

Shrnutí z dotazníkového šetření a fokusní skupiny v rámci projektu HR AWARD na Fakultě strojní

1. Dotazníkové šetření:

- elektronická forma, osloveno 200 respondentů, návratnost 67,5 % (135 respondentů);
- žen bylo 26, mužů bylo 107, k alternativní genderové identitě se hlásil 1 zaměstnanec;
- 38 lidí uvedlo věk 30 let a méně, 61 lidí uvedlo věk 31 až 50 let, 35 lidí uvedlo věk 51 let a více
- 14 lidí pracovalo na administrativní pozici, 35 lidí uvedlo, že jsou doktorandi, 5 lidí uvedlo, že mají pozici postdoktoranda, 62 lidí pracovalo na pozici vědecko-výzkumného pracovníka, 10 lidí pracovalo jako akademický pracovník, 7 lidí uvedlo, že pracuje na jiné pozici;
- 68 respondentů uvedlo, že má smlouvu na dobu určitou a 66 respondentů uvedlo, že mají smlouvu na dobu neurčitou;

Máte pocit, že je Vaše výzkumná činnost na ZČU dostatečně svobodná?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	41,48	38,52	6,67	2,22	11,11

Myslíte si, že jsou etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy přínosné pro Vaši práci (například s ohledem na plagiátorství, publikaci v predátorských časopisech, připisování spoluautorů, citační kartely atd.)?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	25,19	51,85	17,78	2,96	2,22

Myslíte si, že se na FST vyskytuje nějaký problém související s etikou výzkumu a publikování výsledků (například plagiátorství, publikace v predátorských časopisech, připisování spoluautorů, citační kartely atd.)?				
	Ano	Ne	Bez odpovědi	
%	22,22	67,41	10,37	-

Myslíte si, že na ZČU je vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi, ať už společenské nebo komerční?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	17,04	50,37	22,22	2,22	8,15



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Myslíte si, že výsledky Vašeho výzkumu jsou dostatečně prezentovány veřejnosti?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	8,89	46,67	29,63	4,44	10,37

Setkal(a) jste se někdy na pracovišti s nějakým druhem diskriminace?				
	Ano	Ne	Bez odpovědi	-
%	19,26	79,26	1,48	

Máte pocit, že je na Vašem pracovišti dostatečně transparentní a jasné hodnocení pracovního výkonu?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	15,56	44,44	25,93	13,33	0,74

Myslíte si, že požadavky vypsané a požadované při výběrovém řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byly dostatečně jasně formulované a férové?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	20	19,26	5,19	0,00	8,89
46,66 % respondentů v průběhu předchozích dvou let na ZČU neabsolvoval(a) žádné výběrové řízení.					

Myslíte si, že průběh výběrového řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byl dostatečně férový (například otázky směřovaly na Vaši kvalifikaci, zkušenosti, přínos, nápady, které můžete nabídnout, atd. a nevyskytovalo se při něm zesměšňování, diskriminace apod.)?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	24,44	17,04	1,48	1,48	3,7
51,85 % respondentů v průběhu předchozích dvou let na ZČU neabsolvoval(a) žádné výběrové řízení.					

Myslíte si, že požadavky na postdoktorandskou pozici, na níž jste se na ZČU hlásil(a), byly adekvátně a férově stanoveny?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	27,50	35,00	10,00	7,50	20,00

Vnímáte pracovní podmínky (například pracovní prostředí, vybavení, možnosti dalšího vzdělávání) jako adekvátní pro výkon Vaší práce?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	33,33	45,19	14,81	5,93	0,74

Umožňují pracovní podmínky podle Vás sladit pracovní a rodinný život, například s ohledem na péči o děti nebo rodinné příslušníky a rozvoj vědecké kariéry?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	45,19	45,93	5,93	1,48	1,48



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Jak vnímáte skutečnost, že máte smlouvu na dobu určitou?					
	Nevadí mi to	Vadí mi to	Neřeším to	Bez odpovědi	Pozn. 68 respondentů
%	18,18	37,88	43,94	0,00	

Máte pocit, že se na Vašem pracovišti dostatečně podporuje mobilita do zahr. institucí?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	35,56	42,96	10,37	1,48	9,63

Máte pocit, že při zajišťování výuky studentů máte dostatečné možnosti (časové, finanční, kapacitní), abyste zároveň mohli vyvíjet výzkumnou činnost?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	15,56	30,37	31,85	8,89	13,33

Pokud byste byl(a) svědkem nějakého neférového jednání na Vašem pracovišti, myslíte si, že máte dostatečné možnosti stěžovat si na toto jednání?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	33,33	42,96	14,07	7,41	2,22

Cítíte, že máte dostatečné možnosti ovlivňovat dění na Vašem pracovišti a následně i v širším institucionálním kontextu, například skrze různé poradní a rozhodovací orgány?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	13,33	50,37	23,7	10,37	2,22

Vypište zaměstnanecké výhody, o kterých víte.

