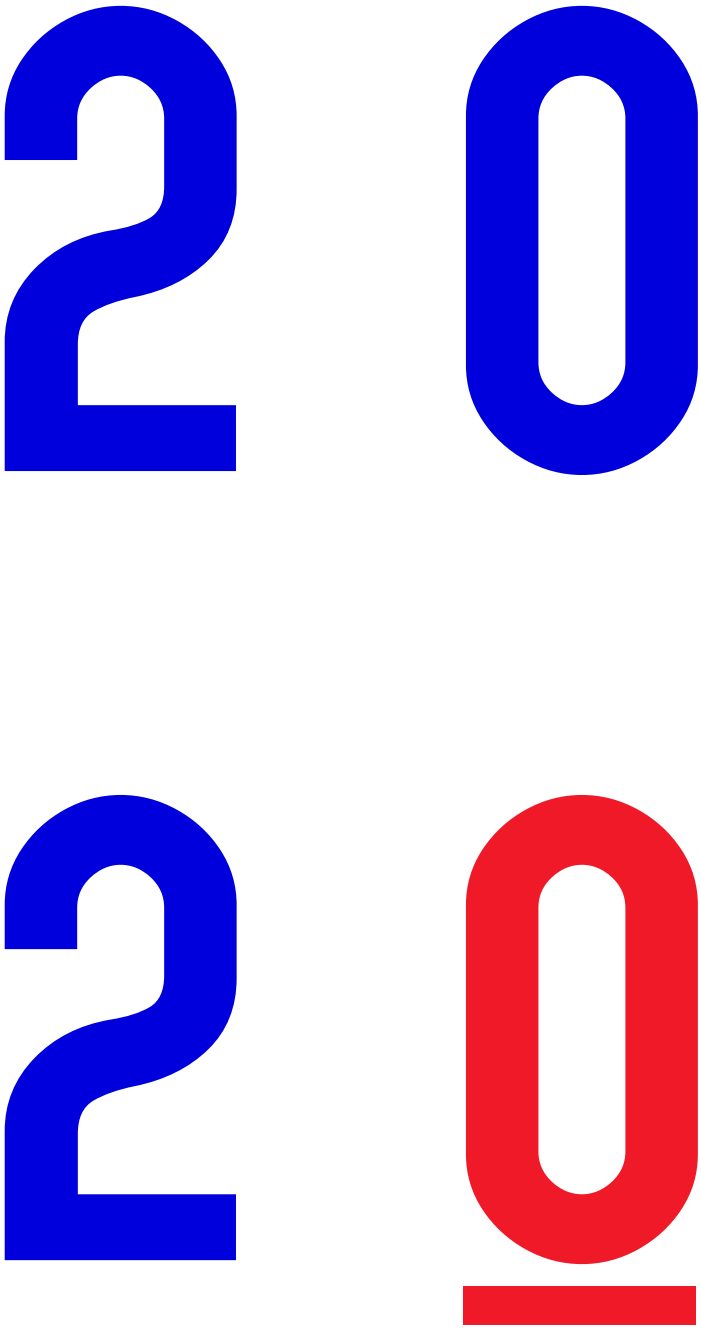
MUNI
MED

Dotazníkové šetření HR Award LF MU 2020

LÉKAŘSKÁ FAKULTA, MASARYKOVA UNIVERZITA


2020
2020

AUTOŘI DOKUMENTU

Mgr. Petra Voráčová, MBA – Personální manažerka – HR Award

Mgr. Gabriela Tomaštíková – Specialistka pro lidské zdroje – HR Award

prof. MUDr. Tomáš Kašpárek, Ph.D. – Proděkan pro vědu, doktorské studium a organizační rozvoj LF MU

SAZBA

Institut biostatistiky a analýz Lékařské fakulty Masarykovy univerzity

Obsah

7
Úvod

8 - 10
LF MU na cestě k HR AWARD

9 Přínosy a cíle implementace HRS4R
10 Rozdělení respondentů do skupin R1–R4

11 - 15
Metodika dotazníkového šetření

13 - 15 Response rate

16 - 44
Výsledky dotazníkového šetření

16 Celková míra spokojenosti zaměstnanců
17 - 22 Pracovní podmínky
23 - 26 Získávání, výběr, hodnocení a rozvoj pracovníků
27 - 29 Profesní přístup
30 - 33 Svoboda a etika bádání
34 - 36 Komerční využití a duševní vlastnictví
37 - 43 Diskriminace a rovné zacházení
44 Zjištěné souvislosti z dat

45
Souhrn pozitivních zjištění

46 - 47
Identifikované oblasti pro zlepšení

48
Poděkování

49
Seznam použitých zkratek

50 – 51
Poznámky

Úvod

Lékařská fakulta je primárně profesně orientovanou fakultou, která za svou více než stoletou historii vychovala desetitisíce zdravotnických lékařských i nelékařských odborníků.

Vzdělávací činnost v pregraduálním stupni uskutečňuje fakulta ve více než 15 studijních programech, studenti následně mohou pokračovat v postgraduálním vzdělávání ve studijních programech, které obsáhnou prakticky celé spektrum biomedicínských věd a klinické medicíny. Díky více jak 20 akreditovaným oborům habilitačního řízení a řízení ke jmenování profesorem je možno na LF MU pokračovat v další akademické a vědecké kariéře, až k jejímu samotnému vyvrcholení v podobě řízení ke jmenování profesorem.

Vzdělávací i vědecko-výzkumná činnost se uskutečňuje na více než 70 pracovištích – teoretických ústavech, katedrách a laboratořích, situovaných v univerzitním kampusu a na klinikách fakultních nemocnic.

Od podzimu 2020 zahajuje svůj provoz Simulační centrum LF MU, největší svého druhu ve střední Evropě. Nejmodernější technika simulující reálné nemocniční prostředí studentům umožňuje opakovaný nácvik rutinních i raritních činností a úkonů v bezpečném prostředí. Tyto inovativní výukové metody přináší do vzdělávání lékařů a zdravotnických pracovníků zcela nový rozměr.

Kromě úzkého spojení s klinikami dvou brněnských fakultních nemocnic a dalších zdravotnických zařízení (např. Masarykova onkologického ústavu a Úrazové nemocnice) na poli vědy a výzkumu fakulta dlouhodobě spolupracuje s dalšími partnery v rámci brněnského výzkumného prostoru, se kterými vytváří společné vědecké týmy a částečně sdílí infrastrukturu (s Přírodovědeckou fakultou MU, CEITEC MU, Mezinárodním centrem klinického výzkumu ICRC, Vysokým učením technickým, Veterinární a farmaceutickou univerzitou, Mendelovou zemědělskou a lesnickou univerzitou, Akademií věd ČR, atp).

V mnoha oborech se vědci z LF MU řadí mezi národní i mezinárodní špičku (molekulární biologie a genetika, buněčná biologie a výzkum kmenových buněk, onkologie a nádorové biologie – zejména hematoonkologie a dětská onkologie – kardiologie, neurovědy, inovativní terapie, mikrobiologie, regenerativní a reprodukční medicína). Nejvýznamnějších vědecko-výzkumných úspěchů a jejich následné aplikace do klinické praxe dosahují vědci z LF MU na poli vývoje inovativních terapií a léčiv, nových klinických a léčebných doporučených postupů. Originální vědecko-výzkumné výsledky jsou pravidelně publikovány v prestižních mezinárodních časopisech.

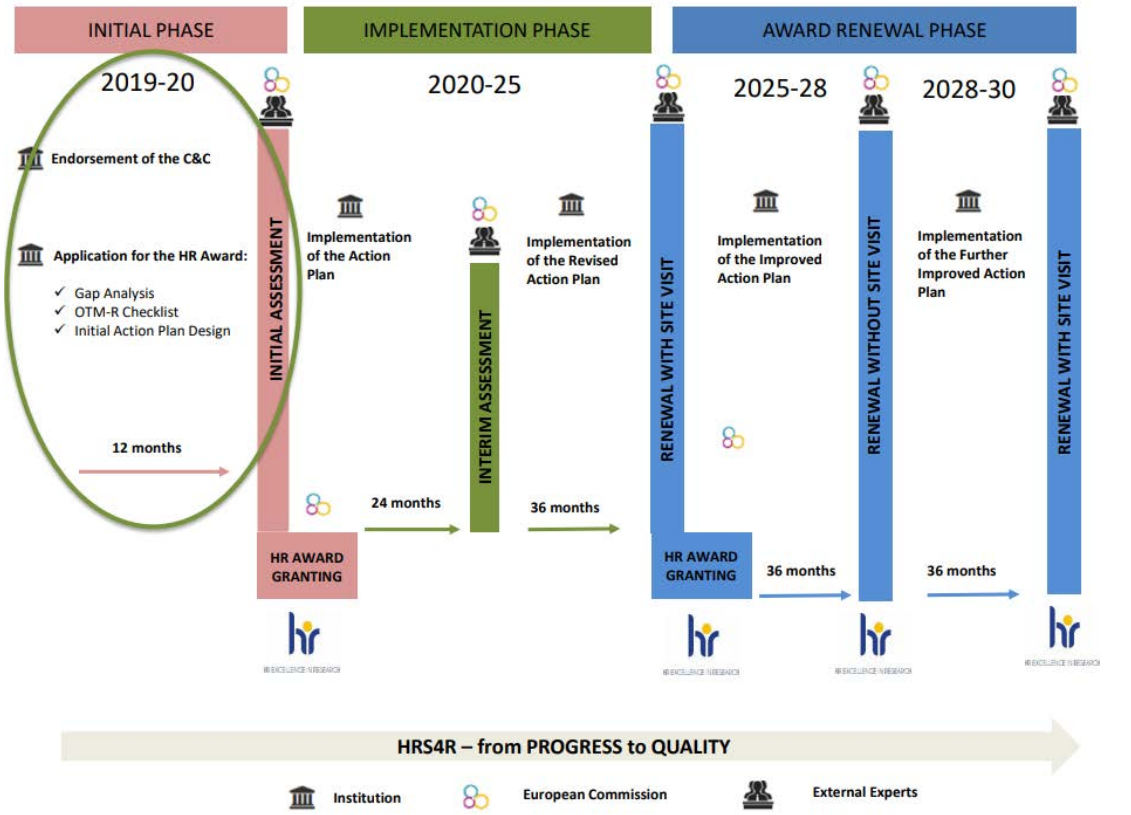
LF MU na cestě k HR Award

Lékařská fakulta Masarykovy univerzity zahájila v roce 2019, v návaznosti na dlouhodobý záměr rozvoje, přípravné práce na získání prestižního evropského certifikátu HR Excelence in Research Award.

Tento certifikát uděluje Evropská komise výzkumným institucím, které stávajícím i potenciálním zaměstnancům zaručují profesionální, otevřené a etické pracovní prostředí tím, že implementují strategii HRS4R (The Human Resources Strategy for Researchers). Instituce pravidelně dokládá, že naplňuje podmínky pro kvalitní řízení lidských zdrojů podle Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Certifikace HR Excelence in Research Award se přiděluje na omezenou dobu a výzkumná instituce obhajuje její přidělení při pravidelných inspekcích Evropské komise.

O tuto certifikaci usiluje Lékařská fakulta ve spolupráci s ostatními fakultami MU. Lékařská fakulta zahájila počáteční fázi procesu implementace důkladnou analýzou a zmapováním současné situace, zpracováním GAP analýzy a akčního plánu rozvoje na roky 2020–2025. Součástí mapování potřeb a identifikace slabých míst bylo i anonymní dotazníkové šetření, které proběhlo v dubnu a květnu 2020, a jehož výsledky shrnuje tato zpráva.

Harmonogram procesu



Přínosy a cíle implementace HRS4R

Naším cílem je podpořit akademické a vědecké pracovníky Lékařské fakulty v jejich odborném i kariérním růstu, zlepšit podmínky pro excelentní výzkum, mezioborovou spolupráci a oboustrannou mobilitu. Díky nastavení transparentních procesů dojde ke snížení administrativní zátěže a nejistoty zaměstnanců. Celkovým cílem implementace personální strategie HRS4R je pokročit od personální agendy ke skutečnému rozvoji lidského potenciálu zaměstnanců Lékařské fakulty. Dílčími cíli jsou:

Podpora ve vědě a výzkumu

- podpora mezioborového výzkumu – tvorba databáze výzkumných témat a skupin, sdílení, workshopy
- podpora spolupráce klinických a teoretických pracovišť
- podpora výzkumného prostředí – tvorba databáze a pravidel sdílení přístrojového vybavení
- snížení nejistoty financování výzkumných projektů na pracovišti
- nastavení pravidel a financování při vzniku výzkumných skupin a juniorních vědců
- zvýhodnění fakulty při získávání finančních prostředků na podporu výzkumu
- snížení nejistoty výzkumných pracovníků vázaných na granty
- podpora publikační činnosti – jazykové korektury, publikační fond, rozvoj publikačních dovedností
- rozšíření grantové podpory
- podpora při statistickém zpracování dat

Podpora lidského potenciálu

- transparentnost a podpora rozvoje akademických zaměstnanců ve všech fázích kariéry
- vznik talent poolu, pravidel pro práci s talenty, vznik pozice Research Assistant
- zvýšení přehlednosti procesů a informovanosti zaměstnanců
- snížení administrativní zátěže akademiků
- podpora postgraduálního studia (PGS) – podmínky pro stáže, propojení se specializačním vzděláváním lékařů, PGS příručka
- propojení kariérního rozvoje na LF MU se specializačním vzděláváním lékařů
- podpora pracovišť pro čerpání stáží a tvůrčího volna
- podpora zahraniční mobility doktorandů i akademiků
- transparentnost náboru a výběrových řízení
- zrychlení a zjednodušení procesu adaptace nových pracovníků
- nastavení statutu a systému podpory post-doců
- rozvoj pedagogických a jazykových kompetencí akademických pracovníků
- mentoring a rozvoj manažerských dovedností vedoucích pracovníků
- podpora dodržování etických zásad vč. genderové vyváženosti
- podpora slaďování pracovního a rodinného života
- mezinárodní zviditelnění fakulty u studentů, vědců a potenciálních zaměstnanců
- zvýšení atraktivity fakulty pro zahraniční výzkumné pracovníky
- zvýšení prestiže fakulty v celoevropské síti výzkumných institucí

Rozdělení respondentů do skupin R1–R4

Evropská metodika HRS4R pracuje s rozdělením akademických a výzkumných pracovníků do čtyř základních kategorií dle seniority R1–R4. Abychom získali data, která budou reflektovat potřeby našich zaměstnanců v jednotlivých fázích kariéry, rozdělili jsme respondenty dotazníkového šetření podle stejné metodiky.

R1 „First Stage Researcher" – první etapa, do získání Ph.D., zahrnuje jednotlivce, kteří pracují pod supervizí.

R2 „Recognised Researcher" – držitelé Ph.D. nebo ekvivalentního vzdělání, kteří zatím nepracují zcela nezávisle.

R3 „Established Researcher" – vědečtí a akademičtí pracovníci, kteří si již vybudovali určitou úroveň nezávislosti.

R4 „Leading Researcher" – pracovníci, kteří vedou vlastní výzkum, výzkumnou skupinu nebo jsou vedoucím pracovníkem ústavu/katedry/kliniky. Tato fáze je považována za vrchol vědecké kariéry.

Rozdělení akademických a výzkumných pracovníků do čtyř základních kategorií dle seniority bylo implementováno na základě Metodického listu Odboru pro personální řízení rektorátu Masarykovy univerzity: *Zařazení akademických zaměstnanců a neakademických zaměstnanců ve výzkumu a vývoji na Masarykově univerzitě do kategorií R1–R4.*

	Akademické pracovní pozice			Neakademické pracovní pozice		
Klasifikace dle EUD	Rozsah tarifních tříd	Konkrétní pracovní pozice	Tarifní třída	Rozsah tarifních tříd	Konkrétní pracovní pozice	Tarifní třída
R1	1	lektor lektor I výzkumný pracovník I	1 1 1	5,6	technik III – VaV technik IV – VaV specialista I – VaV specialista II – VaV postdoc I výzkummík I	5 6 5 6 6 6
R2	2	odborný asistent lektor II výzkumný pracovník II	2 2 2	7,8	specialista III – VaV specialista IV – VaV postdoc II postdoc III výzkummík II výzkumník III	7 8 7 8 7 8
R3	3	docent výzkumný pracovník III	3 3	9	specialista V – VaV postdoc IV výzkummík IV	9 9 9
R4	4	profesor výzkumný pracovník IV	4 4	10	manažer IV – VaV	10

Metodika RMU byla pro potřeby LF MU implementována s následujícími odchylkami:

- S ohledem na pracovníky v laboratořích byli do skupiny R1 zařazeni také laboranti se SŠ vzděláním.
- V případě, že odborný asistent není držitelem Ph.D., byl zařazen do skupiny R1.

Metodika dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo spuštěno od 14. 4. 2020 do 25. 5. 2020. Osloveno bylo 1091 akademických a výzkumných pracovníků fakulty, z nichž 339 dotazníkové šetření vyplnilo. Šetření probíhalo anonymně. Dotazník byl vyplňován online pomocí interního informačního systému a byl dostupný k vyplnění z počítače, mobilního telefonu i tabletu bez nutnosti přihlášení. Odkaz na dotazníkové šetření byl distribuován zaměstnancům emailem.

