



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Evaluační plán

Název projektu	Dobrovolnictví ve veřejné správě
Doba realizace projektu	1. 12. 2016–31. 5. 2019
Evidenční číslo projektu	CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_018/0005458
Hodnocená intervence	Dobrovolnické programy ve veřejné správě
Tvůrce evaluačních výstupů	Tomáš Kolomazník
Kontakt	778 488 154, tomas.kolomaznik@fdv.cz
Externí oponent	Prozatím irelevantní
Kontakt	irelevantní

Tento dokument byl vypracován v rámci projektu „Dobrovolnictví ve veřejné správě“, reg. č. CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_018/0005458, který byl financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Obsah

Obsah.....	2
I. Základní informace o evaluaci intervence.....	3
1 Klíčové kroky intervence, jejich metodiky a metodiky jejich evaluace	3
1.1 Cíl a dílčí cíle intervence.....	3
2 Evaluační etapy a výstupy, harmonogram evaluace	7
II. Klíčové charakteristiky intervence a její evaluace.....	8
3 Analýza problému a výchozího stavu, který má být změněn	8
3.1 Problém, který intervence řeší, jeho příčiny a dopady.....	8
3.2 Analýza výchozího/cílového stavu	13
4 Teorie změny intervence	16
4.1 Strategie intervence.....	17
4.2 Rizika intervence a jejich management	18
4.3 Role stakeholderů a jejich sítí při intervenci.....	20
5 Přínos intervence, dosažená změna a jejich prokázání	22
6 Udržitelnost a šíření intervence	24

I. Základní informace o evaluaci intervence

1 Klíčové kroky intervence, jejich metodiky a metodiky jejich evaluace

1.1 Cíl a dílčí cíle intervence

1.1.1 Co je cílem intervence na konci projektového řešení a případně po jeho skončení?

Cílem inovace je prostřednictvím rozvoje dobrovolnictví zefektivnit organizace veřejné správy, prohloubit jejich spolupráci se sociálními partnery a posílit komunikaci uvnitř organizace.

Dílčí cíle a předmět evaluačních aktivit

- ÚČASTI (Zvýšení účasti a povědomí o dobrovolnictví)
- EFEKTIVITA (Zefektivnění organizace (informální učení a prevence syndromu vyhoření)) např.:
 - Kvalita odvedené práce
 - Rychlost řešení úkolů
 - Samostatnost
 - Komunikační dovednosti
 - Odborné znalosti (u zapojených do odborného dobrovolnictví)
 - Pracovní angažovanost
 - Podnětnost práce
 - Pocit užitečnosti práce
- SPOLUPRÁCE (Prohloubení spolupráce se sociálními partnery)
- KOMUNIKACE (Posílení komunikace uvnitř organizace (pozitivní změny v organizační kultuře))

Dlouhodobé výsledky (po skončení projektu) lze očekávat ve zlepšení efektivního využívání dobrovolnictví jako prostředků pro „zkvalitnění“ institucí VS a lepší nákladovou efektivitu prostřednictvím rozvoje zaměstnanců a organizační kultury, vybudování partnerství a vazeb VS se sociálními partnery a nastavení rámce efektivního systému motivace k zapojování do dobrovolnictví.

1.1.2 Jaké jsou klíčové kroky realizace intervence a metodiky jejich hodnocení?

Klíčový krok ¹	Období realizace	Metodika realizace a její odborný garant	Metodika hodnocení a její odborný garant
---------------------------	------------------	--	--

¹ Doplněn je počet řádků podle počtu klíčových kroků. Zahrnutý jsou pouze věcně specifické kroky řešení, tj. bez administrativních, řídicích a evaluačních.

<p>Metodické nastavení dobrovolnických programů ve VS</p>	<p>1/2017–6/2017</p>	<p>Analýza stavu dobrovolnictví ve VS Tvorba modelů a metodiky pilotáže Odborný garant: Jiří Tošner</p>	<p>Hodnoceno v rámci pilotáže, vytvořený a partnery projektu schválený metodický dokument Odborný garant: Tomáš Kolomazník</p>
---	----------------------	---	---

<p>Realizace dobrovolnických programů ve VS</p>	<p>2/2017–1/2019</p>	<p>Přímé oslovování členy RT a regionálními konzultanty – propagace projektu pomoci workshopů a seminářů. Subjekty VS budou zapojeny dvojnásobem: jakožto organizace vysílající své zaměstnance na DP, a jakožto garanty oblasti dobrovolnictví ve svém regionu.</p> <p>Odborný garant: Jiří Tošner</p>	<p>Zapojeno 40 institucí s minimálním souhrnným počtem 400 zaměstnanců, úspěšná realizace dobrovolnických programů v každém zapojeném subjektu.</p> <p>Na vstupu instituce do projektu, tedy před zahájením DP zaměstnanci se všemi zapojenými vyplní vstupní evaluační dotazník a vybrané zaměstnanci a jejich nadřízení absolvují hloubkové rozhovory. V průběhu dobrovolnictví se bude realizovat etnografický výzkum. Na konci účasti v projektu opět všichni zapojení absolvují závěrečný evaluační dotazování, někteří zaměstnanci i nadřízení závěrečné hloubkové rozhovory. Před vstupem a po absolvování celého průběhu DP institucí proběhne analýza dokumentů se zaměřením na vztah, povědomí a integraci DP v dokumentech.</p> <p>Odborný garant: Tomáš Kolomazník</p>
---	----------------------	---	--

<p>Analýza stavu dobrovolnictví v ČR ve VS a metodické nastavení dobrovolnických programů</p>	<p>12/2016–4/2017</p>	<p>Cílem je shromáždit dostatečné množství informací pro efektivní nastavení modelů dobrovolnických programů. Proběhne sběr všech dostupných dat sekundárního charakteru. Metodou tzv. desk research se doplní informace získané v předvýzkumu z přípravy projektové žádosti. Analyzovány budou především dostupné dokumenty o současné praxi v dobrovolnictví, závěry realizovaných projektů, příklady dobré praxe atd. Rovněž se provede právní expertíza pro odhalení způsobů realizace dobrovolnických programů ve VS v současném právním rámci. Dále bude realizováno dotazníkové šetření s cílem získat primární data o tématu. Výsledky šetření budou doplňkem informací získaných z hloubkových rozhovorů z předvýzkumu v projektové žádosti (příloha IZ 1b).</p> <p>Odborný garant: analytici z RT.</p>	<p>Evaluace jako taková se nepředpokládá, musí výstupem vzniknout Manuál pro pilotáž dobrovolnických programů ve VS a Závěrečná zpráva z výzkumu dobrovolnictví ve VS.</p>
---	-----------------------	--	--

Návrh systémových doporučení a manuál pro implementaci dobrovolnických programů ve VS	1/2019–5/2019	Na základě zjištění z evaluace pilotáže budou vytvořena doporučení i manuál. Manuál bude validován oponenturou Odborný garant: Jiří Tošner, Tomáš Kolomazník	Akceptace výstupů projektu a jejich doporučení Ministerstvem vnitra, podpora implementace do legislativního rámce.
---	---------------	---	--

2 Evaluační etapy a výstupy, harmonogram evaluace

Výstup	Termíny předložení a schválení výstupů			Výstup za období (od-do)
	Plánovaný termín	Skutečný termín	Schválení výstupu ²	
1. Evaluační plán (EP)	3/2017	3/2017		2–3/2017
2. Analýza výchozího stavu CS (AVS)	10/2017			2–10/2017
3. Průběžná evaluační zpráva 1 (PEZ 1) ³	6/2018			1–6/2018
4. Analýza cílového stavu CS (ACS)	12/2018			8–12/2018
5. Závěrečná evaluační zpráva (ZEZ)	1/2019			⁴ 12/2016–5/2019
6. Shrnutí inovačního řešení	4/2019			
7. Metodika inovačního řešení	4/2019			
8. Validace metodiky inovačního řešení ⁵	5/2019			
9. Evaluační výstupy po skončení projektu ⁶	irelevantní			
10. Další evaluační výstupy dle specifikace	irelevantní			

Předmět průběžných evaluačních zpráv

V současné době irelevantní. Struktura a předmět PEZ budou navrženy v průběhu realizace projektu, protože optimální podoba bude stanovena až na základě dalších zjištění.

