



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## PŘÍPADOVÁ STUDIE: zhodnocení přínosů projektu „STÁŽE PRO MLADÉ ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ“

### 1 Identifikace případové studie

1.1 Identifikační údaje projektu	
<b>Název projektu</b>	<b>Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání</b>
Číslo projektu	CZ.1.04/2.1.00/99.00001
Oblast podpory	Oblast podpory 2.1 (Posílení aktivních politik zaměstnanosti)
Zaměření projektu	Uplatnění absolventů na trhu práce
<b>Cíl projektu</b>	Zvýšení zaměstnatelnosti a konkurenceschopnosti mladých zájemců o zaměstnání – budoucích absolventů při prvním vstupu na trh práce získáním praktických dovedností a pracovních zkušeností během absolvování odborné stáže u zaměstnavatele, poskytovatele stáže
<b>Příjemce dotace</b>	<b>Fond dalšího vzdělávání</b>
Adresa	Na Maninách 1092/20, 170 00 Praha
Projektový manažer	Mgr. Martina Vlasáková
<b>Partner projektu</b>	Bez partnera
<b>Výše rozpočtu, % dotace</b>	<b>71 189 857 Kč; 100 %</b>
Termín realizace	1. září 2012 – 31. srpna 2014
Místo realizace a území dopadu	Celá ČR
Webová adresa	<a href="http://www.stazepromlade.cz/cz/staze-pro-mlade-1">http://www.stazepromlade.cz/cz/staze-pro-mlade-1</a>
1.2 Přehled terénního šetření	
Příjemce dotace	Individuální řízený rozhovor (29. 1. 2015, <b>Mgr. Martina Vlasáková</b> , koordinátorka projektu)
Cílová skupina	5x Telefonický řízený rozhovor (5–6. 2. 2015, účastníci stáže ve stavebním, strojním nebo ekonomickém oboru) <i>Zástupci cílové skupiny poskytl rozhovor za podmínky, že zůstanou v anonymitě, jejich jména proto nebudou v případové studii uvedena.</i>
Klíčové aktéři	Telefonický řízený rozhovor (3. 2. 2015, pracovník Svazu průmyslu a dopravy ČR – nestátní organizace sdružující zaměstnavatele a podnikatele) Řízený rozhovor (3. 2. 2015, pracovník VŠ zodpovědný za univerzitní mentoringový program) Telefonický řízený rozhovor (4. 2. 2015, mentor stáží v oborech Asistent a Specialista projektů EU určený pro studenty SŠ i VŠ, mentor) Telefonický řízený rozhovor (4. 2. 2015, mentor stáží v oboru Specialista marketingu určený pro studenty VŠ) Telefonický řízený rozhovor (5. 2. 2015, mentor stáže v oboru Personalistika určený pro studenty VŠ)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

*Zástupci klíčových aktérů poskytli rozhovor za podmínky, že zůstanou v anonymitě, jejich jména proto nebudou v případové studii uvedena.*

## ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 4.2a.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

### PROJEKT: STÁŽE PRO MLADÉ ZÁJEMCE O ZAMĚŠTNÁNÍ

Příjemce: Fond dalšího vzdělávání  
Výše dotace: 71 189 857 Kč

Místo: Česká republika  
Termín realizace: 1. 9. 2012 – 31. 8. 2014

## CÍL PROJEKTU

Hlavním cílem projektu bylo zvýšit uplatnitelnost mladých lidí na trhu práce za pomoci praxe nabyté již během studia. Účastníky projektu tak byli studenti závěrečných ročníků středních a vysokých škol.



Studenti na projektu oceňují příležitost k ověření teoretických znalostí v reálném životě i placenou formu praxe.

## CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Stěžejní částí celého projektu byly 1–3 měsíční odborné stáže u firem, související s učebním nebo studijním oborem studenta.

Odborné stáži pro studenty předcházela e-learningový kurz měkkých dovedností, který rozvíjel předpoklady, schopnosti a dovednosti stážistů v oblasti komunikace při nástupu na stáž, týmové spolupráce, samostatného plnění úkolů v průběhu stáže a zvládnání pracovní zátěže.

Úkolem projektu bylo propojení studentů s mentory z jednotlivých firem. Mentoři stážistům zadávali úkoly, zaškolovali je, konzultovali s nimi pracovní postupy, kontrolovali je a dávali jim zpětnou vazbu. Po ukončení stáže měli studenti ještě možnost profesního poradenství, kde jim personalista pomohl s přípravou na budoucí pracovní pohovory a s dalšími oblastmi souvisejícími s jejich kariérou.

## CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

V současnosti roste nezaměstnanost mladých lidí bezprostředně po dokončení jejich studia. Důvodem je často absence praxe.

**Nabytí praktických dovedností je tak stěžejním přínosem projektu jeho účastníkům i jejich potenciálními zaměstnavateli.**

- ✓ Studenti získali cenné praktické zkušenosti a znalosti ve studovaných oborech.

- ✓ Během stáže si studenti osvojili pracovní návyky, naučili se organizovat svůj čas a úkoly a získali také praktické zkušenosti s prací v kolektivu a s chodem firmy. Jeden z účastníků projektu ocenil hlavně „příležitost vyzkoušet si práci v kolektivu a začlenění se do pracovního procesu“.
- ✓ Studenti si rozšířili obzory, získali sebevědomí ucházet se o zaměstnání a zlepšili si svou pozici na trhu práce.
- ✓ Firmy získaly příležitost prověřit si své potenciálně budoucí zaměstnance v praxi s minimálními náklady.
- ✓ Mnoho zúčastněných studentů navázalo s firmou po skončení stáže další spolupráci.
- ✓ Realizátor projektu oceňuje „vyšší zaměstnatelnost absolventů projektu ve studovaném oboru“.



Jeden z mentorů popsal své zkušenosti s projektem – „neměli jsme téměř žádná očekávání, chtěli jsme to pouze zkusit, ale byli jsme příjemně překvapeni a s oběma stážistkami dodnes spolupracujeme“.

## PŘEKÁŽKY

- ❖ Jako problematický se jevil nábor stážistů, kteří se stáží mohli zúčastnit pouze v době, kdy neměli studijní povinnosti. Navíc se jako obtížná jevila spolupráce se středními školami, jelikož projekt vnímaly jako konkurenční k jejich odborným praxím.
- ❖ Překážkou, která bránila dosažení vyšších přínosů, bylo omezení na maximálně tříměsíční délku stáže. Jak stážisté, tak i poskytovatelé by uvítali možnost prodloužení stáže nebo zopakování stáže.