Z důvodu kybernetického útoku na FN Brno, který ochromil celou počítačovou síť nemocnice a také z důvodu epidemiologické situace, která si vyžádala nastavení mimořádného režimu fungování fakulty, byl termín rozesílky dotazníkového šetření rozdělen do dvou etap, aby bylo umožněno našim zaměstnancům adaptovat se do nového režimu. V první fázi byli osloveni výzkumní a akademičtí pracovníci teoretických pracovišť a následně byl dotazník rozeslán i na klinická pracoviště nemocnic.

Výzvu k vyplnění rozesílal děkan fakulty osobně, následně probíhaly připomínky elektronickou i osobní formou na interních akcích fakulty.

Informace byly umístěny na webové stránky fakulty, sociální sítě i interní komunikační platformy. Také byli osloveni přednostové ústavů i klinik, kteří své pracovníky informovali o důležitosti probíhajícího průzkumu. Na jednotlivá pracoviště fakulty byly distribuovány informační letáky.

Dotazníkové šetření obsahovalo 61 otázek typu uzavřené, otevřené, škálové a dichotomické, rozčleněných do 7 sekcí, konkrétně:

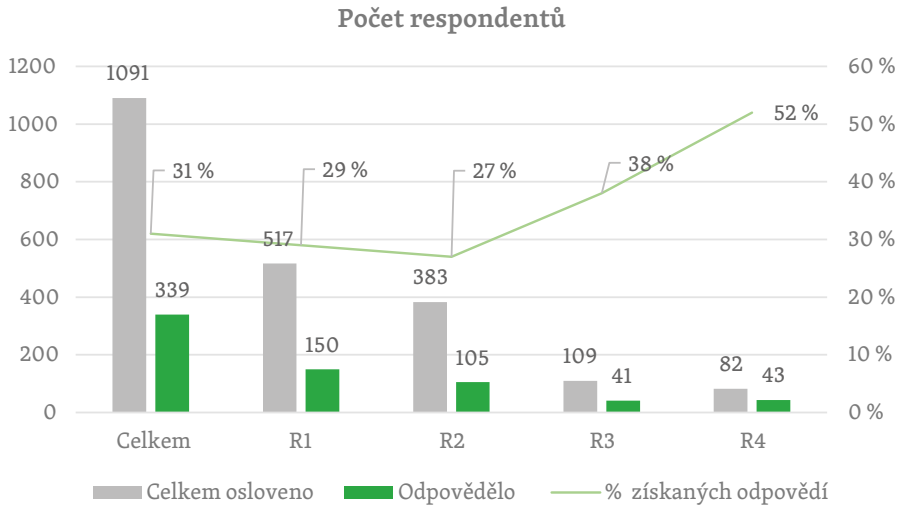
1. Celková spokojenost
2. Pracovní podmínky
3. Získávání, výběr, hodnocení a rozvoj pracovníků
4. Profesní přístup
5. Svoboda a etika bádání
6. Komerční využití a duševní vlastnictví
7. Diskriminace a rovné zacházení

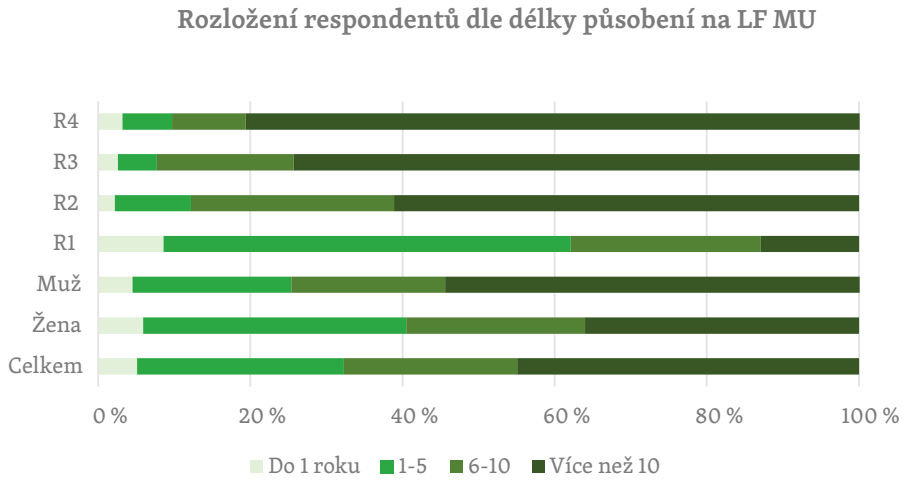
Cílem dotazníkového šetření bylo získat informace o současném stavu a potřebách výzkumných a akademických pracovníků ve výše zmíněných oblastech.

Response rate

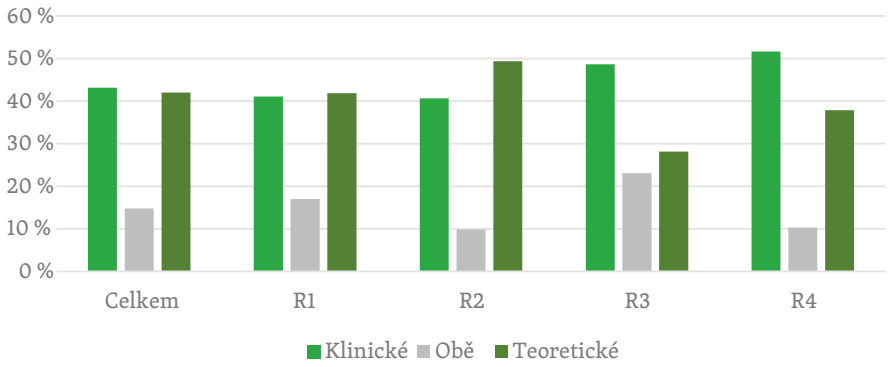
Získali jsme 339 odpovědí, z celkového počtu 1091 oslovených výzkumných a akademických pracovníků. Zapojili se pracovníci napříč úrovněmi R1–R4. Téměř polovina respondentů na fakultě působí více než 10 let. Na klinickém pracovišti působí 43 % respondentů, na teoretickém ústavu 42 % a na obou pracovištích 15 %. Celkový poměr žen a mužů respondentů je vyvážený. Jedná se tedy o relevantní výzkumná data, která vypovídají o současném stavu a jejichž interpretaci můžeme zobecnit.

	Celkem	R1	R2	R3	R4
Celkem osloveno	**1091**	517	383	109	82
Odpovědělo	**339**	150	105	41	43
% získaných odpovědí	**31 %**	**29 %**	**27 %**	**38 %**	**52 %**

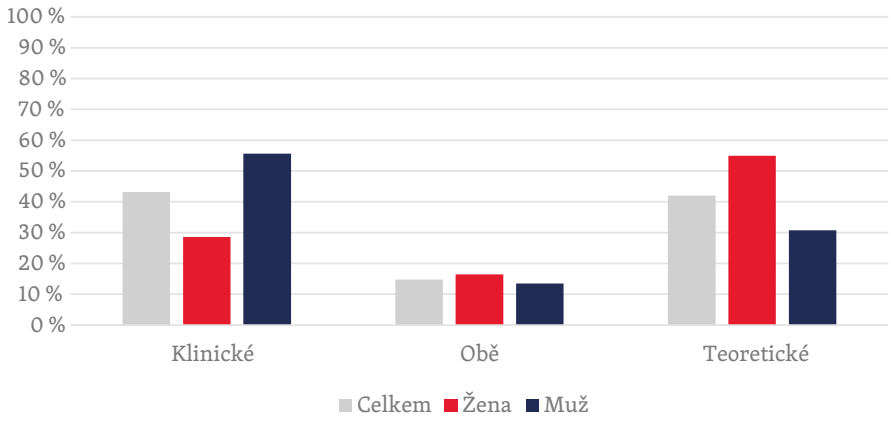




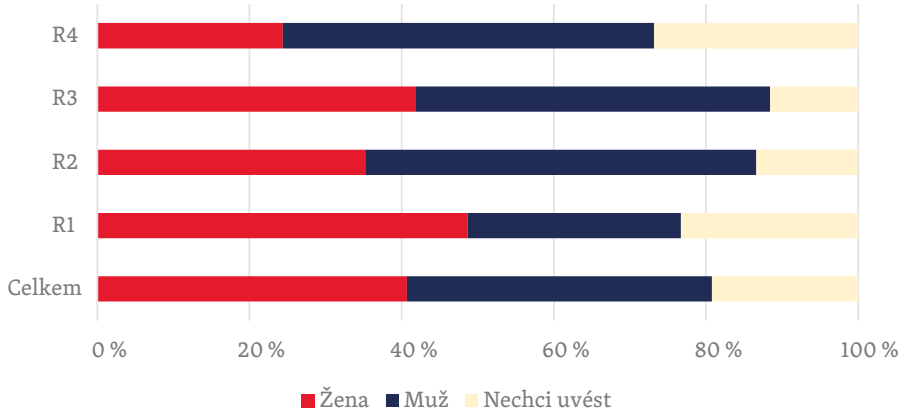
Rozložení respondentů dle pracoviště a seniority



Rozložení respondentů dle pohlaví a pracoviště



Rozložení respondentů dle pohlaví a seniority

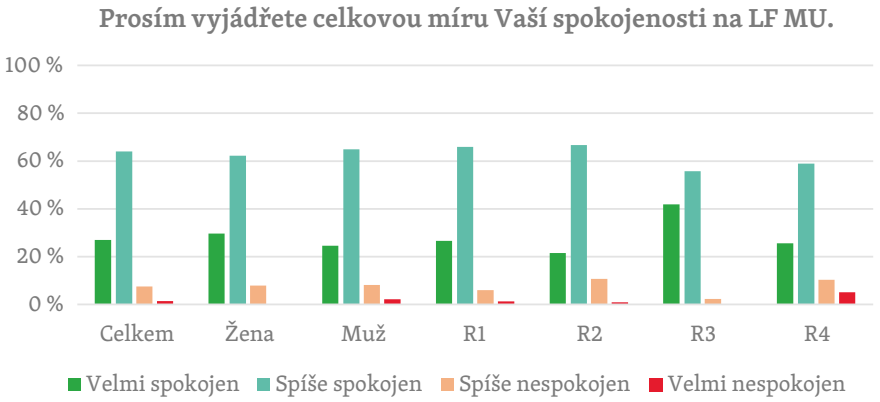


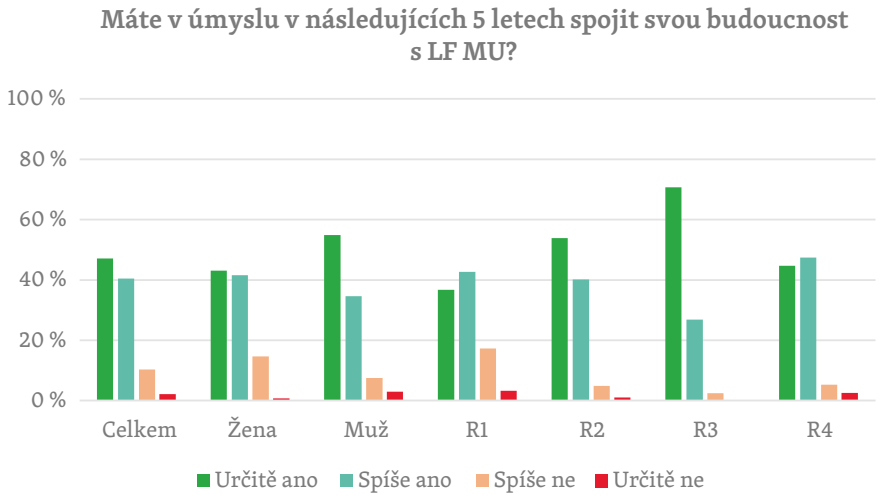
Výsledky dotazníkového šetření

Celková míra spokojenosti zaměstnanců

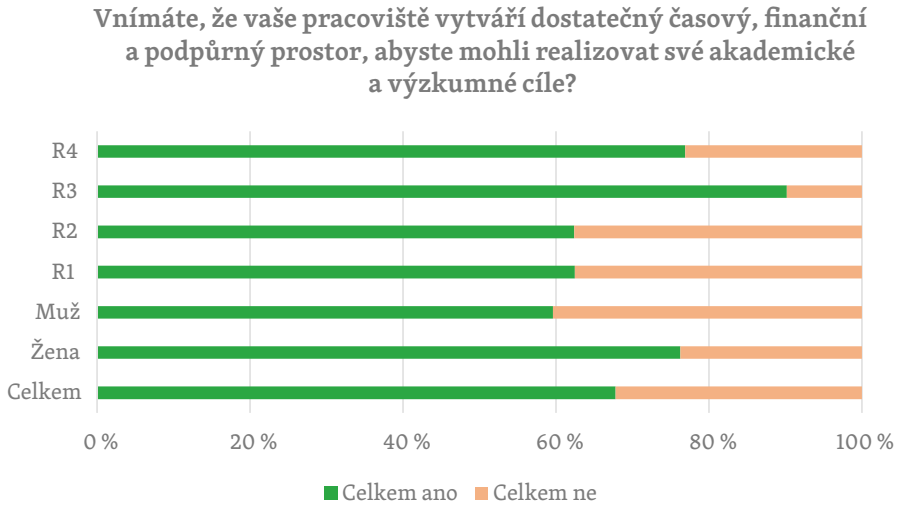
Celková míra spokojenosti zaměstnanců na LF MU je 91 %. Nejvíce spokojenou skupinou jsou zaměstnanci v pozici R3 (98 %). Nejnižší spokojenost uvádí zaměstnanci v pozici R4, mezi kterými je 15 % nespokojených. Současně 98 % respondentů skupiny R3 a 92 % R4 plánuje setrvat na LF MU v následujících 5 letech.

Ženy jsou v průměru na LF MU spokojenější než muži, přesto vyšší procento žen (15 %), než mužů (11 %) neplánuje v následujících 5 letech setrvat na LF MU. Vysvětlením může být graf rozložení respondentů dle pohlaví a seniority, kdy celkově 21 % respondentů skupiny R1 neplánuje v následujících 5 letech setrvat na LF MU.



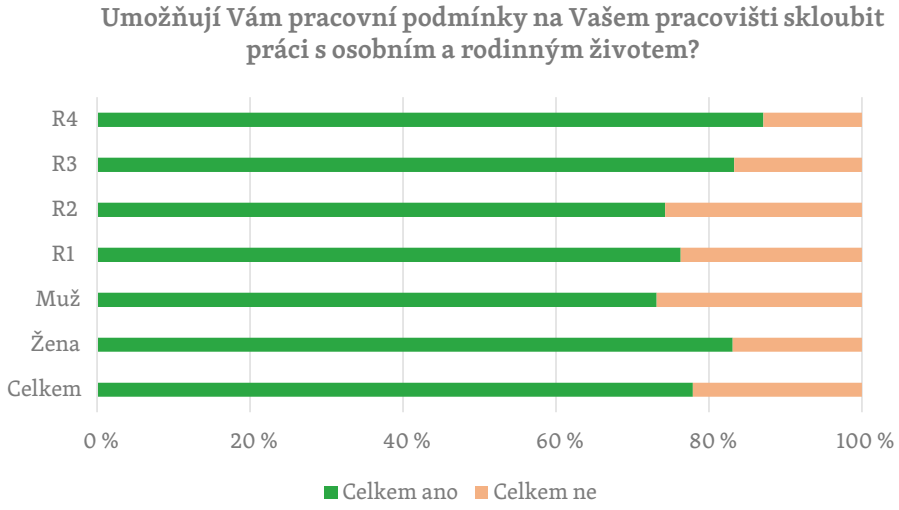


Pracovní podmínky

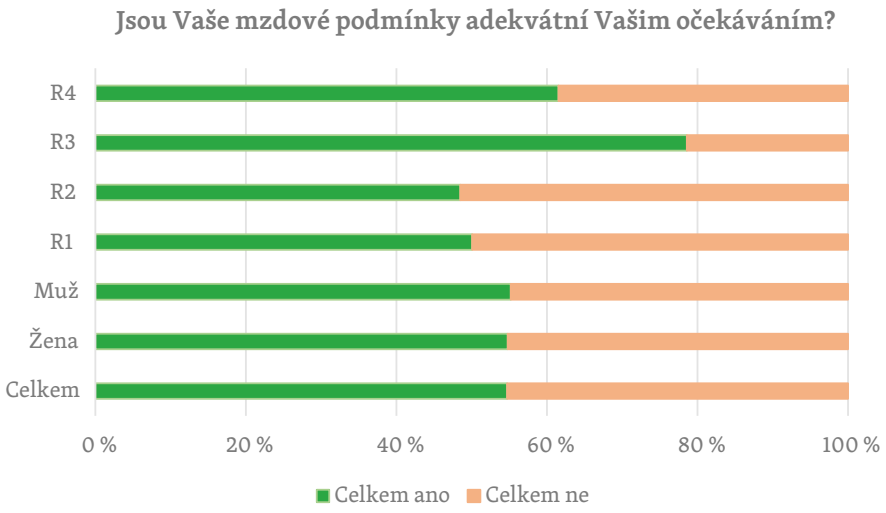


Prostor a podporu na pracovišti pro realizaci akademických a výzkumných cílů vnímají pozitivněji ženy (76 %). Ze všech respondentů vnímá dostatečnou podporu na pracovišti 68 %.

