

PŘÍPADOVÁ STUDIE:
zhodnocení přínosů projektu
„NOVÁ PERSPEKTIVA ABSOLVENTŮ Z ŠUMPERSKA A JESENICKA“

1 Identifikace případové studie

1.1 Identifikační údaje projektu	
Název projektu	NOVÁ PERSPEKTIVA ABSOLVENTŮ Z ŠUMPERSKA A JESENICKA
Číslo projektu	CZ.1.04/2.1.01/74.00106
Oblast podpory	Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti
Zaměření projektu	Zaměstnanost absolventů
Cíl projektu	Podpořit pracovní integraci absolventů ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností ve vybraných mikroregionech okresů Šumperk a Jeseník.
Příjemce dotace	Centrum pro komunitní práci Moravskoslezský kraj
Adresa	V Zátíší 810/1, 709 00 Ostrava
Projektový manažer	Mgr. Ivo Škrabal
Partner projektu	Bez partnera
Výše rozpočtu, % dotace	5 699 777,- Kč; 100%
Termín realizace	2. dubna 2012 – 28. února 2014
Místo realizace a území dopadu	Olomoucký kraj
Webová adresa	http://www.cpkp.cz/index.php/mrsk
1.2 Přehled terénního šetření	
Příjemce dotace	Individuální řízený rozhovor (23. 3. 2015, Mgr. Ivo Škrabal , projektový manažer)
Cílová skupina	Dotazníkové šetření (8. – 15. 4. 2015, rozesláno bylo 44 účastníkům pilotního ověření, vyplněno bylo 20 dotazníků, návratnost tedy činí 46 %) Dotazníkové šetření (8. – 15. 4. 2015, rozesláno bylo 19 firmám, které nabírali účastníky projektu, vyplněno bylo 7 dotazníků, návratnost je tedy 37 %)
Klíčoví aktéři	

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

PROJEKT: NOVÁ PERSPEKTIVA ABSOLVENTŮ Z ŠUMPERSKA A JESENICKA

Příjemce: Centrum pro komunitní práci
Moravskoslezský kraj
Výše dotace: 5 699 777Kč

Místo: Olomoucký kraj
Termín realizace: 2. 4. 2012 – 28. 2. 2014

CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost mladých lidí v regionu Šumperska a Jesenicka. V tomto regionu dosahuje, podle projektového manažera, nezaměstnanost této věkové skupiny až 14 % a její příslušníci jsou vystaveni vysokému riziku dlouhodobé nezaměstnanosti.



„Díky projektu jsem získala práci v s.r.o. v obci poblíž města, ve kterém bydlím. Pracovala jsem jako administrativní pracovníce, později jako pomocná účetní. V zaměstnání jsem díky projektu byla skoro dva roky. Bohužel po volbách se v obci měnily spousty věcí a nebyla mi již prodloužena smlouva. S kolegy mám skvělé vztahy, které trvají dodnes, a zatím to bylo nejlepší zaměstnání, které jsem měla,“ uvedla svou pozitivní zkušenost s projektem jedna z účastnic.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Účastníci projektu prošli programem zaměřeným na orientaci na trhu práce, pracovně právní poradenství a praktické dovednosti pro hledání a získání zaměstnání. Součástí tohoto programu byla také pracovní diagnostika, která účastníkům i realizačnímu týmu poskytla potřebné informace o silných a slabých stránkách jedince, které jsou důležité pro jeho vhodné umístění na konkrétní pracovní pozici.

Další aktivitou byl kurz klíčových dovedností, tedy kompetencí přenositelných pro různé pracovní pozice. Kurz se zaměřil na sebehodnocení a jednání s lidmi, prezentaci, týmovou spolupráci a další důležité dovednosti. Kurz se zabýval následujícími tématy:

- Sebehodnocení, mezilidské vztahy, jednání s lidmi
- Komunikační dovednosti, verbální a neverbální komunikace
- Prezentace, sebezprezentace, zvládání zátěžových situací
- Vztah zaměstnavatele a zaměstnance, loajalita, firemní kultura
- Pracovně právní vztahy, očekávání zaměstnavatele, hledání zaměstnání, pohovor
- Týmová spolupráce, řešení konfliktů, vedení lidí

Součástí projektových aktivit tvořila možnost rekvalifikace na jiný obor. V rámci projektu proběhlo celkem 20 rekvalifikací na pozici svářeče/ky, pečovatele/ky, účetní/ho, pracovníka/ce v administrativě, ad.

Klíčovou součástí projektu pak bylo zprostředkování dotovaného pracovního místa u některé ze spolupracujících firem.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Účastníci projektu získali pracovní zkušenosti

V tomto regionu je pro mladé lidi velkým problémem získat zaměstnání. V rámci projektu získalo mnoho účastníků nové zaměstnání či kompetence, které jim mohou být nápomocné v získání a udržení pracovní pozice.

