



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Analýza účinnosti jednotlivých forem intervence projektu

Zpracováno v rámci projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě reg. č.
CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_018/0005458

Mgr. et Mgr. Michaela Šimečková, Ph.D.

Bc. Irina Kushnareva

PRAHA 2019

Tento dokument byl vypracován v rámci projektu „Dobrovolnictví ve veřejné správě“,
reg. č. CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_018/0005458, který byl financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a
státního rozpočtu ČR.

Obsah

Seznam grafů	3
Seznam tabulek	3
1. Úvod	4
2. Základní poznatky výzkumu	5
2.1. Executive summary	5
2.2. Dotazníkové šetření	5
2.2.1. Popis dotazované skupiny	5
2.2.2. Povědomí o intervencích	7
2.2.3. Hodnocení intervencí	9
2.3. Hodnotící rozhovory	10
2.4. Závěr – konvergence zjištění	11
Příloha Dotazník	13

Seznam grafů

Graf 1	Rozložení respondentů z hlediska jejich aktivity v dobrovolnictví.....	6
Graf 2	Rozložení respondentů z hlediska jejich funkce v organizaci.....	6
Graf 3	Povědomí o jednotlivých intervencích.....	8
Graf 4	Povědomí o jednotlivých intervencích u kontaktních osob a vedoucích pracovníků .	8

Seznam tabulek

Tabulka 1	Přehled intervencí	4
Tabulka 2	Sociodemografické rozložení vzorku	6
Tabulka 3	Hodnocení intervencí	9

1. Úvod

Analýza, kterou právě čtete, je výstupem projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě (reg. č.: CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_018/0005458) probíhajícím ve Fondu dalšího vzdělávání v letech 2016–2019. Cílem projektu je připravit a ověřit systém dobrovolnických programů v rámci veřejné správy jako inovačního nástroje informálního učení zaměstnanců, který zvyšuje efektivitu zapojené organizace, blahodárně působí na její kulturu a podporuje vzájemnou spolupráci zapojených partnerů. Hlavním záměrem projektu je pomoci veřejné správě jakožto zaměstnavateli se zavedením podpory dobrovolnictví, které se stane stálou formou benefitu a etablovaným způsobem rozvoje zaměstnanců. Projekt se realizuje ve spolupráci s partnery Ministerstvem vnitra ČR a Hestia Centrum pro dobrovolnictví, z. ú..

Cílem analýzy je zhodnocení přínosnosti jednotlivých forem intervence projektu a jejich dopadu na aktivitu a zájem o dobrovolnictví/CSR¹ ze strany intervenční skupiny, resp. zaměstnanců z veřejnoprávních organizací zapojených do projektu. Za intervenční skupinu v této analýze považujeme zaměstnance veřejné správy, respektive organizací zapojených do projektu, kteří prošli minimálně vstupní intervencí – informačním workshopem. Díky splnění této podmínky byl každý respondent schopen ohodnotit alespoň jednu intervenci. Jednotlivé formy intervence shrnuje tabulka č. 1.

Tabulka 1 Přehled intervencí

Intervence
Informační workshopy, na kterých byly představeny možnosti dobrovolnictví
Osobní schůzky s koordinátorem dobrovolnictví Fondu dalšího vzdělávání
Dobrovolnické akce
Poskytnutí manuálu pro pilotáž dobrovolnických programů
Poskytnutí e-learningu o rozvoji dobrovolnictví
Telefonická nebo e-mailová komunikace s koordinátorem dobrovolnictví Fondu dalšího vzdělávání
Informační workshopy, na kterých byly představeny možnosti dobrovolnictví
Osobní schůzky s koordinátorem dobrovolnictví Fondu dalšího vzdělávání
Dobrovolnické akce
Poskytnutí manuálu pro pilotáž dobrovolnických programů

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro analýzu byl zvolen metodologicky smíšený výzkum konvergentního typu, tedy sloučení poznatků plynoucích z kvantitativní analýzy dat prezentované dotazníkovým šetřením mezi intervenční skupinou a kvalitativní analýzy rozhovorů s konzultanty dobrovolnických aktivit. Poznatky obou přístupů jsou v analýze brány rovnocenně. Takovýto přístup umožňuje nejen zhodnotit jednotlivé intervence ale také osvětlit příčiny tohoto hodnocení a jejich přijetí ze strany intervenční skupiny. Výsledky analýzy neumožňují s ohledem na povahu a sběr dat

¹ CSR – Corporate Social Responsibility, neboli společenská odpovědnost organizací

prokázání kauzality č asociace mezi typem intervence a aktivitou, ale popisují účelnost a vhodnost jednotlivého intervence vyplývající ze zkušenosti projektu.

