



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Vstupní evaluační zpráva – výzkumný plán dopadové evaluace projektu

System trvalé ochrany a prevence pro eliminaci rizik násilí na pracovišti
CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_025/0016938

Mgr. et Mgr. Michaela Šimečková, Ph.D.

2021

Obsah

1.	Úvod	4
1.	Logický model projektu a popis rozvoje kompetencí CS	5
1.1.	Popis rozvoje kompetencí cílových skupin	7
2.	Proces evaluace	9
2.1.	Evaluační matice	10
2.1.1.	Jakých zamýšlených dopadů bylo dosaženo	10
2.1.2.	Jaké nezamýšlené dopady projektu nastaly?	12
2.2.	Harmonogram	13
3.	Analýza rizik dopadové evaluace	14
4.	Podrobný popis užitých metod	14
4.1.	Rozhovory	14
4.1.1.	Telefonické rozhovory	14
4.1.2.	Hlubkové rozhovory	16
4.2.	Pozorování	18
4.2.1.	Pozorování prezenčních školení	18
4.2.2.	Pozorování řešení patologických jevů	19
4.3.	Dotazníkové šetření v zapojených subjektech	19
4.4.	Znalostní test	20
4.5.	Hodnocení dopadu projektu z hlediska plnění indikátorů	20
5.	Výstupy evaluace	21

Seznam obrázků

Obrázek 1 Logický model projektu	6
Obrázek 2 Rozvoj kompetencí peer pracovníků.....	7
Obrázek 3 Rozvoj kompetencí zaměstnanců.....	8

1. Úvod

Projekt *System trvalé ochrany a prevence pro eliminaci rizik násilí na pracovišti* (dále „STOPPER“) usiluje o posílení a systematické ukotvení rozvoje kompetencí klíčových zaměstnanců zapojených subjektů veřejné správy v technikách adaptace a řešení krizových aspektů práce s expertní znalostí vztahové patologie a psychologické pomoci v oblasti násilí na pracovišti¹. Hlavním cílem projektu je významně rozšířit kompetence klíčových zaměstnanců bezprostředně působících na pracovištích veřejné správy, v projektu označených jako „peer pracovníci“, v základech krizové intervence s expertní znalostí řešení vztahové patologie a psychologické pomoci. Současně má projekt nastavit a ukotvit tento proces v zapojených organizacích. Díky těmto odborníkům může následně vybudovat a pevně etablovat systematické předcházení a účinné řešení problémů při výskytu násilí na pracovištích veřejné správy.

Díličními cíli projektu jsou:

- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí zaměstnanců veřejné správy, kteří budou delegováni svým zaměstnavatelem k systematické podpoře, rozvoji a eliminaci násilí mezi svými kolegy na pracovišti, v projektu označeni jako „interní peer pracovníci“.
- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí zaměstnanců veřejné správy (personalistů a vedoucích, řadových zaměstnanců) jako těch, kteří jsou nebo mohou být vystaveni násilí na pracovišti, v oblasti vztahové patologie a technik adaptace na krizové aspekty při výkonu jejich práce, jež korelují s výskytem vztahové patologie.

Realizátorem projektu je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále MPSV), v jehož gesci je dlouhodobá podpora účinné obrany proti šikaně. MPSV bylo realizátorem projektu *Důstojné pracoviště ve veřejné správě*, který se také věnoval tématu šikany na pracovišti. Partnerem projektu je Kancelář veřejného ochránce práv.

Projekt je realizován na celém území České republiky.

Cílovou skupinou projektu jsou zaměstnanci organizací veřejné správy. Konkrétně se jedná o obce, města, kraje, organizační složky státu včetně justice a státní příspěvkové organizace.

Předpokládané rozložení subjektů je: 13 obcí s počtem do 50 zaměstnanců, 10 obcí s počtem nad 50 zaměstnanců, 2 kraje, 3 organizační složky státu a 2 státní příspěvkové organizace. Rozložení cílové skupiny je nastaveno tak, aby pokrývalo celé spektrum subjektů veřejné správy a současně odpovídalo poptávce a potřebám subjektů. Projekt je založen na dobrovolném vstupu subjektů do projektu, neboť právě zájem o rozvoj a řešení této problematiky je zárukou úspěšného průběhu a naplnění cílů projektu. Cílovou skupinu zaměstnanců² lze rozdělit na:

- Peer pracovníci (Cílová skupina I), jakožto zaměstnavatelem delegovaní pracovníci, kteří budou mít na starost systematickou podporu zaměstnanců v oblasti prevence a řešení patologických jevů. Zejména se pak tato podpora bude zaměřovat na kontinuální rozvoj jejich kompetencí, nastavení a udržování systému prevence a eliminace násilí na pracovišti a řešení možných

¹ Vztahová patologie a násilí na pracovišti jsou v projektu považovány za synonyma a pracuje se s nimi ve dvou dimenzích: jako šikana na pracovišti (zahrnující bossing, mobbing, staffing apod.) a jako šikana ze strany klientů. V obou případech se jedná o perzistentní negativní sociální chování, které je systematicky zaměřeno na některé zaměstnance, může obsahovat projevy diskriminace a může vyústit ve viktimizaci těchto zaměstnanců a v další nepříznivé dopady, jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnávající organizace.

² Podrobnější popis práce s cílovou skupinou obsahuje Příloha č. 1 Žádosti projektu.

případů patologických jevů na pracovišti. Z pravidla budou na jednom pracovišti delegováni minimálně dva peer pracovníci.

