OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

III. SOUHRNNÁ POLOLETNÍ ZPRÁVA

Organizace evaluačně – expertních fokusních skupin OP LZZ 2010

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

esf evropský sociální fond v ČR

EVROPSKÁ UNIE

MPSV

Zadavatel:

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 1
128 01 Praha 2

Zpracovatel:

RegioPartner, s.r.o.
Prosecká 412/74
190 00 Praha 9

Tato zpráva je výstupem ze zakázky „Organizace evaluačně – expertních fokusních skupin OP LZZ 2010“ financované z projektu technické spolupráce OP LZZ „Zpracování evaluací, analýz a odborných studií pro OP LZZ 2008-2015“ (číslo projektu CZ.1.04/6.1.00/09.00016).

V Praze, dne 30. 3. 2012

Obsah:

SEZNAM ZKRATEK 4

1. ÚVOD 5

2. PRŮBĚH ŘEŠENÍ PROJEKTU 6

2.1 Přehled realizovaných fokusních skupin 6
2.2 Přehled fokusních skupin v přípravě 7

3. ZJIŠTĚNÍ PLYNOUCÍ Z REALIZOVANÝCH FS 8

4. ZÁVĚRY PLYNOUCÍ Z REALIZOVANÝCH FS 15

4.1 Nastavení specifických kritérií 15
4.2 Podpora menších specifických projektů na bázi místního partnerství a citlivější zaměření aktivit 15
4.3 Optimalizace evaluačního mechanismu pro hodnocení práce hodnotitelů projektů 16
4.4 Analýzy rovnosti mužů a žen 16

5. SOUHRN DOPORUČENÍ PRO IMPLEMEMENTACI OP LZZ 17

6. AKČNÍ PLÁN PRO IMPLEMENTACI DOPORUČENÍ VZEŠLÝCH Z FS 18

7. SOUHRN DOPORUČENÍ PRO REALIZACI DALŠÍCH FOKUSNÍCH SKUPIN ... 20

PŘÍLOHY - TEMATICKÉ PRŮBĚŽNÉ ZPRÁVY Z FS 19, 21 A 27 A PODKLADOVÉ ANALÝZY 21

SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
FS	fokusní skupina
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
NČI	Národní číselník indikátorů
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OP	operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP PA	Operační program Praha – Adaptabilita
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
PO	prioritní osa
RIA	Hodnocení dopadů regulace
ŘO	Řídící orgán
VŠE	Vysoká škola ekonomická
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
ZS	Zprostředkující subjekt

1. ÚVOD

Pololetní zpráva je souhrnným výstupem projektu **„Organizace evaluačně - expertních fokusních skupin OP LZZ 2010“** a jejím účelem je sumarizovat hlavní zjištění a doporučení vzešlé z realizace fokusních skupin (dále jen FS) v daném období.

Projekt „Organizace evaluačně – expertních fokusních skupin OP LZZ 2010“ má za cíl průběžně přispívat **k formulaci připravovaných výzev**, identifikovat vhodné **zjednodušení implementace OP LZZ** a v neposlední řadě **poskytnout podněty k počínajícím přípravám dalšího programovacího období**, zejména prostřednictvím sběru a analýzy informací a názorů stakeholderů z terénu (žadatelé, příjemci, experti, zástupci implementačních subjektů).

Vzhledem k tomu, že ve sledovaném období byly realizovány pouze tři fokusní skupiny, má předkládaná III. souhrnná zpráva zjednodušený charakter.

2. PRŮBĚH ŘEŠENÍ PROJEKTU

Projekt byl zahájen podpisem smlouvy dne 3. 1. 2011. K tomuto datu se konala úvodní schůzka k projektu, na které byl evaluátor informován o základních představách zadavatele o realizaci fokusních skupin.

Příprava jednotlivých fokusních skupin probíhá dle následujících základních kroků:

- Oznámení zadavatele o potřebě konání FS (emailem)
- Schůzka řešitelského týmu se zadavatelem a odborným garantem zadavatele
- Vytipování a oslovení externího oponenta (je-li relevantní pro danou FS)
- Oslovení potenciálních účastníků
- Předvýzkum a příprava scénáře (ve spolupráci s externím oponentem)
- Vlastní realizace FS
- Zpracování Tematické průběžné zprávy

2.1 Přehled realizovaných fokusních skupin

Ve sledovaném období, tj. od 1. 10. 2011 do 31. 3. 2012 byly realizovány tři FS. Jedná se o následující FS:

Číslo FS	Název FS	Termín konání FS
FS 19	Vhodné zaměření nové výzvy v oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti	14. 12. 2011
FS 21	Vhodné zaměření nové výzvy v oblasti podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce	10. 1. 2012
FS 27	Aplikace horizontálního tématu rovné příležitosti v rámci OP LZZ	22. 2. 2012

Ke každé z výše uvedených FS evaluátor zpracoval Tematickou průběžnou zprávu. Tato zpráva shrnuje hlavní zjištění vzešlá z diskuse a doporučení pro další realizaci / implementaci OP LZZ v dané oblasti. Tematická zpráva byla připomínkována odborným garantem zadavatele (vyjma FS 27, kde po shodě se zadavatelem nebyla považována přítomnost externího oponenta za nutnou) a posléze uveřejněna na ESF fóru k širší diskusi.

2.2 Přehled fokusních skupin v přípravě

V současné době jsou v přípravě tyto FS:

Číslo FS	Název FS	Termín konání FS
FS 13	Vhodné zaměření nové výzvy v oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	3. 4. 2012

3. ZJIŠTĚNÍ PLYNOUCÍ Z REALIZOVANÝCH FS

Tato kapitola uvádí základní zjištění z realizovaných FS.

Fokusní skupina 19

Vhodné zaměření nové výzvy v oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Fokusní skupiny se zúčastnili zástupci MPSV, poradenských organizací a hodnotitelů projektů. Cílem fokusní skupiny bylo prostřednictvím diskuse o předchozích výzvách a vhodném zaměření nové výzvy v oblasti podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti identifikovat vhodné zaměření další výzvy v oblasti podpory 2.1.

Obsahová příprava představovala především analýzu materiálů týkajících se nastavení oblasti podpory 2.1 a jejího vyhodnocení (v rámci Ročního operačního vyhodnocení OP LZZ 2010). Rovněž byly analyzovány doposud zrealizované projekty na základě dat z IS MONIT7+.

Základní zjištění obecného charakteru:

1. Šíře stávajících podporovaných aktivit je pro příjemce vyhovující. Zprostředkující subjekt se v průběhu času snažil o jejich lepší definici. Přesto by mělo být zdůrazněno v příštích výzvách či na seminářích pro žadatele, že zástupci cílové skupiny účastnící se rekvalifikací nemusí absolvovat jen akreditované kurzy. V případě potřeby a jejich dobrovolného zájmu mohou realizovat i jiné, neakreditované kurzy (tyto kurzy však nesmí být „prázdnými“ kurzy, ale musí mít vazbu na potřeby CS a na budoucí pracovní uplatnění a obor/odvětví).

   Byly také vzneseny určité pochybnosti vůči bilanční a pracovní diagnostice – v tomto směru je nutné klást větší důraz na individuální přístup – tj. ne každému účastníkovi cílové skupiny musí vyhovovat stejné spektrum aktivit. Bylo zmíněno, že někteří klienti absolvovali častěji podporované aktivity bez zlepšení jejich možností uplatnění na trhu práce, proto je třeba výrazněji podpořit vazbu poradenských aktivit na uplatnění klienta na trhu práce. V budoucích výzvách by měl být kladen větší důraz na integrované projekty, kde dochází k horizontálnímu prolínání jednotlivých aktivit. Takové projekty jsou mnohem efektivnější a mají větší šanci na udržitelnost výsledků i po skončení jejich finanční podpory. V podaných projektech se často objevovaly aktivity, které pro realizaci dotyčného projektu zdánlivě neměly smysl. Pravděpodobným důvodem je specifické kritérium č. 1, které hodnotí komplexnost projektu v podobě počtu navrhovaných aktivit. Zde je třeba klást důraz na účinnost jednotlivých aktivit a důsledně rozlišovat opravdu nutné a jen účelové aktivity.
2. Vymezení podporovaných cílových skupin se jeví jako dostatečné, nicméně jejich potenciální rozšíření o žáky/studenty perspektivních oborů posledních ročníků středních

a vysokých škol bylo vnímáno kladně. Důvodem pro to je skutečnost, že dosud žadatelé v případě zájmu o práci s touto cílovou skupinou museli čekat na to, až daný žák/student ukončí studium a zaregistruje se na úřadu práce. Zapojení této ohrožené skupiny obyvatelstva na trhu práce do cílových skupin by tak umožnilo zefektivnit pomoc této cílové skupině. V tomto ohledu je ale nutné přesně vymezit podmínky, za kterých by této cílové skupině (žáci/studenti perspektivních oborů posledních ročníků středních/vysokých škol) byla poskytována případná podpora z OP VK a kdy z OP LZZ. V případě podpory z OP LZZ musí být zjevná linka na pracovní trh a uplatnění absolventů SŠ/VŠ na trhu práce. Cílovou skupinou budou moci být ti žáci/studenti, kteří jsou vedení na ÚP jako zájemci o práci, tj. studenti, kteří mohou v danou chvíli ještě řádně studovat.*(Pozn.: K zapojení žáků/studentů jako zájemců o zaměstnání do projektů byla vedena diskuse na jednání se zástupci MŠMT a odborné veřejnosti a v současné době se zpracovávají výstupy a doporučení z tohoto jednání, které proběhlo až po jednání fokusní skupiny.)*

Vhodné by rovněž bylo více podpořit projekty zaměřené na menší a specifické skupiny (např. dle věku) – dle zkušeností příjemců je práce s nimi cílenější a mnohem intenzivnější a výsledky pak mají větší dopad a delší udržitelnost. Vhodné pojetí aktivit u konkrétně zaměřených (a finančně menších projektů) potvrdili rovněž hodnotitelé, zároveň však bylo konstatováno, že při hodnocení kvality projektu nerozhoduje jeho finanční rozsah, ale kvalita aktivit ve vztahu k cílové skupině.

3. V zájmu zvýšení kvality projektů byly v posledních výzvách vzaty v potaz i zkušenosti žadatele, což bylo pozitivně hodnoceno. Jedním z nástrojů, který by měl vypovídat o jejich schopnostech pracovat s cílovou skupinou, je analýza cílových skupin. Mnoho analýz však bylo provedeno nekvalitně, resp. pouze formálně. Jako jedna z možných příčin byla uváděna chybějící osnova této přílohy, na druhou stranu bylo zmíněno, že zkušený žadatel, který má znalost cílové skupiny, musí umět analýzu tohoto typu zpracovat.

   Určité pokyny pro strukturu analýzy CS jsou zveřejněny v častých dotazech a odpovědích, avšak bylo by asi vhodné tyto pokyny stručně zveřejnit přímo ve znění výzvy. V analýze cílových skupin je třeba zdůraznit identifikaci potřeb cílových skupin v analýze, nejen jejich samotnou identifikaci v daném území. Popis managementu projektu v žádosti se jeví jen jako slabý důkaz o erudovanosti týmu žadatele, protože někteří členové týmu v něm působí často jen fiktivně.

4. Specifická kritéria v oblasti podpory 2.1 byla hodnocena jako zbytečná s výjimkou důrazu na tvorbu pracovních míst. Kritérium míry využití doprovodných opatření v projektu je žadateli využíváno vysoce účelově, na druhou stranu hodnocení komplexnosti a provázanosti aktivit projektu je vysoce subjektivní. Specifická kritéria v tomto případě nemají příliš velkou váhu, a proto slouží spíše jen jako vodítko pro žadatele, jak by měl být projekt koncipován.

5. Co se týče monitorovacích indikátorů, bylo upozorněno na problematiku indikátoru 07.46.13 Počet úspěšných absolventů kurzů – ve smyslu, zda do něj započítávat absolventy „měkkých“ kurzů či pouze vzdělávacích/rekvalifikačních kurzů. Jelikož rozhodnutí v tomto ohledu závisí na vyhlašovateli, bylo by vhodné přesné vymezení tohoto indikátoru uvést do dokumentace následující výzvy.

Vhodné by bylo také zdůraznit, že do monitorovacího indikátoru 07.01.00 Počet vytvořených pracovních míst - celkem není možné započítat osoby, které na pracovní místo nastoupily před započetím vzdělávacího kurzu (vzdělávání až poté, co je již osoba umístěna na volné/nové pracovní místo, by vytvářelo veřejnou podporu pro daný zaměstnavatelský subjekt). Tyto osoby je možno zaměstnat pouze v případě, že nejprve započaly vzdělávací kurz a až poté (a příp. i před dokončením kurzu) nastoupily do zaměstnání.

Dále byla zmíněna potřeba indikátoru pro oblast podpory 2.1, který by postihoval umístnění osob na volná pracovní místa.

6. Rozšíření spektra povolených partnerů se účastníkům fokusní skupiny nejevilo jako příliš vhodné. U hospodářských komor a dalších profesních sdružení je jejich cílovou skupinou skupina zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří ale nejsou cílovou skupinou pro oblast podpory 2.1, a proto jsou tyto organizace příjemci v oblasti podpory 1.1. Navíc k zapojení těchto subjektů nemusí nutně dojít partnerskou smlouvou – jejich zástupci se na projektu mohou účastnit i dnes, mohou být součástí managementu projektu. V některých současných projektech tato spolupráce dobře funguje. Diskuze se dotkla v tomto bodě i podpory místního partnerství, zde by však muselo být velice přesně identifikováno, jak k tomuto partnerství přistupovat, aby nedošlo k růstu počtu „účelových“ projektů a přesunu financí k ne zcela vhodným účastníkům projektů (např. neziskové organizace zřizované obcemi apod.).
7. Z hlediska podpory žadatele vyslovily zúčastněné neziskové organizace svou spokojenost s prací vyhlašovatele, a to především co se týče jasného znění výzev a kvality seminářů pro žadatele a celkového poskytování informací. K práci vyhlašovatele se kladně vyjádřili rovněž hodnotitelé. Na druhou stranu žadatelé měli výhrady k IS Benefit, především k jeho nepružnosti (např. k rozsahu znaků v jednotlivých polích či velikosti jeho příloh).
8. Diskuze k dosavadní maximální výši rozpočtu projektů upozornila na jejich nedostatečnost především v případě nadregionálních projektů, kdy limit 6 mil. Kč může být nedostačující. Ze strany vyhlašovatele sice již jednou bylo přistoupeno k navýšení rozpočtu, ale to se týkalo grantových projektů ještě před první výzvou. U nadregionálních projektů by měla být zvážena také časová dotace, kdy se období dvou let jeví jako krátké.

