

Mendelova univerzita v Brně

**Průzkum spokojenosti zaměstnanců MENDELU 2018**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Autoři: Mgr. Olga Korvasová

Ing. Bohdana Šlégrová

Bc. Vít Janiš, BA (Hons), MSc, Ph.D.

Mgr. Petr Adamec, Ph.D.

## Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>3</b>
<b>Metodika průzkumu</b> .....	<b>3</b>
Respondenti .....	3
Použité zkratky .....	4
<b>Výsledky</b> .....	<b>5</b>
Etické a odborné aspekty .....	7
Nábor a výběr zaměstnanců.....	13
Pracovní podmínky .....	14
Školení a rozvoj.....	24
<b>Závěr</b> .....	<b>28</b>
Příloha č. 1 – Problémy v souvislosti s etikou výzkumu a publikování výsledků .....	29
Příloha č. 2 – Proč není vyvíjena aktivita pro uplatňování výsledků v praxi.....	34
Příloha č. 3 – Jaká školení byste uvítali.....	38
Příloha č. 4 – Proč doporučujete MENDELU jako zaměstnavatele.....	40
Příloha č. 5 – Proč nedoporučujete MENDELU jako zaměstnavatele.....	48
Příloha č. 6 – Co by mohlo učinit MENDELU lepším místem k práci a k životu .....	55

## Úvod

V červnu 2018 proběhl na naší univerzitě online průzkum za účelem zjištění, jak se lidé (s ohledem na HR Award zejména vědecko-výzkumní pracovníci) cítí na univerzitě, jak vnímají pracovní prostředí a které oblasti je zapotřebí do budoucna zlepšit. Cílem průzkumu bylo získat informace, které by pomohly objektivně nastavit akční plány v rámci procesu získání ocenění HR Award.

## Metodika průzkumu

Průzkum byl proveden anonymně prostřednictvím nástroje Google Forms a byl dostupný všem zaměstnancům ve dvou jazykových verzích (v češtině a angličtině).

Průzkum obsahoval 34 otázek, přičemž 5 z nich bylo obecných, k získání profilu respondenta.

Otázky byly dále rozděleny do oblastí vycházejících ze zásad [Charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků](#). Jednalo se o tyto čtyři oblasti:

1. Etické a odborné aspekty
2. Nábor a výběr zaměstnanců
3. Pracovní podmínky
4. Školení a rozvoj

Veškeré otázky byly nepovinné, a proto se u každé z nich při závěrečném součtu objevil různý počet odpovědí.

Dotazník obsahoval uzavřené i otevřené otázky, které poskytly respondentům prostor pro komentáře současného stavu i návrhy pro zlepšení.

Dotazníkové šetření bylo anonymní pro všechny, kteří se podíleli na průzkumu. Současně jsme se však rozhodli, že výsledky budou transparentní a každý z respondentů po vyplnění poslední otázky získal možnost vidět souhrnné výsledky dotazníkového šetření i odpovědi na otevřené otázky všech, kteří se průzkumu zúčastnili před ním.

Analýza výsledků byla provedena s ohledem na celý vzorek, a také s ohledem na kategorii vědecko-výzkumných a akademických pracovníků.

Respondenti volili odpovědi na Likertově škále od 1 – „ano, vyhovující“ po 4 – „ne, nevyhovující“, vybírali z přednastavených odpovědí, případně uváděli odpovědi vlastní. Průměrné hodnoty v grafech byly vypočítány pouze z platných odpovědí. Při výpočtu průměrné odpovědi byly vyloučeny neplatné odpovědi – tj. nevyplněné, nebo odpovědi typu „nedokážu posoudit“, případně „nevykonávám tuto činnost“. Čím více se průměrná hodnota blíží 1, tím je odpověď „kladnější“ a čím více se hodnota blíží 4, tím je odpověď „zápornější“.

## Respondenti

Žádost o účast v průzkumu byla zaslána na e-maily jednotlivých pracovníků z databáze zaměstnanců MENDELU. Dotazník vyplnilo celkem 447 respondentů z celkově oslovených 1600 zaměstnanců, návratnost dotazníků tak dosáhla 27,9 %. Mezi respondenty bylo 170 akademických pracovníků, 116 vědecko-výzkumných neakademických pracovníků, z toho 32 mladých začínajících výzkumných pracovníků (studentů doktorského studia). Ostatní respondenti byli ti, kteří se vědou primárně

nezabývají. Jednalo se zejména o pracovníky z rektorátních pracovišť, zajišťujících administrativní podporu na univerzitě, ŠLP apod. Do průzkumu se zapojili pracovníci všech součástí univerzity, rozdílných věkových kategorií, obou pohlaví a různých pracovních zařazení. S ohledem na míru návratnosti a průřezový charakter základního vzorku respondentů jsou výsledky dostatečně reprezentativní.

### Použité zkratky

Z důvodu potřeby zjištění odpovědí od skupiny zaměstnanců spojených s výzkumem (jako podkladu pro vypracování GAP analýzy a akčního plánu pro získání ocenění HR Award), jsme pracovali s následujícím rozlišením:

AF – Agronomická fakulta

AP – akademický pracovník

CP – celoškolská pracoviště, tj. rektorát, celoškolská pracoviště, vysokoškolské statky, účelová zařízení

FRRMS – Fakulta regionálního rozvoje a mezinárodních studií

ICV – Vysokoškolský ústav - Institut celoživotního vzdělávání

LDF – Lesnická a dřevařská fakulta

PEF – Provozně ekonomická fakulta

THP – technicko-hospodářský pracovník

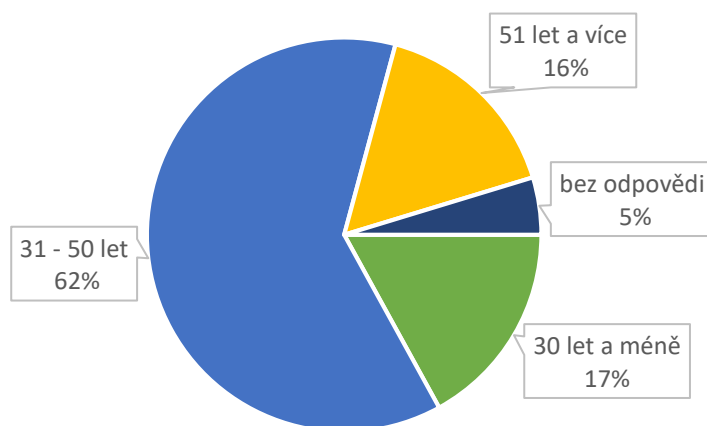
VVP – vědecko-výzkumný pracovník neakademického typu, do této kategorie jsme zařadili i studenty doktorské formy studia.

ZF – Zahradnická fakulta

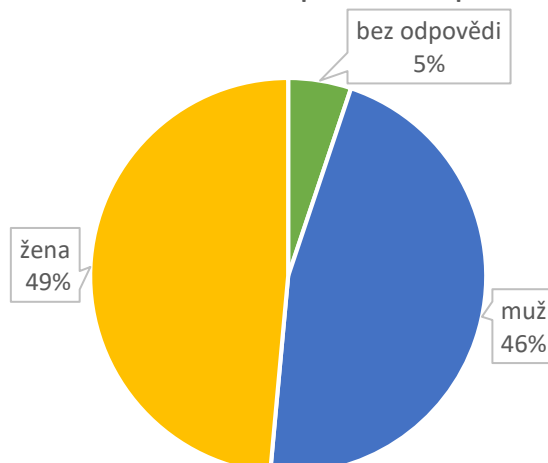
## Výsledky

Základní kategorizace respondentů:

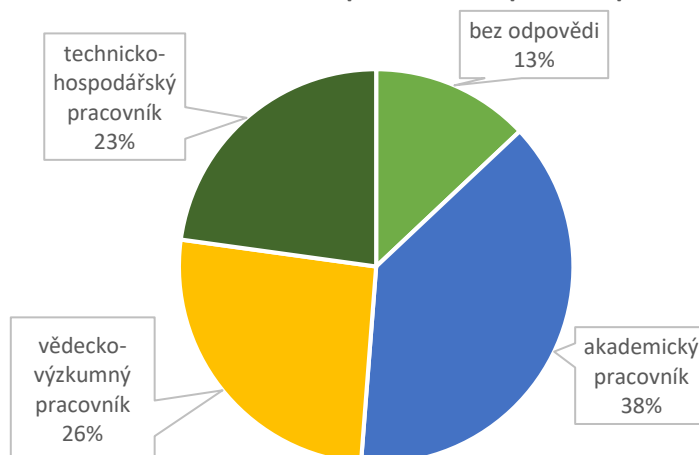
Graf č. 1A - Struktura respondentů dle věku



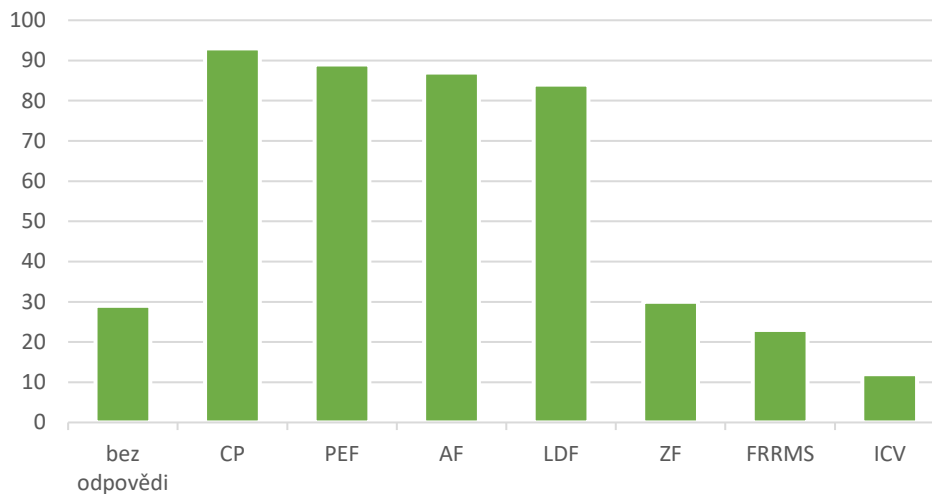
Graf č. 1B – Struktura respondentů dle pohlaví



**Graf č. 1C - Struktura respondentů dle pracovní pozice**

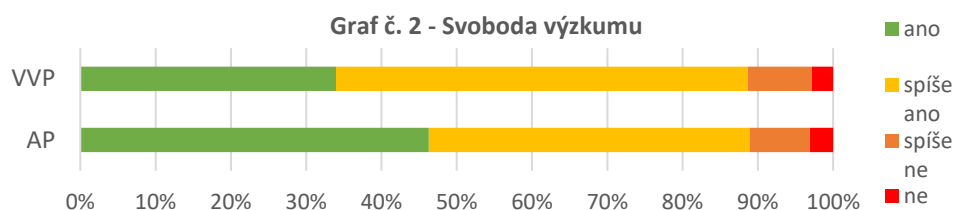


**Graf č. 1D - Struktura respondentů dle součásti univerzity**



## Etické a odborné aspekty

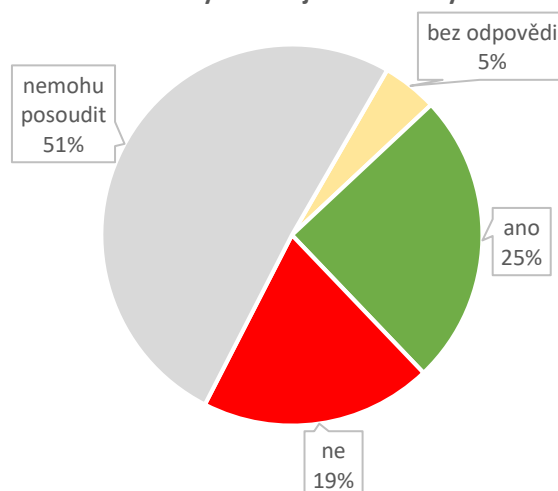
Na otázku, jak respondenti vnímají, zda je jejich výzkumná činnost dostatečně svobodná, bylo cílem získat odpovědi zejména od akademických a vědecko-výzkumných pracovníků, kterých se věda a výzkum týkají. V dotazníkovém šetření bylo zjištěno, že **87 % respondentů** z těchto skupin **považuje výzkumnou činnost za svobodnou** (odpovědi „ano“ a „spíše ano“).



K otázce, zda mají účastníci průzkumu pocit, že se vyskytují na MENDELU **problémy související s etikou** výzkumu a publikováním výsledků, **51 %** z celkového počtu všech respondentů odpovědělo, že tuto oblast nemohou posoudit. Ze zbývajících 49 % převládá nadpoloviční názor (25 % z celkového počtu odpovědí), že problémy existují. V odpovědích na otevřenou otázku, kde mohli respondenti jednotlivé problémy související s etikou pojmenovat, uváděli např.:

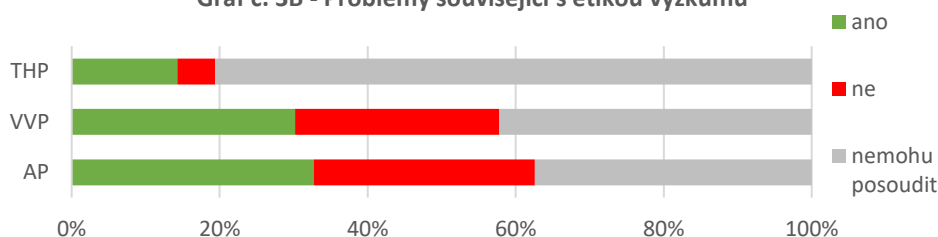
- *(auto)plagiátorství,*
- *absence publikační etiky a etikety ve smyslu publikování pouze zásadně nového nebo zásadně významného,*
- *ghostwriting, tj. někteří jsou jen „připisování“ k výsledkům,*
- *necitování zdrojů,*
- *porušována jsou etická a profesionální pravidla tím, že výzkum je dělán pouze pro výzkum, nikoliv ve prospěch společnosti či přímo pracoviště,*
- *predátorské časopisy.*

**Graf č. 3B - Problémy související s etikou výzkumu**



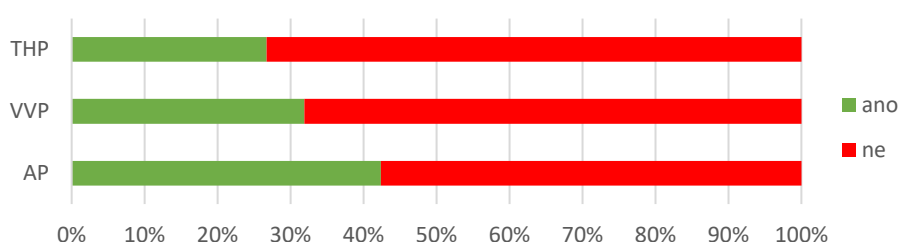
Dále jsou uvedeny i jednotlivé kategorie zaměstnanců dle zařazení a jejich názor na danou věc. V příloze č. 1 jsou veškeré odpovědi, které respondenti uvedli v otevřené části dotazníku, kde měli možnost se k otázce vyjádřit slovně.

Graf č. 3B - Problémy související s etikou výzkumu



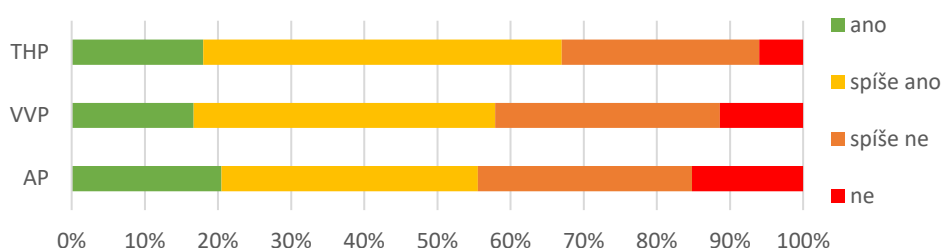
Více než třetina respondentů uvedla, že se setkala na MENDELU s diskriminací. Šlo především o věkovou (45,5 %), genderovou (29,9 %) a sociální (26,9 %) diskriminaci.

Graf č. 4 - Diskriminace



Více než 58 % respondentů si myslí, že v případě **neférového jednání** mají dostatečné **možnosti stěžovat si** na toto jednání (odpovědi „ano“ či „spíše ano“).

Graf č. 5 - Možnost stěžovat si na neférové jednání



Respondenti kladně hodnotí aktivitu MENDELU pro **uplatňování vědeckých výstupů v praxi**, ať už společenské nebo komerční. Přibližně 70 % odpovědí (pokud nezapočítáváme odpovědi „nedělám výzkum“) bylo kladných (odpovědi „ano“ a „spíše ano“).

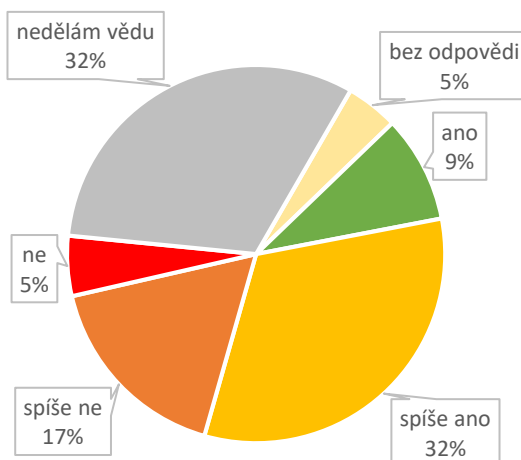
V negativních komentářích se naopak objevilo např.:

- *chybí koncepce jakéhokoliv způsobu publicity výsledků,*
- *neexistuje systém, nejsou nastaveny procesy,*
- *není motivační systém,*
- *nikdo neví, co dělá kolega o dveře dál, natož pak o patro dál, o fakultu dál,*
- *orientace je primárně na vědu a teorii jako takovou. Aplikace se řeší pouze okrajově,*
- *při velké výukové zátěži není možné investovat tolik času do těchto činností,*
- *vzhledem k potřebné kvantitě publikačních výstupů je obtížné ještě výsledky uplatňovat v praxi.*

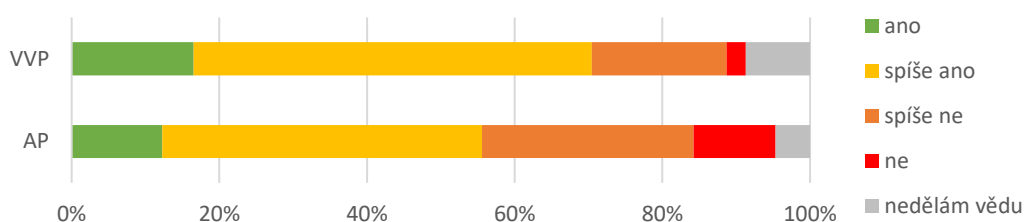
Souhrn veškerých odpovědí uvedených respondenty k otevřené otázce na toto téma je v příloze č. 2.



**Graf. č. 6A - uplatňování vědeckých výstupů v praxi**  
Odpovědi všech respondentů

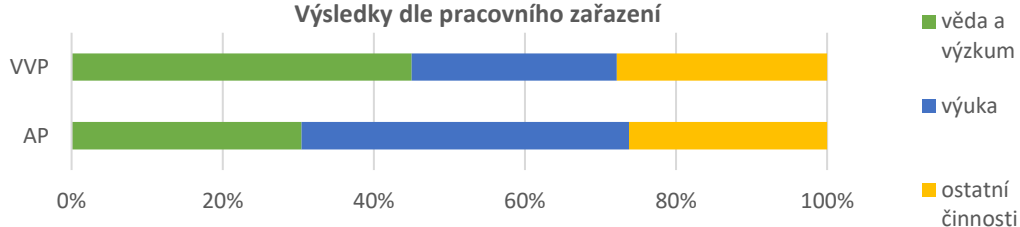


**Graf. č. 6B - uplatňování vědeckých výstupů v praxi**  
Odpovědi dle kategorií

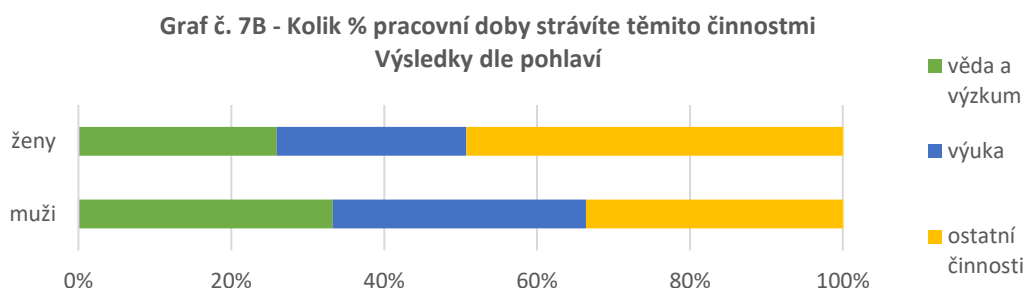


Každý z účastníků průzkumu měl možnost vyjádřit se také k tomu, jakým činnostem se v rámci své práce věnuje. Položené otázky k rozvržení pracovní doby směřovaly ke zjištění, kolik času mají akademičtí a vědecko-výzkumní pracovníci na vlastní výzkum a vědu, ale také na výuku, a kolik času věnují ostatním činnostem. Celkově odpověděli akademičtí pracovníci, že vědě a výzkumu věnují přes 30 % času a přes 40 % času věnují výuce. Vědecko-výzkumní pracovníci uvedli, že vědě a výzkumu patří přes 45 % času stráveného v práci. Vzhledem k tématu výuky jsme z tabulky vynechali THP.

