



## Přehled výsledků dotazníkového šetření na FF

### GAP analýza: HR Award

#### Základní přehled

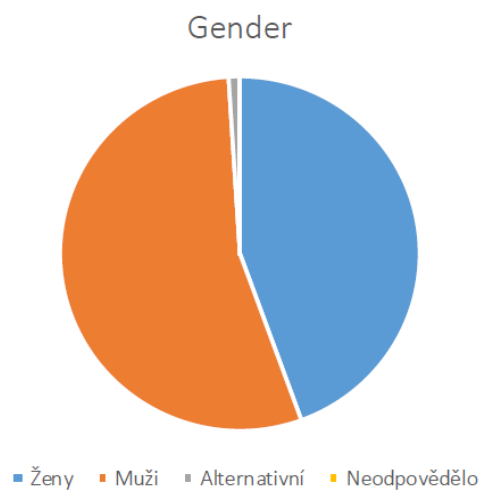
Počet respondentů/tek: **99**

#### Gender

Žen bylo 44

Mužů bylo 54

Alternativní gender byl 1

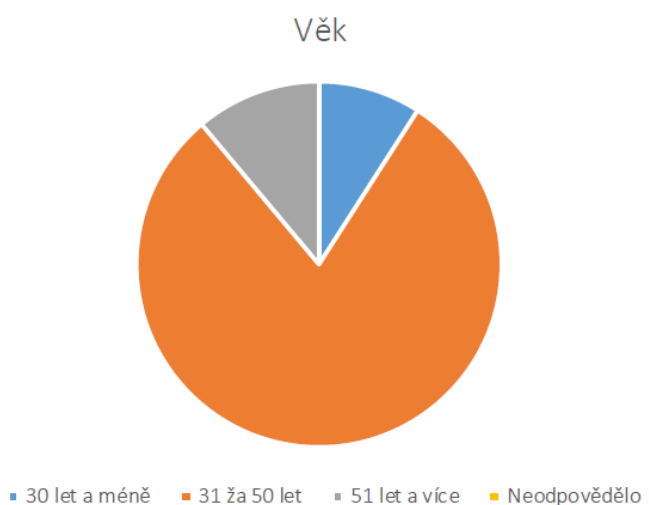


#### Věk:

9 lidí uvedlo věk 30 let a méně

79 lidí uvedlo, že jim je 31 až 50 let

11 lidí uvedlo, že mají věk 51 let a více



### Pracovní zařazení:

17 lidí pracovalo na administrativní pozici

10 lidí uvedlo, že jsou doktorandi

4 lidí uvedlo, že mají pozici postdoktoranda

21 lidí pracovalo na pozici vědecko-výzkumného pracovníka

73 lidí pracovalo jako akademický pracovník

3 lidé pracovali na jiné pozici

### Pracovní zařazení



- Administrativní pracovník
- Doktorand
- Postdoktorand
- Vědecko-výzkumný pracovník
- Akademický pracovník
- Jiná pozice

### Typ smlouvy

50 respondentů/tek uvedlo, že má smlouvu na dobu neurčitou, a 49 respondentů/tek uvedlo, že mají smlouvu na dobu určitou.

### Typ smlouvy



- Doba neurčitá
- Doba určitá

## Shrnutí výsledků dotazníkového šetření

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	55	56%
Spíše ano	29	29%
Spíše ne	4	4%
Ne	2	2%
Bez odpovědi	9	9%
Celkově	99	100%

Shrnutí komentářů k otázce:

Více než polovina respondentů si myslí, že výzkumná činnost na FF je svobodná. Někteří respondenti se domnívají, že svoboda výzkumu je omezena možnostmi financování a výzkumným zaměřením pracovišť. Výzkumníci jsou dle některých názorů nuceni realizovat výzkum za účelem výkonu, resp. zisku financí, namísto toho, aby se soustředili na společensky relevantní témata. Podobné výsledky byly zaznamenány na doktorské úrovni studia, kde je svoboda mladých výzkumníků limitována navíc ještě oborovým zaměřením jejich školitele, popř. jsou již v rané fázi své kariéry nuceni dělat výzkumy, které účelově vybírá dané pracoviště. Někteří respondenti označili celkově vědecko-výzkumnou činnost za účelovou a závislou na vůli vedoucího pracoviště (zda žádost o projekt či grant podepíše či nikoliv).

