



INOVAČNÍ ZÁMĚR (vývoj a pilotní testování):

DOBROVOLNICTVÍ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

Realizátoři (žadatel, partner¹):

- žadatel:
Fond dalšího vzdělávání, o. p., IČ 00405698, Na Maninách 7, 170 00 Praha 7
FDV bude v rámci projektu podporovat a rozvíjet dobrovolnictví ve smyslu neformálního učení zaměstnanců, které zvyšuje kompetence zaměstnanců VS.
- partneři bez finančního příspěvku:
Ministerstvo vnitra ČR, IČ 00007064, Nad Štolou 3, 170 34 Praha 7
Projekt svým zaměřením zapadá do strategie ministerstva v oblasti rozvoje dobrovolnictví, svými aktivitami bude navazovat na ministerstvem připravovaný projekt rozvoje dobrovolnictví, bude podporovat rozvoj dobrovolnictví v podobě prosazované ministerstvem.
Hestia – Centrum pro dobrovolnictví, z. ú., IČ: 67779751, Na Poříčí 1041/12, 110 00 Praha 1
Projekt bude vycházet z dlouholetých zkušeností ústavu, bude navazovat na regionální dobrovolnická centra, ve spolupráci s ním vyhledávat vhodné organizace pro zapojení.

Klíčoví stakeholderi pro realizaci: Ministerstva, krajské úřady, města a obce, příspěvkové organizace, NNO

Cílová skupina (typ a počet účastníků): Orgány veřejné správy (obce a jimi zřizované organizace, kraje a jimi zřizované organizace, organizační složky státu a státní příspěvkové organizace) (40) a jejich zaměstnanci (400).

Místo realizace: Česká republika

Doba realizace (počet měsíců): 30 měsíců

Náklady realizace (celkově v mil. Kč, z toho z OPZ): 12,5 mil.

Význam a struktura inovačního záměru:

Inovační záměr slouží k prezentaci klíčových charakteristik inovačnosti předkládaného řešení, tj. jeho potřebnosti, novosti, účinnosti a aktivizace stakeholderů (empowermentu). V inovačním záměru jsou vyžadovány informace s odpovídající průkazností (datovými zdroji), které umožňují expertní posouzení těchto charakteristik a vyhodnocení vhodnosti předkládaného řešení k podpoře.

Charakteristiky inovačnosti jsou posuzovány ve vztahu k alternativním domácím nebo zahraničním přístupům a dále podle reálnosti naplnění předpokladů pro dosažení stanovených cílů. Podpořené inovační řešení musí tedy být potřebné (musí po něm existovat poptávka), musí řešit identifikovaný problém oproti stávajícím přístupům novým způsobem a s vyšší účinností a zvyšovat akční schopnost klíčových stakeholderů při řešení problému. Inovační řešení je spojeno s riziky (s různou významností a pravděpodobností výskytu), která musí být

¹ U partnera prosím označte, zda jde o partnera s finančním příspěvkem - „(F)“



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

odpovídajícím způsobem identifikována, a předkladatel musí být schopen tato rizika zvládnout (realizační kapacita).

Inovační záměr je rozdělen do 4 základních částí a datové přílohy (seznam zdrojů), které jsou dále strukturovány na dílčí položky. Každá položka obsahuje instrukce k vyplnění a vysvětlení. V jednotlivých částech inovačního záměru je vedle věcného obsahu prezentovaných informací vždy hodnocena také jejich průkaznost, resp. reálnost naplnění uváděných předpokladů (realizační kapacita, rizika). Zdroje dat a dalších odkazovaných informací průběžně v textu číslujete a jejich seznam uveďte na konci dokumentu. Pokud není uvedeno jinak, maximální rozsah vyplněné dílčí položky je 1000 znaků (včetně mezer). Pro inovační záměr mohou být v dané výzvě vyžadovány další specifické přílohy.

Shrnutí inovace:

*Shrňte řešený problém, způsob jeho řešení (aktivity, výstupy), předpokládané výsledky a dlouhodobé výsledky (způsobené výstupy), a to slovně (max. 1000 znaků, včetně mezer) a strukturovaně v tabulce **teorie změny** (max. 3000 znaků, včetně mezer).*

ČR výrazně zaostává ve srovnání s EU v účasti na dobrovolnických aktivitách, které vykazují významný vliv na efektivní fungování organizace a zlepšení org. kultury² (10,11³).

Cílem projektu je vyhodnotit potenciál rozvoje dobrovolnických programů (DP⁴) skrze jejich pilotní zavedení v institucích veřejné správy (VS), které se stanou zprostředkující org. a jako hybatelé i tvůrci politik určují směr a podobu využívání podobných konceptů a DP využívají v současné době spíše ojediněle (1,12).

Cílem projektu je navrhnout, jakým způsobem z tohoto konceptu učinit nový nástroj pro:

- *efektivní fungování VS (úspora nákladů),*
- *zlepšení organizační kultury VS,*
- *posílení spolupráce VS s dalšími sociálními partnery (2),*
- *zvýšení účasti a povědomí o DP.*

Na základě pilotní realizace DP a jejich evaluace budou vytvořeny modely a metodiky, jež budou VS usnadňovat zavádění DP, a bude šířena účinná osvěta.

DP budou realizovány jako podpora neformálního učení zaměstnanců VS s důrazem na expertní dobrovolnictví⁵.

