



Průzkum spokojenosti zaměstnanců PDSS 2026 - vyhodnocení

Předkládané vyhodnocení průzkumu spokojenosti zaměstnanců shrnuje hlavní zjištění získaná na základě anonymní zpětné vazby zaměstnanců. Cílem průzkumu bylo zmapovat vnímání klíčových oblastí pracovního prostředí, identifikovat silné stránky organizace a současně odhalit oblasti, ve kterých existuje prostor pro další rozvoj. Výsledky představují důležitý podklad pro rozhodování vedení společnosti v oblasti řízení lidských zdrojů, rozvoje zaměstnanců i organizační kultury. Získaná data umožňují sledovat aktuální úroveň spokojenosti zaměstnanců a stanovit priority pro navazující opatření.

Smyslem tohoto vyhodnocení není pouze interpretace dosažených výsledků, ale především identifikace konkrétních příležitostí ke zlepšení. Efektivní práce se zpětnou vazbou zaměstnanců přispívá ke zvyšování jejich angažovanosti, stabilizaci pracovních týmů a dlouhodobému rozvoji organizace.

Průzkum spokojenosti zaměstnanců byl proveden pomocí programu Microsoft Forms, kdy prostřednictvím dostupného odkazu mohli zaměstnanci dobrovolně a anonymně odpovídat na 11 otázek s několika podotázkami se škálovým hodnocením:

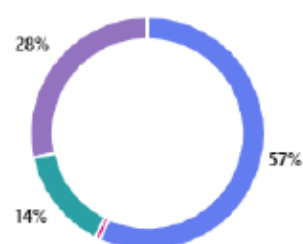
1. V jakém domově pracujete?
2. Jaká je vaše pracovní role?
3. Jak dlouho jste v organizaci?
4. Jaká je vaše věková skupina?
5. Jak jste celkově spokojeni se svým současným zaměstnavatelem?
6. Jak silně souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky týkajícími se profesního rozvoje?
 - Existují možnosti pro kariérní růst
 - Moje organizace se zajímá o můj profesní rozvoj
 - Moje organizace nabízí školení související s prací
 - Existují možnosti, jak uplatnit můj talent a odbornost
7. Řekněte nám svůj názor na vedení společnosti.
 - Důvěřuji vrcholovému vedení této organizace.
 - Od vyššího vedení mám dostatek informací o tom, co se v organizaci děje.
 - Vrcholové vedení oznámilo vizi budoucnosti, která mě motivuje.

8. Jak silně souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky týkajícími se platu a výhod?
- Za svou práci dostávám adekvátní odměnu.
 - Mám pocit, že můj plat je spravedlivý ve srovnání s lidmi na podobných pozicích v jiných organizacích.
 - Organizace poskytuje výhodné benefity z FKSP.
9. Řekněte nám svůj názor na komunikaci v rámci organizace.
- V organizaci spolu otevřeně a upřímně navzájem komunikujeme.
 - Od nadřízeného dostávám pravidelnou komunikaci o tom, co se ve společnosti děje.
 - Mám pocit, že můžu komunikovat volně s vedením i o nepříjemných věcech.
10. Jste spokojen s prostředím a atmosférou na pracovišti?
- Jak celkově byste hodnotil/a atmosféru na pracovišti?
 - Jak byste hodnotil/a pracovní prostředí?
11. Chcete nám říct ještě něco dalšího?
- V otázce byl prostor pro sdělení dalších libovolných informací.

Průzkum spokojenosti zaměstnanců byl **zahájen 1.7. 2026 a ukončen 15.7. 2026**. Z celkového počtu 284 zaměstnanců se průzkumu zúčastnilo **134 zaměstnanců** napříč všemi službami.

1. V jakém domově pracujete?

● DZR Na Výšině	76
● DPS Ruská	1
● DPS Teplice	19
● DZR 2	38



Dotazníkového šetření se zúčastnili zaměstnanci ze všech domovů, pouze z DPS Ruská vyplnil dotazník jen jeden zaměstnanec.

