



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ZPRÁVA Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ MEZI PŘÍJEMCI VÝZVY 043 OPZ: PODNIKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Zpracovalo:

Oddělení evaluací (802)
Sekce evropských fondů
Ministerstvo práce a sociální věcí
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha

Kontaktní osoby:

Mgr. Eva Veselková
Mgr. Zuzana Černá

Obsah

1. ÚVOD	3
1.1. Stručný popis hodnocené výzvy	3
1.2. Základní metodologický přístup a průběh šetření	3
1.3. Složení respondentů – příjemců	4
2. VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	8
2.1. Struktura a způsob výběru vzdělávacích kurzů	8
2.2. Hodnocení administrativní stránky realizace projektů	13
2.3. Přínosy podpory z hlediska realizátorů projektů a jejich motivace k účasti	20
3. ZÁVĚR	34
4. PŘÍLOHA - KOMPLETNÍ ODPOVĚDI Z OTEVŘENÝCH OTÁZEK	36

1. Úvod

1.1. Stručný popis hodnocené výzvy

Předmětem této zprávy je vyhodnocení vybraných aspektů výzvy 043 na Podnikové vzdělávání zaměstnanců. Výzva byla vyhlášena v červnu 2016 Odborem realizace programů ESF – zaměstnanost a adaptabilita (82) Ministerstva práce a sociálních věcí v rámci operačního programu Zaměstnanost (dále jen OPZ). Výzva spadá do prioritní osy 1 *Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly* a investiční priority 1.3 *Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám*. Cílem výzvy je (v širším pojetí) díky zvyšování odbornosti a kompetencí zaměstnanců přispět k vyššímu hospodářskému růstu a zároveň podpořit podnikové vzdělávání jakožto jeden z hlavních pilířů konkurenceschopnosti podniků na trhu.

Oprávněnými žadateli ve výzvě byli zaměstnavatelé, a to konkrétně obchodní korporace (obchodní společnosti a družstva), státní podniky, OSVČ nebo právnické osoby vykonávající podnikatelskou činnost zřízené zvláštním zákonem. Podporované oblasti vzdělávání byly Obecné IT, Měkké a manažerské dovednosti, Jazykové vzdělávání, Specializované IT, Účetní, ekonomické a právní kurzy, Technické a jiné odborné vzdělávání, přičemž ve všech těchto oblastech bylo možné zvolit buď externí formu vzdělávání anebo interního lektora. Maximální doba podpory byla 24 měsíců a indikativní finanční alokace výzvy 1 700 000 000 Kč. Minimální výše celkových způsobilých výdajů u jednoho projektu byla 500 000 Kč, maximální výše pak 10 000 000 Kč. Ve výzvě bylo k datu realizace šetření, tedy únoru 2019, podpořeno celkem 1 144 projektů, z toho 830 ve fyzické realizaci.

Podrobné podmínky podpory jsou popsány přímo ve výzvě. Níže uvádíme ty, které se objevují a jsou diskutovány v hodnocení příjemců:

- V rámci projektu mohla jedna podpořená osoba absolvovat maximálně 10 kurzů.
- Za účastníka byla považována osoba, která získala v daném projektu podporu v rozsahu minimálně 40 hodin v prezenční formě vzdělávání (překročení tzv. bagatelní podpory).
- Územní zaměření výzvy (území dopadu) bylo ČR bez hlavního města Prahy, kurzy tedy nemohly být realizovány v Praze.
- Podpoření zaměstnanci byli řazeni do konkrétních tříd dle klasifikace CZ-ISCO. Při změnách v zařazení zaměstnanců bylo nutné, podle charakteru změny, hlásit nepodstatné změny nebo žádat o schválení změny podstatné.
- Kurzy byly řazeny do jedné ze 7 aktivit (Obecné IT, Měkké a manažerské dovednosti, jazykové vzdělávání atp.). Pokud příjemce/poskytovatel včas identifikoval chybné zařazení kurzu nebo chtěl změnit povahu projektu (skladbu kurzů), opět bylo nutné, podle charakteru změny, hlásit nepodstatné změny nebo žádat o schválení změny podstatné.

1.2. Základní metodologický přístup a průběh šetření

Cílem dotazníkového šetření bylo získání zpětné vazby od příjemců, kteří předkládali a realizovali projekt v rámci výzvy č. 43, zhodnocení přínosů podpory a získání námětů pro navazující výzvy. Šetření bylo připraveno interně oddělením evaluací (802) ve spolupráci s oddělením 824 MPSV elektronickou formou (ve webovém nástroji LimeSurvey). Sběr dat probíhal od 21. 1. do 6. 2. 2019.

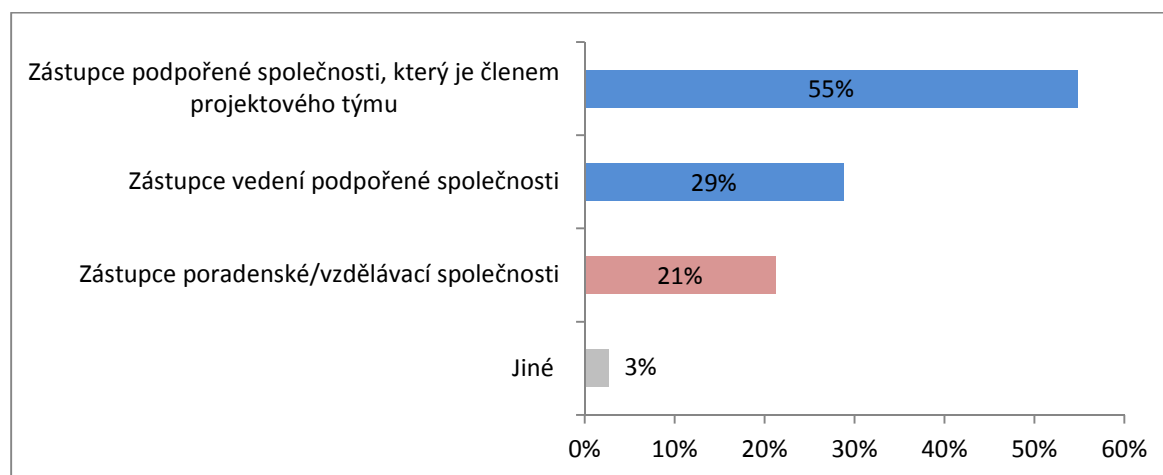
Osloveni byli všichni respondenti, kteří v té době měli projekt ve fyzické realizaci, tedy celkem 830 příjemců, z nichž dotazník vyplnilo 514. Návratnost dotazníku tak byla 62 procent. Data byla analyzována anonymizovaně a zpráva uvádí pouze souhrnné výsledky.

Dotazník byl rozdělen do čtyř sekcí. Po zjištění základních údajů byl výzkum zaměřen nejprve na realizované vzdělávací kurzy z hlediska jejich struktury, způsobu výběru a vnímaných omezení na straně realizátorů v souvislosti s tematickým nastavením výzvy (např. oblasti, které byly / nebyly podporované). Další sekce byla zaměřena na aspekty související s administrací projektů, vzhledem k tomu, že jde o první projekty/výzvy v této oblasti OPZ, které/á funguje v režimu zjednodušeného vykazování výdajů a implementační oddělení proto chtělo na tento režim získat od příjemců zpětnou vazbu. Poslední nejrozsáhlejší sekce je pak logicky věnována vnímaným přínosům projektů z pohledu realizátorů, jejich spokojenosti a motivaci k participaci.

1.3. Složení respondentů – příjemců

Vzhledem k tomu, že část podpořených společností využívá pro administraci projektů služby poradenských společností, jejichž zástupci jsou pak také kontaktními osobami projektu, ve 21 procentech případů vyplňoval dotazník za projekt právě zástupce poradenské či vzdělávací společnosti. U těchto respondentů jsme předpokládali dobrou znalost především administrativní stránky projektu.¹ Ve většině případů však respondenti byli přímo z podpořené organizace, ať už zástupci vedení společnosti (29 procent) nebo zástupci společnosti, kteří byli členy projektového týmu (55 procent).

Graf 1 Dotazník vyplňoval:



Znění otázky: Jakou pozici zastáváte?

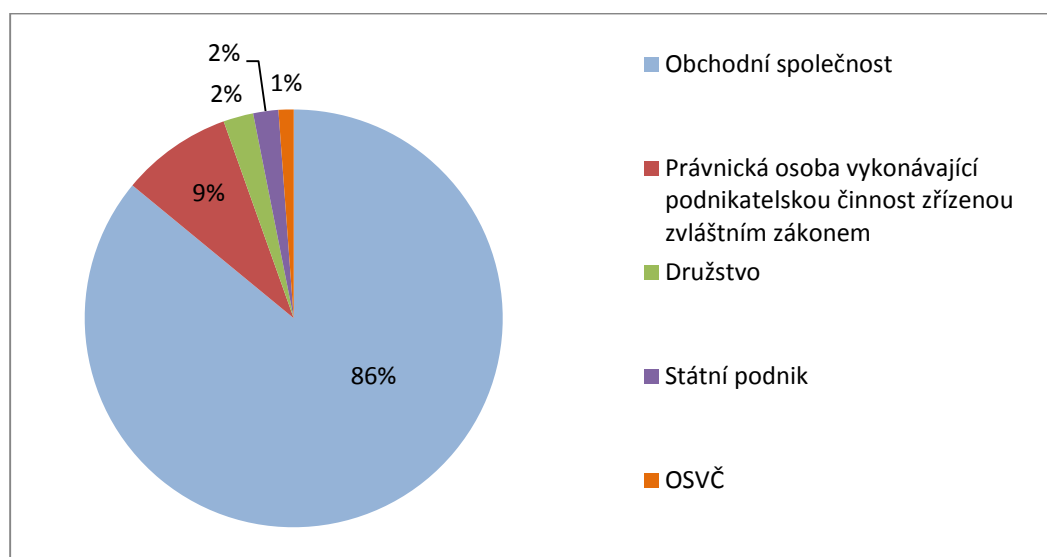
N = 514 (možnost zaškrtnout více odpovědí)²

Tři procenta respondentů zaškrtnla jinou možnost. Nejčastěji vyplnili, že dotazník vyplňuje administrátor projektu (a jednou zástupce administrátora). Dále uváděli (vždy jen jeden výskyt) administrativní podporu, externí poradce, externí projektový manažer, manažer projektu, office manažer, referent, apod.

¹ U otázek, o kterých by tento typ respondentů nemusel mít povědomí, protože směřují na situaci uvnitř podpořené firmy, jsme proto vždy zařadili i tzv. „únikovou variantu“ *nevím* nebo *nerelevantní*.

² V celé zprávě je takto značeno, pokud bylo možno zaškrtnout zároveň více odpovědí. Pokud není uvedeno nic, bylo možné vybrat pouze jednu odpověď.

Graf 2 Typ podpořené organizace

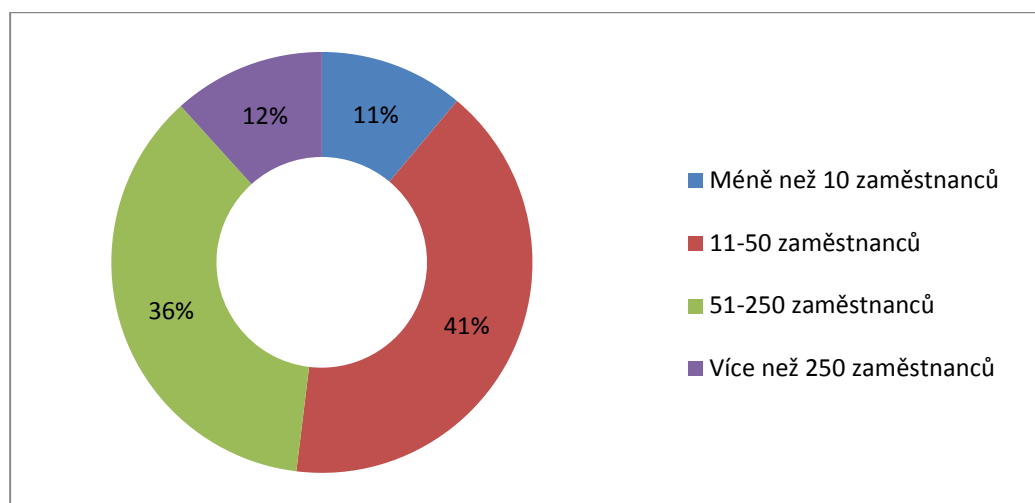


Znění otázky: Projekt jste podávali jako:

N = 514

O podporu ve výzvě 043 mohli příjemci žádat jako obchodní korporace (obchodní společnosti a družstva), státní podniky, OSVČ nebo jako Právnické osoby vykonávající podnikatelskou činnost zřízenou zvláštním zákonem. Jak je vidět v grafu 2 výše, naprostá většina příjemců jsou obchodní společnosti. Dále ještě zřetelně hodná část (9 procent) jsou právnické osoby vykonávající podnikatelskou činnost, zbylé kategorie jsou zastoupeny minimálně.

Graf 3 Velikost podpořených organizací (podle počtu zaměstnanců)

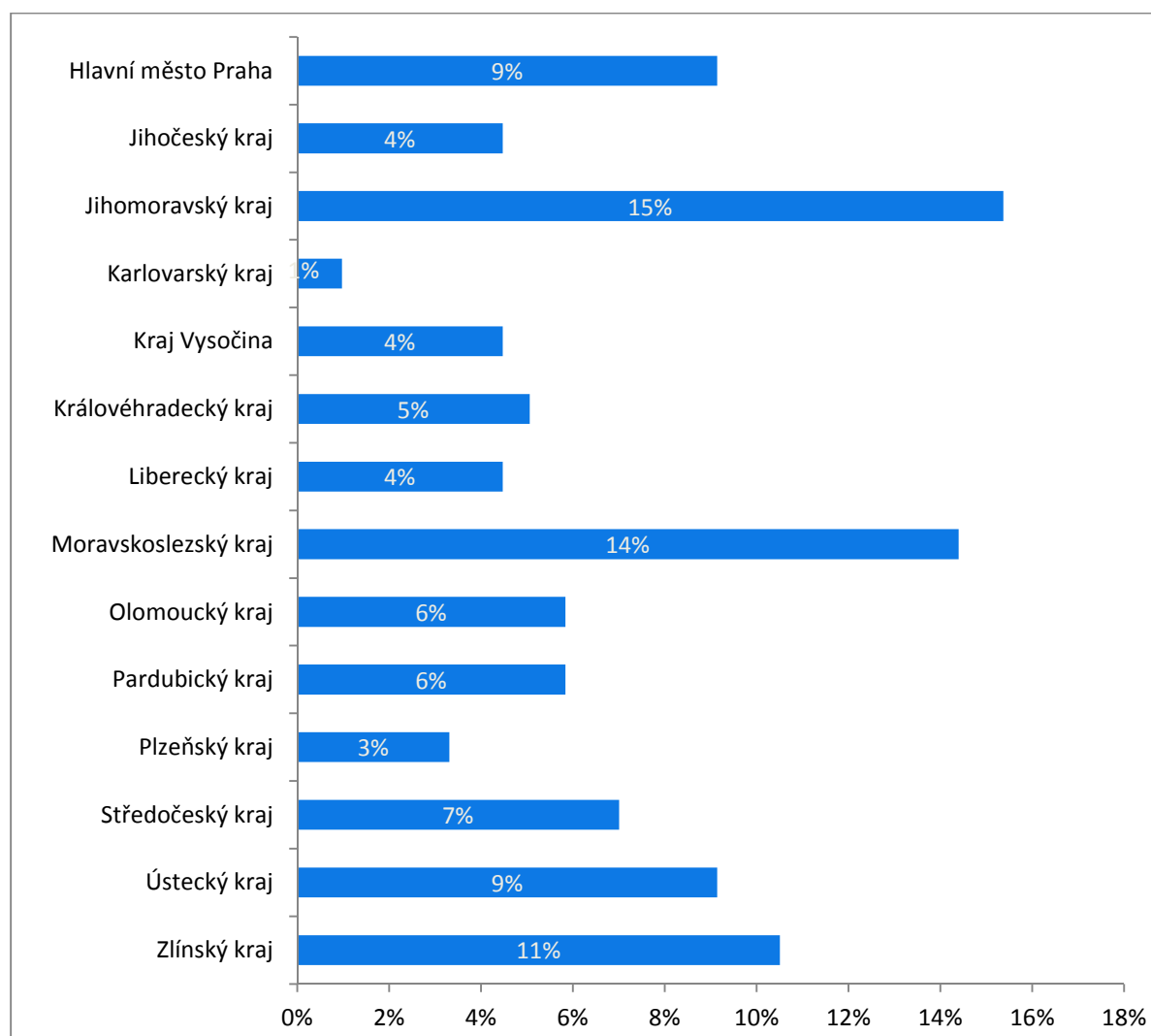


Znění otázky: Kolik má Vaše společnost zaměstnanců?

N = 514

Ve vzorku jsou nejvíce zastoupeny společnosti, které mají buď 11-50 zaměstnanců (41 procent) nebo 51-250 zaměstnanců (36 procent). Malé společnosti do 10 zaměstnanců a naopak velké, které mají více než 250 zaměstnanců představují jen zhruba desetinu respondentů (pro každou kategorii).

Graf 4 Zastoupení společností vstupujících do šetření podle krajů³



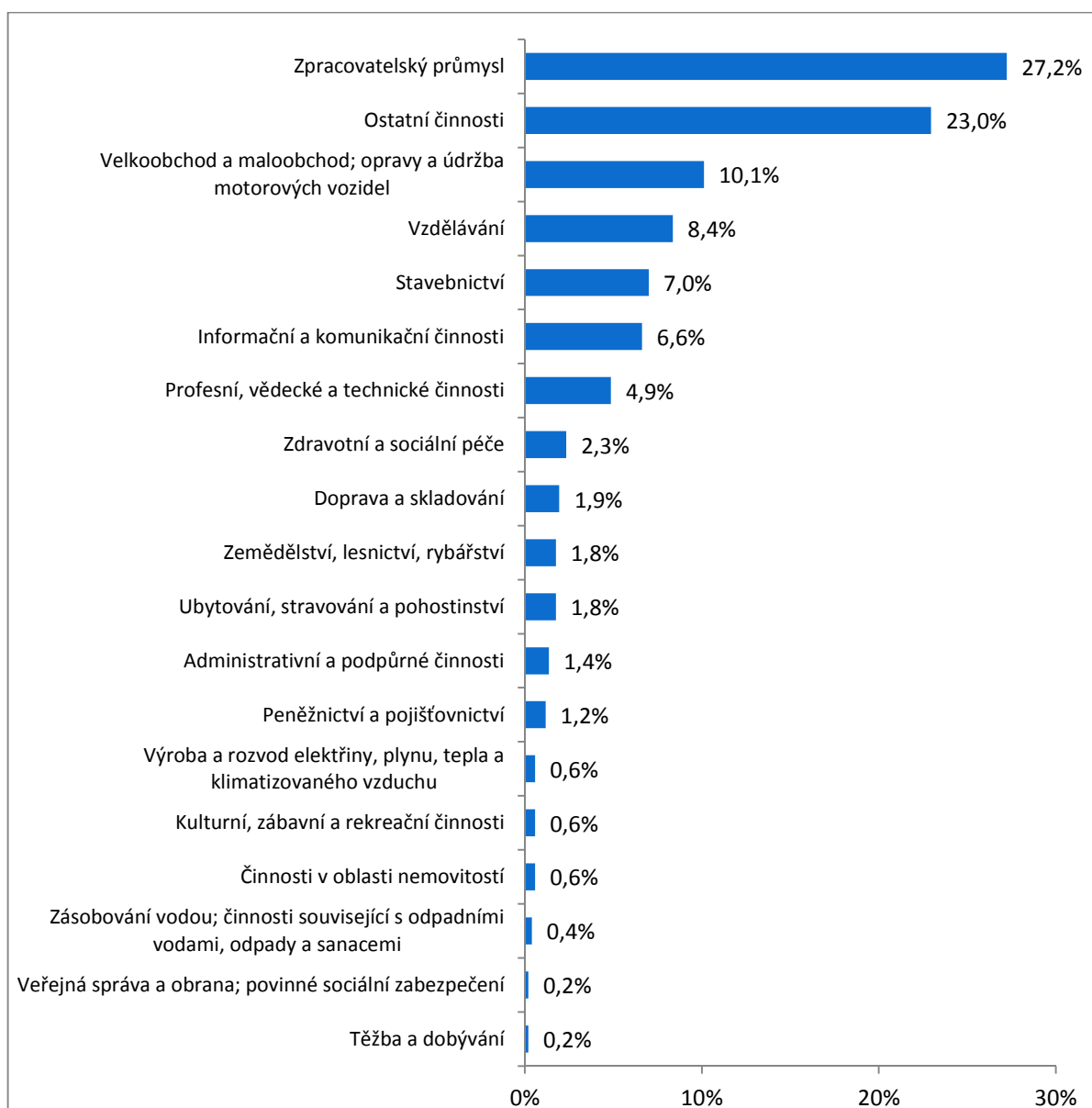
Znění otázky: Ve kterém kraji sídlí Vaše společnost (společnost podpořená z projektu)?

N = 514

Mezi respondenty, kteří dotazník vyplnili, máme zastoupeny všechny kraje, a to relativně rovnoměrně. Výjimkou jsou na jedné straně Karlovarský kraj představující pouze 1 procento respondentů a na druhé straně naopak Jihomoravský a Moravskoslezský kraj, které představují 15, resp. 14 procent respondentů.

³ Součet nedává dohromady 100 procent kvůli zaokrouhlení dílčích hodnot.

Graf 5 Odvětví, ve kterém podpořená společnost podniká



Znění otázky: V jakém odvětví společnost podniká?

N = 514

Více než čtvrtina společností zastoupených v šetření podniká ve Zpracovatelském průmyslu. Žádný jiný jeden sektor už takto výrazně zastoupený není. 23 procent respondentů se do žádného z nabízených odvětví nedokázalo zařadit a zaškrtnli možnost „ostatní“. Deset procent se zařadilo do kategorie „Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel“, 8 procent do „Vzdělávání“. Dále jsou 7 procenty zastoupena odvětví „Stavebnictví a Informační a komunikační činnosti“ a 5 procenty „Profesní, vědecké a technické činnosti“. Zbýlá odvětví jsou zastoupena 2 procenty a méně.

