



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

PŘÍPADOVÁ STUDIE:

zhodnocení přínosů projektu

„Jak aktivně nacházet náhradní rodiče - profesionalizace procesů při výběru adeptů na nový typ zaměstnání“

1 Identifikace případové studie

1.1 Identifikační údaje projektu	
Název projektu	Jak aktivně nacházet náhradní rodiče - profesionalizace procesů při výběru adeptů na nový typ zaměstnání
Číslo projektu	CZ.1.04/5.1.01/77.00268
Oblast podpory	Oblast podpory 5.1 Mezinárodní spolupráce
Zaměření projektu	Rozvoj pracovníků v oblasti vyhledávání profesionálních pěstounů
Cíl projektu	Vytvořit tematickou síť pro sdílení zkušeností a poznatků klíčových aktérů na trhu práce v oblasti náboru a výběru profesionálních pěstounů a seznámit se s inovativními postupy používanými v zahraničí.
Příjemce dotace	Nadační fond J&T
Adresa	Prosecká 851/64, 190 00 Praha
Projektový manažer	Mgr. Marie Oktábcová
Partner projektu	Spoločnosť priateľov deti z detských domovov Úsmev ako dar Towarzystwo "Nasz Dom" Amalthea o.s.
Výše rozpočtu, % dotace	6 071 700,32 Kč; 100 %
Termín realizace	1. prosince 2012 – 31. července 2014
Místo realizace a území dopadu	Celá ČR
Webová adresa	http://www.nahradnirodic.cz/
1.2 Přehled terénního šetření	
Příjemce dotace	Skupinový řízený rozhovor (19. 1. 2015, Mgr. Marie Oktábcová , ředitelka nadačního fondu; Mgr. Marcela Sedláčková , finanční manažerka projektu)
Cílová skupina	Telefonický řízený rozhovor (22. 1. 2015, účastník semináře, zástupce NNO, která se zabývá problematikou náhradní rodičovské péče) <i>Zástupce cílové skupiny poskytl rozhovor za podmínky, že zůstane v anonymitě, jeho jméno proto nebude v případové studii uvedeno.</i> Dotazníkové šetření (Proběhlo v termínu 23–28. 1. 2015, rozesláno 239 účastníkům seminářů a kulatých stolů v rámci projektu, vyplněných dotazníků bylo 9, tzn. návratnost dotazníku je 3,8 %, výsledky jsou tedy spíše ilustrativní) <i>Dotazníkové šetření bylo anonymní, jména respondentů nejsou evaluátorovi známa.</i>
Klíčové aktéři	Skupinový rozhovor (26. 1. 2015, 4 zástupci útvarů MPSV odpovědných za ochranu práv dětí a náhradní rodinnou péči)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

	<i>Zástupci klíčových aktérů poskytli rozhovor za podmínky, že zůstanou v anonymitě, jejich jména proto nebudou v případové studii uvedena.</i>
Partner projektu	Telefonický řízený rozhovor (26. 1. 2015, zástupce partnera projektu – Almathea o.s.) <i>Zástupce partnera projektu poskytl rozhovor za podmínky, že zůstane v anonymitě, jeho jméno proto nebude v případové studii uvedeno.</i>

ABSTRAKT: VÝSLEDKY EVALUAČNÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE

Oblast podpory OP LZZ: 4.5a.1 Mezinárodní spolupráce

PROJEKT: JAK AKTIVNĚ NACHÁZET NÁHRADNÍ RODIČE – PROFESIONALIZACE PROCESŮ PŘI VÝBĚRU ADEPTŮ NA NOVÝ TYP ZAMĚSTNÁNÍ

Příjemce: Nadační fond J&T
Výše dotace: 6 071 700,32 Kč

Místo: Česká republika
Termín realizace: 1. 12. 2012 – 31. 7. 2014

CÍL PROJEKTU

Cílem projektu bylo vytvořit tematickou síť pro sdílení zkušeností a poznatků klíčových aktérů na trhu práce v oblasti náboru a výběru profesionálních pěstounů a seznámení se s inovativními postupy používanými v zahraničí. Zejména pak poskytnout důležité informace pracovníkům Úřadů práce, kteří jsou za tento výběr zodpovědní.

CO SE V PROJEKTU ODEHRÁLO?

Realizační tým a lektori kurzů absolvovali stáže u zahraničních partnerů projektu v Polsku a na Slovensku. Zde došlo k výměně zkušeností s pracovníky organizací v oblasti náhradní rodinné péče formou společných setkání a workshopů.

Na základě těchto informací poté vznikla metodika kurzů pro zaměstnance ÚP, kteří jsou odpovědní za nábor a výběr profesionálních pěstounů. Kurzy přenesly příklady dobré praxe ze zahraničí a odpověděli účastníkům například na otázku: „Jak správně oslovit cílovou skupinu?“.

Absolventi kurzů i jejich kolegové dostali po skončení vlastního projektu k dispozici odbornou publikaci sloužící jako praktický průvodce pro zaměstnance Úřadů práce při selekci adeptů na profesionální pěstouny.

CO PROJEKT PŘINESL LIDEM?

Předpoklady pro vytvoření funkčního systému vyhledávání profesionálních pěstounů, kteří se postarají o děti v nouzi na základě zvýšení komunikace mezi Orgánem sociálně-právní ochrany dětí (OSPOD) a místními NNO.

Od r. 2013 je v ČR možnost nového povolání na trhu práce – profesionální pěstoun. Zásadní je zde pozice Úřadů práce a OSPOD, které se starají o

nábor a výběr potencionálních adeptů na tuto pozici.