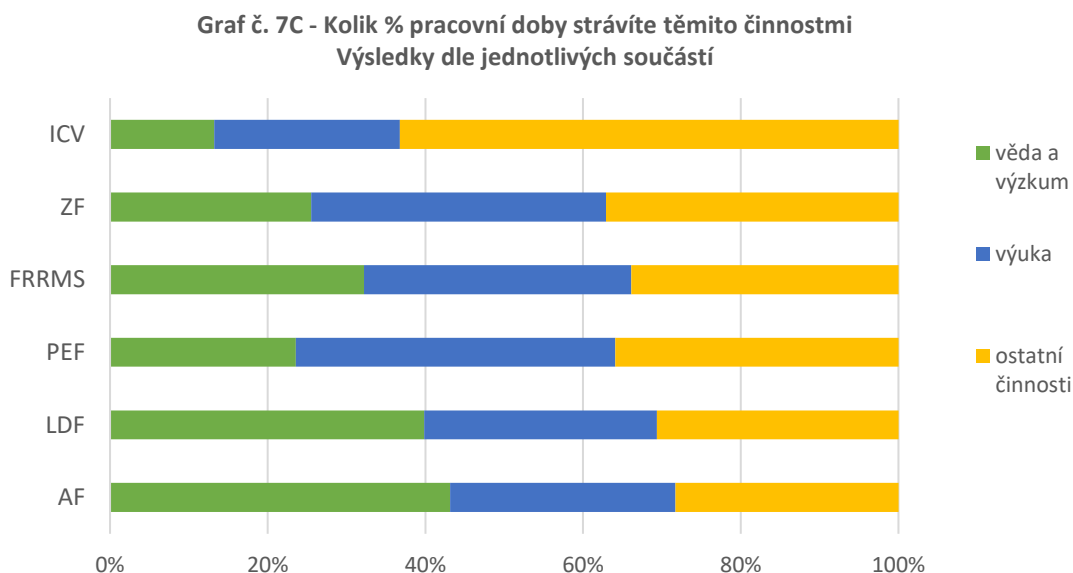
**Graf. č. 7A - Kolik % pracovní doby strávíte těmito činnostmi**  
Výsledky dle pracovního zařazení



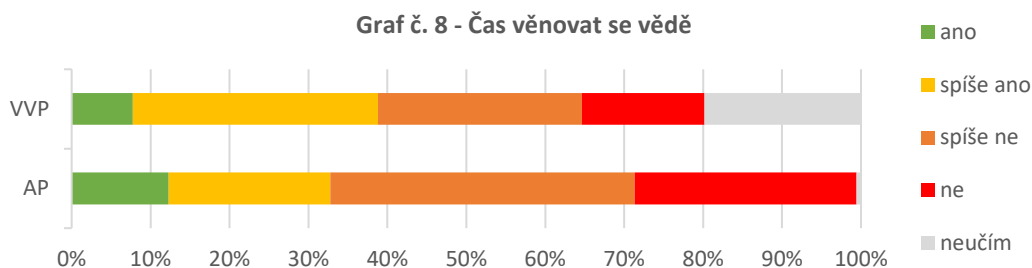
Pokud jde např. o genderové rozložení, tak **ženy uvedly, že věnují vědě 25 % svého času oproti více než třetině času, který vědě věnují muži.** Viz graf č. 7B.



V grafu 7C jsou uvedeny výsledky podle toho, z jaké součásti respondenti pocházejí.

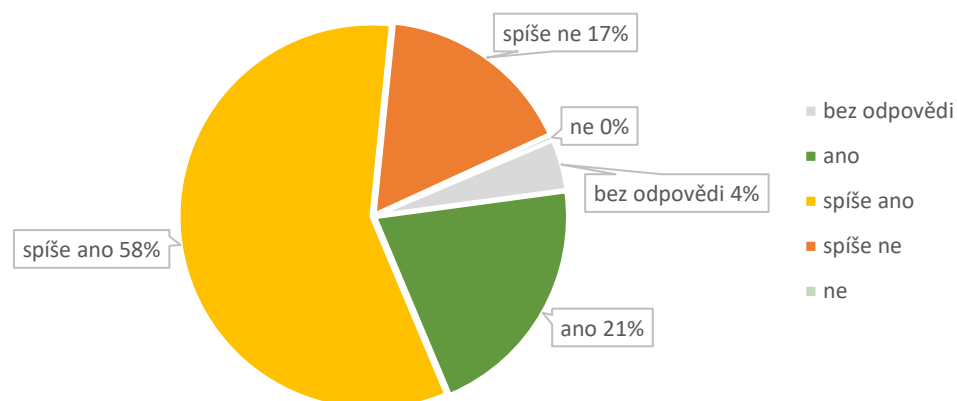


S výše uvedenými informacemi úzce souvisela i otázka, zda mají zaměstnanci při zajišťování výuky dostatečné možnosti věnovat se vědě a výzkumné činnosti. **Téměř 2/3 akademických pracovníků uvedly, že nemají pocit, že by měli dostatečné možnosti věnovat se vědě a výzkumu.**



Téměř 80 % respondentů odpovědělo, že **zná svá práva a povinnosti zakotvená zejména ve vnitřních předpisech**.

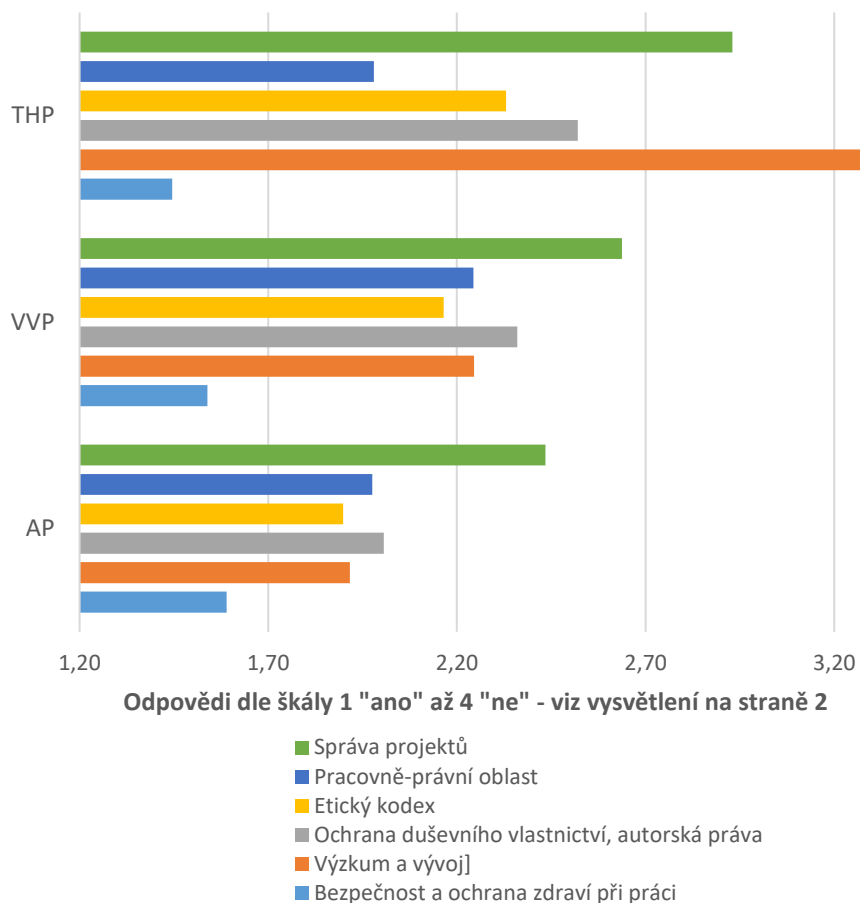
Graf č 9A - Znalost práv a povinnosti zakotvených zejména ve vnitřních předpisech



**Nejvyšší je znalost v oblasti BOZP a pracovně-právní oblasti**, nižší je znalost v oblasti výzkumu a vývoje, ochrany duševního vlastnictví a etického kodexu. Nejnižší míru znalostí uvedli respondenti v oblasti správy projektů, a právě k této problematice by uvítali možnost školení nejvíce. Celkově přes 166 respondentů využilo možnost otevřené odpovědi. Z odpovědí dále vyplývá, že by školení byla vítána ve všech uvedených oblastech. Zazněla i potřeba veškeré předpisy lépe prezentovat na webu/ intranetu, neboť v současné podobě je složité se v nich orientovat – viz přílohu č. 3.

V grafu 9B je možné porovnat i výsledky dle pracovního zařazení respondentů.

Graf č 9B - Znalost práv a povinností zakotvených zejména ve vnitřních předpisech

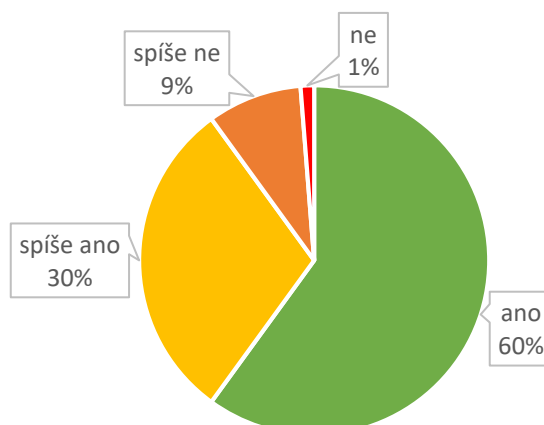


## Nábor a výběr zaměstnanců

Vzhledem k aktuálnosti byly otázky související s náborem a výběrem pracovníků zobrazené pouze těm respondentům, kteří odpověděli, že pracují na MENDELU méně než 2 roky.

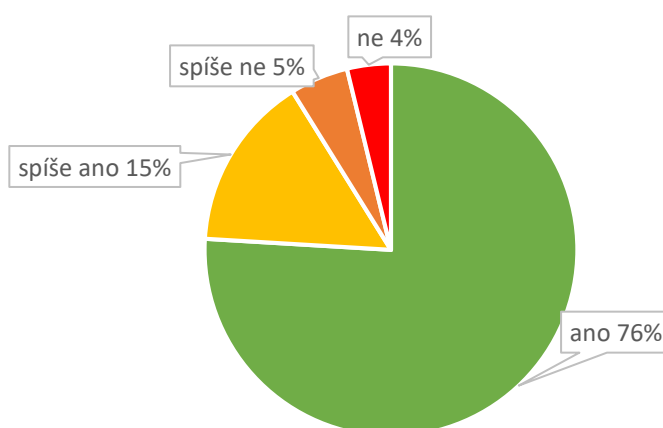
Z odpovědí na dotaz, zda požadavky na pozici byly při výběrovém řízení dostatečně jasně formulované a férové, je zřejmé, že celých 90 % odpovědělo „ano“, nebo „spíše ano“.

Graf č. 10 - Jasně formulované a férové požadavky na pozici



K průběhu absolvovaného výběrového řízení uvedly více než ¾ respondentů, že byl férový. Dalších 15 % s tímto tvrzením spíše souhlasilo (tj. že například otázky směřovaly na kvalifikaci, zkušenosti, přínos, nápady, které může uchazeč nabídnout atd. a nevyskytovalo se při něm zesměšňování, diskriminace apod.).

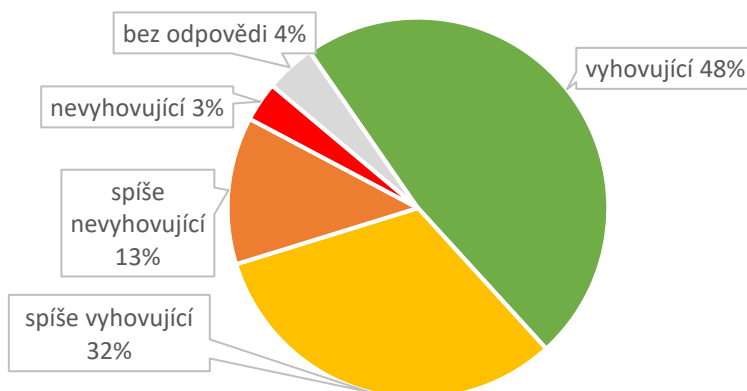
Graf č. 11 - Férový průběh absolvovaného výběrového řízení



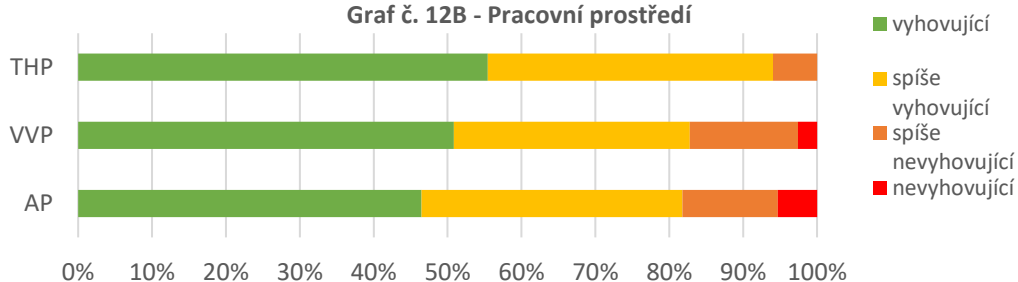
## Pracovní podmínky

Průzkum celkově vykreslil velmi pozitivní obrázek, co se týče pracovních podmínek na MENDELU. **80 % pracovníků je spokojeno s pracovním prostředím a s vybavením.** Méně jsou již lidé spokojeni s dalším vzděláváním, kdy skoro třetina považuje další vzdělávání za nevyhovující či spíše nevyhovující.

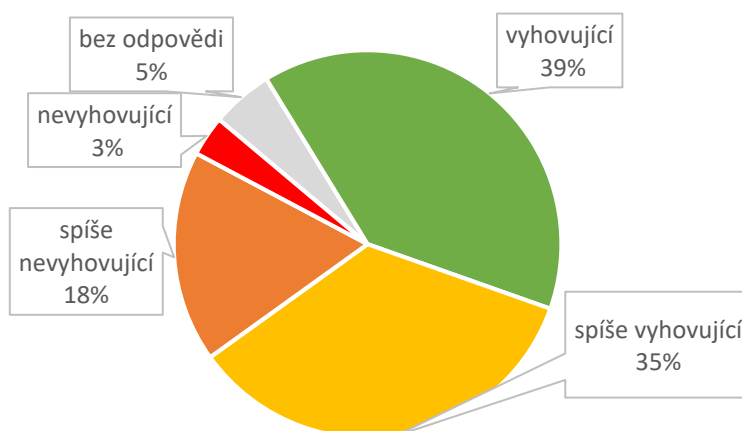
Graf č. 12A - Pracovní prostředí

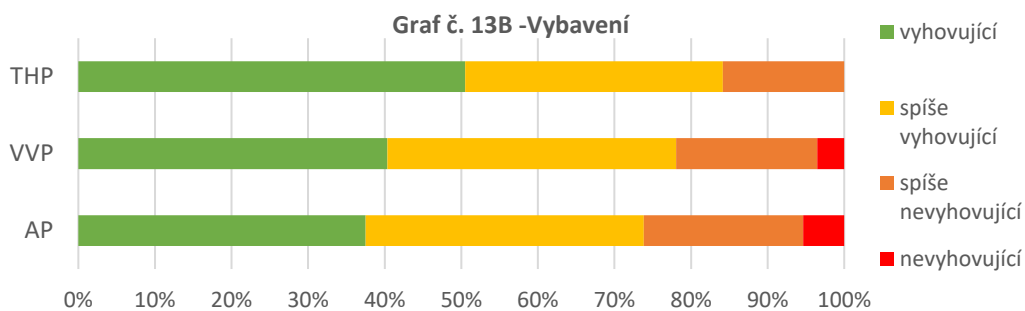


Graf č. 12B - Pracovní prostředí

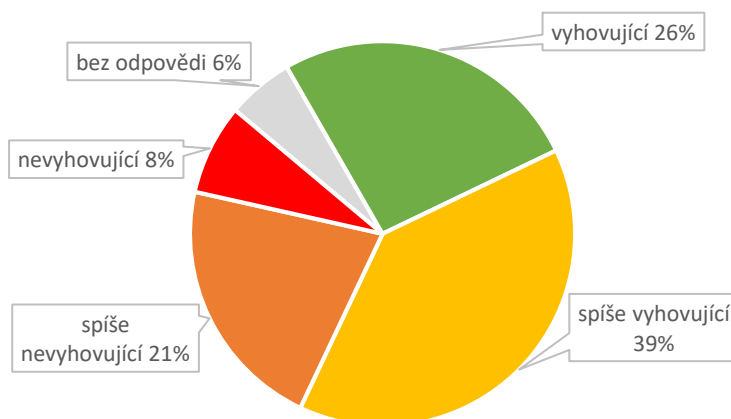


Graf č. 13A - Vybavení

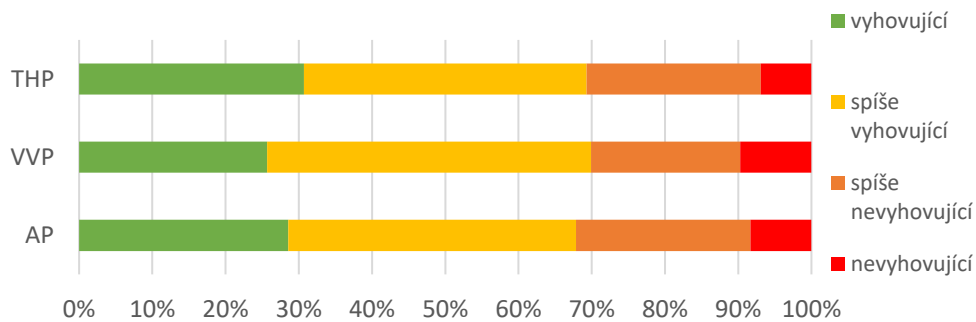




**Graf č. 14A - Další vzdělávání**

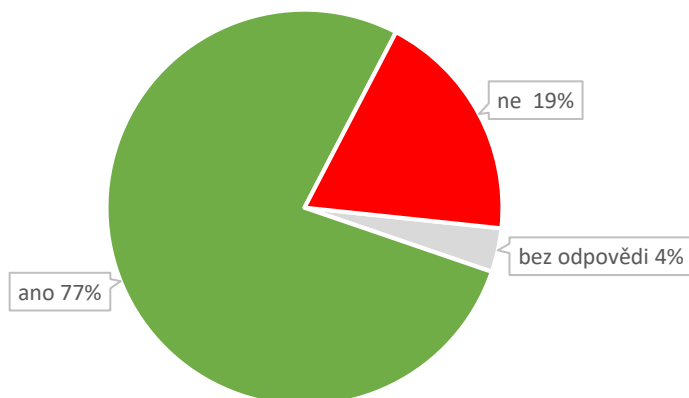


**Graf 14B - Další vzdělávání**



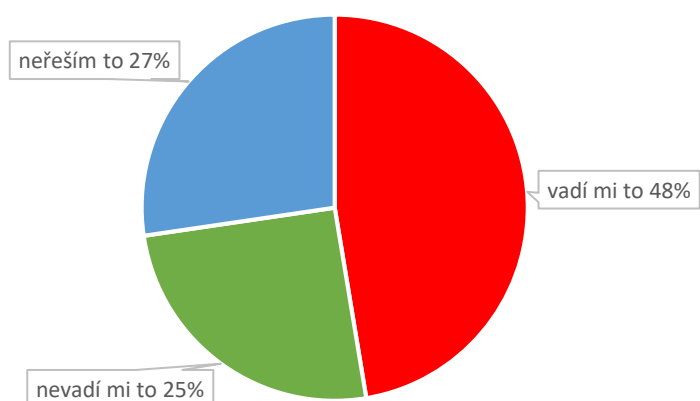
77 % respondentů uvedlo, že na MENDELU měli, nebo stále mají **smlouvu na dobu určitou**.

Graf č. 15A - Měl(a) jste na MENDELU smlouvu na dobu určitou



Celých 48 % z těch, kteří na tuto otázku odpověděli, současně uvedlo, že jim to vadí.

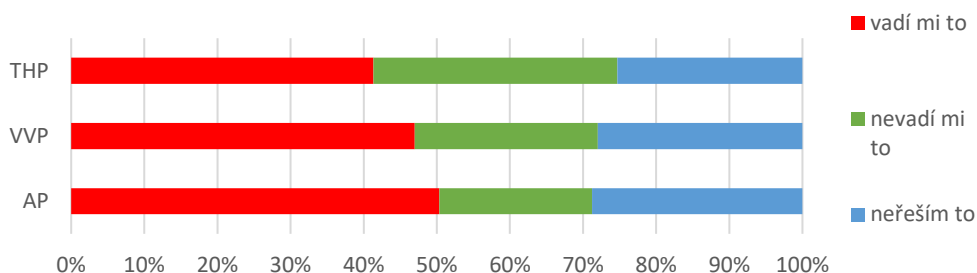
Graf č. 15B - Jak vnímáte skutečnost, že jste měl(a), nebo stále máte smlouvu na dobu určitou



Při rozdělení na jednotlivé skupiny zaměstnanců dokonce 50 % akademických pracovníků zvolilo odpověď, že jim smlouvy na dobu určitou vadí.

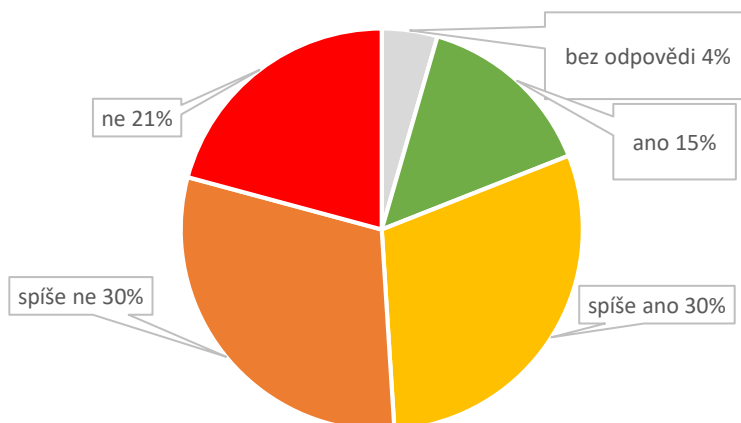


Graf č. 15C - Jak vnímáte skutečnost, že jste měl(a), nebo stále máte smlouvu na dobu určitou

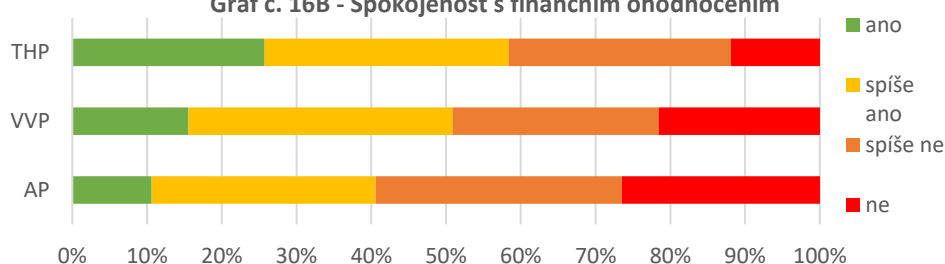


Se svým **finančním ohodnocením** je nespokojeno 51 % respondentů, neboť jej nepovažují za adekvátní k vykonávané práci. Jedná se zejména o akademické pracovníky, kteří se vyjádřili takto v téměř 60 %.

Graf č. 16A - Spokojenost s finančním ohodnocením

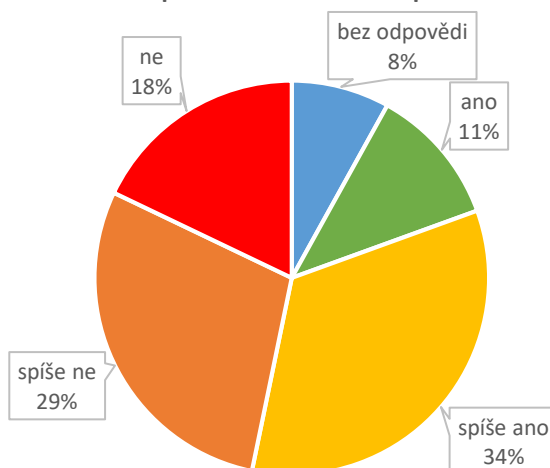


Graf č. 16B - Spokojenost s finančním ohodnocením

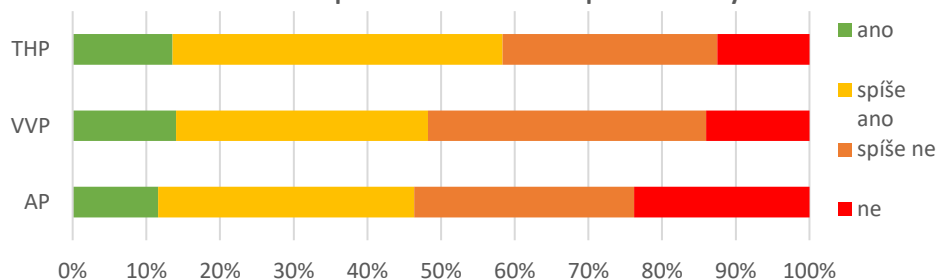


Z celkového množství odpovědí 47 % respondentů nepovažuje za dostatečně transparentní a jasné **hodnocení pracovního výkonu** (součet výsledků „ne“ a „spíše ne“). Skupinou, která nejpočetněji považuje hodnocení za netransparentní, byla skupina akademických pracovníků.

