



Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.



Raport powstał dzięki realizowanemu w **Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie** projektowi pt. „Reintegracja zawodowa i społeczna bezrobotnych z powiatu nyskiego”. Projekt był realizowany w ramach :

Priorytetu1 „Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej”

Działanie 1.5 Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka

Schemat a. Wspieranie osób z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osoby zagrożone wykluczeniem społecznym ze szczególnym uwzględnieniem osób korzystających długotrwale ze świadczeń pomocy społecznej - osoby bezrobotne powyżej 24 mc-y.

Typ projektu: kompleksowa pomoc osobom bezrobotnym powyżej 24 m-cy, która przyczyni się do wejścia na otwarty rynek pracy

www.pup.nysa.pl

Instytucja Wdrażająca: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

www.efs.gov.pl

Spis treści :

	Wstęp	Strona 3
1.	EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY (EFS)	Strona 4
2.	Opis projektu	Strona 7
2.1	Fiszka projektu	Strona 7
2.2	Ścieżka projektu	Strona 10
2.3	Skąd pomysł na projekt	Strona 11
3.	Promocja projektu	Strona 15
4.	Warsztaty	Strona 16
4.1	Warsztaty z doradcą zawodowym	Strona 16
4.2	Warsztaty z liderem Klubu Pracy	Strona 19
4.3	Trening interpersonalny z psychologiem	Strona 22
5.	Usługi rynku pracy	Strona 26
6.	Ewaluacja - ocena projektu	Strona 27
7.	Rezultaty projektu	Strona 33

WSTĘP

Praca rozwija osobowość człowieka, jego siły i zdolności. Poprzez pracę człowiek tworzy wartości, przekształca świat, wchodzi w relacje społeczno-gospodarcze, służy innym, spełnia swoje obowiązki i korzysta z prawa do działania. Bezrobocie w swoich skutkach pozbawia go tego wszystkiego i powoduje powstanie przekonania, że jest się bezużyteczny, mniej wartościowy i doceniany. Natomiast długotrwały charakter bezrobocia powoduje poważne konsekwencje społeczne i gospodarcze. Osoby bezrobotne zarejestrowane pow. 24 m-cy stopniowo dezaktywizują się zawodowo, tracą umiejętności i nawyki zawodowe, co w następstwie powoduje atrofię społeczną czyli zanik wszelkiej aktywności.

Aby walka z długotrwałym bezrobociem była skuteczna wymaga ona konsekwentnych i długofalowych działań. Tak jak skutki bezrobocia mają różnorodny charakter: ekonomiczny, społeczny, moralny, psychologiczny, tak samo potrzeba bardzo wszechstronnych działań, aby zaradzić długotrwałemu bezrobociu. Bezrobocie w sposób bezpośredni lub pośredni dotyka wszystkich i dlatego w walce z bezrobociem konieczne jest zaangażowanie wielu podmiotów: od samych bezrobotnych, przez organizacje społeczne, po instytucje rynku pracy.

Projekt pt. „*Reintegracja zawodowa i społeczna bezrobotnych z powiatu nyskiego.*” jest pierwszym tego typu projektem realizowanym w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie, który dotyka swym zagadnieniem tak ważnego problemu jakim jest długotrwałe bezrobocie. W momencie rozpoczęcia realizacji projektu w powiecie nyskim stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 30 proc. /marzec 2006 rok/, we wrześniu 2007 roku zanotowano stopę bezrobocia na poziomie 17,8 proc. Notowany systematyczny spadek bezrobocia oraz działania podejmowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Nysie przyczyniły się ewidentnie do zmniejszenia chronicznej postaci bezrobocia jakim jest pozostawanie w ewidencji bezrobotnych pow.24 m-cy. O tym jednak, jak ważnym problemem jest długotrwałe bezrobocie pokazuje niniejsza publikacja, do której serdecznie zapraszamy.

Życzymy przyjemnej lektury

1. EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY (EFS)

Kształt i zasady funkcjonowania EFS w każdym z państw członkowskich zależą od ich potencjału społecznego i gospodarczego, jednak działania w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego służą celom ponadnarodowym, co do których zgadzają się wszystkie państwa członkowskie.

EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

(EFS) jest głównym instrumentem wspierającym działania podejmowane w Ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Jego zadaniem jest poprawa możliwości uzyskania zatrudnienia w Unii Europejskiej, rozwój potencjału ludzkiego oraz przeciwdziałanie bezrobociu.

Każde działanie finansowane z EFS opiera się na czterech filarach polityki zatrudnienia:

1. Zwiększenie zdolności do zatrudnienia – to działania na rzecz zwiększenia szans wszystkich obywateli do znalezienia oraz utrzymania pracy.
2. Rozwój przedsiębiorczości – to działania na rzecz powstawania i rozwoju nowych firm.
3. Ułatwianie warunków prowadzenia przedsiębiorstw – to znoszenie barier działania i funkcjonowania firm, tak aby sprzyjać tworzeniu nowych miejsc pracy.
4. Wyrównywanie szans – to działania zmierzające do zapewnienia równego dostępu wszystkim obywateli do rynku pracy, przede wszystkim zapewniające równość kobiet i mężczyzn.

Rada Europejska wyznacza Europejskiemu Funduszowi Społecznemu najważniejsze zadania tzw. obszary wsparcia. Szczegółowo określają one cele Funduszu oraz te działania, które mogą otrzymać wsparcie ze strony Funduszu.

Obszary wsparcia EFS:

1. Aktywna polityka rynku pracy mająca na celu przeciwdziałanie i zapobieganie bezrobociu, przeciwdziałanie zjawisku długotrwałego bezrobocia zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet, ułatwianie ponownej integracji z rynkiem pracy długotrwale bezrobotnych, a także wspieranie integracji zawodowej ludzi młodych oraz osób powracających na rynek pracy po okresie nieobecności na nim.
2. Przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego mające na celu ograniczenie zjawiska marginalizacji społecznej i przygotowanie osób narażonych na wykluczenie społeczne do wejścia na rynek pracy, utrzymania zatrudnienia lub powrotu do czynnego życia zawodowego. Skierowane jest ono do osób, które ze względu na trudną sytuację życiową nie potrafią samodzielnie odnaleźć się na rynku pracy, nie potrafią rozwiązać osobistych i zawodowych problemów korzystając długotrwale w sposób bierny ze świadczeń pomocy społecznej.
3. Kształcenie ustawiczne mające na celu ułatwienie i polepszenie dostępu do rynku pracy oraz integrację z rynkiem pracy, podwyższenie i utrzymanie potencjału zatrudnieniowego osób oraz promowanie mobilności zawodowej, poprzez zwiększanie dostępu do szkoleń zawodowych, edukacji oraz doradztwa.
4. Doskonalenie kadr gospodarki (promocja potencjału adaptacyjnego) oraz rozwój przedsiębiorczości poprzez promocję wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do adaptacji do zmiennych warunków rynku pracy kadry pracowniczej, popieranie innowacyjności i potencjału adaptacyjnego w zakresie organizacji pracy, rozwijanie przedsiębiorczości oraz warunków sprzyjających tworzeniu miejsc pracy i podwyższaniu kwalifikacji, rozwój potencjału ludzkiego w sferze badań, nauki i technologii.
5. Zwiększanie dostępu i uczestnictwa kobiet na rynku pracy, włącznie z możliwością rozwijania kariery zawodowej, zwiększeniem dostępu kobiet do nowych miejsc pracy, pomocą w uruchamianiu działalności gospodarczej, a także działania zakładające zmniejszenie dysproporcji, których podstawą jest dyskryminacja ze względu na płeć zarówno w ramach pionowych, jak i poziomych struktur rynku pracy.

Europejski Fundusz Społeczny finansuje konkretne i czasowo określone projekty. Środki EFS są kierowane tylko na realizację projektów posiadających szczegółowo wyznaczone cele, etapy realizacji oraz przewidywane efekty. Środki EFS są przeznaczone na porady, pośrednictwo pracy oraz na wykonanie konkretnych, ustalonych i szczegółowo zaplanowanych zadań. Wieloletnie programowanie, planowanie i bardzo dobre kontrolowanie zarówno ze strony instytucji zarządzającej jak i Komisji Europejskiej, to skuteczne zabezpieczenie przed nadużyciami.

Narzędziem w pozyskiwaniu środków z EFS są **sektorowe programy operacyjne** opracowywane przez poszczególne państwa członkowskie.

Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) to jeden z pięciu programów sektorowych, za którego przygotowanie i realizację odpowiedzialne jest Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Program ten jest finansowany ze środków krajowych i środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

Celem Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwoju Zasobów Ludzkich (SPO RZL) jest budowa opartego na wiedzy społeczeństwa poprzez zapewnienie warunków do rozwoju zasobów ludzkich w drodze kształcenia, szkolenia i pracy.

Cel ten jest realizowany w trzech głównych Priorytetach:

- Aktywna polityka rynku pracy oraz integracja zawodowa i społeczna
- Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy
- Pomoc techniczna

W ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) Działanie 1.5 Promocja aktywnej polityki społecznej poprzez wsparcie grup szczególnego ryzyka , w Powiatowy Urzędzie Pracy w Nysie realizowany był projekt pt., *Reintegracja zawodowa i społeczna bezrobotnych z powiatu nyskiego*”.

