

„Vzdělávací potřeby členské základny Svazu průmyslu a dopravy ČR“

Zpráva z dotazníkového šetření

Únor 2009

Zpracoval: Ing. Ondřej Gbelec, SP ČR

1. Vymezení dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření „Vzdělávací potřeby členské základny Svazu průmyslu a dopravy ČR“ je součástí realizace projektu „Posilování sociálního dialogu“ a jeho cílem je napomoci zmapování vzdělávacích potřeb členské základny Svazu průmyslu a dopravy ČR (SP ČR).

Šetření si nekladlo ambice postihnout vzdělávací potřeby detailně, k tomu by bylo potřeba hloubkového šetření, ale šlo především o získání kontaktů na kompetentní zaměstnance a postihnoutí zájmu o nabízené vzdělávací aktivity Svazem ze strany členské základny, které by především měly doplnit vzdělávání již realizované v organizacích členské základny, případně toto vzdělávání zahájit.

Šetření proběhlo v období od 19. ledna do 4. února 2009 prostřednictvím on-line dotazníku, který byl vytvořen pomocí webové aplikace LimeSurvey. K vyplnění dotazníkového šetření byli vyzváni všichni členové SP ČR prostřednictvím emailu (mailing list obsahoval 1460 položek) určeného přímo personalistům (pokud taková pozice v dané organizaci existuje) vysvětlujícím účel šetření a pokyny k vyplnění dotazníku. Dotazník obsahoval 13 otázek a k jeho vyplnění postačovalo cca 15 minut.

K datu uzávěrky, tj. 4. února 2009, vyplnilo dotazník **239** respondentů, z toho **143 úplně** a **96** pouze **částečně**. V dalším textu je shrnuta analýza výsledků z úplně vyplněných dotazníků.

Dotazníkové šetření bylo rozděleno na tři části. První byla zaměřena na obecnou charakteristiku jednotlivých respondentů. Druhá část se zaměřila na problematiku související se vzdělávacími potřebami členů SP ČR. Třetí se týkala identifikačních a kontaktních údajů – tato část slouží pouze pro vnitřní účely tazatelů.

2. Analýza výsledků

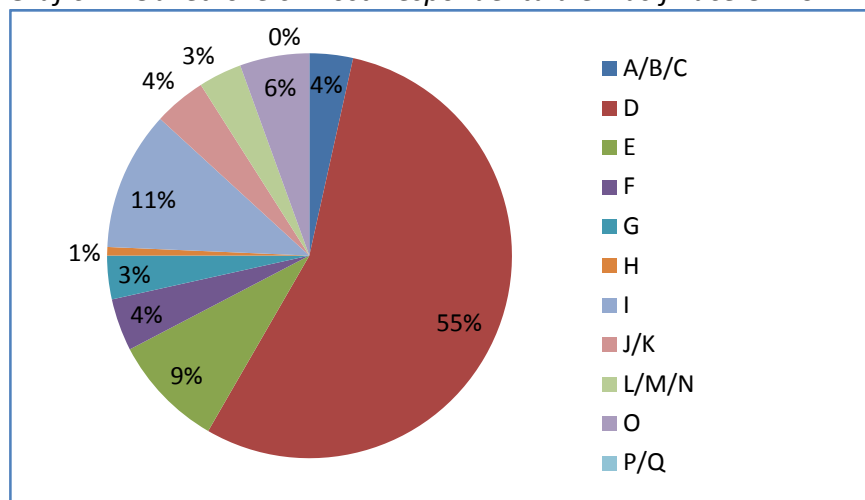
Obecná charakteristika respondentů

Jednou z významných charakteristik respondentů je odvětví činností dle klasifikace OKEČ, ve které dané organizace působí. Pro účely dotazníkového šetření byly některé oblasti sloučeny dle následujícího seznamu:

- **A/B/C** - Zemědělství, myslivost, lesnictví / Rybolov a chov ryb / Těžba nerostných surovin
- **D** - Zpracovatelský průmysl
- **E** - Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody
- **F** - Stavebnictví
- **G** - Obchod; opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost
- **H** - Ubytování a stravování
- **I** - Doprava, skladování a spoje
- **J/K** - Finanční zprostředkování / Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti
- **L/M/N** - Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení / Vzdělávání / Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti
- **O** - Ostatní veřejné, sociální a osobní služby (mj. činnosti odborových, profesních a podobných organizací a asociací)
- **P/Q** - Činnosti domácností / Exteritoriální organizace a instituce

Následující graf (viz Graf č. 1) ukazuje rozložení respondentů podle klasifikace odvětvových činností OKEČ.