Vysvětlení: **Shrnutí inovace** představuje klíčové charakteristiky inovačního záměru objasněné podrobně v částech 1-4. **Teorie změny** zahrnuje tzv. řetězec impaktu, tj. vztah mezi vstupy, aktivitami, výstupy a výsledky (dosažitelnými na konci projektu a po jeho skončení), a potenciál upscalingu pilotně realizovaného inovačního řešení. Teorie změny slouží k identifikaci klíčových kroků k dosažení výsledků inovačního řešení (řádek 1) a jejich předpokladů (řádky 2-5): způsobu evaluace, novosti, realizační kapacity, rizik, zapojení

² Organizační kulturou se rozumí firemní či organizační kultura. Představuje celkovou atmosféru, ovzduší, vnitřní život ovlivňující myšlení a chování zaměstnanců k zákazníkům i k sobě navzájem a způsob, jakým firma či organizace komunikuje navenek.

³ Číslo odkazuje na informační zdroj v seznamu zdrojů.

⁴ Příloha 6 obsahuje seznam zkratk.

⁵ Expertní dobrovolnictví je taková forma spolupráce, kdy dobrovolník využívá své odborné (expertní) znalosti z určité oblasti ve prospěch přijímající organizace.



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

klíčových stakeholderů. (Dle potřeby je možno buňky v řádcích 2-5 slučovat, pokud je jejich obsah stejný.) Např. k formulovanému obsahu aktivity v řádku 1 doplníte, jak ji budete analyzovat/evaluat, v čem je nová, jaká jsou její rizika, jakou máte zkušenost s její realizací (odkazem na konkrétní projekty), jakým způsobem máte zajištěnu účast klíčových stakeholderů před zahájením projektu.

Doporučení: Shrnutí inovace vyžaduje schopnost představit všechny její klíčové aspekty ve velmi zhuštěné podobě, tedy omezit se pouze na zásadní charakteristiky. Doporučeno je vytváření, resp. finalizace shrnutí inovace jako posledního kroku tvorby inovačního záměru.

	Aktivity	Výstupy	Výsledky (na konci projektu)	Dlouhodobé výsledky (po skončení projektu)
Obsah	Vypracování metodik a modelů DP vhodných pro instituce VS Výběr regionálních koordinátorů Osvěta a propagace DP Výběr organizací pro DP (institucí VS a přijímajících organizací), určení vhodného modelu DP Realizace DP ve VS a jeho pilotní ověření – součástí výběr garanta DP v instituci VS, motivování pracovníků VS k zapojení, realizace DP Evaluace	Metodiky a modely DP Metodika ověřování rozvoje kompetencí v rámci DP Metodika přípravy subjektů VS na roli garanta oblastí DP Odborně připravení regionální koordinátoři a garanti DP v institucích VS	Nastavení udržitelného systému motivace a podpory zapojených účastníků Nastavení systému motivace subjektů VS k zapojení do DP Vytvoření technické platformy pro sdílení informací o DP Prosazování systémových doporučení vzešlých z projektu ve spolupráci s MV Zmapování příkladů dobré praxe	Zlepšení efektivního využívání DP jako prostředku pro snížení nákladů ve VS Zvýšené povědomí o DP v regionech, i komunitách Zlepšování spolupráce mezi VS a dalšími sociálními partnery Funkční systém motivace k DP Funkční on-line platforma



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

	(podrobně popsáno příloha 5)			
Analýza/evaluace	Měření stavu ante/post realizovaných DP Evaluace jednotlivých DP	Evaluace přínosu realizovaných DP pro lokální aktéry a veřejnost	Vytipování vhodných DP pro VS a jejich další rozvoj Znalost efektu DP na povědomí, schopnost využití, organizační kulturu, rozvoj zaměstnanců Návrhy na další rozvoj DP Case study zkušeností s DP	
Novost	Pilotní zavedení expertního dobrovolnictví (vysílání zaměstnanců VS) Práce se zkušenostmi z DP jako se způsobem seberozvoje pracovníka VS Zavádění dobrovolnictví jako běžné aktivity ve VS	Návrhy na systémový rozvoj DP ve spolupráci s MV implementovatelných do prostředí české VS	Funkční síť pro dobrovolnictví v rámci VS a spolupráce s dobrovolnickými centry Zvýšení povědomí lokálních aktérů o kvalitě a rozsahu práce VS	
Rizika	Nízká motivace dobrovolníků Nesoulad DP s vnitřními předpisy veřejných institucí	vysílání/přijímání	Vhodné nastavení systému motivace všech účastníků a jejich podpora i po skončení projektu díky zapojení regionálních koordinátorů a partnerství MV ČR	
Kapacita	Realizační tým projektu (6,3 úvazků zajišťuje školící, motivační aktivity, evaluátory)	Školení pro vedení, personalisty a postprojektové koordinátory DP z řad VS (jako CS)	Odborně připravení zaměstnanci managementu VS Odborně proškolení a prakticky prověření koordinátoři DP Proškolení správci a adm. on-line platformy dobrovolnictví	



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

Stakeholderi (klíčoví)	Ministerstva, krajské úřady, města, obce, příspěvkové organizace – výběr vhodného modelu dobrovolnictví, motivace zaměstnanců k zapojení do DP Příspěvkové organizace, NNO – přijímání dobrovolníků	Metodické vedení a pravidelné konzultace Podpora vzniku pracovních skupin, složených ze zástupců stakeholderů.	Funkční systém spolupráce všech stakeholderů Zvýšení kvality služeb institucí VS poskytovaných lokálním aktérům
Upscaling	Manuály pro implementaci dobrovolnictví ve VS Nástroj platformy pro sdílení informací o DP Odborně proškolení koordinátoři		

