych w kontaktach z pracodawcą. Uczestnicy wykazali się dużym zainteresowaniem poruszaną problematyką, brali aktywny udział w proponowanych ćwiczeniach i chętnie dzielili się swoimi spostrzeżeniami.





W warsztatach poszukiwania pracy wzięło udział **3 uczestników** i **7 uczestniczek**.



## Rezultaty osiągnięte w projekcie

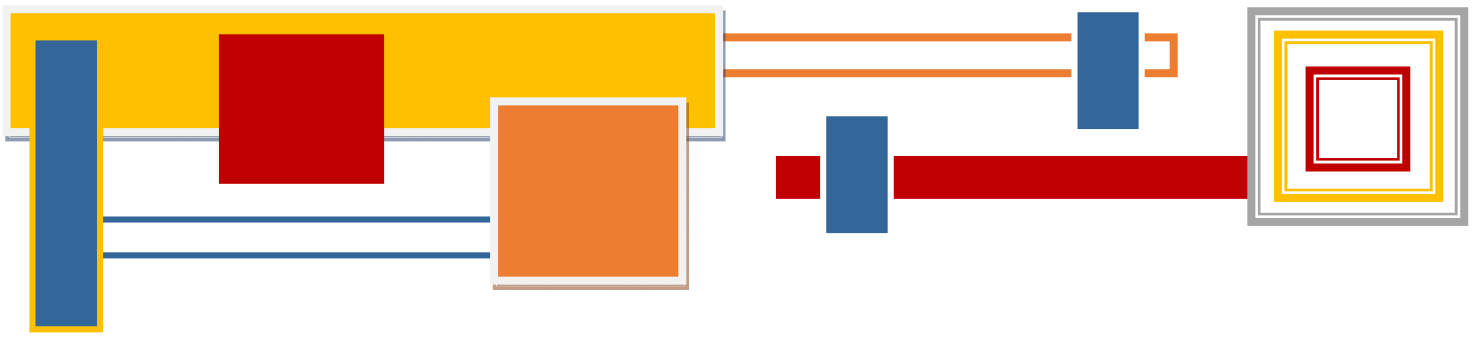
Założenia projektu „Gotowi do pracy” zostały zrealizowane, a cel główny został osiągnięty. Zwiększono poziom aktywności zawodowej i zatrudnialności wśród **62 osób bezrobotnych** powyżej 30 roku życia zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Dąbrowie Górniczej, w tym 37 kobiet. Projekt zakładał, iż dzięki udziałowi w projekcie pracę podejmie min. 17 osób - ostatecznie dzięki wsparciu otrzymanemu w ramach projektu **do końca kwietnia 2018 roku łącznie zatrudnienie podjęło 37 osób** (21 uczestniczek i 16 uczestników projektu).

### Projekt „Gotowi do pracy” w liczbach :

- ⇒ **62 osoby** objęto minimum jedną formą wsparcia przewidzianą w projekcie,
- ⇒ **47 osób** długotrwale bezrobotnych rozpoczęło udział w projekcie,
- ⇒ **4 osoby** niepełnosprawne skorzystały ze wsparcia projektowego,







