



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Závěrečná evaluační zpráva

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

Bc. Irina Kushnareva

Mgr. Markéta Nekolová

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

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 obrázků	3
Seznam tabulek	3
Seznam použitých zkratk	3
1. Úvod	4
2. Výsledky projektu	4
2.1. Zvýšení účasti a povědomí o dobrovolnictví	8
2.2. Zvýšení efektivity pracovníků a organizace	9
2.3. Prohloubení spolupráce organizací se sociálními partnery	10
2.4. Posílení komunikace uvnitř organizace (změny v organizační kultuře)	10
3. Metodologie evaluace a analýza dat	11
3.1. Užití metody a analýza dat	11
3.2. Analýza dokumentů	12
3.3. Dotazníkové šetření	12
3.4. Hlubkové rozhovory	14
3.5. Etnografie	15
4. Doporučení vyplývající z evaluace pro věcnou část	16
5. Doporučení pro evaluace v této oblasti do budoucna	17
5.1. Praktická doporučení pro budoucí evaluaci	18
5.2. Další oblasti vhodné k prozkoumání	18
6. Celkové zhodnocení evaluace	19
Příloha č. 1 – Výsledky statistické analýzy dat	20
Příloha č. 2 – Evaluační dotazník Dobrovolnictví ve veřejné správě	26

Seznam obrázků

Obrázek 1 Metodologické schéma.....	12
-------------------------------------	----

Seznam tabulek

Tabulka 1 Přehled evaluačních kritérií	5
--	---

Seznam použitých zkratk

CS	Cílová skupina
CSR	Corporate social responsibility (česky společenská odpovědnost firem, případně organizací)
DP	Dobrovolnický program
FDV	Fond dalšího vzdělávání
KS	Kontrolní skupina
IS	Intervenční skupina
VS	Veřejná správa
ZEZ	Závěrečná evaluační zpráva
MÍŘ	Metodika inovačního řešení

1. Úvod

Závěrečná evaluační zpráva, kterou právě čtete, je jedním z hlavních závěrečných výstupů projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě (reg. č.: CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_018/0005458), který probíhal ve Fondu dalšího vzdělávání od prosince 2016 do května 2019. Cílem projektu bylo připravit a ověřit systém dobrovolnických programů ve veřejné správě koncipovaný jako inovační nástroj informálního učení jejích zaměstnanců. Přispět by měl především ke zvýšení efektivity zapojených organizací a měl by také pozitivně působit na její kulturu a podporovat vzájemnou spolupráci zapojených partnerů. Hlavní misí projektu bylo pomoci veřejné správě v pozici zaměstnavatele zavádět podporu dobrovolnictví jako specifickou formu benefitu a etablovaný způsob osobního rozvoje zaměstnanců. Projekt byl realizován ve spolupráci s partnery Ministerstvem vnitra ČR a Hestia Centrem pro dobrovolnictví, z.ú.

Závěrečná evaluační zpráva (dále ZEZ) shrnuje nejdůležitější poznatky z pilotáže dobrovolnických programů ve veřejné správě. ZEZ se svým obsahem přímo navazuje na Evaluační plán, případně vymezuje a zdůvodňuje odchylky způsobené realitou sběru a zpracování dat. Zpráva taktéž odkazuje na zjištění plynoucí z reprezentativního dotazníkového šetření realizovaném na počátku projektu a shrnutém v Závěrečné zprávě z výzkumu dobrovolnictví v ČR ve VS. Dále ZEZ shrnuje nejdůležitější výsledky z výstupů: Analýza výchozího stavu účastníků, Průběžná evaluační zpráva a Analýza cílového stavu.

Následující kapitoly se nejprve věnují shrnutí nejdůležitějších výsledků projektu z evaluačního pohledu, zejména pak popisu změny stavu sledovaných indikátorů. Následuje metodologická část objasňující užití metody a techniky sběru a zpracování dat. ZEZ dále prezentuje doporučení vyplývající z evaluace pro věcnou část projektu a také doporučení pro evaluace v oblasti dobrovolnictví do budoucna. Závěr je věnován shrnutí a celkovému zhodnocení evaluace projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě.

2. Výsledky projektu

Tato kapitola závěrečné evaluační zprávy shrnuje nejpodstatnější zjištění a výsledky projektu zachycené v průběhu jeho monitoringu a evaluačních aktivit. Postupně se v jednotlivých podkapitolách vyjadřuje ke všem výsledkům souvisejícím s hlavním cílem projektu, kterým bylo vyhodnotit potenciál rozvoje dobrovolnických programů pro zefektivnění fungování veřejné správy (a úsporu nákladů), pozitivní změny v organizační kultuře a rozvinutí spolupráce veřejné správy se sociálními partnery.

Dílejší výzkumné otázky byly následující:

- ÚČAST: Došlo ke zvýšení účasti a povědomí o dobrovolnictví v zapojených organizacích?
- EFEKTIVITA: Došlo ke zlepšení v následujících aspektech efektivity organizace?

- Kvalita odvedené práce
- Rychlost řešení úkolů
- Samostatnost
- Komunikační dovednosti
- Odborné znalosti (u zapojených do odborného dobrovolnictví)
- Pracovní angažovanost
- Podnětnost práce
- Pocit užitečnosti práce
- SPOLUPRÁCE: Došlo k prohloubení a rozšíření spolupráce se sociálními partnery v oblasti dobrovolnictví?
- KOMUNIKACE: Došlo k posílení komunikace uvnitř organizace?

První představu o výsledcích projektu si lze udělat na základě tabulky 1, která nabízí přehled výchozích a cílových hodnot evaluačních kritérií spojených s CS měřených na začátku a konci projektové intervence. Jde o výčet kvantitativních kritérií, jejichž výsledky jsou v následujících oddílech propojena s kvalitativními poznatky. Zeleně označené ukazují na pozitivní posun ve sledovaném indikátoru, modře označené zobrazují zachování srovnatelných hodnot v čase a červeně označené ukazují negativní posun v čase.

Tabulka 1 *Přehled evaluačních kritérií*

Kód	Definice/jednotka	Výchozí stav (IS/KS)	Cílový stav (IS/KS)
TQ1	Kvalita odvedené práce	8,58/8,56 ¹	8,61/8,56 ¹
TQ2	Rychlost řešení úkolů	8,45/8,56 ¹	8,43/8,41 ¹
TQ3	Samostatnost	8,75/8,80 ¹	8,73/8,72 ¹
TQ4	Komunikační dovednosti	8,45/8,32 ¹	8,39/8,29 ¹
TQ5	Odborné znalosti	8,04/7,94 ¹	8,16/8,19 ¹
TQ7	Pracovní angažovanost	4,07/3,99 ²	3,96/3,83 ²
TQ8	Komunikace se spolupracovníky	4,22/4,23 ²	4,14/4,08 ²
TQ9	Míra povědomí zaměstnanců o dobrovolnických programech nabízených organizací	43 % / 26 %	66 % / 53 %
TQ10	Míra povědomí zaměstnanců o existenci konzultanta dobrovolnických aktivit	33 % / 23 % ³	72 % / 54 %
TQ11	Míra zapojení do dobrovolnických aktivit (aktivity zprostředkované zaměstnavatelem v rámci pracovní doby nebo alespoň částečně mimo pracovní dobu)	50 % / 24 %	62 % / 12 %
TQ12	Organizace nabízí zapojení do dobrovolnických programů	ANO 19 % (7/36)	ANO 92 % (33/36)
NQ1	Počet spolupracujících sociálních partnerů	průměr na organizaci 1	Průměr na organizaci 3

NQ2	Počet podnětů/návrhů na zkvalitnění procesů nebo služeb	– ⁵	
NQ3	Počet zaměstnanců zapojených do dobrovolnictví	Více jak 20 zaměstnanců 43 % (6/14) ^{6,7}	Více jak 20 zaměstnanců 27 % (9/33), 11–20 zaměstnanců 21 % (7/33), 6–10 zaměstnanců 15 % (5/33), 1–5 zaměstnanců 15 % (5/33)*
NQ4	Počet hodin DP na organizaci/období	jednorázové akce 93 % (13/14) ⁶	jednorázové akce 64 % (21/33), pravidelně, ale méně často 15 % (5/33)
NQ5	Dokumenty na pracovišti obsahují závazky k podpoře dobrovolnictví (procento institucí)	17 % (6/36)	42 % (15/36)
NQ6	Ustanoven koordinátor dobrovolnických programů (procento institucí)	11 % (4/36)	83 % (30/36)
NQ7	Zaměstnavatel umožňuje za předem vymezených podmínek účast na CSR aktivitách (procento institucí)	5 % (2/36)	25 % (19/36)
NQ8	Povědomí o DP (procent z dotazovaných)	43 % / 26 % ⁸	66 % / 53 % ⁸
	Deklarace pokračování dobrovolnictví i po projektu		75 % (27/36)

Pozn.:

1 Zde se uvádí průměr na desetibodové škále.

2 V rámci pilotáže se zjistilo, že desetibodová škála dostatečně nediferencuje odpovědi respondentů v rámci proměnných „pracovní angažovanost“ a „komunikace se spolupracovníky“ (respondenti volili pouze extrémní, nebo střední hodnoty, nebyli schopni řazení). Proto v rámci výše uvedených proměnných bylo rozhodnuto použít pětibodovou škálu. Zde se uvádí průměr na pětibodové škále.

