

**Zadavatel:**

Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR

Na Františku 32, 110 15, Praha 1

IČ: 47609109

Evaluace řízení a administrace technické pomoci OP PIK

Příloha č, 2: Souhrnné vyhodnocení dotazníkového šetření pro evaluační otázky 14 a 15

**Datum:** 7. 9. 2020

**Zpracovatel:**

Evaluation Advisory CE s.r.o.

Křižíkova 70b, 612 00 Brno

IČ: 25342282

## Třídící otázky

Na vyhodnocení těchto evaluačních otázek se skrze dotazníkové šetření zapojilo celkem 84 respondentů (viz Graf 1). Většina z respondentů pracuje pro MPO, konkrétně 58 (tj. 69 %).

Graf 1: Struktura respondentů dle instituce

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 84)*

Nejvíce je za MPO zastoupeno oddělení 61140 s 11 respondenty, dále 61010 s 8 a 61110 s 6. Ostatní oddělení mají zastoupení 4 a méně respondenty (viz Graf 2). Na tomto základě je v analýze dále pracováno pouze na úrovni odborů, díky čemuž je zajištěna vyšší relevantnost závěrů.

Graf 2: Struktura respondentů dle oddělení MPO

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 58)*

Graf 3: Struktura respondentů dle oddělení API

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 26)*

Průměrná délka působení respondentů na MPO či API je 5,38 let. Pro snadnější ilustraci dat byla délka působení respondentů rozdělena do skupin s podobnými počty respondentů (viz Graf 4).

Graf 4: Délka působení respondentů dle skupin

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 84)*

Struktura respondentů dle pracovní pozice je na MPO i na API nerovnoměrná (viz Graf 5 a Graf 6). V následujících výstupech, které sledujíc rozložení odpovědí v závislosti na pracovních pozicích, bude pracováno pouze s daty pro MPO, konkrétně s odpověďmi respondentů na pracovních pozicích, které mají 5 a více odpovědí, tzn. Metodik, Koordinátor technické pomoci (dále jen Koordinátor TP), Analytik OP, příprava nového OP (dále jen Analytik OP), Administrativní pracovník a nejvíce zastoupená pozice, Interní hodnotitel. V rámci API byla dominantně zastoupena pozice Projektový manažer s 19 zástupci. Odpovědi za API tak de facto odpovídají výsledkům této pozice.

Na výběr měli respondenti následující pracovní pozice:

* administrativní pracovník (programový asistent, referent přezkumných řízení, společné správy a samosprávy),
* administrátor monitorovacího systému,
* analytik OP, příprava nového OP,
* finanční manažer (včetně referentů, autorizace plateb, finančního plánování, rozpočtu a financování)
* interní hodnotitel,
* kontrolor,
* koordinátor nesrovnalostí,
* koordinátor technické pomoci,
* metodik,
* pracovník back-office (referent monitoringu, referent veřejné podpory, referent územní dimenze, evaluátor)
* právník,
* projektový manažer,
* programový manažer,
* řídící pracovník.

Respondenti měli v rámci této otázky možnost zvolit otevřenou odpověď *Jiné*, kde měli příležitost vypsat název pracovní pozice v případě, že mezi možnostmi nebyla taková odpověď obsažena. Tuto možnost využilo celkem 5 respondentů. Konkrétní odpovědi těchto respondentů jsou následující:

* dříve IH, nyní podklady po komunikaci s FÚ, PČR, NOK apod.
* kancelář NM,
* programový referent, ale zároveň pracuji jako interní hodnotitel,
* programový referent,
* sekretářka.

Graf 5: Struktura respondentů MPO dle pracovní pozice

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 58)*

Graf 6: Struktura respondentů API dle pracovní pozice

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 26)*

## Otázka č. 1: Uveďte prosím, jak jste spokojen(a) s následujícími aspekty Vaší práce pro implementační strukturu OP PIK: (1 nejlepší, 5 nejhorší)

Respondenti nejlépe hodnotí aspekt Fungování týmu, pracovní kolektiv (viz Tabulka 1). Průměrná známka tohoto aspektu činí 2,06. Jediným aspektem, který se dostal nad hodnotu 3,00 je aspekt Flexibilita práce, možnost využití home office, jenž má zároveň nejvyšší směrodatnou odchylku, tedy známky respondentů jsou u tohoto aspektu od průměru nejvíce rozptýleny. Příčinou vysoké směrodatné odchylky je silně je zastoupená extrémní hodnota 5, která je zastoupena 26krát. Naopak u aspektů s nízkou směrodatnou odchylkou se většina známek nachází v blízkosti průměrné hodnoty. Například, většina známek nejlépe hodnoceného aspektu je nižších (o 0,01) ve srovnání s průměrnou známkou nejhůře hodnoceného aspektu.

Tabulka 1: Průměrné známky a směrodatná odchylka spokojenosti s vybranými aspekty práce

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspekt | Průměr | Směrodatná odchylka |
| Fungování týmu, pracovní kolektiv | 2,06 | 1,15 |
| Koordinace pracovních činností a vedení týmu | 2,15 | 1,12 |
| Obecná náplň práce | 2,18 | 1,07 |
| Vzdělávání | 2,26 | 1,07 |
| Pracovní prostředí | 2,36 | 1,09 |
| Metodická podpora, odborné vedení činnosti | 2,55 | 1,09 |
| Zaměstnanecké benefity | 2,56 | 1,11 |
| Finanční ohodnocení | 2,59 | 1,13 |
| Spolupráce s dalšími útvary | 2,59 | 1,09 |
| Technické vybavení | 2,80 | 1,12 |
| Flexibilita práce, možnost využití home office | 3,22 | 1,52 |
| **Průměr** | **2,48** | **1,19** |

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 84)*

Při srovnání respondentů z MPO a API můžeme sledovat určité odlišnosti (viz Graf 1). Zpravidla méně spokojeni jsou respondenti z MPO, jejichž hodnocení je u všech aspektů mimo aspekt Metodická podpora, odborné vedení činnosti horší než v případě respondentů z API. Nutno dodat, že u zmíněného aspektu je rozdíl pouze zanedbatelný. Nejvyšší rozdíl v hodnocení je u aspektů Zaměstnanecké benefity a Flexibilita práce, možnost využití home office, které jsou v případě MPO hůře hodnoceny o 1,09 resp. 1,06.

Graf 7: Srovnání spokojenosti se stanovenými aspekty mezi respondenty MPO a API

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 84)*

Velkou nesourodost hodnocení aspektů práce lze pozorovat i na úrovni jednotlivých odborů MPO a sekcí API (viz Tabulka 2 a Tabulka 3). V případě MPO stanovené aspekty negativně hodnotí zejména respondenti z odboru 61500, jehož průměrná známka je 3,27 (kategorii Ostatní v tomto případě nepočítáme, neboť její hodnoty jsou výsledkem pouze 1 respondenta). Této hodnotě se blíží i průměrná známka odboru 61200, která dosahuje hodnoty 3,12. V obou oddělení je nejhůře hodnocený zmíněný aspekt Flexibilita práce, možnost využití home office, hodnocení dosahuje 4,83 resp. 4,20. Ze 6 respondentů odboru 61500 jich 5 přiřadilo tomu aspektu známku 5, jeden pak hodnotu 4. Nejlépe stanovené aspekty hodnotili respondenti odborů 61100 a 61300.

