



Průzkum spokojenosti pracovníků Ústavu pro nanomateriály, pokročilé technologie a inovace (Cxl TUL)

2018

Obsah

Metodika průzkumu	1
Dotazník	2
Charakteristika respondentů	3
Shrnutí hlavních výsledků průzkumu	5
Doporučené oblasti pro zlepšení	11
Závěrečné shrnutí	14



Metodika průzkumu

Cíle a základní charakteristika

Průzkum spokojenosti pracovníků Ústavu pro nanomateriály, pokročilé technologie a inovace TUL (dále jen CxI) si kladl za cíl zmapovat současný postoj výzkumných a ostatních pracovníků CxI k vybraným oblastem pracovní spokojenosti, a to konkrétně: pracovní podmínky, vzdělávání a osobní rozvoj, komunikace, mobilita, práce v týmu, pracovní zařazení a cíle a budoucí směřování vývoje na CxI (s podporou získání certifikace HR Award).

Cílem bylo také identifikovat klíčové oblasti pro zlepšení a vytvořit prostor pro budoucí rozvoj a směřování CxI. Průzkum probíhal v období srpen – září 2018.

Způsob dotazování

Respondenti (pracovníci CxI) byli osloveni formou e-mailu ředitelem ústavu CxI s žádostí o vyplnění elektronické verze anonymního dotazníku v prostředí online vývojového softwaru SurveyMonkey.

Sběr dat probíhal metodou CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), tedy dotazování na webovém formuláři prostřednictvím interaktivního webového dotazníku na SurveyMonkey. Tento způsob dotazování zajistil anonymitu výsledků a mohl být i jedním z faktorů, které podpořily vysokou návratnost dotazníku. Respondenti byli identifikováni pouze 2 identifikačními otázkami na konci dotazníku.

Respondenti zaškrtovali odpovídající otázky v online verzi. První oslovení proběhlo dne 14. 8. 2018. Respondenti byli ředitelem Ústavu požádáni o vyplnění online dotazníku do 10. 9. 2018. Po prvním kole dotazování bylo získáno 87 odpovědí.

Pro navýšení počtu odpovědí byl následně 10. 9. 2018 všem pracovníkům CxI zaslán e-mail, který připomínal možnost vyplnění do 17. 9. 2018 a zároveň sloužil jako poděkování těm, kteří již dotazník vyplnili. Sběr dat byl ukončen 17. září 2018.

Základní soubor tvořili všichni pracovníci CxI, kteří mají uzavřen prostřednictvím CxI pracovní-právní vztah s TUL, a to včetně pracovníků ze zahraničí. Z toho důvodu probíhal průzkum v českém i anglickém jazyce.