3 Navýšení míry povědomí zaměstnanců o existenci konzultanta dobrovolnických programů mohlo být ovlivněno následujícími faktory:

1. Rozeslání dotazníku probíhalo po podepsání memoranda, což má za následek skutečnost, že není možné zajistit zjištění původního stavu (před vstupem do projektu);
2. Dotazník byl v několika případech rozeslán konzultantem projektu;
3. Sběr dotazníku v některých případech trval více než měsíc (např. z důvodů slabé komunikace ze strany úřadu nebo z důvodů nízké návratnosti).

4 Při výpočtu průměru byl Magistrát města Mostu vyřazen z důvodu velkého počtu sociálních partnerů (20), aby nezpůsobil velké vychýlení průměru.

5 Na základě rozhovorů ve vstupním auditu i v rámci hloubkových rozhovorů s vedoucími pracovníky, kdy respondenti nebyli schopni určit počet podnětů/návrhů za určité období, se evaluační tým rozhodl toto kritérium vyřadit.

6 V rámci rozhovorů ve vstupním auditu nebyly kontaktní osoby na úřadech schopny určit počet hodin za období či přesný počet zapojených zaměstnanců, proto se přistoupilo k typologii jednorázová akce a pravidelná akce a více jak 20 zaměstnanců / méně než 20 zaměstnanců. V průběhu realizace projektu byl však pečlivě počet hodin i počet zaměstnanců monitorován.

7 Ze 14 organizací zapojených do dobrovolnictví v minulosti jich 6 mělo zapojených více jak 20 zaměstnanců.

8 Ukazatel je shodný s TQ9, z důvodů duplicitních informací byl z dalších analýz vyřazen.

Před shrnutím výsledků jednotlivých evaluovaných oblastí, přikládáme krátké vysvětlení jednotlivých indikátorů zobrazených v tabulce.

Hodnoty kritérií TQ1–TQ5 vycházejí z dotazníkového šetření (dotazník je přílohou č. 2 závěrečné evaluační zprávy) a uvedeny jsou průměrné hodnoty na desetibodové škále jako odpověď na následující otázky:

- TQ1: Jak vnímáte kvalitu Vámi odváděné práce? Umístěte se prosím na škále 1 až 10.
- TQ2: Jak vnímáte svou rychlost při řešení svěřených úkolů? Umístěte se prosím na škále 1 až 10.
- TQ3: Jak vnímáte vlastní samostatnost při řešení pracovních úkolů? Umístěte se prosím na škále 1 až 10.
- TQ4: Na jaké úrovni jsou podle Vás Vaše komunikační dovednosti? Umístěte se prosím na škále 1 až 10.
- TQ5: Na jaké úrovni jsou podle Vás Vaše odborné znalosti? Ptáme se na Vaše odborné znalosti v tematické oblasti Vašeho zaměstnání (např. životní prostředí, informatika, sociální služby). Máme na mysli širší oblast znalostí, než jsou "pouze" znalosti ve vztahu s vašimi konkrétními pracovními úkony. Umístěte se prosím na škále 1 až 10.

Statistický test nepotvrdil změnu mezi indikátory před a po intervenci v intervenční skupině ani mezi intervenční a kontrolní skupinou.

Hodnoty kritérií TQ7–TQ8 vycházejí z dotazníkového šetření a uvedeny jsou průměrné hodnoty na pětibodové škále jako odpověď na následující otázky:

- TQ7: Jaký máte vztah ke svému zaměstnavateli?
- TQ8: Jak byste charakterizoval/a atmosféru mezi spolupracovníky na pracovišti?

Statistický test nepotvrdil změnu mezi indikátory před a po intervenci intervenční a kontrolní skupinou. U indikátoru TQ7 došlo na 5% hladině významnosti k signifikantnímu poklesu před a po intervenci u intervenční skupiny, což byl však společný trend i u kontrolní skupiny.

Hodnoty kritérií TQ9–TQ11 vycházejí z dotazníkového šetření z otázek:

- TQ9: Víte o nějakých dobrovolnických programech organizovaných Vaším zaměstnavatelem, nebo přes něj zprostředkovaných? – uvedena odpověď: Vím
- TQ10: Slyšel/a jste, že lze využít při vyhledávání, zajišťování nebo organizaci dobrovolnictví podporu konzultanta/koordinátora dobrovolnických aktivit, který působí u Vašeho zaměstnavatele? – uvedena odpověď: Ano
- TQ11: Vykonával/a jste (příp. vykonáváte) někdy nějakou dobrovolnou činnost? Pokud ano, o jaké dobrovolnické aktivity se jedná/jednalo? – uvedena odpověď:
 - Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem v rámci pracovní doby (např. akční/dobrovolnické dny)
 - Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně mimo pracovní dobu (např. organizace kulturní akce, dětského dnu)

Indikátor TQ11 tedy ukazuje jakékoliv zapojení do dobrovolnických/CSR aktivit s podporou zaměstnavatele (oproti jiným formám dobrovolnictví). Kritérium nabývá hodnot i pro kontrolní skupinu, neboť jde o vykonávání dobrovolnictví kdykoli

v minulosti (ne v posledních 12 měsících). Záměr tohoto vymezení spočíval v možnosti pozorovat posuny i u kontrolní skupiny.

Statistický test potvrdil na 5% hladině významnosti změnu mezi indikátory před a po intervenci v intervenční skupině u všech indikátorů.

Statistický test nepotvrdil změnu mezi intervenční a kontrolní skupinou u TQ9 a TQ10, změna je však signifikantní na 5% hladině významnosti u TQ11.

Hodnota kritéria TQ12 vychází z monitoringu vývoje podpory dobrovolnictví/CSR v zapojených subjektech, číslo ukazuje procento organizací ze zapojených organizací, kde dobrovolnictví začalo reálně fungovat.

Hodnota kritéria N1 vychází z monitoringu vývoje podpory dobrovolnictví/CSR v zapojených subjektech, číslo ukazuje průměrný počet na všechny zapojené organizace.

Hodnota kritéria N3 vychází z monitoringu vývoje podpory dobrovolnictví/CSR v zapojených subjektech, číslo ukazuje procentní zastoupení typu dobrovolnictví/CSR dle počtu zapojených zaměstnanců vztahený na organizace, kde dobrovolnictví fungovalo.

Hodnota kritéria N4 vychází z monitoringu vývoje podpory dobrovolnictví/CSR v zapojených subjektech, číslo ukazuje procentní zastoupení typu dobrovolnictví/CSR dle jeho délky vztahený na organizace, kde dobrovolnictví fungovalo.

Hodnota kritéria N5 vychází z monitoringu vývoje podpory dobrovolnictví/CSR v zapojených subjektech, číslo ukazuje procento organizací ze všech zapojených organizací, které do svých oficiálních dokumentů zavedlo téma dobrovolnictví.

Hodnota kritéria N6 vychází z monitoringu vývoje podpory dobrovolnictví/CSR v zapojených subjektech, číslo ukazuje procento organizací ze všech zapojených organizací, které ustanovily koordinátora dobrovolnictví pro svou organizaci.

Hodnota kritéria N7 vychází z monitoringu vývoje podpory dobrovolnictví/CSR v zapojených subjektech, číslo ukazuje procento organizací ze všech zapojených organizací, které umožňují svým zaměstnancům CSR (tedy výkon dobrovolnictví i v rámci pracovní doby).

Hodnota kritéria N8 se shoduje s indikátorem TQ9.

Následující části shrnují zjištění z výstupů: Analýza cílové stavu a Metodika inovačního řešení. Čtenář tak nalezne podrobné analýzy a oporu k závěrům právě v těchto dokumentech.

2.1. Zvýšení účasti a povědomí o dobrovolnictví

Po ukončení všech intervencí lze konstatovat, že se do projektu zapojilo celkem 36 organizací, z toho opravdu aktivních v oblasti dobrovolnictví/CSR bylo 33 z nich. Dobrovolnické aktivity se nepodařilo rozvinout na Magistrátu města Prahy a dále v Krupce a Ostravě Mariánské hory. V těchto organizacích sice vedení přislíbilo svou účast v memorandu, ovšem prakticky odmítlo aktivně cokoli v oblasti podpory vykonat. Snahu pokračovat v nastolené podpoře

dobrovolnictví/CSR deklarovalo 27 z 36 subjektů (viz výsledkový indikátor NQ6). Celkem se projektu aktivně účastnilo 865 osob/pracovníků ze zapojených organizací.

Pracovníkům zapojených organizací se v průběhu projektu podstatně zvýšilo povědomí jak o dobrovolnických příležitostech v lokalitě, tak v organizaci, kde působí (viz výsledkový indikátor TQ9). Do značné míry se na tomto výsledku podíleli koordinátoři dobrovolnické činnosti úřadů podporovaní projektem (viz výsledkový indikátor TQ10). Zkušenost s dobrovolnickou prací měli v době ukončování projektu všichni zapojení pracovníci organizací. Z hlediska charakteru dobrovolnické činnosti vzrostl v důsledku přechodu od občanského dobrovolnictví k dobrovolnictví firemnímu oproti počátku u zapojených pracovníků podíl jednorázových akcí pořádaných zaměstnavatelem na úkor pravidelného dobrovolnictví. Kýžená změna – nárůst podílu dobrovolnických akcí v rámci pracovní doby, reprezentovaná výsledkovým indikátorem TQ11, byla dosažena. Statistické testování potvrdilo, že změna v této oblasti v případě intervenční skupiny se významně liší od změny zachycené u skupiny kontrolní.