## SHRnutí PŘÍNOSŮ PROJEKTU

Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu	
<b>Dopad na zaměstnanost účastníků</b>	<b>Spíše nízký</b> Cca třetina stážistů po skončení stáže aktivně spolupracovala s poskytovatelem stáže formou dohod, pracovního poměru nebo jiné stáže. Zaměstnanost podpořených a nepodpořených studentů je půl roku po skončení stáže téměř stejná.
<b>Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)</b>	<b>Vysoký</b> Projekt byl přímo zaměřen na zvýšení kvalifikační úrovně. Účastníci si formou praxe a poradenských rozhovorů zvýšili odbornou kvalifikaci pro budoucí zaměstnání a jeho nalezení. Díky e-learningovému programu si někteří studenti zvýšili měkké dovednosti.
<b>Dopad na ekonomickou situaci účastníků</b>	<b>Spíše vysoký</b> Účastníkům stáže byla vyplácena mzda. Cca třetina stážistů po skončení stáže aktivně spolupracovala s poskytovatelem stáže formou dohod, pracovního poměru nebo jiné stáže.
<b>Dopad na další klíčové aktéry</b>	<b>Nízký</b> Projekt měl na klíčové aktéry minimální dopad.
<b>Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny</b>	Problémy a potřeby cílové skupiny <b>byly z větší části vyřešeny</b> (s ohledem k zaměření projektu).
Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů	
<b>Užitečnost projektu ze strany cílových skupin</b>	<b>Z větší části užitečný</b> Většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka.
<b>Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů</b>	<b>Jednoznačně užitečný</b> Veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní.
Účinnost a hospodárnost projektu	
<b>Naplnění účinnosti</b>	<b>Spíše vysoké</b> Úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu.
<b>Naplnění hospodárnosti</b>	<b>Spíše vysoké</b> Některé ze vstupů nebyly zcela nezbytné pro dosažení cílů, ale přispívaly k jejich plnění a celkovému účelu projektu.
Udržitelnost projektu	
<b>Udržitelnost projektu</b>	<b>Vysoká</b> Dosažené výsledky byly udrženy.
Identifikace nejlepších, dobrých a neosvědčených praxí	
<b>Spíše dobrá praxe</b> Celkové zhodnocení projektu evaluátorem na základě multikriteriální analýzy, která vychází z provedených šetření a zjištění v průběhu zpracování případové studie.	



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## 2 Výchozí situace a cíle projektu

### 2.1 Příjemce dotace

<b>Příjemce dotace</b>	Fond dalšího vzdělávání
Kategorie příjemce	Veřejný subjekt: ústřední orgán státní správy, organizační složka státu, příspěvková organizace či společnost založená či vlastněná státem
<b>Předchozí zkušenosti příjemce s cílovou skupinou</b>	Ano Posláním FDV je podporovat uplatnitelnost občanů ČR prostřednictvím dalšího vzdělávání, a to jak studentů, tak i absolventů. S úzce vymezenou cílovou skupinou – budoucími absolventy – neměl FDV před zahájením projektu přímou zkušenost, nicméně při přípravě projektu vycházel z postupů a zkušeností s realizací projektu „Stáže ve firmách - vzdělávání praxí“, jehož cílem bylo zavedení inovativního způsobu dalšího vzdělávání pomocí stáží ve firmách. Smyslem stáží bylo taktéž realizovat profesní vzdělávání uplatnitelné na trhu práce. Tehdy FDV realizoval také projekt „Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí“, jehož cílem bylo zvýšit šance klientů Úřadu práce ČR na získání a udržení si zaměstnání prostřednictvím rozvoje jejich socioekonomických kompetencí, a tím zvýšení jejich šancí na získání a udržení zaměstnání na legálním trhu práce.

### 2.2 Přístup ke zpracování žádosti

Zapojení externího dodavatele pro zpracování žádosti	Ne
--	----

### 2.3 Cíle projektu

#### Globální cíl projektu:

Zvýšit zaměstnatelnost a konkurenceschopnost mladých zájemců o zaměstnání, budoucích absolventů při prvním vstupu na trh práce získáním praktických dovedností a pracovních zkušeností během absolvování odborné stáže u zaměstnavatele.

#### Hlavní cíle projektu:

- Podpořit individuální profesní rozvoj mladých zájemců o zaměstnání (budoucích absolventů škol) nad rámec kurikula pomocí absolvování odborných stáží na pracovištích u zaměstnavatele, resp. realizací zaměstnavatelem požadovaných aktivit v průběhu jejich studia.
- Zvýšit míru zaměstnatelnosti budoucích absolventů na trhu práce.
- Seznámit budoucí absolventy středních a vysokých škol s firemním prostředím, ověřit a aplikovat získané teoretické znalosti na konkrétní pracovní pozici související s učebním nebo studijním oborem.
- Zlepšit výchozí pozici budoucích absolventů a posílit jejich samostatnost na reálném trhu práce.

- Odstranit oboustranné bariéry a navázat nezbytné pracovní kontakty mezi zaměstnavateli a žáky/studenty, které mohou vyústit v uzavření pracovněprávního vztahu.
- Prohloubit kurzem soft-skills (měkké dovednosti) účastníků, a jako součást absolvované stáže poskytnout poradenské služby v aktivitách spojených s prvním vstupem na trh práce.

## 2.4 Cílová skupina

### Specifikace cílové skupiny

Osoby, které jsou v procesu získávání kvalifikace v rámci sekundárního či terciárního vzdělávání s předpokládaným koncem studia v nadcházejících 12 měsících (zájemci o zaměstnání – žáci posledního ročníku SŠ a studenti posledních 2 semestrů VOŠ a VŠ).



## 3 Realizace projektu

### 3.1 Aktivity

#### POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

Projekt obsahoval celkem 3 na sebe navazující aktivity – e-learningový kurz, stáž, odborné poradenství.

Úspěšnému absolvování odborné stáže předcházely **e-learningové kurzy soft-skills** zajišťované dodavatelsky.

Zájemcům o stáž byla za využití webového portálu zprostředkována nabídka **odborných stáží** na základě registrace firem do databáze poskytovatelů stáží a zveřejnění nabídky pracovních pozic pro stážisty. FDV zprostředkoval kontakt zájemců z řad cílových skupin a poskytovatele konkrétní nabízené stáže. Poskytovatel stáže zájemce vyhodnotil a prostřednictvím pohovoru vybral konkrétního stážistu. Následně byla mezi stážistou, poskytovatelem a FDV uzavřena trojstranná smlouva. Stážista byl za výkon stáže odměněn a poskytovateli byla hrazena částečná refundace mzdy mentora, který se stážistovi věnoval.

