



Shrnutí výsledků průzkumu
v Ústavu fyzikální chemie J. Heyrovského

HR Award
(listopad 2023)



Autoři: Andrea Krupová, Zuzana Musilová, Patrik Španěl

Shrnutí

Účelem tohoto průzkumu bylo dát příležitost zaměstnankyním a zaměstnancům Ústavu vyjádřit se k nejrůznějším tématům souvisejícím s pracovním prostředím. Kromě čistě pracovních oblastí (nábor a výběr zaměstnanců, pracovní prostředí a podmínky, etika vědecké práce, vzdělávání aj.) jsme se zaměřili také na osobnější témata jako jsou mezilidské vztahy, interní komunikace a sladování rodinného a pracovního života.

U většiny otázek bylo ponecháno pole pro volný komentář, kde mohli respondenti sdílet své názory na dotazovaná témata. Získané odpovědi budou sloužit nejen jako zpětná vazba vedení Ústavu, ale budou též použity jako podklad pro revidovaný akční plán naší instituce, který bude v nadcházejících měsících vypracován v souvislosti s obhajobou certifikátu HR Excellence in Research Award (HR Award).

Průzkum obsahoval 48 otázek a byl proveden prostřednictvím online formuláře [surveymonkey.com](https://www.surveymonkey.com) v období od 19. 9. 2023 do 9. 10. 2023. Dotazník byl k dispozici ve dvou jazykových verzích, české a anglické. Kvůli lepší čitelnosti a délce textu bylo použito generické maskulinum, kterým byli myšleni muži, ženy a genderově diverzní osoby. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 162 osob (nadpoloviční většina všech zaměstnaných), z toho 26 zvolilo anglickou mutaci dotazníku.

Chtěli bychom poděkovat všem, kteří si našli čas na vyplnění tohoto dotazníku a využili tak příležitost sdílet své názory a ovlivnit kvalitu pracovního prostředí naší instituce v nadcházejících letech.

Základní přehled

Počet respondentů:

162

Počet zaměstnanců (k 19. 9. 2023)

309

Pohlaví:

žena: 40 %

muž: 42 %

nebinární: 1 %

neuveдено: 17%

Pracovní zařazení:

administrativní a technický pracovník (01-04): 15 %

administrativní nebo technický vedoucí (05): 3 %

odborný pracovník vědeckého oddělení (V1): 2 %

mladý vědecký pracovník (doktorand, V2): 17 %

postdoktorand (V3): 11%

vědecký asistent (V4): 19 %

vědecký pracovník (V5): 18 %

vedoucí vědecký pracovník (V6): 12 %

jiné: 3 %

Počet let v ÚFCH JH:

méně než 1 rok: 9 %

1 – 3 roky: 20 %

3 – 5 let: 12 %

5 – 10 let: 18 %

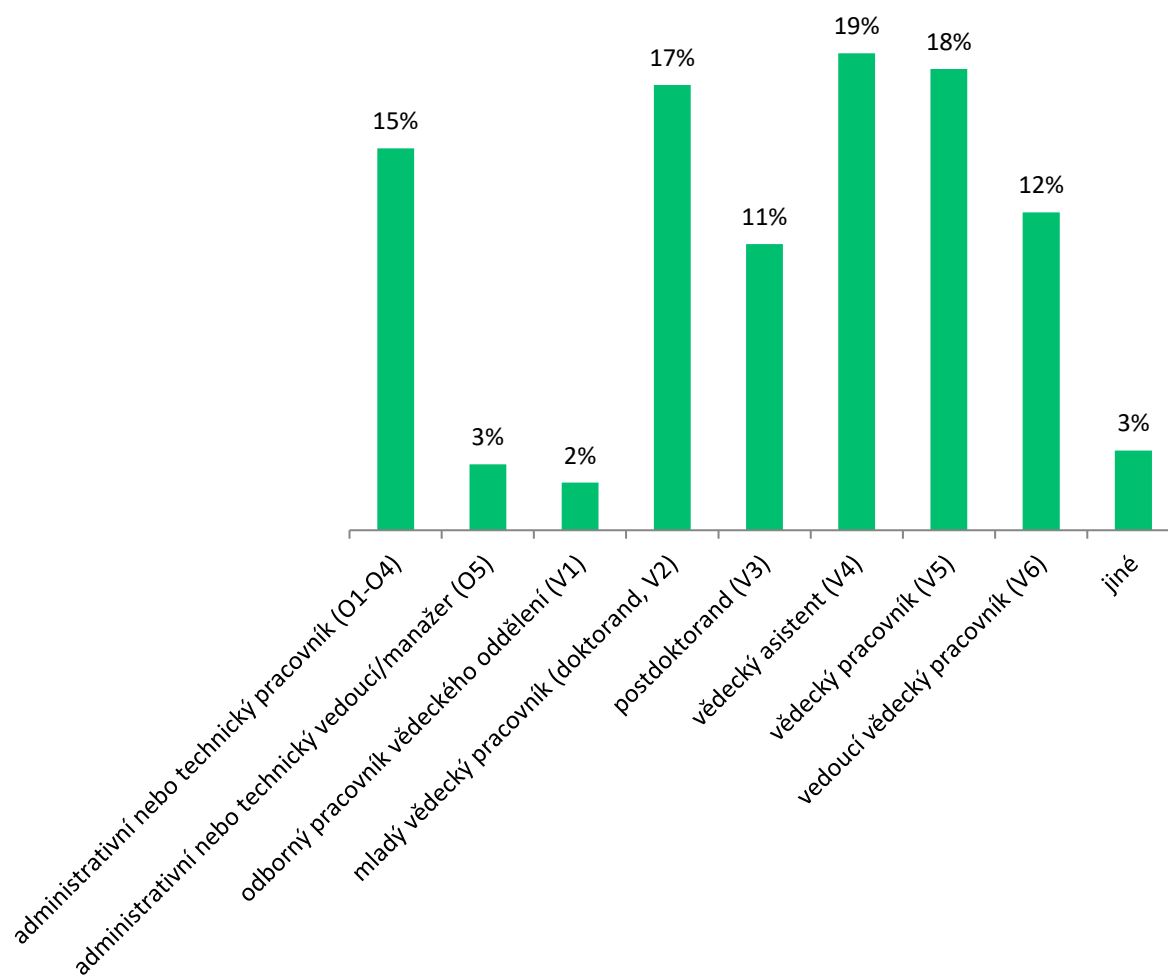
více než 10 let: 41 %

Shrnutí výsledů průzkumu

Anonymizované odpovědi byly vyhodnoceny pomocí systému SurveyMonkey a získaná data jsou se stručným komentářem shrnuta v následujících odstavcích. Vybrané odpovědi respondentů a respondentek jsou citovány v uvozovkách. Kurzívou jsou naznačeny možnosti připravovaných opatření.

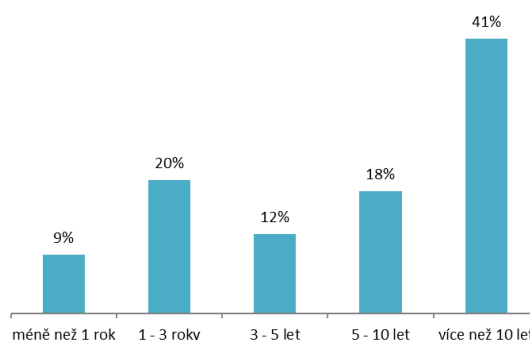
Otázka 1: Prosím, specifikujte svou pracovní pozici v rámci ÚFCH JH.

