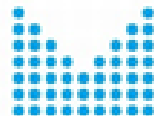




Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Diskuze nad závěry Dotazníkového šetření k měření inovací ve veřejné správě 2019 - 2021

Setkání členů Pracovní skupiny pro inovace ve veřejné správě
1. března 2022

Zpracováno v rámci projektu „Implementační jednotka Strategického rámce rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014–2020“, reg. č. CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0000125.

Projekt je spolufinancován z prostředků Evropské unie, Evropského sociálního fond



Program

- 1) Představení výsledků dotazníkového šetření
- 2) Hlavní závěry
- 3) Diskuze



Jana Ticháčková

PŘEDSTAVENÍ VÝSLEDKŮ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

MĚŘENÍ INOVACÍ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

2019 - 2021

Ministerstvo vnitra realizovalo první dotazníkové šetření k měření inovací ve veřejné správě. Měření vychází z [Kodaňského manuálu](#), který byl přizpůsoben specifikům českého prostředí. Měření inovací pokrylo tříleté období 2019 – 2021.

Verze k PDF ke stažení [zde](#)

CO JSOU INOVACE VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ?

NOVÉ NEBO VÝRAZNĚ POZMĚNĚNÉ



Procesy a
metody
práce



Služby



Produkty



Způsoby
komunikace

NOVÉ PRO KONKRÉTNÍ SUBJEKT, ALE MOHOU BÝT



První svého
druhu

Inspirované jiným
řešením



Zkopírované

VYTVOŘILY JEDNU NEBO VÍCE HODNOT



Kvalita

Efektivnost



Zapojení občanů

Spokojenost
zaměstnanců



Definice použita v Kodaňském manuálu

RESPONDENTI

Státní správa



Kraje



Obce



Segment veřejné správy	Počet odpovědí
Ministerstva	45
Další ÚOSS	23
Služební orgány (území)	5
Služební orgány (centrum)	46
Kraje	24
Obce	68

304

náhodně oslovených pracovišť

211

obdržených odpovědí

69 %

responze



KDO VYPLŇOVAL?

Osloveni byli vedoucí pracovníci pracovišť a byli vyzváni (v souladu s doporučením Kodaňského manuálu), aby přeposlali dotazník na jiné zaměstnance, kteří mohou být obeznámeni s řízením inovací lépe než oni, popř. na jiná pracoviště v rámci organizace.

Pracovní pozice respondentů

- 👤 Ředitel odboru (85)
- 👤 Vedoucí oddělení (42)
- 👤 Řadový zaměstnanec (32)
- 👤 Tajemník obce (37)
- 👤 Vedoucí odboru (11)
- 👤 Starosta (4)

