

## Detail hodnocení

Název projektu	Férová péče - Čechy
Registrační číslo projektu	CZ.03.01.02/00/25_082/0007002

### Kód hodnotitele

Pořadí hodnocení	3
Kolo hodnocení	Hodnocení žádosti o podporu
Fáze hodnocení	Věcné hodnocení
Datum hodnocení	30. 4. 2026
Status	Vyhověl
Soubor kritérií	OPZ+_VH_otevřená výzva - HK
Finalizováno	Ne
Platný	Ano
Výsledek (v bodech)	72,50
Počet hodin	
Arbitr	Ne
Opravný hodnotitel	Ne

### Popis hodnocení

**Komentář k hodnocení** Projekt se zaměřuje na relevantní problém sladování pracovního a pečovatelského života a jeho dopadů na zaměstnance i zaměstnavatele. Popis problému je věrohodný a opírá se o obecně známé trendy, nicméně zůstává převážně na obecné rovině a postrádá hlubší konkretizaci na úrovni konkrétních organizací, sektorů či situací. Analýza příčin i důsledků je logická, avšak spíše obecná a méně podložená konkrétními příklady z praxe nebo detailnější kvantifikací. Cílová skupina je zvolena vhodně a projekt správně pracuje s institucionální i individuální úrovní, silnější je však práce s organizacemi a HR, zatímco potřeby a zapojení samotných zaměstnanců, zejména mužů v pečovatelské roli, nejsou tak přesvědčivě rozpracovány. Projekt má logicky strukturované cíle i klíčové aktivity, které na sebe navazují a směřují k vytvoření a pilotnímu ověření institucionálního modelu podpory péče. Slabší stránkou je však omezená měřitelnost skutečné změny chování cílových skupin, neboť evaluace se zaměřuje především na změny na úrovni organizací. Přestože jsou aktivity metodicky promyšlené a provázané, jejich potenciál přispět k reálnému zvýšení zapojení mužů do péče je spíše nepřímý. Projekt je kvalitní z hlediska práce s institucionálním prostředím, avšak jeho dopad na klíčovou cílovou skupinu výzvy zůstává omezený. Hodnotící komise nenavrhuje krácení rozpočtu.

### Poznámka k výsledku

## Kritéria hodnocení

Kritérium	Funkce	Vyhověl	Minimum bodů	Maximum bodů	Způsob hodnocení	Min. bod. hranice	Počet bodů	Deskriptor	Odůvodnění	Relevantní
1. Potřebnost	K	Ano	8,75	35,00		17,50	17,50			Ano
1.1. Vymezení problému a cílové skupiny; Zaměřuje se projekt na problém/nedostatky, který/které je skutečně potřebné řešit a je cílová skupina adekvátní náplni projektu?	K	Ano	8,75	35,00		17,50	17,50	dostatečné	Žadatel předkládá žádost o podporu do výzvy č. 082 v OPZ+. Problém, na který se projekt zaměřuje, je obecně věrohodný a odpovídá aktuálním výzvám v oblasti sladování pracovního a pečovatelského života. Současně je však problém popsán převážně na obecné úrovni a jeho konkretizace ve vztahu ke konkrétním typům zaměstnavatelů či situacím v organizacích je omezená. Projekt pracuje s obecnými tvrzeními o absenci systémového rámce a převaze ad hoc řešení, avšak méně již s konkrétními příklady z praxe nebo s kvantifikací dopadů na úrovni jednotlivých organizací. Pozitivně lze hodnotit, že projekt poměrně dobře identifikuje, že se problém netýká pouze zaměstnanců (zejména rodičů a osob pečujících o závislé osoby), ale také zaměstnavatelů, u nichž se promítá do fluktuace, absencí či zvýšených nákladů na nábor a adaptaci pracovníků. Současně je zřejmé, že problém má širší společenský dopad, zejména ve vztahu ke genderovým nerovnostem a ekonomické stabilitě domácností. Méně rozpracována je však role dalších aktérů (např. veřejné služby, poskytovatelé péče či stát) a jejich provázání s navrhovaným řešením. Příčiny problému jsou identifikovány logicky, zejména ve vztahu k demografickému vývoji, genderovému rozdělení rolí a nedostatku institucionálních nástrojů na straně zaměstnavatelů. Analýza však zůstává spíše na obecné rovině a není detailněji rozpracována do konkrétních mechanismů, které by vysvětlovaly, proč zaměstnavatelé tato opatření systematicky nezavádějí (např. ekonomické bariéry, organizační limity či nejistota v oblasti legislativy). Důsledky problému jsou popsány poměrně dobře, a to jak na úrovni jednotlivců (omezení pracovního uplatnění, snížení příjmů), tak na úrovni organizací (fluktuace, destabilizace týmů) i společnosti (prohlubování nerovností). Přesto i zde zůstává popis spíše obecný a postrádá hlubší kvantifikaci nebo konkrétnější ilustraci dopadů. Projekt uvádí, že stávající přístupy k řešení problému jsou často nesystémové a ad	Ano

