

PŘÍPADOVÁ STUDIE: zhodnocení přínosů projektu „PŘÍLEŽITOST PRO MLADÉ DO 30 LET“

1 Identifikace případové studie

1.1 Identifikační údaje projektu	
Název projektu	PŘÍLEŽITOST PRO MLADÉ DO 30 LET
Číslo projektu	CZ.1.04/2.1.00/70.00015
Oblast podpory	Oblost podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti
Zaměření projektu	Zaměstnanost mladých lidí do 30 let
Cíl projektu	Cílem projektu je zvýšení zaměstnatelnosti klientů do 30 let věku s evidencí delší než 5 měsíců.
Příjemce dotace	Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně
Adresa	Polní 1011/37, Štýřice, 639 00 Brno 39
Projektový manažer	Mgr. Martina Kvizdová
Partner projektu	Bez partnera
Výše rozpočtu, % dotace	42 386 440,- Kč; 100 %
Termín realizace	1. února 2012 – 31. ledna 2015
Místo realizace a území dopadu	Jihomoravský kraj
Webová adresa	http://www.prilezitostpromlade.cz/
1.2 Přehled terénního šetření	
Příjemce dotace	Individuální řízený rozhovor (30. 3. 2015, Mgr. Martina Kvizdová , projektová manažerka)
Cílová skupina	Telefonický řízený rozhovor (10. 4. 2015, zástupce cílové skupiny, respondent si přál zůstat anonymní)
Klíčoví aktéři	Telefonický řízený rozhovor (23. 4. 2015, Ing. Milan Hrubý , zástupce dodavatele projektových aktivit – společnost Republikové centrum vzdělávání, s.r.o.) Telefonický řízený rozhovor (9. 4. 2015, Monika Poláková zaměstnavatel cílové skupiny) Individuální řízený rozhovor (24. 4. 2015, Mgr. Jaroslav Maroušek , vedoucí Oddělení projektů fondů EU GŘ ÚP) Telefonický řízený rozhovor (22. 4. 2015, Ing. Hana Špišková , zástupce ÚP Blansko – oddělení zprostředkování)

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb

PROJEKT: PŘÍLEŽITOST PRO MLADÉ DO 30 LET

Příjemce: ÚP ČR - krajská pobočka v Brně
Výše dotace: 20 054 098,- Kč

Místo: Jihomoravský kraj
Termín realizace: 1. 2. 2012 – 31. 1. 2015

CÍL PROJEKTU

Hlavním cílem projektu bylo pomoci mladým lidem z Jihomoravského kraje, zejména absolventům do 30 let, kteří jsou dlouhodobě evidovaní na Úřadu práce (déle než 5 měsíců).

Projekt byl zaměřen na poskytnutí praktických zkušeností a dovedností, které by cílovým skupinám pomohly zvýšit jejich hodnotu na trhu práce, a na získání a dlouhodobé udržení pracovního místa.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Projekt navázal na zpracovanou analytickou studii stavu nezaměstnanosti v kraji (statistická analýza databáze ÚP) na základě identifikace problematické skupiny – mladí do 30 let – byl vytvořen projekt, který obsahoval následující aktivity (aktivity z převážné části zajišťoval externí dodavatel služeb Republikové centrum vzdělávání, s.r.o.):

- ✓ Výběh uchazečů
- ✓ Screeningový pohovor pro další selekci uchazečů s dostatečnou motivací
- ✓ Úvodní blok poskytující základní informace o projektu a seznamující účastníky se základy pracovněprávních vztahů včetně BOZP
- ✓ Vytvoření individuálních plánů rozvoje účastníků
- ✓ Bilanční diagnostika pro účastníky se sníženou orientací v budoucím směřování své kariéry
- ✓ Konzultace s psychologem pro odstranění problémů, které omezují možnost vybraných účastníků soustředit se na hledání zaměstnání
- ✓ Rekvalifikační kurzy
- ✓ Zprostředkování pracovního místa

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Zvýšení kvalifikace a tím i konkurenceschopnosti na trhu práce

- ✓ Rekvalifikační kurzy zvýšily odborné kompetence jednotlivých účastníků a zvýšily tak jejich konkurenceschopnost na trhu práce
- ✓ Některé typy rekvalifikačních kurzů, které byly poskytovány, byly nutnou podmínkou pro získání určitého typu zaměstnání (řidič, elektrikář, svářeč atd.)

Mezi nejvíce frekventované patřily kurzy:

- ✓ Účetnictví (s využitím výpočetní techniky)
- ✓ Pracovník grafického studia
- ✓ Pracovník sociální péče pro přímou obslužnou péči
- ✓ Barman
- ✓ Počítačová gramotnost (dle sylabu ECDL) – 7 modulů



Absolventka rekvalifikačního kurzu

Získání zaměstnání

- ✓ Vybraným účastníkům bylo zprostředkováno pracovní místo, a to jak dotované pracovní místo, tak i místo bez nároku na dotaci
- ✓ Získání důležitých pracovních zkušeností pro cílovou skupinu, která má právě s nedostatkem praxe velký problém při hledání zaměstnání
- ✓ Zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti problematicky zaměstnatelné skupiny uchazečů o zaměstnání ve věku do 30 let v regionu

Získání nových zaměstnanců

- ✓ Spolupracující zaměstnavatelé získali nové pracovníky, kteří již prošli selekcí během projektu a absolvovali rekvalifikační kurz vhodný pro danou pozici
- ✓ Díky možnosti dotace na mzdové příspěvky měli zaměstnavatelé možnost si nového pracovníka ověřit a zaškolit s minimálními náklady



Zaměstnavatelé u nových zaměstnanců velmi oceňovali obecně využitelné dovednosti, jakými jsou například kurz práce na PC, účastnictví, základy podnikání, apod.

PŘEKÁŽKY

- ❖ **Obtížná administrace výběrového řízení** – v rámci OP LZZ jsou nastavená pravidla velmi obsáhlá, zároveň došlo v projektu k odstoupení vítězného uchazeče
- ❖ **Nízká motivovanost cílové skupiny** pro vstup do projektu a realizaci aktivit, které jsou skutečně pro daného účastníka vhodné
- ❖ **Absence návazných aktivit po ukončení projektu** – vyplývá z nastavení pravidel

podpory a jejího financování společně s omezenými kapacitami příjemce - Úřadu práce, spočívá v omezené možnosti podpořit dosažené výsledky projektu a tyto výsledky a dopady identifikovat

