



EVROPSKÁ UNIE
Fond soudržnosti
Operační program Technická pomoc



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

INDIKÁTORY SPOKOJENOSTI 2016 (ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA)

INDIKÁTORY SPOKOJENOSTI 2016

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

ZADAVATEL:

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR

Staroměstské náměstí 6, 110 15 Praha 1



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

ZPRACOVATEL:

Institut evaluací a sociálních analýz (INESAN)

Heřmanova 22, 170 00 PRAHA 7

Tel.: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

www.inesan.eu

Vedoucí týmu: Mgr. Ing. Jiří Remr, Ph.D., MBA

Členové týmu: Mgr. Kristýna Bernášková, Ing. Otakar Ďurďa, Ing. Jana Menšíková

EXECUTIVE SUMMARY

INESAN implemented the “**Satisfaction and Corruption Perception Indicators in ESIF for 2016**” project between November 2016 and March 2017 based on a call from the Ministry for Regional Development of the Czech Republic. The objective of the project was to determine the degree of fulfilment of the satisfaction indicators among relevant participants in 2016. This activity follows the systematic annual activity commenced in 2014 when the research methodology was defined and on-line questionnaire survey (CAWI) was used to determine the baseline values of the individual indicators. Aside from the questions aimed at obtaining the data for calculating the individual indicators, the research instruments were complemented with a set of questions focused on the perception of corruption in ESI funds; the results are presented in a separate report.

This report sums up the results of research into the satisfaction with the monitoring system, HR policy, educational system and working conditions for 2016. The survey took place at the turn of 2016 and 2017 among respondents from among the employees of the implementation structure, beneficiaries and applicants, workgroup members and employees paid under the Technical Assistance OP.

SATISFACTION INDICATORS IN 2016 AND THEIR USE FOR IMPROVING SATISFACTION

What is the current status of satisfying the individual satisfaction indicators for 2016?

- 1) **The “Satisfaction of implementation structure employees and beneficiaries and applicants with the information system” indicator:** value = **53 %** (scale of 0% to 100%); 27 percentage points lacking from the target indicator value.
- 2) **The “Satisfaction of implementation structure employees with HR policy and educational systems” (82110):** value = **62 %** (scale of 0% to 100%), 10 percentage points lacking from the target indicator value.
- 3) **The “Satisfaction of relevant participants with conditions for PA/OP management” indicator (82410):** value = **64 %** (scale of 0% to 100%), 6 percentage points lacking from the target indicator value.

For more information refer to the summaries in introduction to Chapters 2, 3 and 4.

- 1) **The “Satisfaction of implementation structure employees and beneficiaries and applicants with the information system” indicator (83420)**

Changes of the indicator in time

The total value of the indicator in 2016 is **4 percentage points higher than in 2015**, so it can be said that respondents are happier with the system than they were in the previous year, though the indicator is still well below its target value (80%), which should be achieved by 2023. To meet the target value of the indicator, satisfaction needs to grow by at least 3.9 percentage points every year, so the current growth rate is sufficient.

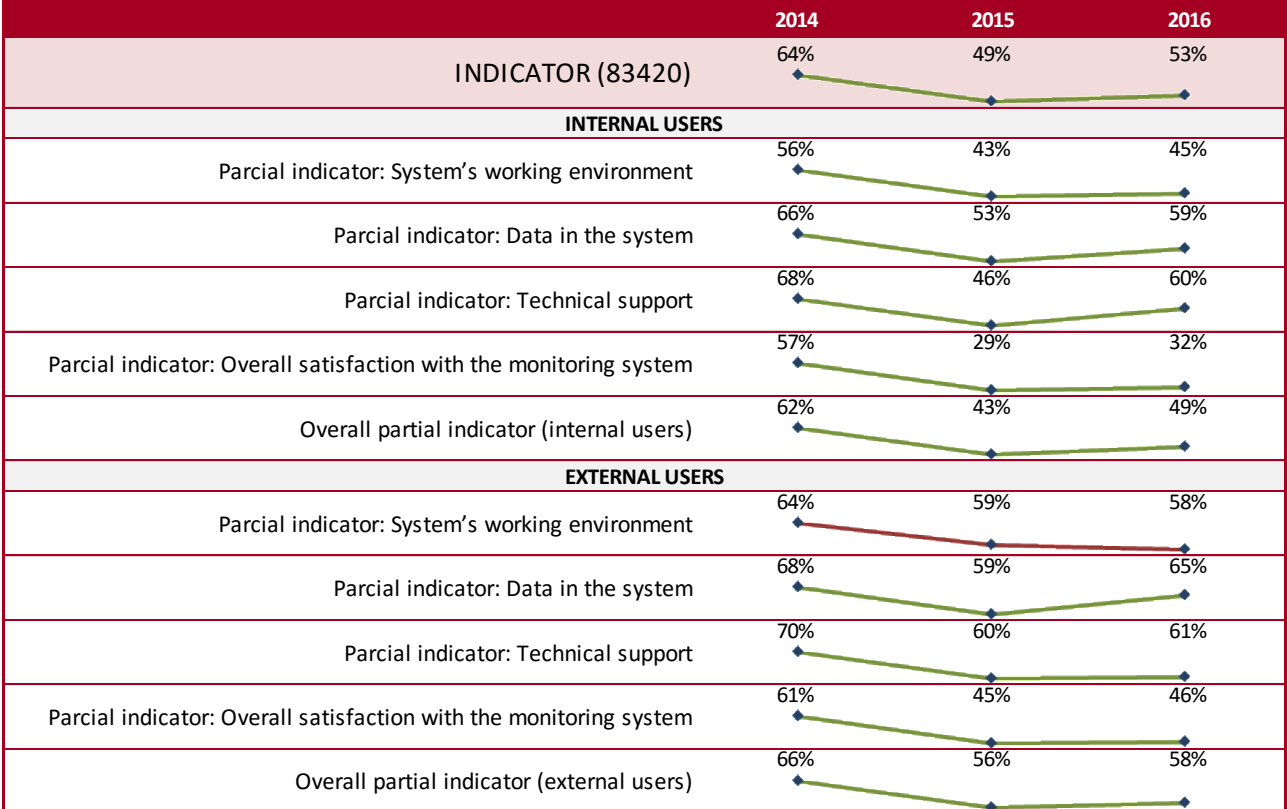
As in 2015, a greater portion of negative rating of the monitoring system was attributable to internal system users (a partial indicator shows that 49% of internal users and 58% of external users are satisfied with the system). Also, all areas were rated as inferior by the users who work with the monitoring system every day or several times a week, since any system shortcomings affect them more than users who do not work with the system as much.

When interpreting the trend of the indicator since 2014, it is necessary to consider the fact that in 2015 a new monitoring system, the MS2014+, was introduced and many respondents may still have difficulties getting accustomed to it (57% of respondents have been using the system for a period shorter than one

year). The trend in satisfaction with the monitoring system since 2014, i.e., the steep decrease followed by a gradual increase, is in line with the standard human response to change as described by certain studies (see Chapter 5). According to these studies, people’s response to a change is primarily negative in most cases – until they adapt to the change. Hence, the satisfaction with the monitoring system can be expected to grow in future years as users get accustomed to the system. The rating of the monitoring system may also be affected by the negative image that the system currently has.

Aside from the adaptation to change, the changes in the various partial indicators between 2015 and 2016 were also probably facilitated by the changes to the system that improved user satisfaction. However, we should also note one area where the respondents’ satisfaction decreased over last year, and this is the system’s working environment. The satisfaction with the system’s working environment is influenced primarily by the speed of displaying, loading and storing data; on average, this was rated poorer than in the previous year.

Graph 1: Satisfaction with the monitoring system between 2014 and 2016



Source: INESAN

Recommendations regarding the monitoring system

Most recommendations from 2015 remain relevant for improving the satisfaction with the monitoring system. These are primarily the recommendations regarding the simplification and streamlining system navigation and its outputs, although the satisfaction with these two areas will grow as respondents grow accustomed to the system. To make everyday work with the system easier, it would be good to focus on improving the automatic data review, completeness of information and help features within the system, as well as on eliminating the need for entering the same information repeatedly. Furthermore, it is suitable to focus on improving the reaction time and standard of technical support provided by the managing authority. Additional recommendations include the speed of the monitoring system since this was the area that used rated as the poorest on average. Users are largely unsatisfied with the speed of displaying, loading and storing data and also with the low speed of downloading and request processing. Further suitable recommendations include improving the image of the system among both internal and external users.

The recommendations and the related tasks are described in more detail in **Chapter 5.1**.

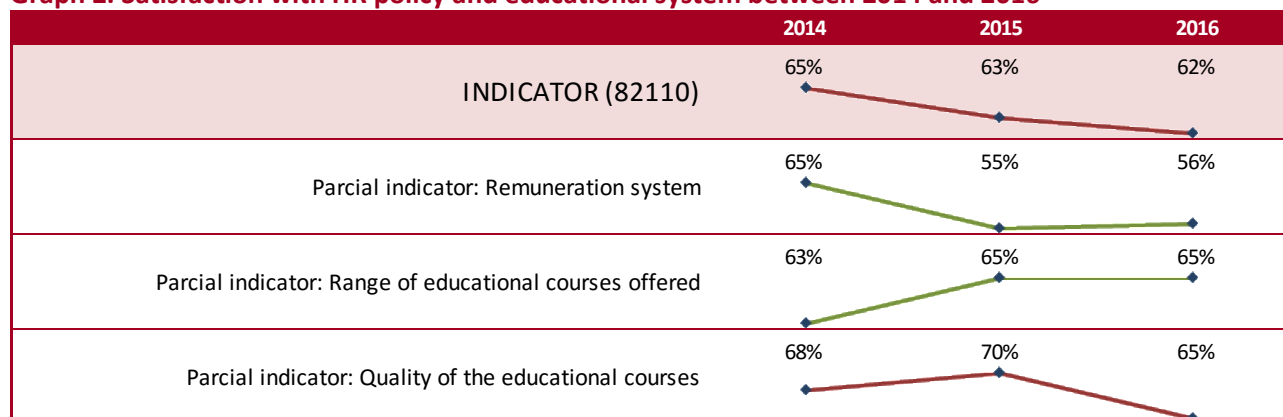
1) The “Satisfaction of implementation structure employees with HR policy and educational systems” indicator (82110)

Changes of the indicator in time

The total value of the indicator in 2016 is **just 1 percentage point lower than in 2015** and only 10 percentage points are lacking from reaching the target value of the indicator (72%), which is to be achieved by 2023. Hence, to meet the target indicator value, respondent satisfaction needs to grow by at least 1.4 percentage points every year.

When it comes to partial indicators, respondents are the least happy with the remuneration system, as the value of this indicator remains virtually the same as in 2015. The lower degree of satisfaction with the remuneration system over the last two years may stem from the lack of knowledge of the remuneration rules defined by the Civil Service Act in effect from 1 January 2015. The satisfaction with the range of educational courses offered is the same this year as it was in 2015. The biggest change – and a negative one – is in the rating of the quality of the educational courses, which the respondents rated on average five percentage points poorer than previously. According to OAK (Department of Administration Capacity), this may be caused by the fact that the educational course provider has not been selected yet.

Graph 2. Satisfaction with HR policy and educational system between 2014 and 2016



Source: INESAN

Recommendations regarding the HR policy and education

Considering the respondents’ relatively low satisfaction with the remuneration system, the recommendations from 2015 remain valid – this means the strengthening of the role of the employee remuneration as a motivational element and improving the transparency of the remuneration system. To improve the satisfaction with the range and quality of educational courses, it is suitable to focus on expanding the offer considering the respondents’ needs and on providing a sufficient amount of time for further education.

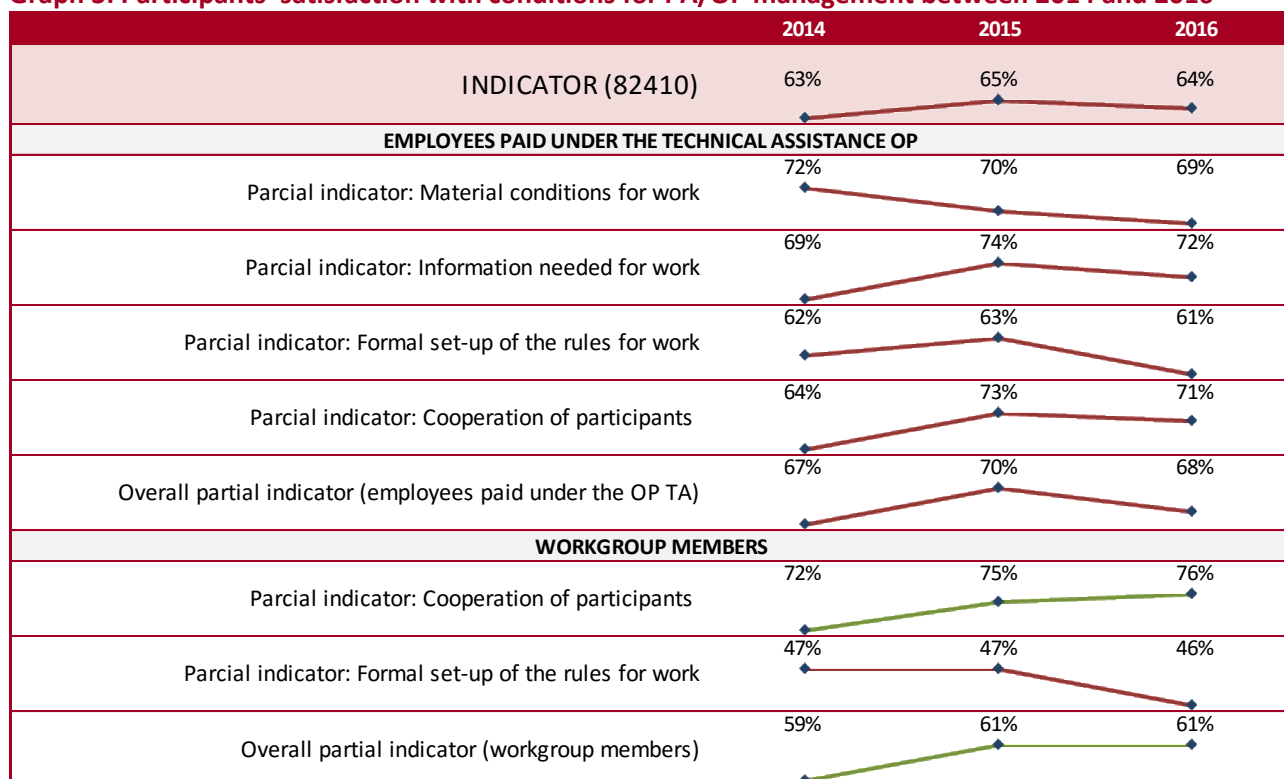
The recommendations and the related tasks are described in more detail in **Chapter 5.2.**

1) The “Satisfaction of relevant participants with conditions for PA/OP management” indicator (82410)

Changes of the indicator in time

The total value of the indicator of satisfaction with working conditions in 2016 is **one percentage point lower than in 2015**, with six percentage points remaining before the target indicator value (70%) is achieved as scheduled for 2023. Hence, it can be said that respondents are largely satisfied with the rated areas and that improving their satisfaction still further is difficult. To achieve the target indicator value in 2023 the value needs to increase by at least 0.9 percentage points every year.

Graph 3: Participants' satisfaction with conditions for PA/OP management between 2014 and 2016



Source: INESAN

When it comes to the individual partial indicators, workgroup members are the least satisfied with the formal set-up of conditions for work. The other areas are rated much better and three of them (Information needed for work as rated by people paid under the OP TA, and Cooperation of participants as rated by both people paid under the OP TA and by workgroup members) have exceeded the target indicator value this year already.

The rating of certain areas depends on the organisation. Under the partial indicator rating the material conditions for work, the MRD respondents rated the speed of their working computers and the breadth of choice, quality and availability of working equipment poorer than the MoF respondents did. When it comes to the partial indicator rating the formal set-up of the rules for work, the MRD respondents rated the comprehensibility of the OP TA methodologies better than the MoF respondents did.

Recommendations regarding the conditions for work

The recommendations from 2015 regarding the expansion of the choice of working equipment, improving their quality and shortening their delivery terms as well as the recommendations regarding improvements in the quality of IT equipment remain relevant for improving the respondents' satisfaction. Additional recommendations include improving the comprehensibility of methodologies and rules for ESI funds; these are the areas that respondents rate as the poorest on average. From the viewpoint of both target groups, there is still room for improvement in the setting of formal rules leading to improvements in this indicator.

The recommendations and the related tasks are described in more detail in **Chapter 5.3**.

MANAŽERSKÉ SHRUTÍ

Projekt „Indikátory spokojenosti a vnímání korupce v ESIF za rok 2016“ byl realizován v období listopad 2016 až březen 2017 na základě výzvy Ministerstva pro místní rozvoj ČR firmou INESAN. Cílem tohoto projektu bylo zjištění míry naplnění indikátorů spokojenosti relevantních aktérů v roce 2016. Tato aktivita navazuje na systematickou každoroční činnost zahájenou v roce 2014, kdy byla definována metodologie šetření a pomocí on-line dotazníkového šetření (CAWI) zjištěny výchozí hodnoty (baseline) jednotlivých indikátorů. Kromě otázek směřujících k získání dat pro výpočet jednotlivých indikátorů byla do výzkumných instrumentů doplněna sada otázek zaměřených na vnímání korupce v ESI fondech; tyto výsledky jsou prezentovány v samostatné zprávě.

Tato zpráva shrnuje výsledky šetření spokojenosti s monitorovacím systémem, s personální politikou a systémem vzdělávání a s podmínkami pro práci za rok 2016. Toto šetření proběhlo na přelomu roku 2016 a 2017 mezi respondenty z řad zaměstnanců implementační struktury, příjemců a žadatelů, členů pracovních skupin a zaměstnanců placených z OPTP.

STAV INDIKÁTORŮ SPOKOJENOSTI V ROCE 2016 A JEJICH VYUŽITÍ PRO ZVYŠOVÁNÍ SPOKOJENOSTI

Jaký je aktuální stav plnění jednotlivých indikátorů spokojenosti za rok 2016?

- 4) **Indikátor „Spokojenost zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s informačním systémem“ (83420):** hodnota = **53 %** (škála 0 % až 100 %), do cílové hodnoty indikátoru chybí 27 procentních bodů.
- 5) **Indikátor „Spokojenost zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání“ (82110):** hodnota = **62 %** (škála 0 % až 100 %), do cílové hodnoty indikátoru chybí 10 procentních bodů.
- 6) **Indikátor „Spokojenost relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP/OP“ (82410):** hodnota = **64 %** (škála 0 % až 100 %), do cílové hodnoty indikátoru chybí 6 procentních bodů.

Další údaje viz shrnutí v úvodech kapitol 2, 3 a 4.

2) **Indikátor „Spokojenost zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s informačním systémem“ (83420)**

Změny indikátoru v čase

Celková hodnota indikátoru spokojenosti s monitorovacím systémem je v roce 2016 **o 4 procentní body vyšší než hodnota z roku 2015**, dá se tedy říci, že respondenti jsou oproti minulému roku se systémem spokojenější, hodnota však stále zdaleka nedosahuje cílové hodnoty indikátoru (80 %), která má být dosažena v roce 2023. Pro naplnění cílové hodnoty indikátoru je třeba, aby spokojenost každým rokem rostla minimálně o 3,9 procentních bodů, současné tempo růstu je tedy dostatečné.

Stejně jako v roce 2015 byl monitorovací systém ve větší míře negativně hodnocen interními uživateli systému (dílní indikátor ukazuje, že se systémem je spokojeno 49 % interních uživatelů a 58 % externích uživatelů). Všechny oblasti byly také hodnoceny hůře uživateli, kteří s monitorovacím systémem pracují každý den či několikrát týdně, vzhledem k tomu, že případné nedostatky systému se jich dotýkají více než uživatelů, kteří se systémem nepracují v takové míře.

Při interpretaci vývoje indikátoru od roku 2014 je nutné vzít v potaz, že v roce 2015 byl zaveden nový monitorovací systém MS2014+, na který si řada respondentů dosud nemusela zvyknout (57 % respondentů používá tento systém kratší dobu než jeden rok). Vývoj spokojenosti s monitorovacím systémem od roku 2014, tedy prudký pokles a postupné navyšování spokojenosti, odpovídá klasické lidské reakci na změnu,

jak ji popisují některé studie (viz kap. 5). Podle těchto studií lidé reagují na změnu ve většině případů primárně negativně, a to do té doby, než se na změnu adaptují. Dá se tedy předpokládat, že spokojenost s monitorovacím systémem bude v příštích letech dále stoupat společně s tím, jak si uživatelé budou na tento systém zvykat. Hodnocení monitorovacího systému dále může být také ovlivněno negativní image, která systém v současné době provází.

Ke změnám u jednotlivých parciálních indikátorů mezi roky 2015 a 2016 kromě adaptace na změnu pravděpodobně přispěly i realizované změny, které zvýšily spokojenost uživatelů se systémem. Je však také třeba si všimnout jedné oblasti, u které spokojenost respondentů od minulého roku klesla, a tou je pracovní prostředí systému. Na spokojenost s pracovním prostředím systému má pak největší dopad rychlost zobrazování, načítání a ukládání dat, která byla také hodnocena v průměru hůře, než minulý rok.

Graf 4: Vývoj spokojenosti s monitorovacím systémem v letech 2014 až 2016

	2014	2015	2016
INDIKÁTOR (83420)	64%	49%	53%
INTERNÍ UŽIVATELÉ			
Parciální indikátor: Pracovní prostředí systému	56%	43%	45%
Parciální indikátor: Data v systému	66%	53%	59%
Parciální indikátor: Technická podpora systému	68%	46%	60%
Parciální indikátor: Celková spokojenost s monitorovacím systémem	57%	29%	32%
Dílčí indikátor	62%	43%	49%
EXTERNÍ UŽIVATELÉ			
Parciální indikátor: Pracovní prostředí systému	64%	59%	58%
Parciální indikátor: Data v systému	68%	59%	65%
Parciální indikátor: Technická podpora systému	70%	60%	61%
Parciální indikátor: Celková spokojenost s IS KP14+	61%	45%	46%
Dílčí indikátor	66%	56%	58%

Zdroj: INESAN

Doporučení týkající se monitorovacího systému

Většina doporučení z roku 2015 je i nadále relevantní pro zvyšování spokojenosti s monitorovacím systémem. Jedná se především o doporučení týkající se zjednodušení a přehlednosti orientace v systému a přehlednosti výstupů ze systému, ačkoli je pravděpodobné, že spokojenost s těmito dvěma oblastmi bude narůstat společně s tím, jak si respondenti budou na monitorovací systém zvykat. Pro usnadnění každodenní práce v systému je vhodné se zaměřit na zlepšení automatické kontroly dat v systému, zlepšení úplnosti informací a nápověd obsažených přímo v systému a dále se zaměřit na eliminaci nutnosti vyplňovat opakovaně stejné údaje. Dále je vhodné se zaměřit na zrychlení reakční doby technické podpory poskytované ŘO a na zvýšení její úrovně. K těmto je dále třeba doplnit doporučení týkající se rychlosti monitorovacího systému, vzhledem k tomu, že tato oblast byla uživateli hodnocena průměrně nejhůře. Uživatelé jsou ve velké míře nespokojeni s rychlostí zobrazování, načítání a ukládání dat, ale i s nízkou rychlostí stahování a zpracování požadavků. Dále je pak vhodné doplnit doporučení týkající se zlepšení image tohoto systému, a to jak mezi interními, tak mezi externími uživateli.

Doporučení a na ně navazující úkoly jsou detailněji popsány v kapitole 5.1.

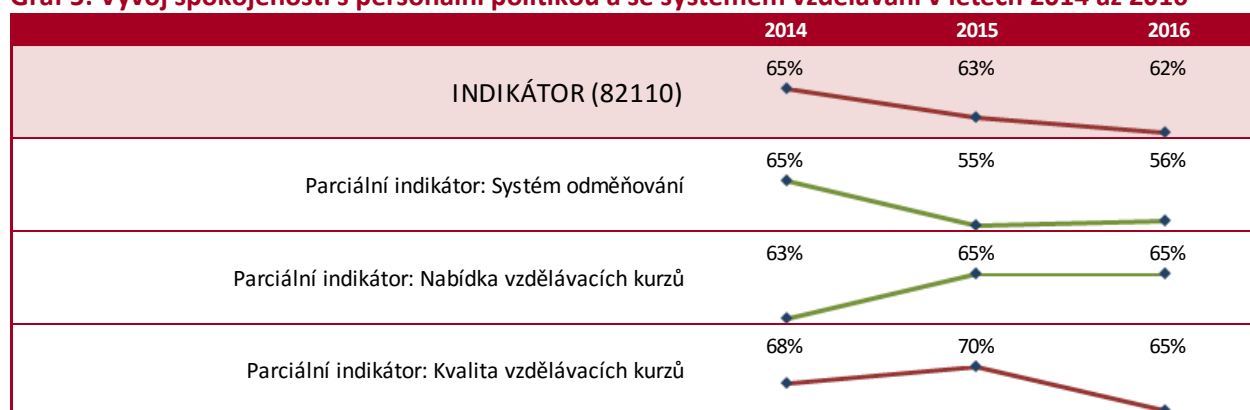
3) Indikátor „Spokojenost zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání“ (82110)

Změny indikátoru v čase

Celková hodnota indikátoru spokojenosti s personální politikou a vzděláváním je v roce 2016 **pouze o 1 procentní bod nižší než v roce 2015** a do cílové hodnoty indikátoru (72 %), které má být dosaženo v roce 2023, chybí 10 procentních bodů. Pro naplnění cílové hodnoty indikátoru je tedy nutné, aby spokojenost respondentů každým rokem rostla minimálně o 1,4 procentního bodu.

Z parciálních indikátorů jsou respondenti nejméně spokojeni se systémem odměňování, hodnota tohoto indikátoru je prakticky stejná jako v roce 2015. Nižší hodnocení spokojenosti se systémem odměňování v posledních dvou letech může být dáno neznalostí pravidel odměňování nastavených v rámci služebního zákona, který nabyl účinnosti k 1. 1. 2015. Spokojenost s nabídkou vzdělávacích kurzů je v letošním roce stejná jako v roce 2015. Největší změna, a to negativní, nastala u hodnocení kvality vzdělávacích kurzů, která byla respondenty hodnocena v průměru o pět procentních bodů hůře. To však může být způsobeno (podle informací poskytnutých OAK) tím, že dodavatel kurzů systému vzdělávání dosud nebyl vysoutěžen.

Graf 5: Vývoj spokojenosti s personální politikou a se systémem vzdělávání v letech 2014 až 2016



Zdroj: INESAN

Doporučení týkající se personální politiky a vzdělávání

Vzhledem k relativně nízké spokojenosti respondentů se systémem odměňování stále platí doporučení z roku 2015 týkající se posílení role hodnocení zaměstnanců jako motivačního prvku a doporučení týkající se zvýšení transparentnosti systému odměňování. Ke zvýšení spokojenosti s nabídkou a kvalitou vzdělávacích kurzů je vhodné zaměřit se na rozšíření nabídky vzhledem k potřebám respondentů a na zajištění dostatku času na další vzdělávání.

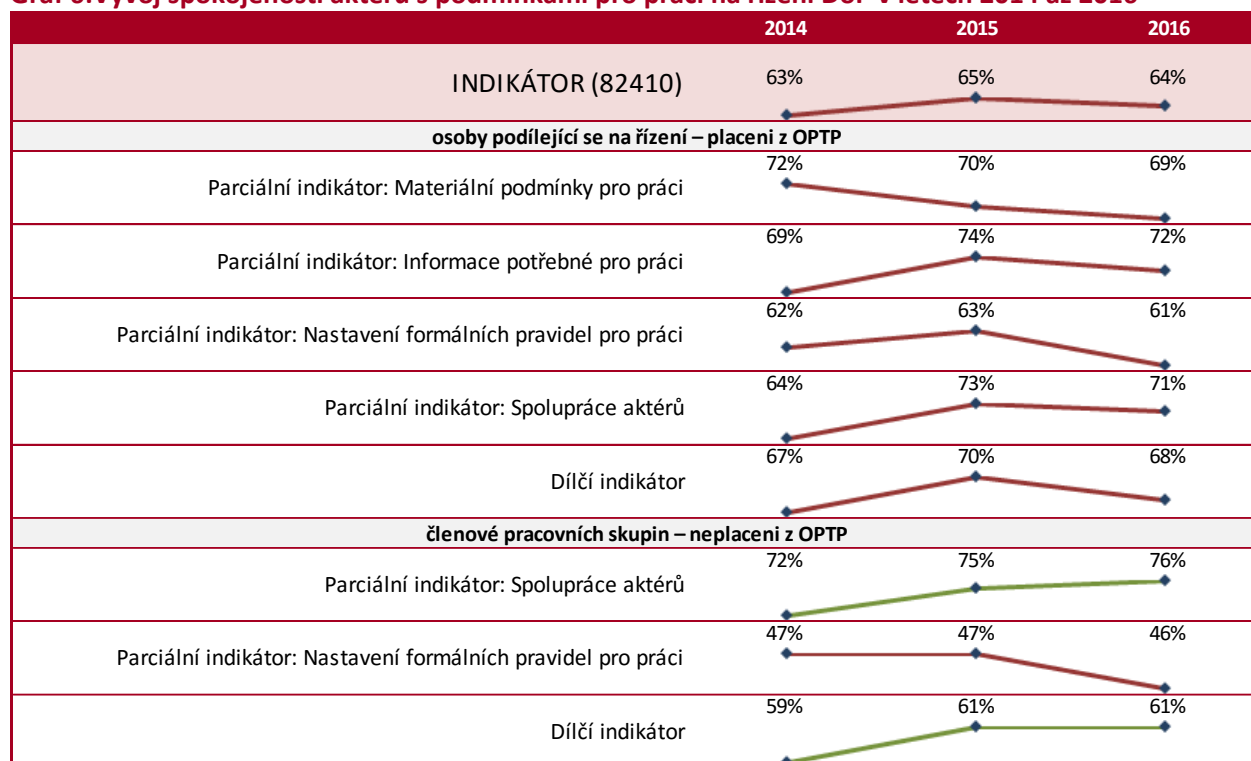
Doporučení a na ně navazující úkoly jsou detailněji popsány v kapitole 5.2.

4) Indikátor „Spokojenost relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP/OP“ (82410)

Změny indikátoru v čase

Celková hodnota indikátoru spokojenosti s podmínkami pro práci je v roce 2016 **o jeden procentní bod nižší než v roce 2015**, do cílové hodnoty indikátoru (70 %), které má být dosaženo v roce 2023, chybí šest procentních bodů. Dá se tedy říci, že respondenti jsou ve velké míře s hodnocenými oblastmi spokojeni, dále zvýšit jejich spokojenost je tedy obtížné. Pro dosažení cílové hodnoty indikátoru v roce 2023 je třeba, aby hodnota indikátoru v každém roce stoupla minimálně o 0,9 procentních bodů.

Graf 6: Vývoj spokojenosti aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP v letech 2014 až 2016



Zdroj: INESAN

Co se týká hodnocení jednotlivých parciálních indikátorů, nejméně jsou členové pracovních skupin spokojeni s nastavením formálních podmínek pro práci. Ostatní oblasti jsou hodnoceny výrazně pozitivněji a tři oblasti (Informace potřebné pro práci – hodnoceno osobami placenými z OPTP a Spolupráce aktérů – hodnoceno jak osobami placenými z OPTP, tak členy pracovních skupin) již v tomto roce dosahují vyšší hodnoty, než je hodnota cílového indikátoru.

Hodnocení některých oblastí se liší v závislosti na organizaci. V rámci parciálního indikátoru hodnotícího materiální podmínky pro práci respondenti z MMR ČR hodnotili negativněji než respondenti z MF ČR rychlost pracovních počítačů a šíři výběru, kvalitu a dostupnost pracovních pomůcek. V rámci parciálního indikátoru hodnotícího nastavení formálních pravidel pro práci pak respondenti z MMR ČR hodnotili lépe než respondenti z MF ČR srozumitelnost metodik OPTP. **Doporučení týkající se podmínek pro práci**

Doporučení z roku 2015 týkající se rozšiřování výběru pracovních pomůcek, zvyšování jejich kvality a zkrácení doby dodání těchto pomůcek a dále doporučení týkající se zvyšování kvality IT vybavení jsou i nadále relevantní pro zvyšování spokojenosti respondentů. K těmto doporučením je pak vhodné doplnit doporučení týkající se zlepšování srozumitelnosti metodik a pravidel pro fungování ESI fondů, což jsou oblasti, které jsou hodnoceny respondenty v průměru nejhůře. Z pohledu obou cílových skupin existuje prostor pro zlepšování nastavení formálních pravidel vedoucí ke zlepšování tohoto indikátoru.

Doporučení a na ně navazující úkoly jsou detailněji popsány v **kapitole 5.3.**

OBSAH

1. ÚVOD	13
1.1. PLNĚNÍ PŘEDMĚTU ZAKÁZKY/CÍLE VÝZKUMU	13
1.2. METODIKA VÝZKUMU	13
1.3. VYSVĚTLIVKY K VÝSLEDKŮM VÝZKUMU	13
1.4. STRUKTURA ZKOUMANÉHO SOUBORU	14
2. INDIKÁTOR (83420): SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ IMPLEMENTAČNÍ STRUKTURY A PŘÍJEMCŮ A ŽADATELŮ S MONITOROVACÍM SYSTÉMEM	16
2.1. CELKOVÁ SPOKOJENOST S MONITOROVACÍM SYSTÉMEM MS2014+/IS KP14+	23
2.2. HODNOCENÍ PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ MONITOROVACÍHO SYSTÉMU MS2014+ (CSSF14+/IS KP14+)	26
2.3. HODNOCENÍ DAT OBSAŽENÝCH V MONITOROVACÍM SYSTÉMU MS2014+ (CSSF14+/IS KP14+)	33
2.4. HODNOCENÍ TECHNICKÉ PODPORY MONITOROVACÍHO SYSTÉMU MS2014+ (CSSF14+/IS KP14+)	39
2.5. NASTAVOVÁNÍ A VYHLAŠOVÁNÍ VÝZEV A HODNOCENÍ PROJEKTŮ V MONITOROVACÍM SYSTÉMU MS2014+	47
3. INDIKÁTOR (82110): SPOKOJENOST ZAMĚSTNANCŮ IMPLEMENTAČNÍ STRUKTURY S PERSONÁLNÍ POLITIKOU A SYSTÉMEM VZDĚLÁVÁNÍ	51
3.1. HODNOCENÍ SYSTÉMU ODMĚŇOVÁNÍ	55
3.2. HODNOCENÍ DOSTUPNOSTI A NABÍDKY VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ	57
3.3. HODNOCENÍ KVALITY VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ	59
4. INDIKÁTOR (82410): SPOKOJENOST RELEVANTNÍCH AKTÉRŮ S PODMÍNKAMI PRO PRÁCI NA ŘÍZENÍ DOP/OP	61
4.1. HODNOCENÍ MATERIÁLNÍCH PODMÍNEK PRO PRÁCI	66
4.1.1 HODNOCENÍ IT VYBAVENÍ PRACOVIŠTĚ	66
4.1.2 HODNOCENÍ PRACOVNÍCH POMŮCEK	68
4.1.3 HODNOCENÍ PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ	69
4.2. HODNOCENÍ INFORMACÍ POTŘEBNÝCH PRO PRÁCI	70
4.3. HODNOCENÍ NASTAVENÍ FORMÁLNÍCH PRAVIDEL PRO PRÁCI	71
4.3.1. HODNOCENÍ METODIK MMR-NOK	71
4.3.2. HODNOCENÍ METODIK OPTP	71
4.3.3. HODNOCENÍ ZÁKONŮ/PODZÁKONNÝCH OPATŘENÍ	73
4.4. HODNOCENÍ SPOLUPRÁCE AKTÉRŮ	73
4.5. HODNOCENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK	74
4.6. HODNOCENÍ PRACOVNÍ SKUPINY	79
4.7. HODNOCENÍ NASTAVENÍ FORMÁLNÍCH PRAVIDEL PRO PRÁCI	81
5. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ	83
5.1 INDIKÁTOR SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ IMPLEMENTAČNÍ STRUKTURY A PŘÍJEMCŮ A ŽADATELŮ S MONITOROVACÍM SYSTÉMEM	83
5.2 INDIKÁTOR SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ IMPLEMENTAČNÍ STRUKTURY S PERSONÁLNÍ POLITIKOU A SYSTÉMEM VZDĚLÁVÁNÍ	85
5.3 INDIKÁTOR SPOKOJENOSTI RELEVANTNÍCH AKTÉRŮ S PODMÍNKAMI PRO PRÁCI NA ŘÍZENÍ DOP	86
5.4 DOPORUČENÍ PRO ZJIŠŤOVÁNÍ HODNOT INDIKÁTORŮ V PŘÍŠTÍCH LETECH	87

SEZNAM GRAFŮ

Graph 1: Satisfaction with the monitoring system between 2014 and 2016	2
Graph 2. Satisfaction with HR policy and educational system between 2014 and 2016	3
Graph 3: Participants' satisfaction with conditions for PA/OP management between 2014 and 2016	4
Graf 4: Vývoj spokojenosti s monitorovacím systémem v letech 2014 až 2016	6
Graf 5: Vývoj spokojenosti s personální politikou a se systémem vzdělávání v letech 2014 až 2016.....	7
Graf 6: Vývoj spokojenosti aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP v letech 2014 až 2016	8
Graf 7: Změny v indikátoru míry spokojenosti s MS2014+ (83420) a jeho komponent mezi 2015 a 2016	21
Graf 8: Celková spokojenost s monitorovacím systémem MS2014+ (podle pohlaví respondenta, organizace, délky a frekvence práce se systémem MS2014+)	23
Graf 9: Celková spokojenost interních uživatelů s monitorovacím systémem MS2014+ (podle operačního programu/průřezové instituce)	23
Graf 10: Celková spokojenost externích uživatelů s IS KP14+ (podle pohlaví, organizace, délky a frekvence práce s IS KP14+ a počtu podaných žádostí)	24
Graf 11: Celková spokojenost externích uživatelů s IS KP14+ (podle OP)	25
Graf 12: Podíl respondentů spokojených s monitorovacím systémem – srovnání interních a externích uživatelů	26
Graf 13: Spokojenost interních uživatelů s pracovním prostředím monitorovacího systému (podle pohlaví respondenta, délky a frekvence práce se systémem MS2014+)	26
Graf 14: Spokojenost interních uživatelů s pracovním prostředím monitorovacího systému (podle operačního programu/průřezové organizace)	27
Graf 15: Hodnocení celkové spokojenosti interních uživatelů a jednotlivých charakteristik pracovního prostředí monitorovacího systému	27
Graf 16: Spokojenost externích uživatelů s pracovním prostředím IS KP14+ (podle pohlaví, organizace, délky a frekvence práce s IS KP14+ a počtu podaných žádostí)	29
Graf 17: Hodnocení celkové spokojenosti externích uživatelů a jednotlivých charakteristik pracovního prostředí IS KP14+	30
Graf 18: Podíl respondentů spokojených s pracovním prostředím systému/podíl respondentů pozitivně hodnotící jednotlivé charakteristiky pracovního prostředí – srovnání interních a externích uživatelů (tedy mezi pracovním prostředím IS KP14+ a MS2014+)	32
Graf 19: Spokojenost interních uživatelů s daty obsaženými v monitorovacím systému (podle pohlaví respondenta, délky a frekvence práce se systémem MS2014+)	33
Graf 20: Spokojenost interních uživatelů s daty obsaženými v monitorovacím systému (podle operačního programu/průřezové organizace)	33
Graf 21: Hodnocení celkové spokojenosti interních uživatelů a jednotlivých charakteristik dat v monitorovacím systému	34
Graf 22: Hodnocení celkové spokojenosti interních uživatelů a jednotlivých charakteristik propojení monitorovacího systému MS2014+ s ostatními systémy a registry	35
Graf 23: Hodnocení celkové spokojenosti propojení monitorovacího systému MS2014+ s ostatními systémy a registry (podle operačního programu/průřezové organizace)	35
Graf 24: Spokojenost externích uživatelů s daty obsaženými v IS KP14+ (podle pohlaví respondenta, typu organizace, délky a frekvence práce se systémem MS2014+ a počtu podaných projektových žádostí)	37
Graf 25: Opakované zadávání stejných údajů v systému IS KP14+ (podle délky a frekvence práce se systémem MS2014+ a počtu podaných projektových žádostí)	37
Graf 26: Hodnocení celkové spokojenosti externích uživatelů s automatickým načítáním informací z ostatních registrů a jednotlivých charakteristik propojení IS KP14+ s dalšími registry	38
Graf 27: Podíl respondentů spokojených s daty v systému/podíl respondentů pozitivně hodnotící jednotlivé charakteristiky dat obsažených v systému – srovnání interních a externích uživatelů	39
Graf 28: Spokojenost interních uživatelů s technickou podporou monitorovacího systému (podle frekvence práce se systémem MS2014+)	40
Graf 29: Spokojenost interních uživatelů s technickou podporou monitorovacího systému (podle operačního programu/průřezové organizace)	40
Graf 30: Hodnocení celkové spokojenosti interních uživatelů a jednotlivých charakteristik technické podpory monitorovacího systému MS2014+	41
Graf 31: Spokojenost externích uživatelů s technickou podporou systému IS KP14+ (podle pohlaví respondenta, typu organizace, délky a frekvence práce se systémem MS2014+ a počtu podaných projektových žádostí)	43
Graf 32: Hodnocení celkové spokojenosti externích uživatelů a jednotlivých charakteristik technické podpory systému IS KP14+	44
Graf 33: Zdroje informací využité pro práci s IS KP14+	45
Graf 34: Podíl respondentů spokojených s technickou podporou/podíl respondentů pozitivně hodnotící jednotlivé charakteristiky technické podpory – srovnání interních a externích uživatelů	46

Graf 35: Hodnocení celkové spokojenosti a náročnosti nastavení a vyhlášení výzev v monitorovacím systému MS2014+ z pohledu interních uživatelů.....	47
Graf 36: Hodnocení celkové spokojenosti s nastavením a vyhlášením výzev v monitorovacím systému MS2014+ (podle operačního programu)	47
Graf 37: Hodnocení náročnosti nastavení a vyhlášení výzev v monitorovacím systému MS2014+ (podle operačního programu)	48
Graf 38: Hodnocení celkové spokojenosti a náročnosti hodnocení projektů v monitorovacím systému MS2014+ z pohledů interních hodnotitelů (podle délky práce s monitorovacím systémem MS2014+)	48
Graf 39: Hodnocení celkové spokojenosti a náročnosti hodnocení projektů v monitorovacím systému MS2014+ z pohledu externích hodnotitelů (podle frekvence práce se systémem MS2014+).....	49
Graf 40: Změny v indikátoru míry spokojenosti s personální politikou a systémem vzdělávání (82110) a jeho komponent mezi 2015 a 2016	53
Graf 41: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik systému odměňování	55
Graf 42: Hodnocení současné situace v organizaci týkající se odměňování	57
Graf 43: Hodnocení jednotlivých charakteristik vzdělávacích kurzů.....	57
Graf 44: Hodnocení celkové spokojenosti a relevance ostatních vzdělávacích kurzů	59
Graf 45: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik vzdělávacích kurzů Systému vzdělávání	59
Graf 46: Změny v indikátoru míry spokojenosti relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DOP/OP (82410) a jeho komponent mezi 2015 a 2016	65
Graf 47: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik IT vybavení pracoviště	66
Graf 48: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik pracovních pomůcek	68
Graf 49: Hodnocení spokojenosti s pracovním prostředím	69
Graf 50: Hodnocení spokojenosti a dalších charakteristik informací, podkladů a dalších materiálů	70
Graf 51: Hodnocení spokojenosti a srozumitelnosti metodik MMR-NOK 2014–2020	71
Graf 52: Hodnocení celkové spokojenosti s metodikami OPTP 2014–2020	71
Graf 53: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik metodik OPTP 2014–2020	72
Graf 54: Celková spokojenost se zákony či podzákonnými opatřeními, které mají vliv na práci	73
Graf 55: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik spolupráce partnerů	74
Graf 56: Hodnocení komunikace na pracovišti	75
Graf 57: Hodnocení pracovního tempa/pracovního nasazení	75
Graf 58: Hodnocení aktuální situace na pracovišti	76
Graf 59: Postoj k práci v organizaci	77
Graf 60: Spokojenost s činností pracovní skupiny (podle nejčastěji navštěvované pracovní skupiny)	79
Graf 61: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik pracovní skupiny	80
Graf 62: Spokojenost s úpravou pravidel pro fungování ESI fondů na národní úrovni.....	81