Graf č. 17A - Transparentnost hodnocení pracovního výkonu

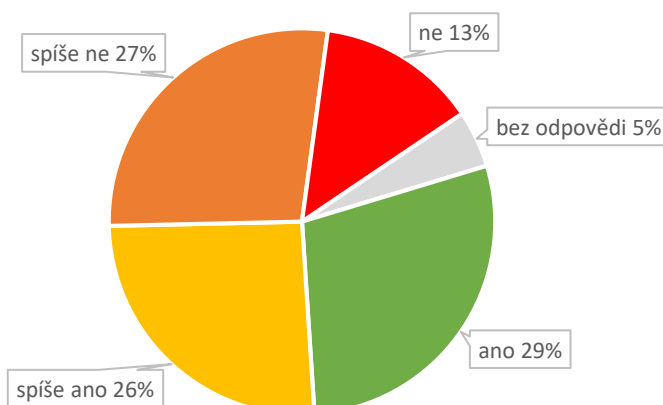


Graf č. 17B - Transparentnost hodnocení pracovního výkonu

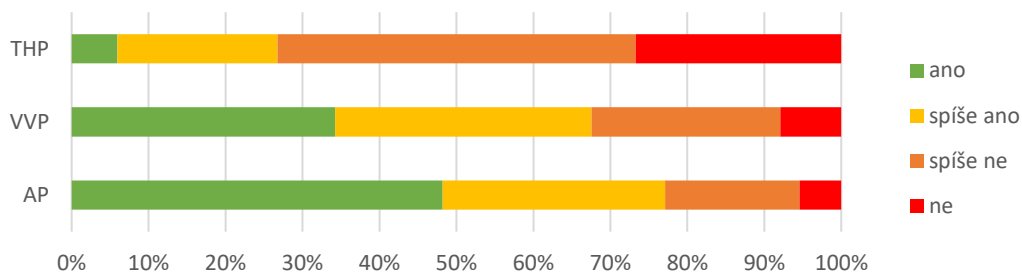


55 % respondentů má pocit, že ve své pracovní pozici má **možnost kariérního růstu**. Možnosti kariérního růstu vnímají pozitivně zejména akademičtí pracovníci, kteří zvolili variantu „ano“ v téměř 50 %. Skupina vědecko-výzkumných pracovníků zvolila variantu „ano“ ve více než 30 % a „spíše ano“ v dalších více než 30 %.

Graf č. 18A- Máte v rámci Vaší pracovní pozice možnost kariérního růstu

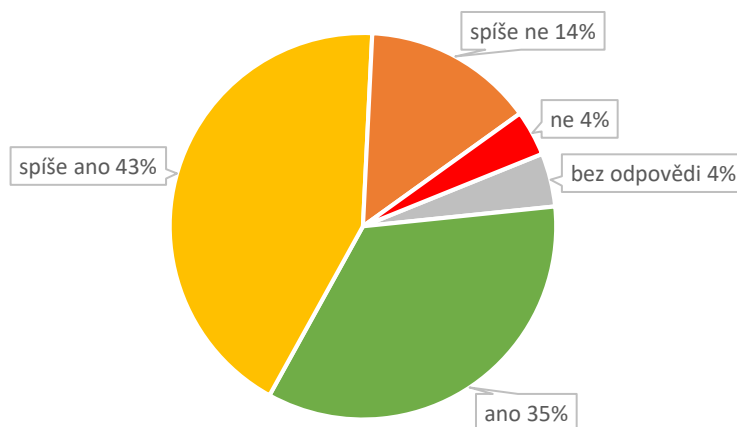


Graf č. 18B- Máte v rámci Vaší pracovní pozice možnost kariérního růstu

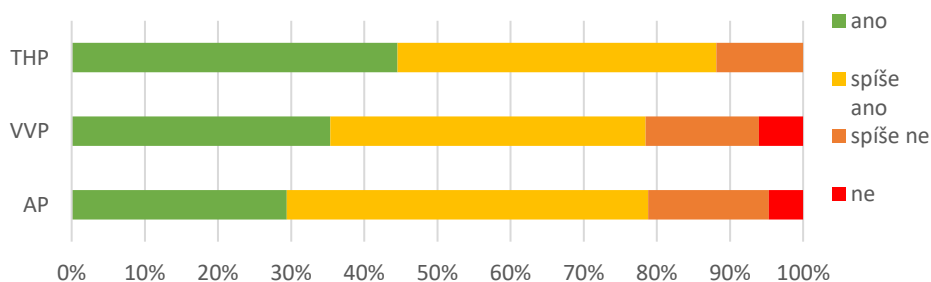


Pozitivní ohlas byl zaznamenán v otázce, zda pracovní podmínky umožňují **sladit pracovní a rodinný život**, například s ohledem na péči o děti nebo rodinné příslušníky, neboť 78 % odpovědí bylo kladných.

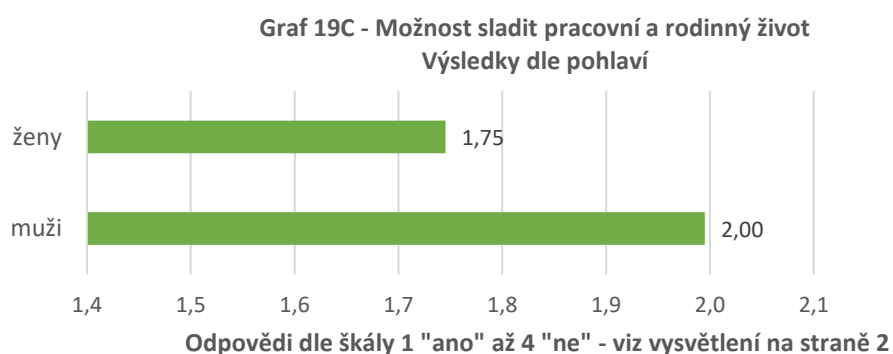
Graf č. 19A - Možnost sladit pracovní a rodinný život



Graf č. 19B - Možnost sladit pracovní a rodinný život

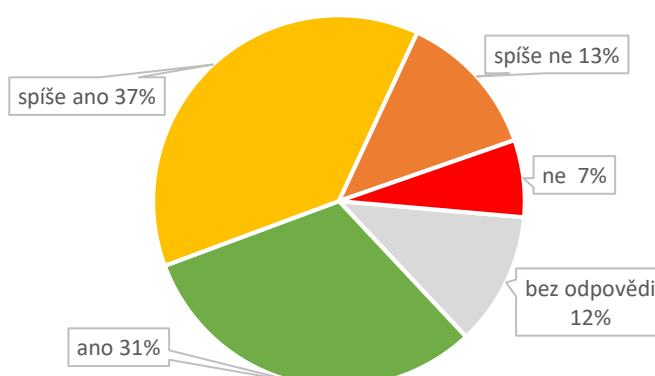


Zajímalo nás, zda se tento pocit bude lišit u žen a mužů. Porovnání můžete vidět v grafu 19C. Souhrnný výsledek za ženy je pozitivnější.

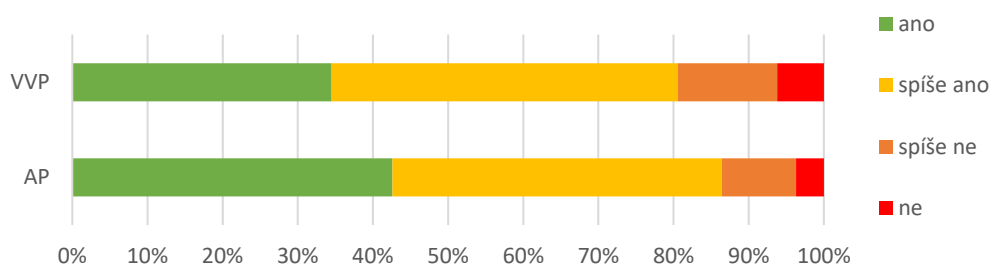


68 % pracovníků má pocit, že MENDELU dostatečně **podporuje mobilitu** do zahraničních institucí, 20 % má pocit, že univerzita mobilitu nepodporuje.

Graf č. 20A - Podpora mobility

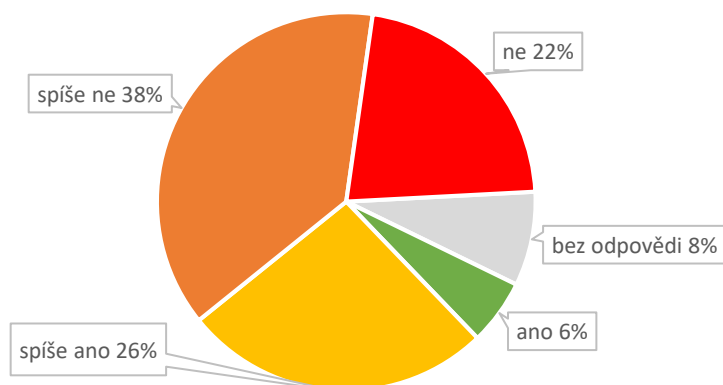


Graf č. 20B - Podpora mobility

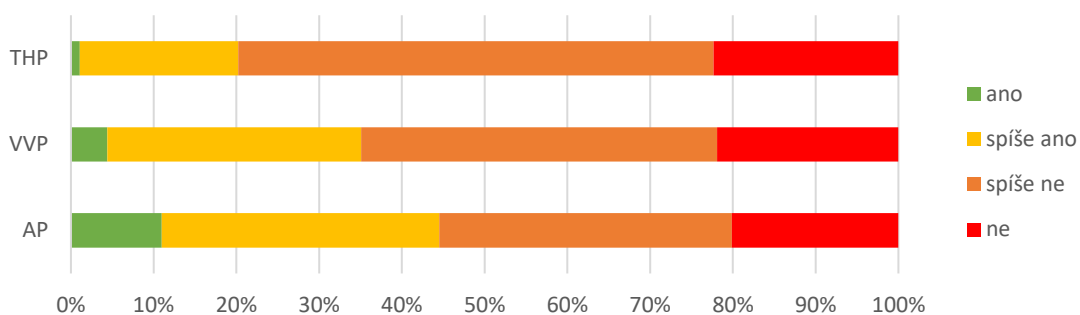


60 % respondentů pociťuje, že nemají dostatečné **možnosti ovlivňovat dění na součásti** a následně i v širším institucionálním kontextu na MENDELU.

Graf č. 21A - Možnost ovlivňovat dění na součásti

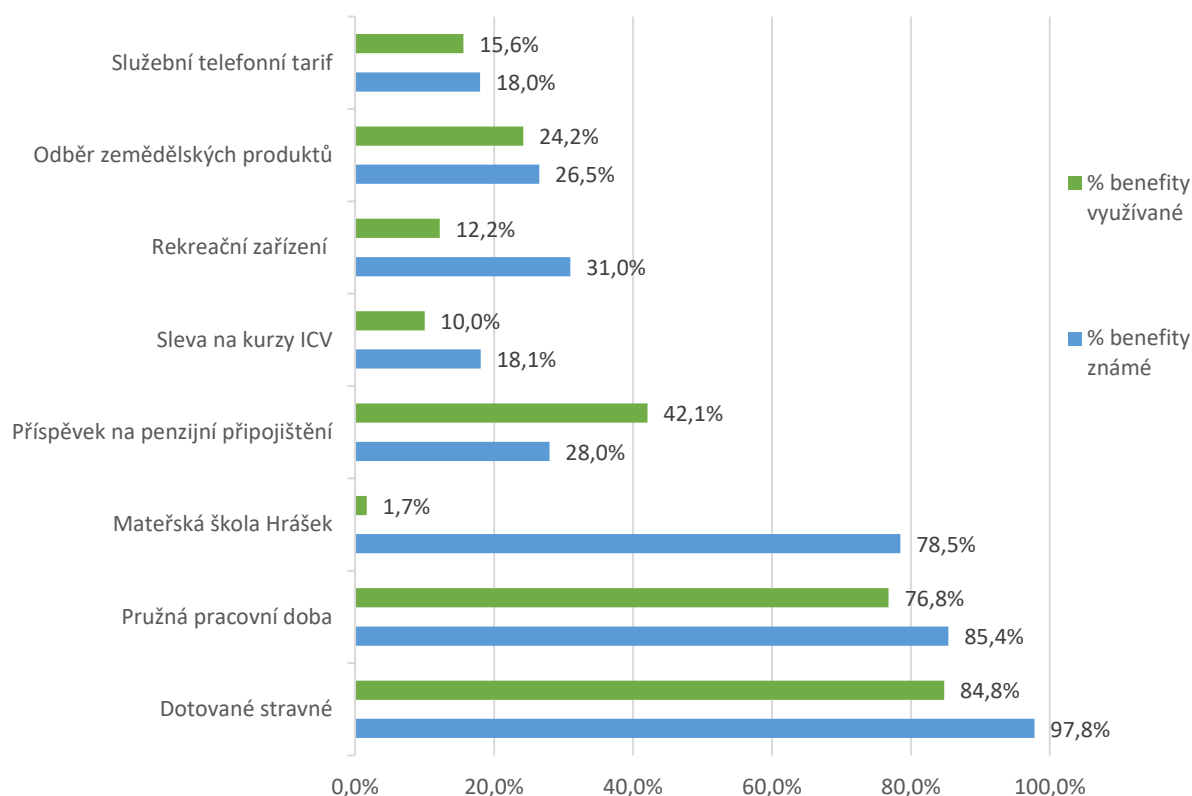


Graf č. 21B - Možnosti ovlivňovat dění na součásti



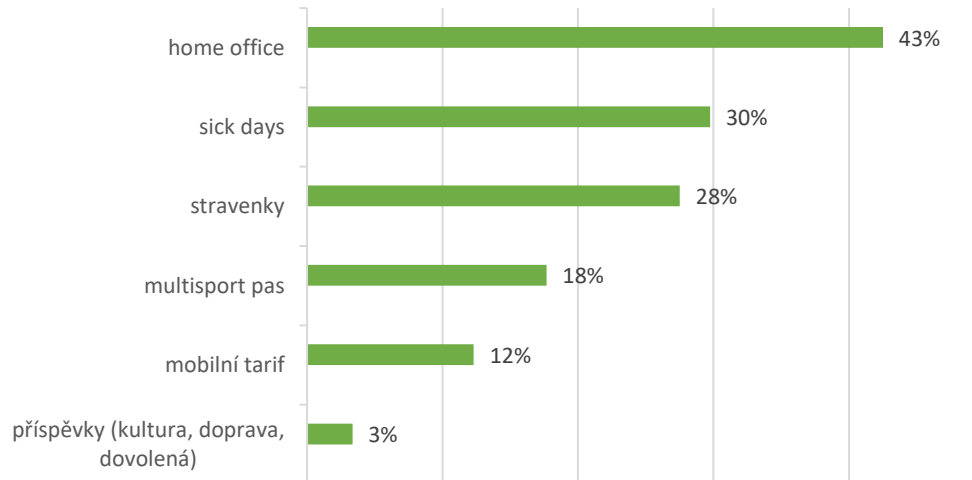
Zaměstnanci ve vysoké míře znají **benefity**, které MENDELU jako zaměstnavatel poskytuje: např. dotovaná strava v menze, pružná pracovní doba, univerzitní školka Hrášek či rekreační zařízení. Více než 84 % respondentů využívá stravování v menze, přes ¾ z nich pružnou pracovní dobu a 42 % respondentů využívá příspěvek na penzijní připojištění.

Graf č. 22A - Benefity známe a benefity využívané



V dotazníkovém šetření se jasně ukázalo, o jaké benefity by měli zaměstnanci zájem: **Zaměstnanci by zejména uvítali home office, sick days a stravenky.**

Graf č. 22B - Benefity, o které je zájem



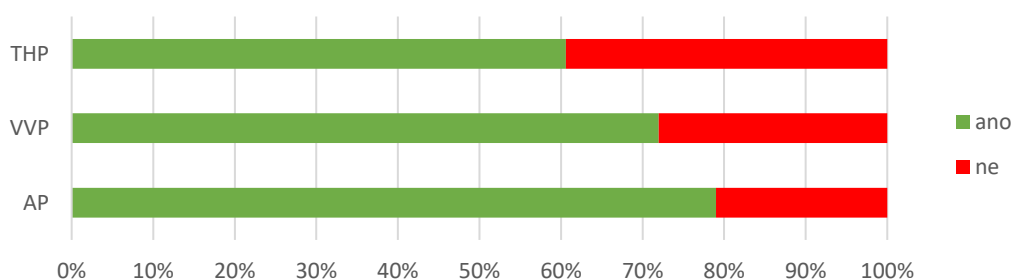
Výsledek je převedením odpovědí na otevřenou otázku týkající se požadavků pracovníků na možné benefity

## Školení a rozvoj

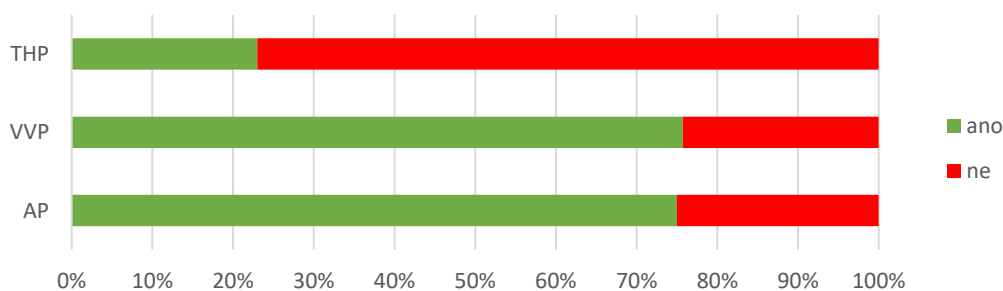
Do průzkumu byla také zařazena otázka, zda se respondenti v posledních 3 letech účastnili vzdělávacích akcí. Z odpovědí je zřejmé, že se téměř 80 % akademických a přes 70 % vědecko-výzkumných pracovníků zúčastnilo v posledních 3 letech nějakého semináře, workshopu či kurzu pořádaného na MENDELU. Účast na konferencích pořádaných MENDELU byla u obou uvedených skupin 75% s tím, že v 65 % případů se jednalo o aktivní účast.

### Účast na vzdělávacích akcích na MENDELU

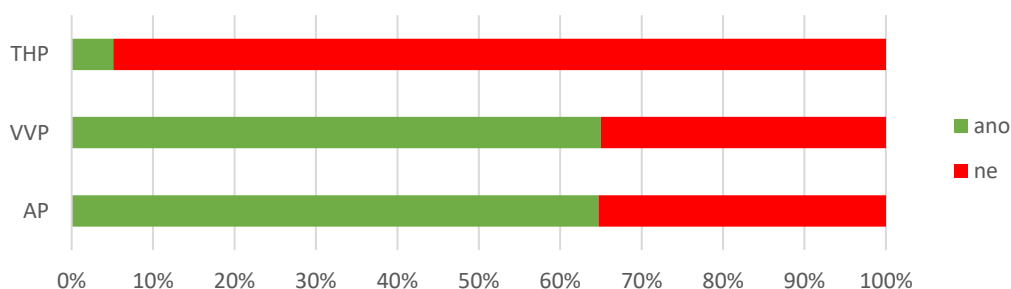
Graf č. 23A - Kurz, Seminář, Workshop



Graf č. 23B - Konference účast



Graf č. 23C - Konference příspěvek



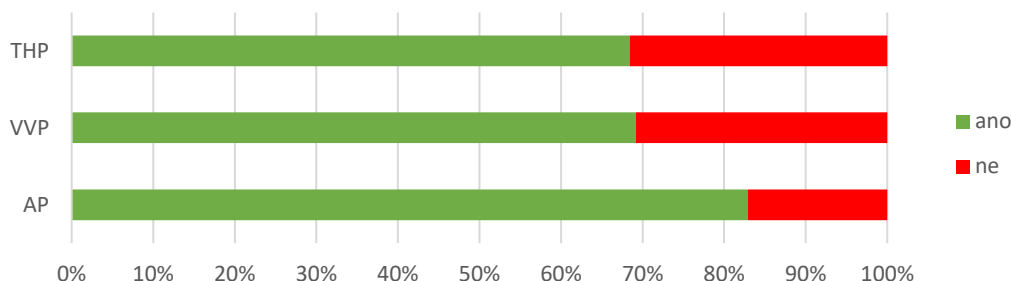
### Účast na vzdělávacích akcích mimo MENDELU

Účast na semináři, workshopu či kurzu konaném mimo MENDELU byla u akademických pracovníků přes 80 %, tj. vyšší než na stejných akcích konaných přímo na MENDELU. U vědecko-výzkumných pracovníků je tomu opačně – o několik procent převažuje účast na akcích pořádaných na půdě MENDELU.

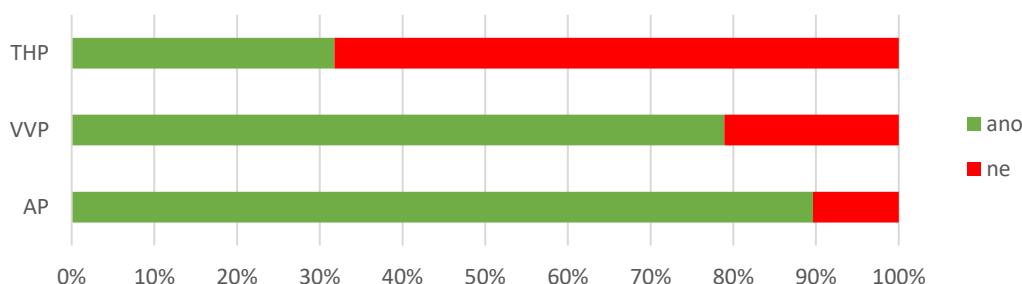


Účast na konferencích konaných mimo MENDELU byla dle respondentů z obou zmiňovaných skupin vyšší oproti konferencím pořádaným na MENDELU s tím, že na těchto „přespolních“ konferencích častěji vystoupili i s příspěvkem oproti konferencím pořádaným na naší univerzitě.