1. POTŘEBNOST ŘEŠENÍ

1.1 Význam problému a nevhodnost/absence stávajícího řešení:

*Identifikujte **podstatu problému**, který Vaše inovace řeší, a doložte jeho význam. Objasněte, proč jsou stávající řešení problému **nevhodná**, případně, zda řešení zcela chybí v daném kontextu (regionu, zemi, globálně).*

ČR je mnohem méně aktivní v zapojení do dobrov. činnosti než země EU – 80 % dospělých v ČR (66 % EU) uvádí, že se v posledním roce žádné aktivity neúčastnilo (10,11). Koncept dobrov. je ověřený způsob (2), jak zvýšit efektivitu org. a ušetřit její náklady, zároveň blahodárně působí na org. kulturu. I když firmy DP v posledních letech pozvolna etabloují jako součást org. kultury, VS tak činí spíše ojediněle (uvedlo pouze 31 % institucí (1,12)). Hlavní bariérou je nedostatek zkušeností, příkladů a absence metodiky revidované min. vnitra, která by mimo jiné stanovila legislativně možné cesty podpory (příloha 2b,10). DP jako úspěšný nástroj neform. učení rozvíjí znalosti a dovednosti (7), což ve svém důsledku vede též k zefektivnění práce. Vysoký potenciál DP je vhodné otestovat právě ve VS, která je hybatelem a tvůrcem politik, a může tak koncept dále rozvíjet v celé společnosti v podobě prosazované státem (dobrov. zapojení zaměstnanců (3), dle definice MV, partnera projektu, příloha 1).

Vysvětlení: Prvním krokem k objasnění inovačního řešení je identifikace jeho potřeby. Musí tedy existovat objektivní poptávka po novém řešení, protože stávající řešení nejsou vhodná či dokonce vůbec neexistují. Poptávku po řešení je nutno konkretizovat významem problému, tedy např. jak velkého podílu cílové skupiny v relevantním kontextu (zemi, regionu, sektoru) se identifikovaný problém a jeho předkládané řešení týkají. Např. pokud Vaše inovace řeší



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

problém specifického fyzického handicapu je nutno brát v potaz nejen celkový počet osob s tímto handicapem, ale jen počet těch (z celkového počtu), kteří jsou reálně schopni dané řešení s odpovídajícím efektem využít.

1.2 Příčiny/dopady problému a jejich měřitelnost:

Identifikujte **hlavní příčiny a dopady** problému (použijte tabulku příčin/dopadů), jednotlivé příčiny a dopady definujte vhodným **ukazatelem**, případně kvantifikujte (pokud jsou data dostupná), max. 1500 znaků.

Příčina	Ukazatel	Dopad	Ukazatel
Nízká znalost a efektivita využívání DP ve VS	Zapojení do DP je v ČR mnohem nižší ve srovnání s EU (neúčast 80 % ČR vs. 66 % EU) (10), pouze 11 % se dobrovolnictví účastní (11)	Nízké účelné využívání konceptu DP ve VS, která může významně ovlivnit rozvoj konceptu	Zkušenost s DP v rámci VS je významně nižší (31 %) oproti firemnímu sektoru (74 %) (1), systematicky se nerealizuje vůbec
Interní kultura organizací VS v některých aspektech zaostává. Úroveň firemní kultury přitom vypovídá o spokojenosti zaměstnanců a prezentuje schopnost organizace plnit potřeby klientů	Firemní kultura ve VS je více byrokratická a rigidní, méně týmová (1)	DP zvyšuje pozitivní vnímání organizace mezi zaměstnanci a zlepšuje reputaci org.	V ČR dlouhodobě chybí studie, hodnotící organizační kulturu v institucích VS. (4) 62 % personalistů se domnívá, že dobrovolnictví mezi zaměstnanci zvyšuje pozitivní vnímání jejich org., 88 %, že zlepšuje její reputaci
Absence systematické podpory neformálního vzdělávání	Ve VZ o stavu vzdělávání úředníků (5), není neformální vzdělávání ani zmíněno	Účast na DP podporuje osobní rozvoj, propojuje zaměstnance VS s OS V důsledku má vliv na zvýšení kvality služeb	79 % zapojených vnímá dobrovolnictví jako nástroj osobního rozvoje (6) Příklad Velké Británie ukazuje, že rozvoj DP zlepšuje komunikaci a spolupráci s OS (2)

Vysvětlení: Příčiny a dopady sociálních problémů jsou obvykle velmi komplexní a vyžadují rozsáhlé analýzy. K jejich přehlednému znázornění slouží strom příčin (problémů) a dopadů, který zahrnuje bezprostřední a odvozené příčiny a dopady klíčového problému. Ve zjednodušené podobě se prezentace omezuje pouze na bezprostřední příčiny a dopady (tabulka příčin a dopadů). Bezprostřední příčiny jsou obvykle systémové (např. legislativní nastavení), specifické pro danou cílovou skupinu (sociální/ekonomické/fyzické znevýhodnění nebo kapacitní omezení pro řešení problému), případně specifické pro danou lokalitu/region



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

(např. výrazně horší nezaměstnanost oproti regionálnímu/národnímu průměru). Na bezprostřední příčiny se váží bezprostřední dopady. Objasnění bezprostředních příčin a dopadů umožňuje odpovídající posouzení správnosti identifikace problému ve složce 1.1 a formulované teorie změny inovačního řešení, tj. že jeho předpokládané aktivity, výstupy a výsledky se vztahují ke klíčovým příčinám a dopadům problému.

