



Závěrečná evaluace JPD 3 – zhodnocení přínosu programu v oblasti rozvoje lidských zdrojů

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

Datum předložení: 21/11/2008

Tento projekt je financován z ESF z JPD 3, z projektu "Závěrečná evaluace JPD 3
Hl. m. Praha - zhodnocení přínosu programu v oblasti rozvoje lidských zdrojů",
reg.č.projektu CZ.04.3.07/5.2.00.1/0043



Závěrečná evaluace JPD 3 – zhodnocení přínosu programu v oblasti rozvoje lidských zdrojů
ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

OBSAH

1. ÚVOD.....	12
2. KONTEXT A CÍLE ZÁVĚREČNÉ EVALUACE	13
2.1 KONTEXT PROJEKTU	13
2.2 CÍLE PROJEKTU	13
3. METODIKA EVALUACE	15
3.1 PŘEHLED METOD	15
3.1.1 <i>Metody sběru dat.....</i>	<i>15</i>
3.1.2 <i>Další metody</i>	<i>15</i>
3.1.3 <i>Dotazníkové šetření.....</i>	<i>15</i>
3.1.4 <i>Řízené rozhovory</i>	<i>16</i>
3.2 PŘEHLED ZREALIZOVANÝCH AKTIVIT	17
4. TÉMA 1 - ZHODNOCENÍ RELEVANCE PROGRAMOVÝCH PRIORIT	19
4.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 1.....	19
4.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY	19
4.2.1 <i>Aktualizace socioekonomického kontextu realizace JPD 3.....</i>	<i>20</i>
4.2.2 <i>Hodnocení změn relevantních kontextových dokumentů (úkol 2).....</i>	<i>30</i>
4.2.3 <i>Aktualizace kontextových indikátorů (úkol 3).....</i>	<i>34</i>
5. TÉMA 2 - ZHODNOCENÍ VĚCNÉHO NAPLNĚNÍ PRIORITY 1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	38
5.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 2.....	38
5.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY	38
5.2.1 <i>Základní kvantitativní analýza.....</i>	<i>38</i>
5.2.2 <i>Typologie projektů</i>	<i>40</i>
5.2.3 <i>Monitorovací indikátory.....</i>	<i>49</i>
5.2.4 <i>Ostatní evaluační otázky.....</i>	<i>50</i>
6. TÉMA 3 - ZHODNOCENÍ VĚCNÉHO NAPLNĚNÍ PRIORITY 2 SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI	67
6.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 3.....	67
6.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY	67
6.2.1 <i>Základní kvantitativní analýza.....</i>	<i>67</i>
6.2.2 <i>Typologie projektů</i>	<i>70</i>
6.2.3 <i>Vazba projektů na potřeby cílových skupin a cíle programu.....</i>	<i>83</i>
6.2.4 <i>Monitorovací indikátory.....</i>	<i>87</i>
6.2.5 <i>Obecná zjištění z řízených rozhovorů</i>	<i>90</i>
6.2.6 <i>Ostatní evaluační otázky.....</i>	<i>93</i>

7. TÉMA 4 - ZHODNOCENÍ VĚCNÉHO NAPLNĚNÍ PRIORITY 3 ROZVOJ CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ.....	107
7.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 4.....	107
7.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY.....	107
7.2.1 Základní kvantitativní analýza.....	107
7.2.2 Typologie projektů.....	111
7.2.3 Monitorovací indikátory.....	125
7.2.4 Ostatní evaluační otázky.....	126
8. TÉMA 5 - ZHODNOCENÍ VĚCNÉHO NAPLNĚNÍ PRIORITY 4 ADAPTABILITA A PODNIKÁNÍ.....	147
8.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 5.....	147
8.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY.....	147
8.2.1 Základní kvantitativní analýza.....	147
8.2.2 Typologie projektů.....	150
8.2.3 Monitorovací indikátory.....	163
8.2.4 Vazba projektů na potřeby cílových skupin a cíle programu.....	165
8.2.5 Ostatní evaluační otázky.....	169
9. TÉMA 6 - ZHODNOCENÍ NASTAVENÍ IMPLEMENTAČNÍHO A MONITOROVACÍHO SYSTÉMU.....	182
9.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 6.....	182
9.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY.....	182
9.2.1 Nastavení implementačního systému.....	183
9.2.2 Uskutečněné a plánované změny v implementační struktuře.....	198
9.2.3 Kvalita a účinnost komunikace mezi implementačními subjekty.....	200
9.2.4 Využívání technické pomoci.....	203
9.2.5 Monitorovací systém.....	205
10. SOUHRNNÉ HODNOCENÍ PRIORIT JPD 3.....	212
11. SOUHRNNÉ HODNOCENÍ PROGRAMU JPD 3.....	220
12. DOPORUČENÍ.....	223
12.1 SPOLEČNÁ DOPORUČENÍ VE VAZBĚ NA IMPLEMENTAČNÍ A MONITOROVACÍ SYSTÉM.....	223
12.1.1 Doporučení s vazbou na metodické vedení a řízení OP.....	223
12.1.2 Doporučení s vazbou na organizační a personální zajištění implementace.....	224
12.1.3 Doporučení s vazbou na plynulost finančních toků.....	224
12.1.4 Doporučení s vazbou na monitorovací systém.....	225
12.2 DOPORUČENÍ K PRIORITÁM.....	225
12.2.1 Doporučení k měření účinnosti a efektivnosti.....	225

<i>12.2.2 Doporučení k udržitelnosti výsledků.....</i>	<i>226</i>
<i>12.2.3 Doporučení k řízení výzev.....</i>	<i>227</i>
<i>12.2.4 Dílčí doporučení k věcné náplni priorit.....</i>	<i>227</i>
13. PŘÍLOHY	229
<i>Příloha 1 Právní formy využívané v OPRLZ/JPD 3 a jejich přiřazení do jednotlivých sektorů.....</i>	<i>230</i>
<i>Příloha 2 Vyhodnocení terénního šetření</i>	<i>v samostatném dokumentu</i>

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Výsledky dotazníkového šetření	16
Tabulka 2: Seznam terénních šetření.....	16
Tabulka 3: Přehled dosud realizovaných aktivit a kroků.....	17
Tabulka 4: Vývoj HDP v ČR (v %)	20
Tabulka 5: Vývoj průměrné roční míry nezaměstnanosti	23
Tabulka 6: Vývoj počtu obyvatel v hlavním městě Praze	25
Tabulka 7: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti	26
Tabulka 8: Vývoj vzdělanostní struktury obyvatel Prahy, absolutní hodnoty (v tis.).....	28
Tabulka 9: Přehled základních kontextových dokumentů a legislativy JPD 3	33
Tabulka 10: Kontextové indikátory a jejich hodnoty	35
Tabulka 11: Hodnoty věcných indikátorů programu.....	36
Tabulka 12: Přehled projektů v Prioritě 1 JPD 3.....	39
Tabulka 13: Podíl vyčerpaných alokací na jednotlivá opatření Priority 1 (v tis. €)	40
Tabulka 14: Průměrná výše způsobilých výdajů na jeden grantový projekt dle sektoru.....	43
Tabulka 15: Plnění indikátorů Priority 1 JPD 3.....	50
Tabulka 16: Provázanost aktivit a specifických cílů zaměřených na klienty služeb u Opatření 1.1	51
Tabulka 17: Přehled APZ a ESF v Praze	55
Tabulka 18: Počet nových pracovníků implementační struktury OP RLZ Opatření 1.1 k danému roku.....	61
Tabulka 19: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých v Praze (vždy leden daného roku).....	64
Tabulka 20: Přehled APZ a ESF v Praze	66
Tabulka 21: Přehled projektů v Prioritě 2	69
Tabulka 22: Podíl vyčerpaných alokací na jednotlivá opatření Priority 2 (v tis. €)	70
Tabulka 23: Průměrná výše dotace na jeden projekt dle sektoru	75
Tabulka 24: Kombinace jednotlivých aktivit v rámci specifických cílů Opatření 2.1 a jejich počet	85
Tabulka 25: Kombinace jednotlivých aktivit v rámci specifických cílů Opatření 2.2 a jejich počet	86
Tabulka 26: Kombinace jednotlivých aktivit v rámci specifických cílů Opatření 2.3	87
Tabulka 27: Indikátory Opatření 2.1 – GS a RP.....	88
Tabulka 28: Indikátory Opatření 2.2.....	89
Tabulka 29: Indikátory Opatření 2.3.....	90
Tabulka 30: Počty projektů v jednotlivých výzvách v Opatření 3.1 JPD 3	109
Tabulka 31: Počty projektů v jednotlivých výzvách v Opatření 3.2 JPD 3	109
Tabulka 32: Přehled projektů v Prioritě 3 JPD 3.....	109
Tabulka 33: Podíl vyčerpaných alokací na jednotlivá opatření Priority 3 (v tis. €)	111
Tabulka 34: Projekty realizované různými typy škol v Opatření 3.1	117
Tabulka 35: Průměrná výše způsobilých výdajů na jeden projekt v Prioritě 3.....	117
Tabulka 36: Naplnění indikátorů v Opatření 3.1 – GP	126
Tabulka 37: Naplnění indikátorů v Opatření 3.2.....	126
Tabulka 38: Systém kurikulárních dokumentů.....	129
Tabulka 39: Přehled regionálních projektů ve vztahu ke specifickým cílům v Opatření 3.1.	131
Tabulka 40: Opatření Priority 4.....	147
Tabulka 41: Přehled projektů v Prioritě 4 JPD 3.....	148
Tabulka 42: Podíl vyčerpaných alokací na jednotlivá opatření Priority 4 (v tis. €)	149

Tabulka 43: Nasmlouvané projekty a jejich proporcionalita vzhledem k právní subjektivitě příjemce	150
Tabulka 44: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v celé prioritě 4.....	151
Tabulka 45: Počet cílových skupin zacílených souběžně v projektech jednotlivých opatření a grantových schématech Priority 4	158
Tabulka 46: Počet aktivit zacílených souběžně v projektech jednotlivých opatření a grantových schématech Priority 4	162
Tabulka 47: Nastavení indikátorů Opatření 4.1	164
Tabulka 48: Nastavení indikátorů Opatření 4.2	164
Tabulka 49: Nastavení indikátorů Opatření 4.3	164
Tabulka 50: Plnění specifických cílů Opatření 4.1 na základě jednotlivých aktivit.....	165
Tabulka 51: Plnění specifických cílů Opatření 4.2 na základě jednotlivých aktivit.....	167
Tabulka 52: Plnění specifických cílů Opatření 4.3 na základě jednotlivých aktivit.....	168
Tabulka 53: Přehled terénních šetření	183
Tabulka 54: Schéma implementace JPD 3*	184
Tabulka 55: Hodnocení míry vhodnosti definování rolí a odpovědností jednotlivých subjektů	185
Tabulka 56: Bodové hodnocení míry vhodnosti	186
Tabulka 57: Zpoždění při administraci projektů vzhledem k lhůtám vymezeným v relevantní metodice.....	186
Tabulka 58: Hodnocení míry metodického vedení ve vybraných oblastech.....	186
Tabulka 59: Bodové hodnocení míry zajištění	188
Tabulka 60: Hodnocení míry nastavení kontrolních nástrojů	189
Tabulka 61: Bodové hodnocení míry využití komunikačních nástrojů	200
Tabulka 62: Hodnocení důvodů, které vedly k využívání komunikačních nástrojů	201
Tabulka 63: Hodnocení míry efektivnosti a účinnosti oboustranné komunikace.....	202
Tabulka 64: Bodové hodnocení míry účinnosti TP	203
Tabulka 65: Hodnocení míry vypovídající schopnosti IS MSSF MONIT	206
Tabulka 66: Hodnocení míry efektivnosti datových výstupů z MS	208
Tabulka 67: Hodnocení míry vhodnosti formátu monitorovacích zpráv	209
Tabulka 68: Hodnocení míry efektivnosti věcných monitorovacích indikátorů.....	209
Tabulka 69: Přehled souhrnného hodnocení dle priorit.....	220
Tabulka 70: Přehled souhrnného hodnocení za program.....	222

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vývoj HDP na obyvatele.....	25
Graf 2: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa	27
Graf 3: Vývoj průměrné nominální mzdy (na fyzické osoby).....	27
Graf 4: Vývoj vzdělanostní struktury obyvatel Prahy	28
Graf 5: Počet grantových projektů dle typu příjemce v opatření 1.1	40
Graf 6: Počet grantových projektů dle výše rozpočtu v Opatření 1.1	41
Graf 7: Počet projektů dle typu příjemce a výše způsobilých výdajů projektu v Opatření 1.1 (GP)	42
Graf 8: Celková výše způsobilých výdajů dle sektoru v Opatření 1.1 (GP)	43
Graf 9: Zastoupení cílových skupin v grantových projektech Opatření 1.1 (v % projektů)....	44
Graf 10: Zastoupení cílových skupin (kombinací) v grantových projektech Opatření 1.1.....	44
Graf 11: Zastoupení aktivit v grantových projektech Opatření 1.1	46
Graf 12: Počty aktivit v grantových projektech Opatření 1.1	46
Graf 13: Vývoj nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v Praze.....	56
Graf 14: Počet absolventů kurzů podle vzdělávací oblasti.....	63
Graf 15: Počty projektů dle žadatele v Prioritě 2	70
Graf 16: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v celé Prioritě 2.....	71
Graf 17: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace v Opatření 2.1	72
Graf 18: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace v Opatření 2.2	72
Graf 19: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle žadatele za celou Prioritu 2	73
Graf 20: Procentní zastoupení jednotlivých typů žadatele podle výše dotace za celou Prioritu 2	74
Graf 21: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle žadatele za Opatření 2.1	74
Graf 22: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle žadatele za Opatření 2.2	75
Graf 23: Počet projektů podle cílové skupiny v rámci Opatření 2.1	76
Graf 24: Počet projektů podle cílové skupiny v rámci Opatření 2.2	77
Graf 25: Počet projektů podle cílové skupiny v rámci Opatření 2.3*	78
Graf 26: Počty projektů dle jednotlivých kombinací cílových skupin.....	79
Graf 27: Počty projektů podle jednotlivých aktivit v rámci Opatření 2.1.....	80
Graf 28: Počty projektů podle jednotlivých aktivit v rámci Opatření 2.2.....	81
Graf 29: Počty projektů dle jednotlivých kombinací aktivit*.....	82
Graf 30: Podíly jednotlivých typů projektů dle počtu na realizaci Priority 3 a Opatření 3.1 .	108
Graf 31: Podíl finančních prostředků dle typů projektů na realizaci Priority 3	110
Graf 32: Podíl jednotlivých opatření v Prioritě 3 dle nasmlouvaných prostředků.....	110
Graf 33: Podíly typů žadatelů na realizaci projektů v Prioritě 3	112
Graf 34: Podíly typů žadatelů na realizaci projektů v Opatření 3.1 a 3.2.....	112
Graf 35: Počet grantových a regionálních projektů dle výše rozpočtu v Prioritě 3	113
Graf 36: Počet grantových a regionálních projektů dle výše rozpočtu v Opatření 3.1.....	114
Graf 37: Počet grantových projektů dle výše rozpočtu v Opatření 3.2	114
Graf 38: Počet grantových projektů dle výše podpory a dle sektoru v Prioritě 3	115
Graf 39: Počet grantových projektů dle výše podpory a dle sektoru v Opatření 3.1.....	115
Graf 40: Počet grantových projektů dle výše podpory a dle sektoru v Opatření 3.2.....	116
Graf 41: Celková výše způsobilých výdajů dle sektoru v Prioritě 3	117
Graf 42: Zastoupení jednotlivých cílových skupin v Opatření 3.1.....	118
Graf 43: Počty kombinací cílových skupin v Opatření 3.1	118

Graf 44: Zastoupení jednotlivých cílových skupin v Opatření 3.1 - RP.....	119
Graf 45: Zastoupení jednotlivých cílových skupin v Opatření 3.2.....	120
Graf 46: Počty kombinací cílových skupin v Opatření 3.2.....	120
Graf 47: Zastoupení aktivit v grantových projektech v Opatření 3.1	121
Graf 48: Počty kombinací aktivit v grantových projektech v Opatření 3.1.....	122
Graf 49: Zastoupení aktivit v regionálních projektech v Opatření 3.1.....	124
Graf 50: Zastoupení aktivit v grantových projektech v Opatření 3.2	124
Graf 51: Počty kombinací aktivit v Opatření 3.2	125
Graf 52: Nasmlouvané projekty za Prioritu 4 dle Opatření.....	149
Graf 53: Souhrnný objem dotace Priority 4 dle Opatření	149
Graf 54: Počet nasmlouvaných projektů v Prioritě 4 dle příjemce	150
Graf 55: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v celé prioritě 4.....	151
Graf 56: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v Opatření 4.1.....	152
Graf 57: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v Opatření 4.2.....	152
Graf 58: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v Opatření 4.3.....	152
Graf 59: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle typu žadatele za celou Prioritu 4	153
Graf 60: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle typu žadatele za Opatření 4.1	154
Graf 61: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle typu žadatele za Opatření 4.2	154
Graf 62: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle typu žadatele za Opatření 4.3	155
Graf 63: Celkový objem nasmlouvaných dotací dle žadatelů v Prioritě 4.....	155
Graf 64: Průměrná výše dotace podle typu žadatele v celé Prioritě 4 v Kč	156
Graf 65: Počet projektů v rámci jednotlivých cílových skupin Opatření 4.1.....	157
Graf 66: Počet projektů v rámci jednotlivých cílových skupin Opatření 4.2.....	157
Graf 67: Počet projektů v rámci jednotlivých cílových skupin Opatření 4.3.....	158
Graf 68: Počet cílových skupin zacílených souběžně v projektech Priority 4	159
Graf 69: Počet nasmlouvaných projektů zacílených na aktivity Opatření 4.1	160
Graf 70: Počet nasmlouvaných projektů zacílených na aktivity Opatření 4.2	161
Graf 71: Počet nasmlouvaných projektů zacílených na aktivity Opatření 4.3	162
Graf 72: Počet aktivit zacílených současně v jednotlivých projektech Priority 4.....	163
Graf 73: Plnění specifických cílů Opatření 4.1 na základě jednotlivých aktivit.....	166
Graf 74: Plnění specifických cílů Opatření 4.2 na základě jednotlivých aktivit.....	167
Graf 75: Plnění specifických cílů Opatření 4.3 na základě jednotlivých aktivit.....	169

Seznam zkratek

AMI	předvytvořená sestava v IS MONIT
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
CR	cestovní ruch
CS	cílová skupina
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ČVÚT	České vysoké učení technické
DOT	dotazník
DPV	další profesní vzdělávání
DVPP	další vzdělávání pedagogických pracovníků
EA	ekonomická aktivita
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EVVO	Environmentální vzdělávání, výchova a osvěta
FS ČVÚT	Fakulta strojní Českého vysokého učení technického
GG	globální granty
GP	globální projekty
GS	grantová schémata
HDP	hrubý domácí produkt
HLMP	hlavní město Praha
ICT	informační a komunikační technologie
IDI	individuálně řízený rozhovor
ILO	International Labor Organization
IOP	Integrovaný operační program
ITP	Institut trhu práce
IR	Inception report – vstupní zpráva
IS	implementační struktura; informační systém
JPD 3	Jednotný programový dokument pro Cíl 3
KP	konečný příjemce
KU	konečný uživatel
LZ	lidské zdroje
MFTaK	Metodika finančních toků a kontroly
MHMP	Magistrát hlavního města Prahy
MI	monitorovací indikátory
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
NAPSI	Národní akční plán sociálního začleňování
NAPZ	Národní akční plán zaměstnanosti
NIP	Národní inovační politika
NNO	nevládní neziskové organizace
NP	národní projekty
NPR	Národní program reforem
NPV	Národní program vzdělávání
NROS	Nadace rozvoje občanské společnosti
NVF	Národní vzdělávací fond
OFEU	Odbor fondů EU
OM	operační manuál
OP	operační program

Závěrečná evaluace JPD 3 – zhodnocení přínosu programu v oblasti rozvoje lidských zdrojů
ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

OP PA	Operační program Praha - Adaptabilita
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
PD	programový dodatek
PJ	platební jednotka
PS	pracovní skupina
PÚP	pověřený úřad práce
RLZ	rozvoj lidských zdrojů
RPS	Rámec podpory Společenství
RPV	rámcové vzdělávací programy
ŘO	řídící orgán
S	sestava z IS MSSF MONIT
SF	strukturální fondy
SHR	Strategie hospodářského růstu
SMT1, SMT2	předvytvořené sestavy v IS MONIT (standardní monitorovací tabulky)
SP	systémový projekt
SR	státní rozpočet
SSZ	Správa služeb zaměstnanosti
SŠ	střední škola
ŠVP	školní vzdělávací programy
TE	tým evaluátorů
TP	technická pomoc
ÚOHS	Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
ÚP	úřad práce
ÚPP	Úřad práce hl. m. Prahy
V	vzorek
VOŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola
VŠPS	výběrové šetření pracovních sil
ZS	zprostředkující subjekt
ZŠ	základní škola
ZZ	závěrečná zpráva
ŽoP	Žádost o platbu

1. ÚVOD

Závěrečná evaluace JPD 3 byla realizována na základě evaluačního plánu programu, byť s časovým posunem. Projekt byl realizován v období od 24.6. 2007 do 21.11. 2008. Realizace projektu byla rozdělena do tří etap:

1. Etapa

- o v období 24.6. – 24.7. 2008
- o výstupem byla Vstupní zpráva

2. Etapa

- o v období 25.7. – 22.8. 2008
- o výstupem byla Průběžná zpráva

3. Etapa

- o v období 23.8. – 21.11. 2008
- o výstupem je Závěrečná zpráva

2. KONTEXT A CÍLE ZÁVĚREČNÉ EVALUACE

2.1 Kontext projektu

Projekt byl realizován ve složitém období, kdy byla ukončována většina projektů, což mělo dva hlavní důsledky pro práci evaluátora:

- o bylo obtížné hodnotit reálné výsledky programu na základě kvantitativních dat, protože projekty neměly v IS MONIT zanesené finální a často ani průběžné hodnoty indikátorů;
- o subjekty implementační struktury byly velmi vytížené prací na ukončování projektů a bylo tudíž obtížné s nimi realizovat řízené rozhovory v potřebném rozsahu a termínech.

Zároveň byl projekt realizován v době, kdy již byl rozběhnutý nový program – OP Praha Adaptabilita a mnohá zjištění z tohoto projektu a jeho doporučení už nemohou být vůbec nebo jen částečně aplikována a zohledněna. Situace je ještě komplikovanější tím, že novým řídicím orgánem programu se stal Magistrát hl. m. Prahy.

2.2 Cíle projektu

Cílem závěrečné evaluace programu JPD 3 je vyhodnotit dosažený pokrok za období od ukončení střednědobého hodnocení a poskytnout Řídicímu orgánu podklady pro zpracování závěrů o účinnosti a efektivnosti programu.

Předmětem evaluace je **relevance** intervencí podpořených z programu, **efektivnost** založená za vyhodnocení relace mezi „investovanými“ vstupy a dosaženými výstupy a **účinnost** mapující dosažené výsledky ve vztahu k cílům programu/priority. Přičemž se evaluace zaměřuje na hodnocení situace na úrovni jednotlivých priorit programu (témata č. 2 – 6).

V tomto kontextu sleduje zadání především následující specifické cíle:

- o Získat zkušenosti ze závěrečné evaluace sumativního charakteru;
- o Zachytit hlavní reálné zkušenosti s realizací JPD 3 v ČR v období 2004 - 2006;
- o Přispět k uzavírání programu a tvorbě závěrečné zprávy;
- o Aktualizovat relevanci intervencí ve vztahu k proměně externího prostředí;
- o Aktualizovat střednědobé hodnocení programu (hodnocení dosaženého pokroku) ;
- o Identifikovat výsledky realizovaných intervencí a případné dopady programu;
- o Zhodnotit naplnění indikátorů programu jak z finančního, tak z věcného hlediska;
- o Zjistit míru naplnění očekávaných cílů programu;
- o Zachytit hlavní problémy a úspěchy při implementaci programu.

Klíčové komponenty závěrečné evaluace JPD 3

Evaluace vychází z požadavku zadávacích podmínek na zaměření závěrečné evaluace JPD 3 na šest hlavních tematických okruhů:

- o Téma 1 - Zhodnocení relevance programových priorit;
- o Téma 2 - Zhodnocení věcného naplnění Priority 1 Aktivní politika zaměstnanosti;

- o Téma 3 - Zhodnocení věcného naplnění Priority 2 Rovné příležitosti a sociální inkluze;
- o Téma 4 - Zhodnocení věcného naplnění Priority 3 Rozvoj celoživotního učení;
- o Téma 5 - Zhodnocení věcného naplnění Priority 4 Adaptabilita a podnikání;
- o Téma 6 – Zhodnocení nastavení implementačního a monitorovacího systému.

3. METODIKA EVALUACE

3.1 Přehled metod

3.1.1 Metody sběru dat

Na základě podrobné analýzy evaluačních úkolů a otázek bylo přistoupeno k následujícím metodám sběru dat a jejich zpracování:

- o výzkum od stolu (desk research);
- o sběr dat vedených v informačních systémech MSSF, přičemž zpracovatel využil:
 - data o jednotlivých projektech (modul „Projekty), grantových schématech (modul „Grantová schémata“);
 - předvytvořené výstupní sestavy (modul „Výstupní sestavy“, zejména sestavy E 1, SMT 1, SMT 2, AMI GS, AMI NP/SP);
 - pro potřeby evaluátora zpracovanou sestavu s informacemi k:
 - cílovým skupinám
 - aktivitám
 - území dopadu
 - výši způsobilých výdajů
- o terénní šetření:
 - polostrukturované individuální rozhovory (IDI);
 - elektronická dotazníková šetření (DOT);
 - dotazování po telefonu;
 - konzultace s relevantními subjekty zapojenými do implementace nebo v blízkém vztahu k problematice JPD 3 včetně věcné náplně programu.

3.1.2 Další metody

Hlavní analytické techniky využívané pro vyhodnocování shromážděných dat a informací:

- o kvantitativní analýza;
- o kvalitativní analýza;

Informace k terénnímu šetření

3.1.3 Dotazníkové šetření

V rámci projektu bylo zrealizováno rozsáhlé dotazníkové šetření. Zvolena byla forma elektronického dotazníku, protože bylo možné oslovit celý vzorek konečných uživatelů a vyhodnocení je snazší. Rovněž byly odstraněny duplicity mezi konečnými uživateli, pokud byli realizátoři více projektů. Byly připraveny různé typy dotazníků dle cílové skupiny. Dotazník pro konečné uživatele byl vytvořen pro každou prioritu a v některých prioritách byly využity ještě další dotazníky směřující na úroveň konečných příjemců.

Některé dotazníky byly spuštěny již v srpnu 2008, některé pak v měsíci září. Tento pozdější termín byl využit zejména pro dotazníky zaslané KU v Prioritě 3, neboť poměrně velké množství respondentů bylo z oblasti školství nebo vzdělávacích institucí a s rozesíláním

dotazníků se čekalo na zahájení nového školního roku. Délka trvání jednoho dotazníkového šetření byla okolo 10 dnů. Před vypršením termínu dotazníkového šetření bylo ještě všem respondentům toto dotazníkové šetření připomenuto a byli znovu požádáni o jeho vyplnění. Míra návratnosti dotazníků byla velmi vysoká a je uvedena v následující tabulce, včetně počtu oslovených respondentů. Nejvyšší byla v případě Priority 1.

Tabulka 1: Výsledky dotazníkového šetření

Priorita	Oslovený subjekt	Počet oslovených	% návratnosti
1. Aktivní politika zaměstnanosti	KU	80	40
	UP	8	100
	KP - GS ¹	1	100
	KP - NP	1	100
2. Sociální integrace a rovné příležitosti	KU	188	16
3. Rozvoj celoživotního učení	KU	192	27
4. Adaptabilita a podnikání	KU	195	18

3.1.4 Řízené rozhovory

V průběhu celého trvání projektu probíhaly řízené rozhovory. Rozhovory byly vedeny dle předem připravených scénářů, které se lišily dle typu oslovovaného subjektu (ŘO, ZS, KP, ostatní) a dle priorit. Samostatné scénáře pak byly připraveny pro řešení Tématu 6. Rozhovory probíhaly v období od srpna do konce října. V průběhu prací bylo totiž v některých tématech zjištěno, že by bylo vhodné uskutečnit ještě další rozhovory k získání doplňujících informací. Souhrnný přehled provedených rozhovorů je uveden v následující tabulce. V některých případech byl proveden, na přání respondenta, rozhovor po telefonu (dle stejného scénáře jako pro osobní řízené rozhovory).

Tabulka 2: Seznam terénních šetření

	OPATŘENÍ	Proběhnuté řízené individuální rozhovory			
		ŘO	ZS	KP	KU
Téma 2 - 5	1.1. Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti	2	1	3	-
	2.1. Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí	1	1	1	-
	2.2. Sladění rodinného a pracovního života		1	1	-
	2.3. Globální grant – Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb		1	-	-
	3.1. Rozvoj počátečního vzdělání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí	-	1	1	-
	3.2. Rozvoj dalšího vzdělávání	-	1	-	2
	4.1. Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti	1	1	2	-
	4.2. Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací		-	3	-

¹ V rámci dotazníkového šetření byl osloven jak administrátor grantového schématu v pozici KP, tak konečný příjemce národního projektu za účelem získání relevantních dat pro konfrontaci s výsledky získanými v rámci dotazníkového šetření k OP RLZ.

4.3. Rozvoj cestovního ruchu		-	1	-
Téma 1	-	-	-	-
Téma 6	4	7	2	-
Celkem	8	14	14	2

V některých případech probíhala telefonní došetření a to tehdy, pokud bylo třeba zjistit doplňující informace.

3.2 Přehled zrealizovaných aktivit

Níže uvedená tabulka souhrnně ukazuje aktivity, které byly v projektu realizovány.

Tabulka 3: Přehled dosud realizovaných aktivit a kroků

Aktivita	Název dílčího kroku
Aktivita 1 - Upřesnění metodologie řešení projektu Aktivity a kroky nad rámec nabídky	- Krok 1.1 - Konzultace se zadavatelem - Krok 1.2 - Zahajovací setkání týmu - Krok 1.3 - Analýza výsledků předchozích hodnocení - Krok 1.4 - Analýza dostupnosti zdrojů informací - Krok 1.5 - Upřesnění a rozpracování metodologie - Krok 1.6 – Zprovoznění interního dokumentového serveru - Krok 1.7 – Zřízení privátního klubu na ESF Fóru - Krok 1.8 – Základní konzultace mimo ŘO JPD 3 - Krok 1.9 – Absolvování školení k IS MSSF CENTRAL a následné zřízení přístupu k tomuto systému
Aktivita 2 - Zpracování návrhu Vstupní zprávy	- Krok 2.1 – Zpracování návrhu Vstupní zprávy - Krok 2.2 – Interní připomínkování návrhu Vstupní zprávy a její finalizace
Aktivita 3 – Komunikace a finalizace Vstupní zprávy	- Krok 3.1 - Předání Vstupní zprávy ŘO JPD 3 - Krok 3.2 - Připomínkování a zapracování připomínek - Krok 3.3 - Schválení Vstupní zprávy
Aktivita 4 – Sběr a strukturování vstupních dat a informací	- Krok 4.1 - Sběr a třídění dostupných vstupních údajů a informací - Krok 4.2 - Příprava návrhu strukturovaných výstupů z IS - Krok 4.3 - Příprava řízených rozhovorů - Krok 4.4 – Příprava dotazníkového šetření - Krok 4.5 – Získání dat z IS - Krok 4.6 - Provedení řízených rozhovorů a dotazníku
Aktivita 5 - Zpracování dílčích analýz	- Krok 5.1 – Řešení evaluačních úkolů - Krok 5.2 - Odhad dosažených výsledků - Krok 5.3 - Analýza nákladů na dosažení výstupů a výsledků za opatření/priority
Aktivita 6 - Zpracování Průběžné zprávy	- Krok 6.1 – Zpracování návrhu Průběžné zprávy - Krok 6.2 – Interní připomínkování návrhu Průběžné zprávy a její finalizace

Závěrečná evaluace JPD 3 – zhodnocení přínosu programu v oblasti rozvoje lidských zdrojů
PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

Aktivita	Název dílčího kroku
Aktivita 7– Komunikace a finalizace Průběžné zprávy	• Krok 7.1 - Předání návrhu Průběžné zprávy ŘO JPD 3 • Krok 7.2 - Připomínkování a zpracování připomínek • Krok 7.3 - Schválení Průběžné zprávy
Aktivita 8 - Formulace návrhů a doporučení	• Krok 8.1 - Souhrnné hodnocení relevance, efektivnosti a účinnosti na úrovni programu • Krok 8.2 - Zpracování předběžných závěrů a doporučení
Aktivita 9 - Vypracování návrhu Závěrečné evaluační zprávy	• Krok 9.1 – Zpracování návrhu Závěrečné zprávy • Krok 9.2 – Interní připomínkování návrhu Závěrečné zprávy a její dokončení
Aktivita 10 – Komunikace a finalizace Závěrečné zprávy	• Krok 10.1 - Předání návrhu Závěrečné evaluační zprávy ŘO JPD 3 • Krok 10.2 – Presentace výstupů projektu na platformách dle požadavků zadavatel • Krok 10.3 - Zpracování připomínek zadavatele a zpracování finální verze Závěrečné zprávy • Krok 10.4 - Schválení Závěrečné zprávy
Aktivita 11 - Prezentace výsledků projektu	• Krok 11.1 Prezentace konečných výsledků projektu
Aktivita 12 Zpracování anglického překladu ZP	
Aktivita 13 – Závěrečný diseminační seminář	• Krok 13.1 – Organizace diseminačního semináře • Krok 13.2 – Realizace diseminačního semináře

4. TÉMA 1 - ZHODNOCENÍ RELEVANCE PROGRAMOVÝCH PRIORIT

Hlavním účelem evaluace tohoto tématu bylo především zhodnocení aktuální socioekonomické situace, jejích případných změn oproti výchozímu stavu, a to s ohledem na relevanci nastavených cílů JPD 3 a jeho priorit, a současně i charakteristika vývojových trendů na základě vývoje vybraných makroekonomických ukazatelů za období 2003 – 2007.

4.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 1

Na základě analýzy současné socioekonomické situace (včetně jejího kvantitativního vyjádření pomocí aktuálních hodnot kontextových indikátorů) a zhodnocení změn základní kontextové dokumentace a legislativy lze konstatovat, že strategie programu i priority z ní vycházející jsou i v současnosti zcela relevantní ve vztahu k vývoji vnějšího prostředí programu. Naplňování cílů programu tak přispívá k pozitivnímu vývoji tohoto prostředí, i když - s ohledem na rozsah a reálné možnosti programu - je tento vliv spíše okrajový. Na druhé straně lze očekávat pozitivní přínosy programu, které jsou sice obtížně měřitelné (např. postoj k celoživotnímu vzdělávání, zvýšení povědomí o nerovnostech na trhu práce a o možnostech, jak tyto nerovnosti řešit a v neposlední řadě i nově získané dovednosti v oblasti managementu projektů ve sféře lidských zdrojů), ale nejsou bezvýznamné a bude je možno zúročit v dlouhodobějším horizontu.

4.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY

Metodická poznámka

Zhodnocení relevance programových priorit představuje jednu z dílčích komponent závěrečné evaluace JPD 3. Hlavním evaluačním úkolem je aktualizace socioekonomické situace (úkol č. 1), s důrazem na oblast lidských zdrojů. Další (doplňující) evaluační úkoly pak představují hodnocení změn relevantních kontextových dokumentů (úkol č. 2) a aktualizace kontextových indikátorů (úkol č. 3). Podrobnější specifikaci evaluačních úkolů upřesňují evaluační otázky, obsažené v zadávacích podmínkách.

Na rozdíl od evaluačních témat 2 – 5, která jsou řešena z úrovně jednotlivých priorit a opatření, je zhodnocení relevance programových priorit tématem řešeným z úrovně programu jako celku.

Z povahy problému řešeného tématem 1 vyplývá, že výstupy a vstupy evaluačních otázek v rámci jednotlivých úkolů, ale i mezi úkoly navzájem, na sebe úzce navazují, proto je na místě koncepčnější přístup. V tomto smyslu by snaha o dodržení jednotné úrovně detailu za každou cenu nebyla přínosem, ale znamenala by zbytečné komplikování a rozměňování řešení. Na základě úvodních jednání se zadavatelem bylo proto pro téma 1 upřesněno zadání a následně odsouhlasena i metodika v těchto bodech:

- o Jednotný strukturovaný přístup k řešení závěrečné evaluace v případě tématu 1 bude aplikován nikoli na úrovni jednotlivých evaluačních otázek jako u ostatních témat, ale o úroveň výše, tj. na úrovni evaluačních úkolů.
- o Vzhledem k tomu, že programy (tj. i strategie a priority) jsou již schválené, půjde především o deskriptivní popis identifikovaných problémů bez doporučení pro období 2007+.
- o Vzhledem k tomu, že hlavní váha v rámci řešení tématu 1 spočívá v úkolu č. 1 a další dva úkoly jsou podpůrného/doplňkového charakteru, budou identifikovány a popsány případné změny, které by měly zásadní vliv na vnější prostředí programu a negativně by ovlivnily relevanci jeho strategie a priorit.

4.2.1 Aktualizace socioekonomického kontextu realizace JPD 3

Hlavním cílem této analýzy je porovnat současnou socioekonomickou situaci se situací před začátkem programového období 2004 - 2006, resp. ve srovnání s rokem 2003, kdy byl JPD 3 zpracováván a dále s předpoklady a očekávanými trendy publikovanými v JPD 3 na období 2004 - 2006. Zvláštní pozornost je pochopitelně věnována situaci na trhu práce.

4.2.1.1 Politický kontext

V průběhu realizace programu došlo na základě výsledků voleb v roce 2006 k vytvoření proreformně orientované koaliční vlády se středo-pravicovým zaměřením.

Základní rámec pro činnost vlády představuje její programové prohlášení ze 17. ledna 2007. Mezi hlavní priority vlády patří reforma daní a veřejných rozpočtů, reforma podnikatelského prostředí a trhu práce, reforma důchodů a sociálního systému a reforma zdravotnictví, výraznější podpora vzdělávání a reforma veřejné správy. Vláda rovněž klade důraz na efektivní využívání všech prostředků z evropských fondů, a to cestou zprůhlednění a zjednodušení administrativního systému.

Výraznější prosazování uvedených reforem však ztěžuje pozice vlády oslabená vnitřními koaličními spory a potřebou hledání většinové podpory na prosazování reformních opatření, a to zejména v dolní sněmovně. Pozice vlády byla dále oslabena i podzimními volbami do krajských zastupitelstev a do senátu, ve kterých koaliční strany neuspěly.

4.2.1.2 Makroekonomický kontext ČR

Vývoj HDP a dalších základních makroekonomických ukazatelů

Klíčovým předpokladem z oblasti socioekonomické situace, se kterým byl JPD 3 zpracován, byl především očekávaný vývoj HDP. Tempo růstu HDP bylo předvídáno pouze do roku 2005, a to 3,8 % pro rok 2004 a 4,2 % pro rok 2005. Naproti tomu skutečné tempo růstu činilo dle MF ČR pro tyto roky 4,5 %, resp. 6,4 % (viz následující tabulka).

Tabulka 4: Vývoj HDP v ČR (v %)

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Přírůstek HDP	4,5	6,4	6,4	6,5	4,9	5,1

Zdroj: Predikce MF ČR, duben 2008

Daleko příznivější vývoj, než jaký byl původně očekáván, navíc pokračoval i v letech 2006 a 2007 a podle odhadů bude zřejmě pokračovat, i navzdory zpomalení tempa růstu HDP způsobeného narůstajícími problémy světové ekonomiky, i v roce 2008. Příznivý vývoj zaznamenaly i další středoevropské státy, jejichž ekonomiky dlouhodobě rostou rychleji než ekonomiky západoevropských států (např. růst HDP na Slovensku činil v roce 2007 dokonce 10 %).

V tomto kontextu je třeba zmínit úzkou závislost, která existuje mezi vývojem HDP a vývojem nezaměstnanosti (viz Predikce MF ČR z dubna 2007). Míra nezaměstnanosti (viz dále) totiž následuje vývoj HDP se zpožděním cca 6 - 12 měsíců. Tato závislost trvá v případě ČR již od roku 1997.

Ve sledovaném období došlo rovněž k pozitivnímu vývoji obchodní bilance, kdy vývozy zboží převyšovaly dovozy, a to trvale od roku 2004, přičemž přebytek se v období 2005 - 2007 stále zvyšoval. Naopak bilance výnosů (tvořená náhradami

zahr. zaměstnancům a repatriací investičních výnosů) byla výrazně negativní a dále se podstatně prohlubovala (z -157 mld. Kč v roce 2004 až na -254 mld. Kč v roce 2007). S rostoucím významem zahraničních investorů v české ekonomice, jakož i s rostoucím podílem zaměstnaných cizinců, je proto třeba i do budoucna počítat s poměrně masivním odlivem finančních zdrojů.

Zřetelným trendem po celé sledované období bylo posilování české měny vůči dolaru i euru. V roce 2002 nahradilo euro hotovostní měny ve 12 zemích eurozóny. Od tohoto zlomového okamžiku, kdy kurz činil 32 Kč za euro, se postupně prosazuje dlouhodobý trend posilování české měny. Dynamiku vývoje tohoto trendu dále urychlily pozitivní ekonomické dopady související se vstupem ČR do EU, opírající se zejména o prudký nárůst zahraničního obchodu v důsledku odstranění celních bariér, s příznivým dopadem na vývoj salda platební bilance. Vývoj kurzu v tomto období v zásadě odrážel pozitivní trend vývoje ekonomiky akcelerujícího od roku 2004 (viz růst HDP).

Na přelomu roku 2006/07 činil kurz již 28 Kč za euro. Od poloviny roku 2007, zejména v souvislosti se zprávami o hypoteční krizi v USA a následným oslabováním dolaru, začíná tendence k posilování koruny výrazněji zesilovat. Za posledních 12 měsíců tak česká koruna posílila vůči euru o téměř 21 % (přičemž za průměrné tempo zhodnocení měny se považuje růst v mezích max. 8 – 10 % ročně), a to i přesto, že ekonomika již jeví známky ke zpomalení. Na prudký pokles kurzu měly vliv především spekulativní nákupy přelévající prostředky z dolarových aktiv do stabilnějších měn.

Uvedený vývoj má negativní dopady především na ekonomické postavení českých exportérů, u nichž se odhadované ztráty již pohybují v řádech mld. korun. Trend posilování české měny v posledním období výrazně předbíhá vývoj produktivity práce, což vede ke snižování výkonnosti a konkurenceschopnosti národního hospodářství, zejména pak průmyslu. Posilování měny mnozí odborníci považují za odtržené od fundamentálních faktorů a lze tedy jen velmi těžko odhadovat budoucí vývoj, přičemž vyloučit nelze ani korekci kurzu (viz např. Predikce MF z dubna 2008). V posledním období však domácí měna oslabila na úroveň zhruba 25 Kč za euro (resp. 20 Kč za americký dolar), což lépe odráží reálnou výkonnost domácí ekonomiky.

Zásadní však je skutečnost, že relativně kontinuální posilování české měny, ke kterému docházelo až do 1. pololetí 2008 (včetně), se prozatím neprojevovalo negativně na výkonu české ekonomiky a ani na trhu práce. Nicméně pokud bude tento vývoj dále pokračovat, lze považovat za reálnou hrozbu ztráty zahraničních trhů s přímým dopadem na snížení výkonnosti zejména zpracovatelského průmyslu a s nepříznivým dopadem na vývoj zaměstnanosti.

Reálným dopadem procesu posilování české měny (oslabování eura) je i faktické snižování finanční hodnoty dotací z evropských fondů. Jedná se o ztráty v řádu miliard korun, které zvyšují nároky na spolufinancování z národních zdrojů.

Negativní změnou, ke které však došlo až na samém konci sledovaného období, tj. v 1. pololetí roku 2008, je prudké zvýšení cenové hladiny (inflace za celý rok 2008 je odhadována na 6 %). Zda se jedná o jednorázovou vlnu danou především změnou regulovaných cen a dalšími administrativními zásahy (bydlení, energie, cigarety, zvýšení spodní sazby DPH z 5 % na 9 % apod.), nebo dojde ke zvýšení inflačního očekávání ekonomických subjektů (což by vedlo mj. k tlaku na zvyšování mezd s dopady na trh práce), ukáže až další vývoj.

I přes řadu postupných dílčích kroků nedošlo během sledovaného období k razantní změně podnikatelského prostředí, které by se zřetelně mohlo promítnout do situace na trhu práce. Spíše lze hovořit o řadě dílčích kroků realizovaných v různých sférách

(daňová politika, redukce administrativní zátěže, postupný rozvoj e-government, změny v oblasti sociálních dávek, zavedení lhůt na zápis do obchodního rejstříku, zavedení jednotné registrace podnikatelů, apod.). Četné jiné chronické nedostatky regulačního prostředí však dosud přetrvávají (např. zdlouhavý úpadkový proces, neúměrně dlouhá soudní řízení, obtížná vymahatelnost práva).

Mezi další významné vnitřní vývojové trendy pozitivně ovlivňující vývoj sociálně-ekonomického prostředí patřily zejména finalizace daňové reformy, jejímž cílem je snížení daňového zatížení fyzických i právnických osob (zavedení rovné daně) a dále opatření vedoucí ke zmírnění tendence k růstu schodku veřejných financí (pokles schodku z -170,6 mld. Kč v roce 2003 na -56,1 mld. Kč v roce 2007).

V této fázi analýzy můžeme tedy shrnout, že **základní makroekonomický rámec pro realizaci JPD 3 byl ve sledovaném období mimořádně příznivý.**

Zaměstnanost

Otázka motivace k práci byla dominantně vztahována ke zlepšení relace mezi minimální mzdou a sociálními dávkami, resp. úrovní životního minima. Kriticky byly hodnoceny služby zaměstnanosti, zejména jejich nedostatečná koordinace. Byl konstatován mírný nárůst zaměstnanosti na 4,750 mil. osob v roce 2001, přičemž míra ekonomické aktivity dle metodiky EU činila v roce 2001 71,1 %. V roce 2006 dosáhla zaměstnanost dle VŠPS² 4 828 tis. osob, což je oproti roku 2001 mírný nárůst, který však nebyl lineární. Naproti tomu míra ekonomické aktivity (EA) po nárůstu v předchozích letech v roce 2006 mírně poklesla na 70,3 %.

Ve sledovaném období se zvýšila průměrná hrubá mzda ze 14 419 Kč v roce 2002 na 22 531 Kč v 1. čtvrtletí 2008. Reálný meziroční nárůst se v tomto období pohyboval v rozmezí od 3,3 % (2005) do 4,4 % (2007). Průměrná hrubá mzda byla s 23 174 Kč vyšší v podnikatelské sféře, v porovnání s 20 204 Kč (v 1. čtvrtletí 2008) v nepodnikatelské sféře. Na celkovou výši průměrné hodnoty má vliv především Praha (průměr 29 686 Kč), zatímco průměrná hrubá mzda ve všech ostatních krajích je dlouhodobě pod úrovní celorepublikového průměru. Výrazné regionální rozdíly lze dokumentovat jednak na příkladech hl. města Prahy, kde průměrná hrubá mzda dosahuje 131,8 % průměru ČR, a z pohledu druhé strany spektra pak na Karlovarském kraji, v němž průměrná hrubá mzda dosahuje pouze 83,9 % celorepublikového průměru.

Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti dosáhla na konci roku 2001 úroveň 8,9 % (průměr v roce 2001 byl pak 8,5 %). V této oblasti však došlo k velmi výrazným změnám, a to i po přihlédnutí ke změnám metodiky pro výpočet nezaměstnanosti, ke kterým ve sledovaném období došlo.

Vývoj průměrné roční nezaměstnanosti ve sledovaném období ukazuje následující tabulka, ze které vyplývá, že v letech 2002 - 2004 skutečně, v souladu s předpoklady, došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti. Avšak v následném období, zejména pak v letech 2006 a 2007, došlo k jejímu výraznému snížení, a to zejména v důsledku silného ekonomického růstu v ČR i v některých dalších, pro ČR významných státech. Podobným tempem klesala sice průměrná míra nezaměstnanosti za celou EU 27, je ale třeba vyzdvihnout skutečnost, že ze sousedních zemí mělo v roce 2006 nižší míru nezaměstnanosti pouze Rakousko. Dlouhodobý trend poklesu míry nezaměstnanosti pokračoval i v prvním pololetí roku 2008.

² ČSÚ - Výběrové šetření pracovních sil (dle metodiky ILO).

Tabulka 5: Vývoj průměrné roční míry nezaměstnanosti

Stará metodika				Nová metodika				
2001	2002	2003	2004	2004	2005	2006	2007	6/2008
8,5	9,2	9,9	10,2	9,2	9,0	8,1	6,6	5,0

Zdroj: MPSV, MF ČR

V rámci ČR však existují výrazné rozdíly v míře nezaměstnanosti na úrovni krajů. Míra nezaměstnanosti v ČR klesla ve sledovaném období ve všech krajích, nicméně tempo poklesu se v jednotlivých krajích dosti lišilo. Průměrná míra nezaměstnanosti v ČR představovala v roce 2007 jen cca 74 % míry nezaměstnanosti z roku 2001, nejméně míra nezaměstnanosti poklesla v Karlovarském kraji (92 % úrovně z roku 2001). Naopak k jednoznačně nejpriznivějšímu vývoji došlo v Olomouckém kraji, kde míra nezaměstnanosti v roce 2007 představovala jen 62 % její úrovně z roku 2001. Velmi příznivý vývoj byl zaznamenán i v případě Středočeského kraje (68 %), dále v Moravskoslezském kraji (73 %) a v Praze (73,5 %).

Výrazné regionální rozdíly v míře nezaměstnanosti tedy přetrvávají, a to i navzdory výraznému ekonomickému růstu a s ním spojenou vysokou poptávkou po pracovní síle. V některých krajích tak představuje nezaměstnanost i nadále závažný problém, který se nepodařilo vyřešit.

Negativním trendem je další - byť mírné - zvýšení podílu dlouhodobě nezaměstnaných. Zatímco ke konci roku 2001 činil tento podíl 37,1 % uchazečů o práci, na konci roku 2007 tento podíl představoval 38,6 %. Podle definice ILO byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných v roce 2006 ještě podstatně vyšší (54,2 % z celkového počtu nezaměstnaných, zatímco v EU 25 činil podíl dlouhodobě nezaměstnaných 44,9 %). Vzhledem k celkovému poklesu míry nezaměstnanosti však absolutní počet dlouhodobě nezaměstnaných klesá.

Daleko výraznějším negativním trendem ve vývoji nezaměstnanosti je prohloubení disproporce mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen. Zatímco v lednu 2004 představovala míra nezaměstnanosti žen 123 % míry nezaměstnanosti mužů, v lednu 2008 to bylo již 142 % (v červnu 2008 pak dokonce 167 %, ale tento údaj je třeba interpretovat s opatrností, neboť se může jednat o sezónní výkyv).

Tyto skutečnosti ukazují, že přes celkově nepochybně pozitivní trend ve vývoji míry nezaměstnanosti existují na trhu práce stále výrazné nerovnováhy, a to jak z regionálního hlediska, tak i z hlediska pohlaví a některých dalších charakteristik.

Mezi další přetrvávající slabiny, které charakterizují trh práce, stále patří především nízká geografická a profesní mobilita, nedostatečná motivace k práci a rovněž i nedostatečná sladěnost vzdělávacího systému s požadavky trhu práce.

Problémy ve sféře lidských zdrojů, které vyúsťují ve stále větší počet případů až akutního nedostatku pracovníků, se tak mohou stát významným limitem dalšího ekonomického růstu. Paradoxní situaci dobře ilustruje skutečnost, že s využitím státních pobídek pro investory jsou vytvářena pracovní místa, která jsou z důvodu nedostatku disponibilní pracovní síly v nemalém počtu obsazována pracovníky ze zahraničí. V této souvislosti uveďme, že podíl cizinců na pracovní síle činil dle údajů MPSV k roku 2001 3,2 % s předpokladem dalšího růstu, což další vývoj potvrdil (5,4 % pracujících na území republiky na konci roku 2006).

Vzdělanostní struktura

V JPD 3 bylo konstatováno pouze velmi pozvolné zlepšování kvalifikační struktury populace (nicméně i ve věkové kategorii 30 - 39 let byl podíl osob s terciárním vzděláním jen 12 % oproti průměru za EU15 ve výši 23 %), přičemž byly konstatovány i zřetelné disproporce (např. výrazně vyšší podíl žen jen se základním vzděláním, než je tomu u mužů, a naopak nižší podíl žen s VŠ vzděláním s tím, že v mladé generaci již tyto rozdíly mizí).

Další vývoj tyto trendy potvrdil, avšak s tím, že silná generace 25 - 45-letých (vztaženo k roku 2006), která bude představovat významnou část pracovní síly v příštích desetiletích, se bude vyznačovat i velmi nízkým podílem osob s VŠ vzděláním. Na druhou stranu došlo v letech 2000 - 2006 k enormnímu nárůstu počtu vysokoškolských studentů, což se mj. projevilo i snížením míry zaměstnanosti 20 - 24-letých z 60,7 % v roce 2000 na 48,8 % v roce 2006.

Cestovní ruch

Při analýze makroekonomické situace je třeba se zmínit i o trendech vývoje v oblasti cestovního ruchu. V roce 2007 navštívilo ČR 6,7 mil. zahraničních turistů, což představuje oproti roku 2006 nárůst o 3,8 %, přičemž počet přenocování činil 20,6 mil. (nárůst o 2,6 %). Nejoblíbenější turistickou destinací pro zahraniční návštěvníky byla Praha, kterou navštívilo v tomto období celkem 4,5 mil. turistů, následovanou Karlovarskem a jižní Moravou. Nejpočetněji byli zastoupeni Němci, Britové a Američani následovaní turisty z Ruska. Ruští turisté představují nejdynamičtější rostoucí skupinu, charakterizovanou i nejdelší průměrnou délkou pobytu (6,2 dny).

Čisté příjmy ze zahraničního CR činily v roce 2007 60,3 mld. Kč, což představovalo pokles oproti roku 2006 o 2,9 %. Tento trend zůstane, s ohledem na vývoj ekonomické situace a kurzu, pravděpodobně zachován i v roce 2008. Dosavadní údaje, charakterizující vývoj v první polovině roku 2008, svědčí o určité stagnaci turistického ruchu v ČR. I když se počet návštěvníků nemění (meziroční nárůst o 0,3 %), zkracuje se doba pobytu a klesá i počet přenocování (u zahraničních hostů o 3,5 %, u domácích o 3,8 %). V důsledku silné koruny a rostoucím cenám se rovněž snižuje i průměrná útrata zahraničních turistů (oproti minulému roku o plných 14 %).

Mezi chronické nedostatky cestovního ruchu v ČR patří nedostatečná nabídka v oblasti infrastruktury (např. hotelů vyšší kategorie) a turistických produktů (zejména mimo Prahu). Obecným problémem je pak nedostatečná kvalita služeb poskytovaná v zařízeních CR. Posílení pozice regionů v rámci turistického průmyslu ČR by zlepšilo i celkovou pozici České republiky v mezinárodním měřítku.

4.2.1.3 Analýza socioekonomické situace v hl. městě Praze

Geografická charakteristika

Praha se nachází nejen v geografickém centru České republiky, ale celé Evropy. Je obklopena regionem střední Čechy, s jehož částí tvoří pražskou aglomeraci. Hl. město Praha se rozkládá na ploše 496 km², což reprezentuje pouze 0,6 % území České republiky. Počtem 1,2 mil. obyvatel však představuje téměř 12 % obyvatel státu.

Demografická charakteristika

Ke konci roku 2007 měla Česká republika 10, 381 mil. obyvatel. Oproti předchozímu roku se tak počet obyvatel zvýšil o 93,9 tisíce osob. Tento přírůstek byl převážně výsledkem kladného salda zahraniční migrace ve výši 52,4 tisíce osob (jednalo se především

o dlouhodobé pobyty cizinců). Podle statistických údajů k 31. prosinci 2007 žilo v hl. m. Praze 1 212 097 obyvatel, z toho bylo 626 369 (51,7 %) žen.

Počtem obyvatel se tedy Praha podílí na celkovém počtu obyvatel ČR 11,68 %. JPD 3 přitom se zvýšením počtu obyvatel, v souvislosti s vývojem do roku 2001 spojeným s negativním přirozeným přírůstkem a poklesem nové bytové výstavby, nepočítal.

Tabulka 6: Vývoj počtu obyvatel v hlavním městě Praze

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
ČR	10 203 269	10 211 455	10 220 577	10 251 079	10 287 189	10 381 130	10 403 136
Praha	1 161 938	1 165 581	1 170 571	1 181 610	1 188 126	1 212 097	1 218 644

Zdroj: ČSÚ

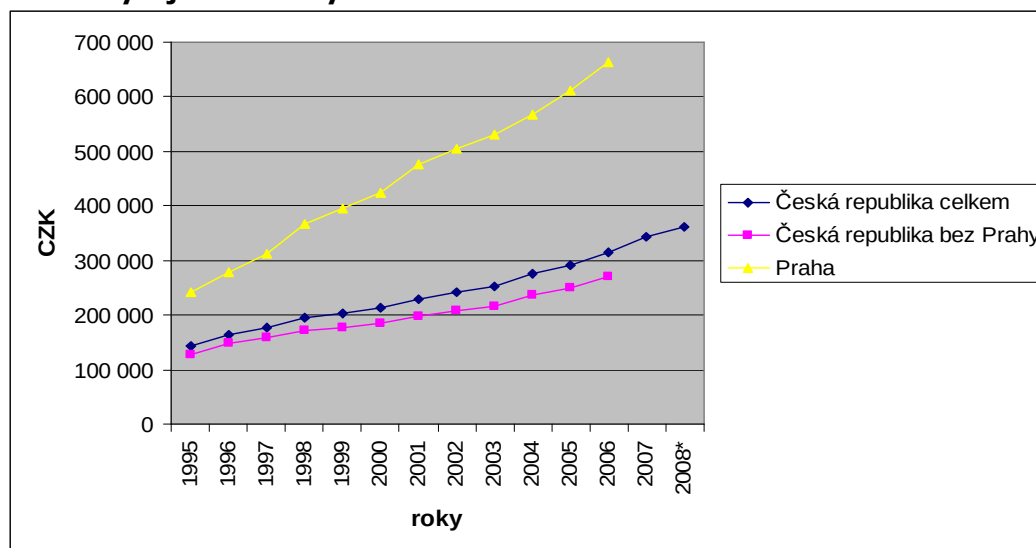
* data za 1. čtvrtletí 2008

V roce 2007 byl v Praze zaznamenán celkový přírůstek 23 971 osob. Přirozenou měnou se však stav obyvatel během sledovaného období zvýšil pouze o 987 osob. Do Prahy se přistěhovalo celkem 54 811 osob, přičemž větší podíl (55,8 %) tvořili přistěhovalí ze zahraničí než přistěhovalí z ostatních míst ČR. Vystěhovalo se 31 827 obyvatel, mezi kterými převažovali vystěhovalí do ostatních krajů ČR (75,2 %). Tento přírůstek dokládá především atraktivitu Prahy na regionální, a zejména na nadregionální úrovni. Mezi hlavní motivy stěhování do Prahy patří migrace za prací a pestrá nabídka pracovních příležitostí.

Vývoj HDP

Jedním z klíčových indikátorů socioekonomické situace, se kterými byl JPD 3 zpracován, byl vývoj HDP. Zatímco v roce 2003 činilo HDP na obyvatele Prahy 530 334 Kč, na úrovni celorepublikové dosáhl HDP na obyvatele 252 617 Kč. V roce 2006 byl však tento rozdíl ještě výraznější - HDP na obyvatele Prahy činilo 662 815 Kč, na celorepublikové úrovni pak HDP na obyvatele dosáhl pouze hodnoty 314 764 Kč.

Graf 1: Vývoj HDP na obyvatele



Zdroj: ČSÚ

* data za 1. čtvrtletí 2008

V sledovaném časovém horizontu se tedy stále více prohlubuje dominance Prahy a dochází k pomyslnému rozevírání nůžek mezi Prahou a ostatními regiony České republiky. Tento trend bude s nejvyšší pravděpodobností dále pokračovat i v následujících letech a lze očekávat, že jeho rychlost se bude zvyšovat. Daleko příznivější než očekávaný vývoj

navíc pokračoval i v letech 2007 a 2008 a je pravděpodobné, že navzdory problémům světové ekonomiky bude tento vývoj pokračovat i v roce 2008.

Míra nezaměstnanosti

Ke konci roku 2007 bylo v Praze evidováno 17 363 neumístěných uchazečů o zaměstnání (z toho 9 193 žen, tj. 52,9 %). Regionální míra nezaměstnanosti tak činila v Praze pouze 2,2 %. Konečný údaj z konce roku 2007 tak představuje nejnižší hodnotou od roku 2001. Oproti stejnému období minulého roku se počet neumístěných uchazečů snížil o 18,7 %. Dosažitelní uchazeči (tj. s možností okamžitě nastoupit do zaměstnání) se na celkovém počtu neumístěných podíleli 91,1 %.

Míra nezaměstnanosti v České republice dosáhla na konci roku 2002 úroveň 7,28 %, v Praze pak pouze 3,64 %. I zde je patrná výrazná disproporce mezi Prahou a ostatními regiony České republiky, kdy po očištění celostátního průměru od Prahy se rozdíl ještě zvyšují.

JPD 3 přitom příliš nepočítal s poklesem nezaměstnanosti, s ohledem na vývoj nezaměstnanosti v Praze do roku 2001. Ve vývoji nezaměstnanosti však došlo v posledních letech k velmi výrazným změnám (a to i po přihlédnutí ke změnám metodiky pro výpočet nezaměstnanosti, ke kterým ve sledovaném období došlo). Vývoj průměrné roční míry nezaměstnanosti ve sledovaném období ukazuje následující tabulka, ze které vyplývá, že v letech 2002 - 2004 skutečně v souladu s předpoklady JPD 3 došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti, avšak zejména v letech 2006 a 2007 došlo k jejímu výraznému snížení v důsledku silného ekonomického růstu ČR i některých dalších, pro ČR významných států. Je přitom třeba podotknout, že podobným tempem klesala průměrná míra nezaměstnanosti za celou EU 27.

Tabulka 7: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti

Region	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
Česká republika celkem	7,28	7,78	8,30	7,93	7,14	6,62	5,48
Česká republika bez Prahy	7,79	8,28	8,91	8,50	7,80		
Praha	3,64	4,19	3,89	3,51	2,80	2,56	2,11

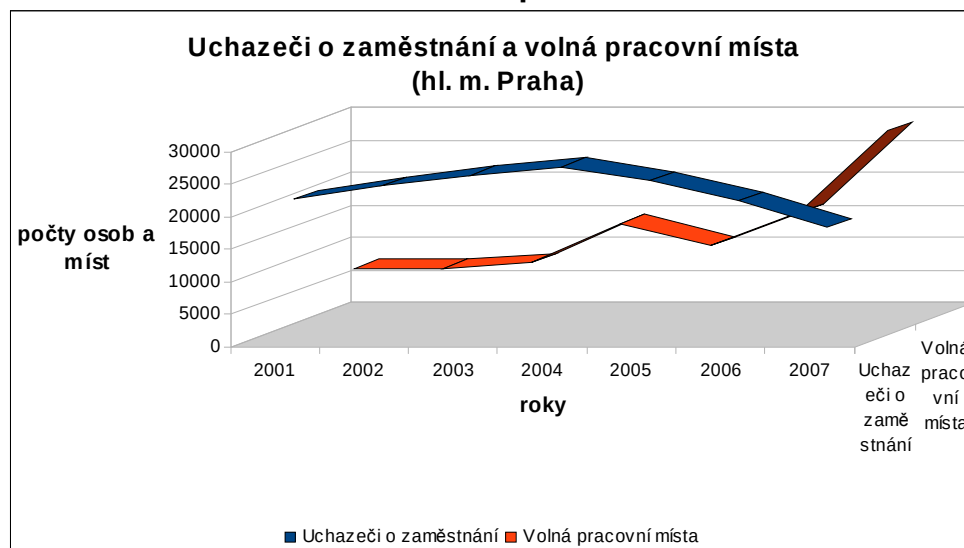
Zdroj: MPSV

*údaje za leden – červenec 2008

Příznivý ekonomický vývoj se odráží i v situaci na trhu práce, která v hl. městě Praze zaznamenává trvale zlepšující se trend od roku 2001. Celkový počet neumístěných uchazečů se např. snížil od roku 2003 z 25 448 na 17 363 uchazečů. Tento příznivý vývoj se přitom dotýká všech sledovaných kategorií: jak dlouhodobě neumístěných uchazečů (pokles ze 6 048 na 3 943), tak i absolventů a osob se zdravotním postižením. Stejný trend se projevuje u uvedených kategorií i u žen, i když tendence ke zlepšení vykazuje nižší tempo růstu než u mužů. Pozitivní ekonomický vývoj se odráží i v ukazateli volných pracovních míst, jehož hodnota vzrostla od roku 2001 téměř čtyřnásobně (ze 7 658 na 28 746 v roce 2007).

Současně je však třeba konstatovat, že přes celkově nepochybně pozitivní trend ve vývoji míry nezaměstnanosti, přetrvávají na trhu práce některé nerovnováhy, např. z hlediska pohlaví, či některých dalších charakteristik. Paradoxní situaci dobře ilustruje skutečnost, že s využitím státních pobídek pro investory jsou vytvářena pracovní místa, která jsou z důvodu nedostatku domácí disponibilní pracovní síly v nemalém počtu obsazována pracovníky ze zahraničí.

Graf 2: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa



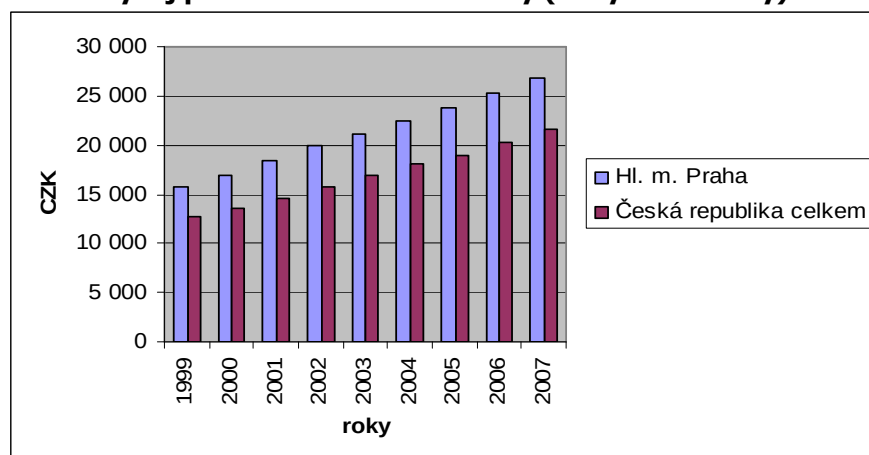
Zdroj: ČSÚ

Vývoj mezd

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda v roce 2007 dosáhla výše 21 692 Kč. V meziročním srovnání činil přírůstek 1 485 Kč (7,3 %). Celorepublikový průměr byl v těchto letech o více jak 5 tisíc Kč nižší. Po očištění celorepublikové hodnoty od Prahy by však byl tento rozdíl ještě vyšší.

Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,8 %, reálná mzda vzrostla o 4,4 %. V podnikatelské sféře se zvýšila průměrná mzda o 1 525 Kč (7,5 %) na 21 853 Kč, reálná mzda vzrostla o 4,6 %. V nepodnikatelské sféře se průměrná mzda zvýšila o 1 333 Kč (6,7 %) na 21 117 Kč, reálná mzda vzrostla o 3,8 %. Porovnáme-li průměrné mzdy v Praze s rokem 2006, vzrostla jejich úroveň v hl. m. Praze jak u fyzických, tak i přepočtených osob o 8,2 % na 27 803 Kč.

Graf 3: Vývoj průměrné nominální mzdy (na fyzické osoby)

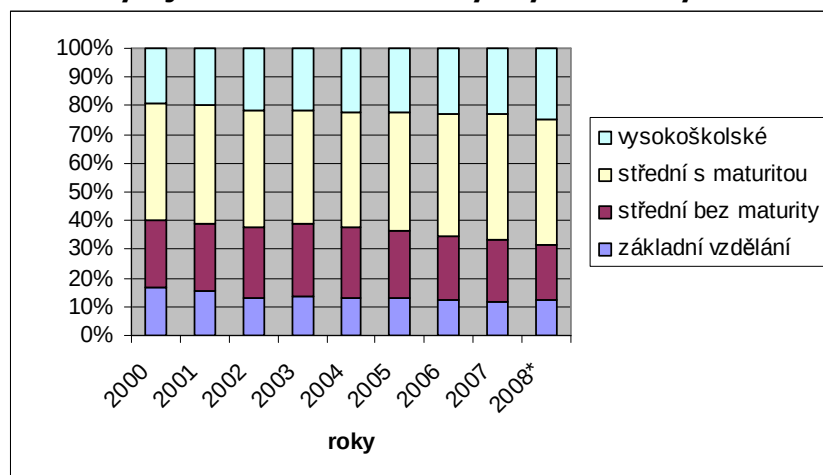


Zdroj: ČSÚ

Vzdělanostní struktura

Praha jakožto nadregionální centrum zaujímá vzdělanostní strukturou ve srovnání s ostatními kraji výsadní postavení. To je dáno zejména koncentrací vysokých škol, vědeckých institucí, hi-tech oborů, soustředěním nadnárodních korporací, atd.

Graf 4: Vývoj vzdělanostní struktury obyvatel Prahy



Zdroj: ČSÚ

*data za 1. čtvrtletí 2008

Podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel a obyvatel se středním vzděláním s maturitou přitom dlouhodobě roste. Zatímco v roce 2003 byl podíl vysokoškolsky vzdělaných na populaci starší 15ti let 21,58 %, v roce 2007 již podíl činil 24,45 %. Na druhou stranu stále klesá zejména podíl obyvatel se středním vzděláním bez maturity. Podíl obyvatel se základním vzděláním v posledních letech spíše stagnuje.

Tabulka 8: Vývoj vzdělanostní struktury obyvatel Prahy, absolutní hodnoty (v tis.)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008*
starší 15ti let	1 014,8	1 020,4	1 027,7	1 040,3	1 048,8	1 067,0
základní vzdělání	137,2	133,6	132,5	128,0	123,4	129,4
střední bez maturity	258,5	251,8	243,9	234,2	227,1	208,6
střední s maturitou	399,8	408,8	421,2	437,3	458,4	467,2
vysokoškolské	219,0	225,8	229,8	239,9	238,3	260,9

Zdroj: ČSÚ

* data za 1. čtvrtletí 2008

Cestovní ruch

V roce 2007 navštívilo ČR 6,7 mil. zahraničních turistů, což představuje oproti roku 2006 nárůst o 3,8 %, přičemž počet přenocování činil 20,6 mil. (nárůst o 2,6 %). Nejoblíbenější turistickou destinací pro zahraniční návštěvníky byla Praha, kterou navštívilo v tomto období celkem 4,5 mil. turistů.

V prvním pololetí 2008 činil počet ubytovaných hostů v Praze 2 124 063, což představuje oproti stejnému období v roce 2007 nárůst o 4,6 %. Počet přenocování dosáhl 5 660 603 (nárůst o 2,1 % oproti stejnému období 2007), avšak u cizinců, kteří tvořili 88 % návštěvníků, činil nárůst počtu přenocování pouze 0,9 %. Podle země trvalého pobytu byl nejvyšší počet přenocování zaznamenán u turistů z Německa při meziročním poklesu o 10,7 %. Nejvíce se zvýšil počet přenocování Poláků (o 29,7 %) a Rusů (o 25,9 %).

Nepříznivým trendem je snižování míry využití lůžkových kapacit; v rámci ČR poklesla obsazenost hotelových lůžek z 48,7 % v roce 2001 na 35,8 % v roce 2007. U hl. města

Prahy lze sledovat obdobně nepříznivý trend – snížení z 56,6 % v roce 2001 na 51,7 % v roce 2007.

Čisté příjmy ze zahraničního CR činily v roce 2007 60,3 mld. Kč, což představovalo pokles oproti roku 2006 o 2,9 %. S ohledem na celkový vývoj ekonomické situace a směnného kurzu zůstane tento trend pravděpodobně zachován i v roce 2008.

Dosavadní údaje, charakterizující vývoj v první polovině roku 2008, svědčí o určité stagnaci turistického ruchu v ČR. V důsledku silné koruny a rostoucím cenám se snižuje i průměrná útrata zahraničních turistů (oproti minulému roku o plných 14 %).

4.2.1.4 Souhrnné odpovědi k evaluačnímu úkolu č. 1

Aktualizace socioekonomického kontextu realizace JPD 3

- o Základní makroekonomický rámec pro realizaci JPD 3 byl ve sledovaném období mimořádně příznivý. Výkonové parametry ekonomiky byly ve sledovaném období výrazně lepší, než předpokládal JPD 3, s příznivějšími dopady i na trhu práce.
- o Význam zjištěných skutečností a vývojových trendů by neměl výrazněji ovlivnit realizaci stávajícího JPD 3. Zároveň je možné konstatovat, že **nastavení priorit programu je i v současnosti zcela relevantní ve vztahu k vývoji sociálně-ekonomické situace.**
- o Analýza dále rovněž ukázala, že i přes celkový výrazný pokles nezaměstnanosti přetrvává v oblasti rozvoje lidských zdrojů řada významných problémů, které je nutno řešit:
 - *Významným problémem je nejen zvýšení flexibility a mobility pracovní síly, ale zejména zvýšení motivačního systému v relaci mezi sociálními dávkami a mzdou dosažitelnou pro příslušný typ pracovní síly. Nastavení systému, který by jednoznačně zvýhodňoval pracující před nepracujícími, by nejen pomohlo snížit podíl dlouhodobě nezaměstnaných, ale vyslalo by i velmi důležitý signál mladé generaci, která představuje rovněž na trhu práce specifickou skupinu.*
 - *Zřetelným problémem je i vazba mezi vzdělávacím systémem a požadavky trhu práce. Zde je na místě systémové opatření, které je sice již dlouho diskutováno, avšak s dostatečnou razancí dosud zavedeno nebylo.*
 - *Narůstající sociální problém představuje kumulace problémů na některé sociálně znevýhodněné skupiny obyvatel (které jsou obvykle i lokálně koncentrovány). Z dostupných informací a materiálů vyplývá, že proces sociální segregace pokračuje, přičemž je evidentní, že včasná intervence bude daleko účinnější a daleko méně nákladná ve srovnání s intervencí provedenou v době, kdy již kumulativní procesy sociální deprivace poběží např. po dobu celé generace (viz problémy některých sídlišť některých západoevropských měst, které jsou již téměř neřešitelné).*
- o Z hlediska celkové situace na trhu práce a v oblasti rozvoje lidských zdrojů obecně platí, že vedle vhodně nastavených oblastí intervencí (v rámci programů financovaných ať již z národních nebo evropských zdrojů) i vlastní kvality samotných projektů, má na úspěšnou realizaci programů výrazný vliv i celkový legislativní, institucionální a v neposlední řadě i etický rámec regulující tuto sféru. Jedná se především o otázky nastavení základních relací mezi nástroji sociální podpory a pro dané skupiny obyvatel reálně dosažitelné odměny na trhu práce, jakož i principy a konkrétní mechanismy poskytování sociálních dávek a podpor.

- o V tomto kontextu je třeba podotknout, že jakkoli lze výsledky JPD 3 dosažené v období 2004 - 2006 hodnotit pozitivně, **v rozhodující míře se na zlepšení situace na trhu práce podílely faktory, které nebyly** (a ani nemohly být) **intervencemi JPD 3 přímo ovlivněny.**
 - *V první řadě je to celková ekonomická situace v ČR (která je navíc stále více závislá na ekonomické situaci našich hlavních obchodních partnerů)*
 - *a ve druhé řadě pak již zmíněné nastavení legislativního rámce a i celková morální atmosféra ve společnosti, která ovlivňuje motivaci zejména mladých osob k přípravě na práci i k práci samotné.*
- o Zaměření pozornosti na osoby na okraji trhu práce či přímo z trhu práce vyloučené stejně jako na osoby, které na trh práce budou poprvé vstupovat, se ukazuje jako nanejvýš žádoucí. Uspěšné intervence vůči těmto skupinám mohou mít navíc i dalekosáhlé multiplikační efekty v dalších sférách.
- o V případě JPD 3 se ukázalo jako vhodné prezentovat analýzu vnějšího prostředí ve dvou rovinách – jako celorepublikovou socioekonomickou analýzu zaměřenou na vývoj hlavních makroekonomických ukazatelů a vytvářející vhodný rámec pro podrobnější druhou rovinu zaměřenou na vývoj oblasti lidských zdrojů v hl. městě Praze.

4.2.2 Hodnocení změn relevantních kontextových dokumentů (úkol 2)

V rámci úkolu č. 2 byly analyzovány zásadní změny/aktualizace klíčových kontextových dokumentů a identifikovány nové strategické dokumenty s cílem popsat, zda a jakým způsobem ovlivňují situaci v oblasti rozvoje lidských zdrojů – opět ve vazbě na relevanci strategie a cílů JPD 3 a jeho priorit.

4.2.2.1 Kontextové dokumenty JPD 3

Nastavení strategie a priorit programu obecně vychází kromě analýzy socioekonomické situace a SWOT analýzy také z relevantních koncepčních a strategických dokumentů pro danou oblast a ze související legislativy. V průběhu realizace JPD 3 došlo v řadě případů k aktualizaci kontextové dokumentace a legislativy a byly zpracovány i nové dokumenty/legislativa. K většině těchto změn však došlo v období, za které byla provedena střednědobá evaluace JPD 3 (na niž závěrečná evaluace JPD 3 dle požadavku zadání navazuje). Střednědobá evaluace JPD 3, která se rovněž zabývala případnými změnami těchto dokumentů/legislativy a posouzením jejich dopadu na realizaci programu konstatovala, že tyto změny neovlivní zásadním způsobem zaměření a realizaci JPD 3.

Mezi nové klíčové dokumenty/zákony přijaté v období střednědobé evaluace JPD 3 patří zejména:

- o Národní program reforem ČR 2005 – 2008 (NPR);
- o Národní akční plán zaměstnanosti 2004 – 2006 (NAPZ) ;
- o Národní akční plán sociálního začleňování 2006 – 2008 (NAPSI) ;
- o Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR 2005;
- o Strategie hospodářského růstu (SHR) ;
- o Národní inovační politika 2005 – 2010 (NIP) ;
- o Zák. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti;

- o Zák. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon);
- o Zák. 108/2006 Sb. o sociálních službách;
- o Zák. 262/2006 Sb., zákoník práce ³.

Po ukončení střednědobé evaluace docházelo hlavně k dílčím aktualizacím (zejména legislativy), které na relevanci strategie a priorit programu ani na jeho realizaci významnější dopad nemají. Z nových dokumentů s vazbou na oblast RLZ zpracovaných v tomto období lze zmínit především strategii realizace Smart Administration v období 2007 – 2015 - Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby, jejíž základní teze byly přijaty vládou v únoru 2007. Aktualizované/nové dokumenty a legislativa jsou zohledněny v programech SF pro oblast rozvoje lidských zdrojů pro období 2007 – 2013 (zejména v OP PA, případně v těch programech Cíle Konvergence, které v některých prioritách zahrnují i Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost - např. IOP – Priorita 1: Modernizace veřejné správy či OP LZZ – priorita 4: Veřejná správa a veřejné služby).

4.2.2.2 Stručná charakteristika nejdůležitějších nových kontextových dokumentů

Národní program reforem ČR 2005 – 2008 (NPR)

NPR přijala ČR v roce 2005 (schválen UV č. 1200 ze 14.9. 2005), obdobně jako ostatní členské státy, v rámci nově ustaveného systému řízení a implementace revidované Lisabonské strategie⁴. V NPR jsou stanovena opatření na podporu hospodářského růstu (makro- a mikroekonomická oblast) a zaměstnanosti pro tříleté období. V makroekonomické oblasti je program zaměřen především na pokračování reformy veřejných financí a na splnění maastrichtských kritérií, v mikroekonomické oblasti jsou reformy zaměřeny na vytvoření prostředí stimulujícího výzkum, vývoj a inovace včetně jejich komerčního využití, rozvoj dopravních, informačních a komunikačních sítí a vytváření příznivého podnikatelského prostředí. Opatření na podporu zaměstnanosti se zaměřují zejména na zvýšení flexibility trhu práce, začleňování osob stojících na počátku a na konci profesní kariéry na trhu práce a na rozvoj vzdělávání. Členské státy každoročně vyhodnocují pokrok dosažený při plnění opatření NPR a zprávu o plnění programu předkládají EK.

Národní akční plán zaměstnanosti 2004 – 2006 (NAPZ)

NAPZ 2004 – 2006 je první víceletý plán, neboť do roku 2003 se zpracovávaly plány na jednorozhodní období. Současně jde o poslední v řadě akčních plánů, neboť oblast zaměstnanosti je v současnosti začleněna do Národního programu reforem. NAPZ 2004 – 2006 stanovuje v návaznosti na priority Hlavních směrů politiky zaměstnanosti EU a na specifická doporučení Rady EU České republiky pro rok 2004 hlavní úkoly na trhu práce prostřednictvím deseti priorit a popisuje opatření k jejich realizaci a dále opatření k účinné implementaci akčního plánu.

³ Oba posledně zmíněné zákony byly přijaty sice až v době předložení závěrečné zprávy o střednědobé evaluaci JPD 3, ale vzhledem k rozsáhlé medializaci jejich přípravy a schvalování byly prakticky do střednědobého hodnocení již začleněny.

⁴ Vzhledem k tomu, že se nedařilo naplňovat očekávání původní ambiciózní koncepce Lisabonské strategie (2000 – 2010), došlo v tomto roce k zásadnímu přehodnocení jejích cílů a náplně včetně nastavení efektivnějšího systému implementace.

Národní akční plán sociálního začleňování 2006 – 2008 (NAPSI)

I v oblasti sociálního začleňování došlo v souvislosti s revizí Lisabonské strategie ke změnám: tři samostatné oblasti (sociální začleňování, důchody a zdravotní a dlouhodobá péče) byly sladěny v jeden proces a NAPSI je nyní jedním ze tří strategických plánů, které členské státy EU předkládají Evropské komisi v rámci Národní zprávy o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování. První Národní zprávy o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování předkládaly členské státy EU na léta 2006 – 2008. NAPSI 2006 - 2008 stanovuje cíle a priority v oblasti boje s chudobou a sociálním vyloučením na základě Společných cílů přijatých členskými státy: zajistit dostupnost zdrojů a služeb pro participaci na životě společnosti pro všechny; zajistit aktivní sociální začlenění pro všechny prostřednictvím podpory participace na trhu práce a potíráním chudoby a sociálního vyloučení; zajistit transparentní přípravu strategie a zapojení všech relevantních aktérů do její tvorby, implementace.

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR 2005

Základní principy rozvoje vzdělávání stanovené pro 15 členských zemí EU byly zohledněny v Národním programu rozvoje vzdělávání v České republice (tzv. Bílé knize) přijatém vládou ČR v únoru 2001. Jde o strategický dokument s časovým horizontem převážně do roku 2005, na který navazoval Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR 2002, který rozpracoval program do strategických směrů řešení s konkrétními prioritními úkoly vedoucími k jejich postupnému naplňování. Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy ČR 2005 (dále Dlouhodobý záměr ČR 2005) vyhodnocuje úkoly stanovené Dlouhodobým záměrem ČR 2002 a stanovuje další postup v této oblasti v rámci šesti strategických směrů: zkvalitnění a modernizace vzdělávání (kurikulární reforma školství); zajišťování kvality, monitorování a hodnocení výsledků vzdělávání; zajišťování rovnosti příležitostí ke vzdělávání; rozvoj integrovaného systému poradenství ve školství; zvyšování profesionality a společenského postavení pedagogických pracovníků; podpora dalšího vzdělávání.

Strategie hospodářského růstu (SHR)

Na Lisabonskou strategii, resp. na její střednědobé vyhodnocení navazuje i SHR, která se zaměřuje na zlepšení podmínek důležitých pro konkurenceschopnost české ekonomiky a stanovuje úkoly hospodářské politiky do roku 2013 v rámci pěti oblastí: institucionální prostředí pro podnikání, zdroje financování, infrastruktura, rozvoj lidských zdrojů a výzkum, vývoj a inovace. Pro každou oblast jsou stanoveny priority a doporučení pro jejich řešení. V oblasti rozvoje lidských zdrojů jsou hlavními prioritami zvýšení flexibility vzdělávací soustavy, zajištění dostatku pracovních sil, zvýšení flexibility trhu práce, zajištění politiky zaměstnanosti motivující k práci a zlepšení strategického řízení rozvoje lidských zdrojů. Hlavním cílem strategie je dosáhnout do roku 2013 ekonomické úrovně odpovídající průměru 25 členských států EU.

Národní inovační politika 2005 – 2010 (NIP)

Národní inovační politika ČR (NIP) byla přijata v červnu 2005 a stanovuje cíle, úkoly, nástroje a opatření na podporu inovačních aktivit podniků. NIP vychází z Národní inovační strategie a reaguje na globalizaci ekonomického prostředí, kdy se ukazuje, že evropské podniky nemohou dlouhodobě vidět jako zdroj svých konkurenčních výhod nízké náklady (nelze konkurovat levné pracovní síle např. v Asii), ale musí se zaměřit na rozvoj svých inovačních schopností, zvyšování kvality lidských zdrojů a na výzkum a zavádění nových technologií. Hlavním cílem NIP je vytvořit podmínky pro to, aby podniky prostřednictvím inovací svých výrobků, technologií a služeb i metod organizace a řízení dosáhly trvalého

růstu produktivity práce a konkurenceschopnosti na mezinárodních trzích a současně udržely vysokou úroveň zaměstnanosti.

Strategický plán hl. m. Prahy

Strategický plán hlavního města Prahy byl schválen v roce 2000. Jde o koncepční dokument, který stanovuje cíle, priority a způsob řešení klíčových otázek rozvoje města v časovém horizontu 15 - 20 let. Plán obsahuje šest tematicky zaměřených kapitol: role Prahy a ekonomika města; kvalita života; kvalita prostředí; dopravní a technická infrastruktura; řízení a správa; prostorový rozvoj. Každoročně je zpracovávána monitorovací zpráva o naplňování tohoto plánu. Strategický plán byl aktualizován v roce 2005 a v současné době probíhá jeho další aktualizace.

4.2.2.3 Přehled změn základních kontextových dokumentů

Následující tabulka podává stručný přehled základních strategických dokumentů a legislativy, z nichž JPD 3 vycházel a jejich změn, či nových dokumentů/legislativy přijatých po schválení programu, a to v období do ukončení střednědobé evaluace a po jejím ukončení. Pro větší přehlednost jsou dokumenty přiřazeny k jednotlivým prioritám JPD 3; tam, kde má dokument širší záběr (např. NPR, SHR), je přiřazen k té prioritě, k níž se z pohledu věcného zaměření váže nejvíce.

Tabulka 9: Přehled základních kontextových dokumentů a legislativy JPD 3

Původní kontextové dokumenty/legislativa	Významné aktualizace či nové dokumenty/legislativa do 3/2006	Významné aktualizace či nové dokumenty/legislativa po 3/2006
Aktivní politika zaměstnanosti - P1		
Národní plán zaměstnanosti a NAPZ 2002	NAPZ 2004-2006 (29.6.2005) Národní program reforem ČR 2005-2008 (UV č. 1200 ze 14.9.2005)	
Zák. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti	Zák. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (13.5.2004)	(dílčí aktualizace)
Zák. 65/1965 Sb. zákoník práce	Zák. 262/2006 Sb. zákoník práce (21.4.2006 s platností od 1.1.2007)	(dílčí aktualizace)
Sociální začleňování - P2		
	Zák.108/2006 Sb. o sociálních službách (14.3.2006 s platností od 1.1.2007)	(dílčí aktualizace)
Národní akční plán sociálního začleňování 2004 - 2006	Národní akční plán sociálního začleňování 2006 – 2008	
Bílá kniha sociálních služeb		
Koncepce celoživotního učení sociálních pracovníků		
Celoživotní vzdělávání - P3		
Zák. 29/1984 Sb. o soustavě základních, středních a vyšších odborných škol	Zák.561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) (24.9.2004 s účinností od 1.1.2005/1.9.2007)	(dílčí aktualizace)
Zák. 111/1998 Sb. o vysokých školách		
Národní program rozvoje vzdělávání – tzv. Bílá kniha (2001)		

Původní kontextové dokumenty/legislativa	Významné aktualizace či nové dokumenty/legislativa do 3/2006	Významné aktualizace či nové dokumenty/legislativa po 3/2006
Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR (2002)	Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje výchovně vzdělávací soustavy ČR 2005 (2005)	
Adaptabilita a podnikání - P4		
Zák. 103/2002 Sb. o podpoře výzkumu a vývoje		
Strategie posílení NH růstu	Strategie hospodářského růstu (UV č. 1500 ze 16.11.2005)	
	Národní inovační politika 2005 – 2010 (29.6.2005)	
Koncepce státní politiky cestovního ruchu 2002 - 2007		
Průřezově		
Strategický plán Hl. města Prahy (2000)	Strategický plán Hl. města Prahy (2005)	

4.2.2.4 Souhrnné odpovědi k evaluačnímu úkolu č. 2

Zhodnocení změn relevantních kontextových dokumentů

- o Změny strategických a koncepčních dokumentů a legislativy ani nově vzniklé dokumenty/legislativa v oblasti rozvoje lidských zdrojů, ke kterým došlo v období realizace JPD 3, neovlivnily negativně relevanci stanovené strategie a priorit JPD 3.
- o K významným změnám v nastavení vnějšího prostředí docházelo zejména díky úpravě legislativního rámce v oblasti LZ (zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, o sociálních službách, školský zákon); tyto změny však nebyly v rozporu s nastavenou strategií programu a naopak se projeví pozitivně ve smyslu většího zájmu žadatelů a rychlejšího čerpání.
- o Po ukončení střednědobé evaluace docházelo hlavně k dílčím aktualizacím (zejména legislativy), které na relevanci strategie a priorit programu ani jeho realizaci významnější dopad nemají. Aktualizované/nové dokumenty a legislativa jsou zohledněny v programech SF pro oblast rozvoje lidských zdrojů pro období 2007 – 2013 (zejména v OP PA, případně v těch programech Cíle Konvergence, které v některých prioritách zahrnují i Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost - např. IOP – Priorita 1: Modernizace veřejné správy či OP LZZ – priorita 4: Veřejná správa a veřejné služby).

