

Detail hodnocení

| | |
|-----------------------------------|---|
| Název projektu | Budování kapacit a profesionalizace organizace European People and Media z.s. |
| Registrační číslo projektu | CZ.03.02.03/00/24_073/0004570 |

Kód hodnotitele

| | |
|----------------------------|------------------------------|
| Pořadí hodnocení | 3 |
| Kolo hodnocení | Hodnocení žádosti o podporu |
| Fáze hodnocení | Věcné hodnocení |
| Datum hodnocení | 24. 6. 2024 |
| Status | Vyhověl |
| Soubor kritérií | OPZ+ _VH_otevřená výzva - HK |
| Finalizováno | Ano |
| Platný | Ano |
| Výsledek (v bodech) | 66,25 |
| Počet hodin | |
| Arbitr | Ne |
| Opravný hodnotitel | Ne |

Popis hodnocení

Komentář k hodnocení Projekt je zaměřen na rozvoj a udržitelnost proromské nestátní neziskové organizace European People and Media z.s. Popis řešených problémů je srozumitelný, řešené oblasti jsou zvoleny vhodně vzhledem k aktuálnímu stupni organizačního rozvoje žadatele, cílová skupina je jasně specifikována. Tematické zaměření cílů odpovídá řešené problematice. Klíčové aktivity jsou zvoleny vhodně pro naplnění očekávaných změn, realizace klíčových aktivit může vést k posílení udržitelnosti organizace. Pozitivním prvkem je participace cílové skupiny na tvorbě strategií. V projektu jsou stanoveny odpovídající výstupy, které se adekvátně promítají do indikátorů projektu, naplnění indikátorů je pravděpodobné. Mezi dílčí nedostatky patří chybějící ověřitelné zdroje informací ve zdůvodnění potřebnosti, dále chybějící relevantní měřitelné ukazatele, které by vyjadřovaly míru dosažených změn. Rozpočet je mírně nadhodnocený. Podrobné komentáře jsou uvedeny v hodnocení jednotlivých kritérií. Projekt je i přes dílčí výhrady naplánován s přijatelnou efektivitou a účelností, doporučen k podpoře.

HK požaduje krácení rozpočtu – viz tabulka.

HK požaduje úpravu výše indikátoru 679 001 a jeho popisu.

Projekt je doporučen k podpoře. Navrhovaná výše podpory po krácení je: 4 905 600,00 Kč.