² Pokud výstup není supervizorem evaluace schválen, musí být přepracován. V takovém případě je do tabulky doplněn příslušný řádek pro následující verze až po verzi, která je schválena.

³ Doplněte řádky pro každou další předpokládanou průběžnou evaluační zprávu. Počet průběžných evaluačních zpráv musí odpovídat počtu klíčových kroků intervence (projektového řešení), viz níže.

⁴ Závěrečné evaluační výstupy jsou uváděny vždy za období realizace celého projektu.

⁵ Externí oponentura metodiky intervence je nepovinný evaluační výstup, který je vhodný zejména v případě zájmu o další šíření nebo rozvoj intervence. Externí oponentura může být také zadána dalšími subjekty a být zpracována podle jejich metodiky.

⁶ Evaluační výstupy po skončení projektu jsou dobrovolné, pokud na ně nebyla získána navazující projektová podpora.

II. Klíčové charakteristiky intervence a její evaluace

3 Analýza problému a výchozího stavu, který má být změněn

3.1 Problém, který intervence řeší, jeho příčiny a dopady

3.1.1 Jaký je klíčový problém CS/KOM, který intervence řeší?

Veřejná správa jako zaměstnavatel oproti soukromé sféře nevyužívá dobrovolnictví jako nástroj rozvoje organizace a zaměstnanců⁷. Nepoužívá jej tedy jako nástroj ke zefektivnění organizace (forma informálního vzdělávání a prevence syndromu vyhoření), jako způsob prohlubování spolupráce se sociálními partnery a komunikace uvnitř organizace.

3.1.2 Jaký je význam a rozsah řešeného problému (v lokalitě, regionu, případně na národní úrovni)?

Kód	Ukazatel	Definice	Jednotka	Ověření (zdroj)
01	Aktivita v oblasti DP	ČR je mnohem méně aktivní v zapojování do dobrovolnické práce, než jiné země EU	Míra zapojení do DP	Mezinárodní výzkum PIAAC z roku 2013 ⁸
02	Povědomí o možnostech DP	Zaměstnanci VS nevědí o možnostech spolupráce s regionálními NNO a konkrétních možnostech zapojení do DP	Míra znalosti o možnostech regionálního dobrovolnictví	Výzkum FDV Bariéry a motivace pro rozvoj dobrovolnictví ve veřejné správě
03	Neznalost legislativního rámce	Vedení VS neví, v jakých legislativních mantinelech se má dobrovolnictví ve VS realizovat	Míra znalosti legislativního rámce	Výzkum FDV Bariéry a motivace pro rozvoj dobrovolnictví ve veřejné správě
04	Neznalost příkladů dobré praxe	Vedení subjektů veřejné správy postrádá příklady dobré praxe při rozvoji dobrovolnictví	Znalost konkrétních příkladů dobré praxe v subjektech veřejné správy	Výzkum FDV Bariéry a motivace pro rozvoj dobrovolnictví ve veřejné správě
05	Absence metodických dokumentů	Neexistuje vhodná metodika rozvoje dobrovolnictví ve veřejné správě	Množství metodických dokumentů	Výzkum FDV Bariéry a motivace pro rozvoj dobrovolnictví ve veřejné správě

3.1.3 Jaké jsou příčiny a dopady klíčového problému?

Příčiny dlouhodobé absence podpory dobrovolnictví ve veřejné správě najdeme jak u samotných zaměstnanců veřejné správy, tak i na straně vedení jejich organizací, jak ukázal výzkum FDV Bariéry a motivace pro rozvoj dobrovolnictví ve veřejné správě. Hlavním důvodem nízkého zájmu o rozvoj dob-

⁷ Office of the Third Sector, 2009. Employer-supported volunteering in the civil service, London, [online] [cit. 2017-04-01]. Str. 9–11. Dostupné z: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.cabinetoffice.gov.uk/media/218600/neuberger%20civil%20service.pdf>.

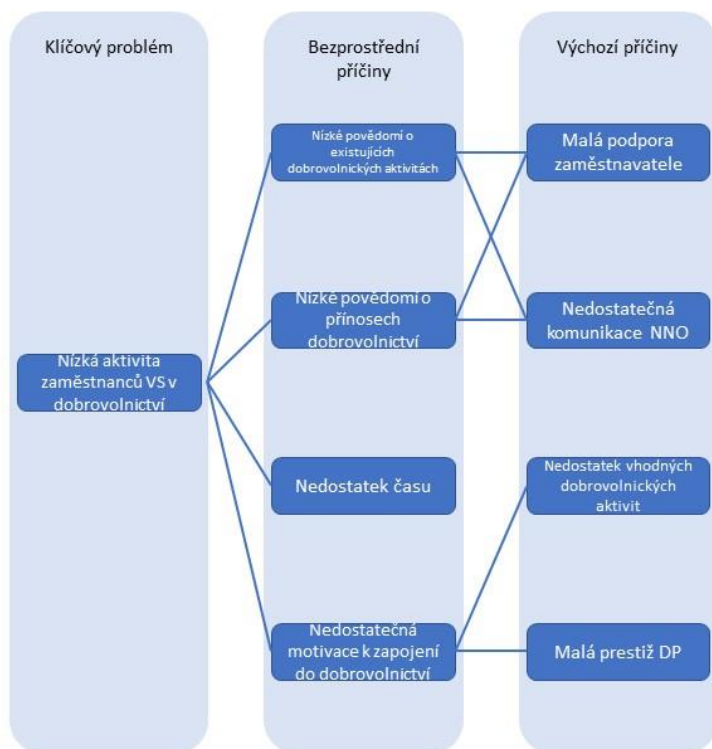
⁸ DZS. 2013. PIAAC Hlavní zjištění z mezinárodního výzkumu vědomostí a dovedností dospělých. [online] [cit. 2017-10-03]. Str. 6. Dostupné z: http://www.piaac.cz/attach/vysledky/PIAAC_hlavni_zjisteni.pdf.