První otázka cílila na strukturu respondentů dle jejich pracovního zařazení. Ve vztahu k počtu zaměstnaných osob jednotlivých kategorií byla účast na dotazníkovém šetření relativně vyrovnaná. Přesto je nutné poznamenat, že počet respondentů v kategoriích O5, V1 a jiné nezaručuje statisticky významnou významnost jejich odpovědí.



Otázka 2: Jak dlouho pracujete v ÚFCH JH?

Dotazníkového šetření se zúčastnily osoby všech kategorií odstupňovaných dle délky zaměstnání v ÚFCH JH. Největší skupinu tvořili zaměstnanci a zaměstnankyně pracující zde více než 10 let (41 %).



Otázka 3: Jste si vědom, že Ústav je držitelem certifikace Evropské komise „HR Excellence in Research“ Award (HR Award)?

+ Ocenění HR Award, plným názvem „HR Excellence in Research Award“, udělované výzkumným organizacím v Evropě, je dnes považováno za již mezinárodní standard pro pravidla kvality v řízení a rozvoji lidských zdrojů ve vědě a výzkumu. Společným evropským cílem je zavést tak i ve vědeckém prostředí koncepci strategického řízení lidských zdrojů, zahrnout používání moderních praktik HR ve vědeckém prostředí a důsledně dodržovat moderní principy v rozvoji lidských zdrojů ve výzkumu.

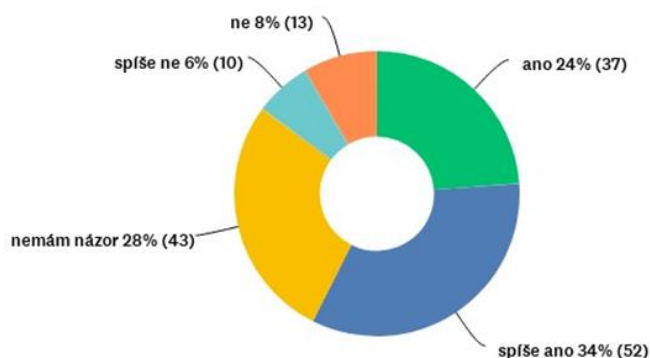
Naprostá většina (92 %) respondentů si je vědoma, že Ústav je držitelem ocenění HR Award. Pouze 13 osob (ze 162) odpovědělo, že o tom neví.



Otázka 4: Zaznamenal jste celkové zlepšení našeho prostředí po udělení HR Award v lednu 2019?

Zde se jedná o celkové zhodnocení. Jednotlivé oblasti jsou předmětem dalších otázek. Oblasti, na kterých jsme především pracovali: zlepšení interní a externí komunikace (videa oddělení a ústavu, fotografie výzkumných týmů, prezentační brožura o ústavu, roll-upy oddělení, správa sociálních médií, pozice PR manažerky, vydávání příruček a dalších dokumentů, dvojjazyčná komunikace), třídění odpadu, založení Heyrovského centra transferu technologií, vytvoření Projektového úseku, profesionalizace nábory a výběru, vzdělávání a rozvoj dovedností, digitalizace atestačního řízení, plán osobního kariérního rozvoje mladých vědeckých pracovníků, systém řešení stížností, sběr podnětů na zlepšení pracovního prostředí a další.

Více než polovina respondentů zaznamenala celkové zlepšení pracovního prostředí od roku 2019. Třetina respondentů neměla názor. Pouze 14 % si myslí, že ke zlepšení nedošlo nebo spíše nedošlo.



Otázka 5: Jste si vědom zavedení Etického kodexu výzkumných pracovníků ÚFCH JH a etických principů, které jsou základem vědecké práce?

Pokyny pro autorství ve vědeckých publikacích, Vědecký Ombudsman, Etický kodex pracovníků vědeckých oddělení ÚFCH JH, Jednací řád Komise pro etiku vědecké práce ÚFCH JH, Stížnosti a odvolání.

Z celkového počtu 162 respondentů ví o zavedení Etického kodexu výzkumných pracovníků v ÚFCH JH většina (74 %). 16 % respondentů nevykonává vědeckou práci. Pouze 10 % (16 osob) respondentů odpovědělo, že o zavedení Kodexu neví.



Otázka 6: Pokud byste se dostal do nepříznivé situace v jedné z uvedených oblastí, na koho byste se obrátil o pomoc?

Ze získaných odpovědí na tuto otázku jasně vyplývá, že absolutní většina dotázaných ví, na koho se v případě problémů obrátit. Téměř ve všech uvedených oblastech by se respondenti v případě nepříjemností obrátili zejména na svého vedoucího, což je z pohledu kvality pracovních vztahů velmi pozitivní výsledek. Pouze v oblasti šikany, bossingu, sexuálního a rasového obtěžování by většina preferovala peer pracovníce. V případě nesrovnalostí v pracovní smlouvě a obav souvisejících s podmínkami pracovního prostředí by většina dotázaných, kromě svého vedoucího, volila též předsedkyni Oborové organizace, při pochybení a porušení pravidel správné vědecké praxe pak většina preferuje oba Vědecké Ombudsmany.

Výsledky dokazují, že pozice Vědeckých Ombudsmanů a peer pracovníc, které byly zavedené v rámci akčního plánu HR Award a plánu genderové rovnosti, jsou implementovány.

V tabulce jsou barevně zvýrazněny nejvyšší hodnoty v každém řádku.

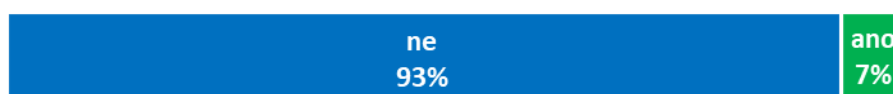
Oblast zájmu	Vědecký Ombudsman	Vědecká Ombudsmanka	Předsedkyně Oborové organizace	Vedoucí mého oddělení	Některý ze zástupců ředitele	Ředitel	Peer pracovníce „Stopperky“	Jiná důvěryhodná osoba
Problémy v oblasti profesního rozvoje, informací a/nebo studentských stáží v zahraničí	13%	20%	7%	69%	19%	8%	5%	22%
Pochybení nebo porušení pravidel správné vědecké praxe	47%	51%	1%	46%	11%	8%	3%	16%
Konflikty vyplývající ze špatného mentoringu vysokoškoláků, doktorandů a ml. vědců	26%	31%	5%	44%	24%	7%	11%	22%
Šikana, bossing, sexuální nebo rasové obtěžování	9%	14%	15%	28%	8%	13%	54%	23%
Obavy související s podmínkami pracovního prostředí	6%	8%	40%	54%	15%	13%	10%	17%
Nesrovnalosti v pracovní smlouvě	2%	3%	40%	57%	13%	12%	2%	17%
Work life balance – sladování rodinného a pracovního života	4%	4%	24%	53%	6%	4%	16%	34%

Otázka 7: V roce 2020 byla zřízena pozice Vědeckého Ombudsmana (poradní orgán ředitele). Čelil jste někdy situaci, kdy jste radu Vědeckého Ombudsmana potřeboval?

Otázka 8: Pokud ano, oslovil jste Vědeckého Ombudsmana?

Otázka 9: Pokud jste takové situaci čelil a na Vědeckého Ombudsmana jste se neobrátil, můžete uvést proč?

