

výroční zpráva 2015



fond dalšího vzdělávání

výroční zpráva 2015

SLOVO ŘEDITELE	4
O NÁS	6
NAŠE SPOLEČNÉ HODNOTY	7
NAŠE PROJEKTY	13
PŘEHLED INTERVENČNÍCH PROJEKTŮ	14
PŘEHLED SYSTÉMOVÝCH PROJEKTŮ	25
INHOUSOVÉ ZAKÁZKY	36
KMENOVÁ ČINNOST	39
STRUKTURA A LIDÉ	44
ORGANIZAČNÍ STRUKTURA	45
PERSONÁLNÍ INFORMACE	46
HOSPODAŘENÍ	48

SLOVO ŘEDITELE

Milí přátelé,

rok 2015 byl pro nás ve FDV velmi důležitý a vůbec ne jednoduchý. Důležitý byl proto, že jsme započali transformaci z čistě projektové agentury na instituci, která bude resortu užitečná, protože disponuje stabilním odborným zázemím a pomůže tak zřizovateli řešit některé palčivé problémy v oblasti zaměstnanosti či sociálního začleňování. Asi se nám nepodařilo toto směřování naplnit v takové míře, jak jsme na začátku roku předpokládali. Ale například to, že se na nás „naše“ ministerstvo s důvěrou obrátilo, abychom vypracovali strategii digitální gramotnosti a posléze i akční plán pro naplňování této strategie, ukazuje, že i náš zřizovatel začíná postupnou změnu FDV vnímat. Mimochodem digitální gramotnost je nepochybně velké téma a příležitost do budoucnosti a jsem rád, že FDV může být u toho.

Obtížnost uplynulého roku měla jednoduchou příčinu. Ukončování jednoho programového období a zahájení nového málokdy probíhá plynule a bezproblémově. Na jedné straně jsme úspěšně dokončili celkem 14 projektů v téměř ohromující sumě 718 milionů korun, na druhé straně se nám nepodařilo, přestože jsme usilovně připravovali celou řadu zajímavých a užitečných projektových záměrů, zahájit projekty z nového období tak, aby byl přechod plynulý.

V ukončených projektech bylo podpořeno více než 40 000 osob, a to především různou formou vzdělávání a stáží. Zpracovali jsme navíc nemalé množství metodik, manuálů či studií, o nichž jsem přesvědčen, že budou užitečné při nastavování systémových opatření pro lepší fungování trhu práce a při pomoci ohroženým skupinám. Za kvalitní výsledky v ukončených projektech bych rád na tomto místě svým kolegům poděkoval. Věřím, že se nám brzy podaří zahájit nové a potvrdit tak užitečnost projektových aktivit FDV. Ruku v ruce s tím bude pokračovat transformace Fondu na stabilní servisní organizaci MPSV.

V souladu s touto změnou jsme také v závěru loňského roku přistoupili ke změně našeho loga a celé naší vizuální identity. Věřím, že tak jako je nové logo promyšlenější a funkčnější než to minulé, budou i nové projekty a aktivity Fondu, k nimž směřujeme, ještě kvalitnější a užitečnější než ty dřívější. Uděláme všechno pro to, abychom naplnili naše poslání: Jsme Fond dalšího vzdělávání, fond, který sdružuje informace, znalosti a odborníky. Pomáháme lidem růst, uplatnit se na trhu práce i ve společnosti.

Miroslav Procházka




O NÁS

Jsme Fond dalšího vzdělávání (FDV), příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Naši činnost je možné rozdělit do tří základních oblastí.

Tou tradičně „nejviditelnější“ je realizace smysluplných projektů, jimiž pomáháme potřebným na trhu práce. Typicky jde o absolventy bez praxe, rodiče na i po rodičovské dovolené, osoby starší 50 let, osoby se zdravotním postižením či dlouhodobě nezaměstnané.

Právě v loňském roce se nám ovšem podařilo posílit i naši pozici jako organizace, která díky jedinečnému odbornému zájmu a know-how v oblasti dalšího vzdělávání pomáhá svému zřizovateli, MPSV, s řešením úkolů v oblasti zaměstnanosti či sociálního začleňování. Tuto pomoc zajišťujeme v rámci inhouseových zakázek i naší kmenové činnosti.

Více se o nás a naši činnosti můžete dozvědět na následujících stranách, k jejich přečtení vás srdečně zveme.





NAŠE SPOLEČNÉ HODNOTY

Společné hodnoty Fondu dalšího vzdělávání představují ukazatele cest, po nichž již kráčíme nebo kráčet chceme, abychom dosáhli co nejlepších pracovních výsledků a současně vytvořili prostředí, v němž nám spolu bude dobře. Následující souhrn nebereme jako prázdný seznam slov a vět, ale naopak jako smysluplný ideál, k němuž se chceme co nejvíce přiblížit.

DŮVĚRA

Důvěra nám umožňuje spolehnout se jeden na druhého.

Důvěra nás zavazuje k plnění našich slibů.

Důvěra vytváří přátelskou pracovní atmosféru.

Důvěra přináší vyšší efektivitu při naplňování našich cílů.

Důvěra se pro naše partnery a klienty projevuje jako důvěryhodnost.

OTEVŘENOST

Otevřenost znamená hledat a přijímat nové podněty a tak se stále zlepšovat.

Otevřenost dělá naše počínání srozumitelným.

Otevřenost je schopnost zvažovat bez předsudků názory našich kolegů.

Otevřenost přináší upřímnost, nikoli však necitlivost.

Otevřenost umožňuje našim partnerům a klientům se na nás bez obav obracet se žádostí o pomoc, s radami i konstruktivní kritikou.

SPOLUPRÁCE

Spolupráce je týmová snaha dosáhnout společných cílů na základě osobního úsilí a důslednosti každého z nás.

Spolupráce je založena na respektu k ostatním kolegům a oddělením.

Spolupráce zahrnuje vstřícnost a pomáhání si navzájem.

Spolupráce přináší úspěch celé organizaci a prospěch každému z nás.

Spolupráci aktivně nabízíme i adekvátním partnerům mimo naši organizaci.

PROFESIONALITA

Profesionalita nám umožňuje co nejrychleji dosáhnout co nejlepšího výsledku.

Profesionalitu zakládáme na důkladné znalosti problematiky, schopnosti dobře vyhodnotit situaci v souvislostech, adekvátně se rozhodnout a dotáhnout věc do úspěšného konce.

Profesionalita je podložena naší chutí neustále se zdokonalovat.

Profesionalita pro nás znamená ochotu dělat víc, než je nezbytně nutné.

Profesionalita je pro naše partnery a klienty znakem spolehlivosti a důvodem, proč se na nás obracet.

ODPOVĚDNOST

Odpovědnost pro nás znamená motivaci pro co nejlepší práci a její výsledky.

Odpovědnost je u nás samozřejmostí na úrovni celé organizace, jednotlivých oddělení i každého z nás.

Odpovědnost za práci s veřejnými prostředky nás vede k co nejefektivnějšímu nakládání s nimi.

Hlásíme se k principům společenské odpovědnosti a snažíme se ji v naší organizaci prohlubovat.

NAŠE PROJEKTY

Naše projekty mají dvojitý charakter – intervenční a systémový, přičemž jeden projekt může být kombinací obou typů zároveň. Jaký je mezi nimi rozdíl? V prvním případě je cílem intervence pozitivní změna situace příslušné cílové skupiny, konkrétně tedy změna k lepšímu u co největšího počtu účastníků projektu. Naopak výsledkem systémových projektů jsou návrhy koncepčních změn nebo přímo úpravy konkrétní oblasti politiky.

K dobrým výsledkům nám pomáhá, že nastavení projektů ani po jejich rozjezdu nepovažujeme za dogma. Naopak průběh každého z nich od začátku pečlivě vyhodnocujeme, abychom mohli v případě potřeby prostřednictvím standardních evaluačních metod včas přijímat opatření k jejich zlepšení. Podobným hodnocením navíc procházejí i konečné výsledky intervenčních projektů. V případě systémových projektů to možné není, protože u návrhů koncepčních změn záleží na mnoha okolnostech, zda a kdy budou přijaty.

