

# Online šetření s vybranými zaměstnanci krajů

---

Technická a Závěrečná zpráva z výzkumu

4.12.2012

# Obsah

---

---

	strana
▪ Technická zpráva	3
▪ Závěrečná zpráva	10
▪ Cíle výzkumu a metodologie	11
▪ Hlavní zjištění	13
▪ Detailní analýza	16
▪ Náplň práce	17
▪ Vzdělávání zaměstnanců	25
▪ Spokojenost v zaměstnání	29
▪ Přílohy	35

# Technická zpráva

---

## Technická zpráva – popis výběrové procedury

Na základě dohody mezi Fakultou sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze a firmou ppm factum research provedla společnost ppm factum šetření, týkající se identifikace stávajících analytických, koncepčních a implementačních kapacit krajů ČR v oblasti veřejných politik na vybraném vzorku zaměstnanců všech krajských úřadů mimo Magistrát hlavního města Prahy.

- **Metoda výzkumu:** On-line šetření metodou CAWI (Computer-Aided-Web-Interview)
- **Způsob výběru:** oslovení vybraných pracovníků krajských úřadů z poskytnuté databáze. Výběr pracovníků pro dotazování uskutečnil zadavatel.
- **Sběr dat:** Záznam odpovědí z internetového dotazníku, který vyplňovali sami vybraní zaměstnanci krajských úřadů
- **Finální velikost vzorku:** n=783 zaměstnanců krajských úřadů

### Zajištění sběru dat:

- Na e-mailové adresy vybraných pracovníků krajských úřadů byla zaslána pozvánka do šetření. Součástí pozvánky byl také motivační dopis od organizátorů výzkumného úkolu. Zároveň měl zástupce Asociace krajů informovat na poradě 20/9 krajské ředitele o tomto šetření a rozeslat jim informační dopis.
- Zároveň zvací mail obsahoval základní informace o výzkumu a úvodní pokyny k vyplňování dotazníku. Pokyny obsahovaly:
  - *Jak se na dotazník přihlásit (webová stránka - link, kde byl dotazník vyvěšen)*
  - *Kam se obrátit s případnými dotazy (e-mailová a telefon)*
  - *Stručné instrukce přímo k vyplňování dotazníku včetně termínu*
  - *Informaci o tom, že za každý vyplněný dotazník bude zaslána částka 20,-Kč nadaci Naše dítě, jež se zaměřuje na pomoc týraným, zneužívaným, handicapovaným, ohroženým a opuštěným dětem.*

# Technická zpráva – organizace sběru dat

---

Vlastní sběr dat proběhl ve 2 fázích:

## První vlna šetření – základní sběr

- Dne 24.9.2012 byly rozeslány pozvánky na všechny dostupné e-mailové adresy vybraných pracovníků krajských úřadů. Celkem bylo osloveno 2615 respondentů. Do 1.10.2012 bylo získáno celkem 317 kompletních dotazníků.
- Dne 1.10.2012 byla poslána první upomínka formou e-mailu.
- Dne 4.10.2012 byla poslána druhá upomínka taktéž formou e-mailu.
- 11.10.2012 byl sběr dat ukončen, přičemž bylo získáno 607 kompletních dotazníků.

Důležitou skutečností, která ovlivnila samotný sběr dat, byl fakt, že se přes Asociaci krajů nepodařilo bezprostředně před zahájením výzkumu zajistit informovanost všech krajských ředitelů a jejich podporu pro účast zaměstnanců na tomto šetření. Zadavatel výzkumu usiloval v průběhu šetření tuto záležitost sám napravit a ředitele krajských úřadů informovat.

## Druhá vlna šetření – dovýběr (po dohodě zadavatele s řešitelem)

- Dne 5.11.2012 byly rozeslány pozvánky s průvodním dopisem a novým linkem na všechny e-mailové adresy vybraných pracovníků krajských úřadů vyjma těch, kteří vyplnili dotazník v první fázi šetření. Pracovníci byli požádáni, aby se šetření účastnili.
- Dne 12.11.2012 byla zaslána první upomínka formou e-mailu.
- Dne 15.11.2012 po dohodě se zadavatelem bylo dotazování ukončeno a ve 2 fázi šetření bylo získáno celkem 176 dotazníků.

Rovněž i při dodatečném sběru dat byl ředitelům krajských úřadů zaslán dopis s informací o 2 vlně šetření. I přesto se opět vyskytly problémy, dokonce záporné stanovisko k tomuto šetření (Olomoucký kraj). Zadavatel výzkumu i v tomto případě se zadavatel snažil situaci vysvětlit a napravit.

# Technická zpráva – struktura vzorku

## Struktura vzorku

	n	%
Celkem	783	100
Kraj	Středočeský	55 7,0
	Jihočeský	50 6,4
	Plzeňský	53 6,8
	Karlovarský	51 6,5
	Ústecký	69 8,8
	Liberecký	60 7,7
	Královéhradecký	38 4,9
	Pardubický	84 10,7
	Vysočina	64 8,2
	Jihomoravský	64 8,2
	Olomoucký	26 3,3
	Zlínský	64 8,2
	Moravskoslezský	105 13,4
	Pohlaví	Muž
Žena		483 61,7
Věk	18-29 let	141 18,0
	30-44 let	330 42,1
	45-59 let	284 36,3
	60 a více let	28 3,6
Vzdělání	základní	1 ,1
	středoškolské s maturitou - střední odborná škola	82 10,5
	středoškolské s maturitou - gymnázium	7 ,9
	středoškolské s maturitou - lyceum	1 ,1
	vyšší odborné	15 1,9
	vysokoškolské bakalářské	79 10,1
	vysokoškolské magisterské	550 70,2
vysokoškolské doktorské	48 6,1	

	n	%
Pracovní zařazení	referent	257 32,8
	odborný referent	228 29,1
	manažer	91 11,6
	ekonom	16 2,0
	metodik	6 ,8
	právník	13 1,7
	vedoucí oddělení	97 12,4
	vedoucí odboru	60 7,7
	ostatní	15 1,9
	Obor studia	Přírodní vědy, matematika, informatika
Technické vědy, stavebnictví, architektura		115 16,6
Zemědělsko-lesnické a veterinární obory		70 10,1
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky		12 1,7
Společenské a humanitní vědy, služby		344 49,7
Vědy a nauky o kultuře a umění		5 ,7
Vojenské vědy a nauky		13 1,9
Jiný obor		57 8,2

# Technická zpráva – zpracování dat a kontroly

## Zpracování dat

- Odpovědi zaměstnanců se nahrávaly přímo do připravené datové matice.
- Způsob šetření (CAWI) umožnil kontrolu všech filtrů, odskoků a rotací přímo v dotazníku, nebyla tedy nutná žádná další kontrola pořízených dat.
- Otázka č.1 Jaké je Vaše pracovní zařazení? Byla zakódovaná zadavatelem.
- Výpisky z odpovědí Jiné byla zaslány zadavateli.
- Ze sebraných dat byly vytvořeny tabulky prvního stupně (frekvence), které byly následně vizuálně zkontrolovány, zda obsahují všechny relevantní údaje.
- Z tabulek byla vytvořena stručná závěrečná zpráva. Řešitel stručnou zprávu z výzkumu zpracoval na základě výsledků empirického šetření (bez dalších zdrojů informací k projektu).

Statistika výběrového souboru	Počet
Celkový počet kontaktních adres k šetření	2615
Bez odpovědi, jakékoli reakce (včetně cca 200 nesprávných, neplatných adres)	995
Použili link k dotazníku, ale bez jakékoli odpovědi, ani nezačali	507
Odpověděli jenom na část otázek*)	330
Kompletně vyplněné dotazníky	783

\*) podrobněji k tomu na dalším snímku

**Celková response rate (návratnost) ze správných adres byla ve výzkumném šetření 32,5%.**

# Technická zpráva – výstupy a specifika šetření

## Výstupy od řešitele

- Data ve formátu SPSS
- Frekvenční tabulky a třídění druhého stupně
- Stručná závěrečná zpráva ve formátu MS Powerpoint
- Technická zpráva

## Specifika šetření

- Výběr koncepčních a analytických pracovníků z celkové databáze všech pracovníků krajských úřadů provedl zadavatel výzkumu.
- Uchazeč podával zadavateli výzkumu průběžné informace o výsledcích šetření, o počtu úspěšně vyplněných dotazníků a o těch respondentech, kteří se do výzkumu nezapojili, nezačali vyplňovat dotazník nebo jenom odpověděli na část otázek.
- Poměrně značná část respondentů (n=507) na link klikla, dotazník se jim otevřel, ale s vyplňováním nezačali. Učinili tak pravděpodobně ze zvědavosti, jedním z důvodů byla pravděpodobně nízká podpora ze strany vedení krajského úřadu. Část respondentů (n=330) s vyplňováním začala, většina z nich pak většinou skončila na otázkách č. 9 a č. 10. Jednalo se o typ otázek tzv. baterie a týkající se analytické a koncepční práce. Lze se s velkou pravděpodobností domnívat, že pro část z nich není koncepční a analytická práce typická a mohli i z tohoto důvodu skončit nebo je náročnější otázky mohly odradit.
- Respondenti měli možnost v případě situace, kdy jim něco nefungovalo nebo si nevěděli rady, obrátit se na kompetentní osoby. Část respondentů nám zaslala své kritické připomínky, které se nejčastěji týkaly nedostatečné podpory ze strany vedení krajského úřadu.
- Pro ty, kteří vyplnili dotazník, byl dotazník celkem srozumitelný, nezaznamenali jsme vážnější výhrady, ojediněle se jednalo spíše o nízkou úroveň počítačové gramotnosti.