Fokusní skupina 21

Vhodné zaměření nové výzvy v oblasti podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce

Fokusní skupiny se zúčastnili zástupci MPSV, neziskových organizací a hodnotitelů projektů. Cílem fokusní skupiny bylo prostřednictvím diskuse o předchozích výzvách a vhodném zaměření nové výzvy v oblasti podpory 3.3 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce identifikovat vhodné zaměření další výzvy v oblasti podpory 3.3.

Obsahová příprava představovala především analýzu materiálů týkajících se nastavení oblasti podpory 3.3 a jejího vyhodnocení (v rámci Ročního operačního vyhodnocení OP LZZ 2010). Rovněž byly analyzovány doposud zrealizované projekty na základě dat z IS MONIT7+.

Základní zjištění obecného charakteru:

1. Co se týče hodnocení navrhovaných aktivit, z diskuze nevyplynula potřeba zařazení nových aktivit do příští výzvy. V tomto ohledu však musí být zlepšeno zdůvodnění jednotlivých aktivit. Účastníci diskuze zdůrazňovali fakt, že je třeba více podpořit projekty, jejichž aktivity mají přímou návaznost na pracovní místo resp. uplatnění daného jedince na trhu práce. Je nutné zamezit inflaci využívání tzv. přípravných aktivit (jako např. bilanční diagnostika) a usilovat o komplexní provázání skutečných potřeb cílové skupiny s konkrétními aktivitami projektu. Aktivity projektu musí být také zaměřené na situaci na trhu práce ve sledovaném regionu, tímto bude výrazně zvýšena šance na uplatnění jedince na regionálním trhu práce.
2. V diskusní sekci týkající se vymezení cílových skupin bylo upozorněno na problém přesnější definice, tj. konkrétní specifikace jednotlivých znevýhodněných skupin, především lidí se zdravotním postižením. V tomto ohledu je třeba vzít na vědomí stále rostoucí počet těch, kteří neobdrželi, i přes svůj nepříznivý zdravotní stav, invalidní důchod a jejich pozice na trhu práce je tak značně ztížena. Striktnější definice cílových skupin by umožnila také jejich bonusové hodnocení, které by zvýhodňovalo projekty pracující se silně znevýhodněnými skupinami (např. zdravotně postižený uchazeč o práci romského původu ve věku více než 50 let). V příštím programovacím období by možná bylo vhodné podrobnější rozdělení prioritní osy 3, resp. jednotlivých výzev dle specifických cílových skupin, na jejichž speciální požadavky (co se týče maximální délky projektu či udržitelnosti pracovního místa) by vyhlášené výzvy mohly efektivněji reagovat.
3. Při diskuzi o zkušenostech žadatele s prací s cílovou skupinou byl opět zmíněn problém kvality projektů především ze strany vzdělávacích agentur (tohoto problému se dotkla např. i fokusní skupina 19). Účastníci diskuze navrhli jako možné řešení povinné partnerství vzdělávací agentury s neziskovou organizací, která má dostatečné a prokazatelné zkušenosti s danou cílovou skupinou. Potřeba tohoto partnerství je nutná

především v tom případě, kdy daná agentura sídlí v jiném regionu, než je místo dopadu projektu – zde je nutnost spolupráce s neziskovými organizacemi se „znalostí terénu“ více než vítaná. Dále bylo navrženo, že by žadatelé mohli jako jednu z povinných příloh předložit i doklad/smlouvu o zajištění pracovních míst u daného zaměstnavatele pro osoby podpořené projektem. Tímto by mohl být snížen počet projektů bez návaznosti na umisťování znevýhodněných osob na pracovní trh.

4. Bylo zmíněno, že bohužel nelze ve specifických kritériích rozlišit pracovní místa, která budou mít udržitelnost vyšší, než je povinně stanovených 6 měsíců, od těch, která jsou opakovaně vytvářena pro zaměstnavatele pouze na dobu povinné udržitelnosti, čímž je mu zajišťována „bezplatná pracovní síla.“ V tomto ohledu by stálo za zvážení pro příští programovací období, zda by neměla být prodloužena podmínka udržitelnosti pracovních míst ze šesti měsíců např. na 12, kdy na mzdových nákladech by se po zakončení prvního půl roku podílel do určité míry i zaměstnavatel. To by však vyžadovalo prodloužení realizace projektů nad rámec dvou let, což se u některých projektů může jevit jako vhodné, u jiných však nikoli. Při tomto opatření je však také třeba opatrnosti, aby nedošlo ke snížení nabídky pracovních míst pro znevýhodněné osoby, a proto je třeba nastavit dobu udržitelnosti pracovního místa v závislosti na obtížnosti umístění daných znevýhodněných skupin obyvatelstva na pracovní trh. Toto opatření by mohlo být inspirací i pro jiné oblasti podpory – např. 2.1.

5. Při stanovení monitorovacích indikátorů v Benefitu při podávání žádosti je ze strany žadatele problematické stanovení počtu vytvořených pracovních míst pro ženy a muže. I přes upozornění ZS, že tyto údaje není nutné v přípravné fázi projektu vyplňovat, bylo by vhodné toto upozornění viditelně zveřejnit za účelem zlepšení informovanosti žadatele. Do budoucna by bylo vhodné zvážit, zda by měl být tento indikátor nastaven metodikou OP LZZ jako povinný.

6. Rozšíření spektra povolených partnerů se účastníkům fokusní skupiny nejevilo jako příliš vhodné. Současné nastavení funguje, avšak bylo by vhodné v dokumentaci k výzvě upozornit na to, že i příspěvkové organizace státu (které nejsou mezi povolenými partnery k oblasti podpory 3.3) se mohou podílet na realizaci projektu, avšak ne jako partneři, nýbrž jako spolupracující subjekty prostřednictvím jejich zaměstnanců nebo jiné formy spolupráce. Zaměstnanci těchto subjektů tak mohou figurovat v odborném týmu daného projektu. Vhodné by bylo uvést přesný seznam organizací, které mohou vystupovat jako partner (krajské příspěvkové organizace, univerzity atd.) a které jen jako spolupracující subjekt (některá muzea, fakultní nemocnice, úřady práce atd.), i když to v obecné úrovni z výzvy vyplývá.

7. Diskuze k maximální možné délce projektů upozornila na fakt, že při práci s cílovými skupinami, jejichž charakter klade vyšší nároky na spektrum poskytnutých aktivit, jejich rozsah atd., nemusí být délka dvou roků dostatečná.

8. Na fokusní skupině bylo probíráno i téma hodnotitelů projektů resp. velkého problému nedostatečné kvality práce některých z nich (tento problém byl zmiňován i na jiných fokusních skupinách k OP LZZ). Důvodem se zdá být špatné nastavení evaluačního mechanismu hodnotitelů, kdy jejich hodnocení probíhá již po věcném hodnocení projektů. Lépe by tento mechanismus pravděpodobně fungoval v případě, když by práce hodnotitelů byla zhodnocena až po projednání výběrové komise, kdy by daný projekt

resp. jeho hodnocení mohlo být konfrontováno s jinými projekty. S tímto souvisí i poskytnutí zpětné vazby pro hodnotitele – díky ní by hodnotitelé mohli optimalizovat svou činnost a zároveň by tímto mohlo dojít ke sjednocení přístupů k hodnocení projektů. Takovému nastavení však brání nedostatečná kapacita zprostředkovatelského subjektu.

Fokusní skupina 27

Aplikace horizontálního tématu rovné příležitosti v rámci OP LZZ

V porovnání s předchozími FS bylo zaměření FS 27 netypické. Cílem fokusní skupiny byla diskuse o podobě dokumentu s pracovním názvem analýza rovnosti žen a mužů (viz příloha tematické průběžné zprávy), který se měl stát jednou z povinných příloh projektových žádostí do OP LZZ. Jeho hlavním účelem je zvyšování povědomí o horizontálním tématu rovné příležitosti mezi žadateli. Povinná příloha byla pilotně testována ve výzvě 88 v oblasti podpory 3.4. Účastníky diskuze byly zástupci neziskových organizací, firem a po jedné osobě také zástupci VÚPSV a MPSV.

Obsahová příprava byla v tomto ohledu provedena samotným MPSV, které připravilo analýzy rovnosti žen a mužů pro různé druhy žadatelů. K fokusní skupině nebyl přizván odborný oponent, protože samotné analýzy, jsou již sami o sobě výsledkem odborné diskuze. Proto účast odborného oponenta na FS nebyla pokládána za nutnou.

Základní zjištění obecného charakteru:

1. Snaha změnit praktickou realizaci horizontálního tématu rovné příležitosti je vítána. Příloha plní hlavní účel, tedy zvýšení povědomí o rovných příležitostech. Oddíl rovné příležitosti v projektové žádosti v Benefitu je totiž v současné podobě příliš nekonkrétní, nevede ke konkrétnímu závazku a ani žadateli neevokuje, kde má v tomto směru určité rezervy.
2. S ohledem na oblast podpory 3.4 je diskutovaná příloha přijímána s obavami ohledně duplikace aktivit, z toho důvodu, že projekty jsou již na rovnost zaměřené, a může tedy dojít k neopodstatněné administrativní zátěži žadatelů.
3. Závazky/cíle uváděné v návrhu přílohy byly kritizovány z toho důvodu, že je nezbytné jejich omezení pouze na to, co je dosažitelné projektovou činností (otázka 6 - např. snížení rozdílu v ženské a mužské nezaměstnanosti v daném regionu nemůže jeden projekt ovlivnit).
4. Žadatelé se pozastavují nad používanou terminologií, například používání pojmu analýza vzbudilo dojem, že se má jednat o velmi rozsáhlé šetření, na které žadatelé nejsou kapacitně vybaveni.
5. V oblastech podpory, které nejsou zaměřené na rovné příležitosti, je potřeba dotazník strukturovat a cílit do jednoduchých a jasných dotazů. Celkově panoval konsensus, že je

vhodná specifikace dotazníků/příloh s ohledem na žadatele - firmy, neziskové organizace, organizace profesionálně se zabývající genderovou problematikou.

6. Obecně byl nejlépe hodnocen dotazník cílený na podniky především z důvodu jeho strukturovanosti a jasných požadavků. Panovalo přesvědčení, že v této podobě může přispět k prosazování rovných příležitostí v podnicích. Podniky by měly jasně stanovit osobu, která se bude v oblasti rovných příležitostí dále vzdělávat a bude tuto agendu v rámci firmy vést. V tom lze využít i aktivit jiných projektů (oblast podpory 3.4), které bezplatně nabízejí možnost účastnit se relevantních školení.
7. Vstupní zmapování situace je nezbytné, problém však činí změny prostředí. Období mezi podáním žádosti a zahájením projektu je velmi dlouhé a může v něm docházet ke změnám, které výrazně ovlivní východiska a také možnost plnění stanovených indikátorů.
8. Byly vzneseny připomínky vůči nastavení indikátorů. Např. s ohledem na potřebu zohlednit i období po skončení projektu. Přítomní vyslovili výhrady vůči zpětným změnám v monitoringu indikátorů a nově vzniklým povinnostem indikátory sledovat podrobněji, než v okamžiku zahájení projektu.
9. Bylo upozorněno na riziko konkrétních indikátorů či podmínek u skupin, které jsou na trhu práce silně diskriminované, např. romské ženy. Ze strany příjemce podpory – nezisková organizace – mohou být tyto marginalizované ženy dobře proškoleny a připraveny na vstup do zaměstnání, ale naráží na předsudky zaměstnavatelů, kteří je, ač kvalifikované, odmítají přijmout do pracovního poměru.
10. Možnost čerpat finance na školení pro firmy z prostředků OP LZZ bylo hodnoceno pozitivně s ohledem na to, že to umožní školit napříč firemní strukturou. V případě, že školení hradí sama firma, se většinou stává, že se na zaměstnance na nižších pozicích nedostanou prostředky.
11. Byl otevřen problém odlišných aktivit a možností firem a neziskových organizací. NNO se často soustředí na osvětu a informační servis a na přímou podporu cílové skupiny osob v ohroženém postavení na trhu práce. Mají obvykle omezené možnosti vytvářet pracovní místa, což se jim však zdá býti preferovanou projektovou činností.
12. Opakovaně byl zmíněn problém legislativy, která neodpovídá aktuálním potřebám – např. stále nedořešená otázka firemních školek, činnosti „denních matek/otců“ a jiná témata související s podporou vstupu žen na trh práce.

4. ZÁVĚRY PLYNOUCÍ Z REALIZOVANÝCH FS

Co se týče hlavních závěrů, generalizovatelné jsou především závěry z FS 19 a 21. FS 27 se svým charakterem totiž úplně odlišovala, a proto budou závěry z výzvy uvedeny zvlášť (v podkapitole 4.5).

4.1 Nastavení specifických kritérií

Specifická kritéria v oblasti podpory 2.1 byla hodnocena jako zbytečná s výjimkou důrazu na tvorbu pracovních míst. Kritérium míry využití doprovodných opatření v projektu je žadateli využíváno vysoce účelově, na druhou stranu hodnocení komplexnosti a provázanosti aktivit projektu je vysoce subjektivní. Specifická kritéria v tomto případě nemají příliš velkou váhu, a proto slouží spíše jen jako vodítko pro žadatele, jak by měl být projekt koncipován.

Avšak ani, co se týče specifického kriteria zaměřeného na tvorbu pracovních míst, není situace bezproblémová. Na FS 21 bylo upozorněno na fakt, že v tomto kritériu vůbec není podchycen problém udržitelnosti pracovních míst přesahující 6 měsíců. Mnoho podpořených organizací totiž přijaté zaměstnance propouští ihned po ukončení povinné udržitelnosti daného pracovního místa. V tomto ohledu by bylo vhodné zvážit prodloužení doby udržitelnosti (např. na jeden rok) či zajistit spolufinancování ze strany zaměstnance.

V zájmu omezení realizace vzdělávacích aktivit, které nevedou k umístění daného jedince na pracovní trh, bylo navrženo, že by žadatelé mohli jako jednu z povinných příloh předložit i doklad/smlouvu o zajištění pracovních míst u daného zaměstnavatele pro osoby podpořené projektem. Tímto by tak mohl být snížen počet projektů bez návaznosti na umisťování znevýhodněných osob na pracovní trh.

4.2 Podpora menších specifických projektů na bázi místního partnerství a citlivější zaměření aktivit

V souvislosti s tímto bodem je třeba upozornit na nekvalitní projekty, jejichž žadateli jsou často nejrůznější vzdělávací organizace. Jejich projekty jsou často obecného rázu, bez zacílení na konkrétní cílové skupiny, které by následně byly podpořeny aktivitami zaměřenými na potřeby daných jedinců. V souvislosti s tímto problémem bylo navrženo několik možností řešení.

