

ZPRÁVA Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ V RÁMCI PROCESU INTERIM HODNOCENÍ K HR AWARD

Fakulta strojní (FST)

Období realizace: 10/2020-12/2020

Realizátor zakázky: CpKP západní Čechy
Americká 29, 301 38 Plzeň
www.cpkp-zc.cz

Obsah

A	PRŮBĚH ŠETŘENÍ A CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ	3
A.1	POHLAVÍ RESPONDENTŮ	3
A.2	VĚK RESPONDENTŮ	3
A.3	PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ RESPONDENTŮ	4
A.4	TYP SMLOUVY S RESPONDENTY	4
B	VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH OTÁZEK	5
B.1	CÍTÍTE, ŽE MÁTE DOSTATEČNÉ MOŽNOSTI OVLIVŇOVAT DĚNÍ NA VAŠEM PRACOVÍŠTI A NÁSLEDNĚ I V ŠIRŠÍM INSTITUCIONÁLNÍM KONTEXTU, NAPŘÍKLAD SKRZE RŮZNÉ PORADNÍ A ROZHODOVACÍ ORGÁNY?	5
B.2	MÁTE POCIT, ŽE JE NA VAŠEM PRACOVÍŠTI DOSTATEČNĚ TRANSPARENTNÍ A JASNÉ HODNOCENÍ PRACOVNÍHO VÝKONU?	7
B.3	SETKAL(A) JSTE SE NĚKDY NA PRACOVÍŠTI S NĚJAKÝM DRUHEM DISKRIMINACE?	7
B.4	POKUD BYSTE BYL(A) SVĚDKEM NĚJAKÉHO NEFÉROVÉHO JEDNÁNÍ NA VAŠEM PRACOVÍŠTI, Myslíte si, že máte dostatečné možnosti stěžovat si na toto jednání?	8
B.5	ZNÁTE INTERNÍ PŘEDPISY A NORMY ZČU V NÁSLEDUJÍCÍCH OBLASTECH A JEJICH VZTAH K VAŠÍ PRÁCI?	9
B.6	JSOU PRO VÁS NÁSLEDUJÍCÍ INTERNÍ PŘEDPISY A NORMY ZČU SNADNO DOSTUPNÉ?	10
B.7	Myslíte si, že požadavky na post/doktorandskou pozici, na niž jste se na ZČU hlásil(a), byly adekvátní a férově stanoveny?	11
B.8	Myslíte si, že požadavky vypsání a požadované při výběrovém řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byly dostatečně jasné formulované a férové?	11
B.9	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.)?	11
B.10	MÁTE POCIT, ŽE JE VAŠE VÝZKUMNÁ ČINNOST NA ZČU DOSTATEČNĚ SVOBODNÁ?	12
B.11	Myslíte si, že jsou etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy přínosné pro vaši práci (například s ohledem na plagiátorství, publikaci v predátorských časopisech, připisování spoluautorů, citační kartely atd.)?	12
B.12	Myslíte si, že se v FST vyskytuje nějaký problém související s etikou výzkumu a publikování výsledků (například plagiátorství, publikace v predátorských časopisech, připisování spoluautorů, citační kartely atd.)?	13
B.13	Myslíte si, že je na FST vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi, ať už společenské nebo komerční?	14
B.14	Myslíte si, že výsledky vašeho výzkumu jsou dostatečně prezentovány veřejnosti?	16
B.15	MÁTE POCIT, ŽE SE NA FST DOSTATEČNĚ PODPORUJE MOBILITA DO ZAHRANIČNÍCH INSTITUCÍ?	17
B.16	MÁTE POCIT, ŽE PŘI ZAJIŠŤOVÁNÍ VÝUKY STUDENTŮ MÁTE DOSTATEČNÉ MOŽNOSTI (ČASOVÉ, FINANČNÍ, KAPACITNÍ), ABYSTE ZÁROVEŇ MOHL(A) VYVÍJET VÝZKUMNOU ČINNOST?	18
B.17	JAK VNÍMÁTE SKUTEČNOST, ŽE MÁTE SMLOUVU NA DOBU URČITOU?	21
B.18	VNÍMÁTE PRACOVNÍ PODMÍNKY (NAPŘÍKLAD PRACOVNÍ PROSTŘEDÍ, VYBAVENÍ, MOŽNOSTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ) JAKO ADEKVÁTNÍ PRO VÝKON VAŠÍ PRÁCE?	22
B.19	UMOŽŇUJÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY PODLE VÁS SLADIT PRACOVNÍ A RODINNÝ ŽIVOT, NAPŘÍKLAD S OHLEDEM NA PÉČI O DĚTI NEBO RODINNÉ PŘÍSLUŠNÍKY A ROZVOJ VĚDECKÉ KARIÉRY?	23
B.20	JAKÉ Z NÁSLEDUJÍCÍCH ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD VYUŽÍVÁTE? MŮŽETE ZVOLIT VÍCE MOŽNOSTÍ.	24
B.21	JAKÉ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY NA ZČU POSTRÁDÁTE? MŮŽETE ZVOLIT VÍCE MOŽNOSTÍ.	25
B.22	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 ROZVEĎTE.	25
B.23	CHTĚL(A) BYSTE JEŠTĚ NĚCO, CO NEBYLO ZMÍNĚNO V DOTAZNÍKU A POVAŽUJETE TO ZA DŮLEŽITÉ, DODAT?	28
C	SROVNÁNÍ VÝSTUPŮ ŠETŘENÍ 2018 A 2020	30
C.1	CHARAKTERISTIKA RESPONDENTŮ	30
C.2	VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH OTÁZEK	30
D	ZÁVĚR	31

A Průběh šetření a charakteristika respondentů

Dotazník bylo možné zodpovědět v on-line prostředí od 19. 10. do 23. 11. 2020. Dotazník vyplnilo a odeslalo 152 respondentů. Osloveno bylo 301 zaměstnanců. Celkem se vyjádřilo tedy přibližně 50,5 % zaměstnanců.

V úvodní části dotazníku byly zjišťovány údaje o respondentech. Zjišťovali jsme pohlaví, věk, pracovní pozice a druh pracovního poměru.

A.1 Pohlaví respondentů

Možnosti odpovědí

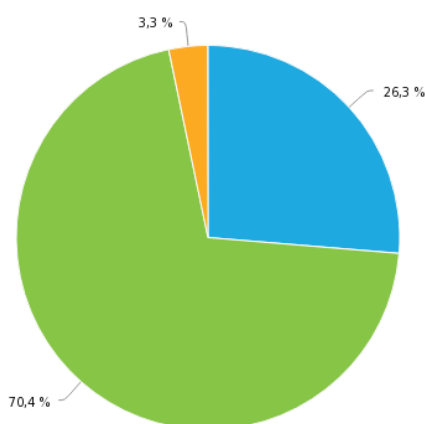
- Žena
- Muž
- Alternativní

Počet odpovědí

40
107
5

Podíl

26,3 %
70,4 %
3,3 %



A.2 Věk respondentů

Možnosti odpovědí

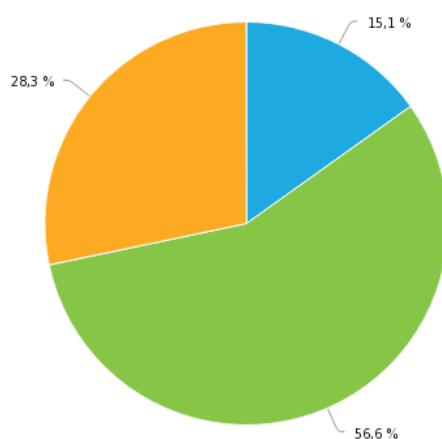
- 30 let a méně
- 31 až 50 let
- 51 let a více

Počet odpovědí

23
86
43

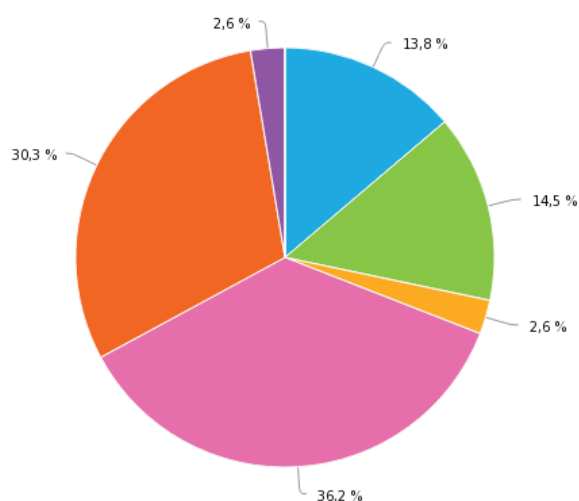
Podíl

15,1 %
56,6 %
28,3 %



A.3 Pracovní zařazení respondentů

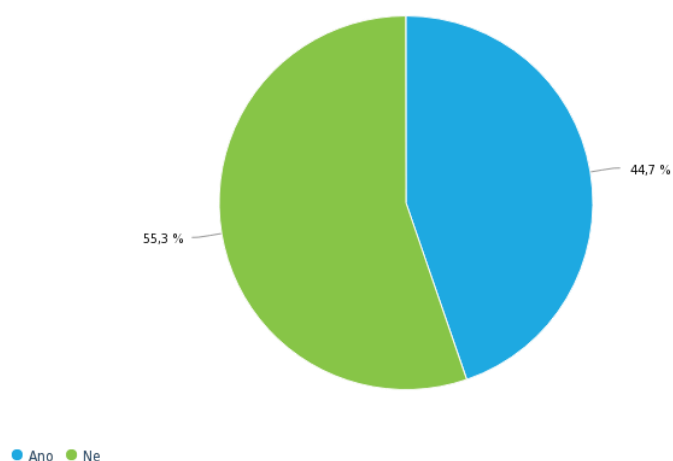
Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
Administrativní pracovník/THP	21	13,8 %
Doktorand	22	14,5 %
Postdoktorand	4	2,6 %
Vědecko-výzkumný pracovník	55	36,2 %
Akademický pracovník	46	30,3 %
Jiná pozice	4	2,6 %



A.4 Typ smlouvy s respondenty

Smlouvu na dobu určitou má 44,7 % respondentů.

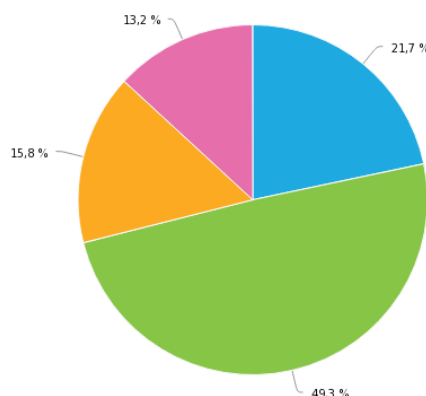
Máte smlouvu na dobu určitou?



B Vyhodnocení jednotlivých otázek

B.1 Cítíte, že máte dostatečné možnosti ovlivňovat dění na Vašem pracovišti a následně i v širším institucionálním kontextu, například skrze různé poradní a rozhodovací orgány?

Na tuto otázku odpověděli všichni respondenti. Téměř 3/4 (71 %) z nich mají pocit, že mají dostatečné možnosti ovlivňovat dění na pracovišti (odpověděli Ano či Spíše ano).



Možnosti odpovědi	Počet odpovědí	Podíl
● Ano	33	21,7 %
● Spíše ano	75	49.3 %
● Spíše ne	24	15.8 %
● Ne	20	13,2 %

Respondenti, kteří cítí, že nemají dostatečné možnosti ovlivňovat dění na pracovišti, byli požádáni o vysvětlení. Odpovědi jsou shrnuty dle oblastí, kterých se týkají.

