

Manažerské shrnutí

Předložená souhrnná zpráva je výstupem evaluačního šetření, jehož cílem bylo zhodnocení výzvy 031 OPZ Budování kapacit a profesionalizace NNO. Předmětem evaluace bylo jednak zhodnocení výzvy z hlediska vhodnosti jejího nastavení a dále zhodnocení přínosů jak v podobě vytvoření podmínek pro další zlepšování organizační stránky fungování podpořených NNO, tak i identifikace zlepšení ve fungování organizací, která se projevila již v době realizace projektu nebo krátce po ukončení projektových aktivit.

Výzva 031 měla v kontextu intervencí podporovaných z ESF specifický charakter. Podpora nebyla směřována na aktivity práce s cílovými skupinami činnosti organizací, ale cílovou skupinou byla de facto sama organizace a její zaměstnanci. „Aktivity mají za cíl zvýšení kapacit, profesionalizace a transparentnosti NNO. Podporované budou zejména aktivity zvyšující důvěryhodnost NNO vůči veřejnosti, státnímu a soukromému sektoru (např. pokud jde o posuzování efektivnosti hospodaření, kvalitu řízení, personální zajištění a podobně) a budování kapacit NNO s cílem efektivnější práce s cílovou skupinou v oblasti sociálního začleňování, rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí.“¹ Podmínkou pro předložení žádosti o podporu byl externě zpracovaný procesní audit, který doplňoval žádost o podporu v tom smyslu, že potvrzoval potřebnost zlepšení organizace v dané oblasti jejího fungování.

Projektové aktivity probíhaly v pěti oblastech: strategie organizace a poslání, financování a fundraising, lidské zdroje, marketing a PR a kvalita služeb a produktů.

Podporu v rámci výzvy 031 získalo 72 nevládních neziskových organizací. Z hlediska právní formy převládaly obecně prospěšné společnosti a zapsané spolky. Pokud jde o zastoupení aktivit na celkové činnosti organizace dle kategorizace CZ-COPNI, převládající kategorií byla s velkým odstupem „sociální péče“ a následovaná kategorií „vzdělávání“.

Základními zdroji pro evaluační šetření byly dotazníky mapující fungování podpořených organizací v oblastech korespondujících se zacílením podporovaných aktivit a dále kvalitativní šetření, které bylo realizováno formou fokusních skupin, jejichž účastníky byli zástupci podpořených NNO. Dotazník měl charakter dvou snímků, první snímek zachycoval situaci, v níž byly organizace před začátkem projektových aktivit (vstupní), druhý snímek pak mapoval stav po ukončení projektových aktivit (závěrečný). Vyplnění obou dotazníků, vstupního i závěrečného, bylo pro podpořené organizace povinné, jejich návratnost proto dosáhla 100 %. Řešitelé po ukončení sběru dat do závěrečného dotazníku porovnali odpovědi z obou dotazníků. Statistická významnost rozdílů v odpovědích byla zjišťována testy marginální homogenity na hladině významnosti 5 %.

Nastavení výzvy bylo hodnoceno v rámci kvalitativního šetření, konkrétně v rámci dvou fokusních skupin, jejichž účastníky byli zástupci podpořených organizací. Respondenti shodně hodnotili nastavení výzvy velmi pozitivně. Z jejich výpovědí vyplývalo, že projektové aktivity stanovené ve výzvě odpovídaly reálným potřebám neziskových organizací. Podpořené organizace výzvu chápaly jako unikátní příležitost získat zdroje na zlepšení fungování organizace. Velmi kladně respondenti hodnotili například možnost hradit z projektu náklady na práci experta na danou oblast. Během fokusních skupin byly účastníky identifikovány i problematické stránky nastavení výzvy. Kriticky se například vyjadřovali k povinnosti zpracovat dopadovou evaluaci každé klíčové aktivity, kterou chápali jako velmi náročnou.

¹ Text výzvy č. 031 OPZ. [online]. Operační program Zaměstnanost. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/vyzva-031-opz>

Přínosy výzvy byly hodnoceny jak na základě výsledků srovnání vstupního a závěrečného dotazníku, tak i zjištění z fokusních skupin. Konceptuálně byly přínosy dále rozděleny na nastavení podmínek pro další rozvoj kapacity a profesionalizace podpořených organizací a reálné pozitivní dopady již v průběhu realizace projektu nebo krátce po ukončení projektových aktivit. Toto rozdělení zvolili řešitelé především proto, aby reflektovali skutečnost, že doba na promítnutí reálných změn je s ohledem na maximální délku projektu poměrně krátká a zároveň část aktivit má charakter implementace nástroje.

Respondenti na fokusních skupinách pozitivně hodnotili zavedené nástroje. Ve vztahu k řízení organizace to bylo například vytvoření standardů různých procesů. V oblasti řízení lidských zdrojů uváděli, že jsou pracovníci lépe obeznámeni s vizí a posláním organizace. Spontánně také v diskusi zmiňovali oblast IT, konkrétně například pořízení softwaru, který by si bez projektu nemohli dovolit.

Zjištění z fokusních skupin plně koresponduje s výsledky dotazníků. Ty potvrzují, že došlo ke statisticky významnému posunu v implementaci a využívání různých nástrojů pro zvýšení kapacity nevládních neziskových organizací, tedy de facto vytvoření podmínek, aby byly v průběhu dalšího využívání těchto nástrojů naplněny cíle výzvy. Konkrétně jde například o zavádění fundraisingového plánu, vlastních kontrolních mechanismů při nakládání se zdroji organizace, zavádění dokumentů upravujících proces náboru a rozvoje pracovníků, specifikace jednotlivých pracovních pozic, implementace systému pro sdílení zásadních dat pracovníky organizace, zavádění PR strategie, mechanismů pro sledování návštěvnosti webových stránek organizace a sociálních sítí, využívání jednotného systému pro komunikaci s klienty a zavádění mechanismů pro získávání průběžné zpětné vazby od klientů organizace.

I při hodnocení reálných pozitivních dopadů či obecně změn je patrný soulad mezi zjištěním z fokusních skupin a vstupního a závěrečného dotazníku. V rámci fokusních skupin respondenti spontánně popisovali pozitivní změny v souvislosti s realizovaným projektem zejména v oblastech strategického a procesního řízení, posílení motivace, sounáležitosti zaměstnanců s organizací, posílení kompetencí zaměstnanců, zvýšení vizibility organizace a posílení povědomí organizace (uvnitř i navenek).

Respondenti v závěrečném dotazníku v porovnání se vstupním předpokládali ve statisticky významnější míře vyšší znalost a ztotožnění zaměstnanců s posláním organizace, lepší orientaci zaměstnanců organizací v obsahu jejich práce a způsobu odměňování, dále pak například vyšší míru nezávislosti organizací na činnosti dobrovolníků nebo využívání jednotného vizuálního stylu. V oblasti kvality služeb z dotazníků vyplynulo, že v návaznosti na zavádění mechanismů pro získávání zpětné vazby od klientů organizace došlo k významnému posunu v míře další práce se získanou zpětnou vazbou od klientů. Do nastavení podoby služeb a produktů jsou také častěji zapojováni další stakeholderi (zaměstnanci, klienti, experti na danou problematiku apod.). Organizace také častěji potvrzují zavádění evaluačních mechanismů.