

Vyhodnocení dotazníku spokojenosti zaměstnanců KPS 2024

Toto je vyhodnocení historicky prvního dotazníku spokojenosti zaměstnanců KPS. Záplavu čísel, souvislostí, příčin a následků jsme se snažili vyhodnotit, poučit se a inspirovat se pro naši další práci.

Jak vnímají zaměstnanci Kanceláře Poslanecké sněmovny svého zaměstnavatele? Jak jsou spokojeni s platem? Považujete výši svých odměn za spravedlivou? Jak hodnotíte benefity? Které jsou nejcennější? Jaké by chtěli? Jaké jsou vztahy na pracovištích? Objevuje se v KPS šikana a diskriminace? Co zaměstnance v práci motivuje?

Dotazník se uskutečnil v červnu 2024. Obsahoval 44 otázek, část týkající se benefitů obsahovala celkem 8 otázek, po započtení podotázek dokonce 102 otázek, spolu tedy 146 otázek. Na dotazník odpovědělo 128 zaměstnanců, na benefitovou část se sešlo 98 odpovědí. Vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců KPS (353 k začátku roku) se jedná o **36% účast**. To hodnotíme jako poměrně slušný výsledek s přihlédnutím k tomu, že dotazník byl dobrovolný a rozsáhlý, bez výrazné publicity. Výzvou k vyplnění dotazníku byl pouze jeden hromadný e-mail zaměstnancům. Charakteristikou dotazníku byla vysoká míra otevřených odpovědí, která byla respondenty výrazně využita.

Věkové rozložení respondentů poměrně **rovnoměrně reflektuje** celkové věkové rozložení všech zaměstnanců KPS. Přibližně 4 % respondentů svůj věk neuvadlo.

V papírových dotaznících lze pozorovat významně **vyšší míru kritičnosti a nespokojenosti** než v online dotaznících. Nedůvěra zřejmě pramení zejména z možnosti odhalení identity respondenta. Velkou míru obav z prozrazení identity potvrzuje také skutečnost, že svoji organizační jednotku nějak přiblížilo 21 % respondentů, z toho však pouze 3 respondenti uvedli organizační jednotku konkrétně. Z výše uvedeného lze dovodit **vysokou míru nedůvěry a obav z projevení vlastního názoru**. Odborová organizace považuje za svoji povinnost tuto oblast dále zkoumat a snažit se o zlepšení situace.

Zaměstnavatel, pracovní doba a pracovní podmínky

Zaměstnanci KPS **vnímají svého zaměstnavatele** převážně **neutrálně** (39 %). Velká část (30 %) je hrdá, že pracuje pro KPS a mírně větší část (34 %) raději nikomu neříká kde pracuje. Součet uvedených procent je větší než 100, protože se našla skupina respondentů, kteří uvedli dvě možnosti. S jistou nadsázkou by se dalo říct, že zaměstnanci KPS **jsou na svého zaměstnavatele hrdí, ale raději nikomu neříkají, kde pracují**.

U výrazné většiny respondentů **se postoj ke svému zaměstnavateli časem zhoršuje**. Už v otázce vnímání zaměstnavatele se mnozí respondenti tento trend snažili naznačit. V přímé otázce byla tato skutečnost potvrzena (62 %). Postoj k zaměstnavateli se nemění u třetiny respondentů (30 %), pět respondentů (4 %) uvedlo, že se jejich postoj k zaměstnavateli zlepšuje. Příčiny tohoto trendu mohou být různé – např. přirozená „únava materiálu“, vyhoření, celkově zhoršující se ekonomická a společenská situace, interní příčiny, související se vztahy na pracovišti apod.

Polovina respondentů (49 %) je přesvědčena, že se zaměstnavatel **snaží** plnit si své povinnosti dané zákoníkem práce „**informovat** své zaměstnance a **projednat** s nimi záležitosti týkající se pracovních podmínek, hospodářského vývoje, bezpečnosti práce, volných pracovních míst, změn organizační struktury“, **ale má co zlepšovat**. Kriticky se v této otázce vyjádřilo více respondentů („Občas se něco dozvím, ale spíše výjimečně“ – 25 %, „Ne, neplní“ – 8,5 %), než pozitivně („Ano, plní si je dostatečně“ – 13 %). V otevřených odpovědích na tuto otázku respondenti **uvádějí jako zdroj problémů v této oblasti své nadřízené**: „zaměstnavatel plní, nadřízený rozhodně ne“, „nadřízený nám sděluje jenom to, co se mu hodí“. Další otevřené odpovědi se týkaly komunikace ohledně snižování odměn na jaře 2024. Rozporováno bylo také

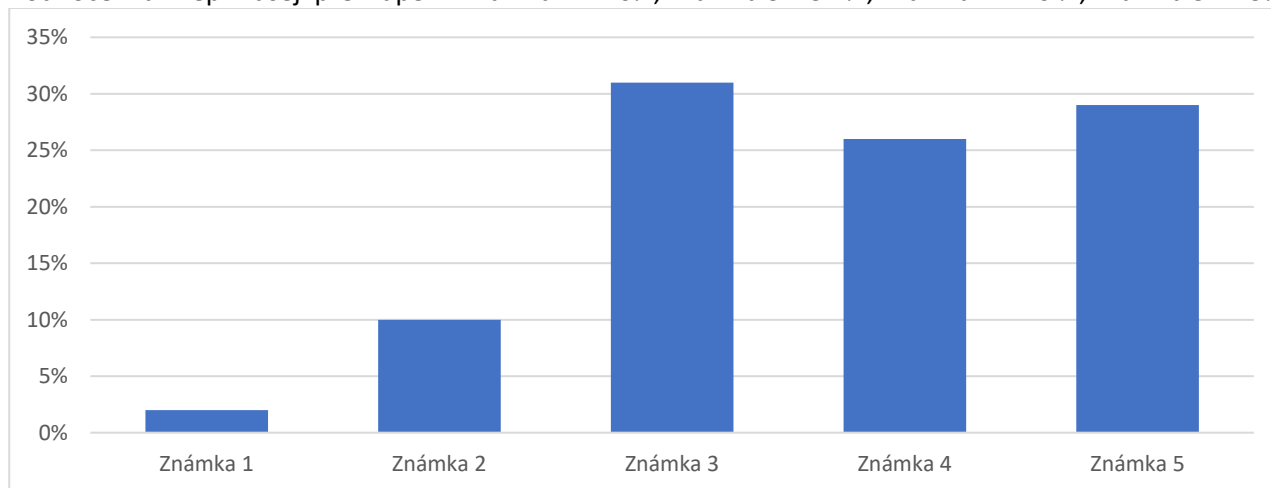
„projednání“ se zaměstnanci. Potvrdilo se to, co několikrát zaznělo na jednání odborů KPS s vedením Kanceláře. **V komunikaci vedení se zaměstnanci je bariérou střední management.**

Čtvrtina zaměstnanců má pochopení pro nařízené přesčasy. „Chápu, že je to součástí jejich práce a nemají s tím problém“ (25 %) anebo „je omezují jenom mírně a vadí jim pouze extrémy ve formě nočních jednání“ (40 %). Menšinu zaměstnanců (15 %) nařízené přesčasy „narušují soukromí i zdraví“. Část respondentů (5 %) zkombinovala první a druhou nabízenou možnost a tvrdila, že s **přesčasy nemá problém, vadí jim hlavně noční jednání**. 6 % respondentů uvádí, že se jich přesčasy netýkají. I v tomto případě se jedná o potvrzení správnosti snah odborů KPS o zmírnění dopadů těchto extrémů, nebo alespoň dojednání uspokojivých kompenzací, viz další odstavec.

