

Shrnutí z dotazníkového šetření a fokusní skupiny v rámci projektu HR AWARD na Fakultě elektrotechnické Západočeské univerzity v Plzni

1) Dotazníkové šetření

- elektronická forma, osloveno 387 respondentů, návratnost 35,4% (137 respondentů)
- žen bylo 25, mužů bylo 110, k alternativní genderové identitě se hlásili 2 lidé
- 26 lidí uvedlo věk 30 let a méně, 79 lidí uvedlo věk 31 až 50 let, 32 lidí uvedlo věk 51 let a více
- 15 lidí pracovalo na administrativní pozici, 28 lidí uvedlo, že jsou doktorandi, 3 lidí uvedlo, že mají pozici postdoktoranda, 69 lidí pracovalo na pozici vědecko-výzkumného pracovníka, 80 lidí pracovalo jako akademický pracovník, nikdo neuvedl, že pracuje na jiné pozici
- většina (98) respondentů uvedla, že má smlouvu na dobu neurčitou, a 39 respondentů uvedlo, že mají smlouvu na dobu určitou.

Máte pocit, že je Vaše výzkumná činnost na ZČU dostatečně svobodná?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	48,18	40,15	2,92	0,73	8,03

Myslíte si, že jsou etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy přínosné pro Vaši práci (například s ohledem na plagiátorství, publikaci v predátorských časopisech, připisování spoluautorů, citační kartely atd.)?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	27,01	49,64	18,25	2,92	2,19

Myslíte si, že se na Vaší fakultě vyskytuje nějaký problém související s etikou výzkumu a publikování výsledků (například plagiátorství, publikace v predátorských časopisech, připisování spoluautorů, citační kartely atd.)?				
	Ano	Ne	Bez odpovědi	
%	8	73,33	18,67	-

Myslíte si, že na ZČU je vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi, ať už společenské nebo komerční?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	21,17	49,64	17,52	2,19	9,49

Myslíte si, že výsledky Vašeho výzkumu jsou dostatečně prezentovány veřejnosti?					
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	16,06	44,53	25,55	3,65	10,22

Setkal(a) jste se někdy na pracovišti s nějakým druhem diskriminace?				
	Ano	Ne	Bez odpovědi	
%	13,87	84,67	1,46	-

Máte pocit, že je na Vašem pracovišti dostatečně transparentní a jasné hodnocení pracovního výkonu?

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	11,68	51,82	28,47	6,57	1,46

Myslíte si, že požadavky vypsané a požadované při výběrovém řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byly dostatečně jasné formulované a férové?

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	5,84	9,49	0,73	1,46	9,49

72,99 % respondentů v průběhu předchozích dvou let na ZČU neabsolvoval(a) žádné výběrové řízení.

Myslíte si, že průběh výběrového řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byl dostatečně férový (například otázky směřovaly na Vaši kvalifikaci, zkušenosti, přínos, nápady, které můžete nabídnout, atd. a nevyskytovalo se při něm zesměšňování, diskriminace apod.)?

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	10,95	9,49	0,73	0,73	1,46

76,64 % respondentů v průběhu předchozích dvou let na ZČU neabsolvoval(a) žádné výběrové řízení.

Myslíte si, že požadavky na postdoktorandskou pozici, na níž jste se na ZČU hlásil(a), byly adekvátně a férově stanoveny?

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	22,58	41,94	9,68	6,45	19,35

Pozn. 31 respondentů

Vnímáte pracovní podmínky (například pracovní prostředí, vybavení, možnosti dalšího vzdělávání) jako adekvátní pro výkon Vaší práce?

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	45,26	38,69	10,95	3,65	1,46

Umožňují pracovní podmínky podle Vás sladit pracovní a rodinný život, například s ohledem na péči o děti nebo rodinné příslušníky a rozvoj vědecké kariéry?

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	45,99	42,34	10,95	0	0,73

Jak vnímáte skutečnost, že máte smlouvu na dobu určitou?

	Nevadí mi to	Vadí mi to	Neřeším to	Bez odpovědi	Pozn. 39 respondentů
%	35,90	28,21	28,21	7,69	

Máte pocit, že se na Vašem pracovišti dostatečně podporuje mobilita do zahr. institucí?

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	34,31	39,42	14,60	1,46	10,22

Máte pocit, že při zajišťování výuky studentů máte dostatečné možnosti (časové, finanční, kapacitní), abyste zároveň mohli vyvíjet výzkumnou činnost?

