

VÝSTUPY Z DOTAZNÍKU HR AWARD

ETICKÉ A PROFESNÍ ASPEKTY	3
1. Svoboda výzkumu	8
2. Etické zásady	10
3. Profesní odpovědnost	11
4. Profesní přístup	14
5. Smluvní a zákonné povinnosti	17
6. Odpovědnost	17
7. Řádné postupy v oblasti výzkumu	18
8. Šíření a využívání výsledků	20
9. Veřejný závazek	21
10. Nediskriminace	22
11. Systém hodnocení	24
NÁBOR A VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ (pracovníci působící na SU do 5 let)	25
12. Nábor	25
13. Nábor (Code)	26
14. Výběr (Code)	26
15. Transparentnost	26
16. Posuzování předností	27
17. Změny profesního zaměření (Code)	27
18. Uznání zkušeností s mobilitou (Code)	27
19. Uznání kvalifikace (Code)	27
20. Služební věk (Code)	27
21. Přijímání postdoktoradnů (Code)	27
PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ	28
22. Uznávání profese	28
23. Výzkumné prostředí	28
24. Pracovní podmínky	29
25. Stabilita a stálost zaměstnání	31
26. Financování a mzdy	31
27. Rovnováha mezi pohlavími	33
28. Kariérní růst	34

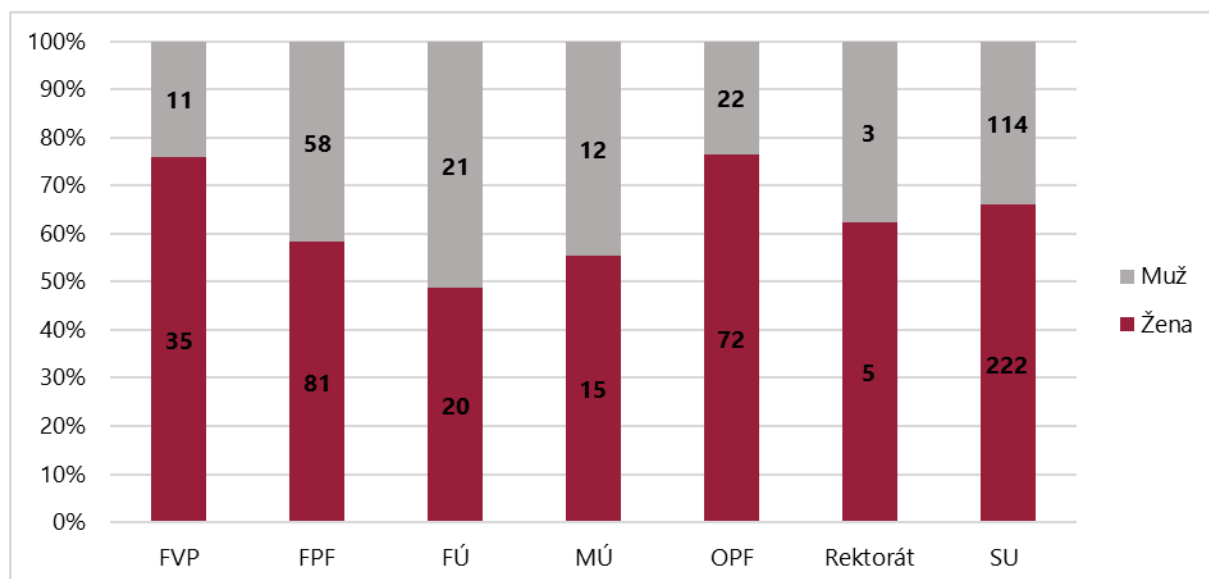
29.	Hodnota mobility.....	38
30.	Přístup k odbornému poradenství.....	39
31.	Práva duševního vlastnictví.....	40
32.	Spoluautorství.....	40
33.	Výuka.....	41
34.	Stížnosti a odvolání.....	45
35.	Účast v rozhodovacích orgánech.....	47
ŠKOLENÍ A ROZVOJ		48
36.	Vztahy s dohlížejícími osobami.....	48
37.	Povinnosti spojené s kontrolou a řízením.....	51
38.	Nepřetržitý profesní rozvoj.....	52
39.	Přístup k odbornému vzdělávání a rozvoji.....	53
40.	Kontrola.....	54
41.	Další otevřené otázky.....	55

ÚVODNÍ KATEGORIZACE

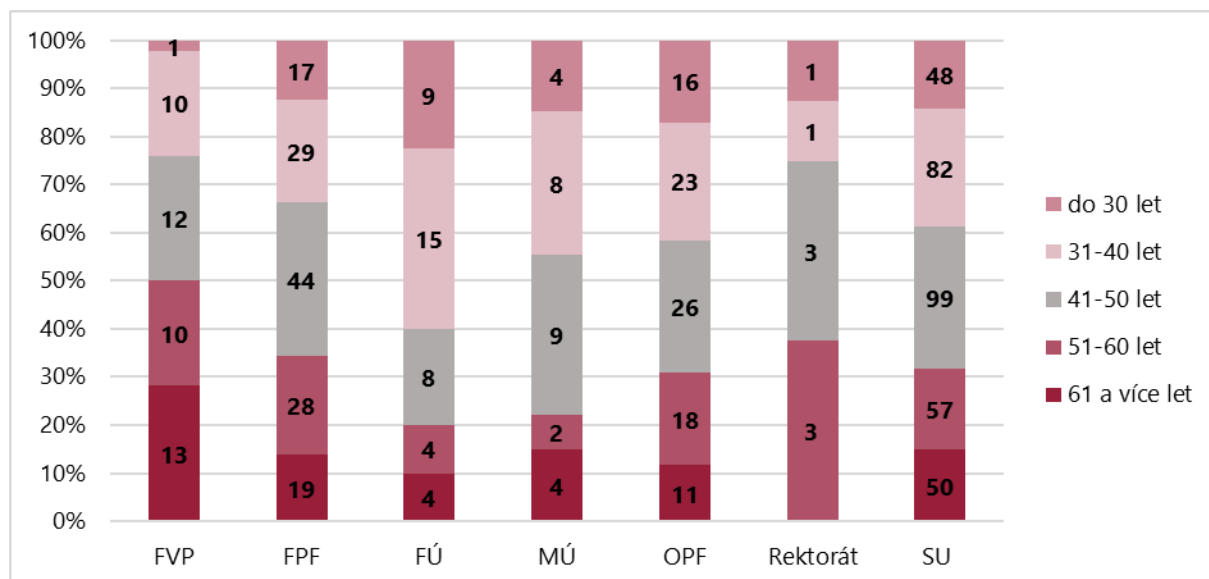
Návratnost dotazníkového šetření HR AWARD

Oslovení	Počet oslovených	Počet získaných odpovědí	Podíl získaných odpovědí
Technicko-hospodářští pracovníci	31	31	100 %
Akademičtí a výzkumní pracovníci	216	160	74 %
Vedoucí akademičtí pracovníci a školitelé	69	64	93 %
Doktorandi	116	68	59 %
Cizinci působící na SU	21	13	62 %
Celkem	453	336	74,2 %

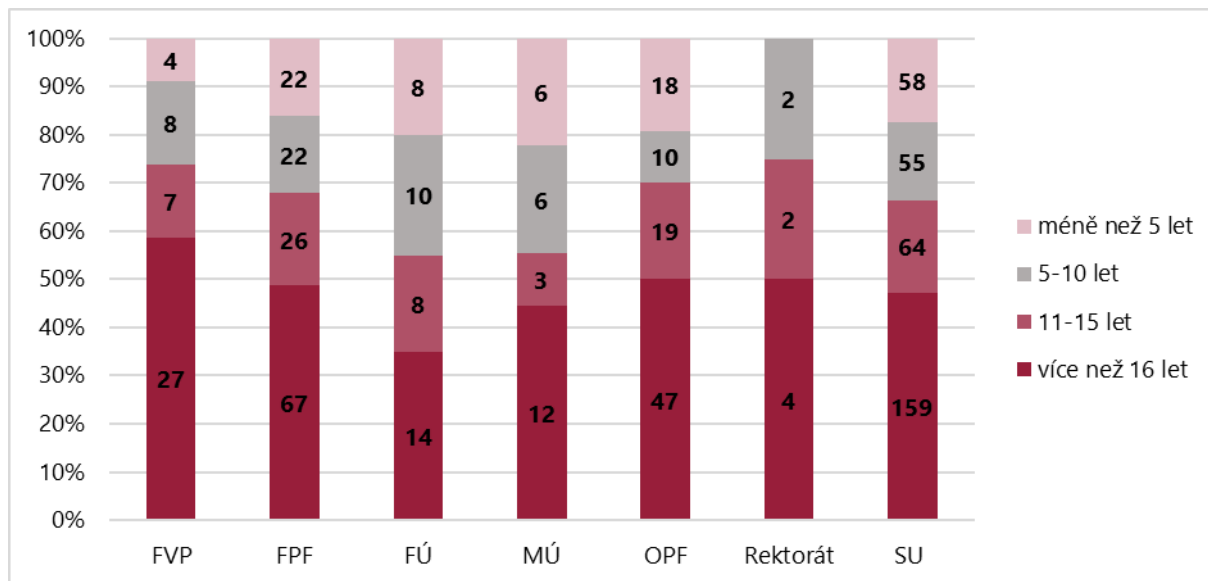
Pohlaví



Věk

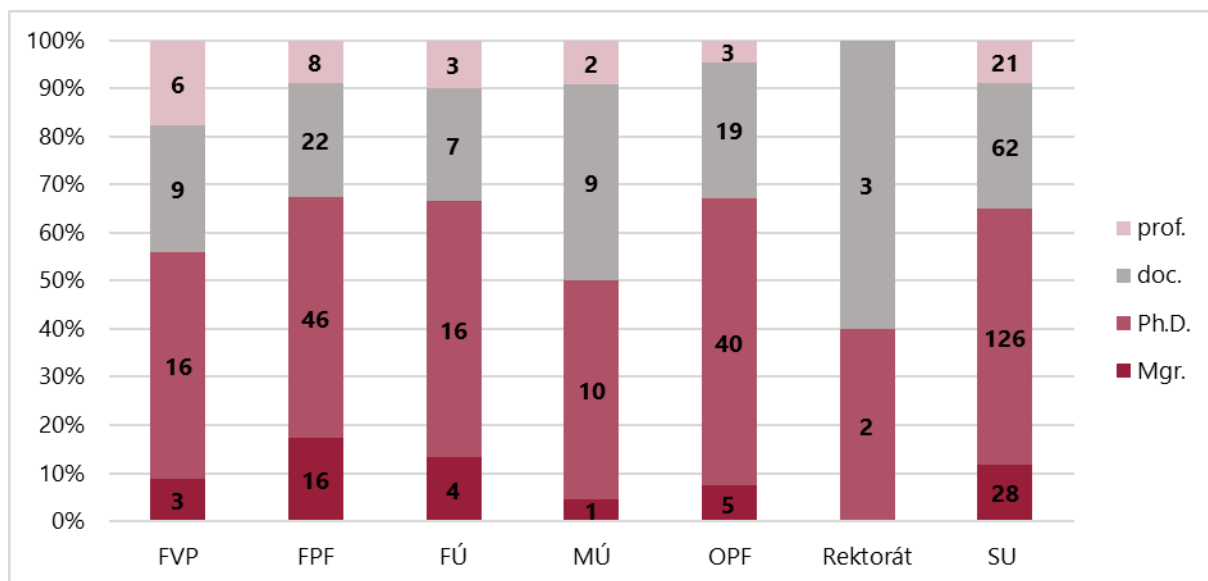


Délka pracovních zkušeností v oboru

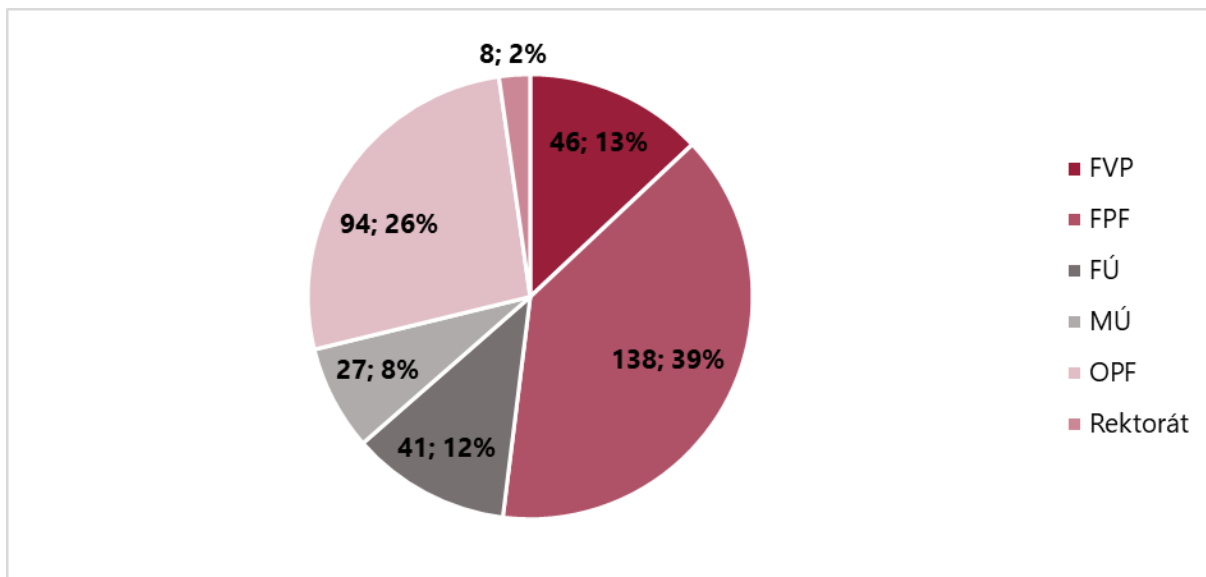


Nejvyšší dosažený akademický titul

(VaV pracovníci)

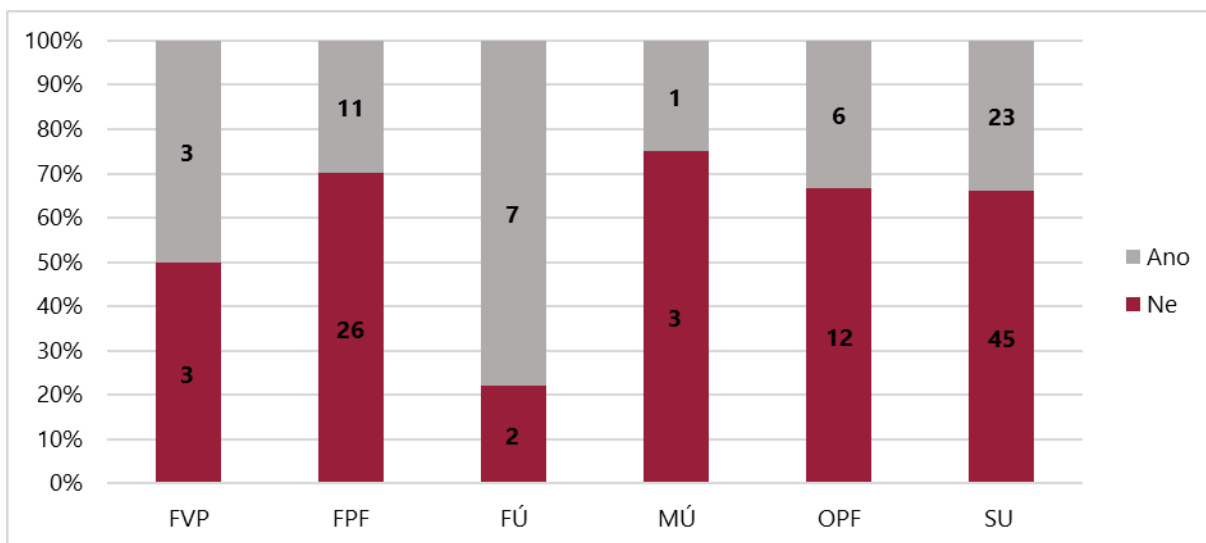


Součást SU (možnost výběru více odpovědí, pracovníci působící na více součástech jsou započteni v rámci každé součásti)

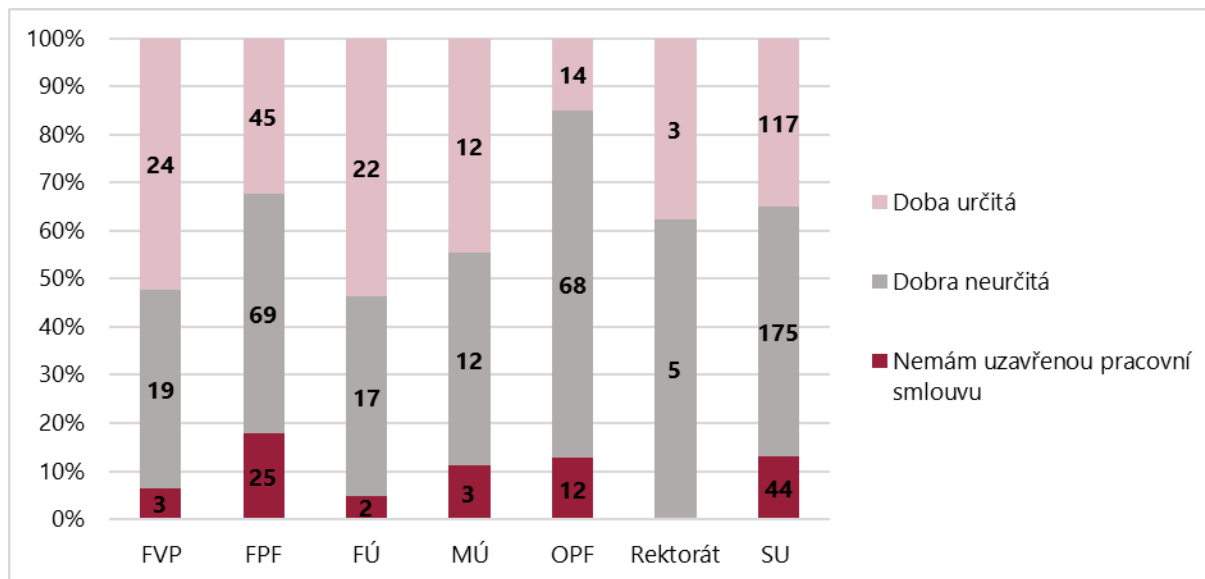


Máte pracovní smlouvu u SU?

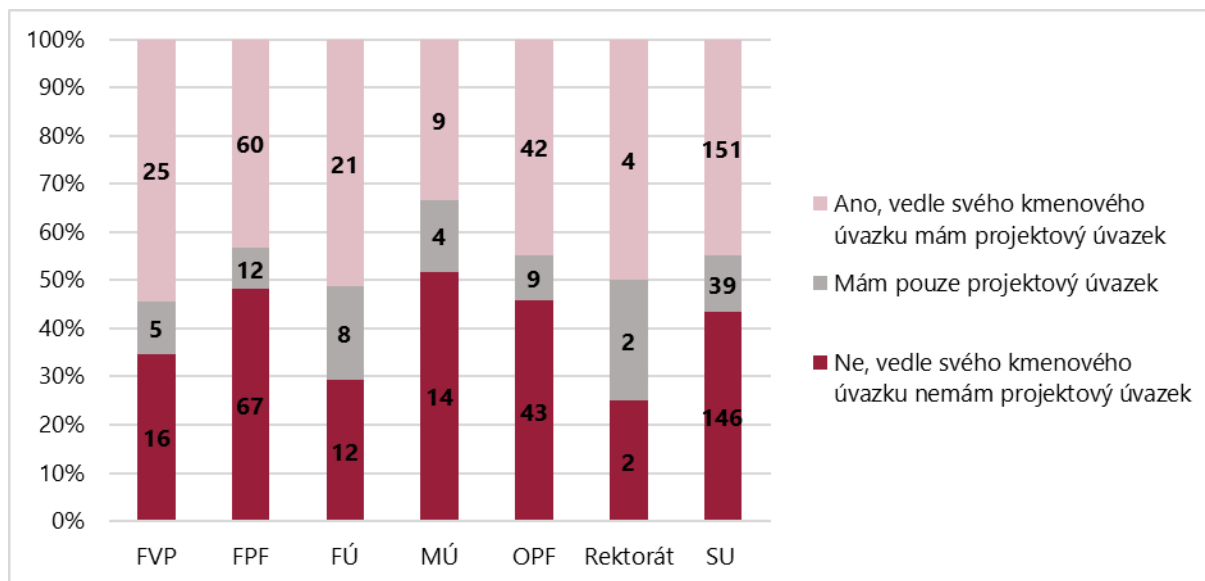
(Studenti Ph.D.)



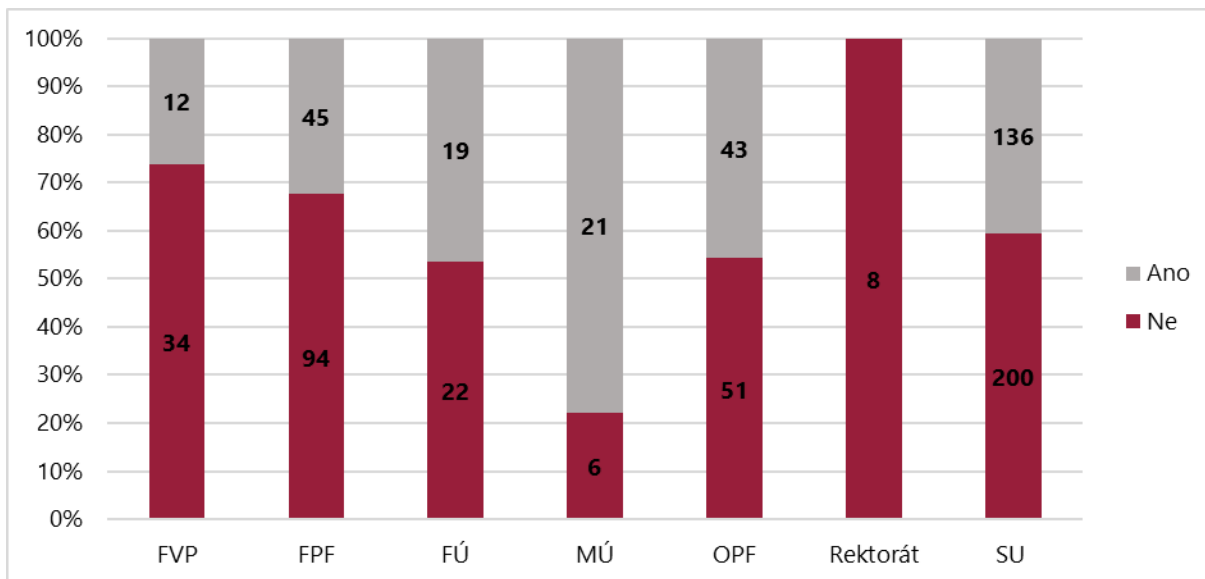
Převažující druh uzavřené pracovní smlouvy



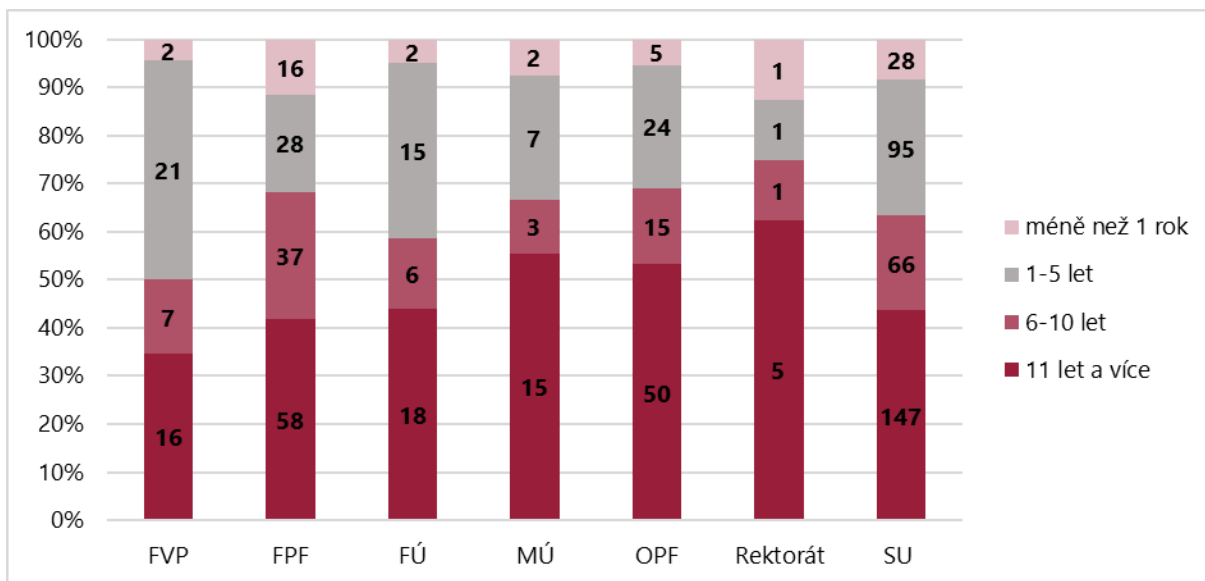
Máte vedle svého kmenového úvazku rovněž projektový úvazek?



Jedná se o Vaše první zaměstnání v oboru?



Délka pracovní činnosti na SU (bez mateřské a rodičovské dovolené)

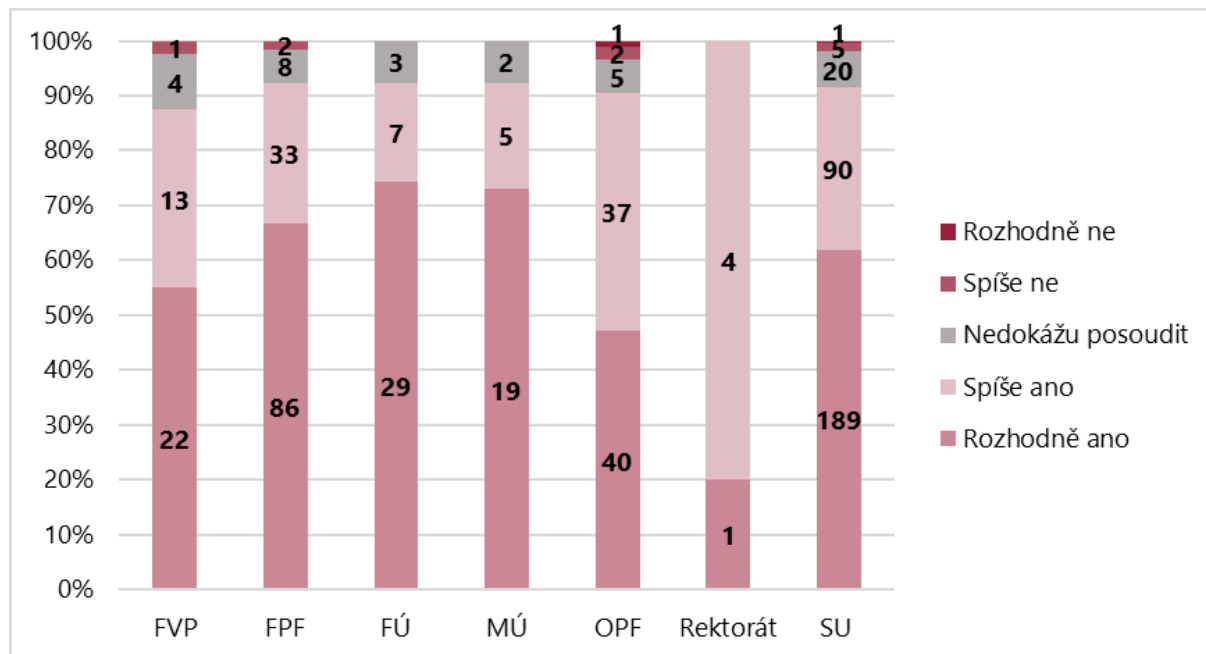


ETICKÉ A PROFESNÍ ASPEKTY

1. Svoboda výzkumu

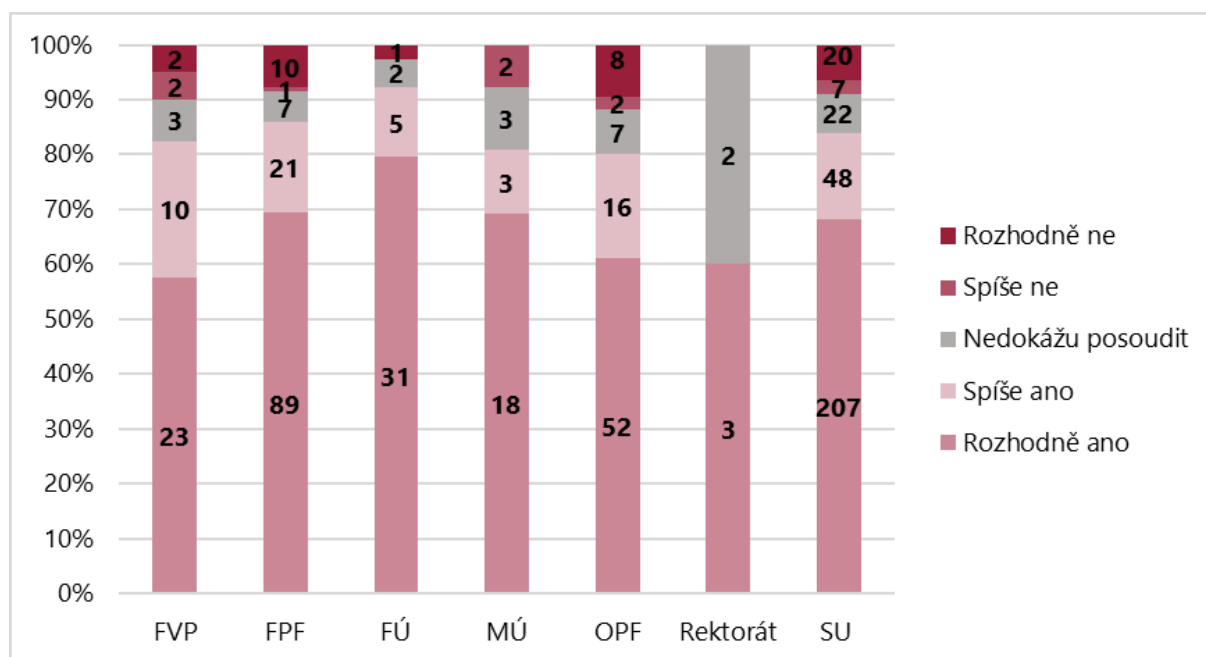
Dbám na to, aby můj výzkum rozšiřoval hranice vědeckých znalostí.

(VaV pracovníci)



Při výzkumné činnosti není omezena má svoboda myšlení a vyjadřování.