2. OPIS PROJEKTU

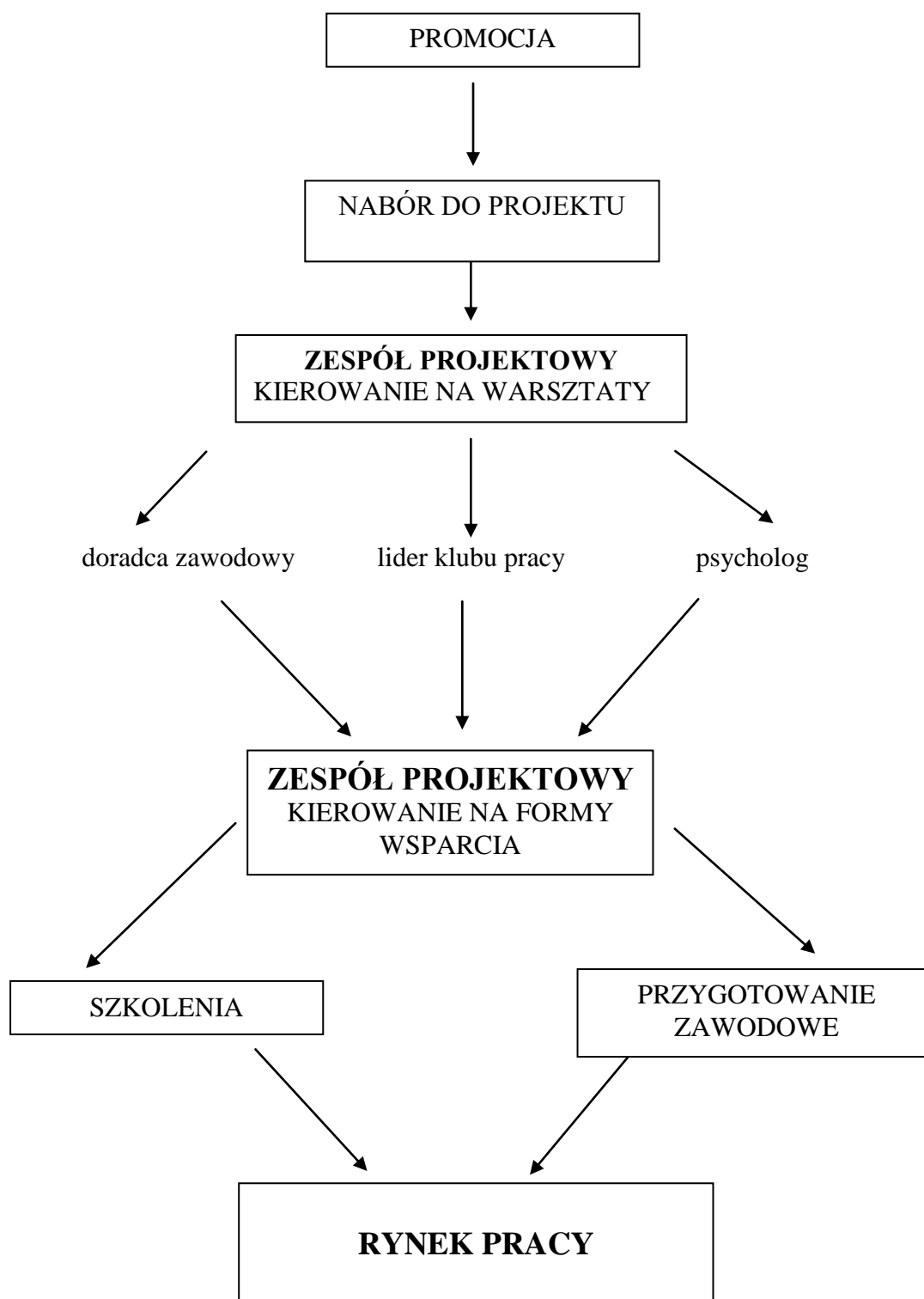
2.1 Fiszka projektu

Nazwa projektu	„Reintegracja zawodowa i społeczna bezrobotnych z powiatu nyskiego” Działanie 1.5 SPO RZL
Projektodawca	Powiatowy Urząd Pracy w Nysie ul. Słowiańska 19 48-300 Nysa tel. 077 448 99 11
Czas trwania projektu	od 01.03.2006r. do 31.12.2007r.
Obszar realizacji projektu	powiat nyski
Finansowanie	Całkowity koszt projektu: 513.869,16 zł w tym wkład EFS 80 % tj. 411.095,33 zł
Cel projektu	<p>Głównym celem projektu było przygotowanie bezrobotnych zagrożonych wykluczeniem społecznym czyli bezrobotnych zarejestrowanych pow.24 m-cy do ponownego wejścia na otwarty rynek pracy poprzez udzielenie im kompleksowego wsparcia.</p> <p>PONOWNY POWRÓT NA RYNEK PRACY miał nastąpić poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none">- REINTEGRACJĘ SPOŁECZNĄ czyli trening interpersonalny z psychologiem, warsztaty z liderem Klubu Pracy oraz warsztaty z doradcą zawodowym;- REINTEGRACJĘ ZAWODOWĄ czyli szkolenia teoretyczne i praktyczne o profilach zawodowych, nabywanie doświadczenia zawodowego w trakcie przygotowania zawodowego, udzielenie beneficjentom pomocy w poszukiwaniu pracy oraz zapewnienie warunków do jej utrzymania;- WYRÓWNYWANIE SZANS poprzez promowanie szerszego dostępu beneficjentów do rynku pracy poprzez wykorzystanie nowoczesnych technik informatycznych (Internetowe Forum Dyskusyjne). <p>Sformułowany cel jest zgodny z celami SPO RZL Działanie 1.5 oraz jego Uzupełnieniem</p>

Nazwa projektu	„Reintegracja zawodowa i społeczna bezrobotnych z powiatu nyskiego” Działanie 1.5 SPO RZL
Charakterystyka beneficjentów	<p>Projekt zakłada wszechstronną pomoc dla 181 os. długotrwale bezrobotnych zarejestrowanym pow. 24 m-cy nieprzerwanie od momentu ostatniej rejestracji w urzędzie pracy. Długotrwale bezrobotni to grupa zdecydowanie de stanowią w ewidencji urzędu pracy w Nysie około 60 %, w tym pow.24 m-cy jest ich ponad 20%.</p> <p>Wśród osób długotrwale bezrobotnych ponad 62 % posiada wykształcenie niższe niż wykształcenie średnie zawodowe. Osoby długotrwale bezrobotne bardzo często nie mają żadnego przygotowania zawodowego co czyni je osobami nieprzydatnymi na rynku pracy.</p>
Opis podjętych działań w ramach projektu.	<p><u>1 ETAP: PROMOCJA ORAZ NABÓR DO PROJEKTU</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • PROMOCJA PROJEKTU • REKRUTACJA BENEFICJENTÓW • WYŁONIENIE GRUP DOCELOWYCH <p>Akcja promocyjna przeprowadzona wśród bezrobotnych powiatu nyskiego przyczyniła się do skutecznej rekrutacji ostatecznych beneficjentów. Nabór ze względu na specyficzną grupę objętą niniejszym projektem odbywał się u doradcy zawodowego. Podczas bezpośredniego kontaktu potencjalni beneficjenci informowani byli o szczegółach realizowanego projektu, zaś bezpośrednio zainteresowani wypełniali ankietę aplikacyjną, która pozwoli na uzyskanie pełnych informacji dotyczących uczestników projektu. Osoby przystępujące do projektu podpisywały Porozumienie, które były gwarantem udziału tych osób w projekcie. Ostateczni beneficjenci, którzy przystąpili do projektu zostali następnie wybrani do odpowiednich form wsparcia na podstawie wywiadów i testów z doradcą zawodowym oraz psychologiem. Powyższe metody rekrutacji pozwoliły na efektywne sprecyzowanie możliwości oraz zdolności ostatecznych beneficjentów.</p>

<p>Nazwa projektu</p>	<p>„Reintegracja zawodowa i społeczna bezrobotnych z powiatu nyskiego” Działanie 1.5 SPO RZL</p>
	<p><u>2 ETAP: WARSZTATY Z BENEFICJENTAMI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ warsztaty z doradcą zawodowym dla 100 os. w celu określenia ścieżki zawodowej beneficjentów ➤ warsztaty z liderem klubu pracy dla 26 os. w celu umiejętności poprawnego tworzenia dokumentów aplikacyjnych oraz aktywnego poszukiwania pracy ➤ trening interpersonalny z psychologiem dla 55 os. w celu przełamania bariery natury psychologicznej, oraz mentalności beneficjentów ostatecznych <p><u>3 ETAP: KIEROWANIE BENEFICJENTÓW NA AKTYWNE FORMY WSPARCIA:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ szkolenie w celu nabycia wymaganych kwalifikacji zawodowych dla 89 os. ➤ przygotowanie zawodowe w celu zdobycia nowych umiejętności zawodowych poprzez praktyczne wykonywanie zadań na stanowisku pracy dla 79 os. <p><u>4 ETAP: ZATRUDNIENIE :</u></p> <p>Po zakończeniu ścieżki projektu /tj. wszystkich etapów/ pośrednik pracy miał za zadanie poszukiwać zatrudnienia dla beneficjentów oraz kierować go do pracy.</p>

2.2 ŚCIEŻKA PROJEKTU



2.3 Skąd pomysł na projekt?

Od początku rejestrowania bezrobocia w Polsce, powiat nyski charakteryzował się najwyższym w regionie stanem bezrobocia, który oscylował na granicy 30 proc. Obecna sytuacja na rynku pracy w powiecie nyskim powróciła do okresu sprzed upadku największych firm w powiecie, czyli sprzed 2002 roku. Jednak zjawisko bezrobocia w powiecie nyskim jest nadal problemem wymagającym działań o dużej skuteczności. Skuteczność ta wymaga szczegółowej znajomości lokalnego rynku pracy, pracodawców oraz samych bezrobotnych, bo tylko dzięki temu możemy zaoferować uczestnikom unijnych projektów coraz więcej propozycji aktywizacji zawodowej.

