

Diagnoza poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej. Raport metodologiczny

DIAGNOZA POZIOMU KULTURY UCZCIWOŚCI W SŁUŻBIE CYWILNEJ

Openfield

SPIS TREŚCI

Kontekst i uzasadnienie badania	3
Cele badania	5
Koncepcja badawcza	5
Sposób realizacji analizy danych zastanych	6
Sposób realizacji badań jakościowych	7
Metody i techniki badawcze wykorzystane do realizacji badań jakościowych.....	7
Założenia dotyczące realizacji w terenie	8
Dobór próby	9
Wywiady IDI.....	9
Wywiady FGI.....	12
Sposób realizacji badań ilościowych	13
Technika badawcza wykorzystana do realizacji badań ilościowych	13
Założenia dotyczące realizacji badania	13
Dobór próby	15
Narzędzia badawcze	18
Scenariusz wywiadu IDI, skierowany do członków korpusu służby cywilnej, niezajmujących wyższych stanowisk w służbie cywilnej.....	18
Aranżacja wstępu wywiadu.....	18
Zakres pytań zadawanych podczas właściwej części wywiadu	20
Aranżacja zakończenia wywiadu	23
Scenariusz wywiadu IDI, skierowany do dyrektorów generalnych / kierowników urzędów, będących jednocześnie członkami korpusu służby cywilnej	24
Aranżacja wstępu wywiadu.....	24
Zakres pytań zadawanych podczas właściwej części wywiadu	26
Aranżacja zakończenia wywiadu	29
Scenariusz wywiadu FGI	30
Aranżacja wstępu wywiadu.....	30
Organizacja rozpoczęcia spotkania	32
Zakres pytań zadawanych podczas właściwej części wywiadu	32

Aranżacja zakończenia wywiadu	34
Kwestionariusz ankiety, skierowany do członków korpusu służby cywilnej.....	35
Pytania właściwe	36

Szef służby cywilnej jest centralnym organem administracji rządowej właściwym w sprawach służby cywilnej. Jednym z zadań szefa służby cywilnej, wymienionych w ustawie o służbie cywilnej, dalej: ustawa, jest czuwanie nad przestrzeganiem zasad służby cywilnej¹. Aby skutecznie realizować to zadanie, szef służby cywilnej podejmuje szereg różnorodnych działań informacyjno-promocyjnych o charakterze prewencyjnym, a także monitorujących przestrzeganie obowiązków i zasad, oraz reaguje w przypadku sygnałów o ich możliwym naruszeniu. Działania te, realizowane we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów, w których zatrudnieni są członkowie korpusu służby cywilnej, mają przyczynić się do budowy i wzmocnienia kultury uczciwości w korpusie. W efekcie mają zapewnić korpus profesjonalnych urzędników i pracowników administracji rządowej, którzy realizują powierzone zadania zgodnie z najwyższymi standardami, w oparciu o przepisy obowiązującego prawa, zgodnie z zadaniami służby cywilnej i zasadami etyki korpusu.

W 2017 roku szef służby cywilnej wydał Zalecenie dotyczące promowania kultury uczciwości, kierowane do dyrektorów generalnych i kierowników urzędów oraz zainicjował prace zespołu doradców ds. etyki w służbie cywilnej. Działania te rozpoczęły intensywny program budowania i wzmocnienia kultury opartej na wartościach w służbie cywilnej. Była to odpowiedź na przyjętą przez Radę OECD Rekomendację dotyczącą uczciwości w służbie publicznej. Dodatkowo w latach 2017 – 2020 szef służby cywilnej:

- opracował, upowszechnił i stale aktualizuje programy szkoleniowe nt. etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów dla trzech grup docelowych:
 - osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej,
 - osób nie zajmujących wyższych stanowisk,
 - członków korpusu rozpoczynających pracę w służbie cywilnejwraz z wytycznymi dla trenerów wewnętrznych na temat sposobu przeprowadzania szkoleń w oparciu o te programy;
- na bazie ww. programów - opracował, upowszechnił i stale aktualizuje kursy e-learningowe nt. etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów dla trzech grup docelowych:
 - osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej,
 - osób nie zajmujących wyższych stanowisk,
 - członków korpusu rozpoczynających pracę w służbie cywilnej;
- przygotował i upowszechnił przykładowy kwestionariusz do przeprowadzania anonimowej samooceny kultury uczciwości w organizacji wraz z formularzem do analizy zebranych w ten sposób danych;
- wprowadził obowiązkowy standard zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej w obszarze organizacji procesów zarządzania dotyczącym kultury uczciwości. Zgodnie

¹ Art. 15.1.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej.

z tym standardem dyrektor generalny urzędu wspiera pracowników w trudnych lub niejasnych sytuacjach, które budzą ich wątpliwości etyczne (np. opracowuje i upowszechnia odpowiednie procedury lub tworzy w urzędzie funkcję doradcy do spraw etyki i zapewnia mu odpowiednie warunki pracy)²;

- opracował i upowszechnił wytyczne w zakresie standardów pracy doradcy ds. etyki w służbie cywilnej, promując w ten sposób powoływanie doradcy w urzędach;
- zainicjował współpracę doradców ds. etyki, którzy pełnią swoją funkcję w 64 urzędach kierowych przez dyrektorów generalnych i kierowników urzędów centralnych, w ramach powołanego w lipcu 2017 zespołu doradców w służbie cywilnej (zespół spotyka się regularnie 2 razy w roku);
- w 2017 roku rozszerzył zakres rocznego sprawozdania dyrektorów generalnych/ kierowników urzędów o etykę, wzmacniając monitoring działań w zakresie budowy i wzmacniania kultury uczciwości w służbie cywilnej. Pozytywny trend zmian odzwierciedlają dane prezentowane w sprawozdaniach szefa służby cywilnej z działalności służby cywilnej w latach 2017-2020;
- opracował i szeroko propagował wskazówki na temat właściwego rozumienia zasady neutralności politycznej, co miało szczególne znaczenie w intensywnym okresie wyborczym (2018-2019).

Ponadto:

- z inicjatywy szefa służby cywilnej w zakładce „Etyka w urzędzie” serwis służby cywilnej udostępnia kluczowe efekty działania szefa służby cywilnej w zakresie budowy i wzmacniania kultury uczciwości, narzędzia i dokumenty, które mogą wspierać w tym zakresie członków korpusu, w tym przykłady dobrych praktyk;
- w ramach szkoleń/ warsztatów/ konferencji i seminariów pracownicy Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (dalej: DSC KPRM) upowszechniali Zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów³, wspierali członków korpusu we właściwym rozumieniu i przestrzeganiu zawartych tam zasad.

Po 4 latach intensywnych działań szef służby cywilnej zamierza:

- zweryfikować skuteczność i efektywność podjętych we współpracy z dyrektorami generalnymi/ kierownikami urzędów działań w zakresie budowy, wzmacniania i promocji kultury uczciwości w korpusie, poprzez określenie poziomu uczciwości w służbie cywilnej oraz
- zidentyfikować działania, które w efektywny sposób mogą zwiększyć skuteczność i efektywność tych działań w przyszłości.

² <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/standardyzzl>

³ Zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów z 6 listopada 2011 roku w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej.

Realizacja niniejszego badania stanowi odpowiedź na powyżej postawione zadania.

CELE BADANIA

Celem realizacji badania jest:

- 1) diagnoza aktualnego stanu kultury uczciwości w służbie cywilnej i dostarczenie Zamawiającemu informacji nt. skuteczności i poziomu dotarcia działań w tym zakresie do członków korpusu służby cywilnej z punktu widzenia:
 - ich trafności: stopnia w jakim już zrealizowane działania odnoszą się do rzeczywistych wyzwań i potrzeb związanych ze zwiększaniem świadomości etycznej członków korpusu służby cywilnej, budowaniem w korpusie kultury opartej na wartościach, wzmacnianiem wizerunku a tym samym zaufania obywateli i politycznych zwierzchników do profesjonalnej, rzetelnej, bezstronnej i politycznie neutralnej służby cywilnej, również w kontekście Rekomendacji Rady OECD dotyczącej uczciwości w służbie publicznej, a także stopnia w jakim odpowiadają na potrzeby członków korpusu i przyczyniają się do rozwiązania zidentyfikowanych problemów,
 - skuteczności: w jakim stopniu realizowane działania przyczyniają się do osiągnięcia celu w postaci budowy i stałego wzmacniania kultury uczciwości w korpusie,
 - efektywności: jaki jest stosunek zasobów realizowanych projektów oraz nakładów na nie do osiągniętych rezultatów,
 - użyteczności: czy osiągnięte rezultaty realizowanych działań będą użyteczne, funkcjonalne dla członków korpusu,
 - trwałości: czy na poziomie użyteczności realizowanych działań pozostaną trwałe zmiany i czy zmiany te będą użyteczne przez długi czas;
- 2) rekomendacje co do dalszych działań szefa służby cywilnej i dyrektorów generalnych/ kierowników urzędów (członków korpusu) w obszarze objętym badaniem, w celu stałego wzmacniania kultury uczciwości w korpusie.

Odbiorcą badania jest DSC KPRM.

KONCEPCJA BADAWCZA

Badanie uwzględniało trzy komponenty, które stanowiły jednocześnie trzy następujące po sobie etapy prowadzonych prac badawczych:

- 1) analizę danych zastanych (ang. desk research),
- 2) badania jakościowe,
- 3) badania ilościowe.

Każdy z powyższych elementów został opisany szczegółowo poniżej, pod względem zaplanowanej metodyki jego realizacji.

SPOSÓB REALIZACJI ANALIZY DANYCH ZASTANYCH

Technika analizy danych zastanych (ang. desk research) polega na zbieraniu i analizie danych wtórnych, czyli takich, które już istnieją i zostały przygotowane przez inne podmioty. Nie są więc wytwarzane przez badacza i nie wymagają prac w terenie, a tym samym obecności ankieterów czy moderatorów. Zazwyczaj jest to analiza informacji pozyskanych z ogólnodostępnych źródeł (literatury, wyników badań naukowych i ewaluacyjnych, dokumentów, aktów prawnych, baz danych) już istniejących, wymagających jedynie scalenia i uporządkowania rozproszonego materiału informacyjnego. W pierwszych etapach analizy zebrany materiał jest sprawdzany pod kątem jakości i rzetelności. Dopiero po wyselekcjonowaniu wiarygodnych danych jest przeprowadzana właściwa analiza desk research. Wśród jej głównych zalet należy wymienić łatwy dostęp do materiałów, rezygnację z procesu zbierania danych, a w konsekwencji skrócenie czasu badania, a także stosunkowo niski koszt z uwagi na brak konieczności zatrudnienia osób do zebrania danych. Wśród głównych wad należy jednak wskazać fakt, iż pozwala wykorzystać jedynie dostępne dane, które nie zawsze wystarczają do odpowiedzi na stawiane pytania badawcze. Z tego powodu służy częściej jako uzupełnienie procesu zbierania danych i eksploracji zagadnień badawczych i zazwyczaj łączona jest z innymi technikami w celu zebrania całego niezbędnego materiału badawczego.

Technika ta stanowi także doskonały sposób na zapoznanie się badaczy z tematyką badawczą, zagadnieniami niezbędnymi do prawidłowego wykonania prac badawczych, eksploracji obszarów badawczych oraz uszczegółowienie problemów badawczych, na których skoncentrować ma się realizowane badanie – w niniejszej diagnozie, analiza desk research pełniła przede wszystkim właśnie taką funkcję.

Analiza danych zastanych w ramach niniejszego badania została podzielona na następujące etapy:

1. przygotowanie wykazu dostępnych i aktualnych źródeł danych (w tym: dokumentów, aktów prawnych, publikacji z obszaru badania, dotychczas udostępnianych opracowań, sprawozdań);
2. wstępna selekcja pod kątem użyteczności zawartych w źródłach informacji;
3. odwołanie się do prac wskazanych jako odnośniki do kolejnych źródeł w danym opracowaniu (metoda kuli śniegowej);
4. ocena jakości zebranych informacji (Czy przytaczane wyniki badań są aktualne, czy pochodzą z wiarygodnego źródła?).

Takie etapowe podejście do realizacji techniki analizy desk research ogranicza zaangażowanie czasowe w analizę dokumentów lub danych, które bardzo często charakteryzują się dużą objętością, a w praktyce jedynie wybrane fragmenty dokumentu są użyteczne w odniesieniu do celów badania.

Analiza danych zastanych została przeprowadzona w zakresie dokumentów zawierających dane i informacje kontekstowe dla diagnozy. Objęta w szczególności poniżej wskazane materiały źródłowe:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej – Artykuł 153;
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej;
- Zarządzenie nr 70 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 października 2011 r. w sprawie wytycznych w zakresie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz w sprawie zasad etyki korpusu służby cywilnej;
- sprawozdania szefa służby cywilnej o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby ;
- rekomendacja Rady Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), dotycząca uczciwości w służbie publicznej;
- inne materiały dostępne w serwisie służby cywilnej (zakładka „Etyka w urzędzie”, w tym m.in. Zalecenia szefa służby cywilnej dotyczące promowania kultury uczciwości, standardów pracy doradcy i aktywności w Internecie, informacje o pracach zespołu doradców ds. etyki, FAQ): <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/etyka-w-urzedzie>.