- Řadoví, vedoucí pracovníci a personalisté organizačních složek státu, státních příspěvkových organizací, obcí, měst a krajů (Cílová skupina II).

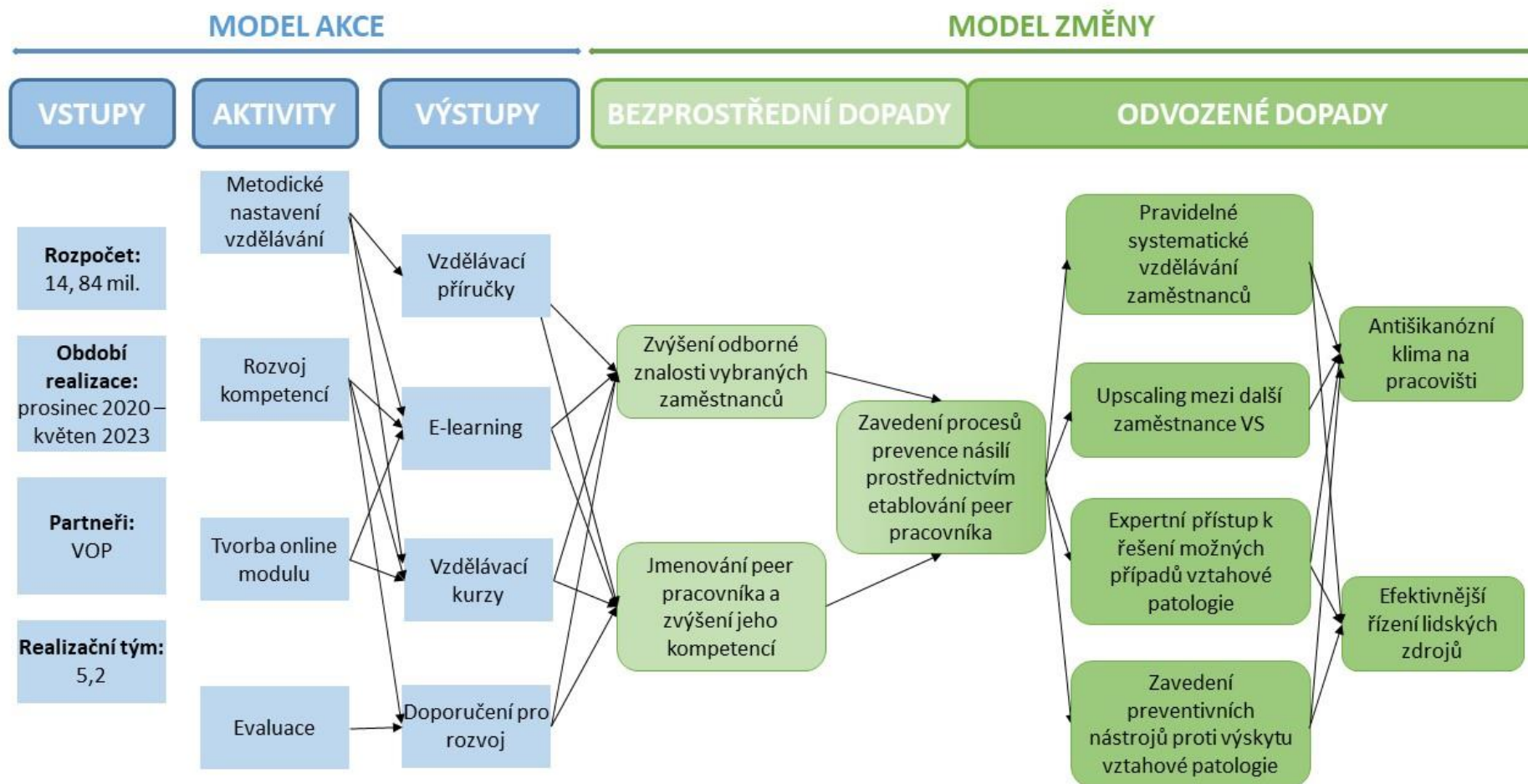
V průběhu projektu STOPPER bude provedena dopadová evaluace, jejímž cílem bude zhodnocení dopadů projektu.

Dopadová evaluace je doplněna o procesní evaluaci, již se věnuje samostatný evaluační plán.

1. Logický model projektu a popis rozvoje kompetencí CS

Obrázek č. 1 shrnuje logický model projektu, a názorně tak provádí celou intervenční logikou projektu. Procesní evaluace se týká část *model akce*, dopadové evaluace se týká *model změny*. Pro pochopení všech fází rozvoje kompetencí je níže doplněn stručný popis u obou cílových skupin.