- ❖ **Výskyt „konkurenčního projektu“**, který poskytoval zaměstnavatelům lepší podmínky pro zaměstnání cílové skupiny, a naplnění cílových hodnot počtu zprostředkovaných pracovních míst bylo tedy problematické
- ❖ **Nevhodný výběr rekvalifikačního kurzu**, který byl prováděn zejména na základě preferencí konkrétních účastníků (obvykle prioritní kratší a méně náročné rekvalifikace), případně na základě provedené pracovní / bilanční diagnostiky, mohl způsobit nižší uplatnitelnost daného účastníka na trhu práce z důvodu výběru kurzu, který není pro zaměstnavatele atraktivní
- ❖ **Suboptimální kvalita dodavatelských služeb** v oblasti kariérového poradenství, kdy na pozici poradce na jednotlivých okresech, kteří pracovali s cílovou skupinou a jejich úkolem bylo poskytnout jim informace o možnostech projektu a zároveň v nich posílit motivaci k jeho úspěšnému dokončení; a nedostatečný tlak ze strany zadavatele – Úřadu práce na dosahování požadovaných výsledků
- ❖ **Nevhodný výběr účastníků** vyplývající z omezených kapacit zprostředkovatelů na pobočkách Úřadu práce a realizace konkurenčního projektu s výhodnějšími podmínkami, díky kterému vzrostly náklady na eliminaci účastníků, kteří nebyli dostatečně motivováni, nebo neměli kompetence k úspěšnému absolvování projektových aktivit
- ❖ Největším přínosem by projekt mohl být pro uchazeče s nízkou motivací pro návrat na legální trh práce, kteří jsou ovšem zároveň nejméně motivováni do projektu vstoupit a úspěšně ho dokončit

SHRNUTÍ PŘÍNOSŮ PROJEKTU

Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu	
Dopad na zaměstnanost účastníků	Vysoký V rámci projektu byla přímo zřízena pracovní místa pro CS.
Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Vysoký Projekt byl přímo zaměřen na zvýšení kvalifikační úrovně. Účastníci si však zvýšili své kompetence v rámci rekvalifikačních kurzů.
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační	Nízký Další dopady spočívají zejména v kariérovém poradenství.
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	Spíše vysoký Účastníci projektu, kteří díky projektu najdou pracovní uplatnění, získají trvalý příjem.
Dopad na sociální status účastníků	Spíše nízký Projekt nebyl zaměřen na zvyšování statusu účastníků, získání pravidelného příjmu ze zaměstnání však jejich status může zvýšit.
Dopad na rovné příležitosti	Spíše nízký Řešení problémů v oblasti rovných příležitostí nebylo cílem projektu.
Dopad na další klíčové aktéry	Spíše nízký Zaměstnavatelům umožnil projekt získat rekvalifikovanou pracovní sílu, kterou měl v případě mzdového příspěvku možnost vyzkoušet s velice nízkými náklady.
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny	Problémy a potřeby cílové skupiny byly z větší části vyřešeny / naplněny (s ohledem k zaměření projektu).
Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a 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.
Účinnost a hospodárnost projektu	
Naplnění účinnosti	Vysoké Způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu.
Naplnění hospodárnosti	Spíše vysoké Některé ze vstupů nebyly zcela nezbytné pro dosažení cílů.
Udržitelnost projektu	
Udržitelnost projektu	Spíše vysoká Většina dosažených výsledků byla udržena.
Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe	
Spíše dobrá praxe Celkové zhodnocení projektu evaluátorem na základě multikriteriální analýzy, která vychází z provedených šetření a zjištění v průběhu zpracování případové studie.	



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

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

2 Výchozí situace a cíle projektu

2.1 Příjemce dotace	
Příjemce dotace	Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Brně
Kategorie příjemce	veřejný subjekt: ústřední orgán státní správy, organizační složka státu, příspěvková organizace či společnost založená či vlastněná státem
Předchozí zkušenosti příjemce s cílovou skupinou	Ano Žadatel zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti zaměstnanosti prostřednictvím programů a projektů financovaných z Evropského sociálního fondu, prioritně zaměřených na cílovou skupinu nezaměstnaných včetně těch ve věku do 30 let z Jihomoravského kraje. Příjemce má s ohledem na předmět působnosti rozsáhlé zkušenosti s cílovou skupinou
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 „Příležitost pro mladé do 30 let“ je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti osob, které jsou evidovány déle než 5 měsíců na některém z kontaktních pracovišť Krajské pobočky v Brně a jsou do 30 let věku.</p> <p>Hlavní cíle projektu:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Poskytnout cílové skupině praxi. ○ Poskytnout cílové skupině odborné znalosti a dovednosti, které jí napomohou k získání a udržení kvalitního a dlouhodobého pracovního místa. 	
2.4 Cílová skupina	
Specifikace cílové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • uchazeči/ky o zaměstnání, kteří v době realizace projektu nedosáhli 30 a více let věku a jsou v evidenci na některém kontaktním pracovišti Krajské pobočky v Brně déle než 5 měsíců

3 Realizace projektu

3.1 Aktivity

POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

Projekt byl zpracován na základě analýzy cílové skupiny, která byla provedena statistickým rozbořem databáze krajské pobočky ÚP v Brně ke dni 26. 4. 2011. Tato analýza dle příjemce identifikovala potřebu soustředit se na skupinu, kterou projekt zasáhl.

Příjemce se domníval, že je vhodné tuto skupinu podchytit včasnou pomocí, proto byl vytvořen projekt.

Projekt byl koncipován způsobem, kdy většinu projektových aktivit zajistí externí dodavatel.

Výběrové řízení původně vyhrála společnost První počítačová služba, s ohledem na kapacitní možnosti (paralelně získala další projekt ÚP) nebyla schopna zajistit dostatečnou kvalitu a ze zakázky odstoupila. Zakázku tak získala společnost **Republikové centrum vzdělávání, s.r.o.** (dále jen dodavatel). Výběr kurzů nebyl dle informací příjemce ani dodavatele proveden na základě analýzy trhu práce, rozsah kurzů tak byl stanoven spíše nahodile. Dodavatel kromě aktivit projektu (viz níže) zpracovával měsíční analýzu / monitoring trhu práce a zprostředkování zaměstnání. S monitoringem se v projektu dále nepracovalo.

Vybraný dodavatel podepsal smlouvu v prosinci roku 2012 a následně do konce ledna 2013 zajistil realizační tým a kontaktní střediska. V únoru 2013 byly zahájeny samotné aktivity projektu. Nejprve zahájil výběr vhodných uchazečů do projektu. Výběr probíhal ve spolupráci s oddělením zaměstnanosti. Výběr prováděly zprostředkovatelky a dílčí část uchazečů byla získána prostřednictvím letákové kampaně (i v tomto případě však uchazeči museli projít „sítem“ zprostředkovatelky). Dodavatel následně provedl screeningový pohovor, v rámci něhož zjišťoval motivaci jednotlivých zájemců. Všichni vybraní klienti absolvovali úvodní blok, který obsahoval pracovní právní poradenství (sepsání CV, motivačního dopisu, BOZP atp.) a informace o dalších možnostech projektu.

V návaznosti na úvodní modul si klienti za asistence odborného poradce vytvářeli „plán rozvoje“, na základě individuálního rozhovoru, který v průměru trval cca 30 minut. Plán rozvoje byl zacílen na předpokládané rekvalifikace a způsob zapojení na trh práce atp. Odborný poradce navíc zhodnotil motivaci klienta pro účast v projektu a neshledal-li ji dostatečnou, doporučil absolvování ještě Poradenského modulu – bilanční diagnostika.