2. NOVOST ŘEŠENÍ

2.1 Novost klíčových kroků řešení oproti alternativám:

*Objasněte, v čem spočívá **novost** klíčových kroků Vašeho řešení ve srovnání s dostupnými způsoby řešení problému, pokud existují, a **v jakém kontextu** tuto novost definujete.*

V ČR byly realizovány podobné projekty privátním sektorem, ve VS však koncepční podpora DP neexistuje⁶. Firmy podporují DP díky jejich pozitivnímu vlivu na rozvoj organizační kultury a na zvyšování kompetencí zaměstnanců (4, 6, příloha 3ab). Dokladem významu DP pro VS je jejich rozvoj např. ve Velké Británii. DP budou pro VS novým způsobem rozvoje zaměstnanců, který bude postaven na v současnosti ve firmách a v zahraničí fungujících modelech. Oproti současným řešením budou nově řešeny specifické aspekty DP ve VS jako např. přístup k pracovním právním vztahům, etiketě včetně řešení střetu zájmu (podrobněji příloha 5, 10). DP budou podobně jako v zahraničí nástrojem prohlubujícím partnerství VS a jejich sociálních partnerů. V rámci projektu bude kladen důraz na rozvoj expertního dobrovolnictví, což je doposud v ČR nepřilíhovitý rozvinutý způsob, jak zlepšit výměnu know-how a vnímání VS místními aktéry. Cílem je ve spolupráci s MV nastavit v ČR doposud nefungující systémový přístup k DP ve VS.

Vysvětlení: Klíčové kroky Vašeho řešení mohou mít různou úroveň novosti. Část řešení je např. zcela nová, část řešení (aktivit) je standardně používána. Novost je vždy kontextově specifická, např. část řešení je zcela nová v ČR, ale v zahraničí je řešení používáno.

3. ZLEPŠENÍ A DOPAD

3.1 Účinnost řešení oproti alternativám a jeho předpoklady:

Objasněte účinnost Vašeho řešení (vztah mezi výstupy a výsledky) oproti stávajícím přístupům a předpoklady dosažení této účinnosti. V případě zcela nového řešení v globálním měřítku (radikální inovace) musí být jeho předpokládaná funkčnost prokázána s dostatečnou věrohodností.

⁶ Větším projektem, který se dotýkal oblasti dobrovolnictví, byl projekt Dobrovolnictví a veřejná správa v obci: Jak na to?“ (Národní síť zdravých měst, OP LZZ, 2012 - 2014), ovšem zaměstnanci VS v něm jako aktivní účastníci dobrovolnických aktivit nevystupují, s veřejnou správou se nepracuje jako se zaměstnavatelem. Role VS v oblasti dobrovolnictví v daném regionu je podpůrná (propojující různé aktéry, komunikační, popularizační, zastřešující, poskytující finanční a materiální zázemí), převážně koordinační.



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

Pilotní testování DP přináší do VS nástroj, který je v ČR ve firmách a v zahraničí ve VS využíván k rozvoji efektivity, interní organizační kultury a motivace zaměstnanců. Umožňuje rozvíjet kompetence zaměstnanců, především v oblasti měkkých dovedností (7). To dokládá i fakt, že v řadě zemí je dobrovolnictví chápáno jako důležitá forma vzdělávání a je zohledněno v národních vzdělávacích a rozvojových plánech (8). Příklad Velké Británie poukazuje také na zlepšení služeb poskytovaných místním aktérům (2).

Dopady a přínosy projektu:

- Metodické zavádění, podpora a rozvoj DP v institucích VS, které zatím zcela chybí
- Zefektivnění fungování VS, díky získání dovednosti, jak DP využít pro úsporu nákladů
- Etablování nové organizační kultury
- Využívání DP jako ve VS nového nástroje neformálního učení, který zlepšuje (zejména měkké) kompetence zaměstnanců
- Posílení spolupráce VS s dalšími sociálními partnery (2)
- Zvýšení účasti a povědomí o DP v souladu se zákonem a definicí přijatou MV

Vysvětlení: *Vztah mezi výstupy a výsledky Vašeho řešení se nazývá impakt (dopad) inovace. Objasněte, jak bude dosaženo výsledku díky výstupům, které vytvoříte. Impakt Vašeho řešení musí být významnější a prokazatelně účinnější oproti stávajícím přístupům. Musíte prokázat, že dosažení vyšší účinnosti je reálné (na základě relevantní teoretické nebo empirické evidence).*

3.2 Prokazatelnost impaktu inovace:

Objasněte již dosaženou úroveň průkaznosti impaktu a úroveň předpokládanou na konci projektu. Pro stanovení úrovně použijte definice v příloze, max. počet znaků 200.

V zahraničí (viz bod 3.1)

- *Objasnění očekávaného impaktu*

Po projektu

- *Kauzalita na základě měření stavu před a po zavedení DP v zasažené a kontrolní skupině očekáváno prokázání kauzality (viz bod 3.3)*

Vysvětlení: *Základní úrovně průkaznosti jsou uvedeny v příloze. Uvedte, jaká úroveň průkaznosti je k dispozici pro Vaše řešení, pokud již bylo zavedeno (např. v zahraničí nebo v jiném regionu), resp. jaká úroveň průkaznosti je k dispozici na začátku Vašeho projektu a jakou úroveň průkaznosti předpokládáte na konci projektu.*

3.3 Měřitelnost impaktu:

Objasněte charakteristiky a způsob měření impaktu (přímými nebo nepřímými ukazateli) a způsob získání (dostupnost) relevantních dat.