Pozitivní výsledky z dotazníkového šetření potvrzují také závěry, které vyplynuly z provedených hloubkových rozhovorů. Zde je na první pohled patrné zvýšení zájmu o dobrovolnictví a rovněž intenzity dobrovolnické činnosti (zejména v rámci pracovní doby) mezi zapojenými pracovníky. Rozhovory s vedoucími pracovníky ukázaly, že by však přivítali, kdyby projekt mohl působit delší dobu. Úspěšné etablování dobrovolnictví do organizační kultury vidí respondenti v působení minimálně 5 let. Podobné hodnocení zaznívalo v rámci hloubkových rozhovorů i ze strany konzultantů dobrovolnických aktivit.

2.2. Zvýšení efektivity pracovníků a organizace

Pro zapojené pracovníky je podobně jako na počátku projektu i na jeho konci typické vysoké subjektivní hodnocení vlastních pracovních kvalit (viz výsledkové indikátory TQ1–TQ5). Nepochybují ani o smysluplnosti práce, kterou pro úřad vykonávají, a která dle jejich mínění přináší kladné výsledky jejich zaměstnavateli. Soustavně se také zajímají o vlastní odborný rozvoj. Možnosti dalšího vzdělávání mají ke konci projektu u svého zaměstnavatele téměř v 90 %, ovšem oproti počátečnímu šetření jsou nepatrně více skeptičtí ohledně svého skutečného odborného růstu na úřadech. Uvedené výsledky se v případě intervenční skupiny neliší od skupiny kontrolní.

Na základě výsledků dotazníkového šetření tedy nelze hovořit o statisticky doloženém zvýšení efektivity práce. Co však pozorovat lze, ovšem zprostředkovaně prostřednictvím hloubkových rozhovorů, je zvýšení pracovní motivace a zájmu o dění v organizacích jako důsledek rozvoje dobrovolnictví. Dle oslovených představitelů organizací lze navíc velmi těžko posuzovat efektivitu práce a její změny v prostředí veřejné správy. Nicméně své pracovníky hodnotí v závěrečných rozhovorech velmi kladně a zdůrazňují, že většina z nich je v zájmu plnění svěřených agend ochotna pracovat i nad rámec svých povinností.

Jedna z premis projektu, že rozvoj dobrovolnické činnosti pracovníků úřadů může vytvářet interní úspory veřejných zdrojů, byla také podrobena evaluaci. Interní úspory, spočívající v zefektivnění interních procesů, byly počítány pro dva modelové příklady procesů – tvorbu

strategie rozvoje města a přípravu a realizaci projektů. Z prvního modelového příkladu vyplynulo, že ve městech a obcích, které aktivně podporují dobrovolnictví a jejichž pracovníci se jej aktivně účastní, je průměrná procentuální výše úspor nákladů na přípravu jedné strategie v prioritních oblastech (sociální oblast, zdravotnictví, školství a vzdělávání, kulturní vyžití, sport a volnočasové aktivity, životní prostředí) 20 %. A do celkových nákladů na tvorbu jedné strategie se tato úspora promítne úsporou asi 6 %. A z druhého modelového příkladu zase plyne, že v obci, která aktivně podporuje dobrovolnictví a jejíž pracovníci se jej aktivně účastní, může průměrná procentuální výše úspor nákladů na přípravu projektových žádostí dosáhnout 23 %, a na realizaci projektů 28 %, což v absolutních číslech znamená, že úspora nákladů na přípravu a realizaci jednoho projektu může přesáhnout více než 120 000 Kč.

2.3. Prohloubení spolupráce organizací se sociálními partnery

Výborným výsledkem projektu je, že se v jeho průběhu podařilo výrazně navýšit počet spolupracujících sociálních partnerů v daných organizacích. Na konci projektu spolupracovala v oblasti dobrovolnictví v průměru jedna organizace se třemi sociálními partnery, došlo tak k navýšení oproti počátečnímu stavu v průměru o dva sociální partnery (viz výsledkový indikátor NQ1). Z hlediska typu subjektu se nejčastěji jedná o nestátní neziskové organizace či příspěvkové organizace. Intenzivněji začaly organizace také spolupracovat s lokálními dobrovolnickými centry. Zatímco na začátku projektu spolupracovalo s dobrovolnickými centry 12 subjektů, na jeho konci již 19. A oproti počátečnímu stavu také vzrostl podíl organizací veřejné správy, které mají v dokumentech závazky k podpoře dobrovolnictví/CSR (viz výsledkový indikátor NQ5).

2.4. Posílení komunikace uvnitř organizace (změny v organizační kultuře)

Na konci projektu podobně jako při jeho zahájení panuje na zapojených úřadech dle pracovníků všeobecně dobrá atmosféra a fungující vzájemná komunikace, zejména v rámci jednotlivých oddělení, mezi nejbližšími kolegy a také mezi podřízenými a nadřízenými (viz výsledkový indikátor TQ8). Komunikační problémy se objevují spíše mezi vybranými útvary a patry úřadů. V tomto směru se alespoň dle výsledků dotazníkového šetření nic podstatného nezměnilo a výsledky v intervenční skupině se zde neliší od skupiny kontrolní.

V navazujících hloubkových rozhovorech však řada pracovníků a představitelů organizací zapojených do projektu na příznivé efekty dobrovolnictví na rozvoj mezilidských vztahů v organizaci poukázala. Není proto velkým překvapením, že tyto organizace plánují pokračovat v projektem nastaveném způsobu koordinace dobrovolnictví (viz výsledkový indikátor NQ6). Je však třeba zdůraznit, že ohledně dosavadních dopadů projektu na oblast organizační kultury se oslovení pracovníci rozcházejí. Zatímco někteří již skutečně zaznamenali pozitivní změny v podobě větší otevřenosti, sounáležitosti a zlepšení vzájemných vztahů na pracovišti, jiní zatím nic takového nepozorují, nicméně očekávají viditelnější dopady v dlouhodobějším horizontu.

Dlouhodobé výsledky (po skončení projektu) lze očekávat v efektivnějším využívání dobrovolnictví jako prostředku „zkvalitnění“ institucí VS, zlepšení jejich veřejného obrazu a lepší nákladové efektivity prostřednictvím rozvoje zaměstnanců a organizační kultury, vybudováním partnerství a vazeb VS se sociálními partnery a nastavením rámce efektivní motivace k zapojování do dobrovolnictví.

3. Metodologie evaluace a analýza dat

Evaluace projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě je založena na metodologicky smíšeném výzkumu konvergentního typu, tedy užití kombinace kvalitativního a kvantitativního výzkumu, přičemž poznatky obou přístupů jsou brány rovnocenně. Princip evaluace je založen na měření indikátorů¹ pre a post v intervenční a kontrolní skupině, přičemž je sledována diference změn mezi kontrolní a intervenční skupinou.

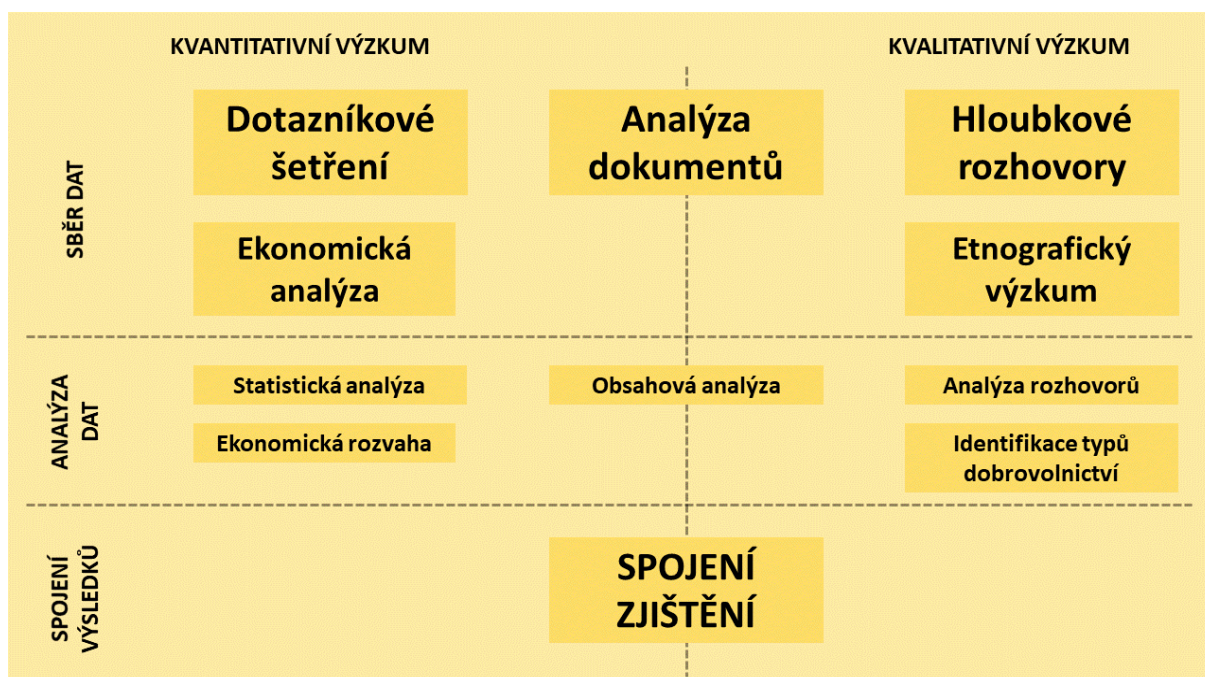
Cílovou populací projektu jsou zaměstnanci veřejné správy, konkrétně krajských, městských a obecních úřadů případně ministerstva a jimi zřizované či řízené organizace. Pro účely evaluace jsou základním souborem zaměstnanci a vedoucí pracovníci ze zapojených subjektů VS, kteří se účastnili dobrovolnických/CSR aktivit podpořených ze strany projektu. Celkem se do projektu nějakým způsobem zapojilo 865 zaměstnanců, na bagatelní podporu dosáhlo 105 zaměstnanců. Hovoříme-li v ZEZ o intervenční skupině, považujeme za ni takové zaměstnance zapojených subjektů veřejné správy, kteří vykonávali dobrovolnické/CSR aktivity v posledních 12 měsících s podporou zaměstnavatele. Kontrolní skupinou jsou pak zaměstnanci ze stejných zapojených subjektů VS, kteří se do dobrovolnických aktivit pořádaných zaměstnavatelem v posledních 12 měsících nezapojili. Kontrolní i intervenční skupiny byly pro analýzy identifikovány zpětně, respektive na konci projektu byly ztotožněny osoby, jež byly aktivní v dobrovolnictví podporované zaměstnavatelem. S ohledem na fakt, že kontrolní skupina jsou zaměstnanci stejné organizace, je při interpretaci brán zřetel na skutečnost, že tato skupina mohla být (a často i byla) ovlivněna nepřímo realizací projektu (spill-over efekt apod.)