Tabulka 2: Průměrné známky aspektů práce v rámci MPO

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Aspekt | 61000 | 61100 | 61200 | 61300 | 61400 | 61500 | Ostatní |
| Koordinace pracovních činností a vedení týmu | 2,33 | 1,90 | 3,00 | 1,60 | 2,11 | 3,33 | 3,00 |
| Metodická podpora, odborné vedení činnosti | 2,00 | 2,10 | 3,14 | 2,40 | 3,22 | 3,17 | 3,00 |
| Pracovní prostředí | 2,56 | 2,05 | 3,43 | 2,00 | 2,56 | 3,00 | 4,00 |
| Technické vybavení | 2,78 | 2,80 | 3,86 | 2,00 | 3,00 | 3,33 | 4,00 |
| Fungování týmu, pracovní kolektiv | 2,67 | 1,90 | 2,43 | 2,40 | 1,78 | 3,17 | 4,00 |
| Spolupráce s dalšími útvary | 2,22 | 2,65 | 3,00 | 3,20 | 2,44 | 2,83 | 4,00 |
| Finanční ohodnocení | 3,11 | 2,21 | 3,43 | 2,60 | 2,33 | 3,00 | 4,00 |
| Zaměstnanecké benefity | 3,11 | 2,81 | 3,29 | 2,60 | 2,44 | 3,17 | 4,00 |
| Flexibilita práce, možnost využití homeoffice | 3,11 | 3,45 | 3,43 | 4,20 | 3,00 | 4,83 | 4,00 |
| Vzdělávání | 2,44 | 2,14 | 2,29 | 1,80 | 2,33 | 3,33 | 4,00 |
| Obecná náplň práce | 2,33 | 1,80 | 3,00 | 1,40 | 2,22 | 2,83 | 3,00 |
| **Průměr** | **2,61** | **2,35** | **3,12** | **2,38** | **2,49** | **3,27** | **3,73** |

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 58)*

I v případě sekcí API lze pozorovat odchylky od průměrné známky. Variační rozpětí, tedy rozdíl mezi nejlepším (Sekce řízení a podpory fondů EU) a nejhorším hodnocením (Sekce rozvoje podnikatelského prostředí), je 0,76. Odchylky jsou srovnatelné s hodnocením respondentů MPO, neboť variační rozpětí průměrného hodnocení odborů MPO dosahuje 0,92. V případě dvou sekcí (Sekce řízení a podpory fondů EU a Sekce Kancelář vedoucího služebního úřadu) celkový průměr je nižší než 2,00, což se nestalo ani u jednoho z odborů MPO. Nejlepší známku 1,00 připsali respondenti Sekce řízení a podpory fondů EU aspektu Spolupráce s dalšími útvary. Nutné je ale dodat, že z této sekce pocházejí pouze 4 respondenti.

Tabulka 3: Průměrné známky aspektů práce v rámci API

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sekce Kancelář vedoucího služebního úřadu | Sekce konkurenceschopnosti | Sekce rozvoje podnikatelského prostředí | Sekce řízení a podpory fondů EU |
| Koordinace pracovních činností a vedení týmu | 1,60 | 2,25 | 2,00 | 1,25 |
| Metodická podpora, odborné vedení činnosti | 1,80 | 2,86 | 3,22 | 1,50 |
| Pracovní prostředí | 2,20 | 2,00 | 2,00 | 2,00 |
| Technické vybavení | 1,80 | 2,50 | 2,67 | 2,50 |
| Fungování týmu, pracovní kolektiv | 1,40 | 2,00 | 1,44 | 1,25 |
| Spolupráce s dalšími útvary | 1,80 | 2,75 | 3,00 | 1,00 |
| Finanční ohodnocení | 2,20 | 2,25 | 2,67 | 2,25 |
| Zaměstnanecké benefity | 1,60 | 2,00 | 1,89 | 1,50 |
| Flexibilita práce, možnost využití home office | 2,40 | 2,63 | 2,56 | 2,00 |
| Vzdělávání | 1,60 | 2,25 | 2,44 | 1,25 |
| Obecná náplň práce | 2,20 | 2,50 | 2,22 | 1,25 |
| **Průměr** | **1,87** | **2,36** | **2,37** | **1,61** |

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 26)*

Průměrná spokojenost s aspekty práce ve vztahu k délce působení v MPO či API nevykazuje výraznou lineární závislost. Trend je pro vybrané ukazatele negativní, což znamená, že čím déle respondent na MPO či API působí, tím lépe stanovené aspekty hodnotil (viz Graf 2).

Graf 8: Průměrná spokojenost s aspekty práce ve vztahu k délce působení

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 84)*

Analýza pracovních pozic ve spojení s hodnocením spokojenosti prokázala, že se hodnocení liší v závislosti na pracovní pozici (viz Tabulka 4). Do této analýzy nebyly zahrnuty respondenti z MPO, neboť ze 26 respondentů jich 18 pracuje jako Projektoví manažeři a ostatní pozice jsou zastoupeny pouze jednou. Nejvíce jsou se stanovenými aspekty spokojeni respondenti na pracovní pozici Analytik OP, jejichž průměrná známka je 2,15. Naopak nejhůře hodnotí aspekty respondenti na pozici Metodik a to známkou 3,07. Významně se známky liší i v rámci jednotlivých aspektů. Největší rozdíl lze pozorovat u aspektu Flexibilita práce, možnost využití home office, konkrétně 1,70. Nejvíce spokojeni jsou s tímto aspektem respondenti na pozici Analytik OP (2,80), naopak nejméně ti na pozici Koordinátor TP (4,50). Srovnatelné variační rozpětí lze dále pozorovat u aspektu Finanční ohodnocení (Analytik OP a Metodik) a u aspektu Pracovní prostředí (Analytik OP a Metodik).

Tabulka 4: Spokojenost s aspekty práce dle pracovní pozice

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Interní hodnotitel | Administrativní pracovník | Analytik OP | Koordinátor TP | Metodik | Variační rozpětí |
| Koordinace pracovních činností a vedení týmu | 2,27 | 2,43 | 1,83 | 2,67 | 2,60 | 0,83 |
| Metodická podpora, odborné vedení činnosti | 2,82 | 2,86 | 2,20 | 2,33 | 2,40 | 0,66 |
| Pracovní prostředí | 2,64 | 2,43 | 1,80 | 1,83 | 3,20 | 1,40 |
| Technické vybavení | 2,91 | 2,86 | 2,80 | 3,00 | 3,40 | 0,60 |
| Fungování týmu, pracovní kolektiv | 2,45 | 2,00 | 1,67 | 2,17 | 3,00 | 1,33 |
| Spolupráce s dalšími útvary | 2,64 | 2,43 | 2,20 | 2,33 | 2,40 | 0,44 |
| Finanční ohodnocení | 2,45 | 2,86 | 2,00 | 2,17 | 3,60 | 1,60 |
| Zaměstnanecké benefity | 2,82 | 2,57 | 2,33 | 2,83 | 3,60 | 1,27 |
| Flexibilita práce, možnost využití home office | 3,91 | 3,14 | 2,80 | 4,50 | 3,60 | 1,70 |
| Vzdělávání | 2,55 | 2,14 | 2,17 | 2,17 | 3,00 | 0,86 |
| Obecná náplň práce | 2,27 | 2,14 | 1,80 | 1,67 | 3,00 | 1,33 |
| Průměr | 2,70 | 2,53 | 2,15 | 2,52 | 3,07 | 1,09 |

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 35)*

## Otázka č. 2: Uveďte prosím, jak jsou pro Vás osobně výše uvedené aspekty důležité: (1 nejvíce důležité, 5 nejméně důležité)

Pro respondenty je nejdůležitějším aspektem Fungování týmu, pracovní kolektiv (viz Tabulka 5). Nejméně důležitý aspekt, Vzdělávání, dosahuje hodnoty 2,21. Dá se tedy říci, že všechny stanovené aspekty jsou pro většinu respondentů důležitými, neboť žádný z aspektů se nepřibližuje průměrné hodnotě 3,00. Na základě hodnot směrodatných odchylek dále můžeme tvrdit, že v odpovědích respondentů nedochází k velké různorodosti odpovědí, většina přidělených zámek se v průměru pohybuje v rozmezí 1,00 od průměru daného aspektu. Konkrétně, většina známek nejhůře hodnoceného aspektu je tedy v rozmezí 1,13 až 3,29.

