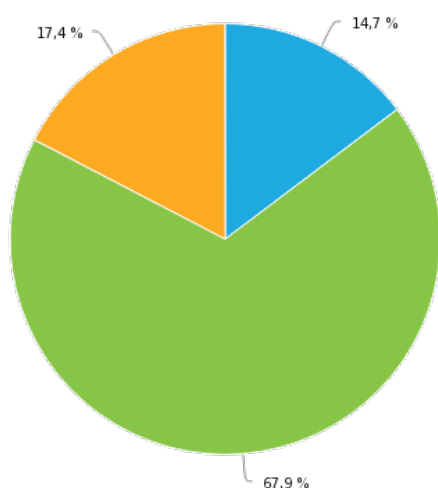


Dotazníkové šetření 2021

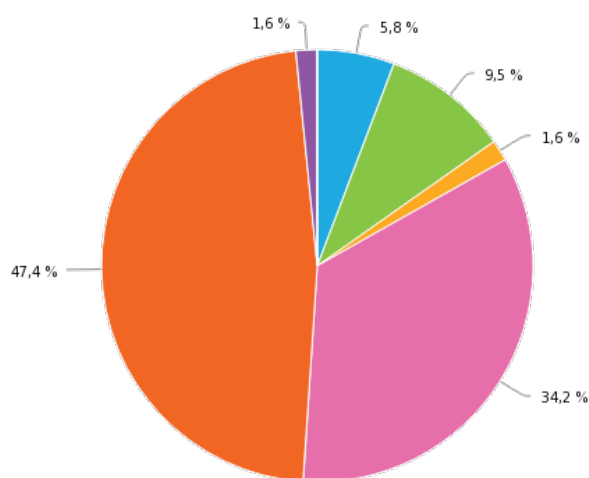
Dotazníkové šetření v rámci procesu interim hodnocení k HR Award zpracovalo v I. čtvrtletí 2021 Centrem pro komunitní práci (CpKP) západní Čechy. Do dotazníkového šetření se zapojilo 193 respondentů. 13,8 % z nich bylo žen, 85,1 % mužů a 1,1 % se hlásilo k alternativnímu pohlaví. 14,7 % respondentů bylo mladších než 30 let, 67,9 % bylo ve věku 31 až 50 let a 17,4 % bylo starších 51 let. 47,4 % respondentů uvedlo jako svoji pracovní pozici akademický pracovník, 34,2 % vědecko-výzkumný pracovník, 9,5 % doktorand, 5,8 % administrativní pracovník/THP, 1,6 % postdoktorand a 1,6 % respondentů uvedlo, že jejich pracovní pozice je jiná. 43,6 % respondentů uvedlo, že má smlouvu na dobu určitou.

Věk respondentů



- 30 let a méně
- 31 až 50 let
- 51 let a více

Pracovní zařazení respondentů



- Administrativní pracovník (THP)
- Doktorand
- Postdoktorand
- Vědecko-výzkumný pracovník
- Akademický pracovník
- Jiná pozice

Výsledky dotazníkového šetření potvrdily rostoucí zájem zaměstnanců o etické normy VaV činnosti, možnosti ovlivňování dění na pracovišti, transparentní hodnocení pracovního výkonu a případnou diskriminaci na pracovišti. Téměř dvojnásobně vzrostl počet respondentů dotazníku 2021 oproti dotazníku z roku 2018 (z 25,4% oslovených 2018 na 45,7% v roce 2021). Ve srovnání s předchozím dotazníkem, byla u většiny otázek přidána možnost otevřené odpovědi, díky čemuž výrazně přibýlo připomínek, námětů a kritických názorů na výše uvedené oblasti (zpráva agentury obsahuje celkem 44 stran textu včetně koláčových grafů.).