Ke všem těmto třem otázkám lze uvést, že téměř nikdo z respondentů (93 %) se doposud do takové situace nedostal. Pouze 12 osob (7 %) odpovědělo, že takové situaci již někdy čelilo. Dvě třetiny z nich pak Vědeckého Ombudsmana skutečně oslovily. Ti, kteří se na něj neobrátili k tomu většinou uvedli důvody, které s důvěryhodností této pozice nesouvisí (např. tato funkce v tu dobu neexistovala, událo se na jiném ústavu).



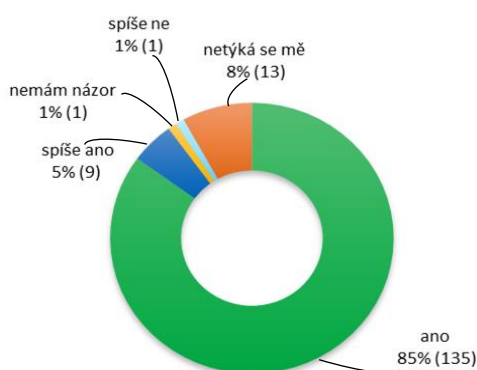
Graf k otázce č. 7: V roce 2020 byla zřízena pozice Vědeckého Ombudsmana (poradní orgán ředitele). Čelil jste někdy situaci, kdy jste radu Vědeckého Ombudsmana potřeboval?

Otázka 10: Můžete nastínit okolnosti výše uvedené situace?

Na tuto otázku odpovídali pouze ti respondenti, kteří v předchozích odpovědích uvedli, že čelili situaci, která vyžadovala radu Vědeckého Ombudsmana. Ve většině popsanych případů šlo o konflikty v oblasti autorství a spoluautorství. Dva respondenti uvedli nepříjemnosti související s nevhodným chováním/vedením vedoucího oddělení včetně přehnaných pracovních požadavků.

Otázka 11. Jste si vědom toho, že součástí vědecké práce je šíření a využívání výsledků (publikace, na vědeckých konferencích, popularizace, sdílení s jinými výzkumnými institucemi, ochrana a komercializace)?

Téměř všichni vědečtí pracovníci, kteří se dotazníkového šetření zúčastnili, vnímají jako součást své vědecké práce šíření a využívání dosažených výsledků, ať už jde o publikační činnost, účast na vědeckých konferencích, popularizaci nebo sdílení s jinými výzkumnými institucemi a komercializaci.



Otázka 12. V roce 2020 bylo v ÚFCH JH zřízeno Heyrovského centrum transferu technologií (HCTT). Využil jste někdy služeb HCTT?

Otázka 13: Byla pro Vás spolupráce s HCTT přínosná?

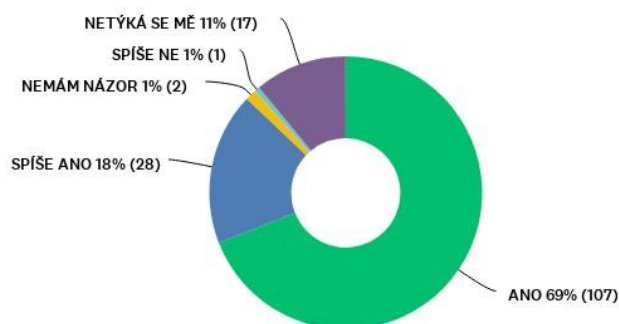
Od roku 2020, kdy bylo HCTT založeno, využilo jeho služeb 10 % respondentů, z nichž téměř všichni hodnotí spolupráci s HCTT jako přínosnou. Přibližně polovina respondentů s HCTT doposud nespolečně pracovala a zbývajících 38 % k tomu nemělo důvod. Vzhledem k tomu, že většina pracovní agendy ÚFCH JH s oblastí transferu technologií přímo nesouvisí, jsou výsledky této otázky z pohledu hodnocení kvality služeb HCTT pozitivní.



Graf k otázce 12: V roce 2020 bylo v ÚFCH JH zřízeno Heyrovského centrum transferu technologií (HCTT). Využil jste někdy služeb HCTT?

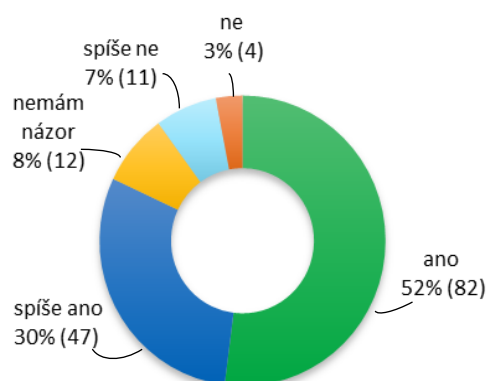
Otázka 14: Jste si vědom toho, jak konkrétně máte přispět k práci na vědeckých projektech?

Téměř všichni vědecktí pracující vědí, jaký je jejich očekávaný přínos na vědeckých projektech.



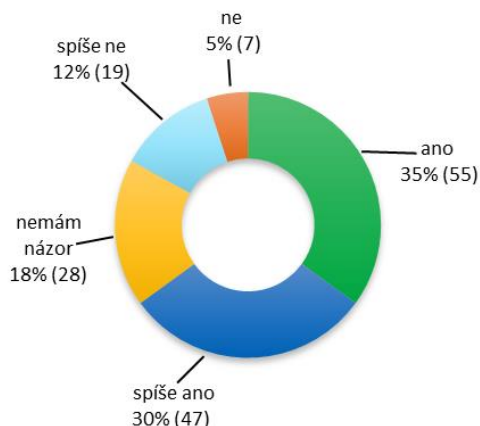
Otázka 15: Jste součástí týmu, který sdílí společný cíl a dobře spolupracuje?

82 % respondentů se cítí být součástí týmu, který sdílí společný cíl a dobře spolupracuje. 10 % respondentů v takovém týmu nepracuje a 8 % na tuto otázku nemělo názor.



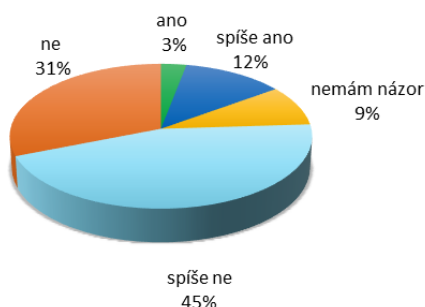
Otázka 16: Dostává se vám dostatečného uznání za přínos výzkumnému týmu nebo Ústavu?

65 % respondentů se dostává uznání za svou práci. 18 % na tuto otázku nemělo názor a 17 % odpovědělo, že se jim uznání nedostává nebo spíše nedostává.

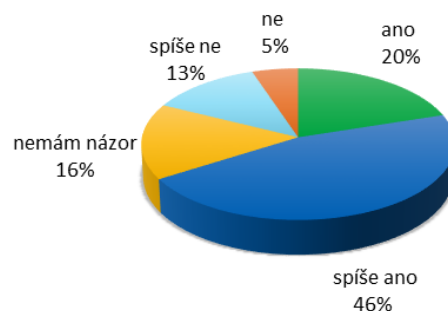


Otázka 17: Poskytuje podle Vás Ústav atraktivní profesní podmínky svým zaměstnancům? Pro každou z oblastí (mzda, profesní rozvoj, možnost kariérního růstu) prosím vyberte.