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Časové srovnání proměnných, parciálních, dílčích a celkového indikátoru	17
Tabulka 2: Významné rozdíly průměrného hodnocení proměnných u indikátoru 83420 v letech 2015 a 2016	22
Tabulka 3: Souvislost mezi hodnocením vybraných vlastností pracovního prostředí monitorovacího systému a charakteristikami respondentů	28
Tabulka 4: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k pracovnímu prostředí monitorovacího systému MS2014+ (TOP 10).....	29
Tabulka 5: Souvislost mezi hodnocením vybraných vlastností pracovního prostředí monitorovacího systému a charakteristikami externích uživatelů / respondentů	31
Tabulka 6: Spontánně uvedené připomínky či výhrady externích uživatelů k pracovnímu prostředí IS KP14+ (TOP 10).....	32
Tabulka 7: Souvislost mezi hodnocením vybraných vlastností dat obsažených v monitorovacím systému a charakteristikami interních uživatelů / respondentů	34
Tabulka 8: Souvislost mezi hodnocením propojení monitorovacího systému s ostatními systémy a registry a charakteristikami interních uživatelů / respondentů	36
Tabulka 9: Spontánně uvedené registry, se kterými podle interních uživatelů není monitorovací systém propojen (TOP 10).....	36
Tabulka 10: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k datům v monitorovacím systému MS2014+ (TOP 10).....	36
Tabulka 11: Souvislost mezi hodnocením propojení systému IS KP14+ s ostatními registry a charakteristikami respondentů	38
Tabulka 12: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k údajům v IS KP14+ (TOP 10)	39
Tabulka 13: Souvislost mezi hodnocením vybraných vlastností technické podpory monitorovacího systému MS2014+ a charakteristikami respondentů	41
Tabulka 14: Spontánně preferovaná další školení k monitorovacímu systému MS2014+ (TOP 10).....	42
Tabulka 15: Subjekty poskytující pomoc s monitorovacím systémem MS2014+ (TOP 5).....	42

Tabulka 16: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k technické podpoře monitorovacího systému MS2014+ (TOP 5)	43
Tabulka 17: Souvislost mezi hodnocením vybraných vlastností technické podpory monitorovacího systému MS2014+ a charakteristikami externích uživatelů / respondentů	45
Tabulka 18: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k technické podpoře IS KP14+ (TOP 10)	46
Tabulka 19: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k nastavování a vyhlásování výzev v monitorovacím systému MS2014+ (TOP 3)	48
Tabulka 20: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k části monitorovacím systému MS2014+ určeného pro hodnotitele (TOP 5)	49
Tabulka 21: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k části monitorovacího systému IS KP14+ určeného pro externí hodnotitele (TOP 10)	50
Tabulka 22: Časové srovnání proměnných, parciálních a celkového indikátoru	52
Tabulka 23: Významné rozdíly průměrného hodnocení proměnných u indikátoru 82110 v letech 2015 a 2016	54
Tabulka 24: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů systému odměňování a charakteristikami respondentů	56
Tabulka 25: Spontánně preferované zaměstnanecké benefity (TOP 5)	56
Tabulka 26: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k systému odměňování (TOP 5)	56
Tabulka 27: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů vzdělávacích kurzů a charakteristikami respondentů	58
Tabulka 28: Spontánně preferované vzdělávací kurzy potřebné pro práci (TOP 10)	58
Tabulka 29: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k možnostem vzdělávání v organizaci (TOP 10)	58
Tabulka 30: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů systému vzdělávání a charakteristikami respondentů	60
Tabulka 31: Spontánně uvedené připomínky či výhrady ke kvalitě vzdělávacích kurzů v rámci systému vzdělávání (TOP 3)	60
Tabulka 32: Časové srovnání průměrného hodnocení proměnných, parciálních, dílčích a celkového indikátoru	62
Tabulka 33: Významné rozdíly průměrného hodnocení proměnných u indikátoru 82410 v letech 2015 a 2016	65
Tabulka 34: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů IT vybavení pracoviště a charakteristikami respondentů	67
Tabulka 35: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k vybavení pracoviště informačními technologiemi (TOP 5)	67
Tabulka 36: Spontánně uvedené chybějící počítačové programy (TOP 5)	67
Tabulka 37: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů pracovních pomůcek a charakteristikami respondentů	68
Tabulka 38: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k pracovním pomůckám (TOP 5)	69
Tabulka 39: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k pracovnímu prostředí (TOP 5)	69
Tabulka 40: Souvislost mezi hodnocením množství informací, podkladů a dalších materiálů a charakteristikami respondentů	70
Tabulka 41: Spontánně uvedené chybějící informace či podklady (TOP 5)	70
Tabulka 42: Souvislost mezi hodnocením srozumitelnosti metodik OPTP 2014–2020 a charakteristikami respondentů	72
Tabulka 43: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k metodikám OPTP 2014–2020	72
Tabulka 44: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů spolupráce partnerů a charakteristikami respondentů	74
Tabulka 45: Souvislost mezi hodnocením komunikace s přímým nadřízeným a charakteristikami respondentů	75
Tabulka 46: Souvislost mezi hodnocením pracovního nasazení a charakteristikami respondentů	76
Tabulka 47: Souvislost mezi hodnocením jednotlivých aspektů aktuální situace na pracovišti a charakteristikami respondentů	77
Tabulka 48: Spontánně uvedené důvody vedoucí k případnému odchodu z organizace (TOP 5)	78
Tabulka 49: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů pracovní skupiny a charakteristikami respondentů	80
Tabulka 50: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k činnosti pracovní skupiny (TOP 5)	81
Tabulka 51: Spontánně uvedené chybějící informace, podklady či materiály v souvislosti s činností pracovní skupiny (TOP 5)	81
Tabulka 52: Spontánně uvedené aspekty jednotného metodického prostředí, se kterými jsou respondenti spokojeni (TOP 5)	82
Tabulka 53: Spontánně uvedené aspekty jednotného metodického prostředí, se kterými jsou respondenti nespokojeni (TOP 5)	82

SEZNAM SCHÉMAT

Schéma 1: Výpočet indikátoru spokojenost zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s monitorovacím systémem	16
Schéma 2: Korelace celkové spokojenosti s monitorovacím systémem a spokojenosti s jednotlivými oblastmi monitorovacího systému	24
Schéma 3: Korelace celkové spokojenosti s IS KP14+ a spokojenosti s jednotlivými oblastmi tohoto systému	25
Schéma 4: Výpočet indikátoru spokojenost zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání	51
Schéma 5: Výpočet indikátoru spokojenost relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP/OP	61
Schéma 6: Model vlivu aktuální situace na pracovišti na postoj k práci v organizaci	78

1. ÚVOD

Předmětem plnění veřejné zakázky je zjišťování hodnot tří vybraných indikátorů výsledků pro OPTP 2014–2020 v roce 2016 dle metodologie baseline šetření stanovené v roce 2014.

1.1. PLNĚNÍ PŘEDMĚTU ZAKÁZKY/CÍLE VÝZKUMU

V rámci plnění předmětu zakázky bylo provedeno výzkumné šetření v rámci celkem čtyř cílových skupin. Jedná se o cílové skupiny „zaměstnanci implementační struktury“ (interní uživatelé systému), „příjemci a žadatelé“, „členové pracovních skupin“ (neplaceni z OPTP) a „pracovníci placeni z OPTP“.

Závěrečnými výstupy realizovaného projektu jsou celkem tři zprávy:

- a) tato závěrečná zpráva, která shrnuje a interpretuje výsledky zjištěné v roce 2016,
- b) technická zpráva o průběhu šetření, která se zabývá popisem konkrétních podrobností spojených s realizací šetření a přináší popis konstrukce a výpočtu indikátorů spokojenosti,
- c) zpráva Vnímání korupce v ESI fondech, v rámci které budou shrnuta hlavní zjištění výzkumu zaměřeného na vnímání korupce, který v roce 2016 proběhl současně s výzkumem spokojenosti.

1.2. METODIKA VÝZKUMU

Řešení projektu je založeno na kvantitativním výzkumu provedeném na základě sběru dat prostřednictvím on-line dotazníku (CAWI). Sběr dat byl proveden v rámci čtyř (výše uvedených) cílových skupin. Analyzované soubory obsahují následující počet validních případů:

	Počet validních případů	Návratnost
a) cílová skupina zaměstnanci implementační struktury	917 případů	36 %
b) cílová skupina příjemci a žadatelé	1.434 případů	31,9 %
c) cílová skupina členové pracovních skupin	115 případů	28,3 %
d) cílová skupina pracovníci placeni z OPTP	210 případů	37,9 %

Míra návratnosti byla oproti šetření z roku 2015 nižší u cílových skupin A a D a vyšší u cílových skupin B a C.

Sběr dat byl realizován v průběhu prosince 2016 a ledna 2017.

1.3. VYSVĚTLIVKY K VÝSLEDKŮM VÝZKUMU

Pořadí sledovaných ukazatelů je uvedeno buď v abecedním pořadí, nebo podle intenzity. Relativní četnosti v přehledu výsledků výzkumného šetření vycházejí z analýzy všech dotazovaných subjektů, pokud není specifikováno jinak.

Součet relativních četností (procent) a řádkových procent se může vzhledem k zaokrouhlování pohybovat od 99 do 101.

Některé grafy prezentují otázky s možností několikanásobné odpovědi. Čísla v těchto grafech uvádějí podíl kladných odpovědí v procentech a jejich součet pak není roven 100.

Používané testy statistické závislosti jsou standardně prováděny na 5 % hladině významnosti.

Odpovědi na otevřené otázky byly analyzovány metodami obsahové a výpovědní analýzy.

1.4. STRUKTURA ZKOUMANÉHO SOUBORU

CÍLOVÁ SKUPINA ZAMĚŠTNANCI IMPLEMENTAČNÍ STRUKTURY – INTERNÍ UŽIVATELÉ SYSTÉMU

CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ		
Pohlaví		
muži		33 %
ženy		67 %
CELKEM		100 %
Instituce		
Integrovaný regionální operační program		25 %
OP Zaměstnanost		20 %
OP Výzkum, vývoj a vzdělávání		14 %
OP Životní prostředí		14 %
OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost		9 %
OP Doprava		3 %
OP Praha - pól růstu ČR		3 %
Program rozvoje venkova		2 %
OP Technická pomoc		1 %
OP Rybářství		1 %
Platební a certifikační orgán (MF)		<1 %
Auditní orgán (MF)		<1 %
MMR-NOK		<1 %
jiné pracoviště		9 %
CELKEM		100 %
Délka práce s monitorovacím systémem MS2014+		
méně než jeden rok		57 %
rok a více		43 %
CELKEM		100 %
Frekvence práce s monitorovacím systémem MS2014+		
každý den		54 %
několikrát týdně		26 %
několikrát měsíčně		10 %
několikrát za čtvrtletí		5 %
méně často		5 %
CELKEM		100 %

N=854

CÍLOVÁ SKUPINA PŘÍJEMCI A ŽADATELÉ

CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ		
Pohlaví		
muži		42 %
ženy		58 %
CELKEM		100 %
Instituce		
veřejná správa		27 %
nestátní nezisková organizace		17 %
akademické pracoviště		8 %
podnikatelský subjekt		26 %
poradenská společnost		9 %
jiná organizace		14 %
CELKEM		100 %
Délka práce s monitorovacím systémem IS KP14+		
méně než jeden rok		57 %
rok a více		43 %
CELKEM		100 %
Frekvence práce s monitorovacím systémem IS KP14+		
každý den		9 %
několikrát týdně		27 %
několikrát měsíčně		30 %
několikrát za čtvrtletí		17 %
méně často		17 %
CELKEM		100 %
Využití služeb poradenské společnosti		
ano, pro všechny projekty		29 %
ano, pouze pro některé projekty		16 %
využili jsme pouze u první podané žádosti		6 %
ne, nikdy jsme služeb poradenské společnosti nevyužili		50 %
CELKEM		100 %
Počet podaných projektových žádostí v období 2014–2020		
1 žádost		30 %
2–3 žádosti		28 %
více než 3 žádosti		42 %
CELKEM		100 %
Struktura podaných projektových žádostí v období 2014–2020		
podpořené		47 %
nepodpořené		17 %
čekající na rozhodnutí		36 %
CELKEM		100 %
Nejčastěji využívaný operační program		
Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV)		28 %
Zaměstnanost (OP Z)		21 %
Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost (OP PIK)		20 %
Integrovaný regionální operační program (IROP)		16 %
Životní prostředí (OP Ž)		9 %
Praha – pól růstu ČR (OP PPR)		2 %
Program rozvoje venkova (PRV)		1 %
Technická pomoc (OPTP)		1 %
Doprava (OP D)		0 %
jiný operační program		3 %
CELKEM		100 %

N=1 191

CÍLOVÁ SKUPINA ČLENOVÉ PRACOVNÍCH SKUPIN

CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ		
Pohlaví		
muži		51 %
ženy		49 %
CELKEM		100 %
Instituce		
veřejná správa		80 %
nestátní nezisková organizace		8 %
sociální partner (odborní; zaměstnavatelské svazy)		3 %
akademické pracoviště		1 %
jiné pracoviště		8 %
CELKEM		100 %
Délka působení v prostředí ESI fondů		
maximálně 5 let		33 %
více než 5 let		67 %
CELKEM		100 %
Členství v pracovních skupinách/Nejčastěji navštěvovaná pracovní skupina		
Národní stálá konference	23 % /14 %	
PS AdKap (Pracovní skupina administrativní kapacity)	22 %/15 %	
PS KAN (Pracovní skupina kontrola, audit, nesrovnalosti)	12%/10 %	
PS Metodika (Pracovní skupina Metodika)	12 %/5 %	
PS NOK 2014–2020 (Pracovní skupina Národního orgánu pro koordinaci)	12 %/6%	
PS Eval NOK (Pracovní skupina pro evaluace NOK)	12 %/11 %	
PS MS2014+ (Pracovní skupina pro jednotný monitorovací systém 2014–2020)	11 %/9 %	
PS Publicita 2014 (Pracovní skupina pro informování a publicitu ESIF)	10 %/7 %	
PS FN (Pracovní skupina k problematice finančních nástrojů)	7 %/3 %	
Monitorovací výbor OPTP	7 %/1 %	
OS JMP (Oponentní skupina pro jednotné metodické prostředí)	7 %/6 %	
PS VP (Pracovní skupina k problematice veřejné podpory)	6 %/3 %	
PS VZ (Pracovní skupina veřejné zakázky)	6 %/4 %	
P-Rada (Rada pro ESIF na pracovní úrovni)	6 %/5 %	
PS LEGAL (Pracovní skupina pro legislativní změny)	4 %/3 %	
CELKEM		100 %
Účast na jednáních nejčastěji navštěvované pracovní skupiny		
sporadická (méně než 3 jednání)		44 %
intenzivní (3 a více jednání)		56 %
CELKEM		100 %

N=102

CÍLOVÁ SKUPINA PRACOVNÍCI PLACENÍ Z OPTP

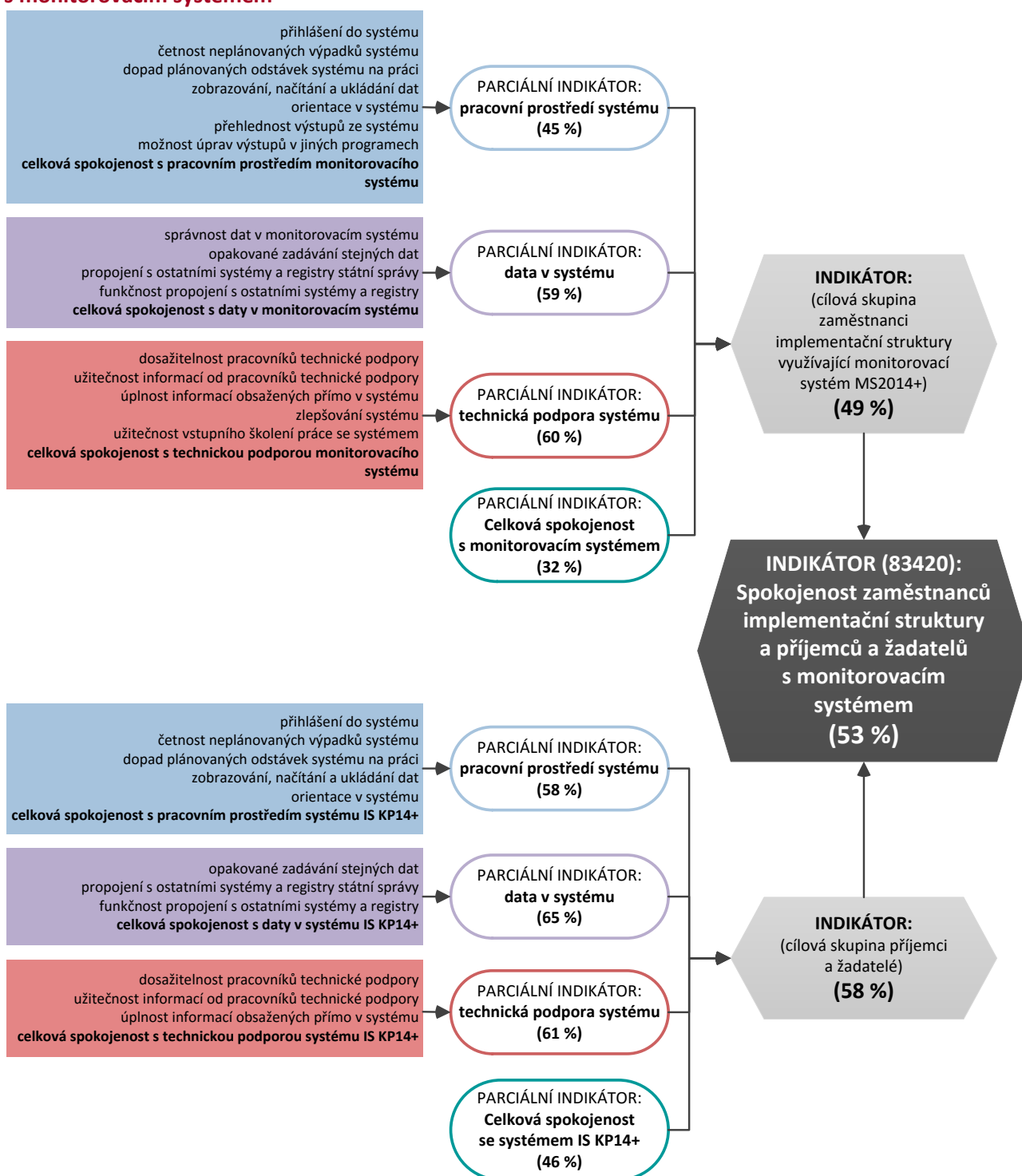
CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ		
Pohlaví		
muži		41 %
ženy		59 %
CELKEM		100 %
Organizace		
MMR ČR: mimo ŘO OPTP		52 %
MMR ČR: ŘO OPTP		10 %
MF ČR		38 %
CELKEM		100 %
Délka práce v organizaci		
méně než 5 let		65 %
5 a více let		35 %
CELKEM		100 %
Pracovní zařazení		
referent		82 %
vedoucí oddělení		12 %
ředitel odboru a vyšší		5 %
CELKEM		100 %

N=205

2. INDIKÁTOR (83420): SPOKOJENOST ZAMĚŠTNANCŮ IMPLEMENTAČNÍ STRUKTURY A PŘÍJEMCŮ A ŽADATELŮ S MONITOROVACÍM SYSTÉMEM

Indikátor odráží spokojenost zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s monitorovacím systémem MS2014+. V rámci cílové skupiny zaměstnanců implementační struktury, kteří využívají monitorovací systém MS2014+ (tzv. **interních uživatelů systému**), bylo do výpočtu indikátoru v rámci čtyř hodnocených oblastí zařazeno celkem 20 proměnných. V rámci cílové skupiny příjemců a žadatelů (tzv. **externích uživatelů systému**) bylo do výpočtu indikátoru v rámci čtyř hodnocených oblastí zařazeno celkem 15 proměnných. Struktura indikátoru je zobrazena v následujícím schématu:

Schéma 1: Výpočet indikátoru spokojenost zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s monitorovacím systémem



Zdroj: INESAN

Tabulka 1: Časové srovnání proměnných, parciálních, dílčích a celkového indikátoru

		2014	2015	2016	Cíl 2023
Zaměstnanci implementační struktury, kteří využívají monitorovací systém MS2014+	Přihlášení do systému	3,17	2,89	3,29	
	Četnost neplánovaných výpadků systému	2,74	2,45	2,50	
	Dopad plánovaných odstávek systému na práci	2,73	2,75	2,85	
	Zobrazování, načítání a ukládání dat	2,36	1,92	1,78	
	Orientace v systému	2,74	1,88	2,14	
	Přehlednost výstupů ze systému	2,82	2,12	2,12	
	Možnost úprav výstupů v jiných programech	2,54	2,49	2,33	
	Celková spokojenost s pracovním prostředím monitorovacího systému	2,76	1,92	2,11	
	Parciální indikátor: Pracovní prostředí systému	56%	43%	45%	
	Správnost dat v monitorovacím systému	3,07	2,64	2,80	
	Opakované zadávání stejných dat	2,91	2,53	2,52	
	Propojení s ostatními systémy a registry státní správy	3,05	2,40	3,28	
	Funkčnost propojení s ostatními systémy a registry	2,90	2,80	2,84	
	Celková spokojenost s daty v monitorovacím systému	2,96	2,54	2,47	
	Parciální indikátor: Data v systému	66%	53%	59%	
	Dosažitelnost pracovníků technické podpory	3,13	2,46	3,06	
	Užitečnost informací od pracovníků technické podpory	3,56	2,79	3,41	
	Úplnost informací obsažených přímo v systému	2,63	2,15	2,26	
	Zlepšování systému	2,80		2,43	
	Užitečnost vstupního školení práce se systémem	2,94	2,21	2,68	
	Celková spokojenost s technickou podporou monitorovacího systému	3,10	2,36	2,95	
Parciální indikátor: Technická podpora systému	68%	46%	60 %		
Parciální indikátor: Celková spokojenost s monitorovacím systémem	57%	29%	32%		
Dílčí indikátor	62%	43%	49%		

Žadatelé a příjemci	Přihlášení do systému	3,57	3,14	3,22	
	Četnost neplánovaných výpadků systému	2,93	2,86	2,81	
	Dopad plánovaných odstávek systému na práci	2,97	3,15	3,08	
	Zobrazování, načítání a ukládání dat	2,45	2,69	2,44	
	Orientace v systému	2,81	2,42	2,42	
	Celková spokojenost s pracovním prostředím systému BENEFIT7/IS KP14+	2,85	2,40	2,39	
	Parciální indikátor: Pracovní prostředí systému	64%	59%	58%	
	Opakované zadávání stejných dat	2,73	2,76	2,67	
	Propojení s ostatními systémy a registry státní správy	3,37	2,93	3,44	
	Funkčnost propojení s ostatními systémy a registry	3,05	2,72	3,09	
	Celková spokojenost s daty v systému BENEFIT 7/IS KP14+	2,98	2,74	2,67	
	Parciální indikátor: Data v systému	68%	59%	65%	
	Dosažitelnost pracovníků technické podpory	3,04	2,75	2,72	
	Užitečnost informací od pracovníků technické podpory	3,55	3,34	3,30	
	Úplnost informací obsažených přímo v systému	2,71	2,49	2,56	
	Celková spokojenost s technickou podporou systému BENEFIT 7/IS KP14+	3,12	2,56	2,71	
	Parciální indikátor: Technická podpora systému	70%	60%	61%	
	Parciální indikátor: Celková spokojenost s IS KP14+	61%	45%	46%	
	Dílčí indikátor	66%	56%	58%	
INDIKÁTOR (83420)	64%	49%	53%	80%	

Pozn.: hodnoty s přesností na 2 desetinná místa vyjadřují průměrné hodnocení respondentů (4=velmi pozitivní hodnocení, 1=velmi negativní hodnocení); údaje v procentech vyjadřují hodnoty jednotlivých indikátorů na škále 0 % (nejhorší hodnocení) až 100 % (nejlepší hodnocení), detailní popis výpočtu indikátorů je popsán v technické zprávě.

Zdroj: INESAN (2014, 2016), HOPE (2015)

V rámci obou cílových skupin vstupujících do výpočtu indikátoru (zaměstnanci implementační infrastruktury a příjemci spolu s žadatelem) tvoří dílčí části indikátoru celkem čtyři oblasti (celková spokojenost se systémem, pracovní prostředí systému, data v systému a technická podpora systému).

Souhrnné **dílčí indikátory** dosahují v cílové skupině zaměstnanců implementační infrastruktury (monitorovací systém MS2014+) hodnoty 49 %, v cílové skupině příjemců a žadatelů (IS KP14+) pak hodnoty

58 %, dá se tedy říci, že příjemci a žadatelé jsou s monitorovacím systémem (tedy přesněji s částí IS KP14+, kterou využívají) spokojenější než zaměstnanci implementační struktury.

Parciální indikátor, který reprezentuje celkovou spokojenost se systémem, dosahuje v rámci cílové skupiny zaměstnanců implementační struktury (MS2014+) hodnoty 32 % (se systémem je částečně spokojeno 25 % respondentů, žádní respondenti nejsou velmi spokojeni), v rámci cílové skupiny příjemců a žadatelů (IS KP14+) pak hodnoty 46 % (se systémem je velmi nebo částečně spokojeno 51 % respondentů).

K celkové spokojenosti se systémem přispívá (u obou cílových skupin) v největší míře spokojenost s pracovním prostředím systému.

Parciální indikátor za oblast „pracovní prostředí systému“ dosahuje v rámci cílové skupiny zaměstnanců implementační infrastruktury (MS2014+) hodnoty 45 %. Z podrobné analýzy hodnocení této oblasti vyplývají následující hlavní zjištění:

- S pracovním prostředím monitorovacího systému je spokojeno 30 % interních uživatelů systému, přičemž na spokojenost s pracovním prostředím má největší vliv to, jak respondenti hodnotí orientaci v systému.
- Pracovní prostředí systému hodnotí ve větší míře negativně interní uživatelé, kteří s monitorovacím systémem pracují každý den nebo několikrát týdně.
- Nejčastější připomínkou interních uživatelů bylo, že data se v monitorovacím systému pomalu načítají.

Tento indikátor („pracovní prostředí systému“) dosahuje v rámci cílové skupiny příjemců a žadatelů (IS KP14+) (tedy externích uživatelů) 58 %. Z podrobné analýzy hodnocení této oblasti vyplývají následující hlavní zjištění:

- S pracovním prostředím systému je spokojeno 54 % externích uživatelů, přičemž na spokojenost s pracovním prostředím má také největší vliv to, jak tito uživatelé hodnotí orientaci v systému.
- Pracovní prostředí systému hodnotí ve větší míře negativněji příjemci a žadatelé, kteří s monitorovacím systémem pracují každý den nebo několikrát týdně, případně ti, kteří se systémem pracují rok a déle ti, kteří podali více než tři projektové žádosti.
- Nejčastěji si příjemci a žadatelé stěžovali na nepřehlednost systému a pomalost zpracování požadavků.

Parciální indikátor za oblast „data v systému“ dosahuje v rámci cílové skupiny zaměstnanců implementační struktury (systémy MS2014+) hodnoty 59 %. Z podrobné analýzy hodnocení této oblasti vyplývají následující hlavní zjištění:

- Celkově je s daty obsaženými v systému spokojeno 54 % interních uživatelů.
- Pouze podle 52 % interních uživatelů jsou automatické kontroly správnosti dat dostatečné.
- Interní uživatelé, kteří pracují se systémem každý den nebo několikrát týdně, hodnotí data v systému ve větší míře negativně než respondenti, kteří se systémem pracují méně často.
- S propojením se systémy a registry je spokojeno 69 % interních uživatelů, podle části interních uživatelů však chybí propojení s některými registry (např. s Registrem de minimis).
- Nejčastěji uvedenou připomínkou k datům v systému bylo to, že tato data jsou nepřehledná.

Tento indikátor („data v systému“) dosahuje v rámci cílové skupiny příjemců a žadatelů (IS KP14+) 65 %. Z podrobné analýzy hodnocení této oblasti vyplývají následující hlavní zjištění:

- S daty v systému je spokojeno 67 % příjemců a žadatelů, přičemž nejčastěji uváděnou připomínkou k datům obsaženým v systému je jejich složitost a nepřehlednost.
- S propojením s ostatními systémy a registry je spokojeno 84 % respondentů.

Parciální indikátor za oblast „technická podpora systému“, která hodnotí spokojenost s technickou podporou poskytovanou řídicími orgány, dosahuje v rámci cílové skupiny zaměstnanců implementační infrastruktury (systémy MS2014+) hodnoty 60 %. Z podrobné analýzy hodnocení této oblasti vyplývají následující hlavní zjištění:

- S technickou podporou systému je spokojeno 79 % interních uživatelů, přičemž jejich spokojenost je nejvíce ovlivněna dosažitelností pracovníků technické podpory.
- Pouze 39 % respondentů souhlasí s tím, že informace týkající se práce se systémem lze najít přímo v monitorovacím systému bez nutnosti konzultací s kolegy či pracovníky technické podpory.
- Technickou podporu systému hodnotí ve větší míře negativněji respondenti, kteří s monitorovacím systémem pracují každý den nebo několikrát týdně.
- Nejčastější uváděnou připomínkou k technické podpoře poskytované řídicími orgány je dlouhá reakční doba technické podpory na vznesený požadavek.

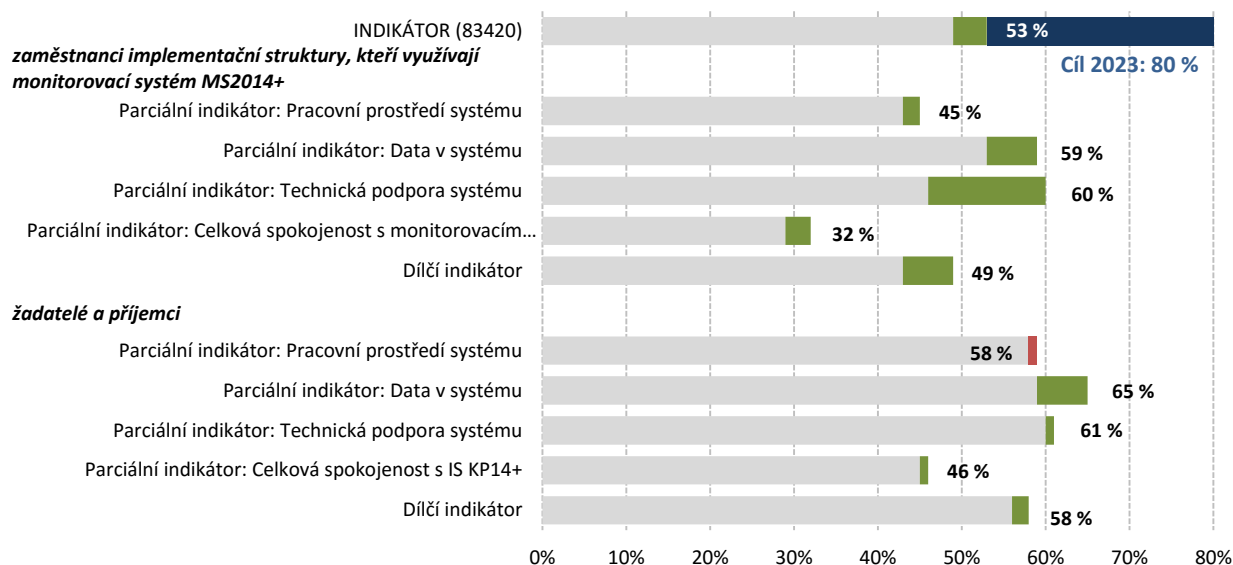
Tento indikátor („technická podpora systému“) dosahuje v rámci cílové skupiny příjemců a žadatelů (IS KP14+) 61 %. Z podrobné analýzy hodnocení této oblasti vyplývají následující hlavní zjištění:

- S technickou podporou je spokojeno 68 % příjemců a žadatelů, přičemž jejich spokojenost je také ovlivněna dosažitelností pracovníků technické podpory.
- S tím, že informace týkající se práce se systémem lze najít přímo v monitorovacím systému bez nutnosti konzultací s kolegy či pracovníky technické podpory, souhlasí 60 % příjemců a žadatelů.
- Technickou podporu systému hodnotí ve větší míře negativněji respondenti, kteří s monitorovacím systémem pracují rok a déle, a respondenti, kteří podali více než tři projektové žádosti.
- Nejčastější uvedenou připomínkou bylo, že tato technická podpora poskytovaná jednotlivými řídicími orgány je pomalá, a to jak co se týká reakční doby, tak doby vyřízení požadavku, tuto připomínku uvedla více než čtvrtina respondentů.

Oproti roku 2015 je hodnocení indikátoru „spokojenost zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s monitorovacím systémem“ o čtyři procentní body vyšší než v roce 2015. Vyšší je i hodnocení obou dílčích indikátorů, ze kterých tento indikátor vychází (u interních uživatelů o 6 p. b., u externích o 2 p. b.). Dílčí indikátor je jak v případě interních, tak také externích uživatelů vyšší mezi respondenty, kteří se systémem pracují kratší dobu (méně než rok). V případě interních uživatelů pracujících se systémem méně než jeden rok, dosahuje dílčí indikátor hodnoty 51 %, v případě respondentů, kteří s ním pracují déle než jeden rok, dosahuje hodnota dílčího indikátoru 46 %. U externích uživatelů dosahují hodnoty dílčího indikátoru 61 % vs. 53 %.

Největší rozdíl v hodnocení je u parciálního indikátoru týkajícího se spokojenosti interních uživatelů monitorovacího systému s technickou podporou systému. Rozdíly v dalších indikátorech jsou znázorněny v následujícím grafu.

Graf 7: Změny v indikátoru míry spokojenosti s MS2014+ (83420) a jeho komponent mezi 2015 a 2016



Pozn.: zelenou barvou je označen meziroční nárůst hodnoty indikátoru a jeho komponent (v tomto případě je aktuální hodnota vyjádřena součtem šedého a zeleného pruhu), červenou barvou je označen meziroční pokles hodnoty komponent indikátoru (v tom případě je aktuální hodnota vyjádřena šedým pruhem)

Zdroj: INESAN

Na celkovou výši jednotlivých indikátorů má dopad průměrné hodnocení jednotlivých proměnných, které indikátor tvoří. V těchto oblastech bylo průměrné hodnocení respondentů statisticky významně vyšší (zelené hodnoty)/nižší (červené hodnoty) než v roce 2015.

V rámci indikátoru měřícího spokojenost zaměstnanců implementační struktury a žadatelů a příjemců s monitorovacím systémem respondenti hodnotili pozitivněji než v roce 2015 13 z celkem 33 hodnocených oblastí, 6 oblastí pak hodnotili v průměru negativněji. Nejrozdílněji oproti roku 2015 respondenti z řad zaměstnanců implementační struktury hodnotili propojení monitorovacího systému s ostatními registry a systémy státní správy. U této oblasti je v letošním roce výrazně vyšší podíl respondentů, kteří toto propojení hodnotí pozitivně, než v roce 2015. Zaměstnanci implementační struktury také hodnotili pozitivněji užitečnost informací od pracovníků technické podpory monitorovacího systému poskytované ŘO a dosažitelnost těchto pracovníků.

Tabulka 2: Významné rozdíly průměrného hodnocení proměnných u indikátoru 83420 v letech 2015 a 2016

		2015	2016	rozdíl	
INDIKÁTOR (83420)	Zaměstnanci implementační struktury, kteří využívají monitorovací systém MS2014+	Propojení s ostatními systémy a registry státní správy	2,40	3,28	+0,88
		Užitečnost informací od pracovníků technické podpory	2,79	3,41	+0,62
		Dosažitelnost pracovníků technické podpory	2,46	3,06	+0,60
		Celková spokojenost s technickou podporou monitorovacího systému	2,36	2,95	+0,59
		Užitečnost vstupního školení práce se systémem	2,21	2,68	+0,47
		Přihlášení do systému	2,89	3,29	+0,40
		Zobrazování, načítání a ukládání dat	1,92	1,78	-0,14
		Možnost úprav výstupů v jiných programech	2,49	2,33	-0,16
		Orientace v systému	1,88	2,14	+0,26
		Celková spokojenost s pracovním prostředím monitorovacího systému	1,92	2,11	+0,19
	Žadatelé a příjemci	Přihlášení do systému	3,14	3,22	+0,08
		Dopad plánovaných odstávek systému na práci	3,15	3,08	-0,07
		Opakované zadávání stejných dat	2,76	2,67	-0,09
		Zobrazování, načítání a ukládání dat	2,69	2,44	-0,25
		Propojení s ostatními systémy a registry státní správy	2,93	3,44	+0,51
		Funkčnost propojení s ostatními systémy a registry	2,72	3,09	+0,37
		Celková spokojenost s daty v systému BENEFIT 7/IS KP14+	2,74	2,67	-0,07
		Úplnost informací obsažených přímo v systému	2,49	2,56	+0,07
		Celková spokojenost s technickou podporou systému BENEFIT 7/IS KP14+	2,56	2,71	+0,15

Pozn.: difference mezi roky 2015 a 2016 jsou statisticky významné na hladině $\alpha=0.05$. Hodnocení bylo vypočítáno na základě odpovědí respondentů na škále od jedné do čtyř, přičemž jedna znamená velmi negativní hodnocení (popř. nespokojenost s danou oblastí), dvojka značí spíše negativní hodnocení, trojka pak spíše pozitivní a čtyřka velmi pozitivní hodnocení (popř. spokojenost s danou oblastí).

Zdroj: INESAN

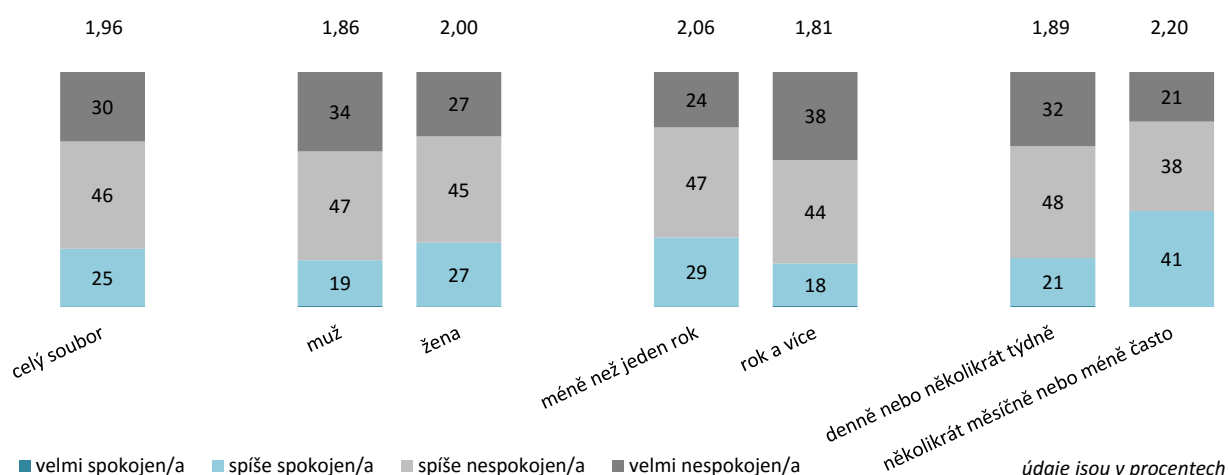
2.1. CELKOVÁ SPOKOJENOST S MONITOROVACÍM SYSTÉMEM MS2014+/IS KP14+

INTERNÍ UŽIVATELÉ

Parciální indikátor „Celková spokojenost s monitorovacím systémem“ je první ze čtyř parciálních indikátorů, který tvoří část indikátoru (83420) a týká se zaměstnanců implementační struktury, kteří využívají monitorovací systém MS2014+ (tedy interních uživatelů).

Celkem je s monitorovacím systémem spokojena čtvrtina respondentů. Žádní respondenti přitom nejsou s monitorovacím systémem velmi spokojeni a 30 % respondentů je velmi nespokojeno. S monitorovacím systémem jsou ve větší míře spokojeny ženy (27 %), respondenti, kteří s monitorovacím systémem pracují méně než jeden rok (29 %), a respondenti, kteří s monitorovacím systémem pracují maximálně několikrát za měsíc (41 %).

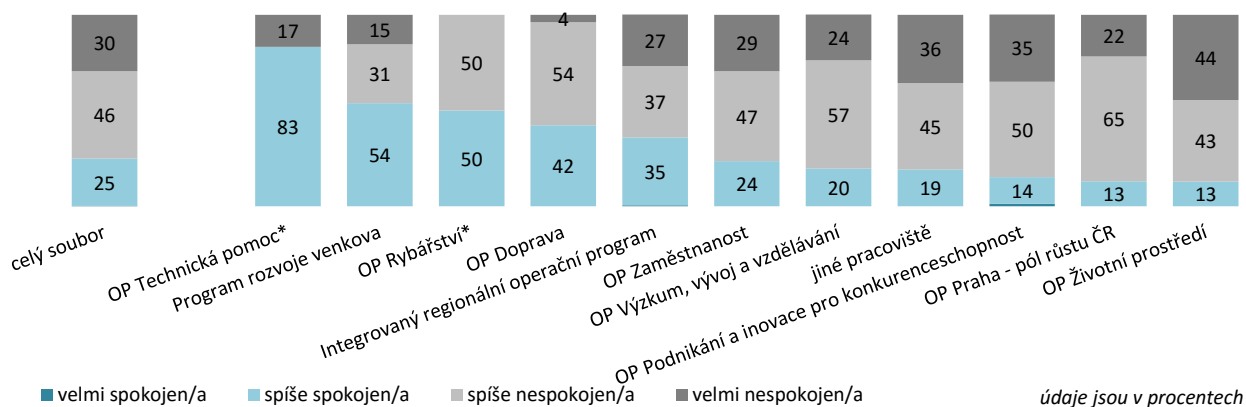
Graf 8: Celková spokojenost s monitorovacím systémem MS2014+ (podle pohlaví respondenta, organizace, délky a frekvence práce se systémem MS2014+)



■ velmi spokojen/a ■ spíše spokojen/a ■ spíše nespokojen/a ■ velmi nespokojen/a údaje jsou v procentech
Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti.
 Zdroj: INESAN (N=854)

S monitorovacím systémem jsou v největší míře spokojeni respondenti z OPTP (83 %). Respondenti z ostatních operačních programů jsou se systémem spokojeni v menší míře. Toto hodnocení však může být do určité míry zkreslené vzhledem k malým vzorkům respondentů z některých operačních programů.

Graf 9: Celková spokojenost interních uživatelů s monitorovacím systémem MS2014+ (podle operačního programu/průřezové instituce)

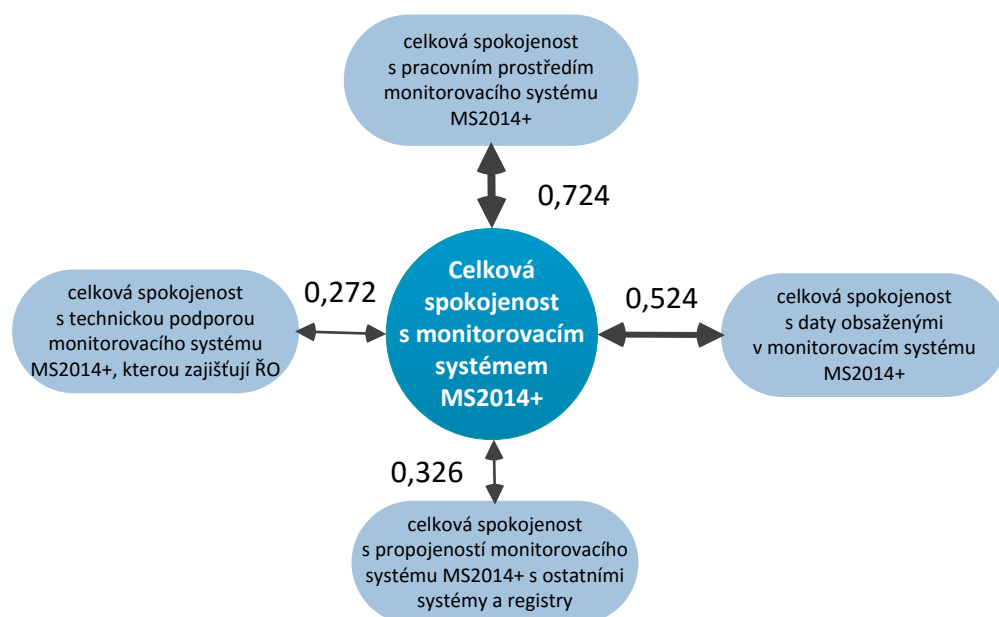


■ velmi spokojen/a ■ spíše spokojen/a ■ spíše nespokojen/a ■ velmi nespokojen/a údaje jsou v procentech
Pozn.: hvězdičkou jsou označeny OP/instituce s méně než 10 odpověďmi
 Zdroj: INESAN (N=854/6/13/4/26/212/170/122/73/80/23/117)

K celkové míře spokojenosti s monitorovacím systémem MS2014+ na základě korelačního modelu v největší míře přispívá spokojenost respondentů s pracovním prostředím monitorovacího systému. Dá se tedy říci, že

respondenti spokojeni s pracovním prostředím monitorovacího systému budou s tímto systémem spokojeni ve větší míře než respondenti spokojeni s ostatními oblastmi monitorovacího systému.