Obrázek 1 Logický model projektu

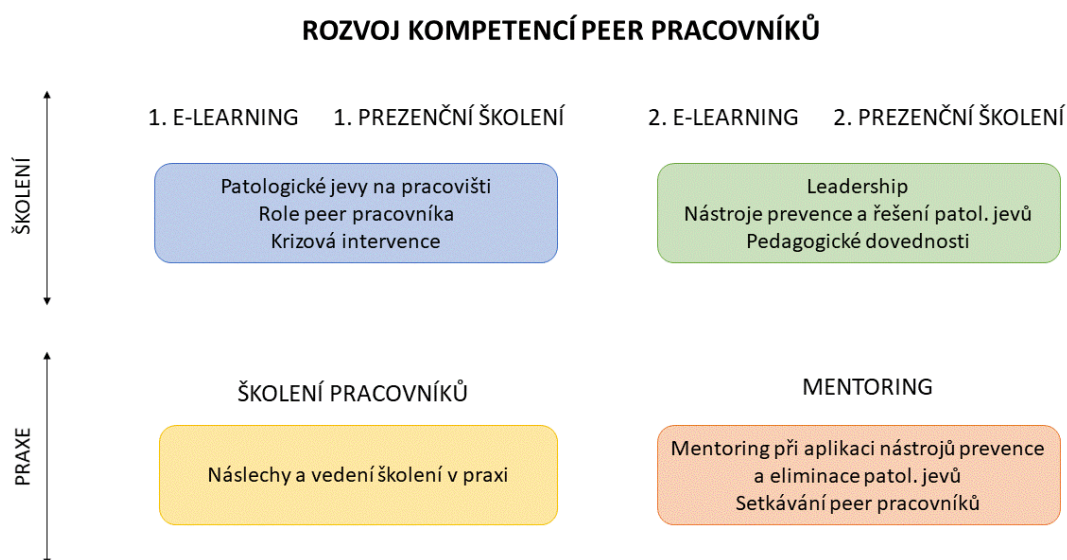




1.1. Popis rozvoje kompetencí cílových skupin

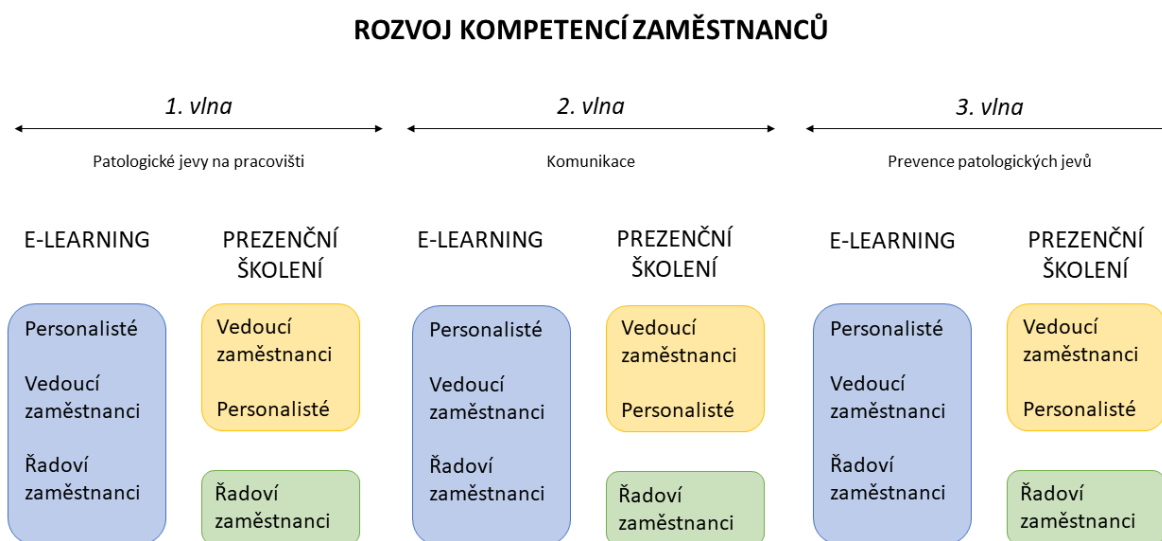
Rozvoj kompetencí cílové skupiny I bude probíhat ve dvou etapách (viz obrázek č. 2). První školicí část proběhne ve dvou vlnách, přičemž každou z nich zahájí e-learningový kurz a následovat bude prezenční školení. Školení budou externí pro peer pracovníky z více organizací. Po něm bude moci každý účastník absolvovat znalostní test. Po úspěšném splnění celého procesu rozvoje kompetencí (tzn. projde oběma vlnami a úspěšně absolvuje test) obdrží peer pracovník kompetenční osvědčení. Následovat bude druhá etapa – praktická část. V ní si peer pracovníci pod vedením zkušených mentorů postupně vyzkouší vedení školení pro pracovníky jejich organizací a budou také participovat na zavádění nástrojů prevence a eliminace patologických jevů na pracovišti (vždy dle individuální situace v daných subjektech veřejné správy). Během realizace projektu budou probíhat také pravidelná setkávání peer pracovníků, která budou vždy zaměřena na některé z relevantních témat.

Obrázek 2 Rozvoj kompetencí peer pracovníků



Rozvoj kompetencí cílové skupiny II v oblasti ochrany před patologickými jevy na pracovišti proběhne v několika krocích. Každý z účastníků z jedné ze dvou podskupin (personalisté a vedoucí pracovníci; řadoví pracovníci) projde sérií šesti organizovaných vzdělávacích aktivit (viz obrázek č. 3). Vzdělávání se bude sestávat ze tří vln, každou z nich zahájí e-learningový kurz a následovat bude prezenční školení. Po něm bude moci každý účastník absolvovat znalostní test. Jeho úspěšné splnění je podmínkou pro obdržení kompetenčního osvědčení. Větší část vzdělávacích aktivit bude specifická pro každou podskupinu, aby odpovídala jejich různým potřebám. Všechna prezenční školení budou probíhat přímo v prostorách jednotlivých organizací.

