



Shrnutí výsledků výzkumu na Ústavu fyzikální chemie
J. Heyrovského

HR Award – Interim Assessment
(listopad 2020)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Úvod

Hlavním cílem tohoto dotazníkového šetření bylo zjistit, jaké povědomí mají zaměstnanci Ústavu fyzikální chemie Jaroslava Heyrovského (ÚFCH JH) o změnách, na které se management ústavu začal zaměřovat od roku 2017 tím, že se přihlásil k Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a ke Kodexu pro nábor výzkumných pracovníků. Změny mají vést k přiblížení ÚFCH JH ke standardům mezinárodně uznávaných výzkumných institucí a tím k upevnění jeho mezinárodní pozice.

Jelikož ne všichni zaměstnanci jsou si vědomi aktivit a změn které se konají v návaznosti na HR Award, výzkum také sloužil jako přehled všech prozatím implementovaných opatření. Zodpovězením na naše otázky jsme obdrželi nejen zpětnou vazbu, ale také podněty pro revidovaný akční plán.

Anonymního dotazníku, který proběhl pomocí online formuláře v období 5. 10. – 25. 10. 2020, se zúčastnilo celkem 71 respondentů. Dotazník byl dostupný v české i anglické verzi a byl šířen prostřednictvím e-mailu.

Děkujeme všem, kteří využili této příležitosti k ovlivnění budoucího pracovního prostředí našeho Ústavu a našli si čas na vyplnění dotazníku.

Základní přehled

Počet respondentů: 71

Počet zaměstnanců: 297

Pohlaví

Žena: 51 %

Muž: 41 %

Není relevantní: 8 %

Věk

20-29 let: 10 %

30-39 let: 44 %

40-49 let: 16 %

50-59 let: 21 %

60-69 let: 6 %

70 a více let: 3 %

Pracovní zařazení

R1: 11 %

R2: 17 %

R3: 24 %

R4: 31 %

O3: 4 %

O4: 12 %

O5: 1 %

Shrnutí výsledků výzkumu

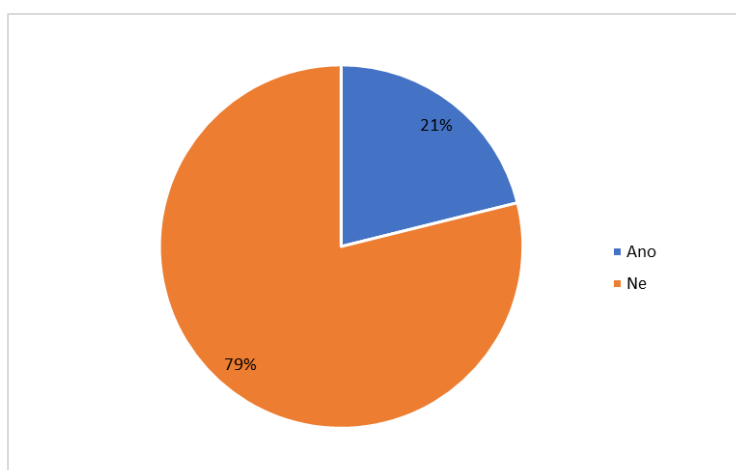
Otázka 1: Vedení ústavu jmenovalo Etickou komisi pro výzkum zahrnující lidské subjekty a Komisi pro etiku vědecké práce jako poradní orgán ředitele. Komise pro etiku vědecké práce se zaměřuje na řešení obtížných situací, které mohou nastat v důsledku špatné vědecké praxe, např. plagiátorství, padělání nebo vymyšlení údajů.

Už jste někdy během své vědecké kariéry čelili situaci, kdy byste ocenili zásah Komise pro etiku vědecké práce?

Pokud ano, můžete nastínit okolnosti takové situace?

Souhrn odpovědí na otázku 1:

První otázka se týkala Komise pro etiku vědecké práce, jejíž náplní je řešení obtížných situací, které mohou nastat v důsledku špatné vědecké praxe. V první části se zaměřovala na to, zda respondenti během své vědecké kariéry čelili situaci, ve které by ocenili zásah Komise. Celkem 21 % respondentů odpovědělo, že ano.