(VaV pracovníci)



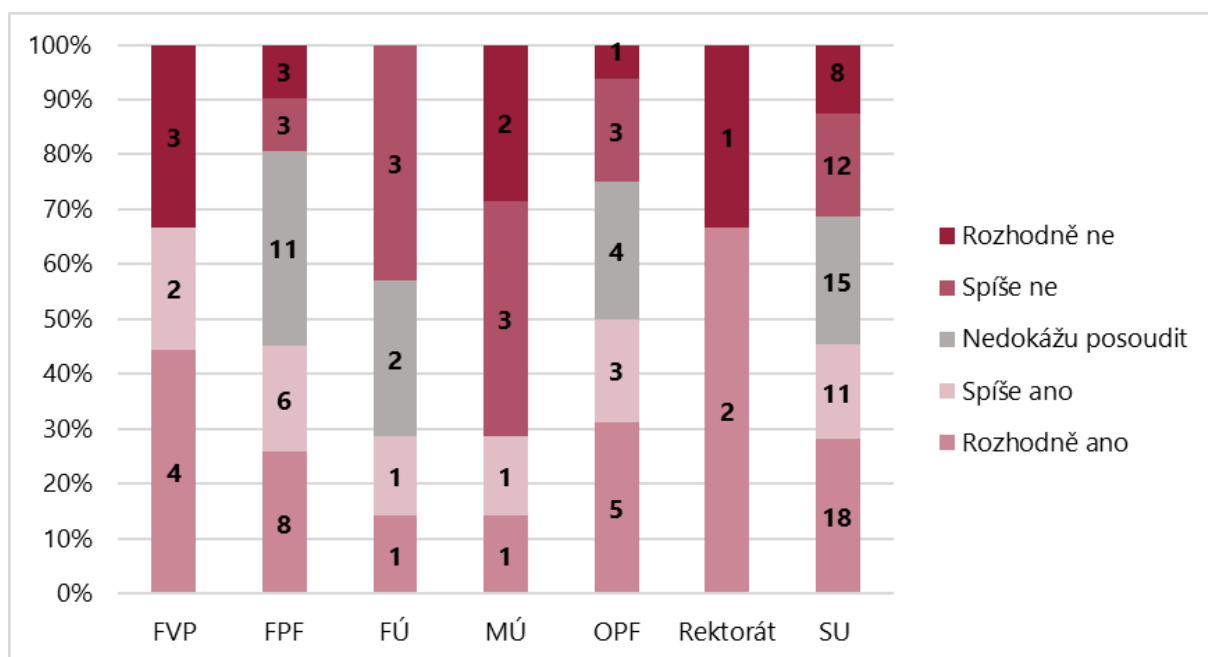
Při mé výzkumné činnosti mě omezují jiné okolnosti (možnost výběru více odpovědí)

(VaV pracovníci)

Odpověď	Počet zmínek	% respondentů
Nic mě neomezuje	52	15,5 %
Finanční zdroje	99	29,5 %
Lidské zdroje	45	13,4 %
Nedostatek času	171	50,9 %
Administrativa	137	40,8 %

Výkon vedoucí funkce mě omezuje v mé VaV činnosti.

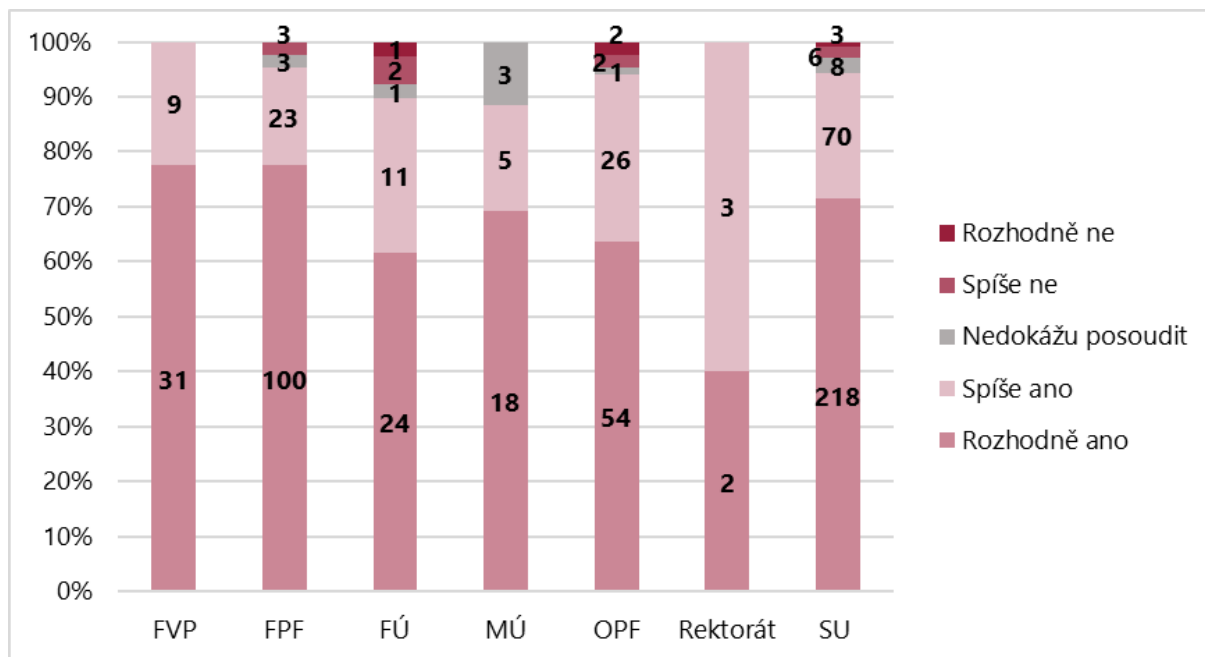
(Vedoucí akademičtí pracovníci a školitelé Ph.D.)



2. Etické zásady

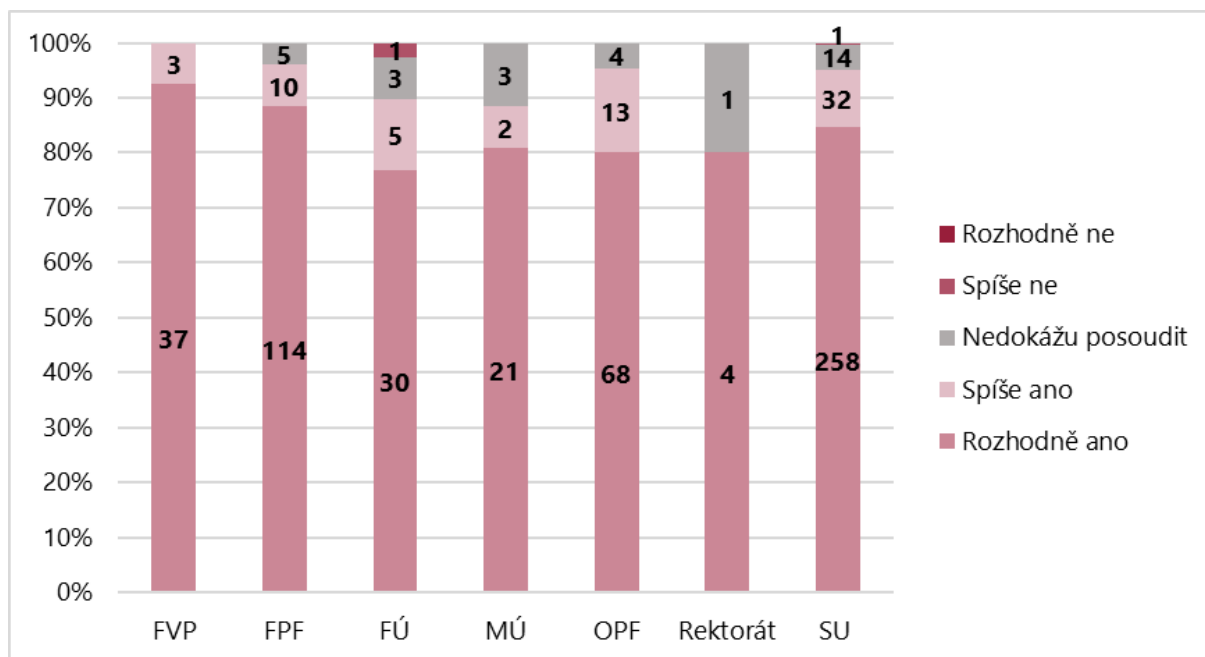
Znám platné etické zásady, které musím při výzkumu dodržovat.

(VaV pracovníci)

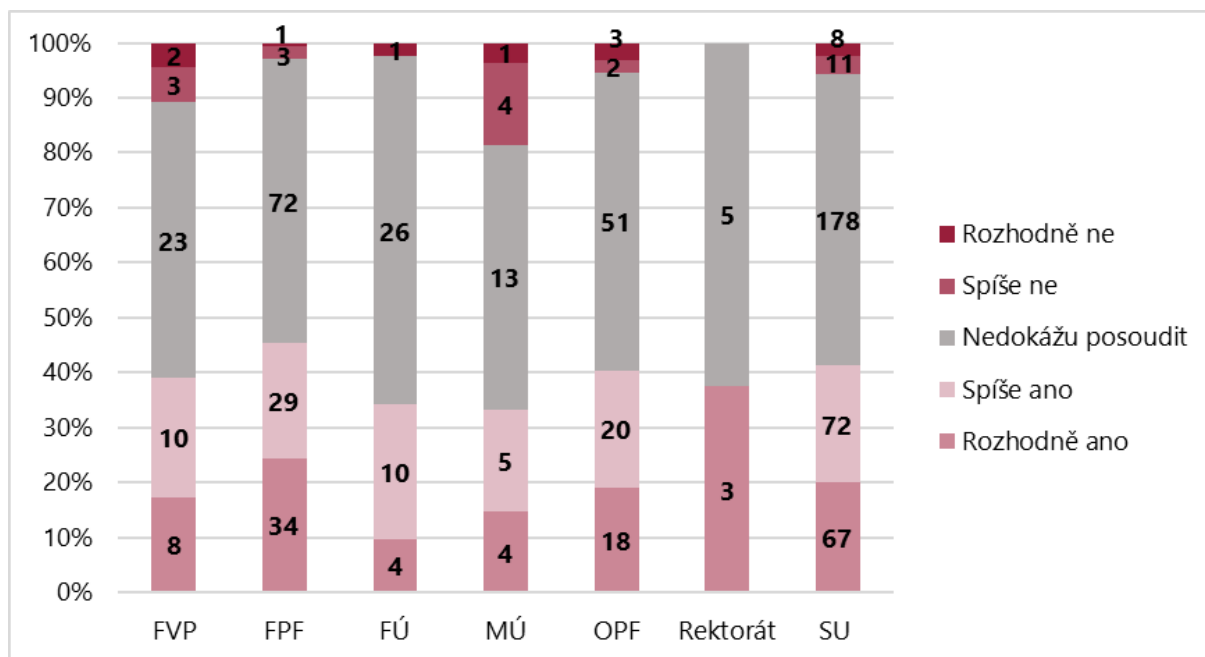


Při výzkumné činnosti dodržuji etické zásady.

(VaV pracovníci)

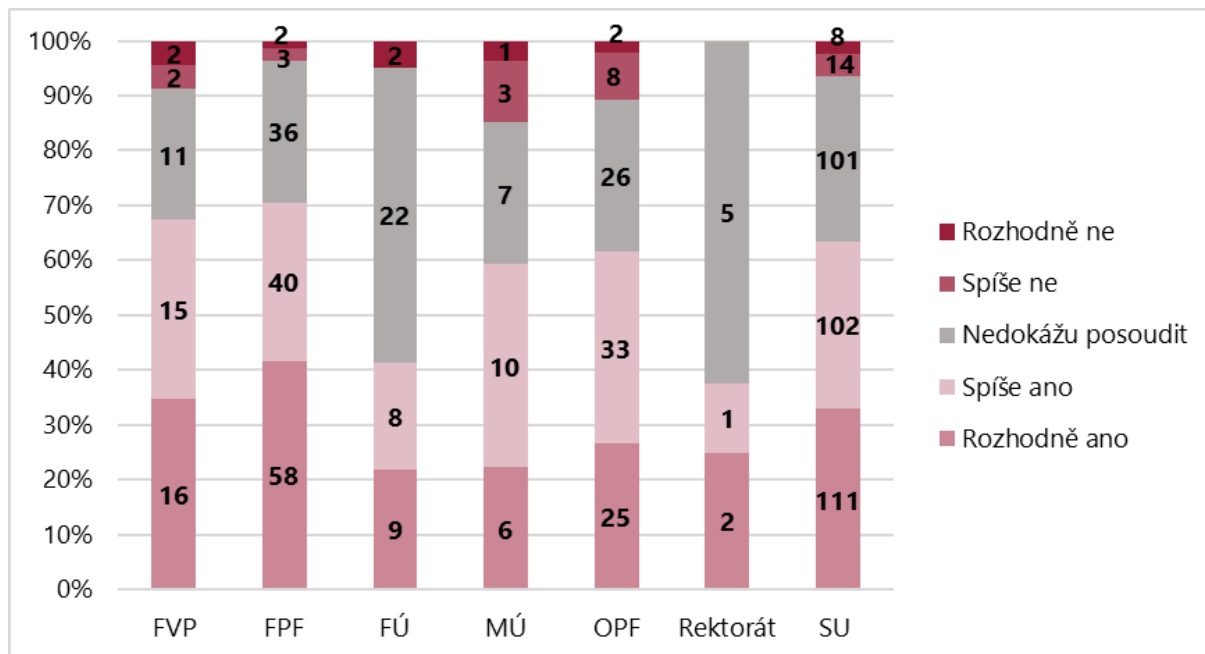


Na SU dobře funguje celouniverzitní etická komise ve vztahu k vědě a výzkumu.

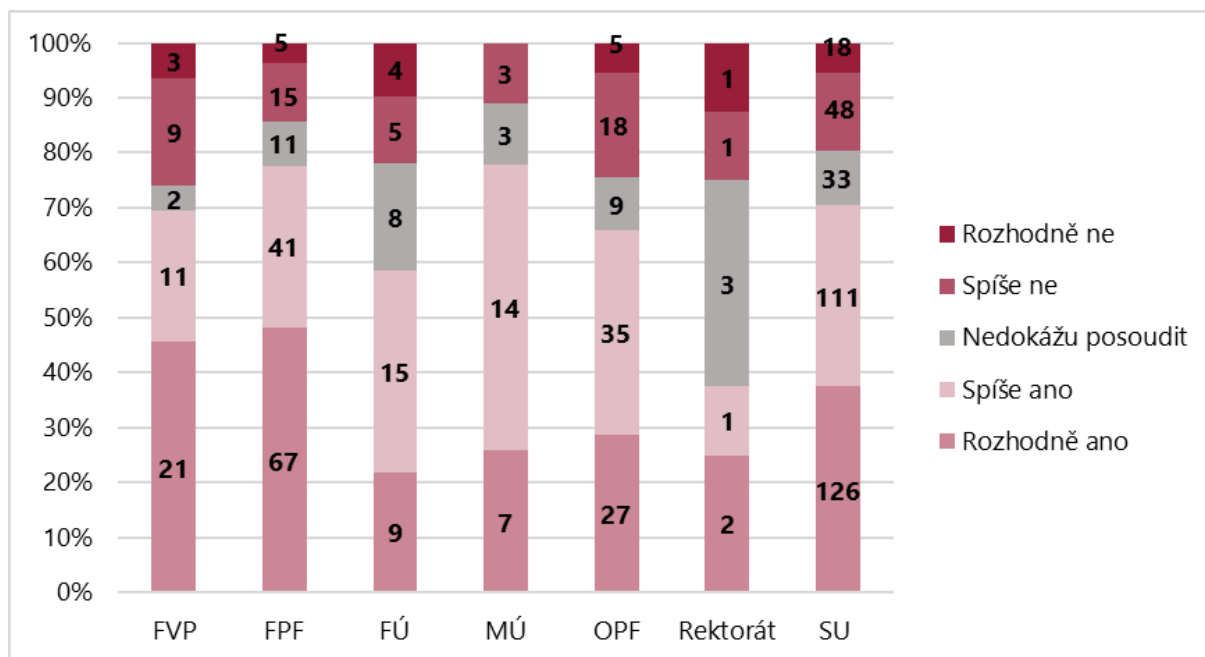


3. Profesní odpovědnost

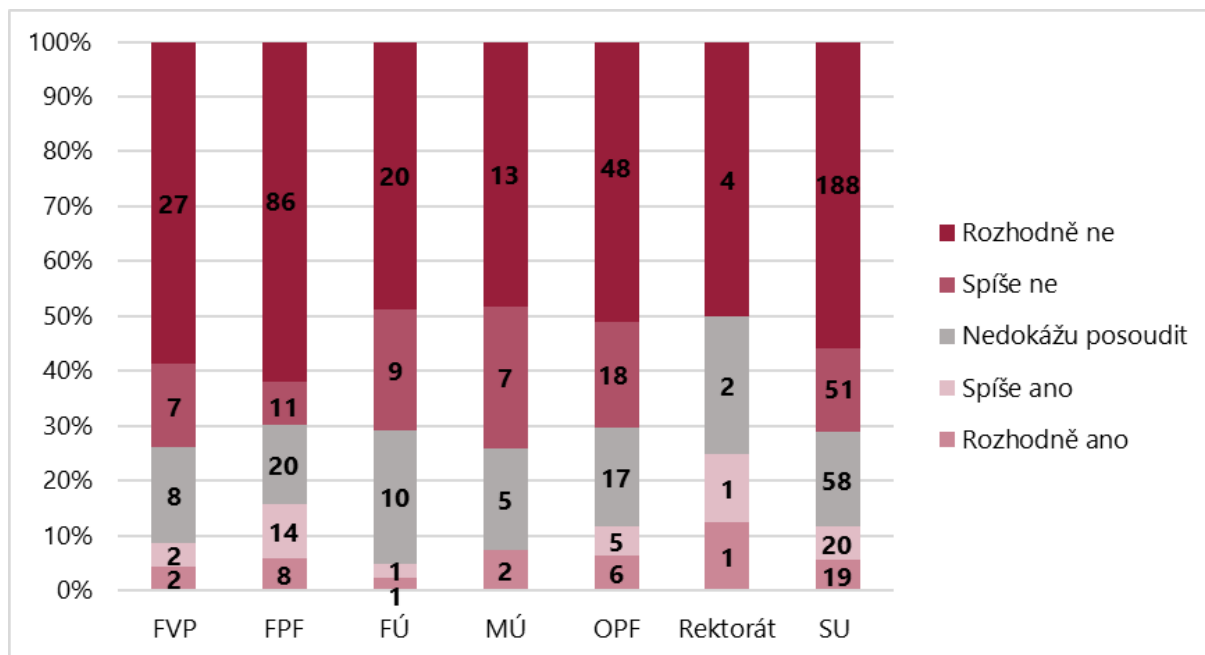
Na SU jsou jasně definovaná pravidla týkající se ochrany duševního vlastnictví (včetně autorského práva) pro výzkumnou a tvůrčí činnost.



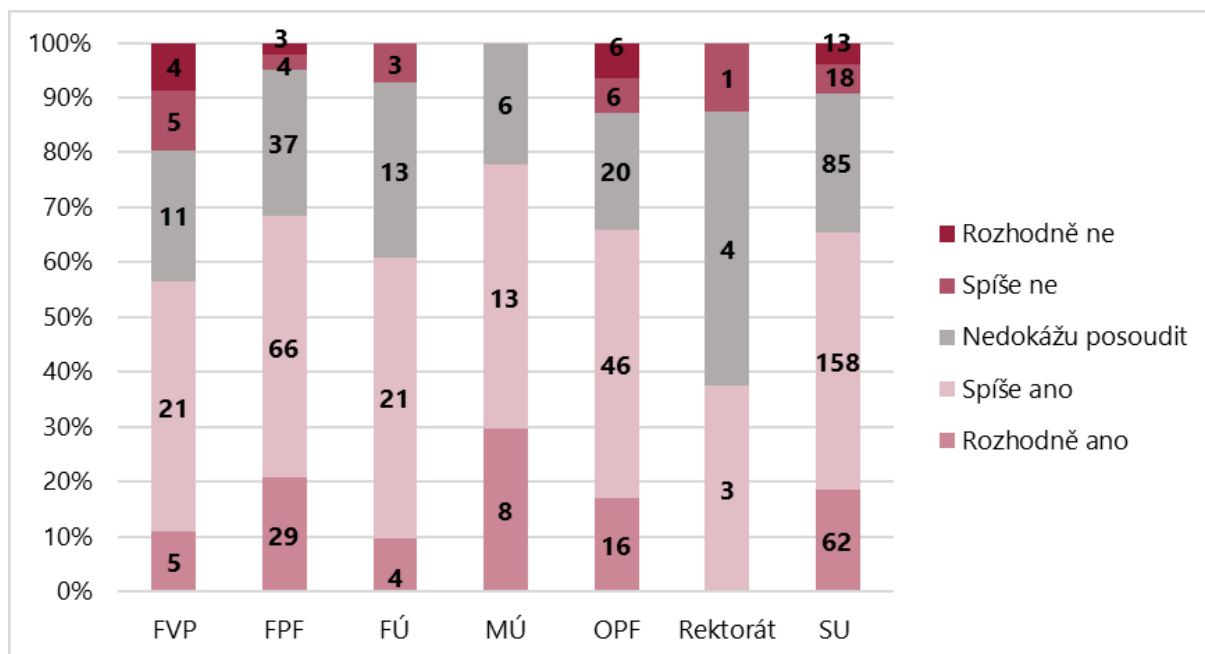
Jsem obeznámen/a s pravidly duševního vlastnictví (včetně autorského práva) výzkumných pracovníků.



Na SU jsem se setkal/a s porušením práv autorství či spoluautorství (v posledních 3 letech).

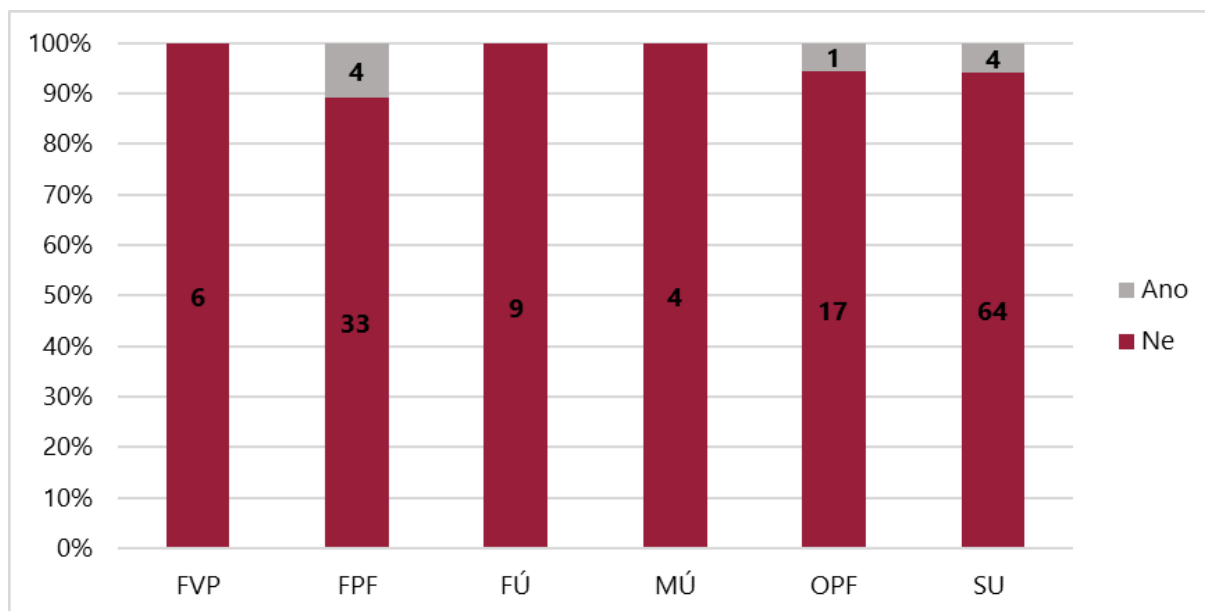


Na SU je zvykem, že dílčími úkoly spojenými s výzkumem jsou pověřovány pouze osoby s dostatečnými schopnostmi (kvalifikací) pro jejich provedení.



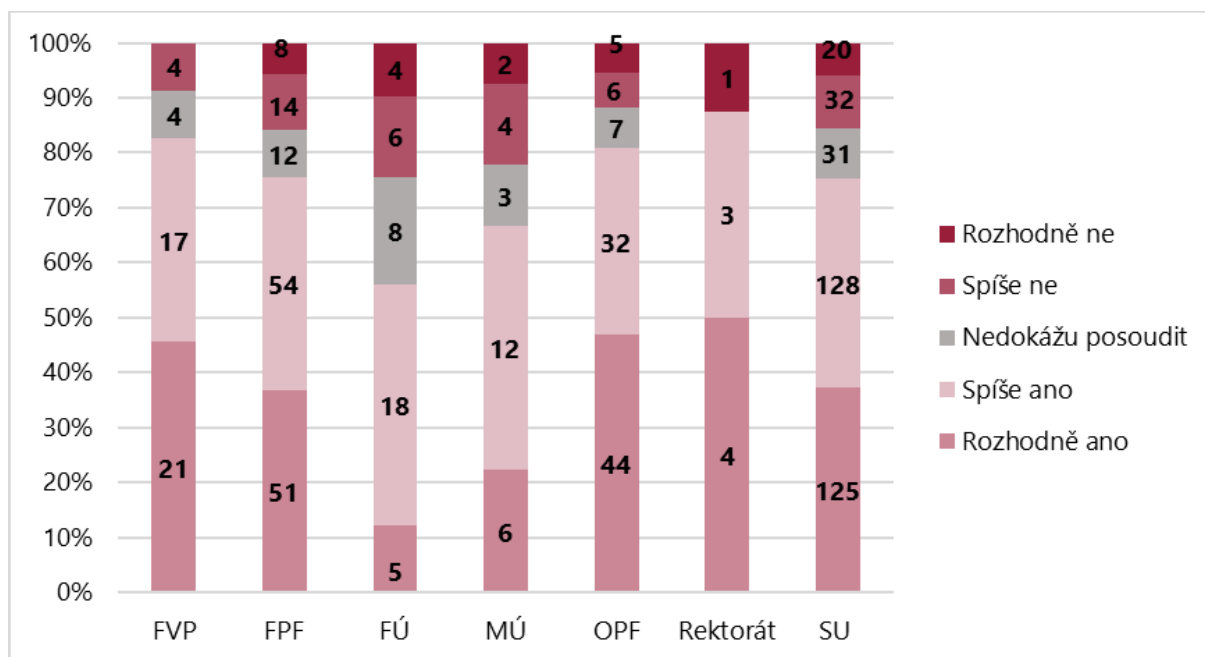
Setkal/a jste se během studia na SU s tím, že byly Vaše výsledky tvůrčí práce (závěrečné práce) využívány, aniž byste byli někde citováni, nebo zmíněni v poděkování?

(Studenti Ph.D.)

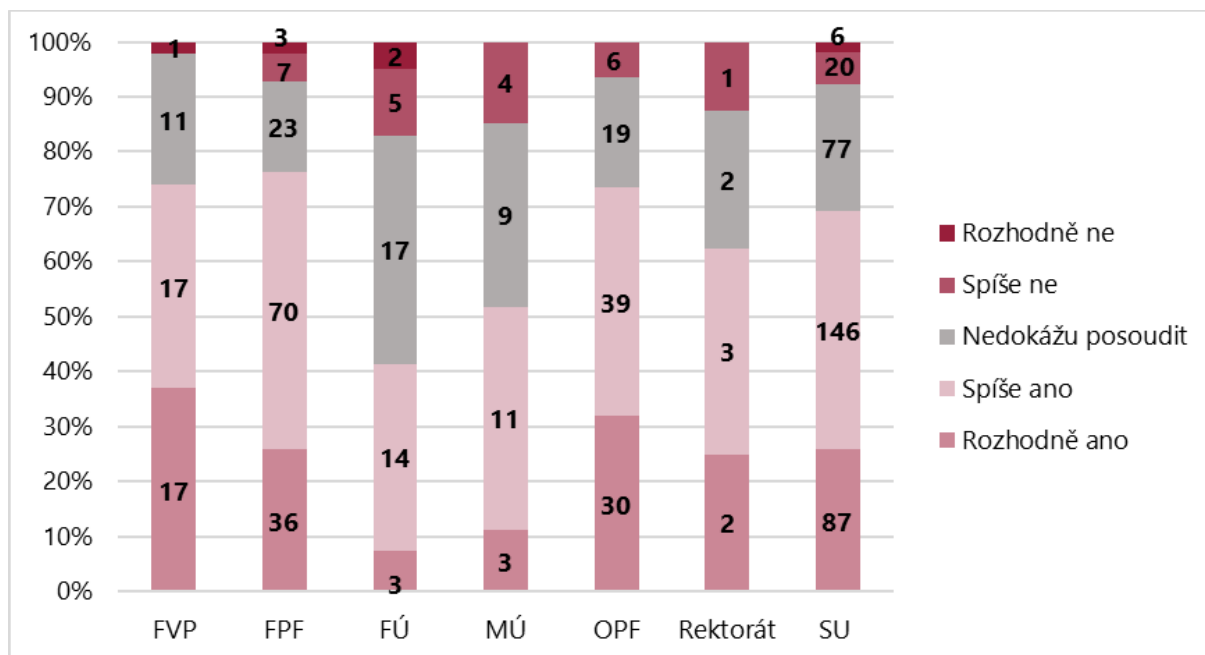


4. Profesní přístup

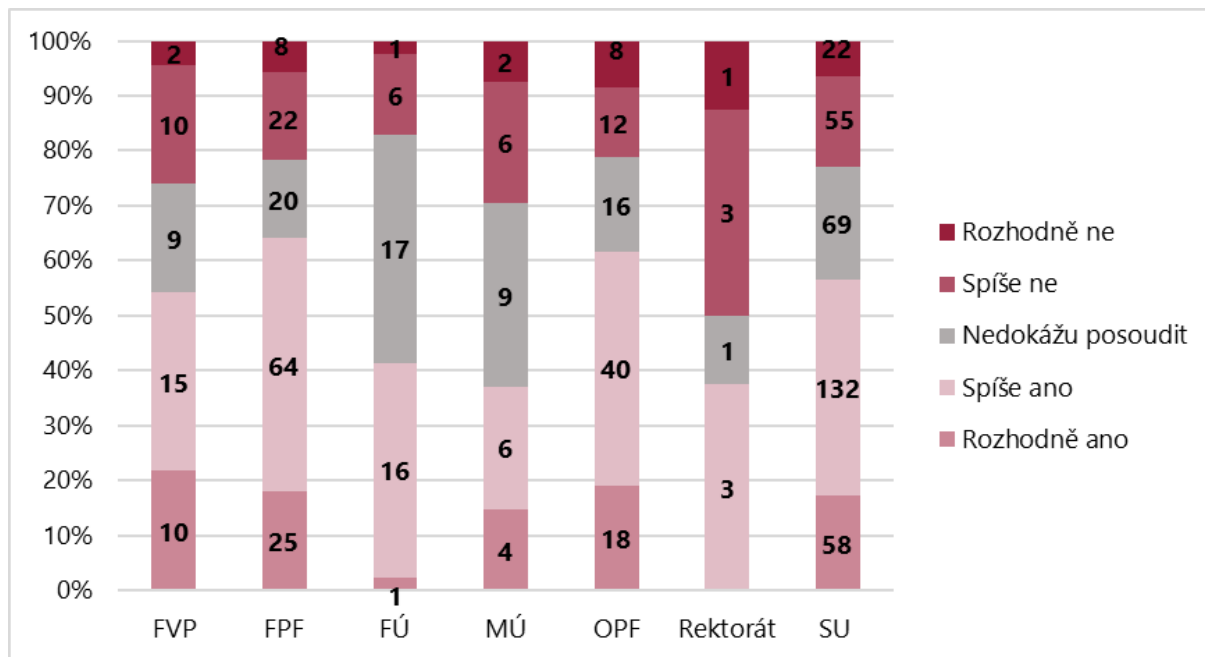
Jsem obeznámen/a s Dlouhodobým záměrem SU na období 2016-2020 a vizí SU.