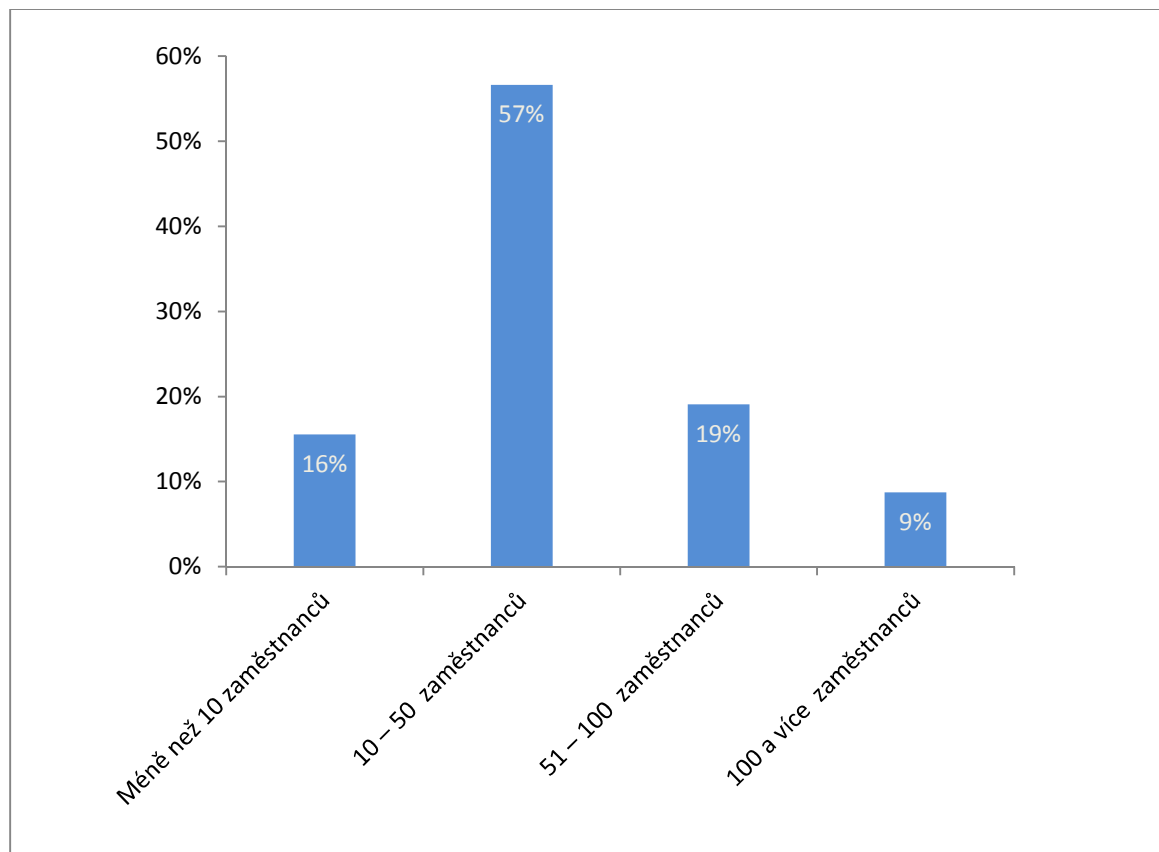
47 procent respondentů realizovalo již v minulosti jiný projekt zaměřený na vzdělávání zaměstnanců, který byl podpořený z ESF. Při hodnocení výzvy tak mohli tuto zkušenost vzít v potaz.⁴

⁴ Bez grafu, zdroj stále dotazníkové šetření příjemců

2. Výsledky dotazníkového šetření

2.1. Struktura a způsob výběru vzdělávacích kurzů

Graf 6 Počet proškolených zaměstnanců v rámci projektu⁵



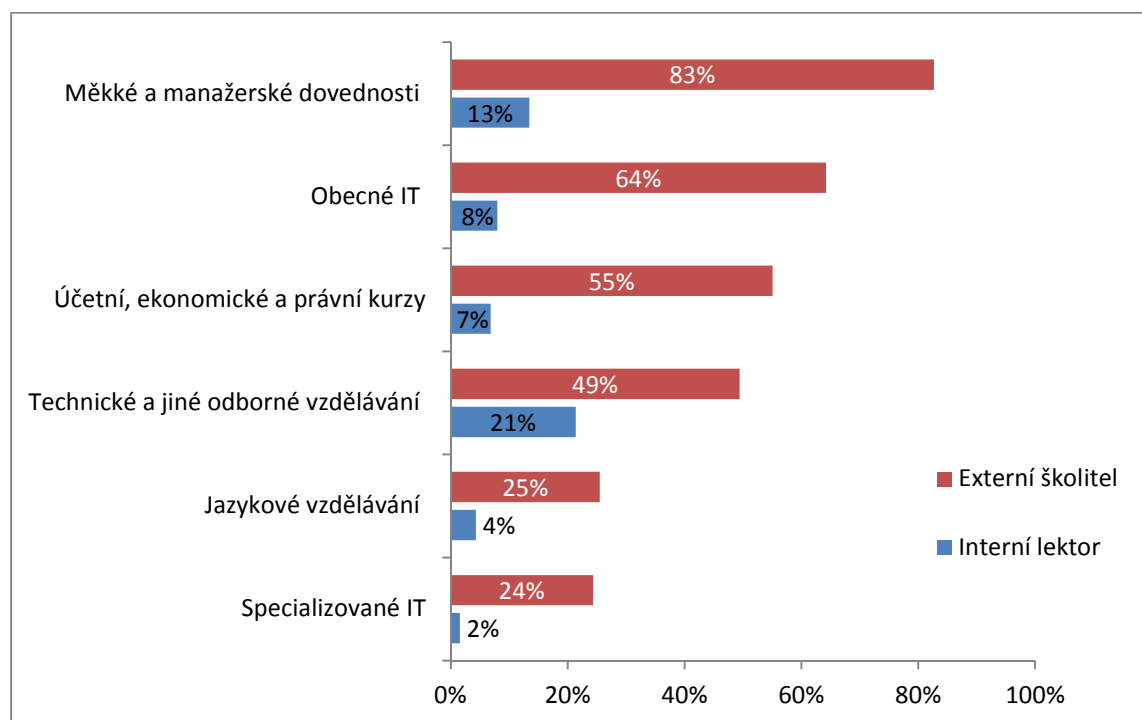
Znění otázky: Kolik zaměstnanců bylo v rámci projektu dosud proškolen?

N = 514

V rámci projektu bylo podle odpovědí respondentů nejčastěji v organizacích proškolen 10-50 zaměstnanců (57 procent). V 19 procentech bylo vzděláváno 51-100 zaměstnanců a v 16 procentech případů bylo vzděláváno méně než 10 zaměstnanců. Nejmenší zastoupení měly organizace, které vzdělávaly 100 a více zaměstnanců (9 procent).

⁵ Součet hodnot dává 101 procent kvůli zaokrouhlení hodnot.

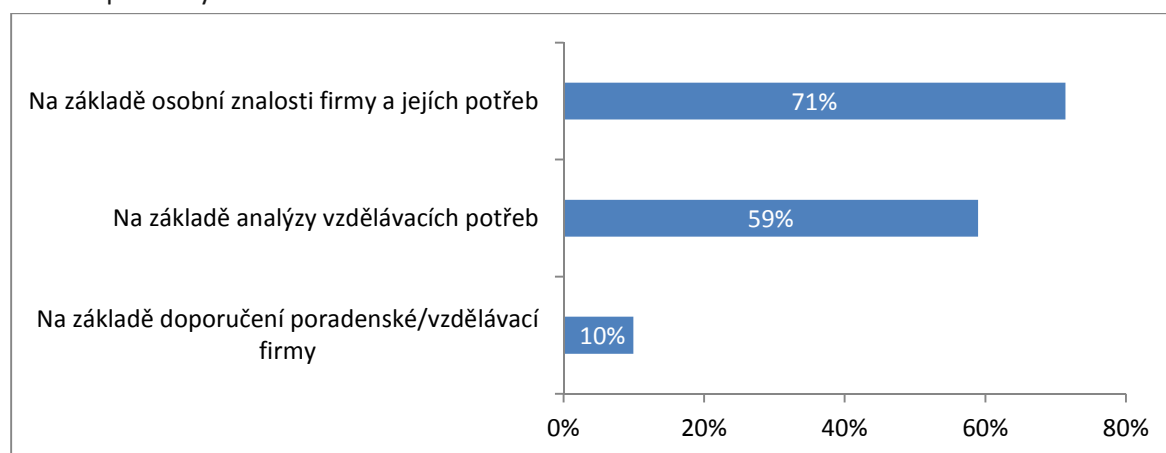
Graf 7 Oblasti vzdělávání v projektech



Znění otázky: V jakých oblastech jste realizovali kurzy? (možnost zaškrtnout více odpovědí) N = 514

Nejčastěji bylo vzdělávání v rámci projektu realizováno externími školiteli, školení interními lektory bylo výrazně méně zastoupeno. V rámci spolupráce s externími školiteli byli nejčastěji vzděláváni zaměstnanci v oblasti měkkých a manažerských dovedností, dále v obecném IT a v účetní, ekonomické a právní oblasti. Naopak u respondentů, kteří využívali interní lektory, bylo nejčastěji vzdělávanou oblastí technické a jiné odborné vzdělávání.

Graf 8 Způsob výběru vzdělávacích kurzů

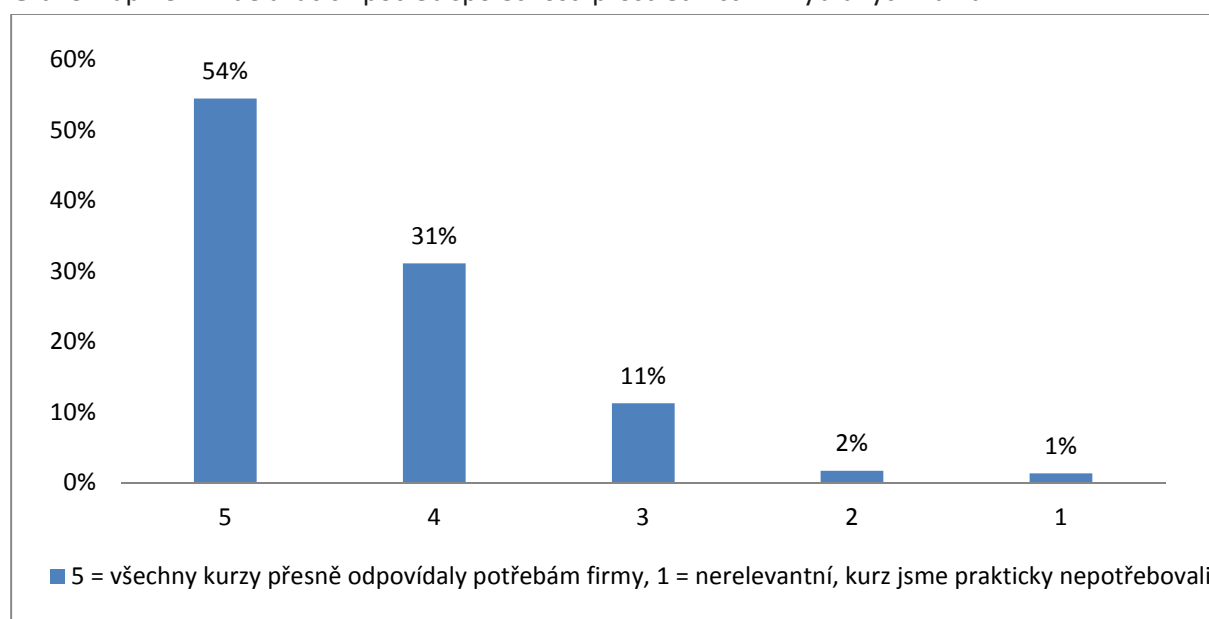


Znění otázky: Jakým způsobem byl navržen výběr vzdělávacích kurzů? (možnost více odpovědí) N = 514

Nejčastějším způsobem navrhování výběru vzdělávacích kurzů byl výběr na základě osobní znalosti firmy a jejích potřeb (uvedlo 71 procent respondentů), a dále na základě analýzy vzdělávacích potřeb

(59 procent). Jen 10 procent respondentů zvolilo možnost, že kurzy vybírali na základě doporučení externí společnosti.

Graf 9 Naplnění vzdělávacích potřeb společností prostřednictvím vybraných kurzů⁶

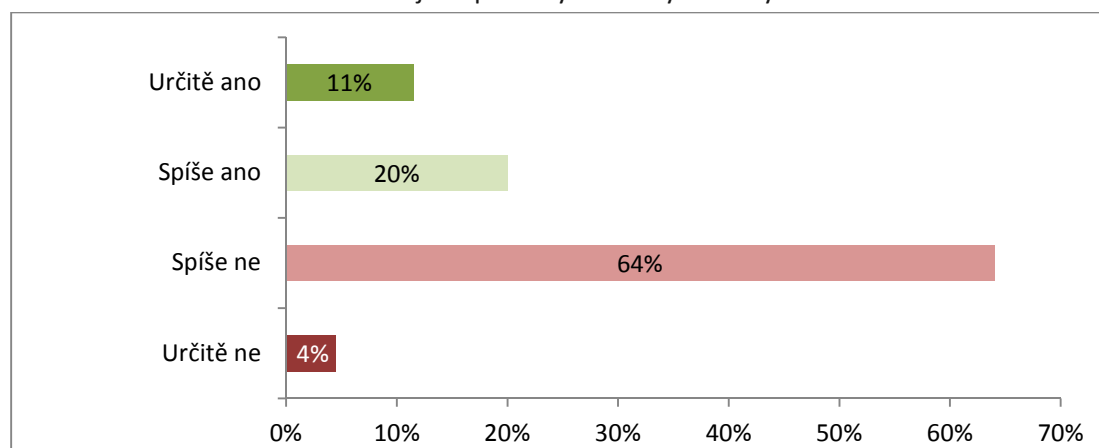


Znění otázky: Na škále od 1 do 5 zhodnoťte, do jaké míry podle Vás reagovaly realizované kurzy na hlavní potřeby firmy?

N = 514

Většina respondentů (86 procent) uvedla, že realizované kurzy odpovídaly potřebám firem. Pouze 3 procenta respondentů se přiklání k tvrzení, že kurz prakticky nepotřebovali.

Graf 10 Vnímaná omezení související s pravidly uvedenými ve výzvě⁷



Znění otázky: Byl pro Vás text výzvy v něčem omezující?

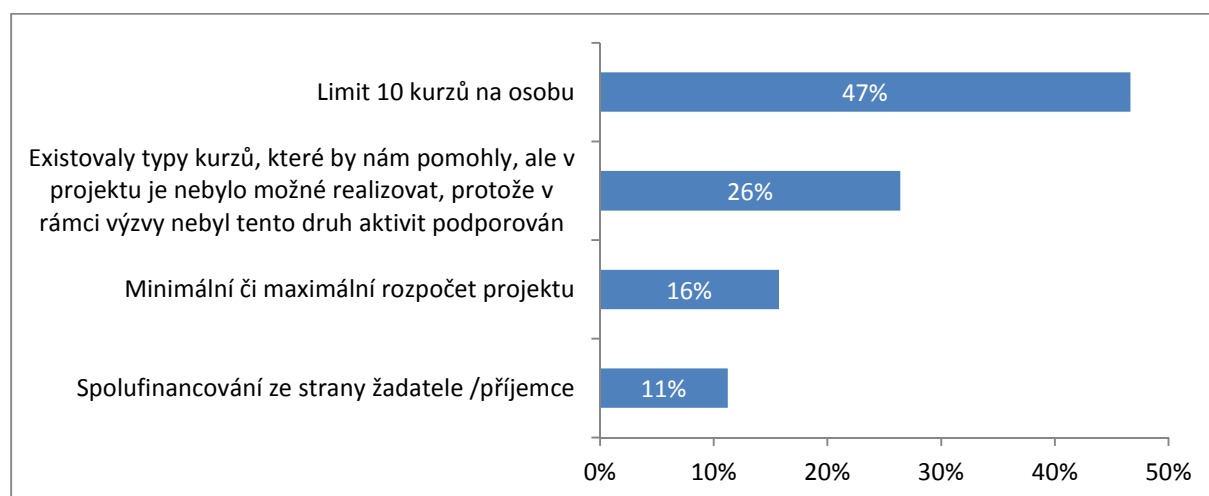
N = 514

Dále byli respondenti dotazováni na spokojenost s administrací výzev. Na otázku, zda byl text výzvy omezující, odpověděla souhlasně přibližně 1/3 respondentů. Většina respondentů uvedla, že text výzvy spíše nebyl omezující (64 procent).

⁶ Součet nedává přesně 100 procent kvůli zaokrouhlení hodnot.

⁷ Viz pozn. č. 5

Graf 11 Omezení v souvislosti s pravidly výzvy



Znění otázky: V čem konkrétně byl text výzvy pro vás omezující?
(možnost zaškrtnout více odpovědí)

N = 162

Necelé třetině respondentů, které text výzvy přišel omezující, byl položen doplňující dotaz, v čem konkrétně spatřovali omezení. Z výpovědí respondentů vyplynulo, že nejvíce omezující bylo nastavení 10 kurzů na osobu (uvedlo 47 procent respondentů). Dále 26 procent respondentů označilo jako limitující typy kurzů, které byly v rámci výzvy podporovány. Nejméně uváděným omezením bylo spolufinancování ze strany žadatele/příjemce, které vybralo 11 % respondentů.

Respondenti dále mohli uvést jiné omezení textu výzvy, tuto možnost využilo 55 respondentů. V 19 případech uvedli jako problematické zařazení do kategorie CZ-ISCO. Další častěji uváděný limit (ve 13 případech) bylo místo konání kurzu, v převážné většině se týkaly komentáře vyloučení Prahy z možností realizace vzdělávacího kurzu. V 10 případech se jednalo o problémy týkající se časového harmonogramu (limit 40 hodin na osobu, fluktuace zaměstnanců aj.). Dále byly uváděny jednotlivosti týkající se administrativního nastavení výzvy, omezení nabídky kurzů či způsobu financování.

Na otevřenou otázku, které vzdělávací kurzy by příjemcům pomohly, ale nemohli je v rámci projektu realizovat, odpovědělo 47 respondentů. V komentářích se dotazovaní (v 9 případech) vyjadřovali k současnému nastavení bodovacího systému (kurzy jsou body znevýhodněny).

„Spíše než nerealizace jednotlivých kurzů šlo o způsob nastavení matice výpočtu. Ta v principu zamezovala školit určité druhy pracovníků na určité typy kurzů.“

Dále respondenti vyjadřovali zájem o kurzy zaměřené na soft skills (11x), a to i v oblastech, ve kterých nebyly podporovány a potřebu specializovaných kurzů (13x).

„Především softskills a IT pro CS pracovníků, kteří nedosahovali potřebného bodového ohodnocení.“

„specializované vysoce nákladové kurzy pro jednotlivce“

Zbývající odpovědi byly uváděny jednotlivěji, týkaly se konkrétních vzdělávacích potřeb (jazykové, řidičské oprávnění, word, excel aj.) nebo lokality konaných kurzů (Praha nebo zahraničí).

Respondenti mohli v rámci dotazníku uvést návrhy, jak by se dala výše uvedená omezení na straně poskytovatele v budoucnu řešit nebo jak upravit pravidla výzvy. Konkrétní formulaci omezení či návrhu uvedlo 52 respondentů. Návrhy k vylepšení současného fungování nejčastěji souvisely s nastavením limitů osob ve vzdělávacím kurzu, bodového ohodnocení na základně kategorií CZ-ISCO, místa realizace vzdělávacího kurzu a administrativního nastavení.

K nastavení bodového hodnocení prostřednictvím kategorií CZ-ISCO se respondenti opětovně vyjadřovali negativně. Respondenti zároveň uváděli, že by oceňovali nastavení, které by dovolovalo organizacím vycházet z vlastních potřeb.

„Zrušit omezení CZ ISCO.“

„Nechat na zaměstnavateli, který nejlépe zná potřeby své firmy, aby mohl proškolit zaměstnance ve stejném typu kurzu napříč zařazení do tříd CZ-ISCO aniž by byl bodově znevýhodněn při hodnocení žádosti.“

„Nerozlišovat skupiny zaměstnanců, které podporu získají, ale vycházet z potřeby konkrétního zaměstnance.“

„Nechat společnost navrhnout kurzy (v rámci dané oblasti) a nechat si je schválit jako podporované = vede k získání kompetencí, které daná firma potřebuje, větší možnost ‚ušít školení na míru‘.“

Respondenti se vyjadřovali k nastaveným limitům 10 kurzů na jednu osobu a omezení kurzu na 12 osob. Část respondentů proto doporučovala navýšení nebo zrušení limitů.

Respondenti se také vraceli k tématu místa realizace vzdělávacích kurzů a ve většině případů preferovali možnost konání kurzů v Praze.

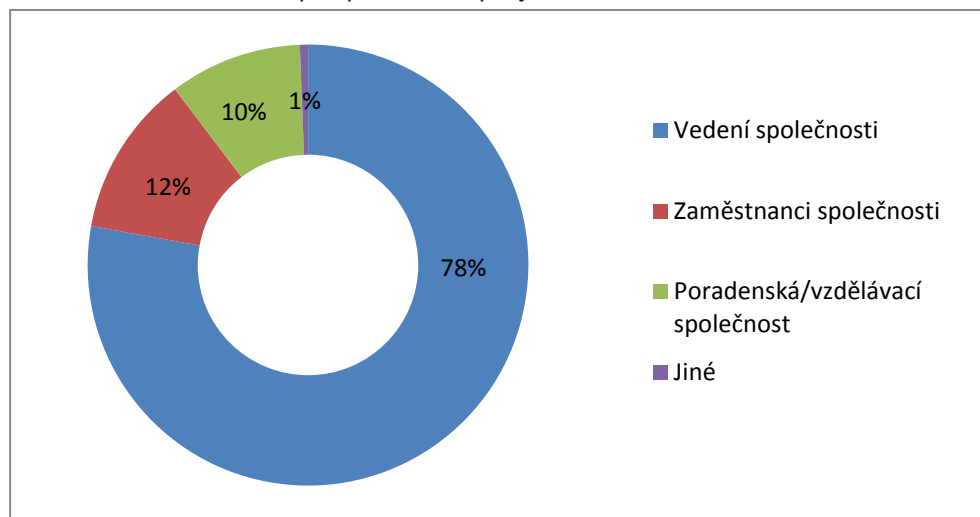
„Neomezovat místo realizace vzdělávání - v některých případech je konkrétní kurz z hlediska dostupnosti nejvhodnější realizovat v Praze (ná vaznost na vybavení či státní zkušebnu apod.). Pro přínos vzdělávání by mělo být rozhodující místo výkonu podnikatelské činnosti, resp. to, kde konkrétní zaměstnanec pracuje.“

„(...)Omezení na místo konání mimo Prahu bylo škoda, zaměstnanci z Ústí často jezdí na školení do Prahy, protože jinde se tak kvalitní odborné školení nenabízí, tedy navrhovali bychom upravit limitaci místa realizace školení jinak (pro zaměstnance s místem výkonu práce mimo Prahu?(...))“

Několik dotazovaných se také vyjádřilo návrhy k tematickému nastavení kurzů (nespecifikovat konkrétní názvy kurzů, větší variabilita výběru kurzů) a administrativní náročnosti projektu.

2.2. Hodnocení administrativní stránky realizace projektů

Graf 12 Hlavní iniciátoři pro předložení projektové žádosti⁸

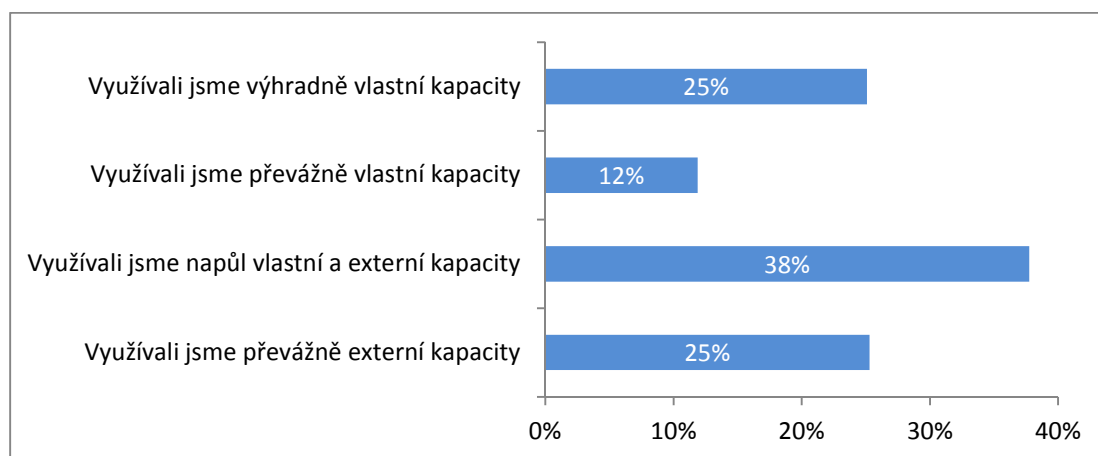


Znění otázky: Kdo byl hlavním iniciátorem předložení projektové žádosti?

N = 514

Hlavním iniciátorem pro předložení projektové žádosti bylo ve většině případů (78 procent) vedení společnosti. Zaměstnanci společnosti byli hlavními iniciátory ve 12 procentech případů podobně jako poradenské/vzdělávací společnosti (10 procent případů).

Graf 13 Zajištění přípravy projektové žádosti a administrace projektu (vlastní nebo externí kapacity)



N = 514

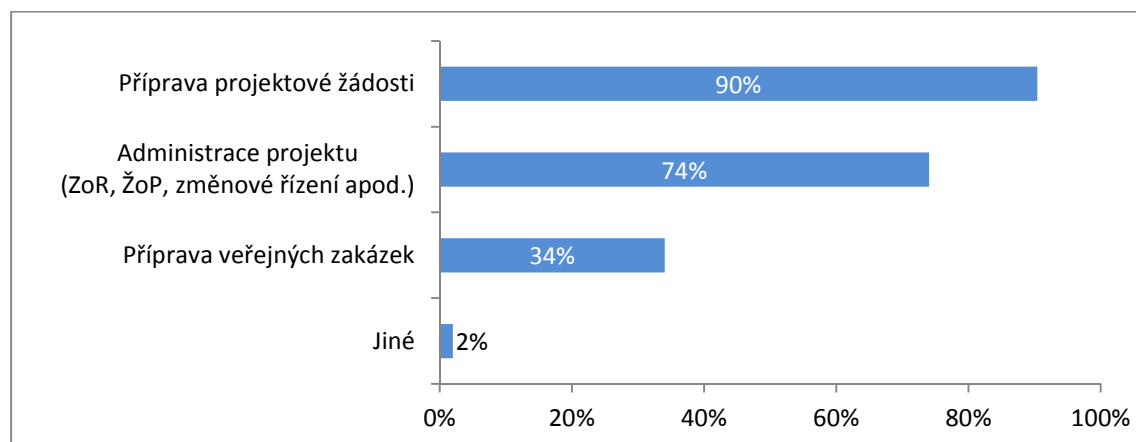
Znění otázky: Kdo zajistil přípravu projektové žádosti a administrativu spojenou s realizací projektu? Využívali jste spíše vlastní nebo externí kapacity (např. konzultační společnosti)?

Čtvrtina dotazovaných uvedla, že zajišťovali přípravu projektové žádosti a administraci projektu výhradně vlastními silami. Stejná část respondentů (1/4) podle odpovědí využívala převážně externí

⁸ Součet procent je 101 kvůli zaokrouhlování dílčích hodnot nahoru na celá procenta.

kapacity pro zajištění těchto činností. Největší podíl respondentů (38 procent) využíval napůl vlastní a externí kapacity.