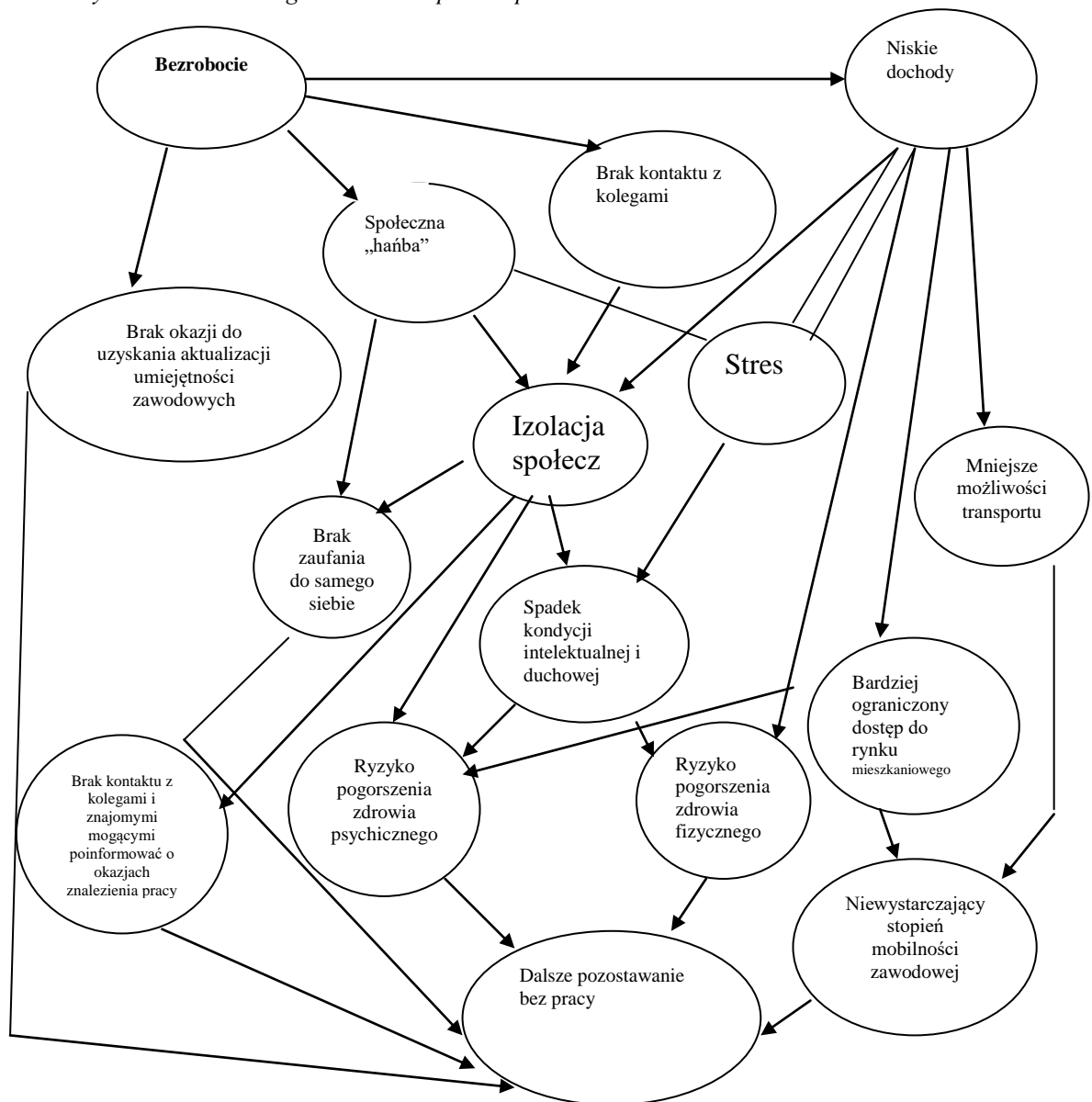
W gospodarce rynkowej pewien poziom bezrobocia (ok.3-4 proc.) jest nieunikniony, a nawet konieczny. Umożliwia bowiem dostosowanie struktury do zmieniających się potrzeb i sprawia, że praca jest bardziej ceniona. Jednak nadmierne bezrobocie jest zjawiskiem niekorzystnym, tym bardziej że wraz ze wzrostem bezrobocia utrwała się długotrwałe bezrobocie.

Spółecznie istotną cechą długotrwałego bezrobocia jest nie tylko jego zasięg i głębokość, ale przede wszystkim jego trwałość. Trwałość bezrobocia niesie za sobą degradację cywilizacyjną. Długookresowe pozostawanie bez pracy jest najbardziej groźną formą bezrobocia, wywołującą nie tylko niepożądane skutki ekonomiczne w postaci utraty kwalifikacji zawodowych, ale przede wszystkim trudne do oszacowania straty społeczne, wynikające z głębokiej frustracji i utraty sensu życia. Bezrobotny traci cenioną i akceptowaną rolę społeczną jaką jest osoba zatrudniona.

Osoby długotrwałe bezrobotne pozostają w sprzeczności z aktywną formą poszukiwania pracy. Ze względu na specyficzne cechy tych osób czyli długość oczekiwania na pracę, brak odpowiednich kwalifikacji, brak odpowiedniego stażu pracy, brak aktualnych uprawnień są one przez pracodawców postrzegane jako mniej atrakcyjne. Ogólnie wśród osób długotrwałe bezrobotnych ponad 62 proc. posiadało wykształcenie niższe niż wykształcenie średnie zawodowe. Osoby długotrwałe bezrobotne bardzo często nie mają żadnego przygotowania zawodowego, co czyni je osobami nieprzydatnymi na rynku pracy. Badania naukowe potwierdzają, że im dłużej człowiek pozostaje na bezrobociu, tym trudniej mu znaleźć ponownie zatrudnienie i tym mniej interesujący staje się dla

potencjalnego pracodawcy.

Rys.1 Bezrobocie długookresowe – spirala upadku



Długotrwałe bezrobocie dotyczy nie tylko sfery zawodowej ale i całej osobowości oraz sposobu życia osoby bezrobotnej i jego rodziny. W tym kontekście często mówi się o tzw. spirali upadku /rys 1/: utrata pracy przekłada się na utratę dochodów, to z kolei wiąże się ze stresem i poczuciem izolacji, spadkiem kondycji fizycznej i intelektualnej, brakiem zaufania do siebie i brakiem kontaktów ze społeczeństwem, co w konsekwencji prowadzi do dalszego pozostawania bez pracy. Proces ten można nazwać atrofią społeczną czyli zanikaniem pewnych aktywnych postaw wskutek długotrwałej bezczynności.

Punktem wyjścia w realizacji niniejszego projektu było przeprowadzenie krótkiego sondażu wśród potencjalnych uczestników projektu pt. „**Reintegracja społeczna i zawodowa bezrobotnych z powiatu nyskiego**”. Ankieta była anonimowa a celem badania było zdiagnozowanie sytuacji długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie pod kątem obaw oraz oczekiwań.

Ilość uzyskanych odpowiedzi	Wybrane stwierdzenia
86%	- wątpię, że moje kwalifikacje są wystarczające na obecnym rynku pracy
77 %	- boję się niepowodzeń, odrzucenia i zmiany
72%	- czuję się bardzo niepewnie w czasie rozmowy z pracodawcą
45-50%	- obawiam się, że zabraknie mi pieniędzy na życie zanim znajdę pracę - nie wiem jak wygląda rynek pracy w obecnej sytuacji - nie wiem od czego zacząć poszukiwanie pracy - nie wiem co chcę dalej robić w życiu - boję się kolejnej porażki
40%	- obawiam się, że jestem za stary/za młody, aby znaleźć prace - nie lubię ryzykować

Na podstawie przeprowadzonego sondażu można wnioskować, iż grupa potencjalnych uczestników projektu jest bardzo zróżnicowana. Wśród badanych były zarówno osoby pozostające bez pracy niewiele ponad 2 lata, ale również osoby niepracujące przez ostatnie 15 lat. Ze względu na tak długi okres bezrobocia osoby te nie dysponują też zbyt dużym stażem pracy. Najczęściej staż pracy mieści się w przedziale 1-5 lat. Często jest to staż jeszcze mniejszy lub nie ma go wcale. Tak małe doświadczenie dodatkowo utrudnia ponowne wejście na rynek pracy.

Długotrwale bezrobotni charakteryzują się poczuciem braku kwalifikacji wystarczających na obecnym rynku pracy. Boją się zatem niepowodzenia, odrzucenia. Boją się również zmian, które są motorem obecnego rynku

zatrudnieniowego. Pozostawanie bez pracy przez okres kilku lat wiąże się bezpośrednio z brakiem doświadczenia w poruszaniu się po rynku pracy. Dlatego połowa badanych deklaruje brak wiedzy na temat aktualnego rynku pracy. W związku z tym osoby te nie wiedzą od czego zacząć szukanie pracy, tym bardziej, że nie wiedzą nawet co chcą robić w swoim życiu zawodowym. Wreszcie aż 72% uczestników deklaruje niepewność podczas rozmowy z pracodawcą. Duże znaczenie ma również bariera wiekowa. Ankietowani obawiają się, że nie otrzymają pracy, ponieważ mają za dużo, albo bądź za mało lat.

OCZEKIWANIA

Podczas badań potencjalni beneficjenci wrazili własne oczekiwania w stosunku do podejmowanych działań w ramach niniejszego projektu np:

- jak rozmawiać z przyszłym pracodawcą
- jak skutecznie szukać pracy
- jak rozwinąć swoje umiejętności
- nauczyć się przedstawiać swoje umiejętności
- jak zaprezentować siebie, oraz swoje zdolności
- jak przygotować życiorys i list motywacyjny
- jak stać się osobami bardziej otwartymi i komunikatywnymi
- propozycji pracy
- przeszkolenia w odpowiednim zawodzie

Oczekiwania zawsze wnoszą chęć działania oraz podejmowania aktywizacji, pozostawienie bezrobotnych samym sobie niosłoby za sobą jedynie negatywne konsekwencje. **Stąd zrodzi się pomysł na projekt**, gdzie bezrobotni wsparci działaniami aktywizującymi i pomocowym, w pełni przygotowani powracają na otwarty rynek pracy. Poniższa publikacja ilustruje oraz przybliża wprowadzoną ideę oraz rezultaty udzielonego wsparcia.

3. PROMOCJA PROJEKTU

Zgodnie z zasadami obowiązującymi w rozporządzeniu WE nr 1159/ 2000 realizowano promocję projektu. Opracowano ulotki, plakaty oraz materiały informacyjnych które były widoczne i dostępne w całym powiecie nyskim. Ponadto w Nysie w miejscu widocznym dla wszystkich mieszkańców powiatu umieszczony został billboard informujący o rozpoczęciu projektu oraz o jego założeniach.

