

Přehled výsledků dotazníkového šetření v rámci gap analýzy týkající se HR Award – FAV

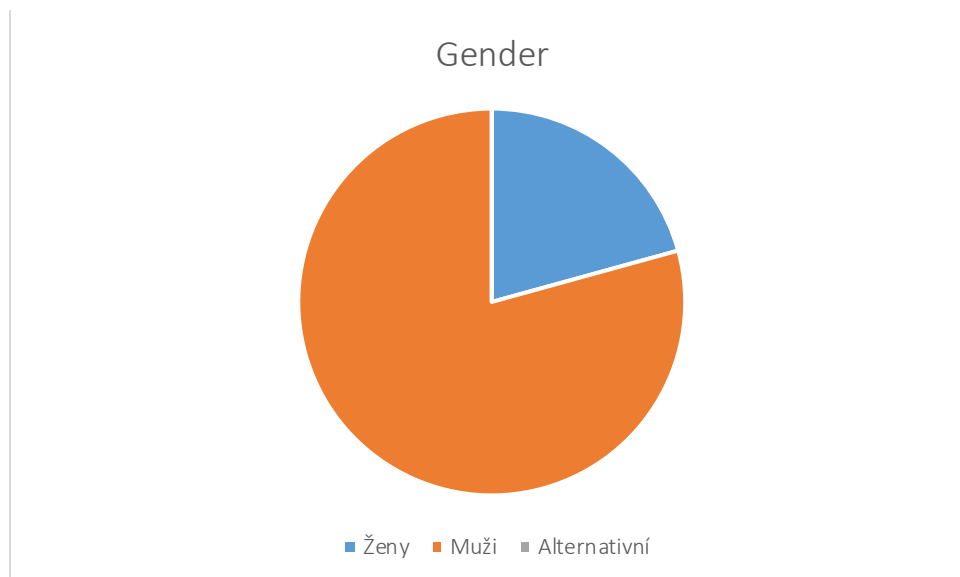
Návratnost: 112 ze 441 respondentů, tedy **25,4%**

Gender

Žen bylo 23

Mužů bylo 88

K alternativní genderové identitě se nepřihlásil nikdo



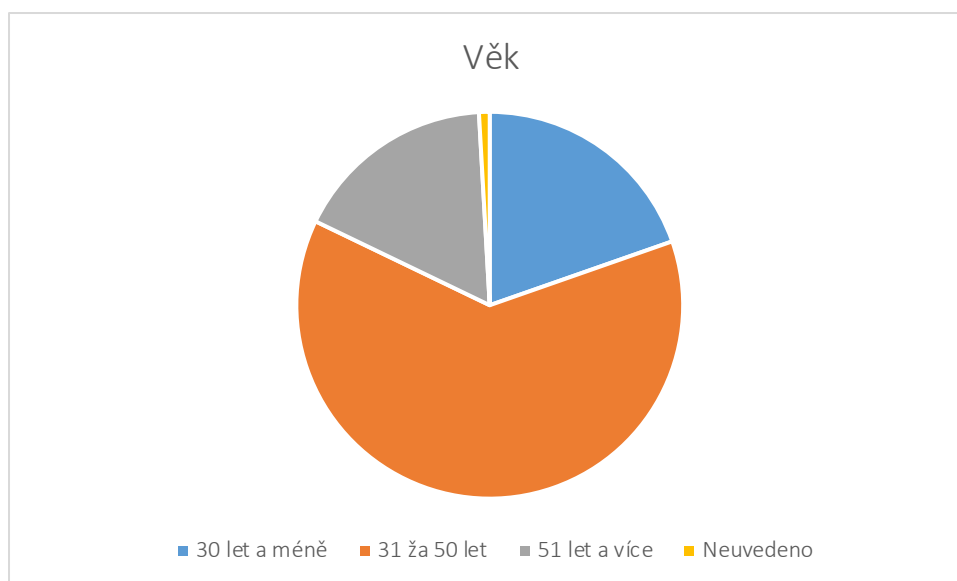
Věk:

22 lidí uvedlo věk 30 let a méně

70 lidí uvedlo, že jim je 31 až 50 let

19 lidí uvedlo, že mají věk 51 let a více

Jeden respondent věk neuvedl



Pracovní zařazení:

11 lidí pracovalo na administrativní pozici

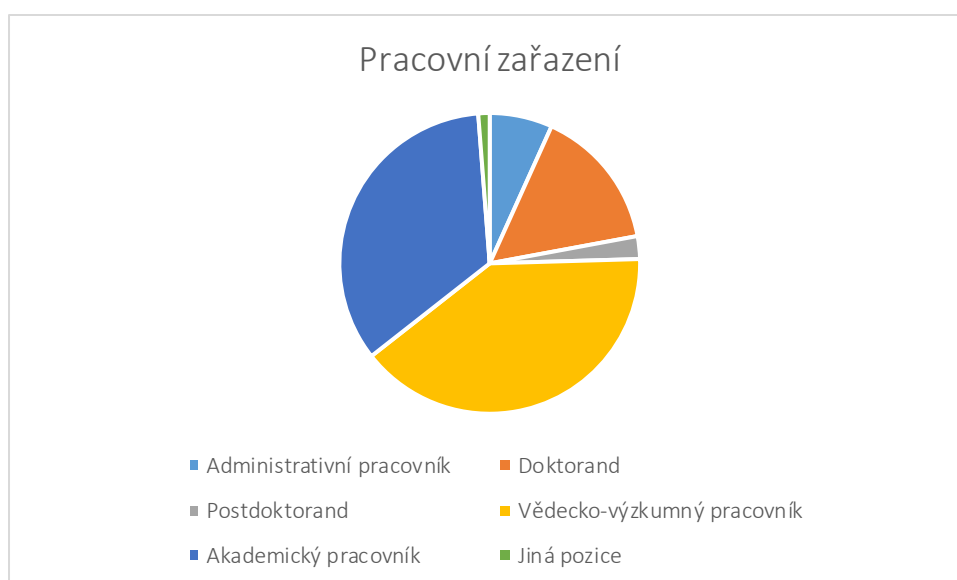
25 lidí uvedlo, že jsou doktorandi

4 lidí uvedlo, že mají pozici postdoktoranda

65 lidí pracovalo na pozici vědecko-výzkumného pracovníka

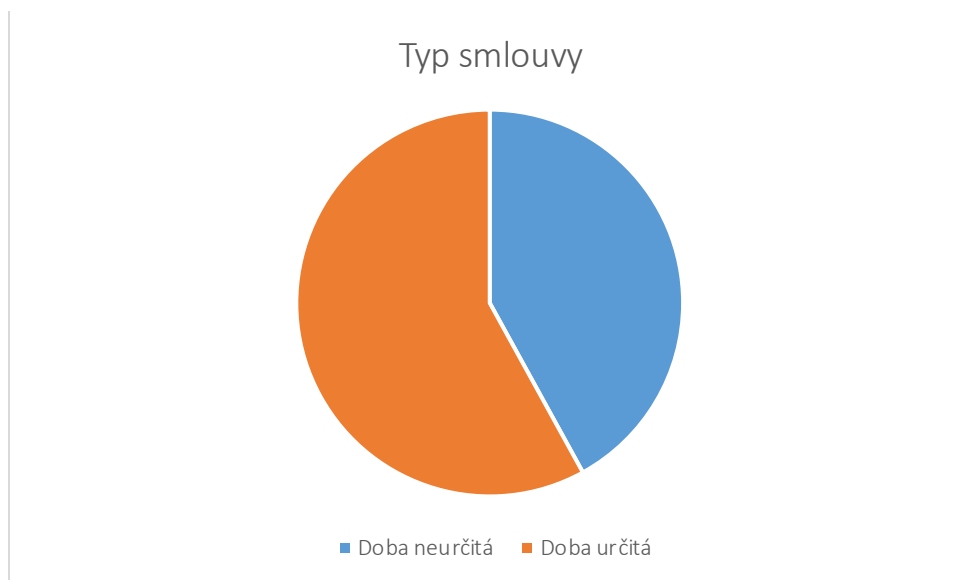
56 lidí pracovalo jako akademický pracovník

2 respondenti uvedli, že pracují na jiné pozici



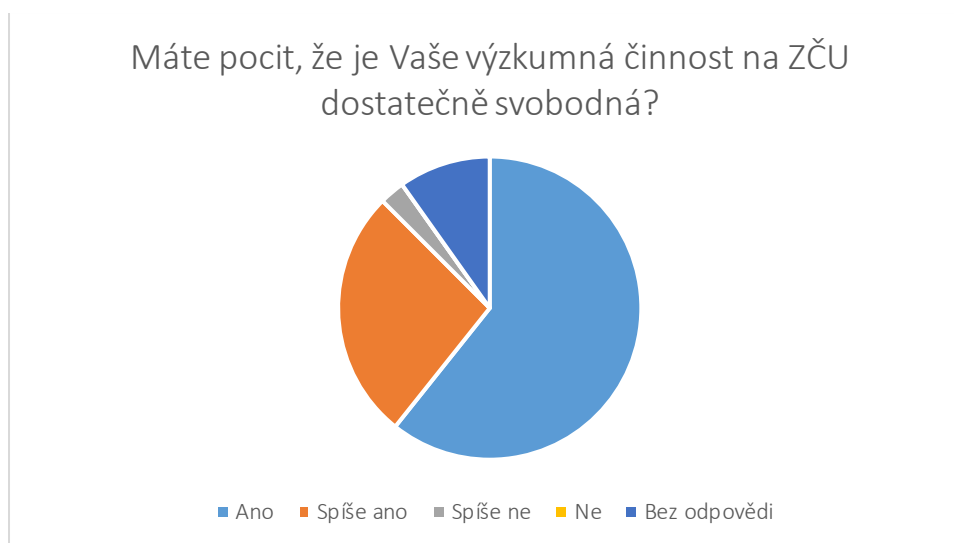
Typ smlouvy

Většina (58) respondentů uvedla, že má smlouvu na dobu určitou, a 42 jich uvedlo, že na dobu neurčitou.