Schéma 2: Korelace celkové spokojenosti s monitorovacím systémem a spokojenosti s jednotlivými oblastmi monitorovacího systému



Pozn.: hodnoty představují koeficient pořadové korelace Spearmanova rho (ρ); všech pět uvedených ρ je statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.01$. Tloušťka šipky graficky znázorňuje sílu závislosti.

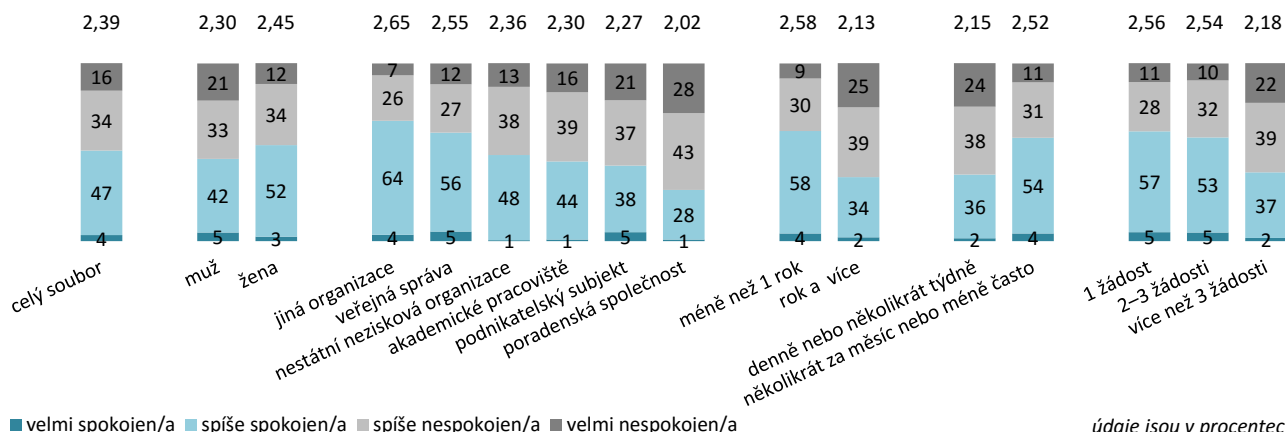
Zdroj: INESAN

Oproti roku 2015 je průměrné hodnocení spokojenosti respondentů s monitorovacím systémem MS2014+ o jeden procentní bod vyšší. S výsledky z roku 2014 není možné porovnávat, protože byl hodnocen jiný monitorovací systém.

EXTERNÍ UŽIVATELÉ

Parciální indikátor „Celková spokojenost s IS KP14+“ je první ze čtyř parciálních indikátorů, který tvoří část indikátoru (83420) a týká se žadatelů a příjemců, kteří využívají Informační monitorovací systém MS2014+ (tzv. externích uživatelů).

Graf 10: Celková spokojenost externích uživatelů s IS KP14+ (podle pohlaví, organizace, délky a frekvence práce s IS KP14+ a počtu podaných žádostí)

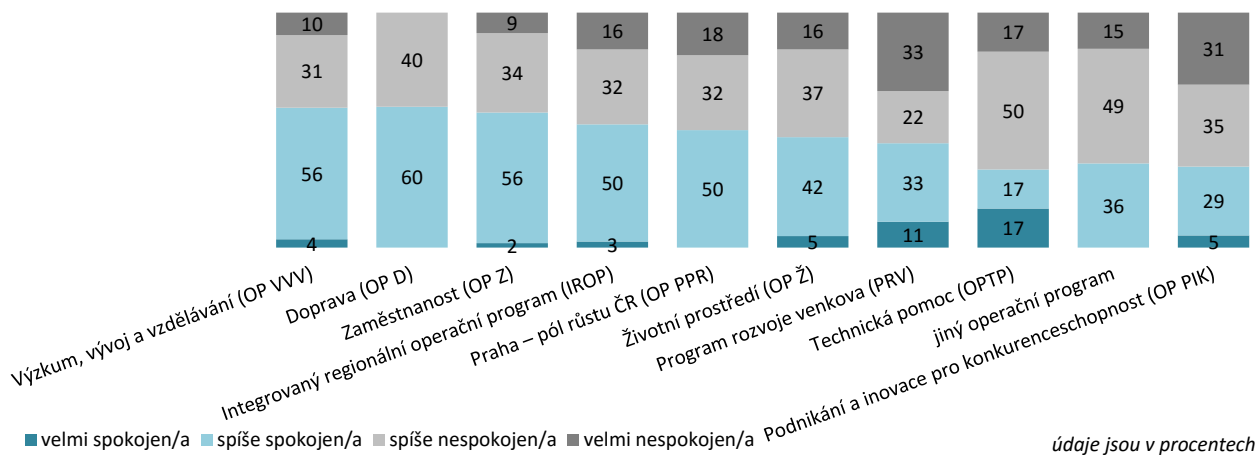


Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=1 188)

Celkově je se částí monitorovacího systému IS KP14+ spokojena nebo spíše spokojena více než polovina externích uživatelů (51 %). Průměrně nespokojenější jsou externí uživatelé z jiného typu organizace, než které jsou zde vyjmenované (68 % je spokojených či spíše spokojených), a ti, kteří s monitorovacím systémem pracují kratší dobu než rok (62 % je spokojených nebo spíše spokojených). S monitorovacím systémem jsou dále ve větší míře spokojeny ženy než muži a také externí uživatelé, kteří s monitorovacím systémem pracují několikrát za měsíc, oproti respondentům, kteří s monitorovacím systémem pracují denně či několikrát týdně.

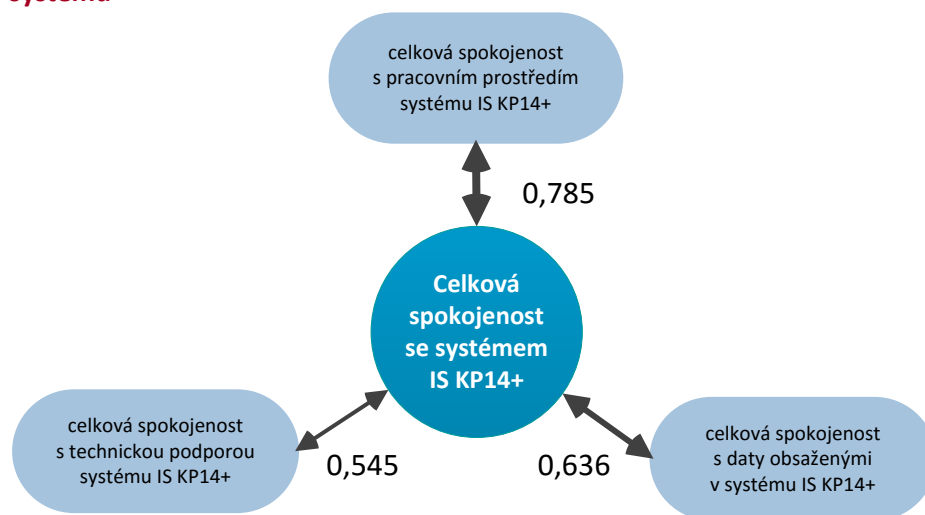
Graf 11: Celková spokojenost externích uživatelů s IS KP14+ (podle OP)



ú údaje jsou v procentech
Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti
 Zdroj: INESAN (N=336/5/252/185/22/102/9/6/39/232)

Průměrně v největší míře jsou s IS KP14+ respondenti z OP Věda, výzkum a vzdělávání. Dále je spokojena nadpoloviční většina respondentů z OP Doprava, z OP Zaměstnanost a z Integrovaného operačního programu. V nejmenší míře jsou pak s IS KP14+ spokojeni respondenti z OP Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost.

Schéma 3: Korelace celkové spokojenosti s IS KP14+ a spokojenosti s jednotlivými oblastmi tohoto systému

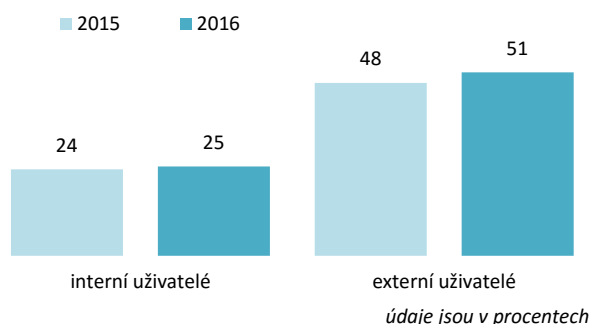


Pozn.: hodnoty představují koeficient pořadové korelace Spearmanovo rho (ρ); všechny tři uvedené ρ jsou statisticky významné na hladině významnosti $p=0.01$. Tloušťka šipky graficky znázorňuje sílu závislosti.
 Zdroj: INESAN

Na základě korelačního modelu lze říci, že stejně jako u interních uživatelů k celkové míře spokojenosti s IS KP14+ v největší míře přispívá i u externích uživatelů spokojenost s pracovním prostředím systému.

S monitorovacím systémem jsou celkově ve větší míře spokojeni externí než interní uživatelé tohoto systému. U obou těchto skupin pak k této spokojenosti v nejvíce přispívá to, do jaké míry jsou spokojeni s pracovním prostředím tohoto systému.

Graf 12: Podíl respondentů spokojených s monitorovacím systémem – srovnání interních a externích uživatelů



Zdroj: INESAN

Oproti roku 2015 je podíl externích uživatelů spokojených s IS KP14+ vyšší o tři procentní body.

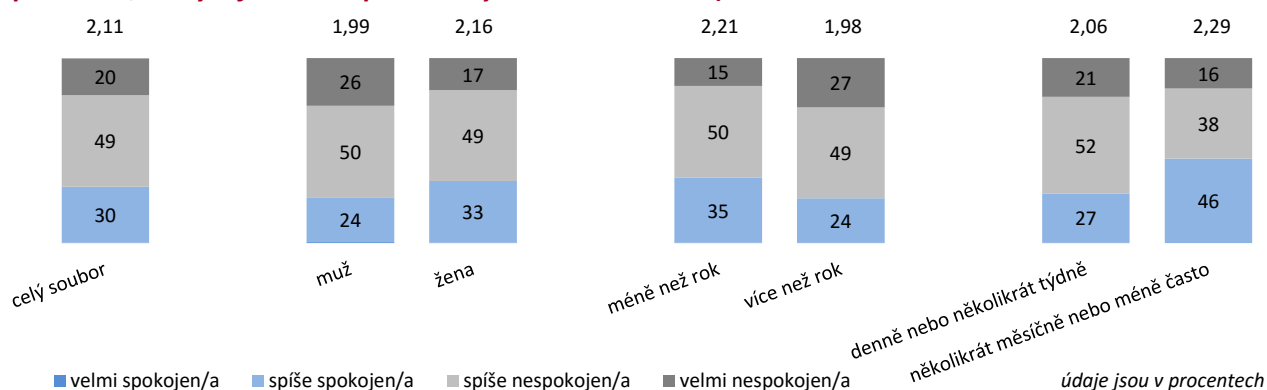
2.2. HODNOCENÍ PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ MONITOROVACÍHO SYSTÉMU MS2014+ (CSSF14+/IS KP14+)

INTERNÍ UŽIVATELÉ

Indikátor „Pracovní prostředí systému“ je druhý ze čtyř parciálních indikátorů, který tvoří část indikátoru (83420), a týká se interních uživatelů MS2014+. Součástí tohoto indikátoru je hodnocení přihlášení do systému, četnosti neplánovaných výpadků systému a dopadu plánovaných odstávek systému, načítání a ukládání dat, orientace v systému, přehlednost výstupů ze systému a možnost úprav těchto výstupů v jiných programech a hodnocení celkové spokojenosti s pracovním prostředím. K neplánovaným výpadkům systému v současné době nedochází, respondenti tak však mohou vnímat například odhlášení ze systému, jež je způsobeno timeoutem na některé dílčí operaci, nikoliv nedostupností systému jako celku, případně tím, že systém na jejich požadavky reaguje pomalu. Plánované odstávky systému probíhají vždy mezi půlnocí a čtvrtou hodinou ranní, částečná nedostupnost je pak v době aktualizací systému.

S pracovním prostředím je spokojeno 30 % respondentů, přičemž ve větší míře jsou spokojeny ženy (33 %) než muži (24 %), pracovníci, kteří se systémem pracují kratší dobu než jeden rok (35 %), než pracovníci, kteří se systémem pracují déle (24 %), a pracovníci, kteří s monitorovacím systémem pracují maximálně několikrát za měsíc (46 %), než pracovníci, kteří se systémem pracují každodenně či několikrát za týden (27 %).

Graf 13: Spokojenost interních uživatelů s pracovním prostředím monitorovacího systému (podle pohlaví respondenta, délky a frekvence práce se systémem MS2014+)

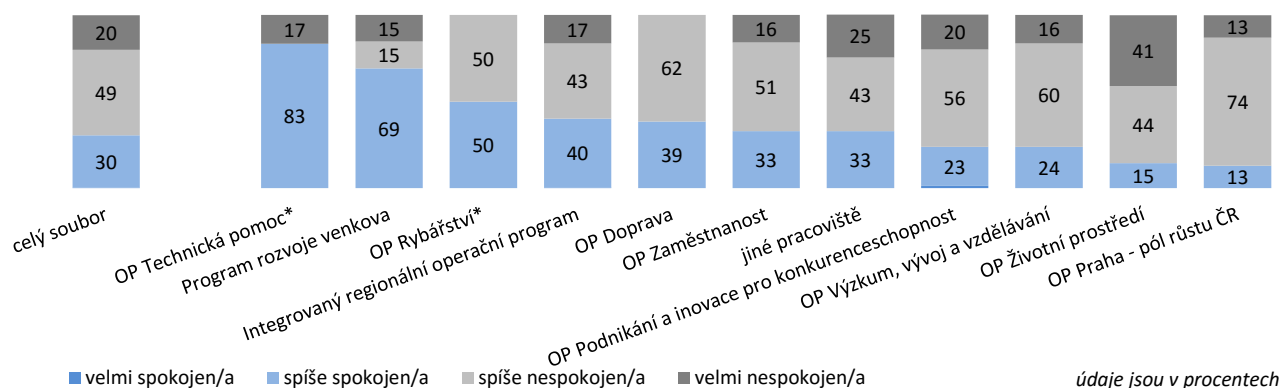


Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=854)

S pracovním prostředím monitorovacího systému jsou v největší míře spokojeni respondenti z OPTP (83 %) a respondenti z Programu rozvoje venkova (69 %). Respondenti z ostatních operačních programů jsou pracovním prostředím systému spokojeni v menší míře. Toto hodnocení však může být do určité míry zkreslené vzhledem k malým vzorkům respondentů z některých operačních programů.

Graf 14: Spokojenost interních uživatelů s pracovním prostředím monitorovacího systému (podle operačního programu/průřezové organizace)



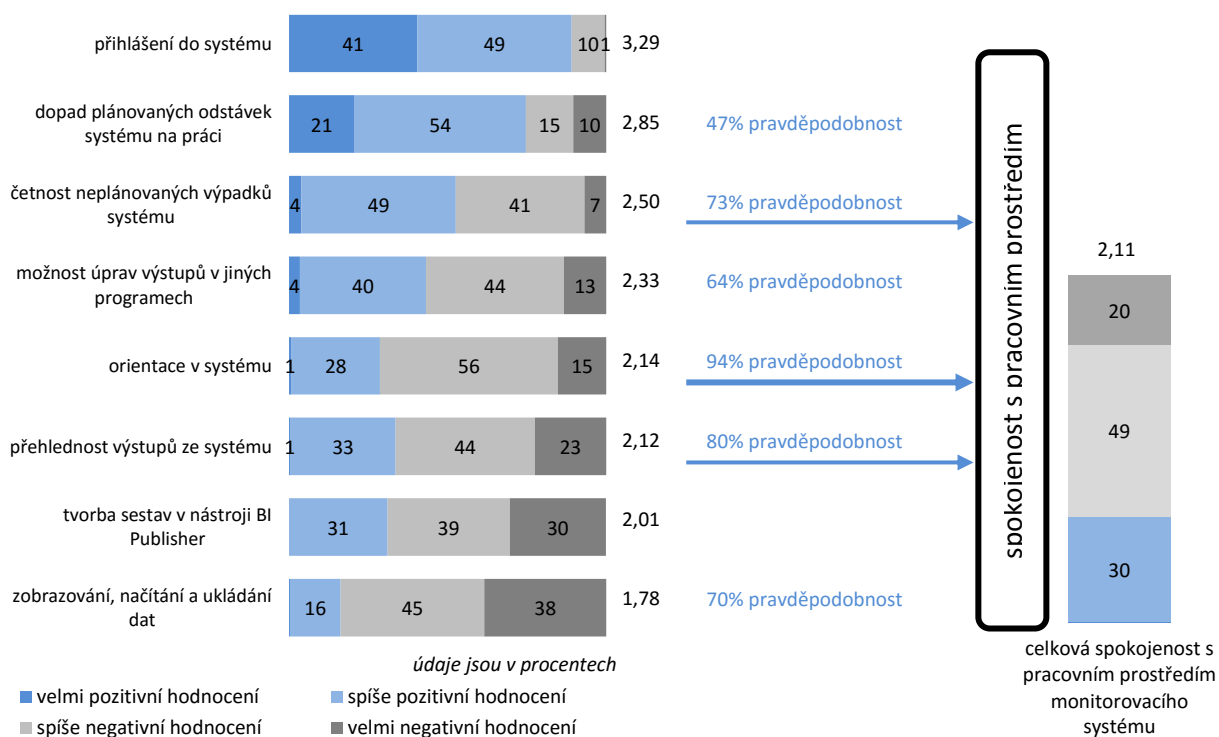
Pozn.: hvězdičkou jsou označeny OP/instituce s méně než 10 odpověďmi

Zdroj: INESAN (N=854/6/13/4/212/26/170/73/80/122/117/23/)

údaje jsou v procentech

Z jednotlivých oblastí týkajících se pracovního prostředí monitorovacího systému respondenti v průměru nejlépe hodnotí přihlášení do systému – 41 % interních uživatelů ho hodnotí jako velmi snadné, 49 % jako spíše snadné (49 %). Tři čtvrtiny respondentů pak spíše nebo vůbec neomezují plánované odstávky systému. Nejméně pozitivně pak bylo hodnoceno zobrazování, načítání a ukládání dat v systému, které jako velmi pomalé hodnotilo 38 % respondentů a jako spíše pomalé 45 % respondentů.

Graf 15: Hodnocení celkové spokojenosti interních uživatelů a jednotlivých charakteristik pracovního prostředí monitorovacího systému



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi obtížné a 4=velmi snadné (přihlášení do systému), 1=rozhodně omezují a 4=rozhodně neomezují (dopad plánovaných odstávek systému na práci), 1=velmi často a 4=nikdy (četnost neplánovaných výpadků systému), 1=velmi obtížné a 4=velmi snadno (možnost úprav výstupů v jiných programech), 1=velmi obtížná a 4=velmi snadná (orientace v systému), 1=velmi nepřehledné a 4=velmi přehledné (přehlednost výstupů ze systému), 1=velmi obtížná a 4=velmi snadná (tvorba sestav v nástroji BI Publisher), 1=velmi pomalé a 4=velmi rychlé (zobrazování, načítání a ukládání dat), 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s pracovním prostředím monitorovacího systému)

Pozn.: $\chi^2=14.240$, $p=0,076$; Nagelkerke $R^2=0,60$; model správně klasifikuje 86 % případů

Zdroj: INESAN (N=854/854/854/398/854/503/122/854)

Z regresního modelu vyplývá, že na celkovou spokojenost s pracovním prostředím monitorovacího systému má největší vliv orientace v systému. Respondenti, kteří hodnotí orientaci v systému pozitivně, budou s 94% pravděpodobností s pracovním prostředím monitorovacího systému celkově spokojeni, zatímco u respondentů, kteří hodnotí orientaci v systému negativně, je tato pravděpodobnost jen 6 %. Dalším

významným faktorem pro interní uživatele systému pak je přehlednost výstupů ze systému. Respondenti, kteří hodnotí výstupy ze systému jako přehledné, budou s 80% pravděpodobností s pracovním prostředím monitorovacího systému celkově spokojeni, zatímco u respondentů, kteří hodnotí výstupy ze systému jako nepřehledné, je tato pravděpodobnost 20 %.

Hodnocení interních uživatelů je do značné míry ovlivněno tím, jak často s monitorovacím systémem pracují. Přihlášení do systému vnímají ve větší míře jako snadné respondenti, kteří s monitorovacím systémem pracují denně nebo několikrát týdně (92 %), než respondenti, kteří s tímto systémem pracují maximálně několikrát měsíčně (78 %).

Podle více než poloviny respondentů, kteří s monitorovacím systémem pracují denně nebo několikrát týdně, případně se systémem pracují více než rok, dochází k neplánovaným výpadkům systému často nebo velmi často, toto si však myslí pouze 30 % respondentů, kteří s tímto systémem pracují méně často, a 43 % respondentů, kteří se systémem pracují méně než rok.

Plánované odstávky také ve větší míře omezují respondenty, kteří se systémem pracují denně nebo několikrát týdně (27 %), než respondenty, kteří se systémem pracují méně často (19 %). Dále tyto odstávky ve větší míře omezují ženy (28 %) než muže (21 %).

Zobrazení, načítání a ukládání také vnímají jako pomalé ve větší míře respondenti, kteří se systémem pracují denně nebo několikrát týdně (88 % oproti 68 %). Tito respondenti také vnímají orientaci v systému a tvorbu sestav v nástroji BI Publisher jako velmi či spíše obtížnou (73 % oproti 64 %/77 % oproti 43 %).

Výstupy ze systému pak ve větší míře přijdou přehledné respondentům, kteří pracují v systému méně než rok (41 % oproti 25 %), a respondentům, kteří v monitorovacím systému pracují několikrát za měsíc nebo méně často (47 % oproti 30 %).

Tabulka 3: Souvislost mezi hodnocením vybraných vlastností pracovního prostředí monitorovacího systému a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka práce se systémem MS2014+	Frekvence práce se systémem MS2014
přihlášení do systému	velmi či spíše snadné			denně nebo několikrát týdně (92 %)
	velmi či spíše obtížné			několikrát měsíčně nebo méně často (22 %)
četnost neplánovaných výpadků systému	nikdy či výjimečně		méně než rok (57 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (70 %)
	často či velmi často		rok a více (53 %)	denně nebo několikrát týdně (52 %)
dopad plánovaných odstávek systému na práci	rozhodně či spíše neomezují	muži (79 %)		několikrát měsíčně nebo méně často (81 %)
	rozhodně či spíše omezují	ženy (28 %)		denně nebo několikrát týdně (27 %)
zobrazování, načítání a ukládání dat	velmi či spíše rychlé			několikrát měsíčně nebo méně často (32 %)
	velmi či spíše pomalé			denně nebo několikrát týdně (88 %)
přehlednost výstupů ze systému	velmi či spíše přehledné		méně než rok (41 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (47 %)
	velmi či spíše nepřehledné		rok a více (75 %)	denně nebo několikrát týdně (70 %)
orientace v systému	velmi či spíše snadná			několikrát měsíčně nebo méně často (36 %)
	velmi či spíše obtížná			denně nebo několikrát týdně (73 %)
tvorba sestav v nástroji BI Publisher	velmi či spíše snadná			několikrát měsíčně nebo méně často (57 %)
	velmi či spíše obtížná			denně nebo několikrát týdně (77 %)

Pozn.: difference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Nejčastější spontánně uvedenou připomínkou v rámci otevřené otázky k pracovnímu prostředí monitorovacího systému byla neintuitivnost či nepřívětivost systému, kterou uvedlo 59 % respondentů

z celkového počtu těch, kteří na tuto otevřenou otázku odpověděli. Mezi další připomínky pak patří pomalé načítání dat a časté chyby, resp. nefunkčnost systému.

Tabulka 4: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k pracovnímu prostředí monitorovacího systému MS2014+ (TOP 10)

neintuitivnost/nepřívětivost	59 %
pomalá odezva na zadané požadavky	38 %
časté chyby / nefunkčnost systému	20 %
nelze přepínat mezi okny	15 %
komplikovaný systém depeší	13 %
mnoho zbytečných kliků	9 %
časté výpadky	8 %
nemožnost stáhnout větší soubory	7 %
nelze generovat některé sestavy	6 %
opravy trvají dlouho	6 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

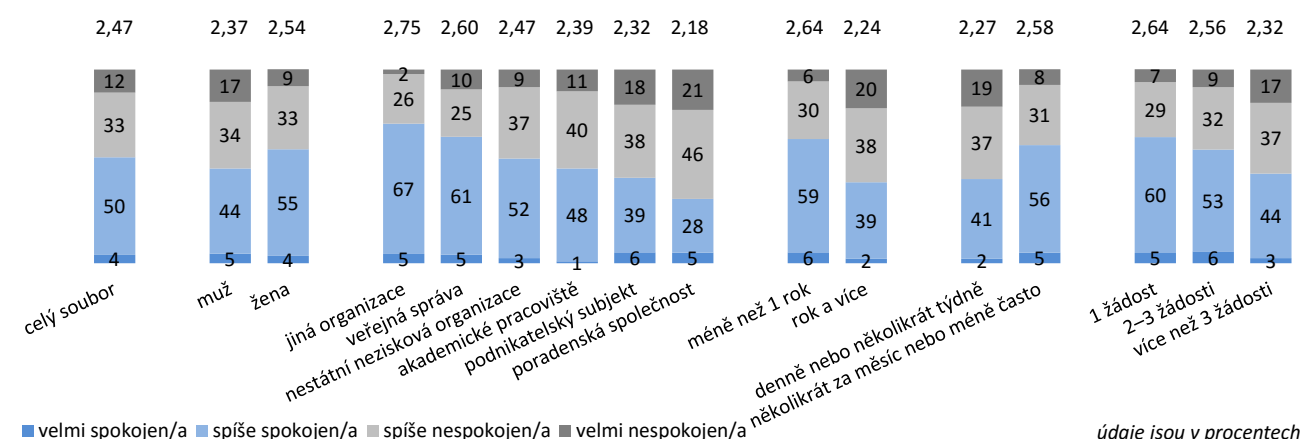
Zdroj: INESAN (N=644)

Oproti hodnocení pracovního prostředí v roce 2015 je průměrné hodnocení většiny oblastí vyšší, výjimkou je průměrné hodnocení zobrazování, ukládání a načítání dat a hodnocení možnosti úprav výstupů v jiných programech. Respondenti však hodnotili výrazně pozitivně obtížnost přihlášení do systému, orientaci v systému i celkovou spokojenost s pracovním prostředím systému.

EXTERNÍ UŽIVATELÉ

Parciální indikátor „Pracovní prostředí systému“ je druhý ze čtyř parciálních indikátorů, který tvoří část indikátoru (83420) a týká se externích uživatelů monitorovacího systému MS2014+. Součástí tohoto indikátoru je hodnocení přihlášení do systému, četnosti neplánovaných výpadků systému a dopadu plánovaných odstávek systému, načítání a ukládání dat, orientace v systému a hodnocení celkové spokojenosti s pracovním prostředím.

Graf 16: Spokojenost externích uživatelů s pracovním prostředím IS KP14+ (podle pohlaví, organizace, délky a frekvence práce s IS KP14+ a počtu podaných žádostí)



■ velmi spokojen/a ■ spíše spokojen/a ■ spíše nespokojen/a ■ velmi nespokojen/a údaje jsou v procentech

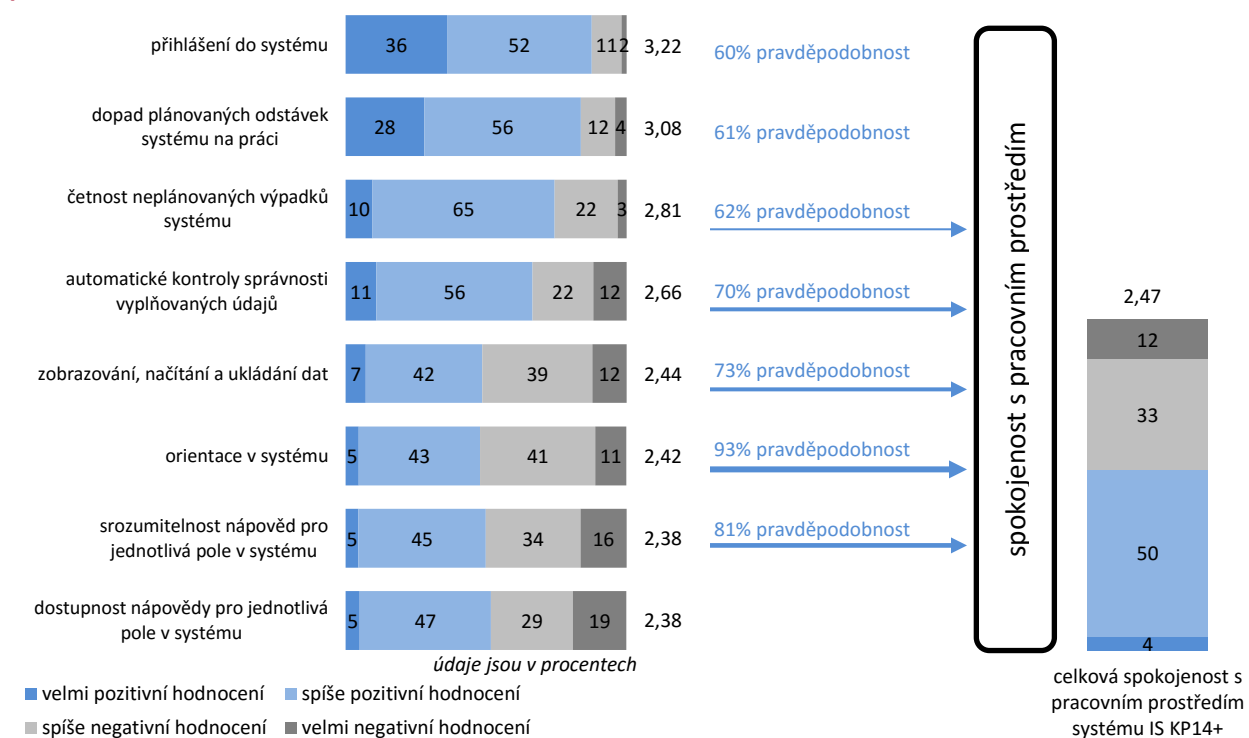
Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=1 187)

Nadpoloviční většina žadatelů a příjemců (54 %) je spokojeno s pracovním prostředím IS KP14+. S pracovním prostředím jsou ve větší míře spokojeny ženy (59 %), respondenti z jiného typu organizace, než které jsou zde vyjmenované (73 %), respondenti, kteří s IS KP14+ pracují kratší dobu než rok (67 %) a maximálně několikrát za měsíc (61 %), a také respondenti, kteří podali pouze jednu žádost.

Respondenti hodnotí v největší míře pozitivně jednoduchost přihlášení do systému (88 %) a to, že plánované odstávky je neomezují v jejich práci (84 %). Podle zkušenosti třetí čtvrtin respondentů dochází k výpadkům IS KP14+ výjimečně (65 %), případně vůbec nikdy (10 %), a dvě třetiny respondentů chápou automatické kontroly správnosti vyplňovaných dat jako dostatečné. Nejméně pozitivně byly hodnoceny otázky týkající se nápověd v systému – 52 % respondentů souhlasí s tím, že v monitorovacím systému IS KP14+ jsou dostupné nápovědy pro jednotlivá pole na všech potřebných místech, a 50 % respondentů hodnotí srozumitelnost nápověd pro jednotlivá pole v monitorovacím systému jako zcela nebo spíše dostatečnou.

Graf 17: Hodnocení celkové spokojenosti externích uživatelů a jednotlivých charakteristik pracovního prostředí IS KP14+



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi obtížné a 4=velmi snadné (přihlášení do systému), 1=rozhodně omezují a 4=rozhodně neomezují (dopad plánovaných odstávek systému na práci), 1=velmi často a 4=nikdy (četnost neplánovaných výpadků systému), 1=rozhodně nedostatečné a 4=rozhodně dostatečné (automatické kontroly správnosti vyplňovaných údajů), 1=velmi pomalé a 4=velmi rychlé (zobrazování, načítání a ukládání dat), 1=velmi obtížná a 4=velmi snadná (orientace v systému), 1=zcela nedostatečná a 4=zcela dostatečná (srozumitelnost nápověd pro jednotlivá pole v systému), 1=rozhodně ne a 4=rozhodně ano (dostupnost nápovědy pro jednotlivá pole v systému) a 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s pracovním prostředím systému)

Pozn.: $\chi^2=11.638$, $p=0,113$; Nagelkerke $R^2=0,64$; model správně klasifikuje 84 % případů

Zdroj: INESAN (N=1187/1187/1187/1063/1187/1187/1080/1071/1187)

Z regresního modelu vyplývá, že na celkovou spokojenost s pracovním prostředím monitorovacího systému má stejně jako u interních uživatelů největší vliv orientace v systému. Respondenti, kteří hodnotí orientaci v systému pozitivně, budou s 93 % pravděpodobností s pracovním prostředím monitorovacího systému celkově spokojeni, zatímco u respondentů, kteří hodnotí orientaci v systému negativně, je tato pravděpodobnost jen 7 %. Dalším významným faktorem pro externí uživatele systému je srozumitelnost nápověd pro jednotlivá pole v systému. Respondenti, kteří hodnotí tyto nápovědy jako dostatečné, budou s 81% pravděpodobností s pracovním prostředím monitorovacího systému celkově spokojeni, zatímco u respondentů, kteří hodnotí tyto nápovědy jako nedostatečné, je tato pravděpodobnost 19 %.

Na odpovědi respondentů mělo nejčastěji dopad to, jak často s IS KP14+ pracují. Další významnou charakteristikou respondentů byl pak počet podaných žádostí, délka práce s IS KP14+ a typ organizace, ve které respondent pracuje. Respondenti, kteří se systémem pracují denně nebo několikrát týdně, respondenti, kteří podali více než tři projektové žádosti, a respondenti, kteří se systémem pracují déle než rok, tento systém hodnotili ve všech jednotlivých oblastech negativněji, než respondenti, kteří v systému pracují méně často, podali pouze jednu projektovou žádost a se systémem pracují kratší dobu než rok. Dá

se říci, že respondenti, kteří mají se systémem větší množství zkušeností, hodnotí tento systém ve větší míře negativně než respondenti, kteří mají zkušeností méně.

Neplánované výpadky systému se vyskytují velmi nebo docela často ve větší míře podle respondentů pracujících v poradenské společnosti (41 %), podle respondentů, kteří se systémem pracují déle než jeden rok (35 %), podle respondentů, kteří se systémem pracují denně nebo několikrát týdně (40 %), a podle respondentů, kteří již podali více než tři projektové žádosti (34 %). Plánované výpadky systému omezují v práci ve větší míře respondenty z akademických pracovišť (32 %), respondenty, kteří se systémem pracují denně nebo několikrát týdně (25 %), a respondenty, kteří již podali více než tři projektové žádosti (21 %).

Tabulka 5: Souvislost mezi hodnocením vybraných vlastností pracovního prostředí monitorovacího systému a charakteristikami externích uživatelů / respondentů

		Pohlaví	Typ organizace	Délka práce s IS KP14+	Frekvence práce s IS KP14+	Počet podaných projektových žádostí
četnost neplánovaných výpadků systému	nikdy či výjimečně		veřejná správa (79 %)	méně než rok (81 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (82 %)	1 žádost (85 %)
	velmi či docela často		poradenská společnost (41 %)	rok a více (35 %)	denně nebo několikrát týdně (40 %)	více než 3 žádosti (34 %)
dopad plánovaných odstávek systému na práci	rozhodně či spíše ne		podnikatelský subjekt (88 %)		několikrát měsíčně nebo méně často (89 %)	1 žádost (90 %)
	rozhodně či spíše ano		akademické pracoviště (32 %)		denně nebo několikrát týdně (25 %)	více než 3 žádosti (21 %)
zobrazování, načítání a ukládání dat	velmi či spíše rychlé		veřejná správa (56 %)	méně než rok (59 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (60 %)	1 žádost (66 %)
	velmi či spíše pomalé		poradenská společnost (79 %)	rok a více (65 %)	denně nebo několikrát týdně (71 %)	více než 3 žádosti (67 %)
automatické kontroly správnosti vyplňovaných údajů	rozhodně či spíše dostatečné	ženy (69 %)	veřejná správa (73 %)	méně než rok (74 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (74 %)	1 žádost (78 %)
	rozhodně či spíše nedostatečné	muži (37 %)	poradenská společnost (59 %)	rok a více (43 %)	denně nebo několikrát týdně (46 %)	více než 3 žádosti (43 %)
dostupnost nápovědy pro jednotlivá pole v systému	rozhodně či spíše ano		veřejná správa (57 %)	méně než rok (61 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (58 %)	1 žádost (64 %)
	rozhodně či spíše ne		poradenská společnost (69 %)	rok a více (59 %)	denně nebo několikrát týdně (60 %)	více než 3 žádosti (57 %)
srozumitelnost nápověd pro jednotlivá pole v systému	zcela či spíše dostatečná	ženy (53 %)	veřejná správa (59 %)	méně než rok (60 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (58 %)	1 žádost (63 %)
	zcela či spíše nedostatečná	muži (55 %)	poradenská společnost (78 %)	rok a více (64 %)	denně nebo několikrát týdně (63 %)	více než 3 žádosti (59 %)
orientace v systému	velmi či spíše snadná	ženy (51 %)		méně než rok (53 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (51 %)	
	velmi či spíše obtížná	muži (56 %)		rok a více (59 %)	denně nebo několikrát týdně (58 %)	

*Pozn.: diference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením
Zdroj: INESAN*

Data se zobrazují, načítají a ukládají spíše pomalu ve větší míře podle respondentů z poradenských společností (79 %), podle respondentů, kteří se systémem pracují více jak rok (65 %), respondentů kteří se systémem pracují denně nebo několikrát týdně (71 %), a podle respondentů, kteří již podali tři a více žádosti (67 %). Stejně kategorie respondentů hodnotí ve větší míře negativně dostupnost nápověd pro jednotlivá pole v systému na všech potřebných místech – 69 % respondentů z poradenských společností, 59 % respondentů, kteří se systémem pracují déle než rok, 60 % respondentů, kteří se systémem pracují denně nebo několikrát týdně a 57 % respondentů, kteří podali více než tři projektové žádosti.

V případě hodnocení automatické kontroly správnosti vyplněných dat a srozumitelnosti nápověd pro jednotlivá pole v systému byly statisticky významné rozdíly v rámci všech zkoumaných charakteristik respondentů. Tyto dvě otázky hodnotili negativně ve větší míře muži (37 %/55 %), respondenti z poradenských společností (59 %/78 %), respondenti, kteří se systémem pracují rok a více (43 %/64 %), respondenti, kteří se systémem pracují denně nebo několikrát týdně (46 %/63 %), a respondenti, kteří již podali tři a více žádostí (43 %/59 %).

Orientace v systému byla hodnocena jako obtížná ve větší míře muži (56 %), respondenty, kteří se systémem pracují déle než rok (59 %) a respondenty, kteří se systémem pracují denně nebo několikrát týdně (58 %).

Tabulka 6: Spontánně uvedené připomínky či výhrady externích uživatelů k pracovnímu prostředí IS KP14+ (TOP 10)

nepřehlednost/složitá orientace	40 %
pomalá odezva	26 %
problémy s depešemi (neodpovídají projektu, není jasné, k jakému projektu patří, není možné na ně odpovědět apod.)	18 %
málo intuitivní	16 %
časté výpadky systému	11 %
chyby v systému	10 %
existující nápověda je nedostatečná (nápověda pro jednotlivá pole, nápověda, jak se systémem pracovat...)	10 %
složitě podepisování (nutnost podepisovat každou přílohu, vazba podpisu k jednomu PC atd.)	10 %
problematická práce s rozpočtem	8 %
složitě zpracování žádosti	7 %

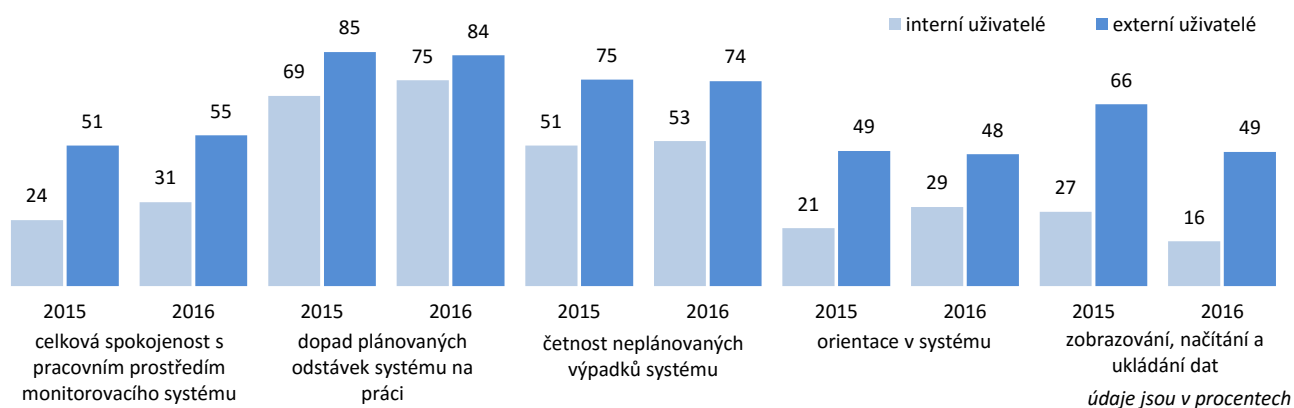
Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=698)

Nejčastěji spontánně uvedenou připomínkou respondentů, kteří odpověděli na otevřenou otázku týkající se připomínek a výhrad k monitorovacímu prostředí, byla nepřehlednost pracovního prostředí IS KP14+, kterou zmínilo 40 % respondentů. Respondenti měli dále výhrady k pomalému zpracování požadavků (26 %), složitému systému depeší (18 %) a malé intuitivnosti systému (16 %).

Všechny charakteristiky pracovního prostředí hodnotí ve větší míře pozitivně externí uživatelé než interní uživatelé systému. Největší rozdíl je u hodnocení rychlosti zobrazování, načítání a ukládání dat, kterou pozitivně hodnotí 49 % externích uživatelů, ale jen 16 % interních uživatelů.

Graf 18: Podíl respondentů spokojených s pracovním prostředím systému/podíl respondentů pozitivně hodnotících jednotlivé charakteristiky pracovního prostředí – srovnání interních a externích uživatelů (tedy mezi pracovním prostředím IS KP14+ a MS2014+)



Zdroj: INESAN

Oproti roku 2015 je průměrná spokojenost respondentů s jednotlivými oblastmi mírně nižší, s výjimkou hodnocení přihlášení do systému, které je oproti minulému roku mírně vyšší. Nejvýznamnější rozdíl v hodnocení byl v oblasti zobrazení, načítání a ukládání dat, která byla v roce 2015 hodnocena průměrně hodnotou 2,69 a v roce 2016 hodnotou 2,44.