SPOSÓB REALIZACJI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

METODY I TECHNIKI BADAWCZE WYKORZYSTANE DO REALIZACJI BADAŃ JAKOŚCIOWYCH

1. Wywiady IDI (ang. Individual In-depth Interview) – pogłębione wywiady indywidualne w formule online. Technika ta polega na prowadzeniu przez badacza indywidualnej rozmowy z respondentem, wybranym ze względu na jego powiązanie z tematyką badań. Celem wywiadu jest poznanie poglądów, opinii i oczekiwań jednostek oraz uzyskanie możliwie największej ilości ważnych dla badania szczegółów. Indywidualne wywiady pogłębione pozwalają skutecznie określić przyczyny zidentyfikowanych zjawisk, wyjaśnić obecność zaobserwowanych faktów, a to wszystko dzięki odwoływaniu się do doświadczeń respondentów, zapewnieniu im większej swobody wypowiedzi, a przede wszystkim możliwości dopytywania ich o ważne dla realizacji badania kwestie. Również scenariusz rozmowy powinien zawierać wszystkie najważniejsze dla realizacji badania kwestie, których nie można pominąć. Rozmowa odbywa się w terminie uzgodnionym z respondentem. Przeszkolony wcześniej prowadzący zadaje respondentowi pytania, umożliwiając osobie badanej swobodną i nieskrępowaną wypowiedź. Ma prawo naprowadzić respondenta, jeśli zainteresuje się niezwiązanymi z tematyką badania kwestiami, a także dopytać o szczególnie interesujące kwestie w celu uzyskania obszerniejszych danych i wyczerpania danego zagadnienia. Nie może natomiast w żaden sposób sugerować respondentowi odpowiedzi, wyrażać własnego zdania bądź w jakikolwiek inny sposób wpływać na postawę osoby uczestniczącej w badaniu. Cała rozmowa zostaje zarejestrowana na nośniku audio, a następnie poddana transkrypcji i analizie. Ponadto, prowadzący ma prawo notować szczególnie istotne wnioski, spostrzeżenia bądź opinie badanego, które mogą okazać się przydatne na etapie analizy

bądź stać się podstawą do opracowania pogłębiających pytań w trakcie wywiadu. Wszystko to pozytywnie wpływa na jakość zebranego materiału, należy jednak dokładnie poinformować respondenta o jego pełnej anonimowości, dzięki czemu nie potraktuje podejrzliwie wskazanych czynności wykonywanych przez badacza.

2. Wywiady FGI (ang. Focus Group Interview) – zogniskowane wywiady grupowe w formule online. Wywiad realizowany tą techniką to swobodna dyskusja grupy respondentów na dany temat, prowadzona przez moderatora i odbywająca się zgodnie z przygotowanym wcześniej scenariuszem. Zadaniem moderatora jest ukierunkowywanie rozmowy, by nie odbiec od omawianego tematu, a także kontrola procesów grupowych – pilnowanie, by każdy badany miał szansę zabrać głos, sterowanie rozmową, utrzymywanie uwagi i zainteresowania respondentów. Jedną z największych zalet wywiadu grupowego jest wykorzystanie interakcji grupowych – wypowiedź jednej osoby często generuje wypowiedź drugiej, istnieje możliwość zajmowania stojących do siebie w opozycji stanowisk, wspólnego tworzenia pomysłów, konfrontowania różnych punktów widzenia. Dzięki temu można uzyskać pogłębiony i obszerny materiał badawczy. Wywiady grupowe realizowane są przez wcześniej przeszkolonych moderatorów, by mogli sprawnie sterować dyskusją i dobrze orientować się w tematyce badania.
3. Zaawansowana analiza danych jakościowych wspomagana komputerowo z wykorzystaniem programu do komputerowej analizy danych MAXQDA. Przyjęta metoda analizy zakłada przyjęcie za jednostkę analizy wypowiedzi na określony temat stanowiącej logiczną całość. Takie podejście pozwala na zakodowanie transkrypcji wywiadów w oparciu o wyprowadzony z zagadnień badawczych klucz kodowy. Kodowaniu zostaną poddane wszystkie fragmenty wywiadu odpowiadające celom badania, nawet jeśli nie będzie możliwości przyporządkowania ich do żadnych obszarów badawczych (w oparciu o dodatkowe kody wprowadzane in vivo w procesie kodowania). Wykorzystanie programu wspomagającego analizę jakościową ułatwia zarządzanie dużymi zbiorami danych jakościowych, a przede wszystkim wspomaga ich kodowanie. Analiza jakościowa wspomagana komputerowo pozwala na tworzenie kluczy analitycznych, wyodrębnianie głównych wątków, kategoryzację danych oraz ich wstępną segregację, co zdecydowanie przyspiesza proces analizy, a także ułatwia prawidłowe i rzetelne wnioskowanie poprzez zmniejszenie ryzyka pominięcia istotnych wypowiedzi respondentów. Efektem kodowania danych jakościowych będzie przygotowanie materiału badawczego do analizy eksperckiej. Materiał będzie miał formę zakodowanych fragmentów, przyporządkowanych do szerszych kategorii tematycznych pozwalających na zgrupowanie podobnych wypowiedzi, a jednocześnie umożliwiających dostrzeżenie pełnego zróżnicowania poglądów respondentów na ten sam temat.

ZAŁOŻENIA DOTYCZĄCE REALIZACJI W TERENIE

1. Rekrutacja uczestników badania odbędzie się drogą telefoniczną i mailową. Ważnym elementem w tym zakresie pozostaje **list polecający**, przygotowany przez

Zamawiającego oraz odpowiednio przygotowana treść maila, w którym przedstawiona zostanie potrzeba realizacji badania, jego cele oraz planowany przebieg, jaki wysyłany będzie przez Wykonawcę przy pierwszym kontakcie z danym podmiotem. Dodatkowym działaniem podjętym przez Zamawiającego będzie rozpowszechnienie informacji o realizacji badania wśród dyrektorów generalnych oraz doradców ds. etyki.

2. Prowadzona będzie **bieżąca kontrola** próby badawczej pod względem kryteriów ustalonych z Zamawiającym.
3. Każdy z wywiadów **IDI** będzie trwał co najmniej **60 minut. FGI – 90 minut.**
4. Zapewniona zostanie **możliwość obserwacji** wywiadów przez Zamawiającego – Wykonawca będzie przekazywał terminy realizacji wszystkich wywiadów wraz z wygenerowanymi linkami do spotkań online. Przedstawiciele Zamawiającego będą losowo wybierać te wywiady, na których będą obecni, z założeniem, że ich obecność będzie ograniczać się jedynie do samego początku spotkania z respondentem, przed przejściem moderatora do wykonywania czynności merytorycznych, tj. przed przejściem do zasadniczej części wywiadu.
5. Wywiady zostaną nagrane audio, a następnie zostaną sporządzone z nich zanonimizowane **transkrypcje** (uzyskiwane będą zgody od uczestników na nagranie oraz przekazanie transkrypcji).
6. Zakłada się bieżący **kontakt z przedstawicielami Zamawiającego** odnośnie do kwestii.

DOBÓR PRÓBY

Badania prowadzone technikami jakościowymi z założenia wykluczają losowy dobór respondentów, dlatego też osoby, z którymi przeprowadzone będą indywidualne oraz grupowe wywiady, zostaną dobrane w sposób celowy. Przeprowadzanie badań jakościowych nie wymaga również wiedzy na temat liczebności populacji, ze względu na to, że próby nie mają charakteru reprezentatywnego. Wynika to z tego, że badania nie służą określeniu skali zjawisk, a pogłębionemu opisowi. Osoby do badania wybiera się na podstawie posiadanej wiedzy o populacji, ich dostępności i ze względu na cele badania.

WYWIADY IDI

Łącznie przeprowadzonych zostanie 45 wywiadów, wśród dwóch grup respondentów:

1. członkowie korpusu służby cywilnej niezajmujący wyższych stanowisk w służbie cywilnej – 30 wywiadów;
2. dyrektorzy generalni / kierownicy urzędów (członkowie korpusu służby cywilnej) – 15 wywiadów.

Poniższa tabela przedstawia strukturę populacji generalnej urzędów objętych badaniem, z których dobierane będą badane jednostki. Ujęta w zestawieniu charakterystyka opiera się o najważniejsze cechy, z których punktem wyjściowym dla realizacji badań IDI będą kategorie urzędów. Aby móc odzwierciedlić strukturę korpusu służby cywilnej, podział dobieranych

jednostek został oparty o rozkład zatrudnienia jego członków (ogółem) w poszczególnych kategoriach podmiotów na poziomie ogólnopolskim oraz o rozkład dotyczący liczby osób zajmujących wyższe stanowiska w korpusie. Ponadto, na poziomie każdej kategorii urzędów wchodzących w zakres badania, uwzględniono proporcje zatrudnianych członków korpusu służby cywilnej ze względu na płeć.

Lp.	Kategoria urzędu	Zatrudnienie przeciętne według kategorii urzędów w 2020 r. (w etatach) ⁴		Liczba osób zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej według kategorii urzędów ⁵		Ogółem udział zatrudnienia kobiet według kategorii urzędów (w osobach)	Ogółem udział zatrudnienia mężczyzn według kategorii urzędów (w osobach)
1	Krajowa Administracja Skarbowa	46 345	39%	990	29%	76%	24%
2	Ministerstwa z KPRM	13 228	11%	977	29%	66%	34%
3	Powiatowa administracja zespolona	8 435	7%	0	0%	78%	22%
4	Pozostała administracja niezespolona	14 607	12%	520	15%	68%	32%
5	Urzędy centralne	12 090	10%	484	14%	57%	43%
6	Urzędy wojewódzkie	9 082	8%	360	11%	75%	25%
7	Wojewódzka administracja zespolona	13 800	12%	57	2%	71%	29%
8	Placówki zagraniczne	1 297	1%	0	0%	40%	60%
	RAZEM	118 884	100%	3 388	100%	71%	29%

⁴ Informacja zawarta we sprawozdaniu szefa służby cywilnej o stanie służby cywilnej i o realizacji zadań tej służby w 2020 roku, w którym dane opracowano na podstawie informacji przekazanych w sprawozdaniach dyrektorów generalnych urzędów z realizacji zadań wynikających z ustawy o służbie cywilnej oraz na podstawie wstępnych danych pochodzących ze sprawozdań Ministra Finansów o zatrudnieniu i wynagrodzeniach w 2020 r.

⁵ Według przekazanej bazy urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej

W związku z powyższym, na podstawie przeanalizowanych danych, przyjęto następujące założenia dotyczące struktury próby do badań IDI.

Lp.	Kategoria urzędu	Próba – ogółem liczbą osób biorących udział w wywiadach IDI według kategorii urzędów	Próba - niezajmujący wyższych stanowisk według kategorii urzędów	Próba - Dyrektorzy generalni / kierownicy urzędów będący członkami korpusu służby cywilnej według kategorii urzędów	Próba – ogółem kobiety według kategorii urzędów	Próba – ogółem mężczyźni według kategorii urzędów
1	Krajowa Administracja Skarbowa	16	12	4	12	4
2	Ministerstwa z KPRM	7	3	4	4	3
3	Powiatowa administracja zespolona	2	2	0	1	1
4	Pozostała administracja niezespolona	6	4	2	4	2
5	Urzędy centralne	5	3	2	3	2
6	Urzędy wojewódzkie	4	2	2	3	1
7	Wojewódzka administracja zespolona	4	3	1	3	1
8	Placówki zagraniczne (MSZ)	1	1	0	0	1
		45	30	15	30	15

Ponadto, w rozkładzie próby zostanie również uwzględnione kryterium stażu pracy badanych jako osób zatrudnionych w korpusie służby cywilnej. Z uwagi na brak danych dotyczących struktury zatrudnienia w służbie cywilnej pod tym względem, kryterium to będzie uwzględniane w procesie rekrutacji respondentów, według założenia, że wśród ogółu 45 przebadanych osób, swoją reprezentację znajdą takie, które charakteryzują się stażem pracy w korpusie służby cywilnej według 4 wyodrębnionych kategorii:

- nie dłuższym niż 3 lata,

- powyżej 3 lat, nie dłuższym niż 6 lat,
- powyżej 6 lat, nie dłuższym niż 10 lat,
- powyżej 10 lat.

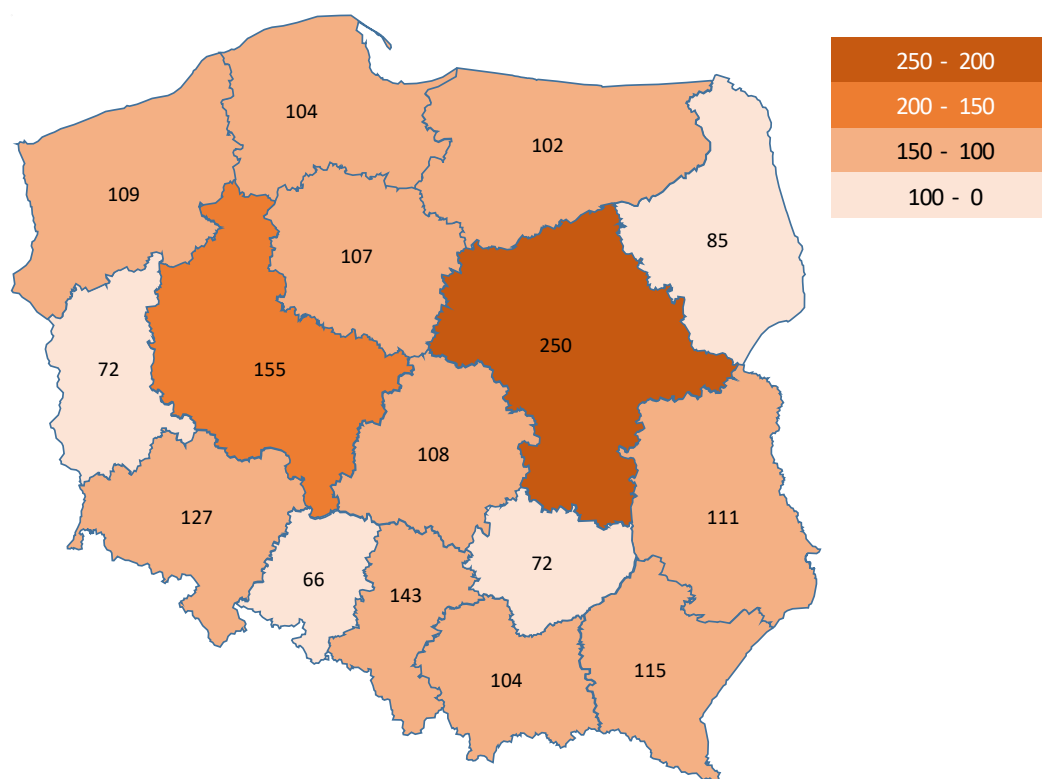
Liczba respondentów w poszczególnych kategoriach określających długość stażu, będzie zależała od ich dostępności na etapie rekrutacji do badania.

