



Věcné hodnocení hodnotící komise 03_22_021 ze dne 19.5.2023

Výzva č.	Registrační číslo projektu	Název projektu
03_22_021	CZ.03.03.01/00/22_021/0001954	The Vision for/of Inclusive Employers

Kritéria

1. POTŘEBNOST

Název kritéria	1.1 Znalost problému a cílové skupiny a potřebnost nového řešení
Popis	<p>Žadatel se v předloženém KPZ zaměřuje na téma absence inkluzivního přístupu na pracovištích. Tuto problémovou oblast popisuje na základě vlastních několikaletých zkušeností, oblastí svého působení a dalších skutečností. Odkazuje se na různé výzkumné zprávy a zjištění. I přes tuto snahu však zůstává stále relativně obecný. Prostřednictvím rozhovorů ilustruje nejistotu zaměstnavatelů při zaměstnávání osob s individuálními potřebami. Problém si v rámci přípravy KPZ ověřoval i u dotčených stakeholderů. Vzhledem k tématu nelze jednoznačně pracovat s kvantitativními údaji, ale rámcová kvantifikace problému, na základě vlastních zkušeností, by KPZ zpřesnila. I tak HK považuje problém za věrohodný a významný. Nejasný je popis zkušeností v rámci ČR, není jednoznačné, zda se žadatel setkal se zaměstnavateli, kterým se individuální přístup k zaměstnancům daří/dařil. Např. zmíněná organizace Etincelle hledala cesty, jak umožnit CS, se kterou pracují, uplatnění na otevřeném trhu práce, ale jejich zkušenost žadatel nezmiňuje. Jako primární cílovou skupinu si žadatel zvolil zaměstnavatele. Upřesňuje, že je pro něj důležitější ochota se zapojit než další kritéria. I přesto HK postrádá upřesnění, na jakou skupinu osob se v rámci inkluzivního přístupu chce zaměřit – jak široce je téma rozkročené – např. od rodičů malých dětí, přes neformálně pečující, osoby opouštějící výkon trestu až po osoby se zdravotním postižením od tělesného přes smyslové nebo obecně přístup k jakémukoliv zaměstnanci a zvýšení jeho efektivity práce. Tuto skutečnost žadatel v rámci osobní účasti upřesnil. V textu jsou zmíněny osoby ohrožené na trhu práce, není ovšem jednoznačné, kdo to pro žadatele je a jak bude ladit problematický přístup na trh práce a případnou rozsáhlejší podporu, kterou část potencionálních zaměstnanců potřebuje. Toto z textu jednoznačně nevyplývá.</p>
Slovní hodnocení	Dobré

2. ÚČELNOST

Název kritéria	2.1 Cíle a zlepšení
Popis	<p>Nastavené cíle nejsou jednoznačné. Srozumitelný je cíl věnující se identifikaci bariér inkluze na straně zaměstnavatelů a definování indikátorů míry a kvality inkluze. Dále dochází v textu k nejasné specifikaci, co v rámci 12 měsíců vznikne. Zda dojde k vytvoření např. jednoho nástroje podporujícího inkluzivní/individuální přístup a jeho otestování či zda vznikne rámec pro poskytování zpětné vazby a podpora pro strategické plánování a transformaci směrem k inkluzi – v rámci něho jeden nástroj bude rozpracován a</p>



	<p>otestován. K upřesnění nedochází jednoznačně ani v popisu navazujících KA. Není jednoznačné, co je jejich rámcovým výstupem. Není také jasná metodologie testování nového nástroje. Dále otázkou zůstává, kdo je z pohledu žadatele zaměstnanec – zda manažer/personalista, odpovědný za např. inkluzivní přístup, či zaměstnanci jako lidé, jejichž specifické potřeby nejsou na otevřeném trhu práce zohledňovány.</p> <p>HK požaduje doplnit popis u indikátoru 805 000 Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluačních).</p>
Slovní hodnocení	Dostatečné

3. EFEKTIVNOST A HOSPODÁRNOST

Název kritéria	3.1 Efektivita projektu a rozpočet
Popis	<p>Rozpočet není přehledný. Žadatel neprovazuje jednotlivé pozice s příslušným počtem měsíců/výší odměny a klíčovými aktivitami. Přestože u každé KA upřesňuje potřebnou časovou kapacitu jednotlivých pozic a odměnu, součet uvedený v rozpočtu nelze jednoznačně ověřit. Není jasný klíč, jak dospěl k požadovanému počtu hodin u DPP.</p> <p>U pozice právník a peer konzultant není uveden rozsah zapojení u jednotlivých KA (lze ale odvodit z rozpočtu). Není vymezena/popsána role peer konzultanta.</p> <p>I přes výše uvedené nedostatky bylo možné, s využitím přiložených nepovinných příloh, posoudit výši stanovených mezd, která se pohybuje v doporučených limitech OPZ+.</p>
Slovní hodnocení	Dostatečné