Podněty a připomínky nejsou zohledněny

- Vedení si stejně rozhodne tak, jak zrovna potřebuje. Nebere v úvahu pádné argumenty a připomínky. Nemyslí strategicky.
- Jsem vedoucím střediska a přesto, že se účastním pravidelných porad a máme s kolegy spoustu ryze racionálních návrhů pro zlepšení, ve většině případů není reálné "zajeté" koleje změnit.
- Vynaložení velkého úsilí pro dosažení požadavku s mnoha uměle vytvořenými překážkami, oddalování komunikace, slýchání, co všechno není možné bez vysvětlení skutečných příčin.

Není možnost se zapojit

- Na Katedře energetických strojů a zařízení FST není žádná možnost cokoliv ovlivnit. Vedoucí KKE odmítá konat pravidelné porady katedry, kde by se špatná situace katedry mohla řešit. Odmítá řešit problematické interní vztahy na katedře, protěžuje kolegy a kolegyně, které nekonají své povinnosti, a které tudíž dělá za ně. Tím zcela opomíjí nutnost hledat nové průmyslové partnery, či řešit nedostatek studentů a záměrně tak snižuje prestiž katedry.
- Nevidím žádný orgán, ani jednotlivce, který by měl zájem o mé myšlenky a názory.
- Nelze komunikovat s vedením ZČU. Pouze přes vedoucího katedry a pak děkana. A to trvá leckdy i měsíce. Problémy se tedy neřeší.
- Porady se na katedře nedějí a pokud ano, tak spíše formálně.
- Protože se těžko mění chod v zaběhnutém systému univerzity.
- Rigid approach
- Autoritativní vedení pracoviště

- Řízení katedry je nečitelné a nekoncepční. Pokud jde o úkoly zadané z DFST, tak se dělají zejména z důvodu toho, aby se pouze úkol splnil.

Nejsou součástí rozhodovacích orgánů

- Nejsem členem poradních orgánů.
- Do funkcí na katedře a dále na FST jsou podporováni a preferováni jiní lidé.

Necítí potřebu či oprávněnost ovlivňovat dění na pracovišti

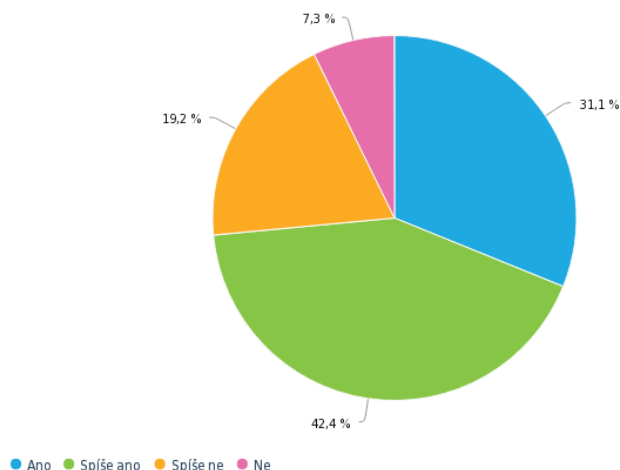
- Vzhledem k pracovní pozici
- Protože jsem řadový zaměstnanec, navíc s malým úvazkem. ;-)
- Ze své pozice nemám rozhodovací pravomoc
- Z pozice řadového zaměstnance toho nelze příliš ovlivnit.
- Jsem technický pracovník, pracuji v závislosti na ostatních.
- Nižší funkce (referent)
- Na základě mé pracovní pozice.

Ostatní

- Situace ve vedení FST je mnohem lepší, vedení fakulty je nakloněno podnětům od zaměstnanců i studentů.
- Dění na pracovišti se řídí především obecným trendem společnosti či daného systému. Dění na pracovišti se zaměřují především na činnosti (cíle), za které lze v daném období získat nejvíce "bodů". Tudíž lze ovlivňovat dění pouze v dílčích věcech v rámci stanoveného cíle, nikoliv však v rámci celkového směru.
- Vláda ČR kvůli epidemii koronaviru nařídila zákaz volného pohybu a zaměstnavatelům využívat práci na dálku. ZČU na to ale zareagovala prakticky jen omezením provozu menzy. Z povahy mé práce bych ji mohl vykonávat stejně dobře v místě svého bydliště, přesto to ale mně, ani kolegům, se kterými sdílím kancelář, umožněno nebylo. Neznám důvod, možná to umožněno bylo, pouze jsme se o tom nedozvěděli. V některých jiných případech by ale dění na pracovišti mělo být možné ovlivnit.
- Nemám chuť s ignoranty hovořit.
- NE
- Proto, že to tak je.

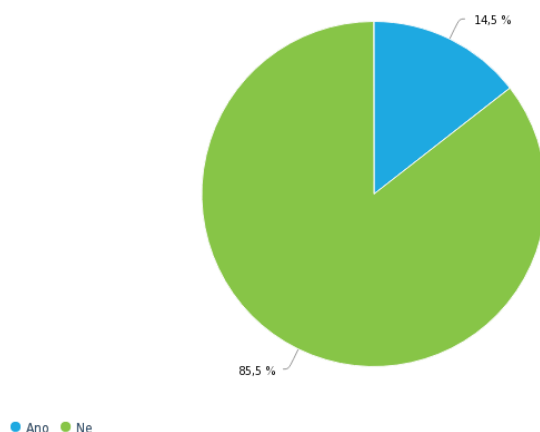
B.2 Máte pocit, že je na Vašem pracovišti dostatečně transparentní a jasné hodnocení pracovního výkonu?

Na otázku odpověděli všichni respondenti. Téměř 3/4 z nich (73,5 %) má pocit, že hodnocení pracovního výkonu na jejich pracovišti je dostatečně transparentní a jasné (odpovědi Ano či Spíše ano).



B.3 Setkal(a) jste se někdy na pracovišti s nějakým druhem diskriminace?

Na otázku odpověděli všichni respondenti. S nějakým druhem diskriminace se na pracovišti setkala 14,5 % z nich.



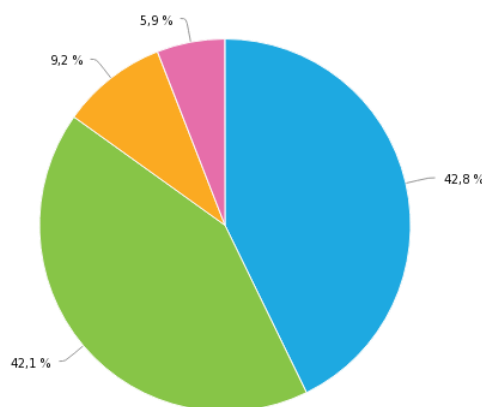
Respondenti, kteří odpověděli, že se setkali na pracovišti s nějakým druhem diskriminace, byli požádáni o vysvětlení, o jakou diskriminaci se jednalo. Uvedli následující odpovědi:

- Stal jsem se terčem neoprávněných urážek ze strany kolegyně, přičemž jsem o situaci informoval vedoucího katedry KKE s prosbou o řešení situace. Ten prohlásil, že situaci nebude řešit, jelikož kolegyně je žena a že mám tuto událost předejít. Toto chování považuji za diskriminační, upřednostňující ženské pohlaví.
- Nezáměr o mou práci
- Omezování vlivu na katedře, nízké platové ohodnocení, tlak na odchod ze zaměstnání – v posledních několika měsících názna zlepšení
- Jako řadový člověk nemohu přeci mluvit s vedením.
- Pracoviště funguje na principu kamarádství... i tak jsou lidé zapojováni do procesu a hodnocení.

- Osobní spory vedoucího pracovníka byly před kolektivem řešeny s podřízeným vulgárním způsobem.
- Věk, pohlaví, titul
- Diskriminace v podobě zásluh za pracovní výkony.
- Zejména znevýhodňování jsou lidé, kteří si krátí úvazek kvůli dětem, např. částečnému nástupu na rodičovskou dovolenou (pohroženo sesazením z funkce).
- Za určitý způsob diskriminace považují i opakované pracovní smlouvy na dobu určitou!! 3x ok, ale 10x???????? Jak si mají mladí lidé brát hypotéky??
- Platová
- Academic workers are preferred against R&D workers.
- Sexism
- As a foreigner, based on language and some other limitation, sometimes I can experience.

B.4 Pokud byste byl(a) svědkem nějakého neférového jednání na Vašem pracovišti, myslíte si, že máte dostatečné možnosti stěžovat si na toto jednání?

Na otázku odpověděli všichni respondenti. Většina respondentů (84,9 %) odpověděla, že si myslí, že mají dostatečné možnosti stěžovat si na neférové jednání na pracovišti (odpověděli Ano či Spíše ano).



Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
● Ano	65	42,8 %
● Spíše ano	64	42,1 %
● Spíše ne	14	9,2 %
● Ne	9	5,9 %

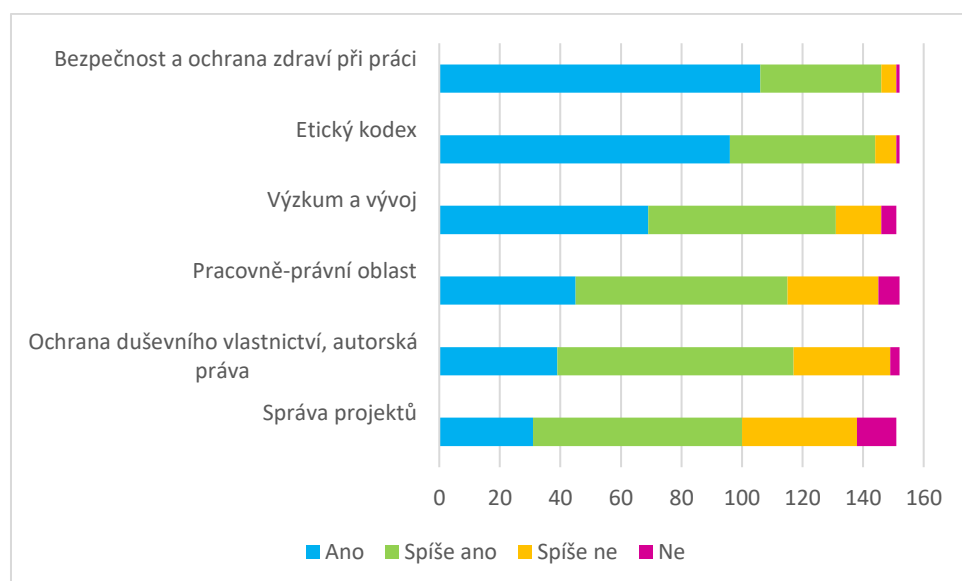
Respondenti, kteří odpověděli, že si myslí, že nemají dostatečné možnosti stěžovat si na neférové jednání na pracovišti, byli požádáni o vysvětlení, případně o doporučení potřebných změn:

- Stížnost vyšuměla do ztracena.
- Jednou jsem to zkusil, narazil jsem na nepochopení, už to zkoušet nebudu.
- Netěší mě také, když se dozvídám, že v hlasování neposlušným členům akademického senátu se jaksi "náhodou" začínají uzavírat možnosti v jejich případných nových, ale i dosavadních tvůrčích aktivitách.
- Lidé mají takový strach, že i když se jich člověk zastane, tak oni následně ani sami sebe neobhájí a nechají si vše raději líbit, aby se po nich již dále nešlapalo.