Obecným řešením je podpora projektů zaměřených na menší a specifické skupiny (např. dle věku) – dle zkušeností příjemců je práce menšími skupinami cílenější a mnohem intenzivnější a výsledky pak mají větší dopad a delší udržitelnost. Tento typ projektů by mohl být postavený na bázi místního partnerství.

Dalším možným opatřením, jak zvýšit intenzitu intervence projektů je zavedení povinného partnerství vzdělávací agentury s neziskovou organizací (která však již má určité zkušenosti s prací s cílovou skupinou), která má dostatečné a prokazatelné zkušenosti s danou cílovou skupinou. Potřeba tohoto partnerství je nutná především v tom případě, kdy daná

agentura sídlí v jiném regionu, než je místo dopadu projektu – zde je nutnost spolupráce s neziskovými organizacemi se „znalostí terénu“ více než vítaná.

4.3 Optimalizace evaluačního mechanismu pro hodnocení práce hodnotitelů projektů

Další možností, jak zvýšit kvalitu projektů je zlepšit práci hodnotitelů projektů. Tento problém byl zmiňován na všech fokusních skupinách realizovaných v posledních šesti měsících. Jedním z důvodů nekvalitní práce hodnotitelů se zdá být špatné nastavení evaluačního mechanismu hodnotitelů, kdy jejich hodnocení probíhá již po věcném hodnocení projektů. Lépe by tento mechanismus pravděpodobně fungoval v případě, když by práce hodnotitelů byla zhodnocena až po projednání výběrové komise, kdy by daný projekt resp. jeho hodnocení mohlo být konfrontováno s jinými projekty.

S tímto souvisí i poskytnutí zpětné vazby pro hodnotitele – díky ní by hodnotitelé mohli optimalizovat svou činnost a zároveň by tímto mohlo dojít ke sjednocení přístupů k hodnocení projektů. Takovému nastavení však brání nedostatečná kapacita zprostředkovatelského subjektu.

4.4 Analýzy rovnosti mužů a žen

Dotazníky zaměřené na zmapování situace v oblasti rovnosti a návaznou specifikaci cílů pro projekt je vhodné strukturovat a zaměřit se na konkrétní závazky, které budou kontrolovatelné v průběhu projektu. Tyto závazky samozřejmě musí být opodstatněné aktuální situací na trhu práce/v konkrétním podniku, což je doloženo vstupním vyhodnocením situace. To by mělo být zacílené na oblast, kterou chce projekt řešit. Např. tedy regionálně působící projekt se zaměří na lokální podmínky a charakteristiky platné pro celou ČR uvádí pouze okrajově. Je také nutné zohlednit to, že v některých oblastech neexistují vstupní data a není reálné je jednoduše získat.

Mělo by být vytvořeno více forem dotazníků pro specifické žadatele a také pro různé oblasti podpory. Snaha připravit dokument vyhovující všem může opět vést k přílišné obecnosti nastavení a snížení možného efektu v praxi. Při formulaci požadavků na žadatele je nezbytné používat adekvátní terminologii – např. název analýza znamená podrobnější zpracování, které je nad možnosti žadatelů, vhodnější pojem je například mapování situace atp.

Co se týče vyhodnocování analýz rovnosti žen a mužů - je potřeba jasně instruovat hodnotitele s ohledem na vyhodnocení přiložených dokumentů. Hodnotitelé také musí být kvalifikovaní posoudit vstupní zmapování situace alespoň s ohledem na základní metodologické přístupy a nebrat v potaz zjednodušené ankety, které jsou někdy vydávány za výzkum.

5. SOUHRN DOPORUČENÍ PRO IMPLEMEMENTACI OP LZZ

Číslo	Název doporučení	Obsah doporučení a jeho zdůvodnění
D1 FS 19, 21	Prodloužení povinné doby udržitelnosti pracovního místa a podíl zaměstnavatele na mzdových nákladech	Prodloužení povinné doby udržitelnosti pracovních míst ze současných šesti na dvanáct měsíců. Zavedení povinnosti pro zaměstnavatele umístěného uchazeče podílet se na úhradě mzdových nákladů na něj – snaha o zvýšení efektivity finanční podpory a zamezení jejího zneužívání pro pracovní místa, kde se již při jejich vzniku nepředpokládá jejich podpora delší než 6 měsíců.
D2 FS 19, 21	Zavedení povinného partnerství vzdělávacích a neziskových organizací	Zavedení povinného partnerství vzdělávacích a zkušených neziskových organizací při realizaci projektu v určitém regionu – zlepšení kvality projektů vzdělávacích organizací a jejich lepší zacílení na cílové skupiny.
D3 FS 19, 21	Nové nastavení specifických kritérií	Omezit specifická kritéria na podporu uplatnění na trhu práce a vznik nových pracovních míst – tímto nebude docházet k zapojování nadbytečných aktivit a opatření do projektu, což sníží i jejich finanční náročnost.
D4 FS 19, 21	Podpora specifických projektů	Podporovat specifické projekty zaměřené na problémy úzce vymezených cílových skupin v daném regionu za využití místního partnerství – zvýší efektivitu finanční pomoci pro dosažení stanovených cílů.
D5 FS 21	Specifikace prioritní osy	V příštím programovacím období je doporučováno více specifikovat prioritní osu zaměřenou na podporu nezaměstnaných a sociálně slabých dle jednotlivých cílových skupin – bude dosaženo pružnějšího nastavení odvislého od potřeb jednotlivých cílových skupin.
D6 FS 27	Úprava analýz rovnosti žen a mužů	Přejmenovat ‚analýza' na ‚mapování' či ‚zhodnocení' rovnosti, strukturovat je a přizpůsobit jednotlivým typům žadatelů – za účelem zvýšení jejich uživatelské vstřícnosti a zvýšení jejich přínosu pro zvyšování povědomí o rovných příležitostech.
D7 FS 19, 21, 27	Optimalizace evaluačního mechanismu práce hodnotitelů projektů	Zavést hodnocení práce hodnotitelů až po projednání výběrovou komisí, posílení zpětné vazby pro hodnotitele projektů – za účelem zvýšení kvality práce hodnotitelů.

6. AKČNÍ PLÁN PRO IMPLEMENTACI DOPORUČENÍ VZEŠLÝCH Z FS

Číslo	Cíl	Aktivity	Zodpovědný subjekt	Časový horizont	Důležitost doporučení
D1 FS 19, 21	Zvýšení udržitelnost vytvářených pracovních míst	Zavést podmínku pro povinnou spoluúčast zaměstnavatele na mzdových nákladech zaměstnance po dobu udržitelnosti pracovního místa. Prodloužení podmínky udržitelnosti pracovních míst z 6 na 12 měsíců.	MPSV (ŘO)	dlouhodobý (nové programovací období)	vysoká
D2 FS 19, 21	Zvýšení kvality a zacílení projektů podávaných vzdělávacími organizacemi	Zavedení povinného partnerství vzdělávacích organizací se zkušenými neziskovými organizacemi se znalostmi cílové skupiny v podmínkách daného regionu.	MPSV (ŘO)	dlouhodobý (nové programovací období)	střední
D3 FS 19, 21	Omezení počtu specifických kritérií	Omezit specifická kritéria jen na: Projekt vede k vytváření pracovních míst a jejich podpoře.	MPSV (ŘO)	dlouhodobý (nové programovací období)	střední
D4 FS 19, 21	Zvýšení podílu specifických projektů	Důsledné posouzení analýzy cílových skupin a aktivit projektu s ohledem na komplexnost projektu, individuální přístup s ohledem na podmínky regionálního trhu práce, místní partnerství. (Realizace tohoto doporučení úzce souvisí s D7).	MPSV (ZS)	střednědobý	vysoká
D5 FS 21	Specifikace prioritní osy	Podrobnější specifikace prioritní osy zaměřené na podporu nezaměstnaných a sociálně slabých dle jednotlivých cílových skupin.	MPSV (ŘO)	dlouhodobý (nové programovací období)	vysoká

Číslo	Cíl	Aktivity	Zodpovědný subjekt	Časový horizont	Důležitost doporučení
D6 FS 27	Uživatelsky vstřícná analýza rovnosti žen a mužů	Přejmenování ‚analýzy' na ‚mapování' či ‚zhodnocení' rovnosti, strukturovat analýzy a přizpůsobit jednotlivým typům žadatelů.	MPSV (ZS)	krátkodobý	střední
D7 FS 19, 21, 27	Funkční evaluační mechanismus práce hodnotitelů projektů	Zavedení hodnocení práce hodnotitelů až po projednání projektů výběrovou komisí, posílení zpětné vazby pro hodnotitele projektů.	MPSV (ŘO)	dlouhodobý (nové programovací období)	vysoká

7. SOUHRN DOPORUČENÍ PRO REALIZACI DALŠÍCH FOKUSNÍCH SKUPIN

Při realizací výše zmíněných FS se nevyskytl závažnější problém s výjimkou realizace FS 27, která se konala jen šest dnů před vyhlášením nové výzvy v oblasti podpory 3.4, což nedalo dostatečný prostor pro to, aby relevantní zjištění z FS 27 byla zapracována do nového znění analýz rovnosti mužů a žen. Při organizaci příštích fokusních skupin tak je nutné vyvarovat se tohoto problému a organizovat další FS s dostatečným předstihem před vyhlášením relevantní výzvy.

Při diskuzi v rámci FS 19, 21 a 27 vyplynula potřeba řešení dalších problémů, z nichž některé by mohly být řešeny formou organizace fokusních skupin. Možná témata pro organizaci fokusních skupin v budoucnosti jsou:

- FS na téma Informační systém Benefit – FS by se měla zaměřit na zlepšení uživatelské vstřícnosti tohoto systému.
- FS na téma nastavení evaluačního mechanismu pro práci externích hodnotitelů – tato problematika byla zmíněna již výše, fokusní skupina by tak mohla přispět k optimálnímu nastavení hodnotícího mechanismu.

PŘÍLOHY - TEMATICKÉ PRŮBĚŽNÉ ZPRÁVY Z FS 19, 21 A 27 A PODKLADOVÉ ANALÝZY

TEMATICKÁ PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

k fokusní skupině č. 19
„Vhodné zaměření nové výzvy v oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti“

Zadavatel:	***MPSV ČR***
Řešitel:	***RegioPartner, s.r.o.***

Termín a místo konání

14. 12. 2011, 10:00 - 12:00
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Karlovo náměstí 1, Praha

Personální zajištění FS

Moderátorka:	Ing. Lucie Bučinová
Odborný oponent:	Ing. Jana Váňová
Zapisovatel:	Mgr. Vladan Hruška

Cíl fokusní skupiny

Cílem fokusní skupiny bylo prostřednictvím diskuse o předchozích výzvách a vhodném zaměření nové výzvy v oblasti podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti podpořit přenos zkušeností mezi realizátory projektů a Řídicím orgánem, zintenzivnit komunikaci mezi lidmi, kteří se zabývají prací s cílovými skupinami v rámci OP LZZ a zvýšit účelnost a efektivitu pomoci oblasti podpory 2.1 OP LZZ.

Seznam oslovených osob

Liga vozíčkářů o.s.; Tomáš Ergens, tomas.ergens@ligavozic.cz
Joker o.s.; Petra Lhotáková, dilnyjoker@seznam.cz
Euroface Consulting s.r.o.; Kateřina Nevřalová, management@euro-face.cz
EDUA Group, s.r.o.; Jana Matějíčková, matejickova@topvision.cz
Meter Silesia spol. s r.o.; Veronika Mikulcová, mikulcova@metersilesia.cz

Lenka Fardová (externí hodnotitelka); lenka.fardova@seznam.cz
Martina Hajná (externí hodnotitelka); MartinaHajna@seznam.cz
Simona Boldi (externí hodnotitelka); simona.boldi@seznam.cz
Jaromíra Kotíková (externí hodnotitelka); jaromira.kotikova@vupsv.cz
Iveta Gawelczyková (externí hodnotitelka); iveta.gawelczykova@mpsv.cz

Krajská pobočka ÚP ČR Pardubice, Hana Procházková; hana.prochazkova@pa.mpsv.cz Krajská pobočka ÚP ČR Hradec Králové, Blanka Švorcová; blanka.svorcova@hk.mpsv.cz	
Seznam účastníků	
Jméno	***Instituce***
Kateřina Nevřalová	Euroface Consulting s.r.o.
Richard Podborský	Meter Silesia spol. s r.o.
Lenka Fardová	externí hodnotitelka
Simona Boldi	externí hodnotitelka
Pavlína Bližňáková	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Ilona Volková	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Ivana Projsová	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Hlavní zjištění z FS	
1. Šíře stávajících podporovaných aktivit je pro příjemce vyhovující. Zprostředkující subjekt se v průběhu času snažil o jejich lepší definici. Přesto by mělo být zdůrazněno v příštích výzvách či na seminářích pro žadatele, že zástupci cílové skupiny účastnící se rekvalifikací nemusí absolvovat jen akreditované kurzy. V případě potřeby a jejich dobrovolného zájmu mohou realizovat i jiné, neakreditované kurzy (tyto kurzy však nesmí být „prázdnými“ kurzy, ale musí mít vazbu na potřeby CS a na budoucí pracovní uplatnění a obor/odvětví). Byly také vzneseny určité pochybnosti vůči bilanční a pracovní diagnostice – v tomto směru je nutné klást větší důraz na individuální přístup – tj. ne každému účastníkovi cílové skupiny musí vyhovovat stejné spektrum aktivit. Bylo zmíněno, že někteří klienti absolvovali častěji podporované aktivity bez zlepšení jejich možností uplatnění na trhu práce, proto je třeba výrazněji podpořit vazbu poradenských aktivit na uplatnění klienta na trhu práce. V budoucích výzvách by měl být kladen větší důraz na integrované projekty, kde dochází k horizontálnímu prolínání jednotlivých aktivit. Takové projekty jsou mnohem efektivnější a mají větší šanci na udržitelnost výsledků i po skončení jejich finanční podpory. V podaných projektech se často objevovaly aktivity, které pro realizaci dotyčného projektu zdánlivě neměly smysl. Pravděpodobným důvodem je specifické kritérium č. 1, které hodnotí komplexnost projektu v podobě počtu navrhovaných aktivit. Zde je třeba klást důraz na účinnost jednotlivých aktivit a důsledně rozlišovat opravdu nutné a jen účelové aktivity.	
2. Vymezení podporovaných cílových skupin se jeví jako dostatečné, nicméně jejich potenciální rozšíření o žáky/studenty perspektivních oborů posledních ročníků středních a vysokých škol bylo vnímáno kladně. Důvodem pro to je skutečnost, že dosud žadatelé v případě zájmu o práci s touto cílovou skupinou museli čekat na to, až daný žák/student ukončí studium a zaregistruje se na úřadu práce. Zapojení této ohrožené skupiny obyvatelstva na trhu práce do cílových skupin by tak umožnilo zefektivnit pomoc této cílové skupině. V tomto ohledu je ale nutné přesně vymezit podmínky, za kterých by této cílové skupině (žáci/studenti perspektivních oborů posledních ročníků středních/vysokých	