2. Základní poznatky výzkumu

2.1. Executive summary

- Klíčová je pro rozvoj dobrovolnictví/CSR v organizaci osoba koordinátora, je nutné nejen zřídit tuto pozici, ale také nalézt osobu pro její výkon vhodnou (vysoký význam komunikačních dovedností).
- Neproázala se žádná univerzálně fungující kombinace intervencí, je nutné vždy vše nastavit na míru organizaci.
- Nejvyšší přínos je spatřován v samotném výkonu dobrovolnictví.
- Vyšší povědomí o aktivitách projektu (intervencích) je u kontaktních osob a vedoucích pracovníků, jimž také byla ze strany projektu věnována primární pozornost.

2.2. Dotazníkové šetření

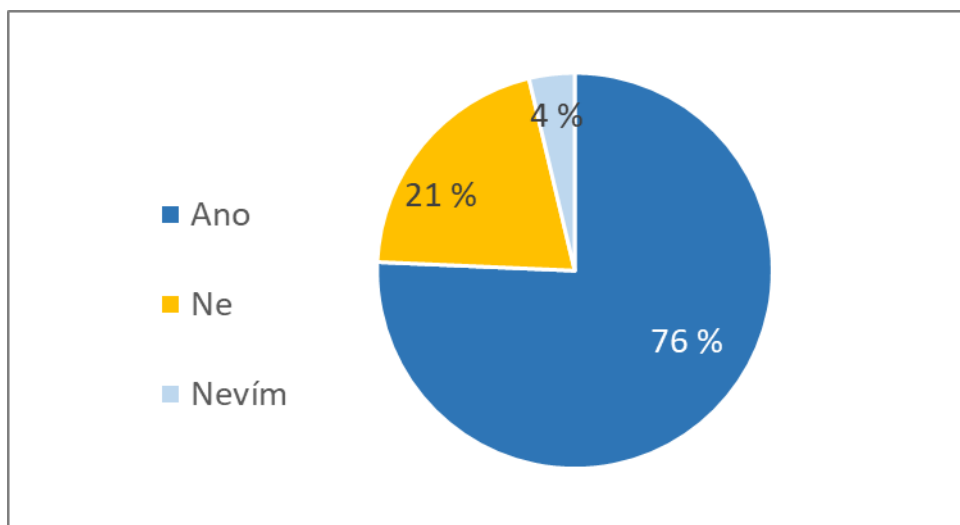
Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit povědomí o jednotlivých intervencích a jejich hodnocení. Dotazník byl dlouhý přibližně 4 minuty. Sběr probíhal na přelomu dubna a května 2019. Dotazník byl distribuován online prostřednictvím kontaktních osob na jednotlivých úřadech jejich zaměstnancům. Dotazník tak byl někde rozeslán všem zaměstnancům, kteří absolvovali minimálně informační workshop, na některých místech byl poslán pouze zaměstnancům aktivním v dobrovolnictví. Úplné vyplnění dotazníku poskytlo 107 respondentů. Důvodem velmi nízké návratnosti byl paralelně probíhající hlavní evaluační dotazník, který byl evaluátory a potažmo také konzultanty dobrovolnických aktivit prioritizován. Získaných 107 odpovědí však zajišťuje dostatečný počet odpovědí pro provedení potřebné datové analýzy prvního stupně.

2.2.1. Popis dotazované skupiny

Dotazník zcela vyplnilo celkem 107 osob, z toho většina 76 % byli zaměstnanci veřejné správy, kteří se také zapojili aktivně do výkonu dobrovolnictví (graf č. 1). Pohled na rozložení respondentů z hlediska jejich funkce v organizaci ukazuje, že 21 % respondentů tvořili vedoucí pracovníci a 16 % osob byli kontaktní osoby našeho projektu².