O adekvátních kompenzacích za mimořádné přesčasy nemůže být, dle odpovědí v dotazníku, ani řeči. Kladně se vyjádřilo 8 % respondentů, 11 % vyjádřilo výhrady pouze k nočním jednáním, 39 % nepovažuje kompenzace za dostatečné a 15 % nemá o kompenzacích ani tušení.

Plat

Na otázku **spokojenosti s platovým hodnocením** odpověděli známkou 1 dva respondenti (1,5 %). Další hodnocení už nepřináší překvapení: známka 2 – 10%, známka 3 – 31 %, známka 4 – 26 %, známka 5 – 29%.



Jak jste spokojen s platovým ohodnocením? (1-5 jako ve škole)

Otázka platů není důležitá pro **čtyři** respondenty (3 %) - známka 5. Zbytek je dle očekávání: známka 1 – 52%, známka 2 – 28 %, známka 3 – 10 %, známka 4 – 15%.

Podobné výsledky jsou i v otázce pohledu na stoupaní platu. Stejně jako v předchozí otázce **čtyři** respondenti (3 %) odpověděli, že jejich plat **stoupá dostatečně**. Byli to ale jiní čtyři než ti, z předchozí otázky. Ostatní odpovědi: „Stoupá nedostatečně“ - 33 %, „Beze změny“ – 13 %, „Klesá mírně“ – 25 %, „Klesá výrazně“ – 24 %.

Otázku na očekávaný růst svého platu do budoucna označil jeden respondent za dvojsmyslnou. Cílem bylo dotázat se na budoucí odhad, ale je pravdou, že jí šlo pochopit i ve smyslu přání nebo důvěry ve schopnost vedení platovou otázku řešit. 25 % respondentů očekává výrazné zlepšení, 31 % mírné zlepšení, 22 % neočekává změnu, 11 % očekává mírné zhoršení a 5 % očekává výrazné zhoršení. Dva respondenti (2 %) „raději nic neočekávají“.

Odměny

Výši svých odměn v porovnání s kolegy považuje za spravedlivou jen 9 % respondentů, 38 % ji považuje za nespravedlivou a skoro polovina (48 %) toto neumí posoudit. Pětina z nich odůvodnila neschopnost posoudit tuto oblast tím, že nezná výši odměn svých kolegů. Jinými slovy **zaměstnanci buď neumí posoudit spravedlnost svých odměn, nebo jsou přesvědčeni, že jsou nespravedlivé.**

44 % respondentů uvedlo, že „o výši odměn se s nimi nikdo nebaví“, 34 % respondentů je přesvědčena, že „je jim ze strany nadřízeného dostatečně komunikována výše jejich odměn“, nebo je alespoň „dostatečně komunikována ve většině případů“ (18 %).

Můžeme si položit otázku: „Jak souvisí kvalita komunikace s pohledem zaměstnanců na spravedlnost odměn?“. Odpověď nabízí data v dotazníku, když dáme dvě předchozí otázky do souvislosti. Ti, co tvrdí, že je s nimi výše odměn komunikována dobře, vykazují výrazně lepší hodnocení spravedlivosti přidělování odměn (spravedlivá 20 %, nespravedlivá 18 %, neumí posoudit 57 %) než ti, co tvrdí, že se s nimi o odměnách nikdo nebaví (spravedlivá 2 %, nespravedlivá 63 %, neumí posoudit 32 %). **Z uvedeného tedy lze zcela jednoznačně konstatovat, že kvalita komunikace má výrazný vliv na míru vnímání spravedlnosti ohodnocení.** A vzhledem k tomu, že většina respondentů uvádí, že o odměnách se s nimi nikdo nebaví, nelze než konstatovat, že **komunikace některých vedoucích pracovníků se zaměstnanci je nedostatečná.** Výsledkem je negativní hodnocení, v tomto případě spravedlnosti odměn. Nejvýrazněji byla vidět tato skutečnost v případě snížení odměn na jaře roku 2024. Respondenti toto v dotazníku potvrdili: „Zejména poslední snížení odměn bylo komunikováno špatně a chaoticky.“.

Odborová organizace upozornila na tuto skutečnost otevřeným dopisem a pravidelně na to poukazuje při jednáních s vedoucím Kanceláře.

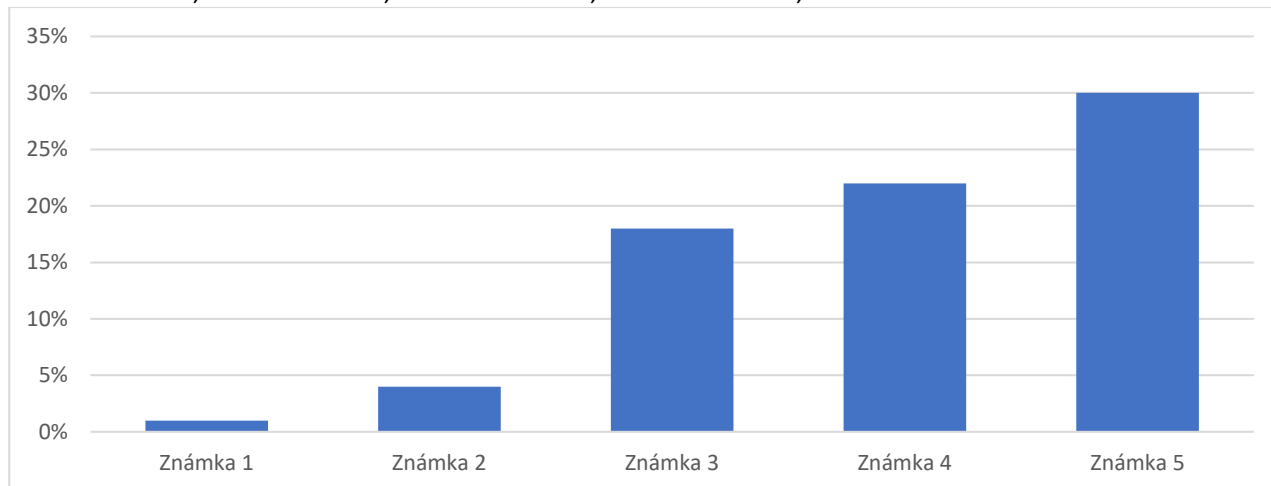
Celkem na 3 místech dotazníku se někteří odvolávali na **porovnání s jinými úřady**, především ministerstvy a Senátem. K platu: „je o hodně nižší než v jiných úřadech (v rámci stejného druhu práce)“. K odměnám: „V porovnání s odměnami vyplácenými v obdobných organizacích jako je kancelář Hradu, Senátu, či ÚV, tak považuji výši odměn za nízkou a nespravedlivou.“. V otázkách pro vedení se našel dotaz „Dále bych se chtěl/a zeptat na platové podmínky v Senátu, neoficiálně je známo, že platové podmínky mají lepší, ale pracovní vytížení je daleko menší než zde.“. Předcházející vedení Kanceláře nechalo vypracovat materiál porovnávací platovou situaci v Kanceláři Poslanecké sněmovny s ministerstvy, vládou a Senátem.

