

Co pro Vás bylo nejpřínosnější?	Co Vám chybělo, co byste zlepšily?
Analýza vlastních silných a slabých stránek	Nic nechybělo
Psychická podpora	Podrobnosti o jednotlivých tématech na webových stránkách
Zhodnocení a pomoc při výběru vhodných kurzů	Kontakty na lektory

la představu, jaké jsou požadavky na pracovní místa, neorientují se příliš v nových požadavcích trhu práce, ztratily přehled o novinkách a změnách v předpisech a zákonech, potřebují řadu nových informací. Skupinová či individuální forma práce s těmito ženami se jeví jako velmi perspektivní („Já na nich sama vidím, že tam chodí moc rády, že se dostanou do společnosti, něco nového se učí, jenom nám v kurzu kvetou“). I zde se potvrdil fakt, že s danými tématy se již v rámci své dřívější pracovní aktivity setkávaly a řadu věcí si jen potřebují oživit („Vzhledem k tomu, že jsem měla angličtinu ve škole naposledy asi před osmi lety, tak jsem myslela, že mi gramatika moc nepůjde, ale ta v testu mi přišla jednoduchá.“).

Přínosy vzdělávacích a motivačních kurzů lze spatřovat také v tom, že mají pozitivní vliv na psychiku a sociální život účastníků. Řada žen po absolvování kurzů našla opět psychickou stabilitu a motivaci („Do projektu nám vstoupila žena, tehdy měla velký problém se sebevědomím, po rodičovské prakticky nebyla zvyklá na lidi, byl pro ni velký problém ve skupině jakkoliv promluvit. Během kurzu prošla zásadní proměnou, našla ztracenou sebevědomí, splnila si sen, začala pracovat jako realitní makléřka. To korunovala několikanásobným oceněním makléřka měsíce úspěšné realitní kanceláře“). Pozitivně byla hodnocena možnost setkávat se s jinými ženami ve stejné nebo obdobné situaci, možnost vzájemné podpory, sdíle-

ní zkušeností, pocitů a plánů. Druhotným efektem projektu je neformální budování kontaktů, sociálních sítí - networking, které významně pomáhají k začleňování žen do pracovního a sociálního života („Pak se tam dalo i pár žen dohromady, takové ty nadšenky do zdravé výživy, scházejí se pravidelně a chtějí rozjet nějaký společný business.“).

Závěr

Celkově účastnice hodnotí přínosy vzdělávací aktivity pozitivně, oceňují možnost získat či prohloubit předpoklady pro zaměstnání či sebezaměstnání (zahájení vlastní podnikatelské činnosti) a zlepšení své kvalifikace, ale také vnímají, že kurz obnovil jejich sebevědomí a zprostředkoval jim nové kontakty s lidmi, kteří mají obdobné problémy, o kterých mohou mluvit a vzájemně si poradit či se podpořit. Pro všechny dotazované ženy představovaly vzdělávací kurzy a psychodiagnostika především seberealizaci, možnost být mezi lidmi a mluvit s dospělými, protože doma jsou většinou jen se svými dětmi. Většina účastnic kurzů byla motivovaná, s velmi aktivním přístupem k sebevzdělávání a touhou po pracovním uplatnění. Potvrdila se vysoká účinnost těchto projektů na cílovou skupinu žen na mateřské a rodičovské dovolené. Vzdělávací a psychosociální význam těchto projektů pro skupiny žen, které jsou sice ekonomicky neaktivní, ale představují skupinu pracovníků s vysokým potenciálem na trhu práce, je nesporný.