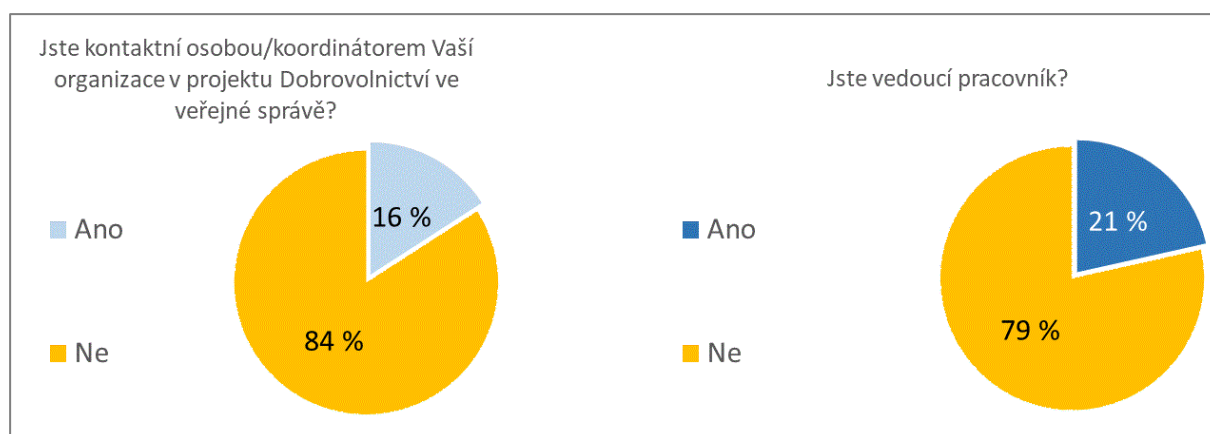
² Kontaktní osobou je osoba pověřena úřadem ke komunikaci s konzultantem dobrovolnickým aktivit a spolupráci při organizaci a výkonu dobrovolnických aktivit. Velmi často je také o osobu, která po skončení projektu převezme agendu konzultanta dobrovolnických aktivit.

Graf 1 Rozložení respondentů z hlediska jejich aktivity v dobrovolnictví



Otázka: Vykonával/a jste dobrovolnictví nabízené Vaší organizací v rámci projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě?
Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2019, N = 107

Graf 2 Rozložení respondentů z hlediska jejich funkce v organizaci



Otázka: Jste kontaktní osobou/koordinátorem Vaší organizace v projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě? Jste vedoucí pracovník?
Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2019, N = 107

Demografické složení vzorku popisuje tabulka č. 2. Ve vzorku výrazně převažují ženy, což odpovídá i reálnému rozložení intervenční skupiny projektu. Zastoupeny jsou všechny kraje, kde projekt působil, vyjma Pardubického. Zde však probíhala realizace pouze na jednom úřadě, Krajský úřad Pardubického kraje, a nekonala se zde žádná realizace dobrovolnických aktivit (po celou dobu probíhala příprava na vytvoření podmínek pro podporu dobrovolnictví v pracovní době). Lze tak konstatovat, že územně vzorek pokrývá všechny aktivně zapojené kraje.

Tabulka 2 Sociodemografické rozložení vzorku

Pohlaví	V %
Žena	81
Muž	19

Kraj	
Jihomoravský kraj	38
Zlínský kraj	27
Moravskoslezský kraj	9
Ústecký kraj	7
Plzeňský kraj	7
Jihočeský kraj	7
Hlavní město Praha	4
Středočeský kraj	1

Zdroj: Vlastní zpracování. Výzkum DOBRO 2019, N = 107
Pozn.: Řazeno sestupně.