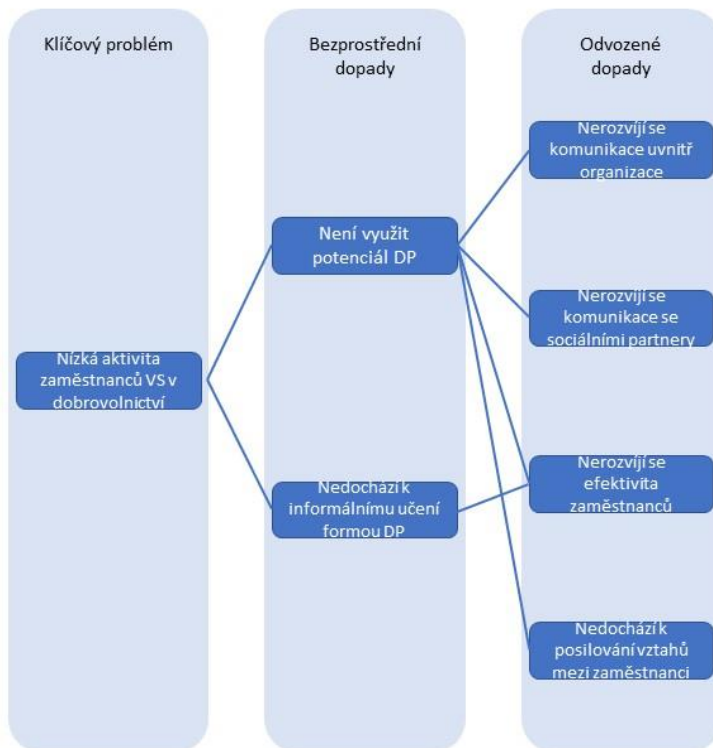
rovolnictví ze strany vedení je nedostatek zkušeností s tímto konceptem, který doprovází strach z neznámého a nového. Problematický je i nedostatek příkladů dobré praxe, chybí povědomí o tom, jaké aktivity lze podporovat, do jakých forem dobrovolnictví by se jejich zaměstnanci chtěli zapojit. Vedení organizací VS nemá jasnou představu, jak dobrovolnické aktivity u svých zaměstnanců podporovat, postrádá jednoduchý návod, metodiku, jak tuto formu aktivit rozvíjet. Jako klíčová se pro management ukazuje otázka, jak přistoupit k dobrovolnictví s ohledem na právní limity práce u části svých zaměstnanců, zejména otázka skloubení této činnosti se služebním zákonem, pojištěním zaměstnanců vykonávajících dobrovolnictví ad.

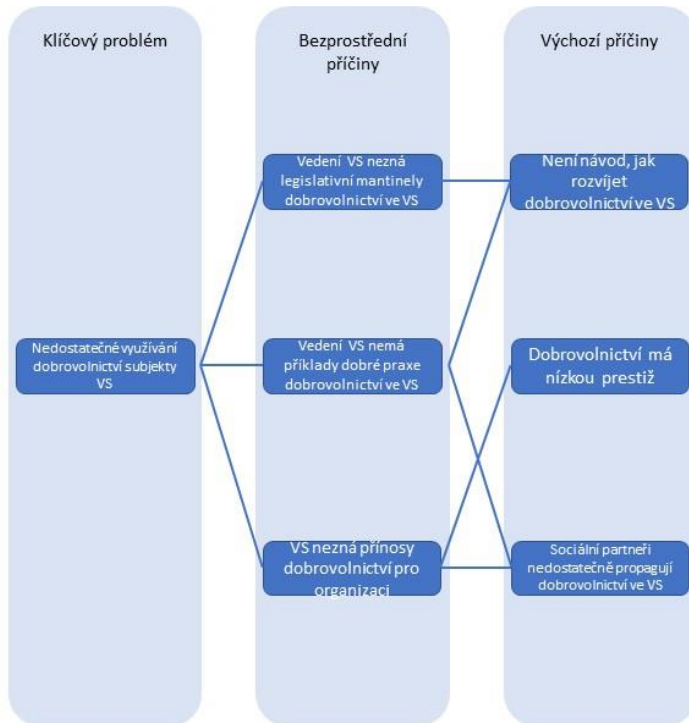
Na straně zaměstnanců veřejné správy je častou bariérou rozvoje dobrovolnictví nedostatek volného času. Pracovníci často deklarují velké vyčerpání z práce samotné, vytížení mimopracovními aktivitami a v důsledku i nechuť vykonávat další aktivity. Další důležitou bariérou je pak nízké povědomí o možnostech zapojení v oblasti dobrovolnictví a neznalost celé šíře aktivit, které pod dobrovolnictví spadají.

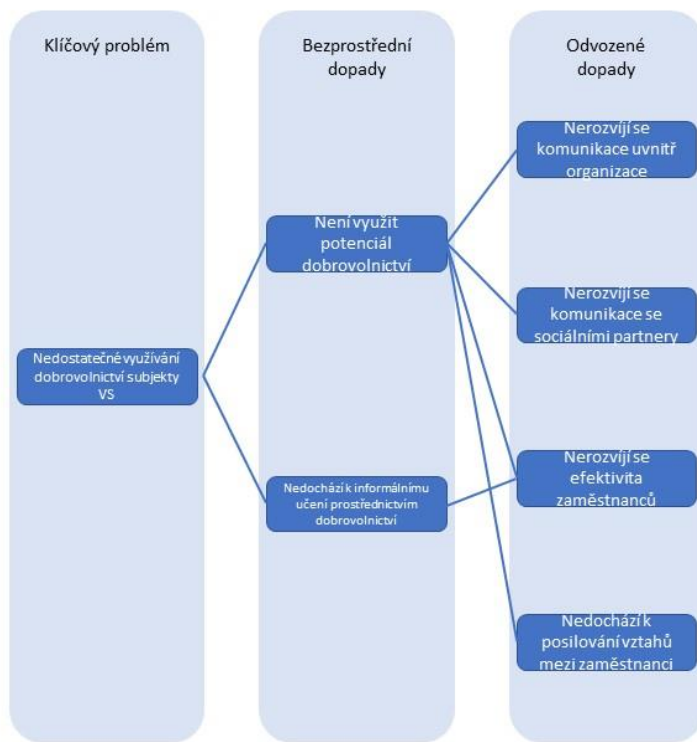
Dopady problému se projevují tak, že se management subjektů veřejné správy obvykle raději vyhýbá oblasti dobrovolnictví a aktivně ji u svých zaměstnanců nepodporuje. Veřejná správa doposud neumí s dobrovolnickými programy pracovat, postrádá metodiku, návod, jak v této oblasti postupovat s ohledem na platný legislativní rámec. Vedení veřejné správy proto oblast dobrovolnické práce zpravidla ignoruje a až na výjimečné případy nelze mluvit o systematické podpoře. Kvalitativní výzkum FDV ukázal, že naprostá většina subjektů veřejné správy nijak nepodporuje dobrovolnictví svých zaměstnanců.

V širším pojetí i celá ČR výrazně zaostává ve srovnání s EU v účasti na dobrovolnických aktivitách, které vykazují významný vliv na efektivní fungování organizace a pozitivně působí na org. kulturu.









3.1.4 Z jakých zdrojů vychází analýza problému a identifikace jeho rozsahu a významu?

Základním informačním zdrojem pro analýzu problému byl předvýzkum FDV na téma bariéry a motivace pro rozvoj dobrovolnictví ve veřejné správě⁹ a rozsáhlé expertní znalosti členů RT. Dále se analýza opírala o mezinárodní šetření PIAAC¹⁰. Analýza problému bude ještě rozšířena o poznatky z analýzy stavu dobrovolnictví v ČR realizované v rámci KA 1.

3.2 Analýza výchozího/cílového stavu

3.2.1 Podle jakých ukazatelů je měřen výchozí/cílový stav CS/KOM?

Níže jsou z celkového souboru evaluačních otázek a kritérií jen ta, ve kterých by k posunu mělo dojít. Jelikož není realistické předpokládat, že zúčastněné osoby se nutně musí zlepšit ve všech kritériích (prokázáním změny může být např. posun o alespoň jednom stupni u kombinace několika kritérií), nemá ani smysl rozepisovat všechny oblasti, kde se může výchozí a cílový stav rovnat. Samozřejmě, uváděný posun lze očekávat a požadovat jen u charakteristik, ve kterých se respondenti necítili již na „nejvyšším“ kvalitativním stupni. Dále je potřeba uvést, že cílový stav je uveden jako aspirační úroveň, nikoli však maximální. U číselných charakteristik se jedná o průměrnou změnu v celé bázi. Hodnoty uváděné u výchozího stavu vyjadřují odhad (kvůli neexistenci přesných dat), a proto v případě jeho

⁹ Předvýzkum je součástí Žádosti projektu Příloha 1ab Inovačního záměru.