### Znalost interních předpisů a norem ZČU (v absolutních hodnotách)

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	39	39	17	2	2
Výzkum a vývoj	33	52	10	2	2
Ochrana duševního vlastnictví, autorská práva	33	35	24	5	2
Etický kodex	42	34	17	4	2
Pracovně-právní oblast	23	45	20	8	3
Správa projektů	22	46	23	5	3

### Dostupnost interních předpisů a norem ZČU (v absolutních hodnotách)

	Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	54	25	10	2	8
Výzkum a vývoj	42	35	11	2	9
Ochrana duševního vlastnictví, autorská práva	36	35	13	7	8
Etický kodex	46	27	10	8	8
Pracovně-právní oblast	35	31	18	6	9
Správa projektů	30	40	17	3	9

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	50	51%
Spíše ano	28	28%
Spíše ne	13	13%
Ne	6	6%
Bez odpovědi	2	2%
Celkově	99	100%

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	24	24%
Ne	66	67%
Bez odpovědi	9	9%
Celkově	99	100%

Shrnutí komentářů k otázce:

Více než polovina respondentů se domnívá, že tento problém na FF neexistuje. Zároveň však bylo vzneseno mnoho kritických komentářů, které ukazují opačný dojem respondentů. Nejvíce kritiky bylo vzneseno v oblasti plagiátorství a citační etiky. Nejčastější výtky směřovala k neetickému chování akademických pracovníků, kteří (zpravidla z pozice školitele) odcizili část výsledků výzkumu svých doktorandů a publikovali je jako svůj vlastní. Zásadním prohřeškem vyplývajícím z komentářů je fakt, že ak. pracovníci nepřiznávají spoluautorství svých kolegů, připisují si výsledky práce druhých, popř. vystupují v roli členů autorského kolektivu, přestože publikaci jen editovali a obecně jednájí v oblasti publikování a výzkumu nekorektně a nerespektují etický kodex ZČU. Některé komentáře naznačily, že časté je mezi ak. pracovníky také necitování původních zdrojů, publikování v predátorských časopisech, plagiátorství a auto-plagiátorství a nedbalost formální úpravy textů.

Někteří respondenti jsou také přesvědčeni, že na FF dochází k organizaci citačních kartelů, k publikování stejných textů na více místech a k účelovému zaměření výzkumných aktivit. Výtka byla vznesena i vůči „netransparentnímu“ vydávání fakultního časopisu (nespecifikováno kterého), které je v zásadě libovůlí šéfredaktora.

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	17	17%
Spíše ano	58	59%
Spíše ne	11	11%
Ne	3	3%
Bez odpovědi	10	10%
Celkově	99	100%

Shrnutí komentářů k otázce:

Respondenti jednoznačně vyjádřili kritiku toho, že ZČU se stále prezentuje jako technická univerzita a zájmy technicky zaměřených součástí a pracovišť jsou upřednostňovány a zviditelňovány na úkor společenských oborů i co se získávání finančních prostředků týče.

Častým problémem je podle respondentů také skutečnost, že realizované výzkumy mají nulovou relevanci pro současnou společnost. Podle některých dokonce ani neexistuje způsob, jak relevanci výsledků výzkumné činnosti ověřit ve vztahu k aktuálním potřebám společnosti. Horší uplatnitelnost výsledků sociálně-vědních výzkumů v praxi je dle řady respondentů způsobena samotnou povahou oboru – technické obory mají v praxi mnohem lepší uplatnění, zvláště co se komerčního výzkumu týče.

