

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb PROJEKT: VZDĚLÁVÁNÍM K VYŠŠÍ ADAPTABILITĚ ZAMĚSTNANCŮ OHROŽENÝCH RESTRUKTURALIZACÍ V LIBERECKÉM KRAJI II.

Příjemce: Okresní hospodářská komora Liberec
Výše dotace: 5 120 772 Kč

Místo: Liberecký kraj
Termín realizace: 1. 1. 2013 – 31. 3. 2014

CÍL PROJEKTU

Hlavním cílem projektu bylo zvýšení adaptability zaměstnanců vybraných podniků na Liberecku, které byly ohrožené restrukturalizačními změnami. Zejména se jednalo o zaměstnance propuštěné z organizačních důvodů, či o ty, kterým končila smlouva na dobu určitou, a jejich současní zaměstnavatelé si již toto místo nemohli dále dovolit.

Projekt byl specificky určen zejména ohroženým ztrátou pracovního místa především kvůli stávající ekonomické krizi a změnám realizovaným v jednotlivých firmách.



„Po účasti v projektu mám určitou sebedůvěru, vím, jaká práce je pro mě vhodná, dle mé osobnosti. Víím, jaké mám další možnosti,“ shrnula svou zkušenost jedna z účastnic.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Projekt byl realizován v období složité ekonomické situace a častého propouštění z důvodu restrukturalizace či krachu firmy. Příjemce byl často oslovován přímo firmami před plánovaným propouštěním.

Příjemce poté nabídl pomoc a vstup do projektu konkrétnímu zaměstnanci, případně se zaměstnanci mohli do projektu hlásit také sami, z vlastní iniciativy.

Účastníci v úvodu projektu absolvovali skupinové i individuální kariérní poradenství, jehož součástí byla většinou i pracovní diagnostika. Na tyto aktivity poté navazovalo individuální poradenství zaměřené na možnosti dalšího vzdělávání a hledání pracovních příležitostí.

Další realizovanou aktivitou byl kurz měkkých dovedností (soft-skills) rozvíjející u účastníků komunikační dovednosti, schopnost týmové práce či řešení konfliktních situací.

Poslední vzdělávací částí projektu byl kurz IT počítačové gramotnosti, který se zaměřoval především na prohloubení znalostí a dovedností při práci s programy Word a Excel a obecně na práci na počítači.

Absolventům školících bloků poté bylo v rámci projektu zprostředkováno dotované pracovní místo. Zprostředkování většinou probíhalo na základě pracovní diagnostiky a preferencí firmy, která hledala nového zaměstnance.

Ze strany firem byla po aktivitách projektu velká poptávka, díky čemuž se dařilo zaměstnávat zaměstnance i bez finanční dotace. V některých případech si poté účastníci projektu našli pracovní pozici samostatně a nabídli zaměstnavateli možnost refundace mzdových nákladů, čímž významně zvýšili svou šanci na získání dané pozice.



Pro zúčastněné firmy byla velkým benefitem možnost ověřit a zaučit si nově získaného zaměstnance s minimálními finančními náklady.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti obyvatel ze strukturálně postiženého regionu

Liberecký kraj dlouhodobě vykazuje nadprůměrnou míru nezaměstnanosti, zejména v důsledku nepříliš pozitivní ekonomické struktury regionu.

- ✓ Účastníci projektu zvýšili své znalosti a rozvinuli některé specifické dovednosti. Díky tomu zvýšili svou hodnotu na trhu práce a celkově podpořili svou zaměstnatelnost. Mezi zásadní získané znalosti pak účastníci považují zejména přípravné aktivity pro získání zaměstnání (psaní CV a motivačního dopisu, nácvik na pracovní pohovor), dále také informace z pracovní-právní oblasti a o možnostech zvládnutí stresových situací.
- ✓ Účastníci projektu zvýšili své sebevědomí a motivaci k aktivnímu zapojení se na trh práce. Velkým přínosem byla možnost účasti na projektových aktivitách bezprostředně po ztrátě zaměstnání, což účastníkům pomohlo zachovat pracovní režim a předejít negativním osobním pocitům spojeným s dlouhodobou nezaměstnaností.
- ✓ Spolupracující firmy získaly nové a vzdělané zaměstnance. Velkou výhodou takto získaných zaměstnanců byla pro firmy také možnost zaškolení a vyzkoušení si nově nabytých zaměstnanců s minimálními náklady.

- ✓ Díky realizaci projektu došlo ke stabilizaci či snížení nezaměstnanosti v regionu.



Podle projektové manažerky byly na administrativní pozice často preferovány zkušené ženy nad 50 let věku, které jsou podle očekávání zaměstnavatelů velmi odpovědné a loajální vůči firmě.

PŘEKÁŽKY

V rámci projektu byly řešeny následující situace a faktory ovlivňující úspěšnost realizace:

- ❖ Limitující nastavení výzvy OP LZZ omezující zúčastněné firmy pouze na členy Hospodářské komory.
- ❖ Stav ekonomiky a míra nezaměstnanosti v regionu, který se v průběhu realizace zlepšil a vedl k obtížnějšímu náboru účastníků projektu, než bylo předpokládáno.
- ❖ Realizace veřejné zakázky, kdy příjemce v zadávací dokumentaci vymezil příliš přísná kritéria, která byla posléze kontrolou shledána za diskriminační.