- ✓ Účastníci projektu rozšířili svou kvalifikaci a zvýšili tak svou hodnotu na trhu práce. Díky rekvalifikačním kurzům získali účastníci znalosti a dovednosti, které některým později napomohly k získání pracovního místa. Šlo například o svářečský kurz či kurz účetnictví.
- ✓ Účastníci projektu získali díky zprostředkování dotovaného pracovního místa odbornou praxi, pracovní zkušenosti a osvojili si důležité pracovní návyky (pravidelný režim, práce v týmu, ad.).
- ✓ Spolupracující firmy získaly nové, často velmi motivované pracovníky, které si díky realizaci projektu měly možnost ověřit a zaučit s minimálními náklady.
- ✓ Díky projektu se účastníkům zvýšila sebedůvěra, naučili se řešit krizové situace a vyzkoušeli si práci v týmu.
- ✓ Mnoho účastníků oceňuje na projektu také příležitost k poznání nových lidí v podobném věku, kteří sdílí podobné problémy.
- ✓ Příjemce dotace vytvořil databázi spolupracujících subjektů, do které byly zařazeny regionální firmy s potenciálem obdobné spolupráce



Mnoho z účastníků si pochvaluje možnost získat nové přátele, kteří jsou v obdobné životní situaci a řeší podobné problémy.

PŘEKÁŽKY

- ❖ **Stanovení nevhodných vstupů, aktivit, výstupů a výsledků** – rekvalifikace nebyly zásadní pro většinu poptávaných pracovních pozic v regionu. Podle slov projektového manažera firmy většinou, zejména u administrativních pozic, měly nízké kvalifikační nároky. Nicméně, rekvalifikace se pro naplnění aktivit stanovených v projektu musely uskutečnit v co možná nejvyšší míře. Navíc, většina realizovaných rekvalifikací byla velmi dlouhá a docházelo kvůli nim k prodloužení projektu.
- ❖ **Přílišná administrace pro spolupracující subjekty projektu** (firmy).
- ❖ **Nevhodná selekce účastníků** v úvodu projektu vzhledem ke globálnímu cíli projektu zaměřenému na zvýšení zaměstnanosti obyvatel z regionu s dlouhodobou nezaměstnaností - ze zájemců o účast v projektu byli vybráni především ti perspektivnější a aktivnější, kteří by si pravděpodobně práci našli sami i bez projektu, na úkor méně perspektivních, u kterých by pomoc potenciálně mohla mít vyšší dopad.
- ❖ **Limitující nastavení podmínek operačních programů** – zařazení finanční podpory v rámci projektu do režimu de minimis – díky kterému se pro některé potenciální zaměstnavatele snižovala subjektivní atraktivitu projektu.

SHRNUTÍ PŘÍNOSŮ PROJEKTU

<i>Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu</i>	
<i>Dopad na zaměstnanost účastníků</i>	Vysoký V rámci projektu byla pro cílovou skupinu zprostředkována či přímo zřízena pracovní místa.
<i>Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)</i>	Spíše nízký Projekt nebyl přímo zaměřen na zvýšení kvalifikační úrovně. Účastníci si však zvýšili své měkké dovednosti a finanční gramotnost.
<i>Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační</i>	Spíše vysoký Účastníci si v rámci projektu zvýšili své sebevědomí, rozšířili své znalosti a získali pracovní praxi.
<i>Dopad na ekonomickou situaci účastníků</i>	Spíše vysoký Díky zprostředkování pracovního místa získali účastníci pravidelný příjem.
<i>Dopad na další klíčové aktéry</i>	Spíše vysoký Zapojené firmy získali nové zaměstnance.
<i>Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny</i>	Problémy a potřeby cílové skupiny byly z větší části vyřešeny
<i>Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů</i>	
<i>Užitečnost projektu ze strany cílových skupin</i>	Jednoznačně užitečný Veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka.
<i>Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů</i>	Jednoznačně užitečný Veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní.
<i>Účinnost a hospodárnost projektu</i>	
<i>Naplnění účinnosti</i>	Spíše vysoké Úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu.
<i>Naplnění hospodárnosti</i>	Spíše vysoké Některé ze vstupů nebyly zcela nezbytné pro dosažení cílů, ale přispívaly k jejich plnění a celkovému účelu projektu.
<i>Udržitelnost projektu</i>	
<i>Udržitelnost projektu</i>	Spíše nízká Menšina dosažených výsledků byla udržena.
<i>Identifikace nejlepších, dobrých a neosvědčených praxí</i>	
Spíše dobrá 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	Centrum pro komunitní práci Moravskoslezský kraj
Kategorie příjemce	neziskový subjekt: o.p.s., občanské sdružení, spolek, ústav
Předchozí zkušenosti příjemce s cílovou skupinou	<p>Ano</p> <p>Centrum pro komunitní práci v minulých letech realizovalo dva projekty zaměřené na práci s cílovou skupinou mladých lidí po ukončení školní docházky. Jednalo se o projekt „Mladí pro venkov - venkov pro mladé“ a projekt „Venkov je můj domov“. Záměrem projektů bylo oživit venkov mladými lidmi tak, aby po svých studiích ve městech neodcházeli za prací mimo Olomoucký kraj, ale našli uplatnění ve venkovských sídlech, odkud pocházejí.</p> <p>CpKP rovněž realizovalo v letech 2006 až 2008 z programu EQUAL projekt "Podpora zaměstnanosti ve venkovských oblastech prostřednictvím poskytování mikropůjček a vzdělávání venkovského obyvatelstva", který byl zaměřen na cílovou skupinu nezaměstnaných a začínajících podnikatelů.</p>
2.2 Přístup ke zpracování žádosti	
Zapojení externího dodavatele pro zpracování žádosti	Ne
2.3 Cíle projektu	
<p>Globální cíl projektu:</p> <p>Hlavním cílem projektu je podpořit pracovní integrace absolventy ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností ve vybraných mikroregionech okresů Šumperk a Jeseník</p> <p>Hlavní cíle projektu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Zlepšit přenositelné kompetence CS. ○ Zvýšit motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání absolventů prostřednictvím vytvoření systému průběžného monitoringu potřeb nových pracovních sil. ○ Rekvalifikace a integrace min. 20 osob na pracovní trh. 	
2.4 Cílová skupina	
Specifikace cílové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • uchazeči o zaměstnání do 25 let věku, kteří jsou vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců, pocházející z okresů Jeseník a Šumperk