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	10	10%
Spíše ano	45	45%
Spíše ne	29	29%
Ne	6	6%
Bez odpovědi	9	9%
Celkově	99	100%

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	23	23%
Ne	75	76%
Bez odpovědi	1	1%
Celkově	99	100%

#### Shrnutí komentářů k otázce:

Více než 70 % respondentů diskriminaci na pracovišti nikdy nepocítilo. Více než čtvrtina dotazovaných naopak ano. Většina komentářů ukázala, že na FF dochází k diskriminaci především na základě genderu. Znevýhodňovány jsou hlavně ženy, zvláště ty, které odešly na rodičovskou dovolenou, nebo o tom uvažují. Konkrétním projevem diskriminace je dle dotazovaných uzavírání smluv na dobu určitou, zpravidla na rok, které ženám brání v plánování osobního života, nevyplácení bonusových odměn za publikační aktivity, očekávání, že žena bude plnit ve vědecko-výzkumných projektech spíše administrativní roli, než roli vědce a nutnost žen neustále obhajovat svou pozici a roli ve vědě a výzkumu.

Několik respondentů vneslo v zásadě podobné stížnosti vůči vedoucímu jedné z kateder FF, který dle respondentů umožňoval / umožňuje přístup k podávání grantů a projektů pouze svým „oblíbeným“ zaměstnancům, tj. vybírá si dle osobních preferencí a diskriminuje tím možnosti rozvoje ostatních. Podobný přístup pak dle respondentů vedoucí volí i při hodnocení výsledků vědy a výzkumu.

Někteří respondenti se cítili být diskriminováni i na základě osobních urážek, pomluv, lží, neférového hodnocení a nekorektního jednání s kolegy na pracovišti.

Za diskriminační považují někteří respondenti také způsob „soutěžení“ SGS projektů na fakultě.

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	48	48%
Spíše ano	29	29%
Spíše ne	13	13%
Ne	9	9%
Bez odpovědi	0	0%
Celkově	99	100%

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	22	22%
Spíše ano	9	9%
Spíše ne	3	3%
Ne	1	1%
V průběhu předchozích dvou let jsem na ZČU neabsolvoval(a) žádné výběrové řízení.	54	55%
Bez odpovědi	10	10%
Celkově	99	100%

Shrnutí komentářů k otázce:

Respondenti vyjádřili domněnku, že výběrová řízení jsou psána „na míru“ předem vybraným uchazečům.

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	29	29%
Spíše ano	9	9%
Spíše ne	2	2%
Ne	0	0%
V průběhu předchozích dvou let jsem na ZČU	57	58%

neabsolvoval(a) žádné  
výběrové řízení.

Bez odpovědi	2	2%
Celkově	99	100%

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	5	36%
Spíše ano	6	43%
Spíše ne	0	0%
Ne	2	14%
Bez odpovědi	1	7%
Celkově	14	100%

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	36	36%
Spíše ano	44	44%
Spíše ne	14	14%
Ne	5	5%
Bez odpovědi	0	0%
Celkově	99	100%

Shrnutí komentářů k otázce:

Většina respondentů je s vybavením spokojena či spíše spokojena, objevila se ovšem i řada kritických podnětů a to především vůči: knihovně ZČU (nedostatečná, omezený přístup k elektronickým zdrojům a časopisům), budově Sedláčkova 15 (špatný stav budovy), prostorám pro reprezentaci fakulty (které v zásadě neexistují, resp. stávající prostory nejsou dostatečně reprezentativní), vybavení (nebylo specifikováno na kterém pracovišti – zastaralé, nefunkční, poruchové), přeplněným kancelářím (není možné se soustředit na práci).

Dále bylo opakovaně zmíněno, že doktorandi na některých pracovištích nemají kde pracovat. Někteří respondenti své pracovní prostředí nepovažují za dostatečně inspirativní a k práci motivující. Obecně připomínky respondentů směřují ke slabému materiálnímu zajištění pracovního prostředí, které je důvodem slabé motivace pracovníků. Zmíněno bylo i slabé finanční ohodnocení náročné práce, které motivaci zaměstnanců ještě více snižuje.



