

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

PROJEKT: ZAČÍNÁME PO 50

Příjemce: ÚP ČR- krajská pobočka v Příbrami
Výše dotace: 30 811 471,- Kč

Místo: Středočeský kraj
Termín realizace: 1. 2. 2013 – 31. 1. 2015

CÍL PROJEKTU

Hlavním cílem projektu bylo zvýšit zaměstnatelnost a zaměstnanost uchazečů o zaměstnání starších 50 let, kteří jsou evidováni na kontaktních pracovištích ÚP krajské pobočky v Příbrami.



Práce s IT technikou je pro lidi nad 50 často velmi obtížnou, v rámci projektu proto měli možnost absolvovat kurz práce s PC na dvou úrovních k upevnění těchto dovedností.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Účastníci projektu v úvodní části absolvovali blok zaměřený na osobní rozvoj, jehož primárním cílem bylo zaktivizovat účastníky při hledání nového zaměstnání. Úvodní blok se dále zaměřoval na možnosti při hledání zaměstnání, tréninky psaní CV, motivačních dopisů či nácvků na pracovní pohovor. Poslední součástí modulu byla finanční gramotnost.

Další důležitou aktivitou projektu bylo certifikované školení pro práci s informačními technologiemi, které bylo nabízeno ve dvou různých úrovních - pro úplné začátečníky i pro středně pokročilé uživatele.

Významnou roli při realizaci projektu sehráli okresní koordinátoři, kteří dlouhodobě monitorovali pracovní trh ve svém okrese

a vyhledávali potenciální zaměstnavatele pro účastníky v projektu. V průběhu celého projektu poskytovali individuální poradenství a podporu účastníkům projektu při hledání zaměstnání, doprovázeli je na pracovní pohovory a řešili s nimi případné problémy. Některým z účastníků bylo v závěrečné fázi projektu na určitou dobu poskytnuto dotované pracovní místo, velké části z nich bylo pracovní místo zprostředkováno okresními koordinátory či si práci často našli samostatně v průběhu.

Účastníci projektu byli také přímo podporováni proplácením cestovních nákladů a mzdovými příspěvky na nově vytvořená pracovní místa.



V rámci projektu bylo klientům nabízeno až 15 různých rekvalifikací, mezi nimi i Vazba a aranžmá květin.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Projekt pomohl specifické skupině nezaměstnaných získat nové pracovní uplatnění a zaměstnání

V současnosti je kategorie uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let v čím dál vyšší míře zastoupena mezi uchazeči o zaměstnání. Přístup na pracovní trh však tato kategorie má znesnadněn řadou překážek, kterými jsou často nižší schopnost zacházení s informačními technologiemi, pomalejší zaučování, nízké sebevědomí, ad. Hlavním cílem projektu bylo odstranění těchto

překážek a podpora účastníků při návratu na pracovní trh.

- ✓ Jednou z hlavních bariér nejen této cílové skupiny, ale obecně všech, kteří jsou delší dobu evidovaní na Úřadech práce je snížené profesní sebevědomí, nižší motivace a aktivita při hledání nového zaměstnání. Během účasti na projektu bylo však cíleně posilováno sebevědomí a aktivita účastníků, během úvodních aktivit se dozvěděli více o možnostech hledání práce a díky nově získanému pracovnímu místu často opravdu začali více věřit ve své schopnosti a dovednosti.
- ✓ Účastníci projektu měli možnost rekvalifikací na jiný obor, který by svým zaměřením více odpovídal poptávce zaměstnavatelů na trhu práce. Účastníci se rekvalifikovali například na pozici účetní, pečovatelky, pracovníka v sociálních službách ad.
- ✓ Díky účasti na projektu si mnoho z účastníků našlo nové přátele a známé, kteří byli ze stejné generace a řešili podobné životní problémy. Mohou se tak nyní v rámci řešení těchto problémů podporovat a vzájemně si pomáhat.
- ✓ Účastníci měli možnost zúčastnit se certifikovaného kurzu práce s počítačem na dvou různých úrovních znalostí. Dostali tak příležitost odbourat jednu ze základních bariér své generace pro návrat na pracovní trh.
- ✓ Spolupracující firmy získaly ověřeného a zkušeného pracovníka. V případě dotovaných pracovních míst měly také možnost si pracovníka prověřit a zaučit s minimálními náklady. Na zaměstnancích získaných přes projekt nyní oceňují specificky zejména jejich dlouholeté zkušenosti, loajalitu a odpovědnost. Navíc každý nový pracovník je samozřejmě přínosem, přináší nový pohled, názory a nápady, které často mohou přispět ke změně pracovních postupů a podpořit další rozvoj společnosti.



Mnoho účastníků si díky projektu našlo nové přátele a známé, se kterými sdílí podobné starosti a problémy a mohou se vzájemně podporovat v jejich řešení.

PŘEKÁŽKY

- ❖ Jednou z překážek byla již v úvodu nastavená omezená nabídka rekvalifikačních kurzů. Tato nabídka však nereflektovala zájem klientů ani pracovního trhu a proto o přibližně čtvrtinu všech nabízených rekvalifikací zájem nebyl. Dodavatel však musel podle zadání mít předem zajištěné i tyto rekvalifikace a proto musela být část nákladů zaplacená i přes neuskutečnění se školení.
- ❖ Pro dodavatele projektových aktivit bylo velmi náročné dodržování termínů pro odevzdávání monitorovacích zpráv k projektu, vzhledem k tomu, že podklady pro tyto zprávy musel nejdříve získat od okresních koordinátorů a teprve poté zpracovat, osmidenní lhůta byla velmi krátká.
- ❖ V regionu ve stejné době probíhalo více projektů na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti účastníků. To vedlo k omezeným možnostem pro výběr účastníků a naplnění stanovených indikátorů bylo obtížnější.
- ❖ Některé ze spolupracujících firem měly problémy se zvýšenou zátěží při administraci dotace na pracovní místa ve společnosti.