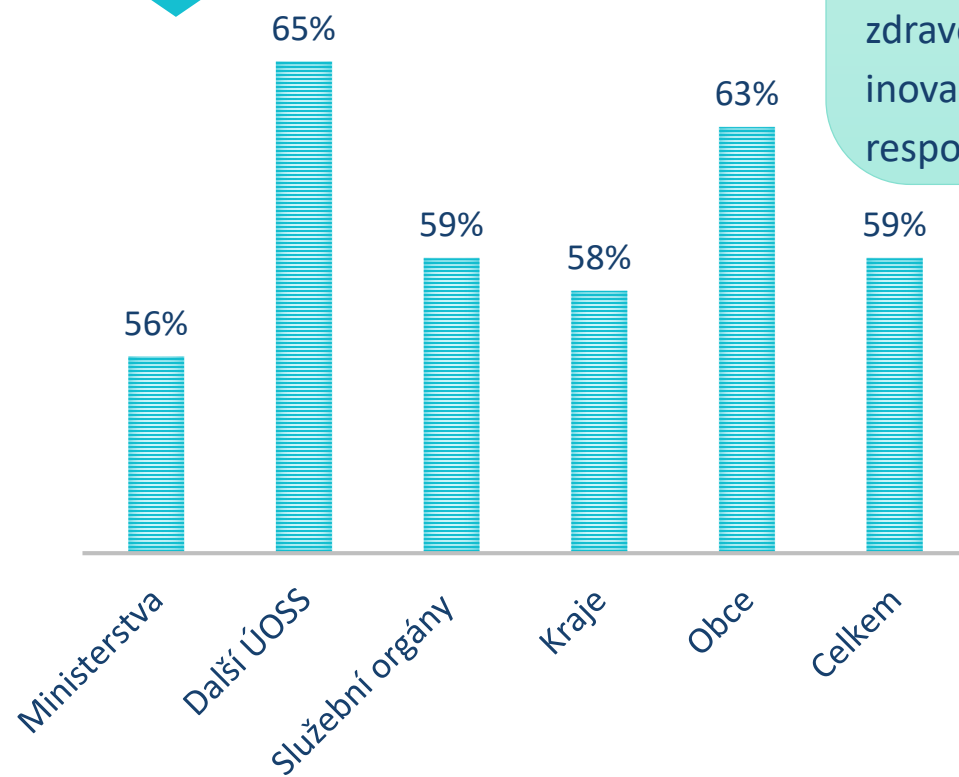
Náplň práce jednotlivých pracovišť

- ❖ Vnitřní chod organizace i věcná agenda (30 %)
- ❖ Vnitřní chod organizace (21 %)
- ❖ Výkon věcné agendy (49 %)

JE ČESKÁ VEŘEJNÁ SPRÁVA INOVATIVNÍ ?

59 %

oslovených pracovišť
implementovalo v
období
2019 – 2021 alespoň
jednu inovaci



JE TO HODNĚ ?

Mezinárodní srovnání může být v tomto případě zavádějící. Skandinávské státy, které jsou leadery v oblasti inovací ve veřejném sektoru, provádí měření inovací pravidelně a zahrnují do něj celý veřejný sektor včetně zdravotnictví, školství apod. Implementaci alespoň jedné inovace za dvouleté období většinou potvrdí až 80% respondentů.

Inovační aktivita v jednotlivých segmentech veřejné správy

Zvláště dobře si vedou obce (63 %) a další ústřední orgány státní správy (65 %)

INOVOVAT SE VYPLATÍ

PŘÍNOSY INOVACÍ



Vyšší kvalita poskytovaných služeb

48 %



Lepší organizace a metody práce

48 %



Úspora nákladů

47 %



Větší spokojenost zaměstnanců

45 %



Zvýšení produktivity práce

41 %

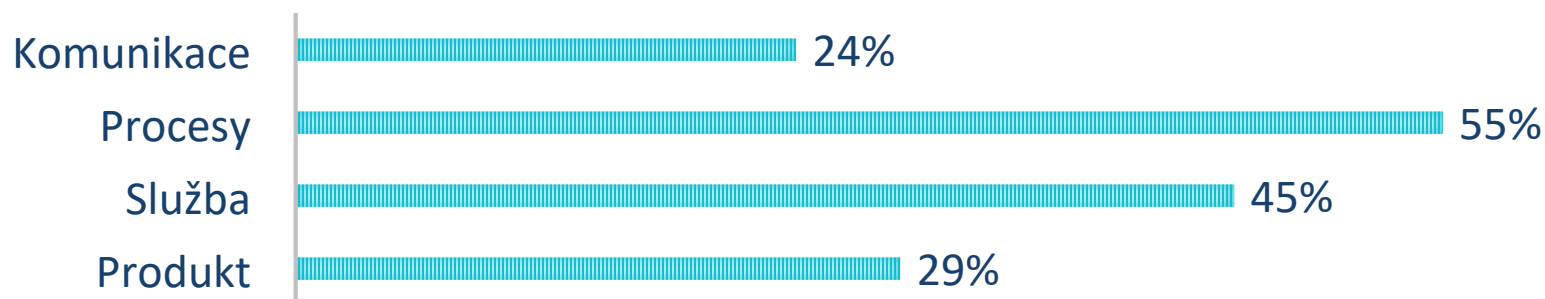
Respondenti subjektivně vyhodnotili přínos zavedených inovací výrazně nadprůměrně číslem 7,96 (na škále 1 velmi malý a 10 velmi vysoký). Největší spokojenost v tomto ohledu je na úrovni obcí.

Pouze čtvrtina inovací (25 %) implementovaných ve veřejné správě, se obecně nesetká s očekávaným přínosem a je hodnocena jako neúspěšná.