Tabulka 5: Důležitost stanovených aspektů

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Aspekt | Průměr | Směrodatná odchylka |
| Fungování týmu, pracovní kolektiv | 1,42 | 0,93 |
| Finanční ohodnocení | 1,60 | 0,93 |
| Obecná náplň práce | 1,67 | 0,96 |
| Pracovní prostředí | 1,72 | 0,88 |
| Flexibilita práce, možnost využití homeoffice | 1,73 | 1,04 |
| Koordinace pracovních činností a vedení týmu | 1,78 | 1,08 |
| Metodická podpora, odborné vedení činnosti | 1,78 | 0,96 |
| Spolupráce s dalšími útvary | 1,81 | 0,88 |
| Technické vybavení | 1,96 | 0,87 |
| Zaměstnanecké benefity | 2,06 | 1,08 |
| Vzdělávání | 2,21 | 1,08 |
| Průměr | 1,79 | 1,00 |

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 84)*

Zatímco je mezi respondenty z API jediným aspektem s vyšší důležitostí než 1,50 (konkrétně 1,38), v případě MPO respondenti připisují podobný význam i aspektu Finanční ohodnocení, který dosahuje hodnoty 1,44 (viz Graf 3). Tento aspekt je zároveň tím s největším rozdílem mezi respondenty MPO a API, konkrétně o 0,52. I přesto že mezi respondenty MPO je tento aspekt tím druhý nejdůležitějším, pro respondenty API je až na sedmém místě.

Graf 9: Srovnání důležitosti stanovených aspektů mezi respondenty MPO a API

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 84)*

Korelační koeficienty ukazující závislost mezi hodnocením stanovených aspektů a jejich důležitostí pro respondenty ukázaly slabou pozitivní závislost, konkrétně 0,35 (viz Tabulka 6). To znamená, že respondenti spíše pozitivně hodnotili především ty aspekty, které jsou pro ně ty nejvíce důležité, a naopak nejhůře hodnotili aspekty, které pro ně nejsou tolik důležité. Nicméně, celkové hodnocení důležitosti je nižší než hodnocení spokojenosti. Všechny stanovené aspekty jsou tedy pro respondenty spíše důležité. Záporná závislost vyšla pouze v případě aspektu Flexibilita práce, možnost pracovat home office. Na základě této informace (i na základě hodnocení spokojenosti) identifikujeme tento aspekt jako nejvíce rizikový pro potencionální fluktuaci zaměstnanců. Nejsilnější pozitivní závislost je v případě Fungování týmu, pracovní kolektiv. O této závislosti můžeme hovořit jako středně silné.

Tabulka 6: Závislost mezi spokojeností se stanovenými aspekty a jejich důležitostí

|  |  |
| --- | --- |
| Aspekt | Korelační koeficient |
| Koordinace pracovních činností a vedení týmu | 0,16 |
| Metodická podpora, odborné vedení činnosti | 0,04 |
| Pracovní prostředí | 0,27 |
| Technické vybavení | 0,14 |
| Fungování týmu, pracovní kolektiv | 0,50 |
| Spolupráce s dalšími útvary | 0,26 |
| Finanční ohodnocení | 0,04 |
| Zaměstnanecké benefity | 0,16 |
| Flexibilita práce, možnost využití home office | -0,06 |
| Vzdělávání | 0,18 |
| Obecná náplň práce | 0,30 |
| Celkem | 0,35 |

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 84)*

Analýza důležitosti v závislosti na délce působení nepřinesla žádné zásadní informace. Naopak analýza důležitosti dle pracovních pozic vykazuje výrazné odchylky (viz Tabulka 7). Do této analýzy nebyly zahrnuty respondenti z MPO, neboť ze 26 respondentů jich 18 pracuje jako Projektoví manažeři a ostatní pozice jsou zastoupeny pouze jednou. V případě MPO nebyly zahrnuty pozice, jejichž zastoupení v dotazníku je menší než 5. Nejsignifikantnější rozdíl lze pozorovat u aspektu Zaměstnanecké benefity, konkrétně 1,21 v případě pozic Koordinátor technické pomoci a Interní hodnotitel. Naopak nejmenší různorodost vykazují pozice v případě aspektu Koordinace pracovních činností a vedení týmu.

Tabulka 7: Průměrné ohodnocení důležitosti dle pracovních pozic na MPO

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | Interní hodnotitel | Administrativní pracovník | Analytik OP | Koordinátor TP | Metodik | Variační rozpětí |
| Koordinace pracovních činností a vedení týmu | 1,64 | 1,86 | 1,80 | 1,67 | 1,80 | 0,22 |
| Metodická podpora, odborné vedení činnosti | 1,73 | 1,71 | 1,83 | 1,40 | 2,00 | 0,60 |
| Pracovní prostředí | 1,82 | 1,71 | 1,60 | 1,67 | 2,20 | 0,60 |
| Technické vybavení | 2,09 | 2,14 | 2,00 | 1,83 | 2,40 | 0,57 |
| Fungování týmu, pracovní kolektiv | 1,36 | 1,14 | 1,50 | 1,17 | 2,00 | 0,86 |
| Spolupráce s dalšími útvary | 2,00 | 1,71 | 2,00 | 1,67 | 1,80 | 0,33 |
| Finanční ohodnocení | 1,73 | 1,43 | 1,20 | 1,00 | 1,80 | 0,80 |
| Zaměstnanecké benefity | 2,55 | 2,29 | 1,60 | 1,33 | 2,00 | 1,21 |
| Flexibilita práce, možnost využití homeoffice | 1,91 | 1,43 | 1,80 | 1,50 | 2,00 | 0,57 |
| Vzdělávání | 2,18 | 2,43 | 2,00 | 1,67 | 2,40 | 0,76 |
| Průměr | 1,90 | 1,79 | 1,73 | 1,49 | 2,04 | 0,65 |

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 35)*

## Otázka č. 3: Jak celkově hodnotíte náročnost Vaší práce?

Náročnost práce hodnotí respondenti spíše negativně, tedy, respondenti mají pocit, že je jejich pracovní náplň náročná (viz Graf 4). Žádný z respondentů v dotazníku neuvedl, že by jeho pracovní náplň byla spíše nenáročná či rozhodně nenáročná. Pouze 23 respondentů z 83 považují svoji práci za ani náročnou, ani nenáročnou. Srovnání mezi respondenty MPO a API ukazuje, že v případě API nabízí zaměstnancům méně náročnou pracovní agendu. Rozdíl ale není příliš signifikantní.