3.1. Užití metody a analýza dat

Užití metody shrnuje obrázek č. 1. Jejich popis a zejména aplikace je rovněž popsána v Evaluačním plánu. Níže se text krátce věnuje každému typu sběru dat a následné analýze. U každého typu jsou popsány způsoby řešení problému, vyskytly-li se. Sběr dat byl realizován prostřednictvím: dotazníkového šetření, analýzy dokumentů, hloubkových rozhovorů, ekonomické analýzy a etnografického výzkumu. Následující části podrobně popisují sběr i analýzu každé užití metody.

¹ Indikátory popsány v předchozí kapitole.

Obrázek 1 Metodologické schéma



3.2. Analýza dokumentů

Statistika analýzy dokumentů vychází zejména ze čtvrtletního monitoringu vývoje v jednotlivých organizacích ve sledovaných indikátorech² (podrobně popsáno v Analýze cílového stavu). Údaje a podklady pro monitoring sbírali konzultanti dobrovolnických aktivit v průběhu celého projektu, informace jim poskytovaly kontaktní osoby na jednotlivých zapojených úřadech. Dále byly informace doplněny analýzou dokumentů úřadů a hloubkovými polostrukturovanými rozhovory s regionálními konzultanty.

Během sběru dat nedocházelo k žádným problémům, data byla sbírána kontinuálně a získaná data byla úplná.

3.3. Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření projektu zjišťovalo situaci účastníků z intervenční a kontrolní skupiny, a to ve dvou vlnách. Cílem obou vln sběru kvantitativních dat bylo plošně zmapovat postoje, informovanost a vlastní zkušenosti s dobrovolnictvím před, respektive po intervenci a zachytit jejich vývoj a případné změny. Vzhledem k tomu, že metriky pro vyhodnocení účinnosti sociální inovace vychází mj. z tematických oblastí dotazníku, představují výsledky dotazníkového šetření důležitou součást celé evaluace projektu.

Cílovou skupinou dotazníkového šetření byli jednak řadoví zaměstnanci zapojení do dobrovolnictví ze spolupracujících organizací veřejné správy a jednak jejich nadřízení. Šetření bylo realizováno formou cenzu, tedy bylo rozesláno celé intervenční skupině (tedy zapojeným zaměstnancům) a také kontrolní skupině (zaměstnancům, kteří se do projektu nezapojili).

² např. existuje dokument zahrnující dobrovolnictví (co tento dokument obsahuje apod.).

Oproti Evaluačnímu plánu tak s ohledem na velmi nízkou návratnost nebylo realizováno výběrové šetření. Vstupní dotazníky byly distribuovány po oficiálním vstupu instituce do projektu, výstupní dotazník byl distribuován před skončením projektu.

Tematicky šetření sledovalo následující aspekty problematiky dobrovolnictví:

- povědomí o dobrovolnických programech (DP) a postoj k dobrovolnictví;
- předešlou osobní zkušenost s DP;
- pracovní spokojenost;
- efektivitu práce (subjektivně vnímanou kvalitu odváděné práce, rychlost řešení úkolů a inovativnost myšlení a řešení úkolů);
- vnitřní zdroje pracovní motivace (podnětnost práce, pocit osobního růstu, pocit užitečnosti);
- možnosti odborného a kariérního růstu;
- komunikaci a mezilidské vztahy v organizaci;
- míru loajality vůči své organizaci.

K vlastní realizaci dotazníkového šetření byla použita open source dotazníková platforma LimeSurvey. Jedná se o interaktivní platformu realizace dotazníkových šetření, která umožňuje efektivní návrh, tvorbu a administraci dotazníkových šetření včetně databází respondentů i odpovědí na jednotlivé otázky obohacené časovými značkami, IP adresou respondenta a jinými ukazateli. Distribuce dotazníků probíhala prostřednictvím e-mailových pozvánek s odkazem na webový dotazník pro respondenty. Dotazník byl plně anonymizován. Zatímco při první vlně šetření se podařilo sesbírat 2 550 dotazníků (1 287 dokončených), k datu 20. 5. 2019 se podařilo sesbírat 1 414 dotazníků (666 dokončených). Po spárování kontrolní a intervenční skupiny byly jejich finální počty: 108 (kontrolní) a 332 (intervenční).

Dosažené hodnoty tak nedosáhly plánovaného počtu. Hlavními příčinami nízké návratnosti byly:

- časová náročnost dotazníku (30 min);
- druhá vlna dotazníkového šetření proběhla brzy po první vlně (v mnoha případech to nebyl ani rok);
- subjekty již neměly motivaci své zaměstnance v dotazování více podpořit, neboť projekt již končil;
- fluktuace zaměstnanců;
- citlivost tématu spokojenosti a efektivitu v zaměstnání.

Nízká návratnost byla řešena opětovnými notifikacemi (proběhl třikrát) i diskusí s kontaktními osobami. Dále byla každému subjektu jako motivace nabídnuta možnost vypracování reportu pro jeho organizaci, pokud bude vyplněn dostatečný počet dotazníků.

Nad daty proběhla analýza prvního stupně a srovnání intervenční a kontrolní skupiny.

Kontrolní a intervenční skupina byly identifikovány až zpětně na základě kontrolních otázek dotazníkového šetření. Bylo provedeno testování posunu před a po intervenci v intervenční skupině a poté také testován rozdíl dosažený v čase před a po intervenci mezi intervenční a

kontrolní skupinou. Pro posouzení statistické významnosti změn u intervenční skupiny byl použit dvouvýběrový párový t-test. Pro porovnání průměrných změn mezi intervenční a kontrolní skupinou bylo třeba po spárování respondentů nejprve porovnat jejich rozložení dle pohlaví, věku a vzdělání v intervenční a kontrolní skupině, abychom mohli vyloučit vliv odlišné struktury souborů při porovnání průměrných změn indikátorů v těchto skupinách. Na základě výsledků Chí kvadrát testu dobré shody se musela na 5% hladině významnosti zamítnout nulová hypotéza o shodě relativních četností v těchto souborech. Proto se musely vypočítat váhy, kterými se následně pokaždé pronásobily změny sledovaných indikátorů v kontrolní skupině pro vyloučení vlivu odlišné struktury souboru. Výpočet vah znázorňuje tabulka v příloze č. 1.

Dále se u každého indikátoru testovala nulová hypotéza o shodě průměrné změny sledovaného jevu v intervenční a kontrolní skupině: $H_0: \mu_1 = \mu_2$. K vyhodnocení byl použit dvouvýběrový nepárový t test. Výsledky testů za každý sledovaný indikátor obsahuje taktéž příloha č. 1.

3.4. Hlubkové rozhovory

V rámci 2. vlny hlubkových rozhovorů bylo uskutečněno celkem 12 rozhovorů ve vysílajících organizacích (subjektech veřejné správy) zapojených do projektu. Dotazovali jsme osm řadových zaměstnanců těchto subjektů a čtyři vedoucí pracovníky, tajemníky organizací. Byl tak dodržen evaluační plán. Délka rozhovoru byla přibližně 30 minut.

Vedle zástupců intervenční skupiny bylo osloveno a dotazováno také 8 zástupců kontrolní skupiny (4 vedoucí pracovníci a 4 řadoví) z organizací, které se projektu, respektive žádné projektové aktivity neúčastnili, přestože jejich organizace zapojeny byly. Dále bylo navíc nad původní evaluační plán dotazováno pět zástupců přijímajících organizací. Dotazování přijímajících organizací se v průběhu projektu ukázalo jako velmi důležité jak pro formativní, tak pro sumativní funkci evaluace.

Výběr respondentů proběhl v první vlně „naslepo“ tzn. nebylo zřejmé, zda nakonec skončí v intervenční/kontrolní skupině. Přesto byli konverzační partneři vybírání na základě předpokladu, že do jedné z těchto skupin budou spadat dle deklarace svého zájmu o zapojení do dobrovolnických aktivit. Na konci projektu pak došlo k jejich zpětnému přiřazení, které, jak se ukázalo, 100% souhlasilo s jejich deklarací zájmu na počátku projektu. Bohužel, jak zmiňujeme níže, ne všichni se zapojili do druhé vlny.