2. Jaká je vaše pracovní role?

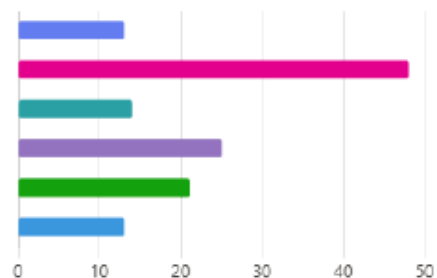
● Zaměstnanec	122
● Vedoucí týmu	4
● Manažer	1
● Vedoucí pracovník	5
● Jiné	2



Zaměstnanci byli zastoupeni napříč všemi pracovními pozicemi a stupni vedoucích pozic.

3. Jak dlouho jste v organizaci?

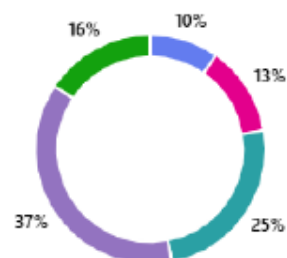
● Méně než 1 rok	13
● 1–3 roky	48
● 3–5 roky	14
● 5–10 roky	25
● 10–20 let	21
● Déle než 20 let	13



Nejpočetnější skupina odpovídajících pracuje v organizaci 1–3 roky, avšak vysoká jsou čísla i zaměstnanců pracujících v organizaci více než 10 a také více než 20 let, což vypovídá o spokojenosti a stabilním prostředí v organizaci.

4. Jaká je vaše věková skupina?

● Pod 30	13
● 31–40	17
● 41–50	33
● 51–60	50
● Přes 60	21

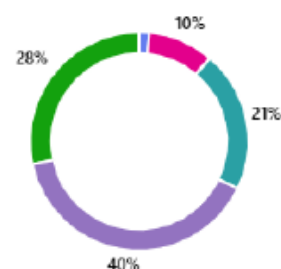


Věkové složení respondentů umožňuje posoudit, zda existují rozdíly ve spokojenosti

mezi mladšími a zkušenějšími zaměstnanci. Tyto informace mohou být využity při plánování vzdělávání, náborových aktivit i stabilizace zaměstnanců. V organizaci je zastoupen velký počet zaměstnanců starších 50 let a zajímavý je i počet zaměstnanců, kteří přesáhli věk 60 let. Lze se domnívat, že pro osoby mladší 30 let není práce v sociálních službách dostatečně poutavá či lukrativní. V následujících letech se organizace bude potýkat s přirozeným úbytkem zaměstnanců, kteří budou odcházet do důchodu a bude čelit výzvě při řešení obsazení volných pracovních pozic, zvláště u zdravotnického personálu, kterého je už nyní nedostatek z globálního hlediska.

5. Jak jste celkově spokojen(a) se svým současným zaměstnavatelem?

Mimořádně nespokojen(a)	2
Částečně nespokojen(a)	13
Ani spokojen(a), ani nespokojen(a)	28
Částečně spokojen(a)	53
Mimořádně spokojen(a)	38



Z odpovědí vyplývá, že většina zaměstnanců je se svým zaměstnavatelem spokojená, velký počet zaměstnanců je mimořádně spokojený.

Mimořádně nespokojený je 1 zaměstnanec z DZR Na Výšině a 1 z DZR 2. Částečně nespokojení zaměstnanci jsou 3 z DPS Teplice, 2 z DZR 2 a největší počet 8 z DZR Na Výšině.

Celkové výsledky průzkumu ukazují, že zaměstnanci hodnotí své zaměstnání převážně pozitivně. Ve většině sledovaných oblastí převažují kladná hodnocení, což potvrzuje stabilní pracovní prostředí a vysokou míru profesní odpovědnosti zaměstnanců.