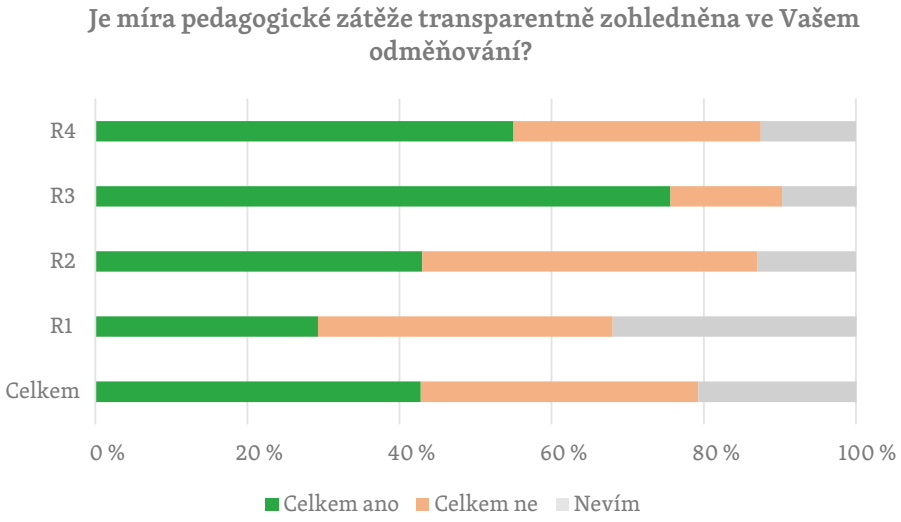
38 % R1 a R2 (mladých výzkumníků) necítí z pracoviště dostatečný časový, finanční a podpůrný prostor.



Možnost skloubení osobního a pracovního života vnímá pozitivně necelých 80 % z celkových respondentů, celkově ženy více než muži. Nejméně pozitivně vnímá tuto oblast typicky muž R2.

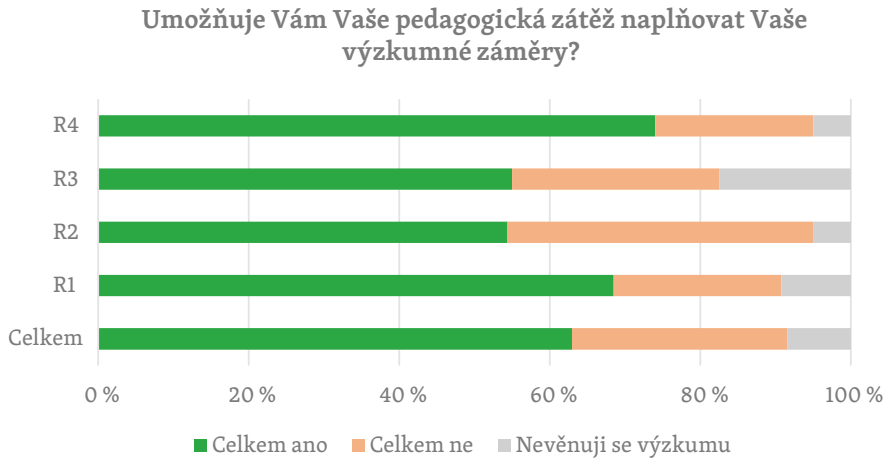


Skoro polovina zaměstnanců nevnímá mzdové podmínky jako adekvátní. Nejméně spokojené jsou skupiny R1 a R2. Nejpozitivnější v hodnocení očekávání platových podmínek je skupina R3.

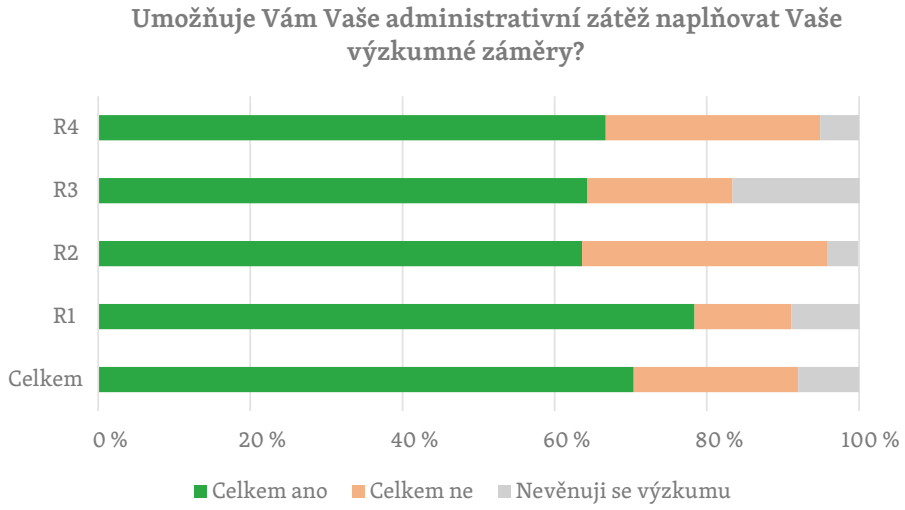


Celkově 37 % respondentů nevnímá, že je pedagogická zátěž transparentně zohledněna v jejich odměňování. 32 % respondentů skupiny R1 uvedlo, že neví.

Možnost rozvoje pedagogických kompetencí vnímá více než čtvrtina pracovníků na všech úrovních (univerzita, fakulta, pracoviště) jako nedostatečnou.



Pedagogická zátěž ztěžuje výzkumné záměry 29 % respondentů, nejvíce skupině R2.

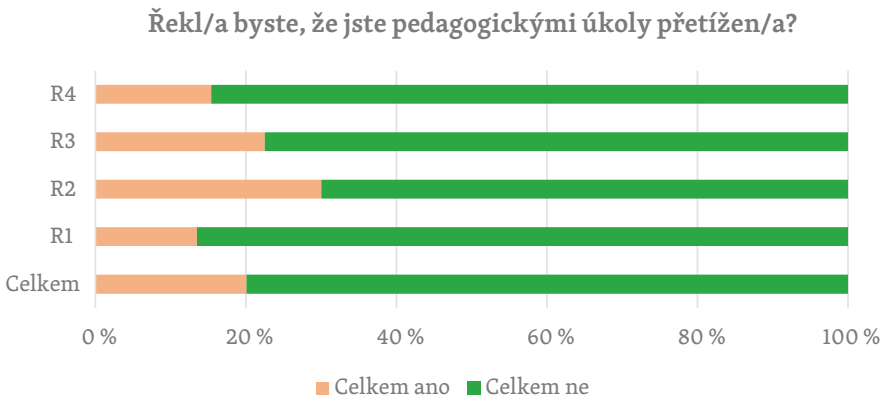


Administrativní zátěž vnímá jako překážku realizace výzkumných záměrů více než pětina respondentů, nejvíce skupiny R2 a R4.

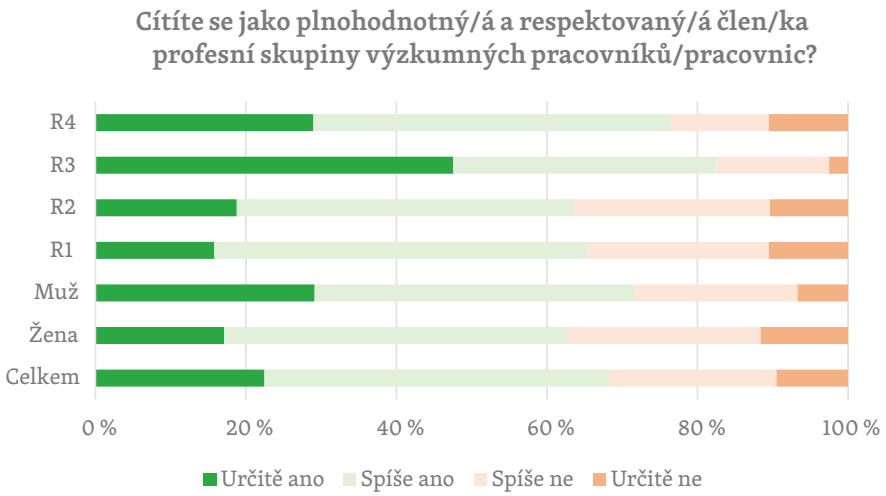
DOPLŇUJÍCÍ KOMENTÁŘE RESPONDENTŮ:

Ve které oblasti je pro Vás míra administrativní zátěže nepřiměřená?[1]

- **Formální náležitosti a administrativa spojená s výzkumem, podáváním grantů a soutěží, komunikace s časopisy (příprava k publikaci).**
- Vše jde strašně pomalu a se spoustou neuvěřitelných omezení, kam se člověk podívá.
- **Nejde o konkrétní oblast, spíš o souhrn všech administrativních činností dohromady.**
- **V oblasti klinické medicíny. To se potom negativně odráží do činnosti na LF MU. Zejména lékařská administrativa – komunikace s pojišťovnami. Běžný chod oddělení v nemocnici.**
- V nutnosti stále dodávat další informace a data, která jsou již někde uložená a dostupná pro administrativní pracovníky.
- V podstatě ve všech – badatelé mají bádat, školitelé školit a přednášející přednášet – na to mají vzdělání. Řešení všeho ostatního má být záležitostí administrativních pracovníků. Což tak samozřejmě z mnoha důvodů není, a administrativní úkony jsou až příliš často přesouvány na akademické pracovníky.

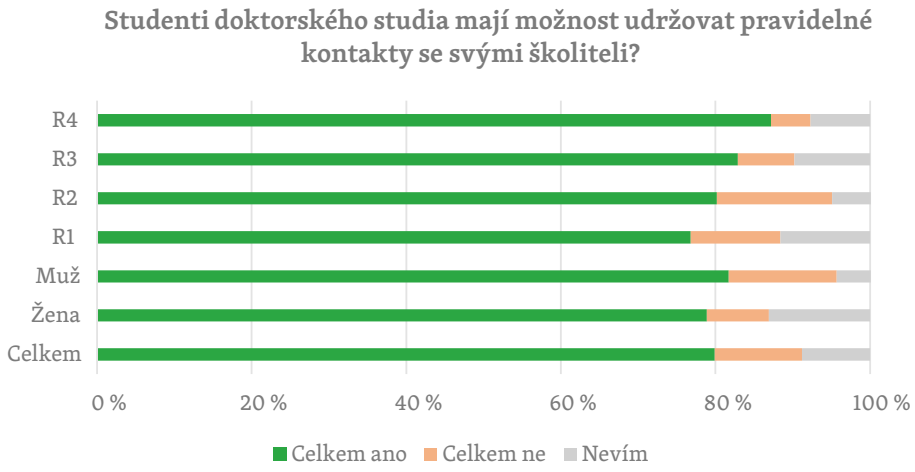


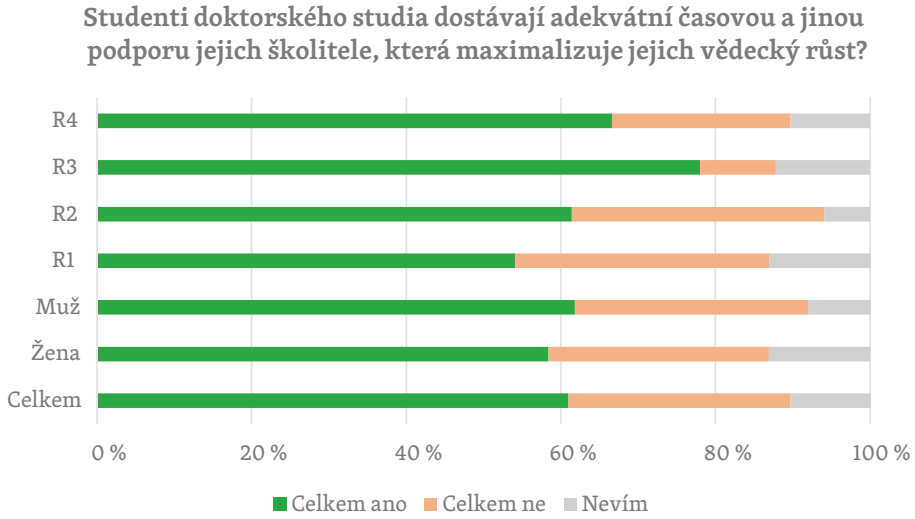
Přetíženost pedagogickými úkoly vnímá 20 % respondentů, výrazněji skupina R2.

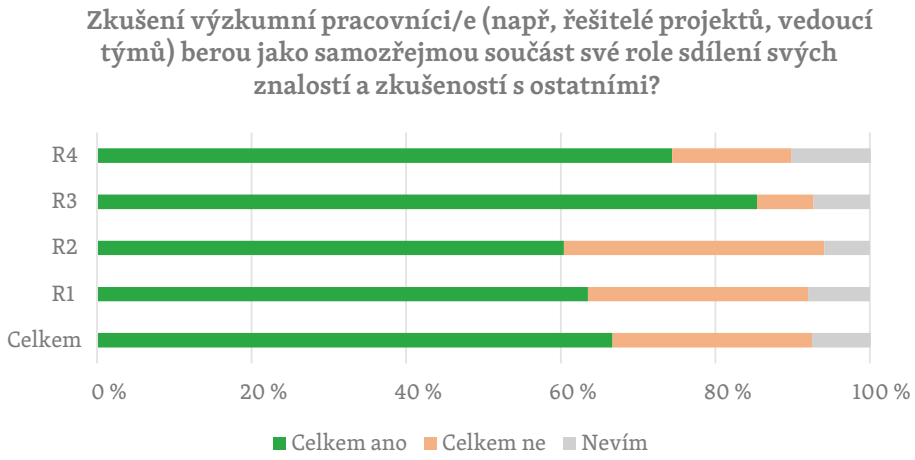


Více než 30 % respondentů uvedlo, že se takto necítí, s rostoucí senioritou se toto tvrzení snižuje.

[1] tučně = opakující se odpověď







Pravidelný kontakt Ph.D. studentů se školiteli je vnímán pozitivně. Adekvátní časovou a jinou podporu ze strany školitele vnímá nedostatečně ze všech respondentů 29 % a dále 1/3 respondentů skupiny R1. Více než 1/4 z celkového počtu respondentů vnímá, že zkušení výzkumníci neberou jako samozřejmou součást své role sdílení svých znalostí a zkušeností s ostatními.

Téměř polovina začínajících výzkumných a akademických pracovníků neví, na koho se mohou v těchto otázkách obracet.