*Odborová organizace požádala vedoucího Kanceláře o aktualizaci tohoto materiálu i vzhledem k tomu že Senát naopak poukazuje na vyšší platy v KPS. Odborová organizace v této souvislosti také poukázala nejenom na rozdílnost vytíženosti zaměstnanců PS a Senátu, ale také na to, že Senát využívá některé útvary KPS, jako je knihovna a Parlamentní institut, aniž by se podílela na náklech na jejich činnost. Otázka, jak dobře si aktuálně stojíme v porovnání s jinými úřady, **zůstává nezodpovězena.***

Benefity

Oblast zaměstnaneckých benefitů byla v dotazníku zpracována velice podrobně a co do počtu otázek tvořila dokonce výraznou většinu. Otázky byly zaměřeny na celkovou spokojenost, na konkrétní benefity nabízené zaměstnavatelem, zkoumala atraktivitu navržených benefitů.

Celková nespokojenost s benefity nikoho nepřekvapí. **Přes polovina** zaměstnanců ji hodnotí **negativně**: známka 1 – 1 %, známka 2 – 4%, známka 3 – 18%, známka 4 – 22%, známka 5 – 30%.



Jak jste spokojeni se zaměstnaneckými benefity v Kanceláři Poslanecké sněmovny (1-5 jako ve škole)

Na špatném hodnocení se výrazně projevila situace ohledně Fondu kulturních a sociálních potřeb. Tento hojně využívaný benefit pro většinu zaměstnanců prakticky přestal existovat.

Hodnocení stávajících benefitů dle jejich využití, důležitosti, spokojenost a vnímání změny kvality v minulosti uvádíme přehledně v tabulce. Ke každému benefitu jsou uvedena dvě čísla. První je **průměr** (jako ve škole), druhé číslo uvádí **míru shody odpovědí**. Průměr sám o sobě nemusí být vypovídající. Proto je i druhý parametr, tzv. míra shody. Počítá se jako vážený průměr vzdáleností jednotlivých známek od celkového průměru. Pokud by tedy všichni uvedli stejnou odpověď je míra shody 100 %. Pokud by polovina uvedla 1 a druhá polovina 5, je míra shody 0 %. Pokud by bylo rozložení odpovědí rovnoměrné, vychází míra shody na 60 %.

	Jak benefit využíváte?	Jak je pro vás benefit důležitý?	Jak jste s benefitem spokojen?	Jak se benefit v minulosti změnil?
	1. hodně 2. občas 3. nemám zájem 4. nemůžu využít z pracovních důvodů 5. nemůžu využít z jiných důvodů	1. velmi 2. vcelku fajn 3. neutrálně 4. neurazí 5. zbytečnost	1. spokojen 2. vcelku to jde 3. neutrálně 4. nic moc 5. nespokojen	1. zlepšil se hodně 2. zlepšil se mírně 3. nemění se 4. zhoršil se mírně 5. zhoršil se hodně
Osobní volno	1,5 ; 68 %	1,3 ; 78 %	1,4 ; 69 %	1,8 ; 68 %
Homeoffice	2,7; 41 %	1,9 ; 57 %	1,9 ; 56 %	2,0 ; 58 %
Pružná pracovní doba	1,8 ; 52 %	1,6 ; 60 %	1,6; 58 %	2,2; 65 %
FKSP	2,4; 23 %	1,5 ; 65 %	4,2 ; 53 %	4,9 ; 90 %
PÚZ Lipnice	2,9; 56 %	2,7; 45 %	2,3; 52 %	3,2; 74 %
PÚZ Harrachov	2,5; 58 %	2,4; 46 %	2,0 ; 58 %	2,8; 71 %
VOLAREZA	3,4; 59 %	3,5 ; 47 %	3,0; 81 %	2,9; 86 %
Výuka jazyků	2,7; 37 %	1,9 ; 63 %	2,2; 50 %	2,8; 73 %
Vzdělávání v mé profesi	3,1; 40 %	1,9 ; 60 %	3,2; 52 %	3,2; 64 %
Kolárna	3,4; 59 %	3,2; 54 %	3,0; 74 %	3,2; 84 %
Parkování	3,1; 53 %	2,3; 46 %	2,9; 50 %	3,4; 61 %
Posilovna	3,3; 59 %	3,1; 58 %	2,9; 69 %	3,0; 87 %
Karta Multisport	3,4; 54 %	3,0; 52 %	3,4; 57 %	3,8 ; 56 %
Mobilní telefon	2,6; 36 %	2,4; 36 %	2,6; 47 %	3,1; 77 %
Dárky k pracovnímu/ osobnímu výročí	3,3; 36 %	2,5; 42 %	3,1; 49 %	3,7 ; 55 %
Dětská skupina	3,7; 52 %	2,9; 60 %	3,1; 74 %	2,8; 75 %
Lékař na pracovišti	1,9 ; 76 %	1,6 ; 67 %	1,7 ; 61 %	2,8; 79 %
Zubař na pracovišti	2,8; 56 %	2,3; 53 %	2,3; 54 %	2,8; 80 %

Hodnocení stávajících benefitů

Z výše uvedeného hodnocení například plyne, že osobní volno je vysoce využívaný benefit a je pro zaměstnance důležitý. Jsou s ním spokojeni a vnímají, že za poslední dobu došlo ke zlepšení. Respondenti ve výrazné shodě vnímají výrazné zhoršení FKSP. Velice ceněný benefit je „lékař na pracovišti“. Také lze pozorovat poměrně nízkou shodu v otázkách využití a důležitosti benefitu (první dva sloupce). Z toho plyne, že benefity jsou různými skupinami zaměstnanců využívány různě a jsou pro ně různě důležité. Homeoffice, Vzdělávání v mé profesi, Mobilní telefon, Dárky k pracovnímu/osobnímu výročí jsou benefity, které mají nejvyšší míru neshody. Znamená to, že jsou velké rozdíly v jejich využití. Někdo je využívá hodně, jiný vůbec. Zcela jistě bude předmětem dalšího zkoumání míra rozložení a využívání benefitů i míra spravedlnosti jejich využívání.

Odpovědím na otázku ke stávajícím benefitům silně převládala **kritika prakticky všech aspektů zaměstnaneckých benefitů**. S jednou světlou výjimkou: „pan doktor je dlouhodobě skvělý odborník a empatický člověk“. S tím samozřejmě souhlasíme.

Do dotazníků jsme záměrně nezahrnuli významný benefit – závodní stravování. Důvod, proč jsme tak učinili je jeho rozsah. Je to benefit, který denně využívá většina zaměstnanců a 4 otázky by určitě nestačili na jeho správné vyhodnocení. Druhý důvod je ten, že si oddělení gastronomických služeb dělá vlastní dotazníky spokojenosti.

Dotazník také zkoumal zájem o benefity, které by mohly být potenciálně zajímavé. Sesbírány byly náměty od zaměstnanců, kolegů, inspiraci jsme hledali i na internetu.