Graf 1.1. Už jste někdy během své vědecké kariéry čelili situaci, kdy byste ocenili zásah Komise pro etiku vědecké práce?

Mezi nejčastější situace, které byly zmíněny, patřily: autorství článku (nejasnosti ohledně spoluautorství, připsování fiktivních autorů na publikaci, vynechání z autorského kolektivu, ačkoliv dotyčný přispěl více než 50 %), konflikty s nadřízeným a upravování výsledků.

...

Otázka 2: Pokud se dostanete do nepříjemné situace, můžete se obrátit s žádostí o pomoc na 3 subjekty, které jsou nezávislé na vedení ústavu. Ombudsman (muž a žena) důvěrně poskytuje mediaci napravitelných pochybení (autorství, nesrovnalosti v používání údajů, špatný mentoring) a podporuje správnou vědeckou praxi. Předseda odborové organizace se zabývá otázkami pracovně právních sporů. Zástupce ředitele pro vzdělávání funguje jako mentor pro studenty a vykonává též funkci poradce ve vzdělávání.

Na koho byste se v současné době obrátil/a při řešení různých problémů?

Vyberte jednu z následujících možností

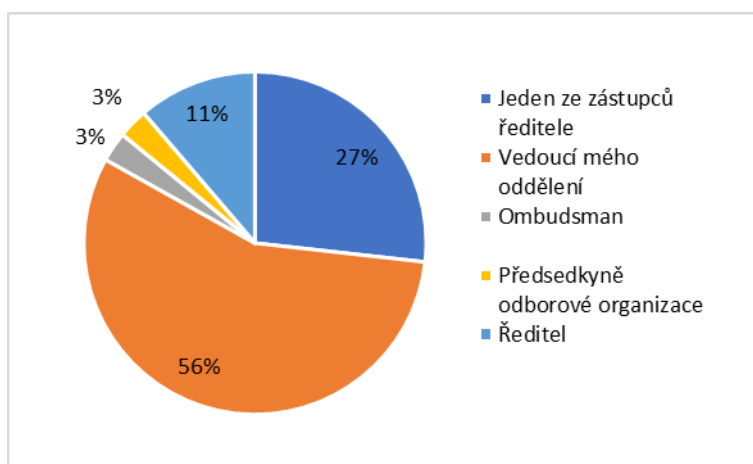
- Ombudsman;
- Odborová organizace;
- Vedoucí mého oddělení;
- Jeden ze zástupců ředitele;
- Ředitel.

Pro každou z těchto oblastí:

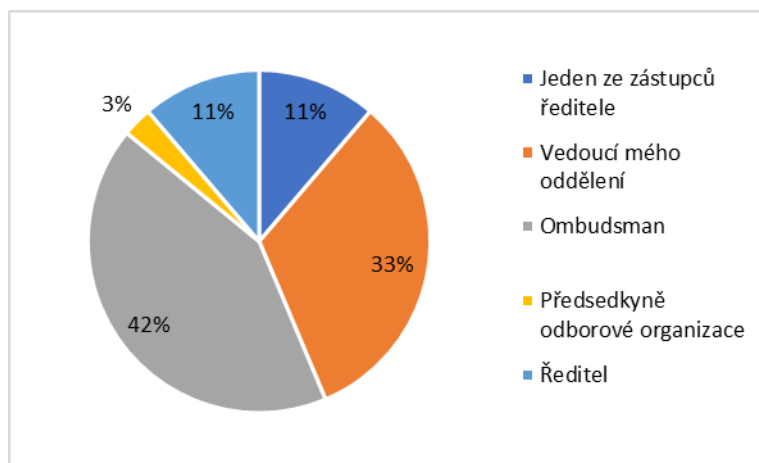
- Poradenství v oblasti profesního rozvoje, informací a/nebo doporučení ohledně studentských stáží v zahraničí;
- Pochybení nebo porušení pravidel správné vědecké praxe, nesrovnalosti v používání dat;
- Konflikty vyplývající ze špatného mentoringu vysokoškoláků, doktorandů;
- Šikana, bossing, sexuální nebo rasové obtěžování, nesrovnalosti v pracovní smlouvě, návrhy týkající se kolektivní smlouvy;
- Obavy související s podmínkami pracovního prostředí.

