

UNIVERZITA PARDUBICE

**Prezentace k výsledkům dotazníkového šetření
pro HR strategii rozvoje Univerzity Pardubice**

14. 11. 2023

Obsah prezentace

- 1. Dotazníkové šetření**
- 2. Hlavní zjištění a návrhy opatření vyplývající z dotazníkového šetření**
- 3. Důležité odkazy**

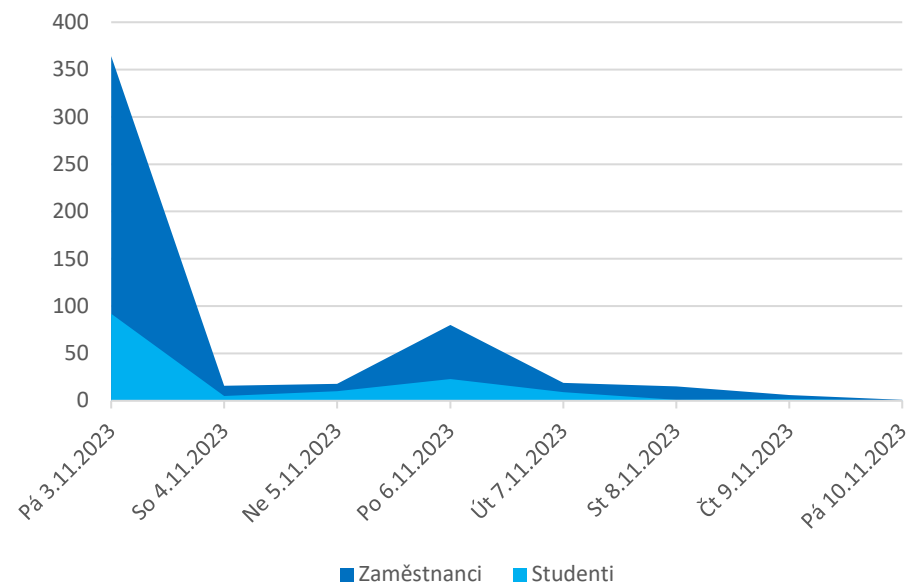
1. Dotazníkové šetření

- ❑ Zpětná vazba zaměstnanců a doktorandů pro oblasti HR strategie rozvoje UPCE, tj. oblasti řešené ve vybraných strategických dokumentech UPCE:
 - Plán rovných příležitostí (GEP) – HR strategie rovných příležitostí v letech 2022-2025
 - Akční plán .
- ❑ Ověření nastavených procesů prvního Akčního plánu v období 2020 - 2023.
- ❑ Identifikace oblastí, na které se zaměřit v dalších letech.
- ❑ Revize Akčního plánu na období 2023 – 2025 na základě dotazníkového šetření.
- ❑ Dotazníkové šetření bude probíhat v pravidelných 3letých cyklech, navázáno na ocenění HR Award.
- ❑ Odpovědělo 668 respondentů (687 v roce 2020).
- ❑ Celkem 2576 komentářů (nárůst o 25 % oproti roku 2020).
- ❑ Dominantní skupinou respondentů je kohorta 40-49 let (36 %).
- ❑ 85 % respondentů mělo v době dotazníkového šetření 100% úvazek.
- ❑ Celkově tvořily ženy 50 % odpovědí, muži 41 %, 8 % nevedlo pohlaví a 1 % uvedlo jiné pohlaví.

□ Oblasti dotazníkového šetření

- **Věda a výzkum**
- **Pracovní podmínky**
- **Řízení a vztahy s vedoucími**
- **Atmosféra na pracovišti**
- **Osobní a kariérní růst**
- **Strategie univerzity**
- **Nábor akademických pracovníků**

□ Počet prokliků na výsledky dotazníkového šetření



2. Hlavní zjištění a návrhy opatření vyplývající z dotazníkového šetření

2.1 Hlavní zjištění

- ❑ Atmosféra na pracovišti je vnímána celkově jako pozitivní, stejně jako ocenění práce zaměstnanců jejich nadřízenými.
- ❑ Svobodné tvůrčí prostředí převládá v rámci celé univerzity.
- ❑ Pravidla a principy hodnocení:
 - Akademičtí pracovníci přijímají pozitivně zejména hodnocení vědeckého výkonu, ale chybí transparentní hodnocení dalších pracovních činností, zejména pedagogické činnosti.
 - Zohlednění rozvoje služebně mladších kolegů v systému hodnocení zaměstnanců.
 - Méně pozitivní vnímání znalosti pravidel, transparentnosti hodnocení a kariérního růstu u vědeckých a administrativních pracovníků včetně jejich rozvoje.
- ❑ V rámci univerzity není zcela vnímáno pozitivně:
 - Rovnocennost mezi jednotlivými pracovními pozicemi.
 - Transparentnost finančního ohodnocení mezi zaměstnanci.
 - Kvalitní pracovní prostředí je narušováno špatnými mezilidskými vztahy.