- ✓ Zaměstnanci Úřadů práce, kteří se účastnili kurzů, získali „informace z praxe a zkušenosti pěstounů.“
- ✓ Došlo k intenzifikaci spolupráce mezi klíčovými subjekty v oblasti pěstounské péče (ÚP, OSPOD) s místními NNO. Jeden z účastníků považoval za významný přínos právě „setkání mezi státním a neziskovým sektorem.“

PŘEKÁŽKY

- ❖ Vysoká vyčerpání zaměstnanců OSPOD, která omezuje možnosti rozvoje poskytovaných služeb a zároveň snižuje ochotu zaměstnanců OSPOD účastnit se obdobných projektů.
- ❖ Vysoké množství obdobných seminářů na trhu, které omezuje možnosti získat pro školení vhodné zástupce cílové skupiny.
- ❖ Nastal problém se skloubením časových možností účastníků školení, kteří jsou časově značně vytíženi, a dvoudenní školení je již významným zásahem do jejich pracovního týdne.
- ❖ Proběhly personální změny v realizačním týmu.
- ❖ Jako nejvíce limitující faktor pro ochotu podávat další žádosti o podporu se jeví nadměrný počet změn v pravidlech OP LZZ a nesjednocený postup při kontrole dodržování těchto pravidel.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

SHRNUTÍ PŘÍNOSŮ PROJEKTU

Naplnění účelnosti a užitečnosti projektu	
Dopady na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Spíše nízký Projekt přinášel informace, které jsou pro subjekty mimo veřejnou správu obecně dostupné (zaměstnanci NNO se v problematice aktivně vzdělávají a potkávají s partnery ze zahraničí, prezentovaná dobrá praxe tak pro některé z nich nebyla dostatečně inovativní, respektive již s ní byli seznámeni). V rámci veřejné správy se jednalo o poskytnutí nových znalostí, kdy zejména zaměstnanci OSPOD a Úřadů práce nedisponují dostatečnými informacemi o dobré zahraniční praxi, nebo byly jejich znalosti částečně omezeny. Zaměstnanci veřejné správy rovněž využili informací, které jsou založeny na dobré praxi států, které mají srovnatelné podmínky s ČR (Polsko, Slovensko).
Dopady na další klíčové aktéry	Vysoký Navázání úzké spolupráce klíčových aktérů a jejich seznámení bylo vnímáno jako klíčový přínos projektu
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny	Problémy a potřeby cílové skupiny byly vyřešeny (s ohledem k zaměření projektu).
Vnímání užitečnosti projektu ze strany cílových skupin a klíčových aktérů	
Užitečnost projektu ze strany cílových skupin	Z větší části užitečný Většina výstupů projektu vnímány jako užitečná a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka.
Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů	Z větší části užitečný Většina výstupů projektu vnímány jako užitečná a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka.
Účinnost a hospodárnost projektu	
Naplnění účinnosti	Vysoká Vysoká – způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu
Naplnění hospodárnosti	Vysoká Veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů.
Udržitelnost projektu	
Udržitelnost projektu	Spíše vysoká Většina dosažených výsledků byla udržena
Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe	
Spíše dobrá praxe 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

2 Výchozí situace a cíle projektu

2.1 Příjemce dotace	
Příjemce dotace	Nadační fond J&T
Kategorie příjemce	neziskový subjekt: nadace a nadační fondy
Předchozí zkušenosti příjemce s cílovou skupinou	Ano Nadační fond J&T od svého založení v roce 2004 aktivně vystupuje v oblasti náhradní rodinné péče a jedná se o jeden z nejvýznamnějších subjektů věnující se tématům spojeným s náhradní rodinnou péčí. Nadační fond dlouhodobě poskytuje finanční prostředky na projekty realizované v rámci tématu náhradní rodinné péče.
2.2 Přístup ke zpracování žádosti	
Zapojení externího dodavatele pro zpracování žádosti	Ne
2.3 Cíle projektu	
Globální cíl projektu: Rozšíření znalosti klíčových aktérů na trhu práce o zahraniční praxi při výběru adeptů na nový typ pracovních míst profesionálních pěstounů (PP).	
Hlavní cíle projektu:	
<ul style="list-style-type: none"> • Vytvoření platformy pro přenos dobré praxe do ČR • Vytvoření iniciativy za efektivní organizaci náborů a vytvoření členské základny (CS organizace.) • Realizace kurzů o efektivní organizaci náborových akcí pro CS organizací • Zvýšení kompetencí orgánů zodpovědných za výběr náhradních rodičů (ÚP) 	
2.4 Cílová skupina	
Specifikace cílové skupiny	<ul style="list-style-type: none"> • Zaměstnanci Úřadu práce ČR (resp. jeho krajských poboček) • Zaměstnanci OSPOD z jednotlivých krajů • Zaměstnanci NNO z jednotlivých krajů

3 Realizace projektu

3.1 Aktivita

POPIS AKTIVIT REALIZOVANÝCH V RÁMCI PROJEKTU

Základní aktivitou projektu bylo vytvoření platformy skládající se ze zahraničních a českých subjektů. Na základě vytvořené platformy byla vytvořena iniciativa "Jak správně hledat a nacházet náhradní rodiče", do které se zapojili klíčoví aktéři v ČR (cílové skupiny) a dále zahraniční partneři formou sdílení know-how. V rámci vytvořené iniciativy byly následně v průběhu realizace projektu vytvořeny následující výstupy:

- výměna zkušeností v oblasti organizace náboru profesionálních pěstounů.
- Inovativní metodika kurzů pro zaměstnance organizací, které jsou odpovědné za nábor a výběr profesionálních pěstounů.
- Kurzy / školení zaměstnanců organizací odpovědných za nábor a výběr profesionálních pěstounů v krajích
- Odborné publikace určené zaměstnancům Úřadu práce při selekci potenciálních adeptů na profesionální pěstouny.