Souhrn odpovědí na otázku 2:

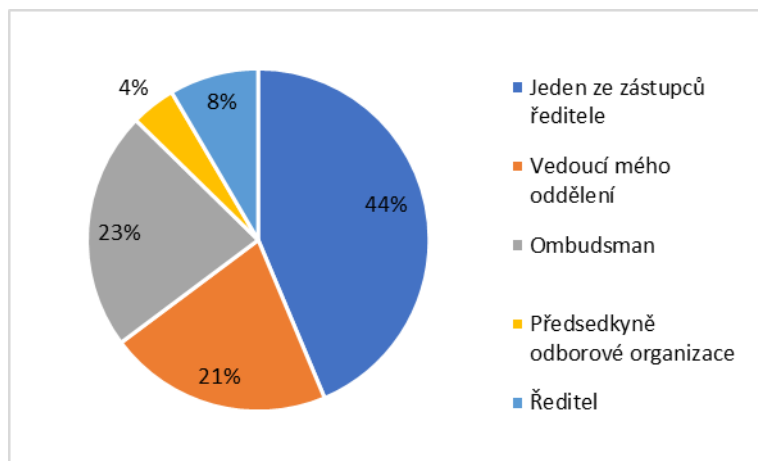
Respondenti vybírali z nabízených možností, koho by kontaktovali s žádostí o pomoc v případě nepříjemných situací. Následující grafy ukazují, na koho by se nejčastěji obraceli:



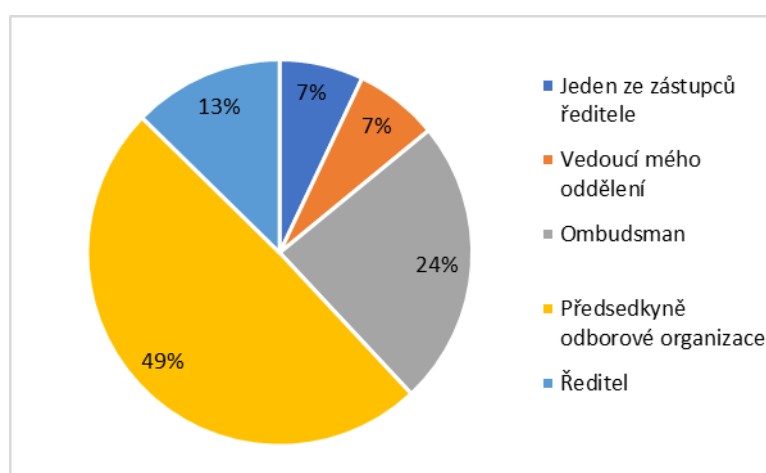
Graf 2.1. Poradenství v oblasti profesního rozvoje, informací a/nebo doporučení ohledně studentských stáží v zahraničí.



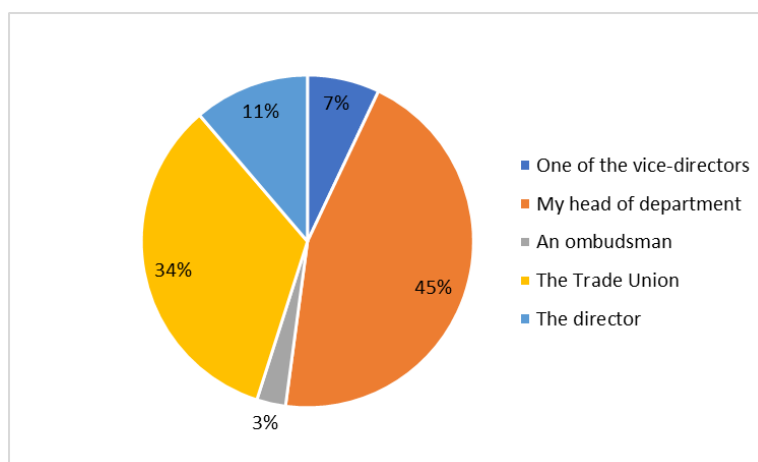
Graf 2.2. Pochybení nebo porušení pravidel správné vědecké praxe, nesrovnalosti v používání dat.