									<p>hoc, nicméně konkrétní analýza těchto přístupů a jejich efektivity chybí. Není zřejmé, jaké nástroje jsou v praxi využívány (např. flexibilní úvazky, benefity či interní programy) a proč tyto nástroje nejsou dostatečné. Tím je částečně oslabena argumentace přidané hodnoty projektu. Projekt využívá relevantní a obecně dostupné zdroje (např. data ČSÚ, Eurostat, OECD či MPSV), která podporují jeho argumentaci. Současně však pouze omezeně pracuje s vlastními daty či zkušenostmi žadatele, přestože lze předpokládat, že disponuje přístupem k praxi zaměstnavatelů a relevantním informacím z terénu. Tento potenciál není plně využit pro hlubší konkretizaci problému. Analýza kontextu a prostředí, ve kterém bude projekt realizován, je spíše obecná a není výrazněji diferencována podle sektorů či typů organizací. Kontext spolupracujících subjektů nebo vazba na existující iniciativy není výrazně rozpracována. Cílová skupina je zvolena v souladu s identifikovaným problémem – zahrnuje zaměstnavatele, HR/management i zaměstnance v pečovatelské situaci. Projekt tak pracuje s více úrovněmi cílové skupiny (institucionální i individuální), což odpovídá komplexní povaze problému. Velikost cílové skupiny je uvedena pouze částečně – konkrétně 5 pilotních organizací a minimálně 16 osob z HR/managementu. Popis struktury cílové skupiny je kvalitativně poměrně dobře rozpracován, avšak kvantifikace širší cílové skupiny a multiplikačního dopadu zůstává spíše obecná. Potřeby cílových skupin jsou popsány přehledně (např. potřeba metodického rámce, nástrojů řízení či větší předvídatelnosti podmínek), nicméně opět spíše na obecné úrovni bez hlubší diferenciaci podle typu organizací nebo konkrétních situací. Chybí také silnější vazba na empirická data nebo konkrétní zjištění z praxe. Projekt reflektuje, že péče může významně omezovat pracovní uplatnění, zejména u žen, a že je žádoucí podporovat jejich setrvání na trhu práce. Není však detailněji rozpracováno, jak navržená intervence konkrétně přispěje ke zvýšení zaměstnatelnosti nebo udržení osob na trhu práce ani jaký bude reálný rozsah tohoto dopadu vzhledem k omezenému počtu zapojených organizací.</p>	
2. Účelnost	K	Ano	7,50	30,00		15,00	22,50			Ano
2.1. Cíle a konzistentnost (intervenční logika) projektu; Je cíl projektu nastaven správně a povedou zvolené klíčové aktivity a jejich výstupy k jeho splnění?	K	Ano	6,25	25,00		12,50	18,75	dobré	<p>Z nastavení cílů je zřejmé, že projekt směřuje k vytvoření a pilotnímu ověření institucionálního modelu podpory sdílené péče a jeho ukotvení v praxi zaměstnavatelů. Popis očekávané změny však zůstává do určité míry abstraktní a je formulován spíše na úrovni vytvoření a implementace modelu než na úrovni konkrétní změny chování cílových skupin. Není zcela jednoznačně popsáno, jaký</p>	Ano