- Nevěřím, že by došlo ke změně.
- Nikdo neposlouchá.
- Není komu.
- Podivná atmosféra, která nevede ke spolupráci.
- Pokud se pracovištěm myslí katedra, pak nemám problém. Pokud je myšleno v obecnějším smyslu, tak mě netěší, že se bývalý kandidát na funkci děkana na elektrofakultě musí domáhat spravedlnosti jinou cestou než tím, že by se věc dala do pořádku na půdě univerzity a že my, prostí smrtelníci, si můžeme nanejvýš vyjadřovat rozhořčení, které nic nezmění.
- Morální kodex vydaný panem rektorem zakazuje kritiku.
- Možnost stěžovat si je možná dostatečná, ale nikdy jsem se nesetkala s tím, že by danou stížnost nikdo řešil. Podle mě nikdo nemá potřebu stížnost řešit, aby se nemusel veřejně jednoznačně postavit na nějakou konkrétní stranu. Pokud se nějaká stížnost řeší, pak si myslím, že je to spíše stylem zákulisního jednání, kdy je daný jedinec vystaven tlaku (především) psychickému, že raději sám odejde. Nejedná se podle mě o transparentní řešení problému pro stranu stěžovatele a pracovníka, na kterého byla stížnost podána.
- Není patrná snaha respektovat obě strany mince. Vedení se "kamarádíčkuje", není schopné vnímat vnitřní vztahy na pracovišti. Dělá ukvapené závěry na základě diskuze s pouze "vyvolenými" pracovníky. Samotné vedení nemá přehled o pracovní agendě pracovníků. To by se mělo změnit.
- Nízká komunikace s vedením, neexistující např. roční hodnotící dny v rámci personálních schůzek (hodnotící pohovor se zaměstnanci s možností připomínek).
- Přesto, že se na pracovišti nacházejí lidé, kteří studovali devět let bakaláře, smlouvy nejsou prodlžovány lidem s dvacetiletou praxí v oboru a doktorátem. Jakákoli stížnost končí u přímého nadřízeného, dále se nedostane.

B.5 Znáte interní předpisy a normy ZČU v následujících oblastech a jejich vztah k Vaší práci?

Na otázku odpověděli všichni respondenti. Nejlepší znalost hodnotí u norem a předpisů týkajících se Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (96 respondentů odpovědělo Ano nebo Spíše ano) a Etický kodex (86 % odpovědělo Ano nebo Spíše ano). Naopak nejméně znají předpisy a normy týkající se Ochrany duševního vlastnictví a autorských práv a Pracovně-právní oblasti, kde méně než 70 % respondentů zná nebo spíše zná interní předpisy a normy.

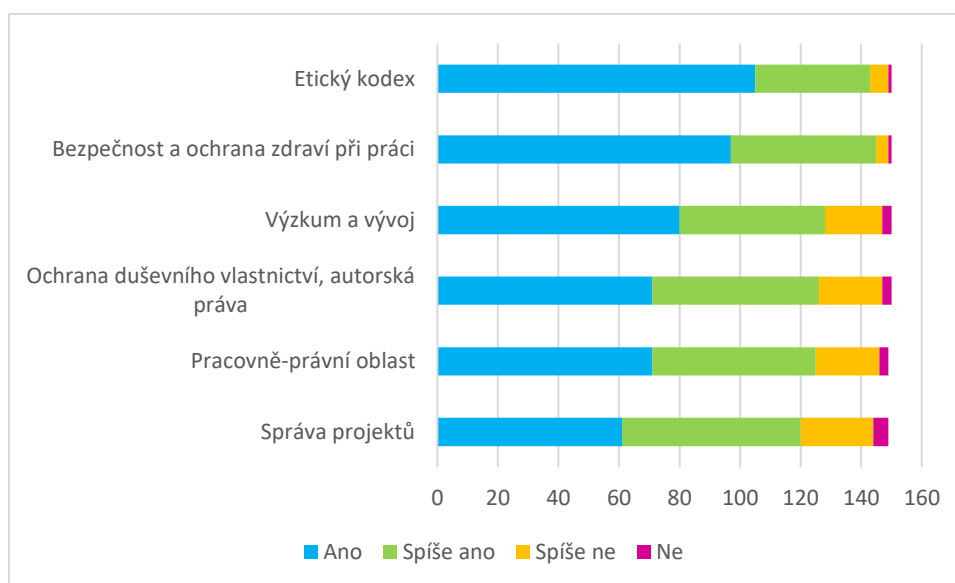


V následující tabulce jsou jednotlivé oblasti seřazeny od těch, se kterými jsou respondenti nejlépe obeznámeni, k těm, se kterými jsou obeznámeni nejméně.

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	106 (69,7 %)	40 (26,3 %)	5 (3,3 %)	1 (0,7 %)
Etický kodex	96 (63,2 %)	48 (31,6 %)	7 (4,6 %)	1 (0,7 %)
Výzkum a vývoj	69 (45,4 %)	62 (40,8 %)	15 (9,9 %)	5 (3,3 %)
Pracovně-právní oblast	45 (29,6 %)	70 (46,1 %)	30 (19,7 %)	7 (4,6 %)
Ochrana duševního vlastnictví, autorská práva	39 (25,7 %)	78 (51,3 %)	32 (21,1 %)	3 (2,0 %)
Správa projektů	31 (20,4 %)	69 (45,4 %)	38 (25 %)	13 (8,6 %)

B.6 Jsou pro Vás následující interní předpisy a normy ZČU snadno dostupné?

Na otázku odpovědělo 150 respondentů. Všechny oblasti jsou hodnoceny jako poměrně dostupné, největší potíže mají respondenti s přístupem k interním předpisům a normám, které upravují oblast správy projektů. Téměř pětina respondentů (19,3 %) hodnotí, že předpisy v této oblasti nejsou či spíše nejsou snadno dostupné.



V následující tabulce jsou jednotlivé oblasti seřazeny od těch, které jsou pro respondenty nejlépe dostupné, k těm, které jsou pro ně dostupné nejméně.

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	97 (64,7 %)	48 (32 %)	4 (2,7 %)	1 (0,7 %)
Výzkum a vývoj	80 (53,3 %)	48 (32 %)	19 (12,7 %)	3 (2 %)
Ochrana duševního vlastnictví, autorská práva	71 (47,3 %)	55 (36,7 %)	21 (14,0 %)	3 (2 %)
Etický kodex	105 (70 %)	38 (25,3 %)	6 (4 %)	1 (0,7 %)
Pracovně-právní oblast	71 (47,3 %)	54 (36 %)	21 (14,0 %)	3 (2 %)
Správa projektů	61 (40,7 %)	59 (39,3 %)	24 (16 %)	5 (3,3 %)

B.7 Myslíte si, že požadavky na post/doktorandskou pozici, na níž jste se na ZČU hlásil(a), byly adekvátně a férově stanoveny?

Na tuto otázku odpovědělo celkem 26 respondentů. Kromě jednoho respondenta hodnotí všichni stanovení požadavků na pozici, na níž se hlásili, jako adekvátní a férové (14 odpovědělo Ano a 11 Spíše ano).

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
 Ano	14	53,8 %
 Spíše ano	11	42,3 %
 Spíše ne	0	0 %
 Ne	1	3,8 %

B.8 Myslíte si, že požadavky vypsane a požadované při výběrovém řízení na ZČU, které jste v průběhu předchozích dvou let absolvoval(a) jako uchazeč, byly dostatečně jasně formulované a férové?

Na tuto otázku odpovědělo 28 respondentů, kteří absolvovali v průběhu předchozích dvou let na ZČU výběrové řízení. Kromě jednoho respondenta hodnotili všichni požadavky vypsane a požadované při výběrovém řízení jako dostatečně jasně formulované a férové (21 odpovědělo Ano a 6 Spíše ano).

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
 Ano	21	75 %
 Spíše ano	6	21,4 %
 Spíše ne	1	3,6 %
 Ne	0	0 %

B.9 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.)?

Na tuto otázku odpovědělo 28 respondentů, kteří absolvovali v průběhu předchozích dvou let na ZČU výběrové řízení. Kromě jednoho respondenta hodnotili všichni průběh výběrového řízení jako dostatečně férový (22 odpověděli Ano a 5 Spíše ano).

Možnosti odpovědí	Responzí	Podíl
 Ano	22	78,6 %
 Spíše ano	5	17,9 %
 Spíše ne	1	3,6 %
 Ne	0	0 %

B.10 Máte pocit, že je Vaše výzkumná činnost na ZČU dostatečně svobodná?

Na tuto otázku odpovědělo 129 respondentů. Většina z nich (89,9 %), má pocit, že jejich výzkumná činnost na ZČU je dostatečně svobodná (odpověděli Ano a Spíše ano).

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
 Ano	63	48,8 %
 Spíše ano	53	41,1 %
 Spíše ne	10	7,8 %
 Ne	3	2,3 %

Respondenti, kteří na otázku odpověděli Spíše ne, byli požádáni o vysvětlení. Jejich odpovědi byly následující:

- Výzkumná činnost je svázaná převážně s dotovanými projekty, které musí být nejprve schváleny určitou institucí. Aby byl projekt schválen, musí být napsán tak, aby získal co nejvíce bodů. Hodnotící systém je určen danou institucí na základě různých hodnotících parametrů, jako například "trendy téma", gender, ochrana životního prostředí atd. Tyto hodnotící parametry se mění na základě toho, co je "IN" v daném období. Z tohoto důvodu je svoboda v rámci výzkumné činnosti omezená, protože je nutné projekt "napasovat" do hodnotících parametrů. Mám dojem, že běžnou praxí je vykonávat svobodnou výzkumnou činnost v rámci kapacit (časových i finančních) nějakého schváleného projektu, který však oficiálně s touto činností příliš nesouvisí.
- Je mi jasné, že směr výzkumné činnosti je dán poptávkou a potřebou "světa", ale myslím, že by bylo dobré se zamyslet nad tendencí vznikající v rámci konkurenčního boje o projekty, které dle mého vnímání degraduje smysl výzkumu a vývoje.
- Do výzkumných projektů vstupuji na požádání druhých jako záruka kvality práce s ohledem na mé dosavadní výsledky. Vlastní výzkum tím pádem stojí.
- Vytíženost prací na projektech
- I have to find all money for my research by specific project. No freedom money are available!
- Resources distribution
- Proto, že to tak je.
- Spíše ne

B.11 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.)?

Na tuto otázku odpovědělo 130 respondentů. Většina z nich (81,6 %) souhlasí s tím, že etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy jsou pro práci přínosné nebo spíše přínosné (odpověděli Ano nebo Spíše ano).

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
 Ano	47	36,2 %
 Spíše ano	59	45,4 %
 Spíše ne	14	10,8 %
 Ne	10	7,7 %

B.12 Myslíte si, že se na FST vyskytuje nějaký problém související s etikou výzkumu a publikování výsledků (například plagiátorství, publikace v predátorských časopisech, připsování spoluautorů, citační kartely atd.)?

Na tuto otázku odpovědělo 131 respondentů. Problém související s etikou výzkumu a publikování výsledků vidí 17,6 % z nich.