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

Impakt v dané oblasti bude vždy založen na měření před a po intervenci. Získaná data budou kvalitativní i kvantitativní povahy. Podrobný popis v příloze 6a,b, níže výběr indikátorů.

Efektivita – Dotazníkové šetření (DŠ) a hloubkové rozhovory (HR) se zaměstnanci a nadřízenými, analýza dokumentů (AD)

- Kvalita práce (hodnocení na škále (HnŠ))
- Rychlost řešení úkolů (HnŠ)
- Inovativnost v řešení úkolů (HnŠ)
- Spokojenost s vlastní prací (HnŠ)
- Možnosti profesního růstu (HnŠ)
- Počet spolupr. sociálních partnerů
- Náklady na dobrovolnické programy
- Atd.

Organizační kultura a komunikace – DŠ a HR se zaměstnanci a nadřízenými

- Loajalita k organizaci (HnŠ)
- Pracovní spokojenost (HnŠ)
- Funkčně nastavený systém komunikace (HnŠ)
- Hodnocení interpersonálních vztahů (HnŠ)
- Atd.

Účast a povědomí o DP – AD a DŠ mezi zaměstnanci

- Míra povědomí o dobrovolnických programech
- Počet zaměstnanců zapojených do dobrovolnictví
- Počet hodin DP na organizaci/období
- Dostupnost informací o DP pro zaměstnance
- Atd.

Vysvětlení: Impakt musí být měřitelný, tj. dosaženou změnu je možno měřit přímými nebo nepřímými ukazateli. Uvedte tyto ukazatele a způsob, jakým získáte potřebná data. Impakt musí být identifikovatelný, tj. musíte odlišit celkový a čistý impakt. Čistý impakt odečítá od celkového impaktu efekty mrtvé váhy, nahrazení, atribuce a úbytku impaktu. Mrtvá váha znamená, že efekt by byl u cílové skupiny dosažen i bez intervence, efekt nahrazení znamená, že zlepšení v jedné lokalitě je realizováno na úkor zhoršení v jiné lokalitě, efekt atribuce znamená, že efektu bylo dosaženo díky jiné intervenci, úbytek impaktu znamená, že se efekt oslabuje v čase.

3.4 Trvalost řešení (vytváření nového impaktu po skončení podpory a jeho nákladová udržitelnost):

Objasněte nákladovou efektivitu Vašeho řešení (tj. vztah výsledků a zdrojů), způsob zajištění zdrojů (finančních, případně nefinančních) po skončení projektu a model úspor pro účastníka intervence.

Výstupem projektu je trvalé zajištění systémové podpory a rozvoje DP pro VS ve spolupráci s MV včetně systému motivace, metodické, administrativní a finanční podpory. Výsledkem je dobrá praxe a náměty na udržitelnost. To vše je podpořeno platformou pro navazování spolupráce v DP. Zjištěný zájem o DP v subjektech VS (více jak 50 %) (1), pozitivní změna



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

v kultuře organizace podporující osobní iniciativu pracovníků (2b) a pozitivní ekonomické dopady zahraničních příkladů DP (8) jsou zárukou dlouhodobé udržitelnosti výsledků projektu. Na základě stávajících zkušeností lze očekávat, že do DP bude zapojováno více subjektů VS i lidí (9) Po zavedení mohou být náklady spojeny s vyšší ušlé mzdy, tj. počtem hodin práce věnovaných koordinaci DP, případně může jít také o dobrovolnou činnost. Po skončení projektu budou náklady na další rozvoj DP minimální. Podrobné příklady modelů úspor obsahuje příloha č. 8.

***Vysvětlení:** Trvalost/udržitelnost řešení znamená, že po skončení projektové podpory bude vytvářen impakt s novými účastníky (nový impakt). Nákladová efektivita vyčísluje vztah výsledků inovace a vynaložených zdrojů (v mil. Kč) za dobu trvání projektu na účastníka intervence. Musíte prokázat, že po skončení podpory bude impakt vytvářen na srovnatelné nebo vyšší úrovni. Způsob financování zdrojů objasňuje, z jakých prostředků budou náklady intervence hrazeny po skončení projektové podpory, případně jaké jsou podmínky této úhrady. Model úspor na účastníka intervence definuje modelového účastníka intervence, stávající náklady na řešení a předpokládané náklady po úspěšné inovační intervenci.*

3.5 Udržitelnost impaktu řešení (změny chování účastníků projektu po skončení účasti v projektu):

Objasněte předpoklady pro dlouhodobé přetrvání impaktu po skončení účasti v projektu (změnu chování cílové skupiny), včetně případných nároků na další podporu pro udržení impaktu.

Podstatou projektu je nastavit a následně prosazovat systémová doporučení vzešlá z projektu ve spolupráci s hlavním garantem MV a tím podpořit i rozvíjet DP v ČR. Projekt pomůže nastartovat DP v institucích VS a nastavit spolupráci každé zapojené instituce s několika organizacemi či iniciativami z regionu. Od začátku bude kladen důraz na dlouhodobou spolupráci. Pokud je taková spolupráce nastavena a oběma stranám vyhovuje, podporuje to dlouhodobou udržitelnost DP i stálou angažovanost zaměstnanců. Na základě hodnocení firemních DP se ukazuje, že 47 % dobrovolníků z řad zaměstnanců se započatému dobrovolnictví věnuje déle než 3 roky (9). Při úspěšném nastartování dobrovolnických aktivit dochází v prvních letech k mírnému navýšení počtu dobrovolníků a k postupnému etablování nové organizační kultury (předpokládáme, že v průběhu projektu se DP podaří takto etablovat). V momentě, kdy se DP stane součástí organizační kultury, výrazně se snižuje možnost zániku DP a vymizení jeho impaktu.

