



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



#rodinyvkrajích

EVALUACE PROJEKTU KRAJSKÁ RODINNÁ POLITIKA

TECHNICKÁ PŘÍLOHA
PRŮBĚŽNÉ EVALUAČNÍ ZPRÁVY

EVALUACE PROJEKTU KRAJSKÁ RODINNÁ POLITIKA

TECHNICKÁ PŘÍLOHA

PRŮBĚŽNÉ EVALUAČNÍ ZPRÁVY

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



#rodinyvkrajích

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

1.	ÚVOD.....	2
2.	METODOLOGIE.....	3
2.1	Desk research.....	Chyba! Záložka není definována.
2.1.1	Popis metody.....	Chyba! Záložka není definována.
2.1.2	Průběh realizace.....	Chyba! Záložka není definována.
2.2	Polostrukturované rozhovory.....	Chyba! Záložka není definována.
2.2.1	Popis metody.....	Chyba! Záložka není definována.
2.2.2	Průběh realizace.....	Chyba! Záložka není definována.
2.3	Dotazníkové šetření.....	Chyba! Záložka není definována.
2.3.1	Popis metody.....	Chyba! Záložka není definována.
2.3.2	Průběh realizace.....	Chyba! Záložka není definována.
3.	POUŽITÁ LITERATURA.....	15
4.	PŘÍLOHY.....	16
4.1	Příloha 1: Scénář polostrukturovaného rozhovoru – krajští poradci (finální verze).....	16
4.2	Příloha 2: Dotazník pro účastníky workshopu (finální verze).....	22

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Velikost organizace, kterou respondenti zastupují	11
Graf 2: Aktuální realizace opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života v organizacích, které respondenti zastupují	11
Graf 3: Existence překážek, které omezují možnosti přijmout opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života.....	12
Graf 4: Plánovaná budoucí realizace změny související s podporou opatření na sladování rodinného a pracovního života.....	13

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Přehled realizovaných rozhovorů	Chyba! Záložka není definována.
--	--

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Struktura respondentů podle pohlaví.....	9
Obrázek 2: Struktura respondentů podle regionu	9
Obrázek 3: Pozice respondentů v organizaci	10
Obrázek 4: Odvětví organizace, kterou respondenti zastupují	10
Obrázek 5: Aktuální opatření realizovaná na podporu sladování rodinného a pracovního života	11
Obrázek 6: Důvody nerealizování opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života v organizacích zastoupených respondenty	12
Obrázek 7: Překážky realizace opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života	12
Obrázek 8: Plánovaná opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života	13

SEZNAM ZKRATEK

CS Cílová skupina

ČR Česká republika

EO Evaluační otázka

KA Klíčová aktivita

KP Krajský poradce

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

1. ÚVOD

Technická příloha průběžné evaluační zprávy 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) obsahuje detailní popis metodologie. Nejprve je popsán obecný charakter evaluace, která je rozdělena na procesní a dopadovou (výsledkovou) evaluaci. Následně jsou uvedeny metody sběru a zdroje dat použité pro řešení evaluačních otázek průběžné evaluační zprávy:

- desk research,
- polostrukturované rozhovory,
- dotazníkové šetření pomocí elektronického formuláře.

Nejprve je uveden jejich popis, poté průběh realizace šetření pomocí dané metody.

Technická příloha dále obsahuje tyto přílohy:

- scénář polostrukturovaného rozhovoru s krajskými poradci (finální verze),
- dotazník pro kvantitativní šetření mezi účastníky workshopu (finální verze).

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 rolami 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.;¹
- 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 systematictější 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.

¹ 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. K realizaci byl využit nástroj Formuláře Google.

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.

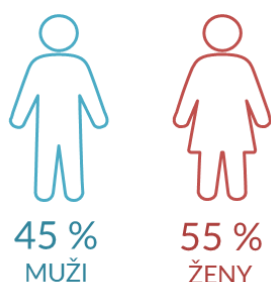
Data z dotazníkového šetření od všech respondentů hodnotících jednotlivé workshopy v krajích byla vyhodnocena souhrnně pomocí statistického softwaru (IBM SPSS Statistics). V rámci analýzy bylo provedeno třídění prvního stupně a frekvenční analýza.² Z kvalitativních metod byl využit výčet uvedených odpovědí (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 sladění pracovního a soukromého života.