Obrázek 3 Rozvoj kompetencí zaměstnanců



2. Proces evaluace

Cílem dopadové evaluace je:

- **zhodnotit, jakých zamýšlených dopadů bylo dosaženo:**
 - zhodnotit dopad projektu na kompetence účastníků (cílová skupina I a II),
 - zhodnotit úspěšnost implementace funkce peer pracovníka v zapojených organizacích s důrazem na prozkoumání změn přístupu k řešení a předcházení patologických jevů na pracovišti, redukce patologických jevů,
 - zhodnotit dopad zavedení funkce peer pracovníka na efektivitu řízení lidských zdrojů,
 - zhodnotit, zda došlo k podpoře antišikanózního klimatu v organizacích a posílení interpersonálních vztahů,
 - zhodnotit, zda dochází k upscalingu mezi další zaměstnance,
 - zhodnotit dopad na systémové nastavení oblasti,
- **zhodnotit, jaké nezamýšlené dopady nastaly:**
 - zhodnotit, jaké nezamýšlené dopady nastaly,
 - zhodnotit, jaké negativní nezamýšlené dopady nastaly.

Tabulka 1 Proces evaluace a metody sběru dat

Metoda sběru dat	Před intervencí	Po intervenci
Telefonický rozhovor	-	5 CS I 4 CS II 5 RT
Hlubkový rozhovor	-	5 CS I 4 CS II 4 BI Partner projektu VOP
Pozorování	-	4 vedení školení peery 2 řešení patol. jevů peery
Dotazníkové šetření	Min. 80 % organizací, všichni zaměstnanci	Min 80 % organizací, odesláno na všechny zaměstnance
Znalostní test	Všichni zaměstnanci vstupující do rozvoje kompetencí (CS I a II)	Všichni zaměstnanci, kteří ukončili rozvoj kompetencí (CS I a II)
Monitoring vývoje org.	Průběžně po celou dobu trvání projektu	

Zdroj: Vlastní zpracování

Pozn.: Vysvětlení zkratk: CS = cílová skupina RT = člen realizačního týmu; BI = zaměstnanci bez intervence

Evaluace vychází z logického modelu projektu. Dopadová evaluace je s ohledem na své cíle tvořena tzv. metodologicky smíšeným výzkumem, tedy kombinací kvalitativních a kvantitativních metod, přičemž oběma přístupům je přidělena v poznacích stejná váha, přístup bude kongruentní. Dopadová evaluace bude probíhat po celou dobu realizace projektu prostřednictvím monitoringu vývoje v zapojených organizacích, ale klíčové bude srovnání stavu před a po intervenci projektu. Tabulka č. 1 poskytuje přehled o jednotlivých etapách dopadové evaluace. Zkušenosti s dopadovou evaluací z předchozích obdobných projektů ukazují, že každý typ dotazování dokáže odhalit jiný typ informace. Proto byla v rámci evaluačního plánu nastavena kombinace dotazování telefonických rozhovorů a rozhovorů face-to-face. Dotazování face-to-face mnohem lépe zprostředkuje vnitřní pocity respondenta, jeho ovlivnění/posunutí či odhalení neočekávaných dopadů, ovšem respondenti jsou výrazně méně kritičtí.

Naopak telefonické rozhovory sice vedou k zestručňování informací, ale dotázaní jsou více otevření k identifikování bariér a negativních jevů projektu.

Cílovou skupinou evaluace jsou:

- peer pracovníci (Cílová skupina I),
- zaměstnanci (Cílová skupina II),
- zaměstnanci zapojených organizací, jež se přímo neúčastnili rozvoje kompetencí v rámci projektu STOPPER,
- partner projektu,
- realizační tým.

Následující kapitola shrnuje provázání jednotlivých metod sběru dat s evaluačními otázkami (tzv. evaluační matice), kapitola 4 pak podrobně popisuje užití metody.

2.1. Evaluační matice

Níže jsou shrnuty základní otázky dopadové evaluace a jejich podotázky. Ke každému tématu jsou uvedeny ukazatele, zdroje dat a nástroje/metody práce s daty.

Hlavní otázky dopadové evaluace:

2.1.1. Jakých zamýšlených dopadů bylo dosaženo

a. Jaký dopad měl projekt na kompetence účastníků (cílová skupina I a II)?

Ukazatele	Počet identifikovaných zamýšlených dopadů na kompetence cílových skupin (uvedeny hlavní dopady): <ul style="list-style-type: none"> • počet plně vyškolených peer pracovníků, • počet plně vyškolených zaměstnanců, • počet zapojených organizací veřejné správy, jejichž zaměstnanci projdou školením nebo mentoringem, • posun či prohloubení znalostí v oblasti patologických jevů, • posun či prohloubení lektorských dovedností, • využitelnost nabytých znalostí, • zvýšení a rozšíření povědomí o postupu řešení při výskytu patologických jevů na pracovišti.
Zdroj dat	Realizační tým Cílové skupiny
Metoda sběru dat	Dotazníkové šetření Telefonické rozhovory Hlubkové rozhovory Znalostní test

b. Byla funkce peer pracovníka v zapojených organizacích úspěšně implementována? K jakým změnám došlo v přístupu řešení a předcházení patologických jevů na pracovišti? Došlo k redukci patologických jevů?

Ukazatele	Počet organizací, ve kterých byla funkce peer pracovníka úspěšně implementována Počet organizací, ve kterých je nastaveno pravidelné vzdělávání zaměstnanců v oblasti prevence a eliminace patologických jevů Změna ve výskytu patologických jevů Identifikované další dopady do procesů organizace
Zdroj dat	Realizační tým Cílové skupiny I a II Zaměstnanci VS bez intervence
Metoda sběru dat	Dotazníkové šetření Telefonické rozhovory Hlubkové rozhovory Pozorování Monitoring vývoje organizace

c. Jaký dopad mělo zavedení funkce peer pracovníka na efektivitu řízení lidských zdrojů?