Nejčastěji repospondenti/ky uváděli příspěvek na stravování (možnost se výhodněji stravovat v Menze a pořídit si stravenky). Na druhém místě byla delší dovolená, než je zákonná povinnost. Třetí byly různé kurzy a aktivity pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky (jednalo se například o jazykové kurzy, lístky na kulturní akce a sportovní utkání, možnost sportovního vyžití, fitness atd.). Následovaly ještě výhody v podobě Flexi Passu, tedy ročního příspěvku na různé kulturní a další akce, flexibilní pracovní doby, služební byty, podpory mobility a univerzitní školky. Zbytek výhod se vyskytoval spíše již marginálně.

Jaké z těchto výhod využíváte?

Oproti znalosti různých benefitů deklarovalo o relativně dost méně respondentů/tek, že dané výhody využívají a některé výhody (například univerzitní školka) nebyly dokonce využívány vůbec. Šest respondentů/tek pak deklarovalo, že nevyužívají vůbec žádné benefity.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Jaké zaměstnanecké výhody na ZČU postrádáte?

Zdaleka nejvíce byly postrádané finanční benefity a penzijní připojištění. Mezi finanční benefity patřily například různé příplatky a odměny (13. a 14. platy). Vedle toho se objevovaly požadavky na zavedení Sick days, tedy pár dní, které jsou určeny na náhlou nemoc a které stačí pouze nahlásit zaměstnavateli, aniž by bylo potřeba jít pro neschopenku k doktorovi, zvýhodněný tarif pro mobilní telefon a pobyty v rekreačních zařízeních, které by organizovala fakulta.

Uvítal(a) byste nějakou možnost dalších školení na ZČU nad rámec Vaší pracovní náplně a zařazení (například školení na rozjetí vlastních spin off firem, školení o etice výzkumu a publikační etice, kariérní rozvoj apod.)? Napište prosím, o co byste měl(a) zájem a případně i nápad konkrétně rozved'te.

Největší poptávka byla po školení týkající se problematiky publikační etiky, která byla následována kariérním rozvojem, rozvíjením soft skills, tedy schopností komunikovat s druhými lidmi, etikou výzkumu založení a udržení spin-off firem, jazykovými kurzy, kurzy pedagogiky a didaktiky a různými praktickými kurzy (zejména materiálový vývoj a kurzy s ohledem na odborný počítačový software).

2. Fokusní skupina

V návaznosti na online šetření k projektu HRAWARD byly v průběhu května 2018 realizovány individuální rozhovory, vedené profesionálním sociologem Mgr. Jiřím Mertlem, směřované k upřesnění výstupu online šetření v níže uvedených oblastech.

Etika výzkumu a publikační etika

- Připisování spoluautorů a spoluautorek bylo označeno jako komplexní problém. V některých případech mohlo jít i o komunikační problém – lidé spolu nekomunikují.
- Citační kartely byly také identifikovány jako problematické. Důvodem je H-index a zvyšování impaktu u časopisů, které velkou roli hrají v české akademické metrice.
- S publikací v predátorských časopisech měli účastníci a účastnice limitovanou a v podstatě jenom zprostředkovanou zkušenost, kdy jeden účastník popisoval příběh svého kolegy, který si publikaci v takovém časopise zaplatil, ale publikace mu nevyšla, protože časopis byl celkovým podvodem. Obecně se na pracovištích snaží těmto případům předejít a sami si lustrují kvalitu časopisů, což by možná šlo udělat i centrálně na univerzitě.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



- Obecně je ale v tomto ohledu velmi slabá pozice doktoranda nebo doktorandky, kteří mají velmi malé možnosti, jak se bránit. Obecně je to o lidech a komunikaci mezi nimi – pokud spolu komunikují a uznávají se, tak se obecně etické problémy minimalizují. Komunikace je nicméně obecně problém na fakultě, kdy v tomto ohledu bylo zmíněno, že podobných průzkumů, jako byl ten na HR Award, bylo několik, ale nikdy nebyly zveřejněny výsledky, přičemž ani v jiných podobných situacích nikdy nebylo jasné, jak byla zpětná vazba podaná zaměstnanci a zaměstnankyněmi reflektována a zda se vůbec dostala na patřičná místa. S tím souvisí i špatná dostupnost Etického kodexu a další univerzitní dokumentace a absence nějaké průpravy do těchto základních dokumentů, například ve formě workshopů nebo přednášek.