									<p>konkrétní posun má nastat například v chování zaměstnanců či v zapojení mužů do péče. Projekt deklaruje ambici přispět k systémové změně v přístupu zaměstnavatelů ke sdílené péči, což lze považovat za relevantní a významný cíl. Reálný rozsah intervence je však omezen na pět organizací a minimálně 16 podpořených osob z řad HR/managementu. Vzhledem k tomuto rozsahu je potenciál projektu ovlivnit problém ve větším měřítku omezený a dopad lze očekávat především na úrovni pilotního ověření, nikoli systémové změny. Dílčí cíle na sebe logicky navazují a odpovídají jednotlivým fázím projektu. Současně však mají tyto cíle do značné míry charakter popisu plánovaných aktivit spíše než formulace konkrétních změn, což oslabuje jejich strategickou úroveň. Provázanost je tedy formálně dobrá, ale obsahově méně orientovaná na dopad. Cíle jsou částečně kvantifikovány prostřednictvím indikátorů (např. minimální počet podpořených osob, vznik výstupů). Měřitelnost se však vztahuje především k výstupům (počty osob, počet vytvořených nástrojů), nikoli k samotné změně, kterou má projekt vyvolat. Chybí konkrétnější vymezení a kvantifikace změny v chování, postojích nebo v zapojení cílových skupin, zejména mužů do péče. Obsah klíčových aktivit odpovídá identifikovaným potřebám na úrovni zaměstnavatelů a HR procesů (diagnostika, implementace opatření, vzdělávání). Méně přesvědčivá je však vazba aktivit na potřeby jednotlivých zaměstnanců v pečovatelské situaci, zejména pokud jde o změnu jejich reálného chování a rozhodování. Soubor klíčových aktivit je logicky strukturován (diagnostika – implementace – podpora – evaluace – šíření) a odpovídá deklarovanému cíli vytvořit a ověřit model. Současně však není plně zřejmé, zda tento soubor aktivit postačuje k dosažení deklarované změny na úrovni chování cílových skupin, zejména v oblasti sdílení péče mezi muži a ženami. Navržené aktivity a výstupy (metodiky, Case Cards, vzdělávání HR) mohou přispět ke zlepšení institucionálního nastavení podpory péče u zaměstnavatelů. Jejich schopnost řešit samotné jádro problému – tedy nerovnoměrné rozdělení péče a nízké zapojení mužů – je však omezená. Projekt neobsahuje dostatečně silné intervenční nástroje zaměřené přímo na změnu postojů a chování mužů a vazba na tento klíčový aspekt výzvy tak zůstává spíše nepřímá.</p>	
2.2. Způsob ověření dosažení cíle projektu; Jak vhodný způsob pro ověření dosažení cíle žadatel v projektu nastavil?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	3,75	dobré	<p>Projekt nastavuje ověřování dosažení cílů především prostřednictvím indikátorů a evaluačních výstupů, zejména zpracováním vstupní a závěrečné evaluační zprávy a sledováním změny v režimu „před/po“. Tato kritéria jsou však zaměřena</p>	Ano