Méně motivovaní klienti (dále uchazeči, kteří neměli jasnou představu o svém budoucím směřování na trhu práce) absolvovali Poradenský modul, kde byly identifikovány jejich silné a slabé stránky pro uplatnění na trhu práce. V rámci tohoto modulu byla absolvována pracovní či bilanční diagnostika určující klientovy charakteristiky pro co nejvhodnější uplatnění na trhu práce.

Klienti měli také v průběhu projektu možnost využít odborné konzultace s psychologem, se kterým mohli řešit i problematiku mimo oblast pracovního trhu. Řešení osobních problémů směřovalo k možnému většímu úsilí při řešení pracovní agendy po vyřešení tíživé osobní situace.

Stěžejní aktivitou pak byly rekvalifikační kurzy, které si klienti vybírali „na míru“ na základě výsledků z předchozích aktivit, nebo dle osobních preferencí. Nabídka kurzů současně reflektovala potřeby trhu a na výběr byly kurzy z oblasti informačních a komunikačních technologií, administrativy, ekonomiky a řemesel:

Rekvalifikace	Počet absolventů
Barman (40 hodin)	34

Počítačová gramotnost (120 hodin, dle sylabu ECDL) – 7 modulů	34
Pracovník sociální péče pro přímou obslužnou péči (157 hodin)	33
Pracovník grafického studia (80 hodin)	29
Účetnictví (s využitím výpočetní techniky) (160 hodin)	24
Obsluha elektrovozíku nebo motovozíku (bez ŘP sk. B, C, D nebo T, 80 hodin)	23
Evidence zásob zboží (150 hodin)	22
Obsluha elektrovozíku nebo motovozíku (s ŘP sk. B, C, D nebo T, 60 hodin)	22
Správce počítačové sítě (100 hodin)	20
Asistentka, sekretářka	13
Řidičské oprávnění sk. C (RB-C)	13
Tvorba www stránek (80 hodin)	13
Odborný způsobilost řidičů dle vyhl. č. 156/2008 Sb., vstupní školení (140 hodin)	11
Základy podnikání (120 hodin)	10
Elektrikář se zk. podle vyhlášky 50/1978 Sb. – §5	9
Počítačová gramotnost (80 hodin, dle sylabu ECDL) – 4 moduly	9
Administrativní pracovník (300 hodin)	7
Manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže (190 hodin)	7
Příprava teplých pokrmů (120 hodin)	7
Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky) (120 hodin)	6
Řidičské oprávnění sk. „C+E“ (RC-C+E)	6
Kosmetické služby (300 hodin)	5
Elektrikář se zk. podle vyhlášky 50/1978 Sb. – §6	4
Výroba zákusků a dortů (200 hodin)	3
Elektrikář se zk. podle vyhlášky 50/1978 Sb. – §7	2
Montér suchých staveb	2
Projektový manažer (se zaměřením na fondy EU) (180 hodin)	2
Základy podnikání (150 hodin)	2
Holičské a kadeřnické práce (300 hodin)	1
Holičské a kadeřnické práce (600 hodin)	1
Manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže (340 hodin)	1
Vazačské práce (100 hodin)	1
Základní kurz ručního obloukového svařování netavící se elektrodou v inertním plynu (TIG)	1
Základní kurz svařování v ochranné atmosféře netavící se elektrodou - hliník	1

Dodavatel také průběžně monitoroval pracovní trh v Jihomoravském kraji a spolupracoval se

zaměstnavateli na vytvoření dostatku pracovních míst pro klienty projektu. Částečně se jednalo o pozice SÚPM, částečně o pozice bez mzdových příspěvků. Následně jednotlivým vybraným účastníkům zprostředkoval pracovní místa.

Zadavatel projektu sledoval celý průběh v pravidelném reportingu vytvářeném dodavatelem, aby měl přehled o naplňování jednotlivých indikátorů a předcházel možným rizikům. Průběžně byla také veřejnost informována o realizaci a průběhu projektu skrz webové stránky, media, tištěné materiály, konference a semináře, vše v souladu s pravidly z OPLZZ.

Na konci projektu byla zrealizována konference o výstupech projektu.

3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení	celkem 6 (včetně VŘ realizovaného generálním ředitelstvím ÚP ČR pro všechny regionální individuální projekty realizované ÚP ČR) 1) NADLIM poradensko-vzdělávací aktivity 2) PODLIM právní poradenství 3) VZMR výpočetní technika 4) VZMR propagační předměty 5) VZMR audit projektu 6) NADLIM tonery do tiskárny - realizovaného generálním ředitelstvím ÚP ČR pro všechny regionální individuální projekty realizované ÚP ČR
--	---

3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu	3 osoby
Úvazky	2,22 (přepočtený měsíční úvazek) po dobu 36 měsíců <u>Složení projektového týmu:</u> Projektový manažer (1,0 úvazku po dobu 27 měsíců) Finanční manažer (1,0 úvazku po dobu 27 měsíců) Specialista aktivní politiky zaměstnanosti (1,0 úvazku po dobu 26 měsíců)

4 Zhodnocení přínosu a úspěšnosti projektu (účelnost, užitečnost)

4.1 Hlavní monitorovací indikátory

	cílová hodnota	dosažená hodnota	dosažená h. v %
Počet podpořených osob - celkem	700	824	117,7
Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	280	153	54,6
Počet nově vytvořených pracovních míst - celkem	40	41	102,5
Počet nově vytvořených pracovních míst - muži	20	23	115
Počet nově vytvořených pracovních míst - ženy	20	18	90