3.2 Realizace výběrových řízení

Počet realizovaných výběrových řízení	1
Finanční objem realizovaných výběrových řízení	772 612,- Kč bez DPH
VŘ dle výše předpokládané hodnoty	VZMR

3.3 Realizační tým projektu

Velikost projektového týmu	21 osob
Úvazky	3,81 (přepočtený měsíční úvazek) po dobu 20 měsíců Složení projektového týmu: Projektový manažer (0,2 úvazku po dobu 17 měsíců) Koordinační projekt (0,6 úvazku po celé trvání projektu) Odborný pracovník a lektor – Legislativní oblast 1 (celkem 239 hodin) Odborný asistent koordinátora projektu (0,5 úvazku po dobu 19 měsíců) Odborný pracovník a lektor – Psycholog (celkem 238 hodin) Odborný pracovník a lektor – Pěstoun (celkem 322 hodin) Metodik (celkem 288 hodin) Odborný konzultant – oblast Legislativa (celkem 120 hodin) Odborný konzultant – oblast PR a Komunikace (celkem 120 hodin) Finanční manažer (0,7 úvazku po dobu 6 měsíců) Projektový manažer (celkem 173 hodin) Metodik (celkem 368 hodin) Odborný pracovník a lektor – PR specialista (celkem 480 hodin) Odborný pracovník a lektor – PR specialista (celkem 13,5 hodiny) Finanční manažer (0,5 úvazku po dobu 14 měsíců) Projektový manažer (0,3 úvazku po dobu 14 měsíců)



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

	<p>Metodik – zpracování metodiky NNO/OSPOD (celkem 202 hodin)</p> <p>Odborný pracovník – konzultant pro příručku NNO/OSPOD (celkem 176 hodin)</p> <p>Odborný pracovník a lektor – Legislativní oblast (celkem 230 hodin)</p> <p>Odborný pracovník a lektor – Psycholog (celkem 244 hodin)</p> <p>Odborný pracovník a lektor – Pěstoun (celkem 178 hodin)</p>
--	--



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

4 Zhodnocení přínosů a úspěšnosti projektu (účelnost, užitečnost)

4.1 Hlavní monitorovací indikátory

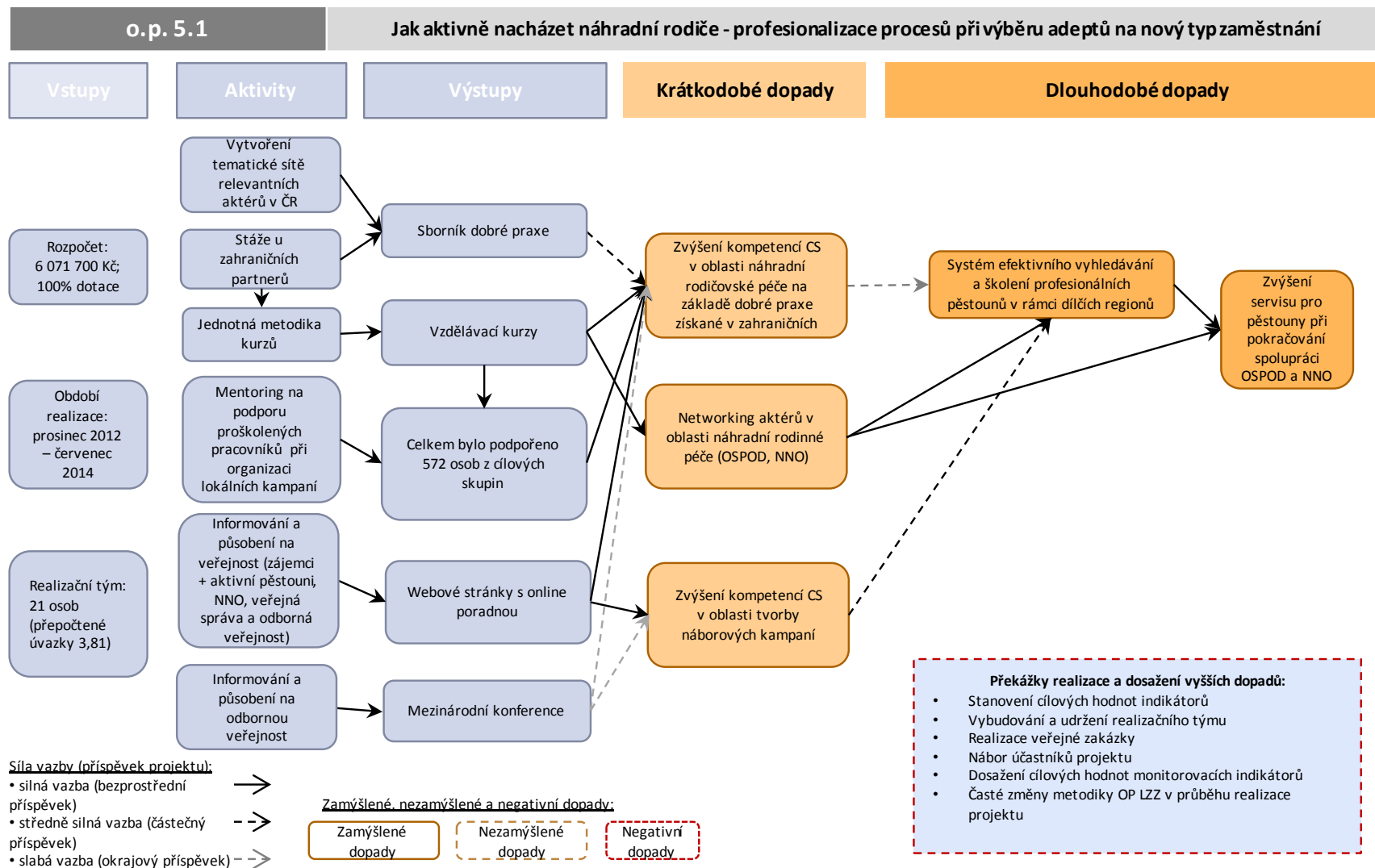
	cílová hodnota	dosažená hodnota	dosažená h. v %
Počet podpořených osob - celkem	580	572	98,6
Muži	---	53	
Ženy	---	519	

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 provedeného terénního šetření, případně dalších dostupných informací.