Ukazatele	Počet identifikovaných dopadů na efektivitu řízení lidských zdrojů (uvedeny hlavní dopady): <ul style="list-style-type: none"> • počet organizací, v nichž rozvoj zaměstnanců obsahuje prevenci a eliminaci patologických jevů, • počet organizací, které zavedly procesy oznamování a řešení patologických jevů, • počet organizací, které pozorují ekonomické dopady (fluktuační).
Zdroj dat	Realizační tým Cílové skupiny I a II Zaměstnanci VS bez intervence
Metoda sběru dat	Telefonické rozhovory Hlubkové rozhovory Monitoring vývoje organizace

d. Došlo k podpoře antišikanózního klimatu v organizacích?

Ukazatele	Míra rozvoje antišikanózního klimatu v organizacích Intenzita interpersonálních vztahů
Zdroj dat	Realizační tým Cílové skupiny I a II Zaměstnanci VS bez intervence
Metoda sběru dat	Dotazníkové šetření Telefonické rozhovory Hlubkové rozhovory Monitoring vývoje organizace

e. Došlo k upcallingu mezi dalšími zaměstnanci?

Ukazatele	Míra upscallingu
Zdroj dat	Cílové skupiny I a II Zaměstnanci VS bez intervence Partner projektu
Metoda sběru dat	Hlubkové rozhovory

f. Jaké jsou dopady na systémové nastavení oblasti?

Ukazatele	Míra rozvoje antišikanózního klimatu v organizacích
Zdroj dat	Realizační tým Partner projektu
Metoda sběru dat	Telefonické rozhovory Hlubkové rozhovory

2.1.2. Jaké nezamýšlené dopady projektu nastaly?

a. Jakých nezamýšlených dopadů bylo dosaženo? A jaké faktory k nim vedly?

Ukazatele	Identifikované nezamýšlené dopady
Zdroj dat	Realizační tým Cílové skupiny I a II Zaměstnanci VS bez intervence Partner projektu Interní databáze
Metoda sběru dat	Dotazníkové šetření Telefonické rozhovory Hlubkové rozhovory Pozorování Monitoring vývoje organizace

b. Jakých negativních nezamýšlených dopadů bylo dosaženo? A jaké faktory k nim vedly?

Ukazatele	Identifikované nezamýšlené negativní dopady
Zdroj dat	Realizační tým Cílové skupiny I a II Zaměstnanci VS bez intervence Partner projektu Interní databáze
Metoda sběru dat	Dotazníkové šetření Telefonické rozhovory Hlubkové rozhovory Pozorování Monitoring vývoje organizace

2.2. Harmonogram

Evaluační téma	Období sběru dat	Výstup	Datum finálního výstupu
Tvorba vstupního evaluačního plánu	12/20–3/21	Vstupní evaluační zpráva – výzkumný plán evaluace dopadů	4/21
Tvorba Zprávy o počátečním stavu	5/21–12/21	Zpráva o počátečním stavu	12/21
Tvorba Souhrnné evaluační zprávy sledující dopady realizovaných aktivit	1/23–5/23	Souhrnná evaluační zpráva sledující dopady realizovaných aktivit	5/23

Pozn.: Tučně označeny jsou výstupy projektu

3. Analýza rizik dopadové evaluace

Níže jsou shrnuta základní rizika, která hrozí při realizaci dopadové evaluace, a způsob jejich managementu.

1) Časové průtahy zejména na počátku projektu

Řešení: Kvalitní příprava potřebných podkladů před zahájením projektu. Realizační tým projektu ihned pečlivě plánuje všechny aktivity projektu.

2) Časové průtahy spojené s epidemiologickou situací v ČR

Řešení: Kvalitní příprava potřebných podkladů před zahájením vzdělávání. Realizační tým projektu bude řešit v největším možném předstihu preventivní řešení možných potíží.

3) Personální změna v rámci realizačního týmu

Řešení: Pečlivé sestavení realizačního týmu, v průběhu projektu bude zajištěna zastupitelnost jednotlivých pracovníků prostřednictvím spolupráce, konání pravidelných informačních schůzek, pravidelné zálohování dat.

4) Časová náročnost rozsáhlých evaluačních aktivit

Řešení: Pečlivé plánování jednotlivých evaluačních aktivit, sestavení zkušeného evaluačního týmu.

5) Nízká ochota cílové skupiny spolupracovat na evaluačních aktivitách

Řešení: Tvorba co nejvíce úsporných způsobů sběrů dat, přizpůsobení komunikace jednotlivým cílovým skupinám, výběr vhodných konzultantů, kteří nastaví důvěrný vztah s cílovou skupinou, vysvětlení účelu evaluačních aktivit, opakované oslovení cílových skupin.

6) Nedostatečná dostupnost informací pro sběr dat

Řešení: Vedení evaluace odborníkem, případná revize evaluačního designu.

4. Podrobný popis užitých metod

4.1. Rozhovory

4.1.1. Telefonické rozhovory

Telefonické polostrukturované rozhovory budou realizovány po ukončení rozvoje kompetencí v zapojených organizacích s vybranými účastníky z cílových skupin, a to v minimálním počtu:

- 5 rozhovorů s cílovou skupinou I – peer pracovníci,
- 2 rozhovory s cílovou skupinou II – personalisté a vedoucí zaměstnanci,
- 2 rozhovory s cílovou skupinou II – řadoví zaměstnanci,
- 5 rozhovorů se členy realizačního týmu.