6. Jak silně souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky týkajícími se profesního rozvoje?

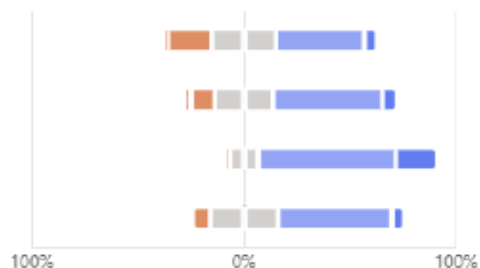
● Silně nesouhlasím ● Nesouhlasím ● Souhlasím i nesouhlasím ● Souhlasím ● Silně souhlasím

Existují možnosti pro kariérní růst.

Moje organizace se zajímá o můj profesní rozvoj.

Moje organizace nabízí školení související s prací.

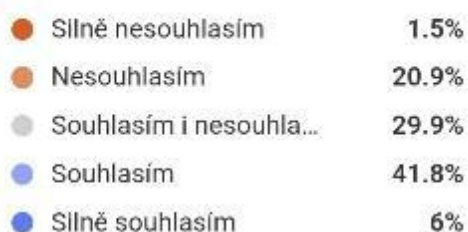
Existují možnosti, jak uplatnit můj talent a odbornost.



Kvalita poskytovaných sociálních služeb je přímo závislá na odbornosti, zkušenostech a motivaci zaměstnanců. Systematická podpora vzdělávání a profesního rozvoje představuje nejen zákonnou povinnost zaměstnavatele, ale také významný nástroj pro stabilizaci zaměstnanců, zvyšování kvality péče a budování atraktivního pracovního prostředí.

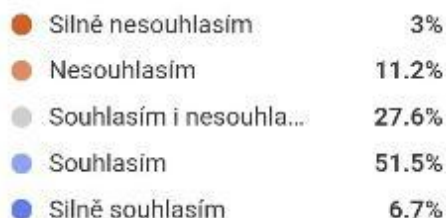
Z výsledků vyplývá, že většina zaměstnanců považuje vzdělávání za důležitou součást své práce. Současně část z nich uvádí, že by uvítala širší nabídku vzdělávacích aktivit nebo možnost zaměřit vzdělávání více na potřeby konkrétních pracovišť.

Existují možnosti pro kariérní růst.



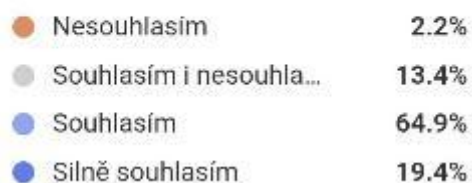
Odpovědi ukazují, že zaměstnanci oceňují podporu odborného vzdělávání, současně však část respondentů postrádá jasnější představu o možnostech dlouhodobého profesního rozvoje.

Moje organizace se zajímá o můj profesní rozvoj.



Výsledky potvrzují, že zaměstnanci mají zájem o další odborný rozvoj a vnímají vzdělávání jako důležitou součást své práce. To představuje významný potenciál pro další zvyšování kvality poskytovaných služeb. Je vhodné více propojit vzdělávací plán organizace s potřebami jednotlivých profesních skupin a s dlouhodobými cíli organizace.

Moje organizace nabízí školení související s prací.



Nejlépe byla hodnocena otázka nabídky školení související s prací, kdy pouze 3 zaměstnanci z celkového počtu vyjádřili svůj nesouhlas.

Existují možnosti, jak uplatnit můj talent a odbornost.



Výsledky naznačují, že většina zaměstnanců má možnost uplatnit své odborné kompetence. Přesto se objevují podněty, které poukazují na možnost většího zapojení zaměstnanců do řešení odborných témat, projektů nebo pracovních skupin.

Lidé, kteří mohou využívat své schopnosti a podílet se na rozvoji organizace, bývají dlouhodobě motivovanější a více se identifikují s cíli zaměstnavatele.