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	12,41	40,88	29,20	8,03	9,49

Pokud byste byl(a) svědkem nějakého neférového jednání na Vašem pracovišti, myslíte si, že máte dostatečné možnosti stěžovat si na toto jednání?

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	34,31	45,99	11,68	6,57	1,46

Cítíte, že máte dostatečné možnosti ovlivňovat dění na Vašem pracovišti a následně i v širším institucionálním kontextu, například skrze různé poradní a rozhodovací orgány?

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
%	16,06	42,34	31,39	7,30	2,92

Vypište zaměstnanecké výhody, o kterých víte

Nejčastěji repositenti/tky uváděli příspěvek na stravování (možnost se výhodněji stravovat v menze a pořídit si stravenky). Na druhém místě byly různé kurzy a aktivity pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky (jednalo se například o jazykové kurzy, lístky na kulturní akce a sportovní utkání, možnost sportovního vyžití, fitness atd.). Na třetím místě respondenti/tky nejvíce zmiňovali delší dovolenou, než je zákonná povinnost. Následovali ještě výhody v podobě Flexi Pass, tedy roční příspěvek na různé kulturní a další akce, a flexibilní pracovní doba. Zbytek výhod se vyskytoval spíše již marginálně.

Jaké z těchto výhod využíváte?

Oproti znalosti různých benefitů deklarovalo méně respondentů/tek, že dané výhody využívají a některé výhody (například univerzitní školka) dokonce nebyly využívány vůbec. Čtyři respondenti/tky pak deklarovali, že nevyžívají vůbec žádné benefity.

Jaké zaměstnanecké výhody na ZČU postrádáte?

Mezi nejvíce postrádané zaměstnanecké výhody nejvíce patřily finanční benefity a penzijní připojištění. Mezi finanční benefity patřily například různé příplatky a odměny (13. a 14. platy). Častěji se pak objevovala větší podpora sportovního a kulturního vyžití, což zahrnovalo příspěvky na různé sportovní aktivity a také organizaci sportovních aktivit ze strany zaměstnavatele, lepší občanská vybavenost kampusu (více restaurací, školka přímo v areálu, místo, kde se jde příjemně sejit atd.) a větší výběr jazykových a odborných kurzů.

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

Největší poptávka byla po školení týkající se problematiky zakládání a udržení spin-off firem a dále po kurzech kariérního rozvoje a soft skills, tedy zlepšování schopností, jak jednat s lidmi. V dalším sledu byl ještě zájem o kurzy publikační etiky, etiky výzkumu a jazykové kurzy.

2) Fokusní skupina

- kontaktní forma s 10 účastníky v reprezentativním zastoupení (gender, věk, doktorand x zaměstnanec, smlouva určitá x neurčitá, akademický x neakademický pracovník)
- dne 29. 5. 2018 v počtu 10 účastníků a pod vedením moderátora diskuse
- diskutovaly se aspekty, které se z provedeného dotazníkového šetření jeví jako nejvíce problematické

Etika výzkumu a publikační etika

- Problémem je nastavení hodnocení vědy, které je založeno na odměňování na základě kvantity v rámci publikační činnosti a pracovníky a pracovnice nutí k tomu, aby publikovali více výstupů na úkor jejich kvality.
- Často není možné jet na konference, z nichž následně není impaktovaný výstup, jelikož zaměstnanec nebo zaměstnankyně na výjezd nedostane peníze s odůvodněním pro pracoviště je to z hlediska ekonomiky zbytečná aktivita.
- Připisování spoluautorů a spoluautorek bylo označeno jako špatné, zvláště v případech, kdy se do výstupů připisují lidé, kteří o něm nic neví a nikdy se na něm nepodíleli. Nicméně na druhou účastníci a účastnice viděli připisování také jako nutnou strategii pro „přežití“ – získání dobrého hodnocení a následně také projektů.
- V problematické pozici jsou doktorandi a doktorandky, kteří jsou nuceni hned po nástupu vyvíjet publikační činnost, a to i v impaktovaných časopisech, což je pro ně velmi limitující a v řadě případů také nereálné. Celá situace tak zavádá k připsání daného doktoranda nebo doktorandky do publikace, aby se dostal do akademického pole a zvýšila se jeho šance na samostatné publikování.

