

SHRNUTÍ STANOVISKA OMBUDSMANKY UK

PODNĚT č. 27/2024

Předmět:

Obsahem podnětu jsou různorodé **formy nevhodného chování**, kterým mají čelit pracující jedné součásti Univerzity Karlovy (dále jen SUK). Za zdroj tohoto chování byli označeni dva vedoucí pracovníci. Podavatel se obrátil na ombudsmanku UK s požadavkem řádně prošetřit dění na pracovišti a vytvořit do budoucna takové podmínky, které těmto projevům chování ze strany zmíněných pracovníků zamezí.

Vyhodnocení podnětu:

Podaný podnět a návazný sběr informací prostřednictvím rozsáhlých svědectví přinesly **soubor autentických dobových i historických zkušeností** pracovníků SUK. Obdržená **svědectví jsou navzájem plně konzistentní a podporují se**. S vysokou mírou pravděpodobnosti **nepředstavuje obsah podnětu koordinované spiknutí** vůči vedoucím pracovníkům.

Na druhou stranu je zcela zřejmé, že na pracovišti jsou **osoby, které negativní zkušenosti nesdílejí**. Nemůže být ani žádného sporu o tom, že obě osoby jsou **výkonnými a odborně způsobilými pracovníky**, kteří jsou vedeni přesvědčením, že chtějí svěřené pracovní povinnosti **vykonávat řádně** a domnívají se, že **tak opravdu činí**. Výpovědi těchto osob se nicméně významným způsobem liší v tom, jak **sebekriticky** jsou **schopni nahlédnout** důsledky svého chování a zacházení se zaměstnanci. Zatímco jedna z osob **nepřipouští téměř žádný aktivní podíl** na obsahu vzneseného podnětu, druhá osoba považuje podnět za důvodný a přiznává, že jejich společné chování mohlo být zaměstnanci **vnímáno jako znejišťující a ohrožující**. Podstatně se také rozcházejí v interpretaci jednotlivých situací na pracovišti.

Obdržená svědectví odhalují **složitou síť sociálních vztahů, komunikačních prvků a nástrojů**, které jsou jak na úrovni mezilidské, tak profesionální, určovány klíčovými postavami tohoto pracoviště. To samo o sobě nemusí být nikterak škodlivé, pokud fungování takového pracoviště vychází z **jasně definovaných pracovních pozic a kompetencí, má zřejmou hierarchii, pracuje s riziky mocenské asymetrie a střetu zájmů, plně ctí principy transparentního předvídatelného řízení, férovosti a prosté mezilidské ohleduplnosti** a také se účinně a důvěryhodně zabývá pravidelným vyhodnocováním atmosféry na pracovišti. Jinak řečeno, pracoviště do svého řízení aplikuje takové **pojistky, které předejdou zneužívání pozice a moci** z konkrétních, zejména nadřízených míst.

Za velmi alarmující považuji skutečnost, že terčem nevhodného zacházení jsou dokladovatelně také pracovníci, kteří se ocitají v **krizových či tragických životních situacích**, kteří potřebují ze strany nadřízených pracovníků podporu a ohleduplnost více než tlak a hrozby (podpořeno svědecky).

Zkušenosti zprostředkované jednotlivými svědectvími upozorňují na dění, které vykazuje známky **systematičnosti a dlouhodobosti**. Je rovněž zřejmé, že popisované dění má tendenci

k dalšímu vývoji ve smyslu jeho **prohlubování**. Postupně tak lze pozorovat dopad tohoto způsobu řízení nejen na **jednotlivce a pracovní týmy, ale také na samotnou instituci**. Dopad na jednotlivce se evidentně projevuje **vysokou fluktuací pracovníků, dlouhodobými absencemi, příp. poklesem pracovních výkonů**. Permanentní řešení otázek souvisejících s obsazováním pracovních pozic rovněž vytváří **nemalé nároky na výkon pozice ředitele** daného úseku, což může značně **odvádět pozornost od agend vedoucích ke koncepčnímu a smysluplnému rozvoji** pracoviště.

Vnitřní personální nestabilita způsobuje bezpochyby také **pokles výkonu na úrovni jednotlivých týmů a agend**, čímž se zvyšují nároky na řešení a koordinaci jejich provozu alternativním způsobem. Udrží-li se navíc takový stav dlouhodobě, jako je tomu v tomto případě, pak může celé pracoviště v očích odborné veřejnosti ztrácet svou **reputaci a kredit**. V důsledku toho se mohou omezovat šance na **obsazení klíčových pozic schopnými pracovníky** a/nebo pracoviště může **přicházet o příležitosti grantové podpory**. Jedná se tak o reálné hrozby, které lze jednoduše finančně vyjádřit.

Koncepční, systematické a zrale uvážené řešení výše popsaného dění na dotčeném úseku SUK nepochybně představuje příležitost **změnit vnitřní procesy, styly komunikace a řízení**, a tím zamezit zhoršování dosavadního vývoje. Je to současně cesta k **obnovení důvěry** zaměstnanců ve vedení a instituci samotnou. K realizaci těchto reformních kroků mohou jednoznačně přispět výsledky jiných **recentně nebo aktuálně probíhajících auditů**.

Navržená doporučení:

Odpovědnému pracovníkovi SUK ombudsmanka doporučila přijmout adekvátní pracovněprávní opatření vůči oběma osobám, na které byl podán podnět, poskytnout jim profesionální podporu při účinném rozvoji dovedností leadershipu; v souladu s výstupy tohoto šetření a ostatních auditů přenastavit vnitřní procesy řízení organizace; poskytnout pracovníkům a pracovnícím vzdělávání v tématu šikany na pracovišti a pravidelně vyhodnocovat pracovní klima na dotčeném úseku SUK.

Osobám, vůči kterým byl podán podnět, ombudsmanka doporučila využít profesionální podpory rozvoje dovedností leadershipu s cílem nastavit optimální, maximálně neohrožující, bezpečné a produktivní pracovní klima a nadále podporovat všechny členy a členky svého týmu k rozvoji jejich kariérních drah při maximálním možném zohlednění odborných a osobnostních charakteristik každého z nich.

Datum vyhotovení vlastního podnětu: 12. 7. 2024