



ZÁPIS

z jednání hodnotící komise pro výzvu č. 03_23_051 Operačního programu
Zaměstnanost plus

Datum jednání	27.3.2026
Čas jednání (od – do)	14:00 – 16:00
Místo jednání	Kartouzská 4, Praha 5, místnost 318
Počet členů hodnotící komise	5
Seznam účastníků	Viz prezenční listina v příloze zápisu

Přehled hodnocených projektů:

Č.	Registrační číslo projektu	Název projektu	Výsledné bodové / slovní hodnocení projektu	Detail hlasování o výsledném hodnocení
1.	CZ.03.03.01/00/23_051/0007185	Kvalita a inkluze: Standard zaměstnávání ve veřejných institucích	53,75 / Vyhověl	Pro: 3 Proti: 0 Zdržel se: 2 Nepřítomen: 0

Odůvodnění výsledného bodového / slovního hodnocení pro každý z hodnocených projektů je uvedeno v jednotlivých věcných hodnoceních v příloze tohoto zápisu.

Zápis je vyhotoven přímo na jednání hodnotící komise, k jeho znění nebyly vzneseny žádné připomínky. Všichni členové vyjádřili souhlas s jeho zněním.

Přílohy:

- Prezenční listina
- Vypracované věcné hodnocení (pro každý hodnocený projekt – viz výše) jedno hodnocení
- Příloha č. 3 Záznam o průběhu jednání komise

Soulad zápisu s průběhem a výsledky jednání potvrzuje:

Tajemník hodnotící komise	
Datum	27.3.2026
Jméno	
Příjmení	
Podpis	

Předseda hodnotící komise	
Datum	27.3.2026
Jméno	
Příjmení	
Podpis	

Detail hodnocení

Název projektu institucích	Kvalita a inkluze: Standard zaměstnávání ve veřejných
Registrační číslo projektu	CZ.03.03.01/00/23_051/0007185

Kód hodnotitele

Pořadí hodnocení	3
Kolo hodnocení	Hodnocení žádosti o podporu
Fáze hodnocení	Věcné hodnocení
Datum hodnocení	27. 3. 2026
Status	Vyhověl
Soubor kritérií	OPZ+ _VH_ sociální inovace _projekt v realizační fázi
Finalizováno	Ano
Platný	Ano
Výsledek (v bodech)	53,75
Počet hodin	
Arbitr	Ne
Opravný hodnotitel	Ne
Popis hodnocení	

Komentář k hodnocení Žadatel přináší velmi důležité téma inkluze v pracovním prostředí a mění jazyk, jakým se o inkluzi mluví, aby se snížila vstupní bariéra pro práci s tímto tématem. Za inkluzi považuje schopnost institucí rozpoznat, absorbovat a strategicky pracovat s různým potenciálem a potřebami lidí. V projektu se zaměřuje na organizace VSS, u kterých vnímá největší pákový efekt, a vhodně omezuje svůj záběr na dva regiony - Brno a Ostravu, ve kterých otestuje dva odlišné modely řešení. Z žádosti je patrné, že má žadatel za sebou již spoustu odvedené práce, argumenty pro zvolenou cestu i navázané partnery. I přesto má HK k žádosti výhrady popsané u jednotlivých hodnotících kritérií.
Z formálního hlediska HK upozorňuje žadatele, že větší množství textu a příloh neznamena vyšší kvalitu žádosti. Efekt je bohužel opačný, v textu se důležité myšlenky obtížně hledají.