Aktivity v uplatňování výstupů v praxi

- Transfer a popularizace výstupů neprobíhají na fakultě a univerzitě dobře, protože je mají na starosti lidé, kteří nemají s tímto typem činnosti příliš velké zkušenosti, takže neví, jak výstupy prezentovat, aby to přilákalo veřejnost a případně další subjekty, a všechny procesy jsou velmi zdoluhavé.
- Chyba je i na straně zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří nemají zažitou kulturu komunikace a často nepředávají informace dále a sami neupozorňují na zajímavé výstupy, které by mohla fakulta a univerzita přenést dále. To souvisí se skutečností, že ZČU nemá příliš známý mediální obraz, respektive žádný mediální obraz systematicky nebuduje, protože není prakticky vidět, což se pak odráží i v prestiži univerzity a jejího vnímání z hlediska expertního přínosu, co se týče nejrůznějších problematik.
- S Oddělením transferu technologií (OTT) byly spíše negativní zkušenosti, v ideálním případě by OTT mělo vytvářet šance na transfer výstupů aktivním sledováním projektů a výstupů a případným shromažďováním podnětů od zaměstnanců a zaměstnankyň, kterým by pak mělo pomoci vyhledat vhodnou příležitost a případně také servisem.
- Projektové centrum (PC) je často ne úplně využívané ze strany zaměstnanců a zaměstnankyň a navíc selhává ve své roli, jelikož neposkytuje dostatečný servis řešitelům a řešitelkám projektu během podávání, ale i během realizace projektu. Často je možná problémem skutečnost, že sami zaměstnanci a zaměstnankyně nevyhledávají pomoc PC a nepíší projekt ve spolupráci s PC, ale spíše projekt sami napíší a na poslední chvíli chtějí kontrolu.

- Celkově je problémem PC a OTT skutečnost, že není zcela jasné, kdo za co zodpovídá a jaké jsou pracovní náplně jednotlivých zaměstnanců, navíc se tyto náplně velmi často mění a přelévají se, takže pro řešitele a řešitelky je někdy náročné celý proces sledovat.
- Zazněl také návrh, aby fakulta a univerzita více udržovala kontakt s absolventy a absolventkami, kteří by mohli pomoci s vytvořením veřejného obrazu a zároveň by se mohli podílet i na popularizaci fakulty a univerzity.

Diskriminace a možnosti jejího řešení

- S diskriminací se účastníci a účastnice nesetkali, nicméně s určitými nespravedlnostmi a s pocitem strachu se vyjadřovat k různým věcem ano, přičemž nejčastějším důvodem byla slabá kultura komunikace, kdy vedoucí pracovníci a pracovnice nejsou příliš zvyklí naslouchat a zaměstnanci a zaměstnankyně nejsou zvyklí se vyjadřovat.
- Konkrétním problémem může být neexistence nebo nefunkčnost informačních kanálů, je tedy potřeba udělat komunikaci na fakultě a pracovištích více transparentní a otevřenější a častěji o věcech komunikovat, například pomocí pravidelných setkávání, která v současnosti na pracovištích absentují.
- Ve specifické pozici jsou doktorandi a doktorandky, na které jsou kladeny velké nároky (stejně jako na zaměstnance), kdy musí studovat a navíc vykazovat pracovní aktivitu, což je velmi náročné a znesnadňuje to kvalitní odvádění obou činností, jejich rozvoj a studium a přispívá k jejich velké fluktuaci.
- Problémem je, že vědecko-výzkumní pracovníci a pracovnice nemohou volit do Akademického senátu, což je sice formálně správně, ale vnímáno je to jako neférové, jelikož se stejnou měrou podílí na činnostech fakulty, ale jejich hlas má menší váhu. Řešení je komplikované, neboť mu efektivně brání současná legislativa. Dočasným řešením by možná bylo dát velmi malý akademický úvazek vědecko-výzkumným pracovníkům a pracovnicím, kteří by o to měli zájem, aby se z nich stali také akademičtí pracovníci a pracovnice.