Graf 2.3. Konflikty vyplývající ze špatného mentoringu vysokoškoláků, doktorandů.



Graf 2.4. Šikana, bossing, sexuální nebo rasové obtěžování, nesrovnalosti v pracovní smlouvě, návrhy týkající se kolektivní smlouvy.



Graf 2.5. Obavy související s podmínkami pracovního prostředí.

Ve většině případů respondenti uvedli nejvhodnější možnost, na koho se v těchto situacích obrátit.

...

Otázka 3: Příručka pro zaměstnance, která byla nedávno vytvořena, nabízí řadu užitečných informací nejen pro nově příchozí, ale i pro stávající zaměstnance (příručka je zatím dostupná pouze v českém jazyce).

Chybí v příručce nějaké informace, které byste ocenili ve své každodenní práci?

Pokud ano, prosím uveďte je.

Souhrn odpovědí na otázku 3:

Třetí otázka se zabývala tím, jestli ve vytvořené Příručce pro zaměstnance chybí nějaké informace, které by respondenti ocenili. Nejčastější připomínkou byla neexistence anglické verze příručky, na kterou upozorňovali především respondenti, kteří vyplnili anglickou verzi dotazníku. Administrativní část považovali za přínosnou, ale někteří z respondentů upozorňovali na neaktuálnost některých informací (především personální obsazení) a navrhovali její častější aktualizaci. Dalším návrhem pak bylo upozornění na to, jak řešit problémy (např. informace o existenci ombudsmana). V neposlední řadě byla zmíněna absence o tématech týkajících se vědecké práce a atestací.

...

Otázka 4: Výzkum a inovace jsou v České republice financovány do značné míry z veřejných zdrojů. Ústav zvyšuje povědomí veřejnosti o našem výzkumu prostřednictvím médií, například tiskových zpráv, článků v tištěných a on-line médiích, rozhovorů s vědci, dnem otevřených dveří, sociálních médií atd.

Existuje nějaký způsob oslovení širokého publika, který se v současné praxi zprostředkovávání vědy nepoužívá?

Pokud ano, prosím uveďte jej.

Souhrn odpovědí na otázku 4:

Ve čtvrté otázce se měli respondenti zamyslet nad tím, zda existují nějaké další formy prezentace vědy, které zatím ústav při prezentaci vědy veřejnosti nevyužívá. Respondenti nejvíce zmiňovali větší zaměření na sociální sítě. Navrhovali například psát příspěvky v českém i anglickém jazyce, sdílení krátkých příspěvků a článků apod. Podobně jako sociální sítě zmiňovali i propagaci skrze média.

Někteří z respondentů navrhovali jiné v dnešní době populární přístupy, jako jsou podcasty, či vzdělávací portály typu Coursera. Další vidí možnosti ve spolupráci s vysokými (případně středními) školami na popularizačních akcích, stejně jako Den otevřených dveří, s širším zapojením zaměstnanců.

...

Otázka 5: Ústav buduje dvojjazyčné prostředí. Řada oficiálních dokumentů již byla přeložena do angličtiny a zveřejněna na ústavním intranetu. Další důležité dokumenty jsou postupně překládány a následně vkládány na intranet. Pracovníci ekonomického oddělení navštěvují kurzy angličtiny a jejich jazykové znalosti se neustále zlepšují.

