



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Vyhodnocení dotazníkového šetření mezi pracovníky Městského úřadu Roudnice nad Labem



Obsah

1	Obecné informace o zaměstnancích	5
1.1	Věk	5
1.2	Pohlaví	5
1.3	Pracovní postavení	6
1.4	Doba působení ve veřejné správě	6
1.5	Doba působení na Městském úřadě či v některé z organizačních složek města	7
2	Pracovní náplň a cíle organizace	8
2.1	Vím, jak moje činnost přispívá k plnění cílů městského úřadu	8
2.2	Moji nadřízení mě dostatečně motivují k tomu, abych přispíval k dosahování cílů úřadu	9
2.3	Jsem hrdý na to, že pracuji pro Roudnici nad Labem	9
2.4	Pokud se mi naskytne vhodná příležitost, plánuji změnu zaměstnání	10
2.5	Jsem spokojený se svojí pracovní náplní	11
2.6	Moje práce je pro mě dostatečnou výzvou	11
2.7	Moje práce mi dává pocit osobního úspěchu	12
2.8	Jsem dostatečně zapojen/a do rozhodování, která ovlivňují fungování městského úřadu ...	13
2.9	Mám jasnou představu o cílech a poslání městského úřadu	13
3	Pracovní podmínky	16
3.1	Mám jasně stanovené osobní pracovní cíle	16
3.2	Mám dostatek času na kvalitní plnění pracovních úkolů	17
3.3	Mám k dispozici veškeré informace potřebné pro kvalitní plnění pracovních úkolů	17
3.4	Mám k dispozici veškeré technické a další vybavení potřebné pro kvalitní plnění pracovních úkolů	18
3.5	Mám přístup ke kvalitnímu vzdělávání, které mi napomáhá k odbornému růstu	19
3.6	Svoji pracovní zátěž považuji za přijatelnou	19
3.7	Představte si, že úspěšně splníte náročný pracovní úkol. Co je pro Vás tou největší odměnou? Vyberte pouze jednu možnost, která nejlépe vystihuje Vaše pocity	20
3.8	Připomínky k oblasti III Pracovní podmínky	20



4	Pracovní ohodnocení	22
4.1	<i>Moje mzda odpovídá mému pracovnímu náplni</i>	22
4.2	<i>Moje mzda odpovídá odvedené práci</i>	22
4.3	<i>Jsem spokojen/á se zaměstnaneckými benefity.....</i>	23
4.4	<i>V porovnání s lidmi, kteří vykonávají podobnou práci v jiných organizacích, je moje mzdové ohodnocení nadprůměrné</i>	24
4.5	<i>Připomínky pro oblast: Pracovní ohodnocení</i>	24
5	Management organizace, nadřízený	26
5.1	<i>Moji nadřízení mě dostatečně motivují pro lepší provádění mé práce</i>	26
5.2	<i>Moji nadřízení jsou otevření mým nápadům.....</i>	27
5.3	<i>Moji nadřízení se mnou sdílejí všechny potřebné informace nutné pro kvalitní plnění mých pracovních úkolů.....</i>	27
5.4	<i>Mám důvěru v rozhodování mých nadřízených.....</i>	28
5.5	<i>Dostávám pravidelnou zpětnou vazbu o mých pracovních výkonech</i>	29
5.6	<i>Myslím si, že mé pracovní výkony jsou hodnoceny spravedlivě</i>	29
5.7	<i>Celkově jsem spokojen/a se vztahy a komunikací mezi nadřízenými a podřízenými</i>	30
5.8	<i>Mám možnost sdělit nadřízeným své náměty a připomínky dříve, než jsou učiněna rozhodnutí, která se vztahují k mým pracovním úkolům</i>	31
5.9	<i>Připomínky k oblasti: Management organizace, nadřízený</i>	31
6	Spolupracovníci.....	33
6.1	<i>Pracuji v odborně dostatečně vybaveném kolektivu</i>	33
6.2	<i>Pracuji v kreativním a inspirativním kolektivu.....</i>	33
6.3	<i>V rámci našeho pracovního kolektivu sdílíme všechny potřebné informace.....</i>	34
6.4	<i>Lidé v mém pracovním kolektivu spolupracují na soustavném zlepšování služeb, které poskytujeme.....</i>	35
6.5	<i>V případě nutnosti se mohu spolehnout na výpomoc svých kolegů.....</i>	35
6.6	<i>Připomínky k oblasti: Spolupracovníci</i>	36
7	Souhrn nejzásadnějších poznatků	37
7.1	<i>Pracovní náplň a cíle organizace</i>	37



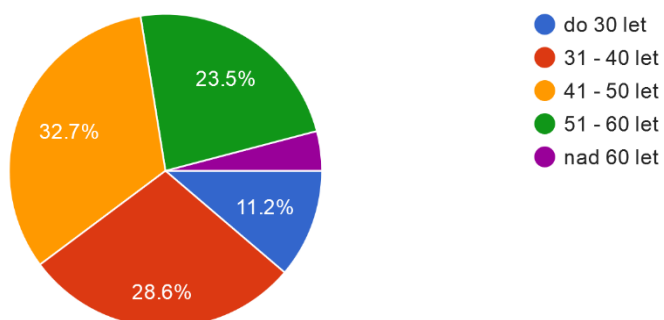
7.2	<i>Pracovní podmínky</i>	37
7.3	<i>Pracovní ohodnocení</i>	37
7.4	<i>Management organizace, nadřížení</i>	38
7.5	<i>Spolupracovníci</i>	38



1 Obecné informace o zaměstnancích

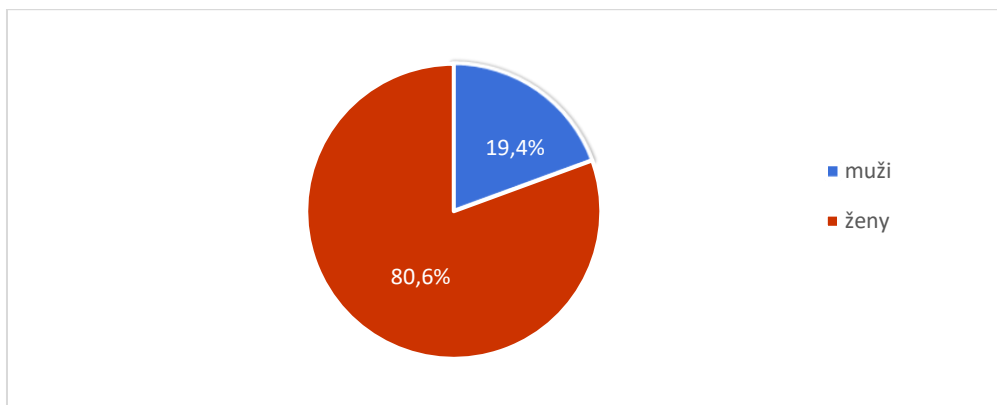
Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 98 zaměstnanců.

1.1 Věk



Mladých lidí do 30 let je 11,2 %, většina, konkrétně 61,1 % zaměstnanců reprezentuje tzv. střední věk v kategorii od 31-50 let, pracovní kolektiv je poměrně mladý. V kategorii 51-60 let je 23,5 % lidí a ve věku nad 60 let jsou 4,1 % zaměstnanců.

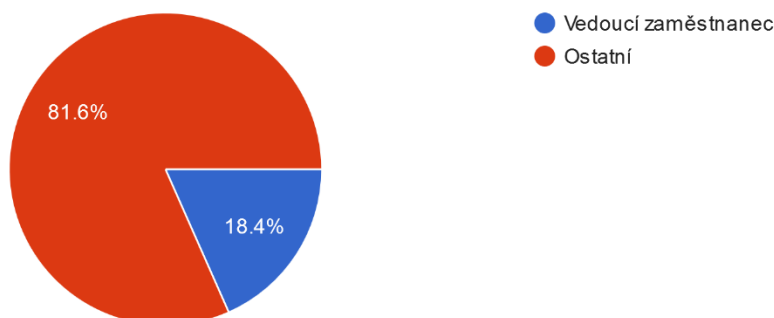
1.2 Pohlaví



Početně dominantní na Městském úřadě jsou ženy, z celkového počtu respondentů je 80,6 % žen, mužů 19,4 %.

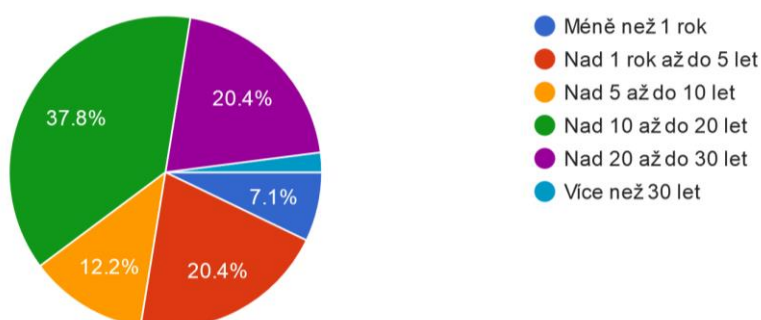


1.3 Pracovní postavení



Vedoucích zaměstnanců je z celkového počtu respondentů zastoupených 18,4 %. V kategorii „ostatní“ je zaměstnaných 81,6 % lidí.

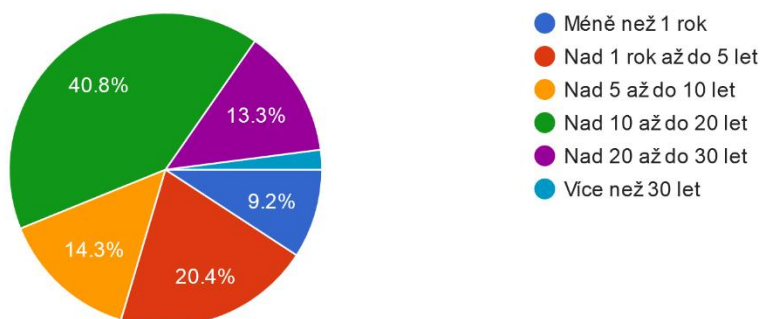
1.4 Doba působení ve veřejné správě



Můžeme říci, že jen minimum zaměstnanců je zaměstnáno ve veřejné správě méně než jeden rok, 7,1 % z celkového počtu zaměstnanců. 1-5 let je zaměstnáno 20,4 % lidí. Významná četnost, 20,4 % je v kategorii od 5-10 let. Nejčastěji jsou ve veřejné správě lidé zaměstnaní 10-20 let, konkrétně pak 37,8 % z respondentů. V kategorii 20-30 let je 20,4 % zaměstnanců. Přes 30 let zkušeností mají 2 % respondentů. Z těchto kategorií můžeme usoudit, že zkušenosti zaměstnanců Městského úřadu Roudnice nad Labem mají spíše dlouhodobé zkušenosti s prací ve veřejné správě.



1.5 Doba působení na Městském úřadě či v některé z organizačních složek města

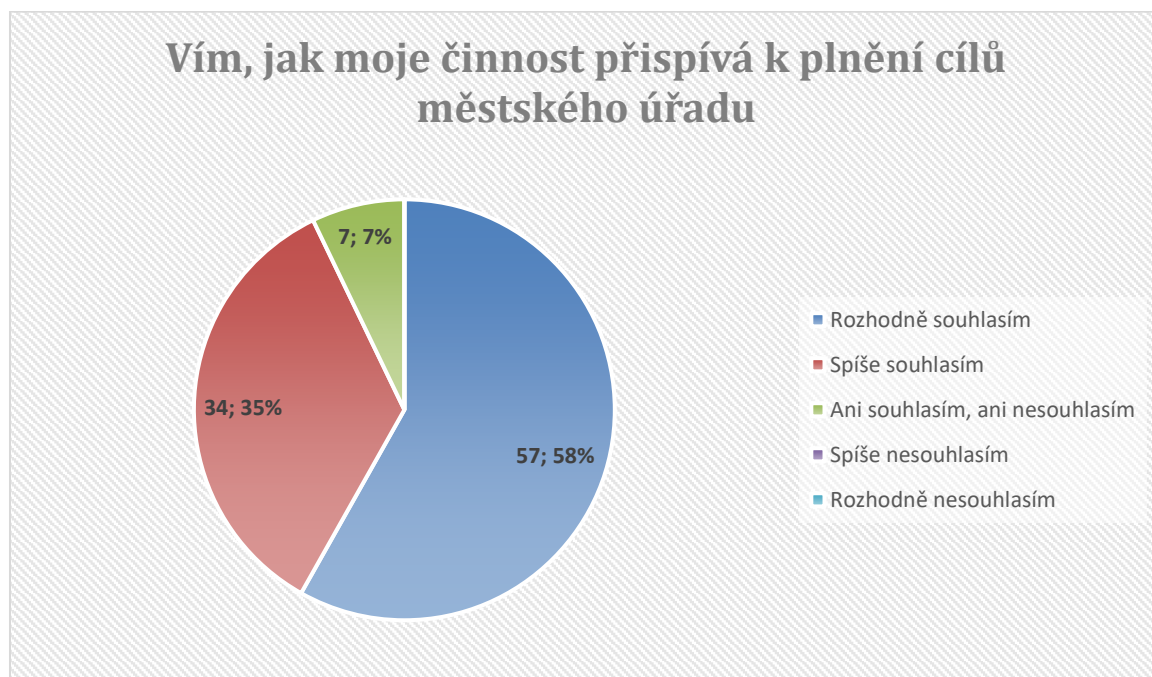


Doba působení na Městském úřadě nebo v některé z organizačních složek města se téměř shoduje s roky působení zaměstnanců Městského úřadu ve veřejné správě obecně. V kategorii do 1 roku působení je to 9,2 % zaměstnanců, mezi 1-5 lety je zaměstnáno 20,4 % zaměstnanců, 5-10 let pracuje 14,3 % lidí, o něco méně. V kategorii 10-20 let četnost vzrůstá na 40,8 %. Nejčastěji jsou na Městském úřadě v Roudnici nad Labem zaměstnanci zaměstnáni 10-20 let. 20-30 let zde pracuje 13,3 % lidí a nad 30 let 2 %. Na svých pozicích zůstávají velkou část svého produktivního života.