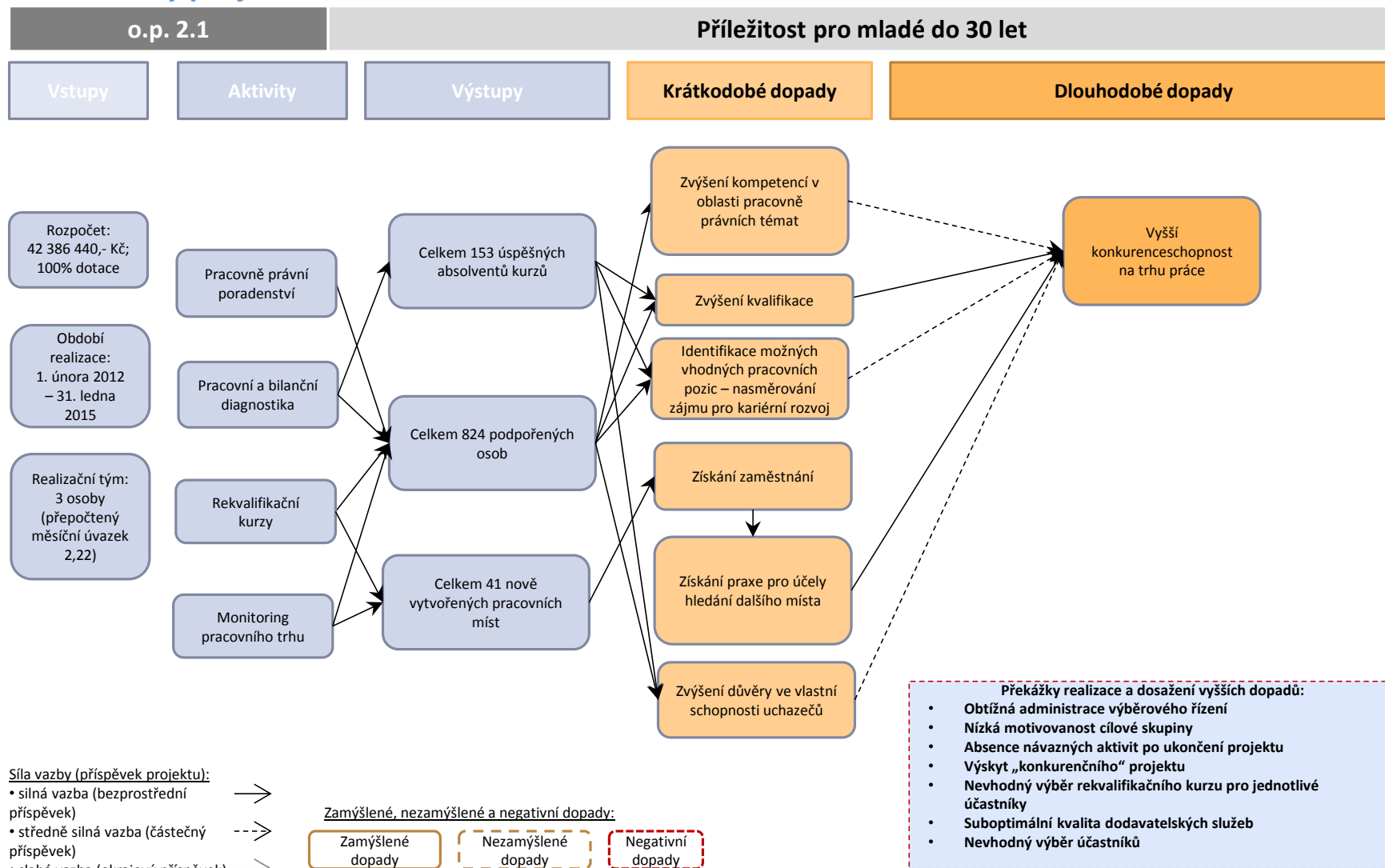
4.2 Zhodnocení přínosů projektu

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)	Vysoký Projekt byl přímo zaměřen na zvýšení kvalifikační úrovně. Účastníci zvýšili své kompetence v rámci rekvalifikačních kurzů, přestože bylo identifikována preference účastníků k rekvalifikacím s nižší náročností bez primárního ohledu na jejich perspektivnost na trhu práce.	
Dopad na zaměstnanost účastníků	Vysoký V rámci projektu byla přímo zřízena pracovní místa pro CS.	
Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační	Nízký Další dopady spočívají zejména v kariérovém poradenství	
Dopad na ekonomickou situaci účastníků	Spíše vysoký Účastníci projektu, kteří díky projektu najdou pracovní uplatnění, získají trvalý příjem	
Dopad na sociální status účastníků	Spíše nízký Projekt nebyl zaměřen na zvyšování statusu účastníků, získání pravidelného příjmu ze zaměstnání však jejich status může zvýšit	
Dopad na rovné příležitosti	Spíše nízký Řešení problémů v oblasti rovných příležitostí nebylo cílem projektu.	
Dopad na další klíčové aktéry	Spíše vysoký Zaměstnavatelům umožnil projekt získat rekvalifikovanou pracovní sílu, kterou měl v případě mzdového příspěvku možnost vyzkoušet s velice nízkými náklady	
Systémové dopady	Nerelevantní Projekt nebyl zaměřen na řešení systémových otázek.	
Efekty ovlivňující přínosy projektu	Potvrzeno / nepotvrzeno	Komentář
Creaming-off	<i>částečně potvrzeno</i>	Dodavatel aktivit cíleně vybíral účastníky (tento výběr měl probíhat i na ÚP), u nichž lze identifikovat vyšší pravděpodobnost získání zaměstnání
Lock-in efekt	<i>částečně potvrzeno</i>	V rámci projektu byli uchazeči vázáni zejména v rámci rekvalifikačních kurzů, kdy museli docházet na pravidelné aktivity kurzu a nemohli se tak věnovat jiným aktivitám, například brigádě či studiu.
Alternativní atribuce	<i>nepotvrzeno</i>	Aktivity projektu byly klíčovým faktorem pro dosažení přínosů.
Substituce	<i>částečně potvrzeno</i>	Dopady projektu mohly eventuálně ovlivnit další uchazeče o zaměstnání v regionu, kteří nespádali do cílové skupiny a nemohli se tedy projektu zúčastnit, přestože jsou rovněž na trhu práce ohroženi (osoby nad 50 let, trestaní atd.).

Mrtvá váha ¹	nepotvrzeno	V rámci úřadu práce byly v regionu realizovány i jiné obdobné projekty, které se částečně překrývaly v nastavení parametrů cílových skupin, nicméně absorpční kapacita v regionu je dostatečná a lze předpokládat, že aktivity by v obdobném rozsahu ostatní projekty nepokryly
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	ne	
Negativní dopady	---	

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		
Zástupci úřadu práce v regionech jsou v pravidelném kontaktu s cílovou skupinou. V rámci projektu nebyla dostatečně hodnocena výsledková strana projektu. Dle řízeného rozhovoru plánuje ÚP vytvořit průzkum dopadů projektu v budoucím období. V době realizace evaluace takové aktivity nebyly identifikovány.		
Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce	<ul style="list-style-type: none"> Osobní rozhovory či diskuse 	
Ověření přínosů projektu příjemcem u klíčových aktérů, kteří se projektu nezúčastnili	<ul style="list-style-type: none"> Zjišťování dopadů v rámci konference 	

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.

I. ZHODNOCENÍ DOPADŮ A PŘÍNOSŮ REALIZACE PROJEKTU

Projekt lze na základě provedeného šetření hodnotit jako úspěšný, a to jak z hlediska přínosů pro cílové skupiny uchazečů o zaměstnání do 30 let, tak z hlediska spolupracujících subjektů (firem). Dopady a přínosy realizovaných aktivit lze v souladu s cíli projektu vymezit z těchto hledisek:

- Dopady pro příjemce dotace: Snížení vytížení pracovníků na Úřadu práce
- Dopady pro cílovou skupinu: Zvýšení kvalifikace, zaměstnanosti a motivovanosti CS při hledání zaměstnání
- Dopady pro okolí a spolupracující subjekty: Získání nového zaměstnance s vhodnou kvalifikací a minimálními náklady na zaškolení

1) Dopady pro příjemce dotace - snížení vytížení pracovníků na Úřadu práce

Příjemce dotace – Úřad práce – získal možnost realizovat projekt, který by v rámci stávajících personálních kapacit nebyl schopen bez výrazného navýšení počtu zaměstnanců realizovat. Vzhledem ke skutečnosti, že Úřad práce na základě analýzy identifikoval cílovou skupinu jako problematickou, bylo třeba vytvořit nástroj, který umožní s identifikovanou skupinou dále pracovat. Osoby zapojené do projektu dále po dobu realizace aktivit omezily návštěvy na ÚP, čímž zároveň snížily vytížení s administrací svých záležitostí. V případě získání pracovního místa (zejména trvalého) pak trvale snížily administrativní úkony pracovníků ÚP – zprostředkovatelů.