	Využil byste benefit, kdyby byl k dispozici?	Je užitečné, aby benefit zaměstnavatel nabízel?
	1. určitě 2. nevím 3. asi ne 4. určitě ne	1. ano, hodí se 2. nezáleží na tom 3. spíš ne 4. ne, je to zbytečnost
Vzdělávání z jiných oblastí (např. informatika, právo, historie, současnost PS, gastronomie, výbory)	1,6; 56 %	1,4; 59 %
Mobilní tarif (pro soukromé účely za tarif zaměstnavatele, placený v formou srážky z platu)	2,2; 47 %	1,8; 48 %
Teambuildingy – v rámci odboru	1,9; 46 %	1,8; 44 %
Teambuildingy – mimo odbor	2,2; 48 %	2,0; 45 %
Kulturní akce	1,6; 50 %	1,6; 51 %
Sportovní akce	2,0; 53 %	1,8; 49 %
Neplacené volno pro rodiče pečující o nezletilé děti	2,1; 49 %	1,6; 52 %
Organizace táborů, kroužků pro děti	2,3; 50 %	1,6; 54 %
„FKSP volno“ (Volno pro účely kulturních a sociálních potřeb v rozsahu např. max. 2 h týdně pro aktivity, které definuje Fond kulturních a sociálních potřeb (rekreace, masáže, rehabilitace, vzdělávání, kultura, sport))	1,4; 61 %	1,3; 67 %
Výživový poradce na pracovišti	2,2; 46 %	2,1; 43 %
Psycholog na pracovišti	2,1; 46 %	1,7; 44 %
Kadeřník na pracovišti	2,2; 45 %	2,1; 46 %

Průzkum zájmu o benefity, které zaměstnavatel v současnosti nenabízí.

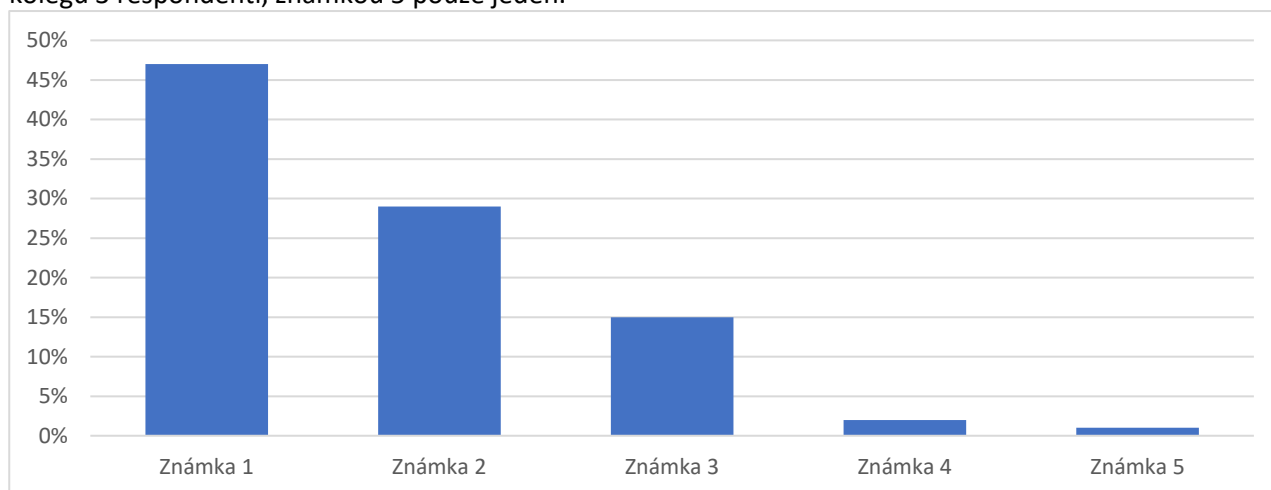
Z tabulky plyne, že v podstatě každý zkoumaný benefit je pro zaměstnance zajímavý. Vítězem se stává „**FKSP volno**“. Na druhém místě je „**vzdělávání z jiných oblastí**“, na třetím obecně formulovaný benefit „**kulturní akce**“. Benefity z kategorie „je dobré, aby byly, i když já je asi moc nevyužiju“ jsou jednak všechny benefity pro rodiče a také „Psycholog na pracovišti“. Na zbylých benefitech je vidět poměrně nízkou míru shody, což svědčí o tom, že ne každý benefit by vyhovoval všem.

Dotazník sesbíral nápady na nové benefity. Námětů se sešlo dost. Nejčastěji se opakovaly náměty typu „**Etiketa, dress code** na pracovišti.“, „Čistírna na pracovišti“, „oprava obuvi“, „příspěvek na ošacení“, „Příspěvek na repre oblečení“. Časté byly podněty k proplácení **dopravy**, MHD, lítačky, taxi „zejména žen ...“

po 21. hodině“, dále podněty ohledně **volna**: „rozšířit počet dnů osobního volna“, „volno pro studenty“, „Celozávodní dovolená – 2 týdny v létě a mezi Vánočními svátky.“, dále podněty typu „Benefit karta“, „Sodexo“ apod., **zdraví a rekreace**: „solárko“, „cvičení na pracovišti“, „Příspěvky na preventivní prohlídky u specialistů“, „Placený víkend pro zaměstnance a 1 osobu v provozně-účelových zařízení KPS“, „příspěvek na brýle“, z **kultury**: „Vstup do kulturních zařízení (karta ICOM)“, „vstupenky do Sněmovny - voucher na komentovanou prohlídku“ a nakonec jeden nezařazený podnět, ale o to zajímavější: „setkávání pracovníků na "coffee breaku" - 1x týdně hodina, různí pracovníci, kdo má chuť a čas“.

Kolegové (nikoliv nadřízení)

Téměř polovina respondentů (47 %) hodnotí vztahy se svými kolegy nejlepší známkou 1; 29 % známkou 2 a 15 % známkou 3. Negativně hodnotí vztahy s kolegy pouze jednotlivci. Známkou 4 hodnotilo vztahy svých kolegů 3 respondenti, známkou 5 pouze jeden.



Jak hodnotíte vztahy se svými kolegy ze svého odboru/oddělení/výboru? (1-5 jako ve škole)

Po profesionální stránce hodnotí respondenti své kolegy také pozitivně. 57 % respondentů má své kolegy za profesionály, 14 % si o svých kolezích myslí, že do práce chodí hlavně pro peníze a 29 % tvrdí, že jsou mezi kolegy velké výkonnostní rozdíly. Platová situace se i zde projevila v některých otevřených odpovědích. „S ohledem na nízkou nezaměstnanost vnímám problém získat kvalitní kolegy k nám do oddělení s ohledem na nabízené finanční ohodnocení. Dříve byl o naši práci větší zájem a kolegové byli kvalifikovanější (např. vyšší vzdělání, lepší jazykové znalosti, zájem a nadšení pro obor).“ 52 % respondentů hodnotí své kolegy jako týmové hráče, 6 % je hodnotí jako „sólo hráče bez týmového ducha“ a 42 % tvrdí, že se „najdou obě dvě skupiny“. Když uvážíme, že tři čtvrtě respondentů má ke svým kolegům dobrý vztah, lze konstatovat, že nemalá část zaměstnanců má dobré vztahy i s kolegy bez týmového ducha. Což stojí za povšimnutí. Schopnost spolupracovat zjevně není pro dobré vztahy nutnou podmínkou.