	škol) byla poskytována případná podpora z OP VK a kdy z OP LZZ. V případě podpory z OP LZZ musí být zjevná linka na pracovní trh a uplatnění absolventů SŠ/VŠ na trhu práce. Cílovou skupinou budou moci být ti žáci/studenti, kteří jsou vedení na ÚP jako zájemci o práci, tj. studenti, kteří mohou v danou chvíli ještě řádně studovat.*(Pozn.: K zapojení žáků/studentů jako zájemců o zaměstnání do projektů byla vedena diskuse na jednání se zástupci MŠMT a odborné veřejnosti a v současné době se zpracovávají výstupy a doporučení z tohoto jednání, které proběhlo až po jednání fokusní skupiny.)* Vhodné by rovněž bylo více podpořit projekty zaměřené na menší a specifické skupiny (např. dle věku) – dle zkušeností příjemců je práce s nimi cílenější a mnohem intenzivnější a výsledky pak mají větší dopad a delší udržitelnost. Vhodné pojetí aktivit u konkrétně zaměřených (a finančně menších projektů) potvrdili rovněž hodnotitelé, zároveň však bylo konstatováno, že při hodnocení kvality projektu nerozhoduje jeho finanční rozsah, ale kvalita aktivit ve vztahu k cílové skupině.
3.	V zájmu zvýšení kvality projektů byly v posledních výzvách vzaty v potaz i zkušenosti žadatele, což bylo pozitivně hodnoceno. Jedním z nástrojů, který by měl vypovídat o jejich schopnostech pracovat s cílovou skupinou, je analýza cílových skupin. Mnoho analýz však bylo provedeno nekvalitně, resp. pouze formálně. Jako jedna z možných příčin byla uváděna chybějící osnova této přílohy, na druhou stranu bylo zmíněno, že zkušený žadatel, který má znalost cílové skupiny, musí umět analýzu tohoto typu zpracovat. Určité pokyny pro strukturu analýzy CS jsou zveřejněny v častých dotazech a odpovědích, avšak bylo by asi vhodné tyto pokyny stručně zveřejnit přímo ve znění výzvy. V analýze cílových skupin je třeba zdůraznit identifikaci potřeb cílových skupin v analýze, nejen jejich samotnou identifikaci v daném území. Popis managementu projektu v žádosti se jeví jen jako slabý důkaz o erudovanosti týmu žadatele, protože někteří členové týmu v něm působí často jen fiktivně.
4.	Specifická kritéria v oblasti podpory 2.1 byla hodnocena jako zbytečná s výjimkou důrazu na tvorbu pracovních míst. Kritérium míry využití doprovodných opatření v projektu je žadateli využíváno vysoce účelově, na druhou stranu hodnocení komplexnosti a provázanosti aktivit projektu je vysoce subjektivní. Specifická kritéria v tomto případě nemají příliš velkou váhu, a proto slouží spíše jen jako vodítko pro žadatele, jak by měl být projekt koncipován.
5.	Co se týče monitorovacích indikátorů, bylo upozorněno na problematiku indikátoru 07.46.13 Počet úspěšných absolventů kurzů – ve smyslu, zda do něj započítávat absolventy „měkkých“ kurzů či pouze vzdělávacích/rekvalifikačních kurzů. Jelikož rozhodnutí v tomto ohledu závisí na vyhlašovateli, bylo by vhodné přesné vymezení tohoto indikátoru uvést do dokumentace následující výzvy. Vhodné by bylo také zdůraznit, že do monitorovacího indikátoru 07.01.00 Počet vytvořených pracovních míst - celkem není možné započítat osoby, které na pracovní místo nastoupily před započetím vzdělávacího kurzu (vzdělávání až poté, co je již osoba umístěna na volné/nové pracovní místo, by vytvářelo veřejnou podporu pro daný zaměstnavatelský subjekt). Tyto osoby je možno zaměstnat pouze v případě, že nejprve započaly vzdělávací kurz a až poté (a příp. i před dokončením kurzu) nastoupily do zaměstnání. Dále byla zmíněna potřeba indikátoru pro oblast podpory 2.1, který by postihoval umístnění osob na volná pracovní místa.

6.	Rozšíření spektra povolených partnerů se účastníkům fokusní skupiny nejevilo jako příliš vhodné. U hospodářských komor a dalších profesních sdružení je jejich cílovou skupinou skupina zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří ale nejsou cílovou skupinou pro oblast podpory 2.1, a proto jsou tyto organizace příjemci v oblasti podpory 1.1. Navíc k zapojení těchto subjektů nemusí nutně dojít partnerskou smlouvou – jejich zástupci se na projektu mohou účastnit i dnes, mohou být součástí managementu projektu. V některých současných projektech tato spolupráce dobře funguje. Diskuze se dotkla v tomto bodě i podpory místního partnerství, zde by však muselo být velice přesně identifikováno, jak k tomuto partnerství přistupovat, aby nedošlo k růstu počtu „účelových" projektů a přesunu financí k ne zcela vhodným účastníkům projektů (např. neziskové organizace zřizované obcemi apod.).
7.	Z hlediska podpory žadatele vyslovily zúčastněné neziskové organizace svou spokojenost s prací vyhlašovatele, a to především co se týče jasného znění výzev a kvality seminářů pro žadatele a celkového poskytování informací. K práci vyhlašovatele se kladně vyjádřili rovněž hodnotitelé. Na druhou stranu žadatelé měli výhrady k IS Benefit, především k jeho nepružnosti (např. k rozsahu znaků v jednotlivých polích či velikosti jeho příloh).
8.	Diskuze k dosavadní maximální výši rozpočtu projektů upozornila na jejich nedostatečnost především v případě nadregionálních projektů, kdy limit 6 mil. Kč může být nedostačující. Ze strany vyhlašovatele sice již jednou bylo přistoupeno k navýšení rozpočtu, ale to se týkalo grantových projektů ještě před první výzvou. U nadregionálních projektů by měla být zvážena také časová dotace, kdy se období dvou let jeví jako krátké.
Doporučení vyplývající pro implementaci OP LZZ	
1.	Zdůraznění individuálního přístupu k žadateli v podobě odůvodněných aktivit, upřesnění možnosti využití jiných než akreditovaných kurzů u rekvalifikací.
2.	Možné přidání cílové skupiny *studenti posledních ročníku vysokých škol* (bude diskutováno se zástupci MŠMT ČR). *Pozn.: jednání již proběhlo a na základě výstupů se ZS přiklání k tomu, aby projekty na tuto cílovou skupinu byly realizovány jako individuální projekty, nikoli grantové.*
3.	Omezení počtu specifických kritérií na jedno (uplatnění na trhu práce a podpora vytváření pracovních míst).
4.	Další úprava IS Benefit, zlepšení jeho pružnosti a uživatelské vstřícnosti.
5.	Zvážit navýšení maximálních časových a finančních limitů pro nadregionální projekty.
Doporučení pro příští programovací období	
1.	Podpora menších, specifických skupin (např. dle věku) v rámci cílových skupin.
2.	Podpora integrovaných projektů na bázi místního partnerství.
3.	Lepší vymezení specifických kritérií.
4.	Další zjednodušení v administraci (zjednodušení práce v aplikaci Benefit, snížení náročnosti vykazování např. výkazy práce, práce externího administrátora).
Hlavní závěry FS	

V rámci fokusní skupiny byl jednoznačně prokázán přínos a potřebnost podpory aktivních politik zaměstnanosti. Důraz by měl být kladen na integrované projekty pracující se specifickými skupinami – výsledky takových projektů jsou pak udržitelnější. Je třeba také upřesnit možnosti využití jednotlivých podporovaných aktivit. Z diskuze vyplynulo, že rozšíření cílové skupiny o žáky/studenty posledního ročníku středních/vysokých škol je vhodné (v této či separátní výzvě – dle dohody s MŠMT ČR). Pro naplňování cílů OP LZZ by bylo pozitivní zacílení projektů na menší, specifické skupiny. Bylo by vhodné výrazně revidovat specifická kritéria v oblasti podpory, zvážit zvýšení finančního limitu pro předkládané projekty. Naopak není nutné rozšiřovat spektrum možných partnerů pro projekty v rámci oblasti podpory.
Identifikované problémy v organizaci FS
V organizaci FS nebyly identifikovány žádné problémy.
Doporučení pro konání dalších FS nebo jiných evaluačních nástrojů
Jedním ze zjištění fokusní skupiny byla nepružnost IS Benefit vzhledem k žadatelům. Součástí IS Benefit by mohla být analýza cílových skupin a popis zkušenosti žadatelů (pro které je leckdy vymezený prostor 2000 znaků nedostatečný). Za zvážení by proto stála realizace fokusní skupiny s důrazem na identifikaci problémů, se kterým se žadatelé potýkají v IS Benefit při sestavování žádosti do OP LZZ.
Použitá literatura a jiné zdroje
IREAS (2011): Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010 IREAS (2011): Hodnocení implementace principu partnerství v OP LZZ Výzva č. 44 – Výzva pro předkládání grantových projektů - Posílení aktivních politik zaměstnanosti v rámci OP LZZ a její přílohy Výzva č. 63 - Výzva pro předkládání grantových projektů - Posílení aktivních politik zaměstnanosti v rámci OP LZZ a její přílohy Výzva č. 74 – Výzva pro předkládání grantových projektů - Posílení aktivních politik zaměstnanosti v rámci OP LZZ a její přílohy IS MONIT7+ - povinná příloha Vstupní analýza ve vzorku projektových žádostí

PODKLADOVÁ ANALÝZA

k fokusní skupině č. 19
„Vhodné zaměření výzvy v oblasti podpory 2.1 OP LZZ“

Obsahová příprava na fokusní skupinu spočívala v analýze dostupné klíčové dokumentace. Důležitým zdrojem informací byly zpracované evaluační zprávy Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010. V oblasti podpory byly dosud vyhlášeny tři výzvy pro grantové projekty – výzva č. 44, 63 a 74. Následující tabulky poskytují srovnání základních charakteristik výzev a přehled projektů v rámci těchto výzev realizovaných.

Hlavní charakteristiky výzev

Výzva č. 44	Výzva č. 63	Výzva č. 74
Alokace 384 702 063 Kč	Alokace 341 996 623 Kč	Alokace 420 000 000 Kč
Trvání: 15. 6. 2009 – 15. 9. 2009	Trvání: 18. 5. 2010 – 11. 8. 2010	Trvání: 1.4.2011 – 15.7.2011
Věcné zaměření: A) Motivační aktivity B) Poradenské činnosti a poradenské programy C) Bilanční a pracovní diagnostika D) Rekvalifikace E) Zprostředkování zaměstnání F) Podpora vytváření nových pracovních míst G) Zajištění odborné praxe H) Doprovodná a podpůrná opatření	Věcné zaměření: A) Motivační aktivity B) Poradenské činnosti a poradenské programy C) Bilanční a pracovní diagnostika D) Rekvalifikace E) Zprostředkování zaměstnání F) Podpora uplatnění na trhu práce formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům G) Zajištění odborné praxe H) Doprovodná a podpůrná opatření	Věcné zaměření: A) Motivační aktivity B) Poradenské činnosti a poradenské programy C) Bilanční a pracovní diagnostika D) Rekvalifikace E) Zprostředkování zaměstnání F) Podpora uplatnění na trhu práce formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům G) Zajištění odborné praxe H) Doprovodná a podpůrná opatření
Oprávnění žadatelé: • vzdělávací a poradenské instituce • organizace sociálních partnerů • nestátní neziskové organizace	Oprávnění žadatelé: • vzdělávací a poradenské instituce • organizace sociálních partnerů • nestátní neziskové organizace	Oprávnění žadatelé: • vzdělávací a poradenské instituce • organizace sociálních partnerů • nestátní neziskové organizace
Rozmezí výše fin. podpory 0,5 – 6 mil. Kč	Rozmezí výše fin. podpory 0,5 – 6 mil. Kč	Rozmezí výše fin. podpory 0,5 – 6 mil. Kč
Povinné přílohy: • Doklad o právní subjektivitě žadatele i partnera/ů • Analýza cílové skupiny	Povinné přílohy: • Doklad o právní subjektivitě žadatele i partnera/ů • Analýza cílové skupiny • Potvrzení o zařazení projektu do IPRM včetně relevantních příloh	Povinné přílohy: • Doklad o právní subjektivitě žadatele i partnera/ů • Analýza cílové skupiny • Potvrzení o zařazení projektu do IPRM včetně relevantních příloh • Doklad prokazující převažující předmět činnosti
Specifická výběrová kriteria: A) Projekt zajišťuje komplexní a provázané aktivity pro klienty z dané cílové skupiny, včetně důrazu na individuální přístup ke klientovi B) Projekt vede k uplatnění na trhu práce a k podpoře vytváření pracovních míst C) Míra využití doprovodných opatření v projektu	Specifická výběrová kriteria: A) Projekt zajišťuje komplexní a provázané aktivity pro klienty z dané cílové skupiny, včetně důrazu na individuální přístup ke klientovi B) Projekt vede k uplatnění na trhu práce a k podpoře vytváření pracovních míst C) Míra využití doprovodných opatření v projektu	Specifická výběrová kritéria: A) Projekt zajišťuje komplexní a provázané aktivity pro klienty z dané cílové skupiny, včetně důrazu na individuální přístup ke klientovi B) Projekt vede k uplatnění na trhu práce a k podpoře vytváření pracovních míst C) Míra využití doprovodných opatření v projektu

Výsledky výzev (k 15. 11. 2011)

Číslo výzvy	Alokace výzvy	Počet přihláše-ných projektů	Přihlášené projekty v Kč	Počet schvále-ných projektů	Projekty, které splnily věcné hodnocení	Projekty v realizaci	Ukončené projekty	Veřejné fin. prostředky celkem
44	384 702 063	179	831 683 809	55	-	48	7	251 993 570
63	341 996 623	256	1 266 054 696	69	-	69	0	339 080 295
74	420 000 000	319	1 617 612 761	0	194	0	0	1 001 147 162