Aktivita v uplatňování výstupů v praxi

- Presentace výsledků veřejnosti nefunguje, jak by měla. Možným řešením by bylo udělat nějaký orientační balíček pro zaměstnance (případně udělat přehledný elektronický rozcestník na portálu ZČU), kde by bylo přehledně uvedeno, co s kým lze řešit a jaká osoba je za jednotlivé věci zodpovědná. Případně by bylo možné udělat i seminář (školení, work shop), kde by zástupci jednotlivých servisních pracovišť prezentovali, co dělají a co mohou konkrétně nabídnout.
- To samo o sobě ale nepomůže, protože stávající systém je příliš roztříštěný, takže je nutné celou oblast více sjednotit a udělat kompaktnější zřízení týmů, které se budou věnovat jenom transferu technologií a budou spolupracovat s Oddělením transferu technologií (OTT) a prorektorem na transfer technologií, na jednotlivých fakultách.
- OTT by mělo především asistovat u strategických jednání, aby tlumočilo požadavky a podmínky univerzity, za nichž je ochotna prodat nebo poskytnout unikátní výsledky, a zajistilo případný právní a administrativní servis. Další možnou činností OTT, nebo univerzity, by mohla být podpora veletrhů, kde se prezentují nové technologie, což je nejlepší způsob, jak danou věc prezentovat, vytvořit síť a případně uskutečnit transfer.
- Obecně panuje špatná komunikace mezi OTT a Projektovým centrem (PC) a jednotlivými součástmi, což má za následek, že nikdo neví, jaký servis OTT a PC nabízí a zároveň i různé nabídky ze strany OTT a PC se jednoduše ztratí v komunikačním šumu. Je tedy potřeba lepší koordinace komunikace.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

Diskriminace a možnosti jejího řešení

- S vyloženou diskriminací se setkávalo minimum lidí, určité neshody a pocity nespravedlnosti pramenily z nedostatečné a nepříliš otevřené komunikace. Z toho vyplynula potřeba zlepšení kultury komunikace, více vzájemně komunikovat a častěji verbalizovat spokojenost i nespokojenost, zdokonalovat komunikační dovednosti co nejvíce zaměstnanců.
- Bylo probíráno i téma diskriminace žen, kde byl hmatatelným bodem malý počet žen ve vedoucích pozicích, což bylo dáno skutečností, že je fakulta technicky zaměřená (a kulturně je technika spíše doménou mužů), ale také nastaveným prostředím, které spíše nahrává mužům, což ale spíše opět souvisí s kulturou, kdy stále velké množství lidí očekává na vedoucích pozicích muže, kteří tak mají lehčí podmínky k tomu se na ni dostat. Na druhou stranu pracovní podmínky pro ženy jsou v tuto chvíli nadstandardní ve srovnání s jinými zaměstnáními. Je možné, aby pracovali na rodičovské dovolené, přičemž si výši úvazku mohou nastavit podle svých potřeb a časových možností, navíc s návratem nebyl žádný problém.
- Úloha například nově vzniklého „ombudsmana“, tedy instituce, která by řešila případné spory, nespravedlnosti nebo diskriminaci, by byla velmi komplikovaná, jelikož by musel nejdřív získat důvěru a navíc by musel velmi obratně řešit dané situace, aby nevytvářel další pocity nespravedlnosti. Jeden participant uvedl, že by roli ombudsmana měl teoreticky hrát děkan, který je nad všemi katedrami a má možnost ze své pozice vstupovat do nejrůznějších záležitostí. Kdyby se zřizovala nová instituce, musela by být univerzitní a nad všemi fakultami. Je také otázkou, jak moc by taková instituce byla efektivní a nehrozilo by spíše notorické stěžování lidí, kteří si pouze chtějí stěžovat, ale nechtějí problém skutečně řešit. Celkově se však ukázalo, že je opět klíčem nedostatek komunikace a oddělené fungování lidí vedle, kdy spolu lidé nemají interakce.
- Byl zmíněn i psycholog a možnost jeho zřízení na univerzitě.