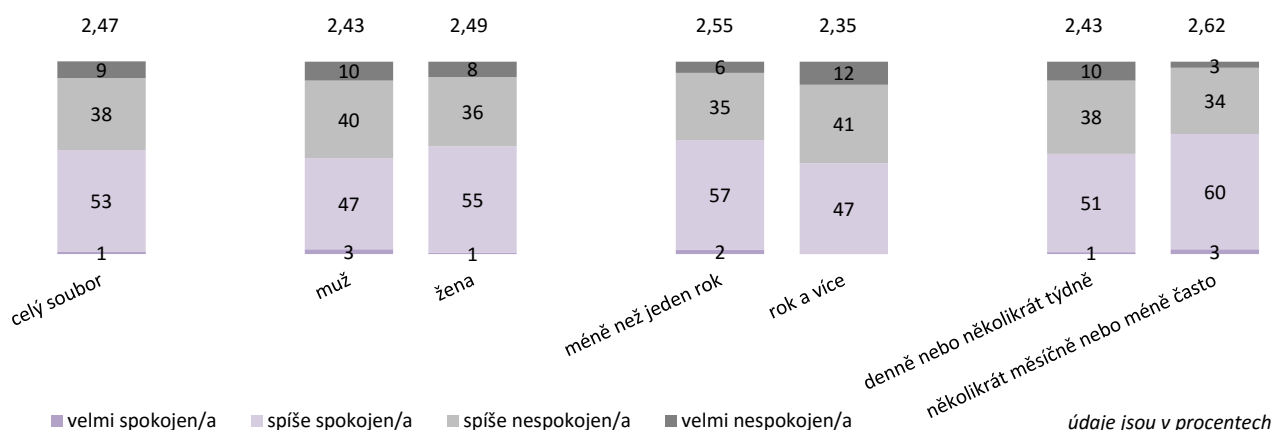
2.3. HODNOCENÍ DAT OBSAŽENÝCH V MONITOROVACÍM SYSTÉMU MS2014+ (CSSF14+/IS KP14+)

INTERNÍ UŽIVATELÉ

Indikátor „Data v systému“ je třetí ze čtyř parciálních indikátorů, který tvoří část indikátoru (83420) a týká se interních uživatelů MS2014+. Součástí tohoto indikátoru je hodnocení správnosti dat v monitorovacím systému, nutnosti opakovaně zadávat stejná data, propojení s ostatními systémy a registry státní správy, funkčnost tohoto propojení a celková spokojenost s daty obsaženými v systému. Spokojenost respondentů s daty obsaženými v systému je dána tím, jak kvalitní data do něj uživatelé vloží, pokud je tedy část respondentů s těmito daty nespokojena, je možné, že v systému chybí dostatek kontrol vkládaných dat, případně kvalitní nápovědy apod.

S daty obsaženými v systému je spíše nebo velmi spokojeno 54 % respondentů, přičemž ženy (56 %), pracovníci, kteří se systémem pracují kratší dobu než rok (59 %), a pracovníci, kteří se systémem pracují pouze několikrát měsíčně nebo méně často (63%), jsou s informacemi spokojenější ve větší míře než ostatní skupiny uživatelů.

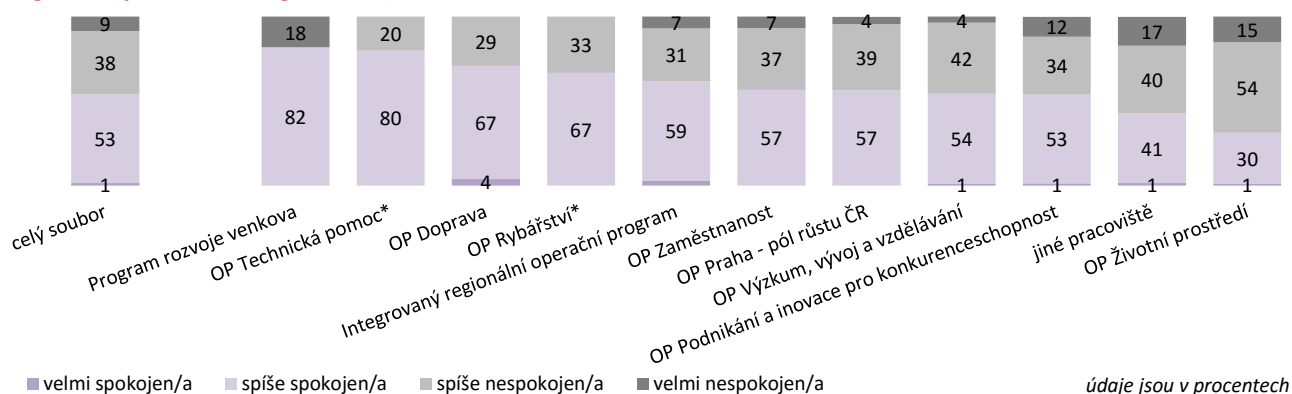
Graf 19: Spokojenost interních uživatelů s daty obsaženými v monitorovacím systému (podle pohlaví respondenta, délky a frekvence práce se systémem MS2014+)



Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují vyšší průměrného hodnocení v dané oblasti
Zdroj: INESAN (N=814)

S daty obsaženými v monitorovacím systému jsou v největší míře spokojeni respondenti z Programu rozvoje venkova (82 %) a respondenti z OP Technická pomoc (80 %). Respondenti z ostatních operačních programů jsou pracovním prostředím systému spokojeni v menší míře. Toto hodnocení však může být do určité míry zkreslené vzhledem k malým vzorkům respondentů z některých operačních programů.

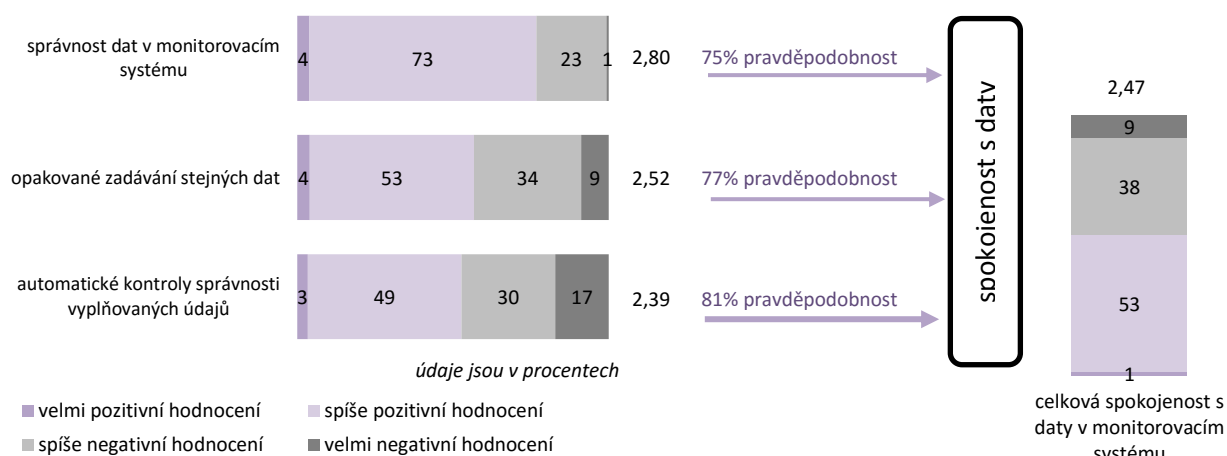
Graf 20: Spokojenost interních uživatelů s daty obsaženými v monitorovacím systému (podle operačního programu/průřezové organizace)



Pozn.: hvězdičkou jsou označeny OP/instituce s méně než 10 odpověďmi
Zdroj: INESAN (N=814/11/5/24/3/204/164/23/114/76/70/112)

Respondenti hodnotí průměrně nejlépe správnost dat obsažených v monitorovacím systému – 4 % respondentů jsou se správností dat velmi spokojena a 73 % pak spíše spokojeno. Automatické kontroly správnosti dat jsou však dostatečné pouze podle 52 % respondentů.

Graf 21: Hodnocení celkové spokojenosti interních uživatelů a jednotlivých charakteristik dat v monitorovacím systému



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s daty v monitorovacím systému), 1=většina je nesprávných a 4=všechny jsou správná (správnost dat v monitorovacím systému), 1=velmi často a 4=vůbec nikdy (opakované zadávání stejných dat) a 1= rozhodně nedostatečné a 4=rozhodně dostatečné (automatické kontroly správnosti vyplňovaných údajů)

Pozn.: $\chi^2=4.343$, $p=0,501$; Nagelkerke $R^2=0,37$; model správně klasifikuje 74 % případů

Zdroj: INESAN (N=814)

Z regresního modelu vyplývá, že na celkovou spokojenost s daty v monitorovacím systému má největší vliv hodnocení dostatečnosti automatické kontroly správnosti dat v systému. Respondenti, kteří hodnotí tuto kontrolu jako dostatečnou, budou s 81% pravděpodobností s daty v monitorovacím systému celkově spokojeni, zatímco u respondentů, kteří hodnotí tuto kontrolu jako nedostatečnou, je tato pravděpodobnost 19 %.

Stejně jako u minulého indikátoru i v oblastech týkajících se spokojenosti s daty obsaženými v monitorovacím systému záleží hodnocení respondentů především na tom, jak často respondenti se systémem pracují. Respondenti, kteří se systémem pracují denně nebo několikrát týdně, se častěji domnívají, že většina nebo mnoho dat v monitorovacím systému je nesprávných (26 % oproti 13 %), že je třeba často zadávat stejná data (45 % oproti 36 %) a že automatické kontroly správnosti nejsou dostatečné (52 % oproti 27 %). Automatické kontroly jako nedostatečné hodnotí také ve větší míře ti, kteří s monitorovacím systémem pracují rok a více (54 % oproti 42 %).

Tabulka 7: Souvislost mezi hodnocením vybraných vlastností dat obsažených v monitorovacím systému a charakteristikami interních uživatelů / respondentů

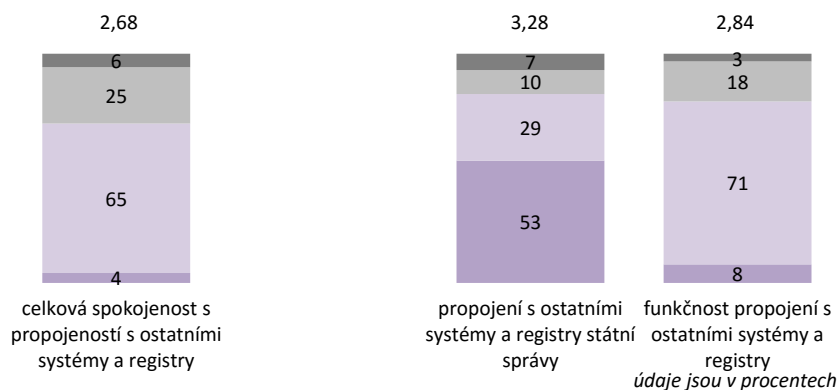
		Pohlaví	Délka práce se systémem MS2014+	Frekvence práce se systémem MS2014
správnost dat v monitorovacím systému	všechny či většina je správných			několikrát měsíčně nebo méně často (87 %)
	většina či mnoho je nesprávných			denně nebo několikrát týdně (26 %)
opakované zadávání stejných dat	vůbec nikdy či výjimečně			několikrát měsíčně nebo méně často (64 %)
	velmi nebo docela často			denně nebo několikrát týdně (45 %)
automatické kontroly správnosti vyplňovaných údajů	rozhodně či spíše dostatečné		méně než jeden rok (58 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (73 %)
	rozhodně či spíše nedostatečné		rok a více (54 %)	denně nebo několikrát týdně (52 %)

Pozn.: difference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Většina respondentů (69 %) je spokojena s propojením monitorovacího systému s ostatními systémy a registry. Podle 53 % respondentů nechybí propojení s žádným systémem či registrem státní správy, podle 29 % pak chybí propojení s některými potřebnými registry. Podle 79 % respondentů pak propojení s těmito registry vždy nebo většinou funguje.

Graf 22: Hodnocení celkové spokojenosti interních uživatelů a jednotlivých charakteristik propojení monitorovacího systému MS2014+ s ostatními systémy a registry

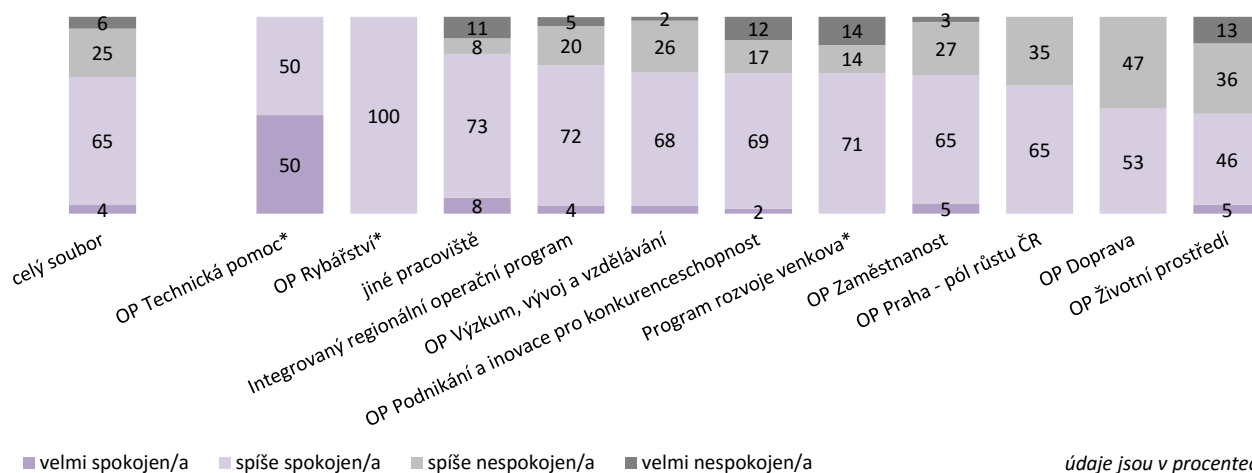


Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s propojeností s ostatními systémy a registry), 1=chybí propojení s většinou a 4=nechybí propojení s žádnými (propojení s ostatními systémy a registry státní správy) a 1=vůbec nefunguje a 4=vždy funguje (funkčnost propojení s ostatními systémy a registry), hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=491/499/491)

S daty obsaženými v monitorovacím systému jsou v největší míře spokojeni respondenti z OPTP a OP Rybářství (100 %), Respondenti z ostatních operačních programů jsou s daty v systému spokojeni v menší míře, nejméně jsou pak s daty obsaženými v systému spokojeni respondenti z OP Životní prostředí a OP Doprava. Toto hodnocení však může být do určité míry zkreslené vzhledem k malým vzorkům respondentů z některých operačních programů.

Graf 23: Hodnocení celkové spokojenosti propojení monitorovacího systému MS2014+ s ostatními systémy a registry (podle operačního programu/průřezové organizace)



Pozn.: hvězdičkou jsou označeny OP/instituce s méně než 10 odpověďmi

Zdroj: INESAN (N=491/2/1/37/130/53/42/7/115/20/15/67)

Celkově jsou s propojeností s registry ve větší míře spokojeni respondenti, kteří s monitorovacím systémem pracují několikrát za měsíc nebo méně často (81 %) než respondenti, kteří s tímto systémem pracují častěji (67 %). Propojení s ostatními systémy a registry chybí ve větší míře podle žen (20 %) než podle mužů (13 %).

Tabulka 8: Souvislost mezi hodnocením propojení monitorovacího systému s ostatními systémy a registry a charakteristikami interních uživatelů / respondentů

		Pohlaví	Délka práce se systémem MS2014+	Frekvence práce se systémem MS2014
celková spokojenost s propojeností s ostatními systémy a registry	velmi či spíše spokojen/a			několikrát měsíčně nebo méně často (81 %)
	velmi či spíše nespokojen/a			denně nebo několikrát týdně (33 %)
propojení s ostatními systémy a registry státní správy	nechybí propojení s žádnými nebo jen některými	muži (87 %)		
	chybí propojení s většinou či s mnoha	ženy (20 %)		

Pozn.: difference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Ze spontánních odpovědí části respondentů vyplynulo, že monitorovací systém podle třetiny z nich není propojen s Registrem de minimis. Respondenti dále spontánně uváděli například systém Arachne, Administrativní registr ekonomických subjektů (ARES), Evidenční dotační systém (EDS) a další. U těchto systémů je možné buď to, že propojení s nimi dosud nefunguje, případně to, že uživatelé s propojením MS2014+ s těmito systémy nejsou seznámeni.

Tabulka 9: Spontánně uvedené registry, se kterými podle interních uživatelů není monitorovací systém propojen (TOP 10)

Registr de minimis	34 %
Arachne	13 %
ARES	10 %
EDS/SMVS	9 %
Školský rejstřík	7 %
Katastr nemovitostí	7 %
Insolvenční rejstřík	6 %
veřejný rejstřík	5 %
registr veřejné podpory	3 %
EPD	3 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=150)

Nejvíce respondentů (39 %) si v rámci spontánně uvedených připomínek k datům v monitorovacím systému stěžovalo na nepřehlednou orientaci v systému. Ostatní výhrady měla výrazně menší část respondentů.

Tabulka 10: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k datům v monitorovacím systému MS2014+ (TOP 10)

nepřehledná orientace v systému	39 %
neprovázané údaje	9 %
pomalost stahování/načítání údajů	8 %
údaje jsou špatně dohledatelné	7 %
opakované zadávání některých údajů	6 %
chybí kontrola kompletnosti údajů před finalizací	6 %
nelze přepínat mezi okny	4 %
nelze snadno generovat do sestav/výstupů	4 %
systém obsahuje chybné údaje	4 %
data se neukládají	3 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=330)

Oproti roku 2015 je hodnocení jednotlivých oblastí indikátoru spíše vyšší. Nejvýznamnější rozdíl je u otázky na celkovou spokojenost s propojením monitorovacího systému s ostatními systémy a registry, kde hodnota

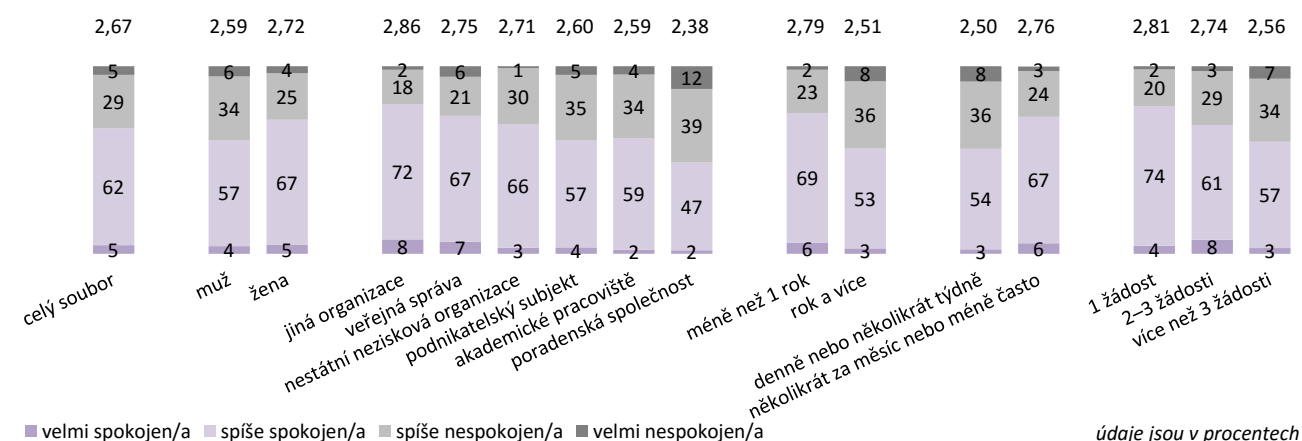
průměrného hodnocení na čtyřbodové škále (1 = velmi nespokojen/a; 4 = velmi spokojen/a) z roku 2015 byla 2,4 a hodnota průměrného hodnocení z roku 2016 je 3,28 bodů.

EXTERNÍ UŽIVATELÉ

Parciální indikátor „Data v systému“ je třetí ze čtyř parciálních indikátorů, který tvoří část indikátoru (83420) a týká se externích uživatelů monitorovacího systému MS2014+. Součástí tohoto indikátoru je hodnocení nutnosti opakovaně zadávat data do systému, propojení systému s potřebnými systémy a registry a funkčnost tohoto propojení a celková spokojenost s daty obsaženými v tomto systému.

S daty obsaženými v systému jsou spokojeny nebo spíše spokojeny více než dvě třetiny externích uživatelů (67 %). S daty obsaženými v systému jsou ve větší míře spokojeny ženy (72 %), respondenti z jiného typu organizace, než které jsou zde vyjmenované (80 %), respondenti, kteří s IS KP14+ pracují kratší dobu než rok (75 %) a maximálně několikrát za měsíc (73 %) a také respondenti, kteří podali pouze jednu žádost (78 %).

Graf 24: Spokojenost externích uživatelů s daty obsaženými v IS KP14+ (podle pohlaví respondenta, typu organizace, délky a frekvence práce se systémem MS2014+ a počtu podaných projektových žádostí)

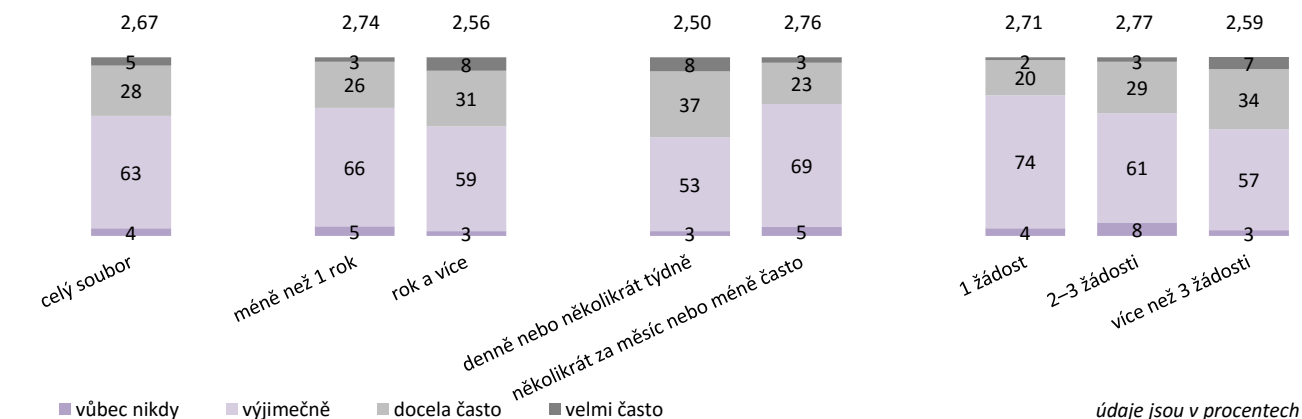


Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=1119)

Podle více než dvou třetin respondentů (67 %) není do systému nutné zadávat data opakovaně, případně je to nutné pouze výjimečně. S tímto tvrzením souhlasí ve větší míře, respondenti, kteří s IS KP14+ pracují kratší dobu než rok (71 %) a maximálně několikrát za měsíc (74 %) a také respondenti, kteří podali pouze jednu projektovou žádost (78 %).

Graf 25: Opakované zadávání stejných údajů v systému IS KP14+ (podle délky a frekvence práce se systémem MS2014+ a počtu podaných projektových žádostí)



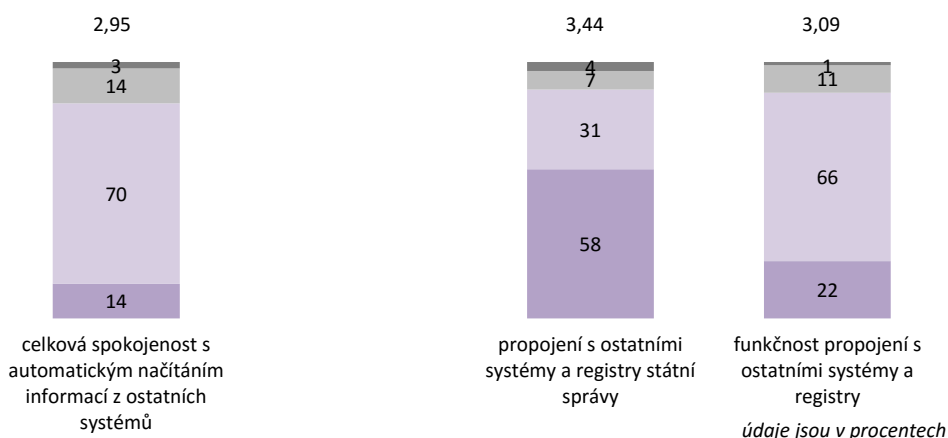
Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi často a 4=vůbec nikdy, hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=1119)

S automatickým načítáním informací z ostatních systémů a registrů je většina respondentů (84 %) spokojena, podle 58 % respondentů nechybí propojení s žádným důležitým registrem či systémem, a podle 88 % respondentů toto propojení vždy nebo většinou funguje.

Toto hodnocení je mírně vyšší než hodnocení těchto oblastí interními uživateli, kteří jsou celkově s automatickým propojením spokojeni z 69 %, podle 53 % z nich nechybí propojení s žádným registrem a 79 % z nich chápe toto propojení jako vždy či většinou funkční.

Graf 26: Hodnocení celkové spokojenosti externích uživatelů s automatickým načítáním informací z ostatních registrů a jednotlivých charakteristik propojení IS KP14+ s dalšími registry



Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s automatickým načítáním informací z ostatních systémů), 1=chybí propojení s většinou a 4=nechybí propojení s žádnými (propojení s ostatními registry státní správy) a 1=vůbec nefunguje a 4=vždy funguje (funkčnost propojení s ostatními registry), hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=1119)

S automatickým načítáním informací z ostatních systémů a registrů jsou ve větší míře spokojeny ženy (87 %) než muži (80 %). Podle žen také ve větší míře nechybí propojení s žádnými registry a systémy státní správy nebo jen s některými, toto si myslí 93 % žen, ale jen 85 % mužů. Chybějící propojení také ve větší míře vnímají respondenti z akademických pracovišť – podle 20 % těchto respondentů chybí propojení s většinou registrů nebo s mnoha registry.

Tabulka 11: Souvislost mezi hodnocením propojení systému IS KP14+ s ostatními registry a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Typ organizace	Délka práce s IS KP14+	Frekvence práce s IS KP14+	Počet podaných projektových žádostí
celková spokojenost s automatickým načítáním informací z ostatních systémů	velmi či spíše spokojen/a	ženy (87 %)				
	velmi či spíše nespokojen/a	muži (20 %)				
propojení s ostatními registry státní správy	nechybí propojení s žádnými nebo jen některými	ženy (93 %)	jiné organizace (97 %)			
	chybí propojení s většinou či s mnoha	muži (15 %)	akademické pracoviště (20 %)			

Pozn.: difference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Mezi nejčastěji uváděné odpovědi na otevřenou otázku týkající se údajů obsažených v IS KP14+ byla jejich nepřehlednost (18 %) a složitost (17 %) případně to, že existující nápověda k vyplňování údajů je nedostatečná (12 %).

Tabulka 12: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k údajům v IS KP14+ (TOP 10)

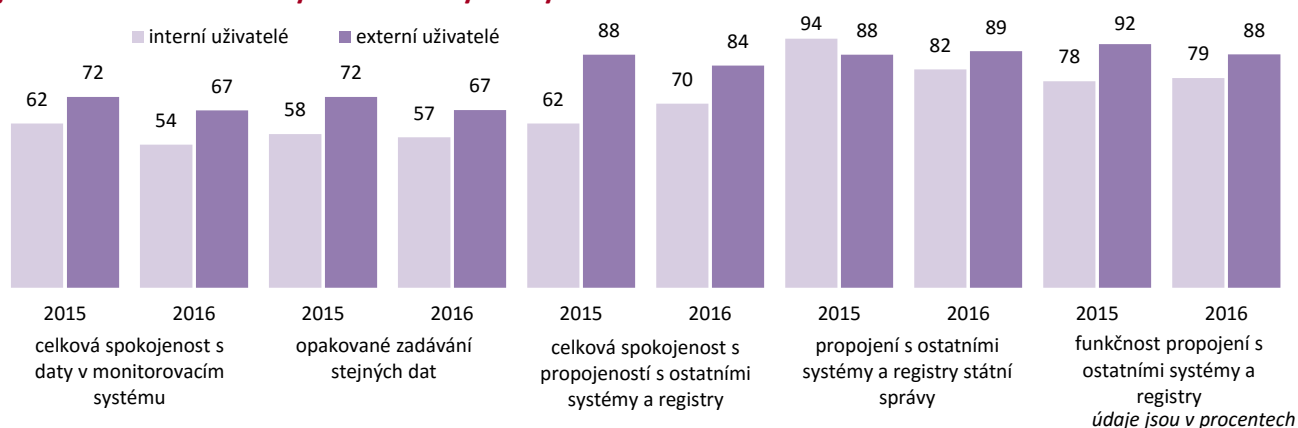
nepřehlednost	18 %
složitě	17 %
existující nápověda je nedostatečná	12 %
nepovinná pole by se v případě nevyplňování nemusela objevovat v tištěné verzi	12 %
pomalý	8 %
problémy se systémem depeší (neodpovídají projektu, není jasné, k jakému projektu patří, není možné na ně odpovědět)	7 %
informace se opakují (na různých záložkách, v popisech projektu...)	6 %
nefunguje automatické vyplňování na základě již vyplněných dat	6 %
neukládají se provedené změny (po opětovném přihlášení v systému nejsou/systém se při ukládání zasekne a změny neuloží)	5 %
chyby v systému	4 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=322)

S veškerými charakteristikami dat v systému jsou ve větší míře spokojeni externí uživatelé než uživatelé interní. Největší rozdíl mezi těmito dvěma skupinami jev hodnocení celkové spokojenosti s propojením s ostatními systémy a registry. S propojením s ostatními systémy a registry je celkově spokojeno 70 % interních uživatelů a 84 % uživatelů externích.

Graf 27: Podíl respondentů spokojených s daty v systému/podíl respondentů pozitivně hodnotící jednotlivé charakteristiky dat obsažených v systému – srovnání interních a externích uživatelů



Zdroj: INESAN

Oproti hodnocení respondentů z minulého roku respondenti v roce 2016 hodnotili výrazně lépe otázky týkající se propojení s ostatními systémy a registry. Celková výše indikátoru je oproti roku 2015 vyšší o šest p. b.

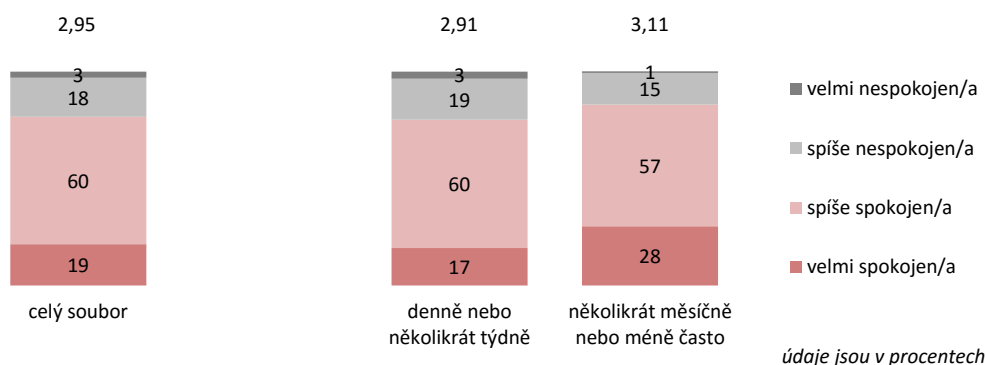
2.4. HODNOCENÍ TECHNICKÉ PODPORY MONITOROVACÍHO SYSTÉMU MS2014+ (CSSF14+/IS KP14+)

INTERNÍ UŽIVATELÉ

Parciální indikátor „Technická podpora systému“, míněno technická podpora, kterou poskytuje řídicí orgán, je posledním ze čtyř parciálních indikátorů, který tvoří část indikátoru (83420) a týká se interních uživatelů MS2014+. Součástí tohoto indikátoru je hodnocení dosažitelnosti pracovníků technické podpory, užitečnosti informací poskytnutých těmito pracovníky, úplnost informací obsažených v systému, zlepšování systému, užitečnost vstupního školení práce se systémem a celková spokojenost respondentů s technickou podporou monitorovacího systému.

S technickou podporou monitorovacího systému je spíše nebo velmi spokojeno 79 % respondentů, přičemž respondenti, kteří se systémem pracují denně nebo několikrát týdně jsou s technickou podporou spokojeni v menší míře (77 %), než respondenti kteří využívají monitorovací systém méně často (85 %).

Graf 28: Spokojenost interních uživatelů s technickou podporou monitorovacího systému (podle frekvence práce se systémem MS2014+)



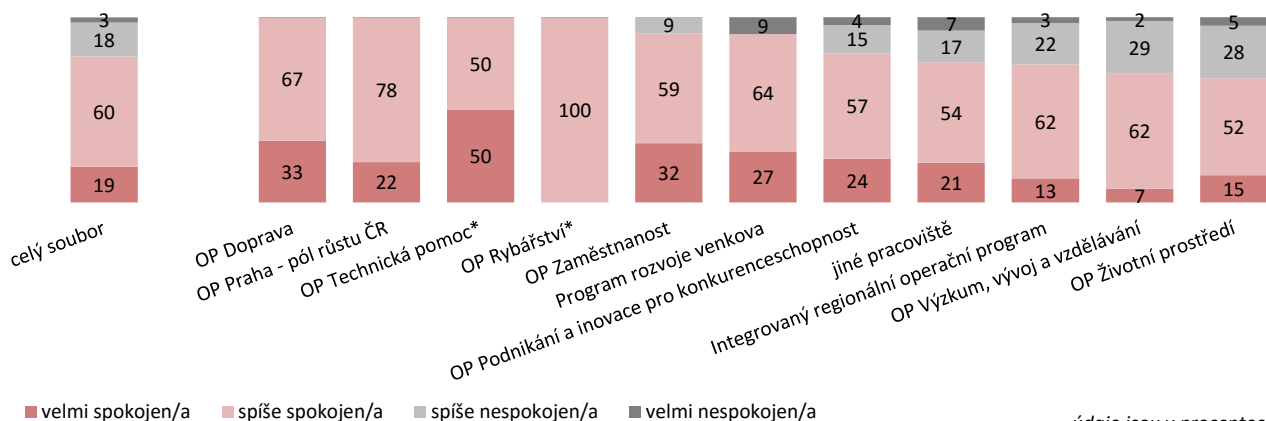
údaje jsou v procentech

Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují vyšší průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=782)

S technickou podporou monitorovacího systému jsou v největší míře spokojeni respondenti z OP Doprava, OP Praha – pól růstu, z OPTP a OP Rybářství (100 %). Toto hodnocení však může být do určité míry zkreslené vzhledem k malým vzorkům respondentů z některých operačních programů.

Graf 29: Spokojenost interních uživatelů s technickou podporou monitorovacího systému (podle operačního programu/průřezové organizace)



údaje jsou v procentech

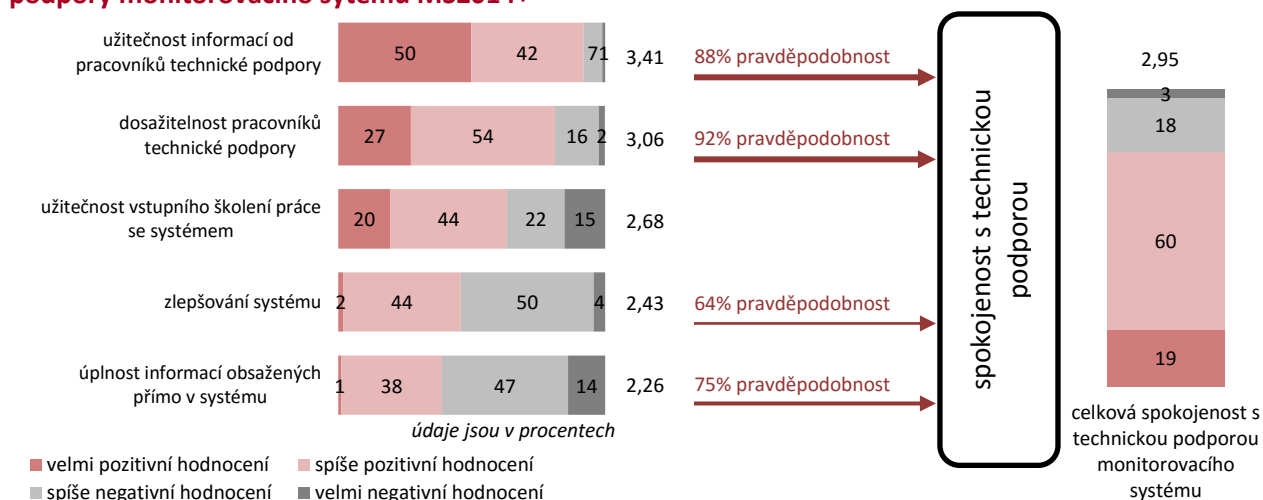
Pozn.: hvězdičkou jsou označeny OP/instituce s méně než 10 odpověďmi

Zdroj: INESAN (N=782/24/23/4/2/160/11/72/70/192/108/109)

V největší míře respondenti hodnotí kladně užitečnost informací od pracovníků technické podpory (92 %), v nejmenší míře (39 %) pak respondenti souhlasí s tím, že informace týkající se práce se systémem lze najít přímo v monitorovacím systému bez nutnosti konzultací s kolegy či pracovníky technické podpory.

Z regresního modelu vyplývá, že na celkovou spokojenost s technickou podporou monitorovacího systému má největší vliv dosažitelnost pracovníků technické podpory a dále užitečnost informací od pracovníků technické podpory. Respondenti, kteří soudí, že pracovníky technické podpory lze snadno nebo spíše snadno zastihnout, budou s 92% pravděpodobností celkově s technickou podporou monitorovacího systému poskytovanou řídicím orgánem spokojeni, zatímco u respondentů, kteří soudí, že pracovníky technické podpory lze zastihnout obtížně nebo vůbec, je tato pravděpodobnost 8 %. Respondenti, kteří hodnotí užitečnost informací od pracovníků technické podpory pozitivně, budou pak s touto technickou podporou spokojeni celkově s 88% pravděpodobností, zatímco respondenti hodnotící užitečnost informací od pracovníků technické podpory negativně pouze s 12% pravděpodobností.

Graf 30: Hodnocení celkové spokojenosti interních uživatelů a jednotlivých charakteristik technické podpory monitorovacího systému MS2014+



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi neužitečné a 4=velmi užitečné (užitečnost informací od pracovníků technické podpory), 1=vůbec je nelze zastihnout a 4=velmi snadno (dosažitelnost pracovníků technické podpory), 1=velmi neužitečné a 4=velmi užitečné (užitečnost vstupního školení práce se systémem), 1=vůbec nikdy a 4=vždy (zlepšování systému), 1=vůbec nikdy a 4=vždy (úplnost informací obsažených přímo v systému) a 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s technickou podporou monitorovacího systému)

Pozn.: $\chi^2=3.339$, $p=0,648$; Nagelkerke $R^2=0,43$; model správně klasifikuje 86 % případů

Zdroj: INESAN (N=646/646/783/854/782/782)

Nejvýznamnější charakteristikou respondentů je u jednotlivých zkoumaných oblastí frekvence práce s monitorovacím systémem, u které byly statisticky významné diference ve všech pěti zkoumaných otázkách. Uživatelé, kteří s monitorovacím systémem pracují každý den nebo několikrát do týdne, vnímají ve větší míře, než uživatelé, kteří se systémem pracují méně často, vstupní školení jako neužitečné (39 % oproti 28 %), dosažitelnost pracovníků technické podpory jako obtížnou (21 % oproti 10 %) informace od pracovníků technické podpory jako neužitečné (9 % oproti 3 %). V menší míře také souhlasí s tím, že informace týkající se práce se systémem lze najít přímo v monitorovacím systému bez nutnosti konzultací s kolegy či pracovníky technické podpory (32 % oproti 44 %), a s tím, že změny v monitorovacím systému prováděné dodavatelem, tedy společností TescoSW, vedou vždy nebo většinou ke zlepšení (43 % oproti 57 %).

Tabulka 13: Souvislost mezi hodnocením vybraných vlastností technické podpory monitorovacího systému MS2014+ a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka práce se systémem MS2014+	Frekvence práce se systémem MS2014
užitečnost vstupního školení práce se systémem	velmi či spíše užitečné		méně než 1 rok (68 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (72 %)
	velmi či spíše neužitečné		rok a více (43 %)	denně nebo několikrát týdně (39 %)
dosažitelnost pracovníků technické podpory	velmi či spíše snadná			několikrát měsíčně nebo méně často (90 %)
	velmi či spíše obtížná			denně nebo několikrát týdně (21 %)
užitečnost informací od pracovníků technické podpory	velmi či spíše užitečné		méně než 1 rok (94 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (97 %)
	velmi či spíše neužitečné		rok a více (11 %)	denně nebo několikrát týdně (9 %)
úplnost informací obsažených přímo v systému	vždy nebo většinou		méně než 1 rok (44 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (55 %)
	výjimečně nebo vůbec nikdy		rok a více (68 %)	denně nebo několikrát týdně (65 %)
zlepšování systému	vždy nebo většinou			několikrát měsíčně nebo méně často (57 %)
	výjimečně nebo vůbec nikdy			denně nebo několikrát týdně (57 %)

Pozn.: diference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Respondenti, kteří odpověděli na otevřenou otázku týkající se dalších preferovaných školení k monitorovacímu systému, by v největší míře měli zájem o školení na vytváření vlastních sestav (21 %) a žádosti o platbu (13 %), případně o školení týkající se orientace v systému (13 %).

Tabulka 14: Spontánně preferovaná další školení k monitorovacímu systému MS2014+ (TOP 10)

vytváření sestav (vlastních)	21 %
žádosti o platbu a ZoR	13 %
podrobnější přehled funkcí, orientace v systému	13 %
modul kontrol	5 %
propojení jednotlivých údajů, jakým způsobem se ovlivňují	5 %
vytěžování dat	4 %
kontrola ŽoP (ZoR)	4 %
funkční nastavení celého systému a jeho propojení na další registry	3 %
tipy na zjednodušení a zrychlení práce se systémem	3 %
CBA analýza	3 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=232)

V případě, že si interní uživatelé nejsou jisti jaké údaje vyplnit do jednotlivých polí monitorovacího systému, případně jak se v systému zorientovat, se respondenti v největší míře obracují na své kolegy, případně na administrátory monitorovacího systému. Pokud monitorovací systém nepracuje správně, případně pokud respondenti potřebují monitorovací systém upravit tak, aby lépe vyhovoval jejich potřebám, obrací se v největší míře na pracovníky technické podpory v rámci vlastního řídicího orgánu a na administrátory monitorovacího systému.

Tabulka 15: Subjekty poskytující pomoc s monitorovacím systémem MS2014+ (TOP 5)

VYPLŇOVÁNÍ JEDNOTLIVÝCH POLÍ MONITOROVACÍHO SYSTÉMU MS2014+	
kolegové	25 %
administrátor monitorovacího systému	25 %
pracovníci technické podpory řídicího orgánu	20 %
metodici/metodické oddělení	14 %
vedoucí oddělení	12 %
ORIENTACE V MONITOROVACÍM SYSTÉMU MS2014+	
administrátor monitorovacího systému	28 %
kolegové	28 %
pracovníci technické podpory řídicího orgánu	19 %
metodici/metodické oddělení	11 %
vedoucí oddělení	10 %
NESPRÁVNÉ FUNGOVÁNÍ MONITOROVACÍHO SYSTÉMU MS2014+	
administrátor monitorovacího systému	32 %
pracovníci technické podpory řídicího orgánu	25 %
metodici/metodické oddělení	12 %
kontaktní osoba řídicího orgánu	9 %
vedoucí oddělení	9 %
ÚPRAVY/PERSONALIZACE MONITOROVACÍHO SYSTÉMU MS2014+	
administrátor monitorovacího systému	33 %
pracovníci technické podpory řídicího orgánu	27 %
vedoucí oddělení	13 %
metodici/metodické oddělení	13 %
kolegové	4 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=517/497/520/415)

Tabulka 16: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k technické podpoře monitorovacího systému MS2014+ (TOP 5)

dlouhá reakce na požadavek	51 %
ŘO je technicky závislý na dodavateli služby (TESCO SW)	9 %
chybí informace o provedených změnách v MS2014+	6 %
technická podpora dělá, co může, ale je přetížená	4 %
nejsou včas vydány potřebné manuály, příručky, podklady, stanoviska k systému a jeho modulům	3 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=268)

Nejčastěji uváděnou spontánní připomínkou k technické podpoře monitorovacího systému byla dlouhá reakční doba na vyřízení požadavku. Tuto připomínku uvedla polovina těch respondentů, kteří odpověděli na otevřenou otázku.