- 1 Pod pojmem znevýhodněné skupiny na trhu práce se míní takové skupiny, jejichž členové se vyznačují určitými individuálními charakteristikami, a které mají zároveň vzhledem k sociálnímu prostředí zhoršenou možnost nalézt zaměstnání
- 2 Statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst, <https://portal.mpsv.cz/>
- 3 Muži dlouhodobě tvoří zhruba 1-2 % všech osob na rodičovské dovolené
- 4 Přibližně 60 % žen začínajících podnikat nalézají motivaci k podnikání v době mateřské dovolené, Odyssey Performance Enhancement Network, 2015
- 5 Tímto přístupem můžeme získat vzhledem k dané problematice, ale výstupy nelze zobecňovat

Literatura:

- Dudová, R., Fischlová, D. Křížková, A. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. VÚPSV, Praha 2006. ISBN 80-87007-32-8
- Čurdová K., Wasilová J., Zajíčková D.: *Analýza dostupných informací o fungujícím poradenství osobám vracejícím se na trh práce a výzkum jejich potřeb*, EuroProfis, s.r.o., 2007
- Höhne S. a kol. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. VÚPSV, v.v.i., Praha 2010. ISBN 978-80-7416-059-2
- Kuchařová, V. a kol.: *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*, VÚPSV, v.v.i, Praha 2006. ISBN 80-87007-18-2
- Křížková, A., a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Sociologické studie 05:04. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005
- Sirovátka, T. a kol.: *Hodnocení programu aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: hodnocení kvality a přínosu rekvalifikačních a veřejně prospěšných prací účastníků*. Průběžná zpráva z 2. etapy pilotního výzkumného projektu, Praha, VÚPSV 2002
- Statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst, <https://portal.mpsv.cz/>, 2015

Autorka Drahomíra Zajíčková působí ve VÚPSV, v. v. i.
Autorka Petra Jedličková je projektovou manažerkou ESF.

Poznátky z praxe

Nehmotné hodnoty v sociálních službách - můžeme je měřit?

Jaroslava Hrabětová, Olinga Ta'eed

Organizace občanského sektoru v současné době čelí zvýšeným požadavkům na deklarování dopadů svých projektů, a s tím souvisí otázka, jak je měřit či evaluovat. Příspěvek uvádí příklad ze Spojeného království (UK), kde se zadavatel (krajský úřad) rozhodl, že v nadcházející dotační výzvě v sociální oblasti jako další hodnotící indikátor využije změření sociální hodnoty, sociálního dopadu organizace, která se uchází o finanční podporu. Pro tento účel si zadavatel zvolil metriku Social Earnings Ratio (S/E Ratio) vyvinutou na výzkumném pracovišti Center for Citizenship, Enterprise and Governance, při univerzitě v Northamptonu. Nejedná se pouze o monitoring, evaluaci a vyhodnocení realizovaného projektu a organizace, ale rovněž o nalezení co nejtransparentnějšího způsobu samotného výběru organizací, poskytovatelů sociální služby.

Měření (evaluace) organizací občanského sektoru

V posledních třiceti letech jsou organizace občanského sektoru (organizace třetího sektoru, neziskového sektoru, dobrovolnického sektoru či subjekty sociální

ekonomiky) vystaveny zvýšeným požadavkům na dokladování dopadů svých projektů nebo jiných forem sociálních aktivit. Výsledkem pak prokazují svoji legitimitu, efektivnost, úspěšnost a argumentují jím při žádostech o kofinancování z veřejných

i soukromých zdrojů (Crane, Matten, Spence, 2014, s. 15; Dohnalová, Průša, 2011; Dohnalová et al., 2012; Salamon, Anheier et al. 1999; Skovajsa et al., 2010). V posledních letech také došlo k dramatickému nárůstu počtu nestátních neziskových or-

organizací (NNO) (Epstein, Buhovac, 2008), čímž se vytváří konkurenční prostředí a organizace potřebují prokázat svou smyslnost.

Pokud jde o kvalitu služeb, pak v neziskovém sektoru je jednodušší sledovat náklady a výnosy organizace, nežli monitorovat výkon. Neziskové organizace tak snadno čelí přetrvávajícím nejasnostem, nejen pokud jde o jejich příjmy, ale také pokud jde o jejich výkonnost. V konkurenčním prostředí financování hledají organizace důkazy o své efektivitě, kterou potřebují deklarovat v rámci grantového procesu, svým podporovatelům atd. K hodnocení své výkonnosti NNO používají různé způsoby měření jednotlivých aspektů, jako je efektivita, účinnost, výsledky, dopad atd. (Anheier, 2005, s. 190).