Teorie změny projektu



4.2.2 Strukturované zhodnocení dopadů (taxonomie)		
Dopady na zaměstnanost účastníků	Nerelevantní	
	Projekt nebyl na oblast zaměřen	
Dopady na kvalifikační úroveň účastníků (vzdělání)	Spíše nízký	
	Projekt přinesl informace o možnostech náhradní rodičovské péče a dále v oblasti realizace marketingových akcí pro získávání nových zájemců. Marketingové kampaně byly představeny i formou konkrétních případů, kdy se účastníci zapojili do vytvoření konkrétních projektů a prezentované nástroje si tak přímo vyzkoušeli v praxi	
Dopady na zaměstnatelnost účastníků jiné než kvalifikační	Nerelevantní	
	Projekt nebyl na oblast zaměřen	
Dopady na ekonomickou situaci účastníků	Nerelevantní	
	Projekt nebyl na oblast zaměřen	
Dopady na sociální statut účastníků	Nerelevantní	
	Projekt nebyl na oblast zaměřen	
Dopady na rovné příležitosti	Nerelevantní	
	Projekt nebyl na oblast zaměřen	
Dopady na další klíčové aktéry	Vysoký	
	Navázání úzké spolupráce klíčových aktérů a jejich seznámení (blíže viz zhodnocení přínosů projektu – textová část).	
Systémové dopady	Spíše vysoký	
	OSPOD identifikovaly oblasti činností, které mohou delegovat na NNO a zvýšit tak celkovou administrativní kapacitu v oblasti náhradní péče. Využití je limitováno disponibilitou finančních prostředků a kapacitou NNO.	
Efekty ovlivňující přínosy projektu	Potvrzeno / nepotvrzeno	Komentář
	<i>nepotvrzeno</i>	Účastníci byli dopředu stanoveni a jejich účast byla determinována zejména ochotou se seminářů účastnit. Informovanost pro veškeré zainteresované subjekty byla zajištěna
Lock-in efekt	<i>Nepotvrzeno</i>	Není relevantní
Alternativní atribuce	<i>Potvrzeno</i>	Významným faktorem pro dosažení přínosů byla realizovaná změna legislativy, která změnila vnímání priorit zaměstnanců OSPOD
Substituce	<i>Nepotvrzeno</i>	Efektů nebylo dosaženo na úkor jiných osob ve srovnatelném postavení.
Mrtvá váha	<i>potvrzeno</i>	V omezeném rozsahu by byl projekt realizován a efekty by tak do určité míry nastávaly i bez zapojení veřejných zdrojů,



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

	byť v nižší míře a kvalitě.
4.2.3 Zhodnocení účelnosti projektu - shrnutí (celkové vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny)	
Vyřešení problémů/potřeb cílové skupiny (celkové dopady projektu)	Problémy a potřeby cílové skupiny byly vyřešeny
4.2.4 Nezamýšlené dopady	
Existence nezamýšlených pozitivních dopadů projektu	Ano
Nezamýšlené dopady	Vytvoření příručky pro právní a finanční aspekty doprovázení pěstounských rodin bylo realizováno nad rámec původně zamýšleného rozsahu projektu. Příručka je využívána jak pěstouny, tak příslušnými orgány veřejné správy např. pro identifikaci výdajů způsobilých v rámci plateb za výkon aktivit spojených s pěstounstvím
4.2.5 Negativní dopady	
Existence negativních dopadů projektu	Ne
Negativní dopady	---

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

Užitečnost projektu ze strany cílových skupin	Z větší části užitečný (většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní z hlediska osobní situace účastníka)
Užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů	Z větší části užitečný (většina výstupů projektu vnímána jako užitečná a pozitivní)

4.4 Inovativnost projektu

Využití inovovaných řešení	Ne Projekt pouze informoval o možnostech v oblasti náhradní péče, realizace změny nebyla součástí projektu
-----------------------------------	---

4.5 Způsob zjišťování výsledků projektu ze strany samotného příjemce

Nadační fond působí v sektoru dlouhodobě a s jednotlivými aktéry spolupracuje. Dlouhodobě identifikuje postoje zejména u cílových skupin:

- Zaměstnanci OSPOD
- Zástupci NNO

V rámci projektu bylo provedeno šetření zaměřené na spokojenost s obsahem a průběhem seminářů.

Ověření přínosů projektu u účastníků ze strany příjemce	<ul style="list-style-type: none"> • Osobní rozhovory či diskuse (u zaměstnanců OSPOD)
Ověření přínosů projektu příjemcem u klíčových aktérů, kteří se projektu nezúčastnili	<ul style="list-style-type: none"> • Osobní rozhovory a diskuse (u zaměstnanců OSPOD)



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

I. ZHODNOCENÍ DOPADŮ A PŘÍNOSŮ REALIZACE PROJEKTU

Projekt lze na základě provedeného šetření hodnotit jako úspěšný, a to jak z hlediska přínosů pro podpořené cílové skupiny (zaměstnanci OSPOD, zaměstnanci NNO a zaměstnanci krajských úřadů práce), tak z hlediska dopadů na potenciální pěstouny. Dopady a přínosy realizovaných aktivit lze v souladu s cíli projektu vymezit z těchto hledisek:

- Dopady pro příjemce dotace: zvýšení kompetencí v oblasti náhradní rodičovské péče na základě dobré praxe získané v zahraničních státech s obdobnými socioekonomickými podmínkami.
- Dopady pro cílovou skupinu: Identifikace možné dobré praxe ze zahraničí s konkrétními ukázkami dopadů jednotlivých alternativ přístupů. Aktivní získání zkušeností z přípravy marketingových kampaní a osvětových kampaní. Získání informací o kvalitě, rozsahu a potenciálu případné spolupráce s NNO, které se zabývají problematikou náhradní rodičovské péče.
- Dopady pro okolí a spolupracující subjekty: zvýšení servisu pro pěstouny, a to ve fázi zájmu o pěstounství, tak ve fázi aktivního pěstounství

1) Dopady pro příjemce dotace: zvýšení kompetencí v oblasti náhradní rodičovské péče na základě dobré praxe získané v zahraničních státech s obdobnými socioekonomickými podmínkami.

Zástupci příjemce projektu se zúčastnili study tour na Slovensku a v Polsku, kde získávali od partnerských organizací „Nasz Dom“ a „Úsmev ako dar“ zkušenosti s organizací náhradní rodičovské péče. V rámci study tour byly realizovány workshopy i s jinými organizacemi činnými v oblasti náhradní rodičovské péče. Polsko a Slovensko v oblasti náhradní péče byly zvoleny z důvodů nízké míry využití institucionální péče zejména u dětí do 6, respektive tří let věku.

