

## 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, pracovní 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, zvládnání zátěžových situací
- Vztah zaměstnavatele a zaměstnance, loajalita, firemní kultura
- Pracovní 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.