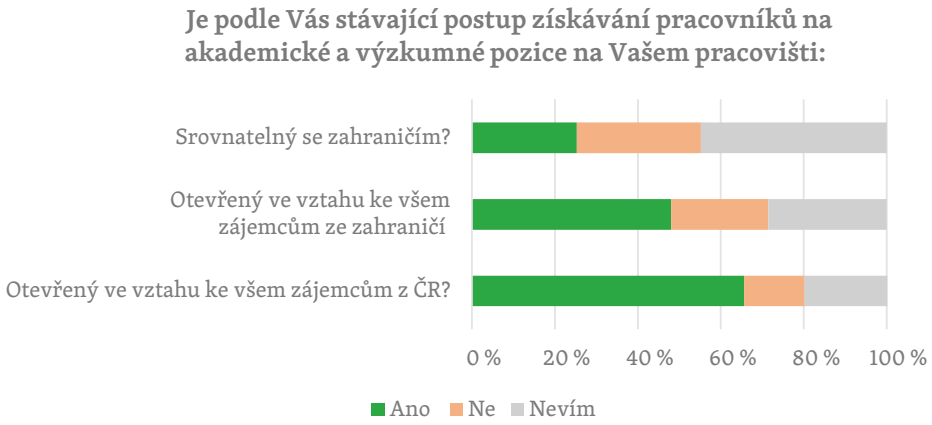
DOPLŇUJÍCÍ KOMENTÁŘE RESPONDENTŮ[2]:

- **Dle mého názoru by mohla lépe fungovat spolupráce jak v rámci jednoho pracoviště, tak i mezi pracovišti. Některé své kolegy vůbec neznám a ani oni mě.**
- Akcent na publikační aktivitu jako nosné hodnotící kritérium (nezohlednění přínosu v dalších oblastech).
- **Myslím, že by pro nové studenty Ph.D. (kteří nemají s výzkumem tolik zkušenosti) byla vhodná pomoc pro statistické zhodnocení jejich výsledků – alespoň pro začátky a první články.**
- **Nedostatečně definovaná pozice mladých výzkumných týmů (mladých PIs) a s ní souvisejících povinnosti, nároků, výhod atd. včetně pracovního (laboratorního) prostoru a možného počtu studentů na mladého PI; nerovné postavení mladých výzkumníků (rozdílné startovní podmínky).**
- Myslím, že hodně otázek záleží na konkrétním pracovišti/školiteli/přednostovi. Z vlastní zkušenosti lze na některých pracovištích napsat všude velmi negativní hodnocení a na některých naopak velmi pozitivní.
- Podpora pouze nejlepších, jasný kariérní řád (nikoli řád do kterého se kvalifikují všichni), autonomie výzkumných skupin, tvrdé evaluace, nikoliv hodnocení, ve kterém uspějí všichni, včetně jedinců, kteří publikují mizerně a nemají vlastní funding, nevytváří na instituci pracovní místa a nepřináší žádné extramurální peníze.
- V rámci výuky pregraduálních studentů neexistuje jakákoliv zpětná vazba – tzn. pedagogický pracovník (ať už zkušený, či Ph.D. student) si může učit CO CHCE a JAK CHCE. Méně zkušení kolegové pak nemají příliš šanci kamkoliv posunout svůj potenciál praktické výuky.
- **Velmi palčivá a vůbec neřešená otázka je „firemní školka“ či spíše „firemní jesle“, nebo „dětská skupina“.**

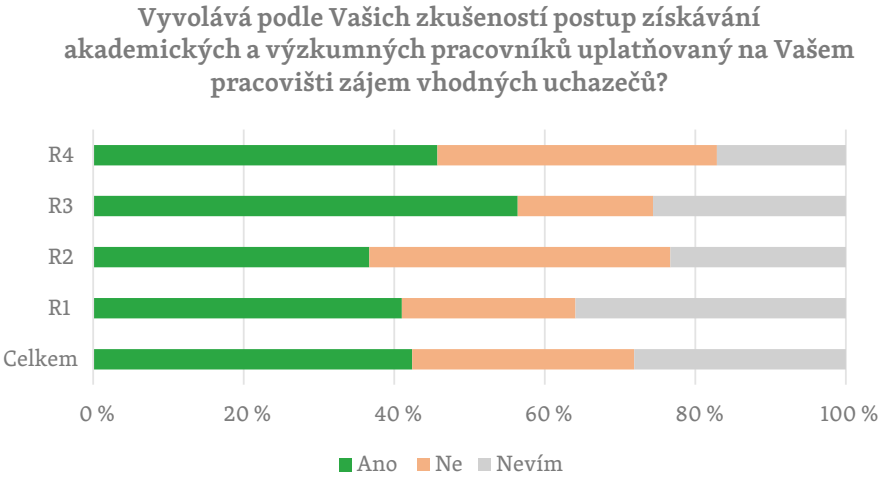
[2] tučně = opakující se odpověď

Získávání, výběr, hodnocení a rozvoj pracovníků

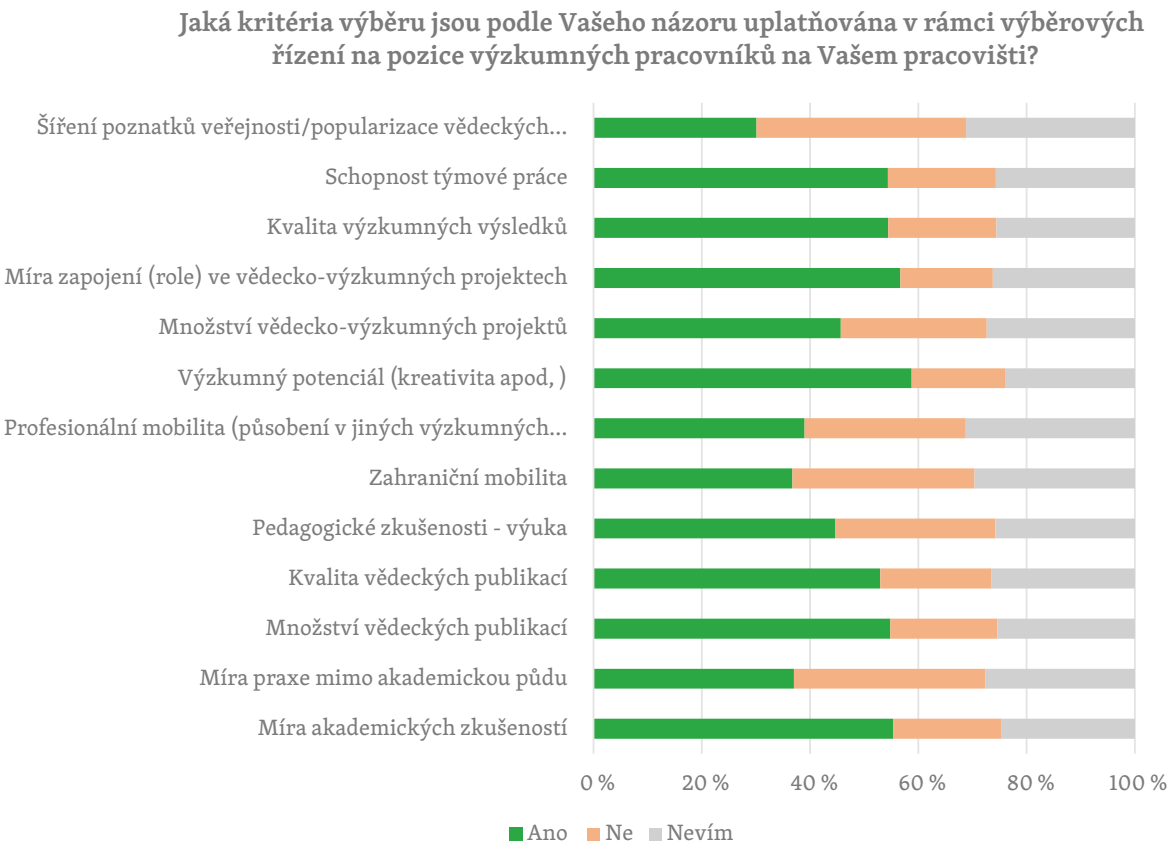
Následující blok otázek se vztahoval k postupům získávání a výběru, rozvoji a vzdělávání pracovníků. Cílem bylo zjistit názory akademických a výzkumných pracovníků na fungování příslušných procesů na jejich pracovišti a jejich osobní zkušenosti s nimi.



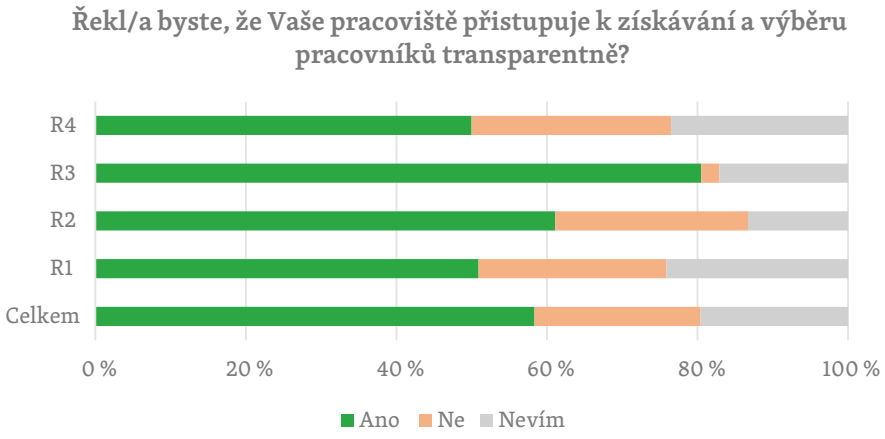
Postup získávání pracovníků je vnímám z více než 60 % jako otevřený k zájemcům z ČR, téměř polovina vnímá otevřenost vůči zájemcům ze zahraničí a jen čtvrtina jej vnímá jako srovnatelný.



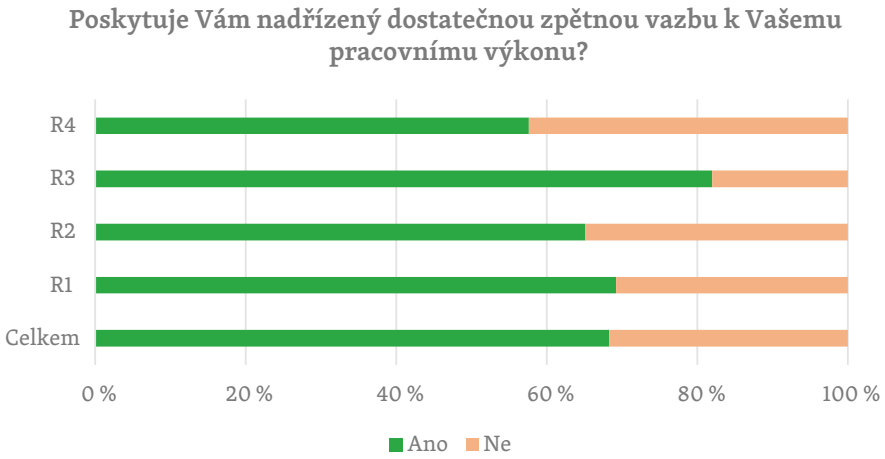
Méně než polovina respondentů vnímá, že postup získávání budí zájem vhodných uchazečů. Příčiny viz dále.



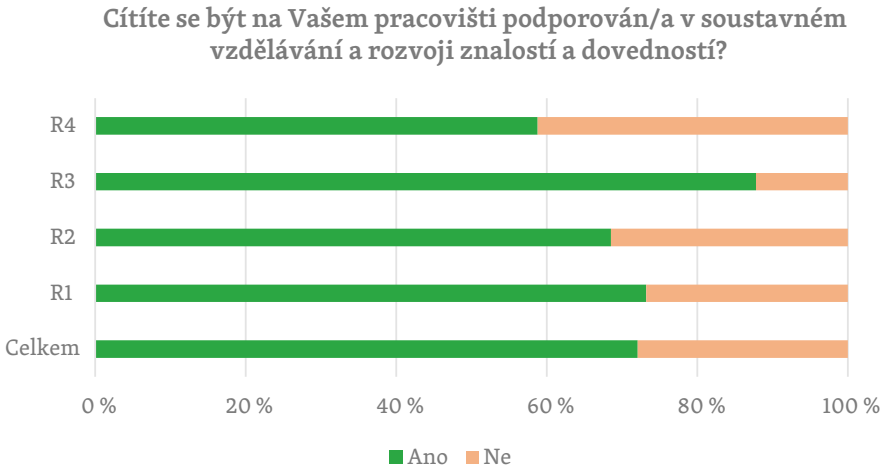
Za nejvíce uplatňovaná kritéria při výběru jsou považována výzkumný potenciál, zapojení ve výzkumných projektech, kvalita vědeckých výsledků a vědeckých publikací a míra akademických zkušeností.



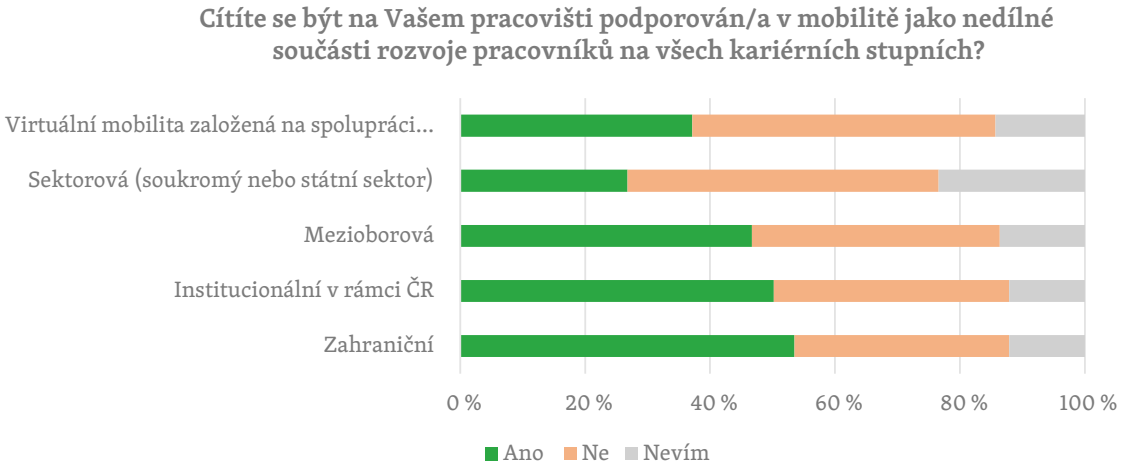
Více než pětina respondentů uvedla, že si nemyslí, že jejich pracoviště přistupuje k získávání a výběru transparentně.



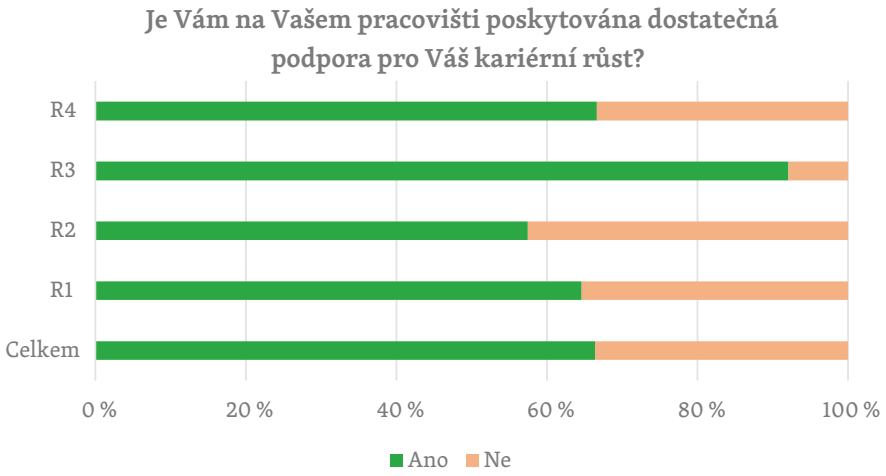
Nejpozitivněji vnímá tuto otázku skupina R3. Ve všech ostatních skupinách více než 30 % respondentů uvedlo, že tomu tak není.



Více než čtvrtina respondentů se necítí být podporována v soustavném vzdělávání, rozvoji.



Největší podporu respondenti cítí v podpoře zahraniční mobility, nejnižší naopak v mobilitě sektorové.



Třetina respondentů uvedla, že jim není na pracovišti poskytována podpora pro kariérní růst. Nejnižší procento je ve skupině R2. Naopak významně jinak než všichni ostatní vnímají podporu respondenti skupiny R3, kdy 92 % z nich vnímá podporu jako dostatečnou.

DOPLŇUJÍCÍ KOMENTÁŘE RESPONDENTŮ[3]:

- **Celkově mi chybí na stránkách univerzity/fakulty údaj, kdo je za danou stránku/informaci odpovědný, koho případně kontaktovat, když nějaká informace je nesprávná atd…**
- **Nedostatek komunikace a její netransparentnost.**
- **Omezená možnost týmové spolupráce, diskuze a debaty (právo na opoziční názor).**
- **Zpětná vazba bývá často nulová.**
- Vzhledem k tomu, že se jedná o klinické pracoviště, je jednoznačně na prvním místě diagnosticko-terapeutický proces (85 % veškeré pracovní náplně). Výuka a VaV jsou až na „druhé koleji“ (výuka 10 % a VaV 5 % veškeré pracovní náplně).
- Je mi poskytována dostatečná podpora pro kariérní růst ze strany mé vedoucí. Naopak opatření univerzity stran inbreedingu vnímám jako diskriminační. Jakkoliv chápu výhody zahraničního post-doktorátu, tak vidím, že zejména pro mladé vědce-rodiče to není vždy možné.

