

**Rozvoj kapacit ÚČL AV ČR pro výzkum a popularizaci  
Výsledky celoústavního dotazníkového šetření  
září 2020**

Zpracoval kolektiv realizačního týmu projektu  
Rozvoj kapacit ÚČL AV ČR pro výzkum a popularizaci,  
CZ.02.2.69/0.0/0.0/18\_054/001470. Výstup KA 02.  
Ústav pro českou literaturu AV ČR, v. v. i. 2020.



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



## Obsah

1	Úvodem .....	3
2	Metodické poznámky.....	3
3	Respondenti .....	4
3.1	Pracovní zařazení.....	4
3.2	Pohlaví.....	4
3.3	Úvazek .....	5
4	ÚČL jako výzkumné pracoviště.....	7
4.1	ÚČL jako stabilní zaměstnavatel.....	7
4.2	Podpora pracovníků .....	9
4.3	Pracovní prostředí .....	17
4.4	Organizace.....	27
4.5	Přijímání nových pracovníků .....	31
4.6	Etické principy .....	33
5	Hodnocení a zpětná vazba.....	38
6	Mezinárodní spolupráce.....	43
7	Šíření výsledků vědy směrem k širší veřejnosti .....	51
8	Otevřený přístup k vědeckým informacím .....	55
8.1	Celonárodní šetření Postoje autorů k Open Access .....	60
8.2	Shrnutí k Open Access.....	63
9	Závěrem.....	64

## 1 Úvodem

Předkládaný dokument je vyhodnocením dotazníkového šetření ze září 2020, které proběhlo v rámci ÚČL AV ČR, v. v. i., (dále ÚČL). Cílem dotazníkového šetření bylo získat zpětnou vazbu k chodu organizace a zjistit soulad aktuální praxe s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexem pro přijímání výzkumných pracovníků, které reprezentují [Human Resources Strategy for Researchers](#). Výsledky dotazníkového šetření jsou jedním z podkladů k vytvoření tzv. akčního plánu, tedy koncepčního dokumentu, kterým ÚČL ukotví principy Charty a Kodexu v rámci svých standardů. Ochotu participovat na tomto záměru vyjádřilo svou účastí na dotazníkovém šetření celkem 80 respondentů (ÚČL má 128 zaměstnanců)<sup>1</sup>. V rámci vyhodnocování byl kladen důraz nikoli jen na zjištění reflektující uzavřené otázky, ale také na komentáře, které vhodně doplňovaly kvantitativní výsledky dotazníku a usnadňovaly jejich interpretaci. Hlavním přínosem komentářů jsou opakující se konkrétní podněty ke zlepšení, které byly předány vedení ústavu k dalším úvahám. Z důvodu zachování anonymity zde tyto komentáře reflektujeme výhradně v abstrahovaných parafrázích.

## 2 Metodické poznámky

Při zpracování kvantitativních částí dotazníku bylo zasahováno do dat jen výjimečně, a to jen pokud respondent deklaroval v komentáři, že se ho například věc nedotýká, či na ni nemá názor, a přitom uvedl konkrétní odpověď. V daném případě odpověď nebyla reflektována, neboť ve vyšší koncentraci by tato skutečnost zkreslovala výsledky.

V rámci zpracování komentářů byl kladen důraz na jejich abstrahování do obecnějších celků, které byly dále statisticky zpracovávány. V rámci této činnosti pochopitelně vždy dochází k určité míře generalizace. Vše však bylo doprovázeno snahou zachovat výpovědní hodnotu. V případech, kdy se respondenti vyjadřovali v komentářích rozsáhleji, jsme přistoupili k vyhodnocování jednotlivých výroků v rámci komentářů. Z toho důvodu je u některých oblastí uvedeno, že bylo více výroků než komentářů, respektive že počet výroků přesahuje počet respondentů.

Čím detailněji jsou data analyzována, typicky z pohledu kvalifikačních stupňů, tím méně jsou statisticky relevantní, a to vzhledem k množství respondentů zastupujících danou skupinu. Zároveň se však není třeba domnívat, že nemají výpovědní hodnotu. Důvodem, proč jsou data takto zpracovávána, je, že v rámci zpracování analýz souvisejících s projektem Rozvoj kapacit ÚČL AV ČR pro výzkum a popularizaci je vhodné reflektovat jak genderové hledisko, tak hledisko zástupců kvalifikačních skupin. Při tomto detailním vyhodnocení ne vždy reflektujeme skupinu nevědeckých pracovníků, a to tehdy, pokud se jedná o otázky, ke kterým se obecně tato skupina nevyjadřovala, či se případně vyjadřovala jen v minimální míře nízkých jednotek.

V případě, že se osoby genderově neidentifikovaly, nejsou následně do statistik z hlediska pohlaví započítány.

Pozorný čtenář si jistě všimne, že ve výjimečných případech není součet všech dat v grafu 100 % a může se setkat s kolísáním v rámci jedné procentní jednotky. Toto není chyba. Je to dáno vlivem zaokrouhlování dat v rámci automatické analýzy.

V rámci poslední části věnované Open Access jsou zpracována data i z druhého dotazníkového šetření, které probíhalo paralelně. Data jsou následně komparována. Tato část je primárně dílem aktivity projektu, která se zabývá problematikou Open Access. I z toho důvodu je mírně odlišně metodicky uchopena.

---

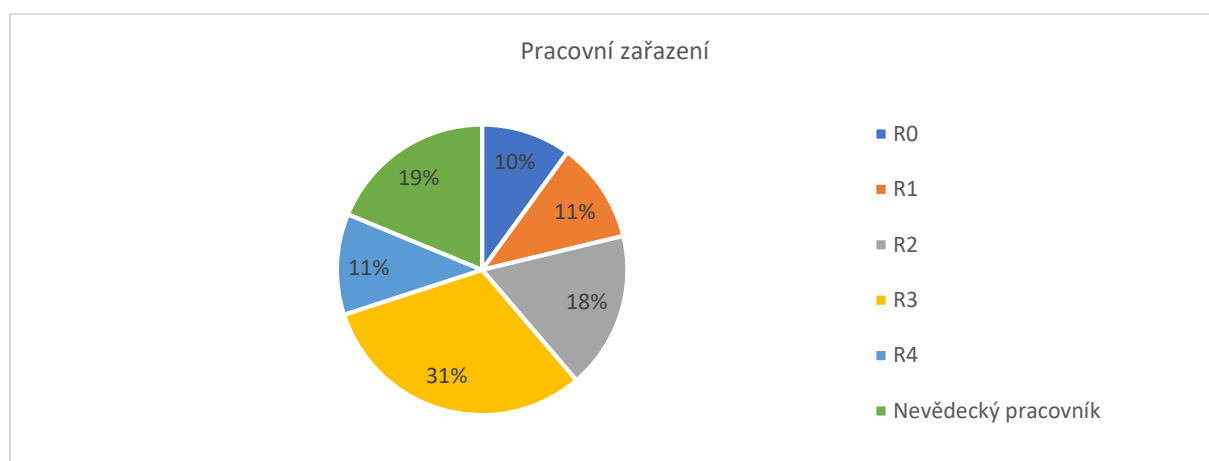
<sup>1</sup> Do tohoto čísla nejsou započítáni pracovníci pracující na dohodu, ale pouze zaměstnanci pracující na plný a zkrácený úvazek.

### 3 Respondenti

#### 3.1 Pracovní zařazení

Otázku týkající se kvalifikace/pracovního zařazení dle uvedených kritérií vyplnilo všech 80 respondentů (Graf č. 1). Absolutní čísla jsou uvedena v tabulce níže.

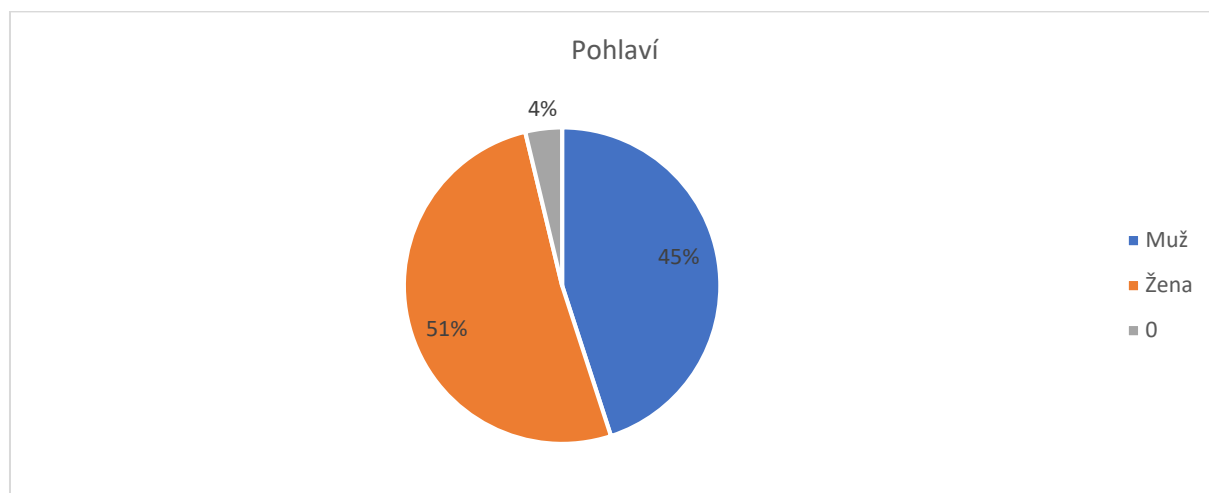
Pracovní zařazení	Počet	Muži	Ženy
R0 – Mám vysokoškolské vzdělání na úrovni magistr a neúčastním se postgraduálního studia (V1 – dle kvalifikačního stupně ÚČL).	8	3	4
R1 – Zatím nemám doktorský titul, ale pracuji na něm (V2).	9	1	8
R2 – Již jsem získal doktorský titul a jsem zařazen na pozici postdoktoranda (V3).	14	7	7
R3 – Jsem etablovaný vědecký pracovník, již se mi podařilo získat v rámci oboru renomé (V4 nebo V5).	25	14	9
R4 – Pracuji na vedoucí pozici, případně má moje práce mezinárodní přesah (V5 nebo V6).	9	9	0
Nejsem vědecký pracovník (administrativa – THS, kancelář, knihovna, SVT).	15	2	13
Celkem	80	36	41



Graf č. 1

#### 3.2 Pohlaví

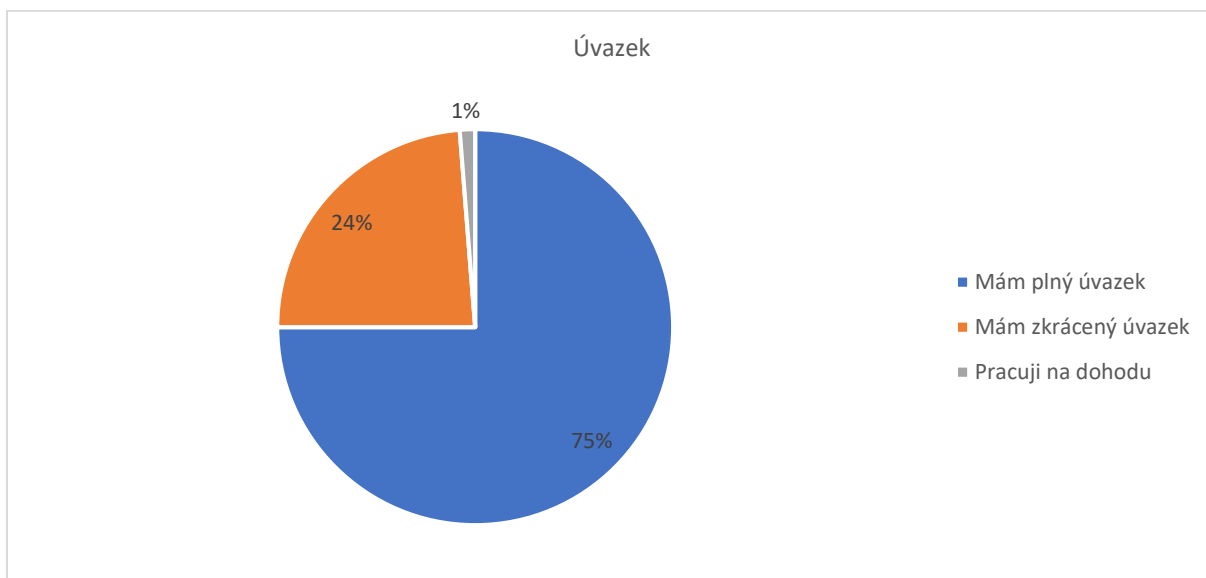
Dotazník zodpovědělo 51 % žen a 45 % mužů. Otázku nezodpověděla 4 % respondentů (Graf č. 2).



