

# Výstupy z dotazníkového šetření mezi zaměstnanci

na

Fakultě sociálních studií  
Masarykovy univerzity 2023



„Ušli jsme dlouhou cestu,  
ale stále máme co  
zlepšovat“.

„Za vaši otevřenou zpětnou  
vazbu jsme moc rádi. Získané  
podněty použijeme pro  
zlepšování pracovních  
podmínek všech  
zaměstnanců“.



Vážíme si vaší spolupráce, otevřenosti a času,  
který věnujete posouvání fakulty na vyšší úroveň kvality.

**Děkujeme vám.**

Fakulta sociálních studií si jako akademická instituce zakládá na vysoké úrovni mezilidských vztahů a považuje za samozřejmé vytvářet důstojné a respektující prostředí pro všechny své zaměstnankyně a zaměstnance. V celém textu tohoto průvodce používáme pouze za účelem zjednodušení textu mužské tvary osob (zaměstnanec, akademický pracovník, vědecký pracovník, administrativní pracovník, kolega) pro označení zaměstnanců i zaměstnankyň, akademických pracovníků i akademických pracovnic, vědeckých pracovníků i vědeckých pracovnic, administrativních pracovníků i administrativních pracovnic, kolegů i kolegyně apod.

## Představení dotazníkového šetření:

V roce 2021 získala Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity ocenění HR Excellence in Research, a tím se zavázala podporovat principy z [Evropské charty a Kodexu chování pro výzkumné pracovníky](#) a zlepšovat podmínky pro výzkumné, akademické a administrativní pracovníky fakulty. V rámci těchto postupů bylo v roce 2020 spuštěno první dotazníkové šetření mezi všemi zaměstnanci a Ph.D. studenty a byla zmapována bílá místa, která se v letech 2020–2023 snažíme zlepšit. Jednalo se zejména o vznik dokumentů a nastavení fungujících a podpůrných opatření. Více výstupů naleznete zde: [HR Award/HRS4R výstupy a dokumenty](#).

V lednu roku 2023 proběhlo na fakultě druhé dotazníkové šetření mezi všemi zaměstnanci, abychom zjistili jejich potřeby a jak jsou zaměstnanci obeznámeni s novými procesy, které vznikly s podporou projektu HR4MUII. V této publikaci vás chceme s výstupy seznámit.

Dotazník byl rozeslán všem zaměstnancům fakulty, obsahoval 17 otázek a na jeho vyplnění měli zaměstnanci 10 dnů ve zkouškovém období (leden 2023), dotazník byl anonymní. Dotazníková návratnost byla obecně u zaměstnanců 65 % a u Ph.D. studentů 29 %, což nás těší. Dokazuje to, že zaměstnanci i studenti mají zájem o zlepšování pracovních podmínek a chtějí spolupracovat na jejich utváření.

Výstupy z dotazníkového šetření 2023 považujeme za uspokojivé. Sebrané návrhy od zaměstnanců slouží k doplnění akčního plánu HR Award na léta 2023–2026.

## Kdo je kdo při čtení výstupů:

**Admin** je pracovník/pracovnice pracující v administrativě, zajišťující chod fakulty. Dotazník vyplnilo 63 respondentů z 84 oslovených (z toho 39 žen, 9 mužů, 14 pohlaví nechtělo uvést, 1 Ø).

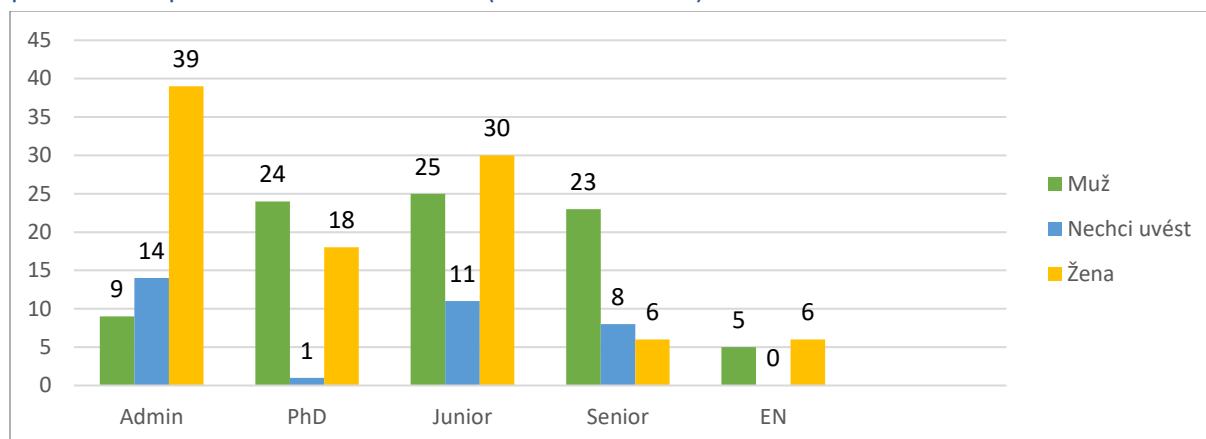
**Ph.D.** je student/studentka studující na FSS v doktorandském studiu. Dotazník vyplnilo 43 respondentů ze 148 oslovených (z toho 18 žen, 24 mužů, 1 pohlaví nechtěl uvést).

**Junior** je akademický výzkumný pracovník/pracovnice, řadící se do mezinárodního řazení R1 a R2. Dotazník vyplnilo 67 respondentů ze 113 oslovených (z toho 30 žen, 25 mužů, 11 pohlaví nechtělo uvést, 1 Ø).

**Senior** je akademický výzkumný pracovník/pracovnice s velkou mírou výzkumné autonomie, řadící se do mezinárodního řazení R3 a R4. Dotazník vyplnilo 37 respondentů z 58 oslovených (z toho 6 žen, 23 mužů, 8 pohlaví nechtělo uvést).

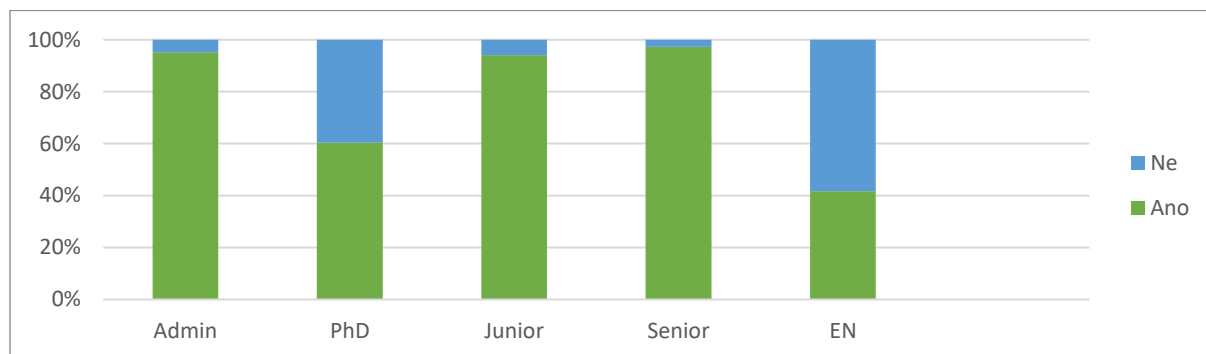
**EN** je zahraniční pracovník/pracovnice. Dotazník vyplnilo 12 respondentů ze 17 oslovených (z toho 6 žen, 5 mužů, 0 pohlaví nechtělo uvést, 1 Ø).

Demografické rozložení zaměstnanců, kteří vyplnili dotazník a měli pracovní poměr na FSS MU (k 1. 1. 2023):

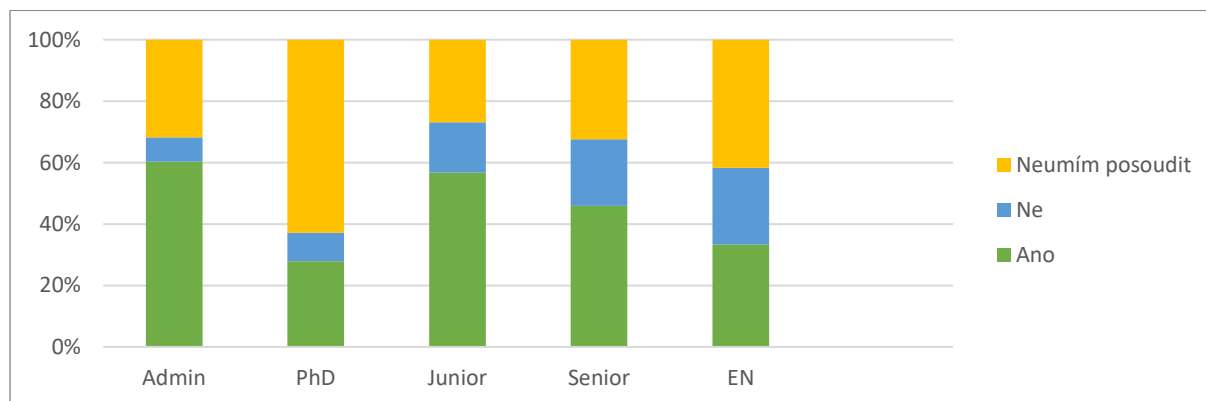


BLOK 1: Ocenění HR Award a jeho výstupy:

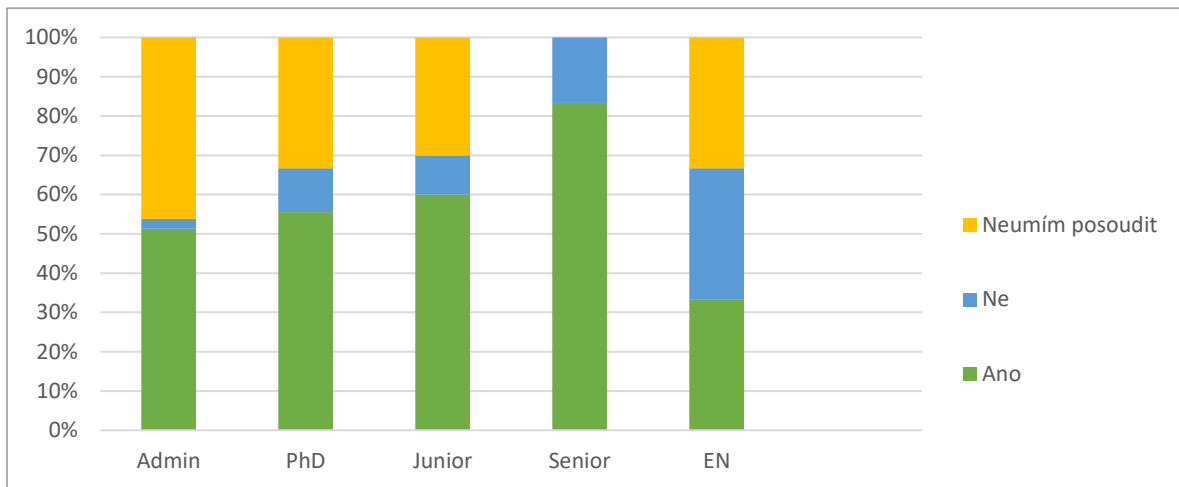
Víte, že Fakulta sociálních studií získala v dubnu 2021 ocenění HR Award, které uděluje Evropská komise? (N=222)