Příjemce získal informace o následujících oblastech:

- Zkušenosti z transformace systému péče o ohrožené děti.
- Rozdělení kompetencí státních orgánů, neziskových organizací a soukromých agentur a jejich vzájemné vztahy.
- Nábor pěstounů.
- Náhradní rodinná péče a trh práce.
- Porovnání institucionální péče s náhradní rodinnou péčí.

Zkušenosti z transformace systému péče o ohrožené děti jsou pro cílovou skupinu použitelné v omezené míře, neboť nedisponují (zaměstnanci OSPOD a ÚP) dostatkem kompetencí k provedení potřebných (legislativních) změn systému.

Rozdělení kompetencí státních orgánů, neziskových organizací a soukromých agentur a jejich vzájemné vztahy lze vnímat jako vysoce přínosné téma, neboť na příkladech dobré praxe se zaměstnanci veřejné správy naučili využívat podporu NNO a identifikovali potenciál pro snížení své administrativní zátěže. Omezením však zůstává ochota tento princip ze strany zejména OSPOD dále rozvíjet.

Nábor pěstounů, zejména pak praktická část zaměřená na způsoby tvorby náborových kampaní, poskytla účastníkům základní nástroje a přehledy, jakým způsobem kampaně tvořit. Nadační fond rovněž nabízí finanční podporu při zpracování konkrétních kampaní.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Informace o možnostech trhu práce naplňovat potřeby v oblasti náhradních rodičů byly přínosné zejména pro zaměstnance úřadů práce, kteří s ohledem na legislativu potřebují základní vymezení své úlohy při identifikaci nových pěstounů z řad nezaměstnaných. V době realizace projektu se předpokládal masový zájem o možnost působení jako profesionální rodič a zaměstnanci ÚP byli seznámeni se základními nástroji, které jim umožní prvotní selekci vhodných adeptů. Zároveň byly tyto znalosti podpořeny i distribucí manuálu „*Může se stát pěstounem?*“.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Za hlavní faktor úspěchu v rámci dopadů pro příjemce lze označit řádný výběr partnerů, kteří byli z velké části odpovědní za obsah a průběh study tour. Partneři byli vybíráni na základě dlouhodobé spolupráce s nadačním fondem JT. Rozsah informací a zaměření předávaných informací bylo konzultováno předem, konkrétní příklady a detailní obsah study tour pak byl v gesci partnera.

2) Dopady pro cílovou skupinu

Projekt byl zaměřen na 3 cílové skupiny, kdy dopady projektu lze identifikovat i na potenciální a stávající pěstouny.

Zaměstnanci Úřadu práce ČR (resp. jeho krajských poboček)

Hlavní efekt spočíval v zajištění základní informovanosti a osvětě ve vztahu k nové agendě. Zaměstnanci úřadu práce, kteří na základě přijaté legislativy budou provádět předběžný výběr profesionálních pěstounů z osob v evidenci úřadu práce, získali v rámci projektu informace o:

- Náhradní rodičovské péči v kontextu nového typu zaměstnání
- Pracovní pozici profesionálního rodiče a příslušné legislativě (například nároky na pěstouny)

Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnanci úřadů práce doposud (před vznikem projektu) tuto agendu nevykonávali a s ohledem na novelu zákona tuto agendu vykonávat budou muset, byla zkušenost ze semináře doplněná o **přímý kontakt se zástupci OSPOD** (posílený rozsahem semináře na dva dny), kteří budou s výsledky práce krajských úřadů práce dále pracovat, přínosná. Pro účastníky bylo seznámení s tématem prvním uceleným blokem informací o problematice. Projekt reagoval na reálnou potřebu, dle příjemce zaměstnanci úřadů práce během seminářů projevovali obavy právě o své kompetence k výběru vhodných osob z evidence nezaměstnaných pro výkon pozice profesionální rodič.

V rámci projektu vznikla příručka pro výběr vhodných kandidátů, která byla následně distribuována – *Může se stát pěstounem? Manuál pro pracovníky Úřadu práce ČR*. Tento manuál poskytuje ve stručné podobě přehledné základní informace o výběru vhodných osob pro nový typ povolání.

Zaměstnanci OSPOD

Zaměstnanci OSPOD, jako klíčové osoby při organizaci náhradní rodičovské péče získali v rámci seminářů informace o potenciálu přenosu zahraniční dobré praxe (Slovensko a Polsko). Vzhledem k zapojení států s obdobnými podmínkami (v případě Slovenska byl významným činitelem i obdobný jazyk) byly předávané informace lépe využitelné v prostředí ČR.

Interaktivní workshop se zaměřoval na **zvýšení dovedností a kompetencí** zaměstnanců OSPOD v aktivním vyhledávání potenciálních pěstounů a **propagaci pěstounství v populaci**. Jednotlivé nástroje byly vyzkoušeny na konkrétních příkladových projektech. Vzhledem k rozsahu pracovních povinností zaměstnanců OSPOD však získané znalosti a dovednosti mnohdy nemohou být využity z důsledku jejich **časové vytiženosti**. Na základě řízených rozhovorů bylo hlavním přínosem semináře



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

seznámení s jednoduchými nástroji a možnostmi úřadů, které mohou být využity pro propagaci náhradní péče a nábor nových pěstounů, a to **s minimálními dopady na rozpočet organizace (použití stávajících materiálů, které jsou poskytovány veřejnosti pro podporu vyhledávání profesionálních rodičů, využití vývěsek, nástěnek atd. úřadu pro další propagaci apod.)**. Tvorbu marketingových kampaní si na konkrétních případech vyzkoušeli zástupci všech skupin, a to většinou ve spolupráci OSPOD – NNO, aby docházelo k vzájemné interakci a tvorbě řešení, vhodného pro obě strany. Jednotliví účastníci se tak nejen dozvěděli o technikách pro tvorbu kampaní, ale zároveň se seznámili i s možnostmi zapojení dalších partnerů.