PŘEHLED INTERVENČNÍCH PROJEKTŮ

ZKRÁCENÝ NÁZEV / NÁZEV	CÍLOVÁ SKUPINA INTERVENCE
STÁŽE VE FIRMÁCH 2 Stáže ve firmách – vzdělávání praxí 2	Zaměstnanci, nezaměstnaní, ekonomicky neaktivní, rodiče na/po rodičovské dovolené
STÁŽE PRO MLADÉ 2 Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2	Studenti posledních ročníků škol
SEKO Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí	Nezaměstnaní
PRACOVNÍ NÁVYKY Pracovní návyky jako komplex individuálního poradenství, cíleného zaškolení, aktivizace místních aktérů a rozvoje potenciálu vybraných lokalit	Dlouhodobě nezaměstnaní
VZDĚLÁVÁNÍ OZP Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením	Zaměstnanci se zdravotním postižením, zaměstnavatelé

STÁŽE VE FIRMÁCH 2

Další vzdělávání prostřednictvím stáží v České republice dlouhou dobu chybělo. Jelikož se v zahraničí jedná o standardní a stále využívanější nástroj, chtěli jsme prostřednictvím projektu Stáže ve firmách (ukončeného v říjnu 2014) a na jeho zkušenosti navazujícího projektu Stáže ve firmách 2 přinést tento způsob dalšího vzdělávání i na český trh práce. Pro svůj inovativní charakter se přitom jednalo o intervenční a systémové projekty zároveň.

Obrovskou výhodou a jedním z faktorů úspěchu obou projektů byla elektronizace veškeré administrativy s projektem spojené. Přes informační systém se do projektu přihlašovali jak uchazeči o stáž, tak i poskytovatelé stáží.

NÁRODNÍ KATALOG STÁŽÍ

Stáže obsahově vycházely z tzv. šablon, které definují jednotlivé pozice. Šablony stáží jsou součástí Národního katalogu stáží, který zůstává i po skončení projektů funkčním online nástrojem pro párování poskytovatelů stáží a uchazečů o stáž.

O tom, že jsme zacílili do mezery na vzdělávacím trhu, svědčí obrovský zájem o oba projekty. Zaznamenali jsme ho jak ze strany stážistů, tak zaměstnavatelů v roli poskytovatelů stáží. Celkem jsme proto realizovali více než 7 500 stáží.

Stážisté byli spokojeni s průběhem a kvalitou stáží, které zvýšily jejich obecné a praktické dovednosti důležité pro uplatnění na trhu práce a tím i jejich konkurenceschopnost. Stáže velmi často končily nabídkou zaměstnání nebo doporučením stážisty jinému zaměstnavateli. V případě stážistů-zaměstnanců byl také na základě dopadové evaluace prokázán vliv stáže na zvýšení příjmu z výdělečné činnosti. Můžeme proto konstatovat, že stáže jsou nyní prověřeným nástrojem zvyšování a prohlubování kvalifikace ekonomicky aktivních osob.

V projektu Stáže ve firmách 2, v němž bylo podpořeno 2 453 osob, jsme ověřovali několik inovativních prvků. Jako velmi funkční se ukázalo povinné školení mentorů v oblasti rozvoje mentorských dovedností, které pomohlo především mentorům malých a středních podniků a následně kvalitě stáží. S velkým pozitivním ohlasem se setkalo také pilotní ověření vzdělávacího programu pro získání profesní kvalifikace Interní mentor. Překvapivě dobře zaměstnavatelé přijímali postupné snižování výše úhrady fixních nákladů stáží. Úspěšně jsme ověřili také stáže pro pedagogické pracovníky, které se ukázaly být vhodným nástrojem pro zvyšování kvality obsahu výuky a navazování spolupráce škol a firem.

V rámci projektu Stáže ve firmách 2 jsme navíc pro MPSV zpracovali návrhový dokument tří variant systémové integrace stáží v ČR, které se odlišují svým pojetím i časovým horizontem potřebným na praktickou realizaci řešení.

NÁVRHY SYSTÉMOVÉ INTEGRACE STÁŽÍ

- Varianta 1 – Začlenění stáží do aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím novely zákona o zaměstnanosti
- Varianta 2 – Veřejná podpora firem při rozvoji stáží
- Varianta 3 – Ukotvení stáží v (dosud neexistujícím) zákoně o dalším vzdělávání

V souvislosti se systémovou integrací stáží považuje MPSV za klíčové ukotvit status stážistů na trhu práce, ideálně přímo v zákoníku práce. Tento krok umožní jasně definovat vztahy mezi pracovníky, stážisty, zaměstnavateli a také zohlední status stážistů vzhledem k systému sociálního zabezpečení.

PROJEKT V ČÍSLECH

- registrační číslo: CZ.1.07/3.1.00/49.0001
- alokovaná částka: 143 953 259 Kč
- skutečné čerpání: 139 759 237 Kč
- doba realizace projektu: 29. 8. 2014 – 30. 9. 2015
- počet podpořených osob: 2 453 osob

STÁŽE PRO MLADÉ 2

Projekt se zkráceným názvem „Stáže pro mladé 2“ navázal na předchozí projekt Stáže pro mladé, který jsme realizovali v období září 2012 – srpen 2014. Nepříznivá situace absolventů středních, ale i vysokých škol na trhu práce ČR se stala hlavním impulsem vzniku obou na sebe navazujících projektů. Naším cílem bylo prostřednictvím stáže v reálném firemním prostředí zvýšit zaměstnatelnost, tj. konkurenceschopnost budoucích absolventů při prvním vstupu na trh práce, ale i v dlouhodobější perspektivě. Z tohoto důvodu všichni stážisté také absolvovali kurz rozvoje měkkých dovedností a individuální poradenství zaměřené na přechod z počátečního vzdělávání na pracovní trh.

PŘÍNOSY STÁŽÍ PRO STÁŽISTY

- Získání praktických dovedností v oboru studia
- Příležitost naučit se nové věci od zkušeného odborníka v oboru
- Možnost vyzkoušet si reálný pracovní režim či vylepšit si svůj profesní životopis
- Získání prostoru pro další učení a aplikování naučených teoretických poznatků v reálném pracovním prostředí

PŘÍNOSY STÁŽÍ PRO POSKYTOVATELE

- Možnost vyzkoušet si budoucí absolventy škol v roli potenciálních zaměstnanců
- Pracovní zaujetí, „drive“ a nadšení, které mladí stážisté do firmy přinesli
- Navázání kontaktů a zahájení spolupráce se školami

Spokojenost zaměstnavatelů s pracovními výkony stážistů potvrdil mimo jiné jejich zájem o další spolupráci. Téměř čtvrtina poskytovatelů nabídla stážistovi pokračování spolupráce, po roce pak u svého poskytovatele stáže stále pracuje 12,5 % stážistů. Téměř dvě třetiny stážistů hodnotí s ročním odstupem stáž jako důležitou pro získání současného zaměstnání. Více než 60 % stážistů také pracuje ve vystudovaném oboru, tj. v oboru stáže.

Z dopadové evaluace, kterou jsme ve FDV realizovali, vyplývají další velmi pozitivní závěry potvrzující vysokou účinnost projektu. V porovnání s vrstevníky, kteří projektem neprošli, mají absolventi stáží statisticky významně lepší vyhlídky na zlepšení ekonomického statusu a zvýšení příjmu z výdělečné činnosti a také na rychlejší nalezení pracovního místa.

PROJEKT V ČÍSLECH

- registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/C8.00001
- alokovaná částka: 222 199 228 Kč
- skutečné čerpání: 216 142 913 Kč
- doba realizace projektu: 1. 2. 2014 – 30. 11. 2015
- počet podpořených stážistů: 2 922

Ekonomická krize z roku 2009 vedla k rapidnímu nárůstu počtu osob, které se ocitly v dluhové pasti. Zároveň se masivně rozšířila nabídka nejrůznějších druhů „lákových“ půjček, jejichž zdravé reflexi bránila obecně nízká finanční gramotnost. V souvislosti s růstem míry nezaměstnanosti bylo proto žádoucí podpořit zvyšování finanční gramotnosti nejohroženějších skupin osob, aby tito lidé dokázali hospodařit se svými osobními financemi, neupadali do nadměrných dluhů a nestávali se tak fakticky nezaměstnatelnými. Na tuto výzvu jsme ve FDV společně s Úřadem práce ČR reagovali projektem SEKO.

Pro osoby registrované na ÚP ČR jako dlouhodobě nezaměstnané jsme připravili celkem čtyřdenní vzdělávací program v oblasti finanční gramotnosti a nácviku měkkých dovedností nezbytných pro získání a udržení zaměstnání.

