

GAP analýza

Datum zpracování: 30. 9. 2020

Obsah

Úvod.....	3
Základní informace o dotazníkovém šetření	5
1 ETICKÉ A ODBORNÉ ASPEKTY	9
2 NÁBOR A VÝBĚR.....	15
3 PRACOVNÍ PODMÍNKY	18
4 ŠKOLENÍ A ROZVOJ.....	24
Závěr	32
Přílohy:	33
Příloha č. 1.....	33
Dotazník	33

Úvod

Centrum dopravního výzkumu, v. v. i. (dále CDV) je veřejnou výzkumnou institucí zřízenou podle zákona 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, a jedinou výzkumnou organizací v působnosti MD. Bylo zřízeno rozhodnutím ministra dopravy k 1. lednu 1993 jako právní nástupce českých částí do té doby federálního Výzkumného ústavu dopravního (VÚD) s tehdejšími sídlem v Žilině. CDV tak pokračuje v činnosti, která započala v roce 1954 a má již více než šedesátiletou tradici.

Prestižní ocenění HR Award, plným názvem „HR Excellence in Research Award“ uděluje Evropská komise za excelentní péči o lidské zdroje ve vědeckém prostředí. Pro organizaci s tímto oceněním a především pro její pracovníky znamená záruku evropského standardu péče o zaměstnance, vyzdvihuje otevřenost a transparentnost výběrového řízení, a to především kvalitu pracovního prostředí. Ocenění HR Award přidává organizaci na vyšší atraktivitě při oslovování vědeckých pracovníků národních i ze zahraničí nebo pro získávání grantů.¹

Jako veřejná výzkumná instituce s dlouholetou tradicí se Centrum dopravního výzkumu, v. v. i. rozhodlo o toto ocenění usilovat a být tak vyhledávanějším zaměstnavatelem pro pracovníky ve vědě a výzkumu. CDV se dne 20. ledna 2020 přihlásilo k principům zakotvených v „Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání nových pracovníků“², na jejichž základě vznikl dotazník

pro zaměstnance instituce. Cílem této ankety bylo zjistit názory zaměstnanců na otázky rozdělené do 4 základních kapitol, jejichž výstup poslouží jako podklad pro akční plán. Na základě tohoto akčního plánu pak CDV zavede změny, které zkvalitní pracovní a životní podmínky všem jeho zaměstnancům.

Anonymní dotazník (s možností podpisu dotazovaného) byl vytvořen přes nástroj Google Forms a odkaz na něj byl zveřejněn na firemním intranetu dne 26. 5. 2020. Možnost vyplnit tento dotazník měli všichni zaměstnanci CDV, kteří v době vyplňování dotazníku měli s CDV uzavřený pracovní poměr minimálně na 0,5 úvazku, včetně zaměstnanců s jiným místem výkonu práce, než je centrála

¹ <https://www.h2020.cz/cs/eit-jrc-horizontalni-aktivity-euratom/veda-se-spolecnosti-a-pro-spolecnost/informace/novinky/hr-award-excelence-lidskych-zdroju-ve-vyzkumu>

² https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/kina21620b1c_cs.pdf

v Brně. Některé otázky v dotazníku s ohledem na obsah byly určeny pouze výzkumným pracovníkům. V grafech znázorňujících odpovědi zaměstnanců jsou procenta zaokrouhlena na celá čísla, z toho důvodu nemusí ve všech grafech dávat celkový součet odpovědí zaměstnanců 100 %.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 175 zaměstnanců a bylo tematicky rozděleno do 4 kapitol:

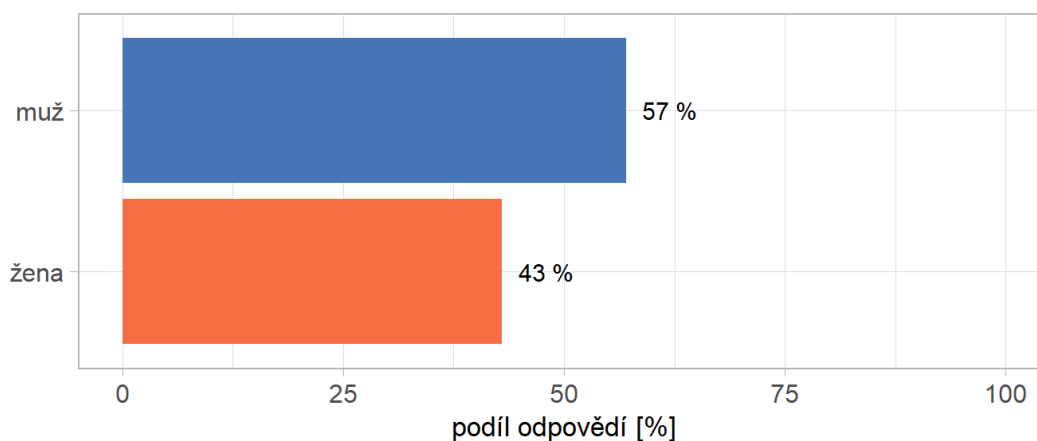
1. etické a odborné aspekty,
2. nábor a výběr zaměstnanců,
3. pracovní podmínky,
4. školení a rozvoj.

Otázky byly rozděleny na uzavřené a otevřené s možnostmi odpovědí na Likertově škále: „ano“, „spíše ano“, „spíše ne“, „ne“ s možností rozvedení své odpovědi o psaný text a na otevřené otázky. V rámci analýzy je za každou výše uvedenou kapitolu představeno několik otázek z dotazníku včetně grafického zpracování odpovědí se slovním ohodnocením.

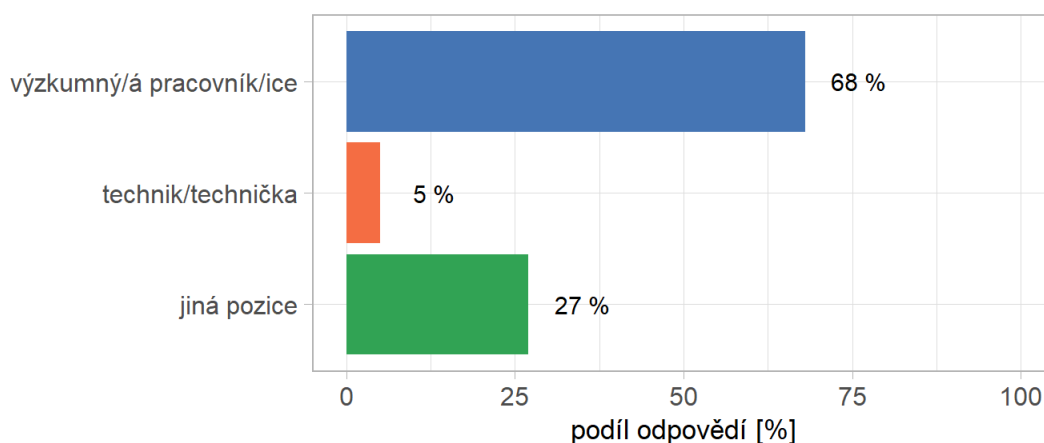
Základní informace o dotazníkovém šetření

O dotazníkovém šetření byli dostatečně dopředu informováni všichni zaměstnanci prostřednictvím e-mailu zasláného ředitelem instituce. Z celkového počtu 188 zaměstnanců instituce splňujících výše uvedená kritéria pro vyplnění dotazníku (k 1. 5. 2020) vyplnilo dotazník 175 respondentů. Návratnost tedy dosáhla 93 %. První otázky týkající se výzkumu byly určeny pouze výzkumným pracovníkům, na následující otázky pak již odpovídali všichni zaměstnanci.

Struktura pracovníků CDV dle pohlaví:



Struktura pracovníků CDV dle typu pozice:



V Centru dopravního výzkumu, v. v. i. pracuje 5 % technických pracovníků a 68 % výzkumných pracovníků. Zbýlá procenta jsou zastoupena pracovníky na jiných pozicích.

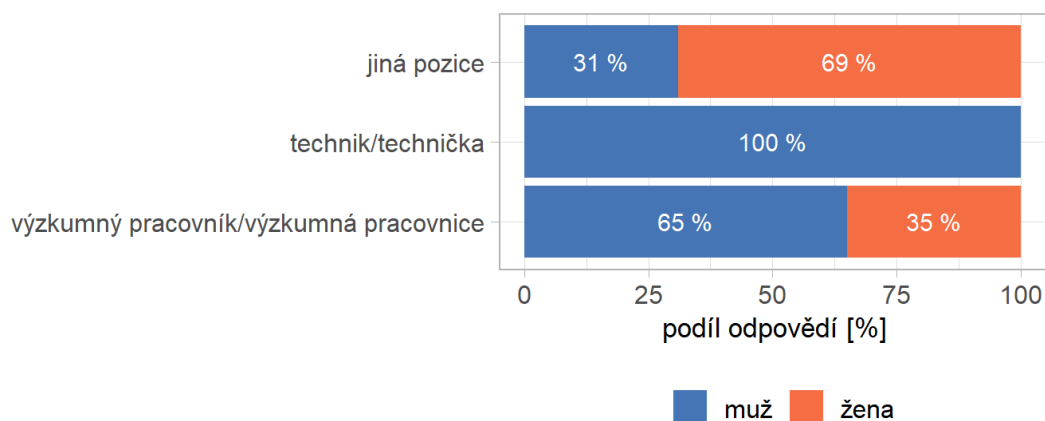
Posláním neboli misí CDV je:

- uskutečňovat výzkumnou a vývojovou činnost v oblasti dopravy,
- poskytovat odborně nezávislou expertní a servisní podporu pro ministerstva (zejména dopravy, vnitra a životního prostředí), krajské, městské a obecní orgány státní správy a samosprávy pro jejich strategické a taktické rozhodování,
- být oporou a nástrojem transferu znalostí komerčním subjektům s cílem posílit jejich konkurenceschopnost v domácím i evropském měřítku,
- zastupovat resort dopravy v mezinárodních organizacích a být aktivní i na poli vzdělávacím.

S ohledem na toto poslání zaměstnává instituce výzkumné pracovníky/ce v oboru, kteří pomáhají dané cíle naplňovat. Její dlouhodobou snahou je přijímat a vzdělávat další odborníky v oblasti dopravy,

aby nadále fungovala jako specifická organizace, která pokrývá klíčové potřeby rozvoje dopravy v České republice.

Struktura pracovníků CDV dle pohlaví na dané pozici:



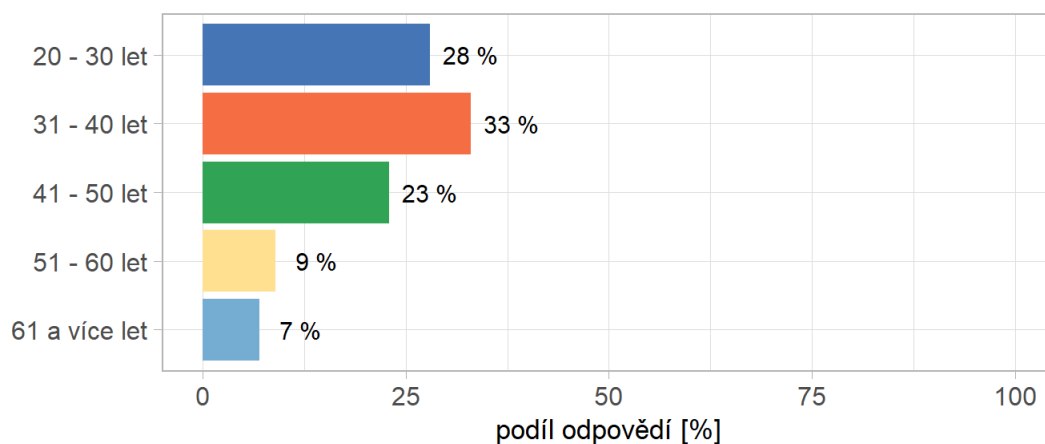
Dle grafu je patrné, že na ostatních pozicích (hospodářský úsek, úsek informačních technologií, ekonomické nebo personální oddělení) je obsazení žen vyšší než na výzkumných pozicích.

Dle monitorovací zprávy z roku 2017, kterou zpracovalo Národní kontaktní centrum – gender a věda vyplývá, že podíl žen pracujících ve vědě v ČR je velmi nízký, a dokonce má mírnou klesající tendenci. V roce 2017 bylo z celkového počtu výzkumných pracovníků v ČR pouze 26,8 % žen.³ CDV se proto

³ <https://vedavyzkum.cz/z-domova/nkc-gender-a-veda/jake-je-postaveni-zen-v-ceske-vede>

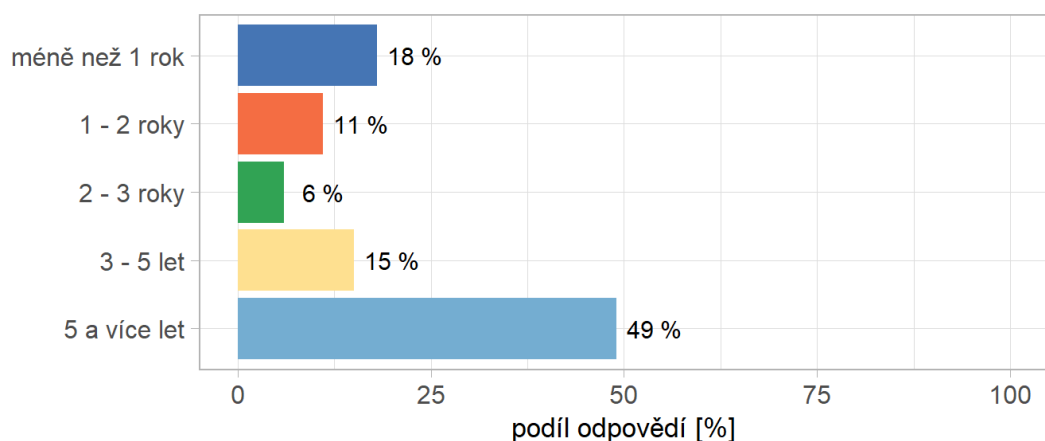
snaží vytvářet pro ženy výzkumnice nadstandardní pracovní podmínky jako je široká škála zkrácených úvazků, pružná pracovní doba, možnost práce z domova a další, aby měly dostatečný prostor pro práci a rozvoj ve svém oboru i při péči o rodinu a výchově dětí. Z 27 zaměstnanců na vedoucích pozicích je 9 žen, což je 33 % z celkového počtu vedoucích pracovníků.