## Technická zpráva – výstupy a specifika šetření

---

### Specifika šetření (pokračování)

- Pro případné pokračování projektu bude potřebné zajistit dostatečnou podporu z vedení krajského úřadu, to bude pro celkový přístup a ochotu respondentů spolupracovat jako klíčové.
- Doba potřebná k vyplnění dotazníků byla velmi různorodá, někteří respondenti vyplňování přerušili a druhý den nebo dokonce další den pokračovali. Z tohoto důvodu je relativně validní hodnotou medián, který byl 22 minut.
- Ze stručného hodnocení terénního šetření vyplývá, že i přes řešení vzniklých problémů s ochotou a souhlasem s účastí vybraných pracovníků krajských úřadů na šetření, bylo dosaženo dobrých výsledků, návratnost je v tomto případě dobrá.

# Závěrečná zpráva

---

# Metodika

<b>Výzkum</b>	Sociologické Ad-Hoc šetření
<b>Dodavatel</b>	ppm factum research s.r.o.
<b>Cílová skupina</b>	Pracovníci krajských úřadů z odborů zabývající se analytickými a koncepčními úkoly, případně strategickým řízením.
<b>Metoda</b>	Záměrný výběr z databáze
<b>Sběr dat</b>	On-line dotazování (CAWI)
<b>Termín sběru dat</b>	24.9. – 15.11. 2012

## Struktura vzorku

	n	%
Celkem	783	100
Pohlaví	Muž	300 38,3
	Žena	483 61,7
Věk	18-29 let	141 18,0
	30-44 let	330 42,1
	45-59 let	284 36,3
	60 a více let	28 3,6
	základní	1 ,1
Vzdělání	středoškolské s maturitou - střední odborná škola	82 10,5
	středoškolské s maturitou - gymnázium	7 ,9
	středoškolské s maturitou - lyceum	1 ,1
	vyšší odborné	15 1,9
	vysokoškolské bakalářské	79 10,1
	vysokoškolské magisterské	550 70,2
vysokoškolské doktorské	48 6,1	

	n	%
Pracovní zařazení	referent	257 32,8
	odborný referent	228 29,1
	manažer	91 11,6
	ekonom	16 2,0
	metodik	6 ,8
	právník	13 1,7
	vedoucí oddělení	97 12,4
	vedoucí odboru	60 7,7
	ostatní	15 1,9
	Obor studia	Přírodní vědy, matematika, informatika
Technické vědy, stavebnictví, architektura		115 16,6
Zemědělsko-lesnické a veterinární obory		70 10,1
Zdravotnictví, lékařské a farmaceutické vědy a nauky		12 1,7
Společenské a humanitní vědy, služby		344 49,7
Vědy a nauky o kultuře a umění		5 ,7
Vojenské vědy a nauky		13 1,9
Jiný obor		57 8,2

## Struktura vzorku

		n	%
Celkem		783	100
q2: Kolik let pracujete ve veřejné správě?	1 rok nebo méně	48	6,1
	2-5 let	233	29,8
	6-10 let	197	25,2
	11 let a více	305	39
q3: Kolik let pracujete u Vašeho současného zaměstnavatele?	Méně než 1 rok	57	7,3
	1-5 let	298	38,1
	6-10 let	247	31,5
	Více než 10 let	181	23,1
q4: Kolik let pracujete ve Vaší současné funkci?	1 rok nebo méně	107	13,7
	2 roky	119	15,2
	3 roky	84	10,7
	4 roky	75	9,6
	5 let	73	9,3
	6 let	41	5,2
	7 let	44	5,6
	8 let	29	3,7
	9 let	47	6,0
	10 let nebo víc	164	20,9
q5: V jaké oblasti jste pracoval/a před příchodem na Krajský úřad? (možnost více odpovědí)	Akademická sféra	37	4,7
	Ministerstvo	34	4,3
	Jiná organizace ústřední státní správy než ministerstvo	58	7,4
	Krajský (popř. okresní) úřad	175	22,3
	Jiná organizace na krajské úrovni veřejné správy	49	6,3
	Nestátní neziskový sektor	45	5,7
	Komerční sektor	195	24,9
	Zahraniční (popř. nadnárodní) organizace veřejné správy	2	,3
	Jiná oblast	170	21,7
	Nemám předchozí pracovní zkušenosti	98	12,5

# Hlavní zjištění

---

# Hlavní zjištění

## Náplň práce:

- Více než polovina (57 %) zaměstnanců krajských úřadů se ve své práci věnuje jak státní správě tak samosprávě. Nejčastěji se zaměstnanci věnují oblastem spojeným s životním prostředím a vzděláváním.
- Hlavní náplní pracovní činnosti je pro zaměstnance krajských úřadů komunikace s jinými subjekty veřejné správy (67 %) a rutinní administrativní aktivity (51 %).
- Největší část pracovní doby věnují zaměstnanci operativním úkolům se střednědobým horizontem do 6 měsíců (36 % pracovní doby) a neočekávaným úkolům tzv. „hašení požárů“ (21 % pracovní doby).
- Velká většina zaměstnanců (68 %) se účastní jednání se zástupci jiných oborů.
- Zaměstnanci krajských úřadů využívají při své práci z analytických metod či technik nejčastěji brainstorming nebo brainwriting (36 %) a tvoří scénáře do budoucnosti (21 %).
- Přes dvě pětiny (41 %) zaměstnanců krajských úřadů deklaruje, že při své práci žádné analytické metody ani techniky nevyužívá. To podtrhuje skutečnost, že jednou z nejčastější náplní pracovní doby jsou rutinní administrativní úkoly.

## Vzdělávání zaměstnanců:

- V poslední době se zaměstnanci nejčastěji vzdělávali v manažerských dovednostech (47 %), v komunikaci s veřejností a v možnosti jejího zapojování (39 %) a ve strategickém plánování a řízení (37 %).
- Vzdělávání zaměřené na komunikaci s veřejností považuje téměř třetina (31 %) za aktivitu, která je pro práci přínosná. Nejčastěji (41 %) by zaměstnanci uvítali vzdělávání zaměřené na timemanagement, jak hospodařit s časem.

# Hlavní zjištění

---

## Spokojenost v zaměstnání

- Většina zaměstnanců krajských úřadů hodnotí svoji práci pozitivně. Celková spokojenost je na poměrně vysoké úrovni.
- Zaměstnanci hodnotí své vedení pozitivně a domnívají se, že jejich odbor je dobře řízen (85 % resp. 81 %). Spokojeno s přímým nadřízeným je 81 % zaměstnanců, za zajímavou svoji práci považuje 86 %. Naopak podprůměrně je hodnocena možnost povýšení (spokojena není ani třetina - 29 %) a platové ohodnocení (spokojena je polovina 50 %).
- Negativně je zaměstnanci hodnocena psychická náročnost práce (pro 85 % zaměstnanců krajského úřadu). Přes polovinu (55 %) zaměstnanců KÚ se domnívá, že lidé nejsou povyšováni podle své práce a svých zásluh a polovina deklaruje, že pro postup je nutné mít politické konexe.
- Aspekty, které jsou zaměstnanci hodnoceny negativně (nestresová, klidná práce a spravedlivost povyšování), nejsou v rámci hodnocení celkové spokojenosti tak určující - na celkovou spokojenost mají vliv z 15 % resp. 18 %, jako aspekty práce, které jsou hodnoceny pozitivně (spokojenost s vedením a chodem firmy) – na celkovou spokojenost mají vliv z 39 %.
- Spokojenost se zaměstnáním na krajském úřadě dokládá i plánovaná doba, kterou chtějí zaměstnanci ve své práci v budoucnosti setrvat, z velké části (59 %) se jedná o dobu delší 3 let.

# Detailní analýza

---





## Náplň práce

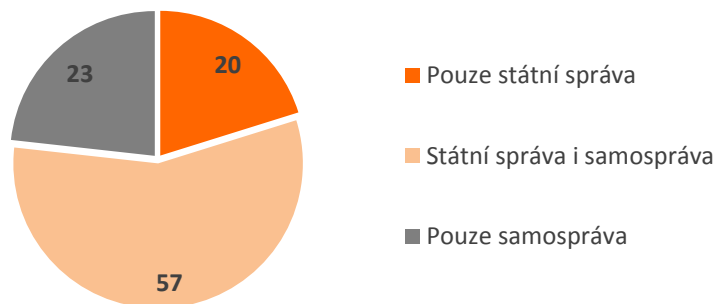
---

---

## Oblasti výkonu práce

q6: Jakým oblastem jste se ve své dosavadní práci na Krajském úřadě věnoval/a? q7: Kam spadá výkon Vaší práce?

**Kam spadá výkon Vaší práce?**  
(n=783, údaje v %)



- Největší část (57 %) pracovníků krajských úřadů řadí svoji práci jak do státní správy tak samosprávy.
- Pětina (20 %) se řadí pouze do státní správy. jedná se především o ženy a zaměstnance na nižších pozicích referentů a odborných referentů.
- Obdobná část (23 %) zaměstnanců vykonává pouze samosprávu. Častěji se jedná o ty, kteří pracují na manažerských pozicích.

