



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



#rodinyvkrajích

EVALUACE PROJEKTU KRAJSKÁ RODINNÁ POLITIKA PRŮBĚŽNÁ EVALUAČNÍ ZPRÁVA

EVALUACE PROJEKTU KRAJSKÁ RODINNÁ POLITIKA

PRŮBĚŽNÁ EVALUAČNÍ ZPRÁVA

Evaluační zpráva vznikla v rámci projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů, reg. č. (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233). Tento projekt je financován z Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.

ZADAVATEL:

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Odbor řízení projektů

Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2



ZPRACOVATEL:

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz)

Sokolovská 351/25, 186 00 Praha 8

Tel: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

OBSAH

MANAŽERSKÉ SHRUTÍ.....	2
1. ÚVOD.....	4
1.1 Předmět evaluace	4
1.2 Cíle evaluace	9
1.3 Evaluační otázky	9
2. METODOLOGIE.....	10
2.1 Desk research.....	11
2.1.1 Popis metody.....	11
2.1.2 Průběh realizace	12
2.2 Polostrukturované rozhovory	12
2.2.1 Popis metody.....	12
2.2.2 Průběh realizace	13
2.3 Dotazníkové šetření	14
2.3.1 Popis metody.....	14
2.3.2 Průběh realizace	15
3. VYHODNOCENÍ EVALUAČNÍCH OTÁZEK	22
3.1 EO 2.1.1 JAK BYLI ZAMĚSTNAVATELÉ SPOKOJENI S PROGRAMEM, ORGANIZACÍ, DÉLKOU, ČASEM A MÍSTEM KONÁNÍ WORKSHOPU?	22
3.1.1 Zjištění	22
3.1.2 Závěry	23
3.2 EO 2.1.2 JAKÉ BYLY PŘÍNOSY WORKSHOPŮ Z POHLEDU SAMOTNÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ?.....	24
3.2.1 Zjištění	24
3.2.2 Závěry	25
3.3 EO 2.1.3 CO BY ZAMĚSTNAVATELÉ NAVRHOVALI PŘÍPADNĚ ZMĚNIT U REALIZACE WORKSHOPŮ?	26
3.3.1 Zjištění	26
3.3.2 Závěry	26
3.4 EO 2.1.4 ZÚČASTNILI BY SE ZAMĚSTNAVATELÉ AKCE ZNOVU?	27
3.4.1 Zjištění	27
3.4.2 Závěry	27
3.5 EO 2.1.5 DOPORUČILI BY ZAMĚSTNAVATELÉ AKCI I DALŠÍM ZAMĚSTNAVATELŮM?	28
3.5.1 Zjištění	28
3.5.2 Závěry	28
3.6 EO 2.2.1 JAKÉ BYLY DŮVODY ZAMĚSTNAVATELŮ PRO ÚČAST A PRO NEÚČAST NA WORKSHOPU?	29
3.6.1 Zjištění	29
3.6.2 Závěry	33
3.6.3 Doporučení	35
4. POUŽITÁ LITERATURA	36
5. PŘÍLOHY.....	37
5.1 Technická příloha průběžné evaluační zprávy	37

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Velikost organizace, kterou respondenti zastupují	18
Graf 2: Aktuální realizace opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života v organizacích, které respondenti zastupují	18
Graf 3: Existence překážek, které omezují možnosti přijmout opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života	19
Graf 4: Plánovaná budoucí realizace změny související s podporou opatření na sladování rodinného a pracovního života	20
Graf 5: Celková spokojenost s workshopem	22
Graf 6: Spokojenost s nastavením workshopu v jednotlivých oblastech	22
Graf 7: Spokojenost s programovou stránkou workshopu vzhledem k:	23
Graf 8: Zájem zúčastnit se dalšího workshopu zaměřeného na téma sladování rodinného a pracovního života	27
Graf 9: Pravděpodobnost doporučení workshopu dalším zaměstnavatelům	28
Graf 10: Zdroj informace o konání workshopu	31

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Přehled realizovaných rozhovorů	14
Tabulka 2: Výhody a nevýhody on-line a prezenční formy workshopů	31

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Struktura respondentů podle pohlaví	16
Obrázek 2: Struktura respondentů podle regionu	17
Obrázek 3: Pozice respondentů v organizaci	17
Obrázek 4: Odvětví organizace, kterou respondenti zastupují	17
Obrázek 5: Aktuální opatření realizovaná na podporu sladování rodinného a pracovního života	18
Obrázek 6: Důvody nerealizování opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života v organizacích zastoupených respondenty	19
Obrázek 7: Překážky realizace opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života	19
Obrázek 8: Plánovaná opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života	20
Obrázek 9: Postřehy a připomínky k workshopu	23
Obrázek 10: Témata workshopu, která respondenty nejvíce zaujala	24
Obrázek 11: Témata workshopu, která respondenty nezaujala	25
Obrázek 12: Největší přínos workshopu	25
Obrázek 13: Důvody nezájmu o účast na dalším workshopu zaměřeného na téma sladování rodinného a pracovního života	27

SEZNAM ZKRATEK

CS	Cílová skupina
ČR	Česká republika
EO	Evaluační otázka
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
KA	Klíčová aktivita
KP	Krajský poradce
KP-JI	Krajský poradce pro Jihočeský kraj
KP-KA	Krajský poradce pro Karlovarský kraj
KP-OL	Krajský poradce pro Olomoucký kraj
KP-PA	Krajský poradce pro Pardubický kraj
KP-PR	Krajský poradce pro hl. m. Prahu
KP-PL	Krajský poradce pro Plzeňský kraj
KP-ST	Krajský poradce pro Středočeský kraj
KP-ÚS	Krajský poradce pro Ústecký kraj
KP-ZL	Krajský poradce pro Zlínský kraj
KRP	projekt Krajská rodinná politika, celý název: Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
OPZ	Operační program Zaměstnanost
PR	Public relations (Vztahy s veřejností)
WS	Workshop

MANAŽERSKÉ SHRNUÍ

Průběžná evaluační zpráva Evaluace projektu Krajská rodinná politika se zaměřuje na popis evaluace projektu Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů, dále jen KRP (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233). Zpráva obsahuje (1) úvod, (2) popis metodologie řešení evaluace, (3) vyhodnocení vybraných evaluačních otázek zaměřených na hodnocení workshopu pro zaměstnavatele, (4) použité zdroje a (5) přílohu zprávy.

Cílem evaluace pro průběžnou zprávu bylo vyhodnocení zpětné vazby od zaměstnavatelů, kteří se účastnili workshopů pro zaměstnavatele, a dále zpracování základních statistik k důvodům pro ne/účast zaměstnavatelů na workshopech pro zaměstnavatele. Evaluace se zaměřila na hodnocení spokojenosti s workshopem, na identifikaci nejzajímavějších a nejméně zajímavých témat workshopu, na hodnocení přínosu workshopu a dalších postojů zaměstnavatelů ve vztahu k workshopu. Dále byly zjišťovány důvody pro účast a neúčast zaměstnavatelů na workshopu.

Zdrojem dat byly zaprvé evaluační dotazníky, které byly vyplněny zaměstnavateli během či po účasti na workshopu. Dotazníky byly vytvořeny a administrovány členy projektového týmu. Zpracovatel data vyhodnotil podle požadavků Zadavatele. Dalším zdrojem dat byly polostrukturované rozhovory s krajskými poradci, pomocí nichž byly zjišťovány důvody účasti a neúčasti zaměstnavatelů na workshopech.

Respondenti byli celkově s workshopem spokojeni, a to jak s programem workshopu, který odpovídal očekávání respondentů, tak s přínosem workshopu pro praxi, srozumitelností přednášejících a s on-line vysíláním. Méně byli respondenti spokojeni s délkou workshopu. Za nejzajímavější téma považovali dětské skupiny, které však zároveň představovalo téma, které respondenti vyhodnotili jako nejméně zajímavé. Za největší přínos respondenti považovali sdílení příkladů dobré praxe. Zaměstnavatelé nenavrhovali žádné návrhy na změnu realizace workshopu a workshop by velká většina z nich doporučila dalším zaměstnavatelům. Mezi zaměstnavateli je velký zájem o další workshop zaměřený na téma sladování rodinného a pracovního života. Překážkou pro účast je především nedostatek času a upřednostnění jiných aktivit.

Krajští poradci se snažili zvyšovat atraktivitu workshopů pro zaměstnavatele různými způsoby, mezi které patřilo zařazování témat, která by zaměstnavatelé mohli vnímat jako přínosná a zajímavá, zvláště pak příkladů dobré praxe, a dále pozvání zajímavých přednášejících, jako byli různí odborníci nebo zaměstnavatelé prezentující vlastní praxi. Krajští poradci zjišťovali, jaký obsah by byl pro zaměstnavatele zajímavý, a to pomocí dat z dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnavateli a konzultací se zástupci regionální platformy a dále organizacemi spolupracujícími s firmami, jako je Hospodářská komora nebo CzechInvest.

Základní metodou, kterou pro propagování workshopu používali všichni krajští poradci, bylo informování v rámci regionální platformy a rozesílání e-mailů zaměstnavatelům zařazených do databáze kontaktů vytvořené krajskými poradci. Dále pak využívali spolupráci s organizacemi, které již mají se zaměstnavateli

navázanou spoluprací (Hospodářská komora, CzechInvest, Úřad práce ČR). Krajsíí poradci se v zásadě shodují na tom, že se workshop snažili v rámci daných možností propagovat všemi dostupnými způsoby. Propagaci i účast na workshopu vnímají jako dostatečnou. Z dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli vyplývá, že nejčastějším zdrojem informací o konání workshopu byl krajský poradce, od něhož se o konání dozvědělo 71 % zaměstnavatelů. Workshopy měly být původně realizovány prezenčně, nicméně z důvodu mimořádného nařízení vlády v rámci pandemických opatření v boji proti COVID-19 se konaly on-line. Jako největší výhodu on-line vysílání udávali krajsíí poradci velký dosah workshopu na cílové skupiny projektu, jako největší nevýhodu pak omezení diskuze.

Podle krajských poradců se zaměstnavatelé účastnili workshopů proto, že vnímali témata jako zajímavá a užitečná, dále také proto, že workshopy byly prakticky zaměřené a že přednášejícími byly osoby mající odbornost, renomé nebo zkušenosti z praxe. Mezi další důvody patřilo zaangažování zaměstnavatele do projektu nebo pozitivní vztah k organizátorům a státní správě. Co se týče důvodů zaměstnavatelů pro neúčast na workshopu, krajsíí poradci často nebyli schopni tyto důvody identifikovat, neboť jim chyběla zpětná vazba od zaměstnavatelů, kteří se workshopu nezúčastnili. Někteří pak uváděli jako překážku zaneprázdněnost v důsledku jiných pracovních povinností nebo aktuální pandemické situace, nemoc a potíže s internetovým připojením. Zaměstnavatelé měli nicméně možnost zhlédnout záznam workshopu později, což učinila většina osob, která workshop zhlédla.

Průběžná evaluační zpráva obsahuje samostatnou technickou přílohu s metodologií a nástroji sběru dat.

1. ÚVOD

1.1 PŘEDMĚT EVALUACE

Předmětem evaluace uvedené v průběžné evaluační zprávě jsou workshopy pro zaměstnavatele, což je dílčí aktivita realizovaná v rámci KA 06 Osvětové a vzdělávací akce, diseminace výstupů projektu **Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů**, dále jen KRP (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0006233).¹

Cílem workshopů bylo podle návrhu projektu seznámit zaměstnavatele s možnostmi sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců, a to například zaváděním služeb péče o děti na pracovišti či zaváděním flexibilních forem práce. Další aktivitou realizovanou během workshopů bylo šíření dobré praxe ze strany zaměstnavatelů, kteří se těmto aktivitám již věnují. V rámci klíčové aktivity byla vytvořena prezentace *Rodinná politika a sladění práce a rodiny – role zaměstnavatelů*, která sloužila jako podklad pro workshopy.