Struktura pracovníků CDV dle věku:



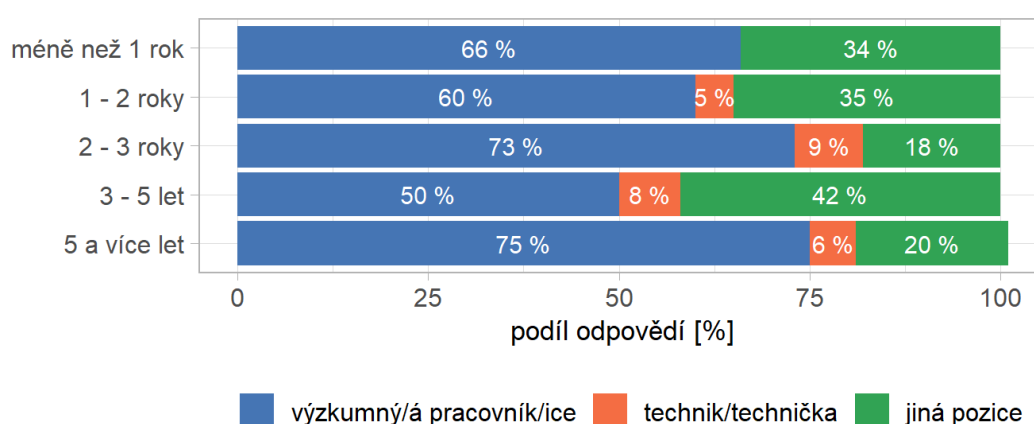
Co se týče nábory zaměstnanců, v Centru dopravního výzkumu se daří obsazovat všechny poptávané pozice, a to díky zaměření se na absolventy vysokých škol. Výsledkem je snižování věkového průměru instituce. Aby však nebyla poznamenána kvalita práce, CDV investuje od počátku adaptačního procesu do jejich dalšího vzdělávání a rozvoje, a to odbornými kurzy, semináři, konferencemi, zahraničními stážemi a podporuje také postgraduální studium nebo jiné další studium při prohlubování či zvyšování kvalifikace.

Struktura pracovníků CDV dle délky působení na CDV:



CDV jako výzkumná instituce usiluje o to, aby byla pro zaměstnance dobrým a stabilním zaměstnavatelem. 49 % všech dotázaných pracuje v CDV déle než 5 let a 27 % všech zaměstnanců dokonce více než 10 let. Jak již bylo zmíněno výše, v rámci nábory se CDV daří obsazovat pozice absolventy vysokých škol. Pro CDV jako výzkumnou organizaci je důležité, aby ji jako dobrého zaměstnavatele vnímali i výzkumní pracovníci a pracovníce s vyšší odborností, kteří zde pracují dlouhodobě a jejich know-how je základním pilířem celé instituce.

Rozdělení pracovníků dle typu pozice – viz Struktura pracovníků CDV dle délky působení na CDV:

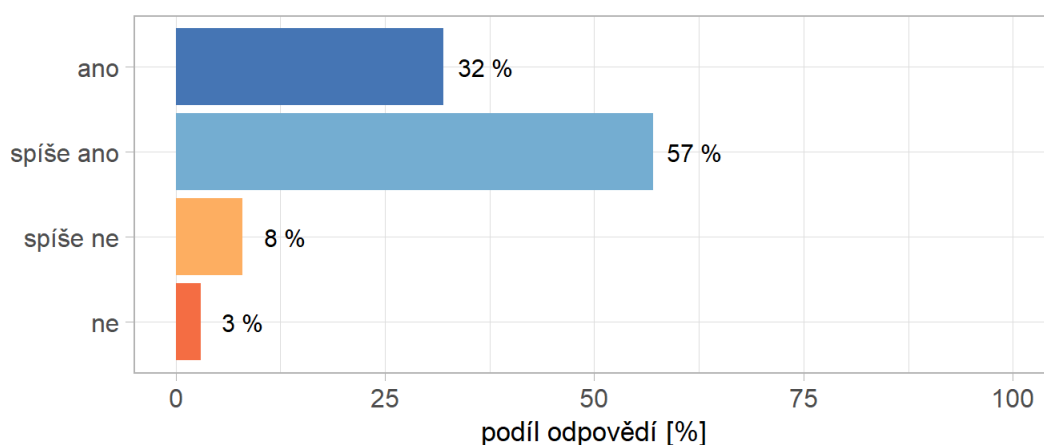


Z grafu výše je patrné, že ze zaměstnanců, kteří pracují v CDV 5 let a více, což je 49 % dotazovaných respondentů, jsou z 81 % výzkumní pracovníci nebo pracovníce a techničtí pracovníci či pracovníce.

1 ETICKÉ A ODBORNÉ ASPEKTY

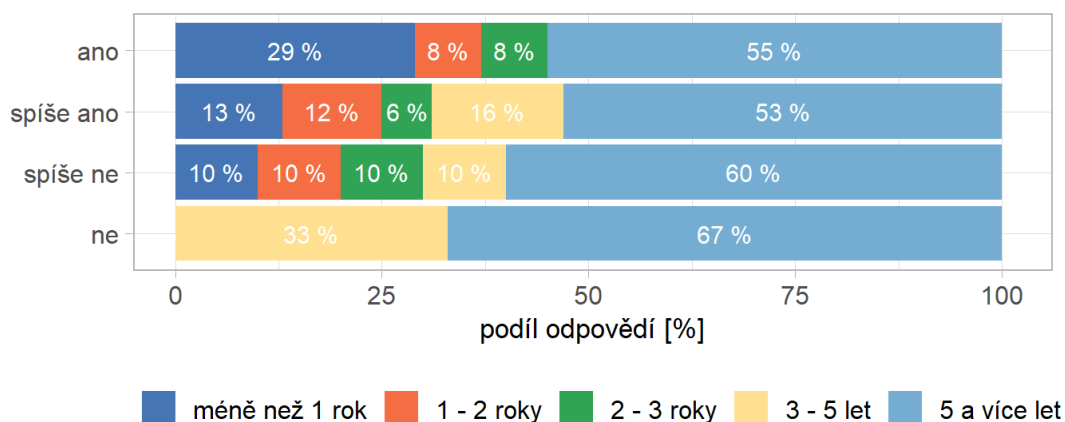
Etický rámec ve výzkumu je důležitou součástí výzkumné práce. Proto jsou v kapitole zveřejněny odpovědi především výzkumných pracovníků a pracovníc. Témata jednotlivých otázek se týkají svobody výzkumu, publikování výsledků, duplikací projektů, sdílení výzkumných výsledků a diskriminace na pracovišti.

Q1-a) Myslíte si, že je Vaše výzkumná činnost na CDV dostatečně svobodná ve smyslu volby tématu? (otázka pouze pro výzkumné pracovníky a pracovníce)



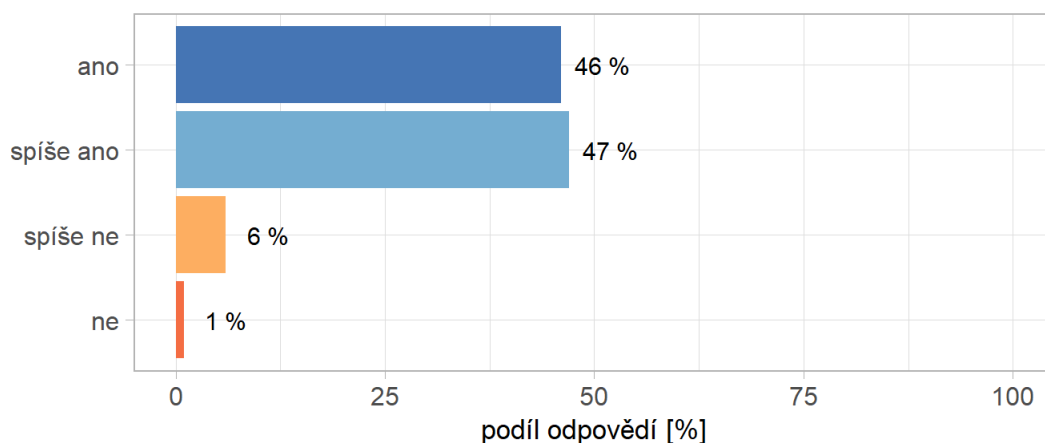
89 % respondentů se vyjádřilo, že ve volbě tématu mají dostatečnou svobodu. Dle jednotlivých odpovědí přímo od respondentů mohou výzkumní pracovníci a pracovníce přicházet s různými náměty v rámci projektových výzev. Limitovaní jsou spíše obecným zaměřením. Jejich výzkumné záměry jsou podporovány a neshledávají tak žádná výraznější omezení. 11 % respondentů, což je 13 výzkumníků či výzkumnic odpovědělo, že si nemyslí, že je výzkumná činnost na CDV dostatečně svobodná. Jednotlivci v otevřených odpovědích upřesnili, že svoboda výzkumu je dána zaměřením instituce a některá témata jsou tzv. trendovou záležitostí.

Rozdělení podle délky působení na CDV – Q1a)



Názory na svobodu ve výzkumu můžeme rozlišit i dle délky působení na CDV. Dle grafu výše zaměstnanci, kteří jsou na CDV 3–5 let nebo 5 a více let, si nemyslí, že by měli ve výzkumu úplnou svobodu. Souhrnně se jedná o 3 % zaměstnanců z celkového počtu, kteří dotazník vyplnili. Tento fakt je zřejmě dán tím, že výzkumní pracovníci a pracovníce s vyšší odborností jsou vzhledem ke svým zkušenostem více využíváni k řešení témat, která jsou CDV zadána jejím zřizovatelem – Ministerstvem Dopravy.

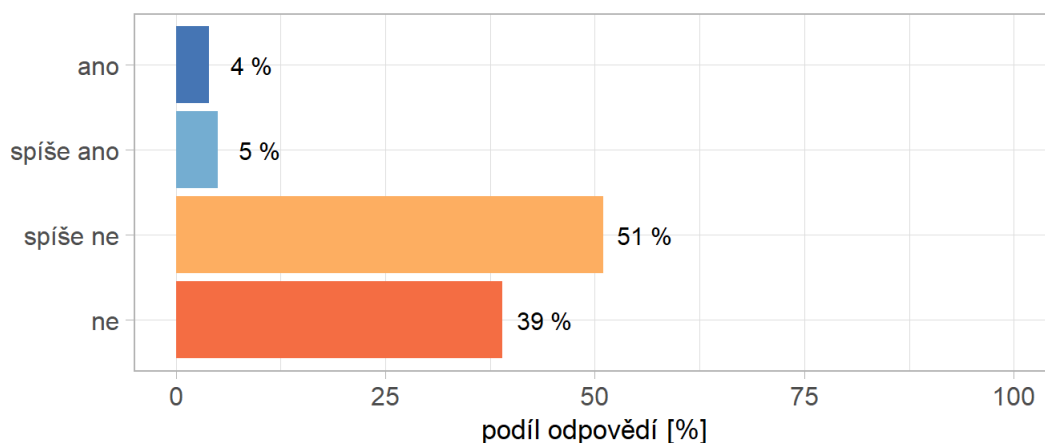
Q1-c) Máte ke svému výzkumu všechno potřebné (informace, pracovní podmínky, podporu nadřízeného apod.)? Pokud ne, co Vám chybí? (otázka pouze pro výzkumné pracovníky a pracovníce)



Dle odpovědí má 93 % dotázaných respondentů ke svému výzkumu vše, co k němu potřebuje. Výzkumní pracovníci a výzkumné pracovníce jsou spokojení/é se zázemím laboratoří i podporou

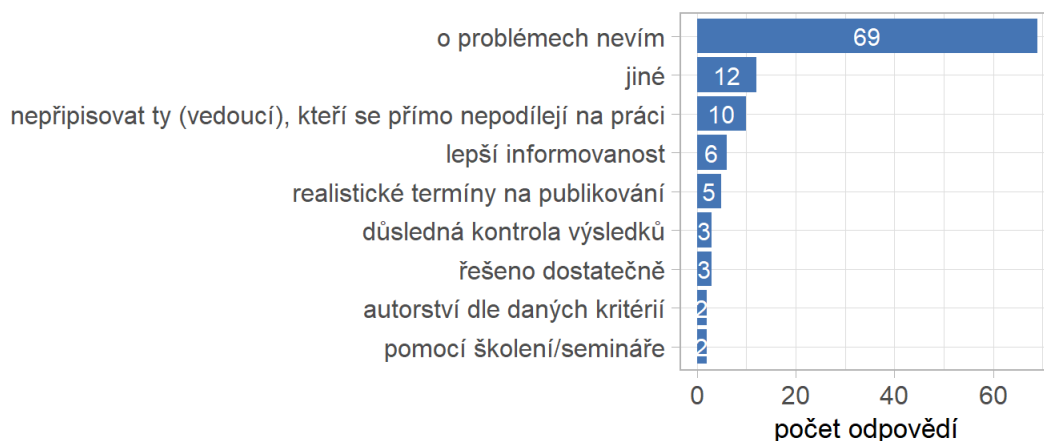
svého nadřízeného. Rádi by ale snížili administrativní zátěž spojenou s jejich prací. Ocenili by více spolupráce s dalšími institucemi a větší podporu ze strany zkušenějších kolegů, případně jejich nadřízených pracovníků či pracovnic, a možnosti naučit se systematické vědecké přípravě.