Zaměstnanci ÚP měli rovněž možnost poskytnout klientům odpovídající servis, který navazoval na skutečné potřeby a požadavky, zejména s ohledem na možnost rekvalifikace a získání pracovního místa. Zároveň byli schopni poskytnout (prostřednictvím dodavatele) poradenské služby, které by s ohledem na omezené kapacity a kompetence nebyli schopni poskytnout.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Významným faktorem ovlivňujícím dopady projektu pro příjemce byla obtížná administrace výběrového řízení, zejména s ohledem na odstoupení uchazeče, který byl vyhodnocen jako nejlepší. Dalším významným faktorem pak byla omezená administrativní kapacita příjemce. Dle vyjádření zástupce GŘ ÚP jsou v současné době prosazovány trendy, které povedou ke stavu, kdy obdobné projekty budou na ÚP realizovány vlastními kapacitami (které budou pro účely projektů navýšeny), a to včetně aktivit odborného charakteru – školení, poradenství atd.

Omezená ochota / motivovanost cílové skupiny vstoupit do projektu byla rovněž faktorem, který omezoval možnosti ÚP zacílit na skupiny, pro kterou by obdobný projekt byl největším přínosem (zástupci cílové skupiny, kteří mají nízkou motivovanost vrátit se na legální trh práce). Absence návazných aktivit po ukončení projektu a neexistence plánu sběru dat o dopadech projektu omezuje možnosti ÚP na podporu dosažených výsledků a jejich udržení v čase.

Na základě řízených rozhovorů byl identifikován výskyt „konkurenčního projektu“ do něhož mohl vstoupit i účastník hodnoceného projektu, v rámci konkurenčního projektu však zaměstnavatelé mohli čerpat vyšší mzdový příspěvek a tudíž preferovali využití konkurenčního projektu. Dle vyjádření dodavatele docházelo i k „přebírání“ účastníků směrem ke konkurenčnímu projektu.

2) Dopady na cílovou skupinu – zvýšení kvalifikace, zaměstnanosti a motivovanosti CS při hledání zaměstnání

Dopady pro příjemce lze rozdělit do několika hlavních skupin:

Kvalifikační úroveň (vzdělání)

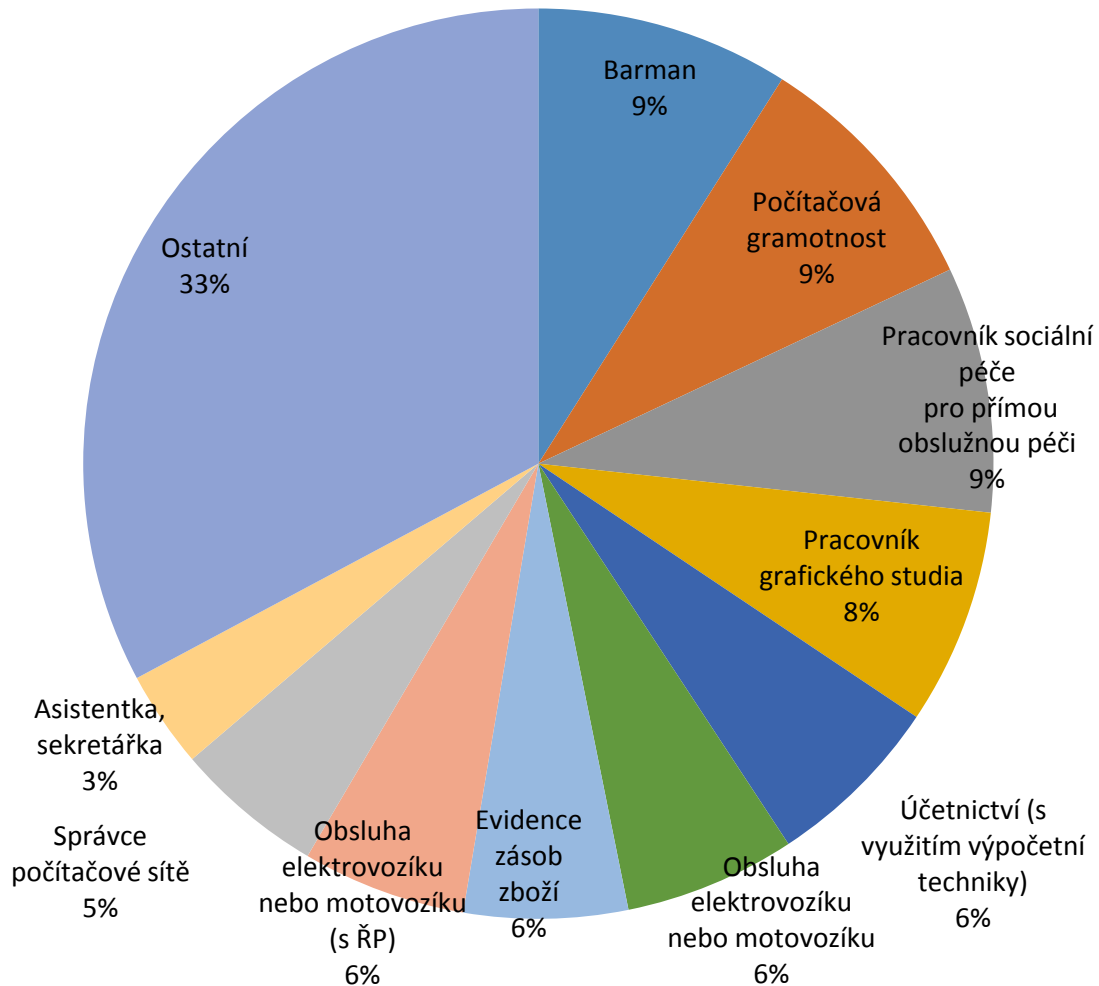
Účastníci během projektu zásadním způsobem zvýšili svoji kvalifikaci v následujících oborech:

- Administrativní pracovník
- Asistentka, sekretářka
- Barman
- Elektrikář se zk. podle vyhlášky 50/1978 Sb. – §5
- Elektrikář se zk. podle vyhlášky 50/1978 Sb. – §6
- Elektrikář se zk. podle vyhlášky 50/1978 Sb. – §7
- Evidence zásob zboží
- Holičské a kadeřnické práce
- Holičské a kadeřnické práce
- Kosmetické služby
- Manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže
- Manikúra a pedikúra včetně nehtové modeláže
- Montér suchých staveb
- Mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky)
- Obsluha elektrovozíku nebo motovozíku (bez ŘP sk. B, C, D nebo T, 80 hodin)
- Obsluha elektrovozíku nebo motovozíku (s ŘP sk. B, C, D nebo T)
- Odborný způsobilost řidičů dle vyhl. č. 156/2008 Sb., vstupní školení
- Počítačová gramotnost (dle syllabu ECDL) – 7 modulů
- Počítačová gramotnost (dle syllabu ECDL) – 4 moduly
- Pracovník grafického studia
- Pracovník sociální péče pro přímou obslužnou péči
- Příprava teplých pokrmů
- Projektový manažer (se zaměřením na fondy EU)
- Řidičské oprávnění sk. „C+E“ (RC-C+E)
- Řidičské oprávnění sk. C (RB-C)
- Správce počítačové sítě
- Tvorba www stránek
- Účetnictví (s využitím výpočetní techniky)
- Vazačské práce
- Výroba zákusků a dortů
- Základy podnikání
- Základní kurz ručního obloukového svařování netavící se elektrodou v inertním plynu (TIG)
- Základní kurz svařování v ochranné atmosféře netavící se elektrodou - hliník

V případě úspěšného absolvování rekvalifikace získali účastníci dovednosti a schopnosti, které přispívají ke zvýšení jejich uplatnitelnost na trhu práce, potvrzené případně oficiálním potvrzením ovládnutí případných znalostí a dovedností. V mnoha případech bylo získání rekvalifikace jedinou možností, jak získat konkrétní typ pozice (pracovní pozice vyžadovala formální vzdělání). Příkladem takového případu bylo absolvování kurzu svářeče, řidiče, obsluhu strojů, elektrikáře, ad. Během řízeného rozhovoru bylo identifikováno, že v řadě případů nastoupili zaměstnanci i do jiných pozic, než na které se připravovali v rámci rekvalifikace. Zaměstnavatelé definovali realizačnímu týmu své požadavky na zaměstnance, často nikoli pouze kvalifikační, a realizační tým na základě provedené diagnostiky a dalších dokumentů o účastnících vyhledal vhodného účastníka projektu a propojil ho s poptávanou pozicí. Zaměstnavatelé oceňovali i kurzy, které nejsou specificky určené pro jednu konkrétní pozici, ale jsou zaměřené na průřezově uplatnitelné kompetence, obecně využitelné na různých pracovních pozicích – počítačová gramotnost, účetnictví, základy podnikání atd.

Největší zájem byl o následující kurzy.

Nejvíce obsazované rekvalifikační kurzy



Zaměstnanost

Cílem projektu bylo zejména uplatnit jednotlivé účastníky na trhu práce. Dodavatel projektu na základě své databáze zaměstnavatelů uplatňoval jednotlivé účastníky kurzu, a to na základě aktivit v projektu na dotovaná i nedotovaná místa. Cílenou prací se zaměstnavateli dosahoval získání zaměstnání pro jednotlivé uchazeče. Preferovanou volbou zaměstnavatelů byla dotovaná místa, a to i v případech, kdy by zaměstnavatel místo obsazoval i bez existence projektových aktivit. Příjemce projektu neeviduje stav účastníků projektu po ukončení projektových aktivit a není tak možné přímo ověřit, jaké procento uchazečů po skončení projektu je v pracovně právním vztahu, respektive v evidenci ÚP.

Postoje a motivace účastníků

Během aktivit projektu byl kladen důraz na zvýšení motivovanosti cílové skupiny pro aktivní vystupování na trhu práce. Zapojením do aktivit projektu byly rovněž obnovovány standardní pracovní návyky (dle vyjádření dodavatele u této skupiny ve většině případů režimové návyky nejsou potlačeny). Účastníkům bylo v případě potřeby poskytnuto poradenství v oblastech možného zaměření profesního života, které v případě nerozhodnosti účastníka dokázalo usměrnit snahu k získání vhodného zaměstnání. Individuální poradenství bylo poskytnuto osobám, které v rámci svého života řešily osobní problémy, které jim omezovaly možnost soustředit se na otázku získání zaměstnání. V projektu získaly odbornou (psychologickou) pomoc². Úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu zvýšilo v mnoha případech sebehodnocení jednotlivých účastníků a poskytlo jim dostatečnou sebedůvěru například při pohovoru (důvodem byla zejména zvýšená jistota při otázkách odborného charakteru³).

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Faktory ovlivňující dopady projektu lze rozdělit na následující oblasti:

- Motivace účastníků
- Vhodný výběr rekvalifikačního kurzu pro jednotlivé účastníky
- Kvalita dodavatelských služeb
- Vhodný výběr účastníků
- Přizpůsobení projektu (zejména výběru rekvalifikací potřebám trhu)

Motivace účastníků a vhodný výběr uchazečů

Motivace účastníka, který vstupuje do projektu, má významný podíl na celkovém úspěchu projektu. Mnoho účastníků vstupuje do projektu pouze z důvodu splnění nároku na podporu (podpora v rekvalifikaci). V případě, že do projektu vstupují lidé, kteří chtějí pouze formálně naplnit požadavky pro prodloužení vyplácení podpory v nezaměstnanosti, bez cíle získat pracovní místo, nebo osoby, které se již opakovaně účastnily jiných rekvalifikačních kurzů bez systémového přístupu k budování jejich postavení na pracovním trhu, lze předpokládat nízké dopady projektu v dlouhodobém horizontu. Výběr uchazečů ze strany ÚP byl dodavatelem považován za suboptimální, neboť často byli vybíráni uchazeči s velmi nízkou ochotou a schopnostmi úspěšně absolvovat jednotlivé aktivity projektu. Práce s nimi tedy byla velmi náročná a komplikovala realizátorovi projektových aktivit naplnění monitorovacích indikátorů, resp. výsledků stanovených v zadávací dokumentaci. Výběr byl do značné míry determinován kapacitou zprostředkovatelů, kteří výběr prováděli, kdy kvalita výběru pro potřeby projektu byla nepřímo úměrná počtu klientů, které zprostředkovatel obsluhoval.

Vhodný výběr rekvalifikačního kurzu pro jednotlivé účastníky, přizpůsobení projektu potřebám trhu

Rekvalifikační kurzy si jednotliví uchazeči vybírali sami, v případě bilanční diagnostiky pak byla jejich volba ovlivněna výsledky, kterých dosáhli. V mnoha případech dle vyjádření příjemce a dalších zainteresovaných subjektů preferovali účastníci kurzy s nižší hodinovou dotací a subjektivně nižšími nároky na splnění podmínek pro získání rekvalifikace. Výsledkem tohoto předpokladu je pak vysoký počet rekvalifikací v pozici barmana, která je co do celkového rozsahu výukových hodin jedna

² Dodavatel i zástupci ÚP identifikovali tuto možnost v mnoha případech jako klíčovou, kdy pouhá možnost svěřit se někomu se svým problémem mnohdy významně zvýšila schopnosti účastníka postavit se problému a začít ho řešit.

³ Zástupce zaměstnavatele, se kterým byl veden rozhovor, nicméně označil kompetence zaměstnance při pohovoru jako velmi nízké, ač prošel rekvalifikačním kurzem.

z nejkratších rekvalifikací. Lze předpokládat, že požadavky účastníků nereflektují dlouhodobý výhled na trhu práce.