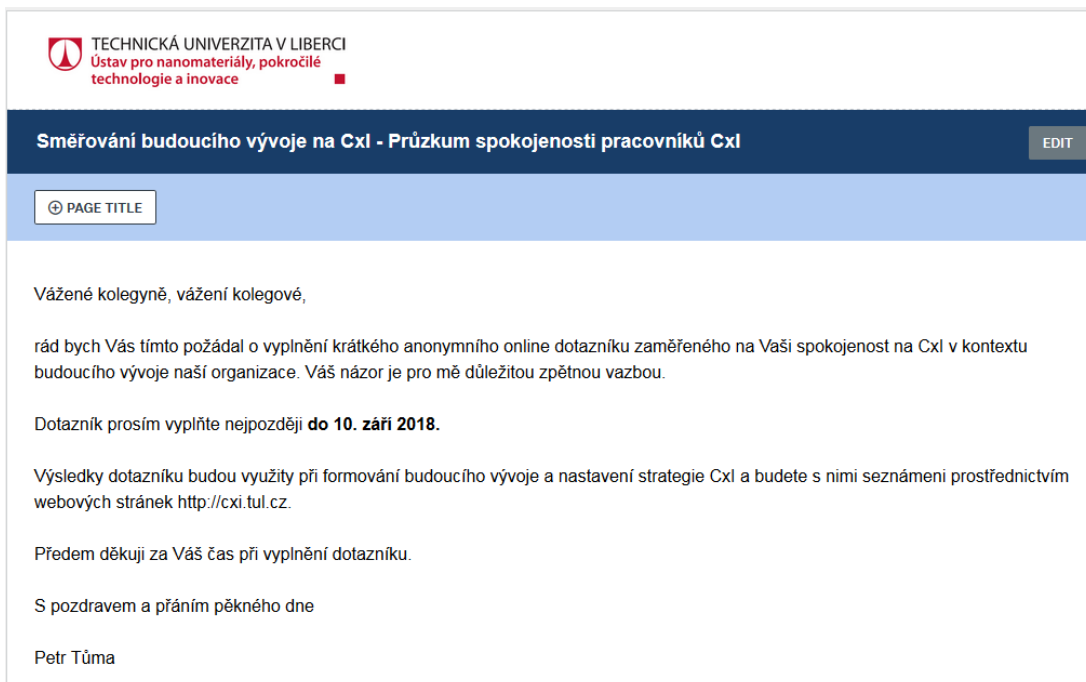
Dotazník

Dotazník k průzkumu spokojenosti pracovníků CxI se skládal z 10 otázek. 8 otázek zkoumalo vybrané oblasti v souvislosti s otázkou spokojenosti pracovníků CxI, a to ve vazbě na témata a oblasti řešené v rámci HRS4R. 2 závěrečné otázky byly identifikační a zjišťovaly pracovní zařazení a délku pracovního poměru na CxI.

Plná verze dotazníku v pdf. je uvedena v příloze č. 1.

Respondenti vyplňovali dotazník pouze v online verzi formou zaškrtování odpovědí. Devět otázek bylo uzavřených (otázky 1,2,3,4,5,6,7 a identifikační otázky 9 a10). Otázka 8 byla otevřená. V té měli respondenti možnost vymezit oblasti, se kterými jsou na CxI TUL nejméně spokojeni a uvést důvody, proč tomu tak je.

Obrázek 1: Ukázka online dotazníku zaměřeného na spokojenost pracovníků CxI



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ústav pro nanomateriály, pokročilé
technologie a inovace

Směrování budoucího vývoje na CxI - Průzkum spokojenosti pracovníků CxI EDIT

⊕ PAGE TITLE

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

rád bych Vás tímto požádal o vyplnění krátkého anonymního online dotazníku zaměřeného na Vaši spokojenost na CxI v kontextu budoucího vývoje naší organizace. Váš názor je pro mě důležitou zpětnou vazbou.

Dotazník prosím vyplňte nejpozději **do 10. září 2018**.

Výsledky dotazníku budou využity při formování budoucího vývoje a nastavení strategie CxI a budete s nimi seznámeni prostřednictvím webových stránek <http://cx1.tul.cz>.

Předem děkuji za Váš čas při vyplnění dotazníku.

S pozdravem a přáním pěkného dne

Petr Tůma

Charakteristika respondentů

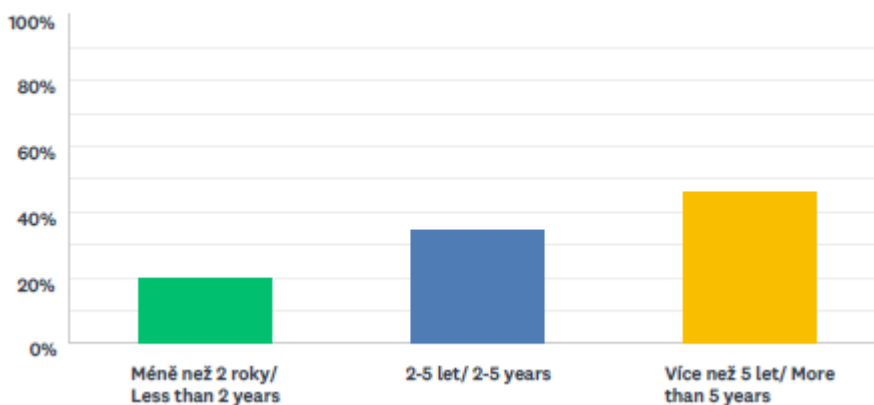
V rámci průzkumu byli osloveni všichni pracovníci CxI z kategorie B a C, kteří jsou zaměstnaní na CxI pracovní smlouvou, tedy celkem **198 respondentů**. Na elektronický anonymní dotazník odpovědělo celkem **131 respondentů, tedy 66% z oslovených**.