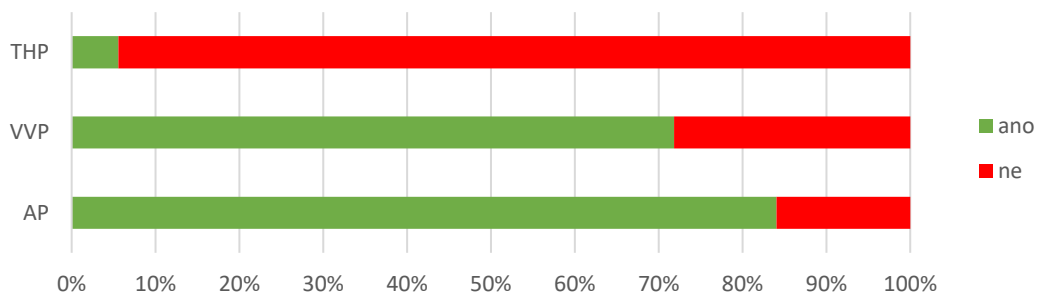
Graf č. 24A - Kurz, Seminář, Workshop



Graf č. 24B - Konference účast

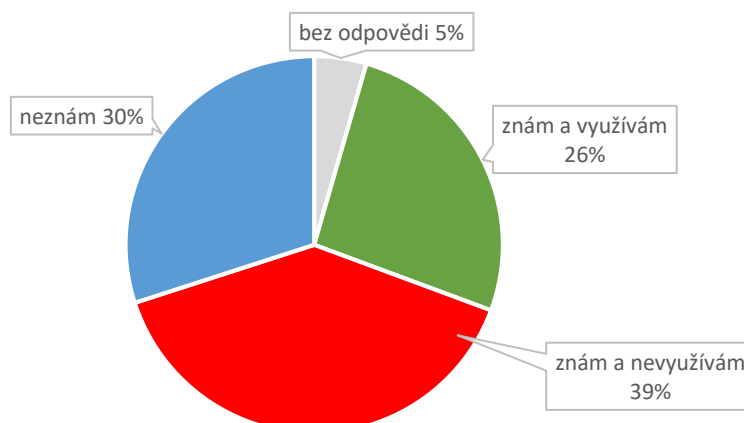


Graf č. 24C - Konference příspěvek



Z odpovědí na otázku, **zda znají** respondenti univerzitní portál [kurzy.mendelu.cz](http://kurzy.mendelu.cz) a zda jej využívají, bylo zjištěno, že tento portál 30 % vůbec nezná a dalších 39 % jej zná, ale nevyužívá.

Graf č. 25 - www.kurzy.mendelu

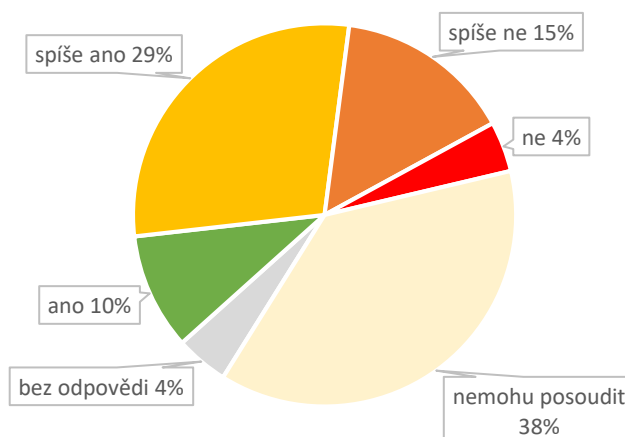


Respondenti na otevřenou otázku, zda by uvítali nějakou možnost dalších školení na MENDELU nad rámec pracovní náplně, uvedli následující typy kurzů:

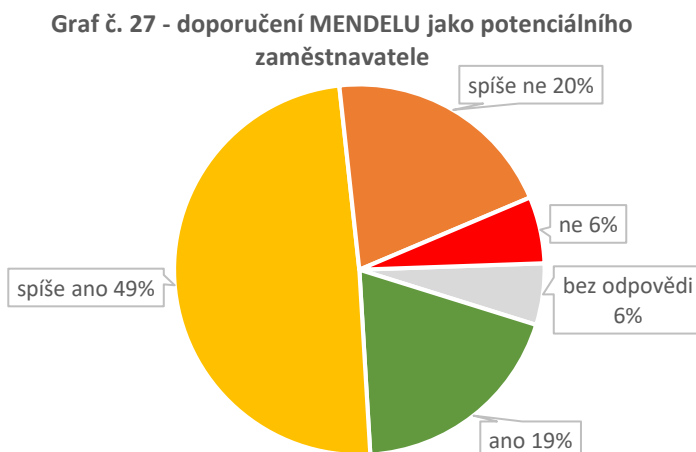
- jazykové kurzy,
- kurz hodnocení vědy a výzkumu,
- kurzy směřující ke zvýšení kvality výuky,
- kurzy soft skills (včetně kurzů jednání s lidmi, komunikace, osobní rozvoj),
- kurzy správného publikování dosažených vědeckých výsledků (etika, zásady, postupy),
- kurzy statistiky,
- legislativní změny v oblastech, ve kterých se profiluje MENDELU,
- manažerské kurzy,
- Windows, SAP a další oblasti IT.

K otázce, **zda školitelé poskytují mladým výzkumným pracovníkům (doktorandům či postdoktorandům) odborné poradenství** pro jejich rozvoj, uvedlo 38 % respondentů, že tuto otázku nemůže posoudit. Ze zbývajících 60 % 2/3 respondentů odpověděly „ano“ nebo „spíše ano“.

Graf č. 26 - Poskytování odborného poradenství mladým výzkumným pracovníkům



Závěrem byla položena otázka, **zda by respondenti ne/doporučili MENDELU jako potenciálního zaměstnavatele**. Z celkového množství 415 odpovědí by 68 % MENDELU jako zaměstnavatele doporučilo.



#### Z pozitivních ohlasů vybíráme:

*Dobré podmínky, přijatelné pracovní vztahy, možnost rozvoje, pěkná lokalita, multifunkční kampus, kontakt s mladými lidmi.*

*Pokud člověk najde dobrého školitele/spolupracovníky, je zde práce příjemná. V případě vlastního výzkumu mám volnou ruku a můj výzkum obsahuje mé chyby, ze kterých se mohou poučit a popřípadě z něj vyjít pro další výzkum, naopak v případě úplné nejistoty se lze snadno poradit se spolupracovníky/odborníky.*

*Prestižní vzdělávací instituce nabízející stabilní pracovní pozici a možnost kariérního růstu.*

*Smysluplná a zajímavá práce, dobré pracovní podmínky, možnost uplatnit svoje znalosti a dovednosti, dobré mezilidské vztahy, respektování zaměstnance a jeho přínosu pro MENDELU.*

Veškeré pozitivní ohlasy jsou uvedeny **v příloze č. 4**.

#### A uvádíme i negativní postřehy:

*Nejsou pracovní benefity, smlouva na dobu určitou, nedostatečné mzdové podmínky.*

*Nekoncepčnost infrastruktury, historické poškození důvěry v nadřizené složky.*

*Není dobré, aby například na vedoucí ústavu nastupovali vedoucí jen z hlediska publikací nebo titulu. Vedoucí ústavu jsou manažeři (ředitelé), odborní pracovníci jsou výzkumníci. To je velký rozdíl. A to se zde opravdu nechápe. Často je pak na projektových zaměstnancích velký nápor aktivit, protože manažeři selhávají.*

*Vysoká administrativní zátěž, špatná spolupráce mezi jednotlivými součástmi univerzity, málo možností pro samostatnou a zodpovědnou práci.*

Veškeré negativní ohlasy jsou uvedeny **v příloze č. 5**.

Respondenti měli možnost se vyjádřit k celkové situaci na univerzitě, tak jak ji osobně vnímají. Odpovědi jsou součástí **přílohy č. 6**.

## Závěr

Výsledky tohoto průzkumu poslouží v dalším období jako náměty ke zlepšení péče o lidské zdroje. Problémové oblasti budou začleněny do plánu strategie HR, zejména za účelem přiblížení se principům zakotveným v Chartě a Kodexu pro výzkumné pracovníky a jejich implementaci.

Přílohami tohoto dokumentu jsou odpovědi na otevřené otázky. Tyto odpovědi jsou ponechané v původní podobě a neprošly korekturou. Jedná se o 6 příloh:

1. Problémy v souvislosti s etikou výzkumu a publikování výsledků
2. Proč není vyvíjena aktivita pro uplatňování výsledků v praxi
3. Jaká školení byste uvítali
4. Proč doporučujete MENDELU jako zaměstnavatele
5. Proč nedoporučujete MENDELU jako zaměstnavatele
6. Co by mohlo učinit MENDELU lepším místem k práci a k životu

Na závěr bychom rádi poděkovali všem respondentům, kteří se zúčastnili našeho průzkumu a pomohli tak svým názorem ovlivnit budoucí dění na univerzitě.

## Příloha č. 1 – Problémy v souvislosti s etikou výzkumu a publikování výsledků

### **Můžete prosím uvést, jaké se vyskytují problémy v souvislosti s etikou výzkumu a publikováním výsledků?**

*(Pokud bylo někde uvedeno jméno, bylo z důvodu anonymity označeno XXX)*

Fakulta umožňuje kopírování výzkumu, výsledků a projektů, na jiných univerzitách je to závažné pochybení. Obecně nejsou žádná kritéria výzkumu, fakulta podporuje výzkum jen "vyvolených" lidí, ostatním je znemožňován, např. znemožňováním podávání projektů snaha o znovu publikování již publikovaného textu, vícenásobné zasílání textů k publikování, přehnané sebecitace, umělé citace.

Predátorské časopisy; východoevropská "mafie" (Pobaltí, ČR, Zemědělská ekonomika, E+M = IF větší než 1:); vykazování recenzí a oznámení v IF časopisech za vědecké články.

Zcela běžně funguje ghostwriting, tj. někteří jsou jen "připisování" k výsledkům (a to se můžeme zamyslet i nad publikacemi prof. Adama nebo publikacemi prof. Nerudové, tohle není myšlené nijak ve zlém, je to konstatování zjevných faktů - lidé nejsou hloupí ani naivní, tohle je prostě vidět). Další problém je např. "popularita" publikování v domácím časopise (Acta), opět "jen aby byly body, protože je náhodou ve Scopusu" - a také, že v něm vyjde opravdu "leccos" (učebnicové příklady zdánlivé regrese atp.). To, že na recenzi do stejných Act, kde navrhuji článek odmítnout a přesto je článek obratem promptně přijat (bez jakýchkoliv změn nebo úprav). To, že se nezřídka publikuje v pochybných časopisech typu "zaplatíš, vydá se" (např. E+M, nebo Engineering Economics - to vážně nikdo nesleduje, že o tom píše IDEA z CERGE a/nebo xxx?)

Nízký důraz na transparentnost a replikovatelnost experimentů, proces peer-review a správu a archivaci dat, střety zájmů v přidělování interních grantů

Publikace výsledků je velmi zformalizována

Připisování na články jako protislužba. Ale z osobní zkušenosti nemohu nic potvrdit. Osobně žádné problémy nemám. Naopak, setkávám se s nimi na jiných institucích v zahraničí. nechci odpovídat, lze dovést moji osobu a poté by přišla na LDF běžná perzekuce

Plagiátorské časopisy uznané v RIV, klientelismus, vykrádání výsledků.

Existuje podezření z neoprávněného připisování spoluautorů, kteří se o výsledky publikací nezasloužili, na publikace za úplatu.

K publikacím se připisují jména výzkumníků, kteří se na výzkumu vůbec nepodíleli; (auto)plagiátorství

Nutnost publikování neustále kvůli finanční podpoře.

Predátorské časopisy, spoluautorství

Predátorské časopisy, kafemlejnek, kolečka publikací a citací.

Autorské, citační a projektové "kartely" - ale není to tak hrozné.

Plagiátorství

"Zcicování" témat (myšlenek) na potenciální výzkum.

Publikování v pochybných časopisech, připisování autorů na články z pozice tzv. na oplátku což má za následek, že někteří autoři mají neuvěřitelný rozsah oborů, ve kterých publikují (pak je celá univerzita k smíchu).

Plagiátorství, vykazování neexistujících publikací.

Domnívám se, že některé výsledky jsou zkresleny a jsou připisovány osobám, které na nich nepracují nebo se na nich nepodíleli.

Necitování zdrojů.

Nedocnění přínosu mladších kolegů, tzv. to odedřou a smetanu slízne někdo jiný.

Autocitace, připisování autorů.

V minulosti docházelo k falšování dat, teď už snad ne, ale to nemohu posoudit.

Formální připisování autorů publikací, kteří se na nich žádným způsobem nepodíleli, často jsou navíc tyto publikace i úplně mimo oblast ve které autor působí. Ale formálně je vše v pořádku a takoví autoři pak patří mezi "špičkové" výzkumníky s nadstandardním počtem publikací.

Absence publikační etiky a etikety ve smyslu publikování pouze zásadně nového nebo zásadně významného. Citační "mafie" (autocitace 2. řádu) účelovými seskupeními. Klientelismus zaměstnanců MENDELU při posuzování a přidělování projektů uvnitř i vně univerzity.

Publikování výsledků - záleží na disponibilních zdrojích pracoviště, zda má na úhradu podpory publikační činnosti (překlady, korektury, nákup databází, zaplacení služeb) a publikačních poplatků. Na základě toho je/není možné publikovat.

Publikace, které nemají praktický význam, mají největší ohodnocení, takže se publikuje jen pro publikace.

Účelová "tvorba autorských kolektivů" z osob bez reálného podílu na tvorbě výsledku nebo zpracování publikace; "honba za RIV body" - publikace v predátorských časopisech.

Nemohu posoudit v rámci akademiků. U studentů se jedná o kopírování prací.

Plagiátorství, publikování hlouposti v mizerných časopisech

V minulých letech jsem byl svědkem přebírání projektů z důvodu mocenských sporů - projekty které napsali lidé, kteří byli vedení fakulty "nepohodlní" a po získání grantu projekty byly řešeny jinými pracovníky.

Predátorské časopisy.

Duplikáty.

Školitelé a vedoucí se připisují na články, se kterými nemají nic společného. Školitelé vyžadují od svých doktorandů odměny/stipendia z IGA a dalších projektů, někteří školitelé neuznávají autorská práva svých doktorandů k publikacím a vydávají je za vlastní.

Někteří kopírují, necitují a ústavy nespolupracují, ale vykrádají si témata výzkumu. Jako největší problém vidím snahu pro RIV body publikovat cokoliv.

Přístup vedení fakulty, děkan preferuje svůj ústav, kde je vedoucím, špatná podpora ze strany vedení fakulty, upřednostňování oblíbených lidí atd.

Bezhlavá honba za RIV body.

Publikace v predátorských časopisech, citační mlýny.

Pirátské publikace, za autora píšou jiní lidé, kradení nápadů.

Lidé připisování na vědecké publikace aniž by se na výzkumu jakkoliv podíleli. Nedodržování etiky pořadí autorů (školitel se sám uvede jako hlavní autor, aniž by článek vůbec důkladně přečetl). Vědomé publikování v predátorských časopisech.

Připisování se docentů a profesorů k pracím doktorandů. Jde o běžnou praxi na PEF Mendelu.

Využívání neprojektových finančních zdrojů (např. ústavních pouze pro konkrétní osoby); připisování autorů na články bez reálného přispění k sepsání publikace.

Lidi spolu nemluví, dva podávají stejný projekt, jsou schopni si závidět nos mezi očima, ale naštěstí jsou i tací, kteří jsou pravým opakem, ale ti "vyčůraní a závistiví" je minimálně vyrovnávají a jsou víc vidět, protože jsou to ti křiklouni, kteří potřebují být vidět, ale k problému se nehlásí.

Při publikování autoři neuvádí správně afiliaci a jsou případy, kdy publikují opakovaně, pod stejným názvem.

1. - Autocitace. 2. - publikace s "nízkým informačním přínosem" impaktovaných časopisech se pak vykazují jako vynikající výsledek. 3. - Některé obhájené práce, za které dostane student titul Ing., které si pak přečtete o čem je výzkum, na co se reálně přišlo, nestačíte se divit, jak je důležité, že si psi čuchají k zadkům častěji, když jsou mimo vodítko ve srovnání se skupinou psů, co jsou na vodítku.

Zejména zaslání jednoho článku do více časopisů či sborníků z konference současně.

Způsob získávání výsledků, jejich zpracování

Na MENDELU nedovedu posoudit. V ČR jsem se setkal s odcizením výzkumného tématu z projektu, který nebyl jedním z Anonymních oponentů doporučen k řešení, byla však doporučena spolupráce s určitou výzkumnou organizací a tato organizace v příštích letech získala sama projekt k řešení tehdy navrženého tématu. Zároveň se v ČR občas setkám s připisováním autora/ů na publikace, aniž by na nich pracoval.

Antiplagiátorský systém dle mého názoru poskytuje zcestné výsledky, naopak se těžko odhalují práce psané na zakázku (závěrečné práce).

Existuje veliký tlak na publikační činnost, v důsledku čehož jsou akademici nuceni psát velké množství článků a dochází k "recyklaci" dat i myšlenek.

V Kodexu chování výzkumných pracovníků chybí slovo morálka či svědomí. Na 8 stranách toto slovo není. Kodex je o všem možném, jenem ne o tom podstatném.

Rozšířené je publikování v predátorských časopisech a připisování autorů ke článkům, na jejichž tvorbě se však nepodíleli, případně podíleli malým dílem.

Soustavné vykrádání.

Většina publikací vychází v málo nebo téměř vůbec impaktovaných časopisech. Kvalita výzkumu tomu pak i odpovídá.

Vyskytují se predátorské časopisy a výzkumník nemá jistotu, že se časopis, ve kterém chce publikovat, nestane predátorským. Celá tato problematika je velmi nejasná.

někteří kolegové, publikují výzkumné publikace, na kterých se nepodíleli, pouze vedoucí pracovník požádá o zařazení dalšího pracovníka.

Zkreslování výsledků nebo uvádění vymyšlených výsledků.

Zveřejnění publikování by mělo být finančně hodnocené.

Důraz je v současnosti kladen spíše na kvantitu výstupů, což u některých kolegů vede k vytváření autoplagiátů.

Výsledky by měly být akceptovány nejenom v časopisech s angličtinou. Výzkum je dělán i pro praktickou odbornou podnikatelskou veřejnost v češtině. Jinak se často mívá účinkem. Etické by bylo publikovat nejenom v AJ, ale také v ČJ.

Krádež projektu bývalým děkanem LDF

Nefunguje žádná teamová spolupráce.

Jsou porušována etická a profesionální pravidla tím, že výzkum je dělán pouze pro výzkum, nikoliv ve prospěch společnosti či přímo pracoviště. Jsou prováděny výzkumy, které pouze "parafrázuji" již objevené. Prezentace výsledků je často vnučována proti zájmu ostatních, kteří odcházejí s pocitem znechucení z toho, co je nazýváme výzkumem. Vedoucí některých VZ propagují určité zásady, ale sami se chovají přímo v rozporu s nimi.

Nepříslušící spoluautorství, nábor pracovníků na katedry, kteří oborově nepřísluší, aj.

Např. vykazování publikací doc. XXX.

Zejména mladí už ani nepoděkují za dodaný zkoumaný materiál, natož vás uvést za spoluautora;

Dopisují se další autoři, kteří postupují stejně "na revanž", atd.

Publikování v predátorských a lokálních časopisech, citování navzájem sebe sama.

Např. přepisování na publikace.

Přepisování na články, bez aktivního zapojení spoluautora, očekáváno.

Obecně spoluautorství článků, není možné, aby někdo byl spoluautorem desítek článků za rok. Pokud Ano, je někde problém.

Upravování výsledků, přepisování spoluautorů, kteří se na výzkumu nepodílí a naopak neuvedení spoluautorů publikací, kteří se na vzniku výsledků podílejí.

Z praktického hlediska dochází pouze k vykrádání jiných článků za účelem publikace. Články se tváří velmi odborně a v mnoha případech jde o naprosto nepoužitelné zhovadilost odtržené od reality. Další věcí je když pak tyto články hodnotí podobní "odborníci na všechno", ale vůbec tomu nerozumí. Kapitoulou samo o sobě je pak když si členové vědeckých rad hodnotí články mezi sebou tak aby jim všem prošli.

Publikování v tzv. predátorských periodících, přiznání autorství vedoucímu bez jeho zásluh, nedostatečná komunikace mezi spoluautory.

Nečestnost.

Publikování jedné práce vícekrát s mírnou úpravou, nikdy nepublikovaná práce v seznamu prací autora, zveřejnění práce bez souhlasu spoluautorů.

Plagiátorství, podvody, falzifikace dat.

Zaměstnanci jsou systémem tlačeni produkovat co největší množství publikací. To dle mého názoru vede k problémům s etikou výzkumu (nejen na MENDELU). Pocit problému s etikou ve výzkumu ve mne vyvolávají zejména zaměstnanci s velmi velkým počtem publikací, u nichž je velké množství spoluautorů.



Publikace, spoluautorství, propagování daných výstupů.

Plagiátorství.

Někteří méně schopní, avšak draví mladší kolegové, si kupují místa v autorském kolektivu. Navzájem se píšou na publikace, aniž přispějí k jejich tvorbě. Na UISu lze najít u pracovníka publikace v několika vědních oborech, přitom se věnuje pouze jednomu z nich. Pak jsou nám tyto lidé dáváni za příklad úspěšně publikujících na schůzích ústavu. Hold poctivá věda se tady asi nevyplácí. Jen díky tomu, že žiju pro vědu a výuku a mám rád naši univerzitu, tady zůstávám i přes výhodné nabídky z jiných univerzit. Lituji doktorandy, kteří tyto praktiky vidí!!

Zákaz používání vlastních dat, kvůli změně ústavu.

Připisování na články bez participace.

Neodpovím, protože vyplnění dotazník mohou vidět ostatní.

Jde se po WOS na po kvalitě.

Publikování v predátorských časopisech.

## Příloha č. 2 – Proč není vyvíjena aktivita pro uplatňování výsledků v praxi

### **Proč si myslíte, že není vyvíjena dostatečná aktivita pro uplatňování vědeckých výstupů v praxi, ať už společenské nebo komerční?**

Stále mi chybí i podpora vědy a výzkumu jako takového, asi především (ale nejen) od starší generace, která byla/je (?) ale stále často v řídicích pozicích.

Zcela chybí koncepce jakéhokoliv způsobu publicity výsledků. Nikdo neví, co dělá kolega o dveře dál, natož pak o patro dál, o fakultu dál. Komerční uplatnění? Vždyť to všechno funguje ryze partyzánsky - "když něco chcete, tak si to zaříďte, my vám můžeme leda tak klást překážky do cesty, ale ne pomoci".

Nezájem o vědecké výstupy v praxi.

Nedostatek času.

Nezájem pramení od vedení.

Příliš vysoká míra formalizace.

Nejsou k tomu zde podmínky, na přístroje dosáhnou jen někteří a není ani seznam přístrojů, kdo je spravuje, a zda je možné je půjčit, nebo nikoliv, poté tedy ani nevíte, jaké máte možnosti.

Není finančně jakkoliv podporováno ze strany vedení.

Orientace je primárně na vědu a teorii jako takovou. Aplikace se řeší pouze okrajově.

Nebylo to prioritou vedení fakulty.

Cíleně podporovány jen některé obory s vazbou na management fakulty.

Není poptávka trhu, málo firem dokáže výzkum zaplatit.

V základním výzkumu je velmi těžké dělat výsledky aplikovatelné do praxe.

CTT MENDELU by mohlo konat lépe, není to tedy ryze fakultní záležitost, ale spíše univerzitní

Nekvalitní spolupráce.