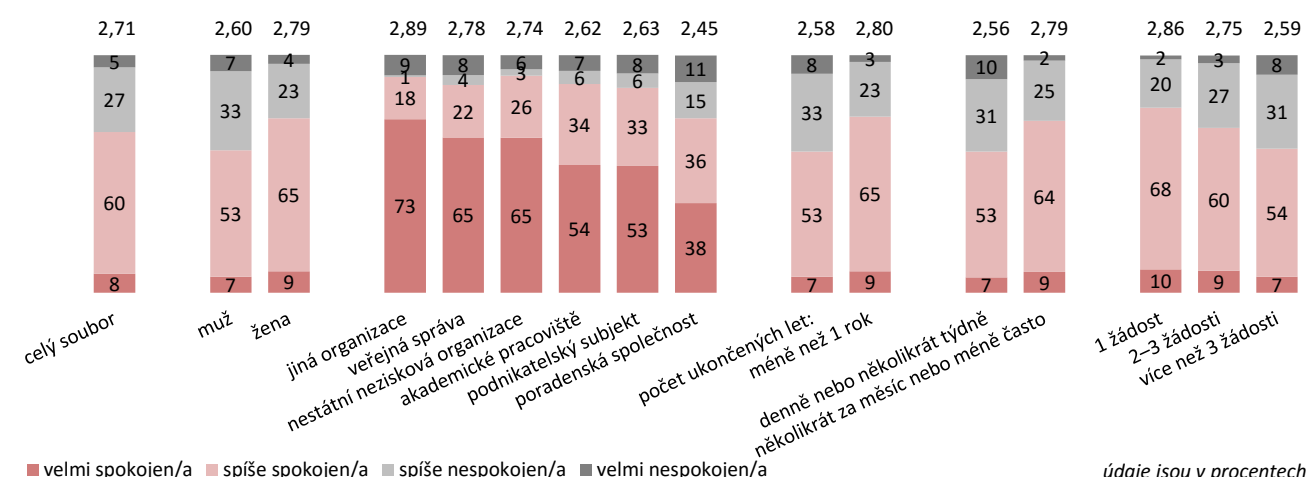
Oproti roku 2015 je průměrné hodnocení všech oblastí týkajících se technické podpory vyšší, tedy i parciální indikátor je výrazně vyšší: v roce 2015 dosahoval 46 %, zatímco v roce 2016 již 60 %.

EXTERNÍ UŽIVATELÉ

Parciální indikátor „Technická podpora systému“, míněno technická podpora, kterou poskytují jednotlivé řídicí orgány, je poslední ze čtyř parciálních indikátorů, který tvoří část indikátoru (83420) a týká se externích uživatelů monitorovacího systému MS2014+. Součástí tohoto indikátoru je hodnocení dosažitelnosti pracovníků technické podpory, užitečnosti informací od těchto pracovníků, úplnosti informací obsažených přímo v systému a celkové spokojenosti s technickou podporou IS KP14+.

S technickou podporou IS KP14+ je spokojeno nebo spíše spokojeno celkem 68 % respondentů. S touto podporou jsou ve větší míře spokojeny ženy (74 %), respondenti z jiného typu organizace, než které jsou zde vyjmenované (90 %), respondenti, kteří s IS KP14+ pracují kratší dobu než rok (74 %) a maximálně několikrát za měsíc (73 %), a také respondenti, kteří podali pouze jednu žádost (78 %).

Graf 31: Spokojenost externích uživatelů s technickou podporou systému IS KP14+ (podle pohlaví respondenta, typu organizace, délky a frekvence práce se systémem MS2014+ a počtu podaných projektových žádostí)



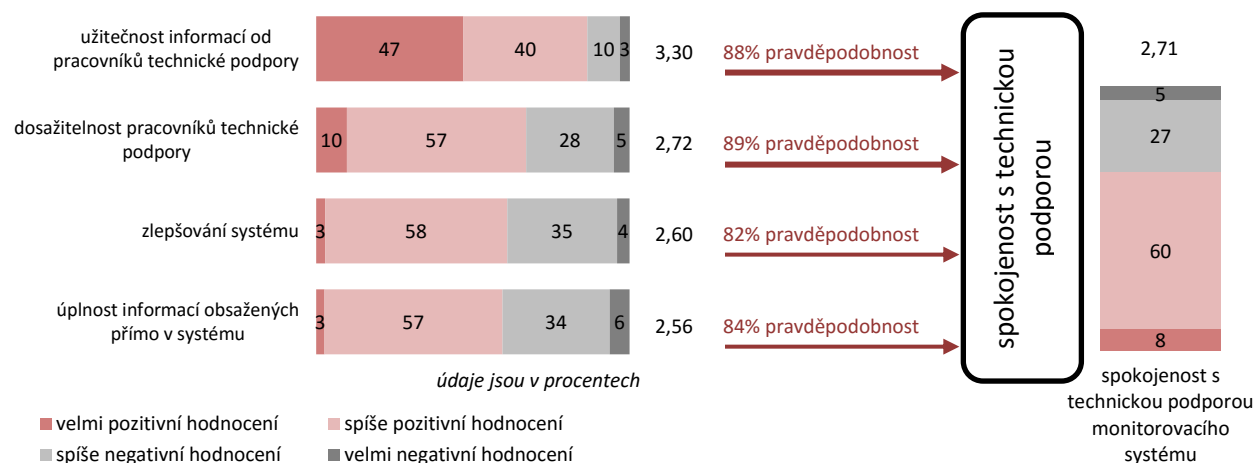
Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují vyšší průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=1102)

Nejlépe je respondenty vnímaná užitečnost informací poskytnutých pracovníky technické podpory. Tyto informace vnímá jako užitečné 87 % respondentů. Nejhůře je pak hodnocena úplnost informací obsažených v systému, kdy pouze 60 % respondentů je schopno vždy nebo většinou najít v systému potřebné informace týkající se práce se systémem bez nutnosti konzultací s kolegy či pracovníky.

Z regresního modelu vyplývá, že na celkovou spokojenost externích uživatelů s technickou podporou monitorovacího systému má stejně jako u uživatelů interních největší vliv dosažitelnost pracovníků technické podpory a dále užitečnost informací od pracovníků technické podpory. Respondenti, kteří hodnotí, že pracovníky technické podpory lze snadno nebo spíše snadno zastihnout, budou s 89% pravděpodobností celkově s technickou podporou monitorovacího systému poskytovanou řídicím orgánem spokojeni, zatímco u respondentů, kteří hodnotí, že pracovníky technické podpory lze zastihnout obtížně nebo vůbec, je tato pravděpodobnost 11 %. Respondenti, kteří hodnotí užitečnost informací od pracovníků technické podpory pozitivně, budou pak s touto technickou podporou spokojeni celkově s 88% pravděpodobností, zatímco respondenti hodnotící užitečnost informací od pracovníků technické podpory negativně pouze s 12% pravděpodobností.

Graf 32: Hodnocení celkové spokojenosti externích uživatelů a jednotlivých charakteristik technické podpory systému IS KP14+



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi neúčinné a 4=velmi užitečné (užitečnost informací od pracovníků technické podpory), 1=vůbec je nelze zastihnout a 4=velmi snadno (dosažitelnost pracovníků technické podpory), 1=vůbec nikdy a 4=vždy (zlepšování systému), 1=vůbec nikdy a 4=vždy (úplnost informací obsažených přímo v systému) a 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s technickou podporou monitorovacího systému)

Pozn.: $\chi^2=5.762$, $p=0,450$; Nagelkerke $R^2=0,57$; model správně klasifikuje 82 % případů

Zdroj: INESAN (N=771/785/1187/1102/1102)

Všechny zkoumané oblasti jsou hodnoceny pozitivně ve větší míře respondenty, kteří podali pouze jeden projekt, a respondenty, kteří s IS KP14+ pracují kratší dobu než rok. Dosažitelnost pracovníků technické podpory hodnotí jako snadnou 75 % respondentů, kteří se systémem pracují méně jak rok, a 59 % respondentů, kteří se systémem pracují delší dobu. Dosažitelnost pracovníků technické podpory také hodnotí jako snadnou ve větší míře respondenti, kteří se systémem pracují několikrát za měsíc případně méně často (72 %), a respondenti, kteří zatím podali pouze jednu žádost (79 %).

Tabulka 17: Souvislost mezi hodnocením vybraných vlastností technické podpory monitorovacího systému MS2014+ a charakteristikami externích uživatelů / respondentů

		Pohlaví	Typ organizace	Délka práce s IS KP14+	Frekvence práce s IS KP14+	Počet podaných projektových žádostí
dosažitelnost pracovníků technické podpory	velmi či spíše snadno			méně než rok (75 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (72 %)	1 žádost (79 %)
	velmi či spíše obtížně			rok a více (41 %)	denně nebo několikrát týdně (40 %)	více než 3 žádosti (39 %)
užitečnost informací od pracovníků technické podpory	velmi či spíše užitečné	ženy (89 %)		méně než rok (89 %)		1 žádost (93 %)
	velmi či spíše neužitečné	muži (17 %)		rok a více (16 %)		více než 3 žádosti (17 %)
úplnost informací obsažených přímo v systému	vždy nebo většinou		jiná organizace (72 %)	méně než rok (67 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (67 %)	1 žádost (69 %)
	výjimečně nebo vůbec nikdy		poradenská společnost (63 %)	rok a více (50 %)	denně nebo několikrát týdně (53 %)	více než 3 žádosti (48 %)
zlepšování systému	vždy nebo většinou	ženy (64 %)		méně než rok (66 %)	několikrát měsíčně nebo méně často (65 %)	1 žádost (68 %)
	výjimečně nebo vůbec nikdy	muži (43 %)		rok a více (46 %)	denně nebo několikrát týdně (46 %)	více než 3 žádosti (44 %)

Pozn.: diference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením
Zdroj: INESAN

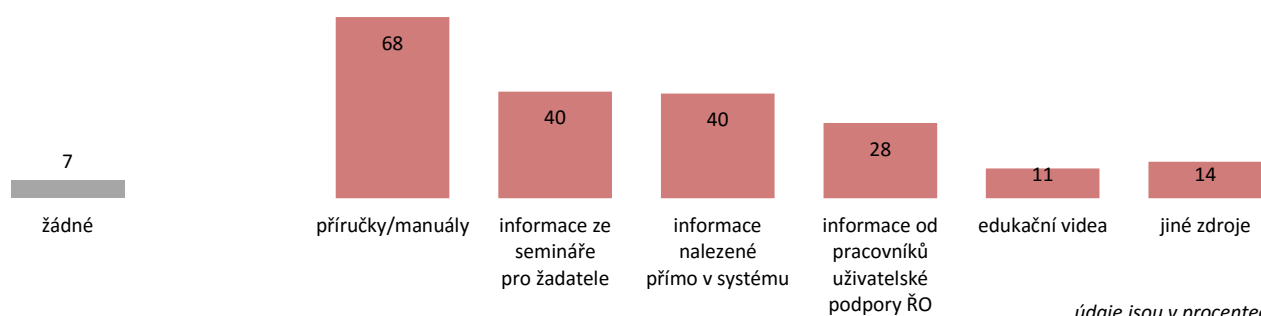
Informace od pracovníků technické podpory jsou užitečné ve větší míře podle žen (89 %) než mužů (83 %), podle respondentů, kteří se systémem pracují kratší dobu jak rok (89 %), a podle respondentů, kteří zatím podali pouze jednu žádost.

Potřebné informace týkající se práce se systémem lze bez nutnosti konzultací s kolegy či pracovníky uživatelské podpory vždy nebo většinou najít přímo v monitorovacím systému IS KP14+ ve větší míře podle externích uživatelů z jiného typu organizace (viz kapitola 1.4) (72 %), respondentů, kteří se systémem pracují kratší dobu jak rok (67 %), respondentů, kteří se systémem pracují několikrát za měsíc případně méně často (67 %), a podle respondentů, kteří zatím podali pouze jednu žádost (68 %).

To, že změny v systému vedou vždy nebo většinou ke zlepšení práce s ním, si ve větší míře myslí ženy (64 %), respondenti, kteří se systémem pracují kratší dobu jak rok (66 %), respondenti, kteří se systémem pracují několikrát za měsíc případně méně často (65 %), a respondenti, kteří zatím podali pouze jednu žádost (68 %).

Více než dvě třetiny externích uživatelů využívá pro práci s IS KP14+ příručky a manuály, 40 % těchto uživatelů pak využívá informace ze seminářů pro žadatele případně informace obsažené přímo v systému a 29 % využívá informací od pracovníků uživatelské podpory

Graf 33: Zdroje informací využité pro práci s IS KP14+



Pozn.: bylo možné označit více odpovědí
Zdroj: INESAN (N=1194)

údaje jsou v procentech

Ačkoliv jsou více než dvě třetiny externích uživatelů s technickou podporou spokojeni, část z nich uvedla i výhrady i připomínky k této technické podpoře. Nejčastěji spontánně uvedenou připomínkou bylo, že tato technická podpora je pomalá, a to jak co se týká reakční doby, tak doby vyřízení požadavku, tuto připomínku uvedla více než čtvrtina respondentů (27 %), kteří nějaké připomínky uvedli.

Tabulka 18: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k technické podpoře IS KP14+ (TOP 10)

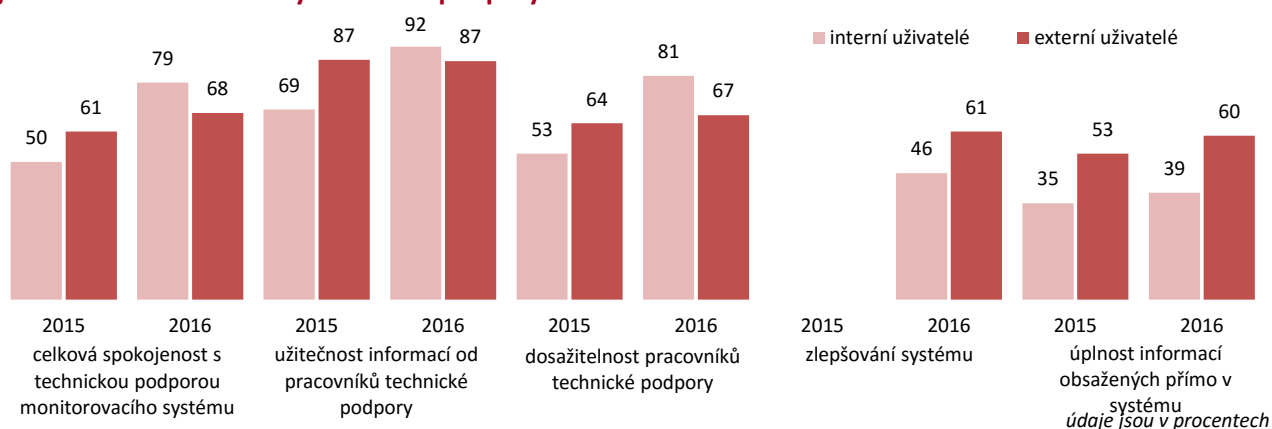
pomalá	27 %
existující podpora je nedostatečná	25 %
pracovníci podpory neumějí poradit/nemohou vyřešit	19 %
chybí kontakt na technickou podporu	13 %
chybějící informace v manuálu	10 %
matoucí/nepřesné/neúplné odpovědi	7 %
nepřehledná/nepřívětivá	6 %
složitá	5 %
podrobnější nápověda v systému (např. přímo u konkrétních polí)	3 %
přístup do systému ŘO i z pohledu zadavatele	2 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=257)

S technickou podporou poskytovanou řídicím orgánem jsou celkově ve větší míře spokojeni externí uživatelé než uživatelé interní a to především proto, že dvě z hodnocených charakteristik technické podpory hodnotí výrazně lépe než uživatelé interní. Nejvýraznější rozdíl v hodnocení interních a externích uživatelů je v oblasti hodnotící úplnost informací obsažených v systému, kterou pozitivně hodnotí 60 % externích uživatelů a pouze 39 % uživatelů interních.

Graf 34: Podíl respondentů spokojených s technickou podporou/podíl respondentů pozitivně hodnotící jednotlivé charakteristiky technické podpory – srovnání interních a externích uživatelů



Pozn.: data zlepšování systému (tedy přínos změn v monitorovacím systému prováděných dodavatelem, tedy Tesco SW) za rok 2015 nejsou k dispozici

Zdroj: INESAN

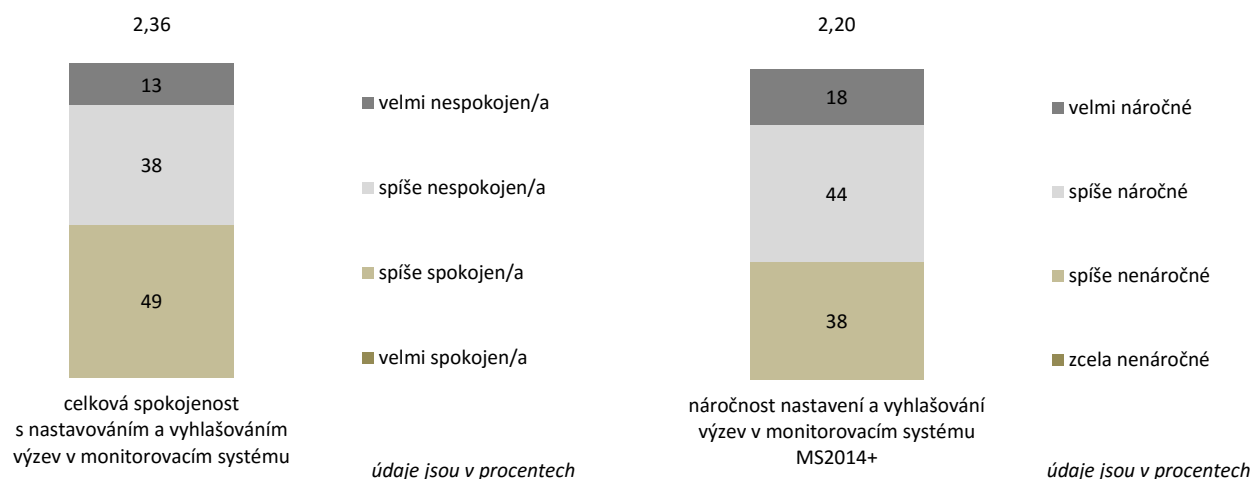
Oproti výsledkům z minulého roku je průměrně hodnocení většiny oblastí týkajících se technické podpory IS KP14+ mírně vyšší, tudíž i parciální indikátor týkající se technické podpory z roku 2016 je o jeden p. b. vyšší než tento parciální indikátor v roce 2015.

2.5. NASTAVOVÁNÍ A VYHLAŠOVÁNÍ VÝZEV A HODNOCENÍ PROJEKTŮ V MONITOROVACÍM SYSTÉMU MS2014+

INTERNÍ UŽIVATELÉ

V rámci dotazníkového šetření zaměřeného na interní uživatele MS2014+ byla dále zkoumána spokojenost a náročnost nastavení a vyhlásování výzev v monitorovacím systému a spokojenost a náročnost hodnocení projektů v tomto systému.

Graf 35: Hodnocení celkové spokojenosti a náročnosti nastavení a vyhlásování výzev v monitorovacím systému MS2014+ z pohledu interních uživatelů

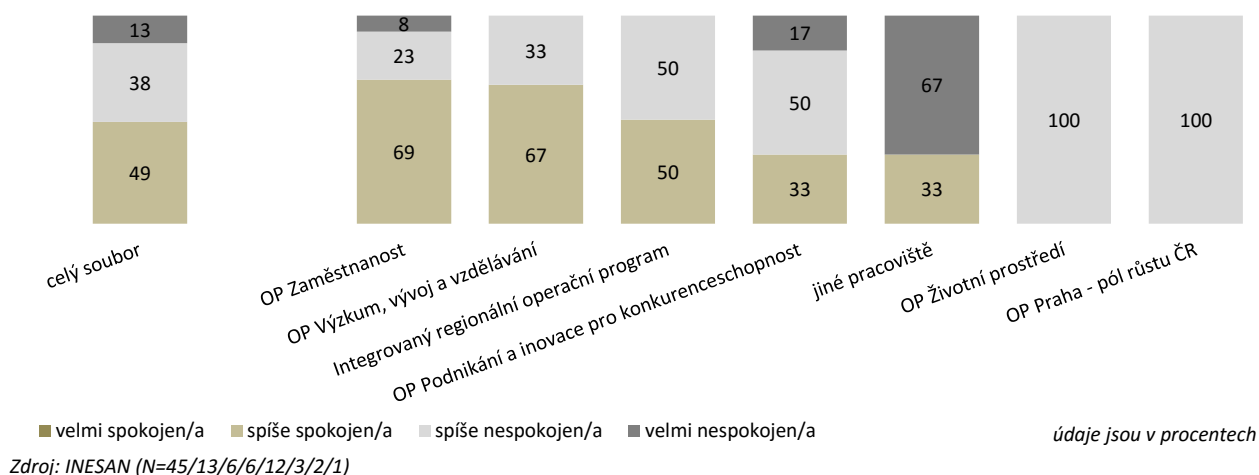


Pozn.: hodnoty nad grafy vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s nastavením a vyhlásováním výzev) a 1=velmi náročné a 4=zcela nenáročné (náročnosti nastavení a vyhlásování výzev, hodnoty nad grafy znázorňují vyšší průměrného hodnocení v dané oblasti)
Zdroj: INESAN (N=45)

S nastavováním a vyhlásováním výzev je spíše spokojena téměř polovina respondentů, a podle 38 % respondentů je vyhlásování výzev spíše nenáročné, žádní respondenti pak nepovažují nastavení a vyhlásování výzev za zcela nenáročné.

V největší míře jsou s nastavováním a vyhlásováním výzev spokojeni především respondenti z OP Zaměstnanost a z OP Výzkum, vývoj a vzdělávání, nejméně jsou pak spokojeni respondenti z OP Životní prostředí a OP Praha – pól růstu ČR. Tyto odpovědi však mohou být zkresleny vzhledem k malému počtu odpovědí v rámci jednotlivých operačních programů.

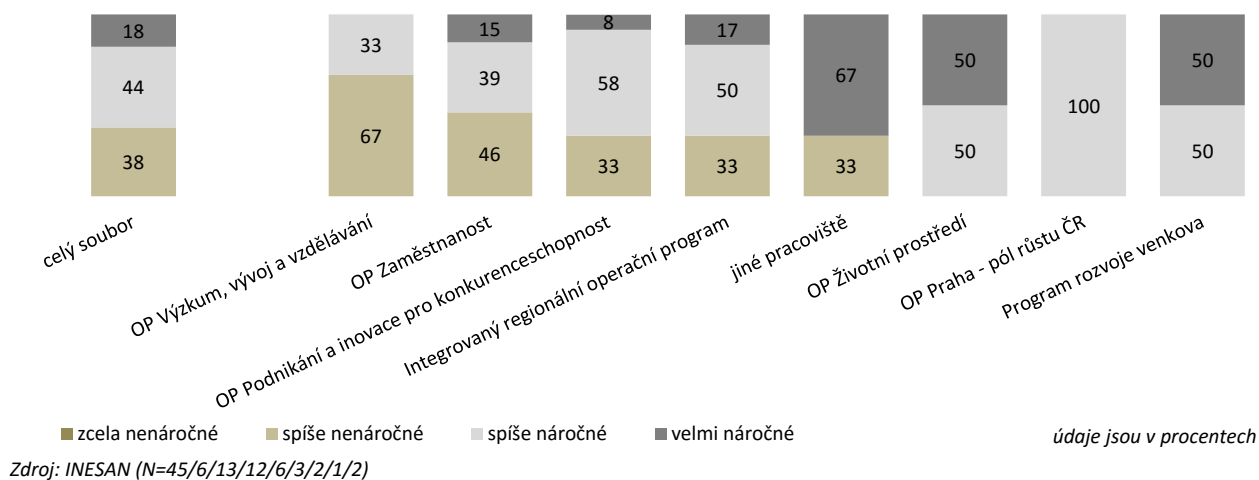
Graf 36: Hodnocení celkové spokojenosti s nastavením a vyhlásováním výzev v monitorovacím systému MS2014+ (podle operačního programu)



Zdroj: INESAN (N=45/13/6/6/12/3/2/1)

Jako spíše nenáročné chápou nastavování a vyhlásování výzev v největší míře respondenti z OP Výzkum, vývoj a vzdělávání, jako spíše či velmi náročné je oproti tomu chápou respondenti z OP Životní prostředí, OP Praha – pól růstu ČR a z Programu rozvoje venkova.

Graf 37: Hodnocení náročnosti nastavení a vyhlásování výzev v monitorovacím systému MS2014+ (podle operačního programu)



Zdroj: INESAN (N=45/6/13/12/6/3/2/1/2)

Mezi nejčastější připomínky respondentů, kteří odpověděli na otevřenou otázku týkající se výhrad k nastavování výzev v monitorovacím systému, patří zbytečná komplikovanost a zdoluhavost systému (31 %), a dále častá nefunkčnost systému (19 %).

Tabulka 19: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k nastavování a vyhlásování výzev v monitorovacím systému MS2014+ (TOP 3)

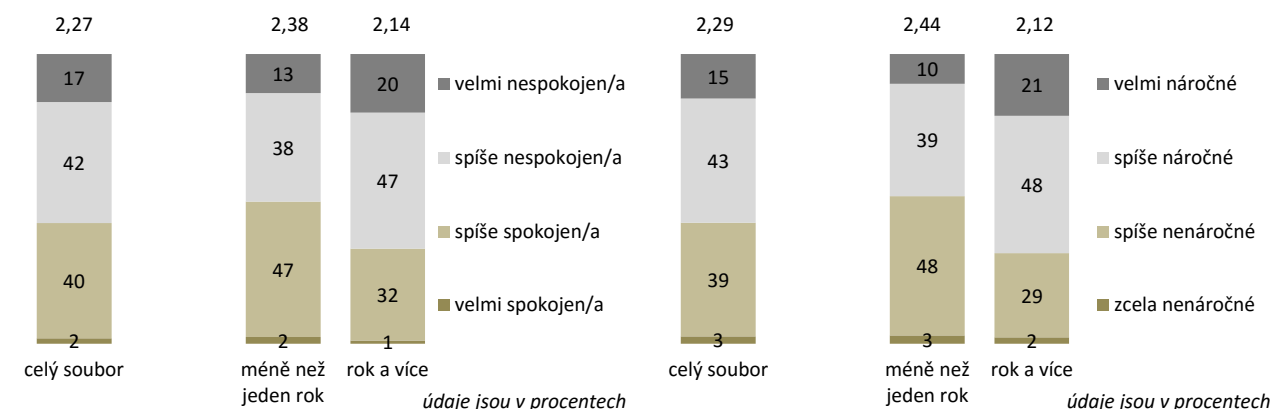
zbytečně komplikované, zdoluhavé	31 %
systém nebývá funkční, často se vyskytují potíže	19 %
jde o systém, který není přizpůsobován konkrétním operačním programům	13 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=16)

V rámci této části dotazníku byli dále dotazováni respondenti, kteří v rámci monitorovacího systému provádí hodnocení projektů.

Graf 38: Hodnocení celkové spokojenosti a náročnosti hodnocení projektů v monitorovacím systému MS2014+ z pohledů interních hodnotitelů (podle délky práce s monitorovacím systémem MS2014+)



Pozn.: hodnoty nad grafy vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s hodnocením projektů) a 1=velmi náročná a 4=zcela nenáročná (náročnost hodnocení projektů), hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=399)

Celkem 42 % respondentů, kteří v rámci monitorovacího systému provádí interní hodnocení projektů, je spokojeno či spíše spokojeno s částí monitorovacího systému určeného pro hodnotitele. Stejně množství respondentů vnímá hodnocení projektů v monitorovacím systému jako spíše či zcela nenáročná. Obě otázky

hodnotí pozitivně ve větší míře respondenti, kteří s monitorovacím systémem pracují kratší dobu než jeden rok.

Mezi nejčastější připomínky respondentů, kteří odpověděli na otevřenou otázku týkající se výhrad k části monitorovacího systému určeného pro hodnotitele, patří zejména nepřehledná orientace v systému (26 %).

Tabulka 20: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k části monitorovacího systému MS2014+ určeného pro hodnotitele (TOP 5)

nepřehledná orientace v systému	26 %
mnoho zbytečných kroků	17 %
pomalé načítání dat	12 %
omezený počet znaků	9 %
zdlouhavé vyplňování check-listů	8 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

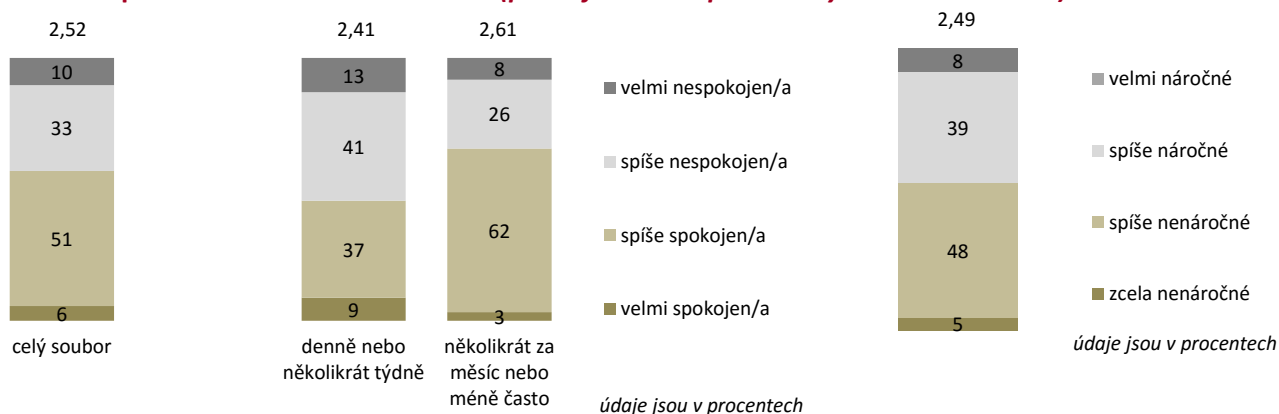
Zdroj: INESAN (N=225)

EXTERNÍ UŽIVATELÉ

V rámci dotazníkového šetření zaměřeného na žadatele a příjemce byla také zkoumána spokojenost a náročnost hodnocení projektů v tomto systému ze strany **externích hodnotitelů**.

S částí monitorovacího systému IS KP14+ určeného pro externí hodnotitele je velmi nebo spíše spokojeno 57 % respondentů (externích hodnotitelů), přičemž ve větší míře jsou s touto částí spokojeni respondenti, kteří pracují v tomto systému několikrát za měsíc nebo méně často (65 %) než respondenti, kteří se systémem pracují častěji (46 %). Podle 53 % respondentů je hodnocení projektů v systému zcela nebo spíše nenáročné.

Graf 39: Hodnocení celkové spokojenosti a náročnosti hodnocení projektů v monitorovacím systému MS2014+ z pohledu externích hodnotitelů (podle frekvence práce se systémem MS2014+)



Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s hodnocením projektů) a 1=velmi náročné a 4=zcela nenáročné (náročnosti hodnocení projektů), hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=107)

Mezi nejčastěji uváděné připomínky, které uvedli externí hodnotitelé k otázce týkající se části monitorovacího systému IS KP14+ určeného pro externí hodnotitele, patří špatná orientace v tomto systému (21 %) a jeho složitost (21 %) a dále to, že tento systém je pomalý (12 %), že není možné stáhnout všechny přílohy naráz (12 %) a že není možné využívat formátování či některé znaky (například uvozovky) v rámci hodnocení (12 %).

Tabulka 21: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k části monitorovacího systému IS KP14+ určeného pro externí hodnotitele (TOP 10)

špatná orientace	21 %
složitý	21 %
pomalý	12 %
nemožnost užití formátování v hodnocení	12 %
není možné stáhnout všechny přílohy naráz	12 %
nemožnost kopírovat text	9 %
nefunkční systém	7 %
hodnoticí tabulka je příliš široká	7 %
někdy se neuloží vložený text	5 %
nemožnost psát připomínky k rozpočtu	5 %

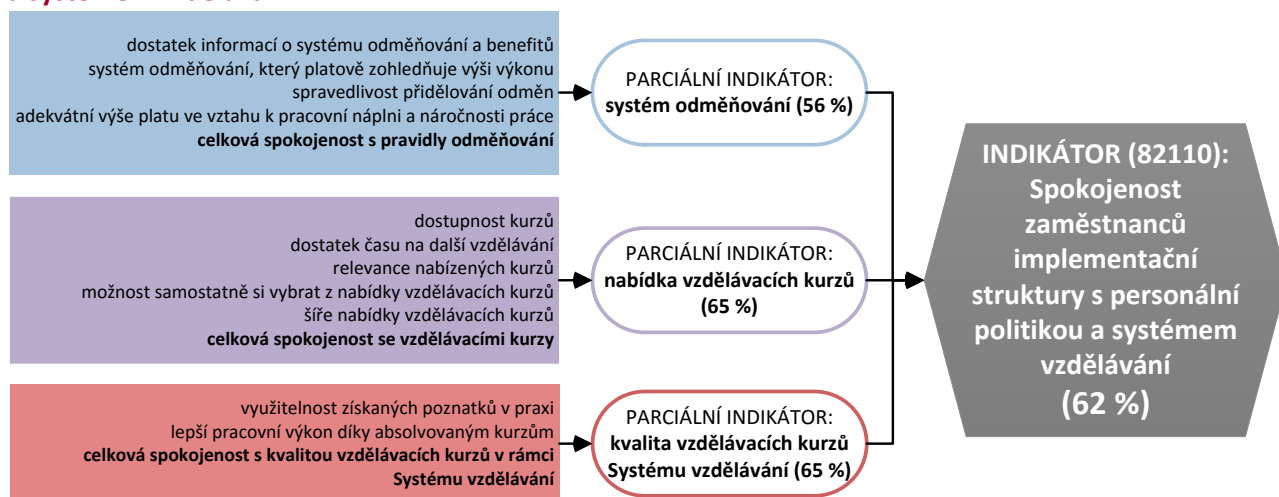
Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=43)

3. INDIKÁTOR (82110): SPOKOJENOST ZAMĚŠTNANCŮ IMPLEMENTAČNÍ STRUKTURY S PERSONÁLNÍ POLITIKOU A SYSTÉMEM VZDĚLÁVÁNÍ

Indikátor odráží spokojenost zaměstnanců implementační struktury placených z OPTP (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 vztahujících se k hodnocení spokojenosti zaměstnanců implementační struktury s jednotlivými aspekty personální politiky a Systému vzdělávání. Struktura indikátoru je zobrazena v následujícím schématu:

Schéma 4: Výpočet indikátoru spokojenost zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání



Zdroj: INESAN

Tabulka 22: Časové srovnání proměnných, parciálních a celkového indikátoru

		2014	2015	2016	Cíl 2023
osoby podílející se na řízení – placení z OPTP	Dostatek informací o systému odměňování a benefitů	2,94	2,69	2,6	
	Systém odměňování, který platově zohledňuje výši výkonu	2,82	2,93	2,74	
	Spravedlivost přidělování odměn	3,23	2,81	3,18	
	Adekvátní výše platu ve vztahu k pracovní náplni a náročnosti práce	2,32	2,29	2,37	
	Celková spokojenost s pravidly odměňování	2,89	2,57	2,51	
	Parciální indikátor: Systém odměňování	65%	55%	56%	
	Dostupnost kurzů	3,24	3,33	3,05	
	Dostatek času na další vzdělávání	2,24	2,45	2,18	
	Relevance nabízených kurzů	2,72	2,88	3,03	
	Možnost samostatně si vybrat z nabídky vzdělávacích kurzů	3,28	3,24	3,19	
	Šíře nabídky vzdělávacích kurzů	2,87	2,83	2,83	
	Celková spokojenost se vzdělávacími kurzy	2,96	2,96	3,04	
	Parciální indikátor: Nabídka vzdělávacích kurzů	63%	65%	65%	
	Využitelnost získaných poznatků v praxi	3,14	3,17	3,12	
	Lepší pracovní výkon díky absolvovaným kurzům	2,94	3,01	2,74	
	Celková spokojenost s kvalitou vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání	3,05	3,09	3,02	
	Parciální indikátor: Kvalita vzdělávacích kurzů	68%	70%	65%	
	INDIKÁTOR (82110)	65%	63%	62%	72%

Pozn.: hodnoty s přesností na 2 desetinná místa vyjadřují průměrné hodnocení respondentů (4=velmi pozitivní hodnocení, 1=velmi negativní hodnocení); údaje v procentech vyjadřují hodnoty jednotlivých indikátorů na škále 0 % (nejhorší hodnocení) až 100 % (nejlepší hodnocení), detailní popis výpočtu indikátorů je popsán v technické zprávě.

Zdroj: INESAN (2014, 2016), HOPE (2015)

Do výpočtu tohoto indikátoru vstupují celkem tři oblasti (systém odměňování, nabídka vzdělávacích kurzů a kvalita vzdělávacích kurzů Systému vzdělávání.

Parciální indikátor za oblast „systém odměňování“ dosahuje hodnoty 56 %. Z podrobné analýzy hodnocení této oblasti vyplývají následující hlavní zjištění:

- S pravidly odměňování je celkově spokojeno 58 % respondentů, přičemž největší vliv na spokojenost s těmito pravidly má spravedlivost přidělování odměn.

- S většinou aspektů týkajících se odměňování jsou ve větší míře spokojeni respondenti z MF ČR než respondenti z MMR ČR.

Parciální indikátor za oblast „nabídka vzdělávacích kurzů“ dosahuje hodnoty 65 %. Z podrobné analýzy hodnocení této oblasti vyplývají následující hlavní zjištění:

- Většina respondentů je spokojena se vzdělávacími kurzy (90 %) a pozitivně je také hodnocena možnost vybrat si samostatně z nabídky vzdělávacích kurzů (84 %).
- Pouze třetina respondentů deklaruje dostatek času na další vzdělávání.
- Respondenti by v největší míře preferovali kurzy týkající se veřejné podpory, právních předpisů a jazykového vzdělávání.

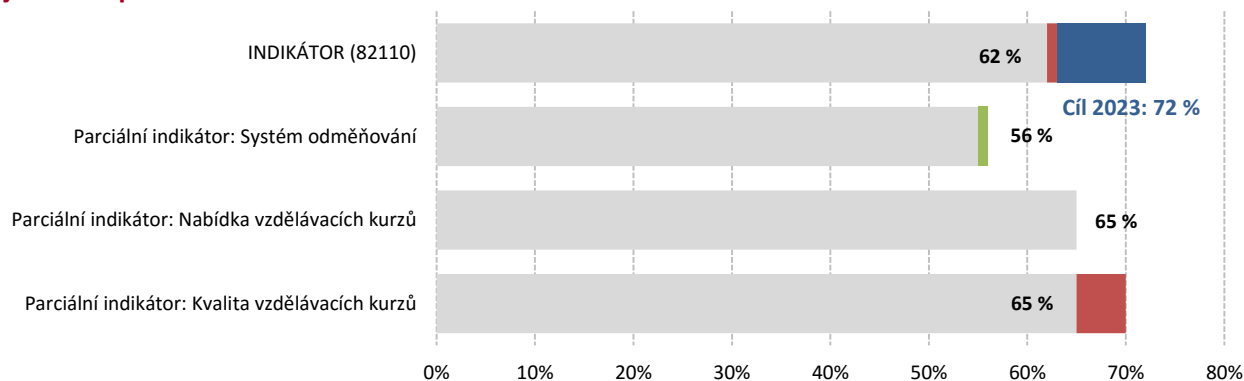
Parciální indikátor za oblast „kvalita vzdělávacích kurzů OPTP“ dosahuje hodnoty 65 %. Z podrobné analýzy hodnocení této oblasti vyplývají následující hlavní zjištění:

- Většina (85 %) respondentů je spokojeno se vzdělávacími kurzy systému vzdělávání přičemž tuto spokojenost nejvíce ovlivňuje to, zda respondenti vnímali zlepšení jejich pracovního výkonu díky absolvovaným kurzům.

Indikátor spokojenosti zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání v roce 2016 dosáhl 62 %, tedy o jeden p. b. méně než v roce 2015.

Největší rozdíl v hodnocení je u parciálního indikátoru týkajícího se spokojenosti zaměstnanců implementační struktury s kvalitou vzdělávacích kurzů. Rozdíly v dalších indikátorech jsou znázorněny v následujícím grafu.

Graf 40: Změny v indikátoru míry spokojenosti s personální politikou a systémem vzdělávání (82110) a jeho komponent mezi 2015 a 2016



Pozn.: zelenou barvou je označen meziroční nárůst komponent indikátoru (v tomto případě je aktuální hodnota vyjádřena součtem šedého a zeleného pruhu), červenou barvou je označen meziroční pokles hodnoty indikátoru a jeho komponent indikátoru (v tom případě je aktuální hodnota vyjádřena šedým pruhem); v případě pouze šedého pruhu se hodnota meziročně nezměnila

Zdroj: INESAN

U indikátoru měřícího spokojenost zaměstnanců implementační struktury placených z OPTP (mimo osob pracujících na DPP či DPČ) se systémem odměňování a vzdělávání hodnotili zaměstnanci v průměru pozitivněji dvě z celkem 14 hodnocených oblastí, čtyři oblasti pak hodnotili v průměru negativněji. Osoby placené z OPTP například ve větší míře v tomto roce vnímají přidělování odměn jako spravedlivé, což může do určité míry souviset s nabytím účinnosti zákona o státní službě. Změna hodnocení může také souviset s tím, že výrazně nespokojení zaměstnanci odcházejí, dle posledních údajů byla v roce 2016 na MMR ČR fluktuace zaměstnanců 21 %. Výsledek může být také ovlivněn faktem, že šetření neplánovaně proběhlo těsně po vyplácení půlročních odměn zaměstnancům.

Tabulka 23: Významné rozdíly průměrného hodnocení proměnných u indikátoru 82110 v letech 2015 a 2016

INDIKÁTOR (82110)	Osoby podílející se na řízení – placení z OPTP	Spravedlivost přidělování odměn	2,81	3,18	+0,37
		Relevance nabízených kurzů	2,88	3,03	+0,15
		Systém odměňování, který platově zohledňuje výši výkonu	2,93	2,74	-0,19
		Lepší pracovní výkon díky absolvovaným kurzům	3,01	2,74	-0,27
		Dostatek času na další vzdělávání	2,45	2,18	-0,27
		Dostupnost kurzů	3,33	3,05	-0,28

Pozn.: difference mezi roky 2015 a 2016 jsou statisticky významné na hladině $\alpha=0.05$. Hodnocení bylo vypočítáno na základě odpovědí respondentů na škále od jedné do čtyř, přičemž jedna znamená velmi negativní hodnocení (popř. nespokojenost s danou oblastí), dvojka značí spíše negativní hodnocení, trojka pak spíše pozitivní a čtyřka velmi pozitivní hodnocení (popř. spokojenost s danou oblastí).

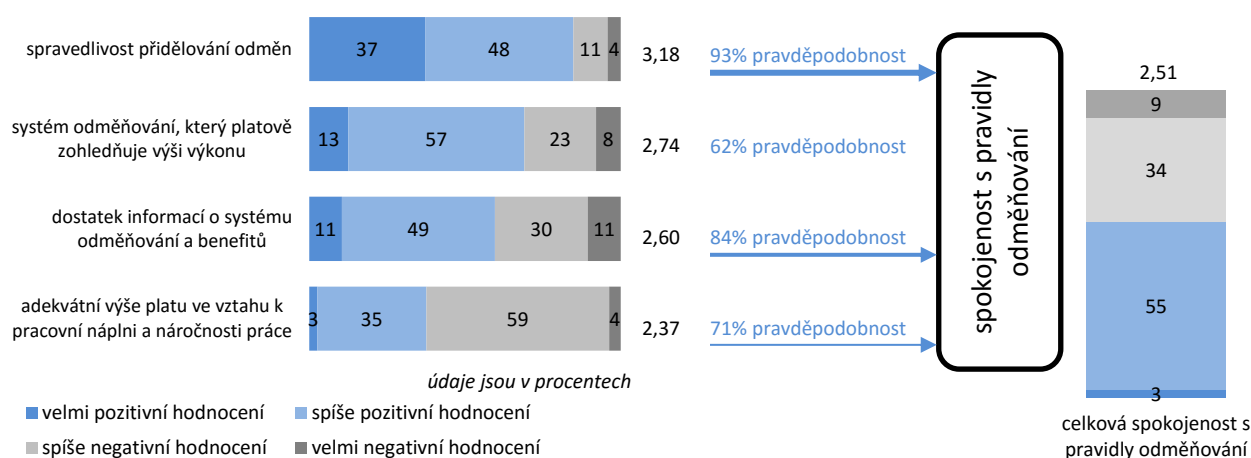
Zdroj: INESAN

3.1. HODNOCENÍ SYSTÉMU ODMĚŇOVÁNÍ

V rámci hodnocení parciálního indikátoru „Systém odměňování“, který spolu s dalšími dvěma oblastmi tvoří indikátor 82110 týkající se skupiny pracovníků, jejichž platy jsou hrazeny z OPTP, bylo hodnoceno množství informací o systému odměňování a benefitů, spravedlivost přidělování odměn, výše platu vzhledem k pracovnímu výkonu, výše platu vzhledem k náročnosti práce a pracovní náplni a celková spokojenost s pravidly odměňování. Na spokojenost respondentů mohou mít dopad i faktory, které není v rámci dotazování ověřit, například načasování výzkumu těsně po vyplácení odměn, vysoká fluktuace pracovníků, apod.