Významným přínosem pro zaměstnance OSPOD bylo **seznámení se zástupci regionálních NNO**, kteří se angažují v problematice náhradní péče. Před realizací projektu docházelo dle zástupců NNO pouze v omezeném rozsahu ke spolupráci OSPOD s místními NNO. Na základě seznámení a spolupráce se zástupci NNO byly **odbourány ve velké míře komunikační bariéry a předsudky** na straně zaměstnanců OSPOD ohledně kvality poskytovaných služeb ze strany NNO, které byly v rámci řízených rozhovorů identifikovány jako hlavní důvod pro omezení spolupráce ze strany OSPOD před realizací projektu. Předsudky týkající se obavy z nízké kvality služeb NNO vyplývají dle řízených rozhovorů z předsudků vzniklých na začátku rozvoje NNO v ČR, kdy kvalita mnoha NNO nedosahovala kvality NNO v současnosti. Jako další důvod byl uváděn zkreslený mediální obraz NNO v ČR. Dle řízených rozhovorů došlo u OSPOD ke změně vnímání NNO a uvědomění si možnosti spolupráce a přenesení části agend (zejména agend zaměřených na vzdělávání pěstounů a jejich přípravu na pěstounství). Tímto způsobem lze následně poskytnout potenciálním i stávajícím pěstounům komplexní pohled na pěstounství a seznámit je se zkušenostmi aktivních pěstounů. Jednotlivé NNO disponují širokou základnou možných pěstounských rodin, které mohou zájemcům zprostředkovat konkrétní seznámení se všemi aspekty pěstounství a důkladně je tak připravit na rozhodnutí ohledně možného zapojení. Zároveň pak mohou svou činností podporovat již aktivní pěstouny sdílením know-how, dobré praxe a všech benefitů z již vytvořených sítí.

Zástupci NNO

Přínosy semináře na znalosti a dovednosti zaměstnanců NNO lze považovat za nízké, neboť tito zaměstnanci se v problematice orientují a díky partnerským kontaktům dokáží identifikovat i dobrou praxi v zahraničí.

Přínosy pro zástupce NNO pak lze identifikovat zejména v oblasti komunikace a **spolupráce s OSPOD**, která byla umožněna dle rozhovorů se zástupci NNO semináři, v rámci nichž mohli navázat se zaměstnanci OSPOD kontakt a prezentovat aktivity a možnosti případné spolupráce. Na základě seznámení a identifikace možností spolupráce byly zahájeny společné aktivity, které do doby užšího seznámení nebyly možné. Dle rozhovorů se zástupci NNO byly hlavním důvodem pro nedostatečnou spolupráci předsudky ze strany OSPOD vůči kvalitě služeb jednotlivých NNO.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Hlavním faktorem ovlivňujícím dopady projektu bylo:

- Obsah a kvalita seminářů a návazných výstupů
- Organizace seminářů
- Ochota OSPOD pokračovat v navázané komunikaci a případné spolupráci

Obsah a kvalita seminářů byla hodnocena jako dostatečná, nové informace a přístupy přinášela zejména zaměstnancům OSPOD.

Klíčovým pro dopady projektu pak byl způsob, jakým byly semináře organizovány. V rámci řízených rozhovorů byla jako velice přínosná pro navázání a následné rozšíření vztahů do konkrétní spolupráce identifikována dvoudenní forma školení, která umožnila účastníkům dostatečný kontakt, a to jak na formální, tak neformální úrovni.

Způsob, jakým byly semináře vedeny (kombinování pracovních skupin účastníků napříč organizacemi) rovněž přispěli k navázání užší komunikace, která následně umožnila zahájení spolupráce na základě vybudované důvěry ve schopnosti zaměstnanců NNO.

3) Dopady pro okolí a spolupracující subjekty: Vytváření pozitivního postoje veřejnosti k cílovým skupinám

Dopady na osoby, které se potenciálně mohou stát profesionálními rodiči, případně pro stávající pěstouny nelze v současné době, vzhledem k malému odstupu od dokončení projektu skupinu, vyhodnotit. Dopady lze však rozdělit na následující skupiny:

1) Dopady na potenciální pěstouny – tyto dopady ve formě zvýšené aktivity ÚP a OSPOD (při větším zapojení NNO) spočívají ve vytvoření rozsáhlejší sítě informací a poskytovaných služeb pro potenciální pěstouny s cílem zajistit těmto osobám dostatek informací k tvorbě dostatečně informačně podložených rozhodnutí.

2) Dopady na stávající pěstouny – Stávající pěstouni spoluprací OSPOD a NNO mohou získat významně vyšší podporu, zejména při získávání informací o možném řešení problémů od dalších pěstounů, kteří již obdobné situace mohli řešit.

Faktory ovlivňující dopady projektu:

Hlavním faktorem je především ochota zaměstnanců OSPOD pokračovat dále v nastavené spolupráci s NNO, případně v ochotě tuto spolupráci navázat. Významným předpokladem je kontinuální podpora, kterou je možné získat z nadačního fondu JT.

II. Přínosy projektu z hlediska rovnosti mužů a žen

Projekt nebyl zaměřen na řešení problematiky rovnosti mužů a žen. V rámci hodnocení nebyly identifikovány aktivity, které by pozitivně či negativně působily na oblast rovnosti mužů a žen.

III. Překážky při realizaci projektu a způsoby jejich řešení

1) Výskyt a řešení očekávaných rizik

V rámci projektu byly identifikovány / projevila se následující problematické oblasti.