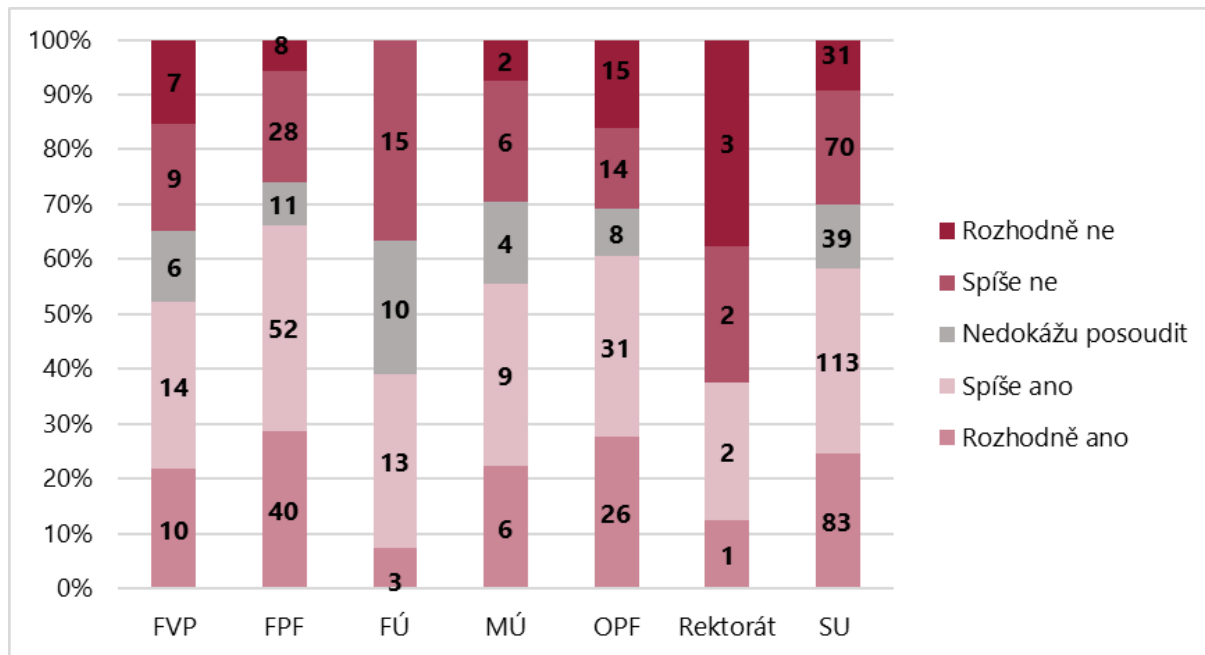
S Dlouhodobým záměrem 2016-2020 a vizí se ztotožňuji.



Dlouhodobý záměr 2016-2020, Strategie a vize SU jsou dobře komunikovány.

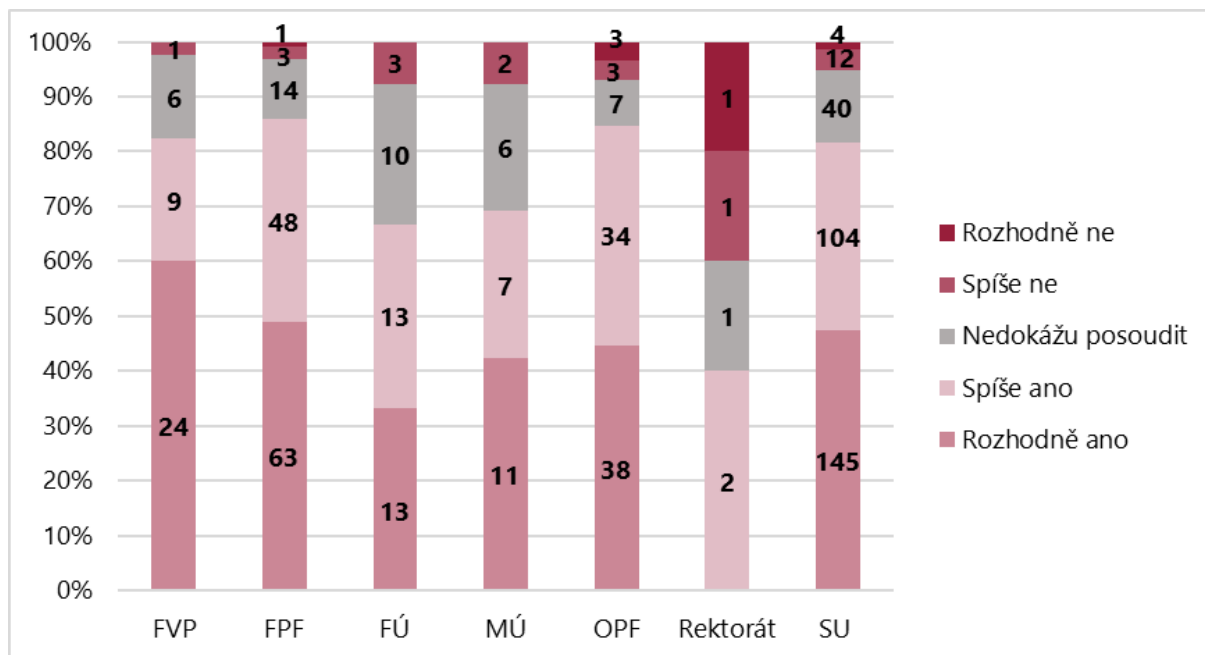


Mám dostatek příležitostí k tomu, abych vyjádřením svého názoru (např. v dotazníkových šetřeních, na poradách, při pohovorech apod.) mohl/a ovlivnit směřování SU (fakulty, ústavu).

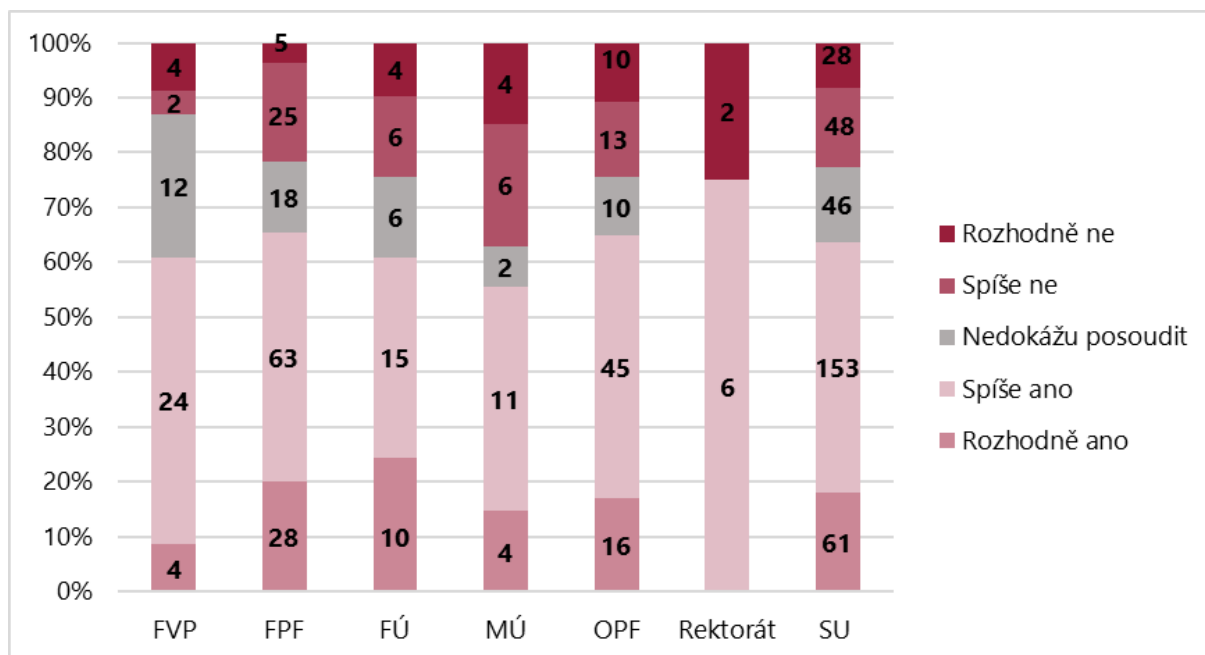


Ve své výzkumné činnosti reflektuji strategické zaměření své součásti v oblasti VaV.

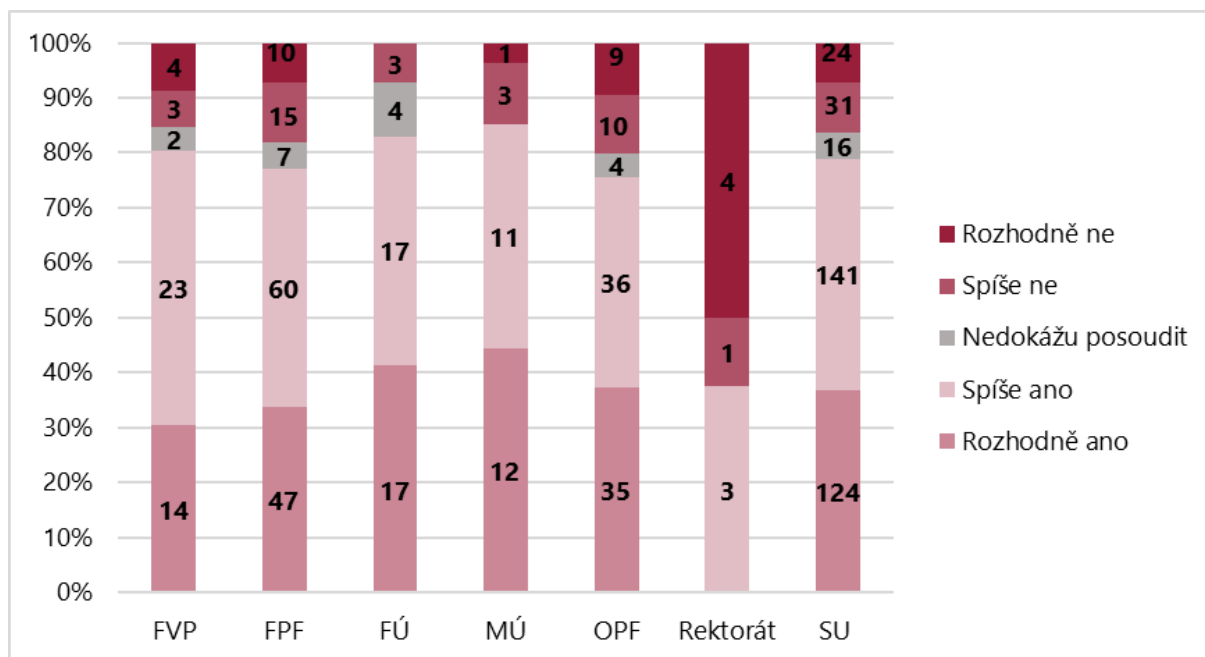
(VaV pracovníci)



Jsem spokojen/a s komunikací rektorátu SU vůči zaměstnancům.



Jsem spokojen/a s komunikací mé součásti SU (fakulta/VŠ ústav) vůči zaměstnancům.



5. Smluvní a zákonné povinnosti

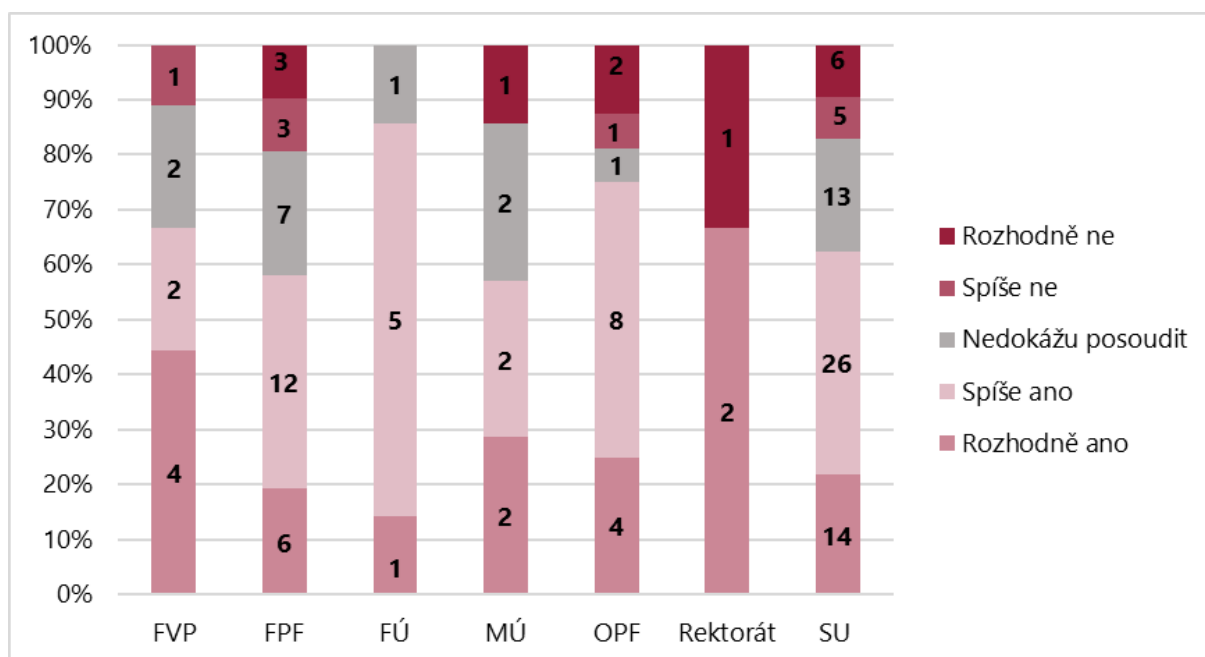
Odpovědi ohledně duševního vlastnictví jsou uvedeny v principu 3 – profesní odpovědnost.

Odpovědi ohledně pracovních podmínek jsou uvedeny v principu 7 – řádné potupy v oblasti výzkumu.

6. Odpovědnost

Na SU jsou celkově jasně definovaná pravidla rozdělování finančních prostředků na VaV činnosti.

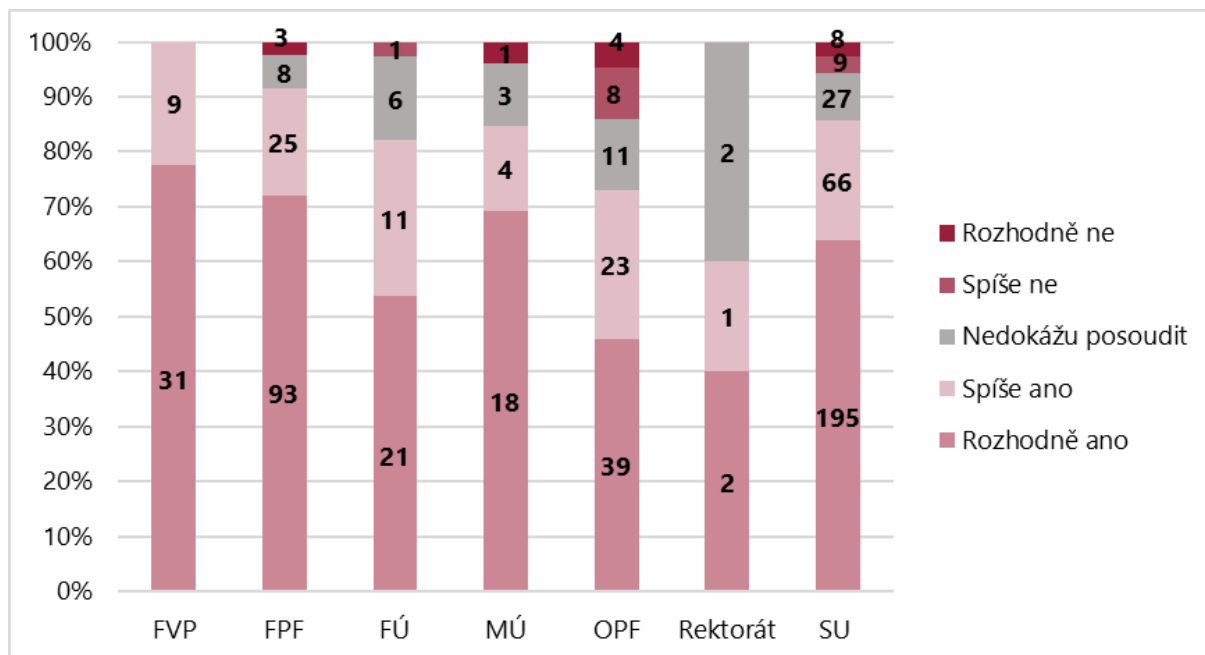
(Vedoucí akademičtí pracovníci a školitelé Ph.D.)



7. Řádné postupy v oblasti výzkumu

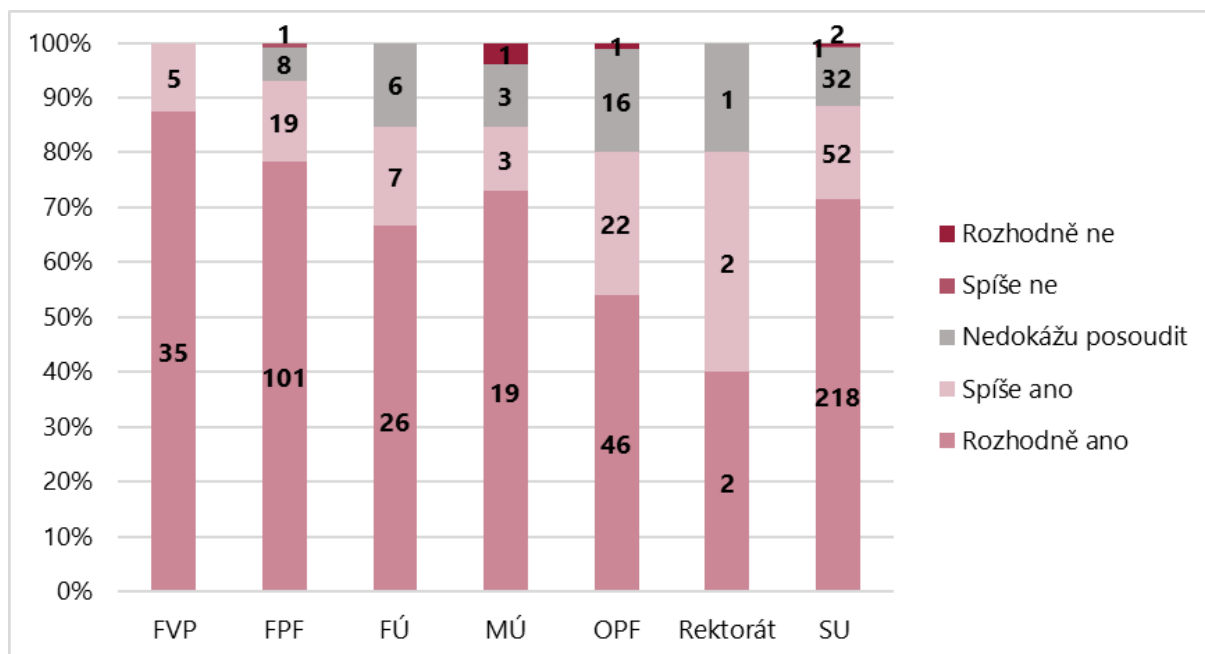
Jsem obeznámen/a s bezpečnými pracovními postupy ve výzkumu v mém oboru.

(VaV pracovníci)

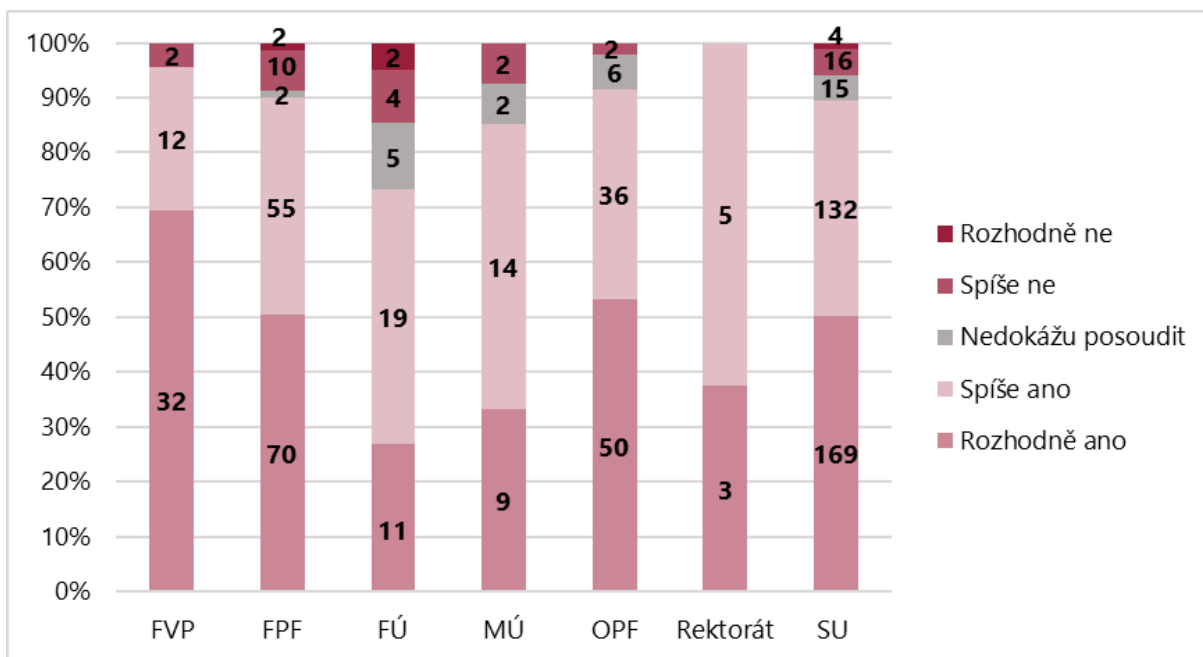


Dbám na používání bezpečných pracovních postupů ve výzkumu.

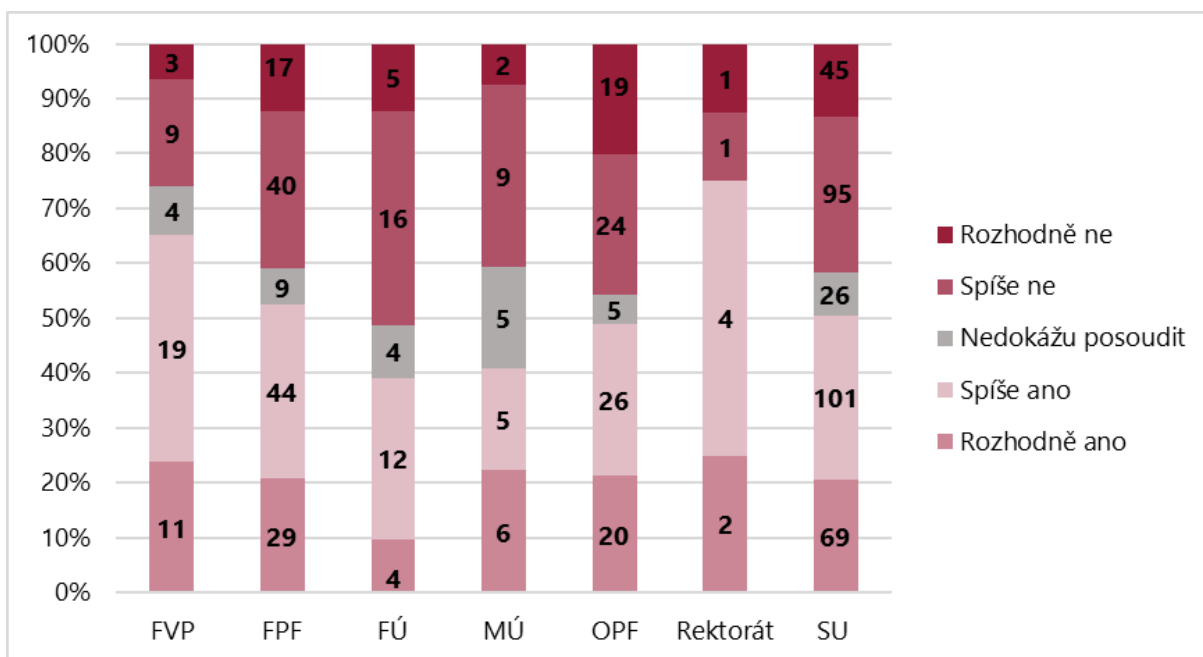
(VaV pracovníci)



Jsem obeznámen/a s aktuálními pracovními předpisy a pracovními podmínkami dle vnitřních předpisů, norem a platné legislativy.

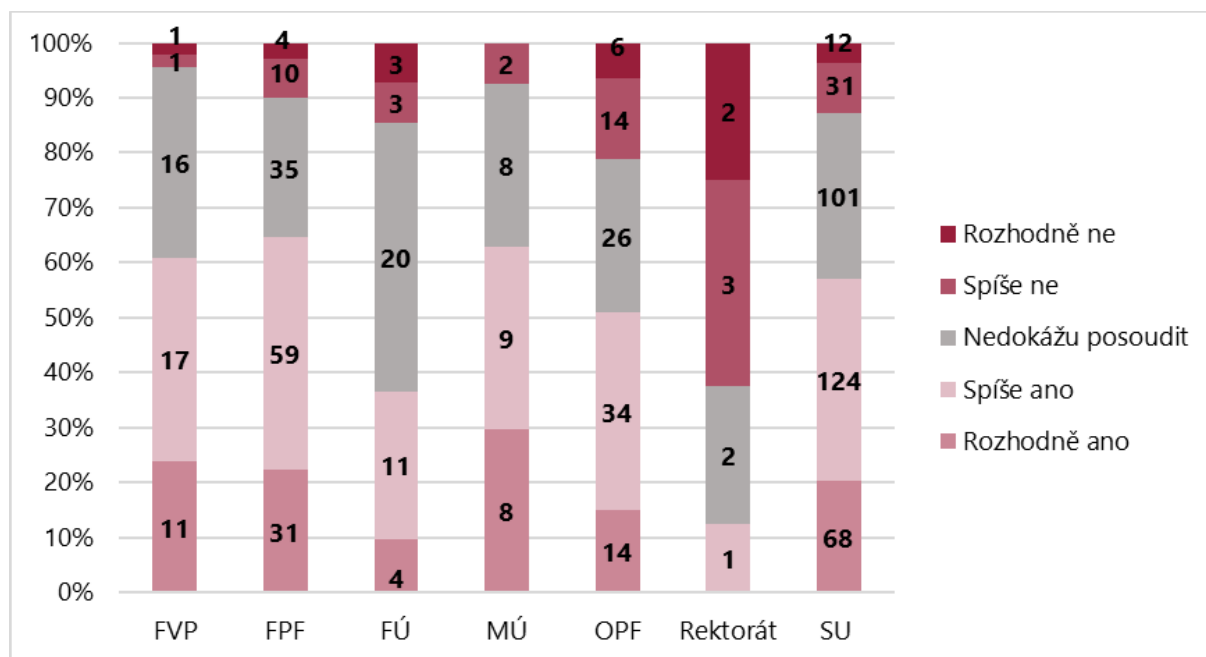


Jsem obeznámen/a s pravidly a postupy práce s daty ve sdílených univerzitních úložištích např. Sharepoint, Dropbox, Gogledrive apod.

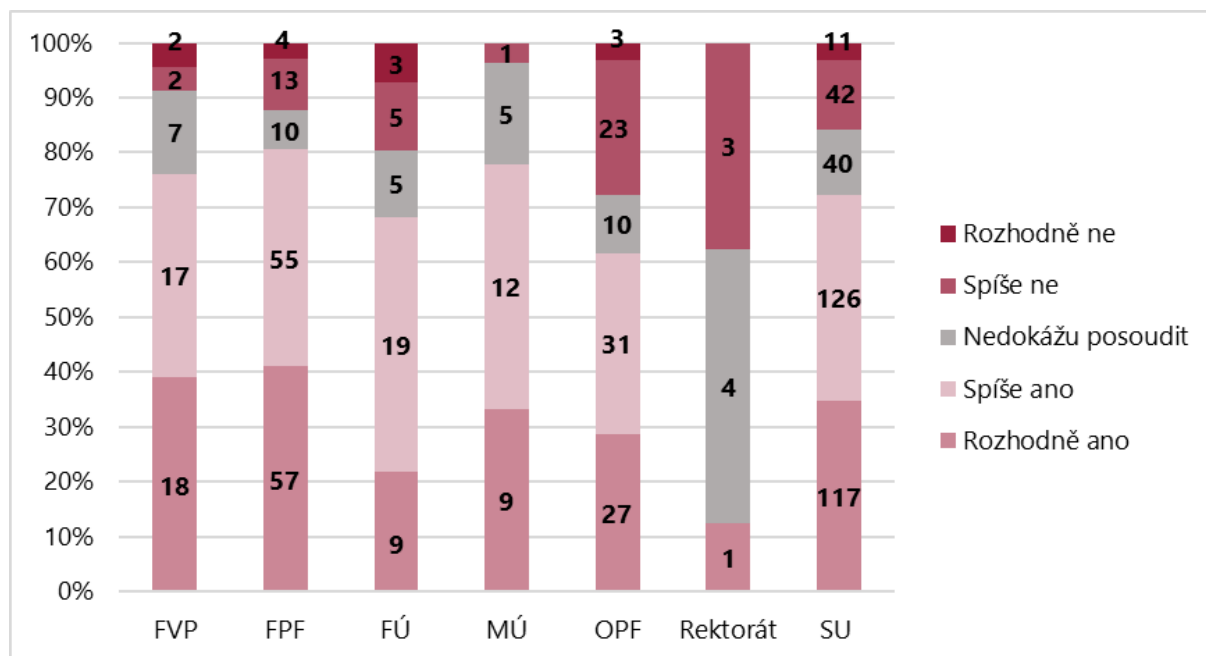


8. Šíření a využívání výsledků

Na SU jsou jasně definovány postupy pro šíření a využívání získaných výsledků.



Jsem obeznámen/a s postupy šíření a využívání získaných výsledků vědy a výzkumu (dále jen VaV) odborné i laické veřejnosti (např. v odborných časopisech).