Po ukončení stáže měli stážisté zajištěnou možnost **odborného poradenství**, jehož cílem bylo lépe je připravit na vstup na pracovní trh. Odborné poradenství bylo provedeno formou individuálního pohovoru (osobně či přes Skype) se stážistou a týkalo se tvorby CV a motivačního dopisu, absolvování pracovních pohovorů a výběrových řízení atp.

Všechny aktivity projektu lze považovat za účelné, nicméně forma e-learningu pro výuku soft-skills nebyla zvolena zcela vhodně, což potvrzuje i příjemce dotace.

### 3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení	9
---------------------------------------	---

### 3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu	18 osob
Úvazky	11,65 (přepočtený měsíční úvazek) po dobu 24 měsíců <u>Složení projektového týmu:</u> Projektový manažer (1,0 úvazku po celé trvání projektu) Finanční manažer (1,0 úvazku po celé trvání projektu) Manažer popularizačních aktivit (1,0 po dobu 22 měsíců) Pracovník zajištění stáže (1,0 úvazku po celé trvání projektu) Právník (0,2 úvazku po celé trvání projektu) Finanční účetní (0,3 po dobu 7 měsíců) Odborný garant projektu (celkem 1 430 hodin) Lektor pro poradenské služby CS (celkem 600 hodin) Pracovník zajištění stáže (celkem 2 880 hodin) Pracovník zajištění stáže (celkem 1 200 hodin) Pracovník zajištění stáže (1,0 po dobu 20 měsíců) Pracovník zajištění stáže (1,0 po dobu 11 měsíců) Pracovník zajištění stáže (1,0 po dobu 17 měsíců) Pracovník zajištění stáže (1,0 po dobu 13 měsíců) Finanční účetní (0,3 po dobu 17 měsíců) Mzdový účetní (0,2 po dobu 15 měsíců) Pracovník zajištění stáže – junior (1,0 po dobu 10 měsíců) Analytik – evaluátor (celkem 560 hodin)

## 4 Zhodnocení přínosů a úspěšnosti projektu (účelnost, užitečnost)

4.1 Hlavní monitorovací indikátory			
	cílová hodnota	dosažená hodnota	dosažená h. v %
Počet podpořených osob - celkem	840	939	111,8
Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	800	939	117,4
Muži (podpoření; úspěšní absolventi kurzů)	---	343; 343	
Ženy (podpořené; úspěšné absolventky kurzů)	---	596; 596	

### 4.2 Zhodnocení přínosů projektu

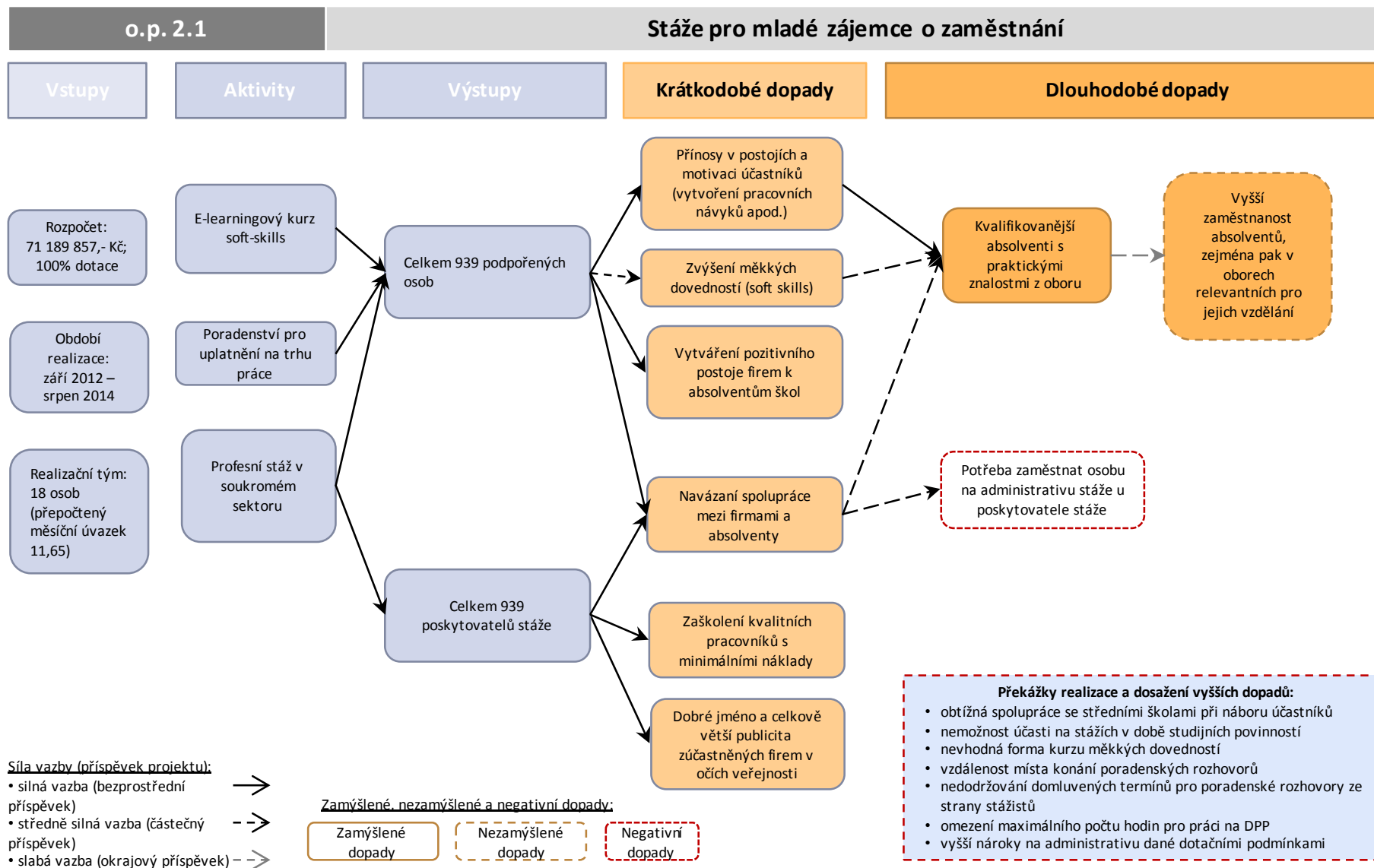
#### 4.2.1 Teorie změny

Teorie změny ukazuje ověřené přínosy projektu, které zahrnují očekávané i neočekávané dopady zjištěné na základě provedení terénního šetření, případně dalších dostupných informací.

Intervenční logika byla v projektové žádosti dobře nastavena, tj. byly popsány předpokládané kauzální vazby a očekávané dopady projektu. V rámci šetření se následně potvrdilo naplnění očekávaných dopadů projektu.