Graf 14 Činnosti zajišťované externími kapacitami

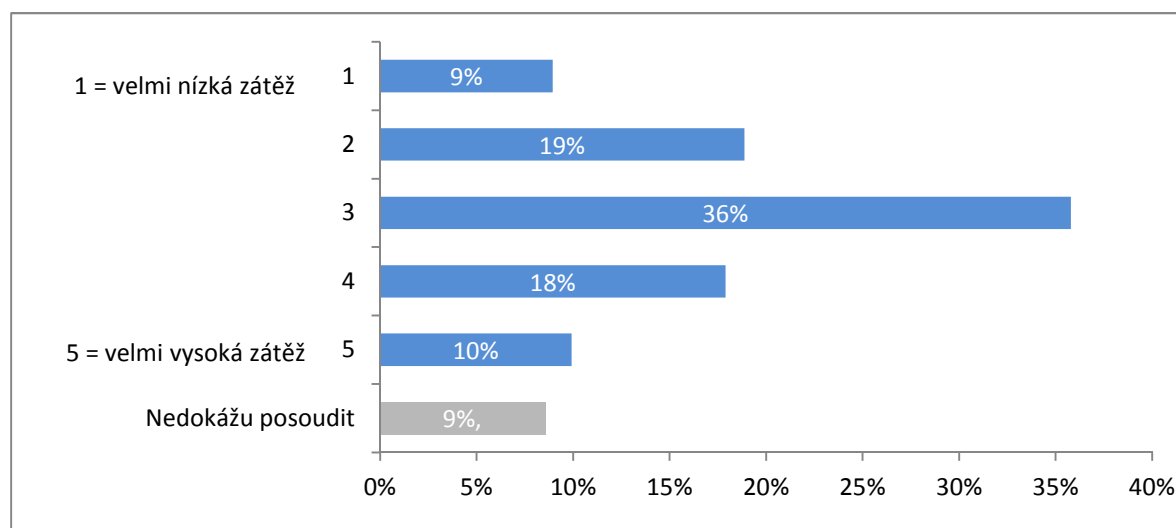


Znění otázky: Jaké činnosti pro Vás zajišťovaly/do jakých činností byly zapojeny externí kapacity (např. konzultační společnosti)? (možnost zaškrtnout více odpovědí)

N = 385

Nejčastěji byly podle odpovědí respondentů využívány externí kapacity pro přípravu projektové žádosti (uvedlo 90 procent respondentů, kteří využívali pomoc externích služeb). K administraci projektu zapojilo externí kapacitu 74 procent dotazovaných. Nejméně dotazovaných uvedlo zapojení externí služby do přípravy veřejných zakázek (34 procent). Jiné činnosti, které byly zajišťované externími kapacitami, které respondenti dopsali, byli použití systému MS2014+, vzdělávání, poradenství, age audit, právní, konzultační činnost (oblast grantů) a dokládání dokumentů do systému.

Graf 15 Hodnocení administrativní zátěže – příprava žádosti o podporu z OPZ⁹



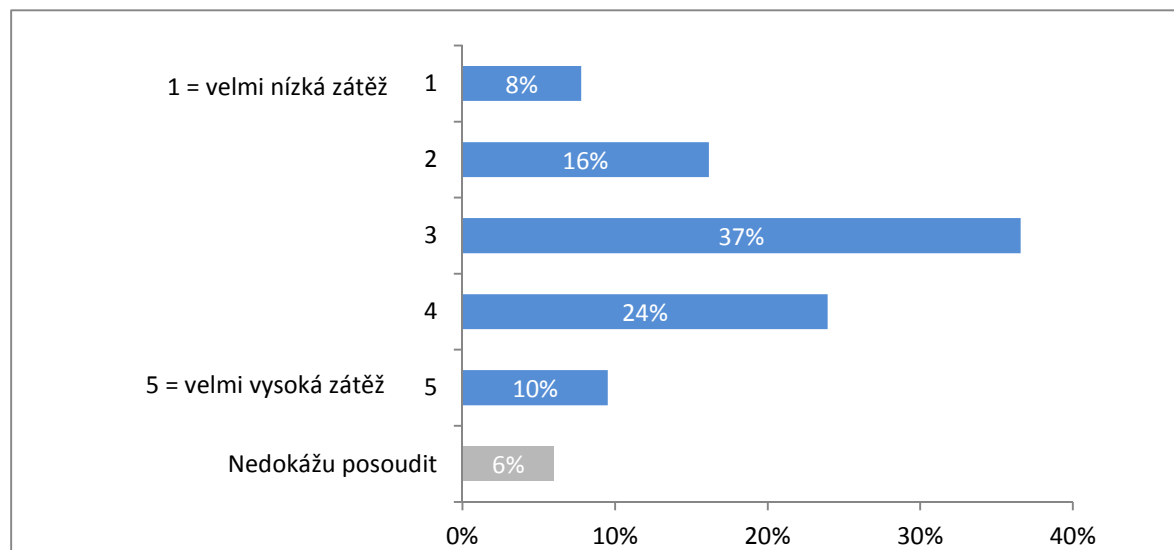
Znění otázky: Jak hodnotíte administrativní zátěž při přípravě následujících podkladů v projektu? (Příprava Žádosti o podporu z OPZ)

N = 514

⁹ Součet hodnot není 100 procent kvůli zaokrouhlení dílčích hodnot.

Respondenti nejčastěji hodnotili administrativní zátěž při přípravě Žádosti o podporu střední možností (36 procent). K vysoké administrativní zátěži se přiklánělo celkem 28 procent respondentů. Stejný podíl dotazovaných se přikláněl k nižší zátěži.

Graf 16 Hodnocení administrativní zátěže – příprava Zprávy o realizaci a Žádosti o platbu¹⁰

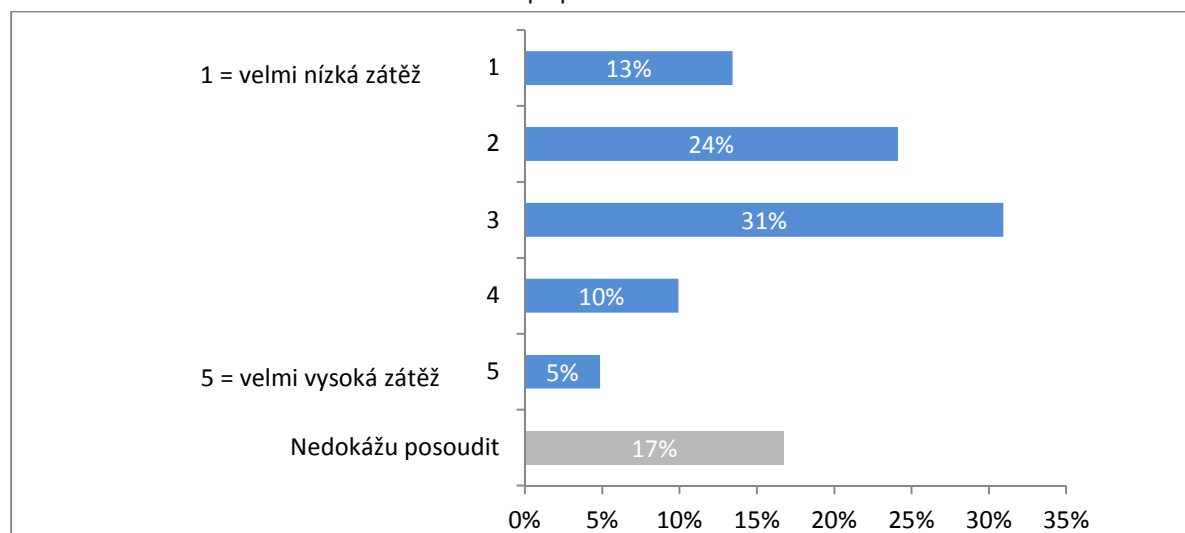


Znění otázky: Jak hodnotíte administrativní zátěž při přípravě následujících podkladů v projektu? (Příprava Zprávy o realizaci a Žádosti o platbu)

N = 514

U hodnocení administrativní zátěže u přípravy Zprávy o realizaci a Žádosti platbu se jedná o podobné hodnocení jako u přípravy Žádosti o podporu. Můžeme pozorovat mírný nárůst respondentů, kteří hodnotili přípravu jako více administrativně zatěžující.

Graf 17 Hodnocení administrativní zátěže - příprava Žádosti o změnu



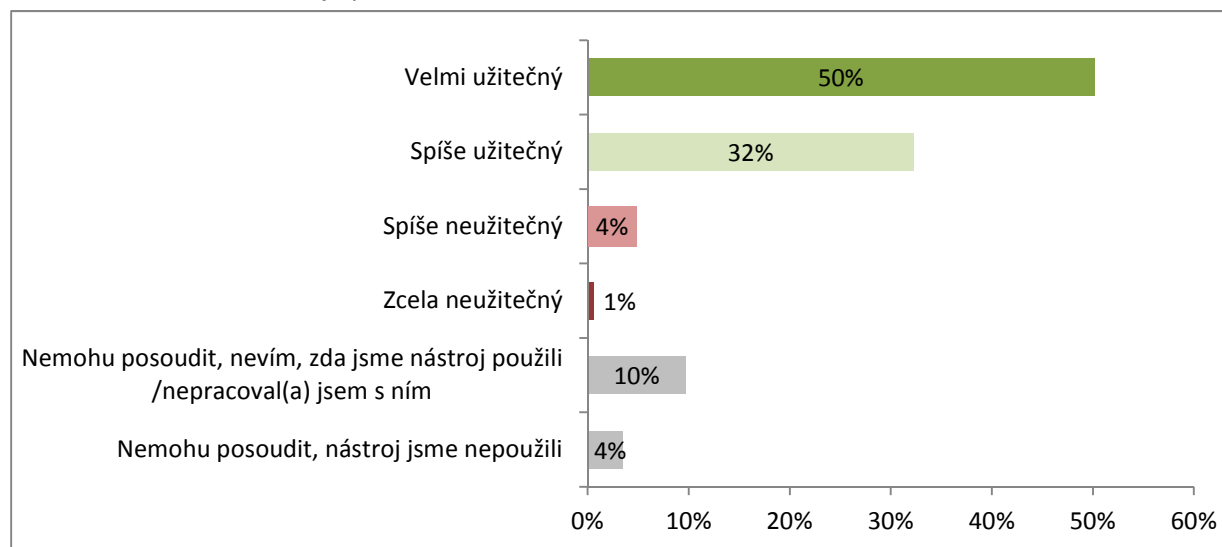
Znění otázky: Jak hodnotíte administrativní zátěž při přípravě následujících podkladů v projektu? (Příprava Žádosti/í o změnu)

N = 514

¹⁰ Součet hodnot není 100 procent kvůli zaokrouhlení dílčích hodnot.

Z těchto tří příprav dokumentů vychází hodnocení administrativní zátěže Žádosti o změnu jako nejméně zatěžující. Z grafu je možné pozorovat zvýšený podíl respondentů, kteří uváděli nižší administrativní zátěž (například oproti přípravě ZoR a ŽoP celkově o 13 % více).

Graf 18 Hodnocení nástroje pro věcné hodnocení žádosti¹¹

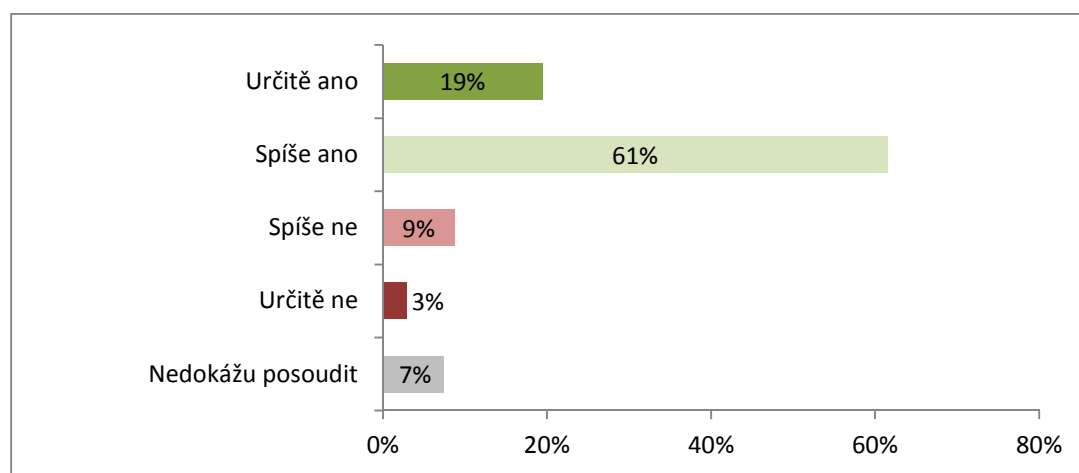


Znění otázky: Poskytovatel s výzvou k předkládání žádostí zveřejnil také nástroj pro věcné hodnocení žádosti, v němž jste si mohli ověřit, kolik bodů ve věcném hodnocení Žádosti Vaše žádost získá. Jak hodnotíte tento nástroj?

N = 514

Nástroj pro věcné hodnocení žádosti byl většinou respondentů hodnocen kladně. 50 procent jej hodnotilo jako velmi užitečný a 32 procent jako spíše užitečný. Jako spíše nebo zcela neužitečný jej hodnotilo jen 5 procent. 14 procent jej nehodnotilo, protože jej buď nepoužili, nebo s ním konkrétní respondent nepracoval a nevěděl, zda byl nástroj používán.

Graf 19 Hodnocení délky lhůty pro předkládání žádosti¹²



Znění otázky: Vnímáte lhůtu k předložení žádosti stanovenou výzvou

N = 514

¹¹ Součet hodnot není 100 procent kvůli zaokrouhlení dílčích hodnot.

¹² Viz pozn. 10

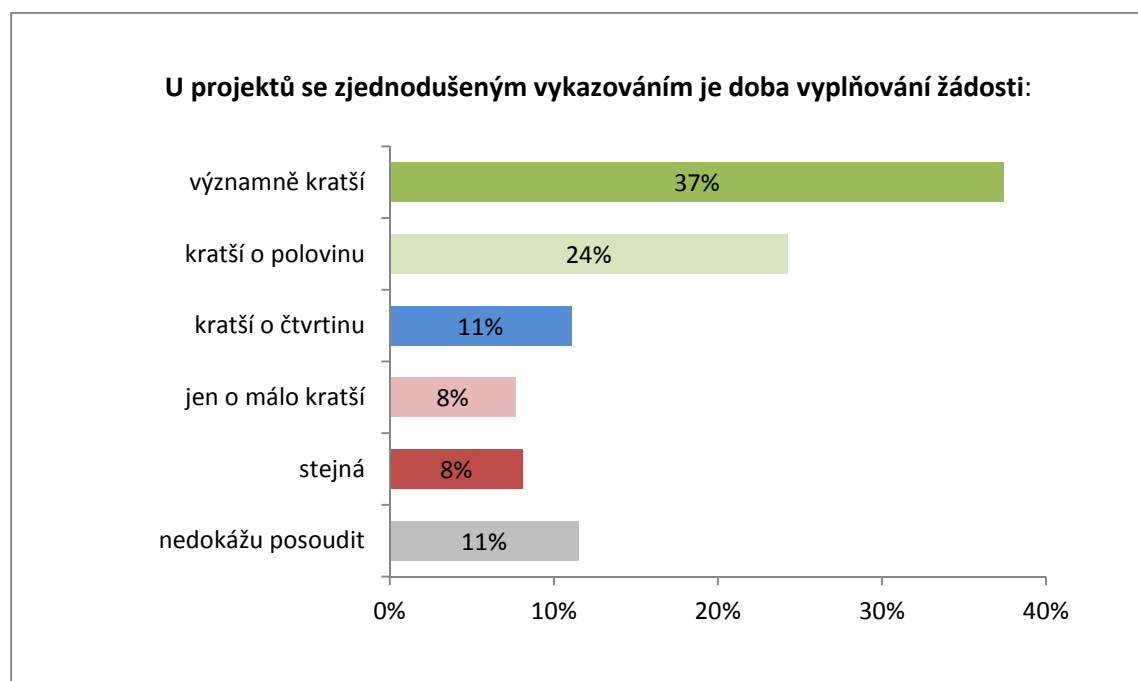
k předkládání žádostí jako dostatečně dlouhou?

Největší počet respondentů se přiklonil k tomu, že délka lhůty pro předložení žádosti byla spíše dostatečná (61 procent), pro 19 procent byla lhůta dostačující určitě. Pro 9 procent byla lhůta spíše nedostatečná a pro 3 procenta byla určitě nedostatečná. 7 procent to nedokázalo posoudit.

Respondentů, kteří délku lhůty označili za spíše nebo zcela nedostačující, jsme se dále ptali, jak dlouhá lhůta by podle nich byla adekvátní. Nejčastěji uvedli 3 měsíce (28 procent), 4 měsíce (22 procent) nebo 6 měsíců (22 procent).¹³

V další sekci bylo sledováno, jak ti příjemci, kteří mají předchozí zkušenost s administrací projektů ve výzvách s klasickým (reálným) způsobem vykazování (z OPZ či z předcházejícího programového období) hodnotí ve srovnání s nimi administrativní náročnost u této výzvy se zjednodušeným vykazováním. Takovou zkušenost mělo 46 procent respondentů,¹⁴ na následující otázky tedy odpovídala zhruba polovina respondentů.

Graf 20 Doba vyplňování projektové žádosti v porovnání s projekty s reálným způsobem vykazování¹⁵



Znění otázky: Porovnejte dobu vyplňování projektové žádosti u tohoto projektu (se zjednodušeným vykazováním) oproti projektům s reálným způsobem vykazování.

N = 235

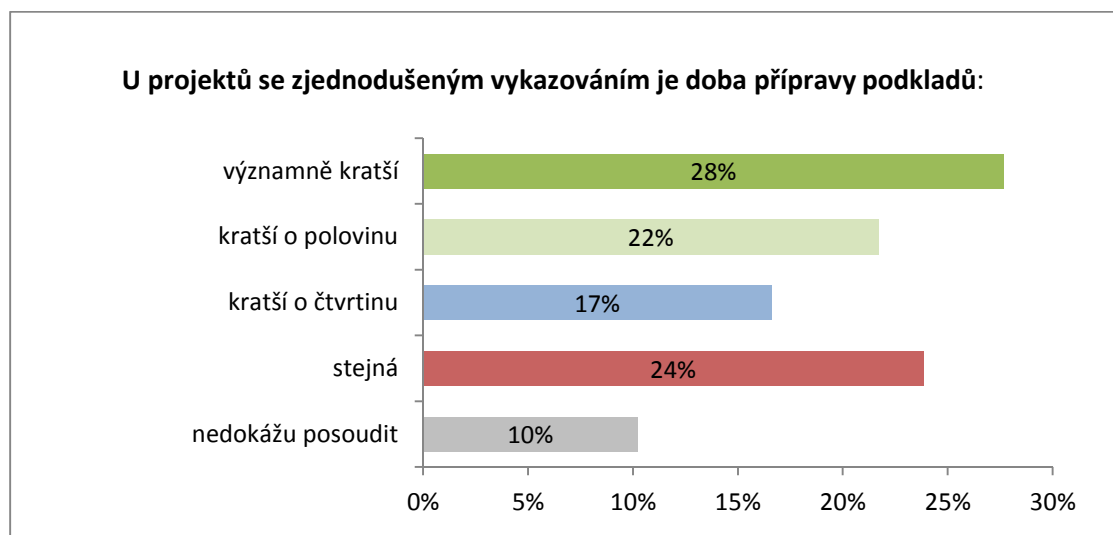
Celkově většina respondentů pozoruje zkrácení doby vyplňování projektové žádosti v této výzvě se zjednodušeným vykazováním oproti výzvám s reálným vykazováním. Jako významně kratší hodnotí dobu vyplňování žádosti 37 procent respondentů, 24 procent uvádí, že byla doba vyplňování žádosti nyní kratší o polovinu, 11 procent, že byla kratší o čtvrtinu. 16 procent uvádí, že byla doba vyplňování žádosti v této výzvě jen o málo kratší nebo stejná.

¹³ Bez grafu, N = 54

¹⁴ Bez grafu (otázka na Ano / Ne). Znění otázky: Máte zkušenost s podáváním žádosti ve výzvách s klasickým (reálným) způsobem vykazování výdajů (ať už v předchozím období v OP LZZ nebo v jiné výzvě OPZ)?

¹⁵ Součet jen 99 procent kvůli zaokrouhlení dílčích hodnot.

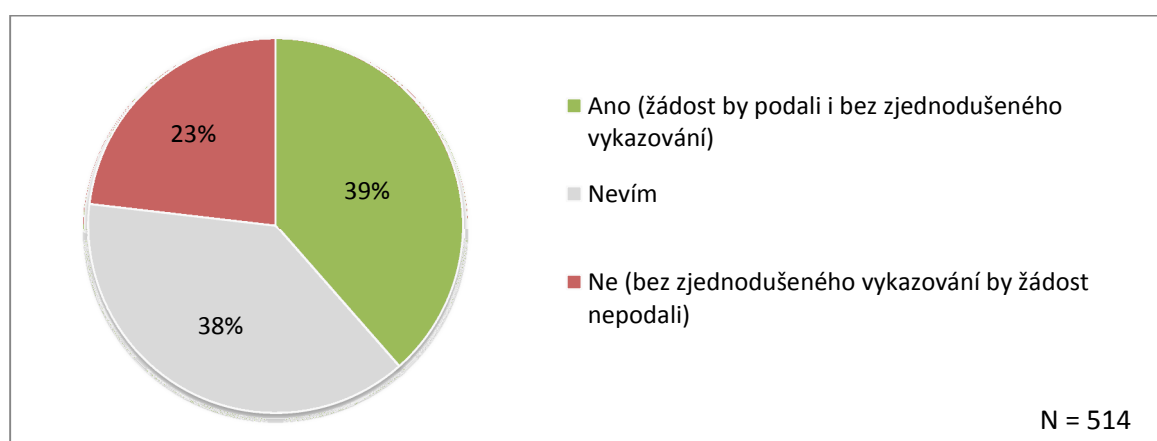
Graf 21 Doba potřebná pro přípravu podkladů ke Zprávě o realizaci a Žádosti o platbu ¹⁶



Znění otázky: Porovnejte dobu potřebnou pro přípravu podkladů ke zprávě o realizaci a žádosti o platbu u projektu se zjednodušeným způsobem vykazování oproti těm s reálným způsobem vykazování.

Pokud jde o dobu potřebnou pro přípravu podkladů ke Zprávě o realizaci a Žádosti o platbu (oproti projektům s reálným vykazováním) vnímá výrazné zkrácení 28 procent dotazovaných a zkrácení na polovinu času 22 procent. 17 procent uvádí, že se doba potřebná pro přípravu podkladů zkrátila jen o čtvrtinu a 24 procent, že jim příprava podkladů zabrala stejně dlouho, jako u projektů s reálným vykazováním. Oproti době potřebné pro vyplňování projektové žádosti, na kterou jsme se ptali v otázce výše, zde tedy respondenti vnímají ulehčení administrativní náročnosti méně výrazně.

Graf 22 Důležitost zjednodušeného způsobu vykazování při rozhodování o podání žádosti



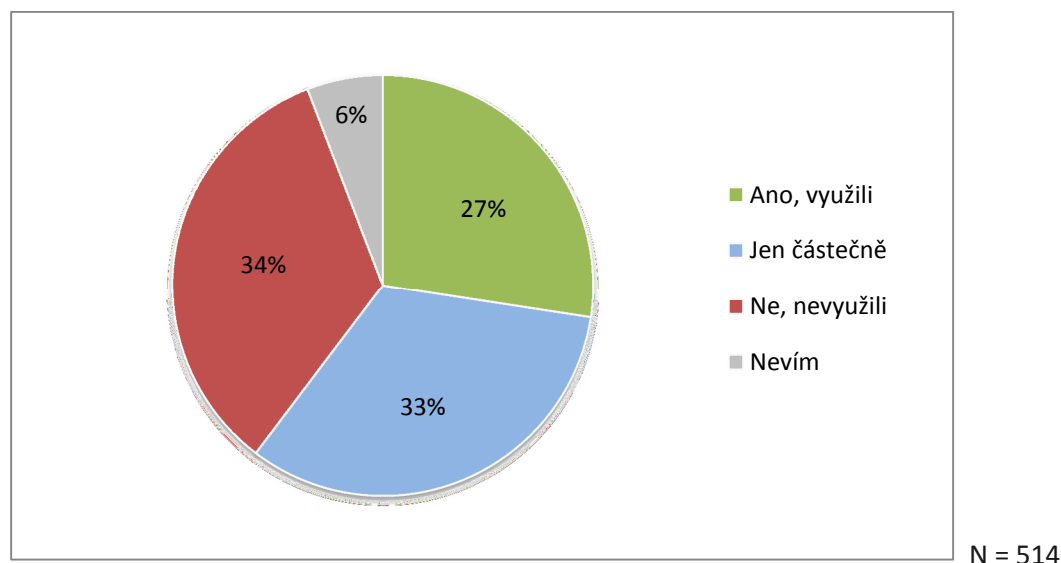
Znění otázky: Podali byste si žádost i v případě, že by ve výzvě nebyl zjednodušený způsob vykazování?

¹⁶ Součet 101 procent kvůli zaokrouhlení dílčích hodnot.

Dále nás zajímalo, pro jak velkou část příjemců byla možnost zjednodušeného způsobu vykazování v projektu tak podstatná, že byla stěžejním faktorem při rozhodování, zda vůbec podat ve výzvě žádost. 39 procent příjemců mělo jasno v tom, že by žádost podali, i kdyby výzva zjednodušené vykazování neumožňovala, 38 procent si nebylo jistých, zda by žádost i tak podali.

Necelá čtvrtina příjemců (23 procent) uvedla, že by nemožnost vykazovat výdaje projektu ve zjednodušeném režimu představovala tak zásadní komplikaci, že by kvůli tomu o podporu vůbec nezažádali.