Q2-b) Myslíte si, že se na CDV vyskytují problémy s publikováním výsledků (plagiátorství, publikace v predátorských časopisech, připsování spoluautorů atd.)? (otázka pouze pro výzkumné pracovníky a pracovnice)



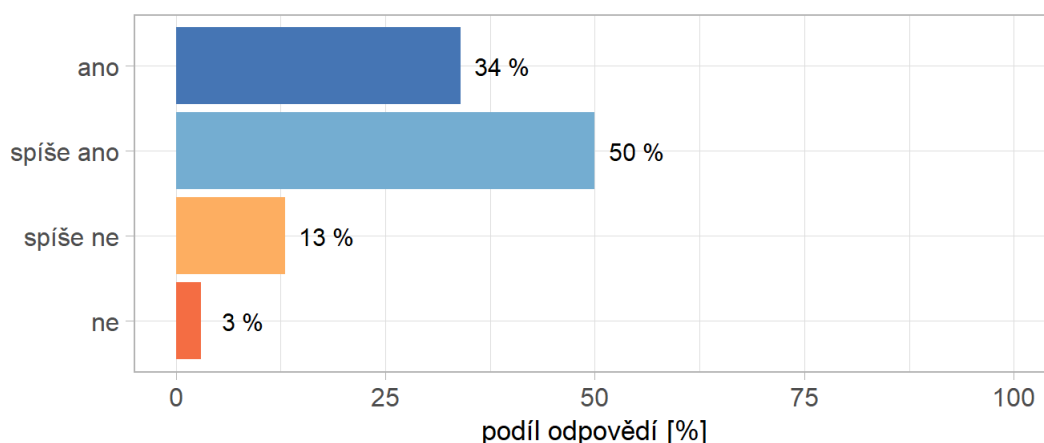
Mezi 9 % dotázaných respondentů se objevily názory, že v některých případech publikování článků dochází k připsování spoluautorů, kteří se přímo na článku nepodíleli. Dotazovaní v 90 % souhlasí, že se na CDV nevyskytují problémy s publikováním výsledků. Někteří uvádí, že pouze ve výjimečných případech výzkumný pracovník nebo pracovnice neuvedou zdroj, případně neupřesní, že se jedná o výsledky v rámci např. dřívějšího projektu nebo zdroj špatně cituje. Většina respondentů se však s takovými problémy neseťkává.

Q2-c) Pokud víte o nějakých problémech na CDV spojených s etikou výzkumu a publikováním výsledků, jak byste navrhoval(a) tuto situaci zlepšit? (otázka pouze pro výzkumné pracovníky a pracovnice)



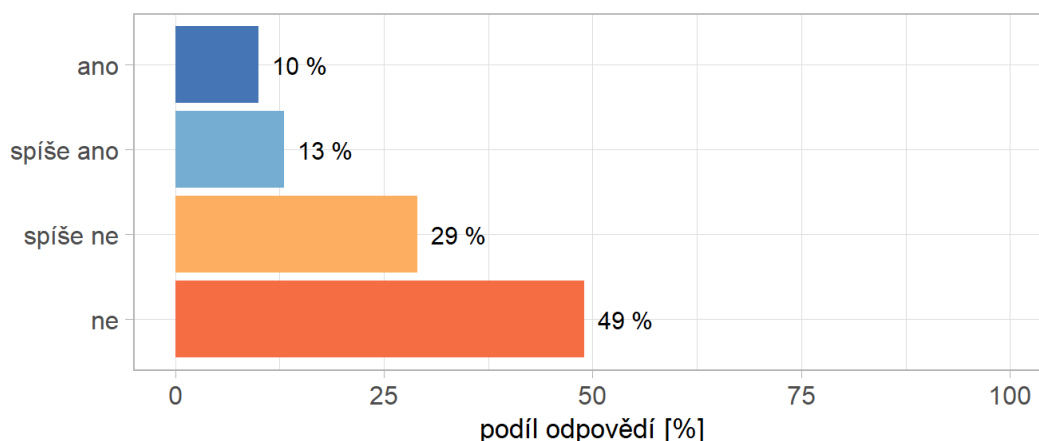
K této otázce mohli výzkumní pracovníci a pracovnice uvést i více odpovědí, z toho důvodu jsou odpovědi zobrazeny v absolutních číslech. V 69 odpovědích respondenti uvedli, že neví o problémech s publikováním. 10 respondentů vidí problém v připisování vedoucích, ačkoliv se na článku nepodíleli. 6 zaměstnanců si myslí, že by to vyřešila lepší informovanost mezi oblastmi, aby bylo zřejmé, na čem kolegové pracují.

Q3-a) Sdílíte aktivně výsledky své práce? Pokud ano, jakým způsobem? (otázka pouze pro výzkumné pracovníky a pracovnice)



84 % výzkumníků se vyjádřilo, že sdílí aktivně svou práci. Dle jednotlivých odpovědí sdílí výzkumní pracovníci a výzkumné pracovnice své práce na Researchgate, v tiskových a závěrečných zprávách, na webu CDV, prostřednictvím publikací a na pravidelných setkáních se zaměstnanci CDV.

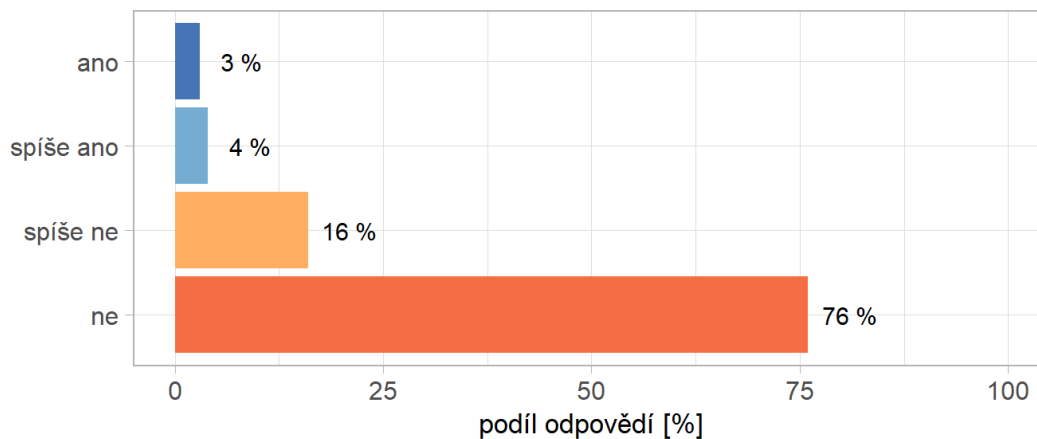
Q3-d) Setkal(a) jste se někdy na CDV s duplikací výzkumného záměru nebo projektu? (otázka pouze pro výzkumné pracovníky a pracovnice)



S duplikací výzkumného záměru nebo projektu se dle odpovědí potkalo 23 % dotázaných. V otevřených odpovědích se výzkumní pracovníci a pracovnice vyjádřili, že se jedná spíše o duplikaci témat, která pramení z nedostatečné informovanosti mezi oblastmi a divizemi, což se dle jejich názoru v současnosti již daří eliminovat. Mezi respondenty, kteří odpovídali „spíše ne“, se objevovaly stejné názory. Případná duplikace nebyla záměrná, došlo ke shodě s jinými oblastmi.

I tomuto tématu se chce CDV nadále věnovat, a to především posílením informovanosti mezi divizemi a s pomocí firemního intranetu větší transparentností projektů.

Q18-a) Setkal(a) jste se někdy na CDV s diskriminací podle věku, pohlaví, pracovního zaměření apod.? (otázka pro všechny zaměstnance)



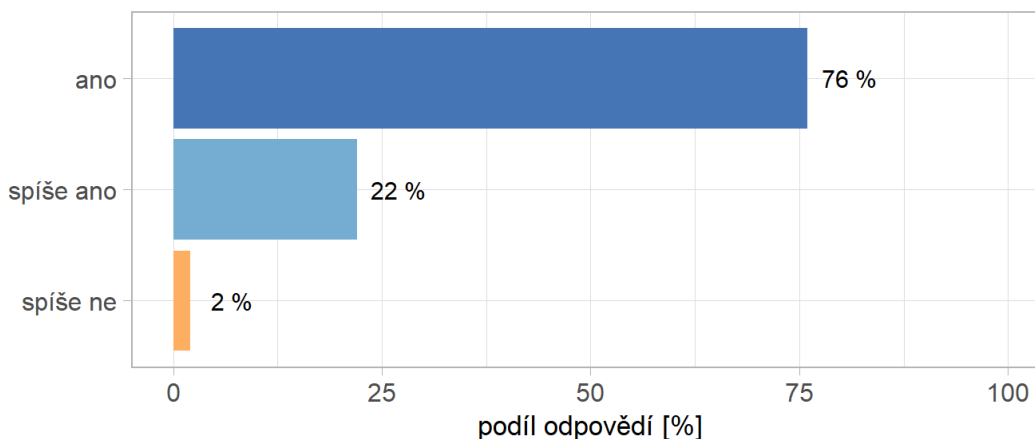
V 92 % se dle odpovědí zaměstnanci neseťkali s diskriminací. Pochvalují si přístup zaměstnavatele po dobu jejich mateřské a rodičovské dovolené, kdy mohou vykonávat práci na zkrácený úvazek. 8 % dotázaných (13 zaměstnanců) se vyjádřilo, že se s diskriminací potkalo buď přímo, nebo jí byli svědkem. Dle otevřených odpovědí se diskriminace týkala pracovního zařazení. Např. nemohou volit do Rady instituce nebo dochází k nedorozuměním s kolegy, u jejichž pracovní pozice nebylo zřejmé, zda je podřízená nebo nadřízená té jejich.

2 NÁBOR A VÝBĚR

Mezi poslání CDV, které bylo zmíněno v úvodu této analýzy, patří uskutečňovat výzkumnou a vývojovou činnost v oblasti dopravy. Vzhledem k účelu působení je CDV odkázáno na úzký segment trhu práce, který tyto odborníky/absolventy daného oboru nabízí. Poptávané pozice se daří obsazovat absolventy, u kterých je dbáno na jejich rozvoj, aby si instituce nadále zachovávala statut nepostradatelného partnera ve výzkumu a vývoji v dopravě.

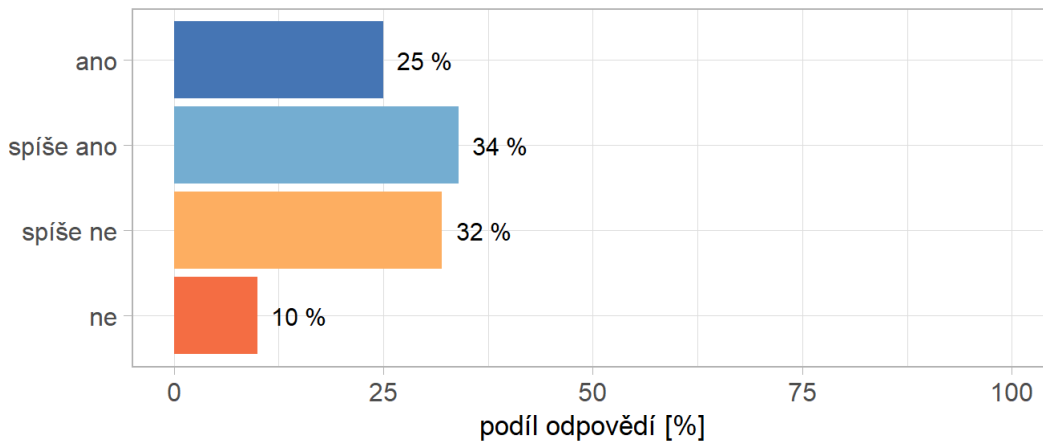
Cílem kapitoly bylo zjistit, zda zaměstnanci vidí CDV jako stabilního zaměstnavatele, jak vnímají nábor do této instituce a jak probíhal jejich adaptační proces.

Q21-c) Považujete CDV za stabilního zaměstnavatele? (otázka pro všechny zaměstnance)



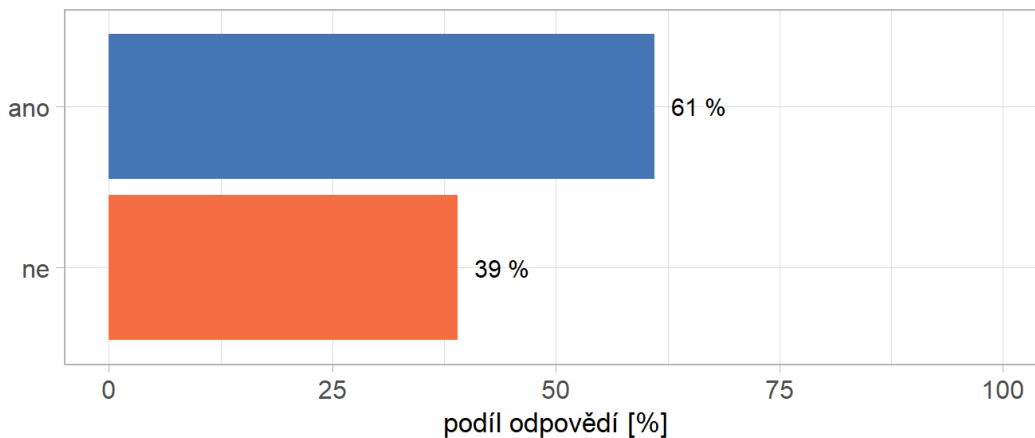
88 % dotázaných dle odpovědí vnímá CDV za stabilního zaměstnavatele. Celých 27 % nynějších zaměstnanců zde pracuje déle než 10 let. CDV je zaměstnanci považováno za instituci s dlouholetou historií, která jim dodává jistotu i do budoucího působení. 2 % zaměstnanců si dle odpovědí spíše nemyslí, že je CDV stabilní zaměstnavatel a to s ohledem na fakt, že práce výzkumníků a výzkumnic se odvíjí od množství zadaných zakázek a projektů a při příchodu neočekávané krize by tedy nemusel být počet zaměstnanců dlouhodobě udržitelný.

