

PŘÍPADOVÁ STUDIE: zhodnocení přínosů projektu „AKTIVNÍ PADESÁTKA POKRAČUJE“

1 Identifikace případové studie

1.1 Identifikační údaje projektu	
Název projektu	AKTIVNÍ PADESÁTKA POKRAČUJE
Číslo projektu	CZ.1.04/2.1.01/74.00252
Oblast podpory	Oblast podpory 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti
Zaměření projektu	Zvýšení zaměstnanosti a posílení pracovní integrace osob nad 50 let věku
Cíl projektu	Zvýšení zaměstnanosti a posílení pracovní integrace osob nad 50 let věku v regionu Louny
Příjemce dotace	Vzdělávací centrum Podkrušnohoří
Adresa	Masarykova 745, 438 01 Žatec
Projektový manažer	Mgr. Eva Kapicová
Partner projektu	Bez partnera
Výše rozpočtu, % dotace	5 998 302,- Kč; 100 %
Termín realizace	1. března 2012 - 28. února 2014
Místo realizace a území dopadu	místo realizace: Louny, Podbořany, Postoloprty, Žatec území dopadu: Ústecký kraj
Webová adresa	http://www.vcp-zatec.cz/index.php?view=421&stitle=Aktivni-padesatka-pokracuje
1.2 Přehled terénního šetření	
Příjemce dotace	Skupinový rozhovor (16. 1. 2015, PhDr. Zdeňka Baranniková , předseda sdružení, psycholog projektu, Mgr. Eva Kapicová , manažerka projektu, Ing. Mgr. Blanka Hodanová , odborný asistent projektu, Irena Kadeřábková , podpůrná asistentka pro cílovou skupinu)
Cílová skupina	Individuální řízené rozhovory (27. 1. 2015, 5 podpořených účastníků projektu) <ul style="list-style-type: none"> • Daniela Urbanová • Blanka Kuklová • Anna Brožovičová • Helena Denková • Jana Červená
Klíčoví aktéři	Individuální řízené rozhovory (27. 1. 2015, 4 zaměstnavatelé podpořených osob) <ul style="list-style-type: none"> • AQUA METAL Bohemia Žatec (Ing. Alena Píbllová) • HM PROFIS Teplice, pracoviště Žatec (Marie Hubáčová) • Ústav sociální péče Kamarád – LORM, Žatec (Ivana Šmejcová) • Hlídní dětí Sluníčko Louny (Jana Červená)

	Individuální řízený rozhovor (28. 1., Ing. Světlana Součková , pracovnice Úřadu práce ČR, KoP Louny)
--	--

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

PROJEKT: AKTIVNÍ PADESÁTKA POKRAČUJE

Příjemce: Vzdělávací centrum Podkrušnohoří
Výše dotace: 5 998 302,- Kč

Místo: Louny, Žatec
Termín realizace: 1. 3. 2012 – 28. 2. 2014

CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo zvýšení zaměstnanosti a posílení pracovní integrace osob nad 50 let věku v regionu Louny.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Díky podpoře byl realizován soubor vzájemně provázaných a na sebe navazujících aktivit, které byly vhodně zaměřeny na potřeby cílové skupiny vzhledem k nalezení zaměstnání. Klíčovou úvodní aktivitou byl motivační modul, na který navazovala pracovní diagnostika všech účastníků.

V rámci projektu bylo nabízeno několik rekvalifikačních kurzů. Byl to kurz Obsluha osobního počítače zaměřený na zvýšení počítačové gramotnosti a dále několik specifických rekvalifikačních kurzů na obory:

- Pracovník v sociálních službách
- Pečovatel/ka o děti ve věku od 3 do 15
- Hospodyně
- Obsluha vysokozdvížného vozíku
- Skladník

Po celou dobu zapojení do projektu (8 měsíců) bylo osobám z cílové skupiny poskytováno dlouhodobé a intenzivní individuální poradenství. V Lounech a Žatci byla zřízena Centra individuálního poradenství, kde byl účastníkům k dispozici počítač s internetem pro kontaktování zaměstnavatelů a vyhledávání nabídek. Zde se konaly také pravidelné osobní schůzky s podpůrným asistentem, který pomáhal každému zájemci především s:

- vyhledáváním pracovního místa (i přes internet)
- sepisováním životopisu
- s přípravou na pohovor u zaměstnavatele
- řešením případných osobních problémů.

Významnou aktivitou projektu bylo zprostředkování zaměstnání, které byla založena na

intenzivním a opakovaným kontaktování zaměstnavatelů v regionu a aktivním vyhledávání pracovních míst s ohledem na profesní odbornost a předpoklady účastníků. V průběhu projektu byly pro účastníky také zorganizovány exkurze do firem a podniků v regionu, které byly potenciálními zaměstnavateli pro cílovou skupinu.

- ✓ Díky pořádaným exkurzím mohli zaměstnavatelé blíže poznat zájemce o pracovní místo z řad cílové skupiny. Účastníci při exkurzích osobně předali zaměstnavateli životopis, a zároveň byla zaměstnavateli nabídnuta dotace na pracovní místo. V některých případech tak byl dokonce pracovní poměr domluven přímo při exkurzi.



Exkurze v podniku Harmonikas Louny. V rámci exkurzí si mohli účastníci udělat představu o pracovním procesu.

Celkem získala pracovní uplatnění polovina účastníků, z toho bylo zaměstnáno:

- 6 osob na dotovaném nově vytvořeném pracovním místě
- 9 osob na dotovaném volném pracovním místě
- 48 osob na nedotovaném pracovním místě (oproti plánovaným 12 osobám).

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Motivace a aktivizace k začlenění se do pracovního procesu, rekvalifikace a získání zaměstnání

Díky účasti v projektu došlo u osob z cílové skupiny především k výraznému zvýšení sebevědomí a psychickému povzbuzení.

- ✓ Účastníci získali silnou osobní motivaci a odhodlání ke hledání zaměstnání a k řešení své často tíživé životní situace vyplývající ze ztráty zaměstnání v pokročilém věku, kdy je velmi obtížné si novou práci najít.
- ✓ Výrazně si zlepšili své měkké dovednosti, zejména v oblasti komunikace se zaměstnavatelem, dozvěděli se jak napsat životopis či jak se připravit na pohovor, a lépe se orientují v nabídkách na trhu práce.

Dlouhodobý individuální přístup a komplexní poradenství pro osoby z cílové skupiny se ukázaly být velmi účinným a klíčovým prostředkem pro „nastartování“ účastníků k hledání zaměstnání a „nakopnutí do života“. Potvrzuje to paní Helena: „Ten individuální přístup asistenta byl bezvadný. Kolikrát jsme se sešly i odpoledne, člověk řekl i ty svoje starosti.“ To potvrdila i další z účastnic: „Byla jsem z toho překvapená, co všechno se může člověku nabídnout, udělat pro něj“.

Zaměstnatelnost účastníků výrazně zvyšuje také získaná či obnovená kvalifikace.

- ✓ Účastníci projektu si zvýšili svoji počítačovou gramotnost a naučili se mimo jiné vyhledat si na internetu nabídky práce a poslat emailem životopis.
- ✓ Rekvalifikace na specifické obory rozšířily možnosti pracovního uplatnění v oblastech potřebných na trhu práce. Dle zkušeností účastníků ale je věk při rozhodování zaměstnavatelů stále klíčovou proměnnou.

Zaměstnání zprostředkované v rámci projektu pomohlo mnoha lidem k výraznému zvýšení příjmů. Zlepšení ekonomické situace pak přispělo i k vyřešení osobních problémů a zlepšení sociálního postavení těchto osob. Důležitým aspektem zaměstnání také je, že „jste mezi lidmi“, což posiluje pocit začlenění do společnosti.