ROZVOJ FINANČNÍ GRAMOTNOSTI NEZAMĚSTNANÝCH

Vzdělávací program posiloval schopnosti účastníků hospodařit s rodinnými financemi, vyhodnocovat nabídky finančních institucí a tím docílit udržitelného finančního zdraví pro sebe i svoji rodinu. Působil především jako prevence dluhových problémů nízkopříjmových rodin. Účastníci ovšem získali potřebné informace také o postupech, které jim pomohou v případě, že by se ocitli v dluhové pasti a následném procesu oddlužování.

Z hlediska rozsahu šlo o největší projekt v oblasti finančního vzdělávání od roku 1989. Celkem jsme vzdělali více než 28 000 nezaměstnaných osob napříč celou ČR. Přibližně 26 500 z nich pak úspěšně složilo závěrečný test. Mezi účastníky bylo více než 80 % nezaměstnaných déle než jeden rok a 40 % osob mělo pouze základní vzdělání. S dluhy žilo téměř 50 % účastníků a problém s jejich splácením měla přibližně polovina z nich. Téměř 70 % problematicky splácejících dlužníků již čelí exekuci. A při vědomí, že souhrn rodinných příjmů 60 % osob nepřesahuje částku 10 000 Kč na měsíc, je zjevné, že velká část cílové skupiny projektu žije na hranici chudoby.

Abychom zvýšili efektivitu projektu, vybraní zájemci z řad nezaměstnaných absolvovali také rekvalifikační kurzy Lektor dalšího vzdělávání a Konzultant pro prevenci zadlužení. Kurzů se zúčastnilo celkem 180 osob, z nichž více než 150 úspěšně složilo závěrečnou zkoušku.

VÝSLEDKY VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU A REKVALIFIKACÍ

Evaluační testy provedené před a po ukončení vzdělávacího programu ukázaly, že úroveň finanční gramotnosti úspěšných absolventů programu se zvedla cca o 30 %. Zvýšila se především jejich informovanost, znalosti a také schopnost řešit své ekonomické problémy. Vedlejším efektem pak byla obnovená motivace dlouhodobě nezaměstnaných hledat nové pracovní uplatnění. Přibližně třetina absolventů rekvalifikačních kurzů nové zaměstnání již získala, přičemž polovina z nich v oboru rekvalifikace.

PROJEKT V ČÍSLECH

- registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/03.00016
- alokovaná částka: 166 255 743 Kč
- skutečné čerpání: 146 421 288 Kč
- doba realizace projektu: 2. 7. 2012 – 30. 11. 2015
- počet podpořených osob: přes 28 000 nezaměstnaných

PRACOVNÍ NÁVYKY

Relativně vysoká dlouhodobá nezaměstnanost je již od konce 90. let 20. století přetrvávajícím problémem českého trhu práce. Z faktu, že se v ČR nedaří řešit dlouhodobou nezaměstnanost standardními postupy a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, vyšel záměr našeho projektu Pracovní návyky. Jeho prostřednictvím jsme chtěli ověřit inovativní způsob snižování nezaměstnanosti a pomoci zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost dlouhodobě nezaměstnaných v ČR.

Celkově jsme poskytli podporu 1896 uchazečům o zaměstnání v pěti krajích (Karlovarském, Jihomoravském, Olomouckém, Zlínském a Kraji Vysočina). Zhruba čtvrtina nezaměstnaných osob byla v evidenci Úřadu práce ČR déle než rok, třetina více než dva roky a 40 % déle než pět let. Těmto lidem jsme pomáhali překonat bariéry, které jim bránily v úspěšném vstupu či návratu na trh práce, v určitých případech alespoň s cílem zvýšit jejich samostatnost při hledání legálního příjmu.

Základem a východiskem intervence bylo individuální kariérové poradenství. Jeho prostřednictvím jsme vyhodnotili aktuální životní situaci dlouhodobě nezaměstnaných a navrhli opatření k jejímu zlepšení s důrazem na získání pracovního uplatnění. Někteří následně absolvovaly rekvalifikační kurz, který úspěšně ukončilo 124 účastníků. Další 72 osob absolvovalo tzv. univerzální zaškolení (např. v pomocných pracích ve školských zařízeních, bylinkářství apod.) a 255 osob bylo cíleně zaškoleny pro vykonávání konkrétní pracovní činnosti.

Důležité je, že jsme řešení dlouhodobé nezaměstnanosti hledali v lokalitách, kde tyto lidé žijí. Inspirovali jsme se v zahraničí, kde se právě díky tomuto přístupu daří nejefektivněji snižovat dlouhodobou nezaměstnanost. Podporu jsme proto zaměřili na rozvoj místních komunit vybraných krajů, zejména periferních lokalit s nejnižším počtem pracovních příležitostí.

LOKÁLNÍ ŘEŠENÍ DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Klíčovou roli hraje tzv. komunitní koordinátor (sociální antropolog), který trvale pracuje v dané lokalitě, a tým specialistů (architekt, urbanista, sociální geograf, geobotanik, archeolog atd.). Ti vyhledávají příležitosti tvorby pracovních míst v jednotlivých lokalitách a poskytují poradenství pro nastartování rozvoje potenciálu místním aktivním a podnikavým jednotlivcům. Na základě rozvoje lokality mohou vznikat nové pracovní příležitosti, které svým charakterem vyhovují právě skupině dlouhodobě nezaměstnaných. Pro úspěšné propojení dlouhodobě nezaměstnaného s nově vzniklým pracovním místem je také podstatné individuální poradenství směřující k nalezení a rozvoji osobního potenciálu nezaměstnaného.

Při evaluaci projektu nás zajímal názor jednotlivých aktérů, zejména pak dlouhodobě nezaměstnaných osob. Velmi pozitivně hodnotili zejména individuální kariérové poradenství. Vyzdvihovali osobní přístup, časové možnosti spolupráce nebo také možnost výběru poradců. Lokální zaměstnavatelé pozitivně hodnotili spolupráci s komunitními koordinátory a specialisty. Zmiňovali především jejich nezastupitelnou roli při rozvoji místní ekonomické činnosti, resp. vytváření konkrétních pracovních příležitostí pro dlouhodobě nezaměstnané.

PROJEKT V ČÍSLECH

- registrační číslo: CZ.1.04/2.1.00/03.00018
- alokovaná částka: 81 461 191 Kč
- skutečné čerpání: 68 535 045 Kč
- doba realizace projektu: 1. 2. 2014 – 30. 11. 2015
- počet podpořených osob: 1896 dlouhodobě nezaměstnaných

VZDĚLÁVÁNÍ OZP

Situace osob se zdravotním postižením (OZP) a znevýhodněním (OZZ) na českém trhu práce je stále svízelná. Přibližně tři čtvrtiny lidí s handicapem stojí zcela mimo tento trh (nemají práci ani nejsou registrovaní na ÚP ČR) a zbývající čtvrtina čelí vysoké míře nezaměstnanosti.

Ani zaměstnaní OZP/OZZ si svou pozici nemohou být jistí, protože bývají často první na řadě, když zaměstnavatelé přistoupí k propouštění. A právě na posílení postavení těchto osob byl náš projekt prostřednictvím dalšího vzdělávání zaměřen. Zaměstnavatelům jsme poskytli finanční podporu na úhradu komplexních vzdělávacích programů pro jejich zaměstnance z řad OZP/OZZ. Počet, zaměření i poskytovatele kurzů si určovali sami zaměstnavatelé s ohledem na povahu jejich ekonomické činnosti a vzdělávací potřeby pracovníků.

Vzdělávací program absolvovalo celkem 1 023 osob se zdravotním handicapem, 56 % tvořily ženy a 44 % muži. Protože je populace OZP/OZZ v porovnání s republikovým průměrem výrazně starší, mezi účastníky byly výrazně častěji zastoupeny osoby ve vyšším věku (59 % bylo nad 46 let). Také jejich vzdělanostní struktura se lišila od obecné struktury zaměstnanců v ČR. Přibližně 60 % účastníků dosáhlo maximálně středního vzdělání bez maturity. Přestože šlo o zaměstnance, z nichž většina pobírala invalidní důchod, patřili často k nízkopříjmovým skupinám. Přibližně polovina zaměstnanců totiž neměla mzdu vyšší než 10 tisíc korun.

