



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

## Organizace evaluačně – expertních fokusních skupin OP LZZ 2010

### VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

K FOKUSNÍM SKUPINÁM Č. 26, 28 A 29

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST

[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



**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**

Toto šetření 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. 6. 2014

## Obsah

Obsah .....	3
1. Úvod .....	4
2. Harmonogram realizace dotazníkového šetření .....	5
3. Výsledky dotazníkového šetření .....	5
3. 1 Přehled odpovědí dle jednotlivých otázek .....	6
A. Celkové nastavení, řízení a implementace osy 4 OP LZZ .....	10
B. Příspěvek Vašeho projektu/Vašich projektů k posílení institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb .....	13
C. Příspěvek Vašeho projektu/Vašich projektů k posílení institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb .....	17
D. Dopad Vašeho projektu/Vašich projektů na cílové skupiny? .....	20
E. Další informace týkající se konkrétně Vašeho projektu/Vašich projektů .....	23
F. Celkové/závěrečné zhodnocení zkušeností s realizací projektu/projektů v ose 4 OP LZZ .....	27
4. Závěr .....	39

## 1. Úvod

Dotazníkové šetření, jehož výsledky shrnuje tento materiál, bylo provedeno na základě požadavku zadavatele jako součást realizace fokusních skupin č. 26 (Dosahování cílů PO4 – zástupci zprostředkujícího subjektu), č. 28 (Dosahování cílů PO4 – ÚOSS a OSS) a č. 29 (Dosahování cílů PO4 – kraje, obce a jejich asociace).

Cílem dotazníkového šetření bylo získat doplňující informace od realizátorů projektů prioritní osy 4 OP LZZ Veřejná správa a veřejné služby, které zadavatel následně využije při koncipování celkového hodnocení realizace PO4 zpracovávaného na základě požadavku Evropské komise.

Respondenty dotazníkového šetření byli všichni realizátoři projektů PO4, resp. úspěšní žadatelé všech dosud vyhlášených výzev PO4 OP LZZ, bez ohledu na aktuální stav projektu.

Struktura dotazníku a jeho věcný obsah byl dán ze strany zadavatele, realizátor dotazníkového šetření provedl pouze jeho technickou úpravu ve vztahu k možnostem používané internetové aplikace.

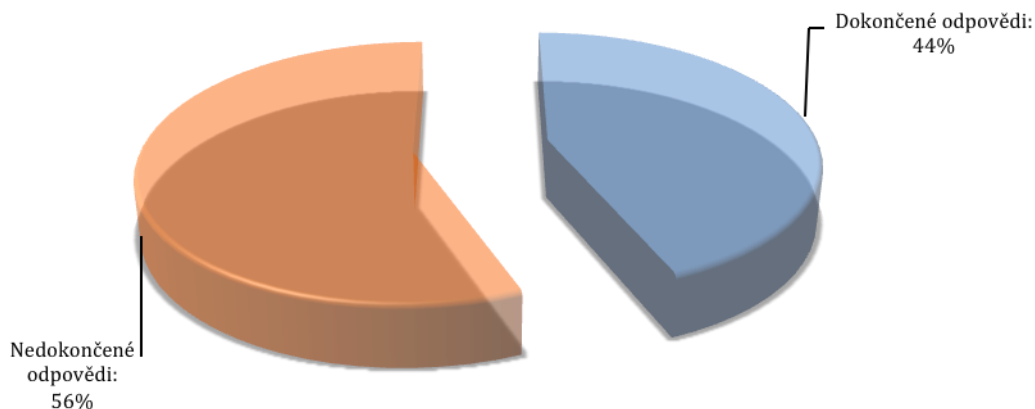
## 2. Harmonogram realizace dotazníkového šetření

- ❖ 9. 6. 2014 byla zprovozněna internetová aplikace a dotazník byl vystaven na příslušné internetové adrese
- ❖ 9. 6. 2014 bylo osloveno emailem 602 subjektů s žádostí o vyplnění dotazníku
- ❖ z důvodu zvýšení návratnosti byl 13. 6. 2014 znovu osloven stejný okruh respondentů s poděkováním, resp. s opětovnou žádostí o vyplnění dotazníku
- ❖ dotazníkové šetření bylo ukončeno k datu 22. 6. 2014

## 3. Výsledky dotazníkového šetření

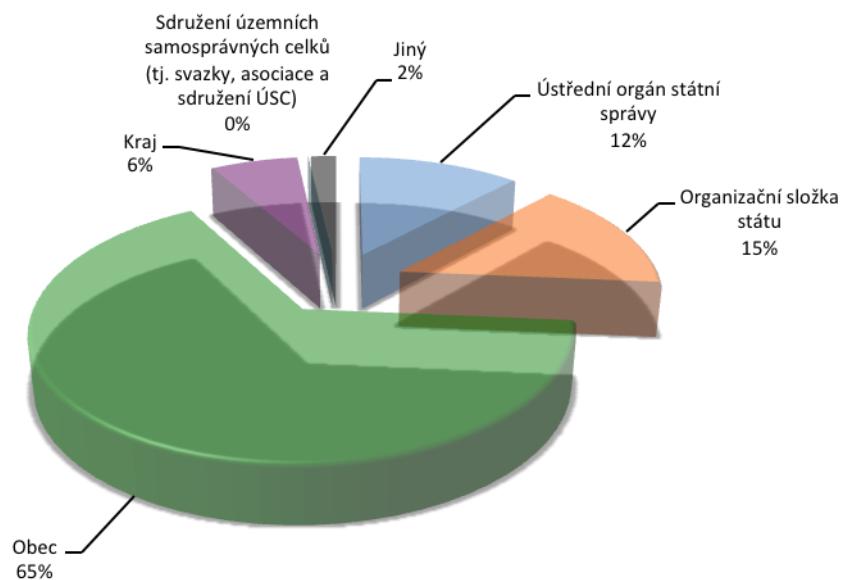
Emaily bylo celkem osloveno 602 subjektů. Přibližně 25 emailů se vrátilo jako nedoručitelné. Celkem bylo vyplněno 253 dotazníků, přičemž 110 jich bylo dokončených a 143 nedokončených. Míra návratnosti činí 19 % (do výpočtu vstupuje počet oslovených subjektů, u kterých byl email prokazatelně doručen a pouze dokončené dotazníky).