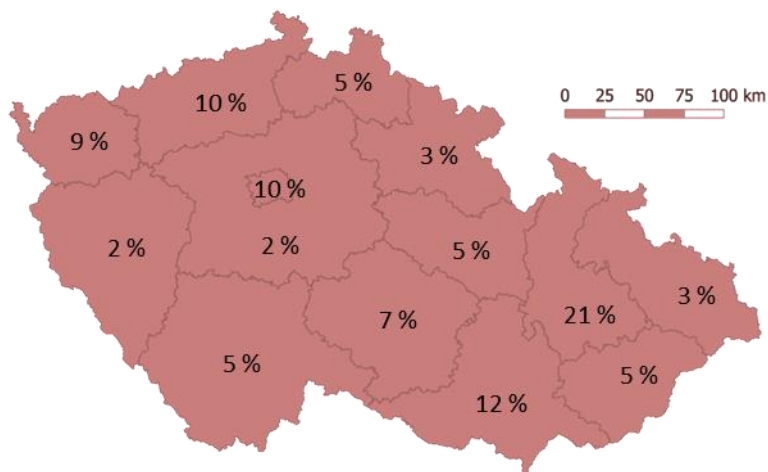
Obrázek 1: Struktura respondentů podle pohlaví



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

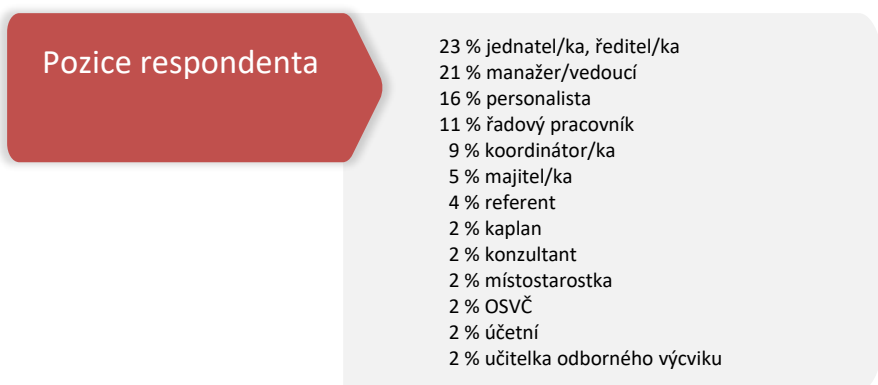
Obrázek 2: Struktura respondentů podle regionu

² Součet relativních četností (procent) a řádkových procent se může vzhledem k zaokrouhlování pohybovat od 99 do 101.



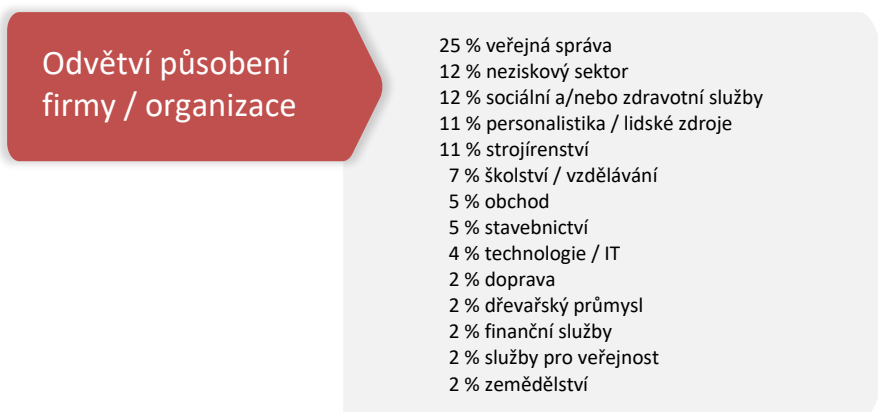
Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=58)

Obrázek 3: Pozice respondentů v organizaci



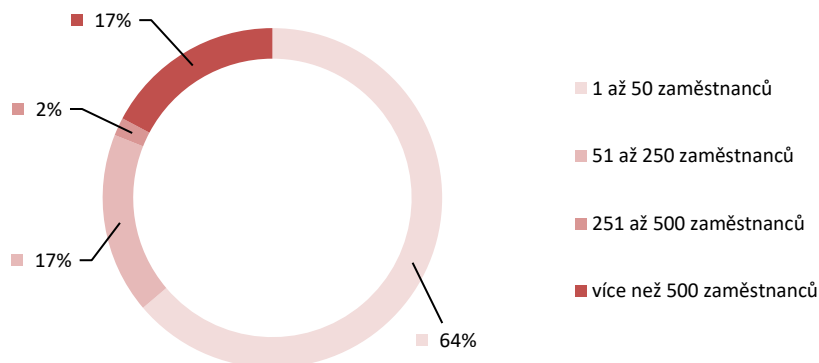
Zpracoval: INESAN
Pozn.: $\Sigma = 100\%$
Zdroj: (2021, N=56)