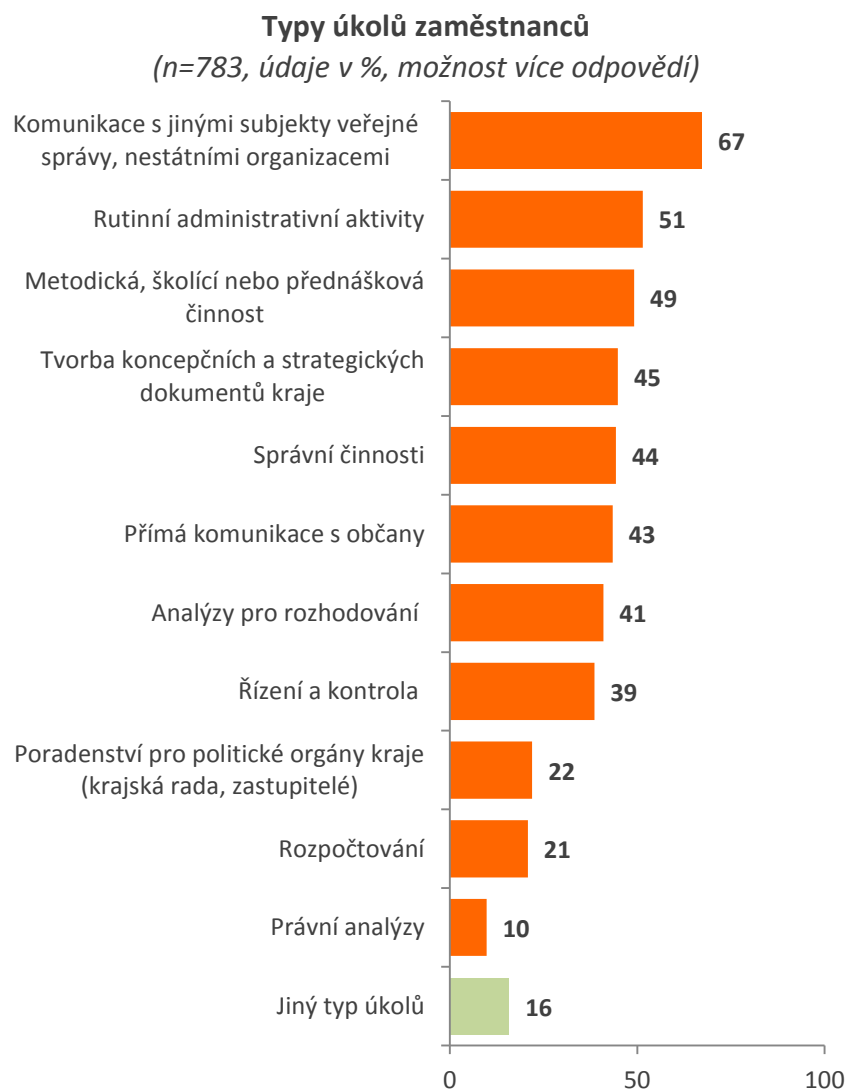
**Oblasti dosavadní práce zaměstnanců na KÚ**  
(n=783, údaje v %, možnost více odpovědí)



- Pracovníci krajských úřadů se nejčastěji věnují agendě spojené s životním prostředím (25 %) a vzděláváním (20 %).

# Typy úkolů na kterých se zaměstnanci podílí

q8 Na jakém typu úkolů se v rámci své pracovní činnosti podílíte?



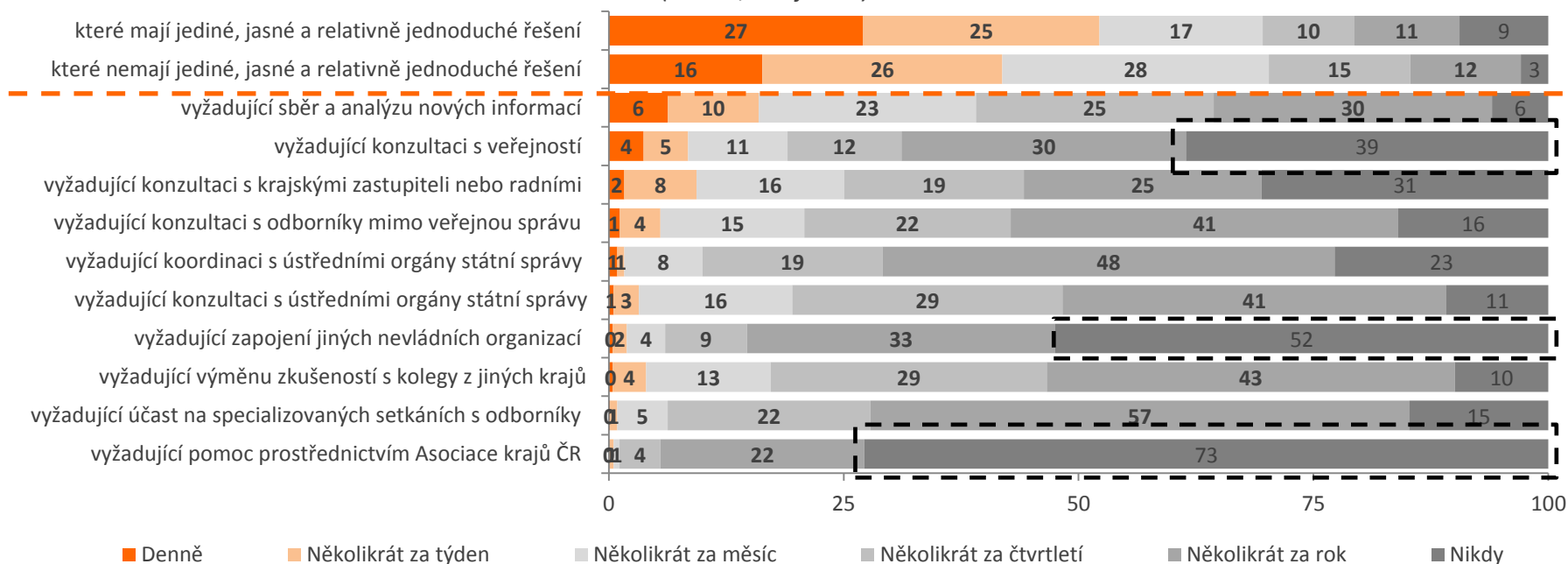
- Zaměstnanci krajských úřadů se v rámci své činnosti nejčastěji podílí na komunikaci s jinými subjekty veřejné správy, s nestátními organizacemi a na rutinních administrativních aktivitách (67 % resp. 51 %).
- Necelá polovina (49 %) zaměstnanců se při své práci podílí na metodické, školící nebo přednáškové činnosti.
- *Na více typech úkolů se častěji podílejí vedoucí odborů a oddělení, kteří mají rozsáhlejší agendu než nižší pracovníci.*

## Problémy, kterým zaměstnanci věnují čas

q9: Jak často se v průměru věnujete řešení následujících problémů?

### Problémy, kterým zaměstnanci věnují čas

(n=783, údaje v %)



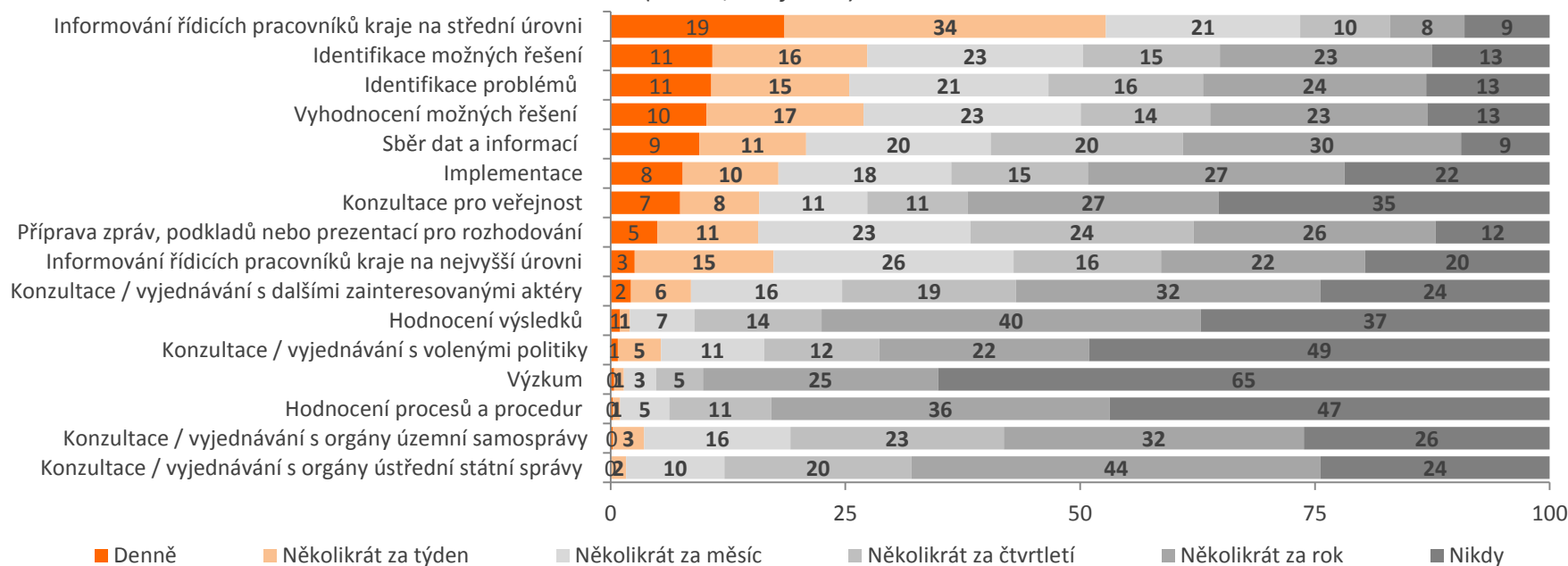
- Nejčastěji řeší zaměstnanci problémy, které mají jasné a relativně jednoduché řešení, denně se s těmito drobnými problémy setkává 27 % zaměstnanců krajských úřadů.
- Problémy s kterými se zaměstnanci nikdy neseškávají jsou nejčastěji ty, které vyžadují pomoc prostřednictvím Asociace krajů ČR, ty v kterých jsou zapojeny jiné nevládní organizace a tam kde je třeba konzultace s veřejností.