Cíl workshopu naplňuje dílčí cíl projektu, a tím je:

- zvýšit informovanost cílové skupiny zaměstnavatelů o možnostech tvorby rodinné politiky na regionální a místní úrovni a jejích pozitivních dopadech, se záměrem změnit postoj této cílové skupiny k možnostem využívání flexibilních forem práce, a to prostřednictvím vzdělávacích a osvětových akcí, skrze přehledový leták i Sborník dobré praxe rodinné politiky v krajích (KA 06).

Workshopy byly naplánovány na jaro 2020, ale z důvodu mimořádného nařízení vlády v rámci pandemických opatření v boji proti COVID-19 byly realizovány na podzim 2020. Workshopy byly převedeny do on-line prostředí, přičemž se vždy konal jeden workshop pro zaměstnavatele v každém kraji, tedy celkem 14 workshopů, a to v délce minimálně 3 hodiny. On-line forma přitom nebyla při návrhu projektu uvažována a bylo potřeba ji operativně zavést. Workshopy probíhaly od 30. 9. 2020 do 18. 12. 2020.

Workshopy připravovali krajsí poradci, kteří vystupovali i jako moderátoři během on-line vysílání, na realizaci se dále podílel věcný garant projektu, diseminátor věcných výstupů a odborný poradce pro komunikaci s CS (zajištění věcného a technického zázemí a příprava věcného obsahu nepodstatné změny atd.). Krajsí poradci před konáním workshopu rozesílali e-mailem pozvánky zaměstnavatelům.

První tři workshopy (Olomoucký, Karlovarský a Zlínský kraj) byly realizované on-line formou přímo z krajů. Následně bylo z důvodu mimořádného nařízení vlády v rámci pandemických opatření v boji proti COVID-19 výrazně omezeno cestování a setkávání osob a on-line vysílání probíhalo již jen z Prahy, přičemž lektori se připojovali pouze on-line.²

Přehled realizovaných workshopů

¹ Zdroj informací o projektu projektová dokumentace poskytnutá Zadavatelem.

² O změně bylo rozhodnuto realizačním týmem dne 10. 10. 2020 v návaznosti na krizová opatření MPSV.

Workshopy byly vytvořeny na platformě YouTube jako neveřejná událost. Zaměstnavatelé měli možnost účastnit se ho prostřednictvím linku, který byl distribuován různými způsoby:

- 1) krajsí poradci rozesílali zaměstnavatelům pozvánky s odkazem na akci;
- 2) zaměstnavatelům byla e-mailem posílána pozvánka s možností kontaktovat krajského poradce, který zájemcům následně zaslal odkaz na akci;
- 3) pozvánku s odkazem na akci rozesílaly organizace, jako byl CzechInvest a Hospodářská komora;
- 4) zaměstnavatelé mohli pozvánku a odkaz na akci poslat dalším zájemcům.

Workshop: Olomoucký kraj

Název: Rodiče a jejich možnosti při návratu na trh práce

Datum: 30. 9. 2020 od 10:30 do 13:30 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 21 účastníků, celkem 27 zhlédnutí.³

Link: https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=95_R6tq_PqI&feature=youtu.be

Workshop: Karlovarský kraj

Název: Vstřícná prozaměstnanecká politika se zaměstnavatelům vyplácí. Jak ji úspěšně rozvíjet? Moderní trendy a best practices

Datum: 6. 10. 2020 od 11:00 do 14:00 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 23 účastníků, celkem 272 zhlédnutí.

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=5cwC7YqXe3I>

Workshop: Zlínský kraj

Název: Sladění pracovního a rodinného života

Datum: 9. 10. 2020 od 10:25 do 13:25 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 33 účastníků, celkem 246 zhlédnutí.

Link: https://www.youtube.com/watch?v=oBNrR_K39BA

Workshop: Hl. m. Praha

³ Počet zhlédnutí u všech workshopů k 10. 8. 2021.

Název: Podpora sladřování pracovního a rodinného života v prostředí veřejné správy a samosprávy

Datum: 5. 11. 2020 od 10:00 do 13:00 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 25 účastníků, celkem 168 zhlédnutí.

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=jveRsaGAsck>

Workshop: Královehradecký kraj

Název: Zaměstnavatelům se dnes vyplácí vstřícnost vůči zaměstnancům!

Datum: 10. 11. 2020 od 10:30 do 13:30 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 22 účastníků, celkem 85 zhlédnutí.

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=aY8ewgsA3Kk>

Workshop: Ústecký kraj

Název: Sladřování ve firmách – základ nebo nadstavba?

Datum: 10. 11. 2020 od 10.00 do 14.00 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 24 účastníků, celkem 301 zhlédnutí.

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=LjBWZhAMXz4>

Workshop: Jihomoravský kraj

Název: Prorodinná opatření firem – dobrovolnictví a jiné benefity zaměstnavatelů

Datum: 12. 11. 2020 od 10:30 do 13:35 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 26 účastníků, celkem 197 zhlédnutí.

Link: <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=SqSiD2KR4co&feature=youtu.be>

Workshop: Liberecký kraj

Název: Pracovně právní vztahy v době COVID-19

Datum: 27. 11. 2020 od 10:30 do 13:30 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 17 účastníků, celkem 159 zhlédnutí.

Link: <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=vcj9Yn2a-ic&feature=youtu.be>

Workshop: Jihočeský kraj

Název: Nástroje a možnosti sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů

Datum a čas: 2. 12. 2020 od 11:00 do 15:00 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 19 účastníků, celkem 173 zhlédnutí.

Link: https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=B1FqvoX_WgQ&feature=youtu.be

Workshop: Kraj Vysočina

Název: Podpora mladých lidí a rodin s dětmi na trhu práce

Datum: 8. 12. 2020 od 11:00 do 14:30 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 31 účastníků, celkem 161 zhlédnutí.

Link: <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=YI3HyCKqLe0&feature=youtu.be>

Workshop: Plzeňský kraj

Název: Jak udržet zaměstnance cestou podpory jejich rodinného života? Jak ocenit zaměstnavatele, kteří berou ohledy na rodinný život svých zaměstnanců?

Datum: 9. 12. 2020 od 10:40 do 13:40 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 22 účastníků, celkem 66 zhlédnutí.

Link: <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=Eor9ZdfeiZk&feature=youtu.be>

Workshop: Středočeský kraj

Název: Prorodinná politika ve firmách – Když si půjdeme vstříc, dosáhneme víc

Datum: 14. 12. 2020 od 10:00 do 13:50 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 17 účastníků, celkem 129 zhlédnutí.

Link: https://www.youtube.com/watch?v=P_XmBoQL9sE&feature=youtu.be

Workshop: Moravskoslezský kraj

Název: Zaměstnavatelé versus zaměstnanci a prorodinná opatření

Datum: 15. 12. 2020 od 11:00 do 14:40 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 15 účastníků, celkem 95 zhlédnutí.

Link: <https://youtu.be/JUt7i1JZEbw>

Workshop: Pardubický kraj

Název: Možnosti spolupráce zaměstnavatelů a veřejné správy při podpoře rodin v Pardubickém kraji

Datum: 18. 12. 2020 od 10:00 do 13:40 hod.

Místo: on-line live stream prostřednictvím YouTube

Účast: Během přímého přenosu sledovalo WS 21 účastníků, celkem 112 zhlédnutí.

Link: <https://youtu.be/mn8G2DbALgg>

1.2 CÍLE EVALUACE

Cílem evaluace pro průběžnou zprávu je vyhodnocení zpětné vazby od zaměstnavatelů, kteří se účastnili workshopů pro zaměstnavatele a dále zpracování dat získaných z polostrukturovaných rozhovorů obsahující důvody pro ne/účast zaměstnavatelů na workshopech pro zaměstnavatele.

Evaluace se zaměřila na hodnocení spokojenosti s workshopem, na identifikaci nezajímavějších a nejméně zajímavých témat workshopu, na hodnocení přínosu workshopu a dalších postojů zaměstnavatelů ve vztahu k workshopu. Dále byly zjišťovány důvody pro účast a neúčast zaměstnavatelů na workshopech.

Zdrojem informací byly jednak evaluační dotazníky, které byly vyplněny zaměstnavateli během účasti na workshopu, případně po ukončení workshopu. Dotazníky byly vytvořeny a administrovány členy projektového týmu. Zpracovatel data vyhodnotil podle požadavků Zadavatele. Důvody účasti a neúčasti zaměstnavatelů na workshopech byly zjišťovány polostrukturovanými rozhovory od krajských poradců.

1.3 EVALUAČNÍ OTÁZKY

Evaluační otázky řešené v rámci průběžné zprávy jsou následující:

2.1 Zpětná vazba účastníků workshopu

- 2.1.1 Jak byli zaměstnavatelé spokojeni s programem, organizací, délkou, časem a místem konání workshopu?
- 2.1.2 Jaké byly přínosy workshopů z pohledu samotných zaměstnavatelů?
- 2.1.3 Co by zaměstnavatelé navrhovali případně změnit u realizace workshopů?
- 2.1.4 Zúčastnili by se zaměstnavatelé akce (na podobné téma, ale s jiným obsahem) znovu?
- 2.1.5 Doporučili by zaměstnavatelé akci i dalším zaměstnavatelům?

2.2 Důvody (ne)účasti na workshopu

- 2.2.1 Jaké byly důvody zaměstnavatelů pro účast a pro neúčast na workshopu?

2. METODOLOGIE

Evaluace je rozdělena na část procesní a výsledkovou (dopadovou).

Procesní evaluace

Účelem procesní evaluace je získání informací o průběhu projektu a zhodnocení způsobu realizace jednotlivých klíčových aktivit, na vybrané okolnosti implementace dílčích opatření a na hlavní problémy, které se v průběhu realizace projektu vyskytly. Pomocí procesní evaluace lze také identifikovat, do jaké míry byly konkrétní činnosti prováděné během realizace projektu funkční, resp. zdali a v jaké míře přispěly k celkovému výsledku posuzovaného projektu.

Procesní evaluace pro průběžnou zprávu se zaměřila na následující:

- hodnocení osvětové akce – workshopu;
- identifikace bariér účasti na osvětové akci – workshopu.

Výsledková (dopadová)

Výsledková evaluace se zaměřila zejména na posouzení toho, v jakém rozsahu byly dosaženy zamýšlené výsledky.

Dopadová evaluace pro průběžnou zprávu se zaměřila na následující:

- přínos osvětové akce – workshopu pro zaměstnavatele;
- dopad na informovanost CS zaměstnavatelé.

K evaluaci pro průběžnou zprávu byla využita kombinace kvalitativních a kvantitativních metod. Celkově metodologický přístup kombinoval práci s existujícími daty a informacemi obsažených v dokumentech (desk research) a se sběrem primárních dat pro specifické účely této veřejné zakázky. Evaluace je založena na relevantních empirických datech a naplňuje tak apel vědy založené na důkazech (Hendl, Remr, 2017; Donaldson, Christie, Mark, 2009). Z tohoto důvodu byl realizován desk research a také kvalitativní a kvantitativní výzkum.

K řešení byly zvoleny následující metody sběru dat:

- desk research,
- polostrukturované rozhovory,
- dotazníkové šetření pomocí on-line dotazníku (CAWI).

2.1 DESK RESEARCH

2.1.1 POPIS METODY

Desk research neboli „výzkum od stolu“ znamená vyhledání, sesbírání, zpracování a vyhodnocení již existujících dat. Desk research je založen především na obsahové analýze relevantních dokumentů a na sekundární analýze dostupných dat. V rámci metody se pracuje s daty, která již byla dříve vytvořena a uspořádána za jiným účelem (Birn, 2008). Realizace tohoto typu výzkumu je v kontextu realizované evaluace opodstatněná vzhledem k potřebě získat kontextové informace (Babbie, 1995; Neuendorf, 2002).

