



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_021/0001971	Duševní zdraví zaměstnancům

Kritéria

1. POTŘEBNOST

Název kritéria	1.1 Znalost problému a cílové skupiny a potřebnost nového řešení
Popis	<p>Problém duševního zdraví zaměstnanců je významný, žadateli se však nepodařilo ho pro účely projektu relevantně podložit. V žádosti žadatel obecně konstatuje, že téma duševního zdraví není ve firmách řešeno, aniž je zřejmé, o jakém vzorku firem žadatel hovoří. Při přípravě žádosti také nevěnoval pozornost mapování, jaké organizace/odborníci téma řeší a jakým způsobem, ani proč tato řešení nejsou dostatečná. Žadatel si jistě uvědomuje, že nezačíná na zelené louce, ovšem znalost aktuálního stavu kolem problematiky se mu i přes doplnění při osobní účasti nepodařilo prokázat. V řadě firem různých velikostí téma prevence duševního zdraví řešena je, minimálně pak ve vztahu prevence stresu a vyhoření. V KPZ je uvedeno, že do projektu chce žadatel zapojit firmy jako např. Microsoft, Dell, PPF, Matonni, aniž je jasné vysvětleno, proč bylo o účasti jednáno práce s těmito společnostmi a nakolik již bylo jejich zapojení se projektem domluveno. Při osobní účasti žadatel zčásti objasnil. Navíc lze na základě řady dostupných výzkumů předpokládat, že právě velké mezinárodní společnosti problematiku prevence duševního zdraví svých zaměstnanců řeší. Navzdory tomu žadatel v žádosti uvádí, že neexistuje systematický průzkum stavu duševního zdraví ve firmách. Zcela opomíjí uvedení best practice z ČR i zahraničí.</p> <p>Žadatel opomíjí popis současné praxe v ČR i zahraničí včetně uvedení důvodů, proč není dostatečná. Osobní účast v této části nebyla přesvědčivá.</p> <p>Žadatel identifikuje 3 cílové skupiny – veřejnost, zaměstnance a zaměstnavatele s více jak 100 zaměstnanci. V první řadě HK upozorňuje na skutečnost, že vzhledem k vyznění celé žádosti veřejnost do cílové skupiny nespadá. Druhé dvě cílové skupiny jsou pro projekt klíčové, avšak žadatel neuvádí jejich velikost, strukturu, ani potřeby, čímž se v celé žádosti drží na velmi obecné úrovni.</p>
Slovní hodnocení	Nedostatečné

2. ÚČELNOST

Název kritéria	2.1 Cíle a zlepšení
----------------	---------------------



Popis	<p>Vizi žadatel formuluje z pohledu zaměstnavatelů, ovšem zcela opomíjí klíčový pohled zaměstnanců, kteří jsou konečnými uživateli. Není tak zřejmé, k jakému stavu u zaměstnanců by měl projekt v dlouhodobém horizontu vést. Cíl žadatel definuje velmi konkrétně jako vytvoření metodiky pro firmy, jak najít a porozumět svým slabým místům a objevit rizikové faktory, které mají negativní dopad na duševní zdraví zaměstnanců. Nikde však neuvádí, proč považuje zrovna metodiku za to správné řešení. Navíc HK upozorňuje, že vzhledem k tomu, že se jedná o změnu firemní kultury, je téma mnohem komplexnější. Není dostatečně přesvědčivě vysvětleno, proč je tento nástroj potřebné vytvářet a proč není možné využít některý již k tomu existujících nástrojů na prevenci duševního zdraví na pracovišti. Navíc žadatel plánuje vytvořit univerzální metodiku použitelnou pro jakoukoliv firmu, což není vzhledem k povaze a nastavení projektu reálné. V rámci projektu plánuje spolupracovat s 5-7 firmami, čímž nemůže zaručit dostatečnou a zároveň nezbytnou diverzitu, která by mohla ke zobecňování vést. Klíčové aktivity jsou popsány velmi obecně bez časové provázanosti. Navíc jsou řazeny v nelogickém pořadí, kdy je zásadní prvotní fáze mapování potřeb uvedena až na závěr. Chybí mapování potřeb na straně zaměstnavatelů (HR oddělení a management) a fáze ideace, kdy bude žadatel na základě zjištěných potřeb všech relevantních zástupců cílových skupin vymýšlet možná řešení. Z dalších nedostatků je možné uvést skutečnost, že žadatel zcela neopodstatněně do klíčové aktivity „Testování dopadu projektu na jednotlivé firmy a jejich zaměstnance“ zařadil testování, zda se zvýšila psychická pohoda zaměstnanců konkrétních firem, což není v rámci projektu časově reálné.</p>
Slovní hodnocení	Nedostatečné