Jako klíčová zjištění ve vztahu k oblasti podpory 2.1 lze uvést následující:

- Relativní stálost znění výzev – dosud byly vyhlášeny tři grantové výzvy, jejichž znění se měnilo jen málo (věcně nelze zásadně nic měnit, protože je nutné vycházet ze znění Globálního grantu, který zase vychází z Prováděcího dokumentu – na FS padlo, že je naopak vidět vývoj ve formulaci a postupném upřesňování jednotlivých bodů výzev, dochází ke specifikaci jednotlivých částí – zejména v podobě negativního vymezení CS, aktivit atd. a dále i vysvětlení formou příloh…), výjimkou bylo vymezení cílových skupin, kdy k cílové skupině zájemci o zaměstnání z první výzvy byla ve druhé výzvě přidána skupina uchazečů o zaměstnání – takto vymezené cílové skupiny byly zachovány i v poslední výzvě. V dokumentu Roční operační vyhodnocení OPLZZ 2010, v rámci kterého byly hodnoceny první dvě výzvy, bylo jejich znění hodnoceno jako dostatečné bez nutnosti jej měnit.
- Nedostatečná kvalita projektů, především v první výzvě – tento fakt způsobil nedočerpání finanční alokace pro výzvu č. 44. S ohledem na nízkou kvalitu projektů byl zdůrazněn požadavek na komplexnost aktivit projektů. Nedostatečná kvalita projektů v prvních dvou výzvách měla za následek nízké plnění indikátorů *07.41.00 Počet podpořených osob celkem* (po výzvách č. 44 a 63 jen 28 % z cílové hodnoty) a *07.46.13 Počet úspěšných absolventů kurzů* (po výzvách č. 44 a 63 21,9 % z cílové hodnoty).
- Nižší efektivita grantových projektů v porovnání s individuálními v rámci oblasti podpory 2.1 - i přes tento fakt bylo v ROV OP LZZ 2010 doporučeno tento typ projektů podporovat, neboť jsou zaměřeny na konkrétní skupiny obyvatel ve specifických podmínkách.
- Úsilí o snižování byrokratické zátěže - bylo možné však zaznamenat úsilí o snižování administrativní náročnosti, kdy při první výzvě bylo potřeba ze strany žadatele dodat 3 výtisky žádosti, při druhé jen dvě a v poslední výzvě pouze originál žádosti.
- Potenciálně snaha o rozšíření spektra partnerů – v evaluačním dokumentu Hodnocení implementace principu partnerství v OP LZZ bylo ze strany žadatelů zmíněn zájem o rozšíření nabídky možných partnerů především o sdruženi podniků, hospodářské komory, cechy podnikatelů, kteří by do projektu vstupovali jen jako partneři bez finančního příspěvku.

TEMATICKÁ PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

k fokusní skupině č. 21
„Vhodné zaměření nové výzvy v oblasti podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce“

Zadavatel:	***MPSV ČR***
Řešitel:	***RegioPartner, s.r.o.***

Termín a místo konání

10. 1. 2012, 10:00 - 12:00
Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Karlovo náměstí 1, Praha 2

Personální zajištění FS

Moderátorka:	Lucie Bučinová
Odborný oponent:	Irena Tomešová
Zapisovatel:	Vladan Hruška

Cíl fokusní skupiny

Cílem fokusní skupiny bylo prostřednictvím diskuse o předchozích výzvách a vhodném zaměření nové výzvy v oblasti podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce podpořit přenos zkušeností mezi realizátory projektů a zprostředkujícím subjektem (odbor 82 MPSV), zintenzívnit komunikaci mezi lidmi, kteří se zabývají prací s cílovými skupinami v rámci OP LZZ a zvýšit účelnost a efektivitu pomoci oblasti podpory 3.3 OP LZZ.

Seznam oslovených osob

Eva Čenkovičová, Oblastní charita Most, cenkovicova@charitamost.cz
Ladislav Kořínek, D.R.A.K. o.s., korinek@sdruzenidrak.org
Tamara Křivánková, Mesada o.s., kriva@atlas.cz
Jaromír Licek, Sociální agentura, licek@socialniagentura.cz
Akademie J. A. Komenského, ajak-cl@volny.cz
Tyflocentrum Pardubice, o.p.s., pardubice@tyflocentrum.cz

Radek Jiránek (externí hodnotitel), jiranek@mvcr.cz
Martina Macurová (externí hodnotitelka), martina.macurova@cpkp.cz
Veronika Pačesová (externí hodnotitelka), veronikapacesova@gmail.com
Hana Solařová (externí hodnotitelka), hanka@dataprotect.cz
Radka Votavová (externí hodnotitelka), votavova@tyflocentrum.cz

Seznam účastníků

Jméno	***Instituce***

Lenka Bílková (náslech)	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Anna Burjánková (náslech)	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Ivana Projsová	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Josef Vošmik	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Radek Jiránek	externí hodnotitel
Martina Macurová	externí hodnotitelka
Hana Solařová	externí hodnotitelka
Kristián Drapák	Oblastní charita Most
Tamara Křivánková	Mesada o.s.
Radka Mikulová	D.R.A.K. o.s.

Hlavní zjištění z FS

1. Co se týče hodnocení navrhovaných aktivit, z diskuze nevyplynula potřeba zařazení nových aktivit do příští výzvy. V tomto ohledu však musí být zlepšeno zdůvodnění jednotlivých aktivit. Účastníci diskuze zdůrazňovali fakt, že je třeba více podpořit projekty, jejichž aktivity mají přímou návaznost na pracovní místo resp. uplatnění daného jedince na trhu práce. Je nutné zamezit inflaci využívání tzv. přípravných aktivit (jako např. bilanční diagnostika) a usilovat o komplexní provázání skutečných potřeb cílové skupiny s konkrétními aktivitami projektu. Aktivity projektu musí být také zaměřené na situaci na trhu práce ve sledovaném regionu, tímto bude výrazně zvýšena šance na uplatnění jedince na regionálním trhu práce.
2. V diskusní sekci týkající se vymezení cílových skupin bylo upozorněno na problém přesnější definice, tj. konkrétní specifikace jednotlivých znevýhodněných skupin, především lidí se zdravotním postižením. V tomto ohledu je třeba vzít na vědomí stále rostoucí počet těch, kteří neobdrželi, i přes svůj nepříznivý zdravotní stav, invalidní důchod a jejich pozice na trhu práce je tak značně ztížena. Striktnější definice cílových skupin by umožnila také jejich bonusové hodnocení, které by zvýhodňovalo projekty pracující se silně znevýhodněnými skupinami (např. zdravotně postižený uchazeč o práci romského původu ve věku více než 50 let). V příštím programovacím období by možná bylo vhodné podrobnější rozdělení prioritní osy 3, resp. jednotlivých výzev dle specifických cílových skupin, na jejichž speciální požadavky (co se týče maximální délky projektu či udržitelnosti pracovního místa) by vyhlášené výzvy mohly efektivněji reagovat.
3. Při diskuzi o zkušenostech žadatele s prací s cílovou skupinou byl opět zmíněn problém kvality projektů především ze strany vzdělávacích agentur (tohoto problému se dotkla např. i fokusní skupina 19). Účastníci diskuze navrhli jako možné řešení povinné partnerství vzdělávací agentury s neziskovou organizací, která má dostatečné a prokazatelné zkušenosti s danou cílovou skupinou. Potřeba tohoto partnerství je nutná především v tom případě, kdy daná agentura sídlí v jiném regionu, než je místo dopadu projektu – zde je nutnost spolupráce s neziskovými organizacemi se „znalostí terénu“ více než vítaná. Dále bylo navrženo, že by žadatelé mohli jako jednu z povinných příloh předložit i doklad/smlouvu o zajištění pracovních míst u daného zaměstnavatele pro osoby podpořené projektem. Tímto

	by mohl být snížen počet projektů bez návaznosti na umisťování znevýhodněných osob na pracovní trh.
4.	Bylo zmíněno, že bohužel nelze ve specifických kritériích rozlišit pracovní místa, která budou mít udržitelnost vyšší, než je povinně stanovených 6 měsíců, od těch, která jsou opakovaně vytvářena pro zaměstnavatele pouze na dobu povinné udržitelnosti, čímž je mu zajišťována „bezplatná pracovní síla.“ V tomto ohledu by stálo za zvážení pro příští programovací období, zda by neměla být prodloužena podmínka udržitelnosti pracovních míst ze šesti měsíců např. na 12, kdy na mzdových nákladech by se po zakončení prvního půl roku podílel do určité míry i zaměstnavatel. To by však vyžadovalo prodloužení realizace projektů nad rámec dvou let, což se u některých projektů může jevit jako vhodné, u jiných však nikoli. Při tomto opatření je však také třeba opatrnosti, aby nedošlo ke snížení nabídky pracovních míst pro znevýhodněné osoby, a proto je třeba nastavit dobu udržitelnosti pracovního místa v závislosti na obtížnosti umístění daných znevýhodněných skupin obyvatelstva na pracovní trh. Toto opatření by mohlo být inspirací i pro jiné oblasti podpory – např. 2.1.
5.	Při stanovení monitorovacích indikátorů v Benefitu při podávání žádosti je ze strany žadatele problematické stanovení počtu vytvořených pracovních míst pro ženy a muže. I přes upozornění ZS, že tyto údaje není nutné v přípravné fázi projektu vyplňovat, bylo by vhodné toto upozornění viditelně zveřejnit za účelem zlepšení informovanosti žadatele. Do budoucna by bylo vhodné zvážit, zda by měl být tento indikátor nastaven metodikou OP LZZ jako povinný.
6.	Rozšíření spektra povolených partnerů se účastníkům fokusní skupiny nejevilo jako příliš vhodné. Současné nastavení funguje, avšak bylo by vhodné v dokumentaci k výzvě upozornit na to, že i příspěvkové organizace státu (které nejsou mezi povolenými partnery k oblasti podpory 3.3) se mohou podílet na realizaci projektu, avšak ne jako partneři, nýbrž jako spolupracující subjekty prostřednictvím jejich zaměstnanců nebo jiné formy spolupráce. Zaměstnanci těchto subjektů tak mohou figurovat v odborném týmu daného projektu. Vhodné by bylo uvést přesný seznam organizací, které mohou vystupovat jako partner (krajské příspěvkové organizace, univerzity atd.) a které jen jako spolupracující subjekt (některá muzea, fakultní nemocnice, úřady práce atd.), i když to v obecné úrovni z výzvy vyplývá.
7.	Diskuze k maximální možné délce projektů upozornila na fakt, že při práci s cílovými skupinami, jejichž charakter klade vyšší nároky na spektrum poskytnutých aktivit, jejich rozsah atd., nemusí být délka dvou roků dostatečná.
8.	Na fokusní skupině bylo probíráno i téma hodnotitelů projektů resp. velkého problému nedostatečné kvality práce některých z nich (tento problém byl zmiňován i na jiných fokusních skupinách k OP LZZ). Důvodem se zdá být špatné nastavení evaluačního mechanismu hodnotitelů, kdy jejich hodnocení probíhá již po věcném hodnocení projektů. Lépe by tento mechanismus pravděpodobně fungoval v případě, když by práce hodnotitelů byla zhodnocena až po projednání výběrové komise, kdy by daný projekt resp. jeho hodnocení mohlo být konfrontováno s jinými projekty. S tímto souvisí i poskytnutí zpětné vazby pro hodnotitele – díky ní by hodnotitelé mohli optimalizovat svou činnost a zároveň by tímto mohlo dojít ke sjednocení přístupů k hodnocení projektů. Takovému nastavení však brání nedostatečná kapacita zprostředkovatelského subjektu.

Doporučení vyplývající pro implementaci OP LZZ	
1.	Přesnější, individuálnější a regionálně citlivější zaměření aktivit na pomoc znevýhodněným osobám na trhu práce.
2.	Nutnost přesnější definice a specifikace některých znevýhodněných skupin na trhu práce (lidé se zdravotním postižením apod.) a bonusové zvýhodnění těch projektů, které pracují se skupinami, které jsou v porovnání s jinými ještě obtížněji integrovatelné na trh práce.
3.	Zavedení povinnosti partnerství vzdělávacích organizací s neziskovými organizacemi, které mají prokazatelné zkušenosti s cílovými skupinami.
4.	Lepší informovanost žadatelů o vyplnění hodnot monitorovacích indikátorů v Benefitu, o možných partnerech projektu resp. spolupracujících a partnerských subjektech.
5.	Optimalizace evaluačního mechanismu pro hodnocení práce hodnotitelů projektů.
Doporučení pro příští programovací období	
1.	Preciznější rozdělení prioritní osy resp. oblastí podpory dle cílových skupin z důvodu poskytnutí efektivnější pomoci, co se týče aktivit, délky projektu, minimální doby udržitelnosti pracovního místa apod.
2.	Zvážení povinného doložení dokladu ze strany žadatele o předběžném zájmu zaměstnavatele o zajištění pracovních míst pro účastníky projektu.
3.	Prodloužení podmínky udržitelnosti pracovních míst na 12 měsíců a finanční spoluúčast zaměstnavatele na mzdových výdajích.
4.	Zvážení maximální délky projektů v návaznosti na složitost situace daných znevýhodněných skupin.
Hlavní závěry FS	
Důraz by měl být kladen na projekty založené na konkrétních relevantních metodách a přístupech v práci se specifickými cílovými skupinami a na provázanosti aktivit vzhledem k jednotlivým členům cílových skupin a jejich potřebám. Z diskuze vyplynulo, že zavedení povinnosti partnerství vzdělávacích organizací s neziskovými by mohlo vést k výraznému zlepšení kvality projektů. Navrženo bylo i prodloužení minimální doby udržitelnosti pracovních míst za spoluúčasti zaměstnavatelů. Výrazný vliv na kvalitu projektu však může mít také práce externích hodnotitelů, proto je třeba usilovat o nastavení funkčního systému pro hodnocení práce hodnotitelů.	
Identifikované problémy v organizaci FS	
V organizaci FS nebyly identifikovány žádné problémy.	
Doporučení pro konání dalších FS nebo jiných evaluačních nástrojů	
Vzhledem k závažnosti problému by bylo vhodné zvážit fokusní skupinu na téma nastavení evaluačního mechanismu pro práci externích hodnotitelů. V tomto případě je ale nutné nejprve zvážit kapacity řídícího orgánu pro nastavení takového systému a dle těchto zjištění směřovat diskuzi k tématu.	
Použitá literatura a jiné zdroje	

IREAS (2011): Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010
IREAS (2011): Hodnocení implementace principu partnerství v OP LZZ
Výzva č. 31 – Výzva pro předkládání grantových projektů 3.3 - Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce v rámci OP LZZ a její přílohy
Výzva č. 56 – Výzva pro předkládání grantových projektů 3.3 - Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce v rámci OP LZZ a její přílohy
Výzva č. 68 – Výzva pro předkládání grantových projektů 3.3 - Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce v rámci OP LZZ a její přílohy
Výzva č. 75 – Výzva pro předkládání grantových projektů 3.3 - Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce v rámci OP LZZ a její přílohy
IS MONIT7+ - povinná příloha Vstupní analýza ve vzorku projektových žádostí

PODKLADOVÁ ANALÝZA

k fokusní skupině č. 21
„Vhodné zaměření výzvy v oblasti podpory 3.3 OP LZZ“

Obsahová příprava na fokusní skupinu spočívala v analýze dostupné klíčové dokumentace. Důležitým zdrojem informací byly zpracované evaluační zprávy Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010. V oblasti podpory byly dosud vyhlášeny čtyři výzvy pro grantové projekty – výzva č. 31, 56, 68 a 75. Následující tabulky poskytují srovnání základních charakteristik výzev a přehled projektů v rámci těchto výzev realizovaných.