Zásadní výhodou této metody je získání velkého množství informací ze stávajících informačních pramenů. Desk research umožňuje připravit vhodné a adekvátně zacílené nástroje sběru dat, které zvyšují epistemologický potenciál prováděné evaluace (Pawson 1989; Kerlinger, Lee 2000). Desk research dále umožňuje eliminovat riziko sběru údajů, které jsou již dostupné, umožní tak věnovat větší úsilí na jejich ověření, doplnění a další elaboraci. Nevýhodou desk research je omezení dané rozsahem a dostupností stávajících pramenů.

Desk research dovoluje evaluačnímu týmu seznámit se ve větším detailu s posuzovaným projektem, s rolemi jednotlivých zainteresovaných stran a informovaně připravit následné etapy řešení, včetně upřesnění obsahu nástrojů pro sběr dat (tj. především návrh dílčích otázek pro CAWI a specifikace scénáře individuálních hloubkových rozhovorů). Desk research přispěl také ke konceptualizaci jednotlivých konstruktů a tvorbě relevantních indikátorů jednotlivých jevů využitých při dílčích šetřeních. Poznatky provedeného desk research tvoří jednak samostatnou a inherentní součást výsledků této evaluace, současně však byly využity také pro účely návrhu primárního výzkumu.

Pro realizaci rešerše byly stanoveny okruhy relevantních informací. Rešerše se zaměřila na následující témata:

- změna CS projektu, zařazení CS zaměstnavatelé do projektu,
- změna KA 06,
- obsah workshopů,
- harmonogram a konání workshopů,
- témata workshopů.

2.1.2 PRŮBĚH REALIZACE

Pro účely vyhotovení průběžné zprávy byla v průběhu června 2021 provedena rešerše. Důraz byl kladen na dokumenty popisující KA 06 a konkrétně realizaci workshopů pro zaměstnavatele. K rešerši byly využity dokumenty, které byly od Zadavatele zajištěny na počátku realizace evaluace.

K rešerši byly využity následující zdroje a dokumenty:

- Žádost o podporu. Název projektu: Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů. Žadatel/příjemce: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2. 3. 2017, 75 s.;⁴
- Rozhodnutí č. 2. o změně Podmínek použití podpory z Operačního programu Zaměstnanost. Název projektu: Koordinace opatření na podporu sladění pracovního a rodinného života na úrovni krajů. Žadatel/příjemce: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 15. 1. 2017, 15 s.;
- Přílohy návrhu projektu se změnami, nedatováno (Příloha č. 4 - Anotace a popis projektu, Příloha č. 2 - Klíčové aktivity projektu, Příloha č. 3 - Realizační tým projektu, Příloha č. 3 - Harmonogram projektu, Příloha č. 8 - Rizika projektu);
- Monitorovací zprávy z období leden 2017 – prosinec 2020;
- Prezenční listiny workshopů pro zaměstnavatele.

Jednotlivé informace byly v uvedených dokumentech vyhledány a zaznamenány.

Díky šetření desk research evaluační tým získal informace potřebné pro vyhodnocení jednotlivých evaluačních otázek. Zjištění byla využita také pro nastavení dalších výzkumných nástrojů, zde zejména pro scénář polostrukturovaného rozhovoru s krajskými poradci.

2.2 POLOSTRUKTUROVANÉ ROZHOVORY

2.2.1 POPIS METODY

Polostrukturovaný rozhovor je kvalitativní metodou sběru dat spočívající ve vedení rozhovoru podle scénáře, který obsahuje předem připravené otázky/podněty k diskusi. Polostrukturované rozhovory jsou flexibilnější a volnější než strukturované, ale jsou organizovanější a systematičtější než nestrukturované rozhovory (Wildemuth, 2009). Cílem rozhovoru je rekonstrukce předmětu výzkumu ze subjektivní perspektivy jednotlivých respondentů a získání souhrnu jejich zkušeností. Ačkoliv celkové zaměření jednotlivých rozhovorů sleduje identický cíl definovaný na začátku, jsou jednotlivým respondentům poskytnuty rozsáhlé příležitosti ke sdílení svých zkušeností. Při polostrukturovaných rozhovorech se používají otevřené a teoreticky odvozené otázky.

⁴ Zdrojem projektových dokumentů je MPSV.

Výhoda této metody spočívá v jeho konverzační povaze, která tazateli umožňuje zohledňovat a vnímat individuální rozdíly a změny situace (Hendl, 2012). Metoda poskytuje vysokou flexibilitu během sběru dat, znění otázek i jejich pořadí lze během interview přizpůsobovat konkrétním podmínkám, lze doplňovat dodatečné otázky, které se z hlediska zkoumaného jevu ukáží jako významné. Omezením této metody je, že informace takto získané jsou nepřímé a filtrované informantem, je potřeba tedy brát v úvahu, že informace jsou podávány ze subjektivní perspektivy. Svoji roli může hrát také paměť nebo aktuální nastavení a situace informanta; přítomnost výzkumníka může dále vést ke zkreslení (Hendl, 2012).

Polostrukturované rozhovory s krajskými poradci byly využity při hodnocení následujících oblastí:

- důvody účasti zaměstnavatelů na workshopu;
- důvody neúčasti zaměstnavatelů na workshopu;
- způsob tvorby obsahu workshopu.

2.2.2 PRŮBĚH REALIZACE

Pro účely zodpovězení EO průběžné zprávy (EO 2.2.1) byly v průběhu července 2021 realizovány rozhovory s krajskými poradci. Pro vedení polostrukturovaného rozhovoru s krajskými poradci byl vytvořen nástroj pro sběr dat, tj. scénář (viz Technická příloha průběžné zprávy). Nástroj prošel peer review v rámci týmu Zpracovatele a následně v rámci týmu Zadavatele. V rámci testování bylo nejprve zjištěno, zda jsou otázky srozumitelné. V průběhu dotazování pak byly některé otázky doplněny. Jednalo se o otázky, které dále upřesňovaly hlavní otázky.

Kontakty na respondenty poskytl Zadavatel. Rozhovory provedli pracovníci evaluačního týmu. S respondenty byla telefonicky domluvena on-line schůzka prostřednictvím platformy Skype a Google Meet. Rozhovor proběhl formou videohovoru. Rozhovory trvaly v rozmezí od 52 do 118 minut. Celkem bylo realizováno 14 rozhovorů, a to s následujícími osobami:

Tabulka 1: Přehled realizovaných rozhovorů s krajskými poradci

	Kraj	Kód	Způsob zapojení do projektu	Délka rozhovoru	Datum konání rozhovoru
1	Hl. m. Praha	KP-PR	projektový zaměstnanec	1 hod. 58 min.	8. 7. 2021
2	Jihočeský kraj	KP-JIČ	projektový zaměstnanec	1 hod. 27 min.	12. 7. 2021
3	Jihomoravský kraj	KP-JIM	projektový zaměstnanec	1 hod. 6 min.	20. 7. 2021
4	Karlovarský kraj	KP-KA	projektový zaměstnanec	1 hod. 27 min.	13. 7. 2021
5	Kraj Vysočina	KP-VY	projektový zaměstnanec	1 hod. 20 min.	9. 7. 2021
6	Královéhradecký kraj	KP-KR	projektový zaměstnanec	1 hod. 29 min.	13. 7. 2021
7	Liberecký kraj	KP-LI	projektový zaměstnanec	1 hod. 46 min.	14. 7. 2021
8	Moravskoslezský kraj	KP-MO	projektový zaměstnanec	1 hod. 27 min.	15. 7. 2021
9	Olomoucký kraj	KP-OL	projektový zaměstnanec	1 hod. 14 min.	19. 7. 2021
10	Pardubický kraj	KP-PA	projektový zaměstnanec	1 hod. 35 min.	12. 7. 2021
11	Plzeňský kraj	KP-PL	projektový zaměstnanec	1 hod. 8 min.	13. 7. 2021
12	Středočeský kraj	KP-ST	projektový zaměstnanec	1 hod. 39 min.	9. 7. 2021
13	Ústecký kraj	KP-ÚS	projektový zaměstnanec	0 hod. 52 min.	15. 7. 2021
14	Zlínský kraj	KP-ZL	projektový zaměstnanec	1 hod. 38 min.	14. 7. 2021

Na začátku rozhovoru byli respondenti uvítáni a proběhlo představení tazatele. Respondentům byl vysvětlen účel rozhovoru, resp. evaluace, a dále poskytnuty informace o způsobu nakládání s daty. Následně byl získán informovaný souhlas respondenta s pořízením videozáznamu.

Videozáznamy byly po skončení rozhovoru přepsány do textové podoby. Přepisy byly vyčištěny a připraveny pro analýzu. Následně bylo provedeno kódování a byly identifikovány klíčové informace pro zodpovězení zpracovávaných evaluačních otázek. Anonymizované transkripty jednotlivých rozhovorů budou ve formě „.docx“ předány Zadavateli jako samostatná příloha závěrečné zprávy.

2.3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

2.3.1 POPIS METODY

Ke sběru kvantitativních dat bylo využito on-line dotazníkové šetření. Jedná se o standardizovanou metodu umožňující získaná data analyzovat kvantitativními analytickými metodami. Základem pro dotazování je vypracovaný dotazník obsahující především uzavřené otázky. Dotazník může mít také kvalitativní složku v podobě otevřených otázek. Výhodou kvantitativního dotazování je, že se lze dotázat velkého množství respondentů a získaná data mají standardizovanou a kvantifikovatelnou povahu, proto je možné s daty kvantitativně nakládat a souhrnně je vyhodnocovat.

Omezením metody je menší množství získaných informací a omezená možnost validovat relevantnost a pravdivost odpovědí. Je zde např. riziko nepochopení dotazu respondentem bez možnosti klást upřesňující otázky, dále také nižší ochota respondentů věnovat otázkám pozornost. Stejně jako u rozhovorů je také zde třeba poukázat na skutečnost, že takto získané výpovědi respondentů mají subjektivní charakter a jsou

ovlivněny aktuální situací a nastavením respondenta. Dotazníkové šetření bylo realizováno pomocí metody CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*), která představuje způsob sběru dat prostřednictvím webového rozhraní. Výhodou elektronické verze je, že respondenti mohou vyplnit dotazník na místě a v čase, který jim vyhovuje.

Dotazníkové šetření bylo využito k hodnocení workshopů účastníky workshopu, resp. zaměstnavateli. Bylo zaměřeno na následující témata:

- hodnocení spokojenosti s workshopem,
- identifikace nezajímavějších témat workshopu,
- identifikace nejméně zajímavých témat workshopu,
- hodnocení přínosu workshopu,
- ochota workshop doporučit dalším zaměstnavatelům,
- realizace opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života zaměstnavatelem,
- důvody nerealizování opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života zaměstnavatelem,
- identifikace překážek přijetí opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života zaměstnavatelem,
- budoucí realizace opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života zaměstnavatelem,
- identifikace zdroje informací o konání workshopu.

2.3.2 PRŮBĚH REALIZACE

Realizátoři projektu vytvořili pro účely šetření dotazník (příloha Technické přílohy). Při konání každého workshopu (workshopy proběhly v průběhu 2. poloviny roku 2020) pro zaměstnavatele realizátoři vždy zveřejnili odkaz na dotazník na kanálu YouTube přímo pod živým vysíláním. Prosba o vyplnění dotazníku byla několikrát zopakována během živého vysílání. Odkaz na dotazník byl rovněž součástí informativního e-mailu, který byl krajskými poradci rozeslán zaměstnavatelům týden před samotným živým vysíláním workshopu. Dotazování probíhalo prostřednictvím aplikace Slido a chatu na YouTube (u online přenosu workshopu). Lhůta pro vyplnění dotazníků nebyla stanovena. Jednotlivých workshopů se zúčastnilo celkem 330 osob (číslo vychází z prezenčních listin účastníků). Otázky dotazníku zodpovědělo celkem 58 respondentů. Míra návratnosti dosáhla 18 %.