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
 Ano	23	17,6 %
 Ne	108	82,4 %

Respondenti, kteří si myslí, že na FST se vyskytuje nějaký problém související s etikou výzkumu a publikování výsledků, byli požádáni o doplnění vysvětlení. Jejich odpovědi byly následující:

Připsování spoluautorů

- Připsování spoluautorů na články, zprávy
- Uvádění vedoucích pracovníků jako autory článků, na nichž vůbec nepracovali.
- Připsování spoluautorů
- Vzájemné připsování spoluautorství publikovaných výsledků je dle mého názoru běžná praxe. Rovněž vzájemná pomoc ve stylu "ruka ruku myje" je běžná věc (stejně jako všude ve světě). Lidé se snaží ze všeho vytěžit co nejvíce, což není nijak překvapující. Tak jsme si to přece nastavili, nebo ne? Vytěžit co nejvíce... Názor ať si udělá každý sám.
- Ne každý autor článku se na něm podílí, zejména vedoucí pracovišť atd.
- Připsování autorů
- Nepovažuji za dobré připsování spoluautorů, kteří se na výzkumu nijak nepodíleli.
- Připsování spoluautorů
- Připsování spoluautorů
- Vědeckou radou prošli budoucí profesori, kteří jsou na některých publikacích připsáni jen z pozice vedoucího pracoviště. Jimi uváděné bodové hodnocení, ač ověřené, lze snadno s využitím veřejně přístupných dat rozporovat. Snaha o získání mladého profesora vítězí nad jeho kvalitami.
- Přivlastňování si výsledků bez ohledu na jejich původce. Publikování výsledků bez vědomí původce. Připsování se na články kvůli motivačnímu systému.

Citace

- Citace – není přímo problém ZČU, ale některé časopisy publikaci podmínily citací alespoň jednoho odkazu z doporučených článků.
- Citační kartely jsou, bohužel, běžná praxe nejen na ZČU. Toto je způsobeno nesmyslným nastavením systému.
- Podle mého názoru neexistuje akademická výzkumná instituce, kde by se tyto problémy nevyskytovaly, ZČU nevyjímaje. Minimálně domluvené vzájemné citace s kolegy z dalších institucí je vcelku běžná záležitost, vycházející z vcelku nesmyslně nastaveného systému hodnocení.

Ostatní

- Především ta kvalita za moc nestojí, což je dáno tím, že na projekty se vyžadují i absurdní množství publikací, aniž by si kontrolní úředníci vůbec uměli představit, co to znamená sepsat kvalitní vědecký článek. Přirozeným důsledkem pak je, že se každý snaží psát článek o každém pšouku, publikovat to, kdekoli to vezmou a nacpat se jako spoluautor všude, kde se jenom dá.

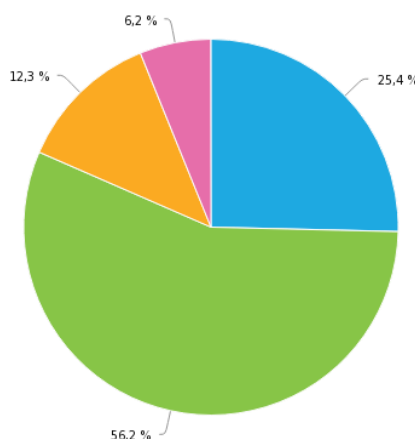
- Plagiátorství
- Soukromá a dlouhodobá činnost pracovníků výzkumu na své živnosti, případně firmy v rámci pracovního vztahu se ZČU a na vybavení ZČU, velký a dlouhodobý problém. Prodej výsledků, případně celých Bc a DP od vedoucích firmám atd.

Obecné

- Nějaké problémy s etikou byly, jsou a budou vždy...
- Není to v mém případě, ale několik spolupracovníků si na tento problém stěžuje.
- Protože to tak je téměř všude. Proč by naše Alma Mater měla být výjimkou?

B.13 Myslíte si, že je na FST vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi, ať už společenské nebo komerční?

Na tuto otázku odpovědělo 130 respondentů. Téměř pětina (18,4 %) cítí, že na FTS není vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi.



Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
● Ano	33	25,4 %
● Spíše ano	73	56,2 %
● Spíše ne	16	12,3 %
● Ne	8	6,2 %

Respondenti, kteří odpověděli, že na FST není vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi, měli možnost doplnit vysvětlení. Jejich odpovědi byly následující:

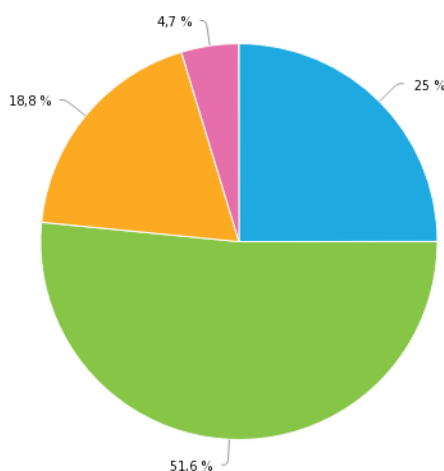
- Výzkumníci na to obvykle nemají čas ani sílu a nikdo jiný to za ně neudělá...
- Absolutně nefunguje průmyslová rada FST, jejíž zástupci by měli napomáhat technickému vedení a komercializaci výsledků. Každý zaměstnanec si musí hledat svoje uplatnění asi v tom duchu, jako by si soustružník hledal práci, udělal ji, a ještě ji musel prodávat.
- Pokud se o to sám nepostarám, nikoho ten problém nepálí. Je zde projektové centrum a transfer technologií. Žádný přínos z jejich práce nevidím.
- Na úrovni FST ne. Na úrovni jednotlivých pracovišť snad ano.
- Domnívám se, že RIV je nevhodný systém na hodnocení vědecké práce a nemotivuje k uplatňování vědeckých výsledků do praxe. Je to systém navzájem se podporujících RIV harcovníků.

- Nedostatečné prezentace výsledků, chybí obchodník, který by to prosadil v průmyslu. Chybějící marketing.
- Chybí obchodní oddělení pracovišť a DFST. Komerční aktivity dělá každý sám a svým způsobem, a i tak to vnímají firmy v okolí.
- Je tu problém cokoli vyrobit. Dohromady ZČU umí strašně moc věcí, ale jednotlivá pracoviště se spolu nebaví – vyžaduje se k tomu moc úředničiny, nějaké vnitro faktury a takové hlouposti¹. Druhým problémem je nemožnost cokoli jednoduše a rychle koupit – zbytečně se kontroluje, do jaké kategorie to spadá a jestli se to dá a tak, takže, když se něco potřebuje, tak to prostě není, čekáte, že to snad někdy bude, a když to za půl roku přijde, tak už to vlastně nepotřebujete.
- Mám pocit, že hlavní starost lidí, kteří tuto činnost mají v agendě, je, jak z výstupů získat hlavně komerční výsledky, tedy zisk pro univerzitu. Nijak to nezpochybňuji, je to důležitá součást, ale z pohledu aplikací je důležité i společenské hledisko nebo spíše obchodní. Ve výzkumu jsme s firmami na partnerské úrovni, tak není možné tlačit na maximální ziskovost a ignorovat přínosy např. pro akademickou oblast, které jsou v podstatě nevyčíslitelné. Je to problém také z pohledu projektů, kdy na začátku se tím nikdo nezaobírá (při dobrých obchodních vztazích platí, pak se dohodneme ke spokojenosti obou stran), a když končí projekt a řeší se smlouvy, tak jejich vyznění je ve smyslu, my chceme hlavně zisk a nic jiného nás nezajímá. Již mám informace, že po této negativní zkušenosti si podniky detailně rozmyslí, jestli půjdou do dalšího projektu.
- Těch výstupů je málo.
- Nevím, že by se tím kromě oddělení Transferu někdo zabýval. Při současném počtu lidí, kteří jsou s tímto oddělením spojení, to podle mě není reálné. Nevidím ani to, že by toto oddělení bylo nějak podporováno univerzitou.
- Útvary, které jsou k tomu určené jsou imotentní.
- Důraznější a častější prezentace výsledků výzkumu univerzity pro širší spolupráci se soukromým sektorem a jejich uplatnění v praxi. Založení spin-off společnosti pro efektivnější finanční zhodnocení duševního vlastnictví univerzity.
- O existenci oddělení, které má tuto oblast na starost vím, ale že by byla vyvíjena z jejich strany nějaká aktivita – tak o tom nemám tušení. Chybí dle mého názoru větší propojení s průmyslovým sektorem ve smyslu „obchodníků“, kteří budou cíleně tyto možnosti vyhledávat a totožně, jako v soukromém sektoru, budou náležitě finančně ohodnoceni (za výsledky – ne za sezení za stolem). Druhou skupinou jsou samozřejmě samotní stávající zaměstnanci, kteří mají mnohdy velmi dobré kontakty a jsou schopni sehnat zakázky a vytvořit tím možnosti nových kontaktů/příležitostí/zakázek, a tím i možných budoucích výstupů, ale aktuálně to pro ně znamená pouze spousta práce navíc, a to i do budoucna (vzhledem k tomu, že jsou většinou i hlavními řešiteli). To vše však s nulovou motivací, protože: více práce + více odpovědnosti = zcela SMĚŠNÉ finanční ohodnocení [to 0,0000XX% je i na sitcom moc].

¹ Respondent použil expresivnější výraz.

B.14 Myslíte si, že výsledky Vašeho výzkumu jsou dostatečně prezentovány veřejnosti?

Na tuto otázku odpovědělo 128 respondentů. Většina z nich (76,6 %) si myslí, že výsledky výzkumu jsou dostatečně (51,6 %) anebo spíše dostatečně (25 %) prezentovány veřejnosti.



Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
● Ano	32	25 %
● Spíše ano	66	51,6 %
● Spíše ne	24	18,8 %
● Ne	6	4,7 %

Výstupy jsou prezentovány odborné veřejnosti, pro širokou veřejnost nejsou určeny

- Protože vesměs nejsou pro veřejnost určeny.
- Pro širokou veřejnost nejsou výsledky výzkumu zajímavé.
- Protože nejsou prezentovány veřejnosti.
- Výsledky vlastního výzkumu prezentujeme odborné veřejnosti. Z otázky není jasné, jak je definována veřejnost?!
- Informace o výsledcích výzkumu jsou málo představovány lidem z praxe a ti většinou neví, co děláme.

Prezentace výstupů je závislá na aktivitě jednotlivce

- Mostly depending on my activities.
- Sám své výsledky moc neprezentuji, je to má chyba.
- Protože pokud tu prezentaci neudělám sám, tak ji nikdo jiný neudělá. Mám pocit, že zde chybí ucelený přístup, se kterým by byli všichni seznámeni a ztotožnění.
- Pokud se o to nepostarám sám, nikoho to nezajímá.
- Občas nestíhám a zároveň projekty, na kterých pracuji, nejsou dostatečně atraktivní pro širší veřejnost.
- Nejsem schopná výsledky publikovat. Možná je to otázkou vlastních priorit.

Chybí koordinovaný přístup fakulty

- Protože nejsou řízeny, jsou nekonceptně prezentovány jednotlivci, nikoliv předními představiteli, a rovněž politickou reprezentaci Plzně i kraje nikterak nezajímají.
- Do dnešního dne nejsou zaktualizovány webové stránky fakulty ani kateder, redakční systém je komplikovaný a zastaralý. Jakékoliv umístování výsledků výzkumu na web je tudíž prakticky

nemožné a nelze tak prezentovat svou výzkumnou činnost nejen veřejnosti, ale i potenciálním průmyslovým partnerům.

