

MUNI
SCI



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**DOTAZNÍKOVÝ PRŮZKUM
K IMPLEMENTACI PERSONÁLNÍ
STRATEGIE HRS4R – HR AWARD
Přírodovědecká fakulta MU 2023**

Listopad 2023

Obsah

Executive Summary	3
Úvod	6
Metodologie	6
Oddíl 1: Základní údaje potřebné pro statistické vyhodnocení dotazníku (charakteristika respondentů)	7
Oddíl 2: Zavádění nové personální strategie HRS4R/“HR Award“	11
Oddíl 3: Rovné příležitosti a etika v pracovním prostředí	19
Oddíl 4: Vzdělávání a kariérní rozvoj.....	28
Oddíl 5: Další podněty v oblasti péče o zaměstnance fakulty	37

Executive Summary

V souvislosti s důležitým milníkem – obnovením certifikace HR Excellence in Research Award, který Přírodovědeckou fakultu MU čeká v roce 2024, jsme oslovili zaměstnance a zaměstnankyně fakulty s žádostí o vyplnění [online dotazníku](#). Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, nakolik jsou již zavedené postupy pro oblast péče o zaměstnance užitečné a získat z této oblasti další podněty nejen pro zohlednění v novém akčním plánu.

Dotazník vyplnilo a průzkumu se účastnilo celkem **422** respondentů z celkem 1331 zaměstnanců fakulty (údaj k 18.10.2023). To představovalo **celkovou návratnost 32%**. **Srovnání** s dotazníkovým šetřením 2020: návratnost dotazníku byla 28%. Nejdůležitější výstupy dotazníkového šetření níže členíme dle jednotlivých oddílů dotazníku.

Zavádění nové personální strategie HRS4R/"HR Award"

- 47% respondentů si myslí, že je na běžném fungování fakulty znát, že se posledních 5 let snaží vylepšovat procesy a služby v oblasti péče o zaměstnance.
- **Zhodnocení přínosu již zavedených postupů:**
Respondenti/ky nejčastěji hodnotili jako **přínosné** tyto zavedené postupy: *Vytvoření dvoujazyčných webových stránek fakulty včetně sekce kariéra na PŘF MU (86%), zavedení dvoujazyčné fakultní komunikace a překlad fakultních norem do angličtiny (86%), spuštění MUNI Portálu pro zaměstnance (76%).*
Nárůst odpovědi „**nepřínosné**“ je patrný u procesu *hodnocení zaměstnanců* (18%).
- **Spokojenost s podporou děkanátu při realizaci výběrových řízení:**
63% respondentů je **velmi spokojeno nebo spokojeno** s podporou děkanátu při realizaci výběrových řízení, 11% je spíše nespokojeno nebo nespokojeno. Respondenti/ky by uvítali větší míru podpory zaměstnanců děkanátu při přípravě inzerátů. V odpovědích na otázku, *zda nový proces výběrového řízení přináší vyšší kvalitu uchazečů o práci* je zřejmý téměř stejný podíl pozitivních (26%) a negativních (25%) odpovědí.

Rovné příležitosti a etika v pracovním prostředí

- 40% respondentů se domnívá, že **fakulta dělá dost pro to, aby měli všichni zaměstnanci stejné podmínky pro svůj kariérní rozvoj**, 12% odpovědělo negativně. U zahraničních respondentů je ve srovnání s celkovými odpověďmi na tuto otázku vidět nárůst negativních odpovědí (20%).
- Na otevřenou otázku, *co dalšího by bylo třeba změnit, aby měli všichni zaměstnanci stejné podmínky?*, respondenti/ky opakovaně uváděli následující podněty: **více podporovat sladování práce a rodiny**, zajistit rovné hodnocení a odměňování, rovné podmínky pro kariérní rozvoj, zvýšit mzdy dle aktuální inflace, pracovat na

odstranění bariér, které ženám brání v postupu na akademické a vedoucí pozice na fakultě, aj.

- 71% respondentů uvedlo, že jim **podmínky na pracovišti umožňují sladit práci s osobním a rodinným životem**. Respondenti/ky by uvítali **rozšíření možnosti využívat práci na dálku**, omezení nebo větší zefektivnění administrativy, výraznější podporu pro rodiče s dětmi.
- 52% všech respondentů a 43% ze zahraničních respondentů se domnívá, že **fakulta dělá dost proto, aby zajistila, že zahraniční zaměstnanci dostávají stejné informace jako zaměstnanci mluvící česky**.
- 21% dotazovaných se na fakultě **setkalo s neetickým chováním**, 69% se s takovým chováním nesetkalo, 11% to nedokáže posoudit. Konkrétně šlo u 30% respondentů o zkušenost s diskriminací a nerovným zacházením, 29% respondentů se setkalo s bossingem, 19% s mobbingem.
- 55% respondentů ví, **jak kontaktovat Ochráňkyni práv MU**, 45% odpovědělo negativně, což může být ovlivněno skutečností, že role Ochráňkyně práv je na Masarykově univerzitě poměrně nová.

Vzdělávání a kariérní rozvoj

- 86% dotazovaných považuje **zpětnou vazbu od svého vedoucího pracovníka** za dostatečnou, 13% ji považuje za nedostatečnou. 69% respondentů hodnotí jednoznačně kladně **podporu svého nadřízeného ve vzdělávání** a rozvoji znalostí a dovedností.
- Je pro nás pozitivní zpětnou vazbou, že 90% respondentů udělilo nové webové stránce **Vzdělávání a rozvoj na MUNI Portálu pro zaměstnance** hodnocení 3, 4, nebo 5 hvězdiček.
- Respondenti nejčastěji uváděli, že by na fakultě uvítali více **jazykového vzdělávání** (17% odpovědí), dále více odborných školení (13% odpovědí), školení zaměřených na rozvoj kompetencí k vedení lidí (13% odpovědí) a školení v oblasti rozvoje osobnostních kompetencí (13% odpovědí).
- 21% dotazovaných vyzkoušelo **Seduo** (90 respondentů), 12% z dotazovaných uvedlo, že Seduo nevyzkoušeli, ale měli by zájem tuto platformu využít. 87% dotazovaných využívajících Seduo uvádí, že jsou s touto platformou „velmi spokojeni nebo spokojeni“, 10% respondentů je „spíše nespokojeno nebo nespokojeno“.
- Respondenti/ky se o nabídce školení nejčastěji dozvídají z **emailové obesílky** (44%) a z **newsletterů** (36%).

Další podněty v oblasti péče o zaměstnance fakulty

- Respondenti/ky by ze strany fakulty do budoucna ocenili zejména větší **podporu při sladování pracovního a osobního života** (18%) a **podporu kariérního rozvoje** (16%).
- **Net promoter score (NPS)** – otázka *doporučil/a byste zaměstnání na Přírodovědecké fakultě MU svým přátelům nebo známým?*, respondenti/ky měli odpovědět na škále 0 (v žádném případě) až 10 (velmi pravděpodobně). Je zde vidět vysoká četnost v odpovědích 7 až 10, hodnota NPS je +15, což můžeme interpretovat jako **vysokou loajalitu zaměstnanců vůči zaměstnavateli**.
- Dotazování jako konkrétní **podněty pro oblast péče o zaměstnance** opakovaně uváděli tyto: *méně zátěže vyplývající z požadavků oddělení děkanátu, zejm. personálního oddělení a HR Award, pracovat na vnitřní kultuře fakulty, dbát na dodržování etiky na pracovištích, zlepšit interní komunikaci a informování zaměstnanců, více informovat o podpoře, kterou poskytuje HR Award a personální oddělení, dbát na kvalitu podpory pro zahraniční zaměstnance, navyšovat mzdy v souvislosti s inflací, rozšířit nabízené benefity.*

Úvod

V prosinci 2018 získala Přírodovědecká fakulta MU jako druhá česká instituce certifikát kvality personálních procesů **HR Excellence in Research Award** udělovaný Evropskou komisí. V lednu 2019 fakulta začala implementovat novou strategii péče o zaměstnance HSR4R (HR Strategy for Researchers).

V říjnu 2020 proběhlo na fakultě dotazníkové šetření v souvislosti s přípravou na sebehodnocení fakulty po 2 letech implementace, tj. Internal Review a výsledky tohoto průzkumu byly zohledněny v revidovaném akčním plánu.

V roce 2024, po třech letech zavádění revidovaného akčního plánu, fakultu čeká další důležitý milník – obnovení certifikace HR Excellence in Research, tj. Renewal. Ve dnech 18. 10. – 3. 11. 2023 proto proběhlo další dotazníkové šetření, jehož cílem bylo zjistit, nakolik jsou již zavedené postupy pro oblast péče o zaměstnance i oblast personální podpory výzkumu užitečné. Cílem dotazníkového šetření bylo také získat další podněty pro zkvalitňování péče o zaměstnance a zaměstnankyně fakulty, které se následně stanou součástí revidovaného akčního plánu.

Metodologie

Dotazníkový průzkum vycházel z kvantitativního výzkumného designu. K účasti na průzkumu byli vyzváni všichni zaměstnanci a zaměstnankyně Přírodovědecké fakulty MU v Brně prostřednictvím emailu s odkazem do [anonymního dotazníku](#) v prostředí Microsoft Forms. Dotazník byl dostupný k vyplnění z počítače, mobilního telefonu i tabletu bez nutnosti přihlášení.

Dotazník byl zveřejněn ve dvou jazykových verzích, obsahoval celkem 34 otázek. Otázky byly uzavřené, polouzavřené, otevřené, případně konstruované formou Likertovy škály.

Podle obsahu byly otázky zařazeny do pěti oddílů:

Oddíl 1: Základní údaje potřebné pro statistické vyhodnocení dotazníku

Oddíl 2: Zavádění nové personální strategie HRS4R/“HR Award”

Oddíl 3: Rovné příležitosti a etika v pracovním prostředí

Oddíl 4: Vzdělávání a kariérní rozvoj

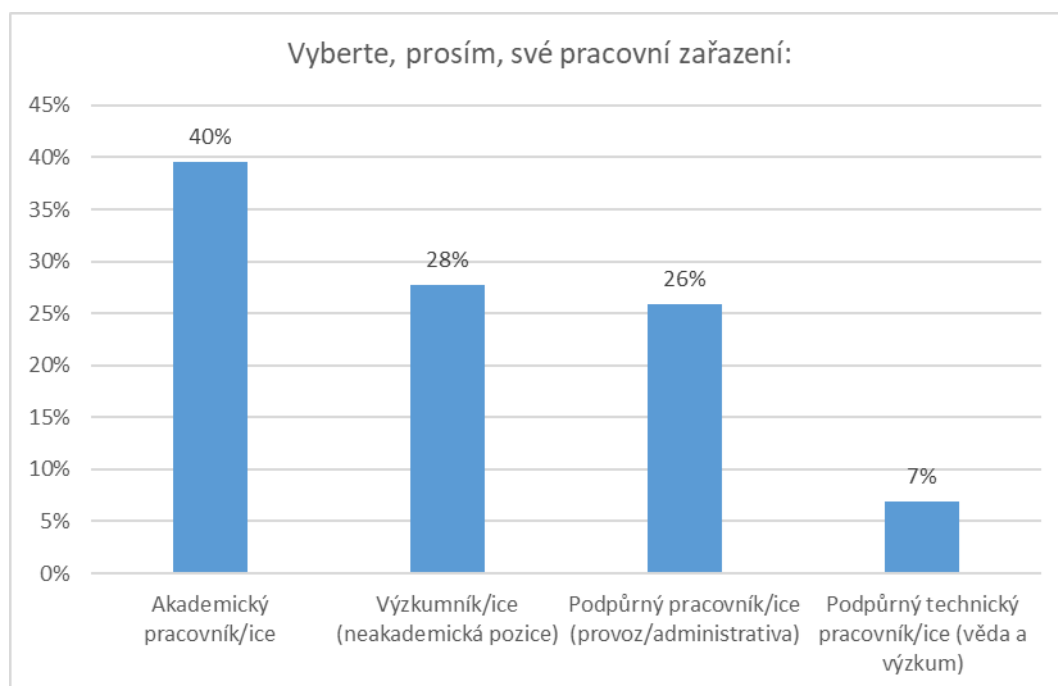
Oddíl 5: Další podněty v oblasti péče o zaměstnance fakulty

Celkový počet kmenových zaměstnanců fakulty činil k 18. 10. 2023 celkem 1331 osob. Zasláný dotazník vyplnilo a průzkumu se zúčastnilo celkem 422 respondentů. To

představovalo **celkovou návratnost 32%**. Struktura respondentů je podrobněji popsána v další kapitole.

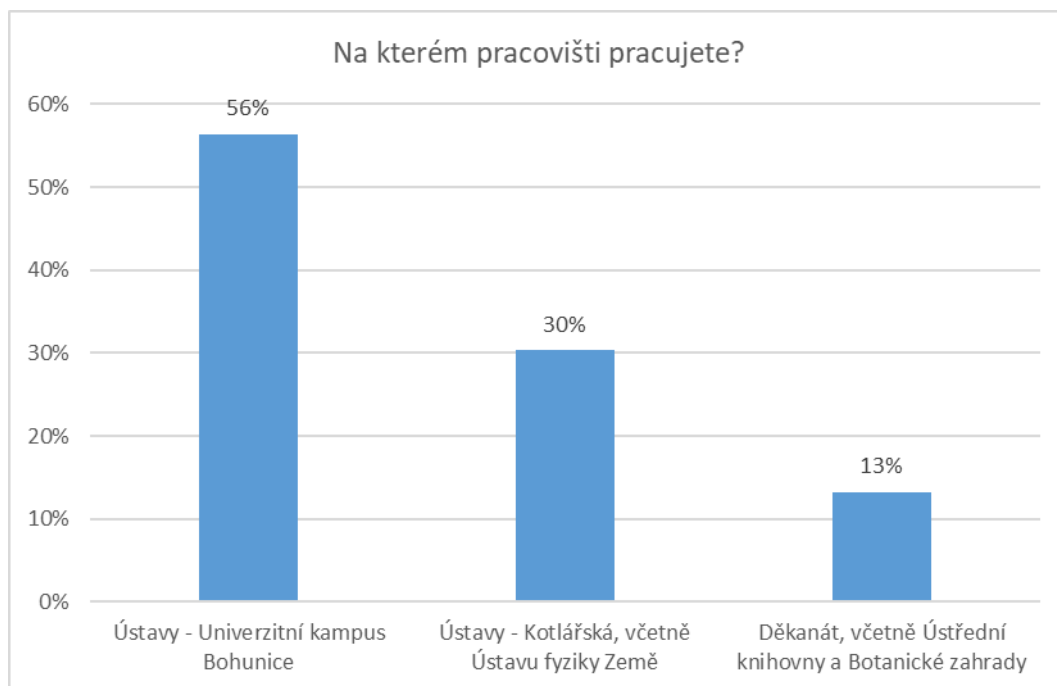
Oddíl 1: Základní údaje potřebné pro statistické vyhodnocení dotazníku (charakteristika respondentů)

Graf 1.1: Pracovní zařazení



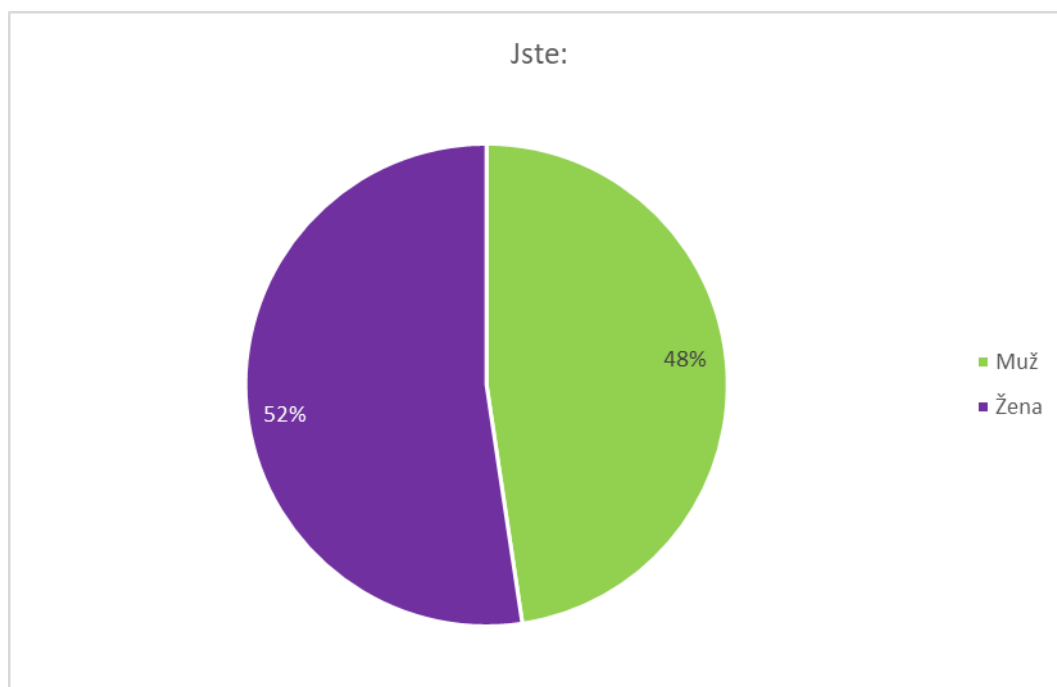
Z pohledu pracovního zařazení největší skupinu respondentů tvořili **akademičtí pracovníci/ice** (40%), a to celkem 167 zaměstnanců, 28% respondentů představovali výzkumníci/ice (neakademické pozice), a to 117 osob. 26% výzkumného vzorku tvořili podpůrní pracovníci/ice v oblasti provozu/administrativy, konkrétně 109 osob, nejmenší zastoupení v souboru měli podpůrně techničtí pracovníci v oblasti vědy a výzkumu (7%), konkrétně 29 osob.

Graf 1.2: Pracoviště



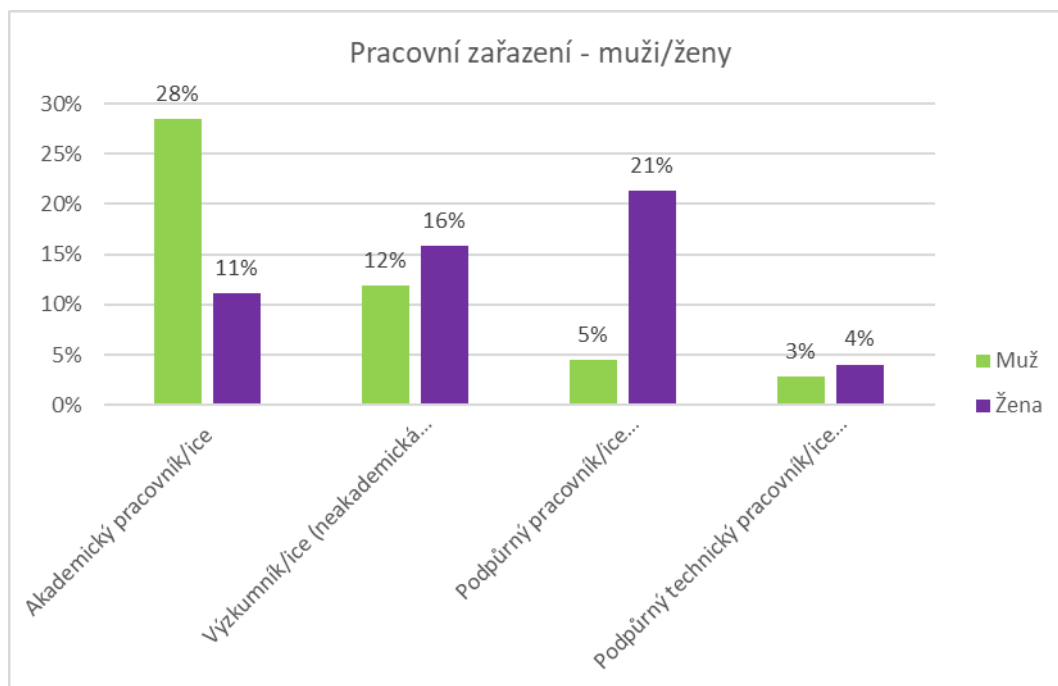
Nejvíce vyplněných dotazníků se vrátilo z **ústavů v rámci Univerzitního Kampusu Bohunice**, celkově 56%, nejmenší podíl vyplněných dotazníků vyplnili zaměstnanci/kyně děkanátu (se zahrnutím Ústřední knihovny a Botanické zahrady), a to 13%.