Hlavní charakteristiky výzev

Výzva č. 31	Výzva č. 56	Výzva č. 68	Výzva č. 75
Alokace 279 770 303 Kč	Alokace 416 220 901 Kč	Alokace 296 442 249 Kč	Alokace 395 193 054 Kč
Trvání: 28.11.2008 – 27.2.2009	Trvání: 30.12. 2009 – 31.3.2010	Trvání: 22.6.2010 – 15.10.2010	Trvání: 29.4.2011 – 15.8.2011
Věcné zaměření: • podpora nástrojů a činností vedoucích k motivaci a aktivizaci cílové skupiny k zaměstnání a jeho udržení a k dalšímu profesnímu vzdělávání; • podpůrné služby (zejména poradenské služby, včetně bilanční diagnostiky, pracovní diagnostiky, ergo-diagnostiky apod.) k	Věcné zaměření: • podpora nástrojů a činností vedoucích k motivaci a aktivizaci cílové skupiny k zaměstnání a jeho udržení a k dalšímu profesnímu vzdělávání; • podpůrné služby (zejména poradenské služby, včetně bilanční diagnostiky, pracovní diagnostiky, ergo-diagnostiky apod.) k	Věcné zaměření: • podpora nástrojů a činností vedoucích k motivaci a aktivizaci cílové skupiny k zaměstnání a jeho udržení a k dalšímu profesnímu vzdělávání; • podpůrné služby (zejména poradenské služby, včetně bilanční diagnostiky, pracovní diagnostiky, ergo-diagnostiky apod.) k	Věcné zaměření: • podpora nástrojů a činností vedoucích k motivaci a aktivizaci cílové skupiny k zaměstnání a jeho udržení a k dalšímu profesnímu vzdělávání; • podpůrné služby (zejména poradenské služby, včetně bilanční diagnostiky, pracovní diagnostiky, ergo-diagnostiky apod.) k

usnadnění přístupu k zaměstnání a k jeho udržení a přispění k průběhu a úspěšnému dokončení dalšího profesního vzdělávání; • podpora tvorby a realizace komplexních programů zaměstnanosti za spolupráce místních iniciativ, sociálních partnerů a dalších spolupracujících organizací s využitím nových a netradičních metod podporujících zaměstnanost a zapojením doprovodných opatření; • tvorba pracovních míst pro příslušníky cílových skupin, včetně pracovních míst na zkoušku, pro získání pracovních zkušeností (zejména pracovních dovedností a návyků); • podpora udržitelnosti pracovních míst pro příslušníky cílové skupiny.	usnadnění přístupu k zaměstnání a k jeho udržení a přispění k průběhu a úspěšnému dokončení dalšího profesního vzdělávání; • podpora tvorby a realizace komplexních programů zaměstnanosti za spolupráce místních iniciativ, sociálních partnerů a dalších spolupracujících organizací s využitím nových a netradičních metod podporujících zaměstnanost a zapojením doprovodných opatření; • tvorba pracovních míst pro příslušníky cílových skupin, včetně pracovních míst na zkoušku, pro získání pracovních zkušeností (zejména pracovních dovedností a návyků); • podpora udržitelnosti pracovních míst pro příslušníky cílové skupiny.	usnadnění přístupu k zaměstnání a k jeho udržení a přispění k průběhu a úspěšnému dokončení dalšího profesního vzdělávání; • podpora tvorby a realizace komplexních programů zaměstnanosti za spolupráce místních iniciativ, sociálních partnerů a dalších spolupracujících organizací s využitím nových a netradičních metod podporujících zaměstnanost a zapojením doprovodných opatření; • podpora uplatnění na trhu práce formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům a tvorba pracovních míst pro příslušníky cílových skupin, včetně pracovních míst na zkoušku, pro získání pracovních zkušeností (zejména pracovních dovedností a návyků); • podpora udržitelnosti pracovních míst pro příslušníky cílové skupiny.	usnadnění přístupu k zaměstnání a k jeho udržení a přispění k průběhu a úspěšnému dokončení dalšího profesního vzdělávání; • podpora tvorby a realizace komplexních programů zaměstnanosti za spolupráce místních iniciativ, sociálních partnerů a dalších spolupracujících organizací s využitím nových a netradičních metod podporujících zaměstnanost a zapojením doprovodných opatření; • podpora uplatnění na trhu práce formou příspěvku na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatelům a tvorba pracovních míst pro příslušníky cílových skupin, včetně pracovních míst na zkoušku, pro získání pracovních zkušeností (zejména pracovních dovedností a návyků); • podpora udržitelnosti pracovních míst pro příslušníky cílové skupiny.
Oprávnění žadatelé: • obce a organizace zřizované obcemi; • místní a občanské iniciativy - místní partnerství - volná sdružení obcí, samospráv, sociálních partnerů, neziskového sektoru • nestátní neziskové organizace působící v	Oprávnění žadatelé: • obce a organizace zřizované obcemi; • místní a občanské iniciativy - místní partnerství - volná sdružení obcí, samospráv, sociálních partnerů, neziskového sektoru • nestátní neziskové organizace působící v	Oprávnění žadatelé: • obce a organizace zřizované obcemi; • místní a občanské iniciativy - místní partnerství - volná sdružení obcí, samospráv, sociálních partnerů, neziskového sektoru • nestátní neziskové organizace působící v	Oprávnění žadatelé: • obce a organizace zřizované obcemi; • místní a občanské iniciativy - místní partnerství - volná sdružení obcí, samospráv, sociálních partnerů, neziskového sektoru • nestátní neziskové organizace působící v

sociální oblasti - občanská sdružení vyvíjející činnost podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů; - obecně prospěšné společnosti zřízené podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, ve znění pozdějších předpisů; - církevní právnické osoby zřízené podle zákona č. 3/2002 sb., o církvích a náboženských společnostech, ve znění pozdějších předpisů; • vzdělávací a poradenské organizace - právnické osoby s hlavním předmětem činnosti dle posledního daňového přiznání v oblasti vzdělávání nebo poradenství, včetně právnických osob vykonávajících činnost škol a školských zařízení zapsaných v školském rejstříku	sociální oblasti - občanská sdružení vyvíjející činnost podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů; - obecně prospěšné společnosti zřízené podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, ve znění pozdějších předpisů; - církevní právnické osoby zřízené podle zákona č. 3/2002 sb., o církvích a náboženských společnostech, ve znění pozdějších předpisů; • vzdělávací a poradenské organizace - právnické osoby s hlavním předmětem činnosti dle posledního daňového přiznání v oblasti vzdělávání nebo poradenství, včetně právnických osob vykonávajících činnost škol a školských zařízení zapsaných v školském rejstříku	sociální oblasti - občanská sdružení vyvíjející činnost podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů; - obecně prospěšné společnosti zřízené podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, ve znění pozdějších předpisů; - církevní právnické osoby zřízené podle zákona č. 3/2002 sb., o církvích a náboženských společnostech, ve znění pozdějších předpisů; • vzdělávací a poradenské organizace - právnické osoby s hlavním předmětem činnosti dle posledního daňového přiznání v oblasti vzdělávání nebo poradenství, včetně právnických osob vykonávajících činnost škol a školských zařízení zapsaných v školském rejstříku	sociální oblasti - občanská sdružení vyvíjející činnost podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů; - obecně prospěšné společnosti zřízené podle zákona č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech, ve znění pozdějších předpisů; - církevní právnické osoby zřízené podle zákona č. 3/2002 sb., o církvích a náboženských společnostech, ve znění pozdějších předpisů; • vzdělávací a poradenské organizace: - právnické osoby, včetně právnických osob vykonávajících činnost škol a školských zařízení zapsaných ve školském rejstříku (včetně vysokých škol), - fyzické osoby, které vedou účetnictví podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví,
Rozmezí výše fin. podpory 0,5 – 6 mil. Kč	Rozmezí výše fin. podpory 0,5 – 6 mil. Kč	Rozmezí výše fin. podpory 0,5 – 6 mil. Kč	Rozmezí výše fin. podpory 0,5 – 6 mil. Kč
3 výtisky žádosti + povinné přílohy: • Doklad o právní subjektivitě žadatele i partnera/ů V případě úspěšnosti projektu: • Prohlášení o bezdlužnosti vůči veřejné správě a	3 výtisky žádosti + povinné přílohy: • Doklad o právní subjektivitě žadatele i partnera/ů • Analýza cílové skupiny V případě úspěšnosti projektu: • Prohlášení o bezdlužnosti vůči veřejné správě a	2 výtisky žádosti + povinné přílohy: • Doklad o právní subjektivitě žadatele i partnera/ů • Analýza cílové skupiny V případě úspěšnosti projektu: • Prohlášení o bezdlužnosti vůči veřejné	1 výtisk žádosti + povinné přílohy: • Doklad o právní subjektivitě žadatele i partnera/ů • Analýza cílové skupiny • Doklad prokazující převažující předmět činnosti • Potvrzení o zařazení projektu do IPRM včetně relevantních příloh V případě úspěšnosti projektu: • Prohlášení o bezdlužnosti vůči veřejné správě a

zdravotním pojišťovnám; • Prohlášení o partnerství; • Přehled ekonomické a finanční situace žadatele; • Prohlášení o velikosti podniku; • Změnový list; • Prohlášení o tom, že schválený projekt nečerpá jiné veřejné prostředky; • Formulář finanční identifikace; • Změny ve vlastním projektu, pouze však ty, které vyplývají z rozhodnutí výběrové komise.	zdravotním pojišťovnám; • Prohlášení o partnerství; • Přehled ekonomické a finanční situace žadatele; • Prohlášení o velikosti podniku; • Změnový list; • Prohlášení o tom, že schválený projekt nečerpá jiné veřejné prostředky; • Formulář finanční identifikace.	správě a zdravotním pojišťovnám; • Prohlášení o partnerství; • Prohlášení o velikosti podniku; • Změnový list; • Prohlášení o tom, že schválený projekt nečerpá jiné veřejné prostředky; • Formulář finanční identifikace.	zdravotním pojišťovnám; • Prohlášení o partnerství; • Prohlášení o velikosti podniku; • Změnový list; • Prohlášení o tom, že schválený projekt nečerpá jiné veřejné prostředky; • Formulář finanční identifikace.
Specifická výběrová kriteria: CH1 Projekt bude obsahovat aktivity zahrnující poradenské služby zaměřené na jednotlivé cílové skupiny – poradenské služby, externí či interní asistence atp., aktivity v rámci projektu budou představovat komplexní soubor. CH2 Míra využití doprovodných a podpůrných opatření v rámci projektu. CH3 Projekt vede k vytváření pracovních míst a jejich podpoře.	Specifická výběrová kriteria: CH1 Projekt zajišťuje komplexní a provázané aktivity včetně individuálního přístupu ke klientovi (0 – 4 body) CH2 Míra využití doprovodných a podpůrných opatření v rámci projektu (0 – 3 body) CH3 Projekt vede k vytváření pracovních míst a jejich podpoře (0 – 8 bodů)	Specifická výběrová kriteria: CH1 Projekt zajišťuje komplexní a provázané aktivity včetně individuálního přístupu ke klientovi (0 – 4 body) CH2 Míra využití doprovodných a podpůrných opatření v rámci projektu (0 – 3 body) CH3 Projekt vede k vytváření pracovních míst a jejich podpoře (0 – 8 bodů)	Specifická výběrová kriteria: CH1 Projekt vede k vytváření pracovních míst a jejich podpoře (0 – 8 bodů) CH2 Projekt vede k podpoře pracovního uplatnění (0 – 3 body) CH3 Komplexnost, provázanost a vhodnost aktivit projektu, individuální přístup ke klientovi a zkušenosti žadatele (0 – 4 body)

Výsledky výzev (ke 2. 2. 2012, dle jejich stavu v MONIT 7+)

Číslo výzvy	Alokace výzvy v Kč	Počet přihlášených projektů	Přihlášené projekty v Kč	Počet schválených projektů	Projekty splňující věcné hodnocení	Projekty v realizaci	Ukončené projekty	Veřejné finanční prostředky celkem
31	279 770 303	329	1 562 708 499	61	-	54	7	277 980 633
56	416 220 901	215	1 015 986 015	47	-	46	1	212 294 728
68	296 442 249	259	1 260 271 018	60	-	58	0	294 508 720
75	395 193 054	302	1 533 309 519	-	176	-	-	-

Jako klíčová zjištění ve vztahu k oblasti podpory 3.3 lze uvést následující:

- Relativní stálost znění výzev – dosud byly vyhlášeny čtyři grantové výzvy, jejichž znění se měnilo jen málo, co se týče věcného zaměření, vymezení cílových skupin. U cílových skupin však byl v pozdějších výzvách kladen důraz na jejich přesnější specifikaci. Určitou výjimkou bylo vymezení specifických kritérií, kde postupem času byly preferovány projekty více zaměřené na pracovní uplatnění jedince.
- Nedostatečné plnění indikátorů - dokument Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010 upozorňoval na velmi nízké tempo plnění indikátoru *„Počet vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny“,* který byl v tu dobu na pouhých 16 % cílového stavu (k jeho plnění však v tu dobu přispěly pouze dvě výzvy - č. 31 a 56; dalším důvodem nedostatečného plnění byla v tu dobu i kulminující ekonomická krize). Od té doby však byly vyhlášeny další dvě výzvy, tak lze očekávat zlepšené plnění tohoto indikátoru. V návaznosti na toto zjištění došlo také u poslední vyhlášené výzvy č. 75 k zásadnímu přepracování specifických kritérií s cílem posílit tvorbu nových pracovních míst.
- Obecně vymezené podporované aktivity a cílové skupiny - ROV OP LZZ 2010 upozorňuje také na překryv projektů jak u cílových skupin (které byly nepřesně vymezené), tak i u podporovaných aktivit. Následkem toho je jev, kdy organizace realizují v rámci globálních grantů stejné či podobné projekty zaměřené na stejnou či podobnou cílovou skupinu, ať už o projektech jiného žadatele vědí, či nikoli. Společná realizace projektů by vedla jak k jejich vyšší kvalitě, tak i k nižší administrativní náročnosti na žadatele i hodnotitele.
- Úsilí o snižování byrokratické zátěže - bylo možné zaznamenat úsilí o snižování administrativní náročnosti, kdy při prvních dvou výzvách bylo potřeba ze strany žadatele dodat 3 výtisky žádosti, při třetí jen dvě a v poslední výzvě pouze originál žádosti a povinné přílohy.