- ❑ Pozitivní vnímání a ztotožnění se strategií univerzity převládá u akademických pracovníků, ovšem u vědeckých pracovníků a doktorandů je třeba zvýšit povědomí o strategických plánech univerzity.
- ❑ Příznivé hodnocení transparentnosti výběrových řízení u akademických pracovníků, potřeba zlepšení informovanosti a transparentnosti pro vědecké a administrativní pracovníky.
- ❑ Potřeba rozvoje etického prostředí na univerzitě.
- ❑ Diskriminace mezi zaměstnanci není rozšířeným jevem s výjimkou zahraničních doktorandů a zaměstnanců, kteří pociťují jazykovou diskriminaci.
- ❑ Potřeba vyššího bilingvního prostředí na univerzitě.
- ❑ Vyšší podpora jazykového vzdělávání zaměstnanců.
- ❑ Nastavení transparentnějšího a efektivnějšího způsobu komunikace.
- ❑ Převážně akademičtí pracovníci ve věkové skupině 30-49 let poukazovali na nadměrné zatížení zaměstnanců s ohledem na jejich mzdové ohodnocení, byrokracii, výkaznictví, vyšší nároky na vědecký výkon atd.
- ❑ Potřeba změny nastavení pracovního prostředí (např. práce z domova).
- ❑ Pozitivní vnímání technických podmínek a pracovního prostředí na univerzitě, avšak převládá nespokojenost s finančním ohodnocením zaměstnanců a zaměstnaneckými benefity.
- ❑ Implementace moderních výukových metod a zatraktivnění nabídky studijních programů na univerzitě.

2.2 Návrhy opatření vyplývající z dotazníkového šetření

- ❑ Pravidla a principy hodnocení zaměstnanců:
 - Nastaveny individuálně v rámci jednotlivých fakult.
 - Obsaženy v Akčním plánu v sekci „Vyváženost výukového a vědeckého zatížení“ a „Individuální rozvoj“.
 - V přípravě je návrh hodnocení pro administrativní zaměstnance fakult, rektorátních a celouniverzitních útvarů.
- ❑ Vzdělávání zaměstnanců:
 - Management vzdělávání zaměstnanců centrálně řízen Oddělením lidských zdrojů.
 - Povinná a profesní školení (např. BOZP, PO, GDPR).
 - Specifické profesní oblasti (např. pedagogicko-didaktické dovednosti).
 - Neprofesní oblasti (např. manažerské dovednosti, zvládání stresu, etika v akademickém prostředí).
 - Nastavení systému vzdělávání zaměstnanců, pravidelně se opakující školení.
 - Jednotný systém přihlašování a evidence v IS VEMA.
- ❑ V rámci zvyšování povědomí o vybraných aktivitách a strategických cílech univerzity bude uskutečněna i v letošním roce informační akce (např. SAFE UPCE).
- ❑ Výběrová řízení:
 - Centralizace náboru zaměstnanců v rámci univerzity.
 - V rámci Akčního plánu bude připraven metodický postup náboru a výběrového řízení pro vědecké a administrativní pozice.