Na bieżąco, informacje o projekcie oraz o planowanych formach wsparcia zamieszane były na stronach internetowych Urzędu Pracy w Nysie oraz w Biuletynie Nyskiego Rynku Pracy redagowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Nysie.

Zdjęcie billboardu

Zdjęcie plakatu

Zdjęcie ulotki , materiałów informacyjnych itp

4. WARSZTATY

4.1 WARSZTATY z DORADCĄ ZAWODOWYM

Geneza spotkań z doradcą zawodowym

Doradcy zawodowi służą bezrobotnym profesjonalną pomocą w planowaniu kariery zawodowej, poszukiwaniu pracy, poruszaniu się po rynku pracy oraz ocenie predyspozycji i oczekiwań zawodowych.

Podejmowanie trafnych decyzji zawodowych czy poszukiwanie zatrudnienia wymaga posiadania i wykorzystania wielu umiejętności społecznych. Jedną z takich umiejętności jest współpraca w grupie, w zespole zadaniowym. Idea współpracy w zespole zyskuje w ostatnich latach coraz większą popularność i to w różnych dziedzinach życia. Niejednokrotnie praca zespołowa jest bardziej efektywna niż praca indywidualna. Każdy kto zaczyna pracować w zespole, wnosi do niego pewne talenty, pomysłowość, wiedzę. Grupa może osiągnąć lepsze wyniki niż pozwala na to suma wszystkich indywidualnych zdolności. Doradcy zawodowi mogą tę umiejętność rozwijać podczas warsztatów grupowych.

Zajęcia w ramach warsztatów grupowych, które zdecydowano się realizować w trakcie niniejszego projektu, stanowią ważną formę pomocy osobom długotrwale bezrobotnym w radzeniu sobie z sytuacją pozostawania bez zatrudniania.

CEL WARSZTATÓW

- celem warsztatów grupowych z doradcą zawodowym było przede wszystkim pomoc długotrwale bezrobotnym w lepszym zrozumieniu siebie w kontekście środowiska pracy oraz poprawę skuteczności działań ukierunkowanych na znalezienie zatrudnienia.

METODYKA ZAJĘĆ

Grupowe poradnictwo realizowane było o sprawdzone metody doradcze, a także autorskie scenariusze. Warsztaty miały charakter modułowy tzn. tworzyły cykl składający się z bloków tematycznych opracowanych w oparciu o zalecenia metodologiczne z uwzględnieniem specyficznych potrzeb grup docelowych.

PRZEBIEG ZAJĘĆ

Realizowane zajęcia w trakcie warsztatów z beneficjentami

Jak znaleźć ponowne zatrudnienie?

- Odkrywanie siebie - diagnoza własnych kompetencji, uzdolnień, predyspozycji i oczekiwań zawodowych

- Zestawienie własnych kwalifikacji z ofertą i wymaganiami rynku pracy (ze szczególnym uwzględnieniem rynku lokalnego)
- Sztuka autoprezentacji - metody i techniki aktywnego poszukiwania pracy (przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, symulacja rozmowy z potencjalnym pracodawcą)
- Opracowanie indywidualnego planu poszukiwania ponownego zatrudnienia

Czas trwania warsztatu - 4 godziny

Rozmowa kwalifikacyjna

- Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej
- Gromadzenie informacji o firmie
- Gromadzenie informacji o stanowisku pracy
- Gromadzenie informacji o sobie
- Sztuka prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej
- Umiejętność zaprezentowania własnej osoby - znaczenie pierwszego wrażenia
- Zasady skutecznego komunikowania się i aktywnego słuchania
- Rola zachowań niewerbalnych (sposób wyrażania emocji, wygląd zewnętrzny, gesty, sposób poruszania się)
- Rozmowa kwalifikacyjna - obszary, typowe pytania i najczęściej popełniane błędy
- Podstawowe rodzaje procesów kwalifikacyjnych i stosowanych metod selekcji

Czas trwania warsztatu - 4 godziny

Autoprezentacja z elementami mowy ciała

- Kierowanie wrażeniem - rozpraszanie obaw i wątpliwości pracodawców
- Prezentacja własnej przydatności w firmie
- Znaczenie zachowań niewerbalnych w kontakcie z pracodawcą
- Techniki autoprezentacji - przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, symulacja rozmowy z potencjalnym pracodawcą

Czas trwania warsztatu - 4 godziny

Samoocena umiejętności i predyspozycji zawodowych z wykorzystaniem autotestów

- Określenie własnych atutów zawodowych - mocnych stron, umiejętności, predyspozycji osobowościowych

- Ocena własnego przygotowania zawodowego - analiza zdobytych kwalifikacji (poziom i kierunek wykształcenia, doświadczenie zawodowe, dodatkowe kwalifikacje)
- Rozpoznanie własnych preferencji zawodowych - sprecyzowanie oczekiwań względem przyszłej pracy
- Podsumowanie doświadczeń zdobytych w trakcie trwania warsztatów

Czas trwania warsztatu - 4 godziny

Wygraj swój czas

- Bilans kompetencji zawodowych i osobowościowych
- Werbalizacja celów i oczekiwań zawodowych
- Analiza rynku pracy
- Dokumenty aplikacyjne
- Rozmowa kwalifikacyjna
- Wsparcie rodziny, przyjaciół w poszukiwaniu pracy

Czas trwania warsztatu – 6 godzin

Jak wejść na rynek pracy?

- Bilans kompetencji zawodowych
- Umiejętność poruszania się i funkcjonowania na rynku pracy
- Planowanie rozwoju zawodowego – kształcenie ustawiczne

Czas trwania warsztatu – 2 godziny

PODSUMOWANIE

Z usług poradnictwa zawodowego docelowo w projekcie miało skorzystać jedynie 100 osób, ostatecznie z uwagi na dużą rotację beneficjentów w projekcie, **z usług doradcy zawodowego skorzystało 210 osób, w tym 142 kobiety**. Ponad połowa beneficjentów uczestniczyła w ramach tzw. grupowych warsztatów z doradcą zawodowym.

Atrakcyjność realizowanych działań w zakresie warsztatów poradnictwa zawodowego zwiększona została o wykorzystanie prezentacji multimedialnych, materiałów informacyjnych /informerów, poradników, katalogów, wzorów życiorysów i listów motywacyjnych itp./, a także sprzętu audiowizualnego i internetu. W trakcie zajęć uczestnicy mieli zapewniony ciepły posiłek oraz napoje.

Zdjęcie nr...

Warsztaty z doradca

4.2 WARSZTATY Z LIDEREM KLUBU PRACY

Geneza spotkań w Klubie Pracy

Klub pracy to zajęcia szkoleniowe, w ramach których bezrobotni nabywają umiejętności poszukiwania pracy oraz poruszania się po rynku pracy .

Szkolenie w ramach Klubu Pracy przeznaczone jest przede wszystkim dla osób, które albo nie mają żadnego doświadczenia w poszukiwaniu pracy albo są zniechęcone dotychczasowym brakiem pozytywnych efektów swoich działań. Ich poczuciu niepewności i rozgoryczeniu towarzyszą często wątpliwości dotyczące słuszności dokonywanych wyborów, poczucie niewiary w skuteczność własnych poczynań oraz skłonności do przerzucania odpowiedzialności za swoją sytuację na warunki zewnętrzne. Uczestnictwo w zajęciach Klubu Pracy pomaga bezrobotnym zmienić postawę wobec siebie i swojej sytuacji, uczy aktywności i samodzielności.

CEL WARSZTATÓW :

- teoretyczne i praktyczne przygotowanie osób bezrobotnych do efektywnego poszukiwania pracy i podjęcia zatrudnienia

CELE DODATKOWE:

- uczestnik zyskuje wiarę w siebie i własne możliwości
- odkrywa dla siebie nowe możliwości rozwojowe
- podejmuje samozatrudnienie
- na nowo rozwija umiejętności funkcjonowania w grupie społecznej innej niż własna rodzina

METODYKA ZAJĘĆ

W czasie realizacji zajęć stosowane były następujące metody:

- Mini wykład;
- Studium przypadku;

- Ćwiczenia z kamerą;
- Twórcze myślenie;
- Konsultacje indywidualne;
- Dyskusja;
- Burza mózgów;
- Odgrywanie scenek;
- Prezentacje;
- Obserwacja pracy;
- Praca w zespołach, w podgrupach, w parach
- Zabawy i gry.

PRZEBIEG ZAJĘĆ

Poznanie się uczestników

Początek szkolenia przeznaczony był na poznanie się uczestników, zbudowanie kontaktu i zaufania. Uczestnicy i trener podpisali kontrakt określający zasady współpracy, które zostały wspólnie ustalone. To bardzo ważne elementy szkolenia, zważywszy na to, iż uczestnicy mieli przed sobą 10 dni wspólnej pracy. Dzień pierwszy przeznaczony był również na poznanie oczekiwań uczestników. Aby zmienić nastawienie osób bezrobotnych względem poszukiwania pracy, trzeba poznać ich dotychczasowe doświadczenia. Dlatego też część szkolenia została przeznaczona na podzielenie się wcześniejszymi przeżyciami związanymi z utratą poprzedniej pracy oraz z poszukiwaniami nowej.

Określanie indywidualnych predyspozycji.

Uczestnicy mieli możliwość poznać swoje umiejętności. Pracowali również nad dopasowaniem uznawanych przez siebie wartości do wybranego zawodu i warunków pracy. Określali cele zawodowe i życiowe.

Poznanie rynku pracy.

Poznanie rynku pracy poparte było praktycznymi i teoretycznymi przykładami. Pierwsze elementy zajęć związane były z poznaniem zasad przygotowania dokumentów aplikacyjnych, które stanowią podstawową wizytówkę osoby poszukującej pracy.