Zaměstnavatelé byli v červenci 2021 doplňkově dotázáni prostřednictvím metody CAWI (pomocí nástroje Formuláře Google), zda by měli zájem účastnit se dalšího workshopu zaměřeného na téma sladování rodinného a pracovního života, popřípadě pokud nikoli, aby uvedli důvody nezájmu. K realizaci byl využit nástroj Google Forms, přičemž odkaz na online dotazník byl zaslán zaměstnavatelům prostřednictvím e-mailu. Na dotazník odpovědělo celkem 56 respondentů.

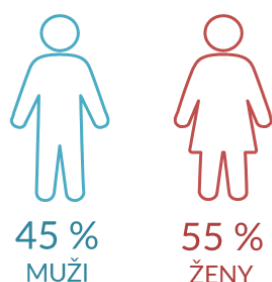
Data z dotazníkového šetření od všech respondentů hodnotících jednotlivé workshopy v krajích byla vyhodnocena souhrnně pomocí statistického softwaru (IBM SPSS Statistics). V rámci analýzy bylo provedeno třídění prvního stupně a frekvenční analýza.⁵ Z kvalitativních metod byl využit výčet uvedených odpovědí (témat, překážek) a typologické třídění uvedených odpovědí.

Omezením takto realizovaného výzkumu je, že jištění se vztahují pouze k těm účastníkům, kteří byli ochotni odpovědět, a nelze je proto zobecňovat na všechny účastníky workshopu. Dalším omezením takto získaných zjištění je, že se vztahují k souboru všech workshopů. Respondenti však hodnotili různé workshopy, jejichž charakteristiky se mohly lišit.

CHARAKTERISTIKA VZORKU

Vzorek je charakterizován strukturou podle pohlaví, podle pozice respondentů v organizaci, odvětví a velikosti organizace, kterou respondenti zastupují. Dále jsou uvedeny charakteristiky týkající se realizace opatření na podporu sladování pracovního a soukromého života.

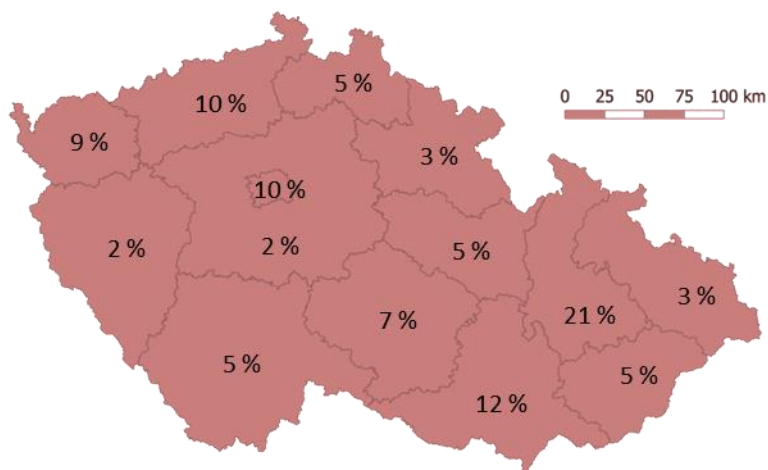
Obrázek 1: Struktura respondentů podle pohlaví



Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=58)

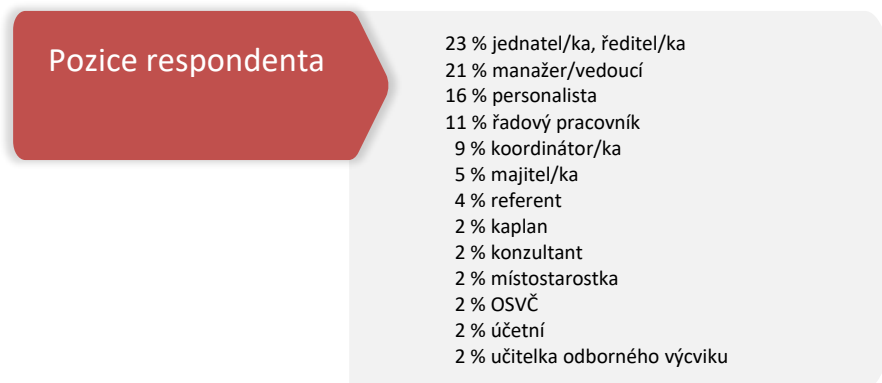
⁵ Součet relativních četností (procent) a řádkových procent se může vzhledem k zaokrouhlování pohybovat od 99 do 101.

Obrázek 2: Struktura respondentů podle regionu



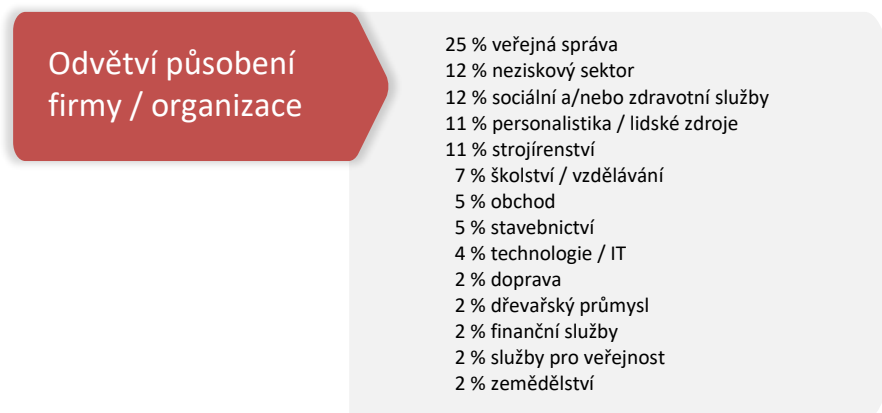
Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=58)

Obrázek 3: Pozice respondentů v organizaci



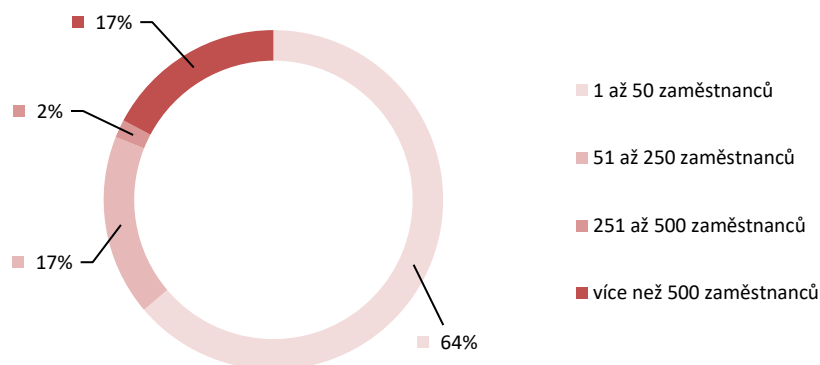
Zpracoval: INESAN
Pozn.: $\Sigma = 100 \%$
Zdroj: (2021, N=56)

Obrázek 4: Odvětví organizace, kterou respondenti zastupují



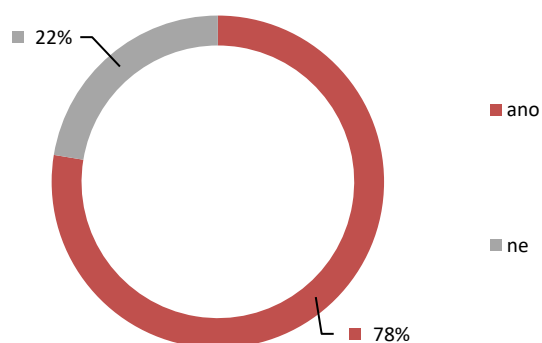
Zpracoval: INESAN
Pozn.: $\Sigma = 100 \%$
Zdroj: (2021, N=57)

Graf 1: Velikost organizace, kterou respondenti zastupují



Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=58)

Graf 2: Aktuální realizace opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života v organizacích, které respondenti zastupují



Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=58)

Obrázek 5: Aktuální opatření realizovaná na podporu sladování rodinného a pracovního života

**Aktuální opatření
na podporu sladování
rodinného a pracovního
života**

- 78 % flexibilní a zkrácené úvazky
- 61 % home office
- 15 % dětská skupina
- 12 % sdílené úvazky
- 7 % sebeřízené zaměstnání, systém vzdělávání
- 5 % propracovaný systém komunikace s ostatními kolegy a vedením organizace, pravidelné porady týmu
- 5 % sick days
- 5 % finanční benefity
- 2 % benefity pro rodiče a pečující
- 2 % bezúročné půjčky
- 2 % usnadněný návrat matkám po mateřské
- 2 % fond zaměstnavatele
- 2 % letní tábory

Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=41)
Pozn.: respondenti uváděli i více než jen 1 opatření

Obrázek 6: Důvody nerealizování opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života v organizacích zastoupených respondenty

Důvody nerealizování opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života

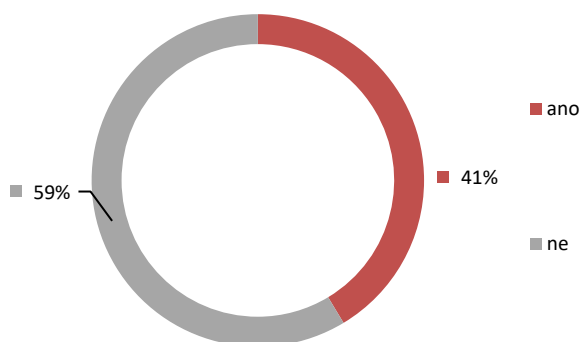
- 4 nejsou pro to podmínky
- 2 specifický typ práce ztěžující realizaci mnohých opatření
- 2 není prioritou
- 1 finance
- 1 přílišná administrativní náročnost

Zpracoval: INESAN

Zdroj: (2021, N=10)

Pozn.: Údaje vyjadřují absolutní četnost odpovědí.

Graf 3: Existence překážek, které omezují možnosti přijmout opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života



Zpracoval: INESAN

Zdroj: (2021, N=58)

Obrázek 7: Překážky realizace opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života

Překážky realizace opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života

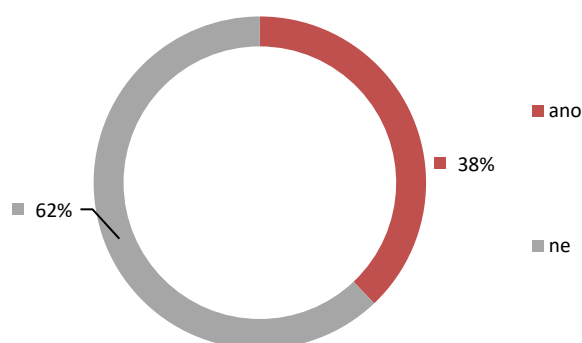
- 3 finance
- 3 neochota opustit zaběhlé způsoby
- 2 časová náročnost projektů, rozložení pracovní doby v týdnu ve vybraných případech
- 2 jedná se o prostředí státní správy, kde je to složitější
- 2 vysoký objem objednávek a nutno přesčasové práce
- 2 nedůvěra v zodpovědnost zaměstnanců
- 1 finančně nevýhodné snížené úvazky
- 1 nařízení vlády omezují náš provoz
- 1 nedisciplinovanost a zneužívání home office od kolegů, nepružné vedení
- 1 nedostatek zaměstnanců
- 1 nutnost zajištění péče o klienty – sociální a zdravotní služby
- 1 přepážkový provoz a práce s veřejností neumožňuje např. zkrácené úvazky či práci z domova
- 1 ukotvení home office v zákoníku práce, administrativní zátěž

Zpracoval: INESAN

Zdroj: (2021, N=20)

Pozn.: Údaje vyjadřují absolutní četnost odpovědí.