Máte pocit, že je Vaše výzkumná činnost na ZČU dostatečně svobodná?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	68	60,71
Spíše ano	30	26,79
Spíše ne	3	2,68
Ne	0	0
Bez odpovědi	11	9,82
Celkově	112	100

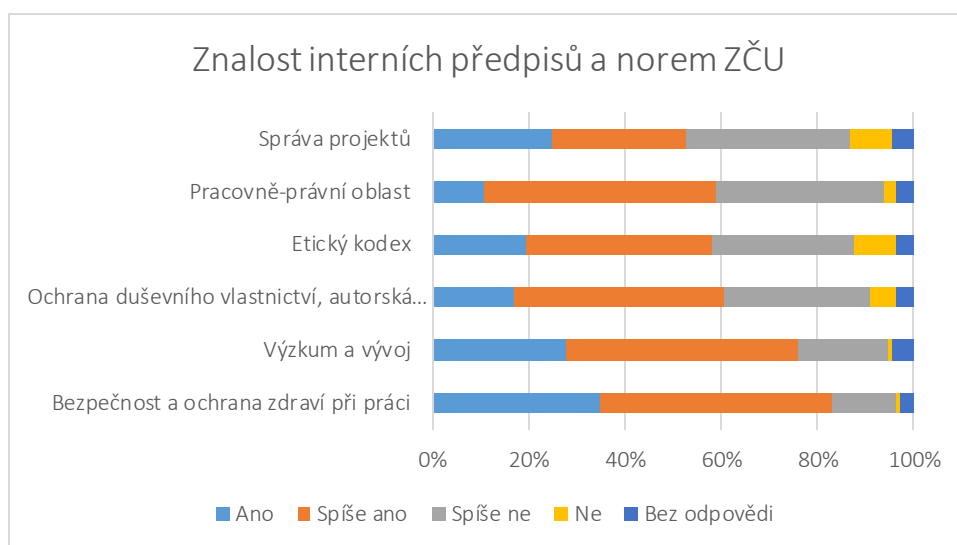


Komentáře k otázce

- Když je někdo výborný ve třiceti, musí dostat příležitost pro vlastní tým ve třiceti, ne si pokorně počkat... a já už pokorně čekám skoro 10 let... Ale je pravda, že po obsahové stránce tam svoboda je, protože za těch 10 let o mém výzkumu se mnou skoro nikdo nemluvil, management nezajímá obsah, pouze bibliometrické indikátory.
- Pracoviště nevytváří dostatečné podmínky k tomu, aby mohl být můj výzkumný tým rozšiřován, veškerou výzkumnou činnost musím dělat sám.
- blokování informacínepřehledné hodnocení

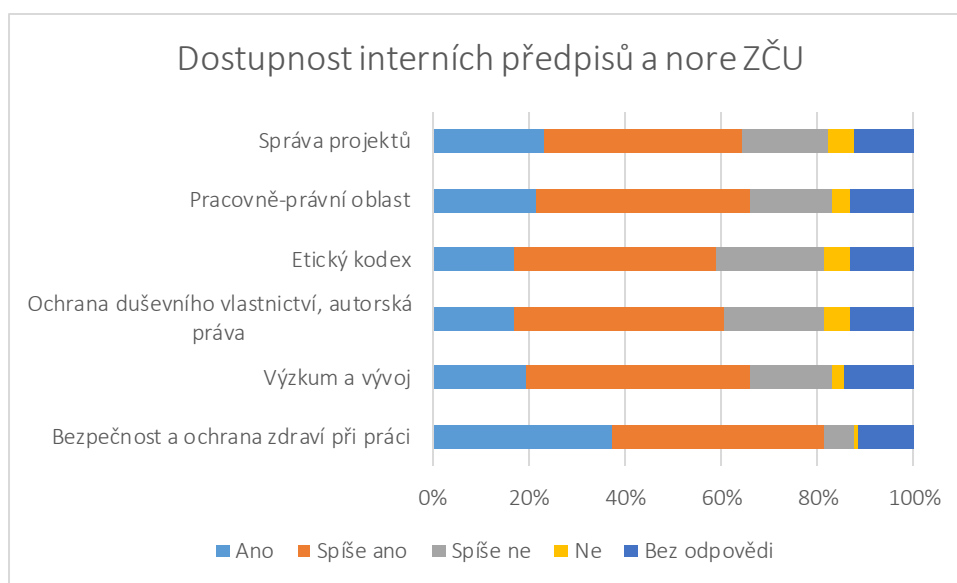
Znalost interních předpisů a norem ZČU (v absolutních hodnotách)

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	39	54	15	1	3
Výzkum a vývoj	31	54	21	1	5
Ochrana duševního vlastnictví, autorská práva	19	49	34	6	4
Etický kodex	22	43	33	10	4
Pracovně-právní oblast	12	54	39	3	4
Správa projektů	28	31	38	10	5



Dostupnost interních předpisů a norem ZČU (v absolutních hodnotách)

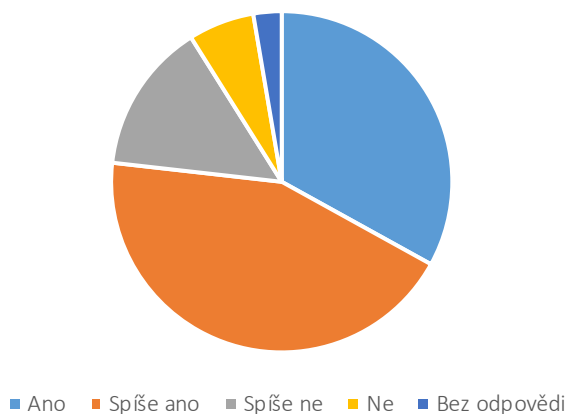
	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	42	49	7	1	13
Výzkum a vývoj	22	52	19	3	16
Ochrana duševního vlastnictví, autorská práva	19	49	23	6	15
Etický kodex	19	47	25	6	15
Pracovně-právní oblast	24	50	19	4	15
Správa projektů	26	46	20	6	14



Myslíte si, že jsou etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy přínosné pro Vaši práci (například s ohledem na plagiátorství, publikaci v predátorských časopisech, připsování spoluautorů, citační kartely atd.)?

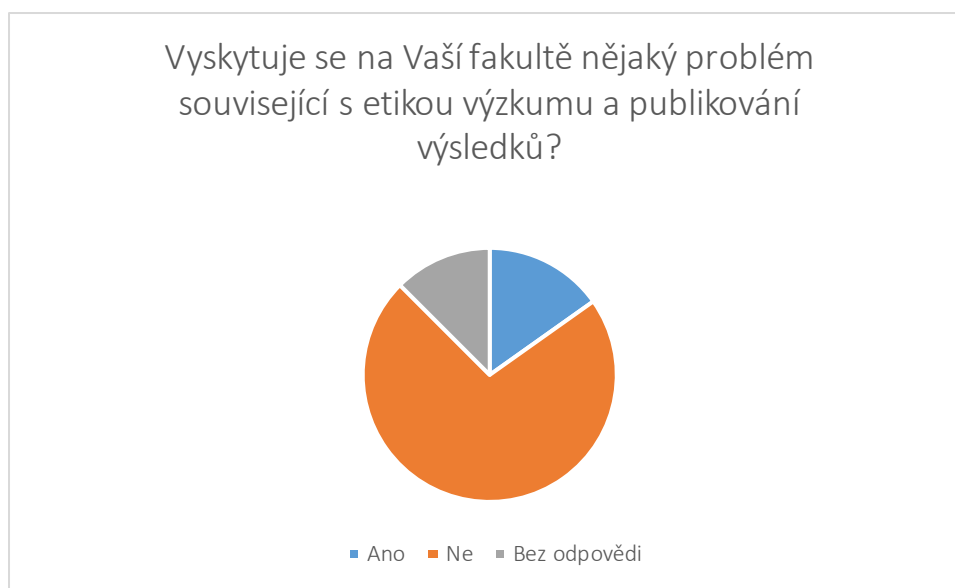
	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	37	33,04
Spíše ano	49	43,75
Spíše ne	16	14,29
Ne	7	6,25
Bez odpovědi	3	2,68
Celkově	112	100

Myslíte si, že jsou etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy přínosné pro Vaši práci?