Graf č. 2

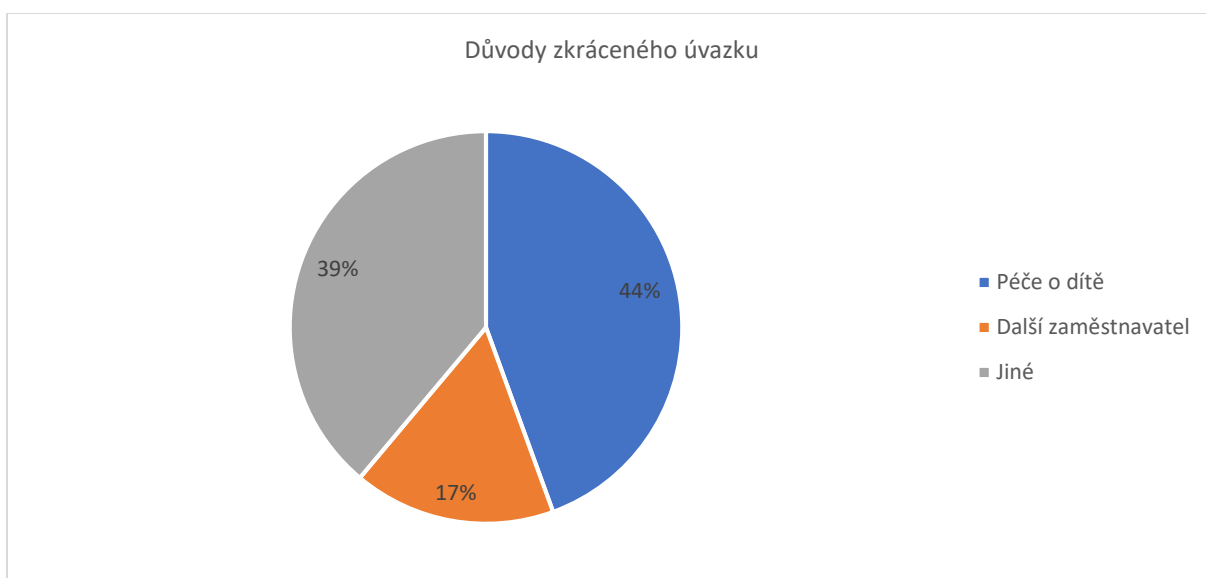
### 3.3 Úvazek

Otázku ohledně výše pracovního úvazku zodpovědělo celkem 80 respondentů. Čtvrtina respondentů pracuje na zkrácený úvazek (Graf č. 3).



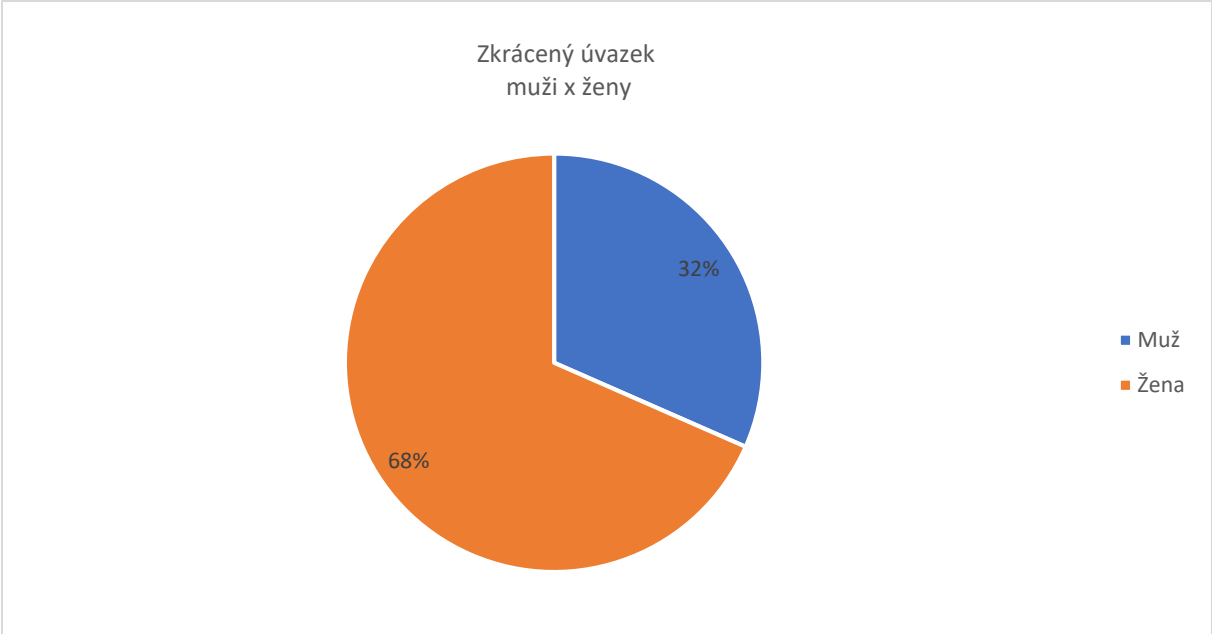
Graf č. 3

Z respondentů se zkráceným úvazkem má nejvíce kvalifikační stupeň R3 (32 %) či jsou nevědeckými pracovníky (26 %). V případě zkráceného úvazku byli respondenti požádáni o uvedení důvodu v komentáři. 18 respondentů se následně vyjádřilo k důvodu zkrácení úvazku. Mezi komentáři jako důvod k nižšímu úvazku zcela převažuje péče o dítě (44 %). Druhým nejčastějším důvodem je další zaměstnání (17 %). Ostatní důvody následně již reflektovali pouze jeden až dva zaměstnanci (Graf č. 4).



Graf č. 4

Respondenti, kteří uvedli jako důvod pro zkrácený úvazek péči o dítě, jsou bez výjimky ženy. Ženy mají obecně častěji zkrácený úvazek než muži (Graf č. 5).

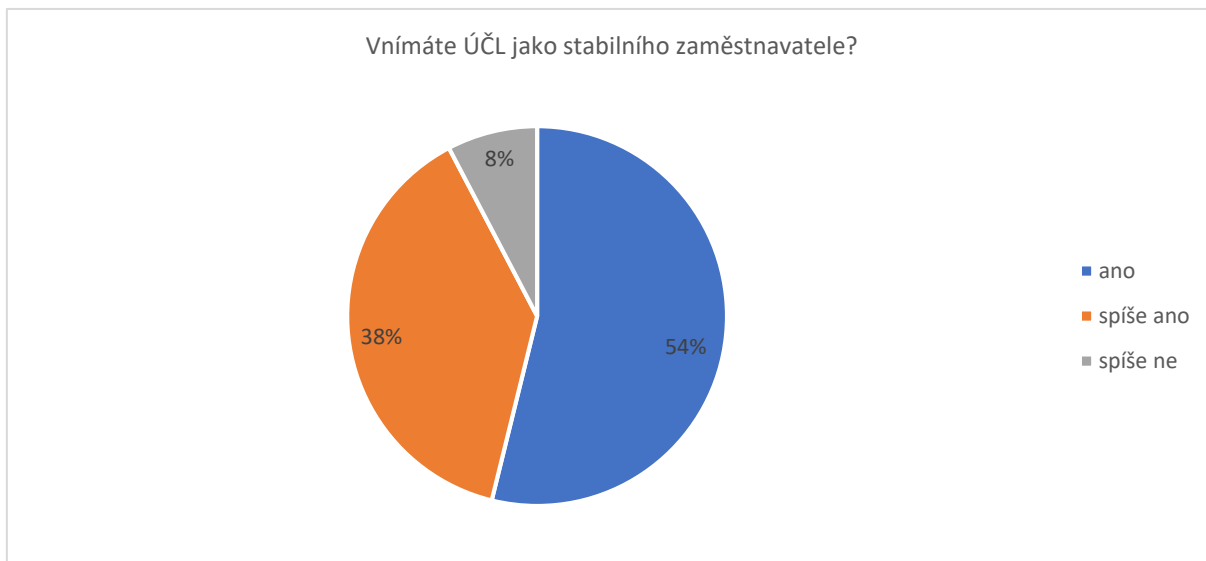


Grafč. 5

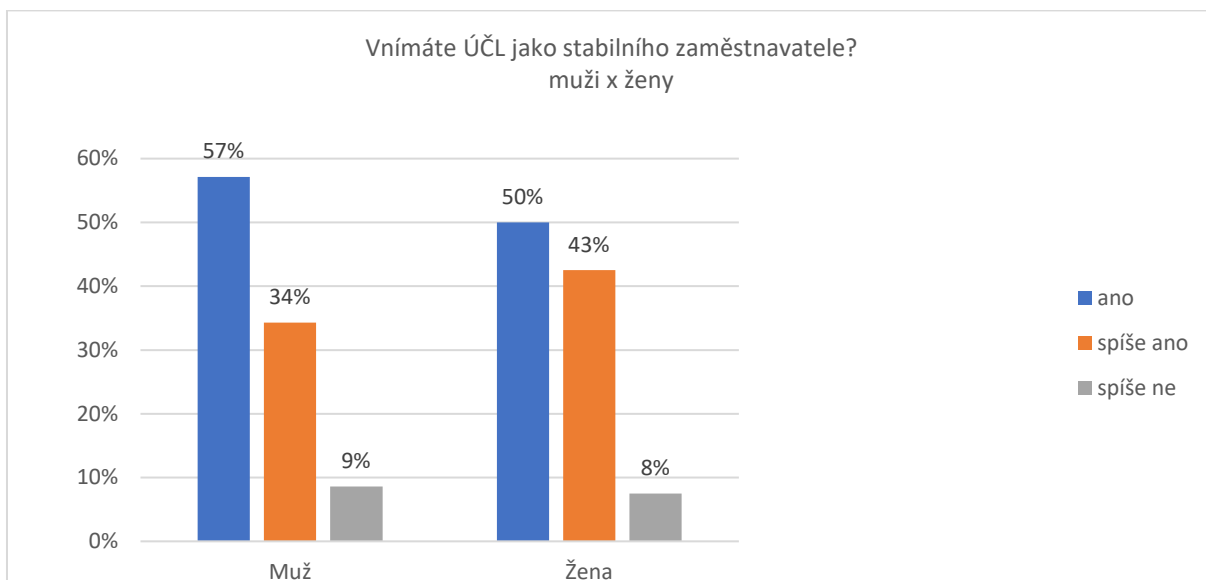
## 4 ÚČL jako výzkumné pracoviště

### 4.1 ÚČL jako stabilní zaměstnavatel

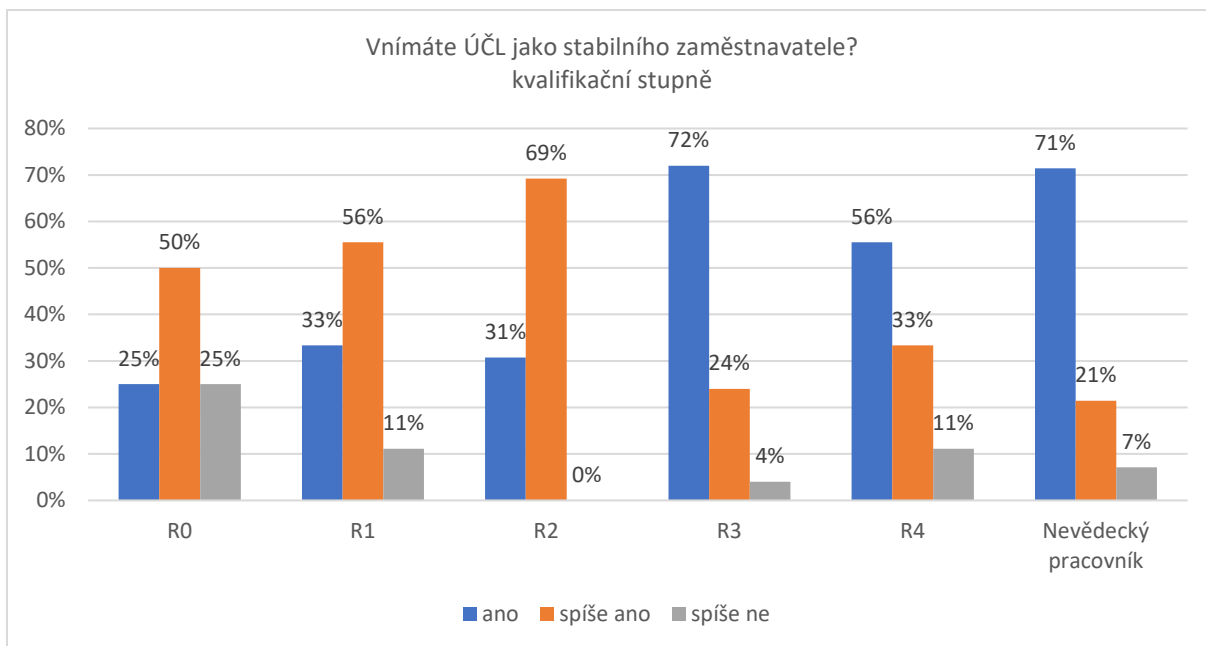
Na otázku, **zda respondenti vnímají ÚČL jako stabilního zaměstnavatele** [otázka č. 1], odpovědělo 78 respondentů. Lze konstatovat, že ÚČL je vnímán ze strany zaměstnanců jako stabilní zaměstnavatel. Zcela kladně či kladně s určitými výhradami se vyjádřilo celkem 90 % zaměstnanců, přičemž žádný respondent se nevyjádřil zcela záporně (Graf č. 6). Muži vnímají ÚČL jako stabilní instituci o něco více než ženy (Graf č. 7). V případě zohlednění zařazení zaměstnanců dle kvalifikačních stupňů vnímají ÚČL jako nejstabilnější pracovníci kvalifikačního stupně R3 a nevědečtí pracovníci. Naopak nejmenší stabilitu vnímají ti, kteří neusilují o Ph.D. (Graf č. 8).