### Graf - Podíl dokončených a nedokončených dotazníků

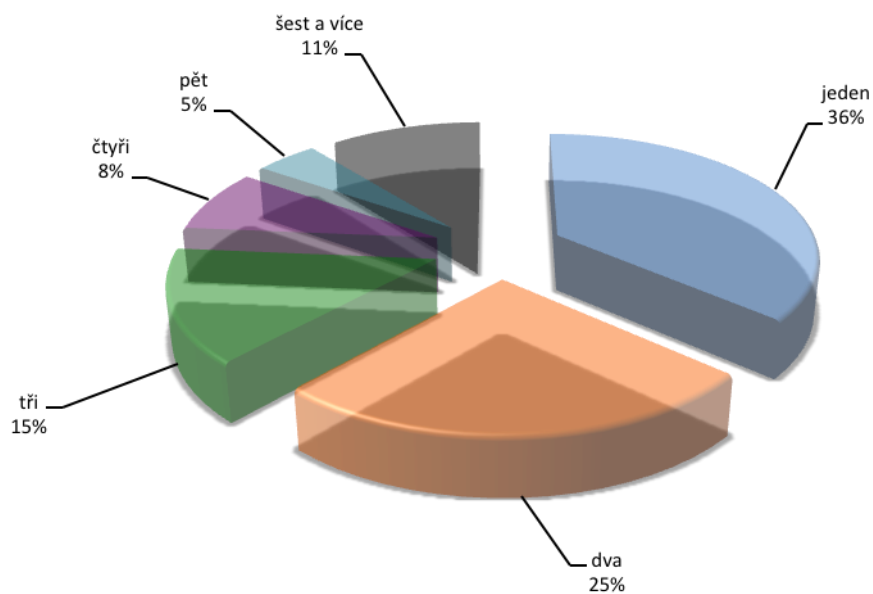


### 3. 1 Přehled odpovědí dle jednotlivých otázek

#### Otázka 1: Uveďte prosím charakter Vaší organizace

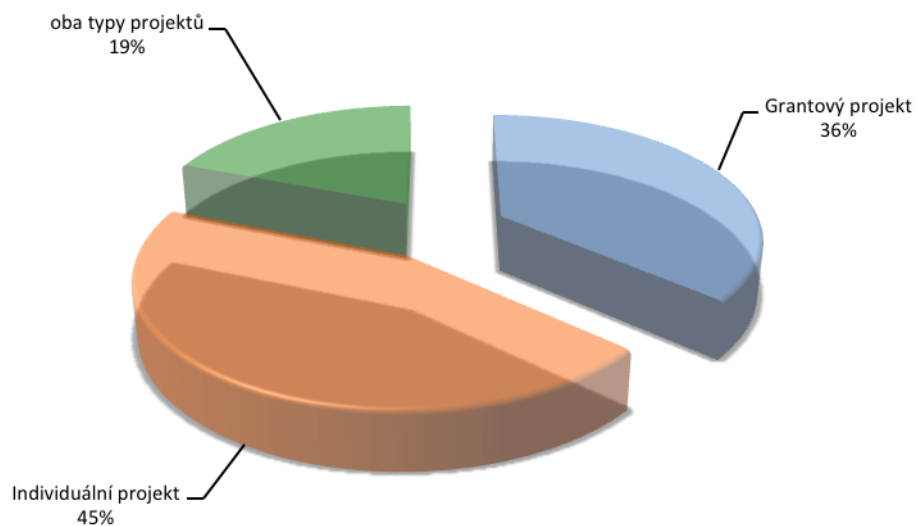


#### Otázka 2: Celkový počet projektů realizovaných Vaší organizací v prioritní ose 4 OP LZZ, vč. neukončených

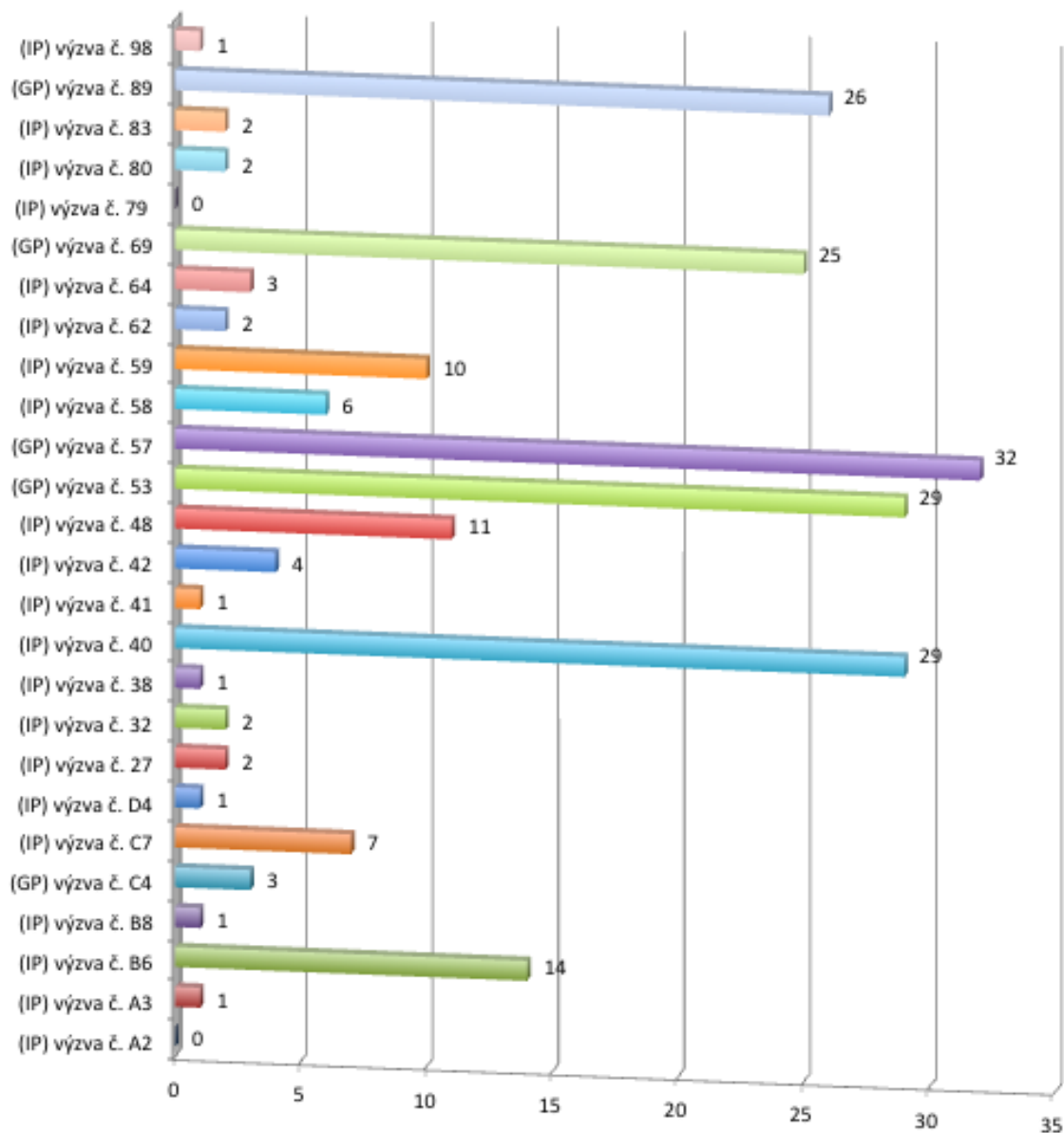


### Otázka 3: O jaký typ (jaké typy) projektu se jedná?

---

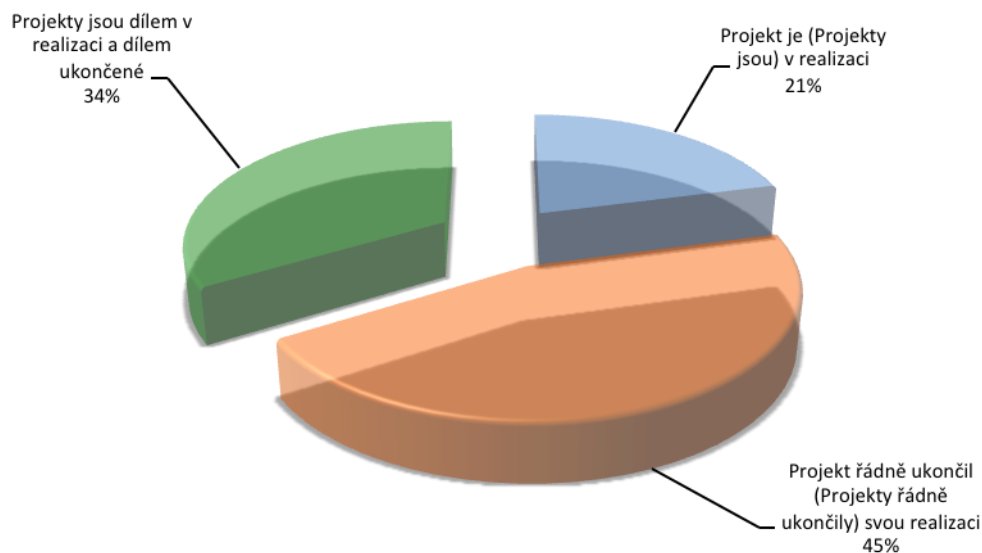


#### Otázka 4: O jakou se jednalo výzvu (výzvy)?

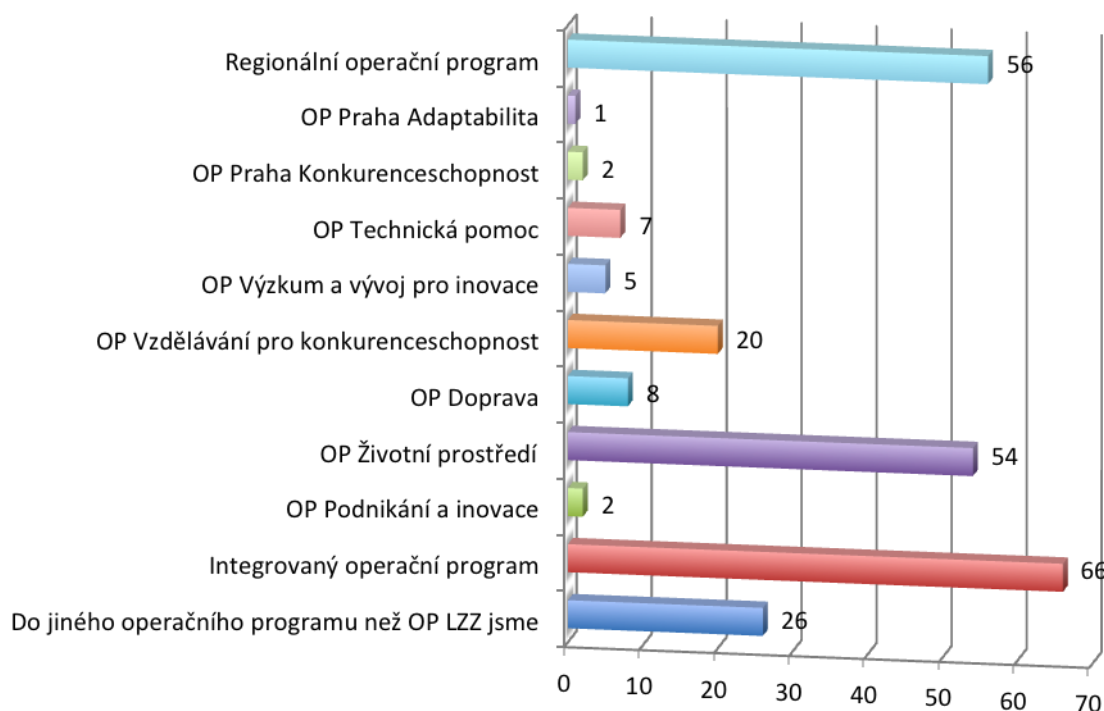




#### Otázka 5: V jaké fázi realizace se tento projekt nachází?

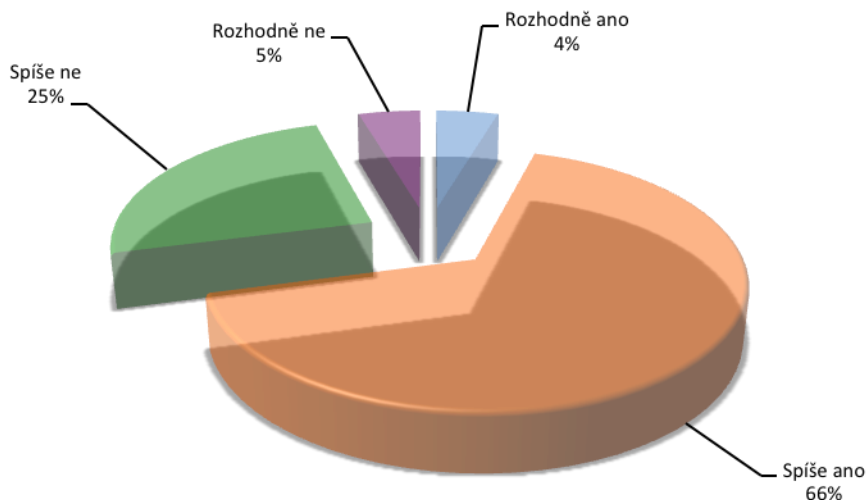


#### Otázka 6: Máte zkušenosti s předkládáním projektů i do jiných operačních programů? V případě, že ano, zaškrtněte příslušné programy.



## A. Celkové nastavení, řízení a implementace osy 4 OP LZZ

**Otázka A1: Jak jste spokojeni se způsobem nastavení implementace a systémem řízení PO4 OP LZZ z pohledu příjemce podpory?**



## Zde je prostor pro Váš případný komentář

**Komentáře** (bez pravopisných a stylistických úprav)

Ústřední orgán státní správy	Z pohledu příjemce podpory jsme při realizaci projektů naráželi na mnoho technických a administrativních komplikací. Příkladem mohou být příliš dlouhé lhůty pro administraci projektových žádostí, změn a monitorovacích zpráv ze strany zprostředkujícího subjektu. Tyto lhůty často ze strany ZS ani nebyly dodržovány, v důsledku čehož docházelo téměř u všech projektů k posunům harmonogramu a s tím spjatým ohrožením kvality výstupů. Mimo jiné na straně ZS docházelo k velmi častým personálním změnám, na pozicích projektových a finančních manažerů, což s sebou neslo změny výkladu pravidel OP LZZ, tím pádem další komplikace na straně příjemce. Samotný objem administrativy povinné při realizaci projektu byl neúměrně vysoký a mnohá data (především k veřejným zakázkám) byla požadována opakovaně.
Ústřední orgán státní správy	Zbytečně mnoho administrativy, ŘO požaduje v MZ mnohem více dokumentů než stanovují příručky (dokumenty, které zůstávají na kontrolu na místě).
Organizační složka státu	častá obměna manažerů projektu vedla k opakovanému kopírování podkladů ke kontrole MZ. Dlouhá schvalovací doba MZ, tím překrývání doby MZ. Kontrola na místě bez vyhodnocení, opakovaná kontrola po cca 1 roce atd.
Organizační složka státu	Pro další plánovací období by bylo vhodné zajistit obsahovou i časovou reálnost a vyváženost procesů mezi řídicím, zprostředkujícím orgánem a příjemcem finanční podpory ve vztahu k další legislativě (ZVZ, MF, vyhlášky vlády v oblasti služeb).

Výsledky dotazníkového šetření k fokusním skupinám 26, 28 a 29

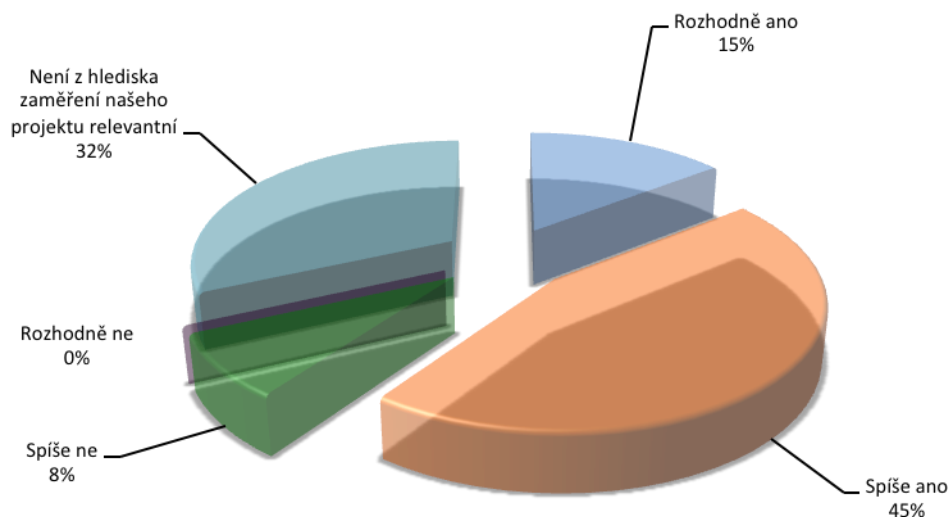
[www.regiopartner.cz](http://www.regiopartner.cz)

Organizační složka státu	Proti jednoznačnému pozitivu - doplňkový zdroj financování potřeb organizace, stojí dlouhé schvalovací lhůty řídicího orgánu, přebujelá administrativa, příjemce zatěžující systém kontrol ze strany různých subjektů. apod., administrativní povinnosti příjemce dlouho po ukončení realizace projektu apod.
Organizační složka státu	Pomalá administrace B6 (např. téměř 1/2 roku čekání na výsledek hodnocení). Podobné zkušenosti i s dřívějšími projekty u jiného žadatele.
Organizační složka státu	Nevyhovující jsou často měnící se pravidla čerpání, častá fluktuace zaměstnanců řídicího orgánu, neproaktivní přístup v poskytování informací, názorová nejednotnost zaměstnanců vyplývající z ne vždy přesných pravidel pro poskytování dotací.
Obec	Nejasné metodiky, zejména na začátku realizace projektu, častá změna projektových a finančních manažerů v průběhu realizace projektů. Při kontrole monitorovacích zpráv nebyla žádná zpětná vazba, co měl příjemce špatně. Dlouhá kontrola monitorovacích zpráv a ŽoP.
Obec	v přehledu výzev chybí C2
Obec	střídající se projektoví manažeři mají pokaždé jiný přístup - něco chtějí navíc, něco jinak.
Obec	nejasná metodika čerpání, dlouhá doba schvalování MZ.
Obec	změny projektových a finančních manažerů, změny požadavků na dokládání realizace, složitost
Obec	Zbytečně složité, byrokracie, chybí individuální přístup a řešení
Obec	celá administrace projektu od začátku až do konce nespokojenost, střídání úředníků na jedné pozici během realizace projektu cca 3-4 lidí, neodpovídají na maily, téměř nekontaktní někteří, pokaždé nové pokyny, zmatek, chaos
Obec	V rámci schvalování jednotlivých monitorovacích zpráv docházelo k problémům. Původně byly zprávy schváleny a při podání další zprávy a výměně manažera bylo zasahováno i do již schválených zpráv - nejednotné vedení
Obec	Ke konci programovacího období začalo vše fungovat lépe (např. schvalování MZ v termínech atd.)
Obec	Často měnící se názory na způsob vedení administrace projektu.
Obec	Mezi podáním žádosti a zahájením realizace došlo ke změně některých podmínek (př.pracovní úvazky) a dlouho trvala dohoda o změnách.
Obec	Není vhodné měnit zásadním způsobem příručky pro příjemce v průběhu projektu.
Obec	Projekt zcela odpovídá potřebám ÚMČ v dané oblasti, zejména je vynikající podpora řízení nadřízeného orgánu (OSF ČR), požadavky jsou stanoveny jasně a transparentně.
Obec	V případě výzvy č. 53 jsou velmi zpožděné platby, průběžné vyhodnocování MZ. Pravděpodobně se zde projevuje častá změna projektových a finančních manažerů.
Obec	- Velká zpoždění ve schvalování řádně předložených monitorovacích zpráv od zprostředkujícího MV ČR a nezaplacení posledního cca 1 mil. Kč, skluz více jak jeden rok!!!
Obec	Nedostatečná komunikace ze strany poskytovatele, nedostatek kvalitních seminářů, nemožnost předkonzultovat psané zprávy.