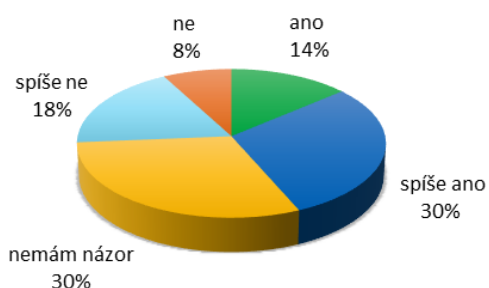
76 % respondentů není spokojeno se svou mzdou, pouze 15 % odpovědělo, že spokojeno je a 9 % nemělo na tuto oblast názor. V oblasti profesního rozvoje si naopak většina dotázaných (66 %) myslí, že Ústav potřebné zázemí svým zaměstnancům poskytuje. Pokud jde o kariérní růst, odpovědi byly relativně vyrovnané. 60 % respondentů hodnotí možnosti kariérního růstu v ÚFCH JH spíše pozitivně nebo na dané téma nemá vyhraněný názor.



Graf k otázce č. 17: Poskytuje podle Vás Ústav atraktivní profesní podmínky svým zaměstnancům? **MZDA**



Graf k otázce č. 17: Poskytuje podle Vás Ústav atraktivní profesní podmínky svým zaměstnancům? **PROFESNÍ ROZVOJ**



Graf k otázce č. 17: Poskytuje podle Vás Ústav atraktivní profesní podmínky svým zaměstnancům? **MOŽNOST PROFESNÍHO RŮSTU**

Otázka 18: Máte doporučení, jak tyto podmínky zlepšit?

Nejvíce komentářů jsme obdrželi k tématu mzdového ohodnocení. Nejčastěji zmiňované doporučení se týkalo obecného požadavku na navýšení mzdy (alespoň o inflaci) bez konkrétního návrhu, jak toho docílit. Část respondentů doporučila zavést systém projektového financování, na které Ústav přestupuje od 1. 1. 2024. Dalším doporučením bylo „omezení počtu pracovníků“, zejména těch „neefektivních“ nebo v důchodovém věku. Někteří respondenti poukázali na fakt, že mzdové ohodnocení pracujících ÚFCH JH je nižší než na srovnatelných pozicích jiných ústavů AV ČR.

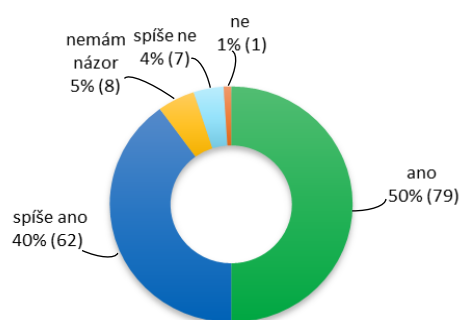
V oblasti profesního rozvoje a kariérního růstu byla nejčastěji zmiňována nejistota vyplývající z převažujícího grantového financování výzkumných aktivit, který tyto oblasti značně determinuje. Někteří respondenti jsou si vědomi, že institucionální zdroje Ústavu jsou omezené s čímž souvisí také časté uzavírání pracovních smluv na dobu určitou (po dobu realizace projektu), které též přispívá k celkové nejistotě.

Někteří respondenti navrhovali zlepšit interní komunikaci ve vztahu k ústavnímu trhu práce, resp. aby volná pracovní místa byla nabízena nejdříve v rámci ÚFCH JH a až poté veřejnosti.

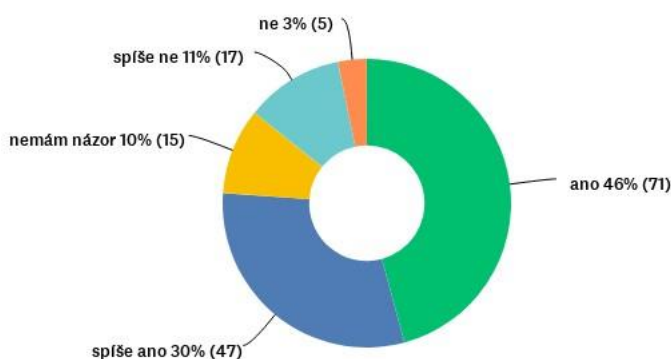
Otázka 19: Poskytuje podle vás Ústav atraktivní benefity (flexibilní pracovní doba, stravenky, sick day, osobní volno, příspěvky ze sociálního fondu)?

Většina respondentů (90 %) hodnotí poskytované benefity pozitivně. Jako nejlepší benefit je zcela jasně vnímána flexibilní pracovní doba. Co naopak řadě pracujících nevyhovuje, je stávající příspěvek na oběd formou stravenek, které doporučují nahradit praktickou stravenkovou kartou.

Předsedkyně odborové organizace, dr. Kateřina Minhová Macounová, zahájila jednání o možnosti využití stravenkových karet (informace v Zápisu z jednání ZVOO z 24. 10. 2023). V roce 2024 (po zavedení nového názvu firmy SODEXO) bude již možné o stravenkovou kartu požádat. V současné době jsou zjišťovány podmínky zavedení karet.



Otázka 20: Dostává se vám odpovídající podpory a zpětné vazby od vašeho nadřízeného?



76 % respondentů odpovědělo, že se jim odpovídající podpory a zpětné vazby od nadřízeného dostává, 10 % nemělo na tuto otázku vyhraněný názor a 14 % odpovědělo, že se jim podpory a zpětné vazby nedostává nebo spíše nedostává.

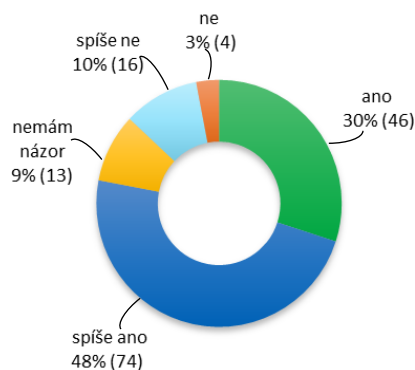
Otázka 21: Poskytuje Ústav svým zaměstnancům odpovídající vybavení a zázemí?

Většina zaměstnanců a zaměstnankyň si myslí, že jim ústav odpovídající vybavení a zázemí poskytuje. 13 % si myslí, že neposkytuje nebo spíše neposkytuje a 9 % nemělo na tuto otázku názor. V komentářích se často objevovala doporučení vztahující se k technickému stavu a vybavení vnitřních prostor, které je často zastaralé a „ošuntělé“. Mezi konkrétní návrhy můžeme uvést rekonstrukci kuchyněk, WC, laboratoří, společných prostor, kanceláří aj.

Žádost o rekonstrukci/opravu místnosti lze po dohodě s vedoucím oddělení podat přes intranet a její schválení závisí na finančních možnostech Ústavu, pokud má být financována z institucionálních zdrojů. V případě nákupu vybavení kanceláří, například kancelářských židlí, k tomuto účelu slouží peníze oddělení.

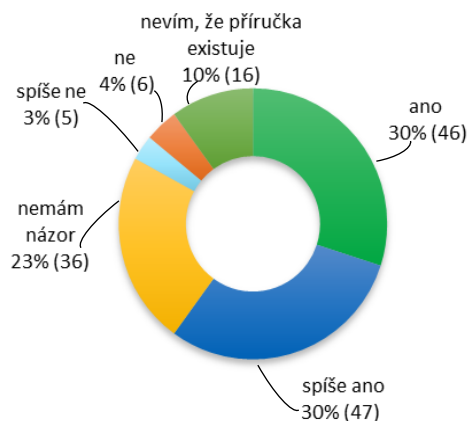
Vedoucí oddělení budou informováni o konkrétních podnětech poskytnutých respondenty.