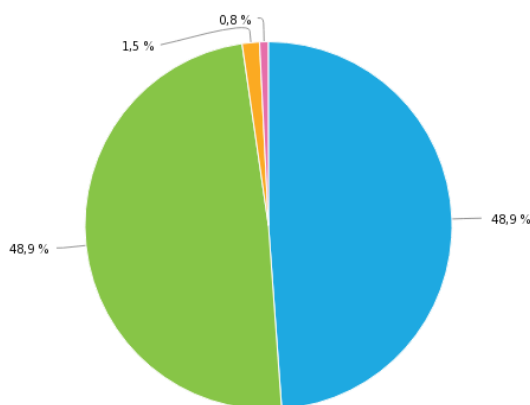
- Chybí jakýsi obchodní manažer, který by výsledky "prodával" do praxe.
- Chybí obchodník.
- Očekával bych větší zapojení oddělení transferu nebo PR fakulty, které by sami monitorovali naše aktivity a propagovali je. V současné době je propagace většinou na samotných výzkumnících.
- Nekoncepční systém, hlavní činnost DFST, pracovišť a pracovníků v této oblasti jsou Dny vědy a techniky a maximálně MSV Brno. Jediný, kdo dělá větší aktivity v této oblasti je RTI, ale to není celá fakulta, i když se mnohdy tak prezentuje, je to jen pracoviště. Výzkumnou činnost dělají a měly by dělat i katedry.

Ostatní

- Nedostávám aktuální informace.
- Ne

B.15 Máte pocit, že se na FST dostatečně podporuje mobilita do zahraničních institucí?

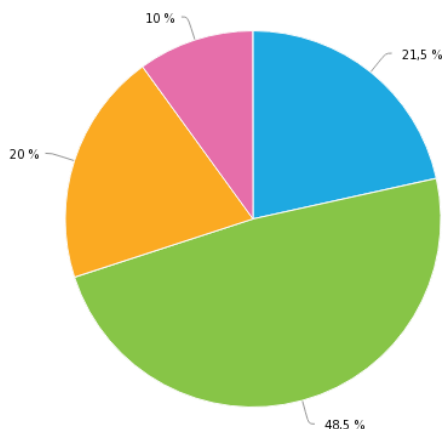
Na tuto otázku odpovědělo 78 respondentů. Naprostá většina (97,8 %) z nich si myslí, že FST dostatečně podporuje mobilitu do zahraničních institucí.



Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
● Ano	64	48,9 %
● Spíše ano	64	48,9 %
● Spíše ne	2	1,5 %
● Ne	1	0,8 %

B.16 Máte pocit, že při zajišťování výuky studentů máte dostatečné možnosti (časové, finanční, kapacitní), abyste zároveň mohl(a) vyvíjet výzkumnou činnost?

Na tuto otázku odpovědělo 130 respondentů. Téměř 1/3 (30 %) hodnotí možnosti pro rozvíjení výzkumné činnosti při současném zajišťování výuky jako nedostatečné (10 %) či spíše nedostatečné (20 %).



Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
● Ano	28	21,5 %
● Spíše ano	63	48,5 %
● Spíše ne	26	20 %
● Ne	13	10 %

Respondenti mohli ke své odpovědi doplnit vysvětlení. Této možnosti využilo 30 z nich. Zazněly následující komentáře, které jsou shrnuty dle témat:

Málo prostředků na výuku a za výuku

- Výuka je natolik podfinancována, že ji nelze vykonávat tak jako dřív, ale vše je ve spěchu, a to za účelem shánění peněz. Když se pracuje na projektech za účelem VaV, pak již není prostor pro smysluplnou výuku.
- Vzhledem k financování výuky (učíme prakticky zadarmo) je nutné přípravu výuku provádět ve volném čase (v noci) případně v rámci výzkumných projektů.
- Financování výuky je špatně nastaveno. Z ekonomického hlediska se výuka katedrám nevyplácí a musí být dotována z jiných činností!
- Směšné vybavení a směšná odměna za výuku
- Malé finanční ohodnocení
- Nedostatečná finanční motivace.
- ZČU má ke svým vyučujícím naprosto příšerný vztah, což je markantní zvláště nyní v době uzavírky školy: připravovat podklady pro dálkovou výuku je nejméně 10× náročnější než pro klasickou. Pokud například dostanu pocit, že bych chtěl něco k tomu koupit, například psací podložku nebo nějakou interaktivní tabuli, tak se vždycky najde nějaká úřednice, která to shodí ze stolu jednoduše jenom proto, aby se cítila důležitá. Výsledná dálková výuka pak stojí za nic, jelikož je to dělané na koleně a studenti si toho samozřejmě všimnou, řeknou to mladším kamarádům/sourozencům/spolužákům a ti pochopitelně půjdou někam jinam, leda, že tam je nevezmou...

- Za vedení výuky v rozsahu 2x týdně přednáška a 2x týdně cvičení + garant 3 předmětů nejsem prakticky nijak finančně ohodnocen. Výuková činnost si ukrojí tolik času, že musím výzkum dohánět po nocích.
- S ohledem na každoroční pokles finančních zdrojů na výuku přestává být pro mě vyučování zajímavé, respektive radši se budu věnovat výzkumu než špatně placené výuce.
- Finančně je zajištěna výuka studentů, nicméně tvorba podkladů pro výuku, či aktualizace starých podkladů již ne (s výjimkou speciálních grantů k tomu určených). V současné době chybí finanční podpora distanční výuky. Pokud se člověk nespokojí s tím, že studentům poskytne pro distanční výuku podklady pro výuku prezenční, pak tyto podklady (video, prezentace, cvičení, materiály pro zkoušky a zápočty) tvoří pouze z vlastní dobré vůle, bez další motivace.
- Underfunding of student education by the state

Málo prostředků na výzkum

- Pracovníci jsou z pracoviště placeni, resp. mají úvazek, pouze za hodiny odučené. Pokud chtějí dělat výzkumnou činnost, tak si musí ve svém volném čase připravit projekt, poté si sehnat peníze na spolufinancování a pak to celé i administrativně odřídit, zrealizovat výstupy, vyúčtovat a administrovat udržitelnost opět ve vlastním volném čase. Jednoduše se dá říct, že je alespoň na jednom konkrétním pracovišti, skoro nežádoucí projekty a výzkum dělat, jelikož je to hobby činnost, a to včetně činnosti doktorandů. Ti jsou na většině pracovišť zneužíváni jako levná a manipulovatelná pracovní síla, z toho vyplývá i počet úspěšně ukončených doktorandů.

Administrativa

- Příliš výuky, administrativy a spousty nesmyslných výkazů....
- Práce je moc a čas je omezený. Možná kdyby ubylo administrativy spojené s řešením jak akademické, tak VaV oblasti.
- Je to již velmi špatně slučitelné s narůstající administrativní činností v obou oblastech.
- Administrative burdens
- Excessive administration also negatively effect our research.
- Naše katedra KKE má jako jedna z mála, snad i jako jediná, pozici asistentky pro pedagogiku. Do dnešního dne mi vedoucí KKE nebyl schopen vysvětlit, v čem tato pozice spočívá. Propagace KKE směrem ke studentům je nulová, asistentka pro pedagogiku nechodí na náborové akce KOO FST prezentovat katedru, a tedy máme v letošním roce pouhé dva studenty. Záležitosti ohledně výuky si musíme řešit sami – v LS, kdy bylo nutné dodržovat max. 15 studentů na zkoušce, jsem žádal asistentku o rezervaci zasedací místnosti pro výuku, přičemž jsem byl pouze odkázán na jinou osobu se slovy, abych si zařídil sám. Ve zkouškovém období jsem měl problém se studentem, kterému jsem odmítl dát zápočet, a který mne opakovaně nařkl z porušování zkouškového řádu. Zavola jsem tedy pro asistenci asistentku pro pedagogiku v domnění, že zkouškový řád zná. Omyl, musela se pro něj vrátit a před studentem si jej číst. Situaci jsem nakonec vyřešil zavoláním na studijní oddělení FST.
- Při odevzdávání BP a DP mne moji studenti kontaktovali s dotazy ohledně způsobu odevzdání práce, když jsem se jich zeptal, proč nekontaktují asistentku pro pedagogiku, odpověděli mi, že ji za celý týden na pracovišti nezastihli. Podotýkám, že neměla hlášenou dovolenou. Takto bych mohl pokračovat dále, ale pro ilustraci situace stačí. Vedoucí KKE opakovaně o situaci informován a výsledkem je, že pracovní činnosti řeší za asistentku sám.

Nedostatek času a náročnost koordinace

- Nemám dostatek času a někdy i prostředků na zajištění přípravy kvalitní výuky
- Jedná se o časové možnosti. Při provádění výzkumu a publikační činnosti, při současné práci na zakázkách smluvního výzkumu, nezbyvá dostatek času na přípravu výuky, hlavně na zapracování nových poznatků do přednášek.
- Nedostatek času

- Aby byla zajištěna dostatečná kvalita výukových materiálů, je třeba se na to připravovat, což zabere čas. Někdy to proto narušuje souvislost jiných činností. Není to ale stále, záleží na části roku.
- Tato odpověď je vázaná především na toto období, kdy je potřeba výuce věnovat mnohem více času, protože podklady pro prezenční výuku z principu nemohou stačit pro distanční formu. V běžném provozu je prostor pro dílčí inovace předmětu a podkladů, ale na větší zásahy (pokud se chce člověk věnovat i výzkumu) není prostor.
- Je těžké sedět na dvou židlích. Zajišťovat výuku a vyvíjet výzkumnou činnost sice možné je, ale důležitá je ta míra povinností v obou oblastech. Bohužel se mi zdá, že požadavky kladené v každé z obou oblastí odpovídají spíše časové kapacitě jednoho celého úvazku. Tedy by člověk musel mít dva plné úvazky (což není možné). Nutno dodat, že kromě těchto dvou hlavních oblastí musí člověk vykonávat ještě spoustu dalších dílčích úkonů, které nezanedbatelně ubírají z celkové časové kapacity. To se samozřejmě (negativně) odráží na kvalitě práce v obou oblastech. Otázka kvality je samozřejmě subjektivní. Subjektivně dodávám, že s kvalitou spokojený nejsem. Bohužel si myslím, že tento obecný problém nevzniká na úrovni fakulty, ale někde mnohem hlouběji.
- Rozliční pracovníci mají z povahy věcí rozličnou míru zajišťování výuky. Tam, kde je ta míra vyšší, třeba kolem dvaceti hodin výuky týdně, zbývá po odečtení také potřebného času na přípravu jistě i čas na výzkum. Ten čas ovšem bývá poměrně fragmentován. Při výzkumné (a vlastně při jakékoli intelektuální teoretické) činnosti je ale zapotřebí se nějaký čas nořit do problému, než může vůbec započít vlastní nový tvůrčí proces. Po jeho přerušení je na příště potřeba se opět dostat k soustředění na problém a do toho bude spadat i jakási mentální rekapitulace toho, co se vytvořilo doposud.
- Kapacita je dána množstvím řešených úkolů. Výuka a příprava na ni je časově náročná, navíc neflexibilní, což je v konfliktu s potřebami výzkumné a manažerské práce.
- Vzhledem k množství práce a administrativy zbývá na výuku, a především na její kvalitní přípravu málo času.