Graf 10: Hodnocení náročnosti práce

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

Při pohledu na jednotlivé odbory a sekce lze pozorovat nepatrné odlišnosti hodnocení náročnosti (viz Graf 5 a Graf 6). Zatímco v případě MPO respondenti z oddělení 61300 pouze uvedli, že je jejich práce rozhodně náročná či spíše náročná, v případ odboru 61500 dominuje odpověď Ani náročná, ani nenáročná. Podobný rozdíl lze pozorovat i u sekcí API. Odpověď Ani náročná, ani nenáročná dominuje v Sekci konkurenceschopnosti.

Graf 11: Vnímání náročnosti práce v rámci MPO

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

Graf 12: Vnímání náročnosti práce v rámci API

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

Zajímavé je, že respondenti, kteří uvedli, že jejich práce není Ani náročná, ani nenáročná, (tedy nejnižší respondenty uvedený stupeň náročnosti), jsou zároveň těmi nejméně spokojenými (viz Graf 7). Průměrně hodnotí stanovené aspekty v otázce č. 1 nejhůře.

Graf 13: Průměrné hodnocení spokojenosti stanovených aspektů v závislosti na náročnosti práce

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

Analýza hodnocení náročnosti práce ve srovnání s délkou působnosti na MPO či API neprokázala významnou závislost (viz Graf 8). Korelační koeficient mezi těmito dvěma proměnnými vyšel 0,11, což značí velmi slabou závislost, jak potvrzuje i následující graf. Na tomto základě tedy nelze tvrdit, že např. nově přijatí zaměstnanci by měli pocit, že je jejich nová práce příliš náročná. Naopak respondenti, kteří působí pouze 1 rok, mají z většiny pocit, že jejich práce není Ani náročná, ani nenáročná.

Graf 14: Vnímání náročnosti práce v závislosti na délce působení

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

## Otázka č. 4: Jak často se stává, že časová náročnost Vašich pracovních činností přesahuje fond pracovní doby (tedy musíte pracovat přesčas)?

Časové vytížení dle instituce, ve které respondenti pracují, neprokázala významné odlišnosti. Rozložení odpovědí je pro obě hodnocené instituce srovnatelné, ale dá se říci, že pracovní agenda respondentů API inklinuje spíše k přesčasům než u respondentů MPO. Respondenti API nicméně hodnotí aspekty práce v průměru lépe než respondenti MPO. Mírně vyšší časová náročnost v této instituci tedy nemá na celkovou spokojenost vliv. Nejčetněji zastoupenou odpovědí se stala Několikrát za měsíc zmíněná 27krát. Naopak variantu Nikdy zvolili pouze 3 respondenti, a to z různých odborů a sekcí. Četnosti odpovědí mají téměř normální rozložení, nelze tedy tvrdit, že by časová náročnost inklinovala k jednomu z extrémů, tedy nízké či vysoké časové náročnosti.

Graf 15: Vnímání časové náročnosti pracovních činností

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

Rozdělení časové náročnosti pracovní agendy dle jednotlivých odborů a sekcí neprokazuje, že by časová náročnost celé instituce byla důsledkem odchylky v malém počtu odborů či sekcí. Všechny odbory a sekce mají rozložení podobné normálnímu. I přesto že je hojně zastoupena odpověď Zcela výjimečně, variantu Nikdy využili pouze 3 respondenti z 83. Na základě výše uvedeného se domníváme, že pracovní agenda, která přesahuje běžný fond pracovní doby, není jedním z dominantních důvodů fluktuace zaměstnanců na MPO i API ani v jednom z odborů či sekcí.

Graf 16: Vnímání časové náročnosti v rámci API

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 57)*

Graf 17: Vnímání časové náročnosti v rámci MPO

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 26)*

Na druhou stranu, respondenti významně spojují náročnost pracovní agendy s frekvencí přesčasů. Zatímco respondenti, kteří odpověděli, že je jejich práce Rozhodně náročná, spíše označovali frekvenci přesčasů Téměř neustále či Přibližně jednou týdně. Tyto dvě frekvence byly respondenty zvoleny 14krát z 21 odpovědí. Pro srovnání, respondenti, kteří vnímají svoji práci jako Ani náročnou, ani nenáročnou, volili spíše odpovědi Zcela výjimečně, Několikrát za měsíc či Nikdy (18krát z 23 odpovědí). Frekvence Téměř neustále nebyla touto skupinou respondentů zmíněna ani jednou. Na tomto základě lze tvrdit, že práce přesahující běžný fond pracovní doby může zvýšit pocit náročnosti pracovní agendy a zároveň by mohl v obecné rovině být důsledkem fluktuace zaměstnanců.

Graf 18: Vnímání časové náročnosti v závislosti na obecné náročnosti práce

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

Ani rozložení odpovědí dle pracovních pozic na MPO nevykazuje viditelné extrémní případy mimo Pracovní pozici Metodik (viz Graf 14). V této skupině respondentů 3 z 5 odpověděli, že pracují přesčas Téměř neustále. Další respondenti uvedli, že Několikrát za měsíc a Nikdy. Ani na této pozici ale nelze tvrdit, že by rozložení odpovědí bylo signifikantní kvůli nízkému počtu respondentů na této pracovní pozici. Jak již bylo zmíněno výše, API do této analýzy nebyla zahrnuta z důvodu významné dominance 1 pracovní pozice a zanedbatelných počtů na ostatních pozicích.

Graf 19: Hodnocení časové náročnosti dle pracovních pozic MPO

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 34)*

## Otázka č. 5: Uveďte prosím, jak jste celkově spokojen(a) s prací pro implementační strukturu OP PIK.

Přestože svoji pracovní agendu vnímají spíše jako náročnou a časově je náročnost vyrovnaná, dle výsledky páté otázky prokázali, že respondenti jsou zpravidla v práci spokojení, odpovědi inklinují k levé části stanoveného spektra (viz Graf 14). Možnost Rozhodně nespokojen využil pouze 1 z respondentů. Nadále platí, že obecně spokojenější jsou respondenti, kteří pracují pro API. Žádný z těchto respondentů v hodnocení spokojenosti nezvolil odpovědi Spíše nespokojen a Rozhodně nespokojen. Pro ilustraci, Spíše či rozhodně spokojeno s prací pro API je celých 80,8 % respondentů, zatímco z respondentů MPO je to 64,9 %. Výsledky tak odpovídají závěrům předchozích otázek, tzn. že respondenti API hodnotí lépe stanovené aspekty práce a vnímají svoji práci jaké méně náročnou, a to i z časového hlediska.

Graf 20: Spokojenost respondentů s prací pro implementační strukturu OP PIK

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

V rámci jednotlivých odborů MPO přinesl dotazník následující závěry. Spokojení jsou s prací pro implementační strukturu OP PIK především zaměstnanci v odboru 61100, variantu Rozhodně a spíše spokojen zvolilo hned 17 z 20 respondentů (viz *Graf 21*). Naopak v oddělení 61500 můžeme spíše mluvit o nespokojenosti zaměstnanců. Spíše spokojen je jen 1 z 6 respondentů (variantu Rozhodně spokojen nezvolil ani jeden z respondentů). Z důvodu nízkého počtu respondentů tohoto odboru ale nelze vyvozovat jednoznačné závěry. V ostatních odborech je rozložení odpovědí vyrovnané. Jediný respondent, který uvedl, že je s prací pro implementační strukturu OP PIK Rozhodně nespokojen, pochází z odboru 61000. Protože v rámci API nebyly odpovědi Spíše a Rozhodně nespokojen zastoupeny, nelze z těchto dat vyvozovat významné závěry.

