**Příloha č. 3 Výroční zprávy OP LZZ 2011**

***Případová studie v oblasti podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NÁZEV PROJEKTU** | **Restart pro Českolipsko** | |
| Číslo projektu | CZ.1.04/1.2.00/37.00005 | |
| Výše rozpočtu (Kč); % dotace | 18 333 020,- Kč, 100 % | |
| Termín realizace projektu | 1. 10. 2009 – 30. 6. 2011 | |
| Územní dopady projektu | Liberecký kraj (NUTS 3) | |
| **Název subjektu** | **Úřad práce České republiky** | |
| Oblast působnosti subjektu | Kontaktní pracoviště pro region České Lípy | |
| Adresa | Paní Zdislavy 419/6, Česká Lípa 1, 470 01 | |
| Webová adresa | http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/ceska\_lipa | |
| Projektový manažer | Marcela Ottová | |
| **Přehled terénního šetření** |  | |
| **Individuální rozhovory** |  |  |
| Funkce | Vedoucí oddělení trhu práce |  |
| Datum terénního šetření | 8. 2. 2012 |  |
| **Individuální rozhovory** |  |  |
| Funkce | Poradce pro účastníky projektu | Poradce pro monitoring zaměstnavatelů a volná místa |
| Datum terénního šetření | 8. 2. 2012 | 8. 2. 2012 |
| **Dotazníkové šetření** | Provedeno příjemcem, dotazníkem osloveno 123 účastníků kurzu (návratnost 31 %) a 32 zaměstnavatelů (návratnost 88 %). | |

Výchozí situace

Liberecký kraj je charakteristický, ve srovnání s průměrem ČR, nadprůměrným zastoupením subjektů v průmyslové výrobě a stavebnictví a stejně tak nadprůměrným zastoupením zaměstnanců pracujících v tomto odvětví. Česká Lípa přitom leží na ose koncentrace průmyslové výroby Libereckého kraje, kterou tvoří města Česká Lípa, Nový Bor a Kamenický Šenov. Průmysl tak představuje pro region významný zdroj příjmů, zároveň je ale velmi náchylný k výkyvům a reaguje na celosvětovou hospodářskou krizi poklesem produkce.

Projekt RESTART pro Českolipsko se zaměřuje na pomoc zaměstnancům, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo jsou již ve výpovědní lhůtě, čímž jsou výrazně ohrožení nezaměstnaností. Úřad práce v České Lípě zahájil realizaci projektu RESTART pro Českolipsko v době vrcholící hospodářské krize, kdy v regionu rostla nezaměstnanost velice rychlým tempem (během podzimu 2009 vzrostla nezaměstnanost o 2,5 p. b.) a jeden z velkých zaměstnavatelů oznámil hromadné propouštění svých zaměstnanců z organizačních důvodů (společnost Delphi Packard nejdříve propustila část svých zaměstnanců a v roce 2011 úplně zrušila výrobu a přesunula ji do Rumunska).

Cíl projektu

Projekt bude postaven na základě pravidelného monitoringu trhu práce, který probíhá formou dotazníkového šetření a průběžnou komunikací se zaměstnavateli. Hlavním cílem projektu bude pomoc zaměstnancům podniků působících v oborech, které procházejí strukturálními změnami, a jsou tudíž nuceny své zaměstnance propouštět. Projekt se zaměří na zvýšení adaptability těchto zaměstnanců pro nalezení nového pracovního uplatnění.

Hlavní cíle:

* zvýšit znalosti cílové skupiny v oblasti finanční a právní,
* pomoci osobám překonat tíživou situaci v životě,
* zabezpečit požadovanou kvalifikační strukturu propouštěným zaměstnancům,
* posílit adaptabilitu osob a motivaci k hledání nového zaměstnání,
* zvýšit zájem o celoživotní vzdělávání a další rozvoj.

Cílové skupiny projektu

Cílové skupiny:

* osoby propouštěné v souvislosti s organizačními změnami – ukončení výroby, změna struktury zaměstnavatele, přemístění výroby, redukce počtu zaměstnanců (nemusí být jen v rámci hromadného propouštění dle §62 zákoníku práce),
* osoby, jejichž pracovní poměr končí dohodou taktéž z výše uvedených důvodů,
* osoby, které zrušily pracovní poměr ze strany zaměstnance v důsledku nevyplacení mzdy.