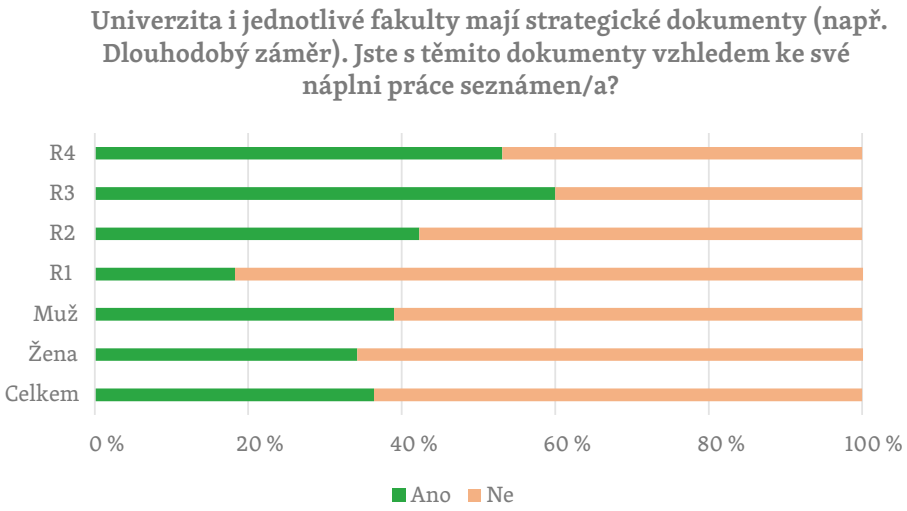
Příčiny malého zájmu vhodných uchazečů:

- atraktivita práce, finanční nejistota, pedagogická zátěž
- chybí zahraniční spolupráce a nabídka dostatečné motivace zahraničním adeptům z dobrých škol
- malá „sebeprezentace“ pracoviště
- nedostatečná a skeptická inzerce, netransparentnost výběrových řízení
- nízká podpora kombinace vědeckých a klinických úvazků
- kvalitní lidi je těžko získávat, pokud není plat kompetitivní například se soukromým sektorem

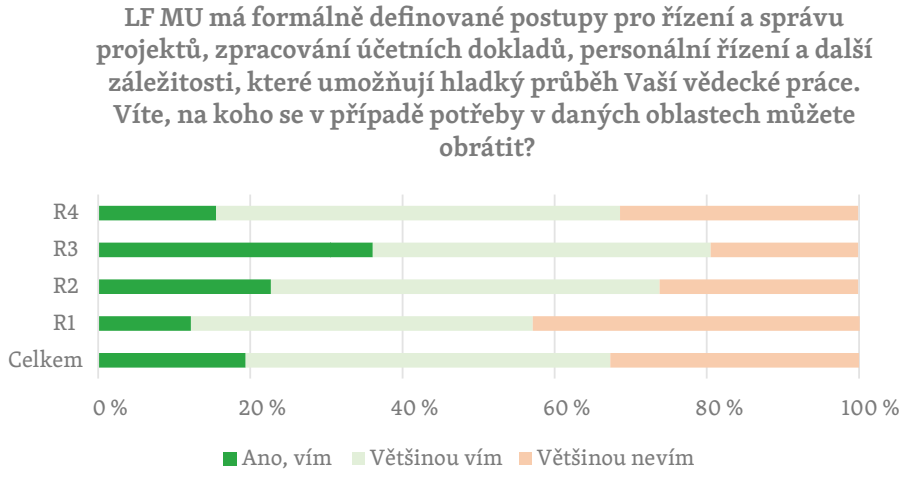
[3] tučně = opakující se odpověď

Profesní přístup

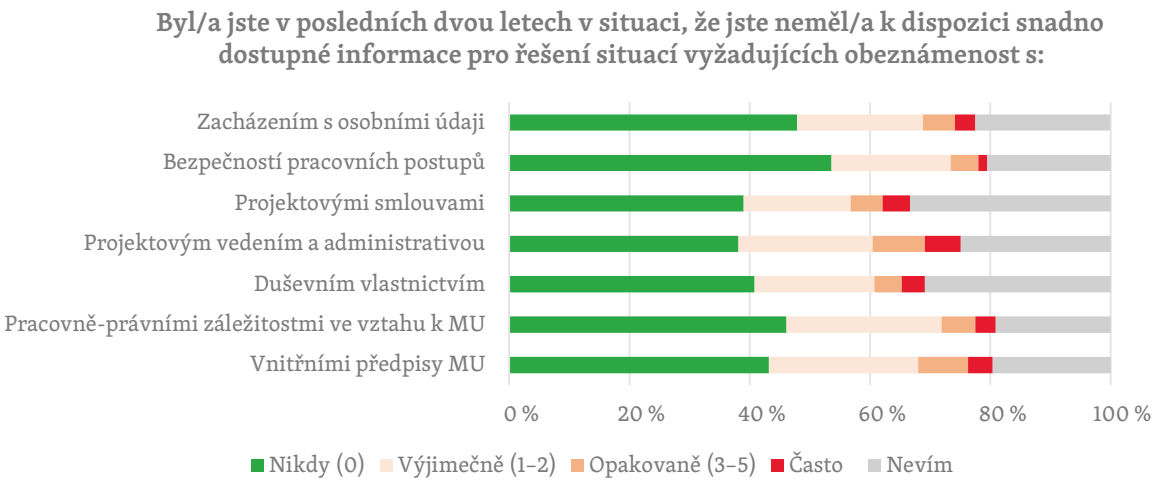
V této části dotazníku jsme se snažili zjistit, do jaké míry zaměstnancům pomáhají nastavené procesy a nástroje určené k organizaci a administrativě.

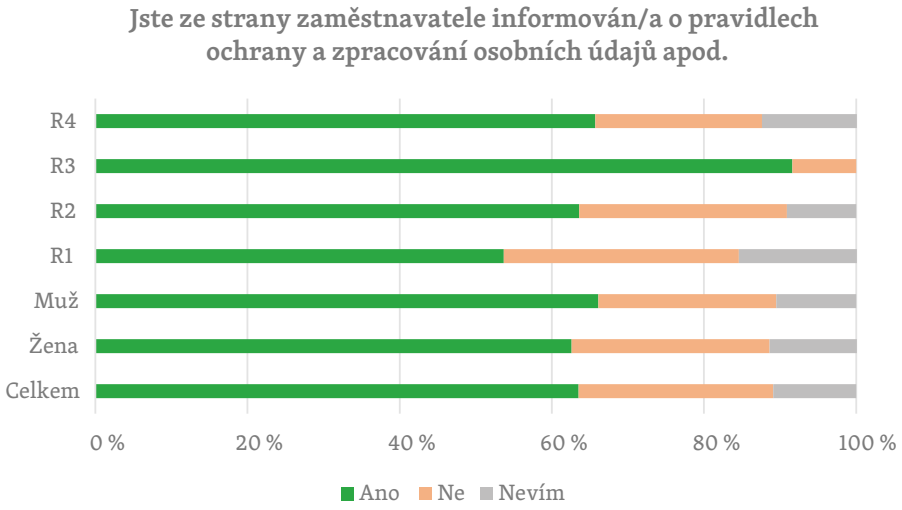


64 % respondentů nemá pocit, že je seznámeno se strategickými dokumenty univerzity a fakulty. Ve skupině R1 toto tvrzení uvedlo 82 % respondentů.

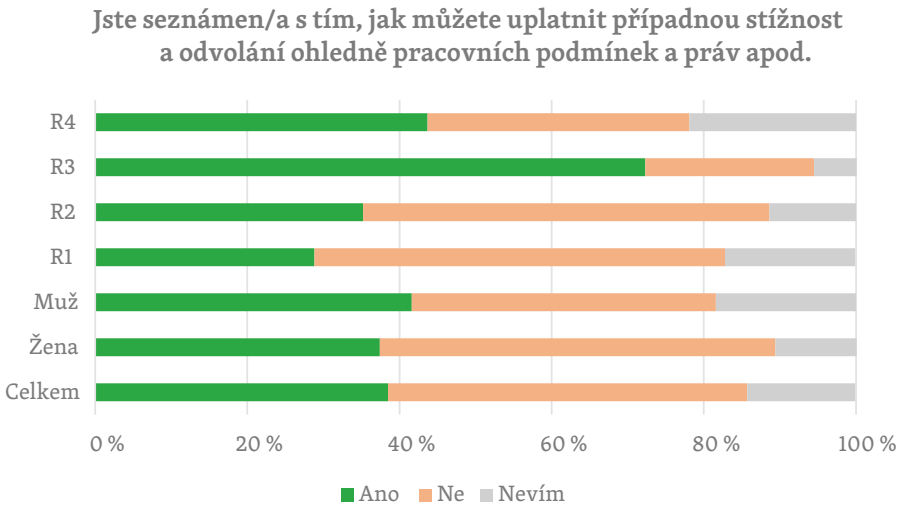


Pouze 19,4 % respondentů ví, na koho se obrátit v záležitostech umožňujících hladký průběh vědecké práce (projektové, účetní, personální), 47,9 % ví většinou a 32,7 % většinou neví, ve skupině R1 neví 43 % respondentů.





25,6 % respondentů uvádí, že není dostatečně informováno o pravidlech ochrany osobních údajů. Pocit největší informovanosti udává skupina R3 (91,6 %), což je výrazně více než ostatní skupiny respondentů.



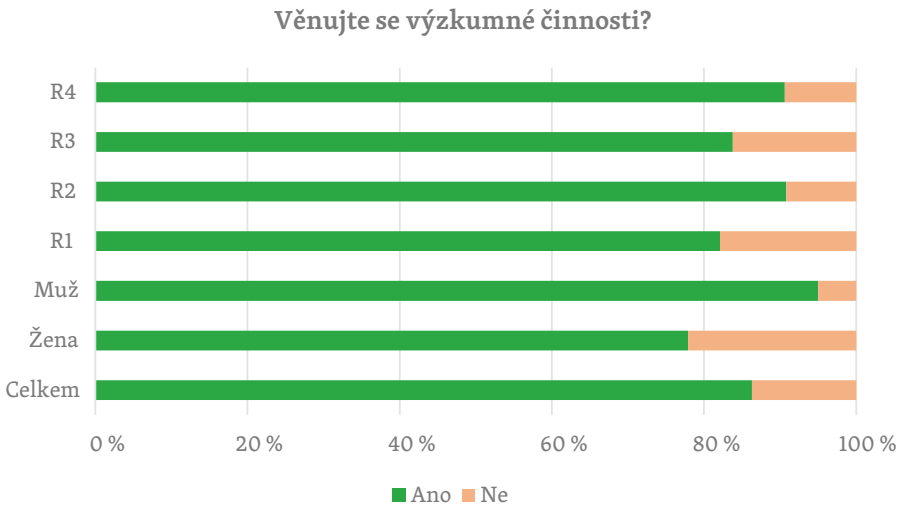
61 % všech respondentů uvedlo, že není nebo neví, jestli je seznámeno s procesem podávání stížnosti.

DOPLŇUJÍCÍ KOMENTÁŘE RESPONDENTŮ:

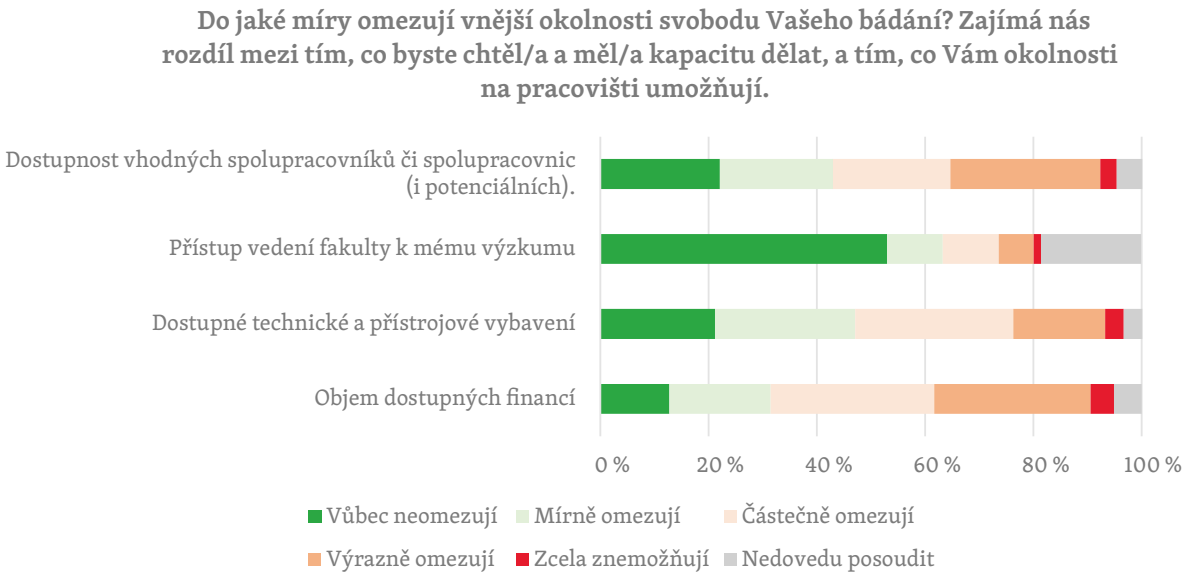
- Spíš, než tuny dokumentů ocením nějaký snadno pochopitelný rozcestník, na koho se s čím obracet. Často jednu věc řeším s několika lidmi najednou, ideální nějaká spojka, respektive rozcestník, jasně definovaná zodpovědnost.
- Existuje nějaké místo, kde tyto kontakty najít centrálně sepsané?
- Předat informace z těchto dokumentů nějakou stravitelnou formou – vůbec nevím, kde bych po takových dokumentech sáhla.
- Administrativní aparát by měl být podpůrný pro vědeckou/pedagogickou práci (kapacitně i odborně).

Svoboda a etika bádání

V této části dotazníku jsme se věnovali svobodě výzkumné práce a jejím etickým aspektům.



Více než 86 % respondentů se věnuje výzkumu.

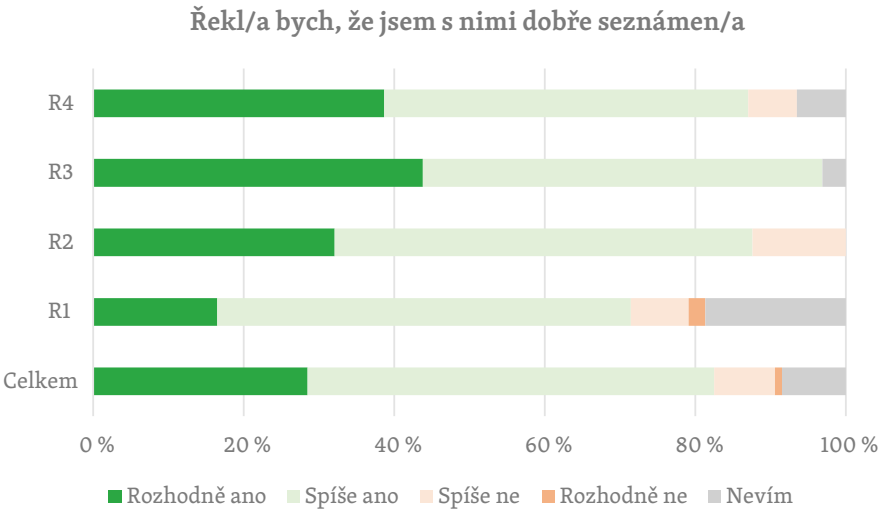


Celkem 33 % ze všech respondentů výrazně, nebo zcela omezuje objem dostupných financí. Výrazně, nebo zcela také omezuje dostupnost technického a přístrojového vybavení 20 %, výrazněji ženy. 53 % respondentů nevnímá žádné omezení ke svému výzkumu v přístupu vedení fakulty, 19 % uvedlo, že toto nedokáže posoudit. Celkem 31 % ze všech respondentů výrazně, nebo zcela omezuje dostupnost vhodných spolupracovníků.

DOPLŇUJÍCÍ KOMENTÁŘE RESPONDENTŮ – Jiný typ omezení[4]:

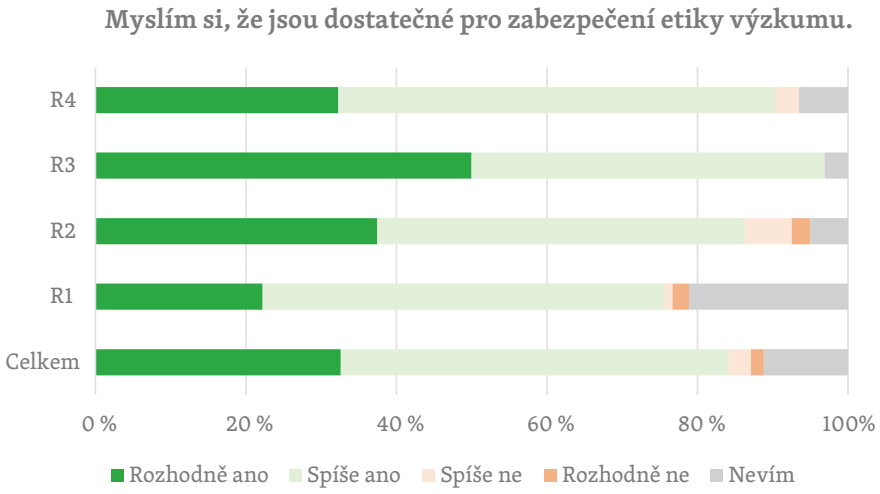
- **Limitace časem a prostorem, převládá klinická práce a výuka.**
- Chybí návaznost na zdravotnický úvazek, tím pádem není materie k výzkumu.
- **Časový prostor a energie pro Ph.D. studium při plném úvazku v nemocnici.**
- **Množství výuky a činností s ní spojených (příprava společných podkladů).**
- **Chybí data-management.**
- **Statistické zpracování, překlady do jiných jazyků.**
- **Spolupráce s vedením pracoviště.**
- Kvalitní pracovníci a studenti propojení s kvalitními vědeckými institucemi v zahraničí.
- Možnost provádět některé úkony v našich laboratořích, například odběr krve.
- Myslím, že o mém výzkumu vedení fakulty ani neví.

Na různých úrovních existují nástroje navržené k zabezpečení etických aspektů vědecké práce. Jaký je Váš vztah k nim?