## Teorie změny projektu



#### 4.2.2 Strukturované zhodnocení dopadů (taxonomie)

<b>Dopad na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)</b>	<b>Vysoký</b> Projekt byl přímo zaměřen na zvýšení kvalifikační úrovně. Účastníci si formou praxe a poradenských rozhovorů zvýšili odbornou kvalifikaci pro budoucí zaměstnání a jeho nalezení. Díky e-learningovému programu si někteří studenti zvýšili měkké dovednosti.	
<b>Dopad na zaměstnanost účastníků</b>	<b>Spíše nízký</b> Cca třetina stážistů po skončení stáže aktivně spolupracovala s poskytovatelem stáže formou dohod, pracovního poměru nebo jiné stáže. Zaměstnanost podpořených a nepodpořených studentů s odstupem půl roku po skončení stáže je však téměř stejná.	
<b>Dopad na zaměstnatelnost účastníků jiný než kvalifikační</b>	<b>Nerelevantní</b> Projekt nebyl zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti jiné než kvalifikační.	
<b>Dopad na ekonomickou situaci účastníků</b>	<b>Spíše vysoký</b> Účastníkům stáže byla vyplácena mzda. Cca třetina stážistů po skončení stáže aktivně spolupracovala s poskytovatelem stáže formou dohod, pracovního poměru nebo jiné stáže.	
<b>Dopad na sociální status účastníků</b>	<b>Nerelevantní</b> Účast ve stáži neměla přímý vliv na sociální status studentů.	
<b>Dopad na rovné příležitosti</b>	<b>Nerelevantní</b> Projekt nebyl zaměřen na řešení problémů v oblasti rovnosti mužů a žen.	
<b>Dopad na další klíčové aktéry</b>	<b>Nízký</b> Projekt měl na klíčové aktéry minimální, okrajový dopad.	
<b>Systémové dopady</b>	<b>Nerelevantní</b> Projekt nebyl zaměřen na řešení systémových otázek.	
<b>Efekty ovlivňující přínosy projektu</b>	Potvrzeno / nepotvrzeno	Komentář
Creaming-off	<i>potvrzeno</i>	Podmínky pro účast na stáži, resp. pro její poskytování, byly předem stanoveny podmínkami projektu. Potenciálními účastníky byli všichni studenti v posledním ročníku studia, kteří formou registrace projevíli zájem o stáž ve svém oboru. Vzhledem k tomu, že na konkrétní stáž se hlásilo více uchazečů, měli poskytovatelé stáží možnost zvolit si konkrétního stážistu. K tomu přistupovali standardně jako při výběru brigádníků nebo nových pracovníků (tj. podle CV a pohovorů), a tudíž stáž získali ti nejschopnější s nejlepšími předpoklady stát se v budoucnu stálými

		pracovníky poskytovatele.
Lock-in efekt	<i>nepotvrzeno</i>	Účastníci byli v době stáže žáky/studenty, alternativu pro získání praktických zkušeností na trhu práce představují prakticky pouze aktivity analogické projektovým aktivitám.
Alternativní atribuce	<i>nepotvrzeno</i>	Aktivity projektu byly klíčovým faktorem pro dosažení přínosů pro účastníky. Nelze však zcela vyloučit dosažení stejných přínosů účastí na alternativních / analogických aktivitách (např. studentské brigády, poradenství personálních agentur) bez přímé účasti v projektu.
Substituce	<i>potvrzeno</i>	Efektů bylo dosaženo na úkor potenciálních stážistů, kteří sice projeví o stáž zájem, ale nebyli vybráni žádným poskytovatelem. V konkurenčním prostředí trhu práce se však jedná o přirozený jev.
Mrtvá váha <sup>1</sup>	<i>potvrzeno</i>	Příjemce dotace by projekt (nebo jeho aktivity) bez dotace nejspíše realizoval, a to z důvodu dodržení závazku členských států EU implementovat zásady Záruky pro mladé. Zároveň by ke stážím (např. v podobě brigád) mnohdy docházelo i bez poskytnuté podpory stážistům/mentorům. Studenti měli možnost účastnit se alternativních aktivit s obdobným přínosem (brigády apod.), nebo kontaktovat poskytovatele nezávisle na existenci projektu. Obě skupiny (studenti i zaměstnavatelé) jsou do určité míry přirozeně motivováni k aktivitám analogickým projektu, určitou míru mrtvé váhy intervence není možné vyloučit. Projekt však nepochybně stimuluje motivaci zejména poskytovatelů stáží a přispívá ke zvyšování nabídky možností praktického uplatnění studentů.
<b>4.2.3 Zhodnocení účelnosti projektu - shrnutí (celkové vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny)</b>		
<b>Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny (celkové dopady projektu)</b>	Problémy a potřeby cílové skupiny byly z větší části vyřešeny	
<b>4.2.4 Nezamýšlené dopady</b>		
<b>Existence nezamýšlených pozitivních dopadů projektu</b>	Ano	

<sup>1</sup> Jedná se o efekt výhradně řešitelný pouze v rámci Counterfactual Impact Evaluation. V rámci této případové studie se tak jedná pouze o vyjádření na základě zjištění z realizovaného šetření.

<p><b>Nezamýšlené dopady</b></p>	<p>Zájem o projekt byl nad očekávání vysoký, což vedlo k naplnění monitorovacích indikátorů projektu, vyčerpání přidělené dotace již po jednom roce a k předčasnému ukončení projektu. Na tento projekt navázal obdobný projekt „Stáže pro mladé 2“. Nezamýšleným dopadem je tudíž úspora kapacit příjemce dotace a dále rozhodnutí realizovat navazující projekt, který umožní dalším studentům účastnit se stáží a čerpat jeho přínosy.</p> <p>Cca třetina poskytovatelů pokračovala ve spolupráci se stážistou formou dohody, pracovního poměru nebo spoluprací na bakalářské nebo diplomové práci.</p>
<p><b>4.2.5 Negativní dopady</b></p>	
<p><b>Existence negativních dopadů projektu</b></p>	<p>Ano</p>
<p><b>Negativní dopady</b></p>	<p>Za negativum lze považovat pouze zvýšené nároky na administrativu pro poskytovatele stáží, dané dotační podporou, což v ojedinělých případech vedlo k zaměstnání osoby na částečný úvazek u poskytovatele stáží.</p>

#### 4.3 Užitečnost projektu na základě vnímání ze strany cílových skupin a dalších klíčových aktérů

<b>Užitečnost projektu ze strany cílových skupin</b>	Z větší části užitečný (většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka)
<b>Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů</b>	Jednoznačně užitečný (veškeré výstupy projektu vnímány jako užitečné a pozitivní)