Obrázek 4: Odvětví organizace, kterou respondenti zastupují



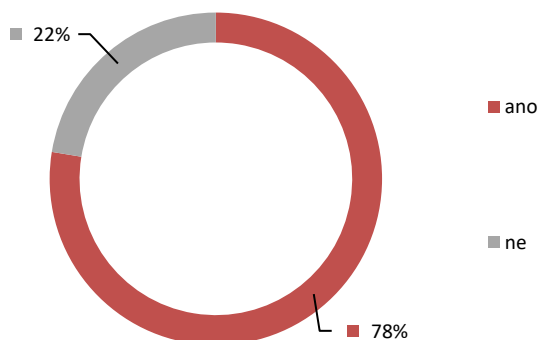
Zpracoval: INESAN
Pozn.: $\Sigma = 100\%$
Zdroj: (2021, N=57)

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)

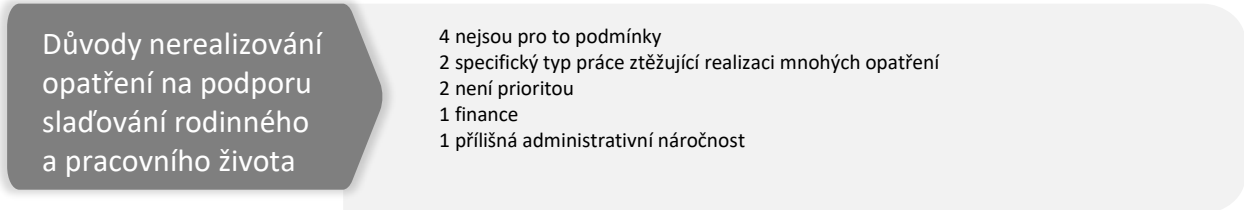
Obrázek 5: Aktuální opatření realizovaná na podporu sladování rodinného a pracovního života

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

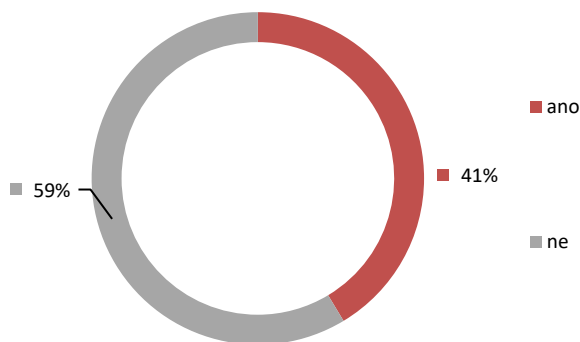
Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=41)
Pozn.: respondenti uváděli i více než jen 1 opatření

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



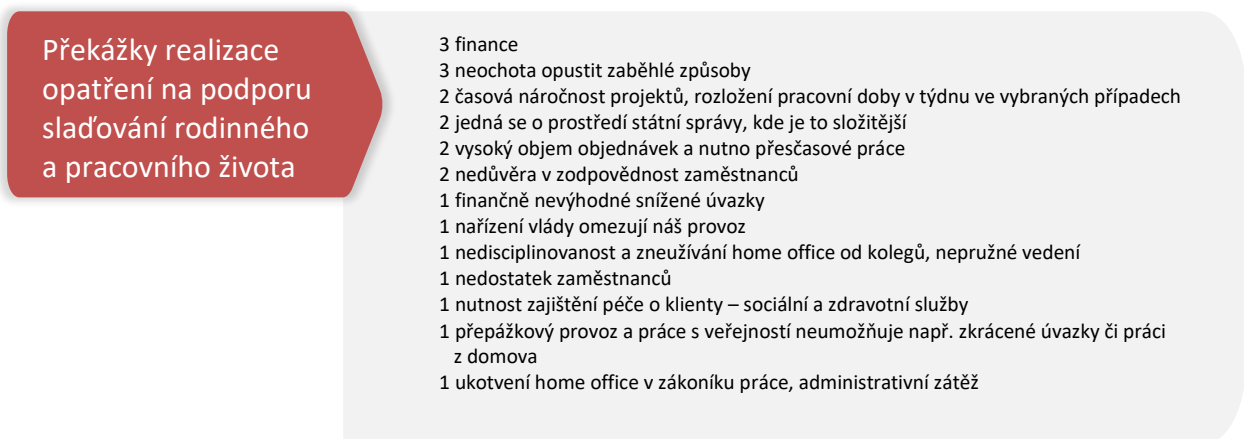
Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=10)
Pozn.: Údaje vyjadřují absolutní četnost odpovědí.

