



## Věcné hodnocení hodnotící komise 03\_17\_082 ze dne 23.10.2019

Výzva č.	Registrační číslo projektu	Název projektu
03_17_082	CZ.03.3.X/0.0/0.0/17_082/0015586	Family and Work Advisor jako inovativní opatření pro zvýšení zaměstnanosti a well-being rodin s malými dětmi

### INOVAČNÍ ZÁMĚR

#### Kritéria

Název kritéria	POTŘEBNOST
Popis	Problém je v krátkém projektovém záměru dobře vymezen a vysvětlen v širokém kontextu. Jde o jeden ze zásadních „wicked problems“ české společnosti, který je dlouhá léta zmiňován i na úrovni Specifických doporučení Rady, avšak nedaří se jej řešit. Potřebnost jeho řešení je tak zjevná. Žadatel se ve vymezení problému orientuje více na vysvětlení projevů problému (což dokládá relevantními statistikami), o poznání méně do hloubky jde na úrovni rozkrytí příčin problému a jeho vzhled do situace jednotlivých relevantních aktérů je poněkud povrchní a málo empatický.
Slovní hodnocení	Dostatečné

Název kritéria	NOVOST A JEDINEČNOST INOVACE
Popis	Míra inovativnosti je obtížně hodnotitelná. Absence Family and Work Advisora, (FWA) v české praxi z jeho zavedení nepochybně inovaci činí, avšak žadatel v KPZ poměrně nejasně vykresluje, co přesně FWA obnáší. Mnoho textu se věnuje spíše deklaraci, co vše FWA způsobí a méně jasné je, co to přesně je a jaké jsou mechanismy, na které žadatel v tomto směru spoléhá a nakolik jsou tyto dostatečně slibné a opřené o aktuální lidské poznání v oblasti organizace služeb kolem znevýhodněných skupin. Tyto nejasnosti HK jsou detailněji uvedeny u následujícího kritéria. Žadatel neuvádí možnosti, které zainteresovaní rodiče v současnosti již mají. Viz Internet: existující kalkulačky peněžité pomoci v mateřství, poradenství v otázkách střídání rodičů na M/RD atp. Jisté je, že obce by mohly inovovat osvětu týkající se řešené problematiky a pokud projeví zájem rozšířit počet svých úředníků o FAW, je to jejich rozhodnutí konané v rámci samosprávy. Otázkou je, zda je reálné vpasovat inovaci do organizace zaměstnavatelů. Je na nich, aby si udrželi zaměstnance a ti zaměstnavatelé, kteří problém považují za vážný, ho již dávno řeší. Navrženou službu lze maximálně hodnotit jako dílčí inovaci s velmi nejistým výsledkem. KPZ je po zdrojové stránce podloženo poměrně jednostranně, zdroji z oblasti rovných příležitostí na trhu práce. To sice dobře podtrhuje potřebnost řešení problému, ale HK postrádá podložení KPZ zdroji z oblasti systémové změny v sociálních službách, managementu sociálních služeb (v širokém



	slova smyslu), což se projevuje v nejasnosti toho, jak chce žadatel projekt realizovat (viz násl. kritérium).
<b>Slovní hodnocení</b>	<b>Dostatečné</b>