4.2.3 Aktualizace kontextových indikátorů (úkol 3)

Při řešení úkolu č. 3 byly aktualizovány hodnoty kontextových indikátorů a zhodnocen možný přínos JPD 3 k dosaženým změnám vnějšího prostředí. Řešení tohoto úkolu má především úzkou vazbu na úkol č. 1.

4.2.3.1 Vývoj hodnot kontextových indikátorů

Kontextové indikátory byly stanoveny s cílem monitorovat přínosy JPD 3 pro vnější prostředí. Tyto vybrané ukazatele, charakterizující prostředí, v němž se realizují programové aktivity, byly vymezeny pro sféru ekonomickou, demografickou, pro oblast

vzdělání a zaměstnanosti. Tabulka kontextových indikátorů poskytuje souhrnný pohled na změnu základních indikátorů charakterizujících trh práce a rozvoj lidských zdrojů v ČR a představuje tak kvantitativní shrnutí výše uvedeného textu.

Tabulka 10: Kontextové indikátory a jejich hodnoty

Ukazatel	Jednotka	Výchozí hodnota (2002)	Aktuální hodnota (2006)
HDP/obyv. (přepočten dle parity kupní síly)	USD	30 667 (2001)	39 209
Míra ekonomické aktivity Podle pohlaví	Podíl pracov.síly na celk. populaci 15+ (v %) Podle pohlaví	62,5 70,9 (M), 55,2 (Ž)	62,0 70,5 54,3
Míra ekonomické aktivity 50+	Podíl prac. síly na celk. populaci 50 + (podle pohlaví)	46,3 58,6 (M) 36,9 (Ž)	X ⁵
Struktura zaměstnanosti podle sektorů - Primér - Sekundér - Terciér	Podíl zaměstnanců ve specifikovaných sektorech na celkové zaměstnanosti (%)	0,5 21,2 78,3	0,5 20,2 79,3
Podíl podnikatelů na zaměstnanosti	Podíl podnikatelů na celkové zaměstnanosti (%)	22,5	21,9
Struktura obyv. podle věkových skupin 0-14 15-64 65 +	Podíl populace v jednotlivých skupinách na celkové populaci	13,1 70,8 16,1	12,3 65,1 22,6
Struktura obyvatelstva podle vzdělání (podle pohlaví) - Základní - Střední - vyšší	Podíl populace 15+ ve specifikovaných skupinách na celkové populaci 15+	13,1 9,8 (M), 15,9 (Ž) 65,4 63,8 (M), 66,8 (Ž) 21,5 26,4 (M), 17,3 (Ž)	12,3 5,0 (M), 7,3 (Ž) 64,6 29,8 (M), 30,4 (Ž) 23,1 26,6 (M), 19,8 (Ž)

Zdroj: ČSÚ

Komentář:

- Podíl HDP/obyv. se za období 2001 – 2007 zvýšil o plných 28 %, což potvrzuje celkově velmi pozitivní ekonomický vývoj ČR ve sledovaném období. O výjimečné ekonomické síle Prahy svědčí skutečnost, že hodnota HDP/obyv. byla v roce 2006 o polovinu vyšší než průměr za ČR.
- Míra ekonomické aktivity se pouze nepatrně snížila, přesto je tradičně nad průměrem ČR (58 %). Na mírný pokles ekonomické aktivity (EA) má vliv i zvýšení počtu osob připravujících se na budoucí zaměstnání v institucích terciárního vzdělávání. Naopak v citlivých věkových kategoriích 55 - 59 let a 60 - 64 let bylo zvýšení míry EA markantní a v souladu s žádoucími trendy.
- Z hlediska ekonomické struktury ekonomicky aktivních pokračoval proces posilování terciárního sektoru, jehož podíl na celkové zaměstnanosti činí v Praze již téměř 80 %.

⁵ Dle sdělení ČSÚ nejsou data pro tuto věkovou kategorii sledována.

Pozice průmyslu naopak dlouhodobě oslabuje a v porovnání s průměrem ČR je podíl zaměstnanosti v sekundě výrazně nižší (téměř o polovinu).

- o Zjištěné údaje však potvrzují více než výmluvně pokračování nepříznivého trendu stárnutí populace; podíl skupiny obyvatel 65+ vzrostl v roce 2006 na 22,6 %, zatímco průměr ČR ke stejnému datu činil „pouze“ 14,3 %. Zastoupení skupiny mladistvých (do 14 let) se ve stejném období snížilo na 12,3 % (průměr ČR 14,5 %).
- o K žádoucím trendům naopak došlo v oblasti vývoje vzdělanostní struktury obyvatelstva, kde se podíl obyvatel s vysokoškolským vzděláním zvýšil na 23,1 %, přičemž vyšší dynamiku vykazoval přírůstek u žen. Tyto údaje potvrzují, že u nastupujících generací již tato disparita prakticky vymizela.

4.2.3.2 Vliv JPD 3 na změny kontextových indikátorů

Vlastní hodnocení kontextových indikátorů má pak v zásadě 2 hlavní dimenze. První dimenzí je posouzení základních trendů jejich vývoje (na základě provedené aktualizace - viz komentář výše), druhou dimenzí je pak posouzení vlivu programu (měřeného dosaženými hodnotami indikátorů na úrovni výstupů), tedy vývoje věcného pokroku JPD 3 na případné změny vnějšího prostředí.

Z údajů RPS⁶ vyplývá, že celková alokace ESF 2004 – 2006 činí 58,8 mil. € (117,6 mil. € včetně národního spolufinancování). Z údajů o vývoji finančního čerpání dále vyplývá, že k 31.10. 2008 bylo certifikováno 77,5 % z celkové alokace SF. Celkem bylo z JPD 3 podpořeno 782 projektů, z nichž bylo k uvedenému datu 175 dokončeno a 124 proplaceno.

Míru naplnění indikátorů sledovaných za program JPD 3 uvádí následující tabulka.

Tabulka 11: Hodnoty věcných indikátorů programu

Typ indikátoru	Kód	Název indikátoru	Cílová hodnota	Stav k 31.10. 2008	Míra naplnění v %
Výstupy	1.05	Počet podpořených osob	32 150	262 876	817,6
	1.04	Počet podpořených organizací	2 140	9 775	456,8
	1.09	Počet podpořených pracovních míst	1 100	324	29,5

Zdroj: IS MSSF MONIT, sestava AMI za program JPD 3 k 31.10. 2008

Z uvedených údajů je více než zřejmé, že cílová kvantifikace ukazatelů na úrovni programu a jeho jednotlivých priorit byla u většiny z nich výrazně (často až několikanásobně) nižší, než je očekávaná skutečnost (výjimkou je pouze hodnota ukazatele počtu podpořených pracovních míst, která nebude s největší pravděpodobností dosažena).

Tyto údaje však nejsou zdaleka konečné. Z informací o finančním čerpání vyplývá, že ke konci října byla dokončena zhruba jen jedna čtvrtina z podpořených projektů. Z toho lze usuzovat, že dosažený věcný pokrok bude podstatně vyšší, než dokumentují shora uvedené údaje.

Pro posouzení toho, do jaké míry JPD 3 přispěl ke změně vnějšího prostředí, resp. kontextových indikátorů, použijeme ukazatel počtu podpořených pracovních míst. U tohoto indikátoru je totiž vazba jak na kontextové ukazatele, tak i na vnější prostředí (míru nezaměstnanosti) nejpřímější:

⁶ Zpráva RPS o čerpání SF k 31.10. 2008.

- o Prostým porovnáním počtu podpořených pracovních míst např. s počtem uchazečů o práci, který dle údajů ČSÚ činil k 31.12. 2007 více než 17 tis. osob, vychází, že reálný přínos JPD 3 ke změně vnějšího prostředí byl spíše okrajový.
- o Na druhé straně by takto jednostranný závěr byl předčasný. Je totiž pravděpodobné, že projekty podpořené v rámci JPD 3 přispěly k celkovému zvýšení úrovně trhu práce i několika dalšími formami, které jsou sice obtížně měřitelné, což však v žádném případě neznamená, že jsou bezvýznamné.
 - *Konkrétně lze důvodně očekávat pozitivní přínos JPD 3 ve vztahu k rozvoji celoživotního vzdělávání, ke zvýšení povědomí o nerovnostech na trhu práce a o možnostech, jak tyto nerovnosti řešit a dále o celou řadu nově získaných dovedností v oblasti managementu projektů ve sféře lidských zdrojů, které bude možno zúročit postupně, resp. s větším časovým odstupem.*

Je proto oprávněné formulovat závěr, že právě tyto nepřímé, obtížně kvantifikovatelné efekty představují hlavní přínos JPD 3, který, s ohledem na okolnosti, měl do značné míry pilotní charakter.

4.2.3.3 Souhrnné odpovědi k evaluačnímu úkolu č.3

Aktualizace kontextových indikátorů

- o Změny hodnot kontextových indikátorů za posledních 5 let dokumentují obecně pozitivní trendy vývoje ekonomiky (dynamický růst HPD, vývoj ve struktuře zaměstnanosti, změny ve vzdělání). Na druhé straně zaznamenávají i nepříznivé jevy, mezi něž patří zejména výrazné stárnutí populace.
- o Lze odhadovat, že vliv programu na vývoj socioekonomické situace v hl. městě Praze (dokumentovaný změnami kontextových indikátorů) byl s ohledem na jeho rozsah jen marginální.
- o Hlavní přínos JPD 3 představují nepřímé, a proto i obtížně kvantifikovatelné efekty (např. zvýšení úrovně trhu práce apod.).

Současná soustava kontextových indikátorů je plně vyhovující. Doporučit lze jen formální úpravy a upřesnění indikátorů tak, aby byly věcně v souladu s informacemi, které šetří a vykazuje ČSÚ (např. u HDP/obyv. by místo USD bylo vhodnější sledování v eurech, lépe však v Kč (přepočtených podle parity kupní síly); obdobným problémem je např. i uvádění hranice věkových skupin pro vyjádření ekonomické aktivity).

5. TÉMA 2 - ZHODNOCENÍ VĚCNÉHO NAPLNĚNÍ PRIORITY 1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Hlavním cílem evaluace Priority 1 je zmapování projektů a vytvoření typologie projektů z kvantitativního hlediska a ve vztahu k cílovým skupinám. Dále má být zhodnocen program z hlediska jeho účinku na jednotlivé cílové skupiny priority a rovněž účinnost a hospodárnost realizovaných intervencí ve vztahu k cílům Priority 1.

5.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 2

Priorita 1 měla v JPD 3 nejnižší váhu mezi prioritami, a to zejména proto, že pražský trh práce se nepotýká s tak výraznými problémy. Realizace Priority 1 v JPD 3 byla problematická zejména zpočátku, její náběh byl výrazně nejpomalejší ze všech priorit. Většina grantových projektů byla zahájena až v roce 2007. Národní projekt byl realizován pouze jediný. Velmi pomalé čerpání priority se podařilo zrychlit po rozšíření kapacit ÚP a informační kampani. Většina konečných uživatelů ze 3. a 4. výzvy uvádí, že projekt nepředložili dříve právě proto, že o možnostech podpory nevěděli. Problémem při implementaci priority bylo také to, že má pouze jediné opatření a nebylo tedy možné provést přesun prostředků z jednoho – málo výkoného, pomalu čerpaného opatření potýkajícího se s nízkým zájmem cílových skupin předkladatelů projektů – do opatření jiného. Pro přesun finančních prostředků mezi prioritami nebyl vzhledem k náročnosti procedury ve zkráceném programovém období dostatek času. Dle předpokladů ŘO nejdojde k dočerpání priority, a to z důvodu nedočerpání projektu ITP, které je v tuto chvíli již téměř jisté. Celková váha priority se tedy ještě sníží a bude pod nynějšími 16 %, které odpovídají podílu nakontrahovaných prostředků.

Dalším výrazným problémem priority je pozdní zahájení systémového projektu ITP, který je kromě Call centra odnoží projektu z OP RLZ. Projekt má více než třetinovou alokaci a výrazně tedy ovlivňuje hodnocení celé priority ve všech hlediscích.

Pozitivně lze na Prioritě 1 hodnotit zejména vysoké zapojení zájemců o zaměstnání do projektů, zvýšení adresnosti jednotlivých nástrojů a zahájení snahy o komplexní podporu jednotlivců. Do budoucna bude klíčové, jak se podaří nabyté zkušenosti aplikovat a dále přenášet na další subjekty.

Nadhodnoceny byly naopak některé dílčí cíle priority, jako je podpora nových pracovních míst či nových forem zaměstnávání, které nebudou zcela jistě naplněny. Jejich nesplnění však odráží realitu pražského trhu práce a celkových podmínek (včetně legislativních) a nelze je tudíž hodnotit negativně.

Dopady Priority 1 na pražský trh práce jsou celkově zatím spíše minimální a pozitivní vývoj lze přičítat spíše celkovému hospodářskému rozvoji.

5.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY

5.2.1 Základní kvantitativní analýza

Priorita 1 je v JPD 3 realizována prostřednictvím jediného opatření:

- o 1.1 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti.

Opatření je realizováno prostřednictvím 3 typů projektů:

- o Národní projekt;
- o Systémový projekt;
- o Grantové projekty v rámci Grantového schématu.

Národní projekt

V Praze byl nakonec realizován jediný projekt, na který bylo alokováno asi 11,5 % finančních prostředků Opatření 1.1. Projekt není dosud ukončen.

Systémový projekt

Realizovaný systémový projekt „Institut trhu práce“ získal velmi vysoký podíl finančních prostředků Opatření 1.1, a to 37,5 %. Projekt není dosud ukončen.

Grantové projekty

Největší díl finančních prostředků z Opatření 1.1 byl alokovan na grantové schéma do 92 projektů, které by mohly vyčerpat téměř 50 % finančních prostředků, které se rozdělily v rámci tohoto opatření. Projekty byly přijímány v celkem 4 vyhlášených výzvách, z nichž ta poslední byla vyhlášena až 28.5. 2007 a trvala do 13.7. 2007. Dle informací dostupných IS MSSF MONIT není dosud žádný grantový projekt ukončen.

Tabulka 12: Přehled projektů v Prioritě 1 JPD 3

	Opatření 1.1	Priorita 1
Grantové projekty		
Počet výzev v rámci všech GS	4	4
Počet nasmlouvaných aktivních projektů ⁷	92	92
Objem nasmlouvaných finančních prostředků ⁸	295 833 000	295 833 000
Počet ukončených projektů ⁹	0	0
Počet finálně vypořádaných projektů ¹⁰	0	0
Národní projekty		
Počet předložených projektů	2	2
Počet schválených projektů	1	1
Objem schválených finančních prostředků	67 379 000	67 379 000
Počet ukončených projektů	0	0
Počet finálně vypořádaných projektů	0	0
Systémové projekty		
Počet předložených projektů	1	1
Počet schválených projektů	1	1
Objem schválených finančních prostředků	220 185 000	220 185 000
Počet ukončených projektů	0	0
Počet finálně vypořádaných projektů	0	0

Zdroj: Přehled stavu grantových schémat, výzev a projektů JPD (ŘO JPD 3)

V rámci Priority 1 je nutné vyčerpat z alokace na Prioritu 1 celkem 7,174 mil. €, tj. 76 % (viz tabulka níže).

⁷ Tj. projektů od stavu „smlouva podepsána“ dále (ale jen pozitivní stavy).

⁸ Tj. objem nasmlouvaných finančních prostředků v projektech v KČ.

⁹ Tj. projektů ve stavu „realizace ukončena“ a „odevzdána zpráva“.

¹⁰ Tj. projektů ve stavu „finální vypořádání“.

Tabulka 13: Podíl vyčerpaných alokací na jednotlivá opatření Priority 1 (v tis. €)

	Opatření 1.1	Priorita 1
Alokace 2004 – 2006	9 406,9	9 406,9
Připraveno k certifikaci/zaúčtováno v IS Viola	3 558,5	3 558,5
Certifikováno od počátku období 2004 - 2006	2 232,6	2 232,6
Zbývá vyčerpat z alokace 2004-2006	7 174,4	7 174,4

Zdroj: Průběh čerpání strukturálních fondů 2004 – 2006 k 30.10. 2008

5.2.2 Typologie projektů

Prvním krokem bylo vytvoření podrobné typologie projektů, které má následně sloužit i pro analýzu regionálního rozměru Priority 1 a ke zhodnocení propojení projektů a jimi realizovaných aktivit ve vazbě na potřeby cílových skupin. Typologie vychází z dat z IS MSSF MONIT a provedeného dotazníkového šetření.

5.2.2.1 Typologie projektů dle příjemce

Metodická poznámka:

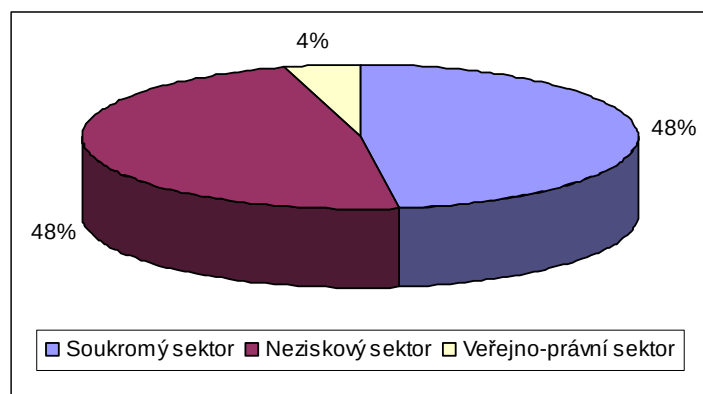
Typologie dle příjemce byla vytvořena na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Nositelé projektů byli zařazeni podle klíče uvedeného v Příloze 1 do třech sektorů:

- 1) soukromý sektor
- 2) neziskový sektor
- 3) veřejno-právní sektor

Zjištění k Opatření 1.1

Zastoupeny byly všechny tři typy příjemců. Zastoupení jednotlivých typů příjemců dle počtu grantových projektů znázorňuje graf 1.

Graf 5: Počet grantových projektů dle typu příjemce v opatření 1.1



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění pro grantové projekty, národní a systémový projekt

- o U grantových projektů je shodně zastoupen soukromý i neziskový sektor, každý tvoří 48 % příjemců. Příjemci z veřejno-právního sektoru zaujímají pouze 4 %.
- o Oproti operačnímu programu Rozvoj lidských zdrojů byl mezi grantovými programy JPD 3 více zastoupen neziskový sektor, a to o 20 %. Soukromý i veřejno-právní sektor byly naopak zastoupeny méně (o 9, resp. 11 % méně).

- o V rámci Opatření 1.1 se kromě grantových projektů vyskytl pouze jeden národní a jeden systémový projekt, oba projekty byly předkládány veřejno-právními subjekty. V případě národního projektu byl příjemcem Úřad práce hl. m. Prahy, u systémového projektu jím bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí.

5.2.2.2 Typologie projektů dle výše způsobilých výdajů

Metodická poznámka:

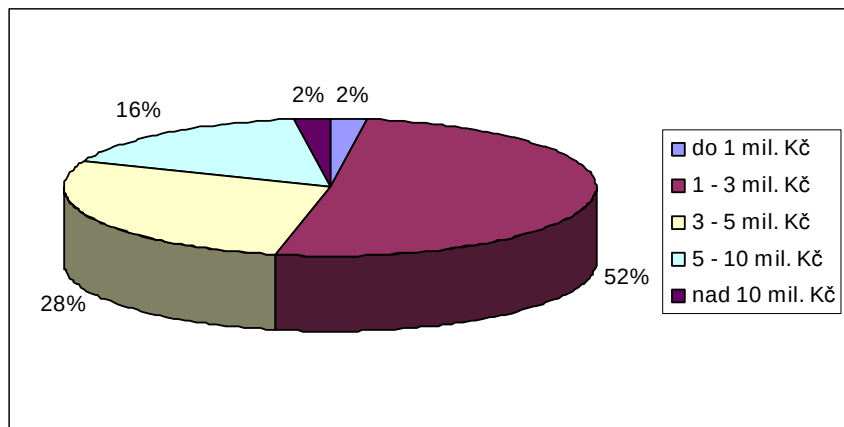
Projekty byly rozřazeny do pěti skupin dle výše způsobilých výdajů projektu, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008):

- 1) do 1 mil. Kč
- 2) 1 - 3 mil. Kč
- 3) 3 - 5 mil. Kč
- 4) 5 - 10 mil. Kč
- 5) nad 10 mil. Kč

Zjištění k Opatření 1.1

V Opatření 1.1 byly zastoupeny všechny sledované kategorie projektů dle výše jejich způsobilých výdajů. Situaci zachycuje následující graf.

Graf 6: Počet grantových projektů dle výše rozpočtu v Opatření 1.1



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění pro grantové projekty, národní a systémový projekt

- o Nadpoloviční počet projektů má způsobilé výdaje mezi 1 a 3 mil. Kč (52 %). Druhou nejpočetnější skupinou jsou projekty se způsobilými výdaji mezi 3 a 5 mil. Kč (28 %). Tyto dvě kategorie pokrývají celkem 80 % grantových projektů.
- o Projekty s nízkými způsobilými výdaji (tedy do 1 mil. Kč) byly zastoupeny, stejně tak jako nejnákladnější projekty (tedy projekty nad 10 mil. Kč), jen ve dvou případech.
- o Průměrná výše způsobilých výdajů na 1 grantový projekt byla **3,4 mil. Kč**. V případě OP Rozvoj lidských zdrojů byla průměrná výše způsobilých výdajů na 1 grantový projekt o 1 mil. Kč vyšší.
- o Nejvyšší způsobilé výdaje projektu byly 10,5 mil. Kč, nejnižší pak necelých 900 tis. Kč.

- o Národní a systémový projekt měly ze všech projektů nejvyšší způsobilé výdaje. V případě národního projektu Úřadu práce hl. m. Prahy „Najdi si práci“ činily způsobilé výdaje 67,5 mil. Kč., v případě systémového projektu MPSV „Institut trhu práce Praha - podpůrný systém služeb zaměstnanosti v hl. m. Praze“ pak 220 mil. Kč.

5.2.2.3 Kombinovaná typologie dle typu příjemce a výše způsobilých výdajů u grantových projektů

Metodická poznámka:

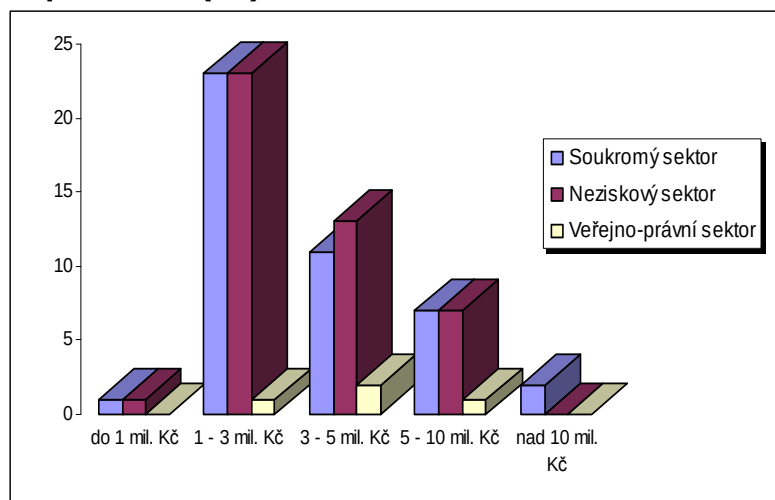
Rovněž byla zpracována kombinace dvou typologií – dle typu příjemce a výše způsobilých výdajů, a to s cílem identifikovat rozdíly v rozpočtech projektů v závislosti na typu příjemce.

Zjištění k Opatření 1.1 (GP)

Kombinovaná typologie podle typu příjemce a výše způsobilých výdajů byla provedena pouze pro grantové projekty, neboť národní a systémové projekty byly zastoupeny v obou případech pouze jedenkrát.

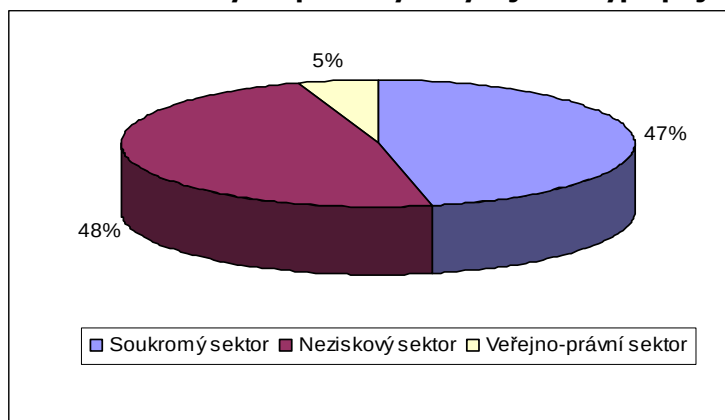
Graf 3 ukazuje na malé rozdíly mezi příjemci ze soukromého a neziskového sektoru z hlediska výše způsobilých výdajů projektů. Průměrná výše způsobilých výdajů na jeden projekt i četnost projektů v jednotlivých kategoriích výše způsobilých výdajů jsou u příjemců ze soukromého a neziskového sektoru velmi podobné.

Graf 7: Počet projektů dle typu příjemce a výše způsobilých výdajů projektu v Opatření 1.1 (GP)



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf 8: Celková výše způsobilých výdajů dle typu příjemce v Opatření 1.1 (GP)



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění pro grantové projekty

- o Z hlediska celkového objemu získaných prostředků je pozice příjemců ze soukromého a z neziskového sektoru vyrovnaná. Soukromé subjekty získaly úhrnem 144 mil. Kč, neziskové subjekty 149 mil. Kč. Veřejno-právní subjekty realizovali pouze 4 projekty a získaly 5 % z celkového objemu rozdělených prostředků.
- o V jednotlivých kategoriích výše způsobilých výdajů je počet žadatelů ze soukromého a z neziskového sektoru buď zcela, nebo téměř vyrovnaný.
- o Všechny typy žadatelů vykazovaly podobné hodnoty průměrné výše způsobilých výdajů. Nejvyšší hodnoty dosáhly projekty realizované subjekty veřejno-právního sektoru, a to 3,9 mil. Kč.
- o Ve srovnání s OP Rozvoj lidských zdrojů jsou u JPD 3 Opatření 1.1 rozdíly v objemu získaných prostředků mezi příjemci ze soukromého a neziskového sektoru menší. V OP RLZ Opatření 1.1 získali příjemci ze soukromého sektoru více než 60 % z celkové výše způsobilých výdajů. Příjemci ze soukromého sektoru měli nejvyšší průměrnou výši dotace na jeden projekt – 4,8 mil. Kč, což bylo o přibližně 1 mil. Kč více než u příjemců z neziskového sektoru i příjemců z veřejno-právního sektoru. Průměrná výše dotace na jeden projekt příjemců ze soukromého sektoru je u JPD 3 Opatření 1.1 o přibližně 1,5 mil. Kč nižší než u OP RLZ.

Tabulka 14: Průměrná výše způsobilých výdajů na jeden grantový projekt dle sektoru

Sektor	Průměrná výše dotace na projekt (Kč)
Soukromý sektor	3 274 704
Neziskový sektor	3 389 809
Veřejno-právní sektor	3 960 314

Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

5.2.2.4 Typologie projektů dle cílových skupin

Metodická poznámka:

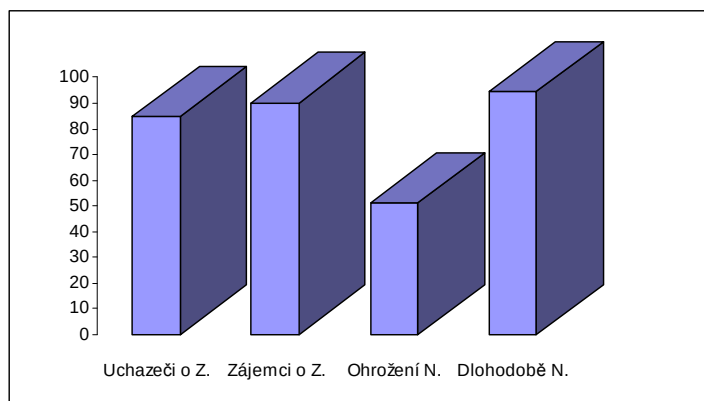
Dále byla zpracována typologie projektů dle jejich zaměření na cílové skupiny, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Sestava obsahovala cílové skupiny vybrané v projektových žádostech, přičemž tato množina cílových skupin se shodovala s cílovými skupinami definovanými v programovém dodatku na úrovni opatření. Typologie vytvořená na základě této sestavy byla následně konfrontována s výsledky terénního šetření,

a to s cílem odhalit posuny v zaměření projektů v průběhu jejich realizace (oproti předpokladům v žádosti o dotaci).

Zjištění k Opatření 1.1

Jak ukazuje následující graf, výběr cílových skupin se v rámci jednotlivých grantových projektů lišil.

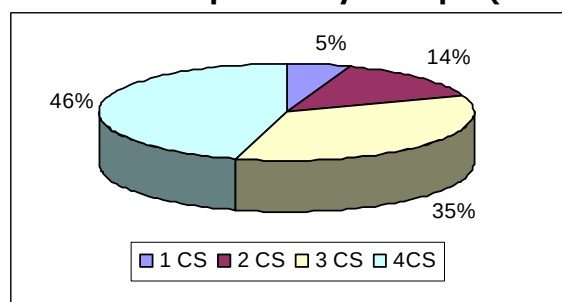
Graf 9: Zastoupení cílových skupin v grantových projektech Opatření 1.1 (v % projektů)



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Většina příjemců volila ve svých grantových projektech podporu více cílových skupin, viz graf níže.

Graf 10: Zastoupení cílových skupin (kombinací) v grantových projektech Opatření 1.1



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění pro grantové projekty, národní a systémový projekt

- o Téměř všechny grantové projekty byly zaměřeny na cílovou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných osob a osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností (95 % projektů). Zájemci o zaměstnání a uchazeči o zaměstnání byli rovněž cílovými skupinami většiny grantových projektů (90 %, resp. 85 %).
- o Nejmenší zastoupení mezi cílovými skupinami grantových projektů měla skupina zaměstnaných osob ohrožených nezaměstnaností. Věnovala se jí polovina projektů (51 %). Podobná situace nastala rovněž v zacílení grantových projektů Opatření 1.1 OP RLZ.
- o Největší podíl grantových projektů byl zaměřen na čtyři cílové skupiny (46 % GP). S klesajícím počtem cílových skupin zahrnutých do projektu klesá i četnost projektů. Ve srovnání s OP RLZ byly grantové projekty JPD 3 Opatření 1.1 zaměřeny na více cílových skupin. V OP RLZ byly projekty nejčastěji zaměřena na 3 cílové skupiny.
- o Na jednu cílovou skupinu se zaměřilo pouhých 5 % grantových projektů.

- o Národní projekt byl zaměřen na 3 cílové skupiny (uchazeče o zaměstnání, zájemce o zaměstnání a zaměstnance ohrožené nezaměstnaností). Systémový projekt měl specifickou cílovou skupinu - „zaměstnanci služeb zaměstnanosti a spolupracujících organizací“.

Doplňující zjištění z dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření ukazuje u grantových projektů na odlišná zjištění, je možné konstatovat, že ve výsledku došlo **k zúžení zaměření grantových projektů z hlediska počtu cílových skupin**:

- o Grantové projekty se zaměřily na menší počet cílových skupin oproti původním předpokladům. Většinou se zaměřily na 3 cílové skupiny (32 % projektů).
- o Na všechny čtyři cílové skupiny se oproti původním předpokladům zaměřil výrazně nižší podíl grantových projektů (29 %).
- o Zacílení na jednu skupinu bylo ve skutečnosti více než dvojnásobné (13 % oproti 5 %).
- o Dlouhodobě nezaměstnaní a ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností zůstávají i ve skutečnosti skupinou, na kterou se zaměřil (mimo dalších CS) největší podíl grantových projektů. Oproti původním předpokladům je však podíl těchto projektů výrazně nižší (o 14 procentních bodů). Obdobně nižší zájem byl ve skutečnosti také o zájemce o zaměstnání (o 15 % bodů).
- o Nejméně preferovanou cílovou skupinou zůstávají zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností. Podíl grantových projektů zabývajících se touto skupinou byl ve skutečnosti téměř stejný jako v původních předpokladech (pokles o 4 procentní body).

5.2.2.5 Typologie projektů dle aktivit

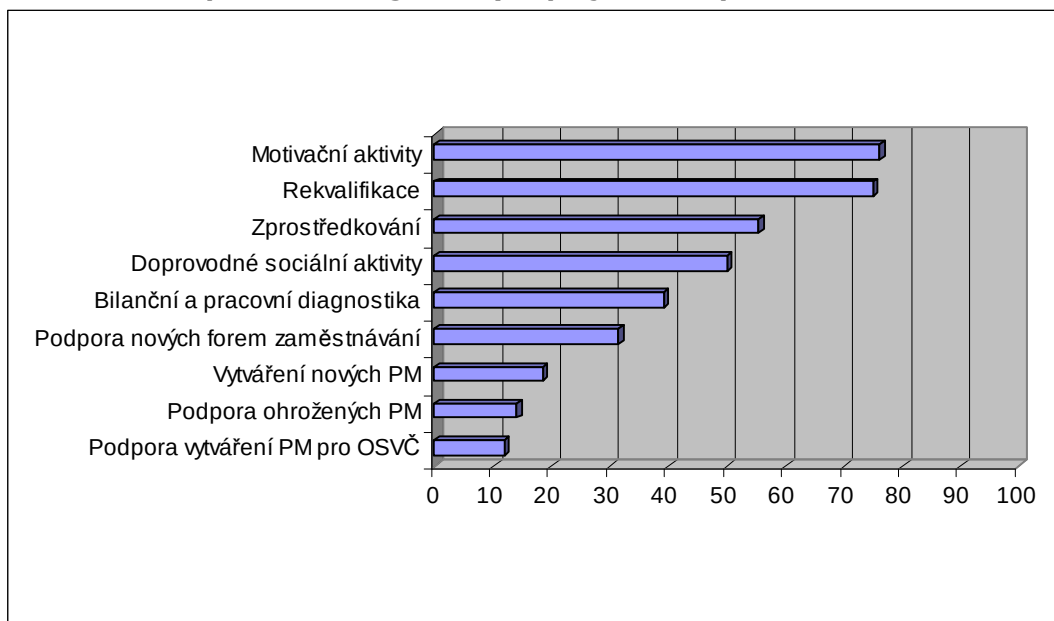
Metodická poznámka:

Zpracována byla také typologie projektů dle aktivit, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Sestava obsahovala aktivity vybrané v projektových žádostech, přičemž tato množina aktivit se shodovala s aktivitami definovanými v programovém dodatku na úrovni opatření. Typologie vytvořená na základě této sestavy byla následně konfrontována s výsledky terénního šetření, a to s cílem odhalit posuny v zaměření projektů v průběhu jejich realizace (oproti předpokladům v žádosti o dotaci).

Zjištění k Opatření 1.1

Zastoupení jednotlivých aktivit grantových projektů v rámci Opatření 1.1 znázorňuje následující graf.

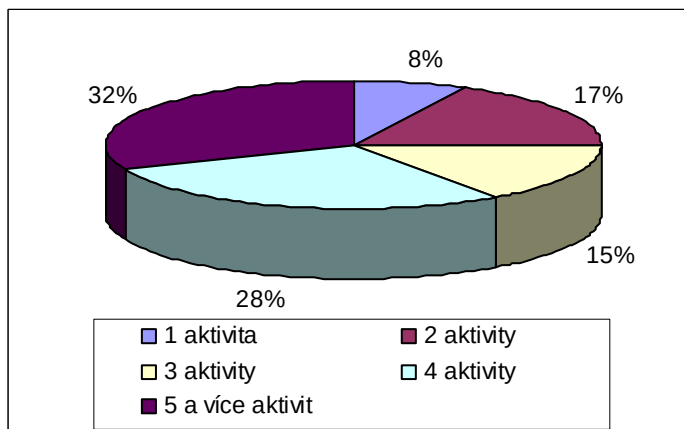
Graf 11: Zastoupení aktivit v grantových projektech Opatření 1.1



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Většina projektů se zaměřila na větší počet aktivit. Následující graf znázorňuje zastoupení grantových projektů podle počtu zvolených aktivit.

Graf 12: Počty aktivit v grantových projektech Opatření 1.1



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění pro grantové projekty, národní a systémový projekt

- o Nejčastěji volenými aktivitami byly motivační aktivity (76 % GP) a s malým odstupem za nimi pak rekvalifikace (75 %).
- o Méně než pětina grantových projektů se zaměřila na vytváření nových pracovních míst (18 % GP), ještě menší podíl projektů podporoval ohrožená pracovní místa (14 % GP). Nejméně volenou aktivitou byla „podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání“ (12 % GP).
- o Více než polovina projektů se zaměřila alespoň na 4 aktivity. Nejčastěji byly projekty zaměřeny na 5 a více aktivit (32 % GP).
- o Pouhých 8 % grantových projektů zvolilo úzké zaměření na 1 aktivitu.
- o Průměrně připadá **na jeden projekt 3,7 vybraných aktivit**.

- o Velmi časté kombinace aktivit jsou:
 - 57 % grantových projektů bylo zaměřeno (mimo jiné¹¹) na motivační aktivity a zároveň na rekvalifikace;
 - pětina projektů se (mimo jiné) zaměřila zároveň na 4 následující aktivity: „motivační aktivity“, „rekvalifikace“, „doprovodné sociální aktivity“ a „rozvoj zprostředkovatelských služeb a poradenských programů“.
- o Národní projekt „Najdi si práci“ byl zaměřen široce, a to na 6 aktivit („motivační aktivity“, „rekvalifikace“, „bilanční a pracovní diagnostika“, „podpora ohrožených pracovních míst“, „doprovodné sociální aktivity“ a „rozvoj zprostředkovatelských služeb a poradenských programů“). Systémový projekt „Institut trhu práce Praha“ byl zaměřen na jiný okruh aktivit: „tvorba systému standardů kvality poskytovaných služeb zaměstnanosti“, „spolupráce se zaměstnavatelskými subjekty na trhu práce využitím specifického školícího poradenského programu a dalšími nezbytnými nástroji a aktivitami“, „rozvoj systému řízení veřejných služeb zaměstnanosti včetně zefektivnění všech jejích složek“.

Doplňující zjištění z dotazníkového šetření

Také u aktivit vyplývají z dotazníkového šetření poněkud rozdílná zjištění a závěry pro grantové projekty. Převážně došlo **k zúžení záběru projektů na menší počet aktivit**:

- o K největšímu poklesu oproti údajům v projektových žádostech došlo v případě zastoupení aktivity „rozvoj zprostředkovatelských služeb a poradenských programů“, a to o 39 procentních bodů (z 55 % na 16 %).
- o U dvou aktivit došlo naopak k rozšíření oproti původním předpokladům. Jedná se o aktivity: „rekvalifikace“ (o 19 procentních bodů) a „vytváření nových pracovních míst“ (o 13 procentních bodů). S výjimkou „vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání“, kde zůstal procentuální podíl projektů provádějících tuto aktivitu stejný, došlo k poklesu zastoupení všech ostatních aktivit.

5.2.2.6 Jaké typy projektů byly podpořeny v rámci priority zaměřené na APZ?

V rámci Priority 1 byly dle finančního objemu podpořeny zejména grantové projekty (cca 51 % alokace). Mezi příjemci je u grantových projektů zastoupen rovnoměrně soukromý a neziskový sektor, a to jak z hlediska počtu, tak z hlediska objemu způsobilých výdajů projektů. Oproti OP RLZ je mnohem vyšší podíl právě neziskového sektoru. Zastoupení veřejného sektoru je zcela menšinové. Grantové projekty mají v průměru 3,9 mil. Kč, přičemž průměrná velikost projektů v neziskovém a soukromém sektoru je, oproti OP RLZ, kde je vyšší u soukromého sektoru o 25 %, srovnatelná. Častou kombinací bylo u grantových projektů podpora motivačních aktivit a rekvalifikací. Projekty jsou sice zaměřeny na více aktivit, ve skutečnosti ale často dominuje aktivita jediná (především rekvalifikace) a ostatní jsou zastoupeny menšinově nebo pouze formálně.

Národní projekt je realizován ze strany ÚP hl. m. Prahy, spadá tedy do kategorie veřejno-právních subjektů. Nízký podíl alokace národních projektů je také dán tím, že nakonec byl realizován pouze jeden jediný.

Projekty jsou dle projektových žádostí většinou zaměřeny na velký počet cílových skupin i aktivit. V průběhu realizace projektu však dochází většinou k jejich zúžení, popř. marginalizaci některých z nich. Opakem jsou rekvalifikace, kde došlo k nárůstu jejich

¹¹ Tzn. některé z těchto projektů realizovaly i další aktivity.

objemu v projektech. Nejméně zastoupena je cílová skupina „osob ohrožených nezaměstnaností“ a i „podpora ohrožených pracovních míst“. Naopak u projektů dominuje zaměření na uchazeče o zaměstnání a rekvalifikace a motivační aktivity. V Praze je výrazné zaměření projektů i na zájemce o zaměstnání.

Velmi výraznou alokaci dostal jediný systémový projekt ITP, a to celých 37,5 %.

5.2.2.7 Kde lze identifikovat nadbytek, anebo naopak nedostatek projektů pro cílové skupiny?

Z pohledu zastoupení cílových skupin

Data v monitorovacím systému nedávají v tuto chvíli informaci o zastoupení cílových skupin v projektech a dle informací KP tato data v původně plánovaném rozsahu ani dostupná nebudou, protože se nesledují. Lze tedy čerpat pouze z terénního šetření (dotazníky, rozhovory).

Z dotazníkového šetření vyplývá, že ze čtyř vymezených cílových skupiny bylo nejméně projektů zaměřeno na skupinu „osob zaměstnaných ohrožených nezaměstnaností“, a to ani ne polovina (45 %) grantových projektů. Na ostatní tři skupiny se naopak zaměřila velká většina projektů. Na „osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností“ byly dle dotazníkového šetření (mimo jiné) zacíleny čtyři z pěti grantových projektů, na „zájemce o zaměstnání“ 75 % a na „uchazeče o zaměstnání“ 78 % projektů. Situace je podrobněji popsána v předchozí kapitole.

Z řízených rozhovorů nevyplývala potřeba větší koncentrace projektů na určitou cílovou skupinu, nelze tedy tvrdit, že by pro některou cílovou skupinu byl skutečný nedostatek projektů, protože projekty spíše měly problémy s naplněním volných míst, zejména u specifických cílových skupin. Problémem je spíše aplikace účinné formy podpory pro dané cílové skupiny (viz také další evaluační otázky).

Z pohledu zastoupení aktivit

Dle terénního šetření se ukázalo, že nejčastějšími aktivitami v projektech (bez rozlišení cílových skupin) byly „rekvalifikace“ a „motivační aktivity“ (94, resp. 59 % projektů). Naopak nejméně projektů bylo zaměřeno na „podporu ohrožených pracovních míst“ a „podpora vytváření pracovních míst pro OSVČ“ (9, resp. 12 %). Ve srovnání s těmi nejčastějšími na ně bylo zaměřeno několikanásobně méně projektů. Nízké zastoupení těchto aktivit nicméně odpovídá situaci na pražském trhu práce a negativním zkušenostem ÚP hl. m. Prahy s projekty, které se zaměřovaly na tyto aktivity, protože je v převážné míře realizátoři nedokázali naplnit. Zaměření 4. výzvy tak již tyto aktivity („podpora vytváření pracovních míst pro OSVČ“ a „vytváření nových pracovních míst“) neumožňovalo vůbec. Nelze tedy hovořit o tom, že by těchto projektů byl nedostatek.

Dle údajů z IS MONIT u jednotlivých cílových skupin byly typy aktivit zastoupeny velmi podobným způsobem. U cílových skupin „uchazečů o zaměstnání“, „zájemců o zaměstnání“ i „zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností“ výrazně dominovaly „rekvalifikace“ následované „motivačními aktivitami“. Nejvyšší podíl rekvalifikací byl zaznamenán u projektů pro „zaměstnance ohrožené nezaměstnaností“. Pouze u „osob dlouhodobě nezaměstnaných a projektů pro osoby ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností“ byly nejčastější „motivační aktivity“, následované „rekvalifikacemi“. Také nejméně časté typy projektových aktivit byly pro všechny cílové skupiny shodné: „podpora ohrožených pracovních míst“, „vytváření pracovních míst“ a zejména „podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání (OSVČ)“, která byla nejméně uplatňovanou aktivitou projektů u tří cílových skupin a podíl projektů, které se na ni zaměřily se u všech cílových skupin pohyboval v rozmezí

od 8 do 13 %. Tato aktivita je však ÚP vnímána jako doplňková a nelze tvrdit, že by jí byl nedostatek. U „zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností“ bylo nejméně používanou aktivitou „vytváření nových pracovních míst“, což logicky vyplývá z charakteru dané skupiny a také nelze hovořit o nedostatku.

Na základě dotazníkového šetření konečných uživatelů, ve kterém se ukázal skutečný stav realizace projektů a jejich aktivit, je možné potvrdit výše uvedená tvrzení, která vycházela z původních předpokladů projektů uvedených v žádosti (Benefit).

Pobočky Úřadu práce hl. m. Prahy zaznamenaly u některých aktivit přesah poptávky cílových skupin nad vytvořenou nabídkou, **lze tedy hovořit o nedostatku některých aktivit.** Zejména u následujících aktivit se nepodařilo pokrýt vysoký zájem cílových skupin:

- o „zprostředkování zaměstnání pro osoby ucházející se o práci“ (uvedlo 67 % respondentů),
- o „vytvoření pracovních míst“¹² (uvedlo 56 % respondentů),
- o „rozvoj počítačové gramotnosti“, „rozvoj jazykových dovedností“, „zajištění praxe pro absolventy programů“ a „vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele“ (každou z aktivit označilo 44 % dotázaných).

Naopak **aktivitami, kterých byl nadbytek** a nepodařilo se naplnit existující nabídku volných míst, byly zejména:

- o „motivační aktivity“ (uvedlo 78 % respondentů),
- o „bilanční a poradenská diagnostika“ (56 % respondentů) a
- o „preventivní poradenské a informační služby v oblasti pracovního uplatnění“ (45 % respondentů).

Jednotlivé úřady práce se ovšem setkaly s odlišnou situací a ve svých poznatcích se mírně lišily.

5.2.3 Monitorovací indikátory

Průběžné hodnoty indikátorů jsou uvedeny v následující tabulce. Dle informací z řízených rozhovorů vyplývá, že indikátory budou naplněny, resp. často překročeny, zejména ty týkající se počtu podpořených osob (díky tomu, že osoby jsou počítány tolikrát, kolik obdržely podpor¹³). Problémem bude počet podpořených pracovních míst, který nebude, zejména díky situaci a vývoji na pražském trhu práce, naplněn. Aktivity podporující vytváření nových pracovních míst a míst pro sebezaměstnání navíc nebyly ve 4. výzvě povoleny (viz předchozí kapitola).

¹² Ve smyslu poptávky od klientů. Naopak ze strany zaměstnavatelů o tuto aktivitu zájem není. Viz též předchozí text.

¹³ S čímž se při kvantifikaci takto nepočítalo.

Tabulka 15: Plnění indikátorů Priority 1 JPD 3

Typ	Číslo	Název indikátoru	Cílová hodnota	Hodnota indikátoru ze dne 17.11. 2008
Vstup	Celkový rozpočet		18 813 876 EUR	-
	1.05.00.A	Počet podpořených osob – klientů služeb	9 500	10 250
	1.18.00.A	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	8 300	6 197
	1.01.00.A	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb		
	1.09.00.A	Počet podpořených pracovních míst	400	357
			1 100	317
Výsledek	2.41.00.A	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb	70 %	Není údaj (v AMI)
	2.43.00.A	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	87 %	Není údaj (v AMI)
Dopad	3.21.00.A	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	50 %	Není údaj (v AMI)

5.2.4 Ostatní evaluační otázky

5.2.4.1 Které projekty nejlépe odpovídají potřebám cílových skupin a cílům programu obecně?

Náplň Priority 1 včetně specifických cílů odráží potřeby cílových skupin v Praze. Evaluátor neměl k dispozici žádnou samostatnou analýzu potřeb z období, kdy byl program vytvářen, další text tedy vychází z textu JPD 3 a specifických cílů definovaných v Opatření 1.1 (předpoklad je ten, že specifické cíle byly nastaveny tak, že přímo odrážejí potřeby cílových skupin).

Specifický cíl zaměřený na klienty služeb: „Zamezení růstu počtu nezaměstnaných podchycením zájemců o zaměstnání, zamezení růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů zacílením stávajících i nových nástrojů APZ především na osoby ze skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností“ je rozdělen na několik částí. V programovém dodatku nicméně nebyly specifické cíle opatření /a jejich části/ jmenovitě provázány s aktivitami, které by je měly naplňovat. Evaluátor provedl níže uvedené přiřazení samostatně dle jemu dostupných informací. Z tabulky vyplývá, že druhá část specifického cíle byla naplňována průřezově všemi aktivitami, zatímco zbylé dvě části pouze jednou aktivitou (doprovodná opatření jsou vnímána jako doplňková). Z analýzy (včetně terénního šetření) vyplývá, že **nejlépe potřeby cílových skupin naplňují komplexní projekty**, které aktivity rovnou sami provazují a plnění specifického cíle je tak lépe zajištěno, než když má být koordinace a návaznost dílčích projektů zajišťována ze strany úřadu práce či jiného subjektu.

Tabulka 16: Provázanost aktivit a specifických cílů zaměřených na klienty služeb u Opatření 1.1

Aktivity/specifické cíle	1	2	3
Motivační aktivity		x	
Zprostředkování		x	
Rekvalifikace		x	
Bilanční a pracovní diagnostika		x	
Podpora ohrožených pracovních míst		x	
Podpora vytváření pracovních míst pro sebezaměstnání		x	
Doprovodné sociální aktivity	x	x	x
Poradenství		x	
Podpora nových forem zaměstnávání	x	x	x
Vytváření nových pracovních míst		x	

Legenda: **1** – Rozvoj nových forem zaměstnávání jako jednoho z nástrojů vytváření podmínek pro uplatnění znevýhodněných skupin na trhu práce; **2** - Zvýšení adresnosti a efektivnosti již existujících nástrojů APZ pro uchazeče o zaměstnání, jejich rozšíření a orientace na zájemce o zaměstnání, zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce; **3** – Zavádění nových nástrojů APZ.

Specifický cíl zaměřený na poskytovatele služeb a zvýšení jejich kvalifikační úrovně prostřednictvím:

- o rozšíření nabídky poradenských a informačních služeb jako prevence nezaměstnanosti;
- o vytvoření systému podpory zaměstnávání mladých pro získání praktických pracovních dovedností;
- o zvýšení kvalifikační úrovně pracovníků služeb zaměstnanosti a spolupracujících organizací, propojení a zkvalitnění informačních a monitorovacích systémů a usnadnění jejich dostupnosti;

byl plněn v zásadě pouze projektem ITP (a to až v poslední fázi programového období), i když zvyšování kvalifikační úrovně pracovníků SZ probíhalo také prostřednictvím vzdělávacích projektů z Priority 5 (viz kap. 5.2.4.11).

Podrobněji k plnění jednotlivých částí obou specifických cílů viz další, na to zaměřené, evaluační otázky.

5.2.4.2 Které projekty se z hlediska potřeb cílových skupin osvědčily málo nebo vůbec?

Specifickým cílem Priority 1 je Zvýšení účinnosti APZ při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání, jde tedy o jejich návrat či udržení na trhu práce. Projekty, které se z hlediska potřeb cílových skupin neosvědčily, jsou chápány jako projekty, které nevedly k výraznému zlepšení postavení cílových skupin ve smyslu jejich návratu na trh práce či udržení se na něm (projekt ITP má tomuto také napomoci). Účinnost aktivit je rovněž částečně odlišná dle cílových skupin, i když v Praze lze odlišnosti spatřovat zejména u dlouhodobě nezaměstnaných osob (účinné jsou motivační aktivity).

Z rozhovorů s pracovníky služeb zaměstnanosti včetně ÚP vyplynuly některé znaky projektů, které se obecně osvědčily:

o z formálního hlediska:

- **skutečně komplexní projekty propojující více aktivit (nástrojů), tedy komplexní péče o jednotlivce (CS)** (ne pouze formální zařazení více aktivit do projektu);
- projekty využívající částečně nestandardních/v národní APZ nezvyklých či méně rozšířených přístupů – zejména specifická, na míru šitá podpora jednotlivcům;
- rozsáhlejší individuální péče o jednotlivce /menší projekty/;

o z věcného hlediska:

- specifické rekvalifikace.

Právě komplexní péče o jednotlivce je zmiňována jako naprosto klíčový faktor pro úspěšnou podporu klientů ÚP a jejich návrat na trh práce. Zejména u některých cílových skupin je úspěšnost některých aktivit přímo odvislá od úspěšné realizace jiných, např. rekvalifikace dlouhodobě nezaměstnaných po předchozí individuální motivační péči.

V rámci terénního šetření se evaluátor zaměřil na identifikaci aktivit, které se pro cílové skupiny osvědčují (tj. jsou účinné) a také na zhodnocení míry poptávky po těchto aktivitách. Na základě řízených rozhovorů s pracovníky služeb zaměstnanosti i z dotazníkového šetření totiž vyplynulo, že existuje nejen **určitý nesoulad mezi poptávkou po typech aktivit a jejich nabídkou, ale i mezi mírou poptávky po některých aktivitách a mírou jejich účinnosti (viz dále). Nicméně pozitivně lze hodnotit to, že nesoulad není tak rozsáhlý jako v OP RLZ.**

Jako **nejúčinnější aktivity** pro jednotlivé cílové skupiny byly úřady práce v Praze označeny¹⁴:

o pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnance ohrožení nezaměstnaností:

- rozvoj počítačové gramotnosti (89 %);
- rozvoj odborných dovedností (56 %);
- rozvoj měkkých schopností a dovedností (45 %);
- zprostředkování zaměstnání (45 %);

o pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností:

- poradenské služby (44 %);
- motivační aktivity (44 %);
- rozvoj odborných dovedností (44 %);
- rozvoj počítačové gramotnosti (44 %);

o pro zájemce o zaměstnání¹⁵:

- rozvoj počítačové gramotnosti (78 %);
- rozvoj měkkých schopností a dovedností (44 %);

¹⁴ Vždy bylo možné zvolit až 3 aktivity ze 13 možných pro každou cílovou skupinu.

¹⁵ Zde vidí situaci odlišně administrátor GS, který u zájemců o zaměstnání nepovažuje rozvoj IT dovedností za účinný.

- rozvoj odborných dovedností (44 %).

Z hlediska účinnosti se objevují na prvních místech rozvoj počítačové gramotnosti a rozvoj odborných dovedností. U osob dlouhodobě nezaměstnaných jsou to ale poradenské služby a motivační aktivity. Oproti OP RLZ je zajímavé, že pražské ÚP kladou mnohem větší důraz na účinnost IT dovedností, což je pravděpodobně dáno charakterem pracovních míst v Praze.

Největší poptávka ze strany cílových skupin v grantových projektech je po¹⁶:

- o kurzech počítačové gramotnosti (53 %);
- o rozvoji odborných dovedností (44 %);
- o motivačních aktivitách (44 %);
- o zprostředkování zaměstnání (44 %).

V rámci národního projektu „Najdi si práci“ se zdařilo, dle dostupných informací, sladit nabízené aktivity s poptávkou, byly tedy v zásadě v rovnováze, ale spíše v obecné rovině (typ aktivity). Problémem bylo prvotní – věcné - nastavení kurzů pro celé období (bylo vytipováno 27 rekvalifikačních kurzů). Situace na trhu práce se totiž průběžně vyvíjí – o část kurzů přestane být zájem a část se stane nerelevantní, a tak bylo problémem naplnit původně předpokládané hodnoty pro jednotlivé kurzy. Projekt byl totiž realizován dle zákona o veřejných zakázkách, a tak nebylo možné měnit indikátory, druhy a množství rekvalifikací ani počty účastníků. Projekt byl tedy ohodnocen celkovou známkou „3“ s tím, že splnil očekávání jen z poloviny.

Pro přesné zhodnocení účinnosti jednotlivých typů projektů však neexistují v IS MONIT dostatečné podklady. Není možné ze systému získat sestavu, která by obsahovala údaje o návratu osob, které čerpaly podporu z ESF, zpět do evidence úřadu práce. Tyto údaje nejsou, ani za dosavadních postupů nemohou být na celém vzorku sledovány. Z terénního šetření totiž vyplynulo, že ne všechny osoby, které čerpaly podporu z ESF, se vrátí zpět na úřad práce. Navíc podpora z ESF je také poskytována osobám mimo evidenci ÚP a u ní je tedy měření účinnosti ještě komplikovanější.

5.2.4.3 Jaké typy cílových skupin nebyly zaangažovány v rámci této priority, nicméně mohou být vhodnými cílovými subjekty?

Opatření 1.1 JPD 3 bylo zaměřeno na 5 cílových skupin:

- o klienti služeb:
 - uchazeči o zaměstnání;
 - dlouhodobě nezaměstnaní a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností;
 - zájemci o zaměstnání;
 - zaměstnanci ohrožení ztrátou zaměstnání;
- o poskytovatelé služeb:
 - zaměstnanci služeb zaměstnanosti a spolupracujících organizací.

Veškeré plánované cílové skupiny byly do programu zapojeny, ale míra jejich zapojení byla různá. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že většina projektů nebyla cíleně zaměřena na jedinou cílovou skupinu (jen 13 % projektů), a že nejméně jsou podporovány osoby ohrožené nezaměstnaností. Zastoupení této skupiny na celkových počtech podpořených

¹⁶ Vždy bylo možné zvolit až 3 aktivity ze 13 možných.

osob bude ještě mnohem menší, je však zřejmé, že tato skutečnost je v podmínkách Prahy zcela odpovídající.

Cílem ESF je také více zaměřit projekty na osoby znevýhodněné na trhu práce (ZPS, osoby nad 50 let, ženy po mateřské dovolené atd.). Data však není možné z IS MONIT získat. Z dotazníkového šetření ale vyplývá, že realizátoři právě měli problém s některými specifickými skupinami, zejména se zapojením:

- o osob do 25 let (42 %);
- o žen po mateřské a rodičovské dovolené (37 %);
- o osob nad 50 let (26 %).

Žádná nová cílová skupina, která by mohla být do programu zapojena, se dle informací z terénního šetření neobjevila. Často se nicméně objevoval zájem o účast v projektech ze strany osob ve starobním důchodu, které nesměly být do programu zahrnuty. Nicméně osoby ve starobním důchodu nejsou do trhu práce již zahrnuty a jejich podpora je případně možná z jiných opatření.

Potřeby pražského trhu práce nicméně cílenější podporu vybraných specificky znevýhodněných osob na trhu práce vyžadují (např. osoby nad 50 let), ale musí jim být poskytnuta individuálnější na míru šitá podpora, jinak nedojde k naplnění projektových míst.

5.2.4.4 Do jaké míry se (ne)podařilo naplnit očekávání cílových skupin z hlediska účinků podpory a předem daných cílů projektů?

Naplnění očekávání cílových skupin bylo v evaluaci zjišťováno prostřednictvím dotazníkového šetření u nositelů projektů. Nositelé projektů a zároveň úřady práce hl. m. Prahy byli dotazováni také na způsob, jakým zjišťovali naplnění očekávání cílových skupin.

S výjimkou jednoho projektu zjišťovali čekávání účastníků svých projektů všichni dotázaní koneční uživatelé. Většinou volili jednu metodu zjišťování (68 % projektů), méně pak dvě metody (19 %), všechny tři metody použilo 13 %. Nejčastěji se jednalo o neformální diskusi či rozhovor (u 63 % projektů). Dalšími použitými způsoby byly systematické osobní rozhovory (41 % projektů) a méně pak dotazníky (38 % projektů).

Nositelé projektů hodnotili spokojenost cílových skupin se svými projekty buďto známkou výbornou („1“, v 66 % případů), nebo přinejhorším jako „velmi dobrou“ („2“, v 34 % případů). Nikdo neohodnotil spokojenost cílových skupin horší známkou, je však nutné zdůraznit, že se jedná o zprostředkované hodnocení získané prostřednictvím nositelů projektů.

Z šetření vyplynulo, že i všechny pražské úřady práce zjišťovaly spokojenost účastníků projektů s poskytnutou podporou, většinou ale nepravidelně, např. prostřednictvím neformálních diskusí (67 % respondentů šetření). Méně časté pak bylo systematické zjišťování ať už prostřednictvím dotazníku (u 22 % úřadů práce), nebo při osobních rozhovorech (u 11 % úřadů práce). Zaměstnanci úřadů práce se však s většinou účastníků projektů již nesetkají a jejich spokojenost tedy příliš zjišťovat nemohou.

5.2.4.5 Jak a do jaké míry vedla implementace této priority k naplnění globálního cíle priority?

Globálním cílem priority je Rozvoj pružného trhu práce s důrazem na skupiny ohrožené na trhu práce, prevenci nezaměstnanosti, zvýšení zaměstnatelnosti a zamezení růstu

dlouhodobé nezaměstnanosti. Z dostupných údajů (typologie projektů, terénní šetření, IS MONIT) vyplývá, že aktivity priority se zaměřily zejména na:

- o prevenci nezaměstnanosti (zahrnutí vysokého počtu zájemců o zaměstnání do projektů) a
- o zvýšení zaměstnatelnosti.

Ze statistik trhu práce vyplývá, že nezaměstnanost se vyvíjí pozitivním směrem a zvyšuje se i zaměstnatelnost.

Naopak projekty zaměřené především na zamezení růstu dlouhodobé nezaměstnanosti byly v menšině. Přesto k žádanému posunu na trhu práce v tomto směru došlo, resp. dlouhodobá nezaměstnanost dokonce poklesla, a to nejen v absolutních hodnotách, ale i podílových (vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných), viz též kap. 5.2.4.7.

Globální cíl měřený hodnotami indikátorů bude pravděpodobně většinově naplněn.

5.2.4.6 Do jaké míry lze výsledky připsat realizovaným intervencím a do jaké míry jiným externím vlivům?

Program JPD 3 má zatím pouze velmi omezený vliv na situaci na trhu práce, která je charakterizovaná hodnotami ukazatelů za rok 2007. Priorita 1 byla v JPD 3 natolik zpožděná, že vliv projektů bude možné pozorovat nejdříve od roku 2008, resp. 2009 (viz též kap. 5.2.4.7).

Z následující tabulky nicméně vyplývá, a to lze hodnotit výrazně pozitivně, že **do aktivní podpory prostřednictvím národní APZ či ESF je zahrnováno stále více klientů. V roce 2007 to bylo 3krát více osob oproti roku 2006 a nyní je to již 14 % evidovaných osob.** Nicméně tyto hodnoty jsou **v Praze stále mnohem nižší než ve zbytku republiky** (kde tuto podporu získá necelých 40 %). Podstatné je, že podíl ESF na aktivní podpoře je v Praze velmi výrazný, protože 76 % osob se účastní právě projektů ESF (z celkového počtu osob v programech ESF). Zároveň počet účastníků v programech národní APZ klesá, což je ale dáno celkovým poklesem nezaměstnanosti i nástupem projektů ESF.

Tabulka 17: Přehled APZ a ESF v Praze

	2006	2007
Počet nezaměstnaných	21 364	17 363
Počet účastníků programů zaměstnanosti dle OK Práce	826	569
Počet účastníků v programech ESF dle OK Práce	-	1 838
Počet podpořených osob - klientů služeb dle IS MONIT (Výroční zprávy)	717	7 572
Celkem účastníků programů ESF dle OK Práce	826	2 407
Podíl účastníků programů dle OK Práce a národní APZ z počtu nezaměstnaných (%)	3,9	13,9

Zdroj: portal.mpsv.cz

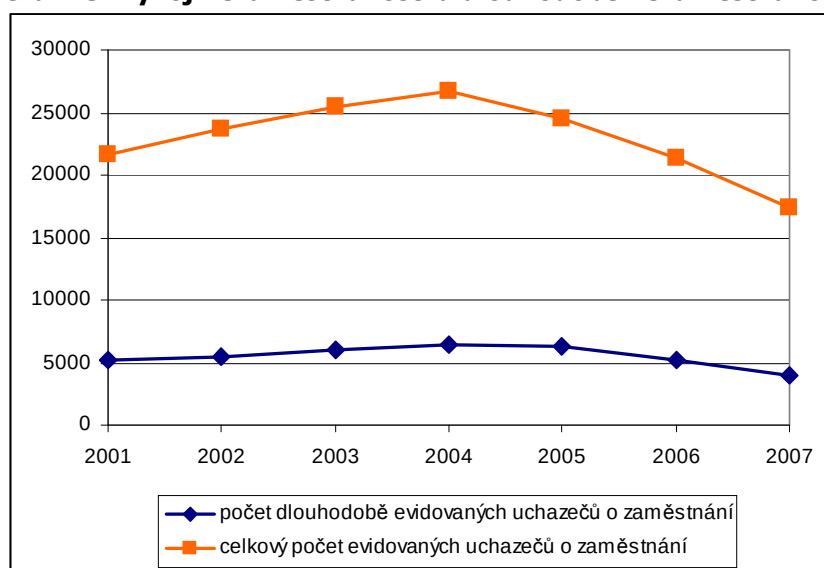
I přes výše uvedené hodnoty účastníků programu, je dosavadní podíl programu a jím realizovaných intervencí na změnách pražského trhu práce hodnocen jako nízký a hlavní vlivy jsou přičítány hospodářskému růstu. Vliv programu je možné očekávat případně v průběhu tohoto roku, resp. i v roce 2009 a bude důležité jeho přezkoumání ex-post evaluací.

5.2.4.7 Jak a do jaké míry se podařilo zamezit růstu počtu nezaměstnaných? a Jak a do jaké míry se podařilo zamezit růstu počtu dlouhodobě evidovaných uchazečů?

Nezaměstnanost

Vývoj nezaměstnanosti je v Praze po roce 2004 příznivý. Jak ukazuje následující graf, do roku 2004 rostl počet nezaměstnaných i počet dlouhodobě nezaměstnaných, ale po tomto roce se hodnoty obou ukazatelů každoročně snižovaly. Na konci roku 2004 činil počet nezaměstnaných 26,7 tis., na konci roku 2007 již o více než 9 tisíc uchazečů méně (17,4 tis.). Podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů se do roku 2005, kdy dosáhl nejvyšší hodnoty (25,6 %), pohyboval mezi 23 a 24 %. Po roce 2005 se podíl dlouhodobě nezaměstnaných snižoval a roku 2007 klesl na nejnižší hodnotu ve sledovaném období, a to na 22,7 %.

Graf 13: Vývoj nezaměstnanosti a dlouhodobě nezaměstnanosti v Praze



Zdroj dat: Zprávy o situaci na trhu práce v Praze 2002 – 2008

Pozn.: hodnoty ukazatelů vždy k 31.12. daného roku.

Významný pokles počtu nezaměstnaných po roce 2004 jistě nelze příliš přičítat JPD 3, a to již jen z toho důvodu, že reálné rozběhnutí projektů pod Prioritou 1 a její možné účinky mohou nastat až od roku 2008.

Dlouhodobá nezaměstnanost

V projektových žádostech předpokládalo celých 93 % projektů zaměření na cílovou skupinu osob dlouhodobě nezaměstnaných a osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. V rámci dotazníkového šetření se ukázalo poněkud nižší výsledné zaměření projektů na tuto skupinu (81 %), ovšem stále se jedná o nejčastěji volenou cílovou skupinu. Nicméně z dotazníkového šetření vyplynulo, že u poloviny projektů dlouhodobě nezaměstnaní tvořili maximálně 20 % účastníků. Významně, tzn. z 80 až 100 %, byli dlouhodobě nezaměstnaní zapojeni jen do 16 % projektů (zde se ale většinou jednalo o menší projekty a tedy nižší počet zahrnutých osob).

Přímo pro skupinu osob dlouhodobě nezaměstnaných a osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností byl v rámci čtvrté výzvy grantového schématu Úřadu práce hl. m. Prahy vytvořen program podpory s názvem „Podpora zaměstnávání osob vyžadujících zvláštní péči“. Oproti hlavnímu programu „Rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti“ podporoval navíc dvě aktivity: „pracovní a bilanční diagnostiku“ a „podporu ohrožených pracovních míst“. Zajímavou skutečností je, že v rámci čtvrté výzvy nebylo podporováno „vytváření nových

pracovních míst" ani „vytváření pracovních míst pro sebezaměstnávání". ÚP se tímto v podstatě snažil vyjít vstříc realizátorům, resp. předejít problémům, které by v průběhu realizace projektů, na základě jejich zkušenosti jakožto administrátora, nastaly:

- o prvním důvodem byla zkrácená doba na realizaci projektů v rámci poslední výzvy, a tedy předpoklad, že vytvoření nových pracovních míst je v tomto časovém horizontu nereálné;
- o o tyto 2 aktivity byl i celkově výrazně nižší zájem ze strany zaměstnavatelů a indikátory se projektům z předchozích výzev nedařilo plnit.

Projekty, které byly podávány do tohoto programu - programu pro osoby vyžadující zvláštní péči - však nebyly nijak zvýhodněny (ani to nebyl záměr). I kdyby ÚP hl. m. Prahy chtěl projekty nějak zvýhodnit, mohl pro účely hodnocení projektů nastavit svá vlastní kritéria pouze pro 5 bodů ze 100. Navíc v případě tohoto programu bylo získání 5 bodů ještě obtížnější než u projektů hlásících se do „klasického" programu (Rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti), protože bylo zapotřebí kromě zajištění přímého pracovního uplatnění i zajištění následné přímé poradenské péče při zaměstnání pro účastníky projektu po dobu minimálně 3 měsíců. Lze tvrdit, že projekty pro dlouhodobě nezaměstnané tak byly v podstatě znevýhodněny. Definice tohoto specifického kritéria nicméně vycházela ze zkušeností administrátora a jeho snahy o přímé zakomponování aktivit, které jsou pro uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných osob klíčové, do projektů.

Dle dat z IS MONIT bylo mezi projekty konečných uživatelů v Opatření 1.1 celkem pouze pět projektů zaměřených výhradně na skupinu osob dlouhodobě nezaměstnaných a ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Projekty se zaměřily zejména na:

- o motivační aktivity;
- o rozvoj zprostředkovatelských služeb a poradenských programů;
- o vytváření nových pracovních míst;
- o doprovodné sociální aktivity.

Čtyři z těchto projektů byly zaměřeny ještě na specifickou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných nebo ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Ve dvou případech se jednalo o osoby se zdravotním postižením, dále o mladistvé opouštějící dětské domovy a v jednom případě se projekt zaměřil na mladé do 25 let věku, vysokoškoláky do 2 let po absolvování a maximálně do 30 let věku a osoby starší 50 let. V posledním případě projekt „*Posílení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti osob vyžadujících zvláštní péči v reálných podmínkách pražského trhu práce*" vyvíjel aktivity k zajištění pracovních míst pro své účastníky. Projektem mělo projít celkem 24 osob. Před zprostředkováním pracovního místa absolvovali účastníci dva kurzy, a to kurz „Motivace, komunikace a dovednosti podporující zaměstnatelnost a zaměstnanost" a kurz „Základy používání PC a internetu k hledání pracovního místa", které byly zaměřené především na posílení jejich zaměstnatelnosti. Po absolvování těchto dvou kurzů měly osoby nastoupit na zprostředkovaná pracovní místa a zároveň jim byla poskytnuta (minimálně po dobu 3 měsíců) poradenská a asistenční péče podporující jejich integraci do pracovního procesu, přesně v souladu s požadavky výzvy.

Úhrnná výše podpory pro pět zmíněných projektů určených pouze pro dlouhodobě nezaměstnané osoby činí 3,4 % z celkového objemu prostředků Opatření 1.1.

O vyšší podporu nebyl nicméně ani ze strany konečných uživatelů, ani cílových skupin větší zájem. Realizátoři projektů, které zahrnovaly mimo jiné tuto cílovou skupinu, totiž měli výrazné problémy s naplněním indikátorů. Navíc dle zkušeností administrátora jsou především pro skupinu dlouhodobě nezaměstnaných osob úspěšné v podstatě pouze

komplexní projekty, pro které ještě nebylo v minulém programovém období v Praze dostatek kvalitních subjektů/organizací, které by s nimi měly dostatečnou zkušenost.

Pokles počtu dlouhodobě nezaměstnaných, resp. i jejich podílu na všech nezaměstnaných po roce 2004 jistě nelze přičítat JPD 3, a to již jen z toho důvodu, že reálné rozběhnutí projektů pod Prioritou 1 a její možné účinky mohly nastat až po roce 2007. Z výše uvedené analýzy navíc vyplývá, že vliv programu na zlepšení situace dlouhodobě nezaměstnaných ani ve výsledku, po skončení projektů, nebude nějak výrazný, protože do programu byli zapojeni okrajově. Jejich situace se lepšila zejména díky celkové příznivé situaci na pražském trhu práce.

Přesné hodnocení vlivu programu na zamezení růstu počtu nezaměstnaných a počtu dlouhodobě nezaměstnaných však není možné přesně zhodnotit. Důvodem je nedostatečný rozsah dat v IS MONIT (mnohem přesnější analýza by byla možná z dat v systému OK Práce).

5.2.4.8 Jaké byly vyvinuty/zavedeny nové formy zaměstnávání jakožto nástroje pro uplatnění znevýhodněných skupin na trhu práce?

Rozšíření nových forem zaměstnávání bylo součástí specifického cíle Opatření 1.1. Celkem 31 % projektů (29 projektů), které získaly podporu v rámci JPD 3, ve své projektové žádosti uvedlo jako jednu z aktivit, které budou realizovat, „podporu nových forem zaměstnávání“. Po analýze náplní projektů v IS MONIT se však u poloviny z nich (15 projektů) nepodařilo zjistit, jakým způsobem tuto aktivitu měly realizovat. Ve zbývajících 14 projektech byly uváděny dosti rozdílné činnosti.

Pětina projektů považovala za podporu nových forem zaměstnávání již to, že charakter práce, na kterou budou klienti rekvalifikováni, je vhodný pro využití některé z nových forem zaměstnávání. Tyto projekty tedy ve skutečnosti přímo nevyvíjely aktivity posilující využívání těchto forem zaměstnávání. Polovina projektů uvedla jako vhodnou formu zaměstnávání **pracovní poměr s kratší pracovní dobou** a druhá polovina pak možnost **práce z domova**. Dva z těchto projektů navíc vyzdvihly možnost využití pružné pracovní doby, které však není novou formou zaměstnávání, ale spíše formou organizace pracovní doby. S výjimkou jednoho projektu byly všechny tyto projekty zaměřeny na širší spektrum cílových skupin, nicméně hlavní přínos zmíněných netradičních forem zaměstnávání spatřují zejména pro některé specifické skupiny. Jedná se o osoby zdravotně postižené, osoby vracející se na trh práce (po rodičovské dovolené), osoby pečující o zdravotně postiženého a lidé starší 50 let.

Aktivní podporu nových forem zaměstnávání vyvinul pouze jeden projekt. Jeho cílem byla podpora **sdílení pracovního místa**, které spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě. Projekt se snažil (mimo jiné) přímo působit na zaměstnavatele prostřednictvím informačních seminářů a publikací a rovněž vytvořením databáze zaměstnavatelů umožňujících sdílení pracovních míst. Primární cílovou skupinou projektu byly osoby pečující o dítě ve věku do 15 let nebo o dlouhodobě těžce zdravotně postiženého člena rodiny, prospěch z informační činnosti však mohl mít kdokoli.

Jiný projekt se alespoň okrajově zaměřil na podporu nových forem zaměstnávání, a to prostřednictvím uveřejnění informací o některých netradičních formách zaměstnávání na svých internetových stránkách. Tři další projekty si daly za cíl vytvořit určitý počet sdílených pracovních míst. Pracovní místa byla obsazena lidmi z cílových skupin, kterými byly: osoby dlouhodobě pečující o zdravotně postižené dítě, osoby se zdravotním postižením a matky na mateřské dovolené, resp. po mateřské dovolené a osoby pečující o děti do 15 let.

Mezi nové formy zaměstnání patří také zaměstnávání prostřednictvím agentur práce. Jeden projekt byl realizován agenturou práce, která měla klientům (osobám s drogovou a kriminální minulostí) po rekvalifikaci zprostředkovat zaměstnání. Zbývající dva projekty hodlaly najít pro proškolené klienty vhodné pracovní uplatnění s odpovídající formou. Jednalo se o mentálně postižené občany a u druhého projektu obecně o občany mající problémy s uplatněním se na trhu práce.

Z analýzy obsahu projektů vyplývá, že jejich zaměření na nové formy zaměstnávání je ve skutečnosti pouze okrajové. V dotazníkovém šetření označila sice více než pětina respondentů (22 % respondentů) „podporu nových forem zaměstnávání“ za jednu z převládajících aktivit projektu. Zdá se, že u mnoha projektů došlo k nepochopení této aktivity, protože často respondenti považovali za nové formy i takové aktivity, jako je pouhá rekvalifikace na činnosti, na které lze aplikovat některou z nových forem zaměstnávání.

Z analýzy i terénního šetření tedy vyplynulo, že nové formy zaměstnání byly aplikovány v rámci JPD 3 spíše minimálně. **Celkové rozšíření nových forem bylo však ÚP hodnoceno jako částečné.** Hodnocení ÚP bylo velmi rozporuplné, zatímco celých 25 % respondentů (ÚP) je přesvědčeno, že nové formy zaměstnávání byly rozšířeny ve větší míře, 50 % si myslí, že nebyly rozšířeny prakticky vůbec. Většinou se nicméně jedná o práci na zkrácený úvazek. **Velmi zajímavé jsou rozdíly v hodnocení rozšíření nových forem zaměstnávání v Praze oproti zbytku republiky, kde 98 % ÚP uvedlo, že nebyly rozšířeny vůbec či jen minimálně.**

5.2.4.9 Jak a do jaké míry byla zvýšena adresnost a efektivnost již existujících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro uchazeče o zaměstnání? Jak byly existující nástroje rozšířeny a orientovány na zájemce o zaměstnání, zaměstnance ohrožené nezaměstnaností a osoby vracející se na trh práce?

Adresnost podpory

Adresnost lze obecně zvyšovat cílením podpory, což předpokládá mimo jiné:

- o kvalitní informování cílových skupin a
- o pečlivé ověření jejich potřeb.

V projektech ESF došlo zejména k lepšímu zařazování osob do projektů, resp. k výběru jim vhodných aktivit. V první fázi byly osoby o projektech informovány na úřadech práce, nicméně samotné zprostředkovatelky nemají dostatek volných kapacit na to, aby přesně znaly celé spektrum nabízených ESF projektů. Na pobočkách zařazených do projektu ITP byli klienti posláni na informační schůzky k možnostem podpory v projektech ESF. Tyto aktivity ITP byly převážně velice kladně ÚP hodnoceny. Práce ÚP je totiž velmi důležitá proto, že tento informační kanál je využíván (spolu s letáky) největší částí projektů a je hodnocen jako významné informační médium. Dalším významným informačním kanálem jsou pro konečné uživatele také noviny. Jako nejvíce využitou metodu označilo letáky 52 % respondentů (jako významně užívanou pak dalších 45 %), stejný podíl respondentů označil také noviny. Významně využívaným se ukázal být internet (55 % resp.), případně terénní práce a semináře a prezentace. Využití rozhlasu bylo na druhou stranu pro 89 % respondentů jen okrajové.

V projektech ESF byly také potřeby cílových skupin ověřovány ze strany konečných uživatelů, a to většinou kombinací několika metod (72 % realizátorů ověřuje projekty minimálně 2 metodami). Nejčastěji jsou využity přímo pohovory se zájemci o účast v projektu (72 %) a

poté pohovory s účastníky na začátku projektu (47 %). Realizátoři ve svých projektech využívají často dlouhé praxe v dané oblasti a zkušeností s obdobnými projekty a cílovou skupinou.

Zvýšení adresnosti podpory z ESF oproti národní APZ lze hodnotit jako velmi výrazné. Významným plusem ESF je již zmiňovaná účinnost komplexních projektů a individuálně mířené podpory.

Rozšíření podpory

V rámci projektů ESF se **velmi výrazně rozšířila podpora zájemců o zaměstnání**. Z šetření vyplynulo, že tato skupina byla zahrnuta ve ¾ projektů. Některé úřady práce uváděly, že se do projektů hlásili v převážné míře pouze zájemci o zaměstnání, a ti také měli téměř 100% účast při nástupu do projektu. Tuto informaci potvrzovali také koneční uživatelé. Dokonce v případech, kdy měli projekt zaměřen převážně na uchazeče o zaměstnání, měli v závěru naprostou většinu účastníků právě z kategorie zájemců. Celkově se lze domnívat, že **zájemci dominovali v celkovém počtu podpořených osob – klientů služeb** (bohužel IS MONIT tato data neuvádí, není je tedy možné potvrdit).

Projekty se již mnohem méně zaměřovaly na osoby vracející se na trh práce. Zde se ovšem realizátoři, dle informací administrátora GS i dle výsledků dotazníkového šetření, potýkali s výraznými problémy v obsazování projektových míst. Některé projekty se v podstatě vůbec nepovedlo zrealizovat, např. projekt pro osoby vracející se z výkonu trestu po velké snaze získal několik zájemců, nicméně žádný v projektu nezůstal. Projekt zaměřený na otce na mateřské či rodičovské dovolené nezískal jediného účastníka. Určitá **snaha o podporu osob vracejících se na trh práce sice mezi nositeli projektů byla, ale narazila na nezájem této cílové skupiny o nabízenou formu podpory**.

Osoby ohrožené nezaměstnaností byly zahrnuty v relativně vysokém podílu projektů – ve 45 % projektů – nicméně přesné číslo podpořených osob není, z již zmíněných důvodů dostupnosti dat IS MONIT, možno získat. Z informací ÚP však vyplynulo, že **jejich podíl není významný**, tato skupina je do projektů výrazněji zahrnuta v OP RLZ.

5.2.4.10 Jaké byly zavedeny nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti?

Podpora z APZ prostřednictvím jednotlivých nástrojů je poskytována na základě zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.). Mezi nástroje APZ patří zejména:

- o Společensky účelná pracovní místa;
- o Rekvalifikace;
- o Poradenství;
- o Příspěvek na zapracování;
- o Samostatná výdělečná činnost;
- o Překlenovací příspěvek;
- o Veřejně prospěšné práce;
- o Příspěvek na dopravu;
- o Absolventská praxe¹⁷;
- o Příspěvek na provoz a zřízení chráněné dílny a chráněného pracovního místa.

¹⁷ Do roku 2006.

Úřady práce mají rovněž možnost využívat specifické – cílené – programy zaměstnanosti (§ 120 zákona o zaměstnanosti), kde mohou využívat jiné (nové) nástroje/přístupy APZ, např. na základě zkušeností ze zahraničí. Prostřednictvím těchto programů mohou řešit problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru. Právě na základě tohoto paragrafu 120 mohou ÚP **experimentovat s novými nástroji, resp. spíše přístupy**, protože nové nástroje jako takové musí být definovány přímo v zákoně. Vzhledem ke znění zákona, je tedy zřejmé, že evaluační otázka měla být směřována spíše na zjištění zavedení nových proaktivních přístupů než čistě na nové nástroje APZ.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že **úřady práce většinou nové nástroje/přístupy/opatření APZ v souvislosti s ESF nezavedly**, přičemž se mimo jiné odvolávaly na to, že spektrum nástrojů je dáno zákonem o zaměstnanosti. Pouze 11 % ÚP, dle svého tvrzení, zavedlo nějaké nové nástroje/přístupy. Mezi ně uvedly nové poradenské činnosti zajišťované v rámci ITP, jako jsou informační schůzky pro uchazeče, kteří se ocitli poprvé v evidenci.

5.2.4.11 Jak byla vlivem programu zvýšena kapacita a kvalifikační úroveň pracovníků služeb zaměstnanosti včetně pracovníků spolupracujících organizací?

Nárůst kapacit

Ke zvýšení kapacity došlo na všech stupních implementační struktury JPD 3, jak ukazuje následující tabulka. Problémem je zejména stanovení počtu pracovníků, kteří se věnují čistě JPD 3 (resp. i přepočteného počtu pracovníků), protože většina jednotlivců pracuje na projektech ESF jako takových (na ŘO a ZS). Klíčové je, že na MPSV z celkového počtu 147 zaměstnanců ESF jich 7 pracuje na „oddělení řízení a implementace JPD 3“. Během let 2006 a 2007 byly přijímáni další zaměstnanci, a to na dobu určitou. V rámci JPD 3 byl navýšen počet zaměstnanců pro agendu ITP o 6 zaměstnanců (na dobu určitou).

Tabulka 18: Počet nových pracovníků implementační struktury OP RLZ Opatření 1.1 k danému roku

	počet pracovníků		
	2004	2008	(výhled) 2009
ŘO	147	159/12*	?
SSZ			
PÚP	7	11/4*	7

*z toho na dobu určitou

Pozn.: červeně označené hodnoty zahrnují pracovníky implementační struktury OP RLZ, JPD 3 i Iniciativy společenství EQUAL

V případě Úřadu práce hl. m. Prahy je možné lépe identifikovat nárůst počtu zaměstnanců pro implementaci JPD 3, neboť úřad nevykovává agendu pro ostatní programy ESF. „Oddělení implementací projektů spolufinancovaných z ESF“ bylo založeno roku 2004. Sedm původních zaměstnanců bylo v roce 2006 doplněno o čtyři manažery se smlouvou na dobu určitou. V následujících letech si oddělení ponechá sedm kmenových zaměstnanců a další bude najímat jen na konkrétní úkoly. V budoucnu má oddělení za cíl věnovat se více projektové činnosti.

Implementační struktura se potýkala s velkými problémy v oblasti počtu pracovníků. Zejména ÚP měl velké problémy a nebyl schopen agendu JPD 3 efektivně řešit. Velikou překážkou byly zejména tabulkové platy, a to i ve vztahu k náročnosti práce. Až na konci roku 2006 byli přijati 4 noví zaměstnanci na dobu určitou. Personální podhodnocení se významně promítlo, resp. ovlivnilo velmi pomalý náběh Priority 1.

Kvalifikační nárůst

Zvyšování kvalifikační úrovně implementační struktury JPD 3 probíhalo na všech jejích úrovních. Řídící orgán JPD 3 zajišťoval vzdělávání prostřednictvím čerpání z Opatření 5.1 Technické pomoci JPD 3.

Přesnou formu vzdělávání/školení pracovníků v rámci programů ESF si každý subjekt zajišťuje sám. Na SZS školení pracovníků probíhá tak, že každý pracovník si sestavuje svůj vlastní plán školení, a to vždy na 6 měsíců. Na jednotlivá školení se zaměstnanci přihlašují sami elektronicky přes portál. Za 6 měsíců může každý absolvovat až 10 dnů školení. Nabídka je široká, nicméně problémem je to, že pracovníci nemají čas nabízené kurzy využívat tak, jak by si představovali a potřebovali. Na ÚP pro hl. m. Prahu si také pracovníci stěžovali, že mnohá školení byla nabídnuta pozdě, tedy až ve chvíli, když už nějaký čas museli danou problematiku sami řešit. V některých případech se zase nemohli školení účastnit dle svých plánů, protože jim to pracovní vytížení neumožnilo (nadržený školení nepovolil).

Z řízených rozhovorů na SZS a ÚP nicméně vyplynula relativní spokojenost se systémem vzdělávání – jeho formou i nabídkou.

Vzdělávací projekty

Hlavním vzdělávacím projektem byl projekt *Řízení lidských zdrojů v rámci implementační struktury ESF v ČR – 2. etapa* s názvem „Vzdělávání zaměstnanců zapojených do práce Evropského sociálního fondu v České republice v období 2006 - 2008“ zajišťovaný firmou Europrofis. Jednalo se o školení určené pro všechny pracovníky implementační struktury ESF (ŘO, ZS, KP), a to společně pro OP RLZ, JPD 3, EQUAL (ŘO, ZS, KP). Z tématického hlediska byl největší zájem ze strany účastníků kurzů o školení na veřejné zakázky, finanční kontrolu, nesrovnalosti a vracení prostředků EU, přípravu a řízení projektů a rozvoj komunikačních a prezentačních dovedností. Vzdělávací moduly (typy kurzů) byly členěny do čtyř vzdělávacích oblastí, viz následující graf. Skupina kurzů z oblasti „přímé administrace ESF“ byla zaměřena na rozvoj praktických dovedností administrátorů ESF při vykonávání jejich každodenních činností. Tyto kurzy absolvoval největší počet lidí (54 % proškolených). Podle hodnocení účastníků kurzů byly neúspěšnějším typem kurzu „základy risk managementu“ a poté „právní minimum administrátora ESF“.

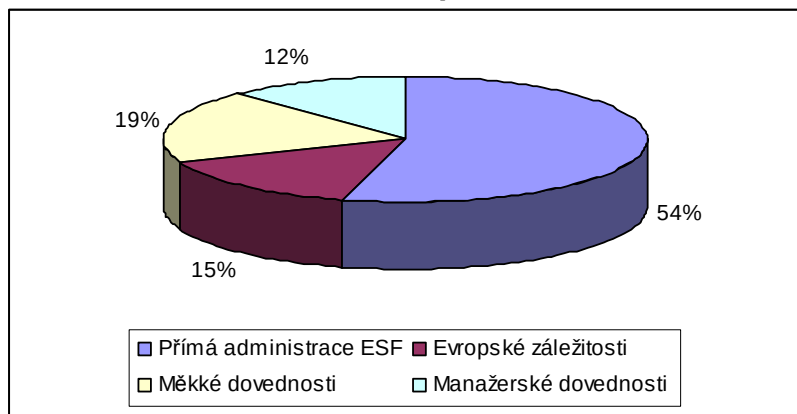
Ze skupiny kurzů v oblasti „Měkkých dovedností“ byl nejlépe hodnocen „rozvoj prezentačních dovedností v anglickém jazyce“ (úroveň upper intermediate), který u 72 % účastníků splnil představy nad očekávání. „Techniky vyjednávání v AJ“ byly stejným způsobem hodnoceny 57 % účastníků těchto kurzů.