3 Realizace projektu

3.1 Aktivity

POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

V počáteční fázi projektu byla vytvořena propagační kampaň projektu, která měla působit primárně na CS a informovat ji o možnostech, které projekt nabízí. V návaznosti na tuto aktivitu proběhla náborová kampaň na kontaktních pracovištích Úřadu práce v mikroregionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, kde se s potencionálními účastníky projektu uskutečnila informační schůzka a s vybranými kandidáty byla podepsána dohoda o účasti v projektu.

Účastníci projektu prošli individuálním pracovním poradenským programem. Dlouhodobě nezaměstnaní či absolventi s nízkou či nevhodnou kvalifikací prošli pracovní diagnostikou za účelem přesnějšího zacílení následných rekvalifikačních aktivit.

Na úvodní aktivity projektu navázal kurz klíčových kompetencí skládající se z bloků zaměřených na:

- Sebehodnocení, mezilidské vztahy, jednání s lidmi.
- Komunikační dovednosti, verbální a neverbální komunikace.
- Prezentace, sebeprezentace, zvládání zátěžových situací.
- Vztah zaměstnavatele a zaměstnance, loajalita, firemní kultura.
- Pracovně právní vztahy, očekávání zaměstnavatele, hledání zaměstnání, pohovor.
- Týmová spolupráce, řešení konfliktů, vedení lidí.

Polovině účastníků projektu byly nabídnuty rekvalifikační kurzy, které byly vybírány ve spolupráci s místními Úřady práce. Rekvalifikacemi úspěšně prošlo celkem 21 účastníků projektu. Mezi realizovanými kurzy byl svářečský kurz, kurz práce na počítači, účetnictví ad.

Realizátoři projektu dlouhodobě monitorovali pracovní trh v cílových regionech a průběžně se pokoušeli navázat spolupráci s místními firmami. Polovině účastníků poté bylo zprostředkováno dotované pracovní místo na dobu minimálně jednoho roku s cílem zažití nabytých dovedností v praxi a osvojení si pracovních návyků.

3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení	1
---------------------------------------	---

3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu	3 osoby
Úvazky	1,3 (přepočtený měsíční úvazek) po dobu 23 měsíců <u>Složení projektového týmu:</u> Manažer projektu (0,60 úvazku po dobu 20 měsíců) Asistent projektu (0,50 úvazku po dobu 20 měsíců) Koordínátor spolupráce se zaměstnavateli (0,40 úvazku po dobu 20 měsíců)



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚTNANOST

**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**
www.esfcr.cz

4 Zhodnocení přínosů a úspěšnosti projektu (účelnost, užitečnost)

4.1 Hlavní monitorovací indikátory

	cílová hodnota	dosažená hodnota	dosažená h. v %
Počet podpořených osob - celkem	40	44	110
Počet nově vytvořených pracovních míst - celkem	10	21	210
Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	54	60	111,1