Někteří respondenti upozorňovali na nevyrovnanou obsazenost kanceláří.

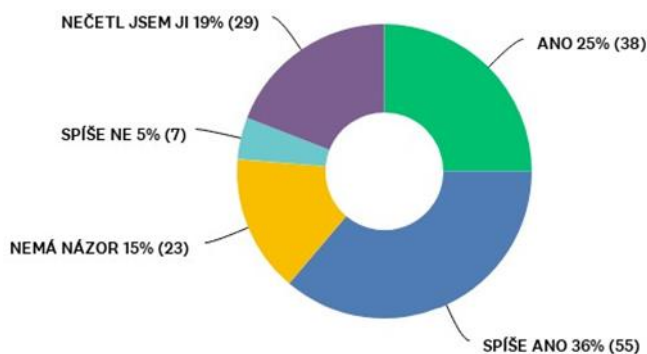


Otázka 22: Je pro vás příručka pro zaměstnance (dostupná na Intranetu) přínosná?

Pro 60 % respondentů je příručka pro zaměstnance přínosná. 23 % na ni nemá názor, 10 % respondentů nevědělo, že existuje a 7 % si myslí, že přínosná není nebo spíše není.



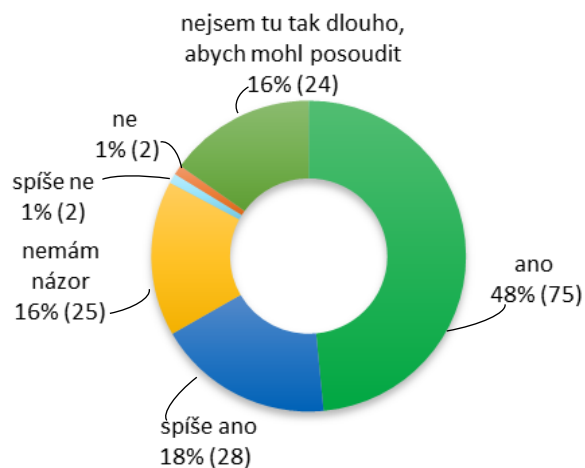
Otázka 23: Najdete v ní všechny zásadní informace k rychlému zorientování se a fungování Ústavu?



Příručku doposud nečetlo 19 % respondentů, 15 % na ni nemá názor. Přestože si více než 60 % respondentů myslí, že příručka obsahuje všechny zásadní informace k rychlému zorientování se v Ústavu, v doplňujících komentářích se několikrát objevil názor, že i přesto nejsou potřebné informace přehledně a snadno dohledatelně dostupné na ústavním Intranetu, který by proto bylo žádoucí aktualizovat a zpřehlednit.

Otázka 24: Ústav buduje dvojjazyčné prostředí (řada dokumentů již byla přeložena do angličtiny a zveřejněna na ústavním intranetu, pracovníci podpurných úseků navštěvovali pět let kurzy angličtiny). Pozorujete v této oblasti od roku 2018 posun k lepšímu?

Pouze 2 % (4 osoby) respondentů nezaregistrovala v dané oblasti posun k lepšímu. 16 % na toto téma nemá vyhraněný názor a 16 % není v ÚFCH JH tak dlouho, aby mohlo danou otázku posoudit. 2/3 respondentů naopak sdílí názor, že Ústav je v budování dvojjazyčného prostředí úspěšný. V doplňujících komentářích byla opakovaně vyslovena podpora pro snahu posilovat mezinárodní dimenzi akademického prostředí našeho Ústavu. Pozitivně byla hodnocena též snaha pracujících administrativních oddělení při komunikaci v angličtině, která se viditelně zlepšila.

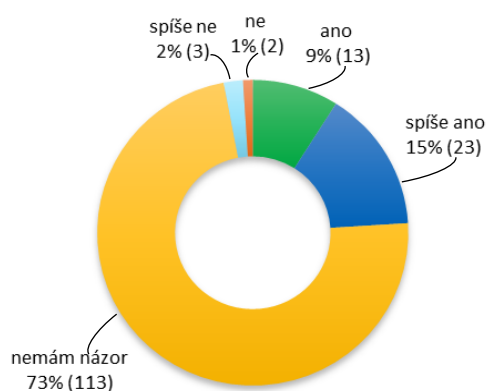


Kromě pozitivních komentářů jsme obdrželi též několik negativních, které v zásadě popisovaly jeden problém, a to upřednostňování angličtiny na úkor českého jazyka. „Někteří kolegové, aby si život zjednodušili, píší oznámení pouze anglicky“. Dalším zmiňovaným příkladem byly zápisy z Kolegia ředitele, kde byl dosud na prvním místě text v angličtině a až na druhém v češtině.

Na základě výše uvedeného doporučíme pracujícím ÚFCH JH, aby veškerá hromadná sdělení psali dvojjazyčně a v závislosti na tématu textu (zda je určen především pro česky mluvící nebo česky nemluvíci osoby) určili pořadí jazyka (česky, anglicky). Zápisy z Kolegia ředitele budou rozesílány ve dvou paralelních verzích (pdf souborech), české a anglické, bude na každém z nás, kterou verzi si přečte.

Otázka 25: Je podle vás podpora rodičů na mateřské a rodičovské dovolené a po jejich návratu do zaměstnání dostačující?

Největší část respondentů (73 %) na tuto otázku nemělo názor a to pravděpodobně proto, že v tuto chvíli povinnosti spojené s rodičovstvím nepociťují. 24 % si myslí, že dostačující je nebo spíše je a 3 % si myslí, že podpora zaměstnaných osob na mateřské a rodičovské dovolené není nebo spíše není dostačující. Pozitivně byly hodnoceny Dětské skupiny AV ČR, jejichž kapacita je ale bohužel nedostačující a bylo by proto žádoucí ji navýšit.



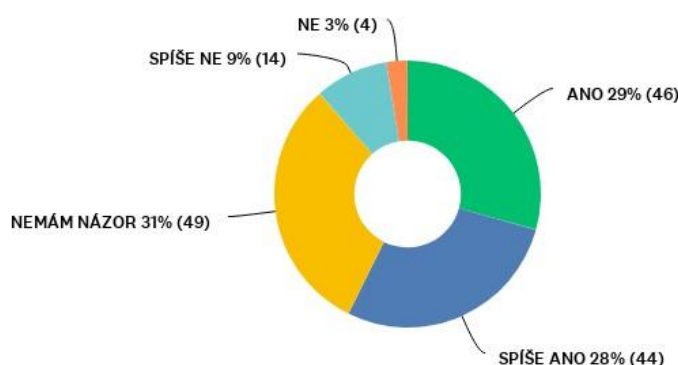
Otázka 26: Při jmenování nových členů a členek komisí dbá ředitel Ústavu na rovnovážné složení. Pokud jde o složení rozhodovacích orgánů volených z řad zaměstnanců (např. Rada ústavu), zajištění genderové vyváženosti je komplikovanější. **Máte nějaké doporučení, které by pomohlo k zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích orgánech?**

Názory na tuto problematiku byly dle očekávání rozporuplné. Na jedné straně si řada respondentů uvědomuje, že by se počet žen v rozhodovacích orgánech měl zvýšit, např. formou podpory kandidatury, mentoringem nebo i kvót (část je ale nedoporučuje), na straně druhé je to názor, že aktuální stav je v pořádku a není tedy potřeba nic měnit. Někteří respondenti si myslí, že ženy o tyto funkce nemají zájem a neměly bychom je k tomu nutit. Při přijetí vědce by měla rozhodovat jeho kvalifikace, nikoli pohlaví (míněno preferenčně ženské).