## Aktivity spojené s tvorbou nebo realizací krajských politik

q10: Jak často se věnujete některé z následujících aktivit při tvorbě a/nebo realizaci konkrétních krajských politik?

### Aktivity spojené s tvorbou/realizací krajských politik

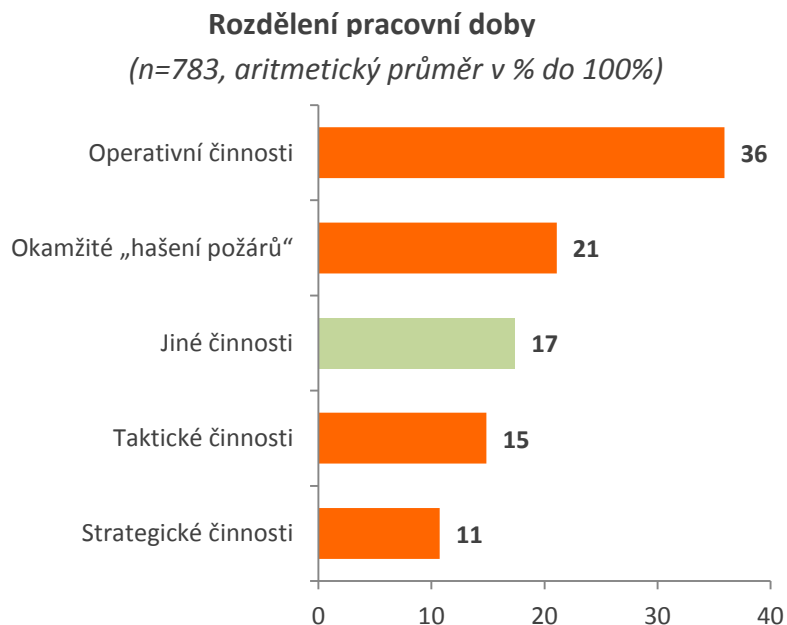
(n=783, údaje v %)



- Aktivity spojené s tvorbou nebo realizací konkrétních krajských politik, kterým se zaměstnanci musí denně věnovat, jsou nejčastěji informování řídicích pracovníků kraje na střední úrovni (19 %), identifikace možných řešení a možných problémů a jejich vyhodnocování (11 % resp. 10 %).
- *Informovat řídicí pracovníky kraje na střední úrovni musí denně častěji vedoucí odborů, manažeři se zase častěji denně věnují implementaci.*

## Rozdělení pracovní doby

q11: Prosíme, odhadněte, jaký podíl Vašeho pracovního času (v procentech) Vám zaberou následující činnosti:



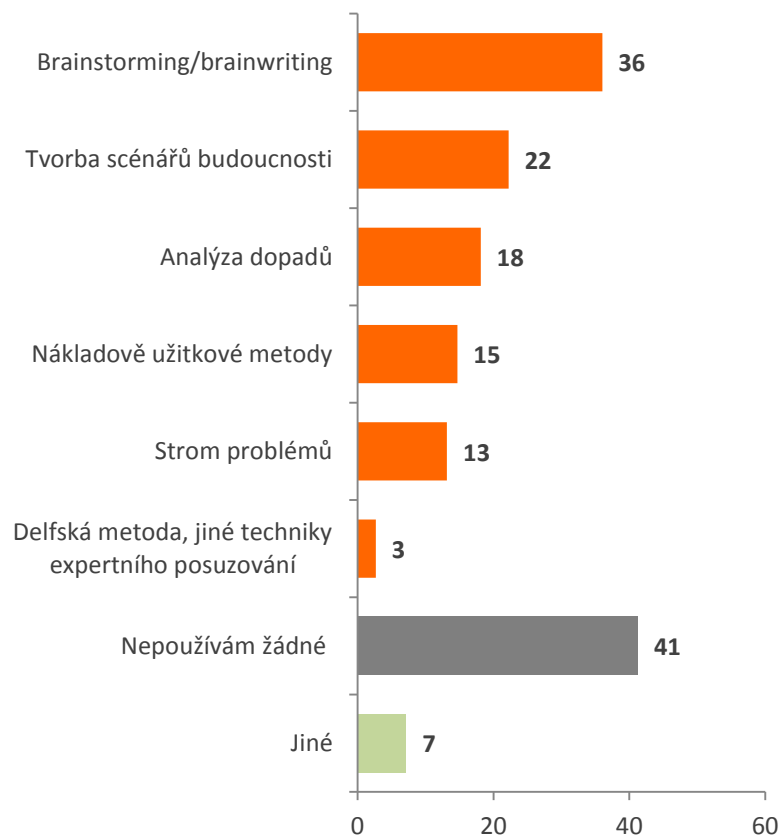
- V průměru věnují zaměstnanci krajských úřadů největší část (36 %) pracovní doby operativním činnostem s horizontem do 6 měsíců.
- Přes pětinu (21 %) pracovní doby stráví okamžitým „hašením požárů“.
- Delší čas věnují zaměstnanci taktickým činnostem s horizontem 6-12 měsíců (15 % pracovní doby) než strategickým činnostem s více než ročním časovým horizontem (10 % pracovní doby).

## Používání analytických metod nebo technik při práci

q12: Používáte ve své práci analytické metody či techniky?

### Využití analytických metod či technik

(n=783, údaje v %, možnost více odpovědí)

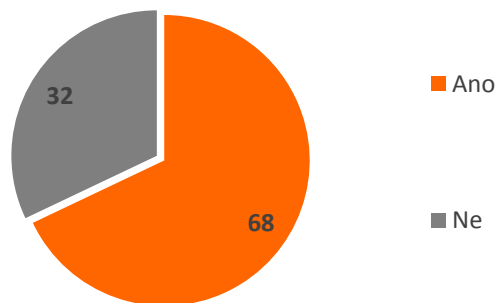


- Pokud zaměstnanci krajských úřadů při své práci využívají analytické metody nebo techniky, nejčastěji se jedná o brainstorming nebo brainwriting (36 %). Častěji se jedná o vedoucí oddělení, odborů a manažery.
- **Přes dvě pětiny (41 %) zaměstnanců krajských úřadů deklaruje, že při své práci žádné analytické metody ani techniky nevyužívá.** To podtrhuje skutečnost, že jednou z nejčastější náplní pracovní doby jsou rutinní administrativní úkoly. *Analytické metody a techniky častěji nevyužívají lidé na nižších pozicích (referenti, odborní referenti) a ekonomové.*

## Účast na jednáních se zástupci dalších odborů

q13 Účastníte se v rámci výkonu své práce jednání pracovní skupiny, výboru či komise složené ze zástupců jiných odborů, popř. zástupců organizací mimo Váš úřad? q14 Kolik lidí se v rámci Vašeho oddělení věnuje tvorbě koncepčních a strategických dokumentů kraje?

Účast na jednáních se zástupci jiných odborů  
(n=783, údaje v %)



- Velká část (68 %) zaměstnanců krajských úřadů se účastní jednání se zástupci jiných odborů.
- *Jednání se zástupci jiných odborů se častěji účastní vedoucí oddělení a odborů (z nich téměř všichni – 97 % resp. 98 %), méně častěji nižší pracovníci referenti a odborní referenti (40 % resp. 43 %).*

q14 Kolik lidí se v rámci Vašeho oddělení věnuje tvorbě koncepčních a strategických dokumentů kraje?

	n	%
	783	100
nikdo	57	7,3
1 osoba	120	15,3
2 osoby	128	16,3
3 osoby	137	17,5
4 osoby	104	13,3
5 osob	73	9,3
6 osob	37	4,7
7 osob	26	3,3
8 osob	21	2,7
9 osob	13	1,7
10 a více osob	55	7,0
nevím	12	1,5



## Vzdělávání zaměstnanců

---

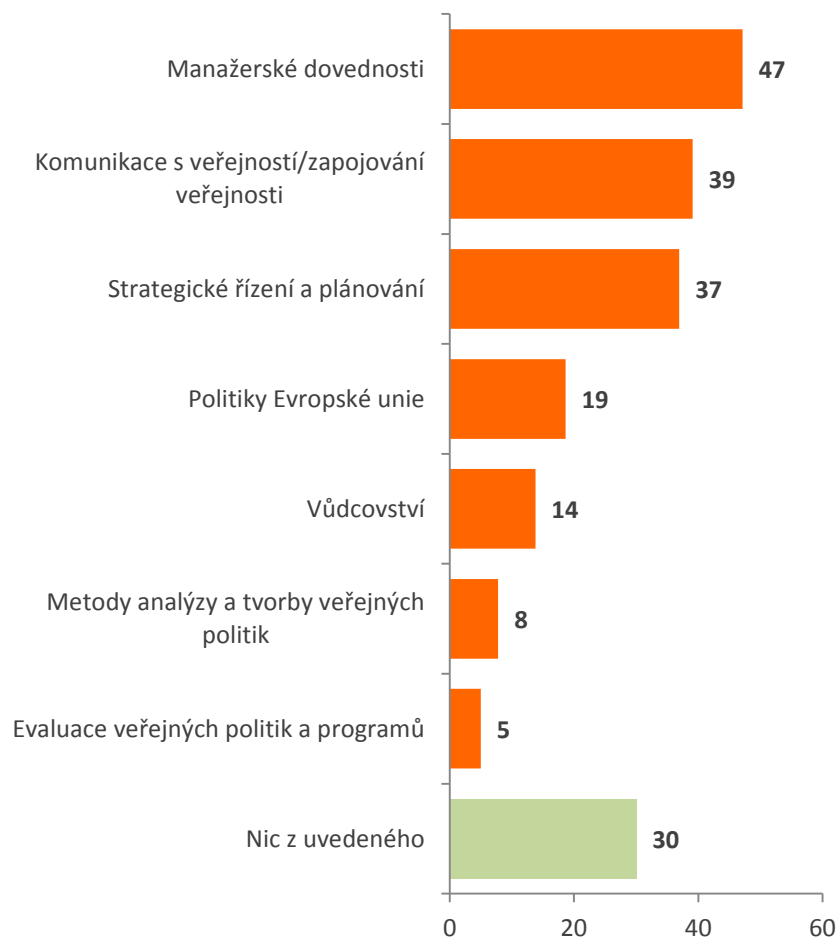
---

# Vzdělávání zaměstnanců

q15 Absolvoval/a jste v rámci svého zaměstnání v posledních 5 letech vzdělávání zaměřené na následující oblasti?