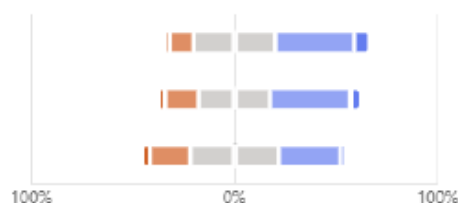
7. Řekněte nám svůj názor na vedení společnosti.

● Silně nesouhlasím ● Nesouhlasím ● Souhlasím i nesouhlasím ● Souhlasím ● Silně souhlasím

Důvěřuji vrcholovému vedení této organizaci.

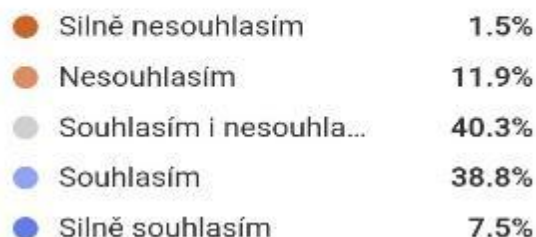
Od vyššího vedení mám dostatek informací o tom, co se v organizaci děje.

Vrcholové vedení oznámilo vizi budoucnosti, která mě motivuje.



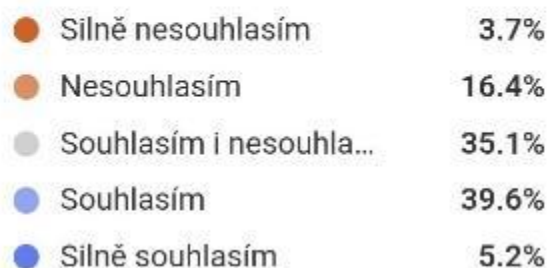
Průzkum naznačuje, že zaměstnanci mají k vedení organizace převážně pozitivní vztah. Současně však odpovědi ukazují, že oblast interní komunikace představuje jednu z oblastí s největším potenciálem pro další rozvoj. Největší rozdíly mezi odpověďmi se objevují právě u otázek týkajících se dostatečné informovanosti zaměstnanců a možnosti otevřeně komunikovat o problémech nebo připravovaných změnách.

Důvěřuji vrcholovému vedení této organizaci.



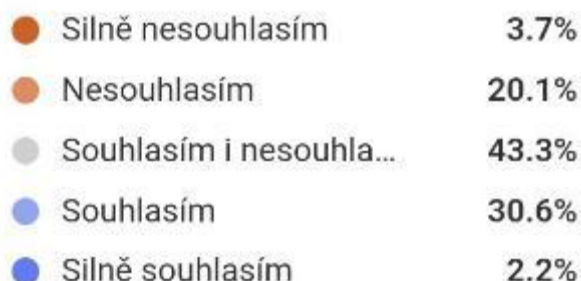
Otázka zaměřená na důvěru ve vrcholové vedení patří mezi klíčové ukazatele organizační kultury. Převažují pozitivní odpovědi, což lze interpretovat jako projev důvěry zaměstnanců ve směřování organizace a její řízení. Současně se však objevuje skupina zaměstnanců, která vyjadřuje nejistotu nebo nesouhlas.

Od vyššího vedení mám dostatek informací o tom, co se v organizaci...



Část zaměstnanců považuje předávání informací za dostatečné, zatímco jiní by uvítali pravidelnější a systematictější komunikaci. Rozdílné hodnocení může souviset s velikostí jednotlivých pracovišť, způsobem vedení nebo rozdílnými komunikačními zvyklostmi.

Vrcholové vedení oznámilo vizi budoucnosti, která mě motivuje.



Výsledky této otázky poskytují důležitou zpětnou vazbu o tom, nakolik jsou strategické cíle organizace srozumitelné a zda se zaměstnanci s jejich naplňováním ztotožňují. Pokud zaměstnanci rozumí dlouhodobému směřování organizace, zvyšuje se jejich

motivace i ochota podílet se na změnách. Odpovědi k této otázce ukazují převážně neutrální názor.