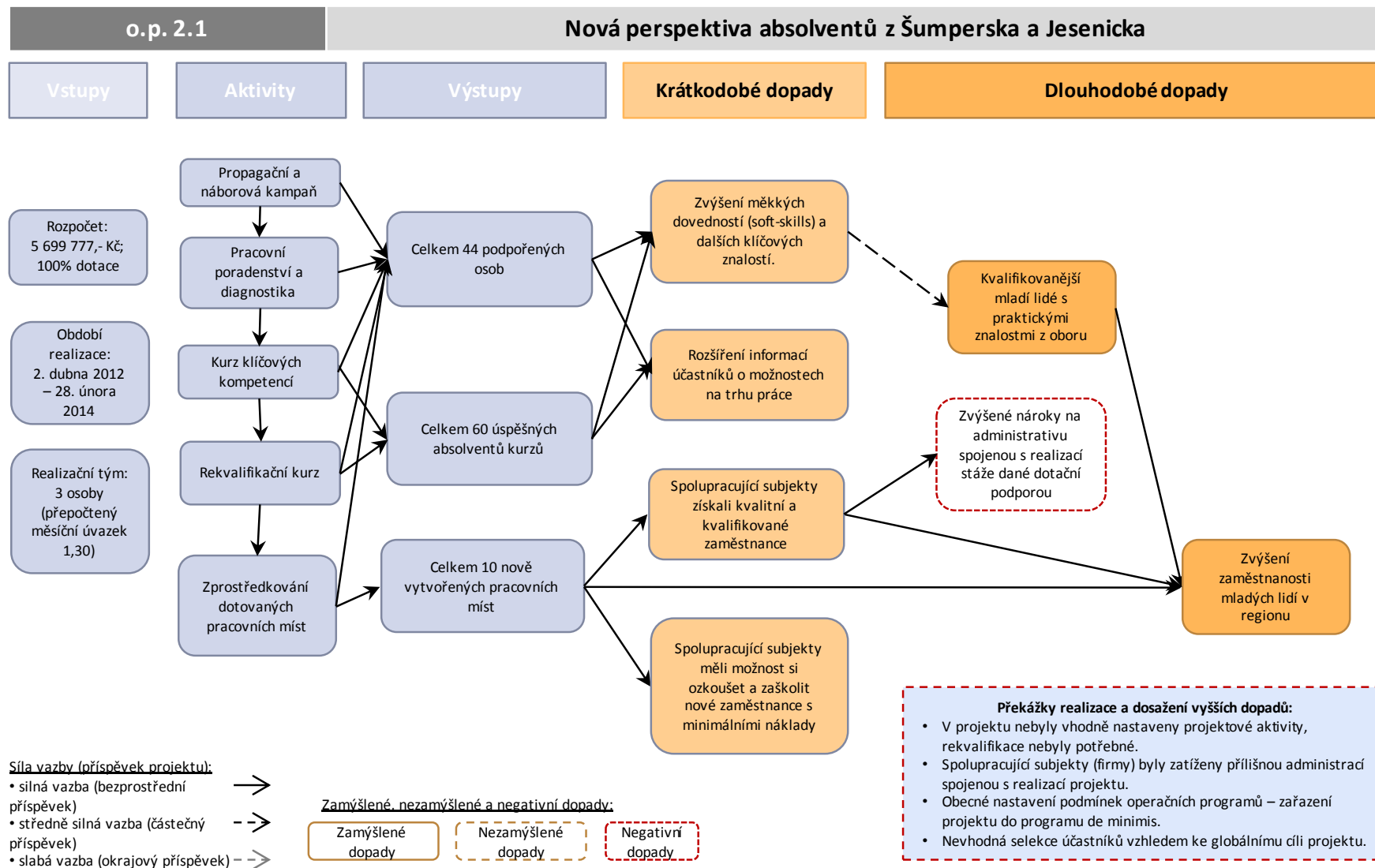
4.2 Zhodnocení přínosů

4.2.1 Teorie změny

Teorie změny ukazuje ověřené přínosy projektu, které zahrnují očekávané i neočekávané dopady zjištěné na základě provedeného 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.

Teorie změny projektu



4.2.2 Strukturované zhodnocení dopadů (taxonomie)

Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Spíše vysoký V rámci projektu zvýšili účastníci své měkké dovednosti a rozšířili své znalosti a rozhled na trhu práce.	
Dopad na zaměstnanost účastníků	Vysoký V rámci projektu byla pro cílovou skupinu zprostředkována či přímo zřízena pracovní místa.	
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační	Spíše vysoký Účastníci si v rámci projektu zvýšili své sebevědomí, rozšířili své znalosti a získali pracovní praxi.	
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	Spíše vysoký Díky zprostředkování pracovního místa získali účastníci pravidelný příjem.	
Dopad na sociální statut účastníků	Nerelevantní Na tuto oblast nebyl projekt zaměřen.	
Dopad na rovné příležitosti	Nerelevantní Na tuto oblast nebyl projekt zaměřen.	
Dopad na další klíčové aktéry	Spíše vysoký Zapojené firmy získali nové zaměstnance.	
Systémové dopady	Nerelevantní Projekt nebyl zaměřen na řešení systémových otázek.	
Efekty ovlivňující přínosy projektu	Potvrzeno / nepotvrzeno	Komentář
Creaming-off	<i>částečně potvrzeno</i>	Účastníci z cílové skupiny projektu byli do projektu vybíráni na základě zpracovaných osobních dokumentů (CV, motivační dopis...) a přijímání byli primárně ti aktivnější a perspektivnější, kteří by si pravděpodobně našli práci sami i bez pomoci projektu.
Lock-in efekt	<i>nepotvrzeno</i>	Uchazeči byli motivováni k aktivnímu vyhledávání i mimo rozsah nabízených možností projektu.
Alternativní atribuce	<i>nepotvrzeno</i>	Aktivity projektu byly klíčovým faktorem pro dosažení přínosů.
Substituce	<i>částečně potvrzeno</i>	Některá z pracovních míst mohla být obsazena účastníky projektu na úkor ostatních zájemců bez možnosti refundace mzdových nákladů.
Mrtvá váha ¹	<i>nepotvrzeno</i>	Příjemce dotace je neziskový subjekt bez možnosti realizovat podobný projekt z vlastních zdrojů.

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.

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 z větší části vyřešeny
--	---

4.2.4 Nezamýšlené dopady

Existence nezamýšlených pozitivních dopadů projektu	Ne
--	----

Nezamýšlené dopady	---
---------------------------	-----

4.2.5 Negativní dopady

Existence negativních dopadů projektu	Ano
--	-----

Negativní dopady	Spolupracující subjekty (firmy) byly zatíženy náročnou administrativou související s refundací pracovních pozic pro účastníky projektu.
-------------------------	---

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	Ne
-----------------------------------	----

4.5 Způsob zjišťování výsledků projektu ze strany samotného příjemce

Příjemce dotace neprováděl evaluaci dopadů, šetřena byla pouze zaměstnanost účastníků s půlročním odstupem od ukončení projektu (únor – říjen 2014). Přístupná dokumentace byla evaluačnímu týmu k dispozici při tvorbě případové studie, k dispozici byly pouze její základní výsledky zmíněné v rozhovoru s příjemcem dotace.

Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce	<ul style="list-style-type: none"> E-mailem
--	--

Ověření přínosů projektu příjemcem u klíčových aktérů, kteří se projektu nezúčastnili	<ul style="list-style-type: none"> Neověřováno
--	---

I. ZHODNOCENÍ DOPADŮ A PŘÍNOSŮ REALIZACE PROJEKTU

Realizovaný projekt na podporu zaměstnanosti mladých lidí lze z pohledu naplnění projektových cílů i indikátorů hodnotit jako úspěšný. Podrobněji byly přínosy a dopady projektu hodnoceny z pohledu 3 různých skupin aktérů:

- Dopady pro cílovou skupinu: Zajištění vhodné pracovní pozice pro účastníka projektu; zvýšení kvalifikace účastníků.
- Dopady pro příjemce dotace a zaměstnanost v regionu: Vytvoření databáze spolupracujících firem, podpora a vyšší motivovanost mladých lidí při hledání zaměstnání.
- Dopady pro spolupracující subjekty: Získání nového zaměstnance a s nižšími náklady.

1) Dopady pro cílovou skupinu: Zajištění vhodné pracovní pozice pro účastníka projektu; zvýšení kvalifikace účastníků.

V rámci projektu prošli účastníci vzdělávacími aktivitami zaměřenými obecně na kompetence uplatnitelné na různých pracovních pozicích. Účastníci absolvovali souhrnný kurz přenositelných kompetencí, který je mezi cílovou skupinou hodnocen velmi pozitivně a přínosně. Kurz obsahoval následující témata:

- Sebehodnocení, mezilidské vztahy, jednání s lidmi
- Komunikační dovednosti, verbální a neverbální komunikace
- Prezentace, sebeprezentace, zvládání zátěžových situací
- Vztah zaměstnavatele a zaměstnance, loajalita, firemní kultura
- Pracovně právní vztahy, očekávání zaměstnavatele, hledání zaměstnání, pohovor
- Týmová spolupráce, řešení konfliktů, vedení lidí

Díky projektu získali účastníci také větší rozhled na pracovním trhu a lépe se připravili na praktické hledání zaměstnání (hodnocení z pracovní diagnostiky, praktické rady pro psaní životopisu či pro úspěch na pracovním pohovoru).

V rámci projektu měli účastníci možnost zúčastnit se rekvalifikačního kurzu, který jim umožnil vhodněji zaměřit svou profesní specializaci na základě pracovní diagnostiky absolvované v úvodní části projektu. Při plánování projektu bylo počítáno s rekvalifikací pro každého ze 40 plánovaných účastníků, nicméně uskutečnilo se pouze 20 rekvalifikací. Důvodem pro nedočerpání byl nižší zájem o rekvalifikované zaměstnance ze strany potenciálních zaměstnavatelů, kteří často preferovali získání nového zaměstnance co možná nejdříve, nechtěli čekat na ukončení rekvalifikace a neměli specifické požadavky na jeho kvalifikaci. Dalším z důvodů, proč bylo realizovaných rekvalifikací méně, než bylo původně plánováno, představuje podle projektového manažera také fakt, že nabídka rekvalifikací v regionu v době realizace projektu neodpovídala poptávce ze strany účastníků.

Realizované rekvalifikačními kurzy zahrnovaly kurz na barmana, svářeče, pečovatele, pracovníka v administrativě, ad. Z celkem 11 respondentů, kteří se v rámci projektu zúčastnili rekvalifikačních kurzů, pracuje nyní v oblasti, na niž se rekvalifikovala 7 účastníků. Pozitivní vliv na úspěšnost rekvalifikací mělo zohlednění výsledků pracovní diagnostiky při výběru vhodné rekvalifikace pro daného uchazeče. Rekvalifikace tedy měly dopad na zaměstnanost účastníků a některým z nich pomohly k získání nového zaměstnání, část z uskutečněných rekvalifikací však byla realizována do značné míry s cílem co možná nejvyššího naplnění předem stanovených projektových aktivit spíše než z potřeby účastníků či zaměstnavatelů. Problematické bylo tedy nastavení projektu, kde byl stanoven příliš vysoký počet rekvalifikací.

Velkým přínosem pro většinu účastníků bylo seznámení se s lidmi s podobným problémem při hledání zaměstnání.

Polovině účastníků projektu bylo zprostředkováno nově vytvořené pracovní místo, celkem šlo o 21 účastníků ze 40 všech účastníků projektu. Dalším 2 účastníkům pak bylo zprostředkováno stávající pracovní místo bez finanční dotace z projektu.

Předpokladem pro úspěšné zprostředkování pracovního místa byl dlouhodobý monitoring pracovního trhu a aktivní komunikace příjemce s potenciálními zaměstnavateli, která později vedla k vytvoření komplexní databáze spolupracujících subjektů. Velkou motivací pro vstup do projektu ze strany firem byla možnost refinancování pracovního místa z rozpočtu projektu. Některá z pracovních míst byla obsazena na základě aktivity samotných účastníků, kteří v rámci projektu získali nové informace o možnostech hledání zaměstnání, posílili svou motivaci a pracovní pozici našli sami, bez cílené podpory projektu. Jak již bylo zmíněno výše, rekvalifikace se neukázaly potřebné v takové míře, jaká byla stanovena v projektové žádosti, nicméně ty, které se realizovaly, měly ve většině případů pozitivní dopad na zaměstnanost absolventů. Mezi pracovní pozice vytvořené v rámci projektu patřily například pozice zlatnice, recepční, účetní, administrativní pracovník ad.