Ve skupině kurzů v oblasti „evropských záležitostí“ byly nejlépe hodnoceny kurzy týkající se „právních předpisů vztahující se k řízení pomoci z ESF“.

Všechny tři zmíněné vzdělávací oblasti byly určeny pro všechny účastníky. Skupina kurzů v oblasti „manažerských dovedností“ byla na začátku projektu určena pouze pro vedoucí pracovníky, po dohodě se zadavatelem však byly kurzy zpřístupněny všem účastníkům projektu.

Kromě zmíněných čtyř skupin kurzů byly realizovány také kurzy anglického jazyka a IT dovedností.

Graf 14: Počet absolventů kurzů podle vzdělávací oblasti



Zdroj: Závěrečná zpráva projektu

Doplňující informace k celému projektu jsou uvedeny v poznámce¹⁸.

5.2.4.12 Jak a do jaké míry byla v důsledku programu rozšířena nabídka poradenských a informačních služeb jako prevence nezaměstnanosti?

Nabídka poradenských a informačních služeb byla rozšířena zejména prostřednictvím sítě pražských úřadů práce. Více než polovina úřadů zvětšila rozsah těchto služeb alespoň částečně (uvedlo 5 ÚP). Další tři úřady práce jejich rozsah minimálně zdvojnásobily. Pouze jeden z úřadů nerozšířil rozsah služeb vůbec. Rozšíření nabídky se týkalo zejména projektu ITP a poboček ÚP, které do něj byly zapojeny.

Více než tři čtvrtiny pražských úřadů práce považují současný rozsah poradenských a informačních služeb za dostačující (78 % ÚP). Téměř nedostačující je rozsah služeb podle názoru představitelů pouze dvou poboček úřadů práce a žádný nepovažuje rozsah za zcela nedostačující. Nicméně rozsah těchto služeb bude muset být v budoucnu pravděpodobně nadále rozšiřován, neboť více než polovina úřadů předpokládá, že poptávka po těchto službách se bude zvyšovat (56 % ÚP).

V rámci dotazníkového šetření nositelů grantových projektů se ukázalo, že téměř 60 % projektů buď na poradenské a informační služby nebylo zaměřeno, nebo je nikterak nerozšířilo. Pouze 16 % dotázaných grantových projektů rozšířilo nabídku poradenských a informačních služeb alespoň dvojnásobně. Dalších 6 % grantových projektů, resp. jejich realizátorů jejich rozsah rozšířilo minimálně a 19 % částečně. Celých 35 % konečných uživatelů není v současnosti schopno uspokojit poptávku cílových skupin po těchto službách.

¹⁸ Celkový počet proškolených osob v projektu byl 1 734. V rámci projektu tvořili zaměstnanci MPSV 26 % všech účastníků (celkem 163 lidí). Podobný podíl (24 %, 155 lidí) tvořili dále zaměstnanci úřadů práce. Zbývající polovina účastníků pocházela z jiných organizací. Jeden účastník projektu se průměrně zúčastnil **2,75 kurzů**. Někteří zaměstnanci se nezúčastnili žádného kurzu, neaktivnější zaměstnanci naopak navštívili kolem 10 kurzů. Průměrný počet navštívených kurzů jedním účastníkem je nicméně zkreslen vysokou fluktuací zaměstnanců IS ESF. Více než 130 lidí bylo z důvodu ukončení pracovního poměru z projektu vyřazeno a na jejich místo byli zařazeni noví zaměstnanci. Kvůli vysoké fluktuaci zaměstnanců a jejich odchodu do soukromé sféry jsou školení vnímána trochu jako „vstupní školení při přechodu do soukromého sektoru“.

Zaměstnanci se mohli přihlásit i do kurzů jiných vzdělávacích agentur a institutů. Někteří zaměstnanci JPD 3 se po dohodě s vedoucím pracovníkem přihlašovali na specifické kurzy související s výkonem jejich činnosti v rámci implementace JPD 3. I pro toto vzdělávání bylo využito prostředků Opatření 5.1 Technické pomoci JPD 3. Zaměstnanci SSZ využívají nabídky seminářů a kurzů od Institutu státní správy, od firmy Českomoravský účetní dvůr a Českého institutu interních auditorů, o.s.

Celkově lze říci, že nabídka preventivních poradenských a informačních služeb se ze strany ÚP i konečných uživatelů v Praze zvýšila. Dle získaných informací však je nutné počítat s tím, že poptávka po těchto službách se bude i nadále zvyšovat.

5.2.4.13 Jakým způsobem byl vytvořen systém podpory zaměstnávání mladých pro získání praktických pracovních dovedností?

Tato část specifického cíle nebyla, dle informací z řízených rozhovorů, v praxi cíleně naplněna, žádný systém nebyl vytvořen ani uplatněn. Absolventi do 25 let byli jednou ze stanovených ohrožených cílových skupin a byli tedy v některých projektech při obsazování pracovních míst upřednostňováni. Této skupině se ale přímo věnoval jediný projekt a i ten měl problémy s naplněním projektových míst, protože počet nezaměstnaných absolventů v Praze velmi významně poklesl (viz následující tabulka). Také v dotazníkovém šetření respondenti uváděli tuto cílovou skupinu jako nejvíce problematickou z hlediska naplnění stanovených indikátorů (42 %).

Tabulka 19: Vývoj počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých v Praze (vždy leden daného roku)

Rok	2005	2006	2007	2008
Počet	1 672	1 318	1 115	735

Zdroj: portal.mpsv.cz

5.2.4.14 Jak účinně a hospodárně (ne)došlo k proměně disponibilních vstupů (lidských, finančních atd.) k identifikovaným výsledkům priority? Jaké podklady (informace, data) jsou pro toto hodnocení k dispozici, a které chybí?

Pro hodnocení účinnosti a hospodárnosti Priority 1 JPD 3 a jejích aktivit je zcela klíčovým momentem vytvoření přesné metodiky/instrukcí, jaké informace je nutné sledovat a kdy mají být do informačního systému zadávány. Celkové hodnocení účinnosti a hospodárnosti bylo nutné v rámci tohoto projektu udělat kvalitativně na základě dat a informací, které byly dostupné, hodnocení je uvedeno v kapitole 10. Kvantitativní údaje (indikátory) jsou totiž v tento moment dostupné jen v omezené míře a většina potřebných dat nebude k dispozici vůbec, protože nebyla sledována. Účinnost a hospodárnost Priority 1 je hodnocena v kapitole 10, jako spíše slabá.

Pro hodnocení účinnosti a hospodárnosti je však potřeba získat data za jednotlivce. Data - indikátor počtu osob, u kterých podpora splnila účel - jsou nedostačující. Jednak proto, že jsou příliš obecná a jednak proto, že zahrnují nesouměřitelné skutečnosti (např. absolvování jednodenního obecného kurzu a nalezení pracovního místa). Mnohem přesnější data za jednotlivce jsou k dispozici v systému ÚP OK Práce. Evaluátorovi však nebylo umožněno pracovat ani nahlédnout do systému, protože uvádí individuální osobní data a jejich šíření by bylo v rozporu se zákonem na ochranu osobních údajů. Navíc, bohužel, jsou v systému evidováni pouze klienti úřadů práce, takže by jej bylo možné využít pouze pro tuto podmnožinu osob.

O hodnocení účinnosti nástrojů APZ a ESF se již pokoušel VÚPSV¹⁹, který data z OK Práce obdržel. V provedených šetřeních, nicméně prováděných na úrovni dat za celou republiku, se ukázalo, že účinnost ESF je zpočátku sledovaného období spíše nižší²⁰, kdežto po 12 měsících od ukončení programu je ve srovnání s jinými nástroji nejvyšší.

¹⁹ V. Kulhavý, T. Sirovátka: Efekty programů zaměstnanosti v roce 2007.

²⁰ Nižší než SÚPM a SVC.

Pro vyhodnocení účinnosti je také důležité získat data o ukončení účasti osob v projektech ESF. U pražských ÚP se ve 44 % případů daří získat data téměř ve všech případech a v 56 % z větší části. Míra návratnosti dat je zde oproti OP RLZ vyšší. Jedna pobočka ÚP nicméně uvedla, že jen malá část účastníků projektů s ÚP po skončení podpory komunikuje. Druhá pobočka pak uvedla, že jen malá část účastníků sama dokládá osvědčení o absolvování. Klíčová je tedy úzká spolupráce s dodavatelem, realizátorem projektu. Zprostředkovatelky se navíc, stejně jako u OP RLZ, potýkají s některými technickými problémy (IS tedy nereflektuje kompletně realitu podpory z ESF). Například není možné zadat správné datum ukončení účasti v projektu, pokud je pozdější než ukončení evidence (uchazeč např. nastoupil částečně do zaměstnání a musí být z evidence vyřazen, ale podporu z ESF, např. poradenské aktivity, ještě čerpá).

Pro hodnocení účinnosti a pro následné zlepšení podpory je klíčové také objasnění důvodů, proč klienti do projektů nenastoupili, přestože tam byli posláni. Oproti OP RLZ je v případě JPD 3 nižší míra sledování těchto důvodů (jen 67 %, v OP RLZ to bylo 98 %). Míra detailu při sledování důvodů a v některých případech i vyhodnocování důvodů se však mezi jednotlivými pražskými úřady práce liší (např. detailní osobní diskuze je podmíněna i personálními kapacitami zprostředkovatelek).

Z dotazníkového šetření v rámci tohoto projektu se ukázalo, že může docházet i k dalším nepřesnostem v zanášení dat do systému. ÚP např. nemusí zanášet ve stejný moment údaje o zařazení osoby/klienta pod podporu ESF (např. někde je zadán stav „zařazení nabídnuto“ po informování klienta zprostředkovatelkou, jinde je to až po vydání tzv. doporučenky, se kterou jde klient na informační schůzku k projektu). Také nejsou všude využívány veškeré sledované stavy.

Vysoká míra efektu podpory získané z ESF po 12 měsících od jejího ukončení může být vnímána jednoznačně pozitivně. Její přínos může být právě ve způsobu podpory poskytované právě ESF. Nicméně vzhledem k individuální péči o klienty a výběru účastníků projektů se evaluátor domnívá, že zde hraje významnou roli tzv. **creaming off efekt**, kdy do projektů ESF jsou vybírány osoby, které mají větší šanci na nalezení a udržení zaměstnání oproti ostatním osobám, které do projektů vybrány nebyly. Právě zájemci s nejvyšší mírou pravděpodobnosti úspěšného zakončení byli prioritně vybíráni ve 44 % projektů v případě, že byl nadbytek zájemců.

Zhodnocení hospodárnosti bude možné provést po ukončení projektů. Dle informací od KP je již část projektů ukončena i vypořádána, nicméně tato data ještě nejsou zadána do IS MONIT, tedy nejsou známy ani indikátory a finální čerpání. Evaluátor se pokusil dát do souvztažnosti alespoň poměr výdajů na jednu osobu v projektech ESF a národní APZ. Data za ESF jsou hodnocena souhrnně za rok 2006 i 2007²¹, protože nelze jednoznačně stanovit roční alokace v terénu (i takto jsou tato data nepřesná, ale po skončení programu to bude moci být přepočítáno).

Výdaje na jednu podpořenou osobu v ESF evidovanou v OK Práce vychází oproti národní APZ výrazně vyšší. Nicméně část účastníků programů ESF není v systému OK Práce evidována (bohužel díky špatné evidenci v IS MONIT nelze stanovit podíly těchto dvou skupin²²). Pokud bychom naopak dali do souvztažnosti počet poskytnutých podpor (ukazatele počet podpořených osob – klientů služeb dle IS MONIT), byla by podpora z ESF v přepočtu

²¹ Objem nasmlouvaných prostředků na národní a grantové projekty (za rok 2006 – nakonec byly zařazeny první 3 výzvy a národní projekt, za rok 2007 – 4. výzva).

²² Není možné totiž vzít rozdíl mezi počtem podpořených osob v IS MONIT a evidovanými osobami v OK Práce. V IS MONIT jsou evidovány podpory ne osoby, jak již bylo zmíněno několikrát v této zprávě.

na osobu hospodárnější. Hospodárnost však není možné měřit na základě ukazatele výstupů, ale nutné jsou minimálně ukazatele výsledků. Pokud budou k dispozici data o účinnosti podpory, bude již možné dopočítat data o hospodárnosti, tedy poměry vstupů a výsledků. Údaje v následující tabulce jsou tedy velmi orientační či spíše inspirativní.

Tabulka 20: Přehled APZ a ESF v Praze

	2006	2007
Počet nezaměstnaných	21 364	17 363
Počet účastníků programů zaměstnanosti dle OK Práce	826	569
Počet účastníků v programech ESF dle OK Práce	-	1 838
Počet podpořených osob - klientů služeb dle IS MONIT (Výroční zprávy)	717	7 572
Celkem účastníků programů ESF dle OK Práce	826	2 407
% účastníků programů dle OK Práce a národní APZ z počtu nezaměstnaných	3,9	13,9
výdaje ESF	213 363,0	149 611,0
Výdaje národní APZ v tis. Kč	49 243	46 300
Výdaje v tis. Kč na jednoho účastníka národní APZ	59 616	81 371
Výdaje v Kč na jednoho účastníka ESF dle OK Práce	112 272	
Výdaje v Kč na jednoho účastníka ESF dle IS MONIT (Výroční zprávy)	43 790	

Jaké podklady (informace, data) pro toto hodnocení tedy chybí?

V tuto chvíli je pro podrobnější hodnocení účinnosti a hospodárnosti nutné využít alespoň data za jednotlivce evidované v systému OK Práce (i tento systém však ještě potřebuje určité úpravy, aby reflektoval zcela realitu podpory z ESF). Také ale musí být vydána jednotná podrobná metodika, jak s modulem ESF pracovat a co a v jakých případech je povinné vyplňovat/zadávat. Pro hodnocení účinnosti by také bylo vhodné zavést povinné jednotné dotazníky, které by klienti vyplňovali na začátku a po skončení projektu/podpory.

V zásadě je nutné mít tato data:

- o údaje za počty podpořených osob jako takových, ne počty podpor;
- o údaje za úspěšně podpořené osoby v podrobném členění (odlišit kvalitativně výsledky);
- o údaje za osoby v členění dle jejich postavení na trhu práce.

V případě neexistence těchto dat je možné udělat terénní šetření na vzorku v rámci samostatného projektu, a to jak pro zjištění účinnosti, tak pro zjištění hospodárnosti.

6. TÉMA 3 - ZHODNOCENÍ VĚCNÉHO NAPLNĚNÍ PRIORITY 2 SOCIÁLNÍ INTEGRACE A ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Hlavním cílem evaluace tématu 3 je zhodnotit naplnění Priority 2 – sociální integrace a rovné příležitosti z hlediska plnění druhého specifického cíle JPD 3: „sociální začleňování znevýhodněných skupin a rozvoj institucí a kvality služeb zaměřených na sociální integraci a zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce“.

6.1 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 3

Priorita 2 splnila ve velké míře plánované cíle, kterých bylo dosaženo realizací 221 projektů a nasmlouvanými finančními prostředky ve výši 728 135 409,- Kč. Vzhledem k jejímu zaměření na *sociální začleňování znevýhodněných skupin a rozvoj institucí a kvality služeb zaměřených na sociální integraci a zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce* zde byly realizovány projekty většinou neziskovými organizacemi, a to v rámci 4 grantových schémat. Veřejnými institucemi byly realizovány projekty v rámci 5 regionálních projektů, jejichž náplň odpovídala zaměření priority. Realizace projektů probíhala bez větších problémů, problémy byly spíše administrativního rázu. Cílové skupiny a vybrané aktivity byly v souladu s programovou dokumentací i s globálními a specifickými cíli priority. Priorita 2 byla realizována v rámci 3 opatření:

Opatření 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí: toto opatření umožnilo realizovat mnoho projektů s cílem integrovat specifické skupiny obyvatelstva. Bylo realizováno velké množství vzdělávacích aktivit většinou s další individuální podporou, což často umožnilo specifickým skupinám lépe se do společnosti integrovat.

Opatření 2.2 Sladění rodinného a pracovního života: toto opatření poskytlo příležitost realizovat projekty pro podporu mužů a žen pečujících o své potomky. Většinou byly realizovány projekty umožňující vzdělávání této cílové skupiny včetně doprovodných aktivit (zejm. hlídání dětí). Větší systémové změny ale nemohly být v daném čase s danými prostředky zrealizovány. Projekty tedy spíše přispěly k podpoře zaměstnanosti jedinců, ale neovlivnily celkové podmínky pro rovné příležitosti mužů a žen.

Opatření 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb: v rámci tohoto opatření bylo realizováno jedno grantové schéma, které bylo zaměřeno na rozvoj kapacity organizací poskytujících sociální služby. Implementováno bylo pomocí globálních grantů, tzn. projekty do 1 mil. Kč. Toto grantové schéma bylo hodnoceno jako velmi přínosné pro malé neziskové organizace.

Jako problematické se jeví nedostatečně logické propojení specifických cílů jednotlivých opatření a podporovaných aktivit. Toto může být také do určité míry důvodem nedosažení systémovějších změn. Dalším problematickým bodem je nedostatečné nastavení kritérií pro hodnocení hospodárnosti, úspěšnosti, dopadu či udržitelnosti projektů na počátku realizace programu, bez kterého není možné tuto oblast na závěr dobře zhodnotit.

6.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY

6.2.1 Základní kvantitativní analýza

Priorita 2 JPD 3 zaměřená na podporu sociální integrace byla realizována v rámci tří opatření:

- o Opatření 2.1 - Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí;
- o Opatření 2.2 - Sladění rodinného a pracovního života;

- o Opatření 2.3 - Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb (globální grant)

a dvěma typy projektů:

- o grantovými projekty v rámci 4 grantových schémat a
- o regionálními projekty.

Grantové projekty byly mnohem významnějším typem projektů než regionální projekty z hlediska výše alokace finančních prostředků v rámci Priority 2. Na grantová schémata bylo dle dostupných dat v IS MSSF MONIT alokováno cca 728 135 409,- Kč, což činí 84,1 % finančních prostředků Priority 2.

V rámci Opatření 2.1 bylo realizováno 1 grantové schéma a to GS Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí.

V rámci Opatření 2.2 byla realizována 2 grantová schémata: GS 2.2.01 Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce a GS 2.2.02 Vyrovnávání šancí žen a mužů.

V rámci Opatření 2.3 bylo realizováno jedno grantové schéma: Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb.

Ke dni 30.9. 2008 podle dat z IS MONIT bylo ukončeno již 58 grantových projektů a 46 jich bylo finálně vypořádáno. Ze zaslaných dotazníků však vyplynulo, že svůj projekt dokončili již všichni respondenti. Je ale nutné vzít v úvahu, že tato odpověď vychází pouze ze vzorku 16 % všech projektů. Nicméně je možné předpokládat, že velká většina projektů je již zřejmě ukončena.

Regionální projekty byly z hlediska alokace Priority 2 (cca 16 % alokace rozpočtu) méně významnými projekty. Všechny regionální projekty byly realizovány v rámci opatření 2.1, byly zaměřené na vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb.

Bylo realizováno těchto 5 regionálních projektů:

- o Vzdělávání účastníků komunitního plánování sociálních služeb ve správních obvodech hl. m. Prahy, realizátorem bylo Městské centrum sociálních služeb a prevence

Účelem projektu bylo vytvoření podmínek, které měly ve správních obvodech Praha 1 až Praha 22 napomoci při zavádění i rozvoji komunitního plánování sociálních služeb s cílem zkvalitnit a zefektivnit poskytování sociálních služeb v rámci jejich územní působnosti a přeneseně i v celém pražském regionu. Záměrem projektu bylo podpořit aktivity vedoucí k navazování kontaktů a komunikačních spojení mezi uživateli, poskytovateli a zadavateli sociálních služeb, kteří společně působí v triádách komunitního plánování i posílení činností směřujících k zapojení širší veřejnosti do procesu přípravy lokálních komunitních plánů.

- o Aktivizace pracovního potenciálu sociálně znevýhodněných občanů, realizátorem bylo Městské centrum sociálních služeb a prevence

Projekt vytváří na úrovni pražského regionu systém pomoci skupinám ohroženým sociální exkluzí při návratu na otevřený trh práce. Nastavuje nízkoprahový, individuálně nastavitelný aktivizační program zaměřený na obnovu a rozvoj klíčových kompetencí, znalostí, dovedností a schopností příslušníků ohrožených skupin (bezdomovci a osoby se záznamem v trestním rejstříku). Individuální nastavení znamená, že s klienty projektu bude uzavírán kontrakt, který zohledňuje jejich tréninkové potřeby a provede je jenom těmi moduly, které potřebují.

- o Vzdělávání pracovníků sociální sféry, realizátorem bylo Městské centrum sociálních služeb a prevence

Hlavním cílem projektu je vytvořit a realizovat dosud neexistující komplexní vzdělávací program pro sociální pracovníky, který bude navazovat na vstupní vzdělávání a nabídné sociálním pracovníkům celoživotní průběžné vzdělávání v oboru. Cílovou skupinou jsou:

- 1) pracovníci sociálních odborů městských částí hl. m. Prahy (dále MČ)
- 2) sociální pracovníci příspěvkových organizací zřizovaných hl. m. Praha či jednotlivými městskými částmi
- 3) manažeři těchto příspěvkových organizací (dále PO)

- o Vzdělaný poskytovatel domácích sociálních služeb, realizátorem bylo Hl. město Praha

Projekt reaguje na potřebu vytvořit systémové vzdělávání pro zaměstnance pečovatelské služby - pečovatele. Cílovou skupinou jsou pečovatelé, tj. zaměstnanci organizací zřízených městskými částmi hlavního města Prahy a poskytující pečovatelskou službu.

- o Zavádění standardů kvality sociálních služeb v domovech důchodců zřízených Hlavním městem Prahou, realizátorem bylo Hlavní město Praha

Hlavním cílem projektu bylo naplněním specifických cílů zajistit v hl. m. Praze poskytování kvalitních sociálních služeb uživatelům ve 12 domovech důchodců v souladu se standardy kvality.

Specifické cíle projektu byly následující: podpořit přípravu jednotlivých poskytovatelů soc. služeb na očekávaný proces registrací a inspekci, dosáhnout, aby poskytovatelé postupně přijali konkrétní opatření pro naplňování národních standardů kvality v sociálních službách a vyškolit pro potřeby Magistrátu hl. m. Prahy lektory - průvodce kvalitou.

Tabulka 21: Přehled projektů v Prioritě 2

	Opatření 2.1	Opatření 2.2	Opatření 2.3	Priorita 2
Grantové projekty				
Počet výzev v rámci všech GS	4	4	3	11
Počet nasmlouvaných projektů ²³	120	28	63	216
Objem nasmlouvaných finančních prostředků ²⁴	583 966 865,-	107 570 928,-	36 597 616,-	728 135 409,-
Počet ukončených projektů ²⁵	1	0	57	58
Počet finálně vypořádaných projektů ²⁶	38	8	0	46
Systémové projekty	nebyly			
Regionální projekty				
Počet předložených projektů	5	-	-	5
Počet nasmlouvaných projektů	5	-	-	5
Objem nasmlouvaných finančních prostředků	137 418 955,-	-	-	137 418 955,-
Počet ukončených projektů	0	-	-	0

Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

²³ Tj. projektů od stavu „smlouva podepsána“ dále (ale jen pozitivní stavy).

²⁴ Tj. objem nasmlouvaných finančních prostředků v projektech.

²⁵ Tj. projektů ve stavu „realizace ukončena“ a „odevzdána zpráva“.

²⁶ Tj. projektů ve stavu „finální vypořádání“.

V rámci Priority 2 je nutné vyčerpat celkem 4,2097 mil. €, tj. 30 % (viz tabulka níže).

Tabulka 22: Podíl vyčerpaných alokací na jednotlivá opatření Priority 2 (v tis. €)

	Opatření 2.1	Opatření 2.2	Opatření 2.3	Priorita 2
Alokace 2004 – 2006	11758,7	1763,8	587,9	14110,4
Připraveno k certifikaci/zaúčtováno v IS Viola	8619,6	1489,9	511,3	10620,8
Certifikováno od počátku období 2004 - 2006	8574,0	1489,9	511,3	10575,2
Zbývá vyčerpat z alokace 2004-2006	3184,7	273,9	76,6	3535,2

Zdroj: Průběh čerpání strukturálních fondů 2004 – 2006 k 30.10. 2008

Z pohledu zbývajících alokací, kterou je nutné certifikovat, je na tom nejlépe Opatření 2.3, kterému zbývá certifikovat cca 13,0 % alokace, poté Opatření 2.2, kterému zbývá certifikovat 15,5 %. Nejhorší z tohoto pohledu je na tom Opatření 2.1, kterému zbývá 27,1 %. Celkově je nutné certifikovat ještě 25,1 % alokace za celou prioritu.

6.2.2 Typologie projektů

Prvním krokem bylo vytvoření podrobné typologie projektů a následně zhodnocení propojení projektů a jimi realizovaných aktivit s potřebami cílových skupin. Analýza vychází z dat z IS MONIT, provedeného dotazníkového šetření a z rozhovorů se zodpovědnými osobami implementační struktury.

6.2.2.1 Typologie projektů dle příjemce

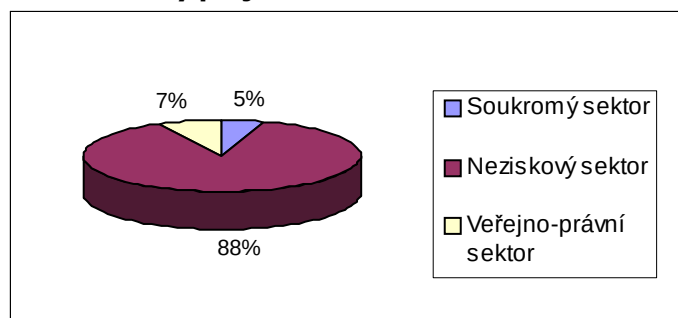
Metodická poznámka:

Typologie dle příjemce byla vytvořena na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Nositelé projektů byli zařazeni podle klíče uvedeného v Příloze 1 do třech sektorů:

- 1) soukromý sektor
- 2) neziskový sektor
- 3) veřejno-právní sektor

V Prioritě 2 byly zastoupeny všechny tři typy příjemců, jejich zastoupení dle počtu projektů znázorňuje následující graf.

Graf 15: Počty projektů dle žadatele v Prioritě 2



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění pro projekty Priority 2

- o Nejvíce projektů bylo realizováno od žadatelů z neziskového sektoru. Jejich podíl činil 88 %, tj. 190 projektů.
- o Následují veřejno-právní instituce, které se podílely na realizaci projektů ze 7 %, tj. 16 projekty a dále soukromý sektor, jehož podíl na počtu projektů činil pouze 5 %, tj. 10 projektů.
- o Všech 5 regionálních projektů bylo realizováno veřejno-právním sektorem.

6.2.2.2 Typologie projektů dle výše způsobilých výdajů

Metodická poznámka:

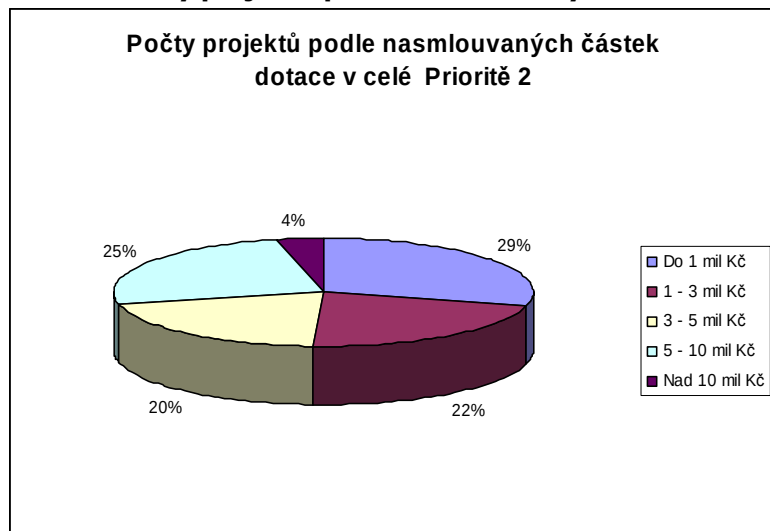
Projekty byly rozřazeny do pěti skupin dle výše způsobilých výdajů projektu, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008):

- 1) do 1 mil. Kč
- 2) 1 - 3 mil. Kč
- 3) 3 - 5 mil. Kč
- 4) 5 - 10 mil. Kč
- 5) nad 10 mil. Kč

Zjištění k Prioritě 2

V celé Prioritě 2 byly zastoupeny veškeré sledované kategorie projektů dle výše jejich způsobilých výdajů, viz následující graf.

Graf 16: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v celé Prioritě 2



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

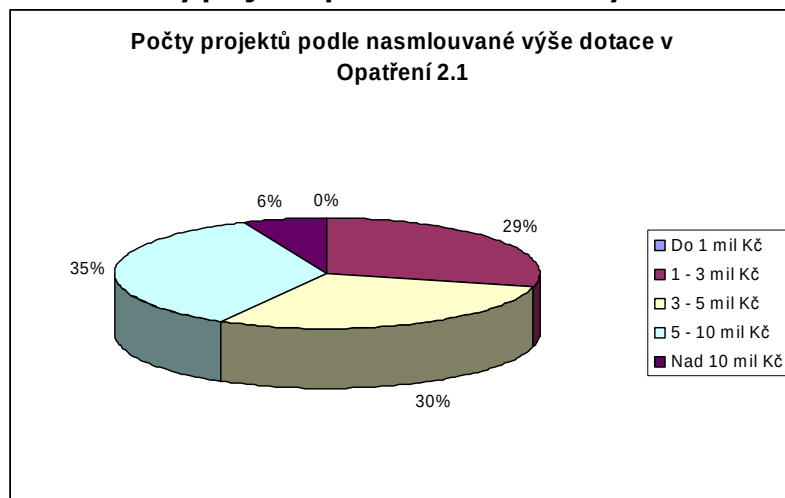
Hlavní zjištění pro projekty Priority 2

- o Poměrně rovnoměrně byly zastoupené projekty v objemu nasmlouvané výše do 1 mil. Kč, 1 - 3 mil. Kč, 3 - 5 mil. Kč a 5 - 10 mil. Kč.
- o Pouze 8 projektů bylo realizováno o objemu peněz nad 10 mil. Kč (4 %).

Zjištění k jednotlivým opatřením

V rámci jednotlivých opatření Priority 2 se struktura projektů lišila, viz následující grafy.

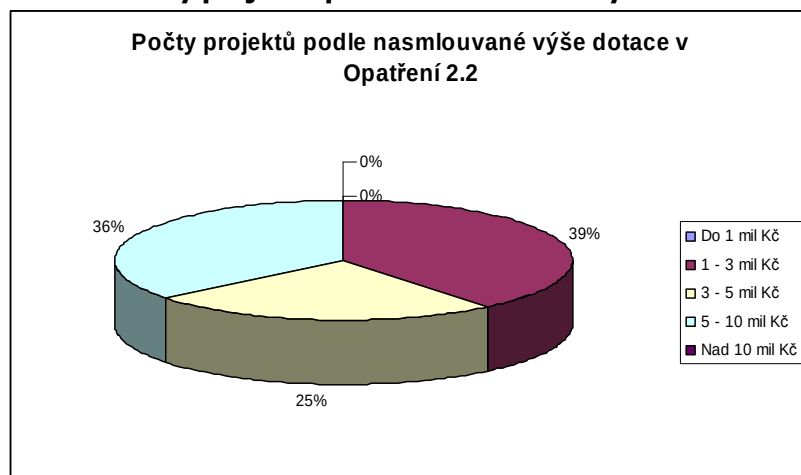
Graf 17: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace v Opatření 2.1



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

- o V rámci Opatření 2.1 bylo zastoupení projektů v objemu nasmlouvané výše 1 - 3 mil. Kč, 3 - 5 mil. Kč a 5 - 10 mil. Kč poměrně rovnoměrně zastoupené.
- o Pouze 8 projektů bylo realizováno o objemu peněz nad 10 mil. Kč (6 %) a žádný projekt nebyl realizován za méně než 1 mil. Kč.

Graf 18: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace v Opatření 2.2



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

- o V rámci Opatření 2.2 bylo opět zastoupení projektů v objemu nasmlouvané výše 1 - 3 mil. Kč, 3 - 5 mil. Kč a 5 - 10 mil. Kč poměrně rovnoměrné.
- o Žádný projekt nebyl realizován o objemu peněz nad 10 mil. Kč a ani za méně než 1 mil. Kč.

Zjištění k Opatření 2.3

V rámci Opatření 2.3 byly zastoupeny pouze projekty s nasmlouvanou částkou menší než 1 mil. Kč, což vyplývalo i z nastavení jednotlivých výzev.

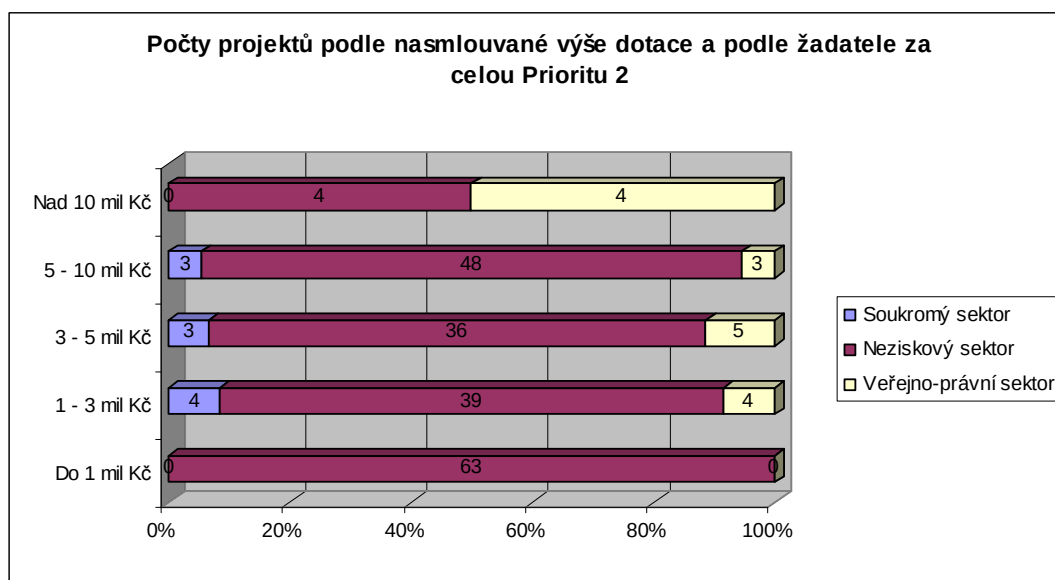
6.2.2.3 Kombinovaná typologie dle typu žadatele (příjemce) a nasmlouvané výše dotace (způsobilých výdajů)

Metodická poznámka:

Rovněž byla zpracována kombinace dvou typologií – dle typu příjemce a výše způsobilých výdajů, a to s cílem identifikovat rozdíly v rozpočtech projektů v závislosti na typu příjemce.

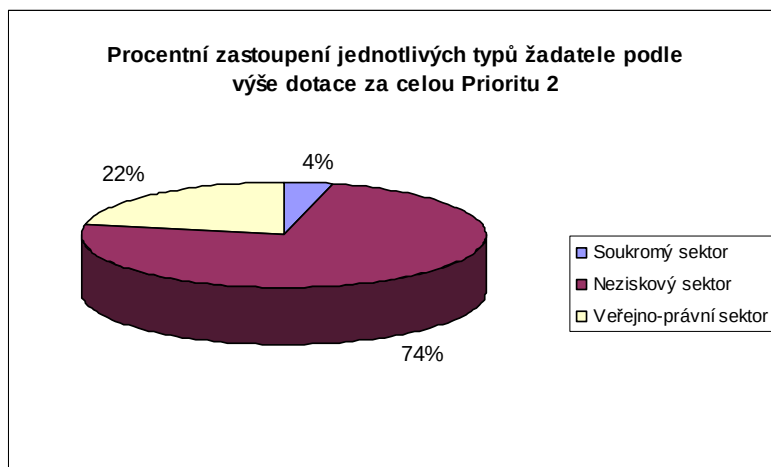
Kombinovaná typologie podle typu žadatele a výše způsobilých výdajů byla provedena za celou Prioritu 2 a dále za jednotlivá opatření. Níže uvedený graf ukazuje velké rozdíly mezi jednotlivými typy žadatelů z hlediska výše způsobilých výdajů projektů. Dle relativního zastoupení počtu projektů dominuje neziskový sektor ve všech finančních rozmezích.

Graf 19: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle žadatele za celou Prioritu 2



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf 20: Procentní zastoupení jednotlivých typů žadatele podle výše dotace za celou Prioritu 2

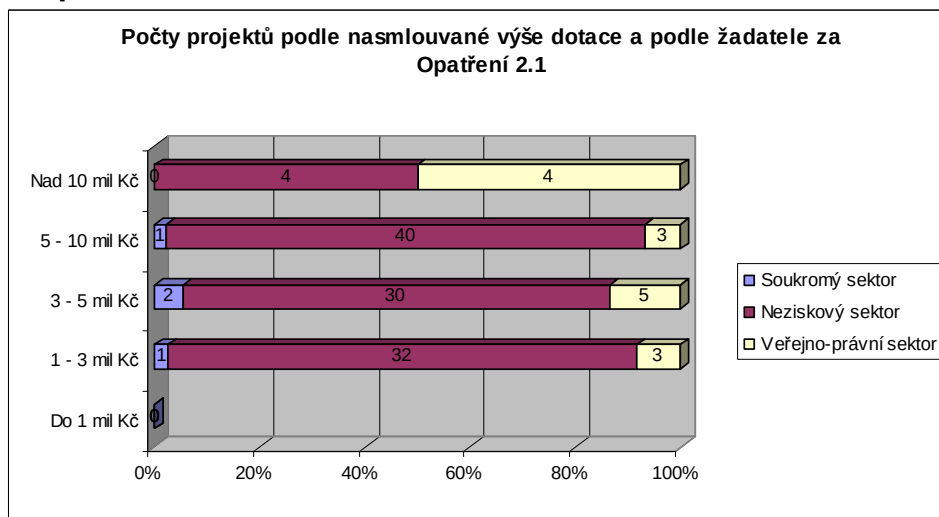


Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění pro projekty Priority 2

- o V rámci celé Priority 2 sice početně převládají projekty z neziskového sektoru, nejvíce projektů je ale realizováno v rámci Opatření 2.3 a tudíž za objem dotace menší než 1 mil. Kč. Nicméně stále si neziskový sektor rozdělil největší podíl dotace, a to 74 %.
- o Neziskový sektor dále převládá téměř ve většině finančních pásem kromě toho nejvyššího, tj. u projektů nad 10 mil. Kč, kde je počet projektů vyrovnán s veřejno-právním sektorem.
- o Soukromý sektor ani veřejno-právní sektor nejsou v Prioritě 2 příliš zastoupeny. Veřejno-právní sektor si ale rozdělil více peněz, a to 22 % všech finančních prostředků Priority 2.

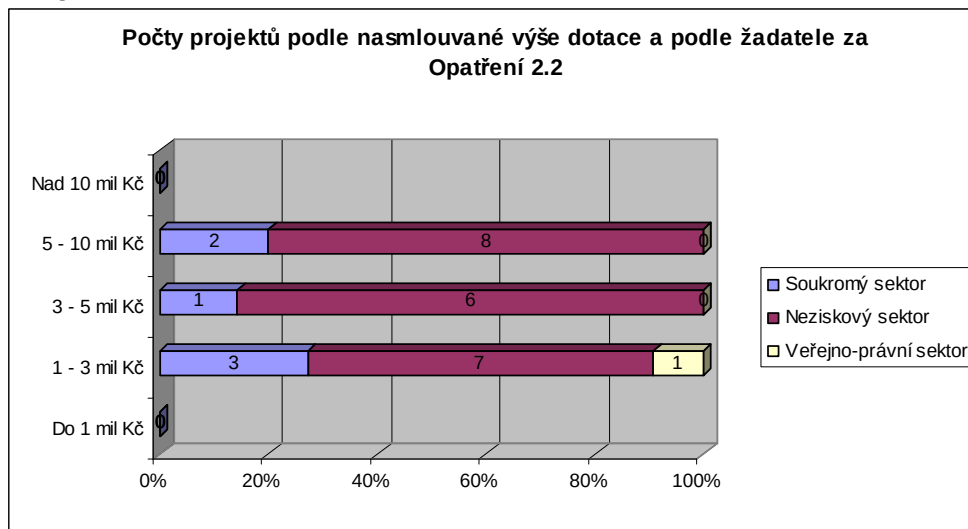
Graf 21: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle žadatele za Opatření 2.1



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

V rámci Opatření 2.1 nebyly téměř vůbec zastoupeny projekty v soukromé sféře. Veřejno-právní sektor realizoval málo projektů, ale v poměrně větším finančním objemu. Nebyly zde žádné projekty za méně než 1 mil. Kč.

Graf 22: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle žadatele za Opatření 2.2



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

V rámci Opatření 2.2 bylo realizováno relativně více projektů ze soukromého sektoru a některé ve větších finančních objemech. Nicméně stále početně převládá neziskový sektor. V tomto opatření nebyly zastoupeny projekty do 1 mil. Kč ani nad 10 mil. Kč.

V rámci **Opatření 2.3** byly realizovány pouze projekty v neziskovém sektoru o objemu financí do 1 mil. Kč.

Průměrná výše dotace na jeden projekt dle sektoru

Tabulka 23: Průměrná výše dotace na jeden projekt dle sektoru

Sektor	Průměrná výše dotace na projekt (Kč)
Soukromý sektor	3 444 935
Neziskový sektor	3 375 763
Veřejno-právní sektor	11 798 534

6.2.2.4 Typologie projektů dle cílových skupin

Metodická poznámka:

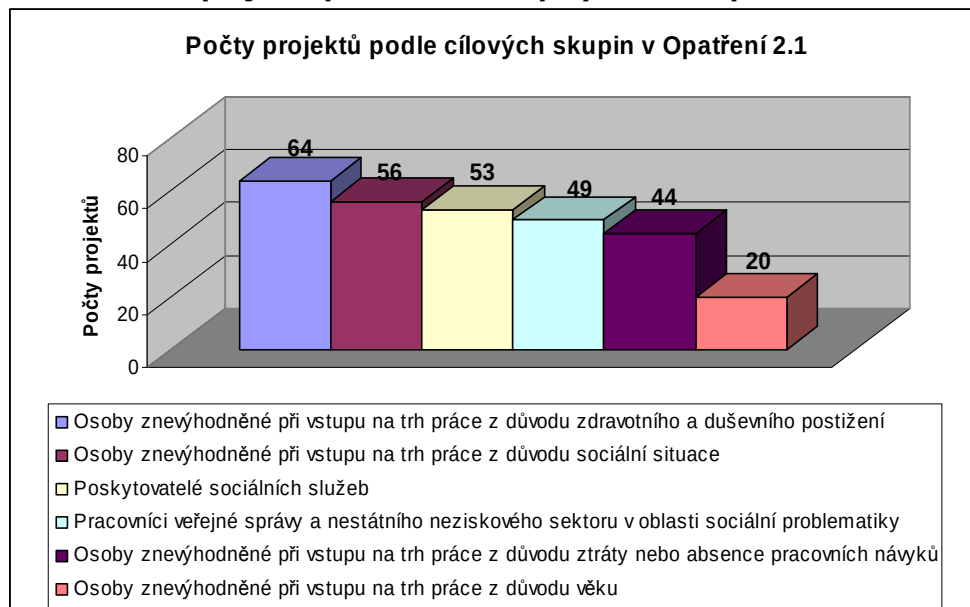
Dále byla zpracována typologie projektů dle jejich zaměření na cílové skupiny, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Sestava obsahovala cílové skupiny vybrané v projektových žádostech, přičemž tato množina cílových skupin se shodovala s cílovými skupinami definovanými v programovém dodatku na úrovni opatření. Typologie vytvořená na základě této sestavy byla následně konfrontována s výsledky terénního šetření, a to s cílem odhalit posuny v zaměření projektů v průběhu jejich realizace (oproti předpokladům v žádosti o dotaci).

Cílové skupiny projektů byly rozdílné pro každé opatření, neboť vycházely z rozdílných zaměření jednotlivých opatření. Dále je tedy znázorněna typologie pro jednotlivá opatření zvlášť.

Zjištění k Opatření 2.1

V rámci Opatření 2.1 mohli žadatelé volit mezi 6 cílovými skupinami a měli možnost vybrat si více než jen jednu cílovou skupinu, na kterou svůj projekt zaměří. Počty projektů, které si tuto určitou cílovou skupinu vybraly, jsou graficky znázorněny níže.

Graf 23: Počet projektů podle cílové skupiny v rámci Opatření 2.1



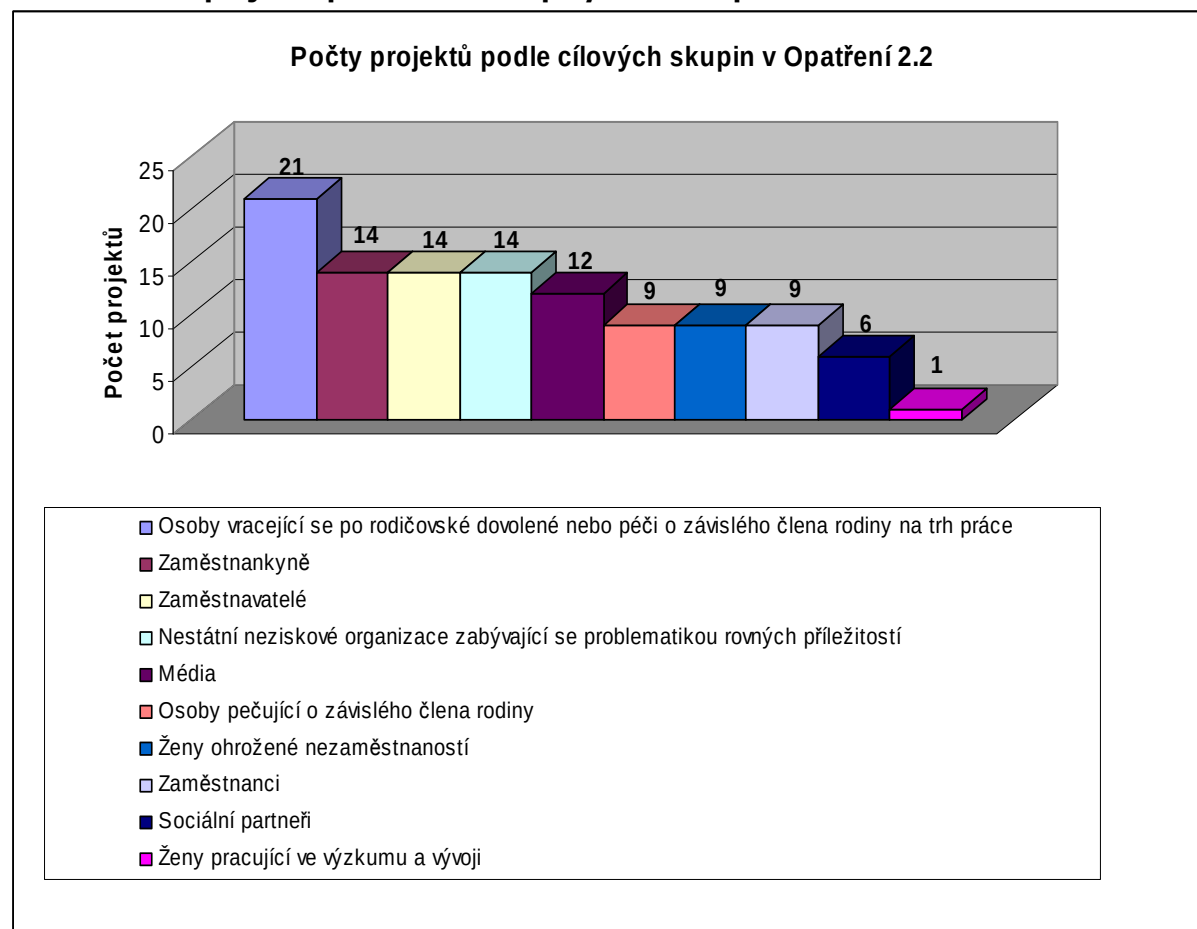
Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

V rámci Opatření 2.1 bylo nejvíce projektů zaměřeno na osoby znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu zdravotního a duševního postižení (64 projektů, tj. 51 %) a dále na osoby znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu sociální situace (56 projektů, tj. 45 %).

Zjištění k Opatření 2.2

V rámci Opatření 2.2 mohli žadatelé volit mezi 10 cílovými skupinami a měli možnost vybrat si více než jen jednu cílovou skupinu, na kterou svůj projekt zaměří. Počty projektů, které si tuto určitou cílovou skupinu vybraly, jsou graficky znázorněny níže.

Graf 24: Počet projektů podle cílové skupiny v rámci Opatření 2.2



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

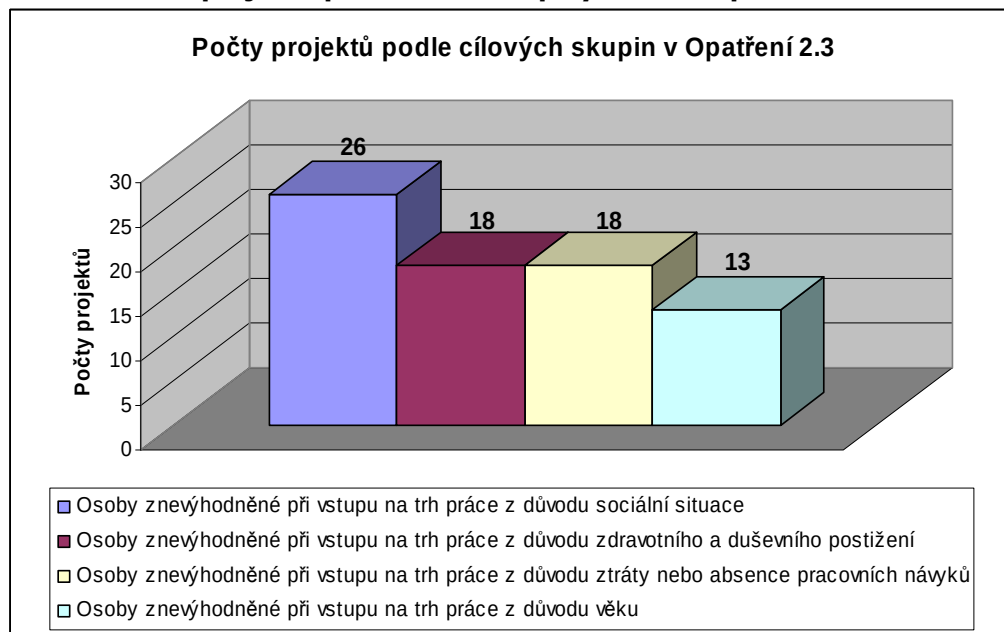
V rámci Opatření 2.2 uvedlo nejvíce projektů cílové skupiny:

- o osoby vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce (21 projektů, tj. 75 %),
- o zaměstnankyně, zaměstnavatelé a nestátní neziskové organizace zabývající se problematikou rovných příležitostí – shodně po 14 projektech, tj. 50 %.

Zjištění k Opatření 2.3

V rámci Opatření 2.3 mohli žadatelé volit mezi 4 cílovými skupinami a měli možnost vybrat si více než jen jednu cílovou skupinu, na kterou svůj projekt zaměří. Počty projektů, které si tuto určitou cílovou skupinu vybraly, jsou graficky znázorněny níže.

Graf 25: Počet projektů podle cílové skupiny v rámci Opatření 2.3*

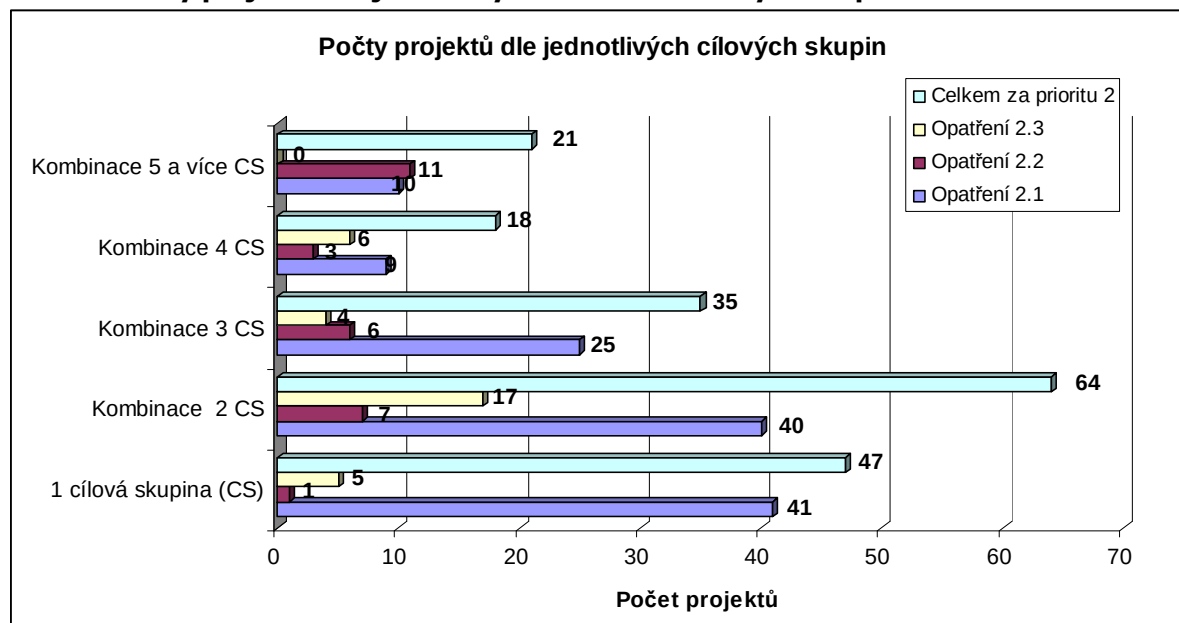


Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

*) U poloviny projektů (tj. 31 projektů) Opatření 2.3 nebyly uvedeny cílové skupiny. Proto jsou procenta projektů, která tuto cílovou skupinu uvedla, počítána z počtu projektů, které údaje o cílových skupinách vyplnily, tj. z 32 projektů.

Převážná většina projektů uvedla v rámci Opatření 2.3 cílovou skupinu osob znevýhodněných při vstupu na trh práce z důvodu sociální situace, a to v 26 případech, tj. 81 % projektů.

Graf 26: Počty projektů dle jednotlivých kombinací cílových skupin



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Nejvíce si žadatelé v rámci Priority 2 volili 2 cílové skupiny, a dále 1 cílovou skupinu, což bylo zejména ovlivněno Opatřeními 2.1 a 2.3. V rámci Opatření 2.2 převládala kombinace 5 a více cílových skupin.

Doplňující zjištění z dotazníkového šetření

Cílové skupiny, které si projekty zvolily v projektové žádosti, téměř úplně odpovídají cílovým skupinám z odpovědí z dotazníkového šetření. Nejčtenější cílové skupiny uvedené v žádosti zůstaly nejčtenějšími, i co se týče skutečné realizace. Také počet zvolených cílových skupin uvedený v projektových žádostech odpovídá skutečné realizaci.

6.2.2.5 Typologie projektů dle aktivit

Aktivity, na které byly projekty zaměřeny, byly rozdílné pro každé opatření, neboť vycházely z rozdílných zaměření jednotlivých opatření. Dále je tedy znázorněna typologie pro jednotlivá opatření zvlášť.

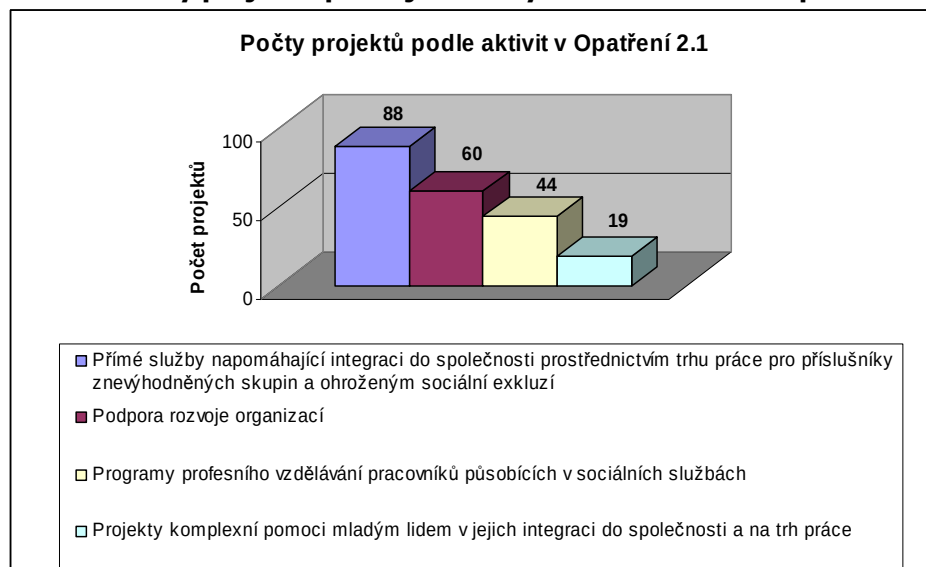
Metodická poznámka:

Zpracována byla také typologie projektů dle aktivit, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Sestava obsahovala aktivity vybrané v projektových žádostech, přičemž tato množina aktivit se shodovala s aktivitami definovanými v programovém dodatku na úrovni opatření. Typologie vytvořená na základě této sestavy byla následně konfrontována s výsledky terénního šetření, a to s cílem odhalit posuny v zaměření projektů v průběhu jejich realizace (oproti předpokladům v žádosti o dotaci).

Zjištění k Opatření 2.1

V rámci Opatření 2.1 mohli žadatelé volit mezi 4 aktivitami a měli možnost vybrat si více než jen jednu, na kterou svůj projekt zaměří. Počty projektů, které si tuto určitou aktivitu vybraly, jsou graficky znázorněny níže.

Graf 27: Počty projektů podle jednotlivých aktivit v rámci Opatření 2.1



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

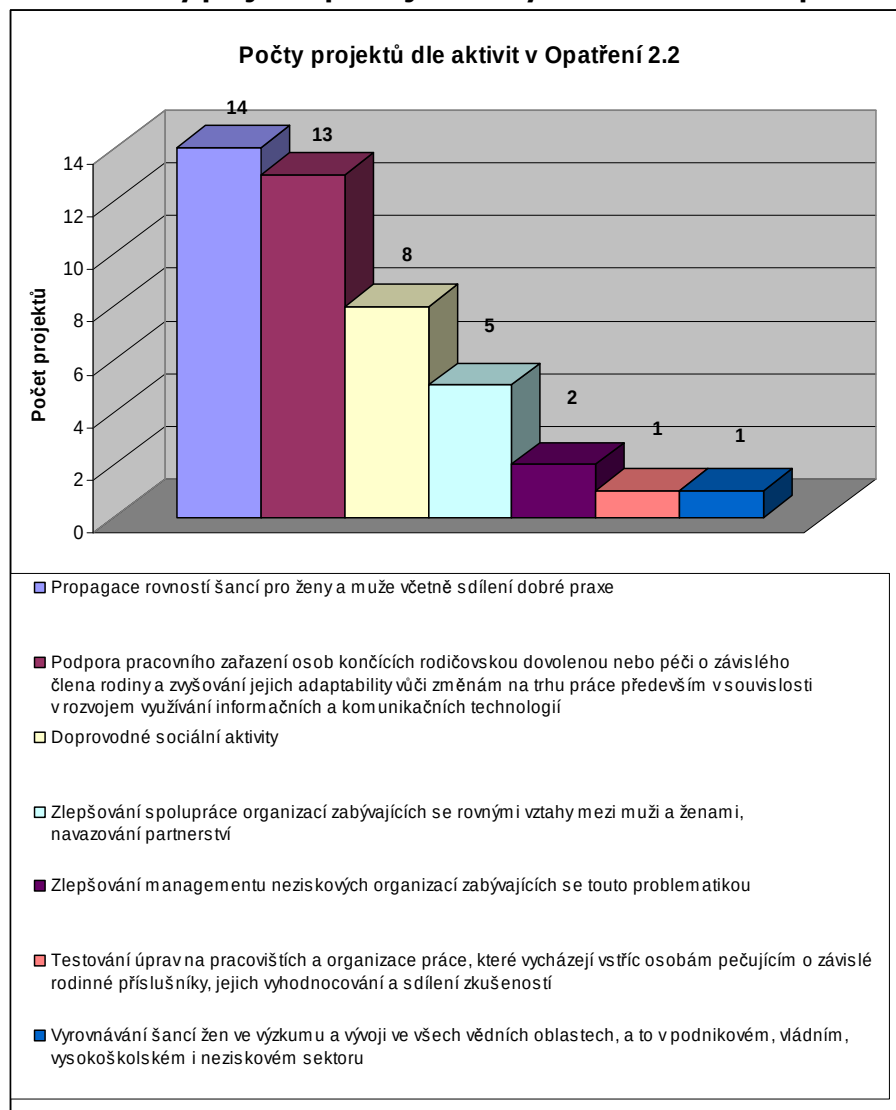
V rámci Opatření 2.1 nejvíce projektů obsahovalo aktivity:

- o „přímé služby napomáhající integraci do společnosti prostřednictvím trhu práce pro příslušníky znevýhodněných skupin a ohroženým sociální exkluzí“ (88 projektů, tj. 70 %);
- o „podpora rozvoje organizací“ (60 projektů, tj. 48 %) a dále „programy profesního vzdělávání pracovníků působících v sociálních službách“ (44 projektů, tj. 35 %).

Zjištění k Opatření 2.2

V rámci Opatření 2.2 mohli žadatelé volit mezi 7 aktivitami a měli možnost vybrat si více než jen jednu aktivitu, na kterou svůj projekt zaměří. Počty projektů, které si tuto určitou aktivitu vybraly, jsou graficky znázorněny níže.

Graf 28: Počty projektů podle jednotlivých aktivit v rámci Opatření 2.2



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

V rámci Opatření 2.2 bylo nejvíce projektů zaměřeno na aktivity:

- o „propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe“ (14 projektů, tj. 50 %),
- o „podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti s rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií“ (13 projektů, tj. 46 %).

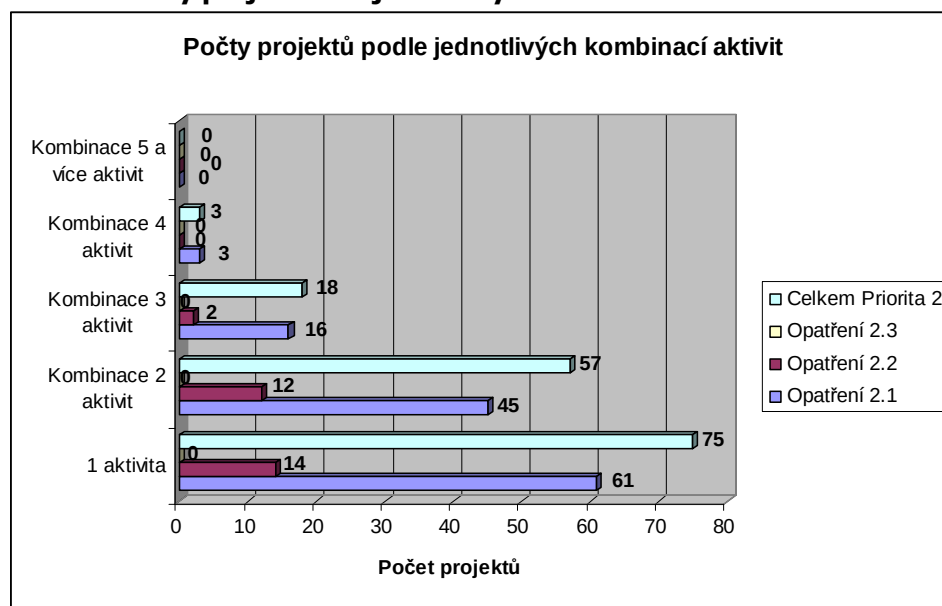
Zjištění k Opatření 2.3

V rámci Opatření 2.3 mohli žadatelé volit mezi 6 aktivitami a měli možnost vybrat si více než jen jednu aktivitu, na kterou svůj projekt zaměří. Bohužel data ohledně aktivit v rámci Opatření 2.3 nejsou v IS MONIT uvedena, nelze proto typologii projektů provést. Níže je uvedeno 6 aktivit, které si mohly projekty zvolit:

1. rozvoj a realizace vzdělávacích programů zaměřených na zlepšení kvality a dostupnosti sociálních služeb;
2. rozvoj a realizace programů pro vzdělávání školitelů a vzdělavatelů z řad NNO o užívání moderních metod sociální práce a sociálních služeb;
3. rozvoj a realizace poradenských služeb s dopadem na sociální začlenění ohrožených skupin a trh práce;
4. zajištění odborného vzdělávání pracovníků NNO;
5. zajištění speciálních služeb skupinám ohroženým sociální exkluzí;
6. vzdělávání k posílení kapacit a rozvoji lidských zdrojů v NNO poskytujících sociální služby znevýhodněným skupinám obyvatel a pro skupiny osob ohrožených sociální exkluzí.

Projekty si většinou volily více aktivit. Počty projektů dle jednotlivých kombinací aktivit ukazuje níže uvedený graf.

Graf 29: Počty projektů dle jednotlivých kombinací aktivit*



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

*) V rámci Opatření 2.3 nebyly uvedeny žádné údaje, v grafu je to tedy znázorněno jako 0.

V rámci celé Priority 2 byla nejčastěji volena jen 1 aktivita, což je zejména ovlivněno Opatřením 2.1. Velmi častá byla také kombinace 2 aktivit.

Doplňující zjištění z dotazníkového šetření

I u aktivit vyplývají z dotazníkového šetření podobná zjištění. Nejčastěji realizovanou aktivitou ze všech byly „přímé služby napomáhající integraci do společnosti prostřednictvím trhu práce pro příslušníky znevýhodněných skupin a ohroženým sociální exkluzí“. Zastoupení dalších aktivit také více méně odpovídalo zjištění z dotazníkového šetření. Menší rozdíl byl zjištěn pouze v počtu kombinací aktivit. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejčastější

byla kombinace 1 nebo 3 aktivit, kombinace 2 aktivit tak častá nebyla. Tento rozdíl ale může být způsoben absencí dat k Opatření 2.3 v IS MSSF Monit.

6.2.2.6 Jaké typy projektů byly podpořeny v rámci Priority 2?

V rámci Priority 2 byly podpořeny zejména grantové projekty, které obdržely 84,1 % všech finančních prostředků této priority, celkem 728 135 409 Kč. Pouze 5 projektů bylo regionálních, realizovaly ale 16 % rozpočtu.

Grantové projekty byly realizovány pomocí 4 grantových schémat v rámci všech 3 opatření. Regionální projekty byly realizovány pouze v rámci Opatření 2.1 veřejným sektorem a byly zaměřené na vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb.

Mezi realizátory projektů převažovaly neziskové organizace, které realizovaly 88 % projektů a 74 % celkového objemu dotace na Prioritu 2. Největší projekty z hlediska nasmlouvaných peněz se realizovaly ve veřejno-právním sektoru, kde činil průměr dotace na 1 projekt 11 798 534 Kč. Průměrný objem dotace v neziskovém a soukromém sektoru byl srovnatelný, cca 3 400 000 Kč.

Byly provedeny také další 2 typologie – rozdělení projektů podle cílových skupin a podle realizovaných aktivit. Tyto typologie jsou podrobně popsány v kapitolách 7.2.2 a 7.2.3 a v souhrnných odpovědích dále v textu jsou k nim shrnuta hlavní zjištění.

6.2.2.7 Jaké cílové skupiny byly zapojeny do projektů (typologie podpořených osob, jejich charakteristika, důvody zapojení do projektu apod.)?

V rámci Priority 2 bylo zastoupeno 16 různých cílových skupin (viz výše typologie podle cílových skupin), které se lišily v každém opatření. Opatření 2.3 bylo zaměřené na stejné 4 skupiny jako Opatření 2.1. V rámci Opatření 2.1 byla nejvíce zastoupena cílová skupina „osoby znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu zdravotního a duševního postižení“ – toto byla nejčastěji zastoupená cílová skupina v celé Prioritě 2. V rámci Opatření 2.2 byla nejvíce zastoupena cílová skupina „osoby vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce“ a v rámci Opatření 2.3 byla nejvíce zastoupena cílová skupina „osoby znevýhodněné při vstupu na trh práce z důvodu sociální situace“. Nejméně podpořenou cílovou skupinou v rámci celé Priority 2 byly „ženy pracující ve výzkumu a vývoji“ a „sociální partneři“, neboť toto jsou početně relativně menší cílové skupiny. V rámci Opatření 2.2 u GS Vyrovnávání šancí žen a mužů byli zaměstnavatelé málo zapojeni do projektů tohoto GS.

Typy cílových skupin vycházely ze zaměření jednotlivých opatření a také z programových dokumentů. Nejčastěji se projekty zaměřovaly na 1 či 2 cílové skupiny. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že se cílové skupiny na realizátory projektů obracely z důvodu potřeby jejich služby nebo byly osloveny proto, že jsou to potřebné cílové skupiny. Z dotazníkového šetření vyplynulo i to, že v některých případech (cca v 19 %) se projekty zaměřily na menší počet cílových skupin, a to o 1- 2 cílové skupiny méně, než kolik uvedly v projektové žádosti. Důvodem byl např. fakt, že měly dostatečné množství zástupců ostatních cílových skupin nebo že zjistily, že některá cílová skupina nemá o projekt zájem.

6.2.3 Vazba projektů na potřeby cílových skupin a cíle programu

Každé opatření mělo v programové dokumentaci určeno svůj globální cíl, ten byl dále rozpracován do několika specifických cílů, které s ním byly v souladu. Tyto specifické cíle a aktivity jednotlivých opatření nebyly v programovém dokumentu vyloženě provázány a jsou odlišné pro každé opatření. Přiřazení jednotlivých aktivit k specifickým cílům bylo provedeno podle logické souvislosti na základě úsudku evaluátorů této priority. V rámci Priority 2 nebylo

vždy příliš jasné, který cíl koresponduje s kterou aktivitou. Evaluátoři se tedy snažili provázat danou aktivitu s co nejvíce cíli, ke kterým by daná aktivita mohla přispět. Nicméně, vzhledem k tomu, že pod určitým typem aktivit se může skrývat mnoho různých činností, je pravděpodobné, že v jednotlivých případech typové aktivity spadají spíše pod jiný cíl.

Zjištění k Opatření 2.1

V rámci Opatření 2.1 bylo v programovém dodatku specifikováno 6 specifických cílů (očíslovány v pořadí totožném s programovým dodatkem) a v návaznosti na ně 4 konkrétní aktivity. Aktivity jsou označeny písmeny A - D. Většina specifických cílů byla podle úsudku evaluátorů realizována v rámci více aktivit. Na druhou stranu často i jednotlivé aktivity přispívaly k realizaci více cílů.

Specifické cíle:

1. Obnova a rozvoj klíčových znalostí, dovedností a schopností, které umožní příslušníkům ohrožených skupin sociální a pracovní začlenění a zajištění přístupu ke vzdělávání.
2. Rozvoj subjektů a organizací zabývajících se programy pro společenskou integraci osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociální exkluzí.
3. Vytvoření rámce pomoci pro osoby čelící sociální exkluzi. To bude zahrnovat přípravu profesního vzdělávání a jeho poskytnutí pracovníkům v této oblasti. Rozvoj a rozšíření stávajícího poskytování sociálních služeb k profesionální pomoci, více cílené a přizpůsobené potřebám. Tato opatření by měla významně napomoci osobám s kumulovanými znevýhodněními v přístupu nebo setrvání na trhu práce.
4. Zavádění opatření k naplnění standardů kvality požadovaných v sociálních službách školením školitelů a následně zadavatelů služeb, manažerů a poskytovatelů. Zavedení systému vzdělávání pracovníků v sociálních službách.
5. Získávání a analýza podrobných informací o sociálním terénu a jejich šíření.
6. Vytvoření odpovídajícího vzdělávání motivujícího ke komunitnímu plánování za účelem zlepšení dostupnosti služeb pro osoby ohrožené sociální exkluzí.

Aktivity:

- A - Přímé služby napomáhající integraci do společnosti prostřednictvím trhu práce pro příslušníky znevýhodněných skupin a ohroženým sociální exkluzí;
- B - Podpora rozvoje organizací;
- C - Programy profesního vzdělávání pracovníků působících v sociálních službách;
- D - Projekty komplexní pomoci mladým lidem v jejich integraci do společnosti a na trh práce.

Tabulka 24: Kombinace jednotlivých aktivit v rámci specifických cílů Opatření 2.1 a jejich počet

	Kombinace aktivit	Počet aktivit celkem pro Opatření 2.1	Procentní zastoupení aktivit k celkovému počtu projektů pro Opatření 2.1*
Spec. cíl 1	A+D	107	86%
Spec. cíl 2	B	60	48%
Spec. cíl 3	A+C+D	151	121%
Spec. cíl 4	B+C	104	83%
Spec. cíl 5	B+C	104	83%
Spec. cíl 6	B+C	104	83%

*) Uvedená procentní zastoupení aktivit jsou počítána k celkovému počtu projektů v rámci Opatření 2.1, tj. 125 projektů. Tento ukazatel je pouze orientační, je časté, že 1 projekt mohl realizovat více aktivit v rámci jednoho specifického cíle, nejde tedy o přesné procentní zastoupení projektů.

Hlavní zjištění k provázanosti aktivit a specifických cílů Opatření 2.1

- o Nejvíce aktivit bylo v Opatření 2.1 realizováno v rámci 3. specifického cíle - Vytvoření rámce pomoci pro osoby čelící sociální exkluzi. V rámci tohoto cíle bylo realizováno různými projekty 151 aktivit, což je ekvivalentní tomu, že každý projekt přispěl k realizaci tohoto specifického cíle.
- o Dále bylo mnoho projektů realizováno v rámci 1. specifického cíle Obnova a rozvoj klíčových znalostí, dovedností a schopností, které umožní příslušníkům ohrožených skupin sociální a pracovní začlenění a zajištění přístupu ke vzdělávání. Tady bylo realizováno 107 aktivit, což je ekvivalentní tomu, že 86 % projektů přispělo k tomuto cíli.

Zjištění k Opatření 2.2

V rámci Opatření 2.2 byly v programovém dodatku specifikovány 4 specifické cíle (očíslovány v pořadí totožným s programovým dodatkem) a v návaznosti na ně 7 konkrétních aktivit. Aktivita jsou označeny písmeny A - G.

Specifické cíle:

1. Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu;
2. Zlepšování podmínek kariéry žen ve výzkumu a vývoji na základě analýzy příčin včetně překlenování chybějících poznatků o postavení žen ve výzkumu a vývoji;
3. Tvorba partnerských sítí organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života;
4. Oslabení předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám a zvýšení všeobecného povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě.

Aktivity:

A Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe;

B Podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti s rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií;

C Doprovodné sociální aktivity;

D Zlepšování spolupráce organizací zabývajících se rovnými vztahy mezi muži a ženami, navazování partnerství;

E Zlepšování managementu neziskových organizací zabývajících se touto problematikou;

F Testování úprav na pracovištích a organizace práce, které vycházejí vstříc osobám pečujícím o závislé rodinné příslušníky, jejich vyhodnocování a sdílení zkušeností;

G Vyrovnávání šancí žen ve výzkumu a vývoji ve všech vědních oblastech, a to v podnikovém, vládním, vysokoškolském i neziskovém sektoru.

Tabulka 25: Kombinace jednotlivých aktivit v rámci specifických cílů Opatření 2.2 a jejich počet

	Kombinace aktivit	Počet aktivit celkem pro Opatření 2.2	Procentní zastoupení aktivit k celkovému počtu projektů pro Opatření 2.2*
Spec. cíl 1	B+C+F	22	79%
Spec. cíl 2	A+ G	15	54%
Spec. cíl 3	D+ E	7	25%
Spec. cíl 4	A	14	50%

*) Uvedená procentní zastoupení aktivit jsou počítána k celkovému počtu projektů v rámci Opatření 2.2, tj. k 28 projektům. Tento ukazatel je pouze orientační, je časté, že 1 projekt mohl realizovat více aktivit v rámci jednoho specifického cíle, nejde tedy o přesné procentní zastoupení projektů.

Hlavní zjištění k provázanosti aktivit a specifických cílů Opatření 2.2

Dvě grantová schémata, která byla v rámci Opatření 2.2 realizována, byla zaměřena vždy na jiné cíle, což vyplývalo z toho, jak byly nastaveny jednotlivé výzvy těchto grantových schémat.

- o V rámci GS 2.2.01 Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce byly realizovány pouze aktivity přispívající k naplnění specifického cíle 1.
- o V rámci GS 2.2.02 Vyrovnávání šancí žen a mužů byly realizovány aktivity pro naplnění specifických cílů 2, 3 a 4.
- o Nejvíce aktivit bylo realizováno v rámci 1. specifického cíle, neboť se na něj zaměřily všechny projekty GS 2.2.01, tj. 14 projektů. Pro naplnění tohoto cíle bylo realizováno 22 aktivit, což odpovídá 79 % projektů. Poté bylo nejvíce aktivit realizováno v rámci 2. specifického cíle, tj. Zlepšování podmínek kariéry žen ve výzkumu a vývoji na základě analýzy příčin včetně překlenování chybějících poznatků o postavení žen ve výzkumu a vývoji. Pro naplnění tohoto cíle bylo realizováno 15 aktivit, což odpovídá 54 % projektů.

Zjištění k Opatření 2.3

V rámci Opatření 2.3 byly v programovém dodatku specifikovány 3 specifické cíle (očíslovány v pořadí totožným s programovým dodatkem) a v návaznosti na ně 6 konkrétních aktivit. Aktivity jsou označeny písmeny A – F. Nicméně ač byly tyto aktivity uvedeny v IS MONIT, jednotlivé projekty k těmto aktivitám informace nevyplnily. NROS zavedl jiný typ dělení aktivit a to na 3 okruhy:

A - žadatel v rámci projektu absoluuje školení, kursy atd., které směřují k posílení vlastních kapacit organizace;

B - žadatel poskytuje sociální služby, které přispívají znevýhodněným skupinám v jejich integraci na trh práce;

C - žadatel v rámci projektu poskytuje školení pro ostatní NNO, které pracují se sociálními skupinami ohroženými sociální exkluzí.

Samostatně mohl žadatel vybrat variantu A a C. V případě, že zvolil variantu B, musel zvolit současně i variantu A. U varianty B mohl žadatel zvolit variantu A. Data o počtu projektů v těchto 3 skupinách od NROS nejsou ale k dispozici.

Níže jsou uvedené specifické cíle a k tomu odpovídající aktivity podle programového dodatku.

K těmto specifickým cílům nejsou dostupná data z jednotlivých projektů v IS MONIT.

Specifické cíle:

1. Posílení kapacity a kvality subjektů zabývajících se programy sociální integrace osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením;
2. Rozšíření nabídky a dostupnosti sociálních služeb podle potřeb osob ohrožených sociálním vyloučením a podle požadavků jednotlivých regionů;
3. Vzdělávání v oblasti transformace residenčních služeb a rozšíření kapacity terénních služeb se zaměřením na snížení sociálního vyloučení ve vztahu k trhu práce.

Aktivity:

A Rozvoj a realizace vzdělávacích programů zaměřených na zlepšení kvality a dostupnosti sociálních služeb;

B Rozvoj a realizace programů pro vzdělávání školitelů a vzdělavatelů z řad NNO o užívání moderních metod sociální práce a sociálních služeb;

C Rozvoj a realizace poradenských služeb s dopadem na sociální začlenění ohrožených skupin a trh práce;

D Zajištění odborného vzdělávání pracovníků NNO;

E Zajištění speciálních služeb skupinám ohroženým sociální exkluzí;

F Vzdělávání k posílení kapacit a rozvoji lidských zdrojů v NNO poskytujících sociální služby znevýhodněným skupinám obyvatel a pro skupiny osob ohrožených sociální exkluzí.

Tabulka 26: Kombinace jednotlivých aktivit v rámci specifických cílů Opatření 2.3

	Kombinace aktivit
Spec. cíl 1	A+B+C+D+E+F
Spec. cíl 2	A+B+C+E+F
Spec. cíl 3	A+B+D+F

Jak vyplývá z předcházející tabulky, v rámci Opatření 2.3 naplňují téměř všechny aktivity všechny specifické cíle. Vzhledem k tomu nebudou počty aktivit v rámci jednotlivých specifických cílů Opatření 2.3 brány evaluátory na zřetel, neboť to není vypovídající údaj o tom, jak byly jednotlivé specifické cíle naplněny.

6.2.4 Monitorovací indikátory

Indikátory 2.1

- o U všech indikátorů (kromě indikátoru „počet podpořených projektů“) překročily hodnoty ze dne 30.9. 2008 cílové hodnoty stanovené v programovém dodatku JPD 3,

což je určité měřítko úspěšnosti, i když je to někdy způsobeno (např. u počtu podpořených osob – klientů služeb) tím, že jeden účastník byl započítán vícekrát.

Tabulka 27: Indikátory Opatření 2.1 – GS a RP

Typ	Číslo	Název indikátoru	Cílová hodnota (2006)	Hodnota ke dni 30.9.2008 (sestava AMI)	Stav ke konci roku 2007 ¹
Vstup		Celkový rozpočet	23 517 344 EUR		
Výstup	1.05.00.A	Počet podpořených osob – klientů služeb	5 250	24988	24 416
	1.01.00.A	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	500	12789	9 485
	1.04.00.A	Počet podpořených organizací	200	339	289
	1.11.00.A	Počet podpořených projektů	185	125	93•
Výsledek	2.41.00.A	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb	45 %	84.80 % u GS* A 80% u RPy	75,6 %
	2.43.00.A	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	76 %	0 **	69,7 %
	2.06.00.A	Počet nově vytvořených programů zaměřených na společenskou integraci osob sociálně exkludovaných nebo ohrožených sociální exkluzí	40	Není údaj v AMI pro op. 2.1	200
Dopad	3.21.00.A	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	40 %	Není údaj v AMI pro op. 2.1	0

¹ Údaje z tab. „Věcné monitorovací indikátory Opatření 2.1“ z výroční zprávy JPD 3 MPSV 2007

• Údaj z tab. „Výběrový proces u GS 2.1.01“ z výroční zprávy JPD 3 MPSV 2007

*Tento údaj je uveden v AMI 2.1 jen u 36 projektů. Toto procento je matematický průměr procent u těchto 36 projektů.

**Tento údaj existuje v AMI 2.1, ale u všech projektů je uvedena „0“

Indikátory 2.2

- o Jak je patrné z níže uvedené tabulky, několik indikátorů (např. „počet podpořených osob – klientů služeb“) mělo vyšší hodnotu ke konci roku 2007 (podle výroční zprávy z JPD 3), než jak bylo doopravdy uvedeno v IS MONIT ke dni 30.9. 2008 (podle sestav AMI, které byly vytvořeny z MONITu). Tato situace je zřejmě dána tím, že mnoho implementačních subjektů vede samostatné monitorovací sestavy, které nejsou vždy importovány do MONITu. Mohlo by to také být způsobeno chybami, které byly následně opraveny.
- o Dále u všech indikátorů (kromě indikátoru „počet podpořených pracovních míst“) překročily hodnoty ke dni 30.9. 2008 cílové hodnoty stanovené v programovém

dodatku JPD 3, což je určité měřítko úspěšnosti, i když je to někdy (např. u „počtu podpořených osob – klientů služeb“) způsobeno tím, že jeden účastník byl počítán vícekrát.

- o Jediný patrný problém se vyskytuje u indikátoru „počet podpořených pracovních míst“, který je prozatím vyplněn jenom ve výši 3 % oproti cílové hodnotě stanovené v programovém dodatku.

Tabulka 28: Indikátory Opatření 2.2

Číslo indikátoru	Název indikátoru	Kvantifikace/ Cílová hodnota (2006)	Hodnota ke dni 30.9. 2008 (sestava AMI)	Stav roku 2007 ²
	Celkový rozpočet	3 527 602 EUR		
1.05.00.A	Počet podpořených osob – klientů služeb	1 800	9412	17 383
1.01.00A	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	50	9169	340
1.18.00.A	Počet účastníků kurzů – klientů služeb	1 600	11793	13 643
1.09.00.A	Počet podpořených pracovních míst	220	7	6
2.41.00.A	Podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb	65 %	*	2649
2.43.00A	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb*	80 %	**	199
3.21.00.A	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	40 %	Není údaj v AMI	x

² Údaje z tab. „Věcné monitorovací indikátory Opatření 2.2“ (obě GS) z výroční zprávy JPD 3 MPSV 2007

*Tento údaj je vyplněn pouze u dvou projektů a jenom v rámci GS 2.2.02. Proto jej v této tabulce neuvádíme.

**Tento údaj existuje v AMI 2.2, ale u všech projektů je uvedena „0“.

Indikátory 2.3

Opatření 2.3 Globální grant

- o Jak je patrné z níže uvedené tabulky, několik indikátorů (např. „počet podpořených osob – klientů služeb“) mělo vyšší hodnotu ke konci roku 2007 (podle výroční zprávy z JPD 3), než jak bylo doopravdy uvedeno v IS MONIT ke dni 30.9. 2008 (podle sestav AMI, které byly vytvořeny z MONITu). Tato situace je zřejmě dána tím, že spousta implementačních subjektů vede samostatné monitorovací sestavy, které nejsou vždy importovány do MONITu. Mohlo by to také být způsobeno chybami, které byly následně opraveny.
- o Dále u všech indikátorů (kromě indikátoru „počet podpořených organizací“) překročily hodnoty ze dne 30.9. 2008 cílové hodnoty stanovené v programovém dodatku JPD 3, což je určité měřítko úspěšnosti, i když je to někdy způsobeno (např. u „počtu podpořených osob – klientů služeb“) tím, že jeden účastník byl počítán vícekrát.

Tabulka 29: Indikátory Opatření 2.3

Číslo indikátoru	Název indikátoru	Kvantifikace/ Cílová hodnota (2006)	Hodnota ke dni 30.9.2008 (sestava AMI)	Stav roku 2007 ³
	Celkový rozpočet	1 175 866 EUR		
1.01.00.A	Počet podpořených osob poskytujících služby nebo podporujících poskytování služeb	300	810	977
1.11.00.A	Počet podpořených projektů	70	63*	63 •
1.04.00.A	Počet podpořených organizací	70	2	117
2.43.00.A	Podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb	75 %	148.3 %**	53 %

³ Údaje z tab. „Věcné monitorovací indikátory Opatření 2.3“ z výroční zprávy JPD 3 MPSV 2007

• Údaj z tab. „Výběrový proces GS 2.3.01“ z výroční zprávy JPD 3 MPSV 2007

*V sestavě AMI 2.3 je uvedena pod touto hodnotou „2“, což je zřejmě omyl. Zde proto evaluátoři použili sestavu SMT2 GP

**Tento údaj je uveden v AMI 2.3 jen u 24 projektů. Toto procento je matematický průměr procent u těchto 24 projektů. Výsledky u jednotlivých projektů jsou většinou velice úspěšné, tj. kolem 100 %, ale kolísají mezi 37 % a 709 %.

6.2.5 Obecná zjištění z řízených rozhovorů

Strukturované rozhovory byly provedeny s kompetentními osobami na jednotlivých úrovních implementační struktury JPD 3. Celkem bylo provedeno 6 rozhovorů. Zde uvádíme obecná a relevantní zjištění, která se nevztahují pouze k jedné evaluační otázce, a která proto nemohou být zahrnutá do odpovědí na jednotlivé evaluační otázky.

Úspěšnost z hlediska příspěvku k sociální integraci znevýhodněných skupin obyvatelstva:

- o Jednotlivé projekty implementovaly několik aktivit v rámci jednoho projektu, je proto velice těžké izolovat jednotlivé aktivity a hodnotit, jaký typ aktivit byl účinnější nebo efektivnější než jiný.
- o Je také těžké hodnotit úspěšnost jednotlivých aktivit a projektů, protože nebyl nastaven systém evaluace úspěšnosti od začátku realizace jednotlivých GS.
- o Většina dotazovaných subjektů z implementační struktury má proto potíže s hodnocením úspěšnosti.
- o Většina dotazovaných subjektů z implementační struktury je toho názoru, že úspěšnost se nedá rozlišit podle typu aktivit nebo podle cílových skupin, ale spíše podle jednotlivých projektů nebo někdy podle typu přístupu k cílovým skupinám.

Zjištění pro jednotlivá opatření či GS:

U GS Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí 2.1

- o Nejefektivnější se jeví projekty nabízející podporovanou zaměstnanost. Byly efektivnější než samostatná školení.
- o Projekty, které nabízely intenzivní a individuální podporu svým cílovým skupinám, se jeví účinnější.

- o Projekty, které implementovaly informační kampaně pro veřejnost (např. kampaň v Praze o zaměstnanosti postižených lidí), se jeví jako účinné.

U GS Vyrovnávání šancí žen a mužů - 2.2

- o Implementace opatření se jeví celkově úspěšná: projekty proběhly, vykonaly činnosti, které si předeslaly a problémy byly spíše administrativního charakteru.
- o GS je v rozhovorech hodnoceno velmi dobře, bylo zde sice méně projektů – 14, ale finanční prostředky byly čerpány relativně rychle a bez větších problémů.
- o Jen 1 projekt byl zaměřený na aktivity, které mají zlepšit podmínky kariéry žen ve výzkumu a vývoji a zjistit chybějící poznatky o postavení žen ve výzkumu a vývoji. Název projektu byl „Postavení žen ve vědě a výzkumu v Praze“. Projekt byl hodnocen jako relativně úspěšný.
- o Bylo podpořeno 5 projektů, které realizovaly aktivity s cílem vytvořit partnerské sítě organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života. Tyto projekty byly hodnoceny v podstatě jako úspěšné.
- o Dle administrátora tohoto GS je těžké měřit/hodnotit úspěšnost projektů, které realizovaly aktivity s cílem oslabit předsudky vyplývající z existujících postojů vůči ženám a zvyšovaly všeobecné povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě. Hodnocení projektů by bylo velmi subjektivní.