Součástí některých rekvalifikačních kurzů byla odborná praxe, například v mateřské škole. Účastnice projektu získala v tomto zařízení následně i dotované pracovní místo.

Jak velkou změnu v životě účast v projektu některým účastníkům přinesla, ilustruje příběh paní Jany, který barvitě popsala podpůrná asistentka: „Při vstupu do projektu byla plná smutku ze ztráty pracovního místa a beznaděje z dnů příštích. Se středoškolským vzděláním dětské zdravotní sestry a lety praxe v tomto oboru (péče o děti v psychiatrické léčebně) neviděla do budoucna svoje pracovní uplatnění, což na ni velice doléhalo a byla plná pesimismu. Jejím snem bylo hlídání dětí, ale její první samostatné pokusy o realizaci selhaly a neviděla žádné východisko. Za neustálého povzbuzování získala znovu odvalu a chuť pustit se do podnikání v tomto směru, což se jí nakonec podařilo. Zažádala si o příspěvek na úřadu práce, pronajala si prostory a i přes spoustu začátečních překážek svůj cíl nevdala, vše překonala a dnes hlídá malé děti, pro které vytvořila příjemné rodinné prostředí. Dokonce zaměstnala další účastnici našeho projektu. Obě svoje povolání vykonávají s velkou láskou a je jim koníčkem.“

PŘEKÁŽKY

- ❖ Potíže s plynulostí financování - došlo k opoždění proplacení dotace, což působilo problémy při proplacení příspěvků na dotovaná pracovní místa
- ❖ Nejednoznačné vymezení nového pracovního místa v rámci metodiky OP LZZ - v některých případech bylo velmi komplikované určit, zda se jedná o nové pracovní místo
- ❖ Zájem některých zaměstnavatelů primárně o dotaci - někteří zaměstnavatelé sami vyhledávají podobné projekty pouze s vidinou získání dotace

SHRnutí PŘÍNOSŮ PROJEKTU

Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu	
Dopad na zaměstnanost účastníků	Vysoký V rámci projektu bylo zaměstnáno celkem 63 osob ze 131 účastníků, z toho 48 osob na nedotovaná pracovní místa. Dalších 13 osob získalo zaměstnání krátce po ukončení účasti v projektu.
Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Vysoký Účastníci získali rekvalifikaci na jiný obor a rekvalifikaci pro práci s počítačem; zvýšili si měkké dovednosti (zejména komunikační), finanční gramotnost a orientaci v pracovněprávních vztazích.
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační	Vysoký Účastníci získali silnou motivaci k hledání/udržení zaměstnání i k dalšímu vzdělávání, zvýšilo se jejich sebevědomí a sebehodnocení.
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	Spíše vysoký U dlouhodobě nezaměstnaných osob z cílové skupiny došlo s nástupem do zaměstnání ke zvýšení příjmu (nastalo u přibližně poloviny účastníků, kterým bylo zprostředkováno zaměstnání).
Dopad na sociální statut účastníků	Spíše vysoký Bylo podpořeno vyřešení subjektivní (psychické) či objektivní (finanční) tíživé životní situace účastníků.
Dopad na další klíčové aktéry	Spíše vysoký Navázání či prohloubení spolupráce s klíčovými aktéry.
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny	Problémy a potřeby cílové skupiny byly vyřešeny (s ohledem k zaměření projektu).
Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů	
Užitečnost projektu ze strany cílových skupin	Jednoznačně užitečný Veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka.
Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů	Jednoznačně užitečný Veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní.
Účinnost a hospodárnost projektu	
Naplnění účinnosti	Vysoké Způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu.
Naplnění hospodárnosti	Vysoké Veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů.
Udržitelnost projektu	
Udržitelnost projektu	Vysoká Dosažené výsledky byly udrženy.
Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe	
Nejlepší praxe Celkové zhodnocení projektu evaluátorem na základě multikriteriální analýzy, která vychází z provedených šetření a zjištění v průběhu zpracování případové studie.	

2 Výchozí situace a cíle projektu

2.1 Příjemce dotace

Příjemce dotace	Vzdělávací centrum Podkrušnohoří
Kategorie příjemce	neziskový subjekt: o.p.s., občanské sdružení, spolek, ústav
Předchozí zkušenosti příjemce s cílovou skupinou	Ano Příjemce se práci s cílovou skupinou věnuje od založení v roce 2001, přičemž poskytuje motivační kurzy, rekvalifikační kurzy, kariérové poradenství a zprostředkovává zaměstnání. Problémy a potřeby cílové skupiny tak byly realizačnímu týmu a lektorům dostatečně známy. Příjemce již realizoval v rámci OP LZZ některé projekty zaměřené na tuto cílovou skupinu (např. „Aktivní padesátka pokračuje“ či „Nová výzva 240“).

2.2 Přístup ke zpracování žádosti

Zapojení externího dodavatele pro zpracování žádosti	Ne
--	----

2.3 Cíle projektu

Globální cíl projektu:

Zvýšení zaměstnanosti a posílení pracovní integrace osob nad 50 let věku v regionu Louny.

Hlavní cíle projektu:

- Motivování a aktivizace osob z cílové skupiny k dalšímu vzdělávání a k začlenění se do pracovního procesu
- Zajištění vzdělávání osob z cílové skupiny v rekvalifikačních kurzech v oborech žádaných na dnešním trhu práce
- Zajištění a vznik denních poradenských center pro cílovou skupinu v regionu Louny a Žatec
- Podpoření vzniku nových pracovních míst pro 5 osob z cílové skupiny a umístění 10 osob z cílové skupiny na stávající pracovní místa formou příspěvku na mzdové náklady zaměstnavatelům
- Poskytování intenzivní individuální pomoci při získávání a udržení si pracovního místa včetně zprostředkování 10 pracovních míst bez příspěvku

2.4 Cílová skupina

Specifikace cílové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • osoby starší 50 let ohrožené sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučené <p>specifikace: byli upřednostňováni zájemci, kteří kromě věku splňují alespoň jednu z těchto podmínek:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců b) jejich kvalifikace je zastaralá a neodpovídá potřebám současného trhu práce c) nevládají základy práce s počítačem a internetem d) jsou obyvateli venkova se špatnou dopravní obslužností
-----------------------------------	--

- | |
|---|
| e) mají zdravotní postižení |
| f) pečují o osobu blízkou či dítě do 15 let |

3 Realizace projektu

3.1 Aktivity

POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

Projekt byl tvořen souborem provázaných na sebe navazujících aktivit, které byly zvoleny s ohledem na vybranou cílovou skupinu a její specifické potřeby.

Motivační aktivity spočívaly v absolvování motivačního modulu povinného pro všechny účastníky, který se skládal z bloku motivačně-aktivačního, bloku orientace na trhu práce, komunikačních dovedností, finanční gramotnosti, sociálně právního poradenství a z bloku environmentální osvěty.

Po absolvování motivačního modulu byla u každého účastníka provedena pracovní diagnostika. Byly zhodnoceny schopnosti a předpoklady pro pracovní zařazení daného člověka a psycholog následně doporučil vhodnou rekvalifikaci. Dále mohli dle individuálních potřeb účastníci využívat psychologického poradenství v rozsahu minimálně 1 hodiny.

V průběhu projektu byly pro účastníky zorganizovány exkurze do firem a podniků v regionu, které byly potenciálními zaměstnavateli pro cílovou skupinu. Každý se zúčastnil minimálně třech exkurzí.