VÝSLEDKY VZDĚLÁVÁNÍ OZP/OZZ

Absolvování komplexního vzdělávacího programu umožnilo zhruba polovině zaměstnanců s handicapem rozšířit svou náplň práce a/nebo začít vykonávat složitější pracovní úkoly. Celkem 14 % zaměstnanců díky projektu získalo vyšší pracovní pozici ve firmě. Vzdělávací kurzy jim nejvíce pomohly získat více sebedůvěry a jistoty v pracovním procesu.

Naše další aktivity směřovaly přímo na zaměstnavatele. Prostřednictvím workshopů a školení jsme propagovali důležitost přijetí konceptu společenské odpovědnosti vůči skupině osob se zdravotním postižením. Zároveň jsme v 60 firmách realizovali audity pracovních míst, které zaměstnavatelům umožnily odhalit, na kterých pozicích mohou ve svém provozu zaměstnat (další) pracovníky se zdravotním postižením.

VÝSLEDKY OSVĚTY ZAMĚSTNAVATELŮ

Účast v auditech hodnotili manažeři firem pozitivně, mnohým z nich audit pomohl ujasnit si svou politiku vůči osobám se zdravotním postižením. Kladné ohlasy máme také na školení manažerů firem. Ze 121 firem, jejichž manažeři školením prošli, posléze 55 zvýšilo počty zaměstnanců s handicapem, a to celkově o 370 pracovníků.

Pro zaměstnavatele jsme vytvořili manuál společenské odpovědnosti firem, který jsme nazvali Jak na zaměstnávání lidí s handicapem. Pro zaměstnance vznikla příručka Mít handicap neznamená nemít práci. Ta lidem se zdravotním postižením či znevýhodněním radí, jak zaměstnání nejen získat, ale také si ho udržet.

- registrační číslo: CZ.1.04/1.1.00/A5.00001
- alokovaná částka: 92 391 731 Kč
- skutečné čerpání: 51 799 441 Kč
- doba realizace projektu: 1. 1. 2013 – 30. 11. 2015
- počet podpořených osob: 1023 OZP/OZZ + 252 personalistů a manažerů firem

PŘEHLED SYSTÉMOVÝCH PROJEKTŮ

ZKRÁCENÝ NÁZEV / NÁZEV	OBLAST KONCEPČNÍCH NÁVRHŮ A ÚPRAV
KOOPERACE Kordinace dalšího profesního vzdělávání jako nástroje služeb zaměstnanosti	Další vzdělávání
METR Sdílení pracovních míst jako forma mezigeneračního transferu kompetencí mezi pracovníky	Flexibilní formy zaměstnávání
NEFORMÁLNÍ PEČOVATELÉ Podpora neformálních pečovatelů	Sociální politika – podpora neformálních pečovatelů
PORADENSTVÍ ÚP PRO CIZINCE Rozvoj poradenství poskytovaného ÚP pro cizince	Veřejné služby zaměstnanosti
SYSTÉM AKREDITACÍ Podpora kvality v celoživotním a kvalifikačním vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách	Další vzdělávání v sociálních službách

KOOPERACE

Obtížná orientace v dalším vzdělávání v ČR, způsobená především jeho rozsáhlostí a roztříštěností, stála v pozadí vzniku tohoto projektu. Snažili jsme se nejprve o detailní zmapování celé oblasti a v průběhu projektu provedli rozsáhlý sběr a analýzu dat v ČR i v zahraničí. Informace jsme sbírali od všech klíčových aktérů dalšího vzdělávání – příjemců, poskytovatelů, tvůrců politiky i akademické sféry.

Všechny uvedené kroky přitom směřovaly k hlavnímu cíli projektu – zavést do oblasti dalšího vzdělávání znalostní management, který je kriticky závislý na informacích. Protože se na rozvoji dalšího vzdělávání podílí množství aktérů, je třeba, aby informace sdíleli a tak lépe koordinovali svou činnost. Takovým informačním a komunikačním prostředím se díky projektu stala platforma Koopolis.

KOOPOLIS

Společně s analýzami jde o hlavní produkt projektu a především funkční nástroj znalostního managementu v dalším vzdělávání. Webová platforma www.koopolis.cz je koncipovaná tak, aby ji odborná veřejnost trvale využívala jako místo ukládání, získávání a vzájemného sdílení informací o situaci, potřebách, trendech či plánovaných aktivitách v dalším vzdělávání ve všech regionech ČR.

Co jsme ve zkratce o dalším vzdělávání zjistili? Účast dospělé populace na dalším vzdělávání se v ČR pohybuje stále pod průměrem EU (9 % vs. 11 %) a bohužel má i mírně klesající tendenci. Zásadním diferenciačním faktorem je úroveň dosaženého vzdělání. S každým vzdělanostním stupněm výrazně vzrůstá zájem se dále vzdělávat. Vliv má pochopitelně i ekonomický status jednotlivců. Nezaměstnané osoby se oproti pracovníkům výrazně méně účastní dalšího vzdělávání. K slabší motivaci se zde přidávají i finanční bariéry a nízká informovanost o možnostech vzdělávání.

V ČR zatím nemůžeme hovořit o funkčním systému dalšího vzdělávání, neboť postrádáme vůli k těsnější spolupráci a koordinaci všech klíčových aktérů, především pak tvůrců koncepční politiky. Do určité míry je to způsobeno nejasně vymezenými kompetencemi v oblasti dalšího vzdělávání mezi resorty MPSV a MŠMT, případně i absencí zákona o dalším vzdělávání. Na koncepčním směřování a rozvoji dalšího vzdělávání se v tuto chvíli jen okrajově podílejí zaměstnavatelé, kraje a odbory. Hlavním zdrojem jeho financování je Evropský sociální fond, který téměř absolutně nahrazuje státní rozpočet. Národní soustava kvalifikací (NSK) a Národní soustava povolání (NSP) přinesly do dalšího vzdělávání prvek regulace a standardizace, ale jejich implementace a především využívání nejsou bezproblémové. Hlavním nástrojem tak stále zůstávají rekvalifikace, jejichž účelnost je však značně limitována procesem veřejných zakázek.

VÝZVY V DALŠÍM VZDĚLÁVÁNÍ

- Jasně vymežit kompetence MŠMT a MPSV v dalším vzdělávání (DV)
- Legislativně ukotvit další vzdělávání
- Podporovat vzájemnou komunikaci, informovanost a spolupráci všech aktérů působících v oblasti DV
- Realizovat „evidence-based policy“ v oblasti DV
- Implementovat systém ratingu vzdělávacích organizací a propojit ho se systémem veřejných zakázek
- Zajistit udržitelnost funkčních nástrojů podpořených z prostředků ESF – zejména NSK a NSP
- Novelizovat zákon č. 179/2006 Sb. – navrhnout efektivní systém kontroly zkoušek v NSK a umožnit složit zkoušku podle NSK bez nutnosti absolvovat rekvalifikaci
- Podpořit roli kariérového poradenství a informovanost veřejnosti a při práci s nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání klást větší důraz na individuální přístup

PROJEKT V ČÍSLECH

- registrační číslo: CZ.1.04/2.2.00/11.00017
- alokovaná částka: 29 451 676 Kč
- skutečné čerpání: 25 798 314 Kč
- doba realizace projektu: 1. 9. 2013 – 30. 11. 2015

METR

Na evropském trhu práce se dostává rostoucí pozornosti novým formám flexibility, zejména pak sdíleným pracovním úvazkům. Proto jsme se v tomto projektu rozhodli zmapovat využívání sdílených pracovních míst, ale i dalších flexibilních pracovních režimů v ČR, a vyhodnotit jejich potenciál při mezigeneračním učení mezi pracovníky. Vyústěním těchto kroků se staly návrhy systémových opatření pro rozvoj sdílených míst.

Co jsme ve zkratce o sdílení pracovních míst a flexibilitě trhu práce v ČR zjistili? Především to, že Česká republika výrazně zaostává v nabídce flexibilních forem práce za průměrem EU, a to navzdory vysoké poptávce ze strany pracovníků. Sdílená místa využívá pouze 7 % firem, přestože v zahraničí můžeme sledovat výrazně rostoucí tendenci (např. v Německu je využívá 20 %, ve Velké Británii 48 % firem). Typické je sdílení míst pro administrativní či expertní pozice, kdy dva pracovníci sdílejí náplň jednoho plného úvazku dvěma částečnými úvazky a pracují jako tým. Určité vyhlídky na změnu k lepšímu u nás jsou, protože potenciál sdílených míst je podle českých zaměstnavatelů velký – využívat by je chtěla až třetina firem. Brzdí je však obavy z vyšších nákladů, vysokého daňového zatížení i absence metodické, legislativní a finanční podpory.