<b>Název kritéria</b>	<b>ZLEPŠENÍ A DOPAD INOVACE</b>
<b>Popis</b>	<p>HK v rámci tohoto kritéria směřuje své připomínky, komentáře a otázky do dvou oblastí. Jednak má významné nejasnosti v podstatě navrhované inovace samotné, jednak má dílčí otázky k navržené evaluaci. K podstatě navrhované inovace má HK následující komentáře:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Žadatel opakovaně deklaruje holistický přístup k řešení, avšak z KPZ není jasné, nakolik jde skutečně o holistický přístup, který předpokládá, že abychom „zlepšili celek, musíme zlepšit vztahy mezi jeho částmi“, jak zdůrazňuje Systems Thinking (Stroh 2015, s. 15). Z pojetí FWA v KPZ spíše vyplývá, že žadatel chce doplnit nový prvek do systému, pravda s určitými koordinačními ambicemi, ale schopnost skutečně holistické optimalizace systému zde není věrohodně obhájena. V rámci plné žádosti tedy lépe vysvětlíte, v čem je řešení skutečně holistické a jak ovlivní vztahy mezi jednotlivými složkami systému. Zde byste měli vyjít z aktuálních myšlenek o dobré integraci služeb např. (Adams et al. 2017; Osborne a Strokosch 2013). Vysvětlíte, v čem je Vaše řešení systémové a potenciálně přenositelné i mimo Prahu.</li><li>2. Není příliš jasné, z jakých teoretických východisek ke změně žadatel vychází. Předpokládaný mechanismus není zcela jasný a není podložený literaturou. Není jasné, nakolik se přístup žadatele blíží např. experimentům #1 Family life a #3 Good work popsaným v (Cottam 2019), které HK pokládá za potenciálně inspirativní pro žadatele. Užitečné by bylo popsání navrhované inovace např. v pojmech Capability Approach (viz dílo Amyarty Sena) a také rozvinutí úvah o tom, jak zajistit, aby vytvářený systém byl dostatečně odolný (tzv. resilience) viz např. (Simonsen 2014).</li><li>3. HK s lítostí poukazuje na to, že žadatel nebyl v části 5 KPZ schopen vylíčit příběh konkrétního účastníka a zůstává zde na obecné úrovni. To nepomáhá HK pochopit podstatu inovace a zpochybňuje, zda má žadatel dostatečně jasnou vizi toho, co chce dělat. Toto je potřeba doplnit v rámci upraveného KPZ při předložení plné žádosti.</li><li>4. Žadatel neuvažuje o tom, že představy, co matka chce před nastoupením na MD a co po narození dítěte se mění. Žadatel hovoří o tom, že podpoří zaměstnavatele v zavádění flexibilní pracovní doby. Jaké efektivní nástroje použije, ale neuvádí. Otevřenou otázkou zůstává péče o nemocné dítě. Žadatel nevysvětluje, jak bude motivovat rodinu k tomu, aby o dítě doma pečoval otec s vyšším platem. Otázka přeplněnosti mateřských škol zůstává na okraji pozornosti KPZ. I tyto dílčí nejasnosti je potřeba v plné žádosti vysvětlit.</li><li>5. HK není jasné, zda v rámci projektu chce žadatel řešit toliko pilotáž svého přístupu (tj. test rozvinutého přístupu v praxi) nebo zda jej v rámci projektu chce ještě vyvíjet, prototypovat. V rámci plné žádosti je tak potřeba vysvětlit, nakolik a jak byl přístup žadatele prototypován nebo zda prototypován bude a jakým způsobem. Pro důležitost prototypování viz literatura kolem Human Centred Design, např. (HCD 2013).</li><li>6. Z KPZ vyplývá, že žadatel v rámci potenciálního šíření inovace hodně spoléhá na Racionálně-empirický přístup ke změně (aneb vydáme metodiky a ostatní se podle ní budou řídit). Toho HK považuje za nepodložený předpoklad a doporučuje žadateli se více orientovat na normativně reedukativní přístupy ke změně (Quinn a Sonenshein 2008).</li></ol>



	<p>7. Obecně pak HK doporučuje žadateli, aby podstatu svojí intervence v plné žádosti lépe vysvětlil a ukotvil v aktuální literatuře z oblastí, z jakých jsou citované prameny v tomto posudku.</p> <p>Evaluační úvahy žadatele jsou obecně velmi dobré, prokazující schopnosti žadatele v oblasti kontrafaktuální kvaziexperimentální evaluace, ze které celkem s jistotou vyplývá schopnost žadatele věrohodně zkoumat kauzalitu svého intervence.</p> <p>HK má dílčí nejasnosti, které by žadatel měl vysvětlit v rámci návrhu evaluačního designu pro druhé kolo hodnocení:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Pokud žadatel chce testovat dva modely FWA (interní a externí) a zkoumat, který je lepší, jak se vypořádá s tím, že oba budou působit na stejném území Prahy 7 a dají se tak (zvláště pokud práce FWA bude skutečně holistická) předpokládat vzájemné přelivy efektů (spill-over) interního a externího FWA.</li><li>2. Jak se v rámci designu výzkumu žadatel vypořádá s propustností hranic Prahy 7 - pokud bude zkoumat primárně pracovní pozice na Praze 7, jak bude přistupovat k zaměstnancům/kyním s jiným místem bydliště, tj. ty, kdo do Prahy 7 dojíždí a naopak, ty, kteří za prací z Prahy 7 vyjíždí?</li><li>3. HK vidí problém i v délce projektu. Zrealizovat přípravu rodičů na M/RD, vlastní pobyt na M/RD a návrat do zaměstnání v době 28 měsíců je nereálné. Není proto jasné, jak žadatel objektivně úspěch inovace vyhodnotí.</li></ol>
<b>Slovní hodnocení</b>	<b>Dostatečné</b>

