

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ  
Národní orgán pro koordinaci

# INDIKÁTORY SPOKOJENOSTI 2017

Závěrečná zpráva



EVROPSKÁ UNIE  
Fond soudržnosti  
Operační program Technická pomoc



MINISTERSTVO  
PRO MÍSTNÍ  
ROZVOJ ČR

**Autor:**

Evaluační jednotka NOK

Ministerstvo pro místní rozvoj – Národní orgán pro koordinaci

[evaluace@mmr.cz](mailto:evaluace@mmr.cz)

[dotaceEU.cz/evaluace](http://dotaceEU.cz/evaluace)

***Zpráva je dostupná v knihovně evaluací na adrese [dotaceEU.cz/knihovna-evaluaci](http://dotaceEU.cz/knihovna-evaluaci)***

Přílohou zprávy je i finální podoba dotazníků za rok 2017, která je samostatným dokumentem.

***Zprávy z šetření z minulých let jsou k dispozici také v knihovně evaluací na adrese [dotaceEU.cz/knihovna-evaluaci](http://dotaceEU.cz/knihovna-evaluaci)***

# Obsah

## ➤ Manažerské shrnutí

## ➤ Úvod

## ➤ Monitorovací systém MS2014+

- Indikátor
- Celková spokojenost
- Pracovní prostředí
- Data v systému
- Uživatelská podpora
- Doporučení

## ➤ Personální politika a vzdělávání

- Indikátor
- System odměňování
- Nabídka vzdělávacích kurzů
- Kvalita vzdělávacích kurzů
- Fluktuace
- Doporučení

## ➤ Podmínky pro práci

- Indikátor
- Materiální podmínky
- Informace potřebné pro práci
- Nastavení formálních pravidel
- Spolupráce aktérů
- Komunikace a pracovní tempo
- Doporučení

# Manažerské shrnutí

Indikátor „**Spokojenost zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s informačním systémem**“ (83420): hodnota = **55 %**

Indikátor „**Spokojenost zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání**“ (82110): hodnota = **63 %**

Indikátor „**Spokojenost relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP/OP**“ (82410): hodnota = **65 %**

# HODNOTY INDIKÁTORŮ ZA ROK 2017

**Hodnoty indikátorů se dlouhodobě udržují přibližně na stejné hodnotě. Tempo růstu je ve všech případech vzhledem k cílové hodnotě naprosto nedostatečné.**

*Spokojenost zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s MS2014+ dosáhla hodnoty **55%**.*

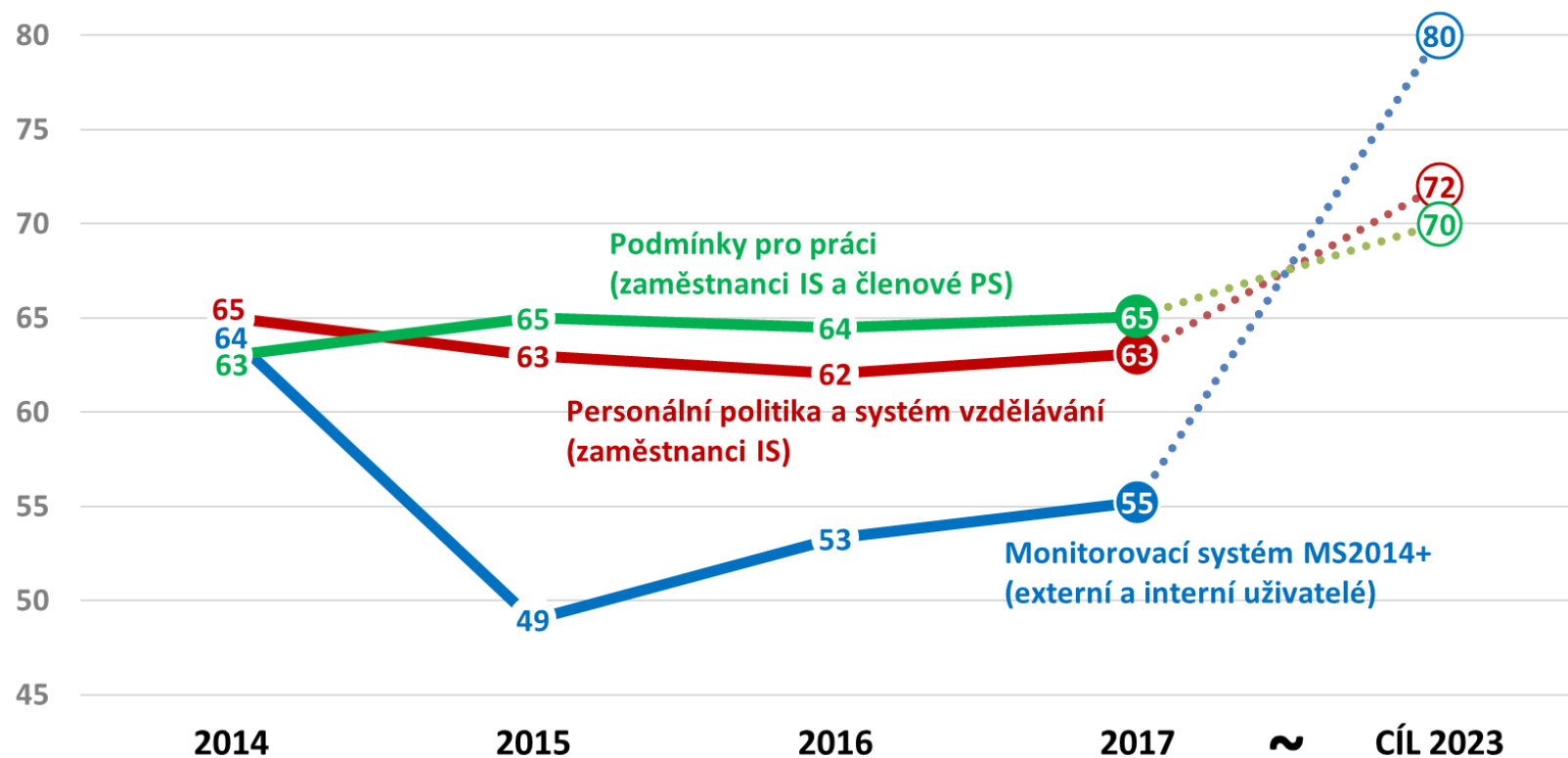
*Spokojenost zaměstnanců implementační struktury s **personální politikou a systémem vzdělávání** dosáhla hodnoty **63%**.*

*Spokojenost relevantních aktérů s **podmínkami pro práci** dosáhla **65%**.*

*Toto hodnocení bylo realizováno v období listopad 2017 – březen 2018. Cílem bylo zjistit naplnění hodnot tří výsledkových indikátorů Operačního programu Technická pomoc (OP TP). Hodnocení navazuje na každoroční šetření, pro které byla definována metodologie v roce 2014 a zároveň zjištěny výchozí hodnoty indikátorů. Kromě otázek pro měření indikátorů spokojenosti byly doplněny otázky týkající se synergií a komplementarit, jejichž vyhodnocení není součástí této zprávy.*

*Dlouhodobě se spokojenost s personální politikou a systémem vzdělávání a spokojenost s podmínkami pro práci udržuje od roku 2015 na stejné hodnotě. V případě spokojenosti s monitorovacím systémem došlo od roku 2015 k nárůstu o 6 p. b. Nicméně v tomto případě je zároveň největší rozdíl mezi aktuální a cílovou hodnotou indikátoru, jak je vidět na následujícím obrázku.*

# VÝVOJ HODNOT INDIKÁTORŮ 2014 - 2017



Oproti roku 2016 nedošlo k ani u jednoho indikátoru k významné změně a hodnoty jsou stabilní. V delším časovém srovnání se hodnoty postupně navrací k hodnotám z prvního roku měření (2014), kdy se ale v případě monitorovacího systému hodnotil jiný systém než MS2014+. Indikátor spokojenosti relevantních aktérů s podmínkami pro práci loni dosáhl vyšší hodnoty než v prvním roce. Pro dosažení cílových hodnot je ale potřeba dynamičtější růst u všech tří indikátorů.

# SPOKOJENOST S MONITOROVACÍM SYSTÉMEM: 55%

Spokojenost s monitorovacím systémem roste, ale stále je nejvíce vzdálena cílové hodnotě, k jejímu dosažení zbývá 25 p. b. Tempo růstu je nedostatečné.

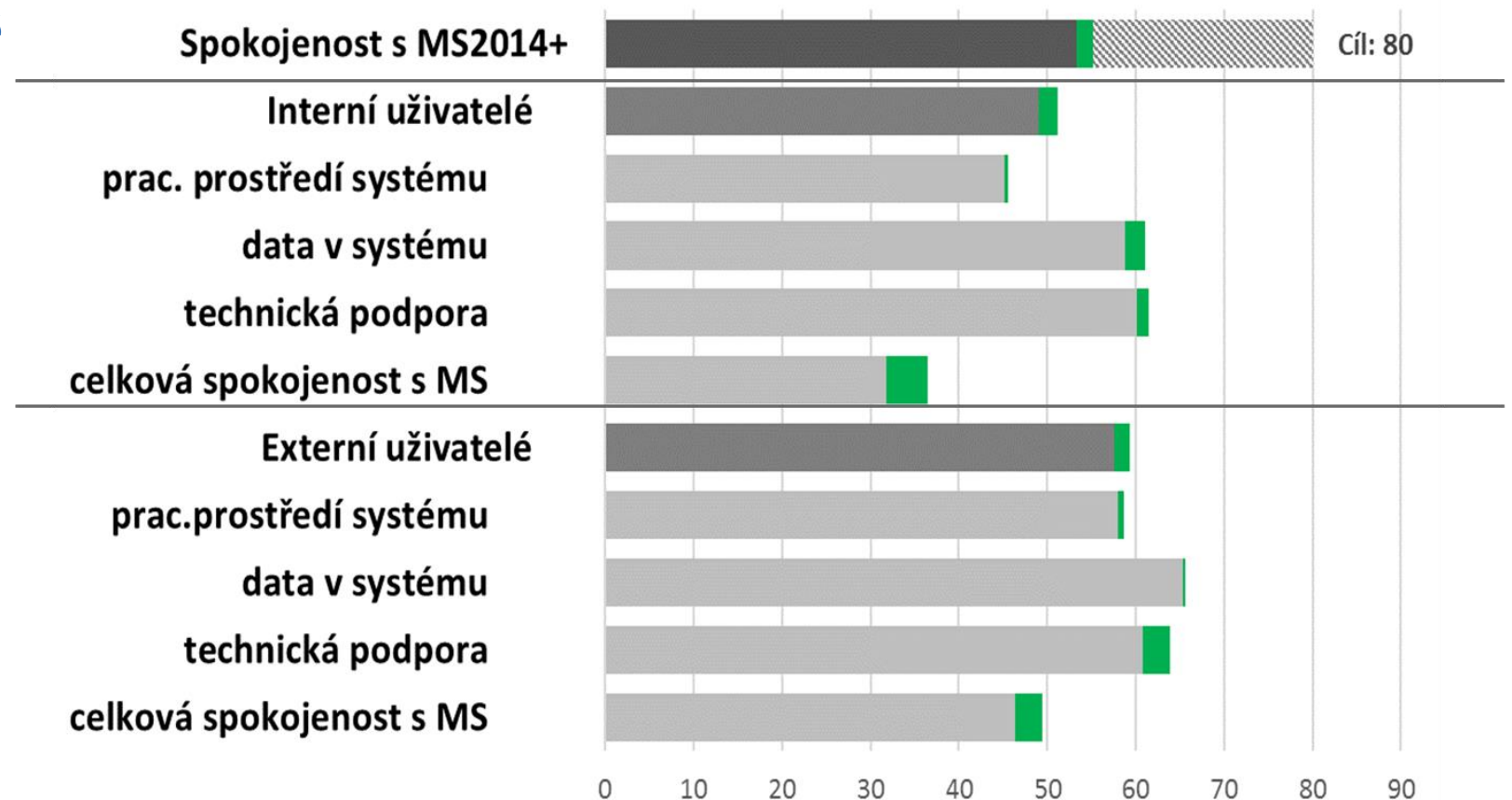
*Hodnoty všech parciálních indikátorů od minulého roku mírně vzrostly.*

*Nejvíce se zlepšila celková spokojenost interních uživatelů.*

*Dlouhodobě jsou ale více spokojeni externí uživatelé.*

*Ti, kteří se systémem pracují každodenně, jsou více kritičtí.*

Meziroční srovnání hodnot indikátoru 2016-2017:  
zeleně vyznačen meziroční pozitivní rozdíl



# SPOKOJENOST S PERSONÁLNÍ POLITIKOU A SYSTÉMEM VZDĚLÁVÁNÍ: **63%**

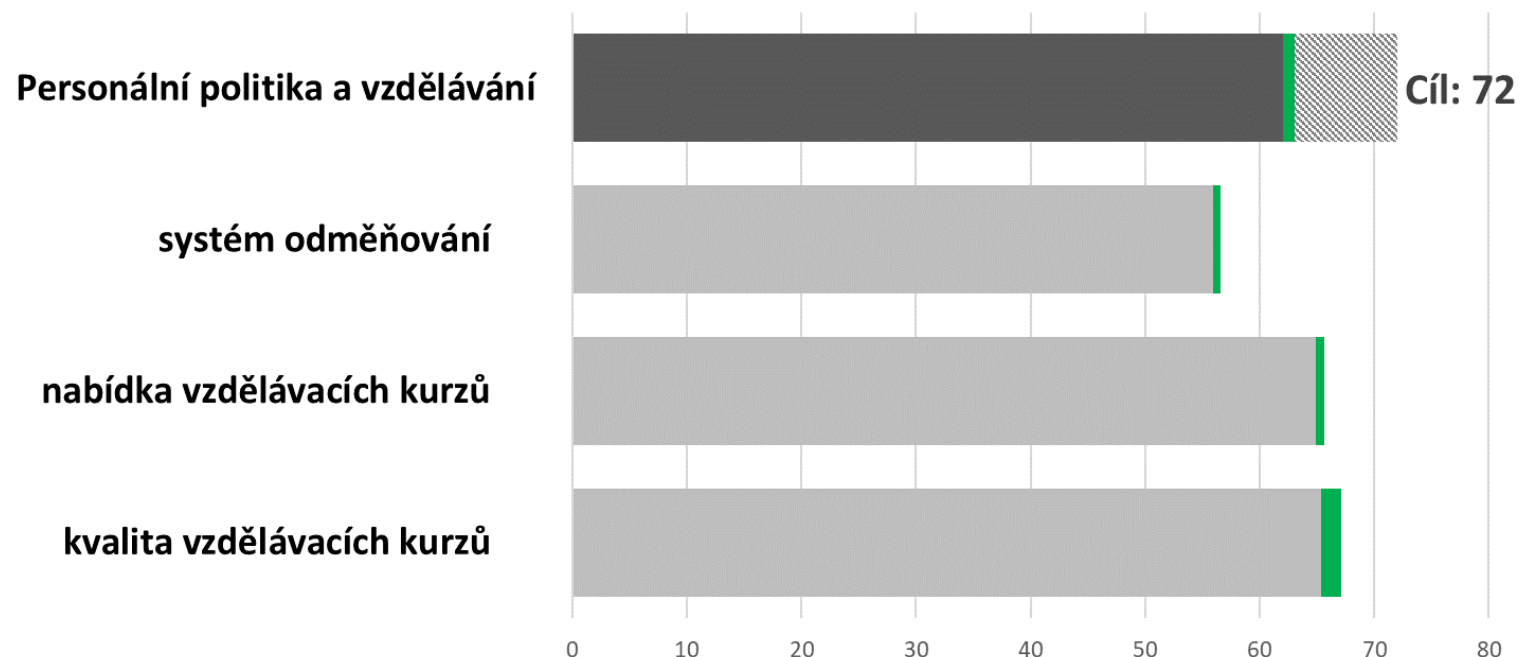
**System vzdělávání je dlouhodobě hodnocen lépe než systém odměňování. Hodnota indikátoru se v čase příliš nemění, tempo růstu je nedostatečné.**

*Vzdělávání je hodnoceno lépe než odměňování. Nejlépe je hodnocena kvalita vzdělávacích kurzů.*

*Zaměstnanci MF jsou oproti MMR více spokojeni s pravidly odměňování a informacemi o odměňování.*

*System vzdělávání se mírně zlepšuje. Zaměstnanci ale na vzdělávání nemají čas.*

Meziroční srovnání hodnot indikátoru 2016-2017:  
zeleně vyznačen meziroční pozitivní rozdíl





# SPOKOJENOST S PODMÍNKAMI PRO PRÁCI: 65%

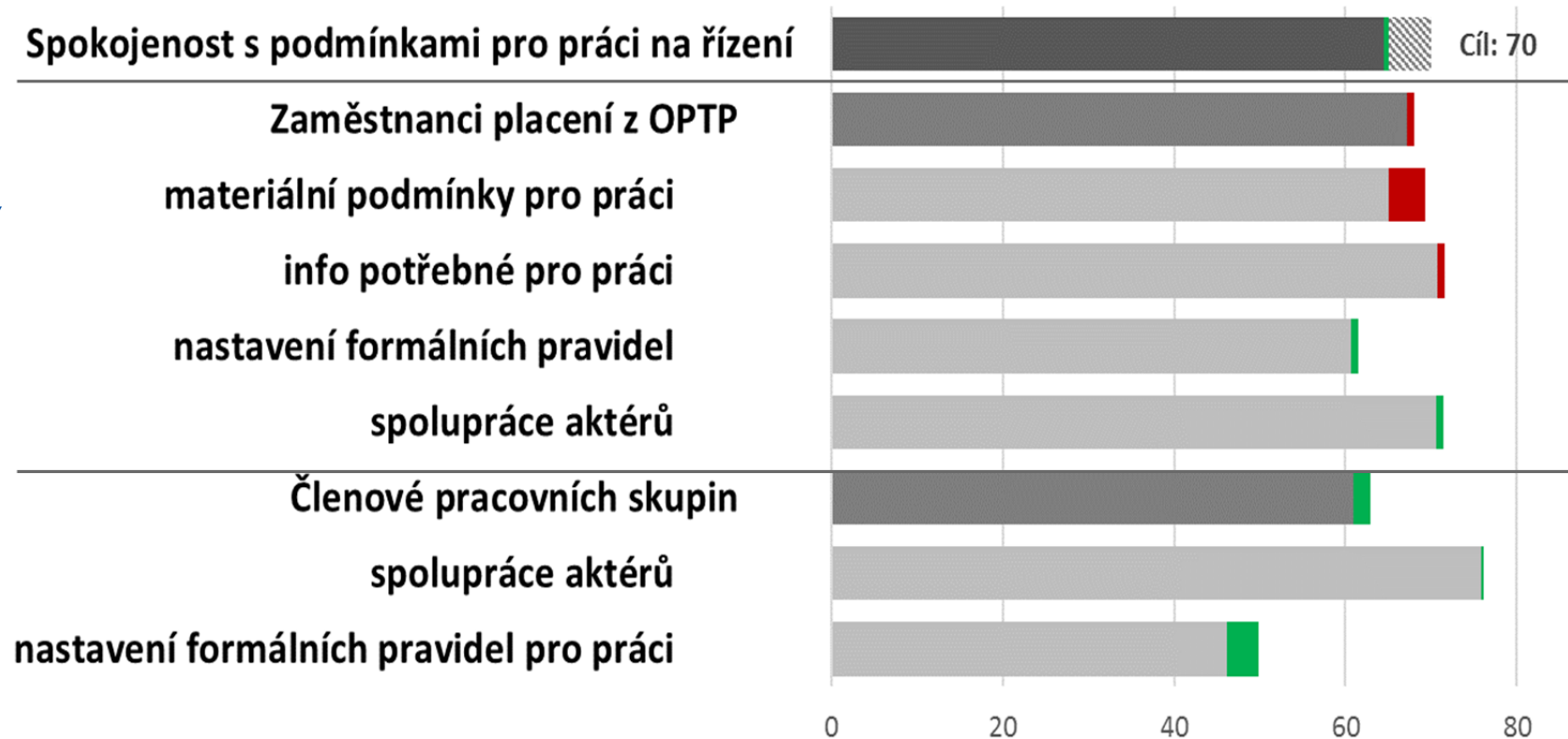
Hodnota indikátoru v posledních třech letech stagnuje a nedaří se tento indikátor zvyšovat. Tempo růstu je nedostatečné.

*Spokojenost zaměstnanců placených z OP TP mírně klesla a členů PS mírně vzrostla, hodnoty se tak sblížily.*

*Nejspokojenější jsou obě skupiny se spoluprací aktérů, tzn. s činnostmi a organizací PS.*

*Mezi nejhůře hodnocené položky patří materiální podmínky pro práci, kde spokojenost od roku 2014 pouze klesá.*

Meziroční srovnání hodnot indikátoru 2016-2017:  
zeleně vyznačen meziroční pozitivní rozdíl, červeně negativní



# HLAVNÍ DOPORUČENÍ

## Monitorovací systém

- Zaměřit se na zvýšení spokojenosti interních uživatelů (např. oblast generování dat a automatických kontrol zadávaných údajů)
- Úprava cílové hodnoty indikátoru
- Zpřehlednění výstupů/sestav
- Pozitivní PR systému

## Odměňování a vzdělávání

- Informativní osobní setkání se zaměstnanci týkající se odměn
- Zavedení čtvrtletní frekvence odměn pro zvýšení motivačního efektu
- Využití prostředků OP TP pro rozšíření možností benefitů
- Informativní setkání se zaměstnanci týkající se možností vzdělávání

## Podmínky pro práci

- Zavedení centrální zásoby základních kancelářských potřeb
- Informování zaměstnanců o situaci ohledně kancelářských potřeb a jejím řešení (email)
- Využití prostředků OP TP pro zkvalitnění pracovního prostředí (nábytek apod.)
- Pružnější IT podpora

Jedná se o výběr nejdůležitějších doporučení, která byla již částečně předjednána s gestory daných oblastí a s ŘO OP TP. Tato doporučení mají potenciál ovlivnit spokojenost jednotlivých skupin. Kompletní výčet všech závěrů a doporučení je vždy v příslušné části zprávy k dané oblasti. K doporučením bude pro vedení MMR vytvořen akční plán definující konkrétní úkoly.

# Úvod

## **Hodnocené indikátory spokojenosti jsou:**

INDIKÁTOR (83420): Spokojenost zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s informačním systémem

INDIKÁTOR (82110): Spokojenost zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání

INDIKÁTOR(82410): Spokojenost relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP/OP

# CÍL HODNOCENÍ

*Cílem tohoto hodnocení bylo zjištění hodnot tří indikátorů spokojenosti OP TP za rok 2017. Hodnocení indikátorů spokojenosti je realizováno již od roku 2014, kdy bylo provedeno baseline šetření, nyní proběhlo měření hodnot tedy již počtvrté. Stejně jako každý rok, bylo i za rok 2017 uskutečněno dotazníkové šetření: celkem 4 dotazníky na 4 cílové skupiny. Každý rok jsou základní otázky doplněny o aktuální téma, v letošním roce došlo k rozšíření o několik otázek k tématu synergií a komplementarit. Vyhodnocení těchto doplňujících otázek ale není součástí této zprávy. Výsledky minulých šetření jsou k dispozici v knihovně evaluací.*

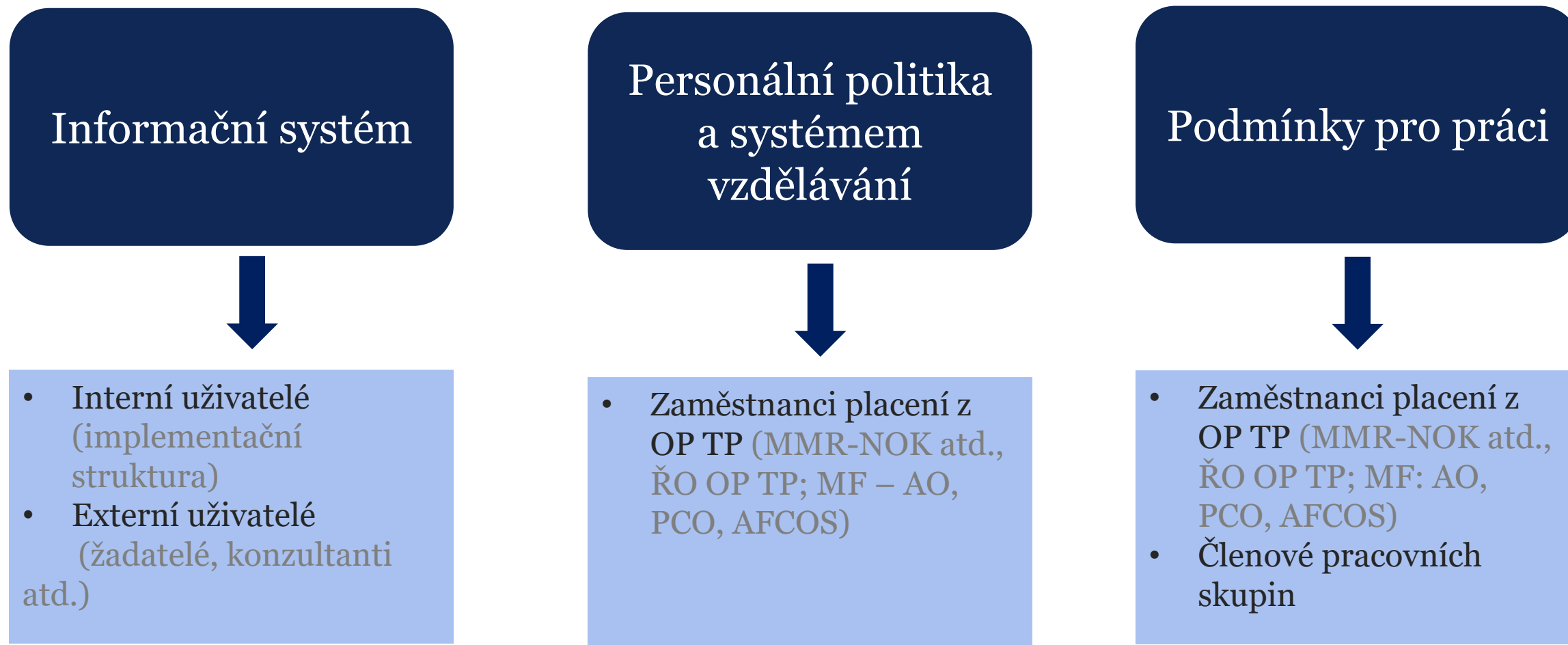
*Zpráva je strukturována dle jednotlivých indikátorů/témat: monitorovací systém, personální politika a vzdělávání a podmínky pro práci. Provedené statistické testy byly na 5% hladině významnosti.*

*Sběr dat byl proveden v období 4.-22.12.2017 na těchto cílových skupinách:*

- *Interní uživatelé MS2014+ (návratnost 31%)*
- *Externí uživatelé MS2014+ (návratnost 26%)*
- *Osoby placené z OP TP (návratnost 53%)*
- *Členové pracovních skupin (návratnost 25%)*

*Struktura jednotlivých skupin je uvedena na následujících stranách.*

## MAPA SBĚRU DAT



Cílem hodnocení je každoroční změření spokojenosti žadatelů a příjemců a implementační struktury se třemi vybranými oblastmi (viz obrázek), které byly definovány jako indikátory OP TP. V rámečcích na obrázku je také uvedeno, jaké skupiny osob ovlivňují výpočet daného indikátoru, resp. na jaké cílové skupiny byly rozeslány dotazníky.

# METODIKA

Sběr dat prostřednictvím dotazníků probíhal v období 4. – 22. prosince 2017. Celkem byly rozeslány 4 dotazníky na 4 cílové skupiny.

Cílová skupina	Počet oslovených	Návratnost
Interní uživatelé MS2014+	2 005	31 %
Externí uživatelé MS2014+	4 517	26 %
Členové/náhradníci pracovních skupin	565	25 %
Osoby podílející se na řízení DoP placené z OP TP	494	53 %

**Interní uživatelé MS2014+** = implementační struktura, část systému CSSF 2014+; osloveni všichni registrovaní uživatelé CSSF 2014+, kteří se do systému za rok 2017 přihlásili alespoň 10x. **Externí uživatelé MS2014+** = žadatelé a příjemci, poradenské společnosti, část systému IS KP14+; náhodný vzorek registrovaných uživatelů v IS KP14+, kteří se do systému za rok 2017 přihlásili alespoň 10x. **Členové/náhradníci pracovních skupin** = členové a náhradníci PS, kteří nejsou placeni z OP TP; zahrnuty PS zřizované MMR/NOK (PS AdKap; PS FN; PS KAN; PS LEGAL; PS Metodika; PS MS2014+; PS NOK; PS Publicita; PS VP; PS Vzdělávání; PS Evaluace; PS VZ; MV OP TP; NSK; OS JMP; P-Rada); míra návratnosti není v tomto případě úplně vypovídající, neboť byl dotazník rozeslán na všechny členy a náhradníky, ale vyplňoval pochopitelně jen ten, kdo tam chodí. **Osoby podílející se na řízení DoP placené z OP TP** = zaměstnanci MMR a MF, kteří jsou placeni z OP TP; za MF = hlavně PCO, AO, AFCOS; za MMR = hlavně OŘKF EU; Odbor rozpočtu; ODPES; OSMS; ŘO OP TP; ORP; Odbor publicity .

# CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ: INTERNÍ UŽIVATELÉ MS2014+

STRUKTURA ZKOUMANÉHO SOUBORU	
počet odpovědí (N)	624
Pohlaví	
ženy	66%
muži	34%
celkem	100%
Instituce	
Integrovaný regionální operační program	38%
OP Výzkum, vývoj a vzdělávání	19%
OP Zaměstnanost	13%
OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost	11%
OP Životní prostředí	4%
OP Praha - pól růstu ČR	3%
OP Doprava	3%
OP Technická pomoc	< 1%
OP Rybářství	< 1%
Program rozvoje venkova	< 1%
Auditní orgán (MF)	< 1%
MMR-NOK	1%
jiné pracoviště	6%
celkem	100%
Délka práce s MS2014+	
méně než jeden rok	27%
rok a více	73%
celkem	100%
Frekvence práce s MS2014+	
každý den	68%
několikrát týdně	20%
několikrát měsíčně	6%
několikrát za čtvrtletí	4%
méně často	3%
celkem	100%

OSLOVENÁ POPULACE	
počet oslovených	2005
Pohlaví	
ženy	64%
muži	36%
celkem	100%
Instituce	
OP Výzkum, vývoj a vzdělávání	13%
OP Zaměstnanost	11%
OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost	9%
OP Praha - pól růstu ČR	2%
OP Rybářství / Program rozvoje venkova	2%
OP Doprava	1%
OP Životní prostředí	1%
Integrovaný regionální operační program / OP Technická pomoc / OP Technická pomoc / ostatní MMR	5%
Auditní orgán / Platební a certifikační orgán	1%
jiné pracoviště	55%
celkem	100%

Pozn. Instituce byla identifikována na základě emailové koncovky (např. mmr.cz)

# CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ: EXTERNÍ UŽIVATELÉ MS2014+

## STRUKTURA ZKOUMANÉHO SOUBORU

počet odpovědí (N)	1194
<b>Pohlaví</b>	
ženy	63%
muži	37%
celkem	100%
<b>Instituce</b>	
veřejná správa	34%
nestátní nezisková organizace	16%
podnikatelský subjekt	19%
akademické pracoviště	8%
poradenská společnost	7%
jiné (vypište)	17%
celkem	100%
<b>Délka práce s MS2014+</b>	
méně než jeden rok	39%
rok a více	61%
celkem	100%
<b>Frekvence práce s MS2014+</b>	
každý den	12%
několikrát týdně	24%
několikrát měsíčně	31%
několikrát za čtvrtletí	19%
méně často	14%
celkem	100%

<b>Počet podaných žádostí v období 2014 – 2020</b>	
1 žádost	28%
2-3 žádosti	30%
více než tři žádosti	42%
celkem	100%
<b>Struktura podaných žádostí</b>	
podpořené	66%
nepodpořené	13%
čekající na rozhodnutí	21%
celkem	100%
<b>Nejčastěji využívaný OP</b>	
Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV)	40%
Zaměstnanost (OP Z)	16%
Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost (OP PIK)	15%
Integrovaný regionální operační program (IROP)	14%
Životní prostředí (OP Ž)	7%
Interreg V-A Česká republika – Polsko	3%
Praha – pól růstu ČR (OP PPR)	2%
Doprava (OP D)	1%
Technická pomoc (OP TP)	< 1%
Rybářství (OP R)	< 1%
Program rozvoje venkova (PRV)	< 1%
celkem	100%



# CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ: ZAMĚSTNANCI PLACENÍ Z OP TP

## STRUKTURA ZKOUMANÉHO SOUBORU

počet odpovědí (N)	261
<b>Pohlaví</b>	
ženy	65%
muži	35%
celkem	100%
<b>Organizace</b>	
MMR ČR: mimo ŘO OP TP	43%
MF ČR	43%
MMR ČR: ŘO OP TP	14%
celkem	100%
<b>Délka působení v prostředí ESI fondů</b>	
méně než jeden rok	15%
rok a více	85%
celkem	100%
<b>Aktuální pracovní zařazení</b>	
referent nebo asistentka	87%
vedoucí oddělení	11%
ředitel odboru a vyšší	2%
celkem	100%

<b>Nejčastěji navštěvovaná pracovní skupina</b>	
PS KAN (Pracovní skupina kontrola, audit, nesrovnalosti)	15%
PS MS2014+ (Pracovní skupina pro monitorovací systém 2014-2020)	14%
PS Metodika (Pracovní skupina Metodika)	11%
PS AdKap (Pracovní skupina administrativní kapacity)	10%
PS NOK 2014-2020 (Pracovní skupina NOK)	9%
PSE NOK (Pracovní skupina pro evaluace NOK)	8%
PS LEGAL (Pracovní skupina pro legislativní změny)	7%
Národní stálá konference	7%
P-Rada (Rada pro ESIF na pracovní úrovni)	6%
PS FN (Pracovní skupina k problematice finančních nástrojů)	5%
PS Publicita 2014 (Pracovní skupina pro informování a publicitu ESIF)	3%
PS VP (Pracovní skupina k problematice veřejné podpory)	3%
PS Vzdělávání (Pracovní skupina Vzdělávání)	1%
Monitorovací výbor OP TP	1%
OS JMP (Oponentní skupina pro jednotné metodické prostředí)	0%

## OSLOVENÁ POPULACE

počet oslovených	495
<b>Pohlaví</b>	
ženy	63%
muži	37%
celkem	100%
<b>Organizace</b>	
MMR ČR	52%
MF ČR	48%
celkem	100%

# CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ: ČLENOVÉ PRACOVNÍCH SKUPIN

## STRUKTURA ZKOUMANÉHO SOUBORU

počet odpovědí (N)		140	Nejčastěji navštěvovaná pracovní skupina	
<b>Pohlaví</b>				
muži		50%	PS KAN (Pracovní skupina kontrola, audit, nesrovnalosti)	19%
ženy		50%	Národní stálá konference	14%
celkem		100%	PS MS2014+ (Pracovní skupina pro monitorovací systém )	10%
<b>Instituce</b>				
veřejná správa		89%	PSE NOK (Pracovní skupina pro evaluace NOK)	9%
nestátní nezisková organizace		4%	PS NOK 2014-2020 (Pracovní skupina NOK)	7%
sociální partner (odbory; zaměstnavatelské svazy)		3%	PS Publicita 2014 (Pracovní skupina pro informování a publicitu)	6%
akademické pracoviště		1%	PS VP (Pracovní skupina k problematice veřejné podpory)	6%
jiné pracoviště (prosím upřesněte):		3%	PS Metodika (Pracovní skupina Metodika)	6%
celkem		100%	PS AdKap (Pracovní skupina administrativní kapacity)	6%
<b>Délka působení v prostředí ESI fondů</b>				
méně než jeden rok		5%	PS VZ (Pracovní skupina veřejné zakázky)	4%
rok a více		95%	OS JMP (Oponentní skupina pro jednotné metodické prostředí)	4%
celkem		100%	PS LEGAL (Pracovní skupina pro legislativní změny)	3%
			PS Vzdělávání (Pracovní skupina Vzdělávání)	3%
			Monitorovací výbor OP TP	3%
			P-Rada (Rada pro ESIF na pracovní úrovni)	2%
			PS FN (Pracovní skupina k problematice finančních nástrojů)	<1%

# Monitorovací systém

***INDIKÁTOR(83420): Spokojenost zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s informačním systémem***

- Indikátor
- Celková spokojenost
- Pracovní prostředí
- Data v MS2014+
- Uživatelská podpora
- Doporučení

1

# ➤ *Indikátor*

---

## **INDIKÁTOR(83420): Spokojenost zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s informačním systémem**

*Hodnota indikátoru dosahuje hodnoty 55 %.*

*Cílová hodnota indikátoru je 80%.*

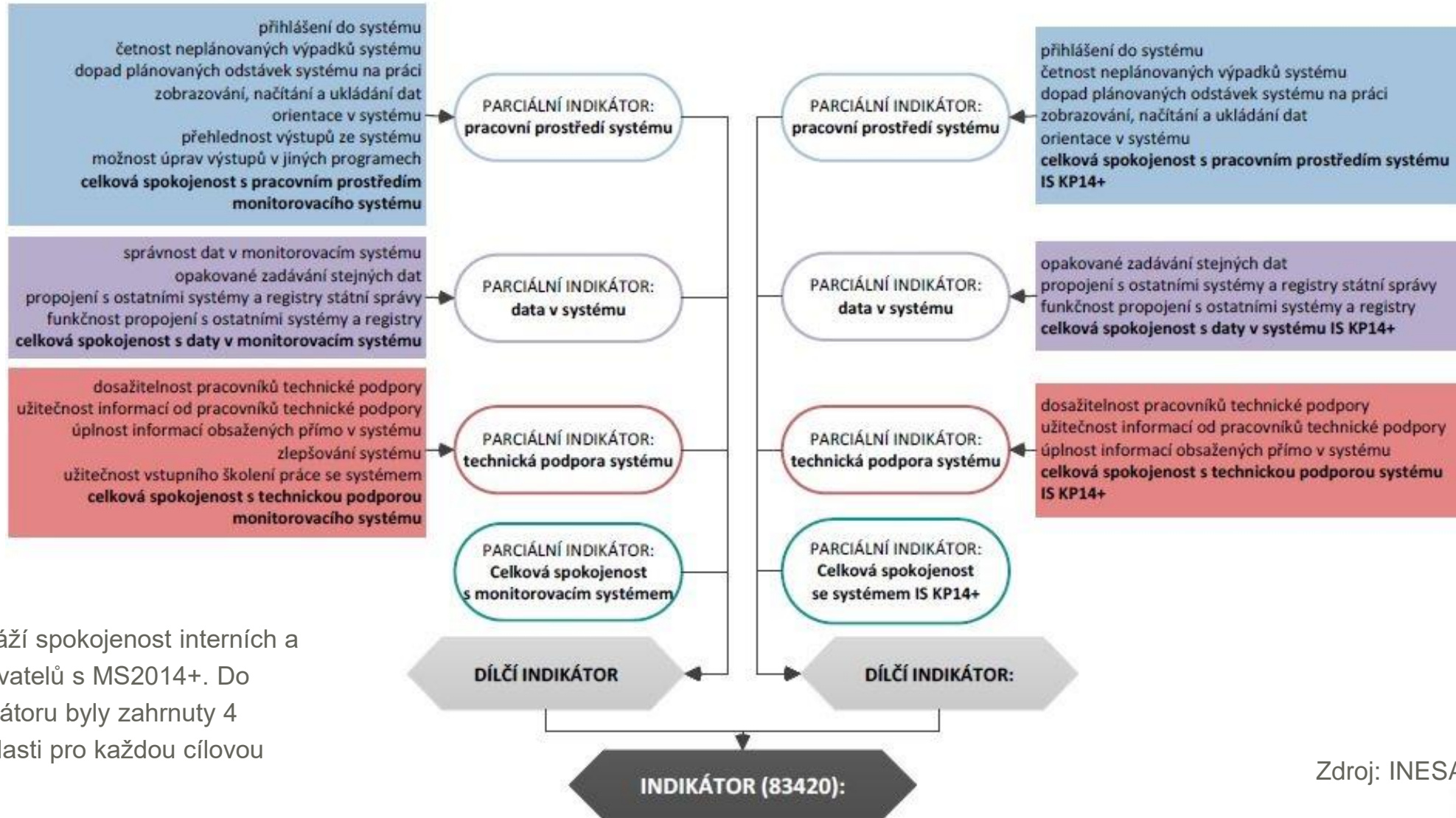
*K dosažení cílové hodnoty do roku 2023 je zapotřebí průměrného ročního nárůstu alespoň 4,2 p.*

*b. V letošním roce byl meziroční (nárůst) 2%.*

# KONSTRUKCE INDIKÁTORU

## INTERNÍ UŽIVATELÉ

## EXTERNÍ UŽIVATELÉ



Indikátor odráží spokojenost interních a externích uživatelů s MS2014+. Do výpočtu indikátoru byly zahrnuty 4 tematické oblasti pro každou cílovou skupinu.

Zdroj: INESAN

# CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ

## *INTERNÍ UŽIVATELÉ*

*N=624*

*88 % respondentů pracuje se systémem každý den nebo několikrát týdně.*

*Nejpočetněji zastoupen IROP (38 %), dále OP VVV (19 %), OP Z (13%) a OP PIK (11 %).*

*Mezi respondenty převažují ženy (66 %).*

*Přibližně polovina pracuje se systémem 1 rok a méně.*

## *EXTERNÍ UŽIVATELÉ*

*N=1194*

*36 % respondentů pracuje se systémem každý den nebo několikrát týdně; 31 % několikrát měsíčně.*

*Nejpočetněji je zastoupen OP VVV (40 %), dále pak OP Z (16 %), OP PIK (15 %) a IROP (14 %).*

*Mezi respondenty převažují ženy (63 %).*

*Nejvíce respondentů je z veřejné správy (34 %), dále pak podnikatelské subjekty (19 %) a NNO (16 %).*

## SPOKOJENOST S MONITOROVACÍM SYSTÉMEM: **55%**

**Spokojenost s monitorovacím systémem roste, ale stále je nejvíce vzdálena cílové hodnotě, k jejímu dosažení zbývá 25 p. b.**

*Tempo růstu se meziročně zpomalilo a je nedostatečné. K naplnění zbývá 25 p. b.*

*Dlouhodobě jsou více spokojeni externí uživatelé.*

*Ti, kteří se systémem pracují každodenně, jsou více kritičtí.*

*V případě OP se spokojenost interních a externích uživatelů liší. Uživatelé OP VVV jsou spokojeni s externí částí systému, ale nespokojeni s interní.*

*Hodnota indikátoru meziročně vzrostla o 2 p. b. Nicméně tempo růstu se meziročně výrazně zpomalilo a pro dosažení cílové hodnoty je nedostatečné. Pro dosažení hodnoty 80% v roce 2023 je zapotřebí dosáhnout průměrného ročního růstu 4,2 p. b.*

*K výraznějšímu meziročnímu nárůstu spokojenosti došlo u interních uživatelů (49% → 51%). Externí uživatelé jsou ale přesto dlouhodobě spokojenější než interní uživatelé (59%).*

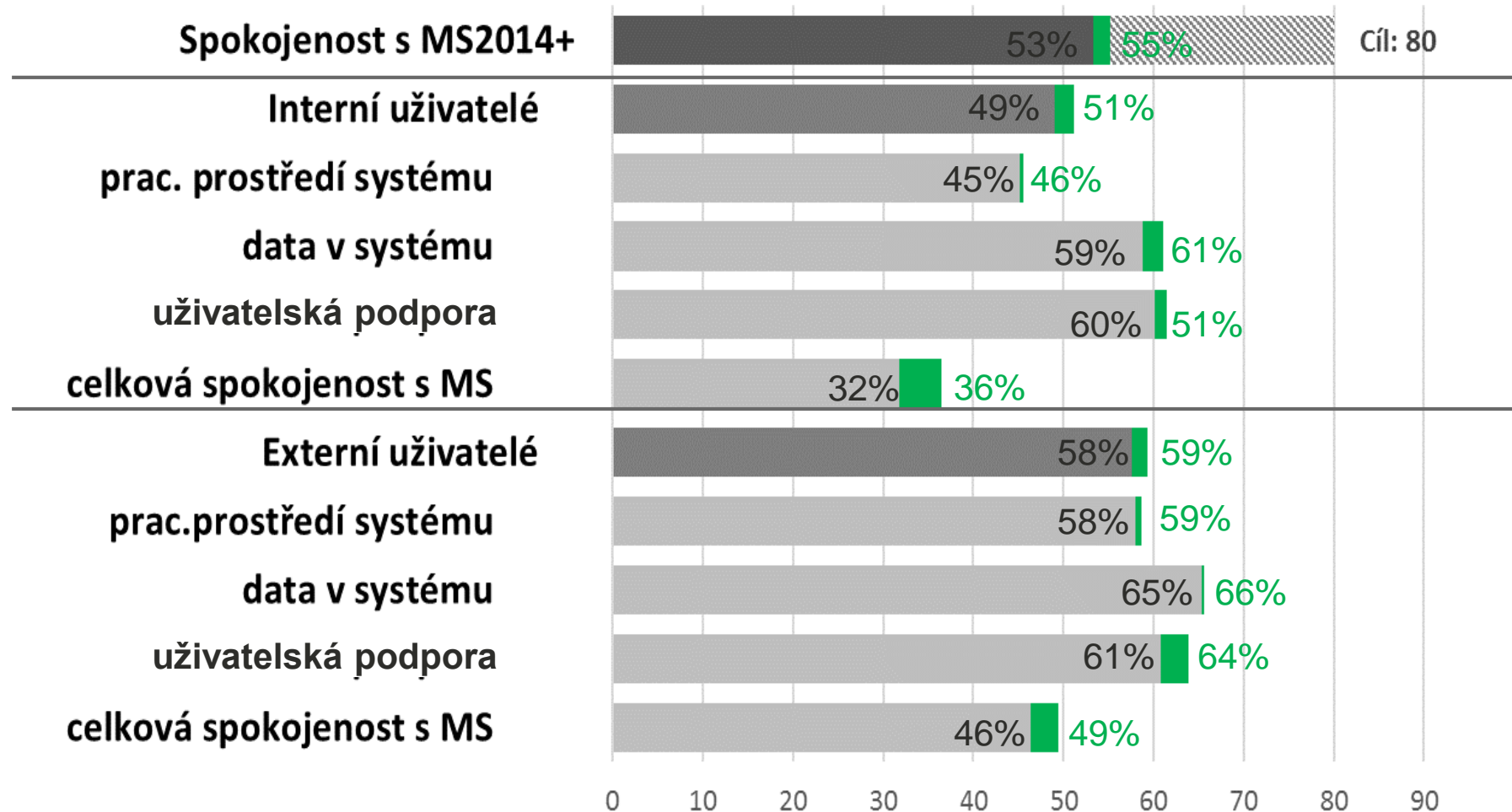
*Interní i externí uživatelé, kteří se systémem pracují každodenně jsou více negativní, než ti, kteří ho využívají méně často. Více negativní jsou také ti, kteří v systému pracují více než rok.*

*Ze zástupců OP je v případě interních uživatelů nejspokojenější IROP, nejméně naopak OP VVV a OP PIK. V případě externích uživatelů je nejpozitivnější OP VVV, nejméně OP PIK.*



# MEZIROČNÍ SROVNÁNÍ HODNOT INDIKÁTORU 2016-2017

Hodnoty všech parciálních indikátorů od minulého roku vzrostly. Nejvíce se zlepšila celková spokojenost interních uživatelů.





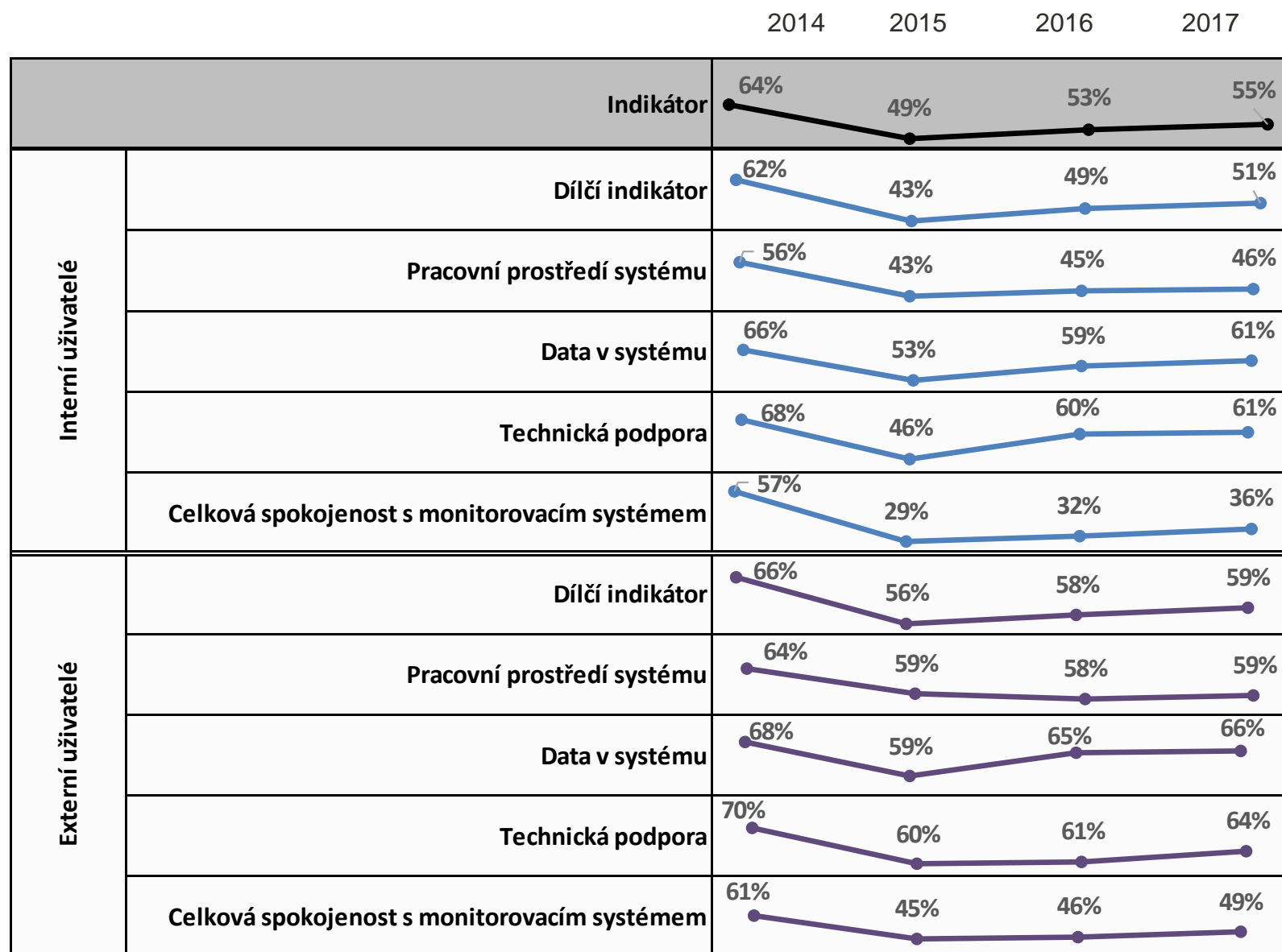
## VÝZNAMNÉ ROZDÍLY PRŮMĚRNÉHO HODNOCENÍ 2016 - 2017

Meziročně došlo ke zhoršení spokojenosti s výpadky systému, a to jak u interních, tak externích uživatelů.

		2016	2017	
<b>SPOKOJENOST UŽIVATELŮ S MS2014+</b>	<b>INTERNÍ UŽIVATELÉ</b>	Přihlášení do systému	3,29	3,36
		Neplánované výpadky	2,50	2,16
		Dopad plánovaných odstávek systému na práci	2,85	2,52
		Přehlednost výstupů z modulu Vytěžování dat	2,12	2,33
		Možnost úprav výstupů z modulu Vytěžování dat	2,33	2,52
		Orientace v systému	2,14	2,25
		Celková spokojenost s pracovním prostředím	2,11	2,22
		Celková spokojenost s datovým obsahem	2,47	2,59
		Užitečnost vstupního školení	2,68	2,79
		Dostupnost informací v systému bez konzultace	2,26	2,37
		Celková spokojenost s MS2014+, částí CSSF2014+	1,96	2,09
	<b>EXTERNÍ UŽIVATELÉ</b>	Přihlášení do systému	3,22	3,37
		Neplánované výpadky	2,81	2,73
		Užitečnost informací od uživatelské podpory	3,30	3,41
		Celková spokojenost s uživatelskou podporou	2,71	2,88
		Celková spokojenost s MS2014+, částí ISKP14+	2,39	2,48

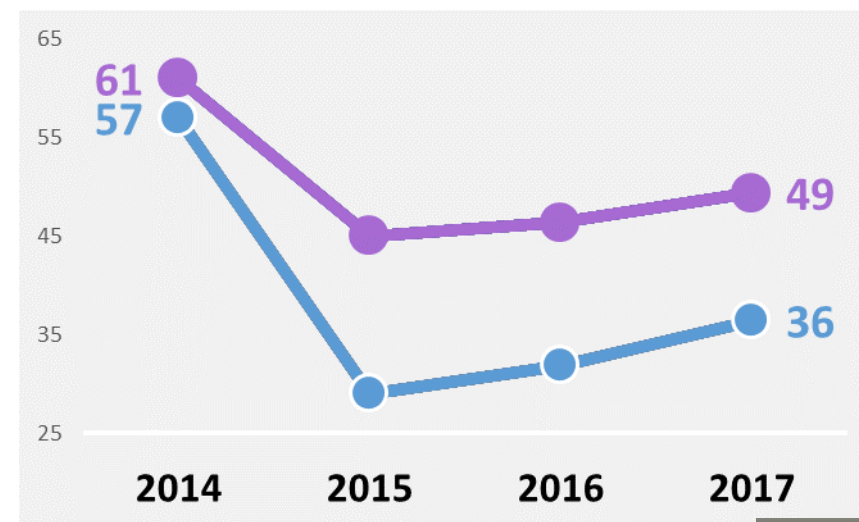
Rozdíly mezi roky 2016 a 2017 jsou statisticky významné na hladině  $\alpha=0,05$ . V tabulce jsou uvedeny pouze položky, kde byl statisticky významný meziroční rozdíl.

# ČASOVÉ SROVNÁNÍ PROMĚNNÝCH



# ➤ *Celková spokojenost se systémem*

*Parciální indikátor za celkovou spokojenost dosahuje hodnoty **36 % u interních uživatelů** a **49 % u externích uživatelů**.*



# CELKOVÁ SPOKOJENOST: SHRNUÍ

**Externí uživatelé jsou celkově se systémem spokojenější než uživatelé interní.**

## *Interní uživatelé*

*Interní uživatelé jsou celkově méně spokojeni než externí - spokojeno se systémem je pouze 28% interních uživatelů. Celkově jsou více spokojeni ti, kteří pracují se systémem méně než rok. V porovnání mezi OP jsou nejspokojenější interní uživatelé za IROP.*

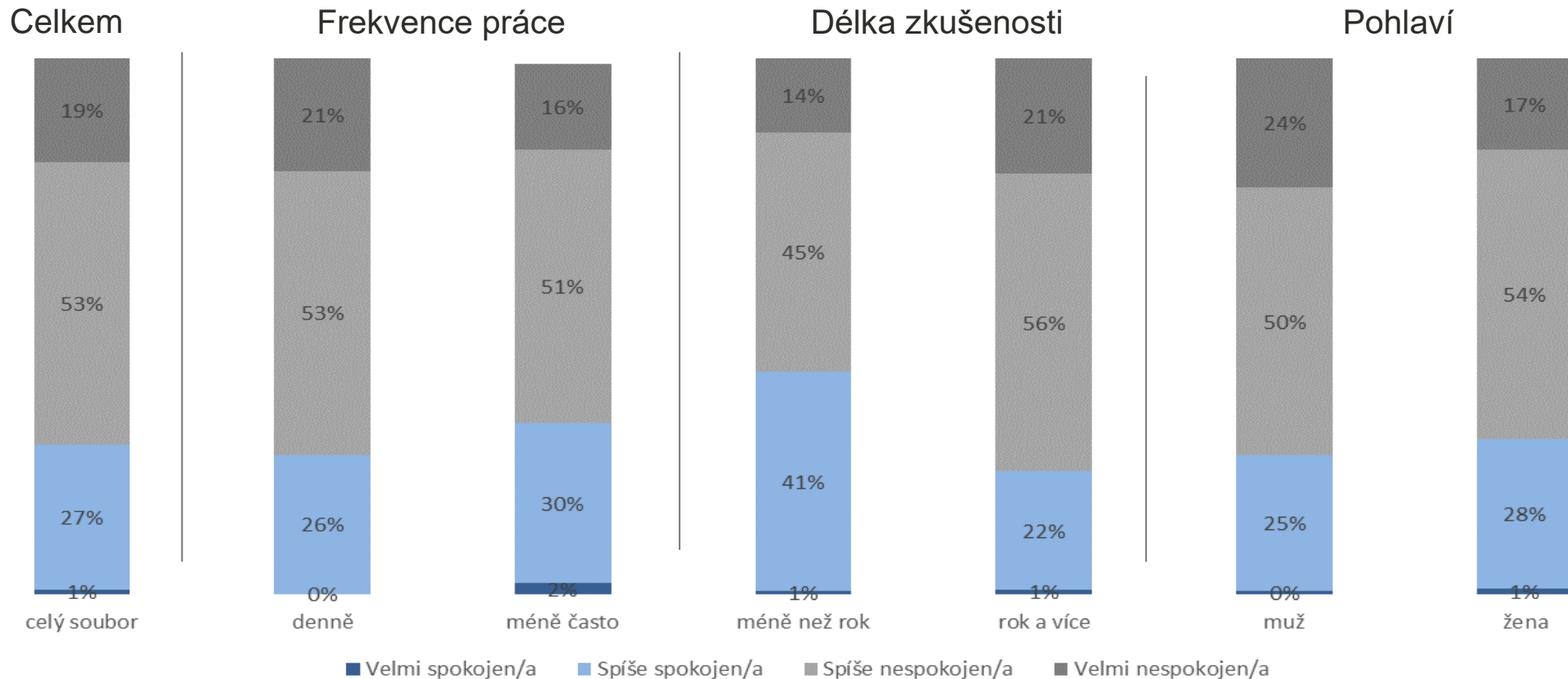
## *Externí uživatelé*

*Externí uživatelé jsou výrazně spokojenější než interní. Celkově je se systémem spokojena téměř polovina externích uživatelů. Externí uživatelé ale obecně nepracují se systémem tak často jako uživatelé interní. Za operačními programy jsou nejvíce spokojeni uživatelé OP VVV a OP Z, nejméně naopak OP PIK. Z organizací jsou nejspokojenější zástupci veřejné správy, nejméně naopak zástupci podnikatelů, NNO a poradenských společností.*

*K celkové spokojenosti interních i externích uživatelů nejvíce přispívá spokojenost s pracovním prostředím (dle regresního modelu z roku 2016; INESAN). Lze předpokládat, že když se zvýší spokojenost s pracovním prostředím, vzroste i celková spokojenost se systémem.*