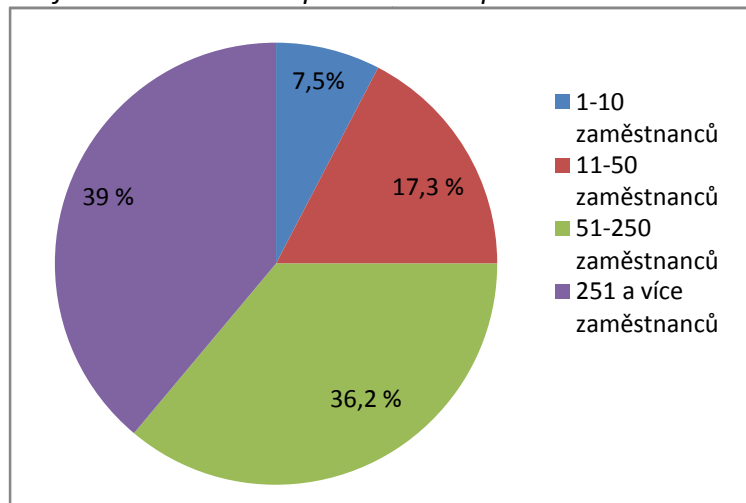
Graf č. 1: Odvětvové činnosti respondentů dle klasifikace OKEČ.



Nejvíce respondentů (55 %) působí ve zpracovatelském průmyslu a dále pak následuje sektor doprava, skladování a spoje (11 %) a výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody (9 %). Nejnižší zastoupení vykázal sektor ubytování a stravování (1 %).

K obecným charakteristikám patří také počet zaměstnanců organizace. Pro účely šetření byly počty zaměstnanců rozděleny do následujících intervalů: 1 – 10, 11 – 50, 51 – 250 a 250 a více zaměstnanců. Rozložení respondentů podle počtu zaměstnanců ukazuje Graf č. 2.

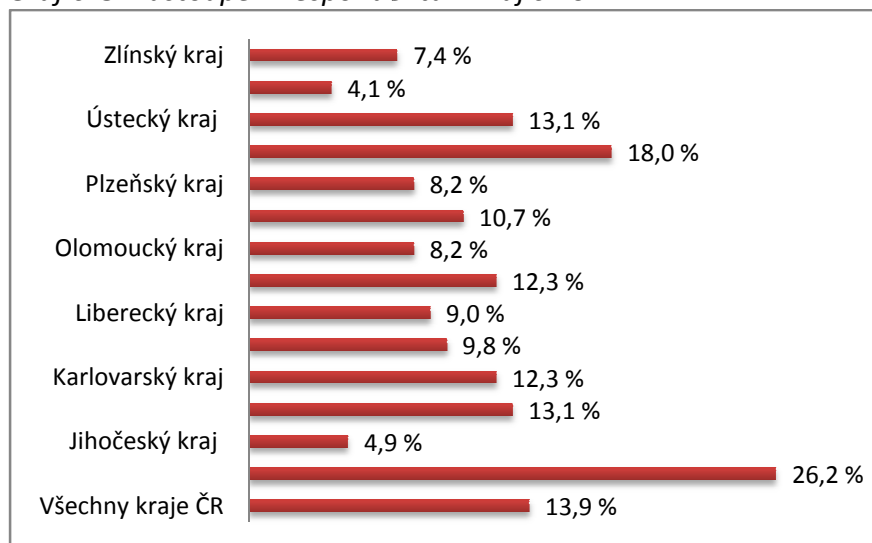
Graf č. 2: Rozdělení respondentů dle počtu zaměstnanců.



Nejvíce respondentů (39 %) spadá do kategorie velkých podniků, tj. o počtu více než 251 zaměstnanců. V zápatí následuje kategorie 51 -250 zaměstnanců s cca 36 %.