U GS Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce – 2.2

- o O toto grantové schéma byl velký zájem. Bylo to také dáno demografickým vývojem v Praze – mnoho žen a mužů je nyní doma s malými dětmi.
- o Největší úspěch měly projekty pro rodiče na rodičovské dovolené.
- o V tento moment je těžké hodnotit úspěšnost projektů, neboť se výsledky ukáží až později. Maminky na mateřské ještě stále mohou být na mateřské dovolené a získané znalosti a dovednosti využijí později.
- o Těžko se hodnotí, zda se maminka, která se vrací na původní místo, počítá nebo nepočítá jako nově zaměstnaná.
- o Lépe fungují kurzy ve vazbě na poptávku na trhu práce. Například informace o tom, jak o práci žádat a kontaktovat zaměstnavatele, jsou cennější než školení bez navazujících aktivit.

U GS Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb - 2.3

- o Jako nejúspěšnější se jeví projekty, které realizovaly aktivity přímo v terénu, tedy ty, které šly za cílovými skupinami.

Z hlediska hospodárnosti:

Zjištění pro prioritu učiněná na základě řízených rozhovorů:

- o Je těžké hodnotit hospodárnost jednotlivých aktivit a projektů, protože nebyl nastaven systém/metoda hodnocení a evaluace hospodárnosti od začátku jednotlivých GS (kromě GS 2.1 viz níže).
- o Většina dotazovaných subjektů z implementační struktury má proto potíže s hodnocením a evaluací hospodárnosti.

Zjištění pro jednotlivá opatření či GS učiněná na základě řízených rozhovorů:

U GS Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí 2.1

- o Hospodárnost byla jedním z kritérií hodnocení žádostí. Proto projekty, které byly považovány za nehospodárné, byly vyzvány k opravám rozpočtu ještě před začátkem projektu.
- o Nicméně hospodárnost se po skončení projektu nevyhodnocovala.
- o Projekty, které realizovaly aktivity na rozvoj své vlastní organizace, se ukazují jako méně hospodárné (tj. často byla zaplácena drahá školení).

U GS Vyrovnávání šancí žen a mužů - 2.2

- o Celkově zde byl problém, že vznikalo mnoho projektů s přemrštěnými režijními a osobními náklady a pochybnými výstupy. Po schválení hodnotící komise ale administrátor nepřiměřené náklady již nemůže krátit.
- o Na druhou stranu zde bylo mnoho projektů, které byly relativně hospodárné.

U GS Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce – 2.2

- o Je velice těžké srovnávat jednotlivé projekty z hlediska hospodárnosti. Vhodný ukazatel hospodárnosti projektů je poměr financí, které jdou za firmou, k financím jdoucím za člověkem. Nicméně jednotlivé projekty toto nesledovaly a ani zástupci implementační struktury takto neporovnávali.

Z hlediska dopadu a udržitelnosti

Zjištění pro prioritu učiněná na základě řízených rozhovorů:

- o Je zatím velice těžké hodnotit dopad a udržitelnost, neboť velký počet projektů teprve dokončil svoji realizaci.
- o NROS je jediná organizace v rámci Priority 2, která si zadala zpracování průběžné evaluace. Také od začátku předpokládali, že se bude hodnotit dopad a udržitelnost Globálního grantu.
- o Projekty měly obecně v rámci této priority pozitivní dopad v tom smyslu, že budovaly kapacitu konečných uživatelů, tj. příjemců dotace.
- o Pokud projekty obsahovaly systémové prvky, je udržitelnost ze strany subjektů implementační struktury považována za lepší.
- o Většina nositelů projektů zatím čeká na budoucí granty z OPPA, což může ukazovat i na to, že spíše spoléhají na získání nového grantu z ESF (udržitelnost je tedy diskutabilní).
- o V případě NNO se stávalo, že se po příjemcích požadovala práce ještě po skončení projektu (opravy, dodatky atd.), za niž už nikdo nebyl placen, přičemž mnohdy projektový tým už neexistoval, emaily a weby už byly zrušeny atd.
- o Bylo by nutné alokovat prostředky i na doběhnutí, stejně tak na podporu udržení či alespoň prezentaci výsledků - organizace často zveřejnily výstupy ze seminářů atd., po skončení dotací ale prezentaci výsledků např. na webu zrušily a výsledky tedy nejsou dostupné (tzn. nastávají zde problémy s udržitelností).
- o Nejméně účinné byly obecné projekty bez jasné vize a jasného cíle.

Zjištění pro jednotlivá opatření či GS učiněná na základě řízených rozhovorů:

U GS Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí 2.1

- o Jeví se, že projekty měly pozitivní dopad na cílové skupiny.
- o Dopad na nositele projektů (tj. realizátory projektů) se jeví také pozitivní - profesionalizovali se, rozvíjeli svoji organizaci, prohloubili své znalosti a zkušenosti v práci s danými cílovými skupinami.
- o Projekty, v rámci kterých se vytvořila partnerství či sítě, se ukazují jako úspěšné a udržitelné.

U GS Vyrovnávání šancí žen a mužů - 2.2

- o Zůstávají výstupy z konferencí a projektů, budou ale muset být umístěny na webových stránkách, které budou udržitelné i po ukončení projektu.
- o Většina e-learningových „učeben“ může existovat dále, záleží na tom, jestli se bude obsah aktualizovat.
- o U projektů, které realizovaly aktivity s cílem oslabit předsudky vyplývající z existujících postojů vůči ženám a zvyšovaly všeobecné povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě, je těžké hodnotit dopad. Je dobré, že se o této problematice začalo mluvit. Otázkou ale je, nakolik se opravdu tyto předsudky u politiků a zaměstnavatelů podařilo odstranit.

U GS Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce – 2.2

- o Udržitelnější jsou projekty, které někomu stojí za to, aby si je zaplatil.
- o Semináře pro obecnou veřejnost se na komerční bázi neudrží.

U GS Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb - 2.3

- o Standardy kvality sociálních služeb, směrnice, účetnictví jsou zavedeny a budou snad udržitelné.
- o Těžko hodnotit, nakolik bude finanční řízení v organizacích udržitelné. Zatím je to hodnoceno kladně. Není totiž jisté, zda si NNO budou moci dovolit platit pozici finančního manažera po skončení projektu.

Dále jsou uvedeny odpovědi na jednotlivé evaluační otázky podle pořadí, které bylo uvedeno zadavatelem. Nejprve jsou zodpovězeny obecné otázky pod úkolem 1, dále otázky, které se týkají jednotlivých 3 opatření.

6.2.6 Ostatní evaluační otázky

6.2.6.1 Jak úspěšné byly jednotlivé typy projektů při naplnění stanovených cílů?

- o Jednotlivé projekty implementovaly několik aktivit v rámci jednoho projektu. Je proto velice těžké izolovat jednotlivé aktivity a hodnotit, jaký typ aktivit byl účinnější nebo efektivnější než jiný.
- o Je také těžké hodnotit úspěšnost jednotlivých aktivit a projektů, protože nebyl nastaven systém evaluace úspěšnosti od začátku realizace jednotlivých GS.
- o Na tyto otázky je tedy odpovídáno na základě stavu naplnění monitorovacích indikátorů a na základě rozhovorů se zástupci implementační struktury. Těm byly kladeny otázky ohledně toho, jak hodnotili úspěch jednotlivých typů projektů

v souvislosti s každým specifickým nebo globálním cílem daného opatření (viz kapitola 7.2.5).

Implementace Priority 2 se jeví celkově úspěšná - projekty proběhly, vykonaly činnosti, které si přededslaly a problémy byly spíše administrativního charakteru.

Z hlediska naplnění monitorovacích indikátorů byly projekty velmi úspěšné. V dotazníkovém šetření uvedlo celých 93 % respondentů, že monitorovací indikátory naplnili a mnohdy i překročili. Toto procento naplnění se nelišilo ani v rámci jednotlivých opatření, ve všech 3 se blížilo 100 %. Tuto informaci potvrzuje i skutečný vývoj naplněnosti monitorovacích indikátorů, kde se projekty jeví jako velice úspěšné kromě jednoho indikátoru, a to je „počet podpořených pracovních míst“.

Stejně úspěšně bylo hodnoceno i ukončení projektů ve včasném termínu, kdy se tak stalo u 97 % projektů s velmi podobnými výsledky v každém z opatření. S rozpočtem projekty také neměly větší problémy – 77 % projektů jej nemuselo měnit, ostatní spíše ušetřili a stanovené cíle přesto naplnili. I zde se odpovědi jednotlivých opatření příliš nelišily.

Nicméně zaznělo, že je problematická udržitelnost projektů. Ta byla hodnocena jako závažný problém v rámci všech 3 opatření. Organizace často nemají plán, jak návazné aktivity, nutné k udržení projektu, dále financovat.

Úspěšnost projektů z hlediska přispění k cíli „sociální začleňování znevýhodněných skupin a rozvoj institucí a kvality služeb zaměřených na sociální integraci a zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce“:

U GS 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí se nejefektivnější z hlediska příspěvku k sociální integraci jeví projekty nabízející podporovanou zaměstnanost. Byly efektivnější než samostatná školení.

U GS 2.2.02 Vyrovnávání šancí žen a mužů je těžké hodnotit úspěšnost projektů s cílem oslabit předsudky vyplývající z existujících postojů vůči ženám – zde bylo realizováno dostatečné množství projektů, ale nakolik se podařilo předsudky skutečně odbourat, je těžké hodnotit. Pro toto hodnocení by se musel udělat například průzkum veřejného mínění před a po projektu, k čemuž projekty ani implementační orgán neměly dostatečné prostředky.

GS 2.3 Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb si zadalo zpracování průběžné evaluace, kde hodnotilo i úspěšnost. Projekty jsou hodnoceny vcelku úspěšně, primární i sekundární cílové skupiny je hodnotily velmi kladně. Jako nejúspěšnější se jeví projekty, které realizovaly aktivity přímo v terénu, tedy ty, které šly za cílovými skupinami.

6.2.6.2 Jaké projekty se ukazují jako spíše neúčinné a neefektivní?

Na základě provedených rozhovorů vyplynulo, že neúčinné se jeví ty projekty, které jsou široce zaměřené a nemají jasně vymezený cíl a cílovou skupinu. Školení pro podporu osob znevýhodněných na trhu práce nejsou účinná, pokud k nim nejsou poskytnuty doprovodné aktivity a individuální podpora (jak si napsat CV, psychologická podpora, nácvik pracovního pohovoru atp.).

Mnoho projektů bylo méně účinných kvůli problémům, kterým musely čelit. Jako nejzávažnější byl hodnocen problém se zpožděním plateb a schvalování monitorovací zprávy žádostí o platbu, dále udržitelnost projektu, změny podmínek v průběhu realizace projektu, informovanost ze strany administrátorů programu a zajištění publicity projektu. 40 % projektů neuvedlo žádný z těchto problémů.

Na základě zhodnocení projektů podle naplnění monitorovacích indikátorů se vyskytuje jediný patrný problém u projektů s indikátorem „počet podpořených pracovních míst“, který je prozatím vyplněn jenom ve výši 3 % oproti cílové hodnotě stanovené v programovém dodatku. Implementačním orgánem bylo hodnoceno jako obtížné podporovat nová pracovní místa v Praze, kde je relativně nízká nezaměstnanost a počet volných pracovních míst je tedy dostačující.

Méně efektivní, co se týká poměru vydaných finančních prostředků a výsledků, byly občas implementačními orgány hodnoceny projekty, které realizovaly aktivity na rozvoj své vlastní organizace, neboť byla např. zaplacená drahá školení či koupeno drahé vybavení. Nicméně, jak je výše uvedeno, účinnost, efektivnost a hospodárnost jednotlivých aktivit a projektů se těžko hodnotí, protože nebyl nastaven systém či metoda hodnocení a evaluace účinnosti a efektivnosti od začátku jednotlivých GS.

6.2.6.3 Jaký je skutečný přínos pro cílové skupiny, adresáty pomoci?

Na stupnici 1 – 5 při hodnocení jako ve škole, tj. 1 je nejlepší, byla průměrná míra přínosu projektů pro jeho účastníky hodnocena na úrovni 1,5. Ve velké většině projektů byl sledován kladný přínos pro klienty - nabízené služby jim skutečně pomohly nalézt uplatnění na trhu práce. Na základě rozhovorů bylo zjištěno, že velmi přínosné je poskytovat komplexní služby, tzn. kromě školení i poradenství, individuální podporu a nácvik měkkých dovedností (prezentační schopnosti, základy komunikace, nácvik pracovního pohovoru atp). Dále implementační orgány zmínily, že bylo těžké zajistit praxe pro klienty, což bylo někde řešeno praxí v organizaci, která projekt realizovala a byla hodnocena jako velmi přínosná.

Při analýze naplnění monitorovacích indikátorů evaluátoři zjistili, že bylo podpořeno mnohokrát více klientů, než se na začátku programu předpokládalo. Ještě důležitější je to, že indikátory úspěšnosti jako je indikátor 2.41.00A („podíl úspěšných absolventů kurzů – klientů služeb“) a 2.43.00A („podíl vyškolených osob poskytujících služby nebo osob podporujících poskytování služeb“) ukazují prozatím velmi dobré výsledky.

6.2.6.4 Jak byli příjemci pomoci spokojeni s úrovní poskytnutých služeb a co by se mělo zlepšit?

Na stupnici 1 – 5 při hodnocení jako ve škole, tj. 1 je nejlepší, byla průměrná míra spokojenosti účastníků na úrovni 1,4. Spokojenost tedy byla velká, někdy ale měli účastníci nereálná očekávání a občas by uvítali zlepšení poskytované služby.

V dotazníkovém šetření nejčastěji (tj. v 59 %) zaznělo, že by se mělo cílovým skupinám poskytovat více individuální podpory. 25 % respondentů zmínilo, že by se mělo klientům nabízet více možností praxe ve firmách či organizacích. Shodně 8 % respondentů uvedlo, že by se mělo nabízet více interaktivních školení nebo lépe zjistit potřeby cílových skupin před zahájením projektů.

Z poznámek dále zaznělo, že je téměř nemožné praxi ve firmách zajistit a že by velmi vhodná byla spolupráce s pracovními agenturami.

Nejvíce projektů, tj. 41 % získávalo zpětnou vazbu neformálně, tedy například pomocí náhodných rozhovorů s klienty. 30 % realizátorů projektů provádělo systematické osobní rozhovory, 25 % realizovalo systematické dotazníkové šetření. Pouhá 4 % respondentů nezjišťovala míru spokojenosti účastníků. Jako důvod nezískání zpětné vazby bylo v jednom případě uvedeno to, že mnoho klientů se po provedené pomoci již neozvalo.

6.2.6.5 Jaké typy činností ve vztahu k naplnění cílů opatření byly nejčastěji realizovány?

Specifické cíle a aktivity jednotlivých opatření nebyly v programovém dokumentu vyložené prováděny, nicméně identifikované aktivity se opravdu všechny objevily ve vyhlášených grantových výzvách a následně byly zaneseny pro jednotlivé projekty na základě jejich projektových žádostí do informačního systému MONIT. Evaluátoři zjistili, že pro naplnění jednotlivých cílů byl vždy realizován různý počet aktivit a většinou dokonce aktivity naplňovaly více cílů než jenom 1. Podrobnější specifikace provázanosti specifických cílů a aktivit je popsána výše v kapitole 7.2.3.

V rámci Opatření 2.1 byly nejčastěji realizované aktivity Přímé služby napomáhající integraci do společnosti prostřednictvím trhu práce pro příslušníky znevýhodněných skupin a ohroženým sociální exkluzí (88 projektů, tj. 70 %) a Podpora rozvoje organizací (60 projektů, tj. 48 %) a dále Programy profesního vzdělávání pracovníků působících v sociálních službách (44 projektů, tj. 35 %).

V rámci Opatření 2.2 byly nejčastěji realizované aktivity Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe (14 projektů, tj. 50 %) a Podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti s rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií (13 projektů, tj. 46 %).

Pro Opatření 2.3 bohužel nejsou k dispozici data z IS MONIT, ale ze zaslaných dotazníků vyplynulo, že velmi častou aktivitou bylo Vzdělávání k posílení kapacit a rozvoji lidských zdrojů v NNO poskytujících sociální služby znevýhodněným skupinám obyvatel a pro skupiny osob ohrožených sociální exkluzí.

6.2.6.6 Kde byl identifikován nadbytek, nebo naopak nedostatek projektů?

Na základě provedených rozhovorů s kompetentními osobami implementační struktury nelze vyloženě říci, že by někde byl identifikován nadbytek či nedostatek projektů. Důvodem je fakt, že před realizací projektů nebyly provedeny detailní analýzy potřeb jednotlivých cílových skupin, a tak nebyl zjištěn ideální rozsah a počet projektů v jednotlivých oblastech. Pokud v některých oblastech bylo méně projektů, bylo to zejména proto, že cílová skupina zde není příliš početná, nebo projekt řešil velmi úzkou problematiku. Naopak více podobných projektů v určitých oblastech reflektovalo zvýšený zájem o tyto projekty, ale lze těžko říci, zda jich poté nebylo až nadbytek. Nicméně vzhledem k tomu, že se indikátory podpořených osob podařilo většinou vždy v rámci jednotlivých projektů naplnit, lze usoudit, že vyloženě nadbytek projektů v žádné oblasti nebyl.

Z analýzy počtu projektů zaměřených na konkrétní aktivity vyplynulo následující:

V rámci Opatření 2.1 bylo nejvíce projektů realizováno s aktivitou Přímé služby napomáhající integraci do společnosti prostřednictvím trhu práce pro příslušníky znevýhodněných skupin a ohroženým sociální exkluzí. Vzhledem k tomu, že se pod touto aktivitou může skrývat mnoho typů projektů, nehodnotí to evaluátoři jako nadbytek projektů. Z analýzy počtu projektů nedostatek projektů v některé oblasti identifikován také nebyl, nicméně v rámci rozhovorů s KP pro opatření 2.1 vyplynulo, že byly realizovány jenom dva projekty proti domácímu násilí. Otázka je, zda zde lze mluvit o nedostatku, nebo zda tyto dva projekty odrážejí skutečný potřeb v této oblasti.

V rámci Opatření 2.2 bylo málo projektů zaměřeno na Vyrovnávání šancí žen a mužů ve výzkumu a vývoji a na testování úprav na pracovištích a organizace práce, které vychází

vstříc osobám pečujícím o závislé rodinné příslušníky, jejich vyhodnocování a sdílení zkušeností. Zde ale nebyla ani tak velká poptávka po těchto projektech.

Naopak relativní nedostatek projektů, který vycházel i z omezeného rozpočtu odpovídajícího grantového schématu byl u projektů zaměřených pro rodiče pečující o své děti. Vzhledem k demografické situaci v ČR byl v této oblasti velký převis poptávky nad nabídkou.

V rámci Opatření 2.3 nelze také říci, že by byly některé počty projektů nadbytečné či nedostačující. Třetí výzva GG byla vyloženě zacílena na základě identifikované potřeby na Rozvoj organizací v oblasti finančního řízení, finanční systémový audit a zavádění vnitřních směrnic organizace na základě zkušeností ZS a potřeb cílových skupin tohoto GS.

6.2.6.7 Jak a do jaké míry vedla implementace této priority k naplnění globálních cílů priority?

Priorita 2 je zaměřena na naplnění druhého specifického cíle JPD 3: „Sociální začleňování znevýhodněných skupin a rozvoj institucí a kvality služeb zaměřených na sociální integraci a zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce“ a byla realizována třemi opatřeními, z nichž každé mělo svůj globální cíl, jak je uvedeno dále v textu u odpovědí k jednotlivým opatřením. K naplnění těchto globálních cílů přispěly aktivity specifických cílů jednotlivých opatření, jejichž realizace byla popsána v otázce 3.2.1.

Z rozhovorů se zástupci implementačních orgánů vyznělo, že bylo realizováno dostatečné množství projektů v každém opatření, a že byly realizovány v souladu se stanovenými cíli jednotlivých opatření.

Jednotlivá opatření byla stručně během rozhovoru hodnocena následovně (podrobné zhodnocení naplněnosti jednotlivých cílů následuje dále v textu):

2.1 Projekty měly pozitivní dopad na cílové skupiny, pomohly jim začlenit se do společnosti a na trh práce.

2.2 Podařilo se podpořit mnoho osob vracejících se na trh práce, ale nakolik se zlepšily podmínky pro ženy a muže při sladování rodinného a pracovního života, je diskutabilní.

2.3 Kapacita poskytovatelů sociálních služeb se skutečně zlepšila, což zajistilo lepší kvalitu jejich služeb.

Opatření 2.1 - Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí mělo globální cíl Pomoc skupinám ohroženým sociální exkluzí získat odpovídající dovednosti a schopnosti a vytváření podmínek, které jim pomohou začlenit se do společnosti a na trh práce. V rámci tohoto opatření bylo v programové dokumentaci identifikováno 6 specifických cílů a 4 konkrétní aktivity, které byly poté vypsány v jednotlivých výzvách a byly zaneseny pro jednotlivé projekty na základě jejich projektových žádostí do informačního systému MONIT. Většina projektů realizovala kombinaci tří aktivit, nebo naopak jen 1, ostatní kombinace nebyly tak časté.

V rámci Opatření 2.1 bylo realizováno 120 grantových projektů v rámci 1 grantového schématu a 5 regionálních projektů. Konečným příjemcem a zprostředkujícím subjektem byl Magistrát hlavního města Prahy. Většina projektů byla realizována neziskovými organizacemi, kromě projektů regionálních, které byly všechny implementovány veřejnými organizacemi.

Souhrnné odpovědi dle evaluačních otázek k Opatření 2.1

6.2.6.8 Jak a do jaké míry se podařilo obnovit a rozvinout klíčové znalosti, dovednosti a schopnosti příslušníků ohrožených skupin s cílem umožnit jejich pracovní začlenění a přístup ke vzdělávání?

Tento 1. specifický cíl Opatření 2.1 **Obnova a rozvoj klíčových znalostí, dovedností a schopností, které umožní příslušníkům ohrožených skupin sociální a pracovní začlenění a zajištění přístupu ke vzdělávání** byl realizován pomocí 2 typů aktivit:

- o Přímé služby napomáhající integraci do společnosti prostřednictvím trhu práce pro příslušníky znevýhodněných skupin a ohroženým sociální exkluzí;
- o Projekty komplexní pomoci mladým lidem v jejich integraci do společnosti a na trh práce.

Dohromady bylo realizováno 107 těchto aktivit, což je ekvivalentní tomu, že 86 % projektů přispělo k naplnění tohoto specifického cíle. (Vzhledem k tomu, že mnoho projektů realizovalo obě tyto aktivity současně, je to ale ve skutečnosti menší počet projektů.)

Na základě výše uvedeného výpočtu a rozhovoru se zástupcem implementační struktury se zdá, že pro naplnění tohoto cíle bylo realizováno dostatečné množství aktivit. V průběhu rozhovoru zaznělo, že cílové skupiny se naučily mnoho znalostí a dovedností. Pro získání měkkých dovedností byl důležitý individuální přístup a trénink těchto dovedností, nejen školení.

6.2.6.9 Jak byl zajištěn rozvoj subjektů a organizací zabývajících se programy pro společenskou integraci osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociální exkluzí?

Tento 2. specifický cíl Opatření 2.1 **Rozvoj subjektů a organizací zabývajících se programy pro společenskou integraci osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociální exkluzí** byl realizován pomocí 1 typu aktivit:

- o Podpora rozvoje organizací.

Dohromady byla realizována tato aktivita v 60 případech, takže 48 % projektů přispělo k naplnění tohoto specifického cíle. Na základě tohoto výpočtu a rozhovoru se zástupcem implementační struktury se zdá, že pro naplnění tohoto cíle bylo realizováno dostatečné množství aktivit.

Rozvoj subjektů a organizací byl zajištěn zejména vzděláváním zaměstnanců na základě jejich zjištěných potřeb, často i nastartováním systému celoživotního vzdělávání. Byly zde také projekty na vzdělávání konzultantů, se kterými organizace spolupracují. Dále se v rámci projektů zvyšovala kvalita služeb jednotlivých subjektů a organizací v souladu se zavedením standardu kvality v oblasti poskytování sociálních služeb. Vzdělávání bylo hodnoceno velmi kladně.

6.2.6.10 Jakým způsobem byl vytvořen rámec pomoci pro osoby čelící sociální exkluzi? a Jak byl zajištěn rozvoj a rozšíření stávajícího poskytování sociálních služeb cíleněji a více přizpůsobeného potřebám?²⁷

Tento 3. specifický cíl Opatření 2.1 **Vytvoření rámce pomoci pro osoby čelící sociální exkluzi. Rozvoj a rozšíření stávajícího poskytování sociálních služeb k profesionální pomoci, více cílené a přizpůsobené potřebám** byl realizován pomocí 3 typů aktivit:

- o Přímé služby napomáhající integraci do společnosti prostřednictvím trhu práce pro příslušníky znevýhodněných skupin a ohroženým sociální exkluzí;
- o Programy profesního vzdělávání pracovníků působících v sociálních službách;
- o Projekty komplexní pomoci mladým lidem v jejich integraci do společnosti a na trh práce.

Dohromady bylo realizováno 151 těchto aktivit, což je ekvivalentní tomu, že 121 % projektů přispělo k naplnění tohoto specifického cíle. (Vzhledem k tomu, že mnoho projektů realizovalo tyto 3 aktivity současně, je to ale ve skutečnosti menší počet projektů, a proto může být procento vyšší než 100).

Na základě výše uvedeného výpočtu a rozhovoru se zástupcem implementační struktury se zdá, že pro naplnění tohoto cíle bylo realizováno opravdu mnoho aktivit. Jednalo se zejména o vzdělávání spojené s rozvojem dalších dovedností. Na základě rozhovoru lze říci, že to byly relativně úspěšné projekty.

6.2.6.11 Jaká byla zavedena opatření k naplnění standardů kvality požadovaných v sociálních službách?

Tento 4. specifický cíl Opatření 2.1 **Zavádění opatření k naplnění standardů kvality požadovaných v sociálních službách školením školitelů a následně zadavatelů služeb, manažerů a poskytovatelů; zavedení systému vzdělávání pracovníků v sociálních službách** byl realizován pomocí 2 typů aktivit:

- o Podpora rozvoje organizací;
- o Programy profesního vzdělávání pracovníků působících v sociálních službách.

Dohromady bylo realizováno 104 těchto aktivit, což je ekvivalentní tomu, že 83 % projektů přispělo k naplnění tohoto specifického cíle. (Po odečtení průniku, kdy 1 projekt realizoval obě aktivity, vychází, že 78 projektů, tj. 62 % přispělo k tomuto cíli.)

Na základě tohoto výpočtu a rozhovoru se zástupcem implementační struktury lze říci, že pro naplnění tohoto cíle bylo realizováno dostatečné množství aktivit.

Zavedená opatření byla zejména následující: systematické vzdělávání zaměstnanců, externí supervize poskytovaná NNO, vypracování metodiky k certifikaci ČAS (Česká asociace streetwork sdružující nízkoprahové sociální služby), zavedení systémů řízení kvality, sestavení strategického plánu, rozvoj PR a zavedení nových metodik práce.

²⁷ Vzhledem k tomu, že se obě otázky 3.2.6 a 3.2.7. dotazují na naplnění stejného specifického cíle, byla odpověď evaluátory JPD 3 spojeny do jednoho bodu.

6.2.6.12 Jakým způsobem byly získávány, analyzovány a šířeny podrobné informace o sociálním terénu?

Tento 5. specifický cíl Opatření 2.1 **Získávání a analýza podrobných informací o sociálním terénu a jejich šíření** byl realizován pomocí stejných 2 typů aktivit jako 4. specifický cíl, tj.:

- o Podpora rozvoje organizací;
- o Programy profesního vzdělávání pracovníků působících v sociálních službách.

Jak z pohledu na tyto 2 typy aktivit vyplývá, žádná z těchto aktivit nepopisuje konkrétně aktivitu „získávání a analýza podrobných informací o soc. terénu“. Z počtu 78 projektů (výpočet viz výše) přispělo k realizaci tohoto specifického cíle méně projektů. Z rozhovorů s implementační strukturou vyplývá, že tento cíl byl naplněn také regionálními projekty. Čtyři regionální projekty byly zaměřené na vzdělávání pracovníků v sociálním terénu, v rámci kterého byly dále šířeny a analyzovány informace o sociálním terénu – jednalo se o projekty:

- o Vzdělávání účastníků komunitního plánování sociálních služeb ve správních obvodech hl. m. Prahy;
- o Vzdělávání pracovníků sociální sféry;
- o Vzdělaný poskytovatel domácích sociálních služeb;
- o Zavádění standardů kvality sociálních služeb v domovech důchodců zřízených hlavním městem Prahou.
- o Projekt aktivizace pracovního potenciálu sociálně znevýhodněných občanů také pracoval s informacemi o sociálně vyloučených osobách.

Dále se prováděly malé analýzy cílových skupin a sociálního terénu v rámci grantových projektů na základě toho, s jakou cílovou skupinou a v jakém terénu pracují. Tyto analýzy byly prováděny v rámci projektů s aktivitou „podpora rozvoje organizací“ a šířily se často v rámci vzdělávacích programů. Osvětové aktivity, které by dále šířily informace o sociálním terénu, také nebyly příliš časté.

6.2.6.13 Jak a do jaké míry se podařilo vytvořit odpovídající vzdělávání, motivující ke komunitnímu plánování s cílem zlepšit dostupnost služeb osobám ohroženým sociální exkluzí?

Tento 6. specifický cíl Opatření 2.1 **Vytvoření odpovídajícího vzdělávání, motivujícího ke komunitnímu plánování za účelem zlepšení dostupnosti služeb pro osoby ohrožené sociální exkluzí** byl sice realizován pomocí stejných 2 typů aktivit jako 4. specifický cíl, tj.:

- o Podpora rozvoje organizací;
- o Programy profesního vzdělávání pracovníků působících v sociálních službách,

ale v tomto případě se jedná pouze o 1 projekt, který vyloženě přispěl k realizaci tohoto specifického cíle. Jednalo se o regionální projekt **Vzdělávání účastníků komunitního plánování sociálních služeb ve správních obvodech hl. m. Prahy** s celkovým rozpočtem 12 815 152 Kč. Tento projekt vytvořil podmínky pro zavedení i rozvoj komunitního plánování sociálních služeb s cílem zkvalitnit a zefektivnit poskytování sociálních služeb v rámci jejich územní působnosti a přeneseně i v celém pražském regionu. Cílovou skupinou projektu byli pracovníci veřejné správy (samosprávy) a nestátního neziskového sektoru

v oblasti sociální problematiky, poskytovatelé i uživatelé sociálních služeb. V rámci projektu byl triádám komunitního plánování ve správních obvodech zajištěn teoretický výcvik i podpora při aplikaci získaných znalostí v praxi. Součástí podpory byla pomoc s ustavením pracovních skupin a koordinací jejich činnosti, poradenství v otázce vyjednávání s veřejností, uspořádání veřejných setkání k prioritám sociálních služeb i spolupráce na analýze potřeb uživatelů služeb.

Použitím totožné metodiky ve vzdělávacích cyklech triád komunitního plánování i u podpůrných aktivit byla zajištěna kompatibilita dosažených výstupů z jednotlivých správních obvodů.

Více informací o tomto projektu je k dispozici na: <http://vukp.mcssp.cz/>.

Ač se sice oproti plánovanému cíli nepodařilo ve všech správních obvodech hl. m. Prahy komunitní plánování úplně úspěšně rozvinout, metodika vzdělávání byla vytvořena na kvalitní úrovni.

Opatření 2.2 - Sladění rodinného a pracovního života mělo globální cíl Podpoření naplnění principu rovnosti šancí pro ženy a muže de facto (v praxi) při plnění povinností v rodinném i pracovním životě. V rámci tohoto opatření byly identifikovány v programové dokumentaci 4 specifické cíle a 7 konkrétních aktivit, které byly poté vypsány v jednotlivých výzvách a byly zaneseny pro jednotlivé projekty na základě jejich projektových žádostí do informačního systému MONIT. Většina projektů realizovala kombinaci tří aktivit.

V rámci Opatření 2.2 bylo realizováno 28 grantových projektů v rámci 2 grantových schémat. Konečným příjemcem GS Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce byl Úřad práce hlavního města Prahy. GS Vyrovnávání šancí žen a mužů byl administrován Národním vzdělávacím fondem (NVF). Většina projektů byla realizována neziskovými organizacemi.

Souhrnné odpovědi dle evaluačních otázek k Opatření 2.2

6.2.6.14 Jak a do jaké míry byly ovlivněny celkové podmínky, prostředí a organizace práce, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu?

Tento 1. specifický cíl Opatření 2.2 **Ovlivňování celkových podmínek, prostředí a organizace práce tak, aby se vyrovnaly šance osob pečujících o závislé členy rodiny s ostatními aktéry na pracovním trhu** byl realizován pomocí 3 typů aktivit:

- o Doprovodné sociální aktivity;
- o Podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti s rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií;
- o Testování úprav na pracovištích a organizace práce, které vycházejí vstříc osobám pečujícím o závislé rodinné příslušníky, jejich vyhodnocování a sdílení zkušeností.

Dohromady bylo realizováno 22 těchto aktivit, což je ekvivalentní tomu, že 79 % projektů přispělo k naplnění tohoto specifického cíle. (Vzhledem k tomu, že mnoho projektů realizovalo více aktivit současně, je to ale ve skutečnosti menší počet projektů.)

Z rozhovoru se zástupcem implementační struktury vyplynulo, že projekty s aktivitami „Testování úprav na pracovištích a organizace práce, které vycházejí vstříc osobám pečujícím

o závislé rodinné příslušníky, jejich vyhodnocování a sdílení zkušeností " probíhaly zejména v APZ – Opatření 1.1, neboť firmy chtěly i zaměstnankyním přispívat na mzdy, což v rámci Opatření 2.2 nešlo. Naopak časté byly projekty s aktivitami typu „Podpora pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou nebo péči o závislého člena rodiny a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti s rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií" a k této aktivitě se většinou poskytovala doprovodná opatření, jako je hlídání dětí atp. O projekty podporující rodiče byl velký zájem, poptávka převažovala nabídku a projekty byly úspěšné. Celkové podmínky organizace práce a práce se ale příliš nezměnily. S rozpočtem, který byl alokován na realizaci tohoto opatření, nebylo příliš možné dát si za cíl celkovou změnu podmínek, vždy došlo pouze k malým dílčím změnám např. v jednotlivých pracovištích.

6.2.6.15 Do jaké míry byly zlepšeny podmínky kariéry žen ve výzkumu a vývoji a překlenuty chybějící poznatky o postavení žen ve výzkumu a vývoji?

Tento 2. specifický cíl Opatření 2.2 **Zlepšování podmínek kariéry žen ve výzkumu a vývoji na základě analýzy příčin včetně překlenování chybějících poznatků o postavení žen ve výzkumu a vývoji** byl realizován pomocí 2 typů aktivit:

- o Propagace rovností šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe;
- o Vyrovnávání šancí žen ve výzkumu a vývoji ve všech vědních oblastech, a to v podnikovém, vládním, vysokoškolském i neziskovém sektoru.

Ač byly aktivity „Propagace rovností šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe" realizovány v rámci většího počtu projektů, projekt na „Vyrovnávání šancí žen ve výzkumu a vývoji ve všech vědních oblastech, a to v podnikovém, vládním, vysokoškolském i neziskovém sektoru" byl pouze 1 - projekt pod názvem „Postavení žen ve vědě a výzkumu v Praze".

Základním cílem tohoto projektu bylo přinést aktuální poznatky o postavení žen ve vědě a výzkumu a detailně postihnout okolnosti, které ovlivňují jejich profesní postavení v zaměstnání. Výzkumný projekt byl soustředěn na území hlavního města Prahy, neboť právě zde působí podstatná část výzkumných institucí, vědeckých pracovišť a inovačních center.

Projekt se zaměřil na následující problémové okruhy, dílčí výzkumné cíle:

- o Identifikace názorů na zaměstnanost žen ve vědě a výzkumu;
- o Identifikace názorů na postavení žen ve vědě a výzkumu;
- o Poznání překážek a příležitostí odborného a kariérního růstu žen ve vědě a výzkumu;
- o Problematika sladění rodinného a profesního života žen ve vědě a výzkumu.

Lze zhodnotit, že chybějící poznatky o postavení žen ve výzkumu a vývoji (V&V) byly díky tomuto projektu doplněny, ale pravděpodobně se nezlepšily podmínky pro jejich kariéru ve V&V, neboť na to se nezaměřil žádný projekt.

6.2.6.16 Nakolik úspěšně byly vytvořeny partnerské sítě organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí a sladováním rodinného a pracovního života? Jaké byly překážky a faktory úspěchu?

Tento 3. specifický cíl Opatření 2.2 **Tvorba partnerských sítí organizací zabývajících se problematikou rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života** byl realizován pomocí 2 typů aktivit:

- o Zlepšování spolupráce organizací zabývajících se rovnými vztahy mezi muži a ženami, navazování partnerství;
- o Zlepšování managementu neziskových organizací zabývajících se touto problematikou.

Dohromady bylo realizováno 7 těchto aktivit, což je ekvivalentní tomu, že 25 % projektů přispělo k naplnění tohoto specifického cíle. Nicméně pro naplnění tohoto specifického cíle je relevantnější 1. ze 2 zmiňovaných aktivit, a ta byla realizována pouze 5 organizacemi.

V rámci Opatření 2.2 byly vytvářeny sítě typu: partnerské sítě mezi zaměstnanci/kyněmi a zaměstnavateli; partnerské sítě mezi organizacemi zabývajících se rovnými vztahy mezi muži, ženami a genderem; mateřská centra mezi sebou a média a tisková agentura. Zástupce z implementační struktury hodnotil tato partnerství jako úspěšná. Jako základní faktor úspěchu bylo při rozhovoru se zástupcem implementační struktury zmíněno to, že partnerské organizace mají stejný cíl a ideu partnerství, bez společného cíle nemůže být partnerství úspěšné.

Některá volnější partnerství vznikala ale i neoficiální cestou – na společných setkáních, tzv. expertních panelech - to bylo velmi kladně hodnoceno, organizace mohou sdílet své zkušenosti a navzájem spolupracovat. Tyto organizace neměly vytváření partnerství stanovené jako cíl jejich projektu, ale přesto nakonec partnerství navázaly, a tím přispěly k tomuto specifickému cíli.

6.2.6.17 Nakolik se podařilo oslabit předsudky vyplývající z existujících postojů vůči ženám a zvýšit všeobecné povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě?

Tento 4. specifický cíl Opatření 2.2 **Oslabení předsudků vyplývajících z existujících postojů vůči ženám a zvýšení všeobecného povědomí o významu žen ve společenském a pracovním životě** byl realizován pomocí 1 typu aktivity:

- o Propagace rovnosti šancí pro ženy a muže včetně sdílení dobré praxe.

Dohromady byla realizována tato aktivita ve 14 případech, takže 50 % projektů přispělo k naplnění tohoto specifického cíle, což je dostačující počet. Projekty pro oslabení předsudků používaly například multimediální pořady, publikovaly výsledky svých výzkumů, uspořádaly konference a cykly diskuzí. V jednom případě byla vytvořena také tisková agentura pracující s informacemi v této oblasti.

Z rozhovoru se zástupcem implementační struktury vyznělo, že v této oblasti bylo sice realizováno dostačující množství projektů, je ale obtížné hodnotit skutečné oslabení předsudků v této oblasti. Pro podobné zhodnocení by bylo nutné udělat průzkum před a po realizaci projektů, k čemuž by musela být vyhrazena část rozpočtu z technické asistence.

Opatření 2.3 - Posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb (Globální grant – dále GG) mělo globální cíl **Zajištění rovného přístupu pro příslušníky skupin ohrožených sociální exkluzí ke vzdělání, školení, zaměstnání a k dalším možnostem seberealizace v pracovním životě a v životě společnosti**. V rámci tohoto opatření byly identifikovány v programové dokumentaci 3 specifické cíle a 6 konkrétních aktivit, které byly poté vypsány v jednotlivých výzvách. Bohužel v IS MONIT nebyl uveden počet jednotlivých typů aktivit na základě projektových žádostí pro Opatření 2.3.

V rámci Opatření 2.3 bylo realizováno 63 grantových projektů v rámci 1 grantového schématu. Všechny projekty byly realizovány neziskovými organizacemi a zprostředkujícím subjektem tohoto GS byla Nadace rozvoje občanské společnosti (NROS). Toto grantové

schéma bylo vyhlášeno pomocí 3 výzev. V prvních 2 výzvách byly podporované aktivity rovnoměrně zastoupeny, poté NROS zjistila, že NNO potřebují zvláštní podporu k jejich rozvoji a 3. výzvu GG zaměřila úzce, a to na „Podporu rozvoje finančního řízení v NNO“.

NROS jako jediná ze subjektů implementační struktury vyčlenila část rozpočtu na průběžnou evaluaci tohoto opatření, realizovanou externím dodavatelem. Byly provedeny 2 evaluace. Evaluace „Hodnocení dopadu globálních grantů na kapacity příjemců podpory z Evropského sociálního fondu“ hodnotila 1. a 2. výzvu globálních grantů. 3. výzva Globálních grantů byla hodnocena projektem „Evaluace výstupů 3. výzvy“, která měla za cíl provést vyhodnocení výstupů projektů a vyhodnotit použitelné metodiky, zpracovat zásady dobré praxe finančního řízení NNO v oblasti ESF a vydat „Příručku dobré praxe“. Obě evaluace byly vypracovávány současně pro projekty JPD 3 i OP RLZ, neboť zde byla věcná náplň GG totožná.

Souhrnné odpovědi dle evaluačních otázek k Opatření 2.3

6.2.6.18 Do jaké míry byla posílena kapacita a kvalita subjektů zabývajících se programy sociální integrace osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením?

Na naplnění tohoto 1. specifického cíle Opatření 2.3 **Posílení kapacity a kvality subjektů zabývajících se programy sociální integrace osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením** se zaměřily všechny projekty GG, neboť i všechny podporované aktivity GG k naplnění tohoto cíle přispívaly. Přímo na posílení kapacity NNO byla poté zaměřena 3. výzva GG – „Podpora rozvoje finančního řízení NNO“, kde bylo realizováno 11 projektů. Pro naplnění tohoto cíle bylo realizováno tedy opravdu dostatečné množství aktivit. V závěrečném hodnocení třetí výzvy GG a z rozhovoru se zodpovědnými pracovníky implementační struktury bylo zjištěno, že se kapacita a kvalita subjektů opravdu posílila: organizace se profesionalizovaly, pracovníci byli vyškoleni, zavedli standardy sociální práce, provedli analýzu potřeb svých cílových skupin, což jim umožnilo lépe zacílit své projekty atp.

Ze závěrečné evaluace 1. a 2. výzvy GG vyplynulo:

- o Z hlediska dosažených účinků (zejména výsledků a dopadů) lze konstatovat, že kapacita příjemců byla podpořena v míře odpovídající obecným kritériím pro posouzení procesu budování kapacit NNO. Hodnocení GG identifikovalo řadu pozitivních dopadů na kapacity příjemců a na kvalitu poskytovaných služeb. V tomto smyslu bylo specifického cíle 1 dosaženo.

Nicméně původně se očekávalo, že se do GG zapojí zejména malé organizace do 5 pracovníků, což se nestalo. Z tohoto hlediska se naplnit cíl pro malé organizace tolik nepodařilo. Bližší informace k hodnocení GG jsou k dispozici na www.nros.cz.

6.2.6.19 Jak byla rozšířena nabídka a dostupnost sociálních služeb podle potřeb osob ohrožených sociálním vyloučením?

Pro naplnění tohoto 2. specifického cíle Opatření 2.3 **Rozšíření nabídky a dostupnosti sociálních služeb podle potřeb osob ohrožených sociálním vyloučením** bylo realizováno 5 typů aktivit:

- o Rozvoj a realizace vzdělávacích programů zaměřených na zlepšení kvality a dostupnosti sociálních služeb;
- o Rozvoj a realizace programů pro vzdělávání školitelů a vzdělavatelů z řad NNO o užívání moderních metod sociální práce a sociálních služeb;

- o Rozvoj a realizace poradenských služeb s dopadem na sociální začlenění ohrožených skupin a trh práce;
- o Zajištění speciálních služeb skupinám ohroženým sociální exkluzí;
- o Vzdělávání k posilnění kapacit a rozvoji lidských zdrojů v NNO poskytujících sociální služby znevýhodněným skupinám obyvatel a pro skupiny osob ohrožených sociální exkluzí.

Vzhledem k tomu, že se jedná o 5/6 všech realizovaných aktivit v rámci GG, lze říci, že aktivit pro naplnění tohoto specifického cíle bylo dostatek. Pracovníci z NROS hodnotili rozšíření nabídky a dostupnosti služeb velmi pozitivně, velmi úzce to souviselo s větší kapacitou jednotlivých organizací. Také v závěrečné evaluaci 1. a 2. výzvy GG bylo zhodnoceno, že: „Z hlediska náplně a adresnosti byly globální granty velmi účinné při rozšiřování nabídky a dostupnosti sociálních služeb podle potřeb osob ohrožených sociálním vyloučením.“

V závěrečné evaluaci 1. a 2. výzvy GG bylo zjištěno, že: „Analýza účinků GG potvrdila, že intervencí bylo podpořeno rozšíření nabídky a dostupnosti sociálních služeb podle potřeb osob ohrožených sociálním vyloučením. Sekundární cílové skupiny jednotlivých projektů též v souhrnu odpovídají cílovým skupinám vymezeným před zahájením implementace grantových schémat. Z hlediska náplně projektů a adresnosti bylo tedy specifického cíle 2 dosaženo. Ovšem prozatím není nijak zřejmé, jaké kvalitativní dopady budou mít podpořené projekty na sekundární cílové skupiny jako takové. Vzhledem ke skutečnosti, že v grantových schématech nebyl vytvořen systém projektového hodnocení (v kombinaci s hodnocením poskytovaných služeb), je pro jakýkoli „vyšší“ stupeň monitorování a hodnocení téměř nemožné tento účinek, který se navíc projevuje v dlouhodobém horizontu, zachytit. Provedená kvantitativní a kvalitativní šetření nicméně naznačují, že intervence měla pozitivní vliv na zkvalitnění poskytovaných služeb a analyzování potřeb klientů. S méně výraznými účinky jsme se setkali v případě zapojování klientů do plánování a vyhodnocování služeb“.

6.2.6.20 Jak a do jaké míry byla rozšířena kapacita terénních služeb se zaměřením na snížení sociálního vyloučení ve vztahu k trhu práce?

Pro naplnění tohoto 3. specifického cíle Opatření 2.3 **Vzdělávání v oblasti transformace residenčních služeb a rozšíření kapacity terénních služeb se zaměřením na snížení sociálního vyloučení ve vztahu k trhu práce** byly realizovány 4 typy aktivit:

- o Rozvoj a realizace vzdělávacích programů zaměřených na zlepšení kvality a dostupnosti sociálních služeb;
- o Rozvoj a realizace programů pro vzdělávání školení a vzdělavatelů z řad NNO o užívání moderních metod sociální práce a sociálních služeb;
- o Zajištění odborného vzdělávání pracovníků NNO;
- o Vzdělávání k posilnění kapacit a rozvoji lidských zdrojů v NNO poskytujících sociální služby znevýhodněným skupinám obyvatel a pro skupiny osob ohrožených sociální exkluzí.

V závěrečné evaluaci 1. a 2. výzvy GG bylo zjištěno, že: „Aktivity, které měly naplnit specifický cíl 3, byly fakticky realizovány pod specifickým cílem 1. Definice cíle 3 se odrazila ve formulaci první a druhé výzvy obou grantových schémat. Souhrnně lze konstatovat, že globální granty splnily hlavní účel, a to podpořit proces budování kapacit NNO. Nepochybně k tomu přispěla i forma finančního nástroje (globální grant). Hodnocení nicméně ukázalo, že globální granty nebyly méně náročné v důsledku zjednodušených procedur (fakticky se implementace projektů GG od jiných opatření příliš nelišila), ale díky intenzivnější podpoře příjemců ze strany administrátora GG (NROS). Z porovnání administrativní

náročnosti projektů v rámci GG a projektů v rámci jiných grantových schémat jednoznačně vyplynula spokojenost příjemců GG s transparentností a nízkou administrativní náročností projektů GG. K tomuto pozitivnímu hodnocení bezesporu přispěla i administrátorova znalost prostředí a problematiky neziskových organizací.”

Bližší informace k hodnocení GG jsou k dispozici na www.nros.cz.

7. TÉMA 4 - ZHODNOCENÍ VĚCNÉHO NAPLNĚNÍ PRIORITY 3 ROZVOJ CELOŽIVOTNÍHO UČENÍ

Hlavním cílem evaluace Tématu 4 je zhodnotit naplnění Priority 3 – Rozvoj celoživotního učení, a to z pohledu specifického cíle 3, jak je určen v programovém dokumentu JPD 3: „Rozvoj systému celoživotního učení, který bude připravovat kvalifikovanou a flexibilní pracovní sílu schopnou aplikovat princip udržitelného rozvoje“.

7.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 4

K objektivnímu hodnocení přínosu aktivit realizovaných v projektech zaměřených na naplnění specifických cílů v Prioritě 3 chybí jakákoliv výchozí analýza. Ke dni zpracování závěrečné zprávy vykazuje IS MSSF MONIT pouze malé množství projektů, které jsou ve stavu finálního vypořádání nebo ve stavu realizace ukončena (viz tabulka 32). Z dosavadního šetření však vyplývá, že u většiny projektů byla fyzická realizace ukončena (v rámci dotazníkového šetření 94 % respondentů uvedlo, že ukončili realizaci projektu). Na základě dosavadního šetření lze konstatovat, že prostřednictvím realizace regionálních i grantových projektů se z velké části podařilo naplnit cíle Priority 3, dosažené výsledky lze hodnotit jako pozitivní, účinnost aktivit na cílové skupiny byla poměrně vysoká. K naplnění některých specifických cílů, příp. aktivit, chyběly projekty. Obecně lze říci, že realizace projektů v Prioritě 3 vytvořila dobrý základ pro realizaci aktivit v dalším programovacím období, a to jak v oblasti počátečního vzdělávání, tak v oblasti dalšího vzdělávání. Pro realizaci projektů v Prioritě 3 byly charakteristické komplikace související s funkčností IS MSSF BENEFIT i MONIT, s častou fluktuací pracovníků implementační struktury i na straně příjemce dotace, s plynulostí proplácení uznatelných výdajů projektu a v souvislosti s tím zpoždování realizace projektu apod. (podrobněji viz kap. 9).

7.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY

7.2.1 Základní kvantitativní analýza

Priorita 3 JPD 3 je zaměřená na rozvoj celoživotního učení a má 2 opatření:

- o 3.1 Rozvoj počátečního vzdělávání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí;
- o 3.2 Rozvoj dalšího vzdělávání.

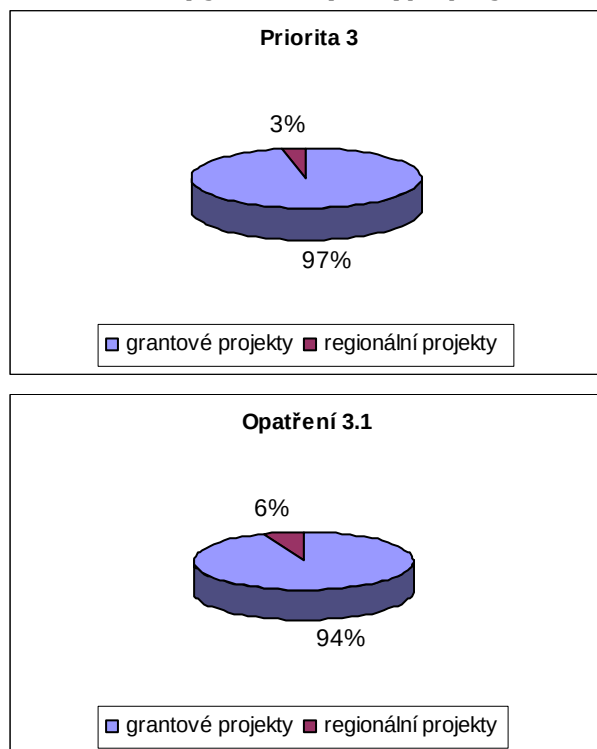
Tato opatření byla realizována prostřednictvím dvou typů projektů:

- o Opatření 3.1:
 - grantové projekty v rámci grantového schématu;
 - regionální projekty²⁸;
- o Opatření 3.2:
 - grantové projekty v rámci grantového schématu.

²⁸ V IS MSSF Monit je používán typ projektu s označením regionální projekty nebo projekty přímého přidělení.

Podíl jednotlivých typů projektu na realizaci Priority 3 a Opatření 3.1 znázorňuje následující graf (pro Opatření 3.2 není toto dělení relevantní):

Graf 30: Podíly jednotlivých typů projektů dle počtu na realizaci Priority 3 a Opatření 3.1



Zdroj: IS MSSF Monit k 30.9. 2008

Grantové projekty v Prioritě 3 byly realizovány prostřednictvím 2 grantových schémat (v každém opatření bylo vyhlášeno 1 grantové schéma). Tento typ projektů byl převažující, v rámci Opatření 3.2 jediný způsob realizace projektů.

GS pro Opatření 3.1: „Rozvoj počátečního vzdělávání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalostí“, GS pro Opatření 3.2: „Rozvoj dalšího vzdělávání“.

Na obě grantová schémata bylo dle dostupných dat v IS MSSF MONIT alokováno cca 91,06 % rozpočtu Priority 3, přičemž u Opatření 3.2 grantové projekty realizovaly 100 % alokace opatření, u Opatření 3.1 bylo na grantové schéma alokováno cca 84,82 % rozpočtu opatření. V souvislosti s tímto vysokým procentním podílem lze říci, že grantové projekty jsou velmi významným nástrojem realizace Priority 3.

V rámci grantových schémat byly vyhlášeny vždy 3 výzvy v každém opatření (celkem 6 výzev pro celou Prioritu 3).

U Opatření 3.1 bylo celkově předloženo 294 projektů, smlouva byla podepsána u 114 projektů, tj. u 38,78 % projektů. V rámci Opatření 3.2 bylo předloženo celkem 257 projektů, smlouva byla podepsána u 86 projektů. Tento počet však není konečný, neboť 1 projekt byl zastaven. Realizováno tedy bylo 85 projektů, tj. 30,07 % z celkového počtu předložených projektů v Opatření 3.2.

Počty předložených a schválených projektů v jednotlivých výzvách v Opatření 3.1 ukazuje následující tabulka. Nejvíce žádostí bylo předloženo a realizováno v rámci 3. výzvy.

Tabulka 30: Počty projektů v jednotlivých výzvách v Opatření 3.1 JPD 3

Výzva	Předložené žádosti	Nasmlouvané GP	Částka celkem
1. výzva	71	23	134 777 492
2. výzva	87	31	153 318 631
3. výzva	136	60	235 427 819
celkem	294	114	523 523 942

Zdroj: IS MSSF MONIT – E1 – Přehled financování za projekty, Opatření 3.1 k 30.9. 2008

Počty předložených a schválených projektů v jednotlivých výzvách v opatření 3.2 ukazuje následující tabulka. I v tomto opatření bylo nejvíce žádostí předloženo a realizováno v rámci 3. výzvy.

Tabulka 31: Počty projektů v jednotlivých výzvách v Opatření 3.2 JPD 3

Výzva	Předložené žádosti	Nasmlouvané GP	Částka celkem
1. výzva	72	15	106 989 533
2. výzva	66	28	142 087 607
3. výzva	119	42	182 140,555
celkem	257	85²⁹	431 217 695

Zdroj: IS MSSF MONIT- E1 – Přehled financování za projekty, Opatření 3.2 k 30.9. 2008

Regionální projekty lze označit z hlediska alokace za doplňkový nástroj pro realizaci Priority 3. Jsou též zahrnuty pod společné označení „Projekty přímého přidělení“ (viz IS MSSF MONIT). Alokace pro tento typ projektu tvoří cca 8,94 % rozpočtu Priority 3, v rámci Opatření 3.1 se jedná o cca 15,18 % alokace rozpočtu opatření. V Opatření 3.2 nebyl tento typ projektu realizován. Původně byl připravován 1 regionální projekt v tomto opatření s názvem „Informační systém o vzdělávacích možnostech a perspektivách profesního rozvoje ve vazbě na potřeby trhu práce (JOBHELP)“. Tento projekt byl nejprve vrácen k přepracování, později stažen žadatelem. Opatření 3.1 je realizováno prostřednictvím 7 regionálních projektů. Dle údajů z IS MSSF MONIT k 20.11. 2008 jsou dva projekty ve stavu „finální vypořádání“, 5 projektů je ve stavu „smlouva podepsána“. Tyto projekty byly realizovány Odborem školství, mládeže a tělovýchovy MHMP v pozici Konečného příjemce spolu s různými partnery (podrobněji viz kap. 8.2.5.4).

Dle údajů z IS MSSF MONIT bylo k 20.11. 2008 v Prioritě 3 ukončeno 22 grantových projektů, tj. 11,05 % z celkového počtu realizovaných grantových projektů v Prioritě 3. Finálně vypořádáno bylo 30 grantových projektů, tj. 15,07 % z celkového počtu realizovaných grantových projektů v Prioritě 3.

Tabulka 32: Přehled projektů v Prioritě 3 JPD 3

	Opatření 3.1	Opatření 3.2	Priorita 3
Grantové projekty			
Počet výzev v rámci všech GS	3	3	6
Počet schválených projektů ³⁰	114	85	199
Objem schválených finančních prostředků ³¹	523 523 942,- Kč	431 217 695,- Kč	954 741 637,- Kč
Počet ukončených projektů ³²	0	22	22

²⁹ V rámci dalšího šetření bylo zjištěno, že v Opatření 3.2 bylo realizováno 85 projektů. V sestavě E 1 – Přehled financování za projekty, Opatření 3.2 k 30.9. 2008 je však uvedeno 86 schválených projektů, je zde uveden i 1 projekt, který byl zastaven. V částce celkem za 3 výzvy v Opatření 3.2 je částka za tento projekt odečtena.

³⁰ Tj. projektů od stavu „smlouva podepsána“ dále (ale jen pozitivní stavy).

³¹ Tj. objem nasmlouvaných finančních prostředků v projektech.

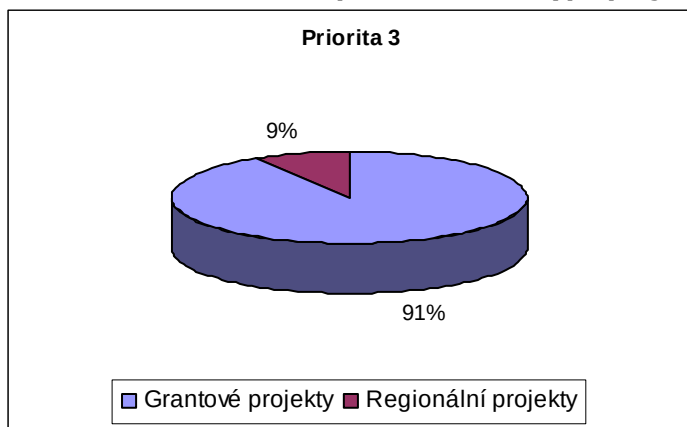
³² Tj. projektů ve stavu „realizace ukončena“ a „odevzdána zpráva“.

	Opatření 3.1	Opatření 3.2	Priorita 3
Počet finálně vypořádaných projektů ³³	30	0	30
Systémové projekty			
Počet předložených projektů	7	0	7
Počet schválených projektů	7	0	7
Objem schválených finančních prostředků	93 728 578,- Kč	0	93 728 578,- Kč
Počet ukončených projektů	0	0	0
Počet finálně vypořádaných projektů	2	0	2

Zdroj: IS MSSF MONIT – modul Projekty a sestava SMT 2 k 18.11. 2008

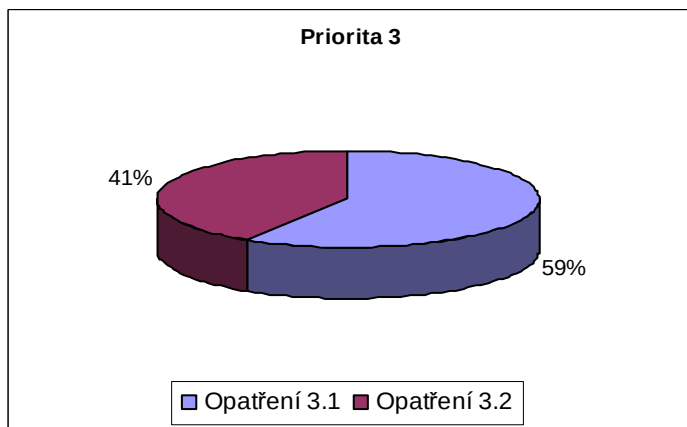
Následující grafy znázorňují podíly finančních prostředků dle typů projektů na realizaci Priority 3 a dále podíl nasmlouvaných finančních prostředků v jednotlivých opatřeních Priority 3.

Graf 31: Podíl finančních prostředků dle typů projektů na realizaci Priority 3



Zdroj: IS MSSF MONIT – sestava SMT 2 k 30.9. 2008

Graf 32: Podíl jednotlivých opatření v Prioritě 3 dle nasmlouvaných prostředků



Zdroj: IS MSSF MONIT – sestava SMT 2 k 30.9. 2008

Dle údajů k 31.10. 2008 jsou alokace u obou opatření z větší části vyčerpány, o něco lépe je na tom Opatření 3.1. U tohoto opatření zbývá certifikovat přibližně 20 % alokace, u Opatření 3.2 zbývá certifikovat 35 % alokace. Celkově je nutné za celou prioritu certifikovat ještě cca 26 % alokace.

³³ Tj. projektů ve stavu „finální vypořádání“.

Tabulka 33: Podíl vyčerpaných alokací na jednotlivá opatření Priority 3 (v tis. €)

	Opatření 3.1	Opatření 3.2	Priorita 3
Alokace 2004 – 2006	10 001,0	7 049,1	17 050,1
Připraveno k certifikaci/zaúčtováno v IS Viola	9 251,3	6 124,9	15 376,2
Certifikováno od počátku období 2004 - 2006	7 989,2	4 579,0	12 568,2
Zbývá vyčerpat z alokace 2004-2006	2 011,8	2 470,1	4 481,9

Zdroj: Průběh čerpání strukturálních fondů 2004 – 2006 k 31.10. 2008

Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření v Prioritě 3 bylo provedeno až po odevzdání Průběžné zprávy k Závěrečné evaluaci JPD 3. V rámci dotazníkového šetření byl připraven 1 typ dotazníku pro obě opatření v Prioritě 3. Dotazník byl pilotně odzkoušen a na základě tohoto ověření upraven. Vzhledem k tomu, že vysoký podíl příjemců podpory byl tvořen různými typy škol (zejména v Opatření 3.1), byl dotazník rozeslán na všechny nositele grantových projektů v prvním zářijovém týdnu, a to současně pro obě opatření v Prioritě 3. Celkem bylo osloveno 192 nositelů projektů (konečných uživatelů).

- o Pro konečné uživatele (grantové projekty):
 - pilotní odzkoušení v týdnu od 11.8. 2008,
 - odesláno 1.9. 2008,
 - osloveno bylo 192 nositelů projektů,
 - termín vyplnění 16.9. 2008,
 - termín připomenutí dotazníků subjektům, které neodpověděly: 10.9. 2008,
 - dotazník obsahoval celkem 16 otázek.

7.2.2 Typologie projektů

7.2.2.1 Typologie projektů dle příjemce

Metodická poznámka:

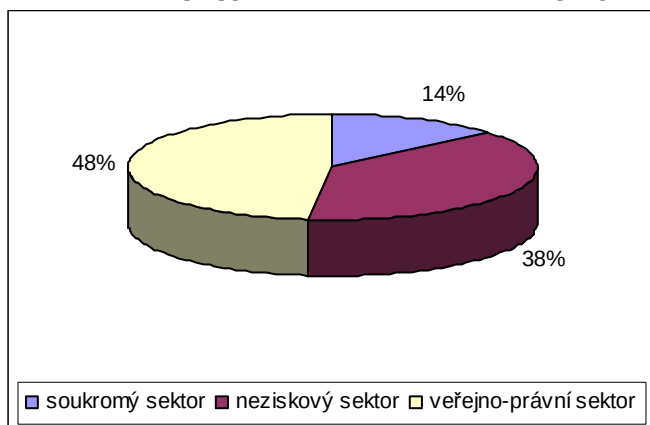
Typologie dle příjemce byla vytvořena na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Nositelé projektů byli zařazeni podle klíče uvedeného v Příloze 1 do třech sektorů:

- 1) soukromý sektor,
- 2) neziskový sektor,
- 3) veřejno-právní sektor.

Prvním krokem bylo vytvoření podrobné typologie projektů a následně zhodnocení propojení projektů a jimi realizovaných aktivit s potřebami cílových skupin. Analýza vychází z dat z IS MSSF MONIT, uskutečněných rozhovorů, provedeného dotazníkového šetření a telefonického došetření.

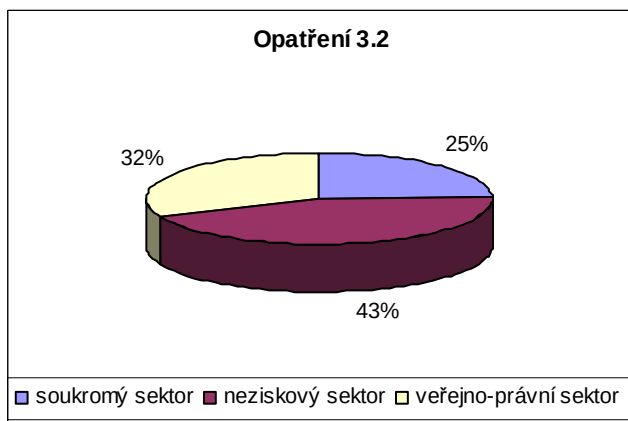
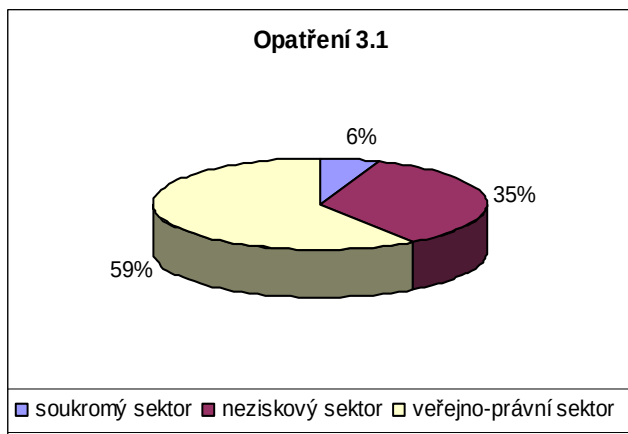
Projekty v Prioritě 3 byly realizovány různými typy žadatelů ze soukromého, neziskového i veřejno-právního sektoru.

Graf 33: Podíly typů žadatelů na realizaci projektů v Prioritě 3



Zdroj: Sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf 34: Podíly typů žadatelů na realizaci projektů v Opatření 3.1 a 3.2



Zdroj: Sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění pro grantové a regionální projekty v Prioritě 3 podle typu žadatelů:

- o Nejvíce grantových projektů v Prioritě 3 bylo realizováno subjekty z veřejno-právního sektoru.
- o Regionální projekty v Opatření 3.1 byly realizovány pouze jedním subjektem z veřejno-právního sektoru - Odbor školství, mládeže a tělovýchovy Magistrátu hl. m. Prahy.

- o V Opatření 3.1 je nejvíce realizátorů projektů (59,50 %) z veřejno-právního sektoru, toto je dáno poměrně vysokým zastoupením škol různého typu, (podrobněji viz tabulka 35).
- o V Opatření 3.2 je nejvíce realizátorů projektů (43,53 %) z neziskového sektoru (různá sdružení, o.p.s).
- o Školy jako realizátoři projektů jsou zastoupeny ve všech typech sektorů a byly významným realizátorem grantových projektů v obou opatřeních.

7.2.2.2 Typologie projektů dle výše způsobilých výdajů

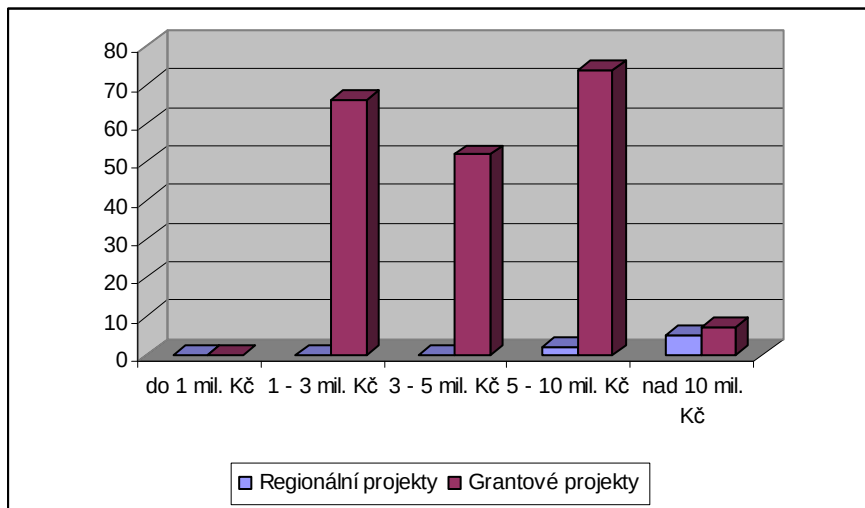
Metodická poznámka:

Projekty byly rozřazeny do pěti skupin dle výše způsobilých výdajů projektu, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008):

- 1) do 1 mil. Kč
- 2) 1 - 3 mil. Kč
- 3) 3 - 5 mil. Kč
- 4) 5 - 10 mil. Kč
- 5) nad 10 mil. Kč

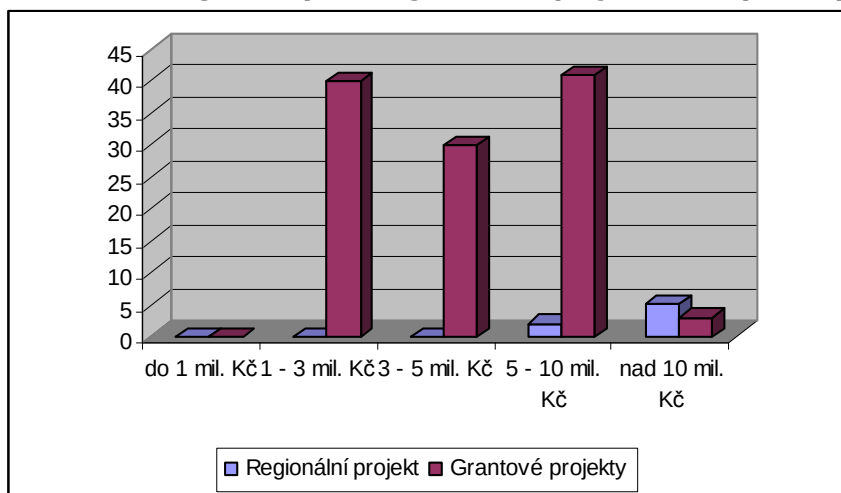
Následující grafy znázorňují podíly grantových a regionálních projektů dle výše jejich rozpočtů v Prioritě 3, v Opatření 3.1 a 3.2.

Graf 35: Počet grantových a regionálních projektů dle výše rozpočtu v Prioritě 3



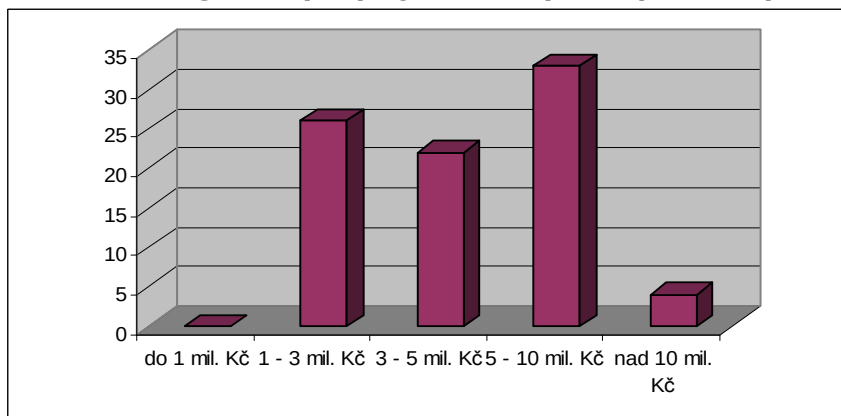
Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf 36: Počet grantových a regionálních projektů dle výše rozpočtu v Opatření 3.1



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf 37: Počet grantových projektů dle výše rozpočtu v Opatření 3.2



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění pro grantové a regionální projekty v Prioritě 3 podle výše rozpočtu:

- o V Prioritě 3 nebyl realizován žádný projekt do výše 1 mil. Kč.
- o Nejvíce realizovaných projektů v Prioritě 3 spadá do rozmezí 5 – 10 mil. Kč (36,89 % z celkového počtu projektů realizovaných v Prioritě 3), následováno rozmezím 1 – 3 mil. Kč (32,04 % z celkového počtu projektů realizovaných v Prioritě 3), rozmezí 3 - 5 mil. Kč je realizováno ve 25,24 %.
- o Opatření 3.1:
 - Regionální projekty v Opatření 3.1 byly realizovány pouze ve 2 kategoriích a to v rozpětí 5 – 10 mil. Kč (2 projekty) a nad 10 mil. Kč (5 projektů).
 - Grantové projekty v Opatření 3.1 byly téměř vyrovnaně realizovány v rozmezí 5 - 10 mil. Kč (35,96 % z celkového počtu GP realizovaných v tomto opatření) a v rozmezí 1 - 3 mil. Kč (35,09 % z celkového počtu GP realizovaných v tomto opatření).
 - Pouze 3 GP byly realizovány s dotací vyšší než 10 mil. Kč (2,63 %).

o Opatření 3.2:

- Nejvíce grantových projektů bylo realizováno v rozmezí 5 – 10 mil. Kč (38,82 % z celkového počtu GP realizovaných v tomto opatření), následuje rozmezí 1 – 3 mil. Kč (30,59 %), rozmezí 3 – 5 mil. Kč představuje 25,88 % z celkového počtu GP realizovaných v tomto opatření.
- Nad 10 mil. Kč byly realizovány pouze 4 grantové projekty (4,71 %).

Doplňující zjištění z dotazníkových šetření

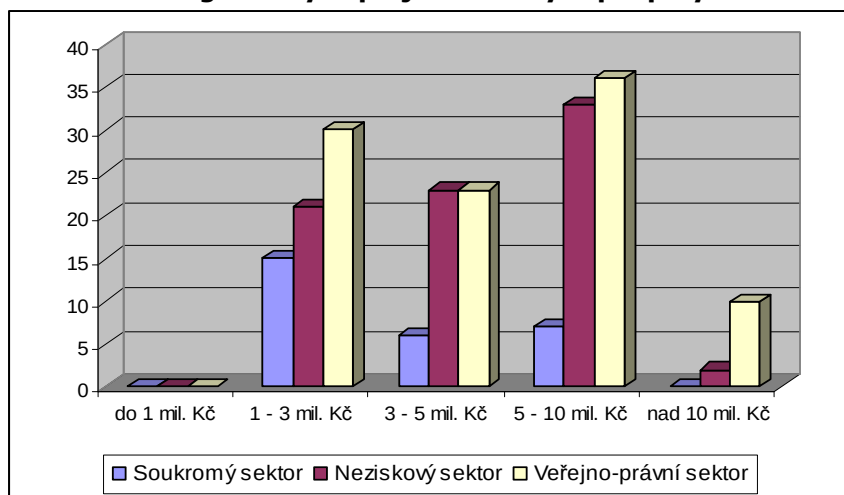
Nejvíce respondentů zařadilo výše dotace na realizovaný projekt do rozmezí 5 – 10 mil. Kč (44 %), dále pak do rozmezí 3 – 5 mil. Kč (29 %) a do rozmezí 1 – 3 mil. Kč (23 %).

7.2.2.3 Kombinovaná typologie dle typu příjemce a výše způsobilých výdajů u grantových projektů

Metodická poznámka:

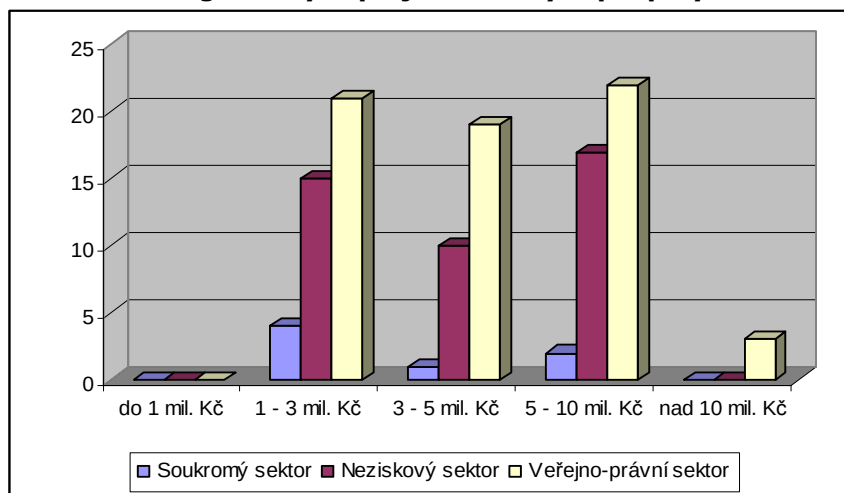
Rovněž byla zpracována kombinace dvou typologií – dle typu příjemce a výše způsobilých výdajů, a to s cílem identifikovat rozdíly v rozpočtech projektů v závislosti na typu příjemce.

Graf 38: Počet grantových projektů dle výše podpory a dle sektoru v Prioritě 3



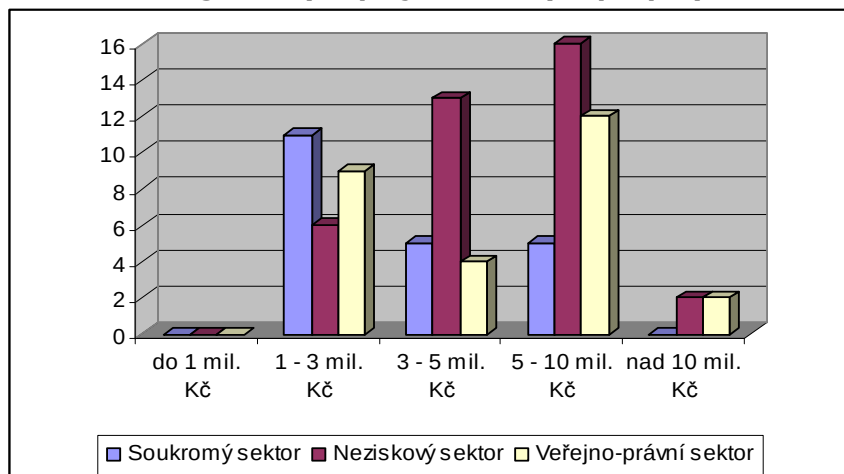
Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf 39: Počet grantových projektů dle výše podpory a dle sektoru v Opatření 3.1



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf 40: Počet grantových projektů dle výše podpory a dle sektoru v Opatření 3.2



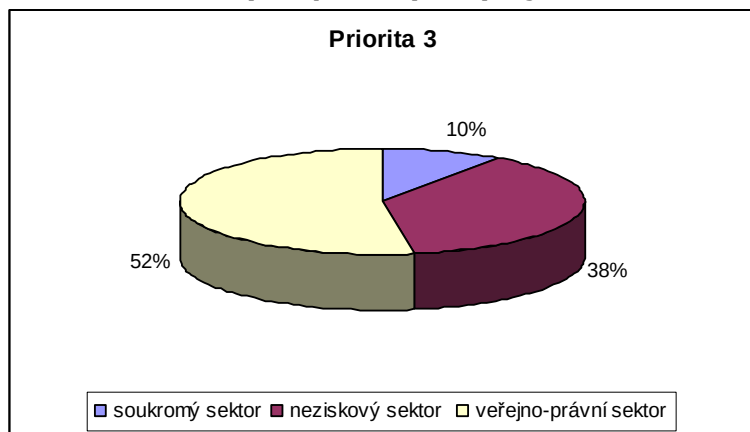
Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění pro typy žadatelů a čerpání finančních prostředků v Prioritě 3:

- o V Prioritě 3 bylo nejvíce projektů realizováno s dotací v rozmezí 5 – 10 mil. Kč (36,89 % z celkového počtu projektů realizovaných v Prioritě 3, vč. RP) s největším čerpáním subjekty z veřejno-právního sektoru, následují subjekty z neziskového sektoru.
- o V rozmezí dotace 1 – 3 mil. Kč čerpalo 32,04 % projektů, zde je nejčastějším příjemcem dotace subjekt z veřejno-právního sektoru, následován subjekty z neziskového sektoru.
- o Opatření 3.1:
 - Soukromý sektor realizoval nejvíce projektů v rozmezí 1 – 3 mil. Kč;
 - neziskový sektor realizoval projekty rovnoměrně s dotací v rozmezí 1 - 3 mil. Kč a 5 – 10 mil. Kč;
 - veřejno-právní sektor realizoval projekty rovnoměrně s dotacemi v rozmezí 1 – 3 mil. Kč a 5 – 10 mil. Kč.
- o Opatření 3.2:
 - Soukromý sektor realizoval nejvíce projektů v rozmezí 1 – 3 mil. Kč;
 - neziskový sektor realizoval projekty téměř rovnoměrně s dotací v rozmezí 3 – 5 mil. Kč a 5 – 10 mil. Kč;
 - veřejno-právní sektor realizoval projekty nejvíce s dotací v rozmezí 5 – 10 mil. Kč, a dále pak v rozmezí 1 – 3 mil. Kč.

Následující graf znázorňuje podíly jednotlivých sektorů na čerpání finančních prostředků v Prioritě 3.

Graf 41: Celková výše způsobilých výdajů dle sektoru v Prioritě 3



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

V následující tabulce jsou uvedeny počty projektů realizované různými typy škol (až na malé výjimky se jednalo o školy z veřejno-právního sektoru) v Opatření 3.1 a výše dotací:

Tabulka 34: Projekty realizované různými typy škol v Opatření 3.1

Školy	Počet realizovaných projektů	Výše dotace (v Kč)
ZŠ a školská zařízení	11	42 944 276
SŠ a gymnázia	15	61 800 694
VOS	4	16 032 665
Vysoké školy, fakulty a jiná pracoviště VŠ	38	185 777 769

Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

V Opatření 3.2 vysoké školy realizovaly 20 projektů ve výši cca 111 mil. Kč (z toho 15 projektů bylo realizováno veřejnými vysokými školami).

Následující tabulka uvádí průměrnou výši způsobilých výdajů na jeden projekt v Prioritě 3:

Tabulka 35: Průměrná výše způsobilých výdajů na jeden projekt v Prioritě 3

Sektor	Průměrná výše dotace na projekt (Kč)
Soukromý sektor	3 665 955
Neziskový sektor	5 026 660
Veřejno-právní sektor	5 579 335

Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9.2008

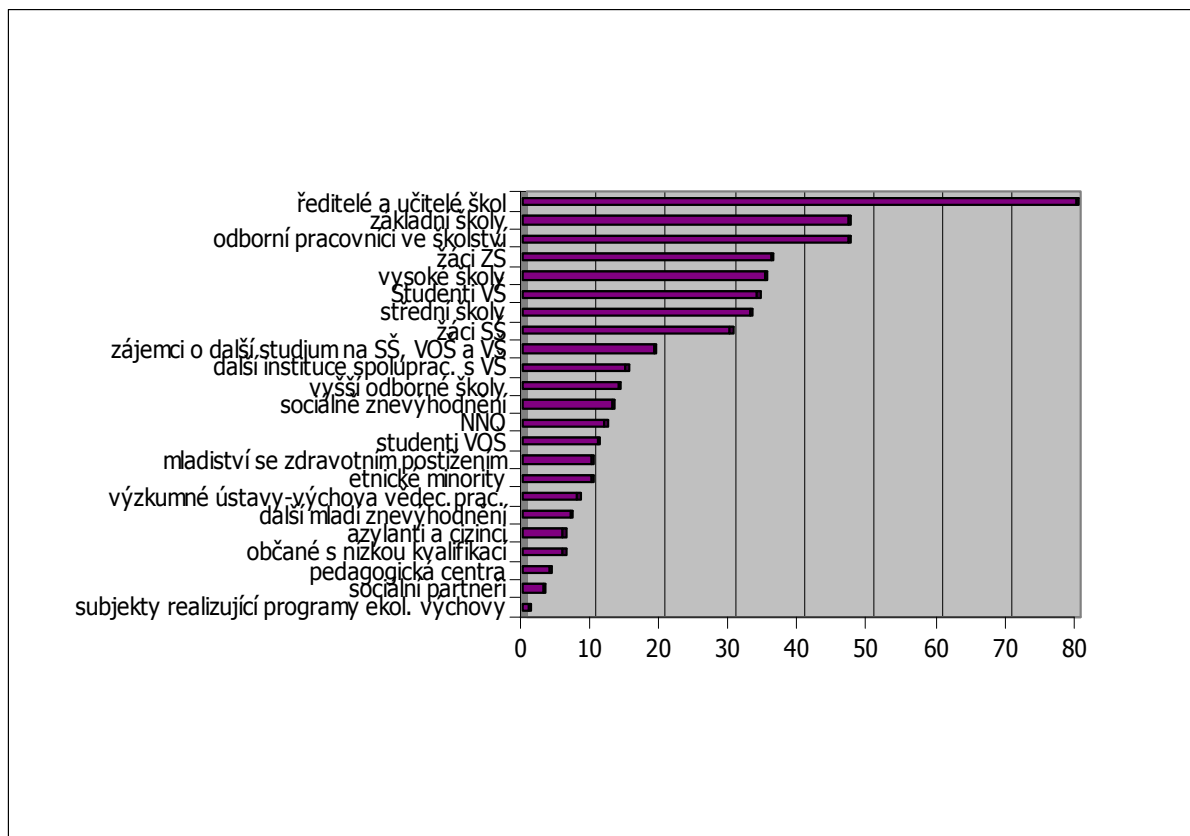
7.2.2.4 Typologie projektů dle cílových skupin

Metodická poznámka:

Dále byla zpracována typologie projektů dle jejich zaměření na cílové skupiny, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Sestava obsahovala cílové skupiny vybrané v projektových žádostech, přičemž tato množina cílových skupin se shodovala s cílovými skupinami definovanými v programovém dodatku na úrovni opatření. Typologie vytvořená na základě této sestavy byla následně konfrontována s výsledky terénního šetření.

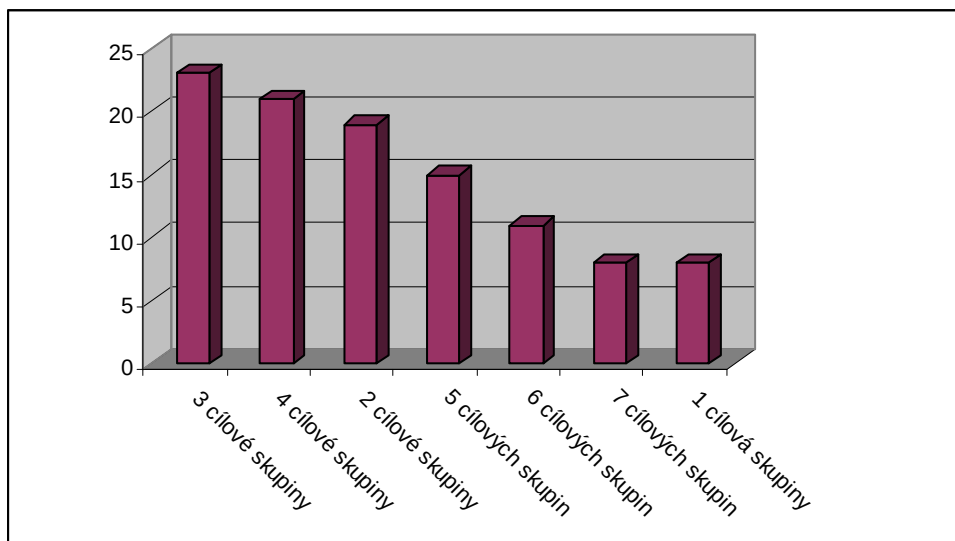
V Opatření 3.1 měli realizátoři projektů možnost zaměřit své projekty na 23 cílových skupin, v Opatření 3.2 na 17 cílových skupin.

Graf 42: Zastoupení jednotlivých cílových skupin v Opatření 3.1



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf 43: Počty kombinací cílových skupin v Opatření 3.1



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9.2008

Hlavní zjištění pro cílové skupiny v grantových projektech v Opatření 3.1:

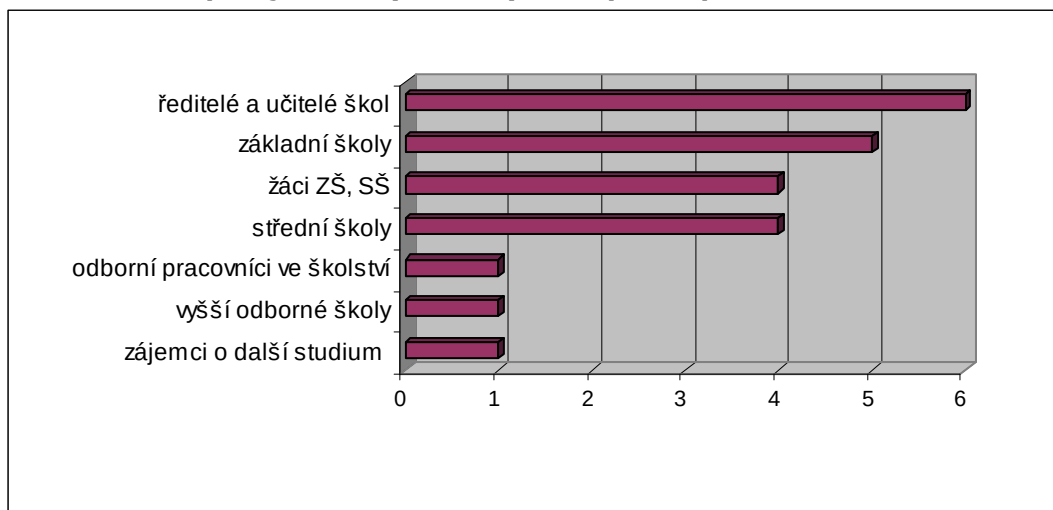
- o V Opatření 3.1 bylo nejvíce projektů zaměřeno na cílovou skupinu učitelé a ředitelé škol (70,18 % z celkového počtu grantových projektů v Opatření 3.1), dále pak na základní školy a odborné pracovníky ve školství (obě cílové skupiny se shodnými údaji, tj. 41,23 % z celkového počtu grantových projektů v Opatření 3.1).