Dále byl realizován rekvalifikační kurz „Obsluha osobního počítače“ zaměřená na zvýšení počítačové gramotnosti včetně využívání počítače a internetu při vyhledávání zaměstnání.

Součástí projektu byla nabídka několika specifických rekvalifikačních kurzů, které absolvovala přibližně polovina účastníků (vybraných na základě zájmu a pracovní diagnostiky). Kurzy měly za úkol zvýšit profesní vzdělání účastníků a zvýšit možnosti jejich pracovního uplatnění. Součástí kurzů Pracovník v sociálních službách a Pečovatel/ka o děti ve věku od 3 do 15 let byla povinná praxe u zaměstnavatelů v rozsahu 60 hodin. Dále byly realizovány kurzy v oborech Hospodyně, Obsluha vysokozdvizného vozíku a Skladník.

Každému účastníkovi byly po celou dobu jeho zapojení do projektu (8 měsíců) poskytovány poradenské služby, kdy se každému účastníkovi věnoval podpůrný asistent, psycholog či ostatní členové realizačního týmu. Dlouhodobý individuální přístup měl základ v pravidelných plánovaných osobních schůzkách (1 -2x měsíčně) s podpůrným asistentem, jejichž náplní bylo vyhledávání pracovního místa, pomoc při sepisování životopisu, s přípravou na pohovor apod. Podpůrný asistent pracoval s individuálními plány profesního rozvoje každého účastníka zpracovanými na základě pracovní diagnostiky.

K pravidelným schůzkám bylo vytvořeno Centrum individuálního poradenství v Žatci a v Lounech, kam mohli účastníci docházet i mimo domluvené schůzky a využívat zde počítače a internetu k vyhledávání pracovních míst či komunikaci se zaměstnavateli. Tato centra byla zdarma přístupná i dalším osobám z cílové skupiny mimo projekt, které splňovaly podmínky cílové skupiny.

V rámci zprostředkování zaměstnání byl nejprve podpůrným asistentem vytvořen seznam zaměstnavatelů v okresech Louny a telefonicky, písemně či osobně jim byly předány podrobné informace o projektu, případně pak probíhala opakovaná komunikace. Byly zjišťovány kvalifikační požadavky zaměstnavatelů na volná pracovní místa, která byla vyhledávána s ohledem na profesní odbornost a praxi účastníků projektu. Součástí aktivity byla přímá podpora vytváření nových pracovních míst a umísťování osob z cílové skupiny na volná pracovní místa formou příspěvku na mzdové náklady zaměstnavatelům. Dalším osobám bylo zajištěno vhodné nedotované pracovní místo (blíže viz hlavní monitorovací indikátory).

3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení	bez výběrového řízení
--	-----------------------

3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu	12 pozic (včetně lektorů)
Úvazky	2,43 přepočtených úvazků (po dobu 24 měsíců) <u>Složení projektového týmu:</u> Manažer projektu (celkem 1008 hodin) Asistent projektu (celkem 965 hodin) Podpůrný pracovník (1 úvazek po dobu 23 měsíců) Finanční manažer (celkem 960 hodin) Psycholog (celkem 625 hodin) Odborníci pro vypracování skript pro motivační modul (celkem 156 hodin) Lektori Motivačního modulu (celkem 780 hodin) Lektori rekvalifikačního kurzu PC (celkem 480 hodin) Lektori specifických rekvalifikačních kurzů (524 hodin) Členové zkušebních komisí (celkem 108 hodin) Dohled na praxi (celkem 300 hodin)

4 Zhodnocení přínosů a úspěšnosti projektu (účelnost, užitečnost)

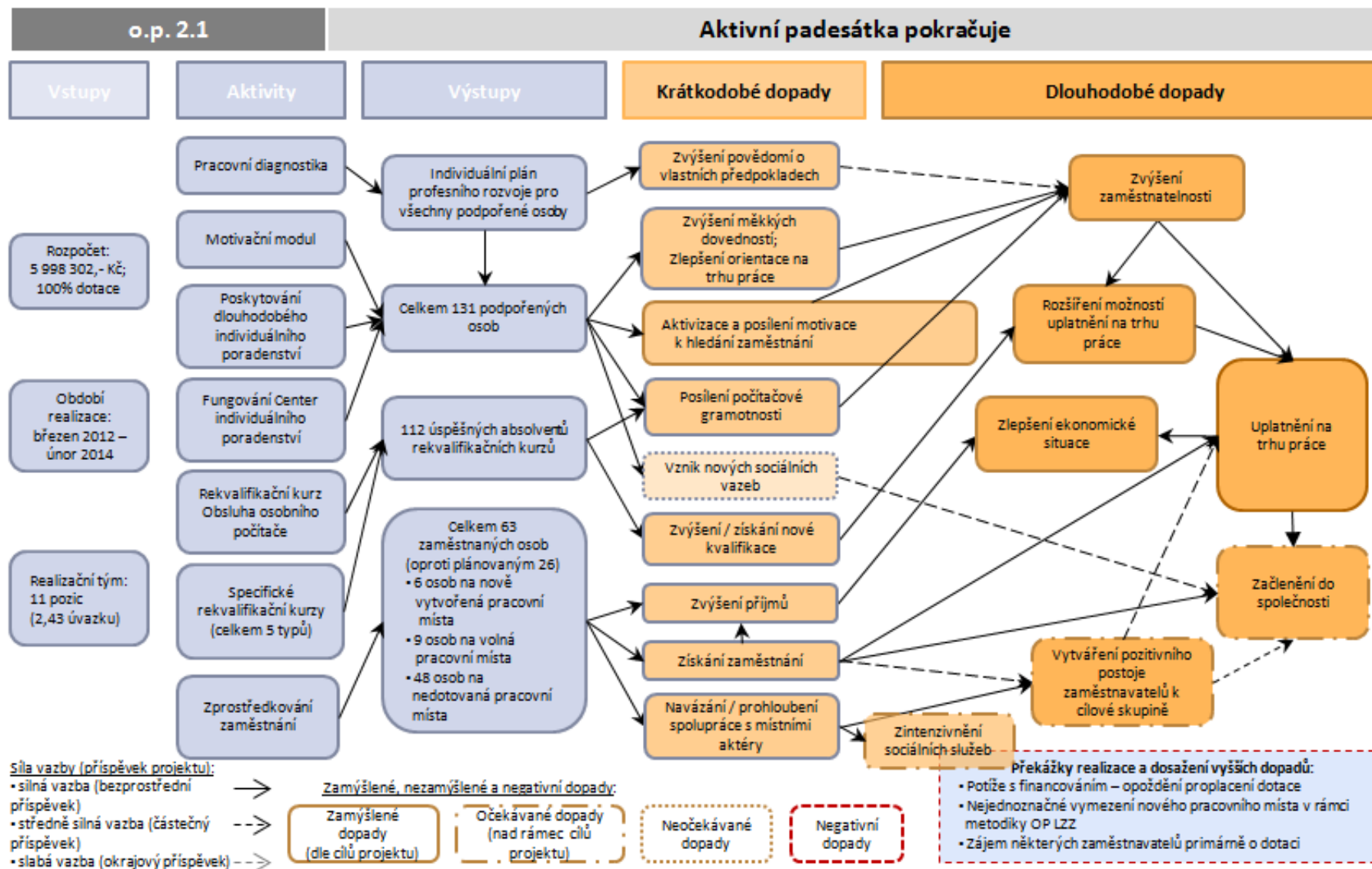
4.1 Hlavní monitorovací indikátory			
	cílová hodnota	dosažená hodnota	dosažená h. v %
Počet podpořených osob - celkem	100	131	131
Počet nově vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny	5	6	120
Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	184	257	140
Muži	---	43	
Ženy	---	88	

4.2 Zhodnocení přínosů projektu

4.2.1 Teorie změny

Teorie změny ukazuje ověřené přínosy projektu, které zahrnují očekávané i neočekávané dopady zjištěné na základě provedení terénního šetření, případně dalších dostupných informací.