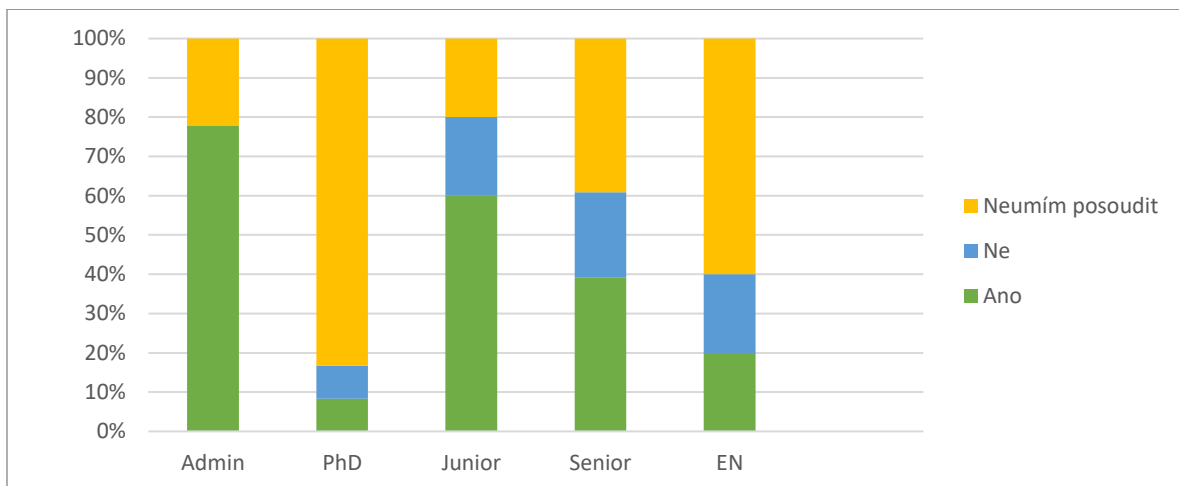
Je podle vás v běžném fungování fakulty znát, že se na FSS v posledních letech vylepšují personální procesy a zpřehledňují systémy a postupy pro zaměstnance? (N=222)



Ženy na předchozí otázku odpověděly takto:

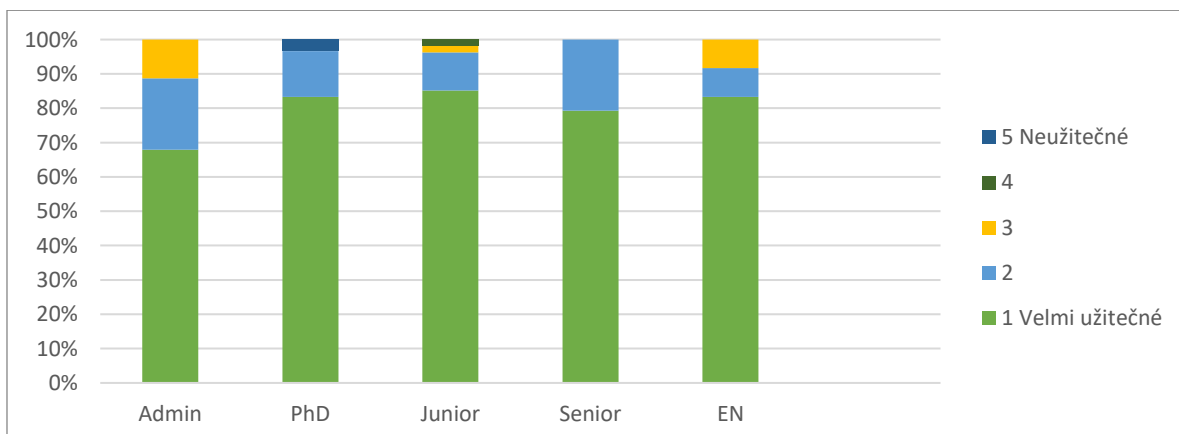


Muži takto:

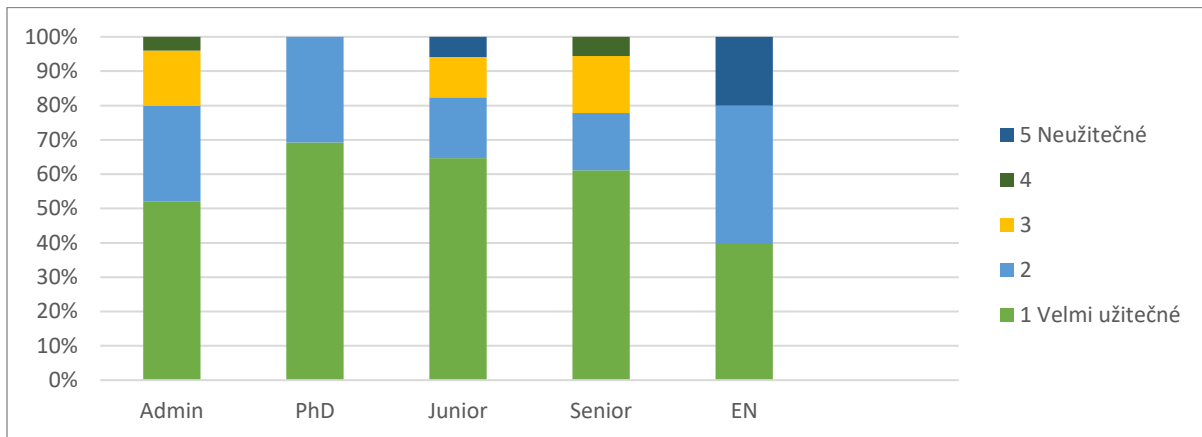


**V další otázce měli respondenti zhodnotit, jak vnímají přínos již realizovaných kroků nové personální strategie. (N=222)**

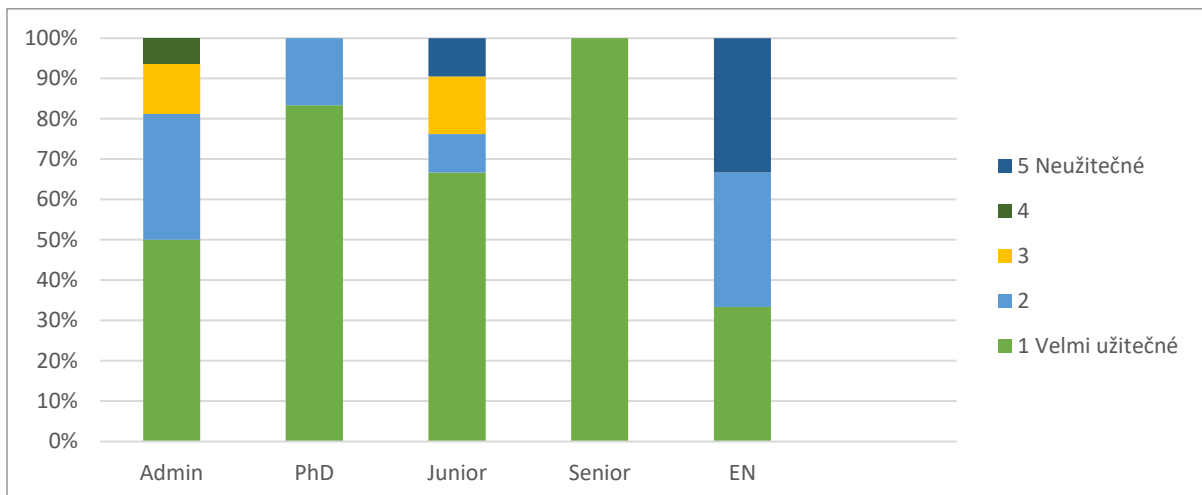
Zaměstnanci vnímají dvojjazyčnou komunikaci vedení fakulty jako:



Vznik dětské skupiny Elánek je vnímám jako:

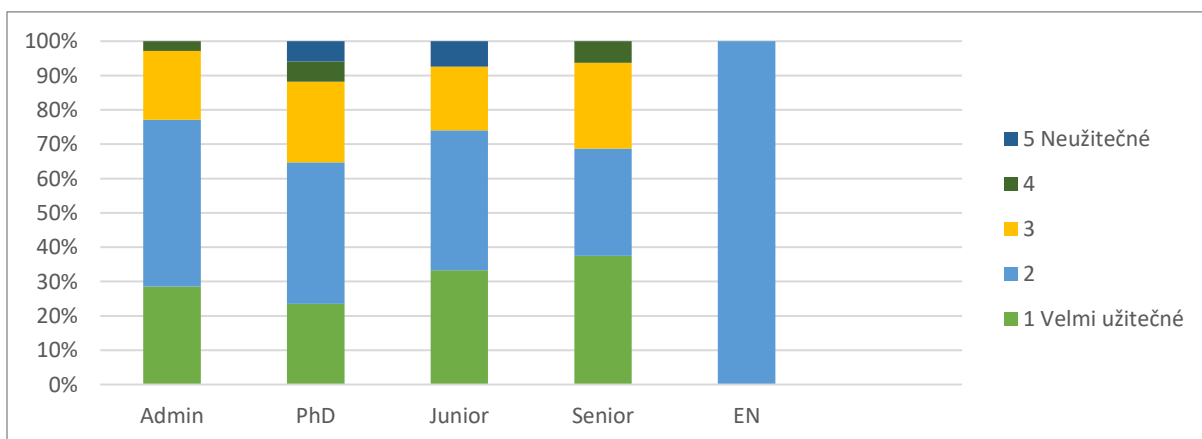


Z toho ženy odpověděly takto:

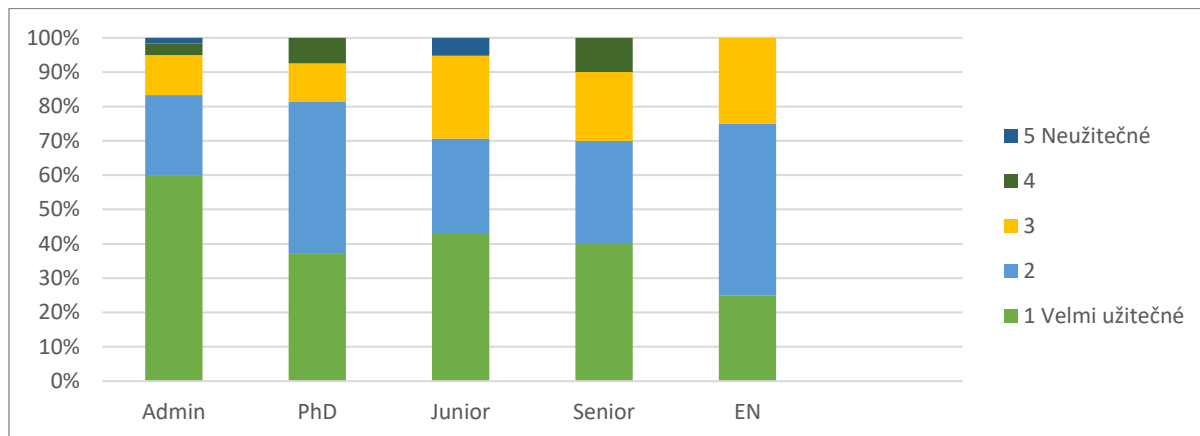


Z grafu vyplývá, že jako velmi důležitý vznik dětské skupiny vnímají ženy na seniorní pozici a následně Ph.D. studentky.