TYPY INOVACÍ A JEJICH ŠÍŘENÍ



50 % respondentů podniklo kroky pro šíření jimi zavedené inovace.



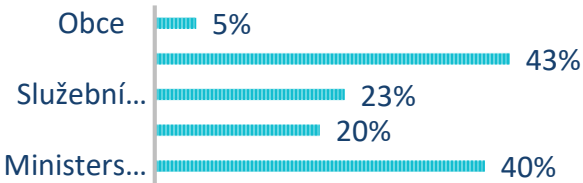
Zatímco orgány státní správy (ministerstva, další ústřední orgány státní správy) orientují své inovace na zlepšování procesů a organizace práce, obce zaměřují svou pozornost na inovování služeb nabízených občanům.



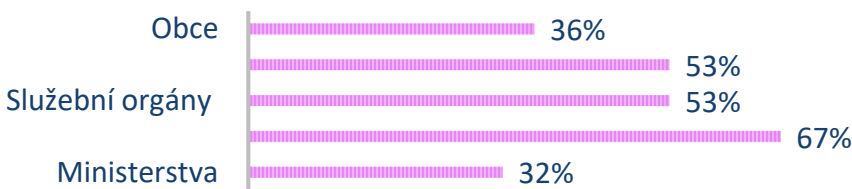
ORIGINALITA



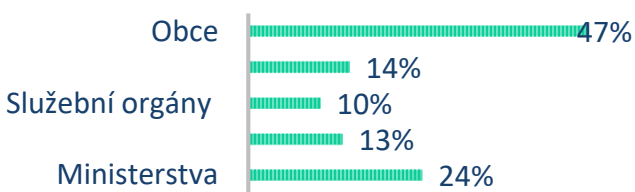
PRVNÍ SVÉHO DRUHU



INSPIROVÁNO JINOU INOVACÍ



ZKOPÍROVÁNO OD OSTATNÍCH



Na rozdíl od soukromého sektoru zde není hlavním cílem konkurenční výhoda, proto je žádoucí, aby se ověřené a fungující inovace co nejvíce kopírovaly a zaváděly i jinde. Inovace musí splňovat atribut „novosti“, avšak pouze pro subjekt, který danou inovaci zavádí.

Je proto důležité ve veřejné správě podporovat šíření dobré praxe a zvýšit informovanost o již realizovaných inovacích.

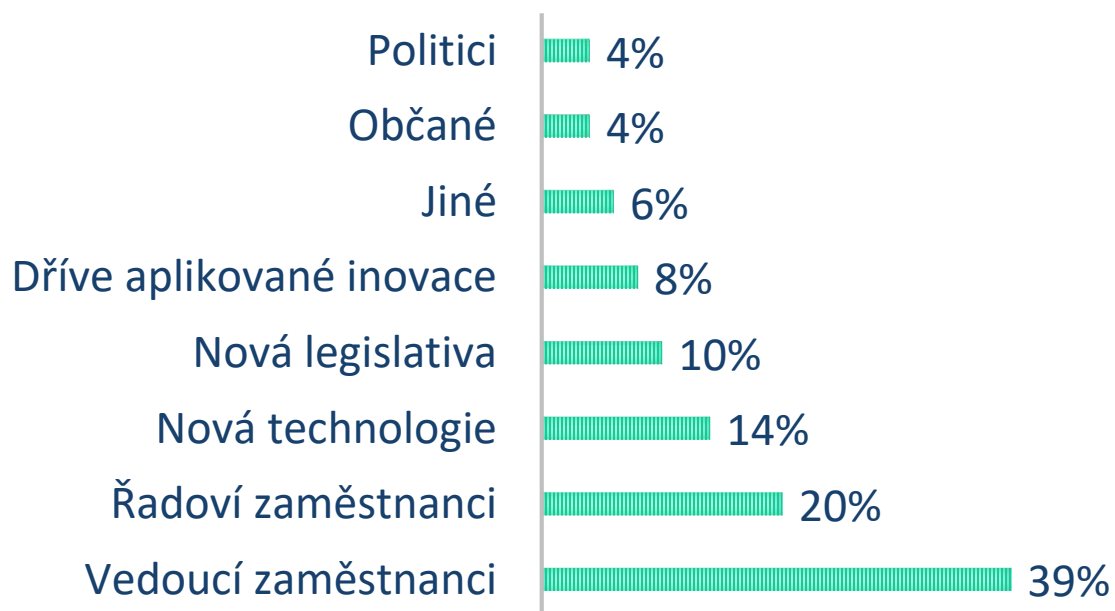
HLAVNÍ AKTÉŘI



Lidský faktor hraje v implementaci inovací důležitou roli.