Nevím o žádném systému, je to individuální záležitost.

Chybí peníze a funkční podpora výzkumného centra.

Primárně nejsou hodnoceny dopady do praxe, ale pouze hodnotící faktory typu RIV bodů nebo citací ve vědeckých databázích (často předem domluvené), které mají odraz v drtivé většině jen v akademické sféře a do praxe se vůbec nedostanou a z praktického hlediska nemají význam.

Neexistuje systém, nejsou nastaveny procesy, při velké výukové zátěži není možné investovat tolik času do těchto činností, není motivační systém (chtějí se publikace v Scopus a WoS).

Většina výzkumu nemá smysl a tudíž ani uplatnitelnost v praxi.

Není k tomu administrativní zázemí.

Kvůli prosazování důležitosti hodnocení vědy a výzkumu je pořád výhodnější dělat vědu než spolupráci s komerčními firmami nebo obcemi

Nejsou podporovány (nebo naprosto nedostatečně) aktivity pro aplikovaný výzkum. Pokud už je nějaký realizován, pak je zatížen nadměrnou administrativou a samozřejmě vysokou režii rektorátu, která činí jakoukoliv komerční spolupráci s praxí nekonkurenceschopnou. Proč tomu tak je nevím, každopádně to vede k demotivaci při vyvíjení jakýchkoliv aktivit tímto směrem. Neexistuje koncepce uplatňování vědeckých výstupů v praxi. Neexistuje na organizační součásti patřičný mechanismus (odpovědný "lovec nápadů"). CTT (na univerzitní úrovni) je formální organizační součást.

Vědecké výstupy nejsou většinou v praxi potřeba, protože základní honba je pouze za nějakými nesmyslnými body

Protože akademici nemají praxi z business strany. Některé vědecké výstupy jsou nereálné pro použití.

Není tak významně oceňováno jako publikační výstupy.

Nekompetence vedení fakulty.

Nedělám výzkum, jak jsem odpověděl v minulé otázce.

I díky pravidlům z rektorátu.

Uplatňovat výsledky prostřednictvím univerzity přináší obrovskou administrativní zátěž. Z mého pohledu univerzita, resp. fakulta reálně pomůže s mnohem méně věcmi, než kolik jich sama vygeneruje. Komeracionalizace prostřednictvím MENDELU je tedy spíše přítěží, než aby byla pomocí.

Pro mnohé je to nedosažitelné vzhledem k jejich mentální úrovni a systém umožňuje proplout s výsledky, které doslovně výzkum dehonestují. V podstatě pokud zjistíte, že někdo publikuje nesmysly - nikoho to nezajímá.

Není to primární zájem.

Na skutečném uplatnění svých výsledků v praxi málokomu záleží, důležitější je bodové ohodnocení, které není postaveno na uplatnitelnosti v praxi.

Není čas a vlastně ani nevím, jak bych to dělal.

Domnívám se, že nadpoloviční většina výzkumu a související publikační činnosti je prováděna za účelem naplnění požadavků na publikační aktivitu.

Vědecké výstupy nejsou dostatečně kvalitní, aby mohly být využity v reálné společnosti.

Není na to čas - vzhledem k potřebné kvantitě publikačních výstupů je obtížné ještě výsledky uplatňovat v praxi.

Těžké prosazení v příslušném období, vyžaduje se velké množství dat a čas - závislost na vegetačních obdobích.

Nejedná se o finančně zajímavé vědecké práce. Aplikovaná věda je časově náročnější a složitější z pohledu praktických zkušeností což schází převážně většině mladých vědeckých pracovníků.

Netuším.

Protože za to nejsou body, které lze uplatnit pro profesní růst (docentura, profesura).

Protože není vyvíjena dostatečná aktivita pro vytvoření vědeckých výstupů obecně.

Protože praxe zde nikoho nezajímá. Zde se žena za články, ne za tím něco skutečně vyřešit tak, aby to fungovalo. Je to i tím, že je tu většina osob na škole po škole.

Chybí motivace.

Není zájem o spolupráci s praxí.

Společenské vědy mají obtížnou uplatnitelnost v praxi.

Protože na to nemá nikdo čas.

Články, které se píší, by odborníci z praxe nikdy nevyužili. Případá mi, že se píše věda pro vědu, ale praktické využití články nemají.

Technologický skaut naší součásti nevyvíjí žádnou aktivitu pro naši součást, maximálně pro sebe.

Vůbec CTT MENDELU nefunguje, neboť všechno si musí zaměstnanci domluvit sami. Je velmi smutné, že za celou dobu fungování CTT MENDELU nikdo nezkoumal přínosy směrem k fakultnímu pracovišti.

Protože celá fakulta je odtržena od reality praxe.

Není jednotná koncepce.

Preferují se publikační výstupy. Výsledky aplikovaného výzkumu jsou často dehonestovány.

Vše se odehrává jen na poli, teorie a hlavně psaných výstupů, body, body, body.

Akademičtí pracovníci nejsou k tomu motivováni. Ani morálně ani peněžně a hodnocení výstupů pro osobnostní růst tomu pak odpovídá.

Protože zdroje, které navyšují rozpočet, závisí na publikacích ve významných časopisech, kde jde o metodický přínos - studie uplatnitelnosti vědeckých výstupů (např. spolupráce s průmyslem při řešení konkrétních problémů) nejsou (nebo ne významně) oceňovány.

Brání tomu způsob hodnocení vědecké činnosti. Ve společenských oborech je to obecně problematické. Vědecké výsledky výzkumů mnoha ekonomických oborů publikované ve vědeckých journalách bývají pro praxi často nepoužitelné. Výsledky výzkumné činnosti ve společenských vědách, které lze uplatnit v praxi, a mají pro praxi smysl, jsou většinou výsledky, které se nedají uplatnit jako "vědecké". Akademický pracovník proto musí volit mezi vědeckými výstupy výzkumu nebo praktickými výstupy výzkumu a vzhledem k hodnocení jeho činnosti preferuje ty "vědecké", které ale většinou v praxi nelze uplatnit.

„Výzkum pro výzkum“.

Žádné takové snahy nevidím ani v souvislosti s výukou nebo vztahy na pracovišti.

Nejsou za to RIV body.

Malá motivace.

Není na tom zájem vedení ani jednotlivců.

Protože hlavním kritériem hodnocení výzkumné činnosti jsou v současné době RIV body.

Měřítkem úspěšnosti jsou jen počty publikací, které nemívají s praxí nic společného.

Mám pocit, že praktičnost a použitelnost nikoho nezajímá, hlavně ať je to co nejvíce odborné a nikdo tomu nerozumí. Další věcí je, jak chcete uplatňovat vědecké výstupy na MENDELU v praxi, když vědecký výzkum dělají lidé, kteří se s praxí nikdy nesetkali. Vždyť výzkum dělají absolventi univerzity vedení dřívějšími absolventy a tak dále, kteří nikde jinde nepracovali, než na půdě univerzity.

Důraz je kladen na samotné publikování a na získávání projektů. Propojení s praxí už nikoho nezajímá, resp. není nijak zohledněné v hodnocení pracovníka. Úsilí k praxi přichází případně od samotných vědecko-výzkumných pracovníků, kteří si tím ale ubírají čas na požadované publikování.

Nesmyslná administrativní zátěž, neprůhledné a často nesmyslné rozdělování prostředků, což jednoznačně demotivující.

Pro praxi by bylo významnější např. publikovat v češtině

Komunikační problémy, preferování osobních zájmů nad veřejným

Není podpora univerzity toto dělá.

Není na konkrétní "zákázky"

Uplatnění výzkumu v praxi = jenom formalita.

Lidem chybí motivace, projekty ne vždy vyžadují.

Low support.

## Příloha č. 3 – Jaká školení byste uvítali

### Uvítali byste školení? Pokud Ano, ke které oblasti?

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci, Výzkum a vývoj, Ochrana duševního vlastnictví, autorská práva, Etický kodex, Pracovně-právní oblast, Správa projektů

- cestovní náhrady
- efektivní čtení směrnic
- ekonomické
- etický kodex
- GDPR
- koloběh dokladů
- komplexní práva a povinnosti "běžného" pracovníka
- ochrana duševního vlastnictví, Autorská práva
- pracovně-právní oblast
- pro laboranty BOZP
- správa a archivace dat
- správa projektů
- správa projektů
- školení v pedagogice
- time management
- vedení lidí
- výzkum a vývoj
- zavedení jednotné evidence projektů

#### Otevřené odpovědi:

Fundované a odborné školení kdykoliv a na jakékoliv téma, obdobně jako např. APUA, kde školí praktici a ne teoretici.

Obrátím to, ona univerzita má nějaký funkční etický kodex? A kde to je zveřejněné? Školení je k ničemu, kdo chce, dostuduje si, kdo nechce ani školení nepomůže. Důležité je mít orgán a nástroj, který postihuje neetické nebo problematické chování v oblasti výzkumu.

Nemyslím si, že školení a vůbec neustálé studium podobných předpisů a dokumentů zlepšuje pracovní výkon, pracovní pohodu, je obohacením pro pedagogiku, či snad zárukou kvalitnějších vědeckých výstupů.

V současné době bych uvítala informace k GDPR, ne však obecné o čem to je, ale konkrétní, co je nutné a co není nutné opravdu udělat pro ochranu osobních údajů, kterých v rámci mé agendy mám velké množství.

Všechna kromě bezpečnosti (pokud ale budou efektivní a budou předávat relevantní informace).

Z hlediska bezpečnosti práce, je školení absolutně nedostatečné.

Z hlediska zacházení s výsledky vědy a výzkumu se jedná spíše o styl "pokus a omyl".

Z hlediska správy objektů, zde by spíš mělo být delegace pravomocí a zodpovědnosti, je to zde stylem "ono se to tak dělalo" nebo "vymyslíme na to formulář" a k tomu milion podpisů.

Prosím zrušit nesmyslné podpisování papírového výtisku každého nového předpisu univerzity - nehodí se do 21. století, buď to udělat elektronickou formu, nebo nechat podepsat 1 papír, že máme povinnost se s předpisy seznamovat.

## Příloha č. 4 – Proč doporučujete MENDELU jako zaměstnavatele

### Proč doporučujete MENDELU jako zaměstnavatele?

- stabilní zaměstnavatel
- tradice
- stálý příjem
- možnost seberealizace
- prestižní vzdělávací instituce nabízející stabilní pracovní pozici
- možnost kariérního růstu
- stabilita
- akademické prostředí, přístup k vědě a výzkumu
- prestiž pozice na univerzitě
- možnosti sebevzdělávání a cestování
- pestré možnosti a nabídky pro rozvoj pracovníků
- kvůli možnosti zkrácených úvazků, které dávají možnost sladit pracovní a rodinný život
- péče o zaměstnance je na slušné úrovni
- smysluplná a zajímavá práce
- dobré pracovní podmínky
- možnost uplatnit svoje znalosti a dovednosti
- dobré mezilidské vztahy
- respektování zaměstnance a jeho přínosu pro MENDELU
- zvýšení mezd oproti ostatním univerzitám
- příjemné pracovní prostředí
- dobré platové podmínky
- pracovní prostředí na akademické půdě (klidnější) než v komerční sféře
- pružnost
- práce se studenty
- kvalitní zázemí a velký rozsah činnosti
- z hlediska benefitů, jako např. pružná pracovní doba umožňující sladit pracovní a rodinný život.
- pokud člověk najde dobrého školitele/spolupracovníky, je zde práce příjemná.
- u vlastního výzkumu, mám volnou ruku a můj výzkum obsahuje mé chyby, ze kterých se mohu poučit a popřípadě z něj vyjít pro další výzkum, naopak v případě úplné nejistoty se lze snadno poradit se spolupracovníky/odborníky
- zaměstnanecké benefity
- dobrá atmosféra na pracovišti
- zajímavá práce v dynamickém prostředí
- stabilita
- obecně stabilní zaměstnavatel
- je to instituce, která nabízí široké možnosti seberealizace v tvůrčí vědecké činnosti, jednak díky



úžasně rozmanitosti týmů a jejich zaměření, jednak ve velmi slušné infrastruktuře, a to od přístrojového vybavení laboratoří, až po prostor pro experimenty na ŠLP (ŠZP).

- prostředí je kreativní a člověk se může realizovat
- pružná pracovní doba
- seberealizace
- výzkum
- jinde může být i hůře
- pokud chce pracovník dělat vědu, má velkou perspektivu rychlého kariérního růstu.
- pro její prestiž a stabilitu
- péče a rozvoj zaměstnanců
- pracovní a mimopracovní aktivity
- stálá snaha o další růst a rozvoj
- relativně pružná pracovní doba (i když ne dostatečně)
- klidné prostředí v podstatě v centru Brna
- spolehlivý zaměstnavatel
- dobré podmínky
- přijatelné pracovní vztahy
- možnost rozvoje
- pěkná lokalita
- multifunkční kampus
- kontakt s mladými lidmi
- osobní rozvoj
- věda a výzkum
- kariérní růst
- možnost akademicky a vědecky růst a realizovat se v těchto oblastech.
- pokud narazíte na fajn nadřazeného - bezprostředního, tak to není špatné. Ostatně všude se najdou problémy
- dobré zázemí pro VaV aktivity, zázemí ŠLP, ŠZP, BZA, CSA
- do značné míry svobodné prostředí pro tvůrčí činnost
- lepší než být bez práce
- flexibilní pracovní prostředí
- časová flexibilita, jistota platu, některé zaměstnanecké výhody
- férové podmínky a stabilita
- velký zaměstnavatel s dobrým zázemím a jistotami
- férové pracovní podmínky a odměňování
- věda a výzkum je zaměstnání, které přináší stále nové podněty
- 6 týdnů dovolené
- příspěvek na penzijní připojištění
- menza

- školka
- protože dle mě zajišťuje pro své zaměstnance vynikající podmínky pro svoji pracovní náplň
- líbí se mi i benefity pro zaměstnance, jsem velmi spokojená jak se svými kolegy, tak i se svou nadřízenou a do zaměstnání chodím proto velmi ráda a práce mě moc baví
- jsem s ním spokojen já sám
- zajímavé a perspektivní vědní obory
- internacionalizace
- jako zaměstnanec jsem spokojen s pružnou pracovní dobou, platem a pracovním prostředím a proto bych MENDELU mohl doporučit
- zajímavá, relativně svobodná tvůrčí práce
- mám srovnání s jinými zaměstnavateli, jde o relativně stabilní pracovní prostředí
- vztahy na pracovišti máme dobré
- je pravda, že si víc cením obsahu práce než zaměstnavatele obecně
- zajímavá práce
- dobré pracovní podmínky
- příjemné prostředí
- milí kolegové (vesměs inteligentní)
- pokud nepotřebujete živit rodinu, tak pěkné zaměstnání
- spolupráce s nejlepšími odborníky v daném oboru
- férové jednání
- stabilita
- je to v globálu seriózní VVŠ, kde se můžete realizovat
- flexibilní pracovní doba
- možnost dotovaného stravování
- vedoucí pracoviště je profesionál
- bezproblémové vztahy na pracovišti
- práce v týmu.
- tradice
- relativní akademická svoboda.
- pohodlné místo pro pohodlné setrvání pohodlných zaměstnanců do důchodového věku +20
- pružná pracovní doba
- zajímavá náplň práce
- pracovní kolektiv na mém pracovišti
- možnost svobodného rozvoje
- dobrý pracovní kolektiv
- mám výbornou nadřízenou.
- kolektiv
- velké pole působnosti
- stabilní zaměstnání ve státní sféře

- hodně záleží, na kterém oddělení člověk pracuje, pokud je tedy pracoviště s přátelským klimatem, tak bych MENDELU určitě doporučila. I z toho důvodu, že zde není takový tlak na pracovníka jako by mohlo být v komerčním sektoru. Takže pro lidi, kteří jsou méně výrazní, ne až tak ambiciózní je MENDELU dobrá volba, pokud se jedná o neakademické pozice
- houževnatý a ambiciózní člověk se začne pomalu poohlížet po nové práci nebo se bude snažit být aktivní zde, dle toho jak mu vedení vyjde vsťříc tak buď zůstane, nebo odejde.
- MENDELU je přes všechny "mouchy" pevná velká instituce, kde se pro pracovitěho člověka najde vždy místo.
- pro přátelský kolektiv
- jinde (VŠ) to může být horší
- stabilní prostředí
- příjemný kolektiv i pracovní prostředí
- protože se blýská na lepší časy ;-)
- veřejná vysoká škola
- stabilita
- dobré pracovní prostředí
- kvalita služeb
- dostupnost databází
- dobré vybavení
- pěkné prostředí
- dobrý kolektiv lidí (až na výjimky)
- po určité době "temna" opět velmi příjemné pracovní prostředí
- možnost profesního růstu
- flexibilní pracovní doba
- mladý kolektiv.
- progresivní tvůrčí prostředí
- top věda v oboru chemie
- stabilní zaměstnavatel
- zaměstnanecké benefity
- relativně stabilní prostředí
- pravidelná mzda
- solidní zaměstnavatel
- doporučil bych jak který ústav/kolektiv
- tvůrčí svoboda
- dlouhá dovolená
- jistá prestiž
- příspěvek na obědy
- z mé pozice znám férové jednání i osobní a lidský přístup
- příjemný kolektiv

- vzhledem ke změně vedení školy vidím v této univerzitě velký potenciál
- univerzita je snad nejlepším možným zaměstnavatelem vůbec
- přes všechny intriky napříč fakultami, ústavy a někdy i uvnitř ústavů, přes nepřilíš vysoké mzdy univerzita nabízí v rámci akademických svobod prostor pro stálý kontakt se vzdělanými a inteligentními lidmi
- je tu možnost osobního i kariérního růstu
- zahraničních stáží, atd.
- dobrý pracovní kolektiv
- realizovat se v oboru, který mě baví
- obsah, poslání, tradice MENDELU jako instituce = práce má smysl a je v globále pozitivní přátelské prostředí
- široký záběr v oblasti VaV
- dlouholetá tradice
- super kolektiv - hlavně na mém pracovišti
- možnost vyjet do zahraničí
- stabilní pracovní místo
- slušné jednání ze strany zaměstnavatele
- dobré podmínky na pracovišti
- na základě mých zkušeností a také pro finanční změny v poslední době
- přátelské prostředí na pracovišti
- velmi široký tematický záběr
- pěkné zahrady
- stabilní instituce
- relativně férové jednání
- dobrá spolupráce s kolegy na pracovišti
- přátelské prostředí
- dopravní dostupnost, dobré stravování, ochota řešit problémy, renomé univerzitního prostředí MENDELU poskytuje příjemné pracovní prostředí, spoustu benefitů a férový přístup k lidem.
- příjemné pracovní prostředí a pružná pracovní doba
- lidem, kteří mají zájem o oblast zemědělství
- pružná pracovní doba
- jedná se o akademické prostředí, které by mělo přinášet trochu jinou atmosféru i principy než sféra komerční. Zisk (ať už finanční či kariérní) by neměl být jedinou prioritou akademických pracovníků, toto zaměstnání by pořád mělo být částečně chápáno jako poslání.
- příjemná atmosféra, práce, která mě naplňuje
- vyšší počet týdnů dovolené
- možnost uzpůsobení pracovní doby
- možnost vycestovat do zahraničí
- skloubení výzkumné činnosti s lektorováním

- přátelský a pohodový kolektiv
- volnost v rozvoji
- pružná pracovní doba
- možnost osobního rozvoje
- perspektivní instituce, která má budoucnost
- zázemí "zaběhnuté" organizace
- probíhající kroky k zatraktivnění zaměstnavatele (vznik podnikové školky, změny tarifů, benefity v podobě navýšení dovolené, modernizace kanceláří i učeben, pružná pracovní doba)
- stabilita zaměstnavatele
- příjemné pracovní prostředí
- flexibilní pracovní doba
- možnost kariérního růstu
- příjemné pracovní prostředí
- výzkum v oblasti současných trendů
- rovné příležitosti a určité svobody
- odborná práce s mladými lidmi
- jistota práce
- mladé prostředí
- stabilní instituce
- atraktivní prostředí
- možnost profesního růstu
- možnost rozšíření znalostí (kurzy, semináře)
- rovné příležitosti a určité svobody.
- je tu klid.
- i přes všechny nevýhody jde stále o dobré pracovní prostředí
- stabilita
- možnost ovlivnit vzdělání a výzkum ve svém oboru
- příjemné pracovní prostředí
- dobrý kolektiv (jen špatné finanční ohodnocení)
- práce je velmi zajímavá
- přátelské prostředí dané menší velikostí univerzity
- stabilní zaměstnavatel
- mnohdy přátelská atmosféra a pružná pracovní doba
- mnoho možností k získávání zahraničních zkušeností
- dobré podmínky pro práci
- moderní budova
- zaměstnanecké výhody
- zajímavá zkušenost
- možnost rozvoje pro další pracovní příležitost

- zaměstnavatel s tradicí
- pokud si potencionální zaměstnanec ujasní svůj kariérní postup a jeho dlouhodobý vývoj. Tzn. po vysvětlení možností profesních možností a osobních priorit.
- protože tady pracuji spoustu let a vyhovuje mi to. Kdybych zde nechtěla být a nevyhovovalo by mi zdejší prostředí, mohla bych přece odejít.
- možnost volby výzkumných témat a prostor pro jejich řešení
- obvykle dobrý pracovní kolektiv
- pružná pracovní doba
- dobrý poměr práce - finanční ohodnocení
- nikde není vše skvělé a mnoho mých známých má dost špatné zkušenosti s jinými zaměstnavateli.
- stabilní zaměstnavatel
- tvůrčí svoboda navzdory silné byrokracii.
- zvyšování kvalifikace
- cítím velký potenciál
- stabilní organizace
- hezké pracovní prostředí
- stabilní firma
- dobré benefity
- dobrý plat (mohl by být lepší)
- vstřícný přístup k sebevzdělávání
- ochota vyjít zaměstnancům vstříc - home office
- dobrý kolektiv lidí (na současném pracovišti)
- MENDELU umožňuje rozvoj zaměstnanců.
- stabilní zaměstnavatel
- záleží na pracovní pozici
- příjemné pracovní prostředí
- ekvivalentní finanční ohodnocení
- jasně stanovená pravidla
- akademická svoboda
- solidní zaměstnavatel nabízející možnost seberealizace
- možnosti růstu, stáže, vybavení
- jsem spokojená
- pružná pracovní doba
- možnost kariérního posunu
- různorodé pracovní pozice
- dobrý plat
- dostupné stravování v menze
- hodně dovolené
- seriózní zaměstnavatel