Doporučení:

- Nastíněný rozpočet naznačuje riziko, že může být považován za obcházení pravidel veřejných zakázek – kontrolní orgány mohou považovat zakázky tyto dílčí služby: Technická analýza a návrh softwarové architektury, Komplexní implementace softwaru, testování a nasazení a možná rovněž UX architektura, prototypování a uživatelské testování a Grafický design a vizualizace dat za logicky jediný celek přesahující hodnotu 750 000 Kč. HK tak doporučuje příjemci realizovat příslušné výběrové řízení a MPSV zkontrolovat věcný obsah a skutečnou hodnotu těchto dodávek.
- V rámci předložení evaluačního plánu musí poskytovatel dotace trvat na vypracování detailní teorie změny, včetně relevantních mechanismů a kontextů v duchu realistické evaluace, včetně propojení na relevantní odbornou literaturu (výsledek induktivní fáze výzkumu). Teorii změny musí žadatel následně testovat v deduktivní fázi výzkumu.

Podmínky realizace:

Upravit stávající rozpočet u následujících položek:

- 1.1.4.2.19 Vzdělávání v evaluaci 24 000 Kč za kurz školení k objektivnímu měření dopadů projektu a k vyhodnocování pokroku v oblasti inkluzivního řízení pro evaluátorku, krácení v plné výši
- 1.1.4.2.24 Kurz agilního řízení procesů a systémové změny ve výši 60 000 Kč určený pro specialistku zodpovědnou za koordinaci vývoje a implementaci změn, krácení v plné výši
- 1.1.4.2.01 UX architektura, prototypování a uživatelské testování ve výši 450 000 Kč; krácení o 50 % tj, o 225 000 Kč z důvodu částečného překryvu s náplní práce evaluátorky
- 1.1.4.2.15 Lektorské služby za 150 000 Kč, které pokryjí odborné lektory pro realizaci bootcampu, kulatých stolů a tematických workshopů, krácení v plné výši.

Podrobněji pak v tabulce krácení, která je přílohou hodnocení.

Hodnotící komise doporučuje projekt k podpoře po zapracování připomínek uvedených výše. Maximální doporučená výše dotace činí 20 947 944,00 Kč.

Odkazovaná literatura:

HEDSTRÖM, Peter a Petri YLIKOSKI, 2010. Causal Mechanisms in the Social Sciences. *Annual Review of Sociology*. 3, 49–67.

PAWSON, Ray a Nick TILLEY, 1997. *Realistic Evaluation*. Online. Los Angeles, London, New Dehli, Singapore, Washington DC: SAGE Publications [vid. 2022-04-14]. ISBN 978-0-7619-5009-7. Dostupné z: <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/realistic-evaluation/book205276>

WAUTERS, Benedict a Derek BEACH, 2018. Process tracing and congruence analysis to support theory-based impact evaluation. *Evaluation*. Online. 24(3), 284–305. Dostupné z: [doi:https://doi.org/10.1177/1356389018786081](https://doi.org/10.1177/1356389018786081)