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



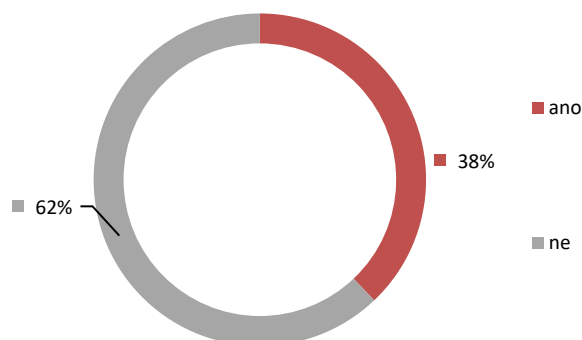
Zpracoval: INESAN
Zdroj: (2021, N=58)

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



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. 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.

4. PŘÍLOHY

4.1 PŘÍLOHA 1: SCÉNÁŘ POLOSTRUKTUROVANÉHO ROZHOVORU – KRAJŠTÍ PORADCI (FINÁLNÍ VERZE)

Scénář	
0	EO ÚVOD
	<p>Na začátku rozhovoru proběhnou následující kroky:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ uvítání▪ představení tazatele▪ vysvětlení účelu rozhovoru▪ poskytnutí informací o způsobu nakládání s daty▪ získání informovaného souhlasu respondenta
1	SITUACE RESPONDENTA
	<p>Vy jste krajský/á poradce/kyně za _____ kraj.</p> <p>Kdy jste se do projektu zapojil/a?</p> <p>Jakým způsobem probíhalo Vaše zapojení do projektu?</p> <p>Jaké jsou hlavní okruhy Vaší činnosti?</p> <p>Co považujete na své práci za nejdůležitější?</p>
2	NASTAVENÍ PROJEKTU
	<p>V rámci projektu byly stanoveny následující tři typy cílů:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ vytvoření pozic poradců a platforem▪ vytvoření dokumentů▪ zvýšení informovanosti a změna postojů CS <p>Jednotlivé otázky zohlední vytyčené tři typy cílů.</p>
3.1.1	<p>Jsou pro Vás cíle projektu srozumitelné? Bylo Vám při nástupu do pozice jasné, co je cílem Vaší činnosti?</p> <p>Pokud ne: Co by bylo potřeba doplnit, nebo změnit, aby byly cíle takové byly?</p> <p>Byly podle Vás cíle projektu splnitelné?</p> <p>Pokud ne: Co by bylo potřeba doplnit, nebo změnit, aby bylo možné dosáhnout cílů?</p> <p>Jak ověřujete, že bylo dosaženo cílů? Jak ověřujete, že se zvýšila informovanost a změna postojů CS?</p>
3	SPOLUPRÁCE AKTÉRŮ
	REGIONÁLNÍ PLATFORMA (RP)
3.1.2	<p>Nyní se zaměříme na spolupráci s aktéry v rámci regionální platformy, kterou koordinujete.</p>
3.3.2	<p>Co bylo podle Vás hlavním cílem činnosti RP?</p> <p><u>NAVÁZÁNÍ SPOLUPRÁCE</u></p> <p>Jací aktéři se do RP zapojili?</p>

Jakým způsobem jste tyto aktéry zapojoval/a do RP?

Jakým způsobem jste tyto aktéry vyhledával/a? Na základě čeho jste vybíral/a jednotlivé aktéry?

Jak se Vám dařilo zapojovat jednotlivé aktéry?

Pokud zde bylo něco, co zapojování ztěžovalo, o co se jednalo? Jak jste tyto bariéry odstraňoval/a?

Byl zde nějaký aktér, o kterého jste velmi usiloval/a zapojit do RP, ale neměl zájem? O jakého aktéra šlo? Z jakých důvodů podle Vás neměl zájem se zapojit?

Jak složení RP odpovídalo cílovým skupinám projektu?

Jaký význam měla RP při spolupráci mezi Vámi a dalšími klíčovými aktéry v jednotlivých krajích?