70,9 % respondentů cítí, že má nebo spíše má dostatečné možnosti ovlivňovat dění na pracovišti a v širším institucionálním kontextu (na otázku odpovědělo 191 resp.). Negativní odpovědi (23,3 % spíše ne a 5,8 % ne) lze shrnout do oblastí:

- VaV pracovníci nemají dostatečné zastoupení v rozhodovacích orgánech (8 odpovědí)
- Chybí diskuse o směřování fakulty, zpětná vazba, informace nebo o můj názor není zájem (13 odpovědí)
- Ostatní (18 odpovědí)

71,9 % respondentů má nebo spíše má pocit, že hodnocení pracovního výkonu na jejich pracovišti je dostatečně transparentní a jasné (na otázku odpovědělo 191 resp.). Negativní odpovědi (18 % spíše ne a 10,1 % ne) lze shrnout do oblastí:

- Chybí pravidla a kritéria nebo je hodnocení formální (15 odpovědí)
- Nedostatečné hodnocení jiným způsobem než financemi (4 odpovědi)
- Neadekvátní a netransparentně stanovená výše odměn (9 odpovědí)
- Ostatní (6 odpovědí)

11,6 % respondentů se setkali na pracovišti s diskriminací a jako důvod uvedlo:

- Pohlaví a věk (7 odpovědí)
- Nerovný přístup k VaV pracovníkům (3 odpovědi)
- Diskriminace na základě vzdělání nebo titulu (4 odpovědi)
- Ostatní (8 odpovědí)

86,6 % respondentů odpovědělo, že mají dostatečné možnosti stěžovat si na případné neférové jednání na pracovišti (na otázku odpovědělo 186 resp.). Negativní odpovědi (11,3 % spíše ne a 4 % ne) lze uspořádat:

- Není kde si stěžovat (5 odpovědí)
- Ostatní (15 odpovědí)

Nejlépe obeznámeni jsou respondenti s předpisy a normami týkajícími se Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a Výzkumu a vývoje. Společně s Etickým kodexem jsou tyto předpisy pro respondenty také nejlépe dostupné.

Všichni respondenti, kteří odpověděli (15 ano, 5 spíše ano) kromě jednoho, hodnotili stanovení požadavků na post/doktorandskou pozici, na niž se hlásili, jako adekvátní a férové a stejně jako požadavky vypsané a požadované při výběrovém řízení na ZČU. Průběh výběrového řízení na ZČU hodnotili všichni respondenti jako dostatečně jasný a férový (16 ano, 4 spíše ano).

98,9 % respondentů hodnotí svojí výzkumnou činnost na ZČU jako dostatečně nebo spíše dostatečně svobodnou (na otázku odpovědělo 178 resp.).

78,8 % respondentů souhlasí s tím, že etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy jsou pro práci přínosné nebo spíše přínosné (na otázku odpovědělo 175 resp.). Přínos etických norem výzkumu kladně komentovalo 70 respondentů. Negativní vyjádření k významu etických norem lze shrnout do oblastí:

- Kodifikovat tyto věci není nutné (5 odpovědí)
- Nedodržují se (4 odpovědi)
- Na mojí práci nemají dopad nebo ji naopak komplikují (10 odpovědí)
- Ostatní připomínky (9 odpovědí)

83,2 % respondentů uvedlo, že na FAV se nevyskytují problémy související s etikou výzkumu a publikováním výsledků (na otázku odpovědělo 173 resp.). Negativní odpovědi (16,8 %) lze uspořádat:

- Připisování autorů, vzájemné citace, predátorské časopisy (11 odpovědí)
- Obecné podezření (6 odpovědí)
- Ostatní (9 odpovědí)

73,5 % respondentů vnímá, že na FAV je vyvíjena dostatečná nebo spíše dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi (na otázku odpovědělo 177 resp.). Negativní odpovědi (21,5 % spíše ne a 5 % ne) lze shrnout do oblastí:

- Nedostatečná podpora komercializace výsledků, neprofesionální přístup, příslušné oddělení ZČU věci spíše komplikuje (25 odpovědí)

Většina respondentů (77,8 %) si myslí, že výsledky výzkumu jsou dostatečně anebo spíše dostatečně prezentovány veřejnosti (na otázku odpovědělo 176 resp.). Negativní odpovědi (16,5 % spíše ne a 5,7 % ne) lze shrnout do oblastí:

- Náš výzkum lze obtížně prezentovat široké veřejnosti (7 odpovědí)
- Marketing je slabou stránkou FAV (10 odpovědí)
- Ostatní (10 odpovědí)

93,8 % respondentů si myslí, že FAV dostatečně nebo spíše dostatečně podporuje mobilitu do zahraničních institucí (na otázku odpovědělo 175 resp.). Negativní odpovědi (5,1 % spíše ne a 1,1 % ne) vidí rezervy, či neefektivní využití mobilit.