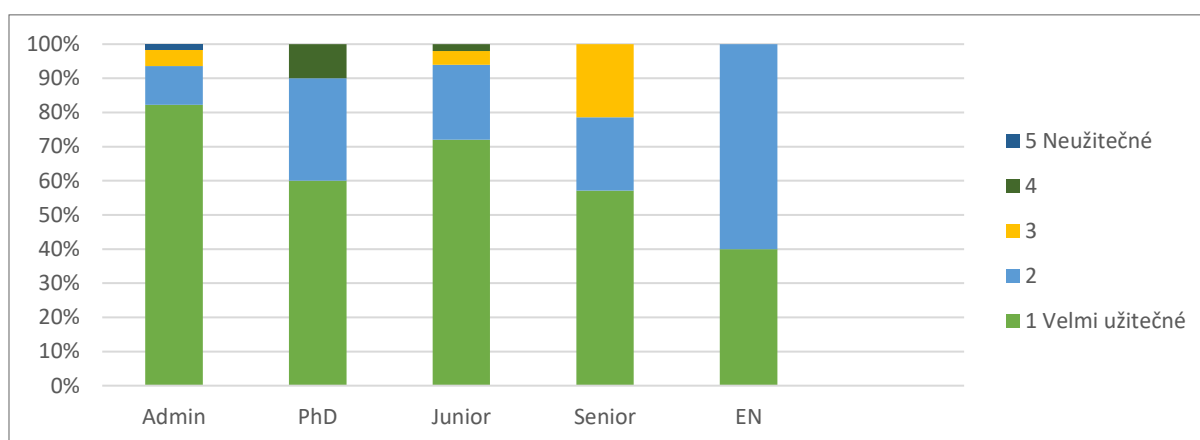
Přínos nastavených postupů při podávání stížností vnímají zaměstnanci následovně:



Vzdělávání vnímají zaměstnanci následovně:

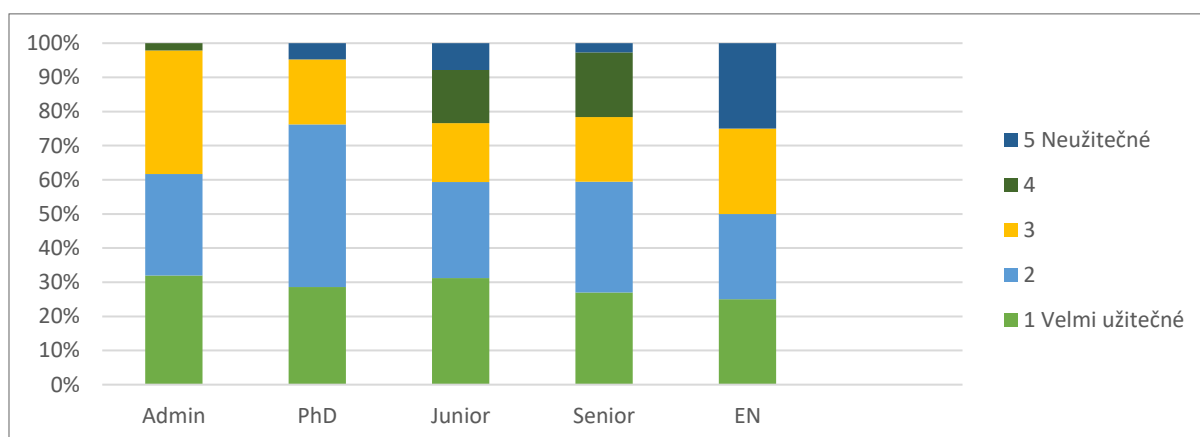


Fakultní benefit 4 000 Kč na rozvoj a vzdělávání má u zaměstnanců následující respondenci:



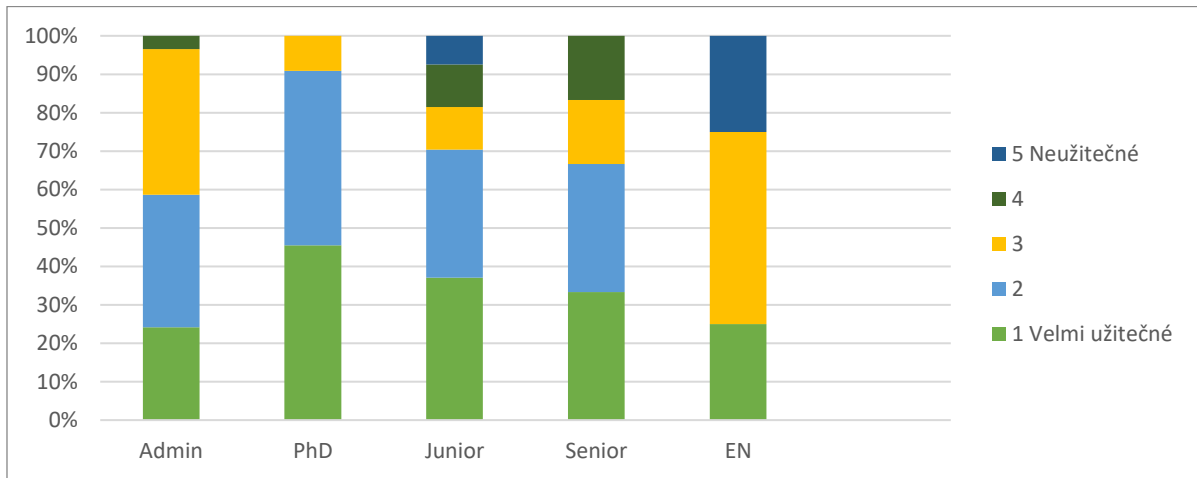
*Fakultní benefit na rozvoj vzdělávání je velmi důležitý pro administrativní pracovníky a pro juniorní pracovníky.*

Roční hodnocení „EVAK“ vnímají respondenti takto:

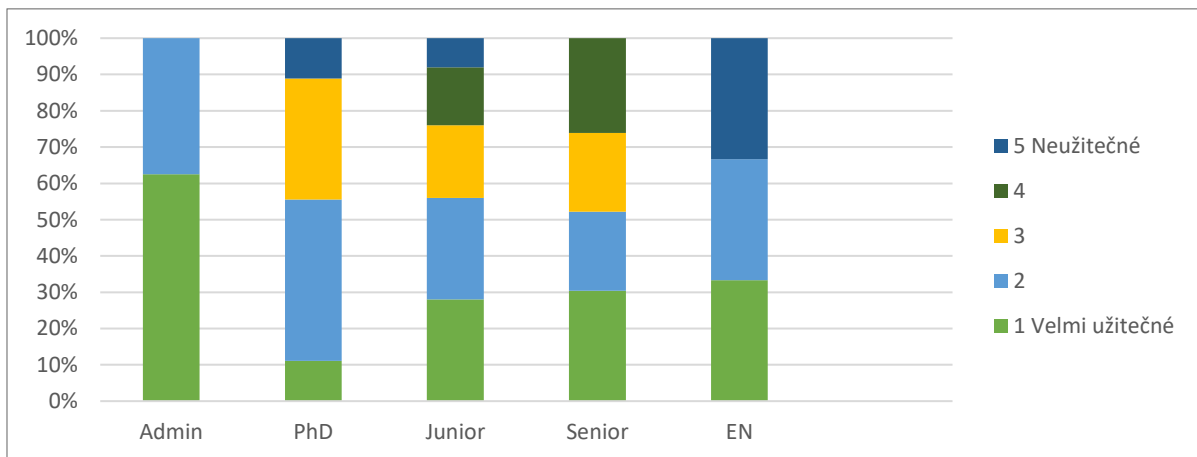


*Pro Ph.D. studenty je velice důležité pravidelné roční hodnocení a získávání zpětné vazby od jejich vedoucích.*

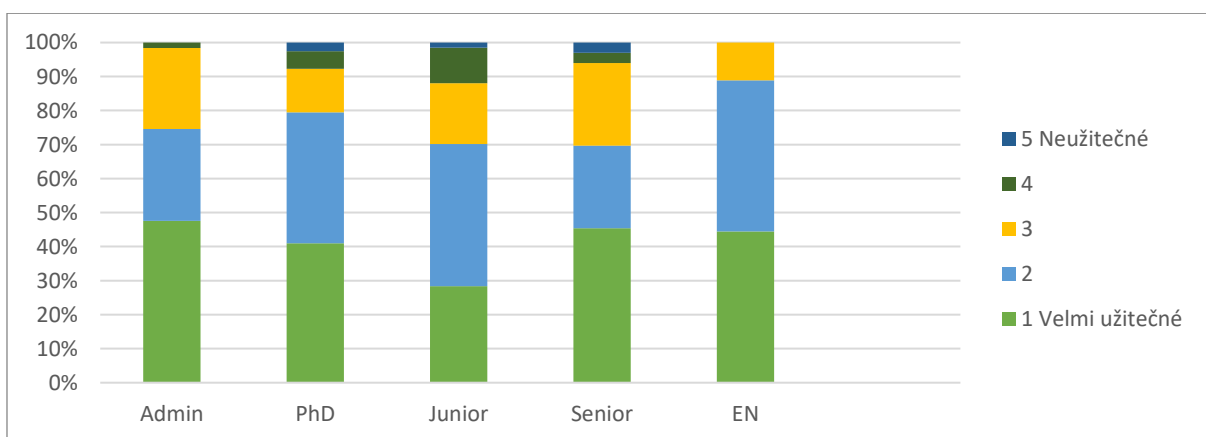
Z toho ženy:



Muži:



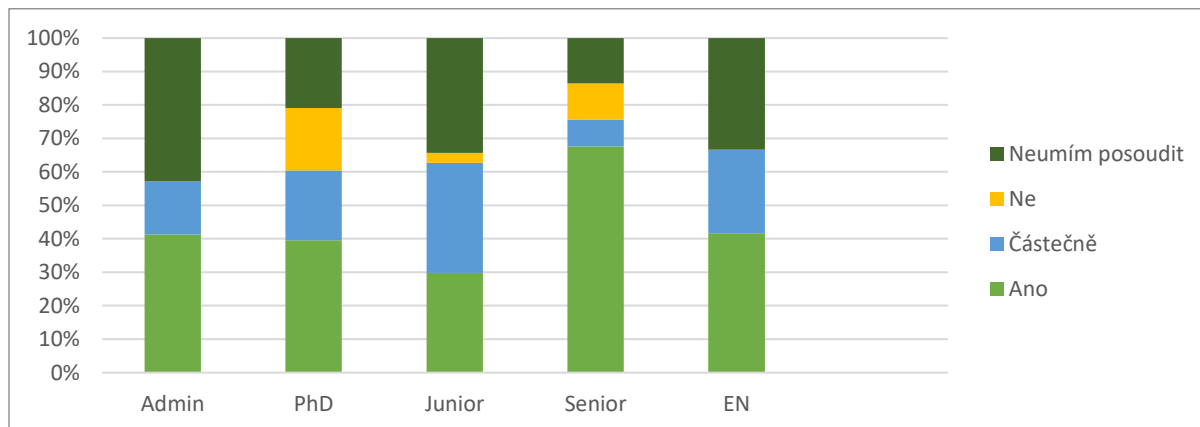
Interní komunikace (fakultní NewFSSletter, Den fakulty...) je hodnocena takto:



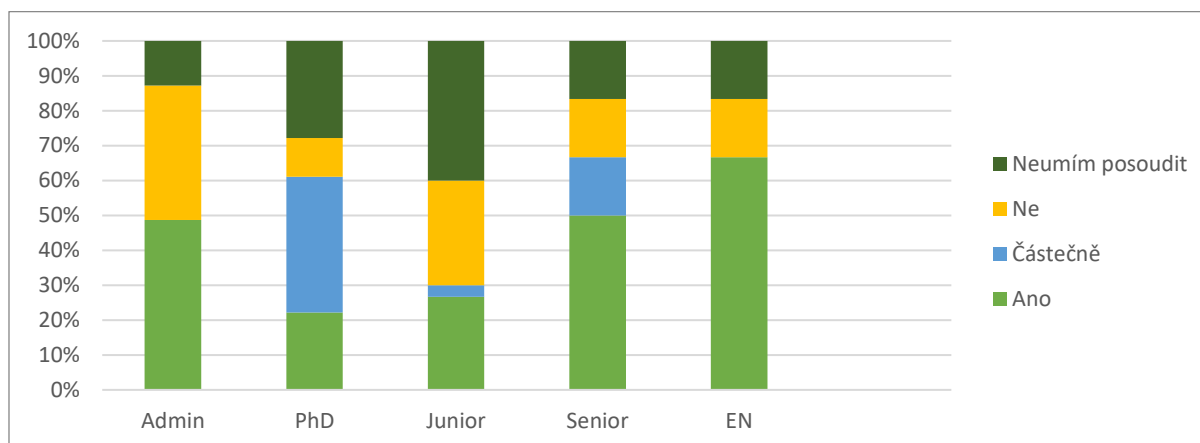


## BLOK 2: Příležitost kariérního rozvoje na fakultě

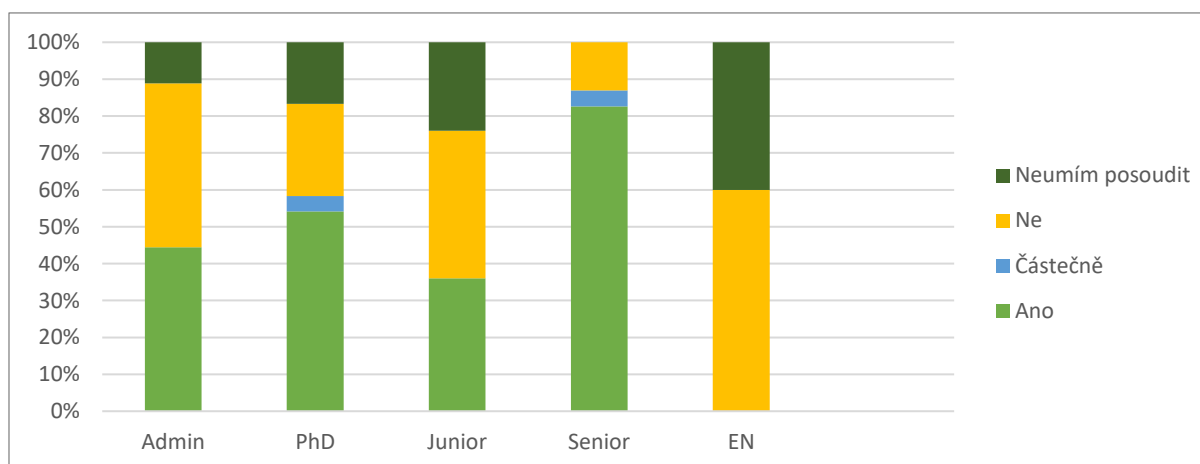
**Myslíte si, že fakulta v současné době dělá dost, aby ženy a muži měli srovnatelné podmínky pro rozvoj profesní kariéry? (N=222)**



