

Detail hodnocení

Název projektu	Férová péče - Morava a Slezsko
Registrační číslo projektu	CZ.03.01.02/00/25_082/0007003

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, který je popsán věrohodně a v souladu s aktuálními společenskými i ekonomickými výzvami. Pozitivně lze hodnotit, že žadatel identifikuje dopady jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele, včetně širších souvislostí v oblasti genderových nerovností a stability pracovního trhu. Popis problému je však převážně obecný a postrádá hlubší konkretizaci na úrovni konkrétních organizací či sektorů, stejně jako detailnější kvantifikaci dopadů a využití vlastních dat, kterými žadatel disponuje. Cílová skupina je zvolena vhodně a zahrnuje jak institucionální, tak individuální rovinu, nicméně její struktura a potřeby nejsou vždy dostatečně diferencovány a práce s klíčovou skupinou mužů v pečovatelské roli zůstává spíše okrajová. Cíle projektu jsou formulovány srozumitelně a logicky navazují na plánované aktivity, přičemž projekt směřuje k vytvoření a pilotnímu ověření institucionálního modelu podpory sdílené péče. Slabší stránkou je však omezená orientace na konkrétní změnu chování cílových skupin, zejména ve vztahu k zapojení mužů do péče, a nedostatečná operacionalizace těchto změn v evaluaci i cílech. Klíčové aktivity jsou metodicky promyšlené, dobře provázané a odpovídají deklarovanému zaměření projektu, jejich dopad však zůstává především na úrovni organizací. Celkově se jedná o kvalitní projekt z hlediska institucionální změny, jehož přínos pro hlavní cíl výzvy bude spíše nepřímý a omezený rozsahem pilotního ověření. 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	Problém, na který se projekt zaměřuje, je obecně věrohodný a relevantní. Současně je však popsán spíše 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 či ad hoc řešeních, ale méně již s konkrétními příklady nebo kvantifikací dopadů v praxi jednotlivých organizací. Projekt poměrně dobře popisuje, že se problém dotýká jak zaměstnanců (zejména rodičů a pečujících osob), tak zaměstnavatelů, u nichž vede k fluktuaci, absencím a nákladům na nábor. Současně je zřejmé, že problém má širší společenský dopad (např. genderové nerovnosti, ekonomická stabilita domácností). Méně rozpracována je však role dalších aktérů (např. veřejné služby, poskytovatelé péče, stát) a jejich provázání s navrhovaným řešením. Příčiny problému jsou identifikovány logicky – zejména demografický vývoj, genderové rozdělení rolí a nedostatek 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 nezavádějí (např. ekonomické bariéry, organizační limity, legislativní nejistota). Důsledky jsou popsány poměrně dobře – zejména omezení pracovního uplatnění, snížení příjmů, fluktuace, destabilizace týmů či genderové nerovnosti. Pozitivně lze hodnotit, že projekt zmiňuje jak dopady na jednotlivce, tak na zaměstnavatele i společnost. Chybí však hlubší kvantifikace těchto dopadů nebo jejich konkrétní ilustrace na úrovni regionu či typů organizací. Projekt sice uvádí, že řešení jsou často „ad hoc“ a bez systémového rámce, ale neanalyzuje konkrétní existující přístupy ani jejich efektivitu. Chybí srovnání s dosavadní praxí (např. flexibilní úvazky, benefity, firemní programy) a vysvětlení, proč tyto nástroje nejsou dostatečné, čímž je oslabena argumentace přidané hodnoty projektu. Projekt využívá relevantní	Ano

									<p>zdroje (ČSÚ, Eurostat, OECD, MPSV) a uvádí základní statistická data, současně však jen omezeně pracuje s vlastními daty žadatele, ačkoliv disponuje rozsáhlou členskou základnou (123 členů, cca 88 tis. zaměstnanců). Potenciál těchto dat není dostatečně využit pro hlubší argumentaci problému. Projekt zohledňuje region Moravy a Slezska a uvádí jeho specifika (průmyslový charakter, směnnost, stárnutí populace), tato situační analýza je však spíše obecná a není propojena s konkrétními daty či rozdíly mezi sektory. Kontext spolupracujících subjektů nebo vazba na existující regionální iniciativy není výrazně rozpracována. Cílová skupina je zvolena v souladu s problémem – zahrnuje zaměstnavatele, HR/management i zaměstnance v pečovatelské situaci, současně je však poměrně široce vymezena a projekt pracuje s více úrovněmi cílové skupiny (institucionální, individuální, multiplikační). Velikost cílové skupiny je uvedena pouze částečně – konkrétně pět pilotních organizací a minimálně 13 osob z HR/managementu. Popis struktury je kvalitativně poměrně dobře rozpracován (typy organizací, role zaměstnanců), avšak kvantifikace širší cílové skupiny (zaměstnanci, multiplikační dopad) chybí nebo je pouze obecná. Potřeby cílových skupin jsou popsány poměrně přehledně (např. potřeba metodického rámce, předvídatelných podmínek, nástrojů řízení péče), opět však spíše na obecné úrovni bez hlubšího rozlišení podle typu organizací či konkrétních situací. Chybí také silnější vazba na empirická data nebo konkrétní zjištění z praxe. Projekt reflektuje, že péče omezuje pracovní uplatnění a vede k odchodům z trhu práce, zejména u žen, současně však není detailněji rozpracováno, jak navržená intervence konkrétně zvýší zaměstnatelnost nebo udržení na trhu práce ani jaký bude reálný rozsah tohoto dopadu vzhledem k velikosti projektu.</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>Hlavní cíl je konkrétní, měřitelný a v souladu s popisem problému. Dílčí cíle na hlavní vhodně navazují a doplňují jej, zároveň jsou formulovány přehledně a srozumitelně. Je zřejmé, jaké změny má realizace projektu přinést. Významnou slabinou projektu je však absence cíle zaměřeného přímo na cílovou skupinu zaměstnanců. Přestože jedním z deklarovaných dopadů projektu má být zvýšení jejich informovanosti a jedna z klíčových aktivit je na práci s touto skupinou zaměřena, tento aspekt není promítnut do formulace cílů. Tím dochází k určitému snížení komplexnosti projektu a jeho reálných dopadů ve vztahu k záměru výzvy. Projekt je navíc časově dostatečně rozsáhlý, aby umožňoval sledování takto formulovaného</p>	Ano

