



Държавна агенция за бежанците при МС

## **РЕЗУЛТАТИ**

# **ОТ ПРОВЕДЕНО ПРОУЧВАНЕ НА НАГЛАСИТЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ В СТРУКТУРИТЕ НА ДЪРЖАВНАТА АГЕНЦИЯ ЗА БЕЖАНЦИТЕ ПРИ МИНИСТЕРСКИЯ СЪВЕТ**

*ОБОБЩЕНИЕ*

гр. София

август, 2020 година



## Държавна агенция за бежанците при МС

### ЦЕЛ НА ПРОУЧВАНЕТО

Установяване степента на удовлетвореност от работата на служителите в Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет.

### ПАРАМЕТРИ НА ПРОУЧВАНЕТО

Проучването е проведено на терен в периода: 27 – 31 юли 2020 г.

### ИНСТРУМЕНТ ЗА НАБИРАНЕ НА ИНФОРМАЦИЯТА:

Стандартизиран въпросник (анонимна анкетна карта с урна), подготвен на базата на модел на Института за публична администрация при Министерския съвет, но с включени и допълнителни уточняващи въпроси.

### ИЗПОЛЗВАН МЕТОД

За провеждане на проучването е използван методът „На отзовалите се“.

### ОБХВАТ

В проучването са обхванати 222 служители на Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет от седем административни структури. Доминиращата част от анкетираните лица е с продължителност на работа в ДАБ над 3 години – 184 човека или 83,6%. Най-висок дял сред всички, посочили този отговор имат работещите в РПЦ „Харманли“ (30,4%), следвани от работещите в Централната администрация (17,4%). Посочилите, че работят в ДАБ между 1 и 3 години са 36 човека или 16,4% от всички анкетирани. Най-значителен е техният дял в Централната администрация (44,4%).

### СТРУКТУРА НА АНКЕТНАТА КАРТА

Анкетната карта съдържа 42 твърдения, разпределени в 7 секции, вкл.:

I. Въпроси, свързани с институцията

II. Въпроси, свързани с професионалните задължения

III. Професионално управление и лидерство

IV. Обучение и развитие

V. Заплащане

VI. Комуникация

VII. Работа в екип и колегиалност



## Държавна агенция за бежанците при МС

### I. Въпроси, свързани с институцията

Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет се възприема от своите служители като престижна и авторитетна институция, която се развива в крак с времето.

- **89,2% (198) от анкетираните посочват, че за тях е престижно да работят в ДАБ.** Най-висока е увереността в това твърдение на работещите в РПЦ „Баня“ (100%), в РПЦ „Харманли“ (97%), в ПМЗ „Враждебна“ (96,6%), ТЦ „Пъстрогор“ (95,5%), в РПЦ София „Овча купел“ (95%), следвани от Централна администрация (76,0%), РПЦ София „Военна рампа“ (68,2%).
- **Общо 80,6% (179) биха препоръчали на други хора да работят в ДАБ.** Най-висока категоричност за подобно твърдение проявяват анкетираните от ТЦ „Пъстрогор“ и РПЦ „Баня“ (по 100%), РПЦ „Харманли“ (93,9%). По-ниски са дяловете на работещите в Централната администрация (58,0) и РПЦ София „Военна рампа“ (59,1%).
- **89,2% (198) заявяват, че искат да работят в ДАБ.** Всички от анкетираните в РПЦ София „Овча купел“, РПЦ „Баня“ и ТЦ „Пъстрогор“ са съгласни с това твърдение (по 100%). Следват ги анкетираните от ПМЗ „Враждебна“ (96.6%), РПЦ „Харманли“ (95.5%), РПЦ София „Военна рампа“ (72.7%), Централна администрация (72,0%).
- **За 75,2% (167) ДАБ се развива в крак с времето.** Най-категорични са заетите в РПЦ „Баня“ и ТЦ „Пъстрогор“ (по 100%), следвани от заетите в РПЦ „Харманли“ (86,4%), ПМЗ „Враждебна“ (82,8%), РПЦ „София“ (65,0%), Централна администрация (60,0%) и РПЦ София „Военна рампа (36,4%).
- **За 79,15 (174) мисията и визията на ДАБ ги карат да чувстват важноста на своята работа.** По-нисък е относителният дял на този отговор за работещите в РПЦ София „Военна рампа“ (59,1%).



Държавна агенция за бежанците при МС

## II. Въпроси, свързани с професионалните задължения

Служителите в Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет харесват своята работа, наясно са какво се очаква от тях по време на работния процес, мотивирани са да вършат своята работа добре и приемат, че дейността в ДАБ е добре регламентирана.