#### 4.4 Inovativnost projektu

<b>Využití inovovaných řešení</b>	<p>Ano – aplikace/modifikace inovativního řešení z hlediska organizace i cílové skupiny</p> <p>Projekt je inovativní svým novým přístupem jak pro příjemce dotace, tak i pro cílové skupiny. Stáže umožnily studentům (tedy již v době studia) využít teoretické dovednosti v praxi u konkrétního zaměstnavatele, seznámit se s podnikovou kulturou a navázat pracovní kontakty pro následné zvýšení jejich šance pro uplatnění se na trhu práce. Oproti běžným stážím byly tyto placené (jak pro stážisty, tak i pro mentory). Zprostředkování stáže u zaměstnavatele s úhradou nákladů na stáž nebylo v době přípravy v ČR používáno (aplikováno).</p> <p>Projekt využíval inovativní řešení aplikované v projektu „Stáže ve firmách - vzdělávání praxí“. Pro příjemce dotace se jednalo o inovaci z pohledu aplikace metod pro novou CS, a to studenty posledních ročníků SŠ/VOŠ/VŠ.</p>
-----------------------------------	---

#### 4.5 Způsob zjišťování výsledků projektu ze strany samotného příjemce

Výsledky projektu zjišťoval příjemce jednak z dat informačního systému projektu (Systém Efektivního Párování – SEP) a jednak z vyhodnocení evaluačních dotazníků realizovaných příjemcem dotace. Cílem telefonického dotazování bylo zjistit průběh, výstupy a výsledky projektu, a to na kompletní populaci podpořených stážistů i poskytovatelů stáží. Důraz byl kladen na přínosy uskutečněných stáží pro účastníky projektu.

Přínosy projektu u klíčových aktérů nebyly příjemcem dotace přímo zjišťovány, nicméně na přípravě navazujícího projektu Stáže pro mladé 2 se měli možnost podílet experti v oboru dalšího vzdělávání.

<b>Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elektronicky (v IS projektu)</li> <li>• Telefonicky</li> </ul>
<b>Ověření přínosů projektu příjemcem u klíčových aktérů, kteří se projektu nezúčastnili</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nahodilé zjišťování přínosů pouze u některých aktérů</li> </ul>

## I. ZHODNOCENÍ DOPADŮ A PŘÍNOSŮ REALIZACE PROJEKTU

Administrace stáží probíhala v Systému efektivního párování (SEP), do kterého se registrovali zájemci o stáž i poskytovatelé stáží. Nabídku stáží tvořily tzv. karty stáží<sup>2</sup>, jež plnily roli inzerátu a byly sestavovány poskytovateli. Zájemci se v SEP přihlašovali k jednotlivým kartám stáží, které musely svým zaměřením odpovídat zaměření studia zájemce o stáž. Poskytovatelé stáží v SEP vybírali ze seznamu zájemců na základě uvedených údajů vhodné kandidáty, které pozvali na osobní pohovor a nejvhodnějšího z nich si vybrali pro stáž.

Stáži předcházel e-learningový kurz měkkých dovedností, který rozvíjel předpoklady, schopnosti a dovednosti stážistů v oblasti komunikace při nástupu na stáž, týmové spolupráce, samostatného plnění úkolů v průběhu stáže a zvládnutí pracovní zátěže.

Stážistům se ve firmě poskytovatele věnoval vždy jeden mentor, který svým know-how a zkušenostmi nejlépe odpovídal potřebám stáže. Mentor stážistovi zadával úkoly, zaškoloval ho, konzultoval s ním pracovní postupy, kontroloval ho a dával mu zpětnou vazbu. Oproti běžným studentským brigádám, či odborným praxím zajišťovaným školou, se tento způsob práce se studenty jevil výhodnější v několika ohledech – přístup ke stážistovi byl intenzivnější, mentor se věnoval vždy pouze jednomu stážistovi, komunikace mezi stážistou a mentorem byla častější. Pro stážisty bylo výhodné, že se mohli zapojit do zakázek firem a získávat zkušenosti s reálnými projekty poskytovatelů.

Motivací stážistů i poskytovatelů zapojit se do projektu byla kromě výše uvedeného finanční odměna, která v případě stážistů činila 60 Kč/hod. a v případě mentorů byla odvozena od průměrné mzdy v daném oboru. Finanční odměny byly výhodné především pro poskytovatele stáží, pro které znamenaly dvojí úsporu nákladů – na mentora i na stážistu.

Projekt lze na základě provedení šetření hodnotit jako úspěšný a pro cílovou skupinu přínosný. Celkem bylo vzhledem k velkému zájmu o projekt a úspoře nákladů v administrativní oblasti, ale s ohledem na rozpočet projektu, realizováno 939 stáží, kterých se zúčastnili především studenti VŠ (74 %). Počet zájemců o stáž ze strany žáků a studentů i ze strany potenciálních poskytovatelů stáží výrazně překročil<sup>3</sup> stanovený plánovaný počet realizovatelných stáží v rámci projektu, tj. 840. Jeden rok před ukončením projektu došlo k naplnění navýšené kapacity stáží a z tohoto důvodu byl proces přihlašování na stáž zastaven.

Více než polovina stáží byla realizována v oboru „Ekonomika, administrativa, personalistika, správa“, pětina v oboru „Obchod, marketing a reklama“ a desetina v oboru „Informační technologie“. Zbývá sedmina stáží se týkala oborů, jako je pohostinství, cestovní ruch, stavebnictví, strojírenství, elektrotechnika, management nebo textilní výroba.

### Přínosy pro cílovou skupinu

Téměř pro všechny stážisty byla účast na stáži a poradenském rozhovoru přínosná, což dokládá zprostředkovaný názor stážisty: „Já, když jsem na školní praxi, tak krájím cibuli, a když jsem na stáži, tak i vařím.“ Za hlavní přínosy je možné považovat<sup>4</sup>:

- získání pracovních zkušeností v oboru, odborných znalostí a dovedností
- získání praktické zkušenosti s chodem firmy a firemními procesy; získání představy o budoucím povolání
- získání lepší pozice na trhu práce díky absolvované praxi

<sup>2</sup> Karty stáží obsahovaly podrobné informace o nabízených stážích i bližší specifikace požadavků na stážisty ze strany poskytovatelů.

<sup>3</sup> Zájem převyšoval možnosti projektu – 2 tis. zájemců o stáž podaly 4,1 tis. přihlášek o stáž; 1,4 tis. poskytovatelů vytvořilo 2,8 tis. karet stáží).