Návratnost byla vysoká a výsledky lze tedy považovat za velmi cennou zpětnou vazbu.

Délka pracovního poměru na CxI

Nejpočetnější skupinu respondentů tvořili ti, kteří jsou zaměstnaní na CxI déle než 5 let, celkem 60 respondentů (tedy 45,8%). Nejméně, 26 respondentů, tedy necelých 20% ze všech odpovědí, tvořili respondenti, kteří na CxI pracují méně než 2 roky (viz obrázek 2).

Obrázek 2: Délka pracovního poměru na CxI



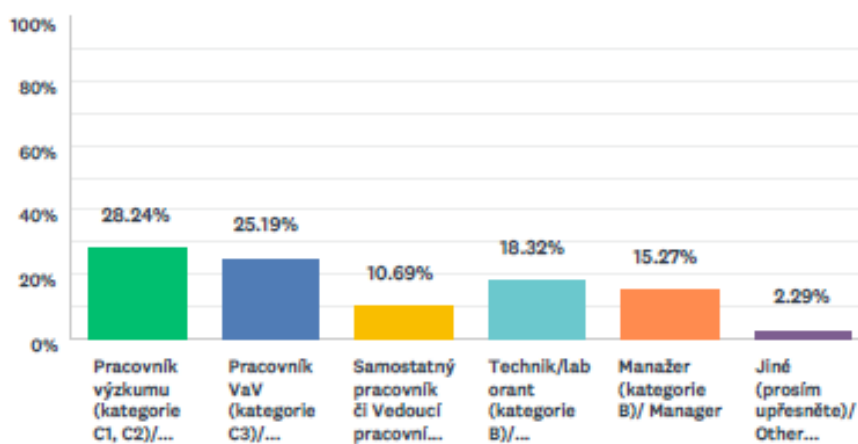
Pracovní pozice na CxI

Nejpočetnější skupinu respondentů z pohledu pracovního zařazení tvořili výzkumní pracovníci kategorie C1 a C2 (více než 28%), dále pracovníci VaV kategorie C3, technici a laboranti tvořili více než 18 % a manažeři více než 15%. 6 respondentů využilo možnosti v kategorii „jiné“, a upřesnili svoji pozici na kategorii B, pozici ředitele pro výzkum a 2 respondenti nedokázali svoji pozici zařadit.



Podrobně charakterizuje rozložení respondentů na pracovních pozicích obrázek 3.