# CELKOVÁ SPOKOJENOST: INTERNÍ UŽIVATELÉ

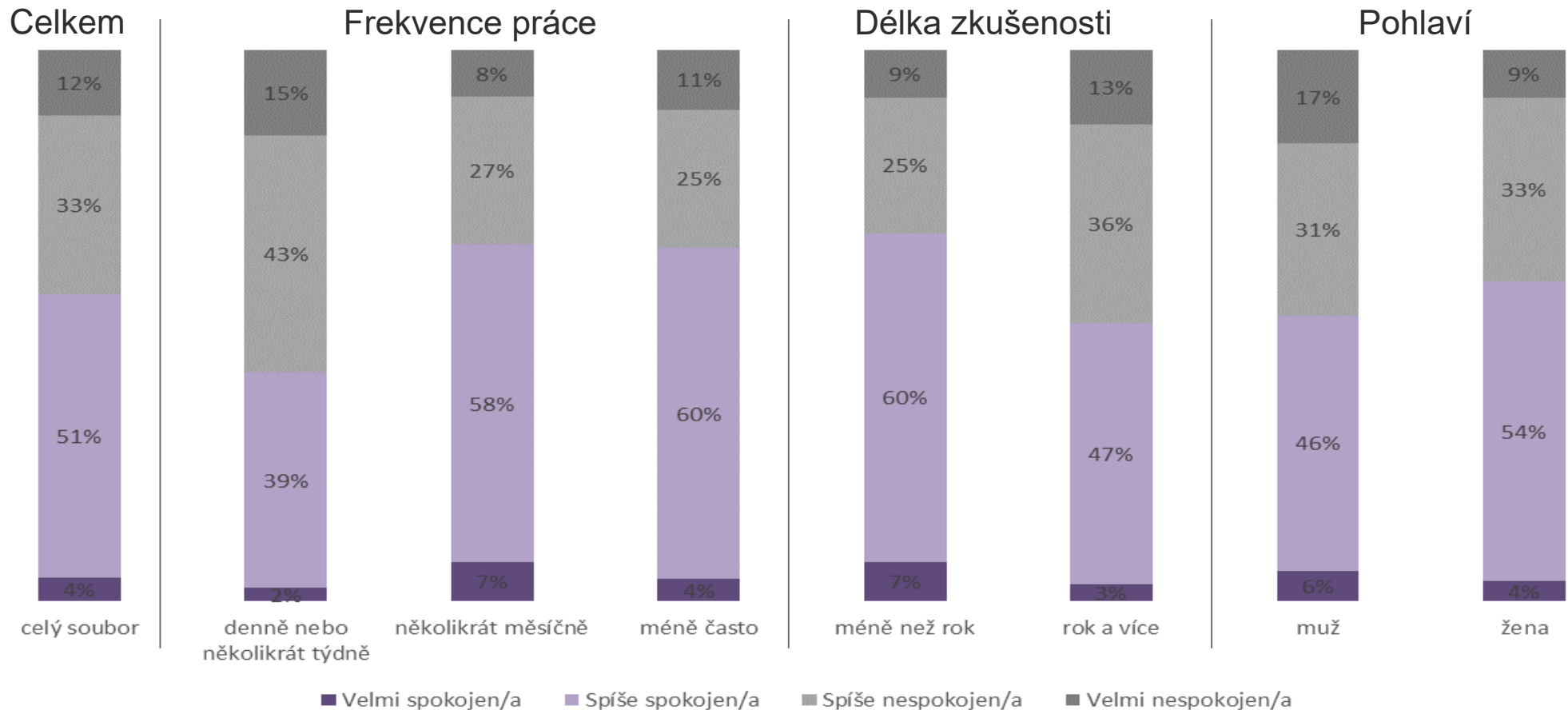
**2/3 interních uživatelů nejsou se systémem spokojeny. Uživatelé, kteří se systémem pracují méně, jsou spokojenější.**



Znázorněna je celková spokojenost interních uživatelů se systémem podle frekvence a délky práce se systémem a podle pohlaví. Statisticky významný je ale pouze rozdíl podle délky práce se systémem: **uživatelé, kteří se systémem pracují méně než rok jsou spokojenější než ti, kteří jsou více zkušení.**

# CELKOVÁ SPOKOJENOST: EXTERNÍ UŽIVATELÉ

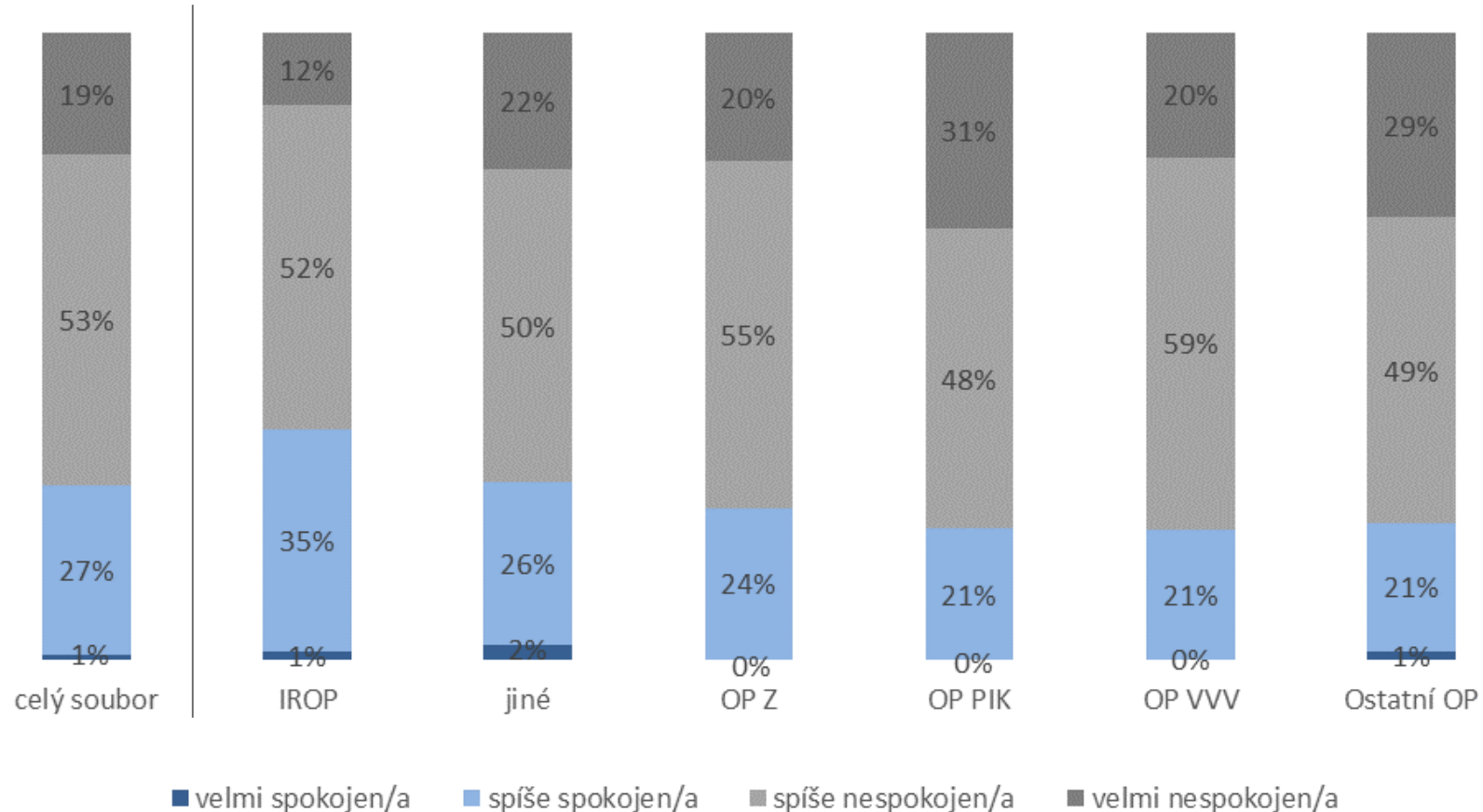
Více než polovina externích uživatelů je se systémem celkově spokojena. Ti, kteří se systémem pracují každodenně jsou méně spokojeni.



Znázorněna je celková spokojenost externích uživatelů se systémem podle frekvence a délky práce se systémem a podle pohlaví. **Uživatelé pracující se systémem velmi často jsou méně spokojeni než uživatelé pracující se systémem několikrát měsíčně a méně. Zároveň uživatelé pracující se systémem méně než rok jsou spokojenější než ti, kteří s ním pracují déle.** Rozdíl mezi muži a ženami není statisticky významný.

# CELKOVÁ SPOKOJENOST PODLE OP: INTERNÍ UŽIVATELÉ

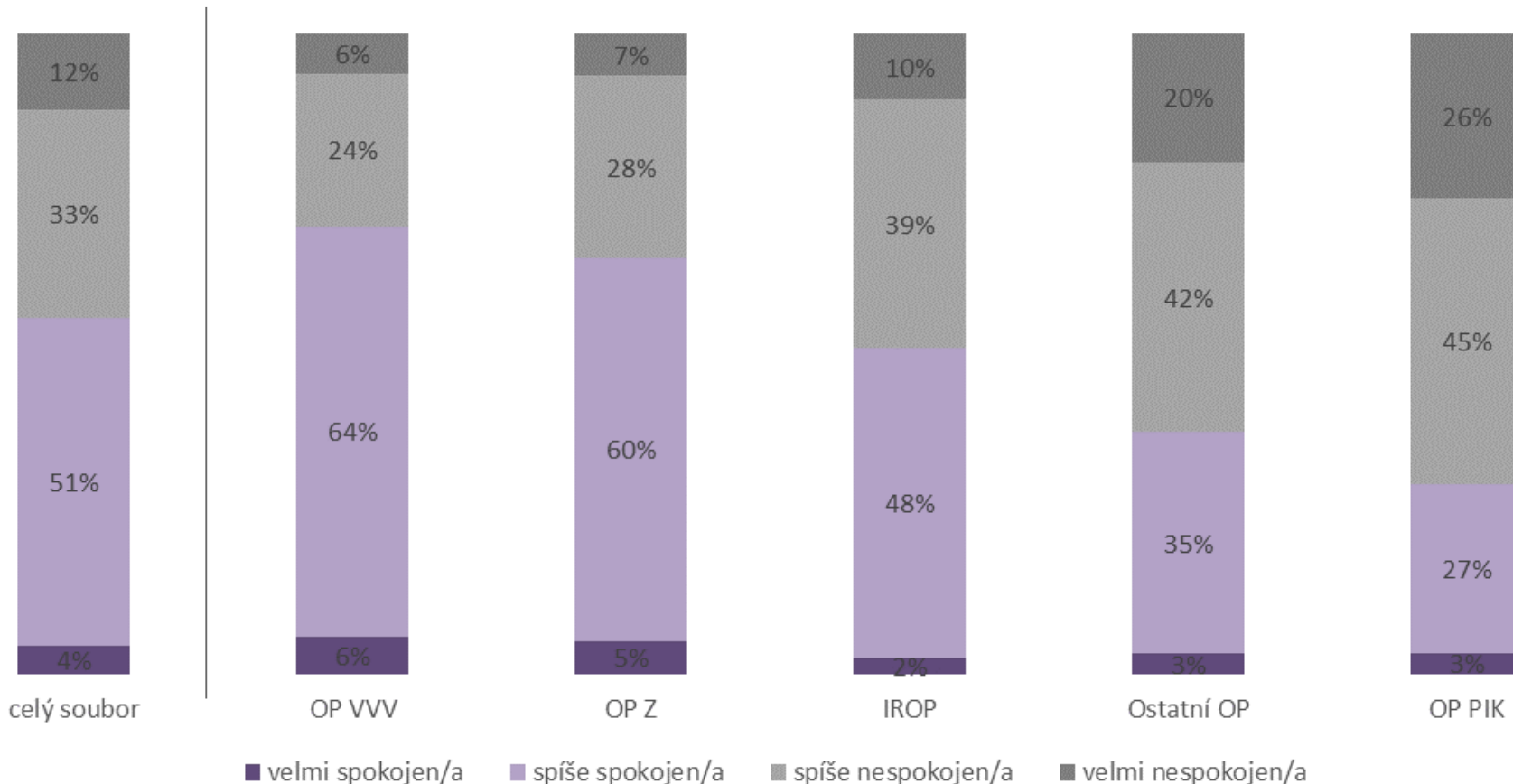
Mezi nejspokojenější interní uživatele patří uživatelé za IROP. I tak je ale spokojena jen 1/3 respondentů.



Znázorněna je celková spokojenost interních uživatelů se systémem podle operačních programů. V kategorii Ostatní OP jsou OP, pro které bylo k dispozici méně než 5% odpovědí. **Uživatelé IROP jsou se systémem celkově spokojenější než ostatní OP** (na hladině významnosti  $\alpha=0,05$ ).

# CELKOVÁ SPOKOJENOST PODLE OP: EXTERNÍ UŽIVATELÉ

Mezi nejspokojenější externí uživatele patří uživatelé za OP VVV a OP Z. Nejméně jsou naopak spokojeni za OP PIK.

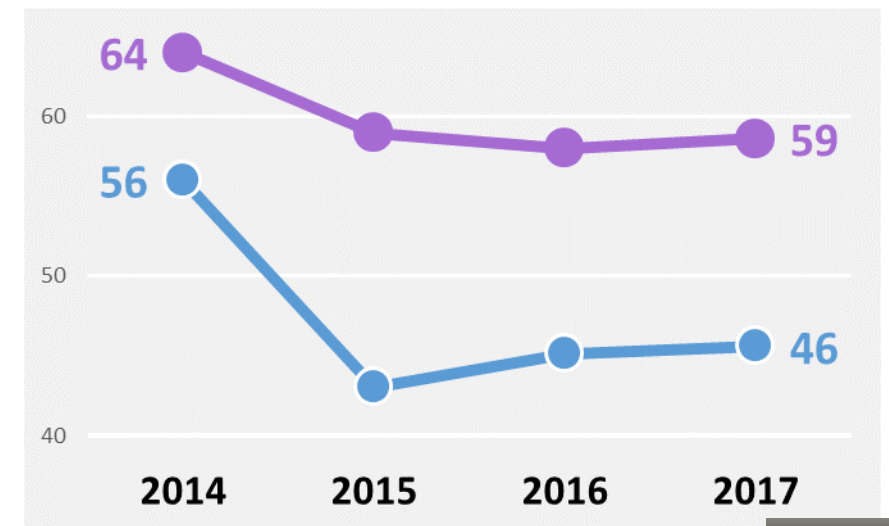


Znázorněna je celková spokojenost externích uživatelů se systémem podle operačních programů. Kategorie „Ostatní OP“ zahrnuje všechny zbývající OP, kteří měli pouze malé zastoupení respondentů. **Uživatelé OP VVV a OP Z jsou se systémem celkově spokojenější než ostatní OP, naopak OP PIK je nejméně spokojený** (na hladině významnosti alfa=0,05).



# ➤ *Pracovní prostředí*

Parciální indikátor za oblast „pracovní prostředí“ dosahuje hodnoty **46 % u interních uživatelů** a **59 % u externích uživatelů**.



# PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ: SHRNUÍ

**Každodenní uživatelé jsou k pracovnímu prostředí systému více kritičtí než uživatelé pracující s ním méně často.**

## *Interní uživatelé*

*Čím častěji uživatelé se systémem pracují, tím jsou negativnější v hodnocení pracovního prostředí: častěji se setkávají s neplánovými výpadky, plánované výpadky je více omezují v práci a zobrazování, načítání a ukládání dat hodnotí jako pomalé. Spokojenější jsou také ti, kteří pracují v systému méně než rok. Nejkritičtější jsou interní uživatelé k zobrazování, načítání a ukládání dat (nespokojeno 90%).*

## *Externí uživatelé*

*S pracovním prostředím jsou více spokojeni uživatelé ze státní správy než ostatní. Více spokojené jsou také ženy. I v případě externích uživatelů, jsou ti, kteří pracují se systémem denně nebo několikrát týdně více negativní než ti, kteří s ním pracují méně často. Více negativní k pracovnímu prostředí jsou často také ti, kteří mají zkušenost s více projektovými žádostmi.*

# PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY

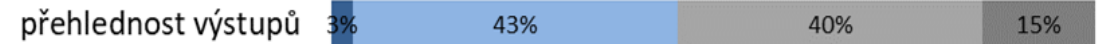
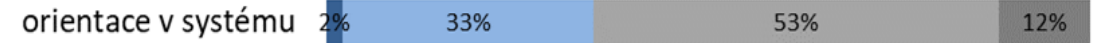
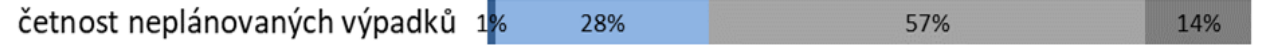
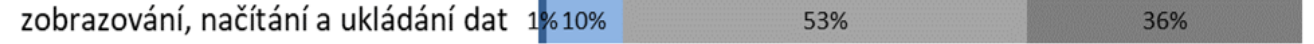
Největší problém mají uživatelé se zobrazováním, načítáním a ukládáním dat a orientací v systému.

## EXTERNÍ



■ velmi pozitivní hodnocení      ■ spíše pozitivní hodnocení  
■ spíše negativní hodnocení      ■ velmi negativní hodnocení

## INTERNÍ

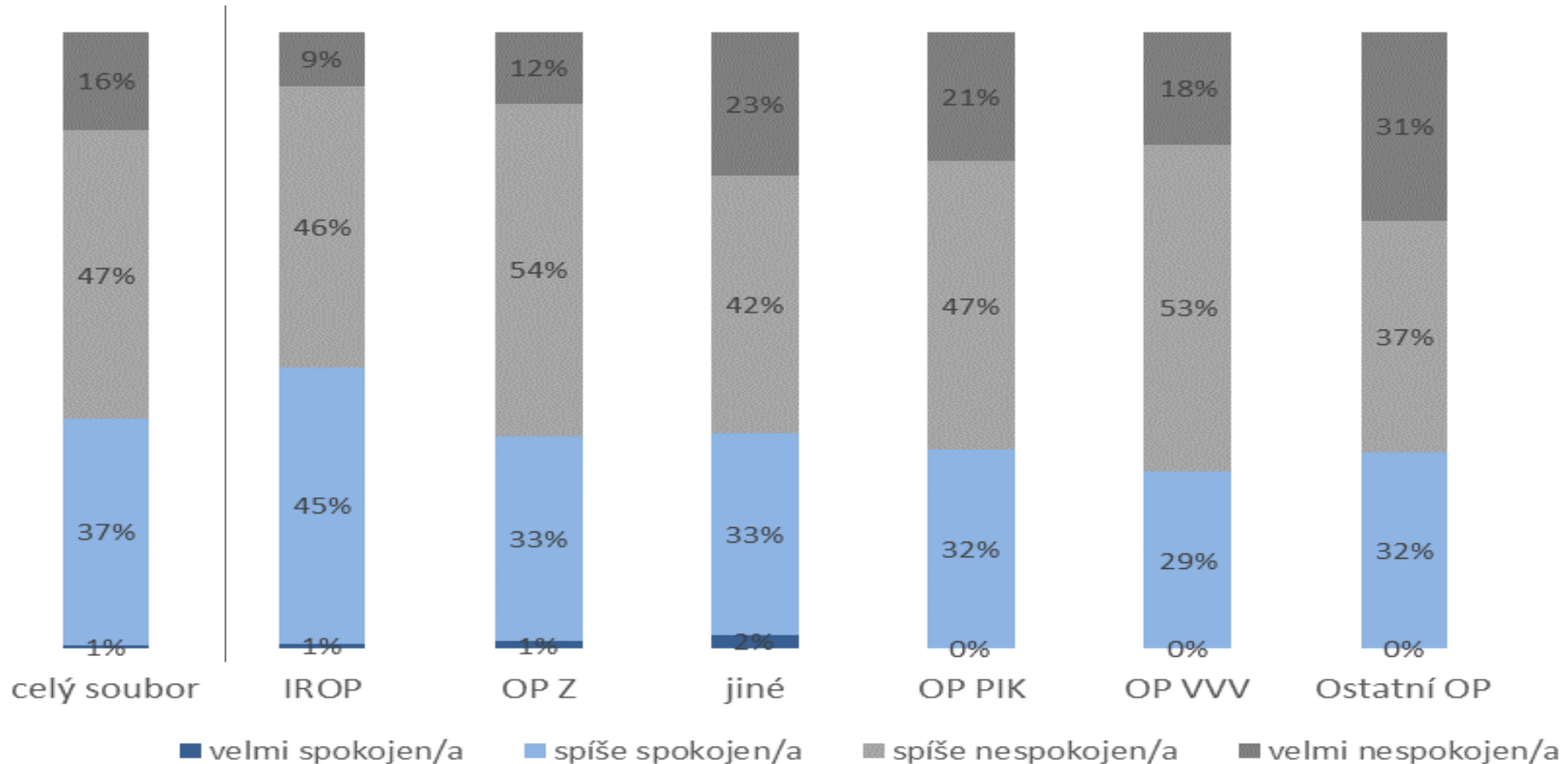


■ velmi pozitivní hodnocení      ■ spíše pozitivní hodnocení      ■ spíše negativní hodnocení      ■ velmi negativní hodnocení

Znázorněna je spokojenost s dílčími proměnnými naplňujícími parciální indikátor pracovní prostředí systému. **Nejproblematictější je zobrazování, načítání a ukládání dat. Dále pak neplánované výpadky systému a orientace v něm. Externí uživatelé jsou celkově spokojenější.**

## PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ PODLE OP: INTERNÍ UŽIVATELE

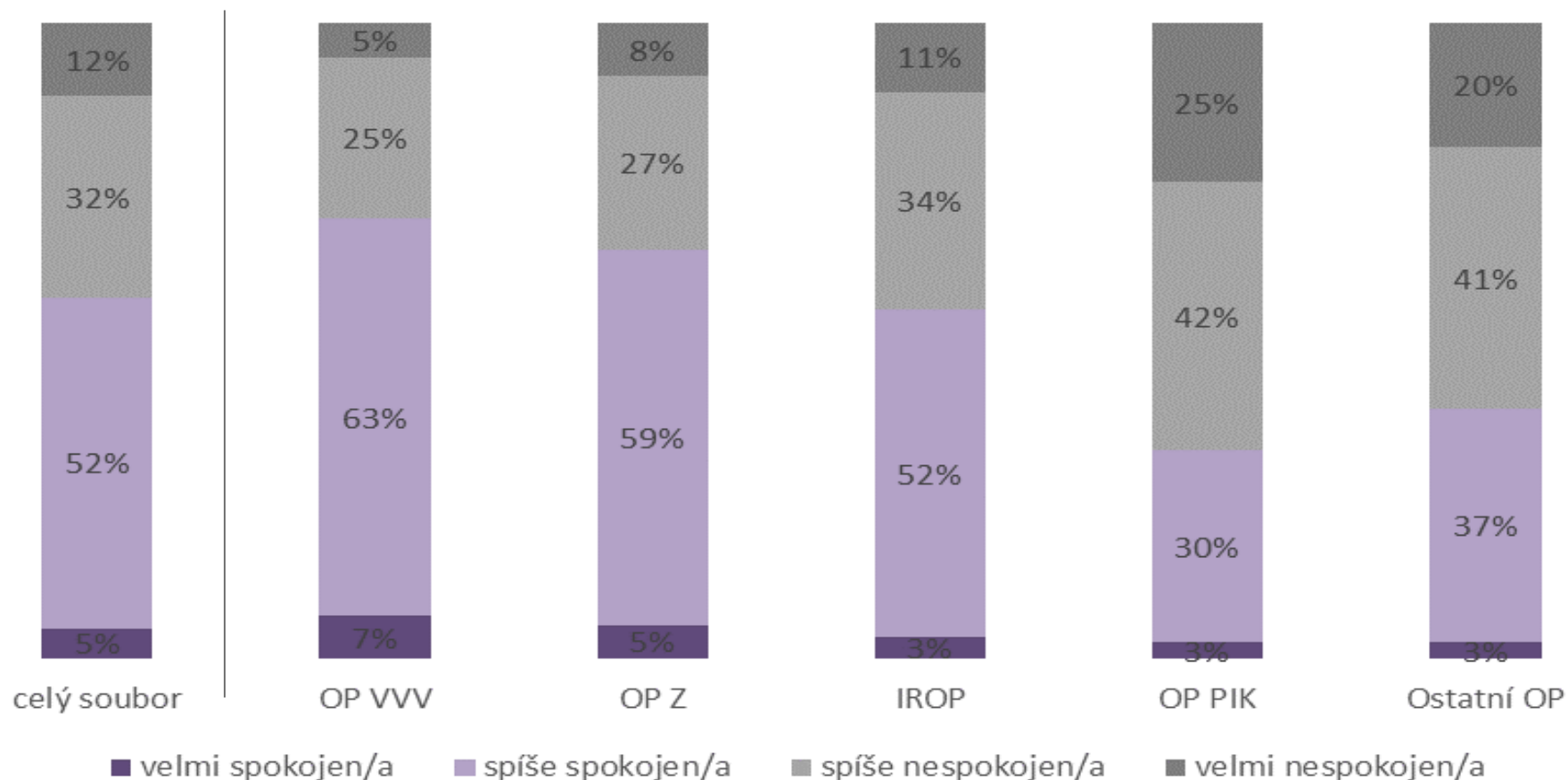
S pracovním prostředím jsou nejspokojenější interní uživatelé IROP, nejméně naopak OP VVV.



Znázorněna je spokojenost interních uživatelů s pracovním prostředím systému podle operačních programů. **Uživatelé IROP jsou s pracovním prostředím celkově spokojenější než ostatní OP** (na hladině významnosti alfa=0,05).

## PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ PODLE OP: EXTERNÍ UŽIVATELÉ

**Za externí uživatele jsou nejspokojenější s pracovním prostředím OP VVV, nejméně naopak OP PIK.**



Znázorněna je spokojenost externích uživatelů s pracovním prostředím systému podle operačních programů. **Na rozdíl od interních uživatelů, u externích jsou s pracovním prostředím celkově nejspokojenější uživatelé OP VVV** (na hladině významnosti alfa=0,05).

# PŘIPOMÍNKY A NÁMĚTY K PRACOVNÍMU PROSTŘEDÍ

**Interní i externí uživatelé by uvítali přívětivější a intuitivnější uživatelské prostředí systému. Nelíbí se jim také výpadky systému a pomalé načítání.**

## Interní uživatelé

- Pomalé načítání
- Nepřátelské prostředí
- Aktualizace systému
- Není intuitivní
- Nespolehlivost systému
- Padání systému
- Chyby v zadávání
- Klikání
- Není „blbuvzdorný“
- Generování sestav / sestavy jako takové

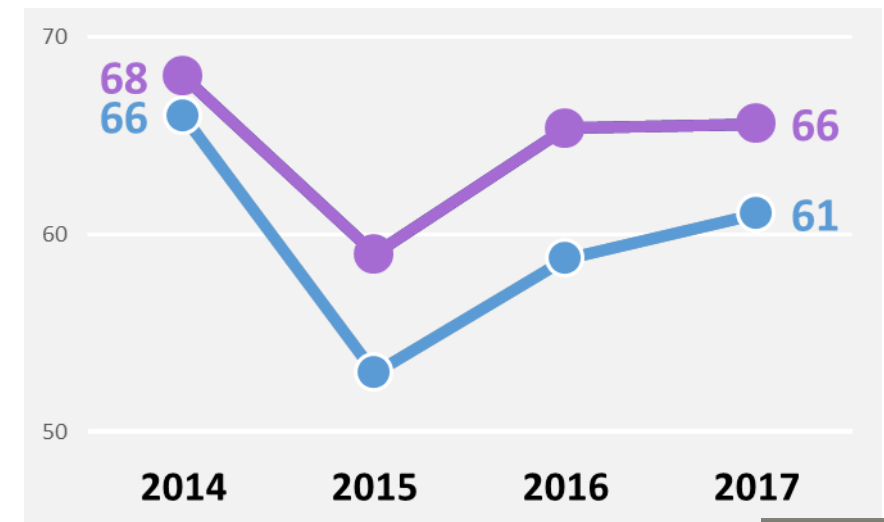
## Externí uživatelé

- Není intuitivní
- Nepřátelské prostředí
- Padání systému
- Není „blbuvzdorný“
- Pomalé načítání
- Nefungující uživatelská podpora
- Nefungující metodická podpora
- Klikání

Jedná se o spontánně uvedené náměty a připomínky, které byly získány v rámci otevřených otázek.

# ➤ *Data v systéme*

Parciální indikátor za oblast „data v systéme“ dosahuje hodnoty **61 % u interních uživatelů** a **66 % u externích uživatelů**.



# DATA V SYSTÉMU: SHRNUÍ

**Interní i externí uživatelé nejsou příliš spokojeni s nutností opakovaného zadávání stejných údajů. Naopak jsou celkem spokojeni s propojením na ostatní registry.**

## *Interní uživatelé*

*Nejvíce negativně hodnotí interní uživatelé opakované zadávání stejných údajů. Denní uživatelé tvrdí, že je do systému potřeba zadávat velmi často opakovaně stejné údaje, ti co s ním pracují méně než několikrát týdně naopak tvrdí, že to není potřeba vůbec nikdy. S propojením s ostatními systémy a registry jsou uživatelé celkem spokojeni. Ti, co se systémem pracují méně než několikrát týdně, často neví, že je s ostatními registry propojen. Častější uživatelé jsou více kritičtí k funkčnosti propojení.*

## *Externí uživatelé*

*Stejně jako interní, i externí uživatelé hodnotí nejvíce negativně opakované zadávání stejných údajů. To vnímají pozitivněji uživatelé ze státní správy. Ti jsou také více než ostatní spokojeni s datovým obsahem IS KP 14+. S daty v systému jsou také spokojenější čerství uživatelé systému (pracující s IS KP 14+ méně než rok). Ti, kteří pracují se systémem denně jsou s datovým obsahem spokojeni méně. S propojením s ostatními systémy a registry jsou i externí uživatelé celkem spokojeni. Ti, kteří pracují se systémem velmi často, jsou s propojením na ostatní registry spokojenější.*



# DATA V SYSTÉMU: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY

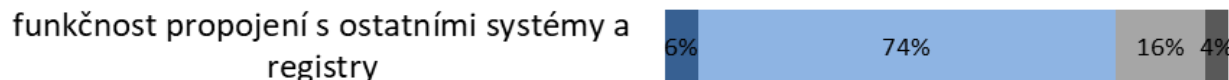
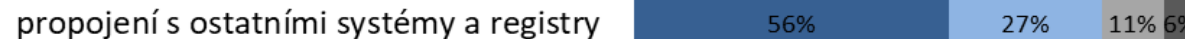
Interní i externí uživatelé hodnotí nejvíce negativně opakované zadávání stejných údajů. Interní uživatelé jsou nejvíce spokojeni se správností údajů vložených uživateli.

## EXTERNÍ



■ velmi pozitivní hodnocení    ■ spíše pozitivní hodnocení  
■ spíše negativní hodnocení    ■ velmi negativní hodnocení

## INTERNÍ

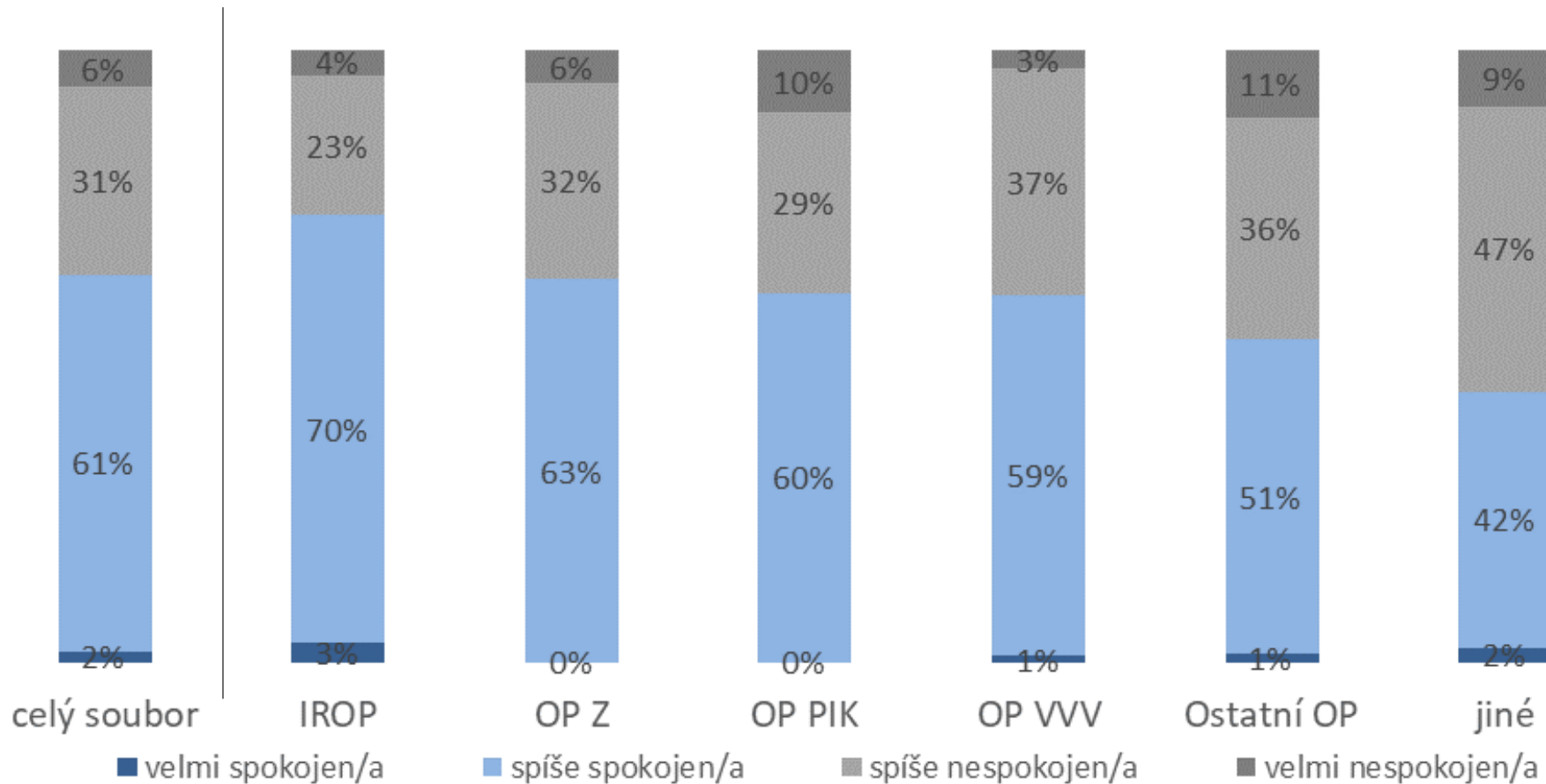


■ velmi pozitivní hodnocení    ■ spíše pozitivní hodnocení  
■ spíše negativní hodnocení    ■ velmi negativní hodnocení

Znázorněna je spokojenost s dílčími proměnnými naplňujícími parciální indikátor data v systému.

# DATA V SYSTÉMU PODLE OP: INTERNÍ UŽIVATELÉ

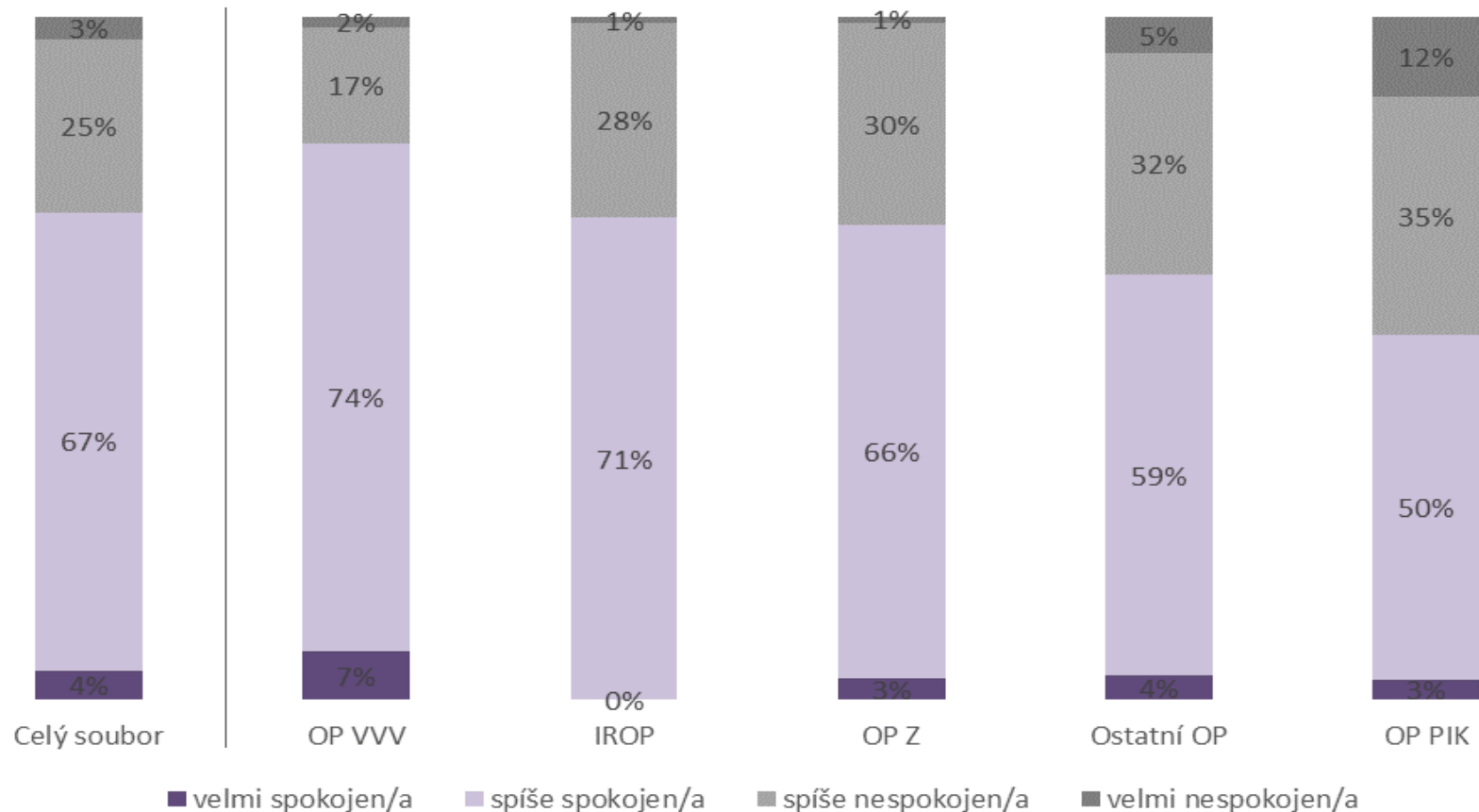
**S daty v systému jsou nejspokojenější interní uživatelé IROP a OP Z.**



Znázorněna je spokojenost interních uživatelů s daty v systému podle operačních programů. Kategorie „Ostatní OP“ zahrnuje všechny další OP, které byly zastoupeny pouze velmi malým procentem odpovědí.

# DATA V SYSTÉMU PODLE OP: EXTERNÍ UŽIVATELÉ

Z externích uživatelů hodnotí data v systému nejpozitivněji uživatelé za OP VVV a IROP.

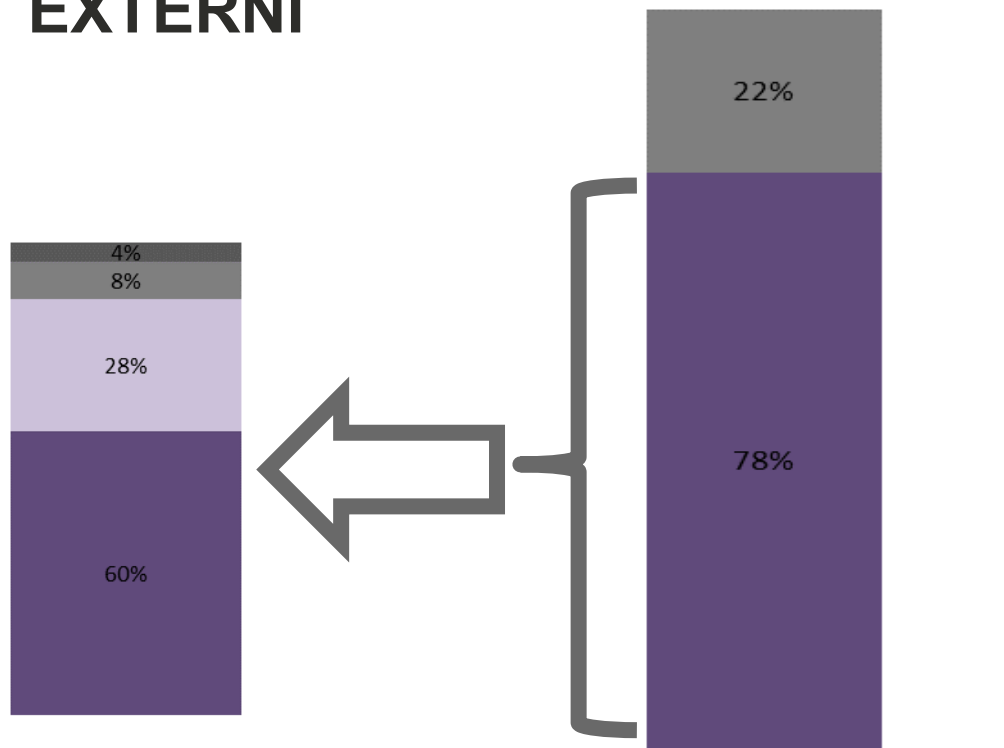


Znázorněna je spokojenost interních uživatelů s daty v systému podle operačních programů. Kategorie „Ostatní OP“ zahrnuje všechny další OP, které byly zastoupeny pouze velmi malým procentem odpovědí.

# PROPOJENÍ S OSTATNÍMI SYSTÉMY A REGISTRY

40% interních a 22% externích uživatelů neví, že je systém s nějakými registry propojen. Ti, co to ale vědí, jsou s propojením spokojeni.

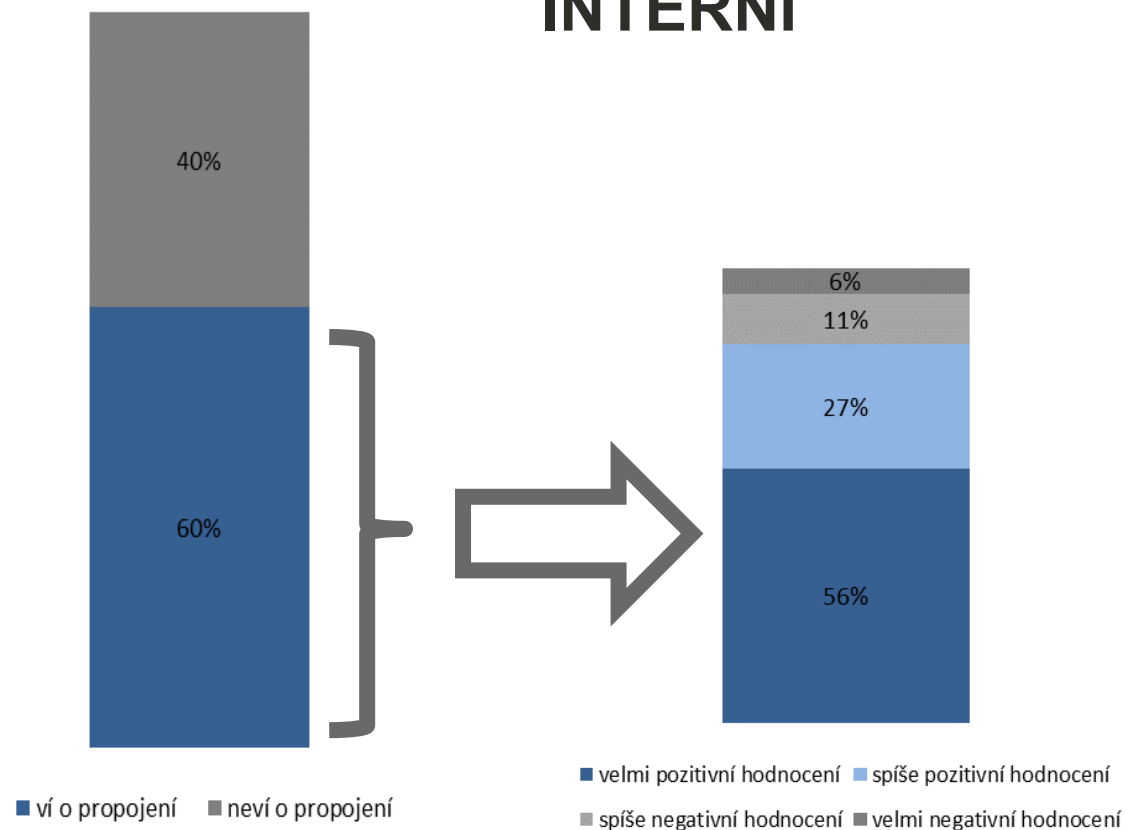
## EXTERNÍ



■ velmi pozitivní hodnocení ■ spíše pozitivní hodnocení  
■ spíše negativní hodnocení ■ velmi negativní hodnocení

■ ví o propojení ■ neví o propojení

## INTERNÍ



■ ví o propojení ■ neví o propojení

■ velmi pozitivní hodnocení ■ spíše pozitivní hodnocení  
■ spíše negativní hodnocení ■ velmi negativní hodnocení

Znázorněna je spokojenost interních a externích uživatelů s propojením systému s ostatními systémy a registry. Externí uživatelé více vědí o tom, že je systém s nějakými registry propojen.

# PŘIPOMÍNKY A NÁMĚTY K DATŮM V SYSTÉMU

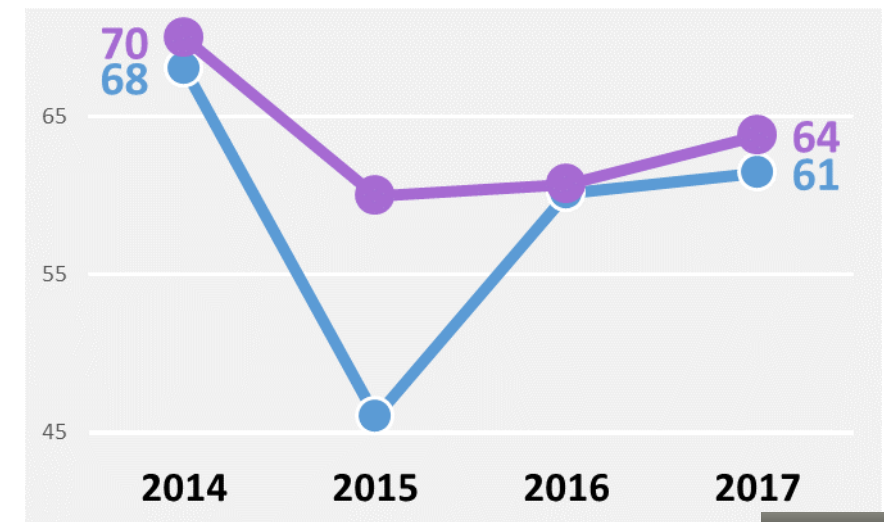
**Interním uživatelům na datech v systému vadí problematický nápočet indikátorů a rozpady rozpočtu. Externí uživatelé si stěžují na nadbytečné zadávání dat a nesrozumitelnost polí.**

Interní uživatelé	Externí uživatelé	Propojení s registry
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nefunkční finanční plán (rozpady)</li><li>▪ Příliš mnoho dat – „robustnost“</li><li>▪ Příliš mnoho úrovní – data jsou „hluboko“</li><li>▪ Rozpočet a jeho rozpady</li><li>▪ Zpráva o realizaci</li><li>▪ Indikátory – jejich nápočet</li><li>▪ Umožnění zadání chyb</li><li>▪ Mizí dokumenty</li><li>▪ Vlastní sestavy – nemožnost zadání</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Nadbytečné kroky – zadávání dat</li><li>▪ Duplicitní zadávání</li><li>▪ Nesrozumitelnost popisů polí</li><li>▪ Nefunguje propojení s dalšími registry</li><li>▪ Přílohy / nahrávání příloh</li><li>▪ Málo místa na popis – počet znaků omezen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Registr de minimis</li><li>▪ Školský rejstřík</li><li>▪ Arachne</li><li>▪ EPD</li></ul>

Jedná se o spontánně uvedené náměty a připomínky, které byly získány v rámci otevřených otázek.

# ➤ *Uživatelská podpora*

Parciální indikátor za oblast „uživatelské podpory“ dosahuje hodnoty **61 % u interních uživatelů** a **64 % u externích uživatelů**.



# UŽIVATELSKÁ PODPORA: SHRnutí

**Interní i externí uživatelé jsou celkově poměrně spokojeni s uživatelskou podporou poskytovanou ze strany ŘO/ZS.**

## *Interní uživatelé*

*80% interních uživatelů je celkově spokojeno s uživatelskou podporou ze strany ŘO. Informace od pracovníků uživatelské podpory pro ně jsou ve většině případů užitečné (93%). Pracovníci uživatelské podpory jsou také poměrně dobře k zastižení.*

## *Externí uživatelé*

*77% externích uživatelů je celkově spokojeno s podporou poskytovanou ze strany ŘO/ZS. V počátcích práce se systémem využívají ¾ externích uživatelů příručky a manuály k systému. Za důležitý zdroj informací dále považují informace ze semináře pro žadatele a informace nalezené přímo v systému. 22% respondentů prozatím nevyužilo uživatelskou podporu od pracovníků ŘO.*

# UŽIVATELSKÁ PODPORA: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY

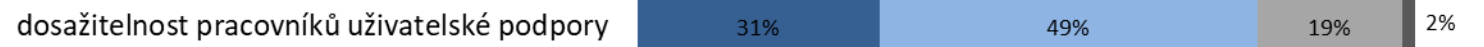
Interní i externí uživatelé jsou nejméně spokojeni s úplností informací dostupných v systému.

## EXTERNÍ



■ velmi pozitivní ■ spíše pozitivní ■ spíše negativní ■ velmi negativní

## INTERNÍ



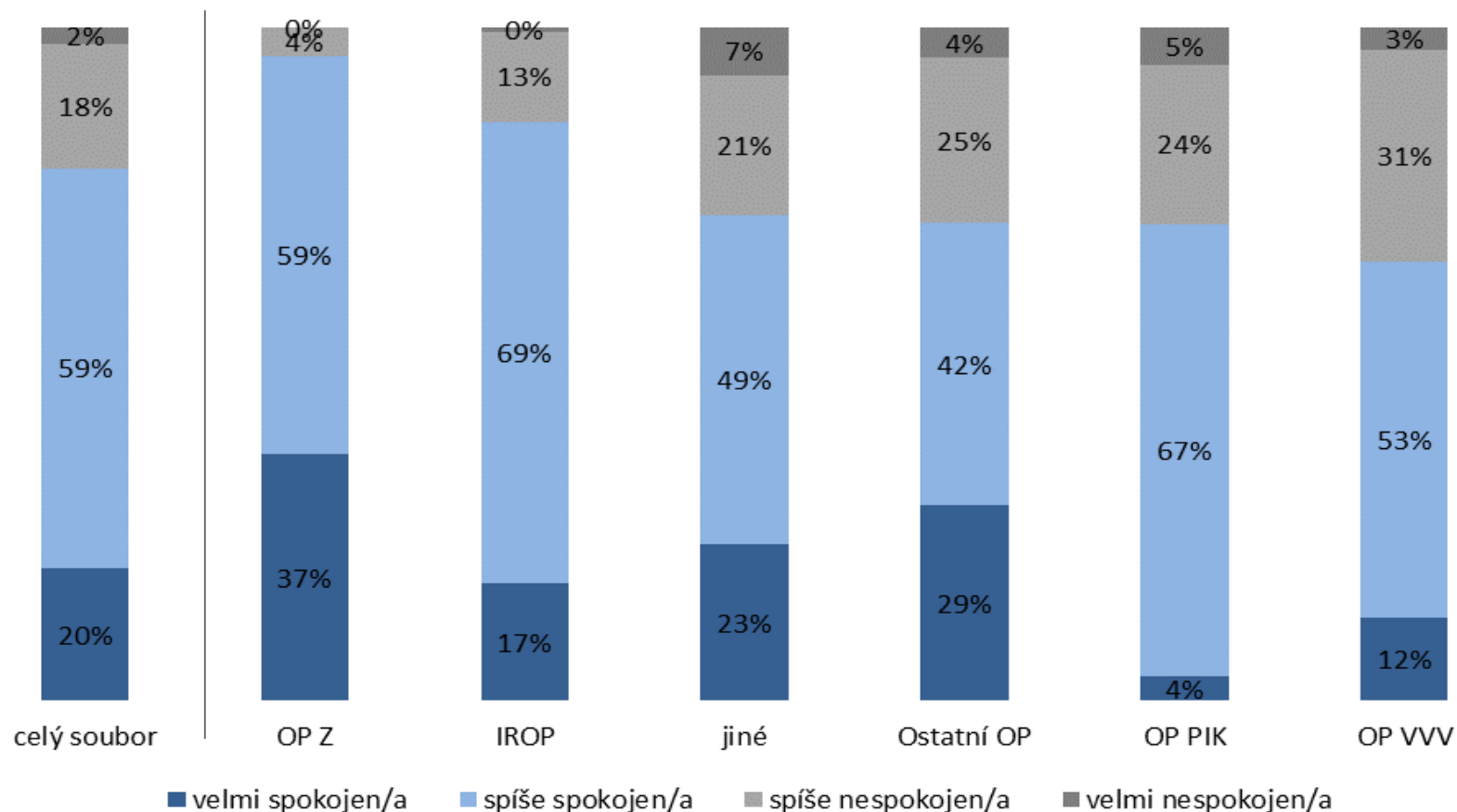
■ velmi pozitivní ■ spíše pozitivní ■ spíše negativní ■ velmi negativní

Znázorněna je spokojenost s dílčími proměnnými naplňujícími parciální indikátor uživatelská podpora systému.



## UŽIVATELSKÁ PODPORA – INTERNÍ UŽIVATELÉ

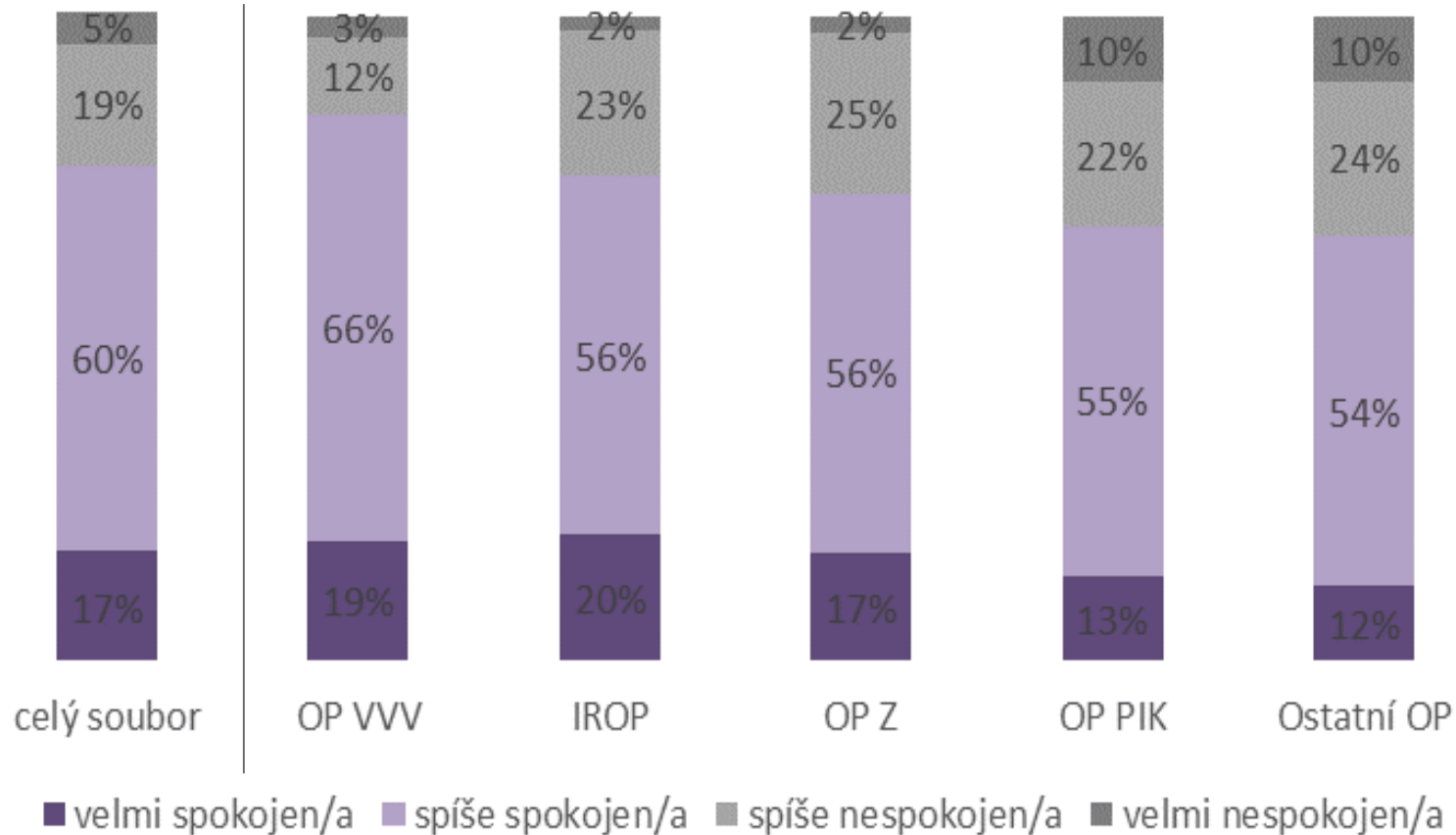
**S uživatelskou podporou jsou nejvíce spokojeni interní uživatelé za OP Z a IROP, nejméně naopak OP VVV.**



Znázorněna je spokojenost interních uživatelů s uživatelskou podporou ze strany ŘO podle operačních programů. Kategorie „Ostatní OP“ zahrnuje všechny další OP, které byly zastoupeny pouze velmi malým procentem odpovědí. **S uživatelskou podporou jsou nejvíce spokojeni interní uživatelé za OP Z a IROP, nejméně naopak OP VVV** (na hladině alfa = 0,05).

# UŽIVATELSKÁ PODPORA – EXTERNÍ UŽIVATELÉ

**S uživatelskou podporou jsou nejvíce spokojeni externí uživatelé za OP VVV, nejméně naopak OP PIK.**



Znázorněna je spokojenost externích uživatelů s uživatelskou podporou ze strany ŘO/ZS podle operačních programů. Kategorie „Ostatní OP“ zahrnuje všechny další OP, které byly zastoupeny pouze velmi malým procentem odpovědí. **S uživatelskou podporou jsou nejvíce spokojeni externí uživatelé za OP VVV, nejméně naopak OP PIK** (na hladině alfa = 0,05).

# ➤ *Doporučení k MS2014+*

---

## DOPORUČENÍ K MS2014+

- *Doporučujeme zaměřit se na **zvýšení spokojenosti interních uživatelů**. Ti mají největší problém s generováním dat a automatickými kontrolami zadávaných dat.*
- *Dále by měla být věnována pozornost doporučením z předešlých let, neboť většina z nich je stále platná: např. **minimalizace opakovaného vyplňování dat; zpřehlednění výstupů; pozitivní PR systému**.*
- *Vzhledem ke změněné situaci související s financováním MS2014+ by bylo vhodné také pokusit se vyjednat **snížení cílové hodnoty** pro tento indikátor.*

# Personální politika a systém vzdělávání

*INDIKÁTOR (82110): Spokojenost zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání*

- Indikátor
- Systém odměňování
- Nabídka vzdělávacích kurzů
- Kvalita vzdělávacích kurzů
- Fluktuace
- Doporučení

2

# ➤ *Indikátor*

---

## **Indikátor 82110: Spokojenost zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání:**

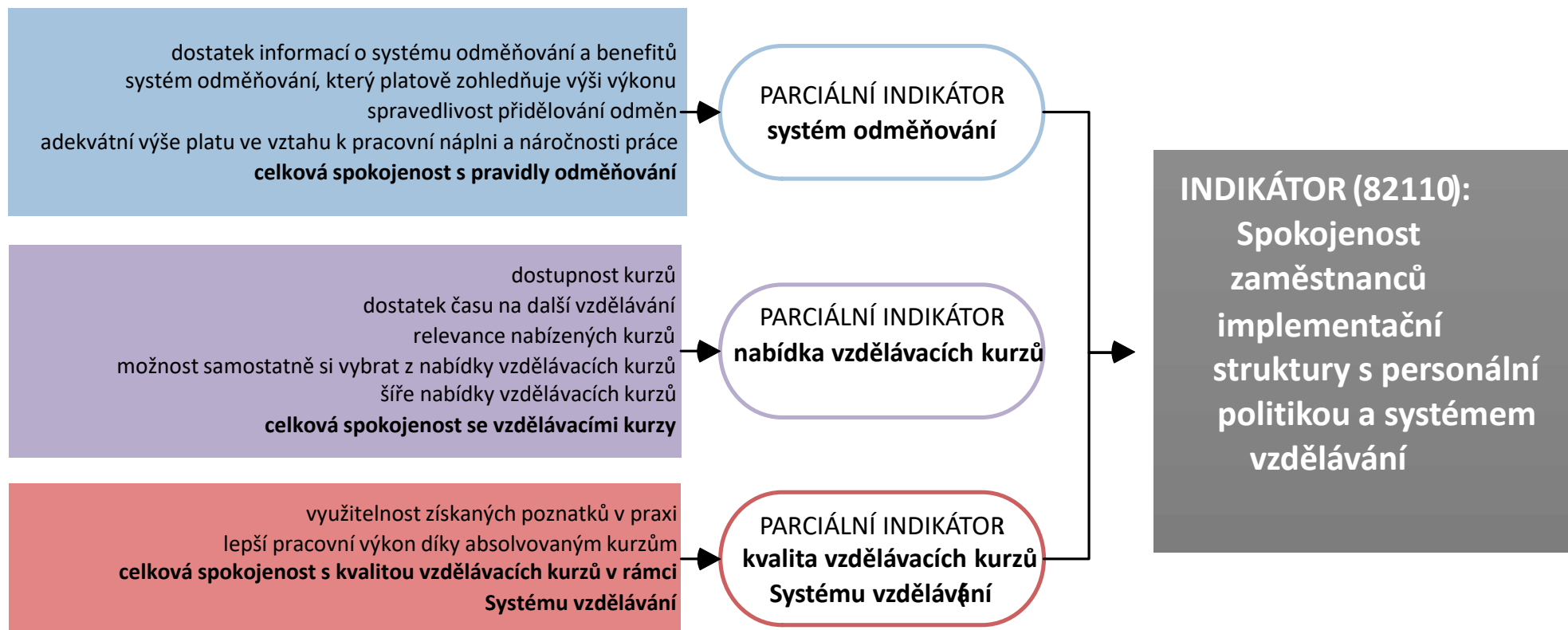
*Hodnota indikátoru dosahuje hodnoty 63 %.*

*Cílová hodnota indikátoru je 72%.*

*K dosažení cílové hodnoty do roku 2023 je zapotřebí průměrného ročního nárůstu alespoň 1,5 p.*

*b. V letošním roce byl meziroční (nárůst) 1%.*

# KONSTRUKCE INDIKÁTORU



Zdroj: INESAN

Indikátor odráží spokojenost zaměstnanců implementační struktury placených z OP TP (mimo osob pracujících na DPP či DPČ) se systémem odměňování a vzdělávání. Do výpočtu indikátoru bylo v rámci tří hodnocených oblastí zařazeno celkem 14 proměnných.

# CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ

## *OSOBY PLACENÉ Z OP TP*

*N=261*

*43% respondentů je z MF, 57% z MMR*

*87% jsou referenti, 11% vedoucí oddělení a 2% ředitelé a vyšší vedení*

*Mezi respondenty převažují ženy (65 %)*

*Přibližně 15% respondentů pracuje pro MMR/MF méně než 1 rok*



## SPOKOJENOST S PERSONÁLNÍ POLITIKOU A SYSTÉMEM VZDĚLÁVÁNÍ: **63%**

**Hodnota indikátoru od roku 2015 stagnuje, navíc se stále nepodařilo dosáhnout ani výchozí hodnoty v roce 2014.**

*System odměňování je dlouhodobě hodnocen hůře než System vzdělávání.*

*Hodnota indikátoru se za poslední tři roky nikam neposunula a stále je nižší než výchozí hodnota z roku 2014. Parciální indikátor k odměňování je téměř o 10 p. b. nižší než parciální indikátory týkající se nabídky a kvality vzdělávání.*

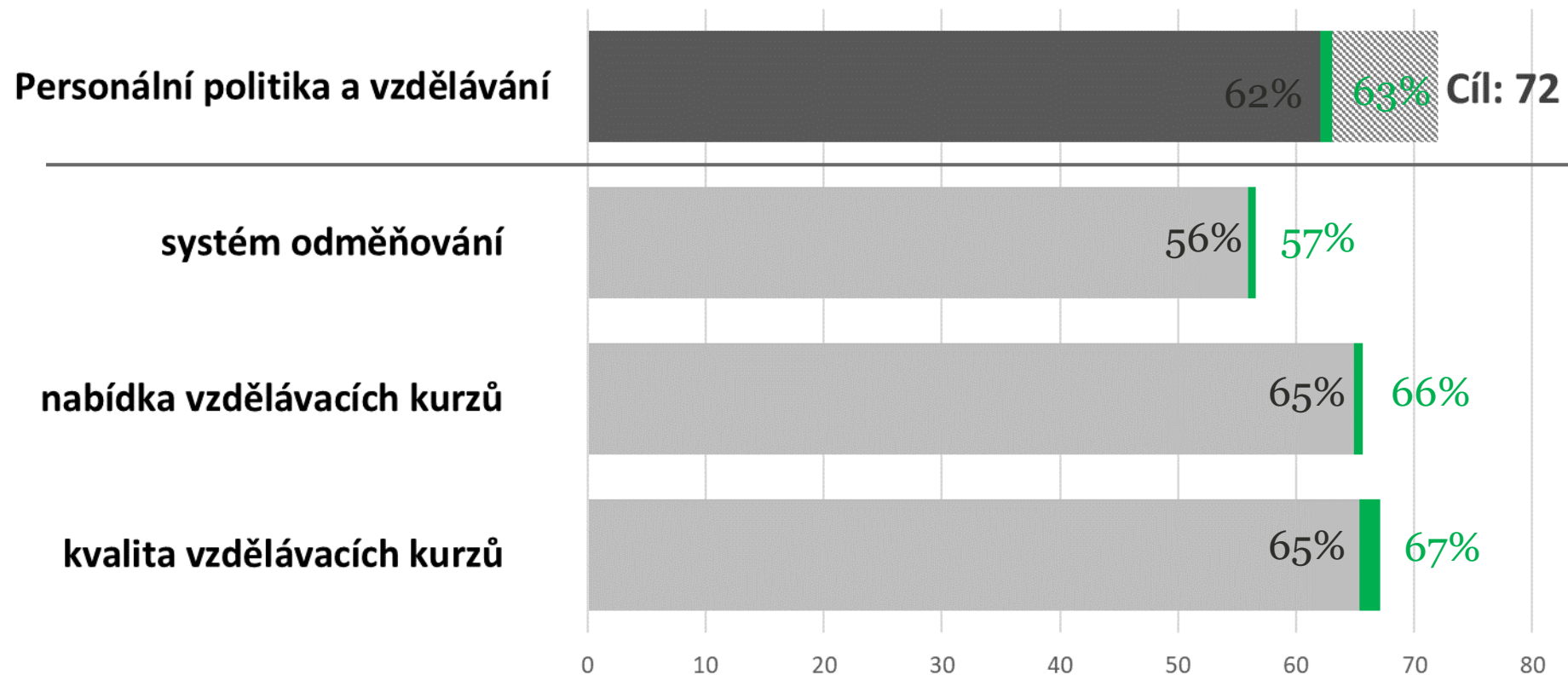
*Zaměstnanci MF jsou více spokojeni s odměňováním, naopak zaměstnanci MMR více se vzděláváním.*

*V případě MMR je tento rozdíl ještě výraznější, neboť zaměstnanci MMR jsou méně spokojeni s odměňováním než MF. Nejhorší pak hodnotí dostatek informací o odměňování a pravidla přidělování odměn. Naopak se vzděláváním je MMR spokojeno mnohem více než MF (u MMR u většiny položek spokojenost přes 90%).*

*Více než ¾ zaměstnanců MMR si stěžují na špatné pracovní prostředí.*

*Více než 75% zaměstnanců MMR je nespokojeno se vztahy na pracovišti, pracovní dobou a podmínkami a stěžují si i na nestabilní prostředí. Na tyto faktory si respondenti stěžují více než např. na výši platu a benefity.*

# MEZIROČNÍ SROVNÁNÍ HODNOT INDIKÁTORU 2016-2017



Stejně jako v roce 2016 byli i v roce 2017 respondenti spokojenější se systémem vzdělávání než se systémem odměňování. Ze všech 3 dílčích oblastí je nejlépe hodnocena kvalita vzdělávacích kurzů, která se zároveň od roku 2016 nejvíce zlepšila.

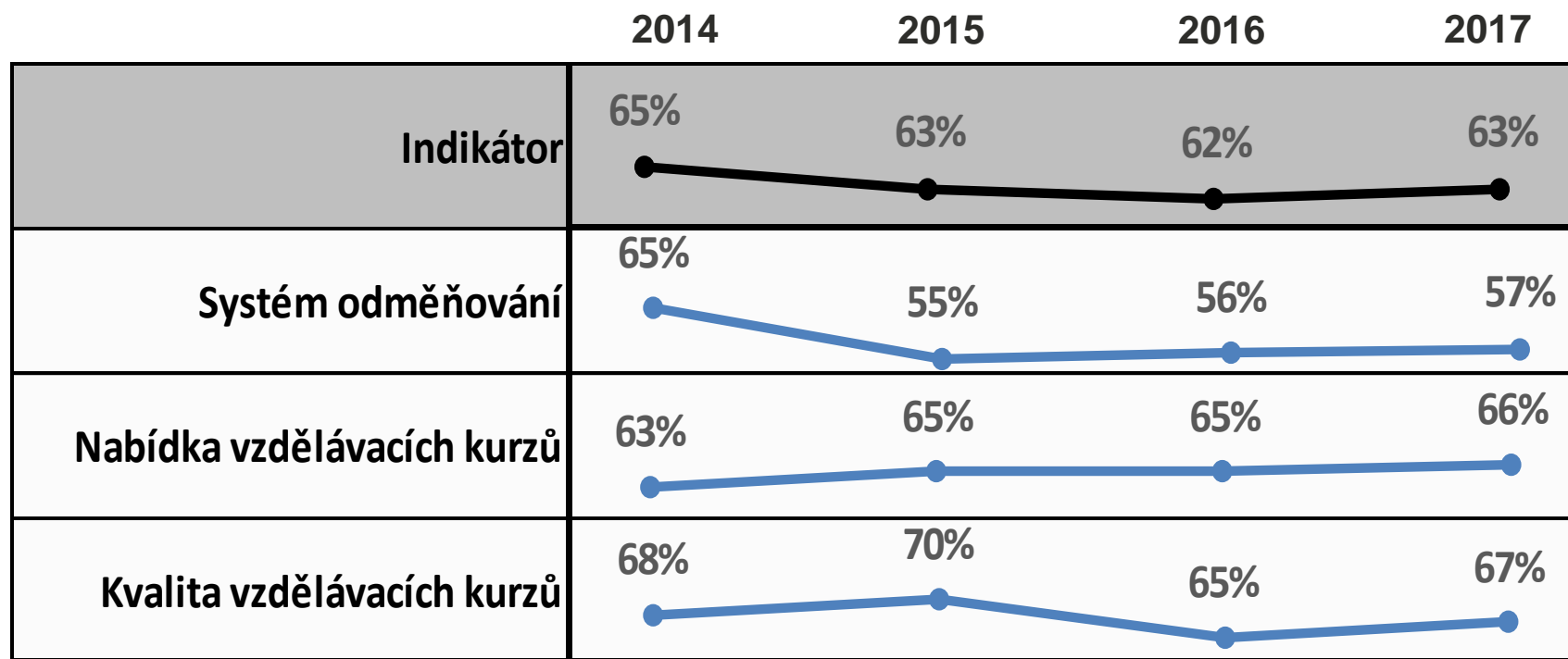
## VÝZNAMNÉ ROZDÍLY PRŮMĚRNÉHO HODNOCENÍ 2016 - 2017

**Meziročně došlo ke zlepšení v případě dostatku času pro využití nabídky vzdělávacích kurzů.**

		2016	2017	rozdíl
<b>SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ S PERSONÁLNÍ POLITIKOU A VZDĚLÁVÁNÍM</b>	Dostatek informací o odměňování	2,60	2,63	není sign.
	Zohlednění výkonu v odměňování	2,74	2,74	není sign.
	Spravedlivost přidělování odměn	3,18	3,14	není sign.
	Adekvátnost výše platu	2,37	2,45	není sign.
	Spokojenost s pravidly přiznávání odměn	2,51	2,52	není sign.
	Šíře nabídky vzdělávacích kurzů	2,83	2,91	není sign.
	Dostupnost vzdělávacích kurzů	3,05	3,10	není sign.
	Možnost samostatně si vybrat kurz	3,19	3,20	není sign.
	<b>Dostatek času pro využití nabídky kurzů</b>	<b>2,18</b>	<b>2,41</b>	<b>0,23</b>
	Relevance nabízených kurzů	3,03	2,97	není sign.
	Spokojenost s kurzy mimo Systém vzdělávání	3,04	3,05	není sign.
	Využitelnost poznatků v praxi	3,12	3,19	není sign.
	Lepší výkon díky kurzům	2,74	2,74	není sign.
	Celková spokojenost s kvalitou kurzů Systému vzdělávání	3,02	3,12	není sign.

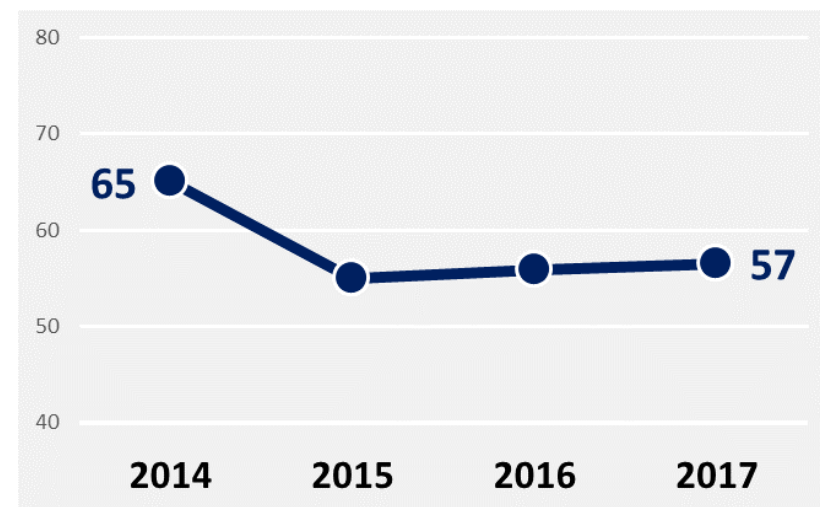
Rozdíly mezi roky 2016 a 2017 jsou statisticky významné na hladině  $\alpha=0,05$ . V tomto případě je statisticky významný rozdíl pouze v případě dostatku času pro využití nabídky kurzů, ostatní rozdíly nejsou meziročně významné. Ačkoli ale došlo v případě dostatku času pro využití nabídky kurzů meziročně k nárůstu, stále se jedná o nejhůře hodnocenou položku.

# ČASOVÉ SROVNÁNÍ PROMĚNNÝCH



# ➤ *System odměňování*

*Parciální indikátor za oblast „systém odměňování“ dosahuje hodnoty 57 %. Spokojenost s odměňováním je 8 p. b. pod výchozí hodnotou z roku 2014.*



# SYSTEM ODMĚŇOVÁNÍ

**Parciální indikátor za oblast „systém odměňování“ dosahuje hodnoty 57%. S vyšší platu jsou více spokojeni představení než jejich podřízení.**

*Systém odměňování byl hodnocen na základě 5 proměnných:*

1. *Spravedlnost přidělování odměn*
2. *Zohlednění výkonu v odměňování*
3. *Adekvátnost výše platu*
4. *Dostatek informací o systému odměňování*
5. *Celková spokojenost s pravidly odměňování*

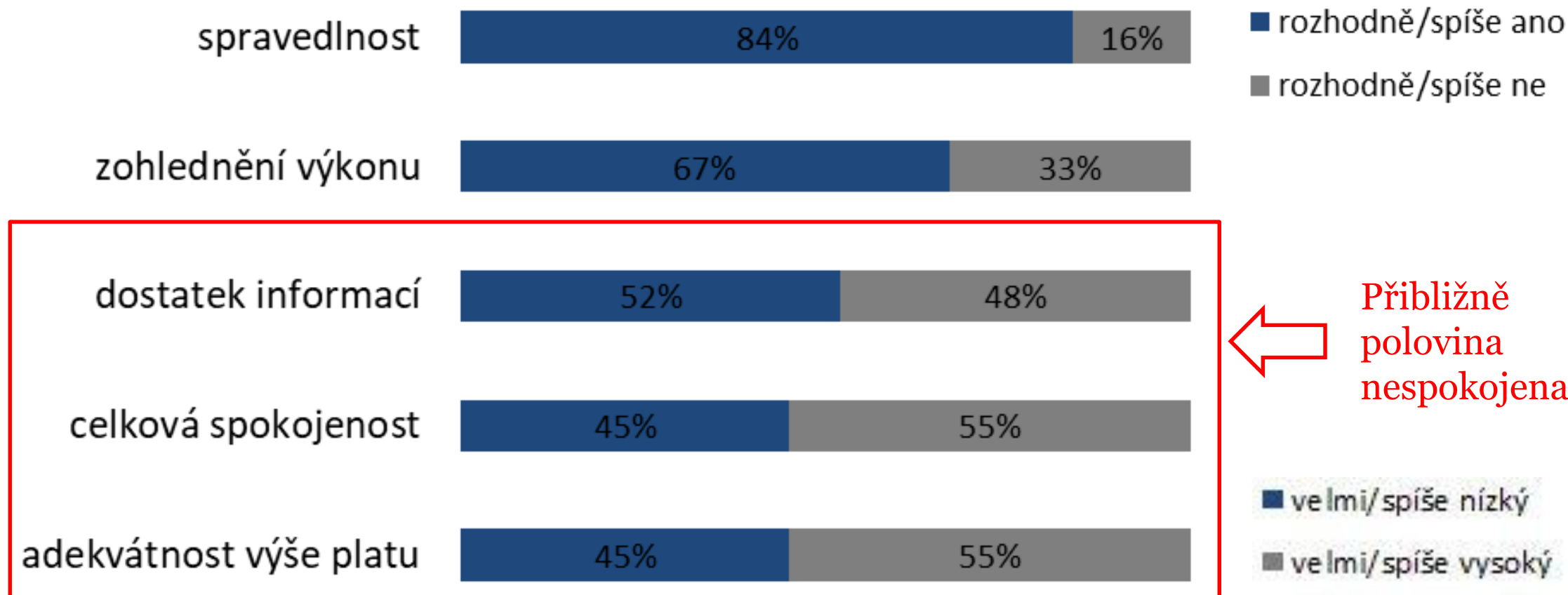
*Průměrné hodnocení jednotlivých otázek týkajících se systému odměňování se meziročně (2016/2017) statisticky významně neliší (na hladině  $\alpha=0,05$ ). Nejlépe je hodnocena spravedlnost přidělování odměn, nejhůře naopak adekvátnost výše platu. S vyšší platu jsou spokojenější více představení než jejich podřízení.*

*V oblasti odměňování jsou spokojenější zaměstnanci MF více než zaměstnanci MMR. V rámci MMR jsou spokojenější zaměstnanci ŘO OP TP.*

*Celkovou spokojenost nejvíce ovlivňuje spravedlnost přidělování odměn a dostatek informací (dle regresního modelu z roku 2016; INESAN).*

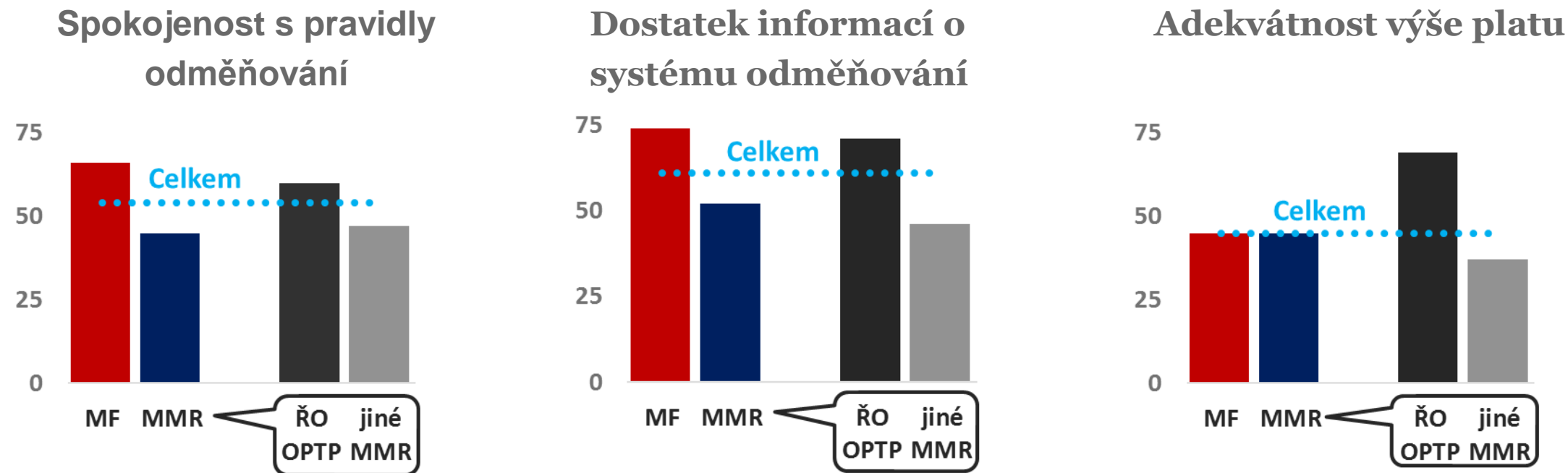
# SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY (POUZE MMR)

Přibližně polovina respondentů je celkově nespokojena, nemají dostatek informací o odměňování a vnímají nepoměr mezi vyšší platu a výkonem.



# ODMĚŇOVÁNÍ: ROZDÍLY PODLE ORGANIZAČNÍHO ZAŘAZENÍ

**Zaměstnanci z MF jsou s pravidly odměňování a informovaností spokojenější než z MMR. V případě adekvátnosti výše platu není mezi MMR a MF rozdíl.**



Rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti  $\alpha=0,05$ . Grafy znázorňují podíl respondentů, kteří danou položku hodnotili rozhodně či spíše pozitivně. Je potřeba vzít v úvahu, že ŘO OP TP není tak velký, přesto počet respondentů formálně splňuje podmínky použití chí-kvadrát testu. U zbylých 2 proměnných (spravedlnost přidělování odměn a zohlednění výkonu v odměňování) se neprojevil rozdíl v závislosti na organizačním zařazení respondenta. Taktéž mezi muži a ženami není statisticky významný rozdíl v hodnocení a není ani v souvislosti s délkou působení respondenta v organizaci.



# PŘIPOMÍNKY A NÁMĚTY K ODMĚŇOVÁNÍ A BENEFITŮM (ZA MMR)

**Odměňování je neflexibilní, nepřehledné a málo motivační. Odměny by mohly být čtvrtletní.**

## Připomínky k odměňování

- Systém je málo transparentní
- Nízká frekvence mimořádných odměn (návrh: 1x za 3 měsíce)
- Systém je málo motivační
- Nízký počet / rozmanitost benefitů
- Přidělení odměn dle oblíbenosti u nadřízeného
- Byrokracie spojená s odměňováním

## Připomínky představených

- Systém je málo transparentní, neflexibilní a málo motivační
- Návrhy čtvrtletních odměn
- Navrhovány cílové odměny
- Nedostatek nefinančních odměn/ benefitů

## Náměty na benefity

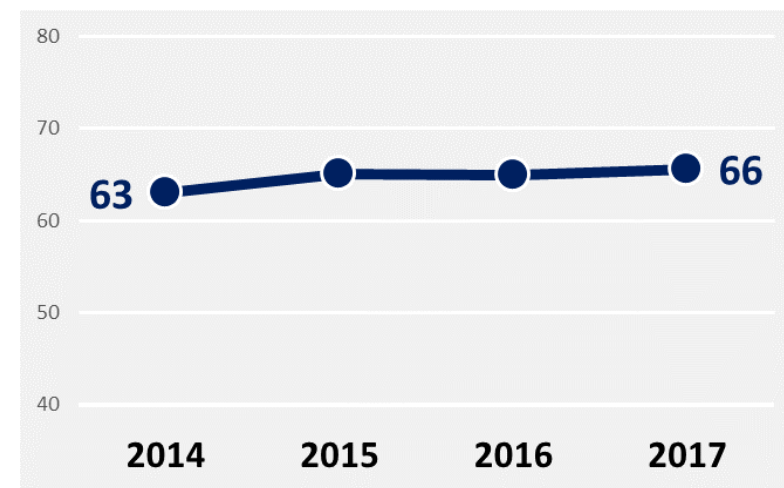
- Příspěvek na penzijní připojištění
- Příspěvek na sport (karta Multisport)
- Možnost home office
- Příspěvek na kulturu
- Poukázky Flexipass

Jedná se o spontánně uvedené náměty a připomínky, které byly získány v rámci otevřených otázek. Odpovědi jsou řazeny dle četnosti – od nejčastěji se vyskytujících po nejméně časté.

## ➤ *Nabídka vzdělávacích kurzů*

*Parciální indikátor za oblast „nabídka vzdělávacích kurzů“ dosahuje hodnoty 66 %.*

*Spokojenost s nabídkou vzdělávacích kurzů poslední tři roky stagnuje.*



# NABÍDKA VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ

**Spokojenost s nabídkou vzdělávání dosahuje hodnoty 66%. Zaměstnanci na vzdělávání nemají dostatek času, ale oproti roku 2016 došlo ke zlepšení.**

*Nabídka vzdělávacích kurzů byla hodnocena na základě 6 proměnných:*

- 1. Dostupnost kurzů*
- 2. Dostatek času na další vzdělávání*
- 3. Relevance nabízených kurzů*
- 4. Možnost samostatně si vybrat z nabídky*
- 5. Šíře nabídky vzdělávacích kurzů*
- 6. Celková spokojenost se vzdělávacími kurzy*

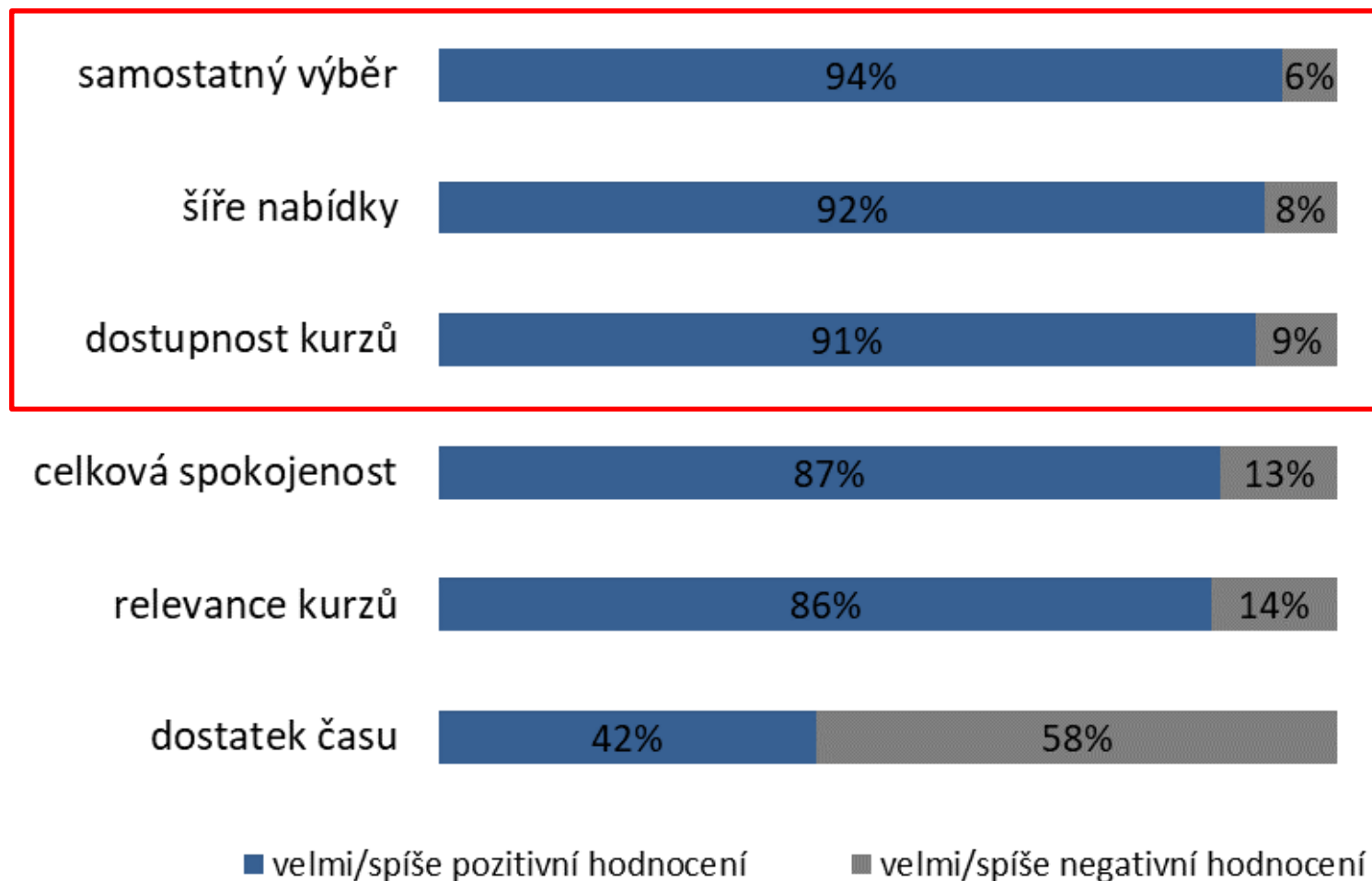
*Průměrné hodnocení jednotlivých otázek týkajících se nabídky vzdělávacích kurzů se meziročně (2016/2017) statisticky významně neliší (na hladině  $\alpha=0,05$ ). Jediný významný rozdíl je právě v dostatku času na využití nabídky vzdělávacích kurzů, kde došlo oproti roku 2016 ke zlepšení.*

---

Otázky v dotazníku týkající se vzdělávání ne vždy rozlišují, zda se jedná o vzdělávací kurzy v rámci Systému vzdělávání nebo mimo Systém vzdělávání. Tam, kde je rozlišení možné, je ve této zprávě uvedeno, o jaké vzdělávací kurzy se jedná. V ostatních případech není rozlišováno mezi kurzy Systému vzdělávání a kurzy mimo Systém vzdělávání a jedná se o vzdělávání obecně.

## NABÍDKA VZDĚLÁVÁNÍ: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY (POUZE MMR)

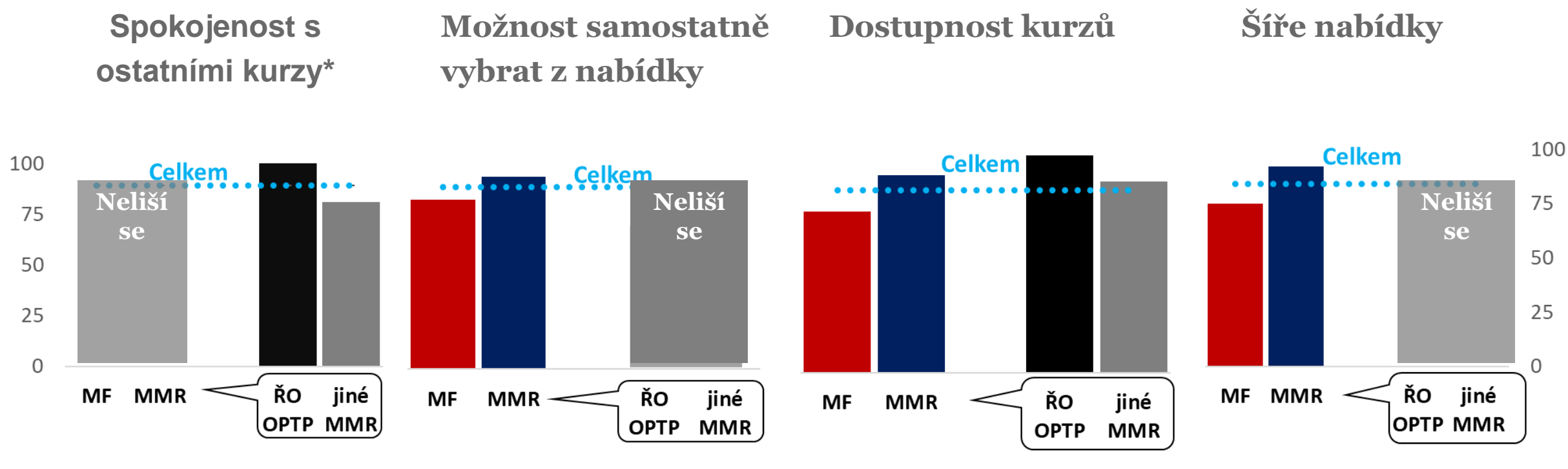
Zaměstnanci MMR jsou spokojeni se šíří nabídky i dostupností kurzů, potřebovali by ale více času na vzdělávání.



Více jak 90%  
spokojeno.

# ROZDÍLY V HODNOCENÍ PODLE ORGANIZAČNÍHO ZAŘAZENÍ

**Zaměstnanci z MMR jsou s nabídkou vzdělávání spokojenější než zaměstnanci z MF.**



\*Ostatními kurzy jsou myšleny kurzy mimo Systém vzdělávání.

Rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti  $\alpha=0,05$ . Grafy znázorňují podíl respondentů, kteří danou položku hodnotili rozhodně či spíše pozitivně. Je potřeba vzít v úvahu, že ŘO OP TP není tak velký, přesto počet respondentů formálně splňuje podmínky použití chí-kvadrát testu. V případě spokojenosti s ostatními kurzy není statisticky významný rozdíl mezi MMR a MF. V případě možnosti vybrat si samostatně z nabídky a šíře nabídky není statisticky významný rozdíl mezi ŘO OP TP a ostatními zaměstnanci MMR.

# PŘIPOMÍNKY A NÁMĚTY K NABÍDCE VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ (MMR)

**Zaměstnanci MMR by si přáli více času na vzdělávání. Dále by pak ocenili kvalitnější a flexibilnější jazykové vzdělávání.**

## Připomínky k nabídce kurzů

- Nedostatečné možnosti pro vzdělávání mimo organizaci
- Málo času na využití možností vzdělávání
- Málo kvalitní jazykové kurzy – požadavky na individuální lekce / lekce v nižším počtu
- Nedostatečné možnosti navštěvovat jazykové kurzy, např. více jazyků najednou
- Individuální odborné vzdělávací kurzy na míru, včetně odborně plánovaného vzdělávání
- Přílišná byrokracie spojená s přihláškou na vzdělávání
- Kurzy pro nováčky v organizaci / státní správě
- Zpřístupnit / rozšířit možnosti stáží v zahraničí

## Náměty na kurzy

*Celkově velmi málo odpovědí na tuto otázku.*

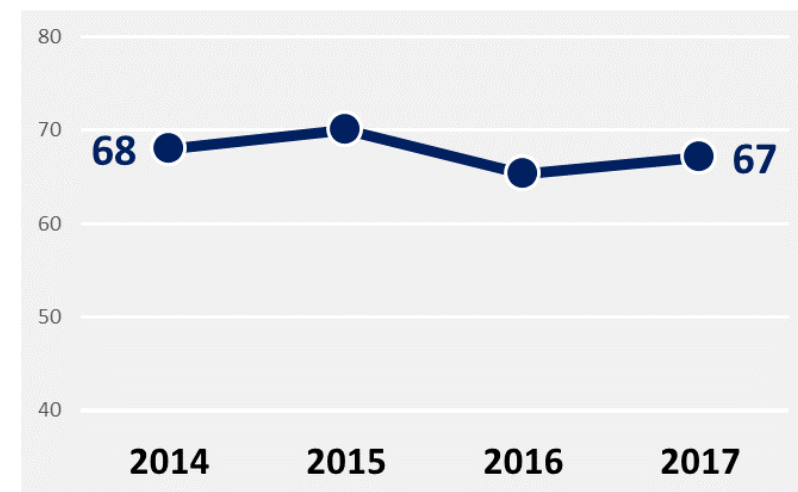
- Počítačová gramotnost
- Měkké dovednosti
- GIS
- Manažerské dovednosti

Jedná se o spontánně uvedené náměty a připomínky, které byly získány v rámci otevřených otázek. Odpovědi jsou řazeny dle četnosti – od nejčastěji se vyskytujících po nejméně časté.

## ➤ *Kvalita vzdělávacích kurzů*

*Parciální indikátor za oblast „kvalita vzdělávacích kurzů“ dosahuje hodnoty 67 %.*

*Spokojenost s kvalitou vzdělávacích kurzů v roce 2016 poklesla, nyní se pomalu navrácí.*



# KVALITA VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ

**Spokojenost s kvalitou vzdělávání dosahuje hodnoty 67%.**

*Kvalita vzdělávacích kurzů byla hodnocena na základě 3 proměnných:*

1. *Využitelnost poznatků v praxi*
2. *Lepší pracovní výkon díky absolvovaným kurzům*
3. *Celková spokojenost s kvalitou vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání*

*Pozitivní meziroční rozdíl (2016/2017) se objevil v případě využitelnosti poznatků v praxi (87% → 95%) a celkové spokojenosti s kvalitou kurzů v rámci Systému vzdělávání (85% → 92%). Naopak o něco hůře dopadlo hodnocení lepšího pracovního výkonu díky kurzům (66% → 64%).*

## Kvalita kurzů - připomínky

- kolísavá kvalita lektorů
- nahuštěné - hodně informací za krátký čas
- odbornost kurzů - netýkají se mé agendy

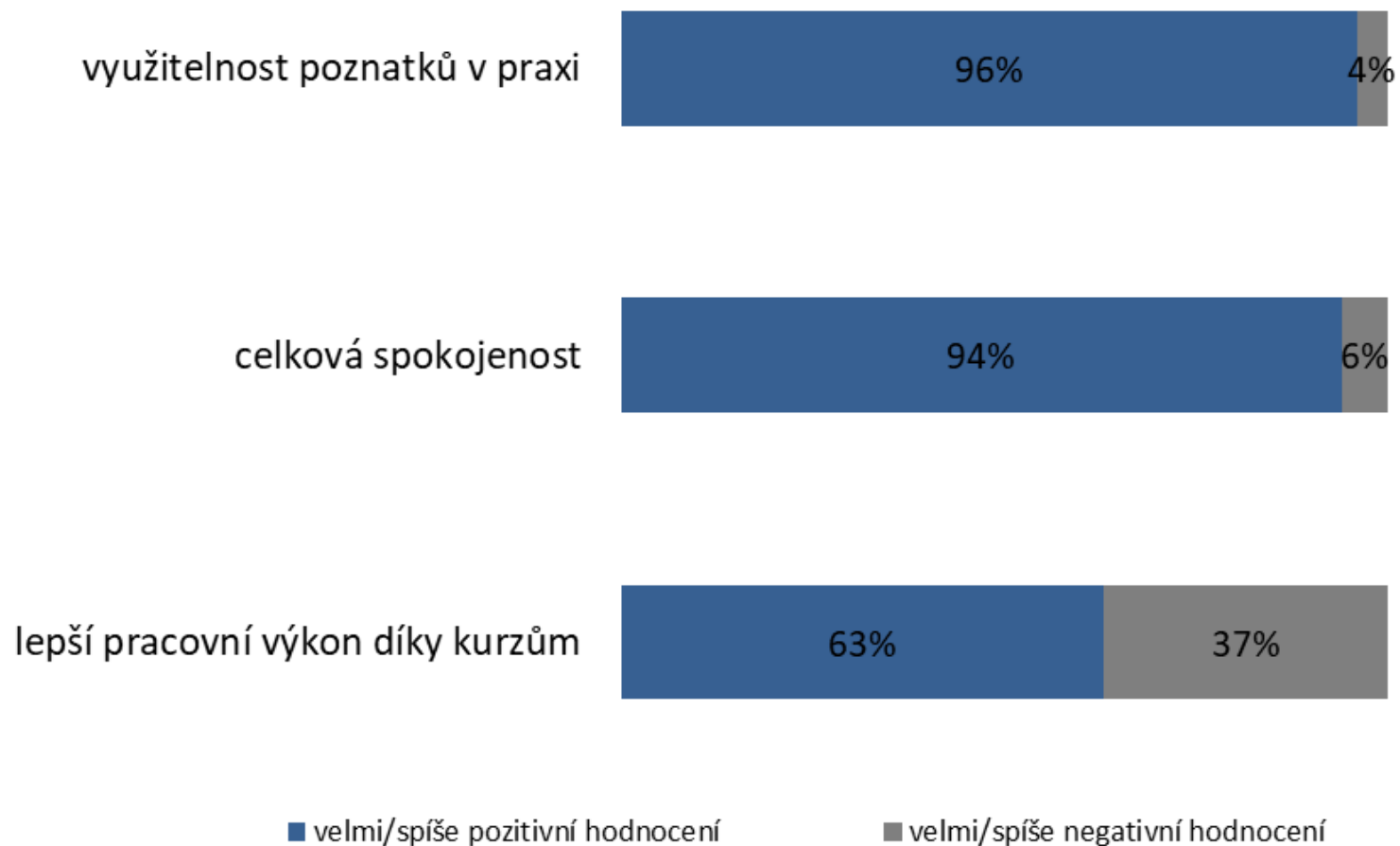
---

Na rozdíl od parciálního indikátoru „nabídka vzdělávacích kurzů“, se parciální indikátor „kvalita vzdělávacích kurzů“ týká pouze kurzů v rámci Systému vzdělávání. V tabulce jsou spontánně uvedené náměty a připomínky, které byly získány v rámci otevřených otázek.



## KVALITA KURZŮ: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY (POUZE MMR)

Zaměstnanci MMR jsou spokojeni s kvalitou kurzů v rámci Systému vzdělávání. Poznatky jsou také využitelné v praxi.



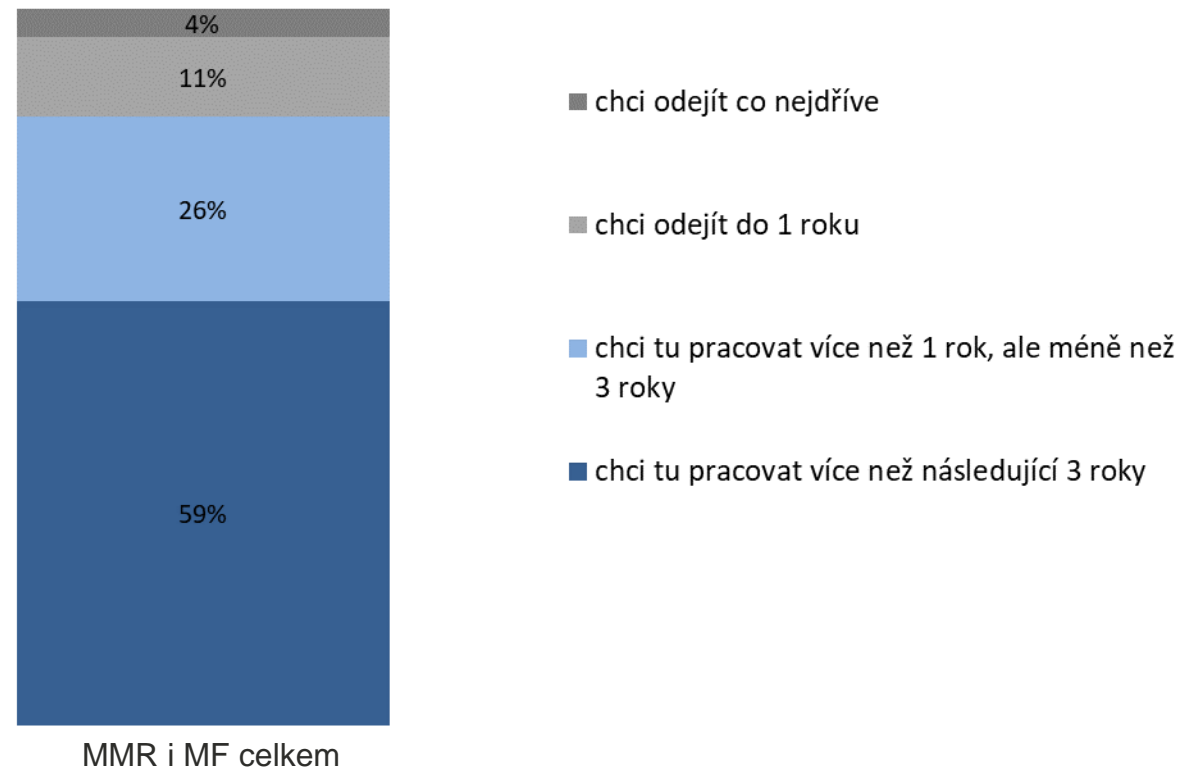
# ➤ *Fluktuace*

---

*Otázky týkající se fluktuace byly součástí dotazníku, ale nevstupují do výpočtu indikátoru.*

# FLUKTUACE

**Téměř 2/3 zaměstnanců chce pro svoji organizaci pracovat více než 3 následující roky (MMR i MF). MMR a MF se téměř neliší.**



# FLUKTUACE: DŮVODY PŘÍPADNÉHO ODCHODU (MMR)

**Mezi nejčastěji zmiňované případné důvody odchodu patří vztahy na pracovišti a celkové fungování vedení úřadu.**

*Oproti roku 2016 se lehce změnily důvody, které by vedly zaměstnance MMR k případnému odchodu.*

*V roce 2016 to byl nejčastěji nízký plat, v roce 2017 je to nespokojenost s vedením a vztahy na pracovišti.*

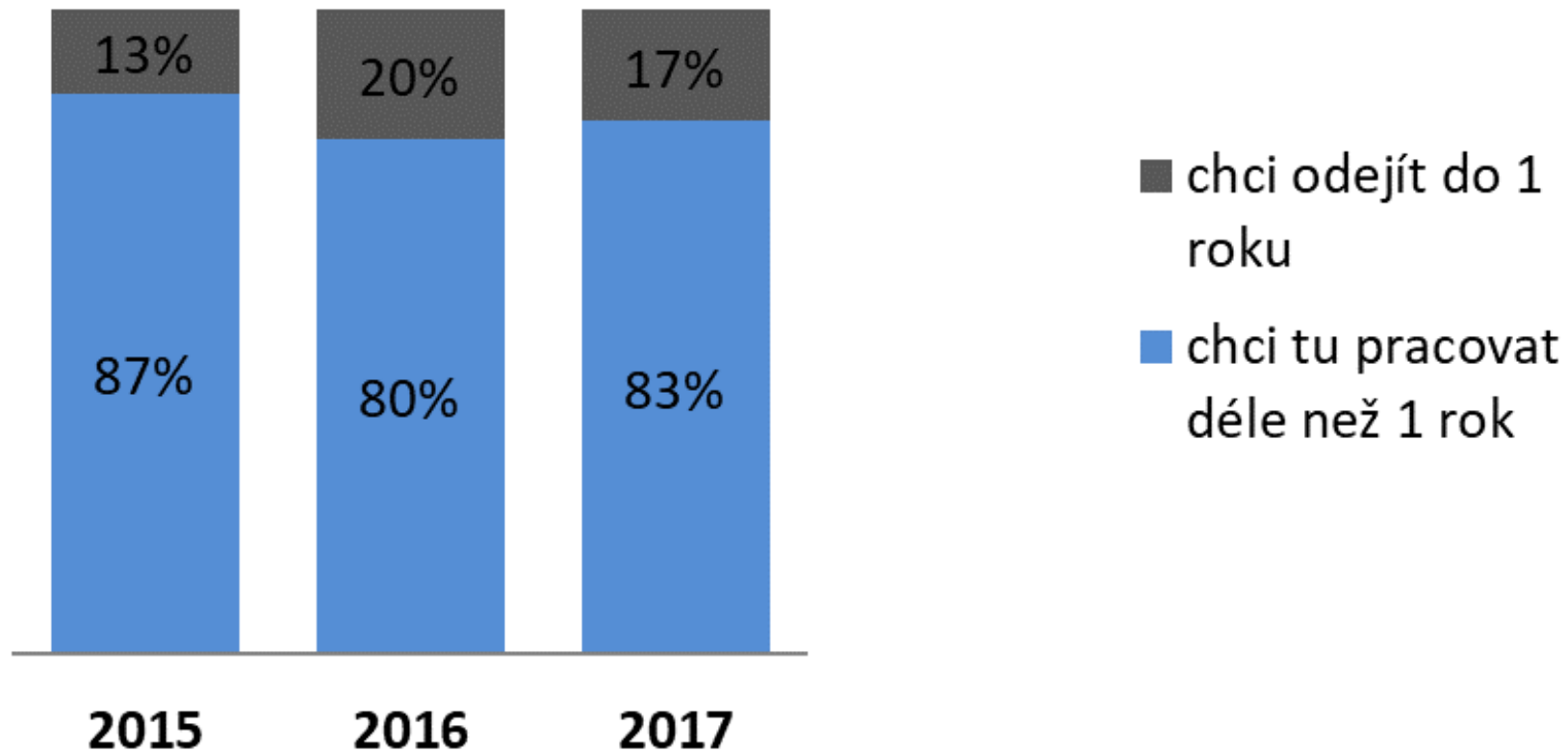
## Jaké důvody by Vás vedly k případnému odchodu?

- vztahy na pracovišti
- celkové fungování vedení úřadu / nekompetentnost nadřízených
- nízké platové ohodnocení
- lepší pracovní nabídka
- neuspokojivá náplň práce
- nemožnost využití jiných bonusů
- nízká možnost kariérního postupu
- mateřská / rodičovská dovolená
- mít flexibilnější pracovní dobu
- šikana ze strany nadřízených
- změna prostředí

Jedná se o spontánně uvedené náměty a připomínky, které byly získány v rámci otevřených otázek. Odpovědi jsou řazeny dle četnosti – od nejčastěji se vyskytujících po nejméně časté. Jedná se o hypotetické důvody odchodu. Např. v případě šikany se pravděpodobně nejedná o aktuální problém, protože tito respondenti zároveň uváděli, že chtějí v práci setrvat 3 roky a déle.

## FLUKTUACE NA MMR: VÝVOJ V ČASE

**83% zaměstnanců MMR plánuje pro ministerstvo pracovat déle než 1 rok a 17% chce do 1 roku odejít.**



➤ *Doporučení k personální politice a vzdělávání*

---

# DOPORUČENÍ K PERSONÁLNÍ POLITICE A VZDĚLÁVÁNÍ

## Personální politika:

- *Zpřehlednit systém odměňování: informativní setkání pro zaměstnance*
- *Zvážit čtvrtletní frekvenci mimořádných odměn - více motivační*
- *Využití prostředků OP TP pro rozšíření možnosti benefitů*
- *Umožnit flexibilnější homeoffice*

## Vzdělávání:

- *Pracovat s možností vzdělávání jako s důležitým faktorem, dále umožňovat zaměstnancům účastnit se vzdělávacích kurzů a aby na vzdělávání měli čas*
- *Zlepšit možnosti jazykového vzdělávání – více jazyků, možnosti i mimo organizaci, kvalitní lektori atd.*
- *Soustředit se zejména na kurzy jazykové, počítačové a měkké dovednosti; kurzy by měly být praktické*

# Podmínky pro práci

**INDIKÁTOR(82410): Spokojenost relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP/OP**

- Indikátor
- Materiální podmínky
- Informace potřebné pro práci
- Nastavení formálních pravidel
- Spolupráce aktérů
- Komunikace a pracovní tempo
- Doporučení

3



# ➤ *Indikátor*

---

## **Indikátor 82410: Spokojenost aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP/OP:**

*Hodnota indikátoru dosahuje 65 %.*

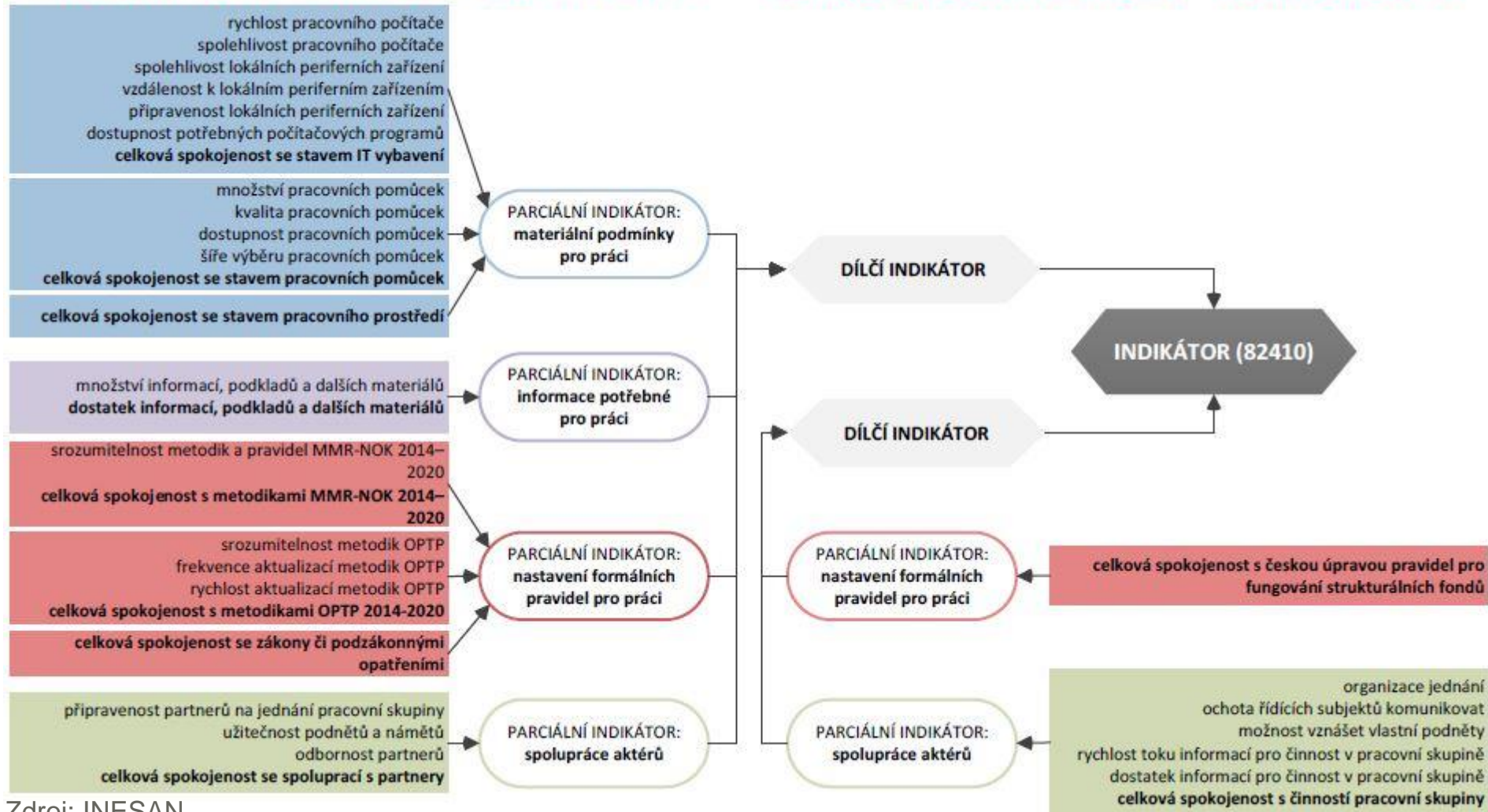
*Cílová hodnota indikátoru je 70%.*

*K dosažení cílové hodnoty do roku 2023 je zapotřebí průměrného ročního nárůstu alespoň 0,8 p. b. V letošním roce byl meziroční „nárůst“ 1%.*

# KONSTRUKCE INDIKÁTORU

## osoby podílející se na řízení – placeni z OTP

## členové pracovních skupin – neplaceni z OTP



Zdroj: INESAN

Pozn. Indikátor odráží spokojenost osob placených z OP TP a členů pracovních skupin s podmínkami pro práci. Do výpočtu indikátoru byly zahrnuty 4 tematické oblasti – viz výše.

# CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ

## *OSOBY PLACENÉ Z OP TP*

*N=261*

*43% respondentů je z MF, 57% z MMR*

*87% jsou referenti, 11% vedoucí oddělení a 2% ředitelé a vyšší vedení*

*V hodnocení pracovních skupin byly nejpočetnější odpovědi za PS KAN, PS MS2014+, PS Metodika a PS AdKap. Ostatní PS jsou zastoupeny méně než 10% odpovědí.*

## *ČLENOVÉ PRACOVNÍCH SKUPIN (NEPLACENÍ Z OP TP)*

*N=140*

*89% respondentů je ze státní správy, zbytek jsou zástupci NNO, sociálních partnerů a dalších.*

*V hodnocení pracovních skupin byly nejpočetnější odpovědi za PS KAN, Národní stálá konference a PS MS2014+. Ostatní PS jsou zastoupeny méně než 10% odpovědí.*

## SPOKOJENOST S PODMÍNKAMI PRO PRÁCI: **65%**

**Spokojenost s podmínkami pro práci se od roku 2015 nezměnila.**

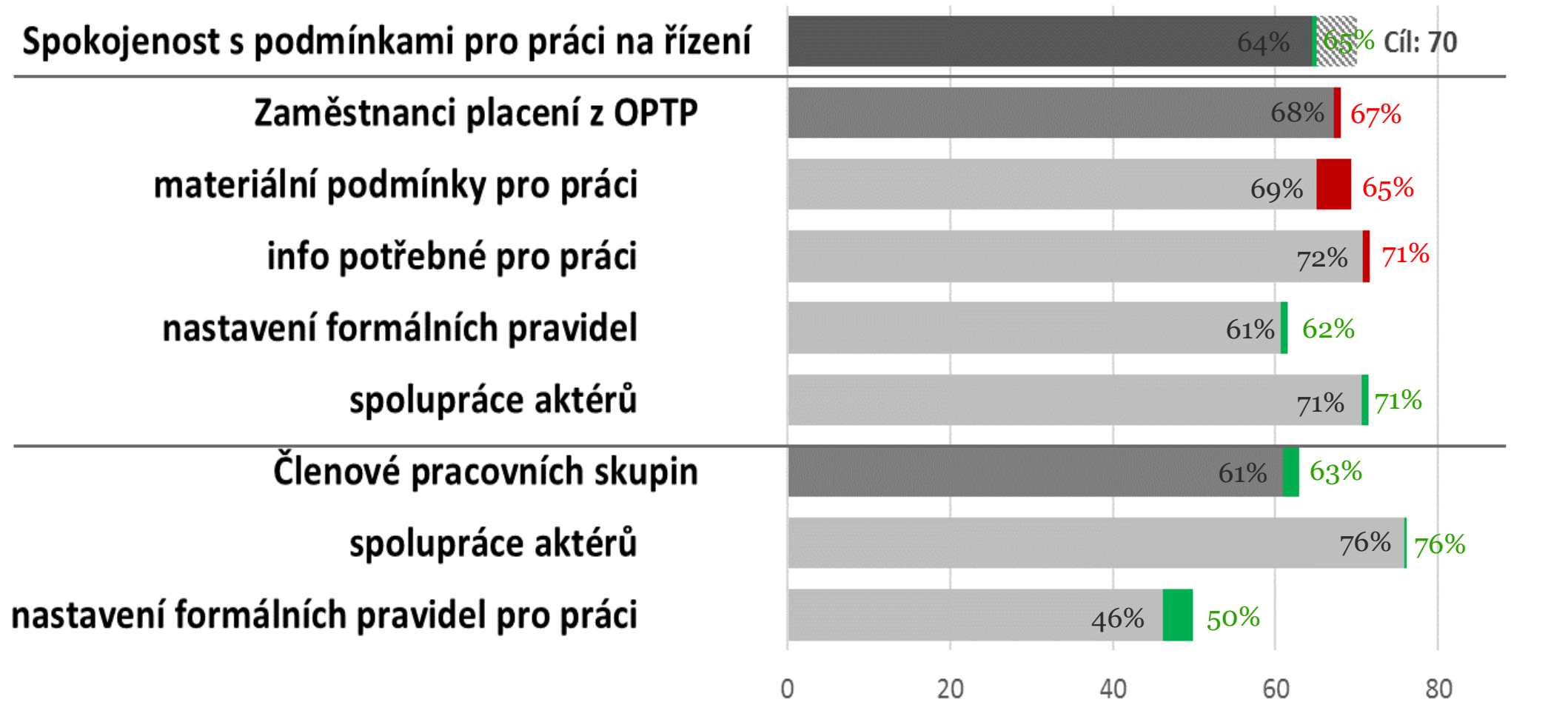
*Osoby placené z OP TP jsou s podmínkami pro práci spokojenější než členové pracovních skupin.*

*Oproti roku 2016 jsou zaměstnanci placení z OP TP méně spokojeni s materiálními podmínkami.*

*Spokojenost s podmínkami pro práci je hodnocena jak skupinou osob placených z OP TP, tak také členy pracovních skupin (neplacených z OP TP). Členové PS ale hodnotí pouze spokojenost se spoluprací aktérů a nastavení pravidel, osoby placené z OP TP pak i materiální podmínky a informace. Zatímco spokojenost členů pracovních skupin od roku 2015 má spíše stoupající tendenci, naopak spokojenost osob placených z OP TP klesá. Stále jsou však osoby placené z OP TP spokojenější.*

*Nejhůře hodnocenou položkou u obou skupin je formální nastavení pravidel pro práci. Meziročně si ale pohoršila spokojenost osob placených z OP TP s materiálními podmínkami a informacemi potřebnými pro práci. Nejhůře v této oblasti dopadla dostupnost a šíře výběru pracovních pomůcek.*

# MEZIROČNÍ SROVNÁNÍ HODNOT INDIKÁTORU 2016-2017



Spokojenost zaměstnanců placených z OP TP mírně klesla (68 → 67 %) a naopak členů pracovních skupin mírně vzrostla (61 → 63 %). Hodnoty obou dílčích indikátorů se tak sblížily. Nejspokojenější jsou obě skupiny se spoluprací aktérů, nejhůře naopak hodnotí nastavení formálních pravidel pro práci.

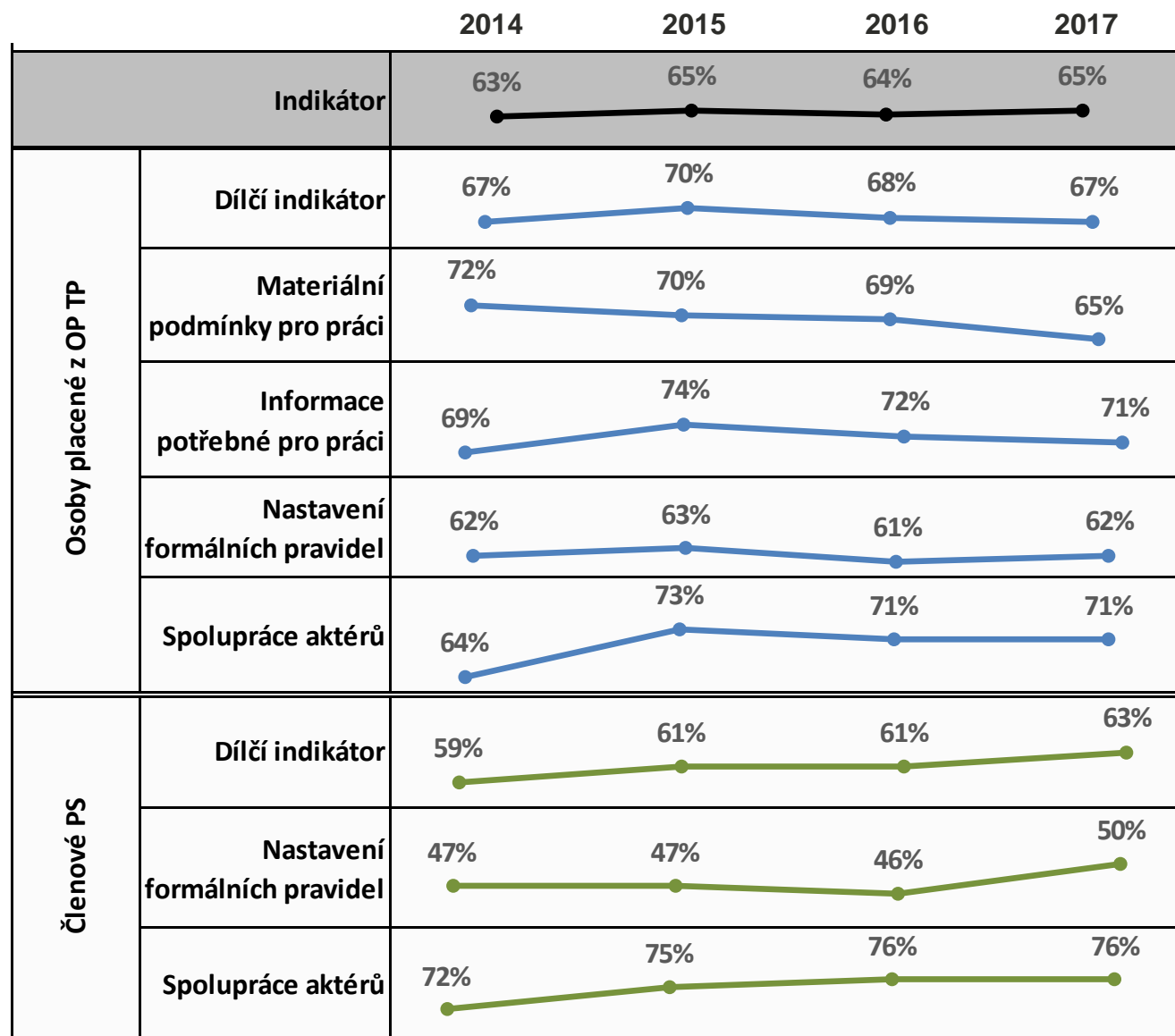
## VÝZNAMNÉ ROZDÍLY PRŮMĚRNÉHO HODNOCENÍ 2016 - 2017

Zaměstnanci placení z OP TP jsou ve srovnání s 2016 spokojenější se spolehlivostí počítače, ale méně spokojení s jeho rychlostí. Pohoršilo si také vnímání organizace PS ze strany jejich členů.

			2016	2017	rozdíl
SPOKOJENOST AKTÉRŮ S PODMÍNKAMI PRO PRÁCI	Zaměstnanci placení z OP TP	Spolehlivost počítače	2,69	3,28	0,59
		Rychlost počítače	3,14	2,92	-0,22
	Členové PS	Organizace jednání PS	3,54	3,40	-0,14

Rozdíly mezi roky 2016 a 2017 jsou statisticky významné na hladině  $\alpha=0,05$ . Průměrné hodnocení se meziročně významně změnilo pouze v případě spolehlivosti a rychlosti pracovního počítače u zaměstnanců placených z OP TP, a u členů pracovních skupin v hodnocení organizace jednání. Změny v průměrném hodnocení u ostatních položek nejsou statisticky významné.

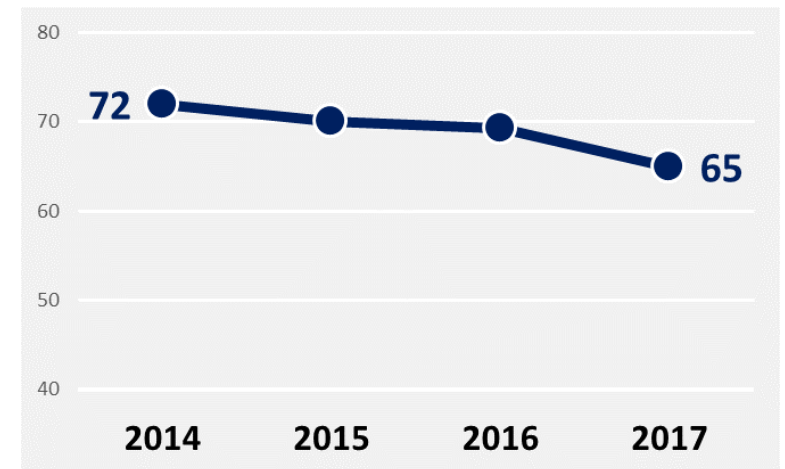
# ČASOVÉ SROVNÁNÍ PROMĚNNÝCH





## ➤ *Materiální podmínky*

*Parciální indikátor za oblast „materiální podmínky pro práci“ dosahuje hodnoty 65 %. Spokojenost oproti roku 2016 poklesla o 4 p. b. Jedná se o osoby placené z OP TP – vybrané zaměstnance MMR a MF.*





# MATERIÁLNÍ PODMÍNKY PRO PRÁCI

**Parciální indikátor za oblast „materiální podmínky“ dosahuje hodnoty 65%.**

*Materiální podmínky pro práci byly hodnoceny na základě 13 proměnných, které se týkaly:*

- 1. IT vybavení*
- 2. Pracovních pomůcek*
- 3. Pracovního prostředí*

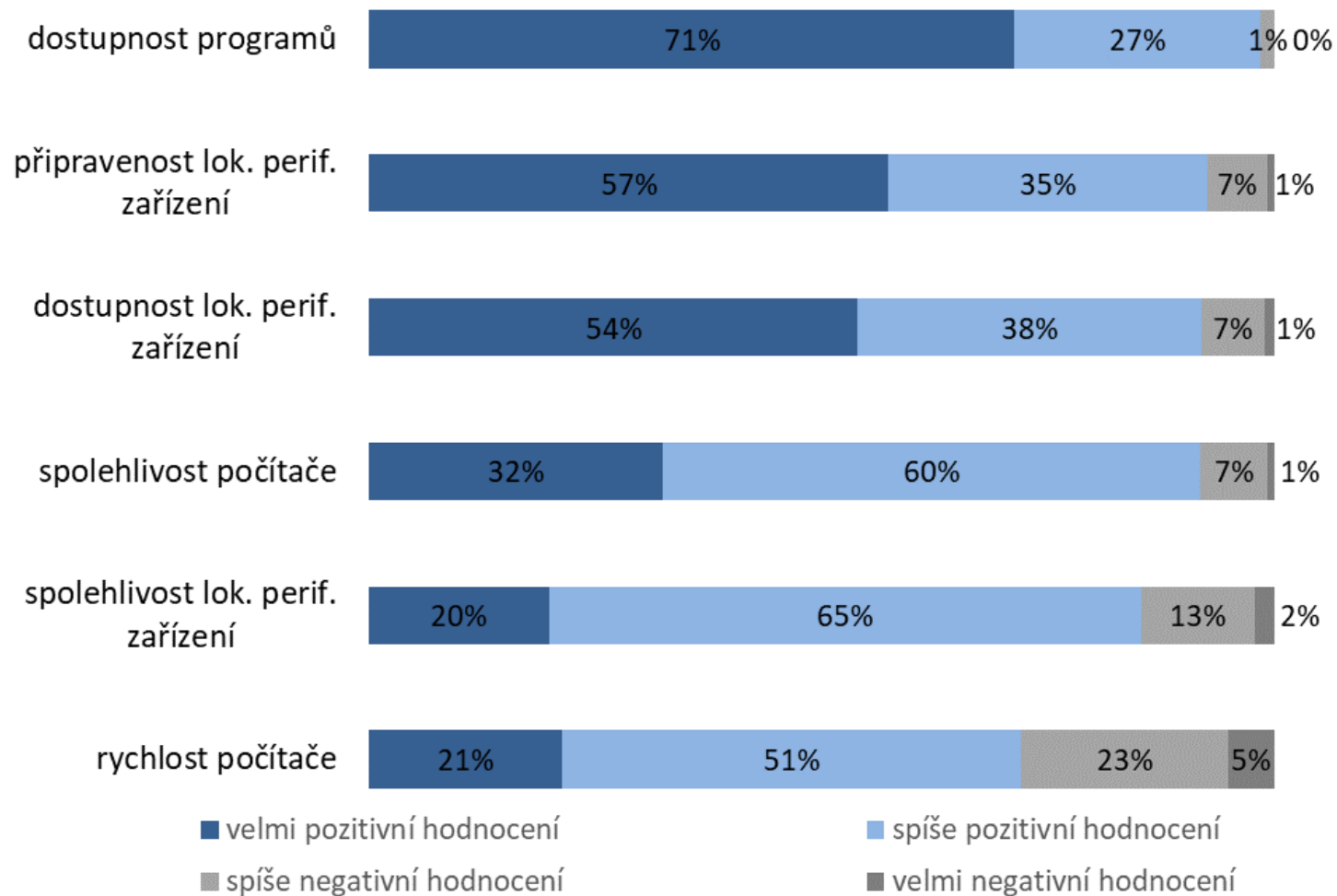
*S pracovními pomůckami je více spokojeno MF než MMR. Zaměstnanci MMR hodnotí negativně šíři výběru pracovních pomůcek, MF je v tomto pozitivnější.*

*Meziročně (2016/2017) došlo ke zlepšení spokojenosti se spolehlivostí počítače. Zhoršilo se ale naopak hodnocení jeho rychlosti. Průměrné hodnocení ostatních otázek se meziročně statisticky významně neliší (na hladině  $\alpha=0,05$ ).*

*Celkovou spokojenost v dílčích oblastech dle regresního modelu z roku 2016 (INESAN) nejvíce ovlivňuje rychlost počítače a kvalita pracovních pomůcek.*

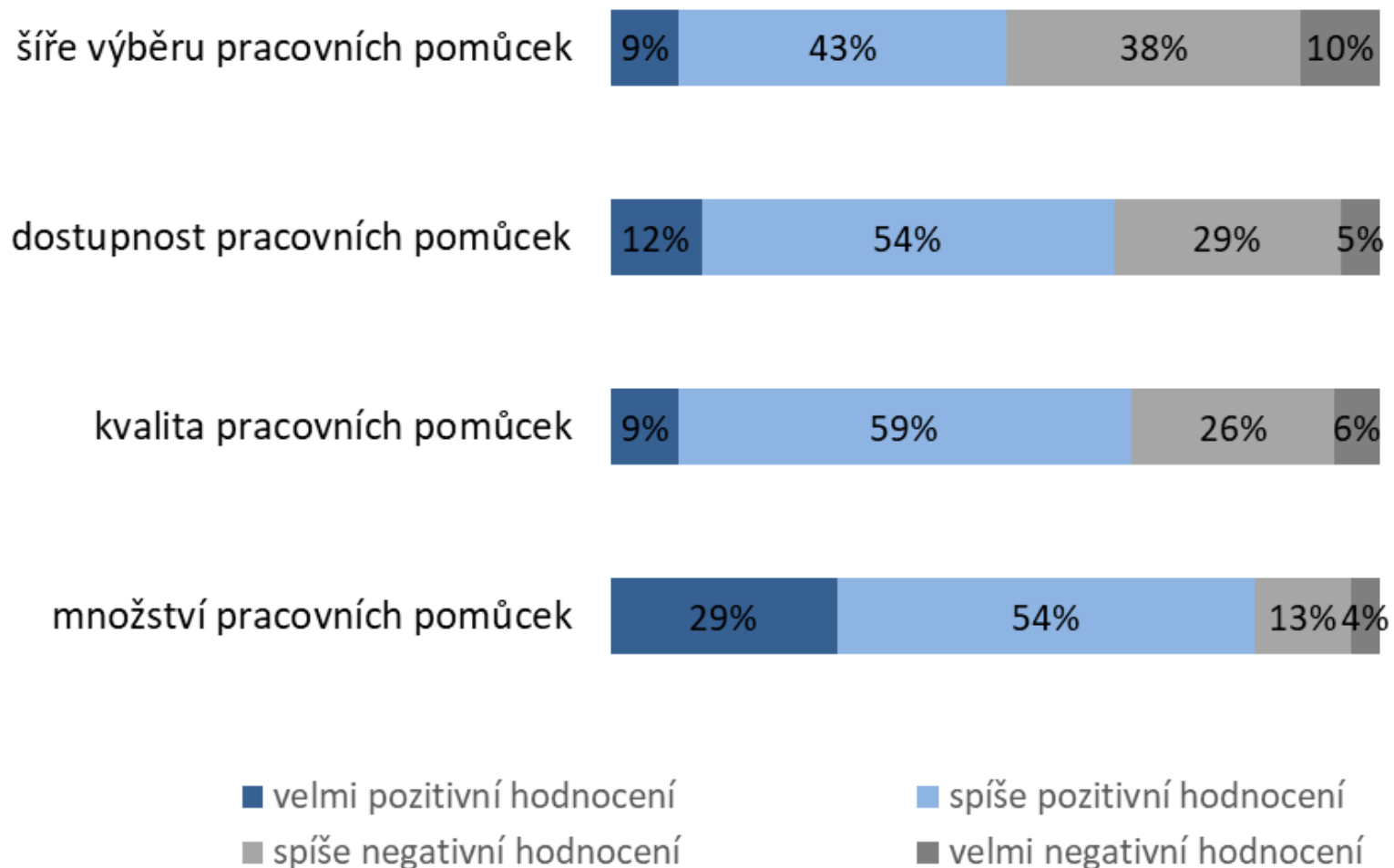
# MATERIÁLNÍ PODMÍNKY: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY – IT VYBAVENÍ (POUZE MMR)

Zaměstnancům MMR nechybí žádné programy pro práci a jsou velmi spokojeni i s dostupností a připraveností lokálních periferních zařízení (tiskárny apod.).



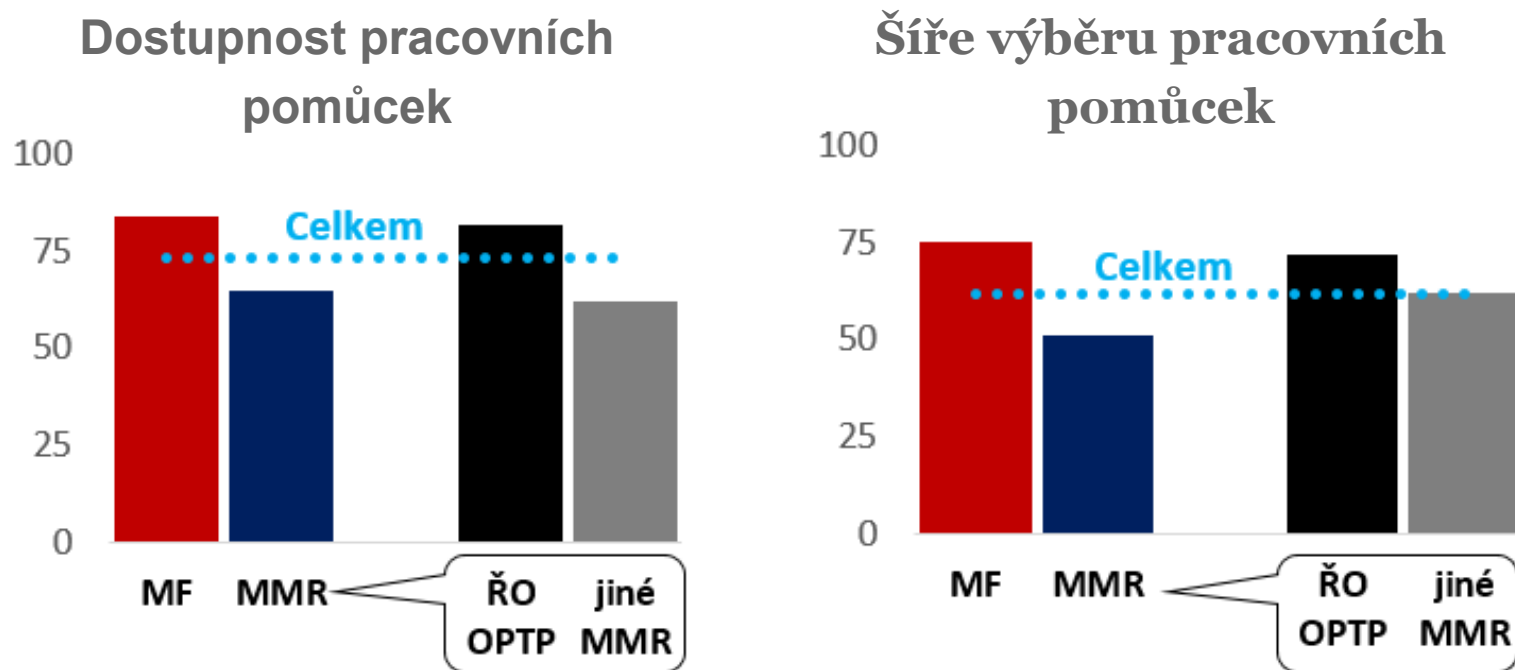
# MATERIÁLNÍ PODMÍNKY: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY – PRACOVNÍ POMŮCKY (JEN MMR)

S pracovními pomůckami jsou zaměstnanci MMR méně spokojeni než s IT vybavením. Nejvíce problematická je šíře výběru pracovních pomůcek.



# ROZDÍLY V HODNOCENÍ PODLE ORGANIZAČNÍHO ZAŘAZENÍ

**Zaměstnanci MF jsou spokojenější s dostupností a výběrem pracovních pomůcek než zaměstnanci MMR.**



Rozdíly jsou statisticky významné na hladině významnosti  $\alpha=0,05$ . Grafy znázorňují podíl respondentů, kteří danou položku hodnotili rozhodně či spíše pozitivně. Je potřeba vzít v úvahu, že ŘO OP TP není tak velký, přesto počet respondentů formálně splňuje podmínky použití chí-kvadrát testu. U ostatních proměnných nebyl mezi těmito skupinami statisticky významný rozdíl, ten se projevil pouze v případě dostupnosti pracovních pomůcek a šíři výběru pracovních pomůcek.

# PŘIPOMÍNKY A NÁMĚTY K MATERIÁLNÍM PODMÍNKÁM (ZA MMR)

## IT vybavení

- Zastaralý / pomalý počítač / notebook
- Starý mobilní telefon
- Stará pevná linka (např. bez možnosti zjistit, kdo volal)
- Nefunkční / pomalu fungující technická / uživatelská podpora na MMR
- Možnost mít počítač i notebook

## Pracovní pomůcky

- Dlouhá lhůta dodání
- Lze objednat pouze základní typy pomůcek (obyčejné propisky ...)
- Nízká kvalita pomůcek
- Mělo by dojít ke změně dodavatele
- Mnohdy dorazí nekompletní objednávka
- Měly by existovat zásoby pomůcek
- Měl by být k dispozici služební mobil

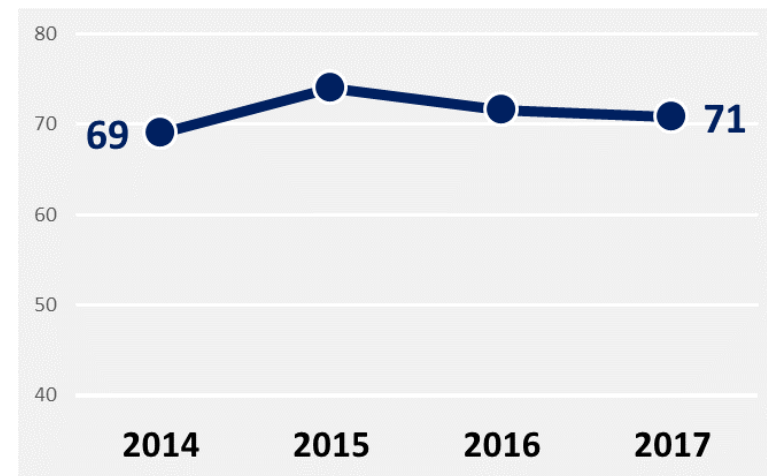
## Pracovní prostředí

- Staré a špinavé koberce
- Zastaralé vybavení kanceláře (nábytek, stoly, židle atp.)
- Potřeba rekonstrukce interiéru (minimálně vymalování)
- Malý prostor / potřeba další kanceláře
- Nedostatečný úklid – vysávání koberců, utírání stolů ...
- Chybějící společenská místnost

Jedná se o spontánně uvedené náměty a připomínky, které byly získány v rámci otevřených otázek. Odpovědi jsou řazeny dle četnosti – od nejčastěji se vyskytujících po nejméně časté.

# ➤ *Informace potřebné pro práci* *(placení z OP TP)*

*Parciální indikátor za oblast „informace potřebné pro práci“ dosahuje hodnoty 71 %. Spokojenost v této oblasti od roku 2015 ale mírně klesá.*



# INFORMACE POTŘEBNÉ PRO PRÁCI

**Parciální indikátor za oblast „informace potřebné pro práci“ dosahuje hodnoty 71%.**

*Informace potřebné pro práci byly hodnoceny pouze na základě 2 proměnných:*

- 1. Množství informací, podkladů a dalších materiálů*
- 2. Dostatek informací, podkladů a dalších materiálů*

*Dále se v rámci šetření zjišťovala i kvalita informací, podkladů a dalších materiálů, ta ale nevstupuje do výpočtu indikátoru.*

*Meziročně (2016/2017) nedošlo k žádnému významnému rozdílu v hodnocení těchto proměnných. Statisticky významný rozdíl se nepotvrdil ani v porovnání zaměstnanců MMR a MF, či ŘO OP TP a ostatními z MMR.*

*Spontánně respondenti zmiňovali, že by si přáli \*:*

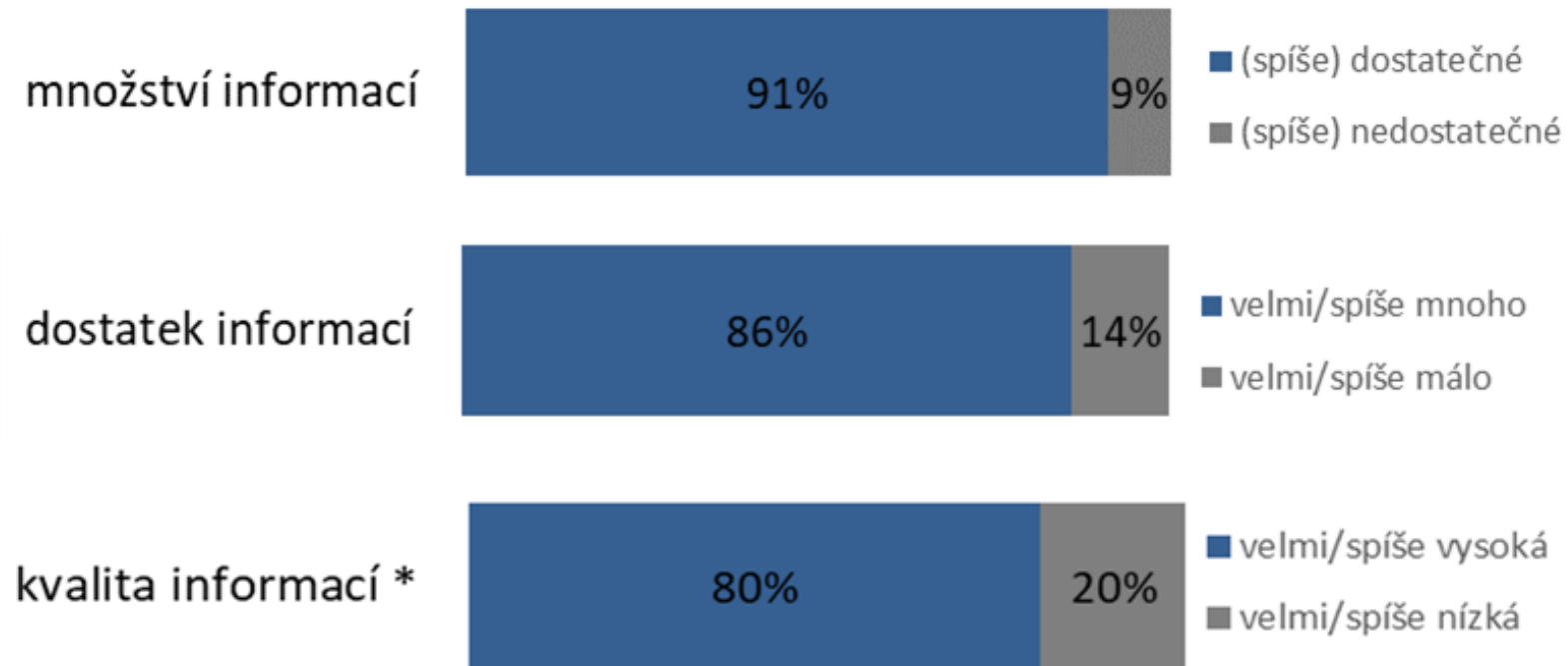
- Podrobnější podklady před jednáním*
- Podklady byly rozesílány s krátkým časovým odstupem*
- Zápis byl distribuován dlouho po jednání*

---

\* Jedná se o připomínky z otevřené otázky dotazníku.

## INFORMACE POTŘEBNÉ PRO PRÁCI (POUZE MMR)

**Zaměstnanci MMR nemají pocit, že by měli nedostatečné množství informací, podkladů a dalších materiálů pro práci.**

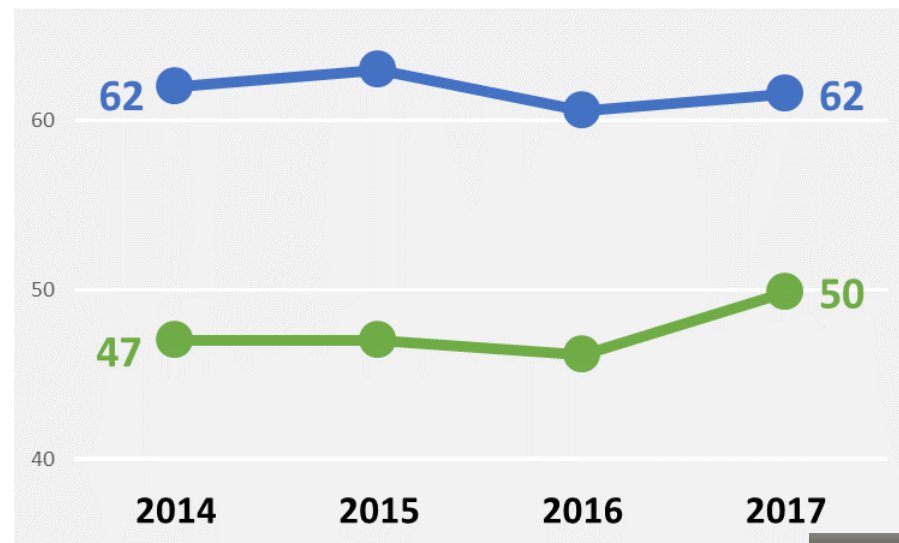


\* Kvalita informací nevstupuje do výpočtu indikátoru.



# ➤ *Nastavení formálních pravidel*

*Parciální indikátor za oblast „nastavení formálních pravidel“ dosahuje hodnoty 62 % u osob placených z OP TP a 50% u členů pracovních skupin (neplacených z OP TP).*



# NASTAVENÍ FORMÁLNÍCH PRAVIDEL PRO PRÁCI

**Nejhůře hodnocenou oblastí je spokojenost se zákony a úpravou pravidel na národní úrovni.**

*Nastavení formálních pravidel pro práci bylo hodnoceno v rámci 2 cílových skupin a následujících proměnných:*

## ***Osoby placené z OP TP***

- 1. Metodiky OP TP (srozumitelnost, frekvence a rychlost aktualizací)*
- 2. Spokojenost se zákony a podzákonnými opatřeními*

## ***Členové pracovních skupin (neplacení z OP TP)***

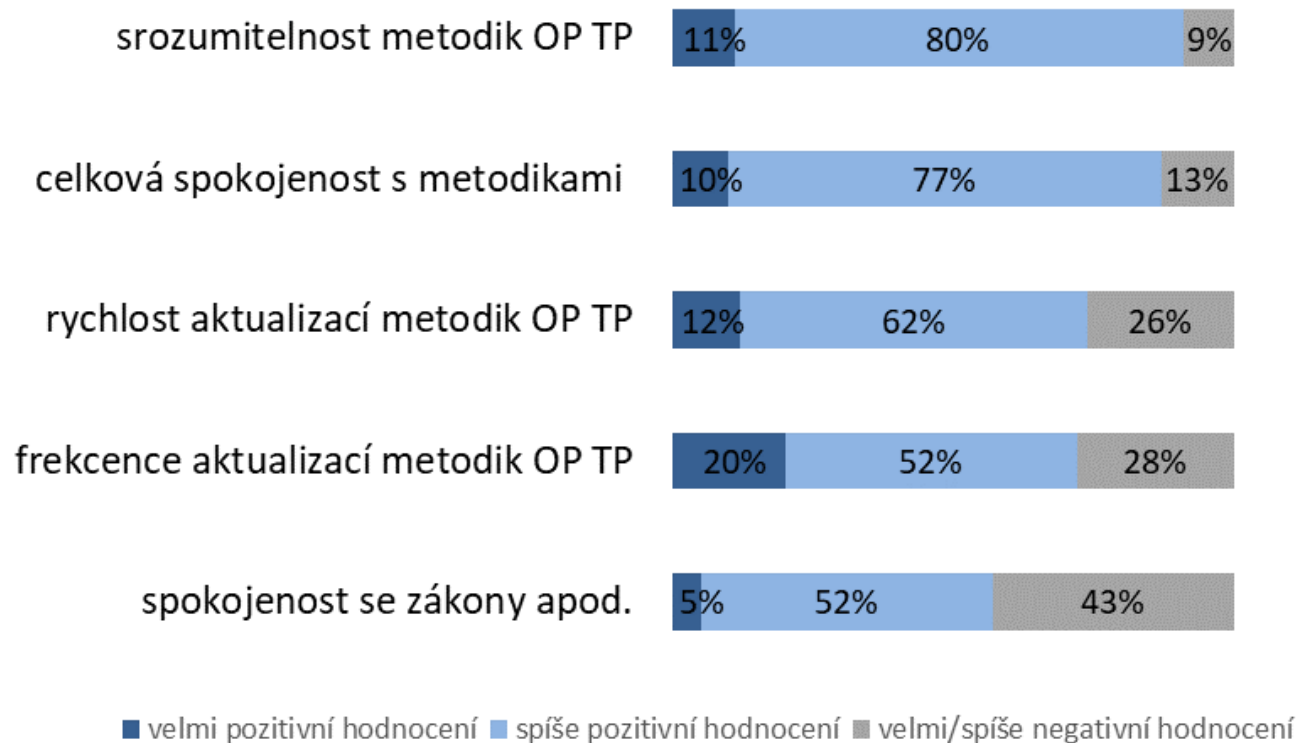
- 1. Spokojenost s českou úpravou pravidel pro ESIF*

*91% respondentů hodnotí metodiky OP TP jako srozumitelné. Hůře pak hodnotí frekvenci a rychlost aktualizací.*

*S formálními pravidly jako jsou zákony či česká úprava pravidel pro ESIF je více jak 40% respondentů nespokojeno a to jak v případě členů pracovních skupin, tak i v případě osob placených z OP TP.*

# NASTAVENÍ FORMÁLNÍCH PRAVIDEL: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY (OSOBY PLACENÉ Z OP TP)

**Nejhůře hodnocenou položkou je spokojenost se zákony a podzákonnými opatřeními – nespokojeno je 43% respondentů.**



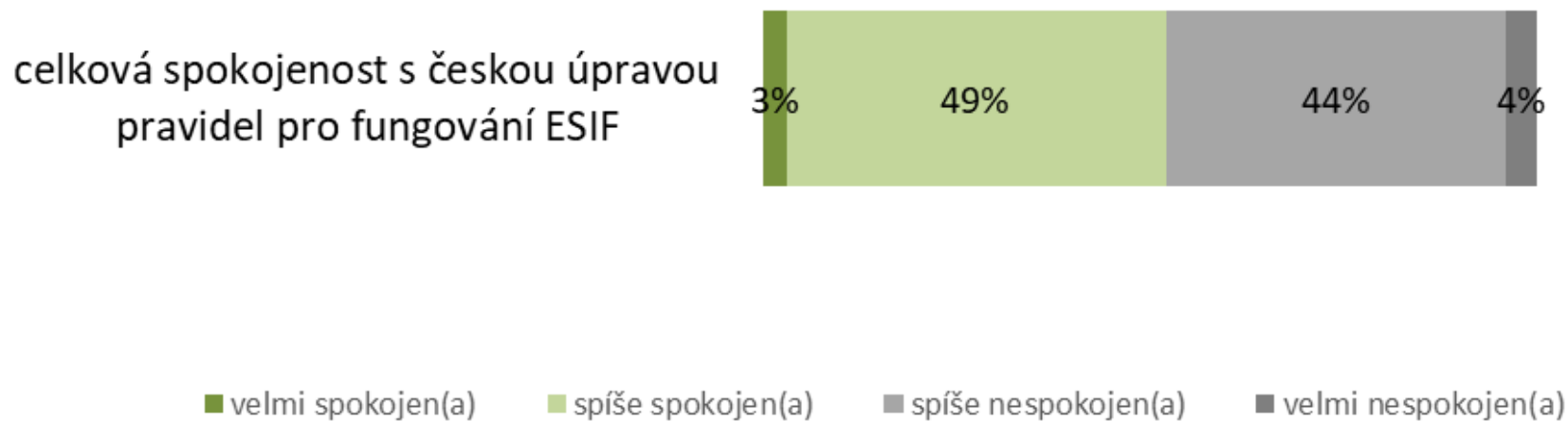
## Připomínky k metodikám OP TP

- Příliš častá aktualizace
- (Ne)přehlednost
- (Ne)srozumitelnost
- Přílišná rozsáhlost
- Krátká doba vydání / účinnosti

Znázorněna je spokojenost s dílčími proměnnými naplňujícími parciální indikátor nastavení formálních pravidel (osoby placené z OP TP).

## NASTAVENÍ FORMÁLNÍCH PRAVIDEL: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY (ČLENOVÉ PS)

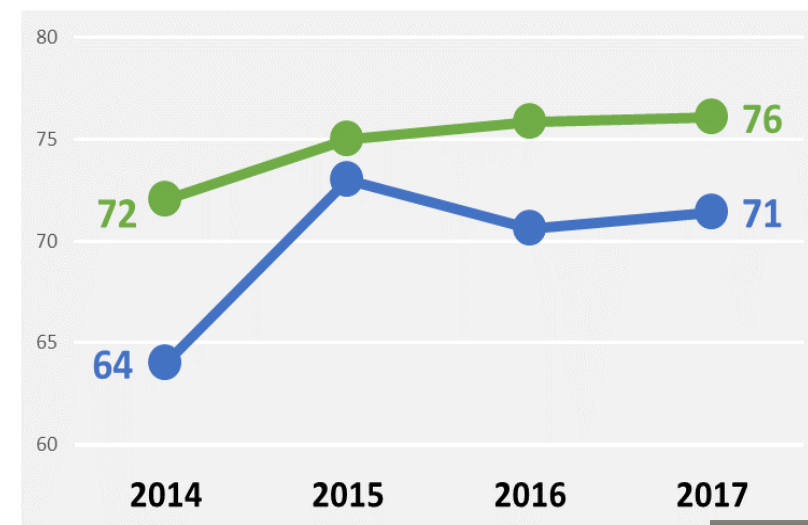
**Téměř polovina respondentů není spokojena s českou úpravou pravidel pro ESIF.**



Znázorněna je spokojenost s dílčí proměnou naplňující parciální indikátor nastavení formálních pravidel (členové pracovních skupin – neplacení z OP TP). V tomto případě se jedná pouze o jednu položku.

## ➤ *Spolupráce aktérů*

*Parciální indikátor za oblast „spolupráce aktérů“ dosahuje hodnoty 71 % u osob placených z OP TP a 76% u členů pracovních skupin (neplacených z OP TP).*



# SPOLUPRÁCE AKTÉRŮ

**Spolupráce aktérů je nejlépe hodnocenou oblastí z těch, které naplňují indikátor spokojenosti s podmínkami pro práci.**

*Spolupráce aktérů byla hodnocena v rámci 2 cílových skupin a následujících proměnných:*

## ***Osoby placené z OP TP***

- 1. Připravenost a odbornost partnerů*
- 2. Užitečnost podnětů a námětů*

## ***Členové pracovních skupin (neplacení z OP TP)***

- 1. Organizace jednání a ochota komunikovat*
- 2. Možnost vznášet vlastní podněty*
- 3. Informace pro činnost PS (dostatek, rychlost)*

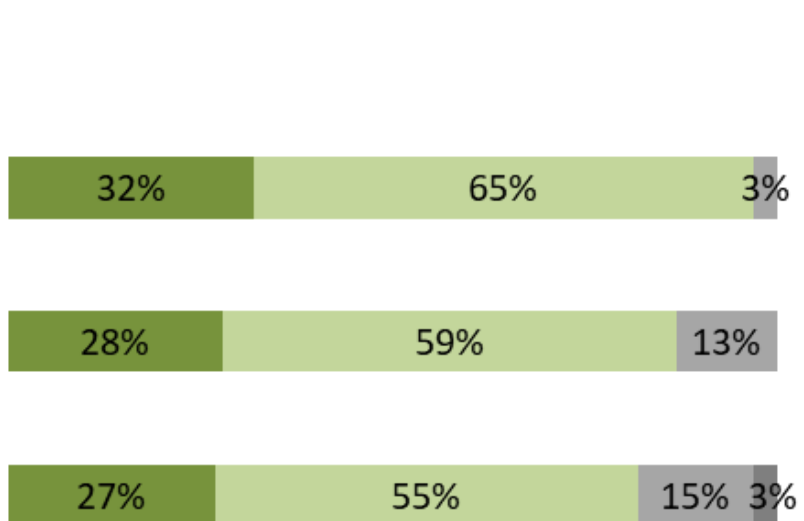
*Členové pracovních skupin jsou o něco spokojenější než osoby placené z OP TP. Z pohledu členů pracovních skupin byla nejlépe hodnocena organizace jednání, odbornost partnerů a ochota ke komunikaci na pracovních skupinách. Organizace jednání patří stále mezi nejlépe hodnocené položky, i když průměrné hodnocení meziročně mírně pokleslo.*

*Odbornost partnerů byla nejlépe hodnocenou položkou také v případě osob placených z OP TP. Ti byli spokojeni i s připraveností členů na jednání (téměř 1/3 uvedla v hodnocení „velmi spokojen/a“).*

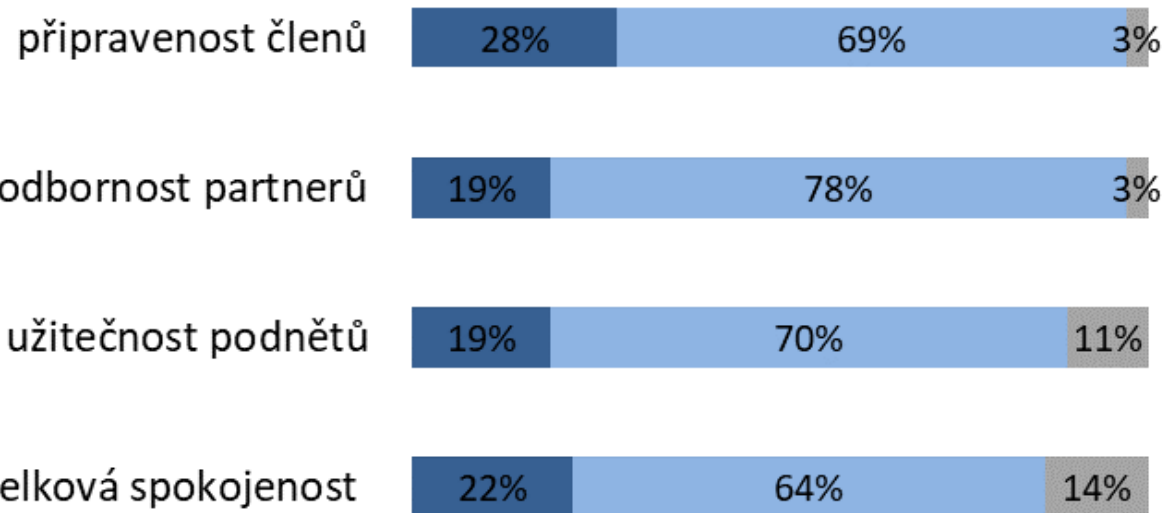
# SPOLUPRÁCE AKTÉRŮ: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY

Podle osob placených z OP TP přicházejí partnerři na jednání pracovních skupin připraveni a jejich odbornost je vysoká. Vysokou odbornost vnímají i členové prac. skupin.

## ČLENOVÉ PRACOVNÍCH SKUPIN



## OSOBY PLACENÉ Z OP TP



■ velmi pozitivní hodnocení  
■ spíše negativní hodnocení

■ spíše pozitivní hodnocení  
■ velmi negativní hodnocení

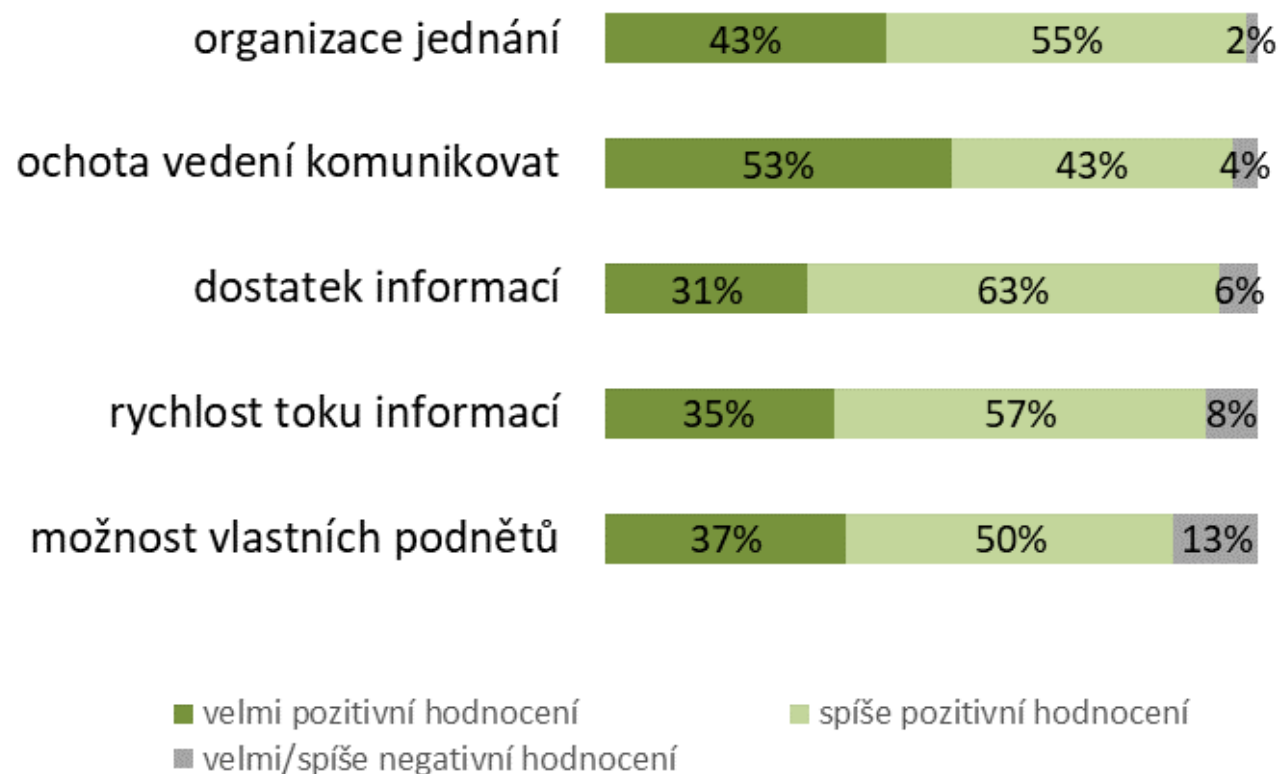
■ velmi pozitivní hodnocení  
■ spíše negativní hodnocení

■ spíše pozitivní hodnocení  
■ velmi negativní hodnocení

Znázorněna je spokojenost s dílčími proměnnými, které se týkají oblasti spolupráce aktérů. Uvedené proměnné v případě osob placených z OP TP vstupují do výpočtu indikátoru, ale v případě členů pracovních skupin tyto proměnné nejsou součástí indikátoru. V tomto případě do indikátoru vstupují proměnné na následující straně.

## SPOLUPRÁCE AKTÉRŮ: JEDNOTLIVÉ POLOŽKY (ČLENOVÉ PS)

**Členové PS jsou spokojeni s organizací pracovních skupin i s ochotou vedení těchto skupin komunikovat.**



Znázorněna je spokojenost s dílčími proměnnými naplňujícími parciální indikátor spolupráce aktérů (členové pracovních skupin – neplacení z OP TP).



# PŘIPOMÍNKY A NÁMĚTY K JMP: ČLENOVÉ PRACOVNÍCH SKUPIN

**Členové pracovních skupin na JMP chválí snahu o sjednocení postupů a zjednodušení pro příjemce, na druhou stranu jim ale vadí nepružnost JMP a přílišný detail.**

## S čím jste spokojen(a)?

- Sjednocení postupů
- Usnadnění pro příjemce
- Zachování flexibility

## Co Vám nejvíce vadí?

- Zbytečný detail
- Nepružnost
- Komplikovanost
- Nejednoznačnost
- Duplikace práce

Jedná se o spontánně uvedené náměty a připomínky, které byly získány v rámci otevřených otázek.

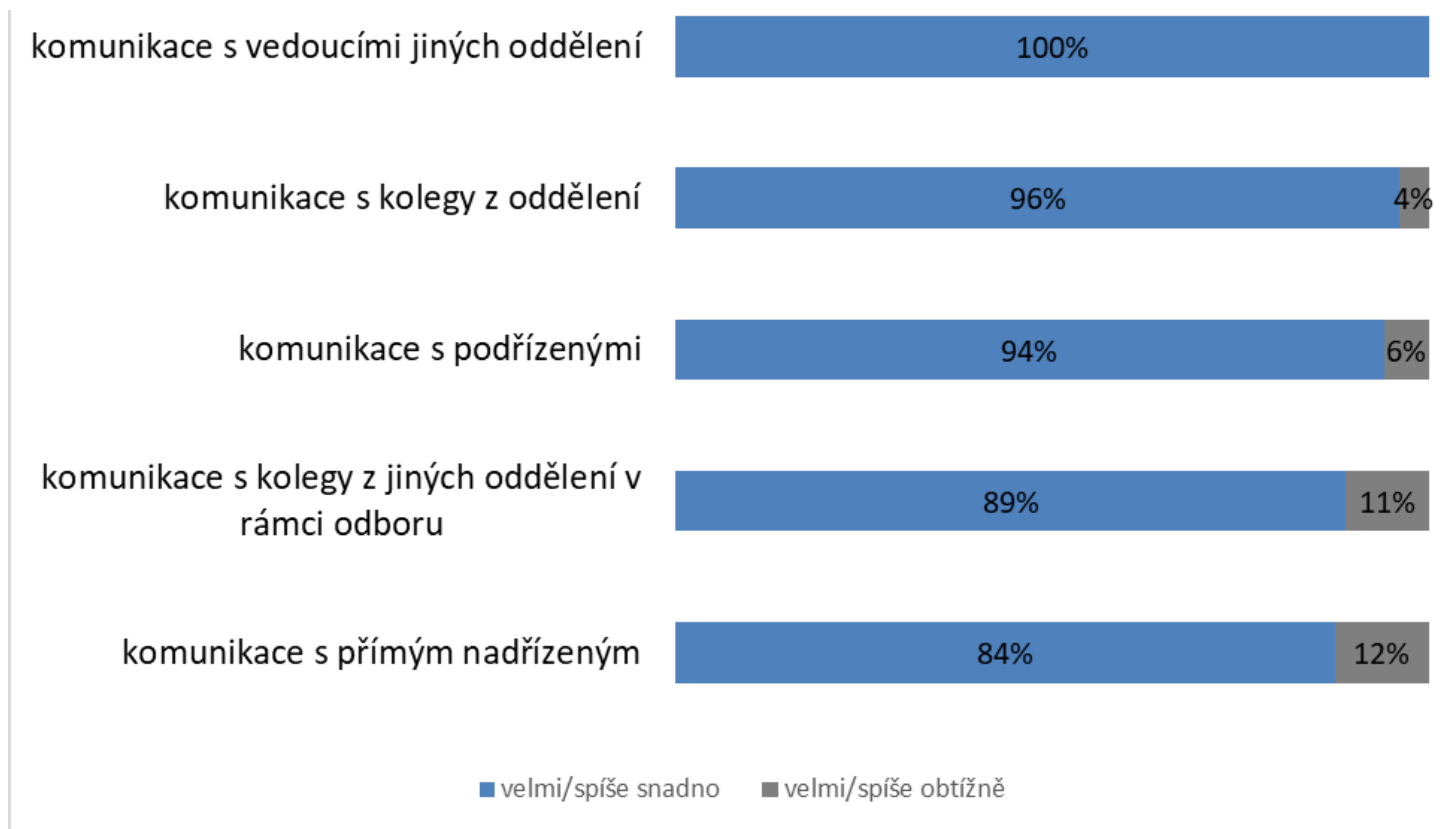
# ➤ *Komunikace a pracovní tempo*

---

*Otázky týkající se komunikace na pracovišti a pracovního tempa byly součástí dotazníku, ale nevstupují do výpočtu indikátoru.*

# KOMUNIKACE NA PRACOVÍŠTI

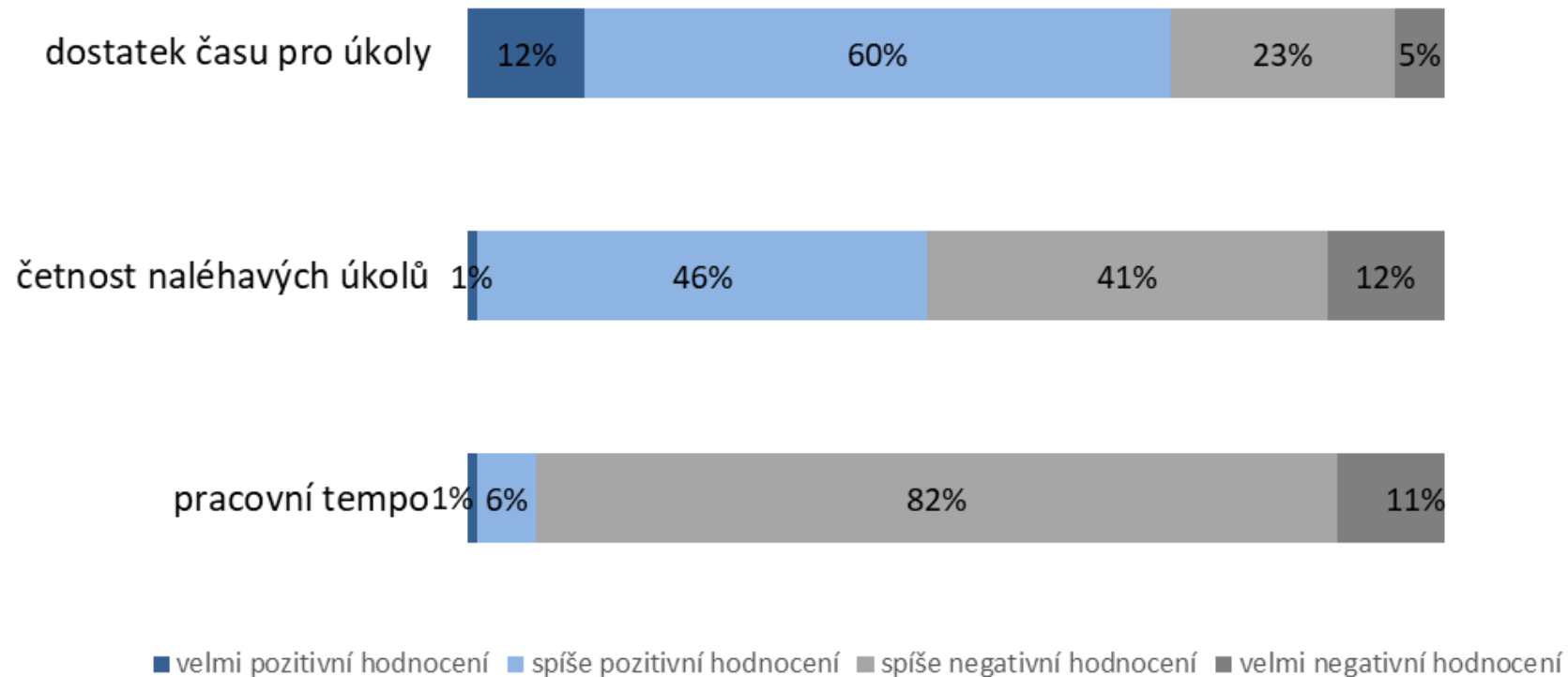
**Nejlépe se zaměstnancům komunikuje s vedoucími jiných oddělení v rámci odboru a s kolegy z oddělení.**



Znázorněno je vnímání obtížnosti komunikace s jednotlivými skupinami osob v rámci pracoviště. Jedná se pouze o odpovědi respondentů, pro které byla daná otázka relevantní, tzn. mají takovou zkušenost. Výsledky jsou za MMR i MF dohromady. V této oblasti se neprojevily žádné významné rozdíly mezi MF a MMR.

## PRACOVNÍ TEMPO

**93% respondentů vnímá své pracovní tempo jako vysoké, 11% z nich dokonce jako velmi vysoké.**



Výsledky jsou za MMR i MF dohromady. V této oblasti se neprojevily žádné významné rozdíly mezi MF a MMR.

# ➤ *Doporučení k podmínkám pro práci*

---

# DOPORUČENÍ K PODMÍNKÁM PRO PRÁCI

- *Zaměřit se na zlepšení podmínek pro práci zaměstnanců MMR (MF je více spokojené)*
- *Zvážit výměnu alespoň extrémně špinavých kobereců, zastaralého nábytku apod. a vymalování kanceláří*
- *Zavést fungující WI-FI připojení v budově*
- *Umožnit zaměstnancům výměnu příliš pomalých či zastaralých počítačů, notebooků a mobilních telefonů. Urychlit výměnu pevných linek s možností zpětně vidět nepřijaté hovory*
- *Zlepšit dostupnost a kvalitu základních pracovních pomůcek: např. mít nějaké zásoby propisek apod., které by byly k dispozici ihned bez nutnosti objednávání*

# KONEC DOKUMENTU