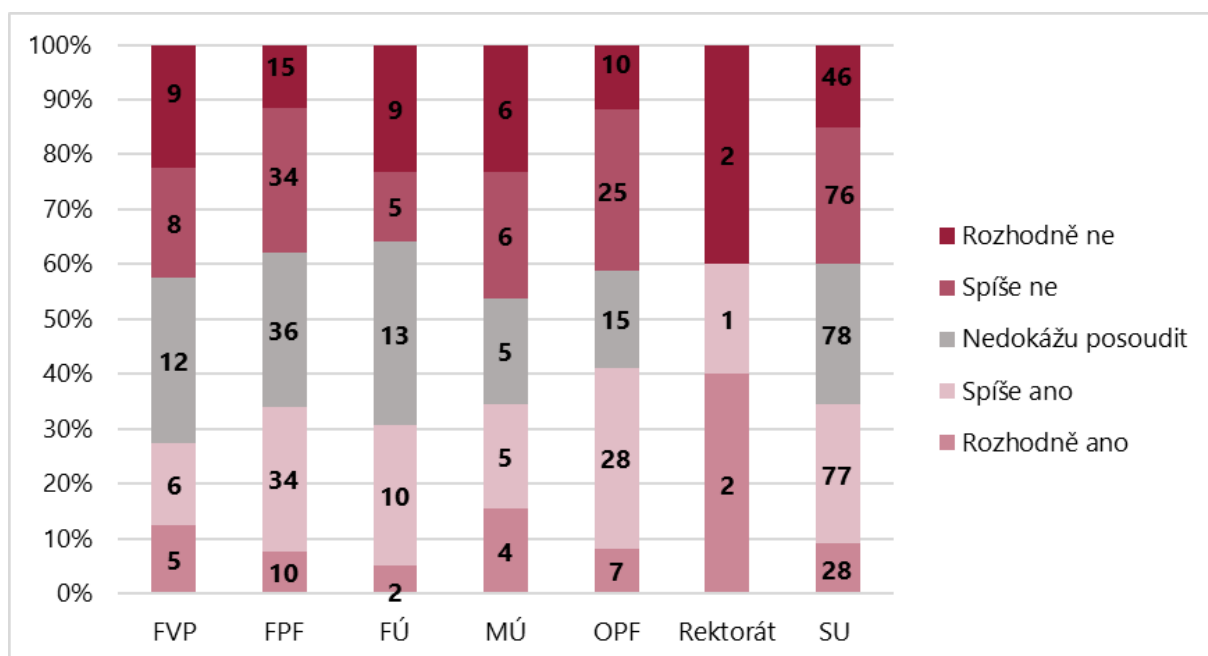
S veřejností o svém výzkumu komunikují těmito formami (možný výběr více odpovědí).

(VaV pracovníci)

Odpovědi	Počet zmínek	% respondentů
Příspěvek na odborné konferenci/sborníku	254	83,3 %
Články v odborném časopise/monografie	255	83,6 %
Články/příspěvky v popularizačních médiích	61	20 %
Vystupování v médiích	45	14,8 %
Přednášky, diskuse, workshopy pro širokou veřejnost	125	41 %
Vlastní prezentace na internetu/sociální sítě	51	16,7 %
S veřejností nekomunikují	11	3,6 %

Tam, kde je to možné, usilují o komercializaci výsledků.

(VaV pracovníci)



9. Veřejný závazek

Odpovědi ohledně komunikace s veřejností o výsledcích výzkumné činnosti jsou uvedeny v principu 8 – šíření a využívání výsledků.

10. Nediskriminace

Na pracovišti jsem se setkal (i mimo mou osobu) s diskriminací na základě (můžete vybrat více možností).

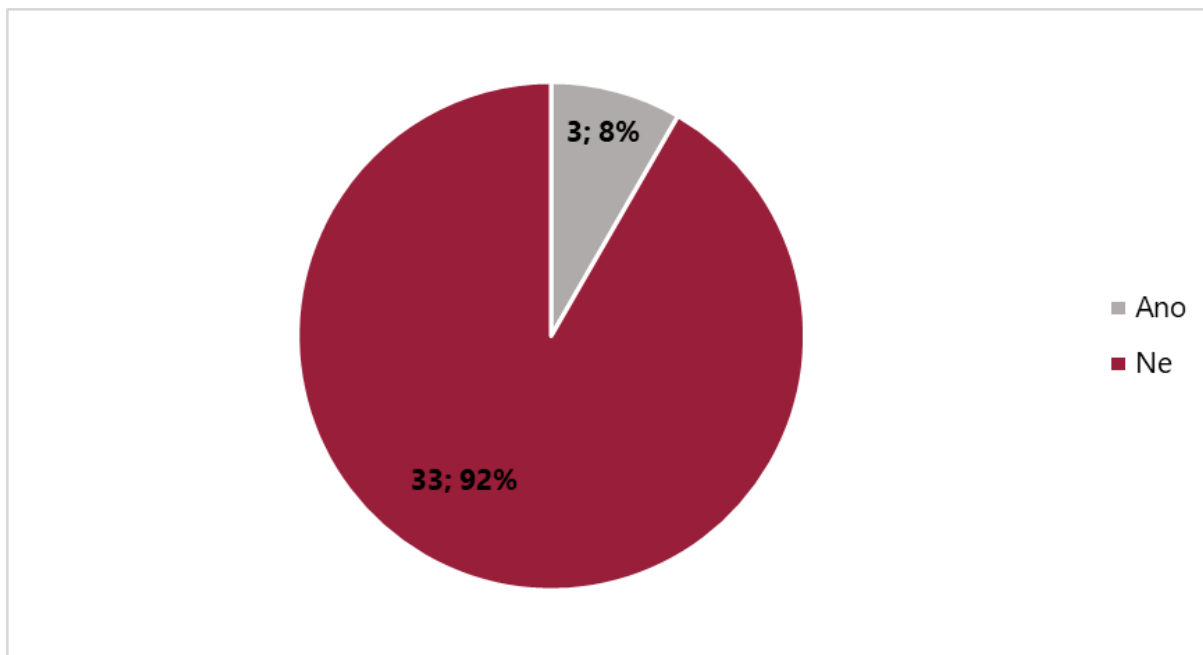
Odpovědi	Počet zmínek	% z celku	% forma diskriminace
S diskriminací na pracovišti jsem se neseťkal/a.	295	88 %	-
Pohlaví	25	7 %	61 %
Věku	19	6 %	46 %
Etnického nebo národního původu	2	1 %	5 %
Sociálního původu	2	1 %	5 %
Náboženského vyznání nebo víry	2	1 %	5 %
Sexuální orientace	2	1 %	5 %
Jazyka	2	1 %	5 %
Zdravotního postižení	4	1 %	10 %
Politického názoru	4	1 %	10 %
Sociálních a ekonomických podmínek	8	2 %	20 %

Pokud jste se setkali s diskriminací/nežádoucím chováním, jakou mělo formu?

Vybrané odpovědi
Mobbing a bossing.
Špatná komunikace a atmosféra na pracovišti, cholerické a chaotické řízení.
Skryté narážky, negativní slovní vyjádření.
Nespravedlivé hodnocení včetně vyplácení odměn, nespravedlivý kariérní postup.
Bezbariérový přístup není všude.
Nevhodné poznámky a komentáře, zdrobňování jmen, automatické tykání.
V podmínkách IGS preference podle věku, preference anglicky hovořících před jinými světovými jazyky, preference mladých žen.

* k této otázce se vyjádřilo pouze 11 % respondentů

Bylo toto nežádoucí chování na SU nějak řešeno? Případně jak?



Vybrané odpovědi

Nebylo. Podal jsem výpověď a tím bude problém vyřešen.

Nebylo. O vedoucím si myslí ostatní v okolí své. Bohužel to všichni ví.

Nenahlásím to, je to nepostizitelné, neuchopitelné, zákeřné, rafinované. Mám svůj způsob obrany.

Zašla jsem za nadřízeným, který mě sice vyslechl, ale v podstatě se nic nezměnilo.

Změnou pracoviště v jednom případě.

Ano, nástupem nového vedoucího pracovníka.

Změnou vedení.

11. Systém hodnocení

Na součásti, kde působím, existuje systém hodnocení pracovního výkonu, který je (můžete vybrat více možností)

Odpovědi	Počet zmínek	% respondentů
Důležitý při hodnocení kariérního postupu	97	29 %
Pravidelný	214	64 %
Transparentní	80	24 %
Nezávislý	43	3 %
Motivační	73	22 %
Dostačující	88	26 %
Nepravidelný	26	8 %
Nesystematický	38	11 %
„Nutné zlo“	37	11 %

Můj pracovní výkon je hodnocen (zpětná vazba) nejčastěji formou (můžete vybrat více možností)
(VaV pracovníci)

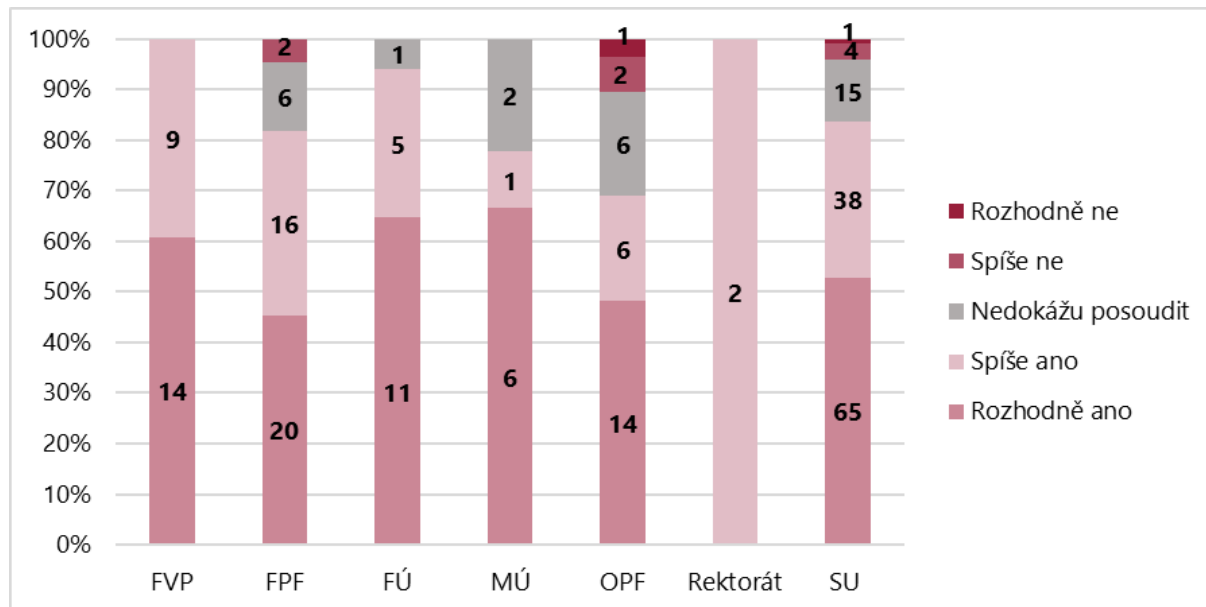
Odpovědi	Počet zmínek	% respondentů
Pravidelné (roční, půlroční, víceleté) hodnocení	242	79 %
Okamžitá zpětná vazba	81	27 %
Měsíčně při výplatě mzdy	26	9 %
Je hodnocen nedostatečně	27	9 %

NÁBOR A VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ

(pracovníci působící na SU do 5 let)

12. Nábor

Před výběrovým řízením jsem měl/a dostatek informací o požadovaných znalostech a dovednostech



Jak jste se dozvěděli o výběrovém řízení na Vaši pozici? (můžete vybrat více možností)

Nejčtenější odpovědi	Počet zmínek	% respondentů
Osobní kontakty	82	75,9 %
Webové stránky SU	40	37,0 %
Pracovní portál	8	7,4 %

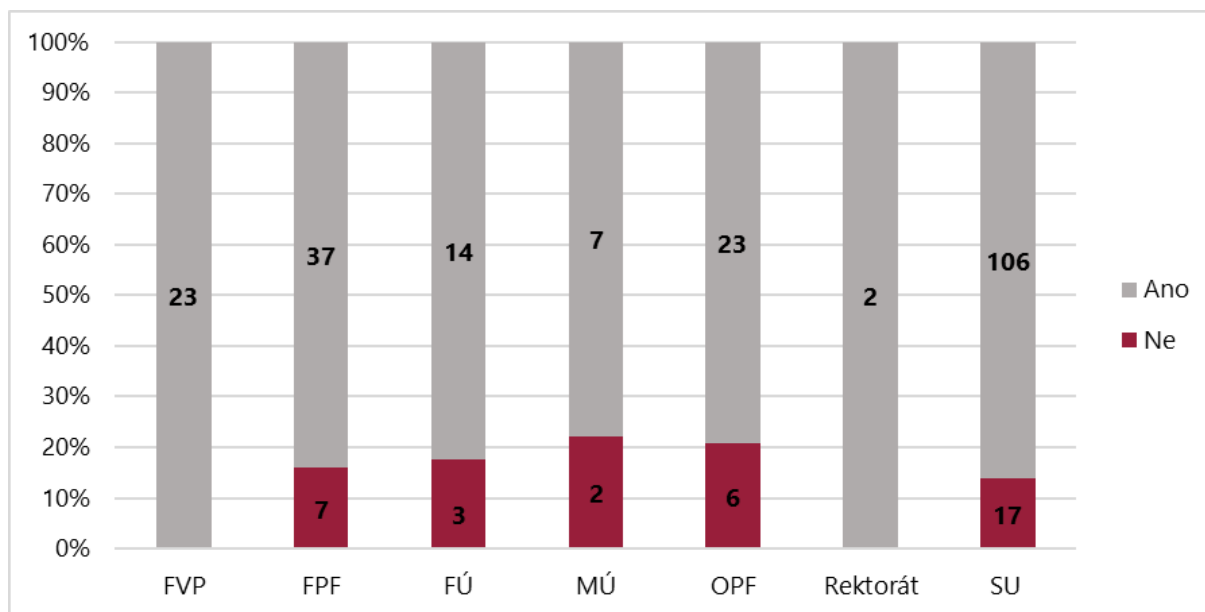
V průběhu adaptačního procesu jsem se setkal/a s těmito činnostmi (výběr z více možností)

Nejčtenější odpovědi	Počet zmínek	% respondentů
Formální záležitosti (podpis smlouvy, GDPR...)	83	76,9 %
BOZP a PO	76	70,4 %
Organizační zajištění (vstupní karty, přístup k systému...)	72	66,7 %
S dostatečnou podporou ze strany vedoucího	79	73,2 %
Zaučení na pracovišti	47	43,5 %

Co Vám chybělo v rámci Vaší adaptace?

Nejčtenější odpovědi	Počet zmínek	% respondentů
Nic mi nechybělo.	10	50 %
Zaučení na pracovišti, zaškolení	3	15 %
Technické zázemí a zaškolení do IT systému (počítač pro práci, systémové a softwarové možnosti)	2	10 %

Obdržel/a jste popis pracovních činností?



13. Nábor (Code)

Otázky zahrnuté v ostatních principech.

14. Výběr (Code)

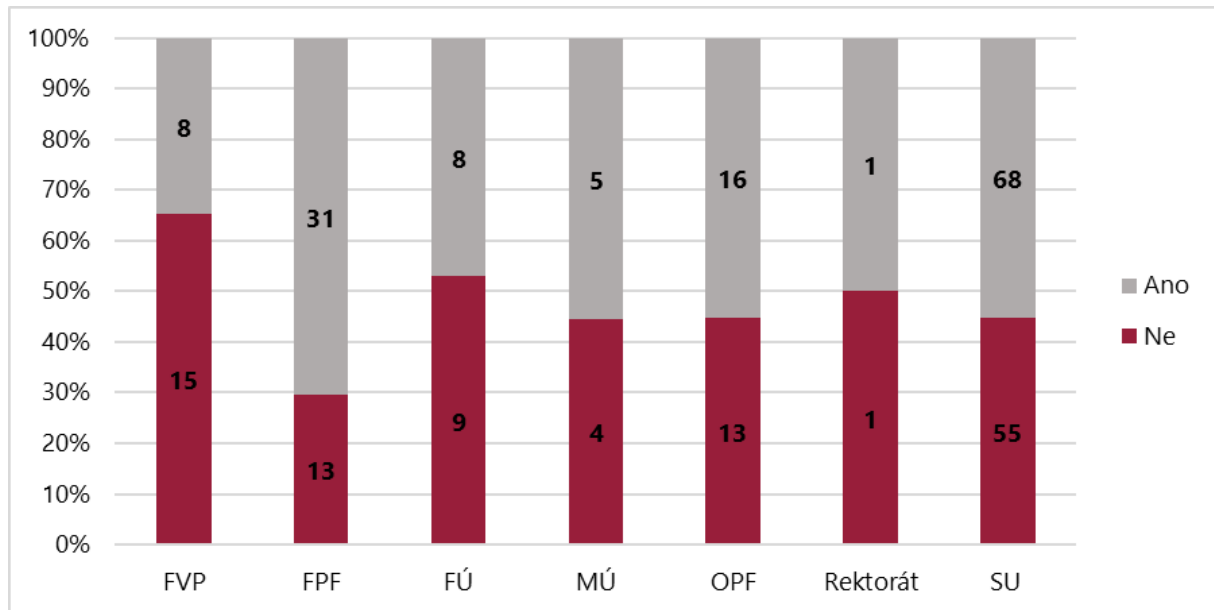
Otázky zahrnuté v ostatních principech.

15. Transparentnost

Jako uchazeč/ka jsem byl/a (můžete vybrat více možností)

Odpovědi	Počet zmínek	% respondentů
předem informován/a o kritériích výběru	96	88,9 %
předem informován/a o počtu volných míst	38	35,2 %
předem informován/a o vyhlídkách kariérního růstu	41	38,0 %

Jako uchazeč/ka jsem po ukončení výběrového řízení byl/a obeznámen/a se silnými a slabými stránkami mé prezentace na výběrovém řízení (proč jsem byl/a vybrán/a)



16. Posuzování předností

Při výběrovém řízení na SU byl brán ohled na (můžete vybrat více možností)

(VaV pracovníci)

Odpovědi	Počet zmínek	% respondentů
Další schopnosti kandidáta (např. práce v kolektivu, řízení, komunikace s veřejností)	69	63,9 %
Kvalitu dosavadních výzkumných výsledků	84	77,8 %
Kvantitu dosavadních výzkumných výsledků	47	43,5 %

17. Změny profesního zaměření (Code)

Otázky zahrnuty v ostatních principech.

18. Uznání zkušeností s mobilitou (Code)

Otázky zahrnuty v ostatních principech.

19. Uznání kvalifikace (Code)

Otázky zahrnuty v ostatních principech.

20. Služební věk (Code)

Otázky zahrnuty v ostatních principech.

21. Přijímání postdoktorandů (Code)

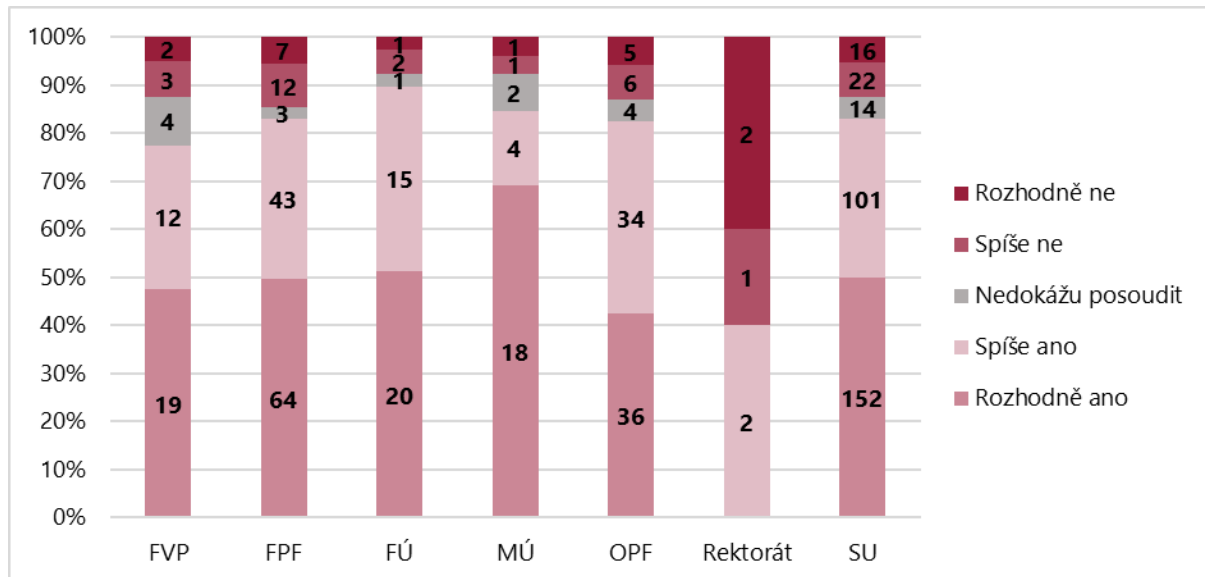
Otázky zahrnuty v ostatních principech.

PRACOVNÍ PODMÍNKY A SOCIÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

22. Uznávání profese

Od samého začátku mé kariéry (bez ohledu na moji současnou pozici) je se mnou zacházeno jako s plnohodnotným členem příslušné vědecké komunity.

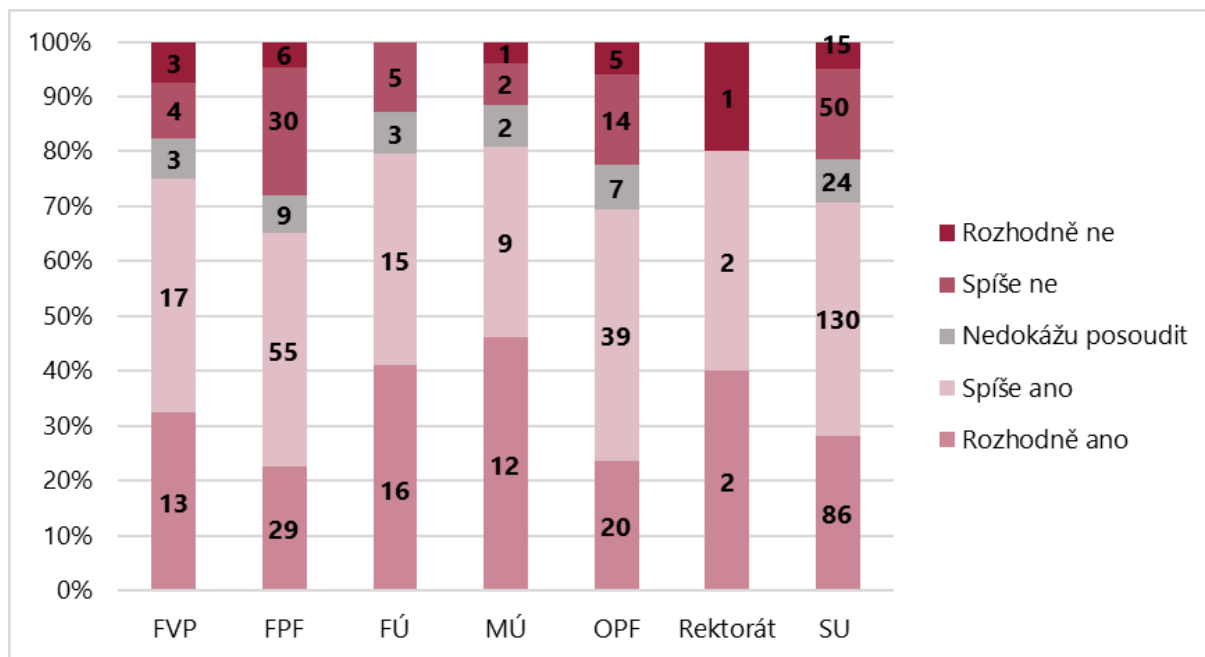
(VaV pracovníci)



23. Výzkumné prostředí

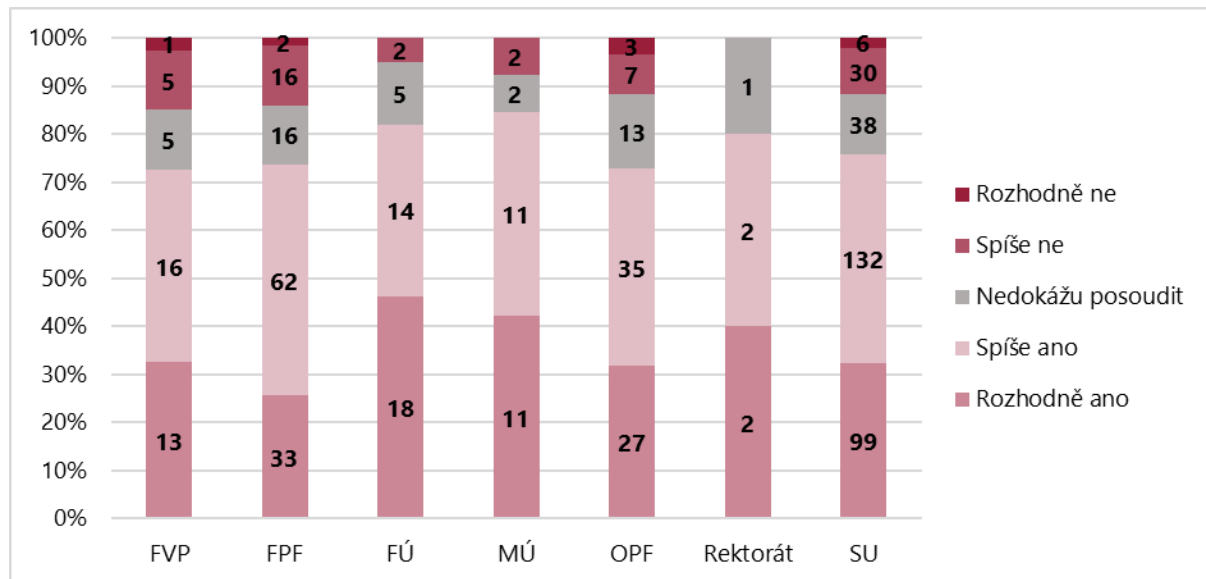
Pro výzkum mi univerzita nabízí dostatek vybavení a finančních prostředků.

(VaV pracovníci)



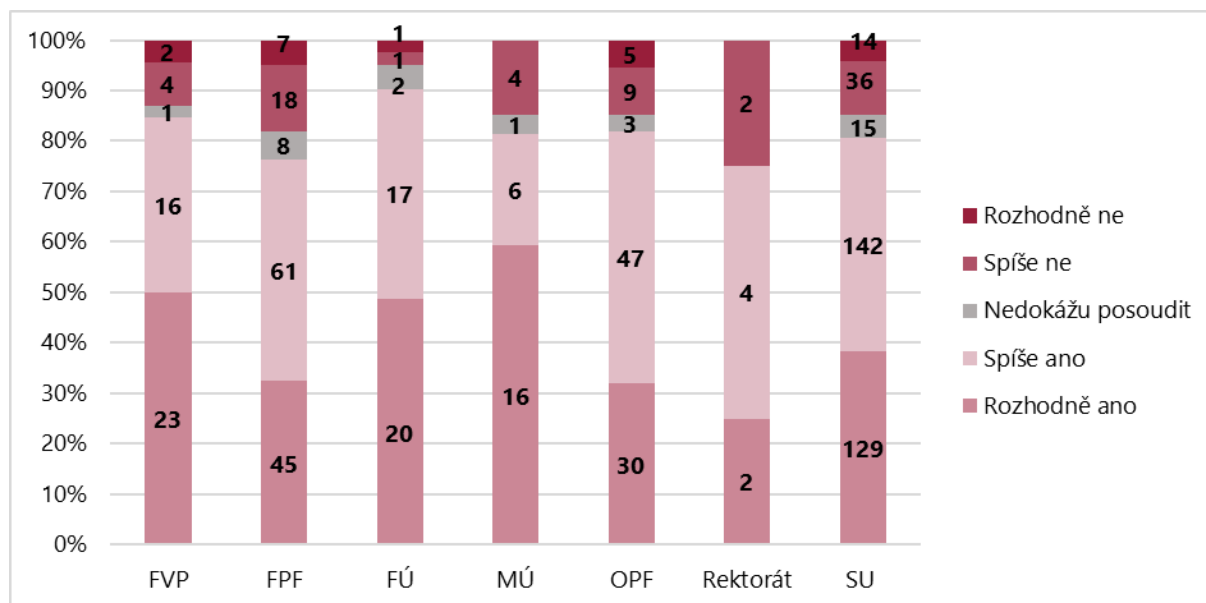
Univerzita nabízí dostatek vybavení a prostředků pro dálkovou spolupráci s jinými domácími i zahraničními akademickými a výzkumnými institucemi.

(VaV pracovníci)

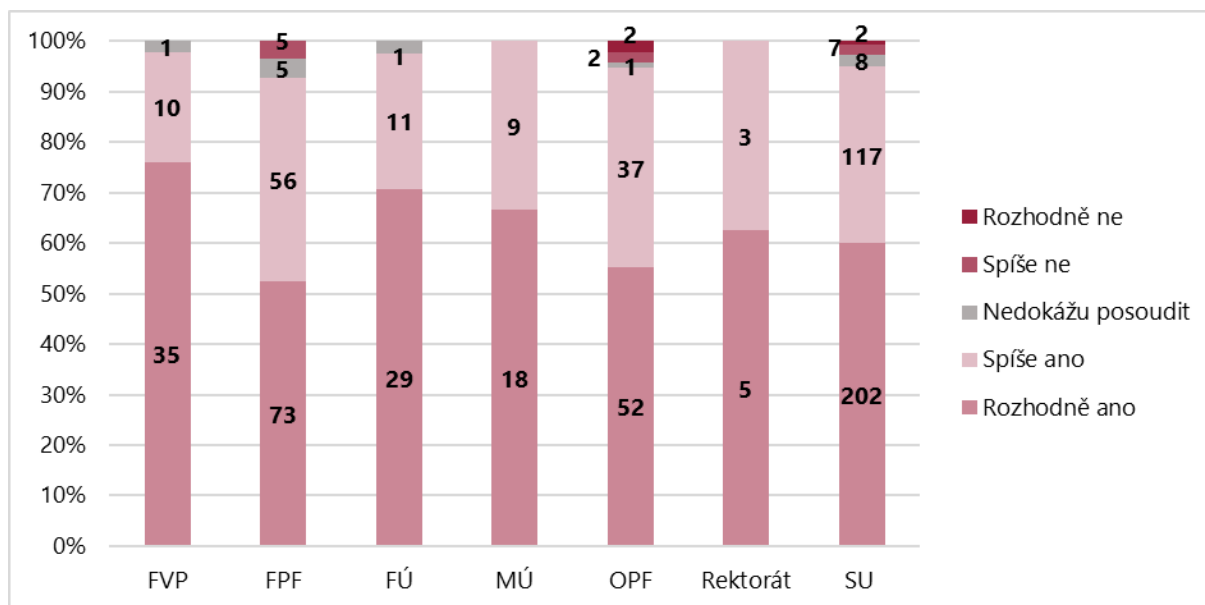


24. Pracovní podmínky

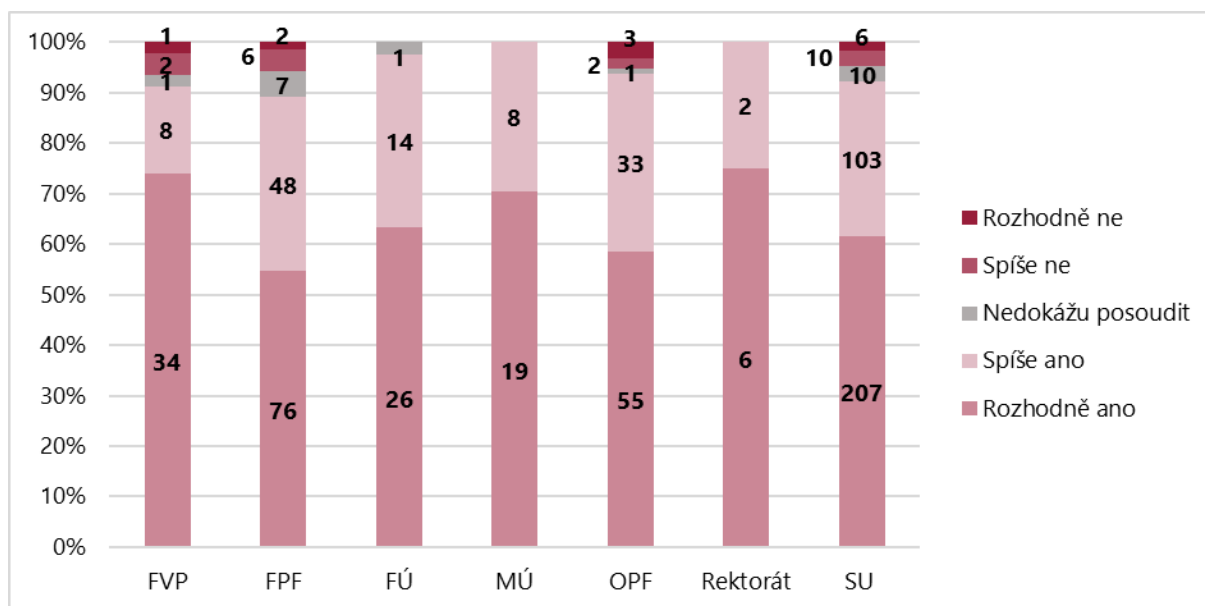
Současné pracovní podmínky mi umožňují skloubit rodinný život s prací.