- **94,6% (209)** заявяват, че харесват своята работа.
- **Не са наясно какво се очаква от тях по време на работния процес едва 22,15 (49)**. Повече респонденти с подобно мнение има в Централната администрация (32,0%), РПЦ „Баня“ (30,8%), РПЦ София „Военна рампа“ (27,3%).
- **73,4% (163)** заявяват, че са достатъчно мотивирани да си вършат работата добре. По-ниски са натрупванията за такова твърдение в РПЦ София „Военна рампа“ (40,9%) и в Централна администрация (54,0%).
- **За 74,8% (166) дейността в ДАБ е добре регламентирана**. По-ниски са относителните дялове в РПЦ София „Военна рампа“ (40,9%), и Централна администрация (60,0%).
- **91,4% (210) посочват, че знаят какво се очаква от тях в работата им**. По-нисък е относителният дял на този отговор в РПЦ София „Военна рампа“ (72,2%)<sup>1</sup>.
- **91,4% (202) от анкетираните са убедени, че имат възможност да дават най-доброто от себе си по време на работа**. По-нисък е относителният дял на този отговор в РПЦ София „Военна рампа“ (72,7%)<sup>2</sup>.

Високо оценена е създадената възможност в ДАБ за оперативната самостоятелност при изпълняване на професионалните задължения.

- **79,3% (176) считат, че имат достатъчно оперативна самостоятелост да решават как да изпълняват задълженията си**.

Същевременно, служителите в ДАБ споделят за висок интензитет на работата и за проблеми, свързани с незадоволителен баланс между професионалния и личен живот.

- **73,9% (164) мислят, че трябва да работят много усилено, за да постигат резултатите, които се очакват от тях**. По-ниски са относителните дялове на този отговор в РПЦ София „Овча купел“ и РПЦ София „военна рампа“ (по 50,0%), както и в ТЦ „Пъстрогор“ (59,1%).
- **Едва за 30,6% (68) балансът между професионалния и личния живот е незадоволителен**. По-висок е относителният дял на посочилите този отговор в Централна администрация (50,0%) и ПМЗ „Враждебна“ (37,9%).

<sup>1</sup> Контролен въпрос

<sup>2</sup> Контролен въпрос



Държавна агенция за бежанците при МС

### III. Професионално управление и лидерство

Изключително масови са високите оценките, които служителите в ДАБ дават на ръководството на организацията и на преките си ръководители.

- **Изключително висок е относителният дял на служителите в ДАБ, които считат, че ръководителят им върши много добре своята работа – 90,5% (201).**
- **За 91,1% (200) ръководителят им дава конкретни насоки за работа.**
- **90,5% (201) посочват, че ръководителят им ги информира своевременно за задачите, в които ще участват.**
- **За 85,6% (190) ръководителят им помага да подобрят цялостното изпълнение на поставените им служебни задачи.**
- **За 80,6% (179) ръководителят им се отнася справедливо и безпристрастно към пряко подчинените му служители. По-нисък е този процент в РПЦ София „Военна рампа“ (59,1%)<sup>1</sup> ТЦ „Пъстрогор“ (68,2%), Централна администрация (76,0%).**
- **Само 14,9% (33) считат, че техният ръководител не ги подкрепя много в работния процес. По-висок е дялът на анкетираните, изразили съгласие с това твърдение, са в РПЦ София „Военна рампа“ (31,8%), ТЦ „Пъстрогор“ (18,2%), РПЦ „Баня“ (15,4%).**
- **71,5% (158) споделят, че прекият им ръководител се интересува от тях като личност. Значително по-ниски са дяловете на отговорилите по този начин в ТЦ „Пъстрогор“ (45,5%) и РПЦ София „Военна рампа“ (59,1%)<sup>3</sup>.**

---

<sup>3</sup> Контролен въпрос



Държавна агенция за бежанците при МС

## IV. Обучение и развитие

Доминират позитивните оценки относно предоставените в ДАБ възможности за обучение и развитие. Същевременно се очертават възможности и за бъдещи подобрения.

- **77,0% (171) посочват, че имат възможност да участват в различни форми на развитие на своите знания и умения.** По-нисък е този процент в РПЦ София „Военна рампа“ (54,5%), Централна администрация (66,0%), ТЦ „Пъстрогор“ (68,2%).
- **Доволни са от възможностите за кариерно развитие, които им се предоставят 63,1% (140).** Значително по-нисък е този процент в РПЦ София „Военна рампа“ (31,8%).
- **Само 39,4% (87) от анкетираните посочват, че нямат достатъчна възможност да обсъждат необходимостта си от обучение и развитие.**
- **71,4% (157) са имали възможности на работа да се учат и да се развиват.** Значително по-нисък е дялът на анкетираните, посочили този отговор, в Централна администрация (59,2%), а най-висок е той в РПЦ „Баня“ (100%).<sup>4</sup>
- **60,5% (133) са съгласни с твърдението, че им се помага за кариерното развитие.** С по-ниска степен на убеденост са анкетираните от ТЦ „Пъстрогор“ (40,9%). Най-значителна е подкрепата за кариерното развитие на работещите в РПЦ „Баня“ (92,3%).<sup>5</sup>
- **За 69,5% (153) тяхното мнение се оценява подобаващо в работата.** Това е така обаче, само за малко над половината от работещите в РПЦ София „Военна рампа“ (54,5%).<sup>6</sup>
- **56,7% (123) посочват, че през последните шест месеца някой е обсъждал тяхното представяне и/или развитие в работата.** Най-нисък е относителният дял на този отговор при работещите в РПЦ София „Военна рампа“ (42,9%), а по-висок е в РПЦ „Овча купел“ (68,4%) и Централна администрация (66,0%).<sup>7</sup>
- **Малко над половината от анкетираните – 53,8% (119) посочват, че през последния месец са получили похвала за работата си.** По-нисък от общия резултат е този в РПЦ София „Военна рампа“ (36,4%).<sup>8</sup>

