

Výsledky dotazníkového šetření - HR Award

Doc. Ing. Petr Pirožek, Ph.D. a Mgr. Petra Ježová – říjen 2020



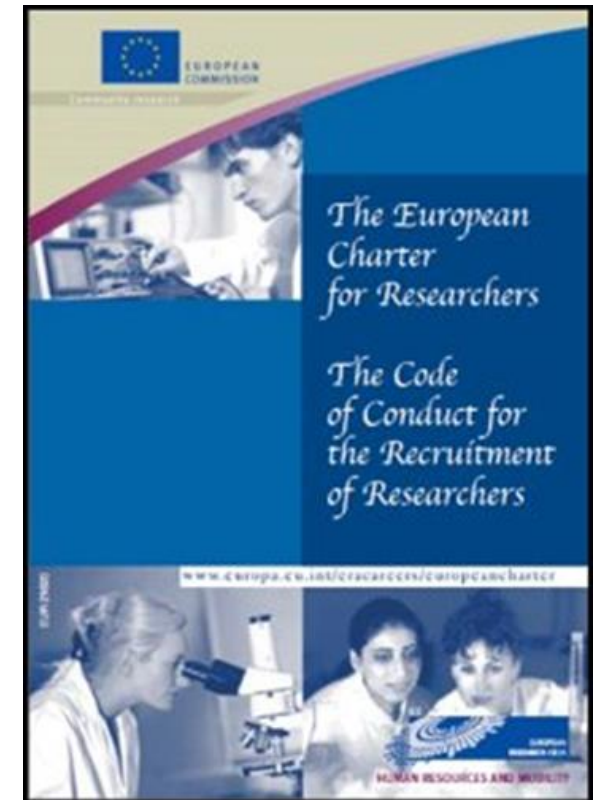
HR Award

- Prestižní ocenění udělované Evropskou komisí výzkumným institucím, které implementují personální strategii **HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)** do svých personálních politik
- Doposud získalo více než 550 evropských výzkumných organizací, z toho více než 20 v ČR



HR Award – realizované kroky

- 12/2019 – přihlášení se [k Chartě a Kodexu](#)
- 01-02/2020 – 4x setkání [Pracovní skupiny HR Award](#)
- 02-03/2020 – dotazníkové šetření
- 06-07/2020 – fokusní skupiny
- 08/2020 – zpracování tzv. **GAP analýzy** a **OTM-R checklistu**
- 09/2020 – zpracování **Akčního plánu**
- (12/2020 – zveřejnění dokumentů na webu fakulty)



4 oblasti HR Award

I. Etické a profesní aspekty

II. Nábor a výběr

III. Pracovní podmínky
a sociální zabezpečení

IV. Vzdělávání a rozvoj

HR Award



Dotazníkové šetření - sběr dat

Období sběru dat	24. 2. – 15. 3. 2020
Metoda sběru dat	On-line
Celkový počet vyplněných dotazníků	128
Celkový počet pozvaných zaměstnanců	221
Návratnost dotazníků	58 %



Cíl

- Získat informace o současném stavu a potřebách výzkumných a akademických pracovníků
- Zjistit naplňování principů Charty a Kodexu na ESF MU
- Podklad pro přípravu GAP analýzy a Akčního plánu