Z toho ženy:

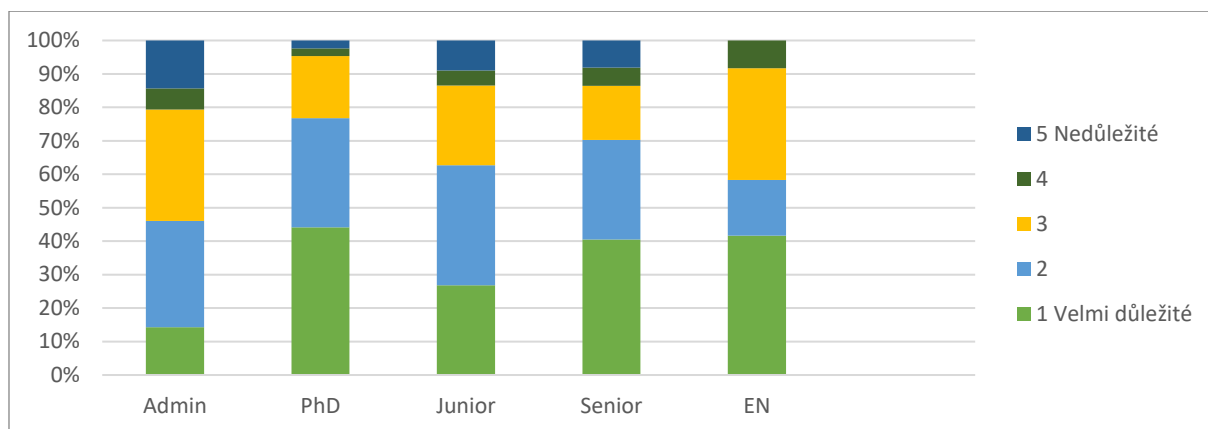


Muži:



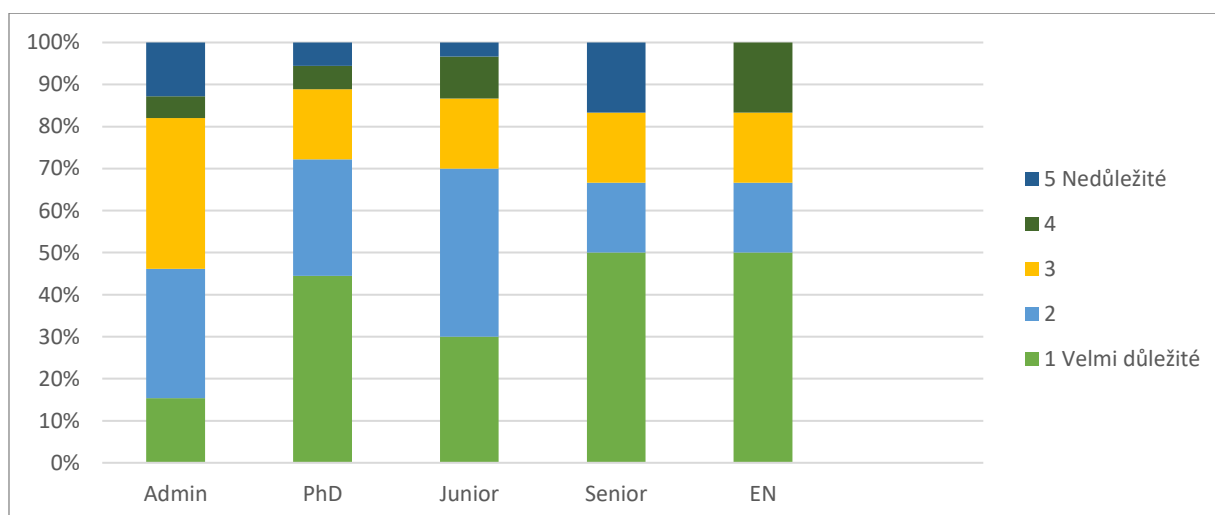
*Muži ze zahraničí, muži v administrativě a muži na juniorní pozici nevnímají srovnatelné podmínky pro rozvoj profesní kariéry.*

**Nakolik důležité pro vás je mít možnost kariérního postupu? (Jak posun v akademické hodnosti, tak posun na vyšší pozici, např. vedoucího.) (N=222)**

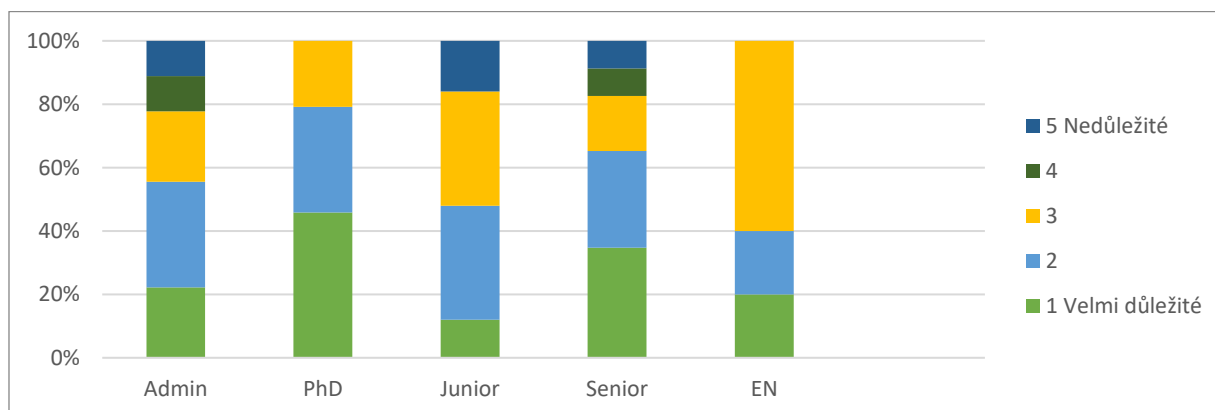


*Mít možnost kariérního postupu je velmi důležité pro Ph.D. studenty i pro seniorní, juniorní a zahraniční pracovníky.*

Z toho ženy:

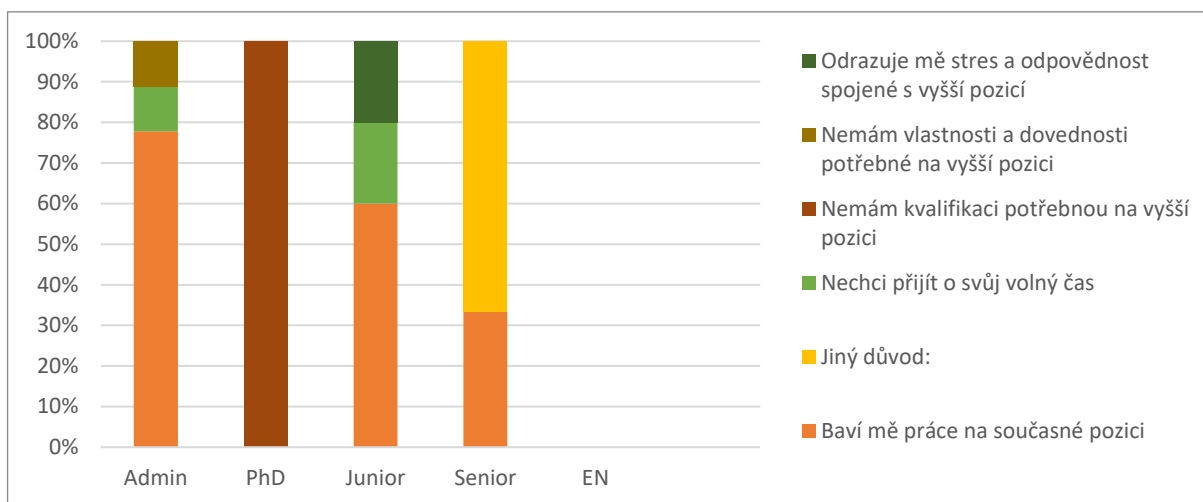


Muži:



*Muži i ženy, zejména při studiu Ph.D., vnímají jako důležité mít možnost kariérního postupu.*

Jako nejčastější příčiny nedůležitosti kariérního postupu uvedli respondenti následující odpovědi:

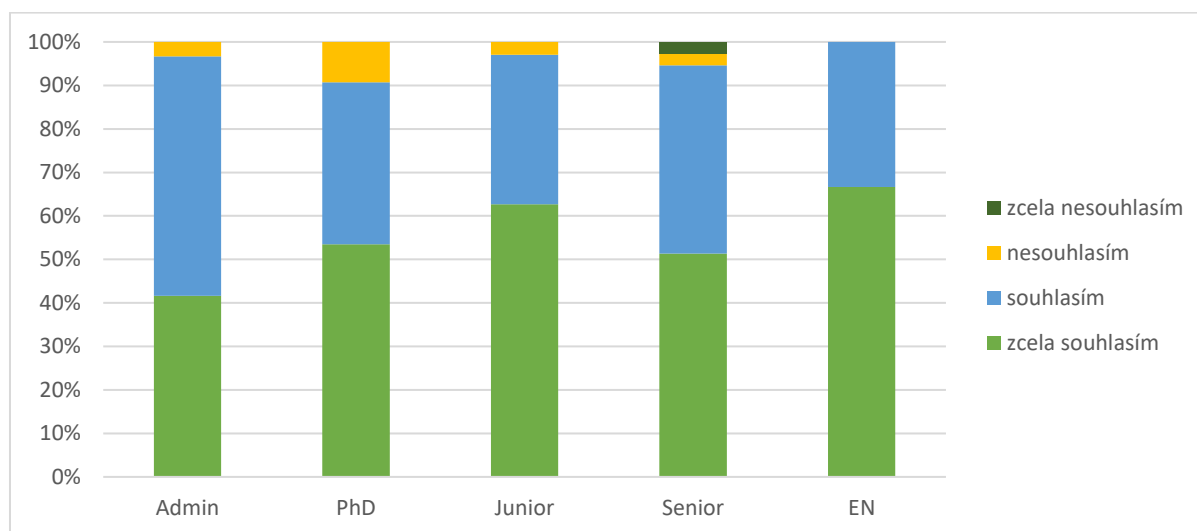


Zahraniční pracovníci na tuto otázku neodpověděli.