Transparentní hodnocení výkonu

- Jedním z hlavních problémů jsou vztahy na jednotlivých katedrách a pracovištích, kdy na některých panuje otevřená animozita mezi členy, což znemožňuje jakoukoliv spolupráci, dialog a hodnocení a podněcuje to i odchody jednotlivých lidí. Celkově je tedy problémem komunikační kultura, která by se měla na fakultě a jednotlivých katedrách zlepšit.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

- Je problematické na univerzitě hodnotit zaměstnance a zaměstnankyně, jelikož každý vykonává často velmi rozličné aktivity, které se nedávají srovnávat (například publikační činnost, projektová činnost a výuka). Je spíše důležité udržovat komunikaci v rámci pracovišť a mezi vedoucími pracovníky a pracovníci a zaměstnanci a zaměstnankyněmi.
- Obecně na fakultě schází vymezení, kdo je za co zodpovědný, a k tomu vytyčení pozitivních i negativních motivačních nástrojů v případě, že je nějaký problém, nebo se naopak nějaká věc povede. Problémem je nejasné vymezení pracovní náplně u většiny zaměstnanců a zaměstnankyň, což je ale dáno do velké míry akademickým prostředím.

Ovlivňování dění na pracovišti FST

- Obecným problémem je skutečnost, že zaměstnanec neví o cílech a záměrech, které má fakulta a každá katedra, proto myslí, že takového nic neexistuje. Dále zaměstnancům není úplně jasné, kam by daná pracoviště měla směřovat, což stěžuje i možnost nějaké iniciativy týkající se ovlivňování dění na pracovišti. Vše výše popsáno svědčí o špatné komunikaci na FST.
- Často je problém ve vedoucích pracovnících, kteří (často nezáměrně, protože jsou velmi vytížení) zdržují informace seshora i zezdola – důležité informace od vyššího vedení tak ne vždy doputují k zaměstnancům a zaměstnankyním a naopak jejich podněty ne vždy doputují vyššímu vedení. Zaměstnanci a zaměstnankyně jsou často také neinformováni v základních věcech, po informacích se často neshánějí a ani neví, kde mají informace zjišťovat.
- Na druhou stranu, problémem je také informování hromadnými maily, do nichž se dostane úplně všechno a lidé se tak mají problém ve všem zorientovat, neví, co je poplatné pro ně, a i kdyby chtěli vznášet podněty, jsou tak informačně přehlceni a zmateni, že ani neví k čemu a na co. Zároveň nejsou řadoví zaměstnanci a zaměstnankyně ani zvyklí se k čemukoliv vyjadřovat a většina z nich hází podobné maily rovnou do koše, což opět směřuje ke slabé komunikační kultuře a absenci dialogu – zaměstnanci a zaměstnankyně nejsou zvyklí se vyjadřovat k dění, vedení to po nich vyžaduje velmi selektivě a následně jim málokdy naslouchá a i po tom všem není vidět žádný výsledek nebo vyhodnocení.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Smlouvy na dobu určitou

- Jsou problematické, protože vnášejí do celého procesu velkou nejistotu, jak z pohledu zaměstnanců, kteří mají projektový úvazek, tak z hlediska vedoucích pracovníků, kteří neví, jestli budou schopni zajistit další projekty a úvazky, což dále podporuje i žádání o další a další projekty, aby existoval vždy alespoň jeden záložní, kumulaci menších úvazků a následnou velkou vytíženost a malé kapacity dělat cokoliv jiného.

Různé

- Velkým problémem je všeobecná neinformovanost, kdy například ani zaměstnanci nevědí, jaké benefity jejich pracoviště a obecně ZČU nabízí, a veškeré informace kolují pouze z doslechu.
- Celkově fakulta nepůsobí příliš jako jeden tým, jelikož si každá katedra dělá svoje věci a spolupráce mezi katedrami v podstatě neexistuje, čemuž přispívá i absence nějaké jednotné fakultní vize a velmi slabá podpora ze strany vedení fakulty. Jakákoliv podpora, pokud se podaří, je spíše dílem individuální iniciativy a snahy, ne systematická záležitost.
- Byla zmíněna i kvalita výuky, která se podle účastníků a účastnic v posledních letech zhoršovala, což může být způsobeno menší kapacitou vyučujících si připravit kvalitní výuku, což je dáno nutností participace na projektech.

Z přehledu výsledků dotazníkového šetření a výstupu z fokusní skupiny zpracovala: Ing. Tetjana Tomášková, Ph.D.

Datum: 25.09.2018



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