<sup>4</sup> Zdroj: Závěrečná zpráva projektu Stáže pro mladé a průběžné výsledky evaluace projektu.



- získání certifikátu o absolvování stáže a e-learningového kurzu měkkých dovedností
- aplikace a ověření teoretických znalostí, propojení teorie s praxí
- osvojení pracovních návyků, organizace času a úkolů, práce v kolektivu a komunikace se spolupracovníky
- proplacená mzda
- rozšíření obzorů, osobní rozvoj, získání sebevědomí ucházet se o zaměstnání na trhu práce
- další spolupráce s poskytovatelem stáže
- získání rad ohledně sestavení životopisu a motivačního dopisu
- získání rad týkajících se přijímacího pohovoru, využití možnosti modelového pohovoru s poradcem
- získání informací o způsobech hledání zaměstnání
- obdržena pomoc při výběru povolání
- vyplnění volného času

Ve výjimečných případech byla účast na stáži hodnocena jako nepřínosná. To bylo z důvodu nezískání potřebného objemu nových znalostí nebo dovedností.

Z evaluace projektu, kterou realizuje příjemce dotace, vyplynulo, že připravenost pro vstup na trh práce po skončení stáží byla pokročilá nebo velmi pokročilá u 91 % stážistů.

Významným dopadem projektu je vyšší zaměstnanost stážistů. V době cca půl roku od ukončení stáží bylo zaměstnáno 43 % podpořených stážistů (z toho 14 p. b. u poskytovatele stáže). V porovnání s nimi bylo zaměstnáno 37 % neúspěšných (nepodpořených) uchazečů o stáž. Zaměstnanost podpořených studentů sice není výrazně vyšší<sup>5</sup>, nicméně přínos projektu se projevil ve snazším a rychlejším nalezení práce (uchazeči byli lépe připraveni na pracovní pohovory a jejich výhodou byla také zkušenost se stáží v oboru studia). Cca polovina stážistů ještě studuje (46 % podpořených, resp. 53 % nepodpořených). Nezaměstnaných je méně než desetina z nich (8 % podpořených, resp. 7 % nepodpořených).

Lze předpokládat, že dosažené přínosy mohou být ovlivněny dalšími aktivitami účastníků stáží, které zvyšují jejich šanci na nalezení zaměstnání. Zhruba dvě třetiny stážistů se ve svém volném čase vzdělává a zároveň každý desátý se zúčastnil nějakého jiného podpůrného projektu či kurzu, který pomáhal mladým lidem při vstupu na pracovní trh (AIESEC, Odborné praxe pro mladé do 30 let atd.)

Spolupráce mezi poskytovatelem a stážistou i po ukončení stáže je z hlediska principů projektu ideálním vyústěním stáže přesahujícím hlavní cíl projektu. Další spolupráce mezi poskytovatelem a stážistou reflektuje oboustrannou spokojenost s přístupem zúčastněných stran. Na druhou stranu je třeba zmínit, že do rozhodnutí o další spolupráci se ve velké míře promítají jiné vlivy než spokojenost s uskutečněnou stáží, a to další studijní povinnosti stážisty, personální a finanční situace poskytovatele apod. V mnoha případech ale poskytovatelé počítali s pokračováním spolupráce již při registraci do projektu a stáž využili pro „bezplatné“ otestování budoucího spolupracovníka. Tři měsíce po ukončení stáže aktivně spolupracovala s poskytovateli cca třetina stážistů. Jedná se zejména o pokračování činností na bázi dohod konaných mimo pracovní poměr, dále o zaměstnání na hlavní pracovní poměr či spolupráci na diplomové nebo bakalářské práci. Zhruba desetina stážistů aktivně nespolupracuje s poskytovatelem, ale zůstává s ním v kontaktu. Zbýlá polovina stážistů nespolupracuje dále s poskytovatelem nebo s ním není v kontaktu, a to z důvodu studijních povinností stážisty, nebo absence volných nebo vhodných pracovních míst u poskytovatele.

<sup>5</sup> Nízký rozdíl v zaměstnanosti podpořených a nepodpořených studentů je možné přičítat skutečnosti, že zhruba polovina účastníků i neúčastníků stále ještě studuje. Rozdíl v zaměstnanosti se pravděpodobně projeví až po dokončení jejich studia.

### Přínosy pro poskytovatele stáží

Z provedeného průzkumu vyplynulo, že poskytovatelé stáží hodnotí realizované stáže jako pro ně přínosné. Konkrétně si cení následujících přínosů:

- prověření teoretických znalostí a praktických dovedností potenciálního zaměstnance
- využití nápadů a postřehů mladého člověka
- seznámení se s úrovní vědomostí budoucích absolventů odborných škol
- výchova budoucího zaměstnance, řešení fluktuace
- úspora nákladů, nezávazné otestování budoucích zaměstnanců
- úspora kapacit zkušenějších pracovníků
- díky finanční podpoře usnadnění a zkvalitnění zaškolení nových pracovníků
- nalezení spolehlivého, vyhovujícího kandidáta na poptávanou pozici
- kvalitnější pracovní síla než v případě brigádníků (jejichž motivací je spíše výdělek než získaná praxe)

### Negativní dopady

Účast na projektu měla také neočekávané negativní dopady, a to víceméně jen na poskytovatele stáže. Mentoři za nepřiměřené považují požadavky na povinnou administrativu stáže, což v ojedinělých případech vedlo k zaměstnání osoby na částečný úvazek u poskytovatele stáže. To se projevilo např. ve zvýšení nákladů na administrativu firmy.

#### *Faktory ovlivňující dopady projektu:*

Hlavní faktory ovlivňující úspěšnost a dopady projektu je možné hledat jak na straně příjemce dotace (zkušenost projektového týmu, nastavení projektu, výběr aktivit, finanční podpora účastníků), tak i na straně cílové skupiny.

Příjemce dotace při přípravě projektu využil svých zkušeností s obdobnými projekty, zejm. „Stáže ve firmách“, a zkušeností expertů, kteří se na problematiku přípravy studentů na vstup na trh práce specializují. Projekt tak byl vhodně nastaven podle potřeb cílových skupin (s výjimkou méně účelného e-learningového kurzu měkkých dovedností) a podpořen kvalitní marketingovou kampaní. Důležitým aspektem pro účast jak studentů, tak i poskytovatelů, byla finanční odměna, resp. refundace části mzdových nákladů.

Zásadním faktorem pro naplnění cílů projektu byla vysoká poptávka ze strany cílové skupiny, která si uvědomovala svou obtížnou situaci na trhu práce, zejm. pokud nemají předchozí praxi v oboru svého studia.