S pravidly odměňování je celkově spokojeno 58 % respondentů. Nejvíce respondentů hodnotí pozitivně způsob přidělování finančních odměn – 85 % respondentů vnímá způsob přidělování odměn jako většinou nebo často spravedlivý. Pouze 38 % respondentů vnímá výši svého platu s ohledem na současnou pracovní náplň a náročnost práce jako velmi nebo spíše vysoký.

Graf 41: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik systému odměňování



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=většinou nespravedlivý a 4=většinou spravedlivý (spravedlivost přidělování odměn), 1=vůbec ne a 4=ano, velmi (systém odměňování, který platově zohledňuje výši výkonu), 1=rozhodně ne a 4=rozhodně ano (dostatek informací o systému odměňování a benefitů), 1=velmi nízký a 4=velmi vysoký (adekvátní výše platu ve vztahu k pracovní náplni a náročnosti práce) a 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s pravidly odměňování)

Pozn.: $\chi^2=7,234$, $p=0,300$; Nagelkerke $R^2=0,42$; model správně klasifikuje 75 % případů

Zdroj: INESAN (N=191)

Z regresního modelu vyplývá, že na celkovou spokojenost osob placených z OPTP se systémem odměňování má největší vliv spravedlnost přidělování odměn a také to, zda mají respondenti podle jejich názoru dostatek informací o systému odměňování a benefitů. Respondenti, kteří hodnotí systém odměn jako většinou nebo vždy spravedlivý, budou s 93% pravděpodobností celkově spokojeni s pravidly odměňování, zatímco u respondentů, kteří tento systém vnímají jako nespravedlivý, je tato pravděpodobnost pouze 7%. Respondenti, kteří mají dostatek informací o systému odměňování, budou pak s 84% pravděpodobností spokojeni s pravidly odměňování, zatímco respondenti, kteří si myslí, že dostatek informací nemají, budou spokojeni pouze s 16% pravděpodobností.

Dostatek informací o systému odměňování a benefitů mají ve větší míře respondenti z MF ČR (75 %) než respondenti z MMR ČR (51 %). Respondenti z MF ČR také ve větší míře vnímají, že mají možnost vlastním výkonem ovlivnit výši svého finančního ohodnocení (78 %). Možnost vlastním výkonem ovlivnit výši svého hodnocení vnímají ve větší míře také vedoucí oddělení a respondenti s vyšším pracovním zařazením (83 %). Způsob přidělování finančních odměn vnímají ve větší míře jako spravedlivý vedoucí oddělení (97 %) a muži (92 %). Svůj plat s ohledem k současné náplni a náročnosti práce hodnotí jako vysoký ve větší míře respondenti z MF ČR (48 %) než respondenti z MMR ČR (32 %) a vedoucí oddělení a respondenti s vyšším pracovním zařazením (63 %) než referenti (32 %). Celkově jsou s pravidly pro hodnocení také ve větší míře spokojeni respondenti z MF ČR (66 %) než respondenti z MMR ČR (52 %).

Tabulka 24: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů systému odměňování a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka působení v organizaci	Typ organizace	Pracovní zařazení
dostatek informací o systému odměňování a benefitů	rozhodně či spíše ano			MF ČR (75 %)	
	rozhodně či spíše ne			MMR ČR (49 %)	
systém odměňování, který platově zohledňuje výši výkonu	velmi nebo částečně			MF ČR (78 %)	vedoucí oddělení a vyšší (83 %)
	spíše či vůbec ne			MMR ČR (36 %)	referent (34 %)
spravedlivost přidělování odměn	většinou či často spravedlivý	muži (92 %)			vedoucí oddělení a vyšší (97 %)
	většinou či často nespravedlivý	ženy (20 %)			referent (18 %)
adekvátní výše platu ve vztahu k pracovní náplni a náročnosti práce	velmi či spíše vysoký			MF ČR (48 %)	vedoucí oddělení a vyšší (63 %)
	velmi či spíše nízký			MMR ČR (68 %)	referent (68 %)
celková spokojenost s pravidly odměňování	velmi či spíše spokojen/a			MF ČR (66 %)	
	velmi či spíše spokojen/a			MMR ČR (48 %)	

Pozn.: difference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Jako zaměstnanecké benefity by si respondenti nejčastěji přáli možnost příspěvky na kulturní a sportovní aktivity, home office, případně příspěvky na penzijní připojištění, zřízení dětské skupiny případně stravenky. Část respondentů také uvedla v rámci otevřené otázky výhrady k systému odměňování. Nejčastější výhradou byla neznalost výše a obsahu odměn, málo časté mimořádné odměny případně nedostatek efektivních motivačních postupů.

Tabulka 25: Spontánně preferované zaměstnanecké benefity (TOP 5)

příspěvky na kulturní a sportovní aktivity	31 %
home office	26 %
příspěvek na penzijní pojištění	21 %
stravenky/zvýšení hodnoty stravenek	13 %
příplatek na dopravu	6 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=118)

Tabulka 26: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k systému odměňování (TOP 5)

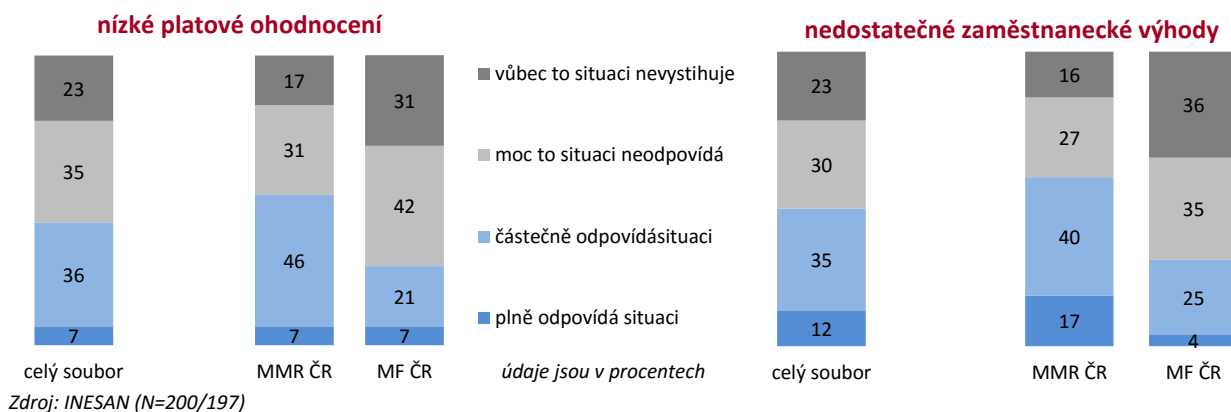
nejíme předem seznámení s výší a obsahem odměny	21 %
chybí častější mimořádné odměny	14 %
chybí efektivní motivační postupy	13 %
malá diferenciacie dle kvality práce jednotlivých zaměstnanců	10 %
tabulky a služební zákon, takže je to dané	7 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=72)

Z aspektů, které popisují aktuální situaci na pracovišti, respondenti hodnotili, zda jejich situaci odpovídá „nízké platové ohodnocení“ a „nedostatečné zaměstnanecké výhody“. Celkem 43 % respondentů vnímá své platové ohodnocení jako nízké. Platové ohodnocení vnímají jako nízké ve větší míře respondenti z MMR ČR (53 %) než respondenti z MF ČR (28 %). Podobně je tomu u zaměstnaneckých výhod – jako nedostatečné vnímá zaměstnanecké výhody celkem 47 %, přičemž ve větší míře je takto vnímají respondenti z MMR ČR (57 %) než z MF ČR (29 %).

Graf 42: Hodnocení současné situace v organizaci týkající se odměňování



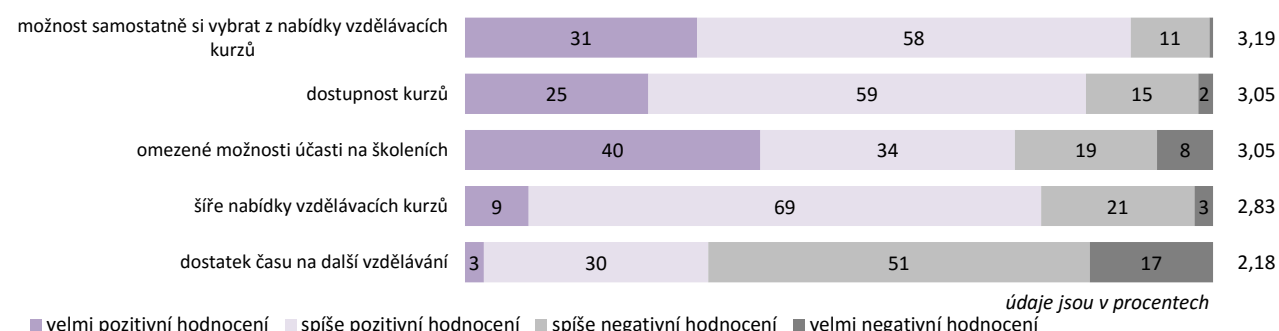
Oproti roku 2015 je hodnota parciálního indikátoru „Systém odměňování“ o jeden procentní bod vyšší, i přes to však zdaleka nedosahuje hodnot z roku 2014.

3.2. HODNOCENÍ DOSTUPNOSTI A NABÍDKY VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ

V rámci hodnocení parciálního indikátoru „Nabídka vzdělávacích kurzů“, který spolu s dalšími dvěma oblastmi tvoří indikátor 82110, byly hodnoceny různé aspekty vzdělávání obecně, jako například dostupnost vzdělávacích kurzů, možnost samostatně si vybrat z jejich nabídky apod. V rámci tohoto indikátoru byly také zařazeny dvě oblasti týkající se výhradně kurzů mimo Systém vzdělávání, na který je zaměřen následující parciální indikátor.

Respondenti v největší míře kladně hodnotí možnost samostatně si vybrat z nabídky vzdělávacích kurzů (89 %) a dostupnost kurzů (84 %). Podle 24 % respondentů je vhodných kurzů málo, případně nejsou k dispozici žádné. Celkem 27 % respondentů vnímá, že má omezené možnosti účastnit se školení. Nejhůře bylo pak průměrně hodnoceno množství času pro využití vzdělávací nabídky, kdy pouze třetina respondentů má dle svého vyjádření dostatek času účastnit se dalšího vzdělávání.

Graf 43: Hodnocení jednotlivých charakteristik vzdělávacích kurzů



Pozn.: hodnoty napravo od grafu vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, 1=vůbec ne a 4=ano, vždy (možnost samostatně si vybrat z nabídky vzdělávacích kurzů), 1=velmi nedostupné a 4=snadno dostupné (dostupnost kurzů), 1=vůbec to situaci nevystihuje a 4=rozhodně ano (omezené možnosti účasti na školeních), 1=žádné vhodné kurzy nejsou k dispozici a 4=kurzů je velmi mnoho (šíře nabídky vzdělávacích kurzů) a 1=rozhodně ne a 4=rozhodně ano (dostatek času na další vzdělávání) a

Zdroj: INESAN (N=200)

Dostatek času účastnit se dalšího vzdělávání vnímají ve větší míře respondenti, kteří jsou v organizaci méně než pět let (37 %) než respondenti, kteří jsou v organizaci delší dobu (24 %). U ostatních proměnných nebyly v rámci zkoumaných kategorií zjištěny statisticky významné rozdíly.

Tabulka 27: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů vzdělávacích kurzů a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka působení v organizaci	Typ organizace	Pracovní zařazení
dostatek času na další vzdělávání	rozhodně či spíše ano		méně než 5 let (37 %)		
	rozhodně či spíše ne		5 a více let (76 %)		

Pozn.: diference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Z odpovědí celkem 61 respondentů vyplývá, že mezi kurzy, které by potřebovali ke své práci, patří nejčastěji kurzy odborného cizího jazyka a kurzy týkající se veřejných zakázek či právních předpisů.

Tabulka 28: Spontánně preferované vzdělávací kurzy potřebné pro práci (TOP 10)

odborný cizí jazyk	15 %
právní předpisy	10 %
veřejné zakázky	10 %
MS Office	8 %
projektové řízení	8 %
manažerské dovednosti	8 %
veřejná podpora	8 %
finanční nástroje	7 %
účetnictví	7 %
praktické PC kurzy	7 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=61)

Mezi nejčastější spontánně uvedené připomínky či výhrady k možnostem vzdělávání, které uvedlo celkem 87 respondentů, patří to, že respondenti nemají na školení čas (což potvrzují i odpovědi na otázku týkající se dostatku času na další vzdělávání). Nedostatek času na další vzdělávání je typický především pro zaměstnance MMR ČR.

Tabulka 29: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k možnostem vzdělávání v organizaci (TOP 10)

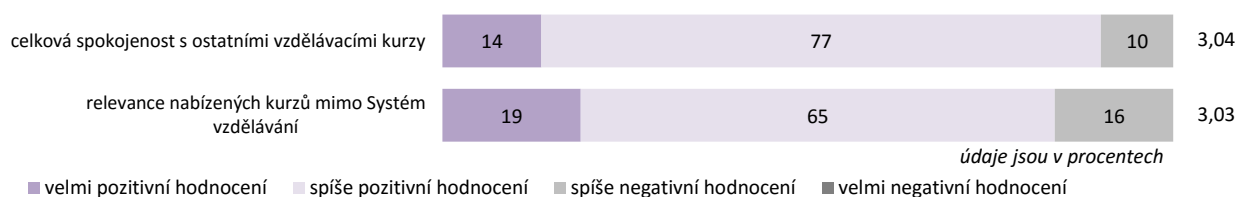
nemám na školení čas (pracovní vytížení)	32 %
chybí koncepce rozvoje lidských zdrojů na základě potřeb a popisu pracovních pozic	9 %
nedostatečný výběr odborných vzdělávacích akcí	9 %
kurzy jsou příliš obecné	5 %
jazykové vzdělávání se řeší nesystémově a pouze na krátkou dobu	5 %
možnosti jsou podle osobních vztahů s vedením	5 %
chybí návazná školení dále rozvíjející schopnosti	2 %
kurzy na soft skills nejsou kvalitní	2 %
kurzy nejsou dostatečně nabízeny	2 %
příliš nízký finanční limit pro jazykové kurzy	2 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=87)

V rámci parciálního indikátoru týkajícího se nabídky vzdělávacích kurzů byly hodnoceny také dvě oblasti týkající se výhradně kurzů mimo Systém vzdělávání. S těmito kurzy je celkově spokojeno 90 % respondentů, a podle 84 % respondentů odpovídá nabídka těchto kurzů potřebám jejich práce (jsou pro ně relevantní).

Graf 44: Hodnocení celkové spokojenosti a relevance ostatních vzdělávacích kurzů



Pozn.: hodnoty napravo od grafu vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s ostatními vzdělávacími kurzy) a 1=rozhodně ne a 4=rozhodně ano (relevance nabízených kurzů mimo Systém vzdělávání), hodnoty vedle grafů znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti

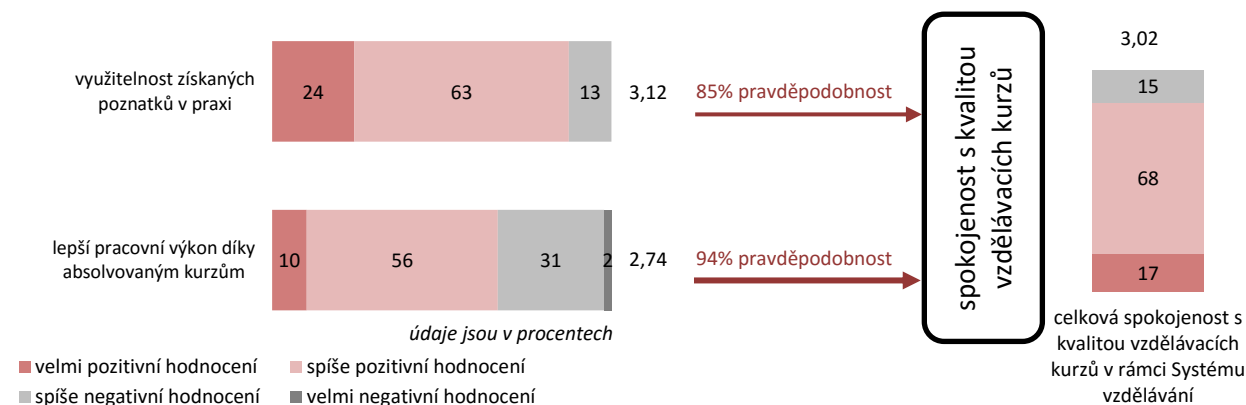
Zdroj: INESAN (N=111)

Oproti minulým letům byli respondenti ve větší míře spokojeni s relevancí nabízených kurzů, ostatní oblasti v rámci indikátoru, týkajícího se nabídky vzdělávacích kurzů, se liší velmi minimálně.

3.3. HODNOCENÍ KVALITY VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ SYSTÉMU VZDĚLÁVÁNÍ

V rámci hodnocení parciálního indikátoru „Kvalita vzdělávacích kurzů“, který spolu s dalšími dvěma oblastmi tvoří indikátor 82110, byla hodnocena využitelnost získaných poznatků a dovedností, které respondenti získali na vzdělávacích kurzech systému vzdělávání v praxi, zlepšení pracovního výkonu díky absolvování těchto kurzů a celková spokojenost s kvalitou vzdělávacích kurzů Systému vzdělávání.

Graf 45: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik vzdělávacích kurzů Systému vzdělávání



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=rozhodně ne a 4=rozhodně ano (využitelnost získaných poznatků v praxi), 1=rozhodně ne a 4=rozhodně ano (lepší pracovní výkon díky absolvovaným kurzům) a 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s kvalitou vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání)

Pozn.: $\chi^2=0,144$, $p=0,931$; Nagelkerke $R^2=0,45$; model správně klasifikuje 89 % případů

Zdroj: INESAN (N=128)

Celkově je s kvalitou kurzů organizovaných v rámci systému vzdělávání spokojeno 85 % respondentů, přičemž ve větší míře respondenti kladně hodnotí využitelnost získaných poznatků v praxi (87 %) než zvýšení pracovního výkonu na základě absolvování těchto kurzů (66 %).

Z regresního modelu vyplývá, že respondenti, kteří vnímají, že se na základě absolvování kurzů zlepšil jejich pracovní výkon, budou s 94% pravděpodobností celkově spokojeni s kvalitou vzdělávacích kurzů v rámci systému vzdělávání než respondenti, kteří nezaznamenali zlepšení pracovního výkonu (u nich je tato pravděpodobnost pouze 6 %).

Využitelnost získaných poznatků v praxi hodnotí pozitivně ve větší míře respondenti z MMR ČR (92 %) než respondenti z MF ČR (79 %). U ostatních proměnných nebyly v rámci zkoumaných kategorií zjištěny statisticky významné rozdíly.

Tabulka 30: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů systému vzdělávání a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka působení v organizaci	Typ organizace	Pracovní zařazení
využitelnost získaných poznatků v praxi	rozhodně či spíše ano			MMR ČR (92 %)	
	rozhodně či spíše ne			MF ČR (21 %)	

Pozn.: diference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Na otevřenou otázku týkající se kvality vzdělávacích kurzů odpovědělo pouze 20 respondentů. Nejčastější spontánně uvedenou připomínkou ke kvalitě vzdělávacích kurzů bylo, že kurzy by měly být zaměřené přímo na výkon práce respondentů (30 %), s čímž souvisí i požadavek navíc odborných kurzů (20 %).

Tabulka 31: Spontánně uvedené připomínky či výhrady ke kvalitě vzdělávacích kurzů v rámci systému vzdělávání (TOP 3)

kurzy by měly být zaměřené přímo na výkon naší práce	30 %
více odborných kurzů	20 %
kvalita kurzů je závislá na lektorovi	15 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

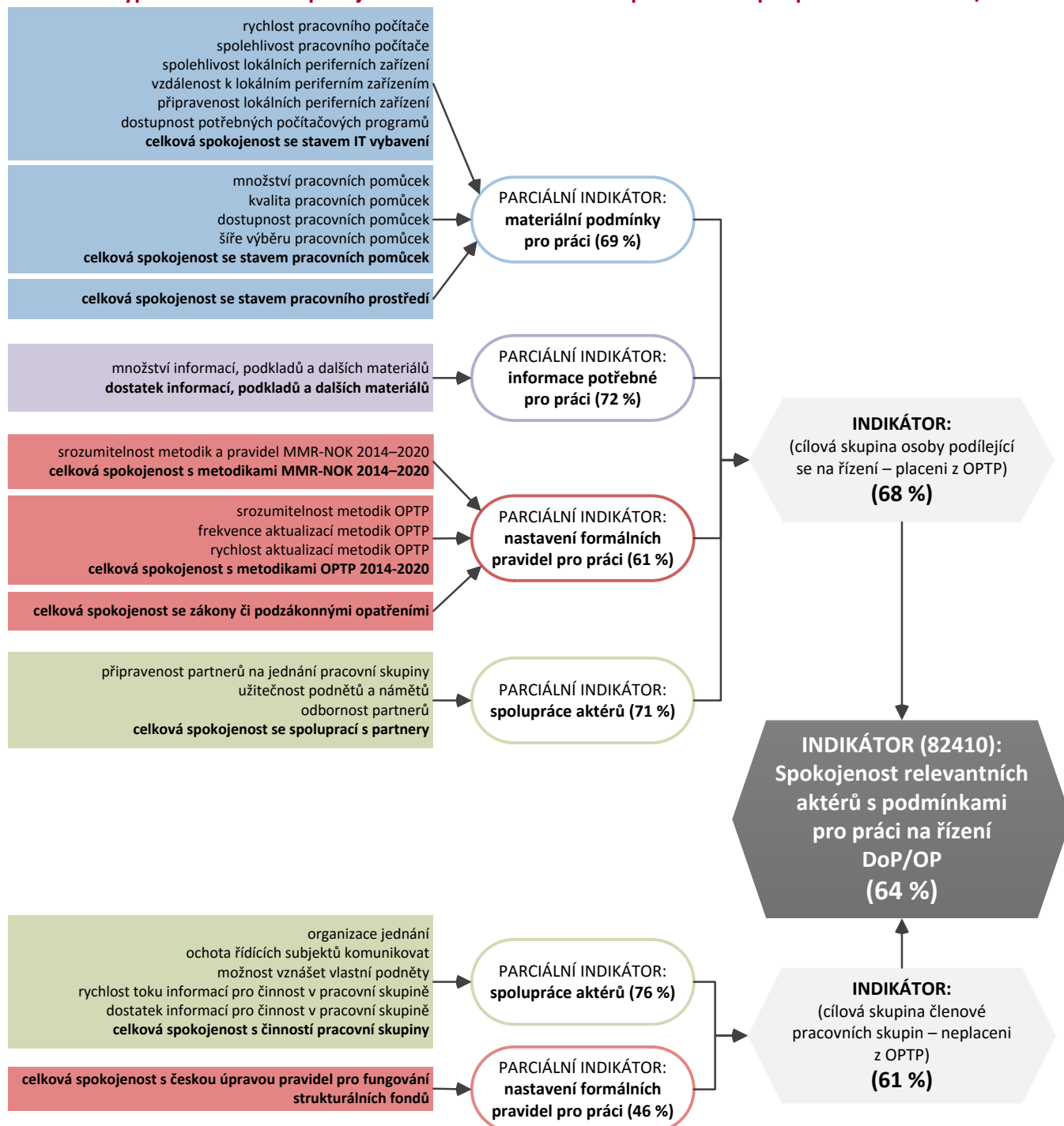
Zdroj: INESAN (N=20)

Oproti minulým letům bylo hodnocení všech oblastí kvality vzdělávacích kurzů hodnoceno v průměru méně. Největší rozdíl pak byl u hodnocení lepšího pracovního výkonu díky absolvovaným kurzům, kdy průměrně hodnocení v roce 2015 bylo 3,01 bodů a v roce 2016 pouze 2,74 bodů.

4. INDIKÁTOR (82410): SPOKOJENOST RELEVANTNÍCH AKTÉRŮ S PODMÍNKAMI PRO PRÁCI NA ŘÍZENÍ DOP/OP

Indikátor odráží spokojenost s podmínkami pro práci pracovníků, jejichž platy jsou hrazeny z OPTP (mimo osob pracujících na DPP či DPČ), a členů oficiálních pracovních skupin, kteří se podílí na řízení DoP a nejsou placeni z OPTP. Pro obě skupiny byly vypočítány dílčí indikátory. V rámci cílové skupiny pracovníků, jejichž platy jsou hrazeny z OPTP, bylo do výpočtu dílčího indikátoru v rámci čtyř hodnocených oblastí zařazeno celkem 26 proměnných. V rámci skupiny členů oficiálních pracovních skupin bylo do výpočtu dílčího indikátoru v rámci dvou hodnocených oblastí zařazeno celkem 7 proměnných. Struktura indikátoru je zobrazena v následujícím schématu.

Schéma 5: Výpočet indikátoru spokojenost relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP/OP



Zdroj: INESAN

Tabulka 32: Časové srovnání průměrného hodnocení proměnných, parciálních, dílčích a celkového indikátoru

		2014	2015	2016	Cíl 2023
osoby podílející se na řízení – placení z OPTP	Rychlost pracovního počítače	2,68	2,69	2,69	
	Spolehlivost pracovního počítače	3,15	3,22	3,14	
	Spolehlivost lokálních periferních zařízení	3,03	3,01	2,98	
	Vzdálenost k lokálním periferním zařízením	3,32	3,43	3,31	
	Připravenost lokálních periferních zařízení	3,60	3,67	3,64	
	Dostupnost potřebných počítačových programů	3,77	3,79	3,77	
	Celková spokojenost se stavem IT vybavení	3,09	3,00	3,04	
	Množství pracovních pomůcek	3,26	3,40	3,28	
	Kvalita pracovních pomůcek	2,99	2,83	2,82	
	Dostupnost pracovních pomůcek	2,99	2,88	2,88	
	Šíře výběru pracovních pomůcek	2,80	2,59	2,61	
	Celková spokojenost se stavem pracovních pomůcek	3,14	2,95	2,96	
	Celková spokojenost s pracovním prostředím	3,20	2,94	2,92	
	Parciální indikátor: Materiální podmínky pro práci	72%	70%	69%	
	Množství informací, podkladů a dalších materiálů	3,12	3,43	3,09	
	Spokojenost s množstvím (dostatek) informací, podkladů a dalších materiálů	2,99	3,00	3,21	
	Parciální indikátor: Informace potřebné pro práci	69%	74%	72%	
	Srozumitelnost metodik a pravidel MMR – NOK	2,95	2,91	2,85	
	Celková spokojenost s metodikami MMR – NOK	2,92	2,83	2,74	
	Srozumitelnost metodik OPTP	3,04	3,02	3,01	
	Frekvence aktualizací metodik OPTP	2,92		2,80	
	Rychlost aktualizací metodik OPTP	2,84	2,79	2,76	
	Celková spokojenost s metodikami OP TP	2,98	3,00	2,91	
	Celková spokojenost se zákony či podzákonými opatřeními	2,37	2,80	2,66	
	Parciální indikátor: Nastavení formálních pravidel pro práci	62%	63%	61%	

osoby podílející se na řízení – placení z OPTP	Připravenost partnerů na jednání pracovní skupiny	3,00	3,28	3,27	
	Užitečnost podnětů a námětů	2,74	3,14	3,01	
	Odbornost partnerů	3,00	3,22	3,13	
	Celková spokojenost se spoluprací s partnery	2,90	3,13	3,06	
	Parciální indikátor: Spolupráce aktérů	64%	73%	71%	
Dílčí indikátor	67%	70%	68%		
členové pracovních skupin – neplaceni z OPTP	Organizace jednání	2,97	3,33	3,54	
	Ochota řídicích subjektů komunikovat	3,36	3,34	3,48	
	Možnost vznášet vlastní podněty	3,10	3,22	3,24	
	Rychlost toku informací pro činnost v pracovní skupině	3,14	3,24	3,06	
	Dostatek informací pro činnost v pracovní skupině	3,24	3,27	3,13	
	Celková spokojenost s činností pracovní skupiny	3,07	3,06	3,16	
	Parciální indikátor: Spolupráce aktérů	72%	75%	76%	
	Celková spokojenost s českou úpravou pravidel pro fungování strukturálních fondů	2,40	2,41	2,38	
	Parciální indikátor: Nastavení formálních pravidel pro práci	47%	47%	46%	
	Dílčí indikátor	59%	61%	61%	
INDIKÁTOR (82410)		63%	65%	64%	70%

Pozn.: hodnoty s přesností na 2 desetinná místa vyjadřují průměrné hodnocení respondentů (4=velmi pozitivní hodnocení, 1=velmi negativní hodnocení); údaje v procentech vyjadřují hodnoty jednotlivých indikátorů na škále 0 % (nejhorší hodnocení) až 100 % (nejlepší hodnocení), detailní popis výpočtu indikátorů je popsán v technické zprávě.

Zdroj: INESAN (2014, 2016), HOPE (2015)

V rámci cílové skupiny pracovníků placených z OPTP tvoří dílčí část indikátoru celkem čtyři parciální indikátory (materiální podmínky pro práci, informace potřebné pro práci, nastavení formálních pravidel pro práci a spolupráce aktérů), v rámci cílové skupiny členů oficiálních pracovních skupin pak dva parciální indikátory (nastavení formálních pravidel pro práci a spolupráce aktérů). Souhrnný dílčí indikátor dosahuje v cílové skupině pracovníků placených z OPTP hodnoty 68 %, v cílové skupině členů oficiálních pracovních skupin hodnoty 61 %.

Parciální indikátor za oblast „materiální podmínky pro práci“ (hodnoceno pouze v cílové skupině pracovníků placených z OPTP) dosahuje hodnoty 69 %. Z podrobné analýzy hodnocení této oblasti vyplývají následující hlavní zjištění:

- S IT vybavením pracoviště je celkově spokojeno 86 % osob placených z OPTP. Na spokojenost těchto osob s IT vybavením má největší vliv to, jak hodnotí rychlost svého počítače, kterou

hodnotí pozitivně 64 % respondentů. S rychlostí pracovního počítače jsou ve větší míře spokojeni respondenti z MMR ČR než z MF ČR.

- S pracovními pomůckami je spokojeno 86 % respondentů, přičemž největší vliv na tuto spokojenost má kvalita těchto pomůcek. Ze sledovaných charakteristik je nejlépe hodnoceno množství pracovních pomůcek, se kterým je spokojeno 90 % respondentů, nejhůře je pak hodnocena šíře výběru pracovních pomůcek, se kterou je spokojeno 62 % respondentů.
- Se stavem svého pracovního prostředí je celkově spokojeno 83 % respondentů, ale jen 12 % respondentů je velmi spokojeno. Respondentům vadí především dispoziční řešení kanceláří (mnoho lidí v jedné kanceláři, zastaralé vybavení apod.).

Parciální indikátor za oblast „informace potřebné pro práci“ (hodnoceno pouze v cílové skupině osob placených z OPTP) dosahuje hodnoty 72 %. Z analýzy hodnocení této oblasti vyplývá, že je účelné zaměřit se na zlepšení přenosu informací mezi útvary a sjednotit postupy a výklady informací.

Parciální indikátor za oblast „nastavení formálních pravidel pro práci“, dosahuje v rámci cílové skupiny pracovníků placených z OPTP hodnoty 61 % a v rámci cílové skupiny členů oficiálních pracovních skupin 46 %. V případě cílové skupiny pracovníků placených z OPTP vyplývají z odpovědí respondentů následující závěry:

- Srozumitelnost metodik a pravidel MMR-NOK hodnotí pozitivně 80 % osob placených z OPTP, avšak pro naprostou většinu jsou tyto metodiky srozumitelné jen částečně.
- Vhodné je také zlepšování srozumitelnosti metodik OPTP, které jsou podobně jako metodiky MMR-NOK pro většinu respondentů srozumitelné jen částečně. Někteří z osob placených z OPTP poukazují na jejich přílišnou složitost a obsáhlost.
- S ostatními zákony a podzákonnými opatřeními, které mají vliv na práci respondentů, jsou spokojeny dvě třetiny osob placených z OPTP, přičemž jen 1 % z nich je s nimi velmi spokojeno.

V případě cílové skupiny členů oficiálních pracovních skupin z odpovědí respondentů vyplývají následující závěry:

- S úpravou pravidel pro fungování ESI fondů je spokojena méně než polovina členů pracovních skupin, přičemž pouze 1 % je s touto úpravou spokojeno velmi.
- Členové pracovních skupin nejčastěji oceňují snahu o jednotné metodické prostředí, nejčastější výtkou pak je, že v rámci tohoto prostředí je snaha sjednotit i procesy, které jsou specifické v rámci jednotlivých programů.

Parciální indikátor za oblast „spolupráce aktérů“ dosahuje v rámci cílové skupiny pracovníků placených z OPTP hodnoty 71 % a v rámci cílové skupiny členů oficiálních pracovních skupin 76 %. V případě cílové skupiny pracovníků placených z OPTP z odpovědí respondentů vyplývají následující závěry:

- Se spoluprací aktérů je spokojeno 87 % osob placených z OPTP, přičemž nejdůležitějším faktorem je užitečnost podnětů a námětů, kteří partneři prezentují v rámci pracovních skupin.

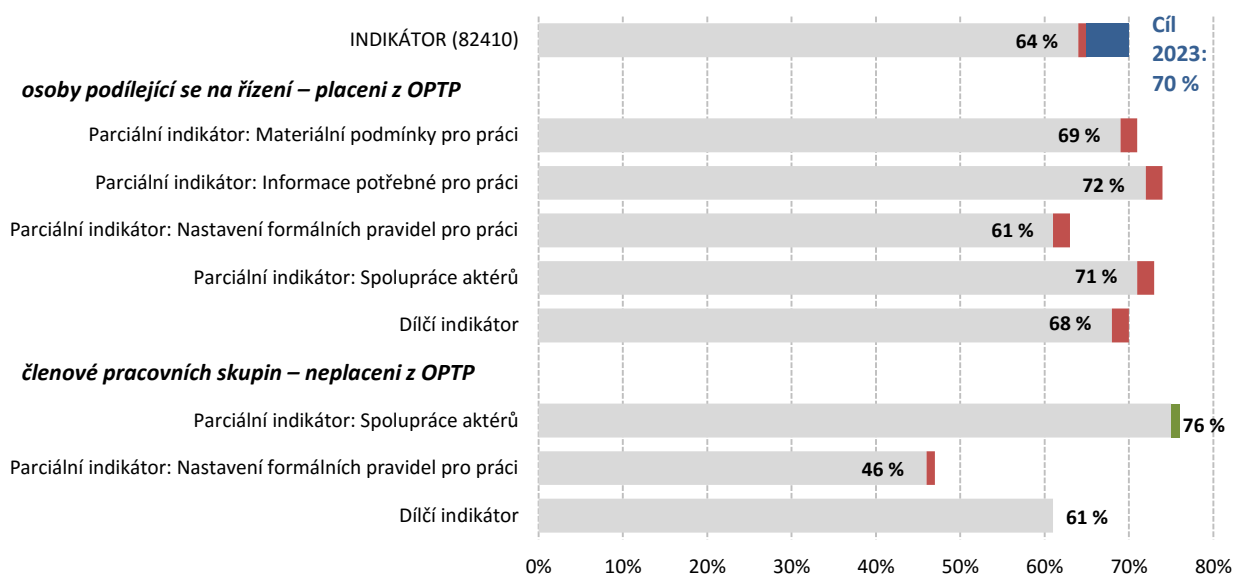
V případě cílové skupiny členů oficiálních pracovních skupin pak vplynuly tyto závěry:

- Celkem 85 % členů pracovních skupin je celkově spokojeno nebo spíše spokojeno s činností těchto skupin s tím, že významně největší vliv na spokojenost má vnímaná užitečnost pracovní skupiny.

- Nejčastější výhradou členů pracovních skupin bylo to, že se jedná spíše o informativní skupinu, místo o skupinu k řešení problému.
- Nejčastěji členům pracovních skupin chybí podkladové materiály k jednotlivým bodům jednání pracovní skupiny v dostatečném předstihu.

Oproti roku 2015 je hodnocení indikátoru „Spokojenost relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP/OP“ o jeden procentní body nižší. Dílčí indikátor týkající se osob placených z OPTP byl oproti roku 2015 hodnocen o jeden p. b. méně, hodnota dílčího indikátoru u členů pracovních skupin je pak stejná jako v roce 2015. Rozdíly v jednotlivých indikátorech jsou znázorněny v následujícím grafu.

Graf 46: Změny v indikátoru míry spokojenosti relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DOP/OP (82410) a jeho komponent mezi 2015 a 2016



Pozn.: zelenou barvou je označen meziroční nárůst komponent indikátoru (v tomto případě je aktuální hodnota vyjádřena součtem šedého a zeleného pruhu), červenou barvou je označen meziroční pokles hodnoty indikátoru a jeho komponent indikátoru (v tom případě je aktuální hodnota vyjádřena šedým pruhem); v případě pouze šedého pruhu se hodnota meziročně nezměnila

Zdroj: INESAN

V rámci indikátoru odrážejícího spokojenost s podmínkami pro práci pracovníků, jejichž platy jsou hrazeny z OPTP (mimo osob pracujících na DPP či DPČ), a členů oficiálních pracovních skupin z řad ŘO, respondenti hodnotili ve větší míře pozitivněji než v roce 2015 celkem tři oblasti z 33 oblastí, negativněji pak hodnotili dvě oblasti. Respondenti mají dle svého vyjádření v průměru méně materiálů a informací, s tímto množstvím jdou však spokojenější než v roce 2015. Členové pracovních skupin hodnotí pozitivněji oblasti týkající se organizace jednání a ochoty ŘO komunikovat a negativněji rychlost toku informací.

Tabulka 33: Významné rozdíly průměrného hodnocení proměnných u indikátoru 82410 v letech 2015 a 2016

INDIKÁTOR (82410)	Osoby placeny z OPTP	Hodnocení		
		2015	2016	Δ
Osoby placeny z OPTP	Spokojenost s množstvím (dostatek) informací, podkladů a dalších materiálů	3,00	3,21	+0,21
	Množství informací, podkladů a dalších materiálů	3,43	3,09	-0,34
Členové pracovních skupin	Organizace jednání	3,33	3,54	+0,21
	Ochota řídicích subjektů komunikovat	3,34	3,48	+0,14
	Rychlost toku informací pro činnost v pracovní skupině	3,24	3,06	-0,18

Pozn.: difference mezi roky 2015 a 2016 jsou statisticky významné na hladině $\alpha=0.05$. Hodnocení bylo vypočítáno na základě odpovědí respondentů na škále od jedné do čtyř, přičemž jedna znamená velmi negativní hodnocení (popř. nespokojenost s danou oblastí), dvojka značí spíše negativní hodnocení, trojka pak spíše pozitivní a čtyřka velmi pozitivní hodnocení (popř. spokojenost s danou oblastí).

Zdroj: INESAN

CÍLOVÁ SKUPINA OSOBY PODÍLEJÍCÍ SE NA ŘÍZENÍ – PLACENÍ Z OPTP

4.1. HODNOCENÍ MATERIÁLNÍCH PODMÍNEK PRO PRÁCI

V rámci hodnocení parciálního indikátoru „Materiální podmínky pro práci“, který spolu s dalšími třemi oblastmi tvoří dílčí indikátor týkající se skupiny pracovníků, jejichž platy jsou hrazeny z OPTP, byly hodnoceny tři podoblasti: IT vybavení pracoviště, pracovní pomůcky a celková spokojenost s pracovním prostředím.

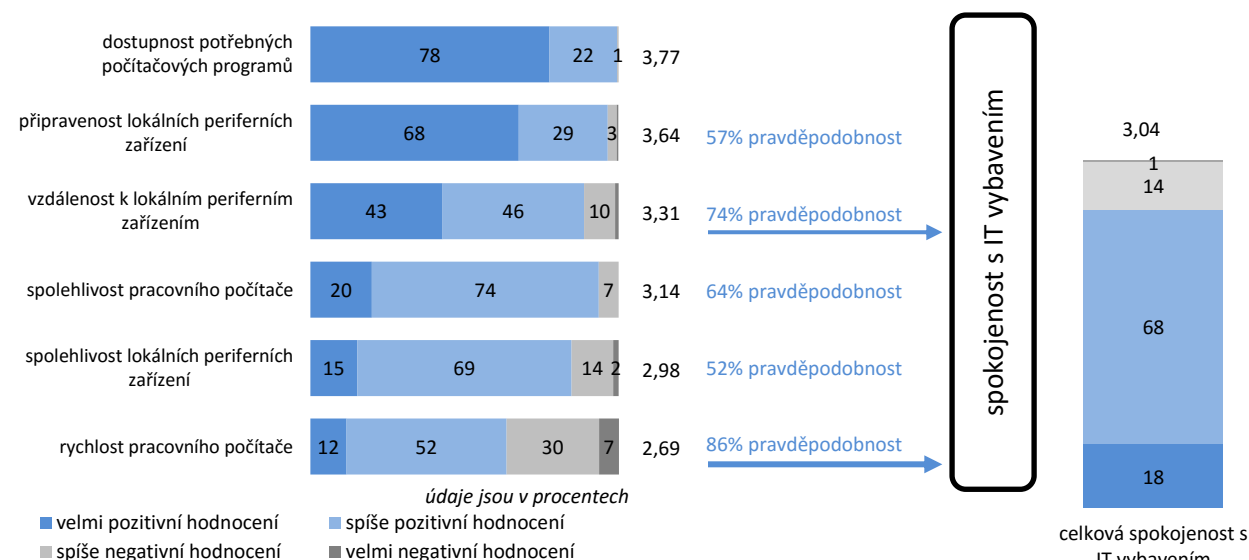
4.1.1 HODNOCENÍ IT VYBAVENÍ PRACOVIŠTĚ

První podoblast představuje spokojenost s IT vybavením pracoviště, jehož hodnocení je založeno na proměnných týkajících se rychlosti a spolehlivosti pracovního počítače, spolehlivosti a připravenosti lokálních periferních zařízení (skener, tiskárna apod.), vzdálenosti k těmto zařízením a dostupnosti potřebných počítačových programů.

S IT vybavením svého pracoviště je spokojeno nebo spíše spokojeno 86 % respondentů, nejlépe je hodnocena dostupnost potřebných počítačových programů, spolehlivost pracovního počítače a připravenost lokálních periferních zařízení, které hodnotí pozitivně více než 90 % respondentů. Nejhůře je hodnocena rychlost pracovního počítače, kterou pozitivně hodnotí 64 % respondentů.

Z regresního modelu vyplývá, že na celkovou spokojenost s IT vybavením mají největší vliv rychlost pracovního počítače. Respondenti, kteří hodnotí rychlost svého počítače pozitivně, budou s 86% pravděpodobností spokojeni celkově s IT vybavením, zatímco respondenti, kteří hodnotí rychlost svého počítače negativně, budou s IT vybavením spokojeni pouze s 14% pravděpodobností.

Graf 47: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik IT vybavení pracoviště



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=nemá ani základní programy a 4=má všechny programy (dostupnost potřebných počítačových programů), 1=málokdy a 4=vždy nebo téměř vždy (připravenost lokálních periferních zařízení), 1=velmi daleko a 4=velmi blízko (vzdálenost k lokálním periferním zařízením), 1=velmi poruchový a 4=velmi spolehlivý (spolehlivost pracovního počítače), 1=velmi poruchové a 4=velmi spolehlivé (spolehlivost lokálních periferních zařízení), 1=velmi pomalý a 4=velmi rychlý (rychlost pracovního počítače) a 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s IT vybavením pracoviště)

Pozn.: $\chi^2=4.564$, $p=0,207$; Nagelkerke $R^2=0,21$; model správně klasifikuje 86 % případů

Zdroj: INESAN (N=170)

S rychlostí pracovního počítače jsou ve větší míře spokojeni respondenti z MMR ČR, oproti tomu 55 % respondentů z MF ČR hodnotí svůj počítač jako velmi nebo spíše pomalý. Lokální periferní zařízení hodnotí jako vždy nebo často připravené 99 % referentů, oproti tomu 12 % vedoucích vnímá tato zařízení jako

připravená pouze občas nebo málokdy. U ostatních proměnných nebyly v rámci zkoumaných kategorií zjištěny statisticky významné rozdíly.