¹⁰ DZS. 2013. PIAAC Hlavní zjištění z mezinárodního výzkumu vědomostí a dovedností dospělých. [online] Dostupné z: http://www.piaac.cz/attach/vysledky/PIAAC_hlavni_zjistieni.pdf.

nepřesností se za cílový stav považuje uvedená relativní změna s případnou postupnou degradací, pokud již výchozí číslo bude nabývat vysokých hodnot (nad 40 %).

Kód	Definice/jednotka	Výchozí stav	Škála	Cílový stav/změna
TQ1	Kvalita odvedené práce	X	10-ti NUM	X+1 kval. stupeň ¹¹
TQ2	Rychlost řešení úkolů	X	10-ti NUM	X+1 kval. stupeň
TQ3	Samostatnost	X	10-ti NUM	X+1 kval. stupeň
TQ4	Komunikační dovednosti	X	10-ti NUM	X+1 kval. stupeň
TQ5	Odborné znalosti (u zapojených do odborného dobrovolnictví)	X	10-ti NUM	X+1 kval. stupeň
TQ7	Pracovní angažovanost	X	10-ti NUM	X+1 kval. stupeň
TQ8	Komunikace se spolupracovníky	X	10-ti NUM	X+1 kval. stupeň
TQ9	Míra povědomí zaměstnanců o dobrovolnických programech nabízených organizací	Z	Jeden syntetický skór jakožto souhrnný výsledek odpovědí na skupinu otázek	Z + 30 %
TQ10	Míra povědomí zaměstnanců o existenci konzultanta dobrovolnických aktivit	Z	Ano/Ne	Z + 20 %
TQ11	Míra zapojení do dobrovolnických aktivit ve vztahu k původní úrovni	Z	Aktivita v intervenčním období	Z + 20 %
TQ12	Organizace nabízí zapojení do dobrovolnických programů	Spíše ne	Ano/Ne	Ano
NQ1	Počet spolupracujících sociálních partnerů	Z	–	Z + 20 %
NQ2	Počet podnětů/návrhů na zkvalitnění procesů nebo služeb	Z	–	Z + 20 %
NQ3	Počet zaměstnanců zapojených do dobrovolnictví	Z	–	Z + 35 %
NQ4	Počet hodin DP na organizaci/období	Z	–	Z + 100 %
NQ5	Dokumenty na pracovišti obsahují závazky k podpoře dobrovolnictví (procento institucí)	5 %	–	12 %
NQ6	Ustanoven koordinátor dobrovolnických programů (procento institucí)	10 %	–	20 %
NQ7	Zaměstnavatel umožňuje za předem vymezených podmínek účast na dobrovolnických programech (procento institucí)	20 %	–	50 %
NQ8	Povědomí o DP (procent z dotazovaných)	30-35 %	–	60 %

3.2.2 Jakými metodami jsou data pro analýzu výchozího/cílového stavu CS/KOM získávána a zpracovávána?
 Evaluace projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě bude využívat následující *metody sběru dat/informací* nebo výzkumné metody:

¹¹ Kvalitativním stupněm je myšlen posun o jednotku na vybraných škálách (např. posun z hodnoty 4 na hodnotu 5 na desetibodové škále).

- **Dotazníková šetření** – převážně realizována pomocí online nástroje jak na základě výzev/pozvánek pro vyplnění klíčovými aktéry (zaměstnanci VS a jejich nadřízení) distribuovanými přes email, tak i prezenčně v místě realizace aktivit projektů např. regionálními konzultanty za pomoci přenosné techniky (notebook).
- **Hlubkové rozhovory** – aplikované u vybraných zaměstnanců a nadřízených z VS a regionálních konzultantů pomocí polostrukturovaných rozhovorů.
- **Analýza dokumentů** – aplikovaná na řídicí dokumenty v organizaci, zejména směrnice a předpisy z oblasti rozvoje zaměstnanců, společenské odpovědnosti aj. dotýkajících se organizační kultury instituce veřejné správy.
- **Etnografický výzkum** – aplikovaný primárně na samotný průběh DP, ale také vzdělávací aktivity v rámci projektu (semináře, workshopy). Realizovaný bude regionálními konzultanty a evaluátory RT s cílem zaznamenávat jak odpovědi na předem připravené otázky/oblasti, ale i náhodná zjištění.

Tabulka níže shrnuje metody, předmět, cílové skupiny a rozsah evaluačních aktivit.

Evaluační aktivita	Předmět	Cílová skupina	Před intervencí (IS / KS)	V průběhu intervence (IS / KS)	Po intervencí (IS / KS)
Dotazníkové šetření	Účast, efektivita a komunikace	Zaměstnanci a vedoucí a kontrolní skupina	350 / 400 ¹²	0 / 0	350 / 400
Hlubkové rozhovory	Efektivita, spolupráce a komunikace	Zaměstnanci a vedoucí a kontrolní skupina	8 + 4 / 4 + 4	0 / 0	8 + 4 / 4 + 4
Analýza dokumentů	Efektivita a účast	Instituce VS	40 / 40	0 / 0	40 / 40
Ekonomická analýza dopadů DP	Efektivita	Instituce VS			8
Etnografický výzkum	Komunikace a spolupráce	Instituce VS	8	8	8

Z metod analýzy dat se pak plánuje využít

- Popisná statistika a testování hypotéz – pro analýzu dat z dotazníků.
- Tematická analýza – vyhodnocení hlubkových rozhovorů a částečně analýzy dokumentů.

¹² Více viz odstavce Cílová skupina a Kontrolní skupina

- Metoda zakotvené teorie – doplní tematickou analýzu při vyhodnocení dokumentů.
- Metody interpretace poznatků z etnografického výzkumu.

Dopad intervence bude měřen před, během a po intervenci.

Cílová populace a výběrový soubor IS

Cílovou populací jsou zaměstnanci veřejné správy, konkrétně krajských, městských a obecních úřadů případně ministerstva a jimi zřizované či řízené organizace. Pro účely evaluace budou základním souborem zaměstnanci a vedoucí pracovníci ze zapojených subjektů VS, kteří se účastnili dobrovolnických aktivit. Celkem se do dobrovolnických aktivit zapojí 400 zaměstnanců a vedoucích pracovníků ze zhruba 40 organizací VS. Očekáváme, že půjde o 7–9 % zaměstnanců z každé organizace. Do dotazníkového šetření bude kvótním výběrem, jehož oporou bude zjištění z výběrového šetření z KA 1 (dle dobrovolnické aktivity a sociodemografie), vybráno a osloveno minimálně 350 respondentů.

Kontrolní skupina

Kontrolní skupinou budou zaměstnanci zapojených subjektů VS, kteří se do dobrovolnických aktivit nezapojili. Pro účely evaluace bude do kontrolní skupiny vybráno 400 zaměstnanců a vedoucích pracovníků ze zhruba 40 zapojených organizací VS, kteří se neúčastnili dobrovolnictví. Vybírání budou na základě kvótního předpisu, jehož oporou bude zjištění z výběrového šetření z KA 1 (dle dobrovolnické aktivity a sociodemografie).