Graf č. 6



Graf č. 7

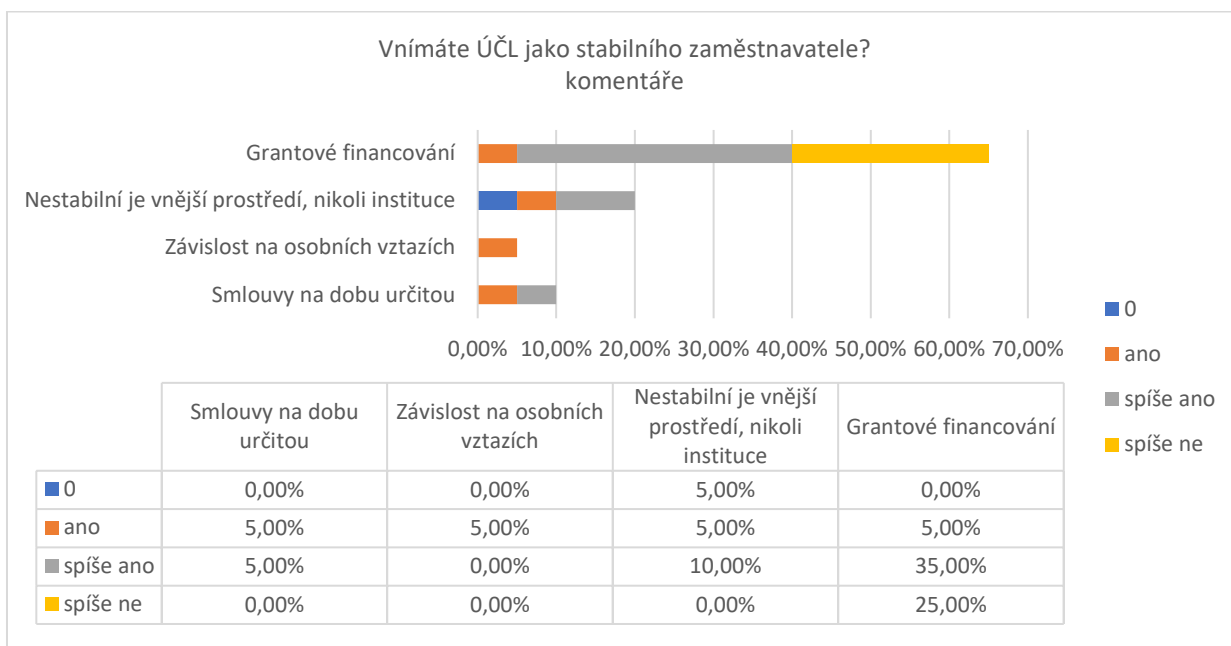


Graf č. 8

V rámci sběru dat bylo získáno celkem 26 komentářů, při zpracování pak bylo využito celkem 20 komentářů vysvětlujících vnímání organizace jako méně stabilní instituce. Zbýlých šest buď nemělo výpovědní hodnotu, či reflektovalo stabilitu.

Z komentářů respondentů vyplynulo, že jako důvod nestability převažují dva faktory, které spolu souvisejí reflexí vnějšího prostředí. Jsou jimi závislost na grantovém financování a fungování ÚČL v rámci obecně nestabilního prostředí. Až na třetím a čtvrtém místě respondenti zmiňovali jako důvod nestability faktory vnitřního prostředí, a to smlouvy na dobu určitou a závislost na osobních vztazích (Graf č. 9).

Komentáře mírně zpřesňují závěry získané v rámci uzavřených otázek, neboť 20 % z kritických komentářů patří respondentům, kteří v této části odpověděli zcela kladně. Nula v grafu označuje respondenty, kteří neodpověděli na uzavřenou otázku.

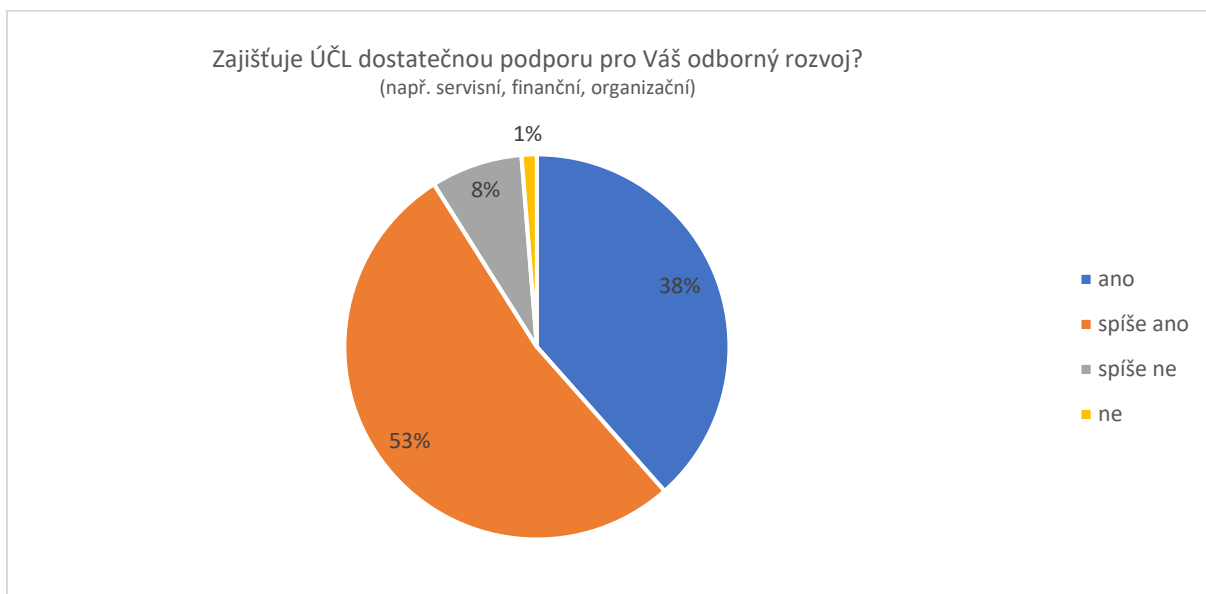


Graf č. 9

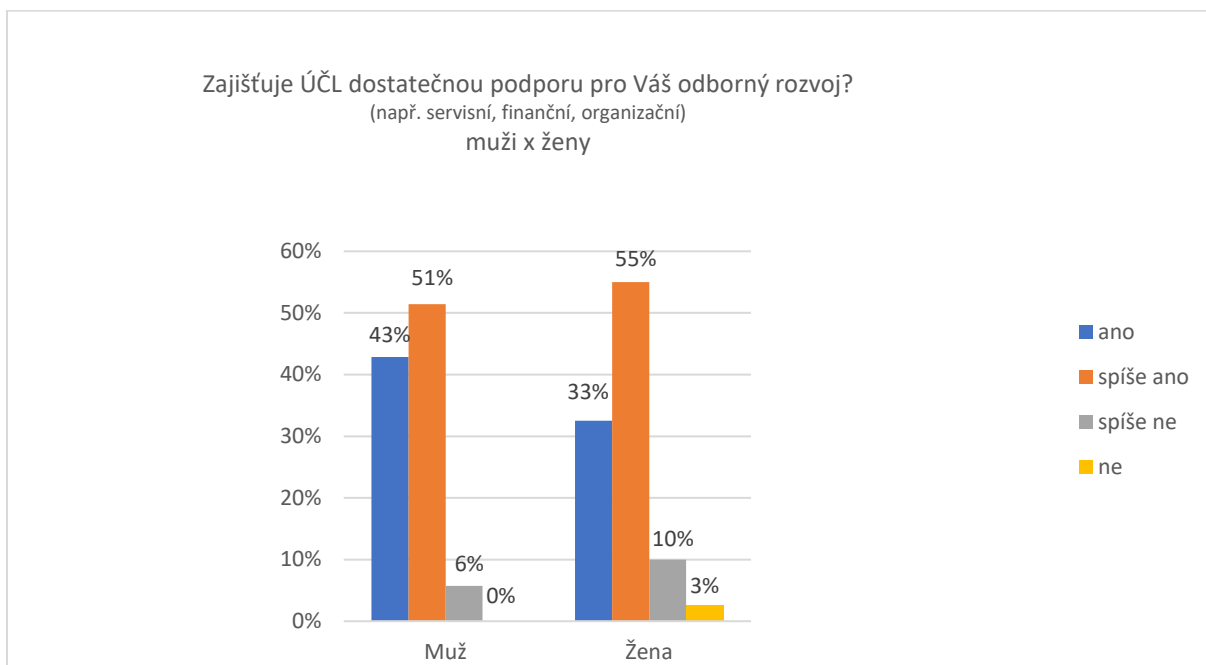


## 4.2 Podpora pracovníků

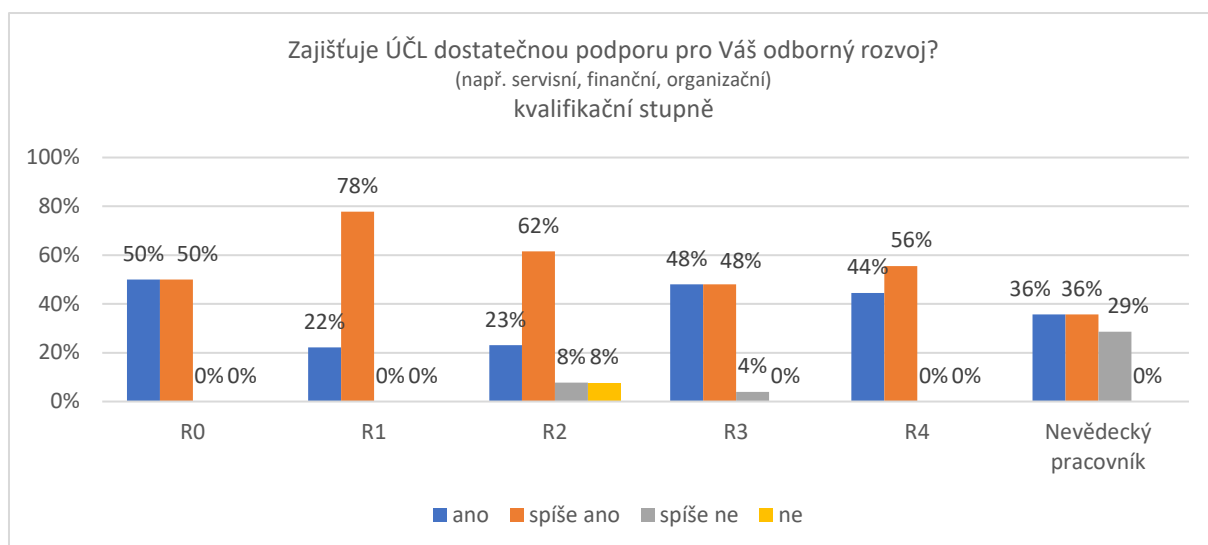
Na otázku, **zda zajišťuje ÚČL dostatečnou podporu pro odborný rozvoj svých zaměstnanců** [otázka č. 2], odpovědělo 79 respondentů, přičemž 90 % hodnotí podporu odborného rozvoje ze strany ÚČL jako více či méně dostatečnou. Přesné rozložení hodnocení je znázorněno níže (Graf č. 10). Mírně vyšší podporu vnímají muži oproti ženám (Graf č. 11). Podíváme-li se na výsledky z pohledu kvalifikace zaměstnanců, zjistíme, že podporu za nedostatečnou označili především zaměstnanci, kteří se neřadí k vědeckým pracovníkům (Graf č. 12).