Díky zprostředkování pracovního místa získali účastníci alespoň na určitý čas pravidelný příjem a velkým přínosem je takto získaná praxe. Dalším benefitem pro tuto skupinu mladých lidí s minimální pracovní zkušeností je osvojení pracovních návyků.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Výrazným faktorem zde byl proces výběru účastníků v úvodu projektu, který upřednostňoval perspektivnější a ambicióznější uchazeče. Přínosnost projektu z hlediska cílových skupin a zaměstnanosti v regionu, by mohla být potenciálně výrazně vyšší, při zařazení méně perspektivních a motivovaných uchazečů.

Velký vliv na účast v projektu přinesla přímá podpora účasti v podobě obědů zadarmo a proplácení cestovních náhrad.

2) Dopady pro příjemce dotace a zaměstnanost v regionu: Vytvoření databáze spolupracujících firem, podpora a vyšší motivovanost mladých lidí při hledání zaměstnání.

V průběhu realizace projektu vytvořil příjemce na základě dlouhodobého monitoringu pracovního trhu a aktivní komunikace s místními firmami databázi spolupracujících subjektů. Tato databáze poté byla příjemcem využita nejen při realizaci tohoto projektu a zaměstnávání jeho účastníků, ale také v jeho dalších aktivitách, například během Job Kurzů. Podle zástupce příjemce bude navíc databáze pravděpodobně využita i při realizaci dalších projektů v rámci nového programového období.

Projekt byl realizován v Olomouckém kraji, konkrétně na Šumpersku a Jesenicku, kde je dlouhodobě vyšší míra nezaměstnanosti v porovnání s celorepublikovým průměrem. Díky realizaci projektu došlo k navýšení motivace a orientace na trhu práce u specifické cílové skupiny mladých uchazečů o zaměstnání, kteří mají často s ohledem na absenci či nedostatek praxe a zkušeností velký problém při hledání zaměstnání. Účastníci měli také možnost zúčastnit se rekvalifikačních kurzů, které jim v některých případech pomohly k naplnění požadavků zaměstnavatelů. Projektový tým také dlouhodobě komunikoval se zaměstnavateli v regionu a pomohl účastníkům zprostředkovat nově vytvořené pracovní místo, které bylo po omezenou dobu dotováno z finančních prostředků projektu. Účastníci tak získali nové informace o možnostech hledání zaměstnání, praxi v oboru či dlouhodobé pracovní místo, došlo tak ke zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti mladých lidí v regionu.

3) Dopady pro spolupracující subjekty (firmy): Získání nového zaměstnance a s nižšími náklady.

Všichni účastníci projektu prošli školením tzv. klíčových kompetencí, které byly převážně zaměřeny na soft skills, tedy prezentační a komunikační dovednosti, práci v týmu, atd. viz výše. Někteří z účastníků prošli také rekvalifikačními kurzy, šlo o kurz pracovníka v administrativě, svářeče, pečovatele, ad. Největším přínosem projektu pro spolupracující subjekty tedy bylo získání nového, vzdělanějšího a často velmi motivovaného zaměstnance. Předností takto získaných zaměstnanců jsou pro zúčastněné firmy ušetřené náklady na jejich prověření a zaučení do pracovního procesu, které jsou pokryté z finančních prostředků projektu.

Navíc, firmy byly zapsány do databáze příjemce, který s touto databází dále pracuje při své činnosti a realizaci dalších podobně zaměřených aktivit.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Předpoklady úspěšné realizace tvořily zkušenost projektového týmu s cílovou skupinou a znalost specifických podmínek regionu. Díky tomu bylo možné oslovit dostatečné množství firem a vhodně je „spárovat“ s účastníky projektu, tak aby byly naplněny indikátory úspěšnosti.

Vliv na zapojení firem do projektu měl také fakt, že příspěvek na pracovní pozici byl zařazen do režimu financování de minimis. Některé z firem v regionu, které by mohly mít o účast v projektu potenciálně zájem, neměly možnost se zapojit díky vyčerpanému limitu.

II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Projekt nebyl primárně zaměřen na oblast rovnosti mužů a žen.

Přestože projekt nebyl přímo zaměřen na snížení rozdílů mezi pohlavími ve společnosti, svým zaměřením nezvýhodňoval žádné pohlaví a účast v projektu nebyla tímto způsobem omezena.

III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

1) Výskyt a řešení očekávaných rizik

Realizační tým měl během přípravy projektové žádosti dobře zanalyzovaná příslušná rizika a dokázal je předem podchytit či je v případě výskytu efektivně řešit. Překážky, které se v rámci projektu vyskytly, byly především externího charakteru a nebylo možné je z pozice příjemce řešit.