Jakou úlohu měli členové RP při vyhledávání a šíření příkladů dobré praxe?

Jak postupujete při hledání příkladů dobré praxe?

Jak jste oslovoval/a jednotlivé aktéry? Jak jsou ochotni sdílet dobrou praxi? Jak jste v případě potřeby jednotlivé aktéry motivoval/a?

3.1.2 PRŮBĚH SPOLUPRÁCE

3.3.1 **Jak hodnotíte průběh spolupráce se členy RP?**

Jak se dařilo nastavit, jakým způsobem bude spolupráce probíhat? Docházelo v průběhu k nějakým změnám ve způsobu spolupráce? Pokud ano: K jakým?

Co spolupráci narušovalo? Jak byly tyto potíže odstraňovány? Byl/a jste spokojen/a s řešením? Jak jinak by podle Vás tyto potíže šly odstranit?

Co naopak spolupráci pomáhalo? Co fungovalo dobře?

Jak hodnotíte komunikaci se členy RP?

Pokud se vyskytly nějaké problémy: Jaké problémy to byly? Jakým způsobem byly tyto problémy řešeny? Byl/a jste spokojen/a s řešením? Jak jinak by podle Vás tyto problémy bylo možné řešit?

Jak se podařilo naplnit cíle činnosti RP?

Pokud nedařilo: Proč se cíle nedařilo naplnit? Co by bylo potřeba udělat, aby se cíle dařilo naplnit?

3.4.1 PŘÍNOS A UDRŽITELNOST AKTIVIT RP A CP

3.4.2 **Jaký je podle Vás hlavní přínos RP?**

3.6.1 **Jaký je podle Vás hlavní přínos CP?**

3.6.2

Kterou z těchto platforem považujete za více užitečnou pro rozvoj rodinné politiky na krajské a místní úrovni?

Z jakého důvodu právě tuto platformu?

Jakým způsobem jste v rámci RP diskutovali pokračování nastavených aktivit jako je propojování aktérů, rozvoj rodinné politiky v kraji i po skončení projektu?

Jaké jsou předpoklady pro udržení aktivit?

Jak by podle Vás bylo vhodné danou aktivitu personálně zajistit?

ZÁSTUPCI SAMOSPRÁV

3.3.1 Nyní se zaměříme na spolupráci se zástupci samospráv.

3.3.4 Co bylo podle Vás hlavním cílem Vaší spolupráce se zástupci samospráv?

Jak byla rodinná politika v daném kraji rozvinuta na počátku realizace projektu?

NAVÁZÁNÍ SPOLUPRÁCE

Jakým způsobem jste navazoval/a spolupráci se zástupci kraje a obcí?

Co podle Vás zástupci samospráv očekávali od spolupráce?

S jakými reakcemi jste se při oslovování zástupců samospráv setkal/a? Z jakých důvodů byly podle Vás některé reakce negativní?

Jakým způsobem jste zástupci samospráv motivoval/a? Co se při navazování spolupráce osvědčilo? Bylo potřeba vytvořit nějaké podpůrné materiály? Jakou roli hrála politická orientace zástupců samospráv v přístupu k tématu rodinné politiky?

Pokud zde bylo něco, co navazování spolupráce ztěžovalo, o co se jednalo? Jak jste tyto bariéry odstraňoval/a?

Jak se podařilo spolupráci navázat?

S jakými zástupci samospráv jste navázal/a spolupráci?

Byl zde nějaký zástupce samosprávy, o jehož spolupráci jste velmi usiloval/a, ale neměl zájem? O koho šlo? Z jakých důvodů podle Vás neměl zájem spolupracovat?

3.1.2 PRŮBĚH SPOLUPRÁCE

3.3.1 **Jak hodnotíte průběh spolupráce se zástupci samospráv?**

Jak se dařilo nastavit, jakým způsobem bude spolupráce probíhat? Docházelo pak v průběhu k nějakým změnám ve způsobu spolupráce? Pokud ano: K jakým?

Co spolupráci narušovalo? Jak jste tyto potíže odstraňoval/a?

Co naopak spolupráci pomáhalo? Co fungovalo dobře?

Jak se kraj podílel na tvorbě návrhu koncepce krajské rodinné politiky?

Jak hodnotíte komunikaci se zástupci samospráv?

Pokud se vyskytly nějaké problémy: Jaké problémy to byly? Jakým způsobem jste tyto problémy řešil/a?

Jak se podařilo naplnit cíle spolupráce se zástupci samospráv?