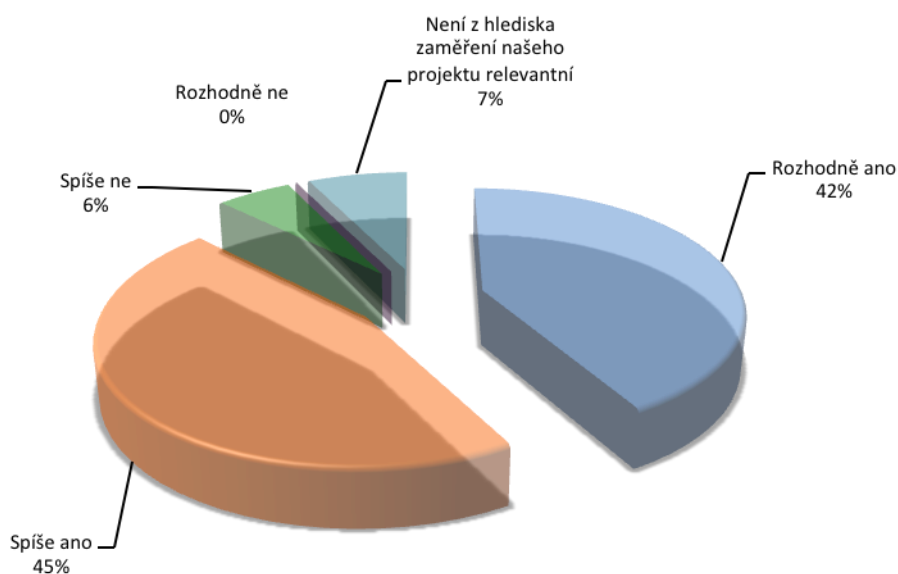
Obec	nedostatečně flexibilní podmínky vyhlášených výzev s nedostatečnou možností přizpůsobení požadavkům žadatelů; nedostatek prostředků pro fázi udržitelnosti a často nemožnost čerpat pro další rozvíjení klíčové aktivity prostředky z dalších výzev; časté personální změny na pozicích projektových manažerů řídicího orgánu; podmínky měnící se v průběhu realizační fáze projektu; dnes již nemožnost zaplatit členy realizačního týmu z řad zaměstnanců úřadu nad úvazek 1,0 přitom se jednoznačně jedná o práci navíc (nad běžně vykonávané agendy)
Obec	Velká administrativní zátěž při realizaci projektu, nesmyslné lpění na maličkostech, které následně ovlivňují krácení dotace ( např. nesprávné použití loga, velikost písma), zbytečně velké náklady na publicitu, na řízení projektu. Při následné kontrole není mnohdy přihlíženo k tomu, co bylo odsouhlaseno řídicím orgánem.
Obec	Stejně jako u jiných programů je s realizací projektů spojená nadměrná a zbytečná administrativa. Navíc pravidla se mění v průběhu realizace projektů. Zcela jasným důkazem a průvodním jevem výše uvedených tvrzení byla fluktuace flustrovaných projektových manažerů na MVČR - za dobu realizace našich projektů jsme jich zažili 8.
Obec	složitá administrativa často neodpovídající národní legislativě a účetním standardům, měnící se podmínky
Kraj	časté střídání PM a FM - časté zmeny podmínek v dokumentaci programu při realizaci projektu - dlouhá doba administrace MS
Kraj	Administrace projektů byla příliš složitá. Požadavky na zpracování podkladů byly různé u jednotlivých výzev v rámci OP. Lišily se také se změnou projektových nebo finančních manažerů na straně řídicího orgánu. Pomohla by zjednodušená administrace spojená s projekty a stejné "noty" pro všechny správce na straně ŘO.
Jiný	malo výzev, pozdě v programovém období, nejasné zadání i vyhodnocování, spolu s OPZP nejhorší OP

**B. Příspěvek Vašeho projektu/Vašich projektů k posílení institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb**

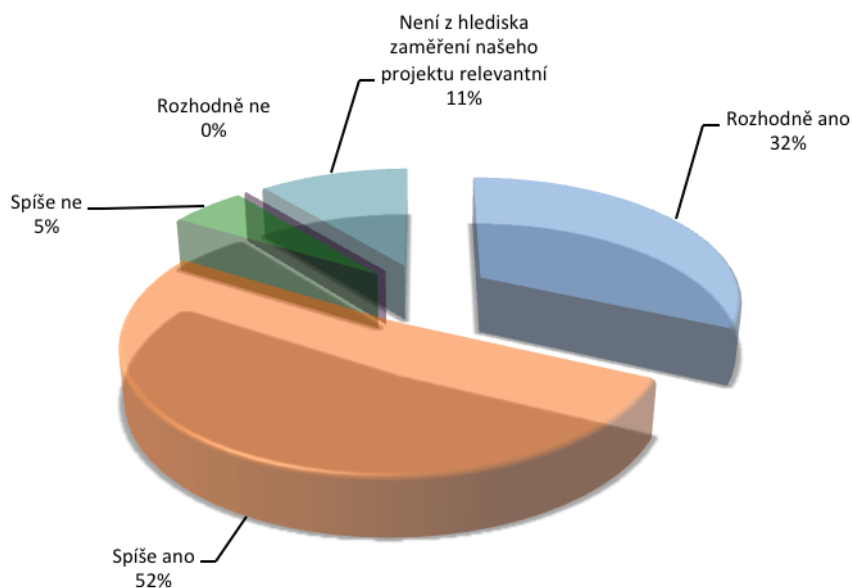
**Otázka B1: Pomohl Váš projekt/Vaše projekty podle Vašeho názoru zvýšit kvalitu regulace?**



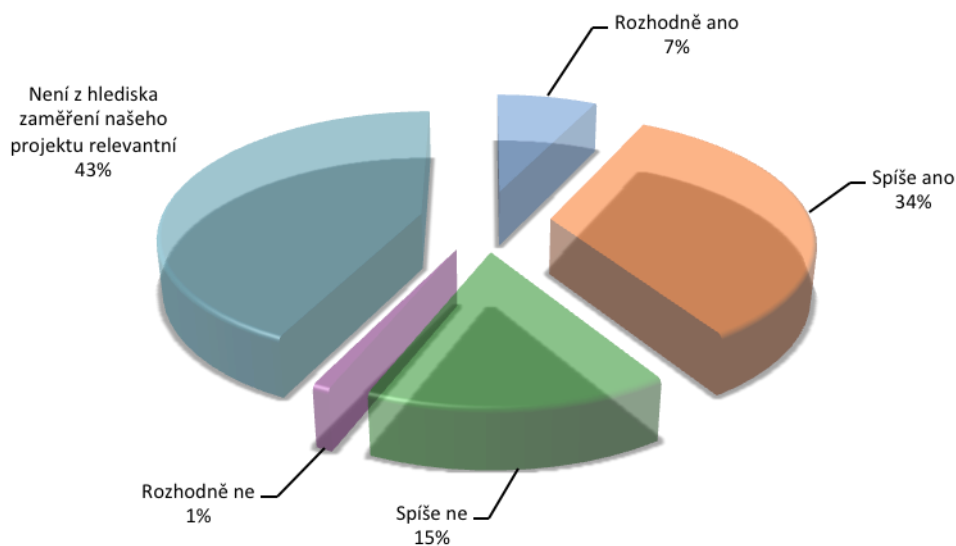
**Otázka B2: Podařilo se díky Vašemu projektu/Vaším projektům zefektivnit vzdělávání a odbornou přípravu úředníků veřejné správy?**



**Otázka B3: Přispěl Vámi vytvořený nástroj/nástroje řízení ke zlepšení práce správních a samosprávných úřadů?**

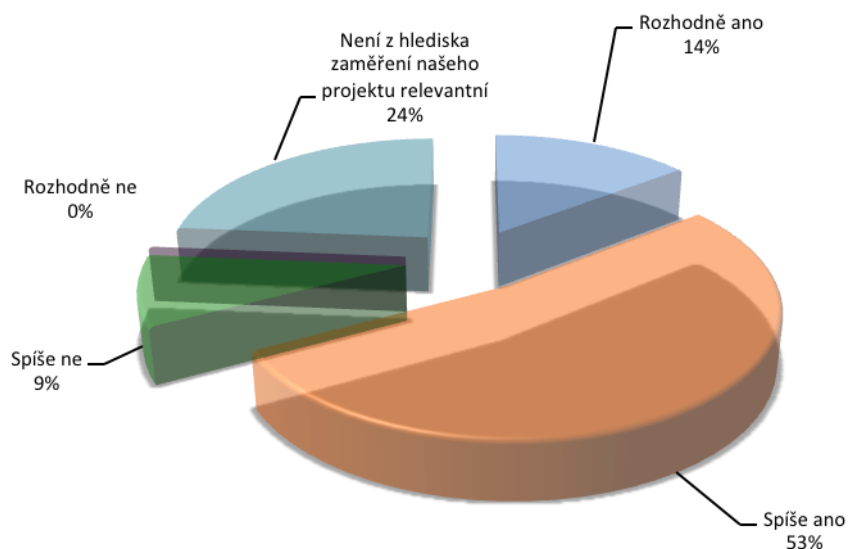


**Otázka B4: Přispěl Váš projekt/Vaše projekty ke zmírnění regionálních rozdílů v poskytování veřejných služeb?**



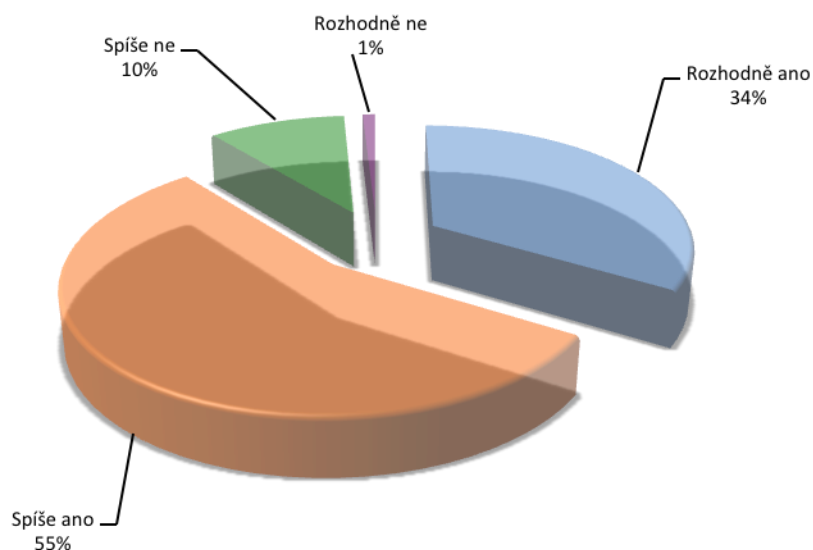
**Otázka B5: Měl Váš projekt/Vaše projekty pozitivní vliv na zvýšení transparentnosti a otevřenosti správních úřadů a úřadů samospráv?**

---



**Otázka B6: Přispěl Váš projekt/Vaše projekty podle Vašeho názoru k posílení institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb?**

---



## Zde je prostor pro Váš případný komentář

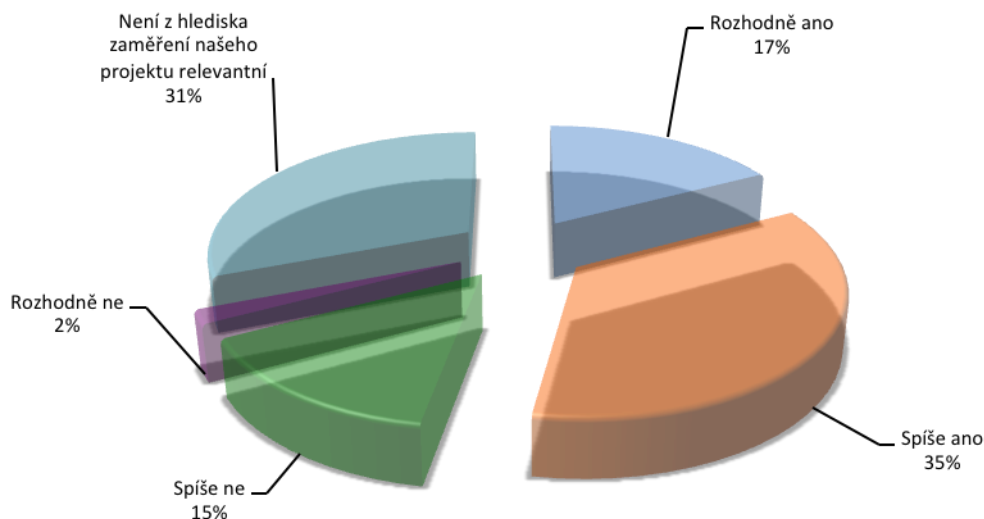
### Komentáře (bez pravopisných a stylistických úprav)