V druhé vlně hlubkových rozhovorů se podařilo dodržet stejné rozložení respondentů z hlediska jejich funkce v organizaci, a to jak v intervenční, tak i kontrolní skupině. Avšak pouze z 60 % (12 rozhovorů z 20) se podařilo uskutečnit rozhovory s osobami dotazovanými v 1. vlně. V průběhu realizace projektu někteří respondenti totiž změnili zaměstnání, někteří odešli na mateřskou dovolenou, jiní zkrátka odmítli zúčastnit se 2. vlny rozhovorů. Potýkali jsme se s velkou neochotou převážně ze strany osob z kontrolní skupiny, i přestože byla několikrát zdůrazněna důležitost těchto finálních rozhovorů.

V zájmu porovnání cílové situace intervenční skupiny s tou kontrolní byly na obě skupiny směřovány totožné otázky týkající se postojů k dobrovolnictví ve veřejné správě, vlastních

dobrovolnických aktivit a organizační kultury a komunikace v jejich organizacích. Výpovědi účastníků rozhovorů nám umožnily hlouběji, nad rámec provedeného dotazníkového šetření, porozumět změně postojů a situace pracovníků a organizací zapojených do projektu a uvedené změny alespoň orientačně porovnat s vývojem postojů a situace v organizacích, které se projektu neúčastnily.

Dotazování bylo koncipováno tak, aby byly zastoupeny různé regiony i velikosti subjektů veřejné správy od malých úřadů do cca 50 zaměstnanců po velké úřady se stovkami zaměstnanců. Z hlediska charakteru veřejných subjektů byly dotazovány pouze úřady samosprávy. Výběr byl proveden s ohledem na pokrytí širokého spektra pohledů na téma dobrovolnictví ve veřejné správě.

Všechna zjištění vycházela z přepisů nahrávek pořízených rozhovorů. Na jejich základě bylo provedeno primární kódování dle témat a spektra odpovědí umožňující jednoduchou kvalitativní tematickou analýzu sebraných dat. Všechna cílová zjištění jsou porovnávána se situací před projektovou intervencí, aby bylo možné zachytit všechny relevantní změny, ke kterým pravděpodobně díky aktivitám projektu došlo.

3.5. Etnografie

Cílem etnografického výzkumu v rámci evaluace projektu Dobrovolnictví ve VS je pozorování a pochopení principů a procesů zapojování zaměstnanců do dobrovolnictví. Výstupem této evaluační aktivity je explorační průzkum intervenční skupiny při výkonu dobrovolnických aktivit, a zda došlo k nějakým posunům ve vnímání dobrovolnictví při výkonu samotné aktivity, komunikace a spolupráci se sociálními partnery.

Výchozí data byla nasbírána konzultanty projektu a evaluátory. Celkem proběhlo 8 pozorování před a 9 po intervencích a dalších 7 pozorování v průběhu intervencí. Výběr respondentů byl založen na předpokladu, že ve většině organizací se postupně vytvoří jádro osob, které se budou aktivně účastnit většiny dobrovolnických aktivit. Výzkumná praxe tento předpoklad potvrdila. Pro etnografický výzkum byly vybrány organizace různé velikosti a různé úrovně rozvoje dobrovolnictví. V rámci každé organizace si konzultant dobrovolnických aktivit vytipoval zaměstnance, kteří mají potenciál stát se „core“ dobrovolníky. Těch bylo, jak ukázala praxe cca 3–5 na organizaci. Úspěšnost vytipovat tyto zaměstnance byla vysoká 80 %, od poloviny projektu již bylo zcela známo, se kterými zaměstnanci lze počítat. Konzultant někdy spolu s evaluátory se pak účastnili dobrovolnické aktivity, které se také zúčastnili „core“ dobrovolníci a to na počátku, během a před koncem projektu. Byly tedy v rámci organizace pozorovány různé dobrovolnické akce za účasti „core“ dobrovolníků někdy s větším či menším počtem dalších zaměstnanců.

Při sběru ani analýze nenastaly žádné problémy.

4. Doporučení vyplývající z evaluace pro věcnou část

Z evaluačních zjištění vyplynula mnohá **systemová doporučení pro** zlepšení dobrovolnictví podporovaného ze strany zaměstnavatelů v České republice. Dovolujeme si zde odkázat na výstupní dokument projektu Systémová doporučení, který podrobně rozepisuje všechny cesty, jak dobrovolnictví/CSR pomoci. V tomto textu pouze shrneme základní doporučení:

- Umožnit podporu dobrovolnictví/CSR v pracovní době u zaměstnanců ve státní službě novelizací zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění, vymezující počet hodin, které by zaměstnanec mohl dobrovolnictví věnovat. Případně alternativně prostřednictvím kolektivní dohody vyššího stupně definovat novou formu překážky v práci s náhradou platu v podobě dne/hodin určených výlučně pro výkon veřejně prospěšné činnosti.
- Provádět systematickou osvětu a propagaci dobrovolnictví
 - směrem k pracovníkům veřejné správy v roli potenciálních dobrovolníků s cílem zvýšit jejich zapojení do dobrovolnictví,
 - směrem k představitelům veřejnosprávních organizací, zejména samospráv, v roli zastřešujících subjektů dobrovolnictví v komunitách, regionech a lokalitách s cílem posílit komunikaci o potřebách a problémech v oblasti dobrovolnictví se všemi relevantními partnery (neziskovými organizacemi, vlastními organizacemi, dobrovolníky i širokou veřejností)
 - v této souvislosti na systémové úrovni doporučujeme, aby Ministerstvo vnitra ČR převzalo a dále spravovalo webovou platformu Dobrovolnik.net (resp. Dobrovolnictvi.net), která obsahuje unikátní e-learningové kurzy pro dobrovolníky a koordinátory dobrovolnictví, od Ministerstva práce a sociálních věcí.
- Podpořit systémové vzdělávání v oblasti dobrovolnictví včetně jeho koordinace pro zaměstnance veřejné správy:
 - zveřejňováním příležitostí ke vzdělávání a poskytováním informační podpory o možnostech vzdělávání ve veřejné správě, například také prostřednictvím nově vznikajících regionálních dobrovolnických center a zároveň jejich prostřednictvím umožnit vzdělávání v oblasti dobrovolnictví i pracovníkům veřejné správy.
 - zařazením vzdělávání koordinátorů do individuálních rozvojových plánů relevantních pracovníků (či jiných podobných dokumentů). Řada neziskových organizací dnes nabízí velkou škálu akreditovaných kurzů a dalších vzdělávacích aktivit pro koordinátory dobrovolníků, od úplných základů přes supervize až po vysoce odborné jednodenní i vícedenní kurzy.
- Zavést nepřímou veřejnou podporu dobrovolnických programů v daňové oblasti podle vzoru Slovenské republiky. Pro bližší představu ve zmiňovaném Slovensku mají právnické osoby možnost asigovat 2 % daně z příjmů fyzických a právnických osob, kterou upravuje zákon č. 595/2003 Sb., o dani z příjmů. Tato 2 % daně lze poskytnout příjemci a použít pro účely, mezi které patří organizování a zprostředkování

dobrovolnické činnosti. Zákon o dani z příjmů dále umožňuje asigovat 3 % daně z příjmu pro ty dobrovolníky, kteří vykonávali dobrovolnou činnost minimálně 40 hodin. Stejně tak obce mohou dobrovolníkům, kteří vykonávají činnost ve prospěch obce, poskytnout finanční výhodu, resp. snížení nebo osvobození od poplatku za komunální odpad a drobné stavební odpady. V poslední větě se jedná o dobrou ukázkou toho, jak může vypadat podpora dobrovolnictví napříč komunitou.

Pro úroveň **projektové podpory dobrovolnictví ve veřejné správě** vychází doporučení z výstupů Analýzy výchozího stavu účastníků (dále také ACS) a Metodika inovačního řešení (dále také MIŘ), ve kterých nalezne čtenář podrobnou analýzu a podklad k tvrzením, která jsou shrnutá níže. Evaluace přinesla následující doporučení:

- 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). (Podrobněji rozpracováno v MIŘ)
- Vždy nastavovat opatření pro podporu dobrovolnické/ CSR aktivity na míru organizaci (neprokázala se žádná univerzálně fungující kombinace intervencí). (Podrobněji rozpracováno v MIŘ)
- Pro úspěšné zavedení dobrovolnictví/CSR do prostředí veřejnosprávních organizací je ideální pracovat s časovým horizontem 5 let. (Podrobněji rozpracováno v MIŘ)
- Minimalizovat administrativní náklady organizací/úřadů zapojených do projektového dobrovolnictví ve veřejné správě.
- Rozšiřovat nabídku dobrovolnických příležitostí pro pracovníky úřadů směrem k větší variabilitě obsahové a časové.
- Pomáhat budovat dlouhodobá partnerství veřejné správy a NNO působících v jedné lokalitě.
- Propagovat sociální a ekonomické efekty firemního dobrovolnictví ve veřejné správě.
- Podporovat rozvoj dobrovolnictví ve veřejné správě spíše nepřímo (budováním lokálních partnerství, propagací efektů dobrovolnictví, zvýšenou informovaností o dobrovolnických aktivitách apod.).
- Při koncipování podpory počítat s delším časovým horizontem sociálních a ekonomických efektů rozvoje dobrovolnictví ve veřejné správě.

