

MANAŽERSKÉ SHRNUÍ

Tato přehledová kapitola zprávy představuje **sumarizaci hlavních zjištění** z realizovaného terénního šetření na Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity, které probíhalo zejména v květnu a červnu roku 2024, a sestávalo ze 3 individuálních a 10 skupinových rozhovorů. Celkově jsme tak měli možnost hovořit se **74 osobami**, což představuje téměř **1/3 celé zaměstnanecké populace** fakulty. Bližší informace k metodologii šetření, popis zjištění i vyvozená doporučení jsou uvedena v dalším textu závěrečné zprávy.

Na fakultě lze do určité míry pozorovat jev známý jako **genderová segregace**, a to jak po linii **vertikální** (nevyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedení), tak i **horizontální** (vyšší míra zastoupení žen a mužů na určitých typech pozic či profesích). Vertikální genderová segregace je patrná zejména na **střední úrovni vedení** (katedry, pracoviště), naopak velmi pozitivní je vyrovnané zastoupení v úrovni nejvyššího vedení, tj. děkan a proděkanky/proděkani. Vedení kateder je nicméně genderově velmi „uniformní“. Zastoupení v některých profesích (administrativní vs provozní) je poplatné tradičnímu dělení genderových rolí. Na úrovni zaměstnavatele lze tento stav ovlivňovat spíše v dlouhodobějším horizontu. Přesto je důležité na něj nerezignovat.

V rámci šetření narazil výzkum na subjektivně vnímanou vysokou míru **kompetice prostředí**, což může souviset i s omezenými finančními prostředky na provoz. Takové vnímání fakulty může být problematizující pro působení mnohých zaměstnanců a zaměstnankyň na fakultě a může podporovat i výše uvedené zjištění vertikální segregace.

Profesní a kariérní rozvoj je ve vazbě na výše uvedené částečně limitován, zejména pokud jde o docentská místa. Toto má důsledky i do samotného procesu habilitací, který však nelze úzce spojovat pouze s působením na daném pracovišti. V tomto směru se ukazuje, že na fakultě existuje vysoká **poptávka po spolupráci** v rámci i mezi pracovišti, na projektech, výzkumu apod., ale současně se nepotkává s nabídkou a dílčí „uzavřeností“ některých pracovišť či týmů. To je žádoucí změnit a pomáhat vytvářet takové prostředí, kde je skutečně možné uplatňovat svoje znalosti a rozvíjet zájem o spolupráci. Tato parciální uzavřenost se ukazuje např. i při běžném provozu či akcích, kde se lidé velmi jasně seskupují podle svých pracovišť či typů pozic. Větší míra komunikace napříč fakultou chybí. Současně se místy ukazuje i silný **tlak** nejen na výkon, ale také na **disponibilitu osob** i mimo pracovní dobu/vymezené hodiny, což se projevuje i v případě studujících a jejich občasném očekávání „instantní“ odpovědi i v případě standardních a neurgentních dotazů.

Do budoucna je nutné řešit otázku jak smluv na dobu určitou, jejichž rozšíření je poměrně velké, tak postavení lektorů/lektorek a (odborných) asistentů a asistentek. Jejich postavení může být s ohledem na další uplatnění nejasné, a tudíž i zdrojem existenční nejistoty. To se netýká zdaleka jen **mladých vědkyň** (a vědců) **pečujících o malé děti** či další osoby, i když jejich postavení je v tomto směru velmi komplikované a vyžadující zvýšený zájem.

Celkově je však v prostředí ECON MUNI velmi pozitivní převažující možnost **domluvit se**, jež do značné míry posiluje prostor pro flexibilitu a sladování pracovního života s osobním, včetně rodinného. Zejména u administrativních, provozních a podpůrných pozic, které na rozdíl od akademických, mají v tomto směru omezenější možnosti, je to velmi žádoucí. Současně je zapotřebí zvažovat **formalizaci** některých úprav tak, aby byly podmínky skutečně transparentní a všichni zaměstnaní věděli, jaké mají

možnosti a nezáleželo to na jejich individuální iniciativě ve smyslu „řící si o něco“, jakkoli je tomu kultura otevřená.