Aktivity projektu

V rámci projektu bylo realizováno široké spektrum aktivit od jednání se zaměstnavateli, zřizování kontaktního místa v podniku s hromadným propouštěním, přes vstupní pohovory až po rekvalifikace a zprostředkování zaměstnání pro cílové skupiny.



## Plnění indikátorů

Mezi splněné závazné indikátory patřil počet podpořených organizací (jedna organizace – Krajská pobočka Česká Lípa Úřadu práce ČR) a počet nově vytvořených / inovovaných produktů (jeden). Jednalo se o inovativně zavedený přístup k řešení nezaměstnanosti, kdy byla práce s budoucími nezaměstnanými zahájena již v době jejich zaměstnanosti (ve výpovědní lhůtě). Za inovativní byl považován systém konzultací, individuálních plánů a dalších návazných aktivit, které pomáhaly cílovým skupinám ještě před opuštěním pracovního místa.

V ostatních případech došlo k překročení závazných indikátorů. Dle původního plánu bylo cílem podpořit 200 osob. Tento indikátor byl v průběhu realizace projektu navyšován na 290, a přesto byl ještě překročen – na 307. Také indikátor počtu úspěšných absolventů kurzů byl navyšován a ve výsledku překročen z původně plánovaných 390 na 540 absolventů (průběžné zvýšení na 440 absolventů).

Z důvodu vysoké úspěšnosti projektu realizuje nyní Úřad práce již druhý projekt Restart s názvem „Restart znamená novou šanci“.

*Dosažené hodnoty indikátorů projektu*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **kód indikátoru** | **Název indikátoru** | **Cílová hodnota** | **Dosažená hodnota** | **v %** |
| 07.41.00 | Počet podpořených osob – celkem | 200 | 307 | 153 |
| 07.57.00 | Počet nově vytvořených / inovovaných produktů | 1 | 1 | 1 |
| 07.45.00 | Počet podpořených organizací – celkem | 1 | 1 | 100 |
| 07.46.13 | Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem | 350 | 540 | 154 |

*Zdroj: IS Monit7+ 23. 3. 2012*

**Zhodnocení krátkodobých výsledků projektu**

**Na základě všech získaných informací lze po expertním zhodnocení evaluátora projekt hodnotit jako velmi úspěšný**. Projekt RESTART pro Českolipsko byl jedním z pilotních projektů Restart v České republice. Pro realizátora představoval projekt možnost pracovat s jinou cílovou skupinou, než je pro něj běžné. Na úřadu práce se dosud setkávali v drtivé většině s lidmi, kteří už ve výpovědi byli a měli příznaky stresu ze ztráty zaměstnání a ze změny životní situace. U lidí z cílové skupiny projektu však bylo možné těmto negativním jevům spojeným s nezaměstnaností předejít a začít jim pomáhat ještě při stávajícím zaměstnání. Zástupci cílových skupiny byli totiž stále pracovně aktivní, neztratili ještě pracovní návyky a byli více motivovaní svoji situaci řešit. Dle zjištění evaluátora bylo toto klíčovým faktorem pro úspěch projektu. Díky tomu bylo možné velké procento z podpořených osob ve velmi krátké době umístit do nového zaměstnání (88 %), přičemž jen malé procento z nich (12 %) si svoje místo neudrželo a navrátilo se do evidence ÚP.

Úspěch projektu lze dle evaluátora i realizátora projektu jednoznačně doložit díky splněným a překročeným indikátorům, kdy se podařilo pomoci o 50 % většímu počtu propuštěných osob, než bylo původně plánováno. Prospěšnost projektu vyplývá také z dotazníkového šetření realizovaného mezi účastníky projektu. Z šetření jednoznačně vyplývá splnění hlavního cíle projektu, tj. podpora účastníků při získání nového zaměstnání (92 % respondentů uvedlo, že jim projekt pomohl nebo částečně pomohl najít nové zaměstnání). Ze získaných odpovědí vyplývá, že zcela nejpřínosnější pro účastníky projektu byla pomoc se zpracováním životopisu a dále poskytnutí profesionálního poradenství. Zaměstnanci oceňovali především profesionální pomoc poradců a velmi rychlé získání nového zaměstnání. Pro profesionální rozvoj účastníků projektu měly z naplánovaných aktivit největší přínos rekvalifikace, které za přínosné považovalo 50 % respondentů dotazníku.