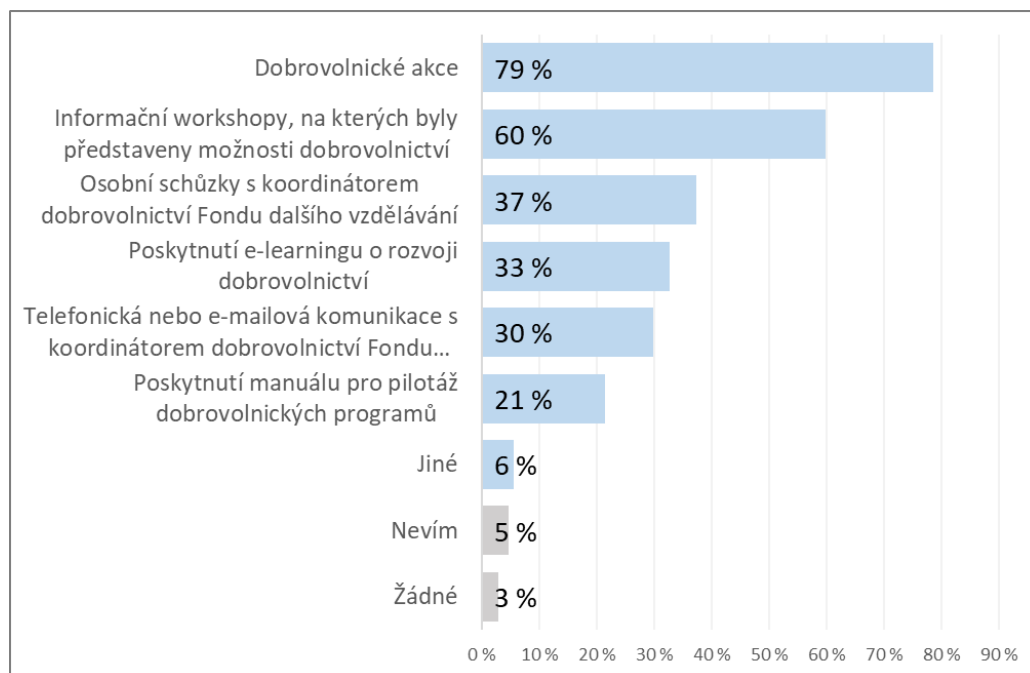
2.2.2. Povědomí o intervencích

Je velmi pozitivní, že nejvyššího povědomí³ z projektových intervencí dosahují dobrovolnické aktivity s 79 %, situaci ilustruje graf č. 3. Hodnota mírně přesahuje úroveň deklarované účasti na dobrovolnictví, informace o dobrovolnických aktivitách se tak dostala také k zaměstnancům v projektu neaktivním. Hned na druhém místě se umístily informační workshopy s 60 %. Umístění těchto dvou intervencí odpovídá i jejich povaze, neboť jejich úkolem bylo informačně zasáhnout co nejvíce zaměstnanců. Nejnižšího povědomí pak z projektových intervencí, zná jej pětina dotázaných, dosahuje intervence Poskytnutí Manuálu pro pilotáž dobrovolnických programů.

Podíváme-li se však pouze na vedoucí pracovníky a kontaktní osoby, jejich povědomí u všech intervencí výrazně vyšší (graf č. 4), zvláště pak u e-learningu a Manuálu pro pilotáž dobrovolnických programů, který byl určen primárně těmto osobám. Vyšší znalost je zapříčiněna vyšší podporou těchto osob ze strany koordinátorů dobrovolnických aktivit.