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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	36	36%
Spíše ano	40	40%
Spíše ne	18	18%
Ne	5	5%
Bez odpovědi	0	0%
Celkově	99	100%

#### Shrnutí komentářů k otázce:

Většina respondentů se přiklonila ke konstatování, že sladění osobního a pracovního života je možné. Z průzkumu vzešlo však i několik velmi kritických komentářů. Často byla zmiňována nadměrná administrativní a byrokratická zátěž ak. pracovníků, která vyžaduje práci přesčas, o víkendech i po nocích, což komplikuje osobní, resp. rodinný život. Tato výtka byla zastoupena ve většině komentářů. Situaci dle jednoho respondenta / respondentky ztěžují i požadavky rektorátu, který vše řeší „na poslední chvíli“ a v šibeničních termínech. S tím se pojí i nadměrná pedagogická zátěž pracovníků. Kritizovány byly také vysoké nároky pracovišť na kvantitu publikačních výstupů za cílem hodnocení, což vytváří mimořádnou zátěž na pracovníka na úkor kvalitativního rozměru jeho práce.

Opakovaně bylo respondentkami zmíněno, jak je komplikované odejít na rodičovskou dovolenou, jelikož jim nebude pravděpodobně prodloužena pracovní smlouva. Krátkodobé úvazky znemožňují zvláště ženám zkombinovat osobní a pracovní život, a to zvláště v počáteční fázi kariéry. Nehledí se na nutnost pečovat o děti, ak. pracovníci s dětmi se cítí znevýhodňováni vůči těm bezdětným, kteří mají více času na práci přesčas a dohánění publikační a výzkumné činnosti i mimo pracovní dobu. Nejistotu vyvěrající z krátkodobých pracovních smluv však pociťují i muži, kteří je hodnotí jako překážku k založení rodiny.

Nejčastěji zmiňováno bylo nadměrné zatížení ak. pracovníků, naddimenzovaná výuka a málo času na vědu a badatelskou činnost, která je ovšem pracovišti intenzivně vyžadována. Adekvátní plnění obou požadavků + byrokratická zátěž s tím související je dle respondentů velkou komplikací pro osobní / rodinný život.

### **Jak vnímáte skutečnost, že máte smlouvu na dobu určitou?**

	Absolutní hodnota	Procenta
Nevadí mi to	13	27%
Vadí mi to	19	39%
Neřeším to	16	33%
Bez odpovědi	1	2%
Celkově	49	100%

Shrnutí komentářů k otázce:

Odpovědi respondentů na tuto otázku byly relativně vyvážené: zhruba 60 % respondentů tuto skutečnost vnímá jako předem danou a je s ní smířena, nebo jí nevěnuje velkou pozornost. Zhruba 40 % respondentů skutečnost smlouvy na dobu určitou naopak vadí a považují ji za zdroj permanentní nejistoty. Skutečnost, že jim úvazek možná nebude prodloužen, považují za demotivující pro práci a možné vyšší pracovní úsilí (obávají se, že i když se budou maximálně snažit, smlouva jim prodloužena nebude). Někteří považují krátkodobý úvazek za pragmatickou překážku pro osobní život: nemožnost dosáhnout na hypotéku, nejistota pro rodinný život, nižší společenský status aj. Většina pracovníků, kteří vnímají smlouvu na dobu určitou jako komplikaci, vyjadřují neustálý pocit nejistoty provázející osobní i profesní rozvoj.

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	51	52%
Spíše ano	31	31%
Spíše ne	5	5%
Ne	3	3%
Bez odpovědi	9	9%
Celkově	99	100%

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	16	16%
Spíše ano	38	38%
Spíše ne	28	28%
Ne	8	8%
Bez odpovědi	9	9%
Celkově	99	100%

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	44	44%
Spíše ano	31	31%
Spíše ne	17	17%
Ne	6	6%
Bez odpovědi	1	1%
Celkově	99	100%

Shrnutí komentářů k otázce:

Více než polovina respondentů neodpověděla. Zbývající odpovědi byly skeptické: respondenti vůbec netuší, kde si stěžovat a komu si stěžovat, anebo nevěří, že by se stížnostmi uspěli, protože vedoucí pracovníci se vzájemně obhajují, porušují etický kodex ZČU, nebo stížnosti prostě odbudou. Mezi respondenty existuje velká skepse ohledně vůle vedoucích pracovníků cokoliv řešit. Podle respondentů nechtějí zabředávat do sporů, otevřeně řešit problémy, dělat nepříjemné personální změny. Podle některých odpovědí je na vině i systém vztahů na fakultě (dále nespecifikováno). Byl vyjádřen požadavek na vznik HR oddělení po vzoru zahraničních univerzit.