Myslíte si, že se na Vaší fakultě vyskytuje nějaký problém související s etikou výzkumu a publikování výsledků (například plagiátorství, publikace v predátorských časopisech, připsování spoluautorů, citační kartely atd.)?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	17	15,18
Ne	81	72,32
Bez odpovědi	14	12,5
Celkově	112	100



Komentáře

- "Připsování spoluautorů", tj. doplňování lidí, kteří neměli ke vzniku publikace zcela zásadní autorský přínos (viz zákon 121/2000, par. 8, odst. 2), se děje na celém světě. Na naší fakultě samozřejmě také. To, že tak činí všichni, ještě neznamena, že je to správné.
- Hodně lidí jezdí na plagiátorské konference a to včetně vedoucích pracovníků, publikuje v predátorských časopisech, zneužívá práce studentů ve svůj prospěch, vedoucí pracovníci se připsují jako autoři článků, na kterých se téměř nepodíleli apod. Velmi neetické je bibliometrické vidění světa ze strany managementu (např. [anonymizováno] a [anonymizováno]) a to na úkor obsahu a podstaty výzkumu (nikdy neměl přehled o tom, co je náplní výzkumu na fakultě a nemá ho ani nyní jako vedoucí [pracoviště]). Na [katedře] se takto neeticky

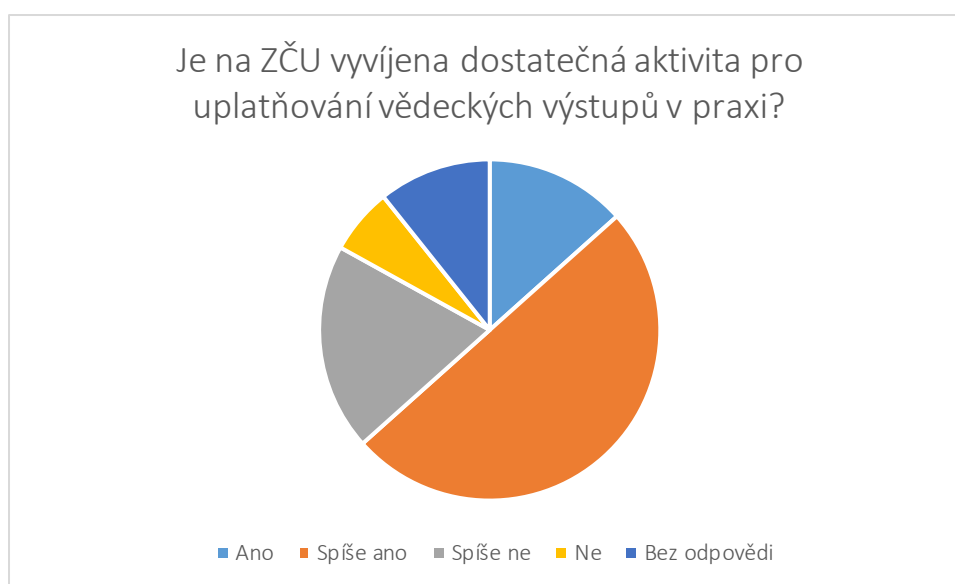
bohužel chová celé vedení, kterému se přezdívá bibliometrická "svatá trojice" [anonymizováno].

- Kodex neznám (až z průzkumu se dozvídám že existuje), není tedy přínosem. Pokud dojde, například, k publikaci v predátorském časopise, jde o objektivní fakt, nikoliv o věc závisející na výsledku průzkumu.
- Mezi autory se někdy uvádí lidé, kteří na publikaci nepracovali.
- Myslím si, že publikování dosažených výsledků a citační metriky, které jsou v určitých oblastech klíčové, jsou značně zkreslené a neodpovídají výkonnosti pracovníků a dosažených výsledků.
- Nechci uvadet.
- Objevují se publikace v podřadných časopisech apod.
- Protože se publikují téměř stejné věci několikrát
- Publikace v predátorských časopisechPlacení za publikování článků v odborných časopisechDomluvené publikace v časopisech, tj. "přes známé" v daném časopisuCitační kartelyPlagiátorství
- Publikace výsledků kvalifikačních prací (bakalářské, magisterské) v odborných časopisech školitelem pouze pod jeho jménem bez odkazu na práci studenta (či jeho souhlasu).
- Připisování / pořadí autorů
- Připisování spoluautorů, kteří se na výzkumu vůbec nepodíleli (převážně školitelé).
- Vyskytly se např. případy hraničící s plagiátorstvím v kvalifikačních pracích studentů.
- blokování informacíneprůhledné hodnocení vědy a výzkumunesymetrické publikování v placených open access časopisech
- Řada lidí se účastní predátorských konferencí a publikuje v predátorských časopisech. Velmi pochybné jsou i vztahy některých pracovníků FAV/FEL/FST k různým "spřáteleným firmám", na [katedra] např. k firmě [anonymizováno]. Velmi neetické je využívání infrastruktury ZČU pro vlastní "podnikání" (na FAV/NTIS zejména ze strany [katedra] a částečně [katedra]). Neetické je finanční ohodnocení vědeckých pracovníků, které odměňuje za "zásluhy" více než dle výkonu (např. habilitovaní docenti bez publikací a bez projektů berou mnohem větší platy než aktivní doktoři, kteří publikují v impaktovaných

časopisech, získávají prestižní projekty apod.). Velmi neetické je často jednání managementu (fakult, kateder a výzkumných programů), který rozhoduje v podstatě bez znalosti souvislostí a komunikace s výzkumnými pracovníky.

Myslíte si, že na ZČU je vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi, ať už společenské nebo komerční?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	15	13,39
Spíše ano	56	50
Spíše ne	22	19,64
Ne	7	6,25
Bez odpovědi	12	10,71
Celkově	112	100



Komentáře

- Akademičtí pracovníci to nepotřebují. Výzkumní pracovníci jsou pracovníci druhé kategorie.
- Aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi není vyvíjena již na úrovni státu, hodnocení vědeckého výstupu, ZČU může být jen dalším vykonavatelem v řadě. Akademicky oceňované výsledky jsou globálně často ty, které nemají přímý dopad v praxi, tyto jsou pak důležité pro habilitační řízení, akreditaci. Aneb dělat dobrou vědu a zároveň vědu použitelnou v praxi lze v českých podmínkách jen těžko.
- Ač řešitel velice úspěšného veřejně prospěšného projektu, o jeho propagaci jsem se musel starat v podstatě sám (na což pochopitelně nemám ani čas, ani odbornost a kontakty). Pomoc ze strany ZČU sice přišla, ale byla velmi omezená a celkem neprofesionální (text tiskového prohlášení jsem musel

napsat také sám, protože paní tisková mluvčí tomu nerozumí) a hlavně nebyla systematická, takže nyní, kdy projekt je ve stavu zralého produktu, který bychom mohli nabízet dalším subjektům, o něm již nikdo neví a nikdo o něj nejeví zájem. Obecně se dá říct, že "marketing" úspěšných výsledků je na ZČU ve srovnání s konkurenčními institucemi doslova tragický, což je horší, než kdyby nebyl žádný...

- Existují výzkumné týmy, které se aktivně snaží uplatňovat své výsledky v praxi, ale nevnímám, že ZČU jako celek něco pro to dělá. Ano, existuje OTT, ale co skutečně dělá? Jaké jsou dosavadní úspěchy tohoto oddělení? Domnívám se, že se často stává, že nějaký výzkumník/akademik má výborné výsledky např. základního výzkumu, ale mezi jeho světem akademickým a světem komerčním jsou takové propastné rozdíly, že dotyčného ani nenapadne výsledky uplatnit v praxi nebo neví jednoduše jak. Podle mého názoru by to mělo alespoň fungovat následujícím způsobem. Máme GAP, ze kterého se tahají abstrakty projektů na seznam ZČU projektů (viz např. <http://www.zcu.cz/research/projects/>). Když je projekt přijat k financování a je podepsána smlouva, měl by řešitel sepsat stručně, co bude cílem projektu (viz např. <https://mi.kiv.zcu.cz/cz/detail-novinky.html?news=2017-01-01>) a tato informace by měla být veřejně šířena (news letters nejen pro naše zaměstnance - tedy je podpora ZČU). Když řešení projektu dosáhne nějakého milníku / projekt doběhne, pak řešitel poskytne další zprávu, ve které vypíše, co klíčového se povedlo udělat. Žádný přehled Jimp článků, které vznikly, ale skutečně slohové cvičení, které řekne, co je přínosem. Toto by se opět mělo šířit. OTT by mělo tyto zprávy revidovat a identifikovat z nich potenciální možnosti pro uplatnění výsledků v praxi a udělat vše pro to, aby se tak stalo. Např. pokud ve zprávě řešitel tvrdí, že se jim povedlo vyvinout algoritmus, který v kompresi trojúhelníkových sítí dosahuje o 20% lepších kompresních poměrů než nejlepší algoritmy na světě, tak, není-li již toto ve zprávě uvedeno, má od řešitele požadovat, kde by toto mohlo nalézt uplatnění. Až řekne, že např. v počítačových hrách kvůli XYZ, tak OTT má zahájit (se souhlasem řešitele) kroky, které povedou ke kontaktování tvůrců počítačových her, kterým se nabídne tato licence (může z toho být např. smluvní výzkum).
- Management univerzity/fakulty/katedry/výzkumného programu často ani nezajímá, co konkrétně vědečtí pracovníci dělají, hlavně že jsou "plněny čárky do RIVu". O případnou komercializaci se musí člověk starat sám, podpora ze

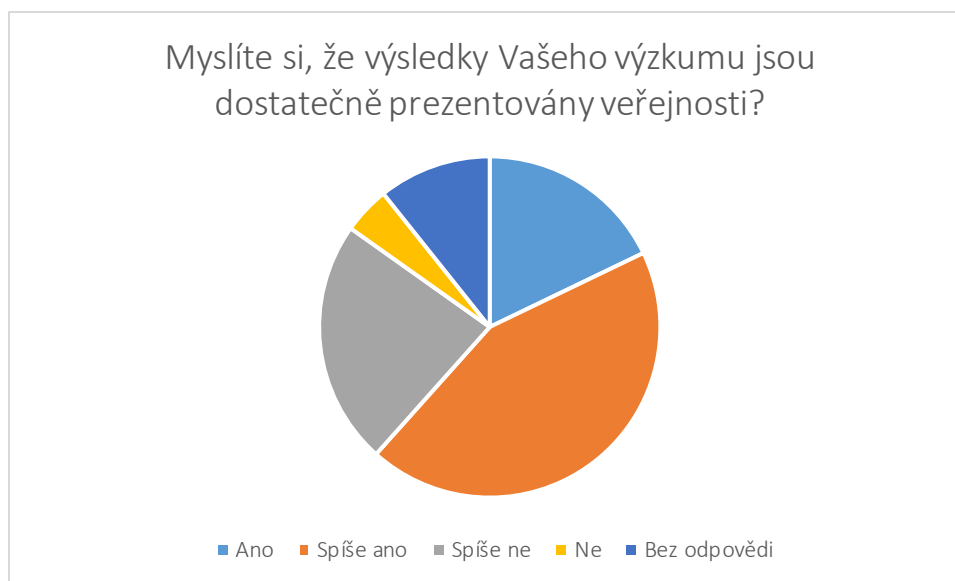
stranu ZČU je téměř nulová a to i při obrovském nárůstu rektorátních pracovišť jako je např. PC.