## II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Projekt nebyl zaměřen na řešení rovných příležitostí mužů a žen, stáže byly přístupné oběma skupinám pohlaví. Stáží se zúčastnilo dvakrát více žen než mužů.

### III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

#### 1) Výskyt a řešení očekávaných rizik

Rizika, která byla očekávána před realizací projektu, se týkala zejména nedostatečné poptávky po projektu, a to jak ze strany studentů, tak i ze strany poskytovatelů stáží, nebo nižší kvality průběhu stáží. Tato rizika se podařilo eliminovat díky účinné marketingové kampani (inzerce v novinách, sociální sítě, roadshow po školách, oslovení potenciálních poskytovatelů s využitím databáze k projektu „Stáže ve firmách“ apod.), kvalitním webovým stránkám projektu a častými kontrolami ze strany příjemce dotace. Motivace studentů byla zajištěna informováním CS o konkrétních přínosech (zisk praktických zkušeností, zisk pracovních kontaktů, využití služeb poradenství, finanční odměna atp.). Motivace poskytovatelů byla zajištěna částečnou refundací mzdy mentora.

#### 2) Překážky bránící dosažení vyšších přínosů projektu a jeho udržitelnosti

Dosažení vyšších přínosů částečně bránily **interní i externí faktory**.

Z **interních faktorů** se jedná o ne zcela vhodný výběr aktivity kurzu měkkých dovedností a jeho formy (e-learning). Tato aktivita byla účastníky vnímána sice jako přínosná, ale nedůležitá. Pokud by proškolení proběhlo obdobně jako poradenský rozhovor (tj. osobně nebo přes Skype), byl by jeho přínos podstatně vyšší. V případě poradenských rozhovorů se jako překážka objevovalo jediné možné místo pro jeho osobní formu (Praha), což bylo pro některé stážisty finančně špatně dostupné, a proto byli nuceni zvolit formu přes Skype, i když preferovali absolvování poradenského rozhovoru osobně.

Další interní překážkou projektu bylo obtížné oslovování žáků SŠ, jelikož SŠ jim zajišťují odbornou praxi a povinná školní docházka jim neumožňuje účastnit se stáží mimo letní prázdniny. Projekt se tudíž jevil jako konkurenční vůči aktivitám SŠ a ani tyto školy neměly z projektu žádný přímý přínos, a tudíž nebyly motivované ke spolupráci při náboru účastníků. V případě VŠ tato interní překážka nenastávala.

Překážkou pro účast na stážích, zvláště u studentů SŠ, byly studijní povinnosti. Stáže středoškoláků se tak mohly konat prakticky jen v době letních prázdnin, což zase bylo vzhledem k čerpání dovolených nevýhodné pro poskytovatele stáží.

Hladkému průběhu poradenských rozhovorů dále nepřispívalo nedodržování domluvených termínů (zvláště v době zkuškového období či v době školní docházky), což vedlo ke ztížení práce poradců.

Překážkou, která bránila dosažení vyšších přínosů, bylo omezení na maximální délku stáže (300 hodin podle limitu práce na DPP). Jak stážisté, tak i poskytovatelé by v mnohých případech uvítali buď možnost prodloužení stáže, nebo zopakování stáže.

Překážkou, která bránila udržitelnosti přínosů projektu, byly zvýšené nároky na administrativu spojenou s realizací stáže dané dotační podporou. Poskytovatelé byli sice se stážemi spokojeni, nicméně vzhledem k vysokým nárokům na administrativu odmítají účast na obdobných projektech.

Vyšší změny v kvalifikaci účastníků by také bylo dosaženo, pokud by se stáží zúčastnili ti studenti, kteří nepatřili mezi ty nejschopnější a kteří na pohovorech neuspěli. Pokud totiž studenti uspěli již v pohovoru na stáž (a je možné je tudíž považovat za schopnější), díky stáži se rozdíl v zaměstnatelnosti mezi nimi a neúspěšnými uchazeči o stáž zvýšily. Navíc je možné předpokládat, že by stážisté po dokončení studia byli při pohovoru na trvalou pracovní pozici úspěšnější než ti, kteří při pohovoru na stáž neuspěli (a stáže se nezúčastnili).

**Externí faktory** bránily dosažení vyšších přínosů projektu jen částečně. Účastníci i poskytovatelé shodně vnímali, že délka stáží omezená na 3 měsíce (resp. 300 hodin) není mnohdy dostatečná pro získání praxe tak, aby byl stážista dostatečně připraven na samostatné plnění pracovních úkolů (záleží na konkrétní náplni práce).

Jako omezující se dále jevila vyšší administrativní náročnost realizace stáží daná dotačními podmínkami.

## 5 Zhodnocení projektu dle účinnosti, hospodárnosti a udržitelnosti

<b>5.1 Účinnost projektu</b>	
<b>Naplnění účinnosti</b> (taxonomie)	Spíše vysoké – úpravou zapojení a využití projektových vstupů by bylo možné dosáhnout dílčích zlepšení a vyššího přínosu pro cílovou skupinu
<b>Výše podpory na jednu podpořenou osobu<sup>6</sup></b>	76 tis. Kč
<b>5.2 Hospodárnost projektu</b>	
<b>Naplnění hospodárnosti</b> (taxonomie)	Spíše vysoké – některé ze vstupů nebyly zcela nezbytné pro dosažení cílů, ale přispívaly k jejich plnění a celkovému účelu projektu
<b>Počet podpořených osob na jeden úvazek projektového týmu</b>	81 podpořených osob
<b>5.3 Udržitelnost přínosů projektu</b>	
<b>Udržitelnost projektu</b> (taxonomie)	Vysoká - dosažené výsledky byly udrženy

### I. Účinnost a hospodárnost projektu

Aktivity, tj. e-learningový kurz soft-skills, stáže a poradenské rozhovory, byly zvoleny vhodně. Stáže byly nastaveny a realizovány tak, že přinášely maximálně možné přínosy. Povinný e-learningový kurz obsahoval pro většinu účastníků již známé informace a navíc jeho forma nebyla podle nich zvolena zcela vhodně. Poradenské rozhovory byly přínosné, nicméně účastníci by uvítali, kdyby byly ještě intenzivnější. **S danými zdroji tedy bylo, podle zjištění, možné dosáhnout mírně vyšší kvality výsledků a přínosů (ale ne vyšší kvantity).** Jedná se však o dílčí výhrady, a proto je projekt možné označit stále jako účinný.