- jistota
- spokojenost v práci
- výborný kolektiv
  
- jistota velké organizace
- pravidelná, i když neuspokojivá mzda
- práce s mladými lidmi a novými technologiemi
- doporučuji z pohledu zaměstnance na svém konkrétním pracovišti, kde jsou dobré pracovní podmínky, vztahy, a funguje komunikace.
- pokud by ten dotýčný měl nastoupit jinde, není možné posoudit, protože tyto oblasti se na každém pracovišti liší.
- doporučila bych to člověku, který je schopen dělat nad rámec, nebude jen sedět v kanceláři a je schopen si získat nějaký grant, projekt a tím mít peníze navíc.
- pokud by se měl orientovat pouze podle tarifní mzdy, pak by to bylo hodně špatné.
- důvodem k doporučení je možnost zapojení své kreativity, nejedná se o rutinní práci (záleží na přístupu), možnost časově přizpůsobit svému rodinnému životu, získat nové kontakty, možnost vycestovat do zahraničí, účastnit se různých odborných konferencí, seminářů apod.
- věřím vedení
- dlouholetá dobrá spolupráce v rámci MENDELU, PEF MENDELU, ICV
- relativně stabilní zaměstnavatel
- v mnoha oborech je jediná konkurence v Praze a Brno je prostě Brno.
- MENDELU umožňuje rozvoj zaměstnanců
- protože MENDELU je stabilní institucí
- význam jak v ČR, tak i v zahraničí
- na MENDELU je mi umožňováno stálé sebevzdělávání se
- mimo to mi MENDELU v případě potřeby vychází vstříc, když se potřebuji postarat o rodinného příslušníka, mám možnost péči skloubit se svou prací
- kdo chce, tak se umí realizovat

## Příloha č. 5 – Proč nedoporučujete MENDELU jako zaměstnavatele

### Proč nedoporučujete MENDELU jako zaměstnavatele?

- nízká úroveň klíčových zaměstnanců se stále klesající tendencí (reakce praxe, tak i jiných výzkumných institucí)
- žádné objektivní hodnocení kvality práce
- žádný karierní řád
- klíčové jsou osobní vazby na úkor rozvoje fakulty (demoralizující pro ty, co chtějí něčeho dosáhnout na základě kvalitní práce a výsledků bez osobních vazeb na někoho z vedení fakulty a ústavů)
- neprofesionální a málo výkonné obslužné procesy
- velmi nízké finanční ocenění
- nízké mzdové ohodnocení
- nízká až žádná perspektiva pro růst (strašně moc o "osobních vazbách" místo profesionality a výsledků)
- nízký až žádný potenciál pro další rozvoj
- vysoká míra netransparentnosti  
(např. zveřejnění osobních nákladů na zaměstnance dle fakult a zařízení)  
(např. zveřejnění analýzy toho - kolik se v průměru na kterém ústavu a fakultě odučí, kolik je průměrný publikační výstup)  
(proč neexistuje něco jako "školní inspektor" který by se věnoval kvalitě výuky)  
(jak je možné, že někteří vyučující neumí anglicky (a to třeba i učí v anglické výuce!)).  
(proč se neřeší, jaké učební texty se využívají (standard by mělo být využívat západní učebnice -v angličtině)  
(proč neexistuje centrální správa licencí SW?)  
(proč nemá univerzita zmapováno, co se "akademikům" nabízí třeba i jen v oblasti SW, knih atp.?)
- velká administrativa
- absence jasného směřování stávajícího vedení univerzity
- zbytečné utrácení peněz (logo, ...)
- zvýšení rozpočtu rektorátu na úkor fakult a potažmo vlastních pracovníků univerzity...
- nízká výše mezd, která se 10 let nezměnila (až v roce 2018) – inflace mezitím byla veliká
- odměny ani prémie pro běžné zaměstnance neexistují - elity MENDELU si nadělují štědré odměny a prémie stále
- neférové jednání ze strany vedoucího
- porušování interního katalogu prací
- špatné pracovní prostředí na ústavu
- nezáměr o kvalitní lidi
- nestandardní mezilidské vztahy
- nečestnost lidí na vedoucích pozicích



- nerovný přístup
- naprostý nezájem garantů oborů, nezájem o komunikaci s vyučujícími profilových předmětů, absolutní nezájem o jiný názor, úhel pohledu o zlepšení čehokoliv
- v podstatě žádné pracovní benefity
- smlouva na dobu určitou
- nedostatečné mzdové podmínky
- upřednostňování jedinců
- politikaření
- nepružnost systému zavádět změny, inovovat
- hlavně politika, ne věda
- káže se voda a pije víno
- akreditace/bez konzultace zrušeny nepohodlné předměty z toho vyplývá cílená selekce zaměstnanosti.
- vedoucí pracovníci MENDELU nedoceňují kvalitní zaměstnance.
- nulový způsob řešení problémů
- fluktuace
- přetíženost
- univerzita vše řeší "nejde to" (administrativně apod.) a planými sliby
- zkostrnatělý systém, kde se pořád na něco čeká (o lidech)
- smlouva na dobu určitou (nejistota zaměstnání)
- nízké mzdy
- malé finanční ohodnocení
- mezilidské vztahy na bodě 0
- vysoká administrativní zátěž
- špatná spolupráce mezi jednotlivými součástmi univerzity
- málo možností pro samostatnou a zodpovědnou práci
- nízké finanční ohodnocení
- nutnost více pracovat s lidmi a lidskými zdroji (oceňovat, ohodnotit výkon a nepřetěžovat zaměstnance množstvím úkolů, zbytečnou zkostrnatělou administrativou)
- objem práce neodpovídá finančnímu ohodnocení
- škola není v současné době konkurenceschopným zaměstnavatelem.
- mezilidské vztahy jsou strašlivé
- nízké mzdy
- zhoršování pracovního ovzduší
- odměna za práci nesouvisí s výkonem, ale se vztahem s vedoucím
- nízké mzdy
- špatné pracovní prostředí
- často špatné mezilidské vztahy
- nízké platové ohodnocení v poměru k míře odpovědnosti a očekávanému výkonu

- zbavování se expertů v oboru kvůli věku
- finanční respektive nízké mzdy
- naprostá rozklíženost MENDELU jakožto instituce, jejíž existenci si umím vysvětlit pouze jejím uznáním zvenku spíše než vnitřní soudržností
- chaoticky nastavená pravidla
- konzervativní prostředí založené na klientelizmu a osobních vazbách a vysoce entropické procesy konzumující enormní množství času
- neférové jednání
- nedodržování základních ustanovení zákoníku práce, kolektivní smlouvy a vnitřních předpisů
- absolutní arogance ze strany vedoucích pracovníků fakulty
- pro kvalitní vědu a výzkum, existuje mnoho lepších zaměstnavatelů
- chybí motivační systém a vyrovnanost finančního ohodnocení laborantů se začínající mladými akademiky
- nízké platové ohodnocení vzhledem ke strávenému času
- nízká motivace
- špatná zkušenost s vedením ústavu
- špatná menza s faktickou nemožností stravování jinde
- Velmi nízká vědecká úroveň
- Neschopní lidé s omezeným přehledem na vysokých pozicích, kteří kladou překážky ostatním pracovníkům, kteří se snaží MENDELU vědecky pozvednout.
- neskutečně špinavá politika, která brání klidnému výzkumu
- na druhou stranu jsou zde opravdu lidé, kteří se snaží MENDELU pozvednout, což je pozitivní.
- problém je nediskuze a nemožnost názoru
- rozhoduje o postavení primárně politika, ne výsledky.
- pomalý posun dopředu, neférové jednání
- neodpovídající finanční ohodnocení
- nekonceptní fungování pracovních skupin (ústavů)
- nekonceptnost infrastruktury
- historické poškození důvěry v nadřazené složky
- zpolitizované prostředí
- mezilidské vztahy
- mzdy jsou podhodnocené (dlouhodobě)
- přístup k zaměstnancům neodpovídá současným požadavkům
- je to všechno o lidech a někteří, za práci s nimi na MENDELU, nestojí
- plat
- směřování školy je univerzitní, pro uplatnění odborníků z praxe dosti nevhodné
- finanční stránka
- pracoviště s nízkým platovým ohodnocením (bez dalších významných benefitů)
- nepružnost

- slabá organizace práce včetně ohodnocení
- nemožnost prosazovat inovace
- nadřízení jsou více politiky než potřebnými manažery
- málo financí na výzkum
- přetěžování zaměstnanců
- škola si neumí vážit kvalitních pracovníků a nejsou zde rovné platové podmínky na podobných pozicích
- záleží, na které chodbě sedíte
- platové podmínky
- celkové klima (strach otevřeně mluvit, diskriminace mezi zaměstnanci, snižující se úroveň studentů související s nízkou vědeckou a morální úrovní velké části zaměstnanců)
- nemožnost rozvoje osobnosti a vlastních schopností pracovníka
- není dobré, aby například na vedoucí ústavu nastupovali vedoucí jen z hlediska publikací nebo titulu
- vedoucí ústavu mají být manažeři (ředitelé), odborní pracovníci jsou výzkumníci. To je velký rozdíl. A to se zde opravdu nechápe. Často je pak na projektových zaměstnancích velký nápor aktivit, protože manažeři selhávají. Procesně je to často časovaná bomba.
- neperspektivní a příliš diskriminační prostředí
- nulová spolupráce mezi rektorátem a fakultami
- žádná podpora novým nápadům a iniciativám
- hrůzostrašný stav UIS, na kterém končí veškeré pokusy o posun dál
- nízké platy neodpovídající srovnatelným zaměstnáním mimo Mendelu
- rigidní prostředí svázané tuhými mechanismy prastarých směrnic, norem, pravidel a zvyklostí
- státní sféra, tabulkový systém, byrokracie
- člověk naráží na spoustu nelogických faktů - odpovědi, je že tak to prostě je
- v soukromém sektoru je více možností, peněz a člověk nenaráží na zkosnatělost celého systému.
- Svojí univerzitu i fakultu mám velmi rád, nastoupil jsem za úplně jiných podmínek, kdy jsem byl velmi hrdý, že zde můžu být, ale s odchodem generace mých učitelů, kterých jsem si nesmírně vážil, jsem zjistil, že jejich nástupci nejsou již tak bezúhonní, pracovití, spravedliví, proto nechci, aby to někdo další musel zjistit taktéž a byl zklamaný.
- na MENDELU potřebujeme odborné pracovníky s praxí, NEPODPORUJI zůstat "po škole na škole", tragédie všech univerzit
- nízké platové ohodnocení
- vysoká administrativní zátěž
- politikaření
- demotivující prostředí na univerzitě
- relativně nízké mzdy
- častá diskriminace a přebujelá byrokracie

- nízký plat
  - chybí řízení výzkumu a směr
  - vysoký podíl výuky
  - výše platového ohodnocení
  - nejistota, téměř žádná záruka růstu finančního ohodnocení i přes velmi dobré pedagogické výsledky.
  - neplatí pravidlo, že univerzitu tvoří především studenti a jejich učitelé. To platí především pro učitele.
  - byrokracie, vnitřní boje ze strany rektorátu
  - práce v kuchyni je stále horší a stresovější
  - nízké mzdy
  - nevhodné pracovní podmínky pramenící z vedení na některých katedrách
  - nepřehledný a ne úplně vhodný systém řízení
  - chaos zejména v řízení v rámci ústavů
  - často nerovné zacházení a nejasné odměňování
  - nevyužívání potenciálu lidí
  - nemožnost ovlivnit dění a další
  - nejde o perspektivní instituci
  - není zde dobrá atmosféra pro zaměstnance
  - zvláštní vzájemné vztahové poměry na pracovišti
  - nedostatečné ohodnocení doktorandu
  - zvláštní systém přerozdělování úvazku
  - ne plně transparentní odměňování
  - operuje se s částečnými úvazky
- (Proč univerzita počítá s tím, že člověk s částečným úvazkem odvede mnohonásobně víc hodin, za stejnou mzdu. Není lepší zaplatit někoho, kdo se věnuje 100% něčemu jak 10 lidí co se věnuje všemu a ničemu?) Ve finále to stejně tak dopadne, že člověk si to tu poskládá tak aby měl ten 1.0 z částečných
- nízká mzda
  - špatné mezilidské vztahy
  - v drtivém množství případů nedosáhne zaměstnanec ani na průměrnou měsíční mzdu
  - pomáhá bratříčkování na správných místech, kde se peníze rozdělují
  - něco vyřídit v nějakém rozumném termínu je v podstatě nemožné. Všechno komplikuje obrovská byrokracie a motto "nejde to". To v kombinaci s leností a neochotou příslušných pracovníků absolutně demotivuje a zabíjí další aktivitu daný problém řešit.
  - další věci jsou pak obchody s úvazky a osobním ohodnocením. Každý může mít úvazek pouze 1.0,
- což chápu. Ale na druhou stranu aby někteří pobírali osobní ohodnocení až do výše trojnásobku platu je nechutné.

- pracovní kolektiv z mého pohledu je absolutně otřesný. Spíše než aby se lidé podporovali a drželi při sobě, tak si házejí klacky pod nohy, dělají si naschvály a závidějí si.
  - nedostatečné ocenění
  - nemožnost spolurozhodovat o směru výzkumu a pedagogiky
  - v mnoha ohledech příliš zakonzervované prostředí rámcové tvořené stejnými figurami ovládajícími prostředí
  - slabší finanční ohodnocení
  - málo peněz
  - neférová jednání
  - platové podmínky jsou na obdobných pozicích (technických) až několikanásobně vyšší
  - nízké platové ohodnocení
  - dlouhodobě se zhoršující pracovní prostředí na MENDELU
  - nadměrná byrokracie a přebujelý aparát rektorátu
  - vnitřní prostředí příliš preferuje osobní zájmy, protekcionismus, neexistují mechanismy, které by objektivně daly stejnou šanci všem.
  - nefunguje otevřená komunikace
  - někteří lidé příliš zasahují do změn, bez ohledu na svou funkci
  - chybí přirozená loajalita
  - řešením by bylo nastavení vnitřních mechanismů tak, aby určitá rozhodnutí nebyla na jednotlivých lidech, ale na objektivních týmech (lidé mimo instituci, ale opět ne kamarádi kamarádů) nebo vnitřních mechanismech kvality
  - s novým univerzitním vedením přišlo hodně negativních emocí a zásahů do chodu univerzity
  - mzdové ohodnocení neodpovídající odborným nárokům
  - finanční důvody
  - poměry na LDF, vždy ode zdi ke zdi, nic mezi, podle toho kdo je u kormidla fakulty.
  - spíše podprůměrné platové ohodnocení
  - minimum benefitů běžných v komerční sféře
  - vysoké pracovní vytížení schopných zaměstnanců
  - nízká pracovní mzda
  - nesystematický profesní růst a nízká motivace
  - otřesné pracovní a vztahové podmínky
  - netransparentní hodnocení
  - snaha hodit co nejvíce práce na ostatní
- (Tomuto stavu odpovídá i počet ukončených nebo snížených úvazků na ústavu (6 za prvních 6 měsíců v roce).
- snaha o koncepční řízení ale bez koncepce
  - nezáměr namotivovat mladé (doktorandy) aby neodcházely, spíše jim je situace stěžována, nabízeny neakceptovatelné podmínky, není snaha si je udržet a to ani ty perspektivní.
  - MENDELU je velice "zastaralá" instituce

- není home office
  - nejsou stravenky
  - malé platové ohodnocení
  - chybí nové aplikace pro zjednodušení administrativy - elektronické cestáky
  - velká rivalita až někdy "nenávisť" jednotlivých součástí, což naprosto demotivuje pracovníka k výkonu své profese
  - nejasná specifikace pracovní náplně - vzniká tak spousta problémů
  - neschopnost využívat výhod, které MENDELU má
  - špatná práce s lidskými zdroji
  - velký formalismus a slabé zaměření na výkon a podstatu
  - nízké platy
  - nemožnosti pro řádný osobní růst
  - diskriminace některými nadřizenými
  - nízké mzdy
  - minimální přínosy
  - malá možnost kariérního růstu
  - velmi málo lidí musí pokrýt hodně práce
  - vedení zaměstnanců bez manažerských dovedností atd.
- Dost deprimující je ale prosazování změn a snaha cokoliv zlepšit. Vzhledem k politickým machinacím je toto často problém.
- Pokulhává jen odpovídající finanční ohodnocení a při podávání projektů někdy i nižší konkurenceschopnost soutěžených projektů z důvodu vysokých režijních nákladů.
  - malé platy
  - žádné možnosti řádného osobního růstu
  - diskriminace některými nadřizenými
  - Nízké mzdy
  - minimální přínosy
  - malá možnost kariérního růstu
  - velmi málo lidí musí pokrýt hodně práce
  - vedení zaměstnanců bez manažerských dovedností atd.

## Příloha č. 6 – Co by mohlo učinit MENDELU lepším místem k práci a k životu

### **Pokud chcete dodat cokoliv, co nebylo zmíněno v dotazníku a co by mohlo učinit MENDELU lepším místem k práci a k životu, budeme rádi za Vaše postřehy:**

- bylo by super zlepšit fungování rektorátu
- přístup pracovníků na všech pozicích je naprosto demotivující
- je lepší nedělat žádné projekty, nebo cokoliv navíc, protože rektorát jen háže klacky pod nohy
- slabou stránkou je nízká transparentnost plánovaných změn např. v organizační struktuře pro "obyčejné" zaměstnance, kterých se to přímo dotkne, což u nich vyvolává značnou míru nejistoty
- stačí se inspirovat od úspěšných univerzit typu MENDELU a zkopírovat jejich systémy. Hlavně v oblasti personální, aby se na klíčové pozice dostávali ti nejlepší v daných oborech (např. přes headhunting), jak je tomu běžné jinde (míněno pro akademické pozice). Bez toho se nikdy úroveň nezvedne a nemá smysl dělat jiná opatření ("škola nemůže být lepší než její učitel")
- zefektivnění práce rektorátních pracovišť
- dořešení informačních systémů pro pracovní cesty, dovolenky a další standardní agendu
- systém pro správu projektů, archivace
- Vznik pracovních / diskusních skupin s různým tématickým zaměřením - kvalita, HR, podpora VaV, podpora pedagogické činnosti
- investovat peníze do lidí a vybavení než do administrativy rektorátu, jednotná linie a hrdost na historii (tzn. změna vedení, se nemusí rovnat zbourání tradic (i když třeba jen faceliftu loga)), jsme univerzita se stoletou tradicí
- místo lepší k životu by to bylo, nebýt chamtivého vedení univerzity a fakult
- zlepšit kontrolu fungování (nefungování) jednotlivých ústavů ze strany nejvyššího vedení univerzity. Možná by pak nedocházelo k odchodu vynikajících profesorů a dalších schopných akademických pracovníků
- více lidí s pracovními zkušenostmi mimo MENDELU
- otevření se univerzity ven, nebát se konkurence naopak postavit se k ní čelem, nebát se přijímat na pozice akademiků lidí, kteří MENDELU neabsolvovali
- zlepšit absolutní nezájem vedoucího (ch) o podřízené
- zavedení hodnocení pracovníků a reálně s ním pracovat, za více než 20 let se mnou žádný vedoucí nikdy nevedl osobní pohovor, ať už jde o výuku, výzkum, plány v těchto oblastech
- jednotnost univerzity, neházení klacků pod nohy
- zničené bariéry a kolektivizování

- je velmi obtížné zbavit se nepotřebných a škodících lidí
- více se zaměřit na studenty - jednotlivé obory, předměty a specializace, zda splňuje reálný učební plán jejich představy o daném oboru a jak to vylepšit
- MENDELU by mohla mít svého závodního lékaře. Dr. Cechová je dobrá pro razítko, ale pokud má zdravotní potíže zahraniční stážista, nebo někdo, kdo pracuje na Mendelu a domů jezdí jen na víkendy a má svého lékaře tam, hodil by se lékař, který by byl k dispozici.
- zjednodušte, odbourejte administrativu = přílišná kontrola snižuje pružnost (administrativní zátěž cca 20 % prac. času takto promrhám, např. vyplnění docházky každý den cca 5 minut - mám 3 úvazky = 3 x vyplnit formulář, zbytečné zavádění nových povinností - např. doteď nezrealizovaný ISHAP, nebo aktuálně Vnitřní hodnocení kvality u kterého by mohli být data staženy přímo z UIS, proč je musím odklikávat a mnoho dalšího)
- pružná pracovní doba je vykonávána poněkud podivně
- pod pojmem pružná bych si představovala opravdu pružná, takže například i 14-22
- vnitřní areál, lidé a vedení by se mělo zaměřit na milé mezilidské vztahy a jistou velkorysost, přestože mám nádherný areál, lidé jen procházejí
- alternativní formy výuky
- akce k podpoře integrity
- ZTOTOŽNĚNÍ SE S UNIVERZITOU, HRDOST NA ALMA MATER.
- větší kontrola vedoucích pracovníků a jejich povinností.
- aby se k sobě lidé chovali slušně, v tom smyslu, že pokud s někým nesouhlasím, je to v pořádku, ale nemusím ho ihned odsoudit jako člověka. Ovšem to je pouze těžce splnitelné. Prosím, berte to jako emocionální "výlev".
- díky za tento dotazník. Je prima vědět, že vás náš názor zajímá. Uvítala bych více akcí pro zaměstnance, společné aktivity mezi fakultami
- podpořit společnou identitu MENDELU
- vyjít ze stínu ostatních brněnských univerzit na všech úrovních
- podpořit PR aktivity. **Zbavit MENDELU jednou pro vždy nálepky "hnojárna"**
- na MENDELU by bylo potřeba zvýšit platy, v současné době na tom jsou lépe učitelé v základní škole než vyučující na vysoké škole
- také by se zde měli dávat více smlouvy na více let či na dobu neurčitou, to zde opravdu hodně chybí
- aby lidé nebyli řízeni nekompetentními osobami, které nerozumí odborné problematice.
- je ostuda, že univerzita nenabízí zaměstnancům jazykové vzdělávání zdarma



- aby ekonomické oddělení a jiná nevýzkumná oddělení a oddělení neučící tu byla pro zajištění chodu univerzity, proto, aby vědci a učitelé měli čas na práci a ne naopak (kdy se akademik může zbláznit, aby vyhověl požadavkům úředníků a strávil naprosto zbytečně 3 hodiny administrativou)
- navrhovala bych zabývat se úrovní úklidu na univerzit, od doby, kdy máme na univerzitě úklidovou firmu, je to hrozné a řekla bych dokonce stále horší. Toalety na škole opravdu nejsou žádnou dobrou vizitkou. Chodby se uklízí, kdy po nich chodí nejvíc lidí atd.
- z pohledu akademického pracovníka bych uvítala širší diskusi na téma vyhoření - prevence a řešení problému, teoretické a hlavně praktické možnosti volna, které by umožnilo předcházet profesnímu vyhoření, sblížení a propojení s praxí, nebo volna, které by mohl akademický pracovník využít pro intenzivní soustředěnou práci na své habilitační práci. V současné době považuji za uvolnění akademického pracovníka z výuky za velmi komplikované, ne-li nemožné.
- staňme se konečně výzkumnou institucí!
- uvést v platnost přímou odpovědnost za řešení úkolů na všech pozicích a s tím související hodnocení
- otevřené a transparentní jednání
- definování okruhu odpovědnosti především na vedoucích místech
- zmírnění rivality mezi fakultami
- posílení vědomí, že jsme jeden celek
- uvědomění si, že i neakademický pracovník je důležitým článkem v systému
- lepší místo k práci a životu by bylo, kdyby akademik nebyl zahlcen administrativou, kdyby se sdílely v IS informace, které by nebylo nutné 50x přepisovat do různých tabulek a papírů, kdyby support rektorátních pracovišť byl opravdu podporou a neúkoloval a nebuzeroval akademiky, kdyby akademik nemusel vyplňovat hodnocení kvality, které o kvalitě jeho práce nic, kdyby školu řídili lidé, kteří opravdu rozumí problematice, jež mají ve své gesci, kdyby se neutrácely peníze na kraviny (viz např. jen ze včerejška na každý ústav distribuované barevné velikánské letáky "anlupa", běh rektorky na každém stole v jídelně atd.), atd. atd. K tomu žádný projekt HR Award nepomůže, to je v nastavení procesů a v lidech :)
- posílit kompetentnost rozhodování, informovanost zaměstnanců, důvěru, odpovědnost a slušnost jednání
- Myslím, že na MENDELU stále chybí použitelný a především férový systém hodnocení kvality práce zaměstnanců, který by měl dopad na pohyblivou část mzdy. A to vede k zaměstnávání neschopných či líných a druhé straně k přetěžování těch schopných.
- navázat odměny na vědecký výkon
- způsoby propagace školy zejména mezi potenciálními studenty mi často připadaly amatérské, zatím to vypadá, že dochází k pozitivním změnám po změně vedení
- je obecně důležité, aby byl důraz kladen i na výuku ne pouze na publikace

- proces schvalování zadání a záměrů u závěrečných prací. Šlo by jednoduše udělat systém, kde by se schvalovaly ve formě workflow třeba v UIS (t.j. bylo by vidět, kdo schválil a kdo vrátil a kde se zadání nachází) - takto se dá pouze odhadovat, kde asi papíry zůstaly
- jsem celkem spokojená, ale učit bych zde nechtěla

- umožnit přidělení úvazku v dostatečné výši nastupujícím postdoktorandům. Z částečného úvazku vypočteného z neadekvátně nízké tarifní mzdy (nízké i po letošním zvýšení platů)

- z hlediska motivačního - osobní ohodnocení (jako nenárokovou složku mzdy) udělovat

dle skutečného výkonu a přínosu jednotlivce pro ústav (fakultu) a nikoliv podle sympatií k vedení ústavu či jako nástroj zavazování si někoho, předcházení, kamarádství, apod. Tím se vytváří na některých pracovištích (ústavech) značná nedisproporcionalita a narušené vztahy mezi pracovníky (někteří pracovníci mají nespravedlivě minimální osobní ohodnocení v řádu stokorun, zatímco ostatní v řádu tisíc). Je to především o charakteru a svědomí vedoucího pracoviště a děkana, kteří by ovšem měli být dále kontrolováni z vyšších míst a museli by zdůvodňovat svoje rozhodnutí, resp. často propastné rozdíly mezi jednotlivými akademickými. To stejné platí i o mimořádných odměnách.