3.2.3 Z jakých zdrojů vychází metodika analýzy výchozího/cílového stavu CS?

Jelikož Fond dalšího vzdělávání je již poměrně zkušený v realizaci podobných projektů, ze kterých skoro každý podléhá evaluaci, má rovněž poměrně zkušený tým evaluátorů (dříve jako oddělení, současně kvůli organizačním změnám pracovní skupinu). Evaluátoři FDV mají rozsáhlé teoretické znalosti ale i praktické zkušenosti z evaluace veřejných projektů včetně i dopadových evaluací a komparačních technik / modelů (kontrafaktuální analýza, práce s kontrolními skupinami). Proto koncept evaluace čerpal mj. z evaluací předešlých projektů a jejich metodických přístupů, např. evaluační design projektu Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením reg. číslo CZ.1.04/1.1.00/A5.00001, procesní a dopadová evaluace projektu „Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2“ aj.

Dále samozřejmě z odborné literatury založené na evaluaci, zejména veřejných projektů:

NEKOLA, M. 2013. Komplexní evaluace programu – od analýzy potřeb po evaluaci efektů. In Ochrana, F. a kol. Hodnocení efektivnosti veřejných výdajových programů. Praha: Wolters Kluwer;

VESELÝ, A.; NEKOLA, M. (ed.) 2007. Analýza a tvorba veřejných politik: Principy, metody a praxe. Praha: SLON;

KOTA, S., MOSESOV, A. (2015). Public Project Evaluation and Selection. International Journal of Research in Computer Application & Management.

HENDL, J., REMR, J. Metody výzkumu a evaluace. Praha: PORTÁL.

4 Teorie změny intervence

4.1 Strategie intervence

4.1.1 Jaké jsou klíčové kroky (strategie) intervence?

Inovace se bude opírat o takové aktivity jako vypracování metodik a modelů dobrovolnických programů pro VS, vytvoření sítě regionálních konzultantů, výběr partnerů z VS z nejrůznějších regionů ČR s následným zapojením jejich zaměstnanců do dobrovolnických aktivit a informační podpora aktérů z VS v oblasti DP pomocí seminářů, workshopů, šíření osvěty a propagace DP.

Výstupem provedených aktivit pak budou manuál pro implementaci DP ve VS, vypracování návrhů a opatření pro další rozvoj dobrovolnictví ve VS, webová platforma zajišťující informační podporu a databáze vysílajících a přijímajících partnerů pro další zájemce o DP z jiných odvětví a z celé ČR.

Výsledkem inovační aktivity bude nastavení efektivního systému podpory a motivace zapojených, technická platforma pro sdílení informací o dobrovolnictví, prosazování systémových doporučení a vytvoření příkladů dobré praxe. Základní kroky shrnuje tabulka níže.

Aktivita	Intervenční logika
Realizace dobrovolnických programů zaměstnanci VS	Zatím nebylo obdobně implementováno, způsob pro zefektivnění institucí VS a rozvoj jejich zaměstnanců.
Tvorba metodického rámce pro úspěšné zavádění DP ve VS	Neexistuje metodika pro zavádění DP ve VS, poslouží jako manuál, a tedy umožní institucím efektivně a správně nastavit dobrovolnictví a využívat pozitivní efekty.
Vytvoření webové platformy pro sdílení znalostí a informací o DP	Neexistuje podobný nástroj, poskytující ucelený, zkušenostmi obohacený a profesionální zdroj informací o DP ve specifickém prostředí VS, zejména s ohledem na legislativní omezení, kterým se liší od soukromého sektoru.
Prosazování systémových doporučení	Neexistuje logický rámec pro efektivní a metodické zavádění DP, nízké povědomí institucí VS o dobrovolnictví a jeho přínosech.
Evaluace pilotní realizace inovace	Pro zhodnocení úspěšnosti intervence, vhodnosti konkrétního nastavení a efektů/dopadů inovace je potřeba provést kvalitní a hloubkové vyhodnocení průběhu a výsledků

4.1.2 Na jakých znalostních zdrojích je teorie změny/strategie intervence založena?

Základním znalostním zdrojem projektu je vstupní výzkumná studie (analýza) dobrovolnictví ve veřejné správě v ČR provedena Fondem dalšího vzdělávání a členy realizačního týmu projektu.

Jako vedlejší datové zdroje lze uvést např.

KUNZ, V. 2012. Společenská odpovědnost firem: strategická CSR. 1. Praha: Grada, ISBN 978-80-247-3983-0;

Deloitte, 2013. Deloitte volunteering impact survey, [online]. Dostupné z: <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/us-citizenship-2013-impact-survey-skills-based-volunteerism.pdf>;

Ministerstvo vnitra ČR, 2015. Výroční zpráva o stavu vzdělávání úředníků územních samosprávných celků v České republice v roce 2014, Praha, [online]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzdela-vani-ve-verejne-sprave-a-akreditace-vzdelavacich-instituci-676573.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>;

GHK, 2010. Study on Volunteering in the European Union, [online]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf;

CODESPA and CEV, 2014. Employee volunteering and employee volunteering in humanitarian aid in Europe, [online]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/echo/files/euaidvolunteers/EUAV_Study_Employee_Volunteering_Europe_FINAL_en.pdf;

GHK, 2010. Volunteering in the European Union, [online]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf

4.1.3 Jaké jsou metodiky klíčových kroků intervence a hodnocení jejich realizace?

Viz 1.1.2.

4.1.4 Jaké jsou klíčové kroky intervence v metodice matice logického rámce?

Viz 4.1.1.

4.2 Rizika intervence a jejich management

4.2.1 Jaká jsou rizika a nejistoty dosažení cílů intervence a jaký je způsob jejich managementu?

Analýza a řízení rizik viz MP. Doplňte řádky pro jednotlivá rizika.

Riziko	Význam rizika	Pravděpodobnost výskytu	Závažnost dopadu	Strategie
Nízká motivace zaměstnanců VS k aktivnímu zapojení se do DP	Může ovlivnit hodnotu monitorovacích indikátorů a nedovolit implementaci projektů v plné míře, následkem čehož znemožnit evaluaci v odpovídající kvalitě	Vyšší	Vysoká	Vytvoření systému motivace jak u managementu subjektů VS, tak jejich pracovníků ve spolupráci s partnery projektu, kteří mají dlouholetou zkušenost se zaváděním dobrovolnictví (odborní garanti). Management VS se bude podílet na metodickém nastavení dobrovolnických programů a výběru činností. V regionech budou dobrovolnické programy propagovat koordinátoři ve spolu-

				práci s gestorem projektu. Rovněž bude nastaven systém podpory, který usnadní nastartování. Bude vytvořena funkční online podpora včetně aktuální nabídky a požadavky dobrovolnictví, tvorbu zajistí IT specialista. Již proběhlo oslovení VS, z nějž vyplývá, že je o DP zájem.
Nízká motivace k přijímání dobrovolníků	Viz výše	Nižší	Vysoká	Viz výše
Časové průtahy zejména na počátku projektu	Nečekané komplikace a posuny vůči plánovanému harmonogramu realizace	Střední	Střední	Kvalitní projektová žádost, příprava potřebných podkladů před zahájením projektu. Gestor společně s RT projektu budou hned od počátku projektu aplikovat velmi pečlivé plánování.
Nedostatečná dostupnost informací pro sběr dat	Informace klíčové pro nastavení, realizaci a vyhodnocení inovace nebudou dostupné v odpovídajícím množství či kvalitě	Nízká	Střední	Příprava kvalitní projektové dokumentace, zajištění v RT zkušených evaluátorů s odpovídající odbornou kompetencí. V případě kritických změn může být pružně upravován eval. design.
Personální změny v rámci projektového týmu	Neočekávané personální fluktuace s dopadem do projektové agendy, jejichž nastoupení může vyvolat např. časové průtahy, ztrátu potřebné kompetence apod.	Nízká	Střední	Příprava kvalitní projektové žádosti, pečlivé sestavení realizačního týmu, v průběhu projektu bude zajištěna zastupitelnost jednotlivých pracovníků prostřednictvím spolupráce, budou se pravidelně konat informační schůzky týmu, uchovávat data na společném místě.