Graf č. 10



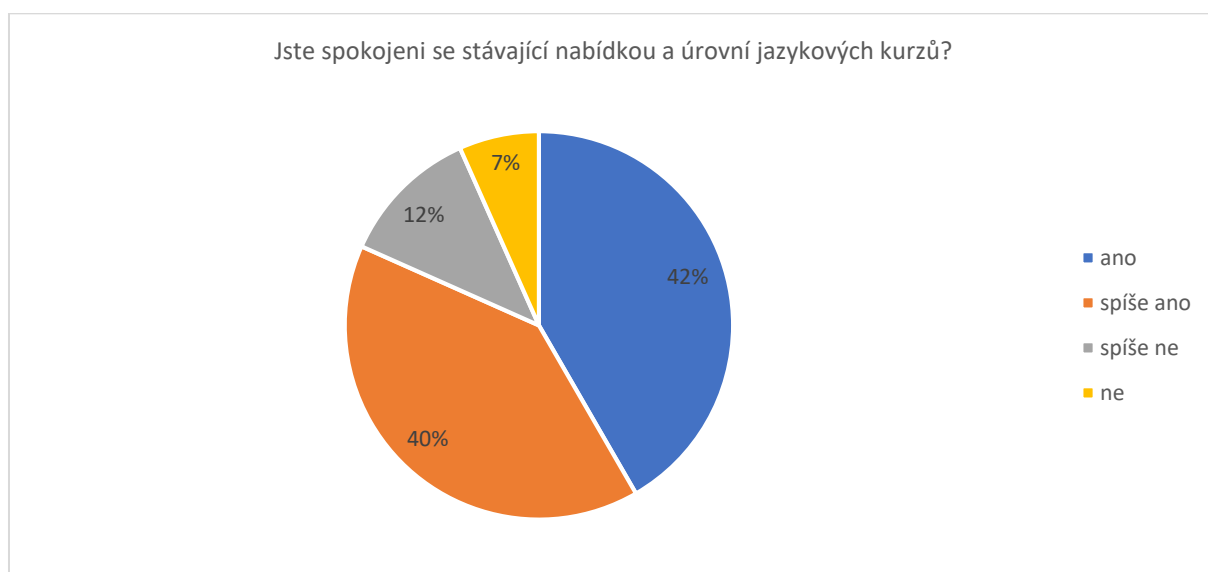
Graf č. 11



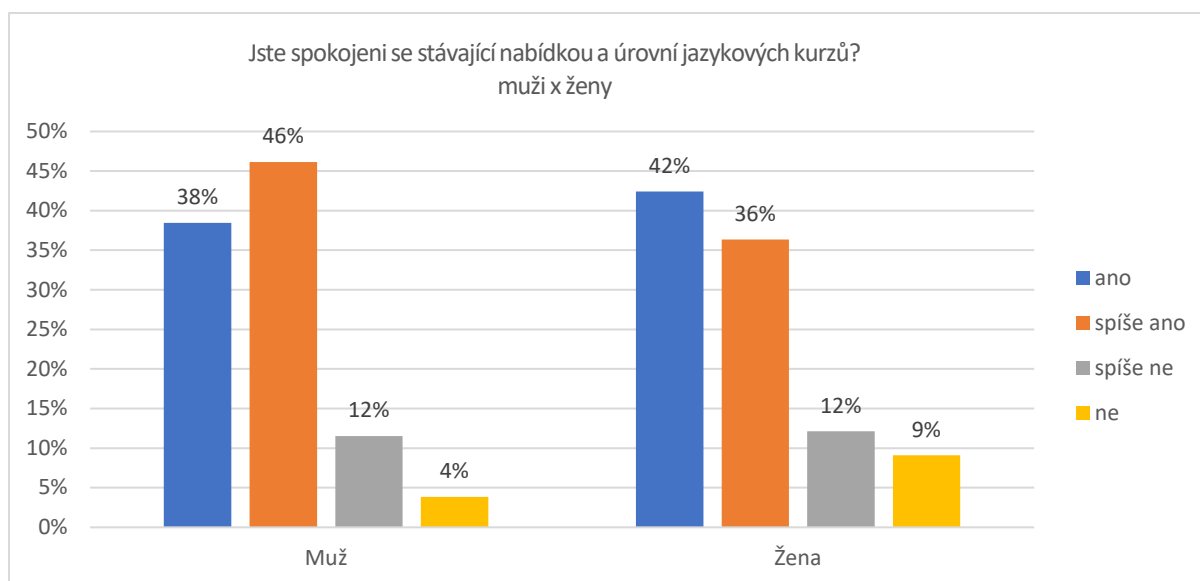
Graf č. 12

Ne všichni respondenti, kteří uvedli podporu za spíše nedostatečnou, využili možnost doplnit komentář. Bylo získáno celkem 19 reakcí. Možnost vyjádřit se prostřednictvím komentáře zvolili i zaměstnanci, kteří jsou alespoň částečně či zcela s podporou spokojeni. Díky tomu se podařilo získat minimálně několik podnětů. Nelze z nich však dělat statistické závěry. Navíc mnohé komentáře spadají do oblastí, které jsou vyhodnocovány v jiných částech dotazníku (respondenti uchopili tuto otázku velice široce). V téměř polovině komentářů se nejednalo o negativně kritickou reflexi problematiky, respondenti naopak ocenili podporu, které se jim dostává.

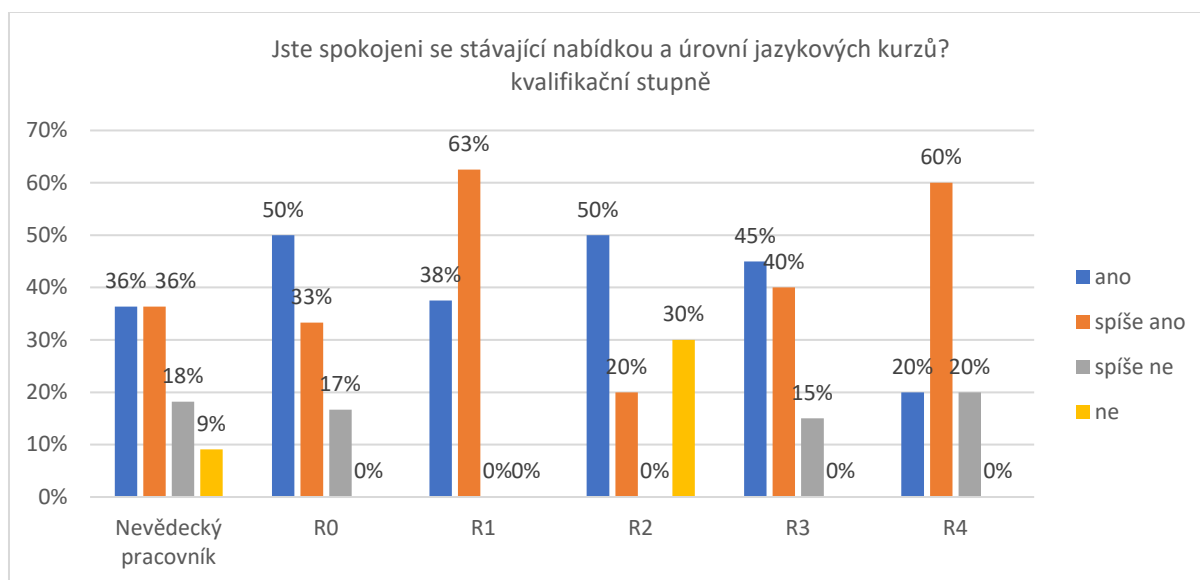
Na otázku **ke spokojenosti se současnou nabídkou jazykových kurzů** [otázka č. 3], odpovědělo 67 respondentů. Výsledek vyhodnocení jsme dále korigovali, neboť někteří respondenti svoji odpověď zpochybnili v rámci komentáře deklarací neznalosti dané oblasti (hodnotili jako „spíše ne“ a „ne“ nikoli z postojového hlediska, ale z důvodu neznalosti věci jako takové). Z níže prezentovaných dat je patrná více jak tříčtvrtě míra spokojenosti, byť s výhradami (Graf č. 13). Značný podíl na 7 % z celkově nespokojených má skupina postdoktorandů, která se také k daným službám obecně vyjádřila nejkritičtěji (Graf č. 15). Prozkoumání dat z genderového hlediska nepřináší významně odlišné závěry (Graf č. 14).



Graf č. 13



Graf č. 14

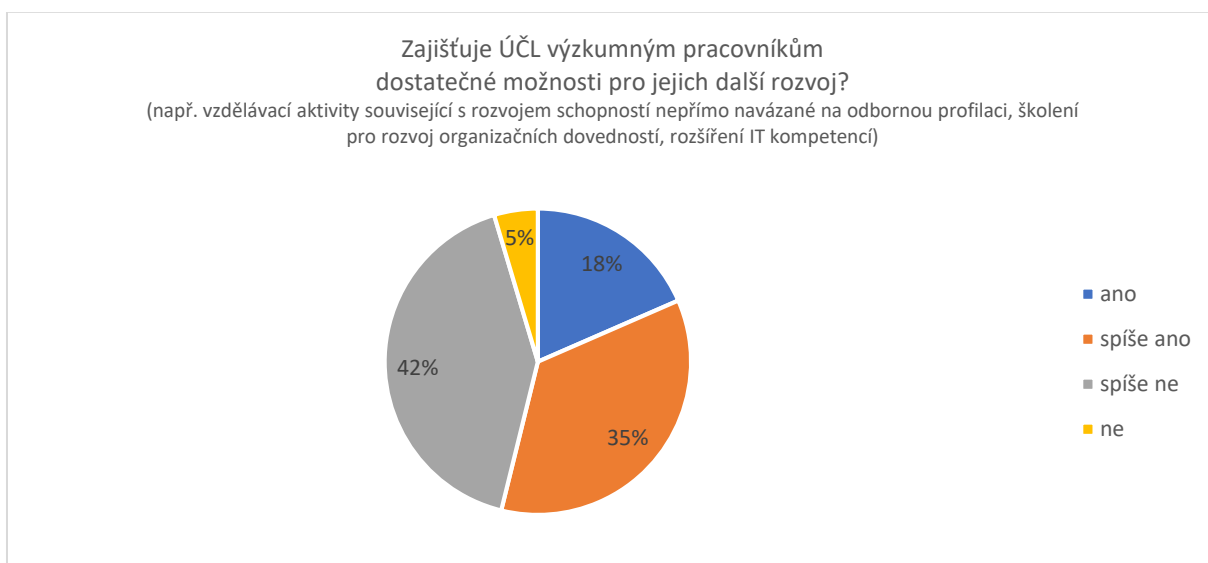


Graf č. 15

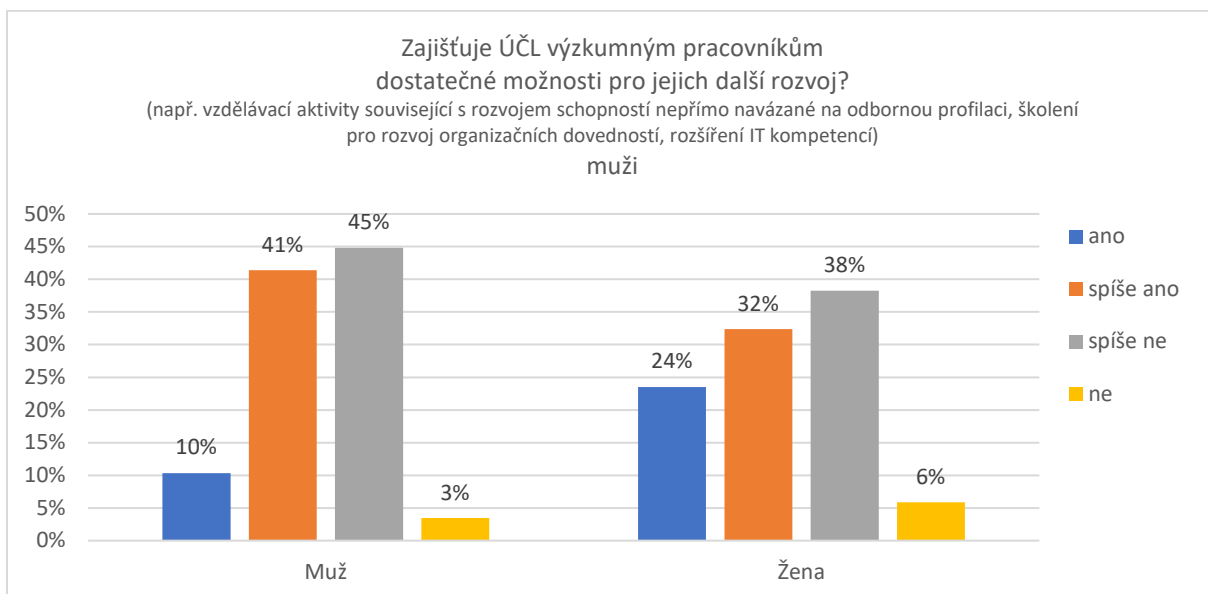
Relevantních komentářů k této otázce jsme obdrželi 30. Takřka polovina z nich byla od zaměstnanců, kteří nemají přímou zkušenost, kurzy nenavštěvují, buďto ani nejeví o tyto kurzy zájem nebo k nim nemají dostatek informací, a proto většinou i odpověď na tuto otázku vynechali. Naopak druhá část komentářů komentovala kurzy na základě vlastní zkušenosti, která je určujícím prvkem v této oblasti. Sami respondenti si uvědomují, že ačkoliv mají sami např. dobrou zkušenost, nemusí tomu tak být i u ostatních. V menší míře respondenti, kteří uvedli spokojenost s kurzy, potvrdili své tvrzení komentářem. V něm uváděli přímou pozitivní zkušenost s konkrétním lektorem a kurzem. Zaměstnanci si mezi sebou předávají informace o kvalitě kurzů a to je jedním z faktorů, který pak ovlivňuje jejich rozhodování, zda se lekcí účastnit, či nikoli. Problémy jazykových kurzů, které byly jednotlivými respondenty nejčastěji jmenovány, jsou:

- omezená nabídka jazyků, které lze studovat,
- nedostatečná kvalita a úroveň výuky,
- chybí nabídka individuálních kurzů.

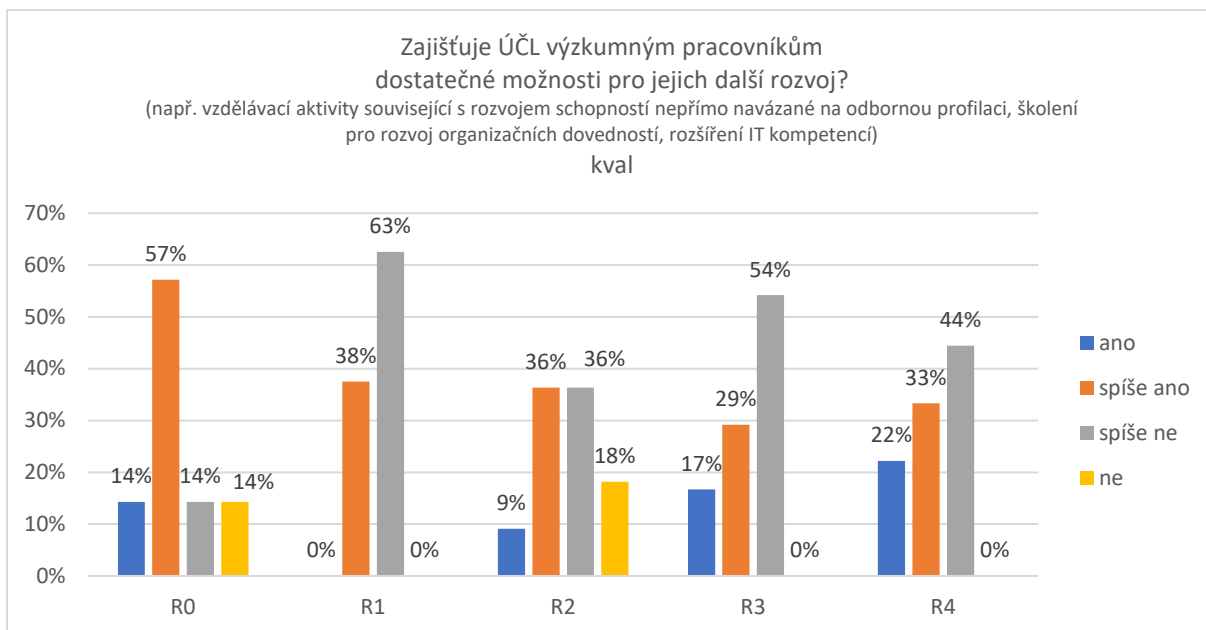
Dále byli respondenti tázáni, **zda zajišťuje ÚČL výzkumným pracovníkům dostatečné možnosti pro jejich další rozvoj** (např. vzdělávací aktivity související s rozvojem schopností nepřímo navázané na odbornou profilaci, školení pro rozvoj organizačních dovedností, rozšíření IT kompetencí) [otázka č. 4]. Tuto otázku nereflektovalo celkem 15 respondentů (z toho 9 nevědeckých pracovníků) a bylo tak získáno 65 odpovědí. Níže je znázorněno procentuální rozložení těchto odpovědí (Graf č. 16). Vidíme, že respondenti se rozdělili na tři velké skupiny. Pouze 53 % respondentů se však domnívá, že ÚČL zajišťuje pracovníkům další rozvoj. Kritičtější pak tuto oblast hodnotí muži než ženy, byť zcela negativní odpověď poskytlo více žen (Graf č. 17). Pokud se zaměříme na vnímání podpory dle kvalifikačních stupňů, nejmenší podporu pro svůj další rozvoj ze strany instituce vnímají zejména výzkumní pracovníci na začátku své akademické kariéry (R1). U 63 % z nich převážilo neuspokojivé vnímání podpory. Naopak zaměstnanci bez Ph.D. studia vnímají aktuální podporu jako víceméně dostatečnou. 71 % z této skupiny se vyjádřilo buď zcela kladně, či alespoň uspokojivě (Graf č. 18).