Graf 1.3: Gender



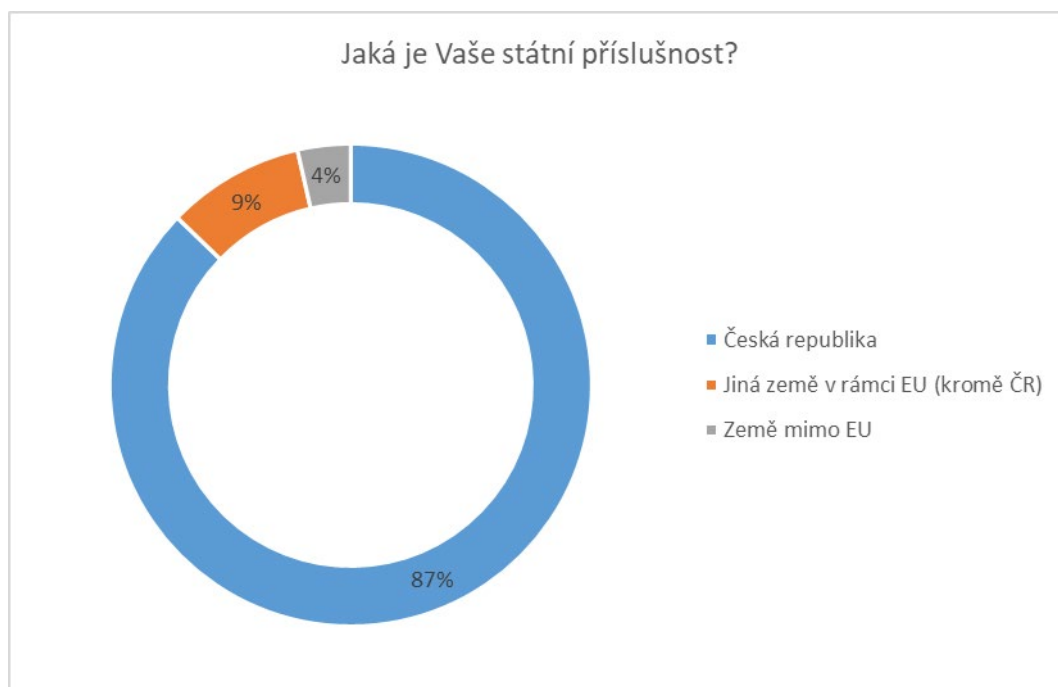
Soubor respondentů byl tvořen ženami z 52%, muži představovali 48% respondentů. V počtech to znamenalo 221 žen a 201 mužů.

Graf 1.4: Pracovní zařazení – muži/ženy



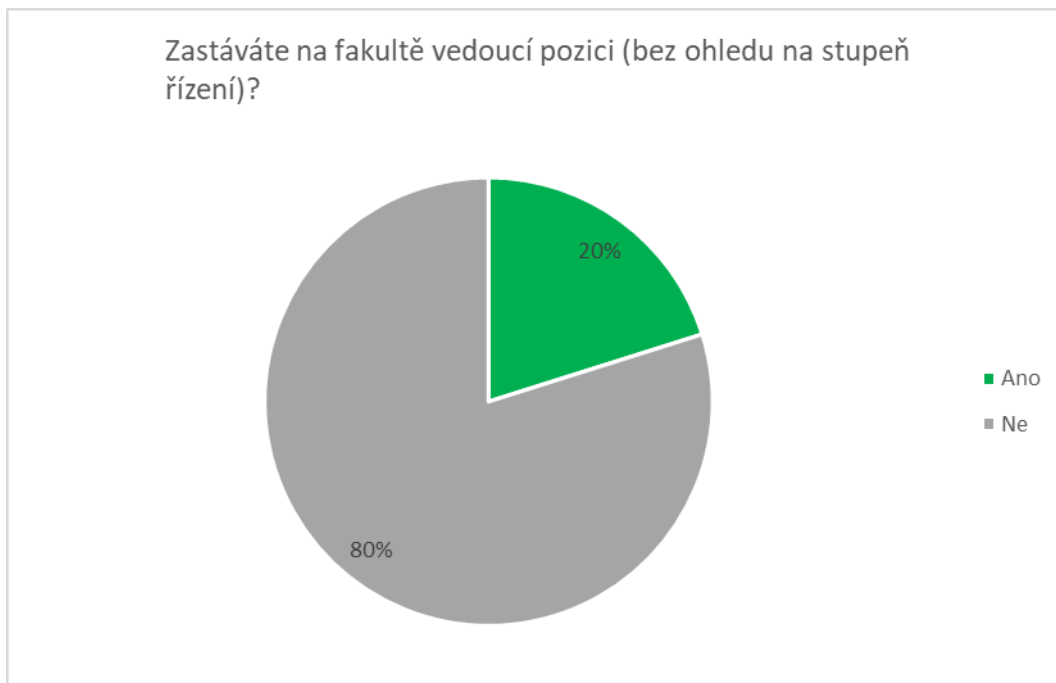
Největší podíl žen, které vyplnily dotazník, pracuje na pozici **podpůrná pracovnice – provoz/administrativa** (21%), 16% respondentek pracuje na pozici výzkumnice (neakademická pozice). Respondenti muži byli nejčastěji zařazeni na pozici akademický pracovník (28%) a výzkumník (12%).

Graf 1.4: Státní příslušnost



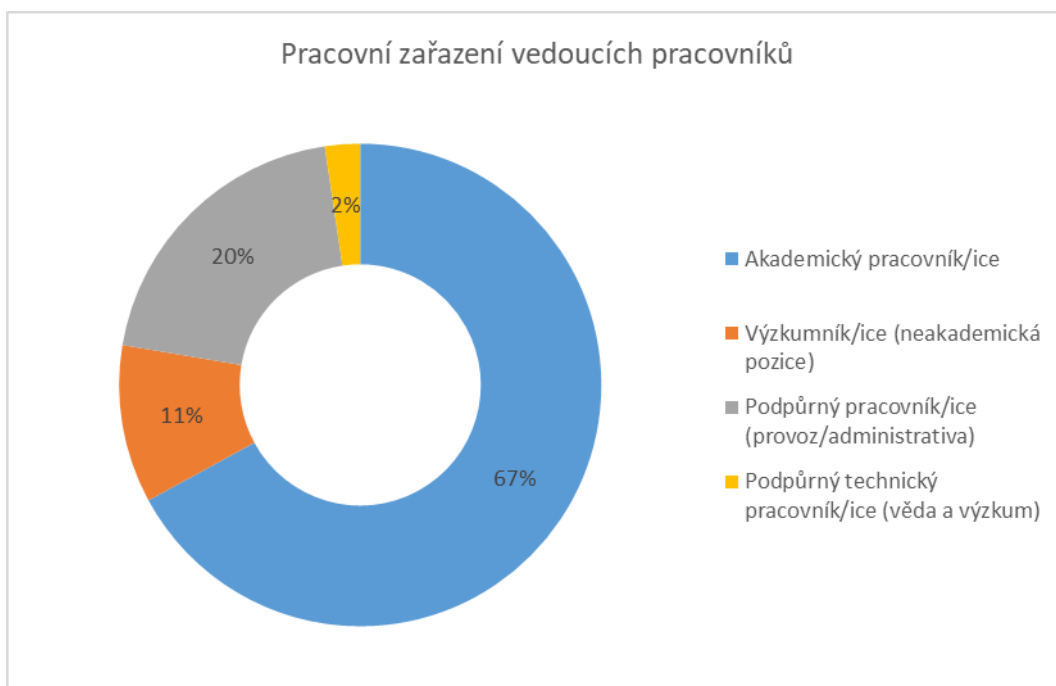
87% respondentů (368 z 422) uvedlo **českou státní příslušnost**, 9% (39) uvedlo příslušnost k jiné zemi v rámci EU a zbývajících 4% (15) respondentů má příslušnost v zemi mimo EU. Dotazník tedy vyplnilo celkem 54 respondentů s jinou státní příslušností než ČR.

Graf 1.5: Vedoucí pozice

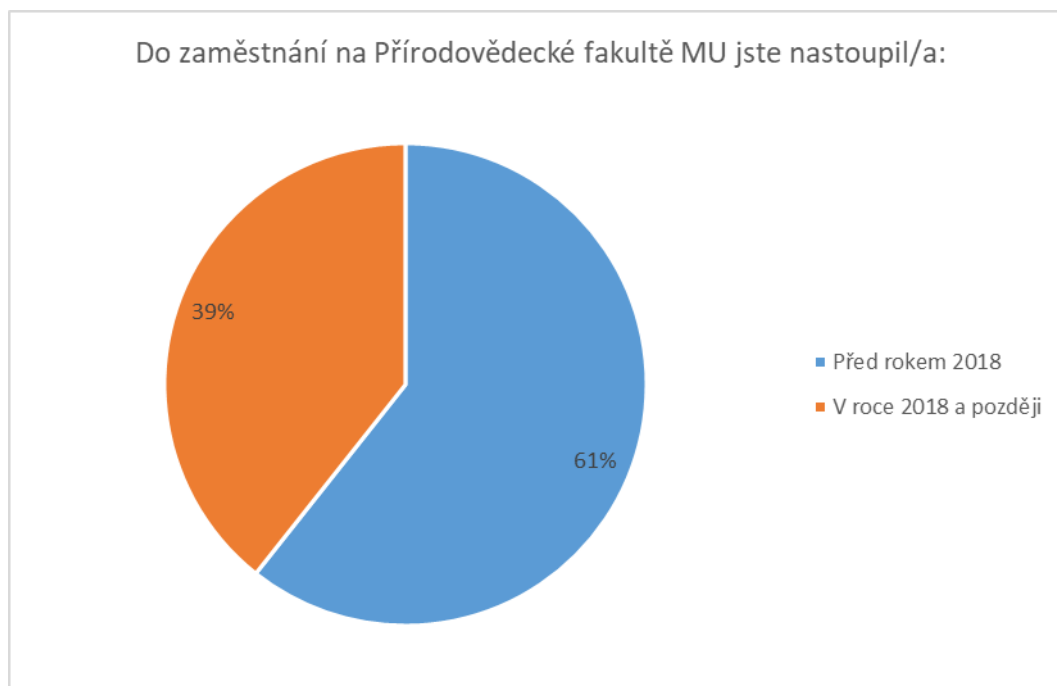


20% všech respondentů představovali vedoucí pracovníci, tedy 85 dotazníků z celkových 422 vyplnili přímo vedoucí pracovníci fakulty.

Graf 1.6: Pracovní zařazení – vedoucí pracovníci/ice



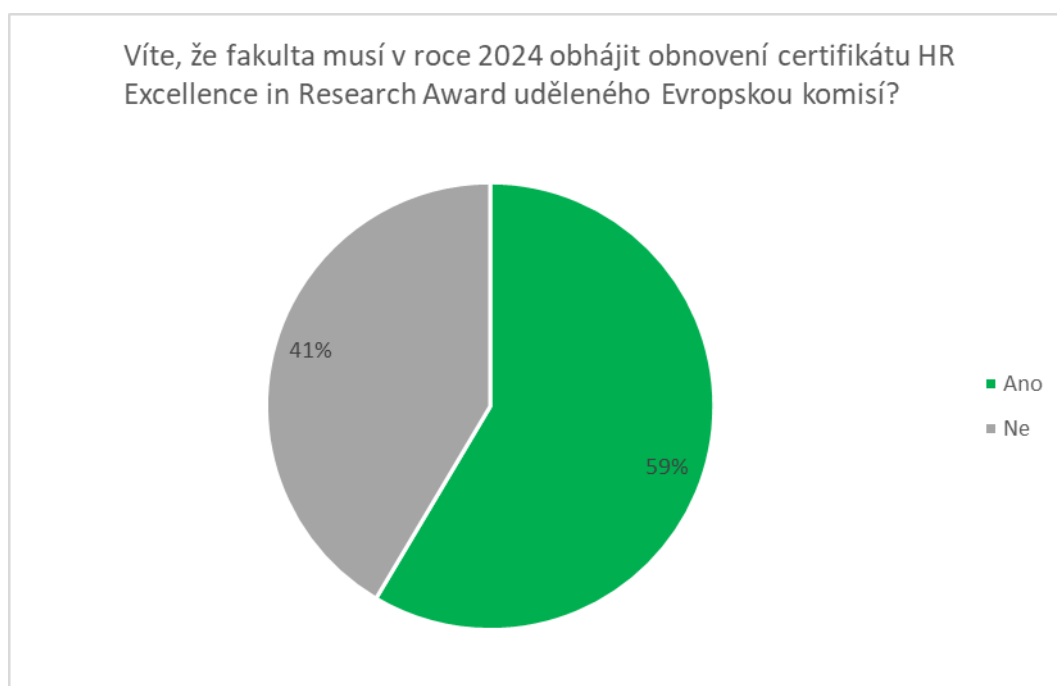
Graf 1.7: Nástup na PŘF MU



Celkem 61% zaměstnanců, kteří vyplnili dotazník, nastoupilo do zaměstnání na PŘF MU **před rokem 2018**, 39% respondentů nastoupilo v roce 2018 a později.

Oddíl 2: Zavádění nové personální strategie HRS4R/“HR Award“

Graf 2.1: Víte, že fakulta musí v roce 2024 obhájit obnovení certifikátu HR Excellence in Research Award uděleného Evropskou komisí?

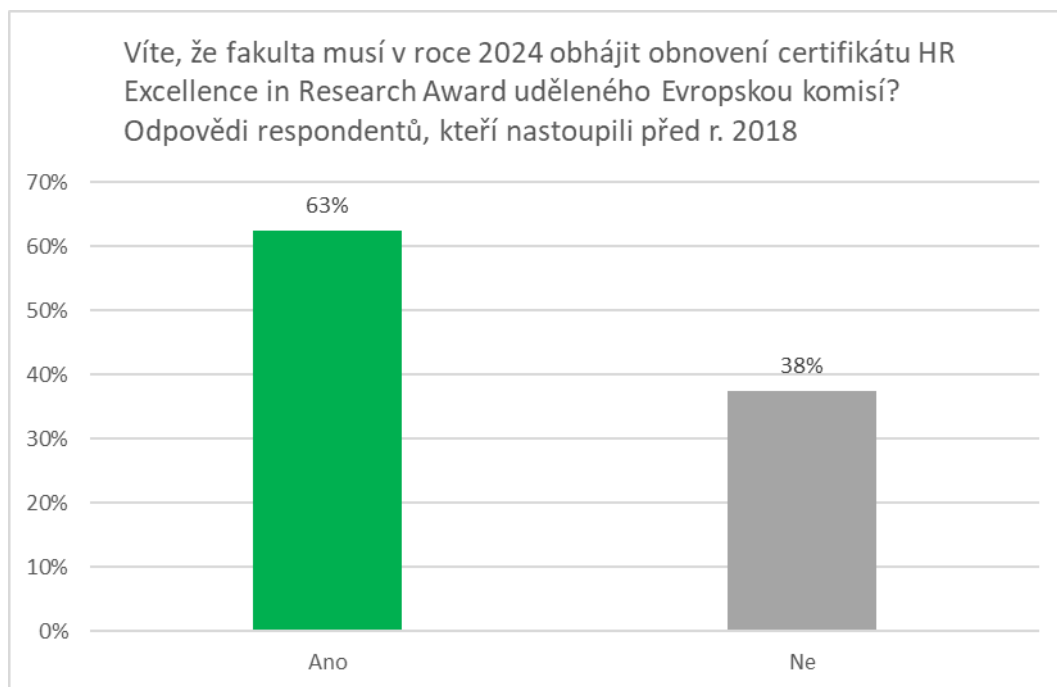


Pozitivní odpověď uvedlo 59% respondentů, 41% odpovědělo negativně.

Srovnání s 2020: Pozitivní odpověď 78%, negativní 22%.

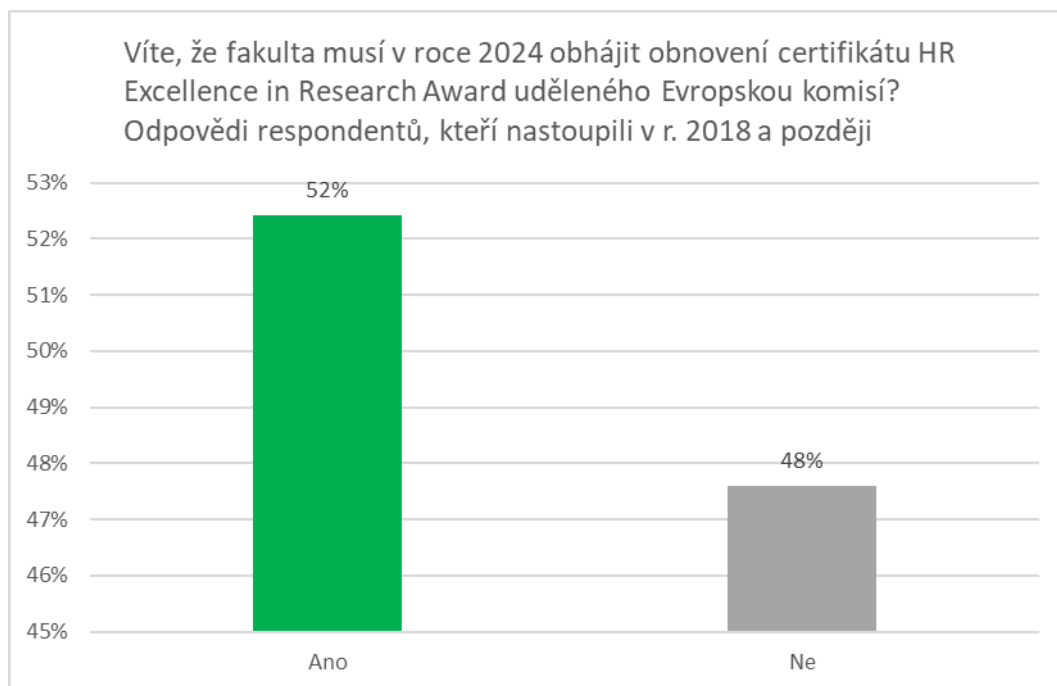
Zajímavé je porovnat odpovědi na tuto otázku vzhledem k nástupu zaměstnance na PŘF MU, jak ukazuje následující graf.