Graf 21: Spokojenost respondentů dle odborů MPO

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 57)*

Podobně jako u předchozích otázek, ani v tomto případě se neprokázala významná souvislost hodnocení v závislosti na délce působení v implementační struktuře. Korelační koeficient mezi těmito dvěma proměnnými nabývá pouze 0,15, což značí velmi slabou, pozitivní závislost.

Graf 22: Spokojenost respondentů dle sekcí API

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 26)*

## Otázka č. 6: Jaké jsou, dle Vaší zkušenosti, nejčastější důvody odchodu zaměstnanců implementační struktury OP PIK?

Největší podíl respondentů se domnívá, že klíčovým důvodem odchodu zaměstnanců implementační struktury OP PIK je Nedostatečné finanční ohodnocení a zaměstnanecké benefity (viz Graf 17). Tento faktor byl uveden ve 20,6 % ze všech 209 odpovědích (respondenti měli možnost uvést více než 1 důvod). Druhým nejzastoupenějším důvodem se stala Obecná nespokojenost s náplní práce s 18,7 %. Mezi respondenty jsou výrazné rozdíly v závislosti na instituci, pro kterou pracují. Pro zaměstnance MPO je spolu s nedostatečným finančním ohodnocením dalším důvodem odchodu z implementační struktury i Nespokojenost s řízením týmu a koordinací činností (oba faktory mají zastoupení shodně 19,7 %). Druhý faktor je zároveň faktorem, u něhož lze pozorovat nejvyšší rozdíl ve srovnání s API, konkrétně je mezi těmito institucemi rozdíl v podílu 11,9 p. b. Faktorem, u kterého se respondenti API a MPO rozcházejí nejvíce je Monotónní a stále se opakující pracovní činnosti, konkrétně se podíly liší o 13,7 p. b. Hodnocení faktoru Příliš vysoký objem práce potvrzuje, že respondenti API se více potýkají s přesčasy než respondenti MPO. Nicméně, tento faktor je tím nejméně zastoupeným, nepatří tedy mezi klíčové důvody fluktuace zaměstnanců v API.

Respondenti měli v rámci této otázky možnost uvést i jiné důvody. Mezi odpověďmi bylo následujících 5 relevantních odpovědí:

* ambice uplatnit se, jiná představa o tom, co se v ESIF vlastně dělá
* nemožnost kariérního postupu
* špatná komunikace ze strany vedení API i MPO
* všichni zaměstnanci jsou si rovni, ale někteří jsou si rovnější
* ze zkušenosti vím, že se jednalo o souběh důvodů, pro každého byl převažujícím jiný důvod

Třetí a čtvrtý důvod nicméně odkazují na faktor Nespokojenost s řízením týmu a koordinací činností.

Graf 23: Nejčastější důvody fluktuace zaměstnanců

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

Na úrovni jednotlivých oborů MPO se situace výrazně liší (viz Tabulka 8). Fluktuace Nedostatečné finanční ohodnocení a zaměstnanecké benefity je jako hlavní důvod považován především respondenty odborů 61000, 61100 a 61300. V ostatních odborech je tento faktor spíše vedlejší příčinou fluktuace. V ostatních odděleních, tedy 61200, 61400 a 61500 je hlavní příčinou fluktuace dle respondentů spíše faktor Nespokojenost s řízením týmu a koordinací činností.

Tabulka 8: Důvody fluktuace zaměstnanců dle odborů MPO

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Rodinné a zdravotní důvody | Nedostatečné finanční ohodnocení a zaměstnanecké benefity | Obecná nespokojenost s náplní práce | Příliš vysoký objem práce | Monotónní a stále se opakující pracovní činnosti | Nespokojenost s řízením týmu a koordinací činností | Atmosféra na pracovišti, včetně vztahů s kolegy | Nedostatečná podpora v rámci týmu |
| 61000 | 3 | 4 | 1 | 0 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| 61100 | 5 | 12 | 9 | 3 | 4 | 8 | 7 | 1 |
| 61200 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 61300 | 1 | 4 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 61400 | 1 | 3 | 4 | 0 | 3 | 5 | 4 | 2 |
| 61500 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 |

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

Oproti tomu v API disponuje faktor Nedostatečné finanční ohodnocení a zaměstnanecké benefity přesahem do všech oddělení. Ve srovnání s respondenty API lze dále pozorovat shluk negativního hodnocení faktoru Monotónní a stále se opakující pracovní činnosti.

Tabulka 9: Důvody fluktuace zaměstnanců dle sekcí API

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Rodinné a zdravotní důvody | Nedostatečné finanční ohodnocení a zaměstnanecké benefity | Obecná nespokojenost s náplní práce | Příliš vysoký objem práce | Monotónní a stále se opakující pracovní činnosti | Nespokojenost s řízením týmu a koordinací činností | Atmosféra na pracovišti, včetně vztahů s kolegy | Nedostatečná podpora v rámci týmu  |
| Sekce Kancelář vedoucího služebního úřadu | 1 | 5 | 2 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 |
| Sekce konkurenceschopnosti | 2 | 5 | 6 | 2 | 6 | 1 | 2 | 0 |
| Sekce rozvoje podnikatelského prostředí | 1 | 5 | 7 | 3 | 6 | 4 | 2 | 4 |
| Sekce řízení a podpory fondů EU | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

Odlišné příčiny fluktuace lze pozorovat i na úrovni jednotlivých pracovních pozic MPO (viz Graf 18). Žádná z vybraných pracovních pozic ale nedisponuje dominantní příčinou, která by stála za fluktuací zaměstnanců na dané pozici. Pokud zvážíme dva hlavní důvody fluktuace zaměstnanců na MPO, tedy (1) Nespokojenost s řízením týmu a koordinací činností a (2) Nedostatečné finanční ohodnocení a zaměstnanecké benefity, tyto důvody jsou primárním problém v každém z oddělení. Pouze na pracovních pozicích Administrativní pracovník a Analytik OP se dalším nejvíce zmiňovaným důvodem dále stala Obecná nespokojenost s náplní práce, Rodinné a zdravotní důvody, a mezi Analytiky OP dále Atmosféra na pracovišti, včetně vztahů s kolegy. U zmiňované pozice Analytik OP se stalo Nedostatečné finanční ohodnocení až 4. nejvíce zmiňovaným důvodem.

Graf 24: Důvody fluktuace zaměstnanců dle pracovních pozic na MPO

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 57)*

## Otázka č.7: Uveďte prosím, které z těchto faktorů by Vás osobně přiměly uvažovat o odchodu k jinému zaměstnavateli?

Výsledky této otázky ukázali, že faktory minulé fluktuace mohou být shodné s potencionální fluktuací v budoucnu. Nedostatečné finanční ohodnocení a zaměstnanecké benefity, které jsou dominantním důvodem fluktuace zaměstnanců, totiž jsou i hlavním důvodem, který by respondenty přiměl uvažovat o odchodu k jinému zaměstnavateli. Tento faktor byl uveden ve 22,2 % případech z 248 (i v tomto případě mohli respondenti volit více než jeden faktor). Finanční ohodnocení a zaměstnanecké benefity jsou navíc aspektem práce, který patří mezi podprůměrně hodnocené aspekty (známka 2,59, resp. 2,56). Faktor Atmosféra na pracovišti, včetně vztahů s kolegy je sice s 20,6 % zmínek druhým nejzastoupenějším potenciálním důvodem fluktuace, ale na základě výsledků první otázky dotazníku nepovažujeme tento faktor jako rizikový. Jak již bylo totiž zmíněno, Fungování týmu, pracovní kolektiv je nejlépe hodnoceným aspektem práce. Faktory, které by naopak nemuseli mít výrazný vliv na budoucí fluktuaci, jsou Nedostatečná podpora v rámci týmu (vzdělání, metodická pomoc atp.), která byla zmíněna jen v 7,3 % případů.