Nejvíce impulsů pro zavedení inovací vychází od vedoucích zaměstnanců pracoviště/úřadu.

HLAVNÍ IMPULS PRO VZNIK INOVACÍ



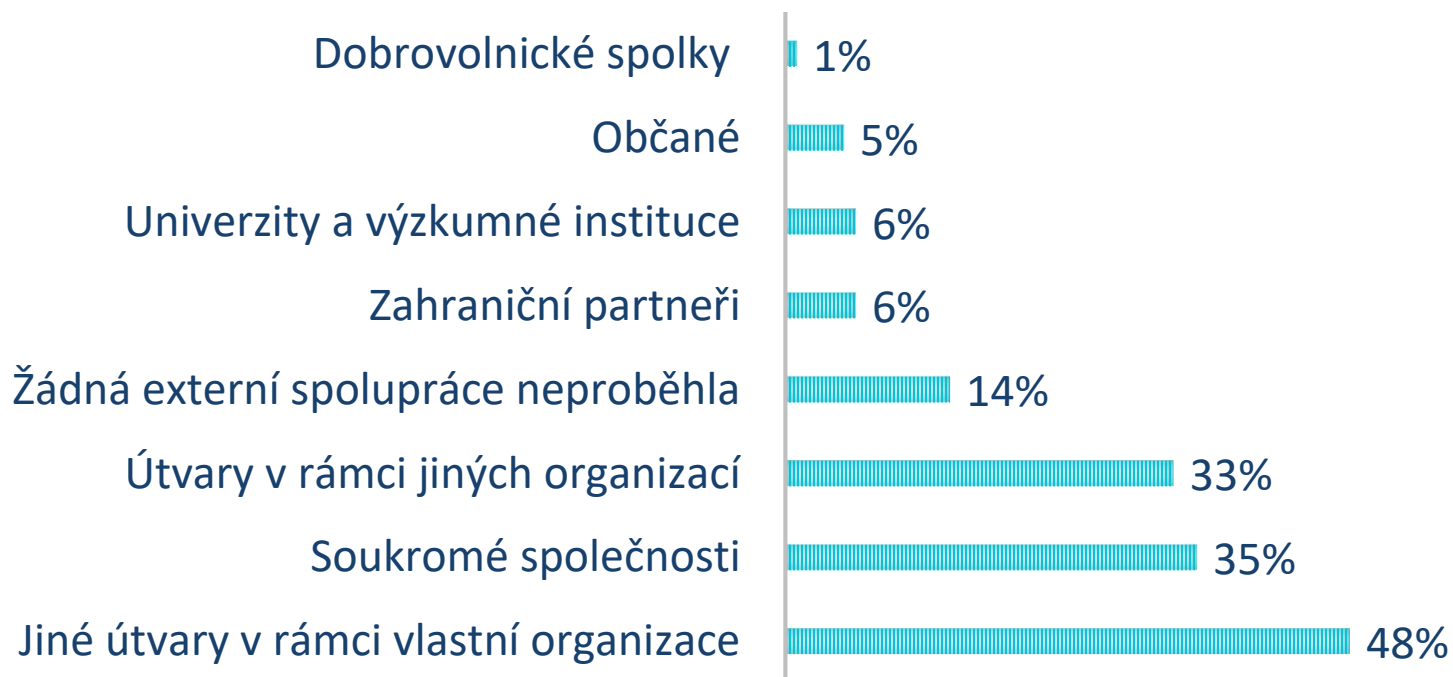
SPOLUPRÁCE



92 % inovací je zaváděno ve spolupráci s dalšími partnery.

Práce na inovacích probíhá nejčastěji interně, v rámci vlastní organizace. Jedinou výjimkou jsou obce, které relativně ve velkém (41 %) využívají pro své inovace především spolupráci se soukromým sektorem, např. ve formě konzultačních služeb, dodavatelů atd.