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 | 8,75 | 35,00 | | 17,50 | 26,25 | | | Ano |
| 1.1. Vymezení problému a cílové skupiny; Zaměřuje se projekt na problém/nedostatky, který/které je skutečně potřebné řešit a je cílová skupina adekvátní náplni projektu? | K | Ano | 8,75 | 35,00 | | 17,50 | 26,25 | dobré | <p>Projekt je zaměřen na rozvoj a udržitelnost proromské nestátní neziskové organizace European People and Media z.s. V části popis problému žadatel spíše popisuje svou dosavadní činnost, kterou má bohatou především v oblasti mediálních aktivit. Žadatel uvádí svou spolupráci s orgány veřejné správy – z popisu ale není patrné, v jakých oblastech tato spolupráce probíhá. V další části popisu problému žadatel uvádí potřeby týmu. Odkazuje na vnitřní analýzu týmu, v rámci které tyto potřeby byly identifikovány (tato ale není přílohou projektové žádosti). Nelze proto konstatovat, že se popis problému opírá o ověřitelné, relevantní zdroje. Žadatel mezi výčtem problémů uvádí chybějící strategie organizace, nedostatečný přehled o možných zdrojích svého financování, nebo že v organizaci chybí odborník, který by strategii činnosti organizace vytvořil. Rozvojové potřeby organizace jsou žadatelem dostatečně konkretizovány. Popis příčin problému je zpracován dobře. Žadatel jako stávající příčiny problémů uvádí nedostatečné kompetence týmu žadatele, absenci nastavení některých základních procesů v oblasti efektivity, finanční správy, získávání zdrojů, řízení a rozvoje lidských zdrojů, komunikační strategie. V popisu problému absenteje informace, jakými způsoby žadatel doposud problém řešil – především jeho příčiny, např. nedostatečné kompetence pracovníků žadatele. Cílovou skupinu tvoří 10 pracovníků organizace. Z jejího popisu ale není patrná její struktura, např. informace, jaké pracovní činnosti organizace jsou jednotlivými pracovníky zajišťovány/na jakých pracovních pozicích působí. Žadatel uvádí, že někteří pracovníci v organizaci působí jako dobrovolníci, což je relevantní. Co se týče popisu zjištěných potřeb CS ve vztahu ke vzdělávání (KA1) žadatel uvádí, že tyto byly identifikovány na základě diskuse se zaměstnanci organizace. Nedokládá ale, ve kterém období se tato diskuse uskutečnila odkaz na zdrojový dokument/ve kterém by</p> | Ano |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|-----|------|-------|--|-------|-------|------------|---|-----|
| | | | | | | | | | výstupy z této diskuse byly zaznamenány. Se zapojením CS v projektu žadatel počítá v KA1, KA2 a KA4. | |
| 2. Účelnost | K | Ano | 7,50 | 30,00 | | 15,00 | 15,00 | | | Ano |
| 2.1. Cíle a konzistentnost (intervenční logika) projektu; Je cíl projektu nastaven správně a povedou zvolené klíčové aktivity a jejich výstupy k jeho splnění? | K | Ano | 6,25 | 25,00 | | 12,50 | 12,50 | dostatečné | Cíle projektu jsou po tematické stránce podrobně popsány, jejich zaměření odpovídá řešené problematice. Není zřejmé, v jaké oblasti má ke zlepšení efektivity a výkonu dojít, v čem a v jakých oblastech bude spočívat rozvoj zaměstnanců, vůči komu má být zlepšená komunikace organizace a v jakých oblastech má dojít k rozvoji organizace. Konkrétněji je zpracován popis některých očekávaných změn, ke kterým má díky realizace projektu dojít (žadatel např. uvádí, že bude nastaven systém komunikační strategie). I zde ale jsou některé změny popsány obecně. Žadatel u očekávaných změn uvádí efektivnější způsob řízení a chodu organizace, vznik nových aktivit, blíže ale tyto změny nebo nové aktivity nespecifikuje. I přes dílčí výhrady k obecné formulaci cílů projektu, jsou KA ve vztahu k formulovanému cíli zvoleny vhodně a mohou přispět k řešení problému CS. | Ano |
| 2.2. Způsob ověření dosažení cíle projektu; Jak vhodný způsob pro ověření dosažení cíle žadatel v projektu nastavil? | K | Ano | 1,25 | 5,00 | | 2,50 | 2,50 | dostatečné | Způsob ověření dosažení cíle/dílčích cílů projektu žadatel v projektové žádosti explicitně neuvádí. Kritéria pro ověření očekávaného posunu jsou zčásti zahrnuta v popisu cílů, avšak jsou formulována pouze obecně, např.: organizace „bude získávat další finanční prostředky, bude úspěšná v komunikaci“. Až v Příloze č. 2 – v části popisu činnosti realizačního týmu, je u některých pracovních pozic projektu uvedeno, že např. manažer fundraisingu bude vyhodnocovat vhodné fundraisingové metody a nebo manažer komunikace bude analyzovat a měřit účinnost PR a marketingových aktivit. Do vyhodnocení/měření účinnosti budou také zapojeni odborní specialisté. | Ano |
| 3. Efektivnost a hospodárnost | K | Ano | 5,00 | 20,00 | | 10,00 | 16,25 | | | Ano |