Obrázek 3: Pracovní zařazení na CxI



Shrnutí hlavních výsledků průzkumu

Posouzení pracovních podmínek na CxI

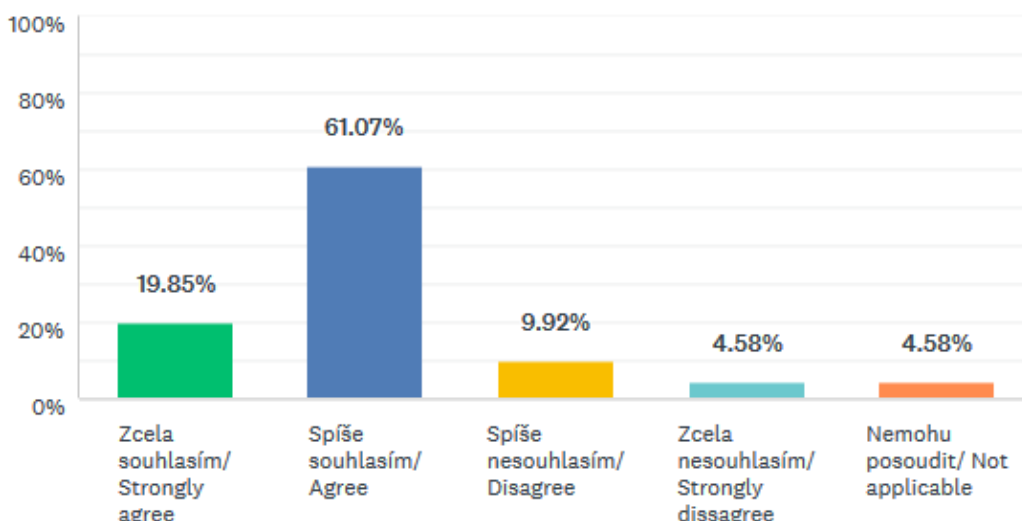
V první otázce respondenti vyjadřovali míru souhlasu s vytvořením odpovídajících pracovních podmínek vč. mzdového ohodnocení.

Otázka:

1. Na CxI TUL jsou vytvořeny odpovídající pracovní podmínky vč. mzdového ohodnocení.

CxI TUL provides appropriate employment conditions incl. salary.

Obrázek 4: Posouzení pracovních podmínek na CxI



Z výsledků vyplývá, že více jak 80 % respondentů (celkem 106 respondentů) zcela nebo spíše souhlasí s tím, že pracovní podmínky na CxI včetně mzdového ohodnocení jsou odpovídající. Pouze necelých 5 procent vidí pracovní podmínky jako neodpovídající, tedy zcela nesouhlasí s tvrzením otázky. V poslední otevřené otázce dotazníku však řada respondentů poukazuje na některé problematické oblasti týkající se jak pracovních podmínek (technického vybavení, podmínky pracoviště atd.), tak i nespokojenost se systémem odměňování. Blíže seznamuje s těmito výsledky vyhodnocení otázky 8.

Osobní rozvoj a další vzdělávání

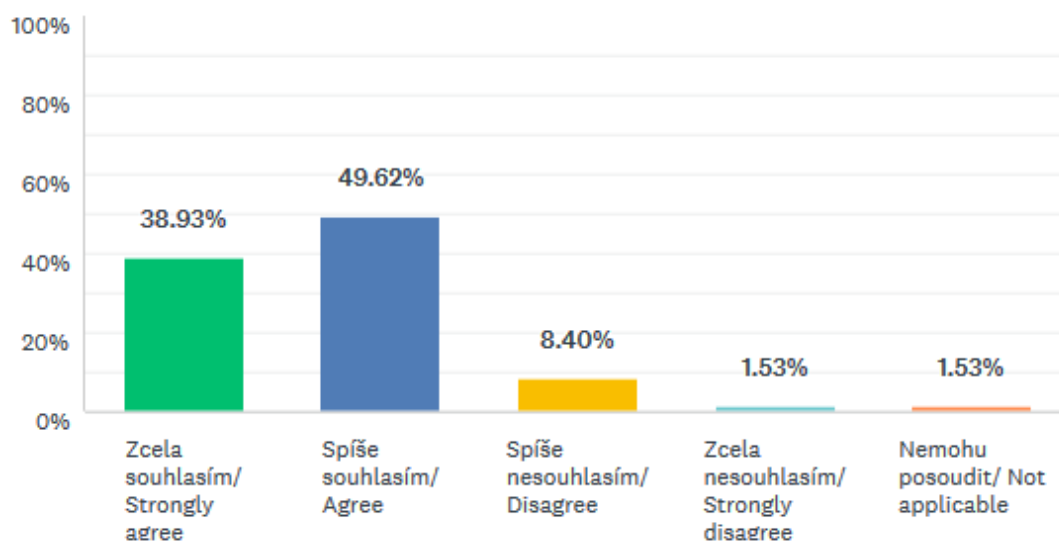
Z hodnocení oblasti osobního rozvoje a dalšího vzdělávání vyplývá celková spokojenost respondentů.