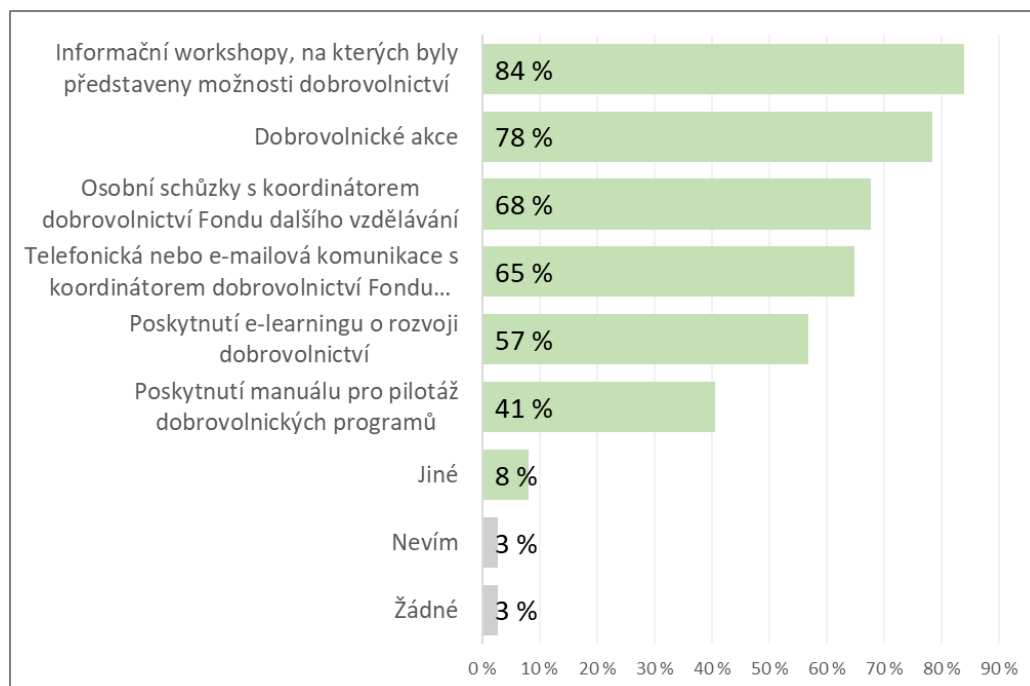
³ Povědomí zde bráno jako odpověď na otázku „Které z následujících aktivit byly uskutečněny ve Vaší organizaci v rámci projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě“, tedy jde o podpořenou znalost z výpisu intervencí.

Graf 3 Povědomí o jednotlivých intervencích



Otázka: Které z následujících aktivit byly uskutečněny ve Vaší organizaci v rámci projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě?
Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2019, N = 105

Graf 4 Povědomí o jednotlivých intervencích u kontaktních osob a vedoucích pracovníků



Otázka: Které z následujících aktivit byly uskutečněny ve Vaší organizaci v rámci projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě?
Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2019, N = 37

2.2.3. Hodnocení intervencí

Lze konstatovat, že hodnocení intervencí je celkově vysoce pozitivní, všechny hodnoty se pohybují v kladné části škály. Příznivé přijetí ukazuje na dobrý výběr i provedení projektových intervencí. Nejlépe hodnocenými intervencemi byly: telefonická nebo e-mailová komunikace s koordinátorem dobrovolnictví FDV, dobrovolnické akce a osobní schůzky s koordinátorem (tabulka č. 4). Všechny tyto intervence byly srovnatelně pozitivně přijaty. Dobrou zprávou je, že se zaměstnanci veřejné správy stavěli velmi příznivě k výkonu dobrovolnictví, které tvořilo základ projektu. Při výkonu dobrovolnictví spatřují zaměstnanci přínos nejen v samotné pomoci, ale také stmelení kolektivu, v dobrém pocitu z vlastní užitečnosti a odreagování se z každodenní rutiny. Pocity dokreslují citace s otevřenou otázkou „V čem podle Vás spočívá největší přínos...?“:

„Pomoc potřebným, vlastní dobrý pocit, stmelení pracovního kolektivu“

„Odreagování se od práce a dobrý pocit z práce, která je pro někoho přínosem.“

„Dobře to působí na kolektiv, společně a zároveň příjemné a smysluplné akce jsou velice důležité k budování fajn vztahů na pracovišti.“

Tabulka 3 Hodnocení intervencí

Intervence	Medián	Průměr
Telefonická nebo e-mailová komunikace s koordinátorem dobrovolnictví FDV	1	1,53
Dobrovolnické akce	1	1,62
Osobní schůzky s koordinátorem dobrovolnictví FDV	1	1,73
Informační workshopy	2	1,81
E-learning o rozvoji dobrovolnictví	2	2,2

Otázka: Ohodnoťte prosím přínosnost jednotlivých aktivit projektu pro rozvoj dobrovolnictví ve Vaší organizaci. Přínos prosím ohodnoťte na škále 1–5, kdy 1 znamená velmi přínosné a 5 zcela nepřínosné.

Zdroj: Vlastní zpracování, Výzkum DOBRO 2019, N (šhora) = 32 / 84 / 40 / 64 / 35

Pozn.: Zobrazen průměr a medián pětibodové škály. Řazeno sestupně dle průměru. Vyřazena intervence Poskytnutí Manuálu pro pilotáž dobrovolnických programů kvůli nízkému počtu hodnocení.