Realizační tým se obával možnosti přerušení školících aktivit účastníky, pokud by se jim podařilo najít si pracovní místo ještě v průběhu těchto aktivit, což by mohlo vést k obtížnějšímu naplnění indikátorů úspěšnosti projektu. Účastníci byli proto k účasti na školících aktivitách vázáni dohodou zavazující je k účasti na celé aktivitě.

Jedním z dalších identifikovaných rizik byl nedostatek nabízených rekvalifikací v regionu v daném období. Toto riziko nakonec naplněno nebylo, problém byl spíše s absencí potřeby realizace rekvalifikací a jejich relativně dlouhým průběhem, kvůli kterému bylo nakonec třeba celý projekt prodloužit o 3 měsíce. Počet rekvalifikací stanovený v projektové žádosti se ukázal jako příliš vysoký, zaměstnavatelé neměli specifické požadavky na kvalifikaci nabíraných zaměstnanců či upřednostňovali nového zaměstnance hned, bez čekání na dokončení rekvalifikace.

Identifikovaným rizikem byl také vyšší zájem cílové skupiny, než by byl projekt schopen pokrýt získanými financemi. Toto riziko bylo naplněno a řešením byla selekce účastníků v úvodní části projektu na základě zaslaných materiálů (životopis, motivační dopis ad.), při čemž vybírání byli



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

především účastníci, u kterých byla větší perspektiva pracovního uplatnění, jak zmínil projektový manažer Ivo Škrabal.

2) Překážky bránící dosažení vyšších přínosů projektu a jeho udržitelnosti

Problémem, se kterým se realizační tým potýkal v průběhu, bylo zařazení projektu do finanční podpory de minimis, čímž byli vyloučeni někteří z potenciálně spolupracujících subjektů (firem), kam mohli být účastníci projektu umístěni. Jednalo se zejména o větší společnosti, které si dle slov projektového manažera šetřily či měly již vyčerpaný režim podpory de minimis a nemohly se tedy projektu zúčastnit, například společnost DOLS-výroba Dveří, Oken, Listovních Schránek, a.s. nebo společnost PARS NOVA A.S. Nicméně se podařilo najít dostatečné množství alternativních firem, kterých se toto omezení netýkalo a byl tak vytvořen/zajištěn dostatečný počet pracovních pozic.

V úvodu projektu došlo k selekci zájemců o projekt na základě jejich schopností a motivace, podle slov projektového manažera byli cíleně vybíráni lidé, kteří byli perspektivnější pro úspěšné ukončení projektu a získání zaměstnání. Tato selekce je ale nevhodná vzhledem k hlavnímu cíli projektu - zvýšení zaměstnanosti mladých lidí v regionu realizace. Perspektivnější a aktivnější mladí lidé mají ale celkově výrazně větší šanci na to, že si zaměstnání najdou sami bez pomoci projektu. Dosažení větších přínosů pro zaměstnanost mladých lidí v regionu by bylo možné dosáhnout zaměřením projektu spíše směrem na méně aktivní a perspektivní uchazeče.

5 Zhodnocení projektu dle účinnosti, hospodárnosti a udržitelnosti

5.1 Účinnost projektu	
Naplnění účinnosti (taxonomie)	Spíše vysoká – úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu
Výše podpory na jednu podpořenou osobu²	130 tis. Kč
Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo³	139 tis. Kč
5.2 Hospodárnost projektu	
Naplnění hospodárnosti (taxonomie)	Spíše vysoká – některé ze vstupů nebyly zcela nezbytné pro dosažení cílů, ale přispívaly k jejich plnění a celkovému účelu projektu
Počet podpořených osob na jeden úvazek projektového týmu	34 podpořených osob
Počet vytvořených pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu	31 pracovních míst
5.3 Udržitelnost přínosů projektu	
Udržitelnost projektu (taxonomie)	Spíše nízká – menšina dosažených výsledků byla udržena

I. Účinnost a hospodárnost projektu

Přínosnost projektu pro účastníky byla poměrně vysoká, většina účastníků hodnotí svou účast v něm za kladnou a přínosnou pro svůj osobní i profesní život. Disponibilní (využité) zdroje byly z větší části využity tak, aby docházelo k maximalizaci přínosů příslušné intervence. Projekt tak byl z větší části účinný.

Na jeden úvazek projektového týmu bylo vytvořeno 31 pracovních míst a podpořeno 34 osob (celkem bylo vytvořeno 21 nových pracovních míst a podpořeno 44 osob). Výše podpory na jednu podpořenou osobu je 130 tis. Kč a jednotkový náklad na vytvořené pracovní místo je 139 tis. Kč (celkem 21 nových pracovních míst a podpořeno 44 osob). Při hodnocení jednotkových nákladů je třeba zohlednit fakt, že náklady zahrnují nejen vytvoření pracovních míst, ale také podporu a vzdělání všech účastníků projektu.

Sám příjemce označil rekvalifikační kurzy za velmi nevhodně nastavené již v projektové žádosti, kde bylo předem počítáno s absolvováním rekvalifikací pro všechny účastníky projektu, ne všichni o ně ale měli zájem, navíc velká část zaměstnavatelů, se kterými bylo komunikováno o potenciální možnosti jejich zapojení se do projektu, neměla specifické požadavky na vzdělání nově nabíraných zaměstnanců. Nicméně pro některé z účastníků, kteří rekvalifikace využili, byla přínosnou a nyní 7 z 11 účastníků pracuje v oblasti, pro kterou se rekvalifikovali.