Výše podpory na jednu podpořenou osobu (celkem 939 osob) dosáhla 76 tis. Kč. Při interpretaci těchto nákladů je nezbytné vzít do úvahy, že kromě odměny pro stážisty (max. 18 tis. Kč) zahrnují i náklady na částečnou refundaci mentora (odvozené mj. od průměrné mzdy v daném oboru, a to podle schválených částek až 100 tis. Kč). Do výpočtu jednotkového nákladu na jednu podpořenou osobu vstupují obtížně srovnatelně vykázané počty podpořených osob, kdy každá z těchto osob byla podpořena v nesrovnatelné intenzitě (různá míra úvazku mentora věnovaná stáži) a nesrovnatelném časovém rozsahu (stáž trvala od 50 do 300 hodin).

**Veškeré aktivity realizované v rámci projektu byly prospěšné. S výjimkou e-learningového kurzu byly aktivity potřebné pro dosažení očekávaných přínosů a dopadů projektu.** Veškeré vstupy (aktivity a lidské zdroje) byly nezbytné a jejich rozsah byl nezbytný (adekvátní) pro dosažení cílů projektu. Hospodárnost projektu tak lze označit za spíše vysokou.

V rámci projektu bylo na jeden úvazek projektového týmu podpořeno 81 osob (celkem 939 podpořených osob a 18 osob v projektovém týmu s přepočteným úvazkem 9,15).

<sup>6</sup> K interpretaci blíže viz text níže.

## II. Udržitelnost přínosů projektu

Z hlediska cílové skupiny je přínosy projektu možné považovat za udržitelné do té doby, dokud si udrží pracovní návyky a dovednosti, a to alespoň do doby získání trvalého pracovního místa. Některé dovednosti, jako např. jak psát životopis, postupně oslabují, ale naopak pracovní a ostatní měkké dovednosti zaměstnáním zdokonalují a také získávají nové.

Z hlediska příjemce dotace je projekt udržitelný v případě dotační podpory (ať již od EU nebo MPSV). Poskytování stáží není legislativně ukotvené (práva, povinnosti apod.) a není formálně propojené se studiem (např. uznání stáže; s výjimkou některých SŠ). Na druhou stranu mají členské státy EU povinnost implementovat zásady Záruky pro mladé, které mají „... zajistit, aby všechny osoby mladší 25 let získaly během 4 měsíců od chvíle, kdy ukončily formální vzdělávání nebo přišly o práci, slušnou, konkrétní nabídku uplatnění, a to bez ohledu na to, zda jsou zapsaní na pracovním úřadě jako žadatelé o práci či nikoli.“<sup>7</sup> Z toho důvodu lze předpokládat, že ČR by i bez dotační podpory EU realizovala obdobné aktivity jako je projekt „Stáže pro mladé“.

---

<sup>7</sup> Zdroj: Evropská komise – Záruka pro mladé lidi (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=cs>)



## 6 Souhrnné zhodnocení a poučení z realizace

### 6.1 Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

<b>Existence dobré praxe</b> (taxonomie)	Spíše dobrá praxe
Bodové hodnocení na základě multikriteriální analýzy	79 (ze 100)
<b>Hodnocení jednotlivých kritérií v rámci multikriteriální analýzy</b>	
<b>Kritérium</b>	<b>Bodové hodnocení</b>
<i>účelnost projektu (váha 35 %)</i>	75
<i>užitečnost projektu ze strany cílových skupin (váha 5 %)</i>	75
<i>užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů (váha 5 %)</i>	100
<i>účinnost projektu (váha 15 %)</i>	70
<i>hospodárnost projektu (váha 15 %)</i>	70
<i>udržitelnost projektu (váha 20 %)</i>	100
<i>inovativnost řešení (váha 5 %)</i>	50

#### I. Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Projekt „Stáže pro mladé“ patří mezi velmi kvalitní projekty. Stěžejní aktivitou projektu bylo poskytování stáží pro studenty SŠ a VŠ s cílem připravit je prostřednictvím placených stáží na jejich budoucí zaměstnání.

Užitečnost realizovaných aktivit jak pro účastníky (cílové skupiny), tak i pro příjemce byla potvrzena (blíže viz zhodnocení dopadů a přínosů realizace projektu). Projekt je úspěšný zejména s ohledem na dosažení dlouhodobých dopadů pro CS a jejich udržitelnosti.

Cíle projektu, vyjádřené počtem realizovaných stáží (počtem podpořených osob), byly naplněny ve větší míře, než bylo předpokládáno.

Mezi nejdůležitější přínosy stáží je možné zařadit získání praxe v oboru studia, pracovních návyků a kontaktů. Kvalitu projektu bohužel snižuje nevhodně zvolená forma e-learningového kurzu měkkých dovedností a vysoká míra efektu mrtvé váhy a creaming-off efektu.

#### II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

V rámci projektu se osvědčilo a pro obdobně zaměřené projekty lze doporučit:

- **hlavní aktivita, tj. stáže v oboru studia**  
specifikace: stěžejní aktivitou projektu byly stáže studentů související s učebním/studijním oborem studenta, při kterých studenti získali cenné praktické zkušenosti a znalosti ve studovaných oborech
- **financování odměny pro stážisty i částečná refundace mzdy mentora**
- specifikace: stáž byla placená 60 Kč/hod. pro stážisty, mentorům byla refundována část mzdy

Překážky pro dosažení vyšších přínosů a negativní faktory, které bylo třeba při realizaci projektu řešit/překonat:

- obtížná spolupráce se středními školami při náboru účastníků – SŠ nebyly příliš ochotné spolupracovat s příjemcem dotace při propagaci projektu a roadshow
- nemožnost účasti na stážích v době studijních povinností – studenti se stáží mohli účastnit pouze v době, kdy neměli povinnou školní docházku, resp. zkouškové období
- nevhodná forma kurzu měkkých dovedností – kurz byl veden e-learningovou formou, vhodnější by podle stážistů byla forma osobních pohovorů
- vzdálenost místa konání poradenských rozhovorů – poradenské rozhovory probíhaly pouze v Praze, což pro některé stážisty bylo finančně nedostupné – stážisté by uvítali alespoň možnost proplacení jízdného, aby mohli poradenství absolvovat osobně
- nedodržování domluvených termínů pro poradenské rozhovory ze strany stážistů – zvláště v době zkouškového období či v době školní docházky docházelo ke změnám v termínech poradenských rozhovorů
- omezení maximálního počtu hodin pro práci na DPP – maximální délka stáže byla 300 hodin
- vyšší nároky na administrativu dané dotačními podmínkami – administrativa spojená s dotací byla pro řadu poskytovatelů neúměrná

### III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

Aplikovatelnost a potenciál pro šíření dobré praxe jsou u tohoto projektu velmi vysoké. Projekt „Stáže pro mladé“ může být inspirací a návodným příkladem pro SŠ i VŠ, které poskytují odborné praxe nebo mentoringové programy.