2 Pracovní náplň a cíle organizace

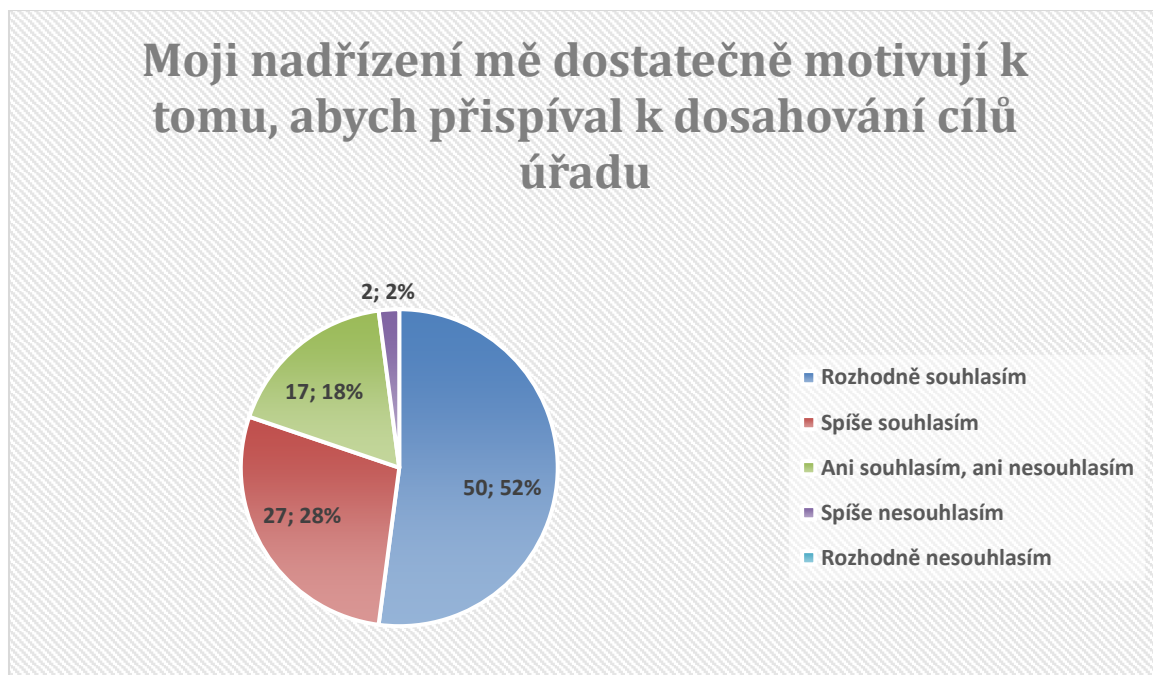
2.1 Víím, jak moje činnost přispívá k plnění cílů městského úřadu



Respondenti odpověděli převážnou většinou, že jsou si vědomi své jednotlivé významnosti v rámci plnění cílů městského úřadu. Rozhodně a spíše souhlasnou odpověď dalo 94 % respondentů, jsou vědomi smyslu své činnosti. Pouze 7 % respondentů se k této otázce vyjádřilo neutrálně, nesouhlas nevyjádřil nikdo.

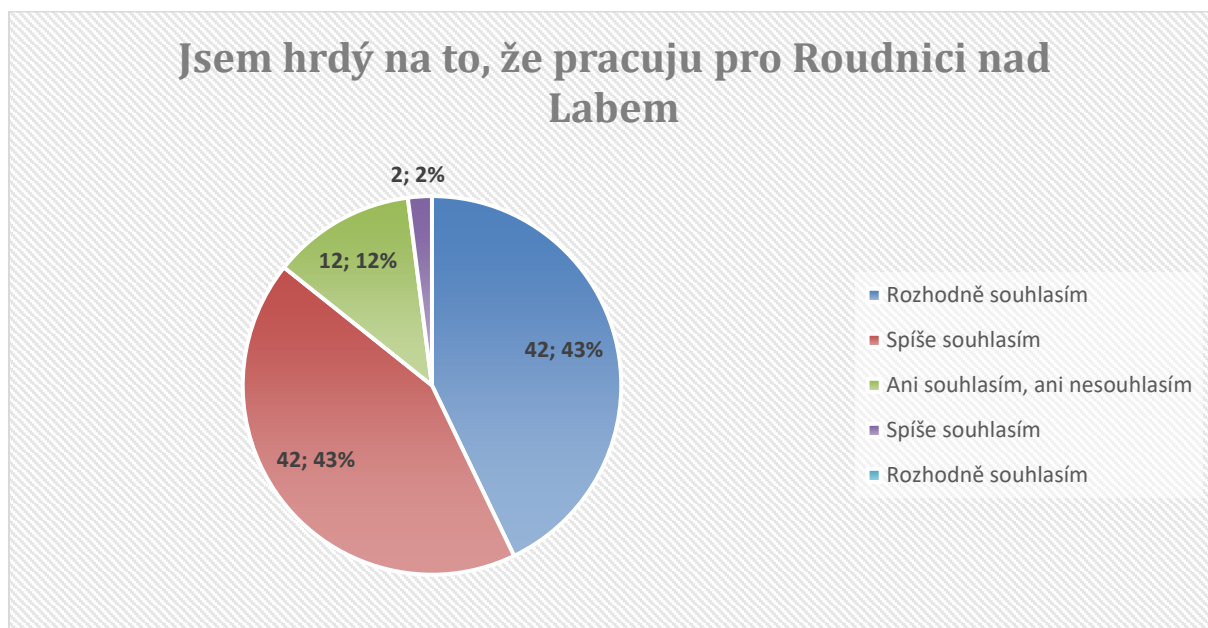


2.2 Moji nadřízení mě dostatečně motivují k tomu, abych přispíval k dosahování cílů úřadu



Dostatečně motivováno se cítí 80 % respondentů, neutrální pocit nebo nerozhodnost vyjádřilo ke své motivaci ze strany nadřízených 18 %. Spíše nedostatečnou motivaci vedení pociťují 2 % respondentů a nedostatek motivace vyjádřili pouze 2 %. Můžeme vnímat soulad vědomosti smyslu činnosti s pocitem dostatečné motivace k práci z pozic nadřízených pracovníků.

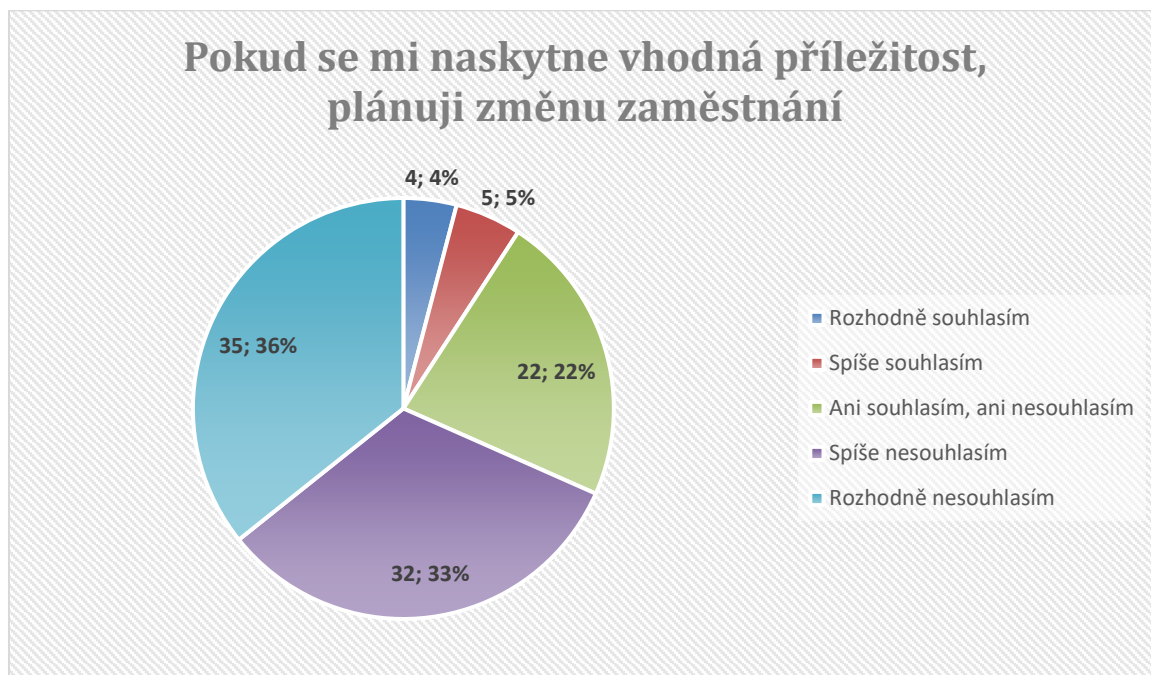
2.3 Jsem hrdý na to, že pracuji pro Roudnici nad Labem





Jednoznačný pocit hrdosti na to být zaměstnancem Roudnice nad Labem vyjádřilo 43 % respondentů, spíše s výrokem souhlasí také 43 %. Tvoří dohromady 84 % většinou, která má se svým zaměstnáním spojen pocit hrdosti. Neutrálně se vyjádřilo 12 % respondentů, hrdost nepociťují 2 % dotázaných. Spolu s předchozími výsledky se tvoří obraz pozitivního vnímání toho být zaměstnancem Roudnice nad Labem. Můžeme usuzovat, že je to jeden z důvodů, proč zaměstnanci na svých pozicích zůstávají po delší časové úseky a místa si drží, místo aby je po krátké praxi opouštěli.

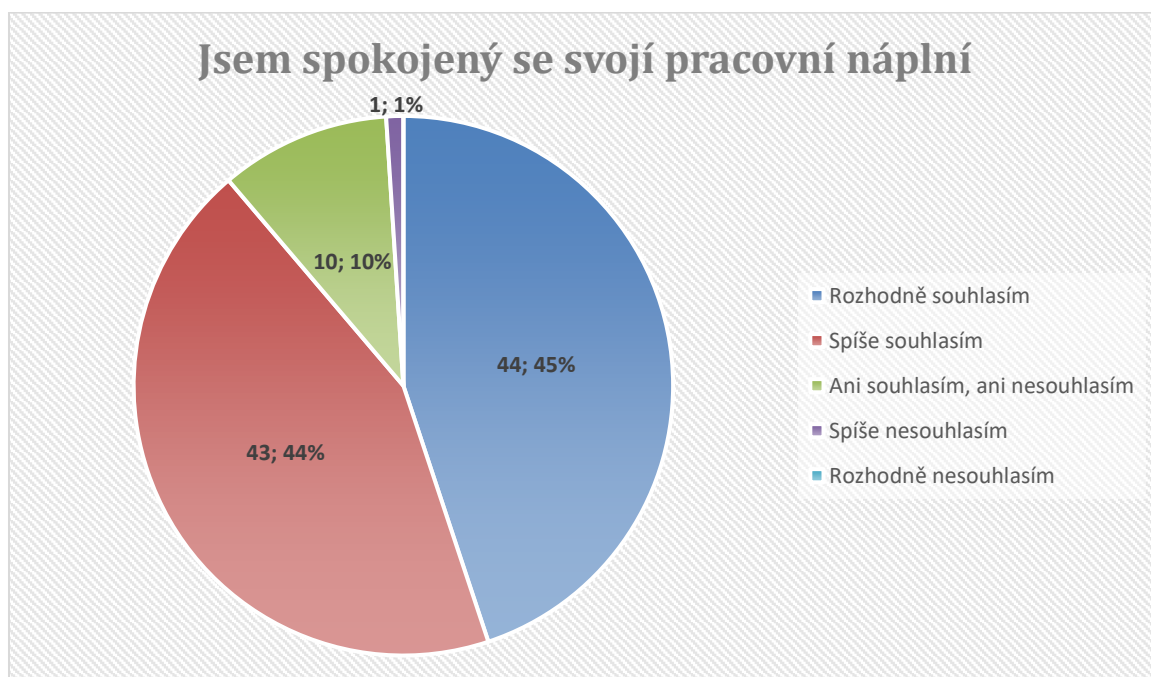
2.4 Pokud se mi naskytne vhodná příležitost, plánuji změnu zaměstnání



Vhodné příležitosti ke změně zaměstnání by využilo celkem 9 % respondentů, neutrálně se k tomuto staví 22 % dotázaných. Příležitosti by spíše nevyužilo 33 % a rozhodně ne 36 % respondentů, obě tyto kategorie společně považujeme za zaměstnance spokojené se svými pracovními místy. Svá místa většina opouštět nemá v plánu.