Za nim uczestnicy spotkali się z pracodawcami w ich Firmach mieli możliwość poznać najważniejsze zasady komunikacji interpersonalnej czyli przeprowadzono

warsztaty asertywności.

Przygotowanie się do rozmowy.

Uczestnicy mieli znaleźć odpowiedni dla siebie zawód, potem miejsce pracy. Nawiązanie kontaktu z pracodawcą twarzą w twarz niejednokrotnie okazuje się być trudne. Dlatego uczestnicy mieli możliwość skorzystać z alternatywy, jaką stanowi rozmowa telefoniczna. Należało także przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej. Bardzo ważnym elementem jest więc autoprezentacja. Ale uczestnicy poznali również zasady odpowiadania na pytania zadawane przez pracodawcę. Podsumowanie tych przygotowań stanowiły scenki odegrane przez uczestników, które obrazowały rozmowę kwalifikacyjną. Scenki były nagrane za pomocą kamery. Takie doświadczenie najlepiej wpływa na umocnienie mocnych stron i poprawę słabych.

Uczestnikom szkolenia zostały przedstawione najważniejsze przepisy prawa pracy. Dzięki temu poznali oni różnice pomiędzy umową o pracę, a umową cywilno – prawną, zapoznali się także ze swoimi prawami oraz obowiązkami.

Podsumowanie

W Klubie Pracy uczestniczyło 26 osób, w tym 22 kobiety oraz 4 mężczyzn.

Po zakończeniu szkolenia w Klubie Pracy każdy uczestnik:

- zna swoje mocne i słabe strony i potrafi dostosować je do potrzeb rynku pracy
- potrafi przedstawić swoje umiejętności, zna ich wartość
- zna podstawowe zagadnienia dotyczące rynku pracy i mechanizmy, które nimi rządzą
- zna zasady autoprezentacji, potrafi zaprezentować swoją sylwetkę zawodową
- ma przygotowany życiorys i list motywacyjny, potrafi napisać dokumenty stosownie do potrzeb
- zna podstawowe zasady komunikacji interpersonalnej
- wie na czym polegają i w czy są pomocne zachowania asertywne
- zna metody i techniki poszukiwania pracy, potrafi je zastosować
- jest przygotowany do przeprowadzenia profesjonalnej rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą
- zna zasady mowy ciała
- potrafi przeprowadzić wstępną rozmowę telefoniczną z pracodawcą
- potrafi samodzielnie podjąć decyzję o wyborze dalszej drogi zawodowej

Działania uczestników, wszelkie ich postępy są eksponowane w Klubie Pracy na specjalnie do tego celu przeznaczonych tablicy. Przedstawiona poniżej ekspozycja została zaprojektowana i przygotowana przez jedną z uczestniczek projektu „Reintegracja zawodowa i społeczna bezrobotnych z powiatu nyskiego”. Każdy kto wykorzystał swoją szansę tj otrzymał propozycje szkolenia, otrzymał propozycję pracy wklejał kwiatka.

Zdjęcie tablicy

Zdjęcie nr...

Warsztaty z liderem

4.3 TRENING INTERPERSONALNY Z PSYCHOLOGIEM

Geneza spotkań z psychologiem

Jak wskazują liczne badania skutki utraty pracy nasilają się w miarę wydłużania się okresu bezczynności, przekształcają stopniowo względny optymizm życiowy w zniechęcenie, frustrację, agresję, poczucie bezsensu życia.

Badania psychologiczne nad bezrobotnymi wykazały, że doświadczają oni negatywnych napięć i emocji, mają niższy poziom poczucia szczęścia, zadowolenia z życia niż porównywalne grupy ludzi zatrudnionych. Bezrobocie wpędza ludzi w stan zachwiania emocjonalnego w porównaniu z okresem zatrudnienia, zmniejsza morale ludzi, charakteryzuje się specyficznymi stadiami reakcji, począwszy od fazy szoku, poprzez fazę optymizmu przeplatanego pesymizmem, a skończywszy na fazie fatalizmu, przechodzącą w fazę rezygnacji w zależności od czasu pozostawania bez pracy. Do najczęstszych emocjonalnych reakcji osób bezrobotnych należy: smutek, melancholie, depresje, zaburzenia procesów poznawczych (niezdolności kognitywne), agresja, rezygnacja, wyuczona bezradność.

Cel spotkań z psychologiem

Celem projektu było stworzenie wszystkich możliwych warunków umożliwiających osobom długotrwale bezrobotnym ponowne zaistnienie na rynku pracy. Spotkania z psychologiem oraz doradztwo psychologiczne były jednym z etapów projektu, w całości rozumianego jako kompleksowe działania wspierające długotrwale bezrobotnych. Trening interpersonalny miał służyć złagodzeniu

wewnętrznych trudności, pomocy w rozwiązywaniu osobistych problemów oraz przekonaniu mentalnych barier, które utrudniają wejście na rynek pracy.

Prezentacja grupy

Do udziału w projekcie zaproszono **grupe 62 osób**. W założeniu byli bezrobotni, u których utrwalone postawy i wzorce zachowań przekształciły się w trudne do zmiany schematy zachowań, trudne do zniwelowania jedynie działaniami doradczymi. Za zgodą i akceptacją uczestników prowadzono rozmowy dotyczące ich wewnętrznych predyspozycji, posiadanych umiejętności, prezentowanych postaw i oczekiwań oraz aktualnych możliwości.

Metodyka zajęć

Staraniem realizatorów było **zapewnienie dobrych warunków**, w których odbywały się te spotkania, a więc oddzielnego pomieszczenia, w którym można spokojnie rozmawiać i prowadzić badania. Jak również czas przeznaczony na spotkania z beneficjentem był wystarczający dla prowadzonych czynności, takich jak: rozmowa, wywiad i indywidualny trening. Dla osób, które wyrażały chęć kolejnych konsultacji wyznaczano termin ponownego spotkania.

Podczas treningu interpersonalnego kładzono nacisk na :

- skłonienie klienta do jasnego formułowania swych celów w kategoriach bezpośrednio sprawdzalnych,
- wyodrębnienie tych działań, które klient może dzięki własnej aktywności zrealizować,
- negocjowanie konkretnych zachowań,
- kierowanie klienta na osiągnięcie autonomii w podejmowaniu decyzji i wytyczanie sposobów funkcjonowania

Przebieg spotkań

Założeniem indywidualnych spotkań z psychologiem było uzgodnienie z beneficjentem działań, które ułatwiłyby mu ponowne zaistnienie na rynku pracy, ustalenie sposobów rozwiązywania lub łagodzenia problemów życiowych. Już na tym etapie jako ważny podkreślano element własnego wyboru. Skuteczność doradztwa mierzy się zrozumieniem, akceptacją i swobodą dokonanego przez beneficjenta wyboru. Każdy badany miał możliwość przedstawienia swojego punktu widzenia i swoich racji w tym względzie. Jako metody badawcze stosowano rozmowy i wywiad psychologiczny. Służyły one do poznania cech

osobowych beneficjenta, jego potrzeb, oczekiwań, predyspozycji i możliwości, postaw i motywów działania.

Wnikliwa analiza i wspólne omówienie sytuacji każdego beneficjenta pozwoliły na wysunięcie sugestii i propozycji dalszego postępowania. W kolejnych spotkaniach z niektórymi uczestnikami prowadzono doradztwo z elementami treningu asertywności, komunikacji czy rozwiązywania problemów.

Postawy beneficjentów wobec spotkania z psychologiem.

Z grupy proponowanej do udziału w projekcie wiele osób mogło odczuwać przed spotkaniem pewne zaniepokojenie, jednak większość rozumiała je jako pomocne w prowadzonych przez Urząd Pracy działaniach na rzecz bezrobotnych. Wiele osób potraktowało spotkanie jak sesję terapeutyczną, „pomocy psychologa potrzebowałam, jak straciłam pracę, byłam wtedy w ciężkiej depresji”, „dlaczego nie ma bezpłatnego leczenia psychologicznego w poradniach, człowiek z problemem nie ma się gdzie zwrócić”.

Rozmowy i doradztwo

W spotkaniach z beneficjentem najwięcej uwagi poświęcono procesom przekonstruowania negatywnych myśli, emocji, zachowań w kierunku postaw pozytywnych i ukierunkowanych na poszukiwanie zatrudnienia. Prawie połowa uczestników przyznaje, że doświadcza często lęku, frustracji, przygnębienia, gniewu, złości z powodu braku zatrudniania i złej sytuacji na rynku pracy. Niektóre osoby w reakcji na niepowodzenia reagują frustracją i biernością. Tacy beneficjenci prawie w każdej trudnej dla nich sytuacji reagują agresją z obawy przed zarzutami, czy krytyką. Rozpoznawanie powodów takich zachowań i interwencja w ich zmianie może być skuteczna, jeśli bezrobotny uznaje, że jego sytuacja, emocje i działania są rozumiane. W przeciwnym przypadku, w znacznie mniejszym stopniu badany jest zdolny podjąć działania w kierunku zmian, bez względu, jak bardzo są one potrzebne.

Proponowane sugestie zmian mogą być efektywne, jeśli będą one zgodne z pragnieniami tej osoby i będą przez nią akceptowane. Dotyczy to szczególnie osób, które często doświadczają rozlicznych lęków, obaw i dla których kontakty z ludźmi są szczególnie trudne. Inspirowanie uczestników projektu do przedstawienia antycypowanych zachowań w relacjach z ludźmi, może skłonić ich do podjęcia próby zmiany. Oczywiście zazwyczaj wymaga to dłuższego treningu,

gdyż utrwalone postawy i wzorce zachowań przekształciły się w trudne do zmiany schematy. Jednak nawet małe sukcesy w tym względzie mogą zachęcać do ich powtarzania. Szczególnie ważne jest aby osoby te pozytywne zmiany przypisywały sobie i czynnikom, które znajdują się w zasięgu ich kontroli.