4.2.2 Z jakých zdrojů vychází identifikace rizik a přístup k jejich managementu?

Identifikace rizik vychází primárně z předvýzkumu FDV realizovaného v rámci přípravy projektové žádosti, znalosti prostředí fungování cílových skupin, ale i samotné realizace projektu – tedy expertních znalostí a zkušeností účastníků RT a zajisté z odborné literatury věnované tématu dobrovolnictví jako takovému (KUNZ, V. 2012. Společenská odpovědnost firem: strategická CSR, Ministerstvo vnitra ČR, 2015. Výroční zpráva o stavu vzdělávání úředníků územních samosprávných celků v České republice v roce 2014, Praha. [online], etc.) nebo přímo realizaci dobrovolnictví institucemi VS např. v jiných evropských státech (Office of the Third Sector, 2009. Employer-supported volunteering in the civil service, London, [online], GHK, 2010. Study on Volunteering in the European Union, [online], Deloitte, 2013. Deloitte volunteering impact survey. [online]).

Přístup k jejich managementu se především opírá o zcela obecnou metodiku řízení rizik, např. dle ISO 31000:2009, nebo konkrétně LEWIS, L., GOFF, S. Risk Management For Development Projects In The Public Sector. IPMA, USA, [online], dostupné na <http://www.ipma-usa.org/articles/LewisPaper.pdf>; Ministerstvo financí ČR. Řízení rizik v projektech PPP, [online], dostupné na <http://www.mfcr.cz/cs/legislativa/metodiky/2011/metodika--rizeni-rizik-v-projektech-ppp-9542>.

Dále samozřejmě o již poměrně bohaté zkušenosti manažera projektu a FDV jako takového obecně.

4.3 Role stakeholderů a jejich sítí při intervenci

4.3.1 Jaké jsou role stakeholderů ve vztahu k intervenci?

Stakeholder	Typ stakeholdera	Role při řešení	Motivace pro zapojení
Fond dalšího vzdělávání	Tvůrce inovace	Realizátor projektu, zajišťuje řízení a administraci a realizuje klíčové aktivity	FDV se mimo jiné snaží o dlouhodobý rozvoj dalšího vzdělávání a dobrovolnictví považuje za účinný nástroj informálního učení, který však není dostatečně rozvinutý
Ministerstvo vnitra	Spolutvůrce inovace	Hlavní garant systémového nastavení a podpory DP, partner projektu	MV má detailní vhled do DP ve veřejné správě a možnost adekvátně reagovat při nastavování systému a podpoře DP
Hestia – Centrum pro dobrovolnictví, z. ú.	Spolutvůrce inovace	Nositel odborných znalostí z oblasti dobrovolnictví, partner projektu	Hestia, partner projektu, se dlouhodobě zabývá rozvojem dobrovolnictví, který je jejím hlavním posláním
Subjekty VS (ministerstva, kraje, obce)	Uživatel inovace – cílová skupina, spolutvůrce inovace	Organizace vysílající dobrovolníky, zavádění DP, poskytování zpětné vazby	zlepšení organizační kultury, propagace a realizace DP, metodická a organizační podpora nastartování DP, rozvoj neformálního vzdělávání zaměstnanců, výměna know-how s OS, zvýšení kvality služeb a prestiže organizace
Příspěvkové organizace, NNO, Dobrovolnická centra	Uživatel inovace	Organizace přijímající dobrovolníky	získání nových dobrovolníků, navázání spolupráce s VS, výměna know-how se zaměstnanci VS, rozvoj expertního dobrovolnictví

4.3.2 Jaký význam, vliv a zájem mají stakeholdeři ve vztahu k intervenci, jaké stakeholdeři představují hrozby či příležitosti a jaké jsou možnosti spolupráce pro intervenci?

Stakeholder	Význam	Vliv/moc	Zájem	Hrozba	Spolupráce
Hestia – Centrum pro dobrovolnictví, z. ú.	2	2	1	2	1
Ministerstvo vnitra	1	1	1	1	1
Subjekty VS (ministerstva, kraje, obce)	1	2	2	2	1
Příspěvkové organizace, NNO, Dobrovolnická centra	2	3	2	3	2

4.3.3 Jaké jsou charakteristiky sítí stakeholderů a jejich role v intervenci?

Stakeholder	Význam	Role (+/-)	Aktivizace/potlačení	Spolupráce/interakce
Zaměstnanci veřejné správy zejména krajů, měst a obcí a jimi zřízených institucí	Klíčový	+	Aktivizace stakeholdera k výkonu dobrovolnictví	Vykonávají dobrovolnictví
Ministerstvo vnitra	Klíčový	+	Aktivizace jako garanta pro pilotní projekt dobrovolnictví ve VS a pro případné legislativní změny	Garant / podpora při pilotování dobrovolnických programů ve VS Schopnost prosadit navrhované systémové změny
Hestia	Klíčový	+	Aktivizace jako garanta pro pilotní projekt dobrovolnictví ve VS	Garant / podpora při pilotování dobrovolnických programů ve VS
Organizace veřejné správy, zejména krajské, obecní, městské úřady	Klíčový	+	Aktivizace k dobrovolnictví, vysílání zaměstnanců na dobrovolnické programy	Vysílají své zaměstnance na dobrovolnické programy u sociálních partnerů
Nestátní neziskové organizace	Klíčový	+	Aktivizace k přijímání DP z řad VS	Přijímají dobrovolníky z VS
Organizace zřizované nebo řízené krajem, městem či obcí	Podpůrný	+	Aktivizace k přijímání dobrovolníků z řad VS, vytvoření agendy a aktivit vhodných pro dobrovolnické programy	Přijímají dobrovolníky z VS
Dobrovolnická centra	Podpůrný	+	Aktivizace k účasti na inovaci z obou stran	Zprostředkovávají dobrovolníky mezi vysílajícími a přijímajícími organizacemi
Firmy	Terciární	0	Aktivizace firem v ČR v následování zavádění DP	Vysílají zaměstnance na DP
Široká veřejnost	Terciární	0	Aktivizace široké veřejnosti k podpoře konceptu DP a	Vykonávají DP

			samotnému přímému zapo- jení	
--	--	--	---------------------------------	--

4.3.4 Z jakých zdrojů vychází metodika analýzy stakeholderů a sítí a jejich role v intervenci?

Základním zdrojem pro určení klíčových stakeholderů a jejich rolí v projektu byl předvýzkum FDV realizovaný v rámci přípravy projektu. S ohledem na systémovou rovinu je důležitý také zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě. Analýza aktérů dále vycházela z řady odborných a metodických dokumentů (např. Tošner Jiří a kol. 2014. *Metodika dobrovolnictví v obci – jak na to?* Agnes, Praha; Tošner Jiří 2014. *Studie o dobrovolnictví* [online]; GHK 2014. *Study on Volunteering in the European Union: Country Report Czech Republic* [online]).

4.3.5 Jak budou získávána a zpracovávána data pro analýzu stakeholderů/sítí?

Pro tento projekt není relevantní.