Pokud nedařilo: Proč se cíle nedařilo naplnit? Co by bylo potřeba udělat, aby se cíle dařilo naplnit?

ZAMĚSTNAVATELÉ

3.3.1 Nyní se zaměříme na spolupráci se zástupci zaměstnavatelů.

Co bylo podle Vás hlavním cílem Vaší spolupráce se zástupci zaměstnavatelů?

NAVÁZÁNÍ SPOLUPRÁCE

Jakým způsobem jste navazoval/a spolupráci se zaměstnavateli?

Co podle Vás zaměstnavatelé očekávali od spolupráce?

S jakými reakcemi jste se při oslovování zaměstnavatelů setkal/a? Z jakých důvodů byly podle Vás některé reakce negativní?

Jakým způsobem jste zaměstnavatele motivoval/a? Co se při navazování spolupráce osvědčilo? Bylo potřeba vytvořit nějaké podpůrné materiály?

Pokud zde bylo něco, co navazování spolupráce ztěžovalo, o co se jednalo? Jak jste tyto bariéry odstraňoval/a?

Jak se dařilo spolupráci se zaměstnavateli navázat?

S jakými zaměstnavateli (z hlediska velikosti, tzn. počtu zaměstnanců; z hlediska oboru či oblasti) jste navázal/a spolupráci? Jak složení zaměstnavatelů, s nimiž jste spolupracoval/a odráželo specifický charakter kraje?

Byl zde nějaký zaměstnavatel, o jehož spolupráci jste velmi usiloval/a, ale zaměstnavatel neměl zájem? O jakého zaměstnavatele šlo? Z jakých důvodů podle Vás neměl zájem spolupracovat?

3.1.2 PRŮBĚH SPOLUPRÁCE

3.3.1 **Jak hodnotíte průběh spolupráce se zaměstnavateli?**

Jak se dařilo nastavit, jakým způsobem bude spolupráce probíhat? Docházelo pak v průběhu k nějakým změnám ve způsobu spolupráce? Pokud ano: K jakým?

Co spolupráci narušovalo? Jak jste tyto potíže odstraňoval/a?

Co naopak spolupráci pomáhalo? Co fungovalo dobře?

Jak hodnotíte komunikaci se zaměstnavateli?

Pokud se vyskytly nějaké problémy: Jaké problémy to byly? Jakým způsobem jste tyto problémy řešil/a?

Jak se podařilo naplnit cíle spolupráce se zaměstnavateli?

Pokud nedařilo: Proč se cíle nedařilo naplnit? Co by bylo potřeba udělat, aby se cíle dařilo naplnit?

2.2.1 ÚČAST NA WORKSHOPU

Jakým způsobem byla akce propagovaná?

Byla akce dostatečně propagovaná?

Bylo by možné nějakým způsobem účast na workshopu zvýšit? Pokud ano: Jakým způsobem?

Jaké byly ohlas zaměstnavatelů na workshopy?

Z jakých důvodů se podle Vás zaměstnavatelé nezúčastnili workshopů?

Jaký vliv měla podle Vás on-line forma na počet účastníků workshopů?

Jak jste vytvářeli obsah workshopů pro zaměstnavatele?

Jak jste zohledňovali potřeby zaměstnavatelů?

NEZISKOVÉ ORGANIZACE

3.3.5 Nyní se zaměříme na spolupráci se zástupci neziskových organizací (NO).

3.3.1 Co bylo podle Vás hlavním cílem Vaší spolupráce se NO?

NAVÁZÁNÍ SPOLUPRÁCE

Jakým způsobem jste navazoval/a spolupráci s NO?

Co podle Vás NO očekávaly od spolupráce?

S jakými reakcemi jste se při oslovování NO setkal/a? Z jakých důvodů byly podle Vás některé reakce negativní?

Jakým způsobem jste NO motivoval/a? Co se při navazování spolupráce osvědčilo? Bylo potřeba vytvořit nějaké podpůrné materiály?

Pokud zde bylo něco, co navazování spolupráce ztěžovalo, o co se jednalo? Jak jste tyto bariéry odstraňoval/a?

V čem bylo jiné navazování spolupráce s NO oproti navazování spolupráce se zaměstnavateli a samosprávami?

Jak se dařilo spolupráci s NO navázat?

S jakými zástupci NO (z hlediska zaměření a typu služby) jste navázal/a spolupráci? Jak složení spolupracujících NO odráželo specifický charakter kraje?