Rozdíly mezi MPO a API jsou jen minimální, podíly se mezi oběma institucemi liší o méně než 5 p. b. (viz Graf 19). Pouze jeden z faktorů, Nespokojenost s řízením týmu a koordinací činností se liší o 7,5 p. b., konkrétně, tento faktor je významnější pro respondenty MPO. Nicméně, aspekt práce Koordinace pracovních činností a vedení týmu, který s uvedeným faktorem souvisí, je druhým nejlépe hodnoceným aspektem mezi respondenty, kteří pocházejí z MPO.

Graf 25: Faktory, které by respondenty přiměly uvažovat o změně pracovního místa

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 83)*

Respondenti měli dále příležitost zvolit možnost Jiné a uvést faktory, které v dotazníku nebyly explicitně stanoveny. Respondenti v rámci této otázky uvedli následující další aspekty:

* nadměrné CTRL+C, CTRL+V;
* nesouhlas s vrcholovým řízením;
* neustále házení klacků pod nohy od lidí, kteří by zde vůbec nikomu nechyběli (především myšleno skrze svoji pracovní náplň);
* při spojení uvedených důvodů a z důvodu, že oblast dotací postrádá smysl;
* zajímavá zcela jiná a dobře ohodnocená nabídka.

První tři důvody jsou úzce spojeny s námi stanovenými faktory Obecná nespokojenost s náplní práce a faktorem Atmosféra na pracovišti včetně vztahů s kolegy. Poslední dva důvody spíše poukazují na externí faktory, které mohou být řešeny interně na pracovišti MPO a API pouze v omezeném rozsahu či vůbec.

## Otázka č. 8: Jak jste celkově spokojen(a) s nabídkou dalšího vzdělávání u vašeho zaměstnavatele?

Spokojenost s nabídkou dalšího vzdělávání inklinuje k levé, pozitivní části našeho spektra (viz Graf 20). Celkem 63 % respondentů je Rozhodně či Spíše spokojeno s nabídkou. Vyšší spokojeností ale disponují respondenti, kteří pocházejí z MPO, zmíněné úrovně spokojenosti zvolilo 67,9 %. Nicméně i v případě API na základě spokojenosti respondentů lze považovat nabídku dalšího vzdělávání jako dostatečnou a adekvátní. Rozhodně či Spíše spokojeno je 52 % respondentů a dalších 32 % není Ani spokojeno, ani nespokojeno. Pouze 12 % pak hodnotí nabídku dalšího vzdělávání negativně.

Graf 26: Spokojenost respondentů s dalším vzděláváním

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 81)*

Odpovědi na tuto otázku dotazníku odpovídají první otázce v dotazníku a prokazují tak stálost odpovědí respondentů, čímž přispívají k relevantnosti dotazníkového šetření (viz Graf 21). Jinými slovy, respondenti, kteří v první otázce hodnotili Vzdělávání pozitivně (průměrná známka se přibližuje číslu 1) v rámci této otázky patří mezi skupinu respondentů, kteří jsou Rozhodně spokojeni s nabídkou dalšího vzdělávání. A naopak, respondenti, kteří hodnotili aspekt Vzdělávání negativně jsou s nabídkou dalšího vzdělávání nespokojeni.

Graf 27: Srovnání průměrného hodnocení spokojenosti se Vzděláváním z první a aktuální otázky

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 81)*

Nabídku dalšího vzdělávání hodnotíme jako faktor, který dlouhodobě není příčinou fluktuace či nespokojenosti zaměstnanců. Jak ukázaly výsledky otázky č. 6 a 7, nabídka vzdělávání není příčinou minulé fluktuace a není ani potenciální příčinou budoucí fluktuace. Respondenti jsou navíc aktuálně s nabídkou dalšího vzdělávání zpravidla spokojení.

## Otázka č. 9: Jak hodnotíte nabídku a možnosti vzdělávání ze strany MPO/API pro výkon Vaší práce? (1 nejlepší hodnocení, 5 nejhorší hodnocení)

Nejlépe hodnoceným aspektem vzdělávání je forma školení (viz Tabulka 10). Respondenti tento aspekt ohodnotili průměrnou známkou 2,14. Naopak nejhůře je možnost vzdělávání hodnocena z pohledu flexibility nabídky školení, tento aspekt disponuje průměrnou známkou 2,47. Směrodatná odchylka dále ukazuje, že většina hodnot se pohybuje mezi 1,20 až 3,64. I přesto lze tvrdit, i na základě předchozí otázky dotazníku, že respondenti jsou s nabídkou vzdělávání spíše spokojeni.

Tabulka 10: Hodnocení klíčových aspektů dalšího vzdělávání

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Průměr | Směrodatná odchylka |
| Z pohledu formy školení | 2,14 | 0,96 |
| Z pohledu tematického zaměření školení | 2,26 | 1,01 |
| Z pohledu rozsahu školení | 2,29 | 0,95 |
| Z pohledu možnosti nadstavbových školení, která nejsou cílena pouze na samotný výkon pracovní náplně | 2,46 | 1,15 |
| Z pohledu flexibility nabídky školení, možnosti cílit školení a témata, která osobně pro výkon Vaší práce potřebujete / preferujete | 2,47 | 1,17 |

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 79)*

Průměrná známka stanovených aspektů dalšího vzdělávání dle instituce, ve které respondenti pracují je téměř shodná. Nejvyšší rozdíl lze pozorovat u tematického zaměření školení, kde rozdíl činí 0,19. Další vzdělávání obecně hodnotí hůře respondenti, kteří pocházejí z MPO. Pokračuje tedy trend, který se projevil v první či páté otázce, respondenti z MPO obecně hodnotí práci v implementační struktuře hůře.

Graf 28: Hodnocení klíčových aspektů dalšího vzdělávání dle instituce

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 79)*

Nabídku a možnosti dalšího vzdělávání pro výkon práci respondentů hodnotí vybrané (nejvíce zastoupené) pracovní pozice velmi rozdílně (viz Graf 23). Největší rozdíl lze pozorovat u faktoru Z pohledu možnosti nadstavbových školení, která nejsou cílena pouze na samotný výkon pracovní náplně, rozdíl mezi průměrným hodnocením Metodiků a Koordinátorů TP je celých 1,80. Koordinátoři TP obecně hodnotí vybrané faktory lépe ve srovnání s ostatními pracovními pozicemi. Nejhůře naopak stanovené faktory hodnotí respondenti na pracovní pozici Administrativní pracovník, průměrná známka respondentů na této pozici konkrétně je 3,00. Mezi uvedenými pracovními pozicemi je nejhůře hodnocen již zmíněný faktor souvislosti školení se samotnou pracovní agendou respondentů. Pouze u Metodiků jde sice o nejlépe hodnocený, ale jeho průměrná známka je i přesto nad 2,50, což znamená, že stále tento faktor patří mezi ty podprůměrně hodnocené. Na tomto základě doporučujeme zavádět taková školení, která přímo souvisejí s pracovní náplní zaměstnanců nejen MPO, ale i API, neboť i v rámci této instituce jde o nejhůře hodnocený faktor.