- o Velmi málo projektů bylo zaměřeno na:
 - výzkumné ústavy, které se věnují výchově budoucích vědeckých pracovníků (7,02 % z celkového počtu GP v Opatření 3.1);
 - občany s nízkou kvalifikací a cizince a azylanty (pro obě cílové skupiny shodně 5,26 %);
 - úplně nejméně projektů bylo zaměřeno na subjekty realizující programy ekologické výchovy (je uveden 1 projekt).
- o Do realizace projektů byly nejčastěji zařazeny 3 cílové skupiny (20,18 %), dále 4 cílové skupiny (18,42 %) a 2 cílové skupiny (16,67 %).

Doplňující zjištění z dotazníkových šetření

- o Dotazníkové šetření prokázalo, že grantové projekty byly nejvíce zaměřeny na cílové skupiny ZŠ a SŠ, spolu se žáky a studenty těchto typů škol; jako další cílová skupina byli učitelé a ředitelé škol.

Graf 44: Zastoupení jednotlivých cílových skupin v Opatření 3.1 - RP



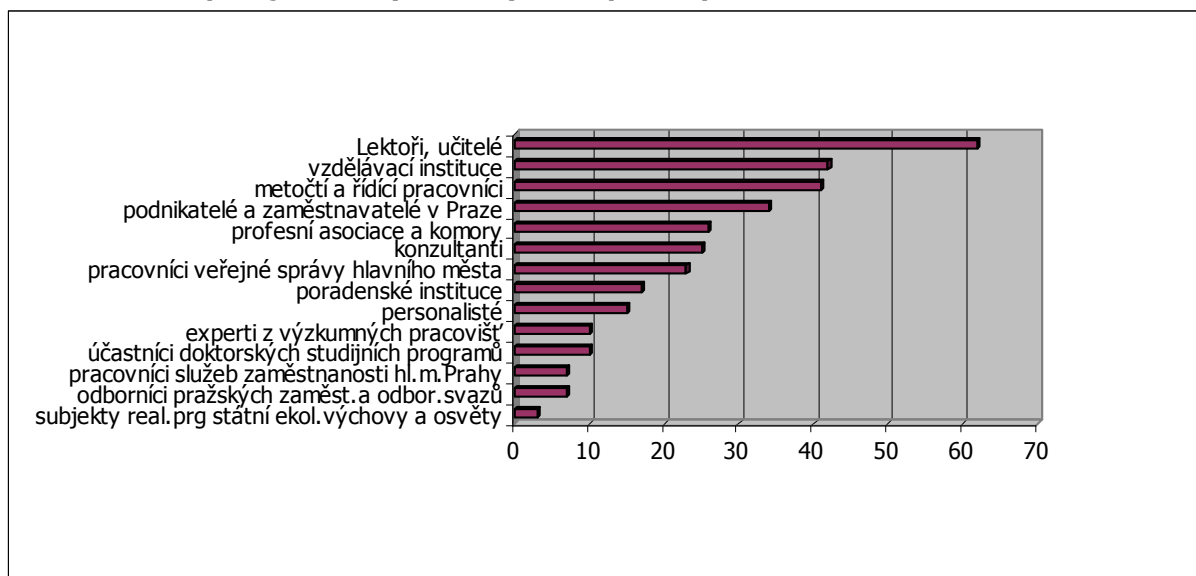
Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění pro cílové skupiny v regionálních projektech v Opatření 3.1:

- o Regionální projekty byly v souvislosti s kurikulární reformou zaměřeny především na tyto cílové skupiny:
 - ředitele a učitele škol (85,71 % projektů);
 - základní školy (71,43 %);
 - žáky ZŠ, SŠ (57,14 %).

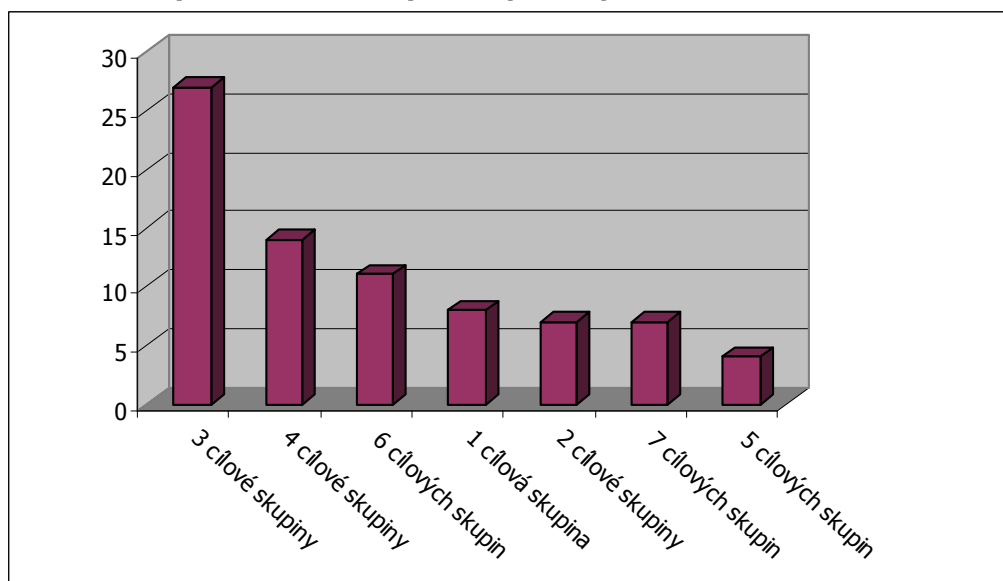
Následující grafy znázorňují zastoupení jednotlivých cílových skupin a počty kombinací v projektech realizovaných v rámci Opatření 3.2.

Graf 45: Zastoupení jednotlivých cílových skupin v Opatření 3.2



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf 46: Počty kombinací cílových skupin v Opatření 3.2



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění dle zaměření na cílové skupiny v Opatření 3.2:

- o V Opatření 3.2 bylo nejvíce projektů zaměřeno na cílovou skupinu:
 - lektori a učitelé (72,94 % z celkového počtu grantových projektů v Opatření 3.2);
 - vzdělávací instituce (49,41 %);
 - metodičtí a řídicí pracovníci (48,24 %);
 - zaměstnavatelé a podnikatelé v Praze byli zapojeni ve 40 % projektů.
- o Nejméně projektů bylo zaměřeno na:
 - subjekty realizující programy státní ekologické výchovy a osvěty (3,53 % z celkového počtu GP v Opatření 3.2);
 - pracovníky služeb zaměstnanosti hl. m. Prahy (8,24 %);
 - účastníky doktorských studijních programů (11,76 %);

- experty z výzkumných pracovišť (11,76 %).
- o V Opatření 3.2 bylo, stejně jako v Opatření 3.1, nejvíce projektů zaměřeno na 3 cílové skupiny (31,76 %), dále pak na 4 cílové skupiny (16,47 %) a 6 cílových skupin (12,94 %). Rozdíl spočívá pouze v tom, že v tomto opatření je velmi výrazné zastoupení kombinace 3 cílových skupin a zastoupení všech dalších kombinací je poměrně vyrovnané.

Doplňující zjištění z dotazníkových šetření:

- o Dotazníkové šetření prokázalo, že do grantových projektů v Opatření 3.2 byli nejvíce zapojeni lektori, učitelé a vzdělávací instituce.

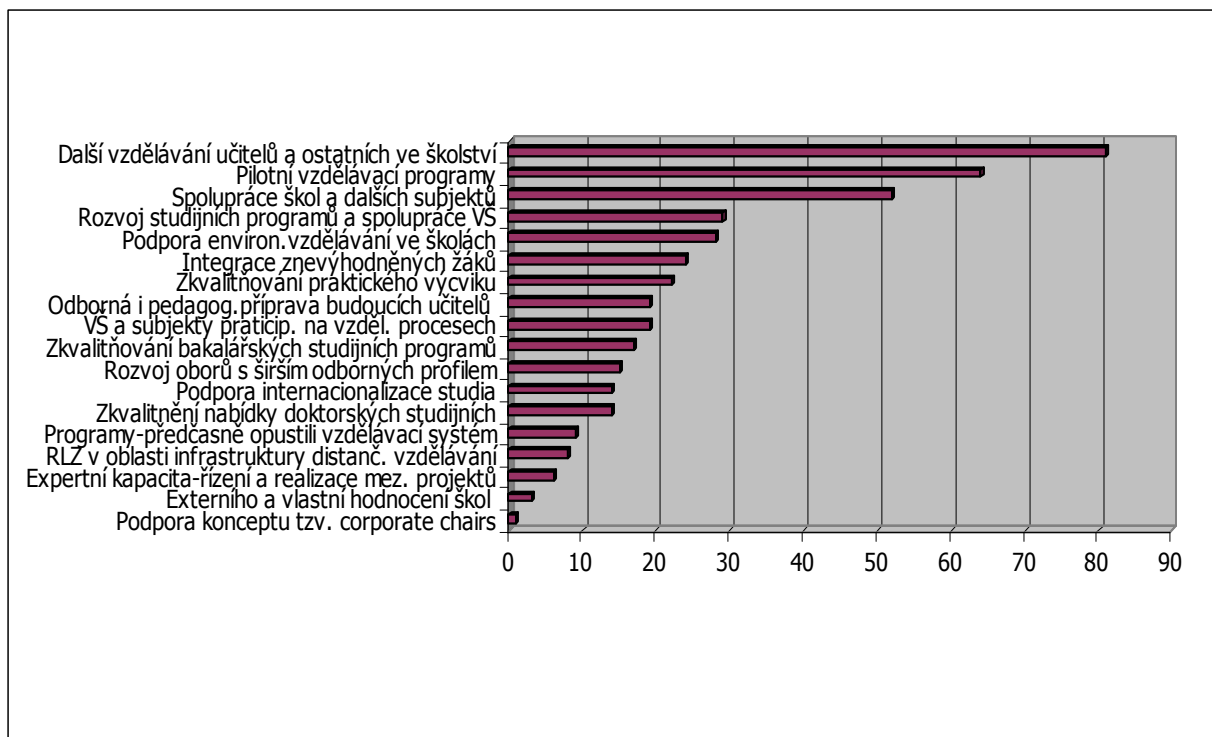
7.2.2.5 Typologie projektů aktivit

Metodická poznámka:

Zpracována byla také typologie projektů dle aktivit, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Sestava obsahovala aktivity vybrané v projektových žádostech, přičemž tato množina aktivit se shodovala s aktivitami definovanými v programovém dodatku na úrovni opatření.

V **Opatření 3.1** měli žadatelé možnost zvolit mezi 18 aktivitami, jejich zastoupení v projektech, které finanční podporu získaly, znázorňuje následující graf:

Graf 47: Zastoupení aktivit v grantových projektech v Opatření 3.1



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

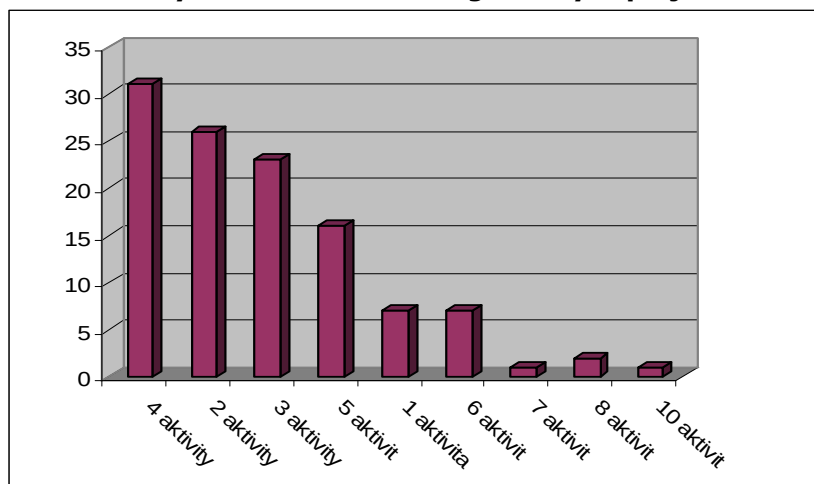
Legenda (plné názvy aktivit a zkrácené verze):

Zkrácený název aktivity	Plný název aktivity (PD JPD 3)
Další vzdělávání učitelů a ostatních ve školství	Další vzdělávání učitelů, řídicích pracovníků škol, pracovníků školní inspekce a veřejné správy ve školství
Pilotní vzdělávací programy	Příprava a realizace pilotních vzdělávacích programů
Spolupráce škol a dalších subjektů	Podpora spolupráce škol a dalších subjektů participujících na vzdělávacích procesech s inovací pedagogické práce
Rozvoj studijních programů a spolupráce VŠ	Rozvoj studijních programů a spolupráce VŠ
Podpora environ. vzdělávání ve školách	Podpora environmentálního vzdělávání ve školách
Integrace znevýhodněných žáků	Tvorba a realizace programů a aktivit integrace znevýhodněných žáků
Zkvalitňování praktického výcviku	Zkvalitňování praktického výcviku
Odborná i pedagog. příprava budoucích učitelů	Tvorba a realizace programů zaměřených na zkvalitnění odborné i pedagogické přípravy budoucích učitelů
VŠ a subjekty particip. na vzděl. procesech	Rozvoj spolupráce VŠ s organizacemi zaměstnavatelů, odbornými pracovišti a dalšími subjekty participujícími na vzdělávacích procesech
Zkvalitňování bakalářských studijních programů	Podpora rozvoje a zkvalitňování bakalářských studijních programů
Rozvoj oborů s širším odborným profilem	Rozvoj oborů s širším odborným profilem
Zkvalitnění nabídky doktorských studijních programů	Rozvoj a zkvalitnění nabídky doktorských studijních programů
Podpora internacionalizace studia	Podpora internacionalizace studia
Programy - předčasně opustili vzdělávací systém	Tvorba a realizace vzdělávacích programů pro mladé lidi a dospělé, kteří předčasně opustili vzdělávací systém
RLZ v oblasti infrastruktury distanč. vzdělávání	Rozvoj lidských zdrojů v oblasti infrastruktury distančního vzdělávání
Expertní kapacita - řízení a realizace mez. projektů	Podpora rozvoje konzultační a expertní kapacity pro řízení a realizaci mezinárodních projektů
Externí a vlastní hodnocení škol	Zavádění externího hodnocení škol a vlastního hodnocení škol
Podpora konceptu tzv. corporate chairs	Podpora konceptu tzv. corporate chairs

Zdroj: Programový dodatek JPD 3

V převážné většině projektů si koneční uživatelé vybrali více projektových aktivit. Počty zvolených aktivit v projektech ukazuje níže uvedený graf.

Graf 48: Počty kombinací aktivit v grantových projektech v Opatření 3.1



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění v grantových projektech v Opatření 3.1:

- o Jednoznačně dominující aktivitou v projektech v Opatření 3.1 je další vzdělávání učitelů, příp. řídicích pracovníků škol (tuto aktivitu uvedlo 71,05 % projektů).
- o Následují aktivity zaměřené na tvorbu a realizaci pilotních vzdělávacích programů (56,14 %) a na podporu spolupráce škol a dalších subjektů participujících na vzdělávacích procesech s inovací pedagogické práce (45,61 %).
- o Velmi málo grantových projektů bylo zaměřeno na aktivity:
 - Tvorba a realizace vzdělávacích programů pro mladé lidi a dospělé, kteří předčasně opustili vzdělávací systém (7,89 %);
 - Rozvoj lidských zdrojů v oblasti infrastruktury distančního vzdělávání (7,02 %);
 - Podpora rozvoje konzultační a expertní kapacity pro řízení a realizaci mezinárodních projektů (5,26 %);
 - Zavádění externího hodnocení škol a vlastního hodnocení škol (2,63 %);
 - Podpora konceptu tzv. corporate chairs (pouze 1 projekt).
- o Nejčastější kombinace v zastoupení aktivit v Opatření 3.1 jsou 4, 2 a 3 aktivity. Kombinace těchto nejfrekventovanějších aktivit se objevuje cca v 70 % projektů z celkového počtu grantových projektů v tomto opatření. Kombinaci 7 a více aktivit si uvedlo ve svých projektech 3,88 % projektů. Jak ukázalo podrobnější zkoumání a zřejmě i samotná realizace projektů, bylo zaměření projektů na více aktivit nereálné a došlo k realizaci jen těch aktivit, na které byly projekty skutečně zaměřeny.

Doplňující zjištění z dotazníkového šetření:

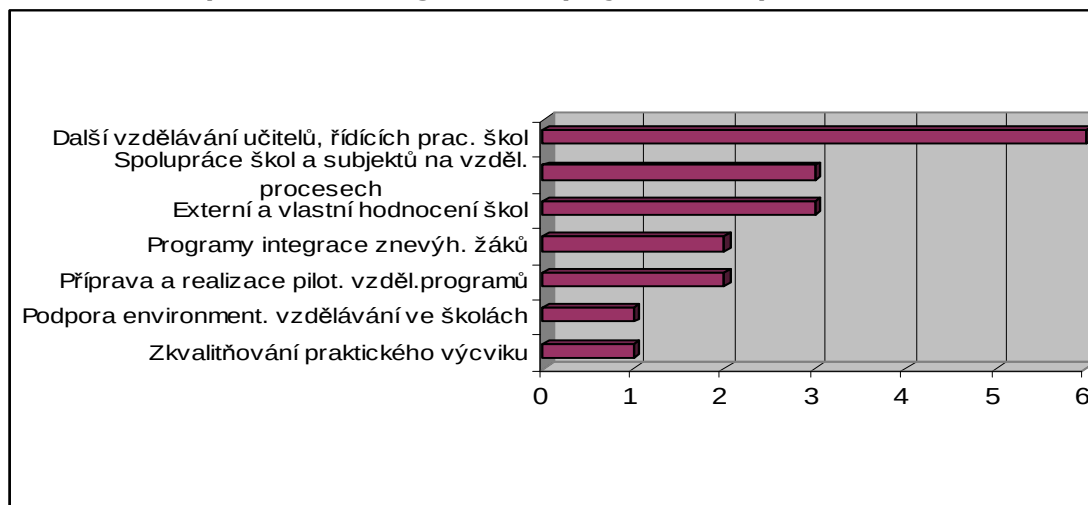
- o Dotazníkové šetření potvrdilo, že aktivity „další vzdělávání učitelů a ředitelů škol“, spolu s aktivitou „tvorba a realizace pilotních vzdělávacích programů“ byly 2 nejčastěji realizované aktivity. V tomto šetření byla uvedena jako početnější aktivita „tvorba a realizace pilotních vzdělávacích programů“. Z oblasti aktivit realizovaných VŠ byla nejčastěji uvedena aktivita „rozvoj studijních programů a spolupráce VŠ“.
- o Nejméně byly uvedeny aktivity „podpora internacionalizace studia, „rozvoj a zkvalitnění nabídky doktorských studijních programů“, zavádění externího hodnocení škol a vlastního hodnocení škol“, „podpora rozvoje konzultační a expertní kapacity pro řízení a realizaci mezinárodních projektů“, „podpora konceptu tzv. corporate chairs“.

Opatření 3.1 bylo dále realizováno prostřednictvím 7 regionálních projektů (projekty přímého přidělení). Plné názvy aktivit jsou uvedeny v předchozí tabulce.

Hlavní zjištění v regionálních projektech v Opatření 3.1:

- o Téměř všechny regionální projekty uvedly jako jednu z realizovaných aktivit „další vzdělávání učitelů, řídicích pracovníků škol“.
- o Aktivity „podpora spolupráce škol a dalších subjektů participujících na vzdělávacích procesech s inovací pedagogické práce“ a „zavádění externího hodnocení škol a vlastního hodnocení škol“ byly rovnoměrně zastoupeny ve 3 projektech.

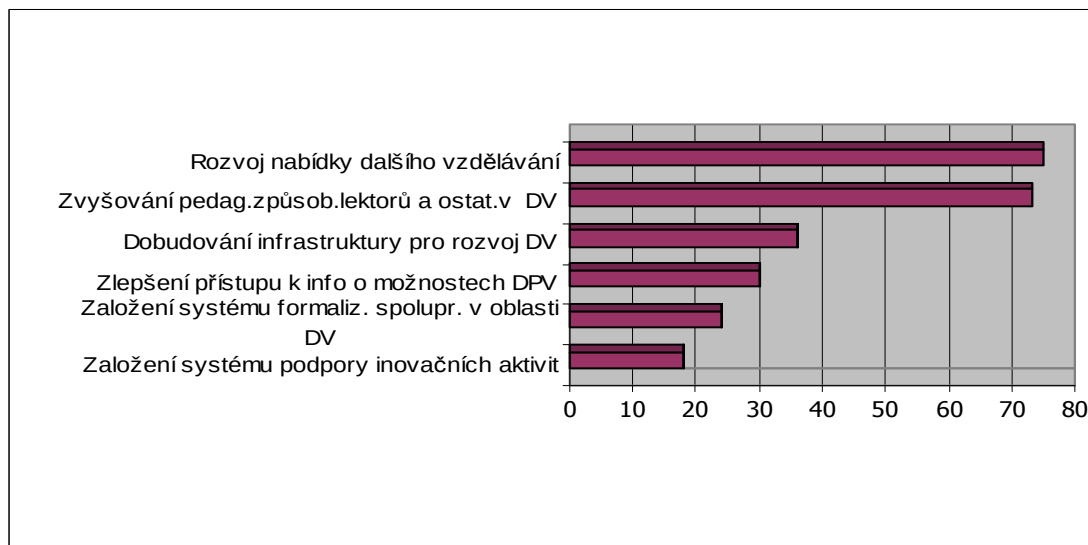
Graf 49: Zastoupení aktivit v regionálních projektech v Opatření 3.1



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

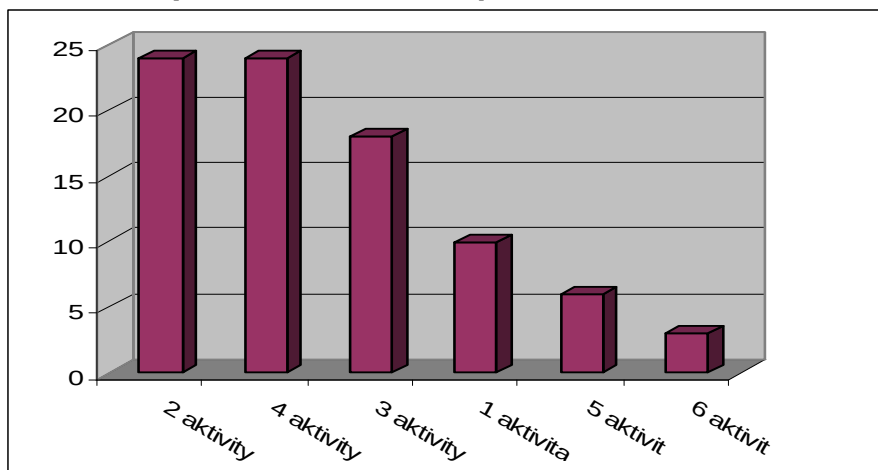
V **Opatření 3.2** měli žadatelé na výběr z 6 aktivit, jejich zastoupení znázorňuje následující graf:

Graf 50: Zastoupení aktivit v grantových projektech v Opatření 3.2



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf 51: Počty kombinací aktivit v Opatření 3.2



Zdroj: sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Hlavní zjištění v Opatření 3.2:

- o Nejvíce projektů bylo téměř ve shodném počtu zaměřeno na realizaci aktivit „rozšiřování nabídky dalšího vzdělávání podle potřeb trhu práce“ (88,24 %) a „vzdělávání a profesní rozvoj lektorů, konzultantů, zkoušejících, učitelů, metodiků a řídicích pracovníků působících v oblasti dalšího vzdělávání“ (85,88 %).
- o Nejméně projektů bylo zaměřeno na aktivitu „založení systému podpory inovačních aktivit“ (21,18 %).
- o Nejvíce projektů bylo stejným počtem zaměřeno na kombinaci 2 a 4 aktivit (celkem 56,47 % projektů z celkového počtu projektů realizovaných v tomto opatření).

Doplňující zjištění z dotazníkového šetření:

- o Dotazníkové šetření potvrdilo, že aktivity „rozšiřování nabídky dalšího vzdělávání“, spolu se „vzděláváním a profesním rozvojem lektorů, konzultantů, učitelů, metodiků a řídicích pracovníků působících v oblasti dalšího vzdělávání“ byly aktivity nejčastěji zastoupené v projektech Opatření 3.2.
- o Nejméně byly uvedeny aktivity na „založení systémů“, tj. na založení systému na podporu inovačních aktivit a na systém formalizované spolupráce v oblasti dalšího vzdělávání.

7.2.3 Monitorovací indikátory

Indikátory v rámci Opatření 3.1 byly u některých hodnot několikanásobně překročeny. Důvodem je nízké nastavení plánovaných hodnot a dále zapojení početných cílových skupin do realizace projektů. Hodnoty některých indikátorů nejsou v sestavách IS MSSF MONIT (AMI GS a RP) uváděny, z tohoto důvodu není možné se k dosaženým hodnotám u těchto indikátorů vyjadřovat. Jedná se o indikátory 1.11 a 2.08. V IS MSSF MONIT jsou vždy sledovány hodnoty indikátorů celkem (např. 1.05A).

Tabulka 36: Naplnění indikátorů v Opatření 3.1 – GP

Typ	Číslo	Název indikátoru	Cílová hodnota (2006)	Hodnota listopad 2008 (GP)	Hodnota listopad 2008 (RP)
Výstupy	1.04	Počet podpořených organizací	120	409	27
	1.05	Počet podpořených osob	3 400	68 475	68 524
	1.11	Počet podpořených projektů	100	-	-
Výsledky	2.08	Počet nově vytvořených/inovovaných programů/kurzů s komponentou IT	50	169	2
	2.11	Počet nově vytvořených/inovovaných programů poč. vzdělávání	55	-	-
	2.33	Počet vzdělávacích institucí, které rozšířily svoji nabídku	30	657	266

Zdroj: IS MSSF MONIT – sestava AMI GS a RP k 20.11. 2008

Následující tabulka ukazuje naplnění indikátorů v Opatření 3.2. I v tomto opatření byly indikátory několikanásobně překročeny, a to ze stejného důvodu jako u Opatření 3.1. Pouze v oblasti nově vytvořených/inovovaných programů/kurzů s komponentou IT se indikátor nepodařilo naplnit (viz kap. 7.2.4.13).

Tabulka 37: Naplnění indikátorů v Opatření 3.2

Typ	Číslo	Název indikátoru	Cílová hodnota (2006)	Hodnota listopad 2008
Výstupy	1.04	Počet podpořených organizací	50	216
	1.05	Počet podpořených osob	450	11 033
Výsledky	2.08	Počet nově vytvořených/inovovaných programů/kurzů s komponentou IT	100	24
	2.33	Počet vzdělávacích institucí, které rozšířily svoji nabídku	30	103

Zdroj: IS MSSF MONIT – sestava AMI GS k 20.11. 2008

7.2.4 Ostatní evaluační otázky

Odpovědi na evaluační otázky k Opatření 3.1:

7.2.4.1 Jaké typy činností byly nejčastěji realizovány v rámci této priority?

V Prioritě 3 byly převažujícím typem realizace projektů grantové projekty, a to jak v souvislosti s počtem realizovaných projektů, tak v souvislosti s nasmlouvanými finančními prostředky v této prioritě (viz grafy v kap. 7.2.1).

Doplňkovým nástrojem pro realizaci Priority 3 byly regionální projekty (tzv. projekty přímého přidělení), a to v souvislosti s počtem realizovaných projektů a v souvislosti s alokací finančních prostředků. Tento typ projektu však nelze označit jako doplňkový v souvislosti s obsahovou stránkou projektů a jejich přínosem pro zkvalitnění systému počátečního vzdělávání. Regionální projekty byly realizovány pouze v rámci Opatření 3.1 (podrobněji viz kap. 7.2.1).

V Opatření 3.1 v oblasti grantových projektů byly nejčastěji realizovány aktivity spojené s kurikulární reformou, tj. aktivity spojené se základním prvkem této reformy - s rámcovými vzdělávacími programy, podle nichž měly školy připravit své vlastní školní vzdělávací programy, které by vyhovovaly škole i požadavkům regionu. V této souvislosti se realizovaly aktivity zaměřené na zvyšování klíčových kompetencí žáků základních škol, aktivity spojené

s tvorbou školních vzdělávacích programů, s pilotním ověřováním těchto programů na základních školách, ale i gymnáziích a to ve spojení s Rámcovým vzdělávacím programem pro gymnaziální vzdělávání. Nelze opomenout aktivity zaměřené na další vzdělávání učitelů, řídicích pracovníků škol a ostatních pracovníků ve školství, na vznik nových studijních programů v této oblasti a stejně tak na aktivity, které se zaměřily na nové postupy ve výuce, na zvyšování kvalifikace učitelů v přístupu k žákům se speciálními vzdělávacími potřebami. V oblasti regionálních projektů bylo nejvíce aktivit zaměřeno na další vzdělávání učitelů a ostatních pracovníků ve školství, dále pak na podporu spolupráce škol a dalších subjektů participujících na vzdělávacích procesech s inovací pedagogické práce, na zavádění externího a vlastního hodnocení škol. V oblasti terciárního vzdělávání byly nejčastěji realizovány projekty se zaměřením na rozvoj studijních programů a spolupráci VŠ.

V Opatření 3.2 byly aktivity nejčastěji zaměřeny na rozvoj nabídky dalšího vzdělávání a na zvyšování odborné a pedagogické způsobilosti lektorů a ostatních pracovníků v oblasti dalšího vzdělávání, dále pak odborná pedagogická příprava budoucích učitelů.

(Podrobněji kapitoly 7.2.2.4 Typologie projektů podle cílových skupin a 7.2.2.5 Typologie projektů podle aktivit.)

7.2.4.2 Kde byl identifikován nedostatek nebo naopak nadbytek projektů?

V Opatření 3.1 – grantové projekty - se projevila nedostatek projektů spíše v oblastech, které byly nasměřovány na některé aktivity vysokých škol, konkrétně jde o aktivity zaměřené na:

- o finanční podporu VŠ a výzkumných pracovišť formou sponzoringu ve spojení s reklamou daného subjektu (podpora konceptu tzv. corporate chairs);
- o podporu rozvoje konzultační a expertní kapacity pro řízení a realizaci mezinárodních projektů;
- o rozvoj lidských zdrojů v oblasti infrastruktury distančního vzdělávání.

V oblasti základního a středního školství byl nedostatek grantových projektů identifikován v souvislosti s realizací aktivit:

- o zavádění externího a vlastního hodnocení škol;
- o tvorba a realizace vzdělávacích programů pro mladé lidi a dospělé, kteří předčasně opustili vzdělávací systém;
- o rozvoj oborů s širším odborným profilem;
- o zkvalitňování praktického výcviku.

(Podrobněji viz kap. 7.2.2.5.)

Nadbytek projektů souvisí opět s aktivitami, které jsou spojeny s kurikulární reformou, rámcovými vzdělávacími programy a tvorbou školních vzdělávacích programů, konkrétně projekty, které byly zaměřeny na vzdělávání učitelů, příp. realizaci pilotních vzdělávacích projektů.

V Opatření 3.2 lze nedostatek projektů identifikovat v oblastech zaměřených na založení a rozvoj různých systémů, které souvisí s dalším vzděláváním:

- o rozvoj podpůrných služeb pro systém DPV;
- o podpora inovačních aktivit;

- o založení systému formalizované spolupráce mezi poskytovateli dalšího vzdělávání a organizacemi či lidmi, kteří hledají možnost dalšího vzdělávání.

V tomto opatření byla plánována realizace regionálního projektu s názvem „Informační systém o vzdělávacích možnostech a perspektivách profesního rozvoje ve vazbě na potřeby trhu práce (JOBHELP)“. Realizace tohoto projektu nakonec nebyla uskutečněna, což poněkud snížilo rozsah přínosů tohoto opatření i jeho účinnost. Tato problematika byla v Opatření 3.2 řešena grantovými projekty (viz kap. 7.2.4.10 a 7.2.4.11).

Nadbytek projektů opět souvisí s nejčastěji realizovanými aktivitami, tj. aktivitami zaměřenými na zvyšování odborné a pedagogické způsobilosti lektorů a ostatních pracovníků v oblasti dalšího vzdělávání.

Obecně lze nadbytek projektů v Prioritě 3 identifikovat v každé vyhlášené výzvě (viz kap. 7.2.1).

7.2.4.3 Jakým způsobem a do jaké míry se podařilo zkvalitnit systém počátečního vzdělávání?

V rámci Opatření 3.1 byly s poměrně velkou četností realizovány projekty spojené s **kurikulární reformou**. V souladu s novými principy kurikulární politiky, které jsou zformulovány v Národním programu rozvoje vzdělávání v ČR (tzv. Bílé knize) a zakotveny v zákoně č. 561/2004 Sb., zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen „školský zákon“), se do vzdělávací soustavy zavádí nový systém kurikulárních dokumentů pro vzdělávání.

Kurikulární dokumenty jsou vytvářeny na dvou úrovních:

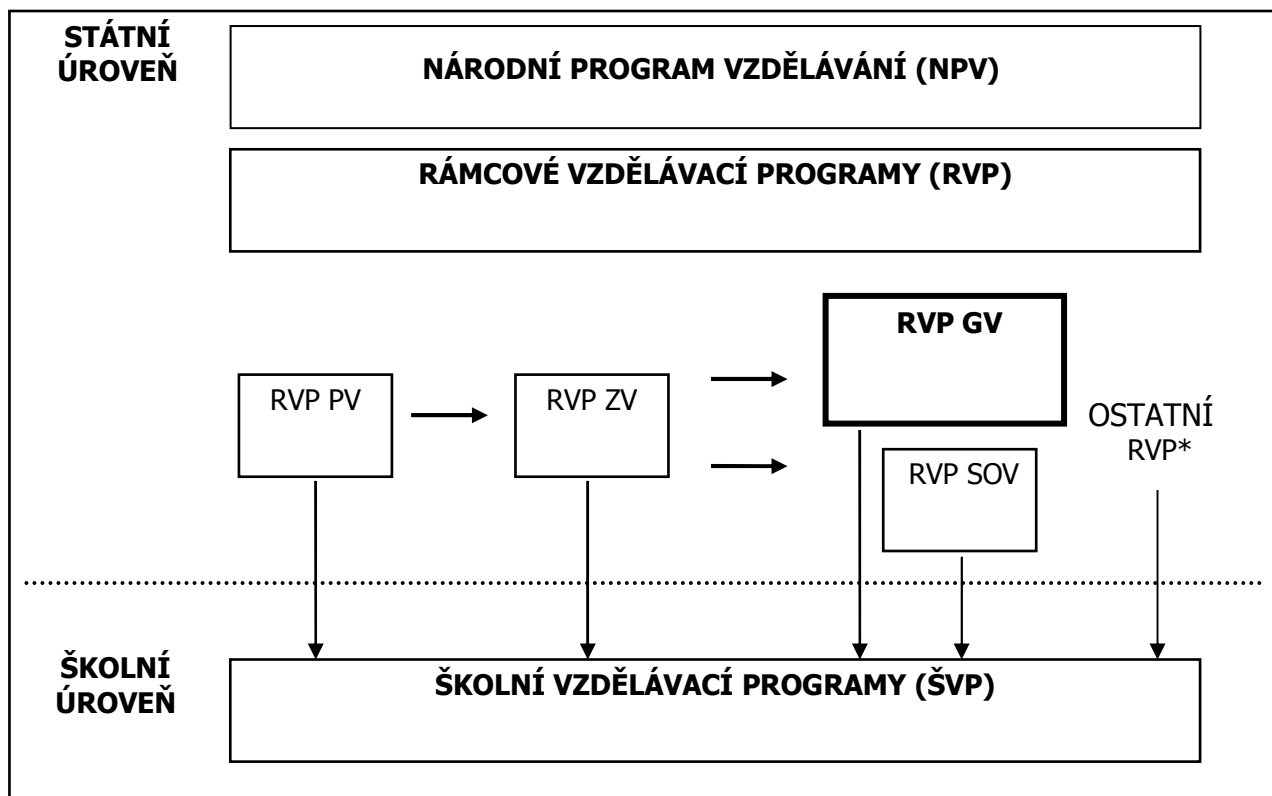
- o **státní**

Státní úroveň v systému kurikulárních dokumentů představují Národní program vzdělávání (NPV) a rámcové vzdělávací programy (RVP). Zatímco NPV formuluje požadavky na vzdělávání, které jsou platné v počátečním vzdělávání jako celku, RVP vymezují závazné rámce vzdělávání pro jeho jednotlivé etapy (pro předškolní, základní a střední vzdělávání).

- o **školní**

Školní úroveň představují školní vzdělávací programy (ŠVP), podle nichž se uskutečňuje vzdělávání na jednotlivých školách. Školní vzdělávací program si vytváří každá škola podle zásad stanovených v příslušném RVP.

Tabulka 38: Systém kurikulárních dokumentů³⁴



Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy schválilo dne 24.8. 2004 RVP pro ZV. Od 1. září 2007 měly základní školy a nižší ročníky víceletých gymnázií povinnost realizovat výuku podle školních vzdělávacích programů. RVP pro GV bylo MŠMT schváleno dne 24.7. 2007.

Jednou ze základních kategorií RVP jsou **klíčové kompetence** (KK), které do velké míry určují pojetí vzdělávacího obsahu.

Klíčové kompetence:

- o *kompetence k učení,*
- o *kompetence k řešení problémů,*
- o *kompetence komunikativní,*
- o *kompetence sociální a personální,*
- o *kompetence občanské,*
- o *kompetence pracovní (jen v RVP ZV).*

Cílem reformy bylo jednak zvýšit autonomii škol - umožnit školám svobodnější rozhodování, pokud jde především o volbu vzdělávacích cest, metod výuky, struktury vzdělávacího obsahu a do jisté míry i jeho výběru, jednak klást důraz na získávání klíčových kompetencí – tedy na určitý soubor vědomostí, dovedností a postojů podstatných pro osobní rozvoj jedince a

³⁴ Systém kurikulárních dokumentů: RVP PV – Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání; RVP ZV – Rámcový vzdělávací program pro základní vzdělávání; RVP GV – Rámcový vzdělávací program pro gymnaziální vzdělávání; RVP SOV – Rámcový vzdělávací program (programy) pro střední odborné vzdělávání. Ostatní RVP* – rámcové vzdělávací programy, které kromě výše uvedených vymezuje školský zákon – Rámcový vzdělávací program pro základní umělecké vzdělávání, Rámcový vzdělávací program pro jazykové vzdělávání, případně další.

jeho aktivní zapojení do společnosti a uplatnění v životě s tím, že klíčové kompetenci by měly vytvářet základ pro další vzdělávání v rámci celoživotního učení.

Tvorba RVP pro střední školství je poměrně náročnější vzhledem k tomu, že se RVP připravuje pro každý obor zvlášť (původních 800 oborů bude zúženo na cca 200 širěji koncipovaných oborů). Středním odborným školám nastane povinnost učit podle vlastních vzdělávacích programů postupně ve 3 etapách, 1. etapa začne 1. září 2009, od 1. září 2011 budou mít tuto povinnost již všechny střední odborné školy.

V souvislosti s výše popsanou problematikou tvorby rámcových a školních vzdělávacích programů bylo v rámci Opatření 3.1 realizováno poměrně velké množství projektů, a to jak grantových, tak regionálních. **Systém počátečního vzdělávání se podařilo zkvalitnit,** významně k tomuto cíli přispěla právě realizace tzv. **regionálních projektů** (projektů přímého přidělení). Tyto projekty byly zaměřeny na realizaci specifických celopražských regionálních programů. Do realizace těchto projektů byly zapojeny početné cílové skupiny (např. žáci 7 tříd všech základních škol na území hl. m. Prahy), projekty pilotně ověřovaly tvorbu a realizaci školních vzdělávacích programů na vybraných pražských gymnáziích, podporovaly environmentální vzdělávání a ověřovaly tvorbu evaluačních a autoevaluačních postupů pro ZŠ a SŠ na území hl. m. Prahy. V souvislosti s realizací projektů spojených s kurikulární reformou nelze opomenout ty projekty, které se zaměřily na další vzdělávání učitelů a ostatních pedagogických pracovníků, a to v oblasti osvojování si nových vyučovacích postupů, jazykového, informačního nebo environmentálního vzdělávání.

V oblasti *základního a středního školství* doplňovala či na tento typ projektů navazovala realizace aktivit v rámci **grantových projektů**.

(O aktivitách realizovaných v regionálních a grantových projektech podrobněji viz kap. 7.2.4.4.)

Mezi přínosy realizovaných projektů lze zahrnout:

- o zdokonalené školní programy;
- o vznik nové metodiky výuky předmětů;
- o zvýšení kvalifikace učitelů (cizí jazyky, tvorba ŠVP apod.);
- o nový pohled na evaluaci;
- o nové didaktické postupy;
- o vznik multimediálních pomůcek;
- o zlepšení přístupu k žákům se speciálními vzdělávacími potřebami;
- o apod.

V oblasti **terciárního vzdělávání** se podařilo vytvořit nové studijní programy bakalářského i magisterského typu, v prezenční i distanční formě studia, částečně se i podařilo vytvořit systém spolupráce vysokých škol s institucemi z praxe. V souvislosti s tím byl podpořen kvalifikační růst akademických pracovníků a částečně byly vytvořeny podmínky pro vědeckou práci. Tyto aktivity byly v Opatření 3.1 realizovány prostřednictvím grantových projektů (podrobněji o aktivitách realizovaných v grantových projektech viz kap. 7.2.4.6 a 7.2.4.7).

Dle vyjádření pracovníků ze subjektů implementační struktury se úspěšnost realizovaných aktivit obtížně hodnotí, neboť k porovnání dosažených výstupů a výsledků chybí jakákoliv výchozí analýza. Vzhledem k tomu, že v projektech není nastavena podmínka udržitelnosti výsledků a výstupů projektu po ukončení realizace, nelze provést kontrolu a zjistit, jak byly tyto aktivity úspěšné. Avšak ze samotné realizace projektů zaměřených na zkvalitnění počátečního vzdělávání a z předložených Závěrečných monitorovacích zpráv se dá usuzovat, že aktivity byly úspěšné a pro cílové skupiny přínosné.

Systém počátečního vzdělávání se podařilo zkvalitnit prostřednictvím realizace regionálních a grantových projektů. V oblasti základního a středního školství byly realizovány projekty v souvislosti s kurikulární reformou, v oblasti terciárního vzdělávání došlo k rozvoji nabídky studijních programů, vzniku nových oborů, byla podpořena spolupráce VŠ a internacionalizace studia. Realizací projektů byla zvýšena kvalifikace učitelů, řídicích pracovníků a ostatních pedagogických pracovníků. Tato aktivita je aktivitou průřezovou a je součástí téměř všech projektů realizovaných v oblasti počátečního vzdělávání. V oblasti středního školství bylo velmi malé množství projektů zaměřeno na propojení teorie s praxí. Rovněž v oblasti terciárního školství bylo na problematiku propojení teorie s praxí, příp. vědeckými a výzkumnými pracovišti zaměřeno malé množství projektů.

7.2.4.4 Jaké činnosti byly podniknuty směrem ke zkvalitnění vzdělávání na ZŠ, SŠ a VOŠ a ke zlepšení podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami?

V rámci specifického cíle Opatření 3.1 „Zkvalitňování vzdělávání na ZŠ, SŠ a VOŠ, včetně zlepšení podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami“ byly realizovány projekty se zaměřením na následující aktivity (procentní podíl uvedený u jednotlivých aktivit v závorce představuje podíl z celkového počtu projektů realizovaných v rámci Opatření 3.1):

- o Další vzdělávání učitelů, řídicích pracovníků škol, pracovníků školní inspekce a veřejné správy ve školství (71,05 %);
- o Příprava a realizace pilotních vzdělávacích programů (56,14 %);
- o Podpora spolupráce škol a dalších subjektů participujících na vzdělávacích procesech s inovací pedagogické práce (45,61 %);
- o Podpora environmentálního vzdělávání ve školách (24,56 %);
- o Tvorba a realizace programů a aktivit integrace znevýhodněných žáků (21,05 %);
- o Zkvalitňování praktického výcviku (19,30 %);
- o Tvorba a realizace programů zaměřených na zkvalitnění odborné i pedagogické přípravy budoucích učitelů (16,67 %);
- o Rozvoj oborů s širším odborným profilem (13,16 %);
- o Tvorba a realizace vzdělávacích programů pro mladé lidi a dospělé, kteří předčasně opustili vzdělávací systém (7,89 %);
- o Zavádění externího hodnocení škol a vlastního hodnocení škol (2,63 %).

Aktivity, které přispěly ke zkvalitnění vzdělávání na základních, středních nebo vyšších odborných školách, byly realizovány grantovými i regionálními projekty (podrobněji o četnosti aktivit v Opatření 3.1 viz kap. 7.2.2.5). Projekty byly realizovány Odborem školství, mládeže a tělovýchovy MHMP ve spolupráci s partnery.

Následující tabulka uvádí přehled realizovaných regionálních projektů v rámci Opatření 3.1.

Tabulka 39: Přehled regionálních projektů ve vztahu ke specifickým cílům v Opatření 3.1

Název projektu
Úprava vzdělávacích programů 7. ročníků škol směřující k rozvoji klíčových kompetencí žáků (Hodina)
Tvorba a ověřování pilotních školních vzdělávacích programů ve vybraných pražských gymnáziích (Pilot GP)
Rozvoj jazykových dovedností pedagogických pracovníků ve školství za účelem zkvalitňování vzdělávání na ZŠ, SŠ, VOŠ a SpŠ (Jaro)
Vytváření a hodnocení programů pro vzdělávání a výchovu k udržitelnému rozvoji v základních a

středních školách hl. m. Prahy (Ekogramotnost pro udržitelný rozvoj v Praze)
Rozvoj sítě pražských inovujících škol (Inoskop)
Zdokonalení diagnostického a poradenského systému v oblasti vzdělávání a volby povolání (Poradenství – Školy – Povolání)
Tvorba evaluačních a autoevaluačních postupů pro ZŠ a SŠ na území hl. m. Prahy (Evaluace)

Přínosy realizovaných regionálních projektů a jejich zaměření na cílové skupiny jsou uvedeny v následujícím přehledu:

Projekt Hodina:

Partneři projektu: Výzkumný ústav pedagogický, Ústav pro informace ve vzdělávání, Česká školní inspekce.

Přínosy projektu:

- o navýšení hodinové dotace učebních plánů základních škol v souladu s novou školskou reformou;
- o podpora utváření klíčových kompetencí žáků v celém spektru základních škol, a to přidáním jedné hodiny volitelného předmětu v 7. ročnících;
- o získání informací o situaci ve vzdělávání učitelů k problematice klíčových kompetencí.

Cílové skupiny:

- o žáci 7. tříd pražských základních škol;
- o učitelé ZŠ.

Projekt Pilot GP:

Partneři projektu: Výzkumný ústav pedagogický.

Přínosy projektu:

- o pilotní ověření ŠVP pro gymnázia na 2 pilotních školách v Praze;
- o zpracování Manuálu pro tvorbu ŠVP na gymnáziích;
- o vyučování podle ŠVP bylo ověřeno v praxi;
- o zpracování příručky Příklady dobré praxe;
- o šíření výsledků mezi pedagogy a příprava ostatních gymnáziích na tvorbu vlastních ŠVP.

Cílové skupiny:

- o gymnázia.

Projekt byl ukončen v září 2008.

Projekt Poradenství – Škola – Povolání:

Partneři projektu: Institut pedagogicko-psychologického poradenství (IPPP),
12 základních škol, 1 gymnázium, 1 VOŠ a SPŠ dopravní (hl. m. Praha).

Přínosy projektu:

- o pomoc při vytváření a zavádění školních programů poradenství;
- o tvorba samostatné domény, která je platformou informační a metodické podpory SPŠ a slouží pro komunikaci zapojených škol s IPPP ČR a pro výměnu zkušeností mezi školami;
- o příprava a realizace programů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků zapojených škol zaměřených na zvýšení jejich kompetencí v oblasti kariérového a pedagogicko-psychologického poradenství a přístupu ke speciálním vzdělávacím potřebám.

Cílové skupiny:

- o žáci vybraných pilotních škol;
- o učitelé a ředitelé vybraných škol, rodiče žáků (sekundárně).

Projekt Inoskop:

Partneři projektu: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, Ústav výzkumu a rozvoje vzdělávání, 12 základních škol na území hl. m. Prahy (sít' škol).

Přínosy projektu:

- o vytvoření sítě inovujících základních škol;
- o zavádění pedagogických a didaktických inovací do práce učitelů základních škol;
- o vývoj a ověření diagnostických a evaluačních nástrojů;
- o zpracování učebních materiálů pro další vzdělávání pedagogických pracovníků;
- o rozšíření sítě o další pražské základní školy;
- o vznik elektronického portálu INOSKOP.

Cílové skupiny:

- o učitelé a ředitelé základních škol;
- o žáci základních škol;
- o základní školy.

Projekt Jaro:

Partneři projektu: The British Council, Goethe Institut Prague, Národní institut dalšího vzdělávání, Masarykův ústav vyšších studií.

Přínosy projektu:

- o zvýšení kvalifikace učitelů cizích jazyků;
- o výuka ukončena certifikátem.

Cílové skupiny:

- o kvalifikovaný pedagog bez nebo s příslušnou způsobilostí k výuce cizích jazyků;
- o pedagogický nebo odborný pracovník na ZŠ, SŠ, VOŠ nebo SpŠ.

Projekt byl ukončen 31.12. 2006.

Projekt Evaluce:

Partner projektu: Ústav pro informace ve vzdělávání.

Přínosy projektu:

- o tvorba evaluační a autoevaluační postupů na základních školách a všech typech středních škol;
- o vzdělávání pedagogických pracovníků v praktickém používání výsledků evaluace;
- o zpracování publikace Profily krajů PRAHA – Hodnocení úrovně vzdělávání v Praze.

Cílové skupiny:

- o ředitelé a učitelé základních a středních škol;
- o žáci ZŠ a studenti SŠ.

Projekt Ekogramotnost:

Partneři projektu: Klub ekologické výchovy o. s., PedF UK.

Přínosy projektu:

- o vytvoření sítě škol (31) - základní školy, gymnázia, SOŠ, VOŠ;
- o výchova k udržitelnému rozvoji a podpora environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty (EVVO) ;
- o proškolení koordinátorů EVVO na jednotlivých školách.

Cílové skupiny:

- o management a učitelé zapojených škol;
- o žáci a studenti zapojených škol.

Dalším typem projektů zaměřených na zkvalitňování na ZŠ, SŠ a VOŠ jsou grantové projekty. Z šetření provedeného u **grantových projektů** (GP) vyplývá, že nejvíce projektů bylo rovněž zaměřeno na aktivitu „příprava a realizace pilotních vzdělávacích programů ve spojení s dalším vzděláváním učitelů a ostatních pracovníků ve školství“. Četnost těchto aktivit koresponduje se zaměřením realizovaných projektů i na cílové skupiny. Nejčastějšími

cílovými skupinami jsou učitelé a ostatní pracovníci ve školství (70,18 % z celkového počtu realizovaných GP v Opatření 3.1), dále základní školy (41,23 % z celkového počtu realizovaných GP v Opatření 3.1) a v souvislosti s tím žáci základních škol (31,58 % z celkového počtu realizovaných GP v Opatření 3.1).

V rámci **sekundárního vzdělávání** byly realizovány projekty v souvislosti s tvorbou RVP pro gymnaziální vzdělávání, dále projekty zaměřené na inovace vlastních oborů středních škol, rozšíření moderních metod výuky s podporou informačních technologií, realizace pilotních vzdělávacích programů pro střední školy, zlepšení podmínek pro vzdělávání znevýhodněných žáků středních škol a studentů vyšších odborných škol prostřednictvím rozvoje inovativních vzdělávacích programů a metod výuky, atd. Aktivita zaměřená na rozvoj oborů s širším odborným profilem a zkvalitňování praktického výcviku byly řešeny velmi malým počtem projektů (cca 8 grantových projektů).

Další přínosy grantových projektů realizovaných v oblasti sekundárního vzdělávání:

- o vznik příležitostí pro studenty středních škol účastnit se odborné práce, zapojit se do vědeckých projektů a využít možnosti realizovat vlastní studentské vědecké odborné práce;
- o zlepšení podmínek pro vzdělávání mimořádně nadaných studentů;
- o zlepšení klíčových kompetencí žáků středních škol a učilišť, které usnadní jejich vstup na trh práce;
- o vznik nových výukových softwarů.

Projekty, které se zaměřily na **integraci znevýhodněných žáků** do výuky v běžných třídách (na základních i středních školách), tvořily 21,05 % ze všech realizovaných grantových projektů v Opatření 3.1. Tyto projekty se zaměřily na vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, byl zdůrazněn vznik vnitřní diferenciace a individualizace, projekty byly zaměřeny na integraci této cílové skupiny do běžného kolektivu a do mimoškolních činností. Cílovými skupinami v projektech byly žáci se speciálními vzdělávacími potřebami, např. žáci se zdravotním znevýhodněním, sociálně znevýhodnění, nadané děti, děti a mladiství cizinců a různých etnických a národnostních menšin. S těmito aktivitami bylo vždy spojeno i vzdělávání učitelů a ostatních pedagogických pracovníků pro práci s touto skupinou žáků nebo studentů. Jako příklady přínosů těchto projektů lze uvést:

- o zvýšení počítačové gramotnosti romských žáků;
- o soubor e-learningových vzdělávacích kursů pro neslyšící;
- o zvýšení kvality vzdělávání dlouhodobě nemocných dětí;
- o pilotní projekt hudební školy a bezbariérového prostoru pro rozvoj počátečního vzdělávání pro děti a mládež se zdravotním postižením;
- o podpora žáků ze sociokulturně znevýhodněného prostředí při přechodu ze základních na střední školy;
- o jazyková vzdělanost a rozvoj multimediálních učebnic pro sluchově postižené, podpora profesního rozvoje učitelů a pracovníků ve školství;
- o apod.

Integrace znevýhodněných žáků do výuky v běžných třídách byla realizována pouze prostřednictvím grantových projektů.

Téměř vůbec nebyly realizovány projekty se zaměřením na aktivitu „tvorba a realizace vzdělávacích programů pro mladé lidi a dospělé, kteří předčasně opustili vzdělávací systém“. Tuto aktivitu uvádělo ve svých projektech 9 příjemců podpory, ve skutečnosti tuto aktivitu realizovalo ještě méně projektů.

Podrobněji o zaměření projektů na cílové skupiny a aktivity viz kap. 7.2.2.4 a kap. 7.2.2.5.

7.2.4.5 Do jaké míry bylo zkvalitněno a rozvinuto počáteční i další vzdělávání učitelů a ostatních pracovníků ve školství?

Další vzdělávání pedagogických pracovníků je upraveno zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

Specifický cíl „Zkvalitnění a rozvoj počátečního i dalšího vzdělávání učitelů a ostatních pracovníků ve školství“ byl naplňován zejména realizací následujících aktivit (procentní podíl uvedený u jednotlivých aktivit v závorce představuje podíl z celkového počtu projektů realizovaných v rámci Opatření 3.1):

- o Další vzdělávání učitelů, řídicích pracovníků škol, pracovníků školní inspekce a veřejné správy ve školství (71,05 %);
- o Tvorba a realizace programů zaměřených na zkvalitnění odborné i pedagogické přípravy budoucích učitelů (16,67 %);
- o Podpora spolupráce škol a dalších subjektů participujících na vzdělávacích procesech s inovací pedagogické práce (45,61 %);
- o Průřezově v dalších aktivitách, se kterými je DVPP spjato, tj. se zkvalitněním vzdělávání na ZŠ, SŠ a VOŠ a se zlepšením podmínek pro vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami.

Aktivita, na kterou bylo v Opatření 3.1 zaměřeno nejvíce **grantových projektů**, byla spojena s dalším vzděláváním učitelů, řídicích pracovníků škol. V souvislosti s probíhající kurikulární reformou jsou na učitele a ostatní pracovníky ve školství kladeny stále vyšší nároky na zvyšování kvalifikace spojené s tvorbou ŠVP na základních školách, s přípravou RVP na gymnáziích, středních odborných školách a učilištích, s integrací znevýhodněných žáků do běžné výuky, s evaluací a autoevaluací škol, ale i vzdělávání pedagogů ve volnočasových aktivitách. Dále je kladen důraz na jazykové vzdělávání, vzdělávání v komunikačních dovednostech, v oblasti informačních technologií apod. V souvislosti s těmito požadavky byly realizovány projekty, jejichž aktivity vedly ke vzniku nových vzdělávacích programů pro další vzdělávání pedagogických pracovníků v různých oborech, projekty se zaměřením na rozvoj učitelů v dovednostech a znalostech pro práci se skupinami žáků a studentů z různého sociokulturního prostředí, s různým zdravotním postižením a jejich začleňováním do běžného kolektivu.

Další přínosy realizovaných grantových projektů:

- o zvyšování kvalifikace učitelů základních a středních škol v technických, přírodovědných oborech, v oblasti informačních technologií, ve způsobu výuky cizích jazyků apod.;
- o rozvoj schopností a dovedností řídicích pracovníků;
- o rozšíření znalostí v oblasti projektového managementu;

- o vznik modulárně koncipovaného systému kurzů pro další profesní vzdělávání učitelů základních a středních škol;
- o podpora rozvoje vzdělávání budoucích pedagogů;
- o příprava komplexního multimediálního kombinovaného kurzu vysokoškolské pedagogiky;
- o vznik strukturovaných studijních programů pregraduální přípravy učitelů;
- o vzdělávání pedagogů, kteří se podílejí na přípravě e-learningových podpor;
- o navázání kontaktů s pedagogickými a vědeckými pracovníky vysokých škol.

Některé vytvořené kurzy vzdělávání pedagogických pracovníků byly akreditovány pro DVPP (Další vzdělávání pedagogických pracovníků) MŠMT a poskytnuty k dalšímu využití ostatním školám. Na realizaci projektů se zaměřením na počáteční a další vzdělávání učitelů a ostatních pedagogických pracovníků se jako příjemce podpory nebo partner projektu podílela i Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy (2 regionální projekty, 7 grantových projektů).

Projekty byly realizovány středními školami, vyššími odbornými školami, vysokými školami, NNO i subjekty ze soukromého sektoru.

Významný přínos v oblasti zvyšování kvalifikace lze identifikovat ve spojení s realizací **regionálních projektů** :

- o *Rozvoj jazykových dovedností pedagogických pracovníků ve školství za účelem zkvalitňování vzdělávání na ZŠ, SŠ, VOŠ a SpŠ* – zvýšení kvalifikace učitelů cizích jazyků; z provedeného šetření vyplývá, že realizace tohoto projektu měla velký ohlas a kapacita vyučovacích hodin nebyla v závěru realizace projektu dostačující;
- o *Rozvoj sítě pražských inovujících škol* – projekt byl zaměřen na zavádění pedagogických a didaktických inovací do práce učitelů ZŠ, vznikaly sítě speciálně vyškolených učitelů s cílem dále rozvíjet získané zkušenosti a vytvořit pilotní pracoviště, která budou moci pomáhat ostatním školám;
- o *Zdokonalení diagnostického a poradenského systému v oblasti vzdělávání a volby povolání* – zvýšení kompetencí pedagogických pracovníků v oblasti kariérového a pedagogicko-psychologického poradenství a přístupu ke speciálním vzdělávacím potřebám;
- o *Úprava vzdělávacích programů 7. ročníků škol směřující k rozvoji klíčových kompetencí žáků* – zvýšení kvalifikace učitelů k problematice klíčových kompetencí;
- o *Vytváření a hodnocení programů pro vzdělávání a výchovu k udržitelnému rozvoji v základních a středních školách hl. m. Prahy* – zvýšení kvalifikace učitelů ve výchově k udržitelnému rozvoji a podpoře environmentálního vzdělávání;
- o *Tvorba evaluačních a autoevaluačních postupů pro ZŠ a SŠ na území hl. m. Prahy* – zvýšení kvalifikace pedagogických pracovníků v praktickém používání výsledků evaluace;
- o *Tvorba a ověřování pilotních školních vzdělávacích programů ve vybraných pražských gymnáziích* – zvýšení kvalifikace učitelů a ostatních pedagogických pracovníků v oblasti tvorby ŠVP pro gymnázia.

(Podrobněji o přínosech regionálních projektů viz kap. 7.2.4.4.)

Rovněž bylo podporováno i zvýšení kvalifikace pedagogů na vysokých školách, tato aktivita byla uvedena jako doplňková téměř u všech projektů zaměřených na rozvoj a zkvalitňování studijních programů na VŠ.

S realizací téměř všech projektů, které byly zaměřeny na zkvalitnění systému počátečního vzdělávání, bylo spojeno i vzdělávání učitelů, neboť bez zvýšení jejich kvalifikace by nebylo možné uskutečnit plánované reformy školství. Vzdělávání učitelů a dalších pedagogických pracovníků přispělo ke zvýšení jejich kvalifikace a vylepšení vlastní pozice na trhu práce.

7.2.4.6 Jakým způsobem byly rozvinuty a diverzifikovány studijní nabídky na VŠ?

Realizace projektů se zaměřením na výuku na vysokých školách se uskutečňovala v souladu s:

- o zákonem 111/1998 o vysokých školách (vysokoškolský zákon);
- o obecnými změnami v pojetí výuky na vysokých školách (vznik modulového uspořádání studia, zavedení kreditovaného systému na VŠ);
- o změnami směřujícími k výrazné podpoře informační společnosti;
- o se snahou přizpůsobit se poptávce na trhu práce po absolventech určitého zaměření.

Naplnění specifického cíle „Rozvoj a diverzifikace studijní nabídky na VŠ“ bylo uskutečňováno realizací projektů se zaměřením na následující aktivity. Podrobněji o četnosti uvedených aktivit viz kap. 7.2.2.5. Procentní podíl uvedený u jednotlivých aktivit v závorce představuje podíl z celkového počtu projektů realizovaných v rámci Opatření 3.1. Níže uvedený přehled uvádí přínosy realizovaných projektů:

- o *Rozvoj studijních programů a spolupráce VŠ (25,44 %);*
- o *Podpora rozvoje a zkvalitňování bakalářských studijních programů (14,91 %);*
- o *Rozvoj oborů s širším odborným profilem (nelze uvést % podíl, jsou zahrnuty i projekty SŠ a subjektů z neziskového i soukromého sektoru):*
 - vytvoření a pilotní ověřování nově vzniklých předmětů ve specializovaných oborech;
 - vznik nových studijních programů bakalářských i magisterských;
 - rozšíření a zkvalitnění nabídky studijních oborů;
 - inovace stávajících studijních oborů;
 - vznik nových kateder;
 - vznik navazujících nebo nových magisterských programů;
 - vybudování kvalitního zázemí pro výuku a vzdělávání;
 - podpora internacionalizace studia;
 - podpora interdisciplinárního přístupu (kombinace seminářů zaměřených na teorii s předáváním poznatků experty z prostředí výzkumu a vývoje, provázání teoretických poznatků s praktickou aplikací ve výrobě);
 - spolupráce fakult v rámci vysoké školy, spolupráce fakult na různých VŠ a spolupráce vysokých škol;
 - podpora studentů se zájmem o aplikovaný výzkum;
 - vznik mezioborových výzkumných oddělení;
 - vznik kombinovaných forem studia;
 - přizpůsobení se reakci na poptávku na trhu práce po absolventech;

- kvalitní příprava a další vzdělávání pedagogických pracovníků na VŠ a vědeckých pracovníků;
- apod.
- o *Rozvoj a zkvalitnění nabídky doktorských studijních programů (12,28 %):*
 - zkvalitnění nabídky doktorských studijních programů (biomedicínké obory, podzemní stavitelství);
 - zkvalitnění doktorského studia na vysokých školách České republiky zapojením doktorandů do solidních výzkumných mezinárodních projektů;
 - vznik konzultačního centra, které se soustředilo na vyhledání výzkumných projektů se zapojením doktorandů a s možností zvyšování jejich kvalifikace v rámci práce v mezinárodních výzkumných týmech;
 - podpora internacionalizace doktorského stupně studia, účast zahraničních profesorů;
 - podpora výuky manažerských a komunikačních dovedností;
 - vznik metodik vědecké práce;
 - apod.
- o *Tvorba a realizace programů zaměřených na zkvalitnění odborné i pedagogické přípravy budoucích učitelů (16,67 %) (viz kap. 7.2.4.5.)*
- o *Podpora internacionalizace studia (12,28 %)*
 - podpora výměny studentů v rámci univerzit na území EU;
 - zvýšení podílu zahraničních profesorů ve výuce;
 - umožnění doktorských disertací pod vedením zahraničních odborníků;
 - vzájemné uznávání stejných odborných předmětů na různých vysokých školách, vč. škol zahraničních;
 - vznik mezinárodních lektorských týmů;
 - možnost absolvovat odbornou stáž v zahraničí.
- o *Podpora konceptu tzv. corporate chairs (0,88 %)*
 - na tuto formu spolupráce VŠ a výzkumných pracovišť se zaměřil pouze 1 projekt (Molekulární medicína v teorii a ve výrobní praxi biotechnologické společnosti).
- o *Podpora rozvoje konzultační a expertní kapacity pro řízení a realizaci mezinárodních projektů (5,26 %)*
 - zkvalitnění doktorského studia na ČVUT a na vysokých školách České republiky zapojením doktorandů do solidních výzkumných mezinárodních projektů;
 - vznik konzultačního centra, které se zaměřilo na vyhledávání výzkumných mezinárodních projektů pro pracoviště ČVUT a vysokých škol v ČR.
- o *Rozvoj spolupráce VŠ s organizacemi zaměstnavatelů, odbornými pracovišti a dalšími subjekty participujícími na vzdělávacích procesech (16,67 %)*
 - propojení teorie s praxí;
 - účast externích lektorů ve výukových programech, tj. zástupců potenciálních zaměstnavatelů, odborných pracovišť a dalších subjektů participujících na vzdělávacích procesech;
 - předávání praktických poznatků a dovedností v daném oboru;
 - možnost spolupráce s odborníky z praxe;
 - zvyšování klíčových kompetencí studentů.

Aktivita pro plnění tohoto specifického cíle byly realizovány pouze grantovými projekty. Součástí realizace jednotlivých aktivit bylo i vzdělávání pedagogů na vysokých školách.

Stejně tak, jako je to charakteristické pro projekty realizované v rámci ostatních specifických cílů, jsou i tyto projekty vždy zaměřeny na realizaci více aktivit, které se navzájem prolínají. V Opatření 3.1 bylo vysokými školami (převážně veřejnými vysokými školami), fakultami a jinými pracovišti vysokých škol realizováno 38 projektů.

Realizace grantových projektů přispěla k rozvoji studijní nabídky na pražských vysokých školách. Byla podpořena spolupráce a internacionalizace vysokých škol. Spolupráce vysokých škol s podniky a organizacemi z praxe byla podpořena jen velmi malým množstvím projektů. Rovněž propojení vysokých škol s výzkumnými pracovišti bylo součástí realizace velmi malého množství projektů.

7.2.4.7 Jakým způsobem a do jaké míry došlo k rozvoji distančních a kombinovaných forem studia?

Otázka směřuje ke způsobu naplnění specifického cíle Opatření 3.1 „Rozvoj distančních a kombinovaných forem studia“.

Distanční a kombinované formy studia vznikaly jako součást projektů zaměřených na vznik nových nebo inovaci stávajících studijních oborů bakalářského nebo magisterského typu. Jednalo se o vznik kombinovaných prvků výuky s podporou e-learningu. Rovněž se zvýšila kvalifikace pracovníků, kteří připravovali tyto specializované výukové programy a zabezpečovali podporu výuky prostřednictvím e-learningu. Internetová forma vzdělávání je také používána jako forma zprostředkování komunikace mezi účastníky kurzů a lektory, touto formou je možné poskytovat konzultace, uplatňovat připomínky ke kurzům apod.

Kombinované formy studia vznikly např. v oblasti medicíny (vznik E-learningového centra na 1. LF UK), v oblasti daní a finanční kontroly apod.

Součástí aktivit některých projektů byl i průzkum mezi studenty, který ukázal, že o kombinovanou formu studia je zájem. Tato forma studia však klade vyšší nároky na připravenost škol z hlediska technického zázemí, pedagogické činnosti, administrativy i celkové vhodnosti podmínek dané instituce k tomuto účelu. I přesto je tato forma výuky žádaná a fakultami vysokých škol poskytována.

Vznik distančních a kombinovaných forem studia nebyl téměř vůbec realizován středními školami, pouze 1 projekt se zaměřil na zkvalitnění výuky večerního a dálkového studia. Tento studijní program byl zaměřen na osoby, které předčasně opustily vzdělávací systém, osoby znevýhodněné na trhu práce a osoby doplňující si své vzdělání při zaměstnání.

7.2.4.8 Jakým způsobem byla zvyšována informační a environmentální gramotnost žáků ZŠ, SŠ a VOŠ?

Otázka směřuje ke způsobu naplnění specifického cíle Opatření 3.1. „Zvyšování informační a environmentální gramotnosti žáků ZŠ, SŠ a VOŠ“.

Ke zvýšení environmentální gramotnosti žáků ZŠ, SŠ a VOŠ přispěla realizace **regionálního projektu Vytváření a hodnocení programů pro vzdělávání a výchovu k udržitelnému rozvoji v základních a středních školách hl. m. Prahy (Ekogramotnost pro udržitelný rozvoj v Praze)**. (Podrobněji viz kap. 7.2.4.4.)

Z provedeného šetření vyplývá, že 24,56 % z celkového počtu **grantových projektů** v Opatření 3.1 uvedlo jako aktivitu „Podporu environmentálního vzdělávání ve školách“. V této oblasti byly realizovány projekty se zaměřením na žáky, ale i pedagogy základních a středních škol, na vytváření kapacit pro rozvoj nových forem vzdělávání k udržitelnému rozvoji. Část těchto projektů realizovala tuto aktivitu jako součást projektů se zaměřením na tvorbu a ověřování pilotních vzdělávacích programů, část projektů z tohoto počtu byla

realizována subjekty z neziskového sektoru. Přesto z uvedeného procentního podílu připadá velmi malé množství projektů na realizaci aktivit spojených s podporou environmentálního vzdělávání ve školách (pouze cca 5 projektů pro oblast ZŠ, SŠ a VOŠ).

Příklady přínosů realizovaných projektů:

- o vznik multimediálního vzdělávacího modulu o životním prostředí pro ZŠ;
- o vznik multimediální ročenky životního prostředí - ekologická výchova pro ZŠ a SŠ;
- o rozvoj nových forem vzdělávání k udržitelnému rozvoji;
- o vznik vzdělávacích programů pro základní, střední školy a gymnázia orientované na rozvoj znalostí a dovedností v oblasti přírodních věd a environmentálního vzdělávání;
- o apod.

Zvyšování informační gramotnosti žáků ZŠ, SŠ a VOŠ bylo realizováno jako doprovodná aktivita u většiny projektů zaměřených na vzdělávání žáků ZŠ, SŠ a VOŠ a bylo realizováno pouze formou grantových projektů.

Přínosy projektů:

- o zkvalitnění počítačových dovedností žáků 2. stupně základních škol;
- o rozvoj pro aplikace řešené na výkonných počítačích;
- o podpora a rozšíření využití informačních technologií pro výuku společenských věd na středních školách;
- o apod.

Environmentální gramotnost žáků ZŠ, SŠ a VOŠ byla zvýšena v souvislosti s realizací regionálního projektu a za přispění grantových projektů se zaměřením na tuto oblast. Zvýšilo se povědomí o environmentálním vzdělávání, ale na tuto problematiku bylo zaměřeno poměrně málo grantových projektů. Ke zvyšování informační gramotnosti žáků ZŠ, SŠ a VOŠ přispěla realizace grantových projektů. Tato aktivita je v projektech často uvedena jako doprovodná aktivita k ostatním klíčovým aktivitám.

Odpovědi na evaluační otázky k Opatření 3.2

7.2.4.9 Jak byla dobudována infrastruktura pro rozvoj dalšího vzdělávání podle specifických potřeb trhu práce hl. m. Prahy?

Opatření 3.2 je zaměřeno na rozvoj nabídky dalšího vzdělávání systémovým způsobem a na zavedení klíčových systémových mechanismů do této oblasti. Globálním cílem je zabezpečení systému kvalitního, uznávaného a uplatnitelného dalšího vzdělávání.

Jednotná politika dalšího profesního vzdělávání dosud v ČR neexistuje. Chybí základní právní norma, která by definovala další vzdělávání jako součást celoživotního učení. Další vzdělávání (DV) není systemizováno, je zatím ponecháno zákonitostem nabídky a poptávky.

Nejjednoznačněji je další vzdělávání definováno ve školské soustavě jako studium při zaměstnání formou večerní, dálkovou, externí i distanční (a to jak studium, které poskytuje ucelené vzdělání, tak i studium, které ucelené vzdělání neposkytuje.) V řadě strategických dokumentů jsou však stanoveny priority, které by měly být státem a dalšími partnery podporovány:

- o Národní program rozvoje vzdělávání - Bílá kniha (2001);
- o Strategie rozvoje lidských zdrojů (2003);
- o Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v České republice (2005).

Dne 11.7 2007 byla Usnesením vlády ČR č. 761 schválena **Strategie celoživotního učení**. Pro oblast dalšího vzdělávání je definováno 7 opatření:

1. zvyšování účasti v dalším vzdělávání;
2. ověřování a uznávání;
3. sladění nabídky s trhem práce;
4. rozvoj nabídky a dostupnosti DV;
5. další vzdělávání zaměstnanců podniků;
6. kvalita dalšího vzdělávání;
7. informační a poradenský systém.

Dále je od 1. srpna 2007 účinný zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 179/2006 Sb.“). Tato právní norma zavádí jednotný, transparentní a objektivní způsob ověřování a uznávání dovedností a vědomostí jedince bez ohledu na to, jakým způsobem je získal – zdali studiem, či praxí. Tato možnost do této doby podle dosavadních právních předpisů neexistovala, přesto že se jedná o klíčový prvek dalšího vzdělávání. Jeho základním cílem je především podpořit účast dospělých na dalším vzdělávání, vytvořit prostředí motivující k účasti na dalším vzdělávání zejména pro osoby s nízkou kvalifikací, či potřebou kvalifikaci rychle a efektivně změnit, zvýšit či rozšířit.

Otázka směřuje k naplňování specifického cíle Opatření 3.2 „Dobudovat infrastrukturu pro rozvoj dalšího vzdělávání podle specifických potřeb trhu práce hlavního města Prahy“.

Na realizaci aktivity „Dobudování infrastruktury pro rozvoj dalšího vzdělávání“ se zaměřilo 36 projektů (tj. 42,36 % z celkového počtu realizovaných grantových projektů v tomto opatření).

Rozvoj infrastruktury byl zaměřen na různé oblasti: zdravotnictví, stavebnictví, veřejná správa, městská police apod. Ve velmi malém počtu se realizovaly projekty se zaměřením na skupiny osob obtížně uplatnitelných na trhu práce (romská komunita, národnostní menšiny) a zdravotně postižených (poradenství pro slepé, neslyšící).

Příklady přínosů realizovaných grantových projektů:

- o vznik Metabolického vzdělávacího centra (informační a poradenské centrum);
- o vybudování Centra adiktologie (vzdělávání, informační a poradenské služby a výzkumu v této oblasti);
- o vznik Pražského mediálního a komunikačního centra (vývoj a ověření 3 typů DVP novinářů, manažerů a lektorů v mediální oblasti);
- o inovace vzdělávacího programu pro Městskou policii v Praze (zkvalitnění zázemí pro výuku, rozpracování metodiky vzdělávacího programu, vytvoření učebních pomůcek pro vzdělávání, proškolení lektorů z řad Městské policie);
- o zřízení romského informačního, mediálního a komunikačního centra dalšího vzdělávání (zvyšování kvalifikace a profesních znalostí romské komunity zejména pro práci v médiích, v komunikaci a informačních a komunikačních technologiích);

- o vznik centra odborníků na ČVUT se specializací na problematiku související s podáváním a vedením mezinárodních vědeckých projektů;
- o apod.

Podstata realizace těchto projektů spočívala ve vzniku informačních a poradenských center, zpracování odborné metodiky, zkvalitnění zázemí pro výuku, v provádění výzkumné činnosti vztahující se k oblasti dalšího profesního vzdělávání. V důsledku realizace těchto projektů vznikala významná partnerství mezi subjekty (vysoké školy, podniky, subjekty z neziskového a soukromého sektoru).

Realizací těchto projektů se podařilo podstatně rozšířit infrastrukturu pro další vzdělávání podle specifických potřeb na trhu práce hl. m. Prahy, rozšířila se nabídka dalšího vzdělávání na území hl. m. Prahy a rozšířilo se povědomí o nutnosti dalšího vzdělávání.

7.2.4.10 Do jaké míry byl zlepšen přístup k informacím o možnostech dalšího vzdělávání a usnadněna orientace v nabídce?

Projekty realizované v této oblasti patří do aktivity Rozvoj podpůrných služeb pro systém dalšího profesního vzdělávání (viz Programový dodatek JPD 3), v IS MSSF MONIT je uvedena aktivita Zlepšení přístupu k informacím o možnostech dalšího vzdělávání a usnadnění orientace v nabídce.

Otázka směřuje k naplnění specifického cíle Opatření 3.2 „Zlepšit přístup k informacím o možnostech dalšího vzdělávání, usnadnit orientaci v nabídce dalšího vzdělávání v Praze prostřednictvím funkčního poradenského a informačního systému“.

Na realizaci této aktivity zaměřilo projekty 30 příjemců podpory (35,29 % z celkového počtu realizovaných projektů v tomto opatření). Většina z těchto projektů nebyla zaměřena pouze na vytvoření systému s informacemi o nabídce a poptávce dalšího vzdělávání, ale realizace aktivit v těchto projektech umožnila přístup k informacím o vzdělávacích možnostech právě ve spojení s daným projektem, příp. ve vazbě na potřeby trhu práce v hl. m. Praze. Vznikly rovněž databáze kurzů dalšího vzdělávání v různých oblastech (např. zdravotnictví, veřejná správa, stavebnictví).

Příklady přínosů realizovaných grantových projektů:

- o zvýšení připravenosti poskytovatelů služeb při poskytování služeb v oblasti hledání zaměstnání, podnikání a vzdělávání při práci s neslyšícími a při předávání informací neslyšícím;
- o vytvoření informačního a poradenského systému pro personalisty ve veřejné správě v hl. m. Praze, jehož cílem je práce s nabídkou a poptávkou dalšího vzdělávání.

Významným přínosem pro naplnění této aktivity je realizace projektu s názvem „*FUTURA*“. Tento projekt je zaměřen na podporu informování o možnostech dalšího vzdělávání v Praze. Cílem projektu bylo zlepšení přístupu pražské veřejnosti ke kvalitním informacím o možnostech dalšího vzdělávání. Součástí realizace projektu bylo **vytvoření specializovaného informačního portálu**, který automaticky získává a třídí informace o nabídce dalšího vzdělávání v hl. m. Praze. Portál také umožňuje vyhledání konkrétních kurzů, poskytovatelů či doporučení obdobných témat a relevantních článků a odkazů. Projekt umožnil bezplatnou prezentaci vzdělávacích institucí v různých pražských médiích.

V první fázi projektu proběhlo šetření postojů pražské veřejnosti k možnostem dalšího vzdělávání a byla zmapována nabídka dalšího vzdělávání v hl. m. Praze. Data o nabídce byla získána vlastním šetřením poskytovatelů dalšího vzdělávání a z databázových produktů.

Na základě následného průzkumu komunikačních kanálů byly vybrány takové, aby prezentované informace o nabídce dalšího vzdělávání odpovídaly jak potřebám Pražanů, tak i daným cílovým skupinám různých komunikačních kanálů (noviny, internet, tištěné publikace, atd.).

Výsledky šetření byly využity pro desetiměsíční intenzivní medializaci konkrétních kurzů a vzdělávacích programů v hlavním městě Praze. Medializovaná nabídka tak reflektovala jak aktuální poptávkové trendy, tak i reálnou nabídku dalšího vzdělávání v hlavní městě Praze.

Výstupy projektu je možno nalézt na www.respektinstitut.cz.

Na realizaci této aktivity měl být zpracován regionální projekt s názvem „*Informační systém o vzdělávacích možnostech a perspektivách profesního rozvoje ve vazbě na potřeby trhu práce (JOBHELP)*“. Realizace tohoto projektu nebyla uskutečněna, projekt byl stažen žadatelem (odbor školství, mládeže a tělovýchovy hl. m. Prahy).

Přístup k informacím o možnostech dalšího vzdělávání na území hl. m. Prahy byl zlepšen, ale ne v takovém rozsahu, který by umožnila realizace plánovaného regionálního projektu. I z tohoto důvodu je realizace projektu FUTURA společnosti Respekt, o.p.s. významným přínosem ke zlepšení přístupu k informacím a k usnadnění orientace v nabídce.

7.2.4.11 Jakým způsobem byl založen systém formalizované spolupráce mezi stranou nabídky a poptávky v oblasti vzdělávacích aktivit?

K naplnění specifického cíle Opatření 3.2 „Založit systém formalizované spolupráce mezi stranou nabídky a poptávky v oblasti vzdělávacích aktivit s cílem zkvalitnění a adresnosti dalšího vzdělávání“ měl být zpracován zmiňovaný regionální projekt (viz Kap. 7.2.2.10). Na realizaci této aktivity se zaměřilo 24 projektů (28,24 % z celkového počtu realizovaných projektů v tomto opatření).

Významným přínosem k tvorbě systému formalizované spolupráce mezi stranou nabídky a poptávky v oblasti vzdělávacích aktivit je opět realizace projektu s názvem „*FUTURA*“. Jedním z cílů tohoto projektu bylo ověřit model nefinančních pobídek pro poskytovatele DV, který umožní poskytovatelům bezbariérové šíření informací o jejich nabídce směrem k veřejnosti a rovněž ověřit model nefinančních pobídek pro uživatele DV založený na principu bezplatného motivačního poradenství.

Oba modely byly úspěšně prověřeny a podrobně popsány ve vzniklých metodikách, které jsou k dispozici na internetových stránkách realizátora projektu (podrobněji viz kap. 7.2.4.10).

Jako další příklad lze uvést realizaci grantového projektu „*Pražská síť podpory elektronického vzdělávání*“, jehož realizací byla zmapována nabídka, poptávka a využívání e-learningu v ČR, připraven přehled zdrojů elektronických vzdělávacích programů a navržen a prověřen systém účasti různých subjektů na tvorbě a výměně obsahu programu e-learning. V projektu byly zpracovány modelové vzdělávací programy se zaměřením na MSP (oblast výroby, aplikace IT, strategie, prodeje a financí). Projekt byl zaměřen na široké spektrum cílových skupin (zaměstnavatelé, zaměstnanci, OSVČ a profesní a podnikatelská sdružení, školitelé, veřejná správa, výzkumné a akademické instituce i širší občanskou veřejnost). Bylo vytvořeno a na internetových stránkách zveřejněno 24 výukových modelů (více info na internetových stránkách <http://pspev.cvut.cz> nebo www.ima.cz/pspev).

Dalším příkladem realizace systému formalizované spolupráce je projekt zaměřený na lektory a konzultanty se specializací na neziskové organizace. V rámci tohoto projektu vznikla síť lektorů a konzultantů pro neziskovou sféru, metodika analýzy vzdělávacích potřeb, rovněž

byla realizována pilotní studie, byl vyvinut interní informační systém a vzdělávací moduly pro lektory a konzultanty.

K podpoře budování systému dalšího profesního vzdělávání v Praze přispěla i realizace takových projektů, které se soustředily na vznik vzdělávacích programů a další profesní vzdělávání v určitých oborech (např. zdravotnictví, veřejná správa, neziskový sektor, obor svařování plastů, požární ochrana atd.).

Systém formalizované spolupráce mezi stranou nabídky a poptávky v oblasti dalšího vzdělávání na území hl. m. Prahy byl založen, a to díky realizaci malého množství grantových projektů. Výsledky těchto projektů mohou poskytovat návod dalším subjektům v systému dalšího profesního vzdělávání pro realizaci podobných aktivit. Pro naplnění této aktivity (specifického cíle) byla plánována realizace regionálního projektu, která se nakonec neuskutečnila.

7.2.4.12 Jak byl založen systém podpory inovačních aktivit a rozvoje výzkumu v oblasti dalšího vzdělávání?

Otázka směřuje k naplnění specifického cíle Opatření 3.2 „Založit systém podpory inovačních aktivit a rozvoje výzkumu v oblasti dalšího vzdělávání“.

Zaměření na tuto aktivitu uvedlo v projektech 18 příjemců podpory (21,18 % z celkového počtu realizovaných projektů v tomto opatření). Projektů, které se skutečně zaměřily na realizaci této aktivity, je však ve skutečnosti méně.

Jedním z realizátorů, kteří se ve svém projektu skutečně zaměřili na realizaci této aktivity, je Asociace institucí vzdělávání dospělých ve spolupráci s Univerzitou J. A. Komenského, jako partnerem projektu. Jedná se o projekt s názvem „*Inovační centrum pro rozvoj dalšího profesního vzdělávání*“.

V rámci této aktivity bylo založeno *Inovační centrum* pro rozvoj dalšího profesního vzdělávání. Vznikly internetové stránky www.andromedia.cz a databanka pro sdílení informací v oblasti dalšího vzdělávání. Databanka je určena každému, kdo se zabývá problematikou DV, je zde možné nalézt kompletní vzdělávací programy, případové studie, testy, informační a metodické zdroje pro zkvalitnění praxe dalšího vzdělávání. Samostatnou součástí databanky je andragogický slovník. Databanka funguje na principu vzájemného sdílení informací.

Některé projekty, které uvedly jako jednu z aktivit projektu zaměření na výzkum v oblasti dalšího vzdělávání, se zaměřily pouze na informační a poradenské služby. Některé projekty se zaměřily na vytvoření kvalitního zázemí pro realizaci výzkumných aktivit v oblasti vzdělávání a na ně navazující praxe. V případě těchto projektů byly vytvořeny podmínky a kapacita pro tvorbu dlouhodobé koncepce vzdělávacího systému pro odbornou veřejnost. Dalším cílem těchto projektů bylo zpřehlednit informace o nabídce nebo na přípravu lektorů.

Další projekt, který měl jako jednu ze svých aktivit uvedenu výzkumnou činnost, je projekt „*Pražské mediální a komunikační centrum*“. V rámci tohoto projektu byla realizována 3 velká výzkumná šetření:

1. Skelet celoživotní vzdělávání
2. Zaměstnatelnost a další vzdělávání
3. Nové technologie, celoživotní učení a další vzdělávání

Tyto výzkumy poskytly ucelený obraz o názorech a postojích pražské veřejnosti k uvedeným tématům, zvláštní pozornost je věnována názorům a postojům Pražanů k oblasti profesního vzdělávání.

Založení systému podpory inovačních aktivit a rozvoje výzkumu v oblasti dalšího vzdělávání se uskutečnilo pouze díky realizovaným aktivitám jen ve velmi malém množství grantových projektů. Přesto je přínos těchto aktivit značný.

7.2.4.13 Do jaké míry se podařilo rozvinout nabídku dalšího vzdělávání (nové programy včetně komponent zaměřených na environmentální výchovu a informační technologie, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů)?

Otázka směřuje k naplnění specifického cíle Opatření 3.2 „Rozvíjet nabídku dalšího vzdělávání (nové programy včetně komponent zaměřených na environmentální výchovu a informační technologie, distanční formy vzdělávání, e-learning, zdokonalení anticipace potřeb zaměstnavatelů)“.

Na tuto aktivitu se soustředilo 75 projektů realizovaných v tomto opatření (88,24 % z celkového počtu projektů realizovaných v tomto opatření).

Projekty byly zaměřeny na pracovníky subjektů z neziskového, soukromého i veřejno-právního sektoru. V důsledku realizace těchto projektů vznikala významná partnerství mezi subjekty (vysoké školy, podniky, subjekty z neziskového a soukromého sektoru).

Realizace projektů přispěla k vytvoření odborných vzdělávacích programů, vzdělávacích programů a modulů v oblasti jazykové, v oblasti informačních a komunikačních technologiích, ve vzdělávání v komunikačních dovednostech, manažerských dovednostech, pedagogicko-psychologických dovednostech, podpořila vznik e-learningových vzdělávacích programů apod.

Několik projektů vytvořilo e-learningové vzdělávací programy pro různé oblasti (např. životní prostředí, zdravotnictví, veřejná správa). Byly realizovány projekty, které se zaměřily na oblast dalšího vzdělávání v oblasti ICT (i formou e-learningu), dále na vybudování vzdělávacích portálů zaměřených na podporu e-learningových kurzů a školení. Jako příklad je možné uvést projekt s názvem „Pražská síť podpory elektronického vzdělávání“. Projekt realizoval Institut mikroelektronických aplikací s.r.o. spolu s partnery (více info na internetových stránkách <http://pspev.cvut.cz> nebo www.ima.cz/pspev).

Byly realizovány projekty se zaměřením na různé oblasti, např. zdravotnictví (vzdělávací modul pro sestry v oblasti rehabilitace), stavebnictví, veřejnou správu apod. Projektů, které se v oblasti dalšího vzdělávání věnovaly zaměřením na environmentální výchovu a informační technologie, bylo realizováno v malém počtu, což v konečném důsledku vedlo k nenaplnění cílové hodnoty indikátoru pro tuto oblast (viz kap. 7.2.4).

Příklady přínosů realizovaných projektů:

- o vytvoření e-learningových kurzů pro fyzické osoby podnikající na základě živnostenského oprávnění (pro OSVČ s tělesným postižením i bez handicapu);
- o vytvoření multimediální publikace Neslyšící - „Minimum neslyšícího podnikatele“ – možnost získat další vzdělání a informace potřebné k samostatnému podnikání;
- o rozvoj nabídky dalšího vzdělávání pro oblast životního prostředí (vytvoření e-learningového vzdělávacího modulu o ochraně životního prostředí pro pracovníky veřejné správy hl. města Prahy);
- o výuka lektorů češtiny jako cizího jazyka pro zvýšení jazykové kompetence cizinců;
- o vznik vzdělávacího a zaškolovacího centra pro profese ve zdravotně sociálních službách pro cílovou skupinu osob obtížně uplatnitelných na trhu práce.

Přínosem realizace aktivit v této oblasti bylo i vytvoření akreditovaných vzdělávacích programů/kurzů (akreditace MŠMT).