Současné pracovní podmínky mi umožňují flexibilní pracovní dobu.



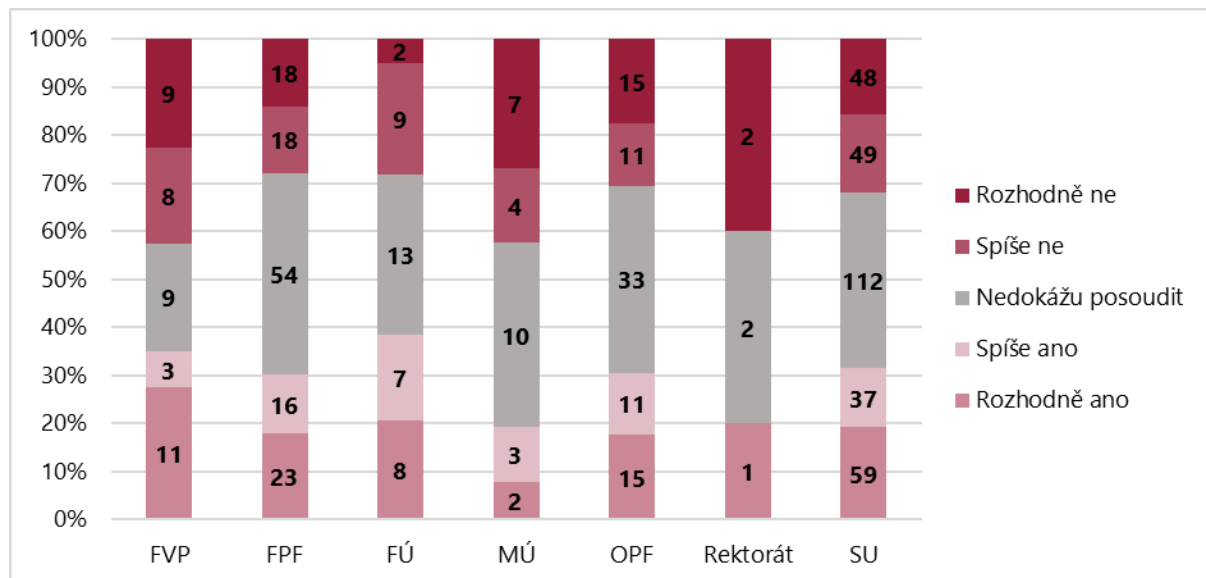
Využívám flexibilní pracovní dobu.



25. Stabilita a stálost zaměstnání

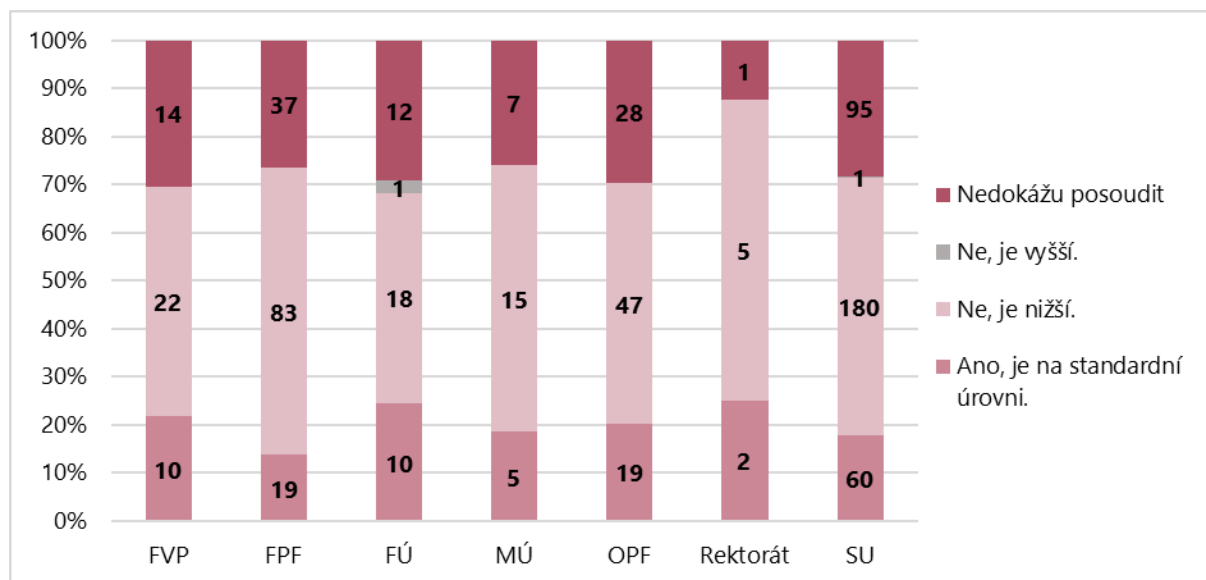
Skutečnost, že jsem měl/a, nebo stále mám smlouvu na dobu určitou, ovlivňuje moji motivaci pro rozvoj kariéry na SU.

(VaV pracovníci)

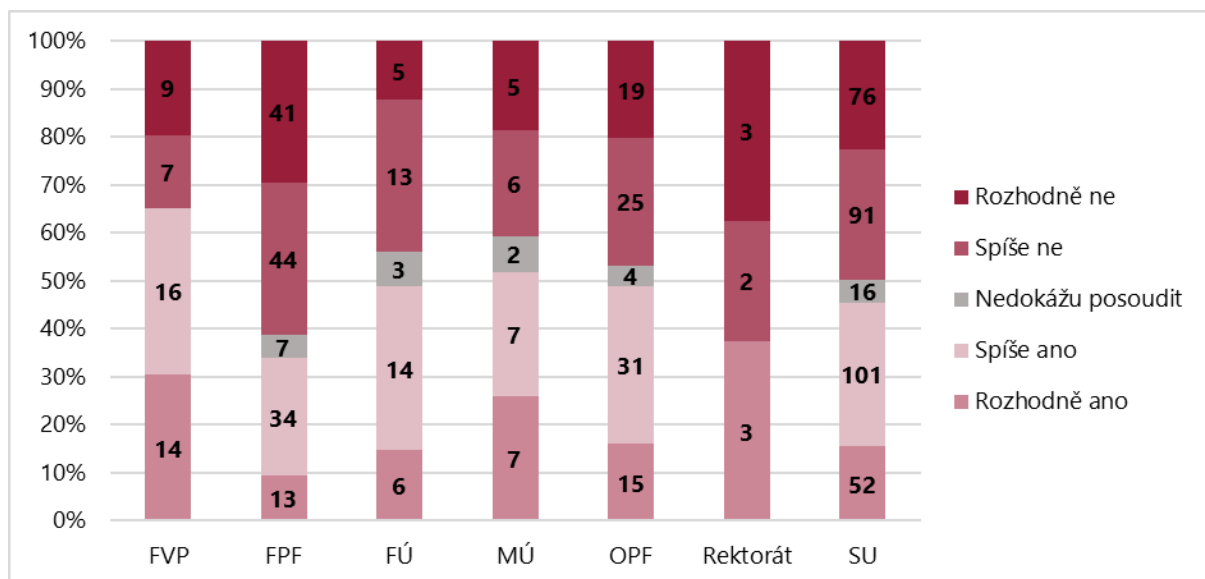


26. Financování a mzdy

Odovídá Vaše mzda standardní úrovni Vaší pozice na trhu práce v České republice?

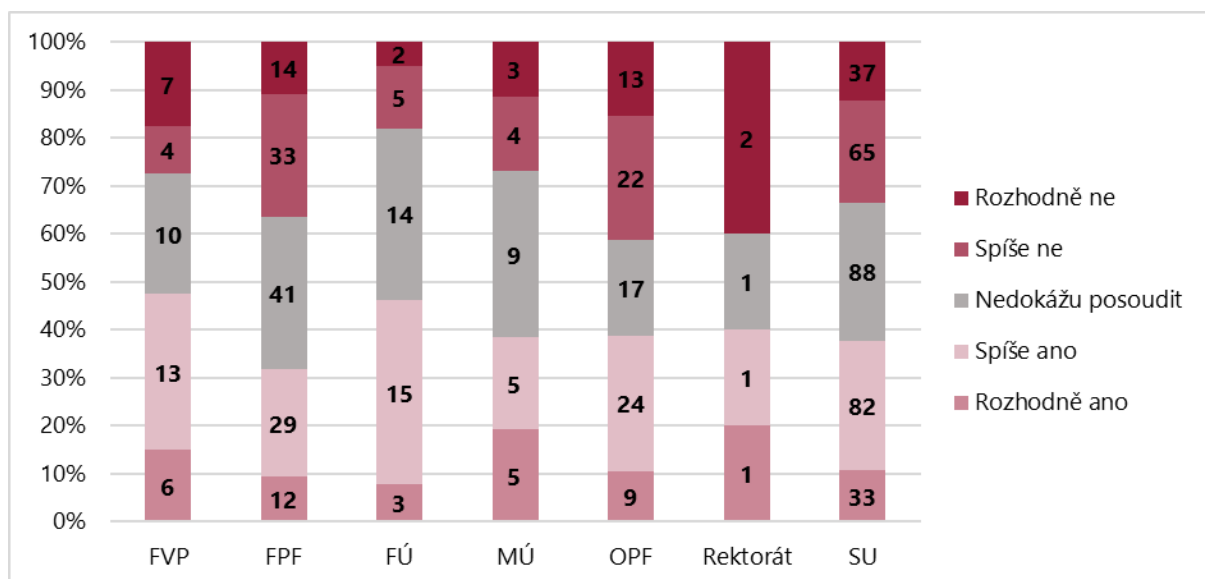


Jsem spokojen/a se svým současným finančním ohodnocením.



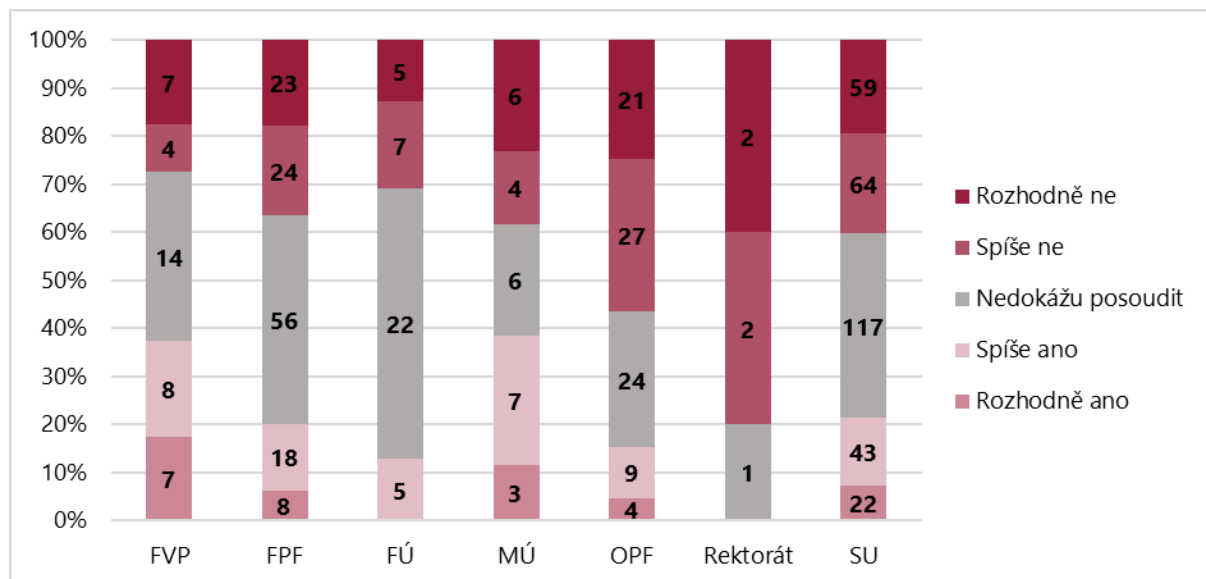
Můj příjem vyplývající z využívání výsledků mého výzkumu a vývoje odpovídá mojí představě.

(VaV pracovníci)



Zpětná vazba od studentů na mou výuku je zohledňována v mém finančním ohodnocení.

(VaV pracovníci)

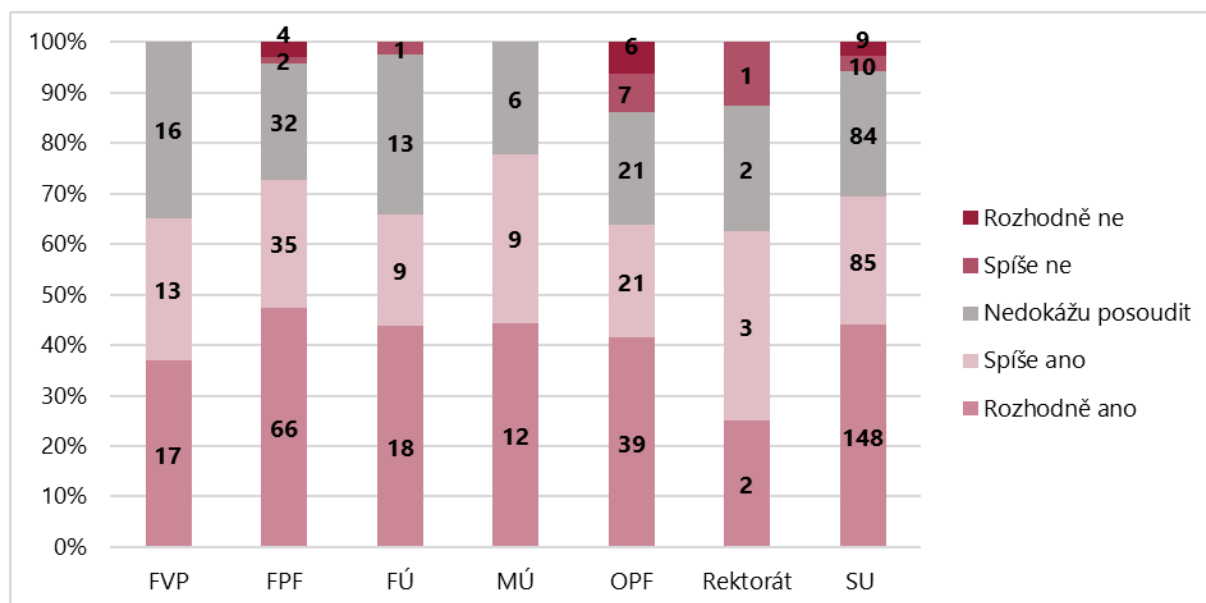


V současné době využívám tyto benefity (možnost více odpovědí)

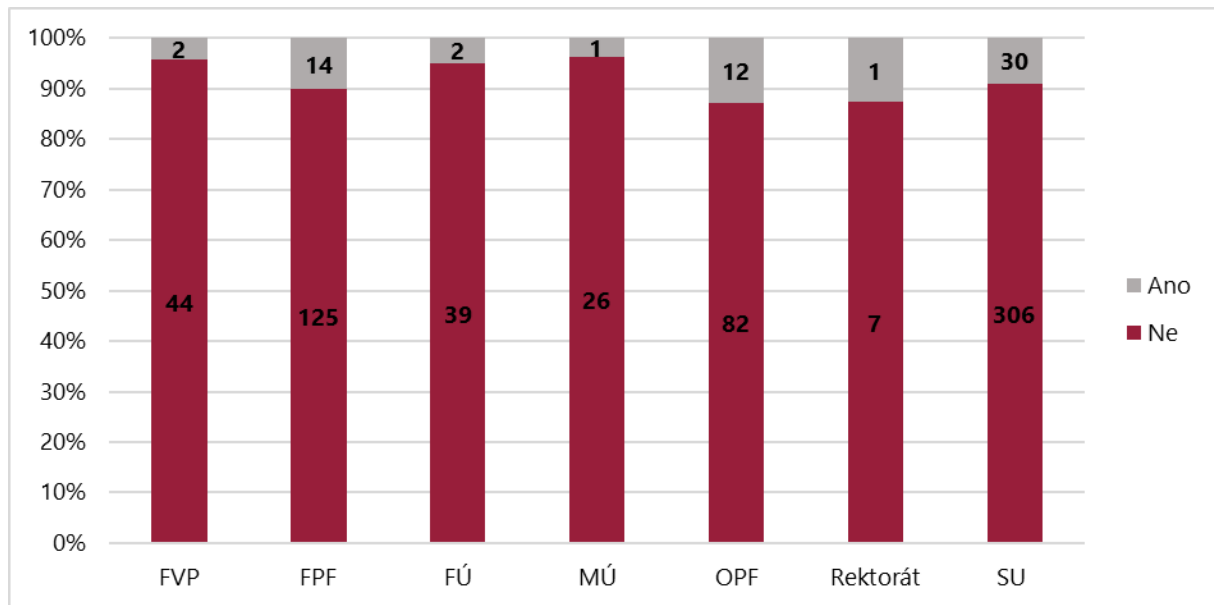
Benefity	Počet zmínek	% respondentů
Stravenky	263	78 %
Služby knihovny	90	57 %
Mobilní tarif	153	46 %
Příspěvek na penzijní připojištění	142	42 %
Zkrácené úvazky	26	8 %

27. Rovnováha mezi pohlavími

Na SU je dostatečným způsobem řešena politika rovných příležitostí mužů a žen.



Během svého působení na SU jsem osobně pocítil/a nerovnost v přístupu k pohlaví.



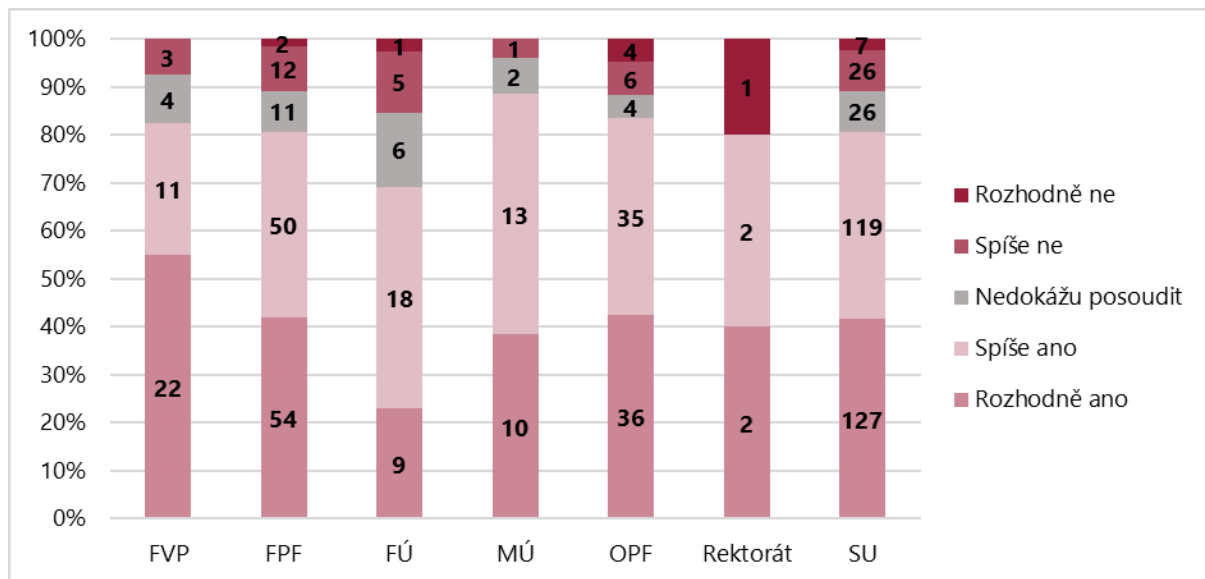
Pokud ano, specifikujte situaci

Vybrané odpovědi
Aktivní profesor versus profesorka důchodového věku, která slibovala zajištění akreditace studijního programu Speciální pedagogika a byla náležitě dostatečně finančně ohodnocena a uplacena mj. členstvím ve VR FVP a VR SLU.
Bývalý vedoucí mluvil o ženách na VŠ nelichotivě
Muži mají zjednodušené pracovní prostředí, je k nim veden tolerantnější přístup, bývají upřednostňováni na vedoucích pozicích.
Neochota podřízených mužů plnit pokyny, pokusy o zpochybnování rozhodnutí
V podobě slovního doporučení – nepřekážet
Přístup ke studentům/studentkám
Ve finančním ohodnocení a délce pracovní smlouvy.
Vedoucí pozice jsou pouze obsaženy muži. Zástupce vedoucího má minimální rozhodovací pravomocí. Chybí opakovaná výběrová řízení pracovních pozic řídicích pracovníků, a hlavně jejich změna ve vazbě na koncepci, dosahované výsledky, spokojenost kolektivu at.
Výrazně nižší mzdové ohodnocení v porovnání s kolegy opačného pohlaví, přestože mé pracovní výsledky byly často mnohem vyšší než u mých kolegů. Pracovní smlouvu mám již 15 let opakovaně pouze na dobu určitou, na rozdíl od mnohých mých kolegů.

28. Kariérní růst

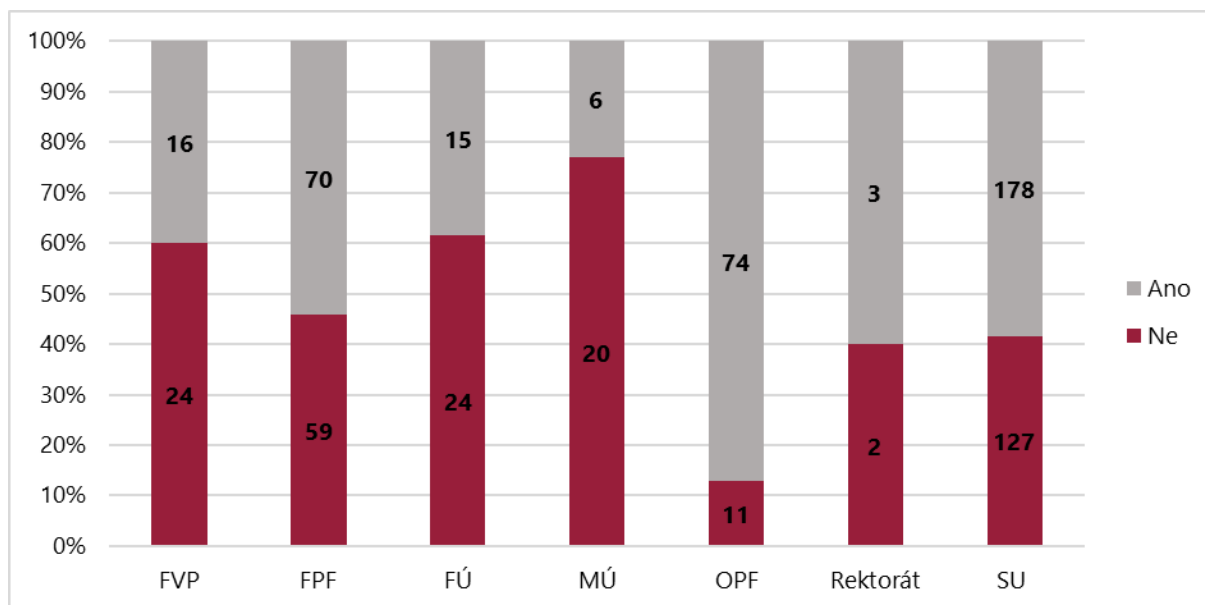
Jsem obeznámen/a s pravidly a možnostmi kariérního růstu výzkumných pracovníků.

(VaV pracovníci)



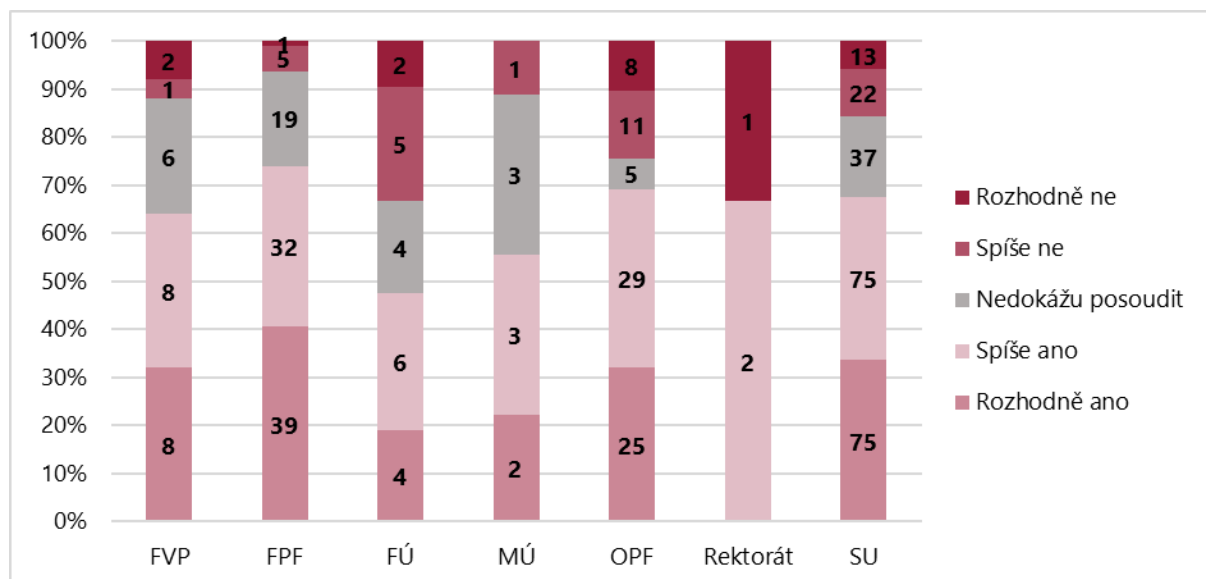
Máte nastavený vlastní individuální plán kariérního rozvoje?

(VaV pracovníci)



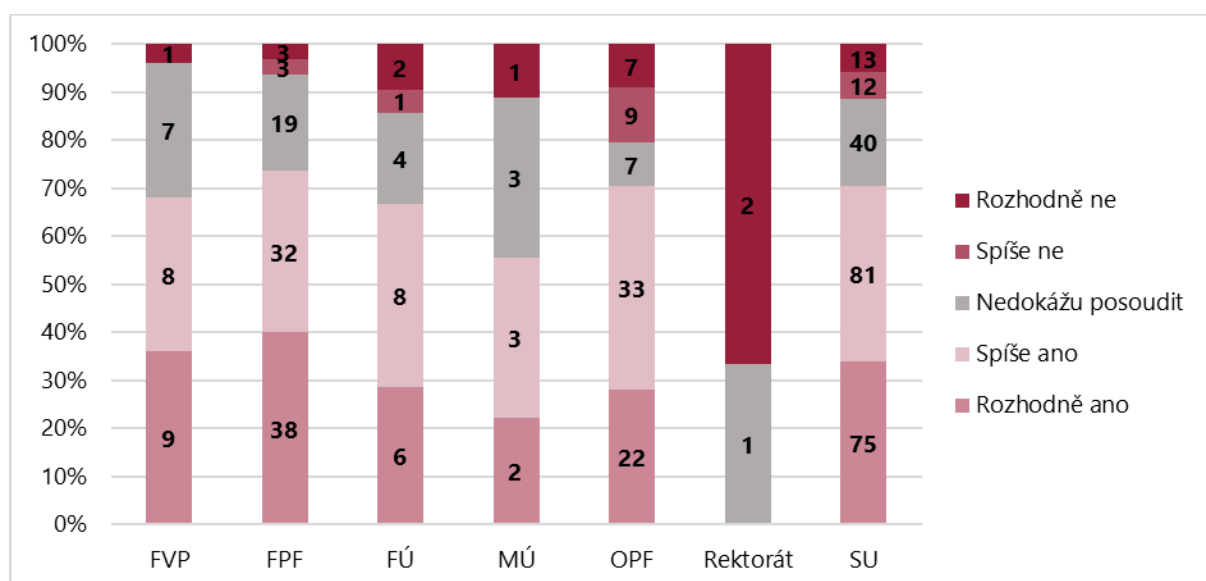
Pokud ano: Můj osobní plán kariérního rozvoje obsahuje seznam vzdělávacích aktivit, které potřebuji realizovat.

(VaV pracovníci)



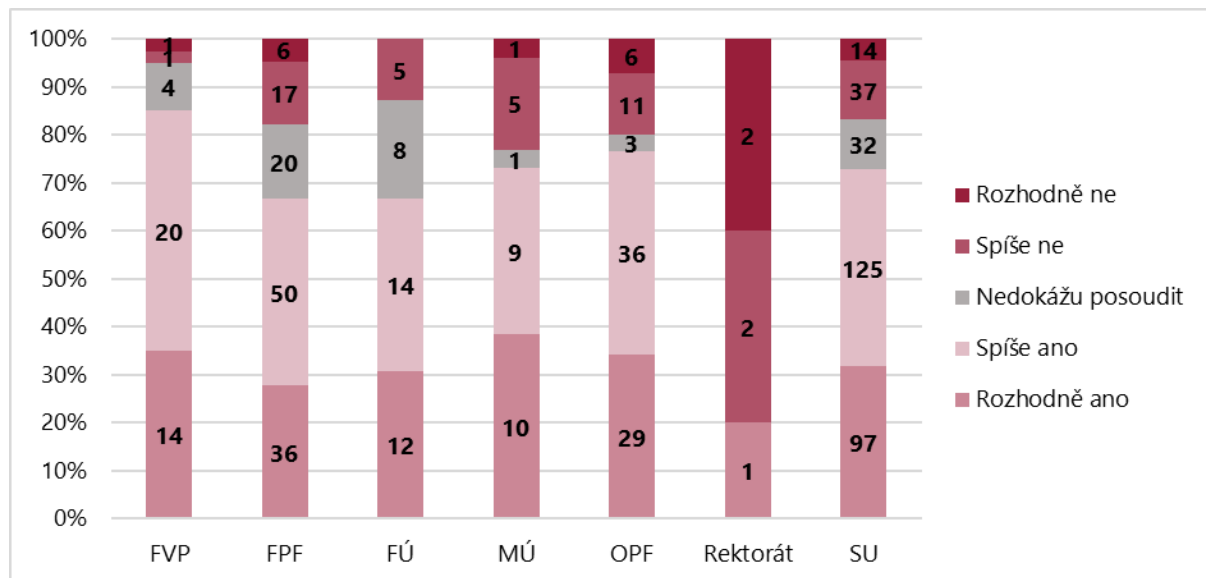
Pokud ano: Nastavené podmínky mého kariérního rozvoje mě motivují dále se profesně rozvíjet.