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

	Absolutní hodnota	Procenta
Ano	24	24%
Spíše ano	41	41%
Spíše ne	24	24%
Ne	9	9%
Bez odpovědi	1	1%
Celkově	99	100%

Shrnutí komentářů k otázce:

Kritika byla vznesena především vůči vedení ZČU, které dle odpovědí není schopné řešit náměty a kritiku součástí a kateder, resp. nemá na to lidské a profesní zdroje. Kritizovány byly jednotlivé odbory ZČU (zejm. právní a ekonomický), se kterými je špatná komunikace, jejich zaměstnanci nejsou vstřícní a flexibilní. Další výtka směřovala na úroveň fakulty, za nedostatečnou byla označena komunikace s pracovišti a informace distribuované skrze zápisy z kolegia děkana, které jsou respondentem / respondentkou vnímány jako „nicneříkající“. Na fakultní úrovni někteří respondenti pociťují málo prostoru pro diskusi, kritizují neexistenci poradních orgánů a uzavřenost kolegia děkana a ak. senátu jakožto jediných orgánů, které mohou něco změnit. Některým respondentům vadí malá spolupráce mezi jednotlivými pracovišti.

Kritizována byla i úroveň kateder, respondentům se nelíbí četnost schůzí na katedrách a selektivní výběr informací, které jsou na nich diskutovány. Řada z nich má pocit, že jejich názor nic neovlivní, ba že často není ani vyslechnut (souvisí to také s pracovním zařazením či věkem). Někteří si dokonce myslí, že „vedoucí si dělá, co chce“.

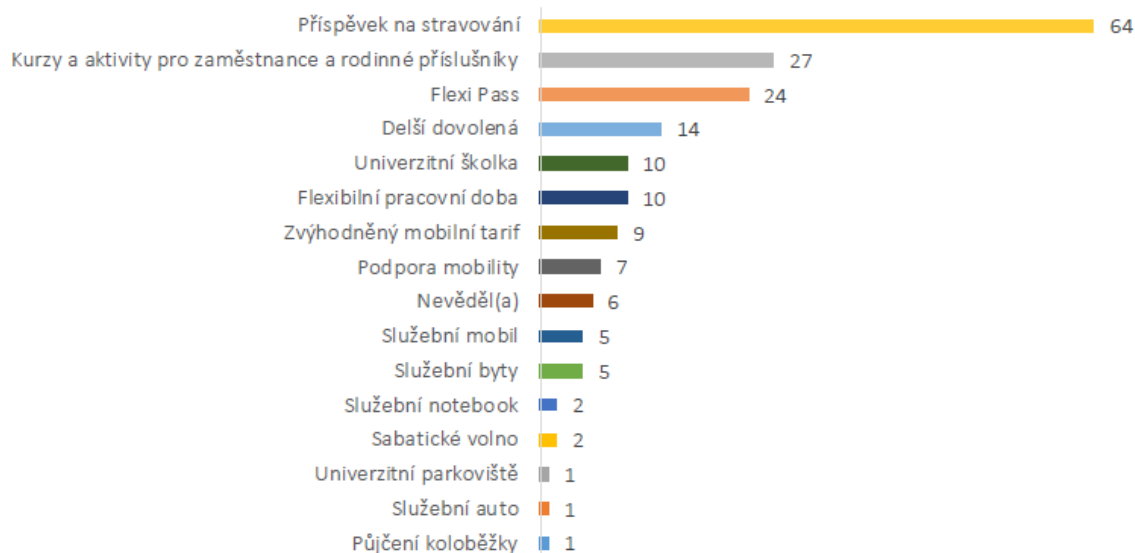
Vedle kritických názorů se však více než polovina respondentů vyjádřila kladně, mají pocit, že mohou ovlivnit dění na pracovišti. Skeptičtí jsou spíše v širším institucionálním kontextu, především tedy k vyšším úrovním vedení, než je pracoviště, kde působí.