Graf č. 16

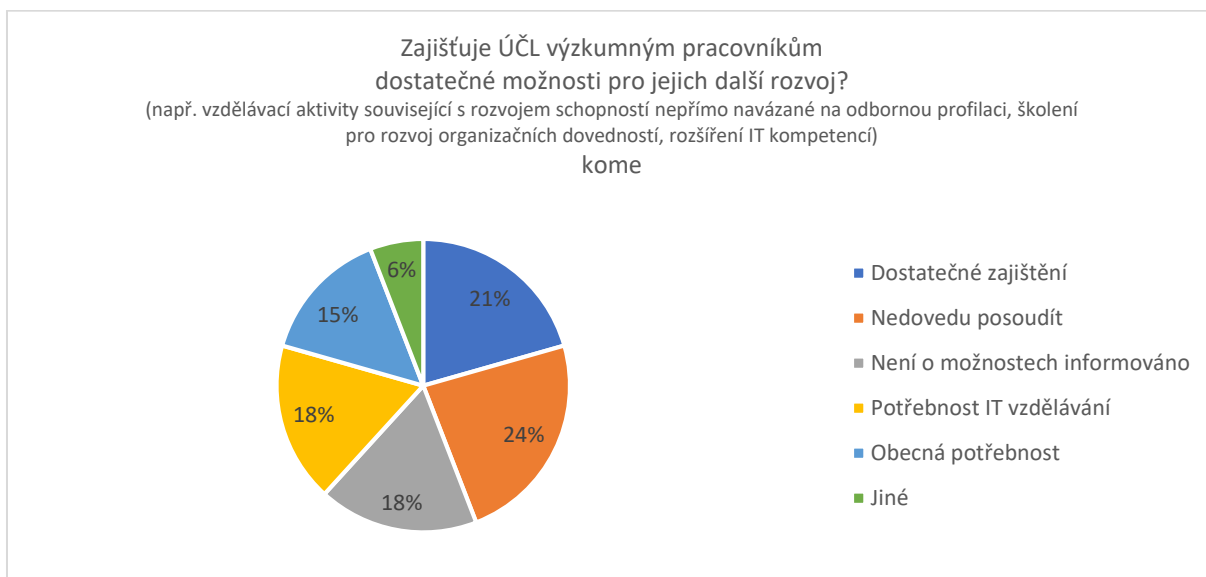


Graf č. 17



Graf č. 18

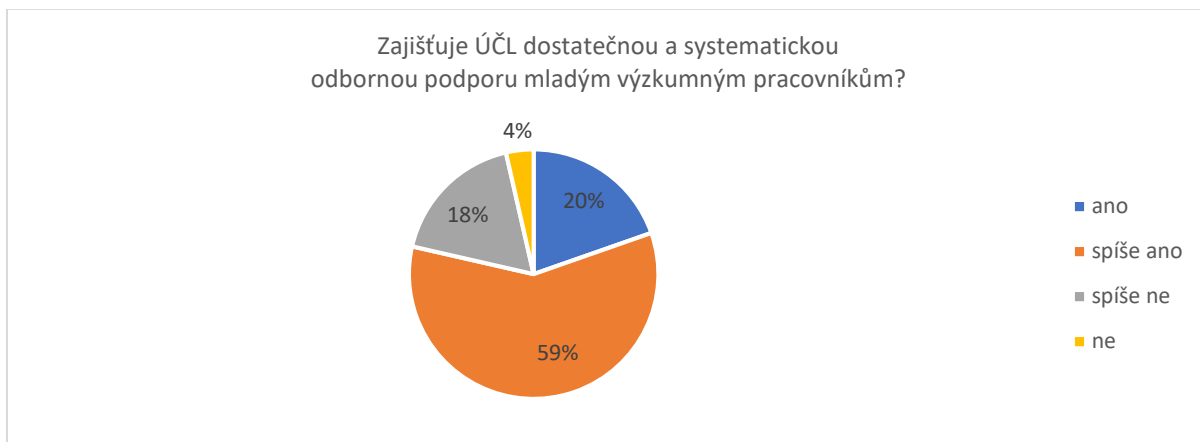
Respondenti, kteří považují tyto možnosti za zcela nedostatečné, se bohužel v komentářích až na vzácné výjimky nevyjádřili. Respondenti v komentářích specifikují svoji volbu některým z těchto tvrzení: 1) nemají o možnostech přehled, 2) chybí jim podpora v oblasti IT školení (vč. knihovnických školení na téma způsoby vyhledávání informací, rešeršní strategie) či 3) vnímají obecnou potřebnost. Další skupinu tvoří respondenti, kteří stav nedovedou posoudit. Tato skupina sestává převážně z nevýzkumných pracovníků. Respondenti, kteří jsou se situací převážně spokojeni, sice využili komentáře k tomu, aby ocenili podporu, někteří ale upozorňovali na roztržitost nabídky a nedostatečnou formu šíření informací o možnostech. Abstrakci ze 34 relevantních komentářů ukazuje Graf č. 19. Z 34 komentářů bylo v tomto případě zpracováno 34 výroků.



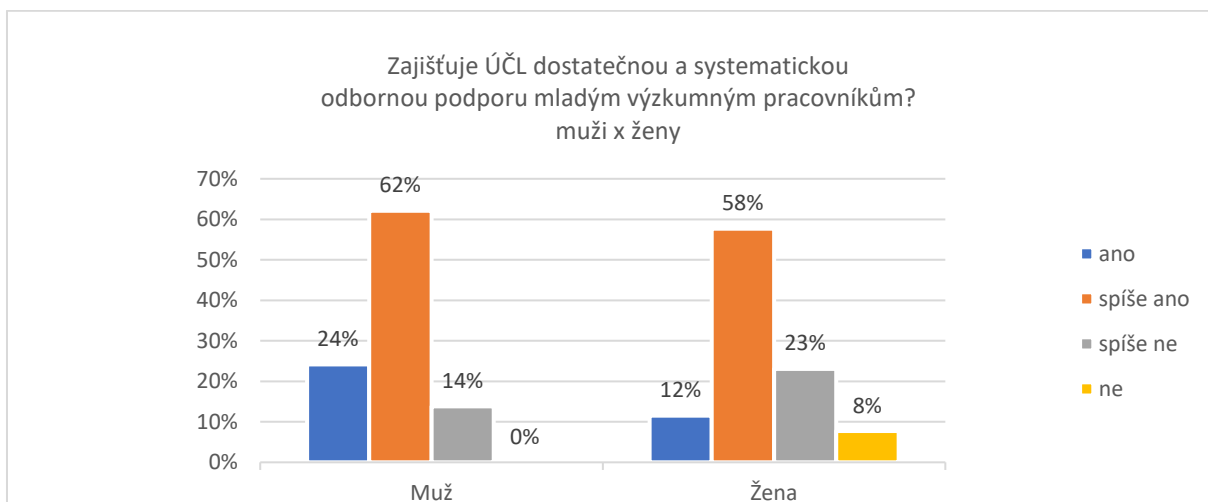
Graf č. 19

Odpovědi na otázku, **zda ÚČL zajišťuje dostatečnou a systematickou odbornou podporu mladým výzkumným pracovníkům** [otázka č. 10], bylo celkem 56. Většina respondentů odpověděla kladně s výhradou. Je zde však nezanedbatelná čtvrtina respondentů, která reflektuje zajištění podpory mladým vědeckým pracovníkům jako ne zcela vhodné (Graf č. 20). I v tomto případě jsou to ženy, které

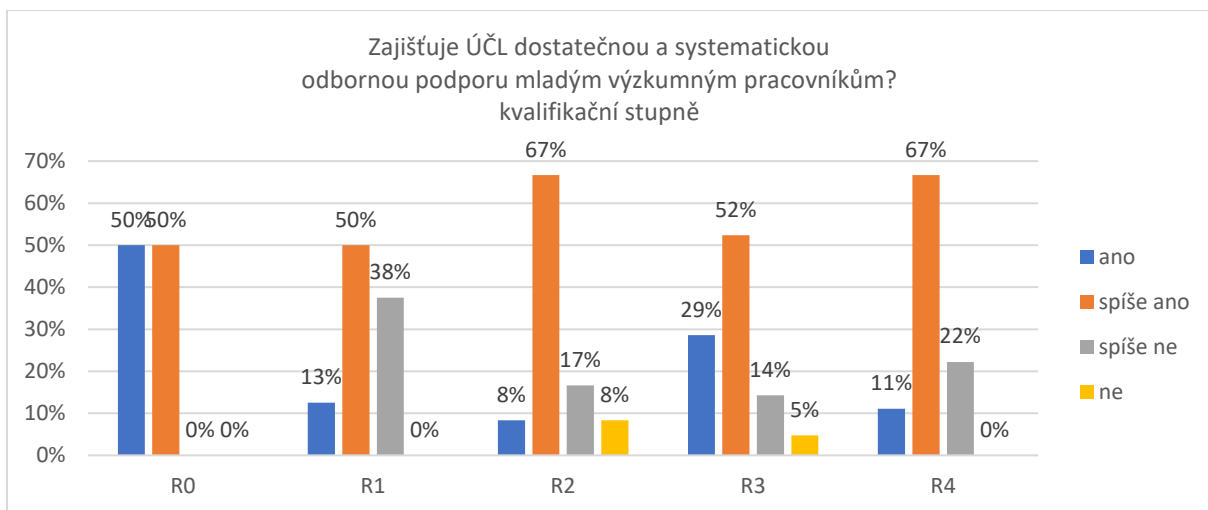
vnímají stejně jako u předchozí oblasti (otázka č. 9) větší rezervy v zajištění (Graf č. 21). Pokud zohledníme kvalifikační stupeň, zjistíme, že i tak zůstává dominantním hodnocení kladné s výhradou. V případě doktorandů se ale setkáváme v 38 % případů s názorem, že podpora je spíše nedostatečná. Z postdoktorandů pak tento názor sdílí 25 % (Graf č. 22)