Graf 29: Hodnocení klíčových aspektů dalšího vzdělávání dle pracovních pozic MPO

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 33)*

## Otázka č. 10: Uveďte prosím, s čím konkrétně jste případně v nabídce a možnostech vzdělávání nespokojen(a).

Nespokojenost s nabídkou a možnostmi vzdělávání pramení primárně z příliš obecného zaměření bez konkrétních odborných okruhů, které by měli přímý dopad na zlepšování v každodenních pracovních činnostech. Tento faktor zmínilo celkem 12 z 23 respondentů, tedy více než polovina. Níže vypisujeme vybrané odpovědi, které se vztahují k tomuto problému:

* nabízená školení nemají vztah k výkonu mé práce;
* omezená možnost zvolit úzce specializované odborné školení potřebné pro rozvoj činnosti;
* zejména forma školení, kdy školitel disponuje neúplnými informacemi, školící látka se ve finále v praxi nedá použít či se používá jinak;
* školení jsou dělaná pro širší okruh, tedy i osoby z jiných ministerstev, tudíž se obsah využití liší. Chce to větší zaměřenost na činnost, kterou osoby dělají. Obecné hledisko moc smysl nemá.

Nízké odborné zaměření školení souvisí s jejich organizátorem, tedy MMR. Celkem 5krát bylo v této souvislosti uvedeno, že by respondenti uvítali, kdyby se konaly kurzy i mimo tuto instituci. Dle respondentů je toto důvod, proč školení nejsou zaměřována úžeji, tj. na jejich konkrétní pracovní úkony. Viz následující komentář:

* Fakticky máme možnost využívat pouze školení na MMR. Školení zajištěné agenturou podle individuálního vzdělávacího plánu se nekonají. V situacích, kdy si individuálně požádáme o školení na nějaké konkrétní odborné téma, není nám zajištěno.

Mezi další, méně závažné příčiny nespokojenosti, patří úroveň jazykových kurzů, která byla zmíněna 3krát. Respondenti hodnotí negativně nejen obecnou kvalitu, ale i špatnou organizaci.

Důležitý faktor je dále obsazenost školení a způsob, jakým se účastníci na školení přihlašují. Mezi konkrétní problémy spojené s tímto aspektem je:

* nezbytný souhlas nadřízeného – ten školení nemusí schválit (např. školení zaměřené na tzv. soft skills, které nejsou přímou náplní práce) a schválení může trvat déle, což způsobí, že se školení mezitím obsadí;
* a nízký počet školení na množství zaměstnanců, nejlepší školení jsou zpravidla obsazena velmi brzy a zájemci tak ani nemají příležitost se na daný kurz přihlásit.

## Otázka č. 11: Jak hodnotíte školení, která jste v posledním roku absolvoval(a) z pohledu: (1 nejlepší hodnocení, 5 nejhorší hodnocení)

Odpověď na tuto otázku odpovídá závěrům stanoveným na základě výsledků předchozí dotazníkové otázky. I v tomto případě tedy lze pozorovat názorovou stálost respondentů. Nejhůře jsou respondenty hodnoceny faktory Uplatnitelnost školení v praxi a četnost školení (viz Graf 24). Potvrdilo se, že školení mají široké, příliš obecné zaměření, které má jen omezený na pracovní agendu respondentů. Nicméně, průměrná známka obou faktorů dosahuje cca 2,35, což nelze hodnotit jako extrémně negativní výsledek. Pouze faktor Kvalita vzdělávání a lektorů disponuje průměrnou známkou pod 2,0, konkrétně 1,92.

Nutné je dále dodat, že u všech aspektů lze pozorovat horší hodnocení v případě API. Na tomto základě doporučujeme větší flexibilitu školení, ať již v počtu školení či jejich zaměření, aby školení více odpovídalo potřebám zaměstnanců API.

Graf 30: Průměrné hodnocení absolvovaných školení

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 79)*

Dva nejhůře hodnocené aspekty, tedy Uplatnitelnost školení v praxi a Četnost školení jsou nejhůře hodnocenými i na úrovni jednotlivých odborů MPO a sekcí API (viz Graf 25 a Graf 26). V každém z odborů a sekcí je alespoň jeden z těchto dvou aspektů tím nejhůře hodnoceným aspektem.

Graf 31: Průměrné hodnocení absolvovaných školení dle odborů MPO

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 56)*

Graf 32: Průměrné hodnocení absolvovaných školení dle sekcí API

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 23)*

## Otázka č. 12: Prostor pro případný doplňující komentář:

V doplňující otázce k té předchozí bylo respondenty vypsáno následujících 6 relevantních odpovědí:

* kladně hodnotím školení, která vede p. Melecký;
* nabízená školení nebyla uplatnitelná při mé práci;
* upřímně mi dělá trochu problém si vzpomenout, čeho se školení vlastně týkala. Jsou příliš teoretická, obecná...;
* rozšířit nabídku od dalších institucí mimo MMR;
* školení jsou většinou rozsáhlejší a neodpovídají na konkrétní dotazy;
* školení MMR obsahují rozsáhlou problematiku k danému tématu nakupenou do příliš krátkého času, často nelze vše stihnout.

Odpovědi v doplňující otázce také odpovídají závěrům z předchozích otázek. Stále je respondenty zmiňováno, že nabízená školení jsou příliš teoretická a obecná s malým dopadem na každodenní pracovní agendu respondentů.

Dále byla znovu zmíněna i problematika kurzů, jejichž pořadatelem je MMR. Respondenti by uvítali, kdyby bylo více příležitostí přihlásit se na kurzy i mimo tuto instituci.

## Otázka č. 13: Jak hodnotíte systém dalšího vzdělávání u Vašeho zaměstnavatele z pohledu: (1 nejlepší hodnocení, 5 nejhorší hodnocení)

I v tomto případě lze pozorovat významnější nespokojenost respondentů, kteří pracují v API. Tito respondenti hodnotili stanovené aspekty ve všech třech aspektech více negativně. Nejvyšší rozdíl v hodnocení mezi MPO a API je u aspektu Možnosti využít externí kurz (mimo kurzy nabízené MMR), konkrétně rozdíl nabývá 0,79. Významná je i směrodatná odchylka tohoto faktoru, její hodnota nabývá 1,37, což znamená, že mezi odpověďmi jsou silně zastoupeny i extrémní negativní hodnocení (směrodatná odchylka u zbývajících aspektů nabývá 1,05 resp. 1,06.

Graf 33: Průměrné hodnocení systému dalšího vzdělávání stanovených aspektů

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 79)*

Na úrovni jednotlivých odborů MPO a sekcí API lze pozorovat nerovnoměrné rozložení odpovědí (viz Graf 28 a Graf 29). Na MPO i API je zpravidla nejhůře hodnoceným aspektem Možnosti využít externí kurz (mimo kurzy nabízené MMR). Na MPO na odborech 61300 a 61400 je ale hůře hodnoceno Složitost přihlášení se na kurz i Frekvence možného zapojení se do vzdělávání, resp. na odboru 61400 druhý zmiňovaný aspekt.

Nejhorší hodnocení získal aspekt využití externího kurzu na odboru 61500, konkrétně 4,0, což ale může být primárně způsobeno nízkým počtem respondentů z tohoto odboru (tj. 6).