Intervenční logika byla v projektové žádosti dobře nastavena, tj. byly popsány předpokládané kauzální vazby a očekávané dopady projektu. V rámci šetření se následně potvrdilo naplnění očekávaných dopadů projektu.



4.2.2 Strukturované zhodnocení dopadů (taxonomie)		
Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Vysoký Účastníci získali rekvalifikaci na jiný obor a rekvalifikaci pro práci s počítačem; zvýšili si měkké dovednosti (zejména komunikační), finanční gramotnost a orientaci v pracovněprávních vztazích.	
Dopad na zaměstnanost účastníků	Vysoký V rámci projektu bylo zaměstnáno celkem 63 osob ze 131 účastníků, z toho 48 osob na nedotovaná pracovní místa. Dalších 13 osob získalo zaměstnání krátce po ukončení účasti v projektu.	
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační	Vysoký Účastníci získali silnou motivaci k hledání/udržení zaměstnání i k dalšímu vzdělávání, zvýšilo se jejich sebevědomí a sebehodnocení.	
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	Spíše vysoký U dlouhodobě nezaměstnaných osob z cílové skupiny došlo s nástupem do zaměstnání ke zvýšení příjmu.	
Dopad na sociální statut účastníků	Spíše vysoký Bylo podpořeno vyřešení subjektivní (psychickou) či objektivní (finanční) tíživé životní situace účastníků.	
Dopad na rovné příležitosti	Nerelevantní Na změny v oblasti rovných příležitostí nebyl projekt zaměřen.	
Dopad na další klíčové aktéry	Spíše vysoký Navázání či prohloubení spolupráce s klíčovými aktéry (zaměstnavateli a Úřady práce).	
Systémové dopady	Nerelevantní Projekt nebyl zaměřen na řešení systémových otázek.	
Efekty ovlivňující přínosy projektu	Potvrzeno / nepotvrzeno	Komentář
Creaming-off	<i>nepotvrzeno</i>	Uchazeči byli vybíráni na základě vlastního zájmu po seznámení s projektem na informačních schůzkách. Tento postup byl plně v souladu s nastavením projektu.
Lock-in efekt	<i>nepotvrzeno</i>	Zprostředkování zaměstnání předcházely aktivity nezbytné pro úspěšné zapojení do pracovního procesu. Účastníci, kteří si našli zaměstnání v průběhu úvodní fáze projektu, nemuseli v dalších aktivitách pokračovat.
Alternativní atribuce ¹	<i>nepotvrzeno</i>	Aktivity projektu významně přispívaly k dosaženým přínosům bez přispění jiných faktorů.

¹ Jedná se o efekt výhradně řešitelný pouze v rámci Counterfactual Impact Evaluation. V rámci této případové studie se tak jedná pouze o vyjádření na základě zjištění z realizovaného šetření.

Substituce	<i>nepotvrzeno</i>	Nebylo zjištěno, že by efektů bylo dosaženo na úkor jiných osob ve srovnatelném postavení.
Mrtvá váha ²	<i>nepotvrzeno</i>	Bez poskytnuté dotace by projekt nemohl být realizován pro účastníky bezplatně. Naprostá většina účastníků by si nemohla z finančních důvodů dovolit ani samotný rekvalifikační kurz. Bez dotace by nebylo možné zajistit komplexnost z hlediska aktivit, např. by účastníkům nebylo zprostředkováno zaměstnání, jehož získání je klíčovým faktorem pro řešení problémů cílové skupiny.
4.2.3 Zhodnocení účelnosti projektu - shrnutí (celkové vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny)		
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny (celkové dopady projektu)	Problémy a potřeby cílové skupiny byly vyřešeny	
4.2.4 Nezamýšlené dopady		
Existence nezamýšlených pozitivních dopadů projektu	Ano	
Nezamýšlené dopady	Vznik nových sociálních vazeb a kontaktů v rámci cílové skupiny i mezi cílovou skupinou a příjemcem.	
4.2.5 Negativní dopady		
Existence negativních dopadů projektu	Ne	
Negativní dopady	---	

² Jedná se o efekt výhradně řešitelný pouze v rámci Counterfactual Impact Evaluation. V rámci této případové studie se tak jedná pouze o vyjádření na základě zjištění z realizovaného šetření.

4.3 Užitečnost projektu na základě vnímání ze strany cílových skupin a dalších klíčových aktérů

Užitečnost projektu ze strany cílových skupin	Jednoznačně užitečný (veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka)
Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů	Jednoznačně užitečný (veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní)

4.4 Inovativnost projektu

Využití inovovaných řešení	Ano – vývoj inovativního řešení z hlediska cílové skupiny
	Inovativnost projektu spočívá především v realizovaném komplexním přístupu, který přímo vede k návratu cílové skupiny na trh práce

4.5 Způsob zjišťování výsledků projektu ze strany samotného příjemce

Ze strany příjemce byly výsledky projektu zjišťovány při závěrečném setkání účastníků po každém z pěti cyklů kurzů, kdy byly formou dotazníkového šetření hodnoceny přínosy rekvalifikačního kurzu, kvalita lektorů i dopad celého projektu. O přínosech projektu pro cílovou skupinu se členové realizačního týmu dozvídají i po skončení projektu často neformálně, kdy se účastníci např. při náhodném setkání svěřují se svými osudy. Někteří z účastníků zůstali i po skončení projektu v kontaktu s příjemcem prostřednictvím osobní emailové komunikace a někteří se často vracejí s prosbou o radu či o pomoc.

S klíčovými aktéry příjemce komunikoval po celou dobu trvání pracovního poměru a pracovníci osobně zaměstnance v práci navštěvovali a zjišťovali spokojenost zaměstnavatele se zaměstnaným (kromě osobního kontaktu formou dotazníku o zaměstnaném). Informace ohledně toho, co je potřeba zlepšit, pak příjemce vhodnou formou sděloval danému účastníkovi. Příjemce také zjišťoval zpětnou vazbu od zaměstnavatelů, zda by bylo třeba posílit další či jiné dovednosti u cílové skupiny.

Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce	<ul style="list-style-type: none"> • Osobní rozhovory či diskuse • Telefonicky • Dotazník v papírové podobě
Ověření přínosů projektu příjemcem u klíčových aktérů, kteří se projektu neúčastnili	<ul style="list-style-type: none"> • Systematické průběžné zjišťování přínosů u všech klíčových aktérů

I. ZHODNOCENÍ DOPADŮ A PŘÍNOSŮ REALIZACE PROJEKTU

Projekt lze na základě provedeného šetření hodnotit jako velmi úspěšný, a to zejména z hlediska cílové skupiny, ale také z hlediska spolupracujících subjektů a příjemce. Dopady a přínosy realizovaných aktivit lze v souladu s cíli projektu vymezit z těchto hledisek:

- Dopady pro cílovou skupinu: Motivace a aktivizace k začlenění se do pracovního procesu, rekvalifikace a získání zaměstnání.
- Dopady pro spolupracující subjekty: Zjednodušení výběru vhodných zaměstnanců, získání dotace na nového zaměstnance a vytváření pozitivního postoje k cílové skupině.
- Dopady pro příjemce dotace a spolupracující subjekty: Vytváření a prohlubování vzájemné spolupráce.