| 3.1. Efektivita projektu, rozpočet; S ohledem na plánované a potřebné výstupy je navrženo efektivní a hospodárné použití zdrojů? | K | Ano | 3,75 | 15,00 | | 7,50 | 11,25 | dobré | Položky rozpočtu jsou provázány s klíčovými aktivitami, zároveň jsou z přílohy č. 2 zřejmé náplně práce jednotlivých pracovníků. Kapacita pracovního týmu je nadhodnocená v pozici 1.1.1.1 Koordinátor projektu s úvazkem 1,0. Vzhledem k zapojení dalších pracovníků, zejména Asistenta koordinátora projektu (0,5 úv.), Manažera fundraisingu (0,5 úv.) a Manažera komunikace (0,5) i vzhledem k rozsahu aktivit a výstupů je úvazek Koordinátora projektu nadhodnocený. V položce 1.1.1.1 je navrženo krácení na 0,5 úvazku, tedy na jednotkovou cenu 34 000 Kč za měsíc. Kapacita ostatních pozic koresponduje s plánovanými činnostmi. Jednotkové sazby členů odborného týmu nepřekračují sazby v dokumentu Obvyklé | Ano |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|-----|------|-------|--|------|------|-------------|---|-----|
| | | | | | | | | | mzdy/platy pro OPZ+. Efektivita rozpočtu je po navrženém krácení přijatelná vzhledem k rozsahu klíčových aktivit a výstupů projektu. | |
| 3.2. Adekvátnost indikátorů; Jak jsou nastaveny cílové hodnoty indikátorů? | K | Ano | 1,25 | 5,00 | | 2,50 | 5,00 | velmi dobré | Cílové hodnoty indikátorů 600 000, 670 102 i 805 000 jsou srozumitelně vysvětleny. Hodnoty indikátorů odpovídají informacím v popisu klíčových aktivit, jsou adekvátní vůči rozsahu cílové skupiny zapojené do projektu. Naplnění indikátorů je pravděpodobné, celková efektivita indikátorů je akceptovatelná vzhledem k plánovaným klíčovým aktivitám. Navržena administrativní úprava cílové hodnoty indikátoru 679 001 na 0, neboť indikátor má být vyčíslován až v průběhu realizace projektu. | Ano |
| 4. Proveditelnost | K | Ano | 3,75 | 15,00 | | 7,50 | 8,75 | | | Ano |
| 4.1. Způsob zapojení cílové skupiny; Jak adekvátně je cílová skupina zapojena v průběhu projektu? | K | Ano | 1,25 | 5,00 | | 2,50 | 3,75 | dobré | Zapojení cílové skupiny v aktivitách projektu odpovídá identifikovaným potřebám. Pozitivním prvkem je participace cílové skupiny na tvorbě strategie. Dílčím nedostatkem je, že není ani základním způsobem popsáno, v jakém rozsahu a intenzitě bude cílová skupina zapojena do vzdělávacích aktivit. Zájem cílové skupiny byl podle vyjádření žadatele ověřen, prostředky pro motivaci účastníků jsou zahrnuty v popisu rizik i klíčových aktivit. | Ano |
| 4.2. Způsob realizace aktivit a jejich návaznost; Jak vhodně byl zvolen způsob realizace aktivit a jejich vzájemná návaznost? | K | Ano | 2,50 | 10,00 | | 5,00 | 5,00 | dostatečné | Žadatel v rámci projektu bude realizovat 4 klíčové aktivity. Tyto aktivity se navzájem doplňují. Žadatel ovšem v žádosti nestanovil jejich optimální časovou dotaci, tudíž není zřejmé např. v jakém čas. intervalu v průběhu prvního roku realizace projektu (jak často) bude probíhat plánované vzdělávání pracovníků nebo práce na strategickém plánu/a ve kterém období realizace projektu bude přistoupeno k implementaci Strategického plánu/nebo Strategie komunikace. Ačkoli žadatel k žádosti doložil Přílohu – Harmonogram projektu – realizaci všech klíčových aktivit v něm naplánoval na období od 10/2024 – do 09/2026, což kopíruje období realizace projektu. Bylo by vhodnější, kdyby např. realizaci KA2 Strategický rozvoj organizace, která je zaměřena na tvorbu Strategického plánu a jeho implementaci, rozdělit v časovém harmonogramu realizace projektu přesněji mezi jednotlivé období (např. pololetí roku), aby bylo možné vyhodnotit, v jaké etapě tvorby Strategického plánu a jeho realizace žadatel je. Stejná výhrada se týká toho, že z takto nastaveného popisu aktivit projektu není patrné, ve kterém období realizace projektu bude žadatel např. vyhodnocovat efektivitu PR a marketingu nebo využitých FR metod. Nejasnosti jsou také v odlišném názvu výstupů klíčových aktivit projektu – např. u KA3 Komunikace – jako výstup uvádí žadatel Strategii PR a marketingu, ale v rámci indikátoru (805 000) je uvedena: Komunikační strategie. Odlišně je také označena pracovní pozice u popisu KA1, kdy žadatel | Ano |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | uvádí, že třetí oblast bude zabezpečena pozicí koordinátora aktivit 1,0 úvazek - jedná se patrně o pracovní pozici koordinátora projektu. V popisu realizačního týmu projektu žadatel chybně 2x uvádí pracovní pozici: manažer fundraisingu (0,5 úvazku) a není zde zařazena pracovní pozice manažera komunikace. U popisu KA1 nejsou uvedeny výstupy. | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

Přílohy posudku

| Číslo přílohy hodnocení | Název přílohy hodnocení | Soubor |
|----------------------------|-------------------------|-------------------|
| 1 | 4570_krácení | 4570_krácení.xlsx |