Komunikace s koordinátorem, ať už zprostředkována (email či telefon) nebo osobní, je klíčovým prostředkem rozvoje dobrovolnictví v organizaci. Tyto dvě intervence prakticky zaváděly dobrovolnictví a pomáhaly motivovat zapojené. Opět zde uvedme několik citací:

„Získání informací, možnost zodpovězení dotazů k výkonu dobrovolnické činnosti, podpora a motivace“

„Paní koordinátorka byla vynikající. Díky ní jsme získali představu a tom, jak zavést a rozvíjet tuto aktivitu i spoustu praktických rad a doporučení.“

„Raději komunikuj osobně, proto přes emaily a telefony dávám přednost základním stručným informacím. Ty byly poskytovány.“

Méně ovšem stále velmi pozitivně byl hodnocen e-learning a informační workshopy. U obou byla oceňována informační a praktická hodnota.

2.3. Hodnotící rozhovory

Hodnotící rozhovory s konzultanty dobrovolnických aktivit probíhaly během dubna a zúčastnilo se jich všech 6 konzultantů. Rozhovory byly vedeny po telefonu a byly z nich provedeny nahrávky a zápisy. Scénář obsahoval pevně dané okruhy otázek, které se týkaly nejen hodnocení účinnosti jednotlivých intervencí ale také zvážení jejich neúčinnější kombinace. Téma bylo součástí 45 minut dlouhého rozhovoru, který se zabýval celkovým hodnocením projektu, a bylo mu věnováno přibližně 15 minut.

Všichni konzultanti se shodli, že základem jakéhokoliv rozvoje dobrovolnictví v organizaci je osobní komunikace konzultanta dobrovolnických aktivit se zaměstnanci. V ideálním případě je aktivita konzultanta přijímána a podporována jak shora tak i zdola. Klíčová se ukazuje kontaktní osoba, jejíž míra nadšení pro věc byla hlavní limitou výsledku činnosti koordinátorů. Prokázalo se tak, že pokud chce organizace podpořit aktivněji dobrovolnické aktivity svých zaměstnanců, je podmínkou nalézt osobu, která této oblasti bude rozumět, bude pro věc nadšená a bude s dobrovolníky i vedením komunikovat osobně.

„Osobní komunikaci v dané organizaci, považuji za extrémně přínosnou.“

„Nejúčinnější způsob rozvoje dobrovolnictví.“

Pokud jde o komunikaci zprostředkovanou (email, telefon) zkušenost konzultantů naznačuje, že jde o formu intervence vhodnou a účinnou, pokud se zvolí při správné příležitosti.

Infomační workshopy považují všichni konzultanti za přínosné právě v oblasti informační. I když nemuselo oslovit a motivovat ve všech případech potenciální dobrovolníky stoprocentně k účasti na dobrovolnických aktivitách (v tomto případě velmi záleželo na přístupu k tomuto setkání ze strany vedení organizace), vždy pomohlo vysvětlit, co dobrovolnictví nabízí, a představit, do jakých aktivit se lze zapojit.

„Dobrý způsob, aby se lidé dozvěděli, že se něco děje.“

„Často zcela zásadní pro pochopení myšlenky projektu. Často docházelo skrze vedoucí k desinformacím.“

Manuál pro pilotáž dobrovolnických programů byl celkově pozitivně přijat intervenční skupinou. Zejména byl oceněn profesionální přístup k tématice a podrobný postup, jak dobrovolnictví jednoduše do organizací veřejné správy zavést. Při jeho popisu byla často vyzdvižována přehlednost, srozumitelnost a praktičnost. Oceněny byly také užité příklady, které mohou sloužit jako názorná inspirace.

„Podrobně osvětlí tematiku dobrovolnictví“

„Je to praktická příručka. Díky ní to šlo, jako po másle.“

„Inspirace od ostatních, dobrá praxe“

Jistým negativem je však jeho obsáhlost, která některé od čtení odradí. K Manuálu pro pilotáž dobrovolnických programů bohužel v době rozhovorů chyběla kompletní zpětná vazba, protože byl v době rozhovorů v některých regionech teprve distribuován.