Graf č. 20

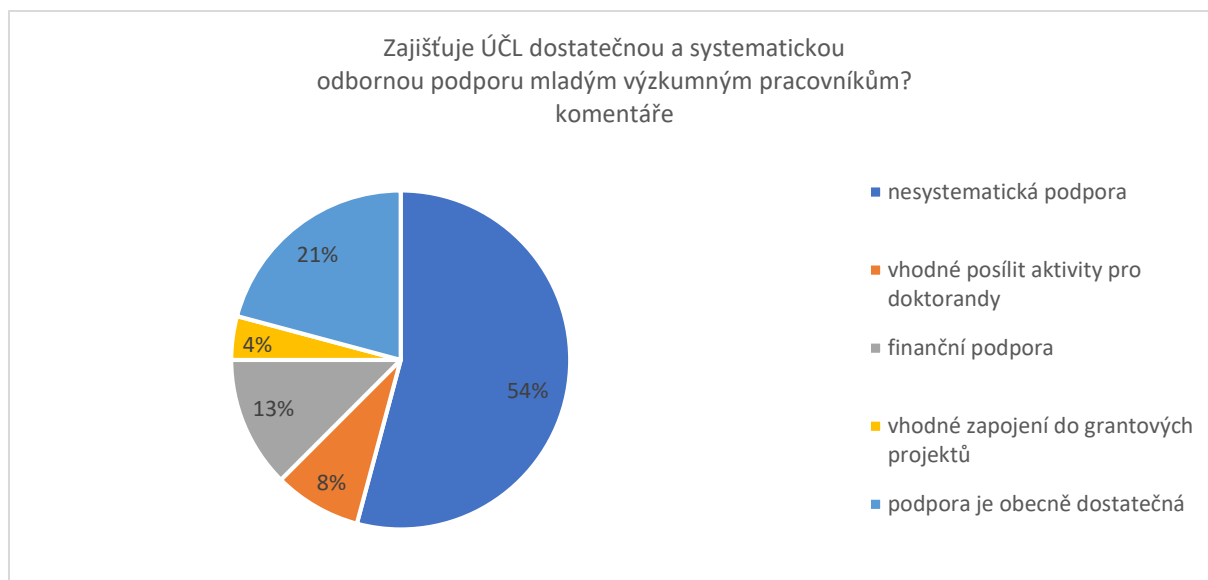


Graf č. 21



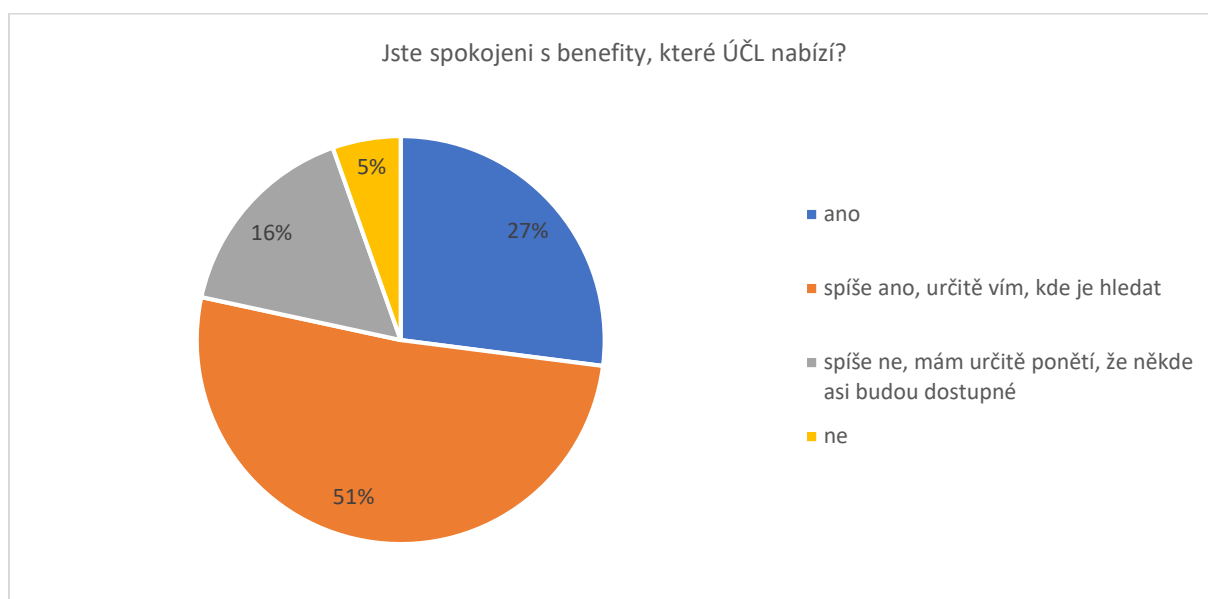
Graf č. 22

Ve 24 relevantních výpovědích respondenti reflektovali z více než poloviny nesystematičnost podpory, respektive obvykle hovořili o individuálním přístupu k mladému výzkumnému pracovníkovi. Pod reprezentativním pojmem „nesystematičnost“ tedy nebylo myšleno vždy a priori hodnocení negativní. Na místě druhém reflektovali respondenti podporu jako dostatečnou (21 %), což doprovází také výpovědi o snaze zajistit finanční podporu (13 %). Ze zbylých výpovědí vyplývalo, že by bylo vhodné jakkoli posílit aktivity pro doktorandy, či případně jejich vedení a zapojování do grantových projektů (Graf č. 23).

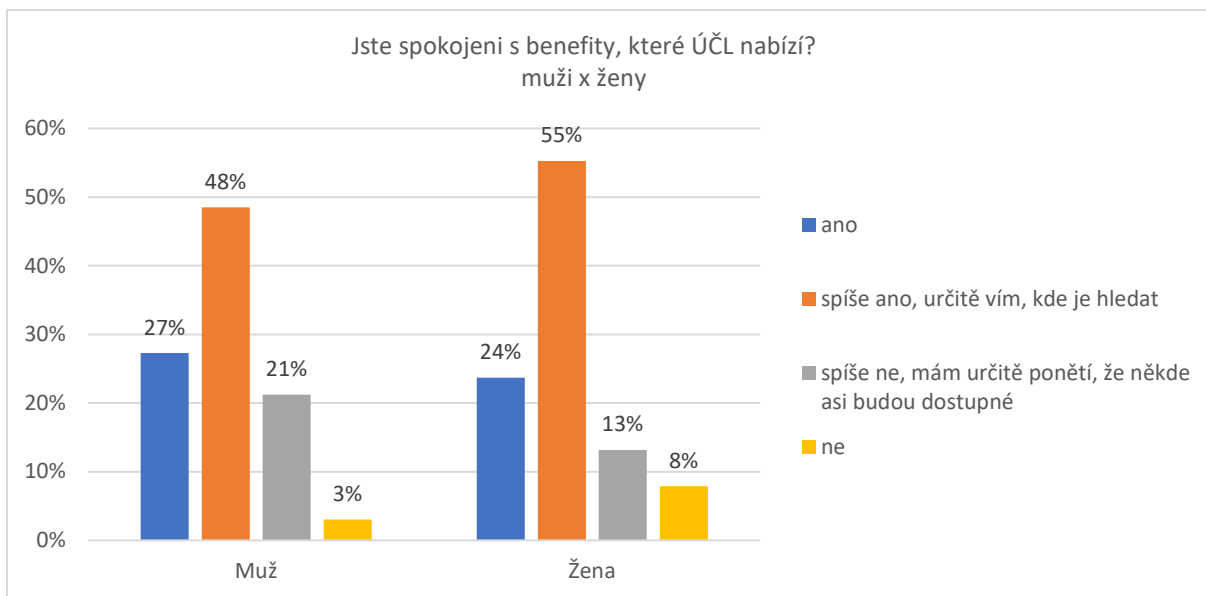


Graf č. 23

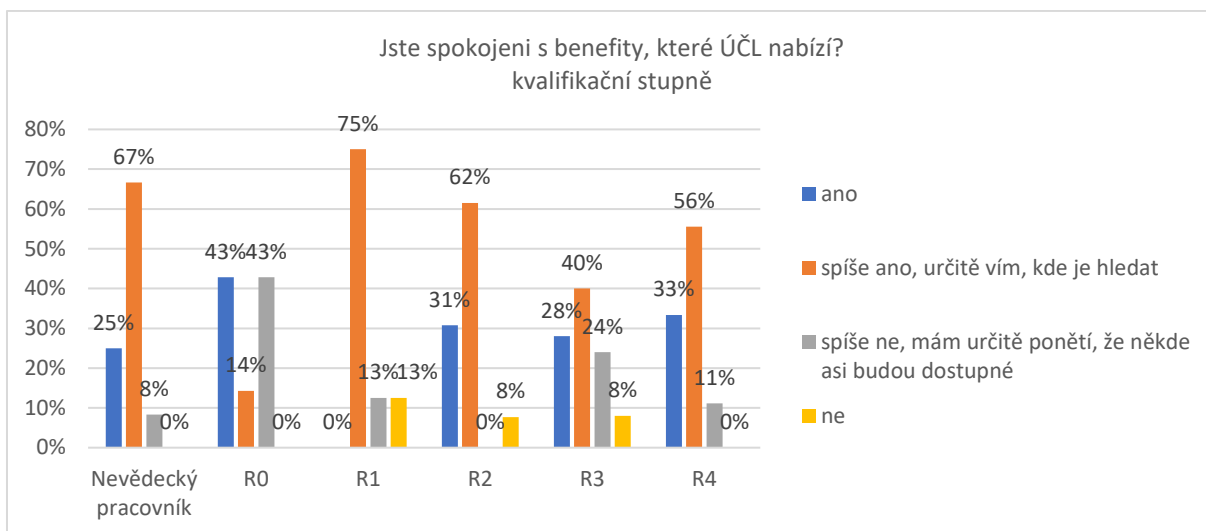
Celkem 74 respondentů se vyjádřilo, **do jaké míry jsou spokojeni s benefity poskytovanými ze strany ÚČL** [otázka č. 12]. Více než tři čtvrtiny respondentů jsou více či méně s benefity v ÚČL spokojeni (Graf č. 24). Při zohlednění genderového hlediska nejsou shledány výrazné odlišnosti (Graf č. 25). Nejméně jsou s benefity spokojeni etablovaní výzkumní pracovníci následování skupinou doktorandů (Graf č. 26).



Graf č. 24



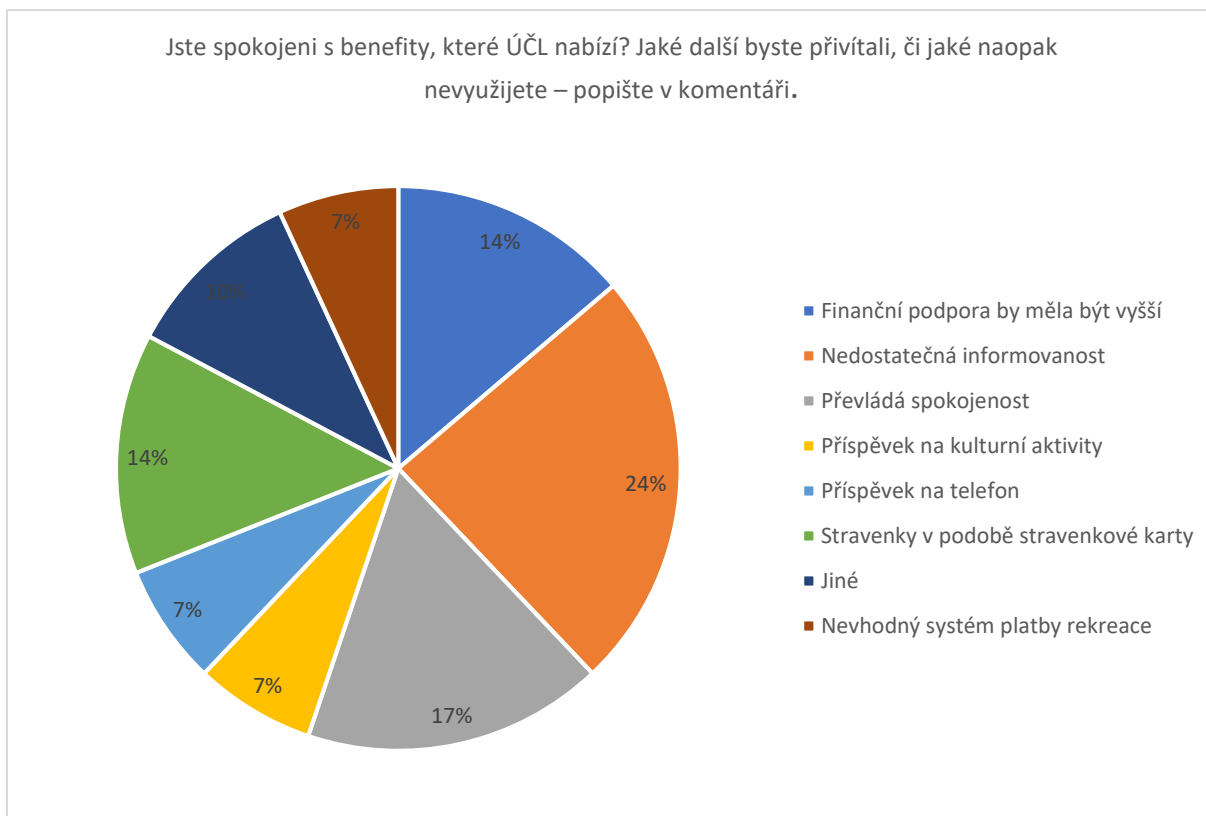
Graf č. 25



Graf č. 26

V rámci 27 komentářů bylo vyhodnoceno 29 relevantních výroků. Respondenti byli přímo požádáni, aby specifikovali, jaké další benefity by přivítali, či jaké naopak nevyužijí. Prostor pro zlepšení vidí zaměstnanci zejména v informovanosti o benefitech, což reflektovala takřka čtvrtina výroků. Avšak i další komentáře, které tuto skutečnost nezmiňují, prokazují nízkou míru informovanosti o aktuálním systému benefitů (prokazují mylné představy o aktuální nabídce). Další výroky jsou zpracovány do podoby grafu (Graf č. 27).