- NE
- Nedostatečné centrální personální zajištění dané oblastiNedostatečné centrální kompetence
- Nemám informace, že tomu tak je.
- Není na to v pracovní náplni čas. Větší aktivita v uplatňování výsledků je zpravidla na úkor dosažených výsledků samotných.
- Nevím o komerčních výstupech. Na druhou stranu na ZČU existují firmy, ale jejich propojení/spolupráce/duševní vlastnictví vůči ZČU není transparentní resp. dohledatelné.
- Nulová podpora pro komercializaci, člověk si musí obstarat vše sám.
- Podpora transferu technologií často působí spíše formálně, schází kapacita pro skutečné vyhledávání příležitostí.
- Problematický stav Projektového centra, resp. odboru transferu technologií. Obecně vnímaný stav je, že tato pracoviště reálně nejsou partnerem přispívajícím k hladkému průběhu uplatnění výstupů v praxi a hledajícím průchozí cesty k takovým akcím. Jedná se např. o opakované problémy při jednání o úpravě využití společných výsledků partnerů ve výzkumných projektech, kdy zejména "oceňování hodnoty" výsledků výzkumné činnosti probíhá až zcestným způsobem. Dále lze zmínit problematický (a z pohledu průmyslových partnerů neprofesionální, až dobré vztahy poškozující) přístup při přípravě smluv o využití výsledků, kdy na straně ZČU je minimální vůle hledat takové řešení, které povede ke skutečné uplatnitelnosti využití výsledků.Zcela nejasná je politika a pravidla pro prodej licencí na technologie vyvinuté ať už v rámci základní výzkumné činnosti nebo ve výzkumných projektech. Dřívější zkušenosti s reálnou neprůchodností takového postupu (např. výpočet nesmyslné ceny, zdoluhavý proces) pak vedou ke hledání různých "alternativních" cest ke komerčnímu využití výsledků - to není vždy v principu špatně, nicméně nelze to označit jako podporu ze strany ZČU.Zcela nejasný je také postoj ZČU ke vzniku spin-off firem, které považuji za nejúčinnější nástroj pro přenos aplikačních vědeckých výstupů do komerční praxe.

- Přínos příslušných orgánů (resp. servisních jednotek) jako je například oddělení pro transfer technologií pro uplatnění výsledků do komeční sféry je minimální. Ba naopak některé postupy (resp. procesy) se zdají kontraproduktivní pro rozvoj klíčových vazev ZČU a průmyslových partnerů.
- S aplikacemi v praxi jsem se nesetkal.
- příliš teoretický obor, základní výzkum
- tento aparát přináší autorovi místo pomoci práci navíc...
- velmi se liší dle kateder a příslušných vedoucích

Myslíte si, že výsledky Vašeho výzkumu jsou dostatečně prezentovány veřejnosti?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	20	17,86
Spíše ano	49	43,75
Spíše ne	26	23,21
Ne	5	4,46
Bez odpovědi	12	10,71
Celkově	112	100



Setkal(a) jste se někdy na pracovišti s nějakým druhem diskriminace?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	18	16,07
Ne	89	79,46
Bez odpovědi	5	4,46
Celkově	112	100



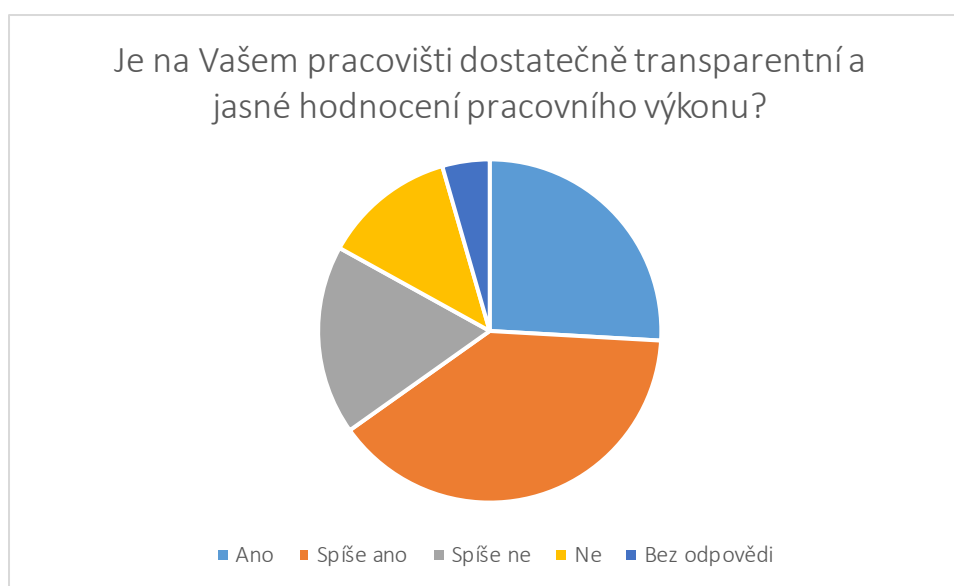
Komentáře

- "administrativní šikana" - neustálé vyplňování formulářů a evidencí, které ve výsledku k ničemu nejsou
- "drobné nespravedlnosti" vůči lidem s jinými názory na řízení
- Bossing ze strany vedoucího jako nepřiměřená reakce na slušně formulovanou opodstatněnou kritiku.
- Diskriminace v oblasti rodiny/mateřství - omezení možností, nerovnoměrné rozdělení povinností a úkolů.
- Jsem vědecko-výzkumný pracovník. Tedy nemohu se účastnit voleb do akademického senátu, ačkoliv se mě rozhodnutí senátu, potažmo FAV dotýkají. Vnímám velice silné rozdíly mezi vnímání akademických a výzkumných pracovníků na univerzitě (příklad: doc. vs senior researcher na NTIS), které nejsou podloženy výkonností pracovníků.
- Muž na stejné nebo obdobné pozici měl vyšší plat
- NE

- Na pomocné práce, např. pořizování zápisu při státních zkouškách jsou přednostně vybírány ženy/studentky/doktorandky, a navíc ty snadno dostupné, které makají na katedře - ty co "nemají" čas nemusí. Hostující zkoušející si tyto pomocnice snadno spletou se sekretářkou, od které chtějí kávu apod.
- Nechci uvadet.
- Nerovné postavení akademických a vědecko-výzkumných pracovníků
- Nevyvážené ohodnocení pedagogické a vědecké práce.
- U kolegy [anonymizováno] jsem byl několikrát svědkem bossingu, represe a demonstrace moci vzhledem k různým lidem na fakultě a dokonce i ke studentům. Člověk s diagnózou F60.3 by neměl vykonávat žádnou vedoucí pozici.
- neadekvátní název pracovní pozice vzhledem k náplni práce (junior researcher) - např. řešitel projektu
- nespravedlivé prosazování svých blízkých kolegů a studentů, zejména s ohledem na získání pracovních míst a habilitací

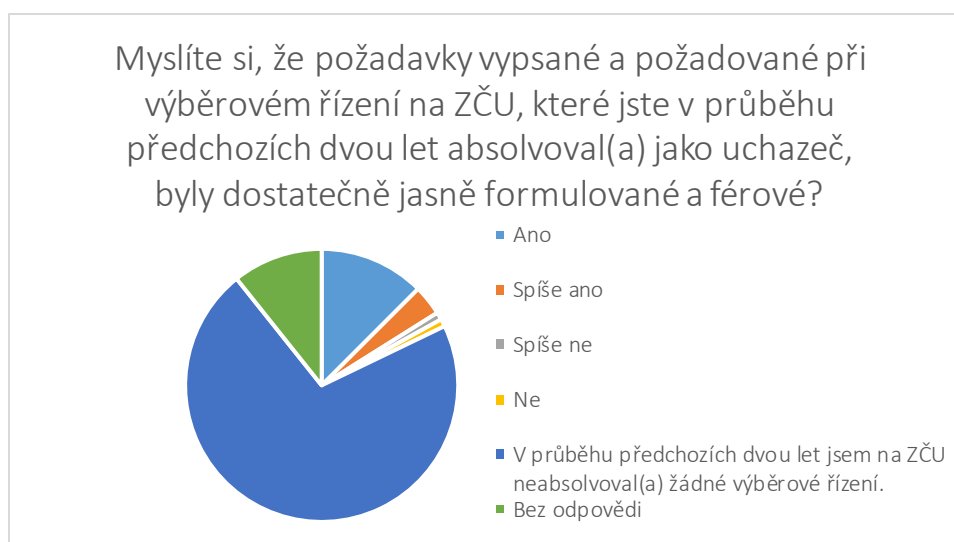
Máte pocit, že je na Vašem pracovišti dostatečně transparentní a jasné hodnocení pracovního výkonu?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	29	25,89
Spíše ano	44	39,29
Spíše ne	20	17,86
Ne	14	12,5
Bez odpovědi	5	4,46
Celkově	112	100



Myslíte si, že požadavky vypsané a požadované při výběrovém řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byly dostatečně jasně formulované a férové?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	14	12,5
Spíše ano	4	3,57
Spíše ne	1	0,89
Ne	1	0,89
V průběhu předchozích dvou let jsem na ZČU neabsolvoval(a) žádné výběrové řízení.	80	71,43
Bez odpovědi	12	10,71
Celkově	112	100



Komentáře

- Nebyl jsem uchazeč, ale zaznamenal jsem podmínky některých VŘ v nedávné době, ze kterých bylo patrné, že bibliometrické požadavky jsou pro fakultu důležitější, než např. zkušenosti a schopnosti jednotlivých kandidátů.
- Osobní zkušenost.