E-learning byl také pozitivně hodnocen, především jeho první část. Ukázal se jako vhodný informační vstup do problematiky dobrovolnictví obecně. Od některých zazníval názor, že by bylo dobré jej zařadit jako první intervenci pro organizační koordinátory dobrovolnictví. V době rozhovoru však u velké části konzultantů nebyl e-learning ze strany cílové skupiny zcela dokončen.

Žádný z konzultantů nebyl schopen určit kombinaci intervencí, které by zaručeně fungovaly ve všech organizacích. Je zde nutné správně odhadnout nejen vnitřní aspekty organizace, jako jsou toky komunikace, způsob uvažování vedení, ale také vnější prostředí jako zmapování potřeb v dané lokalitě, navázání spolupráce s neziskovým sektorem apod. Právě proto je osoba konzultanta dobrovolnických aktiv pro rozvoj klíčová.

„Je to o individuálnímu přístupu ke každé organizaci. Neexistuje žádná univerzální kombinace. Člověk musí prostě vycítit, jak se to má dělat nejlíp.“

„Podmínkou jakékoli úspěšné dobrovolnické aktivity je pozitivní nastavení shora i zdola. Je nutné mít také poptávku, která často byla uměle vytvářena. Potom je nutné, aby konzultant osobně působil v organizaci a byl schopen zjistit neúčinnější toky informací a detekovat způsob jak je šířit. Tudiž osobní komunikace a další komunikace. Například workshopy a setkání už jsou účinné dle nastavení dané organizace.“

2.4. Závěr – konvergence zjištění

Škála intervencí pro rozvoj a podporu dobrovolnictví/CSR byla v projektu vhodně zvolena a jejich profilace umožnila nejen oslovit větší počet zaměstnanců, ale také cíleně pomoci těm, kteří mají toto téma v organizacích na starost.

Pro rozvoj dobrovolnictví/CSR v organizaci se ukazuje jako zcela zásadní získat osobu (organizačního koordinátora dobrovolnictví), která bude téma podporovat, tlačit a především bude v osobní komunikaci schopna o tématu promlouvat, jak se zaměstnanci, tak s vedením organizace. Klíčovost osobní komunikace byla potvrzena jak v dotazníkovém šetření i v rozhovorech. Úspěšnost rozvoje dobrovolnictví/CSR je pak přirozeně limitována ochotou a mírou pozitivního přijetí shoda i zdola. Osobní komunikace pak je ve vhodné míře dle nastavení jednotlivé organizace doplnit o telefonickou a emailovou.

Z dalších intervencí se ve většině případů osvědčilo pořádání informačních workshopů. Ty napomáhaly nejen pochopení problematiky, ale také k představení možného dobrovolnictví.

E-learning a Manuál pro pilotáž dobrovolnických programů jsou intervence úzkoprofilové, což potvrdily i výsledky výzkumu. Obě intervence však bohužel byly v době sběru dat teprve distribuovány, a chybí tak širší zpětná vazby. U manuálu je jako velmi pozitivní brána zejména jeho šíře, díky níž obsahuje všechny informace potřebné zejména vedení pro prosazení myšlenky podpory dobrovolnictví/CSR. E-learning byl velmi dobře přijímán především pro svou informační hustotu a přehlednost.

Výzkum potvrdil, že hlavním přínosem (a také intervencí) je samotný výkon dobrovolnických aktivit, které jednotlivci přináší pocit naplnění a odreagování, navíc stmeluje pracovní kolektiv.

Projektová zkušenost ukazuje, že nelze určit přesnou kombinaci intervencí, která by univerzálně pomáhala rozvoji dobrovolnictví/CSR v každé organizaci. Diverzifikace se odvíjí od nastavení dané organizace a poptávky v okolí, proto nám tato oblast přináší stále nové a nové nápady jak pomáhat lidem.

DOTAZNÍK

Evaluace intervence vs aktivita

ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU

N= 150
Online

Anketní šetření

ÚVODNÍ TEXT

Dobrý den,
rádi bychom vás touto cestou požádali o spolupráci na dotazníku, jehož cílem je získat povědomí o Vašem zhodnocení aktivit projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě.