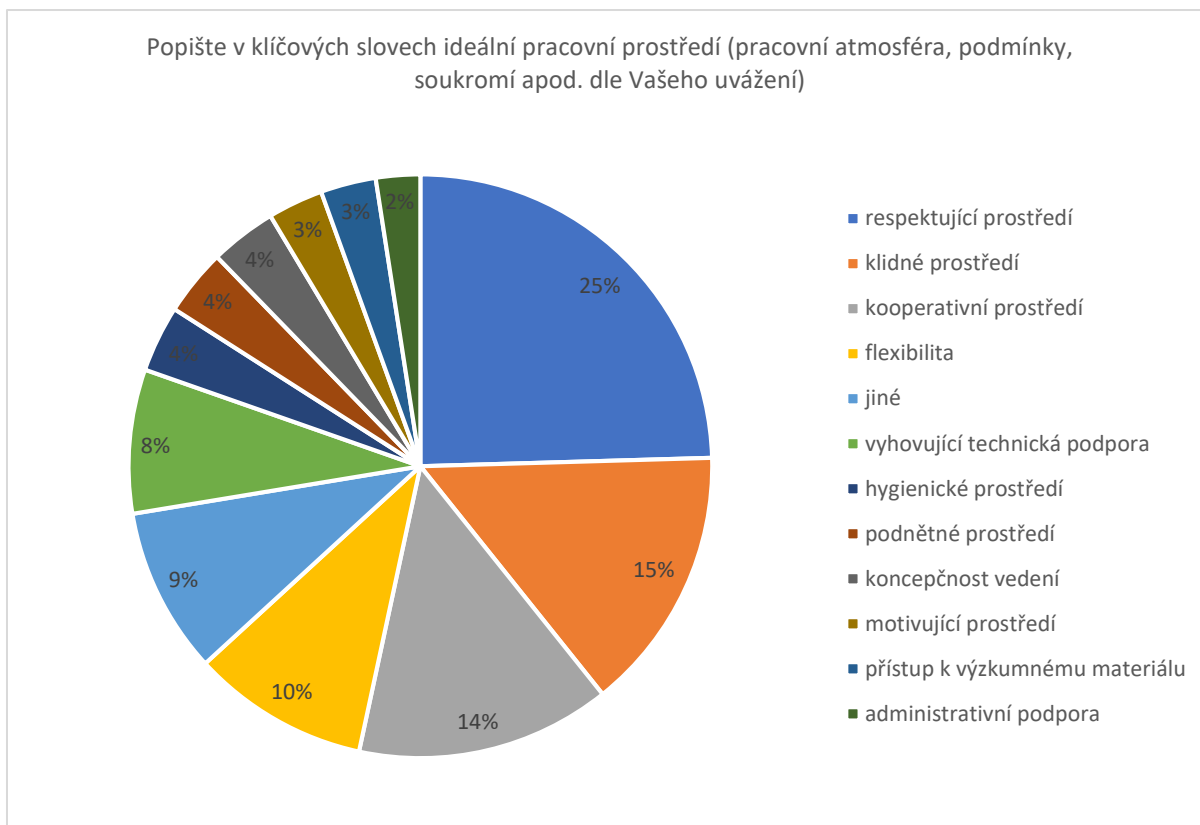




Graf č. 27

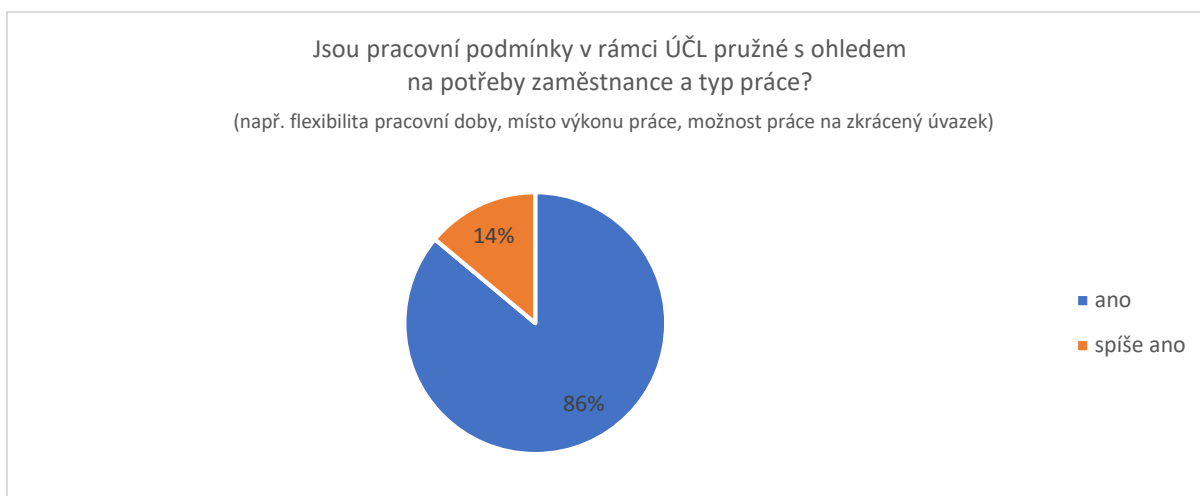
### 4.3 Pracovní prostředí

Respondenti byli požádáni, **aby v klíčových slovech popsali ideální pracovní prostředí** [otázka č. 6]. Na tuto otázku odpovědělo celkem 63 respondentů, přičemž bylo vyhodnoceno celkem 163 konkrétních typů. Nejčastěji respondenti jako klíčová slova zmiňovali respekt, dobré vztahy, komunikaci, přátelské prostředí apod., všechny tyto výpovědi abstrahujeme pod pojem „respektující prostředí“. Druhým zmiňovaným znakem ideálního prostředí je klidné prostředí, respektive klid na práci. Klíčová slova vztahující se k tomuto obecnému vyjádření volila skupina 15 % respondentů. Třetí skupina klíčových slov reflektuje kooperaci. Řadíme sem všechna vyjádření, která se dotýkají důležitosti ať už vědecké, či pracovní a obecně lidské spolupráce. Dalším znakem ideálního pracovního prostředí je pro pracovníky ÚČL flexibilita, a to ať už flexibilita pracovní doby či místa výkonu práce. Pro desetinu zaměstnanců je také podstatná kvalitní IT podpora na pracovišti a zajištění IT vybavení. Tyto a další výpovědi jsou znázorněny v následujícím grafu (Graf č. 28). Obecně lze na základě získaných dat konstatovat, že pracovníci ÚČL vnímají jako stěžejní hodnotu ideálního pracovního prostředí tu, která je navázána na ně samé, tedy dobré vztahy s kolegy a kooperativní prostředí, přičemž ocení, pokud instituce toto podpoří zajištěním klidu na práci, pracovní flexibilitou a zajištěním výpočetní techniky a IT podpory obecně.

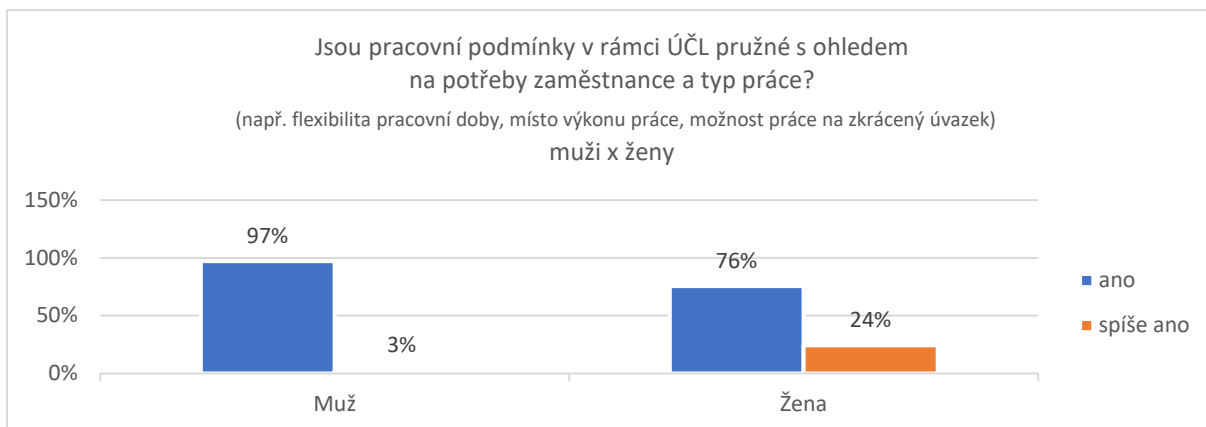


Graf č. 28

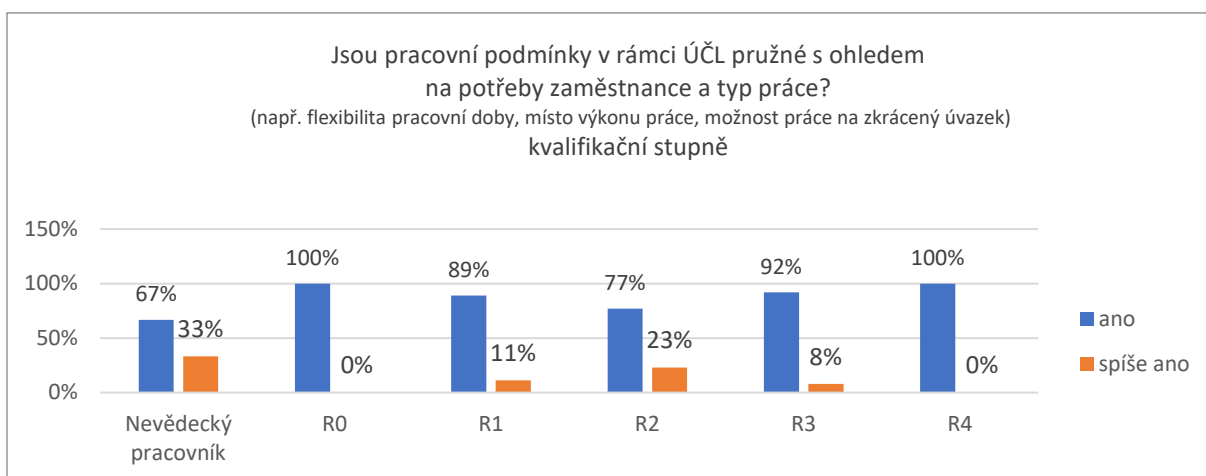
Odpovědi na otázku [č. 5], **zda jsou pracovní podmínky v rámci ÚČL pružné s ohledem na potřeby zaměstnance a typ práce** (např. flexibilita pracovní doby, místo výkonu práce, možnost práce na zkrácený úvazek) jsou z drtivé většiny kladné (Graf č. 29). Na otázku odpovědělo všech 80 respondentů, přičemž všichni zúčastnění jsou s pružností pracovní doby buď zcela, či s lehkými výhradami spokojeni. 86 % respondentů považuje pracovní podmínky v tomto ohledu za zcela vyhovující a ostatní s minimálními výhradami také. V případě dalšího prozkoumání odpovědí je patrné, že zcela spokojeno je 97 % mužů a 76 % žen (Graf č. 30). Určité mírné výhrady k flexibilitě mají také nevědečtí pracovníci (Graf č. 31).



Graf č. 29



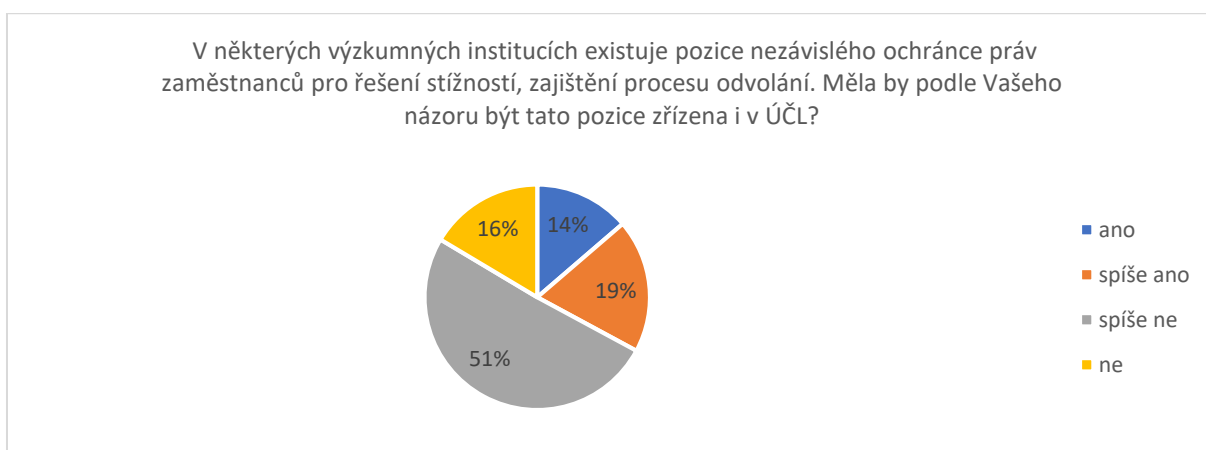
Graf č. 30



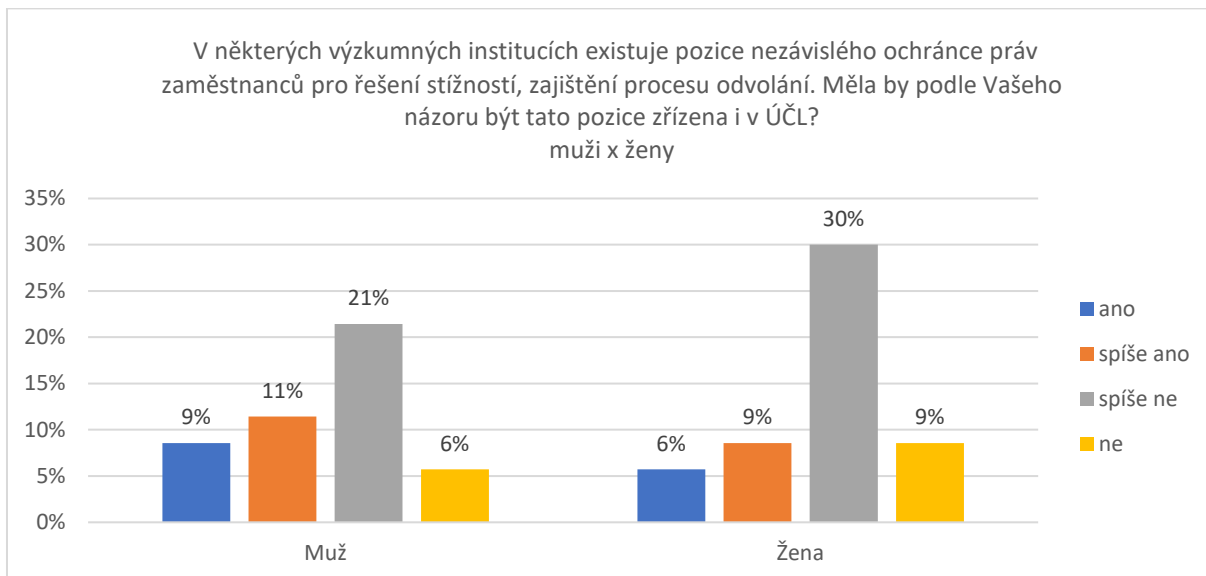
Graf č. 31

Komentáře k tomuto tématu jen potvrzují výsledky zjištěné v rámci uzavřených otázek, respektive nepřinášejí statisticky relevantní opověď, proč některé ženy vnímají podmínky méně flexibilní než muži.