1) Dopady pro cílovou skupinu: Motivace a aktivizace k začlenění se do pracovního procesu, rekvalifikace a získání zaměstnání

Cílová skupina osob starších 50 let se při propuštění ze zaměstnání potýká s velkými obtížemi při návratu na trh práce. Jak se shodli členové realizačního týmu i oslovení zástupci cílové skupiny, největším handicapem této cílové skupiny pro získání zaměstnání je kromě věku špatná znalost cizích jazyků a nedostatečné znalosti a zkušenosti s prací s počítačem, které velmi omezují jejich možnosti při současné nabídce práce. Mnohdy zaměstnavatelé nepřihlížejí k jejich zkušenostem, praxi ani dobrým pracovním návykům.

Významným přínosem projektu byla výrazná **aktivizace** účastníků a posílení jejich motivace k hledání zaměstnání, jak potvrdilo šetření. Vysoká míra aktivizace osob z cílové skupiny se projevila i v tom, že dle informací, které příjemce zjišťoval po skončení projektu, si účastníci aktivně hledali další zaměstnání v případě ukončení pracovního poměru po skončení dotace. Právě výrazné **zvýšení sebevědomí** a psychické pozvednutí je, jak ukázalo šetření, vnímáno osobami z cílové skupiny subjektivně jako jeden z největších přínosů jejich zapojení do projektu. Za neočekávaný přínos označila asistentka projektu to, že došlo k velkému zvratu v přístupu a změně negativního pohledu na život u jedinců, u kterých tato změna nebyla vzhledem k jejich špatnému psychickému stavu pravděpodobná.

Došlo také k výraznému zlepšení **měkkých, zejména komunikačních dovedností**. Jak potvrdili oslovení účastníci, po skončení motivačního modulu uměli napsat životopis a motivační dopis, naučili se, jak prakticky komunikovat se zaměstnavatelem při pohovoru a co od něj očekávat, naučili se umět „prodat“ své dobré stránky, dokážou se nyní lépe orientovat na trhu práce, apod. Jak uvedla pracovnice Úřadu práce, i pro ty účastníky, kteří v rámci projektu nedokázali získat zaměstnání, mělo zapojení do projektu přínos už jen v tom, že znovu získali určitý životní **režim**, když pravidelně museli docházet na kurzy a schůzky.

Za neočekávaný přínos projektu lze označit **vznik nových sociálních vazeb** v rámci cílové skupiny, které napomohly k pocitu většího začlenění do společnosti. Jak potvrdili oslovení účastníci, v průběhu projektu vzniklo mnoho přátelství. Někteří účastníci také udržují kontakt se členy realizačního týmu i po skončení projektu. Jak uvedla podpůrná asistentka, chtějí se podělit o to, že mají úspěch, nebo se i svěřit se starostmi.

Díky pracovní diagnostice získali účastníci lepší povědomí o vlastních předpokladech pro určitou profesi, dozvěděli se, kde hledat pracovní uplatnění a zda je pro ně některý z nabízených kurzů vhodný (do rekvalifikačních kurzů dle plánu vstoupila přibližně polovina účastníků).

Možnosti při hledání zaměstnání rozšířil osobám z cílové skupiny rekvalifikační kurz Obsluha osobního počítače (dokončilo 73 osob), neboť získané osvědčení o počítačové gramotnosti je u



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

některých zaměstnavatelů požadováno jako důkaz této dovednosti, která je v současnosti nutností téměř u každého zaměstnání. Díky získaným dovednostem účastníci sami dokázali s využitím internetu vyhledat zaměstnavatele, nabídky práce či poslat emailem životopis.

Absolvování specifických rekvalifikačních kurzů znamenalo pro zapojené účastníky **zvýšení či obnovení kvalifikace**, a zvýšilo tak jejich **zaměstnatelnost**. Některý z nabízených rekvalifikačních kurzů absolvovalo 84 % účastníků. Někteří účastníci přitom absolvovali dva rekvalifikační kurzy, jeden dokonce tři. Jak naznačuje terénní šetření, (především zkušenosti oslovených účastníků projektu) věk je stále hlavním měřítkem mnoha zaměstnavatelů, a někteří z účastníků se tak i přes získané dovednosti stále necítí více uplatnitelní na trhu práce.

Celkem bylo v rámci projektu zajištěno **pracovní uplatnění** pro 63 osob oproti plánovaným 26, z toho na nedotovaná pracovní místa bylo přijato 48 osob z cílové skupiny. Dále bylo příjemcem zjištěno a ověřeno, že dalších 13 osob získalo pracovní místo následně po skončení jejich účasti v projektu (účast v projektu byla na 8 měsíců). Jedna z účastnic, která byla při vstupu do projektu plná pesimismu a beznaděje, dokonce díky intenzivnímu povzbuzování a psychické pomoci začala v průběhu projektu podnikat a následně zaměstnala jednu z dalších žen zapojených do projektu. V jednom případě poskytl pracovní místo samotný příjemce.

Pro některé z účastníků, kteří šli do projektu s očekáváním získání zaměstnání, však bylo zklamáním, že jim nakonec zprostředkováno nebylo, a to např. z důvodu malého počtu vhodných nabídek práce s výhledem udržení místa. Někteří z účastníků, jak vyplývá z šetření, tuto situaci (či ztrátu získaného zaměstnání) řešili odchodem do předčasného důchodu.

Jak uvedl příjemce, velká část účastníků byla při vstupu do projektu ve velmi špatné ekonomické i sociální situaci. U osob, které díky projektu získaly zaměstnání, došlo v mnoha případech ke **zlepšení finanční situace**, a díky tomu v mnoha případech i k vyřešení osobních problémů (splacení dluhů apod.).

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Z hlediska cílové skupiny jsou dle příjemce předpoklady pro pracovní uplatnění v oborech nabízených v rámci rekvalifikačních kurzů u těchto osob dobré, neboť tito lidé si udržují **pracovní návyky** a jsou spolehliví. Navíc do projektu prý již mnozí přicházeli **motivovaní** si práci najít, případně byla jejich motivace posílena po absolvování motivačního modulu. Jak uvedla podpůrná asistentka, většinou byli účastníci o ochotni do práce dojíždět nebo se i přestěhovat.

Celkový úspěch projektu byl dán právě bezprostředním provázáním vzdělávacích a motivačních aktivit se zajištěním zaměstnání. Jak ukázalo šetření, klíčovým faktorem úspěšnosti při zprostředkování zaměstnávání byla intenzivní soustavná **práce podpůrného asistenta**, který byl po celou dobu projektu v kontaktu jak s účastníky, tak se zaměstnavateli a nabízel účastníkům neustále nová volná místa. Celkem bylo osloveno a opakovaně kontaktováno 288 firem (bylo uskutečněno celkem 1050 jednotlivých kontaktů, kdy některé firmy byly osloveny opakovaně, ať již emailem či telefonicky). Díky kontaktování zaměstnavatelů asistentka často věděla i o volných místech, která ještě nebyla zveřejněna. Ve zřízených Centrech individuálního poradenství byl vždy na viditelném místě vyvěšen aktualizovaný seznam pracovních nabídek, přístupný i dalším osobám z cílové skupiny nezapojeným do projektu. Podpůrná asistentka často poskytovala rady i po skončení projektu, kdy účastníci žádali o kontakty na další zaměstnavatele (v případě úpadku firmy apod.).

V pozadí dosažených přínosů však stál celý realizační tým, a to zejména profesionální jednání, zkušenosti, ale také lidský přístup lektorů i psychologů. Ti dokázali již na počátku projektu vysoce **motivovat** účastníky, z nichž někteří byli dle slov příjemce i respondentů z řad cílové skupiny často ve



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

velmi špatném psychickém stavu. Pro úspěšné absolvování kurzů bylo dle příjemce pro mnohé účastníky vzhledem k jejich špatné ekonomické situaci zásadní proplácení nákladů na stravné a cestovné (čerpalo 131, resp. 105 osob).