Zajímalo nás také zastoupení respondentů (lokace centrály či pobočky organizace) v krajích ČR. Z Grafu č. 3 je patrné, že nejvíce je zastoupeno hl. město Praha a následuje Středočeský kraj. Na druhém konci žebříčku se pohybuje Vysočina a Jihočeský kraj. Toto rozložení v podstatě kopíruje rozptyl členské základny SP ČR.

Graf č. 3: Zastoupení respondentů v krajích ČR

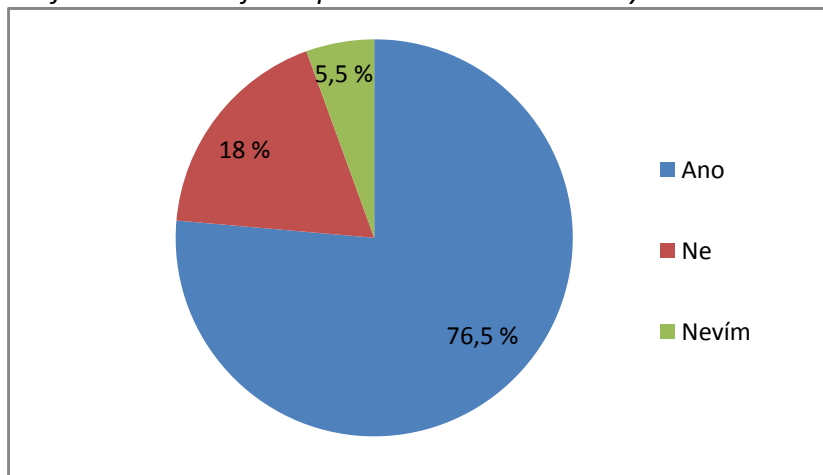


Pozn.: Součet jednotlivých položek nedává dohromady 100 %, neboť respondenti mohou mít zastoupení (pobočky) ve více krajích a logicky tuto možnost zvolili.

Problematika související se vzdělávacími potřebami členské základny SP ČR

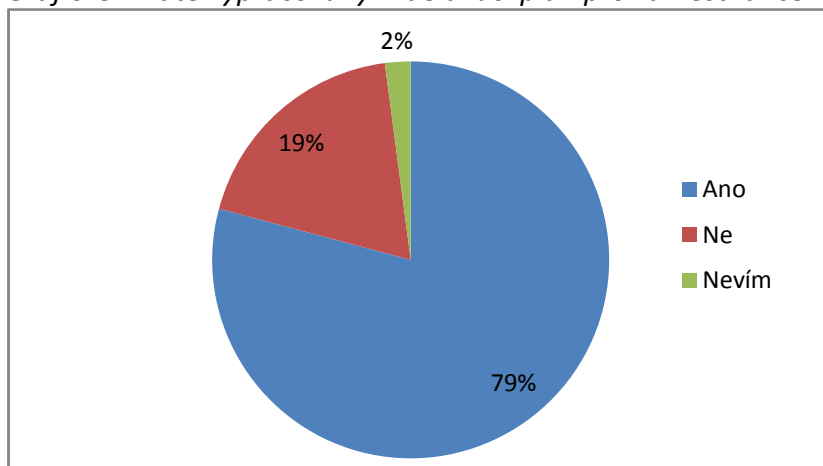
Další otázky v šetření se zaměřily na vzdělávací potřeby členské základny SP ČR. K identifikaci vzdělávacích potřeb je nutná analýza těchto potřeb v organizaci. Na základě získaných odpovědí **více než ¾ respondentů provedlo v posledních 5 letech analýzu vzdělávacích potřeb**, 18 % tuto analýzu neprovedlo a cca 5 % nevědělo. Z uvedeného vyplývá, že členská základna věnuje vysokou pozornost vzdělávacím potřebám (viz Graf č. 4).

Graf č. 4: Provedli jste v posledních 5 letech analýzu vzdělávacích potřeb Vaší organizace?



S analýzou vzdělávacích potřeb a implementací kroků vedoucích k žádoucímu stavu úzce souvisí plány vzdělávacích potřeb zaměstnanců dané organizace. **Téměř 80 % respondentů uvedlo, že má vypracovaný takovýto vzdělávací plán**, 19 % plán nemá a pouze zanedbatelná část (2 %) o něm neví (viz Graf č. 5).