Výběr subjektů, které budou zařazeny do telefonických rozhovorů, nebude náhodný, ale bude se snažit co nejvíce pokrýt typy subjektů veřejné správy (obec do 99 zaměstnanců, obec nad 100 zaměstnanců, magistrát, krajský úřad, státní příspěvková organizace a organizační složky státu) a jejich regionální rozložení. Respondenti budou v jednotlivých segmentech vybírání náhodně.

Rozhovory budou realizovány po skončení rozvoje kompetencí v zapojených subjektech ideálně s odstupem alespoň tří měsíců. Délka rozhovoru zaměřeného na dopady projektu bude cca 20 minut.

Tyto rozhovory budou mimo jiné zaměřeny na následující otázky:

- Jaký byl dopad projektu na kompetence účastníků (cílová skupina I a II)?
 - posun či prohloubení znalostí,
 - využitelnost nabytých znalostí,
 - povědomí o postupu řešení při výskytu patologických jevů na pracovišti.
- Proběhla implementace funkce peer pracovníka v zapojených organizacích úspěšně?
 - peer pracovník formálně zaveden v daném subjektu,
 - funkce peer pracovníka v obecném povědomí zaměstnanců,
 - znalost kompetencí peer pracovníka mezi zaměstnanci a samotným peer pracovníkem,
 - popis změn v přístupu k řešení a předcházení patologických jevů na pracovišti,
 - redukce patologických jevů.
- Jaké dopady mělo zavedení funkce peer pracovníka na efektivitu řízení lidských zdrojů?
 - ekonomické,
 - klima na pracovišti.
- Došlo k podpoře antišikanózního klimatu v organizacích a posílení interpersonálních vztahů?
 - povědomí o postupu řešení při výskytu patologických jevů na pracovišti,
 - pocit bezpečí a otevřenost komunikace,
 - schopnost úspěšně řešit stres a syndrom vyhoření.
- Došlo ke změnám v systémovém nastavení oblasti (tento bod pouze v rámci rozhovorů se členy realizačního týmu)?
- Jaké nezamýšlené dopady nastaly?
 - osobnostní,
 - na pracovišti,
 - systémové.
- Jaké negativní nezamýšlené dopady nastaly?
 - osobnostní,
 - na pracovišti,
 - systémové.

Díličními mezivýstupy z hloubkových rozhovorů budou standardizované zápisy a evaluační shrnutí. Tyto mezivýstupy poslouží jako podklad pro zpracování výstupu *Souhrnná evaluační zpráva sledující dopady realizovaných aktivit*.

4.1.2. Hlubkové rozhovory

Hlubkové polostrukturované rozhovory budou realizovány po skočení rozvoje kompetencí v zapojených organizacích s vybranými účastníky z cílových skupin, a to v minimálním počtu:

- 5 rozhovorů s cílovou skupinou I – peer pracovníci,
- 2 rozhovory s cílovou skupinou II – personalisté a vedoucí zaměstnanci,
- 2 rozhovory s cílovou skupinou II – řadoví zaměstnanci,
- 4 rozhovory se zaměstnanci, jež nezískali přímou podporu projektu,
- 1 rozhovor s partnerem projektu VOP.

Výběr subjektů, které budou zařazeny do hlubkových rozhovorů, nebude náhodný, ale bude se snažit co nejvíce pokrýt typy subjektů veřejné správy (obec do 49 zaměstnanců, obec nad 50 zaměstnanců, magistrát, krajský úřad, státní příspěvková organizace a organizační složky státu) a jejich regionální rozložení. Respondenti budou v jednotlivých segmentech vybírání náhodně. Zaměstnanci, kteří nezískali přímou podporu projektu, budou pro rozhovory vybíráni po domluvě s vedením zapojeného subjektu (subjekt vybrán dle principu popsaného výše) náhodným výběrem ze seznamu zaměstnanců. Plánováno je rozložení dva vedoucí pracovníci a dva řadoví pracovníci.

Rozhovory budou realizovány po skončení rozvoje kompetencí v zapojených subjektech ideálně s odstupem alespoň tři měsíců. Délka rozhovoru zaměřeného na dopady projektu bude cca 30 minut.

Tyto rozhovory budou zaměřeny na následující cíle:

Cílová skupina I a II:

- Jaký byl dopad projektu na kompetence účastníků (cílová skupina I a II)?
 - posun či prohloubení znalostí,
 - využitelnost nabytých znalostí,
 - povědomí o postupu řešení při výskytu patologických jevů na pracovišti.
- Proběhla implementace funkce peer pracovníka v zapojených organizacích úspěšně?
 - peer pracovník formálně zaveden v daném subjektu,
 - funkce peer pracovníka v obecném povědomí zaměstnanců,
 - znalost kompetencí peer pracovníka,
 - popis změn v přístupu k řešení a předcházení patologických jevů na pracovišti,
 - redukce patologických jevů.
- Jaké dopady mělo zavedení funkce peer pracovníka na efektivitu řízení lidských zdrojů?
 - ekonomické,
 - klima na pracovišti.
- Došlo k podpoře antišikanózního klimatu v organizacích a posílení interpersonálních vztahů?
 - povědomí o postupu řešení při výskytu patologických jevů na pracovišti,
 - pocit bezpečí a otevřenost komunikace,
 - schopnost úspěšně řešit stres a syndrom vyhoření.
- Došlo k upscalingu mezi dalšími zaměstnanci?
- Jaké nezamýšlené dopady nastaly?
 - osobnostní,
 - na pracovišti,
 - systémové.
- Jaké negativní nezamýšlené dopady nastaly?
 - osobnostní,
 - na pracovišti,

- systémové.