Graf 2.1.1: Odpovědi respondentů, kteří nastoupili na PŘF MU před rokem 2018



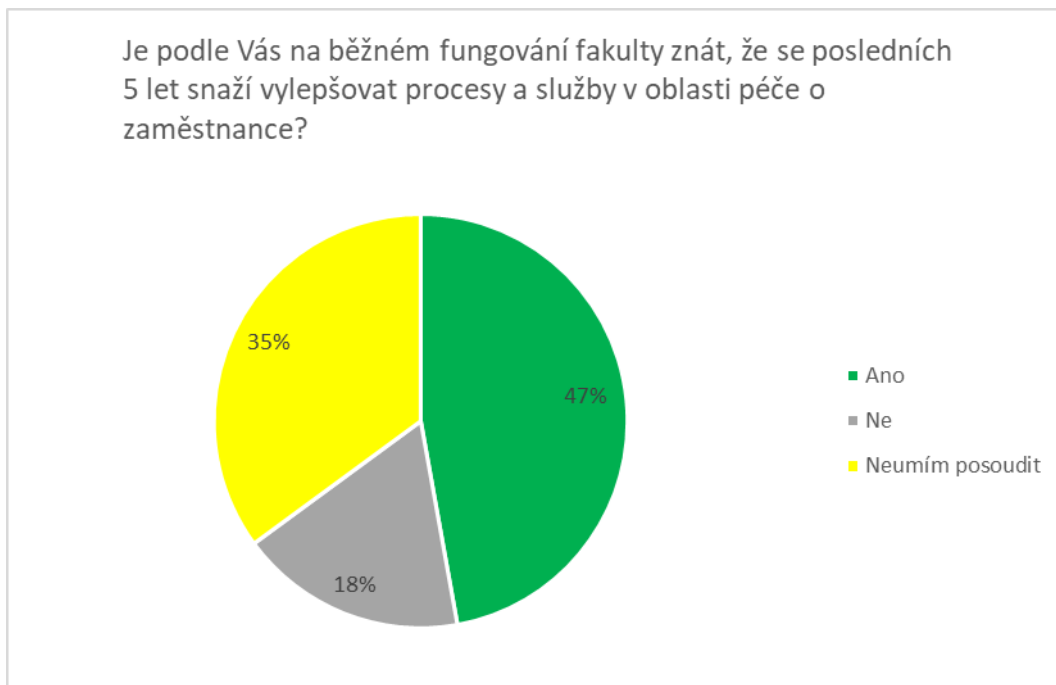
63% respondentů, kteří nastoupili na PŘF před rokem 2018 odpovědělo na tuto otázku pozitivně.

Graf 2.1.2: Odpovědi respondentů, kteří nastoupili na PŘF MU v roce 2018 a později



V rámci vzorku respondentů, kteří nastoupili v roce 2018 a později jsme zaznamenali pozitivní odpověď u 52% z nich.

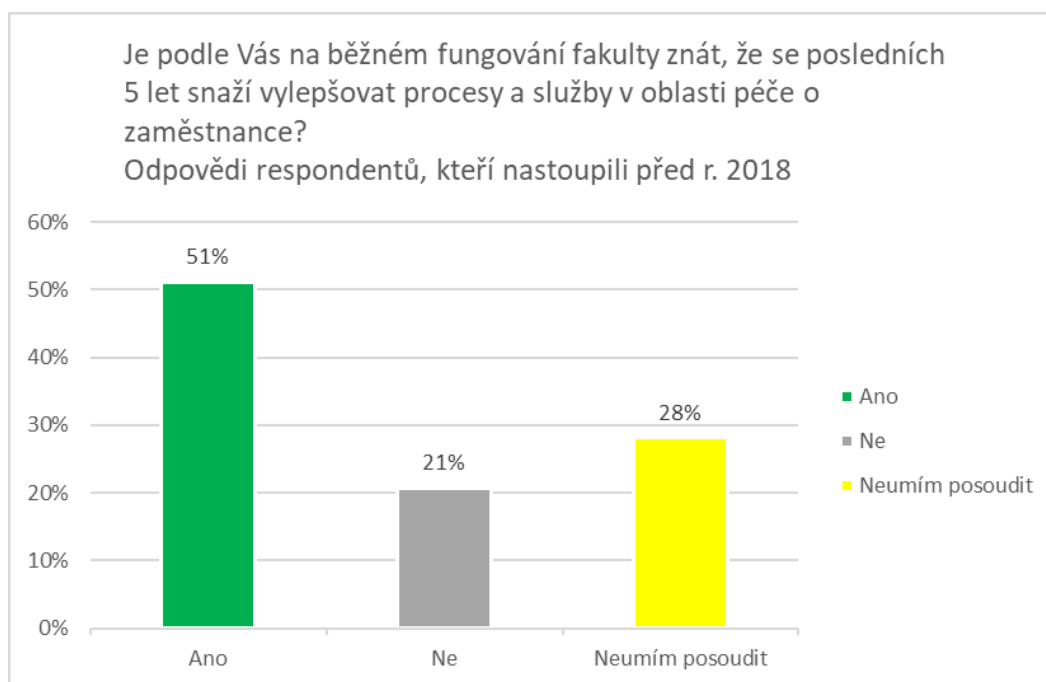
Graf 2.2: Je podle Vás na běžném fungování fakulty znát, že se posledních 5 let snaží vylepšovat procesy a služby v oblasti péče o zaměstnance?



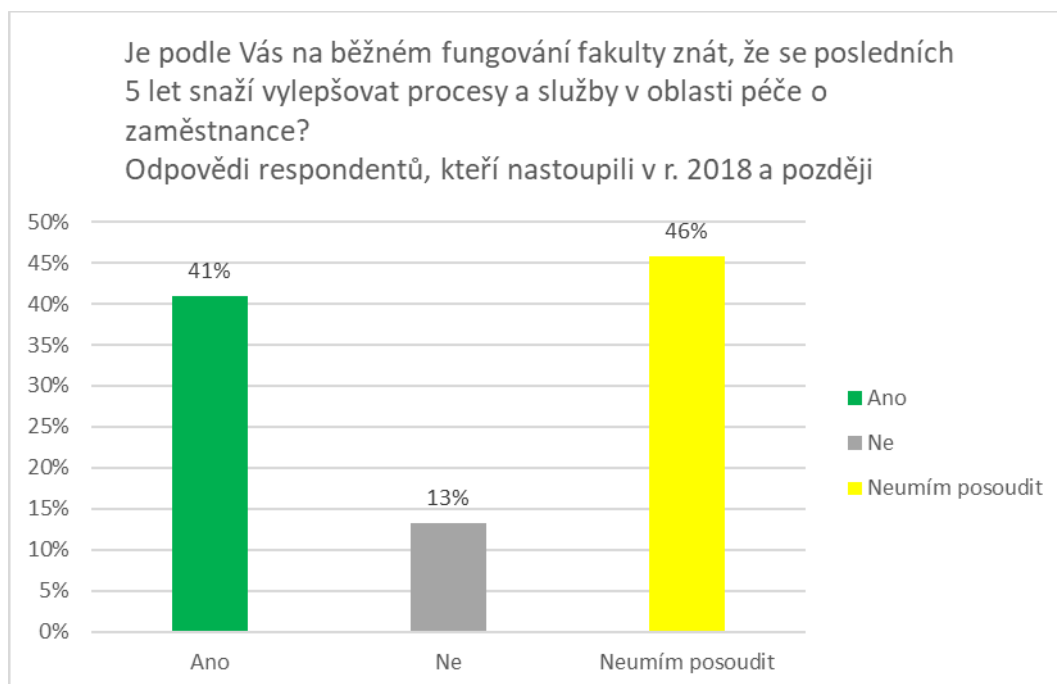
47% respondentů odpovědělo pozitivně, 18% negativně, 35% respondentů uvedlo, že neumí situaci posoudit. V grafech níže můžeme pozorovat korelaci s nástupem respondentů na fakultu.

Srovnání s 2020: V r. 2020 na stejně položenou otázku odpovědělo 39% respondentů pozitivně, 22% negativně, 39% respondentů uvedlo, že neumí situaci posoudit.

Graf 2.2.1: Odpovědi respondentů, kteří nastoupili před r. 2018

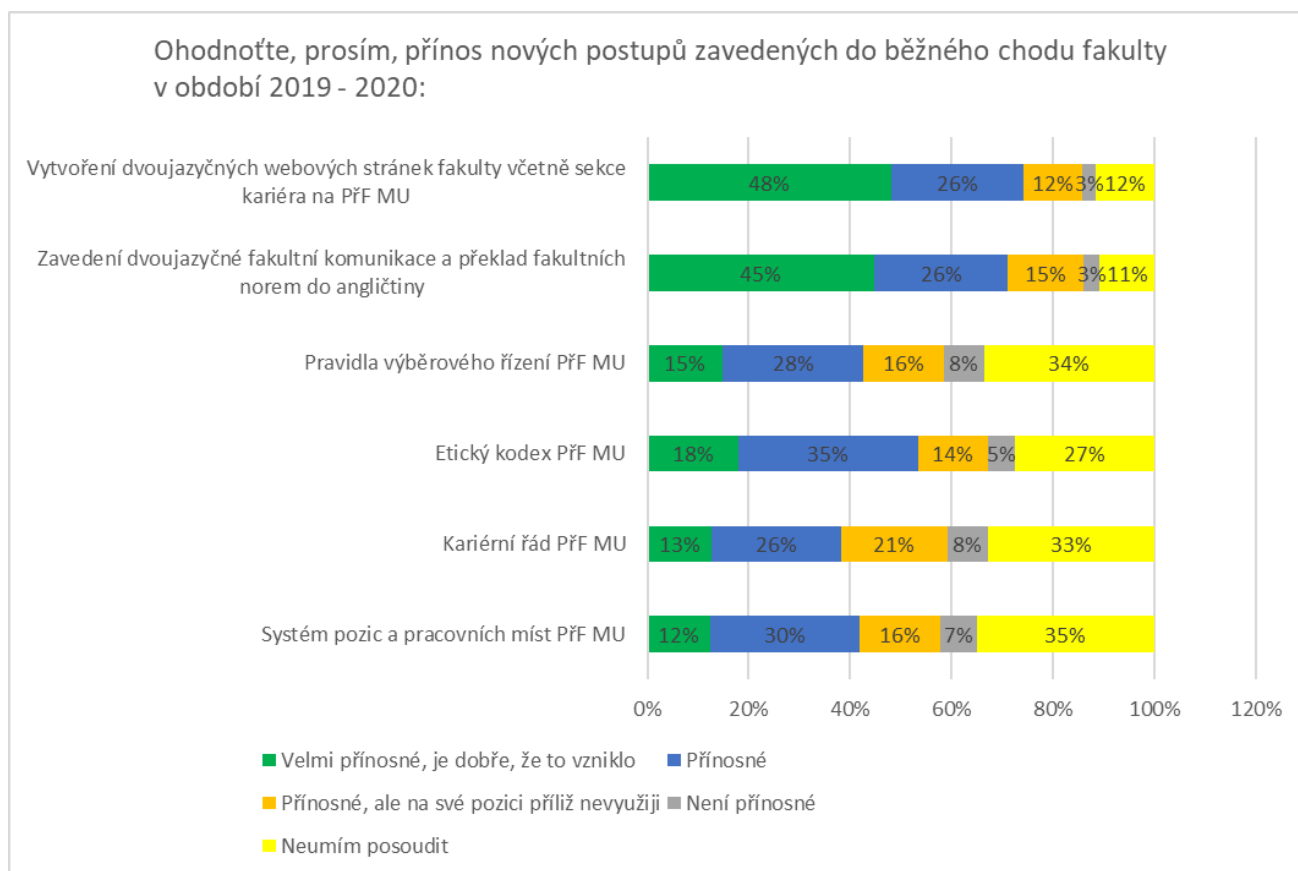


Graf 2.2.2: Odpovědi respondentů, kteří nastoupili v roce 2018 a později



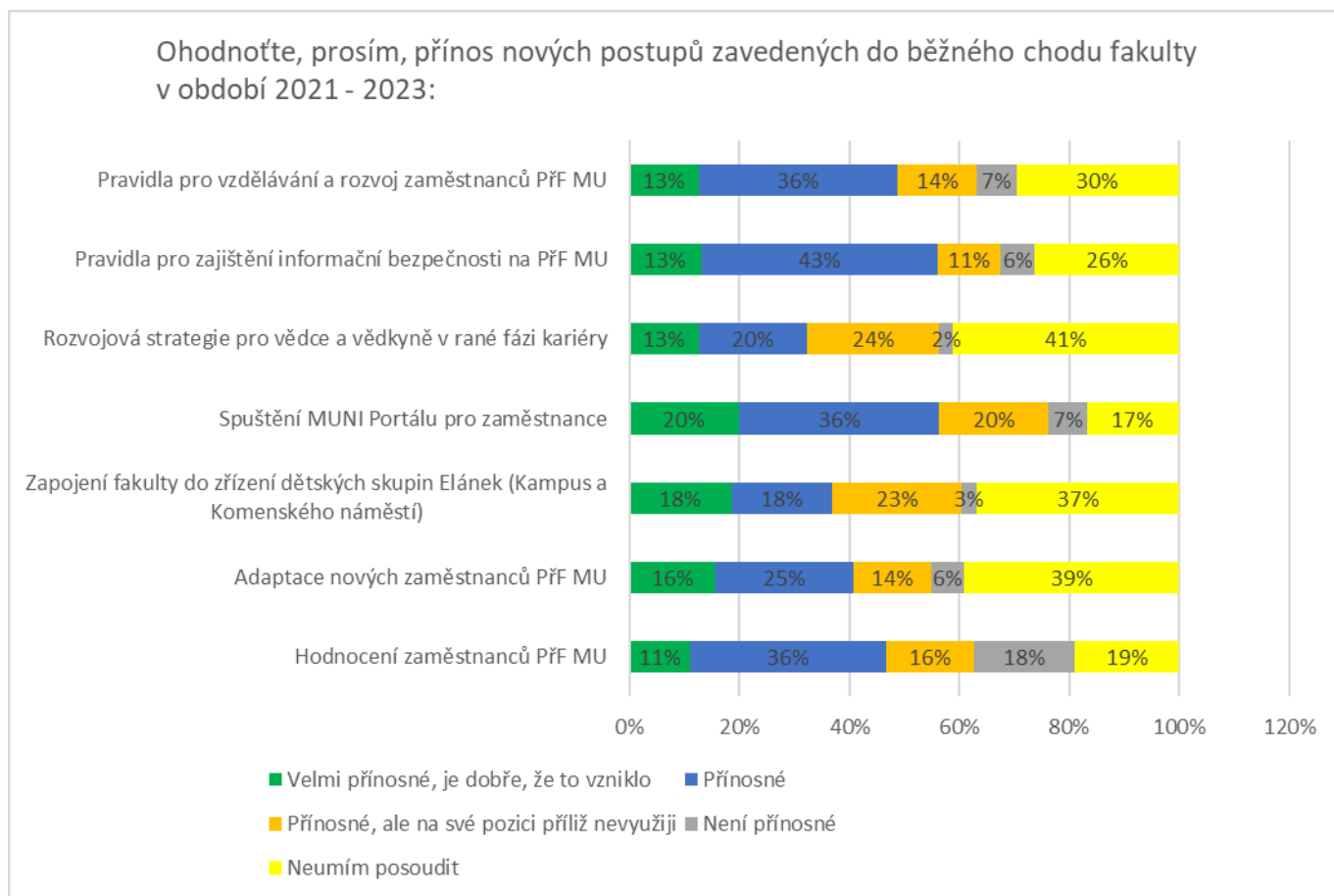
Více než polovina respondentů (51%), kteří na fakultu nastoupili před r. 2018 odpovědělo na tuto otázku pozitivně, z těch, kteří nastoupili v r. 2018 a později odpovídá pozitivně 41%.

Graf 2.3: Ohodnoťte, prosím, přínos nových postupů zavedených do běžného chodu fakulty v období 2019 - 2020:



Respondenti/ky nejčastěji hodnotili jako **přínosné** tyto zavedené postupy: *Vytvoření dvoujazyčných webových stránek fakulty včetně sekce kariéra na PŘF MU* (86%) a *zavedení dvoujazyčné fakultní komunikace a překlad fakultních norem do angličtiny* (86%). V odpovědích je patrný výrazný podíl neutrálních odpovědí („Neumím posoudit“) u *Systému pozic a pracovních míst* (35%), *Pravidel výběrových řízení* (34%) a *Kariérního řádu* (33%).

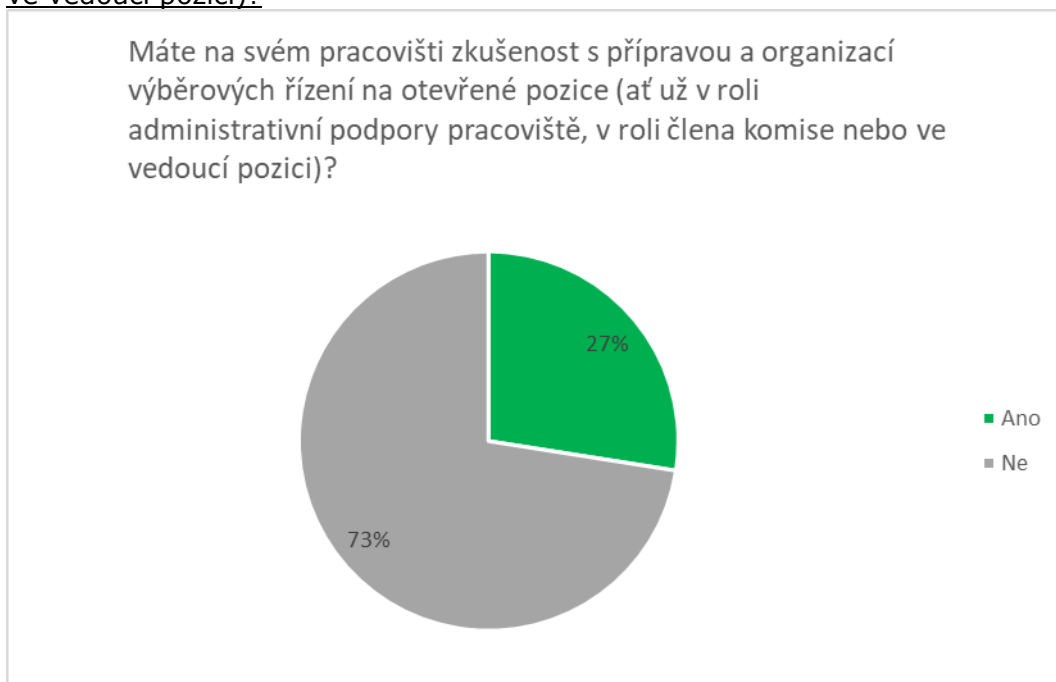
Graf 2.4: Ohodnoťte, prosím, přínos nových postupů zavedených do běžného chodu fakulty v období 2021 - 2023:



Respondenti nejčastěji hodnotili jako **přínosné spuštění MUNI Portálu pro zaměstnance** (76%). V odpovědích je patrný výrazný podíl neutrálních odpovědí („Neumím posoudit“) u adaptace nových zaměstnanců (39%) a zapojení fakulty do zřízení dětských skupin Elánek (37%). Nárůst odpovědi „není přínosné“ je patrný u procesu *hodnocení zaměstnanců* (18%).