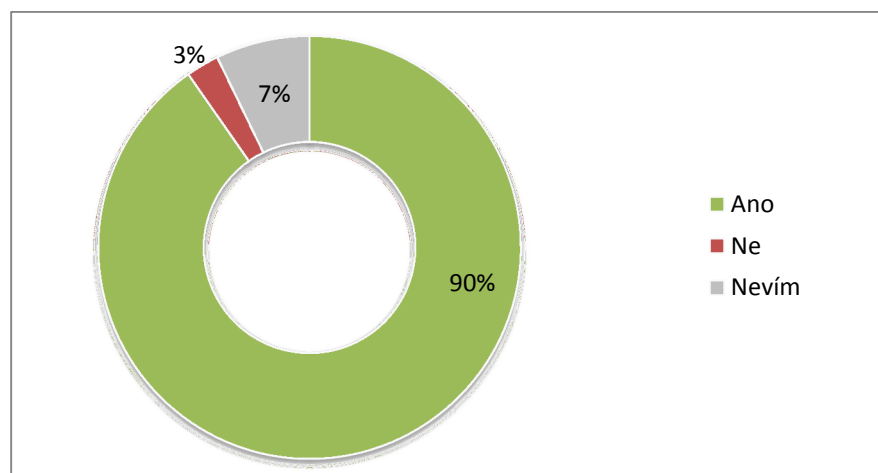
Graf 23 Míra využívání tabulky *Souhrnná evidence* pro potřeby realizátora



Znění otázky: Při překládání zpráv o realizaci byla povinná příloha *Souhrnná evidence* (tabulka v excelu). Využili jste tuto souhrnnou evidenci i pro potřeby řízení projektu na Vaší straně?

Většina realizátorů využila tabulku souhrnné evidence i pro potřeby řízení projektu na své straně. 27 procent uvedlo jednoznačně, že ji využili i pro vlastní potřeby, 33 procent pak, že ji využili částečně. Vůbec ji nevyužila třetina respondentů a 6 procent na otázku nedokázalo odpovědět.

Graf 24 Míra využívání nepovinného vzoru prezenční listiny

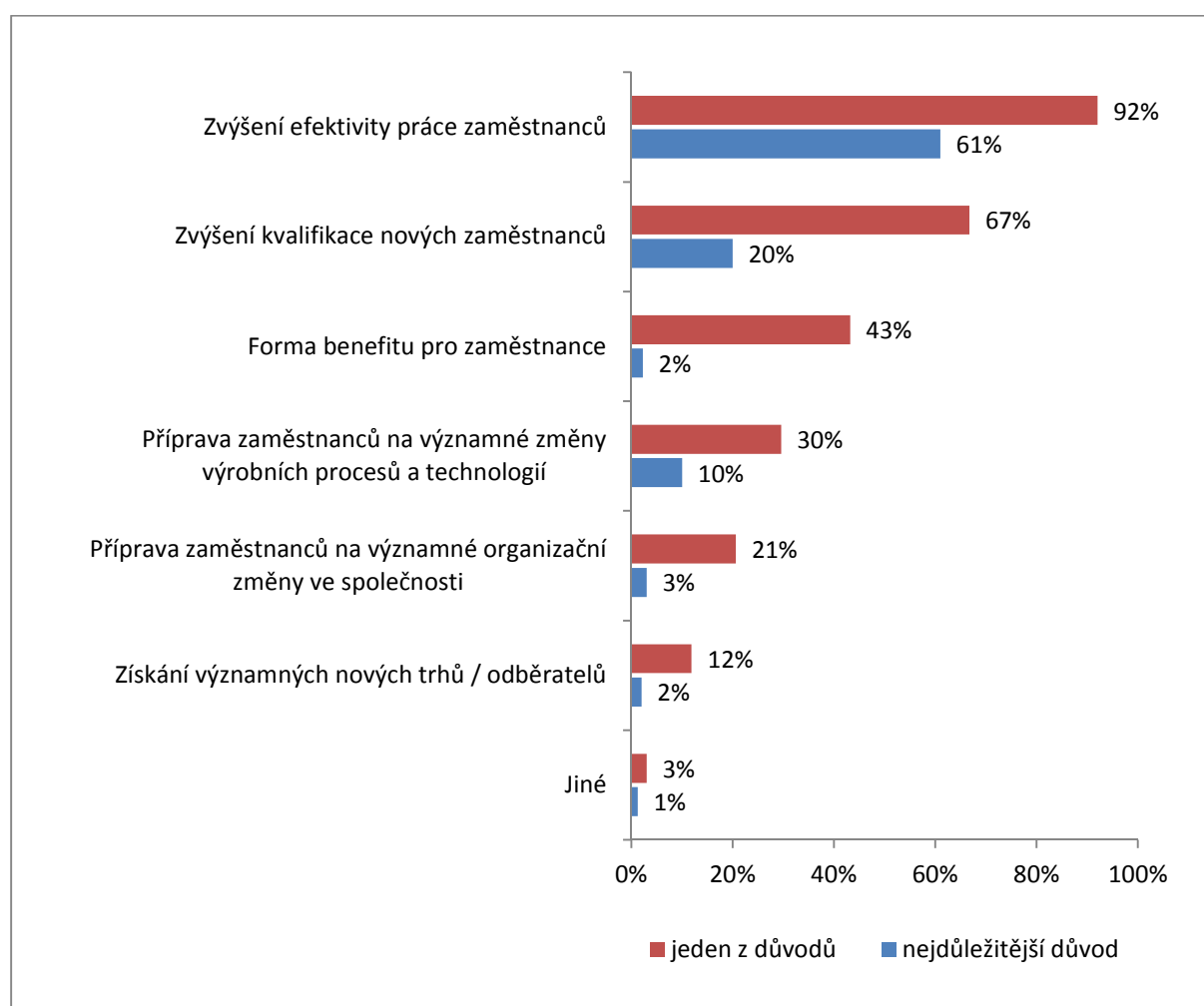


Znění otázky: Využíváte / využívali jste nepovinný vzor prezenční listiny, který zveřejnil poskytovatel dotace?

Naprostá většina příjemců (90 procent) uvedla, že nepovinný vzor prezenční listiny používali, 7 procent (37 příjemců) nevědělo, zda jej používali. 3 procenta příjemců, kteří s ním nepracovali, uvedli jako důvod buď, že preferovali vlastní prezenční listiny, které jim připadaly přehlednější, anebo že používali listiny od dodavatele.

2.3. Přínosy podpory z hlediska realizátorů projektů a jejich motivace k účasti

Graf 25 Motivace příjemců pro realizaci projektu



Znění otázek: Jaká byla Vaše motivace pro realizaci projektu?
Který z výše zmíněných důvodů byl ten nejdůležitější?

N = 514 (více možných odpovědí)
N = 486¹⁷ (jedna odpověď)

Nejčastějším deklarovaným důvodem k realizaci projektu byla snaha společností zvýšit efektivitu práce svých zaměstnanců. S touto možností se ztotožnilo 92 procent respondentů a zároveň ji 61 procent uvedlo jako vůbec nejdůležitější motivaci pro realizaci projektu. Druhým nejčastějším

¹⁷ V podotázce, kde měli respondenti vybrat jen jeden nejdůležitější důvod, 28 respondentů chybně zaškrtnulo více než 1. Tyto odpovědi byly pro tuto otázku vyřazeny.

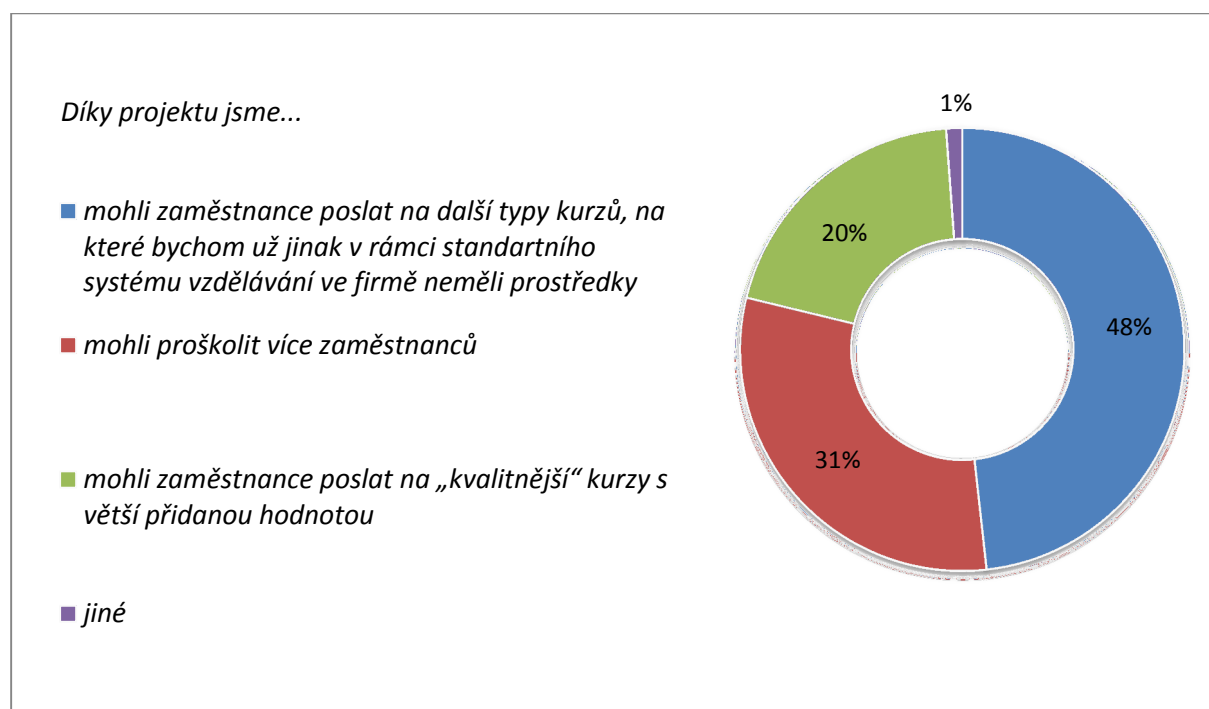
důvodem pak bylo zvýšení kvalifikace nových zaměstnanců, které zaškrtnulo jako jeden z důvodů pro realizaci projektu 67 procent respondentů a jako zcela nejdůležitější důvod 20 procent respondentů. Pro 43 procent představovalo další vzdělávání formu benefitu pro jejich zaměstnance, (jako nejdůležitější důvod to však označila pouze 2 procenta respondentů). Necelá třetina příjemců uvedla, že pomocí projektu chtěli připravit zaměstnance na významné změny výrobních procesů a technologií (nejdůležitější důvod to byl pro 10 procent příjemců). Pro pětinu respondentů byla motivací příprava zaměstnanců na významné organizační změny ve společnosti, (nejdůležitější důvod to však byl jen pro 3 procenta).

Většina respondentů se ztotožnila s některým z nabízených tvrzení, možnost jiné vyplnila pouze 3 procenta (resp. 1 procento pro nejdůležitější důvod). Pět respondentů jako jinou motivaci uvedlo Zvýšení kvalifikace stávajících zaměstnanců. Další zmíněné důvody pak byly následující:

- *Zlepšení komunikačních dovedností u vedoucích pozic*
- *Po dobu pobytu zaměstnanců na kurzu jsou jim hrazeny náklady na mzdy - ušetří se*
- *Systém celoživotního zvyšování kvalifikace zaměstnanců*
- *Intenzivní vzdělávání určitě přispělo k zlepšení komunikace uvnitř týmu a nastavení některých firemních postupů včetně lepšího využití firemního IT, zejména SAP*
- *Budování týmu*
- *Posilování týmové spolupráce*
- *Plošné zvýšení kvalifikace techniků tak, aby mohli dělat kvalifikovanější servisní zásahy a tím se uvolnily ruce několika expertům ve společnosti*
- *Zvýšení kvality a šíře poskytovaných služeb*
- *Profinancování dlouho odkládaných školení, profinancování nutných pravidelných školení (vyhl.50,VZV, jeřábík, apod.)*
- *Doplňování znalostí a dovedností, zvyšování úrovně služeb zaměstnavatele, zvyšování motivace zaměstnanců*

Graf 26 Přidaná hodnota projektu

V této otázce měli respondenti z nabízených tvrzení vybrat jedno to, které podle nich nejvíce odpovídalo situaci v jejich organizaci.



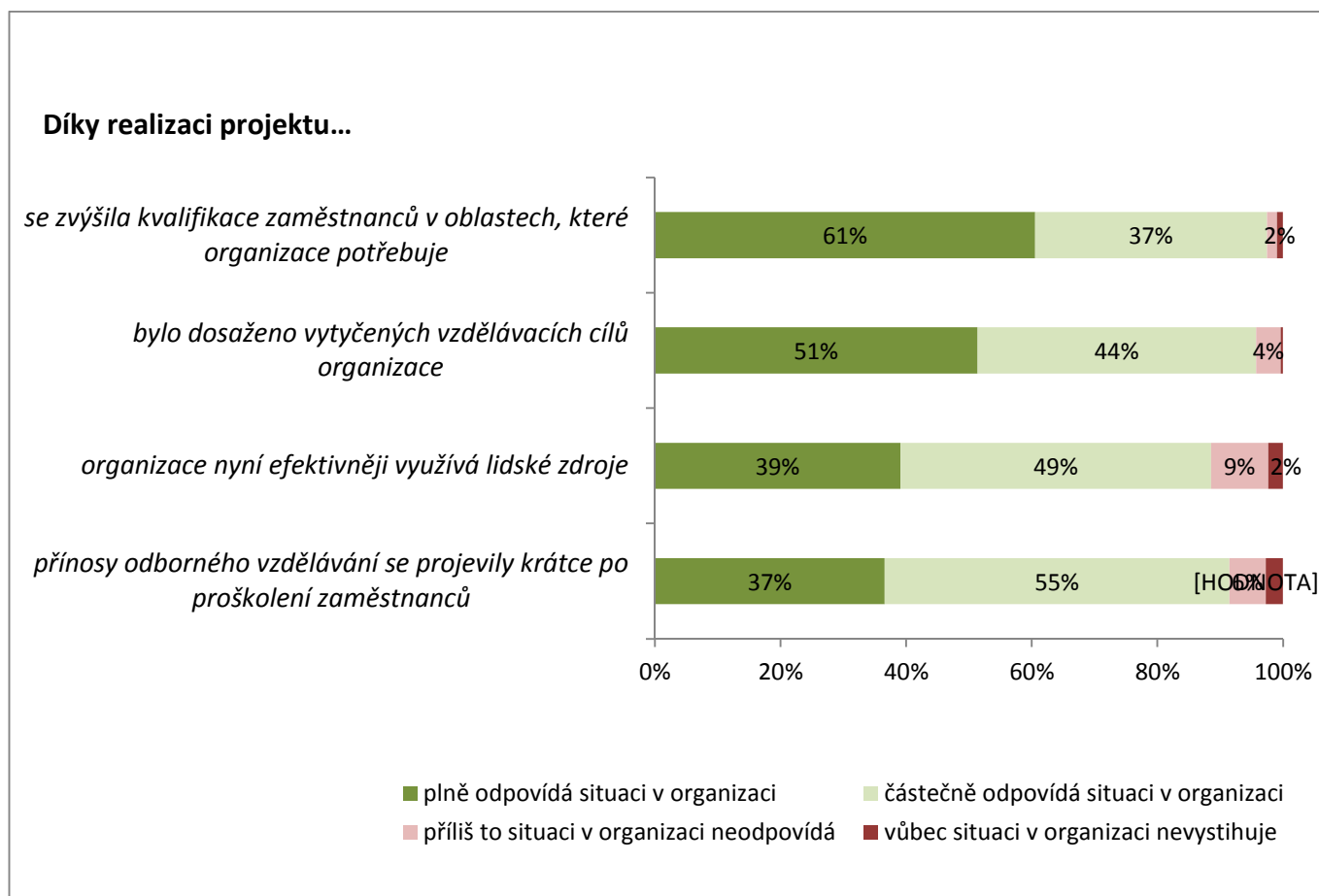
Znění otázky: Z následujících tvrzení prosím vyberte to, které nejvíce odpovídá situaci ve Vaší organizaci.

N = 514

Téměř polovina respondentů se nejlépe ztotožnila s tvrzením, že díky projektu mohli zaměstnance poslat na další typy kurzů, na které by už jinak v rámci standardního systému vzdělávání ve firmě neměli prostředky. Necelá třetina pak zaškrtnula, že díky projektu mohli proškolit více zaměstnanců, než by bylo možné normálně. Pětina pak využila projekt hlavně k tomu, aby zaměstnance mohli poslat na „kvalitnější“ kurzy s větší přidanou hodnotou. Možnost specifikovat sami nějaký jiný vnímaný přínos využilo pouze 1 procento respondentů (tj. v absolutních číslech 6), kteří v otevřené odpovědi uvedli následující:

- *Péče o klienty*
- *Prostředky na kurzy máme, ale proč to platit, když máme dotaci*
- *(Díky projektu) jsme proškolili, co jsme museli a neškolili, co jsme potřebovali*
- *Mohli zaměstnancům umožnit odborný růst a technologický posun*
- *Všichni byli proškolení stejným kurzem*
- *Práce na dalších projektech*

Graf 27 Přínosy realizace projektu z pohledu zaměstnavatele (míra souhlasu s tvrzeními)



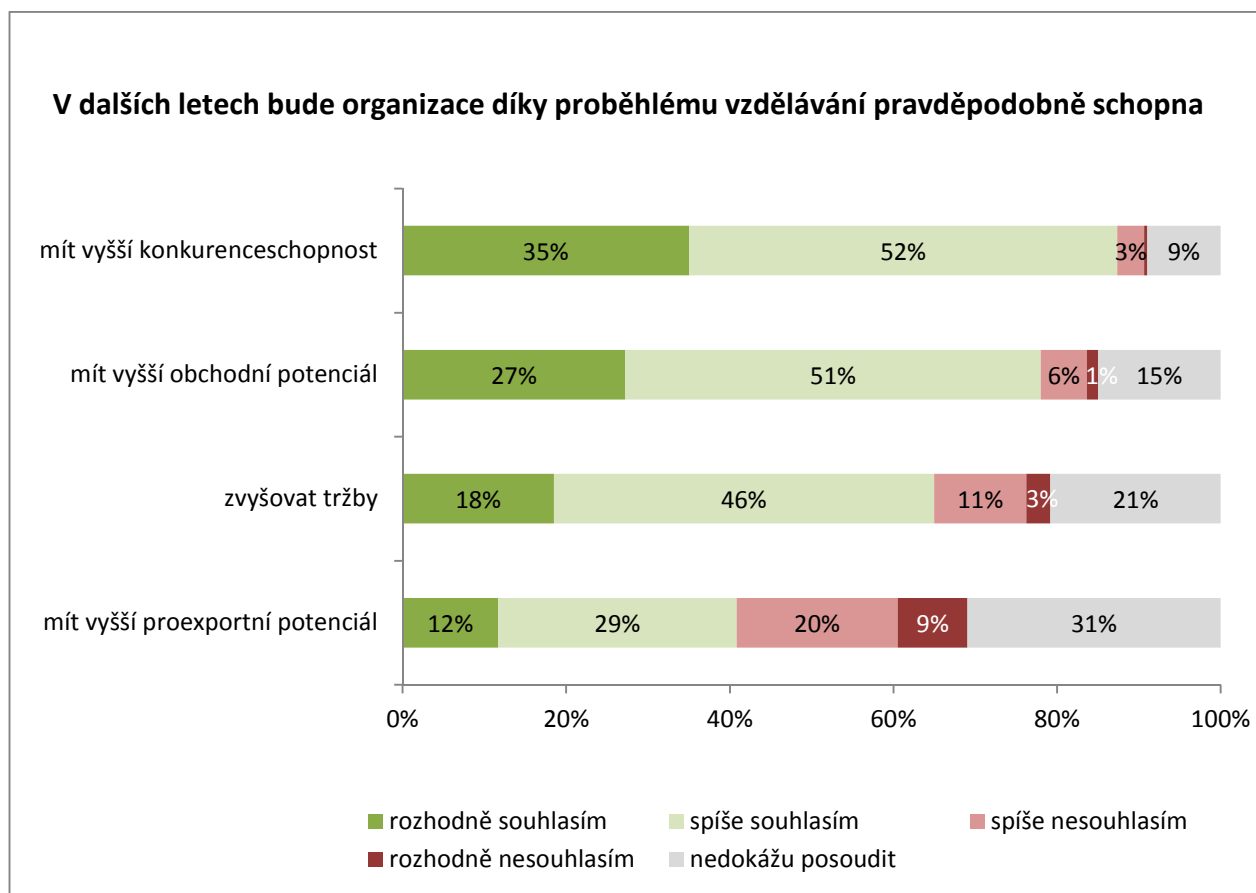
Znění otázky: Nyní prosím u každého tvrzení zaškrtněte, do jaké míry odpovídá situaci ve Vaší organizaci. N = 514
 „Díky realizaci projektu v naší společnosti...“

V této otázce měli respondenti u každého tvrzení určit, do jaké míry odpovídá situaci v jejich organizaci. Na první pohled z grafu vidíme, že celkově měli respondenti tendenci se s tvrzeními spíše ztotožnit a nezatrhávat nesouhlasné varianty. Pokud ale porovnáme míru souhlasu mezi jednotlivými tvrzeními navzájem, je zřejmé, že se mezi sebou liší¹⁸ a můžeme tak říci, které z přínosů příjemci vnímali nejcitelněji.

Zatímco u prvních dvou tvrzení *zvýšení kvalifikace zaměstnanců v oblastech, které organizace potřebuje* a *dosažení vytyčených vzdělávacích cílů organizace* nadpoloviční většina respondentů zaškrtnla, že tvrzení plně odpovídá situaci v jejich organizaci, u tvrzení, že se *přínosy vzdělávání projevily krátce po proškolení zaměstnanců* a u *efektivnějšího využívání lidských zdrojů* většina uvedla jen, že to situaci v organizaci odpovídá částečně („zcela odpovídá“ vybralo méně než 40 procent).

¹⁸ Nejlépe to je vidět porovnáním hodnot „plně odpovídá situaci v naší organizaci“ vyznačených v grafu tmavě zeleně.

Graf 28 a) Očekávané přínosy do budoucna - pro organizaci

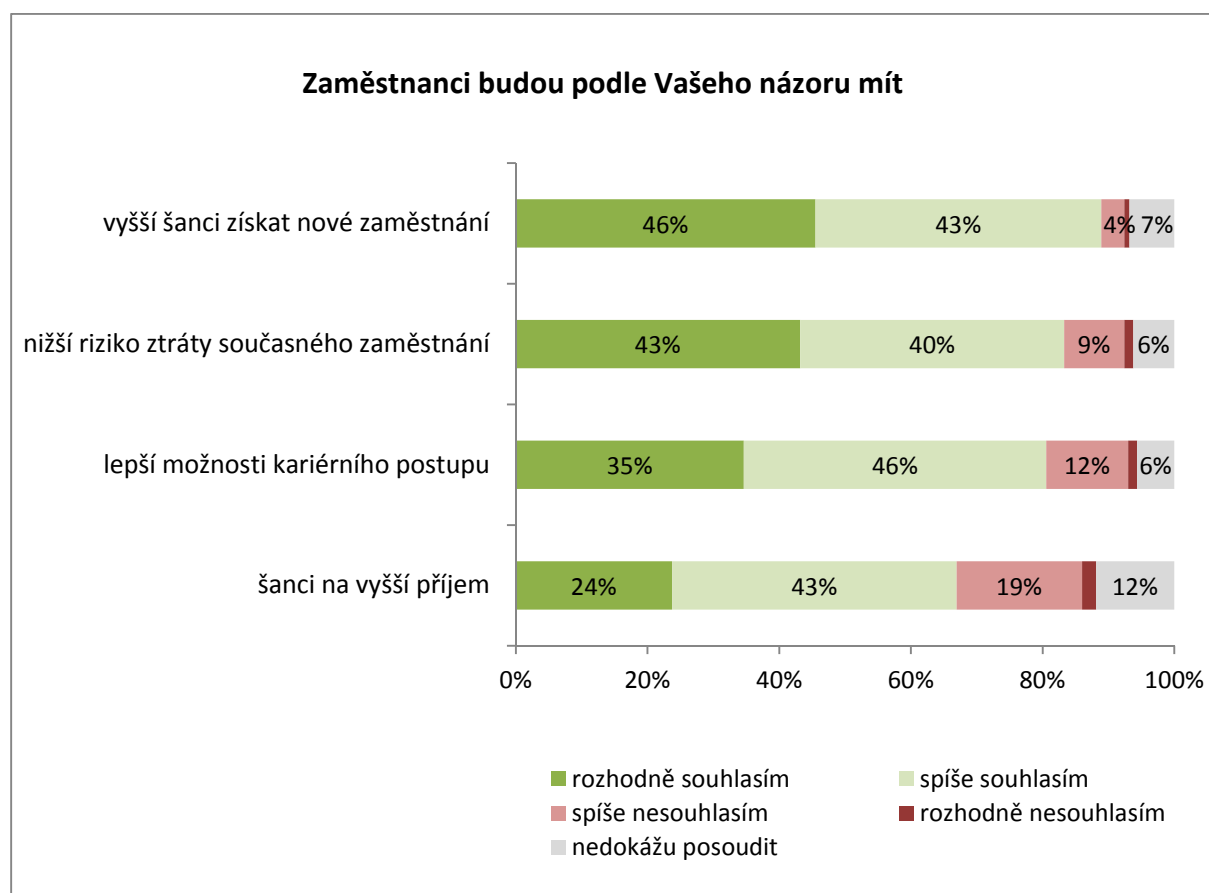


Znění otázky: V následujících dvou otázkách prosím vždy uveďte, do jaké míry s tvrzeními souhlasíte. N = 514
 „V dalších letech bude organizace díky proběhlému vzdělávání pravděpodobně schopna:“

V této otázce příjemci opět vyjadřovali míru souhlasu s nabízenými tvrzeními. V první části se tvrzení týkala očekávaných přínosů podpory pro danou organizaci v dlouhodobějším horizontu. Nejvíce se respondenti ztotožňovali s tím, že realizované vzdělávání jim do budoucna zvýší konkurenceschopnost. S tímto tvrzením zcela souhlasilo 35 procent z nich a dalších 52 procent spíše souhlasilo, spíše nesouhlasila jen 3 procenta, (rozhodně ne 0 procent). 27 procent respondentů dále určitě souhlasí s tím, že realizované vzdělávání zvýší obchodní potenciál společnosti a 51 procent s tím spíše souhlasí. Nesouhlasí s tím dohromady jen 7 procent, 15 procent respondentů to nedokáže posoudit. Již o něco nižší je míra souhlasu s tvrzením, že organizace bude díky vzdělávání v budoucnu schopna zvyšovat své tržby, ovšem stále s tímto dohromady souhlasí 64 procent respondentů.