5. Doporučení pro evaluace v této oblasti do budoucna

Úspěšné provedení evaluace inovačního projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě nastínilo nejen další výzkumné oblasti vhodné k prozkoumání v budoucích projektech, ale také přineslo neocenitelné zkušenosti z oblasti praktického provedení výzkumu ve specifické cílové skupině zaměstnanců veřejné správy. V následujících řádcích se je pokusíme ve stručnosti shrnout.

5.1. Praktická doporučení pro budoucí evaluaci

Za největší problém, kterému čelila evaluace projektu ve fázi sběru dat, lze označit nízkou návratnost u dotazníkového šetření i v rámci hledání respondentů pro hloubkové rozhovory na konci projektu, a to zejména u kontrolní skupiny. Jak již bylo popsáno v metodologické části zprávy, hlavní příčinou byla nejen časová náročnost a citlivost tématu spokojenosti a efektivity v práci, ale taktéž krátký interval mezi vlnami (v mnoha případech to nebyl ani rok).

Doporučujeme tak při práci s cílovou skupinou zaměstnanců veřejné správy napříště již při tvorbě evaluačního plánu počítat s možnými problémy s neochotou být dotazováni (ať již v dotazníkovém šetření či rozhovorech), uzavřeností a stylizací zaměstnanců při sebehodnocení a také se zdoluhavostí veškerých procesů při přípravě spuštění dotazníkového šetření. Proto hlavním doporučením evaluátorů je již na počátku velmi explicitně probrat s vedením organizací veřejné správy nutnost spolupráce na evaluaci a mít tuto spolupráci písemně zavázanou, ideálně spoluprací podmíněnou. Dalším velmi účinným opatřením je, v případě že to délka projektu dovolí, realizovat při designu pre a post měření v s co největšími rozestupy mezi vlnami, aby u respondentů nevznikal pocit, že na podobné otázky již odpovídali před chvílí a teď není třeba. Na třetím místě v účinnosti uvádíme možnost motivovat nefinanční odměnou. Například u dotazníkového šetření byla velmi pozitivně přijata možnost získat podrobný report pro danou organizaci. Evaluátoři také navrhují užít jako motivaci průvodní e-mail / uvítací text, ve kterém lze slíbit překvapení ve formě odměny po dokončení dotazníku.. Mezi méně účinná, ale přesto nutná opatření patří tvorba evaluačních dotazníků v menší časově náročnosti a u online dotazování je třeba dbát také na vzhled dotazníku.

Dalším úskalím projektu byla práce s intervenční a kontrolní skupinou. V prostředí sociální inovace je velmi obtížné zajistit současně jak neovlivnění kontrolní skupiny projektovou činností, tak zabezpečit, aby byly obě skupiny srovnatelně ovlivňovány prostředím v čase. Realizace projektu si vyžádala kontakt projektu také s kontrolní skupinou (například kontaktní osoby jednotlivých subjektů VS rozesílaly informace hromadně jak zapojeným zaměstnancům, tak i nezapojeným zaměstnancům z kontrolní skupiny, což ovlivnilo i jejich povědomí o dobrovolnictví, o možnostech zapojení a také o možnosti využít koordinátora dobrovolnictví na úřadě). Proto budoucím evaluátorům doporučujeme pro lepší vyhodnocení dopadů projektu na intervenční skupinu pokusit se omezit jakýkoli vliv projektu na kontrolní skupinu.

5.2. Další oblasti vhodné k prozkoumání

Zhodnocení projektu ukázalo, že by se budoucí projekty a evaluace mohly věnovat například těmto oblastem:

- Pilotně ověřit nepřímou veřejnou podporu dobrovolnických programů z daní podle vzoru Slovenské republiky.
- Otestovat dobrovolnictví u zaměstnanců spadajících pod zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění.
- Detailnější pohled na vliv dobrovolnické činnosti na vztahy na pracovišti (například formou sociometrie) ideálně realizované v delším časovém úseku.

- Zhodnocení dobrovolnické činnosti veřejnosprávních zaměstnanců jako PR aktivity prostřednictvím kvantitativních dat.

6. Celkové zhodnocení evaluace

Výsledky projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě prokazují prospěšnost podpory dobrovolnických/CSR aktivit ze strany veřejné správy jako zaměstnavatele, evaluace ukázala na pozitivní vliv této činnosti ve většině sledovaných oblastí.

Projekt vedl ke zvýšení intenzity účasti v dobrovolnictví a také ke zvýšení povědomí o dobrovolnictví jak o dobrovolnických příležitostech v lokalitě, tak v organizaci, kde působí. Dále významně pomohl k prohloubení spolupráce s lokálními sociálními partnery v oblasti dobrovolnictví, což dokazuje nárůst počtu spolupracujících sociálních partnerů. Výsledky evaluace také ukazují na posílení komunikace uvnitř organizace, ačkoli dotazníkové šetření neprokázalo signifikantní změny mezi intervenční a kontrolní skupinou, v rozhovorech však řada pracovníků a představitelů organizací zapojených do projektu na příznivé efekty dobrovolnictví na rozvoj mezilidských vztahů v organizaci poukázala. Na základě výsledků dotazníkového šetření nelze bohužel hovořit o statisticky doloženém zvýšení efektivity práce, většina ukazatelů zůstala bez významné změny, společným trendem kontrolní i intervenční skupiny byl pokles angažovanosti. Na efektivitu se lze ovšem také podívat zprostředkovaně prostřednictvím hloubkových rozhovorů, kde je však patrné zvýšení pracovní motivace a zájmu o dění v organizacích jako důsledek rozvoje dobrovolnictví. Projekt se také zabýval otázkou, zda dobrovolnická činnost pracovníků veřejné správy může vytvářet interní úspory veřejných zdrojů. Evaluace na modelových příkladech tuto úsporu dokládá.

Evaluace ukázala, že pro rozvoj organizačního dobrovolnictví/CSR je klíčová osoba koordinátora. Je potřebné nejen zřídit tuto pozici, ale také nalézt osobu, která bude komunikativní a svým entusiasmem strhne i ostatní zaměstnance. Jednotlivá opatření pro podporu dobrovolnické činnosti (způsob předání informací, zakotvení podpory CSR apod.) u svých zaměstnanců však musí vždy zvolit úřad na míru svému prostředí.

Do budoucna by bylo vhodné podpořit v dobrovolnické činnosti také zaměstnance spadající pod novelu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění. Věnovat se cílené osvětě a propagaci dobrovolnictví a také systémově vzdělávat v oblasti dobrovolnictví a jeho koordinaci zaměstnance veřejné správy. Vhodným nástrojem se také ukazuje nepřímá veřejná podpora dobrovolnických programů z daní podle vzoru Slovenské republiky.

Příloha č. 1 – Výsledky statistické analýzy dat

Intervenční skupina pre a post

```
[1] "tq1"  
[1] "> equal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	mean of the differences
-0.2392	331	0.8112	two.sided	-0.0241

Table: Paired t-test: `zmena Pred vs Po`

```
[1] "tq2"  
[1] "> equal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	mean of the differences
0.2689	331	0.7883	two.sided	0.0241

Table: Paired t-test: `zmena Pred vs Po`

```
[1] "tq3"  
[1] "> equal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	mean of the differences
0.2102	331	0.8338	two.sided	0.0241

Table: Paired t-test: `zmena Pred vs Po`

[1] "tq4"
[1] "> inqual Variance"

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	mean of the differences
0.612	331	0.5414	two.sided	0.06024

Table: Paired t-test: `zmena Pred vs Po`

[1] "tq5"
[1] "> equal Variance"

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	mean of the differences
-1.119	331	0.2648	two.sided	-0.1205

Table: Paired t-test: `zmena Pred vs Po`

[1] "tq7"
[1] "> equal Variance"

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	mean of the differences
2.057	331	0.04129 *	two.sided	0.1145

Table: Paired t-test: `zmena Pred vs Po`

[1] "tq8"
[1] "> equal Variance"

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	mean of the differences
1.382	331	0.1689	two.sided	0.07831

Table: Paired t-test: `zmena Pred vs Po`

[1] "tq9"
[1] "> inqual Variance"

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	mean of the differences
-5.776	331	3.704e-08 * * *	two.sided	-0.3976

Table: Paired t-test: `zmena Pred vs Po`

[1] "tq10"
[1] "> equal Variance"

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	mean of the differences
-9.602	331	1.276e-17 * * *	two.sided	-0.3916

Table: Paired t-test: `zmena Pred vs Po`

[1] "tq11"
 [1] "> equal Variance"

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	mean of the differences
-2.583	331	0.01066 *	two.sided	-0.1627

Table: Paired t-test: `zmena Pred vs Po`

Zdroj: vlastní zpracování

Intervenční vs kontrolní skupina pre a post

kategorie	is.freq	ks.freq	is.rel.freq	ks.rel.freq	weight
muž bakalářské (Bc.) 1975–1984	2	2	0,00625	0,0190476	0,328125
muž bakalářské (Bc.) 1985–1994	2	1	0,00625	0,0095238	0,65625
muž magisterské (Mgr., Ing., PhDr., RNDr. atd.) 1955–1964	12	1	0,0375	0,0095238	3,9375
muž magisterské (Mgr., Ing., PhDr., RNDr. atd.) 1965–1974	12	2	0,0375	0,0190476	1,96875
muž magisterské (Mgr., Ing., PhDr., RNDr. atd.) 1975–1984	14	4	0,04375	0,0380952	1,1484375
muž magisterské (Mgr., Ing., PhDr., RNDr. atd.) 1985–1994	10	2	0,03125	0,0190476	1,640625
muž střední s maturitní zkouškou 1965–1974	4	1	0,0125	0,0095238	1,3125
muž střední s maturitní zkouškou 1975–1984	6	2	0,01875	0,0190476	0,984375
muž vyšší odborné (DiS.) 1965–1974	2	1	0,00625	0,0095238	0,65625
žena bakalářské (Bc.) 1955–1964	10	4	0,03125	0,0380952	0,8203125
žena bakalářské (Bc.) 1965–1974	6	2	0,01875	0,0190476	0,984375
žena bakalářské (Bc.) 1975–1984	24	10	0,075	0,0952381	0,7875
žena bakalářské (Bc.) 1985–1994	6	1	0,01875	0,0095238	1,96875
žena magisterské (Mgr., Ing., PhDr., RNDr. atd.) 1955–1964	18	9	0,05625	0,0857143	0,65625
žena magisterské (Mgr., Ing., PhDr., RNDr. atd.) 1965–1974	44	12	0,1375	0,1142857	1,203125
žena magisterské (Mgr., Ing., PhDr., RNDr. atd.) 1975–1984	48	15	0,15	0,1428571	1,05
žena magisterské (Mgr., Ing., PhDr., RNDr. atd.) 1985–1994	26	7	0,08125	0,0666667	1,21875
žena střední s maturitní zkouškou 1955–1964	10	3	0,03125	0,0285714	1,09375
žena střední s maturitní zkouškou 1965–1974	36	14	0,1125	0,1333333	0,84375
žena střední s maturitní zkouškou 1975–1984	14	4	0,04375	0,0380952	1,1484375
žena střední s maturitní zkouškou 1985–1994	2	3	0,00625	0,0285714	0,21875
žena vyšší odborné (DiS.) 1955–1964	2	1	0,00625	0,0095238	0,65625
žena vyšší odborné (DiS.) 1975–1984	10	4	0,03125	0,0380952	0,8203125

Zdroj: Vlastní zpracování