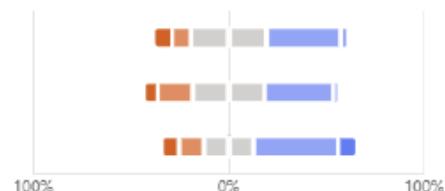
8. Jak silně souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky týkajícími se platu a výhod?

● Silně nesouhlasím ● Nesouhlasím ● Souhlasím i nesouhlasím ● Souhlasím ● Silně souhlasím

Za svou práci dostávám adekvátní odměnu.

Mám pocit, že můj plat je spravedlivý ve srovnání s lidmi na podobných pozicích v jiných organizacích.

Organizace poskytuje výhodné benefity z FKSP.



Pracovní podmínky významně ovlivňují spokojenost zaměstnanců, jejich motivaci i schopnost poskytovat kvalitní sociální služby. Kromě materiálního vybavení pracovišť zahrnuje tato oblast také organizaci práce, personální zajištění, ergonomii pracovního prostředí, dostupnost pracovních pomůcek a systém zaměstnaneckých benefitů. Výsledky průzkumu ukazují, že právě tato oblast patří mezi nejvýznamnější témata, která zaměstnanci považují za důležitá pro další rozvoj organizace.

Za svou práci dostávám adekvátní odměnu.

Silně nesouhlasím	9.7%
Nesouhlasím	9.7%
Souhlasím i nesouhla...	38.8%
Souhlasím	38.1%
Silně souhlasím	3.7%

V otázce odměňování převažuje spíše neutrální a pozitivní názor, i když byl v několika případech vyjádřen nesouhlas.

Mám pocit, že můj plat je spravedlivý ve srovnání s lidmi na podobných...

● Silně nesouhlasím	7.5%
● Nesouhlasím	17.9%
● Souhlasím i nesouhla...	36.6%
● Souhlasím	35.1%
● Silně souhlasím	3%

V otázce spravedlnosti platů se projevilo oproti adekvátnosti odměňování více nesouhlasných názorů.

Organizace poskytuje výhodné benefity z FKSP.

● Silně nesouhlasím	9%
● Nesouhlasím	12.7%
● Souhlasím i nesouhla...	25.4%
● Souhlasím	43.3%
● Silně souhlasím	9.7%

Oblast benefitů patří dlouhodobě mezi témata, která zaměstnanci v průzkumech spokojenosti často zmiňují. V otevřených odpovědích se opakují návrhy na rozšíření systému benefitů, například na zavedení „sick days“, podpora prevence a zdraví, příspěvky na volnočasové nebo sportovní aktivity a další formy nefinanční motivace, jako například navýšení počtu dnů dovolené nad zákonný rámec. I přesto je většinový názor pozitivní.

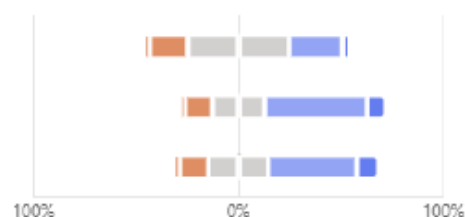
9. Řekněte nám svůj názor na komunikaci v rámci organizace.

● Silně nesouhlasím ● Nesouhlasím ● Souhlasím i nesouhlasím ● Souhlasím ● Silně souhlasím

V organizaci spolu otevřeně a upřímně navzájem komunikujeme.

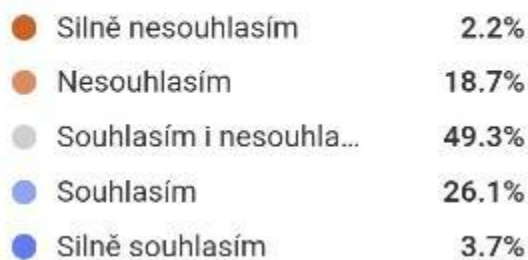
Od nadřízeného dostávám pravidelnou komunikaci o tom, co se ve společnosti děje.