Graf 4: Plánovaná budoucí realizace změny související s podporou opatření na sladování rodinného a pracovního života



Zpracoval: INESAN

Zdroj: (2021, N=58)

Obrázek 8: Plánovaná opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života

**Plánovaná opatření
na podporu sladování
rodinného a pracovního
života**

- 6 reagování na aktuální potřebu
- 4 home office
- 3 dětská skupina
- 1 důslednější vybírání přesčasů
- 1 firemní skupina
- 1 ještě nevím, co se mi podaří prosadit vzhledem k rozpočtu
- 1 masivní podpora dobrovolnictví a udržení spolupráce s regionem a školami všech stupňů
- 1 orientace na výsledky práce, nikoliv na strávenou dobu v práci
- 1 sdílené pracovní místo, zkrácené úvazky

Zpracoval: INESAN

Zdroj: (2021, N=19)

Pozn.: Údaje vyjadřují absolutní četnost odpovědí.

Mezi respondenty bylo 45 % mužů a 55 % žen. Největší podíl respondentů byl z Olomouckého kraje (21 %) a dále z Jihomoravského kraje (12 %). Pracovní zařazení respondenta bylo nejčastěji jednatel/ka či ředitel/ka společnosti (23 %), dále vedoucí pracovník (21 %) a personalista (16 %). Největší podíl zaměstnavatelů (25 %) byl z veřejné správy a jednalo se především o malé organizace do 50 zaměstnavatelů (64 %).

Celkem 78 % respondentů uvedlo, že v organizacích, které zastupují, jsou aktuálně realizována některá z opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života. Především se jedná o flexibilní a zkrácené úvazky a home office. Zástupci zaměstnavatelů, v jejichž organizaci se žádná opatření dosud nerealizovala, jako hlavní důvod uvedli nedostatečné podmínky pro realizaci těchto opatření.

Celkem 41 % respondentů uvedlo, že existují překážky, které omezují možnosti přijmout opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života, a to především nedostatek finančních prostředků a neochota opustit zaběhlé způsoby. Celkem 38 % respondentů uvedlo, že se v jejich organizaci plánuje zavádět změny související s podporou opatření na sladování rodinného a pracovního života, zvláště pak ty, které budou reagovat na aktuální potřeby. Dále je v organizacích zájem zavádět home office a dětské skupiny.

3. VYHODNOCENÍ EVALUAČNÍCH OTÁZEK

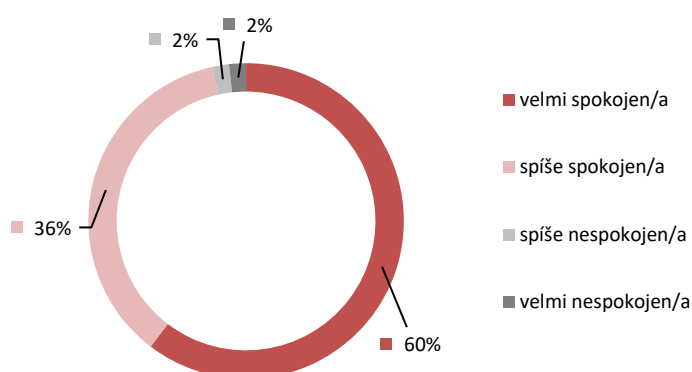
3.1 EO 2.1.1 JAK BYLI ZAMĚSTNAVATELÉ SPOKOJENI S PROGRAMEM, ORGANIZACÍ, DÉLKOU, ČASEM A MÍSTEM KONÁNÍ WORKSHOPU?

3.1.1 ZJIŠTĚNÍ

Zjištění týkající se této evaluační otázky vycházejí z dotazníkového šetření mezi účastníky workshopu.

S workshopem bylo spokojeno celkem 96 % respondentů účastnících se workshopu, přičemž velmi spokojeno bylo 60 %. S programem workshopu bylo spokojeno celkem 98 % respondentů. Velmi dobře respondenti hodnotili také přínos pro praxi, celkem 97 % bylo s tímto aspektem spíše nebo velmi spokojeno. Respondenti byli také spokojeni s on-line vysíláním (95 %), o něco méně respondentů (84 %) pak bylo spokojeno s délkou workshopu.

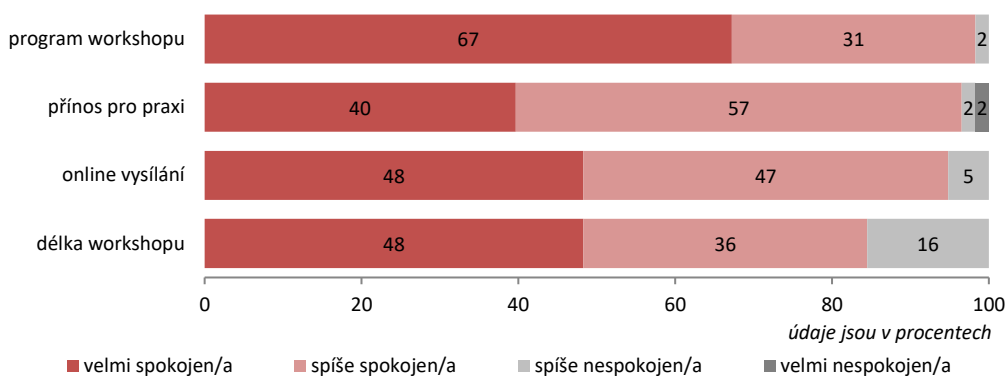
Graf 5: Celková spokojenost s workshopem



Zpracoval: INESAN

Zdroj: (2021, N=58)

Graf 6: Spokojenost s nastavením workshopu v jednotlivých oblastech

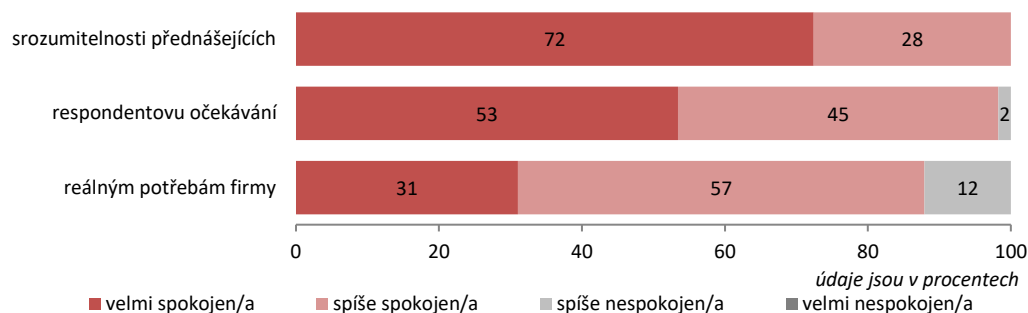


Zpracoval: INESAN

Zdroj: (2021, N=58/58/58/58/)

Podle všech respondentů byli přednášející srozumitelní, program workshopu odpovídal očekávání téměř všech respondentů (98 %). Celkem 89 % respondentů se také domnívalo, že workshop vycházel vstříc reálným potřebám firmy, nicméně s touto oblastí byl velmi spokojen nižší podíl respondentů, než u ostatních položek (31 % oproti 72 %, resp. 53 %).

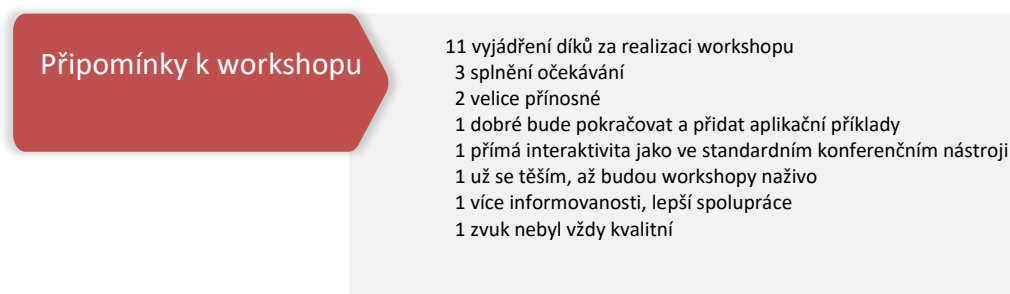
Graf 7: Spokojenost s programovou stránkou workshopu vzhledem k:



Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=58/58/58)

Respondenti mohli prostřednictvím textového pole poskytnout poznámku týkající se workshopu. Celkem 50 % respondentů, kteří tuto možnost využili, vyjádřili realizátorům poděkování za realizaci workshopu. Celkem 14 % respondentů pak uvedlo, že workshop splnil jejich očekávání. Další odpovědi respondentů jsou uvedeny v následujícím schématu.

Obrázek 9: Postřehy a připomínky k workshopu



Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=22)
Pozn.: Údaje vyjadřují absolutní četnost odpovědí.

3.1.2 ZÁVĚRY

Respondenti byli s workshopem celkově spokojeni, a to jak s programem workshopu, který odpovídal jejich očekávání, tak s přínosem workshopu pro praxi, se srozumitelností přednášejících a s on-line vysíláním. Méně byli respondenti spokojeni s délkou workshopu.

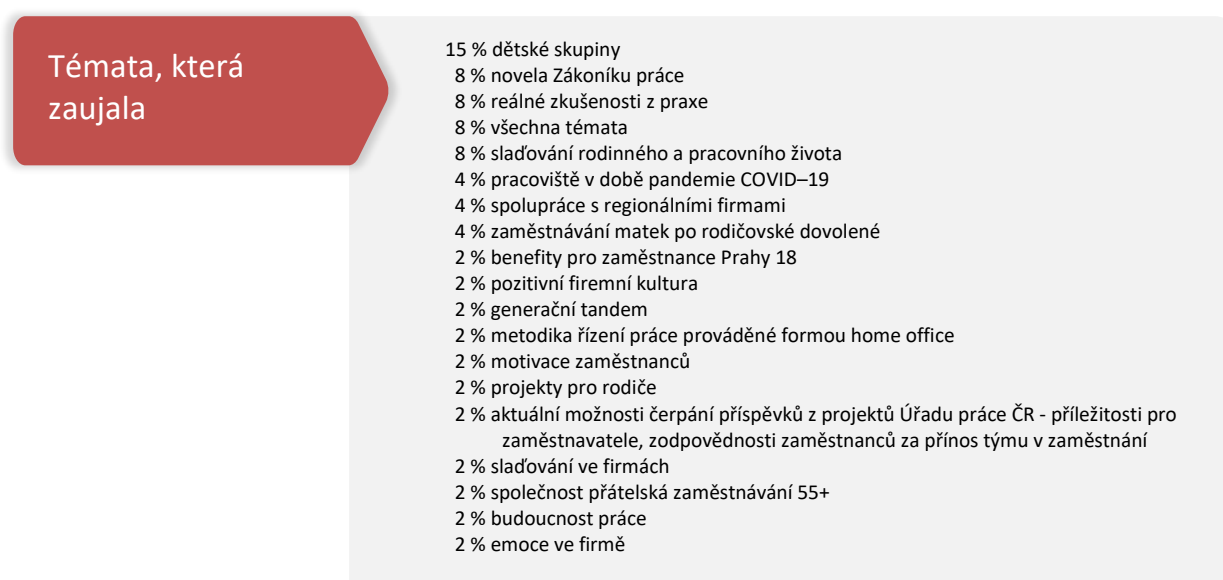
3.2 EO 2.1.2 JAKÉ BYLY PŘÍNOSY WORKSHOPŮ Z POHLEDU SAMOTNÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ?