Transparentní hodnocení výkonu

- Ve většině případů nedostávají zaměstnanci ze strany vedoucích pracovníků žádnou zpětnou vazbu. Systém hodnocení chybí. Vedoucí pracovníci nechtějí ve většině případů své podřízené slovně hodnotit.
- Problémem byla také absence komunikace s ohledem na odborný a akademický plán daného zaměstnance a zaměstnankyně, což má za následek situaci, kdy velkým množstvím zaměstnanců a zaměstnankyň dělá určitou aktivitu, ale nevidí v tom smysl a není si schopno představit, jak to zůžitkují v budoucnosti.
- Bylo by tedy příhodné zavést pravidelné setkávání vedoucích pracovišť s členy a členkami kateder a diskutovat s nimi jejich budoucnost a možné směry rozvíjení jejich odborného zaměření, aby zaměstnanci viděli větší smysl v aktivitě, kterou vykonávají s ohledem na svou budoucnost. Doktorandi často nevidí perspektivu pro to, aby na fakultě zůstali i po dokončení svého studia.
- Problémem je časté hodnocení na základě akademické bibliografie a nikoli z hlediska přínosu jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň i z hlediska jiných aktivit, přičemž toto hodnocení je často velmi generalizující a není individuální, což je problematické, jelikož akademická a výzkumná činnost jsou věci, které jsou velmi různorodé, a nelze určit pevná kritéria na jejich hodnocení. Řešením by mohl být kariérní řád, který by sloužil jako určitý ukazatel, kam by mohl daný zaměstnanec nebo zaměstnankyně směřovat a co pro to musí udělat, avšak

reakce na tento řád byly smíšené (omezení akademické svobody, kategorizace zaměstnanců apod.).

Ovlivňování dění na pracovišti a součásti

- Vznést požadavek či podnět, aby se řešila nebo vylepšila určitá věc lze, nicméně problémem je skutečnost, že dál se s podněty už nepracuje a nereflktují se, přičemž v tomto ohledu ani neexistuje zpětná vazba, co se s podněty stalo. To je často frustrující situace. Aby člověk něco prosadil, musí mít odpovídající postavení nebo mocenské sítě. Je tedy potřeba zlepšit propustnost podnětů a komunikace a více dbát na dialog, zpětnou vazbu a pravidelné diskuse, a to zejména ze strany vedoucích pracovníků a pracovníků a vedení fakulty.

Smlouvy na dobu určitou

- Souvisí to s celkovou kulturou fakulty a pracoviště, zejména s personální politikou, která by měla být založena na perspektivě jako hlavním kritériu. To znamená, že noví zaměstnanci by měli dostat smlouvu minimálně na několik let, aby se mohli rozvíjet a zároveň byli perspektivní pro fakultu a pracoviště.

Podpora mobility

- Jedním z důvodů špatné podpory mobility je přílišný důraz na akademickou metriku, která často podmiňuje mobilitu (zejména na konferenci) impaktovaným výstupem, což vzhledem ke skutečnosti, že se často jedná spíše o výzkumné pobyty, které mají pomoci dokončit výstup a teprve potom usilovat o jeho publikaci, velmi problematické.
- Problémem je zřejmě absence informovanosti a nedostatek relevantních informací. Větší podpora dlouhodobější mobility pro zaměstnance a doktorandy by pomohla zlepšit celkovou kulturu na fakultě, protože lidé z výjezdů by pak přinášeli nové a jiné podněty zpátky na pracoviště, které by se tak začalo rozvíjet.

Sladění výzkumné činnosti s výukou

- Tento problém byl akcentován zejména u doktorandů a doktorandek, kteří nemají příliš možností, jak v současné situaci sladit svoje studium, výuku, projektové aktivity a další činnosti.
- V tomto ohledu může být také problémem nedostatečně vybudovaný vztah některých zaměstnanců a zaměstnankyň k pracovišti, fakultě a univerzitě, což znamená, že svoji pozici berou čistě materiálně, aby vydělali co nejvíce peněz, což znamená, že se snaží v ústraní dělat projektové aktivity, a na lidi, kteří vnímají svoji pozici i nemateriálně a kterých je minimum, zbývají další nutné aktivity, zejména výuka, takže jsou přetíženi.

Různé

- Problematické jsou elektronické informační a datové systémy, které byly nepřehledné a nepřívětivé, například interní databáze na evidenci projektů, s níž je problematické vyčíst jakákoliv relevantní data. Je potřeba zkusit ve spolupráci s ostatními součástmi alespoň otevřít dialog týkající zlepšení elektronických systémů a konkrétních požadavků jednotlivých fakult a pracovišť.

Z přehledu výsledků dotazníkového šetření a výstupu z fokusní skupiny zpracovali: Ing. Kateřina Newton
Ing. Petr Netolický, Ph.D.
Datum: 28. 6. 2018