Graf č. 5: Máte vypracovaný vzdělávací plán pro zaměstnance Vaší organizace?



Vzhledem k tomu, že jednou z aktivit projektu „Posilování sociálního dialogu (PSD)“ je také zajištění realizace určitého druhu vzdělávacích kurzů (viz dále) pro členské podniky a tudíž pomoc k uspokojení vzdělávacích potřeb těchto členů, zjišťovali jsme zájem o možnost

využití vzdělávání zajištěném prostřednictvím projektu PSD. Na nabídku bezplatných vzdělávacích kurzů pozitivně zareagovalo 85 % respondentů a 15 % tuto možnost odmítlo.

Pokud respondenti uvedli důvody nezájmu o toto vzdělávání, jednalo se především o:

- zajištění vlastního systému vzdělávání (externí nebo interní formou);
- nepotřebnost vzdělávat se;
- preference úzce zaměřeného vzdělávání dle činnosti organizace;
- pochybnosti o vzdělávání prostřednictvím projektových aktivit (kvalita, neurčitost přínosu).

V následující části zprávy jsou již uvedeny výsledky zájmu o konkrétní vzdělávací oblasti (I., II.), které byly respondentům nabídnuty.

Nabídka vzdělávacích oblastí I.:

- *Sociální dialog* - co je sociální dialog, k čemu slouží a jak se do něj zapojit na regionální i národní úrovni, strany sociálního dialogu a jejich představitelé, kolektivní smlouvy, obsah kolektivních smluv, řešení sporů apod.
- *Pracovně právní vztahy* - např. práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, zákoník práce, flexibilní formy práce, kolektivní vyjednávání apod.
- *Rovné příležitosti* - např. sladování rodinného a pracovního života, rovné příležitosti pro znevýhodněné skupiny na trhu práce apod.
- *Ekonomika a účetnictví* - např. uplatňování DPH v roce 2009, daň z příjmu právnických a fyzických osob, nemocenské pojištění a dávky v nemoci apod.
- *Environmentální vzdělávání* - např. zavádění energeticky šetrných technologií, využití potenciálu brownfieldů apod.
- *Vzdělávání v oblasti BOZP* - např. problematika uplatňování legislativy EU k BOZP v našich organizacích, povinnosti zaměstnavatele při zajištění preventivní zdravotní péče apod.
- *Měkké dovednosti související se sociálním dialogem* - např. základy komunikace, jednání a vyjednávání, zvládání stresu u sociálních partnerů, asertivita jako součást sociální kompetence, prezentační dovednosti, preventivní opatření a postupy při předcházení korupčního jednání apod.
- *Manažerské a komunikační dovednosti pro sociální partnery* - např. strategické plánování a řízení projektů, řízení kvality jako nástroj strategického rozhodování, procesní řízení, krizové řízení, manažerské řízení v procesu změn, manažerské nástroje rozhodování, strategický management, procesní audit, řízení lidských zdrojů, řízení podle cílů, efektivní řízení porad, e-komunikace apod.

Nabídka vzdělávacích oblastí typu II.:

- *Jazykové vzdělávání (AJ, NJ, FJ) s vazbou na evropský sociální dialog* - pouze e-learningovou formou.
- *Vzdělávání v oblasti problematiky EU pro sociální partnery* - např. financování ze strukturálních fondů a komunitárních programů.
- *Vzdělávání v oblasti výpočetní techniky* - např. práce s textovými nebo tabulkovými editory.

Respondenti mohli neomezeně vybírat z výše uvedených oblastí, svůj zájem označili uvedením přibližného počtu zájemců z jejich organizace k dané oblasti.

V oblasti I. byl největší zájem o problematiku pracovně právních vztahů, ekonomiku a účetnictví a o dovednosti související s řízením, rozhodováním či plánováním (manažerské a komunikační dovednosti pro sociální partnery). Naopak nejmenší zájem se projevil u témat rovné příležitosti a sociální dialog. Graf č. 6 vyjadřuje procentní podíl respondentů, kteří o danou oblast vzdělávání projeví zájem.