Tabulka 34: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů IT vybavení pracoviště a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka působení v organizaci	Typ organizace	Pracovní zařazení
rychlost pracovního počítače	velmi či spíše rychlý			MMR ČR (74 %)	
	velmi či spíše pomalý			MF ČR (55 %)	
připravenost lokálních periferních zařízení	vždy nebo často				referent (99 %)
	občas nebo málokdy				vedoucí oddělení a vyšší (12 %)

Pozn.: difference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Na otevřenou otázku týkající se IT vybavení na pracovišti odpovědělo celkově 63 respondentů, přičemž nejčastěji uváděnou výhradou týkající se tohoto vybavení je jeho zastaralost. Ve větší míře se v souvislosti se zastaralostí IT vybavení vyjadřovali respondenti působící na MMR ČR. Další specifická výhrada typická pro MMR ČR je chybějící software.

Tabulka 35: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k vybavení pracoviště informačními technologiemi (TOP 5)

vybavení je zastaralé	27 %
notebooky jsou zastaralé	21 %
absentující programy (nutno často žádat o doinstalaci)	13 %
kvalitnější (novější) služební mobilní telefon	11 %
chybí kvalitní příruční tiskárna	6 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=63)

Ačkoli většina respondentů má všechny programy, které ke své práci potřebuje, částí respondentů chybí programy Visio, Adobe Creator, program na práci s databázemi nebo kvalitní internetový prohlížeč.

Tabulka 36: Spontánně uvedené chybějící počítačové programy (TOP 5)

Visio	19 %
Adobe Creator	19 %
MS Access/databáze	10 %
kvalitní internetový prohlížeč	10 %
Commander	5 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

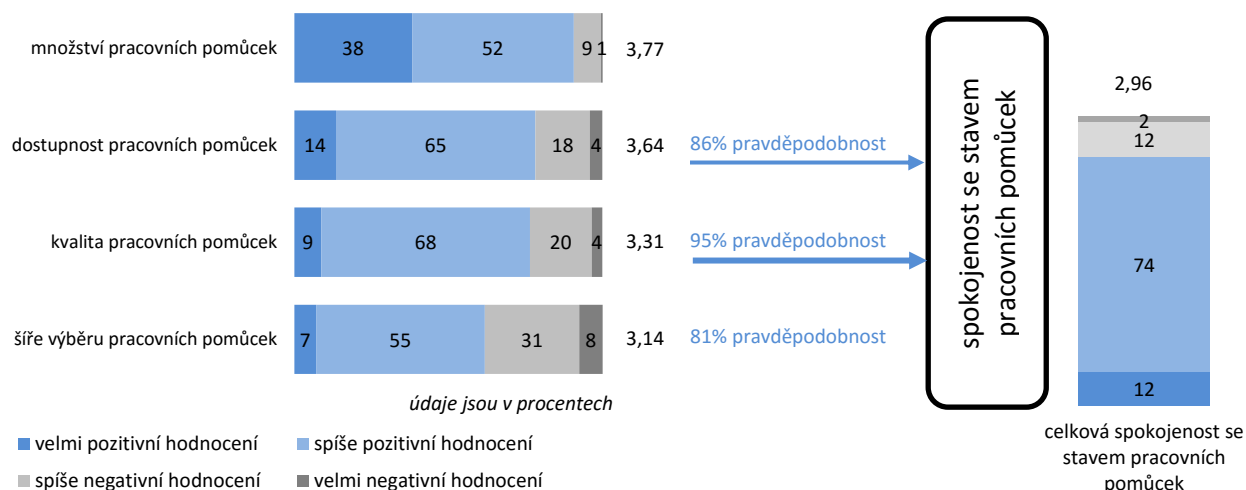
Zdroj: INESAN (N=21)

Oproti minulým letům není průměrné hodnocení jednotlivých charakteristik i celkové spokojenosti s IT vybavením významně odlišné. Oproti minulým letům se v rámci šetření vůbec neobjevila připomínka týkající se nedostatku tiskáren v kancelářích, na který si v roce 2014 stěžovalo 13 % respondentů a v roce 2015 pak 7 % respondentů.

4.1.2 HODNOCENÍ PRACOVNÍCH POMŮCEK

Druhá podoblast, která je součástí parciálního indikátoru „Materiální podmínky pro práci“, je hodnocení spokojenosti se stavem pracovních pomůcek. V rámci této podoblasti byla hodnocena jak celková spokojenost se stavem pracovních pomůcek (kromě IT), tak spokojenost s jejich charakteristikami.

Graf 48: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik pracovních pomůcek



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=nedostatečné a 4=dostatečné (množství pracovních pomůcek), 1=velmi nízká a 4=velmi vysoká (dostupnost pracovních pomůcek), 1= velmi nízká a 4= velmi vysoká (kvalita pracovních pomůcek), 1= velmi nízká a 4= velmi vysoká (šíře výběru pracovních pomůcek) a 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s pracovními pomůckami)

Pozn.: $\chi^2=3.180$, $p=0,365$; Nagelkerke $R^2=0,58$; model správně klasifikuje 92 % případů

Zdroj: INESAN (N=170)

Se stavem pracovních pomůcek je spokojeno nebo spíše spokojeno 86 % respondentů. Nejlépe hodnocenou charakteristikou je množství pracovních pomůcek, se kterým je spokojeno 90 % respondentů, nejhůře pak šíře výběru pracovních pomůcek, se kterou je spokojeno 62 % respondentů.

Z regresního modelu vyplývá, že na celkovou spokojenost se stavem pracovních pomůcek má výrazně největší vliv kvalita pracovních pomůcek. Respondenti, kteří hodnotí kvalitu pracovních pomůcek pozitivně, budou s 95 % pravděpodobností celkově spokojeni se stavem pracovních pomůcek, než respondenti, kteří hodnotí kvalitu pracovních pomůcek negativně (u těch je tato pravděpodobnost pouze 5 %).

Tabulka 37: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů pracovních pomůcek a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka působení v organizaci	Typ organizace	Pracovní zařazení
dostupnost pracovních pomůcek	velmi či spíše vysoká			MF ČR (87 %)	
	velmi či spíše nízká			MMR ČR (26 %)	
šíře výběru pracovních pomůcek	velmi či spíše vysoká	muži (73 %)		MF ČR (77 %)	
	velmi či spíše nízká	ženy (46 %)		MMR ČR (46 %)	

Pozn.: diference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

S dostupností pracovních pomůcek jsou ve větší míře spokojeni respondenti z MF ČR (87 %), oproti tomu 26 % respondentů z MMR ČR s dostupností pracovních pomůcek spokojeno není. Šíří výběru pracovních pomůcek hodnotí lépe větší množství mužů než žen a zároveň ji také hodnotí lépe ve větší míře respondenti z MF ČR než respondenti z MMR ČR. U ostatních proměnných nebyly v rámci zkoumaných kategorií zjištěny statisticky významné rozdíly.

Tabulka 38: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k pracovním pomůckám (TOP 5)

dlouhá doba dodání pomůcek	49 %
omezený sortiment nabídky	28 %
nízká kvalita/malá životnost	18 %
některé položky kancelářských potřeb jsou zbytečně uvedeny jako nadstandardní	5 %
chybí plánovací kalendáře a stolní kalendáře	3 %

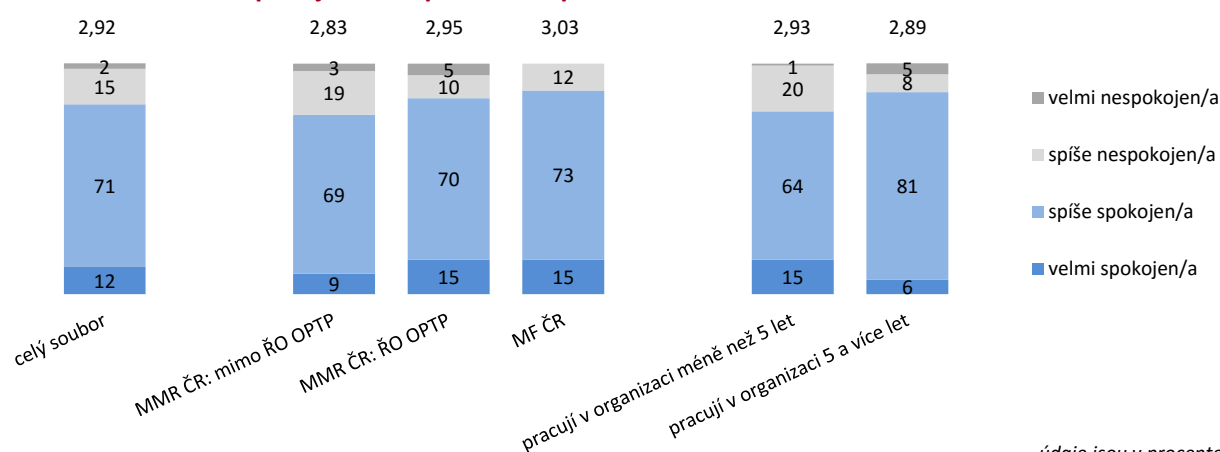
Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=39)

Respondenti měli nejčastěji výhrady týkající se dlouhé dodací doby pracovních pomůcek (49 %). Oproti minulým letům je průměrné hodnocení celkové spokojenosti s pracovními pomůckami mírně nižší, průměrné hodnocení jednotlivých charakteristik nebylo významně odlišné.

4.1.3 HODNOCENÍ PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Poslední podoblastí, která je součástí parciálního indikátoru „Materiální podmínky pro práci“, je hodnocení celkové spokojenosti se stavem pracovního prostředí.

Graf 49: Hodnocení spokojenosti s pracovním prostředím

údaje jsou v procentech

Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=170)

Hodnocení spokojenosti se stavem pracovního prostředí je konzistentní napříč jednotlivými organizacemi. Celkem je s pracovním prostředím spokojeno nebo spíše spokojeno 83 % respondentů, přičemž v největší míře jsou spokojeni respondenti zaměstnaní na Ministerstvu financí ČR (88 %). S pracovním prostředím jsou také ve větší míře spokojeni respondenti, kteří pracují v organizaci déle než 5 let (87 %).

Tabulka 39: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k pracovnímu prostředí (TOP 5)

vybavení je zastaralé	24 %
mnoho lidí v jedné kanceláři	20 %
nekvalitní nábytek (zejména židle)	20 %
dlouhodobě neuspokojivé uklízení	11 %
není v kanceláři klimatizace	9 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=46)

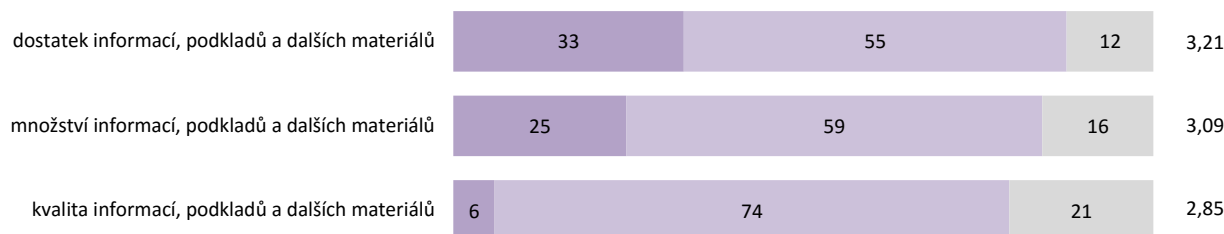
Ze spontánních odpovědí poukazujících na nedostatky pracovního prostředí vyplynulo, že respondentům vadí především zastaralost vybavení a dispoziční řešení kanceláří (příliš mnoho lidí sedících v jedné kanceláři apod.).

Oproti výsledkům z minulých let je průměrné hodnocení spokojenosti s pracovním prostředím nižší. V roce 2014 bylo 28 % respondentů velmi spokojeno s pracovním prostředím, v roce 2015 to bylo 14 % respondentů a v roce 2016 pouze 12 % respondentů.

4.2. HODNOCENÍ INFORMACÍ POTŘEBNÝCH PRO PRÁCI

„Informace potřebné pro práci“ je druhou ze čtyř oblastí, které tvoří dílčí indikátor týkající se osob placených z OPTP. V rámci této oblasti bylo hodnoceno množství informací, spokojenost respondentů s jejich množstvím a kvalita těchto informací.

Graf 50: Hodnocení spokojenosti a dalších charakteristik informací, podkladů a dalších materiálů



■ velmi pozitivní hodnocení ■ spíše pozitivní hodnocení ■ spíše negativní hodnocení údaje jsou v procentech

Pozn.: hodnoty napravo od grafu vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=nedostatečné množství a 4=dostatečné množství (dostatek informací, podkladů a dalších materiálů), 1=velmi málo a 4=velmi mnoho (množství informací, podkladů a dalších materiálů) a 1=velmi nízká a 4=velmi vysoká (kvalita informací, podkladů a dalších materiálů), hodnoty vedle grafů znázorňují výši průměrného hodnocení v dané oblasti
Zdroj: INESAN (N=170)

Většina respondentů je spokojena nebo spíše spokojena se všemi třemi zkoumanými charakteristikami. Nejhůře z těchto charakteristik je hodnocena kvalita informací, podkladů a dalších materiálů, kterou hodnotí jako velmi vysokou pouze 6 % respondentů.

Tabulka 40: Souvislost mezi hodnocením množství informací, podkladů a dalších materiálů a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka působení v organizaci	Typ organizace	Pracovní zařazení
množství informací, podkladů a dalších materiálů	velmi či spíše mnoho			MF ČR (90 %)	vedoucí oddělení a vyšší (94 %)
	velmi či spíše málo			MMR ČR (19 %)	referent (18 %)

Pozn.: difference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.10$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením
Zdroj: INESAN

Naprostá většina vedoucích oddělení a respondentů s vyšším pracovním zařazením hodnotila, že informací, podkladů a dalších materiálů je mnoho (94 %), oproti tomu 18 % referentů má pocit, že těchto informací je spíše málo. Současně platí, že spíše málo informací mají častěji respondenti působící na MMR ČR ve srovnání s osobami zaměstnanými na MF ČR. U ostatních proměnných nebyly v rámci zkoumaných kategorií zjištěny statisticky významné rozdíly.

Tabulka 41: Spontánně uvedené chybějící informace či podklady (TOP 5)

chybí dostatečný přenos informací mezi útvary/pracovníky	17 %
chybějící informace jsou zejména metodického nebo legislativního charakteru a v gesci EK	13 %
jednoznačné přehledy, postupy, materiály s vysokou informační hodnotou	13 %
jednoznačné vymezení postupů – jednotné šablony	13 %
informace z NOK o tom, co se chystá	4 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek
Zdroj: INESAN (N=24)

Podle spontánně uvedených odpovědí respondentům nejčastěji chybí dostatečný přenos informací mezi útvary (typické pro MMR ČR) a jednotné postupy a výklady informací. Oproti minulým letům je vyšší průměrná spokojenost respondentů s množstvím informací. Oproti roku 2015 je však respondenti častěji vnímají, že mají nedostatečné množství materiálů.

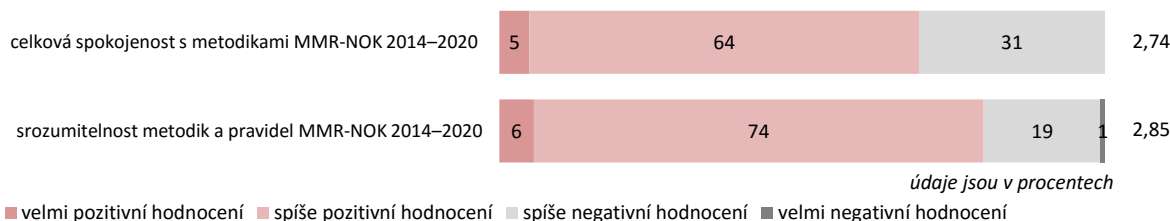
4.3. HODNOCENÍ NASTAVENÍ FORMÁLNÍCH PRAVIDEL PRO PRÁCI

„Nastavení formálních pravidel pro práci“ je třetí ze čtyř oblastí, které tvoří dílčí indikátor týkající se osob placených z OPTP. V rámci této oblasti byly hodnoceny metodiky MMR-NOK, metodiky OPTP a zákony či podzákonná opatření.

4.3.1. HODNOCENÍ METODIK MMR-NOK

V rámci první podoblasti, která je součástí parciálního indikátoru „Nastavení formálních pravidel pro práci“, byla hodnocena celková spokojenost respondentů s metodikami MMR-NOK 2014–2020 a srozumitelnost těchto metodik a pravidel.

Graf 51: Hodnocení spokojenosti a srozumitelnosti metodik MMR-NOK 2014–2020



Pozn.: hodnoty napravo od grafu vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s metodikami MMR-NOK 2014–2020) a 1=rozhodně ne a 4=rozhodně ano (srozumitelnost metodik a pravidel MMR-NOK 2014–2020)
Zdroj: INESAN (N=140)

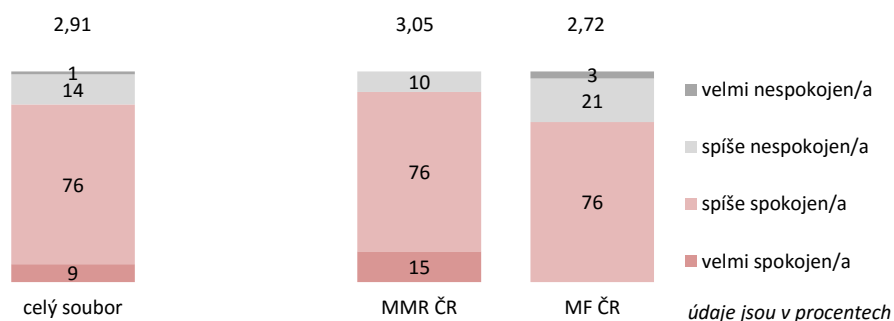
Většina respondentů hodnotí zkoumané charakteristiky pozitivně, poměrně málo respondentů však tyto charakteristiky hodnotí velmi pozitivně. Celkem 80 % respondentů hodnotí metodiky a pravidla MMR-NOK jako srozumitelné, pouze 6 % respondentů však tyto metodiky hodnotí jako velmi srozumitelné, a podobně 69 % respondentů je celkově spokojeno s metodikami MMR-NOK, pouze 5 % respondentů je však velmi spokojeno. V rámci hodnocení této otázky nejsou statisticky významné rozdíly mezi respondenty z MMR ČR respondenty z MF ČR.

Oproti minulým letům je průměrné hodnocení obou zkoumaných charakteristik mírně nižší

4.3.2. HODNOCENÍ METODIK OPTP

V rámci druhé podoblasti, která je součástí parciálního indikátoru „Nastavení formálních pravidel pro práci“, byla hodnocena celková spokojenost respondentů s metodikami a OPTP 2014–2020 a srozumitelnost, frekvence a rychlost aktualizací těchto metodik.

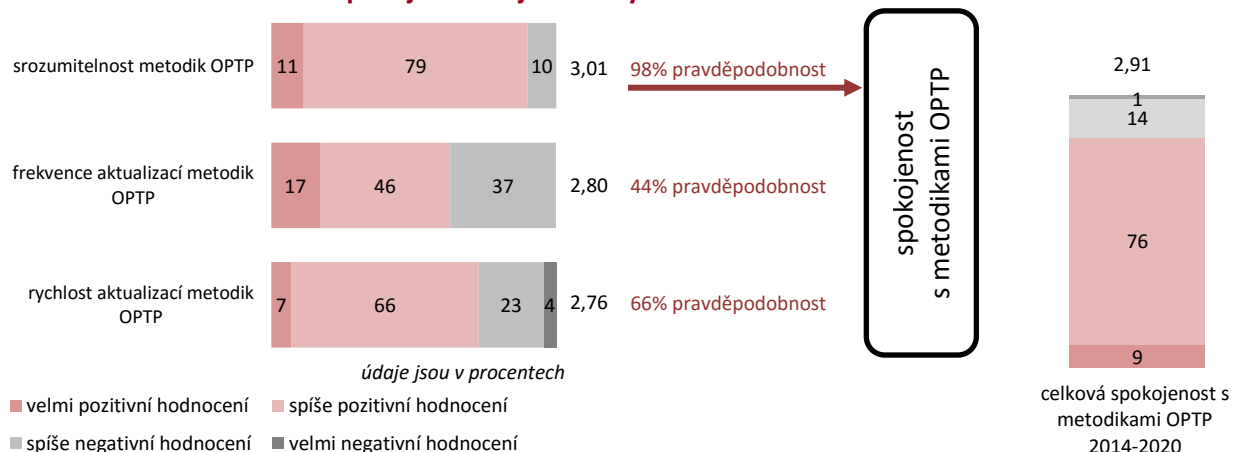
Graf 52: Hodnocení celkové spokojenosti s metodikami OPTP 2014–2020



Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují vyšší průměrného hodnocení v dané oblasti
Zdroj: INESAN (N=70)

S metodikami OPTP je spokojeno celkem 85 % respondentů, přičemž ve větší míře jsou spokojeni respondenti z MMR ČR (90 %) než z MF ČR (76 %). Větší spokojenost respondentů z MMR ČR může být do určité míry dána tím, že část těchto respondentů jsou přímo autory těchto metodik.

Graf 53: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik metodik OPTP 2014–2020



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nesrozumitelné a 4=velmi srozumitelné (srozumitelnost metodik OPTP), 1=vůbec ne a 4=velmi často (frekvence aktualizací metodik OPTP), 1=velmi pomalu a 4=velmi rychle (rychlost aktualizací metodik OPTP) a 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s metodikami OPTP 2014–2020)

Pozn.: $\chi^2=2.758$, $p=0,430$; Nagelkerke $R^2=0,44$; model správně klasifikuje 91 % případů

Zdroj: INESAN (N=70)

Nejlépe hodnocenou charakteristikou je srozumitelnost metodik, se kterou je spokojeno 90 % respondentů, nejhůře pak rychlost aktualizací metodik OPTP, se kterou je spokojeno 73 % respondentů.

Z regresního modelu vyplývá, že na celkovou spokojenost s metodikami OPTP má výrazně největší vliv srozumitelnost těchto metodik. Respondenti, kteří hodnotí metodiky OPTP jako srozumitelné, budou s 98 % pravděpodobností celkově spokojeni s těmito metodikami, zatímco respondenti, kteří je hodnotí jako nesrozumitelné, budou s těmito metodikami spokojeni jen s 2 % pravděpodobností. Oproti tomu frekvence aktualizací metodik a rychlost těchto aktualizací mají na spokojenost respondentů výrazně menší vliv.

Tabulka 42: Souvislost mezi hodnocením srozumitelnosti metodik OPTP 2014–2020 a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka působení v organizaci	Typ organizace	Pracovní zařazení
srozumitelnost metodik OPTP	velmi či spíše srozumitelné			MMR ČR (95 %)	
	velmi či spíše nesrozumitelné			MF ČR (17 %)	

Pozn.: diference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.10$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Se srozumitelností metodik OPTP jsou ve větší míře spokojeni respondenti z MMR ČR (95 %) než respondenti z MF ČR (83 %), což stejně jako v případě metodik MMR-NOK může být dáno tím, že část pracovníků MMR ČR je přímo jejími autory. Nejčastěji si respondenti stěžují na to, že metodiky jsou složité, příliš obsáhlé a práce s nimi je zdoluhavá (55 %) a na příliš časté aktualizace těchto metodik (27 %). U proměnných týkajících se aktualizací nebyly v rámci zkoumaných kategorií zjištěny statisticky významné rozdíly.

Tabulka 43: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k metodikám OPTP 2014–2020

metodiky jsou složité, obsáhlé a zdoluhavé	55 %
častá aktualizace	27 %
nutnost fyzického podepsání některých příloh k zjednodušené žádosti o platbu	18 %
aktuálně nesoulad s ZZVZ	9 %
MP vycházejí z JMP, která OPTP přijímá	9 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

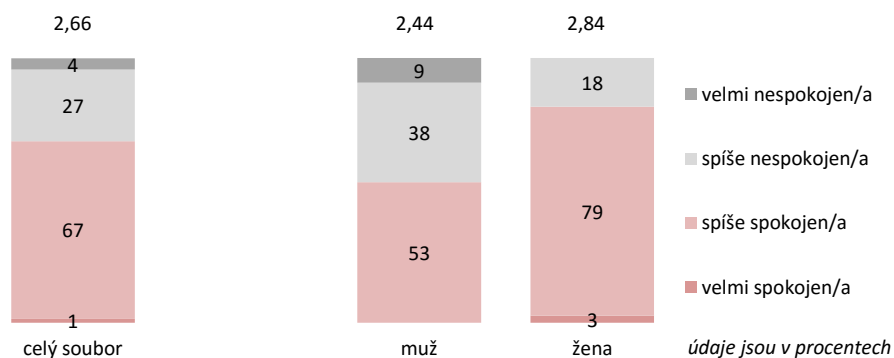
Zdroj: INESAN (N=11)

Při porovnání hodnot z roku 2016 s hodnotami minulých let vyplývá, že ve všech zkoumaných oblastech je aktuální průměrné hodnocení respondentů mírně nižší.

4.3.3. HODNOCENÍ ZÁKONŮ/PODZÁKONNÝCH OPATŘENÍ

Poslední podoblastí, která je součástí parciálního indikátoru „Nastavení formálních pravidel pro práci“, je hodnocení spokojenosti respondentů se zákony či podzákonnými opatřeními.

Graf 54: Celková spokojenost se zákony či podzákonnými opatřeními, které mají vliv na práci



Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují vyšší průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=70)

Se zákony a podzákonnými opatřeními je spokojeno celkem 68 % respondentů, přičemž ženy jsou se zákony a podzákonnými opatřeními spokojenější ve větší míře než muži. U ostatních proměnných nebyly v rámci zkoumaných kategorií zjištěny statisticky významné rozdíly.

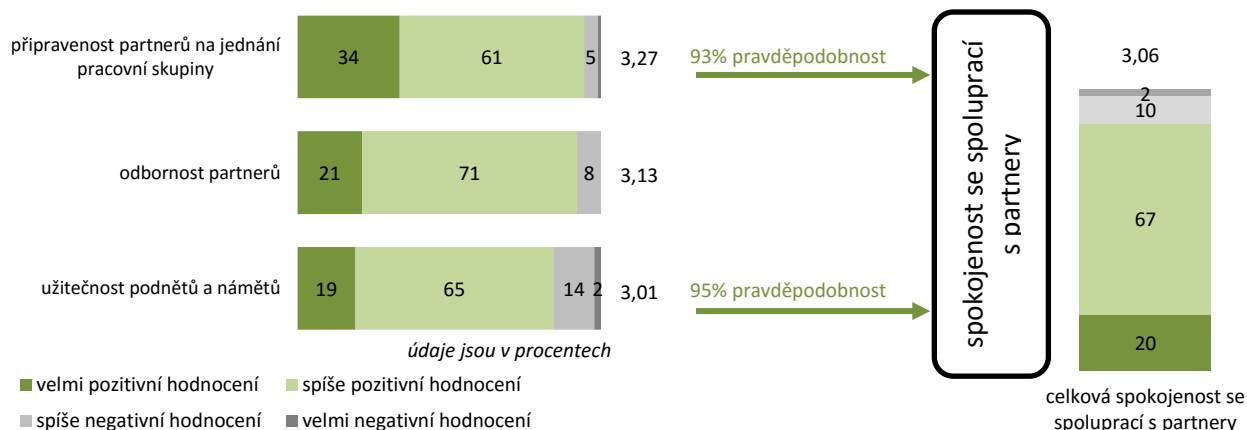
4.4. HODNOCENÍ SPOLUPRÁCE AKTÉRŮ

„Spolupráce aktérů“ je poslední ze čtyř oblastí, které tvoří dílčí indikátor týkající se osob placených z OPTP, kteří se účastní jednání s partnery prostřednictvím nějaké pracovní skupiny. V rámci této oblasti byla hodnocena celková spokojenost se spoluprací s partnery, připravenost partnerů na jednání pracovních skupin, užitečnost jejich podnětů a návrhů a jejich odbornost.

Celkově je se spoluprací aktérů spokojeno celkem 87 % respondentů. Nejlépe byla hodnocena připravenost partnerů na jednání pracovních skupin – velmi kladně ji hodnotila více než třetina respondentů. I ostatní dvě charakteristiky byly pozitivně hodnoceny většinou respondentů.

Z regresního modelu vyplývá, že na celkovou spokojenost se spoluprací aktérů mají největší vliv užitečnost jejich podnětů a jejich připravenost na jednání pracovní skupiny. Respondenti, kteří souhlasí s tvrzením, že členové jejich pracovní skupiny přicházejí s užitečnými podněty k projednávaným tématům, jsou s 95% pravděpodobností spokojeni s činností pracovní skupiny, zatímco respondenti, kteří s tímto tvrzením nesouhlasí pouze s 5% pravděpodobností. Respondenti, kteří pozitivně hodnotí připravenost členů pracovní skupiny na jednání, jsou pak s činností pracovní skupiny spokojeni s 93% pravděpodobností.

Graf 55: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik spolupráce partnerů



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=rozhodně ne a 4=rozhodně ano (připravenost partnerů na jednání pracovní skupiny), 1=velmi nízká a 4=velmi vysoká (odbornost partnerů), 1=zcela ne a 4=rozhodně ano (užitečnost podnětů a námětů) a 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s činností pracovní skupiny)

Pozn.: $\chi^2=0,565$, $p=0,452$; Nagelkerke $R^2=0,49$; model správně klasifikuje 92 % případů

Zdroj: INESAN (N=89)

S připraveností partnerů na jednání pracovní skupiny ve větší míře souhlasí ženy než muži. S užitečností podnětů a námětů k projednávaným tématům pak také ve větší míře souhlasí ženy a respondenti působící v organizaci více než pět let. U ostatních proměnných nebyly v rámci zkoumaných kategorií zjištěny statisticky významné rozdíly.

Tabulka 44: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů spolupráce partnerů a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka působení v organizaci	Typ organizace	Pracovní zařazení
připravenost partnerů na jednání pracovní skupiny	rozhodně či spíše ano	ženy (98 %)			
	rozhodně či spíše ne	muži (11 %)			
užitečnost podnětů a námětů	rozhodně či spíše užitečné	ženy (91 %)	působí v organizaci 5 a více let (95 %)		
	zcela či spíše neužitečné	muži (26 %)	působí v organizaci méně než 5 (23 %)		

Pozn.: difference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0,05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

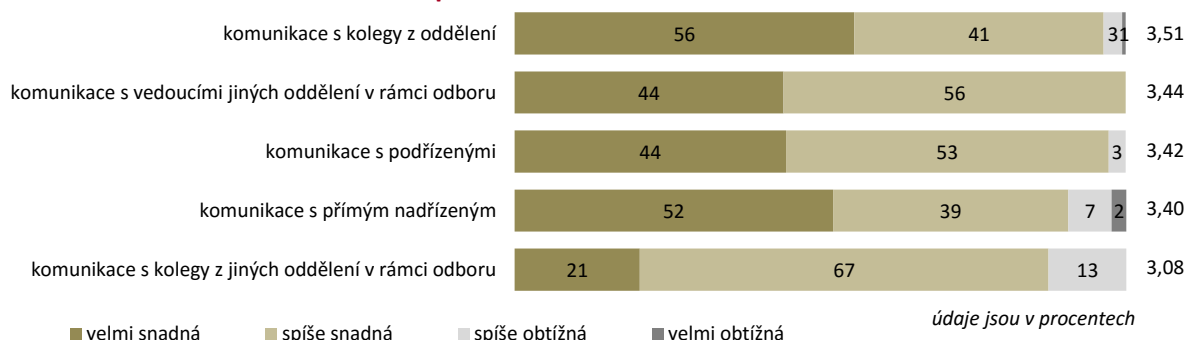
Zdroj: INESAN

V porovnání s předchozím rokem bylo u všech zkoumaných charakteristik průměrné hodnocení respondentů mírně nižší.

4.5. HODNOCENÍ PRACOVNÍCH PODMÍNEK

V rámci dotazníkového šetření osob placených z OPTP byla dále zařazena část „Hodnocení pracovních podmínek“. V rámci této části byla hodnocena komunikace na pracovišti, pracovní tempo, postoj k práci v organizaci a aspekty, které tento postoj ovlivňují a další charakteristiky.

Graf 56: Hodnocení komunikace na pracovišti



Pozn.: hodnoty napravo od grafu vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi obtížná a 4=velmi snadná

Zdroj: INESAN (N=169/25/36/169/166)

Komunikace na pracovišti je ve velké míře respondenty obecně hodnocena jako snadná či spíše snadná. Nejlépe je hodnocena komunikace s kolegy z oddělení, kterou jako velmi snadnou hodnotí 56 % respondentů. Všechny komunikace s vedoucími jiných oddělení, komunikaci s přímým nadřízeným oproti tomu hodnotilo jako snadnou či spíše snadnou 91 % respondentů.

Tabulka 45: Souvislost mezi hodnocením komunikace s přímým nadřízeným a charakteristikami respondentů

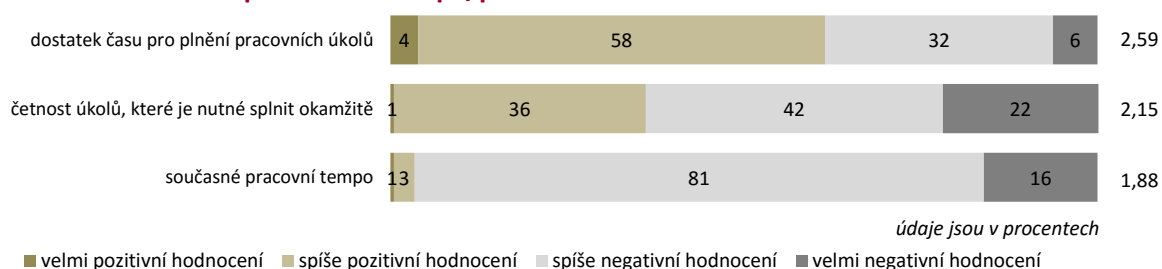
		Pohlaví	Délka působení v organizaci	Typ organizace	Pracovní zařazení
komunikace s přímým nadřízeným	velmi či spíše snadná			MF ČR (94 %)	
	velmi či spíše obtížná			MMR ČR (15 %)	

Pozn.: difference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Komunikace s přímým nadřízeným je ve větší míře jako snadná hodnocena respondenty z MF ČR než respondenty z MMR ČR. U ostatních proměnných nebyly v rámci zkoumaných kategorií zjištěny statisticky významné rozdíly.

Graf 57: Hodnocení pracovního tempa/pracovního nasazení



Pozn.: hodnoty napravo od grafu vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=rozhodně ne a 4=rozhodně ano (dostatek času pro plnění pracovních úkolů), 1=velmi často a 4= vůbec ne (četnost úkolů, které je nutné splnit okamžitě) a 1= velmi vysoké a 4=příliš nízké (současné pracovní tempo)

Zdroj: INESAN (N=205)

Velká většina respondentů (97 %) vnímá svoje aktuální pracovní tempo jako spíše nebo velmi vysoké, téměř dvě třetiny respondentů pak podle svých slov často nebo velmi často dostávají nárazové, operativní úkoly, které je třeba splnit okamžitě, pouze 38 % respondentů však nemá dostatek času na plnění svých pracovních úkolů.

Tabulka 46: Souvislost mezi hodnocením pracovního nasazení a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka působení v organizaci	Typ organizace	Pracovní zařazení
dostatek času pro plnění pracovních úkolů	rozhodně či spíše ano				referent (66 %)
	rozhodně či spíše ne				vedoucí oddělení a vyšší (61 %)
četnost úkolů, které je nutné splnit okamžitě	často či velmi často		působí v organizaci 5 a více let (75 %)	MMR ČR (70 %)	vedoucí oddělení a vyšší (94 %)
	občas či vůbec ne		působí v organizaci méně než 5 (42 %)	MF ČR (46 %)	referent (43 %)

Pozn.: difference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

To, zda mají respondenti dostatek času na plnění svých pracovních úkolů, se významně liší podle jejich pracovního zařazení. Zatímco dvě třetiny referentů se domnívá, že má na pracovní úkoly dostatek času, 61 % vedoucích oddělení a respondentů s vyšším pracovním zařazením dostatek času na tyto úkoly nemá. Vedoucí také ve výrazně větší míře dostávají úkoly, které je nutné splnit okamžitě (94 % vedoucích oproti 57 % referentů). Tyto úkoly ve větší míře dále dostávají respondenti z MMR ČR (70 %) a respondenti, kteří v organizaci působí déle než pět let (75 %).

Graf 58: Hodnocení aktuální situace na pracovišti

Objem práce a pracovní doba



Náplň práce



Podmínky na pracovišti



údaje jsou v procentech

■ vůbec to situaci nevystihuje ■ moc to situaci neodpovídá ■ částečně odpovídá situaci ■ plně odpovídá situaci

Pozn.: Jednotlivé faktory (skupiny aspektů) jsou definovány na základě faktorové analýzy (použita byla metoda hlavních komponent a ortogonální rotace (Varimax) s normalizací dle Kaisera). Hodnoty označené kurzívou představují míru příspěvku dané položky k vysvětlení celého faktoru. Čím vyšší je tato hodnota, tím více daná položka přispívá k vysvětlení celé skupiny (faktoru). Uvedené tři faktory vysvětlují 64,9 % z celkového rozptylu proměnných.

Zdroj: INESAN (N=203/203/191/202/198/201/203)

V rámci hodnocení aktuální situace na pracovišti byl dále zkoumán postoj respondentům k vybraným aspektům. Na základě faktorové analýzy je možné tyto aspekty rozdělit celkem do tří skupin. První skupinu tvoří **objem práce a pracovní doba**, druhou skupinu **náplň práce** a třetí **podmínky na pracovišti**.

Z aspektů, které popisují aktuální situaci na pracovišti, respondenti hodnotili jako problematickou především přílišnou pracovní zátěž (odpovídá alespoň částečně situaci 61 % respondentů) a omezený kariérní postup (odpovídá alespoň částečně situaci 53 % respondentů). Nejlépe pak byly hodnoceny vztahy na pracovišti – pouze u 15 % respondentů jsou do určité míry dle jejich tvrzení špatné vztahy na pracovišti.

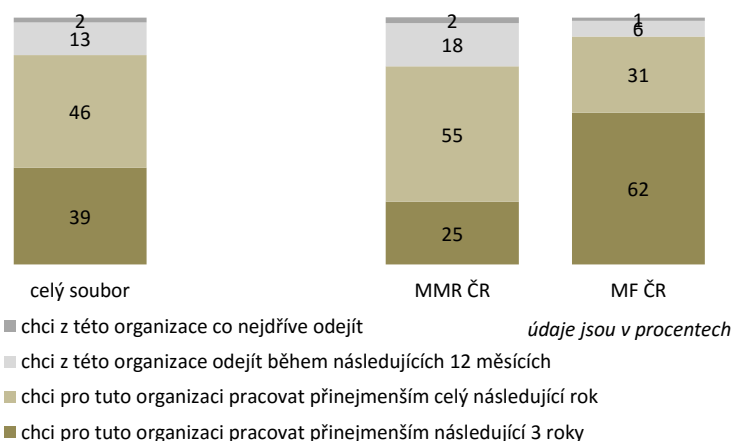
Tabulka 47: Souvislost mezi hodnocením jednotlivých aspektů aktuální situace na pracovišti a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka působení v organizaci	Typ organizace	Pracovní zařazení
špatné vztahy na pracovišti	plně či částečně odpovídá situaci		působí v organizaci 5 a více let (22 %)		
	moc to neodpovídá či vůbec nevystihuje situaci		působí v organizaci méně než 5 (89 %)		
přílišná pracovní zátěž	plně či částečně odpovídá situaci				vedoucí oddělení a vyšší (78 %)
	moc to neodpovídá či vůbec nevystihuje situaci				referent (42 %)
nestabilní pracovní prostředí	plně či částečně odpovídá situaci	muži (38 %)			
	moc to neodpovídá či vůbec nevystihuje situaci	ženy (76 %)			
jednotvárnost náplně práce	plně či částečně odpovídá situaci		působí v organizaci méně než 5 (27 %)		
	moc to neodpovídá či vůbec nevystihuje situaci		působí v organizaci 5 a více let (86 %)		
omezený kariérní postup	plně či částečně odpovídá situaci		působí v organizaci méně než 5 (60 %)		referent (60 %)
	moc to neodpovídá či vůbec nevystihuje situaci		působí v organizaci 5 a více let (58 %)		vedoucí oddělení a vyšší (74 %)

*Pozn.: diference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0.05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením
Zdroj: INESAN*

S aspektem popisujícím špatné vztahy na pracovišti ve větší míře souhlasili respondenti, kteří v organizaci působí déle než pět let (22 %), oproti respondentům, kteří v organizaci působí kratší dobu (11 %). Přílišnou pracovní zátěž vnímají ve větší míře vedoucí oddělení a respondenti s vyšším pracovním zařazením (78 %) než referenti (58 %). S aspektem nestabilního pracovního prostředí souhlasí ve větší míře muži (38 %) než ženy (24 %). S aspekty týkající se omezeného kariérního postupu a jednotvárné náplně práce ve větší míře souhlasí respondenti, kteří působí v organizaci kratší dobu než pět let (60 %/27 %), oproti respondentům, kteří v organizaci působí delší dobu (42 %/14 %). Omezený kariérní postup chápou jako vystihující také ve větší míře referenti (60 %) než vedoucí oddělení a respondenti s vyšším pracovním zařazením (36 %).

Graf 59: Postoj k práci v organizaci

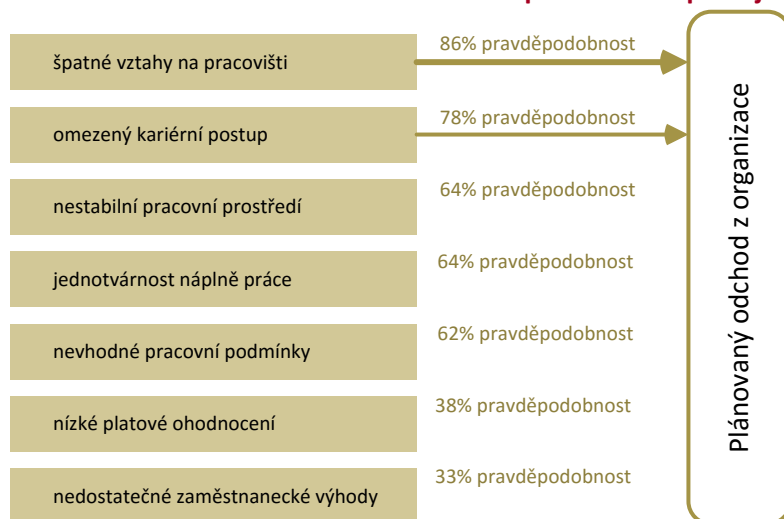


Zdroj: INESAN (N=204/126)

Většina respondentů (85 %) neplánuje v nejbližším roce z organizace, ve které pracují, odejít. V nejbližším roce plánuje odejít výrazně více respondentů z MMR ČR než z MF ČR. Respondenti z MF ČR také v této organizaci ve větší míře plánují zůstat nejméně ještě následující tři roky (62 % oproti 25 %). Oproti výsledkům z roku 2015 v roce 2016 méně respondentů jak z MMR ČR tak z MF ČR odpovědělo, že chtějí pro

tuto organizace pracovat přinejmenším následující tři roky (v roce 2015 takto odpovědělo celkově 54 % respondentů, 70 % z MF ČR, 60 % z MMR ČR (ŘO OPTP) a 35 % z MMR ČR (MMR-NOK)).

Schéma 6: Model vlivu aktuální situace na pracovišti na postoj k práci v organizaci



Pozn.: $\chi^2=9.829$, $p=0,277$; Nagelkerke $R^2=0,27$; model správně klasifikuje 86 % případů

Pozn.: hodnocení nízkého platového hodnocení a nedostatečných zaměstnaneckých výhod je zařazeno ke kapitole pojednávající o indikátoru „Spokojenost zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání“

Zdroj: INESAN (N=180)

Z regresního modelu vyplývá, že největší vliv na to, jak dlouho respondenti chtějí zůstat v organizaci, mají vztahy respondentů na pracovišti – u respondentů, kteří hodnotí vztahy na pracovišti jako špatné je 86% pravděpodobnost, že z organizace v rámci následujícího roku odejdou. U respondentů, kteří špatné vztahy na pracovišti nemají je tato pravděpodobnost pouze 14 %. Dalším významným faktorem je také omezený kariérní postup.