### Znalost interních předpisů a norem ZČU (v absolutních hodnotách)

Ano	Spíše ano	Spíše ne	Ne	Bez odpovědi	
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	39	39	17	2	2
Výzkum a vývoj	33	52	10	2	2
Ochrana duševního vlastnictví, autorská práva	33	35	24	5	2
Etický kodex	42	34	17	4	2
Pracovně-právní oblast	23	45	20	8	3
Správa projektů	22	46	23	5	3

## Vypište zaměstnanecké výhody, o kterých víte

### Znalost zaměstnaneckých výhod (počet výskytů v absolutních hodnotách)



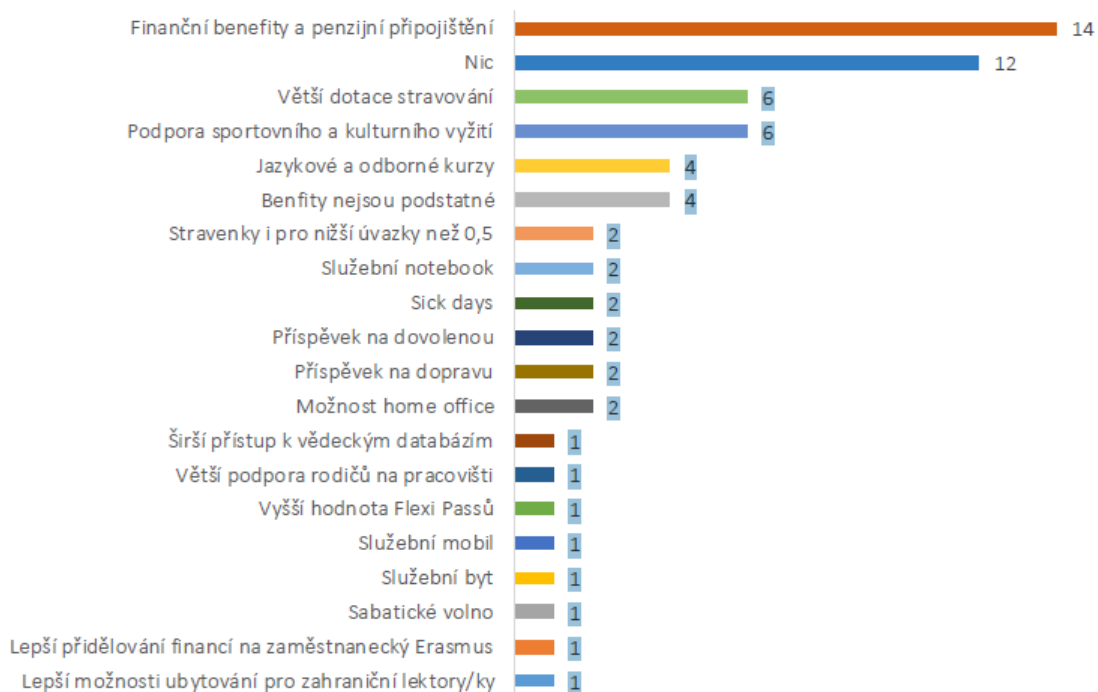
## Jaké z těchto výhod využíváte?