Mám pocit, že můžu komunikovat volně s vedením i o nepříjemných věcech.



Výsledky průzkumu ukazují, že zaměstnanci obecně oceňují komunikaci v rámci svých pracovních týmů a spolupráci s přímými nadřízenými. Současně se však v odpovědích opakují podněty týkající se předávání informací napříč organizací a informovanosti o rozhodnutích vedení.

V organizaci spolu otevřeně a upřímně navzájem komunikujeme.

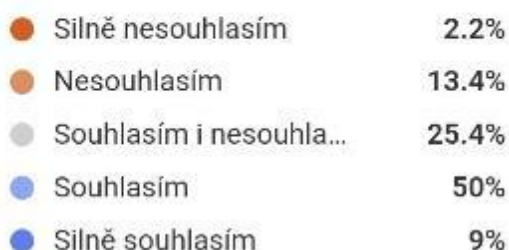


● Silně nesouhlasím	2.2%
● Nesouhlasím	18.7%
● Souhlasím i nesouhla...	49.3%
● Souhlasím	26.1%
● Silně souhlasím	3.7%

Odpovědi ukazují, že oblast interní komunikace představuje jednu z oblastí s největším potenciálem pro další rozvoj. Nejčastější připomínky se týkají potřeby pravidelného sdílení důležitých informací, jednotného předávání informací na všech pracovištích nebo lepší informovanost o plánovaných změnách.

Jedna z nejsledovanějších oblastí průzkumu se týkala informovanosti zaměstnanců o dění v organizaci. Výsledky naznačují, že část zaměstnanců považuje předávání informací za dostatečné, zatímco jiní by uvítali pravidelnější a systematictější komunikaci.

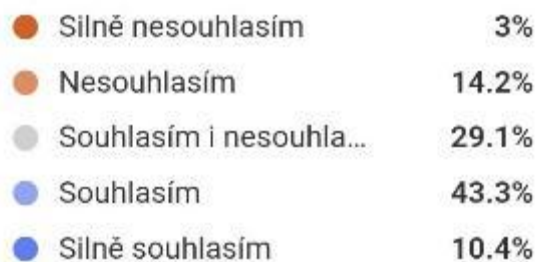
Od nadřízeného dostávám pravidelnou komunikaci o tom, co se ve...



● Silně nesouhlasím	2.2%
● Nesouhlasím	13.4%
● Souhlasím i nesouhla...	25.4%
● Souhlasím	50%
● Silně souhlasím	9%

Analýza výsledků ukazuje, že zaměstnanci mají zájem být informováni o dění v organizaci a očekávají, že jejich názory budou brány v úvahu při plánování změn. Z pohledu zaměstnanců není důležitá pouze dostupnost informací, ale také jejich srozumitelnost, včasnost a možnost aktivně se zapojit do diskuse o změnách, které ovlivňují jejich práci.

**Mám pocit, že můžu komunikovat
volně s vedením i o nepříjemných...**



Tato otázka bývá významným ukazatelem organizační kultury. Pozitivní odpovědi svědčí o prostředí založeném na důvěře a respektu. Naopak vyšší podíl neutrálních nebo negativních odpovědí může signalizovat obavy zaměstnanců z otevřeného sdělování názorů.

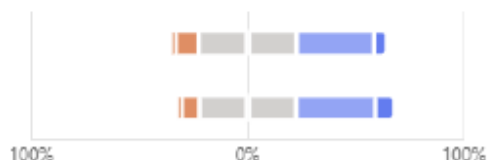
Většina zaměstnanců hodnotí spolupráci se svými přímými nadřízenými pozitivně. Oceňována je zejména odborná podpora, ochota řešit provozní situace a dostupnost vedoucích pracovníků při každodenních činnostech.