***Vysvětlení:** Udržitelnost impaktu řešení znamená, že účastníci projektu, u nichž bylo v jeho průběhu dosaženo impaktu (např. zaměstnanosti), tento impakt udrží na stejné úrovni. Musíte tedy objasnit, jaké jsou předpoklady pro přetrvávání či zvyšování impaktu intervence po skončení podpory a zda jsou tyto předpoklady založeny na prokazatelné teoretické nebo empirické evidenci. Dále odhadujete, za jak dlouhou dobu je možno považovat impakt za udržitelný s vysokou pravděpodobností, a objasňujete, zda přetrvávání impaktu vyžaduje další intervenci, a pokud ano, v jakém rozsahu (s jakými náklady).*



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

3.6 Systémovost řešení a její předpoklady:

Uveďte relevantní realizační kapacitu pro Vaše řešení, jeho rizika (rizika charakterizujte podle významu a podle pravděpodobnosti) a kapacitu pro jejich zvládnutí. Dále objasněte podmínky aplikovatelnosti Vašeho řešení v širším měřítku po realizaci pilotu (potenciál upscalingu) a způsob naplnění těchto podmínek (tj. potenciální poptávku po upscalingu řešení a kapacity potřebné pro naplnění této poptávky).

1. Nízká motivace zaměstnanců VS k aktivnímu zapojení se do DP

Opatření (O): Vytvoření systému motivace jak u managementu subjektů VS, tak jejich pracovníků ve spolupráci s partnery projektu, kteří mají dlouholetou zkušenost se zaváděním DP (metodici). Management VS se bude podílet na metodickém nastavení DP a výběru činností. V regionech budou DP propagovat koordinátoři ve spolupráci s gestorem projektu. Rovněž bude nastaven systém admin. a fin. podpory, který usnadní rozjezd. Bude vytvořena funkční on-line podpora včetně aktuální nabídky a poptávky DP, tvorbu zajistí IT specialista. Proběhlo oslovení VS, z něž vyplývá, že je o DP zájem (příloha 4).

Kapacita (K):

Reg. koordinátor 0,5 úvazku (30 měsíců), 2×0,5 (24 m.)

Metodik 1,3 (30 m.)

IT specialista 1,0 (18 m.)

Odborní garanti ze strany partnerů projektu (nehraz.)

2. Nízká motivace k přijímání dobrovolníků z VS

O: Viz bod 1

K:

Viz bod 1.

3. Časové průtahy při realizaci projektu, zejména na počátku

O: Kvalitní projektová žádost, příprava potřebných podkladů před zahájením projektu. Gestor ve spolupráci s manažerem bude od počátku projektu pečlivě plánovat aktivity.

K:

Gestor projektu 0,5 (30 m.)

Manažer projektu 0,5 (30 m.) (hrazen z nepř. nákl.)

4. Nedostatečná dostupnost informací pro sběr dat

O: Příprava kvalitní projektové žádosti, projektový tým sestavený z odborníků se zkušenostmi s evaluací. V případě potřeby bude design evaluace ve svém průběhu upraven.

K:

Evaluátor/analytik 2,0 (30 m.)

5. Personální změny v rámci projektového týmu

O: 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.

K:

Viz bod 3.

6. Nekvalitní zpracování evaluační zprávy



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

O: Příprava kvalitní projektové žádosti, zpracování evaluační zprávy se budou věnovat odborníci v daném tématu. Všechny zprávy projdou interní a externí oponenturou.

K:

Viz bod 4

Vysvětlení: Charakterizujte předpokládanou poptávku po Vašem řešení v širším měřítku a způsob jejího prokázání, dále dostupnost kapacit pro uspokojení této předpokládané poptávky (např. z vlastních zdrojů nebo zajištění novými kapacitami, v nové spolupráci). Pro fázi pilotního zavedení uvádíte dosavadní realizační kapacitu (zkušenost). Tyto zkušenosti musí být obsahově co nejvíce relevantní (např. musí se týkat řešení podobného problému u dané cílové skupiny ve stejném kontextu). S tím souvisí objasnění rizik při realizaci pilotu a předpoklady pro jejich zvládnutí.

4. ZAPOJENÍ STAKEHOLDERŮ

4.1 Zapojení uživatelů (využití nové nabídky, zvýšení akční schopnosti):

Objasněte, jak je/bude uživatel motivován k využití Vašeho řešení při řešení problému oproti stávajícím přístupům a v jaké míře je schopen Vaše řešení využít (resp. jaké konfliktní nebo nežádoucí efekty může řešení u cílové skupiny vyvolat).

Zapojení aktéři jsou organizace vysílající dobrovolníky: Ministerstva, krajské úřady, města a obce, PO. Podrobný popis zapojení subjektů obsahuje příloha 9.

A organizace přijímající dobrovolníky: PO, občanské iniciativy a NNO.