Byl zde nějaké NO, o jejichž spolupráci jste velmi usiloval/a, ale organizace neměla zájem? O jakou NO šlo? Z jakých důvodů podle Vás neměla zájem spolupracovat?

3.3.5 PRŮBĚH SPOLUPRÁCE

3.3.1 Jak hodnotíte průběh spolupráce s NO?

Jak se dařilo nastavit, jakým způsobem bude spolupráce probíhat? Docházelo pak v průběhu k nějakým změnám ve způsobu spolupráce? Pokud ano: K jakým?

Co spolupráci s NO narušovalo? Jak jste tyto potíže odstraňoval/a?

Co naopak spolupráci s NO pomáhalo? Co fungovalo dobře?

Jak hodnotíte komunikaci s NO?

Pokud se vyskytly nějaké problémy: Jaké problémy to byly? Jakým způsobem jste tyto problémy řešil/a?

Jak se podařilo naplnit cíle spolupráce s NO?

Pokud nedařilo: Proč se cíle nedařilo naplnit? Co by bylo potřeba udělat, aby se cíle dařilo naplnit?

PEČUJÍCÍ OSOBY

3.3.1 Jakým způsobem Vás pečující osoby vyhledávaly?

Jak poskytování pečujícím osobám probíhalo?

Jak celkově hodnotíte poskytování poradenství pečujícím osobám?

OBECNĚ

- 3.3.5 Byly zde podle Vás nějaké krajově specifické okolnosti mající vliv na spolupráci aktérů (např. složení aktérů, úroveň rozvoje rodinné politiky atp.)?

4 PRŮBĚH PROJEKTU

- 3.3.5 Jak hodnotíte průběh realizace projektových činností?

Bylo potřeba v průběhu projektu řešit nějaké významné potíže, o kterých jsme ještě nehovořili?

Pokud ano: O jaké potíže se jednalo? Jak jste tyto potíže řešil/a?

Jaký dopad tyto problémy měly na realizaci činností, zvláště pak na vytváření spolupráce mezi jednotlivými aktéry?

Došlo v průběhu realizace projektu k nějakým významným změnám v realizaci aktivit?

(změny v konání workshopů, přechod do on-line prostředí atd.)

Pokud ano: Jaké změny z hlediska zaměření projektu byly učiněny (obsahu, harmonogramu)? Proč byly tyto změny učiněny?

Jaký dopad měl případný posun činností na implementaci výsledků?

Jak se Vám dařilo zvládnout všechny činnosti, které jste měl/a naplánované?

5 VÝSLEDKY PROJEKTU a JEJICH UDRŽITELNOST

- 3.5.1 Nyní se zaměříme na vybrané VÝSTUPY projektu:

- 3.5.2
- letáky o projektu
 - leták pro zaměstnavatele
- 3.6.1
- videospoty
 - sborník dobré praxe

Jaké jsou podle Vás přínosy jednotlivých výstupů? Uveďte u každého výstupu.

Do jaké míry jsou tyto výstupy použitelné i po skončení projektu? Uveďte u každého výstupu.

Které z daných výstupů považujete pro rozvoj rodinné politiky na krajské a místní úrovni za nejvíce užitečný?

Proč právě tato/tyto výstup/y

Napadají vás další způsoby, jak propagovat téma rodinné politiky?

6 ZÁVĚR

Je zde ještě nějaká skutečnost týkající se diskutovaných témat, kterou byste chtěl/a sdělit?

UKONČENÍ ROZHOVORU

Na konci rozhovoru proběhnou následující kroky:

- *poděkování za rozhovor*
- *poskytnutí kontaktu na tazatele v případě potřeby respondenta*
- *rozloučení*

4.2 PŘÍLOHA 2: DOTAZNÍK PRO ÚČASTNÍKY WORKSHOPU (FINÁLNÍ VERZE)

Dotazník pro účastníky WORKSHOPU

/doplnit termín a místo/

Dobrý den,

rádi bychom Vás prostřednictvím tohoto evaluačního dotazníku požádali o zpětnou vazbu k workshopu, kterého jste se dnes zúčastnil/a. Dotazník je anonymní a jeho výsledky budou sloužit k vyhodnocení dané akce a přípravě dalších workshopů obdobného zaměření.