Ústřední orgán státní správy	Projekt Jednoho inkasního místa byl již několikrát odložen. Vzhledem k tomu, že projekt byl zaměřen právě na realizaci Jednoho inkasního místa, nelze nyní posoudit jeho faktické dopady.
Obec	Projekt strategické plánování má malý dopad na aktuální výkon, nicméně potenciál v dlouhodobém horizontu.
Obec	Velká byrokracie a nestabilita zaměstnanců na MVČR značně komplikovala postup práce na projektech. Do dalšího projektu z OP LZZ budu vstupovat se "skřípěním zubů" pouze na základě rozhodnutí politických orgánů.
Obec	Vedle vzdělávacího projektu z výzvy č. 69, přinesl projekt z výzvy č. 53, kde jsme realizovali téměř všechny KA (mimo sebehodnocení metodou CAF) největší efekt ve vytvoření metodiky projektového řízení a zřízení projektové kanceláře, dalšího znatelného pokroku jsme dosáhli při aktualizaci Strategického plánu, jeho konkretizaci do podoby Akčních plánů, po významné - podstatné změně byla pozitivně hodnocena účastníci KA Vzdělávání. V KA ekonomické procesy se podařilo získat analytické podklady pro následný up-grade ekonomického systému úřadu a dosáhnout dobrých výsledků při zlepšování finančního řízení příspěvkových organizací města. V KA Procesní řízení došlo k implementaci a pochopení procesního přístupu, ale bez dalšího rozvíjení včetně "jednotnějšího" koordinovanějšího postupu všech úřadů (na úrovni obcí, krajů, státu) nebude dle mého soudu velký přínos této jistě dobře míněné aktivity
Obec	Projekt zcela nenaplnil naše očekávání, neboť firma, která vyhrála výběrové řízení, realizovala současně několik projektů a tak kvalita jimi odváděné práce oproti nabídce byla podprůměrná, spíše v teoretické oblasti. Jak postupoval čas, kvalita spolupráce se měnila k horšímu a projekt byl dotažen do konce jen díky velkému úsilí projektového manažera a celého projektového týmu.
Obec	Dopady realizace projektu hodnotíme kladně, jejich význam byl snížen právě velkou administrativou - tj. nyní a do budoucna zvažujeme efektivitu vložené energie a zdrojů a získaných výstupů.
Kraj	Nesystémové vyhlašování výzev, bez vazby na další výzvy
Jiný	obsah výzev OP nekopirovaly realne potreby statni a verejne spravy

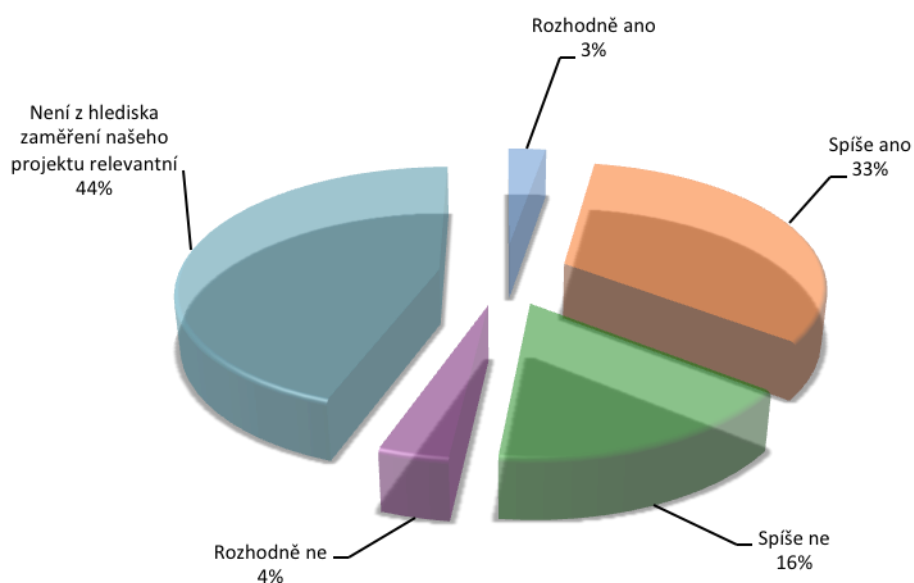


### C. Příspěvek Vašeho projektu/Vašich projektů k posílení institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb

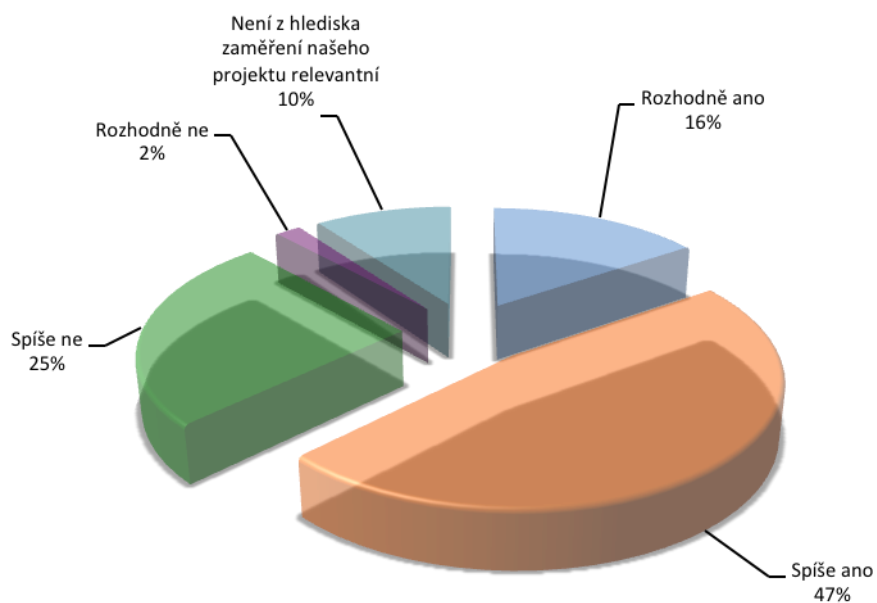
**Otázka C1: Přispěl Váš projekt/Vaše projekty ke zkvalitnění tvorby a implementaci politik?**



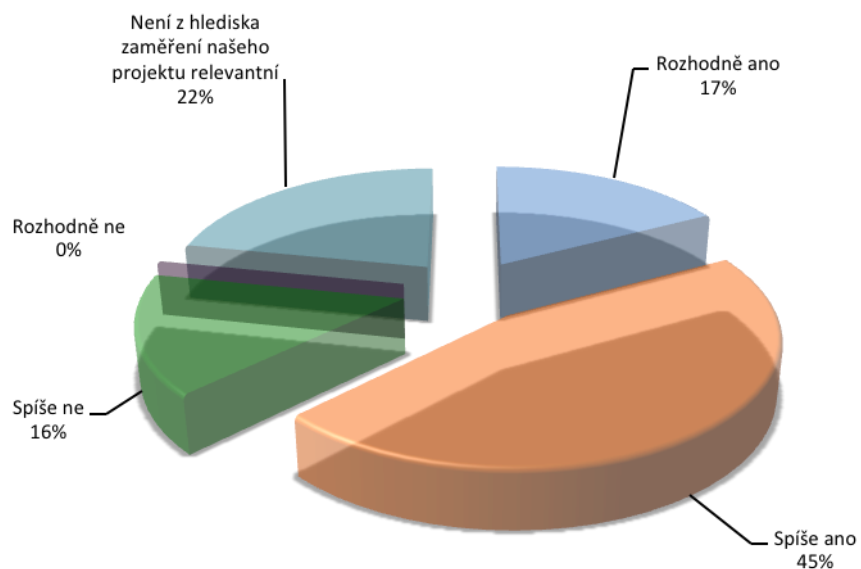
**Otázka C2: Přispěl Váš projekt/Vaše projekty ke zlepšení a zjednodušení regulatorního prostředí?**



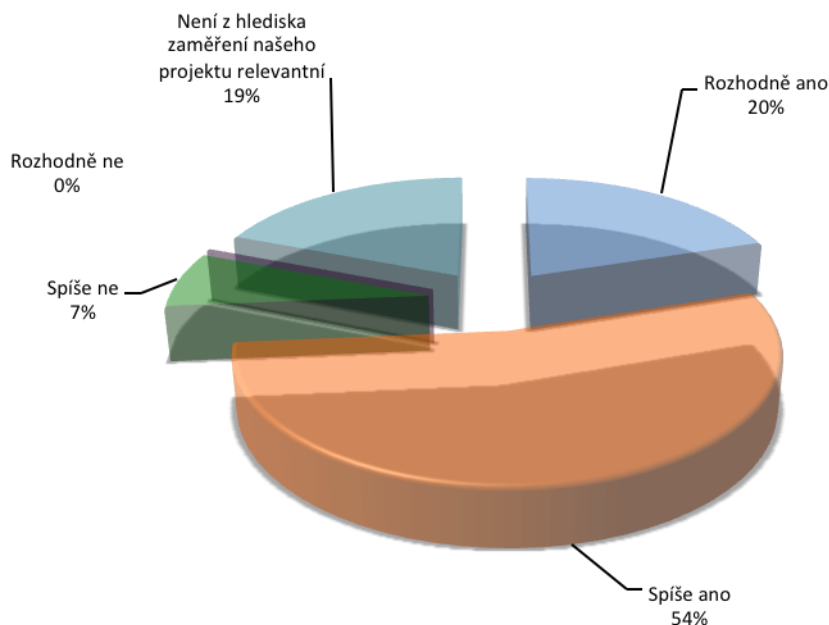
**Otázka C3: Přispěl Váš projekt/Vaše projekty ke zefektivnění činnosti úřadů veřejné správy a snížení finančních nároků na chod administrativy?**



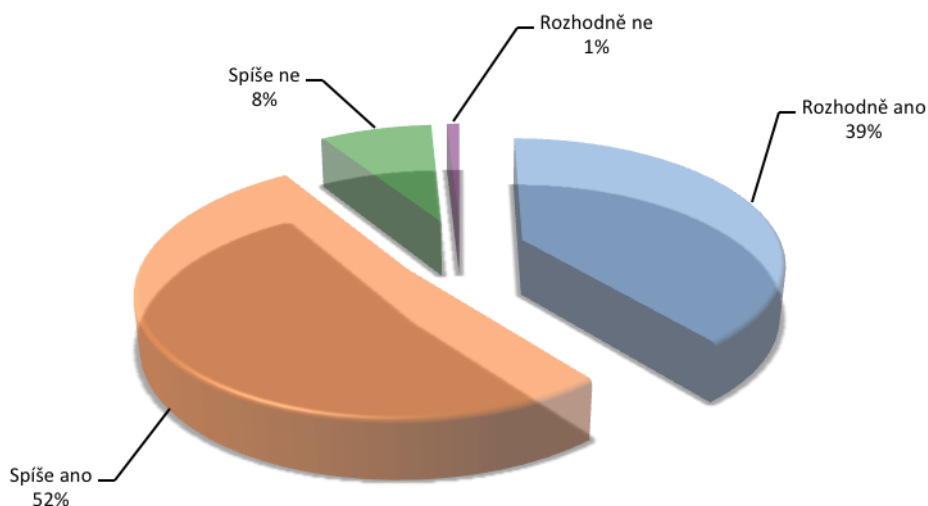
**Otázka C4: Pomohl Váš projekt/Vaše projekty zajistit transparentnější výkon veřejné správy?**



**Otázka C5: Vedl Vámi realizovaný projekt/projety podle Vašeho názoru k přiblížení veřejných služeb občanovi a zlepšení jejich dostupnosti a kvality?**

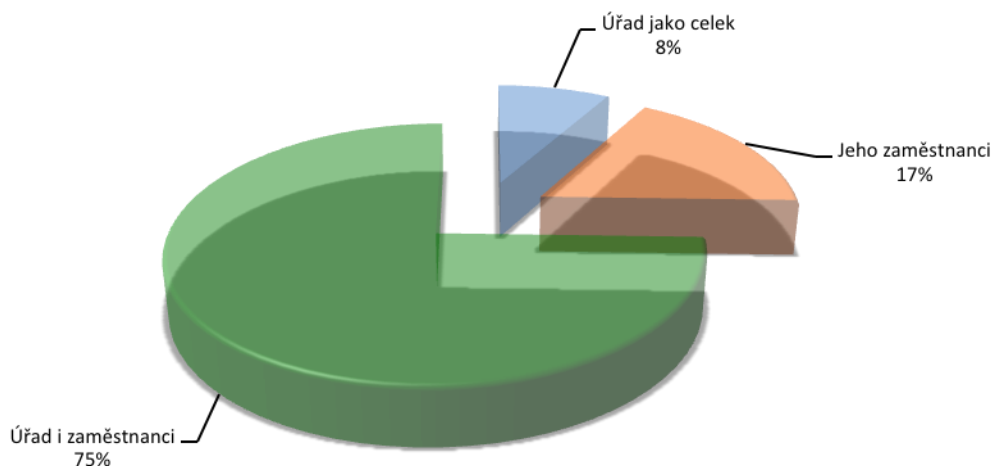


**Otázka C6: Přispěl podle Vašeho názoru Váš projekt/Vaše projekty k naplňování strategie Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby (tzv. Strategie Smart Administration)?**