Motivace pro instituce veřejné správy

- zlepšení organizační kultury
- propagace DP (realizátor)
- metodická a organizační podpora nastartování DP (realizátor)
- rozvoj neformálního vzdělávání zaměstnanců, výměna know-how s OS
- zvýšení kvality služeb a prestiže VS

Motivace pro zaměstnance

- změna stereotypu, nové zkušenosti
- podpora ze strany zaměstnavatele
- nové kontakty

Motivace pro organizace přijímající dobrovolníky

- noví dobrovolníci
- navázání spolupráce s VS
- výměna know-how se zaměstnanci VS
- rozvoj expertního dobrovolnictví

Seznam subjektů, které předběžně přislíbily spolupráci, včetně rozsahu a podoby spolupráce obsahuje příloha 4.

Důležité je vytvoření sítí spolupracujících org. a zapojení místních DC.



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

Vysvětlení: Účinnost inovace vyžaduje odpovídající motivaci uživatelů ke změně, která je prokazatelně silnější oproti stávajícímu řešení. Musíte tedy objasnit, jaké jsou důvody této motivace a na jaké evidenci jsou založeny, jaká je schopnost účastníků ke změně, jaká existuje evidence této schopnosti. Intervence může také vyvolávat konfliktní nebo nežádoucí efekty, které motivaci snižují. V takovém případě je nutno uvést tyto efekty a objasnit možnost jejich snížení nebo odstranění.

4.2 Rozhodování uživatelů o klíčových aspektech řešení:

Objasněte, jak budete v průběhu řešení získávat zpětnou vazbu od jeho účastníků a jak budete schopni této zpětné vazbě řešení přizpůsobovat.

Rolí zapojených institucí VS je aktivně se podílet na propagaci a zavádění DP. Klíčový bude výběr vhodného modelu a interní nastavení jeho fungování. Každá zapojená instituce vybere osobu, která bude zodpovědná za interní koordinaci, propagaci aktivit a komunikaci s ostatními aktéry (garant DP). Součástí projektu budou aktivity umožňující vzájemnou výměnu zkušeností mezi účastníky a návrhy zlepšení (diskuse, kulaté stoly) a zároveň hloubkové rozhovory s účastníky programu i s managementem. Takto získané informace budou podkladem pro průběžnou revizi metodik a nastavení dobrovolnických programů. Zapojené instituce VS také vypracují výstup popisující: co se podařilo, jakým postupem, bariéry a jaká mají doporučení pro budoucnost.

Zpětná vazba bude získávána i od příjemců dobrovolníků. Budou vyhodnocovat přínos, vzájemnou spolupráci, výběr aktivit pro dobrovolníky a synergetické efekty programu. I přijímající organizace se budou podílet na vzájemné výměně zkušeností a návrzích zlepšení.

Vysvětlení: Rozhodování uživatelů vyžaduje efektivní způsob jejich zapojení do rozhodování o klíčových aspektech inovace, objasňujete tedy způsob tohoto zapojení, dále způsoby získávání zpětné vazby od uživatelů a způsob reflexe této zpětné vazby při realizaci řešení.

4.3 Zapojení stakeholderů do tvorby inovace:

Objasněte, jak budou uživatelé a další klíčoví stakeholderi (tj. nezbytní pro realizaci inovace) zapojeni do tvorby inovace (v daném projektu) a jak je zajištěno zapojení klíčových stakeholderů do Vašeho řešení (identifikujte význam, způsob a motivaci zapojení, jeho rizikovost a způsob řešení rizika u jednotlivých stakeholderů).

Stakeholder	Význam pro inovaci	Způsob zapojení	Motivace pro zapojení	Riziko zapojení	Řešení rizika
Min. vnitra	Hlavní garant systémového nastavení a podpory rozvoje DP ve VS	Partner při realizaci metodické, administrativní i finanční podpory DP	Detailní vzhled do fungování DP ve VS a možnost adekvátně nastavit jeho další rozvoj	Komunikace	Předem vytipovaný zaměstnanec MV pro komunikaci



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

Subjekty VS (Ministerstva, obce, kraje)	Zavádění DP, poskytování zpětné vazby	Realizace DP; rozvoj zaměstnanců.	Rozvoj neform. vzděl., vyzkoušení si nastavení DP. Více viz 4.1.	Nezájem o DP	Předem vytipované org. ke spolupráci.
NNO, příspěvkové organizace, dobrovolnická centra	Spolupráce s VS. Využívání expertních dobrovolníků. Seznamování dobrovolníků s vlastní činností.	Přijímání dobrovolníků z VS, příprava a organizace aktivit.	Viz 4.1.	Nedostatek aktivit pro dobrovolníky z VS.	Oslovení co nejvíce přijímajících org. Důraz na dlouhodobou spolupráci.

Vysvětlení: Objasňujete, na jakých stakeholderech je inovace zásadním způsobem závislá, jaký je jejich význam pro tvorbu inovace, jak jsou ti stakeholderi do řešení zapojeni (s jakou mírou závaznosti před zahájením nebo po zahájení projektu), jak jsou zapojení motivováni, jaká jsou rizika při zapojení klíčových stakeholderů a jak jsou nebo budou tato rizika řešena (před zahájením nebo po zahájení projektu)

Seznam zdrojů:

Uveďte seznam zdrojů, na které jste odkazovali v textu inovačního záměru. Zdroje musí obsahovat údaje nezbytné pro jejich ověření dle standardních citačních pravidel (včetně čísla stran, případně tabulek). V případě elektronických odkazů uveďte navíc datum přístupu. Všechny zdroje musí být dostatečně konkrétní, bez této konkrétnosti (umožňující ověření uváděných údajů) nebude zdroj považován za relevantní.