Otázka:

2. CxI TUL poskytuje příležitosti pro můj osobní rozvoj a růst vč. možnosti dalšího vzdělávání.

CxI TUL provides opportunities for my professional growth and development incl. further education (learning and development opportunities).

Obrázek 5: CxI poskytuje příležitosti pro osobní rozvoj a vzdělávání



Téměř 90 respondentů souhlasí nebo spíše souhlasí s tím, že CxI TUL poskytuje příležitosti pro jejich osobní rozvoj a růst vč. možnosti dalšího vzdělávání. Přesto opět v otevřených odpovědích vidí respondenti i v této oblasti prostor pro podporu vzdělávání, a to jak jazykového (u zaměstnanců ze zahraničí výuky češtiny), tak i odborného – viz otázky č. 8.

Účast na dlouhodobé mobilitě

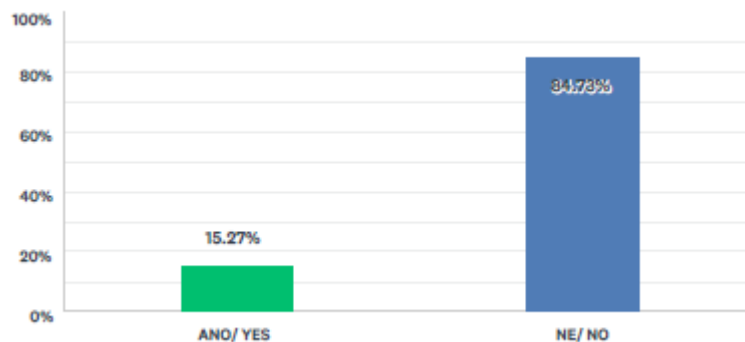
Mobilita je oblastí, která je pro kariéru pracovníků na CxI důležitá a měla by být podpořena. Jak ukazují výsledky šetření, pouze cca 15% respondentů se v rámci svého působení na CxI účastnilo mobility, která trvala déle než 3 měsíce. Je to zároveň i jedna z oblastí, která byla identifikována jako důležitá pro hodnocení a kariérní růst pracovníků

Otázka:

3. V rámci své odbornosti na CxI jsem se účastnil(a) mobility v průmyslové či jiné akademické (výzkumné) sféře delší než 3 měsíce.

I have participated on an academic or research mobility longer than 3 months during my professional career at CxI.

Obrázek 6: Účast na mobilitě delší než 3 měsíce v rámci CxI



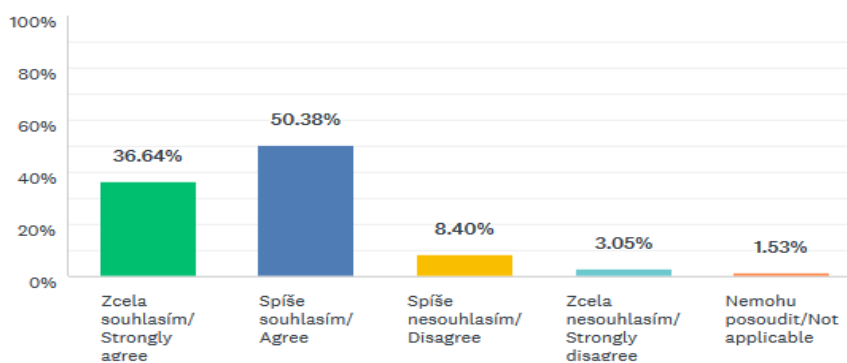
Pracovní pozice a cíle

Otázka:

4. Pozice, na které pracuji, odpovídá mým profesním cílům.

The position I currently work on corresponds to my personal professional goals.