Realizace projektů k naplnění specifického cíle Rozvoj nabídky dalšího vzdělávání přispěla ke zvýšení povědomí o nutnosti dalšího vzdělávání a podstatně zvýšila nabídku dalšího vzdělávání na území hl. m. Prahy. Charakteristickým rysem pro oblast dalšího vzdělávání je fakt, že obsah dalšího vzdělávání není nikde přesně definován a v souvislosti s tím je úroveň nabídky kvalitativně velmi rozdílná, rovněž v této oblasti působí velké množství poskytovatelů. Oba tyto rysy komplikují orientaci v nabídce dalšího vzdělávání. Vzhledem k tomu, že v Opatření 3.2 v oblasti dalšího vzdělávání byly realizovány projekty, které byly zaměřeny na vytvoření vzdělávacích programů, metodik apod. na proškolení lektorů v dané oblasti a pilotní ověření, je pro tyto projekty charakteristické propojení jednotlivých aktivit specifikovaných v tomto opatření, tzn. že téměř žádný projekt nebyl specificky zaměřen na realizaci pouze 1 aktivity (podrobněji viz kap. 7.2.2.5 - kombinace aktivit).

7.2.4.14 Do jaké míry se podařilo zvýšit odbornou a pedagogickou způsobilost lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků, působících ve sféře dalšího profesního vzdělávání?

Otázka směřuje k naplnění specifického cíle Opatření 3.2 „Zvyšovat odbornou a pedagogickou způsobilost lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících ve sféře dalšího vzdělávání“.

Aktivita vzdělávání a profesní rozvoj lektorů, konzultantů, zkoušejících, učitelů, metodiků a řídicích pracovníků působících v oblasti dalšího vzdělávání je průřezovou aktivitou a prolíná všemi předcházejícími aktivitami, resp. specifickými cíli. Na tuto aktivitu byl zaměřen velký počet projektů realizovaných v Opatření 3.2, konkrétně 73 projektů (88,24 % z celkového počtu realizovaných projektů v tomto opatření).

V souvislosti s realizací projektů se zaměřením na tuto aktivitu se zvýšila odborná a pedagogická způsobilost lektorů v mnoha oborech (zdravotnictví, veřejná správa, neziskový sektor, stavebnictví, apod.). Za přispění těchto projektů vznikly např. ucelené balíčky metodik a výukových materiálů pro lektory kurzů v mateřství a rodičovství, v oblasti emočního a sociálního rozvoje, v tlumočení ve znakové řeči apod.

Pro neziskový sektor byl realizován projekt zaměřený na vzdělávání lektorů a konzultantů pro neziskové organizace v Praze, kdy došlo k vytvoření sítě lektorů a konzultantů, vznikla Metodika analýzy vzdělávacích potřeb a realizovaly se pilotní studie. Byl vyvinut informační systém pro lektory a vzdělávací moduly pro lektory a konzultanty na základě výzkumu potřeb neziskových organizací.

Realizací projektů v Opatření 3.2 se podařilo zvýšit odbornou a pedagogickou způsobilost lektorů, konzultantů, učitelů, metodických a řídicích pracovníků působících ve sféře DPV. Dalším efektem realizace projektů s tímto zaměřením je lepší uplatnění těchto účastníků na trhu práce.

8. TÉMA 5 - ZHODNOCENÍ VĚCNÉHO NAPLNĚNÍ PRIORITY 4 ADAPTABILITA A PODNIKÁNÍ

Hlavním cílem evaluace Tématu 5 je zhodnotit naplnění Priority 4 – Adaptabilita a podnikání, a to z pohledu specifického cíle 4, jak je určen v programovém dokumentu JPD 3: „*Zvýšení adaptability pražských organizací prostřednictvím zvyšování kvalifikace pracovníků, rozvoje a využití pražského inovačního potenciálu*“.

8.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 5

Priorita 4 byla realizována prostřednictvím tří opatření, v rámci nichž se realizovala grantová schémata tak, jak ukazuje následující tabulka.

Tabulka 40: Opatření Priority 4

Opatření 4.1	GS Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací GS Konkurenceschopnost
Opatření 4.2	GS Podpora spolupráce vědeckých a výzkumných pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací
Opatření 4.3	GS Rozvoj lidských zdrojů cestovního ruchu v hl. m. Praze

Má-li evaluátor souhrnně zhodnotit implementaci této priority s přihlédnutím k tomu, že šlo o první období dotačních programů z Evropských strukturálních fondů, lze říci, že proběhla úspěšně. Za hlavní úspěchy lze považovat to, že byly naplněny a v mnoha případech několikanásobně překročeny monitorovací indikátory, že ve většině případů projekty splnily to, k čemu je zavazovala smlouva o poskytnutí dotace, a v neposlední řadě také to, že jak samotnými příjemci, tak implementační strukturou je povětšinou dopad realizovaných projektů pro cílové skupiny a příjemce samotné hodnocen pozitivně.

Jako hlavní problémy implementace priority lze označit administrativní složitost a obtížné a průběžné vyjasňování pravidel, což samozřejmě souvisí s faktem, že šlo o první implementační období Strukturálních fondů EU v České republice. Na úrovni grantových projektů lze říci, že bylo obtížnější působit na systémovější změny, a projekty tak dosáhly spíše dílčích efektů. Jako problematické (a může to být také do určité míry důvodem nedosažení systémovějších změn) shledává evaluátor nedostatečně logické propojení specifických cílů jednotlivých opatření a podporovaných činností. Dalším problematickým bodem je nedostatečné nastavení kritérií pro hodnocení hospodárnosti, úspěšnosti, dopadu či udržitelnosti projektů na počátku realizace programu, bez kterého není možné tuto oblast na závěr dobře zhodnotit.

8.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY

8.2.1 Základní kvantitativní analýza

Priorita 4 JPD 3 zaměřená na podporu adaptability a podnikání byla realizována výhradně prostřednictvím grantových projektů, jak ukazuje tabulka níže.

Veškeré finanční prostředky tak byly alokovány do celkem 4 grantových schémat (2 v Opatření 4.1, po jednom v Opatření 4.2 a 4.3). Nebyly realizovány žádné systémové a regionální projekty. Do těchto grantových schémat bylo podáno celkem 465 žádostí, z nichž 47 % bylo úspěšných. Ke dni 30.9. 2008 se podle MSSF Monit ve stavu „realizace ukončena“ nacházelo 1 % projektů, ve fázi finálního vypořádání bylo 17 % projektů³⁵

³⁵ Podíly projektů dokončených a projektů ve finálním vypořádání jsou podíly z projektů, s nimiž byla podepsána smlouva.

(pro definice stavů viz poznámky pod tabulkou). Oproti tomu z dotazníkového šetření vyplynulo, že projekt ukončilo 91 % z 35 dotázaných, což ukazuje na určitou neaktuálnost IS MSSF MONIT.

Opatření 4.1 zaměřené na zajištění efektivního řízení organizací a kvalifikované a flexibilní pracovní síly bylo z pohledu počtu podaných a schválených projektů nejvýznamnější, přičemž ale na něj bylo alokováno 36 % finančních prostředků priority. V jeho rámci bylo podáno 317 projektů, smlouva byla podepsána s 40 % z nich. Ve srovnání s ostatními opatřeními v této prioritě byly projektové žádosti relativně méně úspěšné v hodnotícím řízení. Celkem bylo vysláno 6 výzev ve 2 GS. V prioritě 4 spadalo 58 % projektů pod Opatření 4.1. K 30.9. 2008 se v Opatření 4.1 nacházelo ve stavu „realizace ukončena“ méně než 1 % projektů, finálně vypořádáno bylo 15 % projektů. Dle výsledků dotazníkového šetření však ukončilo projekt již celých 86 % dotázaných.

Opatření 4.2 zaměřené na podporu inovací bylo z pohledu finančního objemu nejvýznamnější (45 % Priority 4), obsahovalo ale nejmenší počet projektů jak podaných (11 % Priority 4), tak financovaných (17 % z Priority 4). Smlouva byla podepsána se 73 % podaných projektů. Žádosti byly přijímány v 1. výzvě v rámci 1 grantového schématu. K 30.9. 2008 se v Opatření 4.2 nacházela ve stavu „realizace ukončena“ 3 % projektů, ve finálním vypořádání bylo 16 % projektů. Dle výsledků dotazníkového šetření však v tomto opatření uvedlo celých 100 % dotázaných, že svůj projekt již ukončili.

Opatření 4.3 zaměřené na rozvoj cestovního ruchu v hlavním městě Praze odpovídalo asi 19 % finančních prostředků Priority 4. Projekty byly přijímány ve 3 výzvách v rámci 1 grantového schématu, přičemž v Opatření 4.3 bylo podáno 21 % žádostí podaných v Prioritě 4; 25 % projektů financovaných (tj. úspěšných) v rámci Priority 4 spadalo pod toto opatření. Smlouva byla podepsána s 57 % podaných projektů. Ve stavu „finální vypořádání“ se nacházelo ke dni 30.9. 2008 22 % projektů tohoto opatření. Dle výsledků dotazníkového šetření však v tomto opatření uvedlo celých 86 % dotázaných, že svůj projekt již ukončili.

Tabulka 41: Přehled projektů v Prioritě 4 JPD 3

	Opatření 4.1	Opatření 4.2	Opatření 4.3	Priorita 4
Grantové projekty				
Počet výzev v rámci všech GS	6	1	3	10
Počet předložených projektů ³⁶	317	52	96	465
Počet nasmlouvaných projektů ³⁷	127	38	55	220
Objem nasmlouvaných finančních prostředků ³⁸	352034965,2	432326657	181784910	966146532,2
Počet ukončených projektů ³⁹	1	1	0	2
Počet finálně vypořádaných projektů ⁴⁰	19	6	12	37

Zdroj: IS MSSF MONIT

³⁶ Dle IS MSSF MONIT – sestava SMT (bez projektů na administraci).

³⁷ Tj. projektů od stavu „smlouva podepsána“ dále (ale jen pozitivní stavy).

³⁸ Tj. objem nasmlouvaných finančních prostředků v projektech.

³⁹ Tj. projektů ve stavu „realizace ukončena“ a „odevzdána zpráva“.

⁴⁰ Tj. projektů ve stavu „finální vypořádání“.

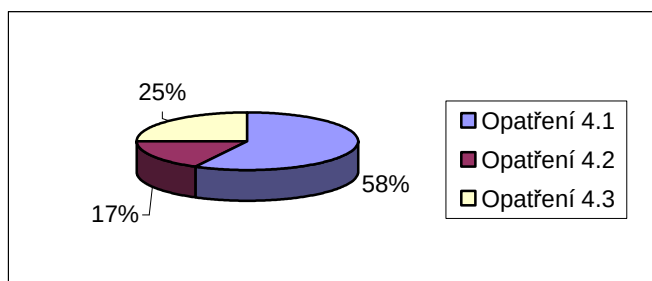
Tabulka 42: Podíl vyčerpaných alokací na jednotlivá opatření Priority 4 (v tis. €)

	Opatření 4.1	Opatření 4.2	Opatření 4.3	Priorita 4
Alokace 2004 – 2006	5379,6	6849,4	3057,3	15286,3
Připraveno k certifikaci/zaúčtováno v IS Viola	3988,8	6094,1	2716,0	12798,9
Certifikováno od počátku období 2004 - 2006	3547,6	4953,8	2262,5	10763,9
Zbývá vyčerpat z alokace 2004-2006	1832,9	1895,6	794,8	4523,3

Zdroj: Průběh čerpání strukturálních fondů 2004 – 2006 k 31.10. 2008

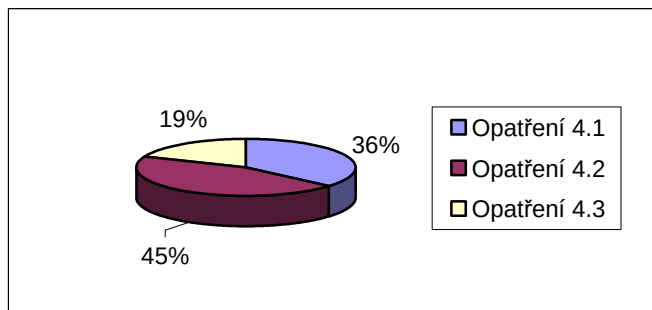
Data obsažená v tabulce jsou dále pro přehlednost zobrazena také v následujících grafech.

Graf 52: Nasmlouvané projekty za Prioritu 4 dle Opatření



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf 53: Souhrnný objem dotace Priority 4 dle Opatření



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Souhrn dílčích zjištění:

- o Největší počet projektů (více než polovina) byl realizován pod opatřením 4.1.
- o Opatření 4.1 mělo zároveň alokováno pouze třetinu prostředků vyhrazených na Prioritu 4.
- o Naopak nejmenší počet projektů byl podpořen pod opatřením 4.2.
- o Opatření 4.2 však disponovalo a vyčerpal téměř polovinu prostředků priority, důvodem je to, že výzkumné projekty pod opatřením byly velké a měly k dispozici dotaci až ve výši 30 mil. Kč,
- o Opatření 4.3 realizovalo čtvrtinu všech projektů a byla pro něj alokována necelá pětina prostředků vyhrazených pro prioritu 4.

8.2.2 Typologie projektů

8.2.2.1 Typologie projektů dle příjemce

Metodická poznámka:

Typologie dle příjemce byla vytvořena na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Nositelé projektů byli zařazeni podle klíče uvedeného v Příloze 1 do třech sektorů:

- 1) soukromý sektor
- 2) neziskový sektor
- 3) veřejno-právní sektor

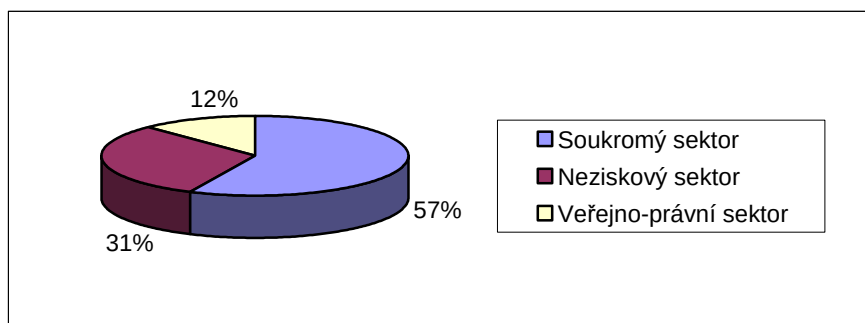
Tabulka 43: Nasmlouvané projekty a jejich proporcionalita vzhledem k právní subjektivitě příjemce

Grantové schéma	Počet projektů celkem	Soukromý sektor	Neziskový sektor	Veřejno - právní sektor
Opatření 4.1	127	77 (61%)	40 (31%)	10 (8%)
- 4.1 Konkurenceschopnost	76	62 (81%)	9 (12%)	5 (7%)
- 4.1 Adaptabilita	51	15 (29%)	31 (61%)	5 (10%)
Opatření 4.2	38	15 (39%)	9 (24%)	14 (37%)
Opatření 4.3	55	33 (60%)	19 (35%)	3 (5%)
Za prioritu celkem	220	125 (57%)	68 (31%)	27 (12%)

Zdroj: Sestava pro evaluátory z IS MONIT k 30.9. 2008

V tabulce lze vidět, že zdaleka největší podíl nasmlouvaných projektů realizoval soukromý sektor, a to 57 % na úrovni priority. Následuje sektor neziskový (31 %) a v poslední řadě sektor veřejno-právní (12 %). U Opatření 4.1 se tato tendence potvrzuje, avšak za zmínku stojí grantové schéma 4.1 Adaptabilita, kde 61 % projektů spadá pod sektor neziskový. U Opatření 4.2 je poměr relativně vyrovnaný a u Opatření 4.3 je opět potvrzena převaha sektoru soukromého. Data obsažená v tabulce jsou opět znázorněna v následujícím grafu.

Graf 54: Počet nasmlouvaných projektů v Prioritě 4 dle příjemce



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

8.2.2.2 *Typologie projektů dle výše způsobilých výdajů*

Metodická poznámka:

Projekty byly rozřazeny do pěti skupin dle výše způsobilých výdajů projektu, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008):

- 1) do 1 mil. Kč
- 2) 1 - 3 mil. Kč
- 3) 3 - 5 mil. Kč
- 4) 5 - 10 mil. Kč
- 5) nad 10 mil. Kč

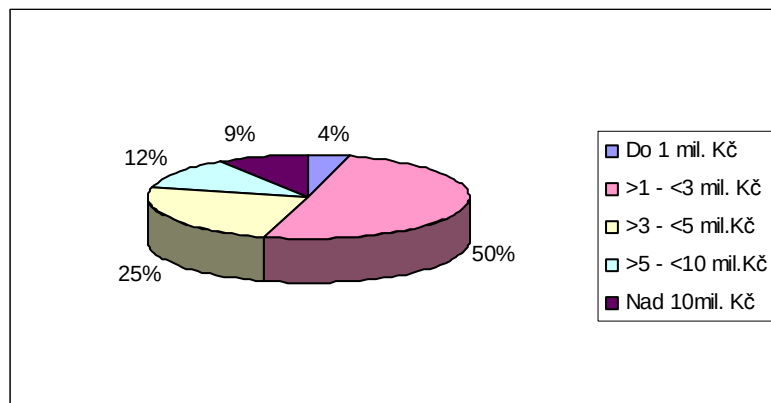
Tabulka 44: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v celé prioritě 4

	Opatření 4.1*	Opatření 4.2	Opatření 4.3	Priorita 4
Do 1 mil. Kč	9	0	0	9
>1 – <3 mil Kč	70	4	36	110
>3 – <5 mil Kč	40	3	11	54
>5 – <10 mil Kč	7	11	8	26
Nad 10 mil Kč	0	20	0	20
Celkem	126	38	55	219

Zdroj: IS MSSF MONIT

*U Opatření 4.1 chybí jeden GP (který je uveden v sestavě od TESCA ve stavu "projekt vybrán k financování"), protože v databázi u něj chybí nasmlouvaná částka, proto výsledný počet projektů v Opatření 4.1 je 126 a ne 127 a v Prioritě 4 je 219 a ne 220.

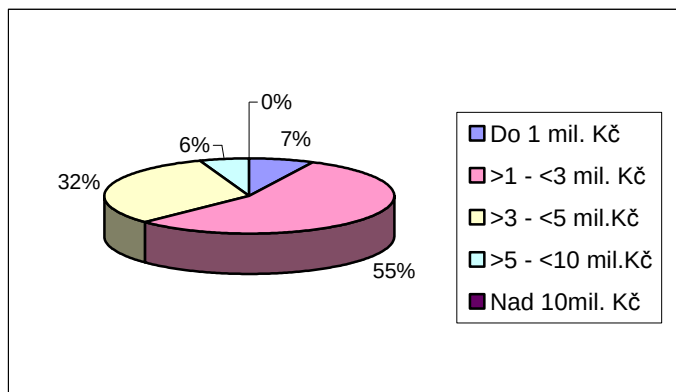
Graf 55: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v celé prioritě 4



Zdroj: IS MONIT, sestina pro evaluátory k 30.9. 2008

V Prioritě 4 zaujímají první místo v rozdělení dle nasmlouvané částky projekty v rozsahu 1 – 3 mil. Kč, tj. 50 % z celkového počtu projektů. Následují projekty v rozsahu 3 - 5 mil. Kč, tj. 25 %, projekty v rozsahu 5 - 10 mil. Kč s 12 % a projekty nad 10 mil. Kč s 9 % z celkového počtu projektů. Na posledním místě jsou projekty do 1 mil. Kč se 4 %.

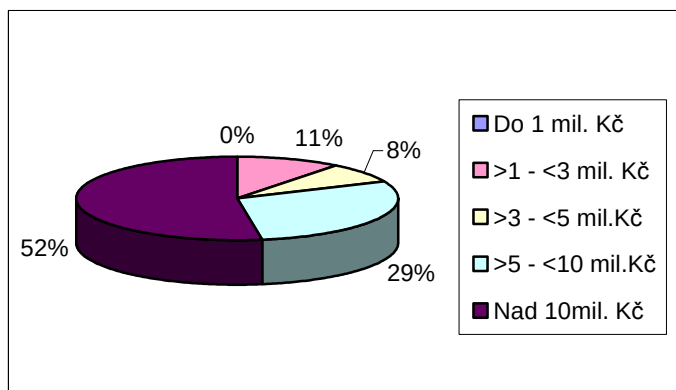
Graf 56: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v Opatření 4.1



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

V rámci Opatření 4.1 opět převládají projekty v rozsahu 1 - 3 mil. Kč, představují 55 % z celkového počtu projektů v Opatření 4.1. Následují projekty v rozsahu 3 - 5 mil. Kč s 32 %, do 1 mil. Kč se 7 % a 5 - 10 mil. Kč s 6 %. Projekty přesahující hranici 10 mil. Kč zde nejsou vůbec zastoupeny.

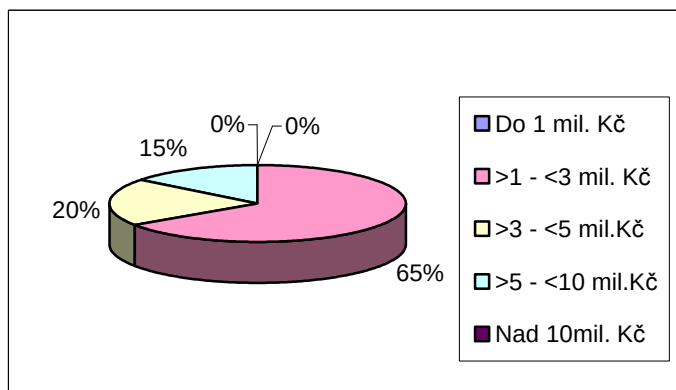
Graf 57: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v Opatření 4.2



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

V rámci Opatření 4.2 převládají projekty v rozsahu nad 10 mil. Kč, představují 52 %. Následují projekty v rozsahu 5 - 10 mil. Kč s 29 %, 1 - 3 mil. Kč s 11 % a 3 - 5 mil. Kč s 8 %. Projekty v rozsahu do 1 mil. Kč zde nejsou zastoupeny.

Graf 58: Počty projektů podle nasmlouvaných částek dotace v Opatření 4.3



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

V rámci Opatření 4.3 převládají projekty v rozsahu 1 - 3 mil. Kč, představují 65 % z celkového počtu projektů v tomto opatření. Následují projekty v rozsahu 3 - 5 mil. Kč

s 20 % a projekty v rozsahu 5 - 10 mil. Kč s 15 %. Projekty do 1 mil. Kč a projekty nad 10 mil. Kč v tomto opatření zastoupeny nejsou.

Souhrn dílčích zjištění

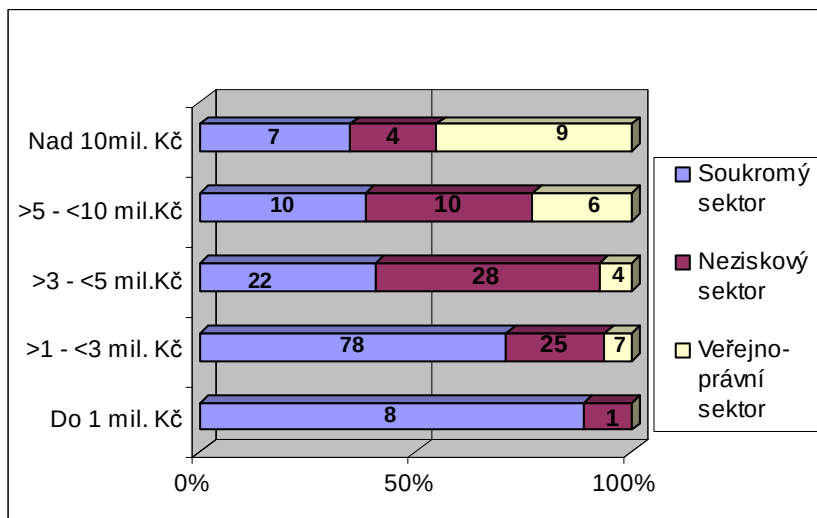
- o Největší podíl (více než polovinu) žadatelů a později příjemců tvořily v prioritě 4 subjekty soukromého sektoru.
- o Třetina žadatelů pocházela z neziskového sektoru.
- o Pouze malá část žadatelů pocházela z veřejno-právního sektoru.
- o Většina projektů realizovaných v prioritě 4 se pohybovala v rozmezí dotace mezi 1 a 3 miliony korun.
- o Pouze opatření 4.2 se odlišuje od tohoto průměru, nadpoloviční většina projektů získala dotaci nad 10 mil. korun a celá třetina dotací v rozmezí od 5 do 10 milionů korun.

8.2.2.3 Kombinovaná typologie dle typu příjemce a výše způsobilých výdajů u grantových projektů

Metodická poznámka:

Rovněž byla zpracována kombinace dvou typologií – dle typu příjemce a výše způsobilých výdajů, a to s cílem identifikovat rozdíly v rozpočtech projektů v závislosti na typu příjemce.

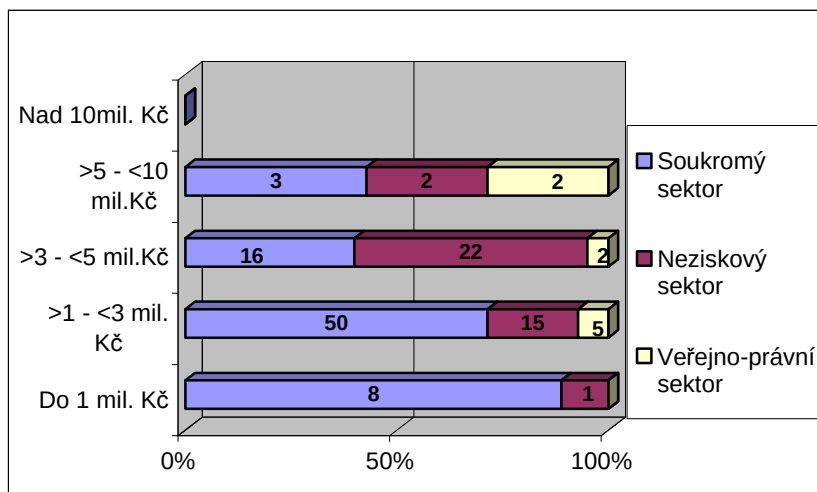
Graf 59: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle typu žadatele za celou Prioritu 4



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Soukromý sektor jednoznačně dominuje v kategoriích s nižší nasmlouvanou dotací. Naopak veřejno-právní sektor je nejvíce zastoupen v kategorii dotací nad 10 miliónů korun.

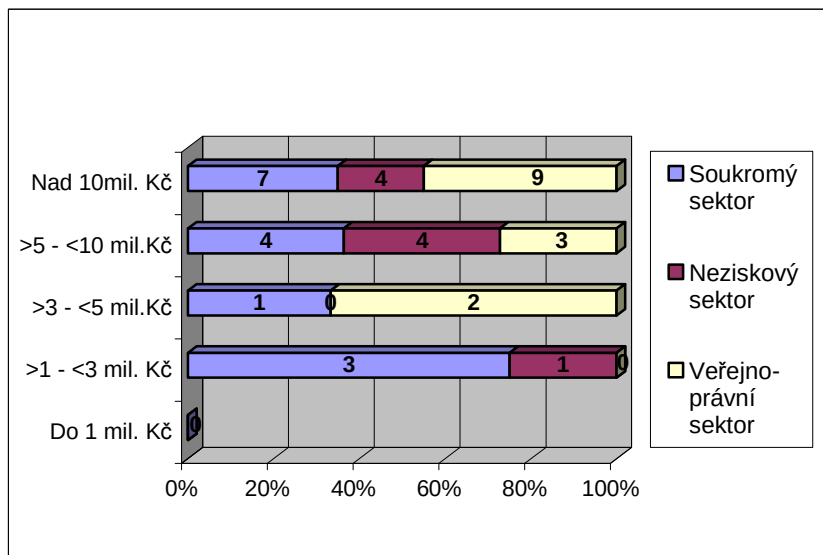
Graf 60: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle typu žadatele za Opatření 4.1



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Při pohledu na graf 60 lze zjistit, že v Opatření 4.1 nebyly realizovány projekty nad 10 mil. Kč, protože částka 10 mil. Kč byla maximální možnou výší podpory v rámci tohoto opatření. V ostatních skupinách převládají žadatelé ze soukromého sektoru, a to až na skupinu od 3 do 5 mil. Kč, kde převládají žadatelé z neziskového sektoru. Veřejno-právní sektor je ve všech skupinách méně zastoupen a ve skupině do 1 mil. Kč dokonce chybí.

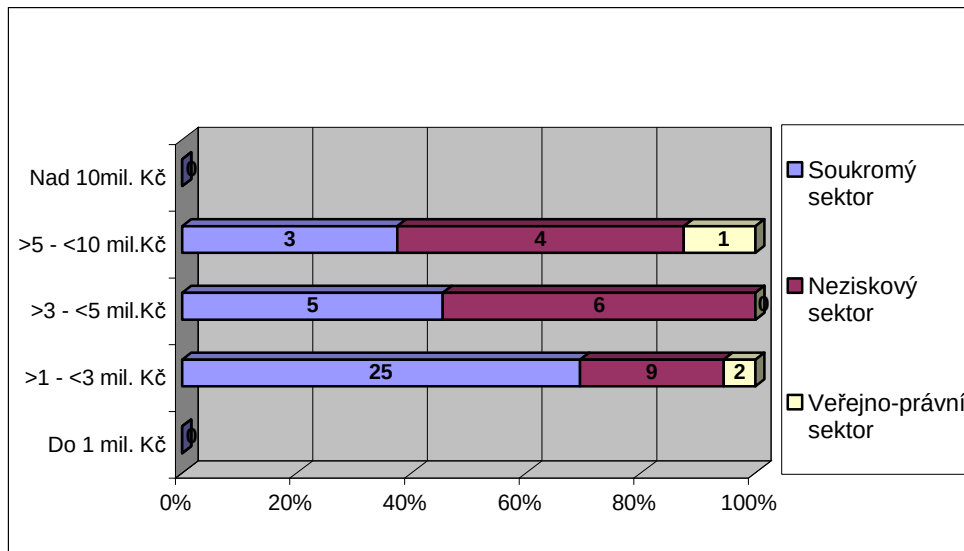
Graf 61: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle typu žadatele za Opatření 4.2



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf znázorňující situaci v Opatření 4.2 zaujme tím, že ve skupině do 1 mil. Kč není vůbec žádné zastoupení, je to způsobeno tím, že dolní hranicí pro dotaci v rámci tohoto opatření byl 1 mil. Kč. Ve skupině od 1 do 3 mil. Kč převládá soukromý sektor a veřejno-právní sektor tu není vůbec zastoupen. Ve skupině od 3 do 5 mil. Kč jsou pouze 3 žadatelé, jeden z neziskového sektoru a 2 z veřejno-právního sektoru. Skupina od 5 do 10 mil. Kč je docela rovnoměrně reprezentovaná všemi typy žadatelů. A v poslední skupině do 10 mil. Kč převládá počet žadatelů z veřejno-právního sektoru s 9 žadateli nad 7 žadateli ze sektoru soukromého a 4 ze sektoru neziskového.

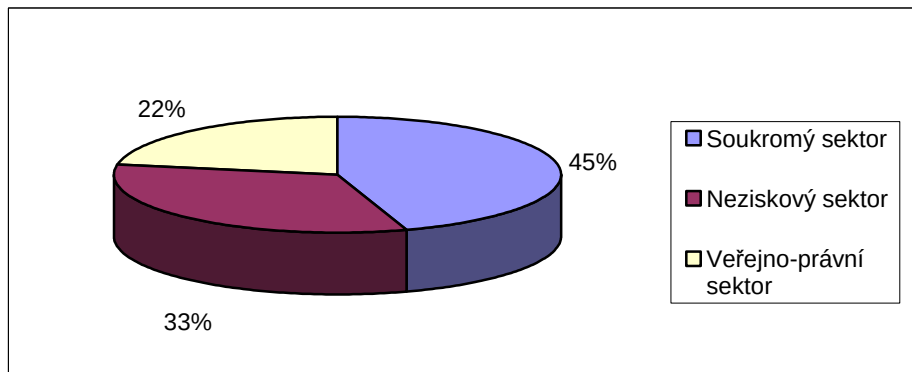
Graf 62: Počty projektů podle nasmlouvané výše dotace rozlišené podle typu žadatele za Opatření 4.3



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Graf znázorňující situaci v Opatření 4.3 zaujme tím, že ve skupinách do 1 mil. Kč a nad 10 mil. Kč není žádné zastoupení žadatelů, to je dáno tím, že výzva stanovila limit pro výši dotace mezi 1 a 10 mil. Kč. Ve skupině od 1 do 3 mil. Kč převládají žadatelé ze soukromého sektoru. Ve skupině od 3 do 5 mil. Kč jsou pouze žadatelé ze soukromého a neziskového sektoru.

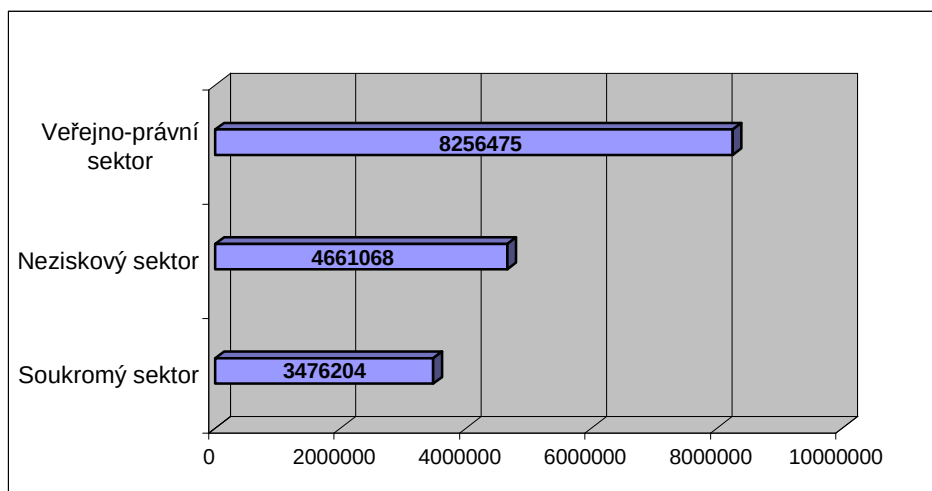
Graf 63: Celkový objem nasmlouvaných dotací dle žadatelů v Prioritě 4



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Nejvíce čerpal z dotací soukromý sektor, který si rozdělil 45 % z celkového objemu nasmlouvaných dotací. Druhým byl sektor neziskový, který čerpal 33 % z celkového objemu nasmlouvaných dotací. Veřejno-právní sektor čerpal 22 % z celkového objemu nasmlouvaných dotací.

Graf 64: Průměrná výše dotace podle typu žadatele v celé Prioritě 4 v Kč



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Projekty se průměrně realizovali za 8 256 475 Kč ve veřejno-správním sektoru, za 4 661 068 Kč v neziskovém sektoru a za 3 476 204 Kč v soukromém sektoru.

Souhrn dílčích zjištění

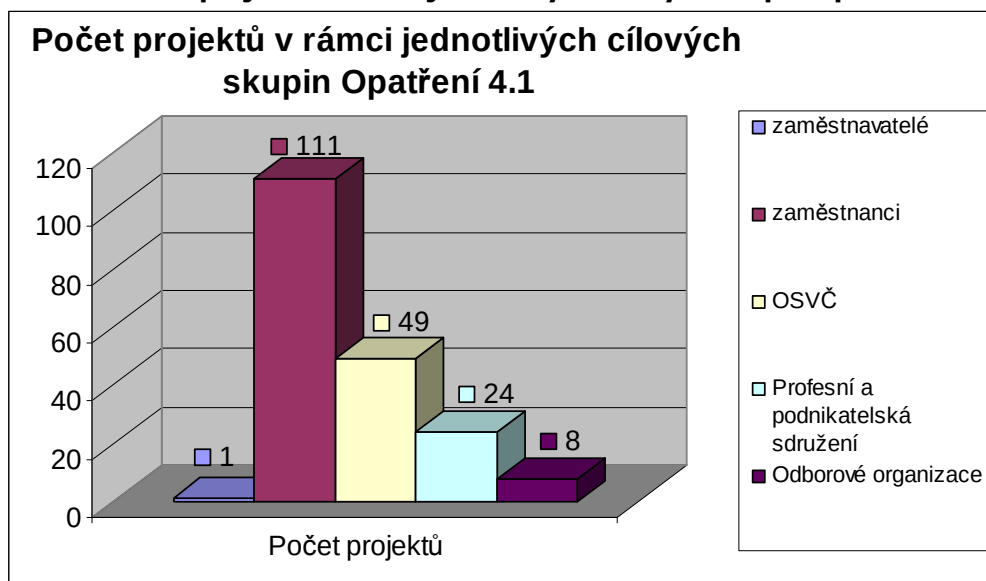
- o Existuje pravidlo, že čím vyšší je dotace, tím větší počet příjemců pochází z veřejnoprávního sektoru a snižuje se počet příjemců ze soukromého sektoru. Vysvětlením pro toto zjištění může být existence pravidla veřejné podpory, ale také fakt, že větší projekty na podporu inovací a cestovního ruchu, které řeší systémové změny, bývají z povahy věci realizovány právě veřejným sektorem.
- o Neziskový sektor je nejčastějším příjemcem dotací mezi 3 a 10 miliony korun.
- o Veřejno-právní sektor je poměrně nejvýrazněji zastoupen mezi příjemci pod Opatřením 4.2 a je celkově příjemcem největšího objemu dotací, což může být dáno právě jeho vysokou účastí na Opatření 4.2, kde se účastnily ve zvýšené míře vysoké školy.

8.2.2.4 Typologie projektů dle cílových skupin

Metodická poznámka:

Dále byla zpracována typologie projektů dle jejich zaměření na cílové skupiny, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Sestava obsahovala cílové skupiny vybrané v projektových žádostech, přičemž tato množina cílových skupin se shodovala s cílovými skupinami definovanými v programovém dodatku na úrovni opatření. Typologie vytvořená na základě této sestavy byla následně konfrontována s výsledky terénního šetření, a to s cílem odhalit posuny v zaměření projektů v průběhu jejich realizace (oproti předpokladům v žádosti o dotaci).

Graf 65: Počet projektů v rámci jednotlivých cílových skupin Opatření 4.1

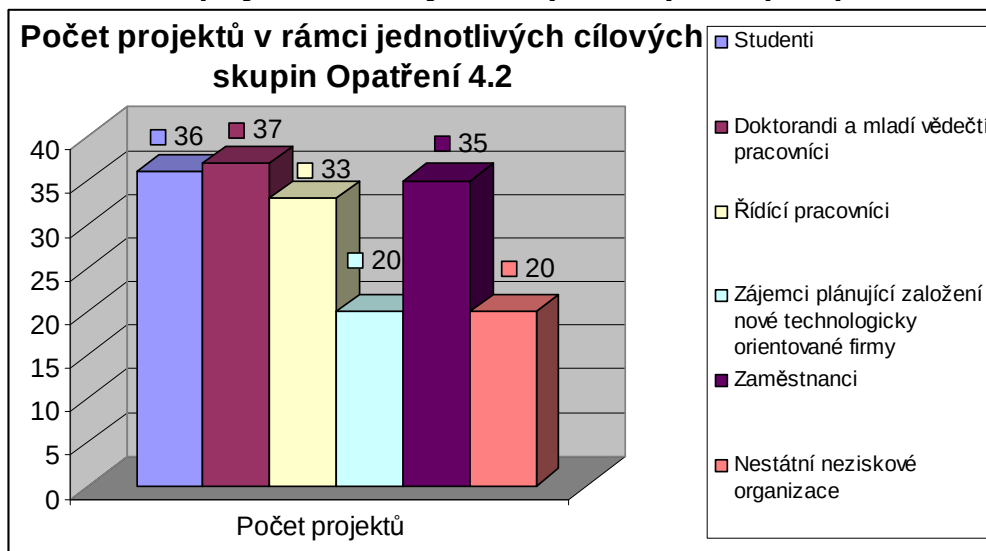


Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Nejvyšší počet projektů (111) Opatření 4.1 je zaměřen na tyto cílové skupiny:

- o zaměstnanci (88 %) z celkového počtu nasmlouvaných projektů opatření 4.1, OSVČ (39 %);
- o profesní a podnikatelská sdružení (19 %);
- o odborové organizace (6 %);
- o zaměstnavatelé (1 %).

Graf 66: Počet projektů v rámci jednotlivých cílových skupin Opatření 4.2



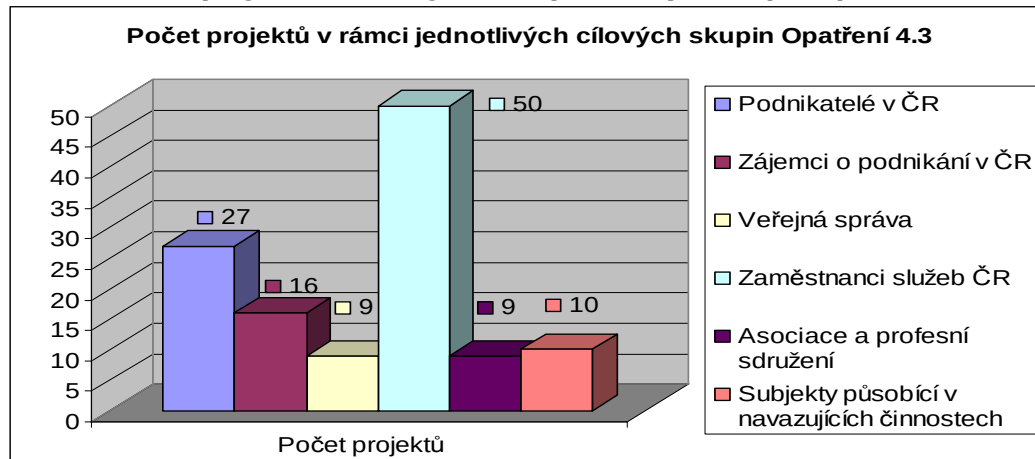
Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Cílové skupiny jsou v rámci nasmlouvaných projektů Opatření 4.2 zastoupeny relativně rovnoměrně, což je v mírném kontrastu s ostatními Opatřeními priority 4.

- o studenti (95 %);
- o doktorandi a mladí vědeckí pracovníci (97 %);

- o zaměstnanci (92 %);
- o zájemci plánující založení nové technologicky orientované firmy (53 %);
- o nestátní neziskové organizace (53 % projektů).

Graf 67: Počet projektů v rámci jednotlivých cílových skupin Opatření 4.3



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Zaměření projektů na jednotlivé cílové skupiny je v rámci Opatření 4.3 opět rozloženo méně rovnoměrně.

- o zaměstnanci služeb ČR (91 %);
- o podnikatelé v ČR (49 %);
- o veřejná správa, zájemci o podnikání v ČR a subjekty působící v navazujících činnostech (méně než třetina projektů).

Tabulka 45: Počet cílových skupin zacílených souběžně v projektech jednotlivých opatření a grantových schématech Priority 4

Počet zacílených cílových skupin v rámci projektu	Opatření 4.1*	%	Opatření 4.2	%	Opatření 4.3	%	Priorita 4	%
1 cílová skupina	73	59%	0	0%	25	46%	98	44
2 cílové skupiny	36	29%	0	0%	10	18%	46	21
3 cílové skupiny	8	7%	5	13%	9	16%	26	12
4 cílové skupiny	6	5%	9	24%	7	13%	22	10
5 a více cílových skupin	0	0%	24	63%	4	7%	28	13

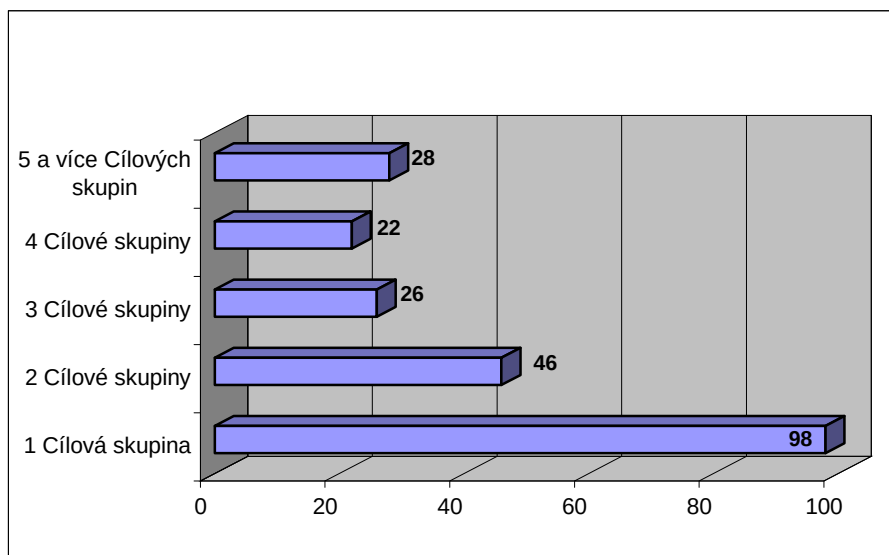
Zdroj: Sestava pro evaluátory z IS MONIT k 30.9. 2008

*V Opatření 4.1 jsou 4 GP v databázi TESCO uvedeny s 0 CS – tzn., že nemají žádnou CS

Tato tabulka shrnuje počet cílových skupin, na něž jsou projekty zaměřeny. První sloupec tabulky udává množství cílových skupin, na něž jsou projekty současně zaměřeny, ve stupnici od 1 do 5 a více. Množství jednotlivých cílových skupin, na něž jsou projekty zaměřeny v rámci opatření Priority 4, je znázorněno v dalších sloupcích, a to jak v číselném, tak v procentuálním vyjádření. Z prezentovaných dat lze vyčíst, že celkově nejvyšší množství projektů (73) z celé Priority 4 zaměřených pouze na jednu cílovou skupinu má Opatření 4.1. Lze konstatovat, že množství projektů s narůstajícím počtem zacílených skupin v tomto opatření klesá. Stejný trend lze vysledovat i u Opatření 4.3.

Opačný trend lze spatřit v Opatření 4.2, kde se 63 % nasmlouvaných projektů zaměřuje na celkem 5 a více cílových skupin zároveň, což vypovídá o vysoké přenositelnosti daných projektů a počet projektů klesá zároveň s ubývajícím počtem skupin. Popsaná zjištění jsou prezentována v následujícím grafu.

Graf 68: Počet cílových skupin zacílených souběžně v projektech Priority 4



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Doplňková zjištění z dotazníkového šetření

Toto zjištění koresponduje se zjištěním z dotazníkového šetření, které ukazuje, že velká část (13 z 35 dotázaných) žadatelů zvolila práci s jednou cílovou skupinou. Zbývajících dotázaných povětšinou zvolili mezi dvěma až čtyřmi cílovými skupinami. Poměr je zde celkem vyvážený. Ojedinelé se vyskytli respondenti, kteří uvedli, že se zaměřili na 7 a více cílových skupin.

Souhrn dílčích zjištění

- o Napříč opatřeními převládají mezi cílovými skupinami zaměstnanci.
- o Velká část projektů si zvolila pouze jednu cílovou skupinu.
- o Většina projektů zvolila maximálně 4 cílové skupiny.
- o Opatření jsou co do cílových skupin poměrně specifická a zacílená.

8.2.2.5 Typologie projektů aktivit

Metodická poznámka:

Zpracována byla také typologie projektů dle aktivit, a to na základě sestavy z IS MSSF MONIT, která zahrnovala veškeré projekty od stavu smlouva podepsána (data k 30.9. 2008). Sestava obsahovala aktivity vybrané v projektových žádostech, přičemž tato množina aktivit se shodovala s aktivitami definovanými v programovém dodatku na úrovni opatření. Typologie vytvořená na základě této sestavy byla následně konfrontována s výsledky terénního šetření, a to s cílem odhalit posuny v zaměření projektů v průběhu jejich realizace (oproti předpokladům v žádosti o dotaci).

Opatření 4.1

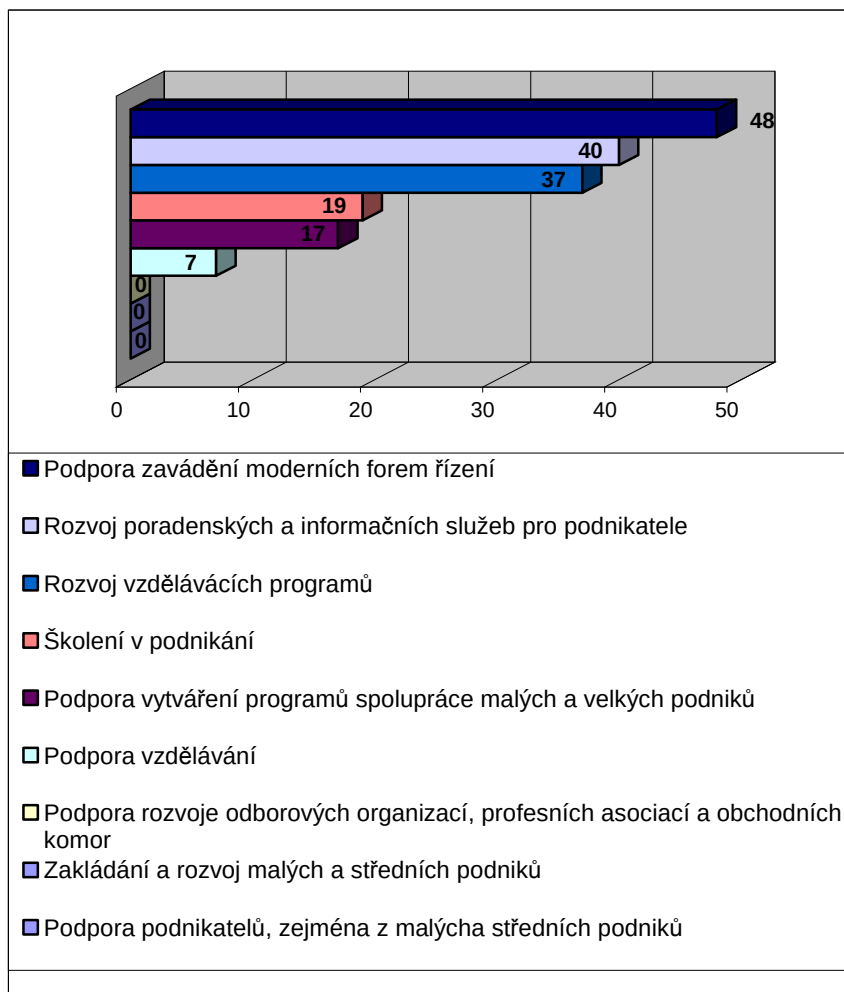
Z celkového počtu osmi aktivit bylo šest zacíleno, a to konkrétně:

1. Podpora vzdělávání (6 %);
2. Rozvoj vzdělávacích programů (29 %);

3. Školení v podnikání (15 %);
4. Rozvoj poradenských a informačních služeb pro podnikatele (32 %);
5. Podpora vytváření programů spolupráce malých a velkých podniků (13 %);
6. Podpora zavádění moderních forem řízení (38 %);
7. Zakládání a rozvoj malých a středních podniků;
8. Podpora rozvoje odborových organizací, profesních asociací a obchodních komor.

Proporcionalita aktivit je znázorněna v grafu níže.

Graf 69: Počet nasmlouvaných projektů zacílených na aktivity Opatření 4.1



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Opatření 4.2

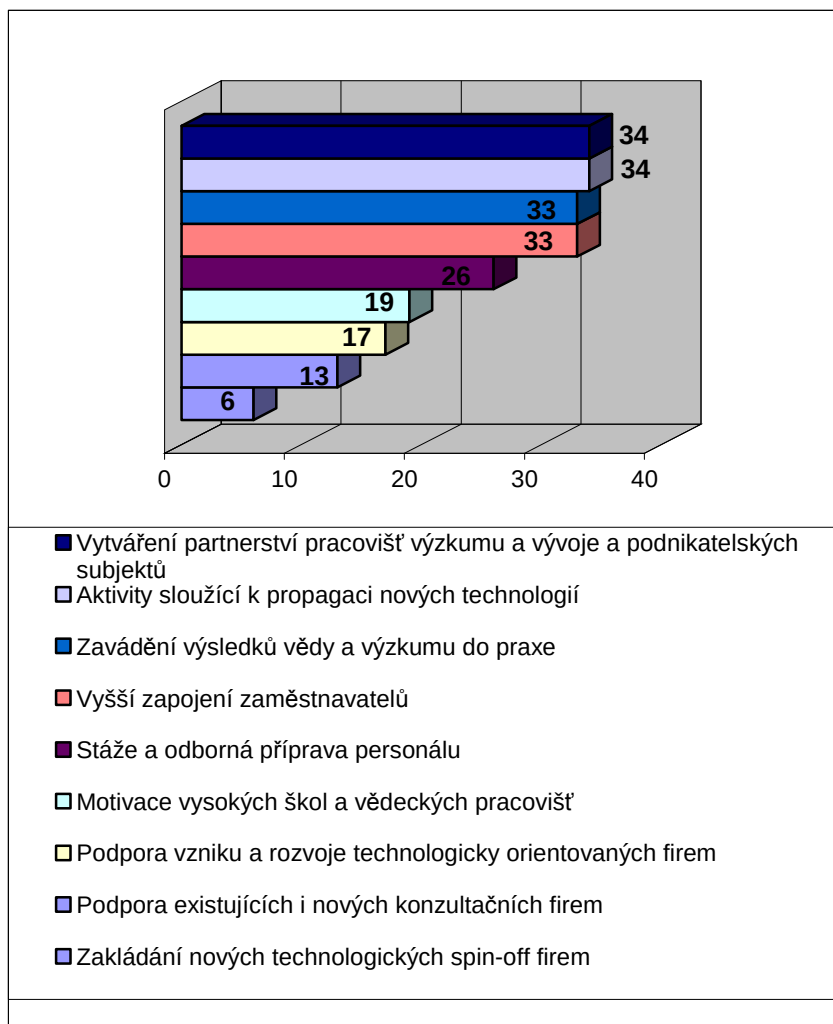
První čtveřice aktivit zacílených projekty v rámci Opatření 4.2 je rozložena velmi rovnoměrně:

- o Vytváření partnerství pracovišť výzkumu a vývoje a podnikatelských subjektů je obsaženo celkem v 89 % projektů;
- o Aktivity sloužící k propagaci nových technologií taktéž v 89 % nasmlouvaných projektů z celkového počtu v rámci daného opatření;
- o Vyšší zapojení zaměstnavatelů je obsaženo celkem v 87 %;
- o Zavádění výsledků vědy a výzkumu do praxe celkem v 87 %.

Druhá čtveřice projektů je více rozložena:

- o Stáže a odborná příprava personálu – 68 % projektů;
- o Motivace vysokých škol a vědeckých pracovišť - 50 %;
- o Podpora vzniku a rozvoje technologicky orientovaných firem - 45 %;
- o Podpora existujících i nových konzultačních firem - 34 %.

Graf 70: Počet nasmlouvaných projektů zacílených na aktivity Opatření 4.2

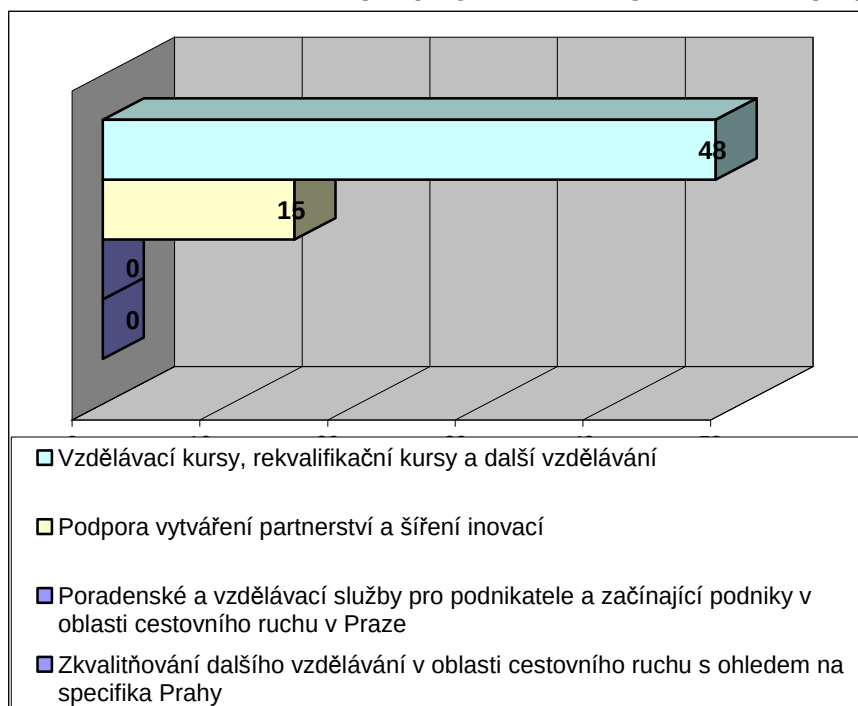


Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Opatření 4.3

Zaměření nasmlouvaných projektů na jednotlivé aktivity v rámci Opatření 4.3 lze rozložením připodobnit k Opatření 4.1, a to ze dvou důvodů. Jednak se v tomto opatření projekty zaměřují pouze na dvě aktivity ze čtyř, ale také rozdíl v jejich počtu je markantní. Aktivita „podpora vytváření partnerství a šíření inovací“ je zastoupena ve 27 % projektů, zatímco aktivita „vzdělávací kurzy, rekvalifikační kurzy a další vzdělávání“ v celých 87 % projektů.

Graf 71: Počet nasmlouvaných projektů zacílených na aktivity Opatření 4.3



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

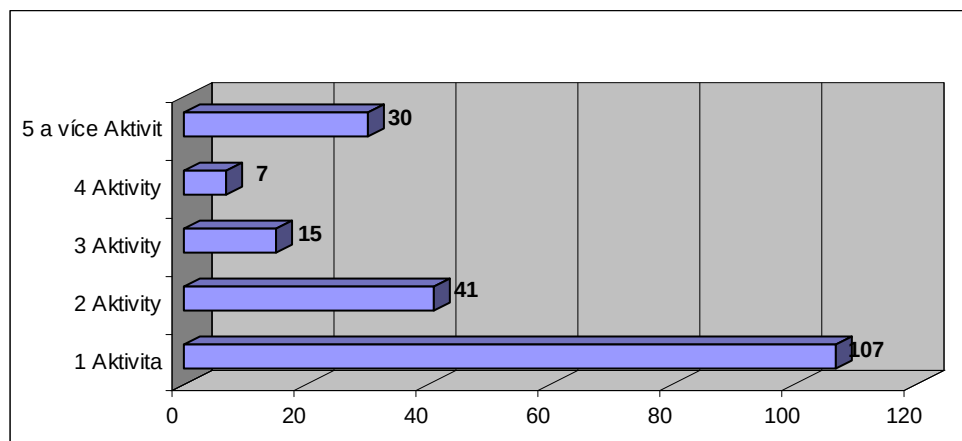
Tabulka 46: Počet aktivit zacílených souběžně v projektech jednotlivých opatření a grantových schématech Priority 4

Počet zacílených aktivit v rámci projektu	Opatření 4.1	%	Opatření 4.2	%	Opatření 4.3	%	Priorita 4	%
1 Aktivita	70	56%	0	0%	37	67%	107	53.5%
2 Aktivity	26	21%	2	5%	13	24%	41	20.5%
3 Aktivity	14	11%	1	3%	0	0%	15	7.5%
4 Aktivity	1	1%	6	15%	0	0%	7	3.5%
5 Aktivit a více	0	0%	30	77%	0	0%	30	15%

Zdroj: Sestava pro evaluátory z IS MONIT k 30.9. 2008

Tato tabulka shrnuje četnost aktivit, na něž jsou projekty zaměřeny. První sloupec tabulky udává množství aktivit, na něž jsou projekty současně zaměřeny, ve stupnici od 1 do 5 a více. Množství jednotlivých aktivit, na něž jsou projekty zaměřeny v rámci opatření Priority 4, je znázorněno v dalších sloupcích, a to jak v číselném, tak v procentuálním vyjádření. Z prezentovaných dat lze vyčíst, že celkově nejvyšší množství projektů zaměřených pouze na jednu aktivitu obsahuje Opatření 4.3 (67 %), těsně následováno Opatřením 4.1 (56 %). **Zajímavostí je, že celkem 16 projektů v rámci Opatření 4.1 není zaměřeno na žádnou aktivitu, což se opakuje také u 5 projektů v rámci Opatření 4.3.** Opačný trend lze opět spatřit v Opatření 4.2, kde je obsaženo celé spektrum kombinací aktivit, ale nejvíce pak zaměření projektů na pět a více aktivit zároveň (u 77 % projektů). Zjištěné informace jsou promítnuty do následujícího grafu.

Graf 72: Počet aktivit zacílených současně v jednotlivých projektech Priority 4



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Na základě dotazníkového šetření byl nejčastější počet zvolených aktivit mezi 1 a 4. Vyskytla se ale celá řada projektů, které zvolily více než pět aktivit. Některé projekty uvedly, že realizovaly i více než 10 aktivit, což zpravidla nebylo v rámci jednoho opatření možné. Toto zjištění může ukazovat na to, že definice jednotlivých aktivit nemusela být zcela jasná.

Souhrn dílčích zjištění

- o Nejrovnoměrnější pokrytí aktivit projekty vykazuje opatření 4.2.
- o Opatření 4.3 má dvě aktivity ze čtyř zcela nezastoupeny v projektech.
- o Opatření 4.1 má tři aktivity z devíti bez zastoupení v projektech, což ale představuje menší část než u opatření 4.3.
- o Podpoře malých podniků a OSVČ se dařilo lépe v Opatření 4.1, které bylo obecnější než v opatření 4.3, které bylo zaměřeno na CR.

8.2.3 Monitorovací indikátory

U všech indikátorů překročily hodnoty ze dne 30.9. 2008 cílové hodnoty stanovené v programovém dodatku JPD 3, což je určité měřítko úspěšnosti, i když je to někdy (např. u počtu podpořených osob – klientů služeb) tím, že jeden účastník byl počítán vícekrát.

Jak je patrné z níže uvedených tabulek, všechny indikátory měly vyšší hodnotu ke konci roku 2007 (podle výroční zprávy z JPD 3), než jak bylo uvedeno v IS MONIT ke dni 30.9. 2008 (podle sestav AMI, které byly vytvořeny z MONITu). Je to zřejmě dáno tím, že spousta implementačních subjektů vede samostatné monitorovací sestavy, které nejsou vždy importovány do MONITu. Mohlo by to také být způsobeno chybami, které byly následně opraveny.

Tabulka 47: Nastavení indikátorů Opatření 4.1

Typ indikátoru	Číslo indikátoru	Název indikátoru	Cílová hodnota (2006)	Hodnota indikátoru ze dne 30.09.2008	Stav z roku 2007**
Výstupy	1.05.00A	Počet podpořených osob – klientů služeb	5 070	19 491	22 616
	1.04.00A	Počet podpořených organizací	330	4 770	4 831
Výsledky	2.12.00A	Počet nově vytvořených / inovovaných produktů	220	265	308
	2.03.00A*	Počet organizací, jejichž pracovníci byli vyškoleni	150	0	3 964
Dopady	3.21.00A*	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	50 %	0	0

* Indikátor není uveden v tabulkách AMI pro JPD 3

**Zdroj: Výroční zpráva JPD 3 2007

Tabulka 48: Nastavení indikátorů Opatření 4.2

Typ indikátoru	Číslo indikátoru	Název indikátoru	Cílová hodnota (2006)	Hodnota indikátoru ze dne 30.09.2008	Stav z roku 2007 **
Výstupy	1.05.00A	Počet podpořených osob	4 090	36 728	47 117
	1.04.00A	Počet podpořených organizací	1 360	2 376	2 706
Výsledky	2.12.00A	Počet nově vytvořených / inovovaných produktů	540	787	864
Dopady	3.21.00A*	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	50 %	0	0

* Indikátor není uveden v tabulkách AMI pro JPD 3

**Zdroj: Výroční zpráva JPD 3 2007

Tabulka 49: Nastavení indikátorů Opatření 4.3

Typ	Indikátor	Název	Cílová hodnota (2006)	Hodnota indikátoru ze dne 30.09.2008	Stav z roku 2007 **
Výstupy	1.05.00A	Počet podpořených osob	1 360	12 288	15 063
	1.04.00A	Počet podpořených organizací	55	120	128
Výsledky	2.12.00A	Počet nově vytvořených / inovovaných produktů	90	110	148
Dopady	3.21.00A*	Udržitelnost pozitivních výsledků podpory osob	50 %	0	0

* Indikátor není uveden v tabulkách AMI pro JPD 3

**Zdroj: Výroční zpráva JPD 3 2007

Dále jsou uvedeny odpovědi na jednotlivé evaluační otázky podle pořadí, které bylo uvedeno zadavatelem. Nejprve jsou zodpovězeny otázky obecné pod úkolem 1, dále otázky, které se týkají jednotlivých 3 opatření.

8.2.4 Vazba projektů na potřeby cílových skupin a cíle programu

Každé opatření mělo v programové dokumentaci určeno svůj globální cíl, který byl dále upřesněn do několika specifických cílů, které globálnímu cíli odpovídaly. Tyto specifické cíle a aktivity jednotlivých opatření nebyly v programovém dokumentu vyloženě provázány a jsou odlišné pro každé opatření. Přiřazení jednotlivých aktivit k specifickým cílům bylo provedeno podle logické souvislosti na základě úsudku evaluátorů této priority. Nicméně vzhledem k tomu, že pod určitým typem aktivit se může skrývat mnoho různých činností, je pravděpodobné, že v jednotlivých případech typové aktivity spadají spíše pod jiný cíl.

Opatření 4.1 - Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek jako podpora konkurenceschopnosti

Specifické cíle Opatření 4.1 korespondující s aktivitami opatření:

1. Osvojení si odborných znalostí a dovedností potřebných pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami zaměstnavateli i zaměstnanci, a to s odbornou garancí ze strany profesních sdružení;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 2: Podpora vzdělávání a Aktivita č. 9: Podpora podnikatelů, zejména z malých a středních podniků;

2. Zavedení standardních a transparentních způsobů řízení organizací, včetně řízení lidských zdrojů v organizacích;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 8: Podpora zavádění moderních forem řízení;

3. Využívání nových forem zaměstnávání;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 5: Školení v podnikání a Aktivita č. 1: Zakládání a rozvoj malých a středních podniků;

4. Zlepšení úrovně informovanosti zaměstnanců a zaměstnavatelů budováním specializovaných informačních a poradenských center a jejich partnerských vazeb;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 6: Rozvoj poradenských a informačních služeb pro podnikatele;

5. Certifikace personálu i podniků podle norem uznatelných na evropské úrovni, orientace na kvalitu;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 3: Podpora rozvoje odborových organizací, profesních asociací a obchodních komor;

6. Rozvoj vzdělávacích programů ve vazbě na vstup do EU, především pro malé podnikatele;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 4: Rozvoj vzdělávacích programů;

7. Implementace programů spolupráce malých a velkých podniků v regionu;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 7: Podpora vytváření programů spolupráce malých a velkých podniků.

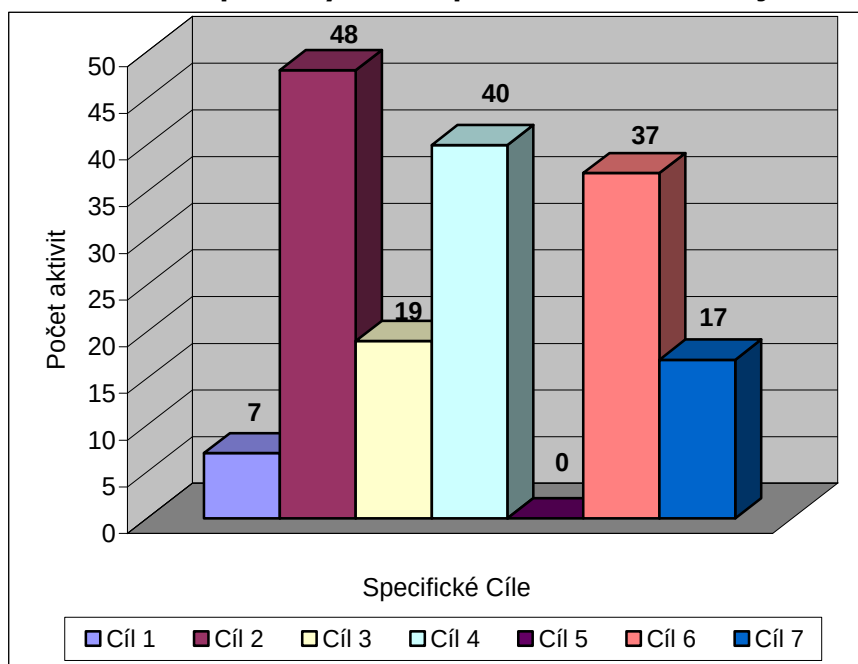
Tabulka 50: Plnění specifických cílů Opatření 4.1 na základě jednotlivých aktivit

Specifický cíl	Kombinace aktivit	Počet aktivit celkem pro Opatření 4.1	Procentní zastoupení aktivit k celkovému počtu projektů pro Opatření 4.1*
Spec. cíl 1	č.2 + č.9	7	6%
Spec. cíl 2	č.8	48	38%
Spec. cíl 3	č.5 + č.1	19	15%

Specifický cíl	Kombinace aktivit	Počet aktivit celkem pro Opatření 4.1	Procentní zastoupení aktivit k celkovému počtu projektů pro Opatření 4.1*
Spec. cíl 4	č. 6	40	32%
Spec. cíl 5	č. 3	0	0%
Spec. cíl 6	č. 4	37	29%
Spec. cíl 7	č. 7	17	13%

* Uvedená procentní zastoupení aktivit jsou počítána k celkovému počtu projektů v rámci Opatření 4.1, tj. 127 projektů. Tento ukazatel je pouze orientační, je časté, že 1 projekt mohl realizovat více aktivit v rámci jednoho strategického cíle, nejde tedy o přesné procentní zastoupení projektů.

Graf 73: Plnění specifických cílů Opatření 4.1 na základě jednotlivých aktivit



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Opatření 4.2 - Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací

Specifické cíle Opatření 4.2 korespondující s aktivitami Opatření:

1. Poskytnout zaměstnavatelům a zaměstnancům znalosti, které jim umožní vyrovnat se s problémy při zavádění nových technologií, a přispět tak k jejich konkurenceschopnosti;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 1: Vyšší zapojení zaměstnavatelů do zvyšování vlastní kvalifikace a kvalifikace svých zaměstnanců a Aktivita č. 4: Aktivity sloužící k propagaci nových technologií;

2. Vybudovat základ systému vzdělávání zejména studentů, doktorandů a mladých vědeckých pracovníků, který jim poskytne nezbytné znalosti pro zakládání nových technologicky orientovaných firem;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 2: Motivace vysokých škol a vědeckých pracovišť a Aktivita č. 8: Zakládání nových technologických spin-off firem;

3. Vytvořit základ systému vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti vědy a výzkumu, průmyslových podniků a profesních organizací, který jim poskytne odborné znalosti pro řízení inovačního procesu;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 5: Stáže a odborná příprava personálu;

4. Vytvořit a dále rozvíjet informační systém pro urychlené zavádění výsledků výzkumu a vývoje do praxe;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 3: Zavádění výsledků vědy a výzkumu do praxe;

5. Rozvíjet společné inovační programy vysokých škol, výzkumných pracovišť a podnikatelské sféry, včetně mechanismů transferu technologií, know-how i odborníků;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 9: Vytváření partnerství pracovišť výzkumu a vývoje a podnikatelských subjektů;

6. Vytvořit v Praze základ fungujícího systému školicích a poradenských center a podnikatelských inkubátorů, které přispějí k naplnění výše zmíněných cílů;

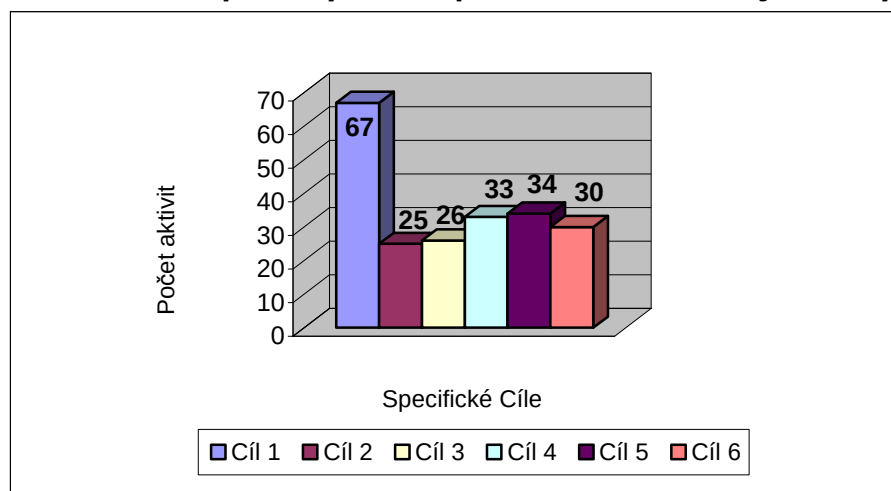
Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 6: Podpora vzniku a rozvoje technologicky orientovaných firem a Aktivita č. 7: Podpora existujících i nových konzultačních firem podporujících RLZ v oblasti využívání výsledků výzkumu a vývoje v praxi.

Tabulka 51: Plnění specifických cílů Opatření 4.2 na základě jednotlivých aktivit

Specifický cíl	Kombinace aktivit	Počet aktivit celkem pro Opatření 4.2	Procentní zastoupení aktivit k celkovému počtu projektů pro Opatření 4.2*
Spec. cíl 1	č. 1 + č. 4	67	176 %
Spec. cíl 2	č. 2 + č. 8	25	66 %
Spec. cíl 3	č. 5	26	68 %
Spec. cíl 4	č. 3	33	87 %
Spec. cíl 5	č. 9	34	90 %
Spec. cíl 6	č. 6 + č. 7	30	79 %

* Uvedená procentuální zastoupení aktivit jsou počítána k celkovému počtu projektů v rámci Opatření 4.2, tj. 38 projektů. Tento ukazatel je pouze orientační, je časté, že 1 projekt mohl realizovat více aktivit v rámci jednoho strategického cíle, nejde tedy o přesné procentuální zastoupení projektů.

Graf 74: Plnění specifických cílů Opatření 4.2 na základě jednotlivých aktivit



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Opatření 4.3 - Rozvoj cestovního ruchu

Specifické cíle Opatření 4.3 korespondující s aktivitami Opatření:

1. Zvyšování kvality poskytovaných služeb CR a vytváření podmínek pro bezpečnou turistickou destinaci;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 3: Poradenské a vzdělávací služby pro podnikatele a začínající podniky v oblasti cestovního ruchu v Praze;

2. Zlepšování komunikačních a jazykových dovedností ve službách CR a navazujících činnostech;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 4: Vzdělávací kurzy, rekvalifikační kurzy a další vzdělávání;

3. Včasné rozpoznání změn trendů v CR a reakce na ně;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 3: Poradenské a vzdělávací služby pro podnikatele a začínající podniky v oblasti cestovního ruchu v Praze;

4. Výchova subjektů CR k partnerství, včetně vytváření sítí;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 2: Podpora vytváření partnerství a šíření inovací;

5. Zvyšování úrovně znalostí a využívání informačních technologií při poskytování komplexních informací pro turisty a návštěvníky Prahy;

Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 1: Zkvalitňování dalšího vzdělávání v oblasti cestovního ruchu s ohledem na specifika Prahy;

6. Seznámení s nejnovějším know-how v oblasti bezpečnosti turistů a návštěvníků, osvojení si jejich používání;

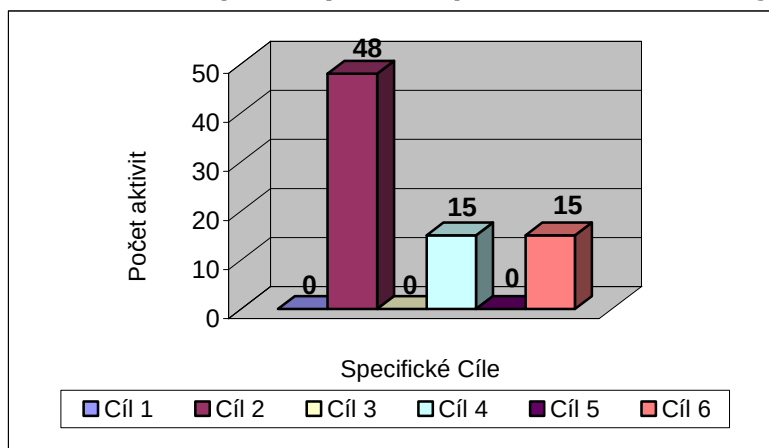
Korespondující aktivita/y: Aktivita č. 2: Podpora vytváření partnerství a šíření inovací.

Tabulka 52: Plnění specifických cílů Opatření 4.3 na základě jednotlivých aktivit

Specifický cíl	Kombinace aktivit	Počet aktivit celkem pro Opatření 4.3	Procentní zastoupení aktivit k celkovému počtu projektů pro Opatření 4.3*
Spec. cíl 1	č. 3	0	0 %
Spec. cíl 2	č. 4	48	87 %
Spec. cíl 3	č. 3	0	0 %
Spec. cíl 4	č. 2	15	27 %
Spec. cíl 5	č. 1	0	0 %
Spec. cíl 6	č. 2	15	27 %

* Uvedená procentuální zastoupení aktivit jsou počítána k celkovému počtu projektů v rámci Opatření 4.3, tj. 55 projektů. Tento ukazatel je pouze orientační, je časté, že 1 projekt mohl realizovat více aktivit v rámci jednoho strategického cíle, nejde tedy o přesné procentuální zastoupení projektů.

Graf 75: Plnění specifických cílů Opatření 4.3 na základě jednotlivých aktivit



Zdroj: IS MONIT, sestava pro evaluátory k 30.9. 2008

Zásadním zjištěním, které platí pro všechny tyto evaluační otázky, které se váží k naplnění specifických cílů, je, že je velmi těžké zhodnotit naplnění těchto cílů – nebo alespoň míru, do jaké se jednotlivé projekty zaměřily na naplnění daného cíle, protože není zcela jasné, které aktivity směřují k naplnění konkrétního specifického cíle, přestože je třeba zdůraznit, že zařazení aktivit pod specifické cíle bylo pro Prioritu 4 jasnější než například pro Prioritu 2.

8.2.5 Ostatní evaluační otázky

8.2.5.1 Jak úspěšné byly jednotlivé typy projektů při naplnění stanovených cílů?

Obecně lze říci, že projekty ve velké většině naplnily cíle, které si na počátku realizace nastavily. Drtivě většině projektů se podařilo naplnit monitorovací indikátory, které byly stanoveny projektovou smlouvou. Co se týká dodržení plánované doby realizace, část projektů ji prodlužovala. Nejčastějším důvodem, který uváděli respondenti a respondentky dotazníků, bylo nedočerpání projektového rozpočtu a následné prodloužení aktivit nebo nečekané zpoždění projektových aktivit, a z toho důvodu prodloužení realizace projektu. Co se týká čerpání a dodržení plánovaného rozpočtu, většině projektů se toto podařilo. Nejčastějším důvodem nedodržení plánovaného rozpočtu bylo, dle dotazníkového šetření, jeho nevyčerpání, a to z důvodu omezení některých projektových aktivit.

Jednotlivé projekty implementovaly několik aktivit v rámci jednoho projektu, je proto velice těžké izolovat jednotlivé aktivity a hodnotit, jaký typ aktivit byl účinnější nebo efektivnější než jiný. Je také těžké hodnotit úspěšnost jednotlivých aktivit a projektů, protože nebyl nastaven systém evaluace úspěšnosti od začátku realizace jednotlivých GS.

Opatření 4.1

Obě grantová schémata mohou být zhodnocena jako úspěšná v otázce, jak jednotlivé projekty naplnily stanovené cíle. Monitorovací indikátory byly ve většině případů překročeny.

Opatření 4.2

Opatření bylo hodnoceno na úrovni ZS a KP jako úspěšné. Opět platí, že projekty splnily stanovené cíle, některé indikátory byly i řádově překročeny. Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že některé projekty musely upravit MI z důvodu jejich nesprávného pochopení a tudíž nesprávného nastavení v projektové žádosti.

Opatření 4.3

Z hlediska naplnění MI bylo Opatření 4.3 implementační strukturou hodnoceno jako úspěšné, některé indikátory byly dokonce několikanásobně překročeny. V rámci dotazníkového šetření uvedlo 86 % respondentů, že se jim podařilo naplnit stanovené MI. Ze zbývajících 14 % někteří respondenti uváděli, že se nepodařilo přesvědčit zaměstnavatele, aby motivovali zaměstnance a vysílali je na školení. Toto opatření bylo hodnoceno ZS a KP také jako vcelku úspěšné z hlediska naplnění stanovených projektových cílů.

8.2.5.2 Jaký lze identifikovat přínos pro cílové skupiny - adresáty pomoci?

Většinou realizovanou aktivitou v rámci projektů Priority 4 bylo vzdělávání, opomeneme-li nyní typologii aktivit, jak byla nastavena v programovém dokumentu. Napříč opatřeními byly tyto aktivity hodnoceny jako přínosné pro cílové skupiny. Na tomto se shodují jak sami příjemci, tak představitelé implementační struktury. Na základě analýzy monitorovacích indikátorů, která je uvedena v dalších částech této kapitoly, lze usuzovat, že přínos pro cílové skupiny z kvantitativního hlediska byl větší, než bylo původně očekáváno. Monitorovací indikátor „počet podpořených osob“ byl několikanásobně překročen. Z dotazníkového šetření s realizátory projektů vyplývá, že respondenti považovali realizovaný projekt za celkově přínosný pro svou organizaci - za velmi přínosný jej označilo 51 % a za přínosný 31 % dotázaných. Co se týká přínosu pro cílové skupiny, 100 % dotázaných hodnotilo přínos svého projektu pro cílové skupiny jako pozitivní, z toho 51 % jej hodnotí dokonce jako velmi pozitivní.

Opatření 4.1

GS Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací - Zde byl, na základě rozhovorů s představiteli implementační struktury, hlavní přínos identifikován v podpoře konkurenceschopnosti podniků zejména prostřednictvím vyškolení a zvýšení sebevědomí jejich zaměstnanců.

GS Konkurenceschopnost - V rámci tohoto GS byl, na základě rozhovorů s představiteli implementační struktury, za hlavní přínos považován fakt, že podniky a zejména jejich zaměstnanci získali nové dovednosti, které chtějí dále využívat.

Opatření 4.2

GS Podpora spolupráce vědeckých a výzkumných pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací - V rámci tohoto GS byl za hlavní přínos považován fakt, že byla umožněna a podporována spolupráce vědecko výzkumných pracovišť a podniků. To prospělo, dle názoru zástupkyň implementační struktury, zejména vysokým školám.

Opatření 4.3

GS Rozvoj lidských zdrojů cestovního ruchu v hl. m. Praze - Cílové skupiny získaly nové vědomosti a dovednosti. a zvýšili si kvalifikaci, která je hodnocena jako vysoce upotřebitelná při práci v sektoru cestovního ruchu.

8.2.5.3 Jaké typy činností byly realizovány, kde byl identifikován nadbytek nebo naopak nedostatek projektů a proč?

V případě této otázky se liší jednotlivá opatření, bude proto zodpovězena postupně za jednotlivá opatření.

Celkově za Prioritu však lze říci, že je obtížné identifikovat, kde existoval nadbytek či nedostatek projektů, protože neexistuje detailní analýza potřeb, na základě které bychom případný přebytek či nedostatek posoudili.

Opatření 4.1

Poslední tři aktivity („podpora rozvoje odborových organizací, profesních asociací a obchodních komor“, „zakládání a rozvoj malých a středních podniků“ a „podpora podnikatelů, zejména z malých a středních podniků“) nebyly realizovány žádným z projektů. Naopak nejčastěji zařazovanou aktivitou byla „podpora zavádění nových forem řízení“, často realizovány byly také aktivity „rozvoj poradenských a informačních služeb pro podnikatele“ a „rozvoj vzdělávacích programů“, méně zastoupena byla „školení v podnikání“ a „podpora vytváření programů spolupráce malých a velkých podniků“. Obecněji formulovaná aktivita „podpora vzdělávání“ byla zastoupena nejméně, což může být způsobeno tím, že aktivity na vzdělávání příjemci často zařadili do aktivity „rozvoje vzdělávacích programů“.

Nedá se říci, že by byl v některých oblastech identifikován nadbytek projektů. Projekty byly hodnoceny jako úspěšné a s dobrým přínosem pro cílové skupiny, z tohoto hlediska tedy nelze považovat za nadbytečné projekty realizující často zastoupené aktivity. Naopak nedostatek projektů lze identifikovat poměrně snadno, a to zejména v oblasti „podpory rozvoje odborových organizací, profesních asociací a obchodních komor“, v oblasti „zakládání a rozvoje malých a středních podniků“ a v oblasti „podpory podnikatelů těchto podniků“.

Pracovníci implementační struktury však vnímali jako málo zastoupené také projekty na „podporu spolupráce malých a velkých podniků“.

Opatření 4.2

V tomto opatření byly realizovány všechny plánované aktivity alespoň určitou částí projektů. Nejméně zastoupena byla aktivita „zakládání nových technologických spin-off firem“, tuto aktivitu zvolilo pouhých 6 projektů. Pracovníci implementační struktury vnímali jako méně zastoupené aktivity (kromě výše uvedené) také „motivaci vysokých škol a vědeckých pracovišť“. Zcela pak postrádaly „podporu činnosti podnikatelských inkubátorů“. Toto zjištění se liší od zjištění analýzy dat z IS MONIT. Může to být způsobeno tím, že některé projekty sice původně tuto aktivitu zvolily, ale protože byla jednou z několika dalších aktivit, byl na ni kladen menší důraz.

Opatření 4.3

V projektech v rámci tohoto opatření zcela převládala aktivita „vzdělávacích, rekvalifikačních kurzů a dalšího vzdělávání“, méně byla pokryta aktivita „podpory vytváření partnerství a šíření inovací“. Další dvě uvedené aktivity (tj. „poradenské a vzdělávací služby pro podnikatele a začínající podniky v oblasti CR v Praze“ a „zkvalitňování dalšího vzdělávání v oblasti cestovního ruchu s ohledem na specifika Prahy“) nebyly v projektech zastoupeny vůbec. Pracovníci implementační struktury vnímali rovněž jako nejzastoupenější vzdělávací aktivity zaměřené na pracovníky v CR. Jako nedostatečně zastoupené bylo vnímáno také „vytváření partnerství“ a tyto projekty nebyly hodnoceny jako příliš úspěšné, „utvořená partnerství“ byla vnímána jako spíše účelová bez velké naděje na udržení i po skončení projektů.

Souhrnné odpovědi dle evaluačních otázek k Opatření 4.1

Zde uvádíme Opatření 4.1 v rámci následující evaluační otázky, protože se tato evaluační otázka vztahuje ke globálnímu cíli celého Opatření 4.1.

8.2.5.4 Do jaké míry bylo zajištěno efektivní řízení organizací a kvalifikovaná a flexibilní pracovní síla?

Tato otázka se váže ke globálnímu cíli opatření 4.1. Globálním cílem tohoto opatření bylo „Zajištění efektivního řízení organizací a kvalifikované pracovní síly, která by byla zárukou vysoké a stabilní úrovně pražské zaměstnanosti a konkurenceschopnosti pražské ekonomiky“. Dosažení tohoto cíle bylo zajištěno naplňováním 7 specifických cílů, které byly realizovány pomocí 9 typových aktivit, jak uvádí předcházející analýza. Celkem bylo realizováno 127 projektů v tomto opatření v rámci 2 grantových schémat Konkurenceschopnost a Adaptabilita. Tyto projekty se zaměřily dohromady na 168 typových aktivit, které všechny přispívaly k naplnění globálního cíle Opatření 4.1.

Pokud jde o naplnění globálního cíle, dá se říci, že většina projektů pod Opatřením 4.1 směřovala svými vzdělávacími aktivitami k podpoře kvalifikované a flexibilní pracovní síly a celá řada projektů se zaměřila na zvyšování efektivity řízení organizací. Dalším důvodem, proč lze hodnotit míru dosaženého úspěchu v této oblasti kladně, je, že většina projektů pod Opatřením 4.1 byla realizována samotnými podniky, které vzdělávaly vlastní zaměstnance v oblastech, které odpovídaly jejich potřebám a požadavkům – tedy aktuálním požadavkům trhu práce.

8.2.5.5 Do jaké míry byly osvojeny odborné znalosti a dovednosti pracovníků potřebné pro vyrovnání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami zaměstnavateli i zaměstnanci?

Tato otázka se v našem pojetí váže ke specifickému cíli číslo 1 Opatření 4.1 Osvojení si odborných znalostí a dovedností potřebných pro vyrovnávání se s profesními, strukturálními a technologickými změnami zaměstnavateli i zaměstnanci, a to s odbornou garancí ze strany profesních sdružení. Tento specifický cíl je naplňován aktivitami číslo 2 a 9 Podpora vzdělávání a Podpora podnikatelů, zejména z malých a středních podniků.

Na naplnění tohoto specifického cíle se v souvislosti se zvolenými aktivitami zaměřilo spíše méně projektů (dle MSSF MONIT uvedly projekty aktivitu 2 Podpora vzdělávání celkem sedmkrát, což představuje pouhých 6 % z celkového objemu zvolených aktivit a žádný projekt nevybral aktivitu 9 Podpora podnikatelů), míru pokrytí tohoto cíle aktivitami tedy nelze považovat za dostatečnou, a to i vzhledem k pokrytí ostatních specifických cílů aktivitami a projekty. Na základě rozhovoru se zástupcem KP vyplynulo, že naplnění tohoto cíle lze hodnotit u malých a středních podniků jako vcelku úspěšné – zejména pokud zaváděly ISO. U velkých podniků se bohužel dopad tohoto cíle hodnotit nedá.

8.2.5.6 Jakým způsobem byly zavedeny standardní a transparentní způsoby řízení organizací, včetně řízení lidských zdrojů v organizacích?