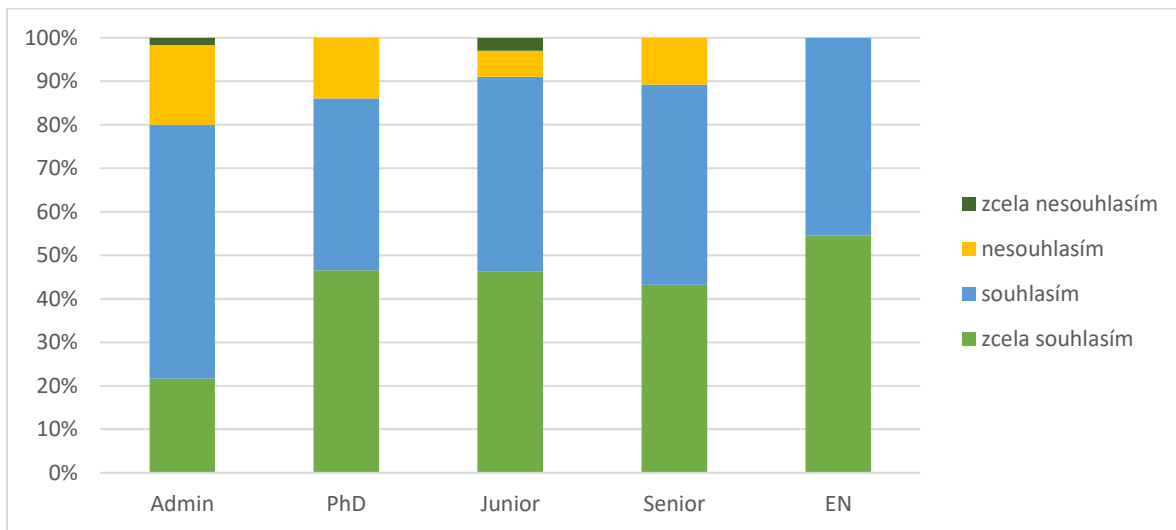
### BLOK 3. Pracovní podmínky na fakultě

**Do jaké míry souhlasíte s následujícími výroky o možnostech sladit pracovní a rodinný život při práci na fakultě? (N=222)**

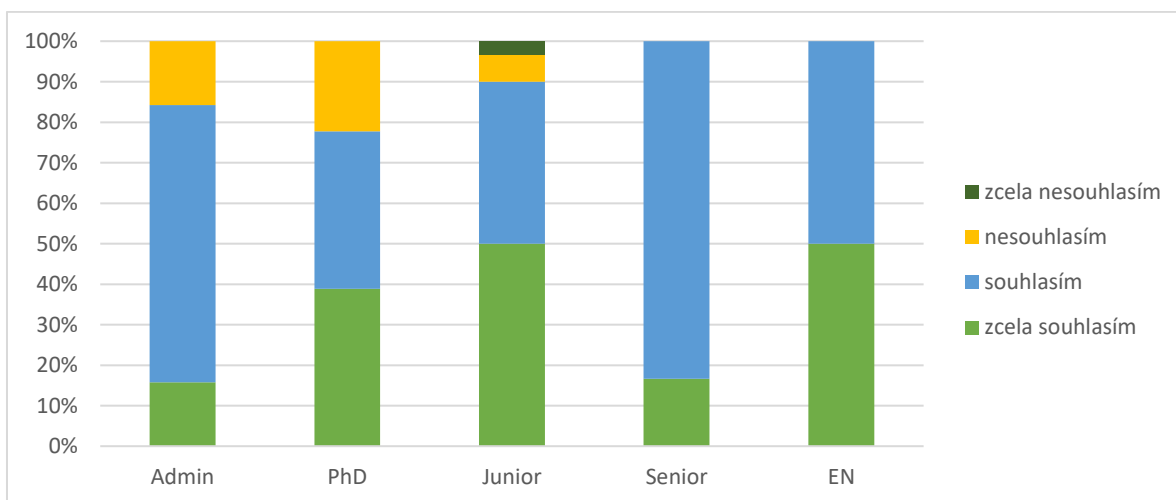
Flexibilita práce nepředstavuje problém při spolupráci s kolegy.



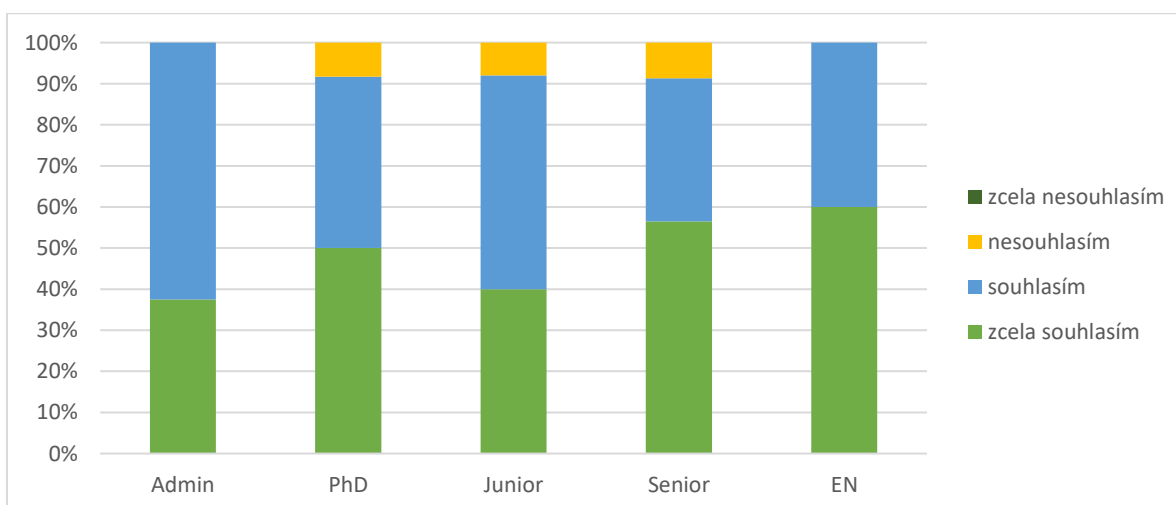
Na fakultě mohou zaměstnanci přizpůsobit rozsah a dobu práce svým potřebám.



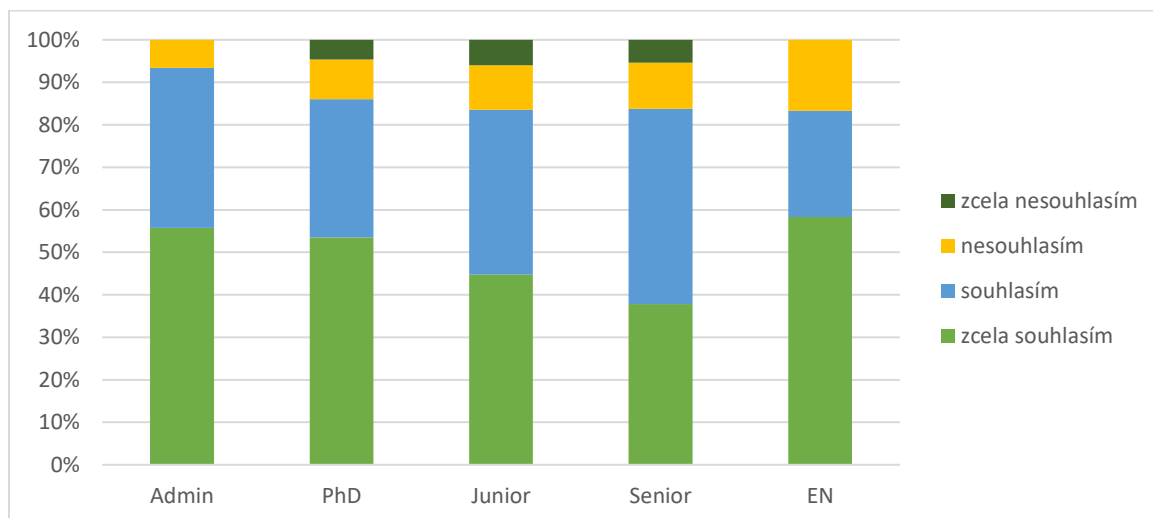
Z toho ženy:



Muži:

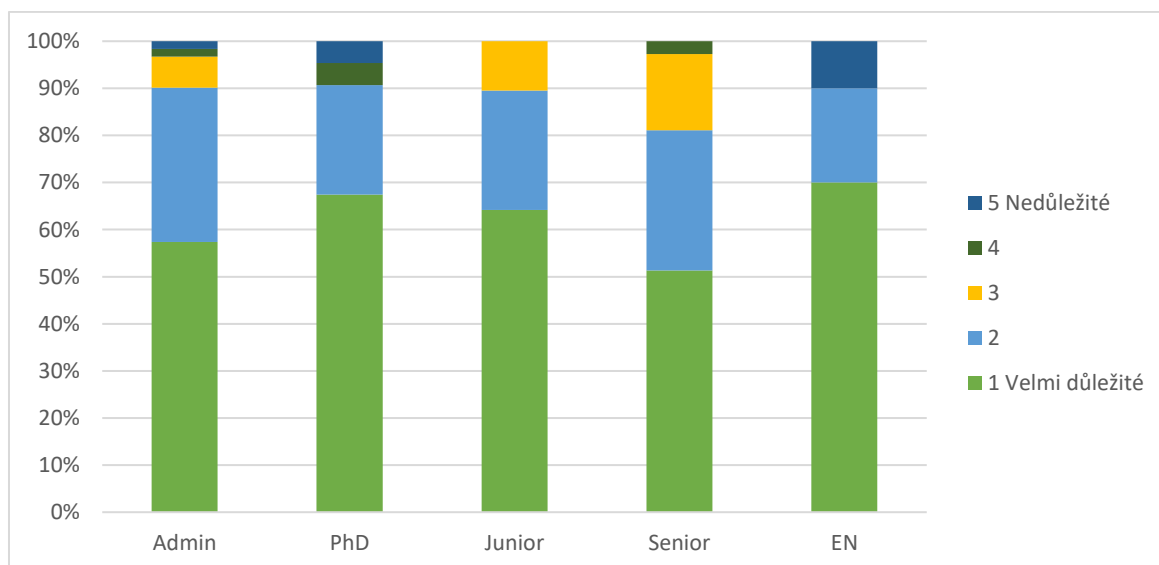


Můj vedoucí aktivně usiluje o to, aby zaměstnanci mohli sladit pracovní a osobní život.