Struktura dotazníku

- 67 otázek členěných do 6 sekcí

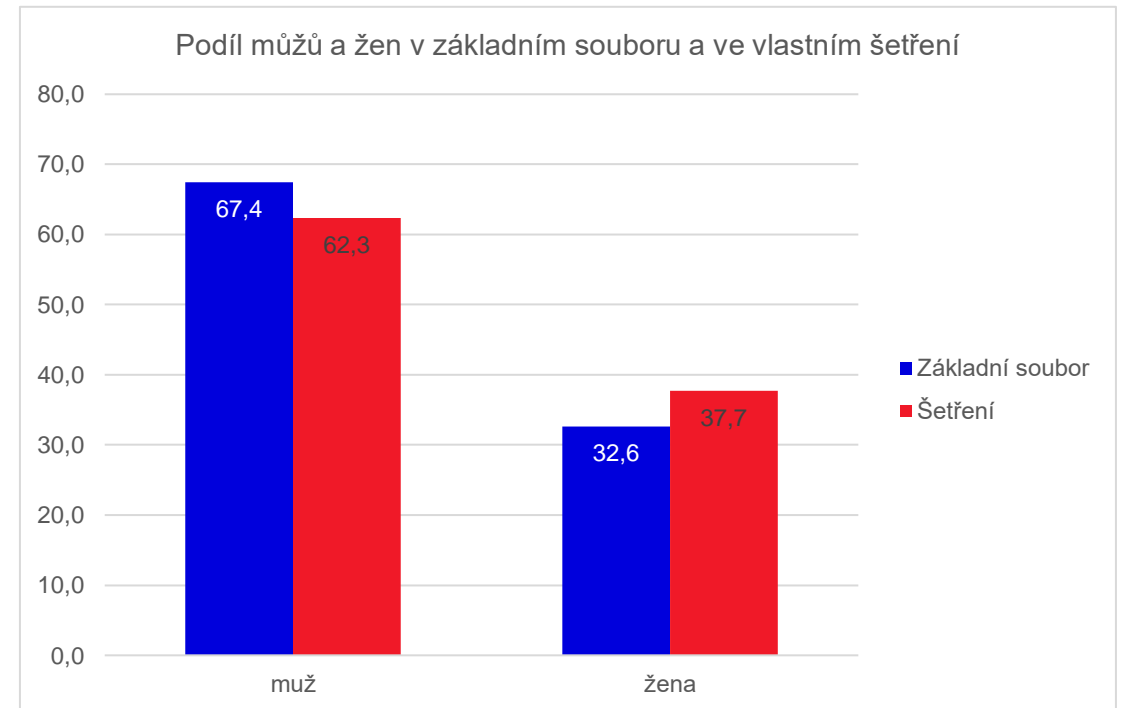
Respondenti

- Všichni výzkumní pracovníci rozdělení dle evropské metodiky do čtyř základních kategorií:
 - R1 – Ph.D. studenti, asistenti, výzkumní pracovníci I
 - R2 – odborní asistenti, výzkumní pracovníci II
 - R3 – docenti, výzkumní pracovníci III
 - R4 – profesori



Respondenti – dle kategorie a pohlaví

	R1	R2	R3_4
Celkem osloveno	94	80	47
Odpovědělo	38	62	28
% získaných odpovědí	40 %	78 %	60 %



Větší tendenci zapojit se do průzkumu měly ženy.

Pozitiva - souhrn

I. Pracovní podmínky

- 88 % respondentů uvádí, že jim pracovní podmínky umožňují sladit práci s rodinným životem
- 70 % pracovníků považuje mzdové podmínky za adekvátní svým očekáváním – nejvíce na pozici R3_R4 (93 %)
- 72% respondentů uvádí, že studenti mají možnost udržovat pravidelné kontakty se svými školiteli

II. Získávání, výběr, rozvoj a hodnocení zaměstnanců

- 69 % respondentů uvádí, že postup získávání pracovníků je otevřený zájemcům z ČR i ze zahraničí (62 %)
- 77 % respondentů, kteří v posledních 3 letech absolvovali výběrové řízení na ESF MU vnímá, že dostali v rámci výběrového řízení dostatečné informace
- 69 % respondentů se domnívá, že jejich pracoviště přistupuje k získávání a výběru nových pracovníků transparentně
- 89 % respondentů bylo v posledních třech letech hodnoceno, většina z nich je se systémem dobře seznámena a v rámci hodnocení obdržela dostatečnou zpětnou vazbu (82 %)
- 80 % respondentů vnímá, že jim je ze strany MU poskytována možnost odborné přípravy pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním



Pozitiva - souhrn

IV. Profesní přístup

- 72 % respondentů vnímá, že projektová podpora na pracovišti funguje
- 2/3 respondentů uvádí, že jsou dostatečně informováni o pravidlech ochrany a zpracování osobních údajů a mají snadno dostupné informace týkající se bezpečnosti pracovních postupů

IV. Svoboda a etika bádání

- Téměř 2/3 zaměstnanců se cítí být dostatečně seznámeny s nástroji pro zabezpečení etických aspektů vědecké práce a 62 % tyto nástroje vnímá jako dostatečné

V. Komerční využití a duševní vlastnictví

- Téměř 2/3 zaměstnanců uvádí, že mají jako autor/ka vědeckých výsledků zajištěnou dostatečnou právní ochranu duševního vlastnictví

VI. Diskriminace a rovné zacházení

- Více než polovina respondentů uvádí, že MU má dostatečné nástroje pro zamezení diskriminace



I. Pracovní podmínky

Identifikované nedostatky

- 50 % pracovníků vnímá nadměrné **zatížení výukou** a její nedostatečné zohlednění při odměňování (38,4 %)
- 51 % pracovníků uvádí nadměrné **zatížení administrativou**, které jim neumožňuje realizovat výzkumné záměry
- 50 % žen má pocit, že nejsou uznávány jako **členky profesní skupiny** výzkumných pracovníků
- 31% pracovníků vnímá **pracovní prostředí** jako nedostatečně stimulující pro dosažení vědeckého výkonu
- 28 % pracovníků uvádí, že **výuka** není považována za **plnohodnotnou součást** práce akademika
- **Mzdové podmínky** vnímá jako neadekvátní ve vztahu k očekáváním shodně 37 % pracovníků na pozicích R1 a R2
- 43% pracovníků vnímá negativně **smlouvy na dobu určitou** včetně jejich **opakovaného prodlužování**
- 59 % pracovníků uvádí, že není **jasně určená osoba**, na kterou se můžou výzkumní pracovníci v počátku kariéry obracet
- 32 % pracovníků vnímá, že pedagogický výkon není při hodnocení dostatečně reflektován – R1 (50 %)
- 36 % pracovníků uvádí, že zkušení výzkumníci neberou jako součást své role **sdílení znalostí a zkušeností** s ostatními
- 1/3 pracovníků uvádí, že výzkumní pracovníci se soustavně **nesnaží o rozvoj** svých znalostí, schopností a dovedností – skupina 5-10 let na ESF MU (63 %)



II. Nábor, získávání, hodnocení a rozvoj pracovníků

Identifikované nedostatky

- 34 % pracovníků uvádí, že postup získávání pracovníků **nevyvolává zájem** vhodných uchazečů a není srovnatelný se zahraničím (28 %)
- 33 % pracovníků na pozici R2 uvádí, že pracoviště nepřistupuje k získávání a výběru pracovníků **transparentně**
- Téměř polovina pracovníků se domnívá, že **mobility** nejsou v rámci výběrových řízení dostatečně zohledněny:
 - mezioborová (49 %)
 - institucionální v rámci ČR (47 %)
 - sektorová (44 %) a virtuální (40 %)
- Podstatná část pracovníků uvádí, že v rámci výběrových řízení nejsou dostatečně zohledněna **kritéria**:
 - schopnost šíření a popularizace vědeckých poznatků (61 %)
 - míra praxe mimo akademickou půdu (55 %) – R2 (64 %) a R3_4 i (64 %)
 - schopnost týmové spolupráce (43 %)
- 39 % pracovníků vnímá **podporu** v oblasti **soustavného vzdělávání a rozvoje** jako nedostatečnou, v oblasti **kariérního růstu** pak 33 % pracovníků



III. Profesní přístup

Identifikované nedostatky

- Pracovníci uvádí, že jim chybí informace nebo **nejsou dostatečně obeznámeni** se:
 - se strategickými dokumenty MU i fakulty (42 %)
 - s postupy a procesy, které umožňují hladký průběh vědecké práce (41 %)
 - s projektovým vedením a administrativou (45 %) a projektovými smlouvami (36 %)
 - s vnitřními předpisy MU (40 %)
 - s tím, jak uplatnit stížnost a odvolání ohledně pracovních podmínek a práv (44 %)