5 Přínos intervence, dosažená změna a jejich prokázání

5.1.1 Jaké jsou metody hodnocení přínosů a impaktu intervence a jejich ověření (ve srovnání s alternativami, s kontrolní skupinou)?

Metody se opírají o sběr dat pomocí dotazníkových šetření, hloubkových rozhovorů, analýzy dokumentů, etnografického výzkumu a případně ekonomické analýzy. Z toho vyplývají i metody, které se budou k vyhodnocení využívat, neboť jsou v souladu s druhem a formou sbíraných dat.

Zajisté se evaluace neobejde bez popisné statistiky aplikované na výsledky dotazníkových šetření, stejně tak jako metod statistického porovnání a statistických testů neboli statistické indukce (např. Chíkvadrát testů nezávislosti, kontingenční tabulky, korelační či asociační koeficienty, ANOVA aj.). Samozřejmě, pro prokázání vlivu bude potřeba použít metod komparace dvou skupin. Jelikož však v rámci projektu nebudou dostupná ryzí mikroekonomická data a nebude možné identifikovat jednu závisle proměnnou (resp. každá eval. otázka by musela sloužit jako závisle proměnná, a tedy pro každou by se musel konstruovat vlastní model), budou využité metody porovnání charakteristik dvou výběrů (Studentův t-test, F-test aj.)

Rovněž budou využité tematická analýza, analýza dokumentů jejíž součástí bude analýza klíčových slov a ekonomická analýza (číselné komparační techniky).

Konkrétní přehled metrik a rozdílů cílového a výchozího stavu uvádí tabulka soubor evaluačních otázek a kritérií v bodu 3.2.1. Uváděná změna ve formě X+1 změna posun o jeden kvalifikační bod v rámci odpovědí v dotazníku (samozřejmě, možnosti odpovědi budou seřazené dle jednotlivých stupňů vnímané intenzity daného kritéria). Jedná se tedy respondentem vnímanou úroveň, neboli sebehodnocení (tzv. self-reported characteristics).

5.1.2 Z jakých zdrojů vychází metodika hodnocení přínosů a impaktu intervence (včetně identifikace čistého impaktu)?

Viz 3.2.3.

5.1.3 Jak jsou získávána a zpracovávána data pro hodnocení přínosů a impaktu?

- Odpovědi všech zapojených do dobrovolnictví zaměstnanců jak před samotným výkonem DP, tak i po něm na evaluační otázky v rámci evaluačních dotazníků
- Postoje, promluvy, poznámky a výroky respondentů jak vztažené k jednotlivým evaluačním tématům hloubkových rozhovorů, tak i okrajové, doplňkové a další v podobě přepisů hlasu do textové podoby nebo písemných poznámek
- Informace dostupné z interních dokumentů zapojených organizací a jim odpovídající souvislosti
- Data a informace získané během etnografického výzkumu
- Více viz bod 3.2.2.

5.1.4 Jaké mohou vznikat konfliktní nebo nežádoucí dopady intervence a jak jsou identifikovány?

Konfliktní dopady lze spatřovat např. ve zdánlivém subjektivním „znehodnocení“ vlastních pozic a náplní práce některých zapojených zaměstnanců po účasti na dobrovolnictví, což by až v extrémním případě mohlo vést k podání výpovědi zaměstnancem v rámci následujících měsíců. Řešením tohoto problému je odpovídající komunikace směrem od vedení a přiblížení všech aspektů výkonu dobrovolnictví např. sociálním partnerem.

Jiným negativním dopadem může být např. celková demotivace zaměstnance, vyplývající např. ze zkušeností s prostředím sociálně slabších skupin. Řešením je opět odpovídající motivující komunikace směrem od vedení nebo kolegů s důrazem na potřebnost a zásluhy (kvalitu práce) zaměstnance.

Nežádoucím dopadem se může rovněž za jistých podmínek stát samotná účast zaměstnanců na DP, kdy dojde k nedostatku lidských sil na „operačních“ místech např. přepážkách nebo místech přímého řešení požadavků klientů. Stejně tak se může obrátit ekonomická efektivita a náročnost na opačnou vůči předpokladu. Řešení problému je v gesci nadřízených pracovníků pro správné naplánování termínů samotných DP v rámci projektu jednotlivým svým zaměstnancům stejně jako zvolení nebo přidělení odpovídající náplní práce (např. jednorázových nebo ad hoc úkolů) zapojeným zaměstnancům, kde by se nabyté zkušenosti, znalosti nebo dovednosti mohly projevit a být využité.

Jelikož se jedná o oblast, o které nepanuje jednoznačné přesvědčení a názor za ní, nikdy nelze vyloučit opačný než zamýšlený důsledek vlivem např. špatné zkušenosti s realizací inovace, dopadem, které by bylo naopak „odvrácení“ instituce o konceptu DP z důvodu subjektivní absence smysluplnosti činnosti se nadále věnovat nebo spolupracovat se sociálními partnery. Pro zmírnění či předcházení této situace bude sloužit vhodný výběr sociálních partnerů do projektu a jejich vhodné a efektivní „spojování“ s vysílajícími institucemi.

Pro identifikaci výše popsaných nežádoucích dopadů či konfliktů intervence bude sloužit evaluace v průběhu samotného projektu. Významnou roli v tomto procesu bude hrát konzultant dobrovolnických aktivit, který bude komunikovat přímo s vedením a zaměstnanci zapojených subjektů. Konflikt využití pracovních zdrojů, resp. jejich nedostatek kvůli zapojení do DP, je čistě v režii nadřízených pracovníků organizací a jejich přímé agendy. Konflikty by tedy měly být identifikovány již při plánování dobrovolnických aktivit a účastí zaměstnanců na vzdělávacích akcích.

6 Udržitelnost a šíření intervence

6.1.1 Jaké faktory ovlivní pokračování/udržitelnost intervence po skončení projektové podpory? Jak je hodnoceno jejich naplnění?

1) Udržitelnost systémových řešení:

- Kvalita zpracování navržených systémových doporučení pro účely tvorby nového zákona. Měla by být zajištěna realizačním týmem s odbornými znalostmi a spoluprací s partnery projektu HESTÍÍ - Centrem pro dobrovolnictví, z. ú. a Ministerstvem vnitra ČR, kteří jsou zásadními aktéry v oblasti rozvoje dobrovolnictví v ČR.
- Obecný zájem o tvorbu nového zákona o dobrovolnictví
- Ochota a míra podpory využití závěrů projektu a návrhů opatření pro další rozvoj dobrovolnictví ze strany Ministerstva vnitra jako podklad pro tvorbu nového zákona o dobrovolnictví. Díky zapojení partnera do projektu i tvorby návrhů opatření lze očekávat i jeho zájem dále výstupy projektu podporovat.
- Ochota a míra podpory využití závěrů projektu a návrhů opatření pro další rozvoj dobrovolnictví v sociální oblasti ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí. Díky úzké spolupráci s MPSV, jakožto gestorem projektu, a úzké spolupráci při tvorbě návrhů lze očekávat i zájem dále výstupy projektu podporovat.
- Ochota a míra podpory využití závěrů projektu a návrhů opatření pro další rozvoj dobrovolnictví ze strany Hestie. Díky partnerství a úzké spolupráci při tvorbě návrhů lze očekávat zájem Hestie dále výstupy projektu podporovat.