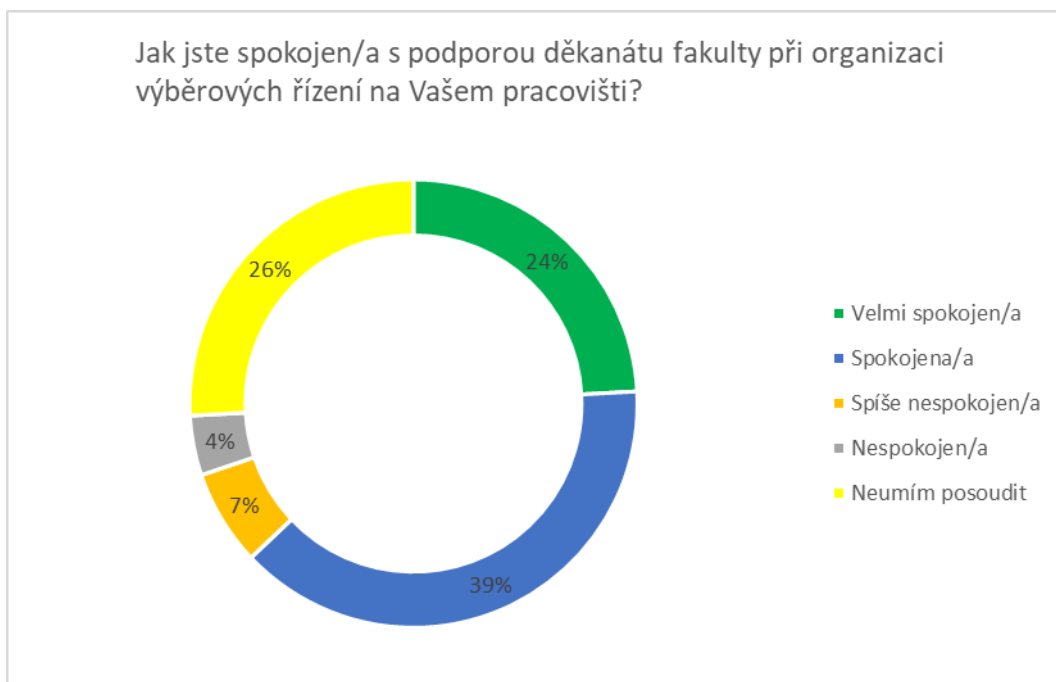
Srovnání s 2020: V r. 2020 respondenti/ky uváděli výrazný přínos rovněž v oblastech týkajících se zavedení dvoujazyčné komunikace na fakultě – zajištění překladu významných fakultních materiálů a norem do angličtiny (89% pozitivních odpovědí), zavedení dvoujazyčné fakultní komunikace (92% pozitivních reakcí) a vytvoření nových dvoujazyčných fakultních stránek (91%). Rovněž byla v předchozím dotazníkovém šetření patrná vyšší četnost odpovědí „není přínosné“ u procesu hodnocení zaměstnanců (10%).

Graf 2.5: Máte na svém pracovišti zkušenost s přípravou a organizací výběrových řízení na otevřené pozice (ať už v roli administrativní podpory pracoviště, v roli člena komise nebo ve vedoucí pozici)?



Zkušenost s přípravou a organizací výběrových řízení má 116 dotazovaných, což představovalo 27% výzkumného vzorku. Následující otázky byly zaměřeny na jejich zkušenosti s procesem výběrového řízení a spolupráci s oddělením děkanátu.

Graf 2.6: Jak jste spokojen/a s podporou děkanátu fakulty při organizaci výběrových řízení na Vašem pracovišti?



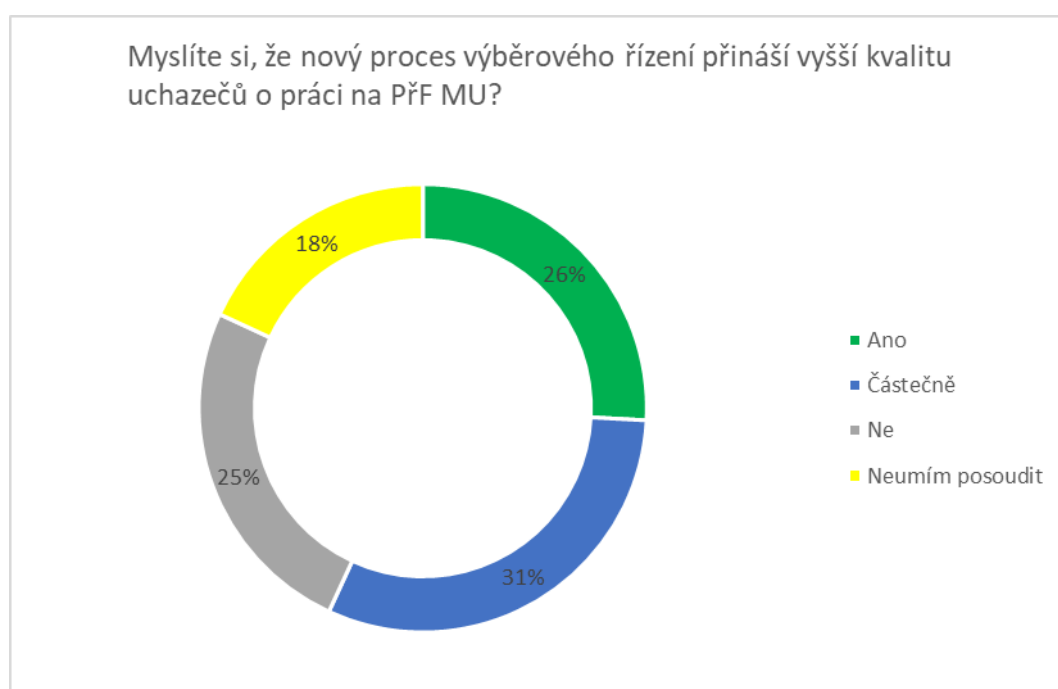
63% respondentů je **velmi spokojeno nebo spokojeno** s podporou děkanátu při realizaci výběrových řízení, 11% je spíše nespokojeno nebo nespokojeno.

Otevřená otázka: Pokud nejste s podporou výběrového řízení na Vašem pracovišti spokojen/a, co podle Vás není v pořádku nebo Vám schází? (nepovinná otázka)

Tato doplňující otázka se zobrazila pouze těm respondentům, kteří na předchozí otázku odpověděli „spíše nespokojen/a nebo nespokojen/a“.

V odpovědích na tuto otevřenou otázku se opakovaně objevovala nespokojenost s **vysokou administrativní zátěží při přípravě výběrového řízení**, respondenti/ky by uvítali větší míru podpory zaměstnanců děkanátu při přípravě inzerátů i jejich překladu do angličtiny.

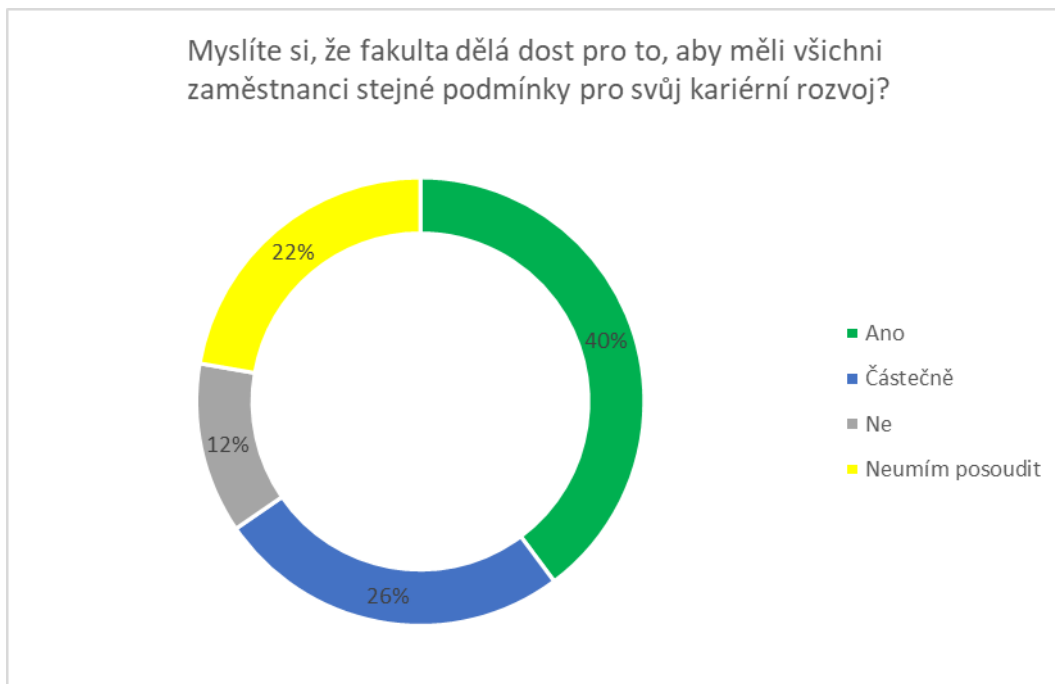
Graf 2.7: Myslíte si, že nový proces výběrového řízení přináší vyšší kvalitu uchazečů o práci na PŘF MU?



V odpovědích na tuto otázku je zřejmý **téměř stejný podíl** pozitivních (26%) a negativních (25%) odpovědí.

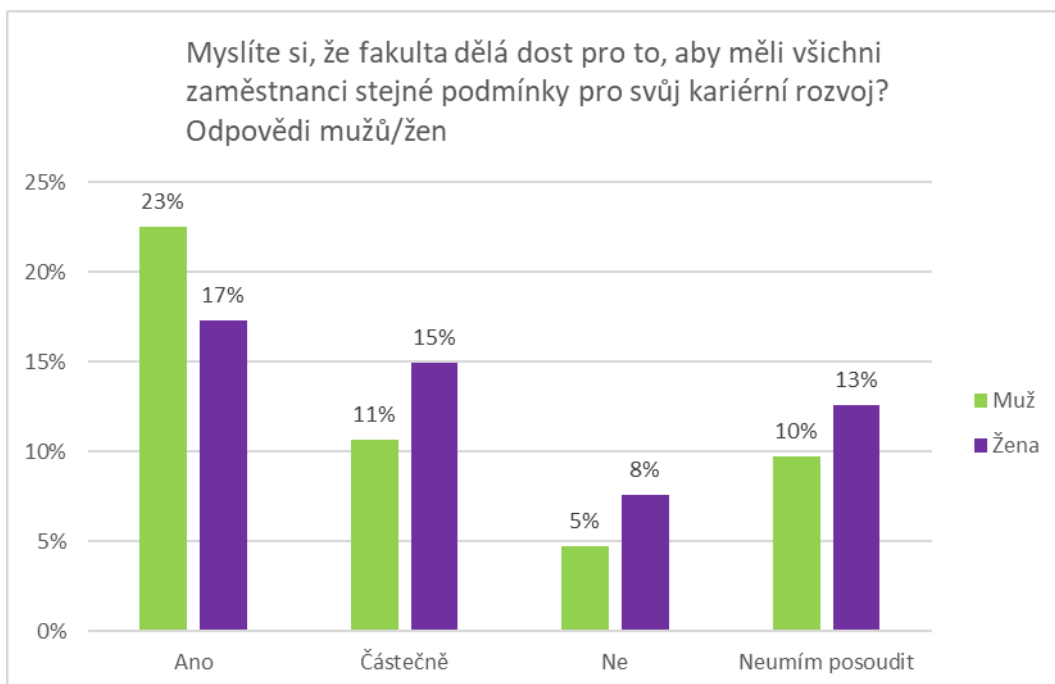
Oddíl 3: Rovné příležitosti a etika v pracovním prostředí

Graf 3.1: Myslíte si, že fakulta dělá dost pro to, aby měli všichni zaměstnanci stejné podmínky pro svůj kariérní rozvoj?

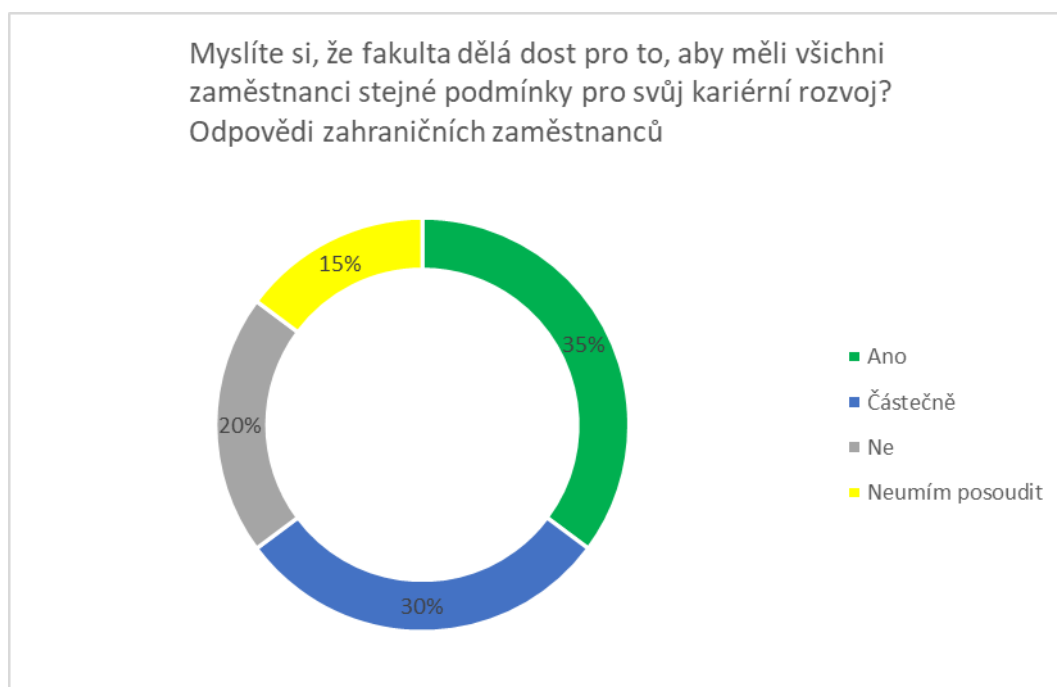


40% respondentů se domnívá, že fakulta dělá dost pro to, aby měli všichni zaměstnanci stejné podmínky pro svůj kariérní rozvoj. 12% odpovědělo negativně.

Graf 3.1.1: Odpovědi dle genderu



Graf 3.1.2: Odpovědi zahraničních zaměstnanců



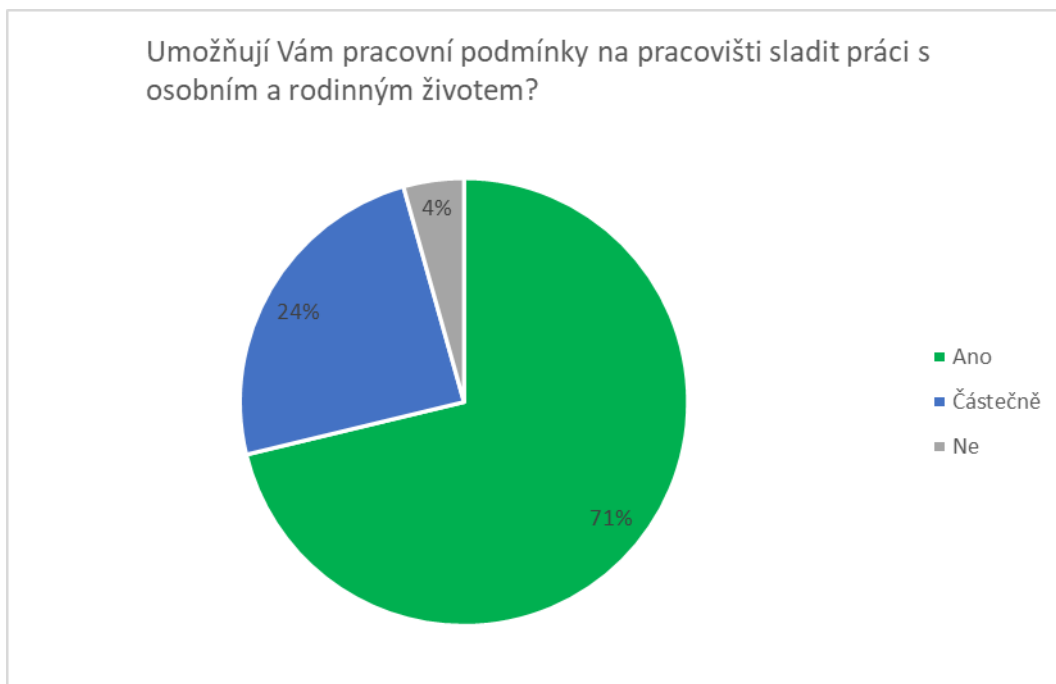
U zahraničních respondentů je ve srovnání s celkovými odpověďmi na tuto otázku vidět nárůst negativních odpovědí (20%).

Otevřená otázka: Co dalšího by bylo třeba změnit, aby měli všichni zaměstnanci stejné podmínky? (nepovinná otázka)

V rámci odpovědí na tuto otevřenou otázku respondenti/ky opakovaně zmiňovali následující podněty:

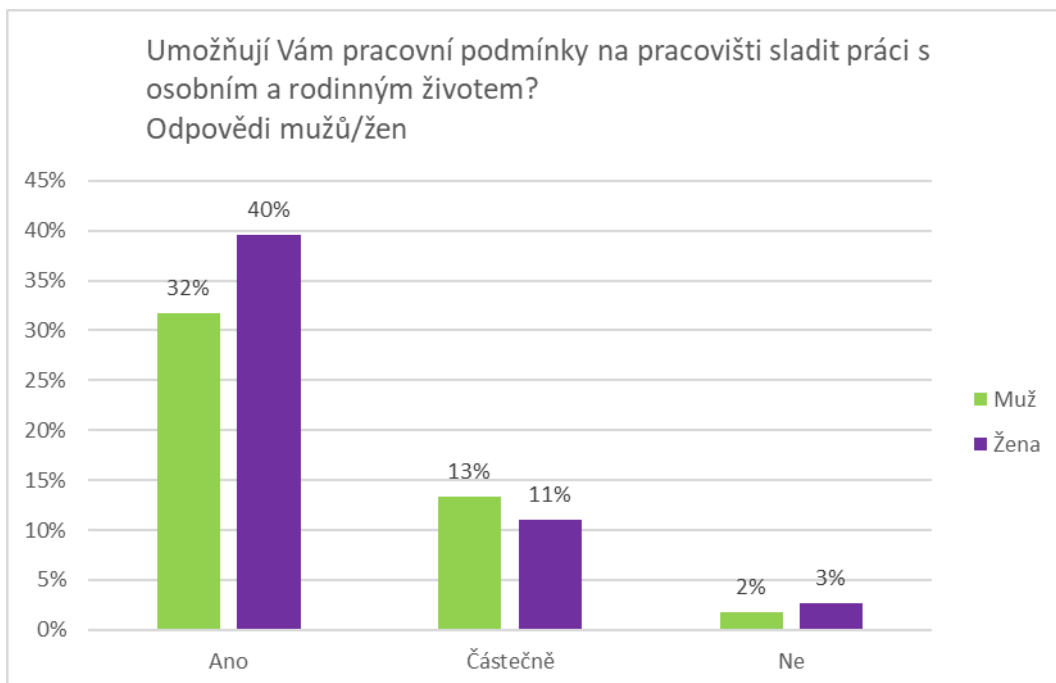
- více podporovat **sladování práce a rodiny** (práce na dálku, zkrácené úvazky, sdílení úvazků, dětské skupiny, přebalovací pulty),
- zajistit **rovné hodnocení a odměňování dle pozice, genderu, zvýšit mzdy dle aktuální inflace**,
- zajistit **rovné podmínky pro kariérní rozvoj** akademikům, pracovníkům ve výzkumu i podpůrným pracovníkům,
- pracovat na **odstranění bariér, které ženám brání v postupu** na akademické a vedoucí pozice na fakultě,
- více **kontrolovat vedení jednotlivých ústavů**, zamezovat klientelismu,
- zajistit **stejně podmínky a příležitosti pro kariérní rozvoj českým i zahraničním zaměstnancům**,
- poskytovat zaměstnancům **dostatek příležitostí ke vzdělávání** a podmínky pro rozvoj,
- lépe **komunikovat možnosti kariérního rozvoje** zaměstnancům na pracovištích,
- více **spolupráce, otevřenosti a pochopení mezi pracovišti fakulty**,
- nezatěžovat **nadměrnou administrativou**.

Graf 3.2: Umožňují Vám pracovní podmínky na pracovišti sladit práci s osobním a rodinným životem?