S radostí lze konstatovat, že **vztahy s kolegy jsou velmi dobré**. To je velmi pozitivní závěr.

Nadřízení

Svůj vztah k nadřízenému hodnotí známkou 1 přes polovina zaměstnanců (52 %), 24 % známkou 2, 23 % neutrální známkou 3. Špatnou známkou hodnotí svůj vztah k nadřízenému přibližně čtvrtina zaměstnanců (známka 4 – 15 %, známka 5 – 8 %).

Vztah svých kolegů k nadřízenému hodnotí zaměstnanci s větší mírou neutrality a jemně pozitivněji (známka 1 – 38 %, známka 2 – 27 %, známka 3 – 24 %, známka 4 – 10 %, známka 5 – 1 %).

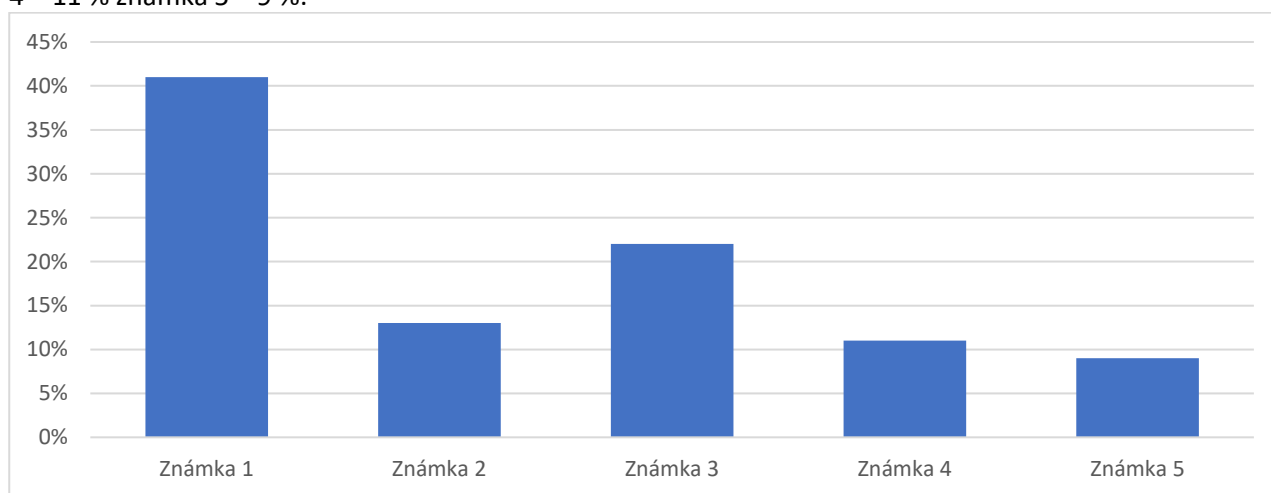
Na vztahu s nadřízeným zaměstnancům hodně záleží (známka 1 – 70 %, známka 2 – 23 %, známka 3 – 9 %, známka 4 – 2 %, známka 5 – 0 %).

O tom, že nadřízený je „člověk na svém místě, věcem rozumí v potřebné míře a snaží se zlepšovat“ jsou respondenti přesvědčeni výrazně (68 %). 22 % respondentů si o svém nadřízeném myslí, že „má průměrné znalosti a nijak výrazně na sobě nepracuje“ a 17 % se ztotožnilo s diplomatickou variantou a uvedlo, že jejich nadřízený „je specialista v jiné oblasti, nerozumí všemu“.

Že by ale nadřízený rozuměl práci zaměstnanců lépe, než oni sami, o tom už tak jednoznačně přesvědčeni nejsou. Rozložení kladných a záporných a neutrálních odpovědí je rovnoměrné: „ano“ – 35 %, „je to tak nastejno“ – 31 %, „ne“ – 35 %.

O schopnosti svého nadřízeného vést lidi je přesvědčena polovina respondentů (50 %). 31 % si myslí, že jejich nadřízený je v této kategorii průměrný a 23 % souhlasí s tvrzením, že jejich nadřízený „rozděluje tým, má negativní vliv na pracovní výkony, je autoritativní, dopouští se šikany, podněcuje intriky a pomluvy, nepřipouští jiné názory“.

Hodnocení „rovného přístupu vůči svým podřízeným s důrazem na hodnocení podle odvedené práce“ se také poměrně hodně liší od hodnocení vztahu s nimi: známka 1 – 41 %, známka 2 – 13 %, známka 3 – 22 %, známka 4 – 11 % známka 5 – 9 %.



Uplatňuje vedoucí zaměstnanec vůči svým podřízeným rovný přístup s důrazem na hodnocení podle odvedené práce? (1-5 jako ve škole)

Za pozornost stojí porovnání hodnocení odborných i manažerských kvalit nadřízených (znalosti ve svém oboru, schopnost vést lidi, rovný přístup) s hodnocením vztahu s nimi. Stejně tak přesvědčení, že nadřízený je „člověk na svém místě, věcem rozumí v potřebné míře a snaží se zlepšovat“ na jedné straně, na straně druhé hodnocení „schopnost svého nadřízeného vést lidi“ nebo „rovného přístupu vůči svým podřízeným“. V těchto případech docházíme k poměrně výrazným rozdílům. Z těchto odpovědí by se dalo usuzovat, že **snaha udržovat dobré vztahy s nadřízenými výrazně převyšuje hodnocení jejich odborných i manažerských kvalit.**

Další skutečností v oblasti hodnocení vztahů s nadřízenými je poměrně výrazný rozdíl v hodnocení odpovědí z online dotazníku v porovnání s papírovou formou. Například svůj vztah k nadřízenému hodnotí známkou 1 65 % respondentů v online dotazníku, průměr papírových dotazníků je 37 %. S tvrzením, že nadřízený je „Člověk na svém místě, věcem rozumí v potřebné míře a snaží se zlepšovat“ v online dotazníku vyjádřilo souhlas 79 %, v papírové formě pouze 55 %. Tuto skutečnost si lze vysvětlit tím, co uvádíme v úvodu tohoto dokumentu, tedy mírou nedůvěry v digitální technologie a obav z prozrazení identity.

Podřízení

Na otázky ohledně podřízených odpovědělo 39 respondentů. Z celkového počtu 128 se tedy jedná o 30 %.

Svůj vztah ke svým podřízeným hodnotí známkou 1 necelá polovina z nich (46 %). 38 % známkou 2, 8 % známkou 3 a jeden (3 %) známkou 5. V porovnání s tím, jak hodnotí podřízení vztah k nadřízeným lze konstatovat, že **podřízení a nadřízení hodnotí svůj vztah přibližně stejně**.

Na rozdíl od podřízených, nadřízeným na **vztahu s podřízenými záležití méně**: známka 1 – 56 %, známka 2 – 28 %, známka 3 – 8 %.