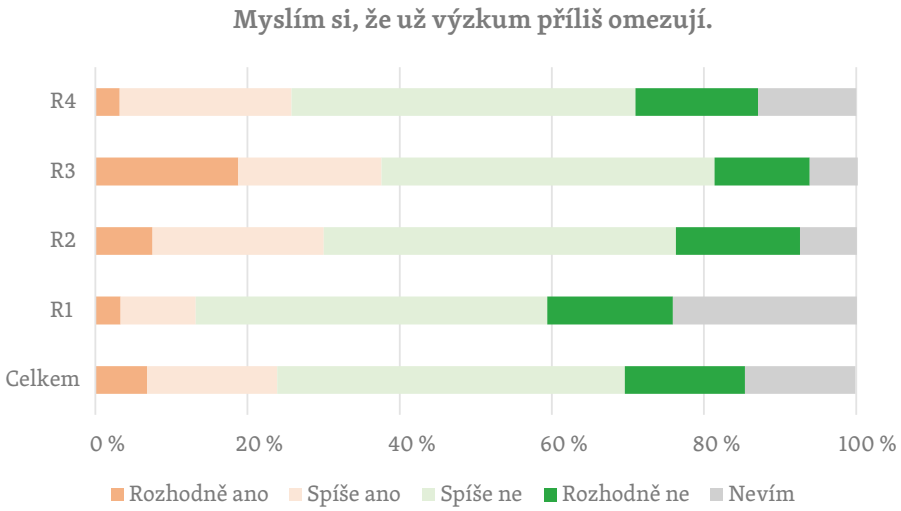


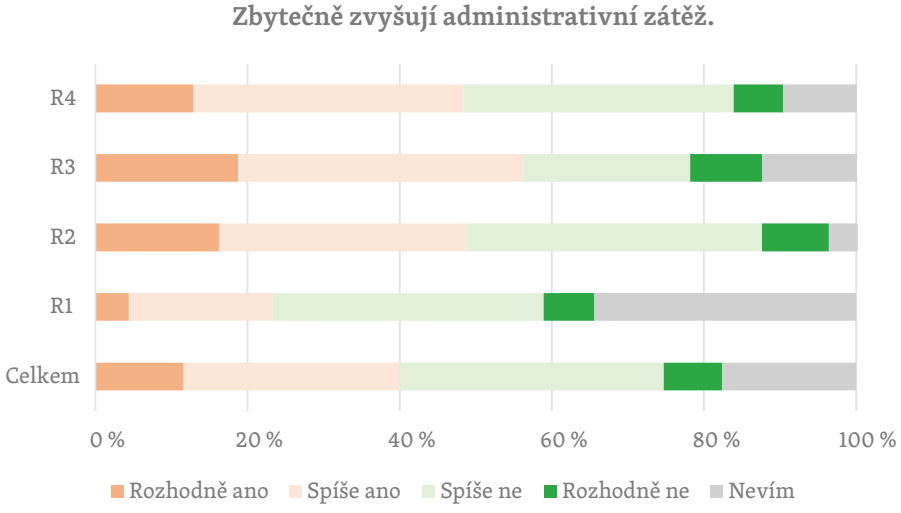
83 % respondentů se cítí být dostatečně seznámena s nástroji pro zabezpečení etických aspektů vědecké práce.

[4] tučně = opakující se odpověď

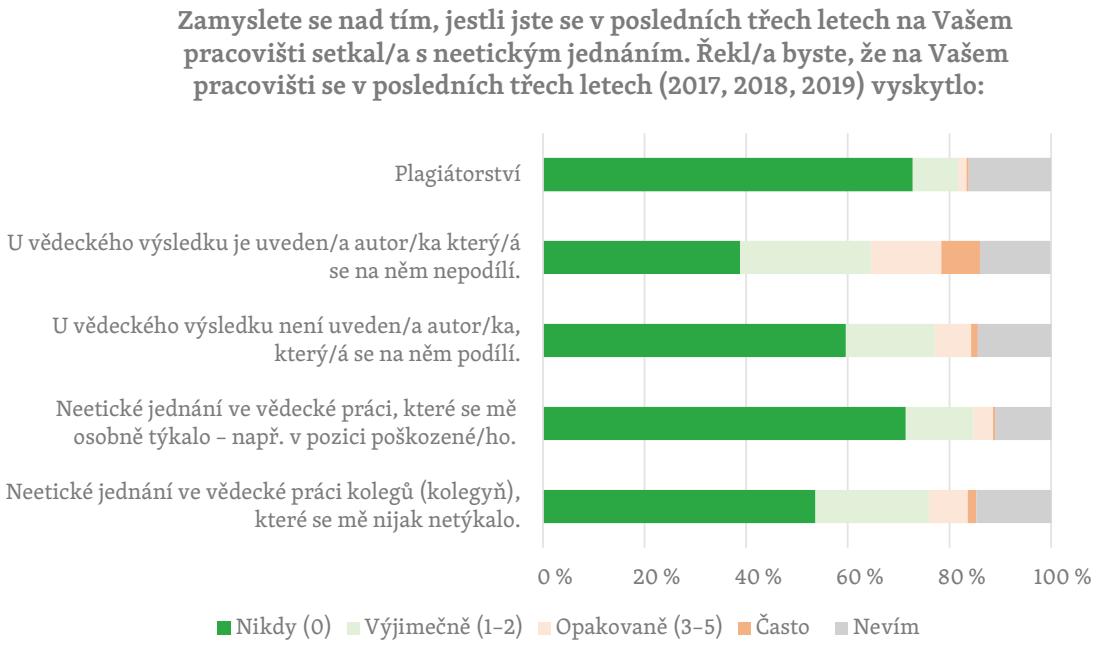


84 % z celkového počtu respondentů tyto nástroje vnímá jako dostatečné, 21 % respondentů skupiny R1 uvedlo, že neví, zda jsou dostatečné.





24 % respondentů tyto nástroje vnímá jako omezující, výrazně je vnímá skupina R3, ve skoro 38 %. 40 % tyto nástroje vnímá jako zbytečně zvyšující administrativní zátěž.



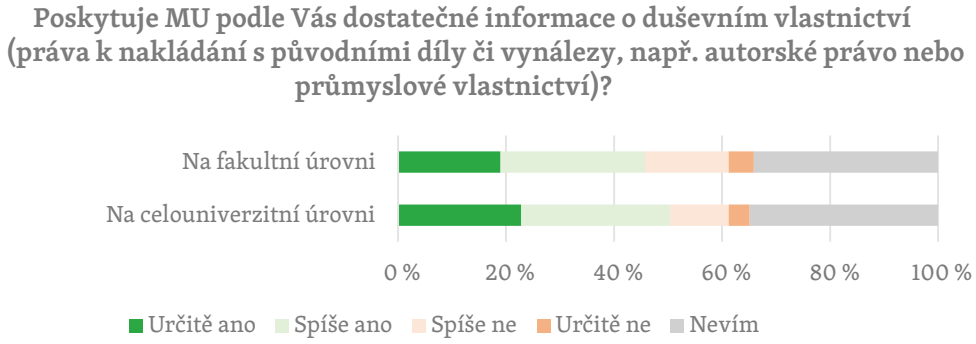
9 % respondentů uvedlo že opakovaně, nebo často zažívají neuvádění autora, který se na vědeckém výsledku podílí a 22 % respondentů uvedlo že opakovaně, nebo často zažívají uvádění autora, který se na vědeckém výsledku nepodílí.

DOPLŇUJÍCÍ KOMENTÁŘE RESPONDENTŮ:

- Přístrojové vybavení i personální obsazení naší skupiny je výborné. Vím, že to ale není jen tak a vedoucí naší skupiny to stojí hodně energie a vyjednávání.
- Autorství na publikacích se (na mém pracovišti) řeší na základě vzájemných kamarádství stylem já napíšu tebe, ty napíšeš mne a vzájemně si zvýšíme počet publikovaných prací, případně h-index.
- Připisování nezúčastněných jako spoluautorů.

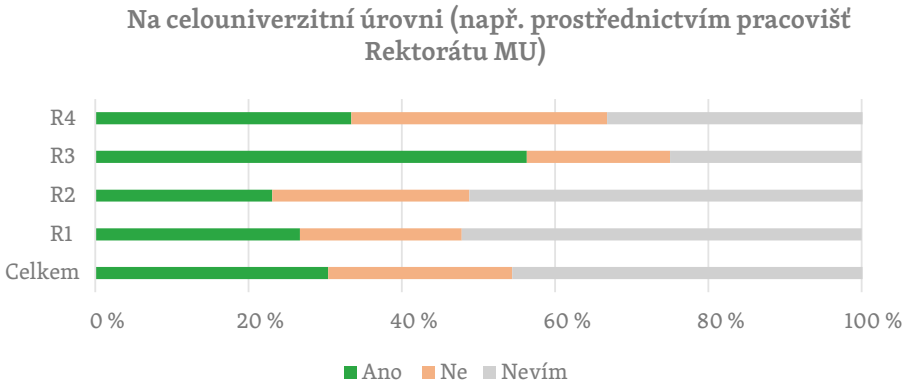
Komerční využití a duševní vlastnictví

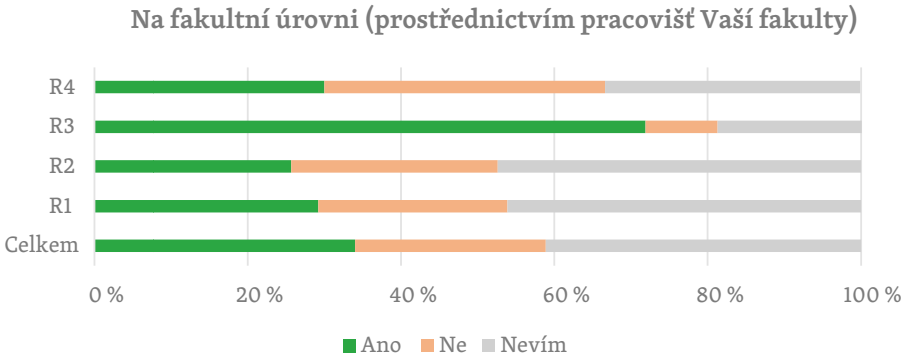
Jedním z aspektů výzkumného procesu je také šíření výsledků výzkumné práce a její další využití. Následující otázky se věnovaly právě této oblasti a zjišťovaly zkušenosti zaměstnanců se souvisejícími procesy na Masarykově univerzitě a na Lékařské fakultě.



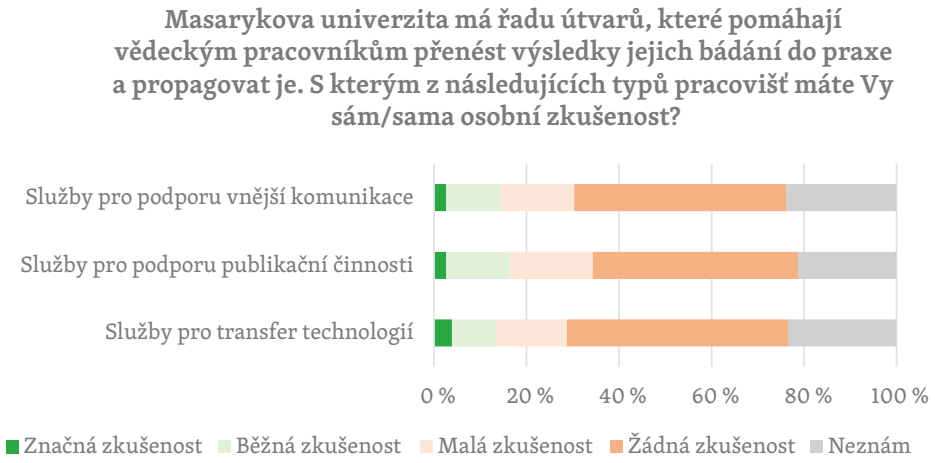
Téměř polovina respondentů vnímá informace o duševním vlastnictví od univerzity i od fakulty jako dostatečné.

Do jaké míry cítíte Vy osobně podporu ze strany Masarykovy univerzity v oblasti veřejného šíření či komerčního využití Vaší výzkumné práce?

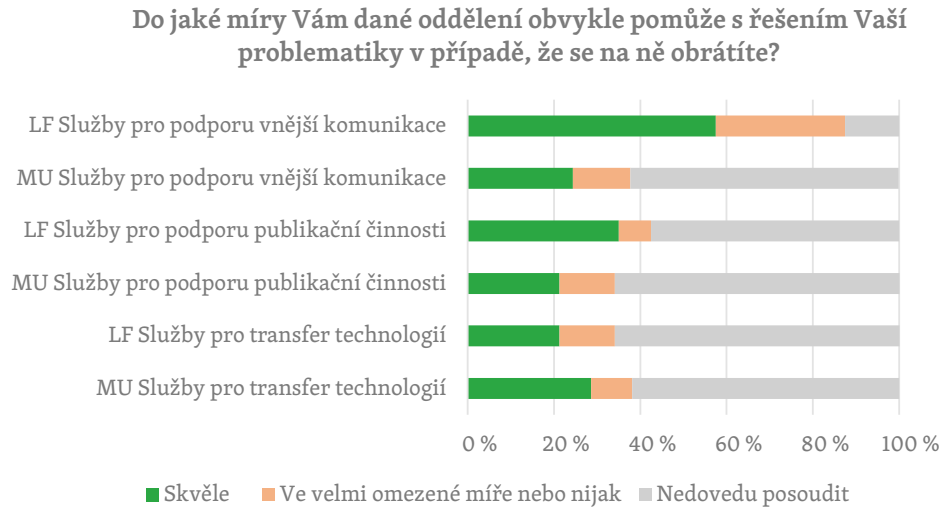




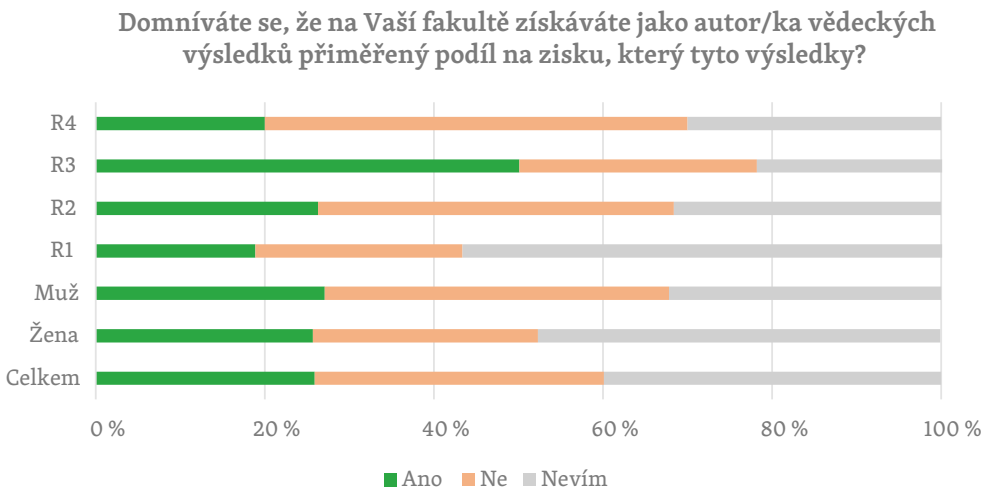
Čtvrtina všech respondentů necítí dostatečnou podporu od rektorátu, ani fakulty. Nejmenší podporu vnímá skupina R4.



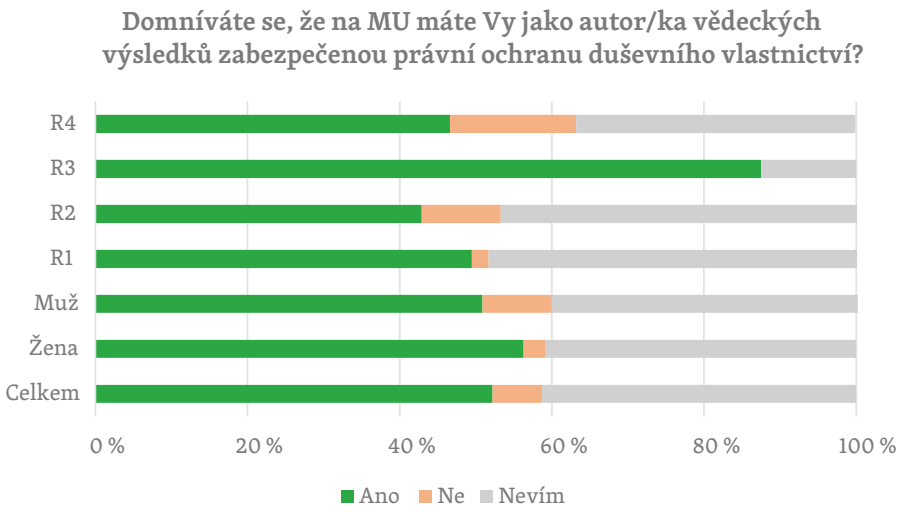
Skoro polovina respondentů nemá žádnou zkušenost a více než pětina je nezná.



Na tuto otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v předchozí části označili alespoň nějakou zkušenost s daným pracovištěm.



40 % respondentů neví, zda dostává přiměřený podíl na zisku, 35 % uvedlo, že ne a 26 % uvedlo, že ano.



41 % respondentů neví, zda mají jako autoři vědeckých výsledků zabezpečenou právní ochranu duševního vlastnictví, 7 % uvedlo, že nemá a 52 % si myslí, že právní ochranu duševního vlastnictví na MU zajištěnou má.