Q31-a) Máte přehled o volných pracovních pozicích na CDV? (otázka pro všechny zaměstnance)



59 % respondentů odpovědělo, že má přehled o vypsanych volných pracovních místech na CDV a ví, kde je hledat. Většina respondentů tyto informace hledá na webových stránkách, a nebo je dostane na poradách. 42 % se vyjádřilo, že se o volné pracovní pozice na CDV aktivně nezajímá a cíleně je nehledá.

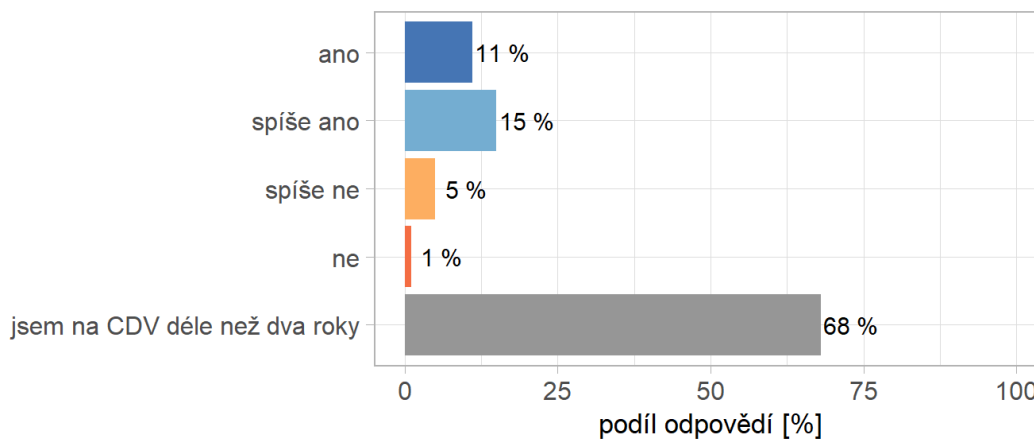
Q31-b) Víte o motivační odměně za přivedení nového zaměstnance? (otázka pro všechny zaměstnance)



Dle opatření ředitele z prosince roku 2019 náleží každému zaměstnanci kromě ředitelů divizí, vedoucích zaměstnanců a personalistů motivační odměna za nalezení kandidáta, který bude v CDV zaměstnán alespoň 12 měsíců. Cílem výplaty motivační odměny je zefektivnit nábor kandidátů na obtížněji obsazované pracovní pozice.

61 % respondentů odpovědělo, že je seznámeno s faktem, že za přivedení nového zaměstnance jim náleží finanční odměna. Dva respondenti si myslí, že to není etické vzhledem k novému zaměstnanci. 39 % tvrdí, že o takové možnosti neví. CDV se chce zaměřit na lepší informovanost zaměstnanců o této skutečnosti.

Q31-d) Pokud jste nastoupil(a) v posledních dvou letech, probíhal adaptační proces dle Vašich představ a očekávání? (otázka pro všechny zaměstnance)

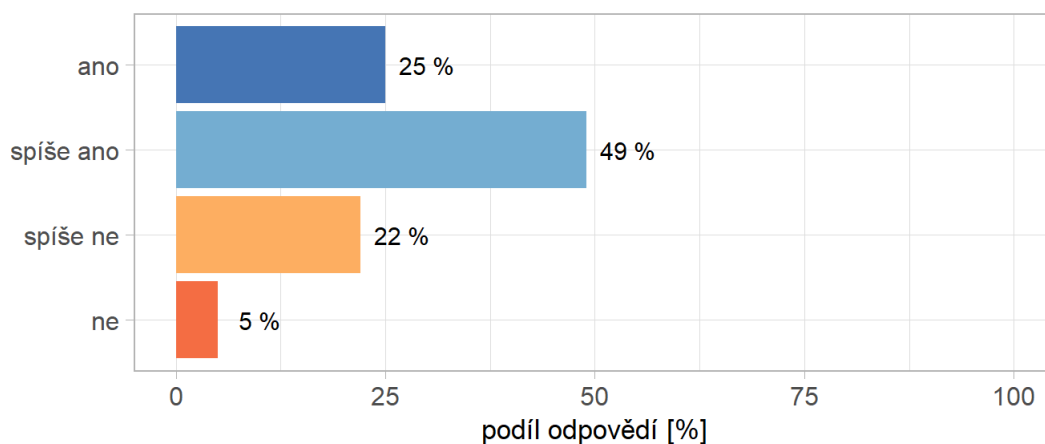


26 % respondentů odpovědělo, že adaptační proces probíhal dle jejich očekávání. V rámci adaptace zaměstnanci/kyně dostávají k nastudování interní předpisy, které shledávají pro „nováčka“ nedostatečné ve smyslu pochopení průběhu interních procesů. Adaptace je jeden z úkolů, na které se chce CDV zaměřit. Mezi 6 % respondentů se objevily názory, že se jim neměl kdo dostatečně věnovat, např. z důvodu přetížení kolegy. Interních dokumentů k přečtení bylo velké množství, a tak by uvítali stručné shrnutí vnitřních předpisů nějakou vhodnější formou.

3 PRACOVNÍ PODMÍNKY

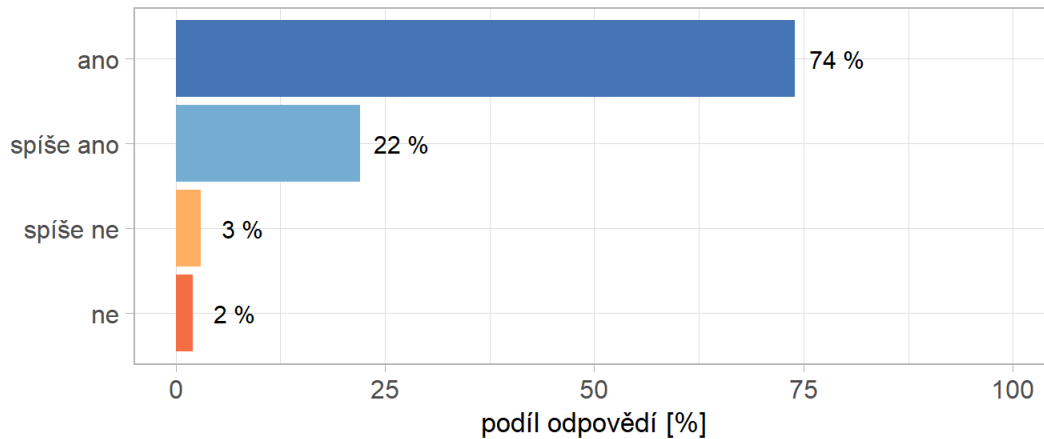
Cílem otázek v této kapitole bylo zjistit pohled zaměstnanců na jejich pracovní prostředí. Také zde byly zahrnuty dotazy na podmínky, ve kterých pracují. Zaměstnanci byli dotazováni, zda by chtěli něco zlepšit či změnit a také na to, zda jsou pro ně srozumitelné interní předpisy a dokumenty.

Q7-b) Jsou pro Vás pracovní předpisy (základní dokumenty) CDV uživatelsky příznivé? (otázka pro všechny zaměstnance)



Pro 74 % respondentů jsou dle jejich názoru základní dokumenty CDV uživatelsky přívětivé. Dle konkrétních odpovědí došlo v souvislosti s certifikací jakosti a kvality k harmonizaci dokumentů a jejich logickému provázání. 27 % respondentů se vyjádřilo, že jsou pracovní předpisy uživatelsky nepříznivé a ocenili by zestručnění základních dokumentů nebo výtah ze všech dokumentů pro jejich denní potřebu. V případě aktualizace dokumentů by rádi viděli zvýrazněné změny, aby nemuseli pročítat celý dokument opětovně. Rádi by také měli možnost v dokumentech filtrovat nebo vyhledávat. V dokumentech se někdy informace objevují duplicitně nebo není jasné, čím se který dokument dle svého názvu zabývá.

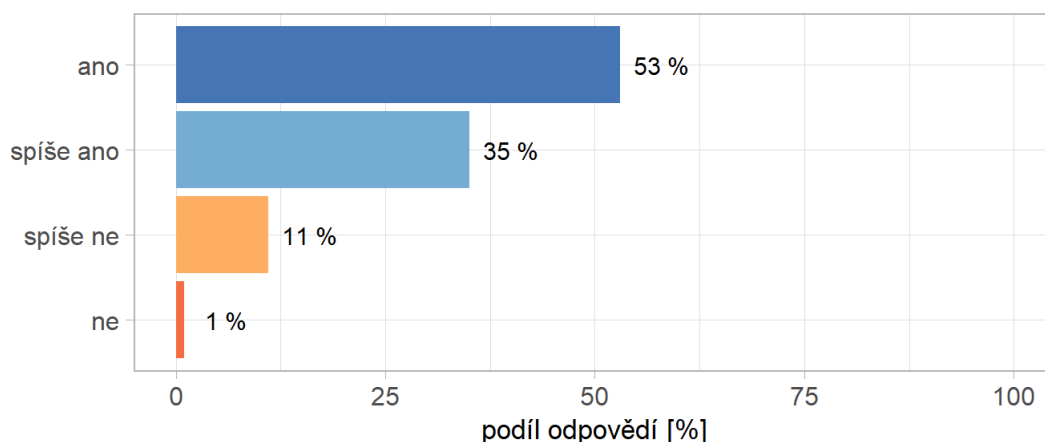
Q7-c) Co se týče školení BOZP, je pro Vás forma vyhovující a srozumitelná? (otázka pro všechny zaměstnance)



Celých 96 % respondentů hodnotí školení na téma Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci kladně. Toto školení je připravováno v pravidelných intervalech ústní formou a je vnímáno jako vyhovující a srozumitelné. Ocenili by více praktických sdělení – jak postupovat při krizových či poplašných situacích, umístění hasicích přístrojů, lékárniček atd. 4 % respondentů vnímají školení jako povinnost, ale nepřikládají mu velký přínos. Školení jsou příliš obecná bez praktických příkladů.

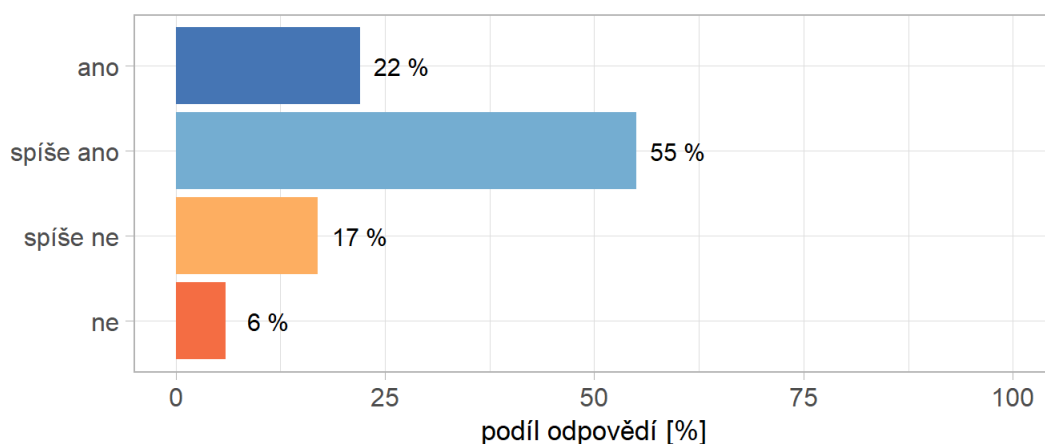
Centrum dopravního výzkumu, v. v. i. má ve svých prostorách i laboratoře, které jsou obecně vnímány jako rizikové prostředí, proto na školení Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dává velký důraz. Přesto, že toto školení odpovídá stanoveným normám a zaměstnanci stvrzují svým podpisem, že byli s veškerými riziky seznámeni, je v plánu organizovat následující školení více prakticky, aby zaměstnanci věděli, jak se v případě neočekávané situace zachovat.