Kvalita dodavatelských služeb

Zástupci příjemce, respektive zaměstnanci ÚP v některých případech kritizovali suboptimální kvalitu poskytovaných služeb, zejména pak v případě pozice okresního asistenta, respektive poradce pro trh práce. Tato klíčová osoba v projektu nebyla v rámci zadávací dokumentace omezena z hlediska technických kvalifikačních kritérií a zadavatel tak tuto pozici mohl obsadit osobami bez dostatečné zkušenosti v oboru. V některých případech byla tato možnost potvrzena ze strany ÚP, kdy poradce navrhl pro vybrané uchazeče řešení, která se dle zprostředkovatele naprosto neshodovala s požadavky a specifickými vlastnostmi daného účastníka. Na základě rozhovoru byla identifikována možnost spíše formálního průběhu individuálního rozhovoru, kterému byla dle řízených rozhovorů věnována pouze malá časová dotace (cca 30 minut)

3) Dopady pro okolí a spolupracující subjekty – získání nového zaměstnance s vhodnou kvalifikací a minimálními náklady na zaškolení

Projekt měl významný dopad na zaměstnavatele, kteří se zapojili do projektu. Zaměstnavatelé měli možnost využít uchazeče, kteří absolvovali vhodný rekvalifikační kurz a v případě využití možnosti SÚPM mohli s velice nízkými náklady vyzkoušet daného zaměstnance na pozici a podle skutečného výkonu se rozhodnout, zda je daný zaměstnanec pro společnost přínosem, či nikoliv. Zaměstnavatelé také při řádném job-match mohli využít již prvotní selekci dodavatele, kdy na pozici získali portfolio uchazečů, kteří by dle bilanční diagnostiky a individuálního rozhovoru měli mít předpoklady pro úspěšné zapojení do aktivit daného zaměstnavatele.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Hlavním faktorem, který ovlivňoval dopady projektu, byl konkurenční projekt ÚP, který zahrnoval i cílovou skupinu hodnoceného projektu, měl však v rámci dotovaného pracovního místa vyšší alokaci. Z tohoto důvodu preferovali zaměstnavatelé zpočátku tento konkurenční projekt. Dokonce docházelo i k přetahování vytipovaných uchazečů z hodnoceného projektu s cílem získat vybraného zaměstnance s vyšší mírou podpory.

Po zjištění této skutečnosti byla v projektu provedena změna, která spočívala v navýšení částek za SÚPM. Konkurenční projekt zároveň skončil před hodnoceným projektem a vzhledem k převisu poptávky po dotovaných místech zaměstnavatelé následně akceptovali i nižší míru podpory, v případě, kdy již nemohli využít konkurenční projekt. Konkurenční projekt byl dle informací od zástupců ÚP spuštěn z důvodu vyššího tlaku na čerpání prostředků z OP LZZ a z tohoto důvodu byly argumenty spojené s potřebou koordinace projektů upozaděny.

II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Projekt zajišťoval přínosy cílové skupině bez rozdílu pohlaví, nebyl zacílen na problematiku rovnosti mužů a žen.

III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

1) Naplnění a překonání očekávaných rizik

Rizika, která se ukázala jako opodstatněná při identifikaci před realizací projektu (viz výše):

- Neplnění stanovených měřitelných výstupů a výsledků projektu.
- Nezájem cílové skupiny o účast v projektu.
- Nekvalitní výběr z řad uchazečů cílové skupiny.
- Výběr nevhodného dodavatele vzdělávacích aktivit.
- Nekvalitní práce a spolupráce dodavatele poradensko-vzdělávacích aktivit.

Riziko nedostatečného zájmu vytvářet dotovaná pracovní místa a odstoupení kvalifikovaných pracovníků realizačního týmu se projevilo jako neopodstatněné

2) Překážky bránící dosažení vyšších přínosů projektu a jeho udržitelnosti

Dosažení vyšších přínosů bránily jak interní, tak externí faktory.

Interní faktory:

Vysoká administrativní zátěž spojená zejména s přípravou výběrových řízení – způsobila částečné posunutí harmonogramu projektu, kdy dodavatel musel v relativně krátkém čase zajistit technické zajištění projektu - projektový tým a vhodné prostory.

Nedostatečné kapacity úřadu práce, zejména při výběru vhodných uchazečů byly ze strany dodavatele hodnoceny jako důvod nadbytečné administrativní zátěže spojené s další selekcí uchazečů, kteří byli nevhodně vybráni a způsobili částečně i problematické dosažení stanovených indikátorů, kdy dodavatel nesplnil podmínky smlouvy a bude sankcionován v rámci smluvní pokuty.

Není nastaven systém poprojektové etapy projektu u příjemce – absence nástrojů pro monitoring výsledků projektu a nástrojů pro podporu a udržení dosažených výsledků značně omezuje možné vyhodnocení projektových aktivit a jejich dopadů, ale zároveň snižuje tyto dopady, neboť jejich efekty nejsou dále podporovány. Dochází tak k případům, kdy vybrané osoby v evidenci opakovaně absolvují obdobné aktivity v rámci různých projektů, jejich efektivita je tímto způsobem omezena.

Nízká motivovanost cílové skupiny je jedním z klíčových faktorů, který ovlivňuje možné dopady projektu. U méně motivovaných jedinců je zásadní posílit jejich motivaci během motivačního semináře; v případě, že se toto nepodaří, je velmi nízká pravděpodobnost, že by daný uchazeč projekt ukončil a dosáhl cíleného efektu, tedy jeho návratu na pracovní trh. V rámci rozhovorů byla identifikována potřeba zajistit pro osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané před samotnou rekvalifikační motivační aktivitou, které jim umožní dostatečně využít příležitost rekvalifikace a následného zprostředkování pracovního místa. S ohledem na možnosti projektu taková podpora byla účastníkům s nízkou motivací poskytnuta pouze částečně.

Externí faktory:

Realizace „konkurenčního projektu“ – v rámci realizace konkurenčního projektu došlo k významnému vlivu na absorpční kapacitu projektu viz výše.

Stav nezaměstnanosti v kraji a poptávka po pracovních pozicích jsou významným faktorem úspěchu projektu. Využitím institutu dotovaného místa se zvýšila ochota zaměstnavatelů zaměstnat cílovou skupinu a poptávka po dotovaných místech byla větší, než nabízená kapacita projektu umožňovala.