WYWIADY FGI

Wywiady FGI zostaną zrealizowane z uwzględnieniem lokalizacji podmiotów, z których zapraszani będą uczestnicy – głównym kryterium ich doboru będzie zatem rozmieszczenie przestrzenne urzędów, w podziale na 5 umownych części kraju:

- 1 FGI: województwo mazowieckie;
- 2 FGI: województwa warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie i podkarpackie;
- 3 FGI: województwa świętokrzyskie, małopolskie, łódzkie i śląskie;
- 4 FGI: województwa opolskie, dolnośląskie, wielkopolskie i lubuskie ;
- 5 FGI: województwa zachodniopomorskie, pomorskie i kujawsko-pomorskie.

Mapa 1. Liczba urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej w podziale na województwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie przekazanej bazy urzędów zatrudniających członków korpusu służby cywilnej.

Ponadto, do każdej z grup fokusowych zostaną zaproszeni różni uczestnicy z uwzględnieniem poniższych kryteriów:

- w każdej grupie znajdzie się jeden doradca ds. etyki;
- każdy uczestnik będzie reprezentował inny podmiot;
- brane będą także pod uwagę takie cechy badanych, jak:
 - staż zatrudnienia w korpusie służby cywilnej (do 3 lat i powyżej 3 lat),
 - stanowisko (osoby zajmujące i niezajmujące wyższych stanowisk w służbie, cywilnej),
 - płeć.

SPOSÓB REALIZACJI BADAŃ ILOŚCIOWYCH

TECHNIKA BADAWCZA WYKORZYSTANA DO REALIZACJI BADAŃ ILOŚCIOWYCH

1. Wywiad internetowy CAWI (Computer Assisted Web Interview) polega na samodzielnym wypełnieniu internetowej wersji kwestionariusza przez respondenta, który jest mu udostępniany w formie internetowego linku, przekierowującego do przygotowanych pytań. Osoba badana odpowiada kolejno na pytania, a nad poprawnością wypełnienia czuwa oprogramowanie – respondent nie będzie mógł przejść do kolejnego pytania, jeśli nie udzielił odpowiedzi na poprzednie, zaznaczył większą liczbę odpowiedzi, niż to było wskazane bądź też odpowiedzi wzajemnie się wykluczające. Dzięki temu będzie można zachować kontrolę nad procesem zbierania danych pomimo samodzielnego wypełniania kwestionariusza przez respondenta. Po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania dane przesyłane są do bazy danych od razu w postaci zakodowanej, co oznacza, że badacz nie musi sam przyporządkowywać odpowiedzi do odpowiednich kategorii w celu ich analizy, tylko otrzymuje je już w postaci nadającej się do analizy i wyciągania wniosków. Pozwala to zwiększyć rzetelność badania poprzez uniknięcie pomyłek, które mogą wystąpić przy kodowaniu danych samodzielnie, bez komputerowej pracy.
Zaletą wykorzystania tej techniki jest przede wszystkim to, że respondent otrzymuje link przekierowujący do ankiety i może udzielić odpowiedzi na pytania w dogodnym dla siebie momencie i odpowiednim tempie. Jedynym warunkiem uczestnictwa w badaniu jest więc dostęp do Internetu i poczta internetowa, samo wypełnienie ankiety nie wymaga bowiem posiadania zaawansowanych umiejętności technologicznych.

ZAŁOŻENIA DOTYCZĄCE REALIZACJI BADANIA

1. Po opracowaniu ostatecznej, zaakceptowanej wersji kwestionariusza ankiety, nastąpi jego zaskryptowanie do wersji elektronicznej, a także wygenerowanie linku odsyłającego do ankiety internetowej. Następnie odbędzie się testowanie narzędzia

badawczego w zespole. W tym samym czasie, zespół będzie pracował nad przygotowaniem bazy kontaktowej do urzędów objętych badaniem.

2. W momencie, w którym gotowy będzie kwestionariusz internetowy, wykonany zostanie pilotaż narzędzia – ankieterzy skontaktują się w tym celu telefonicznie oraz mailowo z trzema wylosowanymi urzędami, z prośbą, by jeden z pracowników służby cywilnej wypełnił kwestionariusz jak najszybciej to możliwe i jednocześnie podzielił się informacją zwrotną, czy kwestionariusz jest zrozumiały oraz, czy wystąpiły jakieś problemy techniczne.
3. Po realizacji pilotażu, zespół badawczy dostosuje kwestionariusz uwzględniając ewentualne uwagi, trudności z jego wypełnianiem, informując o wszelkich modyfikacjach Zamawiającego. W momencie, gdy kwestionariusz zostanie ostatecznie przygotowany, rozpocznie się realizacja badania w terenie, która zakłada, że:
 1. rozpocznie się od kontaktu mailowego z urzędami wylosowanymi do udziału w badaniu – przy losowaniu urzędów brane będą pod uwagę ich kategorie;
 2. w mailu zostanie wystosowana prośba o rozprowadzenie linku do ankiety wśród pracowników, będących członkami korpusu, poparta listem polecającym; w treści maila zostaną też przedstawione cele badania, informacja o Zlecającym badanie, jasna informacja do kogo kierowana jest ankieta (do członków korpusu służby cywilnej) oraz wskazana zostanie ścieżka kontaktu do przedstawiciela Wykonawcy, do którego można kierować pytania w związku z realizacją badania;
 3. wykonawca będzie na bieżąco kontrolował poziom realizacji wielkości próby badawczej (1000 respondentów) biorąc pod uwagę kryteria uwzględnione w jej strukturze, tzn.: zajmowanie wyższych stanowisk, płeć, wiek oraz status zatrudnienia (urzędnik w służbie cywilnej);
 4. w kwestionariuszu ankiety zostanie uwzględniona prośba o podanie nazwy reprezentowanego urzędu, co zostanie wykorzystane tylko do weryfikacji tego, czy wylosowany urząd podjął udział w badaniu; w przeciwnym razie, ponowiony zostanie kontakt z urzędem, celem przypomnienia o zaproszeniu do wypełnienia kwestionariusza;
 5. w trakcie realizacji terenowej, Wykonawca będzie prowadził bieżący kontakt z Zamawiającym, informując o postępach w gromadzeniu wypełnionych kwestionariuszy, sygnalizując ewentualne zidentyfikowane problemy.
4. Po zgromadzeniu minimalnej liczby ankiet w terminie wynikającym z harmonogramu badania, zespół badawczy przeprowadzi kontrolę zgromadzonego materiału badawczego oraz wyczyści bazę z takich rekordów, które ewentualnie wskażą na błędy w wypełnianiu kwestionariusza ankiety. Następnie, zespół badawczy zweryfikuje, czy w zrealizowanej próbie zostały zachowane odpowiednie proporcje, zgodne z tymi w próbie założonej do spełnienia. W przypadku, gdy zidentyfikowane zostaną dysproporcje, Wykonawca przeprowadzi procedurę ważenia danych.

5. Następnie przeprowadzona zostanie analiza ilościowa zebranych danych oraz opracowanie tabel i wykresów, a także prezentacji najważniejszych wyników z badania.

DOBÓR PRÓBY

Dobór próby w niniejszym badaniu CAWI będzie realizowany na poziomie jednostek dostępnych w operacie losowania (tj. urzędów ujętych w udostępnionej bazie, zatrudniających członków korpusu służby cywilnej). Oznacza to, że dobieranymi jednostkami będą urzędy reprezentujące różne kategorie, przy czym ich dobór będzie oparty o wielkość zatrudnienia członków korpusu. Uwzględniając zróżnicowanie kategorii urzędów oraz proporcje między tymi kategoriami pod względem liczby zatrudnianych członków korpusu, struktura zakładanej próby przedstawia się następująco.

Kategoria urzędu	ogółem liczba zatrudnionych członków korpusu służby cywilnej			liczba urzędów	
	populacja	udział w populacji	reprezentacja w próbie (liczba respondentów)	populacja	wylosowane do badania
Krajowa Administracja Skarbowa	46513	38%	382	17	17
Ministerstwa z KPRM	13372	11%	110	17	17
Placówki zagraniczne	1293	1%	11	1	1
Powiatowa administracja zespolona	9111	7%	75	1042	482
Pozostała administracja niezespolona	15354	13%	125	512	255
Urzędy centralne	12401	10%	102	32	32
Urzędy wojewódzkie	9367	8%	77	16	16
Wojewódzka administracja zespolona	14291	12%	118	193	180
	121702	100%	1000	1830	1000

Ponadto, aby w jak największym stopniu odzwierciedlać strukturę członków korpusu służby cywilnej, na poziomie ogólnym zostaną utrzymane odpowiednie proporcje względem:

- a) płci:
 a. kobiety: 71%,

- b. mężczyźni: 29%;
- b) wieku:
 - a. do 29 lat: 7%,
 - b. od 30 do 39 lat: 26%,
 - c. od 40 do 49 lat: 36%,
 - d. od 50 do 59 lat: 23%,
 - e. powyżej 60 lat: 8%;
- c) zajmowania wyższych stanowisk:
 - a. zajmujący wyższe stanowiska: 3%,
 - b. niezajmujący wyższych stanowisk: 97%;
- d) statusu zatrudnienia w korpusie:
 - a. urzędnicy służby cywilnej: 6%,
 - b. pozostali zatrudnieni: 94% .

W sytuacji, w której zrealizowana próba nie będzie zachowywała odpowiednich proporcji pod względem wymienionych wyżej kryteriów, zostaną zastosowane wagi analityczne, wyrównujące pożądane proporcje. Zastosowanie wag analitycznych będzie miało zatem swoje uzasadnienie zarówno w przypadku kategorii urzędów reprezentowanych przez respondentów, ale w szczególności dla wyrównania proporcji pomiędzy dodatkowymi warstwami dotyczącymi charakterystyki badanych.

W przypadku zachwiania proporcjonalności w strukturze próby, zostanie jej zatem przywrócona struktura populacji poprzez zastosowanie procedury ważenia wyników. Wartość wagi obliczana jest według poniżej zaprezentowanego schematu.

	A	B	C	D	E	F	G
1							
2							
3				populacja	N	waga	
4		wartswa 1	=D4/\$D\$7	100	10	=(C4*E7)/E4	
5		wartswa 2		150	20	=(C5*E8)/E5	
6		wartswa 3		200	15	=(C6*E9)/E6	
7				=SUMA(D4:D6)	=SUMA(E4:E6)		
8							

Oprócz wskazanych dotychczas kryteriów, względem których pilnowana będzie odpowiednia reprezentatywność uzyskiwanych wyników, analizy statystyczne będą również prowadzone z uwzględnieniem takich cech badanych, jak:

- a) typ urzędu,
- b) liczba zatrudnianych przez urząd członków korpusu służby cywilnej,
- c) staż pracy w służbie cywilnej,
- d) województwo.

Wszystkie wymienione cechy będą odpowiadały pytaniom w metryczce ujętej w kwestionariuszu ankiety.

NARZĘDZIA BADAWCZE

SCENARIUSZ WYWIADU IDI, SKIEROWANY DO CZŁONKÓW KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ,
NIEZAJMUJĄCYCH WYŻSZYCH STANOWISK W SŁUŻBIE CYWILNEJ

ARANŻACJA WSTĘPU WYWIADU

INFORMACJA DLA MODERATORA: Podczas tej wstępnej części wywiadu może być obecny przedstawiciel Zamawiającego (KPRM), w celach weryfikacyjnych naszej pracy. Zaznacza się jednak, że będzie on obecny tylko na początku i rozłączy się przed rozpoczęciem zadawania właściwych pytań uczestnikowi badania i merytorycznej rozmowy w ramach zagadnień badawczych.

Dzień dobry,

nazywam się _____ i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie pn. „Diagnoza poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej”, które zlecane jest przez Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (DSC KPRM.)

TYLKO JEŚLI NA WYWIAD ŁĄCZY SIĘ PRZEDSTAWICIEL ZAMAWIAJĄCEGO: Na początku naszego spotkania, jest obecny/obecna z nami również przedstawiciel/przedstawicielka tego Departamentu, który/która krótko chciałby/chciałyby w imieniu KPRM podziękować za zaangażowanie i udział w badaniu.

W tym miejscu głos zabiera przedstawiciel DSC KPRM: przedstawia się, dziękuje za udział w badaniu, informuje o tym, jak istotne są to badania i jak ważne jest zaangażowanie członków korpusu służby cywilnej w jego realizację. Zapewnia ze swojej strony o poufności badania i o tym, że po formalnej części wstępnej się rozłączy.