Z původně plánované částky 5 933 864,- Kč bylo během realizace projektu vyčerpáno 5 699 777,- Kč, tedy 96 % původní částky.

² K interpretaci blíže viz text níže.

³ 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

II. Udržitelnost přínosů projektu

Podle slov projektového manažera zůstalo po skončení projektu v říjnu 2014 zaměstnáno 28 účastníků (včetně těch, kteří si pracovní pozici našli sami bez přímé pomoci projektu) ze 44 účastníků projektu. Takto vysoká zaměstnanost i po skončení finanční podpory je u podobných projektů poměrně neobvyklá, projektový manažer si jí vysvětluje tím, že účastníky projektu byli především perspektivní mladí lidé, kteří neměli problémy si pracovní místo udržet. Dalším z pravděpodobných důvodů je pozitivní vývoj ekonomiky v ČR. Z šetření mezi účastníky provedeného v současnosti nicméně vyplývá, že z 20 z těch, kterým bylo zprostředkováno pracovní místo v rámci projektu, jsou na tomto místě v současnosti stále zaměstnáni pouze 3 z nich, což je poměrně málo. navíc pouze pro 4 z celkem 20 dotázaných je jejich účast v daném projektu užitečná i v současnosti.

Udržitelnost projektu je proto, s ohledem na nízkou nynější zaměstnanost i hodnocení současné užitečnosti samotnými účastníky, s větším časovým odstupem od realizace hodnocena jako spíše nízká.

6 Souhrnné zhodnocení a poučení z realizace

6.1 Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Existence dobré praxe (taxonomie)	Spíše dobrá praxe
Bodové hodnocení na základě multikriteriální analýzy	63 (ze 100)
Hodnocení jednotlivých kritérií v rámci multikriteriální analýzy	
Kritérium	Bodové hodnocení
<i>účelnost projektu (váha 35 %)</i>	75
<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>	70
<i>hospodárnost projektu (váha 15 %)</i>	70
<i>udržitelnost projektu (váha 20 %)</i>	30
<i>inovativnost řešení (váha 5 %)</i>	0

I. Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Cílem projektu bylo zvýšení zaměstnanosti specifické skupiny uchazečů o zaměstnání z řad mladých lidí a čerstvých absolventů, kteří mají v daném regionu s celkově vyšší průměrnou nezaměstnaností problém s hledáním vhodného zaměstnání.

Projekt byl zaměřen na poskytnutí těmto lidem vhodné kompetence týkající se hledání a získávání vhodné práce, posílení některých klíčových kompetencí a získání praktických dovedností pro získání pracovního místa, součástí byla možnost rekvalifikace a zprostředkování dotovaného pracovního místa. Aktivita byly smysluplně a logicky provázány a cílily na naplnění hlavního cíle projektu. Cíle projektu byly naplněny vzhledem k situaci cílových skupin, jejich zaměstnanosti i zaměstnatelnosti.

II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

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

- **znalost specifík cílové skupiny a překážek, které jí brání ve vstupu na pracovní trh**
specifikace: cílová skupina uchazečů o zaměstnání mladších 25 let často nemá zkušenosti s aktivním hledáním zaměstnání, psaním CV a motivačních dopisů či s pracovními pohovory, aktivita zaměřená na rozšíření těchto znalostí účastníků byla proto nezbytná pro úspěch projektu
- **důraz na motivaci a samostatnou aktivitu účastníků**
specifikace: mnoho z účastníků projektu si našlo zaměstnání samo ještě před ukončením projektu, k tomu došlo díky novým informacím o možnostech hledání zaměstnání a školením přenositelných kompetencí, které zahrnovaly obecně tzv. soft skills, sebe prezentaci, komunikační dovednosti a další důležité kompetence

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

- nevhodné nastavení aktivit projektu, které nereflektovalo poptávku u cílových skupin projektu (uchazečů a zaměstnavatelů) - rekvalifikační kurzy nebyly potřebné pro všechny



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

účastníky projektu, někteří o ně neměli zájem, navíc o jejich absolventy často nebyl zájem ani ze strany potenciálních zaměstnavatelů

- nevhodný výběr uchazečů pro účast do projektu – v úvodu projektu prošli zájemci o účast v něm selekcí, která na základě zaslaných materiálů (CV, motivačního dopisu) preferovala motivovanější a perspektivnější uchazeče
- zařazení příspěvku na mzdové náklady do režimu de minimis – některé z větších firem z regionu tak nemohly do projektu vstoupit

III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

Vhodnou součástí přípravy projektu by byla analýza potřeb a požadavků firem v regionu, aby nemohlo dojít k zařazení aktivit (v tomto případě rekvalifikací), které se v průběhu realizace projektu ukáží být zbytečné, ale jelikož jsou zařazeny mezi projektové aktivity, je nutné je uskutečnit.

Pro naplnění globálního cíle projektu (zvýšení zaměstnanosti mladých lidí v regionu), bylo by vhodnější zvolit zaměření projektu spíše na méně perspektivní a aktivní uchazeče o zaměstnání, u kterých je podstatně menší pravděpodobnost, že si zaměstnání najdou sami.

Potenciál pro šíření dobré praxe je obdobný jako u ostatních realizovaných projektů v oblasti zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti účastníků (převážně OP 2.1), projekt nenabízí specifický příklad dobré praxe.