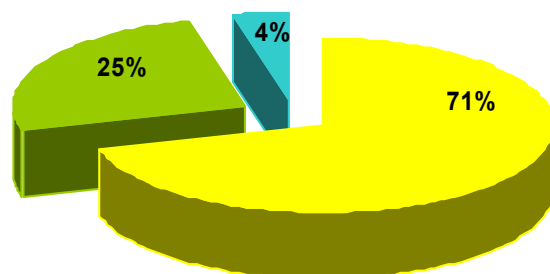
- ⇒ **28 osób** powyżej 50 roku życia wzięło udział w projekcie,
- ⇒ **62 osoby** objęto poradnictwem zawodowym w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej,
- ⇒ **62 osobom** zidentyfikowano potrzeby zawodowe oraz diagnozowano ich możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego opracowując lub aktualizując Indywidualny Plan Działania,
- ⇒ **40 osób** wzięło udział w szkoleniu aktywizacyjnym *Spadochron*,
- ⇒ **u 38 osób** (z 40 uczestniczących w szkoleniu *Spadochron*) wzrosła umiejętność świadomego planowania kariery oraz umiejętność poszukiwania pracy,
- ⇒ **95% uczestników/uczestniczek** (z 40 uczestniczących w szkoleniu *Spadochron*) nabyło umiejętności przygotowywania dokumentów aplikacyjnych,
- ⇒ **19 osób** skorzystało ze zwrotu kosztów przejazdu na szkolenie *Spadochron*,
- ⇒ **59 osób** zostało objętych pośrednictwem pracy przed stażem,
- ⇒ **45 osób** wzięło udział w stażu u pracodawcy, a **35 osób** go ukończyło,
- ⇒ **41 osób** zdobyło lub uzupełniło doświadczenie zawodowe,
- ⇒ **78% uczestników/uczestniczek** uważa, że posiada wystarczające doświadczenie zawodowe, by podjąć pracę,
- ⇒ **92% uczestników/uczestniczek** zdobyło umiejętności pracownicze,
- ⇒ **24 osoby** uzyskały zwrot kosztów przejazdu na staż,
- ⇒ **5 osób** skorzystało z refundacji kosztów opieki nad dzieckiem do lat 6 lub dzieckiem niepełnosprawnym do lat 7,
- ⇒ **12 osób** zostało objętych indywidualnym pośrednictwem pracy po stażu,
- ⇒ **10 osób** uczestniczyło w warsztatach poszukiwania pracy
- ⇒ **37 osób** podjęło zatrudnienie.





## Ocena i opinie uczestników i uczestniczek projektu

Na pytanie *Jak Pan/Pani ocenia swoją szansę na znalezienie zatrudnienia w chwili obecnej?* zadane na zakończenie udziału w projekcie 51 osobom uzyskano następujące odpowiedzi:



■ dobrze i raczej dobrze   ■ trudno powiedzieć   ■ źle i raczej źle

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

### *Udział w projekcie „Gotowi do pracy” pozwolił mi być ...*

- ... osobą bardziej świadomą swoich umiejętności
- ... aktywną w poszukiwaniu pracy
- ... niezależnym
- ... osobą bardziej odważną i otwartą
- ... pewniejszą siebie i umiejącą podjąć ważne życiowe plany
- ... samodzielnym, samowystarczalnym w znalezieniu pracy
- ... pełnowartościowym pracownikiem
- ... mocniejszym duchowo
- ... bardziej kreatywną, rozwinąć swoje umiejętności
- ... szczęśliwym



### *Udział w projekcie „Gotowi do pracy” pozwolił mi mieć ...*

- ... dostęp do materiałów szkoleniowych i informacyjnych, które rozwinęły moją wiedzę w temacie zawodowych predyspozycji i umiejętności osobowych
  - ... większą szansę na znalezienie danej pracy
  - ... większe doświadczenie zawodowe
    - ... pracę, większe chęci, nadzieję na lepsze jutro
    - ... większą wiarę w siebie
    - ... poczucie, że jestem potrzebny na rynku pracy
  - ... poczucie bezpieczeństwa
  - ... dodatkowe umiejętności potrzebne do szukania pracy
- ... dużo zapału, motywacji i wiary w siebie, że chcę, mogę, potrafię i dam radę

### *Udział w projekcie „Gotowi do pracy” pozwolił mi czuć się ...*

- ... zadowolonym z otrzymanej wiedzy
  - ... osobą docenioną, bez kompleksów, potrzebną
    - ... osobą, która może znaleźć stałą pracę
    - ... swobodnie na rynku pracy
    - ... lepiej, ponieważ zdobyłam nowe doświadczenia
    - ... pewniej w rozmowie z pracodawcą
    - ... bezpiecznie finansowo z powodu znalezienia pracy
- ... pewnym siebie i potrzebnym na rynku pracy



Projekt „Gotowi do pracy” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014 - 2020