Poznámka k výsledku

Kritéria hodnocení

Kritérium	Funkce	Vyhověl	Minimum bodů	Maximum bodů	Způsob hodnocení	Min. bod. hranice	Počet bodů	Deskriptor	Odůvodnění	Relevantní
1. Potřebnost	K	Ano	7,50	30,00		0,00	15,00			Ano
1.1. Potřebnost navrženého řešení problému; Hodnocena je prokazatelnost potřebnosti nového řešení, tj. význam problému a (ne)dostupnost jeho řešení, a dále kvalita podkladů, ke kterým žadatel dospěl a které dokládají potřebnost a relevantnost řešení pro cílovou skupinu.	K	Ano	3,75	15,00		7,50	7,50	dostatečné	<p>Projekt se zaměřuje na relevantní a aktuální problém fungování veřejných institucí v oblasti řízení lidí a inkluze, přičemž jej rámuje jako strukturální a systémovou výzvu. Silnou stránkou je, že žadatel neopírá definici problému pouze o abstraktní úvahy, ale vychází z kombinace empirických vstupů (empatická fáze, analytický rámec, situační analýza) a zároveň nabízí poměrně srozumitelnou představu žádoucího stavu v podobě formulovaných systémových posunů. Z tohoto pohledu je zřejmé, jaké změny chce projekt v systému vyvolat a proč jsou považovány za žádoucí. Současně však projekt vykazuje několik limitů, které oslabují přesvědčivost potřebnosti navrženého řešení. Především je problém relativně slabě ukotven v širších empirických datech – chybí robustnější kvantitativní či komparativní evidence, která by doložila rozsah a závažnost problému napříč typy institucí. Argumentace tak stojí spíše na kvalitativních vstupech a normativním vymezení žádoucí změny. Dále je popis problému místy výrazně normativní a méně analytický – žadatel sice dobře artikuluje, „jak by systém měl fungovat“, ale méně již rozpracovává konkrétní mechanismy, které vedou k současnému stavu, a tím i přesnější zdůvodnění, proč právě navržený přístup představuje adekvátní odpověď na identifikované příčiny. V tomto smyslu zůstává vazba mezi problémem a způsobem jeho řešení spíše implicitní. Cílové skupiny žadatel identifikuje v zásadě dvě – organizace VSS jako zaměstnavatele (konkrétně z regionu Brna a Ostravy) a jejich zaměstnance. Žadatel je určitým způsobem popisuje a vyčísluje, nicméně pro účely této výzvy by HK uvítala jejich detailnější charakteristiku. Zejména z pohledu zranitelných skupin zaměstnanců, které žadatel opakovaně zmiňuje, ale nerozpracovává. Dále chybí přiblížení organizací VSS z obou regionů. Empatickou mapu stakeholderů žadatel nezpracoval. Vnímání závažnosti problému ze strany stakeholderů lze dovozovat na základě doložených Letters of intent.</p>	Ano

1.2. Znalost a poznání; Hodnocena je prokázaná znalost stávajícího poznání a potřeb cílové skupiny, a to nejen na základě rešerše literatury / desk review, ale také vlastního testování.	K	Ano	3,75	15,00		7,50	7,50	dostatečné	Projekt vykazuje v oblasti znalosti a poznání solidní úroveň, zejména tam, kde vychází z vlastního výzkumně-designového procesu (empatická fáze, analytický rámec) a snaží se poznání strukturovat prostřednictvím konceptu systémové změny. Velmi podrobně a věrohodně žadatel popisuje, jak došel k současnému návrhu řešení založeném na digitální diagnostice obsahující benchmarking a komunitách praxe. Toto řešení podkládá jak svojí prací na předchozích projektech, tak zahraniční praxí. Méně se pak věnuje detailnímu popisu cílových skupin a jejich potřeb, velmi rychle totiž sklouzává k popisu a obhajobě jednotlivých pilířů předkládaného řešení. Projekt nepracuje s poznáním pouze deskriptivně, ale snaží se jej aktivně využít jako nástroj změny. Pozitivně lze hodnotit také snahu převést získané poznatky do prakticky využitelné podoby (nástroj SCAN) a podpořit jejich další rozvoj a sdílení prostřednictvím komunit praxe. Projekt jen omezeně dokládá přehled o tom, jaké přístupy, nástroje či intervence jsou v dané oblasti již využívány, a to jak v českém, tak zahraničním kontextu. S tím souvisí i slabší argumentace přidané hodnoty navrženého řešení – není dostatečně přesvědčivě doloženo, v čem se projekt odlišuje od existujících nástrojů (např. zaměstnaneckých průzkumů, HR auditů či jiných diagnostických a rozvojových přístupů), a jaké konkrétní limity těchto přístupů překonává. Slabším místem projektu je hlubší rozpracování kauzálních mechanismů změny. Ačkoliv projekt pracuje s obecnou logikou systémové změny, konkrétní mechanismy, prostřednictvím nichž mají jednotlivé aktivity (zejména SCAN a komunity praxe) vést ke změně chování organizací a jejich výsledků, zůstávají spíše implicitní. Tento deficit představuje riziko nejen pro samotnou realizaci projektu (není zcela zřejmé, za jakých podmínek má intervence fungovat), ale i pro jeho evaluaci, která tak může mít omezenou schopnost spolehlivě identifikovat, zda a jak ke změně dochází. Celkově lze kritérium znalosti a poznání hodnotit jako přijatelné: projekt disponuje relevantním základem vlastního poznání, avšak jeho ukotvení v širším kontextu a analytická hloubka (zejména ve vztahu k mechanismům změny) jsou omezené.	Ano
2. Účelnost	K	Ano	7,50	30,00		0,00	18,75			Ano
2.1. Zlepšení a dopad; Hodnocen je potenciální dopad projektu na zvýšení kvality života cílové skupiny.	K	Ano	3,75	15,00		7,50	11,25	dobré	Projekt má ambici dosáhnout významného systémového dopadu, což HK oceňuje. Navržené řešení nesměřuje pouze k dílčím změnám na úrovni jednotlivců, ale cílí na proměnu fungování institucí v oblasti řízení lidí, organizační kultury a práce s diverzitou. Díky formulaci klíčových systémových posunů je poměrně dobře srozumitelné, jakým směrem má změna probíhat a jaký typ zlepšení	Ano