Myslíte si, že průběh výběrového řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byl dostatečně férový (například otázky směřovaly na Vaši kvalifikaci, zkušenosti, přínos, nápady, které můžete nabídnout, atd. a nevyskytovalo se při něm zesměšňování, diskriminace apod.)?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	16	14,29
Spíše ano	4	3,57
Spíše ne	0	0
Ne	1	0,89
V průběhu předchozích dvou let jsem na ZČU neabsolvoval(a) žádné výběrové řízení.	86	76,79
	5	4,46
Celkově	112	100

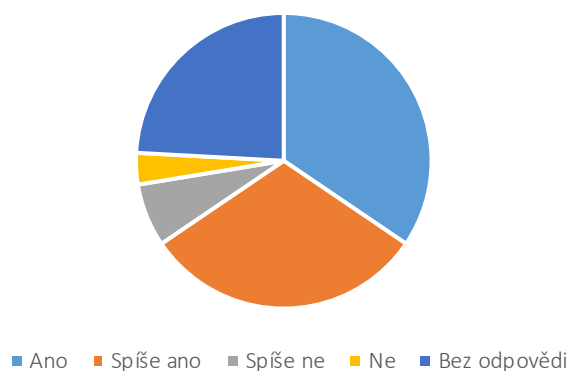
Myslíte si, že průběh výběrového řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byl dostatečně férový?



Myslíte si, že požadavky na postdoktorandskou pozici, na níž jste se na ZČU hlásil(a), byly adekvátně a férově stanoveny?

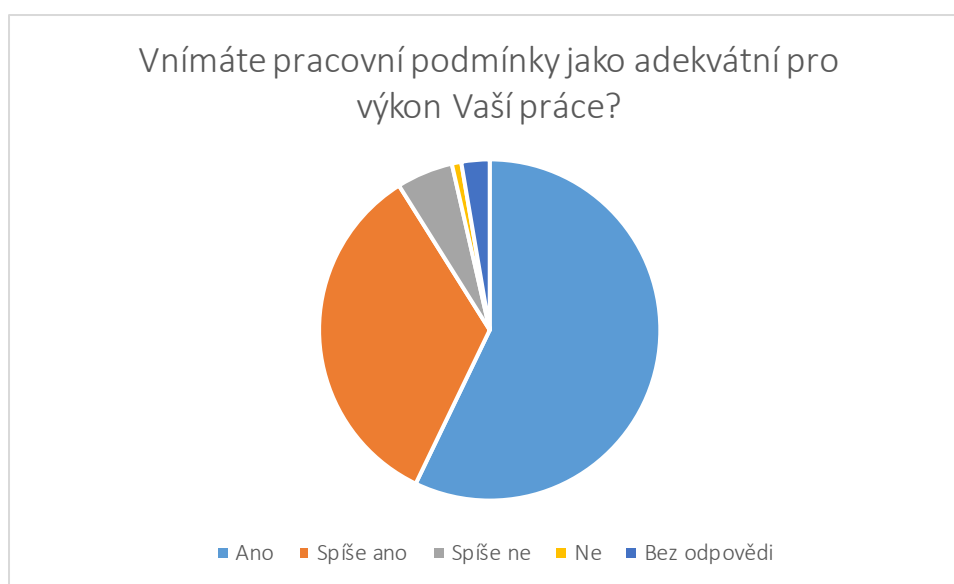
	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	10	34,48
Spíše ano	9	31,03
Spíše ne	2	6,90
Ne	1	3,45
Bez odpovědi	7	24,14
Celkově	29	100

Byly požadavky na postdoktorandskou pozici, na níž jste se na ZČU hlásil(a), adekvátně a férově stanoveny?



Vnímáte pracovní podmínky (například pracovní prostředí, vybavení, možnosti dalšího vzdělávání) jako adekvátní pro výkon Vaší práce?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	64	57,14
Spíše ano	38	33,93
Spíše ne	6	5,36
Ne	1	0,89
Bez odpovědi	3	2,68
Celkově	112	100



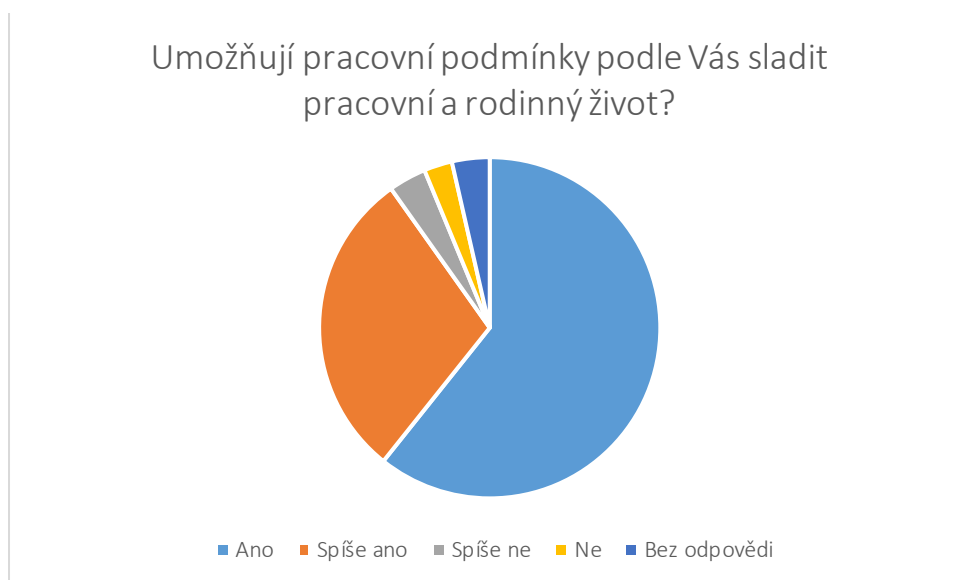
Komentáře

- Budova FAV-NTIS = paskvil (vchody, příjezd, parkování, klimatizace, omezená prac. doba v létě, žaluzie, zatékání vody, nefunkční nebo hlučná fontána, NEzelená střecha...).
- Kdyby se mě někdo zeptal, jako zde: <http://www.becon.cz/zamestnance-svrbi-nohy-uz-zase-kolik-jich-odejde/proč-jste-v-současném-zaměstnání-nespokojeni>, odpověděl bych stejně: na prvním místě odpověď „Z důvodu špatného řízení“ na druhém místě „Necítíme se oceněni“, „Nízký plat“ je až na místě třetím. Technické vybavení pracoviště je adekvátní, i když zdaleka není excelentní (jak by se v centru excelence očekávalo).
- Nová budova NTISu je špatný vtip. Umístěno doprostřed pole, hlavní vchod umístěný do nejvzdálenějšího rohu. Zasedačky bez oken příjemnosti na pracovišti moc nepřidávají. Nejhorší je nemožnost otevření oken na ventilačku.

- Odpověď spíše ne jsem zvolil jen proto, že obtížné pracovní podmínky vytváří (nejen na ZČU) stát a další organizace v řadě svou neustále bující byrokracií, která už, přenesena na koncové pracovníky, prakticky brání rozumné práci. Vyplňování nesmyslných papírů, hlášení, formulářů, projektových žádostí a dotazníků ve výsledku zhoršuje pracovní prostředí, zošklivuje ochotu pořizovat si jakékoli vybavení a brání dalšímu vzdělávání, na které pak není čas.
- Technické vybavení je výborné, kvalita pracovního prostředí je katastrofální, vládne nám byrokracie, v managementu jsou skoro na všech úrovních lidé bez vizí, střední management šikanuje akademické i vědecké pracovníky, neexistuje nad tím žádná kontrola shora.

Umožňují pracovní podmínky podle Vás sladit pracovní a rodinný život, například s ohledem na péči o děti nebo rodinné příslušníky a rozvoj vědecké kariéry?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	68	60,71
Spíše ano	33	29,46
Spíše ne	4	3,57
Ne	3	2,68
Bez odpovědi	4	3,57
Celkově	112	100



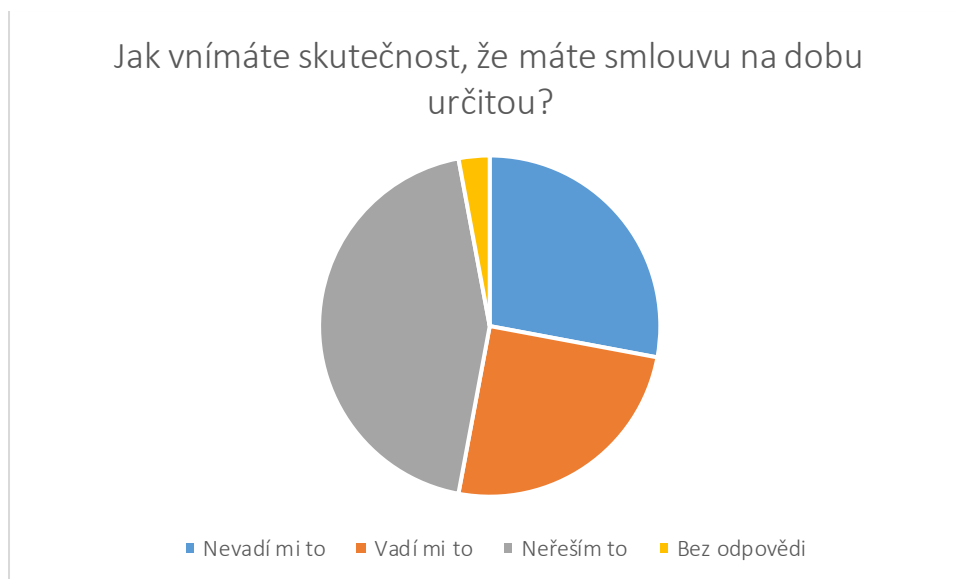
Komentáře

- Hlavním důvodem je plat, protože pokud trávím spoustu času v práci (ať už fyzicky nebo duševně), tak bych měl mít dostatek financí na zajištění úkonů, které nejsem z časových či dovednostních důvodů schopen vykonat samostatně. S přihlédnutím k platům v IT v soukromém sektoru je toto současně dosti demotivující. Příkladem může být, že naši Mgr. studenti dostávají nástupní platy cca 50 tisíc, kdežto já, když (náhodou) získám GA ČR projekt (úspěšnost 20%), tak dosahuji na plat až cca 40 tisíc - což není příliš motivující.
- Někteří akademičtí pracovníci před habilitací často nemají žádné úlevy např. z výuky, pouze Ti, kteří jsou s managementem "za dobře". Tento katastrofální stav bohužel nemohou vyvážit ani jinak velmi dobré podmínky co se týče volné pracovní doby a množství dovolené.