Mezi odpověďmi byla i pozitivní doporučení například: „Mluvte spíše o tom, co konkrétní orgán / komise dělá, jaké má funkce a cíle. Zatraktivnit každou konkrétní pozici a zdůraznit její důležitost. Ženy podle mě neaspírují na pozice jen kvůli prestiži. Chtějí věci měnit, zlepšovat a pomáhat druhým.“

Otázka 27: Jsou podle vašeho názoru informace k HR Award dostatečně přehledně dostupné na webu Ústavu?

Přibližně polovina respondentů si myslí že informace k HR Award jsou na webu Ústavu dostatečně přehledně dostupné. 31 % na to nemá žádný názor a 12 % si myslí, že nejsou nebo spíše nejsou.



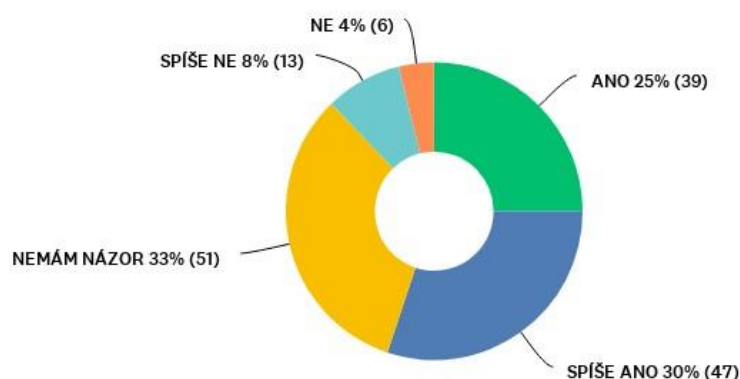
Otázka 28: Prosím, vysvětlte, proč podle vašeho názoru nejsou.

Nejčastěji zmíněným důvodem byla nepřehlednost webových stránek ÚFCH JH jako takových. Přestože si řada respondentů myslí, že informace na webu dostupné jsou, nevyhovuje jim jejich stávající uspořádání. Dálo bylo poukázáno na nefunkční vyhledávání klíčových slov a zbytečně velký prostor bez informace vztahující se přímo k aktivitám ÚFCH JH.

Na základě sebrané zpětné vazby budou webové stránky Ústavu upraveny.

Otázka 29: Jsou podle vašeho názoru informace k HR Award dostatečně přehledně dostupné na Intranetu?

Přibližně polovina respondentů si myslí, že informace k HR Award jsou na Intranetu dostatečně přehledně dostupné. 33 % na to nemá žádný názor a 12 % si myslí, že nejsou nebo spíše nejsou.



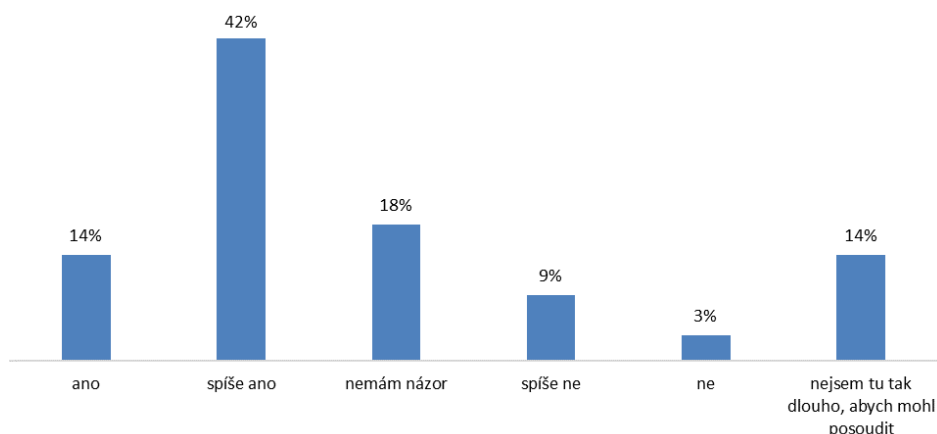
Otázka 30: Prosím, vysvětlete, proč podle vašeho názoru nejsou.

Stejně jako u otázky 28 je nejčastěji uváděným důvodem nepřehlednost stávajícího uspořádání Intranetu. Informace k HR Award by měly mít nejlépe samostatnou ikonu na úvodní stránce, nyní jsou uloženy pod záložkami *Interní dokumenty* –► *Oficiální dokumenty*, což není uživatelsky intuitivní. I zde pak bylo poukázáno na nefunkční vyhledávání podle klíčových slov.

Respondenti uvedli například: „Ikonku jsme nenašli, i po lupičkování jsou dokumenty až na konci všech výsledků vyhledávání.“

Otázka 31: Zlepšila se podle vás v posledních třech letech interní komunikace?

Přibližně polovina respondentů (56 %) si myslí, že se interní komunikace zlepšila. 18 % na to nemá názor, 14 % není v ÚFCH JH tak dlouho, aby to mohli posoudit, a 12 % si myslí, že se komunikace nezlepšila. Pozitivně byla hodnocena komunikace s Úsekem grantů a rozpočtů (při přípravě projektových návrhů) a s Personálním a mzdovým úsekem. Mezi výtkami byly zmíněny jednojazyčné emaily.



Otázka 32: Jak konkrétně vám může Ústav usnadnit sladění pracovního a osobního života (work-life balance)?

Naprostá většina respondentů je v oblasti work-life balance spokojena. Oceňují zejména flexibilní pracovní dobu, možnost práce z domova, dny osobního volna a sick days.

„Naše pracovní doba je poměrně flexibilní. Máme možnost se domluvit s kolegy a plánovat experimenty tak, aby vyhovovaly všem. Každý musí sladit svůj pracovní a soukromý život tak, aby byl sám spokojený jak v profesním, tak i v osobním životě.“

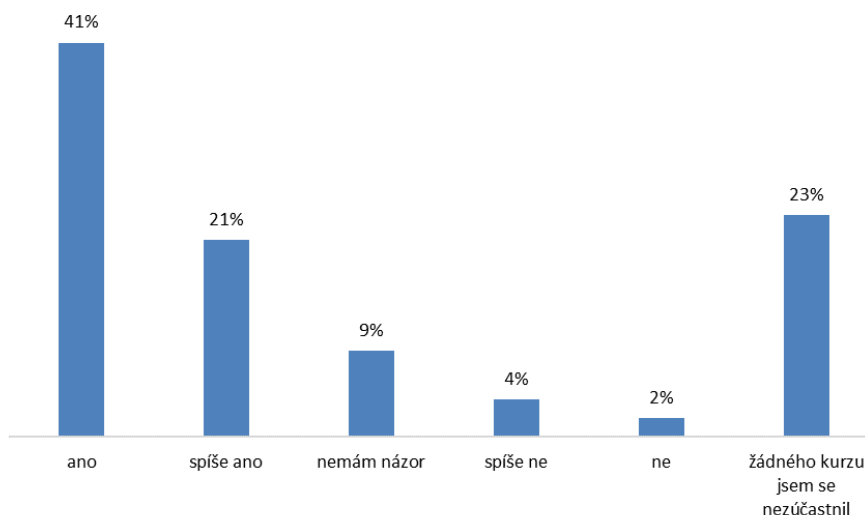
Mezi náměty na zlepšení bylo uvedeno navýšení mzdy a uzavírání smluv na dobu neurčitou.