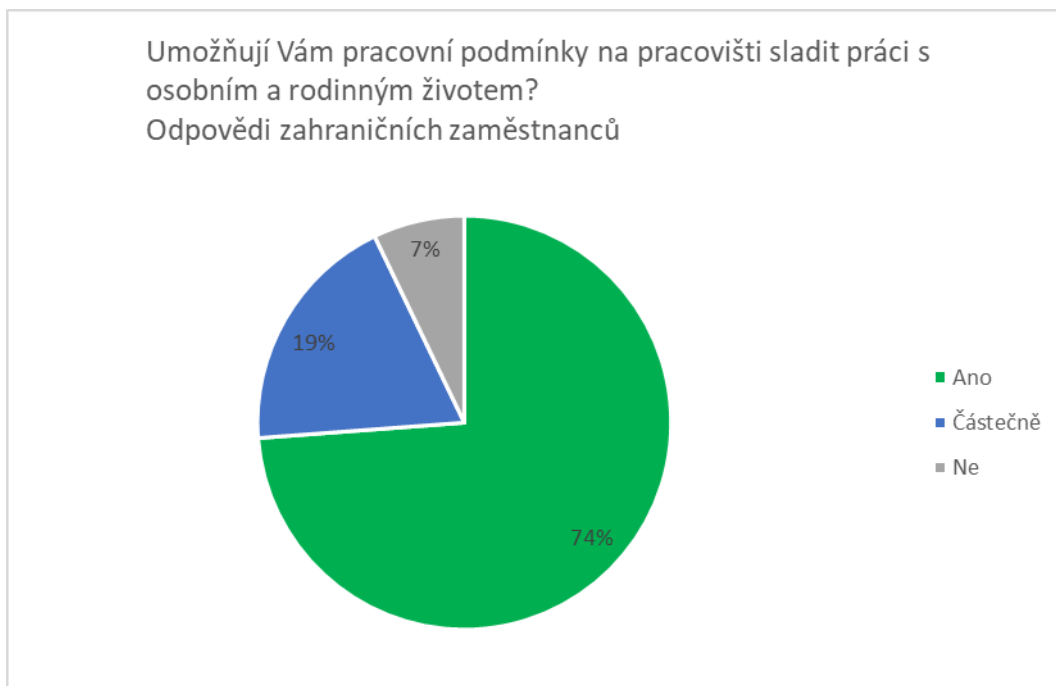


71% respondentů odpovědělo **pozitivně**, 24% neutrálně, 15 respondentů uvedlo, že jim podmínky na pracovišti neumožňují sladit práci s osobním životem.

Graf 3.2.1: Odpovědi dle genderu



Graf 3.2.2: Odpovědi zahraničních zaměstnanců

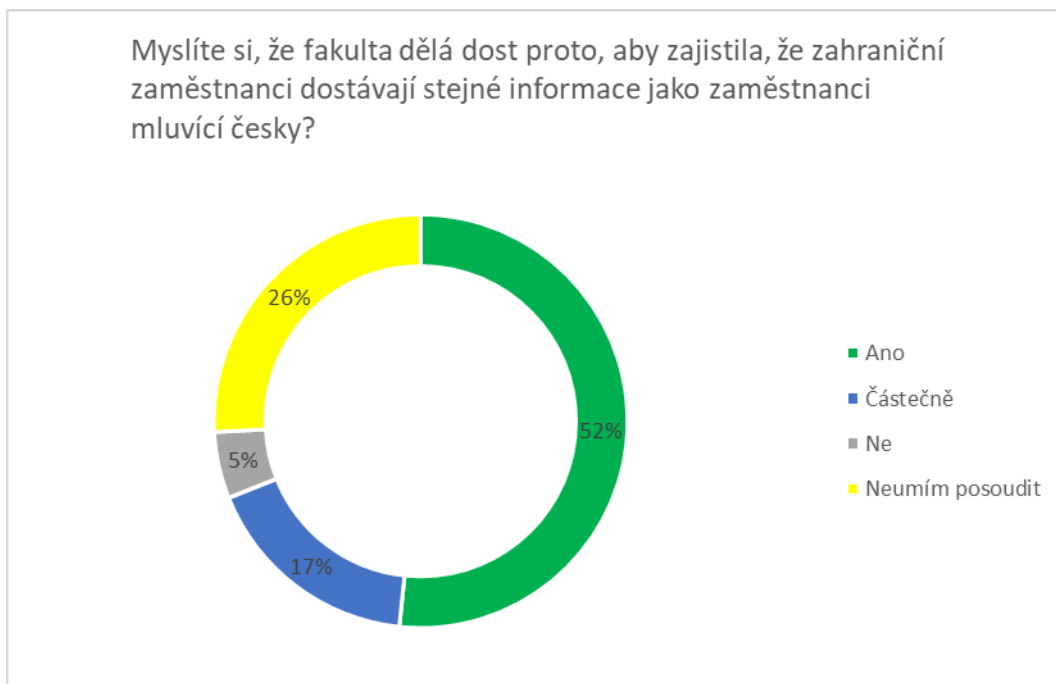


Otevřená otázka: Co by Vám pomohlo lépe sladit práci s osobním a rodinným životem?
(nepovinná otázka)

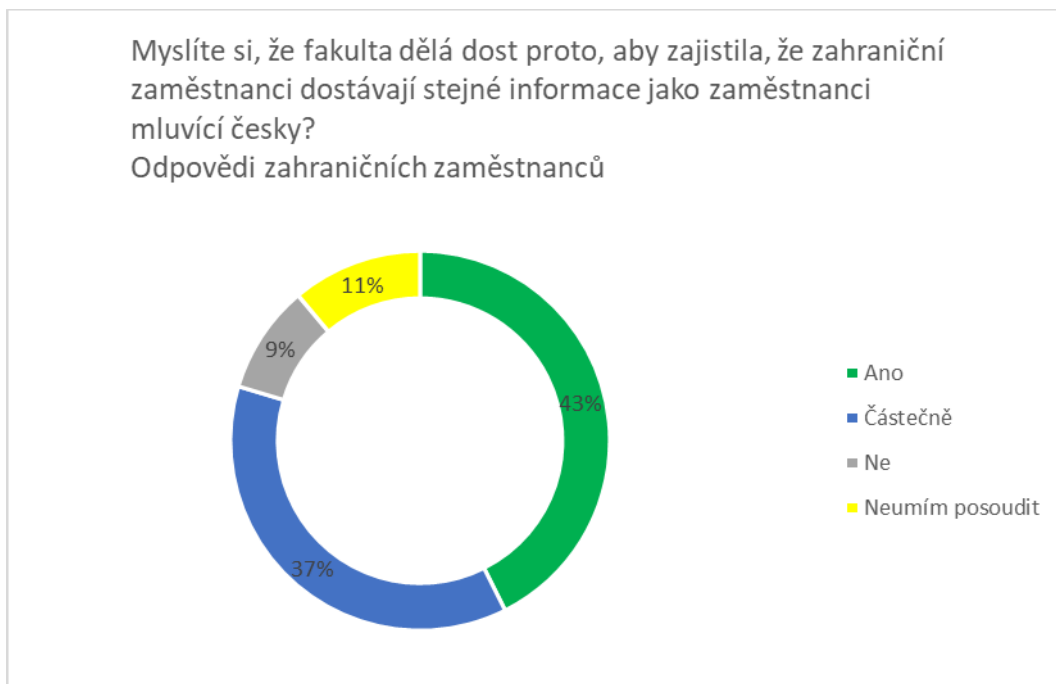
V odpovědích na tuto doplňující otevřenou otázku respondenti uváděli podněty:

- možnost ve větší míře využívat **práci na dálku**,
- vyšší **finanční ohodnocení**,
- **omezení nebo zefektivnění administrativy**, která zabírá stále větší část pracovní doby,
- **větší podpora pro rodiče s dětmi** (dětský koutek na pracovišti, levnější dostupnější dětská skupina Elánek, podpora zkrácených úvazků),
- menší **pracovní zátěž**,
- lepší podmínky pro **parkování** na Kampusu.

Graf 3.3: Myslíte si, že fakulta dělá dost proto, aby zajistila, že zahraniční zaměstnanci dostávají stejné informace jako zaměstnanci mluvící česky?

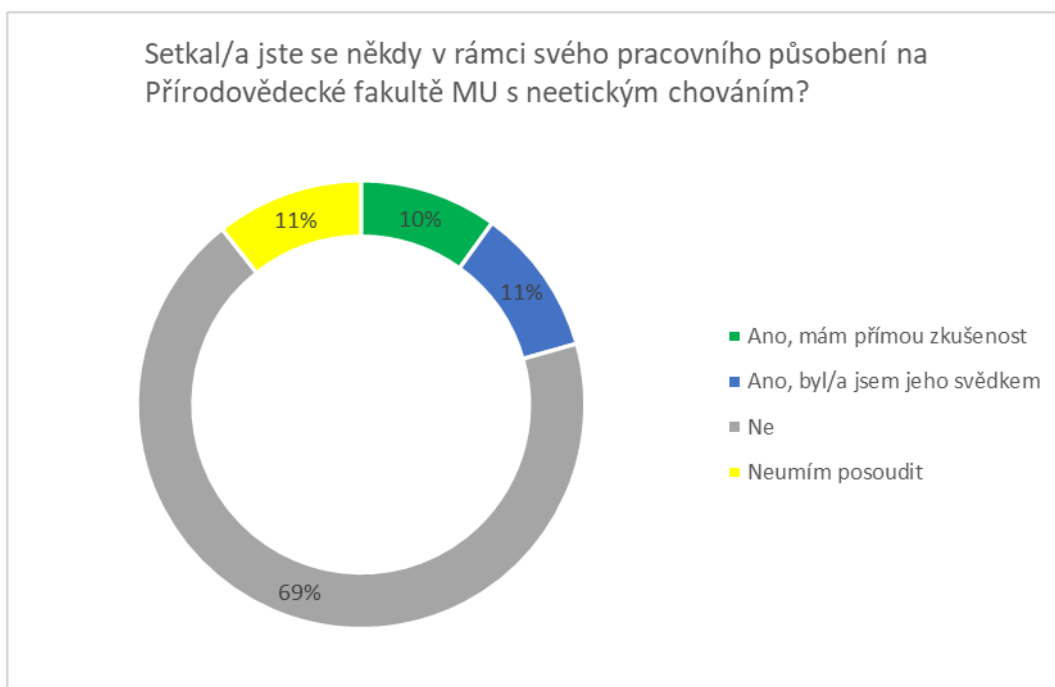


Graf 3.3.1: Odpovědi zahraničních zaměstnanců



Srovnání s 2020: V r. 2020 bylo patrné, že respondenti/ky viděli v této oblasti prostor pro zlepšení. Pouze 32% z respondentů cizinců tehdy vyjádřilo spokojenost s mírou poskytování informací ze strany fakulty, 65% respondentů cizinců zvolilo odpověď „částečně“. V současných odpovědích zahraničních zaměstnanců je tedy vidět pozitivní trend ve srovnání s výstupy z r. 2020.

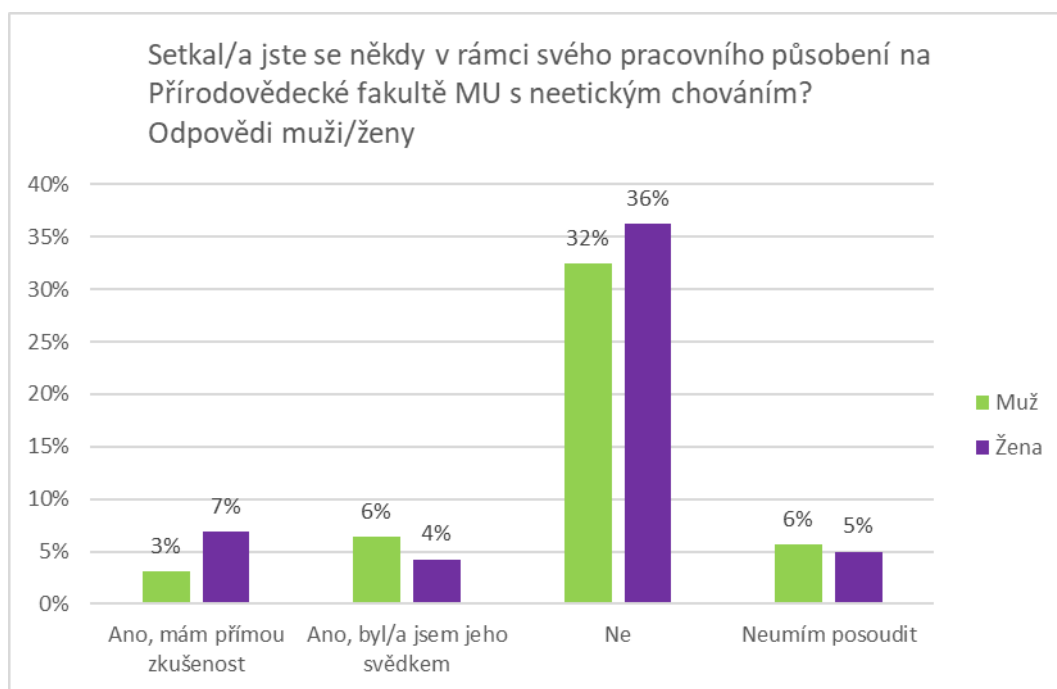
Graf 3.4: Setkal/a jste se někdy v rámci svého pracovního působení na Přírodovědecké fakultě MU s neetickým chováním?



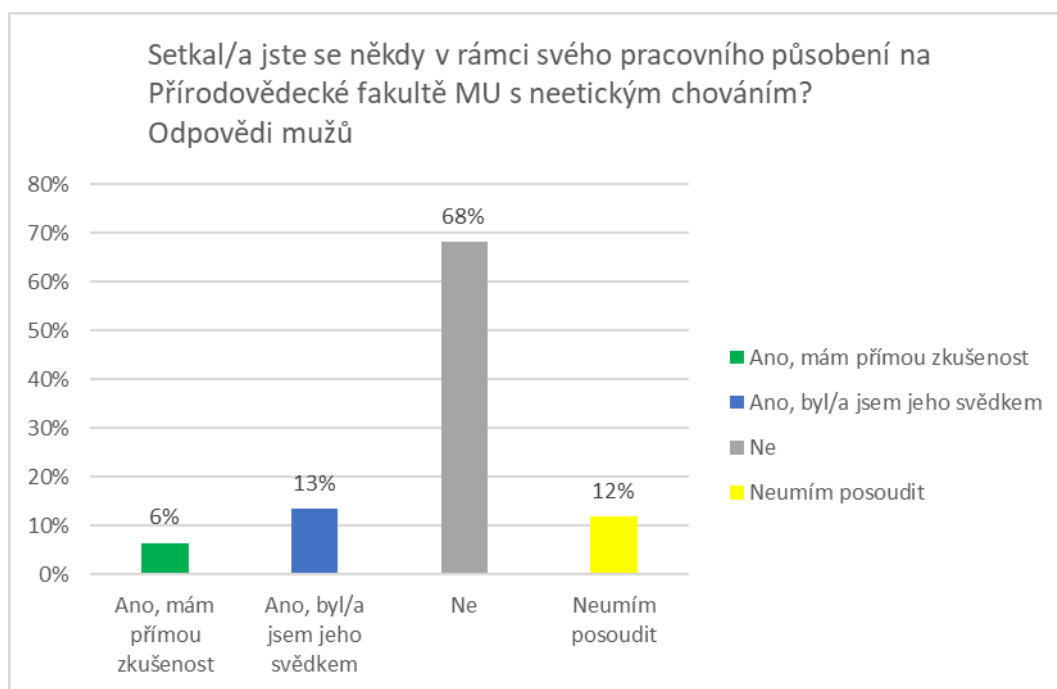
69% dotazovaných uvedlo, že se nikdy s neetickým chováním na fakultě nesetkalo. **21% respondentů se s neetickým chováním na fakultě setkalo**, 10% z nich má přímou zkušenost s neetickým chováním, 11% respondentů bylo jeho svědkem.

Srovnání s 2020: V r. 2020 byla otázka v dotazníku formulována více specificky: *V rámci Vašeho pracovního působení na Přírodovědecké fakultě MU, setkal/a jste se někdy s diskriminací?* 84% respondentů tehdy uvedlo, že se v rámci svého pracovního působení na PŘF nesetkalo s diskriminací, nicméně celkem 16% výzkumného vzorku uvedlo, že se s diskriminací setkalo osobně nebo v případě kolegy.

Graf 3.4.1: Setkání s neetickým chováním – srovnání odpovědí dle genderu

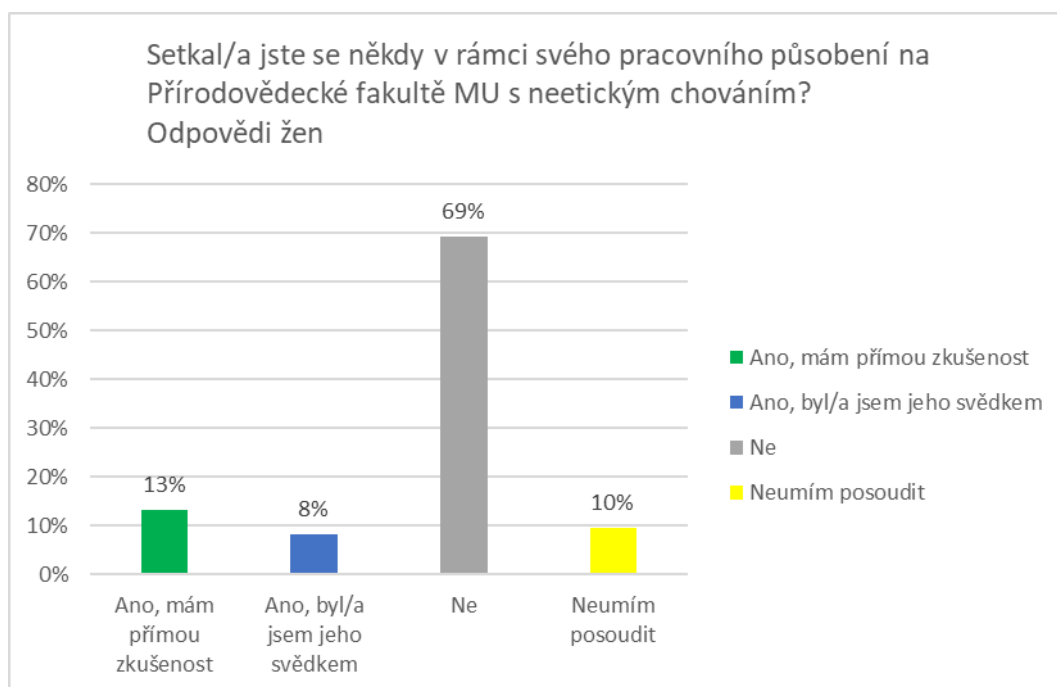


Graf 3.4.2: Setkání s neetickým chováním – odpovědi mužů



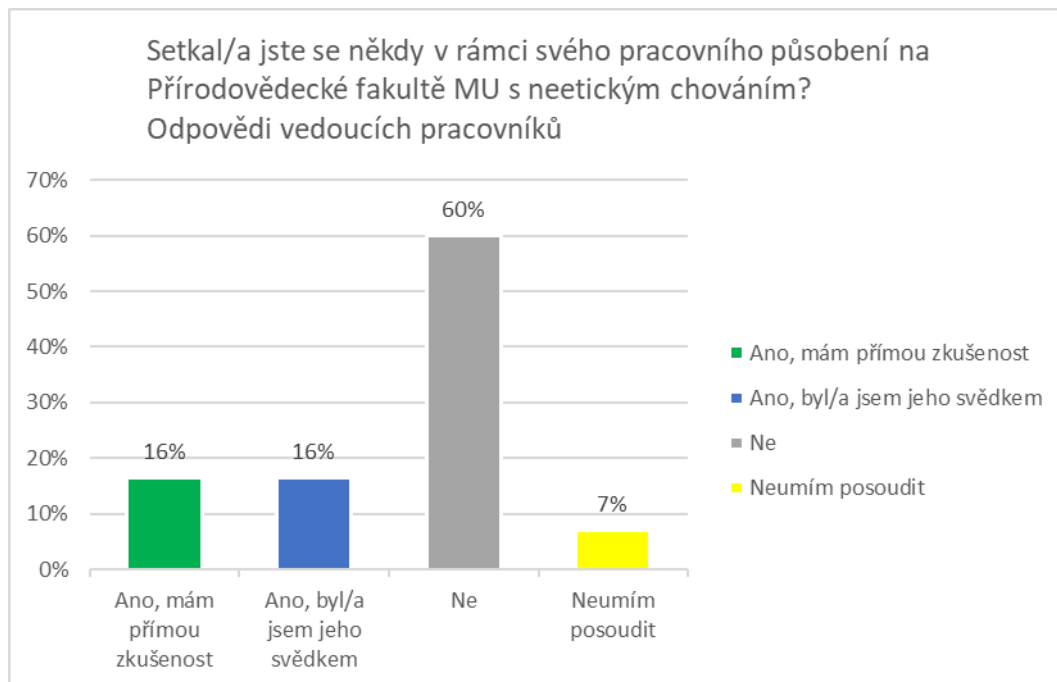
68% mužů se s neetickým chováním na pracovišti **nesetkalo**, 6% uvádí přímou zkušenost s neetickým chováním, 13% respondentů mužů bylo svědkem takového chování.