<sup>4</sup> Контролен въпрос

<sup>5</sup> Контролен въпрос

<sup>6</sup> Контролен въпрос

<sup>7</sup> Контролен въпрос

<sup>8</sup> Контролен въпрос



## Държавна агенция за бежанците при МС

### V. Заплащане

За около половината от анкетираните явно съществуват проблеми, свързани със заплащането.

- **За 46,4% (103) съотношението заплащане - работа е справедливо за работата, която вършат.** По-нисък от общия процент (по-нисък дял удовлетвореност) е регистриран в ТЦ „Пъстрогор“(22,7%), РПЦ София „Военна рампа“ (36,4%), ПМЗ „Враждебна“ (37,9%), Централна администрация (40,0%).
- **За 52,7% (117) заплащането им не отговаря на добавената стойност, която осигуряват за организацията.**
- **Едва 29,4% (65) от анкетираните считат, че заплащането им е по-добро в сравнение с други подобни позиции в държавната администрация.** По-нисък от общия процент е регистриран в 5 от структурите на ДАБ.



## Държавна агенция за бежанците при МС

### VI. Комуникация

Оценката на служителите в ДАБ относно създадените възможности за комуникация на различни нива е добра. Същевременно се очертават и насоки за бъдещи подобрения.

- **32,0% (71)** посочват, че не са достатъчно информирани за задачите, които се изпълняват в агенцията. По-висок от този общ процент е регистриран в Централна администрация (44,00), ПМЗ „Враждебна“ (41,4%), РПЦ София „Военна рампа“ (40,9%).
- **78,4% (174)** твърдят, че са информирани за задачите на своите колеги.
- **Много нисък е относителният дял на анкетиранияте, които считат, че колективът не е запознат с целите на организацията – 19,9% (44)**. По-висок процент от общия е регистриран в Централна администрация (34,7%) и в РПЦ София „Военна рампа“ (31,8%).
- **За 44,6% (99) има разминавания между разбирането за приоритетите в различните звена на организацията**. По-висок от общия процент е регистриран в РПЦ София „Военна рампа“ (68,2%) и в Централна администрация (68,0%).





## Държавна агенция за бежанците при МС

### VII. Работа в екип и колегиалност

Високи са оценките за работата в екип и колегиалността в ДАБ.

- **86,9% (193)** са съгласни с твърдението, че служителите в тяхното звено работят ефективно заедно. Незначително по-нисък от общия процент се наблюдава в РПЦ София „Военна рампа“ (77,3%), ПМЗ „Враждебна“ (79,3%), Централна администрация (84,0%).
- За **83,6% (184)** служителите от тяхното звено работят ефективно с колегите от други звена. Незначително по-ниски от общия процент са резултатите за РПЦ София „Военна рампа“ (72,7%), ТЦ „Пъстрогор“ (77,3%), ПМЗ „Враждебна“ (79,3%).
- **96,4% (213)** от анкетиранияте са категорични, че се разбират със своите колеги.
- Много висок е относителният дял на убедените, че техните колеги се стараят да вършат добре своята работа – **92,3% (203)**.<sup>9</sup>
- **83,2% (183)** посочват, че имат един или повече добри приятели в агенцията. Доста по-висок е дялът на предпочелите този отговор в РПЦ София „Военна рампа“ (95,5%).<sup>10</sup>

Общият извод, който се налага, е че служителите в Държавната агенция за бежанците при Министерския съвет имат доверие на своето ръководство и свободно споделят своето мнение, независимо дали то изразява позитивно или негативно отношение за организацията, качеството, ефектите и възможностите за подобрения на работния процес.

Проведеното проучване е второ за ДАБ и регистрира повече включили се лица. Това е белег за първи стъпки в изграждане на нова възможност за комуникация между ръководството и служителите с оглед на търсене на възможности за оптимизиране на работата и резултатите на агенцията.

---

<sup>9</sup> Контролен въпрос

<sup>10</sup> Контролен въпрос