



Fakultní nemocnice v Motole
V Úvalu 84, 150 06 Praha 5 – Motol
IČO: 00064203

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]

Č. j.: [Redacted]
Vyřizuje: [Redacted]
Tel.: [Redacted]
Praha 17.4.2025

Datová schránka [Redacted]

Odpověď na žádost o poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

Vážený pane,

Fakultní nemocnice v Motole (dále jen „FN Motol“) obdržela dne 11.4.2025 Vaši žádost o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů.

Váš požadavek:

Dobrý den,

rád bych Vás požádal na základě zákona o svobodném přístupu k informacím (106/1999 Sb.) o zaslání dokumentu týkající se následujícího obchodního vztahu mezi FN Motol a společností [Redacted] - viz tato smlouva <https://smlouvy.gov.cz/smlouva/21809553?backlink=jkw7i>

Konkrétně vás žádám o zaslání výsledného dokumentu z tohoto hloubkového výzkumu motivace zaměstnanců. Jedná se mi o dokument, který je výsledkem práce tohoto dodavatele u této konkrétní zakázky.

Odpověď:

Naskenované části výstupního dokumentu Vám zasíláme přílohou. Výzkum probíhal formou rozhovorů se zaměstnanci s příslibem anonymity, kterou jsme vůči nim zavázáni dodržet. Obsah výzkumu je tvořen výroky jednotlivých zaměstnanců, proto Vám nemůžeme poskytnout celý dokument. Zasíláme tedy úvodní a závěrečnou část.

S pozdravem

[Redacted Signature]

náměstek pro právní záležitosti
Fakultní nemocnice v Motole

PARAMETRY VÝZKUMU

Celkový počet respondentů: 166

Dle pozic:

- Lékařský personál (primáři, vedoucí lékaři, lékaři)
- Nelékařský personál (vrchní, staniční, všeobecné a praktické sestry, laboranti)
- Ostatní personál (pečovatelé, sanitáři, THP z klinik)

Forma rozhovorů:

- 25 individuálních rozhovorů
- 20 skupinových rozhovorů

Délka rozhovorů:

- 1 hodina (IHR)
- 1,5 hodiny (FG)

Realizace rozhovorů:

1. – 29. 8. 2022

ROZDĚLENÍ RESPONDENTŮ

LÉKAŘSKÝ PERSONÁL	Primáři	9	42
	Vedoucí lékaři	9	
	Lékaři	24	
NELÉKAŘSKÝ PERSONÁL	Vrchní sestry	12	110
	Staniční sestry	20	
	Sestry, Laboranti	78	
OSTATNÍ PERSONÁL	Pečovatelé, Sanitáři, THP z klinik	14	14
CELKOVÝ POČET RESPONDENTŮ		166	

JAK ČÍST TENTO VÝZKUM

Tento výzkum prezentuje, **jak zaměstnanci vnímají** daná témata. Faktický stav může být jiný, ale vnímání je pro ně realitou.

Tento výzkum **neslouží k porovnávání** jednotlivých oddělení či klinik, nýbrž k detailnímu popsání hlavních témat prolínajících se celou organizací.



OBSAH

1. Finanční ohodnocení

- Celková spokojenost s platem
- Netarifní složky platu

2. Zaměstnanecké benefity

- Oblíbené benefity
- Co zlepšit

3. Náročnost práce

- Vnější vlivy
- Interní vlivy (byrokracie, IT a provoz)
- Nedostatek personálu
- Nábor a adaptace

4. Styl vedení

- Managerský styl
- Nedodržování pravidel
- Kolektiv
- Mezigenerační vztahy

5. Komunikace a zpětná vazba

- Komunikace vedení
- Zpětná vazba
- Vztahy mezi lidmi a týmy

6. Renomé značky

- Image značky
- Prestiž zaměstnavatele

7. Závěry a doporučení

- Proč lidé odcházejí a proč zůstávají
- Naše doporučení

EXECUTIVE SUMMARY - 6 KLÍČOVÝCH PARAMETRŮ MOTIVACE

FINANČNÍ OHODNOCENÍ

S výší celkového finančního ohodnocení jsou zaměstnanci spokojeni, nicméně při srovnání s tím co práci musí obětovat, jim přijde nedostatečné.



ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

S výší i škálou zaměstnaneckých benefitů jsou zaměstnanci spokojeni, nicméně poukazují na byrokracii spokojenou s čerpáním z fondu FKSP.



NÁROČNOST PRÁCE

Největším tématem mezi zaměstnanci je náročnost práce, množství výkonů a byrokracie ve FN Motol, ve srovnání s jinými obdobnými zařízeními.



STYL VEDENÍ

Jedním z velkých zdrojů loajality zaměstnanců je fungující kolektiv a dobré vztahy s líniovým nadřízeným. Narušené vztahy a mezigenerační konflikty jsou naopak největšími zdroji fluktuace.



KOMUNIKACE A ZV

Zaměstnanci velmi pozitivně hodnotí komunikaci nejvyššího vedení do firmy a jejich ochotu ke zpětné vazbě. Nicméně jakákoliv absence změny v nich vyvolává demotivaci a rezignaci.



RENOMÉ ZNAČKY

Hlavními zdroji náboru i loajality zaměstnanců je profesní prestiž FN Motol, zajímavost práce a stabilita zaměstnavatele.



CO Z MOTOLA ZAMĚSTNANCE VYHÁNÍ A CO JE ZDE DRŽÍ

ZDROJE FLUKTUACE



PŘETÍŽENOST

Více práce při stejném či menším stavu personálu

ABSENCE ZMĚNY

Dlouhodobé nereflektování zpětné vazby

VZTAHY

Vztahy mezi klinikami a skupinami zaměstnanců

BYROKRACIE

Množství vykazování a duplicity

ZDROJE LOAJALITY



PRESTIŽ

Největší nemocnice, která má zvuk

NÁPLŇ PRÁCE

Široké spektrum oborů a unikátních výkonů

KOLEKTIV

Dobrá parta, která si pomůže v rámci týmu

JISTOTA

Práce až do důchodu s jistou výplatou

NAŠE DOPORUČENÍ 1/2

FINANČNÍ OHODNOCENÍ

Vysvětlit strukturu a podmínky odměn, zejména Odměny za hospodářský výsledek.

Revize práce s osobním ohodnocením, zvláště u sester a nezdravotnického personálu.

BENEFITY

Komunikovat širší benefitů a podmínky jejich získání.

Zjednodušit proces čerpání z fondu FKSP.

NÁROČNOST PRÁCE

Revize a zjednodušení schvalovacích procesů, kde je to možné.

Digitalizace možných schvalovacích procesů a propojení systémů.

Zprůhlednění a zjednodušení systému podávání požadavků na údržbu.

NAŠE DOPORUČENÍ 2/2

NÁBOR A FLUKTUACE

Jako leader mezi nemocnicemi vytvořit projekt na změnu adaptačního systému zdravotních sester.

Identifikace týmů s fluktuací a řešení příčin v konkrétních týmech.

Zvážit zavedení funkce Interního ombudsmana pro zaměstnance.

Sjednotit náborovou komunikaci a vypracovat jednotnou Employer Brand strategii.

VZTAHY A KOMUNIKACE

Podporovat neformální mimopracovní aktivity kolektivů, ideálně lékařského i nelékařského personálu společně.

Podporovat aktivní zaměstnance formou řešitelských týmů napříč FN Motol.

Definice optimální firemní kultury a její implementace do organizace.