Q8-a) Byl(a) jste seznámen(a) s vizí a strategickými cíli CDV? (otázka pro všechny zaměstnance)



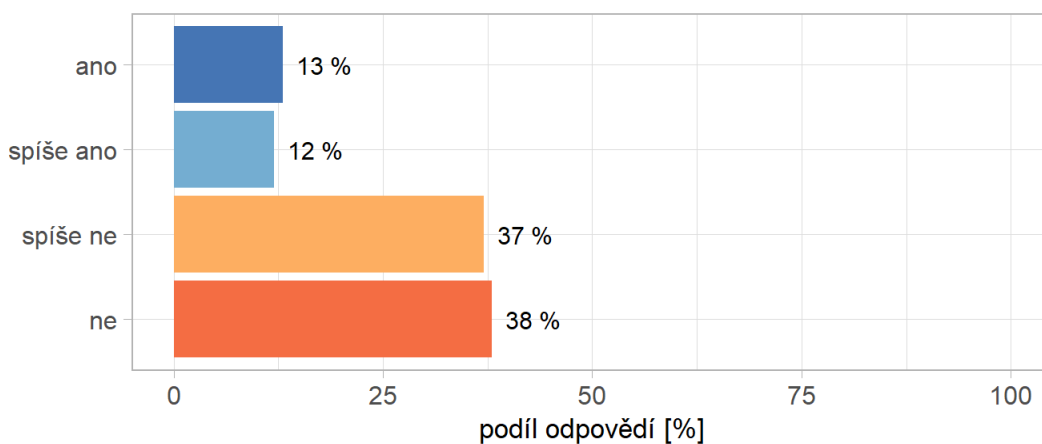
Vizí Centra dopravního výzkumu, v. v. i. je snaha neustále posilovat své postavení respektované, odborně nezávislé instituce, která je v současnosti stále častěji vyhledávána pro řešení závažných témat dopravy širokého zaměření. 85 % respondentů souhlasí s tím, že bylo s vizí a strategickými cíli seznámeno. V jednotlivých odpovědích zmiňují adekvátní dokumenty umístěné na firemním intranetu jako je Dlouhodobý koncepční rozvoj CDV, Politika kvality, nebo Strategie Centra dopravního výzkumu, v. v. i. na období 2014–2020. Přesto se v několika odpovědích opakuje, že cíle a vize by měly být pravidelně připomínány a uvedeny na viditelnějších místech. Na zmíněné zviditelnění se chce v nastávajících dvou letech CDV více zaměřit.

Q15-d) Myslíte si, že je v CDV dobře nastaven proces schvalování interních procesů? (otázka pro všechny zaměstnance)



78 % respondentů dle odpovědí souhlasí s nynějším nastavením procesu interního schvalování. Někteří zaměstnanci se vyjádřili, že schvalovací procesy bývají zdlouhavé, ale zase jsou si vědomi, že při kontrole více lidmi se podchytí případné chyby či nedostatky. Uvítali by, pokud by byl proces rychlejší. 23 % respondentů se shoduje, že schvalování je zdlouhavé, složité a v některých případech jsou do schvalovacího procesu zapojeni zaměstnanci, kterých se daná věc netýká.

Q19-c) Je něco, co Vám na pracovišti schází k ještě lepšímu výkonu Vaší práce? (otázka pro všechny zaměstnance)

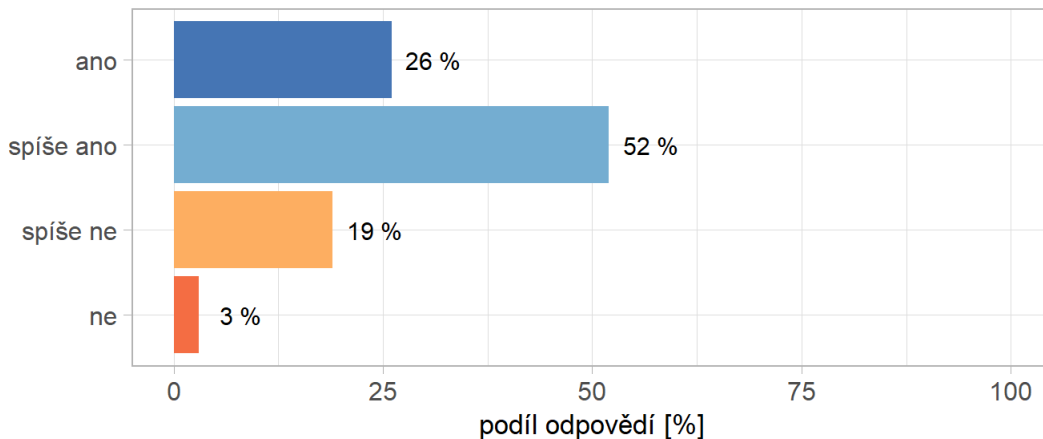


25 % respondentů by dle odpovědí uvítalo vylepšení v následujících případech:

- odpočinková místnost/tichá místnost pro psaní článků a publikací,
- občerstvení na pracovišti, automaty se zdravějšími potravinami
- proplácení pomůcek pro zdraví při sedavém zaměstnání,
- výkonnější PC,
- reprezentativní místnost pro přijímání návštěv (zařízená občerstvením, kávou, nádobím),
- venkovní posezení v letních měsících,
- webkamery, mikrofony, sluchátka pro online schůzky nebo videokonference,
- školení (cizí jazyky, vedení týmu).

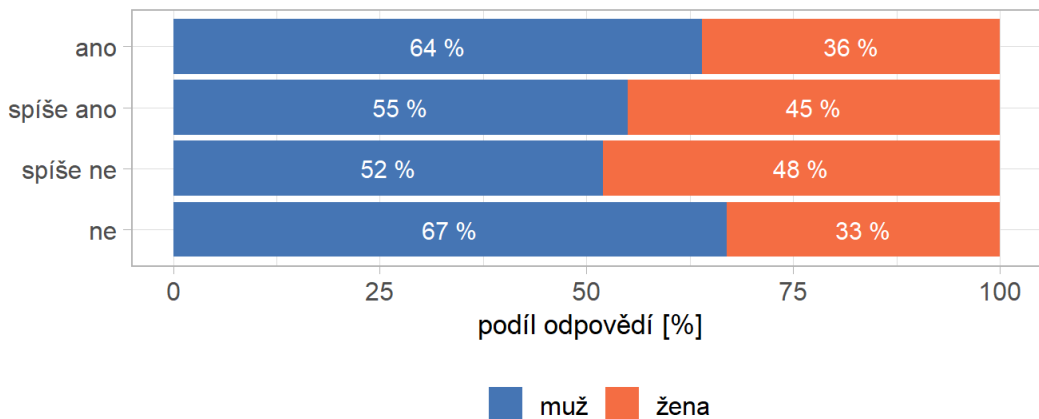
Celých 75 % respondentů se vyjádřilo, že je spokojeno se svým pracovištěm a s tím, co jim firma nabízí.

Q22-a) Myslíte si, že jste za svou práci adekvátně ohodnoceni? (otázka pro všechny zaměstnance)



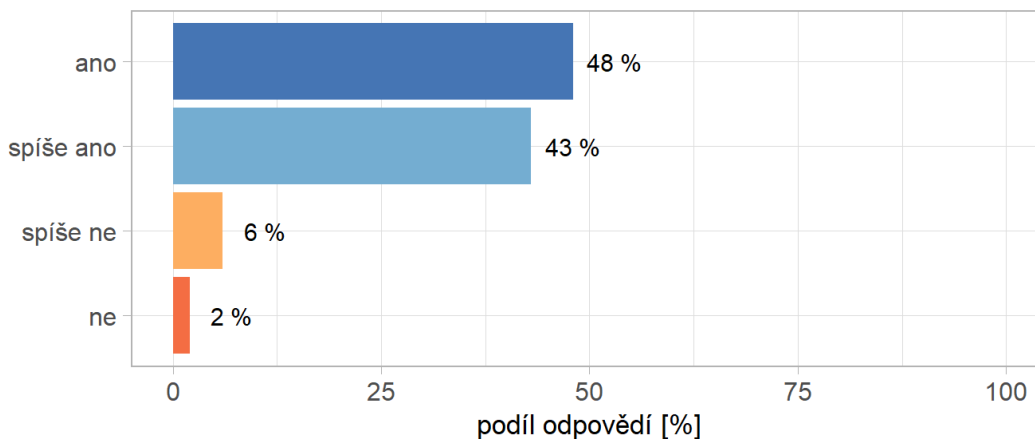
Mezi otázkami se vyskytl také citlivý dotaz ohledně spokojenosti s výší mzdy. V 78 % odpovědí jsou respondenti spokojeni se svou mzdou. 22 % dotázaných zaměstnanců vidí prostor ke zlepšení. Dle některých odpovědí jsou například administrativní pozice mezi sebou hodnoceny odlišně, i když pracují na výzkumných projektech rovným dílem.

Rozdělení odpovědí podle pohlaví – otázka Q22-a)



Z podrobnějšího grafu k otázce ohledně adekvátního ohodnocení je zřejmé, že ženy se přiklánějí k odpovědi „spíše ano“ nebo „spíše ne“ a z původních 3 % nespokojených jsou ve většině muži. Z výsledků tedy vyplývá, že zaměstnanci jsou obecně s výší mzdy na CDV spokojeni – což je pro zaměstnavatele potěšující výsledek.

Q22-b) Jste spokojen(a) s poskytovanými benefity na CDV? (otázka pro všechny zaměstnance)



Ke spokojenosti zaměstnanců přispívají také benefity, které zaměstnavatel nabízí. V CDV je 91 % všech dotázaných respondentů spokojeno s poskytovanými benefity.

Centrum dopravního výzkumu, v. v. i. jako zaměstnavatel nabízí následující benefity:

- plně hrazenou Multisport kartu (vstupy na sportoviště nebo do relaxačních zón zdarma, případně se slevou),
- zvýhodněné mobilní tarify pro sebe i své blízké,
- dotované stravování, stravenky pro zaměstnance se zdravotním omezením,
- čerpání sociálního fondu (i pro své rodinné příslušníky),
- pružnou pracovní dobu,
- možnost úpravy pracovních úvazků,
- možnost občasné práce z domu,
- 5 týdnů dovolené,
- příspěvky na penzijní a životní pojištění,
- možnost zapůjčení služebního auta pro soukromé účely,
- neformální společenské a sportovní akce.

Zaměstnanci ze všech benefitů oceňují zejména Multisport kartu, neformální společenské a sportovní akce, pružnou pracovní dobu, možnost občasné práce z domu nebo příspěvek na penzijní připojištění. Někteří zaměstnanci by kromě poskytovaného dotovaného stravování ocenili také vydávání stravenek a tzv. sick days. Sick days jsou benefitem, jehož náklady nejsou považovány za uznatelné v projektech financovaných z veřejných prostředků, které tvoří převážnou část činnosti CDV.

CDV se do budoucna chce zaměřit na lepší informovanost zaměstnanců o poskytovaných benefitech.

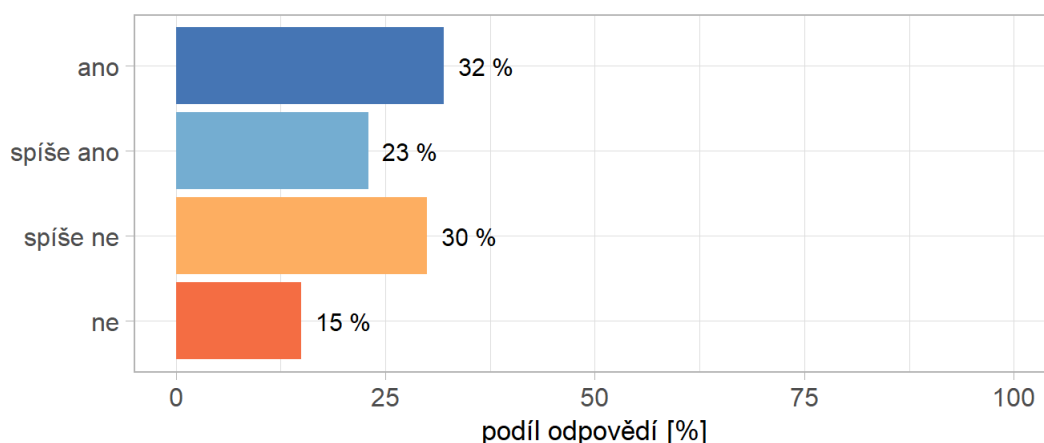
4 ŠKOLENÍ A ROZVOJ

Pro Centrum dopravního výzkumu jako pro zaměstnavatele je důležité, aby se jeho zaměstnanci nadále vzdělávali, zvyšovali a prohlubovali si svoji kvalifikaci a byli tak uznávanými odborníky ve své oblasti. Další vzdělávání zaměstnanců CDV je jednou z priorit, kterou se snaží instituce neustále rozvíjet.

Jde však o to se na vzdělávání zaměřit více komplexně. Školení byla vedena prozatím neorganizovaně, a ne všichni zaměstnanci se vzdělávali dostatečně. Proto je třeba postupovat dle plánu rozvoje každého zaměstnance vyplývajícího z hodnotících pohovorů, které se uskutečňují vždy začátkem roku. Také je třeba zhodnotit všechna uplynulá školení, zda měla pro zaměstnance nějaký smysl, a správný kariérní vývoj. V neposlední řadě je v plánu možnost vedení pod dohledem zkušených a uznávaných výzkumníků neboli mentorů, kteří budou zaměstnancům nápomocni ve výběru směru jejich dalšího rozvoje. Vedoucí zaměstnanci by se měli více soustředit na vzdělávání svých podřízených, ale také na vzdělávání ve vedení týmu.

V rámci dotazníku jsme se v této oblasti zaměřili na zjištění, zda zaměstnanci mají zájem se nadále vzdělávat a zda ze strany instituce cítí dostatečnou podporu.