Problematická oblast	Popis a řešení dopadu
Stanovení cílových hodnot indikátorů	<p>V rámci projektu bylo identifikováno riziko přehlcení zaměstnanců veřejné správy nabídkou školení a seminářů v oblasti náhradní péče a jejich nízká motivace na účasti na těchto školeních z důvodu obavy z malého přínosu školení pro účastníky.</p> <p>Na základě této zkušenosti pak bylo pro příjemce obtížné</p>

	stanovit hodnotu monitorovacího indikátoru pro projekt.
Vybudování a udržení realizačního týmu	<p>Při tvorbě projektu bylo identifikováno riziko možné fluktuace projektového týmu během jeho realizace.</p> <p>Nadační fond JT disponuje dostatečným zázemím pro případné nahrazení pozic v projektu a tímto způsobem bylo riziko řešeno i v konkrétních případech odchodů členů realizačního týmu</p>
Realizace veřejné zakázky	<p>Veřejné zakázky příjemce považuje za největší riziko projektu s ohledem na možné dopady na příjemce. Riziko příjemce identifikoval zejména v subjektivním hodnocení posuzování řádného průběhu VZ ze strany poskytovatele dotace, kdy dochází k tvorbě rozdílných stanovisek k průběhu VZ. Dalším rizikem je pak častá změna pravidel v rámci VZ, zejména pak u VZ, jejichž průběh se řídí zákonem. V projektu bylo dále realizováno VŘ, kdy vznikla velká obava zadavatele z nízké kvality poskytovaných služeb na základě hodnotícího kritéria nabídková cena, které bylo hlavním kritériem. Nedostatečná úroveň školicích prostor pak může mít výrazný dopad na spokojenost účastníků. Příjemce problematiku řešil intenzivní komunikací s dodavatelem a tlakem na zajištění alespoň základního standardu poskytovaných služeb.</p>
Nábor účastníků projektu	<p>V rámci projektu bylo identifikováno riziko přehlcení zaměstnanců veřejné správy nabídkou školení a seminářů v oblasti náhradní péče a toto riziko se projevilo zejména po prvním běhu seminářů, kdy zájem o semináře byl podstatně nižší u zaměstnanců OSPOD a úřadů práce, než v prvním běhu. Účastníci pak byli ve větší míře rekrutováni z NNO.</p>
Řízení, monitorování a administrace průběhu projektu	<p>Příjemce identifikoval jako významné riziko časté změny v řízené dokumentaci a nedostatečně sjednocené posuzování konkrétních případů různými zástupci poskytovatele podpory.</p>
Dosažení cílových hodnot monitorovacích indikátorů	<p>Riziko spojené s nedosažením plánovaných hodnot vychází z vysokého počtu nabízených vzdělávacích akcí pro zaměstnance veřejné správy a z vysokého vytížení zaměstnanců OSPOD. Projekt nedosáhl plné hodnoty stanovených monitorovacích indikátorů. Důvodem ze strany příjemce byl identifikován nedostatečný zájem, zejména ze strany zaměstnanců ÚP a OSPOD, daný vysokým počtem nabízených seminářů a školení a dále délkou školení.</p>
Vysoké vytížení zaměstnanců OSPOD	<p>Zaměstnanci OSPOD jsou díky legislativním požadavkům značně vytížení stávající agendou a ochota účastnit se dvoudenního semináře je pak snížena. Zároveň je omezena i možnost využití nabytých znalostí v praxi daná stávajícím vytížením povinně realizovaných agend.</p>
Limitující nastavení pravidel OP LZZ	<p>V rámci pravidel OP LZZ příjemce identifikoval zejména omezení spojená s výběrem vhodných dodavatelů a dále</p>



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

	z nastavených limitů pro DPČ – experty projektu, kdy povolené mzdy jsou příliš nízké pro získání experta, který bude atraktivní pro cílovou skupinu.
Časté změny metodiky OP LZZ v průběhu realizace projektu	Příjemce jako klíčové riziko, které negativně ovlivňuje jeho ochotu realizovat další projekty ESI fondů, identifikoval časté změny metodiky OP LZZ.

2) Překážky bránící dosažení vyšších přínosů projektu a jeho udržitelnosti

Udržitelnost projektu je závislá zejména na ochotě zaměstnanců OSPOD podílet se i nadále na spolupráci s místními NNO a aktivně využívat informace a znalosti v oblasti možné propagace profesionálního rodičovství a nábory nových pěstounů. Nedostatečná ochota může být způsobena:

- Nedostatečnými administrativními kapacitami zaměstnanců OSPOD
- Přetrvávajícími předsudky vůči kvalitě služeb NNO
- Jiné priority vedení OSPOD

5 Zhodnocení projektu dle účinnosti, hospodárnosti a udržitelnosti

5.1 Účinnost projektu	
Naplnění účinnosti (taxonomie)	Vysoká – způsob zapojení a využití projektových vstupů optimálně přispíval k dosaženým výsledkům a přínosům pro cílovou skupinu
Výše podpory na jednu podpořenou osobu¹	11 tis. Kč
5.2 Hospodárnost projektu	
Naplnění hospodárnosti (taxonomie)	Vysoká – veškeré vstupy byly nezbytné pro dosažení cílů
Počet podpořených osob na jeden úvazek projektového týmu	150 podpořených osob
5.3 Udržitelnost přínosů projektu	
Udržitelnost projektu (taxonomie)	Spíše vysoká – většina dosažených výsledků byla udržena

I. Účinnost a hospodárnost projektu

Aktivity projektu byly nastaveny účelně, respektive veškeré, v projektu zahrnuté aktivity přispívaly k dosažení stanoveného cíle. Účast v aktivitách byla účastníky hodnocena jako přínosná (nejvíce z pohledu informovanosti a orientace v oblasti profesionální péčovské péče). Ve zpětné vazbě sbírané příjemcem byla realizovaná školení hodnocena ve většině velice kladně.

Výše podpory na jednu podpořenou osobu (celkem 572 osob) dosáhla 11 tis. Kč.

Veškeré aktivity realizované v rámci projektu lze považovat za prospěšné a 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 a hospodárnost projektu tak lze označit za vysokou.

V rámci projektu bylo podpořeno 150 osob na jeden úvazek projektového týmu (celkem 572 podpořených osob a 21 osob v projektovém týmu se souhrnným přepočteným úvazkem 3,02).

Příjemce označil výdaje projektu za nezbytné, hospodárnost projektu pak byla omezena pouze v případě výdajů na cestovné, kdy vzhledem k potřebě zajistit letenky hned po schválení projektu (pro zajištění dodržení naplánovaného harmonogramu) byly náklady vyšší než v případě možnosti rezervovat letenky s dlouhodobým předstihem. Pro další cesty již bylo využito rezervace s dostatečným předstihem a výdaj pak byl hospodárny.