- (1) FDV, 2015. Závěrečná zpráva z výzkumu Dobrovolnictví – kvantita. (Příloha 2)
- (2) Office of the Third Sector, 2009. *Employer-supported volunteering in the civil service*, London, [online] [cit. 2015-10-12]. Str. 9–11. Dostupné z: <http://www.solidariteproposal.eu/sites/solidariteproposal.eu/files/Employer-supported-volunteering-in-the-civil-service.pdf>.
- (3) KUNZ, V. 2012. *Společenská odpovědnost firem: strategická CSR*. 1. Praha: Grada, 201 s., příl. 1. ISBN 978-80-247-3983-0.
- (4) Deloitte, 2013. *Deloitte volunteering impact survey*. [online] [cit. 2015-12-03] Str. 2. Dostupné z: <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/us-citizenship-2013-impact-survey-skills-based-volunteerism.pdf>.
- (5) Ministerstvo vnitra ČR, 2015. *Výroční zpráva o stavu vzdělávání úředníků územních samosprávných celků v České republice v roce 2014*, Praha. [online] [cit. 2015-10-12]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/vzdelavani-ve-verejne-sprave-a-akreditace-vzdelavacich-instituci-676573.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>.
- (6) BITC, 2015. *Give&Gain Day 2015, impal report*. [online] [cit. 2015-12-03]. Str. 10–11. Dostupné z: http://www.bitc.org.uk/sites/default/files/give_gain_day_2015_impact_report.pdf.
- (7) LBG 2014, *The LBG Annual Review 2014*, London, [online] [cit. 2015-10-12]. Str. 5. Dostupné z: <http://corporate-citizenship.com/our-insights/lbg-annual-review-2014/>.



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

- (8) GHK, 2010. *Study on Volunteering in the European Union*, [online] [cit. 2015-10-12]. Str. 152–160. Dostupné z: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf.
- (9) CODESPA and CEV, 2014. *Employee volunteering and employee volunteering in humanitarian aid in Europe*, [online] [cit. 2015-10-12]. Str. 29. Dostupné z: http://ec.europa.eu/echo/files/euaidvolunteers/EUAV_Study_Employee_Volunteering_Europe_FINAL_en.pdf.
- (10) DZS, 2013. *PIAAC Hlavní zjištění z mezinárodního výzkumu vědomostí a dovedností dospělých*. [online] [cit. 2015-12-03]. Str. 6. Dostupné z: http://www.piaac.cz/attach/vysledky/PIAAC_hlavni_zjisteni.pdf.
- (11) GHK, 2010. *Volunteering in the European Union*. [online] [cit. 2016-01-03]. Str. 60. Dostupné z: http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf.
- (12) FDV, 2016. *Závěrečná zpráva z výzkumu Bariéry a motivace pro rozvoj dobrovolnictví ve VS – kvalita*. (Příloha 2b)

Přílohy inovačního záměru:

Příloha 1 Definice dobrovolnictví

Příloha 2a FDV Závěrečná zpráva z výzkumu – kvantita

Příloha 2b FDV Závěrečná zpráva z výzkumu – kvalita

Příloha 3ab Hestia Závěrečné zprávy z výzkumu dobrovolnictví Vodafone

Příloha 4 Předběžné souhlasy spolupráce

Příloha 5 Popis realizace projektu

Příloha 6a Měřitelnost impaktu

Příloha 6b Příklady dopadů

Příloha 7 Seznam zkratk

Příloha 8 Modely úspory

Příloha 9 Zapojení subjektů

Příloha 10 Potřebnost metodiky

Příloha 11 Vypořádání připomínek



Příloha č. 4 výzvy 03_15_018

Příloha:

Prokazatelnost impaktu (úrovně evidence)

Z uvedených úrovní evidence impaktu zvolte ty, které jsou relevantní pro Vámi uváděné informace v části 3.2.

		Úroveň průkaznosti	Způsoby prokázání
1	Objasnění očekávaného impaktu	Dokážete popsat, co děláte a proč je to důležité – logicky, koherentně a přesvědčivě	Na základě stávajících dat a výzkumu z dalších zdrojů. Teorie změny může pomoci při logickém a koherentním objasnění role intervence při dosažení předpokládaných efektů.
2	Korelace	Získali jste data, která ukazují pozitivní změnu, ale nedokážete prokázat, že ji způsobila intervence	Data zachycují změnu, ale ještě neprokazují přímou kauzalitu s inovací. Zdrojem dat jsou např. výzkumy účastníků na začátku a na konci intervence nebo v intervalech během její realizace.
3	Kauzalita	Dokážete prokázat kauzalitu s odkazem na kontrolní nebo srovnávací skupinu	Kauzalita je prokázána srovnáním změny ve skupině oproti skupině kontrolní bez intervence. Účastníci srovnání by měli být vybráni náhodně v obou skupinách a velikost vzorků by měla být dostatečně velká.
4	Nezávislá replikace	Nezávislá evaluace potvrzuje závěry a potenciálně replikuje dosažené výsledky	Zadána je robustní nezávislá evaluace, která identifikuje a validuje důvody a způsoby vytvoření impaktu intervence. Váš produkt nebo služba může být realizována s náklady, které jsou přijatelné pro uživatele.
5	Upscaling	Jsou k dispozici manuály, systémy a postupy k podpoře a zajištění funkční replikace inovace	Prokážete, např. evaluacemi v různých kontextech, že inovace může být realizována jinými lidmi, organizacemi a v jiných místech a nadále vykazuje pozitivní přímý impakt na výsledek a je zároveň finančně udržitelná.