Nejvíce skeptičtí jsou pak respondenti ohledně možného vlivu podpory na zvýšení jejich proexportního potenciálu, kdy jeho zvýšení (v souvislosti s podporou) předpokládá pouze 41 procent respondentů, 29 procent ho spíše nebo zcela nepředpokládá a 31 procent to nedokázalo posoudit.

Graf 28 b) Očekávané přínosy do budoucna - pro zaměstnance

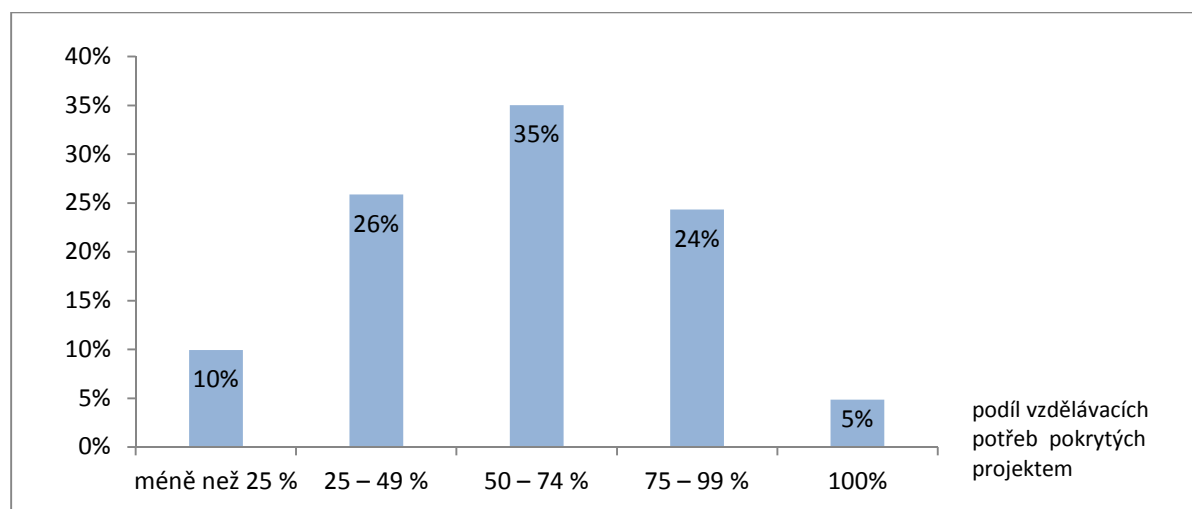


Znění otázky: V následujících dvou otázkách prosím vždy uveďte, do jaké míry s tvrzeními souhlasíte. N = 514
 „Zaměstnanci budou podle Vašeho názoru mít:“

Na předchozí sadu tvrzení navázala ve druhé části otázky obdobná sada, ale zaměřená na přínosy přímo pro podpořené zaměstnance. Příjemci zde tedy vyjadřovali svůj názor na to, do jaké míry si myslí, že vzdělávání bude mít pro zaměstnance uvedené přínosy.

Největší počet příjemců (celkem 89 procent) předpokládá, že zaměstnanci díky absolvovanému vzdělávání budou mít do budoucna vyšší šanci získat nové zaměstnání. Naprostá většina (83 procent) také předpokládá u proškolených zaměstnanců nižší riziko ztráty současného zaměstnání. Lehce přes 80 procent (jen s nepatrně nižším procentem těch, kteří „rozhodně souhlasí“) souhlasilo také s tvrzením, že budou mít proškolení zaměstnanci díky vzdělávání lepší možnosti kariérního postupu. O něco nižší míra souhlasu oproti předchozím třem tvrzením byla s výrokem, že budou mít zaměstnanci díky dalšímu vzdělávání šanci na vyšší příjem, což očekává jen celkem 67 procent příjemců.

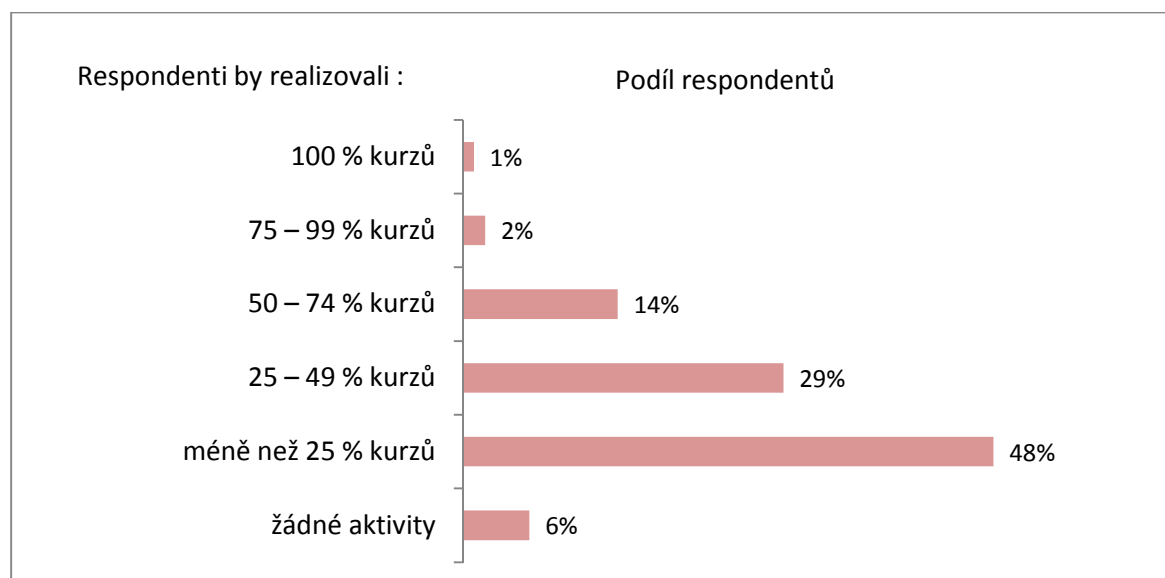
Graf 29 Jak velkou část vzdělávacích potřeb společnost zajistila kurzy z projektu?



Znění otázky: Jak velkou část vzdělávacích potřeb vaší společnosti bylo od začátku realizace možné realizovat v rámci projektu? N = 514

Nejčastěji (ve třetině případů) mohla společnost po získání dotace pomocí vzdělávání z projektu pokrýt 50 – 74 procent svých celkových vzdělávacích potřeb pro dané období, čtvrtina pak dokonce 75 – 99 procent vzdělávacích potřeb. Další čtvrtina naopak z projektu pokryla jen 25 – 49 procent vzdělávacích potřeb.

Graf 30 Kolik kurzů by příjemci realizovali bez podpory z OPZ

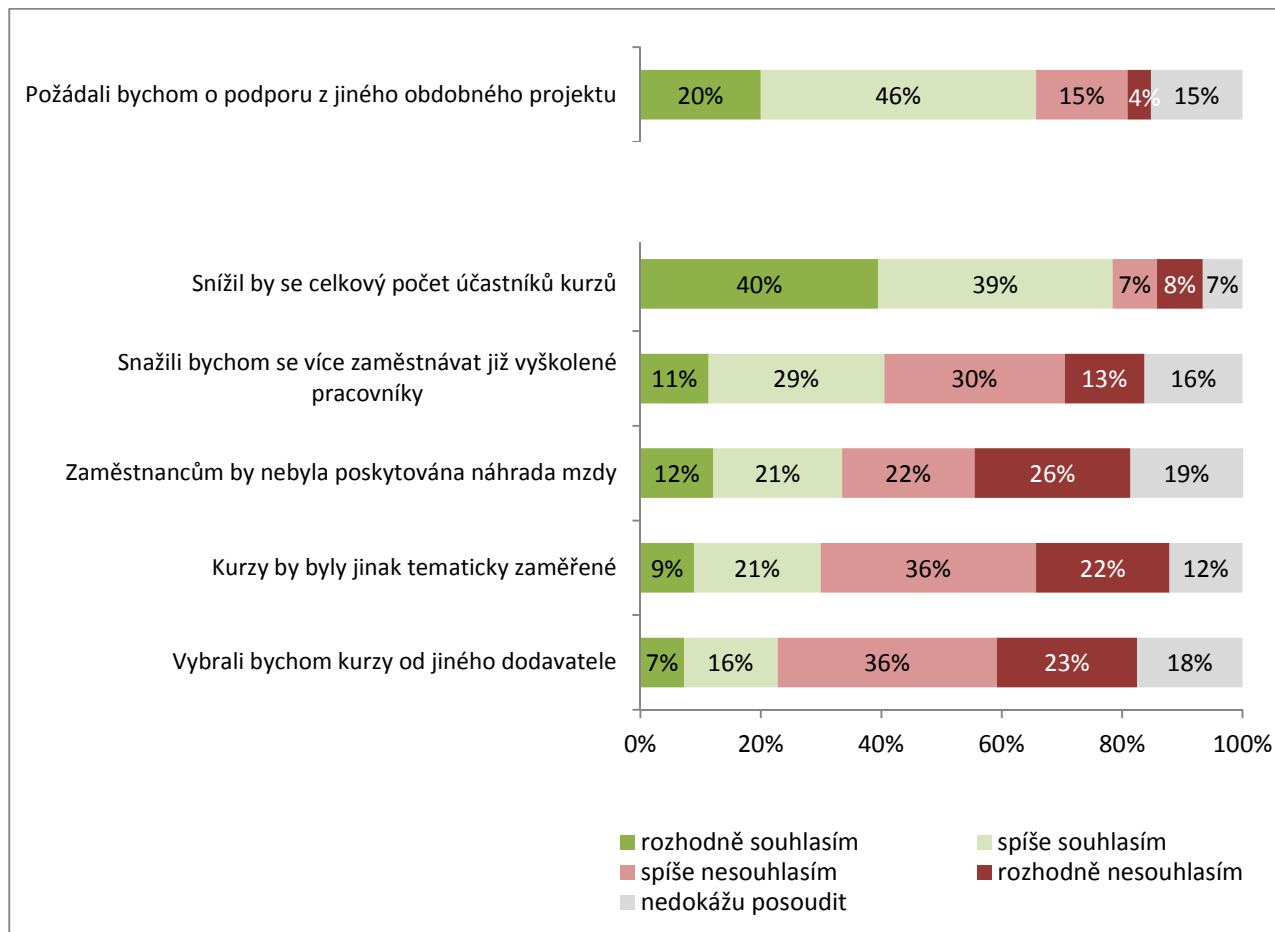


Znění otázky: Pokud byste nezískali podporu z OPZ, jak by se to projevilo na počtu realizovaných kurzů?

N = 514

Pokud by nezískali podporu z OPZ, necelá polovina respondentů tvrdí, že by realizovali méně než 25 procent kurzů, necelá třetina respondentů by realizovala 25 – 49 % kurzů. 75 procent kurzů a více by bez podpory realizovala jen 3 procenta respondentů.

Graf 31 Strategie a dopady, pokud by organizace nezískala podporu z OPZ



Znění otázky: V případě, že byste nezískali podporu z této výzvy OPZ, jaký myslíte, že by to mělo dopad na vzdělávání ve vaší organizaci? Uvedte prosím míru souhlasu s každým z následujících tvrzení:

N = 514

Pokud by společnosti nezískaly podporu z OPZ, většina z nich (66 procent) by pravděpodobně zkoušela získat na vzdělávání prostředky z jiného obdobného projektu.¹⁹ 19 procent by spíše nebo určité podporu z jiných prostředků získat nezkoušelo. 15 procent to nedokáže posoudit.

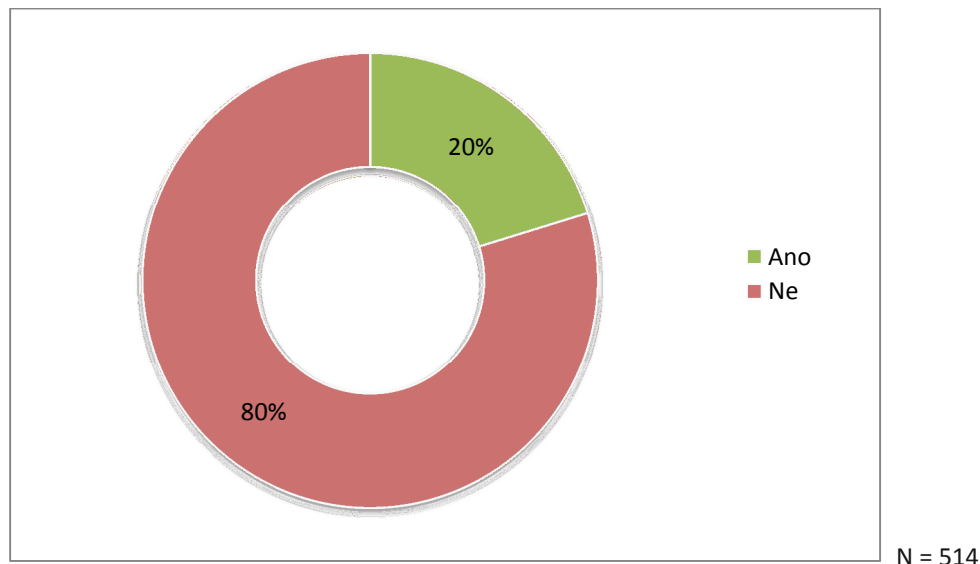
Pokud jde o předpokládané dopady nezískání dotace na vzdělávání uvnitř organizace, nejvíce respondentů (79 procent) uvedlo, že by museli snížit celkový počet zaměstnanců, kteří by se kurzů mohli účastnit (40 procent by počet účastníků kurzů snížilo určitě, 39 procent spíše). U všech ostatních nabízených tvrzení už souhlasila²⁰ jen méně než polovina respondentů. S tvrzením, že by se společnost snažila více zaměstnávat již vyškolené pracovníky, souhlasilo celkem 40 procent respondentů,

¹⁹ V rámci OPZ možno získáním příspěvku od ÚP v projektu POVEZ II nebo zapojením do projektů sdružení jako zapojený subjekt.

²⁰ ať už zcela nebo spíše

s tvrzením, že by zaměstnancům nebyla poskytována náhrada mzdy 33 procent. 30 procent respondentů by vybíralo jinak tematicky zaměřené kurzy. Dodavatele kurzů by měnilo jen 23 procent respondentů.

Graf 32 Neočekávané překážky při realizaci projektu



Znění otázky: Narazili jste při realizaci projektu na neočekávané překážky?

Na neočekávané překážky narazilo pouze 20 procent respondentů. Ti byli dále dotazováni v otevřené otázce, na jaké konkrétně překážky narazili. Následující text obsahuje pouze vybrané komentáře, kompletní výčet otevřených odpovědí je uveden v příloze této zprávy.²¹

Nejčastější překážkou při realizaci projektu je dle respondentů fluktuace zaměstnanců či změna jejich pracovní pozice (34 případů). S problematikou fluktuace zaměstnanců se dle komentářů váže rovina neflexibility nastavení projektu.

„Vzhledem k trvání projektu více než rok se ukázalo být jako problematická fluktuace zaměstnanců, kdy potencionálně mohlo dojít k nedodržení cílové hodnoty indikátoru věku účastníků na 54 let a s tím související sankce. Například ve chvíli kdy nám vypadl (podal výpověď) po absolvování méně než 40 hod školení jeden ze tří účastníků 54+ hrozila by sankce (pokud bychom nenabrali zaměstnance 54+).“

Dále se ukázalo být problematické stanovení délky hodinové dotace pro jednotlivé kurzy, pokud jsme totiž chtěli pro školení využít jeden pracovní den (6 hod) pro kurz s dotací 16 hod a tedy rozvrhem např. 6, 6, 4, hodiny kurzu tak při absenci být na jednom z kurzů již zaměstnanec nesplnil požadovanou docházku 70%. Což ale může být specifiky náš problém díky využití celého pracovního dne (máme obdobně, jako na úřadě kvůli úředním dnům zkrácený pátek kdy se školení konalo) na školení s jedním lektorem.“

„Interní překážky - snížení počtu zaměstnanců, nemožnost naplnění indikátorů projektu.“

²¹ Stejně tak je pojato i zpracování následujících dvou otevřených otázek.

„Změny v personální obsazení společnosti, změny technologií, změna potřeb (změna oblastí vhodných k proškolení, především u Specializovaných IT kurzů).“

Druhou nejčastěji zmiňovanou kategorií je nespokojenost s vysokou administrativní zátěží v průběhu realizace projektu či nespokojenost s povinností dokládat přílišného množství dokumentů (19 případů).

„Administrativní náročnost žádosti o platbu při vysokém počtu účastníků kurzu.“

„Složitá administrativa, dokládání příliš mnoha dokladů zejména ze strany externího školitele hraničících a ž s osobními údaji, které někdy bylo komplikované od školitelů získat. Velká administrativa s docházkou, evidencí výuky, kde se údaje uvedené již v jiných formulářích často opakovaly atd., velká ztráta času pro školitele. Bylo to pro ně obtěžující a chtěli při takto komplikovaném sjednání a realizaci školení raději spolupráci ukončit. Měli dost jiných zájemců o školení, kteří nebyli zapojeni do projektů a sjednání a vyúčtování školení bylo snadné, prostě jen na základě zadaných témat a jednořádkové fakturace.“

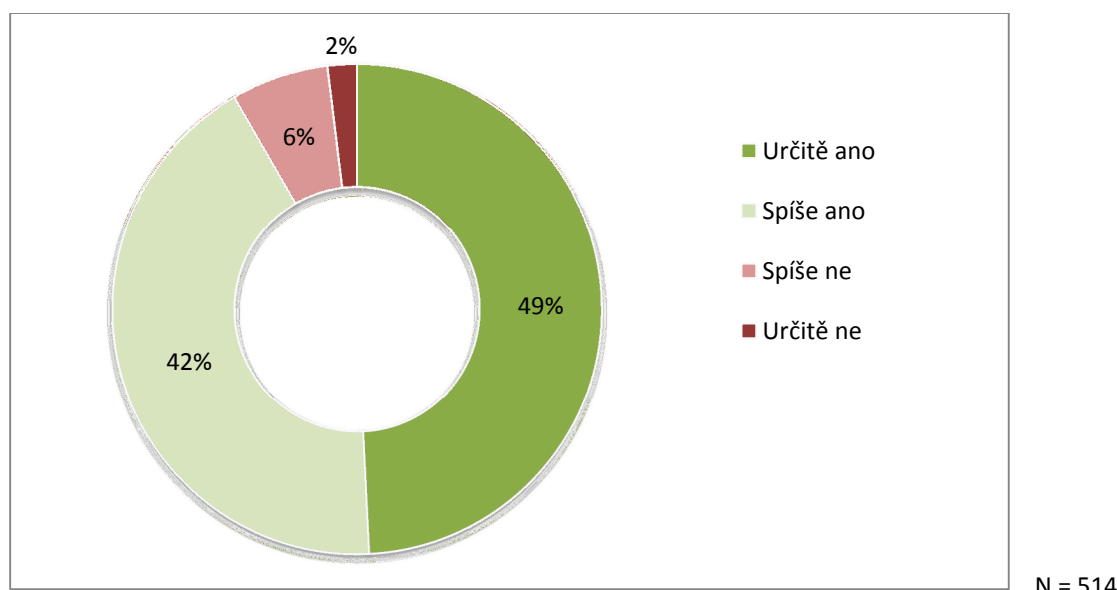
Třetí nejčastěji zmiňovanou překážkou je kategorie nestability a neuzivatelského rozhraní systémů MS 2014+ či ISKP (11 případů), kategorie nespokojenosti s dodavatelem (10 případů) či kategorie nespokojenost s kategorizací kurzů CZ ISCO spolu s výhradami k podmínkám výběru kurzů (9 případů).

„Evidenční program MS2014+ je v některých částech nesrozumitelně koncipován. Jednotlivá pole na sebe nenavazují. Evidování účastníků v jiné aplikaci než je MS2014+ je nekonceptní a nekompatibilní. Administrace průběžných zpráv je velice časově náročná.“

„Hlavně co se týče harmonogramu a výběru dodavatele. Do žádosti jsme požádali u jednoho projektu o určité finance dle průzkumu trhu, nicméně po schválení žádosti nám dodavatel odmítl provést školení a my tak museli vzít asi 2x dražšího dodavatele. Tento rozdíl nám již nebyl proplacen v dotaci.“

„ISCO - nutnost změn, týkajících se přesunů hodin mezi ISCO (odchod zaměstnanců z firmy a změna potřeby školení).“

Graf 33 Počet příjemců, kteří by o podporu zažádali znovu ²²



Znění otázky: Se zkušenostmi, které nyní máte, podali byste znovu žádost o podporu v dalších výzvách se zjednodušeným vykazováním zaměřených na vzdělávání?

Kdyby měli tu možnost, 91 procent respondentů by v obdobné výzvě určitě nebo spíše zažádalo znovu. Respondentům, kteří v předchozí otázce uvedli, že by již znovu o podporu nežádali, byl položen doplňující dotaz zjišťující důvod tohoto rozhodnutí. Celkem šlo o 44 příjemců (8 procent respondentů).

Dle příjemců byl nejčastěji udáváný důvod, proč by žádost znovu nepodali, administrativní náročnost. Nejčastěji zmiňovanou překážkou spojenou s administrativní náročností je nepružnost nastavení výzev, kdy příjemci nemohli reagovat na případné změny.

„Vysoká administrativní zátěž, nelze reagovat na změny - fluktuace zaměstnanců, změna vzdělávacích potřeb“.

„V případě změn - zvýšení výroby není možné dosáhnout všech plánovaných aktivit.“

„Ve firmách s velkou fluktuací zaměstnanců je složité splnit podmínky účasti pro účely indikátorů a podmínky pro bagatelní podporu. Rovněž je velmi komplikované ve firmě, kde mají zaměstnanci v návaznosti na velkou fluktuaci rychlý kariérní postup neměnit a zachovat v průběhu projektu původní CZ- IZCa.“

Dále jsou respondenty zmiňována časová a věcná náročnost, která do jisté míry bránila příjemcům v efektivní realizaci daného projektu.

„Je velmi časově náročné vyplnění souhrnné evidence a podpořených osob, celkově je práce na stránkách velmi pomalá a nelogická.“

²² Součet procent dává 99 % a ne 100 % vzhledem k tomu, že tři hodnoty byly zaokrouhlené dolů na celá procenta.

„Neadekvátní a složitá administrativa.“

„Příliš dlouhé období, na které jsou stanovena závazná kritéria.“

„Zdlouhavá administrace, omezení vzdělávacích aktivit.“

Část respondentů ve spojitosti s náročností administrace a nastavení výzvy zmiňují i finanční rovinu, kdy někteří z respondentů uvádí, že pro budoucí vzdělávací aktivity by využili vlastní zdroje.

„Díky nastavení některých indikátorů nezbytných pro profinancování dotace bychom raději uvažovali o zafinancování vzdělávacích aktivit z vlastních zdrojů.“

„Došli jsme k tomu, že kvůli administrativním povinnostem je skutečně lepší si raději na vzdělávání připlatit z vlastních prostředků. V takovém případě má firma také větší flexibilitu reagovat na překážky, které se v průběhu objeví, než v případě projektu, který ji - oprávněně - zavazuje k dodržení nějakých podmínek.“

Doporučení a návrhy pro případné zefektivnění výzvy (otevřená otázka)

V poslední otázce měli respondenti možnost uvést doporučení a návrhy pro případné zefektivnění dané výzvy. Následující text obsahuje pouze vybrané komentáře týkající se doporučení Řídícímu orgánu. V rámci položené otázky měli respondenti možnost přidat kromě doporučení i závěrečné komentáře. Tyto komentáře nejsou součástí tohoto textu, kompletní výčet otevřených odpovědí je uveden v příloze zprávy.