3. EFEKTIVNOST A HOSPODÁRNOST

Název kritéria	3.1 Efektivita projektu a rozpočet
Popis	<p>Rozpočet je velmi obecný a nepropojený na klíčové aktivity a členy realizačního týmu. Výběr pracovních pozic se jeví naddimenzovaně vzhledem k rozsahu plánovaných aktivit a s ohledem na stanovenou výši cen obvyklých.</p>
Slovní hodnocení	Nedostatečné

4. PROVEDITELNOST

Název kritéria	4.1 Způsob zapojení aktérů do vývoje řešení
Popis	<p>Žadateli se nepodařilo dostatečně vysvětlit, jakým způsobem a v jaké míře budou jednotliví aktéři do projektu zapojeni. V případě zaměstnanců není vůbec zřejmé, jak</p>



	bude žadatel přistupovat k jejich výběru pro hloubkové rozhovory, aby zajistil dostatečnou diverzitu. V případě zaměstnavatelů zcela opomíjí top management, resp. z žádosti nevyplývá, kdo všechno a z jakých pozic by měl být do projektu zapojen a jak. V případě expertů se žadatel drží na zcela obecné úrovni a vyjmenovává potenciální odbornosti, přičemž navíc opomíjí oblast nastavování firemní kultury. Není zřejmé, jestli má žadatel již domluvenou spolupráci s konkrétními lidmi a není ani zřejmé, jaká bude faktická role expertů v rámci zmiňovaných pracovních skupin.
Slovní hodnocení	Nedostatečné

Název kritéria	4.2 Kapacity a přístup k řešení
Popis	Žadatel HK nepřesvědčil o schopnosti a reálné možnosti docílit v problémové oblasti významnějších změn, natož systémových. Není zřejmé, jak žadatel plánuje sestavit realizační tým a jak by měl tým fungovat. Uvádí pouze životopisy dvou hlavních aktérek, které žádost předkládají, ale o rolích a dalších případných členech realizačního týmu se nezmiňuje. Žadatel je zcela fixován na konkrétní řešení, se kterým do inovační výzvy přichází. Není ani naznačena otevřenost k jakémukoli změně pohledu na vhodné řešení, což HK považuje za zásadní nedostatek.
Slovní hodnocení	Nedostatečné

Název kritéria	ZÁVĚREČNÉ HODNOCENÍ
Popis	Žádost je nekvalitně a obecně zpracovaná. Žadatel sice přichází s problematikou, která jistě stojí za pozornost, neboť se snaží reagovat na aktuální otázku prevence duševního zdraví zaměstnanců. Nicméně řešení, které chce v rámci projektu připravit, otestovat a formou vzdělávání rozšířit, není dostatečně zdůvodněno z hlediska vhodnosti a zejména potřebnosti. Tento přístup nespadá jednoznačně do inovační výzvy. V té se od žadatele očekává, že bude hledat možná řešení potřeb cílových skupin, které si dostatečně zmapoval, a teprve následně bude navrhovat jeho/jejich podobu a testovat ho/je v terénu s cílovou skupinou a dalšími klíčovými aktéry. Od žadatele se očekává větší flexibilita a učení se z chyb, přičemž takovýto přístup k práci z žádosti nevyplývá a ani při osobní účasti o tom HK nepřesvědčil. Navíc je žadatel zcela nekonkrétní v případě složení širšího realizačního týmu, který je pro projekt klíčový. Navržené řešení nedostatečně reflektuje stávající možnosti řešení dané problematiky a stav řešení této problematiky jak v ČR, tak i v mezinárodním kontextu. HK proto projekt k podpoře nedoporučuje.
Výsledné slovní hodnocení projektu	Hodnotící komise nedoporučuje projekt k podpoře.