									<p>projekt sleduje. Pozitivně lze hodnotit také důraz na učení a sdílení zkušeností prostřednictvím komunit praxe, které mohou přispět k postupnému šíření změny mezi zapojenými organizacemi. Určitý rozpor, který však žadatel objasnil při osobní účasti na jednání HK, vyplývá ze spojení benchmarkingu (srovnávání) a sdílení a spolupráce. Projekt tak odpovídá zaměření výzvy na systémové inovace a má potenciál generovat širší přínosy nad rámec přímých účastníků. HK považuje za silnou stránku projektu samotné rámování problému – inkluze není potřebná, protože je to správné, ale protože inkluze může mitigovat zjevná závažná rizika. Současně však HK identifikuje několik slabších míst, která snižují přesvědčivost očekávaného dopadu. Především není dostatečně rozpracována teorie změny ve smyslu konkrétních kauzálních mechanismů – není zcela zřejmé, jak přesně mají jednotlivé aktivity vést ke změně chování organizací a za jakých podmínek lze očekávat dosažení deklarovaných efektů. Dopad je tak do určité míry deklarován na obecné úrovni, aniž by byl plně analyticky podložen. Dále je slabší operacionalizace dopadů a jejich měření. Projekt pracuje s relativně abstraktními kategoriemi (např. změna kultury či leadershipu), ale méně již konkretizuje, jak budou tyto změny spolehlivě zachyceny a odlišeny od formálního naplnění aktivit. S tím souvisí i méně přesvědčivá vazba na koncové uživatele služeb a širší společenský přínos, který je spíše zprostředkovaný a není detailně rozpracován. Určité rezervy jsou patrné také v oblasti udržitelnosti a šíření dopadu, kde chybí jasnější strategie, jak bude změna po skončení projektu dále financována a institucionálně ukotvena. Zvolené indikátory v zásadě odpovídají povaze projektu. Celkově HK považuje kritérium zlepšení a dopadu za spíše dobře naplněné – projekt má silnou ambici a logiku systémové změny, avšak jeho argumentace by si zasloužila hlubší analytické rozpracování zejména ve vztahu k mechanismům a měřitelnosti dopadů.</p>	
2.2. Způsob vyhodnocení a evaluace; Hodnoceno je nastavení evaluace řešení.	K	Ano	3,75	15,00		7,50	7,50	dostatečné	<p>Evaluace projektu je smysluplně rozvržena do tří fází, první dvě odpovídají spíše pragmatickému evaluačnímu přístupu s cílem stabilizovat intervenci, třetí je rámována jako theory-based impact evaluation (TBIE), a to s výzkumnou strategií založenou na případových studiích. To je velmi vhodný přístup pro řešení evaluace dané intervence, který současně naplňuje požadavek výzvy. Z textu vyplývá, že žadatel má dobrou představu o tom, co tento přístup obnáší. Relativně dobře jsou naformulované evaluační otázky. HK postrádá v rovině evaluace dvě věci, které kvalitu přípravy evaluace</p>	Ano