### Využívání zaměstnaneckých výhod (počet výskytů v absolutních hodnotách)



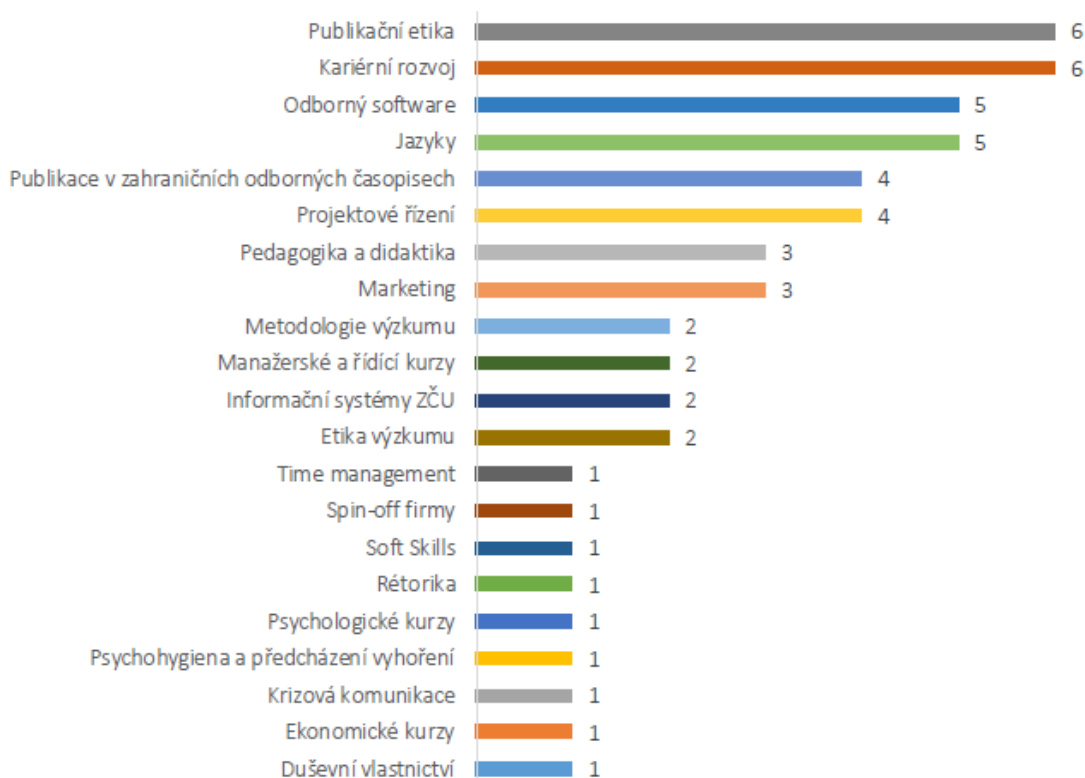
## Jaké zaměstnanecké výhody na ZČU postrádáte?

Poptávka po zaměstnaneckých výhodách (počet výskytů v absolutních hodnotách)