Graf 34: Průměrné hodnocení systému dalšího vzdělávání dle odborů MPO

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 56)*

Graf 35: Průměrné hodnocení systému dalšího vzdělávání dle sekcí API

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 23)*

## Otázka č. 14: Prostor pro případný doplňující komentář

V této doplňující otázce lze vyhodnotit následující relevantní odpovědi:

* chybí konference/mezinárodní semináře pro porovnání s praxí jiných členských států
* nelze se vzdělávat v širším okruhu pracovní náplně, mohu se přihlásit jen na úzkou část, kterou se zabývám
* omezení pouze na vybrané jazyky je opravdu nevhodná
* Složitost je víceméně OK, frekvence viz minulý komentář (nízký počet školení mimo MMR – pozn. hodnotitele) a možnosti pro využití externího kurzu? Žádost o kurz, proplacení a celkově papírování nejednomu člověku znechutí se něčeho účastnit (povětšinou plněno z důvodu nutnosti "nějakého" dalšího vzdělávání pracovníka). Omezení finančním rámcem nepočítaje.
* smysl mají jen školení mimo nabídku MPO.

Vypsané komentáře dokládají, že se stále opakují témata zmíněná v předchozích komentářích. Hlavním tématem je především příliš obecné zaměření kurzů a organizace vzdělávacích kurzů výhradně ze strany MMR (či MPO).

## Otázka č. 15: Nabízí zaměstnavatel celkově adekvátní školení pro agendu, které se věnujete?

Na otázku, zda zaměstnavatel nabízí adekvátní školení pro agendu, které se respondenti věnují, se odpovědi lišili v závislosti na instituci, ve které respondenti pracují. Nejvyšší rozdíl lze pozorovat v případě odpovědi Spíše ne, konkrétně je rozdíl dvojnásobný, a to o 15,9 p. b. Zajímavé ale je, že možnost Rozhodně ne nezvolil žádný z respondentů, kteří pocházejí z API. Více než 50 % odpovědí disponuje u respondentů obou institucí možnost Spíše ano.

Graf 36: Hodnocení adekvátnosti školení pro pracovní agendu

*Zdroje: Vlastní šetření (n = 81)*

Data na bázi jednotlivých odborů a sekcí ukazují, že odpovědi nejsou ucelené a existují rozdíly i uvnitř obou institucí (viz Graf 31 a Graf 32). Například v odboru 61500 na MPO je převaha negativních odpovědí Rozhodně a Spíše ne. Vyrovnaný počet je i v odboru 61000. U API kvůli menšímu počtu respondentů nelze objektivně stanovovat závěry. Nicméně, ve všech jednotlivých sekcích převyšují pozitivní odpovědi. Menší výjimkou je Sekce rozvoje podnikatelského prostředí, kde je podíl téměř vyrovnaný.

Graf 37: Hodnocení adekvátnosti školení pro pracovní agendu dle MPO

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 56)*

Graf 38: Hodnocení adekvátnosti školení pro pracovní agendu dle API

*Zdroj: Vlastní šetření (n = 25)*

## Otázka č. 16: Uveďte prosím, v jakých oblastech není nabídka školení dostatečná, a jak tento nedostatek řešíte.

I v tomto případě se opakují stížnosti respondentů na příliš obecné zaměření vzdělávacích kurzů, a tedy jejich nízká pracovní aplikovatelnost. Ze 23 odpovědí byl tento faktor zmíněný 7krát, viz následující vybrané odpovědi:

* jak již bylo uvedeno, většina školení byla zaměřena na tolik lidí, že se nedalo hovořit o problémech z praxe
* tematicky neodpovídá konkrétní náplni práce
* Řeším velmi specifickou oblast, tudíž nabídka vzdělávání není – měl by řešit MMR-NOK a to formou pravidelných školení, poslední bylo na zač. roku 2018 (mimo Systém vzdělávání)

Z konkrétních oblastí bylo vícekrát zmíněno pouze (1) Účetnictví, (2) Metodické věci (MSP, PpVD), (3) Stavební zákon a (4) Informační znalosti (včetně tvorby prezentací), a to 2krát. Další oblasti, zmíněné pouze jednou jsou:

* Archivace,
* Evaluace,
* Energetika,
* Zadávání veřejných zakázek,
* Rozpočet,
* Legislativa,
* Právní záležitosti,
* Vydávání rozhodnutí,
* Žádosti o změnu.

Řešení je dle odpovědí respondentů víceméně jediné, ze 14 odpovědí, které obsahovaly řešení nedostatku nabídky školení, bylo 13krát zmíněno samostudium, ať už explicitně či skrze žádosti o individuální školení, soukromé kurzy či semináře. Zbývající odpověď nicméně také souvisí se samostudiem, respondent totiž uvedl týmovou práci na pracovišti, viz:

* Znalosti, které ke své práci potřebuji, již za tu dobu, kterou na API pracuji, mám, když je něco nového, řešíme to ad hoc s kolegy, zaškolíme se pružně tím způsobem, že danou věc musíme řešit. Musíme si ve výsledku stejně poradit prostě sami.

## Otázka č. 17: Celkové hodnocení dalšího vzdělávání: Co konkrétně by se, dle Vašeho názoru, mělo na nabídce dalšího vzdělávání u Vašeho zaměstnavatele zlepšit? (z hlediska obsahu, formy i systému vzdělávání).

V závěrečné otázce, v rámci které měli respondenti celkově ohodnotit a přispět zpětnou vazbou, jejímž cílem je zlepšit kvalitu nabízených kurzů, bylo zmíněno celkem 39 relevantních návrhů / připomínek.

Není překvapením, že nejvíce zastoupeným problémem je příliš obecné zaměření školení, které není užitečné pro každodenní pracovní agendu pracovníků. Tento faktor byl zmíněn celkem 11krát. Viz následující vybrané komentáře:

* Zaměření se na individuální školení s ohledem na pracovní náplň každého jednotlivého zaměstnance.
* zaměření na reálné záležitosti jako i práce s PC (excel, Acces) hlavně práce s tabulkami, metodické záležitosti
* praktičtější věci ze systému a ne obecné věci prezentované jak na vysoké škole
* Opuštění obecné roviny a zaměření se na praktickou část. A hlavně se především zajímat a ne opakovat stejné kurzy stále dokola.

Osmkrát byla dále zmíněna problematika zaplněnosti a formě přihlašování kurzů. Respondenti si stěžují zejména na administraci spojenou s přihlašováním a na to, že oblíbené kurzy bývají hned zaplněny. Na tomto základě doporučují frekventovanější opakování školení. Viz následující odpovědi:

* Četnější zařazování školení, která jsou brzy naplněna, vynechání školení, o která není zájem.
* větší uvolnění omezování účasti, větší podpora VO více kurzů na totožná témata, aby se mohl zúčastnit každý, který má zájem
* Školit všechny průběžně a nejen toho, kdo se nejrychleji prokliká v MS2014+ k přihlášení.

Celkem 5 respondentů postrádá možnost zapsat si externí školení, které by více odpovídalo jejich individuálním plánům, viz následující vybraný komentář:

* Uspořádat školení u externího dodavatele na témata, na která jsme se přihlásili v individuálních vzdělávacích plánech. Aktualizovat nabídku školení v katalogu podle skutečných potřeb pracovníků.

Dále si respondenti stěžují na kvalitu jazykových kurzů či na formu, jakou školení probíhají (obojí 3krát). Respondenti by uvítali, kdyby školení neprobíhala formou prezentace, ale spíše formou aktivní účasti, při které by sami vyzkoušeli, jak se dané pracovní úkony dělají.

Další komentáře směřují spíše na zlepšení kvality školení. Zmíněny byly následující návrhy:

* forma teambuildingu: školení formou výjezdu,
* větší četnost a opakování školení,
* školení zaměřené na soft skills (tzv. měkké dovednosti),
* přidělení rozpočtu zaměstnancům na školení,
* více témat,
* zajištění plného vyčerpání doby určené ke vzdělávání,
* kratší školení.