(VaV pracovníci)



Ohledně rozvoje své kariéry a osobního rozvoje se mám na SU na koho obrátit.

(VaV pracovníci)



Pro svůj kariérní rozvoj postrádám (otevřená otázka)

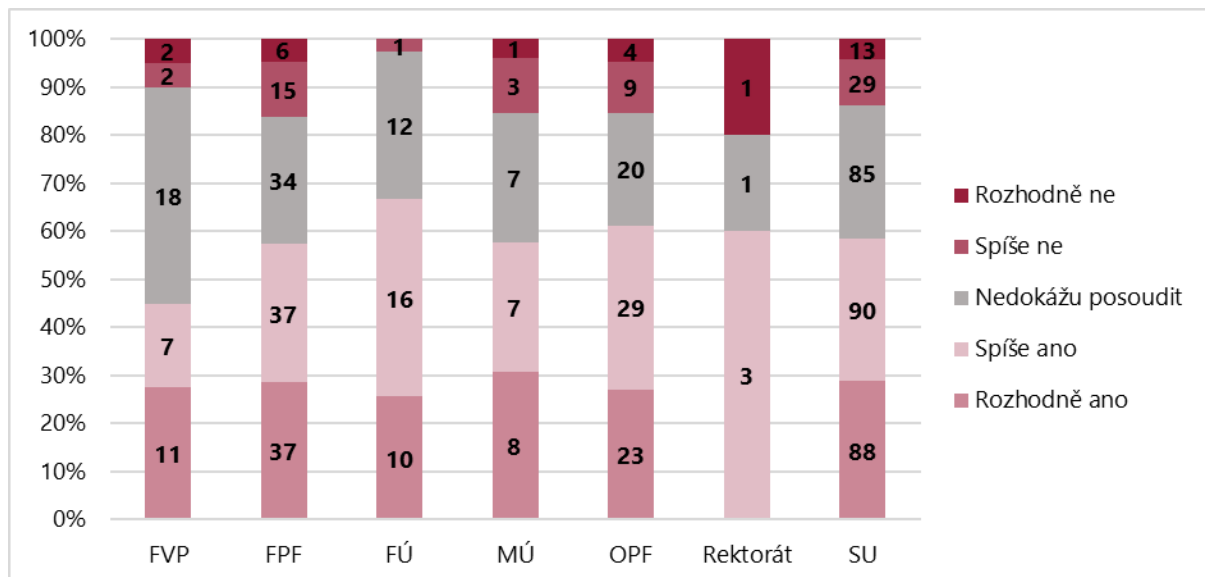
(VaV pracovníci)

Odpovědi	Počet zmínek
Nedostatek času	25
Nedostatečná finanční motivace a zdroje	13
Nedostatečná pozitivní motivace a podpora ze strany vedení	8
Nedostatek informací o možnostech kariérního rozvoje	4
Pracovní zázemí a jistota úvazku	3
Nedostatečná sebedisciplína	3
Nemožnost dalšího kariérního postupu	3
Nedostatek možností zapojovat se do projektů	3
Atmosféra na pracovišti	2
Absence vize pracoviště	2

29. Hodnota mobility

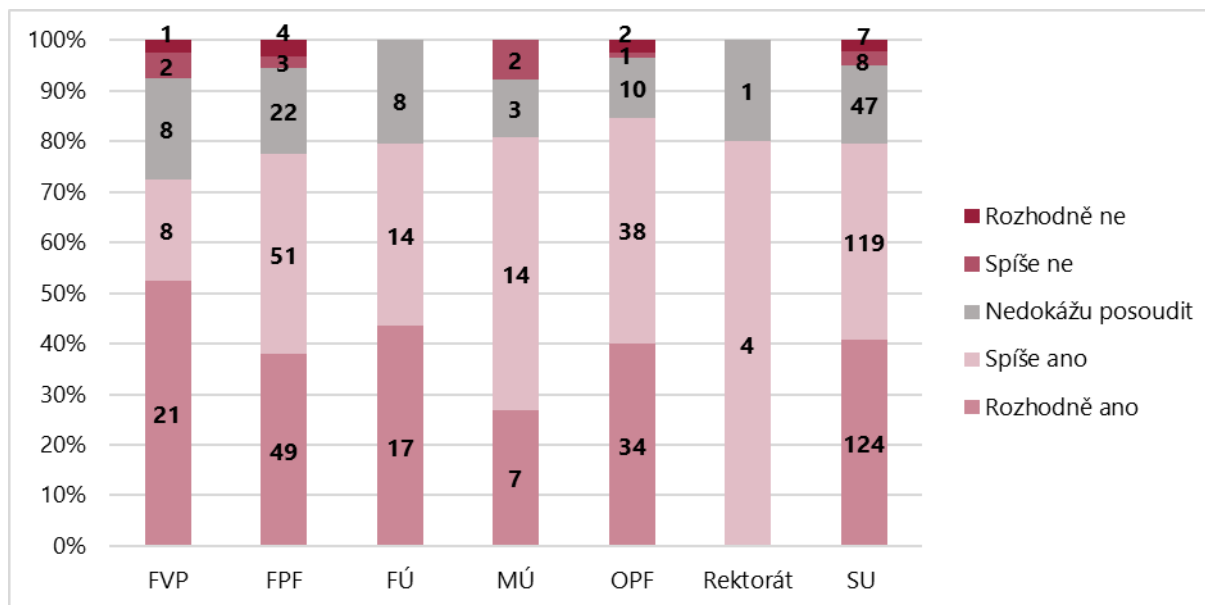
Veškeré mé zkušenosti s mobilitou (zahraniční, meziodvětvovou, vnitrooborovou, mezioborovou, virtuální, sektorovou) jsou uznány a zhodnoceny při mém kariéřním postupu.

(VaV pracovníci)



SU podporuje výzkumné pracovníky v mobilitě dostatečně.

(VaV pracovníci)



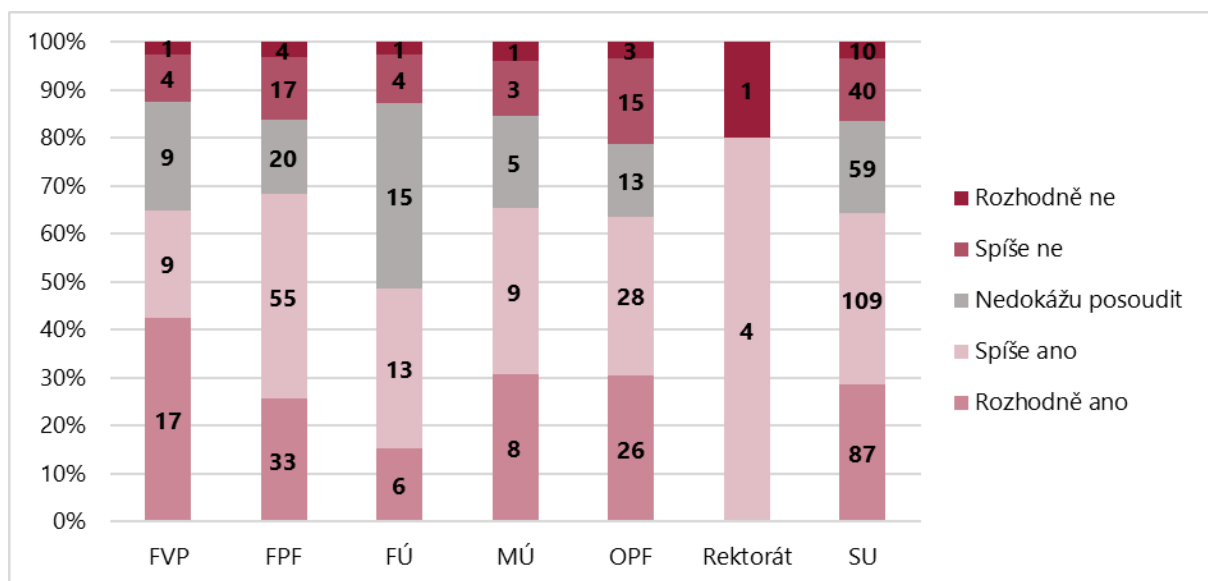
Jaké vnímáte překážky většího využívání mobilit?

(VaV pracovníci)

Odpovědi	Počet zmínek
Rodinné důvody (péče o děti)	12
Nutné nahrazování výuky zameškané z důvodu mobility a pracovní vytížení	11
Administrativní překážky	9
Finanční prostředky	7
Jazyková bariéra	7
Časové vytížení (tíseň)	6
Nedostatečná podpora ze strany vedení	6
Nedostatek vlastní motivace	6
Nezajímavé výzkumy a nedostatek kontaktů na zahraničním pracovišti	5
Nedostatek informací a špatná komunikace	3
Vysoký zájem kolegů	1

Jsem obeznámen/a s pravidly pro uznávání mobilit a hodnocení zkušeností z nich na mé součásti.

(VaV pracovníci)



30. Přístup k odbornému poradenství

Otázky zahrnuty v ostatních principech.

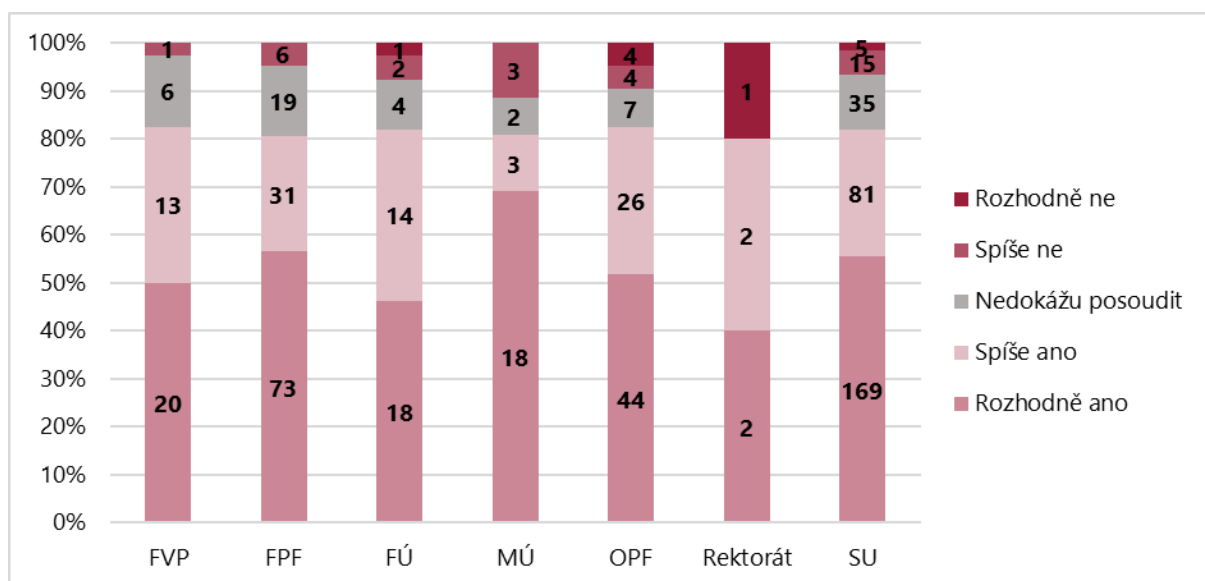
31. Práva duševního vlastnictví

Otázky zahrnuty v ostatních principech.

32. Spoluautorství

Výsledky své vlastní práce mohou zveřejňovat nezávisle na dohlížející osobě (nadřízeném, školiteli, apod.), není-li spoluautorem.

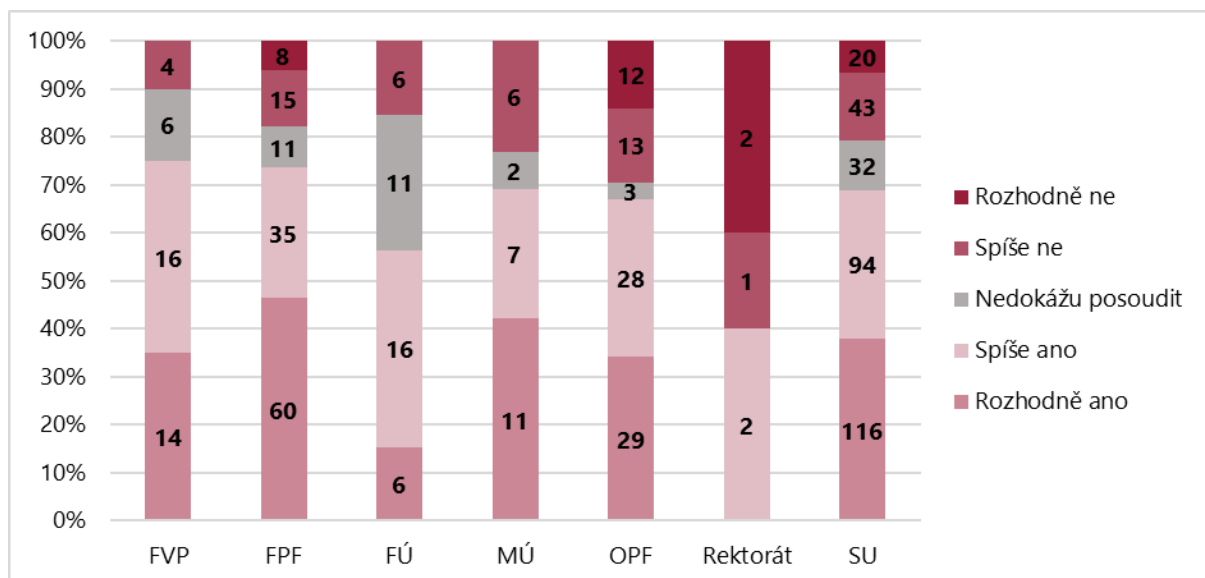
(VaV pracovníci)



33. Výuka

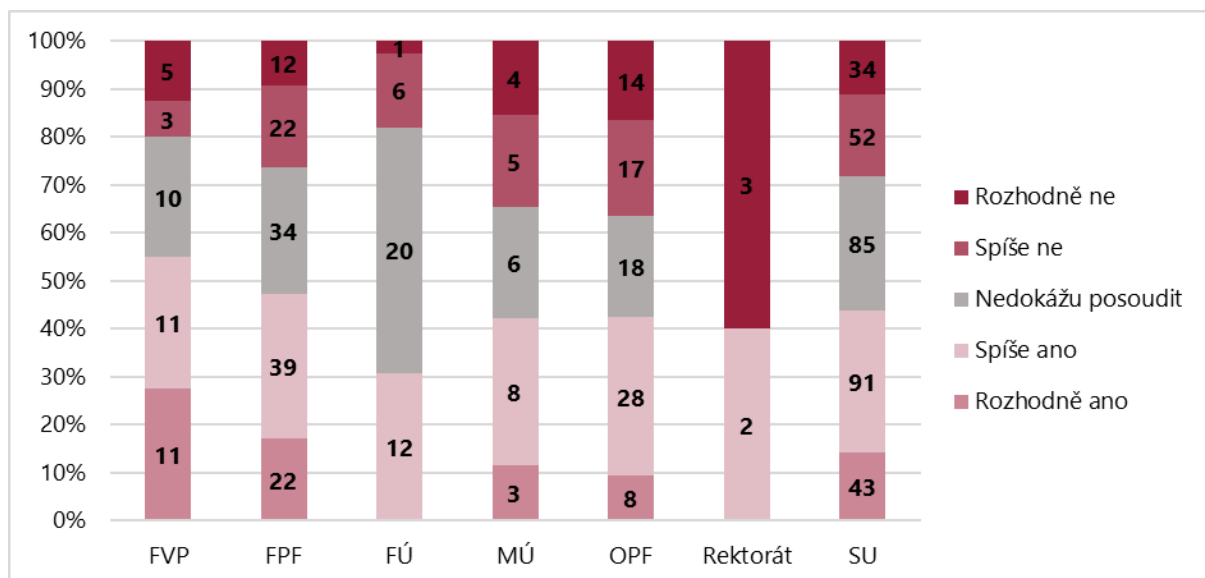
Výuka je na SU považována za plnohodnotnou součást profesní kariéry akademického pracovníka.

(VaV pracovníci)



Pracovní výsledky spojené s výukou jsou ze strany vedoucího zohledněny v průběhu mého hodnocení.

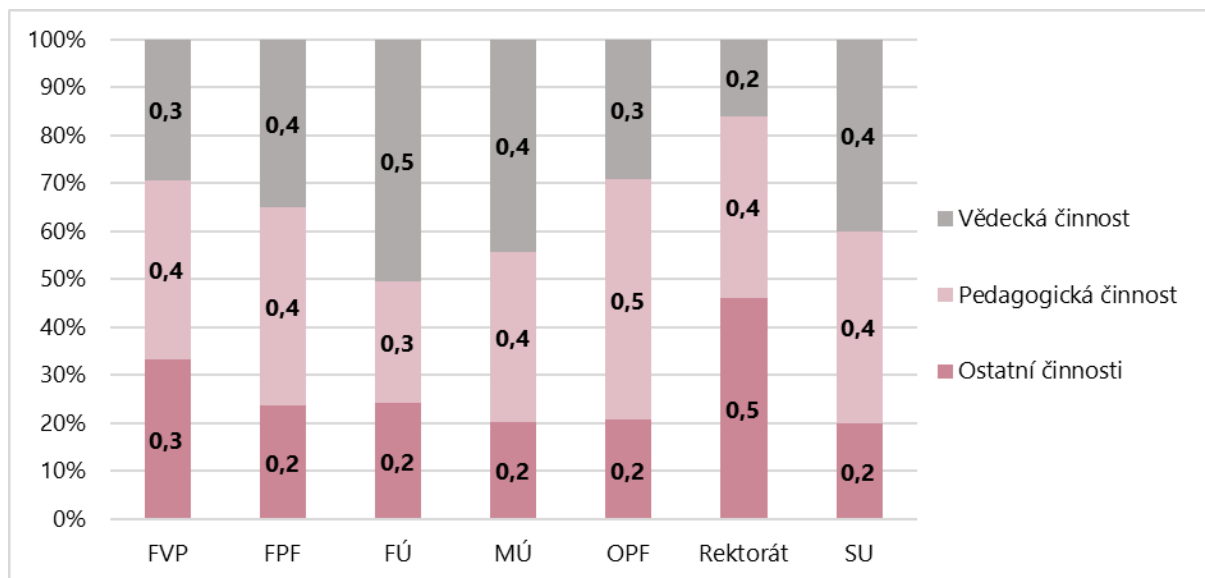
(VaV pracovníci)



Pomocí procentuálního vyjádření rozdělte svou pracovní dobu (během semestru) na následující činnosti.

(VaV pracovníci)

Průměrné odpovědi za jednotlivé součásti a SU celkově (velikost úvazku).



Podrobné odpovědi s počty respondentů.

Vědecká činnost

Součást	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
FVP	4	7	6	7	8	3	2	1	2	-	-
FPF	2	23	24	24	16	17	8	4	6	3	2
FÚ	-	5	3	7	1	9	-	4	6	2	2
MÚ	1	1	3	5	4	4	1	6	1	-	-
OPF	2	15	17	26	11	7	4	-	3	-	-
Rektorát	-	4	-	-	1	-	-	-	-	-	-
SU	9	44	52	67	38	39	15	15	17	5	4

Pedagogická činnost

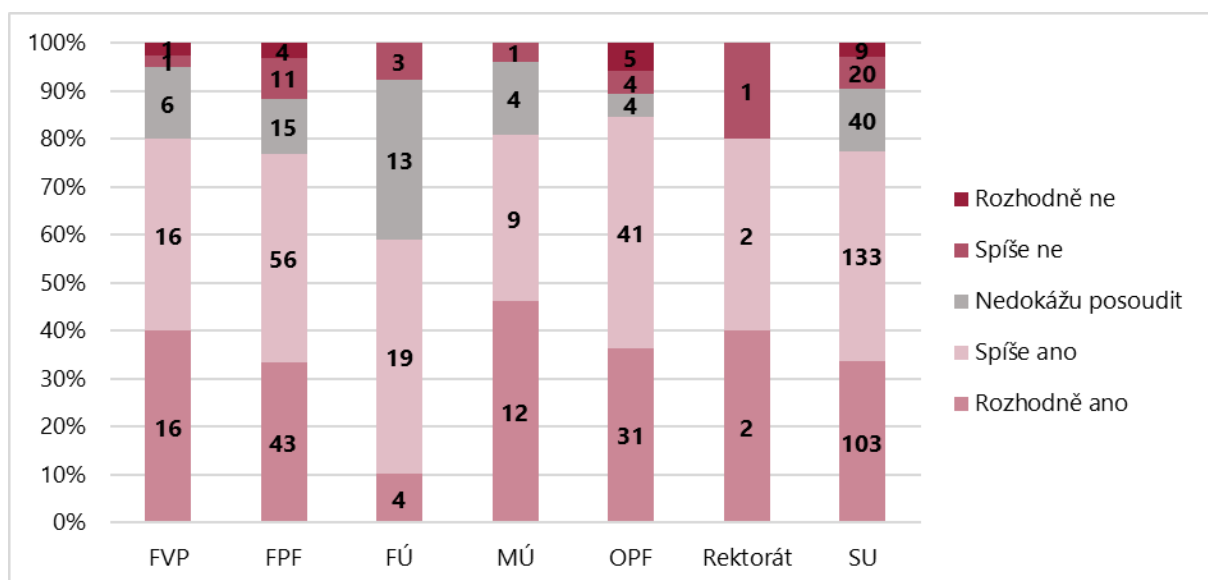
Součást	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
FVP	4	4	3	5	8	6	5	3	2	-	-
FPF	11	6	9	23	25	18	15	7	13	2	-
FÚ	8	7	6	8	3	2	3	1	1	-	-
MÚ	-	2	7	4	6	5	1	-	1	-	-
OPF	1	3	5	8	12	14	23	12	4	1	2
Rektorát	-	1	1	-	1	1	-	1	-	-	-
SU	23	21	25	46	54	45	46	23	18	2	2

Ostatní činnosti

Součást	0 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
FVP	3	7	14	1	4	2	2	2	1	-	4
FPF	14	36	19	28	15	13	2	-	1	-	1
FÚ	3	12	6	7	7	3	1	-	-	-	-
MÚ	4	8	8	2	1	-	3	-	-	-	-
OPF	11	31	21	8	3	3	2	4	2	-	-
Rektorát	-	-	2	-	1	-	-	1	1	-	-
SU	33	91	67	43	30	20	8	5	3	-	5

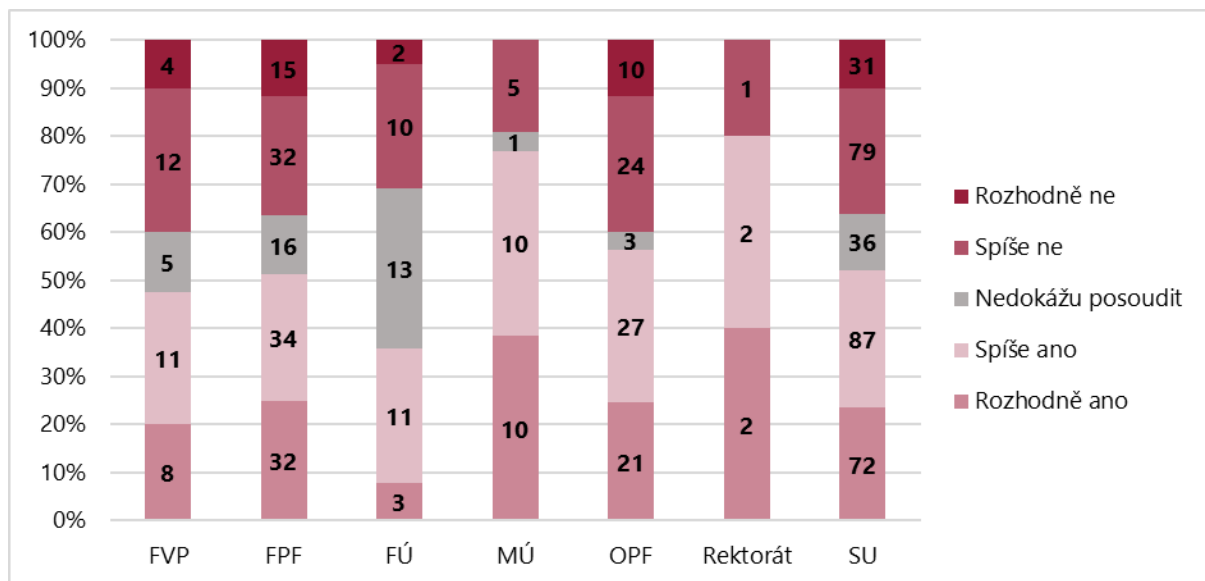
Mé reálné pedagogické zatížení odpovídá mému akademickému zařazení.

(VaV pracovníci)



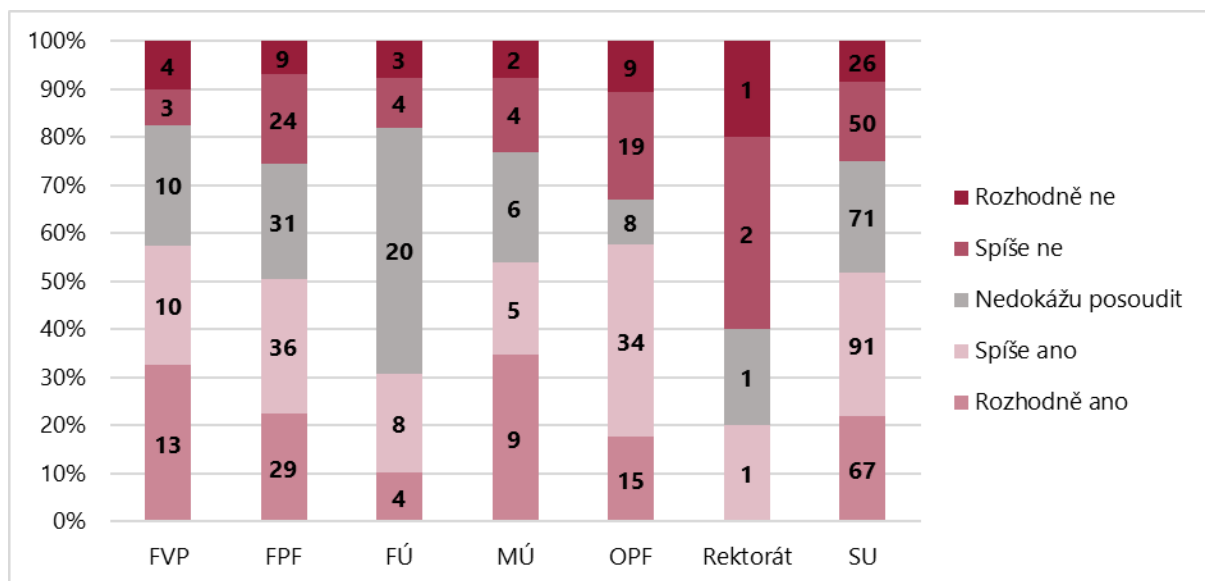
Pedagogické činnosti mi nebrání ve výzkumné činnosti.

(VaV pracovníci)



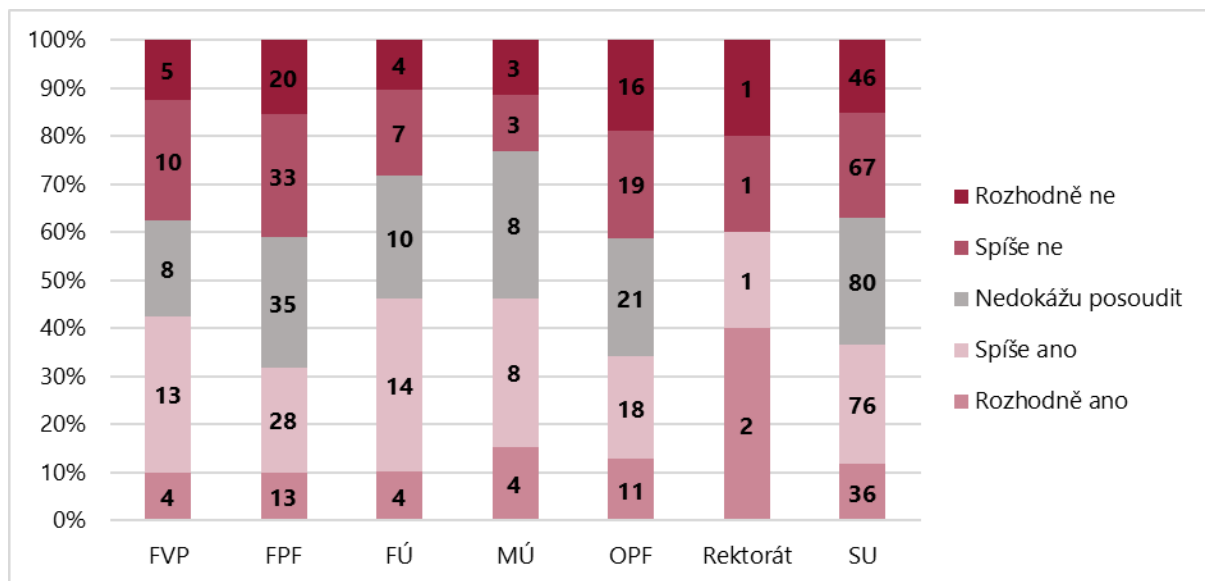
Pro moji pedagogickou činnost mi SU poskytuje dostatečnou pedagogickou – didaktickou přípravu.