NEJČASTĚJŠÍ PARTNEŘI PRO SPOLUPRÁCI

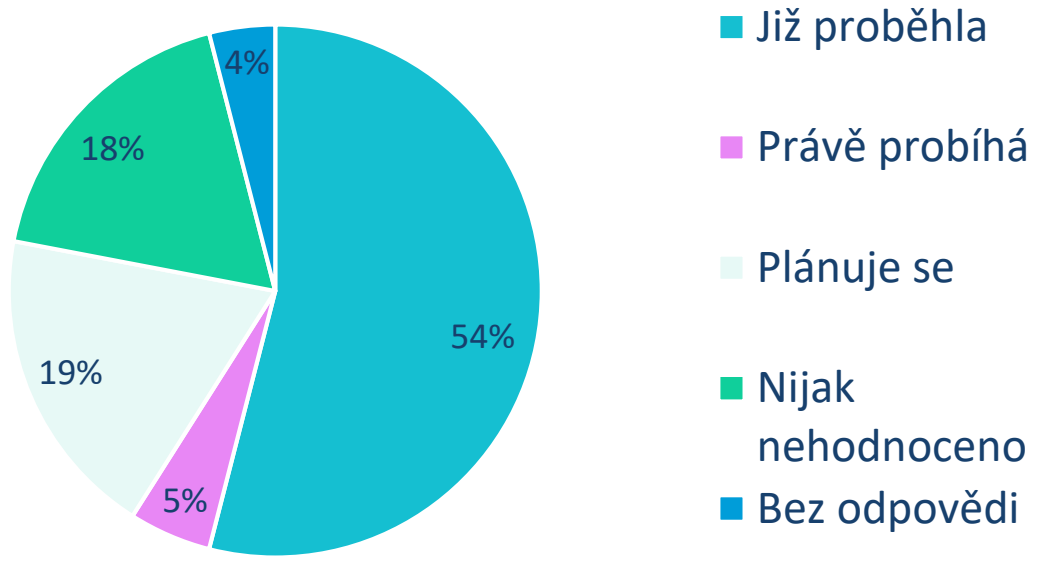


EVALUACE



Pracoviště se zajímají a zjišťují, zda inovace splnily svůj účel. Veřejnoprávní subjekty preferují hodnocení vlastními silami, bez externí (např. konzultační) pomoci.

USKUTEČNILA SE K ZAVEDENÝM INOVACÍM EVALUACE?



BARIÉRY



Nejvýznamnější bariérou je nedostatek finančních prostředků a příliš velká byrokracie.

NEJVÝZNAMNĚJŠÍ BARIÉRY



Infografika je dostupná na webových stránkách:

<http://kvalitavs.cz/mereni-inovaci-ve-verejne-sprave-2019-2021/>

Výsledky dotazníkového šetření a výsledná analýza budou uveřejněny rovněž na stránkách www.kvalitavs.cz

Pro infografiku byly využity obrázky z IconArchive.com



Miroslav Jurásek

HLAVNÍ ZÁVĚRY Z ANALYTICKÉHO VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ



INOVAČNÍ PORTFOLIO + KLASIFIKACE INOVACÍ

- 59 % alespoň jedna inovace implementovaná na jejich úřadu/útvary v letech 2019-2021 (ve srovnání napříč všemi měřenými segmenty VS se na obcích inovuje více než na ministerstvech)

Klasifikace inovací přesně odpovídá **definici** z Oslo manuálu mířící původně jen na byznys sféru

- *„**Inovace** jsou chápány jako implementace **nové(ho) nebo výrazně pozměněné(ho) služby, produktu, procesu či metody práce, metody externí komunikace.** „Novost se vztahuje pouze k subjektu, který ji zavádí, ale inovace mohla být zavedena již dříve jiným subjektem v jiné organizaci (ministerstvo, kraj, apod.) Inovace musí být skutečně **implementována** a musí přinášet pozitivní **dopady**“.*
- **Výsledky:** typ implementovaných inovací
 - Produkt (29 %)
 - Služby (45 %)
 - Proces, organizace práce (55 %)
 - Komunikace (24 %)