V politice zaměstnanosti jsou sdílená místa jedním z neúčinnějších nástrojů zvyšování zaměstnanosti rodičů (především žen) na/po rodičovské dovolené. Právě tato skupina je v ČR nejčastěji využívá a také poptává (z 55 %). S vědomím, že zaměstnanost žen ve věku 30–34 let je u nás nejnižší v zemích EU, se může širší podpora sdílených míst stát odrazovým můstkem k pozitivní změně tohoto dlouhodobého negativního trendu. Velký potenciál má tento režim práce také při mezigeneračním sdílení pracovních zkušeností, znalostí a dovedností, to však zatím není v české, ale ani zahraniční praxi příliš rozvíjeno.

Naší snahou bylo pomoci firmám v ČR nastartovat rozvoj sdílených pracovních míst, a proto jsme pro ně vytvořili jednoduchý, a přitom funkční on-line poradenský nástroj Fleximetr.cz.

FLEXIMETR.CZ

Hlavní technický produkt projektu a nástroj poskytující uživatelům informace o sdílených pracovních místech. Firmy si na www.fleximetr.cz mohou vyhodnotit svoji připravenost k zavádění sdílených pracovních míst.

Pro tvůrce politiky zaměstnanosti jsme také zpracovali soubor doporučujících návrhů na systémová opatření k rozvoji sdílených míst.

OPATŘENÍ PRO ROZVOJ SDÍLENÝCH MÍST

- Slevy na dani pro zaměstnávání osob s dítětem do šesti let: 3 % pro zaměstnavatele a 2,5 % pro zaměstnance
- Pilotní ověřování dotací na sdílená místa s finančním příspěvkem na sdílené místo ve výši 30 000 Kč za rok
- Návrh legislativní úpravy sdílených míst v případě jejich ekonomického zvýhodnění (viz Německo, Slovensko, Itálie)
- Návrh osvětové aktivity a politické propagace sdílených míst

PROJEKT V ČÍSLECH

- registrační číslo: CZ.1.04/2.2.00/11.00024
- alokovaná částka: 5 376 794 Kč
- skutečné čerpání: 4 162 898 Kč
- doba realizace projektu: 1. 3. 2014 – 30. 11. 2015

NEFORMÁLNÍ PEČOVATELÉ

Příspěvek ke zlepšení životních podmínek tzv. neformálních pečovatелů bylo hlavním smyslem tohoto projektu. Neformální pečovatелé jsou občané vykonávající nezbytnou péči o fyzickou osobu, která se ze zákona považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby. Přestože pečující osoby tvoří poměrně významnou sociální skupinu, systémovou pozornost v ČR dlouhodobě postrádají. Na vině je patrně nedostatek informací o velikosti této skupiny a o problémech, jimž čelí.

V první fázi projektu jsme analyzovali cílovou skupinu a mimo jiné zjistili, že péče žen o závislou osobu je náročnější a dlouhodobější než péče mužů. Na ženách v produktivním věku (41 až 64 let) spočívá většina péče, zejména pokud je závislou osobou dítě se zdravotním handicapem. Muži naopak zastávají pečovatelskou roli ve vyšším věku (65 let a více), kdy se starají o matku, tchyni či partnerku. Co dalšího z analýzy vyplynulo? Například že ve srovnání s ostatní populací je mezi neformálními pečovateli výrazně nižší podíl ekonomicky aktivních osob, a v této souvislosti hlavně to, že vhodným řešením této situace by byla zvýšená nabídka částečných pracovních úvazků – ty pečovatелé (na rozdíl od plných úvazků) často zvládnou. Velmi by to pomohlo jejich finanční situaci: v současné době totiž mnozí z nich jen s obtížemi vystačí s měsíčním příjmem domácnosti. Výrazná pomoc přetíženým pečovatелům by měla také přicházet ze strany sociálních a zdravotních služeb, ty jsou však pro ně často těžko dostupné. Velmi negativní roli hraje navíc nedostatek informací nejen o těchto službách, ale vůbec o komplexním poradenství, které by pečovatелům umožnilo se v současném systému lépe orientovat a využívat jej.

Na základě uvedené analýzy jsme zpracovali návrhy pro systematickou podporu neformálních pečovatелů, které by měly vést ke zlepšení kvality jejich života, snazšímu návratu na trh práce a skloubení rodinného a pracovního života.

Vzhledem k sociální závažnosti problematiky neformálních pečovatelů se projektu od počátku dostávalo značné pozornosti ze strany všech relevantních aktérů a odborníků. Přivítali jsme to a v průběhu projektu s nimi intenzivně spolupracovali, takže následující návrhy jsou výsledkem společné práce našich i klíčových externích odborníků.

HLAVNÍ KONCEPČNÍ DOKUMENTY

- Návrh politiky na podporu neformálních pečovatelů
- Návrh na ustanovení pozice koordinátora, včetně návrhu úprav legislativy
- Návrh pilotně ověřeného vzdělávacího modulu pro pracovníky veřejné správy
- Studie možností návratu pečujících osob na trh práce
- Studie možných změn financování péče o osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby
- Návrhy legislativních a procesních změn

Uvedené analytické a koncepční výstupy jsme předali MPSV jako „evidence-based“ podklad pro tvorbu politiky v této oblasti.

Projekt v číslech

- registrační číslo: CZ.1.04/3.1.00/C6.00002
- alokovaná částka: 15 612 970 Kč
- skutečné čerpání: 11 600 883 Kč
- doba realizace projektu: 1. 2. 2014–30. 11. 2015

PORADENSTVÍ ÚP PRO CIZINCE

Jednou z oblastí, na kterou klade MPSV důraz při své snaze modernizovat služby zaměstnanosti Úřadu práce České republiky (ÚP ČR), je poradenství pro cizí státní příslušníky. A právě této výzvy jsme se v projektu chopili. Jak konkrétně?

V první řadě jsme připravili dvoudenní odborné školení pro pracovníky ÚP ČR zvyšující a prohlubující jejich kvalifikaci v oblasti práce s uvedenou cílovou skupinou. Zatímco první den byl obsah školení jednotný jak pro pracovníky agendy zahraniční zaměstnanosti, tak agendy zprostředkování a poradenství, ve druhém dni již absolvovali pracovníci obou agend odlišné bloky s vysokou mírou specializace. Zejména ty pak považovala většina pracovníků za velmi užitečné. Celý kurz úspěšně absolvovalo 115 zaměstnanců ÚP ČR. Paralelně se vzděláváním jsme pracovali na metodickém sjednocení postupů ÚP ČR směrem k cizím státním příslušníkům. Inspiraci jsme hledali také v zahraničí, kde mají s touto cílovou skupinou mnohem větší zkušenosti. Výsledkem je nejen komparativní studie individuálního poradenství poskytovaného migrantům v oblasti zprostředkování práce v ČR, Německu a Rakousku, ale také mezinárodní networking a meziinstitucionální spolupráce. Domácí i zahraniční informace nám pak pomohly nastavit metodické postupy ÚP ČR směrem k cizím státním příslušníkům, k jejich zaměstnavatelům i dalším relevantním institucím.

Součástí modernizace služeb ÚP ČR pro cizí státní příslušníky by se podle zahraničních zkušeností i našeho pilotního ověření mělo stát sociální tlumočení. Při implementaci sociálního tlumočení mohou tvůrci politiky zaměstnanosti vycházet z námi zpracovaného návrhu na systémové využití této služby v ČR.

SOCIÁLNÍ TLUMOČENÍ

Vyžaduje řadu speciálních dovedností a znalostí z oblasti legislativy. Přispívá k řešení problému neznalosti jazyka nově příchozích cizinců a jejich nedostatečné informovanosti, jenž vede k závislosti na službách tlumočnicků, zprostředkovatelů či agentur, kteří se jejich nepříznivé situace v některých případech snaží využít ve svůj prospěch. Službu jsme půl roku pilotně zkoušeli na pracovištích ÚP ČR a výsledky vyznívají ve prospěch jejího širšího využívání v praxi veřejných služeb zaměstnanosti.