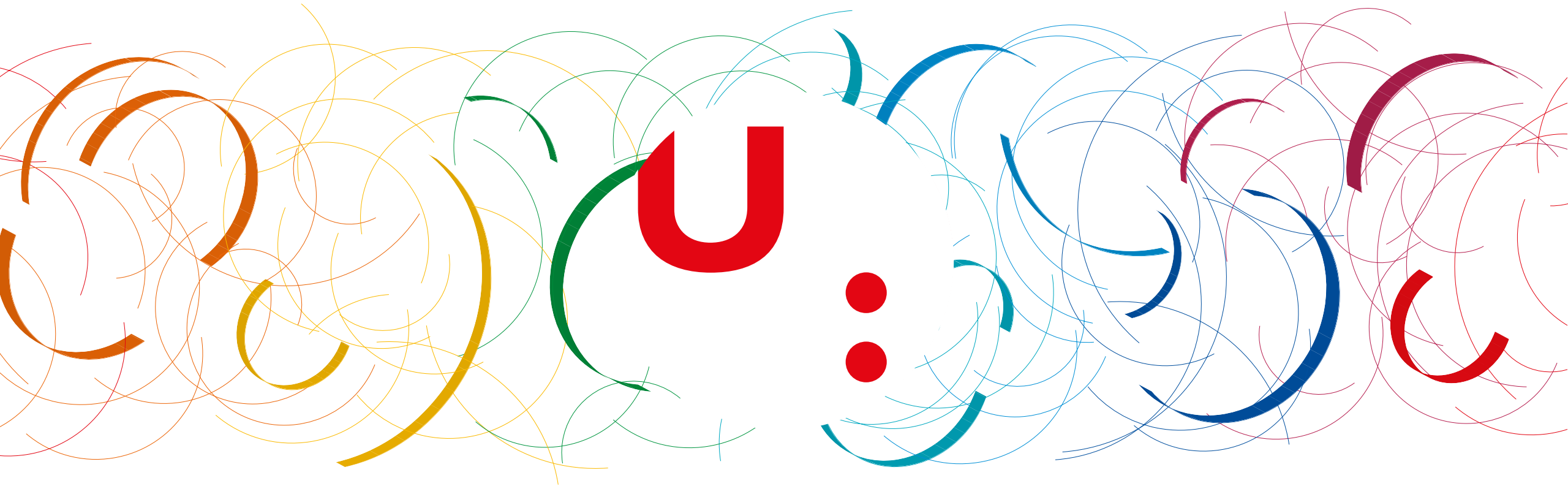
- ❑ Rozvoj etického prostředí na univerzitě:
 - SAFE UPCE – koncepce řešení sociální bezpečí na univerzitě včetně revize Etického kodexu a změny v podobě a fungování Etické komise; zřízení pozice Ombudsovy.
 - Potřeba větší osvěty o nástrojích řešení stížností.
 - Vytvoření programů a školení zaměřených na etiku na pracovišti pro zaměstnance.
 - Školení pro doktorandy, které se zabývá etickými otázkami chování v akademickém prostředí univerzity.
 - Opakované realizace kurzů, workshopů a školení o etice ve výzkumu (již probíhají v rámci Univerzitní doktorské školy a Mentoringového programu).
- ❑ Diskriminace zahraničních zaměstnanců a doktorandů a bilingvní prostředí na univerzitě:
 - Realizace vzdělávacích akcí a workshopů cílených na interkulturní dovednosti v praxi.
 - Problematika diskriminace je řešena v Plánu rovných příležitostí a Akčním Plánu.
 - UPCE Healthcare Club – pro zahraniční zaměstnance a studenty.
 - Podpora jazykového vzdělávání zaměstnanců.
- ❑ Efektivnější způsob komunikace v rámci univerzity:
 - Zavedení moderních komunikačních nástrojů.
 - Nastavení nových způsobů komunikace:
 - Vedení univerzity se zaměstnanci (např. Káva s rektorem)
 - Rektorátních útvarů a fakult (např. Rada pro digitalizaci)
 - Pro všechny zaměstnance (např. Newsletter Univerzitní knihovny).

- ❑ Implementace moderních výukových metod:
 - Nabídka kurzů pedagogických a didaktických kompetencí.
 - Kurzy seznamujících a propagujících nové metody výuky a umožňujících akademickým pracovníkům osvojit si práci s novými SW a dalšími nástroji.
 - Instruktažní videa k ovládnutí nové videokonferenční techniky pořízené z projektu NPO-Dante ([Instruktažní videa | Univerzita Pardubice \(upce.cz\)](#))
 - Vznik nových metodik (Moderní výuka na vysoké škole; Distanční vzdělávání & e-learning; Blended learning, inspirace do výuky; Tipy pro autory materiálů ke studiu; Blended learning v jazykovém vzdělávání).
 - Digitální, multimediální a e-learningové výukové materiály.
- ❑ Zatraktivnění nabídky studijních programů na univerzitě:
 - Akreditace bakalářského studijního programu „Webové technologie“.
 - Žádost o akreditaci magisterského studijního programu „Financial Data Analytics and Sustainable Finance“.
- ❑ Finanční ohodnocení zaměstnanců:
 - Navýšení tarifních tříd v r. 2021 a 2023.
- ❑ Benefit:
- Karta Benefit Plus.
- ❑ Nastavení vhodného pracovního prostředí na univerzitě:
 - Práce na dálku dle novelizace zákoníku práce.
 - Sladování profesního a rodinného života řešeno v Plánu rovných příležitostí - SAFE UPCE.
 - Poradenské pracoviště APUPA pro zaměstnance.
 - Pořádání akcí pro zaměstnance univerzity.

3. Důležité odkazy

□ Odkazy

- VĚDA A VÝZKUM -> HR Strategie pro vědu a výzkum (HRS4R)
- Akční plán
- Plán rovných příležitostí
- Postupy – nábor a výběrová řízení
- Politika otevřeného a transparentního přijímání zaměstnanců na UPCE (OTM-R politika)
- Zpráva o výsledcích dotazníkového šetření



Děkujeme za pozornost a Váš čas