## Oblasti vzdělávání zaměstnanců v posledních 5 letech

(n=783, údaje v %, možnost více odpovědí)



- Zaměstnanci krajských úřadů se v posledních pěti letech nejčastěji (47 %) vzdělávali v manažerských dovednostech.
- Téměř dvě pětiny (39 %) zaměstnanců absolvovalo vzdělávání zaměřené na komunikaci a zapojování veřejnosti.
- *Vzdělávání se častěji účastnili vedoucí odborů a oddělení než nižší pracovníci (referenti a odborní referenti).*

# Vzdělávání zaměstnanců

q16 Pomohlo by Vám při práci absolvování některé z následujících vzdělávacích aktivit

## Vzdělávací aktivity které by zaměstnancům pomohly v práci

(n=783, údaje v %, možnost více odpovědí)



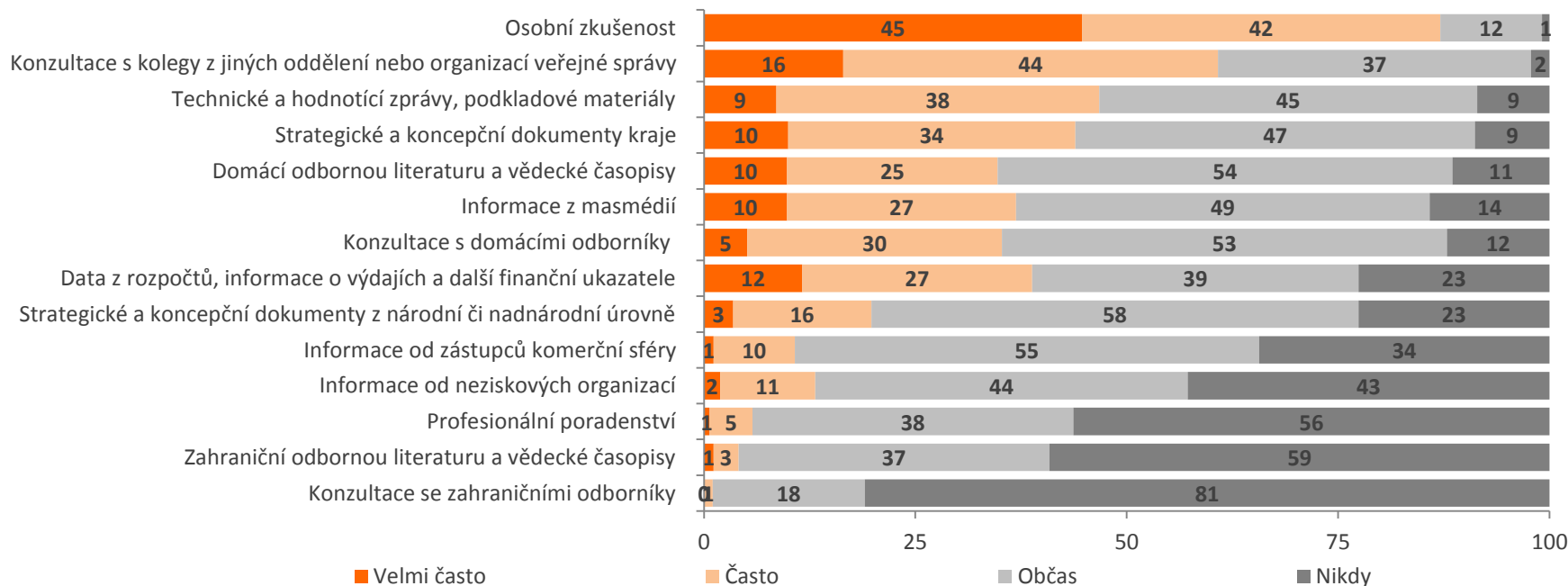
- Pokud měli zaměstnanci zhodnotit jaké vzdělávací aktivity by jim pomohly v práci, pak nejčastěji uváděli aktivity, které by je naučily hospodaření s časem (41 %) a aktivity zaměřené na to, jak komunikovat s veřejností a o možnostech jejího zapojování (31 %).
- Další vítané vzdělávací aktivity by měly být z oblasti projektového řízení, strategického řízení a plánování, finančního managementu a řízení rizik.
- Pětině (20 %) by pomohlo vzdělávání zaměřené na vedení lidí.
- Pětina (20 %) zaměstnanců deklarovala, že by jim žádná vzdělávací aktivita při práci nepomohla. Častěji tuto apatii deklarovali nejnižší pracovníci – referenti - s malými pravomocemi, kteří se také častěji věnují rutinní práci a nevyužívají analytické metody a techniky.

## Zdroje informací využívané k práci

q17: Jak často při své práci využíváte následující zdroje informací?

### Zdroje informací využívané k práci

(n=783, údaje v %, řazeno dle aritmetického průměru)



- Zaměstnanci krajských úřadů nejčastěji ke své práci využívají jako zdroj informací osobní zkušenost (87 % - velmi často + často) a konzultace s jinými kolegy z jiných organizací veřejné správy (60 % - velmi často + často).
- Naopak většina zaměstnanců nikdy nevyužívá zahraniční zdroje. Zahraniční odbornou literaturu nikdy nečte 59 % zaměstnanců, konzultace se zahraničními odborníky dokonce nikdy jako zdroj informací nevyužívá 81 % zaměstnanců.

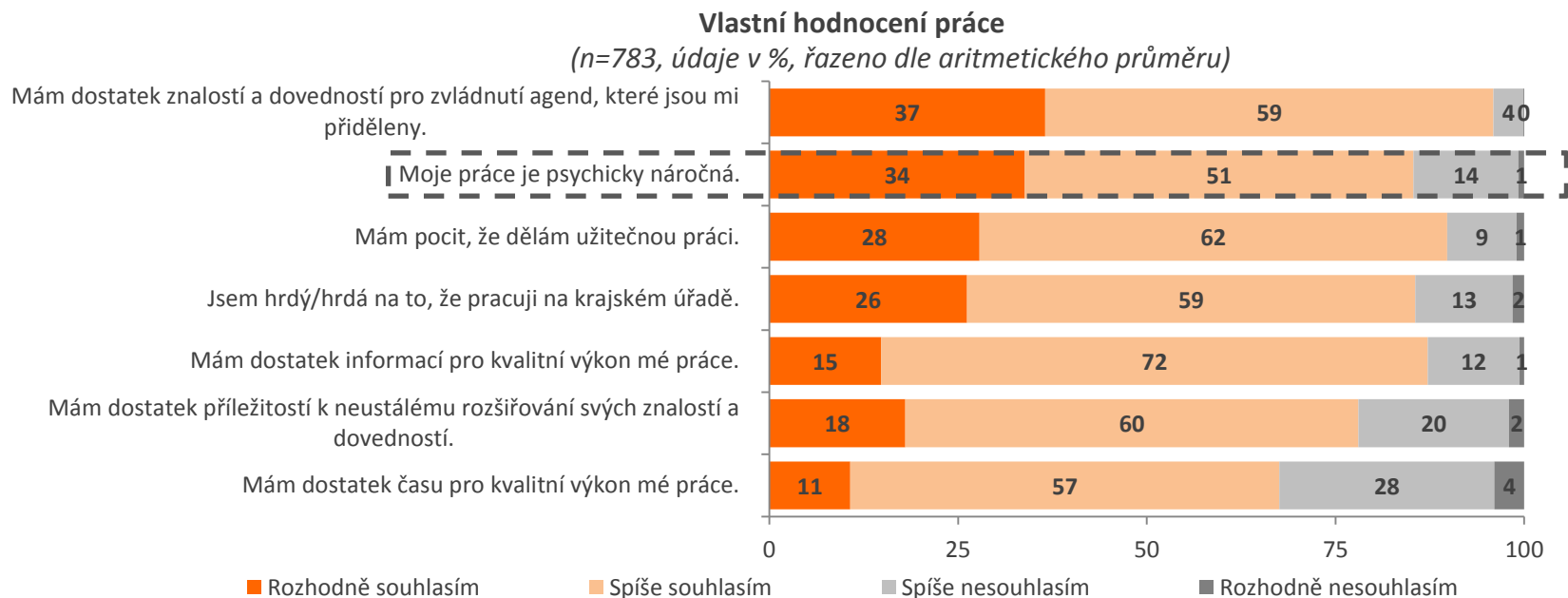
## Spokojenost v zaměstnání

---

---

# Vlastní hodnocení práce

q20: Prosíme, pro každý z výroků uveďte, do jaké míry s ním souhlasíte, nebo nesouhlasíte:



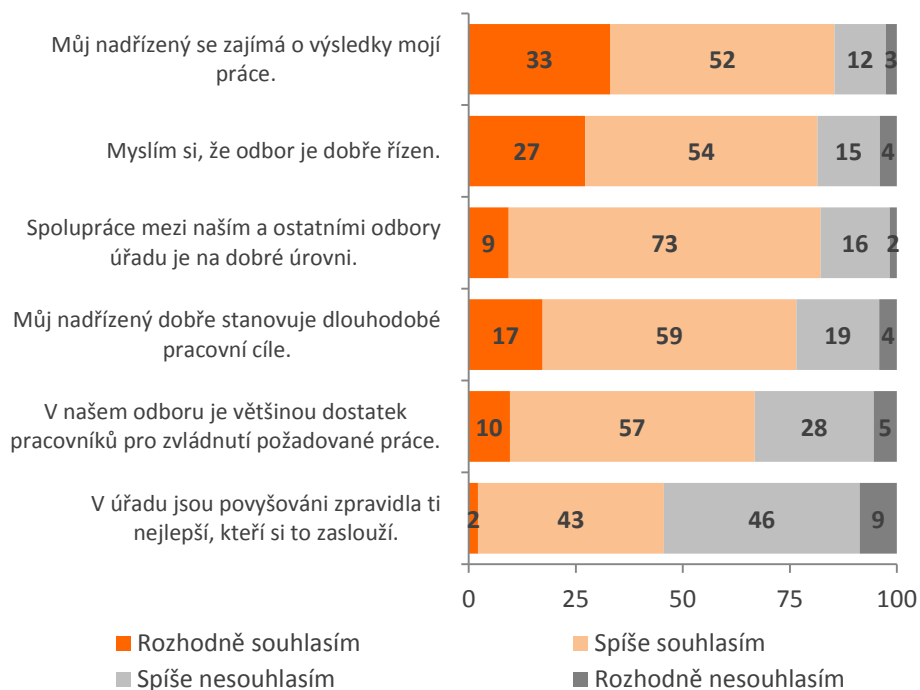
- **Většina zaměstnanců hodnotí svoji práci pozitivně ačkoliv je psychicky náročná pro 85 % zaměstnanců krajských úřadů.**
- Většina (96 %) zaměstnanců má dostatek znalostí pro zvládnutí své agendy, má pocit, že dělá užitečnou práci (90 %) a je hrdých na to, že pracují na krajském úřadě (85 %).
- Nejméně pozitivně je hodnocena pracovní vytíženost, téměř třetina (32 %) zaměstnanců krajských úřadů nemá dostatek času pro kvalitní výkon své práce.

# Hodnocení kvality pracovního místa

q21: Prosíme, pro každý výrok uvedte, do jaké míry s ním souhlasíte, nebo nesouhlasíte.

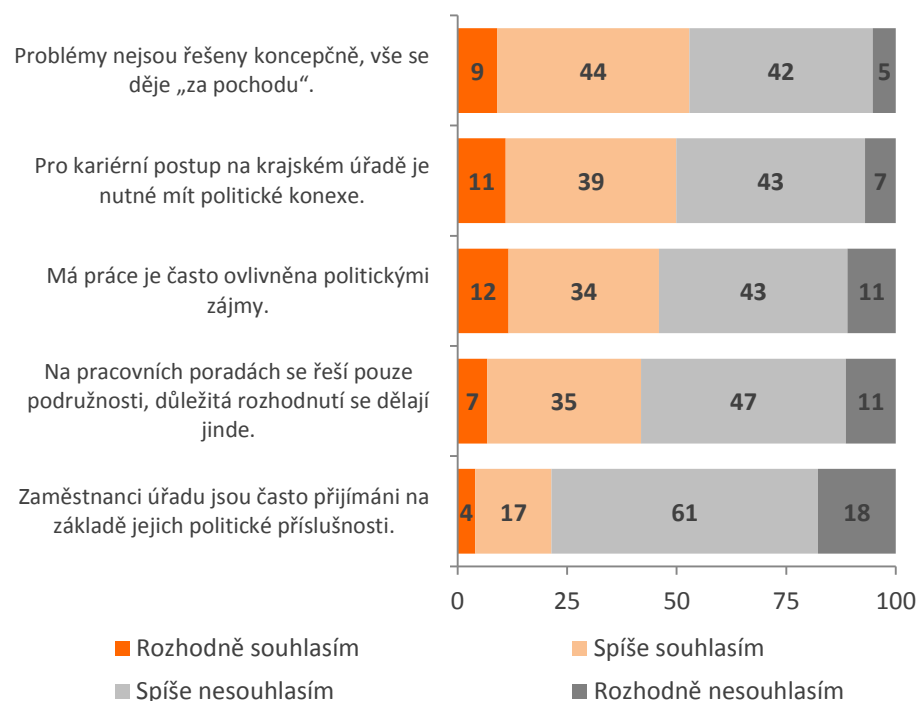
## Hodnocení kvality pracovního místa - POZITIVA

(n=783, údaje v %, řazeno dle aritmetického průměru)



## Hodnocení kvality pracovního místa - NEGATIVA

(n=783, údaje v %, řazeno dle aritmetického průměru)



- **Většina zaměstnanců je spokojena s vedením, nadřízený se zajímá o práci zaměstnanců (85 %) a s řízením jejich odboru (81 %).**
- Problematický je náhled na spravedlivost povyšování, přes polovinu zaměstnanců (55 %) se domnívá, že se tak neděje spravedlivě a podle zásluhy, zároveň se polovina zaměstnanců domnívá, že ke kariérnímu postupu je třeba mít politické konexe.
- Více jak polovina (53 %) zaměstnanců také pochybuje o koncepčnosti řešení problémů a domnívá se, že vše je řešeno za pochodu.

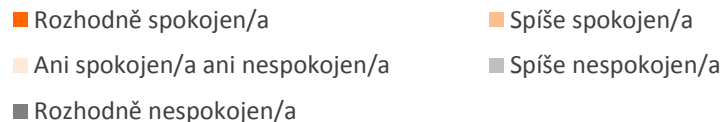
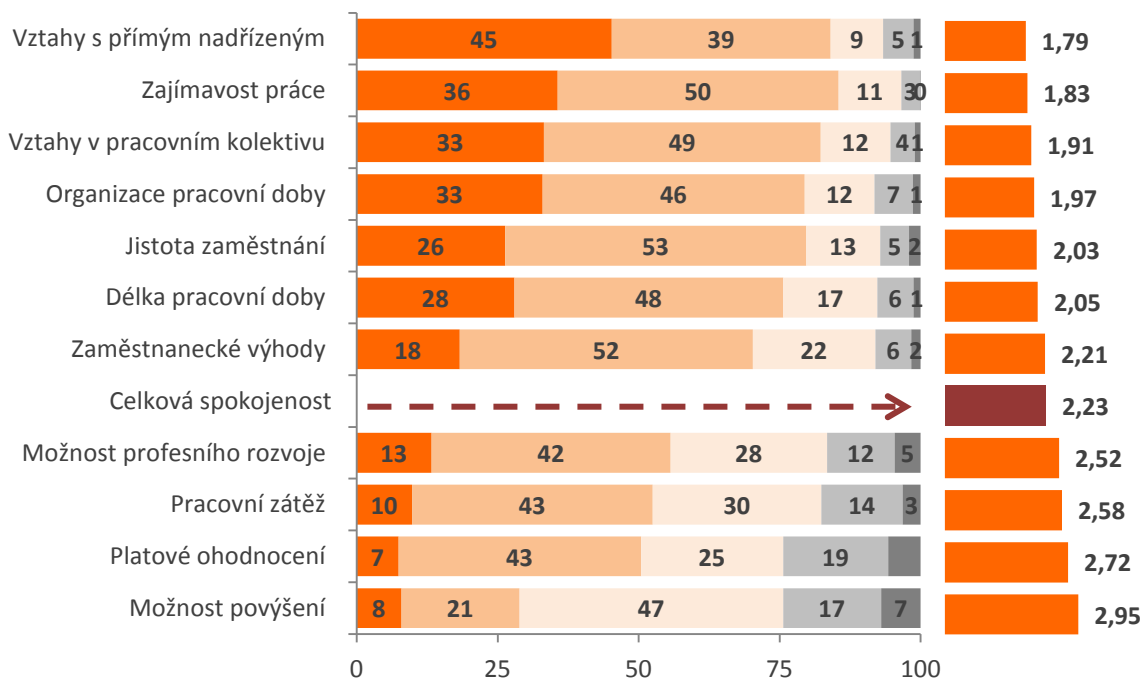
# Spokojenost se zaměstnáním

q18: Do jaké míry jste spokojen/a s následujícími aspekty Vaší práce?

## Spokojenost se zaměstnáním

(n=783, údaje v %, řazeno dle aritmetického průměru kde 1-rozhodně spokojen - 5-rozhodně nespokojen)

Aritmetický průměr



- Celková spokojenost s prací na krajských úřadech je poměrně dobrá.
- Nejspokojenější jsou zaměstnanci se svými vztahy s přímými nadřízenými (rozhodně spokojeno je 45 % zaměstnanců) a se zajímavostí svojí práce (36 %).
- Podprůměrně jsou zaměstnanci spokojeni s možností povýšení, platovým ohodnocením, pracovní zátěží a možností profesního rozvoje.