Pro cizí státní příslušníky jsme v projektu dále vytvořili interaktivní mapu životních situací a slovník základních pojmů o oblasti zaměstnávání a o veřejné správě v ČR. Fungují nejen na počítači, ale díky mobilní aplikaci také na telefonu, takže k nim cizinci mohou mít online přístup například i přímo během jednání na úřadě.

MAPA ŽIVOTNÍCH SITUACÍ A SLOVNÍK ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Tyto webové produkty v češtině a dalších šesti jazycích (angličtina, ruština, čínština, vietnamština, rumunština, bulharština) jsou určeny cizím státním příslušníkům jako vodítko při řešení základních životních situací souvisejících s jejich uplatněním na českém trhu práce.

Hlavní doporučení pro tvůrce politiky zaměstnanosti vyplývá z ověřené zahraniční zkušenosti. V ČR je třeba posílit a rozvíjet systémovou spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti s neziskovým sektorem, integračními centry, municipalitami, zaměstnavateli a dalšími institucemi v oblasti integrace cizích státních příslušníků na trh práce a tím i do společnosti.

PROJEKT V ČÍSLECH

- registrační číslo: CZ.1.04/2.2.00/11.00020
- alokovaná částka: 7 665 399 Kč
- skutečné čerpání: 6 976 713 Kč
- doba realizace projektu: 1. 11. 2013 – 30. 11. 2015

SYSTEM AKREDITACÍ

V oblasti sociálních služeb v ČR dlouho neexistovala jednotná kritéria pro posuzování kvality vzdělávacích programů, což vedlo k tomu, že některé akreditované programy neplnily řádně svoji funkci. Vyřešit uvedený problém a zvýšit tak kvalitu vzdělávání v sociálních službách jsme se ve spolupráci s MPSV rozhodli prostřednictvím projektu Systém akreditací.

Nejdříve jsme zpracovali analýzu vzdělávacích institucí a programů v oblasti vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách. Analýza se stala základem Katalogu akreditovaných vzdělávacích programů a informačního systému. Provedli jsme šetření mezi vzdělavateli a poskytovateli sociálních služeb a jeho výsledky porovnali s údaji provedené analýzy. Na základě toho jsme nově upravili obsah kvalifikačního kurzu pro pracovníky v sociálních službách, jehož absolvování opravňuje pracovníky vykonávat tuto pozici.

Důležitou součástí projektu byla kontinuální komunikace jak se vzdělavateli a poskytovateli sociálních služeb, tak příslušnými pracovníky věcného odboru MPSV a experty v dané oblasti. Všechny provedené úpravy akreditačního procesu jsou proto výsledkem širokého konsenzu všech relevantních aktérů v oblasti zvyšování kvalifikace pracovníků v sociálních službách.

METODICKÉ ÚPRAVY AKREDITAČNÍHO PROCESU

- Aktualizovaný formulář žádosti o akreditaci vzdělávacího programu
- Metodika pro vyplňování žádosti o akreditaci
- Nastavení standardu hodnocení žádostí
- Sjednocení přístupu hodnotitelů k posuzování žádostí

Z hlediska administrace akreditačního procesu považujeme za nejvýznamnější inovativní prvek elektronizaci systému. Obsahuje komplexní nabídku akreditovaných vzdělávacích programů v sociální oblasti a umožňuje zájemcům snadné vyhledávání podle zadaných kritérií. Prostřednictvím informačního systému bude probíhat celý proces udělování akreditací efektivněji než dosud (vzdělavatelé budou podávat žádosti o akreditaci, hodnotitelé žádosti posuzovat, vybírat programy pro kontrolní činnost apod.) a bude možné sledovat, ve které fázi schvalování se právě nachází.

INFORMAČNÍ SYSTÉM AKRIS

Vytvořen byl na základě analýz a ve spolupráci s odborníky na vzdělávání v sociální oblasti. Jeho součástí je interaktivní katalog s nabídkou akreditovaných vzdělávacích programů v sociální oblasti, které je možné vyhledávat dle zadaných parametrů. Informační systém poskytuje řadu užitečných informací, které pomohou poskytovatelům sociálních služeb ve výběru vhodného vzdělávacího kurzu pro své zaměstnance.

PROJEKT V ČÍSLECH

- registrační číslo: CZ.1.04/3.1.00/04.00010
- alokovaná částka: 19 682 116 Kč
- skutečné čerpání: 14 542 674 Kč
- doba realizace projektu: 1. 9. 2012 – 30. 11. 2015



INHOUŠOVÉ ZAKÁZKY

Tzv. „inhoušová zakázka“ je projekt Ministerstva práce a sociálních věcí, v němž byla FDV svěřena role realizátora některé z klíčových aktivit. V roce 2015 jsme takovéto zakázky realizovali čtyři.

SYSTEM EFEKTIVNÍHO ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ ÚP ČR („ELZUP“)

Projekt MPSV byl zaměřen na vytvoření systémového přístupu v oblasti řízení lidských zdrojů na Úřadu práce ČR. Pro zlepšení manažerských dovedností pracovníků ÚP ČR všech odborností, zvýšení jejich motivace v oblasti vzdělávání a jejich profesionality jsme vytvořili či inovovali celkem 52 vzdělávacích kurzů. Následně jsme na ÚP ČR zajistili proškolení 3 974 osob v odborných a manažerských kurzech a dalších 882 osob v oblasti IT dovedností.

PŘEDVÍDÁNÍ KVALIFIKAČNÍCH POTŘEB („PŘEKVAP“)

Definování odborných nástrojů pro předvídání potřeb trhu práce v celé jeho komplikované šíři – to byl hlavní úkol tohoto projektu. Jeho důležitost je o to větší, že svět se rychle blíží k tzv. čtvrté průmyslové revoluci, v níž robotizace, stále přesnější strojové vnímání a kybernetika zásadně ovlivní povahu lidské práce. Řada profesí zanikne, jiné jsou naopak komputerizací ohroženy méně. Dosud byly pro predikování potřeb trhu práce k dispozici pouze dílčí prostředky (zejména pak Národní soustava povolání, tedy popis požadavků na výkon jednotlivých profesí, a dále informační systém o uplatnění absolventů škol na trhu práce a o počtu volných pracovních míst). PŘEKVAP umožnil tvorbu chybějících nástrojů pro kvalifikovanou prognostiku změn na trhu práce.

PODPORA SOCIÁLNÍHO ZAČLEŇOVÁNÍ NA MÍSTNÍ A REGIONÁLNÍ ÚROVNI („SOZA“)

V rámci této inhouse zakázky jsme pro obce, kraje a neziskové organizace vypracovali analýzy, metodiky, informační materiály a konkrétní návrhy, které jim usnadní podporu sociálního začleňování. Naše podklady jsou zaměřeny zejména na pomoc osobám ohroženým chudobou, ztrátou bydlení a bezdomovectvím, ale také na osvětu v problematice přípravy na stárnutí.

ROZVOJ SLUŽEB V OBLASTI VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST („VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA“)

Naším úkolem bylo připravit datovou základnu Národní soustavy povolání tak, aby při zprostředkování zaměstnání umožnila párování nabídek volných míst s poptávkou ze strany uchazečů o práci. Požadavky zaměstnavatelů pro výkon inzerovaných pozic a profily uchazečů o zaměstnání jsou nyní díky použití NSP lépe strukturovány a systém párování nabídek s poptávkou je nyní efektivnější.



KMENOVÁ ČINNOST

Naše kmenová činnost vychází z role FDV jako servisní organizace MPSV. Cíle ministerstva v oblasti dalšího vzdělávání a zaměstnanosti podporujeme analyticky a koncepčně.

DIGITÁLNÍ GRAMOTNOST

V loňském roce jsme vymezili témata, kterým se budeme v rámci digitální gramotnosti dlouhodobě věnovat. Jedná se především o metodickou podporu zavádění nejnovějších digitálních technologií, vzdělávání v těchto technologiích, rozvoj měkkých a přenositelných digitálních kompetencí v oblasti dalšího vzdělávání. V září 2015 jsme pak začali koordinovat činnost meziresortní pracovní skupiny vytvářející pod názvem „Akční plán strategie DG“ koncepci rozvoje digitální gramotnosti v ČR. Pro tuto spolupráci jsme vytvořili online prostředí na našich technologiích, které se později stane základem pracovního portálu strategie DG. Na „Akční plán“, který bude dokončen v roce 2016, navážeme projektem DigiStrategie 2020.