Za podstatný faktor úspěšnosti zprostředkování zaměstnání považuje příjemce dle svých slov samotný nástroj **poskytování příspěvku na mzdové náklady**. Jeho využití zvyšuje možnosti nalezení pracovního uplatnění pro účastníky projektu i u subjektů, kteří by si jinak nemohli dalšího zaměstnance z finančních důvodů dovolit.

S poskytováním dotace na pracovní místo úzce souvisí další faktor, a to **výběr zaměstnavatelů**, se kterými příjemce spolupracoval a které nabízel účastníkům. Na základě **dlouhodobých zkušeností** má příjemce dle vlastních slov „zmapované“ zaměstnavatele v regionu, a mohl na základě toho rozhodovat, kterému zaměstnavateli dotaci na pracovní místo poskytne. Zaměstnavatelé, o kterých měl příjemce špatné reference či vlastní zkušenosti, byli odmítnuti a účastníkům nebyli doporučováni. Jak vyplynulo z šetření u cílové skupiny, výskytu podobných nabídek se však nepodařilo zcela zabránit.

Možnosti nalezení vhodného místa byly posíleny také zajištěním **exkurzí** u zaměstnavatelů, u nichž byl předpoklad a možnost pracovního uplatnění účastníků projektu dle jejich stávající odbornosti či dle nově získaných dovedností v rámci rekvalifikačních kurzů. Účastníci si tak mohli udělat bližší představu o pracovním procesu a odhadnout své možnosti vzhledem k požadavkům kladeným na danou pozici. Zájemci byli představeni zaměstnancům a v některých případech dokonce došlo k dohodnutí pracovní poměru (blíže viz faktory ovlivňující dopady projektu pro spolupracující subjekty.

Vnější faktorem, který dle předsedkyně sdružení (příjemce) ztěžuje integraci osob starších 50 let na trh práce je **absence legislativně zakotvené ochrany** této cílové skupiny na trhu práce, která již funguje v jiných státech Evropské Unie, ale v ČR do značné míry chybí. Osoby z této cílové skupiny např. nesmí být v těchto zemích bez důvodu propuštěny v určité stanovené době před odchodem do důchodu, zaměstnavatel může uplatnit zvýhodnění na daních apod. V ČR lze využít dotace od Úřadu práce pro zaměstnance ve věku nad 55 let, tato informace je však dle příjemce mezi zaměstnavateli i mezi osobami z cílové skupiny zatím málo rozšířena.

Výběr vhodných pracovních míst pro uchazeče také ovlivňovala **špatná dostupnost z jejich místa bydliště**, kdy dle slov příjemce řada osob z cílové skupiny bydlí na venkově se špatnou dopravní obslužností a nevlastní auto, což je překážkou například při zaměstnání na směny. Někteří jednotlivci také měli dle příjemce nereálné představy o pracovních podmínkách, kdy požadovali zaměstnání v místě bydliště, s volnými víkendy, pouze ranní směny apod.).

2) Dopady pro spolupracující subjekty: Zjednodušení výběru vhodných zaměstnanců, získání dotace na nového zaměstnance a vytváření pozitivního postoje k cílové skupině

Jak se vyjádřili oslovení zaměstnavatelé, doporučení zaměstnanců z projektu jim přináší výhodu oproti vybírání uchazečů z Úřadu práce, neboť příjemce provede jakýsi **předběžný výběr uchazečů** o zaměstnání, kteří jsou navíc připravení a chtějí pracovat. Zaměstnavatelé mají dle příjemce i vlastního vyjádření větší jistotu toho, že se jedná o spolehlivého člověka, který má pracovní návyky a je motivovaný, což v mnohých případech překoná případné handicapy plynoucí z vyššího věku. Je však nutné poznamenat, že nelze tyto charakteristiky uplatnit na všechny osoby z cílové skupiny a zkušenosti zaměstnavatelů se dle jejich vyjádření u jednotlivých účastníků liší.

Výrazným přínosem pro vybrané zaměstnavatele bylo také poskytnutí **dotace na mzdové náklady**, bez které by si některé subjekty dle vlastního vyjádření nemohly dalšího zaměstnance dovolit. Další



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

pracovní síla, kterou zaměstnavatelé nemuseli hradit ze svých nákladů, byla značnou pomocí, například z hlediska zkvalitnění služeb.

Jak vyplývá z šetření, díky zkušenosti zaměstnavatelů z regionu se zaměstnanci doporučenými příjemcem i v minulých projektech došlo ke **zmírnění předsudků** zaměstnavatelů ohledně pracovního výkonu osob z cílové skupiny na 50 let věku. Jeden ze zaměstnavatelů uvedl, že osoby starší 50 let dokonce při zaměstnávání upřednostňuje, protože „to už mají trochu srovnané“. Je však důležité poznamenat, že na tomto místě lze hodnotit pouze situaci mezi zaměstnavateli spolupracujícími s příjemcem. Zkušenosti účastníků projektu s přístupem zaměstnavatelů a s diskriminací z hlediska věku se individuálně liší.

Pro Úřad práce je nejvýznamnějším přínosem projektu díky velkému počtu zprostředkovaných zaměstnání **snížení počtu nezaměstnaných**. Jak uvedla pracovnice Úřadu práce, přínos projektu pro tuto instituci vyplývá také z toho, že v průběhu projektu navštěvují nezaměstnaní účastníci své pracovnice méně často, a ty se tak mohou intenzivněji věnovat jiným klientům.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Zásadním faktorem úspěchu bylo intenzivní a **aktivní kontaktování** zaměstnavatelů ze strany příjemce k přijetí osob z **cílové skupiny**, a také profesionální úroveň komunikace a spolupráce s příjemcem, kterou si zaměstnavatelé chválili. Velmi výrazně se tato aktivita uplatnila při doporučování a umístování účastníků na nedotovaná pracovní místa.

Jako významný předpoklad, který přispívá ke spokojenosti zaměstnavatelů se zaměstnancem či dokonce k prodloužení jeho pracovní smlouvy, uvedli sami zaměstnavatelé **připravenost účastníků** projektu na zaměstnání (z hlediska náplně práce i povinností) a jejich motivovanost.

Navíc díky pořádaným **exkurzím** zaměstnavatelé mohli alespoň orientačně poznat osoby z cílové skupiny, které mají skutečný zájem o pracovní uplatnění. V některých případech byl dle odborné asistentky pracovní poměr domluven právě při exkurzi, kdy uchazeči při exkurzích osobně předali zaměstnavateli životopis a zároveň byla zaměstnavateli nabídnuta dotace na pracovní místo.

Díky **dlouhodobé spolupráci** klíčových aktérů s příjemcem měli někteří z nich již zkušenost s uchazeči z cílové skupiny doporučenými příjemcem, což do velké míry přispělo k utváření pozitivního postoje zaměstnavatelů k osobám starším 50 let.

3) Dopady pro příjemce a spolupracující subjekty: Vytváření či prohlubování vzájemné spolupráce.

V rámci projektu příjemce úzce spolupracoval s podniky a firmami v regionu a také s kontaktními pracovišti Úřadu práce v Lounech a Žatci. Díky dlouhodobému působení v oblasti zaměstnávání cílových skupin ohrožených na trhu práce si příjemce dle vlastního vyjádření i dle oslovených subjektů vytvořil mezi těmito aktéry (Úřadem práce a zaměstnavateli) dobrou pověst. Ta byla posílena i úspěšností tohoto projektu.