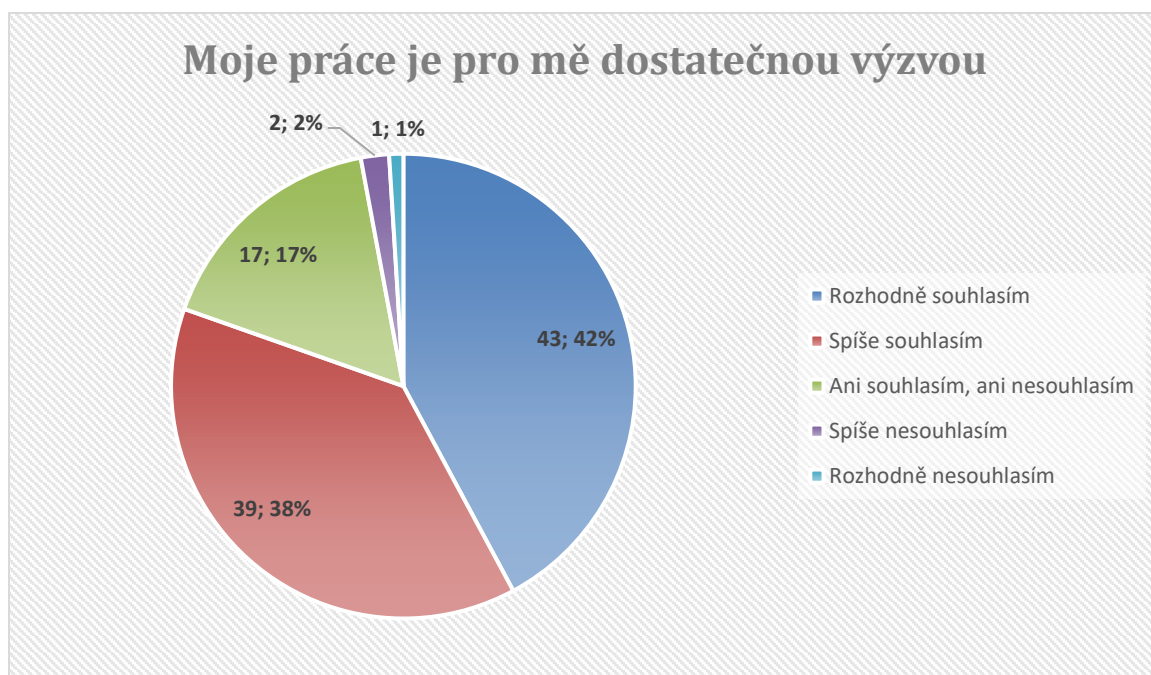


2.5 Jsem spokojený se svojí pracovní náplní



Se svojí pracovní náplní je spokojená většina respondentů, neutrální postoj zaujímá 10 % dotázaných respondentů, pouze 1 % spíše nesouhlasí, tedy je spíše nespokojený. Rozhodně nesouhlasím, tedy nejsem vůbec spokojený, neodpověděl žádný. S pracovní náplní jsou zaměstnanci Roudnice nad Labem v 89 % spokojení.

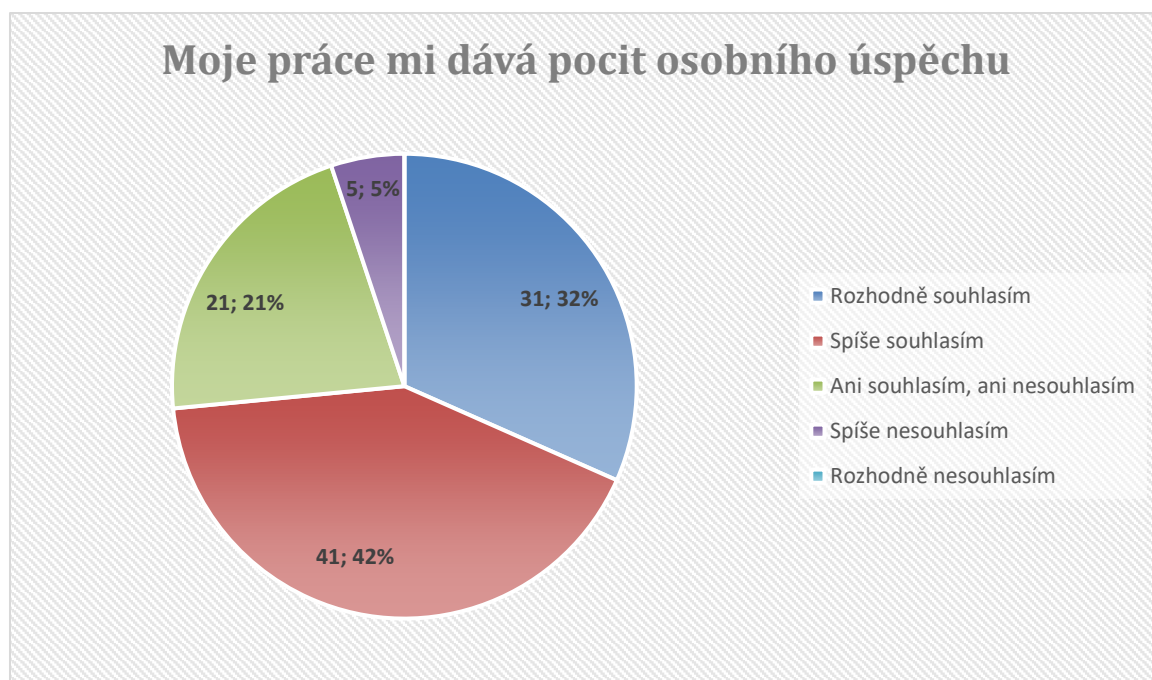
2.6 Moje práce je pro mě dostatečnou výzvou





Dostatečnou výzvou je práce pro Roudnici nad Labem pro 42 % jejich zaměstnanců, spíše souhlasí 38 %. Neutrální postoj zaujímá 17 % dotázaných zaměstnanců. Pouze 2 % spíše nesouhlasí a 1 % rozhodně nesouhlasí. Odpovědi souvisí s vysokou motivovaností zaměstnanců na pracovišti. Můžeme chápat, že pro většinu zaměstnanců jsou pracovní úkoly splnitelné, ale zároveň jsou pro ně výzvou, tedy musí se pro jejich průběžné plnění dále nějakým způsobem rozvíjet, aby je dokázali plnit. Tak si vysvětlujeme pojem „výzva“ obecně. Limitem této otázky může být rozdílné vnímání toho, co pro jednotlivce znamená „výzva“.

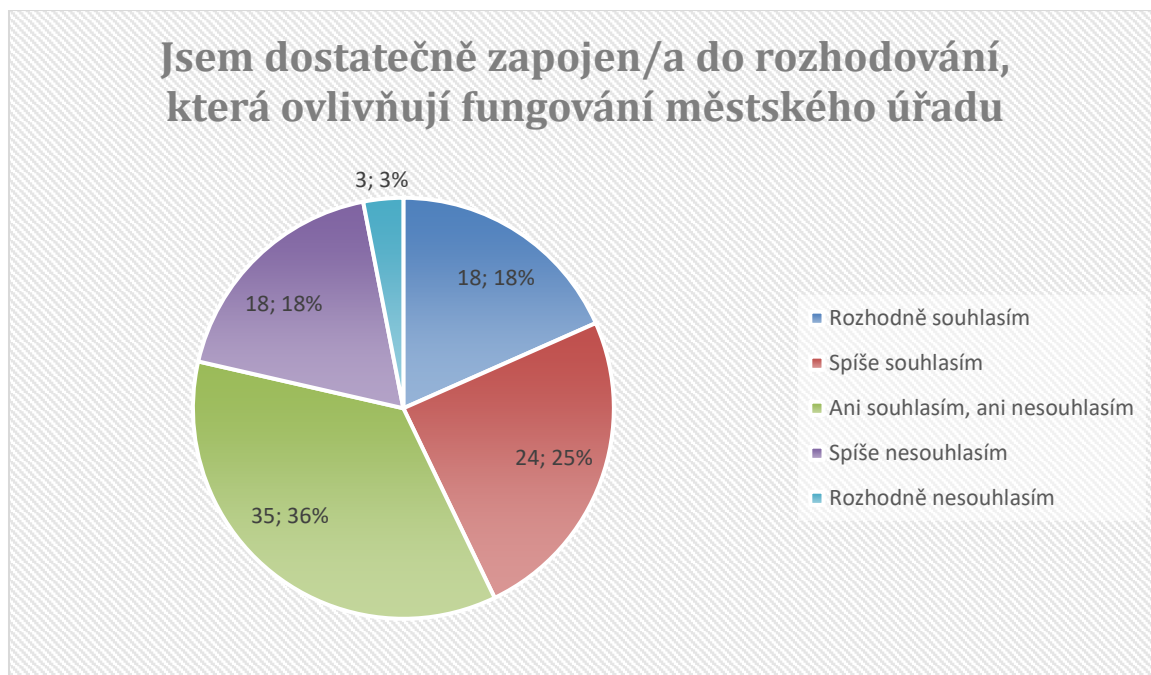
2.7 Moje práce mi dává pocit osobního úspěchu



Pocit osobního úspěchu v práci zažívá 32 % respondentů, spíše s tímto souhlasí 42 %, většina respondentů má pocit, že jsou ve svém zaměstnání úspěšní. Nerozhodný pocit zažívá 21 % respondentů, můžeme předpokládat, že spíše na tuto otázku nechtějí odpovídat dle pravdivého pocitu. 5 % respondentů má pocit, že úspěšnými ve své práci nejsou.

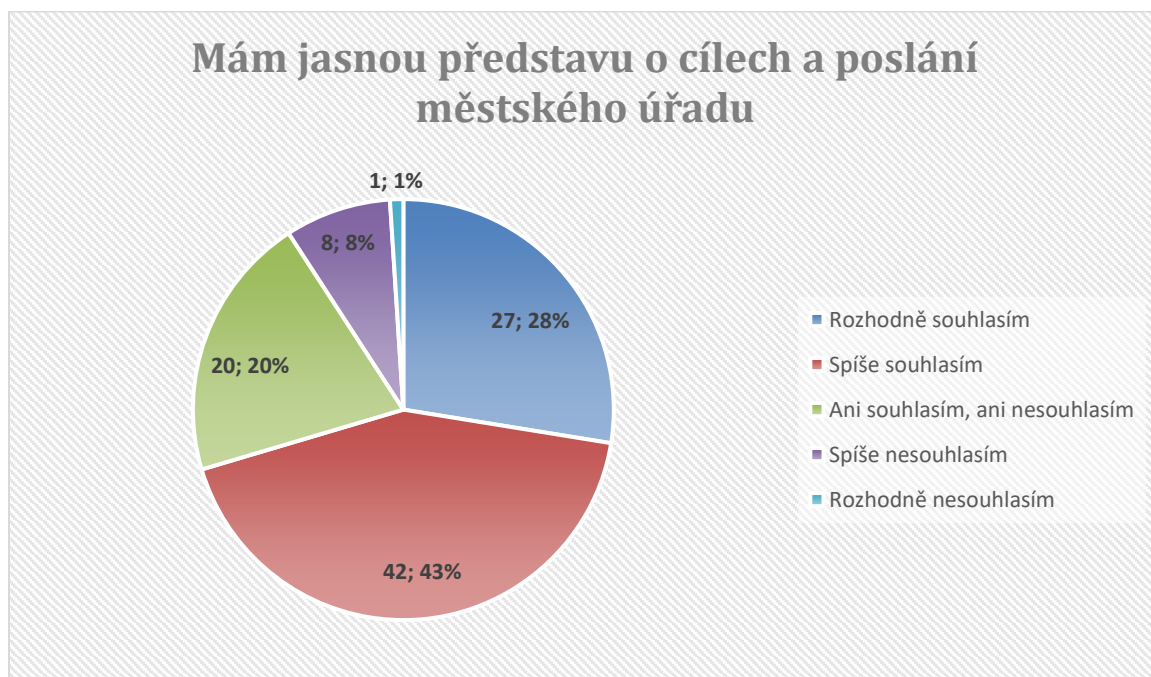


2.8 Jsem dostatečně zapojen/a do rozhodování, která ovlivňují fungování městského úřadu



Souhlasně se vyjadřuje 43 % respondentů, cítí se dostatečně zapojeni do rozhodování, která ovlivňují fungování městského úřadu. Významných 36 % se vyjádřilo neutrálně, může to ukazovat na hodnotu, kterou své práci přikládají v případě významnějších rozhodování ve věcech fungování městského úřadu. Nedostatečně zapojeno se cítí 18 %, úplně mimo významný vliv 3 %.

2.9 Mám jasnou představu o cílech a poslání městského úřadu





71 % respondentů má o cílech a posláních městského úřadu jasnou představu, neutrální postoj k výroku zaujímá 20 % dotázaných, 8,8 % představu o cílech a posláních nemá žádnou, absolutně žádnou 1 %. Vědomí, proč práci tvořím a k čemu se vztahuje a jaký má význam pro celek, je jedním ze zásadních zdrojů motivace pro práci. I zde nám pocit motivovanosti zaměstnanců ze strany nadřízených, jichž je 80 % odpovídá jasné představě o posláních a cílech městského úřadu.