3.2.1 ZJIŠTĚNÍ

Zjištění týkající se této evaluační otázky vycházejí z dotazníkového šetření mezi účastníky workshopu.

Respondenti odpovídali na otevřenou otázku zjišťující, která témata workshopu je nejvíce zaujala. Respondenty nejvíce zaujaly dětské skupiny (7 respondentů), dále změny v zákoníku práce (4 respondenti), reálné zkušenosti z praxe (4 respondenti) a sladování rodinného a pracovního života (4 respondenti). Čtyři respondenti uvedli, že je zaujala všechna témata workshopu. Výčet všech témat uvedených respondenty zobrazuje následující schéma.

Obrázek 10: Témata workshopu, která respondenty nejvíce zaujala



Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=48)
Pozn.: $\Sigma = 100\%$

Téma dětské skupiny bylo zároveň tématem, které respondenty zaujalo nejméně. Celkem 7 respondentů uvedlo, že je téma dětských skupin nezaujalo. Mezi další uváděná témata, která respondenty nezaujala, patří pomoc EU se sladováním pracovního a rodinného života v ČR (2 respondenti), OPZ jako nástroj pro rozvoj zaměstnavatelů (2 respondenti), a rodiče na trhu práce (2 respondenti). Všechna témata uvedená respondenty jsou vyobrazena v následujícím schématu.

Obrázek 11: Témata workshopu, která respondenty nezaujala

**Témata, která
nezaujala**

- 7 dětské skupiny
- 2 pomoc EU se sladováním pracovního a rodinného života v ČR
- 2 OPZ jako nástroj pro rozvoj zaměstnavatelů
- 2 rodiče na trhu práce
- 1 první krok na cestě k (nejen) genderové rovnosti
- 1 možnosti firemních podpor spolků, příspěvkových a neziskových organizací
- 1 analýza odměňování
- 1 metodická témata
- 1 realizace prorodinných opatření a zaměstnanosti ve strojírenských firmách
- 1 práce z domova
- 1 prezentace regionu
- 1 projekt pro matky
- 1 dotační tituly
- 1 teoretická témata

Zpracoval: INESAN

Zdroj: (2021, N=23)

Pozn.: Údaje vyjadřují absolutní četnost odpovědí.

Největší přínos workshopu spatřovali respondenti ve sdílení dobré praxe. Tuto odpověď uvedlo 18 % ze všech respondentů, kteří na otázku přínosu workshopu odpovídali. Zaměstnavatelé (16 %) dále oceňovali, že workshop přinášel nové informace a že byl inspirující. Další přínosy uvedené respondenty jsou vyobrazeny v následujícím schématu.

Obrázek 12: Největší přínos workshopu

**Největší přínos
workshopu**

- 18 % sdílení dobré praxe
- 16 % nové informace, inspirace
- 5 % rovné příležitosti
- 5 % rozšíření obzorů v oblasti personalistiky
- 4 % „post-covidové“ analýzy
- 4 % informace k dětským skupinám
- 4 % využití informací do praxe firmy
- 4 % vazba témat na aktuální problémy v ČR
- 4 % informace využiji při svém studiu / výzkumu
- 2 % aktuální přehled o zaměstnanosti v regionu
- 2 % lokální přehled o zaměstnavatelích
- 2 % informace k flexibilním formám zaměstnání
- 2 % komplexnost pohledu na problematiku
- 2 % možnost porovnání využívání benefitů napříč sektory
- 2 % ochutnávka problematiky
- 2 % perfektní příprava moderátora, výstižnost a přehlednost příspěvků vystupujících
- 2 % pestrost
- 2 % seznámení s projektem podpory zaměstnavatelů
- 2 % seznámení se s programem Život do firmy
- 2 % uvedení věcí do souvislostí

Zpracoval: INESAN

Zdroj: (2021, N=55)

Pozn.: $\Sigma = 100\%$

3.2.2 ZÁVĚRY

Za nejzajímavější téma workshopu považovali respondenti dětské skupiny, které však zároveň pro jiné respondenty představovalo téma, které bylo nejméně zajímavé. Za největší přínos workshopu respondenti považovali sdílení příkladů dobré praxe a možnost inspirace.

3.3 EO 2.1.3 CO BY ZAMĚSTNAVATELÉ NAVRHOVALI PŘÍPADNĚ ZMĚNIT U REALIZACE WORKSHOPŮ?

3.3.1 ZJIŠTĚNÍ

Zaměstnavatelé, kteří odpověděli, že jsou spíše či velmi nespokojeni s workshopem, neuváděli žádné nedostatky workshopu.

3.3.2 ZÁVĚRY

Zaměstnavatelé nenavrhovali žádné návrhy na změnu realizace workshopů.

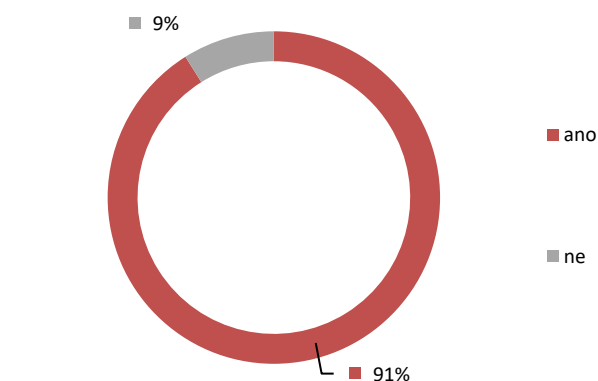
3.4 EO 2.1.4 ZÚČASTNILI BY SE ZAMĚSTNAVATELÉ AKCE ZNOVU?

3.4.1 ZJIŠTĚNÍ

Zjištění týkající se této evaluační otázky vycházejí z dotazníkového šetření mezi účastníky workshopu.

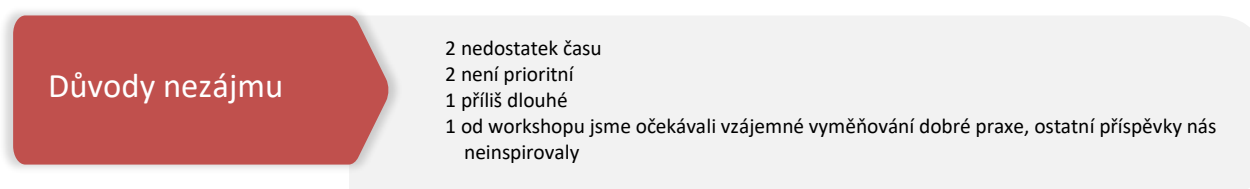
Celkem 91 % respondentů uvedlo, že by mělo zájem účastnit se dalšího workshopu zaměřeného na téma sladování rodinného a pracovního života. Mezi důvody nezájmu respondentů, kteří by se podobného workshopu již účastnit nechtěli, byl především nedostatek času a upřednostnění jiných aktivit.

Graf 8: Zájem zúčastnit se dalšího workshopu zaměřeného na téma sladování rodinného a pracovního života



Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=56)

Obrázek 13: Důvody nezájmu o účast na dalším workshopu zaměřeného na téma sladování rodinného a pracovního života



Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=6)
Pozn.: Údaje vyjadřují absolutní četnost odpovědí.

3.4.2 ZÁVĚRY

Mezi zaměstnavateli je velký zájem o další workshop zaměřený na téma sladování rodinného a pracovního života. Překážkou zaměstnavatelů pro účast je především nedostatek času a upřednostnění jiných aktivit.

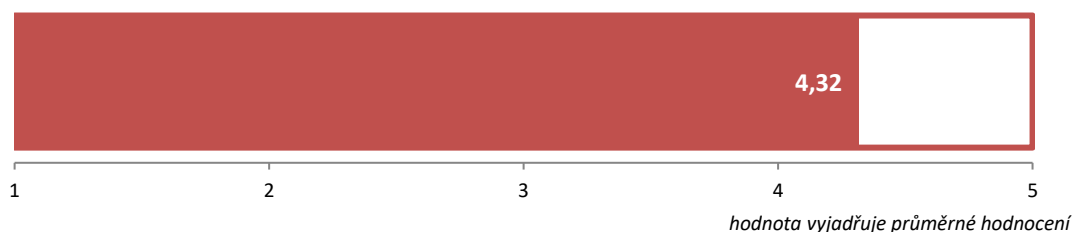
3.5 EO 2.1.5 DOPORUČILI BY ZAMĚSTNAVATELÉ AKCI I DALŠÍM ZAMĚSTNAVATELŮM?

3.5.1 ZJIŠTĚNÍ

Zjištění týkající se této evaluační otázky vycházejí z dotazníkového šetření mezi účastníky workshopu.

Velká většina respondentů by pravděpodobně doporučila workshop dalším zaměstnavatelům, na škále od jedné do pěti v průměru uvedli hodnotu 4,32, což značí vysokou pravděpodobnost (workshop by pravděpodobně doporučilo 84 % respondentů, 2 % by ho pravděpodobně nedoporučila a 14 % vyjádřilo ambivalentní postoj).

Graf 9: Pravděpodobnost doporučení workshopu dalším zaměstnavatelům



Zpracoval: INESAN

Zdroj: (2021, N=57)

Pozn.: 1 = velmi nepravděpodobné, 5 = velmi pravděpodobné; medián = 4,0

3.5.2 ZÁVĚRY

Velká většina respondentů by pravděpodobně doporučila workshop dalším zaměstnavatelům.

3.6 EO 2.2.1 JAKÉ BYLY DŮVODY ZAMĚSTNAVATELŮ PRO ÚČAST A PRO NEÚČAST NA WORKSHOPU?

3.6.1 ZJIŠTĚNÍ

Zjištění týkající se této evaluační otázky vycházejí z dotazníkového šetření mezi účastníky workshopu. Dále byly využity polostrukturované rozhovory s krajskými poradci.

Pro zodpovězení otázky jsme zjišťovali více aspektů, které mohou vypovídat o důvodech zaměstnavatelů pro účast či neúčast na workshopu. Mezi tyto aspekty patřilo:

- způsob tvorby obsahu workshopu,
- způsob propagace workshopu,
- forma workshopu,
- důvody pro účast či neúčast zaměstnavatelů na workshopu perspektivou krajských poradců.

Způsob tvorby obsahu workshopu

Krajští poradci přizpůsobovali obsah workshopu potřebám zaměstnavatelů a zařazovali témata, která by zaměstnavatelé mohli vnímat jako přínosná a zajímavá. Na základě rozhovorů s krajskými poradci byly identifikovány následující způsoby, kterými se krajští poradci snažili zvyšovat atraktivitu workshopů pro zaměstnavatele:

- zařazení aktuálního tématu, zaměření na aktuální problémy – např. specifika v době pandemie COVID-19, např. home office;
- zaměření na výhody, které zaměstnavatelům mohou přinést opatření týkající se sladování práce a soukromí (např. získání certifikátu sociální odpovědnosti firem);
- zaměření na moderní trendy a inovaci pracovních pozic;
- prezentace příkladů dobré praxe;
- pozvání zaměstnavatelů, kteří prezentovali vlastní dobrou praxi;
- zacílení na specifickou skupinu zaměstnavatelů, např. veřejná správa jako zaměstnavatel;
- zacílení na co největší okruh zaměstnavatelů, např. i na velké firmy a OSVČ;
- prezentace způsobu nastavení HR strategie ve firmě;
- návaznost na další legislativu, např. na zákoník práce a jeho změny.