```
[1] "tq1"  
[1] "> unequal Variance"  
[1] "> unequal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
0.1569	258.3	0.8754	two.sided	0.04156	0.0241

Table: Welch Two Sample t-test: `zmena KS vs zmena IS`

```
[1] "tq2"  
[1] "> equal Variance"  
[1] "> equal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
-0.8172	435	0.4143	two.sided	-0.1283	-0.0241

Table: Two Sample t-test: `zmena KS vs zmena IS`

```
[1] "tq3"  
[1] "> unequal Variance"  
[1] "> unequal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
0.3597	257.7	0.7194	two.sided	0.02152	-0.0241

Table: Welch Two Sample t-test: `zmena KS vs zmena IS`

```
[1] "tq4"
[1] "> unequal Variance"
[1] "> unequal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
-0.00459	203.1	0.9963	two.sided	-0.06082	-0.06024

Table: Welch Two Sample t-test: `zmena KS vs zmena IS`

```
[1] "tq5"
[1] "> equal Variance"
[1] "> equal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
1.746	435	0.08156	two.sided	0.3979	0.1205

Table: Two Sample t-test: `zmena KS vs zmena IS`

```
[1] "tq7"
[1] "> unequal Variance"
[1] "> unequal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
-0.5053	133.3	0.6142	two.sided	-0.172	-0.1145

Table: Welch Two Sample t-test: `zmena KS vs zmena IS`

```
[1] "tq8"
[1] "> unequal Variance"
[1] "> unequal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
-0.03421	153.2	0.9728	two.sided	-0.08152	-0.07831

Table: Welch Two Sample t-test: `zmena KS vs zmena IS`

```
[1] "tq9"
[1] "> equal Variance"
[1] "> equal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
1.262	435	0.2077	two.sided	0.5246	0.3976

Table: Two Sample t-test: `zmena KS vs zmena IS`


```
[1] "tq10"
[1] "> equal Variance"
[1] "> equal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
-1.731	435	0.08419	two.sided	0.2874	0.3916

Table: Two Sample t-test: `zmena KS vs zmena IS`

```
[1] "tq11"
[1] "> equal Variance"
[1] "> equal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
-3.152	380	0.00175 * *	two.sided	-0.1924	0.1373

Table: Two Sample t-test: `zmena KS vs zmena IS`

```
[1] "tq11" - Jen zeny
[1] "> equal Variance"
[1] "> equal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
-2.607	304	0.009571 * *	two.sided	-0.1823	0.09091

```
[1] "tq11" - Jen muzi
[1] "> equal Variance"
[1] "> equal Variance"
```

Test statistic	df	P value	Alternative hypothesis	zmena KS	zmena IS
-1.692	74	0.09495	two.sided	-0.2292	0.3125

Table: Two Sample t-test: `zmena KS vs zmena IS`

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha č. 2

Evaluační dotazník Dobrovolnictví ve veřejné správě

Dobrovolnictví ve veřejné správě

Evaluační dotazník na konci projektu

Dobrý den,

chtěli bychom Vás požádat o vyplnění dotazníku, který se věnuje tématu dobrovolnictví a jeho podpoře v zaměstnání. Rádi bychom znali Vaše postoje a zkušenosti týkající se této oblasti. Vyplněním pomůžete k lepšímu uskutečňování a k vyhodnocení projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě, jehož úkolem je podpořit rozvoj dobrovolnictví a jeho pozitivní dopady.

Dotazník je zcela anonymní. Vaše odpovědi budou vyhodnoceny hromadně.

Vyplnění dotazníku by mělo trvat 10 minut.

Předem děkujeme za Váš čas a ochotu věnované naší práci.

Tým projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě

Fond dalšího vzdělávání, p. o. MPSV ČR

Průzkum obsahuje 31 otázek.

Víte o nějakých nabídkách na zapojení se do dobrovolnických aktivit ve Vašem regionu? *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne

Víte o nějakých dobrovolnických programech organizovaných Vaším zaměstnavatelem, nebo přes něj zprostředkovaných? *

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Myslím si, že můj zaměstnavatel určitě nic takového neorganizuje, ani nezprostředkovává.
- Můj zaměstnavatel možná nějaký program zprostředkovává, ale já neznám žádný konkrétní.
- Vím - například jde o:

Vykonával/a jste (příp. vykonáváte) někdy nějakou dobrovolnou činnost? Pokud ano, o jaké dobrovolnické aktivity se jedná/jednalo? *

Vyberte prosím minimálně jednu odpověď

Prosím zvolte **vše**, co je relevantní:

- Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem **v rámci pracovní doby** (např. akční/dobrovolnické dny)
- Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně **mimo pracovní dobu** (např. organizace kulturní akce, dětského dnu)
- Příspěvek do sbírky organizované zaměstnavatelem
- Aktivity zprostředkované organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti (např. nevládní nezisková organizace zprostředkuje asistenci nevidomému)
- Aktivity zprostředkované zájmovými a volnočasovými organizacemi (skautský oddíl / spolek rybářů / spolek myslivců / dobrovolní hasiči / sportovní oddíl ... zorganizují např. úklid veřejného prostranství)
- Nárazová pomoc „za darmo“ např. známému / sousedovi (občanská výpomoc bez nároku na odměnu), nikoliv však členovi rodiny
- Žádné
- Jiné:

Můžete vybrat více možností.

Které z nich jste vykonával/a alespoň částečně během posledních 12 měsíců? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

(([TQ11q1a_1.NAOK](#) == "Y") or ([TQ11q1a_2.NAOK](#) == "Y") or ([TQ11q1a_4.NAOK](#) == "Y"))

Vyberte prosím minimálně jednu odpověď

Prosím zvolte **vše**, co je relevantní:

- Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem **v rámci pracovní doby** (např. akční/dobrovolnické dny)
- Aktivity zprostředkované zaměstnavatelem provozované alespoň částečně **mimo pracovní dobu** (např. organizace kulturní akce, dětského dnu)

- Aktivita zprostředkovaná organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti (např. nevládní nezisková organizace zprostředkuje asistenci nevidomému)
- Žádnou uvedenou dobrovolnickou aktivitu

Můžete vybrat více možností.

Jak často jste se průměrně věnoval/a, nebo nadále věnujete dobrovolnickým aktivitám zprostředkovaným zaměstnavatelem a provozovaným pouze v rámci pracovní doby? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
((TQ11q1b_1.NAOK == "Y"))

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Šlo o jednorázovou akci
- Pravidelně, ale méně často než jednou měsíčně
- Jednou až třikrát měsíčně
- Jednou týdně
- Více než jednou týdně

Jak často jste se průměrně věnoval/a, nebo nadále věnujete dobrovolnickým aktivitám zprostředkovaným zaměstnavatelem, ale provozovaným alespoň částečně mimo pracovní dobu? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
((TQ11q1b_2.NAOK == "Y"))

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Šlo o jednorázovou akci
- Pravidelně, ale méně často než jednou měsíčně
- Jednou až třikrát měsíčně
- Jednou týdně
- Více než jednou týdně

Jak často jste se průměrně věnoval/a, nebo nadále věnujete dobrovolnickým aktivitám zprostředkovaným organizací zaměřenou na veřejně prospěšné činnosti? *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

(([TQ11q1b_4.NAOK](#) == "Y"))

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Šlo o jednorázovou akci
- Pravidelně, ale méně často než jednou měsíčně
- Jednou až třikrát měsíčně
- Jednou týdně
- Více než jednou týdně

Kolik hodin měsíčně jste v průměru věnoval/a dobrovolnictví během posledních 12 měsíců? Ptáme se na období, ve kterém jste se dobrovolnictví věnoval/a.