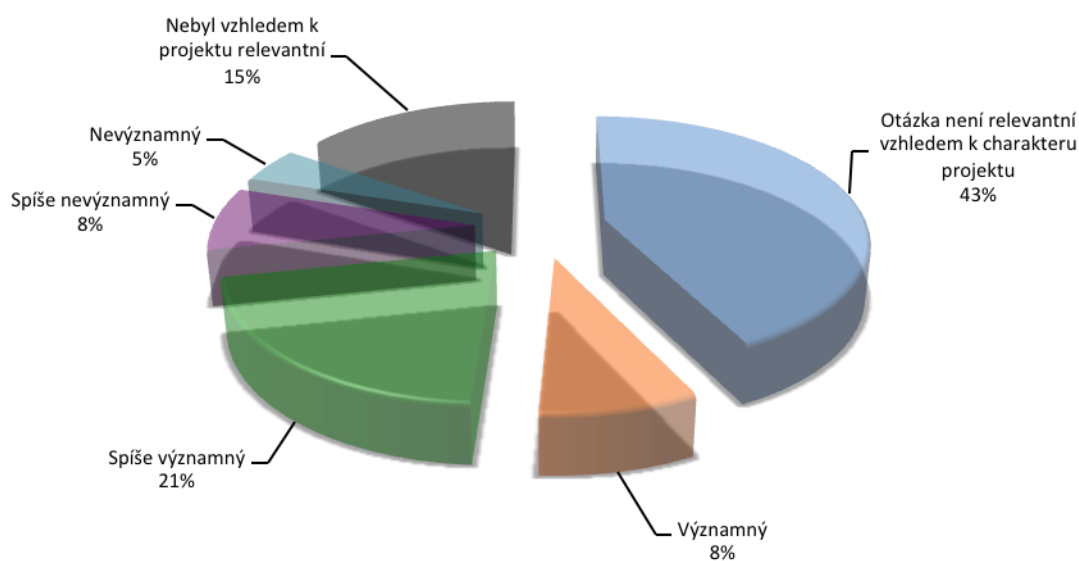


## D. Dopad Vašeho projektu/Vašich projektů na cílové skupiny?

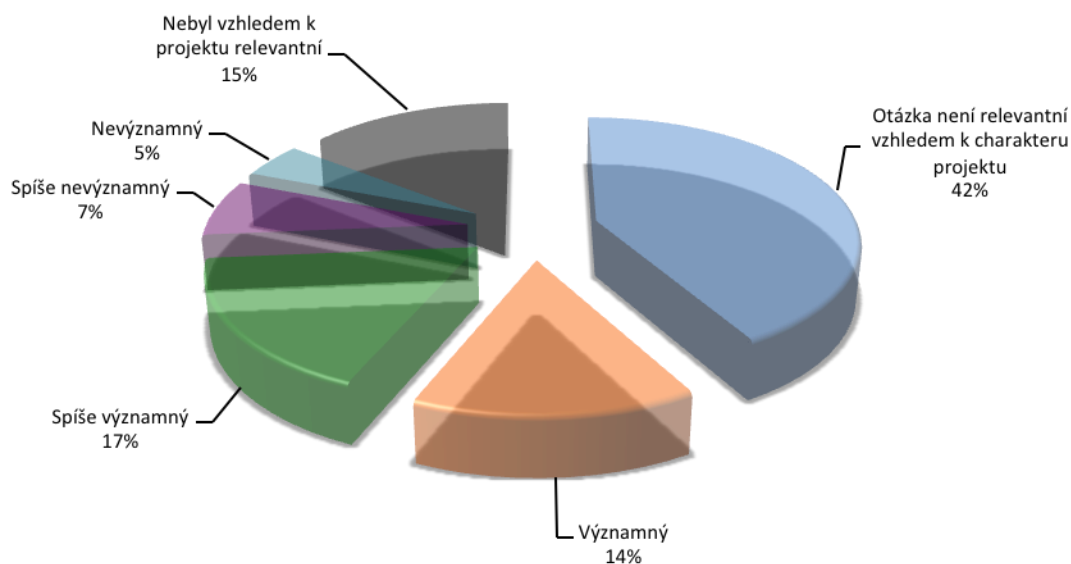
### Otázka D1: Byl cílovou skupinou Vašeho projektu/Vašich projektů



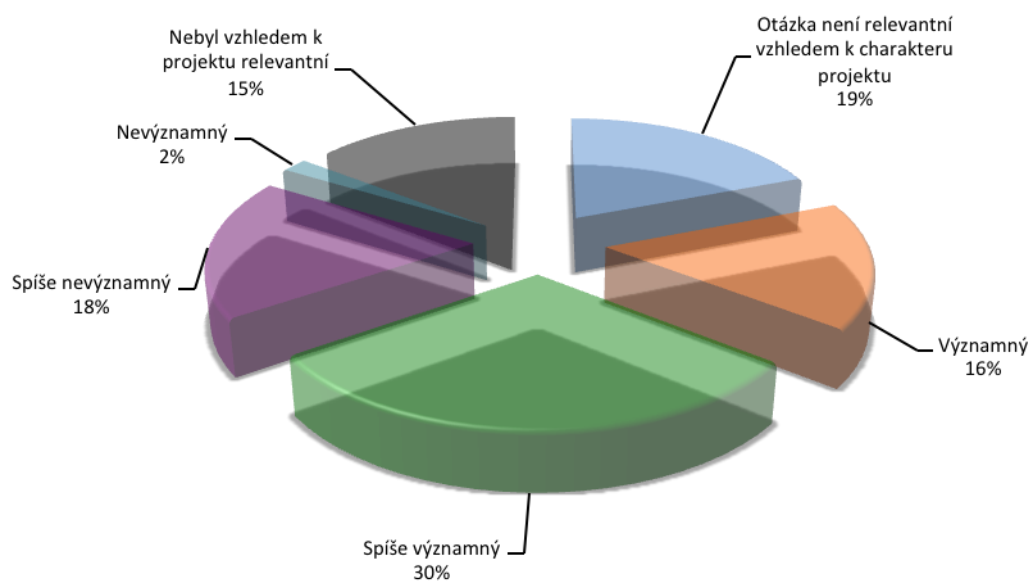
### Otázka D2: Konkrétní dopad na správní úřady a organizační složky státu byl



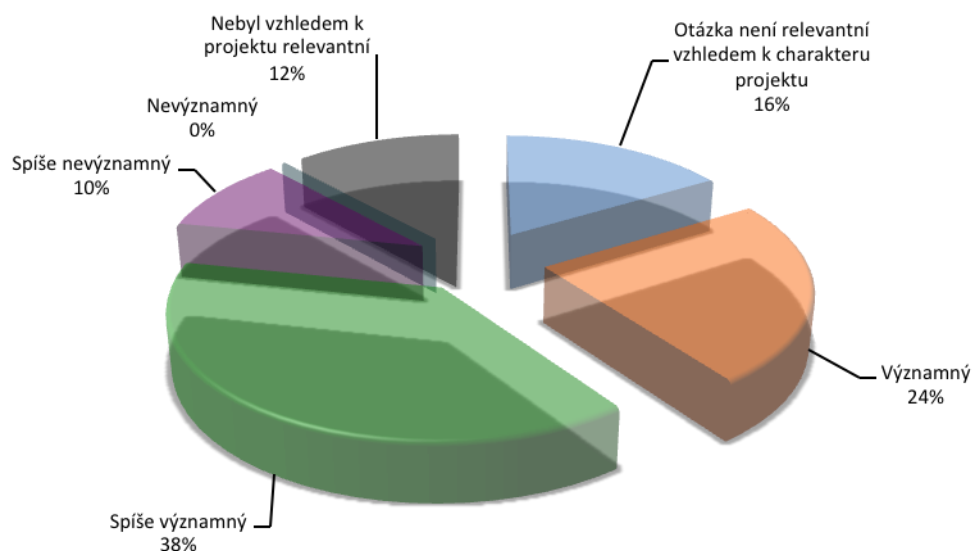
### Otázka D3: Konkrétní dopad na zaměstnance státních úřadů a organizačních složek státu byl



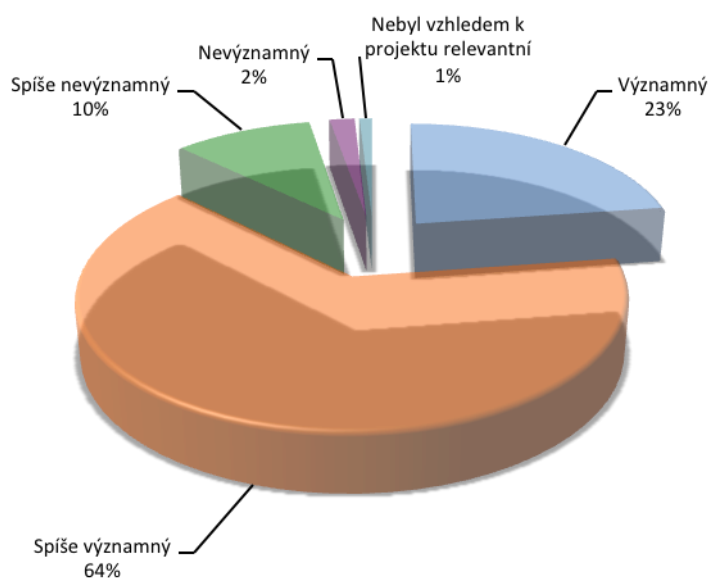
### Otázka D4: Konkrétní dopad na orgány územních samosprávných celků a úřady územně samosprávných celků byl



**Otázka D5: Konkrétní dopad na zaměstnance územně samosprávných celků a úřadů územně samosprávných celků byl**

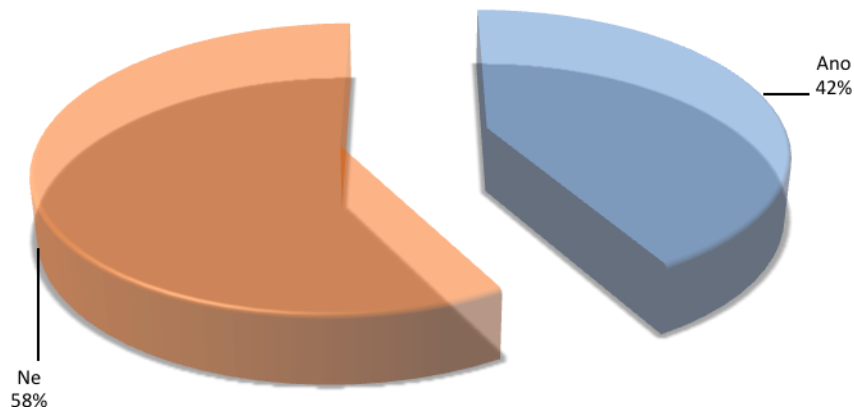


**Otázka D6: Jaký byl podle Vás celkový dopad Vašeho projektu na cílové skupiny?**

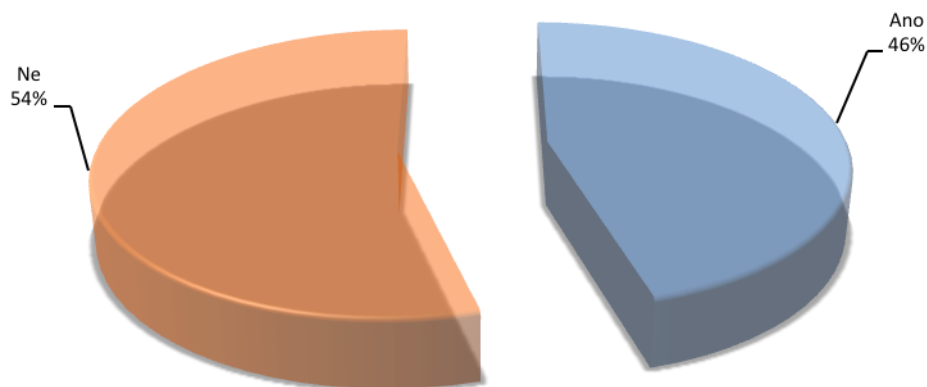


## E. Další informace týkající se konkrétně Vašeho projektu/Vašich projektů

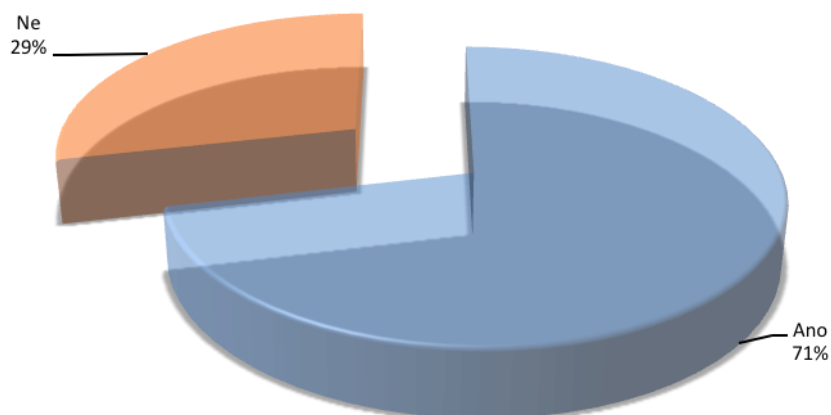
### Otázka E1: Došlo v průběhu realizace Vašeho projektu ke změně vedení Vašeho úřadu?



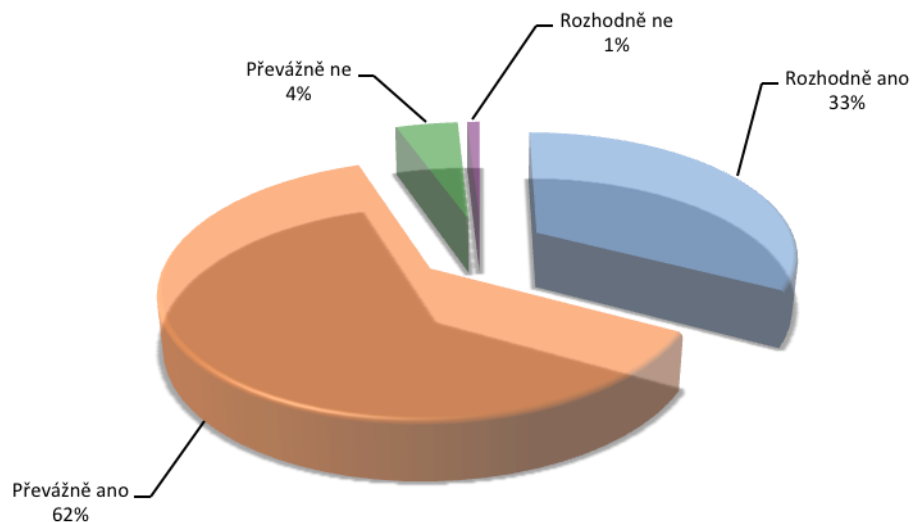
### Otázka E1.1: Pokud ANO, došlo v souvislosti se změnou vedení ke změně priorit ve Vašem úřadě?