Připomínky k oblasti II: Pracovní náplň a cíle úřadu

Nemám připomínku	Nemám žádnou připomínku	39
Spokojenost	Spokojenost se vším	5
Vyšší finanční ohodnocení	Zvýšit finanční ohodnocení (náplň práce a zodpovědnost neodpovídá finančnímu ohodnocení)	5
Činnost pro veřejnost	Rozvoj sítě sociálních služeb (zlepšení bytové situace ve městě, sociální bydlení, denní centrum)	4
	Činnost pro spokojenost veřejnosti (kino, sportovní areál atd.)	2
	Zlepšit přetížený výkon státní správy (čekací doby občanů RnL)	1
Komunikace	Zveřejnění cílů městského úřadu	3
	Zlepšit komunikaci mezi odbory úřadu horizontálně i vertikálně	2
Postoje k zaměstnancům	Důkladné prošetřování problémů na pracovišti (nespoléhat jen na názor nahlašujícího vedoucího pracovníka)	1
	Více se věnovat jednotlivým zaměstnancům	1
	Efektivnější rozložení pracovních náplní mezi zaměstnanci	1
	Nedostatečné zapojení zaměstnance do rozhodování, nedostatek informací o cílech a posláních úřadu	1
Další	Nerozumím otázce	1
	Úředník má vliv na chod MÚ v mezích zákona (jeho vliv je limitován pravomocemi)	3
	Odpovědi na otázky jsou závislé na momentálním rozpoložení	1



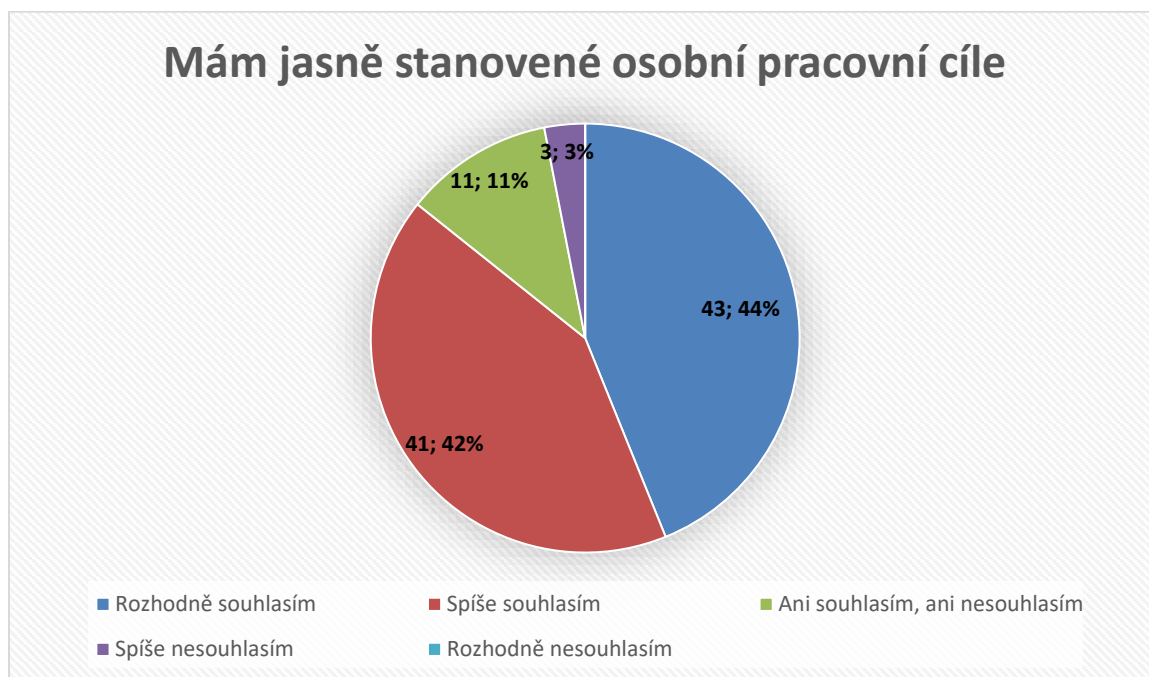
	Neměnit dané cíle podle momentální situace, Větší elektronické propojení a součinnost jednotlivých odborů MěÚ	1
--	---	---

Převážně připomínky k pracovní náplni a cílům úřadu dotázaní zaměstnanci nemají. Zmiňována je jak spokojenost, tak potřeba vyššího finančního ohodnocení. V činnosti pro veřejnost je navrhován rozvoj sociálních služeb, činnosti k občanské spokojenosti.



3 Pracovní podmínky

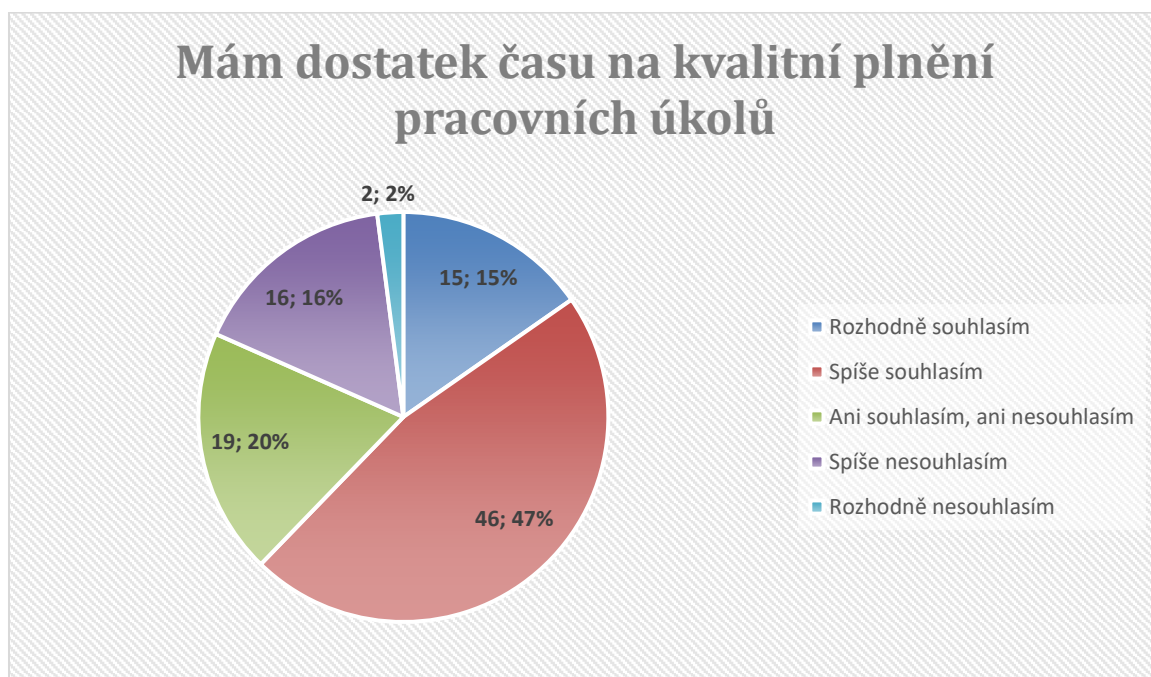
3.1 Mám jasně stanovené osobní pracovní cíle



86 % respondentů vypovídá, že má jasně stanoveny pracovní cíle. 11 % má neutrální postoj, 3 % odpovědělo, že s tímto výrokem spíše nesouhlasí. Osobní pracovní cíle si stanovuje každý jednotlivec sám, ale můžeme soudit, že jsou odvíjeny od celkové motivace každého zaměstnance, a to jak vnitřní, tak i té vnější. Stanovování pracovních cílů také poukazuje na plánování pracovní činnosti a její systemizaci, třídění úkolů atp.

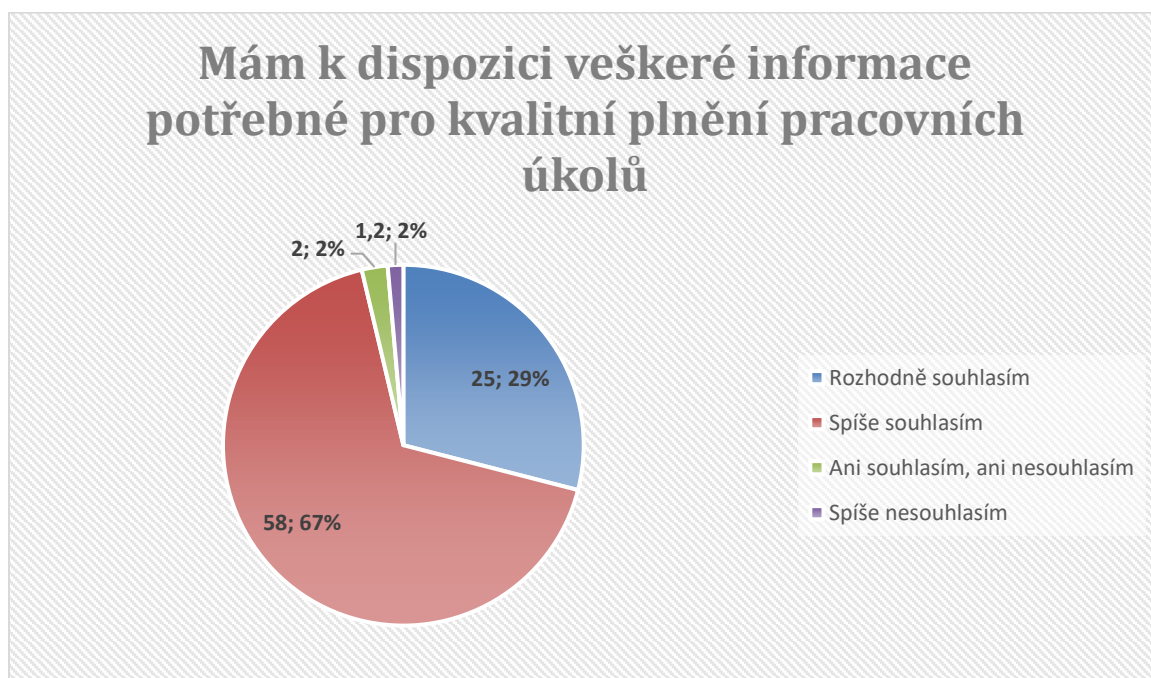


3.2 Mám dostatek času na kvalitní plnění pracovních úkolů



Dostatek času na kvalitní plnění pracovních úkolů je jedním z hlavních předpokladů pro kvalitní výstupy, prevence přehlcení jednotlivých zaměstnanců nesplněnými úkoly. Subjektivní pocit dostatku času na pracovní úkoly má 62 % zaměstnanců, většina. Nejasný postoj zaujímá 20 %, pocit nedostatku času na plnění pracovních úkolů má 18 %. Není to zanedbatelné procento zaměstnanců, kteří se pravděpodobně cítí pod časovým tlakem při plnění pracovních úkolů.

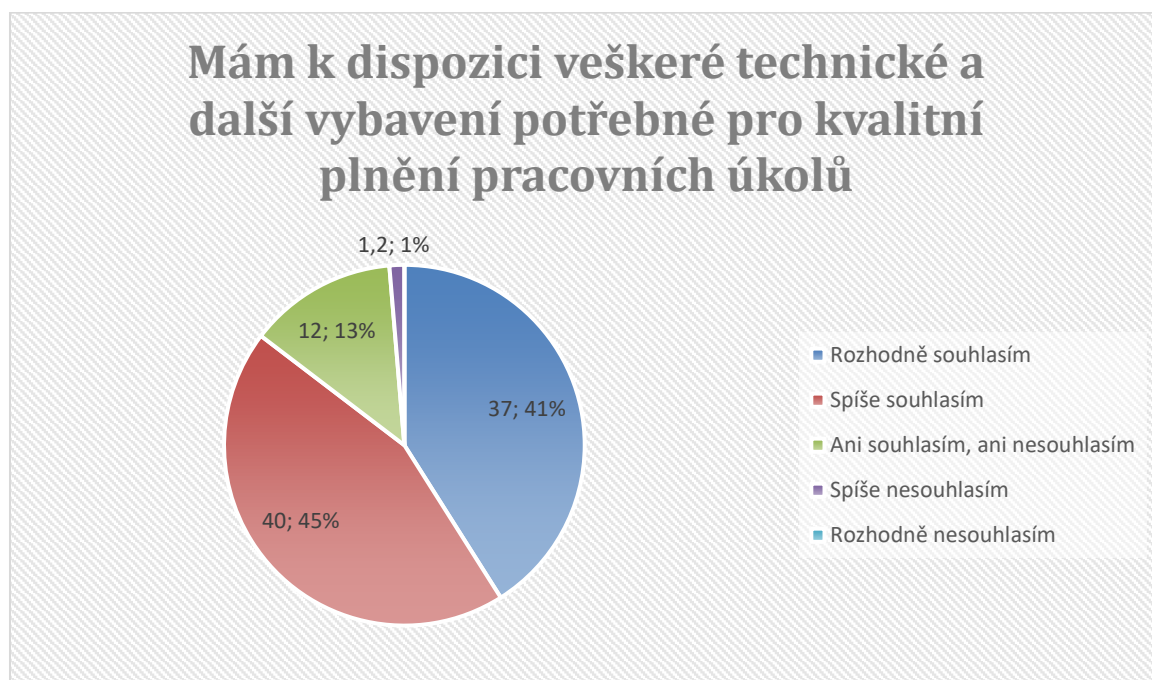
3.3 Mám k dispozici veškeré informace potřebné pro kvalitní plnění pracovních úkolů





S dostatkem informací ke kvalitnímu plnění pracovních úkolů souhlasí 97 % dotázaných zaměstnanců, pouze 2 % nemá vyhraněný postoj, 1 % vypovědělo o nedostatku informací. Fungující tok informací a dostupnost informací pro plnění úkolů se podílí za urychlování plnění pracovních úkolů.

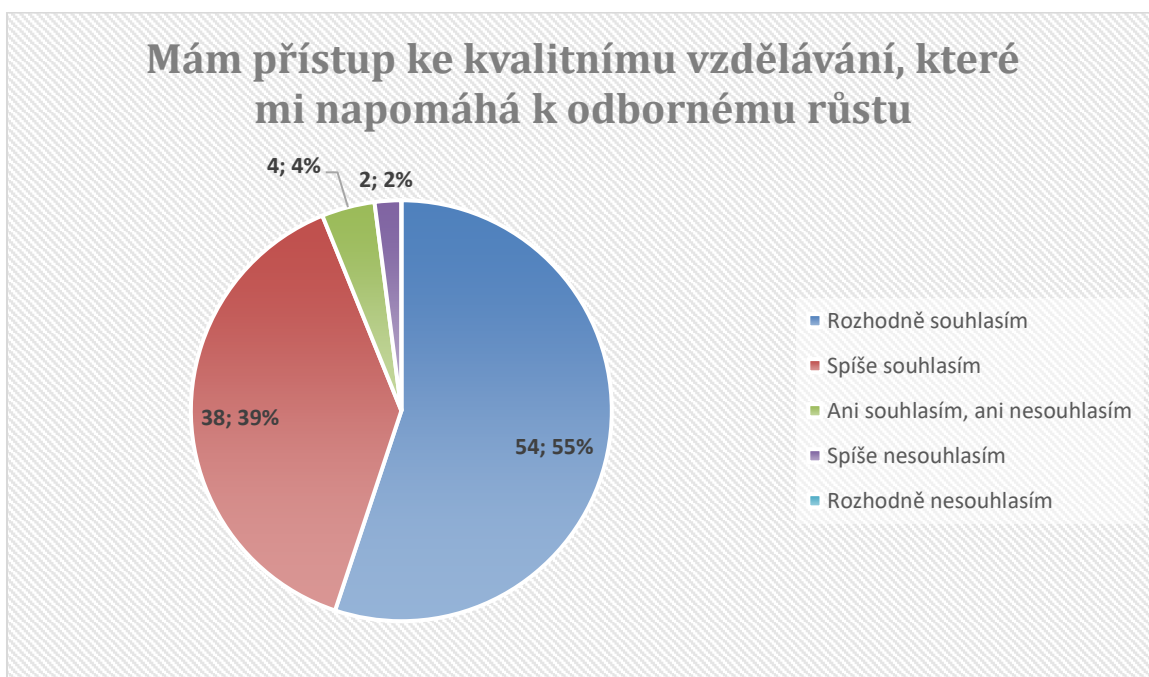
3.4 Mám k dispozici veškeré technické a další vybavení potřebné pro kvalitní plnění pracovních úkolů



Většina zaměstnanců, 86 % vypovědělo, že mají dostatek technického a jiného vybavení pro kvalitní plnění pracovních úkolů. 12 % se vyjádřilo neutrálně, spíše nedostatek pociťuje 1 %. Rezolutně nesouhlasí 0. Zdá se, že po technické a materiální stránce jsou zaměstnanci na pracovišti dobře vybaveni a díky tomu mohou kvalitně plnit pracovní úkoly.