Vypište číslem v hodinách.

*

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

(([TQ11q41.NAOK](#) == "2" or [TQ11q41.NAOK](#) == "3" or [TQ11q41.NAOK](#) == "4" or [TQ11q41.NAOK](#) == "5") or ([TQ11q42.NAOK](#) == "2" or [TQ11q42.NAOK](#) == "3" or [TQ11q42.NAOK](#) == "4" or [TQ11q42.NAOK](#) == "5") or ([TQ11q44.NAOK](#) == "2" or [TQ11q44.NAOK](#) == "3" or [TQ11q44.NAOK](#) == "4" or [TQ11q44.NAOK](#) == "5"))

Prosím napište svou odpověď zde:

•

Jakých věcných oblastí nebo oblastí se dobrovolnické práce týkaly? Věcnými oblastmi myslíme např. pomoc při záplavách, organizace benefiční akce, asistence nevidomému apod. *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:

(([TQ11q1a_1.NAOK](#) == "Y" or [TQ11q1a_2.NAOK](#) == "Y" or [TQ11q1a_4.NAOK](#) == "Y"))

Prosím napište svou odpověď zde:

Jak často jste reálně ochotný/á se věnovat dobrovolnictví zorganizovanému zaměstnavatelem, nebo nějakou organizací zaměřenou na veřejně prospěšnou činnost? *

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Vůbec
- Jen zřídka, jednorázově
- Pravidelně, ale méně často než jednou měsíčně
- Jednou až třikrát měsíčně
- Jednou týdně
- Více jak jednou týdně

Slyšel/a jste, že lze využít při vyhledávání, zajišťování nebo organizaci dobrovolnictví podporu konzultanta/koordinátora dobrovolnických aktivit, který působí u Vašeho zaměstnavatele? *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne

Jak jste celkově spokojen/a se svou prací? *

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Rozhodně spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Ani spokojen/a, ani nespokojen/a

- Spíše nespokojena/a
- Rozhodně nespokojena/a

Jak jste spokojen/a s následujícími aspekty týkající se Vaší práce? *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

	Rozhodně spokojen/a	Spíše spokojen/a	Ani spokojen/a, ani nespokojen/a	Spíše nespokojena/a	Rozhodně nespokojena/a	Nevím, netýká se
Zajímavost práce						
Organizace pracovní doby (příchody, odchody, přestávky)						
Vztahy s přímým nadřízeným						
Informování o hospodaření podniku						
Pracovní podmínky (světlo, teplo, hluk)						
Zaměstnanecké výhody						

Jak vnímáte kvalitu Vámi odváděné práce?

Umístěte se prosím na škále 1 až 10. *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

Mnou odvedená práce je velmi nekvalitní	2	3	4	5	6	7	8	9	Mnou odvedená práce je vysoce kvalitní
1									10

Jak vnímáte svou rychlost při řešení svěřených úkolů?

Umístěte se prosím na škále 1 až 10. *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

Při plnění úkolů jsem velmi pomalý/ á 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Při plnění úkolů jsem velmi rychlý/á 10
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Jak vnímáte vlastní samostatnost při řešení pracovních úkolů?

Umístěte se prosím na škále 1 až 10. *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

Nejsem vůbec samostatný/á 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jsem vysoce samostatný/á 10
--	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	--

Na jaké úrovni jsou podle Vás Vaše komunikační dovednosti?

Umístěte se prosím na škále 1 až 10. *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

Jsou na velmi nízké úrovni 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Jsou na velmi vysoké úrovni 10
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---

Na jaké úrovni jsou podle Vás Vaše odborné znalosti?

**Ptáme se na Vaše odborné znalosti v tematické oblasti Vašeho zaměstnání (např. životní prostředí, informatika, sociální služby).
Máme na mysli širší oblast znalostí, než jsou "pouze" znalosti ve vztahu s vašimi konkrétními pracovními úkony.**

Umístěte se prosím na škále 1 až 10. *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

**Jsou na velmi
nízké úrovni
1**

2

3

4

5

6

7

8

9

**Jsou na velmi
vysoké úrovni
10**

Nakolik souhlasíte s následujícími výroky? *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

**Rozhodně
souhlasím**

Spíše souhlasím

**Ani souhlasím, ani
nesouhlasím**

Spíše nesouhlasím

**Rozhodně
nesouhlasím**

**Nevím,
netýká
se**

**Ve svém zaměstnání mám možnost dalšího
vzdělávání.**

Ve svém zaměstnání mám možnost se rozvíjet.

Ve svém zaměstnání odborně rostu.

**Jsem hrdý/á na to, že pracuji pro svého
zaměstnavatele.**

**Naši organizaci bych doporučil jako dobrého
zaměstnavatele.**

**Mám dostatek informací pro kvalitní výkon
své práce.**

**V naší organizaci funguje dobrý systém
informování, díky kterému se ke mně
dostanou informace, které potřebuji, včas a v
požadované kvalitě.**

**V našem oddělení se mohu ozvat, pokud mám
na věc jiný názor než ostatní.**

Nakolik souhlasíte s následujícími výroky? *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

**Rozhodně
souhlasím**

Spíše souhlasím

**Ani souhlasím, ani
nesouhlasím**

Spíše nesouhlasím

**Rozhodně
nesouhlasím**

**Nevím,
netýká
se**

**Rozhodně
souhlasím**

Spíše souhlasím

**Ani souhlasím, ani
nesouhlasím**

Spíše nesouhlasím

**Rozhodně
nesouhlasím**

**Nevím,
netýká
se**

**Komunikace mezi naším a ostatními útvary u
našeho zaměstnavatele je dobrá.**

**Moji spolupracovníci jsou ochotni mi v
případě potřeby pomoci při práci.**

**Mezi spolupracovníky si často vyměňujeme
různé informace, které mi pomáhají při práci.**

**Se svým přímým nadřízeným mám přátelský
vztah.**

**Moje práce má pro mého zaměstnavatele
výrazně kladné dopady a výsledky.**

**Často přemýšlím nad novými způsoby řešení
pracovních úkolů.**

Mám zájem o vlastní rozvoj.

Mám pocit, že dělám užitečnou práci.

Jak byste charakterizoval/a atmosféru mezi spolupracovníky na pracovišti? *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

**Rozhodně převažuje
přátelská atmosféra**

**Spíše převažuje přátelská
atmosféra**

Tak na půl

**Spíše je atmosféra plná
napětí a konfliktů**

**Rozhodně je atmosféra plná
napětí a konfliktů**

Jaký máte vztah ke svému zaměstnavateli? *

Prosím zvolte vhodnou odpověď pro každou z položek:

**Rozhodně dělám ve prospěch
zaměstnavatele výrazně více,
než bych musel.**

**Spíše dělám ve prospěch
zaměstnavatele výrazně více,
než bych musel.**

Tak na půl

**Spíše dělám pro
zaměstnavatele jen to, co je
nezbytně nutné.**

**Rozhodně dělám pro
zaměstnavatele jen to, co je
nezbytně nutné.**

Uveďte, prosím, Vaše pohlaví: *

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- muž
- žena

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? *

Zvolte jednu z následujících odpovědí

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- žádné
- základy vzdělání
- základní
- střední
- střední s výučním listem
- střední s maturitní zkouškou
- vyšší odborné v konzervatoři
- vyšší odborné (DiS.)
- bakalářské (Bc.)
- magisterské (Mgr., Ing., PhDr., RNDr. atd.)
- doktorské (Ph.D., CSc.)

Jaký je ročník Vašeho narození?

Vepište prosím číslem celý daný rok.

*

Do tohoto pole můžete vložit pouze celé číslo.

Prosím napište svou odpověď zde:

-

Máte ve svém zaměstnání nějaké podřízené?

Pokud ano, kolik?

(Zaměstnáním stále myslíme Vaši současnou hlavní práci na obecním, městském, krajském úřadu, nebo v jiné organizaci veřejné správy.) *

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Nemám žádné podřízené.
- 1-2 podřízené
- 3-6 podřízených
- 7-10 podřízených
- Více než 10 podřízených

Jste, nebo jste dříve byl/a členem nějaké zájmové nebo volnočasové organizace? (např. skautský oddíl, klub filatelistů, spolek rybářů, spolek myslivců, dobrovolní hasiči, sportovní oddíl) *

Na tuto otázku odpovězte pouze tehdy, jsou-li splněny následující podmínky:
((is_empty([TQ11q1a_5.NAOK](#))))

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne

Ještě jednou upozorňujeme, že dotazník je anonymní. Toto šetření již opakujeme podruhé a abychom předchozí i nová data mohli porovnat, rádi bychom Vás požádali, abyste vyplnili následující otázky znovu. Neprozradí nám Vaši identitu, ale pomůžou data napárovat.

Kolik minut přibližně jezdíte / chodíte z domova do práce?

*

Do tohoto pole můžete vložit pouze celé číslo.

Prosím napište svou odpověď zde:

-

Uved'te třetí písmeno příjmení Vaší matky za svobodna (má-li dvě, pak toho prvního). *

Prosím napište svou odpověď zde:

Vyplňoval/a jste podobný dotazník na začátku projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě?

Prosím zvolte **pouze jednu** z následujících možností:

- Ano
- Ne

Děkujeme Vám za váš čas věnovaný vyplnění našeho dotazníku.

Tým projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě

Fond dalšího vzdělávání, p. o. MPSV ČR

24.5.2019 – 06:44

Odeslat Váš průzkum.

Děkujeme Vám za vyplnění tohoto průzkumu.