**Otázka E1.1.1: Pokud ANO, ovlivnila tato změna priorit realizaci Vašeho projektu?**

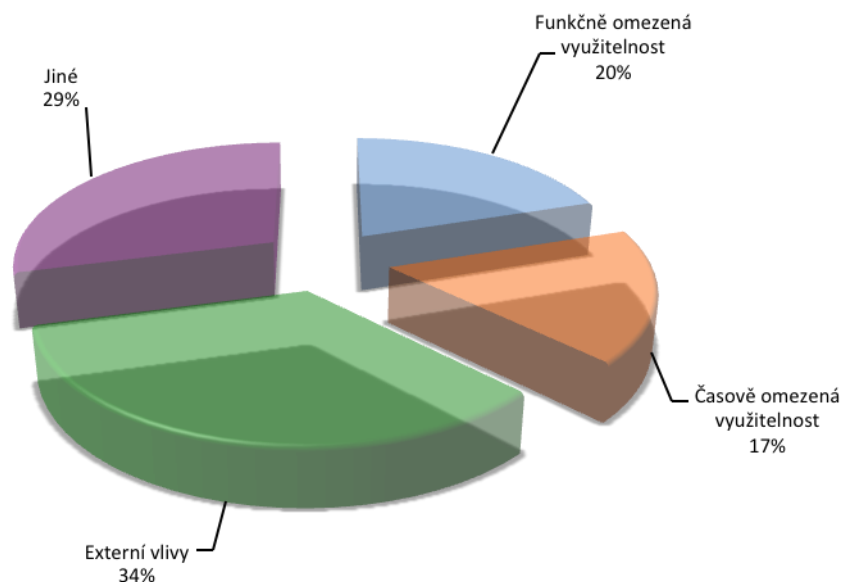


**Otázka E2: Jsou dosažené výsledky Vašeho projektu/Vašich projektů udržitelné?**

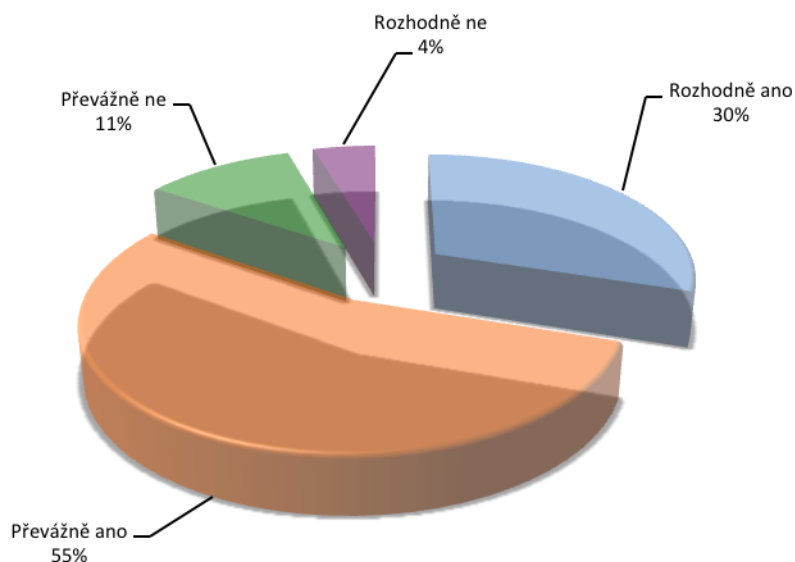




**Otázka E3: Jaké jsou překážky využití produktů Vašeho projektu/Vašich projektů v delším časovém horizontu?**



**Otázka E4: Podporovali jste aktivně při realizaci Vašeho projektu/Vašich projektů provádění (interní či externí) evaluace jeho průběhu a reálných výsledků za účelem zkvalitnění řízení projektu a dosažení ještě lepších výsledků?**



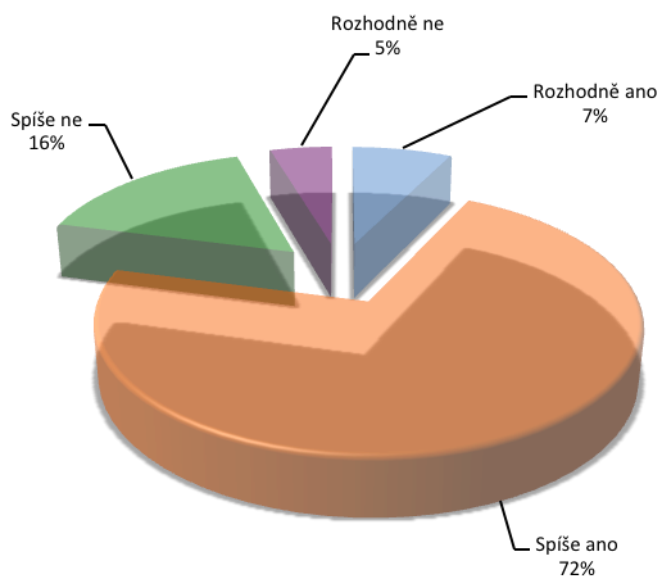
## Zde je prostor pro Váš případný komentář

### Komentáře (bez pravopisné a stylistické úpravy)

Organizační složka státu	Oba realizované projekty jsou v úvodní fázi realizace, odpovědi tedy referují k plánu realizace, evaluace, administrace projektů, protože zatím neproběhlo.
Organizační složka státu	Překážky jsou finanční - omezení rozpočtem kapitoly nejsou zatím některá doporučení z analýzy realizovatelná.
Organizační složka státu	Toto je cca 5. až 7. evaluace projektu, kterou si vybavuji, z toho 2 byly na úrovni osobního řízeného rozhovoru.
Jiný	přibližně dvěma třetinám otázek vůbec nerozumím. na co se mě ptáte? dotazníkové otázky by měly být primárně srozumitelné pro respondenty nikoli jen vám, protože je opisete ze zadávací dokumentace, hodnota takto získaných informací je silně limitována

## F. Celkové/závěrečné zhodnocení zkušeností s realizací projektu/projektů v ose 4 OP LZZ

### Otázka F1: Jsou Vaše celkové zkušenosti s realizací projektu/projektů v ose 4 OP LZZ pozitivní?



### Otázka F2: Jaké jsou/byly dle Vás největší úspěchy, kterých Váš projekt/Vaše projekty dosáhly?

**Komentáře** (bez pravopisné a stylistické úpravy)

Ústřední orgán státní správy	Splnění nastavených indikátorů a spokojenost účastníků.
Ústřední orgán státní správy	Dosažení plánovaných výstupů projektu.
Ústřední orgán státní správy	Že byl jeden úspěšně dokončen. Druhý je ve fázi hodnocení žádosti.
Ústřední orgán státní správy	Největším úspěchem byla realizace vzdělávacích aktivit
Ústřední orgán státní správy	Vytvoření 102 pracovních míst v rámci jednoho projektu v oblastech s problematickou zaměstnaností.
Ústřední orgán státní správy	Vypracování potřebných analýz a metodik vedoucích k rozvoji úřadu, které by bez podpory OP LZZ nebylo možné realizovat.
Ústřední orgán státní správy	Vytvoření inovativních prvků, kterými ministerstvo do té doby nedisponovalo. Rozvoj zaměstnanců ve specifických oblastech vzdělávání dle jejich potřeb.

Výsledky dotazníkového šetření k fokusním skupinám 26, 28 a 29

[www.regiopartner.cz](http://www.regiopartner.cz)

Ústřední orgán státní správy	Dosažení stanovených cílů
Ústřední orgán státní správy	Proškolení úředníků i politiků - setkání na jedné platformě
Ústřední orgán státní správy	Nelze zatím hodnotit, projekt je ve fázi realizace.
Ústřední orgán státní správy	posun v legislativě
Ústřední orgán státní správy	2 projekty ještě nejsou dokončeny, takže jenom obecně: projektové řízení a systém velení nejsou slučitelné.
Ústřední orgán státní správy	Dokončení projektu.
Organizační složka státu	ukončení projektu a proplacení celé částky
Organizační složka státu	Vytvoření projektové kanceláře
Organizační složka státu	Přínos pro cílovou skupinu
Organizační složka státu	vytvořeny metodiky, způsob hodnocení, zkvalitnění praxe
Organizační složka státu	Kvalitní proškolení zájmové skupiny zaměstnanců
Organizační složka státu	získání vzdělání zaměstnanců, které bychom si jinak nemohli dovolit
Organizační složka státu	Proškolení 144 zaměstnanců. Vytvoření analýzy, která by měla vést k zavěšení elektronizace procesů a tím snížení zatížení podnikatelské veřejnosti.
Organizační složka státu	Změna způsobu řízení organizace
Organizační složka státu	Efektivnější fungování úřadu a podklady pro další zlepšování v budoucnu
Organizační složka státu	E-learn. kurzy pro zaměstnance organizace.
Organizační složka státu	Standardizace procesu a dokumentace.
Organizační složka státu	horizontální propojení problematiky a agend Agentury, které přinesl fakt, že jde o projekt a řídí se projektově, napříč liniovou strukturou organizace. Dále čas, prostor pro zaměstnance ke zvýšení kompetencí, analýze vlastních činností a asistované kritické přemýšlení o agendách a možnostech zlepšení.
Organizační složka státu	Projekt byl ukončen.
Organizační složka státu	Rozšíření povědomí soudců, státních zástupců a dalších zaměstnanců justice o ekonomii v souvislosti s právem, což jim umožňuje odborněji se rozhodovat v kauzách. Dalším přínosem je úspěšná realizace seminářů týkající se manažerského vzdělávání zaměstnanců soudů, které mají zefektivnit práci soudů. Na toto téma se konala v Kroměříži mezinárodní konference "Možnosti a limity efektivního soudnictví v ČR", která měla velmi kladný ohlas.
Organizační složka státu	NR - projekt v realizaci

Organizační složka státu	pozitivní ohlasy na konferenci na téma modelu CAF
Obec	Úspěšné ukončení realizace projektu.
Obec	Certifikace Městské policie Liberec dle standardu řízení kvality
Obec	Úspěchy byly dosaženy spíše u investičních projekt, projektů zaměřených na podporu konkrétní oblasti činnosti (např. výkon OSPOD, vzdělávání pracovníků, strategie rozvoje apod.). Málo přínosné byly: personální audity, procesní řízení a jeho optimalizace.
Obec	nastavení systému hodnocení, proškolení zaměstnanců v měkkých dovednostech
Obec	Úspěšná administrace projektů.
Obec	Zpracování strategického plánu, vzdělávání v projektovém managementu.
Obec	dosažení cíle projektu
Obec	proškolení i takových zaměstnanců, kteří by jinak za školením nikam necestovali - tvorba nové strategie města
Obec	vzdělávání pracovníků nastavení strategických cílů vytvoření portálů pro jednotnost prací
Obec	zlepšení kvality poskytovaných služeb
Obec	procesní a bezpečnostní audit, strategický plán rozvoje města
Obec	Bylo proškoleno 220 osob v jednom či ve více z celkem 49 vypsanych kurzů. Realizace projektu přispěla k celkovému rozvoji a zvýšení úrovně informovanosti a znalostí v oblasti elektronizace výkonu státní správy a umožnila plně využívat všech výhod vyplývajících z možností elektronické komunikace.
Obec	Nový přístup vedoucích k podřízeným zaměstnancům v rámci hodnocení, usnadnění práce v oblasti zpracování mezd a v oblasti plánování vzdělání zaměstnanců - nové sw nástroje.
Obec	Realizace vzdělávacích aktivit, aktualizace SPRM ČT.
Obec	Spokojenost osob, které jsme v rámci projektu vzdělávali.
Obec	přínosem byl celkový legislativní přehled a získání právního povědomí pro cílovou skupinu, rovněž zvýšení počítačové gramotnosti
Obec	Úspěšné plnění cílů projektu.
Obec	zapojení velké cílové skupiny, medializace, zapojení veřejnosti
Obec	získané analýzy a průzkumy v obci od cílových skupin, vytvoření akčního a strategického plánu
Obec	vzdělávání zaměstnanců v rámci úřadu
Obec	zvýšení komunikace mezi aktéry
Obec	zvýšení možností vzdělávání zaměstnanců - vzdělávací akce v místě pracovního výkonu
Obec	vzdělávání úředníků
Obec	Inovované produkty, přínosy projektů, finanční úspora úřadu při školení zaměstnanců (školili jsme oblasti, pro které by bez dotace nebyly finanční prostředky)
Obec	zavedení některých systém v rámci personalistiky, konkrétně pořízení softwaru
Obec	Změnil se systematický přístup k řešení některých oblastí.
Obec	Proškolení zaměstnanců a zástupců obcí
Obec	Průběžné vzdělávání zaměstnanců, zkvalitnění počítačové gramotnosti zaměstnanců.
Obec	Vytvoření sebehodnotící zprávy úřadu podle modelu CAF, vytvoření směrnice projektového řízení na úřadě, vytvoření vnitřních směrnic a předpisů