- bylo by dobré propagovat možnosti rozvoje jazykových dovedností z hlediska odborné terminologie v rámci realizace takovýchto kurzů pro zaměstnance MENDELU (např. v rámci ICV - obdobně jako běžné jazykové kurzy, které ICV nabízí)

- škola naprosto nerovnoměrně podporuje nákup přístrojového vybavení, software a dalších prostředků pro výzkum a výuku. Pokud už se o něčem na úrovni školy jedná, pak to ve výsledku vypadá, že je již předem v kuloárech "dohodnuto" jak se finanční prostředky naporcují (ve výsledku pak některé pracoviště překypují neustále novými a novými nakupovanými prostředky, zatímco na ostatních pracovištích dochází k morálnímu zastarávání a tím i zaostávání)

- je třeba změnit přístup především k aplikovanému výzkumu, který by měl být nosnou kostrou výzkumné činnosti naší univerzity (je třeba si konečně přiznat, že prostě nejsme výzkumnou univerzitou - jako např. Masarykova univerzita, Karlova Univerzita, Univerzita Palackého atd., ale můžeme být špičkovou vzdělávací "výukovou" univerzitou s kvalitním aplikovaným výzkumem a spoluprací s praxí, připravující profesně zdatné absolventy především do praxe). Pojetí výukové univerzity odpovídá i úroveň našich uchazečů o studium, současných studentů, stejně jako struktura studijních plánů (ve kterých se teoretické disciplíny postupně značně redukuje, někde dokonce úplně ruší, a to i na akademických studijních programech)

- povinná manažerská školení pro vedoucí pracovníky

- zvýšení platu za 10 posledních let o necelá 3 % je výsměch všem, kteří tu pracují; navíc ve společenském kontextu, kdy učitelé na středních školách mají za méně práce vyšší tarifní ohodnocení

- práce s talenty, zda vůbec jsou kapacity na škole se tomu věnovat. Není to také jen o učení a výzkumu, takže mi to nepřijde komplexní

- nedostatečné platové ohodnocení

- elektronické zpracování dokumentů - účetní, personální

- přijmout zaměstnance na důležitých postech pro rychlé zpracovávání všech dokumentů jako například ekonomický odbor
- rozlišovat velikost ústavu v počtu zaměstnanců pro pozice sekretářky, organizačně technické pracovníce nebo organizační pracovník, je rozdíl v tom, když je malý ústav, který řídí 1 pracovníce nebo velký ústav cca 60 zaměstnanců a řídí ústav 1 pracovníce
- provázanost rychlého zpracování dokumentů určení odpovědného pracovníka. Pozice sekretářek, organizačních pracovníků je dle mého názoru pozicí, která spadá již do pozice finančního manažera a to z důvodu, že řídí celý ústav, zpracovává, připravuje důležité dokumenty pro všechny odbory. Pracuje s účetním systémem SAP. Musí mít základní znalosti účetnictví
- větší transparentnost
- možnost stravenek - jelikož ti co si nosí oběd z domu, jsou o příspěvek ochuzení, navíc možnost stravenek funguje třeba i na VUT
- větší možnost vzdělávání a kariérního růstu
- adekvátní platové hodnocení, zapojení více lidí do projektů, většinou si projekty drží stále ti stejní lidé
- já osobně jsem momentálně v situaci, kdy kolegyni, za kterou jsem na pracoviště nastoupila, končí rodičovská dovolená a v podstatě neexistuje cesta, jak by sem dopředu mohla být informovaná, jak se moje smlouva, či celková spolupráce bude vyvíjet. Kolegyně má právo dát vědět o svém návratu až na poslední chvíli mě to staví do situace, kdy nevím, zda mám hledat práci jinde. Nenapadá mě však žádný návrh, jak tento problém vyřešit.
- osobně bych uvítal odlehčení administrativní zátěže u akademických pracovníků. Nevím, jak ostatní, ale na vědu a výzkum mně osobně moc prostoru během akademického roku nezbyvá čas, tak, aby byla tato činnost kontinuální a zároveň pro mě smysluplná. Jeden z důvodů, které za tím stojí, je dle mého názoru (aspoň tak to cítím já) i přebujelá administrativa, případně složité postupy při vyřizování v podstatě jednoduchých záležitostí
- jeden příklad za všechny - možnost vykazování služebních cest čistě elektronickou cestou bez nutnosti "běhat" několikrát z jedné budovy do druhé, nechat peníze posílat na účet a nemuset si je vyzvedávat na pokladně apod., to by mohl být první krok jak tuto dílčí situaci zlepšit
- nicméně takových drobných záležitostí, které by šlo vyřešit mnohem efektivněji (případně je zrušit) je poměrně dost. Na mě tyto záležitosti působí přesně podle rčení: 100x nic umožilo vola. Po pravdě řečeno už pak ani nemám sílu se ve svém volnu věnovat tomu, čemu bych nejraději, tedy mým výzkumným tématům. Nicméně, nemám problém se svým tématům věnovat i ve svém osobním volnu, ale nerad bych, aby se z toho stalo pravidlo, což de facto zatím takto nastavené je, což alespoň u mě vede spíše k nechuti, demotivaci a ve finále očekávám rezignaci. A pokud by to tak mělo být dál, tak určitě ne za odměnu, která za to je. Důvod, proč se vlastně ještě pohybuji na akademické půdě, je právě to, že má výzkumná témata mě baví a práce na nich mě naplňuje a hlavně kvůli tomu jsem šel na doktorát. Nicméně stále věřím, že na toto budu mít víc času, nehledě na to, že ve své oblasti mám určité renomé, což je taky fajn. Ale ty podmínky, ty podmínky

- obecně se pak domnívám, že "elektronizace" v podstatě jakékoliv agendy na MENDELU dost pokulhává, například ve srovnání s MU, jejichž informační systém pro studijní i ekonomicko-správní agendu stojí určitě za inspiraci ;) Mnoho věcí by to ulehčilo, mnoha lidem by se usnadnila práce

- stručně řečeno, poměrně často mám holt dojem, že jsem spíš úředník, než akademik, který by se měl primárně věnovat výzkumu!"

- vyjasnit kompetence a odpovědnosti pracovišť a osob, popsat procesy

- udělat centrální a profesionální služby (IT, administrativní činnosti, provoz areálu) pro podporu hlavní činnosti, aby se jí mohli zaměstnanci intenzivně věnovat

- mít možnost podat náměty kompetentním osobám trvale (ne jen nyní pomocí jednorázového dotazníku)

- je úvazek velmi starých AP v důchodu doživotní? Jak tedy vytvoříte úvazky pro mladé AP?

- chybí větší podpora práce při rodičovské dovolené - s kočárkem se nejde bezbariérově dostat na OVaV. To je mimochodem překážka i pro osoby na vozíku. Dále chybí přebalovací pulty na toaletách.

- v oblasti HR jsme cca 10 až 15 let za významnými univerzitami v ČR. O zahraničí raději ani nebudu hovořit.

- zkvalitnění úklidových služeb

- dostaňme do managementu univerzity i součástí více lidí ze zahraničí a firem! Jsme starý moloch, ve kterém se těžko něco mění, a když, tak to trvá několik strašně dlouho. Je třeba mít ve vedení/komisích mladé a schopné lidi s tahem na branku, nikoliv profesory před těsně před důchodovým věkem. Je třeba zabrat, udělat z MENDELU prestižního zaměstnavatele, zvat sem zahraniční vědce, úspěšné manažery a vytvořit špičkové akademicko-vědecké prostředí! Nesmíme politikařit, jak se to dělá na LDF, ale vybírat lidi podle schopností. Výběr lidí podle osobních sympatií a politických názorů vede do záhuby, protože je na univerzitě celá řada zbytečných lidí, kteří zabírají místo kvalitnějším zaměstnancům.

- začněme kvalitním a tvrdým hodnocením kvality práce všech zaměstnanců, ale taky je kvalitně zaplatíme! Jen tak se můžeme hnout z místa a vytvořit místo, kde se nám bude dobře pracovat. Náš systém je nespravedlivý a mnoho lidí demotivuje k pořádné práci.

- zlepšení mezilidských vztahů

- kéž by se dali propustit nekompetentní lidé s úvazkem na dobu neurčitou, kteří zabírají úvazky.

- Pro vedení: důležité je naslouchat obyčejným lidem (akademikům, výzkumníkům, technikům apod.), jít mezi ně a dívat se, dívat co dělají, jak to dělají, proč to nedělají lépe, kde jsou problémy. Pod strojenou taktovkou vedení fakult během kafe, běhu a nevím čeho, zůstanou skutečné problémy zaměstnanců jen jejich problémy a univerzita se nikam neposune. Pokud se má něco zlepšit, musí být vedení otevřené tomu poslouchat připomínky, podmínky, komentáře těch co univerzitu a její renomé vytvářejí, a to jsou akademici, výzkumníci, technici, doktorandi, studenti, dělníci apod. (ne proděkani, děkani či prorektoré).

- konečně otázka, na kterou jsem čekal – méně dotazníků, méně administrativy, méně nesmyslných papírů, konec přístupu "papežštější než papež", více času na práci, která je za mnou vidět.
- dobré prostředí pro práci je základ
- cítím čím dál tím větší tlak vyvíjený na zaměstnance, zejména co se týče výkonu. Naopak zcela je ignorována pedagogika, její kvalita. Tak nějak automaticky se počítá, že výuka existuje.
- hodnocení, odměny, kariéra je však nastavena zejména na výkon ve vědě. Je zcela jedno, kdo a jak a zda vůbec učí. Mám pocit, že z pohledu vedení je ideálním zaměstnancem Všechnálek, či chcete-li Brouk Pytlík, který zvládne odučit, odškolit, odkonzultovat, bádát a publikovat, psát projekty apod., to vše samozřejmě v rámci osmihodinové pracovní doby. Zásadní pokles kvality přijímaných studentů nutně způsobuje pokles kvality výuky, v důsledku pak také pokles kvality absolventa a s tím jde ruku v ruce snižující se prestiž fakulty (nemluvě o vlivu na pohodu pedagoga, která s tím pochopitelně souvisí). Přitom již dnes máme absolventy takto popsaného způsobu vzdělávání, kteří jsou na pozicích, kdy fakultu (finance, vědu) prakticky ovlivňují ze svých pracovních pozic. Od členů státnicových komisí dlouhodobě zaznívá nárek, že studentům až na výjimky zcela chybějí elementární znalosti (často středoškolského učiva). Přitom je nepochopitelné, jak se student potom ke státnicím vůbec mohl dostat.
- dětské politikaření trvajícím již několik volebních období výrazně zhoršuje atmosféru na pracovišti. Otřesné je odměňování zaměstnanců tvářícím se zdánlivě transparentně (tabulky, výkon ve vědě), ve skutečnosti však probíhá vyšší finanční ohodnocení spřátelených spolupracovníků.
- nulová je podpora spolupráce s praxí. Aktuální situace pak vypadá tak, že provozní lesníci zcela nechápou lesníky akademiky a naopak (akademik sbírá body do RIVu, neřeší problémy oboru)
- pozoruji kolem sebe nárůst psychických problémů kolegů zaměstnanců. Je zcela běžné pracovat po večerech, přes víkendy, o dovolených
- zcela mi chybí racionální práce se zaměstnanci, myslím tím využívání jejich silných stránek pro blaho pracoviště (někdo je dobrý ve výuce, jiný ve vědě, další umí dobře psát projekty)
- nejrůznější PR aktivity pak v tomto kontextu vypadají směšně
- je neuvěřitelné, že přes to všechno panuje na Univerzitě pořád ještě přátelský duch. Zřejmě především proto, že se více méně všichni znají a že se většinou jedná o niterné nadšence pro obor.
- doporučil bych digitalizaci (Smart campus)
- snížení byrokracie
- místo setkávání na jednotlivých fakultách, malé společné akce pro fakulty, pravidelná setkávání např. dopolední coffee break
- nebylo by špatné apelovat na elitní pracovníky (konkrétně PEF), kteří mají na starosti mimo výzkumu i výuku, aby si uvědomili, že jejich obor není ten nejdůležitější a tato fakulta má velký potenciál hlavně ve chvíli, kdy začnou spolupracovat napříč ústavu. Myslím, že tato spolupráce

může fakultu posunout jak v kvalitě samotného výzkumu, tak v lepším vnímání ostatních zaměstnanců a studentů.

- mělo by se mnohem více přihlížet na kvalitu a výkon. Člověk, který nedokáže vyprodukovat alespoň dvě impaktové publikace ročně (v oblasti q1-q2), nemá v akademickém světě, co pohledávat (o to hůř, když je to profesor či docent). Bez ohledu na to, zda vyučuje nebo ne. Takovýto člověk v podstatě zpronevřuje veřejné finance. Neskutečné je, že celá řada takovýchto lidí se podílí na určování budoucího vědecko-pedagogického směřování MENDELU.

- nemalá část zaměstnanců má potíže s vadným držetím těla související s dlouhodobým sezením a prací s počítačovou myší. Proto bych byl rád, kdyby byla v prostorách MENDELU jedna místnost předělána na "rehabilitační tělocvičnu" se vstupem na zaměstnaneckou kartu. Nemám na mysli posilovnu, ale místo, kde by si zaměstnanci mohli zacvičit sestavu doporučenou od jejich rehabilitačních lékařů a poradců. Cvičit v kanceláři není vždy jednoduché, zvláště, když v jedné kanceláři pracuje více lidí. Vybavení takové tělocvičny by asi bylo dobré konzultovat s nějakým rehabilitačním centrem, ale myslím, že by stačilo pár podložek na zem (každý si pak vezme svůj ručník), 2-3 balanční pomůcky, nějaké očko ve zdi k uchycení lan SM systému (to zvládne udělat i parta školních opravářů), 2-3 zmíněná lana. Okno, kterým se dá dobře větrat, ale není jím vidět dovnitř. Paraván pro možnost převléknout se. Myslím, že celkové náklady by nedosáhly ani měsíční mzdy odborného asistenta, a ten 20-30 minutový prostoj příslušných zaměstnanců univerzita také vydrží.

- omezte inbreeding, vytvořte 5 pozic pro post-doktorandy, které najměte ze zahraničí a nechte je, ať přetváří PEF podle západních standardů.

- bylo by dobré se zamyslet i nad platovými podmínkami lidí, kteří jsou zahlceni výukou. Pokud je výuka naplánována na cca 20 hodin týdně, nezbyvá moc času na vědu a výzkum a tedy i případné řešení projektů. Bohužel v poslední době dochází k hromadnému odchodu kvalifikovaného personálu (alespoň pokud mohu posoudit z mého okolí), do soukromého sektoru, kterému univerzitní prostředí nemůže konkurovat (za aktuálních podmínek).

- není nastavený systém vzájemné zpětné vazby. Nadřízený a podřízený by si měli jednou za čas oficiálně sednout a říci si, co je špatně a dobře, co ztěžuje práci a co ho v práci těší. Například já nemám prostor někde oficiálně sdělit, ze z práce na MENDELU jsem nadšena a proč.

- zaměstnanci svou práci dělají rádi, mají k ní vztah a mají pro ní nasazení. Je však mnohdy s podivem, že tu stále ještě pracují - patrně díky (1) právě vztahu k odbornému tématu; (2) dlouhodobé jistotě, mají-li smlouvu na dobu neurčitou. Mezilidské vztahy a další "strategizující" zájmy ruší pracovní proces a příliš mnoho času je tak nevyhnutelně věnovat činnostem, které nejsou součástí pracovní náplně. Bylo by příjemné do práce opět po dlouhé době chodit s entuziasmem, který nelze neustále živit z vnitřního předsevzetí bez objektivních vnějších změn.

- více školení zaměstnanců s místem konání v Lednici na Moravě; např. školení GDPR (Příručka pro zaměstnance je velmi obecná), školení k obsluze bezhotovostního pokladního terminálu (konané v Lednici), apod.

- Univerzita by měla zlepšit přístup k zaměstnancům a přenastavit ekonomické parametry ve vztahu k fakultám (např. změnit nevhodné nastavení parametrů vedlejší hospodářské činnosti, které činí univerzitu nekonkurenceschopnou při zadávání vědeckých či jiných zakázek - jsou zde příliš vysoké odvody, které předražují zakázky, čímž jsou pro objednatele cenově neakceptovatelné).

- přimět pracovníky k vyšším výkonům a zodpovědnosti
- máme zde hodně zahraničních studentů i pracovníků. Jelikož s nimi pracuji, tak vím, že čeština jim dělá často problémy. Chtělo by to všude směrovky v AJ a dvojjazyčné informace všem. (když jde info email, je zároveň i v angličtině, automaticky)
- nepodrážet si nohy, ať už to je na jakýchkoliv pozicích a držet slovo, i u zdánlivých maličkostí. Děkuji za možnost se vyjádřit a přeji všem hezký den.
- méně sportu, více kultury
- zásadní věc je množství byrokracie, která je přenášena na akademické pracovníky.
- administrativní aparát MENDELU by měl akademiky od této zátěže maximálně odstínit a ne ji naopak generovat. "
- je třeba obnovit nábytek a koberce a také je třeba vylepšit úklid kanceláří.
- je třeba jmenovat zástupce externistů, kteří je budou informovat o postupech na fakultách a pomohou jim s informačními systémy. Je třeba všechny seznámit s motivačními programy na fakultách.
- RADIKÁLNĚ snížit administrativu
- zvýšit plat
- Mohu si dovolit zůstat a dělat práci, kterou mám ráda jenom díky tomu, že nás živí manžel - bez jeho příjmu nejsem schopná uživit dvě děti, (prodavačky v Lidlu berou víc, jak zaměstnanec MENDELU s Ph.D.)
- omezil bych malování jmen na chodníky. Důvod? V symbolické rovině studenti vyjadřují to, jak moc si váží svého jména a titulu získaného na MENDELU. Váží si jich tak moc, že jim nevdají, že po jejich jménech a získaných titulech lidi šlapou, občas si odplivnou a někteří pejsci i něco jiného. Rozhodně existuje důstojnější způsob jak dát najevo ukončení studia. Jména hloupých na všech sloupech.
- zlepšení mezilidských vztahů napříč fakultou a univerzitou
- nedůstojné porce (zvláště pokud jde o maso) u řady jídel v menze + dochucení jídel
- bylo by příjemné nakoupit si například zeleninu, ovoce, sazenice či rostlinky z vlastní produkce i v Brně nejen v Lednici
- existují možnosti vyššího příspěvku zaměstnancům na penzijní připojištění (MENDELU je nevyužívá)
- zřízení odpočinkové zóny (k protažení těla při sedavém zaměstnání), příspěvek na dopravu do práce

- všechny vysoké školy - univerzity mají stejný problém. Snaží se zviditelňovat, ale jaký student po odborné stránce opouští školu, jde do pozadí
- věda nese finanční prostředky, ale pro 90% absolventů je nezajímavá pro jejich následné použití ve firmách
- Univerzita je z velké části vzdělávací institucí, práce se studenty je tedy nedílnou součástí náplně akademických pracovníků. Akademičtí pracovníci úspěšní ve vědecké a projektové činnosti by měli i nadále udržovat kontakt se studenty a být alespoň minimálně zapojeni do vzdělávacího procesu. Bez vzdělávání studentů obsah slova "akademický" ztrácí na významu. Navíc může vznikat dojem, že ten, kdo něco umí, neučí, že učení je na univerzitě druhořadé a hlavně že je pro jednotlivce v kariérním postupu nepřínosné a nevhodné ("ztráta času").
- nehrazení školného pro zaměstnance Mendelu, pokud dálkově studují
- zpracování postupů a procesů (SOP) jednotlivých pracovních pozic
- přehlednější a dostupnější informace pro zaměstnance týkající se pracovně právní oblasti i benefitů koncentrované na 1 místě
- využití výuky a zapojení studentů (marketing, informatika) do propagace univerzity
- především se zamyslet nad finančním ohodnocením pracovníků
- zamyslet se nad vysokými režijními náklady u některých projektů (rostoucími zvláště v případě, kdy se řešitel snaží zajistit pro řešitele a další spoluřešitele mzdy/odměny za řešení projektu a pro přilepšení k tabulkovému platu)
- zamyslet se částečně i nad zlepšením mezilidských vztahů (jsme jedna firma a pro všechny je nejlepší, když potáhneme za jeden provaz a nebudeme se ubíjet žabomyšími válkami)
- bylo by dobré zaměřit se na úroveň úklidu, použité čisticí prostředky a vybavení. Myslím, že pořádek na pracovišti a přilehlém okolí (včetně WC a společných prostor) je velmi důležitý a nereprezentuje pouze nás samotné, ale také celou instituci. V případě, že se šetří na těchto, pro mě osobně základních, činnostech, je to obvykle dobře viditelné. Sama jsem pracovala pro úklidovou firmu a vím, že to není jednoduchá práce, ale také vím, že se to dá dělat mnohem lépe. Zaměstnavatel (úklidová firma) však musí zaměstnanci poskytnout odpovídající vybavení i prostředky a za každou cenu na tomto procesu nešetřit. Myslím si, že za účelem výhry výběrového řízení a zisku velké zakázky se v tomto případě opravdu nevyplatí poddimenzovat nabídku a nebyt pak schopen zajistit potřebnou úroveň úklidu - základní náplň práce úklidové firmy.
- závěrem bych ráda zdůraznila pozitivní ohlas, který tento dotazník vyvolal. Doufám, že bude důkladně vyhodnocen a výsledky poslouží rozvoji naší univerzity
- zlepšení možnosti přístup k výpěstkům/produktům MENDELU, je škoda, že se velmi málo produkce MENDELU dostane k zaměstnancům
- MENDELU by jako zaměstnavatel měl lidi motivovat tak, aby ti schopní sami neodcházel do komerce, odkud už se těžko získá někdo zpět.