Celem niniejszego badania jest zebranie rzetelnych informacji odnośnie do oceny aktualnego stanu kultury uczciwości w służbie cywilnej, zwłaszcza w zakresie trafności, skuteczności, efektywności, użyteczności i trwałości działań zmierzających do budowy i promocji kultury uczciwości. Dodatkowym celem naszego badania jest też wypracowanie rekomendacji co do dalszych działań w celu stałego wzmacniania kultury uczciwości w korpusie.

Wprowadzając naszą rozmowę na właściwe tory, chcę podsumować krótko, na czym polegają dotychczas podejmowane działania właśnie w obszarze kultury uczciwości i etyki w służbie cywilnej. Najważniejsze z punktu widzenia powyższych celów są działania realizowane przez szefa służby cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów realizowane od 2017 r. Należą do nich przede wszystkim takie zadania, jak:

- opracowanie, upowszechnianie i stałe aktualizowanie programów szkoleniowych nt. etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów, a także kursów e-learningowych w tym obszarze;

- przygotowanie i upowszechnianie przykładowego kwestionariusza do przeprowadzania anonimowej samooceny kultury uczciwości w organizacji wraz z formularzem do analizy zebranych w ten sposób danych;
- wprowadzenie obowiązkowego standardu zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, według którego dyrektor generalny urzędu wspiera pracowników w trudnych lub niejasnych sytuacjach, które budzą ich wątpliwości etyczne (np. opracowuje i upowszechnia odpowiednie procedury lub tworzy w urzędzie funkcję doradcy do spraw etyki i zapewnia mu odpowiednie warunki pracy);
- opracowanie i upowszechnienie wytycznych w zakresie standardów pracy doradcy ds. etyki w służbie cywilnej, promując w ten sposób powoływanie doradcy w urzędach - w tym kontekście ważne było również zainicjowanie współpracy tych doradców w ramach specjalnego zespołu;
- rozszerzenie zakresu rocznego sprawozdania dyrektorów generalnych/ kierowników urzędów o etykę, wzmacniając monitoring działań w zakresie budowy i wzmacniania kultury uczciwości w służbie cywilnej;
- udostępnianie kluczowych efektów omawianych działań w zakresie budowy i wzmacniania kultury uczciwości, w tym konkretnych narzędzi i dokumentów, które mogą wspierać w tym zakresie członków korpusu, w tym także przykładów dobrych praktyk – kanałem komunikacji jest zakładka „etyka w urzędzie” na stronie internetowej serwisu służby cywilnej;
- upowszechnianie Zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów w sprawie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej, wspieranie we właściwym ich rozumieniu głównie poprzez realizowane szkolenia, warsztaty, konferencje, seminaria.

Niniejsze badanie ma za zadanie podsumować efekty tych właśnie działań – w związku z czym, nasza rozmowa skupi się właśnie wokół nich i ich subiektywnej oceny z Pana/Pani perspektywy. Chcę jednocześnie podkreślić, że realizując niniejsze badanie, nas, jako badaczy interesuje wyłącznie to jak członkowie korpusu oceniają poziom kultury uczciwości i dlaczego właśnie w taki sposób. Natomiast nie interesuje nas kto tak właśnie ocenia poziom kultury uczciwości w korpusie. Takie dane nie będą przez nas przekazywane do KPRM.

Wszystkie wypowiedzi traktowane są jako poufne - w raporcie zawierającym analizę wyników z badania nie będzie możliwości powiązania wypowiedzi z konkretnym respondentem.

Mam tutaj przygotowane różne pytania, ale bardzo mi zależy, by Pan/Pani opowiadał/a swobodnie o swoich doświadczeniach i prezentował/a swoje poglądy. Proszę pamiętać, że nie ma tu ani dobrych, ani złych odpowiedzi. Dla nas ważna jest każda Pana/Pani opinia.

Powtórzę jeszcze to, co uzgadnialiśmy przed naszą rozmową: by nie pominąć żadnego istotnego szczegółu na etapie analizy, nasza rozmowa zostanie nagrana, a następnie poddana transkrypcji. Następnie, zapisy w transkrypcji zostaną przez nas zanonimizowane, tak by nie było możliwości powiązania wypowiedzi z konkretną osobą – i dopiero w takiej

formie materiał ten będzie przekazywany Zamawiającemu, w sposób zbiorczy, wraz z pozostałymi plikami dokumentującymi realizację całego badania. Nagrania z wywiadu nie zostaną udostępnione nikomu spoza zespołu badawczego. Zarówno nagranie, jak i wyniki badania, zostaną wykorzystane tylko do celów badawczych.

Przewidywany czas naszej rozmowy to 60 minut.

ZAKRES PYTAŃ ZADAWANYCH PODCZAS WŁAŚCIWEJ CZĘŚCI WYWIADU

INFORMACJA DLA MODERATORA: Poniżej znajduje się zestaw pytań głównych (pytania ponumerowane) i pytań szczegółowych do każdego pytania głównego (pytania wypunktowane). Zaproponowane treści pytań głównych stanowią zagadnienia badawcze, które muszą zostać poruszone w trakcie wywiadu, jednak nie muszą zostać one zadane słowo w słowo zgodnie z propozycją. Nie muszą też być zadawane ściśle w przedstawionej kolejności – ważne jest wycucie wątków podejmowanych przez respondenta w jego wypowiedziach i zachowanie płynności oraz swobody całej rozmowy.

Proszę także pamiętać, że respondenci odpowiadają na pytania zgodnie ze swoją wiedzą, w związku z tym nie na wszystkie pytania może udać się uzyskać odpowiedzi. Wywiad koncentruje się przede wszystkim na pozyskaniu subiektywnych opinii, nie na sprawdzaniu wiedzy.

INNE OBJAŚNIENIA: w nawiasach, kursywą w kolorze czerwonym zaznaczono (*wskazówki dla moderatorów*), których nie czytamy w rozmowie z respondentem.

1. Na początek chciałbym/chciałabym spytać, w jakich okolicznościach zetknął się Pan/zetknęła się Pani (przed naszym badaniem) ze zbiorem zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej⁶?
 - Czy było to np. rozpoczynając pracę, w czasie szkoleń, konferencji, w czasie regularnej pracy?
 - Czy zasady te zostały przedstawione w jasny, zrozumiały sposób? Jak ocenia Pan/Pani swoją znajomość tych zasad?
 - Jak ważna jest dobra znajomość tych zasad przez wszystkich członków korpusu, według Pana/Pani opinii? Czy stosowanie tych zasad pomaga w codziennej pracy?
 - Na podstawie własnych doświadczeń i obserwacji, jak ocenia Pan/Pani znajomość tych zasad wśród pracowników będących członkami korpusu służby cywilnej? A jak Pana/Pani zdaniem wygląda ich stosowanie w

⁶ W osobnym dokumencie, na etapie przygotowania moderatorów do realizacji badania, zostaną im przekazane materiały wskazujące i omawiające zestaw tych zasad wraz z innymi podstawowymi informacjami dotyczącymi tematyki badania, słowniczkiem najważniejszych pojęć.

codziennej pracy? Czy trudno jest się do nich stosować? Czy są Pana/Pani zdaniem wymagające?

2. W jaki sposób w miejscu Pana/Pani pracy, przełożeni zwracają uwagę na to, żeby zasady służby cywilnej i etyki korpusu, były dobrze rozumiane i stosowane?
 - Jak ocenia Pan/Pani koncepcję uwzględniania kwestii przestrzegania tych zasad przy ocenie okresowej? Czy to dobry, czy zły pomysł? Dlaczego? Czy taka procedura jest stosowana w Pana/Pani miejscu pracy?
 - Jak ocenia Pan/Pani koncepcję uwzględniania kwestii przestrzegania tych zasad przy przyznawaniu nagród i awansów? Czy to dobry, czy zły pomysł? Dlaczego? Czy taka procedura jest stosowana w Pana/Pani miejscu pracy?
 - Jak ocenia Pan/Pani koncepcję uwzględniania kwestii przestrzegania tych zasad przy rekrutacji do służby cywilnej? Czy to dobry, czy zły pomysł? Dlaczego? Czy taka procedura jest stosowana w Pana/Pani miejscu pracy?
 - Jak ocenia Pan/Pani koncepcję uwzględniania kwestii przestrzegania tych zasad przy powołaniu na wyższe stanowiska? Czy to dobry, czy zły pomysł? Dlaczego? Czy taka procedura jest stosowana w Pana/Pani miejscu pracy?
3. Czy uważa Pan/Pani, że przełożeni stanowią dobry przykład do naśladowania, jeśli chodzi o zachowanie z poszanowaniem zasad etyki i ogólnie, kultury uczciwości?
 - Proszę o krótkie uzasadnienie swojej odpowiedzi, oczywiście bez wskazywania konkretnych osób, a jedynie wskazując, co wpływa na taką Pana/Pani ocenę – jakie przykłady dobrego zachowania lub przykłady sytuacji budzących wątpliwości.
4. Czy ma Pan/Pani dostęp do szkoleń z zakresu etyki? Jak ocenia Pan/Pani ogółem dostępność do tego typu szkoleń na różnych etapach zatrudnienia?
 - Uważa Pan/Pani tego rodzaju szkolenia za potrzebne?
 - Jeśli brał Pan/ brała Pani udział w tego rodzaju szkoleniach, bądź też konferencjach, seminariach traktujących o przestrzeganiu zasad i etyce, to czy uważa je Pan/Pani za użyteczne? Jak ocenia Pan/Pani poziom przygotowania takich szkoleń pod względem merytorycznym i organizacyjnym?
5. Czy w Pana/Pani miejscu pracy powołany został doradca ds. etyki?
 - Jeśli tak, to czy miał Pan/ miała Pani z nim styczność? Np. czy zwracał się Pan/ zwracała się Pani do niego o radę? Czy otrzymał Pan/Pani oczekiwaną pomoc? Jak ocenia Pan/Pani otrzymaną pomoc? Jak ocenia Pan/Pani ogółem działania doradcy? Czy taki doradca jest potrzebny?
 - Jeśli nie, to czy słyszał Pan/ słyszała Pani o takich funkcjach powoływanych w instytucjach? Według posiadanej przez Pana/Panią wiedzy lub według własnych wyobrażeń, na czym miałyby polegać prace takiego doradcy? Czy uważa Pan, że praca takich osób jest potrzebna?
6. Jak ogółem ocenia Pan/Pani koncepcję wprowadzenia procedury antymobbingowej do funkcjonowania urzędów?

- Czy jest to Pana/Pani zdaniem potrzebna procedura? Dlaczego? Czy w Pana/Pani miejscu pracy taka procedura istnieje? Jeśli tak, to jak ocenia Pan/Pani jej działanie? Na podstawie znanych Panu/Pani doświadczeń, jak ocenia pan stosowanie się do założeń tej procedury przez przełożonych? *(jeśli badany nie rozwija wątku samodzielnie, dopytać, czy krótko można uznać, że stosują się w stopniu zadowalającym/niezadowalającym)*
7. Jak ogółem ocenia Pan/Pani koncepcję wprowadzenia procedury antydyskryminacyjnej do funkcjonowania urzędów?
- Czy jest to Pana/Pani zdaniem potrzebna procedura? Dlaczego? Czy w Pana/Pani miejscu pracy taka procedura istnieje? Jeśli tak, to jak ocenia Pan/Pani jej działanie? Na podstawie znanych Panu/Pani doświadczeń, jak ocenia pan stosowanie się do założeń tej procedury przez przełożonych? *(jeśli badany nie rozwija wątku samodzielnie, dopytać, czy krótko można uznać, że stosują się w stopniu zadowalającym/niezadowalającym)*
8. Jak ogółem ocenia Pan/Pani koncepcję wprowadzenia procedury antykorupcyjnej do funkcjonowania urzędów?
- Czy jest to Pana/Pani zdaniem potrzebna procedura? Dlaczego? Czy w Pana/Pani miejscu pracy taka procedura istnieje? Jeśli tak, to jak ocenia Pan/Pani jej działanie? Na podstawie znanych Panu/Pani doświadczeń, jak ocenia pan stosowanie się do założeń tej procedury przez przełożonych? *(jeśli badany nie rozwija wątku samodzielnie, dopytać, czy krótko można uznać, że stosują się w stopniu zadowalającym/niezadowalającym)*
9. A jak ocenia Pan/Pani ideę przeprowadzania anonimowej samooceny kultury uczciwości w urzędzie? *(w razie potrzeby wyjaśnić, że chodzi o anonimowo przeprowadzane ankiety, w których pyta się pracowników o różne kwestie związane z kulturą pracy w urzędzie – np. relacje ze współpracownikami, sprawiedliwe traktowanie, obserwowane zachowania budzące wątpliwości w kontekście etycznym)*
- Czy jest to Pana/Pani zdaniem potrzebne działanie? Dlaczego? Czy w Pana/Pani miejscu pracy przeprowadza się taką samoocenę? Jeśli tak, to jak ocenia Pan/Pani jej przebieg (np. pod względem organizacyjnym)? Jeśli nie, to czy chętnie wzięłby Pan/ wzięłaby Pani udział w takiej samoocenie? Dlaczego?
10. Omawiając temat bardzo ogólnie, chcę teraz spytać o to, czy zetknął się Pan/ zetknęła się Pani w miejscu swojej pracy w sposób bezpośredni lub pośredni – np. tylko słysząc o pewnych sytuacjach lub doświadczeniach innych osób – z sytuacją, w której podejrzewano wystąpienie pewnego zjawiska niepożądanego. Chodzi tu właśnie o wspomniane już wcześniej zachowania związane z dyskryminacją, mobbingiem, korupcją lub ogółem zachowania, które nie są zgodne z etyką, uznawane są za nieuczciwe, nieodpowiednie, są pewnym nadużyciem *(w razie potrzeby, dla większego zrozumienia, wyjaśnienia, o jakie sytuacje pytamy, można wymienić przykładowo: nierówne traktowanie pracowników, brak obiektywności i sprawiedliwości w ocenach pracowników, brak okazywanego szacunku w relacjach*

pracowniczych, w tym na linii przełożony-podwładny, mieszanie interesów organizacji z interesami swoich bliskich, w tym rodziny, przyjaciół i byłych współpracowników, nadużywanie lub nieostrożne postępowanie z informacjami poufnymi, przyjmowanie prezentów, ofert w różnych formach, które naruszają zasady organizacji, służby cywilnej i etyki, nepotyzm i kumoterstwo).