Přínosem těchto vytvořených vazeb pro příjemce je například **přednostní informování o pracovních příležitostech**, kdy zaměstnavatelé dle slov asistentky pro cílovou se zaměstnavatelé často sami ozývali s nabídkami práce a poptávkou po vhodných uchazečích.

Spolupráce příjemce s **Úřadem práce** probíhala především na úrovni výběru osob pro zapojení do projektu. Jak vyplývá z šetření, tato spolupráce je hodnocena oběma stranami velmi pozitivně z hlediska přínosů pro oba subjekty i pro osoby z cílové skupiny. Pracovníci Úřadu práce příjemce **často sami informují** o nabídkách práce, nebo se zajímají o nové projekty nabízející rekvalifikaci,



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

neboť zapojení do rekvalifikačního kurzu v rámci projektu je pro uchazeče o práci jednodušší než v rámci kurzů zprostředkovaných přímo Úřadem práce (např. v projektu není pro absolvování potřeba příslib práce od budoucího zaměstnavatele apod.).

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Pro vytváření a prohlubování vazeb se spolupracujícími subjekty byla podstatná **aktivní a intenzivní komunikace a profesionální přístup příjemce**, který oslovené klíčové subjekty oceňovaly. Jednalo se o navázání spolupráce s dotčenými institucemi. Zaměstnavatelé hodnotili spolupráci s příjemcem pozitivně také z hlediska přístupu k zaměstnaným účastníkům projektu, kdy je členové realizačního týmu osobně navštěvovali v práci a věnovali se jim i po celou dobu trvání pracovního poměru.

II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Projekt byl určen pro obě pohlaví, ale účastnilo se ho dvakrát více žen než mužů. Dle příjemce je důvodem skutečnost, že ženy jsou obecně více aktivní než muži a „nechají si spíše poradit“ než muži. Dalším částečným důvodem je také vyšší nezaměstnanost žen oproti mužům. Účastníci projektu však nebyli vybírání na základě pohlaví.

III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

1) Výskyt a řešení očekávaných rizik

Rizika, která byla očekávána před realizací projektu, se týkala účastníků, zaměstnavatelů a řízení projektu. Žádné z očekávaných rizik se nenaplnilo.

Očekávaná rizika týkající se nezájmu vybraných účastníků o aktivity projektu, jejich negativního přístupu ke zvyšování kvalifikace a hledání zaměstnání či výskytu časté absence byla eliminováno prostřednictvím spolupráce s Úřadem práce při výběru účastníků a také díky individuálnímu přístupu a seznámení účastníků s výhodami i povinnostmi v projektu. Riziko spojené s nezájmem zaměstnavatelů o pracovníky z cílové skupiny se nenaplnilo díky předběžné konzultaci se zařízeními sociálních služeb, které byly seznámeny s možností příspěvku na mzdové náklady a které projevíly zájem o kvalifikované uchazeče z projektu.

Díky dlouhodobým zkušenostem příjemce s realizací obdobných projektů bylo minimalizováno i riziko nedostatečné odbornosti projektového týmu, kdy byl k dispozici i dostatečný počet kvalifikovaných pracovníků, přičemž byla zajištěna i zastupitelnost lektorů. V průběhu projektu došlo pouze k výměně jednoho člena realizačního týmu z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou.

2) Překážky bránící dosažení vyšších přínosů projektu

Dosažení vyšších přínosů nebránily **žádné interní a ani externí faktory**.

Překážkou, která se vyskytla v průběhu realizace projektu, byly **potíže s plynulostí financování** projektu, kdy bylo opožděno proplacení dotace, což způsobilo nepříjemné situace ve vztahu k zaměstnavatelům, kterým nemohl být ve stanoveném termínu poskytnut příspěvek na mzdu. Tyto problémy ale neměly vliv na dosažené přínosy projektu.

Určité administrativní problémy v průběhu projektu způsobilo nastavení kritérií pro **vymezení nového pracovního místa** v rámci metodiky OP LZZ. Dle asistentky projektu je v některých případech velmi komplikované určit, zda jedná o nové pracovní místo. Příliš mnoho práce času tak bylo využito



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

na ověřování jednotlivých sporných případů. Pro lepší pochopení a předcházení nejednoznačných situací by tak dle jejího bylo vyjádření vhodné nabídnout konkrétní příklady nových pracovních míst.

5 Zhodnocení projektu dle účinnosti, hospodárnosti a udržitelnosti

5.1 Účinnost projektu	
Naplnění účinnosti (taxonomie)	Vysoké – způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu
Výše podpory na jednu podpořenou osobu³	46 tis. Kč
Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo⁴	1 mil. Kč
5.2 Hospodárnost projektu	
Naplnění hospodárnosti (taxonomie)	Vysoké – veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů
Počet podpořených osob na jeden úvazek projektového týmu	54 podpořených osob
Počet vytvořených pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu	2,5 pracovních míst
5.3 Udržitelnost přínosů projektu	
Udržitelnost projektu (taxonomie)	Vysoká - dosažené výsledky byly udrženy

I. Účinnost a hospodárnost projektu

Aktivity byly nastaveny a realizovány tak, že přinášely nejvyšší možné přínosy, které v mnoha oblastech výrazně překračovaly původně plánované hodnoty (nejvýrazněji počtu zprostředkovaných nedotovaných pracovních míst, kde byl splněn dokonce na 400 % či v počtu účastníků umístěných na trh práce, kde byl plán splněn na 242 % apod.). Členové projektového týmu byli využiti optimálním způsobem s maximální orientací na přínosy cílové skupině. **Dle zjištění nebylo s danými zdroji možné dosáhnout vyššího rozsahu, kvality výsledků ani přínosů.** Zdroje, které byly k dispozici, byly využity s ohledem na maximalizaci přínosů dané intervence. Projekt je tak možné označit jako vysoce účinný.

Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo (celkem 9) činily 1 mil. Kč na jedno nově vytvořené pracovní místo pro osoby z cílové skupiny. Výše podpory na jednu podpořenou osobu (celkem 131 osob) pak dosáhla 46 tis. Kč. Při interpretaci těchto nákladů je nezbytné vzít v úvahu skutečnost, že v rámci projektu bylo kromě vytvoření 6 nových pracovních míst zaměstnáno dalších 57 osob z cílové skupiny na volná (dotovaná) a nedotovaná pracovní místa. Dále je třeba poznamenat, že do výpočtu jednotkového nákladu na jednu podpořenou osobu vstupují zcela nesrovnatelně vykázané počty podpořených osob, neboť každá osoba byla do projektu zapojena v odlišném rozsahu (účastnila jiného počtu rekvalifikačních kurzů), a každá osoba byla také podpořena v nesrovnatelné intenzitě z hlediska individuální podpory.

Veškeré aktivity realizované v rámci projektu byly prospěšné a potřebné pro dosažení očekávaných přínosů a dopadů projektu. Veškeré vstupy (aktivity a lidské zdroje) byly nezbytné a jejich rozsah byl adekvátní pro dosažení cílů projektu. Hospodárnost projektu tak lze označit za vysokou.

³ K interpretaci blíže viz text níže.

⁴ K interpretaci blíže viz text níže.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

V rámci projektu bylo vytvořeno 2,5 pracovního místa na jeden úvazek projektového týmu (celkem 6 nově vytvořených pracovních míst a 11 pozic v projektovém týmu). Na jeden úvazek pak připadalo 54 podpořených osob.