Graf 3.4.3: Setkání s neetickým chováním – odpovědi žen



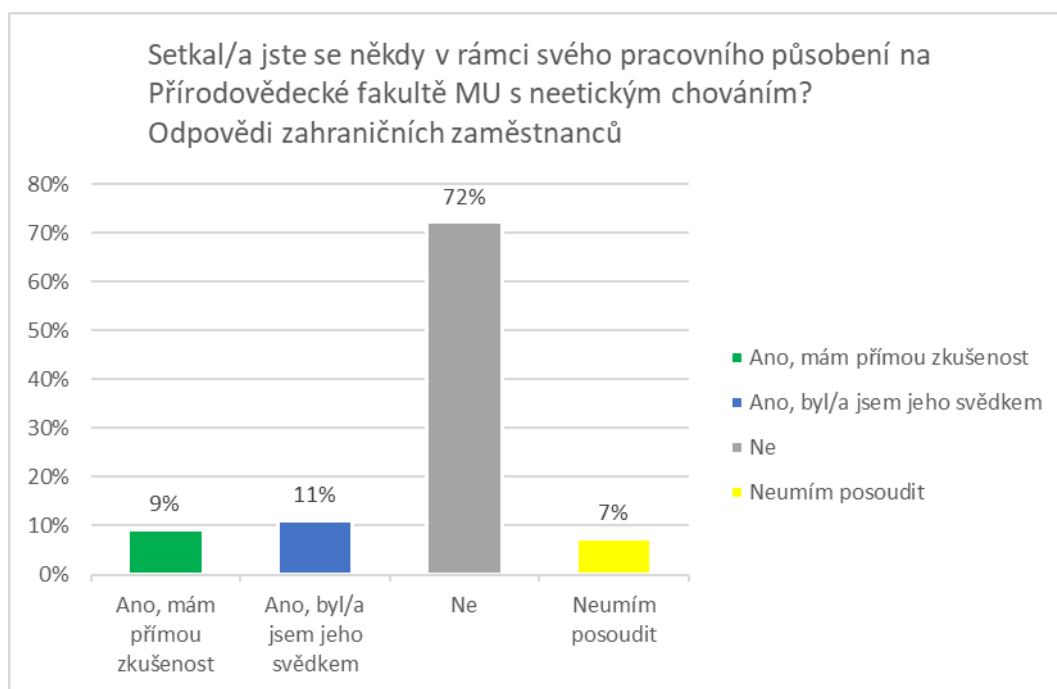
69% žen se s neetickým chováním na pracovišti **nesetkalo**. Ve srovnání z muži uvádějí ženy častěji přímou zkušenost s neetickým chováním na pracovišti (13%).

Graf 3.4.4: Odpovědi vedoucích pracovníků

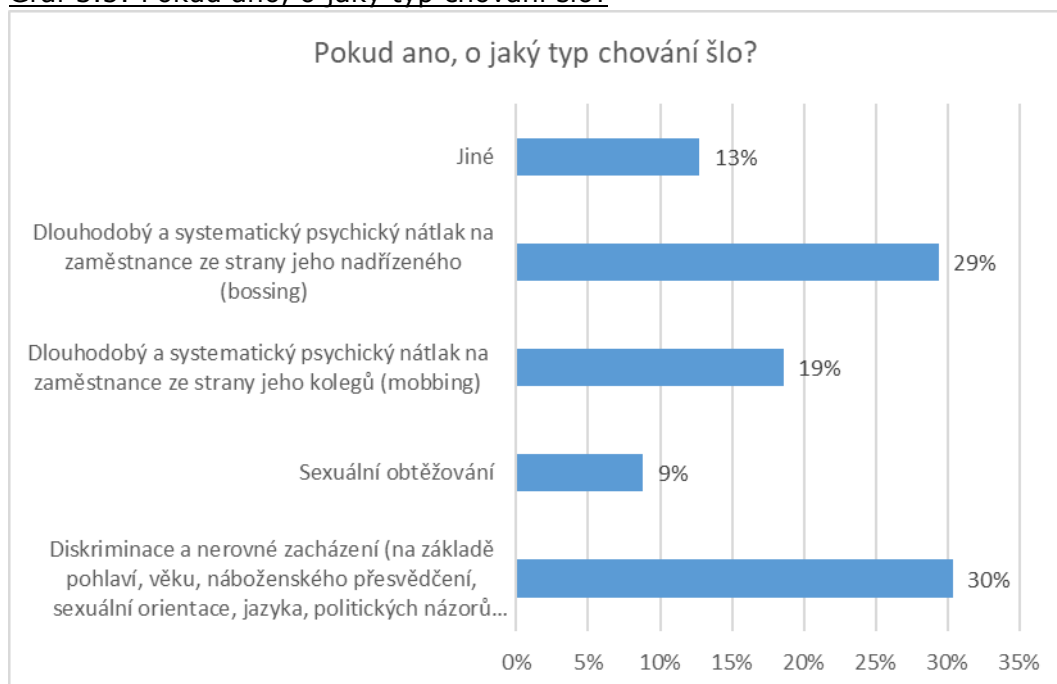


Vedoucí pracovníci uvádějí přímou **zkušenost s neetickým chováním častěji** než ostatní respondenti (16%), také byli častěji svědky takového chování (16%).

Graf 3.4.5: Odpovědi zahraničních zaměstnanců

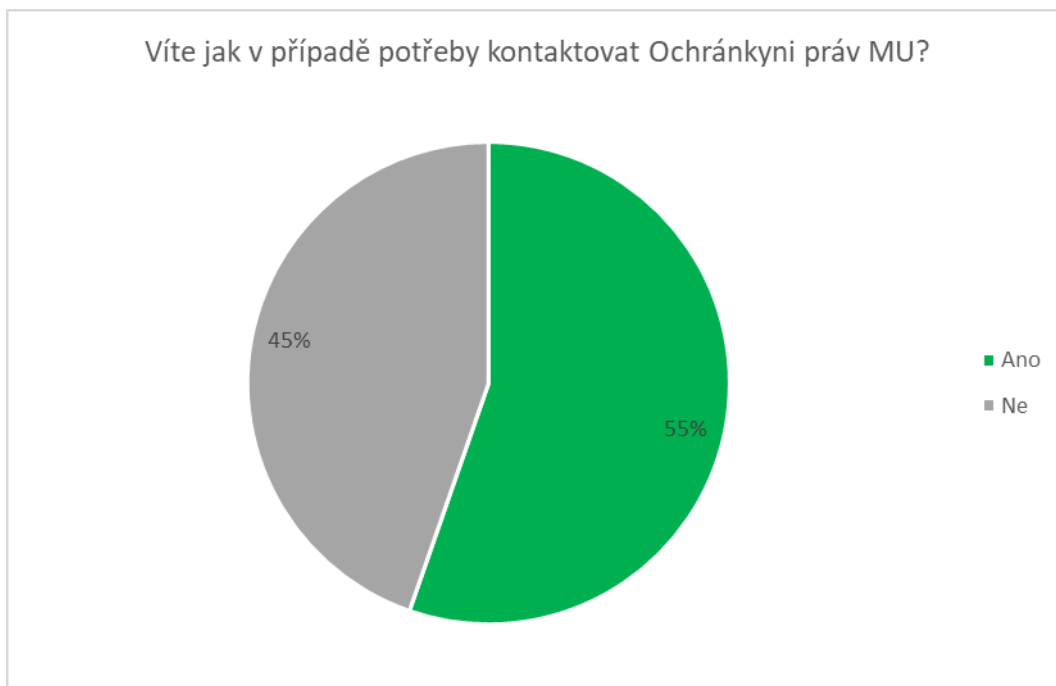


Graf 3.5: Pokud ano, o jaký typ chování šlo?



Na tuto otázku odpovídali pouze dotazovaní, kteří v předchozí otázce odpověděli „ano, mám přímou zkušenost“ nebo „ano, byl/a jsme jeho svědkem“, což celkem představovalo 21% respondentů (87 osob z 422 celkem). U 30% respondentů šlo o **zkušenost s diskriminací a nerovným zacházením**, 29% respondentů se setkala s bossingem, 19% s mobbingem.

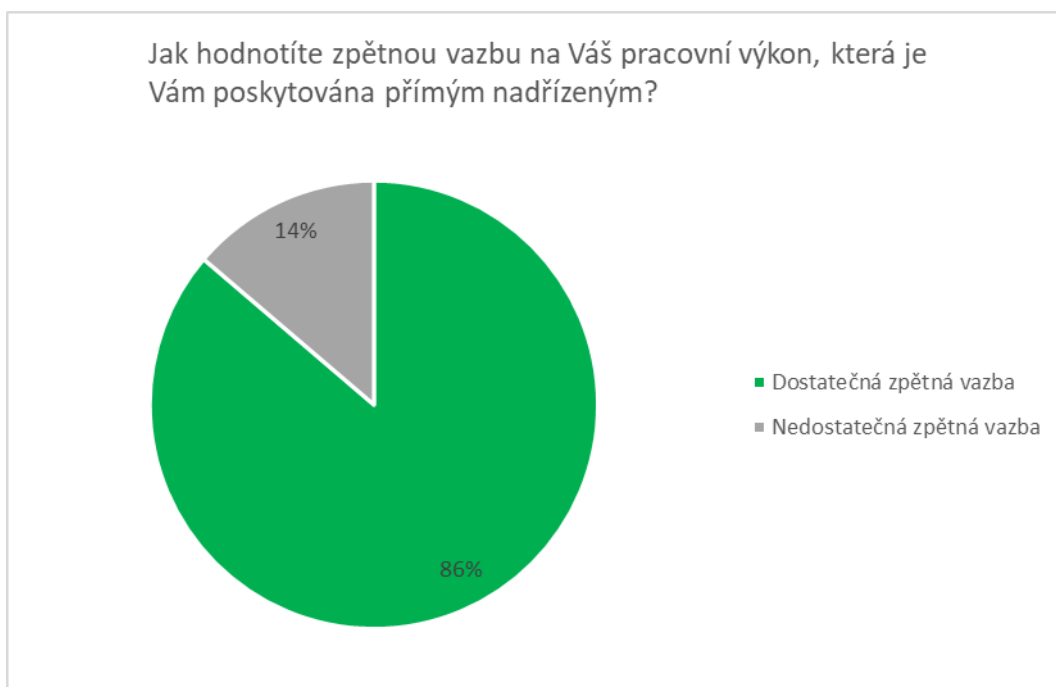
Graf 3.6: Víte, jak v případě potřeby kontaktovat Ochránkyni práv MU?



55% respondentů odpovědělo kladně, 45% negativně, což může být ovlivněno skutečností, že role Ochránkyně práv je na Masarykově univerzitě poměrně nová.

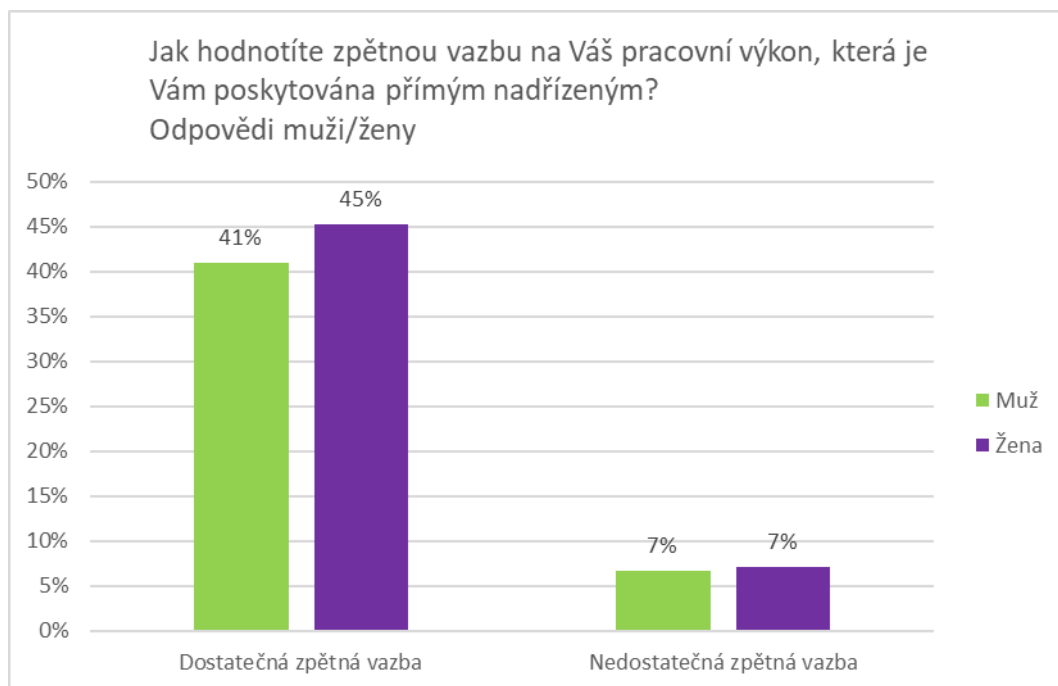
Oddíl 4: Vzdělávání a kariérní rozvoj

Graf 4.1: Jak hodnotíte zpětnou vazbu na Váš pracovní výkon, která je Vám poskytována přímým nadřízeným?

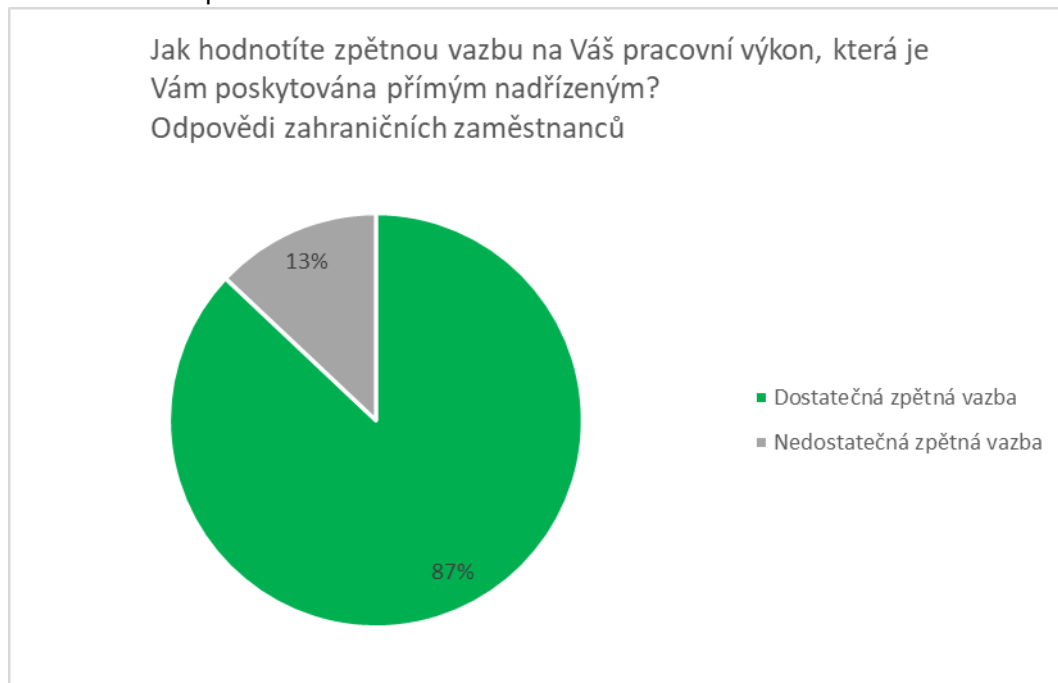


86% dotazovaných považuje zpětnou vazbu od svého vedoucího pracovníka za dostatečnou.