- Nízké platy nutí některé kolegy, kteří mají např. děti, i k druhému zaměstnání. Kladně hodnotím 8 týdnů dovolené pro akad. pracovníky, otevřenou pracovní dobu, možnost práce z domova. Nově zřízenou školku považuji za velmi dobrý nápad, do budoucna by se mohla přestěhovat i blíže kampusu.
- Pracovní okolnosti nutí pracovat více než 8 hodin denně či ve volných pracovního klidu. Pokud je zaměstnanec navíc v pracovní neschopnosti (ať už je sám nemocen nebo ošetřuje nemocné členy rodiny), práce se hromadí. S ohledem na politiku pracovní neschopnosti v ČR a pracovní podmínky to často dopadá např. tak, že zaměstnanec je nemocen, aby mohl být doma vybírá dovolenou (snažíme se být doma co nejkratší dobu, jen na zdravotně nejtěžší dny, tzn. většinou 3, které nejsou z nemocenské propláceny) a i přesto z domova pracuje, aby se vše nutné udělalo...
- Pracovní vytíženost
- Přemíra zbytečné byrokracie mi brání se plně věnovat své vědecko-výzkumné práci, čímž trpí hlavně má rodina. Osobně bych ocenila lepší zajištění administrativy a podpůrných služeb (např. při přípravě projektů), abych kromě svého oboru nemusela být odborník i na právo a ekonomii.
- Vzhledem k velmi podprůměrnému finančnímu ohodnocení, nelze o dětech prakticky uvažovat.

Jak vnímáte skutečnost, že máte smlouvu na dobu určitou?

	Absolutní hodnota	Procenta
Nevadí mi to	19	27,94
Vadí mi to	17	25,00
Neřeším to	30	44,12
Bez odpovědi	2	2,94
Celkově	68	100



Komentáře

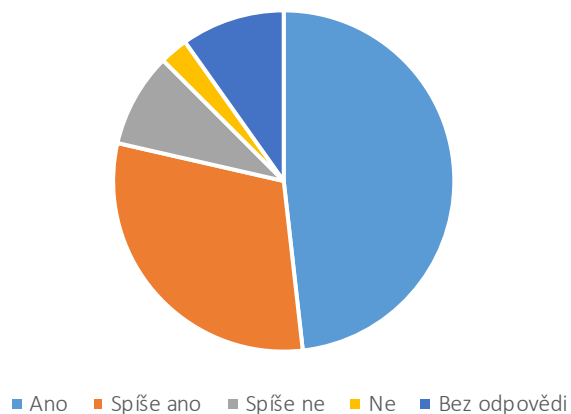
- Chápu ale, že je to otázka zdrojů a zajištění pracoviště do budoucnosti.
- Chápu použití smlouvy na dobu určitou řekněme na první období, ale následná smlouva by již měla být na dobu neurčitou, neměla by být snaha využívat smlouvu na dobu určitou až na hranici zákoníku práce.
- Currently seeking extension.
- Dobře funguje zvyklost prodlužovat víceméně automaticky, pokud výkon / užitečnost pracovníka odpovídají potřebám pracoviště.
- Jen to bývá problém například při žádosti o úvěr u některých bank.
- Mám finanční závazky (hypotéku), které musím plnit, ale nemám jistotu, že mi bude smlouva opětovně prodloužena.
- Neochota dát jí zaměstnancům ani po 10ti letech vypovídat o tom, jak si zaměstnanců na fakultě váží.
- Neřeším to, protože mi to nevadí.

- Po několika prodlouženích a s rostoucím věkem vnímám negativně. Protože máme rozumného šéfa, tolik to neřeším, ale v případě šéfovské změny je to potenciální důvod k odchodu.
- Pokud budu přinášet/řešit projekty, jsem přínosný pro skupinu. Pokud ne, neměl bych mít smlouvu.
- Považuji to za projev nedůvěry k vlastním zaměstnancům. S nejbližším nadřízeným mám přátelské vztahy, takže mě smlouva je automaticky prodlužována, takže to moc neřeším.
- Přestože na ZČU pracuji více než 15 let, stále nemám smlouvu na dobu neurčitou. Výmluvy zaměstnavatele, že postupuje v souladu se zákonem, jsou směšné.
- Smlouva na dobu určitou mě v jistém smyslu neomezuje, zejména pokud budu chtít odejít ze ZČU v Plzni.
- Smlouvy na dobu určitou jsou běžnou praxí i v zahraničí. Máte projekt, je fajn, nemáte projekt, hledáte si pozici někde jinde. Zatím jsem mladý a kočovný způsob života mi nevadí.
- Smlouvy na dobu určitou jsou dány zdroji financování, kdy u výzkumných pracovníků převažují časově ohraničené projekty, s tím se těžko něco udělá. V technických oborech to při současné situaci na trhu práce nepředstavuje reálný problém.
- Tak, že s tím asi těžko něco udělám.
- Vadí mi to především proto, že to komplikuje další věci v životě. Např. žádost o úvěr v bance...
- ale způsobila komplikace při získávání hypotéky
- nejistota v následujících letech a možnost odchodu ze stávající pozice z důvodu nabídky od konkurence, která mi nabídne pracovní poměr na dobu neurčitou

Máte pocit, že se na Vašem pracovišti dostatečně podporuje mobilita do zahraničních institucí?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	54	48,21
Spíše ano	34	30,36
Spíše ne	10	8,93
Ne	3	2,68
Bez odpovědi	11	9,82
Celkově	112	100

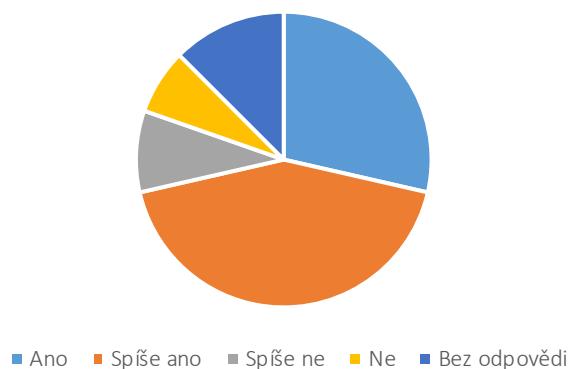
Máte pocit, že se na Vašem pracovišti dostatečně podporuje mobilita do zahraničních institucí?



Máte pocit, že při zajišťování výuky studentů máte dostatečné možnosti (časové, finanční, kapacitní), abyste zároveň mohli vyvíjet výzkumnou činnost?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	32	28,57
Spíše ano	48	42,86
Spíše ne	10	8,93
Ne	8	7,14
Bez odpovědi	14	12,5
Celkově	112	100

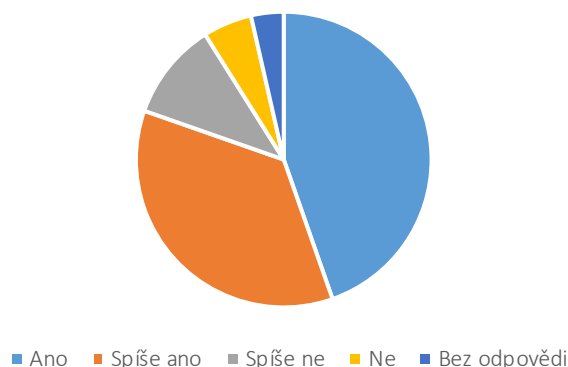
Máte při zajišťování výuky studentů dostatečné možnosti, abyste zároveň mohli vyvíjet výzkumnou činnost?



Pokud byste byl(a) svědkem nějakého neférového jednání na Vašem pracovišti, myslíte si, že máte dostatečné možnosti stěžovat si na toto jednání?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	50	44,64
Spíše ano	40	35,71
Spíše ne	12	10,71
Ne	6	5,36
Bez odpovědi	4	3,57
Celkově	112	100

Pokud byste byl(a) svědkem nějakého neférového jednání na Vašem pracovišti, myslíte si, že máte dostatečné možnosti stěžovat si na toto jednání?