78,2 % respondentů hodnotí možnosti pro rozvíjení výzkumné činnosti zároveň při zajišťování výuky jako dostatečné nebo spíše dostatečné (na otázku odpovědělo 170 resp.). Negativní odpovědi (18,8 % spíše ne a 2,9 % ne) lze shrnout:

- Nedostatečné ohodnocení výuky, problémy s on-line výukou během pandemie (18 odpovědí)
- Ostatní (7 odpovědí)

31,8 % respondentů z těch, kteří mají smlouvu na dobu určitou, jsou s tím nespokojeni (na otázku odpovědělo 85 resp.) a uvedli následující důvody:

- Problémy při získávání hypotéky a nejistota při odchodu na rodičovskou dovolenou (10 odpovědí)
- Nejistota a pocit nedůvěry ze strany ZČU (11 odpovědí)

97,9 % respondentů vnímá pracovní podmínky jako adekvátní nebo spíše adekvátní (na otázku odpovědělo 188 resp.).

93 % respondentů si myslí, že jejich pracovní podmínky umožňují nebo spíše umožňují sladění pracovního a rodinného života (na otázku odpovědělo 187 resp.). Problémy při sladění vědecké kariéry a rodinného života uvedlo 9 respondentů.

Mezi nejvíce využívané zaměstnanecké výhody ZČU patří pružná pracovní doba, příspěvek na stravování, a možnost home office. Naopak nejméně využívanými jsou možnost rekreace na zámku v Nečtinech, služební byt a možnost požádat o sociální příspěvek v případě tíživé sociální, životní nebo finanční situace. Mezi nejčastěji uváděné chybějící benefity patří penzijní připojištění, celoročně otevřená prodejna v kampusu ZČU a možnost, i krátkodobého, hlídání dětí přímo v areálu ZČU.

V šesti otázkách došlo k lepšímu hodnocení v aktuálním šetření než v šetření v roce 2018. Tento posun byl u otázek týkajících se možnosti ovlivňovat dění na pracovišti i v širším institucionálním kontextu, případů diskriminace na pracovišti, adekvátnosti požadavků na post/doktorandskou pozici, hodnocení požadavků vypsanych a požadovaných při výběrových řízeních na ZČU, prezentace výsledků výzkumu veřejnosti a podpory mobility do zahraničních institucí.

Na žádost FAV provedla agentura křížové vyhodnocení dle pracovní pozice respondentů. Cílem bylo především zjistit, jestli se od sebe odlišují odpovědi akademických a vědecko-výzkumných pracovníků (VaV). Největší negativní rozdíly v odpovědích výzkumných pracovníků oproti celkovému vzorku byly detekovány u otázek: možnosti ovlivňovat dění na pracovišti v širším institucionálním kontextu a jasnost a transparentnost hodnocení pracovního výkonu.

Vedení fakulty bude dále analyzovat podněty a kritické připomínky z dotazníku s cílem projednat je s jednotlivými pracovišti a společně přispět k dalšímu zlepšení situace na FAV. První projednání podnětů z dotazníku se uskutečnilo na setkání děkana se zaměstnanci fakulty v rámci Dne FAV 25. 6. 2021. Získané podněty byly zapracovány do aktualizovaného Akčního plánu fakulty, který byl v srpnu 2021 zaslán na EURAXESS v rámci prvního Interim Assessment Reportu. Představou vedení fakulty je pokračovat v dotazníkovém šetření i v dalších letech jako v důležitém zdroji podnětů pro zkvalitnění činnosti fakulty.