									<p>především na realizaci aktivit (např. počet podpořených osob, vznik výstupů) a na změny na úrovni organizací (úpravy procesů, dokumentů, přístup managementu), nikoli na samotnou změnu chování cílových skupin. Kritéria pro vyhodnocení hlavního cíle výzvy, tedy posunu ve sdílení péče a zapojení mužů, nejsou explicitně stanovena. Projekt tak nevymezuje, jak bude konkrétně posuzováno, zda došlo ke změně v chování či rozhodování cílových skupin v této klíčové oblasti. Projekt využívá standardní evaluační přístup založený na porovnání vstupního a závěrečného stavu, doplněný o průběžnou procesní evaluaci. Tento přístup je metodologicky relevantní a odpovídá požadavkům výzvy, neboť umožňuje sledovat změny v čase. Zaměření evaluace je však převážně na úroveň organizací (nastavení HR procesů, interní dokumenty, přístup managementu), zatímco změna na úrovni jednotlivců – zejména mužů – není dostatečně rozpracována ani metodicky uchopena. Není zřejmé, jak konkrétně bude měřena změna postojů či chování mužů ve vztahu ke sdílené péči. Projekt sice předpokládá sběr dat prostřednictvím dotazníků, rozhovorů a analýzy interních dokumentů v pilotních organizacích, avšak tento sběr dat je orientován především na institucionální úroveň. Chybí jasně definované indikátory nebo systematický přístup ke sběru dat zaměřený přímo na změnu chování jednotlivců. Lze předpokládat, že data pro vyhodnocení změn na úrovni organizací a procesů budou k dispozici. Naopak dostupnost dat pro ověření změn na úrovni jednotlivců, zejména v oblasti zapojení mužů do péče, je méně jistá. Ověření klíčového dopadu projektu tak může být v této části omezené.</p>	
3. Efektivnost a hospodárnost	K	Ano	5,00	20,00		10,00	18,75			Ano
3.1. Efektivita projektu, rozpočet; S ohledem na plánované a potřebné výstupy je navrženo efektivní a hospodárné použití zdrojů?	K	Ano	3,75	15,00		7,50	15,00	velmi dobré	Realizační tým je podrobně popsán, včetně uvedení poměru úvazků k příslušným klíčovým aktivitám. Jednotlivé pozice jsou v souladu s výzvou. Svou povahou a rozsahem odpovídají metodické povaze projektu a množství evaluačních i dalších výstupů. Je zřejmé, že administrativní a finanční část mzdových nákladů bude hrazena z paušálu. Odměny se pohybují v obvyklé výši v rámci OPZ+.	Ano
3.2. Adekvátnost indikátorů; Jak jsou nastaveny cílové hodnoty indikátorů?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	3,75	dobré	Z popisu indikátorů je zřejmé, že cílové hodnoty vycházejí z rozsahu projektu, zejména z počtu zapojených organizací a plánovaného počtu podpořených osob (např. minimálně 16 osob z HR/managementu). Stanovení cílových hodnot je tedy logicky odvozeno od kapacity projektu a odpovídá nastavení klíčových aktivit. Současně však není podrobněji vysvětleno, proč jsou cílové hodnoty nastaveny právě v této výši a jaký mají vztah k širšímu	Ano

									řešení identifikovaného problému. Údaje uvedené v indikátorech odpovídají popisu klíčových aktivit, zejména pokud jde o počet podpořených osob, implementaci opatření a vznik výstupů. Mezi indikátory a aktivitami je patrná vnitřní konzistence a logická návaznost. Dosažení cílových hodnot lze považovat za reálné, protože indikátory jsou nastaveny v relativně nízkých hodnotách a odpovídají rozsahu plánovaných aktivit. Z tohoto pohledu projekt nepředstavuje významné riziko jejich nesplnění. Současně však nižší úroveň cílových hodnot omezuje potenciální dopad projektu. Cílové hodnoty indikátorů jsou nastaveny v souladu s rozsahem klíčových aktivit (5 organizací, minimálně 16 osob ve vzdělávání) a odpovídají plánované intenzitě podpory. Poměr mezi aktivitami a indikátory je tedy formálně správný. Z hlediska ambice projektu je však tento poměr spíše nízký, neboť rozsah indikátorů neodpovídá deklarované ambici přispět k širší systémové změně.	
4. Proveditelnost	K	Ano	3,75	15,00		7,50	13,75			Ano
4.1. Způsob zapojení cílové skupiny; Jak adekvátně je cílová skupina zapojena v průběhu projektu?	K	Ano	1,25	5,00		2,50	3,75	dobré	Projekt počítá se zapojením cílových skupin napříč jednotlivými fázemi realizace, zejména prostřednictvím zapojení zaměstnavatelů a jejich HR/managementu do diagnostiky, implementace i evaluace. Zaměstnanci v pečovatelské situaci jsou zapojeni především ve fázi sběru dat, testování nástrojů a využívání podpůrných aktivit. Zapojení cílových skupin je tedy zajištěno v průběhu celého cyklu projektu, nicméně jeho intenzita je mezi jednotlivými skupinami rozdílná – dominantní roli mají zaměstnavatelé, zatímco zapojení zaměstnanců je spíše doplňkové. Projekt předpokládá aktivní zapojení pěti pilotních organizací, které mají být vybrány na základě definovaných kritérií a jejichž vedení potvrdí účast v projektu. Zájem cílové skupiny je tak doložen především na úrovni zaměstnavatelů, u nichž lze očekávat motivaci zapojit se do pilotního ověřování. U zaměstnanců, zejména mužů v pečovatelské situaci, však není zájem o zapojení konkrétněji doložen ani blíže rozpracován. Nástroje práce s cílovou skupinou jsou vhodně zvoleny ve vztahu k zaměstnavatelům a HR pracovníkům (diagnostika, facilitace, vzdělávání, implementace procesů). V případě zaměstnanců v pečovatelské situaci projekt využívá spíše podpůrné a informační nástroje (např. online platforma, videa či podcasty), které odpovídají charakteru této skupiny; jejich intervenční potenciál je však omezený. Specifická motivace a způsob práce s muži jako klíčovou cílovou skupinou z hlediska sdílení péče nejsou dostatečně rozpracovány. Projekt tak sice s touto skupinou počítá, ale	Ano

