



## Evaluace projektu „Kariéra pro ženy“ reg. č.: CZ.03.1.51/0.0/0.0/16\_062/0003196

### Úvod

Projekt České asociace kariérového poradenství, z. s. „Kariéra pro ženy“, který byl realizován v období 1. 11. 2016 – 31. 10. 2018, byl zaměřený na pomoc ženám po MD/RD s návratem do zaměstnání popř. na trh práce. Zájem maminek o účast v našem projektu byl od začátku tak veliký, že jsme nemohli uspokojit všechny zájemkyně. Celý projekt vycházel ze situace na trhu práce v roce 2016 a v letech předcházejících, tzn., že ohroženou skupinou, která v té době měla problémy s uplatněním na trhu práce, byly právě maminky, které se vracely po MD/RD na trh práce nebo dlouhodobě pečovaly o malé dítě. Klíčové pro nás při tvorbě obsahu aktivity tedy byla aktuální situace na trhu práce a dále očekávání maminek, které do projektu vstupovaly.

### Očekávání účastnic Projektů

Očekávání maminek jsme zjišťovali při osobním setkání před vstupem do projektu a poté při vstupu do projektu na dalším osobním vstupním setkání a písemně vyplněním vstupního dotazníku, kde odpovídaly na otázky typu: *Proč máte zájem o účast v našem projektu? Co očekáváte od účasti v projektu? Co byste se chtěla dozvědět v našich aktivitách? Jaké 3 klíčové kompetence byste si chtěla rozvinout účastí v našem projektu? Jakou životní změnu byste chtěla realizovat po absolvování našeho projektu? S čím byste se v našem projektu nechtěla setkat?*

Ze všech zdrojů, z nichž jsme zjišťovali očekávání maminek, vyplynulo, že ženy očekávají zejména:

- aktuální informace o tom, jak vypadá současný trh práce (možnosti, kde a jak najít práci, jaké jsou požadavky zaměstnavatelů na uchazeče, jaké jsou možnosti zkráceného úvazku),
- informace o procesu výběrového řízení u zaměstnavatelů (např. kde nejčastěji hledají zaměstnavatelé svoje nové zaměstnance – nábor, jak inzerují, jak vypadá výběrové řízení a jaké diagnostické metody při výběru zaměstnavatelé využívají, na co se nejčastěji ptají při osobním setkání a podle čeho se rozhodují, když vybírají nové zaměstnance, dále také otázky týkající se pracovních podmínek),
- odborné informace z oblasti rozvoje softskills (jak pracovat s nízkou sebedůvěrou, dále jak pracovat se stresem, jak zvládat time-management, jak žít spokojenější život a skloubit práci i starost o rodinu, jaké jsou zásady slušného chování u výběrového řízení, jak efektivně komunikovat a umět si vyjednat svoje požadavky, práce se změnami, práce s osobnostním rozvojem a rozvojem career management skills – kompetence pro řízení vlastní kariéry),
- praktický trénink získaných dovedností.

V cílové skupině se nakonec ukázaly 2 převládající typy žen a to ty, které:

1. potřebovaly rychle najít kvalitní práci, kde by mohly skloubit osobní, rodinný i pracovní život,
2. dále ty, které uvažovaly o změně zaměstnání (tzn., že se nechtěly vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli či profesi před MD/RD, ale nevěděly, co dál ...)

Při vstupní diagnostice jsme zjišťovali kromě očekávání žen také úroveň klíčových career management skills (dále jen CMS). Z výsledků nám vyplynulo, že jejich úroveň u zapojených účastnic je nízká. Jednalo se zejména o tyto klíčové kompetence:

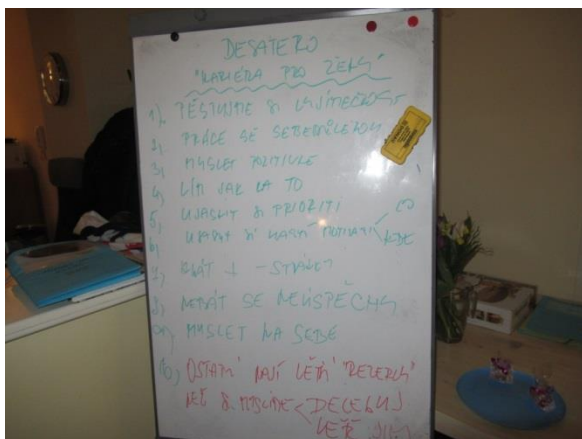
- orientace na trhu práce a v procesu výběrového/přijímacího řízení firem (kompetence v oblasti náboru, výběru a příjmu firem),
- komunikační, vyjednávací a prezentační dovednosti,
- práce se stresem, se změnami,
- time-management a práce s work-life-balance,
- osobnostní profil (silné a slabé stránky, co umím a neumím, co mohu a nemohu dělat).