Ostatní

- Nezáměřím o výuku ze strany vedoucích kateder
- Tato otázka by měla být formulována obráceně. Při nutnosti práce na výzkumných projektech (zdroj obživy) je zajišťování výuky (potažmo její modernizace) spíše dobrovolné.
- Zažil jsem si osobně několikaletou paralelnost výuky s výzkumem. Tato paralelnost byla VELMI UŽITEČNÁ, a to zejména v tom, že výsledky svého či společného výzkumu jsem ihned promítal do výuky. Ale pro mě samotného velmi vyčerpávající. Bylo to dáno vysokým počtem hodin výuky za týden (až 26). A v té době špatně finančně ohodnoceno. Nemotivační. Dnes je situace ve výzkumu s ohledem na finance lepší možná výrazně. Ale na druhé straně požadavky na kvalitu výzkumu vyšší. Správné! Tomu odpovídá i čas. Tzn., lze paralelně provádět výzkum a výuku, ALE NESMÍ mít konkrétní pracovník příliš mnoho výukových hodin. Rozumný je max. 12 hodin týdně.
- Ne

B.17 Jak vnímáte skutečnost, že máte smlouvu na dobu určitou?

Z 68 respondentů, kteří v předchozí části dotazníku odpověděli, že mají smlouvu na dobu určitou, jich na tuto otázku odpovědělo 71. Téměř polovina z nich (47,9 %) smlouva na dobu určitou vadí.

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
 Nevadí mi to	9	12,7 %
 Vadí mi to	34	47,9 %
 Neřeším to	28	39,4 %

Respondenti mohli ke své odpovědi doplnit komentář. Zazněly následující komentáře, které jsou sdruženy dle témat:

Nejistota

- Chápu, že v případě zaměstnání na projektech to dost dobře jinak nejde. Prodloužení smlouvy o půl roku ale není nic příjemného, ani něco, co by nebylo potřeba řešit.
- Není jistota, zda zaměstnavatel smlouvu prodlouží. Z hlediska splácení hypotéky a dalších pravidelných plateb to není optimální. Při dobíhání smlouvy chybí komunikace, zda bude prodloužena či nikoliv.
- Nejistota a za ty peníze a s daným osobním rozvojem je to špatný stav.
- Nejistota, pocit nejistoty (3x)
- Smlouva na dobu určitou je vždy nejistota. Musím však dodat, že v rámci finančních zdrojů, ze kterých se čerpá, a které se stále mění, si nedovedu představit, jak by se to dalo jinak udělat.
- Lehká ztráta zaměstnání – prostě neprodloužení smlouvy
- Neustálá nejistota, zda budou granty a tím pádem pokračující úvazek je frustrující.
- Nemám dostatečnou jistotu pro budoucnost v zaměstnání a zároveň ztížené podmínky pro budoucí zajištění bydlení a rodinného zázemí.
- I feel insecure, I have to spend certain time to check other work possibilities, in case my contract would not be prolonged.
- As every year we need to wait for the next year contract instead of having long term contract at once which help me psychologically to be in peace full mind.
- Because of the feel of uncertainty of having contract renewed.
- Because each year I have to be worried if the contract will extend or not according to financial support
- Because I don't know, if I can be here next year.

Omezení pro zajištění bydlení

- Omezení při realizaci bydlení (např. omezení pro hypotéku). Omezující pro dlouhodobé plánování.
- Se smlouvou na dobu určitou není možné vzít si hypotéku.
- Nemohu si vzít hypotéku.
- S ohledem na hypotéku a zajištění rodiny.
- Při poskytování hypotéky od banky na mne nekoukali úplně jistě s tím, že mi smlouva končí za půl roku a pak nikdo neví, co bude. Je problém se v rozumný čas dopředu dohodnout, zda bude smlouva pokračovat, a za jakých podmínek.

Opakované prodlužování smlouvy na dobu určitou

- Na FST pracuji 10 let, práce mě naplňuje a baví, vykonávám ji nad rámec svých povinností a často i ve svém volném čase. Myslím, že bych si smlouvu na dobu neurčitou zasloužila.

- Z počátku je to v této profesi zcela pochopitelné a nějak to člověk neřeší, ale pokud se jedná o 150 smlouvu a člověk zde pracuje již mnoho let. Funguje to značně demotivačně -> poukazuje to na to, jak si zaměstnavatel váží svých zaměstnanců.
- Opakované prodloužování smlouvy – vždy jen na několik měsíců. Chybí jistota, že bude mít člověk práci i nadále. Zároveň prodloužení by mělo být možné pouze 2x.
- Bylo uvedeno v předchozí otázce. Zejména mladí lidé nemají možnost žádat o hypoteční úvěr a vést tak kvalitní plnohodnotný život ve svém bydlení a jsou nuceni bydlet v pronájmu. Každý rok se obávat o prodloužení smlouvy není také příliš standardní. Vzhledem k tomu, že je ze zákona povoleno 2x prodloužit smlouvu na dobu určitou, považují obcházení zákona ve formě změny úvazků na projektech v polostátní instituci za iracionální.
- Po mnoha odpracovaných letech pro ZČU a jistoty poctivě odváděné práce každý den vyvolává skutečnost omezené pracovní smlouvy smutek.

Ostatní

- Proto, že je to špatně.

B.18 Vnímáte pracovní podmínky (například pracovní prostředí, vybavení, možnosti dalšího vzdělávání) jako adekvátní pro výkon Vaší práce?

Na tuto otázku odpověděli všichni respondenti. Většina z nich (88,9 %) vnímá pracovní podmínky jako adekvátní.

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
 Ano	77	50,7 %
 Spíše ano	58	38,2 %
 Spíše ne	14	9,2 %
 Ne	3	2,0 %

Respondenti, kteří vnímají pracovní podmínky jako neadekvátní nebo spíše neadekvátní měli možnost doplnit vysvětlení své odpovědi. Možnosti využilo 12 respondentů. Jejich odpovědi jsou sdruženy dle témat.

Vybavení

- Pracovní prostředí vynikající, ale vybavení zastarává, nedostatek prostředků pro počítačové a softwarové vybavení.
- Staré, mnohdy nevyhovující vybavení
- Je problém se zakoupením vybavení na online výuku, dlouhá doba dodání potřebných zařízení... Nemožnost proplácením nezbytných malých položek, které jsou mnohem levněji zakoupeny ze zahraničí. Raději se proplatí tentýž výrobek, který je 2x-4x dražší v ČR, jelikož je na to papír...
- Starý stolní počítač, nevhodný pracovní stůl, nevhodná pracovní židle, tenké stěny – je slyšet, co se děje vedle, což rozptyluje.

Prostředí

- Chodba katedry je vyprojektována a organizačně koncipována jako "veřejná" chodba, takže za dveřmi kanceláří proudí davy halasících, chechtajících se a pokřikujících studentů
- Výhrady mám především k pracovnímu prostředí, např. žaluzie jsou již za hranou životnosti a pokud se zaměstnanci nepodaří získat větší projekt, případně VHČ, kdy pak část peněz může "přefiltrovat" přes katedru a ta se mu revanšuje, že mu koupí nový nábytek, tak sedí na 20 let staré židli. Kdysi vím, že se jednalo o možnosti venkovních žaluzií a prý jsme v prvním patře, tak je nepotřebujeme a když je chceme, tak si je má katedra zaplatit. Mám jen povrchní přehled

ohledně finančních toků na univerzitě, ale přijde mi to zvláště nastavené (výsledek je např. systém chlazení, který kapacitně nestačí...), nepřijde mi ale, že by provozní části univerzity dostávali tak málo peněz, aby postupně nemohly být rekonstruovány kanceláře, a nejen společné prostory.

- Bohužel momentálně nás je v malé kanceláři 5, což je sice pro chod činností vhodné, ale z pohledu komfortu ne. To by se snad brzy mělo zlepšit přestavbou části budovy UX, kdy vzniknou nové prostory, kam bychom se mohli přestěhovat (dvojitá kancelář).

Ostatní

- Interní vztahy na KKE jsou velice špatné, čímž se snižuje výrazně motivace pro práci a snahu dále katedru rozvíjet. Vedoucí je o situaci informován, ale odmítá ji řešit.
- Na katedře jsou upřednostňováni jiní lidé.
- Výuka není dostatečně personálně pokryta, což znamená, že musí být učeby narvané k prasknutí, místo toho, aby se rozvrhová akce rozdělila a pokryla dvěma vyučujícími. Na další vzdělávání nezbyvá čas, vzhledem k mým předchozím odpovědím. Pracovní prostředí vzhledem ke vztahům mezi pracovníky není zdravé. Vybavení se zlepšuje.
- Underfunding of student education
- Spíše ne

B.19 Umožňují pracovní podmínky podle Vás sladit pracovní a rodinný život, například s ohledem na péči o děti nebo rodinné příslušníky a rozvoj vědecké kariéry?

Na tuto otázku odpovědělo 151 respondentů. Naprostá většina z nich (94 %) si myslí, že pracovní podmínky umožňují sladění pracovního a rodinného života.

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
 Ano	89	58,9 %
 Spíše ano	53	35,1 %
 Spíše ne	6	4,0 %
 Ne	3	2,0 %

B.20 Jaké z následujících zaměstnaneckých výhod využíváte? Můžete zvolit více možností.

Na tuto otázku odpověděli všichni respondenti. Odpovědi jsou v tabulce seřazeny od nejčastěji po nejméně využívané zaměstnanecké benefity.

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
Pružná pracovní doba	125	82,2 %
Příspěvek na stravování (dotované stravování v menze a stravenky)	115	75,7 %
Home Office	106	69,7 %
Flexi poukázky - roční příspěvek na společensko – kulturní a sportovní akce (po 3 letech zaměstnání)	76	50 %
Možnost využití služeb knihoven ZČU (výpůjčky knih, časopisů a e-knih, meziknihovní výpůjčky, rešeršní služby a nákup knih)	75	49,3 %
Možnosti dalšího vzdělávání (on-line i prezenční kurzy se zaměřením na profesní růst a osobní rozvoj)	66	43,4 %
Mobilní telefon se zvýhodněným tarifem s možností využívání i pro soukromé účely	48	31,6 %
Jazykové kurzy pro zaměstnance	34	22,4 %
Hlídané parkoviště (vedle budovy rektorátu)	26	17,1 %
Volná či cenově zvýhodněná nabídka sportovních aktivit pořádaných katedrou tělesné výchovy a sportu	26	17,1 %
Služební byt	13	8,6 %
Sdílené koloběžky	9	5,9 %
Mateřská škola ZČU (Baarova ulice, Plzeň)	5	3,3 %
Možnost požádat o sociální příspěvek v případě tíživé sociální, životní nebo finanční situace	4	2,6 %
Možnost rekreace na zámku v Nečtinech	2	1,3 %
Jiné (prosím vyplňte):	23	15,1 %

Mezi jinými byly uvedeny následující benefity:

- Nic
- Zaškrtnuté odpovědi se vztahují k aktuální situaci. Home Office jsme měli na jaře a nyní nebylo nařízeno
- Zvýhodněný tarif (bez telefonu)
- 6 týdnů dovolené
- Contribution of pension insurance

B.21 Jaké zaměstnanecké výhody na ZČU postrádáte? Můžete zvolit více možností.

Na tuto otázku odpovědělo 139 respondentů. Odpovědi jsou v tabulce seřazeny od nejčastěji po nejméně poptávané zaměstnanecké benefity.