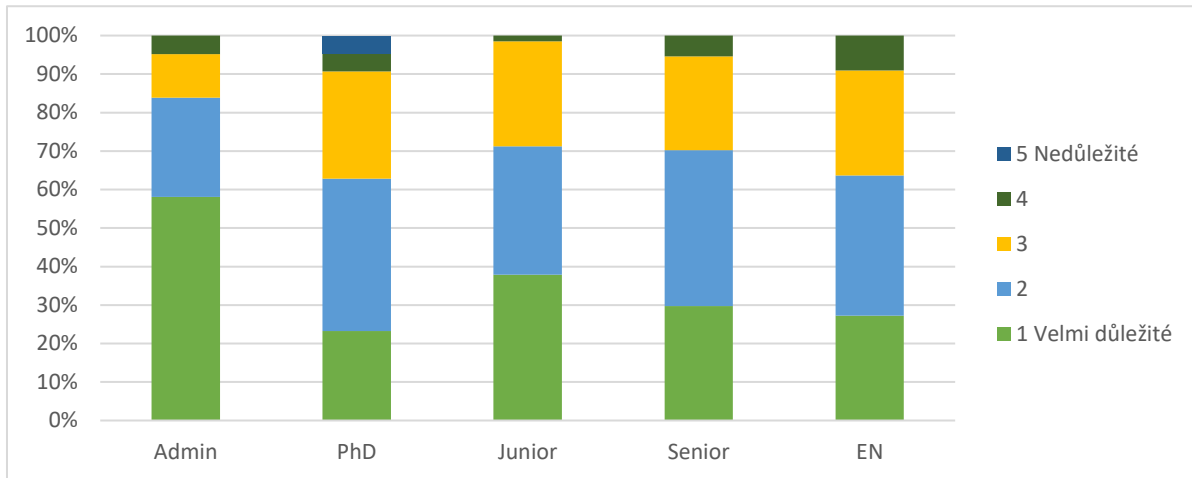


**Kterým oblastem péče o zaměstnance bychom se na FSS měli v budoucnu věnovat? (N=222)**

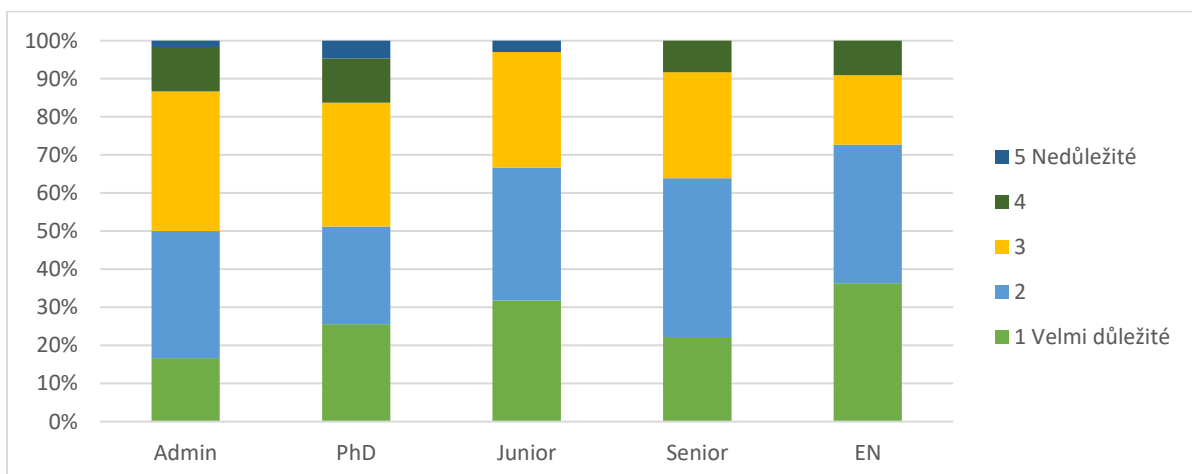
Vzdělávání a odborný rozvoj



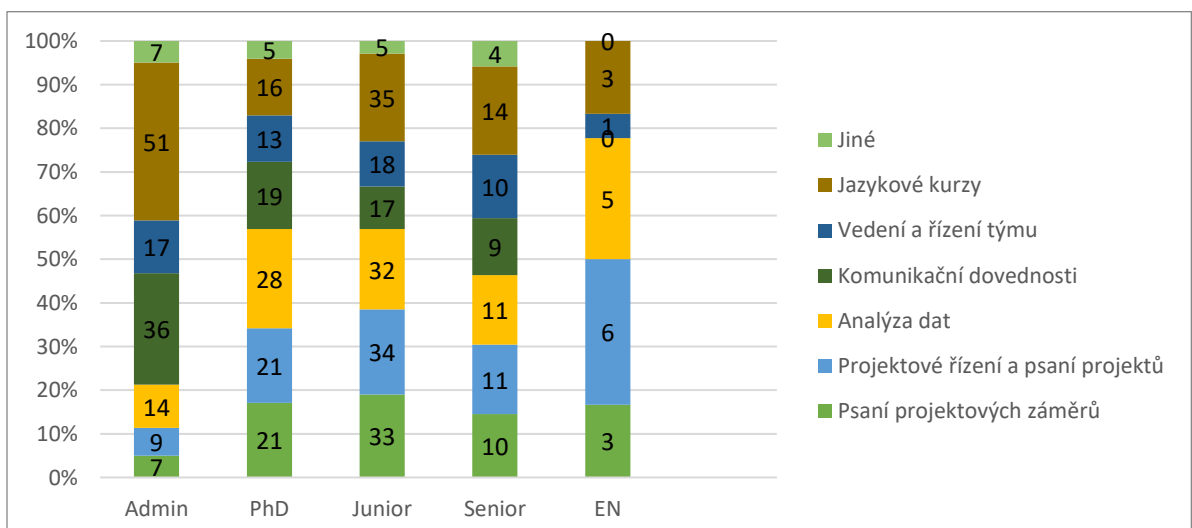
### Informování o dění na fakultě



### Navýšení administrativní podpory

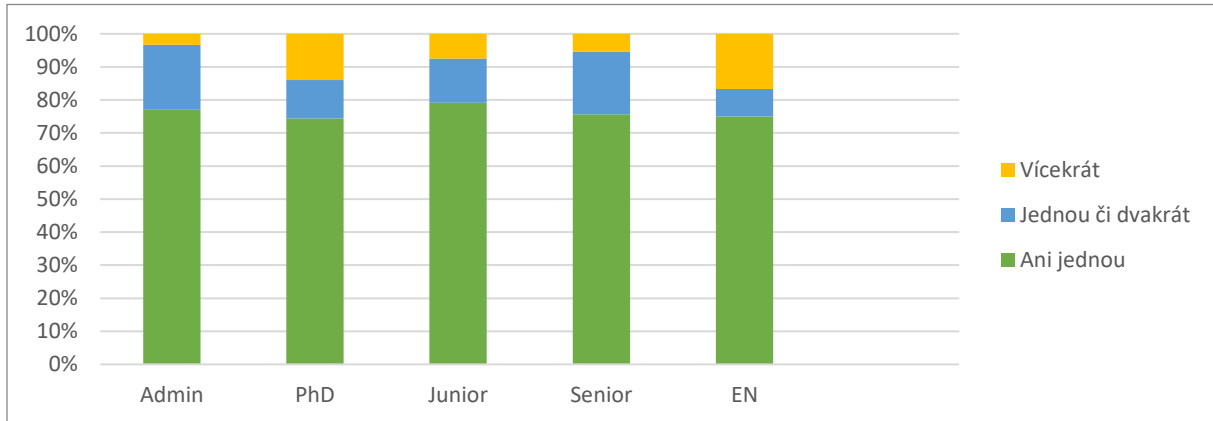


### Jaká školení v rámci své pracovní činnosti uvítáte?

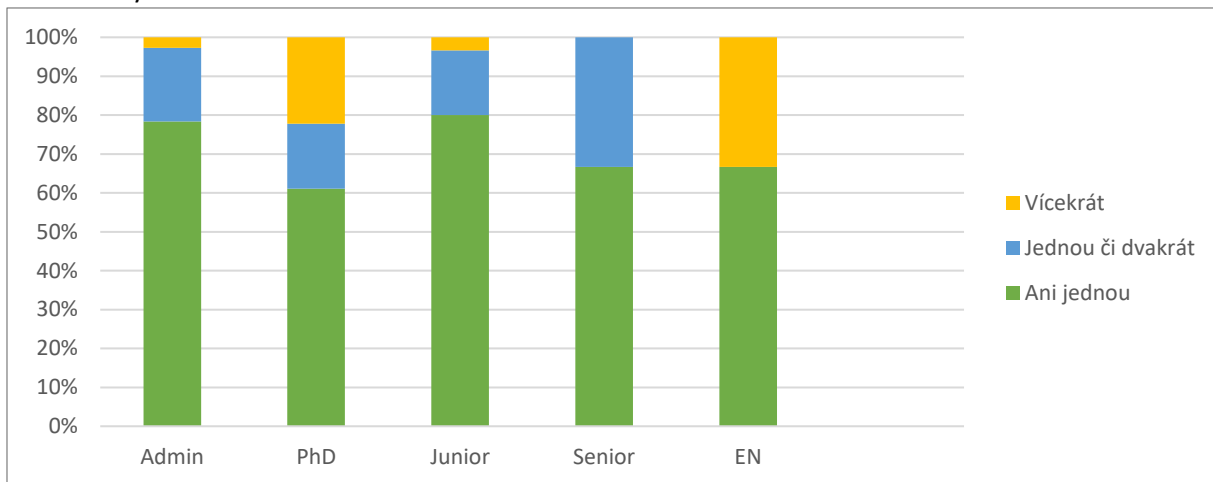


## BLOK 4: Diskriminace a rovné zacházení

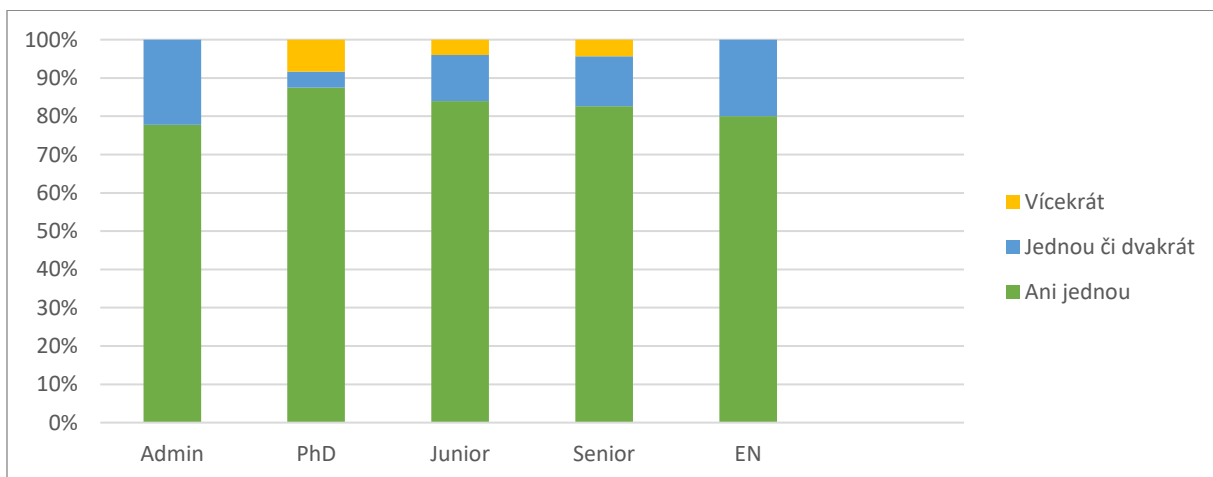
**Měl jste v posledním roce pocit, že jste diskriminován, bylo s Vámi zacházeno nespravedlivě?  
(N=222)**



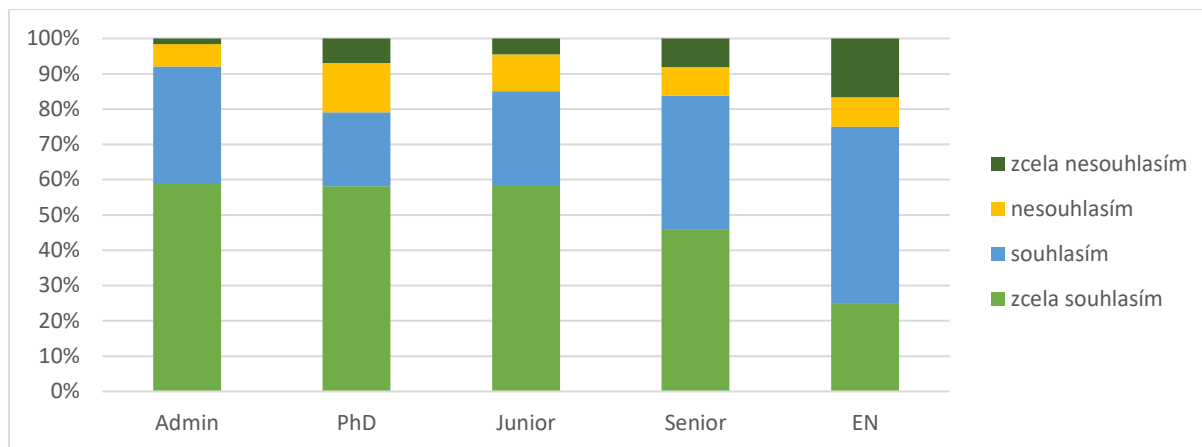
Z toho ženy:



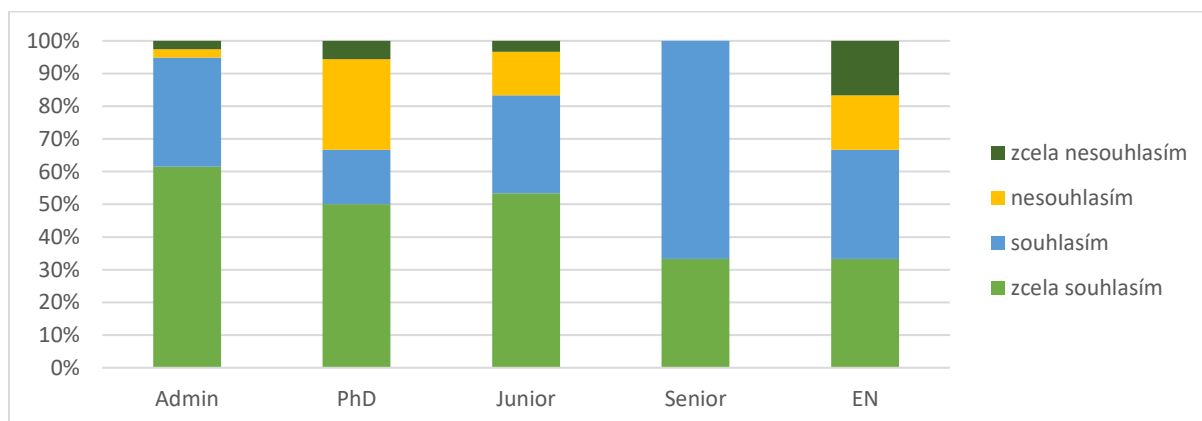
Muži:



**Do jaké míry souhlasíte s následujícím výrokem? Vedoucí mého pracoviště zachází se všemi mými kolegy spravedlivě. (N=222)**

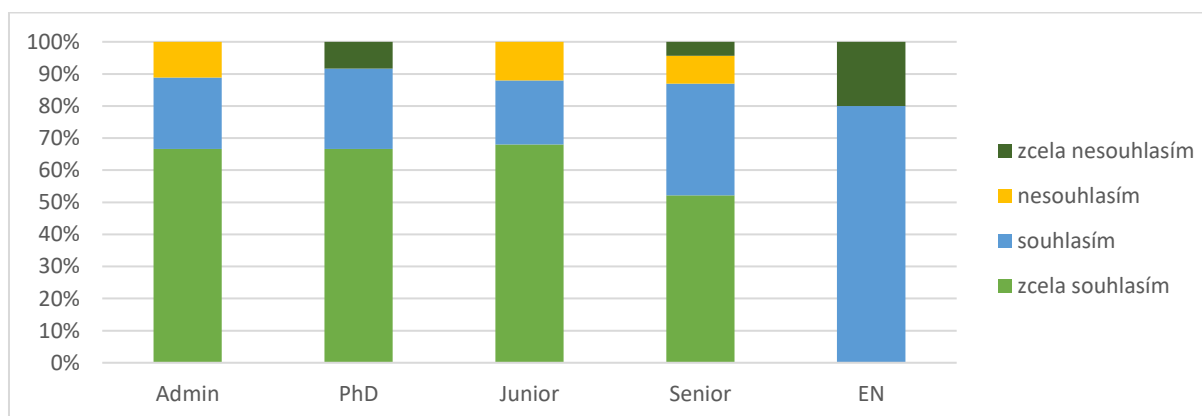


**Z toho ženy:**



*Ph.D. studentky a zahraniční zaměstnankyně nemají pocit, že by jejich vedoucí na pracovišti zacházel se všemi spravedlivě.*

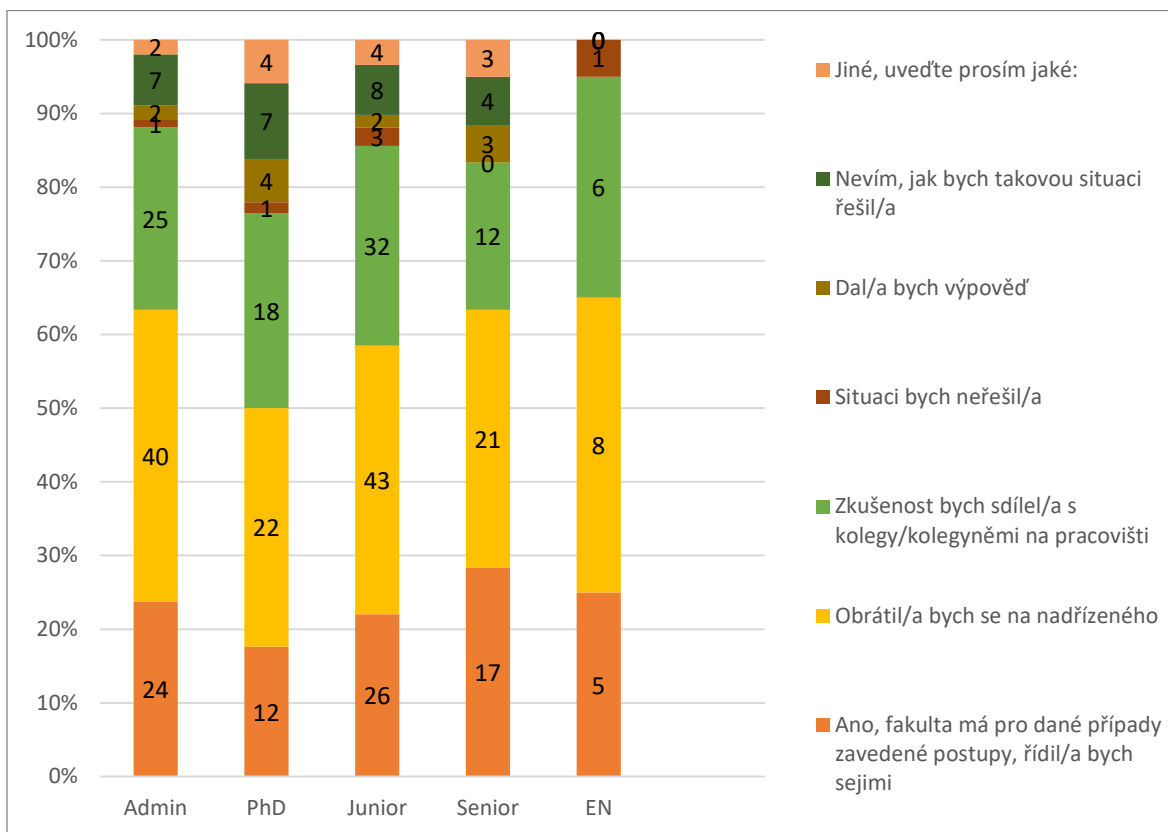
**Muži:**



*Muži ze zahraničí, na juniorních pozicích a muži v administrativě uvádí, že jejich vedoucí nezachází se všemi kolegy spravedlivě.*

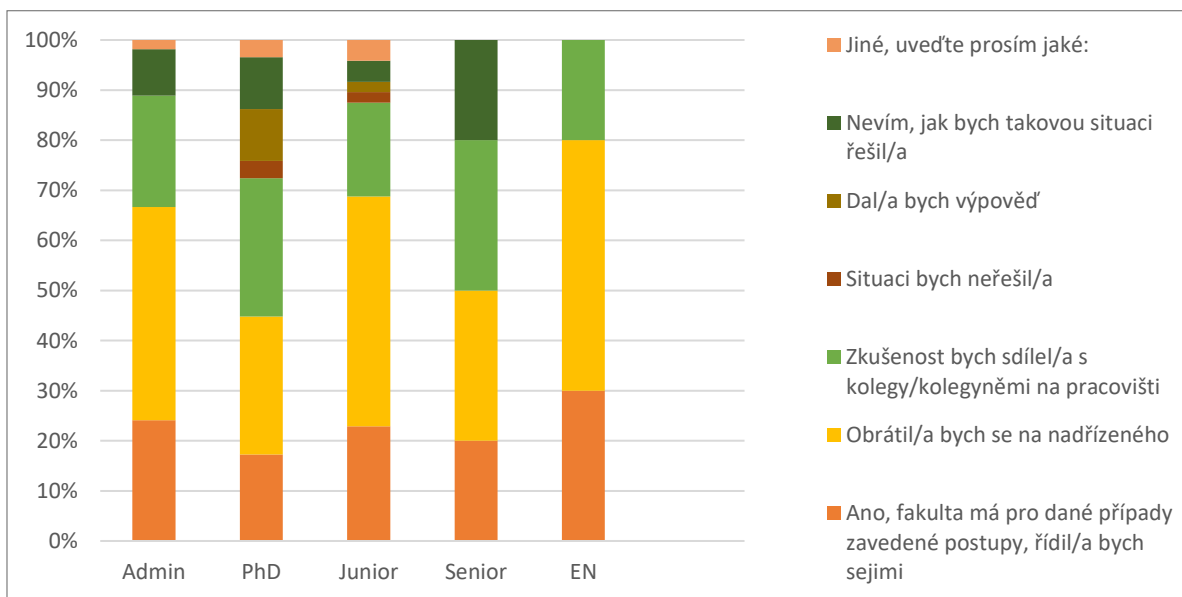


**Víte, jak postupovat v případě diskriminujícího a nespravedlivého chování?**

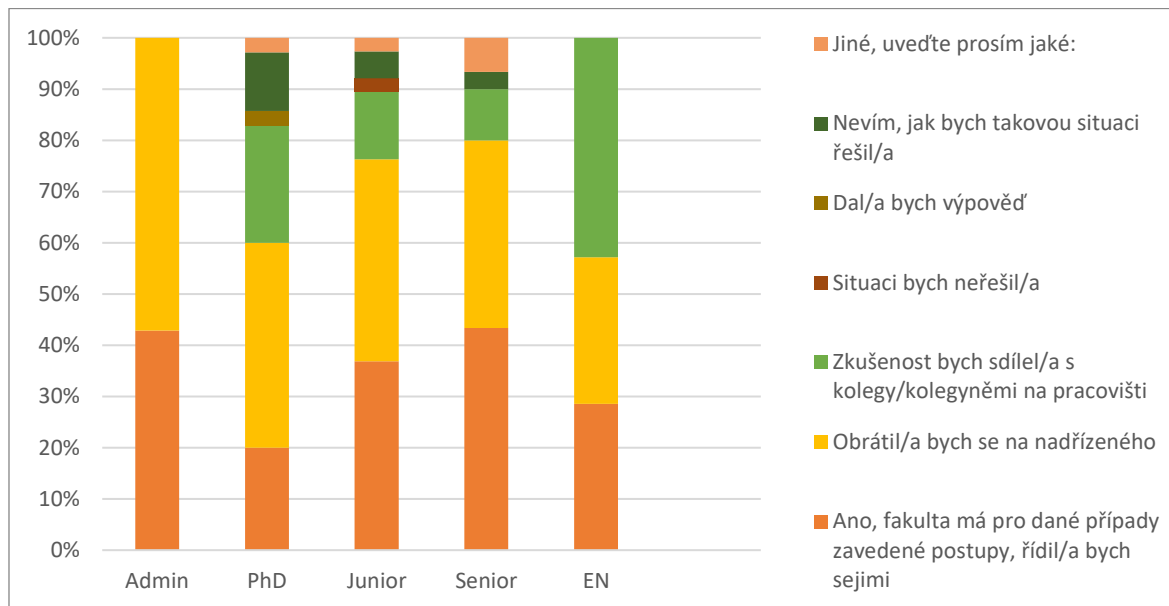


*Velká množina zaměstnanců uvedla, že by se obrátila na svého nadřízeného či situaci řešila se svými kolegy. Větší skupina zaměstnanců uvedla, že by dala výpověď.*