IV. Svoboda a etika bádání

Identifikované nedostatky

- 31 % pracovníků uvádí, že výzkum je zcela nebo výrazně omezen **dostupností vhodných spolupracovníků/spolupracovnic** (i potencionálních) – R2 (62,5 %) a R3_4 (69,2 %)
- 50 % pracovníků uvádí, že se za poslední tři roky setkala ve vědecké práci kolegů/kolegyň s **neetickým jednáním**, které se jich nijak netýkalo. Osobně se neetické jednání dotklo 22 % dotázaných
- 35 % pracovníků uvádí, že u výsledku je uveden/a autor/ka, který/á se na něm nepodílí
- Jako faktory, které ve větší či menší míře omezují výzkum, uvádí pracovníci také **objem dostupných financí** a přístup vedení fakulty k výzkumu



V. Komerční využití a duševní vlastnictví

VI. Diskriminace a rovné zacházení

Identifikované nedostatky

- Pracovníkům **chybí informace** nebo nemají osobní zkušenost s útvary na podporu výzkumu
- Žádnou zkušenost s CTT (Centrum pro transfer technologií) nemá 46 % dotázaných a nezná ho 26 % dotázaných
 - z toho R1 (47 %)
- 25 % pracovníků vnímá podporu ze strany MU v oblasti **veřejného šíření** či **komerčního využití** výzkumné práce na fakultní úrovni jako nedostatečnou
- 22 % pracovníků se domnívá, že na fakultě nezískávají jako autor/ka vědeckých výsledků **přiměřený podíl na zisku**, 45 % z nich pak tuto skutečnost nedovede posoudit
- Pomoc podpůrných oddělení MU nebyla schopna posoudit více než polovina dotázaných
- Jako **nerovné** vnímá **pracovní podmínky** téměř čtvrtina dotázaných žen (24 %) oproti 5 % dotázaných mužů
- Jako **nerovné** vnímá **pracovní příležitosti** třetina dotázaných žen (33 %) oproti 10 % dotázaných mužů



Priority z pohledu respondentů

- Zlepšení kvality **kontaktů se školiteli, sdílení zkušeností** mezi akademickými pracovníky na všech úrovních.
- Snížení **pedagogické zátěže**, rovnoměrné zatížení v počtu vedených závěrečných prací, vyjasnění vztahu mezi výzkumem a výukou.
- Vnímání **výuky jako plnohodnotné součásti** práce akademika a adekvátní **odměňování** (R1 x R2, projektoví + neprojektoví pracovníci).
- Větší **podpora v oblasti vzdělávání a rozvoje a kariérního růstu** ze strany fakulty/nadřízeného.
- Zohledňovat při výběru pracovníků kritéria **týmová spolupráce, praktické zkušenosti, schopnost propojit výzkum s praxí**.
- Jasná fakultní politika a **požadavky na jednotlivé akademické pozice**.
- **Kritéria hodnocení (EVAK)** jsou komplikovaná a nepřesná.
- **Výběrová řízení** – profesionalizace vedení, zvýšení transparentnosti výsledků, zajištění metodické podpory účastníků VŘ.
- Lepší **dostupnost informací** pro řešení pracovních situací.
- Zlepšení fungování projektové podpory (přestože z výsledků vyplývá, že na pracovišti funguje).
- Zajištění dostupnosti **vhodných spolupracovníků/spolupracovnic** a dostatečného objemu **financí** pro výzkum.
- Eliminace / řešení **neetického jednání**.
- Seznámení s **útvary MU**, které pomáhají vědeckým pracovníkům přenést výsledky bádání do praxe a propagovat je, a **využívat je**.
- Zlepšení odměňování pro **autory/ky vědeckých výsledků**, kteří tyto výsledky generují.
- Zajištění **rovných pracovních podmínek a příležitostí** (muži x ženy, R1, cizinci).