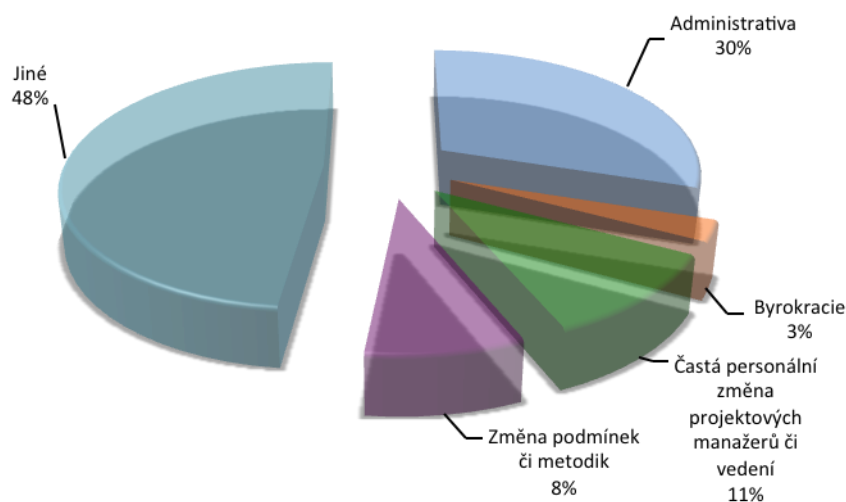
Výsledky dotazníkového šetření k fokusním skupinám 26, 28 a 29

[www.regiopartner.cz](http://www.regiopartner.cz)

Obec	Vytvořené produkty jsou využívány v praxi.
Obec	Vzdělání zaměstnanců obcí, organizací a ORP. Zvýšení kvality řízení úřadu
Obec	zlepšení spolupráce zaměstnanců
Obec	Systemizace procesního řízení, zvýšení komfortu pro klienty
Obec	zavedení elektronické docházky, - zavedení účetního programu.
Obec	Zefektivnění systému vzdělávání a zkvalitnění řízení lidských zdrojů. Díky tomuto došlo k celkovému zkvalitnění služeb poskytovaných Magistrátem.
Obec	splnění všech závazných ukazatelů, které jsou velkým přínosem pro město
Obec	Obsazení 4. místa v přehledu za rok 2013 v soutěži "Město pro byznys" vyhlášené časopisem Ekonom ve spolupráci s českými podnikateli. Největší úspěch jsme při tom sklidili "ve vstřícnosti a ochotě úředníků", kde jsme podle názoru podnikatelů obsadili v kraji první místo.
Obec	- obecně přínos pro úřad
Obec	Identifikace dlouhodobé strategie MČ, základní shoda nad podobou MČ.
Obec	zavedení systému hodnocení vzdělávání v měkkých dovednostech pro všechny zaměstnance
Obec	Zlepšení řízení lidských zdrojů, zmapování a nastavení procesů.
Obec	Naplnění plánů vzdělávání.
Obec	tvorba PRM - zadávání školení - hodnocení zaměstnanců
Obec	Vytvořil se nový strategický plán, proškolení zaměstnanců v eGovernmentu.
Obec	Modernizace a zefektivnění řízení úřadu
Obec	Naplnění cílů projektu.
Obec	Zvýšení povědomí zaměstnanců.
Obec	Implementovaná metodika projektového řízení, zřízení projektové kanceláře, aktualizovaný strategický plán, formulované akční plány implementovaná metodika strategického plánování
Obec	Největšími úspěchy jsou vyškolení zaměstnanci MÚ a obecních úřadů v našem správním obvodu, kteří jsou schopni využívat nabyté znalosti ve své každodenní práci, a tím zvyšují kvalitu výkonu veřejné správy.
Obec	Výborný projektový tým, skvělé řízení projektu. Manuály, které byly v průběhu projektu vytvořeny, jsou živé dokumenty, se kterými průběžně pracujeme.
Obec	Rozšíření znalostí a dovedností účastníků vzdělávání a následné využití těchto poznatků v praxi organizace.
Obec	Splnění MI na více než 100%
Obec	pozitivní odezva u zaměstnanců, zvýšení jejich kompetencí a mj. také utužení týmových vztahů.
Obec	Zapojení aktivních zaměstnanců
Obec	vzdělávání zaměstnanců
Obec	že byly projekty vůbec dokončeny a profinancovány
Obec	Přispělo k efektivnějšímu nastavení systému řízení lidských zdrojů
Obec	Nová metodika systému hodnocení zaměstnanců, nový personální portál, proškolení významného počtu zaměstnanců
Obec	finanční strategie ve spolupráci se samosprávou

Obec	vyšší zastupitelnost pracovních pozic impulsk samostudiu pracovníků sdílení odborných informací komunikace mezi úřady, které k projektu přistoupily
Obec	Zvýšení efektivity úřadu, zlepšení komunikace mezi zaměstnanci
Obec	Největším úspěchem je to, že projekty byly realizovány tak, jak bylo stanoveno v RoPD, a že většina jejich výstupů se stále aktivně používá.
Obec	zvýšení kvality práce úřadu
Obec	Vyšší počet účastníků kurzů než byl plán.
Obec	vzhledem k tomu, že působím na dané pracovní pozici krátkou dobu - nelze hodnotit
Kraj	Dosažení cílů projektů v požadovaném čase a za dodržení rozpočtu.
Kraj	zapojení organizací, celého úřadu a politické reprezentace
Kraj	Zefektivnění práce
Kraj	zvýšení transparentnosti -plány vzdělávání -strategické a procesní řízení - CAF, BSC, - zapojování veřejnosti
Kraj	Zlepšení řízení úřadu, aplikace moderních metod vzdělávání úředníků.
Kraj	Máme zpracovány strategické dokumenty a další nástroje (vizi, strategii, akční plán, katalog služeb, kompetenční model, atd.) Převážná část úředníků byla proškolená v oblasti strategického, procesního a projektového řízení, dále také v oblasti řízení lidských zdrojů.
Kraj	spokojenost cílové skupiny -naplnění MI nad rámec
Jiný	- nastavení systému vzdělávání i odměňování
Jiný	ze jsme jej navzdory odporu orgánu dotahli úspěšně do konce

**Otázka F3: Jaké jsou/byly dle Vás největší problémy či překážky, na které jste při realizaci Vašeho projektu/Vašich projektů narazili? A jak jste je řešili? Příp. co byste pro jejich řešení doporučovali?**



**Komentáře** (bez pravopisných a stylistických úprav)

Ústřední orgán státní správy	Neustálé reorganizační změny na ministerstvu, s tím související obměna ředitelů projektu a změny realizačního týmu, ... což se nedá ovlivnit.
Ústřední orgán státní správy	Neznalost pravidel čerpání prostředků fondů EU ve standardních strukturách úřadu. problémy byly řešeny ad hoc při kontrole dokumentace k MZ a ŽoP. Doporučujeme zřídit projektové kanceláře.
Ústřední orgán státní správy	Časté personální změny ve vedení MK a MV a tím změna prioritizace výstupů realizovaných projektů.
Ústřední orgán státní správy	Interní směrnice a předpisy pro rezervaci finančních prostředků a problematika legislativy pro oblast veřejných zakázek
Ústřední orgán státní správy	Zrušení možnosti úvazku 1,2 pro jednoho pracovníka. Výsledkem toho jsou velké problémy s obsazením částečných úvazků u odborných profesí v podobě specialistů.
Ústřední orgán státní správy	Největší překážky byly jednak administrativního charakteru ve vztahu k zprostředkujícímu subjektu (dlouhé lhůty a jejich nedodržování, opakované dokládání stejné dokumentace, různost výkladu pravidel OP LZZ) a na druhé straně překážky v podobě častých změn politické reprezentace ČR a s tím spjatých změn strategických přístupů k fungování úřadů. V neposlední řadě jsme narazili na komplikaci při realizaci veřejných zakázek podle zákona 137/2006 Sb. (v případě odvolání některého z uchazečů na ÚOHS kvůli časovému skluzu často nebylo možné zakázku realizovat) Jako řešení bychom doporučovali zjednodušení podmínek operačních programů a zefektivnění fungování zprostředkujících subjektů. Co se týče politických překážek, je nutná efektivní implementace služebního zákona.
Ústřední orgán státní správy	Problémy -změny ve vedení ministerstva, následné prodlužování realizace vzhledem k seznámení s projekty, ujasnění si dalších postupů.

Výsledky dotazníkového šetření k fokusním skupinám 26, 28 a 29

[www.regiopartner.cz](http://www.regiopartner.cz)



Ústřední orgán státní správy	Komplikovaná administrativa, změny
Ústřední orgán státní správy	administrátoři na straně řídicího orgánu
Ústřední orgán státní správy	Realizace výběrového řízení.
Ústřední orgán státní správy	komplikovaná administrace
Ústřední orgán státní správy	Střednědobé plánování v rezortu a harmonogram výzev nejsou časově kompatibilní. Je tedy problém získat kofinancování a na druhou stranu je těžké vysvětlovat, že nezískání dotace (grantu) není porušením rozpočtové kázně...
Ústřední orgán státní správy	Časová náročnost. Dlouhé čekání na závěrečné monitorovací zprávy, což zapříčinilo delší časovou prodlevu při úhradě zbývajících částí projektu.
Organizační složka státu	4 x výměna vedení
Organizační složka státu	Složité procesy a prodlevy na straně řídicího orgánu, náročná administrace, systém kontrol (velký počet kontrolních orgánů)
Organizační složka státu	změna vedení a změna priorit
Organizační složka státu	není legislativní podpora, poslanci měli jiný názor
Organizační složka státu	nenarazili jsme na zásadní překážky
Organizační složka státu	Přílišné bazírování při kontrole projektu na detailech nepodstatných pro kvalitu projektu a jeho výsledky (samozřejmě za předpokladu dodržení plánovaných nákladů), sledování častného měnění verzí příruček - to vše porovnávám např. s projekty přeshraniční spolupráce, kde je vše významně jednodušší.
Organizační složka státu	Aby poskytovatel zajistil stabilitu personálního obsazení manažerů a finančních manažerů projektu a aby nebyly některé poznatky zobecňovány po ukončení etapy projektu, ale byly známy před zahájením. Lepší organizace práce při přípravě projektu ze strany poskytovatele.
Organizační složka státu	Pochopení a spolupráce vedení organizace, doporučuje se větší zatažení managementu do projektu
Organizační složka státu	Vnější - pomalá administrace ze strany MV Vnitřní byly průběžně řešeny (např. objektivní zpoždění při VŘ, apod.)
Organizační složka státu	Na počátku špatná komunikace s projektovým manažerem MV, po výměně projektového manažera se komunikace zlepšila.
Organizační složka státu	Proces výběrových řízení na zajištění dodavatelů.

Organizační složka státu	Projekty jsou zatím v úvodní fázi realizace, tedy žádné větší obtíže jsme zatím neřešili, nicméně se dá očekávat jakási nepružnost v těžení lidských zdrojů, z metodiky a konzultací s zprost. subjektem vyplynulo, že nelze, aby pracovníci projektu vykazovali reálně odpracované hodiny (tedy někdy více, někdy méně, což vyplývá ze samotné podstaty charakteru jakéhokoli projektu). Lidé musí pracovat na projektu pevným a neměnným poměrem, což např. v případě pozastavené veřejné zakázky nelze, pokud část projektu stojí (uvádím zde pouze příklad).
Organizační složka státu	změna vedení organizace, změna strategie úřadu, nutnost vybírat nejlevnější nabídky na úkor kvality služeb, mění se pravidla pro čerpání dotací
Organizační složka státu	Překážkou je vysoká pracovní vytíženost soudců a státních zástupců a zavedení nového občanského zákoníku v lednu tohoto roku. Vzhledem k množství práce soudce i státní zástupce upřednostní spíše semináře právní před ekonomickými. Problematiku řešíme tak, že se mimo klasicky naplánovaných seminářů organizují i semináře "na míru" dle požadavků jednotlivých soudů, či státních zastupitelství.
Organizační složka státu	NR - projekt v realizaci
Organizační složka státu	zpoždění při výběru dodavatele -možnost posunu projektu právě o toto zpoždění
Obec	Problém s předkládáním výstupů a výsledků projektu volené samosprávě (radní, zastupitelé) - velice těžko se tyto měkké projekty obhajují.
Obec	Tuhá byrokracie
Obec	Zjednodušení a sjednocení administrace projektů. Zjednodušit vyúčtování mzdových nákladů, konkrétně pracovní výkazy - jejich zpracování a kontrola zabírá zbytečné kapacity, je zdrojem chyb při vymezení činnosti v přímých a nepřímých nákladech. Převést dokladování do elektronické formy, odbourat tištěnou verzi monitorovacích zpráv.
Obec	administrativní zátěž
Obec	Administrace projektů.
Obec	Administrace žádosti - žádosti o změny rozpočtu, věcné změny, formálnost projektu, nechuť pracovníků se zapojit.
Obec	změny metodik OPLZZ
Obec	kontrolu zadávací dokumentace veřejných zakázek předem, jako eliminaci vracení dotačních prostředků
Obec	zadávání veřejných zakázek a jejich hodnocení
Obec	negativní přístup členů zastupitelstva a některých zaměstnanců úřadu
Obec	finance na zavedení doporučeného
Obec	Dlouhé lhůty schvalování žádosti/monitorovacích zpráv, nutnost předfinancovat projekt téměř celý z vlastních zdrojů. Složitá administrativa - změny podmínek "za pochodu", nové požadavky, kdy projekt již běžel. Složité příručky pro žadatele a příjemce, složité vykazování výdajů.
Obec	implementace nového sw a jejich užívání. Řešení - větší množství konzultací s dodavatelem sw, zajištění doborného školení.
Obec	Časový nesoulad mezi realizací projektu a průběhem jeho administrace.
Obec	Problémy byly především s administrací projektu ze strany poskytovatele projektu.