									snižují. Zprvce, chybí jakákoliv teorie změny, v této fázi by žadatel měl mít nějakou základní představu o tom, proč by intervence měla fungovat (první teorii změny po induktivní fázi výzkumu), velmi implicitně to vyplývá z dalších dokumentů, ale žadatel v zásadě neuvádí žádné konkrétní mechanismy (Hedström&Ylikoski 2010), což je pro TBIE, včetně realistické evaluace (Pawson-Tilley) klíčové. K předpokládaným mechanismům se žadatel částečně vyjádřil v rámci osobní účasti, nicméně plný koncept change modelu/teorie změny nenastínil. Dobrá teorie změny by navíc usnadnila vysvětlení celého konceptu, který je jinak velmi obtížně pochytitelný z řady dílčích dokumentů. Zadruhé, chybí vysvětlení, jak budou vybírány případy do případových studií, což je klíčový bod pro užitečnost celého výzkumu (Wauters & Beach, 2018). Tyto dva nedostatky činí přípravu evaluace jen hraničně přijatelnou, nicméně HK je toho názoru, že je žadatel schopen tyto oblasti výrazně rozpracovat v evaluačním plánu, kde poskytovatel dotace musí trvat na vypracování detailní teorie změny, včetně relevantních mechanismů a kontextů v duchu realistické evaluace. Dalším dílčím nedostatkem je nesoulad mezi harmonogramy evaluace a realizace programu.	
3. Efektivnost	K	Ano	2,50	10,00		0,00	5,00			Ano
3.1. Efektivita projektu a rozpočet; Hodnoceno je efektivní a hospodárné použití zdrojů s ohledem na plánované a potřebné výstupy projektu.	K	Ano	2,50	10,00		5,00	5,00	dostatečné	Rozpočet je přehledný, položky žadatel odůvodňuje a přiřazuje jednotlivým aktivitám. Celková výše se blíží hornímu limitu výzvy a řada položek je principiálně uznatelná, avšak současně patrně zbytečná – žadatel by bezesporu byl schopen realizovat projekt i „bez čtyř židlí.“ Rozpočet působí, že byl optimalizován na absorpci dostupných prostředků spíše než na minimalizaci nákladů. Rozpočet tak implikuje spíše budování nových kapacit než maximální využití existujících struktur, což může snižovat efektivitu. Potenciálně rizikové jsou nakupované služby v oblasti vývoje nástroje, které v úhrnu přesahují 750 000 Kč a mohou být kontrolními orgány považovány za případ dělení zakázky. U některých položek HK spatřuje nejasnosti a inkonzistenci. Jedná se zejména o tyto:- Rozpor je u lektorských služeb za 150 000 Kč, které pokryjí odborné lektory pro realizaci bootcampu, kulatých stolů a tematických workshopů v rámci komunit praxe. Žadatel však napříč žádostí zdůrazňuje, že komunity praxe budou bez externí expertízy.- Není také zřejmé, proč by se evaluátorka měla účastnit školení k objektivnímu měření dopadů projektu a k vyhodnocování pokroku v oblasti inkluzivního řízení ve výši 24 000 Kč, když HK předpokládá, že expert, kterému je v rozpočtu dedikována sazba 104 400 Kč/měsíc, bude	Ano