Nejčastěji uváděným doporučením, na kterém se shodla většina respondentů, bylo snížení administrativní zátěže v průběhu realizace projektu a snížení přílišné byrokratizace.

„Bylo by vhodné zaměřit se především na hlavní účel podpory - tedy umožnit dosažení vzdělání a kvalifikace pro pracovníky, na něž zaměstnavatel aktuálně nemá prostředky. Nikoliv jako nyní především na všemožnou až absurdní administrativu zabírající potencionálnímu zneužití dotačních prostředků. Vypadá to, že žadatele automaticky považujete za zloděje, kteří hodlají získat peníze zadarmo a zneužít je. Jako by nepřipadalo v úvahu, že tyto prostředky prostě jen opravdu chtějí na to, aby zvýšili kvalifikaci svých zaměstnanců, zlepšili pracovní procesy a případně zvýšili u zaměstnanců jejich uplatnitelnost na trhu práce.“

„Doporučuji snížit byrokracii, počet úkonů a počet úředníků. Podle mých zkušeností byli na tuto agentu přijímáni převážně absolventi škol bez zkušeností, což komplikovalo vzájemnou komunikaci. Navíc jejich nízká motivace vzhledem k časové omezenosti jejich zaměstnání nepřispívá ani do budoucna pozitivně.“

„Zjednodušit výzvy po dobu realizace projektu - velká administrativní zátěž např. hlídat Plán aktivit a jeho včasné hlášení. Zjednodušit zadávání kurzů k jednotlivým osobám v ESF - dlouho trvá načítání, je potřeba neustále klikat, než se zadá kurz jedné osoby.“

Další doporučení se týkala podmínek a nastavení výzvy. Respondenti by uvítali jednotný rámec pravidel, který se v průběhu nebude měnit, zjednodušení doprovodných materiálů či zmírnění a / nebo rozšíření nastavených kritérií.

„Celé zjednodušení, vypustit limity proškolených osob, zvýšit finanční částku na jednotlivá školení, pečlivě proškolit PM (projektový manažer).“

„Nechejte nás vybírat dodavatele bez výběrových řízení - hranice 400 tis. je příliš nízká na dnešní ceny - EU stejně po VŘ nic neušetří v rámci jednotkových cen. Nákup bez VŘ nám umožňuje nakupovat flexibilně dle kvality a aktuální potřeby školení, které potřebujeme.“

„Neměnit/neaktualizovat tak často pravidla k projektu. Nabídnout více seminářů na začátku na více místech ČR - seznámení s projektem, ujasnění nejasností,..“

„V rámci právní jistoty nastavit pravidla od počátku a neměnit je tak často.“

„Je velká spousta doprovodných materiálů k projektu ale žádný přesnější manuál, kde by podmínky pro poskytnutí a správné čerpání byly zjednodušeně uvedeny, třeba s odkazy na upřesnění v jednotlivých manuálech - protože jsme nechtěli využít poradenské firmy, byla příprava i realizace projektu velmi časově náročná.“

Některá z uvedených doporučení se týkala projektového týmu zaštiťující administraci dané výzvy. Respondenti by uvítali aktivnější zapojení projektových manažerů a větší součinnost při výkladu pravidel.

„Pokud projektový manažer závazným způsobem vysvětlí nejasná pravidla (depeši), aby toto vysvětlení mohlo být podkladem pro budoucí kontrolu a nepovažovalo se za stanovisko jedné osoby.“

„Větší součinnost při výkladu pravidel.“

„Větší součinnost projektových manažerů, aby se předešlo problémům, které mohou nastat v budoucnosti při kontrole. Větší odpovědnost projektových manažerů při poskytování rad, poněvadž špatná rada může v budoucnosti přinést velké problémy.“

„Chybí mi možnost telefonické a emailové komunikace s projektovými manažery. Jak se s někým rychle poradit... Depeše jsou příliš složité a někdy to dlouho trvalo. Po emailu jsme se mnohdy nepochopili.“

„Zaměstnat kvalitnější pracovní sílu na administraci projektů nebo je lépe proškolit. Odpovědi na dotazy byly neúplné, administrátoři jsou často zmatení a řídí se striktně frázemi s příruček, neumějí poradit a už vůbec používat selský rozum. Častá výměna manažerů projektů během jejich realizace (až tři lidi za projekt, co tvá rok a půl).“

Dále se v uvedených doporučení objevily připomínky k systémům MS 2014+ či ISKP a k evidenci projektu, respondenti také poukazovali na zdoluhavý proces schvalování a propláčení.

„Evidence projektu je dost komplikovaná a tabulky hodně titěrné.“

„Neomezovat délku kurzů tabulkou.“

„Bodové hodnocení jednotlivých aktivit určité cílové skupiny a zařazování dle CZ-ISCO není šťastné a mělo by odpadnout (matice).“

„Zdoluhavost procesu schvalování a propláčení.“

„Časté problémy s nefunkčností systému MS 2014+ (výpadky, velmi zdoluhavé načítání každého kliku, načítání/nahrání dokumentů k 10ti vykazovaným kurzům trvalo i hodiny. Pomalost a občasná nefunkčnosti i systému pro monitoring osob (...).“

3. Závěr

Jaké společnosti jsou ve výzvě podpořeny?

Ačkoli výzva umožňuje účast několika různým druhům oprávněných žadatelů, naprostou většinu příjemců tvoří obchodní společnosti. Nejčastěji se jedná o společnosti o velikosti 11-250 zaměstnanců, velmi malé nebo naopak velké podniky nad 250 zaměstnanců tvoří každý jen zhruba desetinu podpořených společností. Z hlediska odvětví podnikání podpořených společností je výrazně zastoupený zpracovatelský průmysl, ve kterém podniká více než čtvrtina společností, které se zúčastnily šetření. Dále se desetina zařadila do kategorie „Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel“. Žádné jiné jedno odvětví už není zastoupeno více než deseti procenty.

Vzdělávací kurzy

Jedna společnost nejčastěji v rámci projektu proškolila deset až padesát zaměstnanců. Školení byla ve většině případů zajišťována externími škooliteli, zajištění kurzů pomocí interních lektorů bylo mnohem méně časté. Z podporovaných oblastí vzdělávání byly nejvíce vybírány kurzy zaměřené na měkké a manažerské dovednosti, obecné IT a účetní ekonomické a právní kurzy. Mezi kurzy školenými interně bylo nejčastěji vzděláváno technické a jiné odborné vzdělávání.

Výběr vzdělávacích kurzů probíhal nejčastěji na základě osobní znalosti firmy a jejích potřeb. Podle většiny respondentů realizované kurzy dobře odpovídaly vzdělávacím potřebám firmy. Text výzvy připadal omezující jen necelé třetině respondentů, přičemž nejčastěji zmiňovaným omezením byl limit maximálně deseti kurzů na osobu a druhým nejčastějším, že výzva nepodporovala některé typy vzdělávacích aktivit. V komentářích pak nejčastěji zaznívala kritika na nutnost řazení kurzů podle kategorií CZ-ISCO.

Hodnocení administrativní stránky realizace projektu

Většina příjemců zajišťovala přípravu projektové žádosti a administraci projektu alespoň zčásti externě, přičemž nejčastější bylo rozdělení administrace rovnoměrně mezi vlastní a externí kapacity. Výhradně vlastními silami administraci spojenou s projektem pokryla pouze čtvrtina respondentů. Stejně velká část ji naopak zajistila výhradně prostřednictvím externích kapacit. Externí kapacity byly nejvíce využívány při přípravě projektové žádosti.

Hodnocení administrativní zátěže při přípravě Žádosti o podporu z OPZ, Zpráv o realizaci, Žádostí o platbu a Žádostí o změnu byly hodnoceny podobně. U všech podkladů hodnotili respondenti náročnost jejich přípravy nejčastěji prostředním stupněm škály, tedy jako středně zatěžující. Nicméně v pozdějších částech dotazníku v otevřených odpovědích respondenti často zmiňovali vysokou administrativní zátěž spojenou s projektem. Ta je také nejčastěji zmiňovaným důvodem u respondentů, kteří tvrdí, že už by žádost za stávajících podmínek už znovu nepodali.

Nástroj pro věcné hodnocení žádosti byl většinou hodnocen kladně. Lhůta pro předkládání žádostí se většinou též jevila jako dostačující. V sérii otázek zaměřených na porovnání administrativní náročnosti této výzvy se zjednodušeným vykazováním s projekty s reálným vykazováním se převážně potvrdil předpoklad, že příjemci budou vnímat administraci v tomto režimu jako jednodušší. Nejvýrazněji bylo

zjednodušení vnímáno u doby vyplňování projektové žádosti. Necelá čtvrtina příjemců uvedla, že by žádost vůbec nepodali, pokud by projekt neumožňoval zjednodušené vykazování.

Přínosy podpory z hlediska realizátorů

Nejčastější motivací příjemců pro realizaci projektu byla snaha zvýšit efektivitu práce zaměstnanců nebo zvýšit kvalifikaci nových zaměstnanců. Značná část také vnímala vzdělávání hrazené z projektu jako formu benefitu pro zaměstnance. Potřeba připravit zaměstnance na významné změny výrobních procesů a technologií nebo na významné změny ve společnosti byly jako důvody k realizaci projektu podstatně méně časté. Pokud měli respondenti mezi více tvrzeními vybrat, ve kterém nejvíce spatřovali přidanou hodnotu projektu, nejčastěji uvedli, že díky projektu mohli zaměstnance poslat na další typy kurzů, na které by už jinak v rámci standardního systému vzdělávání ve firmě neměli prostředky. Na druhém místě pak bylo proškolení více zaměstnanců a až na třetím možnost vyslat zaměstnance na kvalitnější kurzy s vyšší přidanou hodnotou.

Jaké další přínosy vzdělávání realizátoři vnímají, a jaké přínosy předpokládají do budoucna, bylo ověřováno pomocí sady tvrzení, u kterých respondenti vždy vyjadřovali, do jaké míry se s daným tvrzením ztotožňují. Obecně byla míra souhlasu s tvrzeními relativně vysoká. U aktuálních přínosů se respondenti nejvíce ztotožňovali s tvrzením, že se díky projektu zvýšila kvalifikace zaměstnanců v oblastech, které organizace potřebuje a bylo dosaženo vytyčených vzdělávacích cílů organizace. U přínosů, které očekávají do budoucna pro podpořenou organizaci, respondenti nejvíce souhlasili s tvrzením, že budou mít v dalších letech díky projektu vyšší konkurenceschopnost a tvrzením, že budou mít vyšší obchodní potenciál, zatímco s tím, že by měla díky projektu společnost zvyšovat tržby nebo mít vyšší proexportní potenciál souhlasilo podstatně méně respondentů. U přínosů předpokládaných do budoucna pro zaměstnance, souhlasili respondenti nejvíce s výrokem, že zaměstnanci budou mít díky vzdělávání vyšší šanci získat nové zaměstnání a s výrokem, že se sníží riziko ztráty současného zaměstnání.

Podpořené společnosti mohly po získání dotace nejčastěji pokrýt 50 – 74 procent svých celkových vzdělávacích potřeb vzděláváním z projektu. Pokud by nezískali podporu z OPZ, většina by pravděpodobně zkoušela získat prostředky na vzdělávání z jiného obdobného projektu. Pokud by nezískali podporu ani z jiných prostředků, polovina respondentů by realizovala méně než 25 procent kurzů oproti současnému stavu a zhruba třetina by realizovala mezi 25 – 49 procenty současného počtu kurzů. Zároveň by většina společností musela snížit celkový počet zaměstnanců, kteří by se kurzů účastnili. S tvrzením, že by absence podpory měla tento dopad, se zcela nebo částečně ztotožnilo 79 procent respondentů, což byl daleko větší počet než u všech ostatních možných důsledků jako např. snaha více zaměstnávat již vyškolené pracovníky nebo jiné tematické zaměření kurzů.

80 procent příjemců nenarazilo při realizaci projektu na žádné neočekávané překážky. Ti, kteří na nějaké narazili, nejčastěji zmiňovali fluktuaci zaměstnanců, či změnu jejich pracovní pozice. Polovina příjemců by o podporu v obdobné výzvě určitě zažádala znovu a dalších 42 procent by spíše zažádalo znovu. U těch příjemců, kteří by už o podporu spíše nebo určitě znovu nežádali, byla jako důvod nejčastěji uváděna přílišná náročnost administrativy spojené s projektem.

4. Příloha - Kompletní odpovědi z otevřených otázek

Otázka: Máte nějaký konkrétní návrh, jak by se Vámi zmíněná omezení dala (na straně poskytovatele) v budoucnu řešit / jak pravidla výzvy upravit?

zrušit limit 10 kurzů na osobu
Pro některé skupiny zaměstnanců bylo bodové ohodnocení na základě ISCO nízké, ačkoliv potřeba tohoto typu kurzu je pro ně vysoká (soft skills).
ne
nastavení některých indikátorů
u specializovaného IT se školilo zastaralé WIN server 2012, Windows server 2012
neomezovat počet hodin na člověka, nezahrnovat jeho vzdělávání z předchozích projektů.
upravit rating tak, aby bylo možné školit i CZ ISCO 3 v manažerských dovednostech - jsou potřeba tzv. hard skills - kvalita, obchodní dovednosti, projektové řízení, zvýšení produktivity práce
Dle mého je důležitý dopad projektu, ne sídlo společnosti.
Již jsou vyřešena změnou bodování v projektu
V některých případech byl pro nás omezující maximální počet absolvovaných kurzů na jednoho zaměstnance, který byl stanoven na 10 kurzů. Ocenili bychom zvýšení tohoto limitu a to minimálně alespoň na 12 kurzů na osobu. Technické a jiné odborné vzdělávání rozšířit i další možnosti v oblasti robotizace a digitalizace.
Umožnit u specifického vzdělávání možnost realizace vzdělávání v Praze. Je to navázáno na nutné vybavení zkušebních míst (např. zkoušky na nedestruktivní metody testování). Kurzy lze realizovat i jinde (Brno, Olomouc, Ostrava, Liberec), ale z hlediska dostupnosti a efektivnosti je Praha nejbližší. Přínos kurzu se pak projevuje v místě pracoviště konkrétního zaměstnance - nikoliv v Praze.

Zásadní problém způsobovalo místo realizace - některé odborné kurzy probíhají pouze v Praze nebo pak v Brně, což pro firmu ze Středočeského kraje znamená výrazné navýšení nákladů na dopravu a ubytování účastníků a nízkou ochotu zaměstnanců účastnit se kurzu, pokud mají cestovat delší vzdálenost a přenocovat tam. Pro malé firmy do 10 zaměstnanců je problematický i limit 500 tis. Kč na projekt, i když ho v rozpočtu nějak naplánovali, stejně pak měli problém tuto částku reálně vyčerpat. Při přípravě a realizace projektu nás omezoval i způsob hodnocení dle kategorií CZ - ISCO a školení pro jednotlivé skupiny - tak, jak je popsáno a bodováno v pravidlech OPZ, neodpovídá potřebám praxe všech podniků - např. u našich servisních pracovníků je důležité i jazykové vzdělávání (komunikace v AJ) a pro manažerské pozice naopak odborné kurzy (např. klimatizační a chladicí systémy kamionů), což ale bylo dle pravidel za menší počet bodů. Nadefinované kategorie a rozsahy obecných a specifických IT kurzů neodpovídají požadavkům firemní praxe, problémy se zařazováním kurzů mezi tyto 2 kategorie.
Nechat společnost navrhnout kurzy (v rámci dané oblasti) a nechat si je schválit jako podporované = vede k získání kompetencí, které daná firma potřebuje, větší možnost "ušít školení na míru"
nerozlišovat skupiny zaměstnanců, které podporu získají, ale vycházet z potřeby konkrétního zaměstnance
Aby projekt získal co nejvíce bodů a měl šanci na schválení, volili jsme pouze kurzy s hodnotou očekávaného přínosu 3. Reálné potřeby pracovníků (CZ ISCO 2 a 4) byly také v oblasti jazykového vzdělávání nebo IT, kde byl přínos ohodnocen 0 nebo 1. Doporučení: zvážit aktualizaci matice přínosů, resp. nevázat ji na třídy CZ ISCO ale oblast, ve které žadatel působí?
Omezení zarazení CZ- ISCO již bylo myslim zrušeno ve vyzve c. 60. Ponechání vyberu kurzu na zadatelích bez omezení, neboť nejlepe vědí co potřebují. Takto vznikla umělá snaha vejít se do tabulek a mnohdy pak realizace kurzu může postrádat smysl.
Odstranit limit

Zpětná vazba od externí dotační agentury (zabýváme se pouze zpracováním a administrací žádostí, nikoliv vzděláváním).

1) Zřejmě by bylo lepší, aby poskytovatel dotace znal strukturu žádosti i z pohledu plánovaných kurzů (tak jako tomu bylo např. u výzev OP LZZ).

2) Jednotkové ceny jsou v některých případech velmi přemrštěné a jindy velmi podhodnocené - zkuste si provést průzkum cen např. na kurzy Six Sigma vs. Komunikační dovednosti - absolutně rozdílná obvyklá cena na trhu je zařazena do stejné kategorie Soft skills (tudíž stejná dotace při absolutním rozdílu cen - toto platí i u jiných kurzů)...

3) Problematické zařazení některých pozic do CZ-ISCO - statistika a zařazování pozic, kterou MSP prakticky nepoužívají byla použita pro hodnotící matici vzdělávacích projektů. Někdy je hodnotící matice absolutně odlišná od skutečných vzdělávacích potřeb firmy.

4) Setkali jsme se s tím, že k nám přišli 2 klienti, kterým zpracováváme dotace v OPPIK a chtěli administrovat projekty z OPZ, které připravili vzdělávací agentury. Nad rámec toho jsme se podíleli na přípravě jiných projektů OPZ 43 a ke každému jsme nechali firmu zpracovat jejich vlastní vzdělávací plán. Když jsme se seznámili s předloženými žádostmi a tím, co firmy měli k dispozici, byli jsme "zdešeni". Do jisté míry to bylo tím, že poskytovateli dotace stačila tabulka CZ-ISCO a osobohodin. Pak z toho vznikla situace, kdy vzdělávací společnosti těmto žadatelům zpracovali pouze takovou tabulku a pak jsme jako další subjekt v pořadí zjišťovali (po schválení projektu) jak na to "naroubovat" vzdělávací plán, aby byly dodrženy podmínky výzvy (10 kurzů / účastníků; naplnění hodnot indikátorů a hlavně pak skutečné potřeby žadatele). Samozřejmě je toto o žadateli a volbě externího zpracovatele, ovšem tato rizika by mohl poskytovatel dotace eliminovat, pokud by alespoň znal předběžný rozsah konkrétních kurzů a jejich názvy.

5) Hodnotící matice neodpovídá vzdělávacím potřebám z pohledu získaných bodů - poté je nutné některé kurzy realizovat mimo projekt, ač firmě významně pomáhají (to proto, aby byla hodnotící matice projektu bodově přijatelná z pohledu reálných možností schválení).

6) Obrovský rozdíl v hodnocení projektů vzdělávání pro malý vs. střední podnik - pak z toho vznikají partnerské projekty. Dle našeho názoru i praxe z OP LZZ se vzdělávání prakticky nejvíce u projektů nad 0,5 mil. Kč využije u firem od 15 a více zaměstnanců - rozsah už je pak dán konkrétními potřebami firmy.

- zrušení bodového znevýhodnění za sídlo firmy;

- zrušení povinností časově náročného zadávání dat k podpořeným osobám do systému esfcr.cz - informace (kromě dat narození) jsou již vyplňovány v excelu (systém esf2014+ dle našeho názoru jen nesmyslně zvyšuje administrativní zátěž - zadat údaje k jedné podpořené osobě s průměrnou účastí na 6 kurzech trvá více jak 5 minut)

- pokud nebude systém esf2014+ zrušen, bylo by vhodná alespoň úprava např. možnost zobrazení všech osob (nikoliv jen max. 50) nebo aspoň dát možnost zobrazení druhé a další stránky už nahoře (při vyplňování podpor u každého dalšího jak padesátého účastníka, musíte časově náročně dojet nejdříve až dolů na první stránku pro přepnutí na druhou stránku a po uložení pro další osobu opět stejný postup přes první stránku

-nelimitovat délku jednotlivých témat školení, příjemce ví sám nejlépe, zda mu stačí 16 hod Excellu nebo potřebuje delší školení např. na 32 hod; to stejné např. i u Projektového řízení, kde délky kvalitních kurzů významně převyšují max. povolenou délku

jsme příjemci dotace dle paragrafu 78a a tím že v paušální platbě jsou zahrnuty i náklady na mzdy tak v měsíci kdy se zaměstnanec školil v rámci tohoto kurzu jsme na něj nesměli žádat dotaci dle tohoto paragrafu, tak to udělalo celkem velké zmatky, bylo by dobré aby byla možnost i paušálu kde nebude zahrnuta ta mzdová část pro tento případ.

možnost nepodstatných změn zvýšit např. 15 - 20%...např. v oblasti IT se strašně rychle mění potřeby...to, co zaměstnanci plánovali před dvěma lety, to co potřebovali, v době samotné realizace už nepotřebují, ale potřebují jiné kurzy...je pak obtížné vybalancovat jejich potřeby s povolenými změnami v projektu...a podobné je to i u soft skills, např. z důvodu změny strategie firmy, akcentace jiných činností, nutnost posílit některou dovednost...tyto změny se pak v projektu obtížně realizují, když je bezproblémová změna povolena jen do 10%
Dát více autonomie ve výběru kurzů/témat žadateli.
nutnost provedení školení mimo hl. m. Praha limit 10kurzu na osobu
Umožnit více než 10 kurzů na jednu osobu. Neomezovat skupinu na max. 12 osob.
Zrušit vazbu na CZ ISCO
Přidat i hl. město Prahu jako možné místo realizace školení.
Povolit školení v Praze...
nerozdělovat zaměstnance dle CZ-ISCO, v případě kontroly ze strany poskytovatele dotace se můžeme přít, jestli měl být zaměstnanec v dané skupině. Když skončil zaměstnanec v průběhu projektu a přijali jsme jiného nebo otevřeli novou pozici, i když bychom člověka rádi do projektu začlenili, nemohli jsme, protože jsme neměli kapacitu v dané skupině CZ-ISCO
Zachovat oblasti kurzů (Obecné IT, Měkké atd.) ale nespecifikovat tak konkrétně názvy kurzů a jejich rozsah. Dát třeba "jen" pod-oblasti: komunikační, obchodní, marketingové apod.
Neurčovat konkrétní názvy kurzů, už z názvu vyplýval poměrně jasně daný obsah, který nebylo možné flexibilně měnit tak aby korespondoval s názvem. U některých kurzů byl nedostačující rozsah, lidi se akorát seznámili s tématem, ale nebyl prostor k osvojení dovednosti, tréningu nebo prohloubení informací v kontextu.
Rozvoj lidí s volnějšími podmínkami - flexibilnější, někomu postačovali 1-2 dny z kuru nebo jen vybrané oblasti, jiní zaměstnanci naopak potřebovali i trojnásobný rozsah.
Nevyžadovat určitou délku vzdělávacích aktivit.
možnost náhrady zaměstnance, který odejde ale nesplní bagatelní podporu novým zaměstnancem, který na školení naváže
zrušit ohledy na CS-ISCO
vazba na CZISCO je velmi nešťastná - např. nepodporovaly (měly malou váhu) se manažerky pro CZISCO3, kam spadá střední management, který je velmi, ale velmi potřebuje, to samé jazyky atd.
Omezení vnímáme v nutnosti bagatelní podpory 40 hod./osoba. V případě, že by toto omezení nebylo, zaměstnanci by absolvovali jen skutečně nutná školení pro jejich pracovní pozici a mohli bychom zapojit více zaměstnanců.