Nadřízený hodnotí „znalosti svých podřízených ve svém oboru“ mírněji než podřízení nadřízené. O tom, že podřízení jsou „specialisté ve svém oboru, věcem rozumí v potřebné míře a snaží se zlepšovat“ je přesvědčena přibližně polovina nadřízených (56 %). 28 % nadřízených si o svých podřízených myslí, že „má průměrné znalosti a nijak výrazně na sobě nepracuje“ a 8 % uvedlo, že jejich podřízený „nerozumí všemu potřebnému“. **Vzájemné hodnocení odborných znalostí nadřízených a podřízených je tedy také vcelku vyrovnané.**

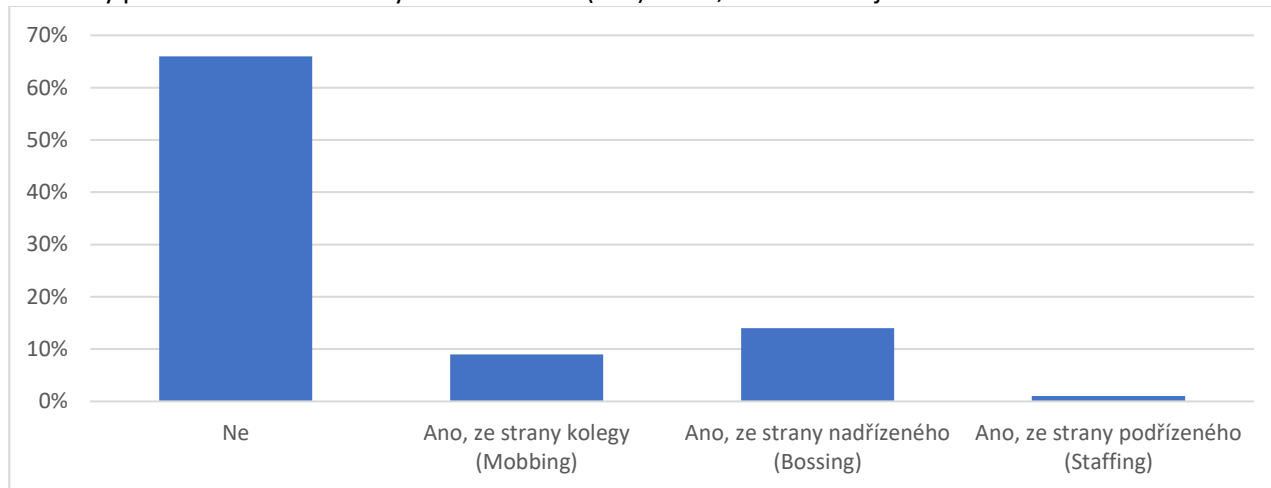
Hodnocení týmových vlastností svých podřízených je také **velice podobné** hodnocení podřízených svých nadřízených. Jako „Sehraný dobře fungující kolektiv“ hodnotila své podřízené polovina nadřízených (54 %), to, že to „občas to zaskřípe, ale většinou jsou dobrý kolektiv“ si o svých podřízených myslí 33 % a desetina nadřízených si o svých podřízených myslí, že „jsou každý jiný, najdou se spíše malé uzavřené skupiny“.

Závěr: Vzájemné hodnocení nadřízených a podřízených je tedy docela vyrovnané.

Protiprávní jednání

Pokud v předchozích kapitolách lze mluvit o jisté předvídatelnosti výsledků a také o vyšší míře adresnosti otázek, kapitola protiprávní jednání přináší bez přehánění **šokující** výsledky. Navíc se do dotazníku dostala spíše jako „povinná jízda“, než jako snaha dozvědět se něco více k tématu, případně poukázat na problém a podobně.

Pouze 66 % respondentů tvrdí, že nezažili v práci šikanu. 9 % o sobě tvrdí že zažilo šikanu ze strany kolegy (Mobbing) a 14 % uvádí že zažili šikanu ze strany nadřízeného (Bossing). Jeden respondent také uvedl šikanu ze strany podřízeného. Z toho čtyři zaměstnanci (3 %) uvádí, že zažili obojí.



Zažili jste v práci vůči sobě šikanu?

V papírových dotaznících, zejména u šikany ze strany nadřízených, byla uváděna vyšší míra šikany než v online dotaznících.

Zajímavější jsou tvrzení respondentů **o šikaně svých kolegů**. Pokud si 23 % o sobě myslí, že je šikanována, kolik asi kolegů toto potvrdí? 58 % respondentů tvrdí, že šikanu mezi svými kolegy nezažilo, 17 % zažilo šikanu kolegy ze strany jiného kolegy (Mobbing) a 8 % tvrdí, že zažilo u svých kolegů šikanu ze strany nadřízeného (Bossing). Jeden respondent zaznamenal šikanu nadřízeného ze strany podřízeného.

Lepší jsou statistiky ohledně **diskriminace**, tedy znevýhodňování na základě příslušnosti k nějaké obecné skupině bez ohledu na jeho schopnosti. 81 % respondentů tvrdí, že diskriminaci nezažili, 7 % ji zažilo vůči sobě, 6 % vůči kolegům. Jistě to nejsou čísla, kterými se lze výrazně chlubit, ale situace není tak rozsáhlá jako v případě šikany. Jedna respondentka uvedla i příčinu diskriminace: „Ano vůči mně; protože jsem žena“ a jeden podnět nebyl přímo o diskriminaci vůči dané osobě, ale za citaci stojí: „Nezažila jsem, že by docházelo k přímé diskriminaci. Nicméně systém je obecně nastavený tak, že nepřímou diskriminuje ženy s malými dětmi, respektive systém není přizpůsoben tomu, že se lidé potřebují i starat o děti. Například při zkráceném úvazku se téměř vylučuje možnost, aby žena byla vedoucí (přitom i vedoucí nebývají často v práci, když mají home office). Zaměstnavatel tlačí na to, aby žena nastoupila zpět po rodičovské na plný úvazek. Ačkoli zákon umožňuje ženám s malými dětmi si říct o více home officu, kolegyně se zdráhají si o tu možnost říct. Když je dítě i jen drobně nemocné, nevezmou je do školky a žena si musí vzít ošetřovačku nebo volno (přitom by často stačil home office).“.

Podněty týkající se vztahu zaměstnavatele vůči rodičům nejsou ojedinělé. A jak dokazují i jiné kapitoly tohoto dokumentu, je to oblast, ve které zaměstnavatel má co dohánět. Fakt, že se jedná o poměrně malé skupiny lidí, nemůže zastínit skutečnost, že má výrazný vliv na spokojenost zaměstnanců. I těch, kterých se netýká přímo.

Šikanu nebo diskriminaci řešilo v práci 9 % respondentů, dva uvedli že šikanu řešili s jiným orgánem KPS. Vyřešení problému se šikanou uvádí 5 % respondentů, 14 % tvrdí, že šikana přetrvává, 8 % uvádí pouze částečné vyřešení. Přes polovina respondentů (54 %) si je jista tím, že ví, kam se obrátit v případě šikany, necelá třetina (30 %) si tím není jista a třetina (33 %) neví.

*Na tomto místě je tedy správné uvést, že tím pravým orgánem pro řešení šikany a diskriminace na pracovišti je **Etická komise**. Zřízena byla 3 března 2021. Vše potřebné lze najít na intranetových stránkách. Dle posledních informací odborové organizace se na ní zatím **neobrátil nikdo**.*

Další podněty z dotazníku v této oblasti: „ruka ruku myje a nikdo by nic neudělal, byl bych já za nejhoršího“, „Ano, ale nemůžu využít, jelikož by po nějaké době následovalo ukončení pracovního poměru“, „nemá smysl šikanu tady řešit, jen se to obrátí proti vám“...