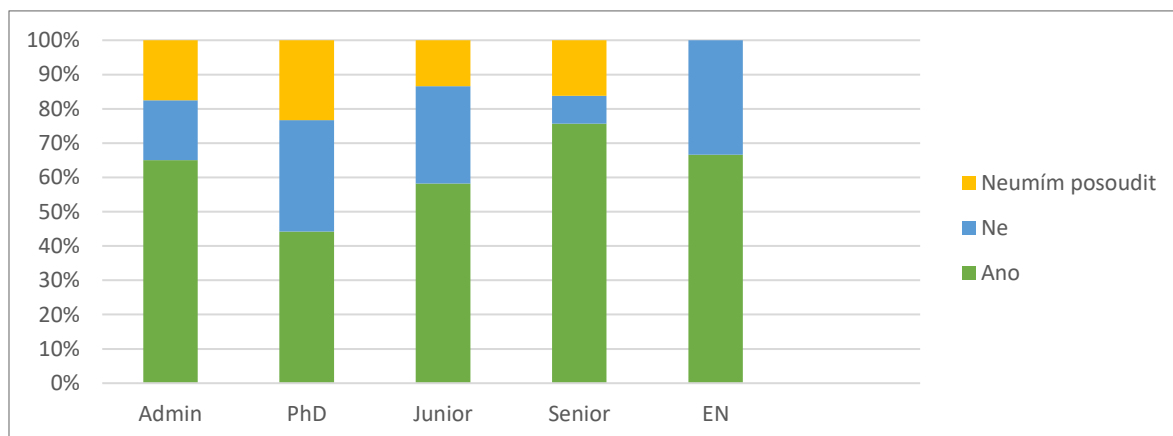
Z toho ženy:



Muži:

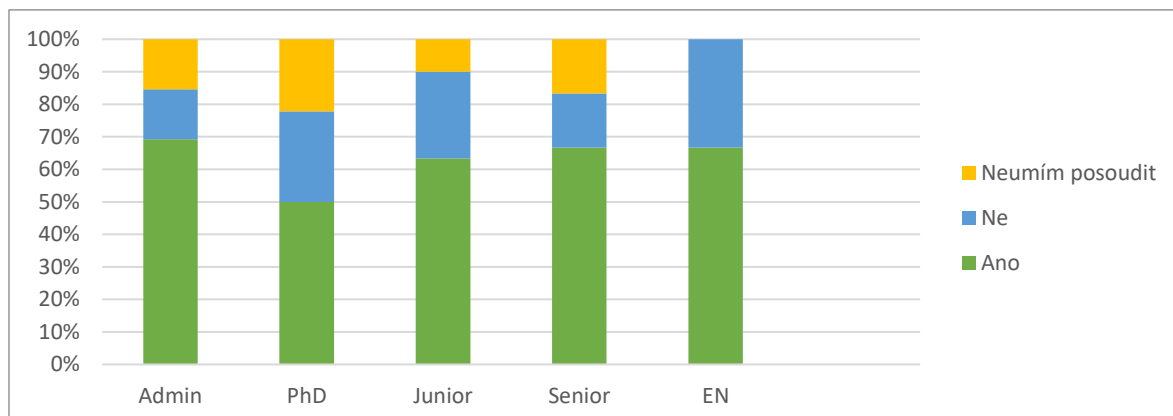


Poskytuje Vám fakulta atraktivní pracovní podmínky a plat? (N=222)

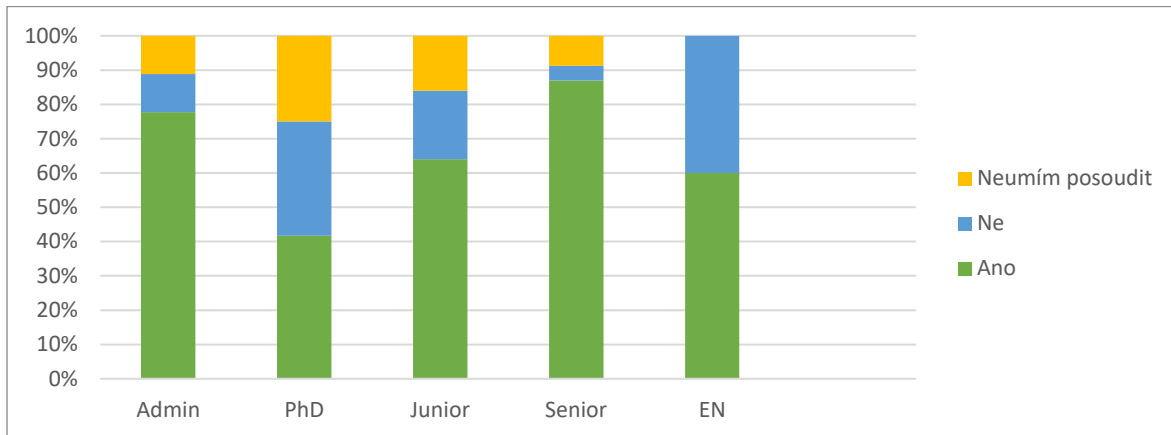


Nejméně spokojeni jsou Ph.D. studenti, zahraniční a juniorní pracovníci.

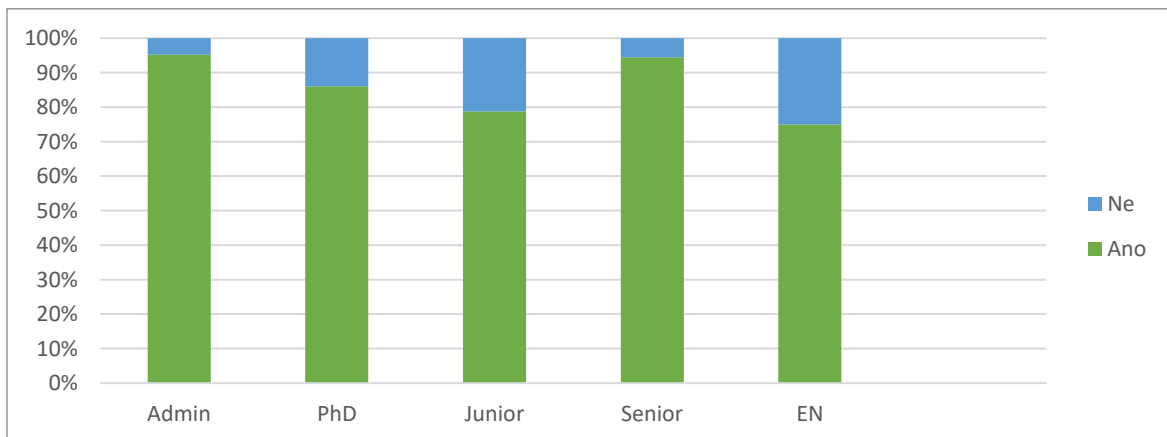
Z toho ženy:



**Muži:**



**Doporučil/a byste zaměstnání na FSS MU svými přátelům a známým? (N=222)**



Děkujeme za všechny vaše slovní odpovědi.

Uvádíme některá vaše pozitivní zjištění a doporučení ke zlepšení:

- *I když mé některé odpovědi zřejmě nejsou úplně pozitivní, přesto moc děkuji, co jste dosud udělali, a za to, co pro zaměstnance děláte.*
- *FSS má stále mezery v podpoře žen. Často jsou pro svoji pečlivost a pracovitost zatěžovány administrativními činnostmi. Přitom je vidět, že pokud dostanou příležitost, mohou dosahovat špičkových výkonů ve výzkumu a vzdělávání. Dětská skupina je skvělý počín, mohla však být zřízena mnohem dříve a ve větším rozsahu! Podpořme ženy benefity (např. příspěvkem na hlídání dětí) a odeberme jim administrativu. Ať se těm, které chtějí více pracovat, otevrou k tomu podmínky. Fakultě se to mnohonásobně vrátí.*
- *Ďakujeme za detskú skupinu Elánek. Umožnila mi sa vrátiť do prac. procesu po RD.*
- *Bylo by vhodné zatlačit na ÚVT, aby se česká verze ISu přizpůsobila faktu, že na univerzitě pracují ženy. Je až překvapivě nepříjemné být nucena stát se v ISu učitelem, školitelem, oponentem, vedoucím. Každý semestr, když odevzdávám posudky závěrečných prací si přijdu, jako že na tuto univerzitu nepatřím, že se s ženami nepočítá. Chápu, že je čeština v tomto složitý jazyk, ale už ji máme, tak se s tím budeme muset nějak vyrovnat. Když to zvládne pan děkan ve emailech k pracujícím na fakultě, zvládne to i IS. Pracovat s Isem v angličtině pomáhá jen částečně. V archivu závěrečných prací při nahrávání posudků zůstává čeština a člověk je stále oponentem a vedoucím.*
- *Děkuji za tento dotazník, vnímám ze strany FSS velkou snahu podmínky zaměstnanců zlepšit, ale je jasné, že nelze uspokojit každého. Je fajn, že se snažíte mapovat, kde by mohly být mezery.*
- *Finanční odměna neodpovídá množství vynaložené práce a stresujícím faktorům, které s sebou přináší vědecké/akademické prostředí.*
- *Bylo by vhodné mít jasné vymezení, co se smí a nesmí v případě intimních vztahů mezi vyučujícími a studujícími.*
- *Pokles (resp. nenavýšení) platu v meziročním srovnání 2022 oproti 2021 neodpovídal vyššímu objemu mé práce, ani širším okolnostem (inflaci v ČR, valorizaci mezd od 1. 7. 2022). Představoval bych si, že když zaměstnanec svou práci odvádí stabilně dobře a (u)dělá jí ještě více než v uplynulém roce, bude to ohodnoceno. Což se nestalo.*
- *Ničeho jsem si nevšiml, vše probíhá stejně jako před lety (neříkám nutně, že špatně).*
- *Podle mého soudu fungovala FSS v personální agendě velmi dobře již před ziskem HR Award.*
- *Vyžadovat pracovní úvazky doktorských studentů jako standard, a ne spíše jako výjimku.*
- *U navýšení admin. podpory lobuji pro větší automatizaci procesů.*

- *Jsme velmi přetěžováni. Očekává se, že budeme nejlepší učitelé, nejlepší výzkumníci a nejlepší autoři v těch nejvíce oceňovaných časopisech. Na rodinu a osobní regeneraci již není čas. Také nedostáváme zapláceno za přesčas.*
- *Low salary.*
- *Díky za Vaši práci a za přívětivé nastavení pracovních podmínek a za vynikající komunikaci ze strany vedení fakulty.*
- *Interní vztahy a komunikace napříč fakultou byly v minulosti narušeny ne příliš citlivým postupem při zavádění organizačních změn. Nynější nastavení vnímám i jako snahu o větší diskusi, která zde chyběla. V ideálním případě některé z akcí a aktivit dostanou časem rozměr nenuceného setkávání a užitečné zpětné vazby.*
- *I feel that non-Czech employees are not treated equally, are less integrated in the university, less informed of the rights and ongoing events as most information on the faculty level is only sent in Czech, and have less opportunities to cooperate and to advance professionally.*
- *Plat doktorandov atraktivny nieje. Zvysok fakulty atraktivny je. NA FSS sa mi pracuje vyborne.*
- *Pokud by to bylo možné, uvítala bych příspěvek na pohybové aktivity (karta multisport nezahrnuje cvičení nabízené v místě mého bydliště).*
- *Na FSS pracuji ráda, líbí se mi atmosféra samotné budovy i atmosféra na pracovišti :-)*
- *Již jsem několik zaměstnání vystřídal a FSS je nejlepší. Chovají se ke mě tady všichni mile a vstřícně a vždy jsme se nakonec na všem domluvili. Jsem absolutně spokojen a nemám tu problém.*



**Poděkování nás těší a kritické zpětné vazby, nás nenechají usnout na vavřínech. Díky za to!**

**Zpracovali: HR Award manažerka Gabriela Vybíralová a datový analytik Martin Jání**