<b>Název kritéria</b>	<b>ZAPOJENÍ INOVAČNÍCH AKTÉRŮ</b>
<b>Popis</b>	<p>Žadatel zmiňuje v KPZ relevantní aktéry. Spíše však jen deklaruje, s kým vším bude spolupracovat, avšak věrohodně nevysvětluje postoj těchto aktérů k projektu. Ani u klíčových aktérů (zaměstnanci a zaměstnavatelé) není dostatečně zdůvodněno, proč by o řešení měli stát. Kde žadatel mlčí je oblast problematických stakeholderů - kdo může úspěch projektu ohrozit a jak tato rizika budou ošetřena.</p> <p>MČ Prahy 7 vyjádřila ochotu se na projektu podílet, HK upozorňuje na velmi velké množství projektových aktivit této městské části, což vnímá jako riziko pro skutečnou angažovanost tohoto aktéra. Postoje a motivace klíčových aktérů je třeba v rámci plné žádosti významně rozpracovat.</p>
<b>Slovní hodnocení</b>	<b>Dostatečné</b>

<b>Název kritéria</b>	<b>ZÁVĚREČNÉ HODNOCENÍ</b>
<b>Popis</b>	<p>Projektový záměr chce řešit vážný a dlouhodobý problém. Zpracování KPZ je však v mnoha výše uvedených oblastech problematické, obsahujících mnohé nejasnosti. HK považuje tento KPZ za hraničně přijatelný. HK přesto doporučuje KPZ k rozpracování do formy plné žádosti a upozorňuje žadatele, že podmínkou úspěchu v druhém kole bude mj. velmi dobré vypořádání se s připomínkami a nejasnostmi uvedenými zejména u kritérií Zlepšení a dopad inovace a Zapojení inovačních aktérů.</p>



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

<b>Výsledné slovní hodnocení projektu</b>	<b>Hodnotící komise doporučuje předběžnou projektovou žádost k rozpracování do formy plné projektové žádosti.</b>
---	---

#### Citovaná literatura:

ADAMS, Eddy, Mike CAMPBELL, Fintan FARRELL, Toby JOHNSON, Richard KOKEŠ, Vladimír KVÁČA, Allan MERCER, Jyostna PATEL a Leda STOTT, 2017. Integrated services - Early lessons from transnational work in the European Social Fund [online]. B.m.: Publications Office of the European Union. Technical Dossier no.3. ISBN 978-92-79-73932-3. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/esf/transnationality/filedepot\\_download/1145/1202](https://ec.europa.eu/esf/transnationality/filedepot_download/1145/1202)

COTTAM, Hilary, 2019. Radical Help?: How We Can Remake the Relationships Between Us and Revolutionise the Welfare State. 10. vyd. London: Virago Press. ISBN 978-0-349-00909-4.

HCD, 2013. HCD: Design zaměřený na člověka [online] [vid. 2019-02-14]. ISBN 978-80-905480-1-5. Dostupné z: <http://eknihy.knihovna.cz/kniha/hcd-design-zamereny-na-cloveka>

OSBORNE, Stephen P. a Kirsty STROKOSCH, 2013. It takes Two to Tango? Understanding the Co-production of Public Services by Integrating the Services Management and Public Administration Perspectives: It takes Two to Tango? British Journal of Management [online]. 24, S31?S47. ISSN 10453172. Dostupné z: doi:10.1111/1467-8551.12010

QUINN, Robert E a Scott SONENSHEIN, 2008. Four General Strategies for Changing Human Systems. In: Handbook of Organization Development [online]. Thousand Oaks: Sage Publications, s. 10. ISBN 978-0-7619-2812-6. Dostupné z: [https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/17525\\_Chapter\\_5.pdf](https://us.sagepub.com/sites/default/files/upm-binaries/17525_Chapter_5.pdf)

SIMONSEN, Sturle Hauge, 2014. Applying resilience thinking?: Seven principles for building resilience in social-ecological systems [online]. 2014. B.m.: Stockholm Resilience Centre. [vid. 2019-10-17]. Dostupné z: <https://stockholmresilience.org/download/18.10119fc11455d3c557d6928/1459560241272/SRC+Applying+Resilience+final.pdf>

STROH, David Peter, 2015. Systems Thinking for Social Change. White River Junction: Chelsea Green Publishing. ISBN 978-1-60358-580-4.