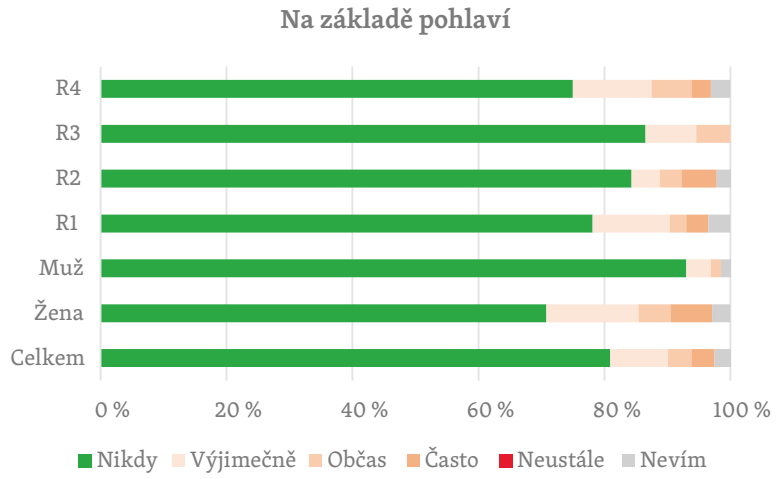
DOPLŇUJÍCÍ KOMENTÁŘE RESPONDENTŮ:

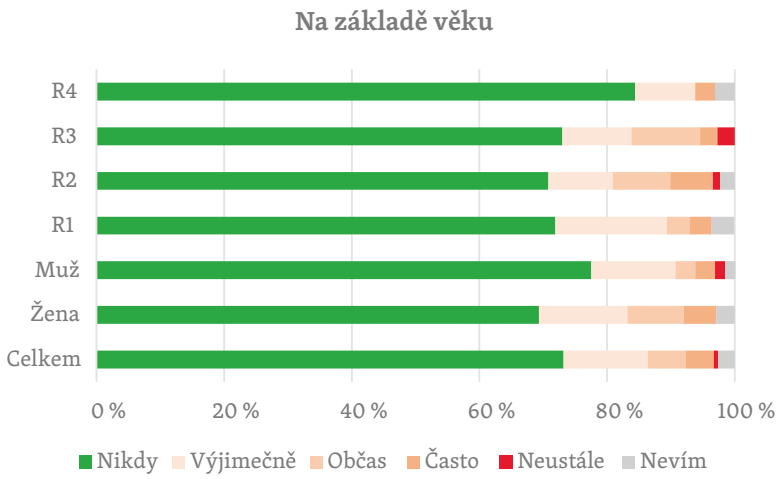
- Chybí mi skutečně kvalitní odborné posouzení translačního potenciálu (stačilo by skutečně kvalitní napojení na firmy, které by potenciál mohly zhodnotit a využívat (viz Belgie, Izrael, Holandsko).
- Kladně hodnotím nově nabídnutou možnost jazykových korektur.
- Možnost počítačových vizualizací?
- Pomoc s grafikou (např. templaty posteru)? Možnost tisku posteru v kampusu?

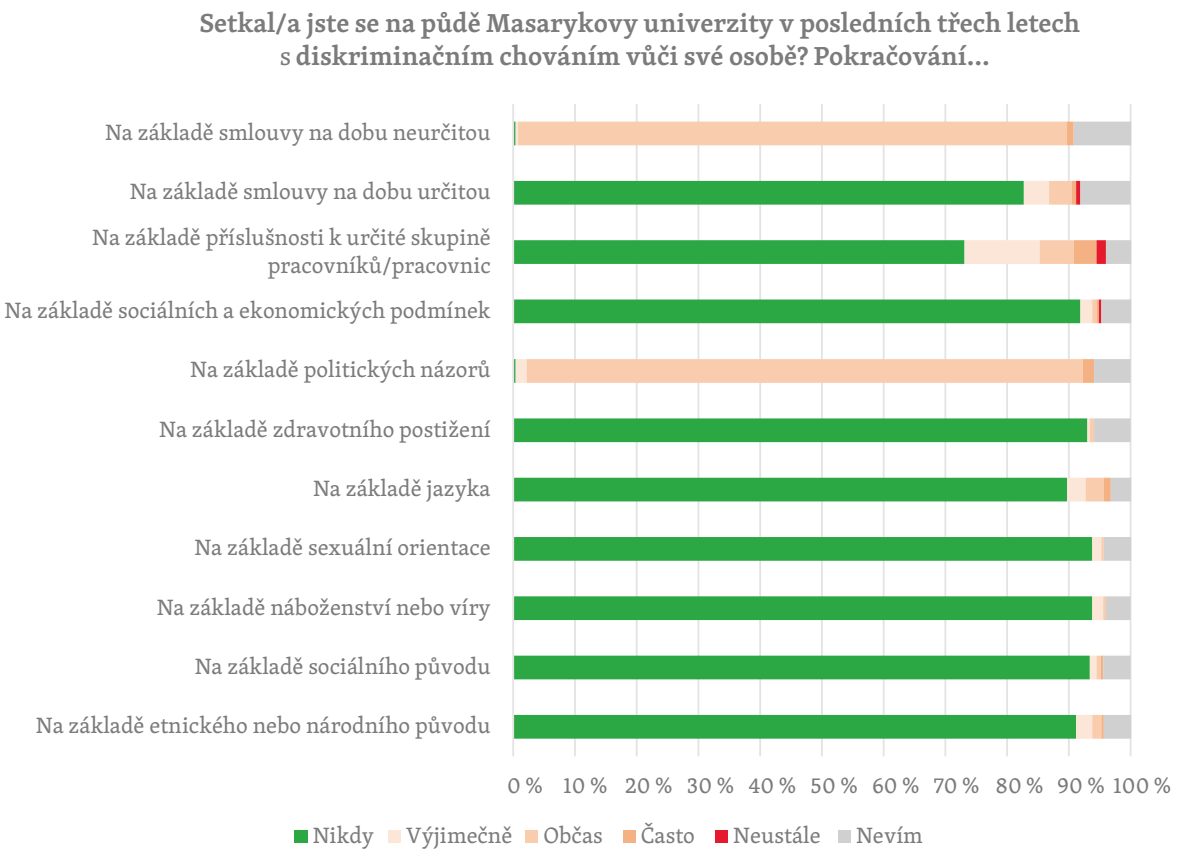
Diskriminace a rovné zacházení

Poslední blok otázek se věnuje problematice diskriminace. I když je tento jev považován za nežádoucí, a kromě vnitřních předpisů Masarykovy univerzity ho zakazují i zákony České republiky, občas k němu přece jen dochází.

Setkal/a jste se na půdě Masarykovy univerzity v posledních třech letech s diskriminačním chováním vůči své osobě?





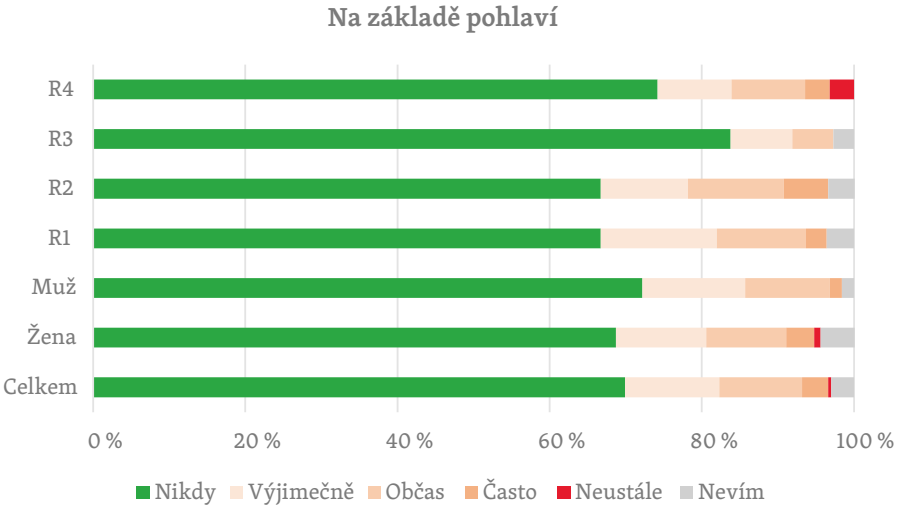


DOPLŇUJÍCÍ KOMENTÁŘE RESPONDENTŮ – jiné typy diskriminace:

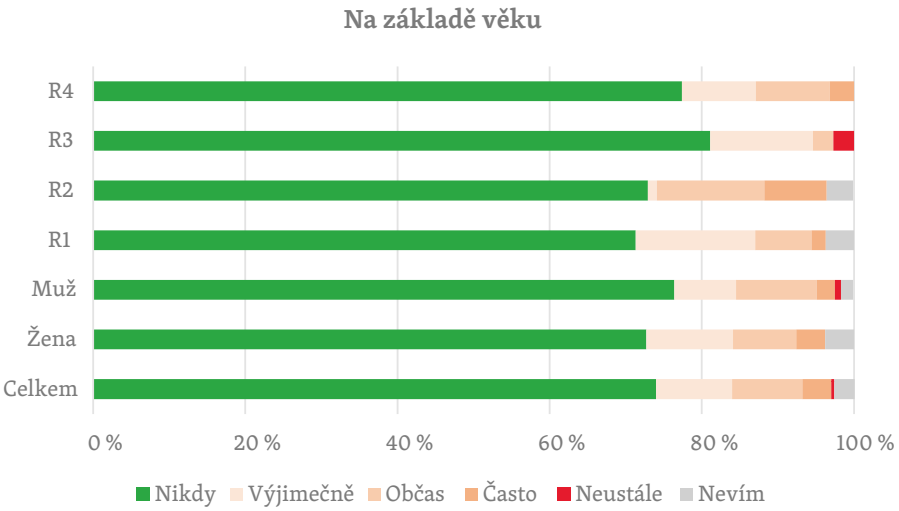
- Na základě délky pracovního poměru (jak dlouho už jedinec na ústavu LF MU pracuje).
- Na základě smlouvy s dalším zaměstnavatelem.
- Na základě toho, zda má člověk děti nebo ne.
- Osobní antipatie.
- Osobní sympatie.

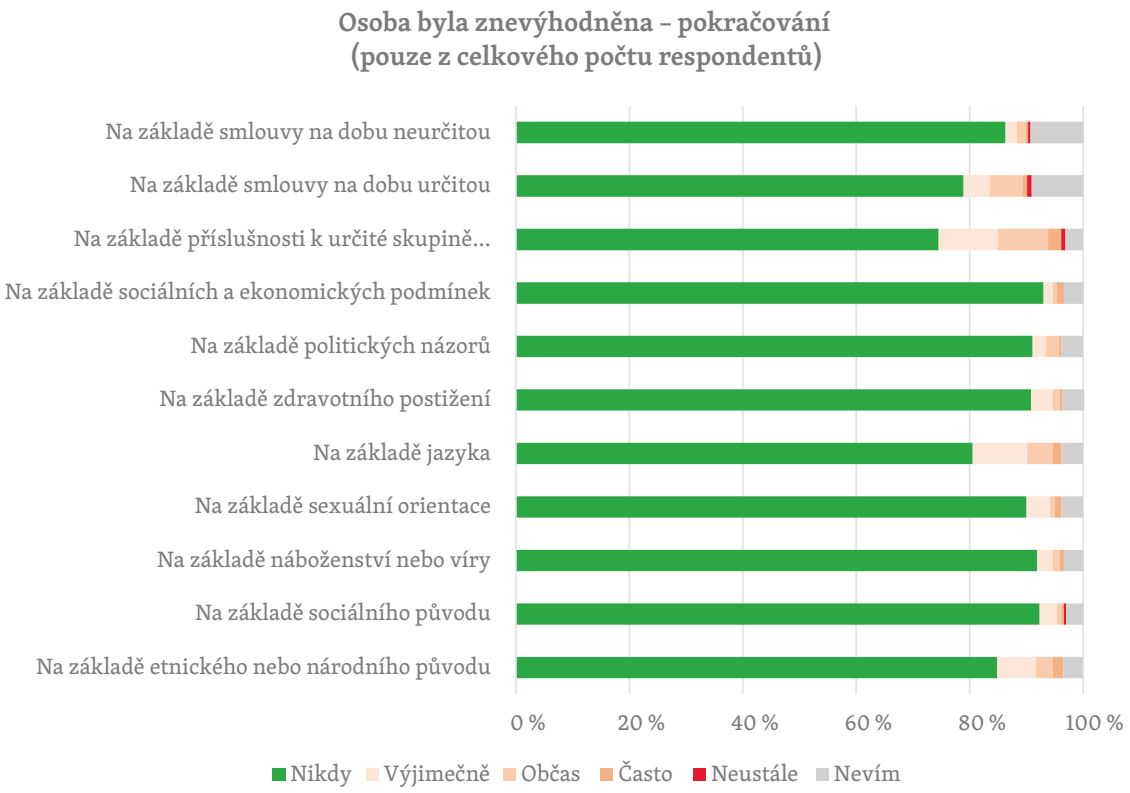
Byl/a jste v uplynulých třech letech na půdě Masarykovy univerzity svědkem diskriminačního chování vůči jiným osobám, zaměstnancům, zaměstnankyním, studentům či studentkám?

Osoba byla znevýhodněna

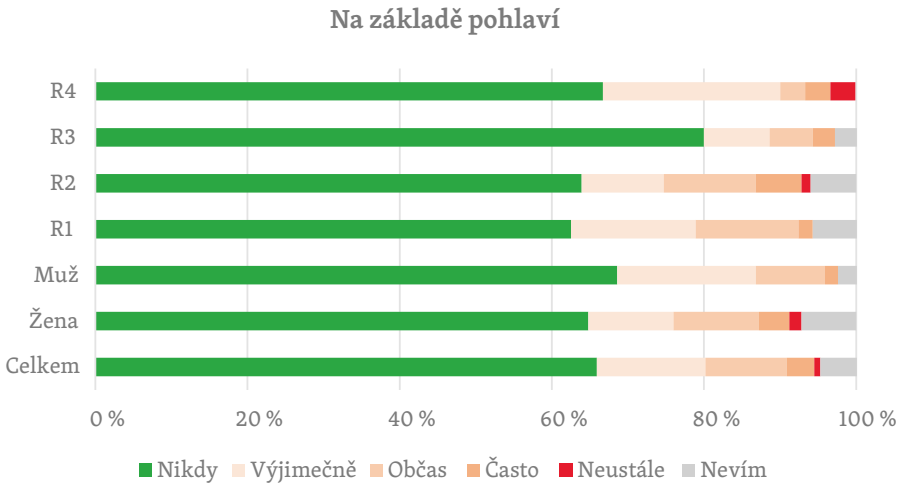


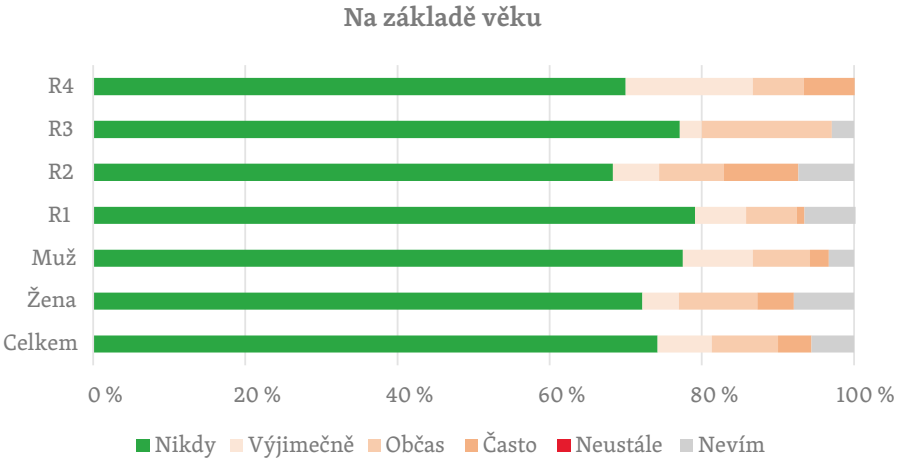
Více než čtvrtina respondentů uvedla, že se v nějaké míře za poslední 3 roky setkala s diskriminací vůči druhému na základě pohlaví.