VÍCEZDROJOVÉ FINANCOVÁNÍ

Navrhli jsme model fungování vícezdrojového financování dalšího vzdělávání, který umožní občanům, živnostníkům i malým a středním podnikům získat dotaci na vzdělávání sebe a svých zaměstnanců. Návrh vznikl v návaznosti na strategické dokumenty poukazující na absenci systémových prvků finanční podpory pro účast v dalším vzdělávání a obsahuje základní charakteristiku vícezdrojového financování, možnosti využití v oblasti dalšího vzdělávání a také konkrétní zdroje tohoto financování. Součástí návrhu jsou také příklady dobré praxe v ČR i jiných zemích EU.

ZNALOSTNÍ MANAGEMENT

Zavádění a rozvoj znalostního managementu patří k našim dlouhodobým cílům. Jako klíčový nástroj byla zvolena pravidelně aktualizovaná online znalostní báze Koopolis vytvořená v rámci projektu Kooperace. Jejím cílem je zajistit odbornou pomoc s identifikací, interpretací a aplikací dosavadních poznatků a podpořit tak efektivní využívání zdrojů státního rozpočtu.

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ

Jako administrátor Národní soustavy povolání (NSP) jsme v loňském roce do schvalovacího procesu předali celkem 200 popisů nových povolání a 100 revidovaných jednotek práce. Dále jsme zkontrolovali a schválili stovky nových odborných dovedností a odborných znalostí pocházejících z informačního systému Národní soustavy kvalifikací (NSK). V rámci metodické činnosti jsme zpracovali procesní dokumenty pro společnou správu Centrální databáze kompetencí a dokumenty pro zajištění vazeb mezi NSP a ISPV (průměrné výdělky u jednotlivých povolání). Navrhli jsme metodiku sladování požadavků NSP a NSK při tvorbě plánů prací, stejně jako dokument popisující vymezení a tvorbu jednotek práce.

AGE MANAGEMENT V PERSONÁLNÍCH ČINNOSTECH

Navrhli jsme opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce a popsali jednotlivé nástroje age managementu. Jsou to takové způsoby řízení produktivity práce a lidských zdrojů, které berou v potaz měnící se zdroje pracovníka během jeho individuálního života. Tato opatření se snaží o prolomení věkových bariér a podporují věkovou diverzitu na pracovišti. Nástroje age managementu na pracovišti jsou primárně spojeny s obsahem a formou práce. Mezi nástroje spojené s obsahem práce patří restrukturalizace pracovních míst (tj. přizpůsobování náplně práce starším pracovníkům), ergonomie práce (hledání ergonomických řešení, která omezují fyzickou zátěž pracovníků), rozvoj mezigenerační spolupráce (pracovníci 50+ jako mentoři, koučové, vedoucí týmů), vzdělávání na míru schopnostem pracovníků 50+, podpora a propagace rozvoje fyzické kondice pracovníků, podpora uspokojení z práce a zachování pracovní pohody a samostatné podnikání jako vhodná alternativa ke klasickému zaměstnání (představuje volnost a možnost individuální organizace i realizace práce). Mezi nejvyužívanější nástroje z pohledu organizace práce patří různé formy flexibilní práce a přizpůsobení pracovních podmínek: přizpůsobení organizace práce, částečný úvazek, nepravidelná práce, kombinace práce v kanceláři a práce z domova, podpora zdraví a vhodného pracovního prostředí, přizpůsobování pracovní doby, sdílené pracovní místo, projektové zaměstnávání a přesunutí pracovníka na jiné pracovní místo.

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ

Kariérové poradenství a správa informačního systému Katalog poradců, který je výstupem projektu Pracovní návyky, patří od loňského roku mezi klíčové aktivity naší kmenové činnosti. V rámci tohoto tématu úzce spolupracujeme s Úřadem práce ČR a Národním poradenským fórem, v němž jsme zastoupeni. Úzkou spoluprací s uvedenými aktéry v oblasti zaměstnanosti a vzdělávání přispíváme k vytváření funkčního a dostupného systému celoživotního poradenství v ČR.

MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE

Rozvíjení zahraniční spolupráce přináší inspiraci a poučení v podobě sdílení osvědčených postupů a zkušeností v oblasti dalšího vzdělávání a také nabízí možnost zapojit se do společných mezinárodních projektů. Zároveň nás jako FDV zviditelňuje v evropském prostoru.

V PRŮBĚHU LOŇSKÉHO ROKU JSME POŽÁDALI O ČLENSTVÍ V NÁSLEDUJÍCÍCH ORGANIZACÍCH:

- EBSN (European Basic Skills Network / Evropská síť pro základní dovednosti),
- EAEA (European Association for the Education of Adults / Evropská asociace pro vzdělávání dospělých),
- ESREA (European Society for Research on the Education of Adults / Evropská společnost pro výzkum ve vzdělávání dospělých),
- Národní konsorcium sítě ReferNet v ČR
- EES (European Evaluation Society / Evropská společnost pro evaluaci),
- DG EMPL (Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities / Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti EK), zejména oddělení, které se zabývá rozvojem ESCO (Evropská klasifikace dovedností, kompetencí, povolání a kvalifikací).

Účastníme se rovněž rozvoje rozvoje EPALE (Evropský portál na podporu dalšího vzdělávání), v němž jsme členem expertní skupiny vedené DZS (Domem zahraniční spolupráce MŠMT).

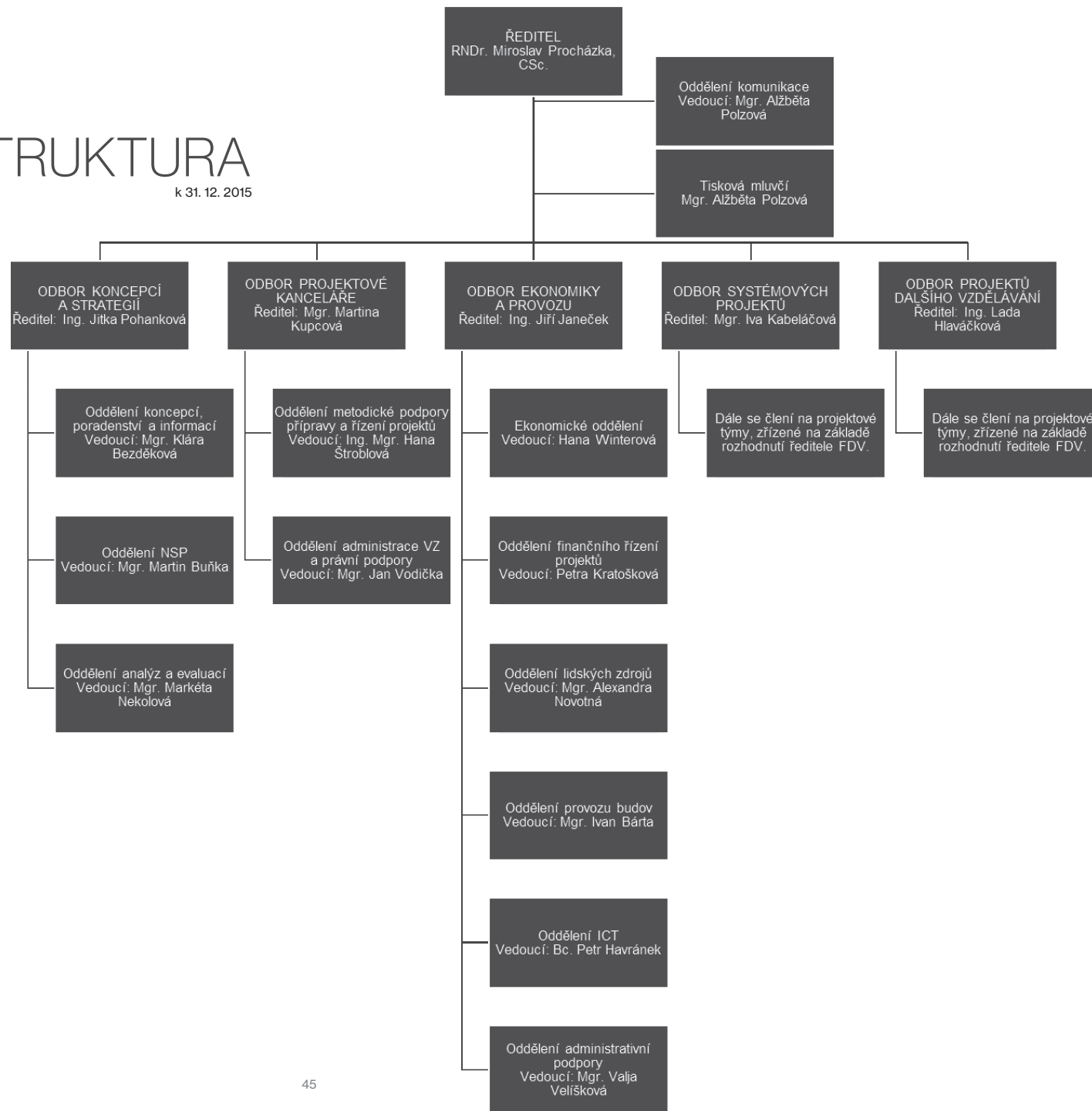
Zúčastnili jsme se konference IPPA (International Public Policy Association / Mezinárodní asociace pro veřejnou politiku) v Miláně. Setkali jsme se se zástupci sítí EUROPASS, EQF NCP, EUROGUIDANCE, ECVET, EURODIRECT, ZEK (Zastoupení Evropské komise v ČR), Eurydice, EURODESK, EURES atd.). Vedle standardního navazování zahraničních kontaktů jsme také podpořili evropské aktivity MPSV. Dokladem oboustranně prospěšné spolupráce je „Peer review“, které proběhlo v Praze v listopadu 2015 na téma „Provision of quality early childcare services“ a které bylo připraveno ve spolupráci s Evropskou komisí a MPSV.