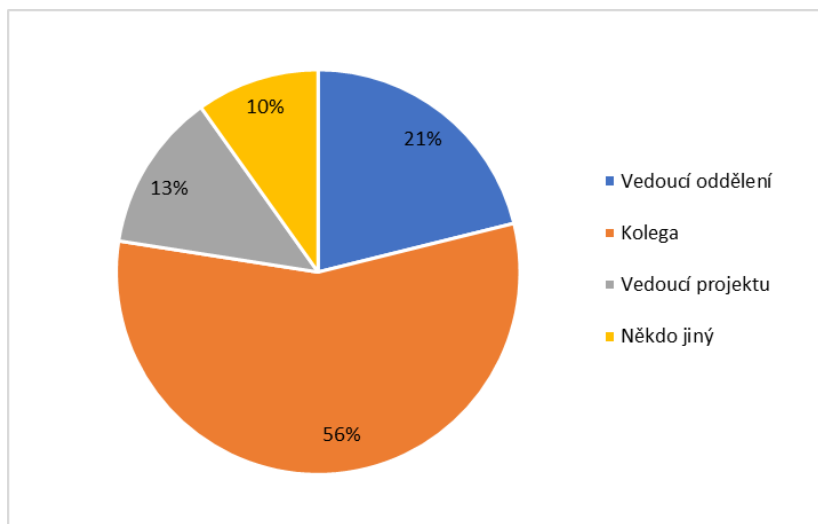
Pokud byste přesto čelili situaci, kdy je obtížné komunikovat a která vyžaduje pokročilou znalost angličtiny, koho byste požádali o pomoc?

- a) Vedoucí oddělení
- b) Vedoucí projektu
- c) Kolegu
- d) Někoho jiného – prosím specifikujte

Souhrn odpovědí na otázku 5:

Pátá otázka se zaměřovala na mnohojazyčné prostředí ústavu a na to, na koho by se respondenti obrátili v případě, kdy je obtížné komunikovat, a která vyžaduje pokročilou znalost angličtiny.

Respondenti by se v takovém případě nejčastěji obraceli na některého z kolegů, a to ve více než polovině případů. Dále by se obraceli na vedoucího oddělení, vedoucího projektu, případně na někoho úplně jiného.



Graf 5.1. Pokud byste přesto čelili situaci, kdy je obtížné komunikovat a která vyžaduje pokročilou znalost angličtiny, koho byste požádali o pomoc?

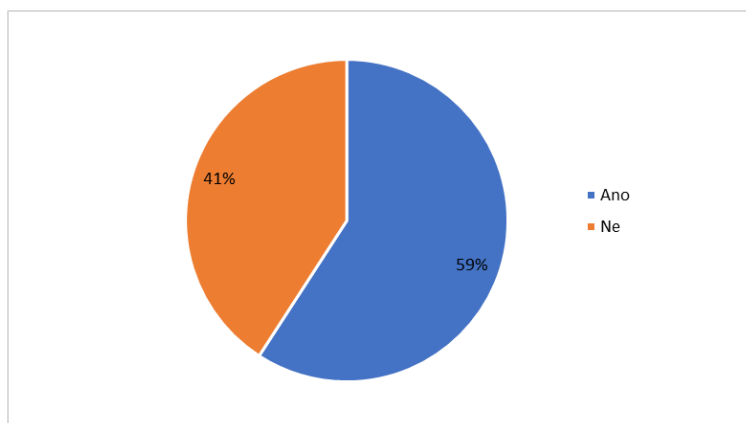
...

Otázka 6. Na webových stránkách ústavu byl zveřejněn dokument poskytující informace o tom, jak postupovat k získání uznání zahraničních kvalifikací.

Pokud se k vašemu oddělení připojí nový kolega/kolegyně ze zahraničí, víte, jak ho/ji navigovat, kde tento dokument najít?

Souhrn odpovědí na otázku 6:

Šestá otázka mířila na to, zda-li by byli respondenti schopni navigovat nově příchozí zahraniční kolegy a poradit jim, kde naleznou dokument popisující postup pro získání uznání zahraničních kvalifikací. Celkem 41 % dotázaných uvedlo, že by věděli, kde takový dokument na webových stránkách ústavu najít.