II. Udržitelnost přínosů projektu

Z hlediska příjemce je pro zajištění udržitelnosti zásadní schopnost organizace i po skončení projektu realizovat aktivity v dílčích podobách, tj. jako samostatné (avšak hrazené) rekvalifikační kurzy i poradenské a motivační moduly. To usnadňuje zajištění komplexnosti těchto aktivit v dalších případných projektech. Překážkou této udržitelnosti je nedostatečná finanční podpora organizace příjemce především z rozpočtu obce, což zvyšuje závislost aktivit příjemce na projektech financovaných z ESF a ze státního rozpočtu ČR. Udržitelnost aktivit v rámci další činnosti příjemce je podpořena **šířením dobré praxe a dobré zkušenosti zejména prostřednictvím účastníků** mezi další osoby z cílové skupiny. Tato udržitelnost byla v rámci šetření potvrzena.

Udržitelnost přínosů projektu pro cílovou skupinu je velmi vysoká, neboť dle slov podpůrné asistentky si mnoho účastníků zaměstnání udrželo i po skončení projektu, v opačném případě si začali hledat další práci. Dle příjemce je účastníci po ztrátě zaměstnání často kontaktují, jestli nemají k dispozici kontakt na vhodného zaměstnavatele nebo zda není realizován nějaký vhodný projekt. Jak uvedla předsedkyně sdružení, účastníci projektu „nechtějí zůstat nezaměstnaní“, a motivaci k hledání zaměstnání si udržují i po ztrátě místa. Udržitelnost dosažených znalostí a dovedností u cílové skupiny přínosů projektu je podpořena výraznou aktivizací osob z cílové skupiny, kdy, jak bylo zjištěno, si účastníci hledali další zaměstnání i po skončení dotace v případě ukončení pracovního poměru. Kvalifikace, získané zkušenosti, i přetrvávající motivovanost a aktivita osob z cílové skupiny v oblasti hledání zaměstnání rozšiřují možnosti jejich pracovního uplatnění i v budoucnu.

Překážkou udržitelnosti může být specificky u této cílové skupiny odchod do předčasného důchodu, přičemž tuto možnost, jak bylo zjištěno, využili nebo plánují využít někteří účastníci, kterým se nedaří práci najít, nebo nejsou v současném zaměstnání spokojeni. Dalším rizikem jsou neočekávané osobní problémy nebo ztráta zaměstnání, která by mohla způsobit zhoršení psychického stavu a ztrátu motivace, která však dle příjemce nebývá tak hluboká jako před zapojením do projektu.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

6 Souhrnné zhodnocení a poučení z realizace

6.1 Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Existence dobré praxe (taxonomie)	Nejlepší praxe
Bodové hodnocení na základě multikriteriální analýzy	100 ze 100
Hodnocení jednotlivých kritérií v rámci multikriteriální analýzy	
Kritérium	Bodové hodnocení
<i>účelnost projektu (váha 35 %)</i>	100
<i>užitečnost projektu ze strany cílových skupin (váha 5 %)</i>	100
<i>užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů (váha 5 %)</i>	100
<i>účinnost projektu (váha 15 %)</i>	100
<i>hospodárnost projektu (váha 15 %)</i>	100
<i>udržitelnost projektu (váha 20 %)</i>	100
<i>inovativnost řešení (váha 5 %)</i>	100

I. Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Projekt Aktivní padesátka pokračuje, jehož předmětem zvýšení zaměstnanosti a posílení pracovní integrace osob nad 50 let věku v regionu Louny, lze celkově označit za vhodný příklad nejlepší praxe. Projekt naplňuje veškeré charakteristiky z hlediska účelnosti, užitečnosti, účinnosti, hospodárnosti, udržitelnosti a přináší také inovativní přístup k řešení problémů cílové skupiny.

Cíle projektu byly naplněny v plném rozsahu, resp. byly v mnoha ohledech výrazně překročeny. Užitečnost realizovaných aktivit jak pro účastníky (cílové skupiny) tak příjemce byla potvrzena (blíže viz zhodnocení dopadů a přínosů realizace projektu). Projekt je úspěšný zejména s ohledem na dosažení dlouhodobých dopadů pro cílovou skupinu a jejich udržitelnosti.

Celková vysoká úspěšnost projektu vyplynula z řady provázaných faktorů, které se vzájemně podporovaly. Výsledkem jejich působení je trvalí aktivizace a motivace osob z cílové skupiny ke hledání zaměstnání a nalezení pracovního uplatnění pro polovinu účastníků projektu. Zejména úspěšnost v oblasti zprostředkování zaměstnání byla velmi vysoká a výrazně překročila plánované počty zaměstnaných osob.

Za hlavní faktory úspěšnosti a dobré praxe lze označit především intenzivní a cílenou individuální podporu osob z cílové skupiny, dále profesionální přístup a odbornost realizačního týmu, a aktivní působení a nastavení spolupráce s relevantními subjekty (Úřadem práce ČR a zaměstnavateli). Přínosné pro dosažení těchto pozitivních dopadů byly všechny podpořené aktivity.

Z hlediska celkového přístupu projekt ukazuje, že důležité je intenzivně působit jak na cílovou skupinu, tak na klíčové aktéry, jejichž zapojení je pro dosažení přínosů pro cílovou skupinu nezbytný. Další aspekty jsou nezbytné, ale doplňující tento hlavní princip (blíže viz zhodnocení dopadů a přínosů realizace projektu).

II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

V rámci projektu se osvědčilo a pro obdobně zaměřené projekty lze doporučit:

- **komplexnost a návaznost aktivit**
specifikace: klíčové je propojení individuálního přístupu, rekvalifikace a zejména pak možnost přímého zprostředkování dotovaného i nedotovaného pracovního místa
- **důraz na motivaci a aktivizaci cílové skupiny**
specifikace: spolu se získáním měkkých dovedností klíčové pro vytvoření osobní snahy o nalezení pracovního uplatnění
- **zařazení exkurzí**
specifikace: přináší pozitivní dopady jak pro účastníky, kteří si udělají představu o pracovních podmínkách, tak pro zaměstnavatele, kteří mohou blíže poznat zájemce o pracovní místo
- **kurz počítačové gramotnosti**
specifikace: pro cílovou skupinu osob starších 50 let představuje znalost práce na počítači klíčovou podmínku uplatnitelnosti na trhu práce
- **profesionální a zároveň lidský přístup**
specifikace: profesionalita a odbornost realizačního týmu jak v komunikaci s klíčovými aktéry, tak při práci s cílovou skupinou, zároveň však vytvoření neformálního a přátelského prostředí
- **dlouhodobá spolupráce s klíčovými aktéry**
specifikace: usnadňuje vzájemnou komunikaci a přispívá k efektivní spolupráci ve prospěch cílové skupiny

Překážky pro dosažení vyšších přínosů a negativní faktory, které bylo třeba při realizaci projektu řešit/překonat:

- Potíže s plynulostí financování - došlo k opoždění proplacení dotace, což působilo problémy při proplácení příspěvků na dotovaná pracovní místa
- Nejednoznačné vymezení nového pracovního místa v rámci metodiky OP LZZ - v některých případech bylo velmi komplikované určit, zda jedná o nové pracovní místo
- Zájem některých zaměstnavatelů primárně o dotaci - někteří zaměstnavatelé sami vyhledávají podobné projekty pouze s vidinou získání dotace

III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

Aplikovatelnost a potenciál pro šíření dobré praxe jsou u tohoto projektu velmi vysoké. Projekt vzdělávacího centra Podkrušnohoří určitě může být zejména z hlediska individuálního přístupu a spolupráce se zaměstnavateli inspirací a návodným příkladem pro další projekty zaměřené na nalezení zaměstnání pro cílové skupiny ohrožené na trhu práce.