W przypadku niektórych osób zastosowano rodzaj terapii opartej na wyjaśnianiu. Tak np. uczestnicy spotkań, którzy posiadali obiektywnie wysoki poziom kompetencji społecznych, zaprzeczali temu z powodu nadmiernie krytycznej oceny najbliższego otoczenia. Podczas treningu interpersonalnego chodziło o odwrócenie negatywnych przekonań na temat własnej osoby i swojej przyszłości oraz wyznaczenie realistycznych zadań.

Podczas spotkań zaobserwowano, że młode osoby /25- 35 lat/ lepiej precyzują obraz potrzebnych zmian w zakresie własnego zachowania i lepiej współpracują w uzgadnianiu sposobów ich osiągnięcia. Większość tych osób chętnie poznała zasady treningu asertywności, który traktowały jako pomocny w ćwiczeniu pewności siebie w relacjach z ludźmi i sprawności własnego działania.

Wnioski ze spotkań

W spotkaniu z każdym beneficjentem akcentowano te elementy, które w danym przypadku mogły przynieść największe indywidualne korzyści. Najbardziej pomocy psychologicznej wymagali bezrobotni z niską samoocena, osamotnieni w swoim otoczeniu, z negatywnymi doświadczeniami na rynku pracy, ze skłonnością do obwiniania się. Wszystkie te czynniki działają na zasadzie błędnego koła. Wspólnie z beneficjentem psycholog starał się szukać szansy na przerwanie tego zamkniętego obwodu. Aby pomóc mu uruchomić pierwsze działania, należy przerwać destrukcyjną bezradność i interpretowanie przyszłości wyłącznie przez pryzmat negatywnych doświadczeń. Psycholog może wskazywać i precyzować zależność między niepowodzeniami a dotychczasowym działaniem. Pomoc terapeuty może być także wykorzystana w pracy nad efektywnym radzeniem sobie w napotkanych trudnościach. Jednak dopiero podjęcie świadomego wyboru i osobistej odpowiedzialności za realizację swojej decyzji może dać beneficjentowi poczucie sprawczości swoich działań.

Zdjęcia numer

5. USŁUGI RYNKU PRACY

Projekt objął działania mające na celu umożliwienie osobom zagrożonym długotrwałym bezrobociem ponowne wejście na otwarty rynek pracy, aktualizację bądź uzupełnienie posiadanej wiedzy i kwalifikacji zawodowych. W trakcie projektu ostateczni beneficjenci mieli możliwość wykorzystania nowoczesnych technik i narzędzi informatyczno - komunikacyjnych np. w ramach modułu szkoleniowego oraz w ramach przygotowania zawodowego

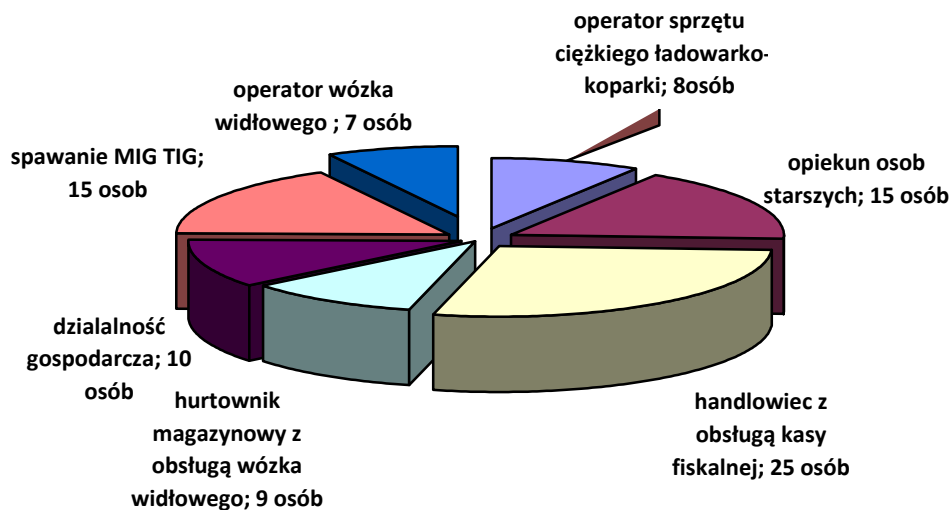
W Projektodawca przewidział w ramach projektu dla uczestników 7 szkoleń zawodowych. W ramach proponowanego wsparcia skorzystało 89 beneficjentów, w tym 46 kobiet.

W ramach przygotowania zawodowego w miejscu pracy skorzystało 78 beneficjentów, w tym 67 kobiet.

Zrealizowane szkolenia w ramach projektu to:

- operator sprzętu ciężkiego ładowarko – koparka
- opiekun osób starszych
- handlowiec z obsługą kasy fiskalnej
- hurtownik magazynowy z obsługą wózka widłowego
- szkolenie z zakresu rozpoczęcia i prowadzenia działalności gospodarczej, oraz z zakresu prowadzenia spółdzielni socjalnej z elementami zarządzania i marketingu
- spawanie MIG - TIG
- operator wózka widłowego

Szkolenia w ramach projektu



Zdjęcie nr... Szkolenia

6. EWALUACJA - OCENA PROJEKTU

Ewaluacja to ocena efektywności, skuteczności, oddziaływania, trwałości i zgodności projektu w kontekście założonych celów.

Warunkiem koniecznym do podsumowania efektów projektu jest przeprowadzenie jego oceny pod kątem skuteczności i efektywności.

Przeprowadzeniu oceny projektu pt. „Reintegracja zawodowa i społeczna bezrobotnych z powiatu

nyskiego” posłużyła ankieta przesłana beneficjentom na zakończenie ich udziału w projekcie oraz wywiady i komentarze notowane w trakcie trwania projektu.

Ankiety przesłano do wszystkich beneficjentów biorących udział w projekcie. Zwrot ankiet był na poziomie 75 proc. tj. odpowiedziało 135 osób, w tym 89 kobiet oraz 46 mężczyzn. Sytuację beneficjentów na rynku pracy badano trzy miesiące po zakończeniu ścieżki projektu określonej przez zespół projektowy.

Projekt badano pod kątem trzech kryteriów ewaluacyjnych: użyteczności, efektywności oraz trwałości.

Efektywności - kryterium wg. którego bada się projekt pod kątem zakładanych rezultatów.

Ocen aktualnej sytuacji beneficjentów



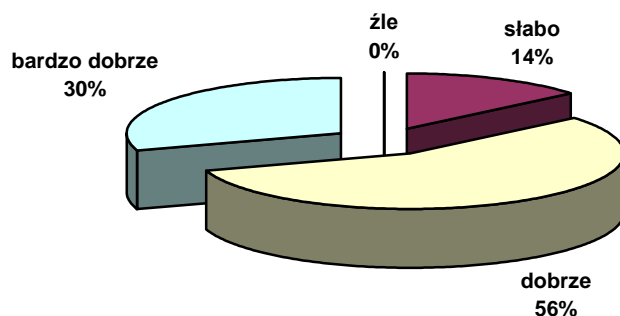
Mierzalnym sukcesem projektu jest ukończenie ścieżki projektu przez 181 beneficjentów. Potwierdzeniem sukcesu projektu jest sytuacja beneficjentów tuż po jego zakończeniu. Jak wynika z analizy ankiet około 35 proc. respondentów jest zatrudniona i utrzymuje swoje zatrudnienie. Jest bardzo dobry wskaźnik w przypadku tak trudnej grupy beneficjentów. Ponad 50 proc. respondentów nadal posiada status bezrobotnego, w tym około 5 proc. w ogóle nie poszukuje zatrudnienia. Wymieniona grupa beneficjentów to w 85 proc., kobiety, które z różnych przyczyn nadal pozostają w ewidencji bezrobotnych. Z obserwacji rynku pracy, jak również obserwacji samych zachowań beneficjentów, wynika iż stan długotrwałego bezrobocia ma tendencję do utrwalania się. Osoby bezrobotne w starciu z obecnym rynkiem pracy nadal czują się bezradne i w konsekwencji powracają ponownie do ewidencji.

Użyteczności – kryterium wg. którego bada się na ile zdobyte doświadczenie oraz umiejętności stają się istotne z punktu widzenia wdrożenia ich w realny rynek pracy

Założenia projektu przyjęły działania mające na celu umożliwienie osobom długotrwale bezrobotnym ponowne wejście na otwarty rynek pracy, aktualizację bądź uzupełnienie posiadanej wiedzy i kwalifikacji zawodowych. Beneficjenci wyposażeni w wiedzę z zakresu poruszania się po rynku pracy oraz zmobilizowani do poszukiwania zatrudnienia staną się aktywną grupą, która będzie umiała odnaleźć swoje miejsce na rynku pracy. Dlatego też w ocenie projektu istotne stało się kryterium użyteczności zdobytych doświadczeń oraz umiejętności.

Na jakim poziomie ocenia Pan / Pani uzyskane w trakcie projektu **kwalifikacje /bądź nabyte doświadczenie?**

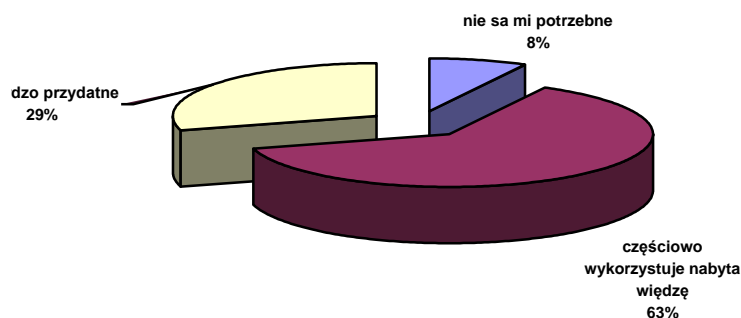
Ocena poziomu kwalifikacji



Z analizy danych wynika, iż respondenci wysoko ocenili zdobyte umiejętności oraz kwalifikacje. Ponad 80 proc. respondentów była zadowolona z uzyskanych kwalifikacji w niniejszym projekcie. Jedynie 14 proc. uczestników słabo oceniło poziom uzyskanych kwalifikacji w czasie realizacji niniejszego projektu.