4. PROVEDITELNOST

Název kritéria	4.1 Způsob zapojení aktérů do vývoje řešení
Popis	<p>V předloženém projektu a KPZ má žadatel rámcově promyšlenou vazbu na zaměstnavatele. Zmiňuje, s kterými má již předjednanou spolupráci a hodnotí předpokládaný zájem o zaměření inovace. Sám žadatel uvádí, že se pro něj jedná o novou cílovou skupinu/nové téma a realisticky popisuje, jak se s ní spojí. I tak HK považuje popis za stručný. Není jasné, jak se mu podaří např. realizace FG, pokud budou zaměstnavatelé z obou zvolených krajů. Není jasné, jak konkrétně je bude zapojovat do vývoje řešení, zmíněny jsou pouze velmi obecně konzultace. Toto žadatel rámcově upřesnil v rámci osobní účasti. Z celkového popisu není jasný důraz na zapojení dalších dotčených stakeholderů do vývoje řešení. Žadatel také v této fázi příliš neuvažuje o strategiích na odstraňování příčin problémů, např. v rámci vzdělávacího systému.</p> <p>HK by ocenila, kdyby žadatel lépe rozpracoval způsob posilování motivace CS setrvat v projektu a podílet se na vývoji řešení.</p>
Slovní hodnocení	Dostatečné

Název kritéria	4.2 Kapacity a přístup k řešení
-----------------------	--



Popis	<p>Žadatel má dlouhodobé zkušenosti s obhajobou práv lidí nejenom v souvislosti s pracovním uplatněním. V oblasti zaměření projektu je i dle svého tvrzení nováčkem. Přestože v předloženém záměru toto zohledňuje, je diskutabilní, nakolik je reálné, aby žadatel dokázal v oblasti přístupu zaměstnavatelů a využití inkluzivního přístupu něco změnit. Má však možnost vytvořit nástroje pro zaměstnavatele, kteří je budou chtít využívat. Žadatel přemýšlí o nutnosti propojovat různé aktéry, ale z KPZ nevyplývá jasný důraz na tuto oblast/činnost. V rámci týmu má potřebnou odbornost a kapacitu.</p> <p>Při osobní účasti žadatel vysvětlil, že důležitým aspektem projektu je zahájení společné diskuse a vymezení, co je nebo by mělo být náplní inkluze a inkluzivního prostředí ve firmách (povědomí je dnes malé nebo nejasné), což HK považuje za velmi přínosné.</p>
Slovní hodnocení	Dostatečné

Název kritéria	ZÁVĚREČNÉ HODNOCENÍ
Popis	<p>Předložená žádost vychází z dlouhodobé zkušenosti žadatele v obhajobě osob znevýhodněných nejenom na trhu práce. Prostřednictvím KPZ se snaží jasněji uchopit téma, které se snaží zarámovat a vytvořit základ pro zaměstnavatele ochotné přistupovat ke svým zaměstnancům individuálně. Otevření tématu a společné debaty, co je obsahem inkluzivního přístupu zaměstnavatelů a jak by mohl/měl fungovat v praxi, považuje HK za velmi přínosné a potřebné.</p> <p>Zároveň však existuje riziko, že se žadateli nepodaří vzbudit dostatečný zájem zaměstnavatelů se tématem zabývat (jasná poptávka z jejich strany, že potřebují tento problém řešit, není z žádosti patrná). Tento aspekt by žadatel při realizaci neměl opomenout a aktivně s ním pracovat.</p> <p>Doporučení HK:</p> <ul style="list-style-type: none">- Zaměřit se na využitelnost a udržitelnost inkluzivního/individuálního přístupu k zaměstnancům. <p>Podmínky realizace:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Upravit rozpočet projektu:<ul style="list-style-type: none">- doplnit úvazek u jednotlivých pozic v rozpočtu (úvazek je možné uvést přímo do názvu pozice v rozpočtu, výši úvazku je potřeba zachovat tak, jak byla uvedena v textu žádosti)- upravit počty jednotek (počet měsíců u smluv/počet hodin u DPP) a výše odměny odpovídající za měsíc/hodinu odpovídající úvazku.2. Doplnit popis k indikátoru 805 000 Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluačních) dle výzvy
Výsledné slovní hodnocení projektu	<p>Hodnotící komise doporučuje projekt k podpoře za splnění podmínek uvedených výše. Maximální doporučená výše dotace činí 2 326 380,56 Kč.</p>