									<p>tímto know-how disponovat.- V rozpočtu se také vyskytuje položka „Kurz agilního řízení procesů a systémové změny“ ve výši 60 000 Kč určená pro specialistku zodpovědnou za koordinaci vývoje a implementaci změn. Tato role by sice mohla být pro projekt relevantní a snížila by množství neznámých týkajících se vývoje nástrojů, nicméně součástí realizačního týmu není. Navíc HK opět předpokládá, že tato znalost bude nativní součástí expertízy realizačního týmu, resp. dodavatele IT řešení.- V kontextu vývoje nástroje se v rozpočtu objevuje položka „UX architektura, prototypování a uživatelské testování“ ve výši 450 000 Kč, která se částečně duplikuje s prací evaluátorky, která by měla dle evaluačního designu provádět uživatelské testování. Z těchto důvodů HK požaduje krácení následujících položek:</p> <p>- 1.1.4.2.19 Vzdělávání v evaluaci 24 000 Kč za kurz školení k objektivnímu měření dopadů projektu a k vyhodnocování pokroku v oblasti inkluzivního řízení pro evaluátorku, v plné výši- 1.1.4.2.24 Kurz agilního řízení procesů a systémové změny ve výši 60 000 Kč určený pro specialistku zodpovědnou za koordinaci vývoje a implementaci změn, v plné výši- 1.1.4.2.01 UX architektura, prototypování a uživatelské testování ve výši 450 000 Kč; krácení o 50 % tj, 225 000 Kč z důvodu částečného překryvu s náplní práce evaluátorky- 1.1.4.2.15 Lektorské služby za 150 000 Kč, které pokryjí odborné lektory pro realizaci bootcampu, kulatých stolů a tematických workshopů, v plné výši. Celkem krácení 459 000 Kč přímých nákladů + příslušná část NN.</p>	
4. Hospodárnost	K	Ano	2,50	10,00		0,00	5,00			Ano
4.1. Hospodárnost; Hodnocen je žadatelův přístup k hospodárnému využití zdrojů v projektu.	K	Ano	2,50	10,00		5,00	5,00	dostatečné	<p>Žadatel nevykazuje přílišnou snahu o hospodárnost v rámci projektu. Z konstrukce rozpočtu je patrná snaha o maximalizaci výše dotace. Jednotlivé položky jsou samostatně obhajitelné a v souladu s pravidly, nicméně hospodárnost některých z nich považuje HK za diskutabilní. I proto přistupuje ke krácení (viz kritérium výše). Většinu vybavení kanceláře pro členy realizačního týmu vč. stolů a židlí plánuje žadatel pořizovat z rozpočtu projektu. Žadatel explicitně neuvádí, že by využíval interní či existující zdroje. Jako hospodárné však lze považovat komunity praxe, které využívají principu peer-to-peer podpory bez toho, aby do ekosystému vstupovalo větší množství nových rolí.</p>	Ano
5. Proveditelnost	K	Ano	5,00	20,00		0,00	10,00			Ano
5.1. Způsob zapojení aktérů (cílové skupiny a stakeholderů) a kapacity pro řešení ; Hodnoceno je využití potenciálu cílové	K	Ano	2,50	10,00		5,00	5,00	dostatečné	<p>Projekt vykazuje v oblasti zapojení aktérů a kapacit pro řešení řadu silných stránek. HK oceňuje zejména to, že žadatel staví na rozsáhlé empatické fázi, do které zapojil různé aktéry systému, a že</p>	Ano