Zaměstnanci, kteří nezískali přímou podporu projektu:

- Dopadl projekt nepřímo na kompetence nezapojených zaměstnanců?
- Proběhla implementace funkce peer pracovníka v zapojených organizacích úspěšně?
 - peer pracovník formálně zaveden v daném subjektu,
 - funkce peer pracovníka v obecném povědomí zaměstnanců,
 - znalost kompetencí peer pracovníka,
 - popis změn v přístupu k řešení a předcházení patologických jevů na pracovišti,
 - redukce patologických jevů.
- Jaké dopady mělo zavedení funkce peer pracovníka na efektivitu řízení lidských zdrojů?
 - ekonomické,
 - klima na pracovišti.
- Došlo k podpoře antišikanózního klimatu v organizacích a posílení interpersonálních vztahů?
 - povědomí o postupu řešení při výskytu patologických jevů na pracovišti,
 - pocit bezpečí a otevřenost komunikace,
 - schopnost úspěšně řešit stres a syndrom vyhoření.
- Došlo k upscalingu mezi dalšími zaměstnanci?
 - povědomí o funkci peer pracovníka,
 - povědomí o postupu řešení při výskytu patologických jevů na pracovišti,
 - povědomí o projektu.
- Jaké nezamýšlené dopady nastaly?
 - osobnostní,
 - na pracovišti,
 - systémové.
- Jaké negativní nezamýšlené dopady nastaly?
 - osobnostní,
 - na pracovišti,
 - systémové.

Partner projektu

- Došlo k upscalingu mezi dalšími zaměstnanci?
- Došlo ke změnám v systémovém nastavení oblasti?
- Jaké nezamýšlené dopady nastaly?
 - na pracovištích,
 - systémové.
- Jaké negativní nezamýšlené dopady nastaly?
 - na pracovištích,
 - systémové.

Díličními mezivýstupy z hloubkových rozhovorů budou standardizované zápisy a evaluační shrnutí. Tyto mezivýstupy poslouží jako podklad pro zpracování výstupu *Souhrnná evaluační zpráva sledující dopady realizovaných aktivit*.

4.2. Pozorování

4.2.1. Pozorování prezenčních školení

V rámci dopadové evaluace bude probíhat pozorování prezenčních školení, které povedou peer pracovníci. Počítá se, že v rámci evaluace proběhne pozorování minimálně 4 školení (2 školení řadových zaměstnanců a 2 školení vedoucích zaměstnanců a personalistů). Mimo tato pozorování budou jako zdroj dat pro evaluaci zvýšení kompetencí peer pracovníků, zejména v oblasti pedagogické, užity také zápisy a zpětné vazby, které budou připravovat mentoři po každé vzdělávací aktivitě vedené peer pracovníkem.

Výběr školení, která budou zařazena do pozorování, nebude náhodný, ale bude se snažit co nejvíce pokrýt typy školení dle způsobu organizace školení (interní/externí), typu subjektu veřejné správy (obec do 49 zaměstnanců, obec nad 50 zaměstnanců, magistrát, krajský úřad, státní příspěvková organizace a organizační složky státu) a regionálního rozložení. Metoda bude užita kvalitativně. Bude použito pozorování přímé, nezúčastněné, zjevné a semistandardizované. Na počátku bude vytvořen plán pozorování, ve kterém bude přesně definováno schéma pozorování, respektive stanoveny sledované oblasti a dále způsob záznamu jevů kvalitativní povahy.

Cílem pozorování je:

- Jaký byl dopad projektu na kompetence účastníků?
cílová skupina I:
 - schopnost vést školení (lektorské dovednosti),
 - orientace v problematice prevence a eliminace patologických jevů na pracovišti,
 - spolupráce s mentorem,cílová skupina II:
 - zapojení do aktivit,
 - orientace v problematice prevence a eliminace patologických jevů na pracovišti.
- Proběhla implementace funkce peer pracovníka v zapojených organizacích úspěšně?
 - schopnost předávat své znalosti a dovednosti v oblasti prevence a eliminace patologických jevů,
 - míra etablování funkce peer pracovníka,
 - vnímání a přijetí peer pracovníka školenou skupinou.
- Jaké nezamýšlené dopady nastaly?
 - na pracovišti,
 - systémové.
- Jaké negativní nezamýšlené dopady nastaly?
 - na pracovišti,
 - systémové.

Díličními mezivýstupy z pozorování budou standardizované zápisy a evaluační shrnutí. Tyto mezivýstupy poslouží jako podklad pro zpracování výstupu *Souhrnná evaluační zpráva sledující dopady realizovaných aktivit*.

4.2.2. Pozorování řešení patologických jevů

V rámci dopadové evaluace bude probíhat také pozorování řešení možného výskytu patologických jevů na pracovištích. Plánuje se realizace 2 pozorování, finální počet bude v rámci evaluace uzpůsoben reálnému výskytu patologických jevů v zapojených organizacích. Cílem pozorování je:

- Jaký byl dopad projektu na kompetence cílové skupiny I:
 - schopnost vést mediaci / krizovou intervenci / supervizi / rozhovor se zainteresovanými stranami,
 - orientace v problematice prevence a eliminace patologických jevů na pracovišti,
 - spolupráce s mentorem.
- Proběhla implementace funkce peer pracovníka v zapojených organizacích úspěšně?
 - schopnost uplatnit a předávat své znalosti a dovednosti v oblasti prevence a eliminace patologických jevů,
 - míra etablování funkce peer pracovníka,
 - vnímání a přijetí peer pracovníka zainteresovanými stranami.
- Jaké nezamýšlené dopady nastaly?
 - na pracovišti,
 - systémové.
- Jaké negativní nezamýšlené dopady nastaly?
 - na pracovišti,
 - systémové.