- W przypadku występowania takich sytuacji, jak ocenia Pan/Pani zachowanie kierownictwa w miejscu pracy? Czy podejmowane są działania zmierzające do ich rzetelnego wyjaśnienia? Na podstawie Pana/Pani wiedzy, czy udaje się skutecznie rozwiązywać takie problemy?

11. W zakresie wspierania pracowników korpusu służby cywilnej w przestrzeganiu zasad tej służby oraz zasad etyki i ogółem, dbając o kulturę uczciwości, dyrektorzy generalni oraz kierownicy mogą podejmować szereg działań. Wśród nich są te już wcześniej przez nas omawiane (jak powołanie doradcy ds. etyki, wprowadzanie odpowiednich procedur, zapewnianie dostępu do odpowiednich szkoleń). Biorąc pod uwagę całokształt omawianych działań, jak ocenia Pan/Pani działania kierownictwa w swoim miejscu pracy?

- Czy oprócz omawianych dotychczas działań, są jeszcze inne działania, jakie podejmuje się w Pana/Pani miejscu pracy i w relacji z obywatelem (*chodzi np. o budowanie pozytywnego wizerunku służby cywilnej, informowanie obywateli i opinii publicznej o obowiązujących zasadach w korpusie, kreowanie wizerunku profesjonalnej służby cywilnej działającej zgodnie z zasadami*), aby promować szeroko rozumianą kulturę uczciwości i etykę? Jak te działania?

12. Na koniec, chcę podsumowując, spytać o Pana/Pani subiektywną opinię na temat poziomu kultury uczciwości w miejscu pracy. Jakby ją Pan/Pani określił?

- Czy poziom ten jest zadowalający, czy nie?
- Co wpływa na taką ocenę?
- A jak ocena ta kształtuje się w stosunku do całego korpusu służby cywilnej ogółem?

ARANŻACJA ZAKOŃCZENIA WYWIADU

To była ostatnia kwestia, jaką chciałem/chciałam poruszyć w naszym wywiadzie. Pozyskane w nim informacje oraz opinie będą cennym materiałem dla naszego zespołu badawczego i przyczynią się do realizacji celów badania.

Czy chciałby Pan/chciałaby Pani jeszcze coś dodać, jakąś kwestię uzupełnić, coś szczególnie jeszcze raz podkreślić?

Bardzo dziękuję za rozmowę i poświęcony czas.

SCENARIUSZ WYWIADU IDI, SKIEROWANY DO DYREKTORÓW GENERALNYCH / KIEROWNIKÓW
URZĘDÓW, BĘDĄCYCH JEDNOCZEŚNIE CZŁONKAMI KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ

ARANŻACJA WSTĘPU WYWIADU

INFORMACJA DLA MODERATORA: Podczas tej wstępnej części wywiadu może być obecny przedstawiciel Zamawiającego (KPRM), w celach weryfikacyjnych naszej pracy. Zaznacza się jednak, że będzie on obecny tylko na początku i rozłączy się przed rozpoczęciem zadawania właściwych pytań uczestnikowi badania i merytorycznej rozmowy w ramach zagadnień badawczych.

Dzień dobry,

nazywam się _____ i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie pn. „Diagnoza poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej”, które zlecane jest przez Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (DSC KPRM.)

TYLKO JEŚLI NA WYWIAD ŁĄCZY SIĘ PRZEDSTAWICIEL ZAMAWIAJĄCEGO: Na początku naszego spotkania, jest obecny/obecna z nami również przedstawiciel/przedstawicielka tego Departamentu, który/która krótko chciałby/chciałyby w imieniu KPRM podziękować za zaangażowanie i udział w badaniu.

W tym miejscu głos zabiera przedstawiciel DSC KPRM: przedstawia się, dziękuje za udział w badaniu, informuje o tym, jak istotne są to badania i jak ważne jest zaangażowanie członków korpusu służby cywilnej w jego realizację. Zapewnia ze swojej strony o poufności badania i o tym, że po formalnej części wstępnej się rozłączy. Celem niniejszego badania jest zebranie rzetelnych informacji odnośnie do oceny aktualnego stanu kultury uczciwości w służbie cywilnej, zwłaszcza w zakresie trafności, skuteczności, efektywności, użyteczności i trwałości działań zmierzających do budowy i promocji kultury uczciwości. Dodatkowym celem naszego badania jest też wypracowanie rekomendacji co do dalszych działań w celu stałego wzmocnienia kultury uczciwości w korpusie.

Wprowadzając naszą rozmowę na właściwe tory, chcę podsumować krótko, na czym polegają dotychczas podejmowane działania właśnie w obszarze kultury uczciwości i etyki w służbie cywilnej. Najważniejsze z punktu widzenia powyższych celów są działania realizowane przez szefa służby cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów realizowane od 2017 r. Należą do nich przede wszystkim takie zadania, jak:

- opracowanie, upowszechnianie i stałe aktualizowanie programów szkoleniowe nt. etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów, a także kursów e-learningowych w tym obszarze;
- przygotowanie i upowszechnianie przykładowego kwestionariusza do przeprowadzania anonimowej samooceny kultury uczciwości w organizacji wraz z formularzem do analizy zebranych w ten sposób danych;

- wprowadzenie obowiązkowego standardu zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, według którego dyrektor generalny urzędu wspiera pracowników w trudnych lub niejasnych sytuacjach, które budzą ich wątpliwości etyczne (np. opracowuje i upowszechnia odpowiednie procedury lub tworzy w urzędzie funkcję doradcy do spraw etyki i zapewnia mu odpowiednie warunki pracy);
- opracowanie i upowszechnienie wytycznych w zakresie standardów pracy doradcy ds. etyki w służbie cywilnej, promując w ten sposób powoływanie doradcy w urzędach - w tym kontekście ważne było również zainicjowanie współpracy tych doradców w ramach specjalnego zespołu;
- rozszerzenie zakresu rocznego sprawozdania dyrektorów generalnych/ kierowników urzędów o etykę, wzmacniając monitoring działań w zakresie budowy i wzmacniania kultury uczciwości w służbie cywilnej;
- udostępnianie kluczowych efektów omawianych działań w zakresie budowy i wzmacniania kultury uczciwości, w tym konkretnych narzędzi i dokumentów, które mogą wspierać w tym zakresie członków korpusu, w tym także przykładów dobrych praktyk – kanałem komunikacji jest zakładka „etyka w urzędzie” na stronie internetowej serwisu służby cywilnej;
- upowszechnianie Zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów w sprawie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej, wspieranie we właściwym ich rozumieniu głównie poprzez realizowane szkolenia, warsztaty, konferencje, seminaria.

Niniejsze badanie ma za zadanie podsumować efekty tych właśnie działań – w związku z czym, nasza rozmowa skupi się właśnie wokół nich i ich subiektywnej oceny z Pana/Pani perspektywy. Chcę jednocześnie podkreślić, że realizując niniejsze badanie, nas, jako badaczy interesuje wyłącznie to jak członkowie korpusu oceniają poziom kultury uczciwości i dlaczego właśnie w taki sposób. Natomiast nie interesuje nas kto tak właśnie ocenia poziom kultury uczciwości w korpusie. Takie dane nie będą przez nas przekazywane do KPRM.

Wszystkie wypowiedzi traktowane są jako poufne - w raporcie zawierającym analizę wyników z badania nie będzie możliwości powiązania wypowiedzi z konkretnym respondentem.

Mam tutaj przygotowane różne pytania, ale bardzo mi zależy, by Pan/Pani opowiadał/a swobodnie o swoich doświadczeniach i prezentował/a swoje poglądy. Proszę pamiętać, że nie ma tu ani dobrych, ani złych odpowiedzi. Dla nas ważna jest każda Pana/Pani opinia.

Powtórzę jeszcze to, co uzgadnialiśmy przed naszą rozmową: by nie pominąć żadnego istotnego szczegółu na etapie analizy, nasza rozmowa zostanie nagrana, a następnie poddana transkrypcji. Następnie, zapisy w transkrypcji zostaną przez nas zanonimizowane, tak by nie było możliwości powiązania wypowiedzi z konkretną osobą – i dopiero w takiej formie materiał ten będzie przekazywany Zamawiającemu, w sposób zbiorczy, wraz z pozostałymi plikami dokumentującymi realizację całego badania. Nagrania z wywiadu nie

zostaną udostępnione nikomu spoza zespołu badawczego. Zarówno nagranie, jak i wyniki badania, zostaną wykorzystane tylko do celów badawczych.

Przewidywany czas naszej rozmowy to 60 minut.

ZAKRES PYTAŃ ZADAWANYCH PODCZAS WŁAŚCIWEJ CZĘŚCI WYWIADU

INFORMACJA DLA MODERATORA: Poniżej znajduje się zestaw pytań głównych (pytania ponumerowane) i pytań szczegółowych do każdego pytania głównego (pytania wypunktowane). Zaproponowane treści pytań głównych stanowią zagadnienia badawcze, które muszą zostać poruszone w trakcie wywiadu, jednak nie muszą zostać one zadane słowo w słowo zgodnie z propozycją. Nie muszą też być zadawane ściśle w przedstawionej kolejności – ważne jest wycucie wątków podejmowanych przez respondenta w jego wypowiedziach i zachowanie płynności oraz swobody całej rozmowy.

Proszę także pamiętać, że respondenci odpowiadają na pytania zgodnie ze swoją wiedzą, w związku z tym nie na wszystkie pytania może udać się uzyskać odpowiedzi. Wywiad koncentruje się przede wszystkim na pozyskaniu subiektywnych opinii, nie na sprawdzaniu wiedzy.

INNE OBJAŚNIENIA: w nawiasach, kursywą w kolorze czerwonym zaznaczono (*wskazówki dla moderatorów*), których nie czytamy w rozmowie z respondentem.

1. Na początku chcę omówić z Panem/Panią sposoby, w jaki wdraża się w Pana/Pani urzędzie wytyczne zawarte w Zarządzeniu nr 70 Prezesa Rady Ministrów, które dotyczą zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu służby cywilnej⁷. Poruszę po kolei kilka najważniejszych kwestii, jakie wskazane są właśnie w tym Zarządzeniu i chciałbym/chciałabym, aby w miarę możliwości, po krótko opisał Pan/ opisała Pani, czy kwestie te są przez Pana/Panią podejmowane - jeśli tak, to w jaki sposób, a jeśli nie, to dlaczego, jakie są bariery i jak można je niwelować. (*UWAGA: o każdą kwestię należy dopytać osobno, poniżej wyszczególniono ich zakres i powtórzono pytania szczegółowe*)
 - **Zapewnianie przestrzegania zasad służby cywilnej w urzędzie.** Jeśli wdrażane są konkretne działania z tym związane, to jakie i w jaki sposób? Jeśli nie, to dlaczego? Co stoi na przeszkodzie? Jak to zmienić?
 - **Uwzględnianie zasad służby cywilnej w przygotowywanych programach zarządzania zasobami ludzkimi.** Jeśli wdrażane są konkretne działania z tym związane, to jakie i w jaki sposób? Jeśli nie, to dlaczego? Co stoi na przeszkodzie? Jak to zmienić?

⁷ W osobnym dokumencie, na etapie przygotowania moderatorów do realizacji badania, zostaną im przekazane materiały wskazujące i omawiające zestaw tych zasad wraz z innymi podstawowymi informacjami dotyczącymi tematyki badania, słowniczkiem najważniejszych pojęć.

- **Uwzględnianie zasad służby cywilnej, ustalając zakres służby przygotowawczej.** Jeśli wdrażane są konkretne działania z tym związane, to jakie i w jaki sposób? Jeśli nie, to dlaczego? Co stoi na przeszkodzie? Jak to zmienić?
 - **Udostępnianie członkom korpusu służby cywilnej informacji o przestrzeganiu zasad służby cywilnej oraz o stosowaniu wytycznych w zakresie ich przestrzegania w kierowanym przez Pana/Panią urzędzie.** Jeśli wdrażane są konkretne działania z tym związane, to jakie i w jaki sposób? Jeśli nie, to dlaczego? Co stoi na przeszkodzie? Jak to zmienić?
 - **Przekazywanie informacji odnośnie do przestrzegania zasad w służbie cywilnej w swoim urzędzie, w corocznym sprawozdaniu składanym szefowi służby cywilnej z realizacji zadań.** Jeśli wdrażane są konkretne działania z tym związane, to jakie i w jaki sposób? Jeśli nie, to dlaczego? Co stoi na przeszkodzie? Jak to zmienić?
 - **Upowszechnianie zasad służby cywilnej wśród członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędzie.** Jeśli wdrażane są konkretne działania z tym związane, to jakie i w jaki sposób? Jeśli nie, to dlaczego? Co stoi na przeszkodzie? Jak to zmienić?
 - **Zapewnianie przeszkolenia członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędzie w zakresie przestrzegania tych zasad.** Jeśli wdrażane są konkretne działania z tym związane, to jakie i w jaki sposób? Jeśli nie, to dlaczego? Co stoi na przeszkodzie? Jak to zmienić?
2. Jak ocenia Pan/Pani skuteczność wyżej omawianych działań, w kontekście wspierania pracowników co do właściwego rozumienia i przestrzegania tych zasad, o których cały czas mówimy?
- Czy są pewne działania, które są szczególnie skuteczne? Jakże to działania? Co sprawia, że są skuteczne?
 - Czy przy ich wdrażaniu korzysta Pan/Pani z jakichś materiałów pomocniczych? Jakże to materiały? Czy znane są Panu/Pani materiały udostępniane w internetowym serwisie służby cywilnej? Jeśli tak, to jak ocenia Pan/Pani ich użyteczność? Czy sposób ich udostępniania jest wygodny, czy coś można by zmienić w tym zakresie?
 - Jak ocenia Pan/Pani użyteczność działań podejmowanych przez szefa służby cywilnej w tym zakresie? Takich chociażby, jak wydanie wspomnianych na początku zaleceń wraz z proponowanymi programami szkoleniowymi?
3. Jak ocenia Pan/Pani koncepcję przeprowadzania anonimowej samooceny uczciwości organizacji wśród pracowników?
- Czy przeprowadzana jest taka samoocena w Pana/Pani urzędzie? Jeśli tak, to jak ona przebiega? Jeśli nie, to dlaczego? Co stoi na przeszkodzie? Co mogłoby w tym pomóc?