STRUKTURA A LIDÉ

ORGANIZAČNÍ STRUKTURA

k 31. 12. 2015



PERSONÁLNÍ INFORMACE

Za jeden z hlavních cílů naší personální politiky považujeme zaměstnávání a udržení schopných a zkušených zaměstnanců, ale i získávání nových a perspektivních kolegů. Snažíme se o neustálou vhodnou motivaci k profesnímu i osobnímu růstu, pečujeme o profesionalitu i odbornost našich zaměstnanců. Nejrůznějšími aktivitami usilujeme o posílení vzájemné kolegiality i celkové atmosféry, která směřuje k přátelským vztahům a ke zlepšení pracovních podmínek.

V oblasti vzdělávání pečujeme o zvyšování odborného zázemí našich zaměstnanců, ale také o předávání našich znalostí prostřednictvím aktivní účasti na různých typech odborných konferencí či workshopů. Stejně tak se průběžně snažíme rozvíjet se i v oblasti měkkých dovedností. Samozřejmostí je pro nás také kontinuální vzdělávání v oblasti změn v legislativních normách a plnění zákonných školení. Efektivní částí interních vzdělávacích aktivit jsou i odborné a informační semináře připravované samotnými pracovníky FDV.

Koncem roku 2015 u nás pracovalo 146 zaměstnanců v hlavním pracovním poměru. Náš věkový průměr činil 37 let.

STRUKTURA NAŠICH ZAMĚSTNANCŮ PODLE POHLAVÍ*

Ženy	102
Muži	44
Celkem	146

STRUKTURA NAŠICH ZAMĚSTNANCŮ PODLE POZICE*

Ředitel organizace	1
Ředitelé odborů	5
Vedoucí oddělení	12
Odborní pracovníci (vč. projektových manažerů)	92
Specialisté (PR, HR, IT, finanční)	22
Servis (administrativní pracovníci)	14

* Stav k 31. 12. 2015



HOSPODAŘENÍ

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY

Číslo položky	Název položky	1	2	3	4
		Účetní období			
		Běžné		Minulé	
		Hlavní činnosti	Hospodářská činnost	Hlavní činnost	Hospodářská činnost
A.	Náklady celkem	618 376 260	-	488 146 276	-
I.	Náklady činnosti	618 248 827	-	488 087 818	-
II.	Finanční náklady	127 432	-	29 202	-
III.	Náklady na transfery	-	-	-	-
IV.	Daň z příjmu	-	-	29 254	-
B.	Výnosy celkem	618 510 210	-	493 340 830	-
I.	Výnosy z činnosti	3 568 351	-	941 267	-
II.	Finanční výnosy	-	-	520	-
III.	Výnosy z transferů	614 941 859	-	492 399 042	-
IV.	Výsledek hospodaření běžného účetního období	133 950	-	5 194 554	-

Údaje jsou v Kč a platné k 31. 12. 2015.

FINANCOVÁNÍ PROJEKTŮ

Zkrácený název projektu	Celkové náklady*	Podíl EU (85 %)	Národní podíl (15 %)	Náklady čerpané v r. 2015	Podíl EU (85 %)	Národní podíl (15 %)
Stáže ve firmách 2	143 796 086	122 226 673	21 569 412	123 376 393	104 869 934	18 506 459
SEKO	166 255 743	141 317 381	24 938 361	121 105 198	102 939 419	18 165 779
Stáže pro mladé 2	222 199 228	188 869 343	33 329 884	177 735 593	151 075 254	26 660 339
Systém akreditací	19 682 116	16 729 798	2 952 317	4 630 690	3 936 086	694 603
Vzdělávání OZP	92 391 731	78 532 972	13 858 759	38 086 922	32 373 884	5 713 038
Poradenství ÚP pro cizince	7 665 399	6 515 589	1 149 809	4 614 804	3 922 583	692 220
Kooperace	29 451 675	25 033 924	4 417 751	16 940 162	14 399 137	2 541 024
ELZUP	25 494 952	21 670 709	3 824 242	14 519 059	12 341 200	2 177 858
Neformální pečovatelé	15 612 970	13 271 024	2 341 945	8 351 664	7 098 914	1 252 749
Pracovní návyky	81 461 191	69 242 012	12 219 178	47 146 878	40 074 847	7 072 031
METR	5 376 794	4 570 275	806 519	3 134 961	2 664 717	470 244
Překvap	16 519 525	14 041 596	2 477 928	15 954 071	13 560 960	2 393 110
Volná pracovní místa	4 101 900	3 486 615	615 285	4 101 900	3 486 615	615 285
Sociální začleňování	3 394 906	2 885 670	509 235	3 394 906	2 885 670	509 235
NSP 2015	12 845 564	10 918 729	1 926 834	12 845 564	10 918 729	1 926 834

Údaje jsou v Kč a platné k 31. 12. 2015.

AKTIVA

Číslo položky	Název položky	1	2	3	4
		Účetní období			
		Běžné			Minulé
		Brutto	Korekce	Netto	
Aktiva celkem		235 543 084	13 706 189	221 836 894	1 238 243 593
A.	Stálá aktiva	16 539 361	13 706 189	2 833 171	1 495 969
I.	Dlouhodobý nehmotný majetek	5 056 531	2 930 726	2 125 805	1 274 147
II.	Dlouhodobý hmotný majetek	11 482 829	10 775 463	707 366	221 822
III.	Dlouhodobý finanční majetek	0	0	0	0
IV.	Dlouhodobé pohledávky	0	0	0	0

Číslo položky	Název položky	1	2	3	4
		Účetní období			
		Běžné			Minulé
		Brutto	Korekce	Netto	
Aktiva celkem		235 543 084	13 706 189	221 836 894	1 238 243 593
B.	Oběžná aktiva	219 003 722	-	219 003 722	1 236 747 623
I.	Zásoby	5 484	-	5 484	3 864
II.	Krátkodobé pohledávky	3 160 816	-	3 160 816	606 075 365
III.	Krátkodobý finanční majetek	215 837 421	-	215 837 421	630 668 393

Údaje jsou v Kč a platné k 31. 12. 2015.

PASIVA

Číslo položky	Název položky	1	2
		Účetní období	
		Běžné	Minulé
	Pasiva celkem	221 836 894	1 238 243 593
C.	Vlastní kapitál	210 308 610	613 037 317
I.	Jmění účetní jednotky a upravující položky	1 166 090	1 429 380
II.	Fondy účetní jednotky	209 008 570	606 614 206
III.	Výsledek hospodaření	133 950	5 194 554

Číslo položky	Název položky	1	2
		Účetní období	
		Běžné	Minulé
D.	Cizí zdroje	11 528 283	625 206 275
I.	Rezervy	-	-
II.	Dlouhodobé závazky	-	-
III.	Krátkodobé závazky	11 528 283	625 206 275

Údaje jsou v Kč a platné k 31. 12. 2015.



fond dalšího vzdělávání

Na Maninách 876/7
170 00 Praha 7
www.fdv.cz