Otázka 33: V posledních 5 letech byla v Ústavu uspořádána řada školení v různých oblastech. Byla pro vás účast na některém z kurzů přínosná?

+ Oblasti školení: výuka angličtiny, kurzy MS Office, osobní rozvoj, manažerské dovednosti, školení členů konkurzní a atestační komise, time management a projektové řízení, transfer technologií a podpora inovací, duševní vlastnictví a jeho ochrana, spolupráce s aplikační sférou, obecné principy Open Access, evidence duševního vlastnictví, patentová ochrana, základy vědecké práce v aj, popularizace výsledků VaV aj.

Otázka 34: Jakého školení jste se zúčastnil?

Pro 62 % respondentů byla účast na některém z absolvovaných kurzů přínosná nebo spíše přínosná, 9 % nemělo názor, pro 6 % respondentů absolvovaný kurz přínosný nebyl a 23 % respondentů se ničeho nezúčastnilo. Mezi nejčastěji zmiňovanými kurzy, kterých se respondenti zúčastnili, byly: výuka angličtiny, kurzy MS Office, osobní rozvoj, time management a projektové řízení, kurz první pomoci a požární bezpečnosti, transfer technologií, duševní vlastnictví a jeho ochrana, patentová ochrana obecné principy Open Access, evidence duševního vlastnictví, popularizace výsledků VaV a další.



Graf k otázce 33: V posledních 5 letech byla v Ústavu uspořádána řada školení v různých oblastech. Byla pro vás účast na některém z kurzů přínosná?

Otázka 35: Uvítal byste, aby některý z již realizovaných kurzů byl uspořádán znovu?

Většina respondentů, kteří se k této otázce vyjádřili, si přejí, aby byly kurzy uspořádány znovu, protože si myslí, že se zabývaly tématy, která jsou stále aktuální a bylo by tedy přínosné je např. v mírně aktualizované formě zopakovat. Pokud jde o konkrétní oblasti, preference respondentů byly více méně vyrovnané. Zmíněny byly kurzy MS Office, kurz první pomoci a požární bezpečnosti, osobní rozvoj a manažerské dovednosti, time management a projektové řízení, kurz základů vědecké práce v angličtině, kurzy angličtiny a další.

Otázka 36: Existuje nějaká oblast, která zatím nebyla řešena a měl byste o ni zájem? Pokud ano, prosím, uveďte ji.

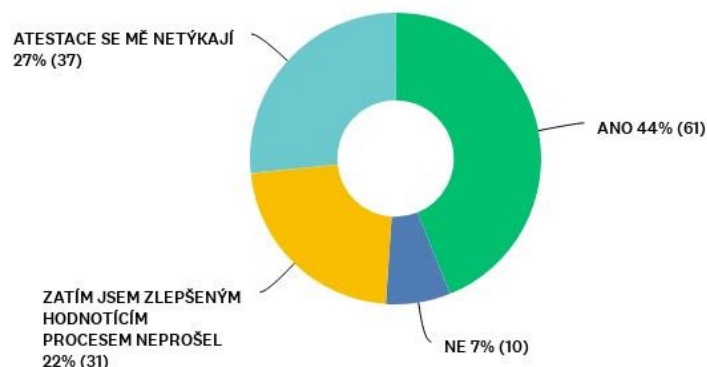
Respondenti projevíli zájem o školení v bezpečnosti práce, etika vědecké práce, programování a zpracování dat, research data management, umělá inteligence, 3D tisk, prezentační dovednosti, základy analýzy dat v jazyce Python a školení NMR od Bruker - práce se SciFinder.

Otázka 37: Od roku 2018 Ústav usiluje o celkové zjednodušení atestačního řízení (jasně stanovená kritéria, on line proces aj.) směřující ke zrychlení celého procesu. Je z Vašeho pohledu atestační řízení nyní férové, srozumitelné a rychlejší?

Otázka 38: Prosím, specifikujte, v čem není.

Polovina respondentů zlepšeným atestačním procesem zatím neprošla nebo se jich atestace netýkájí vůbec. Z respondentů, kteří od roku 2018 atestacemi prošli, si většina (86 %) myslí, že jsou férové, srozumitelné a rychlejší. Mezi nedostatky byla zmíněna nefunkční automatická aktualizace publikací. Někteří respondenti zde zmínili i uzavírání smluv na dobu určitou po dobu konání projektu, které vede ke stresu a sociální nejistotě dotčených pracujících.

Automatická aktualizace publikací nefungovala v letošním roce z důvodu nečekané změny nastavení rozhraní Web of Science. Naše intranetová aplikace byla operativně přizpůsobena tak, aby bylo možno aktualizovat publikace v dostatečném předstihu před zasedáním Atestační komise.



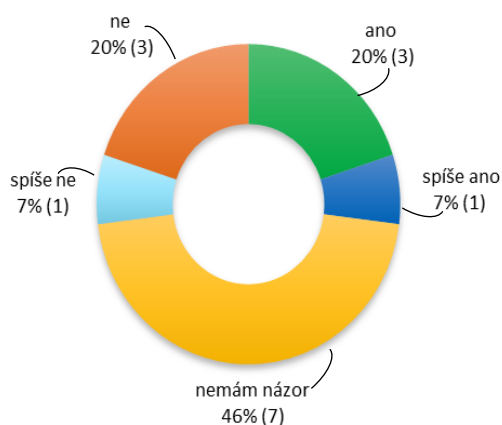
Graf k Otázce 37: Od roku 2018 Ústav usiluje o celkové zjednodušení atestačního řízení směřující ke zrychlení celého procesu. Je z Vašeho pohledu atestační řízení nyní férové, srozumitelné a rychlejší?

Otázka 39: Pokud jste doktorand, vyplnil jste alespoň jednou Personal Career Development Plan?

82 % respondentů nejsou doktorandi a tato otázka se jich proto netýkala. Z 26 doktorandů, kteří na tuto otázku odpověděli, jich 11 alespoň jednou Personal Career Development Plan vyplnilo, 15 doposud ne.

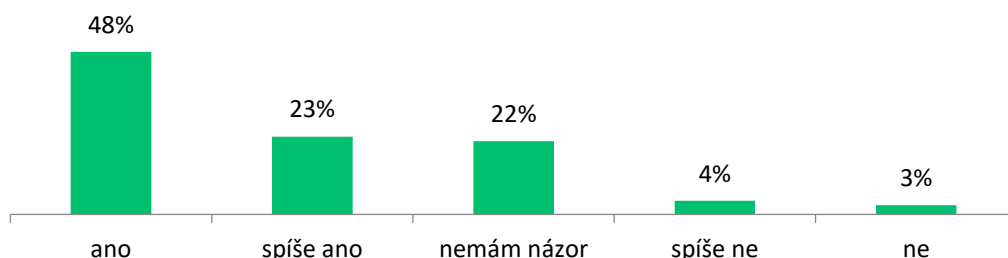
Otázka 40: Byla pro vás zpětná vazba line-managera vztahující se k profesionálnímu růstu a rozvoji konstruktivní a pro vás užitečná?