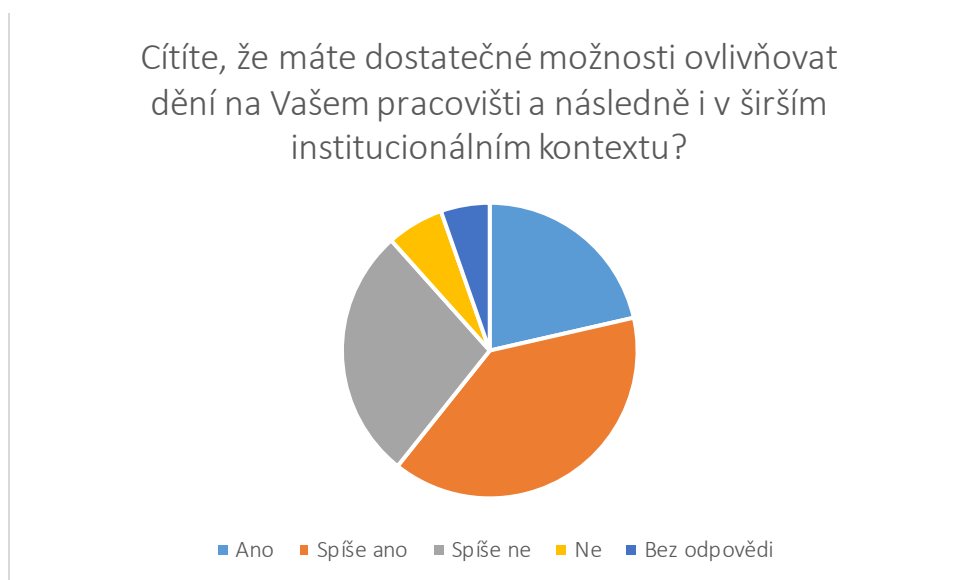
Komentáře

- Bohužel jako všude v české společnosti i na ZČU funguje "bratříčkování", takže stěžovat si někdy nemá smysl a spíše se to může obrátit proti Vám.
- Management univerzity považuje podobné neférové jednání na katedrách za vnitřní záležitost fakulty, tj. není si ani komu stěžovat.
- NE
- Nechci uvadet.
- Není mi známa nezávislá osoba, se kterou bych mohl stížnost projednat.
- Nevím komu a druhý důvod je strach o místo
- Nevím, kde a komu si mohu stěžovat, aby to neohrozilo moji pracovní pozici. Přijde mi, že pracovníci z některých skupin jsou zvýhodňováni při posuzování speciálních žádostí. Zavedl bych rovné podmínky pro všechny bez přihlížení k tomu, u koho a na jakém projektu pracovník pracuje.

- Protože takové možnosti nemám. Můžu si stěžovat tak na lampárně. Pokud jsem se v minulosti pokusil nějakou stížnost podat oficiální cestou, bylo mi většinou vysvětleno, že se s tím nedá nic dělat, nebo případně, že to vlastně není důvod ke stížnosti, že tomu pořádně nerozumím.
- Tím, že management v podstatě se zaměstnanci skoro vůbec nekomunikuje, uzavřel tím i způsob, jak se rozumně na něčem domluvit. Aby si člověk mohl stěžovat na neférové jednání, musel by si pořizovat důkazní materiál, rozhovory nahrávat a v takovém prostředí já opravdu pracovat nechci. Dospěli jsme do stádia, že na ZČU je nyní byrokratická moc dokonce důležitější, než dílčí vědecká excelence. V takovém prostředí často ani není komu si stěžovat.
- Zkoušel jsem si stěžovat na určité procesy a dostával jsem buď odpovědi, že s tím nejde nic dělat nebo to "vyšumnělo do ztracena".
- jasná pravidla a jejich dodržování
- můžu si stěžovat, ale nic se nezmění

Cítíte, že máte dostatečné možnosti ovlivňovat dění na Vašem pracovišti a následně i v širším institucionálním kontextu, například skrze různé poradní a rozhodovací orgány?

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	24	21,43
Spíše ano	44	39,29
Spíše ne	31	27,68
Ne	7	6,25
Bez odpovědi	6	5,36
Celkově	112	100



Komentáře

- "Být členem poradního/rozhodovacího orgánu" ještě neznamená "mít možnost ovlivňovat". Dění ve velké instituci má jednak velkou setrvačnost, jednak je dáno mnoha vnějšími vlivy, s kterými se stejně nedá nic dělat.
- Jako neakademický pracovník nevolím a nemohu být volen do akademického senátu.
- Jako neakademický pracovník, nemám právo volit do akademického senátu.
- Jako problematický vnímám fakt, že výzkumní pracovníci bez akademické pozice nemohou volit ani být voleni do akademických senátů, ze kterých vychází veškerá moc na úrovni fakulty i univerzity. Zastoupení akademických a neakademických výzkumných pracovníků v AS FAV zejména po vzniku centra NTIS neodpovídá jejich skutečnému poměru, což v "kolizních" případech vede

k upřednostnění akademického směru a u neakademických pracovníků to vyvolává minimálně pocit, že jsou "zaměstnanci druhé kategorie".

- Jaké poradní a rozhodovací orgány? Senát je zahlcen procesními záležitostmi (např. akreditace) a kolegia (vedoucích kateder, děkana, rektora, atd.) mají přesně vymezenou členskou základnu, do které nepatřím.
- Jakékoliv snahy o změnu jsou i např. v akademických senátech přehlasovány "mlčící většinou", poradní a rozhodovací orgány se staly pouze nástrojem byrokracie.
- Mám výzkumní místo a z toho vyplývá, že nemám volební právo do senátu.
- NE
- Na ZČU na mnoho klíčových pozicích pracují lidé, kteří jsou na ZČU klidně již 40 let, nemají žádnou předchozí zkušenost z jiného pracoviště (ať již akademického nebo komerčního), příp. tato zkušenost je již desítky let stará, a kteří za tu dobu zpohodlněli a nehodlají nic měnit a ani často nejsou diskuzi o změnách otevření. Výsledkem toho je, že mnoho směrnic, nařízení, pokynů a jiných závazných dokumentů přináší zbytečně nejrůznější komplikace, aniž by bylo jasné, proč vlastně, a mnoho našich připomínek k nim, ještě než vejdou v platnost je vypořádáno stylem "zameteme to pod stůl", protože už není stejně čas se s tím zabývat. Např. v lednu přes tajemníky kateder přišel příkaz, že letenky musí jít přes objednávky a nikoliv do cestáku. Kdo si toto vymyslel a proč, není jasné. Na jednu stranu chápu, že asi vznikla někde snaha zamezit tomu, že si lidé kupují zbytečně drahé letenky, na druhou stranu toto není řešení a u mnoha jiných to přinese zvýšení nákladů. Když jsem na toto upozorňoval a dokládal konkrétní čísla, nedostal jsem už ani odpověď.
- Na pracovišti panuje přátelská atmosféra a obvykle dospějeme k uspokojivé dohodě. Návrhy na změny v širším kontextu byly vždy přehlasovány.
- Nejsem součástí vedení a nevím o žádných poradních nebo rozhodovacích orgánech, jejichž prostřednictvím bych mohl ovlivňovat dění na mém pracovišti.
- Nemám pocit, že bych mohl nějakým oficiálním způsobem ovlivňovat dění na fakultě či univerzitě vyjma voleb do AS. Na druhou stranu si ani nemyslím, že jsem na pozici, kdy by mi něco takového příslušelo.
- Není vždy zcela zřejmé, kam se v daných otázkách obrátit. Rámcový seznam témat a odpovědných osob by byl užitečný.

- Nevidím žádný způsob jak ovlivňovat
- Nevím komu bych měl takové náměty sdělit, ani jestli by o ně stáli. Upřímně řečeno, je mi jedno jak to tady chodí, protože zde nechci pracovat po zbytek života.
- Některé věci nezměnil ani akademický senát.
- Ve vlastním týmu spíše ano, mimo tým se snažím, ale výsledky jsou velmi hubené
- Viz předchozí komentář. Jak mohu jako vědecko-výzkumný pracovním NTIS ovlivnit dění na pracovišti, které spadá výsledně pod FAV?
- Vědecko-výzkumní pracovníci nemají možnost volit ani kandidovat do akademických senátů, proto je možnost ovlivňovat něco zásadnějším způsobem prakticky nulová.
- jako výzkumný pracovník nemám volební právo a tudíž nemůžu řádně ovlivňovat dění na fakultě/univerzitě
- na instituci ano, na pracovišti spíše ne, vedení nechce řešit kritické připomínky
- Často výše postavení nebo zodpovědní pracovníci neradi cokoliv mění. Je jim pohodlné jet ve starých kolejích. Ne vše jde řešit přes AS.
- čas?

Vypište zaměstnanecké výhody, o kterých víte

Nejčastěji repospondenti/tky uváděli příspěvek na stravování (možnost se výhodněji stravovat v Menze a pořídit si stravenky). Na druhém místě byly různé kurzy a aktivity pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky (jednalo se například o jazykové kurzy, lístky na kulturní akce a sportovní utkání, možnost sportovního vyžití, fitness atd.). Na třetím místě respondenti/tky nejvíce zmiňovali flexibilní pracovní dobu. Následovali ještě výhody v podobě delší dovolené, než je zákonná povinnost, Flexi Passu, tedy ročního příspěvku na různé kulturní a další akce, a univerzitní školky. Zbytek výhod se vyskytoval spíše již marginálně (viz tabulka).

Code System		Přehled výsledků dotazníkového šetření_FAV
Zaměstnanecké výhody - znalost		
Příspěvek na stravování	63	
Kurzy a aktivity pro zaměstnance a rodinné příslušníky	33	
Delší dovolená	22	
Flexi Pass	19	
Flexibilní pracovní doba	25	
Univerzitní školka	14	
Služební byty	3	
Podpora mobility	2	
Motivační systém	5	
Služební mobil	2	
Zvýhodněný mobilní tarif	2	
Služební notebook	2	
Přístup do knihovny a databáze vědeckých článků	3	
Univerzitní parkoviště	2	
Nevěděl(a)	2	
Nezájem o výhody	1	

Jaké z těchto výhod využíváte?