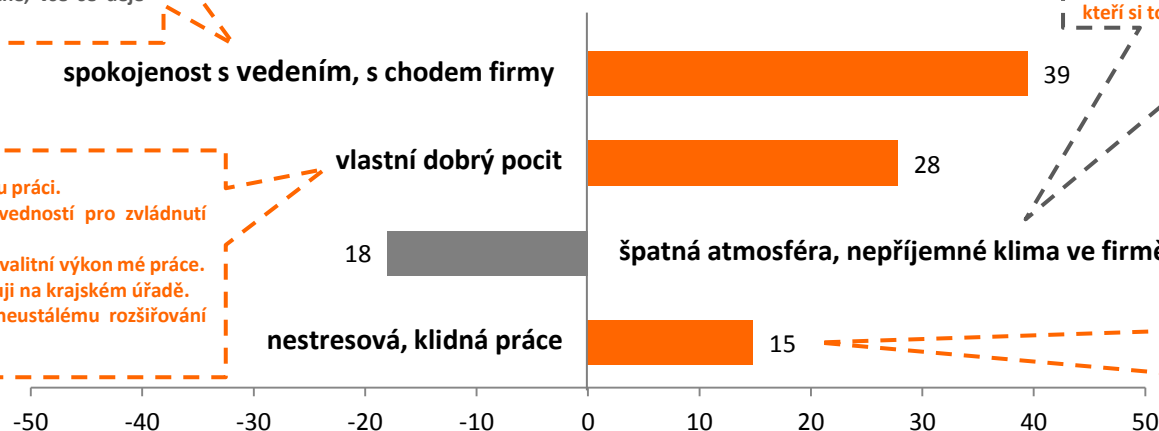


# Důležitost jednotlivých aspektů pro celkovou spokojenost na KÚ

- Můj nadřízený dobře stanovuje dlouhodobé pracovní cíle.
- Můj nadřízený se zajímá o výsledky mojí práce.
- Myslím si, že odbor je dobře řízen.
- Na pracovních poradách se řeší pouze podružnosti, důležitá rozhodnutí se dělají jinde.
- Problémy nejsou řešeny koncepčně, vše se děje „za pochodu“.

## Důležitost jednotlivých aspektů pro celkovou spokojenost na KÚ

(údaje v %)



- Zaměstnanci úřadu jsou často přijímáni na základě jejich politické příslušnosti.
- Pro kariérní postup na krajském úřadě je nutné mít politické konexe.
- Má práce je často ovlivněna politickými zájmy.
- V úřadu jsou povyšováni zpravidla ti nejlepší, kteří si to zaslouží.

- Mám pocit, že dělám užitečnou práci.
- Mám dostatek znalostí a dovedností pro zvládnutí agend, které jsou mi přiděleny.
- Mám dostatek informací pro kvalitní výkon mé práce.
- Jsem hrdý/hrdá na to, že pracuji na krajském úřadě.
- Mám dostatek příležitostí k neustálému rozšiřování svých znalostí a dovedností.

- Mám dostatek času pro kvalitní výkon mé práce.
- V našem odboru je většinou dostatek pracovníků pro zvládnutí požadované práce.
- Moje práce je psychicky náročná.

- **Nejdůležitějším aspektem (z 39 %) pro spokojenost se zaměstnáním na Krajském úřadě je spokojenost zaměstnance s chodem firmy a s vedením.**
- **Relativně nejméně významné pro hodnocení spokojenosti je nestresová a klidná práce, na celkovou spokojenost má vliv z 15 %.**

*Výpočet důležitosti jednotlivých aspektů spokojenosti v zaměstnání byl založen na faktorové analýze a na regresních průměrech, které byly dopočítány do 100 %.*

# Plány do budoucna

q19 Jak dlouho chcete setrvat v pracovním poměru u svého současného zaměstnavatele?

## Plánovaná délka setrvání v současném pracovním poměru

(n=783, údaje v %)



■ Méně než 1 rok ■ 1-2 let ■ 3-5 let ■ 6-10 let ■ Více než 10 let ■ Nevím

- Spokojenost se zaměstnáním na krajském úřadě dokládá i plánovaná doba, kterou chtějí zaměstnanci ve své práci v budoucnosti setrvat.
- **Většina zaměstnanců chce ve svém pracovním poměru zůstat déle než tři roky (59 %), 27 % zaměstnanců chce setrvat dokonce více než 10 let.**

# Přílohy

---



# Dotazník

## OTÁZKY

**Jaké je Vaše pracovní zařazení?**

**Kolik let pracujete ve veřejné správě? Vyberte z nabídky odpovídající počet let.**

1. 1 rok nebo méně
2. 2 roky
3. 3 roky
4. 4 roky
5. 5 let
6. 6 let
7. 7 let
8. 8 let
9. 9 let
10. 10 let
11. 11 let
12. 12 let
13. 13 let
14. 14 let
15. 15 let
16. 16 let
17. 17 let
18. 18 let
19. 19 let
20. 20 let
21. 21 let
22. 22 let
23. 23 let
24. 24 let
25. 25 let
26. 26 let
27. 27 let
28. 28 let
29. 29let
30. 30 let nebo více

**Kolik let pracujete u Vašeho současného zaměstnavatele?**

1. Méně než 1 rok
2. 1-5 let
3. 6-10 let
4. Více než 10 let

**Kolik let pracujete ve Vaší současné funkci? Vyberte z nabídky odpovídající počet let.**

1. 1 rok nebo méně
2. 2 roky
3. 3 roky
4. 4 roky
5. 5 let
6. 6 let
7. 7 let
8. 8 let
9. 9 let
10. 10 nebo více let

**V jaké oblasti jste pracoval/a před příchodem na Krajský úřad?**

*Vyberte z nabízených možností všechny, které se Vás týkají.*

1. Akademická sféra
2. Ministerstvo
3. Jiná organizace ústřední státní správy než ministerstvo
4. Krajský (popř. okresní) úřad
5. Jiná organizace na krajské úrovni veřejné správy
6. Nestátní neziskový sektor
7. Komerční sektor
8. Zahraniční (popř. nadnárodní) organizace veřejné správy
9. Jiná oblast, prosíme upřesněte:
10. Nemám předchozí pracovní zkušenosti

**Jakým oblastem jste se ve své dosavadní práci na Krajském úřadě věnoval/a?**

*Vyberte z nabízených možností všechny, které se Vás týkají.*

1. Regionální rozvoj
2. Životní prostředí
3. Vzdělávání
4. Zdravotnictví a sociální péče
5. Finance
6. Doprava
7. Cestovní ruch
8. Územní plánování a stavební řád
9. Bezpečnost a krizové řízení
10. Živnosti
11. Vnitřní správa
12. Jiná oblast, prosíme upřesněte:

**Kam spadá výkon Vaší práce?**

1. Pouze státní správa
2. Státní správa i samospráva
3. Pouze samospráva

**Na jakém typu úkolů se v rámci své pracovní činnosti podílíte?**

*Vyberte z nabízených možností všechny, které se Vás týkají.*

1. Tvorba koncepčních a strategických dokumentů kraje (rozvojové strategie, odvětvové koncepce apod.)
2. Analýzy pro rozhodování (analýzy problémů, identifikace potřeb, ekonomické analýzy, návrhy řešení)
3. Právní analýzy
4. Rozpočtování
5. Komunikace s jinými subjekty veřejné správy a nestátními organizacemi (ziskového i neziskového sektoru)
6. Poradenství pro politické orgány kraje (krajská rada, zastupitelé)
7. Řízení a kontrola (podřízených organizačních jednotek nebo konkrétních programů)
8. Metodická, školicí nebo přednášková činnost
9. Správní činnosti
10. Přímá komunikace s občany
11. Rutinní administrativní aktivity
12. Jiný typ úkolů, prosíme upřesněte:

# Dotazník

## Jak často se v průměru věnujete řešení následujících problémů?

*Vždy se Vám ve světle šedém poli objeví problematika, pro kterou vyberete odpověď kliknutím na jedno z tmavých tlačítek. Pokud budete chtít svou předchozí odpověď v rámci tohoto cyklu změnit, použijte navigační tlačítka v levém horním rohu nad zobrazenou problematikou.*

1. Problémy vyžadující konzultaci s odborníky mimo veřejnou správu
2. Problémy vyžadující konzultaci s veřejností
3. Problémy vyžadující konzultaci s ústředními orgány státní správy
4. Problémy vyžadující konzultaci s krajskými zastupiteli nebo radními
5. Problémy vyžadující výměnu zkušeností s kolegy s jiných krajů
6. Problémy vyžadující pomoc prostřednictvím Asociace krajů ČR
7. Problémy vyžadující účast na specializovaných setkáních s odborníky
8. Problémy vyžadující zapojení jiných nevládních organizací
9. Problémy vyžadující koordinaci s ústředními orgány státní správy
10. Problémy, které mají jediné, jasné a relativně jednoduché řešení
11. Problémy, které nemají jediné, jasné a relativně jednoduché řešení
12. Problémy, které vyžadují sběr a analýzu nových informací

## Jak často se věnujete některé z následujících aktivit při tvorbě a/nebo realizaci konkrétních krajských politik?

*Vždy se Vám ve světle šedém poli objeví aktivita, pro kterou vyberete odpověď kliknutím na jedno z tmavých tlačítek. Pokud budete chtít svou předchozí odpověď v rámci tohoto cyklu změnit, použijte navigační tlačítka v levém horním rohu nad zobrazenou aktivitou.*