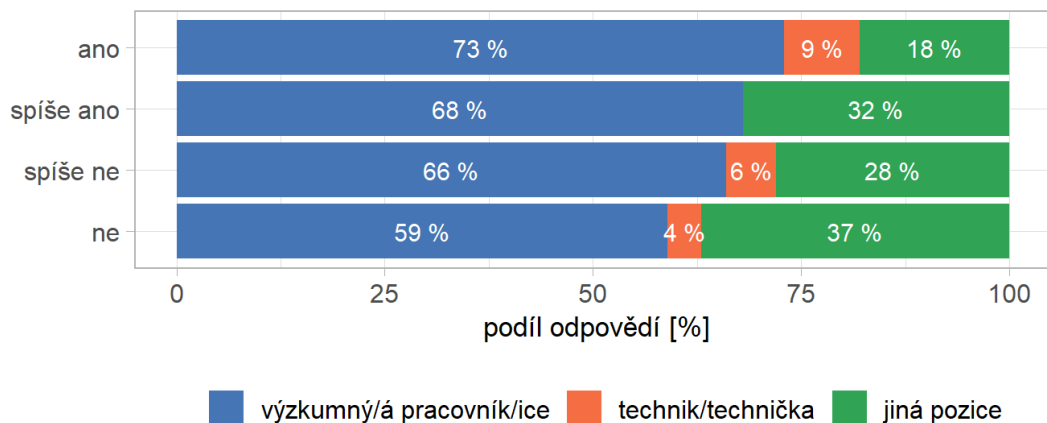
Q14-f) Máte zájem si v dohledné době zvýšit kvalifikaci dalším studiem? (otázka pro všechny zaměstnance)



55 % respondentů odpovědělo, že by si nadále rádo zvyšovalo svoji kvalifikaci. Někteří nastupují, či by chtěli nastoupit na doktorské studium, jiní by uvítali doplňující kurzy odborné a jazykové. Jazykové kurzy probíhají na CDV formou samostudia, případně mohou zaměstnanci využít institucí, které kurzy nabízí, a hodnota kurzu je jim po absolvování proplacena.

Co se týče dalšího studia, 45 % zaměstnanců nemá zájem si zvyšovat kvalifikaci studiem na vysoké škole, anebo o tom zatím jen okrajově přemýšlí. Spíše by uvítali všeobecné i odborné školicí kurzy a semináře.

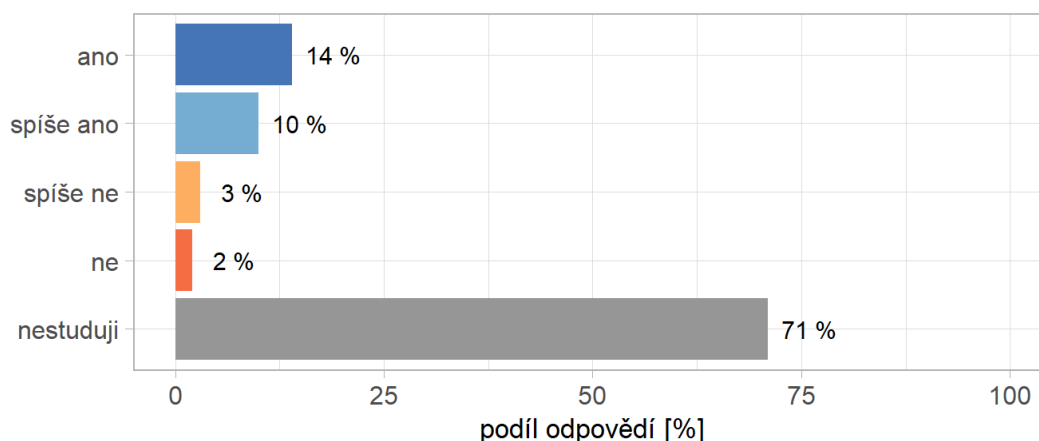
Rozdělení podle pozice na CDV – Q14-f)



Ze strany CDV se cítí být zaměstnanci, kteří si chtějí zvyšovat svoji kvalifikaci studiem na vysokých školách, podporováni. Mají na výběr ze široké škály zkrácených úvazků a CDV jim dle zákoníku práce po domluvě s nadřízeným umožňuje čerpat i studijní volno.

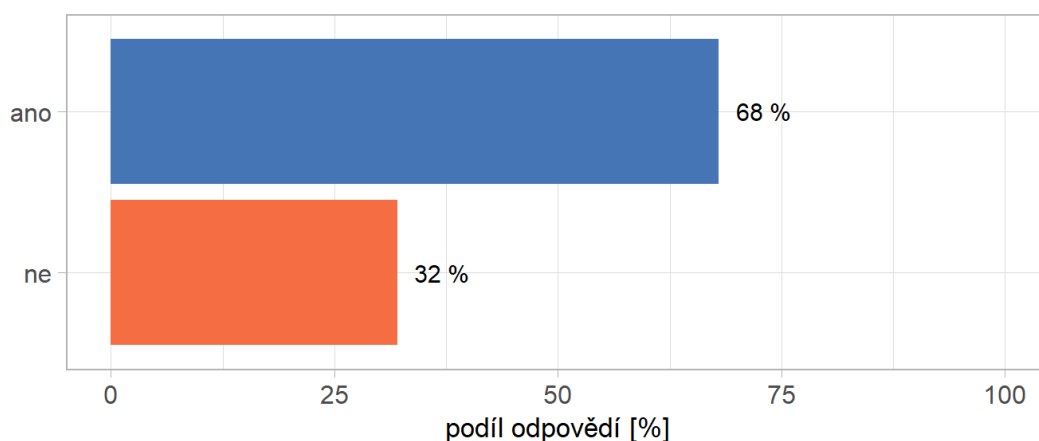
V posledních dvou letech byla na CDV nabízena možnost dalšího vzdělávání od dodavatele, který instituci v rámci projektu nabídl přes 50 odborných, jazykových, počítačových a soft-skills kurzů. Celkem se tohoto vzdělávacího projektu zúčastnilo 95 zaměstnanců. I když byl tento vzdělávací projekt v roce 2020 ukončen, chce v tomto velkorysém trendu CDV nadále pokračovat.

Q14-g) Pokud studujete, cítíte se ve studiu ze strany CDV podporován(a)? (otázka pro všechny zaměstnance)



24 % respondentů odpovědělo, že se cítí být podporováno ve studiu. Dle jednotlivých odpovědí je CDV podporuje při studiu nadstandardně a v době studia jim vyšlo nebo vychází maximálně vstříc. Na druhou stranu celých 5 % respondentů se vyjádřilo, že necítilo velkou podporu anebo ji nepotřebovalo. 71 % zaměstnanců momentálně nestuduje, ale někteří v minulosti studovali a již pracovali na CDV a podporu ze strany zaměstnavatele měli k dispozici.

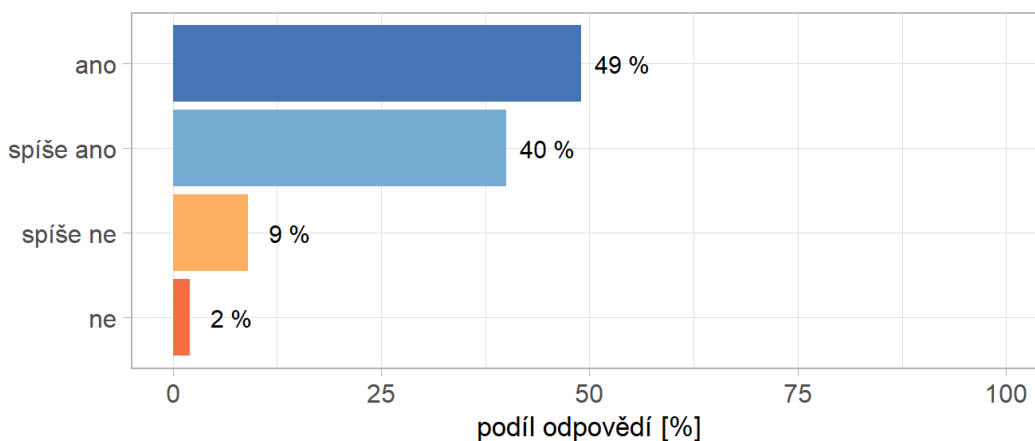
Q16-a) Zúčastnil(a) jste se v posledním roce nějaké vzdělávací aktivity? (otázka pro všechny zaměstnance)



68 % respondentů se v posledním roce účastnilo některé ze vzdělávacích aktivit. Dle otevřených odpovědí školení zahrnovala jazykové kurzy, odborné semináře a konference, PC kurzy a další. 32 % respondentů, což je třetina všech zaměstnanců, se dle odpovědí v posledním roce nezúčastnilo

žádného školení. V praxi to znamená, že se školí stále ti samí nebo skoro ti samí zaměstnanci. Tuto skutečnost bude třeba v budoucnu změnit.

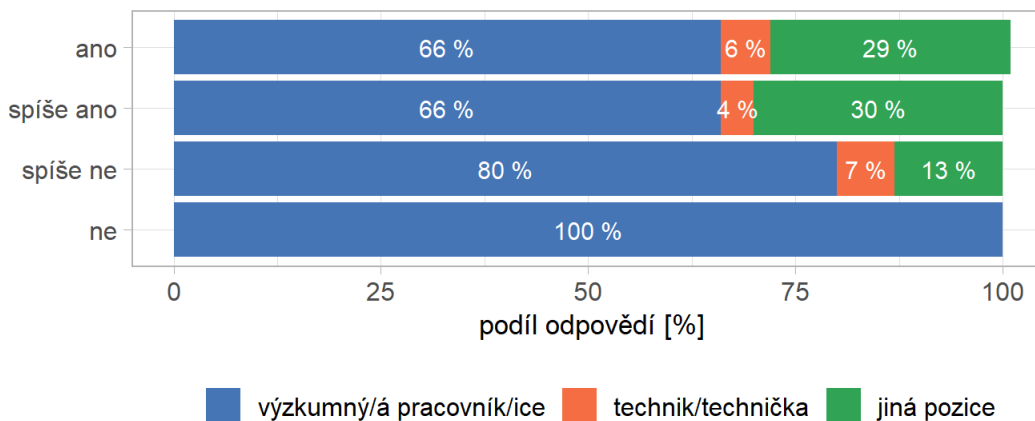
Q16-b) Myslíte si, že možnost vzdělávání je na CDV dostačující? (otázka pro všechny zaměstnance)



Celých 89 % respondentů v dotazníku souhlasilo s tvrzením, že mají dostatečnou možnost se vzdělávat.

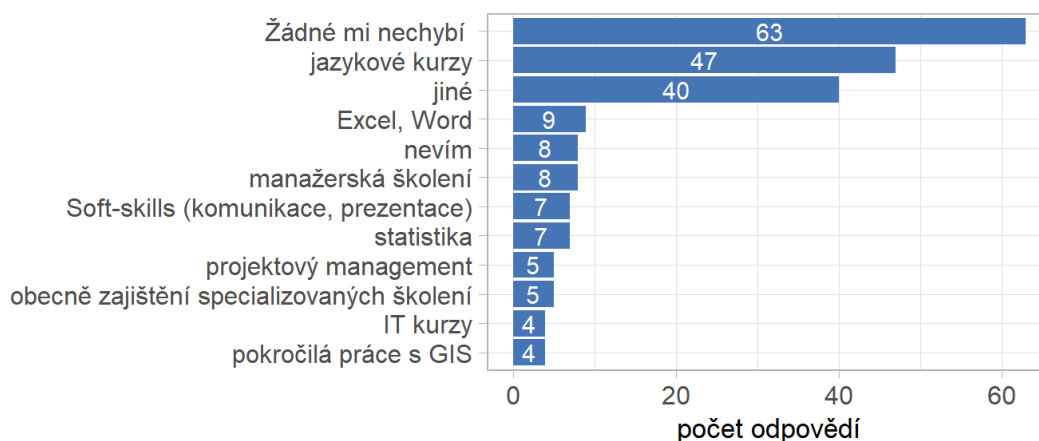
Dle jednotlivých vyjádření respondentů je nabídka kurzů rozsáhlá, ze strany CDV jsou ve vzdělávání plně podporováni jak v interních, tak externích kurzech. 11 % zaměstnanců dle grafu výše vnímá další možnost vzdělávání za nedostačující. Ocenili by více jazykových kurzů a také časový prostor pro studium. V rámci některých témat je problematické vhodné školení najít, a to z toho důvodu, že v České republice chybí kvalitní lektori.

Rozdělení podle pozice na CDV – Q16-b)



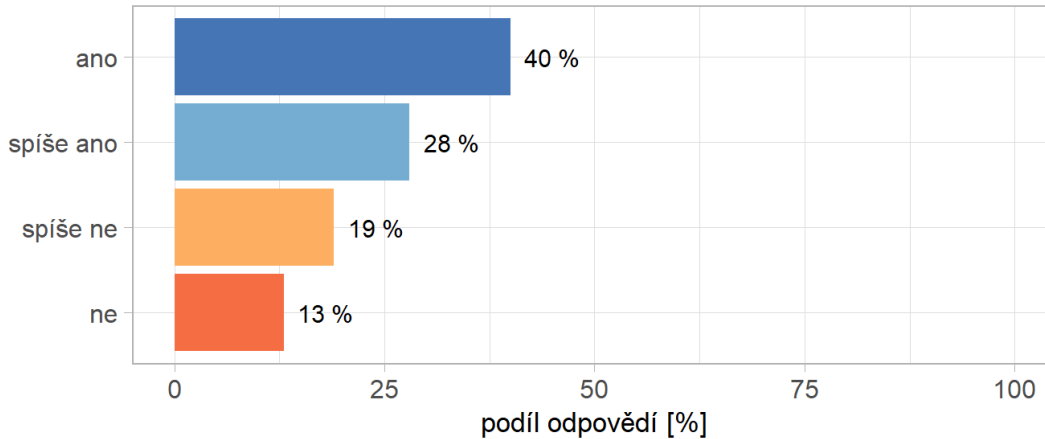
Z 11 % zaměstnanců, kteří nepovažují možnost vzdělávání na CDV za dostačující, se dle výsledků v grafu výše jedná převážně o výzkumné pracovníky. Otázka níže upřesňuje, o jaká školení mají zaměstnanci CDV zájem a na která se můžeme v budoucnu více zaměřit.