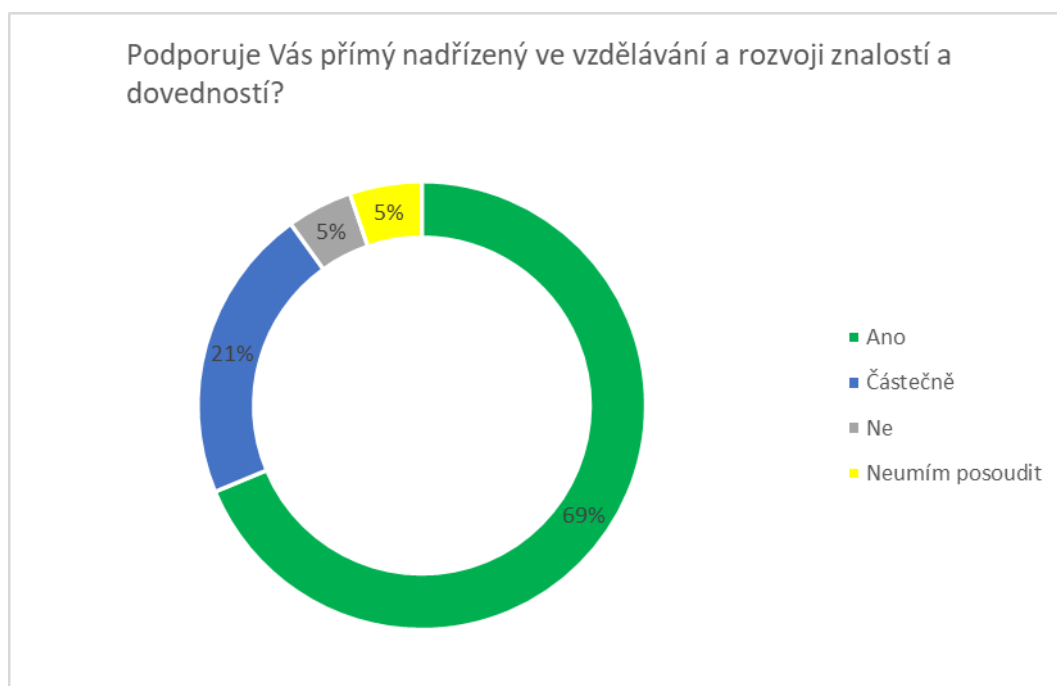
Graf 4.1.1: Srovnání odpovědí dle genderu



Graf 4.1.2: Odpovědi zahraničních zaměstnanců

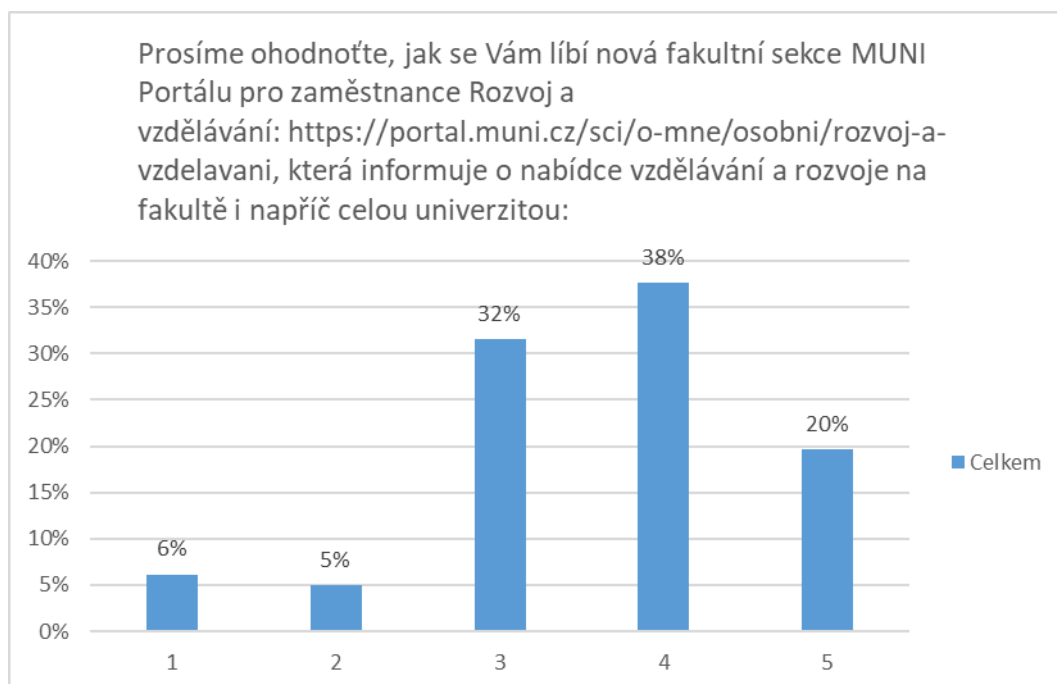


Graf 4.2: Podporuje Vás přímý nadřízený ve vzdělávání a rozvoji znalostí a dovedností?



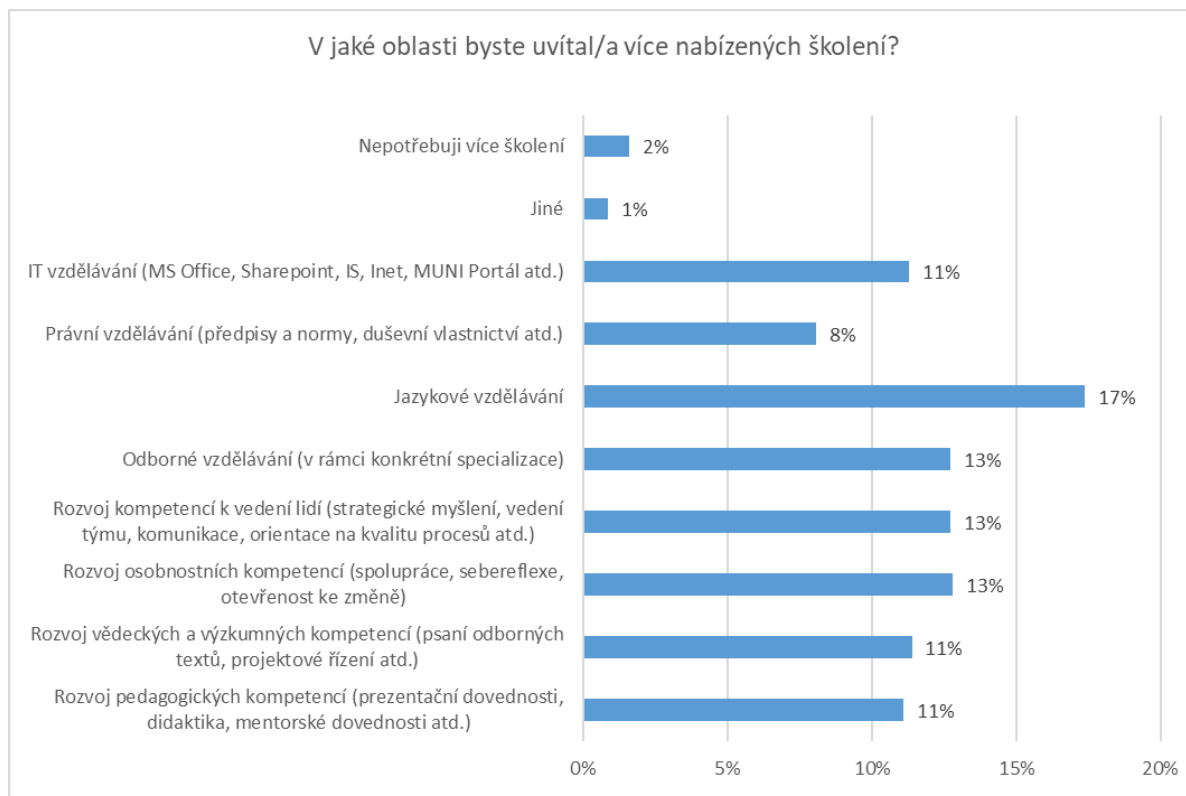
69% respondentů hodnotí jednoznačně kladně podporu svého nadřízeného ve vzdělávání a rozvoji znalostí a dovedností.

Graf 4.3: Prosíme ohodnoťte, jak se Vám líbí nová fakultní sekce MUNI Portálu pro zaměstnance Rozvoj a vzdělávání: <https://portal.muni.cz/sci/o-mne/osobni/rozvoj-a-vzdelavani>, která informuje o nabídce vzdělávání a rozvoje na fakultě i napříč celou univerzitou:



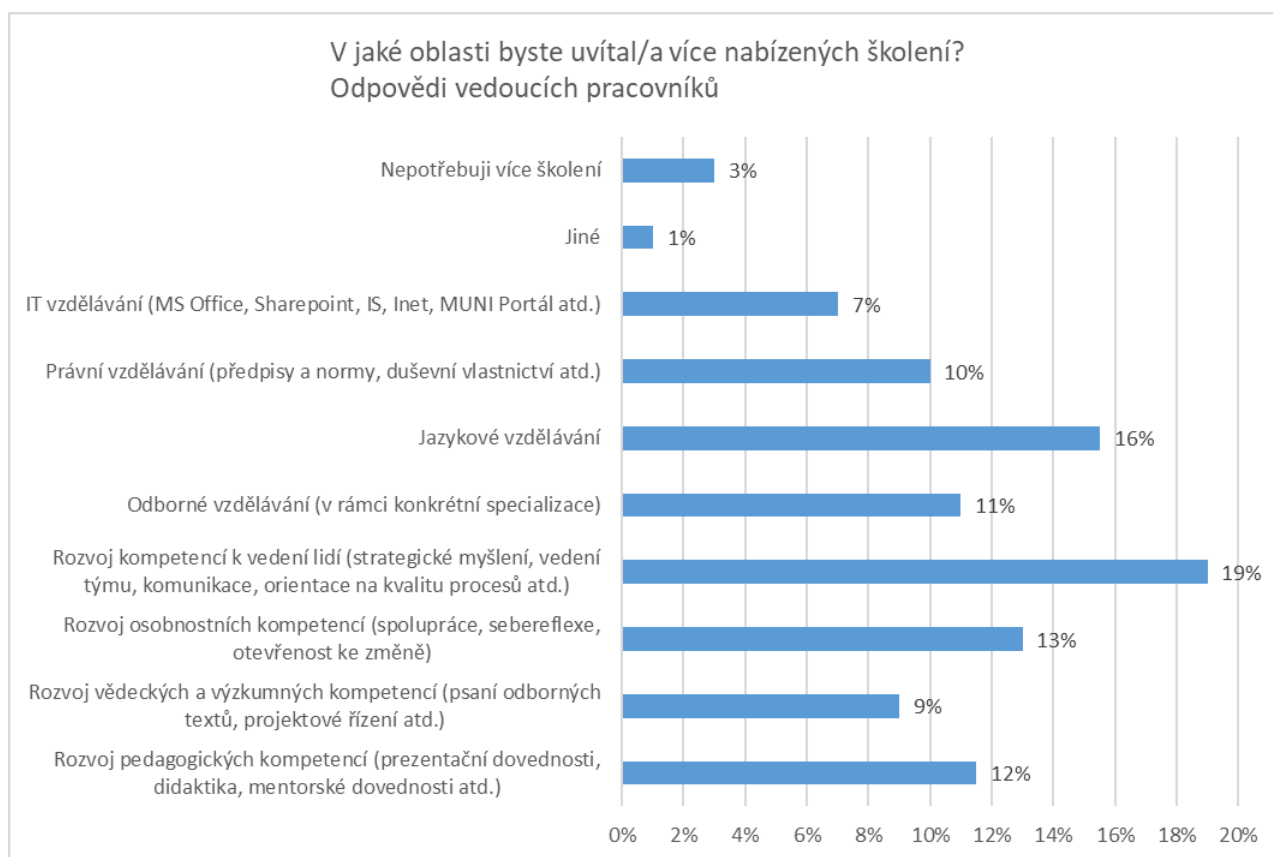
Respondenti udělovali hvězdičky v počtu min. 1, max. 5. Je pro nás pozitivní zpětnou vazbou, že 90% respondentů udělilo novým webovým stránkám **3, 4, nebo 5 hvězdiček**.

Graf 4.4: V jaké oblasti byste uvítal/a více nabízených školení?



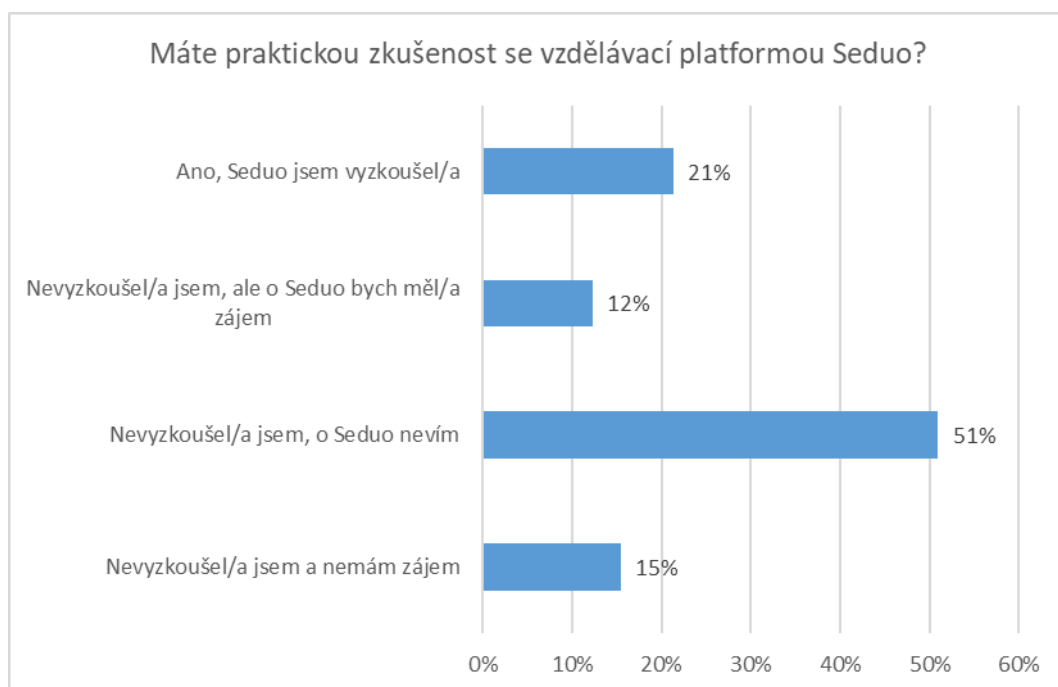
Respondenti nejčastěji uváděli, že by uvítali více **jazykového vzdělávání** (17% odpovědí), dále více odborných školení (13% odpovědí), školení zaměřených na rozvoj kompetencí k vedení lidí (13% odpovědí) a školení v oblasti rozvoje osobnostních kompetencí (13% odpovědí).

Graf 4.4.1: Odpovědi vedoucích pracovníků



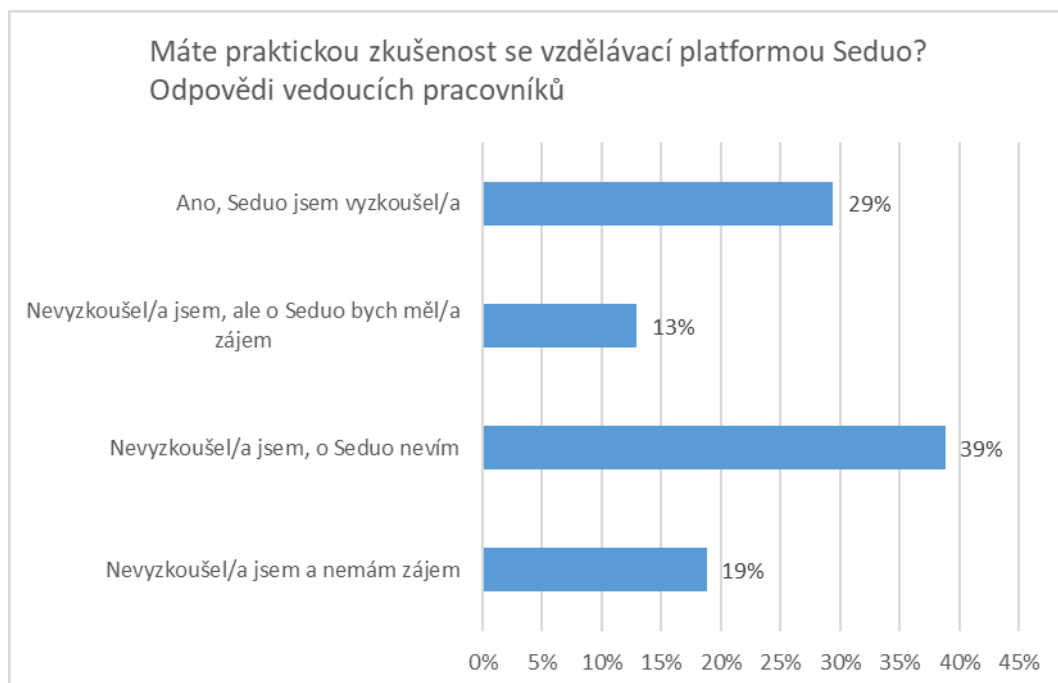
Vedoucí pracovníci by nejčastěji uvítali školení zaměřené na **rozvoj kompetencí k vedení lidí** (19%), jazykové kurzy (16%) a školení v oblasti rozvoje osobnostních kompetencí (13%).

Graf 4.5: Máte praktickou zkušenost se vzdělávací platformou Seduo?



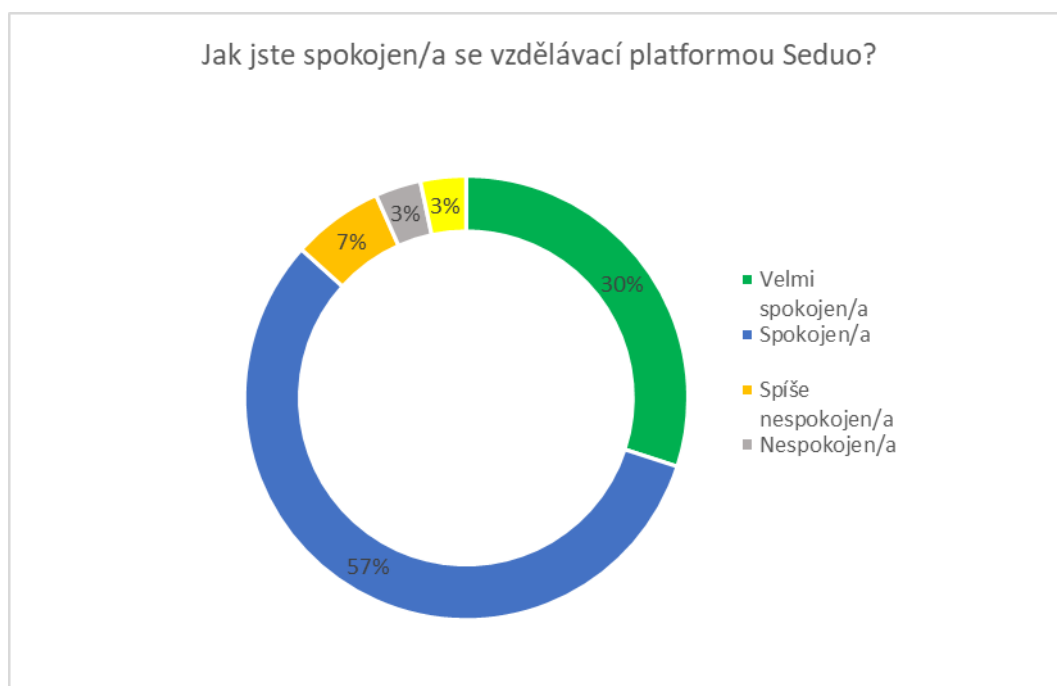
21% dotazovaných Seduo vyzkoušelo (90 respondentů), 12% z dotazovaných uvedlo, že Seduo nevyzkoušeli, ale měli by zájem tuto platformu využít.

Graf 4.5.1: Odpovědi vedoucích pracovníků



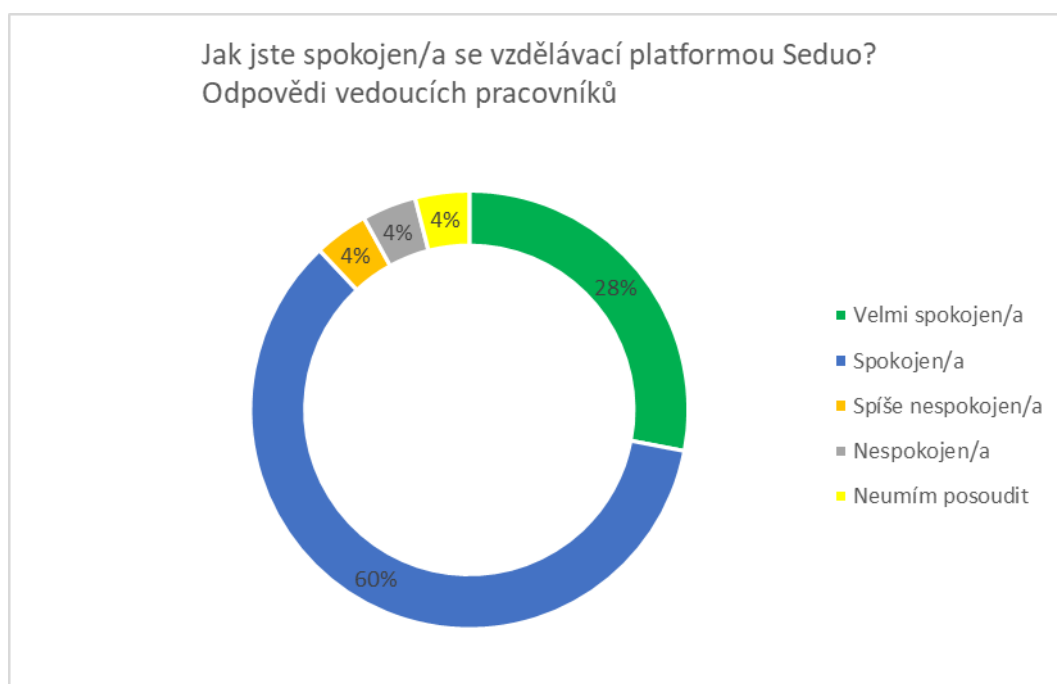
29% dotazovaných vedoucích pracovníků Seduo již vyzkoušelo (29 osob), 13% dotazovaných vedoucích Seduo zatím nevyzkoušelo, ale měli by zájem jej využít.