- Jeśli przeprowadzono taką anonimową samoocenę wśród pracowników, czy wyniki zostały udostępnione wszystkim pracownikom? Czy wnioski okazały się przydatne w kontekście budowania kultury uczciwości w urzędzie (czy i jak je wykorzystano, czy wdrożono jakieś działania na tej podstawie)?
 - Czy znane są Panu/Pani materiały udostępniane na stronie serwisu służby cywilnej, które mają ułatwiać przeprowadzanie takiej samooceny, w tym przykłady dobrych praktyk w tym zakresie, z innych urzędów? Jeśli tak, to jak ocenia Pan przydatność tych materiałów? Czego w nich ewentualnie brakuje?
4. Jak ocenia Pan/Pani koncepcję powołania doradcy ds. etyki w urzędzie?
- Czy w Pana/Pani urzędzie utworzono takie stanowisko? Jeśli tak, to dlaczego się na to zdecydowano? W jaki sposób wspiera Pan/Pani doradcę w realizacji zadań wynikających z tej funkcji⁸? Jak ocenia Pan/Pani działalność doradcy w urzędzie?
 - Jeśli nie, to dlaczego? Czy rozważane jest w ogóle powołanie takiego doradcy? Co stoi na przeszkodzie? Co mogłoby w tym pomóc?
5. Czy poza do tej pory wymienianymi działaniami, są jeszcze jakieś inne, podejmowane w Pana/Pani urzędzie, w celu ogólnego zwiększania szeroko rozumianej kultury uczciwości wśród pracowników organizacji?
- Jeśli tak, to jakie to działania? Proszę krótko je opisać.
6. Jak Pan/Pani ocenia - czy działania, które do tej pory podejmowane są przez szefa służby cywilnej, w celu zwiększania poziomu kultury uczciwości są trafne i skuteczne⁹?
- Jeśli tak, to które są w Pana/Pani ocenie najbardziej efektywne?
 - Jeśli nie, to jakie nowe działania można by jeszcze wprowadzić lub jakie dotychczasowe wzmocnić?

⁸ Zgodnie z zaleceniem szefa służby cywilnej w sprawie standardów pracy doradcy ds. etyki, dyrektor generalny/ kierownik urzędu wspiera taką osobę poprzez zapewnienie: warunków pracy (miejsca do swobodnej i poufnej rozmowy z pracownikami), informacji niezbędnych do wykonywania zadań oraz możliwości rozwoju i doskonalenia kompetencji w zakresie wykonywania zadań.

⁹ Trafne czyli (zgodnie z OPZ): w jakim stopniu już zrealizowane działania odnoszą się do rzeczywistych wyzwań i potrzeb związanych ze zwiększaniem świadomości etycznej członków korpusu służby cywilnej, budowaniem w korpusie kultury opartej na wartościach, wzmacnianiem wizerunku a tym samym zaufania obywateli i politycznych zwierzchników do profesjonalnej, rzetelnej, bezstronnej i politycznie neutralnej służby cywilnej, a także w jakim stopniu odpowiadają na potrzeby członków korpusu i przyczyniają się do rozwiązania zidentyfikowanych problemów. Skuteczne czyli: w jakim stopniu realizowane działania przyczyniają się do osiągnięcia celu w postaci budowy i stałego wzmacniania kultury uczciwości w korpusie.

7. Na koniec, chcę podsumowując, spytać o Pana/Pani subiektywną opinię na temat poziomu kultury uczciwości w Pana/Pani urzędzie. Jakby ją Pan/Pani określił/a?
- Czy poziom ten jest zadowalający, czy nie?
 - Co wpływa na taką ocenę?
 - A jak ocena ta kształtuje się w stosunku do całego korpusu służby cywilnej ogółem?

ARANŻACJA ZAKOŃCZENIA WYWIADU

To była ostatnia kwestia, jaką chciałem/chciałam poruszyć w naszym wywiadzie. Pozyskane w nim informacje oraz opinie będą cennym materiałem dla naszego zespołu badawczego i przyczynią się do realizacji celów badania.

Czy chciałby Pan/chciałyby Pani jeszcze coś dodać, jakąś kwestię uzupełnić, coś szczególnie jeszcze raz podkreślić?

Bardzo dziękuję za rozmowę i poświęcony czas.

INFORMACJA DLA MODERATORA: Podczas tej wstępnej części wywiadu może być obecny przedstawiciel Zamawiającego (KPRM), w celach weryfikacyjnych naszej pracy. Zaznacza się jednak, że będzie on obecny tylko na początku i rozłączy się przed rozpoczęciem zadawania właściwych pytań uczestnikom badania i merytorycznej rozmowy w ramach zagadnień badawczych.

Dzień dobry,

nazywam się _____ i reprezentuję agencję badawczą Openfield, która realizuje badanie pn. „Diagnoza poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej”, które zlecane jest przez Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów (DSC KPRM.)

TYLKO JEŚLI NA WYWIAD ŁĄCZY SIĘ PRZEDSTAWICIEL ZAMAWIAJĄCEGO: Na początku naszego spotkania, jest obecny/obecna z nami również przedstawiciel/przedstawicielka tego Departamentu, który/która krótko chciałby/chciałaby w imieniu KPRM podziękować za zaangażowanie i udział w badaniu.

W tym miejscu głos zabiera przedstawiciel DSC KPRM: przedstawia się, dziękuje za udział w badaniu, informuje o tym, jak istotne są to badania i jak ważne jest zaangażowanie członków korpusu służby cywilnej w jego realizację. Zapewnia ze swojej strony o poufności badania i o tym, że po formalnej części wstępnej się rozłączy. Celem niniejszego badania jest zebranie rzetelnych informacji odnośnie oceny aktualnego stanu kultury uczciwości w służbie cywilnej, zwłaszcza w zakresie trafności, skuteczności, efektywności, użyteczności i trwałości działań zmierzających do budowy i promocji kultury uczciwości. Dodatkowym celem naszego badania jest też wypracowanie rekomendacji co do dalszych działań w celu stałego wzmacniania kultury uczciwości w korpusie.

Wprowadzając naszą rozmowę na właściwe tory, chcę podsumować krótko, na czym polegają dotychczas podejmowane działania właśnie w obszarze kultury uczciwości i etyki w służbie cywilnej. Najważniejsze z punktu widzenia powyższych celów są działania realizowane przez szefa służby cywilnej we współpracy z dyrektorami generalnymi i kierownikami urzędów realizowane od 2017 r. Należą do nich przede wszystkim takie zadania, jak:

- opracowanie, upowszechnianie i stałe aktualizowanie programów szkoleniowe nt. etyki i przeciwdziałania konfliktowi interesów, a także kursów e-learningowych w tym obszarze;
- przygotowanie i upowszechnianie przykładowego kwestionariusza do przeprowadzania anonimowej samooceny kultury uczciwości w organizacji wraz z formularzem do analizy zebranych w ten sposób danych;
- wprowadzenie obowiązkowego standardu zarządzania zasobami ludzkimi w służbie cywilnej, według którego dyrektor generalny urzędu wspiera pracowników

w trudnych lub niejasnych sytuacjach, które budzą ich wątpliwości etyczne (np. opracowuje i upowszechnia odpowiednie procedury lub tworzy w urzędzie funkcję doradcy do spraw etyki i zapewnia mu odpowiednie warunki pracy);

- opracowanie i upowszechnienie wytycznych w zakresie standardów pracy doradcy ds. etyki w służbie cywilnej, promując w ten sposób powoływanie doradcy w urzędach - w tym kontekście ważne było również zainicjowanie współpracy tych doradców w ramach specjalnego zespołu;
- rozszerzenie zakresu rocznego sprawozdania dyrektorów generalnych/ kierowników urzędów o etykę, wzmacniając monitoring działań w zakresie budowy i wzmacniania kultury uczciwości w służbie cywilnej;
- udostępnianie kluczowych efektów omawianych działań w zakresie budowy i wzmacniania kultury uczciwości, w tym konkretnych narzędzi i dokumentów, które mogą wspierać w tym zakresie członków korpusu, w tym także przykładów dobrych praktyk – kanałem komunikacji jest zakładka „etyka w urzędzie” na stronie internetowej serwisu służby cywilnej;
- upowszechnianie Zarządzenia nr 70 Prezesa Rady Ministrów w sprawie przestrzegania zasad służby cywilnej oraz zasad etyki korpusu służby cywilnej, wspieranie we właściwym ich rozumieniu głównie poprzez realizowane szkolenia, warsztaty, konferencje, seminaria.

Niniejsze badanie ma za zadanie podsumować efekty tych właśnie działań, a także sformułować użyteczne wnioski wraz z rekomendacjami na przyszłość – w związku z czym, nasza rozmowa skupi się właśnie na wypracowaniu pomysłów, sugestii, co do dalszych działań w zakresie promowania kultury uczciwości w służbie cywilnej. Na bazie Państwa wiedzy i doświadczeń, spróbujemy zbudować pewien obraz tego, co do tej pory działa dobrze, a w jakich obszarach można by jeszcze coś usprawnić – wskazując jednocześnie pewne pożądane kierunki działań.

Efektem naszego spotkania będzie zgromadzenie użytecznego materiału badawczego, który zostanie przeanalizowany przez nasz zespół badaczy z zachowaniem poufności – tzn. nie będziemy wiązać Państwa wypowiedzi z konkretnymi osobami. Interesuje nas jedynie ich treść, która zostanie przez nas potraktowana zbiorczo. Wyciągnięte na tej podstawie wnioski pomogą nam przygotować pewien zbiór propozycji działań, które powinien i które może realizować szef służby cywilnej i dyrektorzy generalni/kierownicy urzędów, w celu skutecznego i efektywnego wspierania pracowników we właściwym rozumieniu i przestrzeganiu zasad służby cywilnej, a tym samym budowania kultury uczciwości, wzmacniania pozytywnego wizerunku służby cywilnej i zaufania do niej wśród obywateli i politycznych przełożonych.

Mam tutaj przygotowane różne pytania, ale bardzo mi zależy, by swobodnie prezentowali Państwo swoje poglądy. Proszę pamiętać, że nie ma tu ani dobrych, ani złych odpowiedzi. Dla nas ważna jest każda Państwa opinia.

Powtórzę jeszcze to, co uzgadnialiśmy przed naszym spotkaniem: by nie pominąć żadnego istotnego szczegółu na etapie analizy, zostanie ono nagrane, a następnie poddane transkrypcji. Następnie, zapisy w transkrypcji zostaną przez nas zanonimizowane, tak by nie było możliwości powiązania wypowiedzi z konkretną osobą – i dopiero w takiej formie materiał ten będzie przekazywany Zamawiającemu, w sposób zbiorczy, wraz z pozostałymi plikami dokumentującymi realizację całego badania. Nagranie nie zostanie udostępnione nikomu spoza zespołu badawczego. Zarówno nagranie, jak i wyniki badania, zostaną wykorzystane tylko do celów badawczych.

Przewidywany czas naszej dyskusji to 90 minut.

ORGANIZACJA ROZPOCZĘCIA SPOTKANIA

→ Zabiegi integracyjne. Prośba o przedstawienie się imionami i powiedzenie parę słów o swoich zadaniach w pracy.

→ Reguły spotkania:

- nie obowiązuje jednomyślność, każdy uczestnik może pozostać przy swoich własnych poglądach;
- można stawiać pytania zarówno prowadzącemu jak i sobie nawzajem;
- co pewien czas spróbuję podsumować to, co zostało powiedziane, by upewnić się, że wypowiedzi Państwa prawidłowo zrozumiałem/zrozumiałam;
- dbając o jakość dyskusji w momencie, gdy zajdzie taka konieczność pozwolę sobie na ingerencję w jej przebieg;
- każda wypowiedź jest ważna i cenna ze względu na cel spotkania; chodzi o czytelne i szczere wyrażanie państwa subiektywnych opinii, które posłużą nam do wypracowania rekomendacji;
- proszę o zabieranie głosu pojedynczo; ponieważ będziemy rejestrować przebieg spotkania za pomocą dyktafonu;
- proszę o mówienie w miarę głośno i wyraźnie;
- ani zapis elektroniczny, ani żadne inne materiały dotyczące uczestników spotkania nie zostaną ujawnione nikomu spoza zespołu badawczego;
- czy macie państwo jakieś pytania?