Ve Spojeném království (UK) neziskové organizace zahájily měření sociálního dopadu již na přelomu 19. a 20. století. Od počátku 21. století je otázka hodnocení pro NNO klíčová. A proces evaluace a používání různých metod hodnocení se stávají prostorem pro prosazování skupinových a profesních zájmů. Zásadním problémem současné debaty o měření efektivit v občanském sektoru zůstává fakt, že na rozdíl od komerčních organizací v oblasti občanského sektoru lze obtížně definovat jasnou a široce sdílenou představu toho, co je úspěch. Ziskový sektor prokazuje svou efektivitu zřetelnou kategorií měřitelného finančního zisku. Občanský sektor při prokazování svého výkonu (při vytváření veřejného dobra) stojí před složitějším úkolem, jak měřit nefinanční hodnotu. Dohnalová et al. (2012) uvádí, že tímto dilematem je zatěžkána jakákoli snaha o objektivní hodnocení dopadů sociálních intervencí, včetně těch, které jsou spojeny se sociálním podnikáním (Dohnalová et al., 2012).

Integrovaný program Help to Live at Home (příklad z Leicestershire, UK)

Program Help to Live at Home (HTLAH) byl navržen tak, aby pomohl uživatelům služby dosáhnout maximální možné míry nezávislosti (tzv. „reablement“) obvykle

v bezpečí a pohodlí domova. Jedná se o integrovanou (sociální a zdravotní) intenzivní krátkodobou službu pro osoby se zdravotními postiženími, nebo oslabené či zotavující se po nemoci či úrazu. Program je financovaný krajským úřadem v Leicestershire a realizován prostřednictvím poskytovatelů - organizací „nezávislého“ sektoru (nezávislý sektor v britském kontextu označuje organizace, které jsou nezávislé na vládním sektoru).

V roce 2015 se zadavatel Programu HTLAH rozhodl, že v nadcházející dotační výzvě jako další hodnotící indikátor využije změření sociální hodnoty, sociálního dopadu organizace, která se uchází o finanční podporu na poskytování sociální a zdravotní (integrované) služby. Nejedná se pouze o monitoring, evaluaci a vyhodnocení realizovaného projektu a organizace, ale rovněž o nalezení co nejtransparentnějšího způsobu samotného výběru organizací, poskytovatelů sociální služby, kteří se ucházejí o získání finanční podpory od zadavatele zakázky.

Pro tento účel si zadavatel zvolil metriku Social Earnings Ratio (S/E Ratio) vyvinutou v roce 2011 na výzkumném pracovišti Center for Citizenship, Enterprise and Governance (CEG, www.ceg.org.uk), při univerzitě v Northamptonu. S/E Ratio je nástroj k měření a analýze sociálního dopadu (sociální hodnoty), který je založený na GAP (General Accounting Principles), konvertující nehmotnou hodnotu do finanční. Vztahuje se ke společenské odpovědnosti společnosti (Corporate Social Responsibility CSR) a k pověsti organizace. Jedná se o generický, univerzální nástroj poskytující rychlou zpětnou vazbu, pracující s objemnými daty a novými ICT metodami jako je analýza sentimentu. Na základě rychlého změření sociální hodnoty mohou být organizace mezi sebou také navzájem komparovány (benchmarking) (Ta'eed, 2014).

Aplikace a využití

Popsanou metodou bude v roce 2016 změřena sociální hodnota každé organiza-

ce, která se uchází o získání kontraktu a poskytování sociální služby v rámci HTLAH. Výsledek měření spolu s dalšími hodnotícími kritérii bude sloužit jako podklad pro rozhodování o tom, zda určitá organizace bude vybrána a podpořena. Stejnou metodou lze provádět průběžný monitoring a evaluaci kvality poskytované služby, což z dlouhodobé perspektivy může přispět ke zlepšování kvality a transparentnosti poskytovaných služeb.