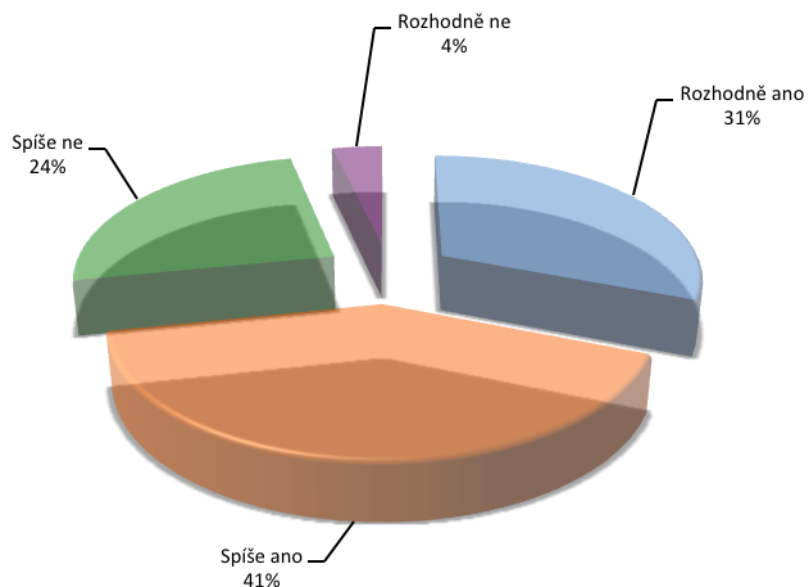
Obec	Přílišná teoretičnost materiálů, z nichž měl lektor při výuce čerpat včetně neúměrně nastavených časových dotací jednotlivých vzdělávacích modulů. Dopracovávali jsme k jednotlivým modulům praktickou část - buď konkrétními praktickými cvičeními nebo v případě legislativy na konkrétní případy vyskytující se praxi. Doporučení : příprava vzdělávacích modulů by měla být zaměřena více na praxi.
Obec	kontroly, audity - přísné, nevstřícné, zaměřené na nalezení chyb a ne na zjišťování naplnění smyslu projektu a jeho reálných dopadů
Obec	v našem případě bez nedostatků
Obec	složitost financování
Obec	častá změna projektových manažerů u poskytovatele dotace - nejasný výklad problémových záležitostí při zajišťování administrace projektu
Obec	vázanost na politické vedení samosprávy
Obec	Přílišná složitost, častá změna projektových finančních manažerů OP IZZ, kontroly projektů kdy nekontrolují ti, co projekt, průběh a řešené problémy s poskytovatelem a způsob řešení, znají.
Obec	úředníci na MVČR
Obec	Zbytečná komplikovanost. Změna personálního obsazení na OSF MVČR. Změna podmínek v průběhu realizace/názorů na jednu a tutéž věc/činnost.
Obec	Nejednotný byl přístup projektových manažerů při schvalování monitorovacích zpráv a následně s tím související problémy
Obec	Častá změna projektových a finančních manažerů na OSF, změna požadavků na dokladování v rámci MZ.
Obec	Administrativní náročnost
Obec	Ztížená komunikace způsobená častým střídáním projektových i finančních manažerů ministerstva a v souvislosti s tím i obtížná administrace projektu, nedorozumění při předkládání dokumentů, atd.
Obec	Výkazy práce, monitorovací zprávy, metodika projektu, úvazek 1 ad. Řešili jsme je tak, že jsme VP a MZ opakovaně měnili tak dlouho, dokud poskytovatel posílal změny v metodice a požadavky na změny. Úvazek 1 jsme nastavili podle metodiky, zaměstnanci mají zkrácený úvazek pro svoji práci, dorovnaný do 1 úvazku prací na projektu. Svoji práci musí udělat ve svém volnu.
Obec	administrativa
Obec	značná administrativa, změna pravidel, neměnit příručky v průběhu projektu
Obec	Nepochopení dodavatele o rozdílech mezi komerční a veřejnosprávní sférou, nedostatečná podpora vedení města
Obec	V rámci eGON centra přesvědčit malé obce v rámci správního obvodu o spolupráci.
Obec	Administrativní náročnost programu OP LZZ, častá fluktuace osob na pozicích manažerů projektu, případně finančních manažerů OP LZZ
Obec	nepochopení některých spolupracovníků, důslednější diskuze a větší zapojení do realizace
Obec	V prostřední části projektu jsme se potýkali s nedostatkem financí - monitorovací zprávy byly kontrolovány se značným zpožděním, z toho důvodu byly opožděny zálohy na dotaci. Nyní došlo ke zlepšení.
Obec	-zásadní změna metodik (výzva 57, 69)
Obec	Personální fluktuace a nezáměr některých dotčených pracovníků o projekt.

Obec	zpoždování plateb u výzvy 53 špatná spolupráce s poradenskou firmou - chtěli bychom při VŘ klást větší důraz na reference, ale to odporuje zákonu o veřejných zakázkách, takže dost patová situace
Obec	Průběžné financování. Řešili jsme často předfinancováním z vlastních zdrojů.
Obec	značná byrokracie a nestabilita zaměstnanců MV ČR, - nejasný výklad a změny v desateru, - zjednodušit a unifikovat desatero!!!
Obec	Rozsáhlá administrace.
Obec	Největší problém byl v prvotním nastavení počtu proškolených osob, vzhledem k tomu, že projekt nebyl určen široké veřejnosti, ale jen pouze zaměstnancům úřadu.
Obec	Hodnocení podané žádosti - Doba schválení MZ (výzva 53) - Nesoulad čerpání dotace a financování aktivit - Složitá administrace MZ
Obec	Administrativa, byrokracie, změna podmínek v průběhu realizace.
Obec	Realizace výběrových řízení.
Obec	Změny v průběhu podávání žádosti, upřesňující informace v průběhu realizace, které významně ovlivňovaly projekt a změny týmu, který na MV ČR projekt administroval.
Obec	Největším problémem byla v průběhu a především v závěru realizace projektu spolupráce s realizátorem projektu, který nepochopil rozdíl mezi obcí s pověřeným úřadem a obcí s rozšířenou působností. Na obci s pověřeným úřadem je obvyklým jevem velká kumulace činností u jednotlivých pracovníků a není proto ve většině případů možné úplně přesně srovnávat jednotlivé úřady a nastavovat pravidla jako přes kopírák. Proto všechny dokumenty, které nám byly realizátorem projektu dodány, jsme oponovali a podíleli se z převážné části na jejich novém zpracování. Nevím, zda je zcela možné vyloučit riziko, že firma, která podá nejlepší nabídku, je skutečně tou nejlepší. Proto je velmi dobré ověřit si důkladně na ni reference.
Obec	Vysoká administrativní náročnost realizace projektů.
Obec	Největším problémem byla komunikace a metodické vedení některých projektových manažerů MVČR. Tato skutečnost není dle mého názoru z naší strany ovlivnitelná. Doporučila bych více pracovních setkání v užším kruhu zainteresovaných např. dle regionů.
Obec	v některých případech (hlavně z počátku) skepse některých zaměstnanců, kolize s jejich pracovním vytížením, administrativní náročnost řízení projektů
Obec	Nadbytečná administrativa, nadbytečná administrativa a nadbytečná administrativa i směrem k zaměstnancům zapojeným do realizace projektu (timesheety a neustálé změny formálních požadavků na ně...)
Obec	dlouhá administrace ze strany řídicího orgánu, výměna projektových manažerů u řídicího orgánu a s tím spojená změna názoru na plnění projektu a MZ
Obec	neustálá obměna projektových manažerů OSF MVČR, časová náročnost hodnotících a schvalovacích procesů
Obec	špatný přístup nadřízeného orgánu
Obec	Skloubení školení s potřebami výkonu služby.
Obec	problém s účastí zastupitelů na seminářích nutnost delšího vysvětlování přínosů projektu zaměstnancům, počáteční nedůvěra
Obec	výběrová řízení podle jiných pravidel, než jsou vnitřní předpisy, příp. legislativa
Obec	nejasná pravidla pro administraci projektu

Obec	Administrativní náročnost, časté změny projektových manažerů u řídicího orgánu - nejednotnost názorů a doporučení
Obec	Jeden z největších problémů spočíval v tom, že se nám pro myšlenky obsažené v projektech nedařilo plně získat představitele politického vedení města. Ti sice realizaci projektů schválili, dále se však o ně v lepším případě nezajímali, v horším je pak znevažovali před některými zaměstnanci, které pak bylo velmi těžké motivovat k té nejnutnější spolupráci.
Obec	velice náročná a obsáhlá administrativa
Obec	Termíny seminářů v kolizi s časovými možnostmi jednotlivých účastníků.
Obec	vzhledem k tomu, že působím na dané pracovní pozici krátkou dobu - nelze hodnotit
Kraj	Např. krácení projektů hodnotící komisí mělo vliv na výběrové řízení, do kterého se z důvodu předpokládaných nízkých cen nehlásili uchazeči.
Kraj	Nekonzistentnost informací na straně poskytovatele, částečná personální obměna, nestabilní legislativa a změna jejího výkladu v čase
Kraj	Zefektivnění práce.
Kraj	stále složitější podmínky programu a změny v průběhu realizace projektů -složitá administrace -střídání LZ a s tím související vyjádření k tématům - stálá nejistota příjemce, kdy v době realizace projektu musí plnit doporučení ZP a ŘO, v případě pochybení při kontrole nese odpovědnost - složité nastavení veřejných zakázek
Kraj	Rozdílné pokyny ze strany ŘO ve vztahu k administraci projektu. Řešili jsme je těžko :) Doporučoval bych zjednodušení administrace pro příjemce, vypuštění složitých dokladování a vykazování a ponechání nutné efektivní administrativy související s projekty. Podmínky a různé výkazy a formuláře maximálně zjednodušit a vyjasnit (dopředu vyjasnit také na straně ŘO), co budou obsahovat. Pak bude možné jednotně vystupovat směrem k příjemcům.
Kraj	Nedostatečná odborná podpora ze strany řídicího orgánu a následné konstatování chyb, na které nebylo v průběhu realizace projektu upozorněno (například napadení postupu veřejných zakázek vzhledem k pozdějšímu stanovisku ÚOHS. Časté stanovení vysokých sankcí zcela demotivuje v zájmu realizovat další, byť potřebné, projekty.
Kraj	problémy s dodavateli - problémy vysoutěžit VŘ
Jiný	zpoždění začátku projektu z důvodu změny statutárního zástupce - rozdělení projektu na 3 části z důvodu zefektivnění výdajů i důvodů technických
Jiný	nadměrná fluktuace zaměstnanců OSF MVCR, metodické tapaní i prodlevy ve vyhodnocování monitorovacích zpráv

**Otázka F4: Pokud byste měli tuto možnost, realizovali byste podobný či navazující projekt v programovacím období Strukturálních fondů EU 2014-2020 znovu?**

---



#### 4. Závěr

Ze 110 získaných odpovědí jsou nejvíce zastoupeny obce a dále ústřední orgány státní správy a organizační složky státu.

Identifikace respondenta	Počet zodpovězených dotazníků
obec	72
kraj	7
ústřední orgán státní správy	13
organizační složka státu	16
jiné	2

Celkem bylo v působnosti respondentů realizováno (nebo probíhá) přes 280 projektů, z nichž u většiny se jedná o individuální projekty. Lze konstatovat, že:

A. Při hodnocení celkového nastavení, řízení a implementace osy 4 OP LZZ uvádí 70 % dotázaných, že jsou spokojeni se způsobem nastavení implementace a systémem řízení PO4 OP LZZ z pohledu příjemce podpory. Pouze 5 % uvádí, že spokojeni rozhodně nejsou.

B. Při hodnocení příspěvku řešených projektů k posílení institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb jsou ve všech směrech projekty hodnoceny jako jednoznačně přínosné. Pouze v oblasti zvyšování kvality regulace je pozitivní hodnocení pouze nadpoloviční, ale to proto, že zhruba 1/3 projektů nebyla relevantní k tomuto cíli.

C. Při hodnocení příspěvku projektů k posílení institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb respondenti (v případě, že projekt byl k tomuto cíli relevantní) uvádějí hodnocení „rozhodně ANO“ a „spíše ANO“ v 75 % projektů a více.

D. Realizované projekty byly v převážné většině případů zaměřeny jak na organizaci jako celek, tak na její zaměstnance. Pozitivní dopad na cílové skupiny byl indikován vždy u více než poloviny relevantních projektů, přičemž relevance u projektů realizovaných ústředními orgány státní správy a organizačními složkami státu byla udávána jako podstatně nižší, než jakou udávaly orgány místní samosprávy.

E. Prakticky 95 % dotázaných považuje realizované projekty v dlouhodobém horizontu za udržitelné, přičemž riziko udržitelnosti spatřují převážně v externích příčinách.

F. Celkové zhodnocení zkušeností s realizací projektů v ose 4 OP LZZ koresponduje s názory na celkové nastavení, řízení a implementace této prioritní osy. Opět převážná většina dotázaných uvádí pozitivní hodnocení a stejně tak odpovídá na otázku, zda hodlají v příštím programovacím období realizovat projekty podobného charakteru.