10. Jste spokojen/a s prostředím a atmosférou na pracovišti?

● Velmi nespokojen ● Nespokojen ● Spokojen i nespokojen ● Spokojen ● Velmi spokojen

Jak celkově byste hodnotil/a atmosféru na pracovišti?

Jak byste hodnotil/a pracovní prostředí?



Pracovní prostředí představuje jeden z klíčových faktorů ovlivňující dlouhodobou spokojenost zaměstnanců i kvalitu poskytovaných služeb. Výsledky naznačují, že zaměstnanci většinou hodnotí své pracovní podmínky pozitivně, současně však upozorňují na konkrétní oblasti, které by bylo vhodné dále rozvíjet, například: modernizace pracovního zázemí, obnova vybavení některých pracovišť, rozšíření odpočinkových prostor pro zaměstnance, zlepšení technického vybavení, úpravy prostor pro aktivizaci klientů především pro DZR 2.

Jak celkově byste hodnotil/a atmosféru na pracovišti?

● Velmi nespokojen	2.2%
● Nespokojen	10.4%
● Spokojen i nespokojen	45.5%
● Spokojen	35.8%
● Velmi spokojen	6%

Průzkum ukazuje, že zaměstnanci hodnotí atmosféru na pracovišti většinou příznivě, přesto část z nich upozorňuje na situace, které mohou zvyšovat pracovní zátěž nebo snižovat efektivitu každodenní práce. Nejčastěji se jednalo o nerovnoměrné zatížení zaměstnanců, navýšení pracovních kapacit, administrativní náročnost některých činností či potřeba efektivnější koordinace mezi zaměstnanci napříč úseky.

Jak byste hodnotil/a pracovní prostředí?

● Velmi nespokojen	1.5%
● Nespokojen	8.2%
● Spokojen i nespokojen	44.8%
● Spokojen	36.6%
● Velmi spokojen	9%

Výsledky z této oblasti ukazují, že zaměstnanci oceňují stabilní pracovní prostředí, současně však mají zájem podílet se na jeho dalším rozvoji.

Závěr

Průzkum spokojenosti zaměstnanců potvrdil, že Podkrušnohorské domovy sociálních služeb Dubí – Teplice, příspěvková organizace, disponují stabilním a odborně zdatným kolektivem zaměstnanců, kteří mají zájem podílet se na dalším rozvoji organizace a poskytování kvalitních sociálních služeb.

Z odpovědí je patrné, že zaměstnanci vnímají svou práci jako smysluplnou a oceňují možnost podílet se na poskytování kvalitních sociálních služeb. Významným pozitivním faktorem jsou také mezilidské vztahy na pracovištích, které zaměstnanci opakovaně uvádějí jako jednu z hlavních předností organizace.

Přesto výsledky ukazují několik oblastí, ve kterých zaměstnanci očekávají další rozvoj. Nejčastěji se jedná o pracovní podmínky, dostupnost informací, materiálně-technické vybavení a systém zaměstnaneckých benefitů.

Současně je však patrné, že zaměstnanci očekávají viditelnou reakci vedení na podněty, které v průzkumu zazněly. Dlouhodobé neřešení opakovaných připomínek by mohlo vést ke snížení motivace zaměstnanců a oslabení důvěry v efektivitu podobných průzkumů. Z tohoto důvodu by bylo vhodné, aby vedení organizace průběžně informovalo zaměstnance o přijatých opatřeních a jejich realizaci.

Celkové hodnocení pracovních podmínek je převážně pozitivní. Zaměstnanci oceňují stabilitu organizace, dostupnost základního pracovního vybavení a snahu vedení vytvářet podmínky pro kvalitní výkon práce.

PhDr. Hana Jelínková, MBA

Manager SQSS – vedoucí
organizačního oddělení