1. Sběr dat a informací
2. Výzkum
3. Identifikace problémů
4. Identifikace možných řešení
5. Vyhodnocení možných řešení
6. Implementace
7. Konzultace / vyjednávání s orgány ústřední státní správy
8. Konzultace / vyjednávání s orgány územní samosprávy
9. Konzultace / vyjednávání s volenými politiky
10. Konzultace / vyjednávání s dalšími zainteresovanými aktéry
11. Konzultace pro veřejnost
12. Příprava zpráv, podkladů nebo prezentací pro rozhodování
13. Informování řídicích pracovníků kraje na střední úrovni (vedoucí oddělení)
14. Informování řídicích pracovníků kraje na nejvyšší úrovni (vedoucí odboru až ředitel(ka) Krajského úřadu)
15. Hodnocení procesů a procedur (procesní audit, evaluace procesu)
16. Hodnocení výsledků (evaluace efektů)

## Prosíme, odhadněte, jaký podíl Vašeho pracovního času (v procentech) Vám zaberou následující činnosti.

1. Strategické činnosti (s více než ročním časovým horizontem):
2. Taktické činnosti (s horizontem 6 – 12 měsíců):
3. Operativní činnosti (s horizontem do 6 měsíců):
4. Okamžité „hašení požárů“:
5. Jiné činnosti: **Používáte ve své práci analytické metody či techniky?**

*Vyberte z nabízených možností všechny, které při své práci používáte.*

1. Tvorba scénářů budoucnosti
2. Nákladové užitkové metody (cost-benefit analýza apod.)
3. Brainstorming nebo brainwriting
4. Strom problémů
5. Delfská metoda (Delphi) a jiné techniky expertního posuzování
6. Analýza dopadů (RIA, EIA apod.)
7. Jiné, prosíme, upřesněte:
8. Nepoužívám žádné analytické metody či techniky

## Účastníte se v rámci výkonu své práce jednání pracovní skupiny, výboru či komise složené ze zástupců jiných odborů, popř. zástupců organizací mimo Váš úřad?

1. Ano
2. Ne

## Kolik lidí se v rámci Vašeho oddělení věnuje tvorbě koncepčních a strategických dokumentů kraje (rozvojové strategie, odvětvové koncepce apod.)?

1. Nikdo
2. 1 osoba
3. 2 osoby
4. 3 osoby
5. 4 osoby
6. 5 osob
7. 6 osob
8. 7 osob
9. 8 osob
10. 9 osob
11. 10 osob
12. 11 osob
13. 12 osob
14. 13 osob
15. 14 osob
16. 15 osob
17. 16 osob
18. 17 osob
19. 18 osob
20. 19 osob
21. 20 osob
22. 21 osob
23. 22 osob
24. 23 osob
25. 24 osob
26. 25 osob
27. 26 osob
28. 27 osob
29. 28 osob

# Dotazník

1. 29 osob
2. 30 nebo více osob
3. Nevím

**Absolvoval/a jste v rámci svého zaměstnání v posledních 5 letech vzdělávání zaměřené na následující oblasti? (Pod pojmem "vzdělávání" máme na mysli školení, semináře, kurzy atd. bez ohledu na to, zda byly, nebo nebyly akreditovány.)**

*Vyberte z nabízených možností všechny, které se Vás týkají.*

1. Strategické řízení a plánování
2. Metody analýzy a tvorby veřejných politik
3. Evaluace veřejných politik a programů
4. Komunikace s veřejností nebo zapojování veřejnosti (mediace, facilitace)
5. Manažerské dovednosti (projektový management, řízení lidských zdrojů atd.)
6. Vůdcovství (leadership)
7. Politiky Evropské unie
8. Nic z uvedeného

**Pomohlo by Vám při práci absolvování některé z následujících vzdělávacích aktivit?**

*Vyberte z nabízených možností všechny, které se Vás týkají.*

1. Tvorba a implementace veřejných politik a programů
2. Strategické řízení a plánování
3. Evaluace veřejných politik a programů
4. Řízení rizik
5. Procesní analýza organizace
6. Finanční management
7. Projektové řízení
8. Řízení organizace
9. Komunikace s veřejností nebo zapojování veřejnosti (mediace, facilitace)
10. Vedení lidí (leadership)
11. Hospodaření s časem (time management)
12. Jiná aktivita, prosíme upřesněte:
13. Žádná vzdělávací aktivita by mi nepomohla

**Jak často při své práci využíváte následující zdroje informací?**

*Vždy se Vám ve světle šedém poli objeví zdroj informací, pro který vyberete odpověď kliknutím na jedno z tmavých tlačítek. Pokud budete chtít svou předchozí odpověď v rámci tohoto cyklu změnit, použijte navigační tlačítka v levém horním rohu nad zobrazeným zdrojem informací.*

1. Domácí odbornou literaturu a vědecké časopisy
2. Zahraniční odbornou literaturu a vědecké časopisy
3. Technické a hodnotící zprávy, podkladové materiály
4. Strategické a koncepční dokumenty kraje
5. Strategické a koncepční dokumenty z národní či nadnárodní úrovně
6. Konzultace s domácími odborníky
7. Konzultace se zahraničními odborníky
8. Konzultace s kolegy z jiných oddělení nebo organizací veřejné správy
9. Informace z masmédií (tisk, televize a rozhlas, internetové zpravodajství)
10. Data z rozpočtů, informace o výdajích a další finanční ukazatele

1. Profesionální poradenství
2. Osobní zkušenost
3. Informace od zástupců komerční sféry
4. Informace od neziskových organizací (servisní organizace, think-tanky apod.)

**Do jaké míry jste spokojen/a s následujícími aspekty Vaší práce?**

*Vždy se Vám ve světle šedém poli objeví zdroj informací, pro který vyberete odpověď kliknutím na jedno z tmavých tlačítek. Pokud budete chtít svou předchozí odpověď v rámci tohoto cyklu změnit, použijte navigační tlačítka v levém horním rohu nad zobrazeným zdrojem informací.*

1. Jistota práce
2. Zajímavost práce
3. Délka pracovní doby
4. Organizace pracovní doby (příchody, odchody, přestávky)
5. Vztahy s přímým nadřízeným
6. Pracovní zátěž (množství práce)
7. Možnost povýšení
8. Možnost profesního rozvoje
9. Platové ohodnocení
10. Vztahy v pracovním kolektivu
11. Zaměstnanecké výhody

**Jak dlouho chcete setrvat v pracovním poměru u svého současného zaměstnavatele?**

1. Méně než 1 rok
2. 1-2 let
3. 3-5 let
4. 6-10 let
5. Více než 10 let
6. Nevím

**Postupně se Vám budou objevovat různé výroky, které se týkají podmínek Vaší práce. Prosíme, pro každý z nich uveďte, do jaké míry s ním souhlasíte, nebo nesouhlasíte.**

1. Mám dostatek znalostí a dovedností pro zvládnutí agend, které jsou mi přiděleny.
2. Mám dostatek času pro kvalitní výkon mé práce.
3. Mám dostatek informací pro kvalitní výkon mé práce.
4. Moje práce je psychicky náročná.
5. Mám dostatek příležitostí k neustálému rozšiřování svých znalostí a dovedností.
6. Mám pocit, že dělám užitečnou práci.
7. Jsem hrdý/hrdá na to, že pracuji na krajském úřadě.

# Dotazník

**Postupně se Vám budou objevovat různé výroky, které se týkají Vaší pracovní činnosti. Prosíme, pro každý z nich uveďte, do jaké míry s ním souhlasíte, nebo nesouhlasíte.**

*Odpověď vyberete kliknutím na jedno z tlačítek. Pokud budete chtít své předchozí odpovědi v rámci tohoto cyklu změnit, použijte navigační tlačítka v levém horním rohu nad zobrazeným výrokem.*

1. V našem odboru je většinou dostatek pracovníků pro zvládnutí požadované práce.
2. Na pracovních poradách se řeší pouze podružnosti, důležitá rozhodnutí se dělají jinde.
3. Spolupráce mezi naším a ostatními odbory úřadu je na dobré úrovni.
4. Má práce je často ovlivněna politickými zájmy.
5. Můj nadřízený dobře stanovuje dlouhodobé pracovní cíle.
6. V úřadu jsou povyšováni zpravidla ti nejlepší, kteří si to zaslouží.
7. Zaměstnanci úřadu jsou často přijímáni na základě jejich politické příslušnosti.
8. Myslím si, že odbor je dobře řízen.
9. Problémy nejsou řešeny koncepčně, vše se děje „za pochodu“.
10. Můj nadřízený se zajímá o výsledky mojí práce.
11. Pro kariérní postup na krajském úřadě je nutné mít politické konexe.

**Na závěr již jen několik demografických otázek, které potřebujeme pro statistické zpracování.**

**Jste:**

1. Muž
2. Žena

**Ve kterém roce jste se narodil/a? Vyberte jednu z nabízených možností.**

**Jaké je Vaše nejvyšší ukončené vzdělání?**

1. základní
2. vyučení bez maturity, střední škola bez maturity
3. vyučení s maturitou
4. středoškolské s maturitou - střední odborná škola
5. středoškolské s maturitou - gymnázium
6. středoškolské s maturitou - lyceum
7. vyšší odborné
8. vysokoškolské bakalářské
9. vysokoškolské magisterské
10. vysokoškolské doktorské

**Jaký byl obor Vašeho studia?**

## Připravila společnost ppm factum research

---

**František Knobloch**  
**Veronika Cieslarová**

**ppm factum research s.r.o.**

Office Park Nové Butovice / A

Bucharova 1281/2, 158 00 Praha 13

Mobil: +420 731 403 660

Tel.: +420 233 111 108

Fax: +420 233 111 002

e-mail: [knobloch@ppmfactum.cz](mailto:knobloch@ppmfactum.cz)

[www.factum.cz](http://www.factum.cz)

Firma je zapsána v obchodním rejstříku u Městského soudu v Praze, oddíl C, vložka 13338,

datum zápisu: 6. října 1992. IČO 47121793, DIČ CZ47121793