									nepředkládá dostatečně konkrétní mechanismy, které by vedly ke změně jejich chování nebo rozhodování v oblasti péče.	
4.2. Způsob realizace aktivit a jejich návaznost; Jak vhodně byl zvolen způsob realizace aktivit a jejich vzájemná návaznost?	K	Ano	2,50	10,00		5,00	10,00	velmi dobré	Realizace projektu je rozdělena do 5 klíčových aktivit, které jsou popsány podrobně a strukturovaně. Zejména hlavní aktivita KA 2 je rozpracována do šesti na sebe navazujících fází (diagnostika, adaptace, návrh, implementace, ověření, ukotvení). Popis je srozumitelný, metodicky ukotvený a umožňuje si dobře představit průběh realizace projektu. Jednotlivé klíčové aktivity mají jasné definované výstupy (např. diagnostické zprávy, implementační balíčky, vzdělané osoby, Case Cards či online platforma). Výstupy jsou konkrétní a logicky navazují na jednotlivé fáze realizace. Zvolený způsob realizace aktivit je nastaven tak, aby vedl k dosažení deklarovaných výstupů, zejména na úrovni vytvoření metodických materiálů a implementace změn v organizacích. Navržený postup (diagnostika – návrh – implementace – ověření – ukotvení) je logický a funkční. Otázkou však zůstává, do jaké míry tento způsob realizace přispěje k dosažení širšího cíle projektu, zejména změny chování cílových skupin. Způsob realizace je z hlediska struktury promyšlený, nicméně vzhledem k omezenému rozsahu projektu (pět organizací) a velikosti cílové skupiny (minimálně 16 osob) působí některé prvky jako relativně náročné (např. šestifázový model či rozsáhlejší realizační tým). To může snižovat efektivitu projektu ve vztahu k dosaženému dopadu. Projekt identifikuje hlavní rizika a navrhuje základní opatření k jejich eliminaci. Časové nastavení aktivit je logické – projekt pracuje se dvěma implementačními vlnami, na které navazuje stabilizace a typizace výstupů. Rozložení aktivit v čase odpovídá charakteru pilotního ověřování. Aktivity na sebe logicky navazují a vytvářejí ucelený proces od diagnostiky po šíření výstupů. Provázanost aktivit je jednou ze silných stránek projektu. Délka projektu (24 měsíců) je přiměřená a umožňuje realizaci všech plánovaných fází včetně evaluace.	Ano

## Přílohy posudku

Číslo přílohy hodnocení	Název přílohy hodnocení	Soubor
----------------------------	-------------------------	--------