- MENDELU je super škola - polohou, tím co se zde učí a co nabízí, ale jako zaměstnavatel je extrémně nepružná, neprůhledná a neměří stejným metrem. Neumí si udržet kvalitní pracovníky. Většina si chce nahrabat hlavně pro sebe a až potom rozdělit zbytky mezi ostatní. Musí se nastavit jasné a transparentní platové podmínky. A hlavně musí platy odpovídat tomu, jak to vypadá na jiných VŠ.
- administrativa MENDELU by si měla uvědomit, kdo vytváří hodnoty na této univerzitě. Pokud mají vědci a vyučující mít zde vhodné podmínky, tak snížit administrativu. Výrazně. Například tím, že pro vybrané dokumenty připraví VZORY, což sníží množství chyb při jejich vyplňování.
- nesmíme zapomenout, že to, co se někomu jeví jako chyba v řízení (např. přemíra administrativy), může být pro lidi jiné cílem (vytvořit takový systém).
- tarifní mzda člověka s doktorátem je i po květnové valorizaci stále hluboko pod celonárodním průměrem. Dokud to nebude opačně, tak nebude univerzita schopna přilákat ty nejlepší lidi
- organizace společenských akcí. Ne takových typu "běh rektorky", ale akcí typu: setkávání pracovníků ústavu mimo univerzitu, výjezdní zasedání, večerní dýchánky, vánoční večírek, slavení narozenin, odpolední po-pracovní kafe, společné chození na skleničku, společný výlet do lesa, na farmu, apod. Lidé zde netvoří kolektivy, nemají pracovní sounáležitost k instituci. Vůbec se neznají. A z toho důvodu, protože se společensky nesetkávají, se zbytečně tvoří fámy, pomluvy, domněnky, atd. Víte, že skutečné setkání s člověkem je nakonec úplně jiné, než jste o něm slyšeli?
- FKSP se nečerpá, jak by se čerpat mělo. Sekretářek si často nikdo neváží, pracovníci ekonomického oddělení jsou často bráni jako ti "co po nás furt něco chtějí" a obtěžují nás dotazy (Ano, protože musí řešit skutečné úkoly).
- na vedoucích pozicích jsou často lidé bez zkušeností, často jen z pozice předchozí funkce. Na druhou stranu: zbytečně se pořád pozastavujeme nad tím, že bychom měli více spolupracovat s praxí. A s kým? S tím ztroskotaným zemědělstvím, které stojí v ČR jen na dotacích? Nebo s těmi konzervativními lesníky, co zůstali myšlenkově v 80. letech? Nebo s těmi, co 50 krát zkrachovali a znovu založili novou firmu? Nebo s těmi, co sedí na úřadech a vymýšlí formuláře? Univerzita udává směr, univerzita tvoří apolitické prostředí, které může mít a dát rozhodující směr a rozhodující slovo. Na univerzitě se neučí, jak se to dělá v praxi, protože, ta je mnohdy naprosto katastrofální. Na univerzitě se učí a vzdělává o tom a tím způsobem JAK BY SE "TO" MĚLO DĚLAT. Na univerzitě musí pracovat ti nejlepší. A to nejsou ti co za 5 let nepodali žádný projekt, neposunuli se ve svém kariérním růstu, neorganizovali žádnou akci typu konference, kongres, seminář, nenapsali svůj odborný názor (ne do impaktovaného časopisu) ale do běžného periodika, které čtou obyčejní lidé a zaměstnanci firem (protože to vyžaduje odvahu a také skutečnou orientaci v oboru), nepodali odborné vyjádření nebo posudek, neúčastnili se připomínkovacího řízení legislativy, neměli odbornou přednášku pro veřejnost, nebo jen jednoduchou přednášku např. pro důchodce...nebo nebyli na nějakém světovém kongresu atd. Univerzita je místem, kde pracují skuteční hrdinové, osobnosti, které mají respekt a které jejich práce baví, a baví je hlavně obor, který si vybrali. Lidé co mají skutečný zájem.
- mohu srovnávat, mám 36 roků praxe v ČR i v zahraničí u 7 zaměstnavatelů (po 5 ti letech má člověk změnit firmu jinak zakrní a každá změna i negativní člověka obohatí), na MENDELU jsem rád a spokojen.

- sjednocení všech fakult, které by měl řídit rektorát a začít fungovat opravdu jako univerzita, ne jako jednotlivé celky.
- lepší informovanost o veškerém dění na univerzitě
- kupříkladu o nějakých benefitech jsem se dnes dověděla poprvé
- výrazná podpora zahraničních oddělení jednotlivých fakult a větší internacionalizace celé univerzity
- tento dotazník místo lepším neudělá. Nejdůležitější jsou mezilidské vztahy a odpovídající ohodnocení odvedené práce, ostatní je nedůležitý doplněk.
- práce je velmi zajímavá, člověk přijde do styku s mladými lidmi a má možnosti cestovní a odborného růstu. Není, ovšem adekvátně finančně ohodnocen ba naopak je velmi výrazně podhodnocen.
- postřeh začíná od jednotlivých lidí a vedení. Je potřeba se ptát, co je prioritou na Mendelu, je to jen rychlost habilitovaných docentů a profesorů??? Neměla by to být také kvalita - zejména činnost pedagogická se úplně vytrácí a přestává být prioritou, přestože z ní jsme primárně hrazeni. Nový habilitanti, často ani nemusí být pedagogicky aktivní, neboť jim stačí úplné minimum, ale přeci mi chceme, aby měli titul, aby mohli předávat zkušenosti a vědomosti dál. Určitě je špatně mnohem víc věcí, ale vše začíná a končí s vedením.
- vyčistit Mendelu procesně, nefungují tady základní procesy, pak teprve začít "běhat"
- zastavit na Mendelu rakovinný růst pracovníků, už nemáme kde sedět, vymýšlíme předměty, zbytečné obory, je tady brutální přezaměstnanost horší než za socialismu. Uvědomit si, že když jsme LDF, tak tady NEMAJÍ co dělat přírodovědci, ti ať si jdou na přírodovědecké fakulty - mají jich stejně dost (celkem 7 v ČR), (doporučuji se, podívat na film Černí baroni, kde major Terazky řekl: Na každou práci nám třeba odborníkov), protože Mgr. přírodovědec viděl les jen na výletu a o lesnictví neví zcela nic
- zjednodušit administrativní postupy (zavést elektronické formuláře)
- zlepšit úroveň kvality jídla v menze (popř. stravenky)
- v dotazníku byl uveden benefit vzdělávání zaměstnanců zdarma, popř. se slevou - vedení univerzity tuto oblast doposud nijak systémově ani finančně neřešilo a nepodpořilo
- více benefitů
- kvalitnější stravování
- vybavenost pracovišť
- stmelování kolektivů
- lepší komunikace

- akademické pracovníky nutně motivovat za jejich přínos pro instituci - tzn. práci v redakčních radách vědeckých a odborných časopisů, vědeckých radách, komisích habilitačních, profesorských řízení, předsednictví v mezinárodních odborných asociacích. Ocenění je pak následně motivací i pro ostatní. To je dosud zásadně opomíjeno.
- pořád pocítuji malou informovanost především v pracovní oblasti. Uvítala bych naprosto jasné a přesné metodické pokyny jak postupovat v konkrétních záležitostech. Nemělo by to být pouze na fakultní, ale na celouniverzitní úrovni. např. naprosto jasný a nezpochybnitelný výklad Studijního řádu, naprosto jasné veškeré dokumenty (dopisy o ukončení studia, přerušení studia, za jakých podmínek může být udělena výjimka ze SZŘ apod.). Veškeré pokyny v jasné podobě by měly přicházet "shora", z rektorátu. Ne, aby si každá fakulta něco dělala sama "na koleně", nebo se "doprošovala" pokynů. A pokud možno, vše dostávat s předstihem, ne za 5 minut 12.
- pracovní prostředí, spokojenost zaměstnanců a tím i pracovní výkon závisí hodně na lidech, kteří organizaci vedou, na jejich zájmech, přístupu k zaměstnancům, jejich hodnotách a příkladech
- v současné době už motivace velmi málo funguje, v případě stanovení úkolů a kontroly jejich plnění, ale na společné snaze dosáhnout smysluplného cíle a prostoru k jeho naplňování
- méně byrokracie a přeposílání emailů
- centrální nákup/správa osobních automobilů pro pracovní účely ústavů -- současný stav, kdy je to čistě na ústavech fakulty je neekonomický a neefektivní
- kladla bych větší důraz na spolupráci s praxí a na aplikovatelnost výzkumu. Uvítala bych také více možností k osobnímu a vědeckému rozvoji, mimouniverzitní kurzy jsou drahé a většina zaměstnanců si je nemůže dovolit (např. GIS, AUTOCAD, EXCEL, školení pro konkrétní SOFTWARE a mnoho dalších)
- více pracovat na zaměstnaneckých výhodách (v komerci jsou daleko větší)
- zvýšení platů od 1. 5. 2018 je spíše symbolické platy se tabulkově nezvedaly od roku 2009, od té doby inflace byla více jak 20 %, tak bych očekával zvýšení platu minimálně o toto %.
- podle mého názoru by měl být zaveden dress code pro akademické pracovníky alespoň v době výuky a pro studenty u zkoušek
- mnozí mladí pracovníci zásadně nezdraví, chybí jim zásady etikety i etiky. Proto se domnívám, že i kurzy tohoto typu by mohly přinést trochu povědomí o těchto oblastech
- akademičtí pracovníci by měli být nabádání ke vzájemné spolupráci
- Univerzita by měla prosazovat spíše celé nebo větší úvazky, aby akademici byli součástí a duší univerzity. Byla by tím omezena i skutečnost, že mnozí akademici vykonávají svoji další soukromou výtěžnou činnost a k této činnosti využívají kanceláří a vybavení, které jim "zdarma" poskytuje MENDELU
- zlepšit komunikaci mezi organizačními součástmi
- zaměřit se na implementaci softwarů pro 21. století (jednotná platební brána, popř. platba kartou, rychlý přístup k profilu na PC)

- upravit zveřejňování novinek na DS - co jednou z novinek zmizí, je nedohledatelné - směrnice, vyhlášky, nařízení, formuláře. IS4U - implementace aplikace je zdlouhavá a stojí neúměrné množství peněz - jednalo se pouze o zrcadlo aplikace a úpravu práv k ní - neuskutečněné, kvůli peněžní částce jako za novou aplikaci
- lepší úklidové služby
- kontrolované placené parkování v areálu
- převod části dovolené do následujícího roku
- vylepšit platové podmínky zaměstnanců
- zavést motivační benefity
- navýšit platy, nehrát si na to, že navýšení mzdového stupně (garantující člověk) až po ověření, když již garantuje značné období zpět
- snížit administrativu (elektronické cestovní příkazy například)
- dělat věci jednodušší a smysluplnější. Už i aktuální podoba zadávání výjezdu do zahraničí (UIS) nedává smysl, nejde vytisknout, aniž potvrdí v UIS vedoucí zaměstnanec, když už potvrdí, proč má opět podepisovat? Nejde řešit elektronickým podpisem?
- velmi mnoho administrativy se generuje zbytečně, viz předchozí případ
- lavírování u otázky vedoucí pracoviště/garant studijního programu, vymezení rolí. Proč někdy až zbytečně se prosazuje vedoucí?
- neskutečná demotivace doktorandů ze stavu vnitřního prostředí, postupný odchod jejich i dalších pracovníků
- lepší kontrola toku financí
- lépe využít potenciálu (sady, vinice) pro komerční využití
- tvořit pracovní týmy a umožnit zaplacení RIVových publikací všem (ne jen análním alpinistům a vedoucím)
- férové jednání a hodnocení
- snížit zbytečné administrativní zatížení některých procesů
- digitalizovat univerzitu
- srovnat vzájemné vztahy, jak pracovní, tak i vztahové a to v úrovni přehlednosti a rovnosti - to co chci po ostatních, tak musím v tomto jít příkladem
- Zkrátit setkání typu porady, nedělat z nich přednášky

- vytvořit systém odměňování vhodný pro ty co učí, publikují, nebo kombinace, vytvořit prostor pro práci, na úkor administrativě a mnohdy zbytečnému vykazování. A hlavně jít příkladem.
- zlepšit pracovní vztahy
- zprůhlednit dění
- zavést čistou hru
- rezervy vidím v nedostatečné komunikaci mezi jednotlivými na sobě závislými součástmi
- na univerzitě je jedna potíž a to je v byrokracii. Proč obíhají lidi a né dokumenty. Ten tok dokumentů je tu stylem udělej si sám, odnes si to, počkej, až ti to někdo ihned odklepne a zanes jinam. Ve chvíli kdy to pošlu interně tak to trvá nepřiměřenou dobu. Průměrná reakční doba univerzity je 3týdny až pár měsíců. Některé procesy by chtěli nadefinovat časové lhůty pro vyřízení od data podání, jinak tahle připomínka ztrácí smysl.
- dál bych určitě doporučoval "vnitřní datovou schránku/elektronický podpis" proč musím všechno tisknout, stačí elektronicky podepsat a poslat e-mailem (sníží se tím administrativní zátěž na tok dokumentů) a třeba by se nad tím dala budovat i nějaká Business inteligence pro zlepšování.
- dále mě tu štve provázanost systémů v okamžiku, kdy máme tisíce systému pro cokoliv a ty data se nepřelévají, tak se duplikují a to je špatně. Což ostatně souvisí i s tím že zaměstnanci jsou špatně připraveni na GDPR a přitom každý učitel potencionálně je zpracovatel osobních údajů, nemluvě o dotaznících atp.
- byly upraveny platové tabulky tak, aby univerzita nalákala mladé pracovníky. To je dobře, ale zapomělo se na ty se znalostmi a praxí. Vychovat dobrého pracovníka stojí úsilí. Už si ale instituce nepojistila, jak je udržet, případně jak nalákat kvalitní a zkušené pracovníky, co už potřebné znalosti mají. Při tvorbě nových platových tabulek se právě na tyto osoby zapomělo. Následkem toho z některých pozic budou odcházet lidé s "know-how" za lepším platovým ohodnocením a kvalitní náhrada s praxí se bude velmi obtížně hledat.
- zlepšení mezilidských vztahů
- spravedlivé hodnocení pracovních výsledků
- výměna tajemnice, projektového manažera a děkana AF
- posílení pozice vedoucích ústavů při ovlivňování chodu fakulty
- transparentnost ohodnocení vedení, protože aby někdo ve dvanáct hodin běhal v pracovním dnu po ústavu a říkal, že už přesluhuje při úvazku 1.0 je trapné. Stejně tak s osobním ohodnocením a ojeby s úvazky. Samozřejmě chápu, že tento dotazník je jenom výkřik do tmy, ale snad.
- vstřícnější přístup ze strany Ústavu informačních technologií, pružnější komunikace, větší ochota řešit vzniklé potíže, ale také jim vhodnou prevencí předcházet
- vchod do budovy A ponechat otevřený alespoň do 20 h (nebo bránu mezi budovou A a budovou Q)

- Arboretum ponechat pro zaměstnance otevřené alespoň do 21 h (cca od května do srpna)
- Oceňuji blízkost arboreta a možnost jeho využívání. Rád bych ho využíval i o víkendech
- včasná a hlavně pravdivá informovanost ohledně různých změn a účasti na jednáních
- slušné a férové jednání a chování
- lepší finanční ohodnocení
- jasně stanovené úkoly a odpovědnost
  
- dorovnání mezd pracovníků, kteří jsou na MENDELU déle s nyní nově nastupujícími a s projektovým financováním, vedení univerzity přijalo za svou myšlenku "za tyto peníze tady nikoho nedostanu", ale ti, kteří nyní pracují na MENDELU, za tyto peníze již dlouho pracují. A asi ne zase tak špatně, to by se univerzita už dávno položila
  
- MENDELU je velká instituce a proto nelze kontrolovat všechny své součásti do puntíku. Záleží vždy na konkrétním pracovišti, jaké možnosti svým zaměstnancům dává, jaké je tam pracovní klima, zda funguje komunikace. U nás jsem spokojená, ovšem ze stížností ostatních kolegů jsem naznala, že na mnoha jiných pracovištích to takto nefunguje. Vše je o lidech. Navíc je zde vyvíjen tlak na to, abychom byly po všech stránkách perfektní. Ne každý je výborný vyučující, řešitel a žadatel projektů a vědec publikující v těch nejlepších impaktovaných časopisech. Je zde stále větší tlak být ve všech oblastech nejlepší, což je často na úkor těch oblastí, které nám jdou nejlépe. Někdo je lepší ve výuce, ale musí mít splněny i články, hledat a psát projekty, což mu třeba zase tak nejde. Někdo je zase výborný vědec, ale výuka je jeho slabá stránka, neumí to tak podat studentům. Místo toho, aby se zde hledal prostor k rozvíjení a podpoře schopností, které pracovníci mají, jsou tlačeni do oblastí, které jim nesedí. Tohle považuji za zásadní problém, který spatřuji ve svém okolí
  
- zaměstnanecká menza O. Když už by měla být místem, kam si zaměstnanci zajdou na jídlo a odpočinou si, tak by mohla být vybavena pohodlnějšími stoly a židlemi (je to tam jak sardinky v plechovce). Jeden z důvodů proč tam nechodím a raději jdu do X. Ještě by nebylo špatné rozšířit v O sortiment nápojů a vylepšit jejich kvalitu (klidně ať stojí víc, ale ať je to pitelné)
  
- univerzita by měla být místem, které poskytuje svobodu myšlení a dává příležitosti ji realizovat. Za dobu svého působení zde mám pocit, že je to spíše naopak. Například vytvoření výzkumných týmů mj. vedlo k růstu individualizace, někdy až nevráživosti, snaze nesdílet informace, aby se člověk v týmu udržel
  
- někteří nominovaní do týmů jsou členy spíše pro dobré jméno a ne pro své schopnosti. Protekcionismus, prospěchářství, servilita. Pokud někdo chce pracovat na nestandardním tématu, na které neexistuje výzkumný tým, těžko se bude prosazovat. S tím souvisí i hodnocení výstupů. Samozřejmě záleží na schopnostech vedoucího zejména ústavu. Za několik let svého působení jsem se seznámila, ale také rozloučila s velmi šikovnými, kreativními a schopnými kolegy, kteří buď odešli sami, nebo "byli odejít" proto, že se zde nemohli realizovat zejména kvůli zažitým vazbám mezi určitými lidmi, kteří ovlivňují každodenní rozhodování. Ztráta této svobody na akademické půdě ovlivňuje mnohé
  
- v přílišném tlaku na vědu a výzkum mizí pedagogové. Lidé, kteří jsou lukrativní pro školu s menším

úvazkem a kvalitní publikací nemají zájem pracovat na pedagogickém poslání, za které nejsou patřičně (finančně) ohodnoceni, zejména pokud pracují na několika institucích. Mám pocit, že zde není zvykem chválit, to co funguje (ale opět objektivně, ne přes vedoucí). Zeptejte se těch posledních (vyučujících) co oni sami považují za svůj největší úspěch, na co jsou hrdí, co se jim podařilo atd.

- v některých případech až otřesné mezilidské vztahy a rivalita
- zprůhlednit systém financování, přerozdělování na ústavy, transparentní odměňování. Benefity pro zaměstnance, možnost čerpat flexibilní home office. Nepolitikařit na úrovni ústavu, fakulty, univerzity. Nekázat vodu a pít víno!
- vytvořit transparentní a spravedlivý způsob ohodnocení pracovníka s co možná nejnižším vlivem nadřízeného. V tom je největší problém
- dále zavést přísně etický přístup ve vědě a zabránit nekalým způsobům publikování ve vědeckých časopisech
- poslední dobou vnímám markantní nárůst administrativy či výkaznictví (příliš mnoho potřebných"" podpisů na dokumentech, kdy by zjevně stačil podpis kompetentních osob), mnohdy neefektivní oběh dokladů, smluv, leckdy nejasné procesy (kdo co má kompetenci/povinnost řešit) a dlouhé lhůty při vyřizování různých kroků. Mnohdy až obtěžující je rovněž alibistické připojování adresátů do kopie e-mailových zpráv, které se jich netýkají, ani je nemají řešit, snad v dobré víře "na vědomí", což však rychle překročí únosnou míru a už jen přečíst vše, co je "na vědomí", může znamenat velké množství času, které by bylo možno vynaložit efektivně jinde
- dále bych velmi ocenil při vyplňování různých výkazů, statistik, apod., jednoznačné formuláře s číselníkem možných hodnot či vzory vyplněných formulářů, jednotné nejen pro např. fakultu, ale celouniverzitně (např. vzory formulářů B-III či C-I, C-II při vyplňování akreditačních spisů, které by zamezily lidové tvořivosti, či přímo webová aplikace pro jejich vyplňování s výběrem hodnot z číselníků, jednotné formě např. publikací, apod.)
- žádoucí by bylo rovněž posílit vnímání zaměstnanců napříč ústavy a fakultami, že jsou součástí jednoho týmu MENDELU, a v tomto duchu i fungovat, vycházet si vstříc při řešení každodenních problémů
- práce na Univerzitě by měla být spíše posláním
- akademický pracovník by měl být hodnocen výhradně dle výsledku (odpovídajícímu jeho zařazení) a ne počtu hodin ve škole
- změnit přístup na úrovni vedení ústavu, snažit se zvrátit jeho rozklad. Odstranit z vedení ústavu ty co rozklad zapříčiňují
- zlepšení kontroly vstupu osob do areálu v denním režimu
- vybudovat lepší podnikovou kulturu
- účinnost publikování by měla být považována za nejvyšší prioritu, předpoklad pro dohled a mentorství

- Kvalitní vyučující, který naučí studenty něco, co se týká předmětu, který vyučují, méně frustrovaných supervizorů (s méně osobními komplexy)
- lepší podporu osobního rozvoje
- vybudovat lepší podnikovou kulturu
- účinnost publikování by měla být považována za nejvyšší prioritu, předpoklad pro mentorství
- řádný vyučující, který naučí studenty
- méně frustrovaných supervizorů (s méně osobními komplexy)
- lepší podporu osobního rozvoje