(VaV pracovníci)



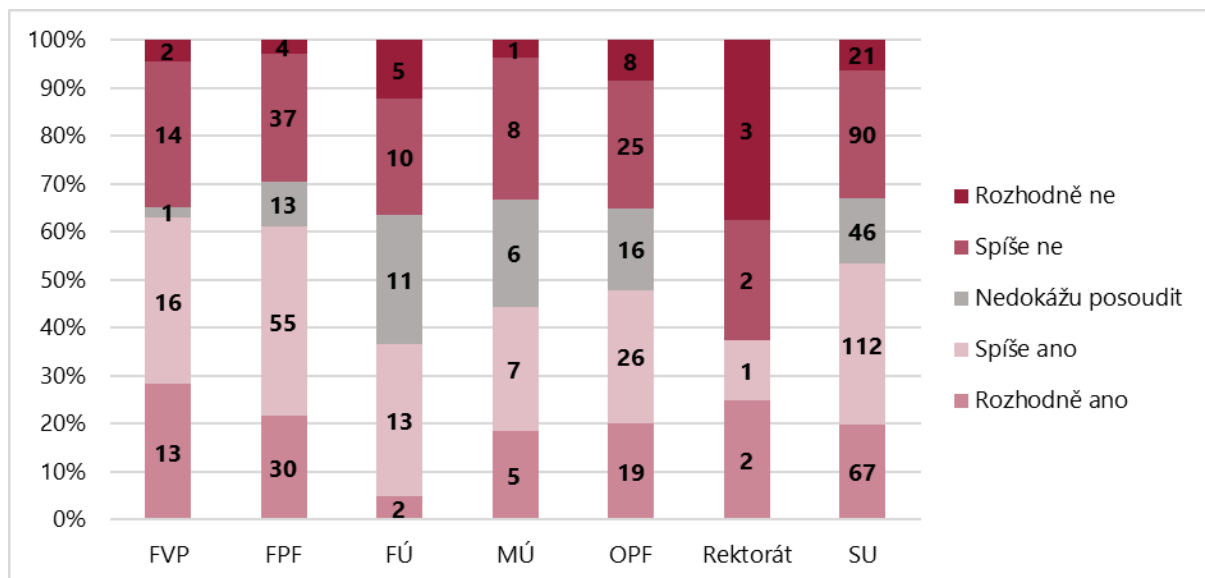
Zapojování do rozvojových projektů SU je na úkor mé výzkumné činnosti.

(VaV pracovníci)

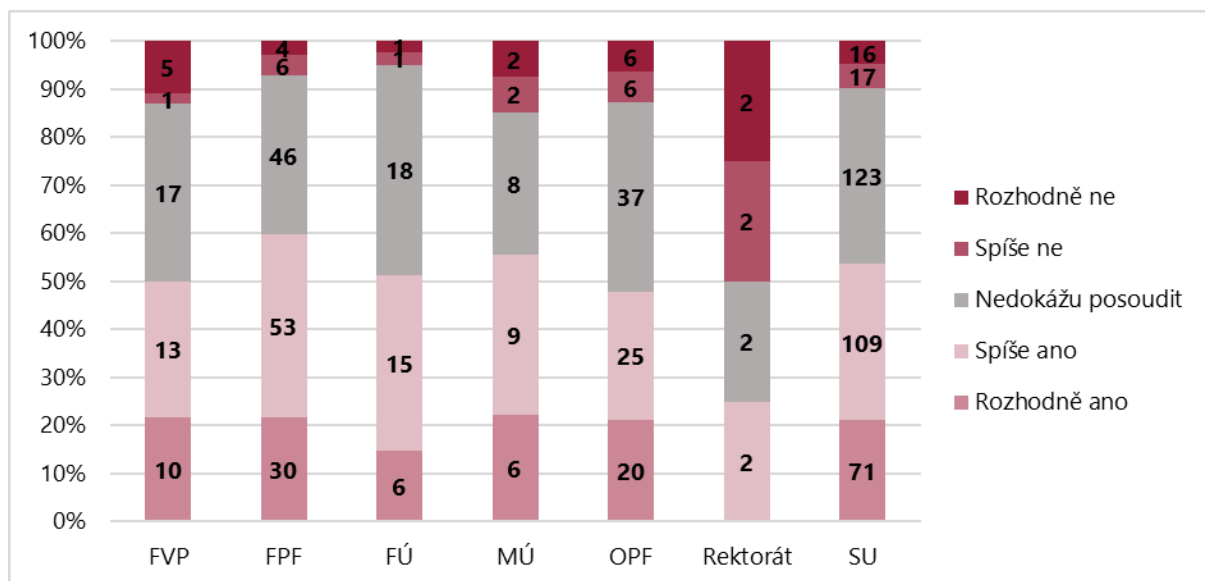


34. Stížnosti a odvolání

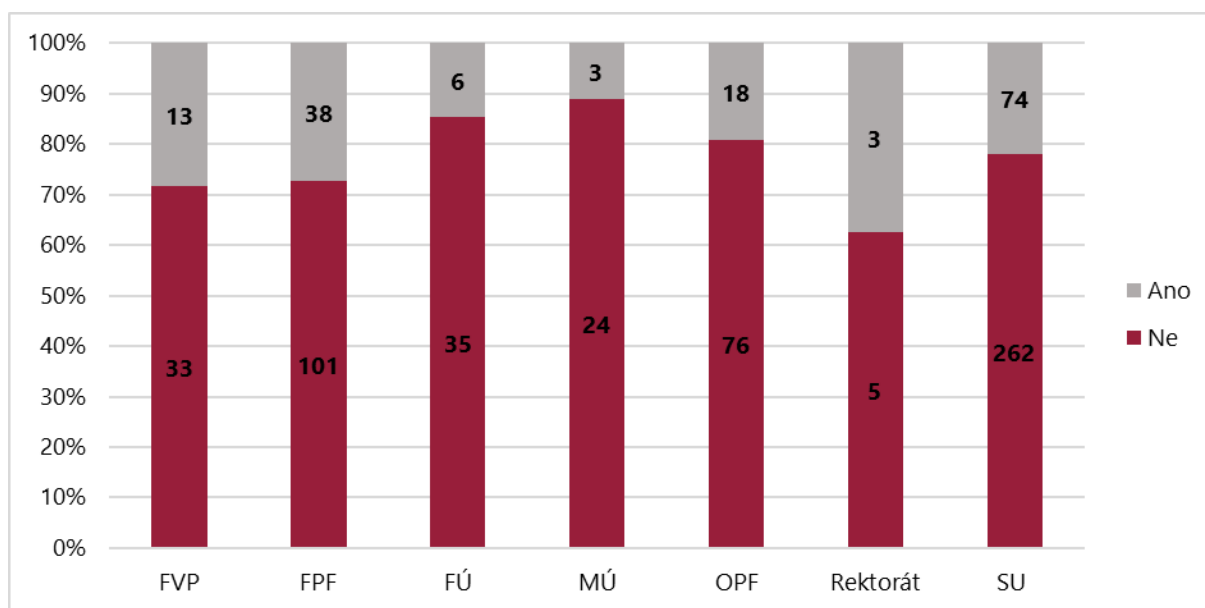
Jsem obeznámen/a s postupem pro uplatnění stížností (odvolání) ohledně pracovních podmínek a práv pracovníků.



V rámci SU je zajištěno spravedlivé a rovné zacházení při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností.



Stáli byste o zřízení role ombudsmana (univerzitního ochránce práv)?



Pokud ano, popište důvody:

Vybrané odpovědi
Bylo by možné vzniklé problémy na pracovišti řešit efektivně a defacto i anonymně... aby nedošlo k zbytečnému konfliktu mezi kolegy apod
Je pak možno se obrátit na někoho, kdybych zásadně nesouhlasil např. s pokyny přímého nadřízeného.
Jsem pro rovnost lidí i příležitostí s ohledem na dané pracovní pozice, a vzhledem k tomu, že se toto na fakultě zcela nedodrhuje bylo by pro mne příjemné zjištění, že k nápravě dojde nebo alespoň ke zlepšení současné situace. Ale vzhledem k tomu, že se tento dotazník tváří jako anonymní je zcela irelevantní se na toto ptát anonymně.
Není třeba ho zřizovat, stejně půjde na ruku vedení, bude to zřejmě další "dobrý přítel".
Ochrana před studenty.
V minulosti jsem se setkala se šikanou, věřím, že by bylo dobré mít se na koho obrátit.

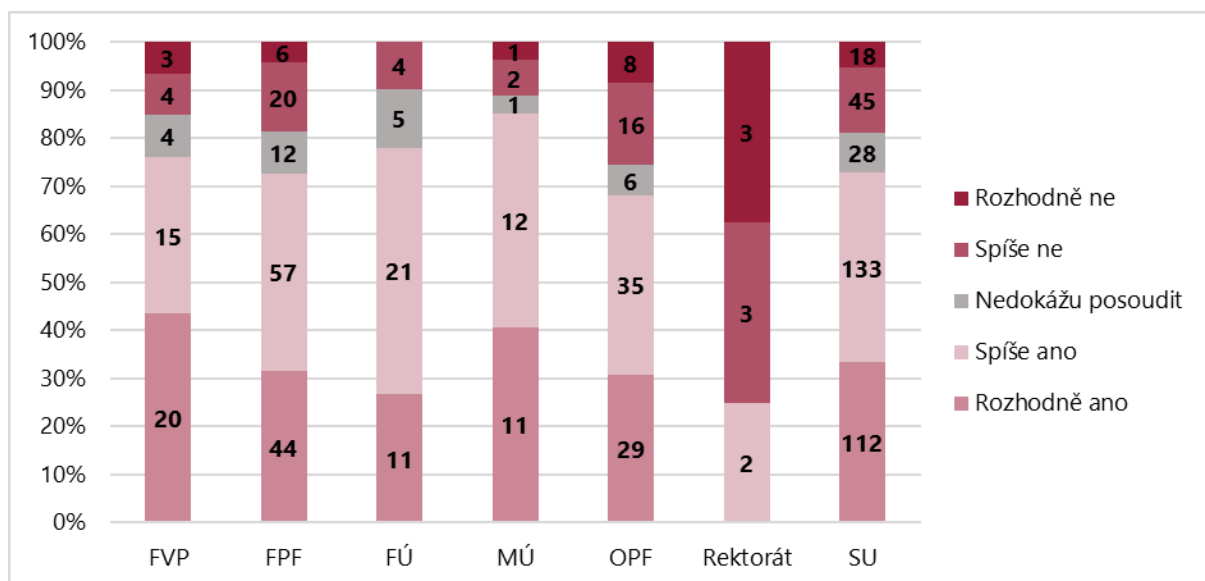
35. Účast v rozhodovacích orgánech

Otázky zahrnuty v ostatních principech.

ŠKOLENÍ A ROZVOJ

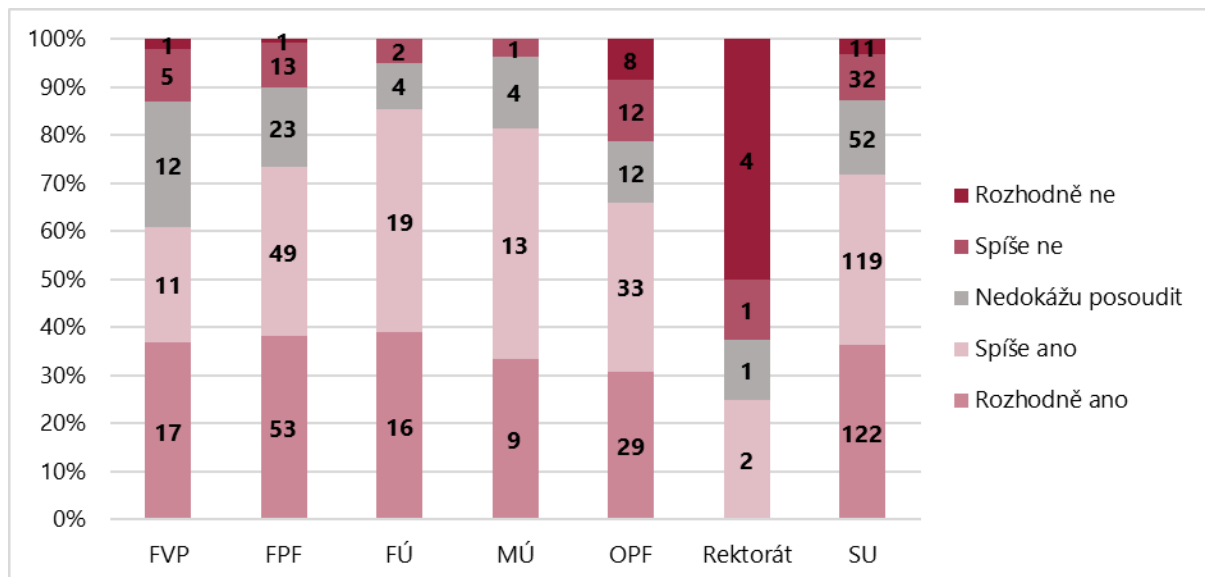
36. Vztahy s dohlížejícími osobami

Dostávám pravidelnou zpětnou vazbu od nadřízeného/školitele ke své práci.



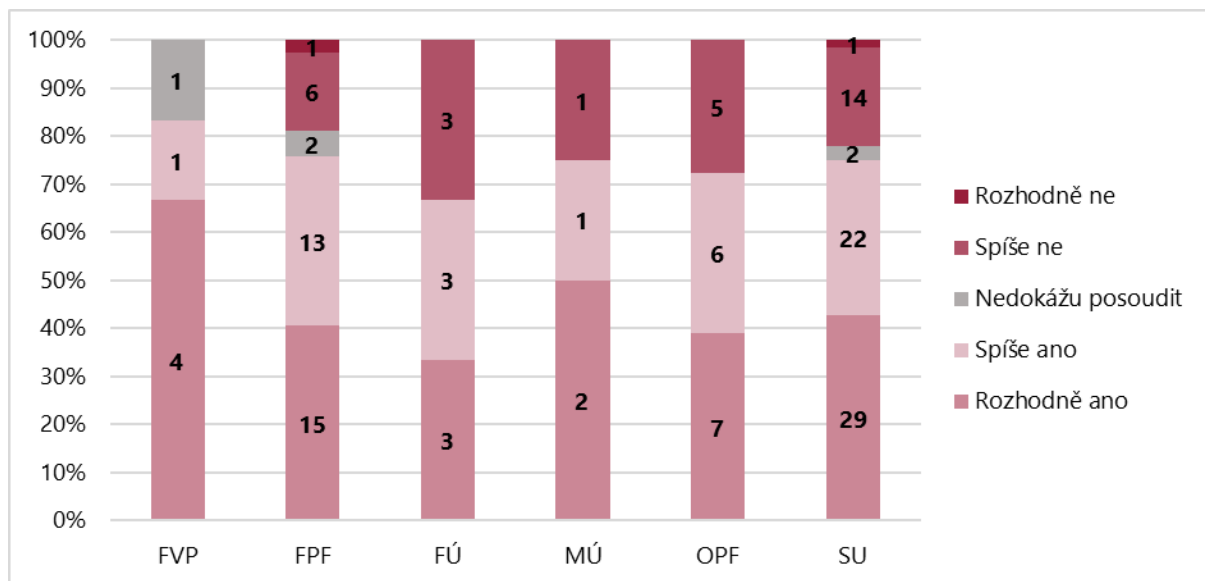
Zpětnou vazbu od dohlížející osoby (školitele/mentora/nadřízeného apod.) reflektuji ve svém výzkumu.

(VaV pracovníci)



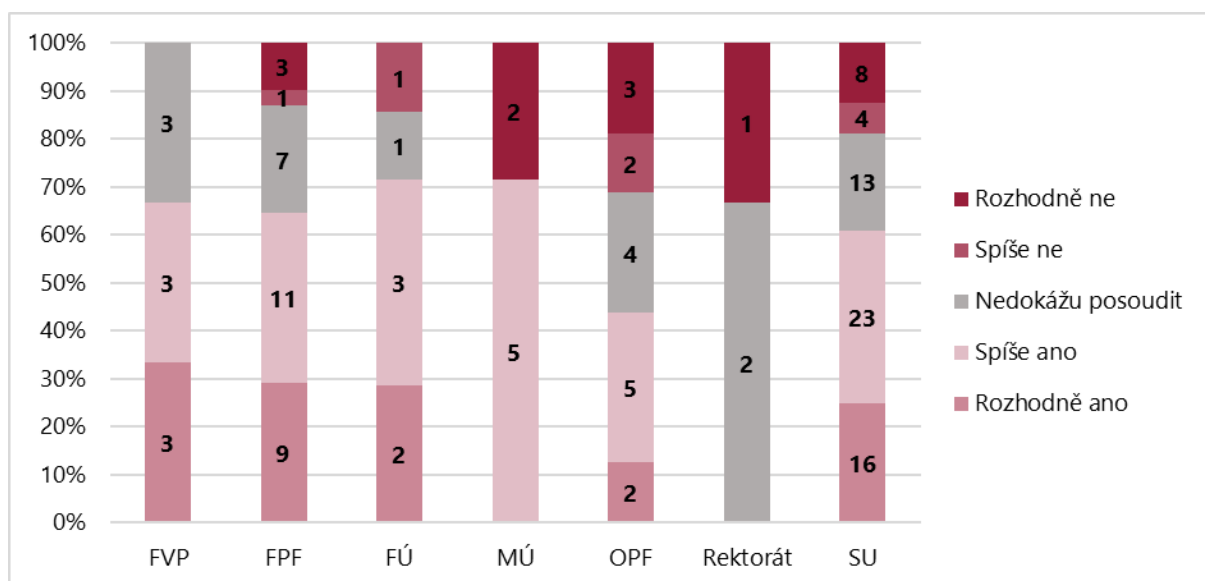
Mám nastavený systém pravidelného setkávání se svým školitelem.

(Studenti Ph.D.)



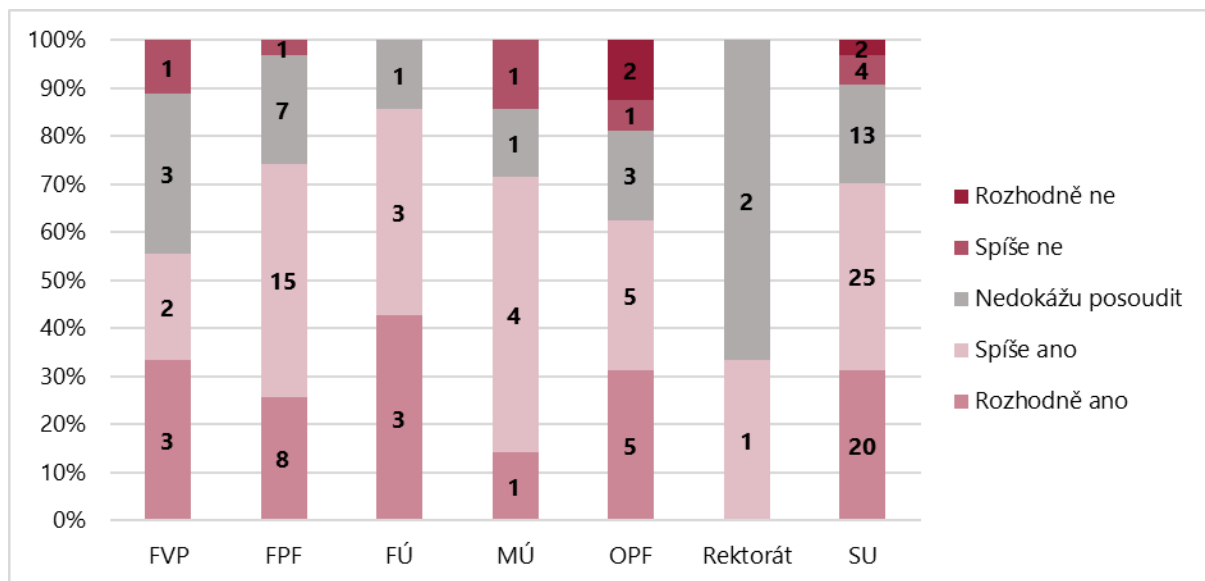
Mám nastavený plán pravidelného setkávání s výzkumníky ve fázi odborného vzdělávání, na které dohlížím.

(Vedoucí akademičtí pracovníci a školitelé Ph.D.)



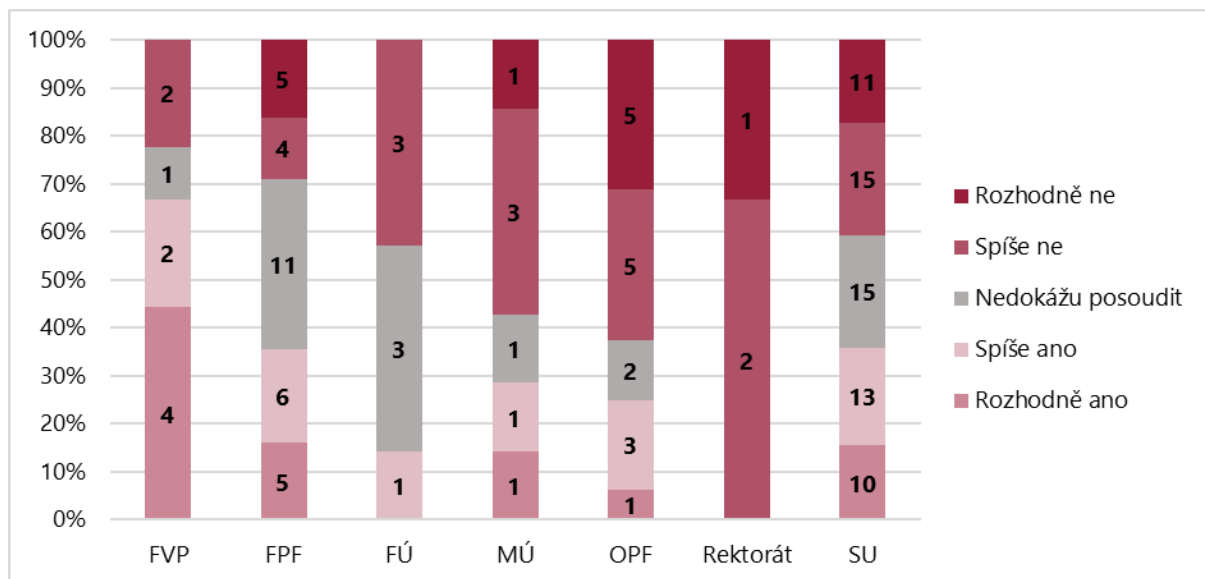
Výzkumným pracovníkům, na které dohlížím, poskytují pravidelnou zpětnou vazbu.

(Vedoucí akademičtí pracovníci a školitelé Ph.D.)



O každém pracovním pokroku a výsledku výzkumu je pořizován záznam.

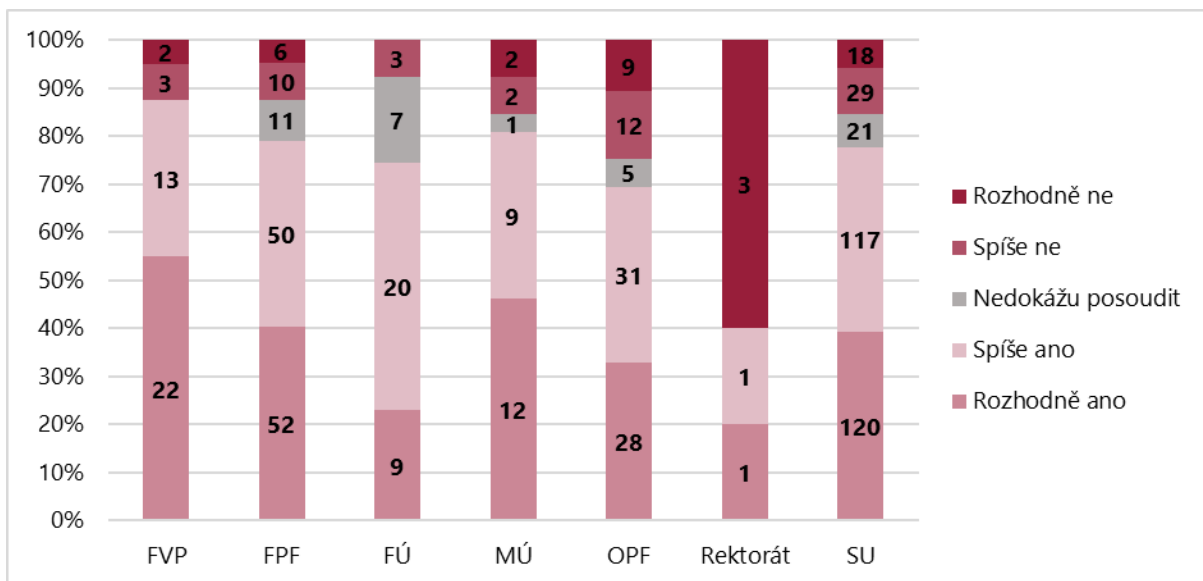
(Vedoucí akademičtí pracovníci a školitelé Ph.D.)



37. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením

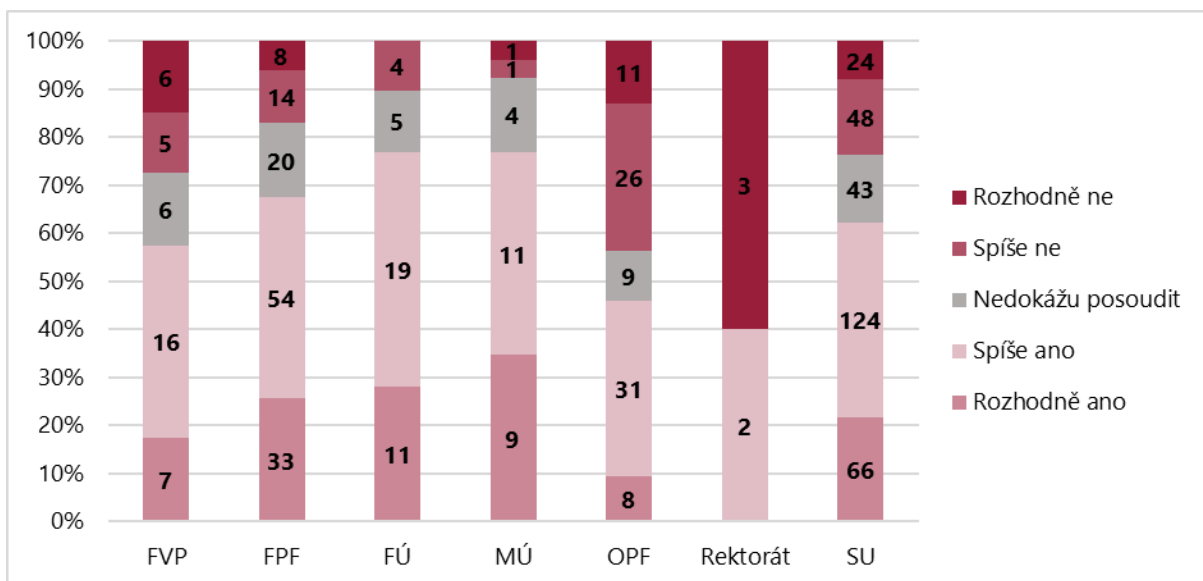
Na mém pracovišti je dostatečně podporováno budování a udržování fungujících pracovních vztahů.

(VaV pracovníci)



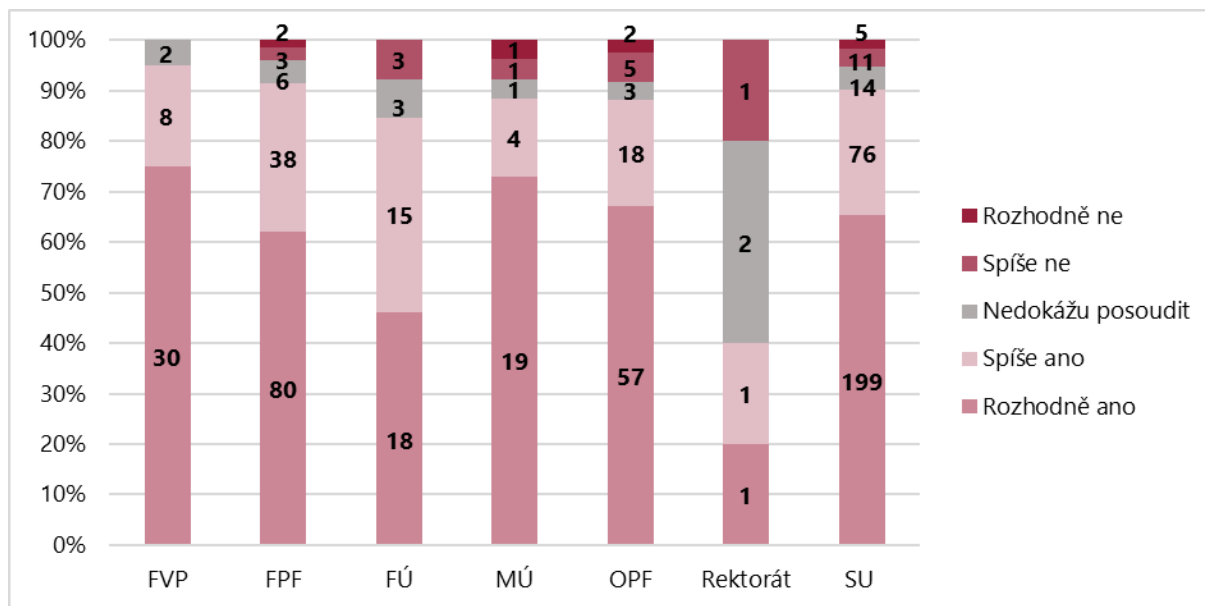
Na SU dochází k efektivní komunikaci a předávání znalostí mezi zkušenými a novými výzkumníky.

(VaV pracovníci)



Vím, na koho směřovat otázky týkající se plnění mých pracovních povinností.

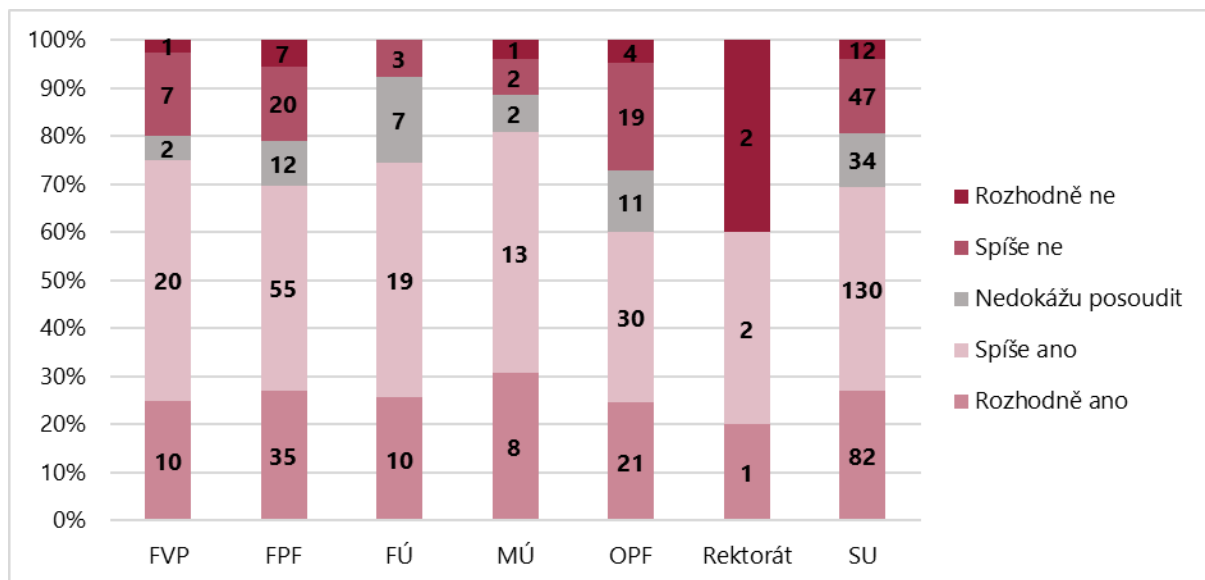
(VaV pracovníci)



38. Nepřetržitý profesní rozvoj

SU mě dostatečně podporuje v aktivitách rozšiřujících moji profesní kvalifikaci.