Krajští poradci celkově zvyšovali atraktivitu zařazováním prezentace příkladů dobré praxe. Krajský poradce pro pardubický kraj (KP-PA) dále uvádí, že důležité bylo ve vztahu k zaměstnavatelům zdůraznit benefity, které mohou firmě přinést opatření zaměřená na sladování práce a soukromí zaměstnanců: „Vzali jsme dva velké příklady dobré praxe, které se rozebraly na konkrétním příkladu reálné firmy, co se dá pro ty zaměstnavatele dělat, kde vznikaly synergie, kde z toho profituje firma a i ti zaměstnanci.“

Podobně situaci vnímala také krajská poradkyně pro Jihočeský kraj (KP-JI): „*Do workshopu jsem zařadila Úřad práce, pozvala jsem zástupce, který zaměstnavatelům řekl, v jakém oboru mohou čerpat výhody, když zaměstnají seniora 50+, kdy mohou čerpat výhody, když zaměstnají matku s dětmi. Já jsem měla workshop zaměřený na jakoukoliv pomoc zaměstnavatelům. Současně jsme tím sledovali (...) aby si tím [zaměstnavatelé] zvýšili prestiž, což se někdy hodnotí v rámci certifikace [sociální odpovědnosti firem].*“

Na základě rozhovorů s krajskými poradci lze konstatovat, že v zásadě všichni se snažili zjistit, jaký obsah by byl pro zaměstnavatele zajímavý. Byly identifikovány následující přístupy pro zjišťování potřeb zaměstnavatelů:

- analýza dat z dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli;
- konzultace se zástupci regionální platformy;
- konzultace s organizacemi, které s firmami spolupracují, např. Hospodářskou komorou, s CzechInvestem.

Specificky např. pojala workshop pro zaměstnavatele krajská poradkyně pro hl. město Prahu, která se rozhodla obsahově zaměřit na témata relevantní pro vybraný zaměstnavatelský sektor – veřejnou správu. Krajská poradkyně nejprve provedla mapování potřeb v oblasti rodinné politiky všech 57 úřadů městských částí Prahy jakožto zaměstnavatelů. Při komunikaci s městskými částmi zjišťovala, jaká konkrétní prorodinná opatření realizují zástupci městských částí pro své vlastní zaměstnance a zaznamenala zde informační mezeru a poptávku po opatřeních, která by mohly tyto subjekty využívat. Zjistila také, že pro zaměstnavatele z tohoto sektoru není na území hl. m. Prahy realizováno mnoho obdobných akcí. Následný záměr omezit CS zaměstnavatele na veřejnou správu konzultovala s vedením projektu a členy regionální platformy.

Způsob propagace workshopu

Na základě rozhovorů s krajskými poradci byly identifikovány následující způsoby informování zaměstnavatelů o konání workshopu:

- informování v rámci regionální platformy;
- rozesílání informací krajskými poradci zaměstnavatelům prostřednictvím e-mailu;
- osobní pozvání zaměstnavatelů krajskými poradci;
- zaslání informací organizacím spolupracujících se zaměstnavateli s předpokladem informování zaměstnavatelů např. prostřednictvím webových stránek těchto organizací:
 - Hospodářská komora (např. KP-ÚS, KP-PA, KP-PL, KP-ZL, KP-OL, KP-JI),
 - CzechInvest (např. KP-ÚS, KP-KA, KP-JI),
 - Úřad práce (např. KP-OL).

Základní metodou, kterou pro propagování workshopu používali všichni krajští poradci, bylo informování v rámci regionální platformy a rozesílání e-mailů zaměstnavatelům zařazeným do databáze kontaktů

vytvořené krajskými poradci. Podle krajské poradkyně pro Ústecký kraj však nejlépe fungoval osobní kontakt a doporučení.

Krajští poradci se v zásadě shodují na tom, že se workshop snažili v rámci daných možností propagovat všemi dostupnými způsoby, a nedomnívají se, že by propagace byla nedostatečná. Podle krajského poradce pro Pardubický kraj by se oblast zaměstnavatelů dala uchopit ještě jinak, ale pochybuje, že by to bylo možné v rámci takto nastaveného projektu, kde byly workshopy pro zaměstnavatele jen jednou z realizovaných činností. Podle krajského poradce pro Karlovarský kraj byly využity všechny možnosti, které byly v té době dostupné, přičemž nebylo možné v rámci projektu využít placenou inzerci.

Z dotazníkového šetření mezi zástupci zaměstnavatelů vyplývá, že nejčastějším zdrojem informací o konání workshopu byl krajský poradce, od něhož se o konání workshopu dozvědělo 71 % zaměstnavatelů. Celkem 12 % zástupců zaměstnavatelů se pak o konání workshopu dozvědělo od kolegy či nadřízeného ve svém zaměstnání.

Graf 10: Zdroj informace o konání workshopu



Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=58)

Forma workshopu

Workshopy měly být původně realizovány prezenčně, nicméně z důvodu mimořádného nařízení vlády v rámci pandemických opatření v boji proti COVID-19 se konaly on-line. Krajští poradci často uváděli, že nejsou schopni posoudit dopad změny formy na účast zaměstnavatelů na workshopu, nicméně podle krajské poradkyně pro hl. město Prahu se kapacitu (20 míst) podařilo naplnit také proto, že se workshop konal on-line. Krajští poradci při rozhovoru uváděli výhody i nevýhody prezenční a on-line formy workshopů:

Tabulka 2: Výhody a nevýhody on-line a prezenční formy workshopů

On-line forma	Prezenční forma
---------------	-----------------

Výhody	
- možnost pozdějšího zhlédnutí ze záznamu - velký dosah - možnost připojit se odkudkoliv	- více interaktivní, více zpětné vazby - větší ochota účastníků se zapojit a diskutovat - větší otevřenost a ochota diskutovat problematické aspekty - společenská akce
Nevýhody	
- menší zapojení účastníků a menší zpětná vazba - náročné na pozornost účastníka - technické pauzy narušující průběh - přesycenost on-line komunikací v době pandemie	- omezená kapacita - horší dostupnost z hlediska času a místa

Zpracoval: INESAN

Jako největší výhodu on-line vysílání udávali krajsí poradci velký dosah, jako největší nevýhodu pak omezení diskuze.

Důvody pro účast či neúčast zaměstnavatelů na workshopu perspektivou krajských poradců

Pomocí rozhovorů s krajskými poradci byly zjišťovány také důvody pro účast a pro neúčast zaměstnavatelů na workshopech. Podle krajských poradců byly důvody zaměstnavatelů pro **účast na workshopu** následující:

- zájem o dané téma a celkově rodinnou politiku, vnímání tématu sladování pracovního a rodinného života zaměstnavateli jako potřebného a důležitého;
- možnost získat informace o sladování pracovního a rodinného života (např. novinky souvislosti se zákoníkem práce, s pandemií COVID-19 a sdílení dobré praxe v této problematice, HR strategie atp.);
- zaangažovanost na projektu, osobní vztah k organizátorům projektu;
- pozitivní vztah ke státní správě, MPSV a evropským projektům;
- osobní doporučení od krajských poradců nebo platformistů;
- zajímavý program workshopu;
- odborné kompetence a renomé přednášejících;
- kvalitní obsah workshopu;
- zacílení na co nejširší skupinu zaměstnavatelů;
- praktické zaměření workshopu, možnost čerpat konkrétní zkušenosti a dobrou praxi pro vlastní využití od zaměstnavatelů, kteří řeší podobné otázky;
- možnost vidět příklady fungování opatření zaměřená na sladování pracovního a rodinného života jak z privátní, tak veřejné sféry, včetně akademické půdy;
- propojení s dalšími aktivitami v kraji, např. představení ankety *Férový zaměstnavatel Zlínského kraje*, tj. společné aktivity Zlínského kraje a Krajské hospodářské komory Zlínského kraje;
- pozitivní odpověď na základní kalkul „Stojí mi účast za to?“;

- poutavost textu doprovodného e-mailu a úpravy pozvánky;
- on-line forma, díky které se workshopu zúčastnili i ti, kteří by se fyzicky neúčastnili.

Co se týče důvodů zaměstnavatelů pro **neúčast na workshopu**, krajští poradci často nebyli schopni tyto důvody identifikovat, neboť jim chyběla zpětná vazba od nezúčastněných zaměstnavatelů. Při realizaci akce sice účastníci podepisovali prezenční listiny, nicméně díky tomu, že byl k dispozici záznam workshopu, zhlédla řada zaměstnavatelů workshop později. Pokud však krajský poradce měl nějakou zpětnou vazbu od zaměstnavatelů, kteří se neúčastnili workshopu, jednalo se o následující důvody neúčasti:

- jiné pracovní povinnosti;
- nemoc;
- načasování (období kolem Vánoc a doba pandemie je problematický čas);
- on-line forma workshopu, která každému nevyhovuje;
- potíže s připojením.

Vliv na účast na workshopu mohla mít podle některých krajských poradců také velikost podniku. Podle krajské poradkyně pro Jihočeský kraj se dařilo zapojit spíše menší a střední podniky. Velké podniky podle ní mají svoji firemní kulturu rodinné politiky, kterou nechtějí sdělovat ostatním. Krajský poradce pro Pardubický kraj (KP-PA) pak dále poukazuje na specifikum Pardubického kraje v otázce zaměstnanosti a na odlišný přístup firem k otázce sladění pracovního a rodinného života podle zázemí a velikosti: *„Myslím si, že tady je trošku tvrdší chlebiček, jsou tady nižší příjmy. Kategorie, která je úplně mimo, jsou nadnárodní firmy. Tam je to úplně natvrdo: uděláme [opatření] pro rodiny, ale co z toho budeme mít? Co se týká lokálních firem, střední jsou schopné se tím zabývat a vidět to programově, trochu se o to zajímají. (...) U těchto zaměstnavatelů vidím potenciál, aby si udělali dobré PR k tomu, co se dá dělat. Oni jsou programově proti státu napružený - bere jim daně, chce po nich administrativu. Poslední skupina, malé firmy, tam se dají dělat jenom jednoduché rychlé pobídky, protože tam jsou lidé, kteří nemají na to vyhledávat nějaké vychytávky v zákonech, které jim mohou pomoci.“*

Celkově krajští poradci hodnotí účast na workshopu jako dostatečnou. Vzhledem k tomu, že workshop byl realizován on-line, konečný počet účastníků lze podle krajských poradců odhadovat z počtu zhlédnutí, které mohli zájemci učinit také po skončení živého vysílání.

3.6.2 ZÁVĚRY

Pro zodpovězení otázek bylo využito především polostrukturovaných rozhovorů s krajskými poradci, které se zaměřily na důvody účasti či neúčasti zaměstnavatelů na workshopech. Omezením takto získaných odpovědí je, že se jedná o výpovědi, které jsou vždy ovlivněny subjektivní perspektivou a individuální interpretací respondenta. Významným problémem pak může být zvláště problém sociální desirability spočívající v tom,

že respondenti odpovídají tak, aby byli pozitivně vnímáni. V tomto případě mohou mít krajští poradci pocit, že je evaluací zároveň hodnocena také jejich práce, a proto mohou mít obavy o své činnosti otevřeně hovořit, a některé okolnosti mohou uvádět jinak, než jak se ve skutečnosti staly, nebo je zcela vynechat. V případě výpovědí o důvodech účasti zaměstnavatelů na workshopu a zvláště pak o důvodech neúčasti mohli mít krajští poradci nedostatečnou zpětnou vazbu. K zodpovězení dalších evaluačních otázek bylo využito dat z dotazníkového šetření, které realizoval projektový tým KRP. Zde je potřeba upozornit na to, že i v tomto případě se jedná o subjektivní výpověď a negativní roli zde mohla hrát nižší pozornost respondentů při zaznamenávání odpovědí nebo nároky na paměť. Vzorek dále nelze považovat za reprezentativní, neboť šlo o samo-výběr.