Vzhledem k tomu, že nízký počet respondentů upřesnil organizační jednotku, je to boj se zavázanýma očima, smysl ale určitě má. Ukazuje to, jak malou důvěru mají zaměstnanci v to, že když jakékoliv protiprávní jednání nahlásí, bude objektivně prošetřeno.

Vy

Zaměstnancům Kanceláře PS práce „**dává smysl, i když málokdo ji ocení**“. Tak odpovědělo 60 % na otázku smysluplnosti práce, 34 % respondentů „je ráda, že může dělat svou práci a že si jí lidé váží“. Jeden respondent uvedl, že „nad smyslem své práce se nezamýšlí“ a tři respondenti (2 %) si myslí, že dělají „nesmyslnou práci a nemyslí si, že by mohla někoho naplňovat“.

Velkou část respondentů jejich práce baví: známka 1 – 37 %, známka 2 – 41 %, známka 3 – 14 %, známka 4 – 1 % známka 5 – 2 %.

Co nás nejvíce v práci motivuje? „Spokojenost těch, pro které dělám (poslanci, strážníci, uživatelé, čtenáři, zákazníci ...)“ je nejčastěji uváděná odpověď (61 %). Další v pořadí jsou „Vnitřní pocit, že to, co dělám má smysl“ (52 %), „Plat“ (50 %), „Zdokonalování se ve svých dovednostech“ (41 %), „Pochvala, uznání nadřízených“ (36 %), „Pochvala, uznání kolegů“ (34 %). Zde je jasně vidět, že **vnitřní motivace výrazně převažuje nad motivací vnější**. S jednou výjimkou. Tou je **plat**. Jak trefně poznamenává jeden respondent „pochvala vaši rodinu neuživí“. A aby byly odpovědi kompletní, našly se dvě rezignované odpovědi: „NIC v případě KPS“ a „teď už NIC“.

Respondenti **možnost kariérního růstu nevidí**: známka 1 – 4 %, známka 2 – 8 %, známka 3 – 27 %, známka 4 – 10 % známka 5 – 45 %. Vcelku by i **chtěli kariérně růst**: známka 1 – 30 %, známka 2 – 21 %, známka 3 – 23

%, známka 4 – 5 % známka 5 – 14 %. Co se týká **odborného růstu**, také respondenti příležitosti také **příliš nevidí**: známka 1 – 9 %, známka 2 – 20 %, známka 3 – 29 %, známka 4 – 13 % známka 5 – 24 %. Přitom podle hodnocení benefitu „vzdělávání v mé profesi“ si **vzdělávání vysoce váží**.

Jaké je tedy odhodlání zaměstnanců pracovat v KPS v následujících letech? 52 % uvádí, že „**když se vyskytne lepší příležitost, využije ji, i když ji nevyhledává aktivně**“. 30 % „zde plánuje pracovat dlouhodobě, nepřemýšlí o změně zaměstnání“, 5 % si „aktivně hledá nové zaměstnání“ a 5 % „plánuje odchod do důchodu“. Dva respondenti tvrdí, že práci aktivně nehledají, ale mají to v plánu.

Chtěli by zaměstnanci něco vzkázat zaměstnavateli, nebo se jej na něco zeptat? Na takto položenou otevřenou otázku se sešlo 52 (40 %) odpovědí, celkem 2,5 stránky textu. 40 % z podnětů se týkalo platu nebo odměn. Další se týkaly, pracovních podmínek, pracovního tempa, úrovně digitalizace, reputace a rozpočtu Kanceláře, nedávné změny organizační struktury, vzdělávání. „Měl by se více věnovat péči o zaměstnance a zajistit jim lepší platové ohodnocení. Mnoho lidí vykonává svou práci rádo, ale přeci jen za ni potřebují ocenit. Když je vedení jedno, že pracujete dlouho do noci a bere to jako samozřejmost, tak je to velmi demotivační.“, „Není moudré nechat odcházet (tzn. dostatečně neohodnotit) schopné lidi. Nespoléhejte na tzv. srdcaře – naštvanost je velká a ledy se již pohnuly.“, „**Byla bych velmi ráda, abych mohla být dál pyšná na to, že pracuji v Poslanecké sněmovně.**“. Dva podněty nahlašovaly konkrétní případy šikany ze strany nadřízeného, několik dotazů nelze zařadit do žádné kategorie: „Přehodnotit funkčnost a členy etické komise“, „Poslanecké návštěvy se chovají v jednacím sále nevhodně. Nerespektují provazy.“, „Proč je vize, o které se píše v prvním díle Sněmovního zpravodaje, nevěřejná?“. Dotazy se vedly spíše v negativním nebo neutrálním duchu, jednalo se spíše o sbírku stížností, výčitek, doporučení. Pouze jeden dotaz byl pochvalný „**Kvituji zájem zaměstnavatele řešit spokojenost svých zaměstnanců.**“ Tomuto kolegovi/kolegyni tímto odkazujeme, že nikoliv zaměstnavatel, nýbrž odborová organizace se rozhodla tímto dotazníkem prozkoumat spokojenost zaměstnanců. Nutno ale dodat, že právě probíhající návštěvy vedoucího Kanceláře na jednotlivých odděleních jsou nepochybnou známkou toho, že vedoucímu Kanceláře nejsou zaměstnanci lhostejní. To je dobré znamení. Je také dobré připomenout, že tuto praxi předchozí kancléři nerealizovali. Že je přímá komunikace vedení se zaměstnanci správnou cestou dokládá i jeden z podnětů „Více návštěv na jednotlivých odděleních.“. Všechny tyto podněty budou předány vedoucímu Kanceláře.

Chtěli byste něco vzkázat odborům, nebo se jich na něco zeptat? Vcelku chtěli! 42 (33 %) respondentů odpovědělo na tuto otázku. 40 % odpovědí bylo poděkování, povzbuzení a pochvaly dotazníku. *Také děkujeme, bez vás by to nešlo.* 17 % uvádí, že by odbory měly vyvíjet větší tlak na vedení a být víc vidět. Jako kritické odpovědi považujeme čtyři (10 %), uvádíme je všechny: „Doted jsem nevěděl, že existujete.“, „Ať začnou konat...“, „Kdy začnete pracovat?“, „Rád bych viděl výsledky než dotazníky“.

Sešlo se 13 námětů (10 %) na otázky do budoucího dotazníku. Uvádíme je všechny: „Jedna věc, co by chtěli zaměstnanci zlepšit, aby se jim chodilo do práce s chutí“, „Jste spokojeni?“, „Chtěli byste mít možnost vyplňování dotazníků spokojenosti každý rok?“, „Zlepšilo se něco od minulé ankety?“, „Kolik procent času v práci nedělají nic pracovního?“, „Jste opravdu zde v Poslanecké sněmovně po letech práce opravdu spokojeni ???“, „Bojíte se, že když projevíte svůj názor, vyhodí vás nebo minimálně zažijete šikanu na pracovišti?“, „Jsou vaše odpovědi pravdivé?“, „Zda mohou zaměstnanci plně využívat flexibilní pracovní dobu.“, „Když na to nemám, půjdu do penze??? (nepřesluhovat)“, „Jste schopni se veřejně postavit za zvýšení svého platu?“, „Oznámujte vedení KPS (1-5 jako ve škole)“, „Myslíte si, že práce v KPS má stále takový kredit, jako tomu bylo v dřívějších letech?“.