Graf 6.1. Pokud se k vašemu oddělení připojí nový kolega/kolegyně ze zahraničí, víte, jak ho/ji navigovat, kde tento dokument najít?

...

Otázka 7. Jistě víte, že všichni výzkumní pracovníci jsou povinni podstoupit atestace alespoň jednou za pět let. Bylo vytvořeno několik dokumentů, které mají zajistit férovost a srozumitelnost tohoto atestačního řízení, jako jsou Kritéria atestace, Příručka pro výzkumné pracovníky a vedoucí oddělení a Příručka pro atestační komisi. Do atestačního řízení byla implementována doporučení Mezinárodního poradního sboru, a navíc probíhá formou intranetového formuláře, což zaručuje jednodušší a rychlejší proces.

Pokud jste již po roce 2018 prošli zlepšeným hodnotícím procesem, všimli jste si jeho celkového zjednodušení?

Pokud ano, kterého aspektu výše uvedených změn si nejvíce ceníte?

Souhrn odpovědí na otázku 7:

Sedmá otázka se zaměřovala na to, zda si respondenti, kteří prošli novým atestačním řízením, povšimli jeho změn a také, kterých aspektů si nejvíce cenní. Nejvíce respondenti oceňovali online proces, dále pak propojení s citačními databázemi, komplexní přístup, jasnost daných kritérií a jednoduchost.

...

Otázka 8. Výběr a nábor výzkumných pracovníků se v těchto dnech formalizuje podle zásad otevřeného, transparentního a podloženého náboru zaměstnanců (Open, Transparent and Merit-based Recruitment, OTM-R). Byla připravena Příručka pro členy Konkurzní komise, která obsahuje jasné pokyny, jak vybrat nejvhodnějšího kandidáta. Dokument prezentující OTM-R politiku Heyrovského ústavu je k dispozici na webových stránkách Ústavu. Dále byl vytvořen formulář pro inzerci vědecké pozice.

Už jste někdy použili Formulář pro inzerci vědecké pozice?

Ano / Ne.

Inzerujete obvykle otevřené pozice ve vašem oddělení na portálu Euraxess, který je doporučován, a od 1. 10. 2020 je jeho používání povinné?

Ano / Ne.

Souhrn odpovědí na otázku 8:

Osmá otázka se zabývala příručkou OTM-R politiky Heyrovského ústavu pro výběr nejvhodnějšího kandidáta a formulářem vytvořeným pro inzerci vědecké pozice. Pouze 6 % z dotázaných odpovědělo, že již využili formulář pro inzerci vědecké pozice. Necelých 30 % dotázaných odpovědělo, že otevřené pozice na oddělení inzerují na portálu Euraxess.

...

Otázka 9. V posledních dvou letech se na našem ústavu uskutečnila řada vzdělávacích programů zaměřených na různé tematické oblasti. Například:

- členové Konkurzní komise se zúčastnili školení týkajícího se zásad OTM-R a osvědčených postupů ve výběrovém řízení a náboru zaměstnanců;
- zájemci se zúčastnili školení věnovanému přípravě inzerátu, jak provést selekci životopisů a motivačních dopisů a jak řídit úspěšný telefonický rozhovor;
- mnoho výzkumných pracovníků se zúčastnilo školení o právech duševního vlastnictví;
- vedoucí výzkumní pracovníci absolvovali školení manažerských a komunikačních dovedností;
- zájemci se zúčastnili školení 3D modelování v aplikaci "Blender 3D".

Existuje nějaká oblast, ve které byste chtěli zlepšit své znalosti nebo dovednosti a která vám ještě nebyla nabídnuta?

Pokud ano, uveďte ji prosím.