Větší variabilita ve výběru kurzů
viz shora
Umožnit absolvování kurzů mimo hranice ČR
nenapadá
Sledovat potřeby škol
nemám
neomezovat výzvu na konkrétní vzdělávání nebo počet hodin / kurzů na osobu
netřídit lidi a potřeby vzdělávání podle CZ ISCO neomezovat počet kurzů na osobu - někdo potřebuje více, někdo méně nezískávat dotace podle stáří zaměstnanců - starší zaměstnance pokud máme, tak běžně jsou zařazováni. Jejich umělé zařazování působí zcela nevhodně a zvyšuje "nepříjemnou diskriminaci" pro tuto skupinu: Vy, protože jste starší, tak budete povinně chodit na školení.
ne
Zvolnit hodnotící matici, tj. rozvolnit poměr mezi typem pracovníka a typem kurzu, který bude absolvovat.
Limit 10 kurzů na osobu byl nakonec ok, jen u některých osob by se hodilo za dobu realizace projektu více kurzů. Omezení na místo konání mimo Prahu bylo škoda, zaměstnanci z Ústí často jezdí na školení do Prahy, protože jinde se tak kvalitní odborné školení nenabízí, tedy navrhovali bychom upravit limitaci místa realizace školení jinak (pro zaměstnance s místem výkonu práce mimo Prahu?) Navrhovali bychom zvýšit maximální počet účastníků na kurzech organizovaných na míru. Třeba podle typu kurzu. Například u soft skills nám školitel jasně řekl, že stejně více než 12 lidí nemá příliš smysl, že by šel tak max.do 15-16. Ale třeba u kurzů v oblasti účetnictví a ekonomiky je běžně účastníků více, může jich být desítky. Je pro nás neefektivní stejný kurz organizovat několikrát, když by bylo lepší pokud by si to všichni vyslechli najednou, i dotazy účastníků na školeních ostatní účastníky obohacují a takto když bylo několik skupin to nebylo ideální.
Zrušit omezení CZ ISCO.
Nechat na zaměstnavateli, který nejlépe zná potřeby své firmy, aby mohl proškolit zaměstnance ve stejném typu kurzu napříč zařazení do tříd CZ-ISCO aniž by byl bodově znevýhodněn při hodnocení žádosti.
Jako firma z Libereckého kraje by nám pomohlo uznávání otevřených kurzů, které jsou realizovány v Praze. Nyní jsme museli některé kurzy z projektu vynechat nebo jezdit do Brna... Zvážit povinnost podpisu statutárního zástupce školitele na dokumentaci ze školení. Zejména u otevřených kurzů je velmi obtížné jej zajistit, často je nutné zaslat celou vyplněnou dokumentaci poštou a doufat, že se vše v pořádku vrátí.
Možnost vlastního výběru

Doporučovali bychom upravit tabulku s body pro jednotlivá školení, některé skupiny např. ISCO 3 (u nás výrobní mistři) byly úplně vyřazeni ze vzdělávání, které je zrovna v této skupině velice důležité (neměli nikde bodové hodnocení 3 body - ani technická ani manažerské kurzy, které se této skupiny osob nejvíce týkají). Možnost řešit některá školení individuálně při odůvodnění, i když zrovna nespadá pod doporučení výzvy, tj. má 3 bodové hodnocení. Pomohlo by, kdyby to nebylo formou odčítání bodů, ale formou přičítání bodů. Případně skupina školení skrz všechna školení s individuálním odůvodněním.
- zrušit limit 10 kurzů na osobu; - jednodušší pravidla podávání ŽoP; - užitečný PM (projektový manažer) - nikdy nebyl k zastižení na telefonu, nikdy neuměl problém vyřešit; - upozornit na nesrovnalosti, které můžou ŽoP ohrozit; - vypustit ŽoP s nulovým rozpočtem v etapě; - nízké finanční limity kurzů.
Je jistě těžké vše pohlídat, ale ta kvanta výkazů a nutností při každé změně všechno překopávat je vyčerpávající. Aby tuto agendu zastával kmenový zaměstnanec firmy, musel by být často vymezen pouze na tuto činnost. Administrovat tyto projekty "bokem" k běžné činnosti v zaměstnání často zajistily notnou dávku přesčasů. V ideálním případě to není tak zlé, ale v případě nějakých změn je to "zážitek". Osobně navrhuji zamyslet se nad změnami v harmonogramu, protože jediná změna v termínu nutí vše překopat, což je často práce ne zrovna na deset minut. Smysl projektu je velký a nám pomohl, jen ta administrativa okolo je někdy zničující. Každopádně i tak při další příležitosti těchto fondů velmi rádi využijeme a za finance děkujeme.
výzva znevýhodňuje malé firmy - nedosáhnou na vzdělávání, indikátory-složité vyplňování mimo žádost, zvýšit jednotkový náklad za školení, PM vyšší profesionalita, VŘ - metodika chaotická - ke každé výzvě přiložit pouze dokument s Metodikou - chybovost se sníží.
Nevylučovat Prahu z možných míst realizace vzdělávání. Přínos kurzů je navázán na skutečný výkon činnosti konkrétního zaměstnance.
Neomezovat místo realizace vzdělávání - v některých případech je konkrétní kurz z hlediska dostupnosti nejvhodnější realizovat v Praze (návaznost na vybavení či státní zkušebnu apod.). Pro přínos vzdělávání by mělo být rozhodující místo výkonu podnikatelské činnosti, resp. to, kde konkrétní zaměstnanec pracuje.

Otázka: Prosím specifikujte, na jaké neočekávané překážky (v průběhu realizace projektu) jste narazili?

Fluktuace zaměstnanců
Výměna jednoho zaměstnance.
Problém s účastníky 54+, kdy je započítán až účastník ve věku nad 55 let, nikoli 54 let a 1 den. Označení 54+ je zavádějící.
Ukončení pracovního poměru některých ze zaměstnanců navržených na vzdělávací aktivity.
provázanost zadávací dokumentace na velké množství dalších předpisů
Fluktuace zaměstnanců.
Nelze v průběhu projektu povýšit zaměstnance - změní se jejich zařazení do CZISCO a již neodpovídají podporované skupině. Dále pokud zaměstnanec v průběhu 2 let realizace kurzu ze společnosti odejde, je obtížné jej nahradit, nebo alespoň částečně započíst kurzy, které absolvoval. Obecně jsou složité jakékoliv změny v projektu, které předem nelze předvídat.
Kapacitní důvody
Fluktuace zaměstnanců
Spatně fungující systém MS2014.
V jedné chvíli jsme byli vyzváni k výběrovému řízení dodavatel, že prý se sečítají částky i z předchozích projektů přesto, že to byly 2 úplně jiné aktivity - Svařování a Nedeštruktivní testování, což podle nás spolu nijak nesouvisí. Zdá se, že ÚP nelogicky dával dohromady projekty, které svým obsahem a zaměřením nijak nesouvisely.
Velmi náročná komunikace s projektovým manažerem projektu ohledně odbornosti kurzů - dokazování, že technické kurzy jsou opravdu technické např. u svařování to bylo úplně nesmyslné. Jaký jiný druh kurzu by to asi byl - účetní? Dokládání velkého množství potvrzení, prohlášení aj. Problém s doložením praxe lektora - doložili jsme stejné podklady jako dáváme při akreditaci kurzů na ministerstvo a nestačilo to. To že chtěli dokládat výplatní pásky popř. doklad o výplatě mzdy u DPP nám přišlo už jako šikana, když jsme doložily pracovní smlouvy.
Nečekaná fluktuace zaměstnanců - hrozba nenaplnění indikátoru
pracovní neschopnost školního asistenta převyšující 14 dní a nutnost okamžité náhrady
fluktuace zaměstnanců
naši zaměstnanci jsou dobře vyškoleni a bylo složité hledat témata se školitelem, která jsou pro ně úplně nová
Časový prostor zaměstnanců - zvýšení výroby, nemožnost školit se
Fluktuace zaměstnanců.

změny v personální obsazení společnosti , změny technologií, změna potřeb (změna oblastí vhodných k proškolení, především u Specializovaných IT kurzů)
Časté změny v organizaci nám činily problém s plánováním účasti lidí již vstoupených do projektu, protože zásadním ukazatelem je zařazení CZ-ISCO, které se u nás často může měnit (tento ukazatel lze málo předvídat).
Častá změna CZ- IZCO v návaznosti na velkou fluktuaci zaměstnanců
Velké rozdíly v kvalitě externích lektorů, některé kurzy tak byly ztráta času, ale muselo se tam chodit kvůli povinné docházce (angličtina), jiné byly super (excel). Realizace kurzů nemohla probíhat flexibilně, určený časový rámec a pravidelnost neodpovídaly reálným možnostem zaměstnanců, a způsobovaly tak problémy (např delším pobytem mimo kanceláře).
Interní překážky - snížení počtu zaměstnanců, nemožnost naplnění indikátorů projektu.
Celková náročnost na zpracování a vyúčtování.
Odchody zaměstnanců, kteří se starají o realizaci projektu.
Protože jsme celou akci řídili sami, potíže působila časová náročnost studia podkladů pro správnou realizaci projektu a splnění všech podmínek k úspěšné realizaci.
systém esfcr.cz - nekonečná řada stále nových překážek, které se musí vždy vyřešit abych se někam dostal nebo něčeho dosáhl - velmi neintuitivní software
Vysoka fluktuace, neplanovany vypadek klicoveho clena RT
neustálé změny dokumentů a pravidel již v rozběhnutém projektu
- na specifikaci není dostatek času, neboť mi spadne aplikace
Vzhledem k trvání projektu více než rok se ukázalo být jako problematická fluktuace zaměstnanců, kdy potencionálně mohlo dojít k nedodržení cílové hodnoty indikátoru věku účastníků na 54 let a s tím související sankce. Například ve chvíli kdy nám vypadl (podal výpověď) po absolvování méně než 40 hod školení jeden ze tří účastníků 54+ hrozila by sankce (pokud bychom nenabrali zaměstnance 54+) Dále se ukázalo být problematické stanovení délky hodinové dotace pro jednotlivé kurzy, pokud jsme totiž chtěli pro školení využít jeden pracovní den (6 hod) pro kurz s dotací 16 hod a tedy rozvrhem např. 6, 6, 4, hodiny kurzu tak při absenci byt na jednom z kurzů již zaměstnanec nesplnil požadovanou docházku 70%. Což ale může být specifiky náš problém díky využití celého pracovního dne (máme obdobně jako na úřadě kvůli úředním dnům zkrácený pátek kdy se školení konalo) na školení s jedním lektorem
Fluktuace spojená s aktuální situací na trhu práce
zařazení mnoha kurzů do oblasti interního lektora - absolutně nevyhovující !!!!! nemožnost konání kurzů v Praze - 99% kurzů týkajících se finanční a účetní oblasti se realizuje v Praze - z tohoto důvodu nebylo možné čerpat mnohé školení - tzn. naplnit podmínky dotace!!!!!!!!!!!!
V průběhu realizace došlo u školené osoby ke změně pohlaví a tím i ke změně identity což vytvořilo v projektu dvě samostatné identity reprezentující jednu osobu.

Nekvalitní dodavatel
Z důvodu vysokého pracovního vytížení firmy se ukázalo problematickým realizovat všechny slibované kurzy. Očekávání v počátku projektu byla nastavena příliš vysoko bez důkladného zhodnocení časových možností zaměstnanců.
To že není možno v daném měsíci zaměstnance školit z tohoto projektu a zároveň na něj žádat dotaci dle pragrafu 78a zákona o zaměstnanosti
Omezení 1 účastníka na 10 kurzů. Partner nemohl proškolit velkou část schválených hodin. Jedná se o firmu, která musí školit často a kurzy jsou v délce jen 4 až 6 hod.
Neustále jsem řešili změny na přesun hodin mezi ISCO z důvodu např. odchodu zaměstnanců z firmy nebo z důvodu změny potřeb školení.
fluktuace a nemocnost
Některé administrativní obtíže, malá srozumitelnost příruček a prováděcích instrukcí.
Vzhledem nedostatku zaměstnanců a nutnosti více využívat stávajících zaměstnanců, se nám nepodařilo proškolit všechny plánované kurzy.
ISCO - nutnost změn, týkajících se přesunů hodin mezi ISCO (odchod zaměstnanců z firmy a změna potřeby školení)
Nemocnost účastníků kurzů s nemožností náhradníka. Odchod zaměstnanců (mateřská dovolená, výpověď). Změna pracovní pozice některých zaměstnanců / změna CZ-ISCO oproti odevzdané matici.
velký rozsah projektu - vysoká administrativní zátěž najít vhodné externí firmy pro navržená školení
Zmeny CZ ISCA
"Dvojí" vykazování totožných hodnot v systému ISKP a esfcr. Naprostá zbytečnost.
Nefunkčnost systému pro administrativu projektu. Nepřehlednost a složitost systému.
Evidenční program MS2014+ je v některých částech nesrozumitelně koncipován. Jednotlivá pole na sebe nenavazují. Evidování účastníků v jiné aplikaci než je MS2014+ je nekoncepční a nekompatibilní. Administrace průběžných zpráv je velice časově náročná.
změny v projektu
Počet zaměstnanců zůstal, ale změnil se poměr v pracovních pozicích se zařazením do CZ ISCO
1. Nestabilita systémů ISKP a ISESF 2. Zaměstnanci k proškolení nejsou vždy snadno k dispozici (musejí být uvolňováni z výroby, nemoci, dovolené), situace a změny na pracovním trhu
Změny v CZ ISCO, časté problémy s nefunkčností systému MS 2014+ (výpadky, velmi zdouhavé načítání každého kliku, načítání/nahrání dokumentů k 10ti vykazovaným kurzům trvalo i hodiny, občasná nefunkčnost jinak běžně dostupných záložek).

Fluktuace zaměstnanců. Problémy s monitoringem osob a systémem pro zprávu ZoR.
fluktuace zaměstnanců - snižuje možnost splnit požadovaná kritéria na dodržení počtu proškolených zaměstnanců
Nestabilita administrativního systému MS 2014+ a systému IS KP pro monitoring osob. Rozsah některých kurzů nebyl dostačující. Byl přínosný, ale uvítali bychom delší školení na jedno téma.
Změny zaměstnanců a CZ ISCO.
počet kurzů na 1 osobu, špatné zařazení kurzů do aktivit projektu
Náhle se změnila personální situace na prodejnách (nemoci, výpověď) a museli jsme 3 naplánované termíny s lektorem rušit. Nebyli jsme schopni termín naplnit.
zjednodušené vykazování
Neustále se měnící podmínky a metodiky při realizaci projektu.
Vysoká fluktuace zaměstnanců
Problém s vysokou mírou fluktuace zaměstnanců
fluktuace zaměstnanců - nutnost hlídat si dosažení indikátorů
zhoršená ekonomická situace podniku, fluktuace zaměstnanců
časová tíseň, problém se zastupitelností, mnoho kurzů v 1 období
změna počtu zaměstnanců
podcenili jsme personální zajištění administrace projektu a utekl nám čas
Administrativní náročnost žádosti o platbu při vysokém počtu účastníků kurzu
s ohledem na dobu schvalování žádosti, přípravy realizace, náročnost přípravy a nutnost dodržovat časové limity veřejných zakázek se obtížně v projektu reaguje na momentální změny.
Při psaní žádosti jsem si ověřovala, za jakých podmínek musíme vypisovat výběrové řízení a bylo mi řečeno při nastínění, že nebudeme muset. Po zahájení realizace jsem si to radši znovu ověřovala a zjistila, že VŘ musíme udělat a to byl příšerná překážka, protože i v našem malinkém projektu jsme museli vybírat dodavatele a my jsme chtěli opravdové odborníky, ale tomu bohužel VŘ nenahrává - musíme brát toho, kdo nabídne nejnižší cenu. Což je v naprotím rozporu s tím, co jsme potřebovali. Limit pro výběrové řízení je straně nízký. A museli jsme všechno školení spojit do jednoho VŘ. Je to špatně nastaveno.
Větší fluktuace zaměstnanců, než jsme předpokládali.
vyšší fluktuace zaměstnanců způsobená nedostatkem pracovních sil, než jsme předpokládali
administrativa
Doba hodnocení žádosti poskytovatelem neumožnila čerpat prostředky v plné výši (časové omezení výzvy + nepovolené prodloužení), což finančně zatížilo podnik ve větší míře, než bylo plánováno.

pro splnění indikátorů bylo nutné realizovat kurz, který by firma jinak nerealizovala.
Výklad kvalifikace pracovníka není v souladu se zákonem.
administrování výjezdu zaměstnanců na školící pracoviště - mzdové a daňové problémy indukované nastavením výzvy
omezený počet podaných žádostí i přes to, že jedna žádost byla z administrativních důvodů stornována; mohli jsme tak proškolit zaměstnance v další oblasti
Dodržování přesných termínů školení dle harmonogramu. Občasné nedodržení docházky ze strany lektorů.
Odchody zaměstnanců zapojených do projektu
Vzdělávání v dané hodinové dotace nikdo nenabízel.
personální
Technické problémy systému iskp2014
V době zvýšené nemocnosti byl problém splnit stanovené docházkové limity.
zrušení kurzu v našem kraji
snížení počtu zaměstnanců 54+
fluktuace zaměstnanců přináší komplikace při plnění podmínek projektu (počty podpořených osob, osob 54+ ...)
Termíny kurzů se kryly s něčekaně získanou velkou zakázkou, byl problém uvolnit zaměstnance. Byla by vhodnější větší flexibilita.
Neprofesionalita
Několikrát byl zrušen kurz v Brně pro malou účast a nabídnut v Praze. Pro nemožnost místa školení v Praze jsme museli uspořádat školení v naší firmě (bylo dražší)
Vkládání dat souběžně do ESF bylo ze začátku velmi nepochopitelné a náročné.
chybí zaměstnanci
Administrativní chyba v příloze předložené žádosti (jeden z data školení). Po ukončení projektu je určeno penále ne od obdržení dotace, ale od data administrativní chyby!.
Problematické bylo dokladování kurzů, které nepodléhají akreditaci MŠMT. V našem případě šlo o kurz obsluhy manipulačních vozíků, který není akreditován, ale dozoruje nad ním profesní uskupení nazvané Česká společnost pro manipulaci s materiálem – logistiku z.s.
limity proškolených osob, příliš velká prodleva proplácení ŽoP, souhrnná evidence -příliš složitá, zařazení jednotlivých zaměstnanců striktně, dle CZ-ISCO, závěrečný dotazník - jiný formulář.
hlavně co se týče harmonogramu a výběru dodavatele. Do žádosti jsme požádali u jednoho projektu o určité finance dle průzkumu trhu, nicméně po schválení žádosti nám dodavatel odmítl provést školení a my tak museli vzít asi 2x dražšího dodavatele. Tento rozdíl nám již nebyl proplacen v

dotaci.
nedostatek lektorů
složitá administrativa, dokládání příliš mnoha dokladů zejména ze strany externího školitele hraničících a ž s osobními údaji, které někdy bylo komplikované od školitelů získat (např. doklady o vzdělání atd.). Velká administrativa s docházkou, evidencí výuky, kde se údaje uvedené již v jiných formulářích často opakovaly atd. velká ztráta času pro školitele. Bylo to pro ně obtěžující a chtěli při takto komplikovaném sjednání a realizaci školení raději spolupráci ukončit. Měli dost jiných zájemců o školení, kteří nebyli zapojeni do projektů a sjednání a vyúčtování školení bylo snadné, prostě jen na základě zadaných témat a jednořádkové fakturace .
Příliš vysoká administrativní náročnost v průběhu realizace projektu.
Společnost využívá i jiné zdroje financování a při realizaci vznikl problém s tím, že pokud zaměstnanec se zúčastnil školení byt na jeden jediný den (cca 6 hodiny), již tento měsíc nemohl být podpořen z jiného projektu za práci v jiných dnech pro tento jiný projekt.
výzva znevýhodňuje malé firmy - nedosáhnou na vzdělávání, indikátory-složitě vyplňování mimo žádost, zvýšit jednotkový náklad za školení, podávané informace PM nebyly vždy správné a korektní
Reorganizační změny u partnera. Fluktuace pracovníků.
Při vyhodnocování není zohledněna posloupnost školení. Základní školení a pak následují další vyšší stupně a to i několik.

Otázka: Vysvětlete prosím, proč byste si žádost o podporu v dalších výzvách znovu nepodávali?

Využijeme našich vlastních zkušeností a osvědčených kontaktů. Přínos vyhodnocuji jako velmi nízký a stejného efektu dosahujeme vlastní organizací vzdělání. Mnoho finančních prostředků pohltí byrokracie na všech stupních.
Díky nastavení některých indikátorů nezbytných pro profinancování dotace bychom raději uvažovali o zafinancování vzdělávacích aktivit z vlastních zdrojů.
Administrativní zátěž byla pro naši firmu absolutně neúnosná, bylo to velmi časově náročné
Administrativa je velmi náročná, ÚP reklamuje každou čárku, tečku.
podmínky výzvy se moc nepotkávají s potřebami naší společnosti - viz poznámka výše
vysoká administrativní zátěž, nelze reagovat na změny - fluktuace zaměstnanců, změna vzdělávacích potřeb
V případě změn - zvýšení výroby není možné dosáhnout všech plánovaných aktivit.
Omezující jsou CZ ISCO kategorie a charakter výběrového řízení, které nutí žadatele sloučit kurzy dohromady a vybrat pouze jednoho příjemce (dodavatele)

Ve firmách s velkou fluktuací zaměstnanců je složité splnit podmínky účasti pro účely indikátorů a podmínky pro bagatelní podporu. Rovněž je velmi komplikované ve firmě, kde mají zaměstnanci v návaznosti na velkou fluktuaci rychlý kariérní postup neměnit a zachovat v průběhu projektu původní CZ- IZCa.
Vždy je to primárně o lektorovi. Že je kurz nahovno tak zjistíte až při zahájení realizace a to už je pozdě kvůli povinné docházce. Je to sázka do loterie, a s celou prací okolo to bez jistoty alespoň nějaké kvality za to nestojí.
Byrokratické nároky na administrativu a hlášení drobných změn v kurzech (časy a data konání, přestávky, apod.).
ohromná administrativní zátěž
Je to obrovská administrativní zátěž, často zbytečná a nesmyslná.
Rozpočet projektu zajistil nutnost realizace Výběrového řízení na dodavatele služby dle zákona o veřejných zakázkách, příprava a jeho realizace byla velice náročná, dlouhodobá, a výsledky neodpovídaly vynaloženému úsilí a očekávání. Vlastně díky realizovanému VŘ došlo k rasantní změně realizace projektu ve společnosti, k horšímu. V konečném důsledku firma nemůže využít celkové rezervované zdroje poskytovatele podpory na čerpání projektu vzhledem k časové ztrátě.
Dochází ke změnám během projektu, což považuji za neférové jednání vzhledem k účastníkům!!!!!!!!!!!!!!
- složitá administrace - výběrové řízení
Komplikovaná administrativa
Došli jsme k tomu, že kvůli administrativním povinnostem je skutečně lepší si raději na vzdělávání připlatit z vlastních prostředků. V takovém případě má firma také větší flexibilitu reagovat na překážky, které se v průběhu objeví, než v případě projektu, který ji - oprávněně - zavazuje k dodržení nějakých podmínek.
Administrativní náročnost projektu.
Příliš mnoho administrace a omezujících podmínek ve vztahu na vysokou fluktuaci zaměstnanců - obtížné vzhledem k fluktuaci uřídit projekt a splnit nastavené indikátory.
Velká administrativní náročnost.
administrativa
Při tak velké společnosti přílišná administrativní zátěž
Zdlouhavá administrace, omezení vzdělávacích aktivit.
Velká administrativní zátěž, neochota některých vzdělávacích subjektů poskytovat či vyplňovat veškerou dokumentaci (nutné dodat, že těchto poskytovatelů kurzů byla menšina)
příliš dlouhé období, na které jsou stanoveny závazná kritéria složitá administrativa

Zatěžuje nás administrativa s projektem spojená.
Limituje oblast vzdělávání pro jednotlivé profese dle ISCO kódů
Je velmi časově náročné vyplnění souhrnné evidence a podpořených osob, celkově je práce na stránkách velmi pomalá a nelogická
Zatěžující administrativní náročnost a s tím spojené přísné požadavky na obsah v dokumentaci ke školícím kurzům by naši firmu od příštích výzev určitě odradily.
Současný stav trhu pracovních příležitostí ukazuje na investice jiným směrem než je návrh opatření. Dochází k nabírání pracovníků s vyšší kvalifikací (tj. programování CAD) - tuto úroveň nejsou stávající zaměstnanci schopni dosáhnout. Zároveň méně kvalifikovaná pracovní místa jsou nahrazována pracovními silami ze zahraničí. Stávající THP zaměstnanci, kteří nejsou ohroženi strukturální změnou nevyžadují tento charakter vzdělávání.
Právě kvůli realizaci VŘ. Jinak by to všechno šlo.
Administrativní náročnost.
Vzdělávání zaměstnanců přes projekt POVEZ II je administrativně podstatně jednodušší - využili bychom více znovu tento.
Neadekvátní a složitá administrativa
příliš administrativy
limity proškolených osob, příliš velká prodleva proplácení ŽoP, souhrnná evidence -příliš složitá, zařazení jednotlivých zaměstnanců striktně, dle CZ-ISCO, závěrečný dotazník - jiný formulář.
Velká administrativní zátěž, obtížné splnění vstupních kritérií.
Důvodem proč bychom nepodávali nový projekt je problém viz výše popsany.
administrativní náročnost se zdá minimálně stejná jako standardní vykazování
Nyní není potřeba, dále časová náročnost,
administrativa
Další výzva podporuje stejné tématické okruhy jako první výzva a je pro nás časově příliš brzy, abychom ji mohli využít a naplnit podmínky výzvy. Veškerí zaměstnanci proškoleni v první výzvě mohou své znalosti zúročit buď u stávajícího zaměstnance a není třeba jejich znalosti aktualizovat, případně u nového zaměstnance, přičemž získali větší hodnotu na trhu práce a mohli si díky proškolení najít lépe ohodnocené pracovní místo.