Výstupy z fokusních skupin

Ph.D. studenti – vztahy se školiteli

– Plusy

- Velmi dobrá komunikace, rychlost odezvy
- Poradenství v oblasti výzkumu a publikační činnosti
- Zpětná vazba, tipy na vzdělávání a rozvoj
- Poskytuje prostor, nechá dělat, co mě baví
- Dává mi dostatek svého času

– Minusy

- Nejasné povinnosti a zodpovědnosti školitele
- Externí školitelé nemají dostatek informací (např. ISEP, shánění peněz, provádění výzkumu na fakultě)
- Nedostatek informací na začátku studia (obecně)
- Problém najít kvalitního školitele
- Interdisciplinární témata brána spíše negativně
- Chybí možnost zpětné vazby na kvalitu vztahu a spolupráce se školitelem
- Nedostatečné zapojování do výzkumu již od počátku studia

Ženy – jako členky profesní skupiny

– Plusy

- Změna náhledu na ženy a jejich roli ve výzkumu se s nástupem mladší generace akademický pracovníků mění

– Minusy

- Na projekty jsou primárně oslovováni muži (ženy jako „dvojky“)
- Při obsazování pracovních pozic jsou upřednostňováni muži
- Ženy dostávají méně prestižní úkoly / role
- Těžko se prosazují (návrhy, nápady)
- Při kvalifikačních řízeních se se ženami nepočítá
- Chybí dostatečné uznání a ocenění přínosu žen
- Chybí podpora vedení/nadřízeného v rámci kariérního rozvoje
- Pochybnosti o spravedlivém odměňování
- Nedostatečné podmínky pro zapojení žen do aktivit a orgánů fakulty

Hlavní oblasti pro zlepšení



Návrhy pro Akční plán

Etické a profesní aspekty

- Zvyšování povědomí o obsahu Etického kodexu a základních dokumentech k výzkumu
- Podpora šíření a komercializace výsledků výzkumu (komunikační strategie)
- Podpora a uznávání žen vědkyň
- Optimalizace systému hodnocení (EVAK)
- Seznamování s problematikou Open Science a podpůrnými pracovišti MU

Nábor a výběr

- Standardizace procesu náboru a výběru:
 - fakultní příručka a metodika
 - šablony - vedení pohovoru, hodnocení uchazeče
 - proškolení účastníků VŘ
 - rozšíření inzerce na vhodných portálech
 - možnost obnovení smlouvy na dobu určitou bez VŘ
- Nastavení a zavedení systému pracovních pozic a rolí (včetně max. výukové zátěže)
- (Postdoc)

Pracovní podmínky a sociální zabezpečení

- Zlepšení interní komunikace
- Revize pedagogické zátěže
- BOZP – e-learning tool
- Nastavení kariérních cest pro jednotlivé pozice (kariérní řád)
- Zavedení procesu adaptace
- Revize / optimalizace systému odměňování
- Zlepšení komunikace a služeb poskytovaných v AJ
- Vytváření podmínek pro mobility

Vzdělávání a rozvoj

- Zlepšení informovanosti a rozvoj Ph.D. studentů
- Definovat standardy práce školitele
- Profesní vzdělávání a rozvoj kompetencí v návaznosti na kariérní dráhy a potřeby cílové skupiny R1-R4 (systém vzdělávání a rozvoje)
- Ucelená nabídka rozvojových aktivit na ESF / MU



Aktuální informace k HR Award

- <https://www.econ.muni.cz/vyzkum/hr-award>
- E-mail: hr_award@econ.muni.cz
- Zpravodaj – novinky
- Maily, informační akce pro zaměstnance



Děkujeme za pozornost

Doc. Ing. Petr Pirožek, Ph.D. – proděkan pro VVKK

Mgr. Petra Ježová – HR Award manažerka

E-mail: petra.jezova@econ.muni.cz, hr_award@econ.muni.cz