TEMATICKÁ PRŮBĚŽNÁ ZPRÁVA

k fokusní skupině č. 27
„Aplikace horizontálního tématu rovné příležitosti v rámci OP LZZ“

Zadavatel:	***MPSV ČR***
Řešitel:	***RegioPartner, s.r.o.***

Termín a místo konání

22. 2. 2012, 10:00 - 12:00
Prosecká 412/74, Praha 9

Personální zajištění FS

Moderátorka:	Kateřina Machovcová
Zapisovatel:	Vladan Hruška

Cíl fokusní skupiny

Cílem fokusní skupiny byla diskuse o podobě dokumentu s pracovním názvem analýza rovnosti žen a mužů (viz příloha tematické průběžné zprávy), který se má stát jednou z povinných příloh projektových žádostí do OP LZZ. Jeho hlavním účelem je zvyšování povědomí o horizontálním tématu rovné příležitosti mezi žadateli. Povinná příloha bude pilotně testována v chystané výzvě v oblasti 3.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce.

Vedlejším cílem fokusní skupiny je také podpora a přenos zkušeností mezi realizátory projektů a Řídicím orgánem a zintenzívnění komunikaci mezi lidmi, kteří se zabývají prací s cílovými skupinami v rámci OP LZZ.

Seznam oslovených osob

Pavel Štern, Sdružení pro probaci a mediaci v justici, pstern@pms.justice.cz
Pavla Vopeláková, Armáda spásy v ČR, pavla_vopelakova@czh.salvationarmy.org
Ludmila Kolářová, Centrum pro komunitní práci jižní Čechy, ludmila.kolarova@cpkp.cz
OS Slovo 21, slovo21@centrum.cz
Gender studies, o. p. s., office@genderstudies.cz
Míla O'Sullivan, Otevřená společnost, o. p. s., mila.osullivan@osops.cz
Jana Lenková, Veselý čertík, o.s., jana.lenkova@gmail.com
Soňa Hradecká, proFem, o.p.s., sona.hradecka@profem.cz
Martin Jára, Liga otevřených mužů, martin.jara@ilom.cz

Radek Mach, APIS Nymburk, spol. s r. o., radek.mach@apis-nb.cz
Karel Veselý, Pivovary Staropramen, a. s., karel.vesely@staropramen.cz
Michal Kroh, Gorenje – real, spol. s.r.o., kroh@gorenje.cz
LINET spol. s r.o., info@linet.cz

Rut Kolínská, Monitorovací výbor OP LZZ, rut.kolinska@materska-centra.cz
Petra Francová, Monitorovací výbor OP LZZ, petra.francova@p-p-p.cz

Oldřich Čepelka, zpracovatel příručky na rovné příležitosti, oldrich.cepelka@tima-liberec.cz
Jaromíra Kotíková, zpracovatel příručky na rovné příležitosti, jaromira.kotikova@vupsv.cz
Linda Sokačová, zpracovatel příručky na rovné příležitosti, LSokacova@seznam.cz

Hajná Zdeňka, externí hodnotitelka, ZdenkaHajna@seznam.cz
Naděžda Holmanová, externí hodnotitelka, nadezda.holmanova@vfn.cz
Jindřich Hvězda, externí hodnotitel, hvezda@tmcentrum.cz
Kateřina Tylová, externí hodnotitelka, katerina.tylova@seznam.cz
Zuzana Bednářová, externí hodnotitelka, zuzanabednarova@seznam.cz

Seznam účastníků	
Jméno	***Instituce***
Tatiana Bastiánová	APIS Nymburk, spol. s r. o.,
Zuzana Bednářová	externí hodnotitelka,
Oldřich Čepelka	Tima Liberec, s.r.o.
Lidija Grébo	Slovo 21, o.s.
Soňa Hradecká	proFem, o.p.s.,
Rut Kolínská	Monitorovací výbor OP LZZ
Bedřiška Kotmelová	Liga otevřených mužů, o.s.
Michal Kroh	Gorenje – real, spol. s.r.o.
Petra Kubálková	Otevřená společnost, o. p. s.
Jana Paloncyová	VÚPSV
Adéla Purschová	MPSV
Helena Skálová	Gender studies, o. p. s.

Hlavní zjištění z FS

1. Snaha změnit praktickou realizaci horizontálního tématu rovné příležitosti je vítána. Příloha plní hlavní účel, tedy zvýšení povědomí o rovných příležitostech. Oddíl rovné příležitosti v projektové žádosti v Benefitu je totiž v současné podobě příliš nekonkrétní, nevede ke konkrétnímu závazku a ani žadateli neevokuje, kde má v tomto směru určité rezervy.
2. S ohledem na oblast podpory 3.4 je diskutovaná příloha přijímána s obavami ohledně duplikace aktivit, z toho důvodu, že projekty jsou již na rovnost zaměřené, a může tedy dojít k neopodstatněné administrativní zátěži žadatelů.
3. Závazky/cíle uváděné v návrhu přílohy byly kritizovány z toho důvodu, že je nezbytné jejich omezení pouze na to, co je dosažitelné projektovou činností (otázka 6 - např. snížení rozdílu v ženské a mužské nezaměstnanosti v daném regionu nemůže jeden projekt ovlivnit).
4. Žadatelé se pozastavují nad používanou terminologií, například používání pojmu analýza vzbudilo dojem, že se má jednat o velmi rozsáhlé šetření, na které žadatelé nejsou kapacitně

	vybaveni.
5.	V oblastech podpory, které nejsou zaměřené na rovné příležitosti, je potřeba dotazník strukturovat a cílit do jednoduchých a jasných dotazů. Celkově panoval konsensus, že je vhodná specifikace dotazníků/příloh s ohledem na žadatele - firmy, neziskové organizace, organizace profesionálně se zabývající genderovou problematikou.
6.	Obecně byl nejlépe hodnocen dotazník cílený na podniky především z důvodu jeho strukturovanosti a jasných požadavků. Panovalo přesvědčení, že v této podobě může přispět k prosazování rovných příležitostí v podnicích. Podniky by měly jasně stanovit osobu, která se bude v oblasti rovných příležitostí dále vzdělávat a bude tuto agendu v rámci firmy vést. V tom lze využít i aktivit jiných projektů (oblast podpory 3.4), které bezplatně nabízejí možnost účastnit se relevantních školení.
7.	Vstupní zmapování situace je nezbytné, problém však činí změny prostředí. Období mezi podáním žádosti a zahájením projektu je velmi dlouhé a může v něm docházet ke změnám, které výrazně ovlivní východiska a také možnost plnění stanovených indikátorů.
8.	Byly vzneseny připomínky vůči nastavení indikátorů. Např. s ohledem na potřebu zohlednit i období po skončení projektu. Přítomní vyslovili výhrady vůči zpětným změnám v monitoringu indikátorů a nově vzniklým povinnostem indikátory sledovat podrobněji, než v okamžiku zahájení projektu.
9.	Bylo upozorněno na riziko konkrétních indikátorů či podmínek u skupin, které jsou na trhu práce silně diskriminované, např. romské ženy. Ze strany příjemce podpory – nezisková organizace – mohou být tyto marginalizované ženy dobře proškoleny a připraveny na vstup do zaměstnání, ale naráží na předsudky zaměstnavatelů, kteří je, ač kvalifikované, odmítají přijmout do pracovního poměru.
10.	Možnost čerpat finance na školení pro firmy z prostředků OP LZZ bylo hodnoceno pozitivně s ohledem na to, že to umožní školit napříč firemní strukturou. V případě, že školení hradí sama firma, se většinou stává, že se na zaměstnance na nižších pozicích nedostanou prostředky.
11.	Byl otevřen problém odlišných aktivit a možností firem a neziskových organizací. NNO se často soustředí na osvětu a informační servis a na přímou podporu cílové skupiny osob v ohroženém postavení na trhu práce. Mají obvykle omezené možnosti vytvářet pracovní místa, což se jim však zdá býti preferovanou projektovou činností.
12.	Opakovaně byl zmíněn problém legislativy, která neodpovídá aktuálním potřebám – např. stále nedořešená otázka firemních školek, činnosti „denních matek/otců“ a jiná témata související s podporou vstupu žen na trh práce.
	Doporučení vyplývající pro implementaci OP LZZ
1.	Dotazníky zaměřené na zmapování situace v oblasti rovnosti a návaznou specifikaci cílů pro projekt je vhodné strukturovat a zaměřit se na konkrétní závazky, které budou kontrolovatelné v průběhu projektu. Tyto závazky samozřejmě musí být opodstatněné aktuální situací na trhu práce/v konkrétním podniku, což je doloženo vstupním vyhodnocením situace.
2.	Více forem dotazníků pro specifické žadatele a také pro různé oblasti podpory považujeme

	za vhodné. Snaha připravit dokument vyhovující všem může opět vést k přílišné obecnosti nastavení a snížení možného efektu v praxi.
3.	Mapování vstupní situace by mělo být zacílené na oblast, kterou chce projekt řešit. Např. tedy regionálně působící projekt se zaměří na lokální podmínky a charakteristiky platné pro celou ČR uvádí pouze okrajově. Je také nutné zohlednit to, že v některých oblastech neexistují vstupní data a není reálné je jednoduše získat.
4.	Je potřeba jasně instruovat hodnotitele s ohledem na vyhodnocení přiložených dokumentů. Hodnotitelé také musí být kvalifikovaní posoudit vstupní zmapování situace alespoň s ohledem na základní metodologické přístupy a nebrat v potaz zjednodušené ankety, které jsou někdy vydávány za výzkum.
5.	Při formulaci požadavků na žadatele je nezbytné používat adekvátní terminologii – např. název analýza znamená podrobnější zpracování, které je nad možnosti žadatelů, vhodnější pojem je například mapování situace atp.
Doporučení pro příští programovací období	
1.	Je třeba změnit nastavení horizontálního tématu směrem ke konkrétním údajům, konkrétním závazkům. Může se jednat i o poměrně malé kroky, které však budou důsledně vyžadovány a budou znamenat jasný posun v oblasti rovnosti a naznačí daným subjektům, jak pokračovat dále.
2.	Pro podniky se jeví vhodný směr naznačený strukturovaným dotazníkem na rovné příležitostu. Je vhodné, aby již způsob vyplňování žádosti inspiroval k velmi konkrétním závazkům (např. přinutí žadatele zjistit, jaký je poměr žen a mužů ve firmě, jaký je poměr žen a mužů ve vedení firmy). Formulované otázky musí být konkrétní, není vhodné ptát se například „Zajistíte rovný přístup k aktivitám pro všechny“, ale vycházet ze znalosti konkrétních problémů v českém prostředí např. „Nabídnete účast na školeních osobám na mateřské/rodičovské dovolené?“ atp.
3.	Doporučujeme ke zvážení zohledňovat ve výzvě délku praxe práce s danou cílovou skupinou, u nově vzniklých žadatelů specificky dokládat odbornost členů v týmu, zájem dlouhodobě se tématu věnovat. Účast prvožadatelů je žádoucí, stejně tak není možné programy vnímat jako institucionální podporu konkrétním institucím, které v oblasti dlouhodobě působí. Je však nutné zohlednit odbornou kapacitu projekt vést a to v rovině obsahu, ale i v rovině zvládání projektových nároků.
4.	Na základě provedených evaluací je nezbytná změna nastavení monitorovacích indikátorů. Není možné rovnost omezit na sledování počtu podpořených osob podle pohlaví. To nemusí vůbec nic vypovídat – může být zcela adekvátní řešenému problému, že je aktivita poskytnutá více ženám, resp. více mužům, nebo to naopak může být známka přetrvávající nerovnosti. Vždy je to však nutné posuzovat v kontextu a není možné a priori projekt motivovat do zjednodušení ideálního stavu paritní účasti 50:50. Chybí konkrétní indikátory, které by se nabízely s ohledem na dopady OP LZZ. Například by se mohlo jednat o provedení příjmového auditu v rámci projektového týmu nebo konkrétní opatření na podporu flexibilního pracovního prostředí realizované v návaznosti na projektové aktivity.
Hlavní závěry FS	
Tato fokusní skupina byla velmi specifická svým primárním zaměřením na zhodnocení	

plánované přílohy výzvy v oblasti 3.4. V tomto ohledu poskytla bezprostřední zpětnou vazbu, kterou přítomná zástupkyně MPSV uplatnila při úpravách této přílohy. Diskutující se shodli na tom, že horizontální téma rovné příležitosti je vhodné řešit konkrétněji a s jasnými závazky. Panovala však obava z toho, že navrhované aktivity mohou znamenat duplicitu činností pro žadatele v oblasti podpory 3.4.
Identifikované problémy v organizaci FS
V organizaci FS nebyly identifikovány žádné zásadní problémy. S ohledem na vyhlášení výzvy by bylo vhodnější ze strany MPSV iniciovat realizaci dříve, nicméně díky účasti zástupkyně MPSV mohly být alespoň některé postřehy okamžitě využity.
Doporučení pro konání dalších FS nebo jiných evaluačních nástrojů
Je potřeba plánovat realizaci fokusních skupin s dostatečným předstihem pokud má dojít k rychlému uplatnění při změnách ve vyhlašovaných výzvách atp.
Použitá literatura a jiné zdroje
IREAS (2011): Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2010 IREAS (2011): Hodnocení implementace principu partnerství v OP LZZ Expertní podklady MPSV dodané paní Šeredovou Purschovou Závěrečné zprávy z fokusních skupin 9 a 10 *D 3 Horizontální témata OP LZZ*

PODKLADY K FOKUSNÍ SKUPINĚ 27

Obsahová příprava na fokusní skupinu spočívala především v analýze draftů dotazníků pro žadatele jak z celého OP LZZ, tak jen z oblasti podpory 3.4. Zvláštní dotazník pak byl strukturován pro podniky. Dále byly poskytnuty podrobnější podklady expertní skupiny MPSV, které byly výchozím podkladem pro formulaci dotazníků viz dále.