Jak ocenia Pan/ Pani stopień wykorzystania uzyskanych kwalifikacji, bądź nabytych doświadczeń na rynku pracy?

Ocena wykorzystania zdobytych kwalifikacji

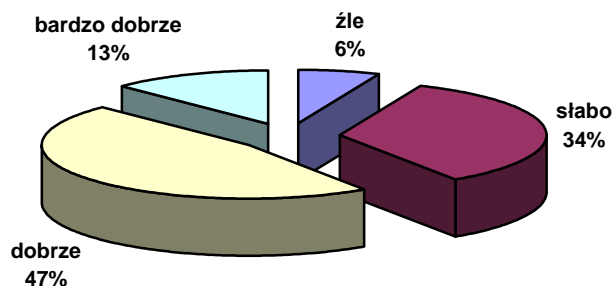


Kolejny punktem oceny kryterium użyteczności jest stopień wykorzystania nabytych doświadczeń. Dla 29 proc. respondentów uzyskane kwalifikacje oraz doświadczenia, w ramach projektu są bardzo przydatne. Około 63 proc. jedynie częściowo wykorzystuje zdobytą wiedzę. Natomiast 8 proc. uczestników nie wykorzystuje w praktyce nabytej wiedzy.

Założenia projektu nie ograniczały się jedynie do zapewnienia uczestnictwa w szkoleniach czy w przygotowaniu zawodowym lecz przede wszystkim projektodawca kład nacisk na samodzielność, gospodarność, oraz rozwój aktywności beneficjentów w poszukiwaniu zatrudnienia, a przede wszystkim poprawę wizerunku u pracodawców jako osoby mobilnej i wartościowej co zapewnia sam udział w projekcie. Proponowane wsparcie miało charakter kompleksowy, gdzie podstawowa formą najważniejszą były warsztaty, które miały zmotywować uczestników projektu do poszukiwania zatrudnienia.

Na jakim poziomie ocenia Pan/ Pani nabyte **umiejętności oraz motywację do podejmowania samodzielnych** działań na rynku pracy/ w tym np. do poszukiwania pracy/.

Ocena podejmowania samodzielnych działań



Bardzo dobrze i dobrze oceniło swoją motywację do samodzielnego poszukiwania pracy około 60 proc. beneficjentów. Dostyc znaczna grupa beneficjentów około 40 proc. słabo ocenia swoją aktywności na rynku pracy. Najgorzej pod względem wymienianego kryterium oceniły się kobiety, około 60 proc. pań było sceptycznie nastawiona do samodzielnego poszukiwania pracy.

Trwałość

kryterium oceny szans beneficjentów na rynku pracy/ na ile osoby, które zakończyły projekt oceniają swoje możliwości, siebie na rynku pracy.

Kryterium trwałość jest oceną skuteczności efektów i rezultatów projektów w dalszej perspektywie, jest to jedna z najważniejszych ocen projektu. O ile w momencie zakończenia ścieżki przez beneficjenta - jego nastawienia do poszukiwania zatrudniania oraz jego aktywność na rynku pracy jest bardzo optymistyczna, o tyle w zderzeniu z rzeczywistością rynku zatrudnionego nastawienie beneficjentów jest już o wiele mniej pozytywne.

Jak **obecnie** ocenia Pan/ Pani swoje szanse znalezienia pracy na lokalnym rynku pracy w skali od 1 do 10 ?

Mam niewielkie szanse na pracę

1

2

3

4

5

6

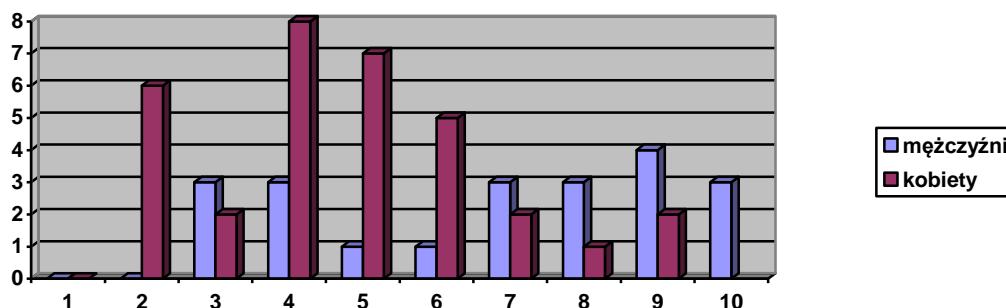
7

8

9

10

Mam duże szanse



Kryterium trwałości w szczególności dotyczy bezrobotnych kobiet, które najgorzej oceniły swoje szanse uzyskania zatrudnienia na rynku pracy. W skali od 1-10 oceniały się jedynie w przedziale 1-6 czyli najmniejsze szanse. Mężczyźni oceniali się znacznie lepiej. Wysokie oceny szans uzyskania pracy wśród mężczyzn świadczą o tym że rynek pracy jest dla nich rynkiem otwartym i to oni w pierwszej kolejności uzyskują zatrudnienie.

Podsumowanie badań ewaluacyjnych:

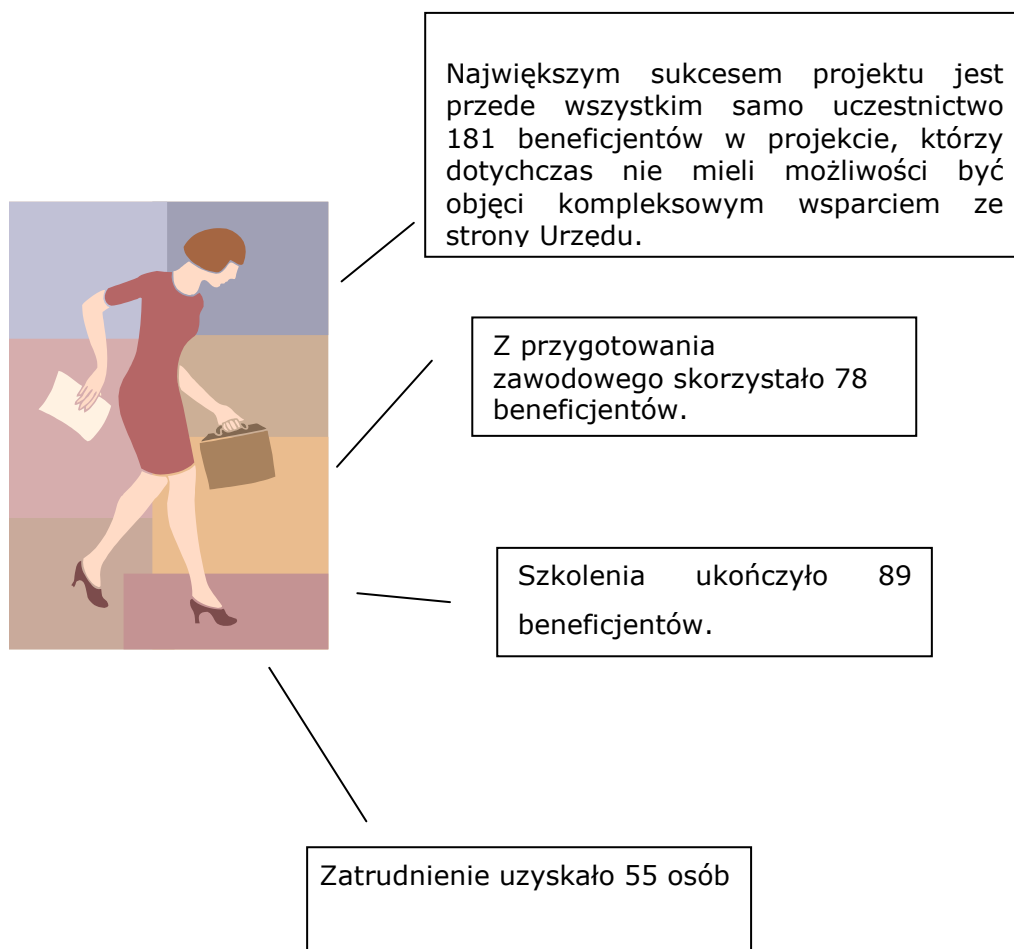
Zarówno analiza ankiet, wywiady z beneficjentami, a także opinie osób zaangażowanych w przebieg realizacji projektu dostarczyły projektodawcy licznych informacji dotyczących różnych aspektów ocenianego projektu. Podsumowując można wyciągnąć kilka ważnych wniosków:

- bardzo ważnym elementem w pracy z długotrwale bezrobotnym staje się indywidualne podejście oraz systematyczne diagnozowanie potrzeb bezrobotnych w celu zwiększenia skuteczności realizowanych działań
- warsztaty z doradcą zawodowym, warsztaty z psychologiem, warsztaty z liderem klubu pracy to podstawa pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi

- kobiety nadal gorzej oceniają się i postrzegają na rynku pracy niż mężczyźni, dlatego ważnym czynnikiem staje się przełamanie w ramach organizowanych warsztatów stereotypu pracy dostępnej tylko dla mężczyzn wśród samych beneficjentek.
- stan długotrwałego bezrobocia ma tendencję do utrwalania się, /w szczególności wśród bezrobotnych kobiet/ oraz zatracania aktywności w poszukiwaniu pracy. Osoby bezrobotne, w starciu z rynkiem pracy nadal czują się bezradne i w konsekwencji powracają ponownie do ewidencji. Dlatego też aktywizacja długotrwale bezrobotnych wymaga czasu, cierpliwości i systematyczności.

7. REZULTATY PROJEKTU

Rezultaty twarde projektu



Rezultaty miękkie

Dzięki realizacji projektu ostateczni beneficjenci skorzystali:

- warsztaty z liderem Klubu pracy
- warsztaty z doradcą zawodowym grupowe oraz spotkania indywidualne
- indywidualne spotkania z psychologiem

Dzięki warsztatom beneficjenci mieli możliwość rozwinięcia :

zdolności motywacyjnych:

- zwiększenie motywacji, wzrost wiary we własne siły,

rozwinięcia predyspozycji osobistych:

- poprawa wizerunku oraz sposobu bycia,
- uświadomienie sobie posiadanych umiejętności

umiejętności praktyczne:

- umiejętność wypełniania formularzy,
- umiejętność napisania poprawnego życiorysu,
- umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach
- rozbudzenie u uczestników warsztatów chęci do poszukiwania pracy.