Oproti znalosti různých benefitů deklarovalo o relativně dost méně respondentů/tek, že dané výhody využívají a některé výhody (například univerzitní školka) nebyly dokonce využívány prakticky vůbec (pouze v jednom případě). Dva respondenti/ky pak deklarovali, že nevyužívají vůbec žádné benefity.

Code System		Přehled výsledků dotazníkového šetření_FAV
Zaměstnanecké výhody - využívání		
Príspevek na stravování	50	
Delší dovolená	18	
Flexibilní pracovní doba	16	
Kurzy a aktivity pro zaměstnance a rodinné příslušníky	18	
Flexi Pass	15	
Žádné	2	
Motivační systém	4	
Služební mobil	1	
Podpora mobility	1	
Služební notebook	2	
Přístup do knihovny a databáze vědeckých článků	2	
Zvýhodněný mobilní tarif	1	
Univerzitní školka	1	

Jaké zaměstnanecké výhody na ZČU postrádáte?

Zdaleka nejvíce byly postrádané finanční benefity a penzijní připojištění. Mezi finanční benefity patřily například různé příplatky a odměny (13. a 14. platy). Častěji se pak objevovala možnost získat zvýhodněný mobilní tarif a stejně často byli také respondenti/ky spokojeni a žádný další benefit nepotřebovali. Za zmínku ještě stojí přání lepší občanské vybavenosti kampusu (více restaurací, školka přímo v areálu, místo, kde se jde příjemně sejit atd.).

Code System		Přehled výsledků dotazníkového šetření_FAV
Zaměstnanecké výhody - poptávka		
Finanční benefity a penzijní připojištění	14	
Nic	7	
Sick days	2	
Podpora sportovního a kulturního vyžití	3	
Lepší občanská vybavenost kampusu	5	
Zvýhodněný mobilní tarif	7	
Možnost home office	3	
Větší dotace stravování	1	
Jazykové a odborné kurzy	2	
Příspěvek na dovolenou	2	
Podpora rodin	1	
Permanentka do tělocvičny	1	
Sabatický rok	1	
Kariérní řád	1	

Uvítal(a) byste nějakou možnost dalších školení na ZČU nad rámec Vaší pracovní náplně a zařazení (například školení na rozjetí vlastních spin off firem, školení o etice výzkumu a publikační etice, kariérní rozvoj apod.)? Napište prosím, o co byste měl(a) zájem a případně i nápad konkrétně rozved'te.

Největší poptávka byla po školení týkající se problematiky založení a udržení spin-off firem, rozvíjení soft skills, tedy schopností komunikovat s druhými lidmi, a také kariérního rozvoje.

Code System		Přehled výsledků dotazníkového šetření_FAV	
Možnosti školení			
Spin-off firmy		7	
Kariérní rozvoj		6	
Soft Skills		7	
Publikační etika		3	
Etika výzkumu		2	
Jazyky		3	
Duševní vlastnictví		3	
Projektové řízení		3	
Manažerské a řídicí kurzy		3	
Vytvoření portálu s termíny školení		1	

Chtěl(a) byste ještě něco, co nebylo zmíněno v dotazníku a považujete to za důležité, dodat?

- Existuje velký nesoulad mezi potřebami některých fakult a některými službami poskytovanými rektorátem. Zejména jde o Projektové centrum, jehož některé služby nepomáhají a někdy dokonce škodí. Zejména poškozují dlouhodobě budované vztahy s projektovými partnery.
- For some questions, I don't know the answers; that doesn't mean everyone else is equally ignorant. I would have appreciated the opportunity to temporize for almost every question.
- HR award za to asi nebude, ale snad se změní alespoň něco málo...
- Myslím si, že podobné dotazníky jsou na hovno. Ptají se na povrchní blbosti a nemají šanci cokoliv podstatného zjistit, natož pak následně ovlivnit.
- Míra byrokracie je poměrně neúnosná a zabírá velkou část pracovní náplně namísto práce vědecké.
- Na FAV nevidím snahu o diskusi v otázkách jako je další strategické směřování fakulty, otevřenost vnějšímu prostředí, možnosti mezioborové spolupráce v rámci fakulty a ZČU, rovnoprávné postavení výzkumných pracovníků, významu výzkumného centra NTIS a jeho nezávislosti na kmenových pracovištích kateder.
- Navýšit plat na úroveň odpovídající kvalifikaci.
- Není mi sympatické, že dotazník připouští "progresivistickou" možnost uvést i jiné pohlaví než muž nebo žena.
- Pro vytváření kvalitního akademického prostředí nejsou rozhodující a často ani vhodné klasické firemní HR techniky. Přítomnost špičkových lidí akademického zaměření (spojení výzkumné a pedagogické činnosti), prostředí podporující mezinárodní výměnu lidí, názorů a nápadů, stimulující k řešení "challenging" témat, atd. udělá víc, než postupy podle kariérních příruček a z nich plynoucí zjednodušené formy měření, hodnocení a sledování kariérního rozvoje akademických pracovníků. Piši to jako vedoucí pracoviště, na kterém byl jako na jednom z prvních na ZČU přijat a aplikován kariérní řád zohledňující mj. doporučení HRS4R.
- Problémem je stále se rozrůstající administrativa, neustálé přidávání dalších a dalších administrativních povinností. Je jasné, že to je celospolečenský trend,

ale leckdy mám pocit, že něco z toho si ZČU generuje sama, že některé věci by šly jednodušeji.

- Snížit administrativu a různé vyplňování tabulek a dotazníků.
- Technická: když se chcete opravdu něco dozvědět, tak neomezujte editační okna na počet vložených znaků.
- Tristní situace se stravováním. Návštěvu ze zahraničí si nedovolím pozvat do menzy. Chce to větší výběr/konkurenci, aby se dalo jít na skutečný oběd (nemyslím buffety s bagetami). Mohu porovnat se zahraničními univerzitami a výzkumnými organizacemi. Raději utracím peníze na oběd jinde.
- Tématika dotazníku je jistě důležitá. Mám však obavu, že snaha řešit "nové" problémy občas překrývá naše povědomí o problémech "starých". Zcela základní problémy některých pracovišť ZČU jsou ve skutečnosti pro zaměstnance daleko větším ohrožením, než je např. nedostatek školení. Jeden ze základních stresujících faktorů je i neúměrná administrativní zátěž. Bylo by nešťastné, kdyby případná implementace závěrů HR AWARD vedla k dalšímu růstu byrokracie.
- Vylepšit atmosféru – teambuilding (ať už sport, nebo "firemní" akce pořádaná pro fakultu/katedru, snaha o spojení zaměstnanců např. pomocí nějaké charitativní akce...adopce zvířete v ZOO?)Zvyšování platů minimálně o inflaci.
- Větší potíž v dalším vědeckém rozvoji je neustále narůstající administrativní zátěž než výuka studentů.
- ZČU by měla se podstatně větším způsobem internacionalizovat. Její propagace je mizerná v češtině, natož angličtině. Klíčové dokumenty (jako např. karierní řád, mzdový předpis, ...) jsou obtížně dohledatelné a pouze v češtině. Proč všude jsou cedulky pouze v češtině (včetně třeba názvů jídel v menze), když si hrajeme na výzkumnou evropskou univerzitu?!Rovněž by asi pomohlo zavedení povinného pravidla, že ak. pracovník musí strávit každých X let dlouhodobější stáž na zahraniční instituci.
- chtěl jsem někde dostat byrokracii, to se mi už povedlo, ale raději ještě jednou: za největšího nepřítele považuji bobtnající a nesmyslnou byrokratizaci, která dopadá na pracovníky, systematicky ničí přirozenou aktivitu a jakoukoli rozumnou práci.
- jsem tu spokojený

- snížit administrativní zátěž akademických pracovníků a zvýšit odbornost servisních služeb rektorátu
- Často se setkávám špatně až nesmyslně fungujícími procesy nebo službami, a nejsem rozhodně sám, ale není jasné kam se s těmito podněty obracet, kde "hlasovat" pro zlepšení. Případně je doporučen "služební postup", přes vedoucího, nebo tajemníka katedry, což považuji za překonaný přístup, který nemůže fungovat. Několik příkladů - stav různých formulářů, např. pro vykazování služebních cest (kdo to nedělá pravidelně, nemůže se v tom nikdy zorientovat, řada polí má nejasný význam, jiná zase chybí, není jasné co kdo vyplňuje); proces objednávek (proč není plně elektronicky - na PS se vše tiskne a skenuje, chybí možnost sledování stavu - na co se čeká, zda EO má fakturu a byla zaplacená); stav IT aplikací jako např. OBD, která vypadá a funguje jako věci před 20 lety, pokaždé mám problém najít jak se dělají základní operace, a kde je nutné ručně vyplňovat věci, které by mělo být možné importovat automaticky např. z IEEE nebo standardních citačních formátů a celkově by to jen na FAV muselo ušetřit obrovské množství času. Ne vše jde řešit hned nebo rychle, ale mezi běžnými zaměstnanci převládá spíše dojem, že to dlouhodobě nikoho relevantního nezajímá.
- Činnost katedry se zdá být určována především snahou o naplnění naslibovaných ukazatelů namísto snahy o kvalitní, prospěšný a reprodukovatelný výzkum. Na ověřování výsledků či postupů je mnohdy nahlíženo jako na zbytečnou práci, kterou aktivní pracovník dělá na vlastní triko. Ve vztahu k zaměstnancům (mladším - studentům) je patrná snaha zajistit jejich výhradní působení na FAV/NTIS namísto např. částečného úvazku ve firmě, ze kterého by profitovali oba zaměstnavatelé. To považuji za nerozumné a nefér ze strany nadřízených, kteří často podobnou spolupráci nedokáží zajistit.