Souhrn odpovědí na otázku 9:

Celkem 30 % respondentů odpovědělo, že ano, taková oblast existuje. Nejčastěji zmiňovanou odpovědí pak bylo psaní kvalitních vědeckých článků, psaní grantů a výročních zpráv a celkově zvládnání finanční stránky vědeckých projektů. Několik odpovědí směřovalo také k oblastem osobního rozvoje, jmenovitě ke kurzům asertivity, vedení týmu a studentů, týmová práce, či zvládnání stresu. Mezi další oblasti patřily popularizace vědy, etika ve vědecké praxi, IT a grafické kurzy, 3D modelování, TIG svařování.

...

Otázka 10. Ústav ustanovil Skupinu pro duševního vlastnictví (SDV). Tato Skupina poskytuje poradenství a doporučení v oblasti duševního vlastnictví řediteli Ústavu. Na intranetu byla zveřejněna aktualizovaná interní směrnice o Správě duševního vlastnictví a ochraně a uplatňování práv průmyslového vlastnictví (směrnice SM-09). S otázkami v oblasti práv duševního vlastnictví se můžete obracet na Centrum transferu technologií, které bylo na našem ústavu nedávno zřízeno. Vyvíjí se také nový systém evidence práv duševního vlastnictví.

Požádali jste o nějaký patent během posledních dvou let?

Pokud ano, považovali jste směrnici SM-09 za užitečnou?

Souhrn odpovědí na otázku 10:

Desátá otázka se nejprve zaměřila na to, zda respondenti v posledních dvou letech požádali o patent. Pouze dva z respondentů odpověděli ano. Dále otázka pokračovala s tím, zda byla směrnice o Správě duševního vlastnictví a ochraně a uplatňování práv průmyslového vlastnictví (směrnice SM-09), která se zabývá právě i patenty. 35 % z dotázaných považovalo tuto směrnici za užitečnou.

Bohužel, tato otázka nebyla položena správně, a přestože respondenti nezažádali o patent, byli nuceni také odpovědět na doplňující otázku (zda považovali směrnici za užitečnou). Výsledky této otázky tedy nejsou směrodatné.

...

Otázka 11. Vedení ústavu schválilo Metodiku aktivního znovu začleňování výzkumných pracovníků/pracovníků do činností výzkumu a vývoje po časové odmlce nejen z důvodů mateřské/rodičovské dovolené.

Co si myslíte o myšlence poskytovat zvláštní podporu rodičům, zejména matkám, s cílem podpořit rovnost mezi muži a ženami na pracovišti? Jaký druh podpory by byl nejučinnější??

Souhrn odpovědí na otázku 11:

Poslední jedenáctá otázka umožňovala respondentům vyjádřit se k Metodice aktivního znovu začleňování výzkumných pracovníků/pracovníků do činností výzkumu a vývoje po časové odmlce nejen z důvodů mateřské/rodičovské dovolené.

Respondenti velmi kladně podporovali takové aktivity. Mezi tři nejčastější druhy podpory zmiňovali časovou flexibilitu, ústavní školu či dětskou skupinu a možnost práce na zkrácený úvazek. S posledním bodem souvisí i další z odpovědí, a to možnost pracovat formou home office. Kromě toho se někteří zaměřili na finanční stránku s tím, že dobrou formou podpory by byla existence malých vnitřních grantů na mzdu, které by pomohly překlenout dobu, než se vracejícím pracovníkům/pracovníkům podaří zajistit grant. Jako případnou formu podpory vidí i ve školkovém. V neposlední řadě respondenti zmiňovali i postupné seznámení se současnými výzkumnými projekty a shovívavost u atestací.

Poděkování

Tento dokument vznikl s podporou projektu Rozvoj kapacit ÚFCH JH, v. v. i. pro výzkum a vývoj (reg. č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/16_028/0006251) a Rozvoj kapacit ÚFCH JH, v. v. i. pro výzkum a vývoj II (reg. č. CZ.02.2.69/0.0/0.0/18_054/0014591) financovaného MŠMT a EU – Evropské strukturální a Investiční fondy v Operačním programu Výzkum, vývoj a vzdělávání.



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