Možnosti odpovědí	Počet odpovědí	Podíl
Penzijní připojištění	78	56,1 %
Celoročně otevřená prodejna v kampusu ZČU (potraviny, hygienické potřeby, ..)	62	44,6 %
Sick days	48	34,5 %
Větší příspěvky na stravování	39	28,1 %
Příspěvek na dovolenou	38	27,3 %
Příspěvek na dopravu	26	18,7 %
Možnost, i krátkodobého, hlídání dětí přímo v areálu ZČU (mateřská škola, dětská skupina, ...)	25	18,0 %
Cenově zvýhodněný nákup literatury	21	15,1 %
Služební automobil	10	7,2 %
Jiné (prosím vypište):	11	7,9 %

Mezi jinými byly uvedeny následující benefity:

- Příspěvek na vlastní PC, které se využívá v rámci prací z domova (nejedná se o home office)
- Kvalitní stravovací zařízení/menza.
- Nejvíce bych uvítal jednoznačně penzijní připojištění
- Např. jednoduchá možnost půjčení automobilu na služební cestu.
- Venkovní sportoviště, místo k neformálnímu posezení s možností občerstvení
- Více odpočinkových a volnočasových zón volně přístupných studentům a zaměstnancům.
- Příspěvek na společenské či sportovní aktivity (permanentky na sport, divadla ...)
- Příspěvek na sportovní aktivity (Multisport karta, permanentka do sportovních zařízení)
- Celoroční odměny vyplácené na základě předem stanovených kritérií, získání projektu, zakázek atd.
- Greater availability of parking
- I thinking all ok

B.22 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 rozvedte.

Možnost navrhnout další vzdělávání využilo 42 respondentů. Jejich odpovědi jsou sdruženy dle témat.

Management projektů

- Školení správy a řízení projektů
- Školení/kurzy psaní odborných textů v angličtině (vč. praktického nácviku),
- Publikační strategii – jak dosáhnout nárůstu H indexu ve vazbě na publikace dalších kolegů, vytipování zdrojů z Q1 a Q2. Vedení výzkumu ve vazbě na studenty.
- Myslím, že školení o etice výzkumu a publikační etice by bylo přínosné.
- Osobně bych uvítal školení typu time management, rozvoj leadershipu apod.
- Jako kvalitní vnímám školení organizované projektovým centrem ZČU. Považovala bych za užitečné tato školení pravidelně opakovat a cílit jak na národní, tak mezinárodní výzvy.
- K tomu ještě např. školení z oblasti správy projektů, podávání projektů, duševní vlastnictví ..
- Školení ohledně projektů.

- Training on intellectual property, writing publications for doctoral students and successful submission to world databases.
- Team building recreations and actions, sport activities etc.

Zakládání spin off firem

- Školení na rozjetí vlastních spin off firem.
- Rozjetí vlastních spin off firem
- Školení na spin off.
- Školení na rozjetí vlastních spin off firem je velmi zajímavý nápad
- Školení o tom, jak založit firmu a proč. Jak provádět průzkum na trhu.

Osobní rozvoj

- Zajímaly by mne zejména kurzy zaměřené na osobní rozvoj.
- Jazykové kurzy pro zaměstnance zdarma

Odborné oblasti

- Školení na normy systémů kvality, od externích školitelů (ISO 9001, ISO/IEC 17025...) jako fakulta systém ISO máme, ale povědomí pracovníků není úplně na dostatečné úrovni. Akreditované laboratoře také obecně univerzita má, ale zaměstnanci, kteří jsou "mimo", neví vlastně pořádně o co se jedná. Přesto, že se pohybují mezi lidmi, kteří tuto oblast zvládají, uvítala bych externistu, který by seznámil i další pracovníky. Předpokládám, že by šlo i o úsporu, než abychom jezdili například celá laboratoř na školení do ČSJ apod. Jinak podporuji kurzy zaměřené na Office a další MS programy, protože je univerzita podporuje...tak i zaměstnanci, by je měli používat.
- Školení ano, ale placená firemní (Siemens, MSC, ABB, FANUC apod.). Nic, co by mohla nabídnout ZČU v rámci těch "zbytečných" školení, kterými nás pořád někdo spamuje.
- Chybí mi odborné kurzy – konkrétně např. školení zaměstnanců v CAD systému
- Více možností studia teoretické fyziky, mechaniky a matematiky.
- It will be better if training on characterization equipment and other testing facilities are provided to the researchers initially when they arrive and take a test to check if they can handle the equipment properly or not. It will speed up research activity. So far, the testing depends on the single person who is in charge of the equipment. I totally agree that for the safety of people and equipment it is avoided. However if properly trained, one can handle the situation.
- Further, training schools on Matlab, Python and other simulational software will be benifitial. This will help in career development of many experimentalists.

Pedagogika

- Rozšíření pedagogického minima ve vazbě na technické obory, a především dnešní situaci ve vzdělávání.
- V aktuální situaci, o které není jisté, jak dlouho potrvá, by mohlo být přínosné možná školení on-line výukových nástrojů, jimiž univerzita disponuje. Těch je ale poměrně značný počet a každý si jistě našel nějaký svůj soubor nástrojů. Seznamování s nimi je přes poskytnuté materiály spíše heuristické, protože často není jasné, jakou KONKRÉTNÍ funkcionalitu vlastně nabízejí. Jakýsi všeobecný popis je často příliš vágní a je potřeba příslušný nástroj prostě vyzkoušet. Na zkoušení většiny funkcionalit je ale zapotřebí, aby někdo participoval v roli studenta a vlastně je obtížné mít někoho jiného než studenta. Nástroje se tedy zkoušejí přímo za chodu a je pak nevhodné se studenty jednotlivé nástroje střídat. Zůstává se tedy u několika málo alespoň v nejnnutnějším osvědčených, i když pak se ukáže že funkcionalitou ne zcela vyhovují.
- Asi bych uvítal možnosti konzultací v oblasti didaktické a v oblasti výukových nástrojů a metod obecně. Konzultace zaměřené jako pomoc s nacházením metod pro výukové cíle s respektem ke specifikům určitého oboru.

- Školení jsou super, je spíš problém, že na ně nemám moc času. Vzhledem k současné situaci bych uvítal nějaké školení o práci s videi – zaznamenávání dění na obrazovce, stříhání videa, tvorba animací atd. a doporučit na to všechno nějaký použitelný software zdarma.
- Určitě bych ocenil, aby se zavedl Pedagogický kurz pro nové doktorandy. Většina doktorandů nemá nejmenší tušení, jak učit a jsou po státních zkouškách rovnou vhozeni do výukového procesu s nulovými znalostmi a zkušenostmi – nedobrá kvalita výuky. Proto bych ocenil Pedagogicko/Didaktivní kurz pro začínající učitele (intenzivní kurz během prázdnin).

Ostatní

- Školení pro vedení o tom, co se na ZČU děje.
- Jednoroční důvěryhodné informace o stavu českého průmyslu, jeho perspektivy a nové směry (nejlépe uznávaného a důvěryhodného odborníka).
- Informace o úspěšných univerzitách v Evropě a zámoří. Co je učinilo úspěšnými? Možnosti spolupráce.
- Pravidelná setkávání s řediteli úspěšných firem v Plzeňském kraji a získávat informace o jejich potřebách s ohledem na znalosti absolventů FST

Není potřeba další školení

- In fact, the university provides any support. I am really grateful to the university and my faculty for such support for me and my family. I would like to have more courses for learning the Czech language.
- The UWB offers training and the required ones can be selected from them.
- Kdo chce, možností kurzu na další vzdělávání je mnoho od CCV či jiných organizací na ZČU
- Univerzita přeci nemá o zakládání spin-off firem zájem a nevytváří pro jejich vznik žádné podmínky, naopak. Nebo proč myslíte, že na ZČU žádné nejsou?
- Irelevantní s ohledem na mé předchozí odpovědi. Principiálně souhlasím s uvedenými příklady, nicméně problém je čas.
- Těchto školení je v současnosti poměrně hodně a zajímá mne cca 2/3 témat, chybí ale časový fond na jejich absolvování.
- Ráda bych spíš více využívala stávajících možností.
- Než školení, tak alespoň v uváděných věcech by bylo dobré mít zavedená a sepsaná jasná pravidla, která budou znát minimálně vedoucí pracovišť a budou je uplatňovat a ne např. sami zneužívat, jak se bohužel děje.
- Nemám žádné. Několik jsem se zúčastnil, bylo to dobré.
- Na školení nezbývá čas. Chápu je spíše jako ztrátu času a účastním se pouze těch, které jsou pro mě povinné.
- Myslím, že by se nám všem hodilo školení na to, jak více vnímat srdce a méně myslet hlavou. Ovšem nazvat něco takového "školením" by bylo absurdní, protože to není možné školit.
- Nabídka existujících školení je dostatečná.
- ČŽV dělá dobrou práci – připravuje hodně kurzů, bohužel ne všechny jsou pro mě použitelné.
- Nemám žádnou potřebu.
- Dík, zatím nic
- Ne (2x)
- nic
- NO

B.23 Chtěl(a) byste ještě něco, co nebylo zmíněno v dotazníku a považujete to za důležité, dodat?

Na otázku odpovědělo 34 respondentů. Jejich odpovědi jsou sdruženy dle témat.

Ocenění

- ZČU je velmi korektní zaměstnavatel.
- So I want to add. The university is a very powerful educational and scientific institution. I am very happy to be at this university at this faculty.
- The staff of my faculty treats me with great respect and understanding. They always try to help me. I would like to sincerely thank the university, my faculty, and my department for the opportunity to be here.
- Chtěl bych jednoznačně říci, že dotazník jsem vyplňoval především s ohledem na situaci na KKE, která je špatná. Situace na FST je dlouhodobě velice dobrá, vedení fakulty je velice aktivní směrem ke studentům, pořádá i řadu eventů, kde lze potkat nové průmyslové partnery.
- Myslím, že dotazník byl poměrně výstižný, dozvěděl jsem se o bonusech pro zaměstnance, o kterých jsem nevěděl...

Podněty

- Zúčastnil jsem se aktivně několika školení v rámci projektu HR Award na FST ZČU a vždy jsem si něco odnesl pro mou práci. Překvapila mě ale reálně malá účast pozvaných – asi by se měl pořadatel zamyslet nad tím, jak tuto účast zvýšit.
- Senát, který nemá žádnou zodpovědnost by neměl volit děkana. Vedoucí pracovníci na katedrách by neměli pocházet nutně z řad vysoce postavených akademiků, ale měli by to být především autority, které umí vést lidi. Vědecké autority by se měli věnovat výzkumu. Na vedoucích pozicích by měli být lidé, kteří dovedou sehnat peníze a zároveň mají morální záruky.
- Ocenila bych lepší informovanost zaměstnanců ohledně možných výhod, které lze využívat. O naprosté většině (Nečtiny, kurzy, služební telefon) jsem do vyplňování dotazníku neměla ani tušení.
- Vedení by se mělo zamyslet nad tím, jak jedná se svými zaměstnanci. Pracuji tady již téměř 25 let, ale tak špatný to tu ještě nebylo.
- Odklonit se od progresivistických nesmyslů typu alternativních pohlaví, genderismu, woke aktivismu a inkluzním trendům, naopak přiklánět se ke konzervativním hodnotám, které jsou trvalé a neměnné ve srovnání s krátkodobými trendy současné západní twitter/facebook kultury.
- Máme příliš mnoho úřednic! Důsledkem je, že nic nejde hladce: nakoupit náhradní součástky = problém, nakoupit nějaké vybavení potřebné pro dálkovou výuku = problém, koupit nějaké nové zařízení = problém, nechat proplatit konferenční poplatek = problém, dát studentům nějaké stipendium za pomoc v laboratoři = problém.
- 30 let od vzniku ZČU nejsou v kampusu venkovní sportoviště, prostředí kampusu není atraktivní.
- Zlepšit vztahy mezi jednotlivými pracovišti. Motivující finanční ohodnocení.
- Víím, že je to asi těžké, ale jsem pro zavedení a podporu jednoznačných pravidel. Kdy i vyřizování "obyčejné" žádosti, plnění úkolů bude mít nastavený jednotný "řád" pro všechny zaměstnance. Stále se setkávám s různorodým používáním dokumentů, nedodržováním termínů apod.
- Řízení ZČU považuji za chaotické na všech úrovních – spolupráce na úrovni fakult, spolupráce na úrovni kateder a výzkumných středisek nefunguje. Jedná se o instituci s jedním IČem, cílem by mělo být dosažení komplexnosti celku, tak jak tomu bývá ve velkých firmách. Považuji za nehorázné, plýtvání nákupy několika stejných strojů pro různá pracoviště. Dalším bodem je fakturace, výzkumné centrum vs katedry a ostatní pracoviště se fakturace služeb provádí, v rámci např. výzkumného centra, na úrovni středisek ne. Doktorandi po ukončení studia dostávají tak nízké platy, že raději odcházejí za prací jinam, smlouvy na dobu určitou již byly zmíněny v předchozích otázkách. Vychovávat si několik let doktoranda stojí nemalé úsilí a Ti nejlepší by měli být v co největší míře udrženi právě na půdě univerzity. Jedná se o začarovaný kruh, kdy se neustále někdo zaučuje a následně odchází. Cílem by, dle mého názoru, mělo být udržet právě