Z pohledu **flexibilních forem práce** existuje široká svoboda individuálního uzpůsobení zejména na akademických pozicích, kde tato možnost vychází i z platné legislativy. V případě administrativních a obdobných pozic se během terénního šetření ukazovala potřeba rozšíření těchto možností, zejména pokud jde o nabídku **práce z domova** či jiného místa, kterou by bylo žádoucí rozšířit např. na 1 den/týden či 4 dny/měsíc (při plném úvazku). Současně se nabízí rozšíření možnosti využívání nabídky **benefitů** tak, aby byla co nejvíce otevřená vysoce individuálním potřebám jednotlivých osob (např. v podobě určitého konta, FKSP apod.). Rovněž volba možnosti využití buď tzv. školkovného, nebo příspěvku na penzijní připojištění je kontraproduktivní.

V otázce posilování **sladování osobního a pracovního života** se ukazuje jako problematické to, že fakulta má k dispozici dosti omezené prostory, což se týká zejména výuky (a specificky pak předmětů, které vyžadují speciální zařízení, jako jsou počítače apod.), ale také absence **prostor na hlídání**. Takovou místnost by bylo možné flexibilně využít pro pohlídání dětí např. během výuky, třeba i ze strany rodinných příslušníků či někoho z kolegů či kolegyň. Otázkou do budoucna je (znovu) zvážit zavedení dětské skupiny či pravidelnějšího hlídání v podobě koutku apod. V otázce akademických pracovníků a pracovníc se ukazuje potřeba systematictějšího **plánování rozvrhů** před zahájením daných semestrů. Ta by měla cíleně a citlivě integrovat rovinu pečovatelských či jiných podstatných závazků a nesměřovat výuku např. do brzkých ranních a pozdních odpoledních/večerních hodin, které jsou z pohledu zajištění péče zvláště exponované. Je rozhodně žádoucí toto změnit, tím spíše s ohledem na uvedený omezený prostor vhodných místností pro výuku a tam, kde se jedná např. o vysoce specializované předměty či na malých pracovištích, kde se na výuce příslušného předmětu podílí jen málo osob a existuje zde tak vysoce limitní možnost záskoku v případě nenadálých událostí, jako je např. nemoc dítěte apod.

V otázce tzv. **negativních jevů** – šikana, (sexuální) obtěžování aj. – jsme se během terénního šetření nesetkali se závažnými případy takových přestupků. Je však zapotřebí brát v potaz, že zejména fokusní skupiny bez realizace anonymního dotazníkového šetření skýtají jen velmi omezený prostor pro zachycení takových případů, jelikož jejich sdílení vyžaduje o nich hovořit před dalšími přítomnými, což může být velmi zásadní subjektivní bariéra. V tomto ohledu je tedy třeba využít pro jiné informační kanály, než jsou skupinové rozhovory, zejména právě anonymní dotazníkové šetření. Současně je určitě vždy žádoucí posilovat osvětu v těchto otázkách, s ohledem na charakter fakulty se nabízí využití vizuálních materiálů na nástěnkách či obrazovkách, které jsou v budově široce přítomny a tento typ informací zde dosud chybí.

Na závěr shrnutí je třeba zdůraznit a ocenit, že v posledních letech jsou témata posilování flexibility a sladování osobního a pracovního života v prostředí ECON MUNI stále více akcentována a řešena, což bývá spojováno i s novým vedením fakulty a realizací rozličných projektů a iniciativ, kam patří i HR Award či stávající projekt, v jehož rámci bylo toto šetření realizováno. Jedná se v každém případě o velmi pozitivní trendy, ve kterých je záhodno pokračovat a dále je rozvíjet s cílem vytváření kolegiální a solidární atmosféry a vztahů na pracovišti a současně využití potenciálu všech osob, které na fakultě působí.