Otázkou je, zda by bylo možné podobný systém měření sociální hodnoty či sociálního dopadu použít také v České republice.

Literatura:

- ANHEIER, Helmut K. *Nonprofit Organizations. Theory, Management, Policy*. London, New York: Routledge, 2005.
- CRANE, A., D. MATTEEN a L. J. SPENCE, eds. *Corporate Social Responsibility*. London: Routledge, 2014.
- DOHNALOVÁ, Marie a Ladislav PRŮŠA. *Sociální ekonomika*. Praha: Walters Kluwer, 2011.
- DOHNALOVÁ, Marie et al. *Sociální ekonomie, sociální podnikání, podnikání pro každého*. Praha: Walters Kluwer, 2012.
- EPSTEIN, Marc J. a Adriana R. BUHOVAC. *Performance Measurement of Non-Profit Organisations*. Montreal: CMA, AICPA, 2008.
- SALAMON, Lester M. a Helmut K. ANHEIER. *Social Origins of Civil Society: Explaining the Nonprofit Sector Cross-Nationally*. *Voluntas*, č. 3, s. 213-248, 1998.
- SKOVAJSA, Marek et al. *Občanský sektor. Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010.
- TA'EED, Olinga, ed. *Social Value in Public Procurement*. Northampton: Centre for Citizenship Enterprise and Governance, 2014.

Autorka Jaroslava Hrabětová působí na FHS UK v Praze.

Autor Olinga Ta'eed působí na Univerzitě v Northamptonu ve Velké Británii.

Průměrný výdělek českých žen je o téměř šest a půl tisíce korun nižší oproti mužům

Ženy v České republice jsou na tom v otázce rozdílů v odměňování výrazně hůř než muži. Vyplývá to z údajů Českého statistického úřadu a EUROSTATU. Gender Pay Gap (GPG) je problém, který poškozují rodiny i celou ekonomiku. Česká republika má třetí nejvyšší rozdíl v odměňování žen a mužů v EU. Rozdíl v odměňování v ČR činil v roce 2014 22,1 %, průměr v EU byl 16,1 %. Horší než Česko je pouze Estonsko (28,3 %) a Rakousko (22,9 %).

Jde přitom o závažný problém v kontextu zvyšující se chudoby rodin. GPG zatěžuje státní rozpočet, protože pokud si ženy vydělají méně v produktivním věku, mají pak nižší důchody a jsou ve vyšším věku vystaveny riziku chudoby. To vyvolává další nároky na státní rozpočet, například na sociální dávky pro jednočlenné domácnosti formou doplateků na bydlení. Z nižších mezd jsou také nižší daňové odvody do státní pokladny.

MPSV startuje pětiletý projekt s názvem „22 % k rovnosti“ financovaný z Evropského sociálního fondu s alokací 76 milionů Kč, který si klade za cíl eliminovat příčiny GPG a zapojuje zásadní aktéry, jako jsou zaměstnavatelské organizace, Státní úřad inspekce práce, Kancelář veřejné ochránčyně práv a Úřad práce ČR včetně občanů a občerek ČR.

Hlavními výstupy projektu by měla být osvětová kampaň, mzdová (platová) on-line kalkulačka, kde si lze spočítat obvyklou odměnu dle vzdělání, regionu, pracovní zkušenosti, pracovního zařazení, atd., manuál pro vyjednávání o mzdě (platu) pro ženy i muže, metodika kontrol rovnosti žen a mužů pro SÚIP, vzdělávání státní správy v oblasti genderové rovnosti na pracovním trhu a analýza možných legislativních opatření vedoucích k trvalé redukci rozdílů v odměňování žen a mužů v podmínkách ČR. *Zdroj: MPSV*