Otázka: Na závěr máte možnost přidat jakýkoli další komentář či doporučení ke zlepšení nastavení výzev v budoucnu

Výborná komunikace s ŘO - p. Motlochová!
Doporučuji snížit byrokracii, počet úkonů a počet úředníků. Podle mých zkušeností byli na tuto agentu přijímání převážně absolventi škol bez zkušeností, což komplikovalo vzájemnou komunikaci. Navíc jejich nízká motivace vzhledem k časové omezenosti jejich zaměstnání nepřispívá ani do budoucna pozitivně.
Uživatelsky přívětivější prostředí ISKP.
Zjemnit ten byrokratický přístup, snažit se jít cestou jednoduchosti.
Zaměstnat kvalitnější pracovní sílu na administraci projektů nebo je lépe proškolit. Odpovědi na dotazy byly neúplné, administrátoři jsou často zmatení a řídí se striktně frázemi s příruček, neumějí poradit a už vůbec používat selský rozum. Častá výměna manažerů projektů během jejich realizace (až tři lidi za projekt, co tvá rok a půl).
Vystavení Potvrzení o absolvování je z našeho pohledu "zbytečný" dokument. Statutární zástupci podepisují již prezenční listiny a pokud by na nich bylo uvedeno, zda a jakým způsobem byl kurz ukončen, tak by Potvrzení o absolvování nemuselo být vůbec vystaveno. Údaje na PoA byla duplicitní (s prezenčními listinami) a jednalo se o velkou administrativní zátěž (vystavování na každého účastníka, opakovaně podpisy lektora a obou statutárních zástupců, tisk a následné scanování dokumentů.....)
Omezovalo nás pouze to, že se naši zaměstnanci nemohli u externích kurzů (specializované IT) účastnit těchto kurzů v Praze, což je pro nás z hlediska našeho sídla (Příbram) výhodné. Naopak byli nuceni dojíždět do Brna, což velmi (a z našeho hlediska zbytečně) zvyšovalo náklady (doprava, ubytování). Přitom stejné kurzy pořádané stejným školicím střediskem byly prováděny i v Praze.
Nechat více prostoru na přípravu a rozplánování realizovaných kurzů, doba mezi zveřejněním výzvy a podáním žádosti. Jinak OK
Evidence projektu je dost komplikovaná a tabulky hodně titěrné
nemám připomínky
Nastavení je v pořádku.
Chválím paní Redlichovou Marešovou za profesionální přístup.
Pokud se bude výzva opakovat navrhujeme následující změny:
V některých případech byl pro nás omezující maximální počet absolvovaných kurzů na jednoho zaměstnance, který byl stanoven na 10 kurzů. Ocenili bychom zvýšení tohoto limitu a to minimálně na 12 kurzů na osobu.
Jednotkové náklady definované v specifických pravidlech výzvy nekorespondují se skutečnými potřebami trhu práce. Na trhu chybí technici a technicky zaměřeni odborníci do výroby. Když pomineme jednotkové náklady na interního lektora, tak náklady na technické a jiné odborné vzdělávání jsou druhé nejvyšší (252,-Kč). Naproti tomu stanovení jednotkových nákladů na měkké a manažerské vzdělávání (593,-Kč) působí až lobbisticky. Přitom sehnat a zaplatit v dnešní době fundovaného experta na technické vzdělávání je mnohem složitější než je u lektora měkkých a manažerských dovedností, nehledě na zajištění kvalitního zázemí a pomůcek pro technické vzdělávání, kde jsou požadavky také mnohem náročnější. Na základě výše uvedeného navrhujeme navýšit jednotkové náklady na technické a jiné odborné vzdělávání alespoň o +100,-Kč. Dalo by se také řešit rozdělení této kategorie na dvě kategorie :
1 - technické vzdělávání (+100,-Kč)
2 - jiné odborné vzdělávání (zde nechat náklady na původní úrovni)
V rámci technického vzdělávání zcela chybí v přehledů vzdělávacích kurzů aktivity zaměřené na průmysl 4.0:

- Obecné školení automatizace v průmyslu 4.0 - Obsluha, nastavení a servis robotických linek - ... V obecné rovině by jednotkové náklady v nové výzvě měly reflektovat změny v odměňování, kdy od roku 2016 došlo k navýšení průměrných mezd o +30%.
Pro male společnosti, jako je ta naše, byla výzva velmi přínosná v relativně nízké administrativní náročnosti. Pokud bychom museli dělat více papírování, asi bychom radši o dotaci nežádali, protože by to ochromilo naši schopnost pracovat pro zákazníky..
Děkujeme za možnost realizovat náš projekt.
Stále vysoká administrativa spojená s projektem. Důležitější než smysluplnost a obsah kurzů je formální stránka školení.
U části kurzů jsme museli fixovat docházku u velké části zaměstnanců - z různých důvodů tam nechtěli či nemohli chodit. Byla velká prodleva mezi přihlašovaním na kurz a začátkem jeho realizace. Část lidí už tak měla jiné vzdělávací potřeby nebo neměli čas. Nebyla možnost průběžně hodnotit kvalitu či dávat zpětnou vazbu na lektory.
- náročná administrativa, zbytečné papírování, možnost školení více než 12 lidí v případě některých školení...
není relevantní
Je velká spousta doprovodných materiálů k projektu ale žádný přesnější manuál, kde by podmínky pro poskytnutí a správné čerpání byly zjednodušeně uvedeny, třeba s odkazy na upřesnění v jednotlivých manuálech - protože jsme nechtěli využít poradenskou firmu, byla příprava i realizace projektu velmi časově náročná.
jedině vyměnit programátora a celý systém udělat odznovu, nic jiného nepomůže
Mám k dotazníku celou řadu připomínek. Ale vždy, když vyplním tuto, také předchozí a další textové kolony, tak mi aplikace spadne. Již se tak stalo 4x. Vzhledem k tomu, že pochybuji, že se s mými připomínkami bude někdo seriózně zabývat, tak si je s dovolením nechám pro sebe. Jednu si však neodpustím. Proč, proboha, jsou v souboru Příloha zprávy o realizaci projektu - souhrnná evidence všechny tabulky na jednom jediném listu? Chápu, že to stálo autora (zřejmě pan Korecký) mnoho opravdu poctivé práce, ale osobně bych uvítal, kdyby bylo využito potenciálu Excelu trochu jinak a každá tabulka byla na samostatném listu a byly logicky řazeny.
Některé podmínky programů jsou nesmyslné. Program nereflektuje změny na pracovním trhu.
Velká administrativní náročnost z důvodu dodržování ISCO u zaměstnanců, protože vzdělávací potřeby podniku, pozice a i zaměstnanci se v průběhu 2 let mění. Dále zde uvádíme jako poradenskou společnost, která připravovala a administrovala případy pro více klientů i postřeh z přísného nastavení indikátoru 54+, kdy někteří klienti měli problém tento indikátor splnit a to z důvodu např. odchodu těchto zaměstnanců z firmy. Pokud měl klient schváleno splnění indikátoru 54+ 2 účastníci, při odchodu 1 zaměstnance mohl vyčerpat pouze 50% dotace, jinak mu hrozili sankce. Dále uvádíme vysokou administrativní náročnost zadávání kurzů do MS2014+. Pokud se zadávalo ručně, práce s aplikací byla pomalejší a zdoluhavá. Navíc zde byla velká chybovost zadávaných dat a chyby se pak musely dlouho dohledávat. Hodně pomohla možnost elektronického importu těchto dat. Pokud by zde byla ještě nějaká možnost tento import vylepšit, tak by to hodně pomohlo. Např. pokud by šly údaje např. importovat rovnou ze souhrnné evidence. Nyní se musí udělat CSV formulář a zkopírovat do něj data ze dvou tabulek - ze souhrnné evidence a z tabulky export dat ze systému (kde je identifikace účastníků dle narození a obce) a dále se musí přepsat kód typu kurzu, podle toho, zda se jedná o obecné IT, jazykové vzdělávání apod. Při kopírování a přepisování mohou vzniknout chyby. Dále je zde omezení při importu monitorovacích listů, že lze naimportovat pouze balík monitorovacích listů se stejným vstupem do projektu a tak se musí zvlášť zjišťovat, který účastník má jaký vstup do projektu. Pomohla by např. kolonka v monitorovacím listu, kde by byl

uveden vstup do projektu - např. podpis monitorovacího listu a to by se generovalo do systému. V jednoduchosti je krása. Děkuji za možnost se vyjádřit. S pozdravem Košková Jako řadový zaměstnanec firmy bez vlivu na rozhodování se kloním k tomu, že firma by si měla umět zaplatit vzdělávání zaměstnanců ze svého. Projekty podobného ražení mohou mít svůj smysl např. možná v době ekonomické krize, nikoliv však v současné době. Doporučujeme, aby přílohou výzvy byl plánovaný seznam kurzů projektu + zdůvodnění - toto bylo dříve subjektivně hodnoceno, nicméně nyní je vypuštěno. Brání to transparentnímu hodnocení kvalitně připravených projektů, kdy projekt prochází jenom na základě kombinace hodnocení osobohodin a CZ-ISCO. Projekty řešené skutečně vzniklými náklady byly pro administraci projektu jednodušší/přehlednější. - vyhlášení výzev častěji (např. ročně na podzim) s plánem na realizaci na rok následující - zrušení bodového znevýhodnění za sídlo firmy - bodové zvýhodnění malých a středních firem - včetně snížení min. výše rozpočtu projektu, tak, aby na dotaci dosáhli především malé a střední firmy - bodové zvýhodnění ryze českých/moravských firem oproti zahraničním - zrušení povinnosti zadávání dat do systému esf2014+ (duplicitní údaje uváděné kromě dat narození již v souhrnné evidenci), oproti vyplňování souhrnné evidence v excelu je vyplňování podpořených osob výrazněji časově náročné vzhledem k "funcionalitám" systému Za žadatele - přestože všechny podmínky a pravidla za nás hlídá externí projektový manažer, nastavení odpovědností již v době přípravy projektové žádosti se při realizaci projektu ukazuje jako velmi zdařilé a naše firma pocítuje administrativní zátěž projektu jen minimálně. Uvádíme, že všechny plánované aktivity včetně vyčerpání 100% rozpočtu bude na konci projektu splněno a to bez jakýchkoli komplikací. Za externího PM - děkuji vašemu týmu za prosazení zjednodušeného vykazování v této výzvě, které administraci projektu oproti klasickému vykazování dělá skutečně velmi jednoduchou, až primitivní. Dle mého názoru jakákoli další snaha vykazování ještě více zjednodušit bude vždy ke škodě. Zpracování podkladů pro ZoR a ZoP je otázkou několika hodin, všechny změny pravidel jsou přehledné a vždy řádně oznámeny interní depeší. Tímto žadatel výrazně ušetřil náklady na externího dodavatele pro administraci projektu a zároveň je dostatečně motivován a připraven ke zpracování dalších žádostí o podporu. Za externího projektového manažera vám děkuji za unikátní a velmi profesionální přístup, ne vždy je jednoduché sledovat změny pravidel a hrozí opomenutí nějakého pravidla. V této výzvě je ale vše řešeno na vynikající úrovni. Neomezovat delku kurzů tabulkou. Velmi děkujeme za zjednodušené vykazování. Do budoucna bychom ocenili zrušení vykazování CZ-ISCO tříd. Zaměstnanci se během realizace posouvají ve firemní struktuře. Například během 2 let se zaměstnanec z CZ-ISCO 4 posunul na manažerský post CZ-ISCO 2 a zpět. Kvůli tomu, aby mohl být z projektu podpořen, bylo nutné provést změny projektu. Neměnit/neaktualizovat tak často pravidla k projektu. Nabídnout více seminářů na začátku na více místech ČR - seznámení s projektem, ujasnění nejasností,.. Chybí mi možnost telefonické a emailové komunikace s projektovými manažery. Jak se s někým rychle poradit... Depeše jsou příliš složité a někdy to dlouho trvalo. Po emailu jsme se mnohdy nepochopili. Viz výše

Šablony mají být administrativně méně náročné, nicméně plánování kurzů a jeho realizace, kdy bylo nutné sledovat osobohodiny v rámci témat kurzů a zároveň CZISCO bylo velmi náročné.
Bez podpory specializované externí firmy by jsme vlastními silami pravděpodobně projekt nezvládli, nebo by pro nás byl velkou časovou zátěží.
V rámci právní jistoty nastavit pravidla od počátku a neměnit je tak často.
Pokud projektový manažer závazným způsobem vysvětlí nejasná pravidla (depeší), aby toto vysvětlení mohlo být podkladem pro budoucí kontrolu a nepovažovalo se za stanovisko jedné osoby.
Větší součinnost při výkladu pravidel.
Větší součinnost projektových manažerů, aby se předešlo problémům, které mohou nastat v budoucnosti při kontrole. Větší odpovědnost projektových manažerů při poskytování rad, poněvadž špatná rada může v budoucnosti přinést velké problémy.
V rámci prevence a právní jistoty pro příště neměnit pravidla za běhu.
Překážky, na které jsme narážely byly často očekávané a snažili jsme se jim s pracovníky OPZ předcházet, např. fluktuace zaměstnanců ke konci projektu - riziko neabsolvování 40 hod. a tím indikátoru, ke kterému se žadatel zavázal. Řazení do CZ-ISCO a na základě toho bodové hodnocení ovlivnilo výběr typů kurzů, aby mohl projekt získat dostatek bodů pro schválení. Pozitivně hodnotím komunikaci a vstřícnost pracovníků u výzvy.
Bylo náročné zvyknout si na tabulku Souhrnné evidence - měli jsme vlastní excelovou evidenci, která vyhovovala více potřebám žadatele - přípravě žádosti a průběžného sledování. Vyplňování v IS ESF 2014+ mi připadne také nemálo administrativně náročné.
Ve výsledku ale je zjednodušené vykazování významně lepší a jednodušší než např. administrativa a vykazování např. v projektu POVEZ, kde dokládáte účetní a mzdové doklady... (zejména při větším počtu účastníků). Děkujeme za tuto výzvu i další výzvy ve zjednodušeném vykazování.
Díky zjednodušenému vykazování jsme byli poprvé schopni realizovat projekt na vzdělávání a proškolení tak i zaměstnance, na které jsme neměli finance z vlastních zdrojů. Uvítali bychom flexibilnější hodinový rozsah kurzů, teď měla většina na měkké dovednosti jen 16h, možnost proškolení na jedno téma např. Řešení konfliktních situací, Time management apod. více než 12 zaměstnanců, tj. více skupin. Delší čas na přípravu žádosti, mohli bychom důkladněji nastavit nominované zaměstnance aby pak nedocházelo k velkému počtu změn v průběhu realizace (hlavně změny v CZ ISCO).
Bodové hodnocení jednotlivých aktivit určité cílové skupiny a zařazování dle CZ-ISCO není šťastné a mělo by odpadnout (matice).
Časté problémy s nefunkčností systému MS 2014+ (výpadky, velmi zdoluhavé načítání každého kliku, načítání/nahrání dokumentů k 10ti vykazovaným kurzům trvalo i hodiny. Pomalost a občasná nefunkčnost i systému pro monitoring osob.
Krátký čas na podání žádostí - nebyla možnost řádně zvážit, které vzdělávací aktivity a které zaměstnance uvést pro žádost. Podmínka min. 40ti hodin na osobu - v praxi efektivně postačovali jen 2 kurzy po 16h tj. 32 hodin. Na další 16hod. kurz pak museli jít jen proto aby splnili podmínku, i když nepřinesl také výsledky a hodil by se např. jiným zaměstnancům víc. Naopak jiné kurzy si vyžadovali daleko vyšší hodinový rozsah, který byl limitovaný na 16h. Zejména u měkkých dovedností jsme měli víc než 12 lidí, kteří by potřebovali zlepšit komunikační dovednosti ale limit byl 12. U alternativních názvu při výběru jsme si nebyli jistí jaké jiné alternativy můžeme využívat, proto jsme raději volili ministerstvem definované kurzy.
I vzhledem na návrhy možného zlepšení jsme díky projektu realizovali kurzy, které bychom zaměstnancům nemohli jinak poskytnout.

Děkujeme za takovou možnost proškolení zaměstnance, byl to velký přínos nejen pro společnost, ale i pro jednotlivé zaměstnance. Projektoví manažeři z OPZ byli vždy nápomocní.
Flexibilněji definovat jaké kurzy se můžou realizovat a v jakém rozsahu. Dát víc času na zpracování žádosti, nebo poskytnout dřív informace k parametrům výzvy. Zvýšit kapacitu seminářů. Zlepšit funkčnost systémů na administraci.
Výborný projekt i pro firmy se sídlem v Praze, možnost školení mimo Prahu není překážkou, dodavatelé školení byli taky shodou okolností mimo-pražští. Jsme mladá firma a finance z ESF nám výrazně pomohlo skrz dovednosti zaměstnanců zlepšit pozici na trhu a kvalitu našich služeb. Projektová manažerka na straně ministerstva ochotná a znalá problematiky.
Uvítali bychom delší dobu na podání žádosti, lepší stabilitu MS 2014+, flexibilnější výběr kurzů a jejich rozsahů.
Vynikající projekt, moc nám pomohl proškolení téměř celou firmu a výsledky se dostavili už v průběhu projektu. Noví zaměstnanci díky intenzivnímu proškolení se rychleji adaptovali na práci. Stávající zaměstnanci považovali školení za významný benefit a někteří mají možnost povýšit na jinou pracovní pozici díky získaným certifikacím. I samotná společnost se díky proškolení svých zaměstnanců na certifikovaných kurzech může ucházet o nové zakázky.
Návrh na doporučení: kdyby byli informace o výzvě dřív, postačoval by i čas na zpracování žádosti, jinak optimálně i půl roku abychom mohli co nejefektivněji připravit plán/žádost na 2 roky. Zrychlit systém MS 2014+. Flexibilnější přerozdělení získaných osobohodin dle reálných potřeb, ne dle stanoveného rozsahu jen 16h kurzu.
Díky tomuto projektu jsme měli možnost proškolení zaměstnance i jako pražská firma. Konkurence je tady velká, lidem školení velmi pomohlo.
Ke zlepšení: Delší doba na žádost. Více typů kurzů na výběr.
Organizace dokumentace jako např. rozhodnutí a změny v MS2014+.
Vynikající projekt, administrativa sice zabrala svůj čas a museli jsme dodržovat všechny náležitosti a harmonogram v období kontrol, i tak to byla výrazní pomoc pro firmu jak zvednou kvalifikaci zaměstnanců a zvládnout tak změny ve společnosti.
O.K.
STABILNĚJŠÍ SYSTÉM.
Doporučené vzory PL a dokumentů k projektu jsou zbytečně komplikované, podpisové martyrium šílené (na všech dokumentech podpisy statutářů všech zúčastněných), požadavky na interní lektory dost omezující Jednotkový systém je ohromně zjednodušující - vítám
Do budoucna bych měla doporučení pro zjednodušení administrativní náročnosti spojené s realizací projektu. Především bych odstranila podepisování statutářů na potřebných dokumentech ke školení, shromažďování školících materiálů, způsoby ověření znalostí - myslím si, že by stačila prezenční listina s podpisem účastníků a lektora, originální osvědčení, které obdrží účastníci na kurzu od školícího subjektu, osnova školení, která je běžně ke stažení na internetových stránkách před započítáním kurzu a jako důkaz, že školení skutečně proběhlo, bych určitě kontrolovala ze strany dotačních orgánů fakturu nebo jiný doklad o zaplacení za zrealizované školení.
Aktualizace Plánu vzdělávání - když den předem onemocní lektor, nejsme schopni dodržet iznamovací povinnost 3 pracovních dnů.
Výzva byla administrativně přívětivá a komunikace s projektovými manažery také na jedničku. Výhodou bylo, že se v rámci Nástroje pro věcné hodnocení dalo namodelovat i ideální složení školení pro úspěch žádosti.
Děkujeme, byl to pro nás velký přínos.
zvýšit jednotkové náklady u jazykového vzdělávání

Méně papírování, menší formální kontrola ze strany kontrolních orgánů (tečky , háčky snad nejsou nejdůležitější na projektu).
Zjednodušit výzvy po dobu realizace projektu - velká administrativní zátěž např. hlídat Plán aktivit a jeho včasné hlášení. Zjednodušit zadávání kurzů k jednotlivým osobám v ESF - dlouho trvá načítání, je potřeba neustále klikat, než se zadá kurz jedné osoby.
Snížit náročnost administrace v ESF při zadávání kurzů jednotlivým zaměstnancům - čeká se dlouho, neustále se kliká, že se dostaneme k zadání.
Vzdělávání je klíčem k úspěchu každé organizace. Naše společnost rozhodně vítá každou možnost, kde je možno využít prostředků ke vzdělávání.
Ze zkušeností z minula a z jiných projektů velmi oceňuji přístup projektových manažerů v rámci školení i konkrétních konzultací.
Slabé stránky: CZ ISCO rozřazení zaměstnanců dle profesí U projektů na spodní hranici hodnocení jakékoli změny Odchod zaměstnance 54+ a jeho vliv na hodnocení a indikátory, kdykoli v průběhu projektu Administrativní proces s vykazováním do ESF+
Silné stránky: Zjednodušené a přehledné vykazování nákladů na jednotku Zjednodušená příprava žádosti
Zjednodušit administraci zadávání zaměstnanců a kurzů v ESF - dlouho se ukládá, neustále se kliká než se někam zadá potřebný údaj.
Zjednodušit administraci zadávání zaměstnanců a jejich kurzů do ESF - dlouho trvá než se člověk dokliká kam potřebuje zadat údaje - je potřeba hodně klikání, než se údaje zadají na správnou stránku.
Rád bych ocenil posun v jednání s MPSV - v minulosti jsem měl problém s častou fluktuací zaměstnanců MPSV na pozici projektových manažerů, nyní vše OK.
Nechejte nás vybírat dodavatele bez výběrových řízení - hranice 400 tis. je příliš nízká na dnešní ceny - EU stejně po VŘ nic neušetří v rámci jednotkových cen. Nákup bez VŘ nám umožňuje nakupovat flexibilně dle kvality a aktuální potřeby školení, které potřebujeme.
Podle našeho názoru šlo o efektivní formu podpory , která nepřinesla extrémní náročnost, ale umožnila zpřístupnit větší množství vzdělávání i novým zaměstnancům, zaměstnancům, kteří běžně na školení příliš nechodí, ale v rámci projektu měli zájem. Současně jsme byli schopni realizovat poměrně velmi užitečné kurzy v oblasti soft skills, které jsou velmi drahé, a bez podpory, která sice cenu nepokryla, ale na kurzy přispěla, bychom do této oblasti vzdělávání v tomto období nešli.
Stabilizovat požadavky, co výzva, to novinky.
zjednodušit administrativní činnosti, jasné zadání a vysvětlení požadavků, neopakovat stále v žádosti již zodpovězené otázky, konkrétnost, objektivnost, zadání sladit s dalšími kontrolními orgány např. finanční úřady, legislativou.
Zdlouhavost procesu schvalování a proplácení
Celkově musíme říci, že projekt je perfektní možností na podporu školení zaměstnanců, jednotkové náklady jsou z mého pohledu vynikajícím řešením a velice zjednodušují celý proces vykazování. Jedinou nevýhodou projektu byla doporučovací tabulka školení mezi pracovním zařazením a vhodným školením.
Dobrý den, jako zástupce společnosti, která zajišťovala administrativu výzvy č. 043 je příjemnou změnou, že se budou i jazykové kurzy počítat v 60min., dále bychom uvítali jednotná pravidla v kódech kurzů - stalo se, že u jednoho projektu jsme mohli mít jeden název kurzu rozdělený do více skupiny K_001/1, K_001/2 atd., avšak u dalšího projektu toto značení nešlo. Administrativní zátěží vidím i

změnu, kdy se fixují podpořené osoby, které splnily bag. podporu. PŘ. přebírala jsem projekt po kolegyni, která měla špatně rozdělené podpory u 250-ti osob, špatná data vstupu do projektu atd., nedovedu si tedy představit, jak by vypadala oprava zafixovaných osob (naštěstí došlo k opravě před touto novinkou).
Možnost zapojit zaměstnance již jednou podpořené (hranice 40 hodin). Změkčit podmínky pro IT, jazyky.
celé zjednodušení, vypustit limity proškolených osob, zvýšit finanční částku na jednotlivá školení, pečlivě proškolit PM (projektový manažer)
Bylo by vhodné zaměřit se především na hlavní účel podpory - tedy umožnit dosažení vzdělání a kvalifikace pro pracovníky, na něž zaměstnavatel aktuálně nemá prostředky. Nikoliv jako nyní především na všemožnou až absurdní administrativu zabraňující potencionálnímu zneužití dotačních prostředků. Vypadá to, že žadatele automaticky považujete za zloděje, kteří hodlají získat peníze zadarmo a zneužít je. Jako by nepřipadalo v úvahu, že tyto prostředky prostě jen opravdu chtějí na to, aby zvýšili kvalifikaci svých zaměstnanců, zlepšili pracovní procesy a případně zvýšili u zaměstnanců jejich uplatnitelnost na trhu práce.
jednodušší ŽoP, nepodávat ŽoP a MZ s nulovým nákladem v etapě, jednodušší dokument souhrnná evidence , indikátory - vykazování složité, pečlivěji proškolit jednotlivé PM tak, aby byli schopni samostatně rozhodovat a podávat relevantní informace žadatelům, zvýšit bagatelní podporu nebo ji zcela vypustit - omezující pro malé firmy, Samostatný dokument pravidla VŘ vždy připojen k výzvě - snížila by se chybovost.
Dále zjednodušovat administraci.
dlouhý dotazník
Vyplnit Souhrnnou tabulku v rámci realizace projektu pro nás bylo vysoce náročné a zdálo se, že veškeré informace obsažené v tabulce jsou již nějakým způsobem vyplněné v ZoR či ŽoPI v ISKP. Dalším velkým administrativním zatížením pro nás bylo vyplnit podpořené osoby do systému ESFCR, který pro nás byl uživatelsky nepřívětivý, často nefungoval a dobrat se správnému počtu Indikátorů, které se pomítaly do ISKP byl nadlidský výkon :). Nicméně děkujeme za šanci získat finance na proškolení zaměstnanců, vzhledem k tomu, že jsme malá firma do cca 15 zaměstnanců, další výzvu již nevyužijeme.