Q16-d) Která školení nebo kurzy Vám chybí? (otázka pro všechny zaměstnance)



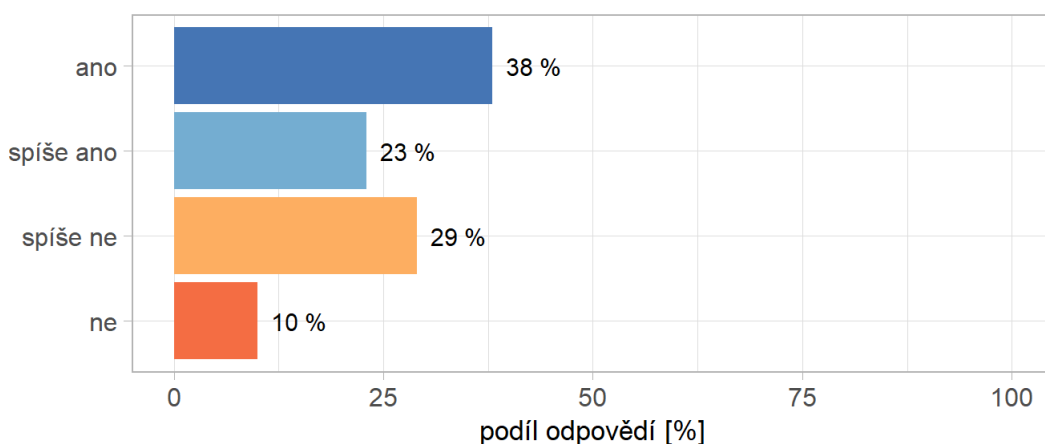
Vzhledem k faktu, že někteří respondenti uváděli i více kurzů najednou, v rámci analýzy nelze procentuálně určit, kolik % respondentů se přiklání ke konkrétnímu kurzu. Z tohoto důvodu zobrazuje graf absolutní čísla. Na základě výsledků z grafu výše lze říct, že většina zaměstnanců je spokojená a vzdělávací kurzy jim nechybí. Na druhou stranu někteří zaměstnanci dlouhodobě postrádají jazykové kurzy konané na pracovišti. Kolonka „jiné“ zastupuje kurzy odborné, které se lišily dle jednotlivých odpovědí. Bylo to např. programování, psychologické školení, leadership, statistika v programu R a další.

Q24-c) Máte se svým nadřízeným nebo nadřízenou nastavenou strategii Vaší kariéry (cíle, kterých máte dosáhnout v následujícím období)? (otázka pro všechny zaměstnance)



Dle odpovědí má 68 % respondentů se svým nadřízeným nebo nadřízenou nastavenou strategii jejich kariéry. Vycházejí z ročních hodnotících (kariérních) pohovorů a z daných projektů. Celých 32 % respondentů se však domnívá, že nemá určeny konkrétní cíle. Dle jednotlivých otevřených odpovědí se cíle nedají nastavit nebo doposud nebyly nastaveny. CDV se chce tématu kariérních pohovorů v budoucnu věnovat a nastavit je tak, aby z nich pro zaměstnance plynuly konkrétní a měřitelné cíle.

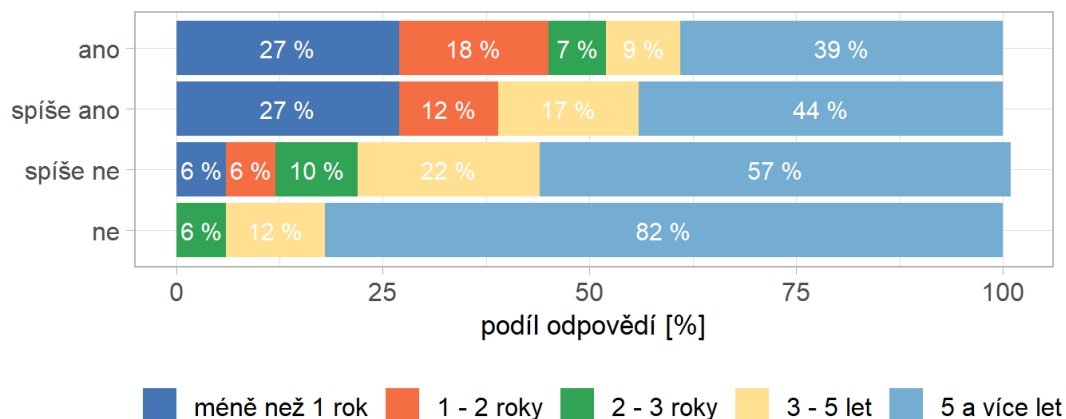
Q26-a) Máte na CDV k dispozici odborné vedení, někoho, od koho se můžete dále učit? (otázka pro všechny zaměstnance)



61 % respondentů se vyjádřilo, že má na CDV odborné vedení. Zaměstnanci se učí od svých kolegů s vyšší odborností v rámci oblasti, divize nebo v rámci celého CDV. 39 % respondentů je dle odpovědí

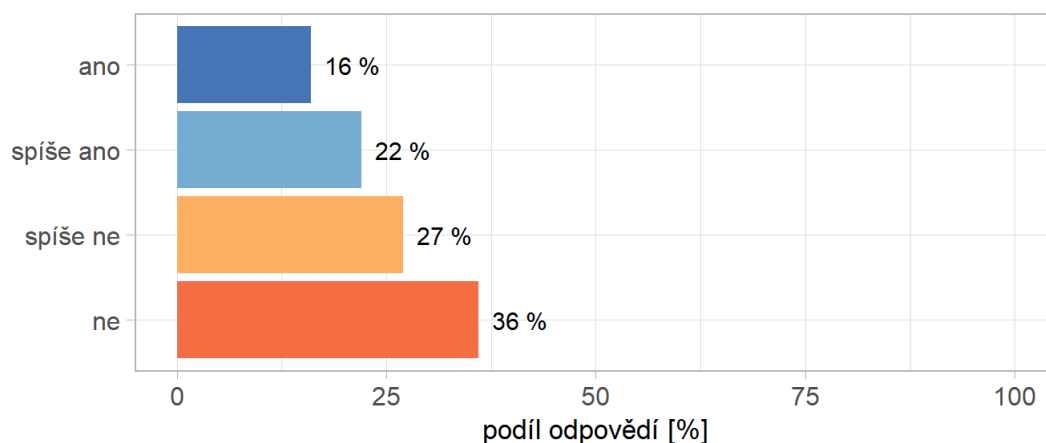
různých názorů. Zaměstnanci pracují ve specifických oblastech, nebo již jsou odborníky a často se nemají na koho obrátit nebo se učí od sebe navzájem.

Rozdělení podle délky působení na CDV – Q26-a)



Odpovědi v grafu výše nám ukazují, že výzkumníci s vyšší odborností se bohužel nemají na CDV na koho ve své odbornosti obrátit. Na druhou stranu „mladí“ výzkumníci, kteří pracují na CDV méně než 1 rok, to hodnotí tak, že odborného vedení mají dostatek.

Q26-b) Máte k dispozici odborné vedení mimo CDV? (otázka pro všechny zaměstnance)



38 % respondentů se vyjádřilo, že má k dispozici odborné vedení i mimo CDV. Respondenti uváděli univerzity, se kterými CDV spolupracuje, případně jiné odborné instituce nebo Ministerstvo dopravy. 63 % respondentů se vyjádřilo, že nemá k dispozici odborné vedení mimo CDV anebo jen v omezené míře. V několika případech zmiňují školitele v rámci doktorského studia.

Dle výsledků můžeme říct, že 61 % zaměstnanců má odborné vedení přímo v CDV a 38 % mimo CDV. I když tuto skutečnost na základě kontaktů výzkumných pracovníků navenek nemůžeme přímo ovlivnit, rádi bychom v budoucnu posílili procento odborného vedení na CDV.

Závěr

Centrum dopravního výzkumu, v. v. i., se 20. 1. 2020 přihlásilo k principům zakotveným v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. Cílem instituce je získání certifikátu HR AWARD, který uděluje Evropská komise výzkumným institucím, jež implementují strategii HRS4R (The Human Resources Strategy for Researchers) vycházející z těchto principů.

Prvním krokem bylo zpracování interní GAP analýzy. Součástí GAP analýzy je dotazníkové šetření mezi zaměstnanci, které bylo provedeno, a jeho výsledky jsou uvedeny výše a v příloze tohoto dokumentu. V rámci analýzy se podařilo najít slabá místa, na kterých je třeba zapracovat, ale i silné stránky CDV, které budou nadále rozvíjeny. Z důvodu zachování anonymity odpovědí nebyly zveřejněny otevřené odpovědi zaměstnanců CDV, ale některé jsou zahrnuty v komentářích pod grafy. V průběhu dotazníkového šetření byly členové projektu otevřeni diskuzím se zaměstnanci CDV, kteří se tak mohli i mimo dotazník vyjádřit k tomu, co by chtěli změnit.

Následujícím krokem je příprava Akčního plánu obsahujícího postup implementace opatření směřujících k naplnění principů zakotvených v Chartě a Kodexu. Přínosy této strategie uvedené níže jsou pro CDV jako výzkumnou instituci významné, protože se jedná o první větší průzkum spokojenosti zaměstnanců. Analýza celkové situace na CDV přinesla podněty k tomu, aby se CDV jako zaměstnavatel v těchto směrech mohl zlepšit, a ještě lépe tak pokrývat klíčové potřeby rozvoje v dopravě v České republice, a to na celostátní, regionální i místní úrovni. Jde především o zvýšení kvality péče o lidské zdroje, rozvoj profesního růstu výzkumných pracovníků, vytvoření podmínek pro lepší kariérní růst v oblasti výzkumu a vývoje a propojení s celoevropskou sítí výzkumných organizací.

Přílohy:

Příloha č. 1

Dotazník

Základní rozdělení (pro výzkumné pracovníky)

1. Jsem muž/žena
2. na pracovní pozici (dle pracovní smlouvy): výzkumný pracovník nebo výzkumná pracovnice ve věku 20 – 30 let/31 – 40 let/41 – 50 let/51 – 60 let/61 a více
3. zaměřuji se v % odhadu na níže uvedené činnosti v tomto poměru:
 - a. základní výzkum
 - b. aplikovaný výzkum
 - c. vývoj
 - d. expertní činnost
 - e. přednáškovou činnost
 - f. vedení
 - g. projektové řízení
 - h. koordinační řízení
 - i. jinou činnost
4. se smlouvou na dobu určitou/neurčitou
5. a délkou působení na CDV méně než 1 rok/1 – 2 roky/2 – 3 roky/3 – 5 let/5 a více let (pokud pracujete na CDV s přestávkou, roky se sčítají)
6. jsem ve vedoucí pozici / nejsem ve vedoucí pozici
7. na divizi:
8. v oblasti:

Základní rozdělení (pro nevýzkumné pracovníky)

1. pohlaví: muž/žena
2. pracovní pozice (dle pracovní smlouvy): technik nebo technička / jiná pozice
3. ve věku 20 – 30 let / 31 – 40 let / 41 – 50 let / 51 – 60 let / 61 a více
4. se smlouvou na dobu určitou/neurčitou
5. a délkou působení na CDV méně než 1 rok / 1 – 2 roky / 2 – 3 roky / 3 – 5 let / 5 a více let (pokud pracujete na CDV s přestávkou, roky se sčítají)
6. jsem ve vedoucí pozici / nejsem ve vedoucí pozici

7. na útvaru:

8. v oblasti:

Hlavní část dotazníku (otázky pro výzkumníky zvýrazněny modrou barvou, zbývající otázky byly určeny všem zaměstnancům)

Obecné zásady vztahující se na zaměstnance CDV

1. Svoboda výzkumu (svoboda myšlení, určení metod, hranice svobody výzkumu):

- a. Myslíte si, že je Vaše výzkumná činnost na CDV dostatečně svobodná ve smyslu volby témat?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Myslíte si, že je Vaše výzkumná činnost na CDV dostatečně svobodná ve smyslu metod výzkumu?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- c. Máte ke svému výzkumu všechno potřebné (informace, pracovní podmínky, podporu nadřízeného apod.)? Pokud ne, co Vám chybí?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

2. Etické zásady a etické postupy:

- a. Myslíte si, že se na CDV vyskytují problémy s etikou výzkumu?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Myslíte si, že se na CDV vyskytují problémy s publikováním výsledků (plagiátorství, publikace v predátorských časopisech, neoprávněné připisování spoluautorů atd.)?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- c. Pokud víte o nějakých problémech na CDV spojených s etikou výzkumu a publikováním výsledků, jak byste navrhoval tuto situaci zlepšit?

nevím o problémech spojených s etikou výzkumu na CDV

konkrétně.....

3. Profesní zodpovědnost:

- a. Sdílíte aktivně výsledky své práce? Pokud ano, jakým způsobem?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- b. Myslíte si, že jsou výsledky Vašeho výzkumu dostatečně prezentovány odborné veřejnosti?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- c. Myslíte si, že jsou výsledky Vašeho výzkumu dostatečně prezentovány laické veřejnosti?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- d. Setkal(a) jste se někdy na CDV s duplikací výzkumného záměru nebo projektu?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....