II. Udržitelnost přínosů projektu

Pro zajištění udržitelnosti projektu je nezbytné zejména dostatečně motivovat zaměstnance OSPOD k rozvoji aktivit spojených se získanými informacemi a dovednostmi v rámci seminářů. Klíčovým faktorem pro zvýšení efektivity v oblasti identifikace a výběru nových pěstounů je spolupráce OSPOD

¹ K interpretaci blíže viz text níže.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

s neziskovým sektorem, který disponuje možnostmi kvalitní přípravy budoucích pěstounů, a to na konkrétních příkladech již existujících pěstounů.

Zaměstnanci OSPOD, díky svému vytížení, nedokáží v současnosti dostatečně prosazovat a realizovat osvojené dovednosti a znalosti v každodenní praxi. Spolupráce s NNO pak dokáže zaměstnancům OSPOD část agendy přesunout na NNO – například vzdělávání potenciálních a stávajících pěstounů, seznamování potenciálních pěstounů s náhradní péčí atd.

Nadační fond podporuje udržitelnost projektu financováním konkrétních náborových akcí (tvorba kampaní), které vycházejí z informací, které byly poskytovány v rámci seminářů.

6 Souhrnné zhodnocení a poučení z realizace

6.1 Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Existence dobré praxe (taxonomie)	Spíše dobrá praxe
Bodové hodnocení na základě multikriteriální analýzy	87 (ze 100)
Hodnocení jednotlivých kritérií v rámci multikriteriální analýzy	
Kritérium	Bodové hodnocení
<i>účelnost projektu (váha 35 %)</i>	100
<i>užitečnost projektu ze strany cílových skupin (váha 5 %)</i>	75
<i>užitečnost projektu ze strany dalších klíčových aktérů (váha 5 %)</i>	75
<i>účinnost projektu (váha 15 %)</i>	100
<i>hospodárnost projektu (váha 15 %)</i>	100
<i>udržitelnost projektu (váha 20 %)</i>	70
<i>inovativnost řešení (váha 5 %)</i>	0

I. Identifikace nejlepší, dobré a neosvědčené praxe

Projekt naplňuje kritéria účelnosti, užitečnosti, účinnosti, hospodárnosti, udržitelnosti a navíc přináší inovativní přístup k řešení problémů CS.

V rámci projektu lze za dobrou praxi označit využívání pouze takových zkušeností ze zahraničí, které jsou relevantní pro podmínky ČR. V projektu byly vybrány země, které jsou svými socioekonomickými podmínkami srovnatelné z ČR a přenos know-how je pak reálně uskutečnitelný. Jako motivující prvek pak působí skutečnost, že systém s vyšší kvalitou lze vybudovat ve státech s obdobnými prostředky a možnostmi jako ČR.

Významným prvkem úspěchu projektu pak bylo nastavení semináře dvoudenní formou, která umožnila dostatečnou interakci a komunikaci mezi jednotlivými zástupci NNO, OSPOD a krajských úřadů. Osobní kontakt zejména u zástupců NNO a OSPD pak umožnil rozvinout spolupráci těchto subjektů.

II. Doporučení dle faktorů úspěchu a překážek při realizaci projektu

Faktory úspěchu projektu mají principiálně obecnou povahu, navazující doporučení jsou proto rovněž obecného charakteru:

- **Výběr relevantních partnerů**
Specifikace: vhodný výběr partnerů u přenosu dobré praxe je klíčovým parametrem úspěchu projektu. Zahraniční praxe musí být realizovatelná v podmínkách ČR, respektive podmínky státu partnerské organizace musí být srovnatelné s podmínkami v ČR.
- **Kvalitní koncipování obsahu vzdělávacích kurzů založených na reálné potřebě účastníků**
Specifikace: vzhledem k rozsahu nabízených školení a seminářů je nezbytné pro zaujetí cílové skupiny koncipovat kurzy, školení atd. jako vysoce konkrétní a zaměřené na skutečné potřeby cílových skupin
- **Zapojení všech relevantních aktérů do projektových aktivit resp. podpora spolupráce, networkingu a navazování osobních vazeb kontaktů mezi zúčastněnými stranami**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Specifikace: networking a pro jeho rozvoj nastavené podmínky v rámci školení, seminářů atd. mohou přinést široké možnosti v následné spolupráci zúčastněných subjektů a rozvoji jejich vztahů

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

- Stanovení cílových hodnot indikátorů – vzhledem k nadměrnému množství školení, seminářů a dalších nabídek je obtížné odhadnout možný zájem jednotlivých cílových skupin.
- Vybudování a udržení realizačního týmu – s ohledem na omezení při zaměstnání projektového týmu z hlediska pravidel OP LZZ, která jsou neustále měněna, je ztížena možnost příjemce uchovat projektovým tým po celou dobu trvání projektu nezměněn.
- Realizace veřejné zakázky – veřejné zakázky, zejména pak časté změny pravidel u VZMR ze strany poskytovatele dotace, jsou omezujícím prvkem v ochotě potenciálních příjemců podávat nové projekty.
- Nábory účastníků projektu - vzhledem k nadměrnému množství školení, seminářů a dalších nabídek je obtížné odhadnout možný zájem jednotlivých cílových skupin. Dalším omezujícím prvkem je pak vysoká vytíženost vybraných orgánů veřejné správy.
- Dosažení cílových hodnot monitorovacích indikátorů – s ohledem na omezené kapacity a přebytek obdobných nabídek školení je zajištění stanovené hodnoty MI vysoce náročné.
- Časté změny metodiky OP LZZ v průběhu realizace projektu – jako nejvíce limitujícím faktorem pro ochotu podávat další žádosti o podporu se jeví nadměrný počet změn v pravidlech OP LZZ a nesjednocený postup při kontrole dodržování těchto pravidel.

III. Potenciál šíření dobré praxe / aplikovatelnosti projektu

Aplikovatelnost a potenciál pro šíření dobré praxe jsou u tohoto projektu velmi omezené. Využívání pouze příkladů dobré praxe, která je uplatnitelná v podmínkách ČR, je obecným předpokladem pro následné uplatnění poznatků v rámci ČR. Tento princip by měl být dodržován v rámci všech projektů. Využití vícedenních seminářů pro intenzifikaci komunikace účastníků je rovněž obecně známý jev, který lze při projektech využít.