ZAKRES PYTAŃ ZADAWANYCH PODCZAS WŁAŚCIWEJ CZĘŚCI WYWIADU

INFORMACJA DLA MODERATORA: Poniżej znajduje się zestaw pytań głównych (pytania ponumerowane) i pytań szczegółowych do każdego pytania głównego (pytania wypunktowane). Zaproponowane treści pytań głównych stanowią zagadnienia badawcze, które muszą zostać poruszone w trakcie wywiadu grupowego, jednak nie muszą zostać one zadane słowo w słowo zgodnie z propozycją. Nie muszą też być zadawane ściśle w przedstawionej kolejności – ważne jest wycucie wątków podejmowanych przez respondentów i zachowanie płynności całej dyskusji.

Proszę także pamiętać, że respondenci wypowiadają się odnośnie do poruszanych kwestii na podstawie swojej wiedzy i doświadczeń, które mogą się od siebie różnić – warto zachęcać do konfrontowania ze sobą różnych stanowisk, pomysłów i generowania konstruktywnej dyskusji.

INNE OBJAŚNIENIA: w nawiasach, kursywą w kolorze czerwonym zaznaczono (*wskazówki dla moderatorów*), których nie czytamy w rozmowie z respondentem.

1. Jak ogólnie oceniają Państwo całokształt działań, które do tej pory podejmowane są przez szefa służby cywilnej, w celu zwiększania poziomu kultury uczciwości? Te, które przytoczone zostały na wstępie naszego spotkania.
 - Czy są one trafne i skuteczne¹⁰? Co wpływa na taką ocenę?
 - Które są w Państwa ocenie najbardziej efektywne? Dlaczego?
 - Jakie są mocne i słabe strony tych działań?
2. Jak ogólnie oceniają Państwo w całym tym obszarze role pełnione przez Dyrektorów Generalnych i kierowników urzędów?
 - Czy działania, które podejmują, przynoszą pożądane skutki? Co wpływa na taką ocenę?
 - Jakie są mocne i słabe strony tych działań?
3. Przechodząc szczegółowo do poszczególnych zagadnień związanych z kulturą uczciwości i etyką w służbie cywilnej, chcę poruszyć kwestię skutecznego i efektywnego wspierania pracowników we właściwym rozumieniu i przestrzeganiu zasad służby cywilnej, co budować ma ogólną kulturę uczciwości:
 - Jakie działania w tym obszarze powinny być szczególnie wzmacnianie przez szefa służby cywilnej oraz dyrektorów generalnych i kierowników?
 - Jakie czynniki wpływają na powodzenie takich działań? (*dopytywać o czynniki zewnętrzne, jak na przykład przepisy prawa, takie uwarunkowania, jak np. teraz COVID, a także o wewnętrzne – jak postawy samych pracowników, zasoby organizacyjne urzędów itp.*)
 - Wyobraźmy sobie, że nie ograniczają nas ramy organizacyjne ani finansowe – jak wyglądałyby idealne działania w tym zakresie? (*Np. jakie działania*

¹⁰ Trafne czyli (zgodnie z OPZ): w jakim stopniu już zrealizowane działania odnoszą się do rzeczywistych wyzwań i potrzeb związanych ze zwiększaniem świadomości etycznej członków korpusu służby cywilnej, budowaniem w korpusie kultury opartej na wartościach, wzmacnianiem wizerunku a tym samym zaufania obywateli i politycznych zwierzchników do profesjonalnej, rzetelnej, bezstronnej i politycznie neutralnej służby cywilnej, a także w jakim stopniu odpowiadają na potrzeby członków korpusu i przyczyniają się do rozwiązania zidentyfikowanych problemów. Skuteczne czyli: w jakim stopniu realizowane działania przyczyniają się do osiągnięcia celu w postaci budowy i stałego wzmacniania kultury uczciwości w korpusie.

promocyjne, szkoleniowe mogłyby być realizowane, w jaki sposób, przy wsparciu jakich osób, materiałów itd.)

- A jakie działania, które można by podejmować są w Państwa ocenie w realnym zasięgu? Kto powinien się zaangażować w te działania?
4. Teraz chcę poruszyć kwestię wzmacniania pozytywnego wizerunku służby cywilnej i zaufania do niej wśród obywateli i politycznych przełożonych. Jakie działania w tym obszarze powinny być szczególnie wzmacnianie przez szefa służby cywilnej oraz dyrektorów generalnych i kierowników?
- Jakie czynniki wpływają na powodzenie takich działań? *(dopytywać o czynniki zewnętrzne, jak na przykład przepisy prawa, takie uwarunkowania, jak np. teraz COVID, a także o wewnętrzne – jak postawy samych pracowników, zasoby organizacyjne urzędów itp.)*
 - Wyobraźmy sobie, że nie ograniczają nas ramy organizacyjne ani finansowe – jak wyglądałyby idealne działania w tym zakresie? *(Np. jakie działania promocyjne, szkoleniowe mogłyby być realizowane, w jaki sposób, przy wsparciu jakich osób, materiałów itd.)*
 - A jakie działania, które można by podejmować są w Państwa ocenie w realnym zasięgu? Kto powinien się zaangażować w te działania?
5. W obrębie omawianych przez nas obszarów, czy znają Państwo jakieś przykłady dobrych praktyk w różnych urzędach, które mogłyby posłużyć za pewien wzór rozwiązań usprawniających budowę kultury uczciwości i podnoszących jej poziom wśród członków korpusu służby cywilnej?
- Proszę je krótko opisać, wskazać pozytywne strony.
6. Na koniec, chcę podsumowując, spytać o Państwa ogólną opinię na temat poziomu kultury uczciwości w korpusie służby cywilnej. Jakbyście ją określili?
- Czy poziom ten jest zadowalający, czy nie?
 - Co wpływa na taką ocenę?

ARANŻACJA ZAKOŃCZENIA WYWIADU

To była ostatnia kwestia, jaką chciałem/chciałam poruszyć podczas naszego spotkania. Pozyskane w nim informacje oraz opinie będą cennym materiałem dla naszego zespołu badawczego i przyczynią się do realizacji celów badania.

Czy chcieliby Państwo jeszcze coś dodać, jakąś kwestię uzupełnić, coś szczególnie jeszcze raz podkreślić?

Bardzo dziękuję za rozmowę i poświęcony czas.

KWESTIONARIUSZ ANKIETY, SKIEROWANY DO CZŁONKÓW KORPUSU SŁUŻBY CYWILNEJ

Dzień dobry!

Zapraszamy do udziału w ankiecie realizowanej w ramach badania pn. „Diagnoza poziomu kultury uczciwości w służbie cywilnej”, które zlecane jest przez Departament Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

Chcielibyśmy prosić o wypełnienie ankiety przez członków korpusu. Udzielone odpowiedzi pozwolą na zebranie rzetelnych informacji odnośnie do oceny aktualnego stanu kultury uczciwości w służbie cywilnej. Umożliwią również analizę skuteczności i efektywności podejmowanych dotąd działań zmierzających do budowy, wzmacniania i promocji kultury uczciwości w korpusie. Dodatkowym celem naszego badania jest też identyfikacja takich działań, które mogą poprawić tę skuteczność.

Badanie jest poufne, a jego wyniki zostaną zaprezentowane w zbiorczych statystykach i wykorzystane jedynie do realizacji celów badania, bez powiązania z konkretną osobą.

Zapraszamy do udziału w badaniu!

Zespół Openfield sp. z o. o.

ul. Ozimska 4/7

45-057 Opole

www.openfield.pl

Na zlecenie

Departamentu Służby Cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów

1. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami? Dotyczą one wartości i norm w Pana/Pani organizacji.

		Zupełnie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Całkowicie się zgadzam
[1]	Moi współpracownicy znają i rozumieją zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu służby cywilnej					
[2]	Moi współpracownicy wiedzą, kiedy należy brać pod uwagę i stosować zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu służby cywilnej w-swoich decyzjach					
[3]	Moi współpracownicy zawsze przestrzegają zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu służby cywilnej w organizacji i poza nią					
[4]	Zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu służby cywilnej są istotne i wskazują właściwy kierunek postępowania w pracy i poza nią					
[5]	W organizacji zwraca się należyta uwagę na zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu służby cywilnej					
[6]	Znam zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu służby cywilnej					

¹¹ Objaśnienia użytych zapisów: *[kursywą w nawiasach kwadratowych]* wpisano kolejne liczby zmiennych; *(kursywą w nawiasach okrągłych)* wpisano informacje dotyczące logiki kwestionariusza, np. dotyczące warunków wyświetlania pytań, liczby możliwych do zaznaczenia odpowiedzi. Wszystkie tego typu zapisy nie będą widoczne w kwestionariuszu internetowych udostępnionym respondentom.

		Zupełnie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Całkowicie się zgadzam
[7]	Zawsze stosuję w pracy i poza nią zasady służby cywilnej i zasady etyki korpusu służby cywilnej					

2. [8] Proszę zaznaczyć na skali, na czym w większym stopniu oparte jest **Pana/Pani rozumienie zasad** służby cywilnej i zasad etyki korpusu cywilnej – o swoją intuicję i wewnętrzne poczucie uczciwości czy o znajomość zapisów dotyczących treści tych zasad, dokumentów, które je wyjaśniają i innych przepisów z nimi związanych?

1 oznacza, że opieram się tylko o własną intuicję					10 oznacza, że opieram się tylko o dosłowne zapisy w dokumentach					
0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>

3. [9] A jak ocenia Pan/Pani tę kwestię, jeśli chodzi o **rozumienie zasad** służby cywilnej i zasad etyki korpusu cywilnej przez **współpracowników**? Czy Pana/Pani zdaniem w większym stopniu opierają się oni o własną intuicję czy o znajomość zapisów?

1 oznacza, że moi współpracownicy opierają się tylko o własną intuicję					10 oznacza, że moi współpracownicy opierają się tylko o dosłowne zapisy w dokumentach					
0 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>

4. Jak ocenia Pan/Pani **swoją wiedzę** związaną z poniższymi zjawiskami:

		W ogóle nie potrafię rozpoznać tego zjawiska	Mam pewną świadomość, czym jest to zjawisko, ale mam bardzo dużo wątpliwości, jeśli chodzi o jego rozpoznawanie	Mam trochę wątpliwości, w większości przypadków nie mam problemu z rozpoznaniem tego zjawiska	Potrafię rozpoznać to zjawisko bez problemów
[10]	Mobbing				
[11]	Dyskryminacja				

		W ogóle nie potrafię rozpoznać tego zjawiska	Mam pewną świadomość, czym jest to zjawisko, ale mam bardzo dużo wątpliwości, jeśli chodzi o jego rozpoznawanie	Mam trochę wątpliwości, w większości przypadków nie mam problemu z rozpoznaniem tego zjawiska	Potrafię rozpoznać to zjawisko bez problemów
[12]	Korupcja				
[13]	Nieodpowiednie* zachowanie w sieci				

* Nieodpowiednie czyli sprzeczne z obowiązkami członka korpusu, w tym z zasadami służby cywilnej i zasadami etyki korpusu służby cywilnej

5. Jak ocenia Pan/Pani **wiedzę swoich współpracowników** związaną z poniższymi zjawiskami:

		Większość z nich w ogóle nie potrafi rozpoznać tego zjawiska	Większość z nich ma pewną świadomość, czym jest to zjawisko, ale mają bardzo dużo wątpliwości, jeśli chodzi o jego rozpoznawanie	Większość z nich ma trochę wątpliwości, w większości przypadków nie mają problemu z rozpoznaniem tego zjawiska	Większość z nich potrafi rozpoznać to zjawisko bez problemów
[14]	Mobbing				
[15]	Dyskryminacja				
[16]	Korupcja				
[17]	Nieodpowiednie zachowanie w sieci				

* Nieodpowiednie czyli sprzeczne z obowiązkami członka korpusu, w tym z zasadami służby cywilnej i zasadami etyki korpusu służby cywilnej

6. [18] Czy w ciągu ostatnich trzech lat uczestniczył Pan/ uczestniczyła Pani w szkoleniu z zakresu etyki, w tym również w ramach służby przygotowawczej? *(możliwa do zaznaczenia tylko jedna odpowiedź)*

a) Tak, tylko w formie stacjonarnej

- b) Tak, tylko w formie zdalnej
- c) Tak, zarówno w formie stacjonarnej, jak i zdalnej
- d) Nie, w ogóle nie uczestniczyłem w tego typu szkoleniu w ciągu ostatnich dwóch lat
- e) Nie pamiętam

7. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami? Dotyczą one polityki uczciwości w Pana/Pani urzędzie.