K umístění cílové skupiny na trh práce přispělo i pravidelné provádění monitoringu potřeb společností hledající zaměstnance či přímo vyhledávání nových pracovních míst. Díky této aktivitě se opět lépe a rychleji dařilo umísťovat cílovou skupinu zpět na trh práce. Navíc byl nastaven systém monitoringu a zahájena spolupráce s firmami regionu, které bylo možné využít i do budoucna.

Projekt Restart pro Českolipsko byl realizačním týmem Úřadu práce přihlášen do 6. ročníku soutěže DOBRÁ RADA NAD ZLATO, každoročně vyhlašované Národním vzdělávacím fondem o.p.s. Z celkového počtu 32 projektů, které se účastnily soutěže, se projekt Restart umístil na 7. místě.

Dalším dotazníkovým šetřením[[1]](#footnote-1) příjemce bylo osloveno 32 zaměstnavatelů (přijímajících nové zaměstnance, návratnost 88 %). Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejdůležitějším informačním zdrojem (60 %) pro zaměstnavatele byl monitoring realizátora projektu, který byl v rámci projektu nastaven, aktivně prováděn a je patrné, že ze strany zaměstnavatelů kladně zhodnocen. Při přijímání nových pracovníků byl zaměstnavateli oceněn operativní přístup dodavatele projektu při obsazování volných míst (velmi důležitý pro 67 % dotazovaných) a možnost výběru kvalifikovaných pracovníků (pro 42 % respondentů).

Dalším důkazem úspěchu projektu je realizace návazného projektu „Restart znamená novou šanci“. V tomto projektu může realizátor navázat na své předešlé zkušenosti a zavedené postupy a uplatnit je znovu. Evaluátor tedy dospěl k závěru, že v případě České Lípy[[2]](#footnote-2) se projekt typu Restart pro řešení hromadných propouštění osvědčil a je vhodným nástrojem politiky zaměstnanosti zejména v době hospodářské krize.

## 

## Klíčové faktory pro dosažení výsledků

V současné době lze hodnotit dlouhodobé výsledky projektu pouze v časovém horizontu několika měsíců od realizace projektu. Hlavním cílem projektu bylo nalezení pracovních míst zaměstnancům ve výpovědní lhůtě a za dlouhodobý výsledek lze tedy považovat především fakt, že tito zaměstnanci na svých nových místech zůstanou. Z analýz provedených úřadem práce vyplývá, že pouze 12 % osob, které prošli aktivitami projektu, a bylo jim nalezeno nové pracovní místo, jsou nyní zpět v evidenci úřadu práce. Toto číslo lze považovat za nízké a dlouhodobé výsledky projektu hodnotit jako velmi uspokojivé.

Dlouhodobé výsledky projektu

V současné době lze hodnotit dlouhodobé výsledky projektu pouze v časovém horizontu několika měsíců od realizace projektu. Hlavním cílem projektu bylo nalezení pracovních míst zaměstnancům ve výpovědní lhůtě a za dlouhodobý výsledek lze tedy považovat především fakt, že tito zaměstnanci na svých nových místech zůstanou. Z analýz provedených úřadem práce vyplývá, že pouze 12 % osob, které prošli aktivitami projektu, a bylo jim nalezeno nové pracovní místo, jsou nyní zpět v evidenci úřadu práce. Toto číslo lze považovat za nízké a dlouhodobé výsledky projektu hodnotit jako velmi uspokojivé.

Kompletní znění této případové studie je dostupné na <https://forum.esfcr.cz/node/discussion.files.htm?ident=50&1334219154>.

1. Dotazníkové šetření bylo realizováno příjemcem krátce po skončení projektu. V té době měl příjemce k dispozici aktuální kontakty a zaměstnavatelé zkušenost s přijímáním nových zaměstnanců. Dotazníkové šetření bylo postaveno kvalitně a mělo potřebnou návratnost odpovědí. Proto již nebylo nutné dotazníkové šetření znovu zpracovávat. [↑](#footnote-ref-1)
2. Přestože celkově se oblast podpory potýkala s nedostatečnou poptávkou a problémy v realizaci projektů. [↑](#footnote-ref-2)