zaměstnance ve středním věku a ty nejlepší doktorandy, kteří přinášejí největší know-how a jsou schopni pružně reagovat na rychle se měnící trh 21. století. Již teď neodpovídá nezanedbatelné množství vyučovaných předmětů na ZČU současným trendům trhu. Jednotný systém hodnocení pracovníků vzhledem k různorodosti práce je naprosto irelevantní. Aktuální postavení ZČU z celosvětového pohledu netřeba zmiňovat. Požadavky na jednotlivé vedoucí (vést lidi, psát články, získávat projekty, získávat zakázky + někteří ještě vyučovat) vedou k myšlence založení vlastní firmy či odchodu.

- Platové ohodnocení není adekvátní.
- Zásadně mě omezuje odepření přístupu k zadnímu vchodu budovy FST. FST je rozlehlá budova a pokud je hlavní vchod (kde se otevírá navíc pouze polovina dveří) orientován na opačné straně, než se nachází nová zastávka tramvaje, je to velmi nelogické. Odebrání přístupu k zadnímu traktu vše jen podtrhuje. Dále bych uvítal rozšíření parkoviště za tímto služebním vchodem.
- Salaries are not objectively set at the faculty and, most importantly, the evaluation of employees is very formal.
- Někdy mám pocit, že se sice vyjádřit k některým problémům mohu, ale že na tom stejně nezáleží, vedení prosadí svůj názor.
- V dotazníku se nikdo nedotazoval, zda Vás vaše práce naplňuje, dává vám smysl a děláte ji rádi. Dělejte to, co máte rádi.

Nic

- No need, everything was important in the questionnaire.
- Momentálně nevím ...
- Ne, nic (11x)

C Srovnání výstupů šetření 2018 a 2020

Dotazníkové šetření 2020 bylo modelováno dle šetření, které proběhlo v roce 2018. S některými malými úpravami byly použity stejné otázky tak, aby bylo možno provést srovnání výstupů a zjistit případný posun v hodnocení respondentů. V následující kapitole jsou uvedeny a komentovány jen ty z otázek, u kterých došlo k výraznějšímu posunu oproti výsledkům šetření před dvěma lety.

C.1 Charakteristika respondentů

Do aktuálního šetření se ve srovnání s minulým zapojilo o něco více respondentů. Své odpovědi zaslalo 152 zaměstnanců FST, což tvoří 50,5 % zaměstnanců. Do šetření v roce 2018 se zapojilo 135 respondentů z cca 200 zaměstnanců, nicméně protože zpráva z minulého šetření neuvádí přesný počet oslovených zaměstnanců, nebylo možné údaje o návratnosti porovnat. V sledování charakteristik respondentů se obě šetření zabývala věkem, pohlavím, pracovní pozicí a typem pracovního poměru. Ve vzorku respondentů byl mírně vyšší podíl respondentů ženského pohlaví (o 6,9 %). Z hlediska věku se oproti předchozímu šetření zapojilo méně respondentů ve věkové kategorii do 30 let (o 13 %). Tvořili 15 % respondentů oproti 28 % v minulém šetření.

C.2 Vyhodnocení jednotlivých otázek

Ve většině otázek došlo k mírnému statisticky nevýznamnému zlepšení hodnocení v odpovědích respondentů. Pouze v jedné otázce došlo ke zhoršení hodnocení. Výraznější změny je možné najít u odpovědí na následující otázky:

Ot. č. 2: Máte pocit, že je na Vašem pracovišti dostatečně transparentní a jasné hodnocení pracovního výkonu?

Podíl respondentů, kteří odpověděli Ano, se zvýšil o 15,4 %. Podíl respondentů odpovídajících Ano tvořil 31,1 % oproti 15,7 % v minulém šetření. Celkově se kategorie Ano a Spíše ano zvýšila o 13,2 %.

Ot. č. 7: Myslíte si, že požadavky na post/doktorandskou pozici, na níž jste se na ZČU hlásil(a), byly adekvátně a férově stanoveny?

Podíl respondentů, kteří odpověděli Ano, se zvýšil o 19,4 %. Podíl respondentů odpovídajících Ano tvořil 53,8 % oproti 34,4 % v minulém šetření. Celkově se kategorie Ano a Spíše ano zvýšila o 17,9 %.

Ot. č. 14: Myslíte si, že výsledky Vašeho výzkumu jsou dostatečně prezentovány veřejnosti?

Podíl respondentů, kteří odpověděli Ano, se zvýšil o 15,1 %. Podíl respondentů odpovídajících Ano tvořil 25 % oproti 9,9 % v minulém šetření. Celkově se kategorie Ano a Spíše ano zvýšila o 14,6 %.

Ot. č. 15: Máte pocit, že se na FST dostatečně podporuje mobilita do zahraničních institucí?

Podíl respondentů, kteří odpověděli Ano, se zvýšil o 9 %. Podíl respondentů odpovídajících Ano tvořil 48,9 % oproti 39,3 % v minulém šetření. Celkově se kategorie Ano a Spíše ano zvýšila o 10,8 %.

Ot. č. 16: Máte pocit, že při zajišťování výuky studentů máte dostatečné možnosti (časové, finanční, kapacitní), abyste zároveň mohl(a) vyvíjet výzkumnou činnost?

Podíl respondentů, kteří odpověděli Spíše ano, se zvýšil o 13,5 %. Podíl respondentů odpovídajících Spíše ano tvořil 48,5 % oproti 35 % v minulém šetření. Celkově se kategorie Ano a Spíše ano zvýšila o 17,1 %.

Ot. č. 17: Jak vnímáte skutečnost, že máte smlouvu na dobu určitou?

V této otázce jako v jediné došlo ke zhoršení hodnocení stavu. Podíl respondentů, kteří odpověděli, že jim skutečnost, že mají smlouvu na dobu určitou, vadí, se zvýšil o 10 % z 37,9 % v minulém šetření na 47,9 % v aktuálním šetření.

D Závěr

Do dotazníkového šetření v rámci procesu interim hodnocení k HR Award se zapojilo 152 respondentů. 26,3 % z nich bylo žen, 70,4 % mužů a 3,3 % se hlásilo k alternativnímu pohlaví. 15,1 % respondentů bylo mladších než 30 let, 56,6 % bylo 31 až 50 let a 28,3 % bylo starších 51 let. 13,8 % respondentů uvedlo jako svoji pracovní pozici Administrativní pracovník/THP, 14,5 % Doktorand, 2,6 % Postdoktorand, 36,2 % Vědecko-výzkumný pracovník, 30,3 % Akademický pracovník a 2,6 % respondentů uvedli, že jejich pracovní pozice je jiná. 44,7 % respondentů uvedlo, že má smlouvu na dobu určitou.

71 % respondentů cítí, že má nebo spíše má dostatečné možnosti ovlivňovat dění na pracovišti a v širším institucionálním kontextu. 73,5 % respondentů má nebo spíše má pocit, že hodnocení pracovního výkonu na jejich pracovišti je dostatečně transparentní a jasné. 14,5 % respondentů se setkala na pracovišti s diskriminací. 84,9 % respondentů odpovědělo, že mají dostatečné možnosti stěžovat si na případné neférové jednání na pracovišti. Nejlépe obeznámeni jsou respondenti s předpisy a normami týkajícími se Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s Etickým kodexem. Tyto předpisy, jsou pro respondenty také nejlépe dostupné.

Všichni respondenti kromě jednoho hodnotili stanovení požadavků na post/doktorandskou pozici, na niž se hlásili, jako adekvátní a férové a požadavky vypsané a požadované při výběrovém řízení na ZČU stejně tak i jeho samotný průběh, jako dostatečně jasný a férový.

89,9 % respondentů hodnotí svojí výzkumnou činnost na ZČU jako dostatečně nebo spíše dostatečně svobodnou. 81,6 % respondentů souhlasí s tím, že etické normy výzkumu a příslušné etické kodexy jsou pro práci přínosné nebo spíše přínosné. 82,4 % respondentů uvedlo, že v FST se nevyskytuje problém související s etikou výzkumu a publikováním výsledků. 81,6 % respondentů vnímá, že na FST je vyvíjena dostatečná nebo spíše dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi. Většina respondentů (76,6 %) si myslí, že výsledky výzkumu jsou dostatečně anebo spíše dostatečně prezentovány veřejnosti. 97,8 % respondentů si myslí, že FST dostatečně nebo spíše dostatečně podporuje mobilitu do zahraničních institucí. 30 % respondentů hodnotí možnosti pro rozvíjení výzkumné činnosti zároveň při zajišťování výuky jako nedostatečné nebo spíše nedostatečné.

47,9 % respondentů z těch, kteří mají smlouvu na dobu určitou, jsou s tím nespokojeni. 88,9 % respondentů vnímá pracovní podmínky jako adekvátní nebo spíše adekvátní. 94 % respondentů myslí, že jejich pracovní podmínky umožňují nebo spíše umožňují sladění pracovního a rodinného života.

Mezi nejvíce využívané zaměstnanecké výhody ZČU patří pružná pracovní doba, příspěvek na stravování, a možnost home office. Nejméně využívanými jsou Možnost rekreace na zámku v Nečtiněch a Možnost požádat o sociální příspěvek v případě tíživé sociální, životní nebo finanční situace. Mezi nejčastěji uváděné chybějící benefity patří Penzijní připojištění, Celoročně otevřená prodejna v kampusu ZČU a Sick days.

Při hodnocení rozdílů mezi zjištěními dotazníkových šetření v roce 2018 a 2020 došlo ve většině otázek k mírnému statisticky nevýznamnému zlepšení v odpovědích respondentů. Jen v jedné otázce došlo ke zhoršení hodnocení, a to v otázce, jak respondenti vnímají skutečnost, že mají smlouvu na dobu určitou (Ot. č. 17). V pěti otázkách došlo k výrazně lepšímu hodnocení v aktuálním šetření než v šetření v roce 2018. Tento posun byl u otázek týkajících se transparentnosti hodnocení pracovního výkonu (Ot. č. 2),

adekvátnosti požadavků na post/doktorandskou pozici (Ot. č. 7), prezentace výsledků výzkumu veřejnosti (Ot. č. 14), podpory mobility do zahraničních institucí (Ot. č. 15) a dostatečných možností pro výzkumnou činnost při současném zajišťování výuky studentů (Ot. č. 16).