Tato otázka se váže ke specifickému cíli číslo 2 Opatření 4.1 Zavedení standardních a transparentních způsobů řízení organizací včetně řízení lidských zdrojů v organizacích. Tento cíl byl naplňován zejména zařazením aktivity číslo 8 Podpora zavádění moderních forem řízení. Tato aktivita byla pokryta projekty velmi významně (projekty ji zvolily celkem 48krát, což představuje 38 % z celkového objemu zvolených aktivit). Velké množství organizací se zaměřilo na podporu zavádění moderních forem řízení, čímž určité přispěly k jeho efektivitě a rovněž přispívaly k zavádění standardních a transparentních způsobů řízení, jak si stanovil specifický cíl. Dále byly standardní a transparentní způsoby řízení organizací zavedeny pomocí relevantních vzdělávacích programů pro management a zaměstnance a pomocí systému rozvoje profesních a osobních aktivit jednotlivých pracovníků. Tyto projekty byly hodnoceny pracovníky implementační struktury jako jedny

z těch systémovějších a tedy úspěšnějších z hlediska naplnění globálního cíle tohoto opatření. Celkově bylo naplnění tohoto cíle hodnoceno jako úspěšné.

8.2.5.7 Jaké byly využity nové formy zaměstnávání?

Tato otázka se váže ke specifickému cíli číslo 3 Opatření 4.1. Tento cíl byl naplňován zejména zařazením aktivit číslo 5 Školení v podnikání a Zakládání a rozvoj MSP (aktivita číslo 1).

U žádné z těchto aktivit nelze říci, že by byla výrazně zastoupena (projekty je zvolily celkem 19krát, což představuje 15 % z celkového objemu zvolených aktivit). „Podpora zakládání a rozvoje malých a středních podniků“ nebyla zastoupena v aktivitách, které si projekty zvolily, vůbec. Aktivita „školení v podnikání“ pak jen 19krát. V rámci této aktivity byly realizovány projekty na vzdělávání OSVČ, podnikatelů například v základních dovednostech pro podnikání, ale také ve strategickém řízení firmy v podmínkách jednotného trhu EU a manažerů pražských podniků například v oblasti strategického řízení podniku.

8.2.5.8 Do jaké míry byla zlepšena úroveň informovanosti zaměstnanců a zaměstnavatelů budováním specializovaných informačních a poradenských center a jejich partnerských vazeb?

Tato otázka se váže k naplnění specifického cíle číslo 4 Opatření 4.1 a naplňuje její aktivita číslo 6 Rozvoj poradenských a informačních služeb pro podnikatele, která byla v projektech velmi dobře zastoupena. Byla projekty zvolena celkem 40krát, což představuje 32 % z celkového objemu zvolených aktivit. Na základě rozhovoru se zástupcem KP zaznělo, že některé projekty měly dobré výsledky (zacílené na předem definovanou skupinu), nadšený realizační tým, velice pozitivní hodnocení cílové skupiny a zájem o další vzdělávání i po ukončení projektu. Tyto projekty splnily věcnou část – „Klub personalistů (ŘLZ)“, „Evropský kariérní institut (poradenství v oblasti personalistiky a aplikované psychologie)“, „Trivis (vzdělávání bezpečnostních pracovníků)“ a „Expertis (vzdělávání výkonných manažerů)“ aj. Některé projekty měly dobrý záměr, realizace však už nefungovala, jak se předpokládalo – problém měly s plněním věcného obsahu aktivit, MI i administrací (například projekt, který měl za cíl přípravu certifikovaného personálu pro kontrolní a inspekční činnost dle evropských norem).

Podle názoru zástupce KP nelze tedy příliš generalizovat celkovou úroveň zlepšení informovanosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, vcelku byly projekty úspěšné, některé více, některé méně.

8.2.5.9 Jakým způsobem byl certifikován personál i podniky podle norem uznatelných na evropské úrovni?

Tato otázka se váže k naplnění specifického cíle číslo 5 Opatření 4.1 a naplňuje její aktivita číslo 3 Podpora rozvoje odborových organizací, profesních asociací a obchodních komor, která nebyla v projektech vůbec zastoupena. Z toho je možné usuzovat, že formou podpory profesních asociací, případně odborových organizací, které by pak mohly tuto certifikaci udílet, se tato oblast také nerealizovala. Představitelé implementační struktury přesto uvedli, že podniky v rámci některých projektů zaváděly certifikaci uznatelnou na evropské úrovni. Je tedy zřejmé, že certifikace probíhaly v rámci jiných typových aktivit.

Na certifikaci se zaměřily například následující projekty:

„Posílení konkurenceschopnosti tréninkové firmy“ prostřednictvím získání certifikace podle mezinárodně uznávané normy ISO 9001:2000. Obsahem projektu byly aktivity směřující k nastavení firemních procesů podle mezinárodně uznávaných standardů systému managementu jakosti podle normy ISO 9001:2000. Jednalo se primárně o zvýšení spokojenosti zákazníků s poskytovanými službami, a tím o neustálé zlepšování kvality služeb.

„Zvýšení konkurenceschopnosti INTERINVEST - DIS, a.s.“ získáním certifikace podle mezinárodně uznávané normy ISO 9001: 2000. Projekt byl zaměřen do tří směrů: 1. racionalizace řízení společnosti k dosažení transparentního systémového řízení, které zaručí vyšší využití potenciálu společnosti, 2. racionalizace systému řízení jakosti, zajišťující přechod od běžných postupů k zavedení certifikovaného systému řízení jakosti podle evropské normy ISO 9001:2000, 3. využití lidského potenciálu společnosti realizací systému řízení lidských zdrojů k zajištění souladu připravenosti zaměstnanců s dynamikou jejich pracovních profesních rolí a uplatnění zásad rovných příležitostí a rovných podmínek. V první fázi probíhaly analytické procesy. Analýze byly podrobovány řídicí činnosti a procesy, organizační normy a struktury, výchozí stav z hlediska potřeb zavedení systému řízení jakosti podle ISO 9001:2000 a personální předpoklady rozvoje společnosti. Druhá fáze byla zaměřena na stanovení postupů ve výše uvedených směrech, přípravu zaměstnanců včetně vedení společnosti a zpracování dokumentů, podle nichž se racionalizační kroky realizovaly. Šlo o dokumentaci systému řízení, systému řízení jakosti a systému řízení lidských zdrojů.

Zástupce implementační struktury uvedl, že zavedení certifikace ISO u organizací, které s tímto cílem realizovaly svůj projekt, bylo úspěšné.

8.2.5.10 Do jaké míry byly rozvinuty vzdělávací programy ve vazbě na vstup do EU pro malé podnikatele?

Tato otázka se váže k naplnění specifického cíle číslo 6 Opatření 4.1 a naplňuje její aktivita číslo 4 Rozvoj vzdělávacích programů. Tato aktivita byla mezi projekty poměrně dobře zastoupena (projekty ji zvolily celkem 37krát, což představuje 29 % z celkového objemu zvolených aktivit).

Na základě rozhovorů se zástupci implementační struktury lze také říci, že zejména v rámci GS Konkurenceschopnost byly hojně podporovány malé a střední podniky (MSP) a podnikatelé. Část této podpory byla zaměřena také na problematiku spojenou se vstupem do EU (např.: podpora modernizace a vytváření nových programů vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů ve vztahu k nové legislativě přijímané v důsledku členství v EU). Takže do určité míry vzdělávání a podpora MSP reflektovala vstup do EU a rozvíjela s tím související programy vzdělávání.

Obecně zde byly realizovány projekty zaměřené na rozvoj vzdělávání buď samotných zaměstnanců, či zaměstnanců jiných subjektů, a to s tématy poradenství při orientaci na zahraničním trhu (nalezení vhodného obchodního partnera, finanční zdroje z EU,...), účetní a daňové aspekty dotačních projektů, povinnosti příjemce dotace, nový zákon o veřejných zakázkách, řešení obchodních sporů – vymáhání pohledávek, zkušenosti z realizace projektů SF EU a příprava na další programovací období 2007 – 2013, projektové poradenství na získání peněz z EU.

Podle zástupce KP bylo realizováno dostatečné množství úspěšných projektů v této oblasti. Několik úspěšných projektů realizovala Hospodářská komora, dále Český svaz vědeckotechnické společnosti, který realizoval například projekt zaměřený na projektový

management především pro členy svazu, který byl také velmi úspěšný. Czechtrade realizoval větší projekt na pomoc MSP při hledání obchodních partnerů v zahraničí.

8.2.5.11 Jaké programy spolupráce malých a velkých podniků v regionu byly implementovány?

Tato otázka se váže k naplnění specifického cíle číslo 7 Opatření 4.1 a naplňuje její aktivita číslo 7 Podpora vytváření programů spolupráce malých a velkých podniků. Tuto aktivitu si zvolilo poměrně hodně projektů (projekty ji zvolily celkem 17krát, což představuje 13 % z celkového objemu zvolených aktivit). Z rozhovorů se zástupci implementační struktury však vyplývá, že nakonec byla tato spolupráce zastoupena jen málo, bylo zde cca jen 5 projektů vyloženě zaměřených na implementaci programů spolupráce malých a velkých podniků v regionu.

Byl zde realizován projekt „*Středisko poradenství ke znalostem a dovednostem nutným pro zvýšení konkurenceschopnosti v důsledku zvýšení kvality výrobků a služeb*“. U projektu jsou ale sporné aktivity. Projekt kopíruje činnosti Úřadu pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, který rovněž provozuje volně přístupnou databázi terminologie technické harmonizace (hlavní náplň projektu). Duplicitně je tedy z veřejných prostředků financována totožná činnost. Dále zde byl realizován například velmi úspěšný projekt „*Střední podnikatelský stav*“, který vytvořil platformu pro setkávání malých firem s úspěšnými středními a velkými podnikateli (100 – 1000 zaměstnanců) za účelem výměny zkušeností a poznatků, komunikování potřeb, navázání kontaktů pro budoucí možnou obchodní spolupráci – úspěšný projekt.

Dalšími projekty v této oblasti byly: „*Evropská konkurenceschopnost pražské podnikatelské samosprávy*“, která měla za cíl zvýšit úroveň kvality služeb profesních asociací a oborových podnikatelských sdružení v Praze, především ve vazbě na nové potřeby podnikatelů vyvolané vstupem ČR do EU, zvýšit povědomí pražských asociací a podnikatelů (MSP a OSVČ) o evropských souvislostech podnikatelského prostředí a podpořit spolupráci malých firem se středními a velkými podnikateli a projekt „*PPP - příležitost pro připravené*“, který měl za cíl přispět ke konkurenceschopnosti pražských podnikatelských subjektů prostřednictvím rozvoje příležitostí pro vznik a implementaci nových PPP projektů (projektů založených na principu partnerství veřejného a soukromého sektoru, zejména v oblasti poskytování veřejných služeb a zajišťování veřejné infrastruktury).

Souhrnné odpovědi dle evaluačních otázek k Opatření 4.2

Opatření 4.2 se nazývá *Spolupráce výzkumných a vývojových pracovišť s podnikatelskou sférou, podpora inovací*. Globálním cílem tohoto opatření je *Zvýšení kvality spolupráce pracovišť vědy a výzkumu a podnikatelské sféry*. Dosažení tohoto globálního cíle bylo zajištěno naplňováním 6 specifických cílů, které byly realizovány pomocí 9 typových aktivit, jak uvádí předcházející analýza. Celkem bylo realizováno 38 projektů v tomto opatření v rámci 1 grantového schémata. Projekty tohoto opatření se dohromady zaměřily na 215 typových aktivit, které všechny přispívaly k naplnění globálního cíle Opatření 4.2.

Celkové hodnocení naplnění cílů opatření, jak vyplývá z rozhovorů se zástupci implementační struktury, je kladné. Organizace a zejména vysoké školy realizovaly díky projektům aktivity, na které by jinak neměly prostředky. Projekty mají udržitelné výsledky zejména v rámci navázaných partnerství, která byla projekty odstartována.

8.2.5.12 Do jaké míry byly poskytnuty zaměstnavatelům a zaměstnancům znalosti umožňující vyrovnat se s problémy při zavádění nových technologií?

K tomuto specifickému cíli (číslo 1) se v rámci Opatření 4.2 vázaly aktivity číslo 1 a 4 na Vyšší zapojení zaměstnavatelů do zvyšování vlastní kvalifikace a kvalifikace svých zaměstnanců a Aktivity sloužící k propagaci nových technologií. Tyto aktivity, jak již bylo uvedeno výše, byly nejvíce zastoupeny mezi aktivitami, které si projekty zvolily v rámci opatření 4.2. Celkem si je zvolilo 176 % projektů, tzn. každý projekt si zvolil průměrně 1,7 aktivity a celkem bylo tedy realizováno 67 těchto aktivit. Lze tedy na základě těchto údajů říci, že projektů bylo realizováno relativně dostatečné množství pro naplnění tohoto cíle.

Na základě rozhovoru se zástupcem implementační struktury vyplynulo, že projekty v této oblasti lze rozdělit do několika tematických skupin:

A medicínsko-zdravotnické;

B environmentální;

C informatické;

D manažerské pro MSP;

E projekty podpory „reformy RLZ na univerzitách a VaV“.

Jako příklady projektů byly uvedeny projekty: optimalizace trasy letů, podpora zavádění digitální TV, aplikace systému Galileo, kurzy o nových využitích biotechnologií atd. Z rozhovoru vyplynulo, že nelze zhodnotit míru poskytnutých znalostí jako celek. V některých oblastech bylo poskytnuto znalostí dostatečně, v některých méně. Víceméně ale byly projekty s těmito cíli úspěšné.

8.2.5.13 Jakým způsobem byl vybudován základ systému vzdělávání zejména studentů, doktorandů a mladých vědeckých pracovníků pro založení nových technologicky orientovaných firem?

Tato otázka se váže k naplnění specifického cíle číslo 2 Opatření 4.2 a naplňuje její aktivita číslo 2 Motivace vysokých škol a vědeckých pracovišť a aktivita číslo 8 Zakládání nových technologicky orientovaných spin-off firem. Projekty si původně zvolily aktivity „motivaci vysokých škol a vědeckých pracovišť“ a „zakládání spin-off firem“ celkem 25krát, což představuje 66 % z celkového objemu zvolených aktivit. Pracovníci implementační struktury ale na základě své znalosti projektů považují tyto dvě aktivity v realitě za méně zastoupené.

Z jejich pohledu bylo těžké vyhodnotit významnost nebo celkový přínos GS pro budování systému vzdělávání studentů a doktorandů. Některé aktivity přispěly ke zlepšení znalostí (odborné semináře mnoha subjektů byly zaměřeny na studenty, např. Vysoká škola chemicko-technologická (VŠCHT), České vysoké učení technické (ČVUT), KLOKNER, VIDIA, a další na jejich praktické dovednosti, např. ČVUT FS FROTOR a ČVUT FS „Kompozity“, projektování v malé firmě BUGGY Milan Havel).

Jako příklady projektů pro ilustraci způsobu vybudování základu systému vzdělávání byly uvedeny následující:

MEDICOMP mapoval zájem absolventů o praxe a pomáhal udržet vazby na univerzitu (tzv. kluby absolventů „alumni“ dané „alma mater“ Univerzity Karlovy, Vysoké školy ekonomické aj.).

Projekt *PROSPERITA* vyrobil portfolio profesionálních motivačních filmů (rozhovory s úspěšnými podnikateli) a přednáškami pomáhal povzbudit podnikatelskou odvahu studentů, mimo jiné konzultacemi jejich projektových záměrů.

ČVUT FEL „CEPOT“ (CEentrum POdpory Talentů) vytvořilo za peníze ESF „fond podpory studentských prací využitelných v podnicích“ a systémem vstupních a výstupních oponentur studií vytvořil motivující prostředí.

ČVUT FEL „TIPOD“ (transfer, inovace podnikání www.3pod.cz) podpořil mapování špičkových pracovišť („rodinné stříbro“), zlepšil přehledu o studentech se zájmem o práce na ad-hoc projektech a zakázkách, poskytl kurzy projektového řízení a ochrany duševního vlastnictví pro studenty a vědecké pracovníky, organizoval diskuse o „reformě“ ČVUT a „vědeckotechnickém parku spojených technických universit Prahy“.

8.2.5.14 Jak byl vytvořen základ systému vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti vědy a výzkumu průmyslových podniků a profesních organizací pro poskytnutí odborných znalostí pro řízení inovačního procesu?

Specifický cíl číslo 3 byl adresován aktivitou číslo 5 Stáže a odborné příprava personálu. Tato aktivita byla zastoupena v projektech relativně často (projekty ji zvolily celkem 26krát, což představuje 68 % z celkového objemu zvolených aktivit). Z rozhovoru se zástupcem implementační struktury vyplynulo, že systém vzdělávání vedoucích pracovníků průmyslových podniků byl hlavním tématem několika projektů - např. „LASAK“ (protetika, nové materiály), „NETGENIUM“ (prověření postupů vývoje SW systémů firmy) a „ENVIROS“ (financování úspory energií) apod. Školení projektu České zemědělské univerzity (ČZU) „PEF ZIP“ bylo zaměřeno na propagaci metod operačního výzkumu mezi MSP, které nemají kapacity na zavádění moderních metod řízení. Obdobně projekt „CHEVAL“ metodou „koučingu“ pomohl ve vybraných firmách vytvořit inovační atmosféru, analyzovat inovační potenciál a připravit studie proveditelnosti.

Co se týká projektů, které byly realizovány profesními organizacemi, vyplynulo z rozhovoru následující: GS 4.2. navazovalo na dřívější práce (Rady vlády pro inovace, Inovační politiku, projekt BRIS). Síťování NNO se dlouhodobě věnují např. AIP ČR, AVO, Společnost VTP, Institut Svazu Průmyslu aj. Několik projektů (např. *ISP*, *SSČ AV*, *ACRO* a *MEDTEL*) pokračovalo ve školení inovačních přístupů ve svých oborech.

8.2.5.15 Jak byl vytvořen a rozvinut informační systém pro urychlené zavádění výsledků výzkumu a vývoje do praxe?

Tento specifický cíl (číslo 4) byl adresován aktivitou číslo 3 Zavádění výsledků vědy a výzkumu do praxe. Tato aktivita byla zastoupena v projektech dobře (projekty ji zvolily celkem 33krát, což představuje 87 % z celkového objemu zvolených aktivit).

Pracovníci implementační struktury zmínili, že některé projekty rozvíjely své dílčí informační systémy a specializované portály, např. MEDTEL (demonstrátor), Technologické centrum akademie věd (TC AV), Univerzita Karlova (UK) a další vybudovaly e-learningové moduly. Velký informační systém inovačních projektů spravuje Rada vlády pro výzkum a vývoj www.vyzkum.cz a další subjekty). Subjekty implementační struktury byl zdůrazňován také význam partnerství, která v této oblasti za účelem transferu výsledků vědy a výzkumu do praxe vznikla. Tato partnerství byla navíc vnímána jako významný prvek, který přispívá k udržitelnosti projektů a jejich výsledku.

8.2.5.16 Do jaké míry se podařilo rozvinout společné inovační programy vysokých škol, výzkumných pracovišť a podnikatelské sféry včetně mechanismů pro transfer know-how, technologií i odborníků?

Tento specifický cíl (číslo 5) byl adresován aktivitou číslo 9 Vytváření partnerství výzkumu a vývoje a podnikatelských subjektů. Celá řada projektů zvolila tuto aktivitu (celkem 34krát, což představuje 90 % z celkového objemu zvolených aktivit). Na základě rozhovoru se zástupcem implementační struktury bylo zjištěno, že projektů s cílem spolupráce univerzit, výzkumných pracovišť a podniků je v tomto opatření mnoho a jsou úspěšná, např. Ústav experimentální medicíny, České vysoké učení technické (ČVUT) 3Pod, ČVUT CEPOT a mnoho dalších – důležité ale bude, aby se bez financování z ESF nadále týmy udržely a přiměly vedení škol a firem, aby si uvědomily důležitost spolupráce, propagace, fundraisingu v oblasti RLZ pro inovace. Udržitelnosti napomáhá vybudování „image“ školy, spolupráce s podniky a síť nových kontaktů.

8.2.5.17 Jakým způsobem byl v Praze vytvořen základ fungujícího systému školicích a poradenských center a podnikatelských inkubátorů?

Tento specifický cíl (číslo 6) byl adresován aktivitami číslo 6 a 7 Podpora vzniku a rozvoje technologicky orientovaných firem a Podpora existujících i nových konzultačních firem podporujících RLZ v oblasti využívání výsledků výzkumu a vývoje do praxe. Aktivita byly poměrně dobře zastoupeny (projekty je zvolily celkem 30krát, což představuje 79 % z celkového objemu zvolených aktivit). Zástupce implementační struktury uvedl následující příklady projektů: „Česká zemědělská univerzita a PROSPERITA“, které poskytovaly konzultace k podnikání, dále „Ústav experimentální medicíny“ (ÚEM), který přímo budoval budovu inkubátoru pro biomedicínské spin-off firmy. U poradenských center je těžko hodnotit úspěšnost, protože nejde zjistit, jak dobře reagují, jaké služby poskytují, nicméně několik jich vzniklo. V případě specifických školení byl někdy problém s organizací (např. přimět vědecké týmy, aby se časově přizpůsobily), bylo jim pak umožněno mírně změnit činnosti tak, aby dosáhli na cílovou skupinu (např. namísto běžných školení mohli připravovat školení na míru, což je sice dražší, ale možná účinnější.)

Souhrnné odpovědi dle evaluačních otázek k Opatření 4.3

Globálním cílem tohoto opatření bylo *Příspěvek k dalšímu rozvoji potenciálu cestovního ruchu v Praze prostřednictvím zvyšování kvalifikace pracovníků cestovního ruchu*. Dosažení tohoto cíle bylo zajištěno naplňováním 6 specifických cílů, které byly realizovány pomocí 4 typových aktivit, jak uvádí předcházející analýza. Celkem bylo realizováno 55 projektů v tomto opatření v rámci 1 grantového schématu. Projekty tohoto opatření se zaměřily dohromady na 63 typových aktivit, které všechny přispívaly k naplnění globálního cíle Opatření 4.3.

Na základě rozhovorů s implementační strukturou lze hodnotit naplnění tohoto cíle jako průměrné. Byla realizována celá řada projektů, která přispívala k naplnění globálního cíle Opatření. Pracovníci implementační struktury však uvádí, že se nepodařilo docílit systémovějších změn na poli vzdělávání v cestovním ruchu, zaměstnavatelé si podle nich stále plně neuvědomují důležitost vzdělávání svých zaměstnanců.

8.2.5.18 Do jaké míry byla zvýšena kvalita poskytovaných služeb cestovního ruchu a vytvořeny podmínky pro bezpečnou turistickou destinaci?

Tento specifický cíl (číslo 1) byl adresován aktivitou číslo 3 Poradenské a vzdělávací služby pro podnikatele a začínající podniky v oblasti cestovního ruchu v Praze.

Tato aktivita, která mohla mít také významný vliv na kvalitu služeb v CR, bohužel nebyla vůbec realizována.

Pokud se týká vytváření podmínek pro bezpečnou turistickou destinaci, tak zde opět nemůžeme hovořit o systémových změnách. Na základě rozhovorů s implementační strukturou ale vyplynulo, že v praxi byly všechny projekty realizovány na zvýšení kvality CR v daném grantovém schématu, ale vysloveně na to zaměřený projekt byl jen jeden, který byl úspěšný.

Problém byl s výstupy na straně zaměstnavatelů a zaměstnanců: manažeři v cestovním ruchu si nejsou vědomi hodnoty vzdělávání svých zaměstnanců, což se nepodařilo změnit. To omezuje dopad programu na kvalitu CR. Problémem je i fluktuace zaměstnanců. Co se týká bezpečnosti, tak zde byly realizovány projekty na prevenci nehod, školení na rozpoznání hrozby, chování při katastrofách atd., nejednalo se o systémové projekty. Kvalita a výstup projektů byly kvůli nesystémovosti nejisté. Chybí zapojení integrovaného systému, šlo trochu o „projekty pro projekty.“ Kvalita poskytovaných služeb byla tedy zvýšena nedostatečně.

8.2.5.19 Jak byly zlepšeny komunikační a jazykové dovednosti ve službách CR a navazujících činnostech?

Tento specifický cíl (číslo 2) byl adresován aktivitou číslo 4 Vzdělávací kurzy, rekvalifikační kurzy a další vzdělávání. Tato aktivita byla v projektech nejvíce zastoupena (projekty je zvolily celkem 48krát, což představuje 87 % z celkového objemu zvolených aktivit). Tento specifický cíl byl proto dobře naplněn.

Z rozhovorů s implementační strukturou vyplývá, že byla realizována celá řada kurzů pro zlepšení komunikačních a jazykových dovedností pracovníků v cestovním ruchu. Na úrovni implementační struktury byly tyto projekty hodnoceny velmi kladně, jako úspěšné. Zpravidla se jednalo o interní projekty – psaly si je na míru samotné organizace, proto byly dobře zacílené a úspěšně realizované. Firmy si samy pohlídaly kvalitu, docházku a celkovou efektivitu. Zástupce implementační struktury zhodnotil, že tyto projekty zlepšily dobře komunikační a jazykové dovednosti jednotlivých zaměstnanců, ale nakolik se tyto dovednosti zlepšily ve službách cestovního ruchu v Praze jako celku se nedá určit bez počáteční a závěrečné analýzy.

8.2.5.20 Jaké kroky byly podniknuty k včasnému rozpoznání změn trendů v CR a včasné reakci na změny?

Tento specifický cíl (číslo 3) byl adresován – stejně jako specifický cíl 1 - aktivitou číslo 3 Poradenské a vzdělávací služby pro podnikatele a začínající podniky v oblasti cestovního ruchu v Praze. Tato aktivita nebyla v projektech vůbec zastoupena.

Na základě rozhovorů s implementační strukturou však vyplývá, že se některá školení zaměřila přímo na vzdělávání zaměstnanců v oblasti některých nových trendů, jejich cílovými skupinami byli zpravidla průvodci v CR. Tyto projekty byly na základě zkušeností pracovníků implementační struktury hodnoceny jako velmi úspěšné, byl o ně velký zájem a dobře se jim dařilo naplnit stanovené cíle. Pro tento specifický cíl však platí, že nulovým zastoupením aktivit poradenských služeb pro podnikatele a začínající podniky v oblasti CR v Praze došlo k omezení jedné z důležitých možností, jak mohl být také tento cíl naplňován. Projekty nebyly tolik zaměřené na rozpoznávání trendů, ale spíše na trendy samotné (církevní turistika, cesty mimo město). Cílovou skupinou často byli průvodci, u nichž to bylo velmi úspěšné. Jako příklady projektů, které realizovaly tyto aktivity, byly uvedeny následující:

„Vzdělávání pro cestovní ruch v Praze“ - vzdělávání zaměřené na zvýšení kvalifikační a vzdělanostní úrovně, které vedlo ke zlepšení adaptability subjektů působících v cestovním ruchu na území hlavního města Prahy ve stále se měnících podmínkách nových vývojových trendů v oboru a neustále se měnícího prostředí s cílem zvýšit kvalitu produktů a služeb CR a posílit tak konkurenceschopnost turistické nabídky Prahy.

„EuroAgentur - zvýšení kvality jazykových a komunikačních znalostí“, jehož hlavním cílem bylo zvýšit úroveň kvalifikace pracovníků společnosti EuroAgentur (žadatel), kteří jsou v bezprostředním styku se zahraniční klientelou, a tím ovlivňují kvalitu poskytovaných služeb v oblasti cestovního ruchu.

„Profesionální tým pro zajištění mezinárodních kongresů v Praze“ se zaměřil na zaměstnance KCP, kteří v rámci organizace mezinárodních kongresů a konferencí přicházejí do kontaktu se zahraniční klientelou a mají tedy možnost pozitivně ovlivnit její vnímání občanů České republiky a Prahy.

„Nové trendy v činnosti rezervačních center hotelů“, cílem projektu byla podpora rozvoje lidských zdrojů cestovního ruchu v hl. m. Praze vytvořením, pilotním ověřením a následnou realizací vzdělávacího kurzu "Nové trendy v činnosti rezervačních center hotelů", který je zaměřen na zvýšení odborných znalostí pracovníků rezervačních a servisních center hotelů tak, aby byli připraveni na nové trendy v oblasti cestovního ruchu.

Projekt „Kvalitním vzděláváním zaměstnanců hotelu Absolut zvýšit jejich všeobecné schopnosti a vědomosti v oblasti cestovního ruchu v Praze“ si kladl za cíl pomocí vzdělávacích kurzů, rekvalifikačních kurzů a dalšího vzdělávání zaměřeného na zvyšování, doplňování a praktickou aplikaci znalostí a dovedností zaměstnanců hotelu Absolut zvýšit jejich flexibilitu při rozvoji cestovního ruchu v Praze.

8.2.5.21 Jakým způsobem byla podpořena výchova subjektů CR k partnerství včetně vytváření sítí?

Tento specifický cíl (číslo 4) byl adresován aktivitou číslo 2 Podpora vytváření partnerství a šíření inovací. Tato aktivita byla v projektech poměrně dobře zastoupena (projekty ji zvolily celkem 15krát, což představuje 27 % z celkového objemu zvolených aktivit).

Na základě rozhovorů s pracovníky implementační struktury je však nutné uvést, že na rozdíl od Opatření 4.2 nebyla v tomto opatření hodnocena partnerství příliš kladně. Podle nich zde byl totiž realizován pouze 1 projekt zaměřený na výchovu subjektu CR – sítí na Praze 2. Tento projekt byl složitý na administraci a měl ve výsledku malý přínos. Podpora subjektů CR k partnerství včetně vytváření sítí nebyla poskytnuta dostatečně.

8.2.5.22 Do jaké míry byla zvýšena úroveň znalostí a využívání informačních technologií při poskytování komplexních informací pro turisty a návštěvníky Prahy?

Tento specifický cíl (číslo 5) byl adresován aktivitou číslo 1 Zkvalitňování dalšího vzdělávání v oblasti cestovního ruchu a ohledem na specifika Prahy. Tato aktivita v projektech nebyla vůbec zastoupena. Z rozhovorů s představiteli implementační struktury však vyplývá, že existovaly projekty, které zvyšovaly úroveň znalostí a využívání informačních technologií, ale nezvolily si aktivitu 1. Tyto projekty byly zaměřeny zejména na průvodce a představitelka KP hodnotila tyto projekty jako velmi dobré a s velkým zájmem cílové skupiny. Byly zde realizovány projekty například od Pražské informační služby pro průvodce, zapojení externích průvodců: komunikace, e-mail, web (pro starší průvodce), jak parkovat autobusy v Praze. U průvodců to mělo úspěch a bylo to pro ně

přínosné. Zástupkyně implementační struktury zhodnotila, že projekty byly velmi úspěšné. Do jaké míry byla celkově zvýšena úroveň znalostí a využívání informačních technologií při poskytování komplexních informací pro turisty a návštěvníky Prahy je však těžké posoudit, bylo by nutné provést podrobnou analýzu situace před a po realizaci projektů.

8.2.5.23 Jaké kroky byly v rámci programu podniknuty k seznámení s nejnovějším know-how v oblasti bezpečnosti turistů a návštěvníků a osvojeno jeho používání?

Tento specifický cíl (číslo 6) byl adresován aktivitou číslo 2 Podpora vytváření partnerství a šíření inovací. Tato aktivita byla v projektech zastoupena poměrně dobře (projekty je zvolily celkem 15krát, což představuje 27 % z celkového objemu zvolených aktivit).

Na základě rozhovorů s pracovníky implementační struktury je však nutné uvést, že partnerství v tomto opatření byla považována za účelová a nepříliš dobře zvládnutá a také jejich udržitelnost byla vnímána jako nízká a tyto projekty byly považovány za méně úspěšné z hlediska naplnění stanovených cílů. Dále z rozhovorů vyplývá, že projekty se na inovativní metody a na šíření inovací nezaměřovaly, nebraly v potaz potřeby cílových skupin a nedocházelo ani k přenosu know-how například ze zahraničí. Bezpečnostní otázky byly zahrnuty do vzdělávacích aktivit spíše okrajově a nevyužívaly inovativní postupy a přenos nejnovějších know-how.

Jako 2 příklady projektů, které realizovaly tyto aktivity, byly vybrány následující: „Program rozvoje pracovníků mezinárodního cestovního ruchu ve společnosti Golem, spol. s r.o.“, který měl za cíl dosažení lepší připravenosti pracovníků v prostředí mezinárodního cestovního ruchu na území hlavního města Prahy, zvýšení kvalifikace pracovníků, zlepšení kvality poskytovaných služeb společnosti a zlepšení celkové úrovně na trhu cateringových služeb v Praze.

„Vzdělávací program na podporu konkurenceschopnosti cestovních kancelář, agentur a hotelů v Praze“, který měl za cíl zajistit systematický a trvalý odborný růst podnikatelů, manažerů a zaměstnanců působících v cestovním ruchu v hl. m. Praze v oblasti marketingu a komunikace, a tím zlepšit podnikatelské prostředí, adaptabilitu a kvalitu poskytovaných služeb.

9. TÉMA 6 - ZHODNOCENÍ NASTAVENÍ IMPLEMENTAČNÍHO A MONITOROVACÍHO SYSTÉMU

Hlavním cílem tohoto evaluačního tématu je:

- o vyhodnotit nastavení implementačního systému z hlediska plynulosti a účinnosti čerpání;
- o vyhodnotit efektivnost využívání prostředků určených pro technickou pomoc;
- o vyhodnotit účelnost a efektivnosti monitorovacího systému.

Zjištěné poznatky a výsledky evaluace by měly přinést případná doporučení pro implementaci nových programů 2007 – 2013.

9.1 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ HODNOCENÍ TÉMATU 6

Výsledky provedených šetření a analýz prokázaly, že implementační systém byl po počátečních úpravách funkční, avšak komplikovaný a administrativně velice náročný. Jeho efektivitu negativně ovlivňovala nepřipravenost interních postupů uvnitř organizací, které byly v roli implementačních subjektů, a to zejména v případě MPSV a v případě Magistrátu hl. města Prahy. Administrativní a časová náročnost interních postupů na resortu MPSV byla příčinou mnoha zpoždění v oblasti schvalování dokumentů. Na MHMP docházelo ke značným zpožděním ve fázi schvalování projektů a plateb příjemcům. Třístupňová implementační struktura v kombinaci s vysokou fluktuací u všech článků implementační struktury (s výjimkou ZS - MHMP) zhoršovaly kvalitu spolupráce a komunikaci mezi implementačními subjekty a měly negativní dopad na kvalitu metodického vedení. Další slabá místa v implementačním systému byla identifikována zejména v oblasti informačního systému MSSF-MONIT a v nastavení a plnění věcných indikátorů.

Uvedená zjištění neúměrně zvyšovala administrativní i časovou náročnost procesů v celém implementačním systému, docházelo ke zpoždění procesů i plateb příjemcům, což v konečném důsledku negativně ovlivňovalo úspěšnost a efektivnost realizace projektů. Tyto negativní zkušenosti by mohly v budoucnu odradit řadu příjemců od předkládání dalších projektů, a to zejména v novém programu OP PA.

9.2 PODROBNÉ VÝSLEDKY

V průběhu evaluace bylo uskutečněno celkem 15 kvalitativních terénních šetření na třech úrovních implementační struktury (ŘO, ZS a KP) včetně interview se zástupcem Národního vzdělávacího fondu, který vykonává technickou pomoc na úrovni ŘO a rozhovoru se zástupcem jednoho z implementačních subjektů odpovědných za řešení problémových oblastí na centrální úrovni (MMR, útvary RPS – nyní NOK).

Souhrnné výsledky terénního šetření jsou uvedeny v Příloze 2.

Tabulka 53: Přehled terénních šetření

Implementační úroveň	Počet plánovaných šetření celkem	Počet uskutečněných šetření	podíl na počtu plánovaných šetření	Počet zúčastněných osob	Průměrná doba ve výkonu funkce (měsíce)
ŘO	5	4	80%	5	33
ZS	7	7	100%	11	18,5
TP	1	1	100%	1	neuveďeno
KP	4	2	50%	2	24
Ostatní	4	1	25%	2	neuveďeno
Celkem	21	15	71%	21	

Výsledky kvalitativního šetření byly analyzovány a vyhodnoceny za každou implementační úroveň a tam, kde to bylo relevantní, byla analýza a vyhodnocení provedeno i z hlediska jednotlivých typů projektů - NP, SP, GS. Tyto výstupy obsahují jak souhrnné výsledky bodového hodnocení respondentů, které bylo provedeno na základě hodnotící škály 1 - 5 (1 – nejlepší, 5 – nejhorší), tak souhrn zjištění identifikovaných na jednotlivých úrovních implementace.

9.2.1 Nastavení implementačního systému

Nastavení implementačního systému bylo posuzováno z následujících hledisek:

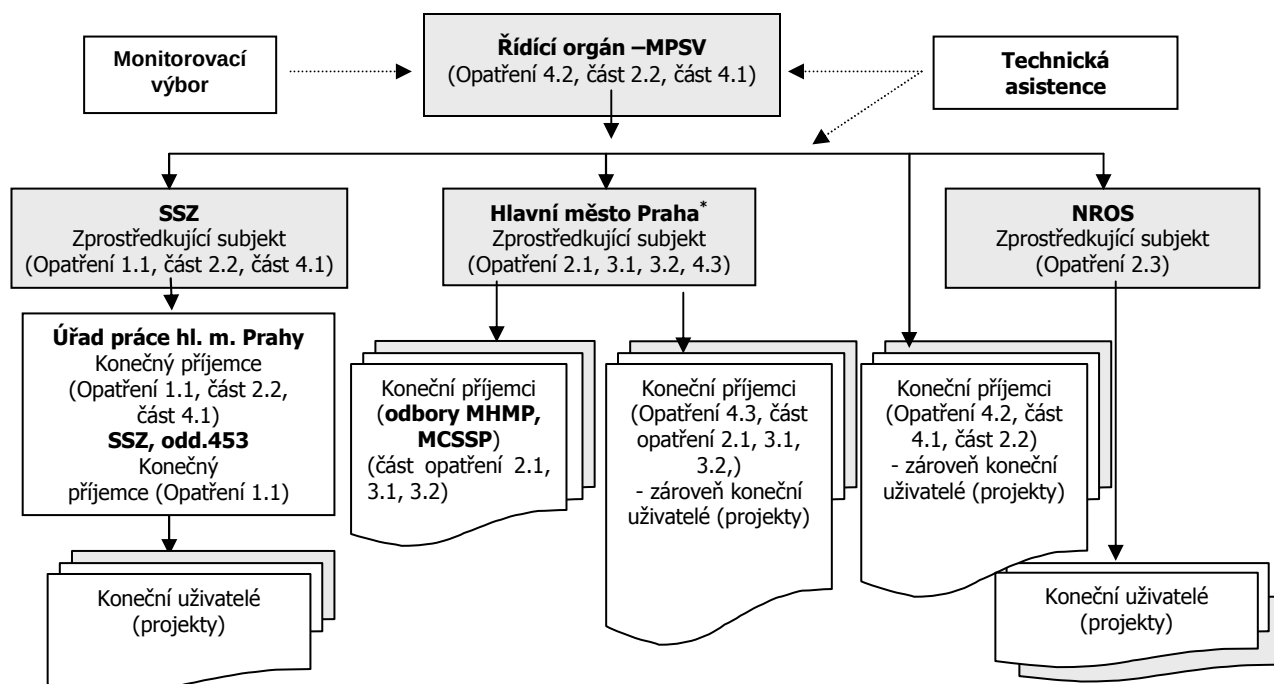
- o struktura implementačního systému;
- o role a odpovědnosti implementačních subjektů;
- o administrativní procesy a lhůty;
- o metodické vedení;
- o personální zajištění;
- o kontrolní mechanismy;
- o zpoždění při administraci.

9.2.1.1 Struktura implementačního systému

JPD 3 je implementován prostřednictvím tří implementačních úrovní. Kromě ŘO jsou do implementace zapojeny tři ZS, přičemž tuto roli vykonává odbor 45 MPSV, odbor MHMP⁴¹ a NROS. V roli KP jsou KP určení ŘO přímo k implementaci, kteří realizují své vlastní projekty nebo administrují grantová schémata, a KP neurčení ŘO přímo k implementaci, kteří jsou vybíráni v rámci grantového schématu a realizují své vlastní projekty.

⁴¹ Magistrát v samostatné působnosti hlavního města Prahy plní úkoly uložené Zastupitelstvem hlavního města Prahy nebo Radou hlavního města Prahy a vykonává přenesenou působnost hlavního města Prahy, není-li zákonem svěřena jiným orgánům hlavního města Prahy.

Tabulka 54: Schéma implementace JPD 3*



* Konečnými příjemci určenými ŘO jsou odbor sociální péče a zdravotnictví MHMP (2.1), Městské centrum sociálních služeb a prevence MCSSP (2.1) a odbor školství MHMP (3.1, 3.2). Funkci ZS bude plnit odbor fondů EU MHMP.

Opatření programu jsou realizována prostřednictvím systémových projektů (SP), národních projektů (NP), grantových schémat (GS) a globálního grantu (GG). Komplikovaná implementační struktura, do níž je zapojeno, jako KP určených ŘO přímo k implementaci, několik útvarů a institucí určených ŘO MHMP, vyžaduje odlišné nastavení finančních toků, procesní řešení a certifikace.

Role v implementačním systému	Název zapojeného subjektu
Řídicí orgán	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Zprostředkující subjekty	MPSV, odbor 45 (SSZ) Magistrát hl. m. Prahy Nadace rozvoje občanské společnosti
Koneční příjemci určení ŘO k implementaci	MHMP, Odbor sociální péče a zdravotnictví MHMP, Odbor školství MHMP, příspěvková organizace MCSPP Úřad práce hl. m. Prahy MPSV, odd. 453

Poměrně složitá implementační struktura a čtyři různé typy projektů (SP, NP, GS a GG) určených pro implementaci vyžadují kvalitní metodické vedení, organizační a personální připravenost organizací pověřených rolí implementačního subjektu a vzájemnou komunikaci

mezi implementačními subjekty. Zrušením platební jednotky došlo k určitému zjednodušení administrace plateb.

Závěry jsou uvedeny v souhrnných odpovědích dle evaluační otázky 9.2.1.8.1

9.2.1.2 Role a odpovědnosti implementačních subjektů jsou nastaveny v operačním manuálu JPD 3.

Role a odpovědnosti implementačních subjektů jsou nastaveny v operačním manuálu JPD 3. Role a zodpovědnosti mezi ŘO a ZS jsou řešeny v Dohodě o delegování pravomocí. Na začátku implementace JPD 3 došlo k vyjasňování rolí a odpovědností mezi MHMP a MPSV a jejich následnému zakotvení v Dohodě o delegování pravomocí. Role a odpovědnosti NROS související s administrací GG jsou obsaženy v podmínkách Rozhodnutí o dotaci, nebo též smlouvě o poskytnutí nadačního příspěvku. Nastavení bylo dobré s tím, že alokované prostředky v sobě původně zahrnovaly kromě prostředků na poskytování dotací příjemcům také prostředky na administraci GG. Později došlo ke změně, bylo vydáno nové Rozhodnutí a prostředky na administraci byly poskytovány v rámci 2 samostatných projektů TP.

Tabulka 55: Hodnocení míry vhodnosti definování rolí a odpovědností jednotlivých subjektů

Hodnocení míry vhodnosti	Souhrnné výsledky bodového hodnocení				
	ŘO	ZS	TP	KP	Průměr
- Definování rolí a odpovědností jednotlivých subjektů	2,7	2,7	2,0	2,8	2,7

MHMP je v JPD 3 klíčovým subjektem s velkým politickým vlivem. Na začátku implementace však nebyl MHMP dostatečně organizačně a personálně připraven na implementaci. Z tohoto důvodu odmítl nést (při vyjasňování kompetencí v implementační struktuře) odpovědnost za finanční prostředky poskytované z ESF, a zůstal tak pouze v roli ZS. Toto nastavení přineslo v konečném důsledku zvýšenou administrativní náročnost, a to zejména u finančních procesů. Také volené orgány (zastupitelstvo) nebyly dostatečně informovány o podmínkách poskytování pomoci z EU a v prvním kole výzvy byla identifikována tendence zasahovat do výběru projektů z důvodu posílení politických preferencí. Situace se v této oblasti postupně zlepšila.

Závěry a doporučení jsou uvedeny v souhrnných odpovědích dle evaluační otázky 9.2.1.8.1

9.2.1.3 Administrativní procesy a lhůty

Závazné administrativní procesy a lhůty jsou nastaveny v Operačním manuálu JPD 3 (OM) a v Příručce pro příjemce JPD 3 (PPP). Na základě těchto dokumentů si jednotlivé implementační subjekty vypracovaly své vlastní metodiky. Prvotní nastavení metodik nepostihovalo všechna specifika vzhledem k nedostatku zkušeností. Dílčí problémy se musely komunikovat, průběžně docházelo k několika úpravám metodik, a to zejména PPP.

OM byl na počátku implementace příliš obecný, chyběly transparentně nastavené procesy, postupně docházelo k úpravám. V této fázi byla velmi dobrá spolupráce mezi ŘO a ZS (MHMP) v souvislosti s přenášením zkušeností z praxe. V současné době se jeví OM jako příliš obsažný. Vzhledem k tomu, že zahrnuje veškeré pokyny pro všechny implementační subjekty, se relevantní specifické informace vztahující se k příslušnému administrátorovi těmto subjektům jen obtížně vyhledávají.

Tabulka 56: Bodové hodnocení míry vhodnosti

Hodnocení míry vhodnosti	Souhrnné výsledky bodového hodnocení				
	ŘO	ZS	TP	KP	Průměr
- Definování administrativních procesů a lhůt	2,7	2,6	3,0	3,0	2,7

Závěry jsou uvedeny v souhrnných odpovědích dle evaluační otázky 9.2.1.8.1

9.2.1.4 Zpoždění při administraci projektů

V implementačním systému byla identifikovaná zpoždění dvojího charakteru. K prvním docházelo v náběhové fázi implementace a měla nepříznivý dopad na opožděné zahájení realizace u všech projektů. Jejich analýza a vyhodnocení byly již předmětem střednědobé evaluace JPD 3. K dalším zpožděním, která nepříznivě ovlivňovala implementaci a čerpání finančních prostředků, docházelo v souvislosti s administrací projektů. Následující tabulka uvádí zpoždění identifikovaná při administraci projektů v členění podle typu projektů.

Tabulka 57: Zpoždění při administraci projektů vzhledem k lhůtám vymezeným v relevantní metodice

Zpoždění při administraci projektů vzhledem k lhůtám vymezeným v relevantní metodice	Zpoždění (počet měsíců)			
	SP	NP	GS	GG
- uzavírání smluvního vztahu	1 – 3	1 – 3	1 – 4	1 – 2
- zadávání veřejných zakázek		1 a víc		
- schvalování monitorovacích zpráv	3 - 6	3 - 6	3 - 4	3 - 4
- řešení nesrovnalostí	5 - 9	5 - 9	5 - 9	5 - 9

Závěry jsou uvedeny v souhrnných odpovědích dle evaluační otázky 9.2.1.8.1

9.2.1.5 Metodické vedení

Na základě závěrů střednědobé evaluace JPD 3, která doporučila zefektivnit metodické vedení ZS a KP ve vybraných oblastech (uznatelnost nákladů, DPH, veřejná podpora, výběrová řízení apod.), byla sledována na jedné straně úroveň poskytování a na druhé straně úroveň podpory metodického vedení v následujících oblastech:

- o veřejná podpora;
- o uznatelnost výdajů;
- o problematika DPH;
- o zadávání veřejných zakázek.

Tabulka 58: Hodnocení míry metodického vedení ve vybraných oblastech

Hodnocení míry metodického vedení v následujících oblastech	Souhrnné výsledky bodového hodnocení				
	ŘO	ZS	TP	KP	Průměr
- Veřejná podpora	3,0	4,0	3,0	4,5	3,8
- Uznatelnost výdajů	1,7	3,0	3,0	3,0	2,7
- Problematika DPH	2,3	3,6	-	4,0	3,3
- Zadávání veřejných zakázek	2,5	2,7	3,0	2,3	2,6

Veřejná podpora

V oblasti veřejné podpory postrádal ŘO intenzivnější vedení z centrální úrovně. RPS sice zveřejnil studii „Veřejná podpora v oblasti strukturálních fondů“ (duben 2005), chybělo však následné dostatečné přiblížení (proškolení) problematiky ŘO/ZS ve spolupráci s ÚOHS, které by pomohlo prakticky interpretovat problematiku veřejné podpory ve vztahu k běžné praxi. Tato skutečnost se pak dále promítla i do metodického vedení implementačních subjektů v rámci JPD 3. Na počátku realizace programu nebyla oblast veřejné podpory ze strany ŘO dostatečně metodicky ošetřena. V průběhu realizace programu chyběl implementačním subjektům jasný a praktický výklad problematiky.

Uznatelnost výdajů

V oblasti uznatelných výdajů chyběl jasný výklad některých výdajových položek. Metodické pokyny (PPP), které zahrnují přehled neuznatelných výdajů, byly také velmi často aktualizovány. Tyto změny byly pro KP a KU velmi administrativně zatěžující.

Problematika DPH

K problematice DPH postrádal ŘO intenzivnější metodické vedení z centrální úrovně, i když základním metodickým východiskem zůstává zákon č.235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty. Výklad problematiky byl na počátku realizace programu podán nejednoznačně. V průběhu realizace programu se sice výklad upřesňoval, nicméně v některých otázkách zůstává stále netransparentní. Navíc, jednotlivé místně příslušné finanční úřady přistupují k výkladu problematiky DPH nejednotně, což v důsledku způsobuje rozdílné podmínky pro realizaci projektů.

Zadávání veřejných zakázek

V oblasti veřejných zakázek je základním metodickým východiskem zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách a interní metodické pokyny příslušných subjektů implementační struktury pro postupy v případě zadávání veřejných zakázek malého rozsahu⁴². Postupem času vznikla také příručka k zadávání veřejných zakázek, která však byla v první verzi příliš obecná, druhá verze metodiky je již na lepší úrovni. Úskalím každé metodiky vydávané k problematice řešené zákonem je však možnost její nepřesnosti a nezávaznosti (nenahrazuje výklad zákona), a tím i jejího možného zpochybňování v případě právních sporů. Problémem se ukázala poměrná složitost problematiky, která si vyžádala, aby byli při přípravě a vyhlášení veřejných zakázek (zejména u NP/SP) často využíváni specialisté (dodavatelské řešení). Se specifickými problémy se mohli obracet na právní útvar MPSV. Schvalování veřejných zakázek na MPSV však výrazně komplikují složité interní postupy. Dalším problémem byla rovněž chybovost (v zadávací dokumentaci a postupech) při zadávacích řízeních připravovaných v rámci grantových projektů KU. Jedním z důsledků nedostatečného metodického vedení je pak rovněž chybovost v zadávací dokumentaci a postupech při zadávacích řízeních připravovaných KP/KU.

9.2.1.6 Personální zajištění

Střednědobá evaluace JPD 3 definovala jako jedno z úzkých míst v systému implementace „nedostatečnou personální kapacitu v celé implementační struktuře“. Šetření bylo proto zaměřeno na dosažení míry:

⁴² §12 zákona č. 137/2006 Sb., o dani z přidané hodnoty: „Veřejnou zakázkou malého rozsahu se rozumí veřejná zakázka, jejíž předpokládaná hodnota nedosáhne v případě veřejné zakázky na dodávky nebo veřejné zakázky na služby 2 000 000 Kč bez daně z přidané hodnoty nebo v případě veřejné zakázky na stavební práce 6 000 000 Kč bez daně z přidané hodnoty.“

- o zajištění personální kapacity;
- o zajištění stabilizace/motivace pracovníků;
- o naplňování kvalifikačních předpokladů.

Tabulka 59: Bodové hodnocení míry zajištění

Hodnocení míry zajištění	Souhrnné výsledky bodového hodnocení				
	ŘO	ZS	TP	KP	Průměr
- Personální kapacity	2,7	2,4	1,0	4,5	2,7
- Stabilizace/motivace pracovníků	2,3	2,0	2,0	5,0	2,6
- Naplňování kvalifikačních požadavků	2,0	1,2	2,0	3,0	1,8

Zajištění personální kapacity

V oblasti personální kapacity byla situace na počátku realizace programu na všech úrovních implementace značně podhodnocena, situace byla napravena až v průběhu realizace programu, avšak mnohde pouze částečně.

Zajištění stabilizace/motivace pracovníků

Na všech úrovních implementačních subjektů (s výjimkou ZS - MHMP) docházelo k velké fluktuaci, která byla způsobena zejména nedostatečným finančním ohodnocením, ale někdy také častými organizačními změnami a nekonceptním řízením. Vlivem nedostatečného personálního zajištění byli pracovníci implementačních subjektů vystaveni velkému pracovnímu zatížení. Vlivem velké fluktuace nebyla zajištěna kontinuita v předávání zkušeností a výsledků práce odcházejících pracovníků novým pracovníkům. Tato situace měla pak dopad na kvalitu metodického vedení ZS a příslušných KP/KU.

Naopak zcela odlišná situace, co se týká fluktuace, byla na ZS - MHMP. Zde k odchodům pracovníků docházelo jen zcela výjimečně, a to z objektivních příčin (např. mateřská dovolená apod.). Minimalizaci fluktuace se podařilo docílit kombinací více faktorů. Dobrými vztahy v rámci pracovního kolektivu (až na výjimky osobnostně kompaktní tým) v kombinaci s dobrým finančním ohodnocením a kvalitním řízením.

Naplňování kvalifikačních předpokladů

Kvalifikační požadavky byly na všech úrovních implementace uspokojivě naplňovány. Problémem zůstává potřeba poměrně dlouhé doby pro zapracování nových pracovníků (půl roku až 1 rok), možnost získání pracovníků již znalých problematiky je zatím omezená.

9.2.1.7 Nastavení kontrolních mechanismů

Jako další úzké místo v implementačním systému byly vybrány kontrolní mechanismy, zejména náročnost jejich průběhu a vzájemná koordinace. Koordinace kontrolních činností je zdůrazněna jako jedno ze slabých míst implementačního systému v rámci závěrů střednědobé evaluace. Hodnotitel posuzoval:

- 1) Kontroly prováděné v rámci implementační struktury
 - o Řídící kontrola
 - o Veřejnosprávní kontrola projektů na místě
 - o Interní audit
- 2) Vnější kontroly
- 3) Řešení výskytu nesrovnalostí a opravy financování
- 4) Řízení rizik při implementaci OP

Tabulka 60: Hodnocení míry nastavení kontrolních nástrojů

Hodnocení míry optimálního nastavení následujících kontrolních nástrojů	Souhrnné výsledky bodového hodnocení				
	ŘO	ZS	TP	KP	Průměr
Kontroly v rámci implementační struktury OP					
- Řídící kontrola	1,0	1,3	-	2,0	1,4
- Veřejnosprávní kontrola projektů na místě	3,0	1,9	2,0	3,0	2,2
- Interní audit (kontrola vzorku operací (5%))	4,0	3,6	-	1,5	3,2
Vnější kontroly (prováděná ŘO, ZS, FÚ, CHJ, NKÚ, EK, EUD)	4,0	2,4	-	3,5	2,8
Řešení výskytu nesrovnalostí a opravy financování	4,0	3,0	4,0	4,3	3,6
Řízení rizik při implementaci OP	-	2,0	-	3,0	2,6

Ad 1) Kontroly prováděné v rámci implementační struktury

Řídící kontrola

Vnitřní řídicí a kontrolní systém (řídicí kontrola) byl u všech sledovaných subjektů nastaven a byl funkční. Jako komplikovaná byla zjištěna situace v odboru 45 MPSV, kde byl v průběhu realizace programu narušován plynulý proces vnitřního řízení častými výměnami řídicích pracovníků, kteří měnili koncepce a systémy řízení odboru.

Veřejnosprávní kontrola na místě

Veřejnosprávní kontrola projektu na místě plnila současně úlohu monitorování projektů na místě. V průběhu realizace programu se ukázala jako velmi přínosná a to jak pro implementační subjekty, tak pro příjemce dotace. Hlavní problémy spojené s prováděním kontrol byly:

- o Nedostatečná personální kapacita

U některých implementačních subjektů docházelo k problémům s prováděním kontrol vzhledem k nedostatečné personální kapacitě v poměru k celkové administrativní zátěži příslušného subjektu. Kontroly tak buď nemohly být vykonávány vůbec nebo byly zaměřeny pouze na kontrolu vyúčtování a věcné monitorování projektů nemohlo být řádně vykonáno. Implementační subjekty řešily krizovou situaci najímáním externích kontrolorů, přesto však zůstala mnohdy kapacita poddimenzována. ŘO najal, vzhledem k neuspokojivé situaci v této oblasti, v průběhu realizace programu z prostředků TP externí auditorskou firmu, která měla pomoci ZS a KP s kontrolami na místě. Zahájení zakázky se však opozdilo oproti původně plánovanému předpokladu, proto pomoc auditorů nepřinesla efekt v plném rozsahu.

- o Postupné upřesňování pravidel pro provádění kontrol

Kontrolní mechanismy jsou v metodických pokynech nastaveny pouze obecně (vycházejí ze zákona č. 320/2001 ze dne 9. srpna 2001 o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), systém kontroly si jednotlivé implementační subjekty vytvářejí samy, proto může dojít k určitým rozdílným v přístupu k provádění kontrole.

- o Nedostatečně proškolené kontrolní týmy, nekvalitní výstupy z kontrol

V případě externích kontrolorů byly někdy identifikovány problémy s dodacími lhůtami a kvalitou výstupů z provedených kontrol. Profesionálové někdy provedou kontrolu, zápis z kontroly ale již zpracuje asistentka na základě obdržených poznámek, takové výstupy nejsou však vždy kvalitní.

Interní audit

Všechny subjekty implementační struktury byly v průběhu implementace v kontaktu s příslušnými útvary interního auditu. Většinou byla spolupráce s těmito útvary vyhodnocena na velmi dobré úrovni, některé útvary se sice delší dobu seznamovaly s problematikou ESF, ale po čase získaly zkušenosti a v současné době již žádné problémy nemají.

Výjimku tvořil interní audit v rámci MPSV, kde docházelo k zásadním názorovým neshodám s implementačními subjekty (ŘO/ZS/KP bez ZS) ve výkladu metodických postupů. Na počátku realizace programu došlo též k vyjasňování kompetencí ve vztahu k OP. Kontroly provedené interním auditem MPSV nepřinesly potřebný efekt. Soustředily se pouze na formální stránku věci (jen stěží tedy odhalily případný problém), neobsahovaly věcnou kontrolu a postrádaly poradenství kontrolovanému subjektu.

Ad 2) Vnější kontroly

Vnější kontroly probíhaly bez větších problémů, pokud nedošlo k většímu souběhu kontrol v krátkém časovém úseku. Pokud se kontroly u jednoho subjektu překrývají, jsou velké problémy s jejich koordinací. Souběh kontrol navíc znamená vysoké časové a administrativní zatížení pro kontrolovaný subjekt. Stejný efekt má nahromadění několika kontrol za sebou. Z hlediska metodického by bylo přínosné vykonávat vstupní vnější kontrolu na počátku administrace projektu. Kontroly v závěrečné fázi projektů nemohou přinést pozitivní přínos pro vlastní realizaci a metodické vedení projektů. V průběhu kontrol byly identifikovány následující hlavní problémy:

- o Nedostatečná metodická příprava kontrolních pracovníků.

Lepší průprava metodických pracovníků by pomohla usnadnit průběh kontrol. Při kontrolách by nedocházelo k rozporům při výkladu pravidel. Kontroloři často neznají problematiku fondů EU (v tomto případě ESF, který je specifický), postupně se s ní ale seznamují, takže se situace zlepšuje.

- o Pozdní poskytování informace o dokumentech požadovaných ke kontrole.

Náročné vyhledávání dokladů „ze dne na den“, způsobené pozdním obdržením informace o dokumentech požadovaných ke kontrole, omezuje zásadně činnost implementačního subjektu.

- o Nedostatečná komunikace mezi kontrolním a kontrolovaným subjektem.

Malá (nebo žádná) komunikace mezi kontrolním a kontrolovaným subjektem, která vede k nesmyslným zjištěním uvedeným ve zprávě z provedené kontroly, způsobuje zpětně zátěž kontrolovanému subjektu.

- o Nedostatky v zapůjčování dokumentů ke kontrole.

Vytváření kopií všech kontrolovaných dokumentů (kontrolními subjekty) je z administrativního hlediska značně náročné, proto musí být často zapůjčovány ke kontrole originály dokumentů. Kontrolní subjekty si často ponechávají u sebe originály dokumentů delší dobu, implementační subjekt je pak postrádá pro svoji činnost. Následné vrácení dokumentů v neuspořádaném stavu způsobuje zátěž pro implementační subjekt při zpětném uvádění do pořádku.

- o Pozdní dodání (příp. úplná absence) zprávy z provedené kontroly.

Pozdním dodáním (absencí) zprávy z provedené kontroly (u NP i 1/2 roku) implementační subjekt včas (vůbec) nezjistí, kde se dopouští chyb a jakým způsobem má do budoucna postupovat.

- o Obecnost pokynů vyplývajících z výsledků kontrol.

Příliš obecné pokyny vyplývající z výsledků kontrol nejsou pro kontrolovaný subjekt dostatečným vodítkem k řádnému zjednání nápravy.

Ad 3) Řešení výskytu nesrovnalostí a opravy financování

K problematice nesrovnalostí chybělo ŘO metodické vedení z centrální úrovně, nebyl vyjasněn výklad samotného pojmu nesrovnalost. Na centrální úrovni fungovala po nějakou dobu PS pro kontrolu a nesrovnalosti (za účasti zástupců všech OP), avšak vzhledem k personálním změnám na MMR centrální metodici po dobu 1/2 roku nefungovali. MPSV řešilo tuto problematiku rovněž přímo s PCO nebo s pomocí vlastních právníků. ŘO v průběhu celé realizace programu metodicky tuto oblast více neupřesnil a vydával pouze neformální doporučení. KP tak nesl plné riziko za výklad pojmu nesrovnalost. KP doporučil v této souvislosti KU, aby řešil tuto problematiku případně s místně příslušnými FÚ, zde však docházelo (podobně jako u problematiky DPH) k odlišnému výkladu problematiky jednotlivými FÚ. Příručka pro nesrovnalosti byla ŘO nakonec vydána, ale s takovým zpožděním (k 1.8. 2008), že může posloužit spíše pro nové programové období (2007 - 13). Více než skutečné řešení se však hledají cesty, jak problém obejít, aby se zjištění nedalo klasifikovat jako nesrovnalost. Určitého zjednodušení tím bylo docíleno. Rozvolněný výklad pojmu nesrovnalost je pro KP nevýhodou i výhodou. Výhodou je prostor, který má vytvořený KP při posuzování vzniku podezření na nesrovnalost. KP má vždy snahu si nejprve vše vyjasnit s KU (získat všechny podklady), aby vůbec nedošlo k situaci, kdy by podezření na nesrovnalost museli hlásit. Hlavním problémem zůstává, že není sladěna legislativa ČR a EU a v důsledku toho se požadavky EU dostávají do rozporu s českým právem. Bylo by potřeba upravit zejména relevantní zákony ČR. Příliš rigidní přístup k výkladu pojmu nesrovnalost by mohl jinak zcela zablokovat čerpání z ESF.

Ad 4) Řízení rizik při implementaci OP

Většina implementačních subjektů považuje vyhodnocování rizik za formální záležitost. Ve srovnání s jinými operačními programy (SROP) se s riziky příliš nepracuje. Řízení rizik je nezbytným nástrojem zejména pro subjekt centrální úrovně nesoucí celkovou odpovědnost za efektivní řízení programu, kterým je ŘO. Nevyužívání tohoto nástroje ze strany ŘO se odrazilo v neefektivním řešení zásadních problémů a to zejména v metodické oblasti.

9.2.1.8 Souhrnné odpovědi dle evaluačních otázek

9.2.1.8.1 Do jaké míry odpovídalo nastavení implementačního systému požadavkům na plynulost finančních toků?

Nastavení implementačního systému bylo posuzováno z následujících hledisek:

Struktura implementačního systému

Závěr

Z výsledků provedeného šetření vyplývá, že implementační systém byl vnímán jako funkční, avšak komplikovaný a administrativně náročný. Instituce a organizace zapojené do implementační struktury nebyly na role implementačních subjektů dostatečně připraveny, a to jak organizačně, tak personálně. Třístupňová implementační struktura přinášela řadu komplikací. Důsledkem komplikované struktury byla nedostatečná vzájemná koordinace a

spolupráce implementačních subjektů, a to zejména v období vysoké fluktuace na úrovni ZS v roli MPSV, příp. ŘO, kdy docházelo k nedostatečnému řízení ze strany těchto subjektů. V jednodušším postavení byl MHMP vzhledem k tomu, že jako ZS mohl přímo komunikovat s ŘO a útvary vykonávající roli KP měly potřebné informace k dispozici v rámci úřadu. Tím, že podobná opatření jednoho programu byla administrována prostřednictvím tří různých ZS a několika administrátorů, byly možnosti získání informací pro KU značně nepřehledné a poskytované informace nejednoznačné. Problémem byly rovněž komplikované finanční toky a s nimi spojené procesy, které stejně jako předchozí zmíněné problémy snižují efektivnost implementačního systému.

Doporučení

Implementační struktura by měla splňovat požadavky na transparentnost a funkčnost. Počet zapojených implementačních subjektů by neměl být příliš vysoký. Doporučujeme zajistit co nejefektivnější řízení z centrální úrovně schopné operativně a efektivně zasahovat do implementace OP. Důraz by měl být kladen zejména na stabilizaci řídicích pracovníků na centrální úrovni a na zlepšení vzájemné komunikace mezi subjekty na jednotlivých úrovních implementace (stanovení závazných odpovědností, lhůt pro jejich plnění a jmenování kontaktních osob).

Role a odpovědnosti implementačních subjektů

Závěr

ŘO postrádal dostatečné metodické vedení ze strany RPS (v gesci MMR). Vzhledem ke složité třístupňové implementační struktuře byly zaznamenány problémy s koordinací a komunikací mezi implementačními subjekty, a to zejména tam, kde v roli ZS bylo MPSV. Díky častým personálním změnám na ZS (MPSV) a neudržení metodické kontinuity musely KP často řešit problémy přímo s ŘO. ZS (MPSV) nechtěl nést odpovědnost za průběžné metodické úpravy a požadoval vyjádření/řešení ze strany ŘO, ta však byla zdoluhavá. To vyvolávalo nespokojenost ze strany KP i KU. Spolupráce a komunikace mezi ŘO a ZS (v případě MHMP v roli ZS) měla určitý vývoj a po počátečním vyjasňování názorů a pozic se stabilizovala na uspokojivé úrovni. Přispělo k tomu mj. také postavení ZS jako útvaru MHMP a stabilizovaný tým odborně vybavených pracovníků na ZS (MHMP). Z výsledku šetření u KP vyplývá, že KP roli ZS vnímají většinou jako nadbytečnou. Naopak např. ZS (MPSV) vnímá svou roli a odpovědnosti (stanovené v dohodě o delegování pravomocí) jako omezené, nedovolující mu dostatečně pružně rozhodovat ve vztahu ke KP, a to má dopad na vzájemnou komunikaci s KP.

Doporučení

Pro zajištění plynulé implementace doporučujeme nastavit závazné a jednoznačné odpovědnosti za metodické vedení a koordinaci tak, aby byl OP z centrální úrovně metodicky řízen pouze jediným subjektem. Vzhledem k tomu, že ŘO zodpovídá za tvorbu, vydávání a změny metodických dokumentů, měl by metodicky vést a koordinovat také dílčí změny prováděné v průběhu implementace. Dále doporučujeme zajistit stabilizaci pracovníků v útvarech pověřených řízením OP. Na úrovni příjemců doporučujeme nastavit lhůty ke kontrolním procesům, které vykonává administrátor.

Administrativní procesy a lhůty

Závěr

V průběhu realizace programu docházelo k opakovaným úpravám metodických dokumentů a tyto změny způsobily řadu komplikací při implementaci, zejména na úrovni KP/KU. Z výsledků šetření u KU vyplývá, že PPP se v průběhu realizace jednoho projektu změnila

i 3x, přičemž nejvíce problémů působily změny pravidel pro výběrová řízení. Tato skutečnost nadměrně administrativně zatěžovala jak KP, tak KU a v konečném důsledku měla negativní dopad na hladký průběh realizace projektů. Administrativně i časově náročné pro KP byly také změny formulářů pro finanční řízení v MSSF-MONIT, které probíhaly až do roku 2007.

Efektivitu implementačního systému negativně ovlivňovala organizační nepřipravenost institucí v roli implementačních subjektů. Velkým problémem byly komplikovaně nastavené finanční toky a procesy mezi MPSV a MHMP. Zejména složitý je administrativní proces schvalování a proplácení ŽoP. MHMP vybírá projekty, ŘO (MPSV) vystavuje Rozhodnutí + platební poukaz na prostředky poskytované ze SR a ESF a MHMP vystavuje smlouvu + platební poukaz na prostředky poskytované z MHMP. Každá ŽoP je tedy předkládána jak na MPSV, tak na MHMP a platební poukaz je vystavován rovněž dvakrát. Tím se schvalovací procesy komplikují a v konečném důsledku mají negativní dopad na KU, kteří mají uzavřeny dva smluvní vztahy, vystavují dvě ŽoP a dostávají platby ze dvou zdrojů v odlišných termínech.

Další problémy byly identifikovány v oblasti schvalování projektů k financování ze strany hl. města Prahy (HLMP). Vzhledem k tomu, že veškeré finanční operace musí být schvalovány Radou HLMP, docházelo ve fázi přípravy smluv k velkým časovým zpožděním. Změnu nebylo možno uskutečnit vzhledem k tomu, že nebyla vůle ze strany HLMP. Dalším problémem byla velice administrativně i časově náročná kontrola vyúčtování v rámci ŽoP související s příliš detailním dokladováním. Důvodem byla také nízká kvalita monitorovacích zpráv, časté střídání kontaktních osob příjemce, nepředávání informací, nedostatečná personální kapacita KP i KU. V průběhu implementace vznikaly také určité problémy technické povahy (např. veškerá pošta, tedy i žádosti o podporu, musela jít přes podatelnu MPSV, následoval převoz žádostí z MPSV na NVF - administrátora tří GS autem).

Doporučení

Měly by být dopracovány přehledné metodické a prakticky použitelné dokumenty zejména pro potřebu administrátorů. Dále by měla být provedena optimalizace procesů HLMP a MPSV, a to zejména v oblasti schvalování procesů, finančních toků a s nimi souvisejících procesů. Dále doporučujeme z centrální úrovně nastavit základní rámec procesů a administrátorům ponechat prostor pro specifické nastavení podle typu příjemce a formy plnění opatření. Efektivně řídit výzvy u GS prostřednictvím omezujících podmínek pro typ aktivit, žadatelů, cílových skupin apod.

Koncepčně by měla být řešena zejména problematika finančních kontrol s cílem snížit časovou a administrativní náročnost na všech stupních implementace. Doporučujeme zapojit do kontroly vyúčtování projektů regionální auditní subjekty, s nimiž by ZS navázal spolupráci tak, aby problémům s vyúčtováním projektů bylo možno předcházet ještě před odevzdáním ŽoP. Nadřízený subjekt by pak nebyl zahlcován velkým množstvím kopií účetních dokladů a administrativně náročnými kontrolami a tyto kontroly by prováděl pouze namátkově na místě u příjemce.

Zpoždění při administraci projektů

Závěr

Výsledky šetření potvrdily zpoždění v náběhové fázi implementace (definováno již v závěrech střednědobé evaluace JPD 3) v souvislosti s dopracováváním metodik, přípravou a nastavováním smluvních vazeb mezi implementačními subjekty včetně kapacitní a organizační nepřipravenosti institucí pověřených výkonem funkce implementačního subjektu.

Zpoždění a nedodržování závazných lhůt při administraci projektů byla identifikována na všech úrovních implementace a měla řadu příčin, které jsou podrobněji analyzovány v jednotlivých částech této kapitoly. Za obecné lze označit řešení metodických oblastí v průběhu implementace, vysokou fluktuaci v organizacích, které jsou v roli implementačních subjektů, a nedostatečnou administrativní kapacitu. Velká zpoždění byla identifikována zejména v souvislosti s organizační nepřipraveností MPSV, a zejména HLMP, na implementaci programu. V případě HLMP docházelo k velkým zpožděním při schvalování projektů k financování. K několikaměsíčnímu zpoždění docházelo zejména při kontrole vyúčtování ŽoP. Zdoluhavé a neefektivní bylo rovněž řešení problematiky nesrovnalostí (potřeba legislativních změn).

Metodické vedení

Závěry

Všechny subjekty implementační struktury postrádaly kvalitní a kontinuální⁴³ metodické vedení. Metodické dokumenty byly často příliš obecné (nejednoznačné), uváděly nepřesné informace, byly vydávány se zpožděním a nebyly dostatečně interpretovány. Celou situaci navíc komplikovala příliš složitá (3 stupňová) implementační struktura.

Nejistota v řešení metodického přístupu a nedostatečné zajištění kontinuity názorů se na úrovni ŘO/ZS promítlo do častých změn metodik, příp. nejednotnosti stanovisek těchto subjektů. To způsobilo na jedné straně zvýšení administrativního zatížení KP a následně i KU, a na straně druhé to mělo i negativní dopad na kvalitu komunikace mezi KP a ZS, příp. KP a KU. Nově zapojené subjekty v implementaci potřebovaly také více péče v oblasti metodického vedení než subjekty, které již nějakou zkušenosti s implementací SF měly.

Problémy s metodickým vedením byly i jiného rázu. Metodické vedení někde zcela chybělo (např. oblast nesrovnalostí) nebo bylo neefektivní (neefektivní pracovní skupiny). ZS (zejména MHMP) proto přistoupily k situaci proaktivně a podávaly ŘO své návrhy na řešení některých problémů, příp. problematiku řešili sami. Některé takové akceptované návrhy pak ŘO promítnul do závazných metodických postupů.

Doporučení

V oblasti veřejné podpory, uznatelnosti výdajů a veřejných zakázek je třeba zejména zlepšit úroveň interpretace těchto problematik z centrální úrovně a pružné poskytování průběžné ad-hoc podpory subjektům na nižší implementační úrovni. Vydávat závazné metodické pokyny platné v rámci celé implementační struktury a přijímat tím současně odpovědnost za výklad příslušných pravidel. Nastavit závazná pravidla pro udržení metodické kontinuity (předávání informací) v průběhu implementace programu. Řešit odstranění chybovosti v zadávací dokumentaci zavedením povinné kontroly zadávací dokumentace před zahájením výběrového řízení příslušným administrátorem. Rizikem tohoto řešení jsou nároky na dobrou znalost pravidel průběhu veřejných zakázek na straně administrátora, zvýšené nároky na jeho pracovní zatížení a dalším rizikem může být i vyvolávání sporů mezi KU a ZS o tom, kdo je viníkem neúspěšného zadávacího řízení kvůli nekvalitní dokumentaci.

Personální zajištění

Závěry

Co se týká personálního zajištění implementace programu byla na počátku realizace programu značně podhodnocena personální kapacita. Situace byla napravována

⁴³ Viz dále zjištění k personálnímu zajištění implementace, jako je zejména vysoká míra fluktuace, nepředávání zkušeností, nekonceptní řízení.

až v průběhu realizace programu, avšak ne u všech implementačních subjektů se podařilo personální zajištění zcela vyřešit. U některých subjektů implementační struktury (zejména ŘO, ZS – MPSV, odbor 45) docházelo k velké fluktuaci, která byla způsobena zejména nedostatečným finančním ohodnocením, ale někdy také častými organizačními změnami a nekoncepčním řízením v kombinaci s nadměrnou pracovní zátěží. U některých subjektů byla naopak fluktuace minimální (ZS – MHMP). Kvalifikační požadavky byly na všech úrovních implementace uspokojivě naplňovány. Problémem zůstává potřeba poměrně dlouhé doby pro zapracování nových pracovníků (půl roku až 1 rok), možnost získání pracovníků již znalých problematiky je zatím omezená.

Doporučení

Vytvořit kapacitní model, který bude indikovat potřebnou personální kapacitu na jednotlivých úrovních OP, na základě objemu alokovaných prostředků, nastavených procesů OP a případně dalších specifik.

Účinně prosazovat zajištění potřebné kapacity u všech subjektů implementace posílením finančního ohodnocení pracovníků administrujících ESF a tím plně respektovat „Usnesení vlády č. 818/2007 ze dne 18. července 2007 k postupu při řešení administrativní kapacity čerpání zdrojů strukturálních fondů a Fondu soudržnosti na období 2007-2013“.

Vyvíjet tlak, vést jednání s odpovědnými pracovníky v zájmu vytváření, příp. alespoň udržení, stabilních pracovních míst. Nespoléhat pouze na najímání externích pracovníků z prostředků technické pomoci.

Preferovat při výběru nových pracovníků na úrovni ŘO pracovníky, kteří mají potřebné zkušenosti pro práci na této implementační úrovni. Tedy ty, kteří mají dlouhodobější praktickou zkušenost s implementací SF a současně i zkušenost s věcnou problematikou rozvoje lidských zdrojů na nižších úrovních implementace ESF.

Při výběru nových pracovníků preferovat (na všech úrovních implementace) pracovníky se schopností pracovat v týmu a schopností dobře komunikovat.

Kontrolní mechanismy

Závěry

Vnitřní řídicí a kontrolní systém (řídicí kontrola) byl u všech sledovaných subjektů nastaven a byl funkční. Problémy byly zjištěny jen výjimečně. Veřejnosprávní kontrola projektu na místě plnila současně úlohu monitorování projektů na místě. V průběhu realizace programu se ukázala jako velmi přínosná, a to jak pro implementační subjekty, tak pro příjemce dotace. Hlavní problémy spojené s prováděním kontrol byly:

- o nedostatečná personální kapacita;
- o postupné upřesňování pravidel pro provádění kontrol;
- o nedostatečně proškolené kontrolní týmy, nekvalitní výstupy z kontrol.

Všechny subjekty implementační struktury byly v průběhu implementace v kontaktu s příslušnými útvary interního auditu. Spolupráce s těmito útvary byla většinou vyhodnocena na velmi dobré úrovni. Některé útvary se sice delší dobu seznamovaly s problematikou ESF, ale po čase získaly potřebné zkušenosti a v současné době problémy nemají. Výjimku tvořil interní audit v rámci MPSV, kde docházelo k zásadním názorovým neshodám s implementačními subjekty (ŘO/ZS/KP bez ZS) ve výkladu metodických postupů.

Vnější kontroly probíhaly bez větších problémů pokud nedošlo k většímu souběhu kontrol, příp. nahromadění několika kontrol za sebou, v krátkém časovém úseku. Pokud se kontroly u jednoho subjektu překrývají, jsou velké problémy s jejich koordinací a znamenají vysoké

časové a administrativní zatížení pro kontrolovaný subjekt. Z metodického hlediska by bylo přínosné vykonávat vstupní vnější kontrolu na počátku administrace projektu. Kontroly v závěrečné fázi projektů nemohou přinést pozitivní přínos pro vlastní realizaci a metodické vedení projektů. V průběhu kontrol byly identifikovány následující hlavní problémy:

- o nedostatečná metodická příprava kontrolních pracovníků;
- o pozdní poskytování informace o dokumentech požadovaných ke kontrole;
- o nedostatečná komunikace mezi kontrolním a kontrolovaným subjektem;
- o nedostatky v zapůjčování dokumentů ke kontrole;
- o pozdní dodání (příp. úplná absence) zprávy z provedené kontroly;
- o obecnost pokynů vyplývajících z výsledků kontrol.

K problematice nesrovnalostí chybělo ŘO metodické vedení z centrální úrovně, nebyl vyjasněn výklad samotného pojmu nesrovnalost. Hlavním problémem zůstává, že není sladěna legislativa ČR a EU a v důsledku toho se požadavky EU dostávají do rozporu s českým právem. Bylo by potřeba upravit zejména relevantní zákony ČR.

Co se týká řízení rizik, považuje většina implementačních subjektů vyhodnocování rizik za formální záležitost. Řízení rizik je nezbytným nástrojem zejména pro subjekt centrální úrovně nesoucí celkovou odpovědnost za efektivní řízení programu, kterým je ŘO. Nevyužívání tohoto nástroje ze strany ŘO se odrazilo v neefektivním řešení zásadních problémů a to zejména v metodické oblasti.

Doporučení

Všechny prováděné kontroly je třeba lépe centrálně koordinovat. V IS MONIT jsou evidovány pouze informace o provedených kontrolách, plány kontrol jsou vedeny až v IS pro nové období 2007 - 2013. Bylo by přínosné centrálně (ze strany ŘO/ZS) zveřejňovat pokyny, které by reagovaly na problémy vyplývající z provedených kontrol. Najímané kontrolní subjekty by měly úzce spolupracovat se zadavatelem a výstupy z každé kontroly předkládat jak zadavateli, tak kontrolovanému subjektu ve stanoveném termínu, aby bylo možno včasné vypořádání připomínek ze strany kontrolovaného subjektu. Dále je třeba sladit legislativu EU a ČR v oblasti nesrovnalostí a více se při kontrolách na místě zaměřit na věcnou stránku realizace projektu. ŘO by měl koordinovat a zajistit pravidelné vyhodnocování podkladů k řízení rizik od jednotlivých subjektů implementační struktury. V této souvislosti analyzovat a garantovat odstranění problémů vyžadujících komplexní řešení.

9.2.1.8.2 Jaká se v nastavení implementačního systému ukázala úzká a problematická místa nebo naopak silné stránky?

Slabé stránky
<u>Složité implementační struktura programu</u> Implementační struktura má 3 úrovně, je do ní zapojeno mnoho subjektů, a proto je náročná z hlediska řízení. V průběhu realizace programu byla období, kdy v důsledku vysoké fluktuace docházelo k nedostatečnému řízení ze strany ZS, příp. ŘO. To způsobovalo zvyšování administrativní zátěže na úrovni KP a v konečném důsledku i na úrovni KU. KP byly nuceny řadu problémů buď řešit ze své úrovně (s rizikem pozdějších výtek ze strany ZS), příp. docházelo ke zpoždění v realizaci programu.
<u>Nedostatky v řízení a metodickém vedení subjektů implementace</u> - Chybějící proaktivní metodické vedení z centrální úrovně (MMR, MF).

- Nejasné definování kompetencí jednotlivých subjektů implementační struktury.
- Časté změny na řídicích pozicích (také vliv střídání vlády a bezvládí).
- Chybějící nebo neefektivní pracovní skupiny vedené RPS.
- Rozpory ve výkladu metodiky mezi ŘO a ZS.
- Nedostatečné, příp. nejasné, metodické vedení KP ze strany ZS, příp. ŘO.
- Časté změny metodiky v průběhu programovacího období. Pravidla se vytvářela a měnila v průběhu realizace.
- Velké časové prodlevy ZS při poskytování odpovědí na dotazy KP.
- Komplikované nastavení některých administrativních procesů (např. administrace plateb, administrace nesrovnalostí).
- Nedostatky v nastavení lhůt.
- Nedostatky v nastavených pravidlech pro hodnocení a výběr projektů, které mají dopad na výběr někdy nekvalitních projektů.
- Kvalita průběhu prováděných kontrol nebyla vždy na dostatečné úrovni (nedostatečná metodická příprava kontrolních pracovníků, pozdní poskytování informace o dokumentech požadovaných ke kontrole, nedostatečná komunikace mezi kontrolním a kontrolovaným subjektem, nedostatky v zapůjčování dokumentů ke kontrole, pozdní dodání, příp. úplná absence zprávy z provedené kontroly, obecnost pokynů vyplývajících z výsledků kontrol).
- Nedostatečné řízení výstupů projektů – nejsou sledovány výstupy projektů, neprovádí se vyhodnocování efektivnosti. Důraz se klade pouze na sledování finanční části, z věcného pohledu se nikdo o projekt a jeho výstupy dále nezajímá.
- Není řešena problematika udržitelnosti projektů. Problém se přenesl do nového programového období.

Chybí věcná kontrola projektů

Při kontrolách je kladen nadměrný důraz na finanční kontroly, chybí kontrola věcného zaměření projektů.

Administrativní náročnost při kontrolách ŽoP

Vysoká administrativní a časová náročnost související s finanční kontrolou vyúčtování v rámci ŽoP.

Nedostatečná personální kapacita

Na počátku realizace programu byla u většiny implementačních subjektů podhodnocena personální kapacita. Situaci se nepodařilo všude napravit. Nedostatečná administrativní kapacita byla zčásti řešena najímáním externích pracovníků z prostředků TP. Tato cesta však není vždy efektivní. Rizikem, kromě vyšších nákladů na najímání těchto pracovníků, může být i fakt, že jsou pracovníci najímáni pouze na dobu určitou. Pokud vznikne potřeba si pracovníky udržet i déle, než je po dobu, na niž mají uzavřenou smlouvu, a není vyřešena kontinuita finančních zdrojů, situace se může navrátit do původního stavu. Implementační subjekty by proto raději řešili situaci vlastními pracovníky. Dosavadní trend (politická vůle) směřuje však spíše ke snižování počtu systemizovaných míst, tedy opačným směrem.

Vysoká míra fluktuace

Realizaci JPD 3 komplikovala vysoká míra fluktuace na všech implementačních úrovních, zejména však na úrovni ŘO a ZS. Vysoká fluktuace byla rovněž na RPS (MMR). Tento nepříznivý jev se promítl do kvality řízení a administrace programu. Nedostatečně zajištěná kontinuita v předávání informací novým pracovníkům situaci ještě zhoršila (prodlevy, posun realizace projektů, zhoršení úrovně komunikace).

Komplikovaný vnitřní schvalovací proces uvnitř MPSV

Uvnitř rezortu MPSV je nastaven komplikovaný schvalovací proces, který způsobuje zpoždění některých procesů v rámci implementace programu.

Podcenění nezkušenosti začínajících subjektů.
<u>Komplikovanost finančních toků mezi MPSV a MHMP</u>
Komplikované nastavení finančních toků způsobuje zpoždění v realizaci plateb.
<u>Komplikované schvalování projektů k financování na MHMP</u>
Vzhledem k tomu, že veškeré finanční operace musí být schvalovány Radou HLMP, docházelo ve fázi přípravy smluv k velkým časovým zpožděním.
Problémy v komunikaci mezi některými implementačními úrovněmi.
Nedostatečná publicita programu.
Nedostatečné sladění právních předpisů ČR s předpisy EU v oblasti nesrovnalostí.
<u>Politické vlivy na realizaci programu</u>
Střídání vlády a bezvládí, ovlivňování průběhu realizace programu momentální politickou vůlí (rušení systemizovaných míst).
Zpoždění plateb příjemcům.
MSSF není efektivním nástrojem pro administraci a řízení operačního programu. Vykazuje nestabilitu při větším zatížení a funkční nedostatky.
Chybějící komplexní analýza a odladění procesů v MSSF.
Silné stránky
Nově zapojené subjekty se naučily administrovat prostředky ESF (zvýšení odbornosti, posílení administrativní kapacity).
Získání zkušeností s nastavováním a řízením procesů.
Osvědčil se systém veřejnosprávních kontrol, tato zkušenost byla přenesena i na projekty nepodporované ze zdrojů EU.
Přínos projektů cílovým skupinám.
Větší přiblížení úrovni KU.

9.2.2 Uskutečněné a plánované změny v implementační struktuře

9.2.2.1 Souhrnné odpovědi dle evaluačních otázek

9.2.2.1.1 Jaké změny byly uskutečněny v implementační struktuře JPD 3 za účelem zvýšení účinnosti co do rychlosti čerpání prostředků a včasnosti realizace programu ?

1.	Zrušení Platební jednotky (PJ) v rámci MPSV Koncem roku 2006 došlo k výraznému zjednodušení – byla zrušena PJ, vše je od té doby v gesci jednoho odboru (nedochází proto k problémům).
2.	Posílení personální kapacity Z prostředků TP bylo financováno přímé posílení personální kapacity ZS a KP. Posílení personální kapacity umožnilo implementačním subjektům lépe zvládat celkovou administraci projektů a urychlit zejména administraci ŽoP a certifikaci výdajů.
3.	Technická pomoc NVF Byla najata TP na pomoc ŘO. TP pro ŘO vykonává v oblasti administrace projektů NVF.
4.	Posílení kapacity hodnotitelů

	Pro zrychlení kontrahování velkých projektů (v rámci opatření 4.1. a 4.2) bylo smluvně zajištěno více hodnotitelů. Toto řešení je sice drahé, ale je efektivní.
5.	Nastavení systému 2x a dost u monitorovacích zpráv Pokud je zpráva příjemci vrácena již po druhé a ten přesto není schopen vyřešit připomínky administrátora, budou mu výdaje uhrazeny až v rámci následující monitorovací zprávy.
6.	Proplácení pouze části schválených výdajů Proplácení pouze těch výdajů, které byly v rámci monitorovací zprávy schváleny. Problémové výdaje postoupeny k řešení a případnému vyplácení v další monitorovací zprávě.
7.	Přesčasová práce Urychlení celkového procesu administrace pomohla rovněž v některých etapách realizace programu přesčasová práce pracovníků ZS a KP.
8.	Technické vybavení pracovníků, provádějících kontroly na místě (hrazeno z TP)
9.	Zjednodušení pravidla pro předkládání účetních dokladů ŘO zrušil povinnost dokládat účetní doklady do 5000,- Kč. (je předkládána pouze soupiska a kontrola těchto dokladů je provedena až v rámci veřejnosprávní kontroly na místě). Tím došlo k výraznému snížení administrativní zátěže u KU i KP při předkládání monitorovacích zpráv.
10.	Zintenzivnění komunikace KP s KU KP zintenzivnil metodické vedení KU, zejména v oblasti přípravy monitorovacích zpráv - výzvy KU, směřující k rychlejšímu doplňování monitorovacích zpráv. KP dále zasílal výzvy KU směřující ke zrychlení čerpání (identifikace výdajů, které lze dát co nejrychleji do certifikace).
11.	Úprava monitorovacího období V rámci Opatření 4.3 (u 1/2 projektů ve 3. výzvě) byla provedena úprava monitorovacího období (dodatkem ke smlouvě), aby nedocházelo k souběhu monitorovacích zpráv. Tato zkušenost bude využita v OP PA. Nemělo by se stát, že všechny projekty ve stejnou chvíli začnou a pak se i ve stejnou dobu nakumulují monitorovací zprávy.

9.2.2.1.2 Jaké další změny by bylo vhodné uskutečnit s ohledem na stávající zkušenosti ve vztahu k programům v novém programovém období (OP PA)?