4. Profesní přístup, ošetření podmínek a informovanost o změnách:

- a. Považujete své seznámení s cíli a vizemi CDV za dostatečné?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- b. Máte možnost se seznámit se strategickými cíli a vizemi instituce?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- c. Odkud čerpáte potřebné informace o cílech a vizích CDV?
konkrétně.....
- d. Myslíte si, že jste dostatečně seznámen(a) se strategickými cíli ve vašem útvaru nebo oblasti?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- e. Myslíte si, že informace o dění v CDV potřebné pro Vaši práci se k Vám dostávají včas?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....

- f. Myslíte si, že máte povědomí o tom, na čem pracují kolegové v jiných oblastech a útvarech?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- g. Pokud nemáte povědomí, na čem pracují kolegové v jiných oblastech, tak z jakého důvodu?

mám povědomí o tom, na čem pracují kolegové jinde

konkrétně.....

5. Smluvní a zákonné povinnosti, znalost a dodržování předpisů:

- a. Jste podle Vás dostatečně seznámeni s pracovními předpisy a pravidly CDV?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Jsou pro Vás pracovní předpisy (základní dokumenty) CDV uživatelsky příznivé?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- c. Co se týče školení BOZP, je pro Vás forma vyhovující a srozumitelná?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- d. Co se týče školení řidičů referentských vozidel, je pro Vás tato forma vyhovující a srozumitelná?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne/slужеbní auto neřídím

konkrétně.....

- e. Pokud by v budovách CDV hořelo, víte, jak se zachovat?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

6. Odpovědnost vůči zaměstnavateli:

- a. Je Vám jasné, jaká odpovědnost náleží k Vaší vykonávané pozici?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Znáte míru odpovědnosti Vaší oblasti/útvaru/úseku?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

7. Řádné postupy v oblasti výzkumu (GDPR):

- a. Byl(a) jste seznámen(a) s požadavky národních právních předpisů týkajících se ochrany osobních údajů?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Víte, jaká máte práva v této oblasti?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

8. Šíření a využívání výsledků, transfer technologií:

- a. Víte, co znamená transfer technologií a k čemu na CDV slouží?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Spolupracovali jste někdy s UGT na realizaci transfer technologií?

Ano/ne/již několikrát

konkrétně.....

9. Popularizace vědy:

- a. Myslíte si, že dokážete vysvětlit (např. dětem, příbuzným) co znamená a čím se liší veřejná výzkumná instituce od komerční firmy či státního podniku?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Myslíte si, že dokážete vysvětlit (např. dětem, příbuzným), na jaké divize podle zaměření se CDV dělí a čím se která divize zabývá?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- c. Účastníte se našich „tematických dnů“?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- d. Uveďte konkrétní akce, o kterých víte, že je pořádá CDV pro veřejnost

konkrétně

- e. Jaký druh akcí pořádaných CDV na prezentaci vědy veřejnosti Vám u naší instituce chybí a na koho by měly být zacíleny?

konkrétně.....

- f. Sledujete CDV v médiích?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně ve kterých.....

10. Interní komunikace

- a. Jste spokojeni s formální interní komunikací (předávání informací z porad vedení, opatření ředitele, novinky v intranetu, informativní maily, atp.)?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně

- b. Jakou formu interní formální komunikace nejčastěji používáte, která Vám nejvíce vyhovuje?

Používám:

Vyhovuje/preferuji:.....

- c. Jste spokojeni s neformální interní komunikací (časopis Forman na cestách, snídane s ředitelem, atp.)?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- d. Jste spokojeni s neformálními firemními akcemi (výjezdní zasedání, volejbal, svařáky, vánoční večírek, atp.)?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- e. Jste spokojeni s interní komunikací mezi pracovníky divizí a útvarů?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- f. Máte nějaké doporučení ke komunikaci mezi pracovníky divizí a útvarů?

nemám žádné doporučení

mám doporučení, a to konkrétně.....

11. Vztahy s dohlížejícími osobami:

- a. Má Vaše oblast nebo útvar pravidelné porady?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Měnil(a) jste někdy v minulosti na CDV svou pracovní pozici?

Ano/Ne

- c. Jestliže jste změnil(a) na CDV pozici, byla Vám srozumitelně vysvětlena Vaše nová náplň práce? *Ano/spíše ano/spíše ne/ne/ pozici jsem neměnil(a)*
konkrétně.....
- d. Pokud jste někdy v minulosti změnil(a) na CDV pozici, věnoval se Vám dostatečně někdo při změně této pozice?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne/pozici jsem neměnil(a)
konkrétně.....
- e. Pokud jste v minulosti změnil(a) pozici a při této změně se Vám nikdo dostatečně nevěnoval, jaký druh pomoci by Vám v této situaci přestup usnadnil?
pozici jsem neměnil(a)
konkrétně.....
- f. Máte zájem si v dohledné době zvýšit kvalifikaci dalším studiem?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- g. Pokud studujete, cítíte se ve studiu ze strany CDV podporován(a)?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne/nestuduji
konkrétně.....
- h. Pokud studujete nebo jste během práce v CDV studoval(a), konzultujete s Vaším nadřízeným své studium?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne/nestuduji
konkrétně.....

12. Povinnosti spojené s kontrolou a řízením:

- a. Jste spokojen(a) s vedením svého nadřízeného v zadávání úkolů?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- b. Pokud jste vedoucím pracovníkem či pracovnící, zúčastnil(a) jste se nějakého školení na téma vedení týmu?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne/nejsem vedoucím pracovníkem nebo vedoucí pracovnící
konkrétně.....
- c. *Myslíte si, že jste dobře srozuměn(a) s tím, komu všemu máte předávat ke kontrole svou práci nebo své výstupy (nadřízený, dále např. ŘD, RVV, VYK, RGT, RES)?*
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....

d. *Myslíte si, že je v CDV dobře nastaven proces schvalování interních procesů?*

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

13. Nepřetržitý profesní rozvoj zaměstnanců:

a. Zúčastnil(a) jste se v posledním roce nějaké vzdělávací aktivity?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

b. Myslíte si, že možnost vzdělávání je na CDV dostačující?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

c. Umožňuje Vám nadřízený pracovník se pravidelně školit?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

d. Která školení nebo kurzy Vám chybí?

konkrétně.....

e. *Dodrжете plán školení v konkrétních oblastech, který jste si nastavili při hodnotících pohovorech?*

Ano/spíše ano/spíše ne/ne/na žádných školeních jsme se nedohodli

konkrétně.....

14. Uznávání profese:

a. Vnímáte svou profesi v rámci CDV jako uznávanou?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

b. Vnímáte svou profesi jako uznávanou i mimo CDV?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

15. Diskriminace a nátlakové jednání:

a. Setkal(a) jste se někdy na CDV s diskriminací, podle věku, pohlaví, pracovního zařazení apod.?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

b. Pokud jste se někdy setkal(a) s diskriminací, měl(a) nebo máte možnost se na někoho obrátit?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- c. Setkal(a) jste se přímo či zprostředkovaně s nějakou formou nátlakového nebo nevhodného chování?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- d. Pokud ano, byl(a) jste postižený(á), svědek, nepřímý svědek, někdo se Vám svěřil?

nesetkal(a) jsem se s tím

konkrétně.....

16. Podpůrné a přínosné pracovní prostředí

- a. Myslíte si, že máte své pracoviště dostatečně vybavené pro Vaši práci?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Máte dostatečné informace o tom, jak s vybavením zacházet?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- c. Je něco, co Vám na pracovišti schází k ještě lepšímu výkonu Vaší práce?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

17. Pracovní podmínky a sladění profesního a rodinného života:

- a. Umožňují Vám pracovní podmínky sladit pracovní a rodinný život, například s ohledem na péči o děti nebo rodinné příslušníky?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Vyhovuje Vám nastavení pružné pracovní doby?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- c. Víte o možnosti změnit si úvazek dle Vaší aktuální (rodinné) situace?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- d. Pokud máte možnost práce z domova, využíváte ji?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

18. Stabilita pracovního poměru a stálost zaměstnání:

- a. Jestliže máte smlouvu na dobu určitou, jak tuto situaci vnímáte? Považujete ji za omezující?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne/nemám smlouvu na dobu určitou

konkrétně.....

- b. Pokud máte smlouvu na dobu neurčitou, bylo pro Vás získání smlouvy na dobu neurčitou důležité?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne/nemám smlouvu na dobu neurčitou

konkrétně.....

- c. Považujete CDV za stabilního zaměstnavatele?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

19. Mzdové podmínky a sociální zabezpečení:

- a. Myslíte si, že jste za svou práci adekvátně ohodnoceni?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Jste spokojen(a) s poskytovanými benefity na CDV?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- c. Vypište benefity, o kterých víte, že CDV poskytuje:

konkrétně.....

- d. Vypište benefity, kterých využíváte:

konkrétně.....

- e. Jaké další benefity byste uvítal(a)?

konkrétně.....

20. Rovnováha mezi pohlavími a politika rovných příležitostí:

- a. Pociťujete v CDV nějaké genderové rozdíly?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Myslíte si, že mají v CDV všichni, co se týče genderového rozdělení, stejnou příležitost?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

21. Rozvoj kariéry:

- a. Máte nebo měl(a) jste možnost kariérního růstu?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- b. Jsou nějaké oblasti, ve kterých byste se chtěl(a) vzdělávat a posunout?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- c. Máte se svým nadřízeným nebo nadřízenou nastavenou strategii Vaší kariery (cíle, kterých máte dosáhnout v následujícím období)?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- d. Pokud máte cíle nastavené, konzultujete je pravidelně?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- e. Máte tendenci vést nějaký tým?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....

22. Hodnota mobility:

- a. Máte na své pozici možnost účastnit se služebních cest?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- b. Máte na své pozici možnost tuzemské nebo zahraniční odborné stáže?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....

23. Práva duševního vlastnictví a ochrana duševního vlastnictví:

- a. Víte, který základní dokument CDV se zabývá duševním vlastnictvím?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- b. Myslíte si, že CDV přistupuje k ochraně duševního vlastnictví adekvátně?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....

24. Přístup k odbornému poradenství a profesionálnímu vedení:

- a. Máte na CDV k dispozici odborné vedení nebo někoho, od koho se můžete dále učit?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Máte k dispozici odborné vedení mimo CDV?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

25. Spoluautorství:

- a. Stalo se Vám někdy, že jste nebyl(a) uveden(a) jako spoluautor(ka), i když jste se na článku podílel(a)?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Setkal jste se s nějakými jinými problémy při spoluautorství?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

26. Vedení a kontrola:

- a. Mohl(a) jste se od počátku své kariéry na CDV obracet na určenou osobu, když jste si nevěděl(a) rady s provozními věcmi?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- b. Pokud tomu tak nebylo, přál(a) byste si někoho takového mít?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

- c. Považujete na CDV někoho za kvalifikovaného odborníka (profesní autoritu), jehož práce si vážíte?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne

konkrétně.....

27. Výuka:

- a. Pokud učíte nebo školíte, jsou Vaše schopnosti a dovednosti zohledněny ve Vašem hodnocení?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne/neškolím ani neučím

konkrétně.....

- b. Pokud učíte nebo školíte, máte absolvovaný nějaký pedagogický, případně prezentační kurz?
Ano/spíše ano/spíše ne/neškolím ani neučím
konkrétně.....
- c. CDV plánuje do budoucna pořádat semináře pro odbornou veřejnost. Pokud by se Vám naskytla možnost, měl(a) byste zájem vést přednášku nebo seminář?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....

28. Systém hodnocení zaměstnance:

- a. Máte pravidelné hodnocení a zpětnou vazbu od svého nadřízeného?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- b. Vyhovuje Vám tento způsob?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- c. Jsou při Vašem hodnocení zohledňována specifika Vašeho oboru?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- d. Máte nějaké připomínky k podkladům k hodnotícím pohovorům?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....

29. Stížnosti a odvolání:

- a. Pokud byste byl(a) svědkem nějakého nespravedlivého jednání na Vašem pracovišti, myslíte si, že máte dostatečné možnosti stěžovat si na toto jednání?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- b. Pokud ano, tak kde?
nebyla(a) jsem svědkem nespravedlivého jednání
konkrétně.....
- c. Museli jste již někdy v minulosti nějaký konflikt řešit za přítomnosti třetí osoby?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....

30. Účast v rozhodovacích subjektech:

- a. Máte představu o tom, jaké komise a rozhodovací orgány na CDV působí?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- b. Víte, k čemu slouží Rada instituce?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- c. Myslíte si, že jste dobře seznámen(a) s tím, jaké pravomoce má Rada instituce?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- d. Víte, jakým způsobem je volena Rada instituce?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- e. Víte, k čemu slouží dozorčí rada?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- f. Myslíte si, že jste dobře seznámen(a) s tím, jaké pravomoce má dozorčí rada?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- g. Měl(a) byste (třeba i v budoucnu) zájem působit v některém rozhodovacím orgánu/radě/skupině?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....

31. Nábor:

- a. Máte přehled o volných pracovních pozicích na CDV?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- b. Víte o motivační odměně za přivedení nového zaměstnance?
Ano/spíše ano/spíše ne/ne
konkrétně.....
- c. Pokud jste nastoupil(a) v posledních dvou letech, probíhal nábor dle Vašich představ a očekávání?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne/jsem na CDV déle než dva roky

konkrétně.....

- d. Pokud jste nastoupil(a) v posledních dvou letech, probíhal adaptační proces dle Vašich představ a očekávání?

Ano/spíše ano/spíše ne/ne/jsem na CDV déle než dva roky

konkrétně.....

- e. Jak vnímáte celkově za poslední dva roky náborů zaměstnanců na CDV?

konkrétně.....

Pokud chcete dodat cokoliv, co nebylo v dotazníku zmíněno a co by mohlo udělat CDV lepším místem k práci a k životu, budeme rádi za Vaše postřehy. Děkujeme.