2) Udržitelnost v zapojených organizacích:

- Zájem o pokračování ze strany cílové skupiny, respektive subjektů veřejné správy, které musí nadále podporovat zapojování svých zaměstnanců do dobrovolnických aktivit a nominovat osobu/osoby, které budou tyto činnosti organizovat. Subjekty musí nominovat tyto osoby již na začátku spolupráce v rámci projektu. Po celou dobu realizace budou konzultanti s těmito osobami úzce spolupracovat a učit je a motivovat, jak podpořit dobrovolnictví i po skončení projektu. Největší díl práce, tzn. nastavení dobrovolnických aktivit a spolupráce s přijímajícími organizacemi, proběhne v rámci projektu. /kolem pověřené osoby tak bude především udržet nastavené vazby.
- Kvalita zpracování a úspěšnost realizace motivačních postupů pro dlouhodobou podporu dobrovolnictví jak na straně zaměstnanců, tak na straně veřejné správy jakožto zaměstnavatele. Měl by být zajištěna realizačním týmem s odbornými znalostmi a spoluprací s partnery projektu HESTÍÍ - Centrem pro dobrovolnictví, z. ú. a Ministerstvem vnitra ČR, kteří jsou zásadními aktéry v oblasti rozvoje dobrovolnictví v ČR.
- Časová a ekonomická náročnost koordinace dobrovolnictví v organizaci. Dle očekávání projektu nebude časová a ekonomická náročnost vysoká. Hlavní náklady souvisejí s vyšší ušlé mzdy za dobu práce věnovanou koordinaci DP a výkonu dobrovolné činnosti

nebo s personálními náklady vynaloženými na pokrytí výkonu aktivit mimo rámec popisu pracovních činností zapojeného zaměstnance. Koordinace DP bude v určité míře nutná i po skončení podpory. Může se objevit potřeba vynaložení nákladů na pojistné, vybavení apod. Vynakládané náklady se budou lišit v závislosti na intenzitě a podobě užití inovačního řešení zaměstnanci veřejné správy (na základě dohody s veřejnosprávními zaměstnavateli. Jiné náklady na další rozvoj DP budou po skončení projektu minimální.

Z důvodů uvedených výše nelze náklady na další rozvoj inovace po skončení projektu přesně kvantifikovat. Nákladově budou kvantifikovány jednotlivé, projektem navržené modely dobrovolnických programů.

- Pevnost navázané komunikace a spolupráce se sociálními partnery zapojených subjektů veřejné správy.

S ohledem na úzkost vazeb, které budou vybudovány v rámci projektu lze očekávat, že přetrvávají i po skončení projektu. Konzultant dobrovolnických aktivit bude od samého začátku utvářet a podporovat vazby tak, aby byly spojeny s osobou ze zapojené organizace veřejné správy, která bude mít dobrovolnické programy na starost po skončení projektu.

- Nalezení cesty, jak v rámci českých regulatorních limitů (například legislativních) realizovat dobrovolnictví ve veřejné správě spolu úspěšností argumentace těchto cest vedení organizací veřejné správy.

V rámci projektu bude provedena právní analýza současných regulatorních limitů, jejímž úkolem bude nalézt cestu, jak dobrovolnictví podpořit.

3) Upscaling:

- Velikost přírůstku příkladů dobré praxe.

Zdrojem příkladů dobré praxe budou zapojení organizace veřejné správy, přičemž dle zkušeností lze očekávat, že většina z nich dobrovolnické programy úspěšně zavede.

- Funkčnost a využitelnost vzniklých metodik.

Měla by být zajištěna realizačním týmem s odbornými znalostmi a spoluprací s partnery projektu HESTÍÍ - Centrem pro dobrovolnictví, z. ú. a Ministerstvem vnitra ČR, kteří jsou zásadním aktéry v oblasti rozvoje dobrovolnictví v ČR.

- Úspěšnost šíření povědomí o možnostech dobrovolnictví ve veřejné správě.

Základem šíření bude pozitivní zkušenost zapojených subjektů veřejné správy.

- Podpora partnerů projektu.

Partneři projektu podepsali smlouvu o partnerství, ve které se zavázali, že budou projekt i jeho výstupy podporovat a využívat.

6.1.2 Jaké jsou podmínky pro šíření intervence do dalších využití (lokalit, regionů, CS)? Jak je hodnoceno jejich naplnění?

Výstupem projektu je trvalé zajištění systémové podpory a rozvoje dobrovolnických programů pro veřejnou správu. Udržitelnost lze rozdělit do tří rovin:

1) Udržitelnost podpory dobrovolnictví v zapojených subjektech veřejné správy a upscaling:

Na základě stávajících zkušeností lze očekávat, že do dobrovolnických programů bude postupně zapojováno více lidí a že se ve většině zapojených subjektů stane dobrovolnictví pevnou součástí organizační kultury. Po skončení projektu bude nutné nominovat osobu zodpovědnou za koordinaci dobrovolnických aktivit pro daný subjekt. Tyto náklady jsou spojeny s vyšší ušlé mzdy za dobu práce věnovanou koordinaci DP a výkonu dobrovolné činnosti nebo s personálními náklady vynaloženými na pokrytí výkonu aktivit mimo rámec popisu pracovních činností zapojeného zaměstnance. Může se objevit potřeba vynaložení nákladů na pojistné, vybavení apod. Vynakládané náklady se budou lišit v závislosti na intenzitě a podobě užití inovačního řešení zaměstnanci veřejné správy (na základě dohody s veřejnosprávními zaměstnavateli. Jiné náklady na další rozvoj DP budou po skončení projektu minimální.

Z důvodů uvedených výše nelze náklady na další rozvoj inovace po skončení projektu přesně kvantifikovat. Nákladově budou kvantifikovány jednotlivé, projektem navržené modely dobrovolnických programů.

Také lze očekávat další šíření podpory dobrovolnictví mezi subjekty veřejné správy jakožto zaměstnavatele díky existujícím příkladům hodným následování. Po skončení projektu tak bude docházet k samovolnému šíření podpory dobrovolnictví, při kterém mohou subjekty veřejné správy vycházet z výstupů projektu, respektive z metodik a manuálů.

2) Udržitelnost výstupů projektu

Všechny výstupy (analýz, evaluační zprávy, metodiky a doporučení pro další rozvoj) budou dostupné na online platformě dobrovolnictví. Samotná online platforma bude provázána s již existující webovou platformou dobrovolnik.cz, čímž bude zajištěna její čtenost i návštěvnost. Po skončení projektu bude její chod zajišťovat Fond dalšího vzdělávání ve spolupráci s partnerem projektu Hestií. Její technickou správu bude zajišťovat Fond dalšího vzdělávání. Na základě zkušeností z realizace projektu a písemné dohody partnerů a spolupracujících subjektů však může být zvolena optimálnější a efektivnější varianta. Tento úkol může tak být do budoucna přenesen na některého z partnerů, či jinou vybranou, odborně způsobilou osobu (nominovanou či odsouhlasenou ze strany MPSV).

3) Systémová doporučení

Pokud se podaří prosadit systémová doporučení pro další rozvoj pilotně ověřovaného konceptu pro jeho další šíření jako trvalé složky organizační kultury veřejné správy, bude i tímto způsobem zajištěna dlouhodobá udržitelnost. Důraz bude kladen na doporučení změn současného legislativního rámce včetně nových opatření, které budou vypracovány pro systémovou úroveň. Příjemcem a nositelem těchto návrhů bude především Ministerstvo vnitra a Ministerstvo práce a sociálních věcí, praktický dopad budou mít na subjekty veřejné správy a případně i na subjekty z dalších sektorů.

6.1.3 Jak intervence ovlivní změny systému? Čím je úspěšnost tohoto vlivu podmíněna?

Popsáno v části 6.1.2 část 3).