Ústřední PODPORA inovací

Udělování cen za inovace ve veřejné správě

6%

Poskytování publikací o inovacích

9%

Rozvoj inovačních dovedností díky seminářům

14%

Organizování konferencí o inovacích

21%

Pořádání cíleně zaměřených workshopů

36%

Vytvoření partnerské sítě

38%

Metodologická podpora pro zavádění inovací

46%

Sdílení dobré praxe

73%

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80%



shutterstock.com • 1470612767

DOPORUČENÍ, NÁVRHY, OPATŘENÍ K ROZVOJI INOVACÍ VE VS

Dlouhodobý charakter

- ***Inovační strategie***
 - zpracovat metodiku inovační strategie
- ***Personální zdroje s dostatečnými inovačními znalostmi a dovednostmi***
 - Návrh formálního a neformálního vzdělávání pro rozvoj inovačních kompetencí zaměstnanců VS
 - Návrh na začlenění znalostí a poznatků o inovacích ve VS do obecné části úřednické zkoušky
- ***Inovační laboratoř (akcelérátor experimentování)***
 - Desk research zahraničních zkušeností s fungováním inovačních laboratoří
 - Analýza (modelová case study) úspěšně fungující inovační laboratoře v zahraničí
- ***Podpora partnerství a vztahy s externími subjekty***
 - Silnější zapojení akademické obce od výzkumu inovací ve VS formou společných projektů



shutterstock.com · 1470612767

DOPORUČENÍ, NÁVRHY, OPATŘENÍ K ROZVOJI INOVACÍ VE VS

Střednědobý charakter

- ***Organizování inovačních seminářů, propagace dobré praxe s cílem rozvíjet lidské zdroje***
 - Vytvořit nabídku a plán seminářů a školení v oblasti inovačních dovedností a znalostí
 - Akreditování studijního programu „Inovace ve veřejné správě“ VŠ
- ***Inovační networking***
 - Prohloubení kontaktů a spolupráce s OPSI
- ***Propojovat inovátory***
 - Systematicky rozšiřovat (aktualizovat) síť inovátorů
 - Zpracovat metodiku dialogu mezi inovátory a zájemci o použití jejich inovací
- ***Sdílet a oceňovat dobrou praxi***
 - Vymyslet a zpracovat (např. po vzoru inovačních map OPSI) způsob sdílení dobré praxe
- ***Stimulující motivační systém***
 - Navrhnout metodiku tohoto motivačního systému



shutterstock.com · 1470612767

DOPORUČENÍ, NÁVRHY, OPATŘENÍ K ROZVOJI INOVACÍ VE VS

Krátkodobý charakter

- *Mentální pushing*
- *Vytvářet příležitosti k inovacím*
- *Podpora úředníků se zájmem na inovativním rozvoji veřejné správy*



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Moderuje Petr Jirman

DISKUZE



K zjišťování stávající situace

- 1) Dotazníkové šetření jsme orientovali na vedoucí pracovníky. Považujete za iniciátory inovací rovněž vedoucí pracovníky - jaká je Vaše zkušenost?
- 2) Považujete za vhodné oslovit řadové pracovníky jednotlivých úřadů? Pokud ano, jakou cestou? Např. prostřednictvím státního tajemníka - odpovědi posílané přímo MV, tj. bez kontroly nebo např. prostřednictvím odborových svazů?
- 3) Myslíte si, že by stálo za to provést hloubkové rozhovory na resortech? Pokud ano, s kým?
- 4) Co ze své zkušenosti považujete za významnější příležitost pro inovace - věcnou agendu nebo chod úřadu?



K perspektivám

- 1) Z šetření plyne význam digitalizace, resp. “vzdálených” řešení pro inovace. Máte stejnou zkušenost?
- 2) Byla změna, kterou si vyžádala pandemie COVID-19 (home office, videohovory, ...), dočasná záležitost nebo trvalá změna?
- 3) Co by, podle Vašeho mínění, nejvíce pomohlo:
 - a) v práci úředníkům?
 - b) službám pro občany?



Děkujeme za Vaši účast

Zpracováno v rámci projektu „Implementační jednotka Strategického rámce rozvoje veřejné správy České republiky pro období 2014–2020“, reg. č. CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_019/0000125.

Projekt je spolufinancován z prostředků Evropské unie, Evropského sociálního fond