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

### Poptávka po kurzech (počet výskytů v absolutních hodnotách)



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

- Formálně má ZČU velmi zajímavé možnosti a příležitosti. I vnitřní normy jsou formálně nastaveny v podstatě správně. Problém je, když se tyto normy dostanou do rukou úředníků, kteří je aplikují mechanicky bez lidského přístupu v situacích, se kterými ani autoři těch norem nemuseli dopředu počítat. Arogantní komunikace ze strany rektorátu, zamlčování podstatných detailů až do poslední chvíle a efekt "padajícího exkrementu" zásadním způsobem komplikují naši práci (*muž, 31 až 50 let, akademický pracovník a postdoktorand*).
- Chtěla bych, aby lidé působící na univerzitě v ak. funkcích nezapomínali při svém působení na pravidla svobodné akademické činnosti a zásady slušného chování, což JSOU dvě slučitelné oblasti. Je to idealistický cíl, ale snad k němu HR Award může alespoň trochu přispět... (*žena, 30 let a méně, administrativní pracovnice a doktorandka*)
- Mít dostupný etický kodex nebo být proškolen v tomto ohledu je celkem zbytečné, protože osoby působící v univerzitním prostředí jsou si toho samozřejmě vědomi. Vytvořit prostředí, které bude podporující, lidé nebudou tlačeni do "počtu citací", "počtu publikací" atd. je cesta, která etické chování podpoří (*žena, 31 až 50 let, administrativní a akademická pracovnice*).
- Podílet se na vědě a výzkumu musí být danému pracovníkovi vlastní, než nějakým nařízením by to měla být jeho vnitřní potřeba, touha ... vždy existovali na akademické půdě pracovníci, jejichž větší část tvořila pedagogická část a zároveň pracovníci více orientovaní na vědu. Každé pracoviště by mělo pro úkoly využívat potenciál těch i těch, vzájemně si vypomáhat (*muž, 31 až 50 let, akademický pracovník*).
- Jsem znechucen prostředím, kam se dostala za posledních 6 let do teď katedra archeologie a tím pádem i fakulta filozofická. Hrdý jsem obecně na alma mater, která ale velice tápe ve vnitřním fungování, oproti západním univerzitám (*muž, 31 až 50 let, administrativní a vědecko-výzkumní pracovník a postdoktorand*).
- Přísnější trestání plagiarismu studentů (typicky v závěrečných pracích) ze strany ZČU. Student, u něhož se objeví plagiát a na fakultní úrovni je rozhodnuto, že se opravdu o plagiát jedná, by automaticky měl být odejit ze studia (*muž, 31 až 50 let, akademický pracovník*).
- Zásady Charty a Kodexu nelze uplatňovat v nepřehledném a překomplikovaném prostředí (v rovině systémů, legislativy, odpovědností, org. struktury, komunikačních vazeb) – což je bohužel současná realita ZČU. Mimoto charakter prostředí je do jisté míry závislý na tom, jak se chovají klíčoví aktéři – v případě univerzity rektor či vedení součástí. Jen slova nestačí... (*muž, 31 až 50 let, akademický pracovník*).
- Považuji za důležité, aby inflace doktorandů nevedla k tomu, že katedry se je pak všechny snaží využít jako postdoktorandy na miniúvazky bez vidiny budoucnosti - proč si prostě nevyberou ty nejlepší a nechovají se k nim jako k ostatním starším zaměstnancům? (*žena, 31 až 50 let, postdoktorandka*).





- Uvítala bych dětský koutek v prostorách FF ZČU, možnost prověřených chůviček pro menší děti, i za poplatek (*žena, 31 až 50 let, akademická pracovnice*).
- Zcela nedostatečná je mezifakultní spolupráce – prezíravý až nepřátelský vztah tzv. zakladatelských fakult k ostatním fakultám brání skutečnému rozvoji pracovišť a neumožňuje ani po desítkách let marných pokusů odstranit duplicity, vytvořit silnější pracoviště atd. (*muž, 51 let a více, akademický pracovník*).
- Nejvíce mi vadí porušování etiky – akademické prostředí si na etické hraje, ale má k němu dost daleko. Ovšem to je věc každého pracovníka a jeho svědomí (*žena, 31 až 50 let, vědecko-výzkumná pracovnice*).
- Chtěl bych podotknout, že velkým problémem fakult je přílišné administrativní zatížení ze strany univerzit, chybí větší podpora grantových výzev pro post-doktorandy a začínající akademické pracovníky, a to jak ze strany univerzity, tak jednotlivých fakult. Velkým problémem je netransparentnost v rozhodování ohledně přidělení podpory grantové soutěže SGS, která by měla být primárně zaměřena pro studenty a ne pro akademické pracovníky, aby si jimi "vylepšovali rodinný rozpočet" (*muž, 31 až 50 let, vědecko-výzkumný a akademický pracovník*).
- Dotazníkových šetření přibývá geometrickou řadou, zatímco jejich efekt v daných oblastech a tématech se nezdá být pozorovatelný (*muž, 31 až 50 let, vědecko-výzkumný a akademický pracovník*).
- V emailové komunikaci je stále velká míra nevhodné komunikace (přílišná familiárnost, nepříjemné jednání, protichůdné informace) hlavně od tajemnic kateder (*muž, 31 až 50 let, akademický pracovník*).
- Chybí mi větší spolupráce mezi katedrami a celkově pocit, že všichni táhneme za jeden provaz. Prostředí na mě působí spíš tak, že jednotlivé katedry bojují o peníze z rozpočtu a studenty, studijní obory se uzavírají do sebe, už např. není běžné, aby měli studenti volitelnou státnici z dalšího oboru (*žena, 31 až 50 let, vědecko-výzkumná a akademická pracovnice*).