Tabulka 48: Spontánně uvedené důvody vedoucí k případnému odchodu z organizace (TOP 5)

nízké platové ohodnocení	24 %
celkové fungování vedení úřadu/nekomententnost nadřízených	20 %
lepší pracovní nabídka	16 %
mateřská / rodičovská dovolená	12 %
vysoká pracovní zátěž	8 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=25)

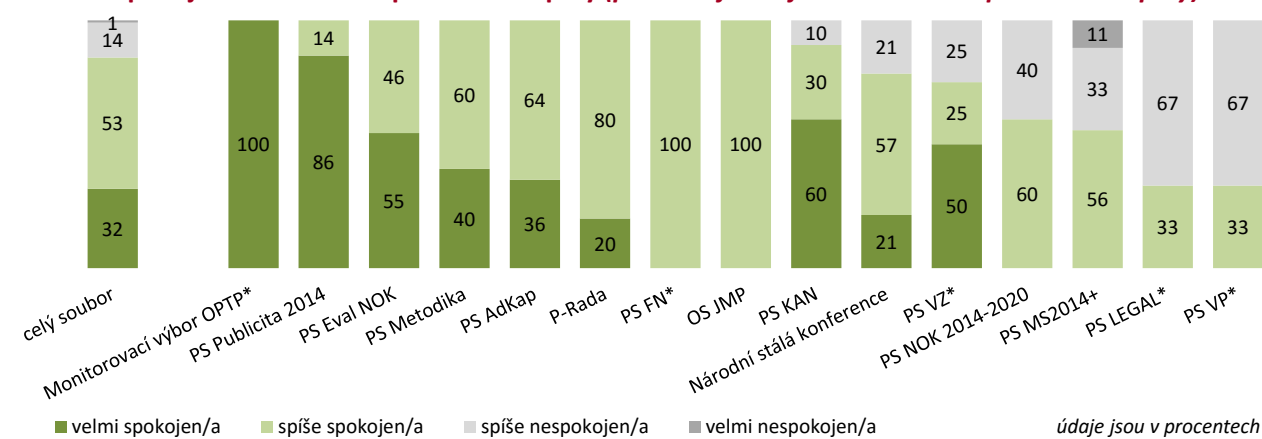
Spontánní odpovědi na otázku, jaké důvody by respondenty vedly k případnému odchodu, odpovědělo pouze 25 respondentů, přičemž nejčastějším spontánně uváděným důvodem případného odchodu z organizace bylo nízké platové ohodnocení (24 % respondentů). Mezi další uváděné důvody patří například nekompetentnost nadřízených (20 %) či lepší platová nabídka (16 %). Uvedené důvody jsou charakteristické především pro MMR ČR. Spokojenost respondentů s platovým ohodnocením bude detailněji řešena v rámci indikátoru „Spokojenost zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání“.

CÍLOVÁ SKUPINA ČLENOVÉ A NÁHRADNÍCI OFICIÁLNÍCH PRACOVNÍCH USKUPENÍ USTANOVENÝCH MMR-NOK, KTEŘÍ SE PODÍLÍ NA ŘÍZENÍ PROGRAMŮ A NEJSOU PLACENI Z OPTP

4.6. HODNOCENÍ PRACOVNÍ SKUPINY

Hodnocení pracovní skupiny představuje první ze dvou oblastí, které v rámci cílové skupiny členů pracovních skupin tvoří dílčí část indikátoru „Spokojenost relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP/OP“. V rámci této oblasti byla respondenty hodnocena pracovní skupina, jejíž jednání se respondenti účastní nejčastěji, a to konkrétně organizace jednání, ochota řídicích orgánů komunikovat, možnost vznášet vlastní podněty, rychlost toku informací pro činnost v pracovní skupině a dostatek informací pro činnost v pracovní skupině. Tyto charakteristiky pracovní skupiny mají vliv na celkovou spokojenost s činností pracovní skupiny, která byla také zkoumána.

Graf 60: Spokojenost s činností pracovní skupiny (podle nejčastěji navštěvované pracovní skupiny)



Pozn.: hvězdičkou jsou označeny pracovní skupiny s méně než 5 respondenty

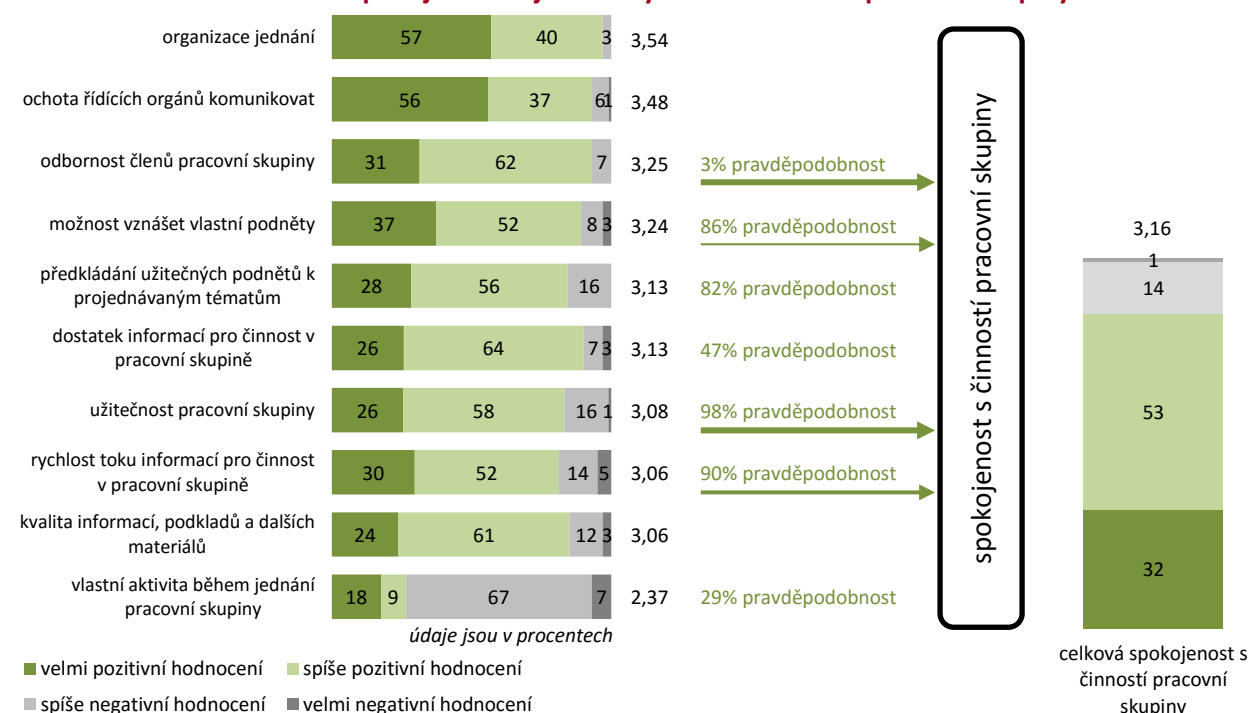
Zdroj: INESAN (N=100/ 1, 7, 11, 5, 14, 5, 3, 6, 10, 14, 4, 5, 9, 3, 3)

Celkově je s činností pracovní skupiny spokojeno 85 % respondentů. Pouze jeden respondent byl s činností pracovní skupiny velmi nespokojen a to u pracovní skupiny MS2014+. Pouze u dvou pracovních skupin (PS LEGAL a PS VP) byla většina respondentů nespokojena s činností skupiny. Tyto výsledky však budou do velké míry ovlivněné malým množstvím respondentů v jednotlivých skupinách.

Ze zkoumaných charakteristik byla nejlépe hodnocena organizace jednání pracovních skupin, se kterou je spokojeno 97 % respondentů a ochota řídicích orgánů komunikovat, kdy vedoucí či řídicí orgán vnímá jako ochotný komunikovat 93 % respondentů. Nejhůře je v průměru hodnocena vlastní iniciativa během jednání pracovních skupin, kdy 7 % respondentů se do diskuse zapojuje, jen když jsou k tomu přímo vyzváni, a 67 % respondentů se do diskuse zapojuje pouze tím, že doplňují názory ostatních, ale vlastní podněty většinou nemají.

Z regresního modelu vyplývá, že na celkovou spokojenost s činností pracovní skupiny má výrazně největší vliv vnímaná užitečnost pracovní skupiny. Respondenti, kteří hodnotí pracovní skupinu jako užitečnou, budou s 98 % pravděpodobností spokojenější celkově s činností pracovní skupiny, než respondenti, kteří hodnotí pracovní skupinu jako neužitečnou. U těch je tato pravděpodobnost pouze 2 %.

Graf 61: Hodnocení celkové spokojenosti a jednotlivých charakteristik pracovní skupiny



Pozn.: hodnoty napravo od grafu (nad grafem) vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi špatná a 4=velmi dobrá (organizace jednání), 1=velmi neochotní a 4=velmi ochotní (ochota řídicích orgánů komunikovat), 1=velmi nízká a 4=velmi vysoká (odbornost členů pracovní skupiny), 1=velmi obtížné a 4=velmi snadné (možnost vznášet vlastní podněty), 1=rozhodně ne a 4=rozhodně ano (předkládání užitečných podnětů k projednávaným tématům), 1=vždy nedostatečné a 4=vždy dostatečné (dostatek informací pro činnost v pracovní skupině), 1=zcela zbytečná a 4=velmi užitečná (užitečnost pracovní skupiny), 1=vždy s nedostatečným časovým předstihem a 4=vždy s dostatečným časovým předstihem (rychlost toku informací pro činnost v pracovní skupině), 1=velmi nízká a 4=velmi vysoká (kvalita informací, podkladů a dalších materiálů), 1=do diskuze se zapojují jen pokud jsem vyzván a 4=využívám většiny příležitostí, kdy mohu vyjádřit svůj názor (vlastní aktivita během jednání pracovní skupiny) a 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a (celková spokojenost s činností pracovní skupiny)

Pozn.: $\chi^2=5,260$, $p=0,385$; Nagelkerke $R^2=0,68$; model správně klasifikuje 93 % případů

Zdroj: INESAN (N=100)

Ženy ve větší míře vnímají, že ostatní členové pracovní skupiny přicházejí s užitečnými podněty k projednávaným tématům (92 %), než muži (77 %). Odbornost členů pracovní skupiny vnímají jako velmi či spíše vysokou především respondenti, kteří se již účastnili alespoň tří jednání pracovní skupiny (tedy intenzivní účast - 98 %), než respondenti, kteří se zúčastnili menšího počtu jednání (87 %). Kvalitu informací, podkladů a dalších materiálů jako nízkou či spíše nízkou vnímají pouze respondenti z veřejné správy (19 %), u ostatních organizací je kvalita materiálů považována ve všech případech za vysokou či spíše vysokou.

Tabulka 49: Souvislost mezi hodnocením vybraných aspektů pracovní skupiny a charakteristikami respondentů

		Pohlaví	Délka působení v prostředí ESI fondů	Typ organizace	Účast na jednáních pracovní skupiny
předkládání užitečných podnětů k projednávaným tématům	rozhodně či spíše ano	ženy (92 %)			
	rozhodně či spíše ne	muži (23 %)			
odbornost členů pracovní skupiny	velmi či spíše vysoká				intenzivní (98 %)
	velmi či spíše nízká				sporadická (13 %)
kvalita informací, podkladů a dalších materiálů	velmi či spíše vysoká			ostatní organizace (100 %)	
	velmi či spíše nízká			veřejná správa (19 %)	

Pozn.: difference jsou statisticky významné na hladině významnosti $\alpha=0,05$; dopočet do 100 % v rámci jednotlivých charakteristik představují respondenti s opačným hodnocením

Zdroj: INESAN

Tabulka 50: Spontánně uvedené připomínky či výhrady k činnosti pracovní skupiny (TOP 5)

jedná se spíše o informativní skupinu, místo o skupinu k řešení problémů	26 %
zpracování požadavků/podnětů trvá dlouho	14 %
PS se koná spíše nárazově, měla by se konat pravidelně	14 %
často je diskuse příliš teoretická	9 %
konkrétní připomínky nejsou akceptovány	6 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=35)

Nejčastější výhradou týkající se činnosti pracovní skupiny, které se respondenti účastní nejčastěji, bylo to, že se jedná spíše o informativní skupinu, místo o skupinu k řešení problému (26 %). Mezi další připomínky pak patří dlouhá doba zpracování požadavků/podnětů (14 %) a nepravidelnost jednání pracovní skupiny (14 %). Respondentům nejčastěji chybí podkladové materiály k jednotlivým bodům v dostatečném předstihu (24 %), případně veškeré podklady na jednání (12 %).

Tabulka 51: Spontánně uvedené chybějící informace, podklady či materiály v souvislosti s činností pracovní skupiny (TOP 5)

podkladové materiály k jednotlivým bodům v dostatečném předstihu	24 %
veškeré podklady k jednání	12 %
zaslání prezentací v elektronické verzi ihned po jednání pracovní skupiny	8 %
podrobnější podklady týkající se změn JMP a související legislativy	8 %
praktické informace k práci s MS 2014+	8 %

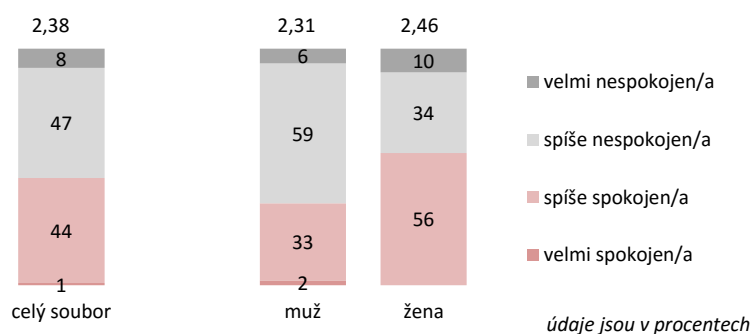
Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=25)

Oproti minulým letům jsou respondenti ve větší míře spokojeni celkově s činností pracovní skupiny. Co se týká jednotlivých charakteristik, respondenti jsou průměrně více spokojeni s organizací jednání a ochotou řídicích subjektů komunikovat, naopak méně spokojeni pak jsou s rychlostí toku informací v pracovní skupině a s množstvím informací pro její činnost.

4.7. HODNOCENÍ NASTAVENÍ FORMÁLNÍCH PRAVIDEL PRO PRÁCI

Hodnocení nastavení formálních pravidel pro práci představuje druhou oblast, které v rámci cílové skupiny členů pracovních skupin tvoří dílčí část indikátoru „Spokojenost relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP/OP“. V rámci této oblasti byla hodnocena celková spokojenost s českou úpravou pravidel pro fungování strukturálních fondů.

Graf 62: Spokojenost s úpravou pravidel pro fungování ESI fondů na národní úrovni

Pozn.: hodnoty nad grafem vyjadřují průměrné hodnocení na škále 1 až 4, kde 1=velmi nespokojen/a a 4=velmi spokojen/a, hodnoty nad grafy znázorňují vyšší průměrného hodnocení v dané oblasti

Zdroj: INESAN (N=99)

S úpravou pravidel pro fungování ESI fondů na národní úrovni je spokojena méně než polovina respondentů (45 %), přičemž pouze 1 % respondentů je s touto úpravou spokojeno velmi a zbylých 44 % je spokojeno

pouze částečně. Při hlubší analýze byl statisticky významný rozdíl zaznamenán pouze u faktoru pohlaví – ženy byly se systémem spokojeny ve větší míře (56 %) než muži (35 %).

Tabulka 52: Spontánně uvedené aspekty jednotného metodického prostředí, se kterými jsou respondenti spokojeni (TOP 5)

jednotný online systém pro administraci dotací MS2014+	63 %
dostupnost aktuálních informací	6 %
předávání informací	6 %
výměna zkušeností	6 %
administrativa projektů	3 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=32)

Dvě třetiny respondentů oceňují snahu o jednotné metodické prostředí. S jednotným metodickým prostředím však souvisí i výtky uvedené respondenty, které se nejčastěji týkaly nerespektování svébytných procesů a specifik jednotlivých programů, případně snahy nastavit jednotná pravidla tam, kde to není zapotřebí.

Tabulka 53: Spontánně uvedené aspekty jednotného metodického prostředí, se kterými jsou respondenti nespokojeni (TOP 5)

sjednucuje i procesy, které jsou napříč programy nesjednotitelné	32 %
množství metodických pokynů, které nejsou aktuální	9 %
snaha nastavit jednotná pravidla i v těch oblastech kde to není zapotřebí	9 %
je nehotový a nefunkční	8 %
chyby a nefunkčnosti v MS2014+	6 %

Pozn.: v tabulce jsou prezentována data získaná v rámci otevřených otázek

Zdroj: INESAN (N=65)

Celková spokojenost s úpravou pravidel je oproti minulým letům mírně nižší.

5. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

5.1 INDIKÁTOR SPOKOJENOSTI ZAMĚŠTNANCŮ IMPLEMENTAČNÍ STRUKTURY A PŘÍJEMCŮ A ŽADATELŮ S MONITOROVACÍM SYSTÉMEM

Indikátor spokojenosti zaměstnanců implementační struktury a příjemců a žadatelů s monitorovacím systémem **byl v roce 2016 hodnocen o 4 procentní body (p. b.) vyšší než v předchozím roce**, do naplnění tohoto indikátoru však chybí 27 p. b. Hodnocení monitorovacího systému dále může být ovlivněno relativně negativní image, která systém v současné době provází. Tento indikátor je tvořen dvěma dílčími indikátory – jedním za každou zkoumanou cílovou skupinu (tedy jeden pro interní a jeden pro externí uživatele MS2014+). Oba zmíněné indikátory nabývají v letošním roce oproti roku 2015 vyšších hodnot (**u interních zaměstnanců o 6 p. b., u externích zaměstnanců o 2 p. b.**). Hodnotu tohoto indikátoru není možné srovnávat s výsledky z roku 2014, neboť v dřívějším období byl v rámci výzkumného šetření hodnocen jiný informační systém, se kterým byli respondenti zvyklí dříve pracovat, a který v době jeho hodnocení v roce 2014 měl za sebou 7 let vývoje.

Tento vývoj odpovídá reakci na změnu, jak jí popisuje Kurt Lewin¹, který proces zavedení změny rozděluje na tři fáze – rozmrazení, pohyb a zamrazení. Podle Lewina mají lidé ve zvyku reprodukovat své zaběhlé vzorce chování, což jim dává pocit bezpečí. Při fázi rozmrazení je jim tato jistota určitou změnou narušena, což je většinou provázeno negativními reakcemi. Ve fázi pohybu je nutné lidi motivovat a učit se na změnu adaptovat. Ve fázi zamrazení se nastavená situace stabilizuje a změny budou s větší pravděpodobností hodnoceny pozitivně. V současné chvíli jsou respondenti ve fázi pohybu, kdy si na změnu začínají zvykat. Je tedy pravděpodobné, že v budoucnu budou tento systém v průměru hodnotit lépe, je však třeba je pozitivně motivovat a zvýšit jejich informovanost o fungování systému (například pomocí pozitivního PR, prezentujícího funkce systému apod.).

Obecně jsou s monitorovacím systémem ve větší míře spokojeni respondenti, kteří s tímto systémem nepracují každý den, ale pouze několikrát do měsíce, případně méně často, a respondenti, kteří s tímto systémem pracují kratší dobu než rok. U externích uživatelů monitorovací systém pak hodnotili lépe respondenti, kteří podali zatím pouze jednu žádost oproti respondentům, kteří žádosti podali více. Dá se tedy shrnout, že monitorovací systém obecně hodnotí lépe respondenti, kteří s ním mají méně zkušeností. To může být dáno tím, že respondenty, kteří se systémem pracují častěji, případné nedostatky systému omezují ve větší míře, než respondenty, kteří se systémem pracují méně.

Nejhůře byla u monitorovacího systému hodnocena jeho rychlost – a to jak rychlost zobrazování, načítání a ukládání dat, tak i nízká rychlost stahování, zpracování požadavků a dlouhá reakční doba technické podpory.

Dílčí indikátor týkající se spokojenosti interních uživatelů s monitorovacím systémem

Zaměstnanci implementační struktury (interní uživatelé) hodnotili 9 z celkem 20 sledovaných oblastí v průměru lépe než respondenti v roce 2015. Přesto zde existuje značný prostor pro zlepšení, který se týká především **celkové spokojenosti s monitorovacím systémem** (v roce 2016 s ním bylo spokojených pouze 32 % dotázaných uživatelů) a **spokojenosti s pracovním prostředím systému** (v roce 2016 pouze 45 % spokojených respondentů). Tyto dvě oblasti se vzájemně ovlivňují: na spokojenost interních uživatelů s monitorovacím systémem má největší vliv jejich spokojenost s pracovním prostředím systému – to znamená, že pokud jsou respondenti spokojeni s pracovním prostředím, budou s větší pravděpodobností spokojeni s monitorovacím systémem celkově. Spokojenost interních uživatelů s pracovním prostředím

¹ BURNES, Bernard (2009) Managing change: a strategic approach to organisational dynamics. 5th ed. New York: Prentice Hall/Financial Times.

systemu pak v největší míře záleží na tom, do jaké míry jsou **spokojeni s orientací v systému a s přehledností jeho výstupů**.

Pokud selepší hodnocení respondentů v těchto dvou jmenovaných oblastech, je pravděpodobné, že budou zároveň lépe hodnotit i monitorovací systém jako takový. V rámci dalšího vývoje systému je tedy vhodné zaměřit se na **zlepšení jeho přehlednosti a přehlednosti výstupů, které tento systém generuje**. Nízká spokojenost respondentů s uvedenými oblastmi může být také zapříčiněna tím, že si uživatelé na nový monitorovací systém dosud nezvykli a zatím se v něm ani v jeho výstupech dostatečně neorientují. Z toho vyplývá, že tyto oblasti budou pravděpodobně v budoucnu hodnoceny lépe i v případě, že v nich nebudou provedeny významné změny.

V rámci parciálního indikátoru týkajícího se spokojenosti s pracovním prostředím monitorovacího systému je dále vhodné **zaměřit se na zrychlení zobrazování, načítání a ukládání dat**, což je oblast, která byla v roce 2016 průměrně hodnocena nejhůře ze všech zkoumaných oblastí – jako pomalé hodnotilo zobrazování, načítání a ukládání dat celkem 84 % respondentů z řad interních uživatelů.

V rámci parciálního indikátoru týkajícího se dat v systému bylo v průměru lépe než v roce 2015 hodnoceno propojení monitorovacího systému s ostatními systémy a registry a správnost dat v monitorovacím systému. Celkově bylo hodnocení tohoto parciálního indikátoru o 6 p. b. vyšší než v roce 2015. Celkovou spokojenost s daty obsaženými v monitorovacím systému v největší míře ovlivňuje to, zda respondenti vnímají **automatickou kontrolu správnosti dat** jako dostatečnou, pro další zvýšení spokojenosti je proto vhodné zaměřit se na **zlepšení této automatické kontroly**.

Technická podpora monitorovacího systému (myšlena technická podpora poskytovaná řídicím orgánem) byla v roce 2016 hodnocena o 14 p. b. lépe než v roce 2015. V průměru lépe byly hodnoceny i všechny jednotlivé oblasti týkající se technické podpory. Respondenti častěji pozitivně hodnotili jak užitečnost informací od pracovníků technické podpory, tak jejich dosažitelnost či užitečnost úvodního školení. V průměru nejhůře byla respondenty hodnocena úplnost informací obsažených přímo v systému, tedy to, zda je možné **informace nutné k práci se systémem možné nalézt přímo v systému bez nutnosti další konzultace s kolegy případně s pracovníky technické podpory**. Pro další zlepšení hodnocení parciálního indikátoru týkajícího se technické podpory je tedy vhodné **zlepšit úplnost těchto informací**.

Dílčí indikátor týkající se spokojenosti externích uživatelů s monitorovacím systémem

Žadatelé a příjemci (externí uživatelé) hodnotili z celkem 15 oblastí tři oblasti v průměru lépe a jednu oblast v průměru hůře než v roce 2015. Celkově však externí uživatelé (tzn. žadatelé a příjemci) hodnotili monitorovací systém v průměru lépe než uživatelé interní. Stejně jako u interních uživatelů je však i u externích uživatelů prostor pro zlepšení především v oblastech **celkové spokojenosti** (která dosáhla v letošním roce úroveň 46 %) a **spokojenosti s pracovním prostředím systému** (která dosáhla 58 %). Stejně jako u interních uživatelů jsou tyto oblasti i u externích uživatelů na sobě vzájemně závislé a oblast spokojenosti s pracovním prostředím v největší míře ovlivňuje **orientace v systému**. Pro externí uživatele je však v rámci spokojenosti s pracovním prostředím systému dále důležitá **srozumitelnost návodů pro jednotlivá pole v systému**. V rámci všech oblastí hodnocených externími uživateli byla v průměru nejhůře hodnocena rychlost zobrazování, načítání a ukládání dat (jako pomalé je hodnotilo 51 % respondentů), pro zvýšení spokojenosti se systémem by tedy bylo vhodné se zaměřit i na tyto aspekty.

Pro zvýšení celkové spokojenosti externích uživatelů s monitorovacím systémem je tedy vhodné zaměřit se především **na usnadnění orientace v systému, lepší srozumitelnost návodů k jeho jednotlivým polím a dále zrychlit zobrazování, načítání a ukládání dat**.

Parciální indikátory týkající se dat v systému i uživatelské podpory systému poskytované řídicím orgánem byly i externími uživateli hodnoceny lépe než v roce 2015. V rámci parciálního indikátoru týkajícího se dat v systému je však dále vhodné se soustředit především na **eliminaci nutnosti opakovaného zadávání stejných dat**. V rámci parciálního indikátoru týkajícího se spokojenosti s uživatelskou podporou je pak stejně jako u interních uživatelů vhodné se zaměřit na **úplnost informací obsažených přímo v systému**.

Dále by bylo vhodné i zlepšit technickou podporu poskytovanou jednotlivými ŘO a kvalitu a množství informací, které jednotlivé ŘO žadatelům poskytují.

Úkoly vyplývající z doporučení

Vzhledem k tomu, že žádný z parciálních indikátorů prozatím nedosahuje požadované výše, je i nadále třeba soustředit se na všechny oblasti, které byly předmětem zájmu v minulosti. Jak již bylo řečeno, je třeba se především zaměřit na **orientaci v systému**, a to především prostřednictvím **edukace uživatelů** (vyjasnění funkcionalit systému apod.), **zlepšení příruček pro práci se systémem** a **rozšíření existujících nápověd** a **FAQ** (úkol NOK.011.01.04.07.01 a úkol NOK.011.01.04.12.01), **přehlednost výstupů** ze systému (úkol NOK.011.01.04.12.01), **srozumitelnost nápověd** obsažených v systému, v rámci kterých je nezbytné **spolupracovat s jednotlivými ŘO**, jejichž úkolem je popsat své výzvy a programy co nejpodrobněji (úkol NOK.011.01.04.07.01) a především **zrychlit systém** (úkol NOK.011.01.04.12.01).

Ačkoli byla technická podpora poskytovaná řídicími orgány oběma skupinami hodnocena pozitivněji než v roce 2015, u obou skupin je vhodné zaměřit se na **úplnost informací obsažených přímo v systému**, tedy na to, aby uživatelé mohli vycházet při práci se systémem pouze z informací obsažených v systému a nemuseli pro práci se systémem využívat rady ostatních kolegů či technické podpory (úkol NOK.011.01.04.07.01).

Další úkoly (NOK.011.01.04.01.01, NOK.011.01.04.02.06, NOK.011.01.04.03.01, NOK.011.01.04.06.01, NOK.011.01.04.08.01, NOK.011.01.04.09.01, NOK.011.01.04.10.01, NOK.011.01.04.11.01) byly určeny jako relevantní vzhledem k tomu, že oblasti, na které se tyto úkoly zaměřují, byly částí respondentů zmiňovány v rámci odpovědí na otevřené otázky týkající se monitorovacího systému.

Také úkoly zaměřující se na zlepšení hodnocení technické podpory (NOK.011.01.06.01.01, NOK.011.01.06.03.01, NOK.011.01.06.03.02, NOK.011.01.06.04.01) byly vyhodnoceny jako nadále relevantní. Důraz byl kladen především na **zrychlení reakční rychlosti technické podpory ze strany ŘO a její zkvalitnění**. Ačkoliv jednotlivé oblasti, na které se tyto úkoly zaměřují, byly v průměru hodnoceny pozitivněji než v roce 2015, hodnocení tohoto parciálního indikátoru nedosahuje stále ještě cílové hodnoty.

Dále by bylo vhodné zaměřit se na **zlepšení PR monitorovacího systému**, a to jak mezi interními, tak i mezi externími uživateli (úkol ještě nebyl stanoven), **zkvalitnit automatickou kontrolu zadávaných dat** (úkol ještě nebyl stanoven) a **snížit nutnost opakovaného vyplňování stejných dat** (úkol ještě nebyl stanoven).

5.2 INDIKÁTOR SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ IMPLEMENTAČNÍ STRUKTURY S PERSONÁLNÍ POLITIKOU A SYSTÉMEM VZDĚLÁVÁNÍ

Indikátor spokojenosti zaměstnanců implementační struktury s personální politikou a systémem vzdělávání byl v roce 2016 hodnocen o 1 p. b. hůře než v roce 2015. Z celkem 14 oblastí byly v letošním roce hodnoceny dvě oblasti v průměru lépe a čtyři oblasti hůře než v roce 2015. Tento indikátor se skládá ze tří parciálních indikátorů:

Parciální indikátor týkající se spokojenosti interních uživatelů se systémem odměňování

V rámci parciálního indikátoru zaměřeného na spokojenost se systémem odměňování je stěžejní to, zda zaměstnanci vnímají systém přidělování odměn jako spravedlivý. Vzhledem k tomu, že 85 % zaměstnanců vnímá tento systém jako spravedlivý, pro další zlepšení spokojenosti zaměstnanců se systémem odměňování je dále důležité se zaměřit na to, aby měli zaměstnanci implementační struktury **dostatek informací o systému odměňování a benefitů** případně aby vnímali **výši platu vzhledem k náplni a náročnosti práce jako adekvátní**. Se systémem odměňování jsou ve větší míře spokojeni respondenti z MF ČR než respondenti z MMR ČR.

Parciální indikátor týkající se spokojenosti interních uživatelů s nabídkou vzdělávacích kurzů

Respondenti jsou s nabídkou vzdělávacích kurzů ve velké míře spokojeni. Pro další zvýšení jejich spokojenosti je dále vhodné zaměřit se především na dvě oblasti, které byly v roce 2016 hodnoceny v průměru hůře než ostatní, a to na **šíři vzdělávacích kurzů** a na **zajištění podpory dalšího vzdělávání** s ohledem na pracovní vytížení zaměstnanců a omezené časové možnosti, **přizpůsobení úkolů a pracovních povinností s ohledem na povinnost zaměstnanců se vzdělávat**. Hodnocení nabídky vzdělávacích kurzů je stejné jak u respondentů z MMR ČR tak u respondentů z MF ČR.

Parciální indikátor týkající se spokojenosti interních uživatelů s kvalitou vzdělávacích kurzů Systému vzdělávání

Zatímco předchozí indikátor byl zaměřen na hodnocení oblastí týkající se vzdělávání obecně, tento indikátor je zaměřen přímo na kurzy pořádané v rámci Systému vzdělávání. Otázky zaměřené na tuto oblast tedy hodnotili pouze respondenti, kteří se již některého takového kurzu účastnili. Respondenti hodnotili dotazované oblasti spíše pozitivně, v rámci zvýšení spokojenosti s těmito kurzy by však bylo vhodné se zaměřit na **lepší využitelnost poznatků získaných na kurzech v praxi**, tedy na praktické zaměření kurzů. Tuto využitelnost pak hodnotí negativně ve větší míře respondenti z MF ČR než respondenti z MMR ČR.

Úkoly vyplývající z doporučení

V oblasti spokojenosti se systémem odměňování je důležité soustředit se především na **zajištění dostatku informací o systému odměňování** (pro zvolení vhodné formy je třeba další konzultace s respondenty)(úkol NOK.011.01.02.01.03) a **adekvátnost odměňování vzhledem k náplni práce** (úkoly NOK.011.01.02.01.04, NOK.011.01.02.01.05).

Pokud jde o nabídku vzdělávacích kurzů a jejich kvalitu, bylo by vhodné pokračovat po vysoutěžení dodavatele systému vzdělávání v **rozšiřování nabídky a přizpůsobit ji potřebám respondentů** (NOK.011.01.02.03.02). Dále by bylo vhodné poskytnout více informací o možnostech vzdělávání v rámci systému vzdělávání a možnostech specifického vzdělávání (úkoly týkající se vyhodnocení zpětné vazby na jednotlivé kurzy i na celý systém vzdělávání - NOK.011.01.02.04.01, NOK.011.01.02.04.02, NOK.011.01.02.04.03, NOK.011.01.02.04.04, NOK.011.01.02.04.05).

Současně je doporučeno doplnit úkol týkající se **většího důrazu na plnění vzdělávacích plánů (OP)** a prostřednictvím toho zaručit respondentům více času na vzdělávání.

5.3 INDIKÁTOR SPOKOJENOSTI RELEVANTNÍCH AKTÉRŮ S PODMÍNKAMI PRO PRÁCI NA ŘÍZENÍ DOP

Indikátor spokojenosti relevantních aktérů s podmínkami pro práci na řízení DoP byl v roce 2016 hodnocen o 1 p. b. hůře než v roce 2015, do splnění cílové hodnoty indikátoru tedy zbývá 6 p. b. Tento indikátor je tvořen dvěma dílčími indikátory – jedním za cílovou skupinu osob podílejících se na řízení placených z OPTP a jedním pro cílovou skupinu členů oficiálních pracovních skupin, kteří nejsou placeni z OPTP. Indikátor týkající se osob placených z OPTP má v letošním roce hodnotu o 2 p. b. nižší než v roce 2015, indikátor členů pracovních skupin nabývá pak stejné hodnoty.

Dílčí indikátor týkající se spokojenosti osob placených z OPTP s podmínkami pro práci

Osoby placené z OPTP hodnotily 1 z celkem 26 hodnocených oblastí v průměru významně lépe než respondenti v roce 2016 a 1 oblast významně hůře. Největší prostor ke zvýšení spokojenosti osob placených z OPTP je především v oblasti **nastavení formálních pravidel pro práci**. V této oblasti jsou pak respondenti v nejmenší míře spokojeni s **metodikami MMR-NOK**, s **metodikami OPTP** a se **zákony a podzákonnými opatřeními**. U metodik OPTP má na jejich hodnocení největší dopad **srozumitelnost těchto metodik**, kterou ve větší míře negativněji hodnotí respondenti z MF ČR než respondenti z MMR ČR. To může být dáno i tím, že část respondentů z MMR ČR je zároveň autory těchto metodik.

Prostor pro zlepšení je také v oblasti materiálních podmínek pro práci, především v rámci spokojenosti s IT vybavením, u kterého je nejdůležitější oblastí **rychlost pracovního počítače**, a to především u respondentů z MMR ČR, kteří rychlost pracovního počítače hodnotili negativně ve větší míře než respondenti z MF ČR. Dále je pak vhodné se zaměřit na **stav pracovních pomůcek**, konkrétně na zvětšení **šíře jejich výběru, jejich kvalitu a dostupnost**. Tyto dvě oblasti jsou také hodnoceny ve větší míře negativně respondenty z MMR ČR než respondenty z MF ČR.

Díličí indikátor týkající se spokojenosti členů pracovních skupin s podmínkami pro práci

Členové pracovních skupin hodnotili z celkových 7 oblastí 1 oblast, konkrétně organizaci jednání, v průměru významně lépe než v roce 2015. Rezervy podle této skupiny existují především v oblasti týkající se **spokojenosti s českou úpravou pravidel pro fungování strukturálních fondů**. Je s ní spokojena méně než polovina respondentů. Ačkoli oceňují snahu o jednotné metodické prostředí, pro zvýšení jejich spokojenosti je potřebné především **respektovat specifika jednotlivých operačních programů**.

Úkoly vyplývající z doporučení

V oblasti spokojenosti s pracovními podmínkami doporučujeme zaměřit se především na zvýšení spokojenosti s materiálními podmínkami pro práci, konkrétně na **zlepšení kvality IT vybavení** (zrychlení počítačů, rychlejší vyřizování požadavků)(úkol NOK.011.01.01.03.01) a na **zvýšení spokojenosti se stavem pracovních pomůcek**, konkrétně na šíři výběru pracovních pomůcek, zvýšení jejich kvality a zjednodušení jejich dostupnosti (úkoly NOK.011.01.01.01.01 a NOK.011.01.01.02.01). Pro zvýšení spokojenosti s českou úpravou pravidel pro fungování strukturálních fondů doporučujeme **nastavit pravidla jednotného metodického prostředí tak, aby lépe odpovídala specifickým jednotlivých operačních programů** (úkoly NOK.003.01.01.03.03 a NOK.003.01.01.05.01).

5.4 DOPORUČENÍ PRO ZJIŠŤOVÁNÍ HODNOT INDIKÁTORŮ V PŘÍŠTÍCH LETECH

1. Jaká doporučení lze vyvodit ze zkušenosti s prováděním šetření v roce 2016 pro opakování šetření v dalších letech?

Následující doporučení vyplývají ze zkušeností s prováděním šetření v roce 2016 a slouží pro usnadnění realizace šetření v následujících letech.

- Pro šetření v dalších letech doporučujeme striktně dodržovat pořadí a formulace jednotlivých otázek vstupujících do výpočtu indikátoru, aby bylo možné porovnat získané odpovědi s výsledky z minulých let.
- Zakázka na výzkumné šetření by měla být zadána jednomu dodavateli na celé programové období, aby byla zaručena srovnatelnost jednotlivých zkoumaných hodnot.
- Při plánování harmonogramu šetření je vhodné vzít v úvahu, zda jeho výsledky nemohou být ovlivněny vnějšími okolnostmi (například tím, že výzkum bude proveden těsně po výplatě odměn, v období, kdy se zapracovávají zásadní změny do monitorovacího systému, případně současně s jiným dotazníkovým šetřením).
- Zadavatel by měl mít možnost podílet se na čištění, aktualizaci a úpravách dat.
- Z kontaktů doporučujeme odebrat všechny zahraniční příjemce a žadatele.
- Pro zvýšení návratnosti dotazníků je možné na základě dohody se zadavatelem doplnit do průvodního emailu prosbu o přeposlání materiálů odpovědné osobě v poradenské agentuře, pokud žádost vyplňovala pro žadatele firma.
- Otevřené otázky týkající se připomínek a výhrad v jednotlivých hodnocených oblastech by pro respondenty měly být volitelné.

- Filtrování respondentů by mělo být využíváno v co nejmenší možné míře. Zvláště není vhodné u těch otázek, které sbírají data pro výpočet indikátorů, a to vzhledem k možnému zkreslení výsledků. V roce 2016 bylo filtrování využito pouze u dotazníkových částí určených respondentům, kteří se podílejí na hodnocení, případně vyhlášení výzev, a u respondentů, kteří se zúčastnili vzdělávacích kurzů v rámci Systému vzdělávání.
- V příštích letech zvážit, zda kurzy systému vzdělávání hodnotit společně s ostatními vzdělávacími kurzy, nebo odděleně, neboť respondenti mohou mít potíže s rozlišením jednotlivých vzdělávacích kurzů.
- U dotazníku B ponechat otázku na množství již podaných, schválených či zamítnutých projektů.
- V dotaznících A a B by měla být zachována otázka, jak dlouho respondent pracuje s monitorovacím systémem. Tato okolnost totiž významně ovlivňovala hodnocení některých oblastí dotázanými.
- Na základě pilotních rozhovorů bylo navrženo oddělit oblast týkající se spokojenosti s údaji obsaženými v systému od spokojenosti s propojením monitorovacího systému s dalšími registry a systémy.
- Před provedením navazujícího dotazníkového šetření navrhujeme zmapovat pokrytí jednotlivých oblastí otázek proto, aby se respondenti mohli vyjádřit k maximálnímu množství oblastí, které se jich týkají, ale zároveň aby nemuseli vyplňovat větší počet dotazníků. Na toto je třeba se zaměřit především u cílové skupiny D (především u respondentů z MMR-NOK, PCO a AO), která by měla mít možnost vyjádřit se i k funkčnostem monitorovacího systému, což v letošním roce nebylo možné.

2. Lze z metodologického hlediska doporučit úpravu frekvence šetření indikátorů?

Úpravu frekvence šetření indikátorů není možné na základě zjištěných skutečností doporučit. Kratší interval je nežádoucí s ohledem na zátěž respondentů. Delší interval pak není vhodný s ohledem na změny indikátorů v krátké časové řadě (v mezidobí by mohlo dojít ke změnám indikátorů, které by nebyly podchyceny). Pravidelnost šetření je žádoucí i vzhledem k tomu, že se jedná o vhodnou příležitost pro respondenty, jak vyjádřit svůj postoj. Pokud se však vyskytnou jiné relevantní důvody, je možné periodicitu šetření dále upravovat. V rámci plánování navazujících šetření je také nutné brát v potaz další faktory, které by výsledky šetření mohli zkreslovat (viz doporučení výše).

3. Které hlavní faktory je třeba při rozhodování o takové změně brát v potaz?

Viz odpověď na předchozí otázku.

O INSTITUTU

Institut evaluací a sociálních analýz je první soukromý vědecko-výzkumný institut v oboru společenských věd založený v ČR. Jde o nezávislý subjekt, který byl založen podle pravidel stanovených Evropskou unií (Článek 2.2, písm. d. Rámce Společenství pro státní podporu výzkumu, vývoje a inovací). Institut je výzkumnou organizací dle zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací a je zapsán na Seznamu výzkumných organizací vedeném Radou pro vědu, výzkum a inovace (RVVI). Cílem Institutu je provádět základní výzkum, aplikovaný výzkum nebo experimentální vývoj a šířit jejich výsledky prostřednictvím výuky, publikování nebo převodu technologií, přičemž veškerý zisk je zpětně investován do těchto činností.

Hlavními činnostmi, kterými se INESAN zabývá, jsou evaluace a sociální analýzy.

Evaluace jsou v INESANu chápány jako proces systematického sběru, zpracování a uspořádání informací, jehož cílem je racionální stanovení a objektivní měření hodnoty. Evaluace prováděné INESANem mají formu kontrolovaného šetření věcného základu (Merit) a přínosu (Worth) předmětu evaluace. Evaluace mohou zlepšit kvalitu a zvýšit účinnost prováděných programů či projektů, mohou optimalizovat proces jejich realizace a mohou přinést adekvátní a využitelnou zpětnou vazbu. V oblasti evaluací se INESAN specializuje na:

- metaevaluace (evaluace již provedených evaluací),
- evaluace intervencí a intervenčních programů (hodnocení souboru opatření, jejichž cílem je změna či formování chování jednotlivců, společenských skupin či organizací).

Sociální analýzy jsou cílené na společenské problémy v rámci vytyčených prioritních tematických oblastí. INESANem prováděné analýzy obvykle zahrnují celý soubor vzájemně provázaných výzkumných aktivit; tím se sociální analýzy odlišují od běžných výzkumů. V rámci realizace sociálních analýz se pracovníci INESANu zaměřují na zkoumání vzájemné interakce vybraného problému a jeho společenského kontextu, což umožňuje analyzované problémy detailně popsat a vyhodnotit. V oblasti sociálních analýz je realizován zejména:

- primární a sekundární výzkum,
- syntetizující, komparativní a analytické studie,
- případové studie.

Mezi tematické okruhy, jejichž výzkumem se INESAN zabývá, patří eticky odpovědné chování, manažerská studia, ICT, životní prostředí a sociální témata.

Díky svému zázemí v oblasti metodologie aplikovaného společenskovedního výzkumu INESAN poskytuje také zpracování výzkumných šetření a metodologických analýz. INESAN rovněž poskytuje odborné služby při tvorbě metodických nástrojů pro evaluaci, realizuje samotná evaluační šetření, podílí se na přípravě zadávací dokumentace, poskytuje peer-review jednotlivých dokumentů vztahujících se k evaluaci a k metodologii společenskovedního výzkumu.

Publikace, expertízy, odborná stanoviska a posudky, které INESAN zpracovává, obsahují nezávislý pohled expertů INESAN a nejsou ovlivněny postoji donorů či zadavatelů.



EVROPSKÁ UNIE
Fond soudržnosti
Operační program Technická pomoc



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

INDIKÁTORY SPOKOJENOSTI 2016

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

ÚNOR 2017

Institut evaluací a sociálních analýz (INESAN)

Heřmanova 22, 170 00 Praha 7

Tel: +420 220 190 597

E-mail: info@inesan.eu

Web: www.inesan.eu