									cíle. Sám žadatel přitom v teorii změny (která je zpracována kvalitně) správně uvádí, že udržitelná změna v oblasti sdílené péče je dosažitelná pouze kombinací strukturální změny na úrovni zaměstnavatelů a současného posílení kompetencí zaměstnanců v pečovatelské situaci.	
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	Projekt stanovuje kritéria dosažení cílů především prostřednictvím indikátorů a evaluačních výstupů, zejména zpracováním vstupní a závěrečné evaluační zprávy a sledováním změny „před/po“. Tato kritéria jsou však zaměřena zejména na realizaci aktivit (např. počet podpořených osob, vznik výstupů) a na změny v organizacích (úpravy procesů, dokumentů), nikoli na samotnou změnu chování cílových skupin. Kritéria pro vyhodnocení klíčového cíle výzvy, tj. posunu ve sdílení péče a zapojení mužů, nejsou explicitně stanovena. Projekt využívá standardní evaluační přístup založený na porovnání vstupního (baseline) a závěrečného (endline) stavu, doplněný o průběžnou procesní evaluaci. Metodologicky se jedná o relevantní přístup, který je v souladu s požadavky výzvy a umožňuje sledovat změny v čase. Zaměření evaluace je však převážně na úroveň organizací (HR procesy, 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 předpokládá sběr dat prostřednictvím dotazníků, rozhovorů a analýzy interních dokumentů v pilotních organizacích. Lze důvodně předpokládat, že tato data budou k dispozici pro vyhodnocení změn na úrovni organizací a procesů. Naopak dostupnost dat pro ověření změn na úrovni jednotlivců, zejména v oblasti zapojení mužů do péče, je méně jistá, protože projekt nepracuje s konkrétními indikátory ani se systematickým sběrem dat zaměřeným na tuto oblast. Ověření klíčového dopadu projektu tak může být v této části omezené.	Ano
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, provozní 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 (minimálně 13 osob z HR/managementu).	Ano

									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 řešení problému. Údaje uvedené v indikátorech odpovídají popisu klíčových aktivit, zejména pokud jde o počet podpořených osob, počet implementovaných 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 na relativně nízkých hodnotách a odpovídají rozsahu plánovaných aktivit. Z tohoto pohledu projekt nepředstavuje významné riziko nesplnění indikátorů. Současně však nižší úroveň cílových hodnot může limitovat celkový dopad projektu. Cílové hodnoty indikátorů jsou nastaveny v souladu s rozsahem klíčových aktivit (např. pět organizací, minimálně 13 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 dosáhnout širší systémové změny.	
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 je tedy zajištěno v celém cyklu projektu, nicméně intenzita zapojení jednotlivých skupin je 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 tedy deklarován 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 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 jsou využívány spíše podpůrné a informační nástroje (online platforma, videa, podcasty), které odpovídají charakteru této skupiny, avšak jejich intervenční potenciál je omezený. Specifická motivace a způsob práce s muži	Ano

									jako klíčovou cílovou skupinou z hlediska sdílení péče nejsou dostatečně rozpracovány.	
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 bude probíhat v pěti klíčových aktivitách. Klíčové aktivity jsou popsány velmi podrobně a strukturovaně, zejména hlavní aktivita KA 2, která 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. Jednotlivé klíčové aktivity mají jasně definované výstupy (např. diagnostické zprávy, implementační balíčky, vzdělané osoby, Case Cards, online platforma). Výstupy jsou konkrétní a 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. Navržená metodika (diagnostika – návrh – implementace – ověření – ukotvení) je logická a funkční. Otázkou však zůstává, zda tento způsob realizace povede i k dosažení širšího cíle projektu, zejména změny chování cílových skupin. Způsob realizace je z hlediska struktury promyšlený, avšak vzhledem k rozsahu projektu (pět organizací) a velikosti cílové skupiny (minimálně 13 osob) působí některé prvky jako relativně náročné (např. šestifázový model, rozsáhlý realizační tým). To může snižovat efektivitu projektu ve vztahu k dosaženému dopadu. Projekt identifikuje obecná rizika (např. nízké zapojení organizací, nízký zájem účastníků, formální implementace) a navrhuje základní opatření. Časová dotace aktivit je nastavena logicky (dvě implementační vlny, následná stabilizace a typizace). 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 charakteru pilotního ověřování a umožňuje realizaci dvou implementačních vln i evaluace. Z tohoto pohledu je nastavena adekvátně.	Ano

Přílohy posudku

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