Graf 4.6: Jak jste spokojen/a se vzdělávací platformou Seduo?



Na tuto otázku odpovídali pouze dotazovaní, kteří na předcházející otázku odpověděli „ano, Seduo jsem vyzkoušel/a“. 87% dotazovaných využívajících Seduo uvádí, že jsou s touto platformou **velmi spokojeni nebo spokojeni**. 10% respondentů je spíše nespokojeno nebo nespokojeno.

Graf 4.6.1: Odpovědi vedoucích pracovníků



88% vedoucích pracovníků využívajících Seduo je s ním **velmi spokojeno nebo spokojeno**, 8% je spíše nespokojeno nebo nespokojeno.

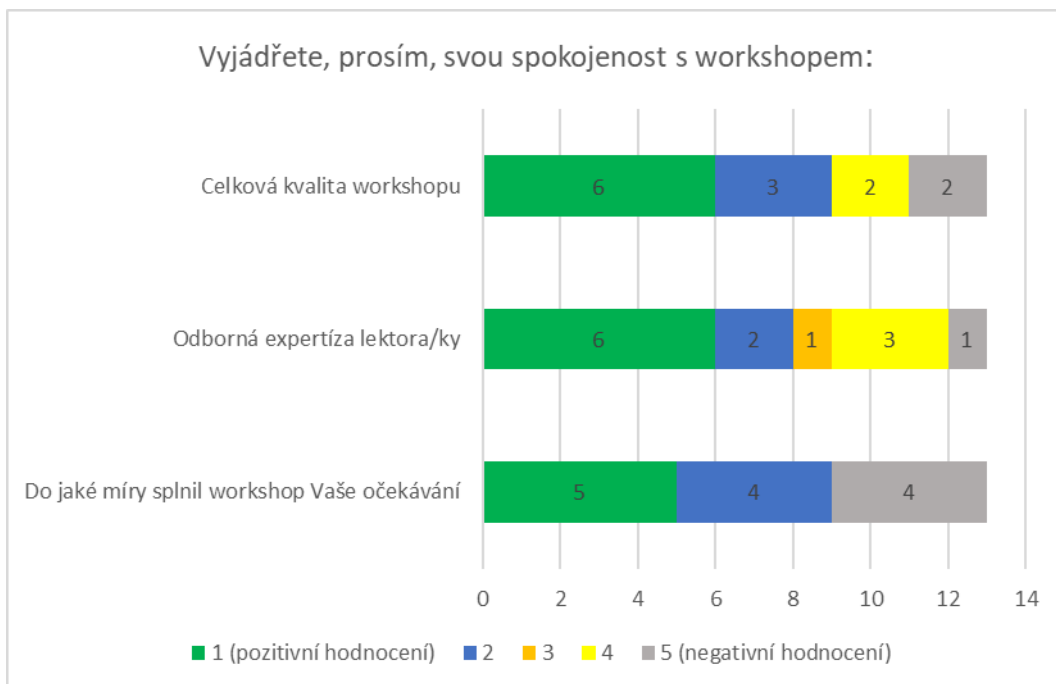
Graf 4.7: Zúčastnil/a jste se workshopu Respekt až na půdu, zaměřeného na prevenci sexuálního obtěžování, který organizoval CERPEK MU?



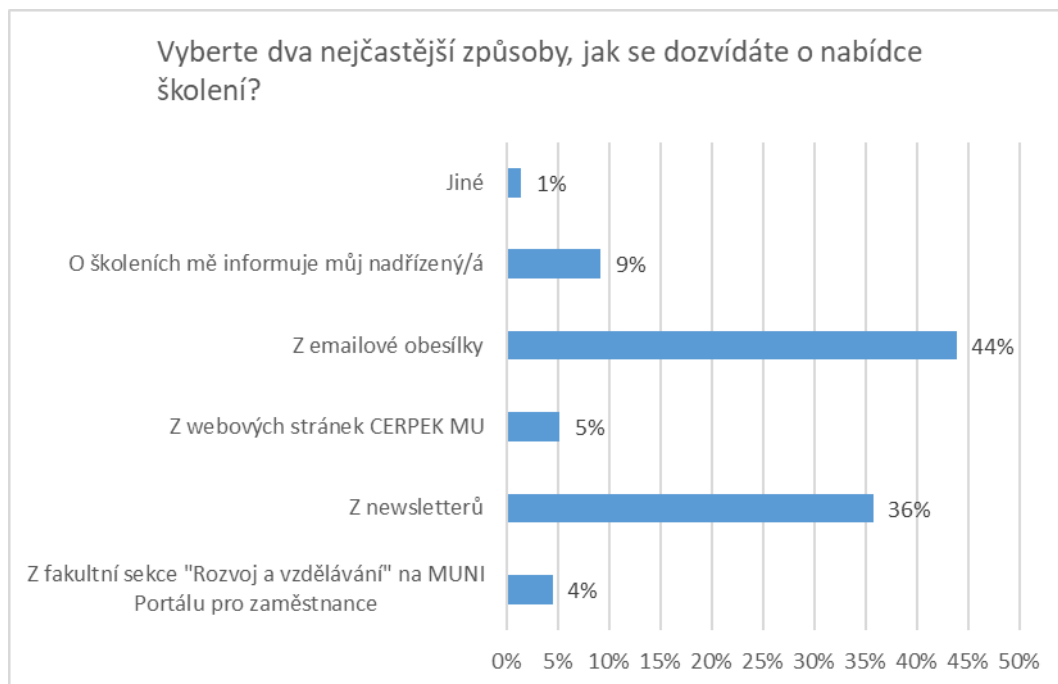
13 z dotazovaných se workshopu CERPEK zúčastnilo, 4 z účastníků byli vedoucí pracovníci.

Graf 4.8: Vyjádřete, prosím, svou spokojenost s workshopem:

Škála pro odpovědi byla nastavena na principu „školního hodnocení“: 1=pozitivní hodnocení, 5=negativní hodnocení

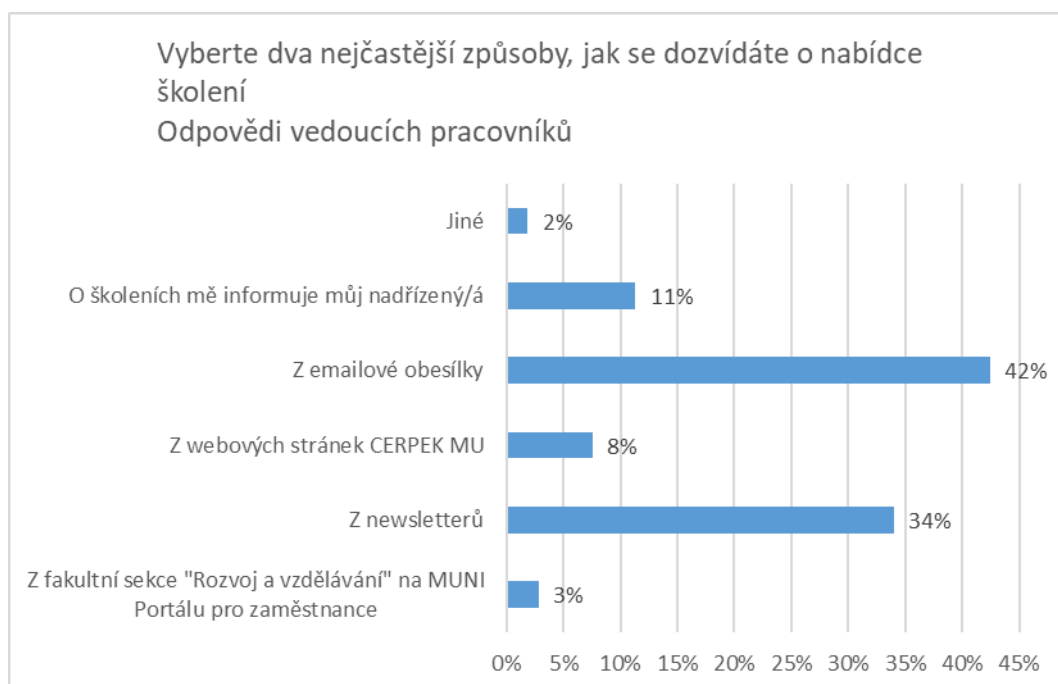


Graf 4.9: Vyberte dva nejčastější způsoby, jak se dozvídáte o nabídce školení?



Respondenti/ky se o nabídce školení nejčastěji dozvídají z **emailové obesílky** (44%) a z **newsletterů** (36%).

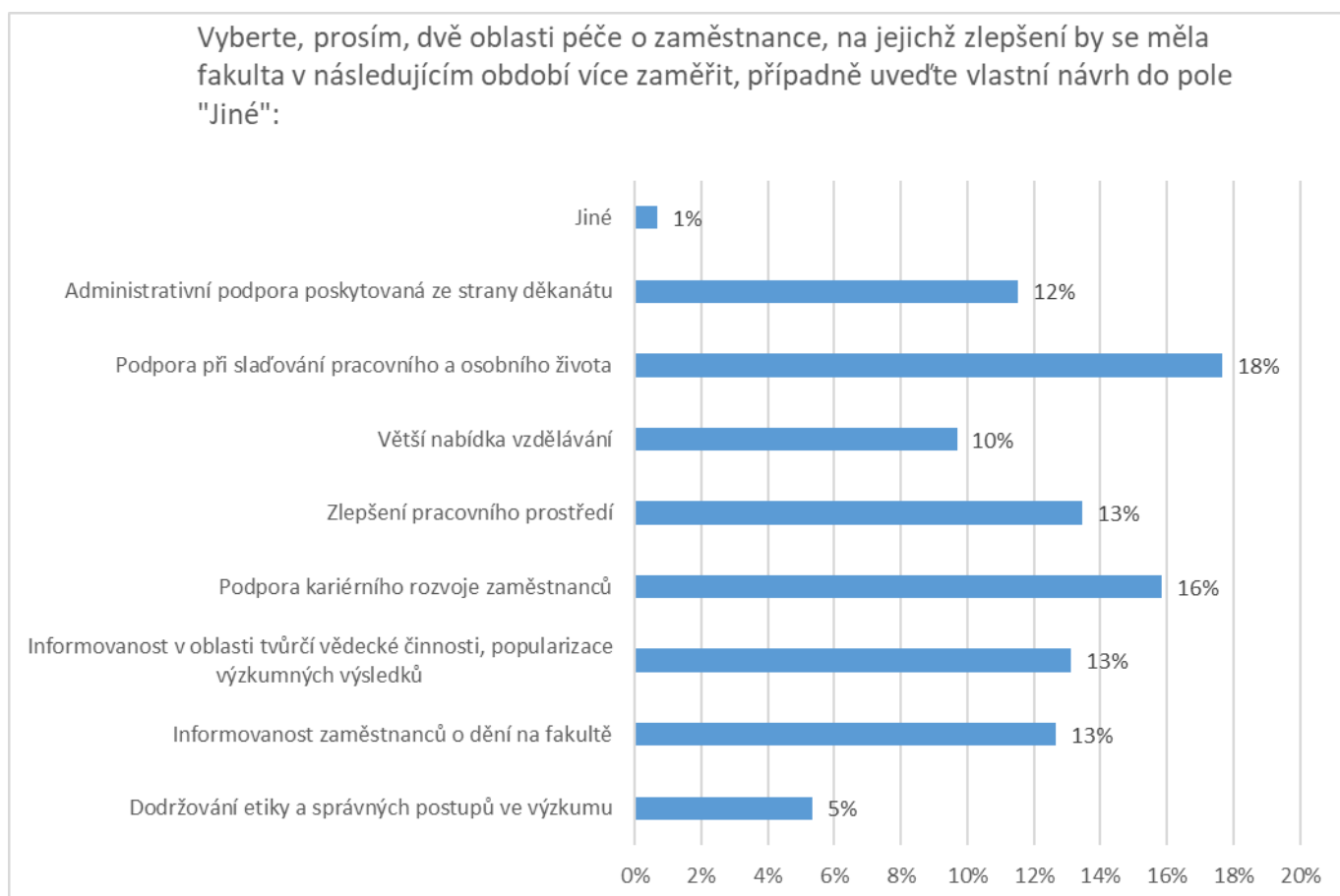
Graf 4.9.1: Odpovědi vedoucích pracovníků



U vedoucích pracovníků je situace podobná.

Oddíl 5: Další podněty v oblasti péče o zaměstnance fakulty

Graf 5.1: Vyberte, prosím, dvě oblasti péče o zaměstnance, na jejichž zlepšení by se měla fakulta v následujícím období více zaměřit, případně uveďte vlastní návrh do pole "Jiné":

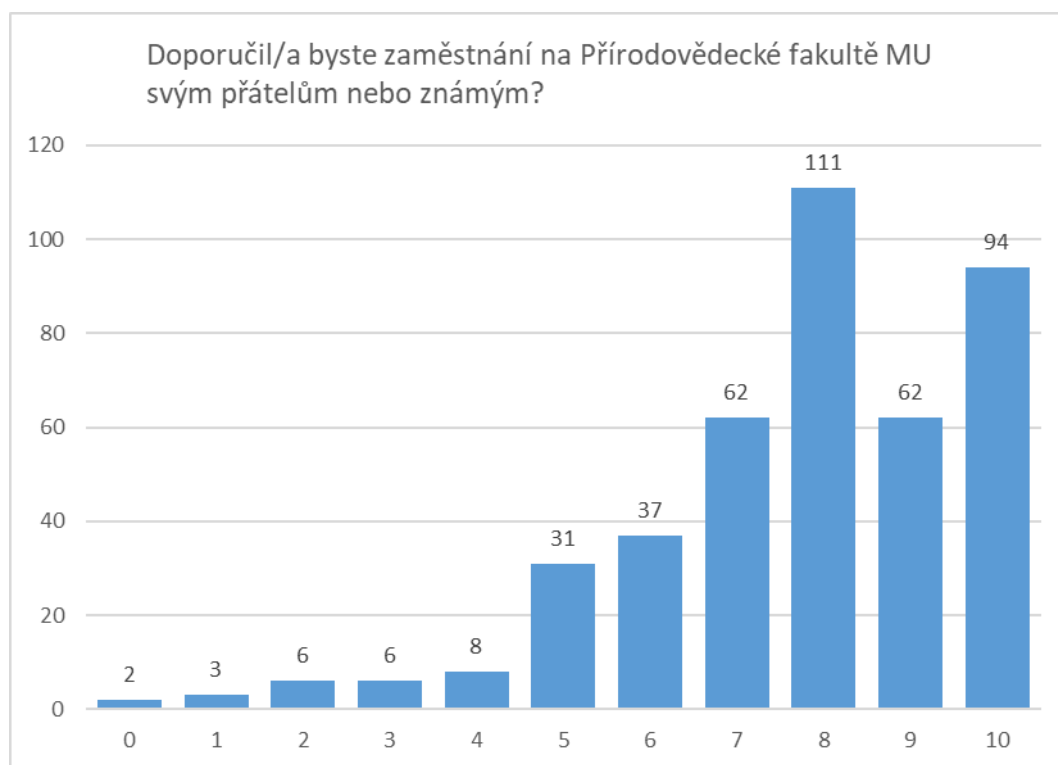


V rámci této otázky měli respondenti/ky vybrat dvě z jejich pohledu nejdůležitější oblasti, případně uvést vlastní v doplňujícím otevřeném poli „jiné“. Z výsledků vyplývá, že by respondenti ze strany fakulty ocenili zejména větší **podporu při sladování pracovního a osobního života** (18%) a **podporu kariérního rozvoje** (16%). 13% odpovědí získaly shodně oblasti zlepšení pracovního prostředí, informovanost v oblasti tvůrčí vědecké činnosti, popularizace výzkumných výsledků a informovanost zaměstnanců o dění na fakultě.

Mezi doplňujícími podněty z individuálních komentářů se objevovalo, že by respondenti ocenili širší nabídku benefitů, méně administrativní zátěže, větší podporu well-being zaměstnanců nebo dostatečné a včasné informování o grantech ze strany projektového oddělení.

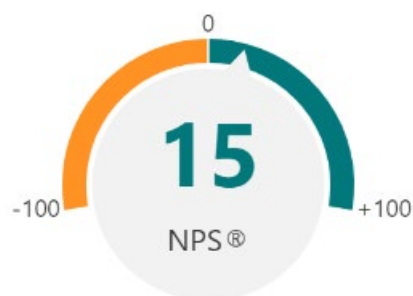
Srovnání s 2020: V r. 2020 tato otázka v dotazníku nezahrnovala oblast podpory při sladování osobního a pracovního života, nicméně největší četnost v odpovědích tehdy získala *oblast podpory kariérního rozvoje zaměstnanců* (24%). Druhá nejčastěji uváděná byla *oblast informovanost v oblasti tvůrčí vědecké činnosti, popularizace výzkumných výsledků* (18%).

Graf 5.2: Doporučil/a byste zaměstnání na Přírodovědecké fakultě MU svým přátelům nebo známým?



Respondenti/ky měli odpovědět na škále 0 (v žádném případě) až 10 (velmi pravděpodobně). Na základě grafu je zřetelná vysoká četnost v odpovědích 7 až 10, což můžeme interpretovat jako **vysokou loajalitu zaměstnanců vůči zaměstnavateli**.

Graf 5.2.1: Net promoter Score



Tato posuzovací škála je známá pod názvem Net Promoter Score. NPS nabývá hodnot mezi -100 a 100 včetně, vyšší hodnota znamená vyšší loajalitu zkoumaných osob. Hodnoty NPS

nižší než nula se obvykle interpretují jako příznak potíží s loajalitou, výsledek je pokládán za dobrý v rozmezí 0-50, skvělý v rozmezí 50-70 a za prvotřídní se považuje výsledek nad 70.

Otevřená otázka: Vítejte Vaše další podněty či komentáře související s oblastí péče o zaměstnance fakulty a personálními procesy (nepovinná otázka)

Respondenti/ky opakovaně uváděli tyto podněty:

- **méně zátěže vyplývající z požadavků oddělení děkanátu**, zejm. personálního oddělení a HR Award,
- **pracovat na vnitřní kultuře fakulty, dbát na dodržování etiky na pracovištích** (vyhodnocovat pravidelně hodnocení, školení korektního chování, podporovat spolupráci mezi akademickými a podpůrnými zaměstnanci/kyněmi),
- zlepšit **interní komunikaci** a informování zaměstnanců, **více informovat o podpoře, kterou poskytuje HR Award a personální oddělení**,
- kvalita **podpory pro zahraniční zaměstnance** (překlady webů, personálních a ekonomických dokumentů, jazykové znalosti podpůrných pracovníků),
- **navýšení mezd** v souvislosti s inflací, transparentní pravidla pro odměňování,
- rozšíření nabízených **benefitů** (jazykové kurzy, teambuildingové akce, omezená nabídka benefitů),
- potřeba prověřit kvalitu **stravování a úklidu**, řešit **parkování** (Kampus),
- péče o **nově nastupující zaměstnance**,
- více dostupných možností pro **vzdělávání zaměstnanců**,
- umožnit ve větší míře **práci na dálku**.