Uczestnictwo w projekcie ułatwiło każdemu beneficjentowi ponowną integrację z rynkiem pracy, wzmocniło poczucie wartości oraz ograniczyło pogłębianie się skutków atrofii społecznej czego przykładem są poniższe wypowiedzi beneficjentów.

komentarze uczestników projektu

Po zakończeniu projektu uczestnicy mieli za zadanie między innymi dokończyć zdanie teraz potrafię...

- *pisać życiorys, list motywacyjny, rozmawiać z pracodawcą*
- *ocenić swoje możliwości i umiejętnie wykorzystać je w czasie poszukiwania pracy*
- *przedstawić swoją osobę (umiejętności, doświadczenia) w lepszym świetle*
- *ocenić co chcę robić, jak sobie radzić z poszukiwaniem pracy i jak to robić aby uzyskać pożądaną efekt*
- *przedstawić swoje umiejętności, zaprezentować się*

- zauważyć swoje błędy, jakie popełniam podczas poszukiwania pracy
- przygotować się do rozmowy, opowiedzieć o sobie, żeby kogoś zainteresować
- ocenić, gdzie chciałabym pracować i jakie mam dodatnie cechy charakteru, które ułatwiają mi pracę
- określić siebie i co mam do zaoferowania pracodawcom
- lepiej sprzedać swoje umiejętności i mam większe poczucie własnej wartości

Inne przykładowe wypowiedzi uczestników

- „ Uważam, że nauczyłam się bardzo dużo, w klubie pracy nauczyłam się jak mam się zachować gdy przyjdę do pracodawcy, jak mam rozmawiać, jak wyglądać. Odzyskałam pewność siebie i znalazłam pracę”
- „Nauczyłam się pisać życiorys oraz list motywacyjny, wiem już jak rozmawiać z pracodawcą. Myślę, że ten kurs pomoże mi zrealizować dążenia zawodowe. Chętnie polecę udział w kursie znajomym, gdyż uważam, iż jest on przydatny, jeśli ktoś chce znaleźć pracę”
- „Byłam osobą nieśmiałą, a wiem, że o swoje trzeba walczyć. Szkolenie upewniło mnie, że powinnam zacząć szukać pracy nawet kiedy mi ktoś odmawia. Nauczyłam się współpracować w grupie, odnowiłam swoje umiejętności, jakie kiedyś uzyskałam w szkole, zdobyłam nowe znajomości. Myślę, że szkolenie pomoże mi zrealizować moje dążenia zawodowe, ponieważ wiem już od czego zacząć, zdobyłam nowe umiejętności, nabyłam odwagę w poszukiwaniu pracy. Jest to szkolenie, z którego na pewno każda osoba coś zawsze wyniesie”
- „Nauczyłam się mówić o swoich umiejętnościach, odpowiednio formułować życiorys i list motywacyjny, panować nad emocjami w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. Kurs pomoże mi zrealizować moje dążenia zawodowe, ponieważ uwierzyłam w swoje możliwości, poznałam swoje prawa”

komentarz lidera klubu pracy

„Szkolenie w ramach Klubu Pracy przeznaczone jest przede wszystkim dla osób, które albo nie mają żadnego doświadczenia w poszukiwaniu pracy albo są zniechęcone dotychczasowym brakiem pozytywnych efektów swoich działań. Ich poczuciu niepewności i rozgoryczeniu towarzyszą często wątpliwości dotyczące słuszności dokonywanych wyborów, poczucie niewiary w skuteczność własnych poczynań oraz skłonności do przerzucania odpowiedzialności za swoją sytuację na

warunki zewnętrzne. Uczestnictwo w zajęciach Klubu Pracy pomaga bezrobotnym zmienić postawę wobec siebie i swojej sytuacji, uczy aktywności i samodzielności. Aby zmienić nastawienie osób bezrobotnych względem poszukiwania pracy, trzeba poznać ich dotychczasowe doświadczenia. Dlatego też część szkolenia została przeznaczona na podzielenie się wcześniejszymi przeżyciami związanymi z utratą poprzedniej pracy oraz z poszukiwaniami nowej. Uczestnicy poznali również zasady odpowiadania na pytania zadawane przez pracodawcę. Podsumowanie tych przygotowań stanowiły scenki odegrane przez uczestników, które obrazowały rozmowę kwalifikacyjną. Scenki były nagrane za pomocą kamery. Dzięki temu każdy mógł zobaczyć siebie zewnętrznym okiem i usłyszeć zewnętrznym uchem. Takie doświadczenie najlepiej wpływa na umocnienie mocnych stron i poprawę słabych. Taka praca z uczestnikami wzmacnia w nich poczucie pewności, która jest tak bardzo ważna w poszukiwaniu pracy. Uczestnictwo w zajęciach Klubu Pracy pomaga bezrobotnym zmienić postawę wobec siebie i swojej sytuacji, uczy aktywności i samodzielności.”

komentarz psychologa

„Najbardziej pomocy psychologicznej wymagali beneficjenci z niską samoocena, osamotnieni w swoim otoczeniu, z negatywnymi doświadczeniami. Wszystkie te czynniki działają na zasadzie błędnego koła.

Wspólnie z beneficjentem należy, więc szukać szansy na przerwanie tego zamkniętego obwodu. Aby pomóc mu uruchomić pierwsze działania, należy przerwać destrukcyjną bezradność i interpretowanie przyszłości wyłącznie przez pryzmat negatywnych doświadczeń. Psycholog w trakcie spotkań z bezrobotnym może wskazywać i precyzować zależność między niepowodzeniami a dotychczasowym działaniem. Pomoc terapeuty społecznego może być więc wykorzystana w pracy nad efektywnym radzeniem sobie w napotkanych trudnościach. Dopiero podjęcie świadomego wyboru i osobistej odpowiedzialności za realizację swojej decyzji może dać poczucie sprawczości swoich działań, dlatego tak ważna staje się indywidualna rozmowa z beneficjentem.”

komentarz koordynatora projektu

*„Niniejszy projekt jest pierwszym tego typu projektem realizowanym w PUP Nysa, który dotyka tak ważnego problemu jakim jest wykluczenie społeczne. Skąd pomysł na projekt? Przede wszystkim rosnąca statystyka osób długotrwale bezrobotnych, której mała mobilność i wyuczona bierność przeradza się w negatywne skutki zjawisk społecznych. Z drugiej strony zostały stworzone możliwości, która bez wsparcia Europejskiego Funduszy Społecznego nie były możliwe tj. trening interpersonalny z zatrudnionym na czas projektu psychologiem, kompleksowe wsparcie czyli finansowanie jednocześnie różnych form wsparcia dla tego samego beneficjenta, ciepły posiłek w trakcie zajęć. Zamysłem projektodawcy było nie tylko zapewnienie pomocy przy poszukiwaniu zatrudnienia, lecz przede wszystkim zwrócenie uwagi na indywidualne problemy beneficjentów, na ich sferę emocjonalną, która „buduje” wyuczoną bezradność. Spotkania z liderem klubu pracy, doradcą zawodowym czy psychologiem służy temu właśnie celowi i były jednym z ważniejszych etapów projektu. Każde spotkanie z liderem czy psychologiem było indywidualnym podejściem do problemu jakim jest brak pewności, rutyna, bezradność lub zaniechanie poszukiwania pracy. Osoby te mają niskie poczucie własnego sprawstwa, a skuteczność swoich działań z góry określają jako skazane na niepowodzenie. Nie udzielenie wsparcia wyżej wymienionej grupie osób spowodowałoby dalszą izolację oraz pogłębianie się zjawiska atrofii społecznej. Nadrzędnym celem projektu było **wykreowanie nowego człowieka**, poprzez pobudzenie motywacji, samodzielności, gospodarności, poprzez rozwój aktywności w poszukiwaniu zatrudnienia, poprawę wizerunku jako osoby mobilnej i wartościowej. Jak wskazują rezultaty projektu cel został osiągnięty.”*

PODSUMOWANIE

Długotrwale bezrobotni „trwając” latami w bezrobociu stopniowo tracą umiejętności i nawyki zawodowe, brakuje im wytrwałości oraz motywacji do poszukiwania pracy, a w konsekwencji taka sytuacja prowadzi do atrofii społecznej tj. zaniku wszelkiej aktywności. Dzięki projektowi stało się możliwe „zerwanie” z bezrobociem. Dzięki pracy psychologa, lidera klubu pracy, doradcy zawodowego oraz całego zespołu jak potwierdzają to badania ewaluacyjne oraz komentarze uczestników - NIEMOŻLIWE STAŁO SIĘ MOŻLIWE. Wzrost wiary we własne siły, umiejętność radzenia sobie w trudnych sytuacjach, uświadomienie sobie posiadanych umiejętności oraz możliwości, nabycie umiejętności praktycznych jak napisania poprawnego życiorysu, wypełnianie formularze, prowadzenie rozmów z pracodawcom, przyczyniło się do samodzielnego poszukiwania pracy, podjęcia decyzji o szkoleniu w celu nabycia nowych lub zmianę posiadanych kwalifikacji zawodowych, zdobycie nowych umiejętności zawodowych poprzez praktyczne wykonywanie zadań na stanowisku pracy w trakcie przygotowania zawodowego. Zakładany rezultat projektu został osiągnięty. Poprzez udzielenie kompleksowego wsparcia beneficjentom oraz zaangażowanie i pracę całego zespołu projektowego zostało zaktywizowanych 181 długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych pow. 24 miesięcy.

Innowacyjnością projektu jest Forum Dyskusyjne, utworzone jako podstrona Urzędu Pracy w Nysie www.pup.nysa.pl., dzięki któremu beneficjenci mogli zadać pytania ekspertom na temat przepisów, ustaw oraz zasad poruszania się po lokalnym rynku pracy.