(VaV pracovníci)



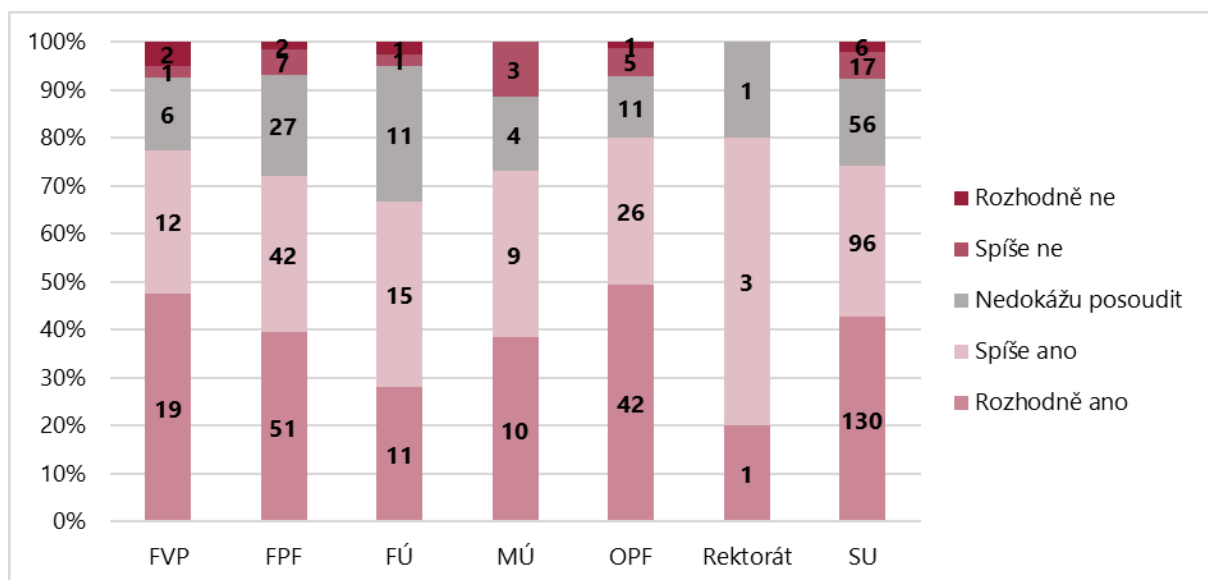
V rámci svého profesního rozvoje (můžete vybrat více možností)

(VaV pracovníci)

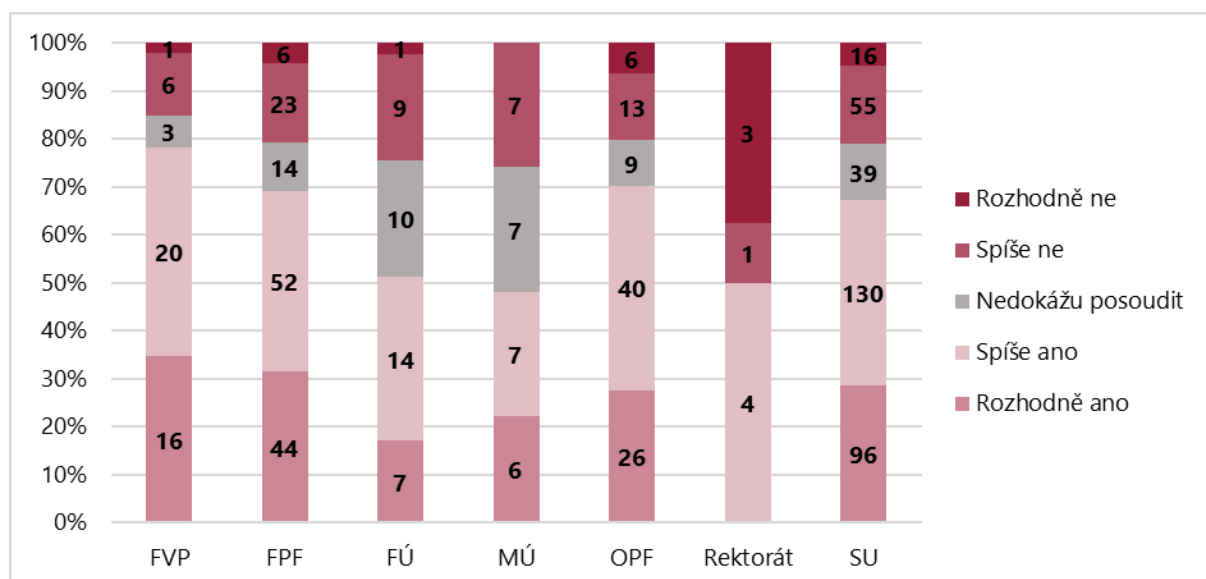
Odpovědi	Počet zmínek	% respondentů
se účastním kurzů, přednášek, konferencí, stáží/mobilit a jiných akcí, které mi jsou doporučeny	225	74 %
jsem motivován/a k účasti na kurzech a seminářích	133	44 %
si sám/sama vyhledávám vzdělávací příležitosti	195	64 %
využívám univerzitní portály pro vzdělávání	43	14 %
bych uvítal/a další vzdělávání nad rámec mé pracovní náplně	63	21 %

Mentoring, jako jednu z forem podpory kariérního rozvoje, považuji za užitečný.

(VaV pracovníci)



SU dostatečně informuje o nabídce vzdělávacích aktivit rozšiřujících a prohlubujících profesní kvalifikaci.



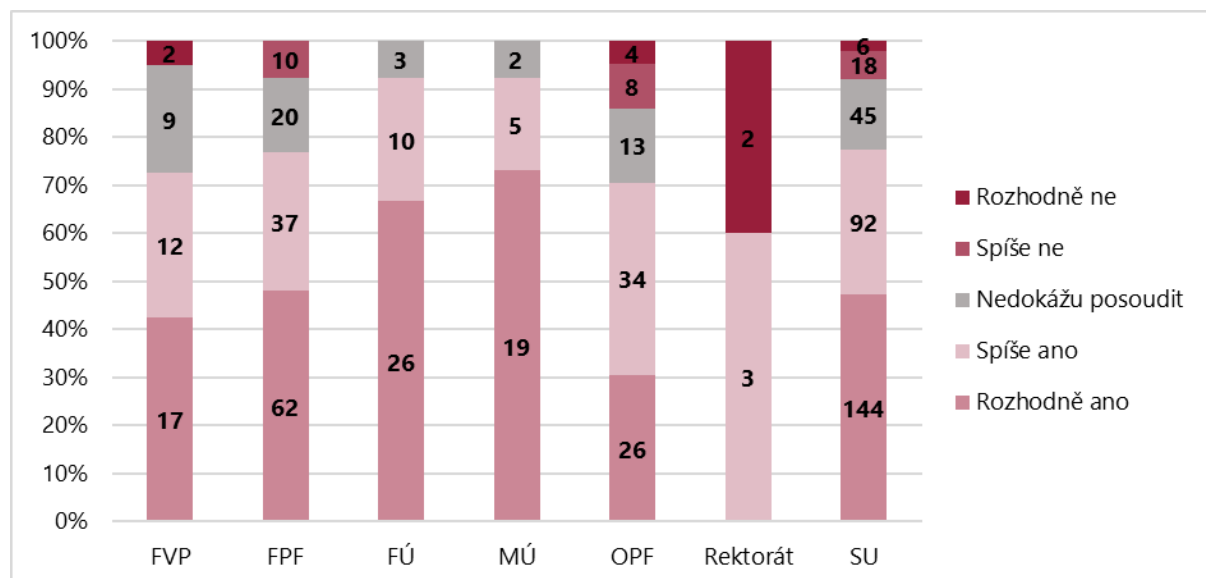
39. Přístup k odbornému vzdělávání a rozvoji

Odpovědi ohledně profesního rozvoje a kariéry jsou uvedeny v principu 38 – nepřetržitý profesní rozvoj.

40. Kontrola

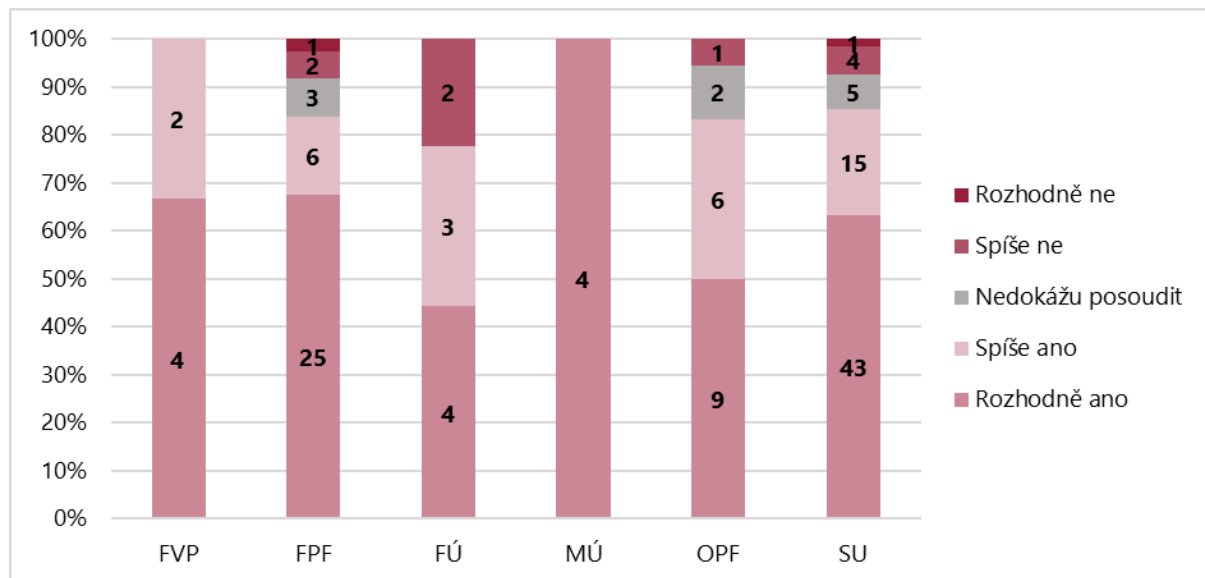
Školitelé (dohlížející osoby, mentoři) mají dostatečnou odbornost pro podporu začínajícího výzkumného pracovníka.

(VaV pracovníci)



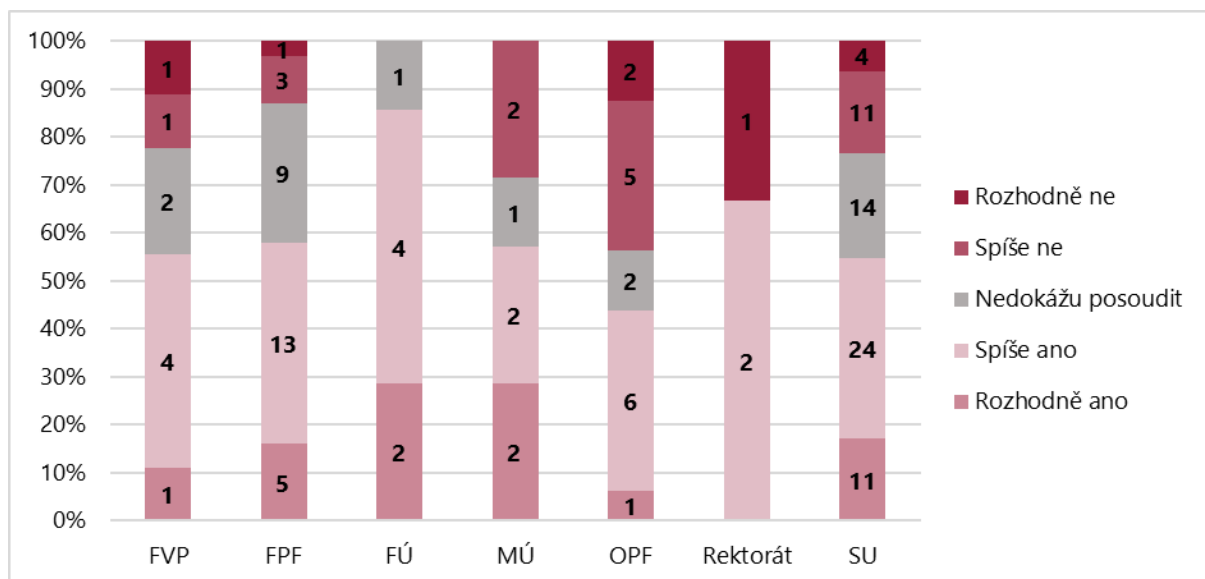
Můj školitel disponuje dostatkem času pro mou podporu jako začínajícího výzkumného pracovníka.

(Studenti Ph.D.)



Jako školitel /nadřízený/mentor disponuji dostatkem času pro podporu začínajícího mně přiděleného výzkumného pracovníka (doktorand/postdoktorand).

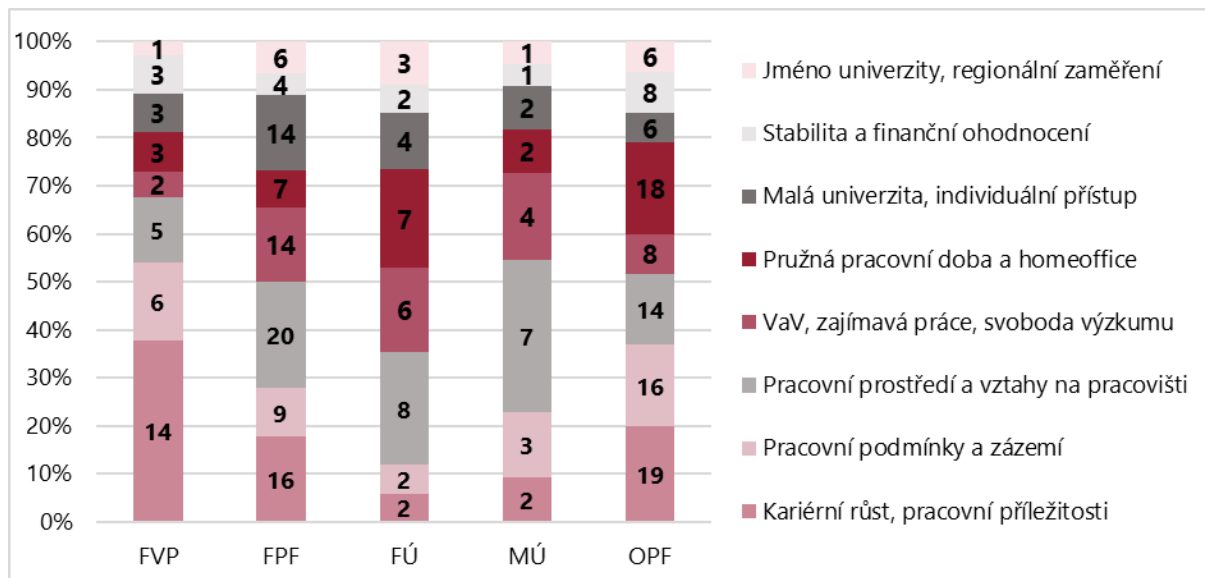
(Vedoucí akademičtí pracovníci a školitelé Ph.D.)



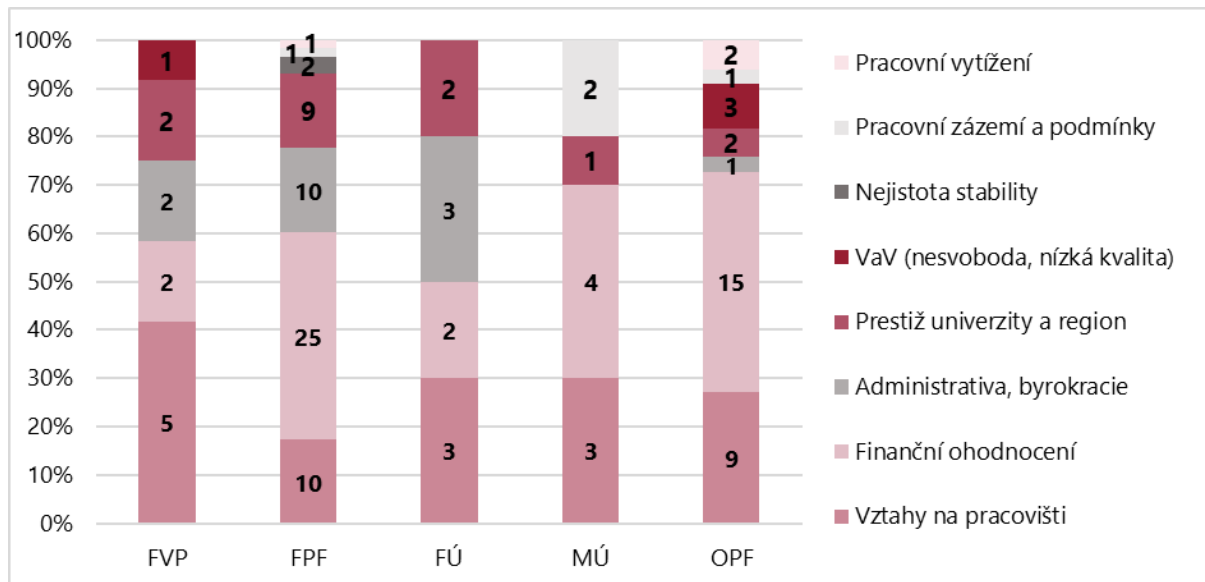
OTEVŘENÉ OTÁZKY

U otevřených otázek neměli respondenti povinnost odpovídat. Podobné odpovědi byly rozřazeny do kategorií a zpracovány do grafů a tabulek.

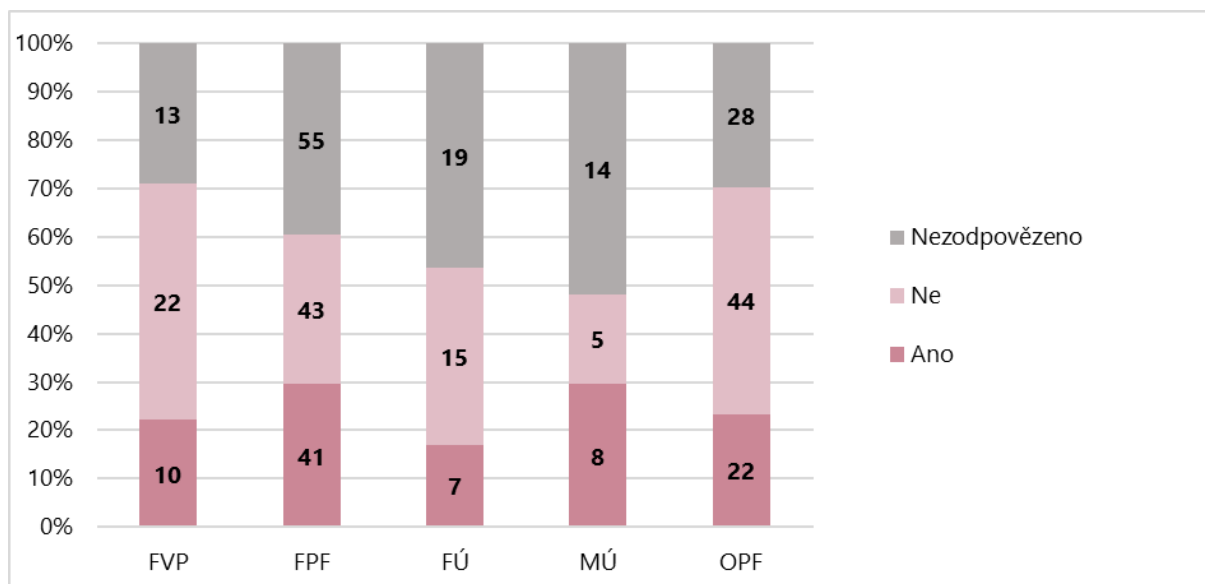
Proč byste doporučil/a SU jako zaměstnavatele?



Proč byste nedoporučil/a SU jako zaměstnavatele?

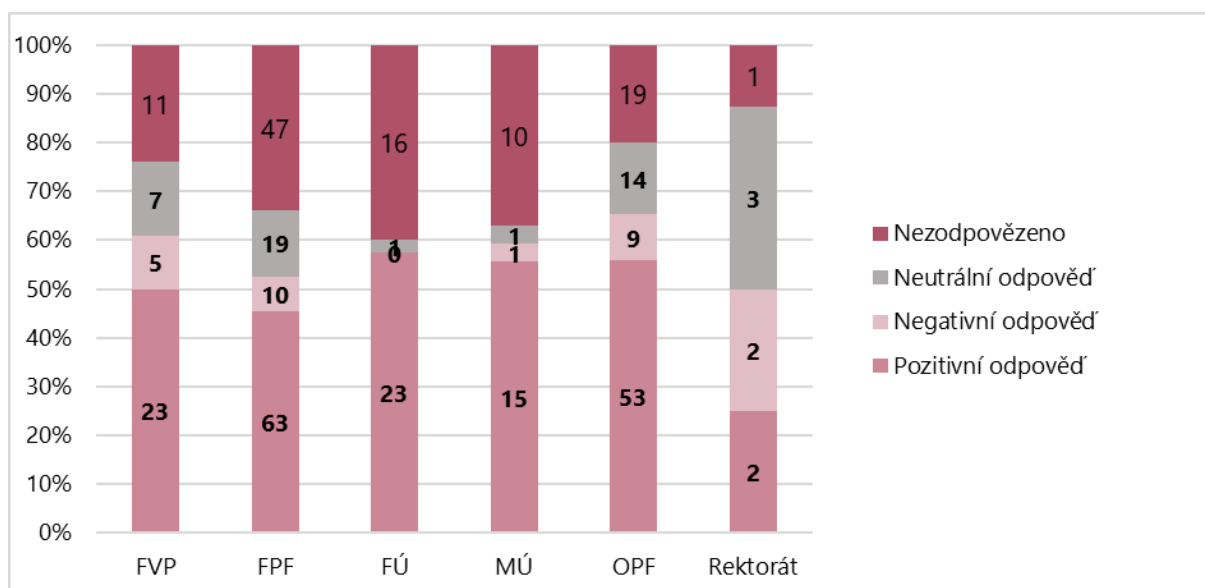


Zvažoval/a jste v posledním roce odchod z SU? Pokud ano, co je či bylo důvodem?



Nejčtenější důvody	Počet zmínek
Finanční ohodnocení	32
Vztahy na pracovišti (neshody s vedením, kolegy)	24
Administrativa	13
Osobní důvody (jiné nabídky, rodina)	12
Velké pracovní vytížení	7
Nesvoboda ve výzkumu, nízká kvalita výzkumu	4
Nejistota stability	3

Jak byste popsal/a mezilidské vztahy (s kolegy, s vedoucím) na Vašem pracovišti?



Co by mohlo učinit SU lepším místem k práci a k životu?

Nejčtenější odpovědi	Počet zmínek
Snížení administrativní zátěže	28
Navýšení platů/stipendií	26
Zlepšení a zefektivnění komunikace	15
Menza, kantýna či bistro	10
Kvalitnější a modernější vybavení a zázemí	10
Relax zóna pro studenty i pracovníky	5
Spokojenost se současným stavem	5

Další vybrané odpovědi
Aktivnější podpora akademických pracovníků, účast všech např. na projektech, nejen vybraných zaměstnanců. Současný home office jako práce z domu mimo výuku je mnohem lepší ve vztahu k pracovním činnostem a rodině. Nastavit systém 50 %-50 % home office.
Čtvrtletní audit všech vedoucích a finanční audit jednotlivých částí.
Fyzická přístupnost knihovny (výťah nejen pro pracovníky knihovny).
Jistota dostatku kvalitních studentů a hodnocení VaV adekvátní odvedenému výkonu, nikoli příslušnosti k výzkumné oblasti (tedy obecné, nikoli konkrétní aspekty).
Lepší informovanost o vzdělávacích příležitostech, např. jazykových kurzech, kurz rétoriky atp.
Lepší mezifakultní tolerance, zlepšení mezilidských vztahů.
Motivace k vytvářené univerzitní komunitě.
Teambuildingové aktivity pro administrativní pracovníky.
Návrat k akademickému pojetí práce, rovnoměrné uznávání vzdělání a praxe, jednotná pravidla pro všechny (nejen pro "vyvolené"), uznávání skutečných výsledků práce, nejen "čárkového" systému.
Odstranění bariér mezi akademickými pracovníky a administrativními a studenty, všechny tři strany by měly být rovnocennými partnery.
Opravdová snaha o lidský přístup vedoucích pracovníků.
Opravdu kompetentní osoby na správných místech ve vedení jednotlivých částí SU.
Prohlubování spolupráce s podnikatelskou sférou a přilákání zahraničních studentů, kterým má univerzita co nabídnout. Na obou aktivitách se minimálně na OPF pracuje, ale chce to nepolevit a možná tyto snahy taktéž zintenzivnit.
Snaha vymanit SU z regionálnosti, větší zájem o studenty, kvalitu studia.
Svého místa na FU SU si vážím. Bohužel existují nešvary, které skutečně obtěžují. Aby si akademický pracovník zachoval rozumnou životní úroveň, musí – místo toho, aby se naplno věnoval své oblasti činnosti – vstupovat do nejrůznějších evropských projektů
Větší kapacita učeben a zázemí pro studenty. Průběžná inovace technického vybavení učeben. Finance na nákup odborné literatury a informačních zdrojů pro knihovnu SU (výraznější podpora akviziční činnosti). Větší finanční podpora VaV a vydávání publikací
Větší spolupráce ve výzkumu (spolupráce nejen v rámci univerzity, ale i napříč univerzitami v ČR a ve světě); vhodné vybavení kanceláří – nejen technické vybavení i vybavení, které vede k příjemnějšímu pracovnímu prostředí; vzdělávání.
Vyšší míra spolupráce, vzájemné důvěry a loajality mezi součástmi, ztotožnění se s univerzitou.

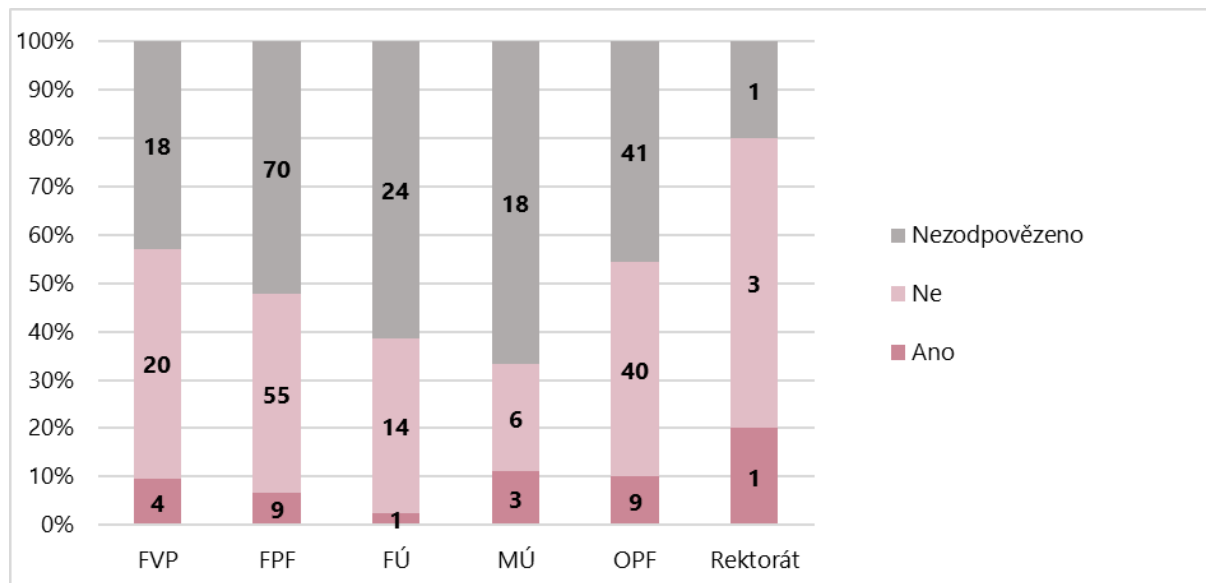
Co by pomohlo pro lepší uplatňování vědeckých výstupů v praxi, ať už společenské nebo komerční?

(VaV pracovníci)

Vybrané odpovědi
Vyšší ochota vydávat i díla malého rozsahu.
Možnost konání konferencí přímo SU pro veřejnost.
Jasná pravidla pro publikování ve WOS nebo Scopusu.
Spolupráce mezi kolegy na vyšší odborné úrovni.
Širší zapojení zaměstnanců SU do dění v oboru na celostátní a mezinárodní úrovni.
Zvážit vyšší ocenění špičkových vědeckých výsledků.
Nastavení metodiky hodnocení VaV (není problémem univerzity jako zaměstnavatele).
Spolupráce jednotlivých součástí SU, skutečně koordinovaná a efektivní komunikace a spolupráce.
Proškolení vědeckých tajemníků, větší provázanost firemních partnerů a vyučujících.
Celková lepší propagace SU a PR jednotlivých fakult.
Kdyby probíhalo schvalování rychleji, čekat na finální dokumenty i několik týdnů je moc.
Větší podpora popularizačních aktivit.
Máme chytré hlavy, šikovné ruce ale neumíme se prodat, tady je zakopaný pes, to nejdůležitější jako sebe prezentace není vyučována. Kromě semináře na psaní závěrečné práce chybí třeba i doplňkové, částečně placené kurzy rétoriky, kurzy, jak vytvořit pěknou prezentaci, jak správně formulovat co chceme sdělit. Studenti s tím mají problém od bakaláře po magistra.
Vyšší ohodnocení aktivit vědeckých pracovníků s veřejností v interním hodnocení a systematické aktivity v této oblasti komunikace.
Známější jméno univerzity na úrovni odborné veřejnosti.
Více času na vědeckou práci, pak by se daly promyslet a připravit systémy, jak výsledky dostat k široké, nejen odborné veřejnosti.
Reálněji zaměřený výzkum, tzn. orientace na řešení společenských objednávek z podniků a institucí.
Hlubší spolupráce s podnikatelskou sférou, stejně tak snaha o navázání užší spolupráce s prestižnějšími pracovišti. Je jasné, že se to nepovede přes noc, ale snahy by tímto směrem měly směřovat.
Objektivita přístupu k pracovníkům, nabídka spolupráce, a hlavně výměna informací (všem členům pracoviště).
Jasný systém pro komercionalizaci.

Vyskytují se a případně jaké jsou problémy s etikou výzkumu a publikováním výsledků?

(VaV pracovníci)



Vybrané odpovědi

Připisování autorů pro zvýšení šance přijetí publikace, re-publikace a přepis stejného díla, citační etika.

Příliš velký tlak na výkon nutí průměrné vědce podvádět.

Články je problematické publikovat. Recenzenti zamítají články bez zdůvodnění. Mnohdy jsou dva recenzní posudky zcela rozdílné (jeden pozitivní a druhý negativní). Nedostatek dat.

Neexistuje odvolací řízení v případě negativního hodnocení výstupu (pro odborné časopisy).

Nedořešený statut "working paperů", které některé časopisy a vydavatelé považují za plnohodnotné publikace a úsilí publikovat články vycházející z working paperů považují za autoplagiátorství. Jedná se ale o obecný problém mimo SU.