Díličními mezivýstupy z pozorování budou standardizované zápisy a evaluační shrnutí. Tyto mezivýstupy poslouží jako podklad pro zpracování výstupu *Souhrnná evaluační zpráva sledující dopady realizovaných aktivit*.

4.3. Dotazníkové šetření v zapojených subjektech

Jedním ze zdrojů kvantitativních dat pro dopadovou evaluaci bude dotazníkové šetření. Do šetření by se mělo zapojit minimálně 80 % zapojených organizací (cca 24 organizací). Sběr dat proběhne pomocí metody CAWI, tedy samovyplňovacím online dotazníkem. Dotazník bude zaslán vždy na celou organizaci, a to ve dvou vlnách – před a po intervenci (dokončení rozvoje kompetencí). Dvě vlny šetření umožní sledování vybraných indikátorů v čase a v podskupinách cílová skupina a zaměstnanci, kteří nezískali přímou podporu projektu. Dotazník bude dlouhý přibližně 7 minut a bude zaměřen na následující otázky:

- Proběhla implementace funkce peer pracovníka v zapojených organizacích úspěšně?
 - povědomí o existenci peer pracovníka a jeho kompetencích,
 - povědomí o nástrojích prevence a eliminace patologických jevů zavedených na pracovišti,
 - výskyt patologických jevů (oběť i svědek).
- Došlo k podpoře antišikanózního klimatu v organizacích?
 - znalost řešení v případě výskytu patologických jevů na pracovišti (oběť i svědek),
 - pocit bezpečí a otevřené komunikace.
- Došlo k upscalingu mezi dalšími zaměstnanci?
 - povědomí o existenci peer pracovníka a jeho kompetencích,
 - povědomí o nástrojích prevence a eliminace patologických jevů zavedených na pracovišti,

- znalost řešení v případě výskytu patologických jevů na pracovišti (oběť i svědek),
- povědomí o projektu.
- Jaké nezamýšlené dopady nastaly?
- Jaké negativní nezamýšlené dopady nastaly?

Výzkum bude sloužit jako podklad mezivýstupu *Zprávy o počátečním stavu* a zpráv z výzkumu a jako podklad pro zpracování výstupu *Souhrnná evaluační zpráva sledující dopady realizovaných aktivit*.

4.4. Znalostní test

Pro zhodnocení nabytých vědomostí cílových skupin bude užit znalostní test v modelu pre-post, jakožto vhodný evaluační nástroj, který umožňuje sledování změn v čase. Znalostní testy budou realizované online ve dvou fázích – před zahájením prvního e-learningového kurzu a po absolvování posledního prezenčního školení. S ohledem na obsah všech dílčích vzdělávacích aktivit bude vytvořena sada alespoň 100 uzavřených testových otázek s výběrem jedné z několika možností. Před zahájením prvního e-learningového kurzu projde každý účastník kratším testem složeným ze 7 (u cílové skupiny II) a z 10 (u cílové skupiny I) náhodně vybraných otázek ze základní sady. Po ukončení testu uvidí účastník svůj výsledek, správné a špatné odpovědi. Druhý test bude složen ze stejného počtu náhodně vybraných otázek ze shodné sady otázek, opět s vyhodnocením úspěšnosti. Neúspěšní účastníci budou mít možnost složit test opakovaně, bez omezení množství pokusů.

Oba testy budou realizovány všemi účastníky vzdělávání v online prostředí, které bude součástí e-learningových kurzů na webu www.stopper.cz. U každého účastníka budou zaznamenávány výsledky testů, které budou dostupné z administrátorského prostředí. Cílem znalostních testů bude zhodnotit dopad projektu na kompetence účastníků (cílová skupina I a II).

Výzkum bude sloužit jako podklad mezivýstupu *Zprávy o počátečním stavu* a jako podklad pro zpracování výstupu *Souhrnná evaluační zpráva sledující dopady realizovaných aktivit*.

4.5. Hodnocení dopadu projektu z hlediska plnění indikátorů

Po celou dobu projektu bude minimálně jednou měsíčně statisticky vyhodnocován průběh projektu z hlediska plnění indikátorů. Za tímto účelem bude vyplňován monitoring nejen v ISKP14+, ale také bude vedena podrobná databáze institucí i účastníků, která bude poskytovat jednoduchý přehled o jednotlivých fázích podpory.

Cílem monitoringu je:

- zhodnotit dopad projektu na kompetence účastníků (cílová skupina I a II),
- zhodnotit úspěšnost implementace funkce peer pracovníka v zapojených organizacích s důrazem na prozkoumání změn přístupu k řešení a předcházení patologických jevů na pracovišti, redukce patologických jevů.

Výzkum bude sloužit jako podklad mezivýstupu *Zprávy o počátečním stavu* a jako podklad pro zpracování výstupu *Souhrnná evaluační zpráva sledující dopady realizovaných aktivit*.

5. Výstupy evaluace

Výstupy	Dílní výstupy, z nichž bude výstup vycházet
Vstupní evaluační zpráva – výzkumný plán dopadové evaluace projektu	
Souhrnná evaluační zpráva sledující dopady realizovaných aktivit	Zpráva o počátečním stavu