Vyplnění dotazníku vám zabere přibližně 3 minuty.

Dotazník je zcela anonymní a odpovědi jsou zpracovány hromadně.

Předem děkujeme za Váš čas a ochotu věnované naší práci!

Za tým projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě

Mgr. Michaela Šimečková, Ph.D.
Evaluátor
dobro@fdv.cz

Fond dalšího vzdělávání, p. o. MPSV ČR

REKRUTAČNÍ ČÁST

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R1	Zapojení	Vykonával/a jste dobrovolnictví nabízené Vaší organizací ve spolupráci s projektem Dobrovolnictví ve veřejné správě?	
	1	Ano	
	2	Ne	
	99	Nevím	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R2	Zapojení	Jste kontaktní osobou/koordinátorem Vaší organizace v projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě?	
	1	Ano	
	2	Ne	
	99	Nevím	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

R3	Vedoucí	Jste vedoucí pracovník?	
	1	Ano	
	2	Ne	

HLAVNÍ DOTAZNÍK

POKYN: MOŽNOST VÍCE ODPOVĚDÍ

PROG: ROTACE 1–6

Q1	Znalost	Které z následujících aktivit byly uskutečněny ve Vaší organizaci v rámci projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě?	
	1	Informační workshopy, na kterých byly představeny možnosti dobrovolnictví	
	2	Osobní schůzky s koordinátorem dobrovolnictví Fondu dalšího vzdělávání	
	3	Dobrovolnické akce	
	4	Poskytnutí manuálu pro pilotáž dobrovolnických programů	
	5	Poskytnutí e-learningu o rozvoji dobrovolnictví	
	6	Telefonická nebo e-mailová komunikace s koordinátorem dobrovolnictví Fondu dalšího vzdělávání	
	97	Žádné	
	98	Jiné	OTEVŘENÁ OTÁZKA
	99	Nevím	

PROG: ZOBRAZIT POUZE MOŽNOSTI ZAŠKRTNUTÉ V Q1

Q2	Znalost	Ohodnoťte prosím přínosnost jednotlivých aktivit projektu pro rozvoj dobrovolnictví ve Vaší organizaci. Přínos prosím ohodnoťte na škále 1–5, kdy 1 znamená velmi přínosné a 5 nepřínosné.	
	1	Informační workshopy	Škála níže
	2	Schůzky s koordinátorem dobrovolnictví	
	3	Dobrovolnické akce	
	4	Manuál pro pilotáž dobrovolnických programů	
	5	E-learning o rozvoji dobrovolnictví	
	6	Telefonická nebo e-mailová komunikace s koordinátorem dobrovolnictví Fondu dalšího vzdělávání	

Škála

1: Velmi přínosné	2	3	4:	5: Zcela nepřínosné
-------------------	---	---	----	---------------------

PROG: NEPOVINNÁ OTÁZKA. ZOBRAZIT POUZE MOŽNOSTI Z Q2, KDYŽ VYBRÁNO NA ŠKÁLE 1 A 2

Q3A	Znalost	Proč považujete „Z Q2“ za přínosné?
	1	

PROG: NEPOVINNÁ OTÁZKA. ZOBRAZIT POUZE MOŽNOSTI Z Q2, KDYŽ VYBRÁNO NA ŠKÁLE 3 A VÍCE

Q3B	Znalost	Proč považujete „Z Q2“ za nedostatečně přínosné?
	1	

SOCIODEMOGRAFIE

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

D1	Pohl	Pohlaví	
	1	Muž	
	2	Žena	

POKYN: VÝBĚR JEDNÉ MOŽNOSTI

D3	Kraj	V jakém kraji pracujete?	
	1	Hlavní město Praha	
	2	Středočeský kraj	
	3	Jihočeský kraj	
	4	Plzeňský kraj	
	5	Karlovarský kraj	
	6	Ústecký kraj	
	7	Liberecký kraj	
	8	Královéhradecký kraj	
	9	Pardubický kraj	
	10	Kraj Vysočina	
	11	Jihomoravský kraj	
	12	Olomoucký kraj	
	13	Zlínský kraj	
	14	Moravskoslezský kraj	