		Zupełnie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Całkowicie się zgadzam
[19]	Kierownictwo mojej organizacji ma jasną wizję pożądanego polityki dotyczącej uczciwości i środków koniecznych do jej wdrożenia					
[20]	Pracownicy są w zadowalającym stopniu informowani o wszystkich aspektach polityki organizacyjnej dotyczącej uczciwości					
[21]	Bezpośredni przełożony aktywnie wspiera pracowników w przestrzeganiu zasad służby cywilnej i zasad etyki w korpusie służby cywilnej					
[22]	Pracownicy mogą liczyć na wsparcie ze strony kierownictwa w trudnych sytuacjach i dylematach					
[23]	Podczas ocen okresowych zwraca się odpowiednią uwagę na zachowanie zgodne z zasadami służby cywilnej i zasadami etyki					
[24]	Przy decyzjach dotyczących nagród (np. kwartalnych) zwraca się odpowiednią uwagę na to					

		Zupełnie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Całkowicie się zgadzam
	przestrzeganie zasad służby cywilnej i zasad etyki					

8. Czy w Pani/Pana miejscu pracy funkcjonują (są opracowane) jakiegokolwiek regulacje (np. procedury, instrukcje, wytyczne itp.) w zakresie mobbingu, przeciwdziałania dyskryminacji, przeciwdziałania korupcji, dotyczące odpowiedniego zachowania w sieci? Proszę zaznaczyć zgodnie ze swoim stanem wiedzy:

		Nie posiadam wiedzy o tym, czy coś takiego istnieje w moim urzędzie	Wiem, że czegoś takiego nie ma w moim urzędzie	Wiem, że coś takiego jest w moim urzędzie, ale nigdy się z tym nie zapoznawałem/am	Zapoznawałem/am się z tymi regulacjami
[25]	Przeciwdziałanie mobbingowi				
[26]	Przeciwdziałanie dyskryminacji				
[27]	Przeciwdziałanie korupcji				
[28]	Odpowiednie zachowanie w sieci				

9. [29] Czy zdarzyło się kiedykolwiek w czasie Pana/Pani pracy jako członka korpusu służby cywilnej, że wystąpiła konieczność uruchomienia którejś z procedur w sytuacji podejrzenia naruszenia zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu (np. procedury antymobbingowej, antydyskryminacyjnej, antykorupcyjnej, przeciwdziałania molestowaniu seksualnemu, przeciwdziałania praniu pieniędzy itp.)?
- Tak
 - Nie
 - Nie pamiętam
- 9.1. (jeśli w pyt. 9 zaznaczono odpowiedź a) Jak ocenia Pan/Pani ogółem działanie tego rodzaju procedur (procedury) pod poniżej wskazanymi względami:

		Oceniam bardzo źle	Oceniam raczej źle	Oceniam raczej dobrze	Oceniam bardzo dobrze	Nie mam zdania
[30]	Skuteczność działania (udaje się rozwiązywać problemy, wyjaśniać sytuacje)					
[31]	Trafność (założenia wpisane w procedurę są dobrze dopasowane do specyfiki pracy urzędu)					
[32]	Procedura daje poczucie bezpieczeństwa pracownikom					
[33]	Ścieżka uruchomienia procedury i dalszego postępowania w jej ramach jest dobrze zorganizowana					

10. [34] Czy pracownicy w Pana/Pani urzędzie mogą skorzystać ze wsparcia (np. konsultacji) z doradcą ds. etyki lub innej osoby pełniącej podobną funkcję, do której można się zwrócić w sytuacjach etycznie wątpliwych (osoba specjalnie do tego powołana, tzn. nie bezpośredni przełożony czy kierownik urzędu, a np. koordynator ds. etycznych, mąż zaufania)?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

10.1. [35] (jeśli w pyt. 10 zaznaczono odpowiedź a) Jeżeli tak, to czy jest to:

- a) osoba wewnątrz organizacji (pracująca w tym samym urzędzie, co Pan/Pani)
- b) osoba z zewnątrz organizacji (niepracująca w tym samym urzędzie, co Pan/Pani, np. z urzędu nadrzędnego, urzędu nadzorującego pracę Pana/Pani urzędu)

10.2. [36] (jeśli w pyt. 10 zaznaczono odpowiedź a) Czy wie Pan/Pani, w jaki sposób można skontaktować się z tą osobą?

- a) Tak
- b) Nie

10.3. [37] (jeśli w pyt. 10 zaznaczono odpowiedź a) Czy korzystał Pan/Pani kiedyś z pomocy tej osoby?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie pamiętam

10.3.1. [38] (jeśli w pyt. 10.3 zaznaczono odpowiedź a) Czy kontakt z tą osobą ocenia Pan/Pani jako pomocny?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Trudno powiedzieć

11. [39] W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami? Dotyczą one zachowania i postaw Pana/Pani przełożonych

		Zupełnie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Całkowicie się zgadzam
[40]	Pracownicy ponoszą konsekwencje, jeśli zachowują się w sposób nieetyczny					
[41]	Moi bezpośredni przełożeni regularnie dają do zrozumienia, że wysoko cenią etyczne (właściwe) zachowanie					
[42]	Moi bezpośredni przełożeni przestrzegają standardów etycznych przy podejmowaniu decyzji					
[43]	Moi bezpośredni przełożeni odpowiednio reagują na (potencjalne) naruszenie uczciwości w mojej organizacji					
[44]	Moi bezpośredni przełożeni traktują pracowników z szacunkiem					
[45]	Kierownictwo mojego urzędu przestrzega wysokich standardów etycznych					
[46]	Kierownictwo mojego urzędu przestrzega standardów etycznych					

		Zupełnie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się zgadzam	Całkowicie się zgadzam
	przy podejmowaniu decyzji					
[47]	Kierownictwo mojego urzędu odpowiednio reaguje na (potencjalne) naruszenie uczciwości w mojej organizacji					

12. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższymi stwierdzeniami? Dotyczą one niewłaściwego postępowania.

		Całkowicie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Nie mam zdania	Raczej się nie zgadzam	Zupełnie się nie zgadzam
[48]	Moi współpracownicy mnie ignorują					
[49]	Jestem zastraszany w miejscu pracy					
[50]	Doświadczam słownej agresji ze strony moich współpracowników w miejscu pracy					
[51]	W pracy doświadczam molestowania seksualnego					
[52]	Jestem dyskryminowany/a przez współpracowników					

13. Jak często spotykał się Pan/ spotykała się Pani z poniższymi rodzajami postępowania w bezpośrednim miejscu pracy przez ostatni rok?

		Bardzo często	Często	Czasami	Rzadko	Nigdy
[53]	Nieodpowiedzialne zachowanie dotyczące własności organizacji, w tym nadmierne wykorzystywanie poczty e-mail, Internetu, telefonu (komórkowego) itp. do celów prywatnych					
[54]	Nieprawidłowe wykorzystywanie udogodnień organizacyjnych takich jak					

		Bardzo często	Często	Czasami	Rzadko	Nigdy
	opieka dzienna nad dzieckiem, wydatki za podróże itp.					
[55]	Nieprzestrzeganie godzin pracy					
[56]	Przyjmowanie prezentów i ofert z naruszeniem zasad służby cywilnej i zasad etyki					
[57]	Przyjmowanie zaproszeń na wycieczki, konferencje, imprezy i kolacje, które nie mają znaczenia dla organizacji					
[58]	Budzące wątpliwość pod względem zgodności z zasadami, nieformalne kontakty z osobami trzecimi					
[59]	Nadużywanie lub nieostrożne postępowanie z informacjami poufnymi					
[60]	Mieszanie interesów organizacji z interesami rodziny, przyjaciół i byłych współpracowników					
[61]	Tuszowanie błędów					
[62]	Nierzetelne wykonywanie obowiązków służbowych					
[63]	Celowe przekazywanie nieprawdziwych informacji współpracownikom lub przełożonym w związku z pracą					

14. Jak ogółem ocenia Pan/Pani poziom uczciwości w swoim urzędzie, a jak ogółem w całym korpusie służby cywilnej w Polsce? Proszę zaznaczyć na skali od 0 do 10, gdzie 0 oznacza, że w ogóle nie ma kultury uczciwości, a 10 oznacza, że kultura uczciwości jest na najwyższym możliwym poziomie.

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
[64]	Kultura uczciwość w urzędzie											
[65]	Kultura uczciwości w całym korpusie służby cywilnej w Polsce											

15. Poniżej przedstawiono propozycje działań, które mogłyby rozpowszechniać i promować zasady, a tym samym przyczyniać się do wzmocnienia kultury uczciwości wśród członków korpusu służby cywilnej.

Proszę zaznaczyć na skali od 0 do 4, gdzie 0 oznacza, że w ogóle nie jest Pan/Pani zainteresowany/ zainteresowana taką formą działania, a 4 oznacza, że jest Pan/ Pani bardzo zainteresowany/ zainteresowana.

		0	1	2	3	4
[66]	Warsztaty pokazujące i utrwalające wiedzę na temat stosowania zasad służby cywilnej i zasad etyki					
[67]	Platforma współpracy/forum internetowe, na którym pracownicy podobnych grup urzędów mogliby dyskutować na tematy związane z etyką					
[68]	Materiały multimedialne prezentujące kwestie związane z obszarem zasad, np. filmiki animowane, rysunkowe					
[69]	Aplikacja mobilna zawierająca wskazówki do rozwiązywania dylematów etycznych, z którymi członkowie korpusu mogą mieć do czynienia					
[70]	Udostępniana, aktualizowana i uporządkowana według kategorii baza najczęściej zadawanych pytań wraz z odpowiedziami, które rozwiewają wątpliwości odnośnie do stosowania się do zasad					

16. Jeżeli ma Pan/Pani jakiegokolwiek dodatkowe opinie, uwagi lub sugestie związane z obszarem zasad służby cywilnej i zasad etyki korpusu , proszę je krótko opisać poniżej *(pytanie nie jest obowiązkowe)*

Metryczka

Informacje dotyczące reprezentowanego urzędu:

1. Nazwa reprezentowanego urzędu (proszę wpisać pełną nazwę urzędu - tylko do celów weryfikacji zwrotności ankiet z wylosowanego urzędu, informacje nie będą przetwarzane i przekazywane dalej, nie będą poddawane analizom):

2. Kategoria reprezentowanego urzędu:
 - a) Krajowa Administracja Skarbowa
 - b) Ministerstwa z KPRM
 - c) Placówki zagraniczne
 - d) Powiatowa administracja zespolona
 - e) Pozostała administracja niezespolona
 - f) Urzędy centralne
 - g) Urzędy wojewódzkie
 - h) Wojewódzka administracja zespolona
3. Typ reprezentowanego urzędu:
 - a) Archiwa państwowe
 - b) Biuro Nasiennictwa Leśnego
 - c) Biuro Spraw Wewnętrznych Policji
 - d) Biuro Spraw Wewnętrznych Straży Granicznej
 - e) Centralne Biuro Śledcze Policji
 - f) Graniczne inspektoraty weterynarii
 - g) Komendy powiatowe (miejskie) Państwowej Straży Pożarnej
 - h) Komendy powiatowe (miejskie) Policji
 - i) Komendy wojewódzkie Państwowej Straży Pożarnej
 - j) Komendy wojewódzkie Policji
 - k) Krajowa Administracja Skarbowa
 - l) Kuratoria oświaty
 - m) Ministerstwa z KPRM
 - n) Oddziały Straży Granicznej
 - o) Okręgowe urzędy górnicze
 - p) Okręgowe urzędy miar
 - q) Placówki zagraniczne
 - r) Powiatowe inspektoraty nadzoru budowlanego
 - s) Powiatowe inspektoraty weterynarii
 - t) Regionalne dyrekcje ochrony środowiska
 - u) Urzędy centralne
 - v) Urzędy morskie
 - w) Urzędy statystyczne

- x) Urzędy wojewódzkie
- y) Urzędy żeglugi śródlądowej
- z) Wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne
- aa) Wojewódzkie inspektoraty inspekcji handlowej
- bb) Wojewódzkie inspektoraty jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych
- cc) Wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego
- dd) Wojewódzkie inspektoraty ochrony roślin i nasiennictwa
- ee) Wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska
- ff) Wojewódzkie inspektoraty transportu drogowego
- gg) Wojewódzkie inspektoraty weterynarii
- hh) Wojewódzkie sztaby wojskowe
- ii) Wojewódzkie urzędy ochrony zabytków
- jj) Wojskowe komendy uzupełnień
- kk) Zakład Emerytalno-Rentowy MSWiA

4. Liczba pracowników zatrudnionych w reprezentowanym urzędzie, którzy są członkami korpusu służby cywilnej:
- a) Poniżej 10
 - b) 10-49
 - c) 50-99
 - d) 100 i więcej

Informacje dotyczące ankietowanej osoby:

5. Rodzaj zajmowanego stanowiska:
- a) Wyższe stanowisko w służbie cywilnej*
 - b) Stanowisko nie będące wyższym stanowiskiem w służbie cywilnej

* Wyższe stanowiska w służbie cywilnej to:

- dyrektor generalny
- dyrektor departamentu lub komórki równorzędnej oraz naczelnik wydziału lub komórki równorzędnej w urzędzie wojewódzkim, a także zastępcy tych osób
- wojewódzki i powiatowy lekarz weterynarii oraz zastępcy tych osób
- wojewódzki inspektor jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych oraz jego zastępcy
- dyrektor i zastępca dyrektora izby administracji skarbowej
- dyrektor i zastępca dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej
- naczelnik urzędu skarbowego oraz urzędu celno-skarbowego oraz zastępcy tych osób
- kierujący komórką organizacyjną w Biurze Nasiennictwa Leśnego, a także zastępcy tej osoby

zgodnie z art. 52 ustawy o służbie cywilnej:

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20210001233>

6. Status zatrudnienia:

- a) Pracownik służby cywilnej
- b) Urzędnik służby cywilnej
- c) Wyższe stanowisko w służbie cywilnej

7. Staż pracy w służbie cywilnej:

- a) nie dłuższy niż 3 lata
- b) powyżej 3 lat, nie dłuższy niż 6 lat
- c) powyżej 6 lat, nie dłuższy niż 10 lat
- d) powyżej 10 lat

8. Płeć:

- a) Kobieta
- b) Mężczyzna

9. Wiek (proszę wpisać, które urodziny Pan/Pani ostatnio obchodził/obchodziła): _____

10. Województwo:

- a) dolnośląskie
- b) kujawsko-pomorskie
- c) lubelskie
- d) lubuskie
- e) łódzkie
- f) małopolskie
- g) mazowieckie
- h) opolskie
- i) podkarpackie
- j) podlaskie
- k) pomorskie
- l) śląskie
- m) świętokrzyskie
- n) warmińsko-mazurskie
- o) wielkopolskie
- p) zachodniopomorskie

Dziękujemy za udział w badaniu!