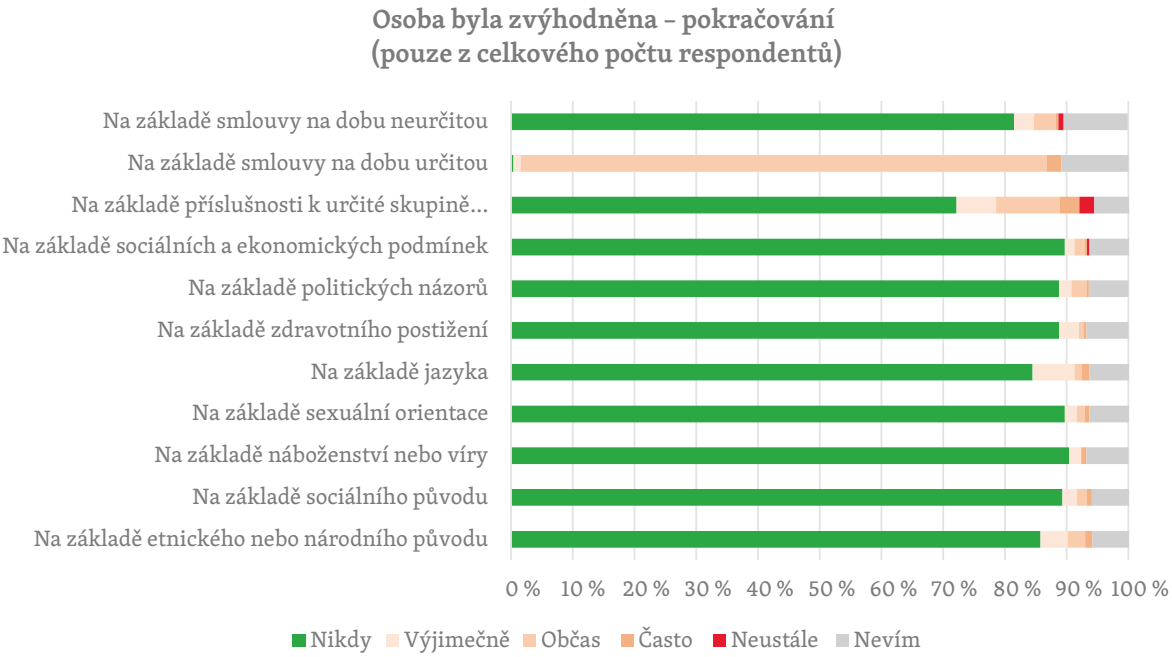




Osoba byla zvýhodněna

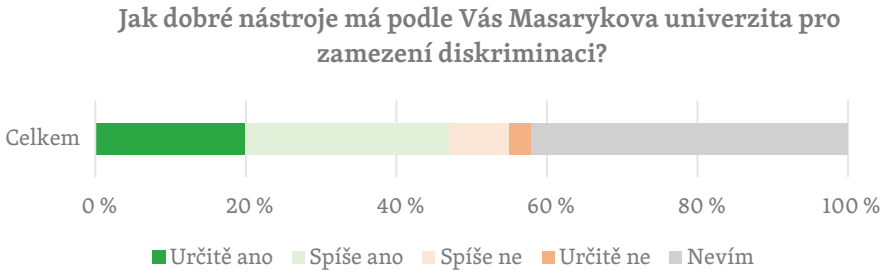




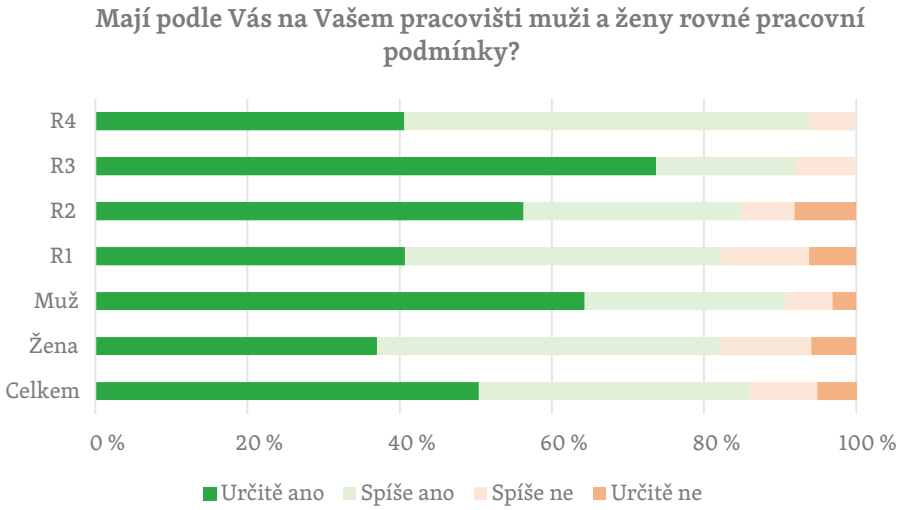


DOPLŇUJÍCÍ KOMENTÁŘE RESPONDENTŮ – jiné typy zvýhodnění:

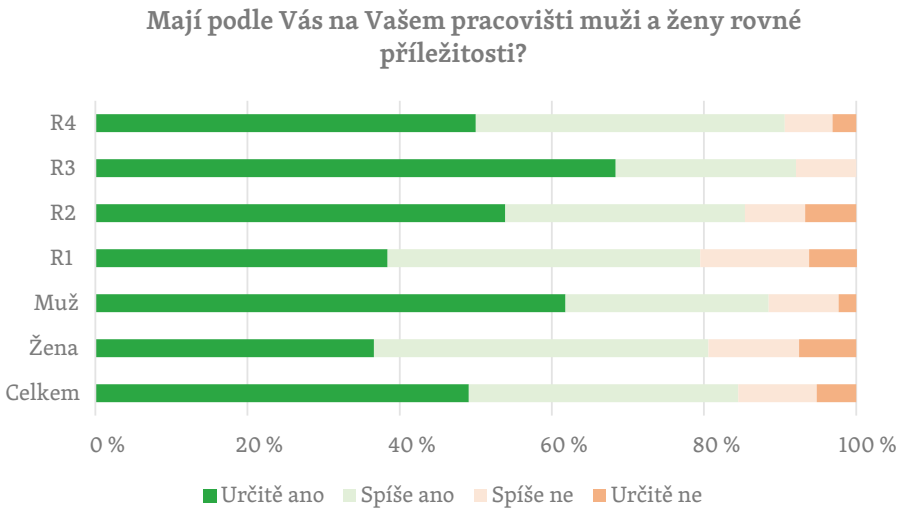
- Na základě rodinné situace – počet dětí.
- Na základě skutečné nebo domnělé příslušnosti k určité skupině na LF.
- Nadřízená osoba byla zvýhodněna na úkor podřízené.
- Osobní sympatie.
- Osobních a rodinných vazeb.



47 % ze všech respondentů si myslí, že má MU dobré nástroje pro zamezení diskriminace, 11 % že nemá a 42 % uvedlo, že neví.



Ze všech respondentů si 86 % myslí, že ženy a muži mají rovné pracovní podmínky, 14,1 % si myslí, že tomu tak není. Respondenti nižší seniority jsou v této otázce skeptičtější.



Ze všech respondentů si 84,5 % myslí, že ženy a muži mají rovné příležitosti, 15,5 % tento názor nesdílí.

Doplňující KOMENTÁŘE respondentů[5]:

- Byl jsem poměrně často svědkem značně neprofesionálního chování některých pracovníků (především služebně starších) vůči studentům.
- **Ženy mají horší pozici na pohovorech.**
- Určitě jsem se setkala u jiných kolegů a skupin s tím, že jsou ženy považovány za neperspektivní.
- **Vůbec o žádných nástrojích nevím.**
- Zviditelnění grantů na půdě univerzity (např. od společnosti Loreal), které zvýhodňují ženy na základě jejich pohlaví je diskriminační vůči mužům, kteří se o podobné příležitosti ucházet nemohou.
- **K rovným podmínkám přispěje zřízení zaměstnaneckých školek (např. na kampusu).**

[5] tučně = opakující se odpověď

Zjištěné souvislosti z dat

ČÍM DÉLE ČLOVĚK PRACUJE NA MU, TÍM:

- Více si myslí, že celouniverzitně i fakultně jsou poskytovány informace o duševním vlastnictví.
- Více je spokojen s mzdovým ohodnocením.
- Méně si myslí, že je adekvátně zohledněna výuka při odměňování.
- Méně si myslí, že se všichni zaměstnanci snaží rozvíjet schopnosti.
- Méně si myslí, že doktorandi mají možnost konzultovat.

ČÍM VYŠŠÍ JE PODÍL KLINICKÉ PRÁCE, TÍM:

- Více je spokojen s možností realizovat své cíle.
- Více mu administrativní zátěž umožňuje realizovat výzkumné záměry.
- Lepší má zkušenosti se službami pro transfer technologií (CTT).
- Více oceňuje možnost využít rozvoj pedagogických dovedností.
- Více si myslí, že se všichni zaměstnanci snaží rozvíjet schopnosti.
- Větší a lepší má zkušenost se službami pro vnější komunikaci.
- Méně je spokojen s mzdovým ohodnocením.
- Méně se cítí jako člen týmu.

ČÍM VYŠŠÍ JE PODÍL VÝUKOVÉ PRÁCE, TÍM:

- Více se domnívají, že mají zajištěnou ochranu duševního vlastnictví.
- Více si myslí, že jsou poskytovány informace o duševním vlastnictví.
- Větší a lepší má zkušenost s CTT.
- Více se domnívají, že získávají přiměřený zisk ze svých výsledků.
- Větší má zkušenost se službami pro vnější komunikaci.
- Lepší má zkušenosti se službami pro podporu publikací.
- Méně má pocit přetíženosti výukovými úkoly.

ČÍM VYŠŠÍ JE PODÍL VÝZKUMNÉ PRÁCE, TÍM:

- Větší a lepší má zkušenost s CTT.
- Více se domnívají, že získávají přiměřený zisk ze svých výsledků.
- Více se domnívají, že mají zajištěnou ochranu duševního vlastnictví.
- Méně si myslí, že se všichni zaměstnanci snaží rozvíjet schopnosti.

Souhrn pozitivních zjištění

Ze získaných dat o celkové spokojenosti a plánech akademických a výzkumných pracovníků setrvat na fakultě v průběhu dalších pěti let vyplývá stabilita a pozitivní výhled. Celková míra spokojenosti zaměstnanců na LF MU je 91 %. Zaměstnanci skupiny R3 vychází z dotazníkového šetření komplexně jako nejspokojenější, pozitivně hodnotící a informovaní. Výsledky dotazníkového šetření potvrzují výstupy ze schůzek na jednotlivých pracovištích LF MU, které HR Award tým realizuje od roku 2019.

1. PRACOVNÍ PODMÍNKY

- Více než 2/3 respondentů uvedlo, že vnímají, že jejich pracoviště vytváří dostatečný časový, finanční a podpůrný prostor, aby mohli realizovat své akademické a výzkumné cíle.
- Více než polovina zaměstnanců nevnímá žádná omezení směrem ke svému výzkumu v přístupu vedení fakulty.
- Čím větší zkušenost mají zaměstnanci s podpůrnými univerzitními pracovišti, tím lépe je hodnotí (CTT).
- Z otevřených odpovědí vyplývá, že míra spokojenosti i informovanosti velice záleží na daném pracovišti a jeho vedoucím.
- Většina zaměstnanců se cítí být dostatečně seznámena s nástroji pro zabezpečení etických aspektů vědecké práce a 84 % tyto nástroje vnímá jako dostatečné.
- Čím vyšší podíl výzkumné práce zaměstnanci vykonávají, tím lépe hodnotí ochranu duševního vlastnictví a přiměřenost zisku ze svých výsledků.
- Pozitivní hodnocení možnosti rozvoje pedagogických kompetencí (CERPEK).
- 80 % respondentů uvedlo, že studenti mají možnost udržovat pravidelný kontakt se svými školiteli.
- Více než 3/4 zkušených akademických a výzkumných pracovníku (R3, R4) uvedlo, že zkušení výzkumní pracovníci berou jako samozřejmou součást své role sdílení svých znalostí a zkušeností s ostatními.
- Čím déle zaměstnanci pracují na LF MU, tím více jsou spokojení s finančním ohodnocením.

2. NÁBOR A VÝBĚR

- 85 % respondentů, kteří v posledních 5 letech absolvovali výběrové řízení na LF MU vnímá, že dostali v rámci výběrového řízení dostatečné informace.
- 59 % respondentů uvedlo, že si myslí, že jejich pracoviště přistupuje k získávání a výběru nových pracovníků transparentně.

3. HODNOCENÍ A KARIÉRNÍ ROZVOJ

- 72 % respondentů se cítí být na svém pracovišti podporováno v soustavném vzdělávání a rozvoji znalostí a dovedností.

Identifikované oblasti pro zlepšení

1. PRACOVNÍ PODMÍNKY

Časový, finanční a podpůrný prostor pro akademické a výzkumné cíle

VÝZKUM
- informovanost o podpůrných nástrojích a aktivitách LF MU a RMU pro podporu práce akademických a výzkumných pracovníků
- podpora mezioborového výzkumu
- podpora pilotních výzkumných záměrů
- podpora sdílení zkušeností mezi seniorními a juniorními pracovníky
- podpora mladých výzkumníků
- podpora statistického zpracování dat
- grantová podpora – žádosti i administrace
- podpora při publikační aktivitě
- publikační etika
- nutnost opakovaného zadávání stejných dat a informací do různých systémů

VÝUKA
- zajištění vyšší uživatelské přívětivosti IS
- podpora pedagogických kompetencí
- administrativní příprava stáží studentů
- přetíženost některých skupin pedagogickými úkoly

MZDOVÉ PODMÍNKY
- revize akcentu na publikační aktivitu jako nosného hodnotícího kritéria
- transparentnost odměňování výuky v CZ programech

SKLOUBENÍ PRÁCE S OSOBNÍM A RODINNÝM ŽIVOTEM
- znevýhodnění vyplývající ze smlouvy na dobu určitou
- „firemní školka“ nebo „firemní jesle“

INFORMOVANOST
- zvýšení informovanosti o nastavení interních administrativních procesů
- zajištění informovanosti o podávání stížností

2. NÁBOR A VÝBĚR

Podpora HR marketingu a schopnosti LF MU vyvolat zájem vhodných uchazečů:

- zvýšení finanční jistoty a revize pedagogické zátěže
- nabídka dostatečné motivace zahraničním adeptům z dobrých škol
- podpora „sebeprezentace“ pracoviště
- rozšíření inzerce
- omezení předsudků vůči zahraničním kandidátům
- podpora národní i mezinárodní spolupráce ve výzkumu
- zvýšení transparentnosti výběrových řízení (srovnatelnost se zahraničím)
- podpora kombinace vědeckých a klinických úvazků
- zvýšení informovanosti o záměrech vedení

3. HODNOCENÍ A KARIÉRNÍ ROZVOJ

- nastavení kariérních drah (zejména s ohledem na klinickou praxi)
- podpora pro kariérní růst a vzdělávání
- revize akcentování výzkumu na úkor výuky
- poskytování pravidelné a transparentní zpětné vazby k pracovnímu výkonu od nadřízeného

Poděkování

Za aktivní podporu a šíření povědomí o důležitosti získání informací pro implementaci metodiky HRS4R přímo od akademických a výzkumných pracovníků LF MU děkujeme:

- děkanovi prof. MUDr. Martinu Repkovi, Ph.D.
- proděkanovi prof. MUDr. Tomáši Kašpárkovi, Ph.D.
- tajemníkovi Ing. Michalu Sellnerovi
- vedoucí personálního oddělení Ing. Ivaně Janáčkové
- přednostům a vedoucím jednotlivých pracovišť

Děkujeme členům pracovní skupiny HR Award za pomoc se sestavením obsahu dotazníkového šetření, podporu v průběhu sběru dat a následnou pomoc s interpretací získaných dat při prezentaci výsledků. Jmenovitě:

- prof. PhDr. Andree Pokorné, Ph.D.
- doc. RNDr. Petře Bořilové Linhartové, Ph.D.
- doc. MUDr. Břetislavu Lipovému, PhD., MBA
- doc. PharmDr. Janě Rudé, Ph.D.
- doc. RNDr. Sabině Ševčíkové, Ph.D.
- MUDr. Tomáši Andrašinovi, Ph.D.
- Mgr. Lukáši Čajánkovi, PhD.
- Mgr. Bc. Michalu Koščíkovi, Ph.D.
- Mgr. Janu Křivánkovi, Ph.D.
- MUDr. Janu Kocandovi
- MUDr. Tomáši Rohanovi

Děkujeme členům expertní skupiny RMU, zejména Ing. Janě Nové, PhD., MBA za pomoc s přípravnými pracemi a podporu v průběhu dotazníkového šetření a Mgr. Ing. Tomáši Dosedělovi, Ph.D., za statistickou podporu a pomoc se zpracováním a interpretací dat.

Děkujeme také všem výzkumným a akademickým pracovníkům, kteří se do dotazníkového šetření zapojili.

Dne 30. 7. 2020 zpracoval tým HR Award LF MU

Mgr. Petra Voráčová, MBA

Mgr. Gabriela Tomaštíková

prof. MUDr. Tomáš Kašpárek, Ph.D.

Seznam použitých zkratek

Zkratka	Význam
CEITEC MU	Středoevropský technologický institut Masarykovy univerzity
CERPEK	Centrum rozvoje pedagogických kompetencí MU
CTT	Centrum pro transfer technologií MU
FN	Fakultní nemocnice
GAP analýza	Analýza mezi stávajícím a požadovaným stavem
HR Award	HR Excelence in Research Award
HRS4R	The Human Resources Strategy for Researchers
LF (LF MU)	Lékařská fakulta
MU	Masarykova univerzita
PGS	Postgraduální studium
R1	First Stage Researcher
R2	Recognised Researcher
R3	Established Researcher
R4	Leading Researcher
RMU	Rektorát MU
VaV	Věda a výzkum

Poznámky

MUNI
MED