Pouze pro 27 % respondentů byla zpětná vazba jejich line-managera konstruktivní a přínosná. Pro stejný počet respondentů nebyla a přibližně polovina respondentů na tuto otázku nemělo názor.



Otázka 41: Podporuje Vás přímý nadřízený v účasti na školeních a profesním rozvoji poskytovaných ústavem?

2/3 respondentů jsou podporováni v profesním rozvoji a účasti na školeních. Pouze 7 % odpovědělo, že je jejich nadřízený nepodporuje a 22 % na to nemělo vyhraněný názor.



Otázka 42: Jste si vědom toho, že se nábor a výběr pracovníků Ústavu řídí zásadami OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment; Otevřený, transparentní a podložený nábor) politiky?

Byla zveřejněny principy OTM-R v sekci Kariéra na webu, vydána Příručka pro členy konkurzní komise, vyškolení její členové, proběhlo školení v oblasti náboru a výběru (jak napsat inzerát tak, aby přilákal vhodné uchazeče a jak vybrat vhodného uchazeče) a vytvořen formulář pro inzerci vědecké pozice.

Odpovědi na tuto otázku byly protikladné, přibližně polovina (57 %) respondentů si je vědoma, že se nábor a výběr pracujících ÚFCH JH řídí zásadami otevřený, transparentní a podložený, zatímco druhá polovina (43 %) má opačný názor. Tato rozporuplná data souvisí s malou informovaností o systému OTM-R. Převážná většina respondentů, kteří se výběrového řízení účastnili, přesto souhlasí s tvrzením, že výběrové řízení je otevřené, transparentní a podložené (viz otázka číslo 44).



Otázka 43: Účastnil jste se od roku 2020 osobně výběrového řízení na pracovní pozici v rámci ÚFCH JH nebo jste inzeroval otevřenou pozici ve vašem oddělení?

34 % respondentů se osobně účastnilo výběrového řízení od roku 2020 nebo inzerovalo otevřenou pozici ve svém oddělení. 66 % respondentů tuto zkušenost zatím nemá.

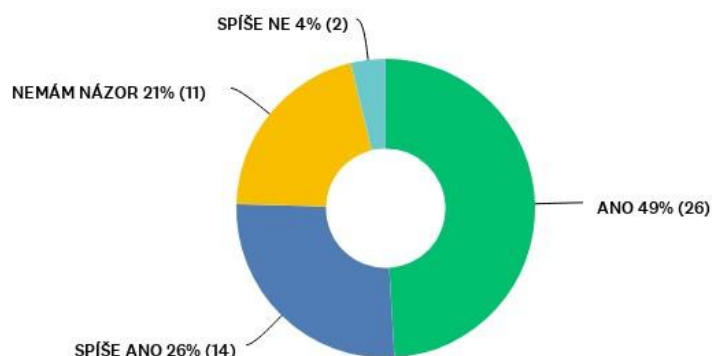


Otázka 44: Je podle vás výběr a nábor zaměstnanců ústavu otevřený, transparentní a podložený?

Otázka 45: V čem konkrétně není nábor otevřený, transparentní a podložený? Prosím specifikujte.

Dle většiny (75 %) respondentů výběr a nábor zaměstnanců ústavu otevřený, transparentní a podložený je nebo spíše je. 21 % na tuto otázku nemá názor a pouze 4 % (2 osoby) si myslí, že spíše není. Jako nevyhovující bylo zmíněno výběrové řízení na doktorandy (ESR).

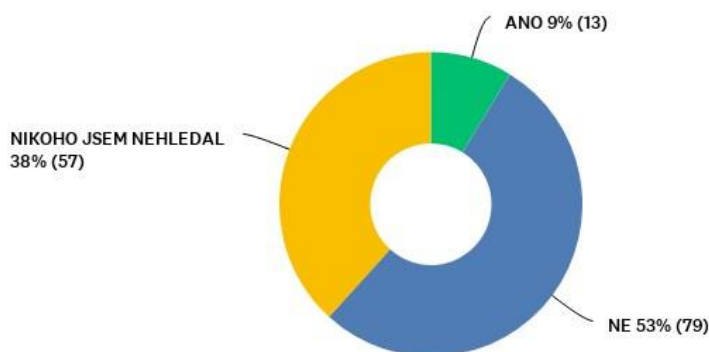
„Problematické je výběrové řízení na doktorandy, ESR, správně by mělo proběhnout před přijetím ke studiu na VŠ a měly by jim být prominuty přijímací zkoušky v případě přijetí do zaměstnání v ústavu.“



Graf k Otázce 44: Je podle vás výběr a nábor zaměstnanců ústavu otevřený, transparentní a podložený?

Otázka 46: Použil jste v minulém roce Formulář pro inzerci vědecké pozice?

Pouze 9 % respondentů již Formulář pro inzerci vědecké pozice použilo, více než polovina tento formulář nepoužila a 38 % respondentů nikoho nehledalo.



Otázka 47: Pokud byste se chtěl vyjádřit k něčemu, co je pro vás důležité, prosím uveďte tak níže.

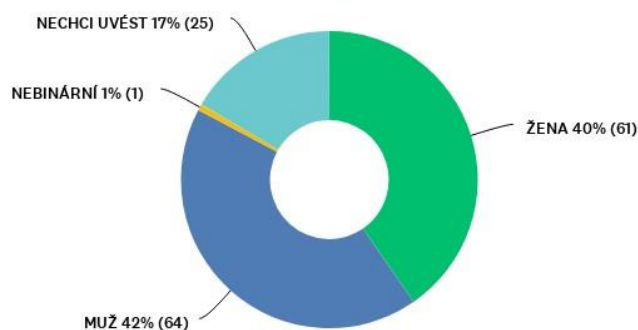
V odpovědích na tuto otázku bylo opět zmiňováno zejména nízké mzdové ohodnocení pracujících ÚFCH JH a existenční nejistota plynoucí ze smluv uzavíraných na dobu určitou.

Dle některých respondentů byla naopak zlepšena komunikace vedení směrem k pracujícím osobám a též mezi vědeckými a nevědeckými úseky.

Mezi náměty na zlepšení byla, již dříve zmiňovaná, rekonstrukce vnitřních prostor (zejména WC), úprava prostoru před hlavním vchodem do budovy (např. instalace laviček), zlepšení profesionalizace prezentace ústavu (více zajímavých textů, užší komunikace mezi vědci a PR manažerkou) a nákup hromadných licencí vybraných softwarů (EndNote, Corel, Maple, Matlab, Mathematica) aj.

Některé náměty byly poměrně obsáhlé a obsahovaly důležitá osobní svědectví o podmínkách na pracovišti. Tyto náměty budou předány řediteli Ústavu.

Otázka 48: S jakým pohlavím se identifikujete?



Závěr

Děkujeme všem respondentům a respondentkám za čas věnovaný vyplnění dotazníku a upřímnost s jakou poskytli odpovědi a komentáře. Vedení ústavu vítá všechny odpovědi a příspěvky, včetně kritických, a bude jim věnovat patřičnou pozornost. Výsledky dotazníkového šetření budou použity jako jeden z materiálů pro tvorbu dalšího Akčního plánu HR Award na léta 2024-2027.