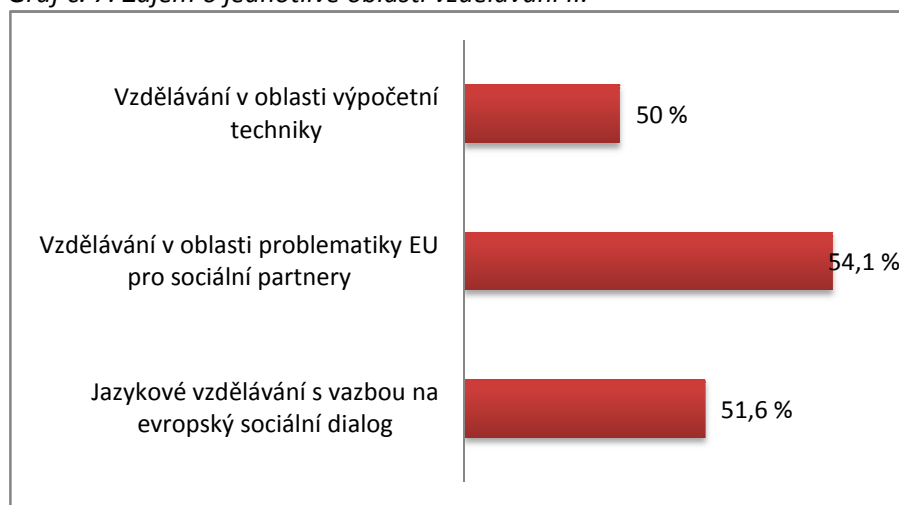
Graf č. 6: Zájem o jednotlivé oblasti vzdělávání I.



Pozn.: Součet jednotlivých položek nedává dohromady 100 %, neboť respondenti mohli zvolit více možností.

Zájem o jednotlivé oblasti vzdělávání II. je poměrně vyrovnaný (viz Graf č. 7). U každé oblasti projevila zájem minimálně polovina respondentů s tím, že největší preference vykazuje problematika EU, tj. především využívání možnosti financování ze zdrojů EU (strukturální fondy a komunitární programy).

Graf č. 7: Zájem o jednotlivé oblasti vzdělávání II.



Pozn.: Součet jednotlivých položek nedává dohromady 100 %, neboť respondenti mohli zvolit více možností.

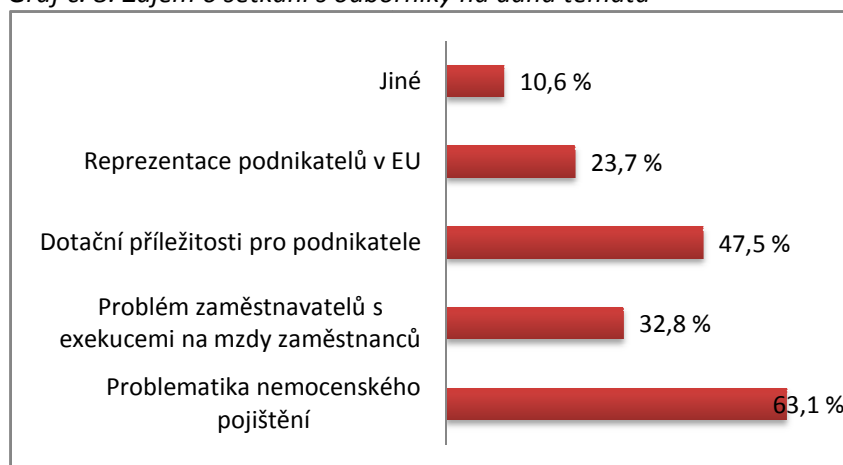
V návaznosti na pořádání vzdělávacích akcí, má SP ČR možnost organizovat setkání s odborníky na určitá témata. Proto jsme se respondentů ptali na zájem o účast na takovýchto setkáních z předem připraveného seznamu. Jednalo se o:

- problematiku nemocenského pojištění,
- problémy zaměstnavatelů s exekucemi na mzdy zaměstnanců,
- dotační příležitosti pro podnikatele,
- reprezentaci podnikatelů v EU.

86 % respondentů projevilo zájem o některé z uvedených setkání nebo navrhlo jiné téma. Zbytek respondentů (14 %) uvedl, že o tyto setkání nemá zájem a ani žádné jiné téma nenavrhuje.