Z dotazníkového šetření mezi zástupci zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili workshopů, vyplývá, že nejčastějším zdrojem informací o konání workshopu byl krajský poradce, od něhož se o konání dozvědělo 71 % zaměstnavatelů. Z rozhovorů s krajskými poradci vyplývá, že se krajští poradci snažili zvyšovat atraktivitu workshopů pro zaměstnavatele různými způsoby. Mezi tyto způsoby patřilo zařazování témat, která by zaměstnavatelé mohli vnímat jako přínosná a zajímavá, zvláště pak příkladů dobré praxe, a dále pozvání zajímavých přednášejících, jako byli různí odborníci nebo zaměstnavatelé prezentující vlastní praxi. Krajští poradci uváděli, že se pomocí různých metod snažili zjistit, jaký obsah je pro zaměstnavatele zajímavý. Za tímto účelem využívali data z dotazníkového šetření provedeného mezi zaměstnavateli a konzultace se zástupci regionální platformy a dále organizací spolupracujících s firmami, jako je Hospodářská komora nebo CzechInvest.

Základní metodou, kterou pro propagování workshopu všichni krajští poradci používali, bylo informování v rámci regionální platformy a rozesílání e-mailů zaměstnavatelům zařazených do databáze kontaktů vytvořené krajskými poradci. Dále pak využívali spolupráci s organizacemi, které již mají se zaměstnavateli navázanou spolupráci (Hospodářská komora ČR, Agentura CzechInvest, Úřad práce ČR). Krajští poradci se v zásadě shodují na tom, že se workshop snažili v rámci daných možností propagovat všemi dostupnými způsoby. Propagaci i účast workshopu vnímají jako dostatečnou.

Workshopy měly být původně realizovány prezenčně, nicméně z důvodu mimořádného nařízení vlády v rámci pandemických opatření v boji proti COVID-19 se konaly on-line. Krajští poradci často uváděli, že nejsou schopni posoudit dopad změny formy workshopu na účast zaměstnavatelů. Podle některých však bylo velkou výhodou on-line vysílání možnost zhlédnout záznam později a jeho velký dosah. Největší nevýhodu on-line vysílání spatřovali krajští poradci v omezení diskuze.

Podle krajských poradců se zaměstnavatelé účastnili workshopů proto, že vnímali témata jako zajímavá a užitečná, dále pak proto, že workshopy byly prakticky zaměřené a přednášely osoby mající odbornost,

renomé nebo zkušenosti z praxe. Mezi další důvody patřilo zaangažování zaměstnavatelů do projektu nebo jejich pozitivní vztah k organizátorům a státní správě.

Co se týče důvodů zaměstnavatelů pro neúčast na workshopu, krajští poradci často nebyli schopni tyto důvody identifikovat v důsledku chybějící zpětné vazby. Někteří jako překážku uváděli zaneprázdněnost v důsledku jiných pracovních povinností nebo aktuální pandemické situace, dále pak nemoc a potíže s připojením. Zaměstnavatelé měli nicméně možnost zhlédnout záznam workshopu později, což učinila většina osob, která workshop zhlédla.

3.6.3 DOPORUČENÍ

Doporučení 1: Zprostředkování prezenčního workshopu on-line

V případě realizace prezenčního workshopu doporučujeme zprostředkovat workshop také on-line. On-line forma je dostupná pro všechny bez nutnosti se fyzicky účastnit, přičemž záznam je dostupný i po skončení workshopu. Tímto způsobem lze zvýšit dosah akce a zároveň vytvořit propagační materiál použitelný pro další projektové aktivity.

4. POUŽITÁ LITERATURA

- Babbie, E. R. (1995). *The practice of social research*. London: Wadsworth Cengage Learning.
- Birn, R. J. (2008). *The international handbook of market research techniques*. 2nd ed. London: Kogan Page Limited. s. 18.
- Donaldson, S. I., Christie, Ch. A., Mark, M. M. (eds.). (2009). *What Counts as Credible Evidence in Applied Research and Evaluation Practice?* London, SAGE Publishing. ISBN 978-1-4129-5707-6.
- Hendl, J. (2012). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace* (3. vyd). Praha: Portál.
- Hendl, J., Remr, J. (2017). *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1192-1.
- Kerlinger, F. N. a Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research*. Fourth edition. Australia: Cengage Learning. ISBN 0-15-507897-6.
- Neuendorf, K. A. (2002). *The content analysis guidebook*. Thousand Oaks: SAGE Publications. ISBN 0-7619-1978-3.
- Pawson, R. (1989). *A measure for measures: a manifesto for empirical sociology*. London: Routledge. International library of sociology. ISBN 0-415-02659-8.
- Wildemuth, B. M. (2009). *Applications of social research methods to questions in information and library science*. Westport, CT: Libraries Unlimited, 222 - 231. ISBN 9781591585039.

5. PŘÍLOHY

5.1 TECHNICKÁ PŘÍLOHA PRŮBĚŽNÉ EVALUAČNÍ ZPRÁVY

O INSTITUTU

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz) je první soukromý vědecko-výzkumný institut v oboru společenských věd založený v Česku. Jde o nezávislý subjekt, který byl založen podle pravidel stanovených Evropskou unií (Rámec Společenství pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací, 2014/C/198/01). Institut je výzkumnou organizací dle zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací a je zapsán na Seznamu výzkumných organizací vedeném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT). Cílem INESANu je provádět základní výzkum, aplikovaný výzkum nebo experimentální vývoj a šířit jejich výsledky prostřednictvím výuky, publikování nebo převodu technologií, přičemž veškerý zisk je zpětně investován do těchto činností.

Hlavními činnostmi, kterými se INESAN zabývá, jsou evaluace a sociální analýzy.

Evaluace jsou v INESANu chápány jako proces systematického sběru, zpracování a uspořádání informací, jehož cílem je racionální stanovení a objektivní měření hodnoty. Evaluace prováděné INESANem mají formu kontrolovaného šetření věcného základu (Merit) a přínosu (Worth) předmětu evaluace. Evaluace mohou zlepšit kvalitu a zvýšit účinnost prováděných programů či projektů, mohou optimalizovat proces jejich realizace a mohou přinést adekvátní a využitelnou zpětnou vazbu. V oblasti evaluací se INESAN specializuje na:

- metaevaluace (evaluace již provedených evaluací),
- evaluace intervenčních programů (hodnocení souboru opatření, jejichž cílem je změna či formování chování jednotlivců, společenských skupin či organizací).

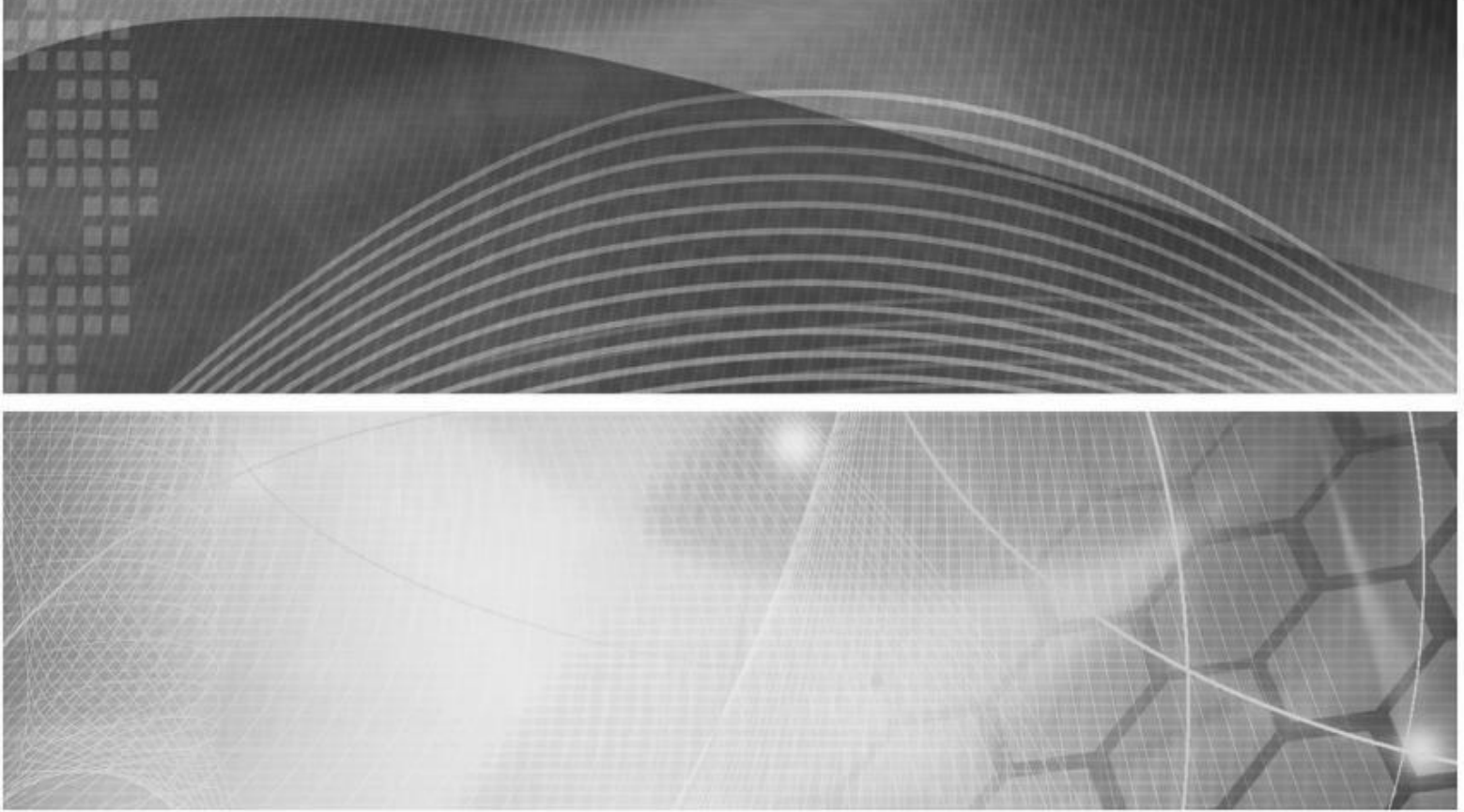
Sociální analýzy jsou cílené na společenské problémy v rámci vytyčených prioritních tematických oblastí. INESANem prováděné analýzy obvykle zahrnují celý soubor vzájemně provázaných výzkumných aktivit; tím se sociální analýzy odlišují od běžných výzkumů. V rámci realizace sociálních analýz se pracovníci INESANu zaměřují na zkoumání vzájemné interakce vybraného problému a jeho společenského kontextu, což umožňuje analyzované problémy detailně popsat a vyhodnotit. V oblasti sociálních analýz je realizován zejména:

- primární a sekundární výzkum,
- syntetizující, komparativní a analytické studie,
- případové studie.

Mezi tematické okruhy, jejichž výzkumem se INESAN zabývá, patří eticky odpovědné chování, manažerská studia, ICT, životní prostředí a sociální témata.

Díky svému zázemí v oblasti metodologie aplikovaného společenskovědního výzkumu INESAN poskytuje také zpracování výzkumných šetření a metodologických analýz. INESAN rovněž poskytuje odborné služby při tvorbě metodických nástrojů pro evaluaci, realizuje samotná evaluační šetření, podílí se na přípravě zadávací dokumentace, poskytuje peer-review jednotlivých dokumentů vztahujících se k evaluaci a k metodologii společenskovědního výzkumu.

Publikace, expertízy, odborná stanoviska a posudky, které INESAN vydává, nejsou ovlivněny postoji donorů a Zadavatelů, nýbrž obsahují nezávislý pohled expertů INESAN.



EVALUACE PROJEKTU KRAJSKÁ RODINNÁ POLITIKA

PRŮBĚŽNÁ EVALUAČNÍ ZPRÁVA

INESAN (Institut evaluací a sociálních analýz)

Sokolovská 351/25, 186 00 Praha 8

Tel: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu