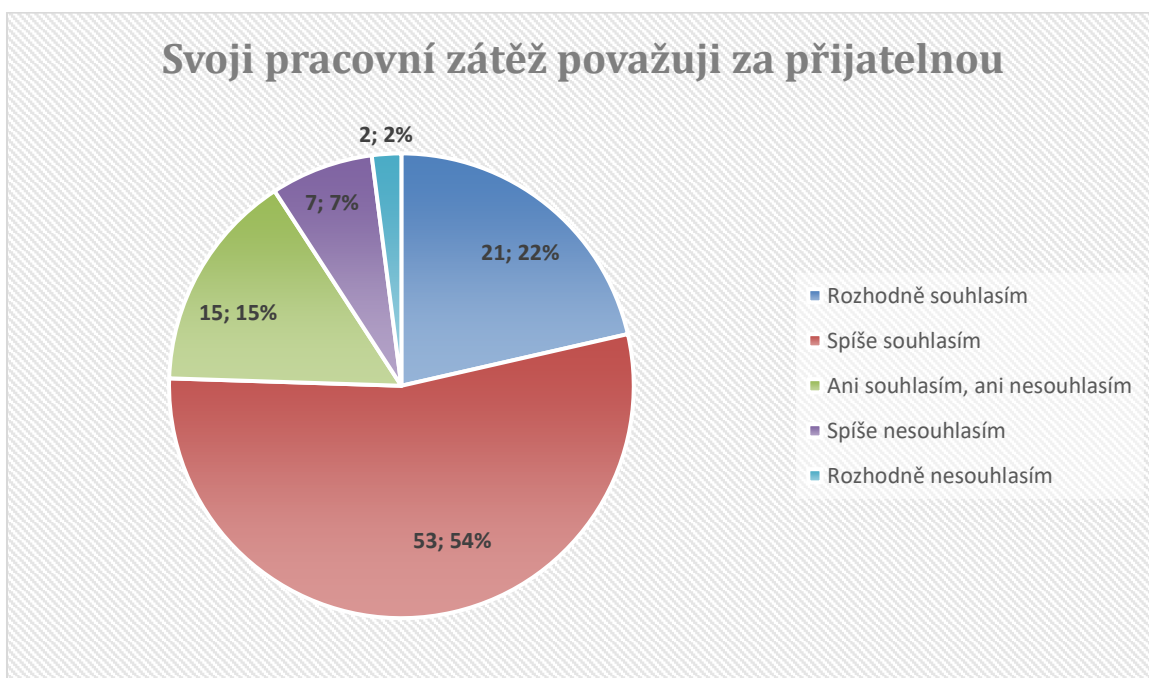


3.5 Mám přístup ke kvalitnímu vzdělávání, které mi napomáhá k odbornému růstu



Přístup ke kvalitnímu vzdělávání napomáhající k odbornému růstu má 94 % dotázaných, drtivá většina. Koncepce vzdělávání se zdá být v souladu se všeobecným trendem celoživotního vzdělávání a zvyšování tak konkurenceschopnosti na trhu práce, potažmo schopnosti udržet si stávající místa díky zvyšování své odbornosti. Pouze 4 % mají neutrální odpověď, bez možnosti vzdělávání se a zvyšování své odbornosti nezůstává nikdo z dotázaných zaměstnanců.

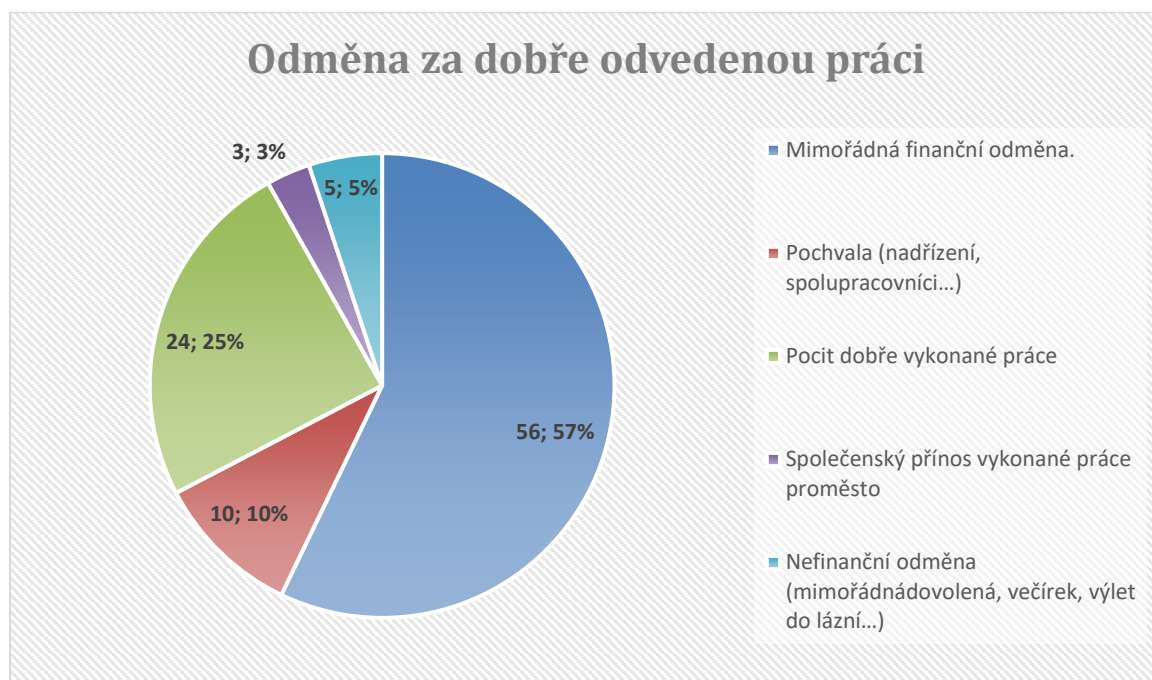
3.6 Svoji pracovní zátěž považuji za přijatelnou





Svoji pracovní zátěž považuje za přiměřenou 76 % dotázaných zaměstnanců. Za poměrně významné můžeme považovat neutrální vyjádření 15 % zaměstnanců, lze předpokládat pravděpodobnost známek přetížení, když jednoznačná odpověď není, že zátěž je přiměřená. 7 % připouští nepřiměřenost zátěže, pro 2 % respondentů je zátěž nepřiměřená.

3.7 Představte si, že úspěšně splníte náročný pracovní úkol. Co je pro Vás tou největší odměnou? Vyberte pouze jednu možnost, která nejlépe vystihuje Vaše pocity.



Za splnění mimořádně náročného úkolu je pro 57 % uspokojivou odměnou mimořádná finanční odměna, pro 10 % je to pochvala od nadřízeného nebo spolupracujícího kolektivu. Pro 25 % je dostatečnou satisfakcí samotný pocit z dobře vykonané práce, 3 % odmění uspokojivý pocit ze společenského přínosu vykonané práce pro město. 5 % zaměstnanců uvítá nefinanční odměnu, např. v podobě výletu, zážitku nebo mimořádné dovolené a dalších. Finance převládají, ale ne v drtivé většině. Příjemný pocit a společenský přínos a jejich 28 % můžeme považovat za známku toho, že mezi zaměstnanci se objevuje i vnitřní motivace pro plnění úkolů.

3.8 Připomínky k oblasti III Pracovní podmínky

Bez připomínek	Bez připomínek, vše v pořádku	40
Informační technologie	Zlepšení informačně-technologické vybavenosti, odbornější IT servis	11
Vyšší finanční ohodnocení	Zvýšit finanční ohodnocení	7



Personální nedostatek	Mít více času na práci	3
	Zvýšit počet zaměstnanců	2
Informovanost	Zlepšit množství informací a mít je v časovém předstihu	3
	Máme dostatek vzdělání (školení, jazykové kurzy)	1
	Více nás zapojit do projednávání připravovaných akcí	1
Lepší pracovní podmínky	Zlepšení pracovního prostředí, více místa	2
	Zlepšit bezpečnostní opatření-agresivní klienti	2
Benefity a přístup	Uvítám pochvalu nadřízeného	2
	Benefity, masáže, cvičení na pracovišti	1
	Zvýšení počtu tzv. „sick day“	1
Další	Velké množství administrativy	1
	Máme dobrou komunikaci s nadřízenými i kolegy	1
	Množství práce nezávisí na úřadu, ale na veřejnosti	1

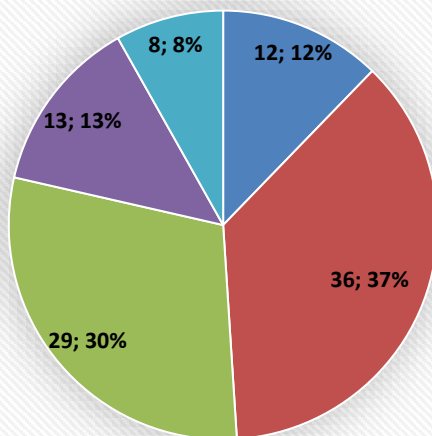
Připomínky převážně opět nejsou, významným je volání po zlepšení informačně-technologického vybavení, které často práci svým nefungováním může spíše komplikovat a prodlužovat. Zaměstnanci by uvítali vyšší mzdu a lepší pracovní benefity a rádi by měli informace ve větším časovém předstihu.



4 Pracovní ohodnocení

4.1 Moje mzda odpovídá mojí pracovní náplni

Moje mzda odpovídá mojí pracovní náplni

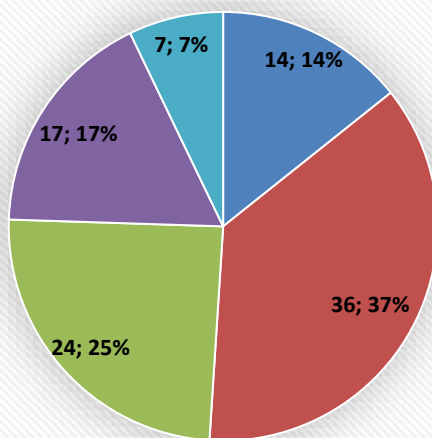


■ Rozhodně souhlasím ■ Spíše souhlasím ■ Ani souhlasím, ani nesouhlasím
■ Spíše nesouhlasím ■ Rozhodně nesouhlasím

Balanc mezi obsahem pracovní náplně a vyplácenou mzdou pociťuje 49 % respondentů. Neutrálně se vyjadřuje 30 %, 13 % s tímto výrokem spíše nesouhlasí, cítí se tedy finančně podhodnoceno vzhledem k pracovní náplni. Jistotu v tomto tvrzení má 8 %. Téměř pětina dotázaných zaměstnanců má pocit, že za svoji pracovní náplň nemá adekvátní finanční ohodnocení.

4.2 Moje mzda odpovídá odvedené práci

Moje mzda odpovídá odvedené práci

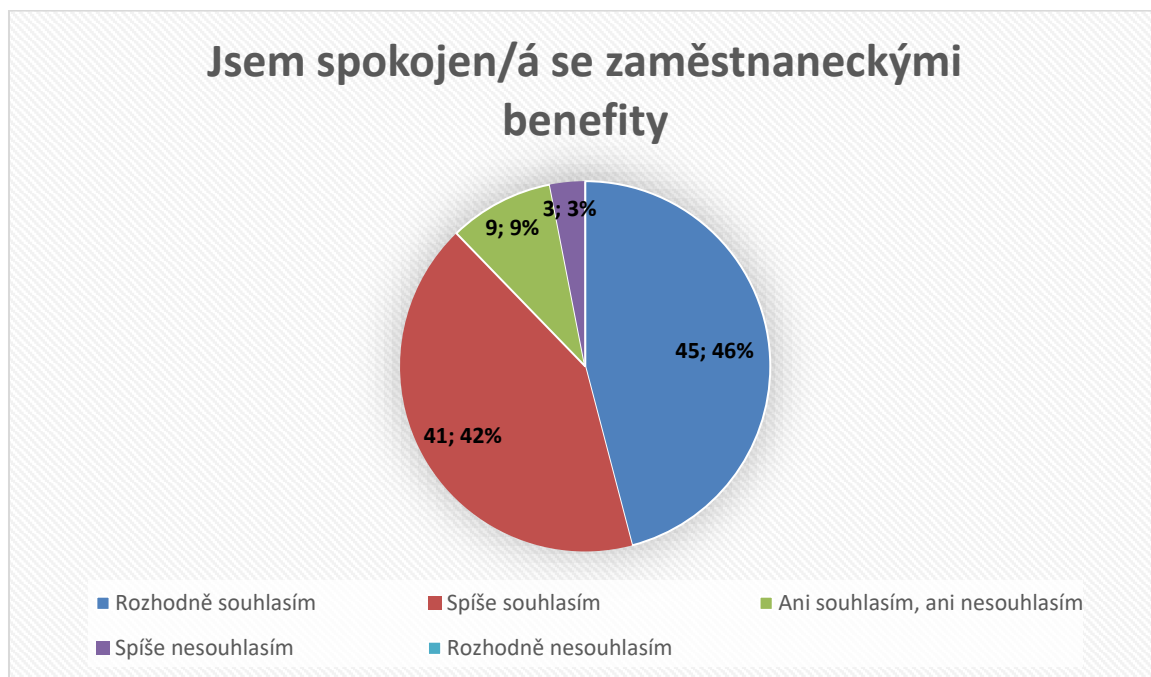


■ Rozhodně souhlasím ■ Spíše souhlasím ■ Ani souhlasím, ani nesouhlasím
■ Spíše nesouhlasím ■ Rozhodně nesouhlasím



Za odvedenou práci se cítí adekvátně ohodnoceno 41 % dotázaných zaměstnanců. Neutrální postoj zastává 25 %, nesouhlasně se vyjadřuje 24 % zaměstnanců. Stejně jako v předchozím dotazu je procento neutrální a zamítavé odpovědi poměrně vysoké, potřeby zvýšit finanční ohodnocení za odvedenou práci se objevuje v početném zastoupení i ve volně odpovídaných připomínkách k tematické oblasti.

4.3 Jsem spokojen/á se zaměstnaneckými benefity



Oproti finančnímu ohodnocení se zaměstnaneckými benefity převažuje mezi dotázanými zaměstnanci spokojenost. S benefity od zaměstnavatele je spokojeno 88 %, ani spokojených ani nespokojených je 9 %. 3 % s firemními benefity spokojeno není. Ve volných odpovědích se vyskytuje např. zvýšení „sick day“ ze 3 dnů na 5 nebo zájem o úhradu plavání v bazénu v boji proti bolesti zad.



4.4 V porovnání s lidmi, kteří vykonávají podobnou práci v jiných organizacích, je moje mzdové ohodnocení nadprůměrné



V porovnání s lidmi na podobné pozici v jiné organizaci se cítí nadprůměrně finančně ohodnoceno 9 % dotázaných. Ani souhlasí, ani nesouhlasí 45 %. Z volných odpovědí vyplývá, že zaměstnanci neví, jak jsou zaplacení jinde, tudíž nejsou schopni toto srovnávat. Nadstandardní ohodnocení oproti zaměstnancům na obdobných pozicích popírá 46 % dotázaných zaměstnanců.

4.5 Připomínky pro oblast: Pracovní ohodnocení

Bez připomínek	Nemám připomínky	38
Vyšší finanční ohodnocení, benefity	Potřeba vyššího finančního ohodnocení	12
	Nemám srovnání platu s jinými úředníky, nemohu posoudit, zda mám dost	6
	Mimořádné finanční odměny	3
	Navýšení sick-day ze 3 dnů na 5	3
	Důležitá je pro mě i pochvala	1
	Benefity jsou dostačující	1
	Důležité je být zařazen do správné platové třídy	1
	Platy neodpovídají pracovní zátěži	1



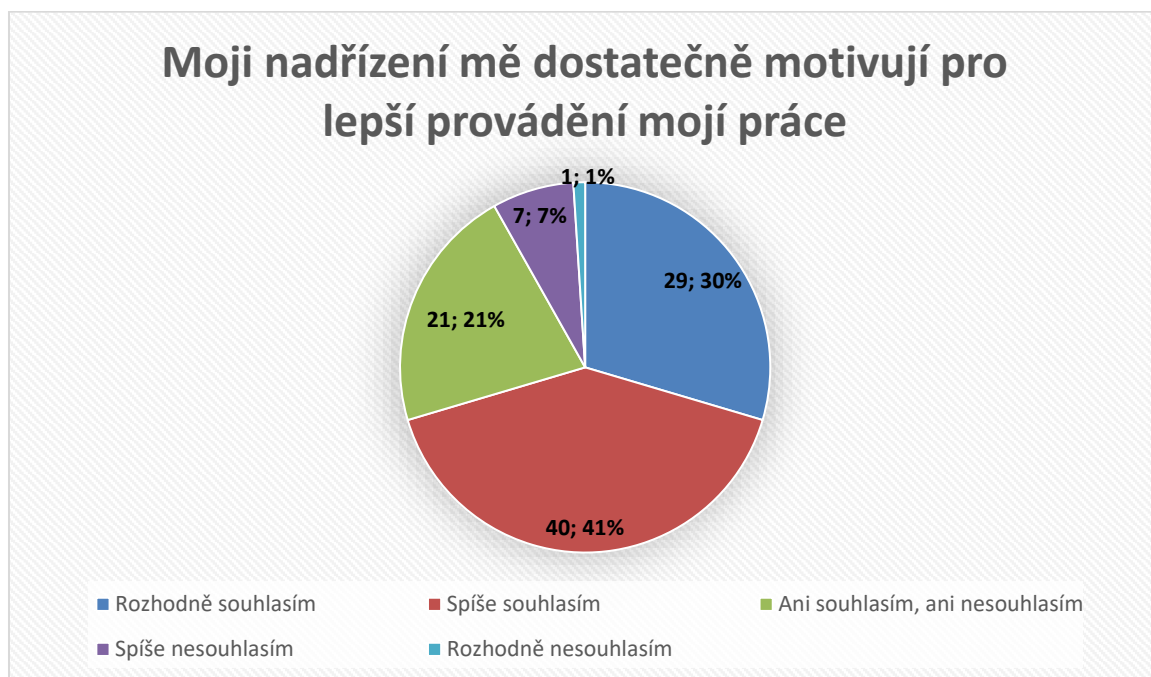
Další	Provést nezávislý personální audit	1
	Bazén zdarma	1

Velká část dotázaných nemá žádné poznámky, ti, co odpovídají, by uvítali vyšší finanční ohodnocení, navýšení počtu Sick-day nebo nemohou ze svého pohledu finanční ohodnocení srovnat s někým další na obdobné pozici, nemají na to názor.



5 Management organizace, nadřízení

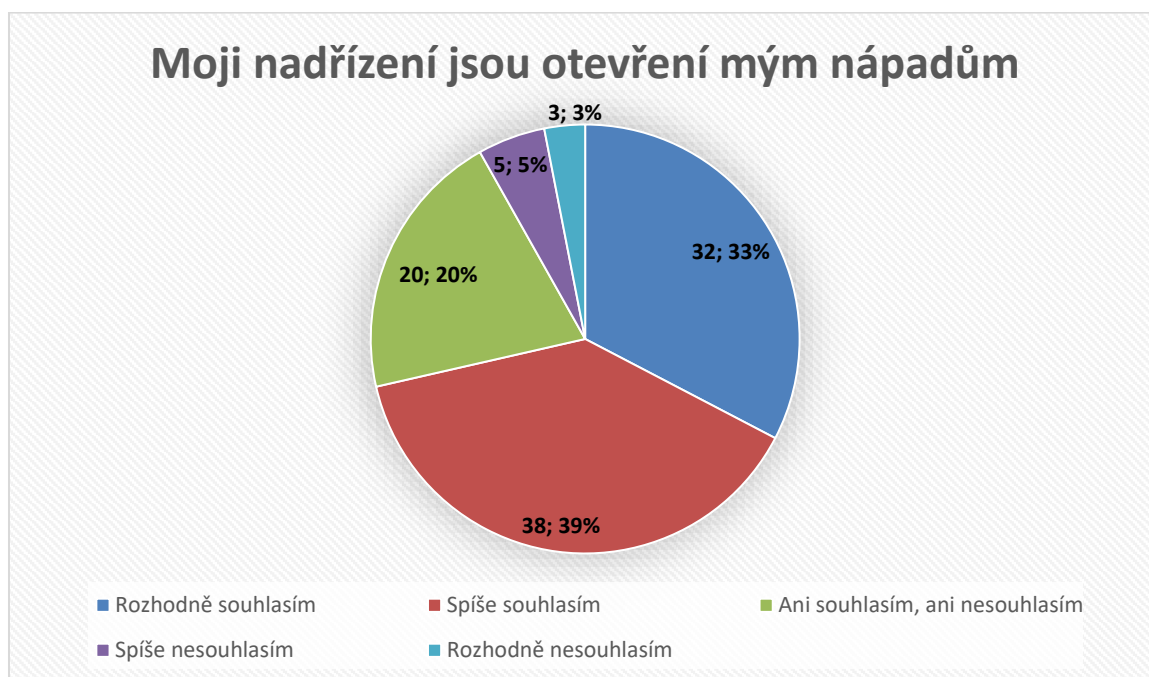
5.1 Moji nadřízení mě dostatečně motivují pro lepší provádění mojí práce



Dostatečně motivováno se cítí 71 % dotázaných zaměstnanců, 21 % ani souhlasí ani nesouhlasí, 8 % se přímo cítí nedostatečně motivovaní ze strany svých nadřízených. Dostatečná motivace zaměstnance je nezbytná pro kvalitní plnění jednotlivých úkolů. Takto vysoké procento subjektivního pocitu motivovanosti může být jeden z faktorů, proč zaměstnanci zůstávají na svých pozicích. Dá se ale usuzovat, že jejich motivace je spíše vnitřní, neboť výše motivace nekorresponduje se spokojeností s finančním ohodnocením za vykonávanou práci.

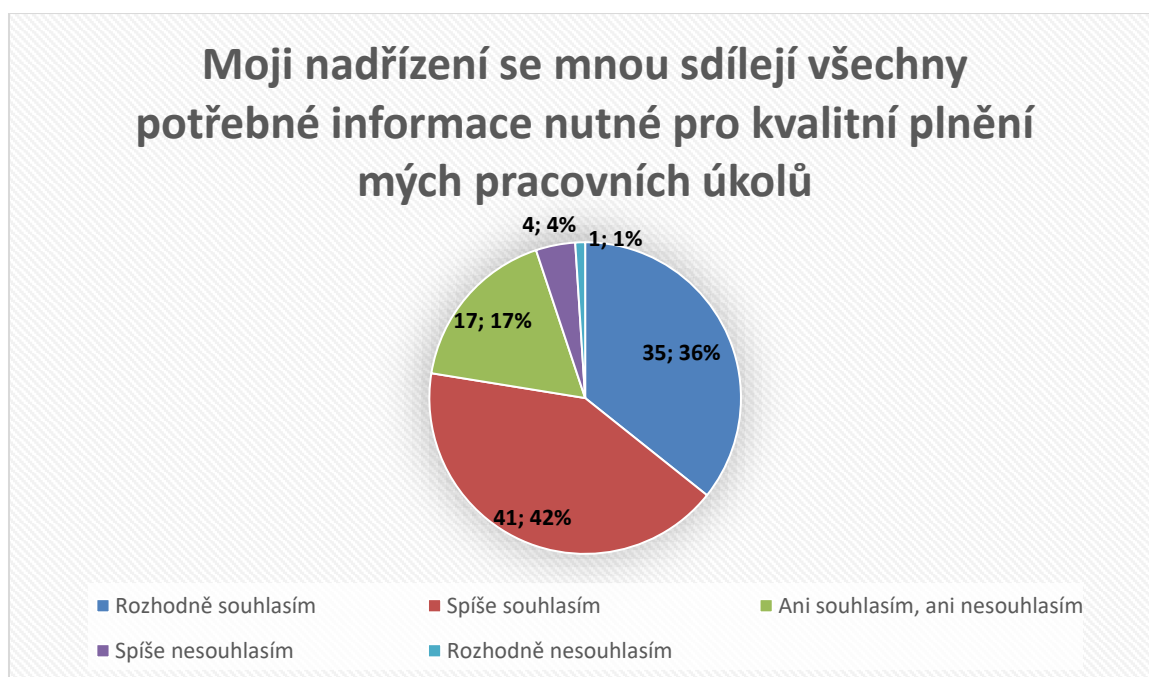


5.2 Moji nadřízení jsou otevření mým nápadům



Otevřenost k nápadům zaměstnance zaznamenává 72 % zaměstnanců, 20 % má postoj neutrální. Odmítnutí iniciativy s nápadem hlásí 8 %.

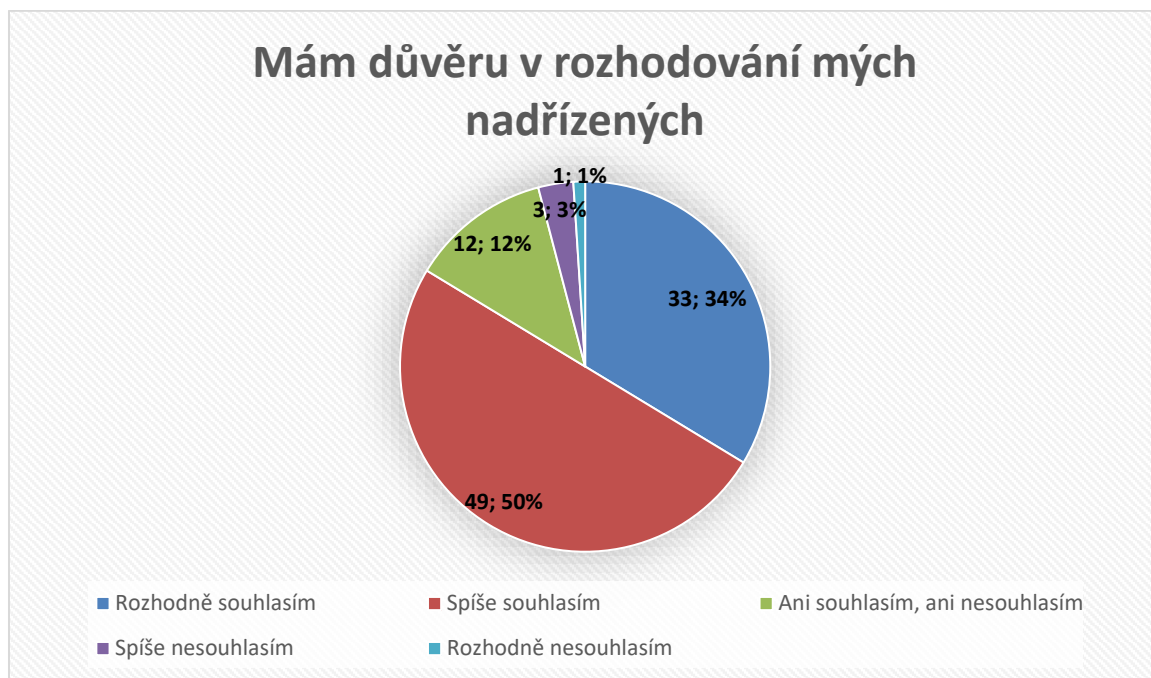
5.3 Moji nadřízení se mnou sdílejí všechny potřebné informace nutné pro kvalitní plnění mých pracovních úkolů





Všechny potřebné informace pro kvalitní plnění úkolů má podle vlastního usouzení 78 % dotázaných, neutrální postoj má 17 %, nedostatek informací má 5 % dotázaných. Ve volných odpovědích se vyskytl požadavek na to, aby dostatek informací měli včas, ne na poslední chvíli před tím, než má být úkol splněn.

5.4 Mám důvěru v rozhodování mých nadřízených

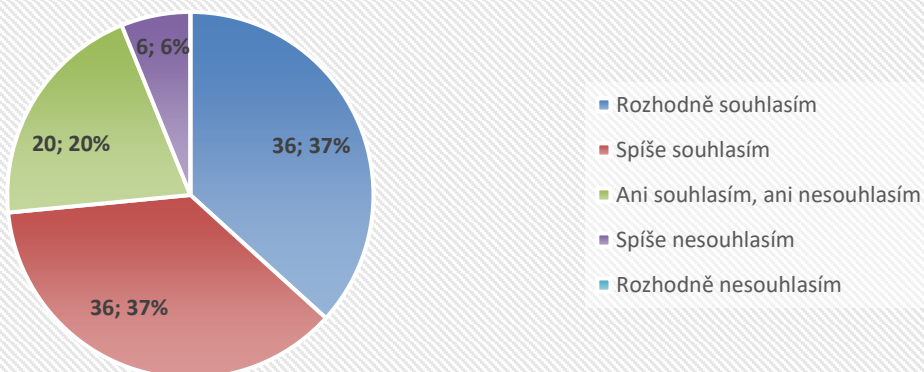


Důvěra v kompetence nadřízených a v jejich rozhodování panuje u 84 %, neutrálně se cítí 12 %, nedůvěru v rozhodování nadřízených mají 4 %. Důvěra je základem respektujícího vztahu nejen na pracovišti. Takto vysoké procento důvěry ve své nadřízené je pozitivním zjištěním. Ovlivňuje taky atmosféru na pracovišti.



5.5 Dostávám pravidelnou zpětnou vazbu o mých pracovních výkonech

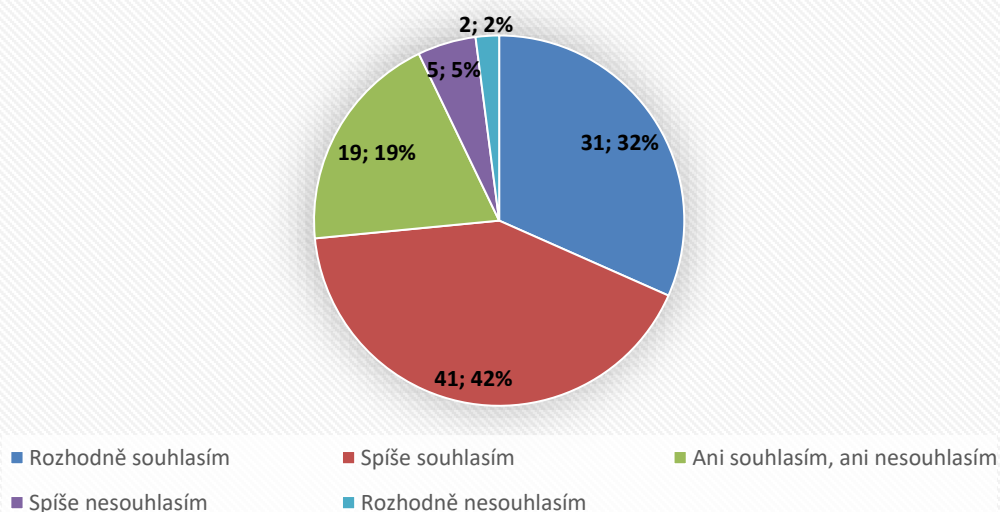
Dostávám pravidelnou zpětnou vazbu o mých pracovních výkonech



Pravidelná zpětná vazba, rozbor, pochvala nebo samotné reflektování činnosti je důležité pro většinu zaměstnanců. Nikdo nechce být při svém snažení přehlížen. 74 % dotázaných zaměstnanců dostává pravidelnou zpětnou vazbu o svých pracovních výkonech. Neutrálně se cítí nebo nechce odpovídat 20 % dotázaných. Nedostatečnou zpětnou vazbu dostává dle svého vyjádření 6 %.

5.6 Myslím si, že mé pracovní výkony jsou hodnoceny spravedlivě

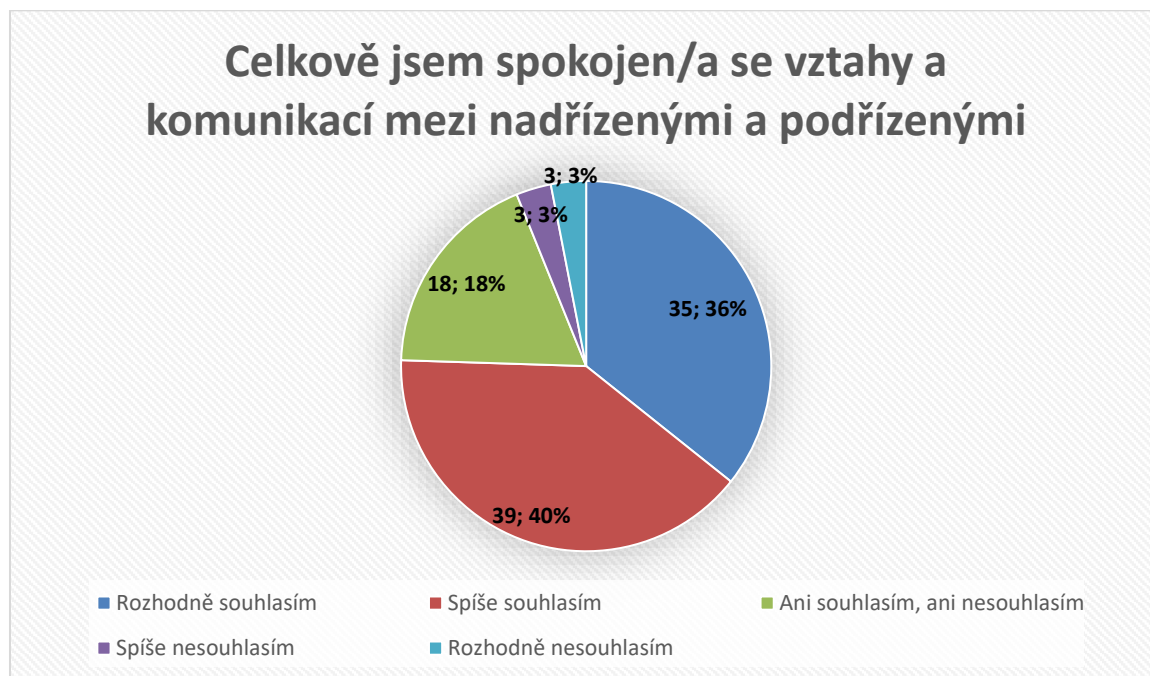
Myslím si, že mé pracovní výkony jsou hodnoceny spravedlivě





Pocit spravedlivého ohodnocení má 74 % zaměstnanců. Neutrální vyjádření dává 19 %, nespravedlivost při ohodnocení vlastní práce zažívá 7 %.

5.7 Celkově jsem spokojen/a se vztahy a komunikací mezi nadřízenými a podřízenými



Spokojeno se vztahy a komunikací ve vertikální rovině pracovních vztahů, tedy mezi nadřízenými a podřízenými je 76 % zúčastněných dotazníkového šetření. 18 % není ani spokojeno ani nespokojeno, 6 % spokojeno se vztahy v tomto směru není.



5.8 Mám možnost sdělit nadřízeným své náměty a připomínky dříve, než jsou učiněna rozhodnutí, která se vztahují k mým pracovním úkolům



Možnost ovlivnit rozhodnutí vztahující se k pracovním úkolům zaměstnance má 81 %, neutrální postoj má 14 %, možnost vyjádřit své náměty a připomínky, než padne důležité rozhodnutí podle svého vyjádření nemá 5 %.

5.9 Připomínky k oblasti: Management organizace, nadřízení

Bez připomínek	Bez připomínek	45
Přístup vedoucího pracovníka	Více empatie a naslouchání potřeb úředníka	4
	Převažuje negativní zpětná vazba	1
	Není k zastižení v kanceláři	
	Zlepšit motivaci zaměstnanců	1
	Zlepšit komunikaci mezi nadřízenými a podřízenými	1
	Nezájem nadřízeného	1



	Nadřízený by měl znát práci a její náplň + jaké úkoly obnáší u svých podřízených	1
Pracovní porady	Zavést koordinační porady s vedením nad připravovanými úkoly	1
	Každý pátek porada je dostačující, není co zlepšovat v této oblasti	1
Komunikace a informovanost	Nemám problém s komunikací s vedením	1
	Mé případné náměty a připomínky by spíše akceptovala vedoucí oddělení, nežli vedoucí odboru	1
	Informace dostáváme až na poslední chvíli	1
	Bezproblémová komunikace s nadřízeným pracovníkem je velice důležitou součástí pracovní atmosféry i následného plnění zadaných úkolů.	2
	Většinou nemám možnost sdělovat svým nadřízeným mé připomínky a podněty dříve, než jsou učiněna rozhodnutí, které se vztahují k mým pracovním úkolům	1
Další	Zlepšit reprezentaci úřadu – dresscode	1

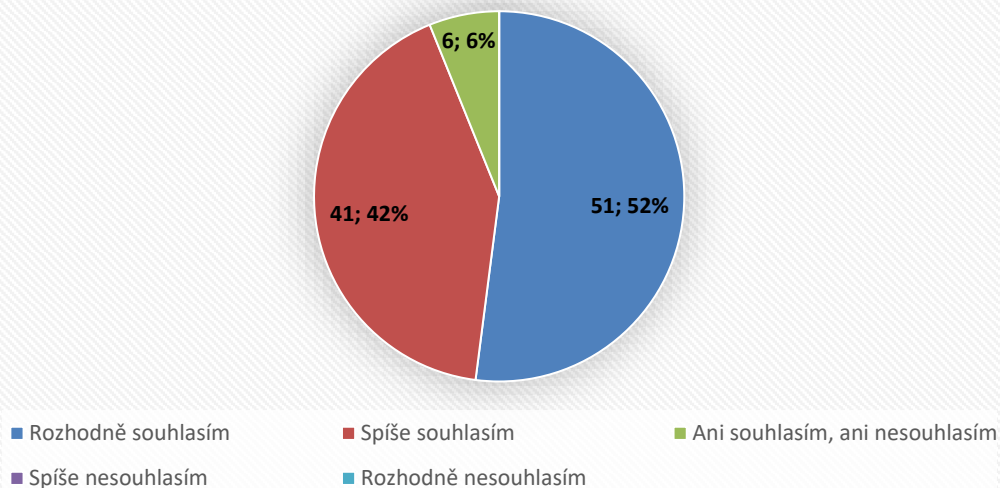
Přibližně stejně velká skupina nemá připomínky k žádné oblasti, ke zlepšení by dle odpovědí mohlo dojít v přístupu nadřízených.



6 Spolupracovníci

6.1 Práci v odborně dostatečně vybaveném kolektivu

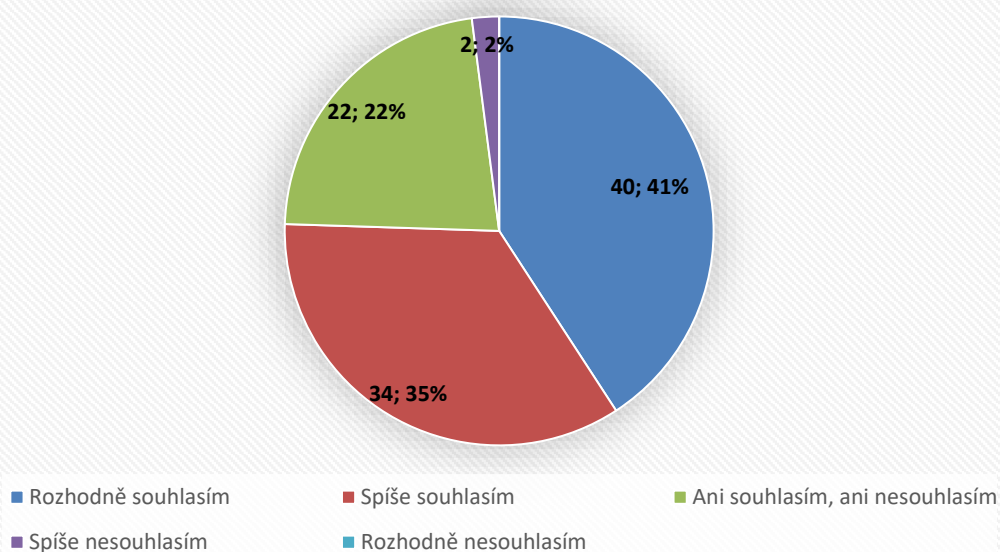
Práci v odborně dostatečně vybaveném kolektivu



O odbornosti svých kolegů pozitivně smýšlí 93 % dotázaných, 6 % má postoj neutrální. Nikdo odbornost svých kolegů nezpochybňuje a cítí se pracovat v odborně dostatečně vybaveném kolektivu.

6.2 Práci v kreativním a inspirativním kolektivu

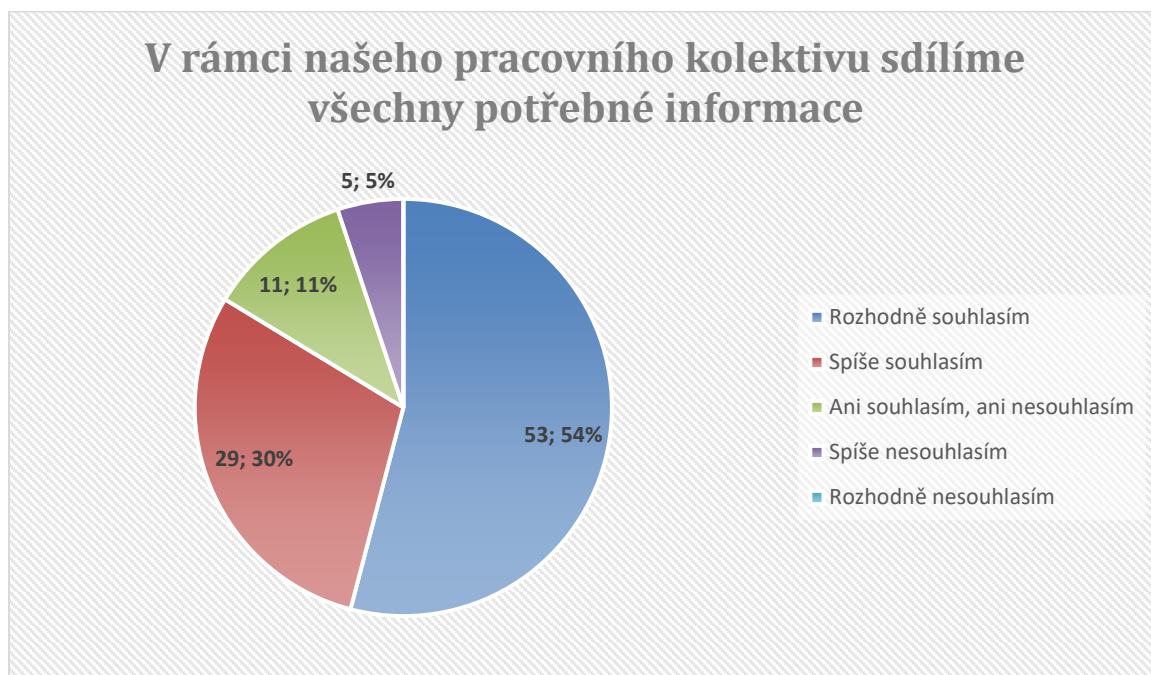
Práci v kreativním a inspirativním kolektivu





Kreativnost a inspirativní kolektiv v práci potvrzuje 76 % dotázaných zaměstnanců. Ani ano, ani ne odpovídá 22 %. Za neinspirativní považuje svůj pracovní kolektiv 2 % z celkového počtu dotázaných.

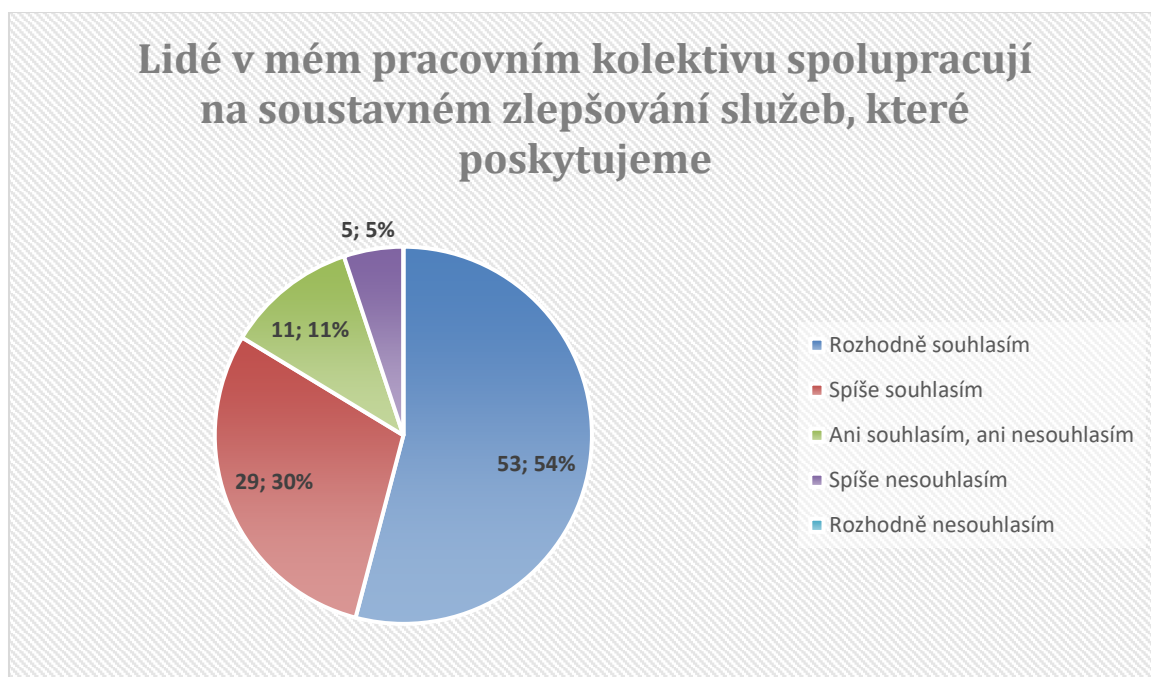
6.3 V rámci našeho pracovního kolektivu sdílíme všechny potřebné informace



Pocit sdílení všech důležitých informací má 84 %. Neutrálně odpovídá 11 %, nedostatek informací v pracovním kolektivu má 5 %.

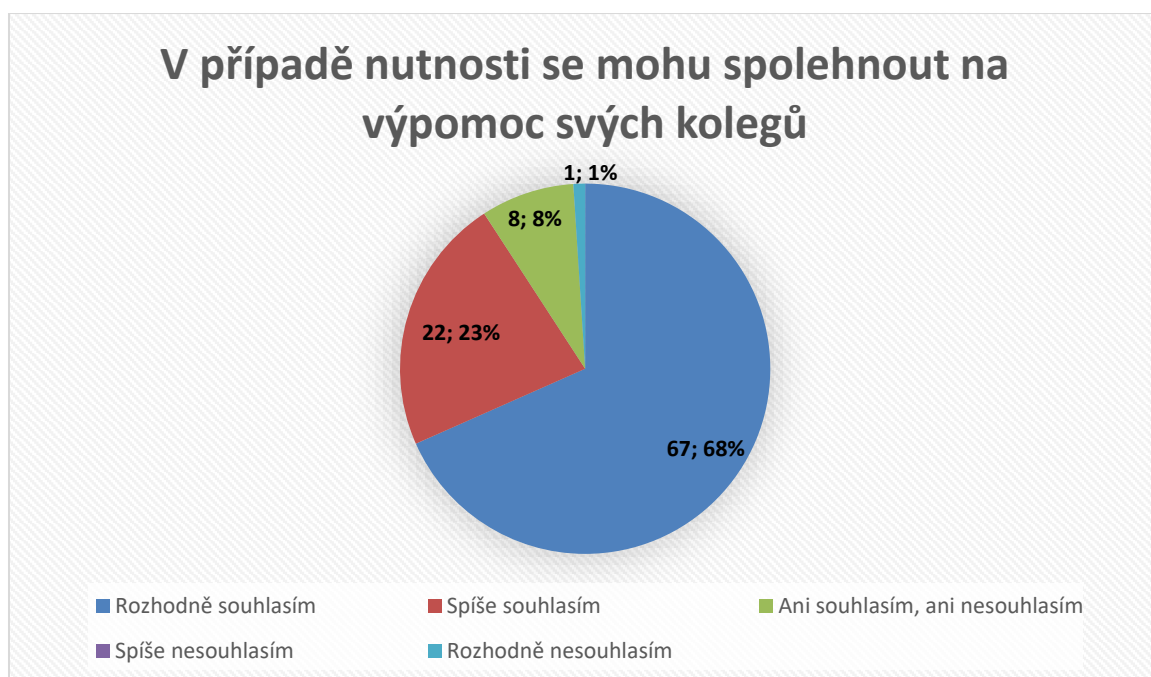


6.4 Lidé v mém pracovním kolektivu spolupracují na soustavném zlepšování služeb, které poskytujeme



Společné a soustavné zlepšování služeb potvrzuje 84 %, neutrálně vypovídá 11 %, podle 5 % soustavná spolupráce na zlepšování služeb neprobíhá.

6.5 V případě nutnosti se mohu spolehnout na výpomoc svých kolegů



Spolehnout se na své kolegy může 91 %, ani souhlasí ani nesouhlasí 8 %.



6.6 Připomínky k oblasti: Spolupracovníci

Bez připomínek	Nemám připomínky	37
Spokojenost	Jsem spokojený /á	7
Dobrý pracovní kolektiv	Mám štěstí na kolegy, kolektiv je výborný, na kolegy je spolehnutí, stabilní kolektiv	6
	Vyšší potřeba teambuildingu	1
Komunikace	Máme možnost kolektivního probrání situace, problému	1
	Kreativní zlepšování pracovních výkonů je vázáno zákonem a není pro něj moc prostoru, dodržujeme etický kodex zaměstnavatele	3
	Potřeba zlepšit komunikaci mezi nadřízeným a podřízeným	1
Další	Nikdo z kolegů není 100 % spokojený s naším vedením	1
	Vše je o lidech. Na každého platí něco jiného.	1
	Dotazník není anonymní	1

Část dotázaných je s kolegy spokojeno, může se na ně spolehnout. Pro lepší fungování by zvolila např. teambuilding.



7 Souhrn nejzásadnějších poznatků

7.1 Pracovní náplň a cíle organizace

Dotazovaní zaměstnanci jsou si vědomi významu své práce, s 80 % většinou se cítí dobře motivováni, na svoji práci jsou hrdí a spokojení s pracovní náplní. Ne malá část, 18 % z dotazovaných se necítí dostatečně zapojováno do rozhodování ovlivňujících fungování městského úřadu. Spolu s 36 % neutrálními odpověďmi můžeme usuzovat na prostor ke zlepšení.

Návrhy

- Rozvoj sítě sociálních služeb (zlepšení bytové situace ve městě, sociální bydlení, denní centrum)
- Zveřejnění cílů městského úřadu
- Zlepšit komunikaci mezi odbory úřadu horizontálně i vertikálně

7.2 Pracovní podmínky

Jasně stanovené pracovní cíle má 86 % respondentů, pocit dostatku času na jejich plnění už o něco méně, 62 %, přímo pod časovým tlakem se cítí 18 %. K tomu už méně, 76 % považuje pracovní zátěž za přijatelnou. Toto téma si zaslouží pozornost. 97 % má dostatek informací pro kvalitní plnění úkolů. V dotazníku uvádí dostatečné technické vybavení 86 %, v otevřených připomínkách se pak toto téma četně objevuje jako nedostatečné. Za mimořádný úkol zaměstnanci preferují finanční odměnu v 57 %.

Návrhy

- Zlepšení informačně-technologické vybavenosti, odbornější IT servis
- Zvýšit finanční ohodnocení
- Zlepšit množství informací a mít je v časovém předstihu

7.3 Pracovní ohodnocení

Balanc mezi obsahem pracovní náplně a vyplácenou mzdou udává pouhých 49 %, finančně podhodnoceno se cítí 13 %. Neadekvátní ohodnocení vůči odvedené práci udává 24 %, kdežto se zaměstnaneckými benefity je spokojeno celých 88 %. 46 % se necítí lépe ohodnoceno než jiní lidé na obdobných pozicích.

Návrhy

- Potřeba vyššího finančního ohodnocení
- Nemám srovnání platu s jinými úředníky, nemohu posoudit, zda mám dost
- Mimořádné finanční odměny, navýšení sick-days



7.4 Management organizace, nadřízení

71 % se cítí ze strany nadřízených dostatečně motivováno, nápad 72 % je nadřízeným akceptován. 78 % má dostatek informací pro plnění úkolů. Pouze 4 % udává nedůvěru vůči svým nadřízeným, 6 % nedostává dobrou zpětnou vazbu, 7 % se necítí spravedlivě ohodnoceno. Možnost vyjádřit se k pracovním úkolům má 81 % a s komunikací je také spokojena většina.

Návrhy

- Více empatie a naslouchání potřeb úředníka
- Bezproblémová komunikace s nadřízeným pracovníkem je velice důležitou součástí pracovní atmosféry i následného plnění zadaných úkolů.
- Zavést koordinační porady s vedením nad připravovanými úkoly

7.5 Spolupracovníci

93 % smýšlí o svých kolezích pozitivně, 76 % považuje pracovní kolektiv za inspirativní a kreativní, 84 % udává vzájemné sdílení informací, na společném cíli-zlepšování služeb pracuje 84 %. Také se mohou obrátit na své kolegy v případě potřeby výpomoci.

Návrhy

- Kreativní zlepšování pracovních výkonů je vázáno zákonem a není pro něj moc prostoru, dodržujeme etický kodex zaměstnavatele
- Mám štěstí na kolegy, kolektiv je výborný, na kolegy je spolehnutí, stabilní kolektiv