Jak je vidět z grafu (viz Graf č. 8), respondenti mají největší zájem (63,1%) o problematiku nemocenského pojištění, což je logické vzhledem k nové právní úpravě od ledna 2009 a z ní vyplývající množství různých výkladů a nejasností. Následuje problematika dotačních příležitostí pro podnikatele (47,5 %) jako jedna z možností zajištění finančních prostředků k činnosti organizací. Téma reprezentace podnikatelů v EU se jeví málo zajímavé, tuto možnost vybralo pouze 23,7 % respondentů, což může být pravděpodobně způsobeno preferencí témat z běžného provozu podniku či neznalostí a tzv. „vzdáleností“ evropské problematiky a její využití v praxi.

Graf č. 8: Zájem o setkání s odborníky na daná témata



Pozn.: Součet jednotlivých položek nedává dohromady 100 %, neboť respondenti mohli zvolit více možností.

Respondenti také mohli navrhnout jiná témata, která by je zajímala. Tuto možnost využilo 10,6 % respondentů, níže je uveden výčet:

- Výzkum a školství
- Možnosti podnikatelských příležitostí (zakázky apod.)
- Průběžné změny v pracovně-právní legislativě
- Strategie rozvoje dopravy v ČR, v Evropě ap.
- Mzdová politika, pracovní právo, kolektivní vyjednávání
- Odpady
- Zákoník práce
- Jak ven z krize?
- Rozvoj lidských zdrojů, personalistika
- Problematika daní (příjem, DPH atd.) a účetnictví

Co se týká zájmu o vzdělávací oblasti a nabízené setkání s odborníky dle velikosti organizací, výsledky jsou uvedeny následujícím textu.

U organizací o velikosti 1-10 zaměstnanců byl zájem o nabízené vzdělávací aktivity I. a II. vyrovnaný s výjimkou oblasti sociálního dialogu a jazykového vzdělávání. Ze setkání s odborníky to byly jednoznačně dotační příležitosti pro podnikatele a naopak o téma problémy zaměstnavatelů s exekucemi na mzdy zaměstnanců nebyl žádný zájem.

Organizace o velikosti 11-50 zaměstnanců projevily největší zájem o oblast pracovně-právních vztahů (95 %), v zápětí následovala ekonomika a účetnictví (89 %) a vzdělávání v oblasti BOZP (68 %). Na druhém konci žebříčku se objevila problematika sociálního dialogu (10 %) a rovné příležitosti (15 %). Ze setkání s odborníky byl největší zájem o téma dotační příležitosti pro podnikatele (42 %) a problematiku nemocenského pojištění (36 %). Minimální zájem jeví respondenti z této kategorie o téma problémy zaměstnavatelů s exekucemi na mzdy zaměstnanců (15 %). Téměř 1/3 neměla zájem o žádné setkání.

Pro organizace o velikosti 51-250 zaměstnanců se jako nejzajímavější jeví (přes 80 %) vzdělávací oblasti ekonomika a účetnictví, pracovně-právní vztahy a manažerské a

komunikační dovednosti pro sociální partnery. Nejmenší zájem projevíly organizace o oblast rovné příležitosti (18 %). U setkání s odborníky byl zaznamenán největší zájem k problematice nemocenského pojištění (63 %) a dotačních příležitostí pro podnikatele (47 %) a naopak nejnižší zájem o téma reprezentace podnikatelů v EU (30 %).

Organizace o počtu zaměstnanců 251 a více své preference vyjádřily následovně: největší zájem byl u následujících vzdělávacích oblastí velmi vyrovnaný - ekonomika a účetnictví (92 %), pracovně-právní vztahy (90 %), měkké dovednosti související se sociálním dialogem a manažerské a komunikační dovednosti pro sociální partnery (u obou 88 %), vzdělávání v oblasti BOZP (83 %). Vysoký byl i zájem o environmentální vzdělávání (75 %), problematika EU pro sociální partnery (66 %). Na konci žebříčku se umístilo vzdělávání v oblasti rovných příležitostí (37 %). Na setkáních s odborníky by tyto organizace nejvíce zajímala problematika nemocenského pojištění (75 %) a dotačních příležitostí pro podnikatele (47 %). Nejmenší zájem opět vykazaly setkání na téma reprezentace podnikatelů v EU (22 %).