Analýza rovnosti žen a mužů v projektových žádostech

povinná příloha projektových žádostí OP LZZ – pro žadatele do všech oblastí podpory

1. Kde jste čerpali příslušnou odbornost v otázkách rovnosti žen a mužů k získání rad, jak integrovat hledisko rovnosti žen a mužů do projektu a jak formulovat žádost?
2. Jsou do projektu zapojeny organizace pracující s problematikou rovnosti žen a mužů? Pokud ano, uveďte které a jakým způsobem. Může se jednat o partnery, spolupracující organizace, zapojené subjekty, dodavatele služeb či cílové skupiny organizací.
3. Uveďte relevantní a dostupné statistiky o situaci žen a mužů na regionální a místní úrovni v oblasti, na kterou se projektová žádost zaměřuje (např. míra ekonomické aktivity, zaměstnanost, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, příležitosti na trhu práce v daném regionu, péče o děti - počet hodin placené a neplacené práce v týdnu, péče o závislého člena rodiny - počet hodin placené a neplacené práce v týdnu, práce v domácnosti - počet hodin v týdnu, průměrné výdělky, zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích, v ekonomických sektorech, překážky pro dosažení rovnosti žen a mužů atd.) Statistiky lze doplnit nebo v případě jejich nedostupnosti nahradit vlastním průzkumem cílové skupiny a jejích potřeb.
4. Jaké jste na základě výše uvedených statistik identifikovali rozdíly mezi ženami a muži v cílové skupině? (Například rozdíly v pracovní době, výdělcích, v úrovni vzdělání, ve výdělcích nebo v možnostech pro pracovní postup a další vzdělání, v rozdělení úkolů, v ekonomické aktivitě a výdělcích atd).
5. Jak projekt, nebo jeho část, konkrétně podpoří rovnost mezi ženami a muži tím, že přispěje ke snížení rozdílů mezi ženami a muži v cílové skupině?
6. Byly zjištěny možné překážky pro účast nedostatečně zastoupeného pohlaví v cílové skupině? Pokud ano, popište je.
7. Co uděláte pro překonání nebo zabránění vzniku těchto překážek?
8. Jaké ukazatele je třeba v projektu zvolit pro rovnost žen a mužů a jaké úkoly je třeba stanovit pro tyto ukazatele? Úkoly by měly být měřitelné, termínované a konkrétní (např. zvýšení počtu méně zastoupeného pohlaví v některých profesích o X % nebo o X osob do roku 20XY, zvýšení počtu žen v kategorii manažerů o X% nebo X osob do roku 20XY, snížení rozdílu mezi ženami a muži v mírách nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v daném regionu, počet podniků, které mají plány zaměstnanosti přihlížející k rovnosti žen a mužů, počet podporovaných podniků, které svým zaměstnancům nabízejí sociální služby, snížení počtu osob, které nemohou pracovat pro nedostatek služeb péče o dítě, vyšší počet podniků ve vlastnictví žen atd.)
9. Jak bude projekt hodnotit a předkládat dosažené výsledky pro průběžné a závěrečné hodnocení? Popište způsob monitorování a evaluace opatření projektu ve prospěch rovnosti žen a mužů. Po jednotlivých etapách projektu a po jeho ukončení byste měli být schopni odpovědět na tyto otázky: Splnili jsme své úkoly stanovené v bodě 8 této přílohy? Pokud ano, co přispělo k úspěchu? Pokud ne, proč jsme je nesplnili a co je možné zlepšit?

Shrnutí tohoto dotazníku, prosíme, uveďte do projektové žádosti jako klíčovou aktivitu nazvanou „Naplňování principu rovnosti žen a mužů“.

Analýza rovnosti žen a mužů v projektových žádostech
povinná příloha projektových žádostí OP LZZ pro žadatele do oblasti podpory 3.4

1. Kde jste čerpali příslušnou odbornost v otázkách rovnosti žen a mužů k získání rad, jak integrovat hledisko rovnosti žen a mužů do projektu a jak formulovat žádost?

2. Jsou do projektu zapojeny organizace pracující s problematikou rovnosti žen a mužů? Pokud ano, uveďte které a jakým způsobem. Může se jednat o partnery, spolupracující organizace, zapojené subjekty, dodavatele služeb či cílové skupiny organizací.

3. Uveďte relevantní a dostupné statistiky o situaci žen a mužů na regionální a místní úrovni v oblasti, na kterou se projektová žádost zaměřuje (např. míra ekonomické aktivity, zaměstnanost, nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, příležitosti na trhu práce v daném regionu, péče o děti - počet hodin placené a neplacené práce v týdnu, péče o závislého člena rodiny - počet hodin placené a neplacené práce v týdnu, práce v domácnosti - počet hodin v týdnu, průměrné výdělky, zastoupení žen a mužů v rozhodovacích funkcích, v ekonomických sektorech, překážky pro dosažení rovnosti žen a mužů atd.) Statistiky lze doplnit nebo v případě jejich nedostupnosti nahradit vlastním průzkumem cílové skupiny a jejích potřeb.

4. Jaké jste na základě výše uvedených statistik identifikovali rozdíly mezi ženami a muži v oblasti, kterou se projekt zabývá? (Například rozdíly v pracovní době, výdělcích, v úrovni vzdělání, ve výdělcích nebo v možnostech pro pracovní postup a další vzdělání, v rozdělení úkolů, v ekonomické aktivitě a výdělcích atd).

5. Stručně popište, jak jednotlivé klíčové aktivity projektu korespondují s výše uvedenými zjištěními a jak konkrétně podpoří rovnost mezi ženami a muži tím, že přispějí ke snížení rozdílů mezi ženami a muži v dané oblasti?

6. Jaké ukazatele je třeba v projektu zvolit pro rovnost žen a mužů a jaké úkoly je třeba stanovit pro tyto ukazatele? Úkoly by měly být měřitelné, termínované a konkrétní (např. zvýšení počtu méně zastoupeného pohlaví v některých profesích o X % nebo o X osob do roku 20XY, zvýšení počtu žen v kategorii manažerů o X% nebo X osob do roku 20XY, snížení rozdílu mezi ženami a muži v mírách nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v daném regionu, počet podniků, které mají plány zaměstnanosti přihlížející k rovnosti žen a mužů, počet podporovaných podniků, které svým zaměstnancům nabízejí sociální služby, snížení počtu osob, které nemohou pracovat pro nedostatek služeb péče o dítě, vyšší počet podniků ve vlastnictví žen atd.)

7. Jak bude projekt hodnotit a předkládat dosažené výsledky pro průběžné a závěrečné hodnocení? Popište způsob monitorování a evaluace opatření projektu ve prospěch rovnosti žen a mužů. Po jednotlivých etapách projektu a po jeho ukončení byste měli být schopni odpovědět na tyto otázky: Splnili jsme své úkoly stanovené v bodě 6 této přílohy? Pokud ano, co přispělo k úspěchu? Pokud ne, proč jsme je nesplnili a co je možné zlepšit?

Odpovědi na otázky č. 6 a 7, prosíme, uveďte, případně rozepište do projektové žádosti jako klíčovou aktivitu „Monitoring a evaluace projektu“.

Vstupní vyhodnocení rovnosti žen a mužů u podniku

Vyplňte tabulku

1)

Podnik	Počet žen	Počet mužů	Celkový počet	% žen
Celkový počet zaměstnanců/kyň v podniku				
Na všech vedoucích pozicích				
z toho top management				
z toho střední management				
z toho mistři a vedoucí úseků				

(slouží pouze pro statistické účely)

2) Zohledňuje podnik rovné příležitosti, resp. zákaz diskriminace žen a mužů v následujících <u>interních</u> dokumentech? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka a specifikujte, jakým způsobem.)

Rovnost žen a mužů je <u>explicitně</u> zmíněna v:

	nepoužíváme	používáme, ale nezohledňujeme	používáme a zohledňujeme
pracovním řádu	□	□	□
vnitřním platovém předpisu	□	□	□
etickém kodexu	□	□	□
v dalších dokumentech, specifikujte	□	□	□

Možná opatření v případě zaškrtnutí nepoužíváme, nebo používáme, ale nezohledňujeme

- **Zakomponování rovných příležitostí do interních dokumentů**
- **Stanovení odpovědné osoby za zohledňování rovných příležitostí v podniku**

3) Vydal podnik vlastní antidiskriminační opatření? Pokud ano, specifikujte: [1]

_____

_____

4) Je systematicky sledováno, jaké zastoupení žen a mužů je na jednotlivých úrovních podniku?

□ Ano
□ Ne

Možné opatření v případě zaškrtnutí ne

- **Zavedení genderové statistiky – zastoupení žen a mužů v podniku na jednotlivých úrovních**

5) Jaké metody a nástroje pro srovnávání podmínek rovného zacházení podnik využívá (statistiky členěné podle pohlaví, analýzu rozdílů v platech žen a mužů, genderový mainstreaming[2], genderové audity[3], apod.)? Uveďte konkrétní metody/nástroje a popište je.

[1] Pozitivní akce/afirmativní opatření: jsou prováděna tak, aby byly vyrovnány šance pro zástupce/kyně toho pohlaví, které je v příslušné oblasti odreprezentováno (jde o dočasná opatření). Podle směrnice Rady č. 76/207/EEC z 9. února 1976, o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, jakož i podle Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, se taková opatření nepovažují za diskriminační.

_____
_____
_____

Možné opatření:

- **V případě že metody a nástroje nepoužíváte, seznamte se s těmito nástroji v rámci projektu**

6) Spolupracuje podnik s neziskovými organizacemi či akademickými pracovišti zaměřenými na prosazování rovnosti žen a mužů?

□ Ne
□ Ano, specifikujte:_____

_____
_____
_____

Možné opatření:

- **Navázání spolupráce pro proškolení zaměstnanců podniku včetně managementu v oblasti RP**

7) Kdo je v rámci podniku zodpovědný za problematiku rovných příležitostí žen a mužů?
(Vyberte jednu odpověď)

□ podniku je zřízeno pracovní místo/pozice (i na částečný úvazek), ve kterém je agenda rovnosti žen a mužů doložitelnou součástí pracovní náplně
□ někdo se agendě rovnosti žen a mužů věnuje, ale nemá to explicitně napsáno v popisu práce, specifikujte kdo, včetně pozice a oddělení:

_____

□ agendě rovnosti žen a mužů se nikdo nevěnuje

Možné opatření:

- **Zajištění zodpovědné osoby v rámci projektu, který by na prosazování rovnosti žen a mužů v podniku dohlížel (možnost čerpat mzdové příspěvky)**

8) Jaká opatření podnik nabízí zaměstnancům/zaměstnankyním, pokud jde o rodiče dětí předškolního věku? (Zaškrtněte všechny odpovědi, které se vás týkají.)

□ nabízí zaměstnancům/kyním denní péči o děti do tří let věku
□ nabízí péči o děti předškolního věku zaměstnanců a zaměstnankyň v objektech podniku (MŠ, dětská skupina)
□ spolufinancuje péči o děti v bytové miniškolce
□ finančně přispívá svým zaměstnancům/zaměstnankyním na umístění dítěte v externích zařízeních pro děti předškolního věku dle jejich vlastního výběru
□ má dohodu s externí MŠ týkající se umisťování dětí předškolního věku zaměstnanců a zaměstnankyň

Možné opatření:

---

[2] Genderový mainstreaming: systematické prosazování priorit a potřeb žen a mužů ve všech druzích politik a opatření s cílem dosáhnout rovnosti žen a mužů. U každého opatření je vyhodnocen jeho dopad na ženy a muže. (Např. při plánování spojů hromadné dopravy by se mělo posoudit nakolik ji využívají muži a nakolik ženy a podle toho určit četnost spojů v určitých hodinách, četnost bezbariérových spojů apod.).
[3] Genderový audit: hodnocení politik, programů a institucí z hlediska toho, zda zohledňují rozdílné dopady svých působení na ženy a muže.

- **Přímá podpora formou příspěvků na denní péči během projektu**
- **Zřízení služeb péče o děti (dětského koutku)**
- **Zapojení partnera, který by zajišťoval služby péče o děti**

9) Umožňuje podnik zaměstnancům/zaměstnankyním se specifickými potřebami (pečujícím o děti, nebo o jiné závislé členy rodiny, ve věku 50 let a starších apod.) některé z následujících možností? (Zaškrtněte všechny odpovědi, které se vás týkají.)

□ pružnou pracovní dobu
□ částečné úvazky
□ jiné alternativní formy zaměstnání[4], specifikujte:

_____

_____

□ vzít si neplacené volno nad rámec dovolené

Možná opatření:

- **Možnost čerpat mzdové příspěvky na upravené pracovní místo**

10) Udržuje podnik kontakt se zaměstnanci/zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené nad rámec povinných pracovně-právních vztahů? (Zaškrtněte všechny odpovědi, které se vás týkají.)

□ udržuje pravidelný kontakt, za který zodpovídá:___
□ jsou pravidelně zvány/i na všechna vhodná školení
□ jsou zvány/i na společenské akce podniku (Vánoce, Velikonoce atd.)
□ podnik s nimi neudržuje pravidelný kontakt

Možná opatření:

- **Zapojení zaměstnanců na MD/RD do vzdělávacích akcí v rámci podniku**

11) Umožňuje podnik zaměstnancům/zaměstnankyním na rodičovské dovolené některé z následujících možností? (Zaškrtněte všechna relevantní okénka.)

□ pracovat na dohodu
□ snížený pracovní úvazek
□ vypracovat si individuální plán profesního rozvoje před návratem (příp. bezprostředně po návratu) do zaměstnání
□ jiné, specifikujte----------

Možná opatření:

- **Možnost čerpat mzdové příspěvky na upravené pracovní místo**

12) Jiné aktivity/projekty zaměřené na rovné příležitosti, pro které jste nenašli místo v předchozích otázkách a které pokládáte za relevantní pro oblast rovnosti uvnitř podniku:

_____

_____

Shrnutí tohoto dotazníku, prosíme, uveďte do projektové žádosti jako klíčovou aktivitu nazvanou „Naplňování principu rovnosti žen a mužů“.

[4] ALTERNATIVNÍ FORMY ZAMĚSTNÁNÍ/FLEXIBILNÍ ÚVAZKY: PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA, ZKRÁCENÁ PRACOVNÍ DOBA, STLAČENÝ PRACOVNÍ TÝDEN, SDÍLENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA, PRÁCE Z DOMOVA.