Obrázek 7: Pracovní pozice odpovídá profesním cílům pracovníka



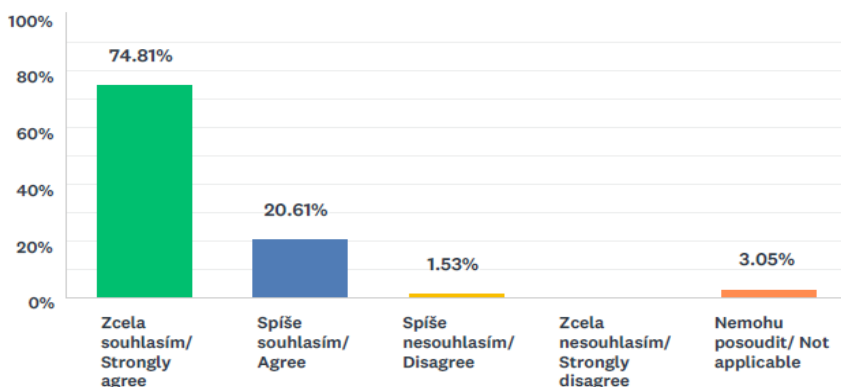
Role a odpovědnost pracovníka vůči týmu

Otázka:

5. Jsem si vědom(a) své role a odpovědnosti, kterou mám vůči svému týmu (např. při psaní a realizaci projektů, tvorbě výstupů atd.).

I am aware of my role and responsibility towards my team (e.g. in project creation and implementation, creation of outputs etc.).

Obrázek 8: Vědomí role a odpovědnosti vůči týmu



Oblasti pracovní pozice a cílů a role a odpovědnosti jsou velmi souhlasně (pozitivně) hodnoceny.

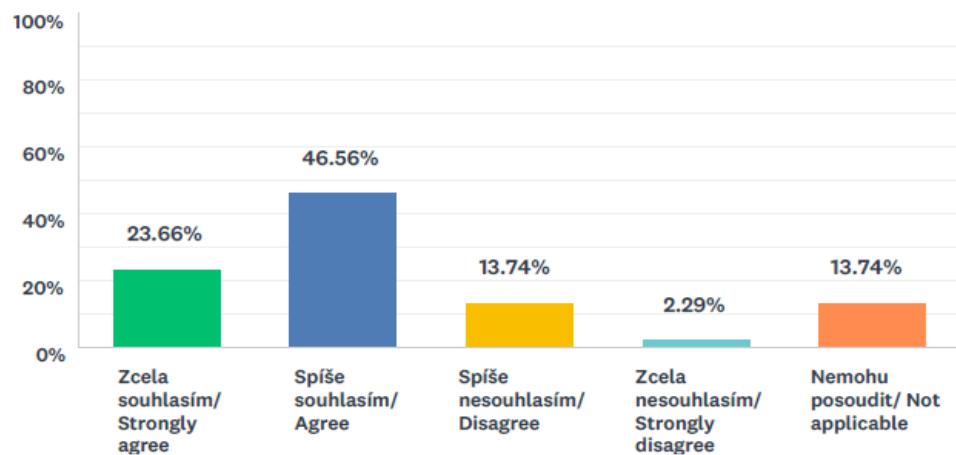
Koncepce CxI

U otázky 6 se souhlasně vyjádřilo zhruba 70 % respondentů, více než 16% spíše nebo zcela nesouhlasí se stávající koncepcí CxI, což potvrdily z části odpovědi u otevřené otázky 8.

Otázka:

6. Se stávající koncepcí CxI TUL jsem spokojen(a).
I am satisfied with the current CxI TUL concept.

Obrázek 9: Spokojenost se stávající koncepcí CxI



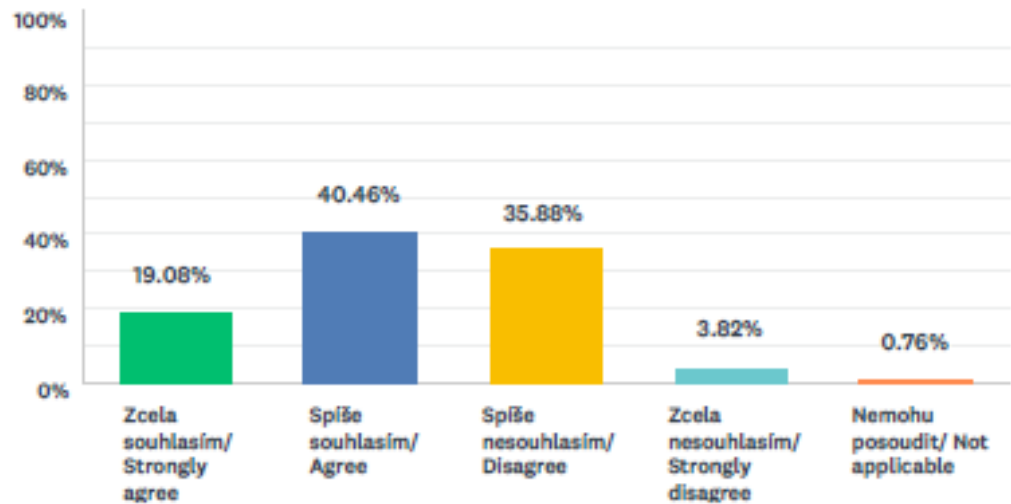
Úroveň komunikace na Cxl

Téměř 40 % respondentů uvedlo, že s úrovní komunikace není vůbec nebo alespoň z části spokojeno. Jak ukazuje obrázek 10.

Otázka:

7. S úrovní komunikace na Cxl TUL jsem spokojen(a).
I am satisfied with the level of communication at Cxl TUL.

Obrázek 10: Spokojenost s úrovní komunikace na Cxl



Doporučené oblasti pro zlepšení

Poslední (osmá) otázka, která se týkala hodnocení spokojenosti pracovníků CxI, dala respondentům prostor poukázat až na 2 oblasti fungování CxI, se kterou nejsou spokojeni a kde vidí prostor pro zlepšení. Zároveň měli uvést důvod, proč tomu tak je.

Otázka:

8. Uved'te prosím 2 oblasti, se kterými jste na CxI TUL NEJMÉNĚ SPOKOJENI a uveďte důvody PROČ.

Please, indicate 2 areas, where you feel MOST DISSATISFIED at CxI TUL and GIVE REASONS for that.

Otázku 8 zodpovědělo pro první oblast 98% respondentů. Někteří uvedli, že jsou na CxI spokojeni a neměli žádné připomínky. Druhou oblast vymezilo téměř 81% respondentů.

Vzhledem k tomu, že se jednalo o otevřenou otázku, bylo vyhodnocení **slovních odpovědí** rozděleno do **12 hlavních kategorií (oblastí)** dle tematického zaměření v pořadí, jak respondenti připomínky uváděli.

Jedná se o tyto oblasti, kde pracovníci nejsou zcela spokojeni:

- 1. Pracovní podmínky**
- 2. Budoucí vývoj CxI**
- 3. Komunikace a informovanost**
- Týmová práce a vztahy
- Způsob vedení
- Sdílení služeb mezi CxI a TUL, případně externími partnery
- Financování, nastavení zakázek a kvalita výzkumu
- 8. Odměňování a benefity**
- Administrativa
- Vzdělávání vč. jazykových kurzů
- 11. Obsah práce a pracovní doba**
- Mobilita
- Kvalita lidských zdrojů

Z uvedených kategorií bylo vybráno **5 hlavních oblastí**, kde je dle respondentů z pohledu četnosti odpovědí prostor pro zlepšení a kde respondenti poukazovali na nedostatky nejčastěji:

Tabulka 1:

Oblast pro zlepšení	Vybrané konkrétní připomínky
Pracovní podmínky	Technické problémy s budovou Technická nezajištěnost místností/budovy v oblasti vzduchotechniky Nulové zázemí pro chemii, sklad, sklář Stravování - špatná kvalita jídel v menze
Komunikace	Špatná komunikace (někdy vůbec žádná) mezi vedoucími oddělení a jednotlivými podřízenými pracovníky
Obsah práce a pracovní doba	Rozdílný přístup k různým zaměstnancům, nerovné požadavky na množství odvedené práce Vytíženost kolegů na srovnatelných pozicích Slabá provázanost pracovišť - bez osobních vztahů komplikovanější spolupráce/výpomoc Menší stabilita práce, krátkodobé projekty
Odměňování a benefity	Slabá provázanost mezi řešením projektů a financováním úvazku Způsob odměňování ze získaných komerčních zakázek - ne zcela dořešeno Nerovnoměrnost v pracovní náplni vs. mzdové ohodnocení Systém (ne)hodnocení zaměstnanců Pravidla odměňování v projektech Malá možnost benefitů
Budoucí směřování vývoje CxI	Nejasná vize CxI Informovanost ohledně dalšího směřování CxI na TUL Strategie a vize CxI TUL pro následujících 5 let Postrádám dlouhodobou vizi pracoviště Cíle CxI - jaká je koncepce ústavu

- **Pracovní podmínky** byly zmiňovány v souvislosti s vybavením pracovišť (přístroje, laboratoře), podmínkami v budově (např. možnost větrání během léta), orientace v budově, IT podpora, kvalita stravování atd.. Tuto oblast zmiňovalo v otázce 8 nejvíce respondentů (téměř 30% z těch, co na otázku odpovídali).
- **Oblast komunikace** uvedlo více než 25% respondentů, kteří otázku 8 vyplnili u první nebo druhé oblasti. Jednalo se především o způsob komunikace mezi přímými podřízenými a pracovníky jednotlivých oddělení (týmů), komunikace ze strany vedení ústavu, absence některých informací např. o projektech, systém předávání informací či komunikace strategie a cílů.

- **Obsah práce a pracovní doba** – souvislost s rozložením pracovních povinností a úvazků na projektech, nerovnoměrnost v intenzitě (vytíženosti) zapojení pracovníků vzhledem k jejich pracovní náplni, rozdílnost v době přítomnosti na pracovišti a objemu práce, nejasnost v definování odpovědností, délka úvazku, možnost využívání home office atd.
- **Odměňování a benefity** – pracovníci poukazují na nejednoznačný systém odměňování, chybějící provázanost na hodnocení pracovníků, nespokojenost s výší mzdového systému, absence motivačních prvků v odměňování.
- **Budoucí směřování vývoje CxI** – pracovníci upozorňovali na nejistotu budoucího vývoje CxI, neexistenci strategie a dlouhodobých cílů Ústavu.

Pracovníci také dále upozorňují např. na administrativní náročnost ve vztahu k projektům, někdy problematické pracovní vztahy, kvalitu a odbornost některých pracovníků.

Závěrečné shrnutí

Průzkumu spokojenosti pracovníků Ústavu pro nanomateriály, pokročilé technologie a inovace TUL se v roce 2018 zúčastnilo více než 66% pracovníků, což je velmi vysoká účast. V prvních sedmi uzavřených otázkách projeví pracovníci velkou míru souhlasu s tvrzeními, a **tedy i celkovou spokojenost v pracovním prostředí, nastavení cílů, rolí a dalšího směřování CxI.**

Pouze otázka týkající se komunikace ukázala do jisté míry prostor pro zlepšení, což potvrdily i odpovědi v otevřené otázce. Otázka zaměřená na účast na mobilitách potvrdila, že se pouze poměrně malé procento (15%) pracovníků účastnilo dlouhodobých mobilit.

Otevřená otázka pak dala prostor respondentům poukázat na konkrétní oblasti, na které by se mohlo CxI v budoucnu v souvislosti se zvyšováním spokojenosti pracovníků zaměřit.

Zájem vedení o názory pracovníků a zájem pracovníků se tohoto průzkumu zúčastnit a jejich zpětná vazba jsou důležitou složkou pro budoucí kvalitní směřování vývoje na CxI.