1. Jak jste byl/a spokojen/a s nastavením workshopu v následujících oblastech?

*(Zakroužkujte jednu možnost v **každém** řádku)*

	velmi spokojen/a	spíše spokojen/a	spíše nespokojen/a	velmi nespokojen/a
a) program workshopu	4	3	2	1
b) délka workshopu	4	3	2	1
c) online vysílání	4	3	2	1
d) přínos pro praxi	4	3	2	1

2. Jak jste byl/a spokojen/a s programovou stránkou workshopu vzhledem k:

*(Zakroužkujte jednu možnost v **každém** řádku)*

	velmi spokojen/a	spíše spokojen/a	spíše nespokojen/a	velmi nespokojen/a
a) Vaším očekáváním	4	3	2	1
b) reálným potřebám Vaší firmy	4	3	2	1
c) srozumitelnosti přednášejících	4	3	2	1

3. Která témata workshopu Vás nejvíce zaujala? Stručná odpověď

*(U **každého** z témat označte, zda Vás toto téma zaujalo)*

	ano	ne	nezúčastnil/a se
a) Sledování rodinného (soukromého) a pracovního života v Zákoníku práce (Taťána Zelená)	1	2	3
b)	1	2	3
c)	1	2	3
d)	1	2	3

4. Která témata workshopu Vás zaujala nejméně?

5. Jak jste byl/a celkově spokojen/a s workshopem?

(Zakroužkujte pouze jednu možnost)

- Velmi spokojen/a 4
- Spíše spokojen/a 3
- Spíše nespokojen/a 2
- Velmi nespokojen/a 1

Pokud jste byl/a spíše či velmi nespokojen/a, v čem byly dle Vašeho názoru největší nedostatky workshopu? *Uvedte prosím jaké:*

6. Co pro Vás bylo největším přínosem workshopu?

(vypíšte)

7. Jak je pravděpodobné, že byste workshop doporučil/a dalším zaměstnavatelům ve Vašem okolí?

Označte prosím na škále 0-5, kdy 0 znamená rozhodně ne a 5 rozhodně ano

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rozhodně ano	
Rozhodně ne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

8. Realizujete aktuálně ve Vaší firmě/organizaci opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života (např. zkrácené pracovní úvazky, pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, práce z domova, firemní dětská skupina či mikrojesle)?

- Ano 1

Uvedte prosím jaké:

- Ne 2

Uvedte prosím proč:

9. Vnímáte nějaké překážky, které dle Vašeho názoru omezují možnosti přijmout opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života ve Vaší firmě/organizaci?

- Ano 1
Uved'te prosím jaké:
- Ne 2

10. Plánujete v budoucnu realizovat změny ve Vaší firmě/organizaci (nebo víte o změnách, které jsou ve Vaší firmě/organizaci plánovány) související s podporou opatření na sladování rodinného a pracovního života?

- Ano 1
Uved'te prosím jaké:
- Ne 2

11. Uved'te prosím Vaše pohlaví:

- Muž 1
- Žena 2

12. Jaká je Vaše pozice ve firmě/organizaci, ve které pracujete?
(doplňte prosím – např. ředitel, personalista...)

13. V jakém odvětví působí firma/organizace, ve které pracujete?
(doplňte prosím – např. strojírenství, lidské zdroje, veřejná správa...)

14. Jaká je velikost firmy/organizace, ve které pracujete?

- do 50 zaměstnanců 1
- do 250 zaměstnanců 2
- do 500 zaměstnanců 3
- více než 500 zaměstnanců 4
- nevím 99

15. Jak jste se dozvěděl/a o tomto workshopu?

- od krajského poradce projektu 1
- od člena regionální/celorepublikové platformy 2
- od svého kolegy/nadřízeného 3
- od jiného zaměstnavatele 4
- jinak: 5
(doplňte prosím jak):.....

16. Zde je prostor pro Vaše další postřehy a připomínky k dnešnímu workshopu. Pokud je něco, co byste na workshopu změnili nebo nám chcete ještě něco sdělit, využijte prosím volný prostor níže.

.....

Děkujeme za vyplnění dotazníku a přejeme krásný den!

Doplňkově byli zaměstnavatelé dotázáni na následující 2 otázky:

Měl/a byste zájem účastnit se dalšího workshopu zaměřeného na téma sladování rodinného a pracovního života?

- Ano 1
- Ne 2

Uveďte prosím důvod::

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 společenskovedního 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 společenskovedního výzkumu.

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



EVALUACE PROJEKTU KRAJSKÁ RODINNÁ POLITIKA
TECHNICKÁ PŘÍLOHA PRŮBĚŽNÉ EVALUAČNÍ ZPRÁVY

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