<p>skupiny v projektu, kapacity žadatele pro řešení a možnosti spolupráce s dalšími aktéry.</p>								<p>participativní přístup není omezen pouze na přípravnou fázi, ale pokračuje i v realizaci prostřednictvím komunit praxe. Tento nástroj vytváří prostor pro průběžnou zpětnou vazbu, sdílení zkušeností a spoluutváření změny mezi zapojenými organizacemi, což odpovídá současným trendům v oblasti systémových inovací. Pozitivně lze hodnotit také multidisciplinární charakter zapojených subjektů. Současně však hodnotící komise identifikuje několik slabin. Především není dostatečně rozpracována strategie řízení poměrně široké a heterogenní sítě aktérů. Projekt předpokládá aktivní zapojení řady organizací a jednotlivců, avšak není zcela zřejmé, jak bude zajištěna jejich dlouhodobá motivace, koordinace a konzistence zapojení. To představuje riziko pro plynulou realizaci projektu. Slabší je rovněž zapojení aktérů s rozhodovací a finanční pravomocí, což může limitovat schopnost projektu dosáhnout deklarované systémové změny. Realizační tým je složený z relevantních rolí, ale nejsou kompletní pro pokrytí celého obsahu projektu. Také náplň práce některých rolí je zavádějící. Jedná se konkrétně o tyto nedostatky:-</p> <p>V realizačním týmu chybí pokrytí vývoje nástroje i přesto, že žadatel v Příloze 13 uvádí, že Inkluzio v projektu vystupuje mj. jako vývojář. Matoucí v tomto směru také je, že rozpočtové položky týkající se vývoje nástroje se objevují v nákupu služeb. - V Příloze 6 je u položky „Kurz agilního řízení procesů a systémové změny“ uvedena role specialistky zodpovědné za koordinaci vývoje a implementaci změn, se kterou však žadatel v realizačním týmu nepočítá. - V příloze 6 žadatel prohodil popis role metodičky a advokační expertky, což je pouze formální pochybení. Součástí práce metodičky však má být také mapování specifických potřeb úřadů v ostravském regionu a motivování zástupců organizací k účasti na pilotování řešení a k následnému zavádění standardů kvality, což je vzhledem k zaměření role minimálně zarážející a neodpovídá popisu realizačního týmu z těla žádosti. - V Příloze 6 neodpovídá popis uvedený u specialistky na komunikaci s CS názvu této role. Popisuje roli manažerky kvality, která se neobjevuje ani v realizačním těle žádosti, ani v rozpočtu v těle žádosti. HK oceňuje, že žadatel počítá se vzděláváním realizačního týmu, ale některé není odůvodněné. Žadatel nezodpovídá, proč bude evaluátorka procházet kurzem návrhu digitálních rozhraní a proč jsou potřebná uvedená školení (evaluace - min. 20 hodin, datová analýza - min. 40 hodin, facilitace - 30 hodin, Švýcarská metoda mapování kompetencí</p>
---	--	--	--	--	--	--	--	--