Nezařazené dotazy, budou také předány vedoucímu Kanceláře:

- „Mám vystudovanou VŠ a správně mám být v 10. třídě, ale byla jsem zařazena do 8. třídy, ve které trčím stále“.
- „Myslím, že to není povinnost přímého nadřízeného – odměny mi zdůvodňovat“.

- „Posilovna – ráda bych ji využívala, ale v nějakém dokumentu, co jsme podepisovali, stojí, že okamžitě po pracovní době, máme opustit budovu = nezdržovat se více v budově, což využívání posilovny znemožňuje.“
- „Zajímalo by mě, jak jsou nebo budou přesně nastaveny podmínky pro využívání dětské skupiny. Bylo by dobré, kdyby jí mohli využívat i lidé na zkrácený úvazek nebo dohodáři. Také by bylo dobré, kdyby jí bylo možné využít nejen při práci ve Sněmovně, ale i na home officu. Nejsm si jistá, jestli je to možné.“

Závěr

Chtělo by se parafrázovat známou filmovou hlášku: „**Ten celkový obraz není samozřejmě nijak růžový, ovšem, a to nesmíme přehlížet, že jsou tu zárodky toho pozitivního.**“. Jenže které ty „dvě první vlaštovky“ uvést jako důkaz, že situace není tak špatná? Možná ta pěkná známka z diskriminace (i když máme co dohánět), možná vztahy na pracovišti (i když nám na vztahu s nadřízeným záleží víc než na vztahu s podřízeným) a možná něco jiného.

Otázka platů, odměn, pracovních motivací, pohledu na zaměstnavatele nepřinesla nepředvídané výsledky. Jsou to agendy, které odbory komunikují pravidelně s vedoucím Kanceláře. Překvapení přinesly otázky protiprávního jednání. Odborová organizace se občas setká s informací o protiprávnosti jednání, zejména nadřízených. Nikdy jsme ale nebyli takto přímo konfrontováni s rozsahem problému. Pokud vyplynul z dotazníku pro odborovou organizaci nějaký nepředvídaný cíl, tak je to boj se šikanou na pracovišti. Za zamýšlení také stojí fakt, že pokud skoro čtvrtina o sobě tvrdí, že byla šikanována, proč je o tom přesvědčena pouze tak malá část kolegů? Částečnou odpovědí mohou být odpovědi na jiné otázky. Pokud 70 % zaměstnanců uvádí, že je pro ně vztah s nadřízeným velmi důležitý, vysokou hodnotu lze předpokládat u vztahu s kolegy, a pokud uvážíme, že zde existuje vysoká míra strachu z projevení vlastního názoru a obav z odhalení identity, lze vcelku předpokládat, že šikanu jiných se zaměstnanci snaží nevidět, zlehčovat, zamlčovat. Lze také dovodit, že o svých kolezích nemáme tolik informací, abychom jejich situaci dobře posoudili. Velká část šikany tedy může zůstat skryta. No a samozřejmě, je potřeba vzít i to, že ne každé jednání, o kterém si někdo myslí, že je šikana skutečně šikanou je. Nic to však nemění na faktu, že s rezervou lze říct, že v dotazníku **každý pátý respondent tvrdí, že zažil vůči sobě šikanu**. A to jsou **obrovská čísla**. Pracovat na odhalování pravdy a snažit se o nápravu v každém případě zůstává dlouhodobým cílem odborové organizace. Věříme, že ne jenom jejím ale i zaměstnavatele samotného.

*Za šikanu lze považovat i to, pokud nadřízený opakovaně a dlouhodobě konkrétnímu zaměstnanci kráčí odměny, aniž by to řešil např. ve spolupráci s personálním odborem. Nadřízený by měl prokázat neschopnost, nepracovitost, špatnou pracovní morálku apod. zaměstnance, která by odůvodňovala opakované nedávání nebo krácení odměn. **Nemůže zde určitě platit argument, že odměny jsou nenárokové.** Týká se to i odsouhlasování HO. Na tuto skutečnost jsme na několika jednáních s vedoucím Kanceláře upozorňovali.*

K Etické komisi. Její rolí není pouze čekat na podněty, ale také **aktivně konat** (Etický kodex, článek 10, odstavec b, a c.). V této souvislosti připomínáme podnět z dotazníku: „Přehodnotit funkčnost a členy etické komise“. Otázkou je, zda je tato komise pro zaměstnance důvěryhodná/nedůvěryhodná nebo převládá strach zaměstnanců se na ni obrátit a zveřejnit tak své jméno, i když se na tuto Komisi lze obrátit i anonymně. Funkčnost a smysl Etické komise odborová organizace několikrát probírala na jednáních s vedoucím Kanceláře.

Návštěvy vedoucího Kanceláře na pracovištích je forma komunikace vedení se zaměstnanci, která má šanci odhalit a vyřešit mnohé věcné problémy. Ze získaných informací lze ale také dovodit, že tato forma komunikace vždy nevede k řešení problémů protiprávního jednání. Zaměstnanci se před svým přímým nadřízeným mnohde **neodvažují projevit svůj názor**. I tak vidí odborová organizace tuto formu komunikace velice pozitivně.

Zcela samostatnou a komplexní problematikou jsou **zaměstnanecké benefity**. Podněty týkající se vztahu zaměstnavatele vůči rodičům nejsou ojedinělé. A jak dokazují i jiné kapitoly tohoto dokumentu, je to oblast,

ve které zaměstnavatel má co dohánět. Fakt, že se může jednat o poměrně malé skupiny lidí, nemůže zastínit skutečnost, že má výrazný vliv na spokojenost zaměstnanců. I těch, kterých se netýká přímo. Z toho plyne i širší otázka spravedlnosti benefitů a jejich využití. Odborová organizace se bude snažit jednat o benefitech tak, aby byly zaměstnanecké benefity rovnoměrně rozděleny mezi zaměstnance a stejně tak aby bylo rozložení benefitů mezi zaměstnance považováno za **spravedlivé**.

Tento **dotazník nebyl poslední**. Příští budou určitě kratší a konkrétnější. Ze stávajících otázek vybereme ty, u kterých nás a určitě i vás zajímá změna. Ať už k lepšímu, nebo k horšímu. Prostor také dostanou otázky, které se do tohoto dotazníku nedostaly. Některé oblasti bude potřeba rozebrat podrobněji. Inspirací jsou nám i podněty z tohoto dotazníku. Doplnkem k „velkému“ dotazníku mohou být „mirkodotazníky“ – dotazníky o pár otázkách zaměřené na aktuální dění, vyhodnocené okamžitě.

Oborovou organizaci čeká v roce 2025 vyjednávání o nové **Kolektivní smlouvě**. Do této přípravy bychom rádi zaměstnance aktivně zapojili.

Tímto dotazníkem jsme nasbírali řadu podnětů. Jsme přesvědčeni, že ptát se na názor zaměstnanců má smysl.

Děkujeme.

Vaše Odbory