3. Závěry šetření

Přestože si toto dotazníkové šetření nekladlo za cíl detailně zmapovat vzdělávací potřeby členské základy a návratnost byla nízká (16 %), která je však z předchozích zkušeností SP ČR obvyklá, slouží jeho výsledky a získaná data jako podklad pro další činnosti v realizaci vzdělávacích a informačních aktivit pro členskou základnu SP ČR v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu“. Nízká návratnost může být způsobena jednak nezájmem členské základny o vzdělávací aktivity, přehlcním podobnými nabídkami, časovým i kapacitní omezením (zejména malé a střední podniky), ale také selháním doručení emailové zprávy respondentům, což je ze strany organizátora šetření stěžejí ovlivnitelné.

Jako pozitivum nízké návratnosti lze spatřovat fakt, že organizacím, které projeví zájem o takto pojaté vzdělávání, lze věnovat vyšší individuální péči díky činnosti regionálních manažerů SP ČR, kteří mohou na základě údajů z dotazníkového šetření a konkrétní domluvě tzv. ušít vzdělávací kurzy na míru.

Mezi platnými vyplněnými dotazníky je největší zastoupení středních a velkých podniků, což byl poněkud překvapující fakt vzhledem k tomu, že jsme předpokládali větší zájem mikro a malých podniků, které mohou mít problém s nedostatkem financí určených k dalšímu vzdělávání zaměstnanců. O jejich nezájmu může na druhou stranu vypovídat skutečnost, že tyto subjekty nemají vzhledem ke své velikosti časové ani personální kapacity k účasti na vzdělávacích aktivitách. Naopak střední a velké podniky jsou těmito faktory limitovány v daleko menší míře a mají většinou vypracovány systémy vzdělávání.

Většina respondentů se rekrutovala z kraje Hl. město Praha (téměř 1/3). Tato skutečnost však naráží na dvě překážky bránící realizaci vzdělávacích aktivit na území hl. města Prahy. Jednak je cílem projektu „Posilování sociálního dialogu“ podpora sociálního dialogu a zkvalitnění služeb sociálních partnerů na území ČR vyjma hl. města Prahy (viz pravidla Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost - Oblast podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků, v rámci kterého je projekt realizován), a také snaha posílit sociální dialog a služby s ním spojené v ostatních částech České republiky. Přesto jsou data získaná i za region Praha využitelná v následné činnosti SP ČR. Další nejvyšší zastoupení vykázaly kraje Středočeský, Jihomoravský, Ústecký a Moravskoslezský. V těchto i ostatních regionech budou intenzivně s respondenty komunikovat právě regionální manažeři SP ČR.

Velmi potěšitelná je skutečnost, že většina organizací věnuje vzdělávání pozornost - prostřednictvím analýzy vzdělávacích potřeb a následnému vypracování plánu vzdělávání zaměstnanců. Toto je velmi pozitivní fakt pro další komunikaci s organizacemi při realizaci vzdělávacích akcí dle získaných výsledků tohoto šetření.

Co se týká preferencí v zaměření vzdělávacích oblastí, jednoznačně převažuje vzdělávání cílené na běžnou, resp. prakticky orientovanou agendu podniku – tedy pracovně-právní problematika a ekonomika a účetnictví, BOZP a vzdělávání v oblasti měkkých dovedností a schopností. Na druhé straně se menší zájem objevil u vzdělávání v oblasti sociálního dialogu

a rovných příležitostí, což může být dáno vnímáním těchto okruhů jako nepotřebných či příliš teoretických.

Také preference mezi jednotlivými nabízenými setkáními s odborníky potvrzuje zájem spíše o praktické záležitosti spjaté s každodenní činností podniků, tj. problematika nemocenského pojištění či zajištění financování prostřednictvím různých dotačních pobídek a fondů.

Pro další vývoj spolupráce v oblasti vzdělávání mezi členskou základnou a ústředím SP ČR bude klíčová především kvalitní realizace vzdělávacích aktivit, vyhodnocení zpětné vazby a propagace nabídky vzdělávání dalšími způsoby.