									CH-Q - min. 60 hodin, kurz agilního řízení procesů a systémové změny - min. 40 hodin). Žadatel sice v Příloze 6 popisuje jejich přínos, nicméně kvalitně sestavený tým pro projekt takového obsahu a rozsahu by měl již disponovat expertizou ve většině oblastí. Navíc se k rozpočtovým položkám vztahujícím se ke vzdělávání váže několik nejasností uvedených u kritéria 3.1. Celkově hodnotící komise považuje kritérium za přijatelně naplněné – projekt má kvalitní participativní základ a odpovídající odborné kapacity, nicméně vykazuje nedostatky v oblasti řízení aktérské sítě a některé nejasnosti v rolích v týmu.	
5.2. Způsob realizace aktivit a šíření; Hodnocena je vhodnost zvoleného způsobu realizace aktivit a potenciál šíření daného řešení.	K	Ano	2,50	10,00		5,00	5,00	dostatečné	Projekt má klíčové aktivity strukturovány srozumitelně a v zásadě logicky navazují v rámci inovačního cyklu – od analytické a diagnostické fáze, přes práci s organizacemi až po evaluaci a formulaci systémových doporučení. HK oceňuje zejména kombinaci diagnostického nástroje a práce s komunitami praxe, která vytváří předpoklad pro propojení dat, reflexe a změny praxe. Pozitivně lze hodnotit také deklarovaný důraz na průběžné učení a adaptaci řešení na základě zpětné vazby, což odpovídá charakteru systémových inovací. Současně však HK identifikuje několik nejasností, které se ke klíčovým aktivitám vztahují:- Na jednu stranu se zdá, že koncept a prototypy SCAN má žadatel již otestované z předchozích projektů (minimálně o tom dost podrobně informuje v přílohách žádosti) a potřebuje nástroj „jen“ zdigitalizovat. Na druhou stranu však na jiných místech uvádí testování konceptu SCAN. Chybí také bližší popsání, jak a kdo bude nástroj vyvíjet. Žadatel tuto skutečnost částečně osvětlil při osobní účasti na HK.- V KA2 chce žadatel začít informační „hiring“ kampaní, při které potřebuje oslovit a angažovat minimálně 30 organizací. Žadatel nezdůvodňuje, proč s touto kampaní nezačne již na začátku projektu, ale až v jeho osmém měsíci. Takové načasování může vést ke značnému časovému posunu, pokud se nebude dařit organizace pro spolupráci získat. HK to považuje za rizikové.- V Příloze 4 žadatel popisuje aktivity prvních měsíců a objevuje se tam i příprava na zavádění komunit praxe – což je účelné, ale neodpovídá to časovému zarámování KA5 od 8. měsíce v harmonogramu projektu. Ačkoliv projekt deklaruje adaptivní přístup, chybí jasnější popis postupů pro případ nutnosti významnějších úprav řešení – není zřejmé, kdo bude o změnách rozhodovat a jak bude zajištěna konzistence projektu. Výhrady má HK také ke strategii šíření, která zůstává spíše obecná a není dostatečně ukotvena v konkrétních	Ano

									<p>institucionálních a finančních mechanismech. Celkově HK považuje kritérium na hraně přijatelnosti, kdy sice žadatel na jedné straně logicky vystavil aktivity a relevantní nástroje, avšak vykazuje nedostatky v oblasti proveditelnosti, metodického rozpracování a strategie šíření. HK doporučuje žadateli, aby se na výtky definované HK při realizaci projektu zaměřil a zvážil opatření ke zmírnění potenciálních rizik pro hladší průběh realizace projektu.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Přílohy posudku

Číslo přílohy hodnocení	Název přílohy hodnocení	Soubor
1	tabulka krácení	7185_příloha hodnocení_tabulka krácení.pdf

Rozpočet projektu ze žádosti: 21 498 744,00
z toho PN 17915620
z toho nákup služeb (1.1.4) 3782000
Sazba NN 20,00%

Rozpočet po krácení 20 947 944,00
z toho PN po krácení 17 456 620,00
z toho služby po krácení 3 323 000,00
Sazba NN po krácení 20,00%

Položka	Název pol.	Původní rozpočet				Návrh krácení					Odůvodnění
		Cena j.	Počet j.	Celkem	úvaz ek	Cena j.	Počet j.	Celkem	úvazek	Krácení	
1.1.4.2.01	UX architektura, prototypování a uživatelské testování	1800	250	450000		1800	125	225000		-225 000,00	částečně se překrývá se s náplní práce evaluátorky
1.1.4.2.15	Lektorské služby (bootcamp, kulaté stoly, speciální workshopy pro komunitu praxe)	15000	10	150000		0	0	0		-150 000,00	rozpor s žádostí, kdy mají být tyto aktivity realizovány bez expertní podpory
1.1.4.2.19	Vzdělávání v evaluaci	1200	20	24000		0	0	0		-24 000,00	dubluje se s náplní práce evaluátorky
1.1.4.2.24	Kurz agilního řízení procesů a systémové změny	60000	1	60000		0	0	0		-60 000,00	položka nemá oporu v náplni KA a je předpoklad, že tuto znalost bude mít realizační tým i dodavatel řešení
Návrh na zkrácení o											
PN										-459 000,00	
NN (0,2)										-91 800,00	
KRÁCENÍ CELKEM										-550 800,00	