1.	Vytvořit na základě procesů kapacitní model OP a zjištěné personální potřeby účinně prosazovat u všech implementačních subjektů.
2.	Zajistit co nejefektivnější řízení a koordinaci z centrální úrovně programu (nastavit detailně v metodikách práva a povinnosti podřízených i nadřízených subjektů).
3.	Vypracovat metodiku pro přípravu a realizaci SP a NP včetně postupů pro organizační a kapacitní zajištění jejich řízení.
4.	Nastavit závazná pravidla pro udržení metodické kontinuity (předávání informací) v průběhu implementace programu.
5.	Zlepšit metodickou podporu příjemcům. Upravit metodiky OP tak, aby byly využitelné pro účely administrace a přípravu specifických metodik podřízených subjektů. Zlepšit interpretaci problematik veřejné podpory, uznatelnosti výdajů a veřejných zakázek a pružně poskytovat průběžnou ad-hoc podporu subjektům na nižší implementační úrovni.
6.	Zjednodušit administraci projektů.
7.	Zpřísnit pravidla pro hodnocení a výběr projektů (zaměřit se na efektivnost použitých zdrojů). Nastavení závazných pravidel vedoucích k efektivnějšímu využívání veřejných prostředků a zabráňování jejich zneužití a omezení politických vlivů.
8.	Posílit na centrální úrovni personální kapacitu v souvislosti s přípravou a administrací

	projektů TP.
9.	Zlepšit kontrolní systém v rámci OP (prosazovat větší odbornou připravenost kontrolorů, dodržování lhůt pro předkládání zápisů z kontrol, řešení zjištění z provedených kontrol, zjištění a jejich řešení uvádět jako příklady dobré praxe všem subjektům implementace).
10.	Vypracovat jednoznačné a srozumitelné definice k věcným indikátorům včetně výkladu a nastavení procesů a lhůt spojených s jejich naplňováním, kontrolou a řízením.
11.	Metodicky vést KP k efektivnímu řízení výzvy u GS prostřednictvím omezujících podmínek pro typ aktivit, žadatelů, cílových skupin apod.

9.2.3 Kvalita a účinnost komunikace mezi implementačními subjekty

9.2.3.1 Využívání komunikačních nástrojů

V této kapitole byly vyhodnoceny veškeré komunikační nástroje, které využívají jednotlivé subjekty implementace, a to z hlediska do frekvence jejich využívání. A dále z hlediska důvodů pro jejich využívání (pohodlnost, rychlost, účinnost a závaznost). Hodnoceny byly následující komunikační nástroje:

- o elektronická komunikace (e-mail);
- o telefonické konzultace;
- o faxová komunikace;
- o písemná poštovní korespondence;
- o osobní rozhovory;
- o pracovní skupiny specificky zaměřené;
- o jiné (pokud byly specifikovány).

Tabulka 61: Bodové hodnocení míry využití komunikačních nástrojů

Hodnocení míry využití následujících komunikačních nástrojů	Souhrnné výsledky bodového hodnocení				
	ŘO	ZS	TP	KP	Průměr
- elektronická komunikace (e-mail)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
- telefonické konzultace	1,5	1,6	2,0	1,3	1,5
- faxová komunikace	4,0	4,9	0,0	4,5	4,6
- písemná poštovní korespondence	3,0	2,7	0,0	3,5	2,9
- osobní rozhovory	2,3	3,3	2,0	3,5	2,9
- pracovní skupiny specificky zaměřené	2,5	3,7	0,0	3,8	3,3
- jiné	2,0	1,0	0,0	2,0	1,7

Tabulka 62: Hodnocení důvodů, které vedly k využívání komunikačních nástrojů

Hodnocení důvodů, které vedly k využívání následujících komunikačních nástrojů	Pohodlnost	Rychlost	Účinnost	Závaznost
- elektronická komunikace (e-mail)	x	x		
- telefonické konzultace	x	x		
- faxová komunikace				x
- písemná poštovní korespondence			x	x
- osobní rozhovory		x	x	
- pracovní skupiny			x	x
- jiné	x	x	x	

9.2.3.2 Kvalita a účinnost komunikace (koordinace)

V kapitole jsou obsaženy výsledky hodnocení vzájemné komunikace, příp. koordinace, mezi jednotlivými členy implementační struktury.

Kvalita koordinace(komunikace) uvnitř implementačních subjektů

Souhrnná zjištění	
ŘO	Koordinace (komunikace) je uvnitř oddělení funkční, uvnitř odboru někdy vážne, mohla by fungovat lépe. Reorganizace někdy způsobily zpoždění. Některé odbory spolu soutěžily místo aby spolupracovaly. S novými programy přichází nejistota, zda pracovníci budou zapojeni do nových programů. V počáteční fázi implementace – administrace plateb bez problémů (platby vybaveny do 2 až 3 dnů). Po vytvoření oddělení plateb docházelo delší dobu ke zpožděním, dnes již funkční (2 - 3 dny).
ZS	Komunikace (koordinace) uvnitř ZS není uspokojivá. Časté změny v odboru (za 4 roky se vystřídali 4 ředitelé), díky nimž docházelo často i ke změnám koncepce a systémů řízení byly pro pracovníky ZS velmi zatěžující, proto došlo i ke zvýšení fluktuace. Odchody pracovníků ZS byly někdy velmi rychlé, takže se nestihly předat informace nastupujícím pracovníkům, ti pak často nenavázali názorově (ve výkladu metodiky) na svého předchůdce, což působilo komplikace v komunikaci s KP. Dalším problémem je, že není zcela vyřešena zastupitelnost v rámci ZS. Vytvářejí se metodické skupiny. Poslední personální změny v rámci ZS měly vliv na zlepšení komunikace.
KP	Komunikační problémy byly někdy zaznamenány v rámci ÚP hl. m. Prahy. Úřad má celkem 8 poboček, přičemž někdy nastaly komunikační problémy s centrálou. Pracuje se na zlepšení komunikace. Komunikace (koordinace) uvnitř ÚP je velmi dobrá, ředitel je bere za své.

Kvalita koordinace(komunikace) vně implementačních subjektů

Souhrnná zjištění	
ŘO	Komunikace vně ŘO je až na výjimky na uspokojivé úrovni, příp. měla zlepšující se tendenci. Jako nedostatečné vnímá ŘO zejména metodické vedení z centrální úrovně. Rovněž velké pracovní skupiny RPS se ukázaly jako neefektivní. V rámci MPSV existuje řada menších pracovních skupin, kde se sdílejí a schvalují zásadní věci.
ZS	Komunikace s ŘO se po počátečních problémech, spojených s postupným vyjasňováním přístupu k řešení problematik, díky vzájemné snaze o dohodu ustálila na uspokojivé úrovni. Administrativní záležitosti fungovaly bez problémů, metodické vedení příliš ne – viz poznámky k metodickému vedení.

	Překážkou zůstává zdlouhavý vnitřní schvalovací proces v rámci MPSV.
KP	Komunikace se ZS (MPSV, odbor 45) byla problematická, ke zlepšení došlo po reorganizaci odboru implementace ESF (č. 45). Nefunguje předávání informací (zejména v případě metodických pokynů). KP je nedostával včas a následně byl kritizován, že podle nich nepostupoval. Příčinou je vysoká míra fluktuace v rámci ZS, přičemž není zachovávána kontinuita předávání práce (noví pracovníci neví, co vyžadovali jejich předchůdci). Komunikace KP (skupina II. MŠMT) s jinými odbornými útvary v rámci resortu MŠMT byla někdy složitější.

Tabulka 63: Hodnocení míry efektivnosti a účinnosti oboustranné komunikace

Souhrn zjištění	
ŘO	RPS – komunikace není dostatečná, iniciativa vychází často z úrovně ŘO. PO – komunikace je na dobré úrovni. CHJ (AO) – komunikace není na dobré úrovni, metodické vedení ze strany CHJ (AO) není dostatečné. ZS – komunikace byla na počátku realizace programu problematická (problematická vyjednávání při přijímání řešení ŘO), měla však zlepšující se tendenci, nyní je na uspokojivé úrovni, komunikaci narušovala vysoká míra fluktuace v rámci MPSV (jak ŘO, tak ZS - odbor 45) – porušení kontinuity metodického vedení. KP – komunikace byla na počátku realizace programu problematická, pracovníci byli nedostatečně obeznámeni s problematikou, v průběhu realizace programu se zlepšila, nyní je na přijatelné úrovni. KU – komunikace byla vcelku na velmi dobré úrovni. TP – komunikace byla vcelku na velmi dobré úrovni.
ZS	ŘO – komunikace měla zlepšující se tendenci, na její úroveň měla vliv rovněž vysoká fluktuace na úrovni ŘO i ZS a vymezení (omezení) pravomocí ZS (viz Dohoda o delegování pravomocí). Nyní je komunikace s ŘO považována za uspokojivou. Komunikace s KP/KU byla vcelku na velmi dobré úrovni.
TP	ŘO – komunikace byla na výborné úrovni
KP	ZS – spolupráce s odborem 45 na MPSV nebyla na dobré úrovni, spolupráce s MHMP byla na velmi dobré úrovni. ŘO – vzhledem k tomu, že ZS neřešil metodické dotazy v potřebném termínu, byl KP nucen obracet se přímo na ŘO. Komunikace s ŘO byla na lepší úrovni. KU – spolupráce byla efektivní.

9.2.3.3 Souhrnné odpovědi dle evaluačních otázek

9.2.3.3.1 Jaký způsob komunikace mezi implementačními orgány byl nejvíce využíván?

Z výsledků šetření vyplývá, že z hlediska frekvence využívání byly jednotlivé komunikační nástroje využívány v následujícím pořadí:

- 1) elektronická komunikace (e-mail),
- 2) telefonické konzultace, ESF fórum,
- 3) osobní rozhovory a pracovní skupiny,

- 4) písemná poštovní korespondence,
- 5) faxová komunikace.

9.2.3.3.2 Jaký způsob komunikace se (ne)ukázal jako prospěšný a účinný pro zapojené subjekty co do pohodlnosti, rychlosti a účinnosti ?

Jako nejpohodlnější a současně nejrychlejší byla vyhodnocena elektronická a telefonická komunikace, současně se sem přiřazují i specifické formy komunikace (pokud byly využívány). Za rychlé jsou také považovány i osobní rozhovory. Z hlediska účinnosti se nejvíce osvědčila písemná poštovní korespondence, osobní rozhovory, pracovní skupiny a specifické formy komunikace (pokud byly využívány). Za závaznou je považována písemná poštovní korespondence, faxová komunikace (pokud byla využívána) a pracovní skupiny.

9.2.3.3.3 Jak ŘO, ZS, KP hodnotí kvalitu a účinnost informačních toků a obousměrné podpory?

Závěry

Kvalita komunikace (koordinace) uvnitř implementačních subjektů je hodnocena převážně jako velmi dobrá. Kvalita komunikace (koordinace) vně, tj. mezi jednotlivými subjekty implementační struktury vykazuje značné rozdíly. Jako problematická se ukázala komunikace na vertikální úrovni (mezi ŘO a ZS a mezi ZS a KP a naopak) s výjimkou KP, kteří komunikovali přímo s ŘO a s komunikací neměli větší potíže. Ve srovnání s tím se komunikace mezi implementačními subjekty (KP) stojícími na stejné (horizontální) úrovni projevila jako velmi účinná a kvalitní.

Doporučení

- 1) Poskytovat pracovníkům implementačních subjektů vzdělávání v oblasti komunikačních dovedností.
- 2) Zlepšit komunikaci mezi implementačními subjekty.
- 3) Zintenzivnit komunikaci s příjemci podpory s cílem vyvarovat se metodických chyb v průběhu realizace projektů.

9.2.4 Využívání technické pomoci

9.2.4.1 Účinnost využívání technické pomoci

V rámci hodnocení bylo provedeno hodnocení míry účinnosti využívání technické pomoci a byly prošetřeny případné problémy spojené s využíváním technické pomoci.

Tabulka 64: Bodové hodnocení míry účinnosti TP

Hodnocení míry účinnosti TP	Souhrnné výsledky bodového hodnocení				
	ŘO	ZS	TP	KP	Průměr
	2,0	1,3	2,0	3,8	2,0

9.2.4.2 Hlavní problémy spojené s využíváním technické pomoci

Souhrnná zjištění	
ŘO	Technická pomoc nebyla dostatečně využívána. Důvodem bylo přehodnocení přístupu k čerpání TP Evropskou komisí. TP měla být původně hrazena z částky alokované pro GS, částka byla z důvodu zvýšení transparentnosti čerpání převedena do Opatření 5.1. (Opatření 5.1. je určeno pro podporu řízení). Tato

	alokace však nebyla dostatečná a byla brzo vyčerpána (z Opatření 5.1 je placen administrátor – NVF), nadále je hrazena TP z prostředků SR. V rámci Opatření 5.2 bylo nízké čerpání (úspora se využije dle pravidla flexibility), zejména u částky určené (vyčleněné) na publicitu (nedošlo k plánovanému výběru agentury na zabezpečení publicity OP).
ZS	Technická pomoc byla využívána a byla vysoce účinná. Problémy s využíváním TP: <i>MPSV (45)</i> - byla možnost nakoupit za prostředky TP pouze vybavení. Problémem zůstal nedostatek finančních prostředků na personální posílení ZS. <i>MHMP</i> – prostředky určené na TP nestačí, magistrát doplácí na TP ze svého rozpočtu. V OP PA je alokace na TP ještě nižší – prostředky nebudou stačit ani na zmenšený tým. <i>NROS</i> – problém s výkladem uznatelnosti některých výdajových položek čerpaných v rámci TP (viz zjištění k metodickému vedení).
KP	Čerpání technické pomoci je vnímáno jako problematické. Důvody – nedostatek finančních prostředků, řešení pomoci přes ZS formou dvou projektů – neefektivní, problematické. Kvalita školení hrazená z TP nebyla v některých případech dostatečná, zejména školení zaměřená na práci s monitorovacím systémem. Školení byla příliš obecná (pomohlo by specifické zaměření pro projektové a finanční manažery), při výkladu chyběla spolupráce softwarové firmy s ŘO/ZS. Jako pomoc NVF poskytl KP zdarma 3-denní školení na využívání IS MONIT.

9.2.4.3 Souhrnné odpovědi dle evaluačních otázek

9.2.4.3.1 Jaké byly překážky a problémy při využívání technické asistence?

Technická pomoc byla většinou využívána. Prostředky určené na administraci (Opatření 5.1) byly vyčerpány a musely být naopak navýšeny ze SR, z těchto prostředků byl také placen administrátor NVF. Prostředky nebyly dostačující, a to zejména na úrovni MHMP a KP. MHMP hradí velkou část ze svých zdrojů. V rámci Opatření 5.2 bylo nízké čerpání, zejména u částky určené na publicitu.

Největší problémy s využitím technické pomoci byly spojeny zejména se:

- o změnou metodického přístupu EK k čerpání na administraci GS a GG;
- o nedostatečnou personální kapacitou ŘO/ZS pro administraci TP.

Metodický zásah, který spočíval v převedení administrace prostředků TP výhradně na ŘO a ZS, proběhl již v průběhu realizace programu a způsobil řadu komplikací v čerpání TP. Pomoc mohla být rozdělována pouze centrálně, a to prostřednictvím samostatných projektů. Problémy nastaly s časovým prodloužením při definování a schvalování těchto projektů TP a také s výkladem uznatelnosti některých výdajových položek.

Doporučení

ŘO a ZS neměly dostatečné odborné zkušenosti a personální kapacitu na přípravu a administraci projektů TP. Navíc interní schvalovací procesy na resortu MPSV byly časově velice náročné. Nemalé problémy s čerpáním způsobila administrátorům GS a GG změna schváleného způsobu čerpání TP, která byla iniciovaná ze strany EK. Financování TP na administraci GS z prostředků alokace pro GS bylo změněno na financování technické pomoci pro KP z Opatření 5.1 a 5.2, technická pomoc v gesci ŘO. Tato změna pozastavila již zahájené čerpání prostředků z alokace GS a GG. Při přípravě projektů TP nebyly implementační subjekty dostatečně metodicky vedeny, chyběl jednoznačný výklad uznatelnosti některých výdajových položek, který následně vedl k metodickým neshodám mezi subjekty.

9.2.5 Monitorovací systém

9.2.5.1 Účelnost a efektivnost monitorovacího systému

V rámci posuzování účelnosti a efektivnosti monitorovacího systému byla šetření zaměřena na následující nástroje monitorování:

- o Metodika pro monitorování:
 - procesy;
 - monitorovací zpráva;
 - monitorovací indikátory.
- o Informační systém MSSF

Metodika pro monitorování

Metodika k věcnému a finančnímu monitorování včetně administrativních procesů a lhůt je uvedena v OM JPD 3.

V OM je pro všechny typy projektů definována jednotná lhůta 15 pracovních dní pro ZS/ŘO na kontrolu zjednodušené žádosti o platbu F6 a jejích povinných příloh. Vzhledem k velikosti SP a NP a způsobu prováděných kontrol jsou tyto lhůty nastaveny nereálně.

Počáteční data k finančnímu a věcnému monitorování projektu zadává administrátor do MSSF-MONIT ze žádosti automaticky prostřednictvím aplikace MSSF-BENEFIT. Průběžná/finální data k finančnímu monitorování z ŽoP zadává administrátor taktéž automaticky prostřednictvím MSSF-BENEFIT na rozdíl od dat k věcnému monitorování, která administrátor zadává ručně z monitorovací zprávy.

Informační systém MSSF

Monitorování JPD 3 je zabezpečováno prostřednictvím monitorovacího systému strukturálních fondů MSSF, který je řešen ve třech implementačních úrovních podle určení a rozsahu funkcí jako centrální úroveň, výkonná úroveň ZS a úroveň žadatele. Monitorování na jednotlivých úrovních je realizováno prostřednictvím samostatných informačních systémů MSSF-CENTRAL, MSSF-MONIT a MSSF-BENEFIT, které jsou propojeny přes datová rozhraní XML.

Implementační úroveň	Typ software nástroje	Určen pro	Rozsah funkcí
Centrální úroveň	MSSF-CENTRAL	RPS PO ŘO JPD3	- plánování rozvoje (vazba na NRP) věcné a finanční monitorování RPS - finanční monitorování OP - certifikace plateb - programování - autorizace plateb
Výkonná úroveň ZS	MSSF-MONIT	ŘO JPD3 ZS	- věcné a finanční monitorování OP - sběr a hodnocení projektových žádostí - administrace projektů - věcné a finanční monitorování realizace projektů - reporting
Úroveň žadatele	MSSF-BENEFIT Excel. formát	žadatele/ příjemce	- softwarová podpora při vyplňování žádosti o podporu - komunikace při realizaci projektu (žádost o platbu, reporting)

Data z MSSF - CENTRAL jsou přenášena do vnějších IS, jedná se o informační systémy MF (Viola, ISPROFIN, CEDR), EK (IS SFC) a rezortní účetní systém. Datové přenosy CENTRAL - MONIT a CENTRAL - VIOLA probíhají automaticky bez problémů. Četnost přenosů MONIT - CENTRAL je denní, CENTRAL – MONIT týdně a před certifikací je zpravidla častější.

Následující tabulka uvádí přehled vlastnických vztahů, odpovědností za správu jednotlivých IS a kvalitu předávaných dat.

Implementační úroveň	Vlastník licence	Typ software nástroje	Zodpovědnost za kvalitu dat	Správce IS	Technická podpora IS
Centrální úroveň	MMR	MSSF-CENTRAL	ŘO RPS + ŘO JPD3	OSMS/ MMR	S&T Services ČR s.r.o
Výkonná úroveň ZS	MPSV	MSSF- MONIT	ŘO JPD3	CRR/ MMR	TESCO SW a.s.
Úroveň žadatele	MPSV	MSSF-BENEFIT	ŘO JPD3	CRR/ MMR	TESCO SW a.s.

V rámci terénního šetření byla vypovídací schopnost MSSF-MONIT posuzována na základě následujících čtyř oblastí označených v závěrech střednědobé evaluace JPD 3 za problémové. Do šetření byl také zapojen tým evaluátorů, který identifikoval nedostatky IS v průběhu práce s daty. Výsledky šetření jsou uvedeny v souhrnu zásadních připomínek pod zkratkou TE (tým evaluátorů).

Tabulka 65: Hodnocení míry vypovídací schopnosti IS MSSF MONIT

Hodnocení míry vypovídací schopnosti IS MSSF MONIT	Souhrnné výsledky bodového hodnocení				
	ŘO	ZS	TP	KP	Průměr
- Rozsah	3,0	2,5	2,0	1,5	2,5
- Kvalita a aktuálnost dat	3,0	3,4	3,0	3,0	3,2
- Stavby projektů	3,5	3,4	0,0	5,0	3,6
- Využitelnost sestav	3,5	4,1	3,0	4,3	3,9

Souhrn zásadních připomínek k IS MONIT	
ŘO	<u>MONIT</u> - chybí historie dat. <u>Výstupní sestavy</u> – generování sestav je velice problematické, sestavování trvá až několik hodin. <u>MONIT</u> – nevhodný pro finanční a věcné monitorování a řízení.
ZS	<u>MONIT</u> - vyhledávání a získávání dat, která nejsou v MONIT, je časově náročné. MONIT je nespolehlivý, ZS ho minimálně využívá, neobsahuje data pro potřeby ZS, nutnost úprav v sestavách. <u>Rozsah dat</u> – některá data jsou zbytečná a některá naopak chybí. <u>Kvalita a aktuálnost dat</u> – nespolehlivá (zejména pro věcný monitoring), ZS využívá pro řízení paralelní systém v Excelu. <u>Využitelnost sestav</u> – dlouho se generují, doba až několik hodin. <u>SW úpravy MONIT</u> – komplikované a časově náročné.
TP	<u>MONIT</u> – využíváný pro finanční monitoring a kontroly, věcný monitoring – špatné, není nástrojem pro podporu řízení, ŘO vyžaduje od ZS a KP podklady pro měsíční monitorovací zprávu v Excelu. <u>Formuláře pro finanční monitorování</u> – sjednocení přináší problémy, odlišné

	požadavky jednotlivých implementačních subjektů.
KP	<u>MONIT</u> - je nestabilní, často padá, má rovněž dlouhou dobu odezvy. Z toho důvodu si data vedou paralelně v Excel. Chybí data o historii. <u>Výstupní sestavy</u> - vytvářely se postupně, administrativně a časově náročné.
TE	Nelogické hodnoty některých věcných monitorovacích indikátorů – plánovaná hodnota 0, dosažená hodnota > 0. MONIT se často zablokuje, např. při generování sestavy (lze jediné uložit do csv formátu a pak teprve do Excelu). Složitý a pomalý systém - špatně využitelný v pracovním procesu, místo aby práci zjednodušil, tak ji duplikuje. Chybí výklad Registračního čísla - nikde není přehledně a souhrnně vysvětlena struktura registračního čísla pro GP, GS, NP/SP, existují roztržštěné informace. Např. v Návodu pro vyplnění Formuláře žádosti pro finanční podporu ke GS jsou vysvětleny kódy pro geografický rozsah GS, ale neúplně (nejsou vysvětleny kódy 25 a 35 pro GS v Opatř. 2.1). Nejednoznačnost stavů projektů pro SMT2 - některé stavy se opakují a mají různá čísla, resp. není jasné jaký je rozdíl (stav 18 - Stažen žadatelem a 19 - Stažen žadatelem - smlouva podepsána) – definice stavů je pouze v příručce Monit, ale ne u stavů pro SMT2, které jsme dostali k dispozici jako používané, a které jsou někdy odlišné. Problémy s ukládáním předvytvořených sestav - pokud chceme sestavu uložit v xls formátu, musí se ukládat v lepší kvalitě, jinak je problém s formáty některých buněk (písmena s čísly), případně spojené některé sloupce a čísla v nich – to je však velmi časově náročné (uložení jedné sestavy trvá 0,5 – 1hodinu - konkrétní zkušenost je se sestavami SMT a zejména sestavami AMI). Chybí nápověda k předvytvořeným sestavám - je sice nabízena nápověda, ale není aktivní – nelze zjistit, resp. si ověřit, co přesně je vykazováno např. ve finančních sestavách pod termíny „předfinancování“ a jaké přesně jsou relace mezi uváděnými částkami (předfinancování – dofinancování SR – refundace EU). Sestava SMT1 SP/NP neobsahuje všechny údaje, chybí data k 7 regionálním projektům Opatření 3.1 JPD 3 (přitom sestava AMI za prioritu 4 data k těmto projektům v části NP/SP obsahuje). Chybí uživatelská příručka, která by vysvětlovala OBSAH dat/informací v MONIT a byla průběžně aktualizována, stávající příručka popisuje pouze práci s IS.

Souhrn zásadních připomínek k IS CENTRAL, BENEFIT	
ŘO	<u>CENTRAL</u> – vyhovuje z pohledu autorizace, funkčnost – pomalejší. <u>Stavy CENTRAL/MONIT</u> - terminologický nesoulad. Přenosy MONIT – CENTRAL – chybí automatické přenosy k nesrovnalostem, ruční zadávání je administrativní zátěž.
ZS	-
TP	<u>BENEFIT</u> – příjemci často nevyplňují plánované věcné indikátory výsledků, nedostatečná metodika a výklad.
KP	-
KU	<u>BENEFIT</u> Časté změny elektronické žádosti BENEFIT. Časté změny elektronické žádosti o platbu, každá změna zvyšovala časovou náročnost přípravy MZ, museli znovu studovat návod a v některých případech konzultovat postup. Uživatelsky nepříjemný a chybový.

	Malé písmo, chybí kontrola pravopisu. Zbytečně složitý. Nápověda – špatná, složité vyplňování. Před uzavěrkou výzvy pomalý, někdy výpadky způsobené pravděpodobně přetížeností systému. Aplikace nestabilní při generování žádostí o platbu. Častá nefunkčnost, bylo nutno často komunikovat s TESCO SW.
--	--

9.2.5.2 *Poskytování dat z monitorovacího systému*

MSSF je v současné době využívám především k finančnímu monitorování projektů. Vzhledem k nespolehlivosti dat k věcnému monitorování dostupných na centrální úrovni došetřují ŘO a ZS tyto údaje od KP manuálním vyplňováním dat do vytištěných formátů. MSSF nezaznamenává historii dat a neposkytuje kvalitní výstupy pro řízení, evaluace a kontroly.

Tabulka 66: Hodnocení míry efektivnosti datových výstupů z MS

Hodnocení míry efektivnosti datových výstupů z monitorovacího systému	Souhrnné výsledky bodového hodnocení				
	ŘO	ZS	TP	KP	Průměr
- Monitorovací data pro řízení	2,5	4,8	5,0	3,0	4,0
- Data pro finanční monitorování projektů	2,0	3,8	2,0	3,0	3,2
- Data pro věcné monitorování projektů	4,0	4,4	4,0	4,5	4,4

Souhrnná zjištění	
ŘO	-
ZS	Finanční monitorování – nespárované platby, některé výstupní sestavy odladěny téměř až v závěrečné fázi realizace OP. Věcné monitorování – věcné indikátory se z monitorovací zprávy musí přepisovat ručně, sestavy nemají dostatečnou vypovídací schopnost, číselník indikátorů obsahuje nerelevantní údaje (např. délka železničních tratí), opakovaně urgována náprava – dosud nebylo odstraněno. Další problémy – nízký uživatelský komfort, na MONIT se může napojit jen omezený počet uživatelů – pokud je připojeno více než cca 750 uživatelů, pak musí ostatní uživatelé na připojení čekat. Důvod: CRR má servery umístěny v pronajaté budově, jejíž majitel nepovolil rozšíření přenosové sítě.
TP	-
KP	-

9.2.5.3 *Vhodnost formátu monitorovacích zpráv*

Formát zprávy pro monitorování projektů byl v průběhu implementace několikrát upravován. Na základě provedeného šetření vyhovuje současný formát zprávy všem implementačním subjektům a následující vyhodnocené výsledky bodového hodnocení tuto skutečnost potvrzují.

Tabulka 67: Hodnocení míry vhodnosti formátu monitorovacích zpráv

Hodnocení míry vhodnosti	Souhrnné výsledky bodového hodnocení				
	ŘO	ZS	TP	KP	Průměr
- Formát monitorovacích zpráv	1,7	1,5	1,0	1,8	1,5

9.2.5.4 *Nastavení monitorovacích indikátorů*

Výsledky šetření prokázaly značné problémy v oblasti věcného monitorování na všech implementačních úrovních. Jednou z příčin jsou nedostatečně definované a často i chybně nastavené věcné indikátory. Nejednoznačné definice a chybějící výklad způsobovaly již od začátku implementace problémy s obsahovou správností jak plánovaných, tak dosahovaných hodnot. V průběhu implementace docházelo k jejich postupným úpravám.

Tabulka 68: Hodnocení míry efektivnosti věcných monitorovacích indikátorů

Hodnocení míry efektivnosti monitorovacích indikátorů (MI)	Souhrnné výsledky bodového hodnocení				
	ŘO	ZS	TP	KP	Průměr
- Vhodnost nastavení věcných MI	3,7	3,5	3,0	3,5	3,5
- Vhodnost nastavení věcných MI vzhledem k horizontálním tématům	2,0	3,3	0,0	2,0	2,8
- Agregovatelnost nastavených MI	3,0	3,7	0,0	3,0	3,4

Souhrnná zjištění	
ŘO	<u>Věcné monitorovací indikátory</u> (MI) nereflktují vždy skutečnost - potřeba zapracování validací. <u>Zadávání věcných MI</u> - MI z monitorovacích zpráv přepisují administrátoři do MONIT ručně. <u>Změny v metodice MI</u> - časté nepochopení změn ze strany KP/KU, změny vyžadují dodatečné zjišťování hodnot MI u KP/KU (technická pomoc E&Y).
ZS	<u>Nevhodné počáteční nastavení některých MI</u> - na začátku realizace OP byly některé MI nejednoznačně definovány, byly chybně nastaveny, neměly dostatečnou vypovídací schopnost. Dokončovaly se v roce 2006 prostřednictvím externích expertů. <u>Změny MI v průběhu realizace programu</u> - úpravy stávajících MI (např. přidání podílových a počtových MI v průběhu realizace projektů), tvorba nových MI. Problém - podílové/počtové MI - nesoulad v žádosti s hodnotou v MONIT. Často se proto u položky počáteční hodnota indikátoru vyskytuje 0, toto je potřeba opravit (administrativně náročné), mnoho projektů je již ukončeno, ZS si není jist, zda se to zvládne. <u>Nízká kvalita věcného monitorování</u> – důvody: v průběhu realizace OP se kladl důraz zejména na finanční monitorování (plnění pravidla n+2), EK na začátku OP nevyžadovala údaje, od r. 2006 jsou věcné MI již vyžadovány. Věcné monitorování je nedostatečně odladěno v MONIT, řeší se prostřednictvím Excel přehledů. Problém - nelze získat jednotný názor ŘO, sledování věcných indikátorů je nezajímá. Chybí podrobné definice monitorovacích indikátorů. ZS čerpá data do statistik z OK Práce. <u>Zpoždění v zadávání MI do MONIT</u> - PÚP často nestíhají MI za GS zadávat do MONIT. <u>Obsahový nesoulad MI v MSSF a v IS ÚP</u> – není v souladu se sledováním v IS ÚP, např. v IS ÚP sledují (Počet podpořených osob a Počet vytvořených míst) podle aktivit a v MSSF podle projektů.
TP	<u>MI nebyly metodicky dotaženy</u> - vyskytují se problémy s jednoznačností

	Příjemci často nevyplňují plánované hodnoty MI do BENEFIT KP/PÚP také často nevyplňují dosažené hodnoty MI do MONIT Strategie OP ne vždy odráží potřeby trhu – v průběhu implementace strukturální intervence dochází ke změnám, např. na trhu práce. Opatření zaměřená na snížení nezaměstnanosti by měla být nastavena tak, aby v průběhu změn na trhu práce bylo možno pružně reagovat a prostředky efektivněji využít v jiné oblasti.
KP	Zpoždění při zadávání MI do MONIT – MI se zadávají z monitorovacích zpráv do IS MONIT ručně. PÚP pomáhá KU zprávy vyplnit, provádí jejich kontrolu. Definice indikátorů jsou pro KU příliš složité.

9.2.5.5 *Souhrnné odpovědi dle evaluačních otázek*

9.2.5.5.1 *Nakolik účelný a efektivní se ukázal monitorovací systém a jaké lze identifikovat problémy a potíže při získávání a interpretaci monitorovacích dat?*

Metodika pro monitorování

V oblasti kvality a aktuálnosti monitorovacích dat v MSSF byly největší problémy identifikovány v souvislosti s věcnými indikátory. Analyzováno bylo několik následujících příčin. V rámci metodiky JPD 3 není k dispozici jednoznačný a transparentní výklad pro věcné indikátory, nejsou nastaveny procesy a lhůty související s jejich naplňováním, kontrolou a průběžným vyhodnocováním. Agregace indikátorů nejsou v MSSF-MONIT dostatečně funkční.

MSSF

V oblasti hardwarového zabezpečení došlo od roku 2006 k posílení kapacity serverů, k nastavení automatických přenosů mezi IS na jednotlivých úrovních MSSF, softwarovým úpravám pro finanční monitorování a dalším dílčími změnám. I přes tyto zásahy dochází k občasným výpadkům, a to zejména v případě napojení většího množství uživatelů. Na základě provedeného šetření a související analýzy byla v MSSF identifikována následující slabá místa:

- o uživatelská nepřívětivost IS, a to zejména aplikace MSSF-MONIT;
- o časová a administrativní zátěž pro pracovníky ZS a KP (časté výpadky, dlouhá doba generování sestav zejména u většího objemu dat, cca 3 – 4 hodiny, atd.);
- o chybějící historie dat;
- o chybějící funkčnost pro projektové a programové řízení;
- o nedostatečná kvalita a aktuálnost dat věcných indikátorů;
- o nedostatečně prováděná analýza potřeb uživatelů;
- o nespolehlivost údajů ve výstupních sestavách;
- o časově i administrativně náročné řešení systémových úprav.

MSSF je v současné době provozuschopný a poskytuje data vyhovující kvality pro finanční monitorování a související realizace plateb, stejně jako statistické informace o projektech. Z pohledu jeho uživatelů však není uživatelsky přívětivý, práce s ním neúměrně časově zatěžuje administrativní pracovníky KP a ZS a neumožňuje využívat shromážděná data pro projektové a programové řízení. Výstupní sestavy neobsahují vzhledem k terminologickému nesouladu stavů vždy spolehlivé údaje. Tato skutečnost může nepříznivě ohrozit stabilitu implementačního systému v programovém období 2007 - 2013, kdy dochází k několikanásobnému ročnímu nárůstu finančních prostředků.

Doporučení:

Vzhledem k vyšší zátěži implementačního systému OPPA v programovém období 2007 - 2013 je nutné zajistit robustnější a efektivnější informační systém, který bude využíván nejen pro věcné a finanční monitorování projektů, ale rovněž jako efektivní nástroj pro strategické řízení, evaluace a kontroly.

Pro zajištění kvality věcného monitorování by měla být ze strany ŘO věnována zvýšená pozornost zejména zajištění jednoznačných a srozumitelných definic k věcným indikátorům, včetně výkladu a nastavení procesů a lhůt spojených s jejich naplňováním, kontrolou a řízením.

Je na správci MSSF, aby na základě požadavků ŘO zajistil analytické a softwarové práce spojené jak s agregací věcných indikátorů, tak s odstraněním dalších problémových oblastí identifikovaných v této zprávě.

9.2.5.5.2 Jaká data monitorovací systém poskytuje snadno a která data není schopen monitorovací systém zachytit?

Závěry

MSSF je v současné době provozuschopný a poskytuje data vyhovující kvality pro finanční monitorování a související realizace plateb, stejně jako statistické informace o projektech. Data k věcnému monitorování poskytuje v nedostatečné kvalitě. Shromážděná data neumožňuje využívat pro projektové a programové řízení. Výstupní sestavy neobsahují vzhledem k terminologickému nesouladu stavů vždy spolehlivé údaje. Jejich generování je při větším objemu dat časově velice náročné (3 – 4 hod).

Doporučení

- o Zajišťovat kvalitní analýzu potřeb uživatelů na všech stupních implementace.
- o Zajistit komplexní analýzu a odladění procesů v MSSF včetně zpracování relevantní analytické dokumentace, která bude průběžně aktualizována.
- o Provádět testování softwarových úprav.

9.2.5.5.3 Jaké úpravy by bylo vhodné učinit v nastavení monitorovacích indikátorů pro účely souhrnné evaluace?

V oblasti kvality a aktuálnosti monitorovacích dat v MSSF byly největší problémy identifikovány v souvislosti s věcnými indikátory. Příčin jejich vzniku bylo několik. V rámci metodiky JPD 3 chybí jednoznačný a transparentní výklad pro věcné indikátory, nejsou nastaveny procesy a lhůty související s jejich naplňováním, kontrolou a průběžným vyhodnocováním. Agregace indikátorů nejsou v MSSF-MONIT dostatečně funkční.

Doporučení

Vypracovat jednoznačné a srozumitelné definice k věcným indikátorům, včetně výkladu a nastavení procesů a lhůt spojených s jejich naplňováním, kontrolou a řízením.

10. SOUHRNNÉ HODNOCENÍ PRIORIT JPD 3

Hlavním účelem souhrnného hodnocení priorit je poskytnout řídicímu orgánu programu stručný, ucelený a strukturovaný pohled na úspěšnost jeho realizace v daném časovém období, a to z pohledu pěti standardních evaluačních kritérií – relevance, efektivnosti, účinnosti, dopadu a udržitelnosti. S ohledem na charakter evaluace (jedná se o aktualizaci střednědobého hodnocení) a na její zadání, je důraz hodnocení kladen především na první tři uvedená kritéria (hodnocení dopadu a udržitelnosti lze proto považovat v této fázi realizace programu pouze za předběžné).

Podkladem pro hodnocení byla jednak zjištění, která vyplynula z rozhovorů, jednak odpovědi na jednotlivé evaluační otázky (formulované zadavatelem), které byly významově přiřazeny jednotlivým evaluačním kritériím.

V případně hodnocení **relevance**⁴⁴ jde především o posouzení kvality, významu a vhodnosti podpořených intervencí pro daný sektor a cílové skupiny. Hodnocení **efektivnosti** se zaměřuje jak na hospodárnost dosažených výsledků, tak na efektivnost systému implementace. **Účinnost** je posuzována podle toho, jak tyto dosažené výsledky přispěly k naplnění specifických cílů příslušných priorit (resp. programu), jaký užitek přinesly cílovým skupinám. Hodnocení **dopadu** se zaměřuje na dlouhodobější přínosy priorit/programu, na míru naplnění jejich globálních cílů. Zachování výsledků a přínosů programu ve střednědobém horizontu je předmětem hodnocení v rámci **udržitelnosti**.

Hodnocení bylo provedeno nejdříve za jednotlivé priority a souhrnně pak za program celkem.

Pro účely souhrnného hodnocení byla použita klasická pětistupňová škála 1 - 5.

1	2	3	4	5
vynikající	velmi dobrý	příjemný	slabý	nedostatečný

Klasifikační škála slouží pro zhodnocení úspěšnosti a výkonu příslušné programové priority/programu z pohledu uvedených evaluačních kritérií (v případě kritérií dopadu a udržitelnosti pak očekávané úspěšnosti a výkonu).

Při hodnocení výkonu měřeného přidělením příslušné „známky“ jsou vodítkem následující definice:

1	Očekáváme, že program/priorita dosáhne, resp. překročí všechny stanovené cíle (<i>tedy že realizace programu/priority překročila původní očekávání</i>).
2	Očekáváme, že program/priorita dosáhne naprosté většiny stanovených cílů (<i>tedy, že program/priorita bude úspěšná a splní původní očekávání</i>).
3	Očekáváme, že program/priorita pravděpodobně dosáhne některého ze stanovených cílů, avšak dosavadní průběh realizace není co do výkonu prozatím přesvědčivý (<i>prozatím nejde o selhání, avšak ani nelze očekávat výrazný úspěch/neúspěch</i>).
4	Neočekáváme, že by program/priorita dosáhla většiny stanovených cílů (<i>do značné míry se jedná o selhání programu/priority</i>).
5	Očekáváme, že program/priorita nedosáhne ani jediného ze stanovených cílů (<i>jde o totální selhání</i>).

⁴⁴ Na rozdíl od hodnocení relevance programu v rámci tématu 1, kde jde o posouzení relevance nastavení strategie programu a priorit vůči vnějšímu prostředí a změnám v něm, jde v tomto případě o „vnitřní“ relevanci priorit/programu.

Priorita 1: Aktivní politika zaměstnanosti

Relevance priority je celkově hodnocena jako **příjemná**. KP (ÚP hl. m. Prahy) sice zná potřeby cílových skupin, ale tyto potřeby a skutečná poptávka nejsou vždy ověřovány u zaměstnavatelů, resp. koneční uživatelé tato ověření u zaměstnavatelů v dostatečné míře neprovádějí a projekty na ně nenavazují. Problémem je také zájem cílových skupin, který se koncentruje ve většině případů na počítačovou gramotnost či jinou obecnou rekvalifikaci. Některé úzce a specificky zaměřené projekty, ať již z hlediska aktivit nebo cílových skupin, se potýkaly s nezájmem cílových skupin a nedařilo se jim projektová místa obsazovat. Ve čtvrté výzvě byl sice vytvořen samostatný program podpory „Podpora zaměstnávání osob vyžadujících zvláštní péči“ určený pro dlouhodobě nezaměstnané, nicméně projekty nebyly mezi ostatními nikterak zvýhodněny. Formulace tohoto specifického programu v rámci výzvy byla tedy v podstatě formální (v podstatě šlo o formální nahrazení projektu „Návrat do práce“, který byl zrušen).

Priorita 1 JPD 3 byla oproti OP RLZ také specifická v tom, že v rámci realizovaných projektů se objem projektů zaměřených na rekvalifikace postupně výrazně zvýšil (oproti podílu těchto projektů na celkovém počtu schválených žádostí), což je dokladem snahy realizátorů o větší zohlednění poptávky cílových skupin, která jde nicméně směrem, který ve výsledku nemusí být pro tyto skupiny dostatečně účinný.

Vyhlašované výzvy měly po celé programové období spíše obecný charakter a nebyly tudíž cíleny na řešení specifických problémů. Užší zacílení výzev pomocí specifických kritérií při hodnocení žádostí je u priority 1 JPD 3 zcela minimální (5 %), resp. se váha ani formulace těchto specifických kritérií mezi jednotlivými výzvami nezměnila.

Efektivnost priority je celkově hodnocena jako **slabá**. Rozdíly z hlediska efektivnosti existují mezi jednotlivými typy projektů. Celkovou známku snižuje hodnocení systémového projektu, který se jeví méně efektivní, s komplikovanou a časově zpožděnou implementací ovlivněnou i časově náročným výběrovým řízením. Efektivitu systémového projektu snižuje i návaznost na obdobný projekt v OP RLZ, protože obdobné aktivity jsou prováděny znovu, pouze s reflektováním jiných podmínek v prostředí Prahy (pražský ITP má dokonce více než třetinový rozpočet ITP OP RLZ).

Efektivnost využití alokovaných prostředků se jeví v případě národního projektu a grantového schématu vyšší a může být hodnocena jako příjemná. Nicméně stejně jako v OP RLZ i v JPD 3 měla na efektivnost zpočátku negativní vliv absence potřebné metodiky pro implementaci. Na efektivitu grantového schématu měl dále, a to zejména v počátku, negativní vliv nezájem konečných uživatelů o nabízenou podporu, a tedy nízká konkurence mezi projekty. Úroveň informovanosti cílových skupin (CS) o programu byla zejména na počátku realizace programu zcela nedostatečná, v pozdějším období se situace zlepšila především díky postupnému zapojení ÚP i podpoře externího subjektu (NVF).

Na nižší známku hodnocení efektivnosti má vliv i skutečnost, že zpočátku chyběla jednotná metodika pro posuzování efektivnosti intervencí (např. jednotkové náklady na „člověkodny“ pro různé typy školení a pro různé CS), což se projevovalo ve značných rozdílech při posuzování přiměřenosti a potřebnosti výdajů. Nicméně, pozitivně lze hodnotit to, že ve 4. výzvě již byla k dispozici tabulka s maximálními povolenými částkami pro některé typy výdajů grantových projektů.

Celková horší známka je dána vysokým podílem projektu ITP na celkové alokaci Priority 1.

Účinnost priority je celkově hodnocena jako **příjemná**. Je zřejmé, že realizace priority přispěla ke zlepšení situace u některých CS, kterým byla poskytována velmi komplexní podpora prostřednictvím grantového schématu či národního projektu. U komplexních

projektů zahrnujících pestřejší škálu aktivit se jeví podpora poskytovaná zejména z ESF jako poměrně účinná (např. bilanční diagnostika, motivace, rekvalifikace, atd.).

Jako pozitivní lze dále hodnotit přínos priority pro zvýšení kvalifikační úrovně pověřených administrátorů i pracovníků poboček ÚP (zapojených do projektu ITP), i když zaváděné změny v oblasti APZ (riziko opuštění individuálních přístupů ke klientům z důvodu snižování počtu zaměstnanců ÚP) mohou účinnost tohoto přínosu částečně snížit.

Na nižší účinnost priority měl naopak vliv převis nabídky obecných (nedostatečně zacílených) rekvalifikačních programů/kurzů, a dále podpora poskytovaná z podstatné části i nekomplexním projektům. Nesourodost systémů APZ a ESF rovněž přispívá k nižší účinnosti dosažených výsledků. Nastavený systém indikátorů neumožňuje dostatečně kvalitativní a věrohodné měření účinnosti programu (dosažených výsledků z hlediska věcného pokroku).

Některé specifické cíle, resp. jejich části⁴⁵, jsou příliš úzce nastaveny (např. rozvoj nových forem zaměstnání, zavádění nových nástrojů APZ), což vedlo k jejich obtížnému naplňování a je jisté, že nebudou zcela dosaženy.

Celková horší známka je dána vysokým podílem projektu ITP na celkové alokaci Priority 1. Kladně lze ale hodnotit přínos Call centra, jakožto jedné z aktivit ITP.

Očekávaný **dopad** priority je celkově hodnocen spíše jako **slabý**. Dopady podpory je v tuto chvíli obtížné hodnotit, nicméně na horší hodnocení má vliv zejména vysoký podíl projektu ITP na celkové alokaci priority a jeho částečné překrývání s ITP OP RLZ (zejména v oblasti zpracování metodik). Pozitivní dopad bude moci mít Call centrum v případě, že bude úspěšně dořešeno jeho návazné financování po skončení podpory z ITP. Dopady grantových projektů a národního projektu nelze v tuto chvíli vyhodnotit, protože drtivá většina projektů byla realizována až v poslední výzvě.

Očekávaná **udržitelnost** výsledků priority je hodnocena celkově jako **slabá**. Z hlediska udržitelnosti bude mít zásadní vliv zajištění pokračování, resp. aplikace výsledků projektů ITP do praxe, které se v současné době teprve rámcově plánuje. Rovněž bude nutné vyřešit udržitelnost výsledků ITP na vybraných pobočkách ÚP v Praze, na kterou má negativní vliv zeštíhlování úřadů práce, kdy se sníženými personálními stavy nebude možné využít nově nabyté znalosti a metodiky. Případně bude nutné tuto situaci řešit nákupem těchto služeb od externích subjektů.

Udržitelnost výsledků grantových projektů je v tuto chvíli obtížné vyhodnotit, také vzhledem k jejich pozdní realizaci (většina ve 4. výzvě), u komplexních projektů bude dle dosavadních zkušeností dobrá, ale u úzce zaměřených projektů týkajících se obecných rekvalifikací spíše slabá a lze očekávat návrat osob do evidence ÚP. Negativním faktorem na celkovou udržitelnost je právě dominance obecných rekvalifikací na celkovém počtu projektů.

Pozitivním udržitelným aspektem jsou partnerství, navázaná v rámci projektů mezi zaměstnavateli, úřady práce, vzdělávacími institucemi, neziskovým sektorem apod., jejichž aktéři většinou předpokládají, že budou v začaté spolupráci pokračovat i nadále.

Priorita 2: Sociální integrace a rovnost příležitostí

Relevance priority je hodnocena celkově jako **příjemná**. S ohledem na velice obecnou a vágní formulaci cílů u všech opatření Priority 2 je zřejmé, že většina projektů tyto cíle formálně splňuje. V praxi však mají projekty problém jasně definovat provázanost nastavených aktivit na tyto specifické cíle (žadatel často neví, který cíl svým projektem

⁴⁵ V JPD 3 byly stanoveny pouze dva specifické cíle, jeden zaměřený na klienty služeb a jeden na poskytovatele. Tyto cíle se dále členily na několik dílčích částí.

podporuje). Výjimkou je GS Podpora rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce, které se vztahuje pouze k jednomu ze čtyř specifických cílů Opatření 2.2.

Znalost potřeb CS zejména ze strany MHMP (Opatření 2.1) a NROS (Opatření 2.3) je velmi dobrá; KP jsou obeznámeni se skutečnými potřebami CS a rovněž aktivně spolupracují s příjemci dotací.

Charakter výzev byl rovněž obvykle obecný, výjimkou byla poslední (třetí) výzva u Opatření 2.3, kterou se NROS již podařilo úzce zacílit na zkvalitnění finančního řízení NNO v rámci budování a posilování jejich administrativní kapacity. V rámci procesu výběru projektů je větší důraz kladen spíše na hodnocení technické kvality projektů, než na hodnocení jejich věcného obsahu a míry potřebnosti.

Efektivnost priority je celkově hodnocena jako přijatelná. Obdobně jako u ostatních priorit i v tomto případě neexistují transparentní pravidla a jednotné nástroje pro hodnocení hospodárnosti projektů. Způsob hodnocení nákladů projektů není konzistentní, převažuje subjektivní pohled hodnotitelů projevující se často značně rozdílnými výsledky hodnocení. Navíc systém kritérií pro hodnocení efektivnosti a hospodárnosti projektů nelze aplikovat paušálně na všechny projekty (např. u inovativních projektů je třeba počítat s vyšší nákladovostí).

Projektová žádost neobsahuje obvykle dostatek informací nezbytných pro hodnocení efektivnosti projektu. Systém indikátorů akcentuje kvantitativní pohled, pro potřeby kvalitativního hodnocení chybí vhodně definované a nastavené ukazatele. Nehospodárnost projektů se projevuje například tím, že se financují aktivity, které nejsou pro dosažení výsledků projektu potřebné (např. v některých případech se namísto „měkkých“ aktivit financuje neúměrně drahé vybavení).

Na druhé straně je třeba zdůraznit, že stabilita týmu zajišťujícího realizaci Opatření 2.1 (MHMP) výrazně a pozitivně přispívá k efektivnosti jeho implementace. Jako vysoce efektivní lze také hodnotit systém implementace GS 2.3 (NROS), neboť ZS pracoval intenzivně se žadateli a příjemci podpory, například provedl kontroly u 100 % podpořených projektů.

Účinnost priority je celkově hodnocena jako **velmi dobrá**. Mezi výrazně pozitivní výsledky dosavadní realizace této priority patří zejména posílení institucionální kapacity neziskového sektoru. Obecně se pozitivní přínos priority projevuje i v lepší informovanosti sektoru a v rozšířeném povědomí o podporovaných tématech.

Z hlediska účinnosti projektů dosahují nejlepších výsledků projekty realizované přímo v terénu (tedy co nejbližší CS), a dále projekty zaměřené na témata, kterým doposud nebyla věnována odpovídající pozornost. Nejlepší výsledky dosahuje Opatření 2.3, a to především díky zkušenostem řídicího týmu s přípravou, implementací a monitoringem grantových projektů (vhodné zacílení GS, znalost potřeb a poptávky, aktivní přístup a práce s žadateli, apod.).

Mezi slabé stránky patří skutečnost, že samotné hodnocení účinnosti dosažených výsledků nepatří dosud mezi priority administrátorů, přičemž k této situaci přispívá i nespolehlivý a nevěrohodný systém indikátorů. Mezi další slabiny patří i fakt, že hodnocení účinnosti jednotlivých aktivit je obtížně proveditelné, protože aktivity v rámci jednotlivých projektů jsou většinou kombinovány a vzájemně provázány.

Očekávaný **dopad** priority je celkově hodnocen jako **velmi dobrý**, neboť realizace grantových i regionálních projektů přispěla k naplnění globálního cíle priority, tj. k sociálnímu začleňování znevýhodněných skupin a rozvoji institucí a kvality služeb zaměřených na sociální integraci a zajištění rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce. Dopad na příjemce dotace je hodnocen pozitivně, neboť projekty realizované v rámci této priority přispěly

obecně k budování jejich kapacity; organizace se profesionalizovaly, rozvíjely se, prohloubily své znalosti a zkušenosti v práci s danými cílovými skupinami (v rámci Priority 2 jde v drtivé většině o neziskové organizace, které jsou v tomto ohledu velmi potřebné). Pozitivní dopad pak měly samozřejmě projekty, jejichž cílem bylo přímo zvýšení kapacity organizace.

Hodnocení dopadu na znevýhodněné cílové skupiny je obtížnější, protože se jedná o velmi rozmanité cílové skupiny; nicméně průměrná míra přínosu projektů pro jejich účastníky byla hodnocena v dotazníkovém šetření realizátory projektů na úrovni 1,5 (na stupnici 1 – 5 při hodnocení jako ve škole, tj. 1 je nejlepší), tedy jako velice dobrá. Konkrétně jsou z pohledu dopadu na cílovou skupinu hodnoceny velmi dobře projekty zaměřené na zavedení systému nebo implementaci osvětové kampaně, a to s ohledem na jejich dlouhodobější přínos pro příslušnou cílovou skupinu.

Očekávaná **udržitelnost** výsledků priority je celkově hodnocena jako **příjemná** vzhledem k tomu, že většina příjemců dotace nemá plán, jak návazné aktivity, nutné k udržení výsledků projektu, financovat v dlouhodobějším horizontu. Navíc, mnoho neziskových organizací muselo snížit počet svých zaměstnanců po ukončení dotace, což do značné míry ohrožuje udržitelnost výsledků, a to zejména u projektů zaměřených na posílení kapacity neziskových organizací. Na druhou stranu pokud projekty obsahovaly systémové prvky, je ze strany subjektů implementační struktury považována udržitelnost za lepší. Stejně tak se očekává dobrá udržitelnost sítí vytvořených v oblasti sociální integrace a rovných příležitostí.

Priorita 3: Rozvoj celoživotního učení

Relevance priority je celkově hodnocena jako **velmi dobrá**; cíle priority se podařilo naplnit prostřednictvím realizace grantových projektů, rozdíl je pouze v četnosti zaměření na jednotlivé aktivity nebo cílové skupiny. V Opatření 3.1 byly realizovány i tzv. regionální projekty (projekty přímého přidělení). V Opatření 3.2 k realizaci regionálního projektu nedošlo. Za hlavní příčiny tohoto neúspěchu lze považovat absenci potřebné legislativy, která by definovala a dále upravovala oblast celoživotního učení a časovou a věcnou náročnost zpracování projektu s tímto zaměřením.

Za určitý nedostatek lze považovat systém výběru projektů, který obecně nahrává spíše projektům, které jsou z hlediska formálního dobře zpracovány a jejichž hodnocení je jednodušší i pro hodnotitele. Význam a pozice specifických kritérií, která jsou pro hodnocení potřebnosti a kvality projektu rozhodující, jsou zcela nedostatečné (jejich váha činí pouze 5 %).

Efektivnost priority je celkově hodnocena jako **příjemná**. Obdobně jako u předchozích priorit i v případě Priority 3 neexistují transparentní pravidla a jednotné nástroje pro hodnocení hospodárnosti projektů. Způsob hodnocení projektů není proto konzistentní, často převažuje subjektivní pohled hodnotitelů projevující se značnou rozdílností hodnotících soudů. Obecnějším problémem je pak skutečnost, že náklady na administraci projektů jsou často poměrně vysoké, což je způsobeno značnou administrativní zátěží na straně realizátora projektu.

Mezi příčiny, které v Prioritě 3 brzdily realizaci projektů, patřily takové faktory jako organizace a systém schvalování a financování projektů na MHMP. Dále složité a časově náročné schvalovací procesy žádostí o platbu, které měly následně nepříznivý dopad na cash flow nositelů projektů a v důsledku toho pozastavení či zpoždění realizace projektů. Tento problém se týkal jak realizace regionálních projektů, tak realizace grantových projektů, především pak v případech, kdy realizátoři projektů byli z neziskového sektoru, příp. veřejno-právního sektoru (v případě škol). V případě realizace projektů subjekty ze soukromého

sektoru (týká se spíše Opatření 3.2) byla realizace plynulejší, avšak jen díky schopnosti těchto subjektů profinancovat projektové aktivity v případě potřeby z vlastních zdrojů.

Účinnost priority je celkově hodnocena jako **velmi dobrá**. Dosažené výsledky u Opatření 3.1 lze hodnotit jako velice pozitivní, zvláště u projektů spojených s kurikulární reformou, vzděláváním učitelů, v oblasti evaluace, v oblasti rozvoje studijních programů na VŠ atd. Přesto pro naplnění některých aktivit chyběly projekty. Podobná situace je u Opatření 3.2, kde také chyběly vhodné projekty pro naplnění některých aktivit a zároveň se nepodařilo zrealizovat plánovaný regionální projekt. To poněkud snížilo rozsah přínosů tohoto opatření a jeho celkovou účinnost. I přes tuto skutečnost lze realizované grantové projekty hodnotit jako přínosné, neboť jejich realizace zvýšila nejen povědomí o nutnosti dalšího vzdělávání, ale rovněž i nabídku dalšího vzdělávání na území hl. m. Prahy.

Mezi slabé stránky patří i nevhodné nastavení systému indikátorů pro monitorování účinnosti programu (systém akcentuje převážně kvantitativní aspekty, věrohodný kvalitativní pohled v podstatě chybí).

Očekávaný **dopad** priority je celkově hodnocen jako **příjemný**, v rámci Opatření 3.1 došlo k naplnění globálního cíle priority; systém počátečního vzdělávání byl zkvalitněn. Realizace regionálních projektů zasáhla početné cílové skupiny jako jsou žáci základních škol a studenti středních škol spolu s učiteli a dalšími pedagogickými pracovníky. Nelze opomenout realizaci aktivit v oblasti terciárního vzdělávání a zapojení vysokých škol a studentů VŠ. V rámci Opatření 3.2 byl globální cíl naplněn částečně, došlo k rozvoji nabídky dalšího vzdělávání a zvýšení kvalifikace lektorů dalšího vzdělávání, ale k naplnění některých specifických cílů chyběly projekty.

Obecně lze říci, že realizace aktivit v Prioritě 3 vytvořila dobrý základ pro realizaci aktivit v dalším programovém období, a to jak v oblasti počátečního vzdělávání, tak v oblasti dalšího vzdělávání.

Očekávaná **udržitelnost** výsledků priority je hodnocena jako **příjemná**, na dosažené výsledky velmi často budou navazovat aktivity v projektech realizovaných v rámci Operačního programu Praha Adaptabilita. Pro počáteční vzdělávání je charakteristická probíhající kurikulární reforma, která podporuje vznik rámcových vzdělávacích programů pro různé typy škol v oblasti sekundárního vzdělávání a v souvislosti s tím tvorbu školních vzdělávacích programů. V oblasti terciárního vzdělávání lze očekávat vznik nových studijních programů a rozvoj spolupráce škol se subjekty z oblasti výzkumu a vývoje.

V oblasti dalšího vzdělávání byly projekty zaměřeny na zvýšení kvalifikace lektorů pro oblast dalšího vzdělávání, vytvoření nového programu a jeho pilotní odzkoušení. Pro oblast dalšího vzdělávání je důležitý zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání (účinnost od 1.8. 2007). Jeho základním cílem je především podpořit účast dospělých na dalším vzdělávání - vytvořit prostředí motivující k účasti na dalším vzdělávání. V programovém období 2007 - 2013 se přímo nabízí možnost navazovat na výsledky projektů realizovaných v tomto opatření.

Přesto je však nutné zmínit, že udržitelnost výsledků projektu nebyla nastavena jako podmínka realizace projektů. Z tohoto důvodu není možné po ukončení realizace projektů ověřovat přínosy projektů ve střednědobém horizontu a zda jsou výsledky a výstupy dále uplatňovány.

Priorita 4: Adaptabilita a podnikání

Relevance priority je celkově hodnocena jako **velmi dobrá**. Provázanost specifických cílů a aktivit je u většiny opatření jasná.

U Opatření 4.3 se pozitivně projevila znalost sektoru a problematiky služeb cestovního ruchu ze strany MHMP. Pozitivní hodnocení si právem zaslouží aktivní spolupráce MHMP s žadateli na přípravě projektů, i provádění průběžného monitoringu realizace grantových projektů a jeho vyhodnocování.

V rámci ex-ante hodnocení projektů (hodnocení žádostí) dané priority se prokázalo, že vyšší kvalita a relevance charakterizuje zejména projekty, které jsou zpracovány přímo žadateli (i když na první pohled mohou projekty zpracované profesionálními firmami působit lépe). Obecně však platí, že pro rozlišení kvality projektů není k dispozici odpovídající nástroj a že se spíše upřednostňují kvantitativní a formální hlediska před zvýhodňováním kvality (např. logický rámec projektu se zpracovává jen nepovinně a žadatel tedy není nucen k důkladnému promyšlení logiky projektu).

Efektivnost priority je celkově hodnocena jako **příjemná**. Při hodnocení efektivnosti projektů je obecně opomíjen kvalitativní aspekt. Organizace zajišťující administraci příslušných opatření nevěnují často hodnocení efektivnosti intervencí odpovídající pozornost, zejména pak její kvalitativní části. Při hodnocení projektů se částečně uplatňuje hledisko hospodárnosti v podobě krácení rozpočtů, avšak takováto rozhodnutí jsou založena převážně na subjektivních soudech a nikoli na jednotně a transparentně nastavených pravidlech. Vyšší hospodárnost obecně vykazovaly projekty, u nichž bylo požadováno spolufinancování (u takovýchto projektů obvykle nedocházelo k nadhodnocování nákladů).

Účinnost priority byla celkově hodnocena jako **velmi dobrá**. Realizace grantových schémat podpořených z této priority vedla ke zvýšení kvalifikace zaměstnanců, produktivity a konkurenceschopnosti podniků; vzdělávací aktivity byly celkově hodnoceny samotnými klienty jako velice přínosné, přičemž na vysokou účinnost těchto výsledků mělo vliv i jejich vhodné zacílení.

Na snížení účinnosti priority měla nepříznivý dopad zejména skutečnost, že se nepodařilo zavést systémové změny v oblasti vzdělávání zaměstnanců (zejména v oblasti cestovního ruchu) tak, aby zaměstnavatelé řešili systémově oblast vzdělávání zaměstnanců i po skončení projektu. Rovněž i absence vhodně nastavených indikátorů ztěžuje objektivní měření dosažených výsledků a tím i věrohodnost posouzení účinnosti dané priority.

Očekávaný **dopad** priority je celkově hodnocen jako **velmi dobrý**. Projekty měly pozitivní dopad v oblasti podpory konkurenceschopnosti a adaptability podniků. Bohužel však je také nutno říci, že projekty často neměly vliv na systémové změny situace, a proto je jejich širší dopad spekulativní. To bylo zmiňováno zejména u GS zaměřeného na cestovní ruch (tj. Opatření 4.3), nepodařilo se zajistit změnu postoje zaměstnavatelů ke vzdělávání zaměstnanců a investic do takového vzdělávání. Na otázku dopadu se obecně těžko odpovídá a jeho zhodnocení je podmíněno časem, navíc nejsou stanoveny konkrétní postupy a nástroje, jak dopad projektů měřit. Na druhou stranu existuje potenciál dlouhodobějšího dopadu na cílové skupiny, zejména prostřednictvím vzdělaných zaměstnanců. Otázkou je, jak úspěšný bude transfer vzdělávání do praxe. Z logiky věci mají větší šanci na dlouhodobější přínos projekty interního rozvoje a vzdělávání, dá se očekávat, že zaměstnavatelé si jejich dlouhodobější přínos pohlídají, pokud samozřejmě neztratí vyškolené zaměstnance. Z dotazníkového šetření s realizátory projektů, respondenti považovali realizovaný projekt za celkově přínosný pro svou organizaci, za velmi přínosný jej označilo 51 % a za přínosný 31 % dotázaných. Co se týká přínosu pro cílové skupiny, 100 % dotázaných hodnotilo

přínos svého projektu pro cílové skupiny jako pozitivní, z toho 51 % jej hodnotilo dokonce jako velmi pozitivní.

Očekávaná **udržitelnost** výsledků priority je hodnocena jako **příjemná**. Jako udržitelnější se jeví projekty systémovější a komplexnější, zaměřené na interní vzdělávání. Vzhledem k tomu, že se jednalo ve většinové míře o vzdělávací projekty, spočívá udržitelnost zejména ve zvýšených kompetencích a dovednostech vzdělávaných osob, které budou své znalosti a dovednosti dále využívat. Pokud se týká nastavení určitých systémů a struktur, zde se liší výsledky jednotlivých GS. Například GS Podpora inovací pod Opatřením 4.2 se jeví jako udržitelné zejména z hlediska vzniklých partnerství, ale GS Rozvoj lidských zdrojů cestovního ruchu v hl. m. Praze pod Opatřením 4.3 se nepodařilo docílit systémovějších změn na poli vzdělávání v cestovním ruchu.

11. SOUHRNNÉ HODNOCENÍ PROGRAMU JPD 3

Evaluace programu na základě standardních kritérií:

- o relevance;
- o efektivnosti;
- o účinnosti;
- o dopadu a
- o udržitelnosti

navazuje a vychází z výsledků souhrnného hodnocení priorit.

Pro účely souhrnného hodnocení priorit JPD 3 byla použita klasická pětistupňová škála 1 – 5⁴⁶. Podle této klasifikační škály byly zhodnoceny úspěšnost a výkon každé priority⁴⁷. Konečný výsledek uvádí následující přehled:

Tabulka 69: Přehled souhrnného hodnocení dle priorit

Priorita / kritérium	Relevance	Efektivnost	Účinnost	Dopad	Udržitelnost
P1 – Aktivní politika zaměstnanosti	3	4	3	4	4
P2 - Sociální integrace a rovnost příležitostí	3	3	2	2	3
P3 – Rozvoj celoživotního učení	2	3	2	3	3
P4 – Adaptabilita a podnikání	2	3	2	2	3

Relevance programu⁴⁸ je celkově hodnocena jako **velmi dobrá**. V rámci programu JPD 3 (dále jen program) byly v zásadě podporovány projekty, jejichž cíle jsou konzistentní se specifickými cíli příslušných priorit. U některých priorit jsou však specifické cíle příliš obecně formulovány, což vede k nejasnému vymezení provázanosti aktivit se specifickými cíli opatření (např. u P1 či P2). U většiny priorit však lze očekávat, že realizace projektů směřuje k naplnění stanovených cílů (u P1 je však pravděpodobné, že ne všechny specifické cíle, resp. jejich podcíle, budou dosaženy).

Znalost potřeb cílových skupin nebyla všude na srovnatelné úrovni. Obecně platí, že ŘO, ZS, KP sice obvykle znají potřeby cílových skupin (CS), avšak až na výjimky (např. MHMP či NROS) není vývoj poptávky klientů průběžně a systematicky monitorován a vyhodnocován. Vyhlášené výzvy proto nejsou obvykle cílené směrem k aktuální poptávce klientů, ale jsou obecně a široce formulovány. V případě grantových schémat je situace o něco příznivější, neboť KP obvykle úzce spolupracují s konečnými příjemci a lépe tak reflektují jejich specifické a aktuální potřeby.

K částečnému zacílení dochází pomocí specifických kritérií při hodnocení projektů, avšak váha těchto kritérií je zanedbatelná (5 %). Dále je třeba poznamenat, že systém hodnocení

⁴⁶ Bližší popis viz metodika souhrnného hodnocení priorit.

⁴⁷ Při souhrnném hodnocení byl brán ohled na různou váhu jednotlivých priorit z hlediska finančních alokací a předpokládaného konečného čerpání.

⁴⁸ Jde o „vnitřní“ relevanci programu – viz podrobnější popis u souhrnného hodnocení priorit.

projektů klade obecně větší důraz na technickou kvalitu projektů než na jejich obsahovou stránku a potřebnost.

Efektivnost programu je celkově hodnocena jako **příjemná**. Efektivnost systému implementace programu byla zejména v počátečním stádiu jeho realizace nízká, což bylo způsobeno i nedostatkem zkušeností u subjektů zapojených do administrace programu. Informovanost o programu byla v počátečním období rovněž na nízké úrovni, což se projevilo i v malém zájmu ze strany potenciálních žadatelů. Velké problémy způsobovala u většiny priorit i časová náročnost schvalovacích procesů, která nepříznivě ovlivnila zejména financování projektů.

V průběhu realizace programu se úroveň implementace zlepšovala. Prokázalo se, že na vyšší efektivnost řízení programu a na dosažení dobrých výsledků má vliv především stabilita řídicí struktury a úzká spolupráce s žadateli a příjemci grantů. Jako příklad úspěšné praxe lze v tomto kontextu uvést zejména aktivity zabezpečované MHMP a NVF.

Vedle administrace má na efektivnost programu zásadní vliv i uplatňování hlediska hospodárnosti u samotných projektů. Absence transparentních pravidel a jednotné metodiky pro hodnocení hospodárnosti projektů však představuje problém, který se dotýká všech priorit bez výjimky. Způsob hodnocení projektů tak postrádá konzistentnost, a tím dává větší možnost pro uplatnění subjektivního pohledu hodnotitelů. Na hospodárnost projektů měly nepříznivý vliv i další příčiny, např. absence jasných pravidel pro stanovení hranice nepřímých nákladů.

Účinnost programu je celkově hodnocena jako **velmi dobrá**. Realizace programu přinesla zlepšení situace cílových skupin, přičemž k výraznému zlepšení došlo zejména u znevýhodněných skupin obyvatelstva. V tomto smyslu splnil program bezesporu své poslání.

Program dále výrazně přispěl k posílení a rozvoji institucionálních a administrativních kapacit jak u CS (zejména u neziskového sektoru), tak u administrátorů programu (ŘO, ZS, KP). Díky programu se zvýšilo povědomí o všech tématech, na která byl zaměřen. V rámci všech podporovaných témat došlo rovněž k významnému rozšíření nabídky rozmanitých vzdělávacích, rekvalifikačních a dalších programů a kurzů.

Evaluace prokázala, že nejúčinnější byly ty projekty, které si připravili samotní klienti pro řešení svých konkrétních potřeb, projekty realizované přímo „v terénu“, tedy v bezprostřední blízkosti CS. Účinné pak byly zejména projekty národní a projekty realizované v rámci GS.

Naproti tomu na účinnost programu měly negativní vliv např. nesourodost systémů národní APZ a ESF, dále skutečnost, že převažovaly příliš obecně či jednostranně zaměřené rekvalifikační programy (P1), fakt, že se nepodařilo zavést systémové změny v oblasti vzdělávání zaměstnanců (P4), či skutečnost, že se pro některé aktivity nepodařilo nalézt vhodné projekty (P3).

Na sledování a hodnocení účinnosti má obecně nepříznivý vliv i nastavený systém monitorovacích indikátorů, který v dostatečné míře nepostihuje především kvalitativní hlediska.

Očekávaný **dopad** programu je celkově hodnocen jako **příjemný**. Reálný dopad realizace programu však bude možno hodnotit nejdříve 1 – 2 roky po jeho ukončení.

Obecně lze předpokládat, že realizace podpořených projektů směřovala k naplnění globálních cílů priorit programu. Institucionální kapacita CS a dalších subjektů zapojených

do implementace byla posílena. Situace se u mnoha CS díky intervencím programu zlepšila a lze očekávat, že se tento příznivý efekt projeví i v dlouhodobějším horizontu.

Očekávaná **udržitelnost** programu je celkově hodnocena jako **příjemná**. Udržitelnost výsledků systémového projektu (P1) bude záviset zejména na úspěšnosti jeho zavedení do praxe. Obecně lze očekávat, že udržitelnost výsledků projektů nabízejících komplexní podporu bude jistě vyšší, než u jednostranně zaměřených projektů.

Problémem obecně jsou často i nejasné finanční zdroje, které jsou nezbytné pro zajištění udržitelnosti dosažených výsledků (to platí zejména pro NNO). V projektech neziskového sektoru často chybí informace o zajištění udržitelnosti dosažených výsledků v budoucnosti.

Na druhé straně je pravděpodobné, že tam, kde vznikla fungující partnerství, či se podařilo vytvořit fungující kooperační síť, bude udržitelnost dosažených výsledků zajištěna. Dalším garantem udržitelnosti je i legislativní podpora (např. u P3 – zákon 179/2006 o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělání).

Udržitelnost pozitivních výsledků JPD 3 by pak měla být garantována i zajištěním kontinuity a návaznosti v rámci programů 2007 – 2013.

Na základě souhrnného hodnocení priorit lze z hlediska příslušných evaluačních kritérií souhrnně hodnotit úspěšnost programu JPD 3 takto:

Tabulka 70: Přehled souhrnného hodnocení za program

	Relevance	Efektivnost	Účinnost	Dopad	Udržitelnost
Program/kritérium	2	3	2	3	3

12. DOPORUČENÍ

12.1 Společná doporučení ve vazbě na implementační a monitorovací systém

Doporučení uvedená v této kapitole vychází ze zjištění vztahujících se k implementaci JPD 3. Vzhledem k tomu, že v programovém období 2007 – 2013 bude hl. m. Praha čerpat podporu z ESF (v rámci Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost) prostřednictvím OPPA, který schválila EK a vzhledem k tomu, že OPPA prošel současně úspěšně auditem shody⁴⁹, mají některá následující doporučení spíše charakter upozornění, na něž by se nemělo v budoucnu zapomínat.

12.1.1 Doporučení s vazbou na metodické vedení a řízení OP

Popis problému

1. Nedostatečná kapacitní (a někde i organizační) připravenost implementačních subjektů.
2. Slabé a nejednoznačné metodické vedení JPD 3 (obecnost a nejednoznačnost některých specifických metodických postupů).
3. Chybějící metodika pro implementaci SP a NP.
4. Časté metodické změny a neudržení metodické kontinuity na centrální úrovni programu.
5. Nedostatečná metodická podpora příjemcům.
6. Příliš komplikovaná administrace projektů.
7. Prostor pro nesprávné a nedostatečně objektivní hodnocení a výběr projektů.
8. Nedostatečná administrativní a odborná kapacita pro přípravu a administraci projektů TP.
9. Kvalita kontrolního systému JPD 3 nebyla vždy na dostatečné úrovni.
10. Nedostatečný důraz na kontrolu věcné kvality průběhu projektů a jejich výstupů, veškerá pozornost se soustředila převážně na finanční kontroly.
11. Opožděné/žádné zadávání hodnot k věcným indikátorům do MSSF-MONIT.

Popis doporučení

1. Vytvořit na základě procesů kapacitní model programu a zjištěné personální potřeby účinně prosazovat u všech implementačních subjektů.
2. Zajistit co nejefektivnější řízení a koordinaci z centrální úrovně programu (nastavit detailně v metodikách práva a povinnosti podřízených i nadřízených subjektů).
3. Vypracovat metodiku pro přípravu a realizaci SP a NP včetně postupů pro organizační a kapacitní zajištění jejich řízení.
4. Nastavit závazná pravidla pro udržení metodické kontinuity (předávání informací) v průběhu implementace programu.
5. Zlepšit metodickou podporu příjemcům. Upravit metodiky OP tak, aby byly využitelné pro účely administrace a přípravu specifických metodik podřízených subjektů. Zlepšit interpretaci problematik veřejné podpory, uznatelnosti výdajů a veřejných zakázek a pružně poskytovat průběžnou ad-hoc podporu subjektům na nižší implementační úrovni.
6. Zjednodušit administraci projektů.
7. Zpřísnit pravidla pro hodnocení a výběr projektů (zaměřit se na efektivnost použitých zdrojů). Nastavení závazných pravidel, vedoucích k efektivnějšímu využívání veřejných prostředků a zabraňování jejich zneužití a omezení politických vlivů.
8. Posílit na centrální úrovni personální kapacitu v souvislosti s přípravou a administrací projektů TP.
9. Zlepšit kontrolní systém v rámci programu (zejména prosazovat větší odbornou

⁴⁹ Audit shody prováděla pro MFČR společnost PricewaterhouseCoopers, která měla zjistit, zda je struktura implementačních orgánů jednotlivých operačních programů v souladu s odpovídající legislativou ES.

připravenost kontrolorů, dodržování lhůt pro předkládání zápisů z kontrol, řešení zjištění z provedených kontrol, zjištění a jejich řešení uvádět jako příklady dobré praxe všem impl. subjektům).

10. Zaměřit kontroly více na věcnou část projektů (výstupy projektů).
11. Vypracovat jednoznačné a srozumitelné definice k věcným indikátorům včetně výkladu a nastavení procesů a lhůt spojených s jejich naplňováním, kontrolou a řízením.
12. Metodicky vést KP k efektivnímu řízení výzvy u GS prostřednictvím omezujících podmínek pro typ aktivit, žadatelů, cílových skupin apod.

Adresát doporučení

ŘO

Termín realizace

krátkodobý

12.1.2 Doporučení s vazbou na organizační a personální zajištění implementace

Popis problému

1. Nedostatečná organizační připravenost útvarů MPSV na implementaci JPD 3 (např. časově náročné interní schvalovací procesy).
2. Vysoká míra fluktuace u všech subjektů implementační struktury s výjimkou ZS - MHMP.
3. Časté změny na řídicích (vedoucích) pozicích, klíčové pozice nebyly někdy vhodně obsazovány.

Popis doporučení

1. Reflektovat tuto zkušenost v nové organizační struktuře programu s cílem optimalizovat interní schvalovací procesy.
2. Zajistit personální kapacitu a stabilizovat pracovníky všech implementačních subjektů.
3. Při obsazování pozic řídicích (vedoucích) pracovníků klást důraz na výběr zkušených a osobnostně vyzrálých pracovníků s potřebnou kvalifikací a řídicími schopnostmi.

Adresát doporučení

všechny subjekty implementace

Termín realizace

krátkodobý

12.1.3 Doporučení s vazbou na plynulost finančních toků

Popis problému

1. Nekompatibilita legislativy ČR a EU v oblasti nesrovnalostí.
2. Platební neschopnost implementačního systému v počátečních měsících kalendářního roku.
3. Složité finanční toky v rámci implementačního systému.
4. Vysoká administrativní a časová náročnost související s finanční kontrolou vyúčtování projektu.
5. Administrativně náročná příprava monitorovacích zpráv a vykazování výdajů.

Popis doporučení

1. Zajistit legislativně soulad EU a ČR pravidel v oblasti nesrovnalostí.
2. Zajistit legislativně plynulost finančních toků po dobu celého kalendářního roku s cílem zajistit včasné platby příjemcům.
3. Provést optimalizaci finančních toků v rámci implementačního systému a případně provést legislativní úpravy.
4. Konceptně řešit problematiku finančních kontrol ŽoP s cílem snížit časovou a administrativní náročnost na všech stupních implementace programu.
5. Zjednodušit vykazování výdajů v ŽoP.

Adresát doporučení

MF/PCO

Termín realizace

střednědobý

12.1.4 Doporučení s vazbou na monitorovací systém

Popis problému

MSSF není efektivním nástrojem pro administraci a řízení operačního programu, v závěrečné fázi implementace stále vykazuje nestabilitu při větším zatížení a funkční nedostatky. Chybí komplexní analýza a odladění procesů informačního systému pro monitorování SF.

Popis doporučení

1. Zajistit robustnější a efektivnější informační systém, který bude využíván nejen pro věcné a finanční monitorování projektů, ale rovněž jako efektivní nástroj pro strategické řízení, evaluace a kontroly.
2. Zajistit komplexní analýzu a odladění procesů informačního systému pro monitorování SF.

Adresát doporučení

MMR/RPS a OSMS

Termín realizace

střednědobý

Popis problému

Na základě výsledků hodnocení se ukázalo, že indikátorová soustava JPD 3 nebyla nastavena tak, aby zachytila komplexní výsledky a posléze (po ukončení realizace všech projektů) i dopady programu. Indikátorové soustavy jsou řídicími orgány definovány před zahájením programů a musí být v platnosti po dobu několika let (pro programové období 2004 – 2006 až do roku 2008, pro programové období 2007-2013 až do roku 2015). Je tedy velmi obtížné předvídat veškeré změny kontextu programu, které by mohly v takto dlouhém období nastat, a které by měly být indikátory pokryty.

Popis doporučení

Indikátorová soustava musí pokrývat všechny specifické cíle programu a příslušné aktivity tak, aby bylo možné skutečně kvalitně monitorovat a hodnotit účinky programu. Nicméně i kvalitně nastavená indikátorová soustava bude pokrývat zejména kvantitativní aspekt monitorování a hodnocení, proto je pro zjištění výsledků a dopadů programu nezbytné realizovat i další specifické - na kvalitativní aspekty zaměřené - evaluační studie. Evaluační studie také mohou hodnotit stav a vývoj programu v eventuelních nových externích podmínkách programu.

Adresát doporučení

ŘO

Termín realizace

Střednědobý

12.2 Doporučení k prioritám

12.2.1 Doporučení k měření účinnosti a efektivnosti

Popis problému

Nedostatečně logické propojení specifických cílů jednotlivých opatření a podporovaných aktivit, což brání rigorózní evaluaci naplnění specifických cílů jednotlivých opatření.

Popis doporučení

Upřesnit a vysvětlit logické propojení specifických cílů jednotlivých opatření a podporovaných aktivit jak v programových dokumentech, tak ve výzvách.

Adresát doporučení

ŘO/ZS/KP

Časový horizont

krátkodobý co se týká výzev/dlouhodobý co se týká programových dokumentů

Popis problému

Neexistují dostatečné údaje pro hodnocení účinnosti a efektivnosti poskytované podpory, a to napříč všemi prioritami.

Popis doporučení

Evidovat data o počtu podpořených osob a ne pouze o počtu poskytnutých podpor. V Prioritě 1 je rovněž důležité sledovat důsledně data o osobách v členění dle jejich postavení na trhu práce, v Prioritě 2 podle jejich znevýhodnění. Pro hodnocení účinnosti je dále vhodné vytvořit jednotný dotazník pro typy poskytovaných podpor, který by všichni účastníci vyplňovali na začátku i na konci projektu (bude možné sledovat tzv. Distance Travelled⁵⁰).

Také je třeba přesně podchytit práci pracovníků ÚP s ESF modulem v OK Práce, aby byla k dispozici srovnatelná data (v relevantních prioritách). Také je nutné provést další úpravy v systému OK Práce tak, aby reflektoval podmínky podpory z ESF.

Adresát doporučení

ŘO/ZS/SSZ

Časový horizont

krátkodobý

Popis problému

Nedostatečné nastavení kritérií pro hodnocení hospodárnosti jak při hodnocení žádostí, tak při realizaci a po ukončení projektu. Z toho vyplývá, že každý orgán z implementační struktury používá jiné nástroje či metody.

Popis doporučení

1. Zpracovat detailní metodiku hodnocení hospodárnosti jak při hodnocení žádostí, tak při realizaci a po ukončení projektu. Přinést zkušenosti ze zahraničí v oblasti měření a hodnocení hospodárnosti, aby se hospodárnost hodnotila ve všech fázích projektů, a ne jenom podle cen obvyklých, ale také podle „cen“ projektu za podpořenou osobu.

2. Provést studii, která by porovnávala například vynaložené prostředky na reintegraci jedné osoby na trh práce s náklady, pokud tato osoba zůstane neintegrována a nezaměstnaná.

Adresát doporučení

ŘO

Termín realizace

střednědobý

12.2.2 Doporučení k udržitelnosti výsledků

Popis problému

Z části nedořešená udržitelnost výsledků některých systémových či pilotních projektů (v Prioritě 1 ITP, kde je prozatím v řešení pouze pokračování fungování vybudovaného Call Centra).

⁵⁰ Viz příručka pro sebeevaluaci a zavést, aby příjemce dotace používali od začátku projektu.

Popis doporučení

Uvést výsledky systémových a ostatních pilotních projektů do praxe (např. v Prioritě ITP). Zajistit využití vzniklých metodik na všech dotčených článcích implementační struktury i mimo ni (např. v ITP na ÚP).

Adresát doporučení

ŘO/ZS

Časový horizont

Krátkodobý

12.2.3 Doporučení k řízení výzev

Popis problému

1. Jsou vyhlašovány příliš obecné či otevřené výzvy k překládání projektu.
2. Subjekty implementační struktury mají malý přehled o plnění cílů v průběhu programového období. Monitorovací systém rovněž není schopen vytvářet sestavy o plánovaných hodnotách indikátorů nakontrahovaných projektů.
3. Ve výzvách k překládání projektů bývá příliš technické vysvětlení zaměření, cílů a aktivit. Některé výzvy dokonce odkazují na programový dodatek bez přesného odkazu na relevantní stránky, což brání účasti žadatelů, kteří se v oblasti strukturálních fondů nevyznají.

Popis doporučení

1. Provádět důkladnou průběžnou analýzu potřeb lokálního trhu práce a podchytit tak jeho vývoj.
2. Na základě těchto znalostí a znalostí souhrnu plánovaných indikátorů nakontrahovaných projektů zacílit přesně výzvy, tj. omezit počet aktivit, cílových skupin apod. Také je možné zúžit obecně stanovené cílové skupiny a podporovat, popř. alespoň bodově zvýhodnit danou problémovou skupinu. Rovněž by měl být dán větší prostor pro specifická kritéria, a to i v případě, že by podléhaly schválení ŘO/ZS.
3. Zjednodušit jazyk používaný ve výzvách a laicky vysvětlit zaměření, cíle a aktivity ve výzvách a nastavit systém budování kapacity žadatelů (detailní a menší workshopy, uvést více konkrétních příkladů, atd.).

Adresát doporučení

ŘO/ZS a KP

Časový horizont

krátkodobý

12.2.4 Dílčí doporučení k věcné náplni priorit

Priorita 1**Popis problému**

1. Při hodnocení projektů nebyly přednostně vybírány projekty s komplexním přístupem k podpoře cílových skupin (kombinující více aktivit), přestože byly právě tyto projekty KP i ZS hodnoceny jako neúčinnější. Zvýhodnění těchto projektů nebylo v rámci výzev nastaveno buď vůbec nebo bylo nastaveno nedostatečně.
2. Často také byly podporovány obecné projekty, např. obecné rekvalifikace a ty, které odpovídaly poptávce cílových skupin. Poptávka cílových skupin nicméně vždy neodpovídá jejich potřebám.

Popis doporučení

1. Bodově zvýhodnit komplexní projekty v rámci hodnocení a případně i omezit podporu specificky znevýhodněných cílových skupin pouze na tyto projekty.
2. Zúžit výzvy, či bodově zvýhodnit projekty, které budou zaměřeny na specifické rekvalifikace, rozvoj odborných dovedností apod. Vyhnout se obecně nastaveným projektům,

zejména v novém období, kdy i poptávka po obecných rekvalifikacích (např. IT kurzech) dle informací ÚP postupně klesá (není tolik vhodných cílových skupin pro tyto projekty).

Adresát doporučení

ŘO, ZS/KP

Časový horizont

krátkodobý

Popis problému

Rozšíření nových forem zaměstnávání se ukázalo jako nízké, stejně jako zájem o ně. V rámci JPD 3 byl kladen přílišný důraz na tyto formy, aniž by byl jejich rozvoj specificky podpořen.

Popis doporučení

Zájem o nové formy zaměstnávání musí být posílen jejich větší podporou (popř. i legislativními změnami). I tak je třeba omezit důraz na tyto aktivity, protože v prostředí českého trhu práce budou stále doplňkové.

Adresát doporučení

ZS/KP

Časový horizont

střednědobý

Popis problému

Svazující detailní specifikace národního projektu „Najdi si práci“, která nemohla být v průběhu jeho realizace měněna, i když docházelo k posunům na trhu práce a o navržené kurzy nebyl zájem.

Popis doporučení

Neuvádět v projektu přesné rozdělení kurzů a na ně vázaných indikátorů, využít např. modelových skupin kurzů.

Adresát doporučení

ZS/KP

Časový horizont

krátkodobý

13. PŘÍLOHY

PŘÍLOHA 1

Právní formy využívané v OP RLZ/JPD 3 a jejich přiřazení do jednotlivých sektorů

Právní forma	Soukromý sektor	Neziskový sektor	Veřejno-právní sektor	Poznámka
Akciová společnost	x			
Fyz. osoba ost. nez. v OR	x			
Odštěp. záv. zaps. v ob. r.	x			
Organizační složka	x			Přesně (§§21-26 OZ): organizační složka podniku zahraniční právnické osoby
Společnost s r.o.	x			
Společný podnik		x		Svaz průmyslu a dopravy ČR (opatř. 3.2) – dle jejich vlastní definice jde o NNO
Stav. org. -profesní kom.		x		Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR
Veřejná obch. společnost	x			
Živnostní zaps. v OR	x			Opatř. 3.1. – jde o v.o.s.
Živnostník nezaps. v OR	x			
Církevní organizace		x		
Komora s vyj. prof. komor		x		
Obecně prospěšná spol.		x		
Organizační jednotka sdružení		x		Přesně (§ 6 odst. 2 zák. 83/1990 Sb. ve znění pozd. předp.): organizační jednotka občanského sdružení -
Sdruž. (svaz, spolek, spol.)		x	x	většinou neziskový sektor, s výjimkou mikroregionů – ty patří do veřejného sektoru
Zájmové sdružení		x		Nejspíš neziskový sektor - sem zřejmě se zařazovala

				občanská sdružení a další zájmové instituce s členskými základnami - svazy, asociace, životnostenská společenství atd. (viz sdružení či „Zatím neurčeno“)
Zájm. sdružení práv. osob		x		
Zatím neurčeno		x		Nejspíš neziskový sektor, protože asi nejčastěji vyplňovala o.s. (neměla v číselníku vlastní pozici a toto byla asi jedna z možností kromě zájmového sdružení či sdružení)
Kraj			x	
Obec nebo m. část hl.m.			x	
Organizační složka státu			x	
Příspěvková organizace			x	
Svazek obcí			x	
Veřejnoprávní instituce			x	Technologické centrum AV ČR (opatř. 3.2.)
Veř. výzkumná instituce			x	Výzkumný ústav bezpečnosti práce
Školská právnická osoba	x	x	x	zařazovat případ od případu
Školské zařízení	x	x	x	zařazovat případ od případu
Střední škola	x	x	x	zařazovat případ od případu
Vysoká škola	x	x	x	zařazovat případ od případu
Základní škola	x	x	x	zařazovat případ od případu
Zdravotnické zařízení	x	x	x	zařazovat případ od případu