U většiny žen (cca 85 %) se v osobnostním profilu u vstupní diagnostiky projevila ještě další skutečnost, se kterou jsme museli počítat a pracovat, a která má klíčový dopad na úspěšné uplatnění na trhu práce. Jedná se o nízkou sebedůvěru žen, které se vracely po MD/RD na trh práce (někdy po 1 dítěti, ale někdy i po 2 a 3 dětech, tzn. i po 10 letech).

### Vyhodnocení očekávání a připravenosti žen ke vstupu na trh práce (vyhodnocení jejich kompetencí pro řízení kariéry)

Z výše uvedeného vyplývá, že klíčovým cílem projektu a poté všech aktivit bylo nejen poskytnout základní informace k problematice, ale prakticky připravit ženy na vstup na trh práce a pomoci jim v jejich orientaci jak na trhu práce, tak také v osobní rovině – zda změnit práci, popř. jak a kdy, jak sladit pracovní a osobní život atd. Skupinová setkání proto byla zaměřena na praktickou část – získané informace si účastnice mohly ihned procvičit a v průběhu dalších setkání se k nim vracet a rozšiřovat je tak, aby výsledný soubor kompetencí zúčastněných žen byl mnohem širší než ten, se kterým do projektu vstupovaly. Průběžně jsme zvyšování kompetencí zjišťovali ústně (závěrečnou diskusi po každém skupinovém setkání a společnou týmovou aktivitou) a dále písemně odborným testem taktéž na závěr každého skupinového setkání. Po skončení celého cyklu skupinových setkání proběhla evaluace, která zahrnovala:

1. týmovou aktivitu v každé skupině, v níž měly účastnice prokázat svoji připravenost na vstup na trh práce. Jejich úkolem bylo definovat desatero úspěšného hledání práce a dále přinést poselství dalším ženám, jak si hledat práci. Viz ukázka níže:



2. odborný test, v němž ženy odpovídaly na odborné otázky a poté měly samy ohodnotit zvýšení svých kompetencí;
3. závěrečnou diskusi;
4. průběžná síťovací setkání.

Z evaluace a sebe-evaluace žen vyplynula mnohem vyšší úroveň kompetencí účastnic projektu po ukončení projektu, než byla úroveň, se kterou do projektu vstupovaly. Nejmarkantnější progres jsme zaznamenali zejména v následujících oblastech: v komunikačních dovednostech, v orientaci na trhu práce, v připravenosti na vstup na trh práce, pokud jde o problematiku náboru/výběru/příjmu. Dále ze zpětné vazby vyplynulo, že samy

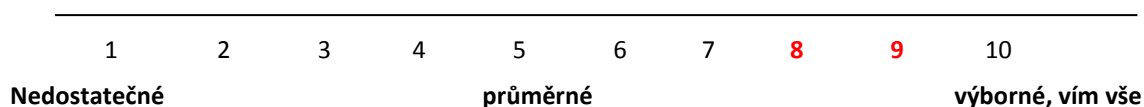
ženy byly s účastí v projektu velmi spokojené, a projekt a jeho aktivity často předčily jejich očekávání. Výsledky evaluace, která vyplynula z jejich písemného hodnocení, předkládáme:

	Zcela	částečně	Vůbec ne
Jak se naplnila vaše očekávání od účasti v projektu?	93 %	7%	
Jak se splnil cíl, který jste si vytyčila v projektu?	87 %	13%	
Jak jste byla spokojena s celkovou úrovní projektu, lektory, kouči, apod.?	91%	9 %	

Dále měly ženy ohodnotit úroveň jednotlivých kompetencí (schopností, dovedností, znalostí), které potřebují k tomu, aby si našly vhodné pracovní uplatnění po absolvování projektu. Výsledky předkládáme níže:

	Kompetence	výborně	dostatečně	nedostatečné
1.	Schopnost hledání práce - znám nejčastější cesty nábory firem a vím, kde hledat práci a jak	84 %	16 %	
	Schopnost správně číst v inzerátech firem a vhodně reagovat na ně.	84 %	16 %	
2.	Schopnost vytvořit si vhodný motivační dopis a CV a zaujmout jeho prostřednictvím	96 %	4 %	
3.	Schopnost sebezprezentace u výběrového řízení (komunikace, neverbální vystupování, vyjednávání, empatické a diplomatické jednání)	82 %	18 %	
4.	Schopnost zaujmout u výběrového řízení	84 %	16 %	
5.	Schopnost zaujmout v assessment centre a prokázat svoje silné stránky a profesní kompetence na danou pozici	81 %	19 %	
6.	Schopnost práce s vlastním time-managementem	88 %	10 %	2 %
7.	Schopnost práce se stresem, nervozitou	81 %	15 %	4 %
8.	Schopnost sebekoučinku ke spokojenějšímu životu	86 %	14%	

Dále měly ženy ohodnotit graficky na následující křivce celkovou schopnost, úroveň kompetencí (schopností, dovedností, znalostí), které potřebují k tomu, aby si našly vhodné pracovní uplatnění a to po absolvování projektu.



I z grafických výsledků vyplynulo, že ženy se cítí téměř ve všech kompetencích připraveny na vstup na trh práce. Před vstupem do našeho projektu se ženy ohodnotily nejčastěji na stupnici ve škále mezi body 2 – 4.

Z celkového počtu zúčastněných žen si cca 40 % našlo práci již v průběhu realizace projektu. Toto procento je ovlivněno tím, že velká část žen odcházela nebo bude odcházet po ukončení našeho projektu na další mateřskou dovolenou. Všechny ženy, které váhaly nad profesní změnou, odcházely z našeho projektu spokojené - ujasnily si, jakou profesní změnu chtějí a jak ji budou realizovat, popř. již jsme ji spolu začaly realizovat.

Dále o zájmu o danou problematiku účastnic a kvalitě našeho projektu také svědčí to, že z 53 účastnic cca 94 % žen absolvovalo 90 % všech aktivit projektu.

Vedlejším pozitivním efektem absolvování projektu pro ženy bylo také sdílení – sdílení podobných problémů, osudů, rozvoj týmové spolupráce a řešení společných úkolů. Účastnice velmi oceňovaly možnost vyzkoušet si prakticky konkrétní diagnostické metody, osobnostní test, absolvovat individuální poradenství a hlavně rozvinout svoje komunikační dovednosti a posílit sebedůvěru.

#### **Shrnutí a souhrnná informace o uplatnění žen na trhu práce:**

Z evaluace účastnic vyplývá, že cíl projektu „Kariéra pro ženy“ byl nejen splněn, ale často i předčil očekávání účastnic. Z celkového počtu účastnic se nám podařilo uplatnit na trhu práce cca 40 % žen a cca 10 % si ujasnilo, jakou profesní změnu v blízké budoucnosti udělají, a jak ji budou realizovat. Důležitým faktorem z hlediska uplatnění našich absolventek na trhu práce byl také fakt, že většina z žen, které se projektu zúčastnily, odcházela v průběhu absolvování projektu na další MD/RD. Odcházely však mnohem klidněji a s tím, že již nyní vědí, jak se budou realizovat na trhu práce. Cca 10 % žen se rozhodlo, že ve své dosavadní práci a u svého dosavadního zaměstnavatele zůstanou a budou se postupně připravovat na jiné zaměstnání.

Domníváme se, že projekt byl úspěšný a že se nám podařilo většinu žen připravit na trh práce a jeho aktuální specifika a nástrahy. Přidanou hodnotu projektu spatřujeme i v tom, že se nám podařilo rozvinout u našich účastnic sociální vazby, posílit schopnost týmové spolupráce a posílit jejich sebedůvěru. Tento závěr podporuje také fakt, že do projektu se nám nové účastnice hlásily samy na základě doporučení žen, které některé projektové aktivity již absolvovaly.

Listopad 2018