5 Zhodnocení projektu dle účinnosti, hospodárnosti a udržitelnosti

5.1 Účinnost projektu	
Naplnění účinnosti (taxonomie)	Vysoké – způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu
Výše podpory na jednu podpořenou osobu⁴	51 tis. Kč
Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo⁵	1 034 tis. Kč
5.2 Hospodárnost projektu	
Naplnění hospodárnosti (taxonomie)	Spíše vysoké – některé ze vstupů nebyly zcela nezbytné pro dosažení cílů Někteří účastníci již obdobnými aktivitami prošli v rámci jiných projektů
Počet podpořených osob na jeden úvazek projektového týmu	371 podpořených osob
Počet vytvořených pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu	18 pracovních míst
5.3 Udržitelnost přínosů projektu	
Udržitelnost projektu (taxonomie)	Spíše vysoká – většina dosažených výsledků byla udržena

I. Účinnost a hospodárnost projektu

Aktivity byly nastaveny a realizovány tak, že přinášely očekávané přínosy. S ohledem na využití externího dodavatele projektových aktivit lze konstatovat, že kapacita členů projektového týmu byla alokována optimálně. S danými zdroji částečně bylo, dle zjištění, možné dosáhnout vyššího rozsahu zapojených účastníků, a to s ohledem na nízké počty realizovaných rekvalifikací na začátku projektu, respektive v prvních dvou třetinách projektu. Disponibilní (využité) zdroje byly využity tak, aby docházelo k vysokému přínosu intervence, v některých případech příjemce identifikoval riziko možného opakování obdobných aktivit u uchazečů v rámci obdobných projektů. Toto riziko se však potvrdilo pouze u nízkého počtu účastníků, u kterých navíc i přesto došlo k naplnění cílů tohoto projektu. Projekt je tak možné označit jako účinný.

Jednotkové náklady na vytvořené pracovní místo (celkem 41) činily 1 034 tis. Kč na jedno vytvořené pracovní místo pro osoby z CS. Výše podpory na jednu podpořenou osobu (celkem 824 osob) pak dosáhla 51 tis. Kč. Při interpretaci těchto nákladů je nezbytné vzít do úvahy, že kromě mzdového příspěvku na nově vytvořená pracovní místa částka zahrnuje také náklady na rekvalifikace a podporu dalších účastníků, kterým nebylo v rámci projektu přímo zprostředkováno pracovní místo a také náklady na dotovaná SÚPM.

Celkově bylo v průběhu projektu vyčerpáno 42 386 440,- Kč, tedy 80 % původně požadované částky 52 708 440,- Kč.

⁴ K interpretaci blíže viz text níže.

⁵ 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

Převážná část aktivit realizovaných v rámci projektu byla prospěšná a potřebná pro dosažení očekávaných přínosů a dopadů projektu. Většina vstupů (aktivity a lidské zdroje) byla nezbytná a jejich rozsah lze považovat za nezbytný (v případě pracovního rozhovoru a tvorby plánu by bylo vhodné uvažovat o vyšší časové dotaci) pro dosažení cílů projektu. Nicméně, někteří z účastníků se již zúčastnili podobných projektů s obdobnými aktivitami, na individuální úrovni tak aktivity nemusely přinášet srovnatelnou přidanou hodnotu a efekt. Hospodárnost projektu tak lze označit za spíše vysokou.

V rámci projektu bylo vytvořeno 18 pracovních míst na jeden úvazek projektového týmu (celkem 41 vytvořených pracovních míst a 3 osoby v projektovém týmu). Na jeden úvazek projektového týmu bylo podpořeno 371 osob.

Příjemce identifikoval možné suboptimální využití času dodavatele v první části realizace projektu, kdy docházelo ve velmi omezené míře k realizaci rekvalifikačních kurzů. Dodavatel po urgenci ze strany příjemce zvýšil aktivitu a takřka dosáhl smluvně stanovených hodnot a výsledků.

II. Udržitelnost přínosů projektu

Udržitelnost projektu lze označit za problematickou oblast celého projektu, obdobně jako u ostatních projektů Úřadu práce. Příjemce projektu, ani žádný jiný subjekt, již podpořené cílové skupině neposkytuje specifickou podporu při dalších aktivitách. Zároveň nedochází ze strany příjemce k monitorování vývoje jednotlivých účastníků projektů. Při zjišťování důvodu absence monitoringu ze strany příjemce byl tento fakt zdůvodněn ukončením projektových aktivit a nedostatečnou administrativní kapacitou. Cílová skupina má v rámci dalších ohrožených skupin dle vyjádření zainteresovaných subjektů vyšší pravděpodobnost pro udržení / nalezení odpovídajícího pracovního místa, což zvyšuje pravděpodobnost udržitelnosti projektu.

V rámci projektu pak lze identifikovat naprostou absenci aktivit či opatření, které by vedly k posílení dopadů projektu po jeho ukončení. Udržitelnost projektu tak do velké míry závisí na schopnostech uchazečů přesvědčit zaměstnavatele o své účelnosti na pracovním místě i po skončení podpory, případně využít získanou praxi v hledání nového zaměstnání. Monitoring dopadů projektů obdobného charakteru je ze strany ÚP plánován, nicméně zatím nebyl uskutečněn.

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	76 (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>	100
<i>hospodárnost projektu (váha 15 %)</i>	70
<i>udržitelnost projektu (váha 20 %)</i>	70
<i>inovativnost řešení (váha 5 %)</i>	0

I. Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Projekt je jedním z projektů zaměřující se na zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti specifické skupiny uchazečů o zaměstnání, v tomto případě osoby do 30 let věku. Potenciál šíření dobré praxe spočívá zejména v důkladné analýze potřeb a překážek cílové skupiny a vhodném nastavení projektových aktivit pro naplnění potřeb CS a zároveň odstranění překážek, které jí brání v integraci na pracovní trh.

II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

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

- **znalost překážek, které brání cílové skupině ve vstupu na pracovní trh**
specifikace: cílová skupina uchazečů o zaměstnání mladších 30 let často nemá potřebné vzdělání pro aktuální poptávku na trhu práce, nemá zkušenosti s aktivním hledáním zaměstnání a chybí jí pracovní zkušenosti, důležitým benefitem projektu proto pro ni bylo získání odpovídajícího vzdělání, informací o možnostech hledání uplatnění a pracovní praxe

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

- obtížná administrace výběrového řízení
- nízká motivovanost cílové skupiny
- absence návazných aktivit po ukončení projektu
- výskyt „konkurenčního“ projektu
- nevhodný výběr rekvalifikačního kurzu pro jednotlivé účastníky
- suboptimální kvalita dodavatelských služeb
- nevhodný výběr účastníků

Doporučení na základě překážek, které se vyskytly při realizaci projektu:

- **Vhodný výběr dodavatele / realizace projektu vlastními zdroji**
Specifikace: Výběr dodavatele je klíčový pro úspěch projektu. S ohledem na stávající politiku ÚP lze realizaci projektu vlastními silami považovat za doporučení vhodné s ohledem na udržení znalostí a zkušeností z projektu na ÚP, omezení dvojích nákladů na administraci



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

projektu. Doporučení však musí být navázáno na zvýšení kapacity a kompetencí zaměstnanců ÚP.

- **Koordinace projektů ÚP**

Specifikace: Kvalitní koordinace projektů ze strany ÚP zvýší efektivitu jednotlivých projektů a omezí možné konkurenční vlivy jednotlivých projektů.

- **Výběr odpovídajících rekvalifikačních kurzů**

Specifikace: Výběr rekvalifikačních kurzů nesmí být stanoven pouze preferencemi účastníků, neboť může docházet k výběru kurzů s nižší náročností, ale omezenou uplatnitelností na trhu práce.

III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

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