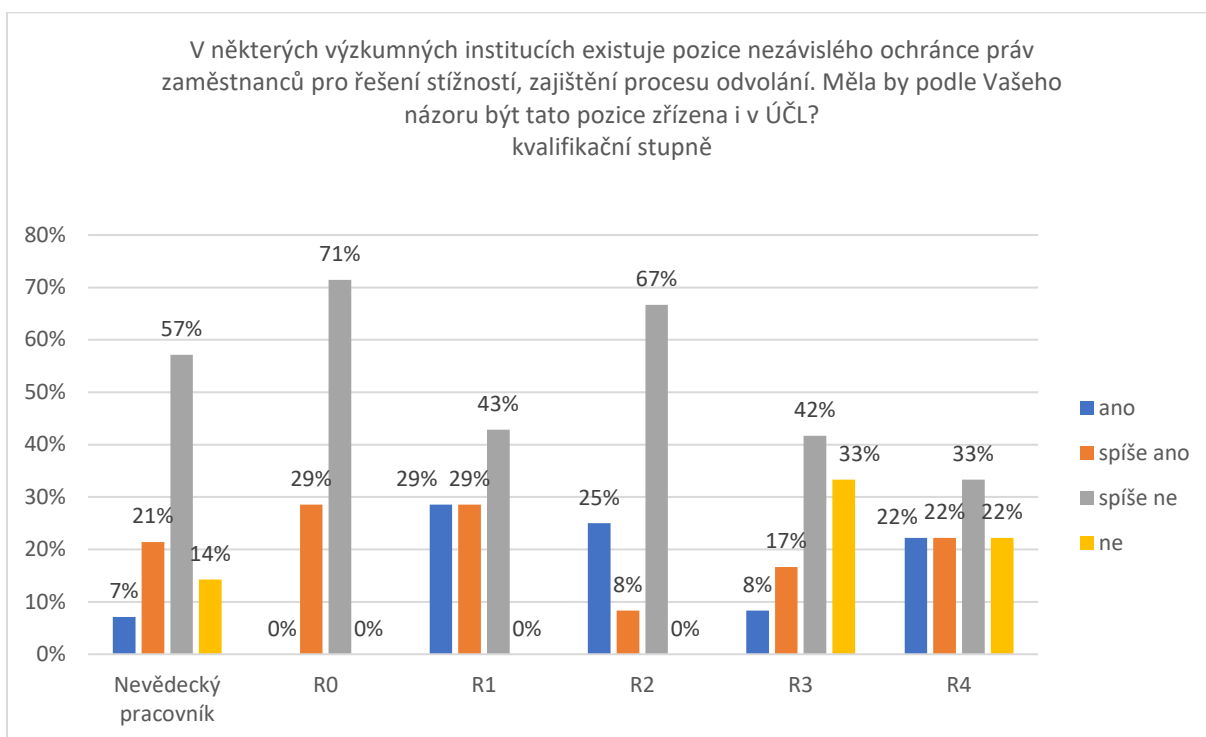
Respondenti byli dále dotazováni, **zda je v ÚČL potřeba pozice nezávislého ochránce práv zaměstnanců pro řešení stížností, zajištění procesu odvolání** [otázka č. 15]. Na tuto otázku odpovědělo celkem 73 respondentů. Z toho 33 % respondentů kladně (Graf č. 32). Spíše nesouhlasné či zcela nesouhlasné vyjádření dominuje jak z genderového hlediska (Graf č. 33), tak napříč kvalifikačními stupni (Graf č. 34).



Graf č. 32

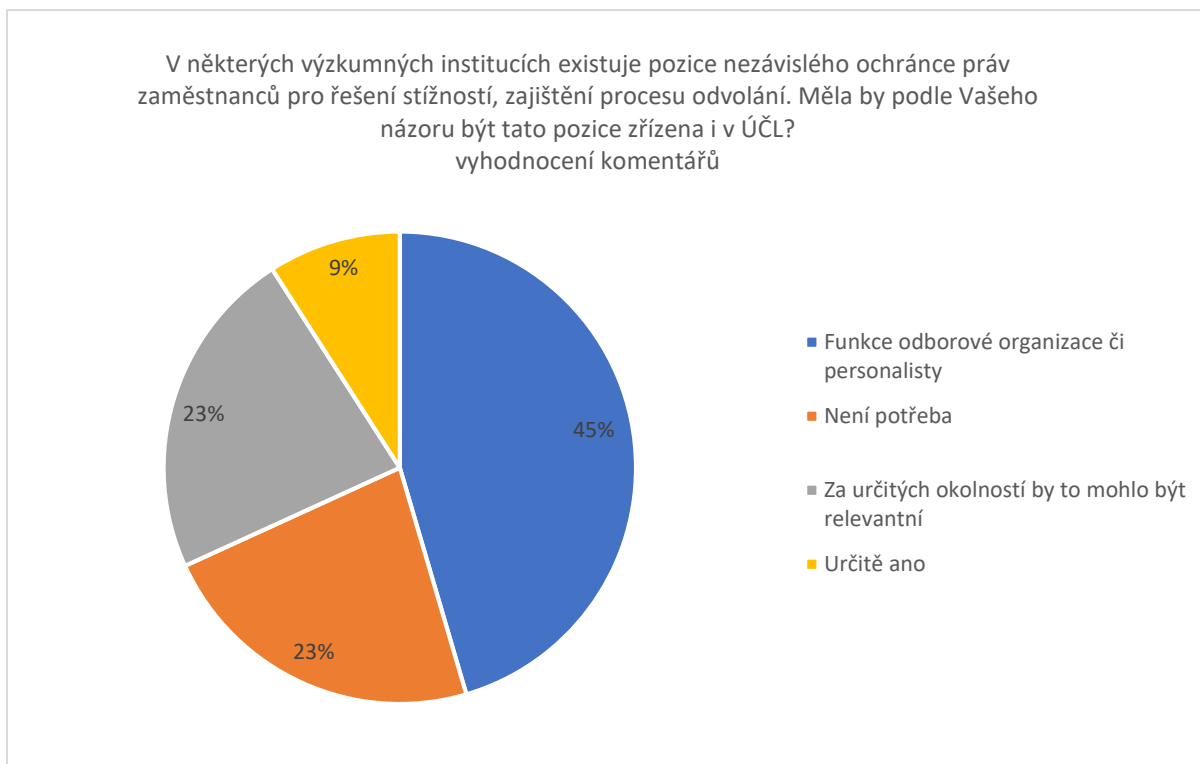


Graf č. 33



Graf č. 34

Zjištěnou skutečnost potvrzuje vyhodnocení 22 relevantních komentářů. Takřka polovina respondentů se vyjádřila, že tuto funkci mají zastávat odbory, případně že je to v gesci personalistiky, necelá čtvrtina pak jasně deklarovala, že taková pozice není třeba (Graf č. 35).



Graf č. 35

Otázku, **zda využívají zkušenosti výzkumní pracovníci ÚČL své odborné a organizační zkušenosti pro posílení výzkumných aktivit** (např. kooperace s kolegy, zprostředkování kontaktů, budování výzkumných týmů) [otázka č. 9], zodpovědělo celkem 61 respondentů. Cílem bylo zjistit, zda dochází v ÚČL ke kooperaci v rámci týmu, k přirozenému vedení etablovanými výzkumnými pracovníky, k využití jejich know-how pramenícího z ukotvení ve vědeckém prostředí a obecně jejich prestiže v oboru pro podporu vědeckých týmů a obecně aktivit ÚČL. Výsledkem je, že většina respondentů se přiklonila k souhlasnému konstatování s výhradou, konkrétně 69 % (Graf č. 36).

Komentáře naznačují nejistotu respondentů nad samotným zaměřením otázky. V případě genderového náhledu je zřejmé, že ženy reflektují aktuální stav v této oblasti méně kladně než muži (Graf č. 37).

Vyhodnocení praxe z hlediska kvalifikačních stupňů nám ukazuje, že nejvíce kriticky se k ní staví výzkumní pracovníci na pozicích doktorandů, tedy společně s postdoktorandy dominantní cílová skupina. Právě postdoktorandi jsou druhou nejvíce kritickou skupinou. Samostatní etablování badatelé na úrovni R3 (bez zohlednění specifické skupiny RO) naopak nejméně pociťují potřebnost této praxe, čímž potvrzují spíše sklon k individuálnímu bádání (Graf č. 38).

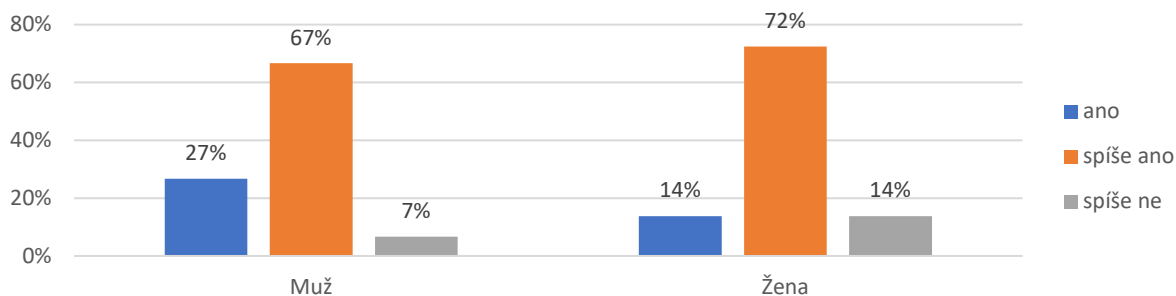
Z komentářů nelze vytvořit abstrahovatelné výroky. Relevantní komentáře ukazují, že zkušenosti výzkumní pracovníci využívají své odborné a kooperativní know-how pro posílení výzkumných aktivit ÚČL spíše individuálně, ad hoc, a mnohdy zvýšenou mírou individuálního fungování vykazují také výzkumné týmy.

Využívají zkušení výzkumní pracovníci ÚČL své odborné a organizační zkušenosti pro posílení výzkumných aktivit? (např. kooperace s kolegy, zprostředkování kontaktů, budování výzkumných týmů)



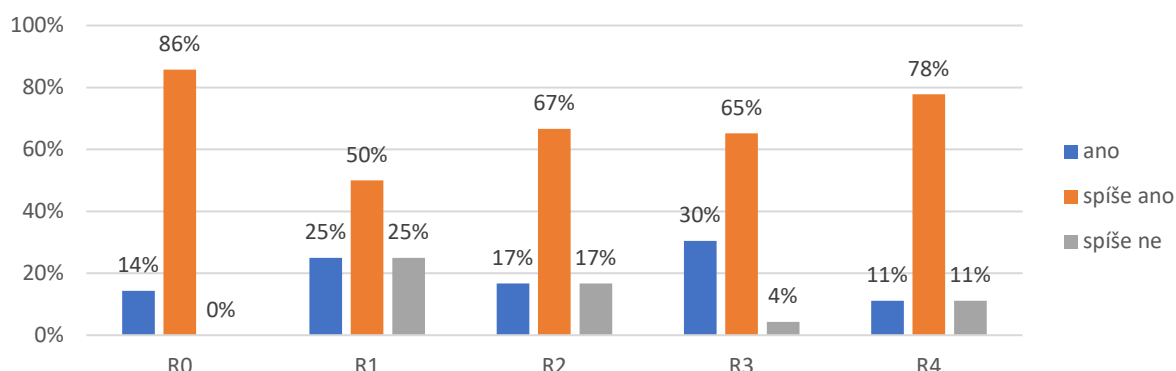
Graf č. 36

Využívají zkušení výzkumní pracovníci ÚČL své odborné a organizační zkušenosti pro posílení výzkumných aktivit? (např. kooperace s kolegy, zprostředkování kontaktů, budování výzkumných týmů)  
muži x ženy



Graf č. 37

Využívají zkušení výzkumní pracovníci ÚČL své odborné a organizační zkušenosti pro posílení výzkumných aktivit? (např. kooperace s kolegy, zprostředkování kontaktů, budování výzkumných týmů)  
kvalifikační stupně

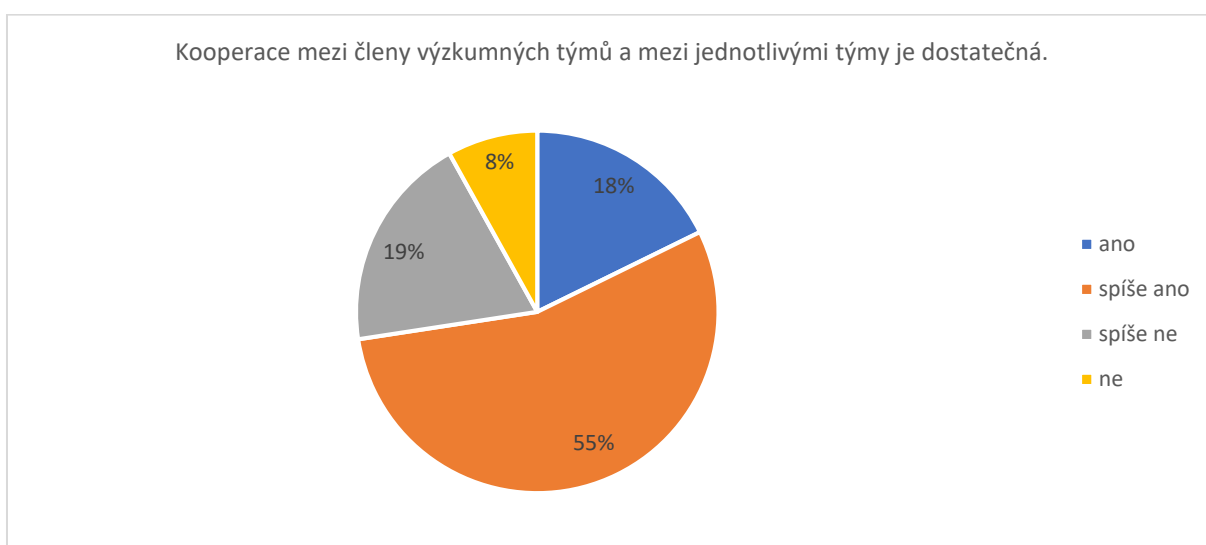


Graf č. 38

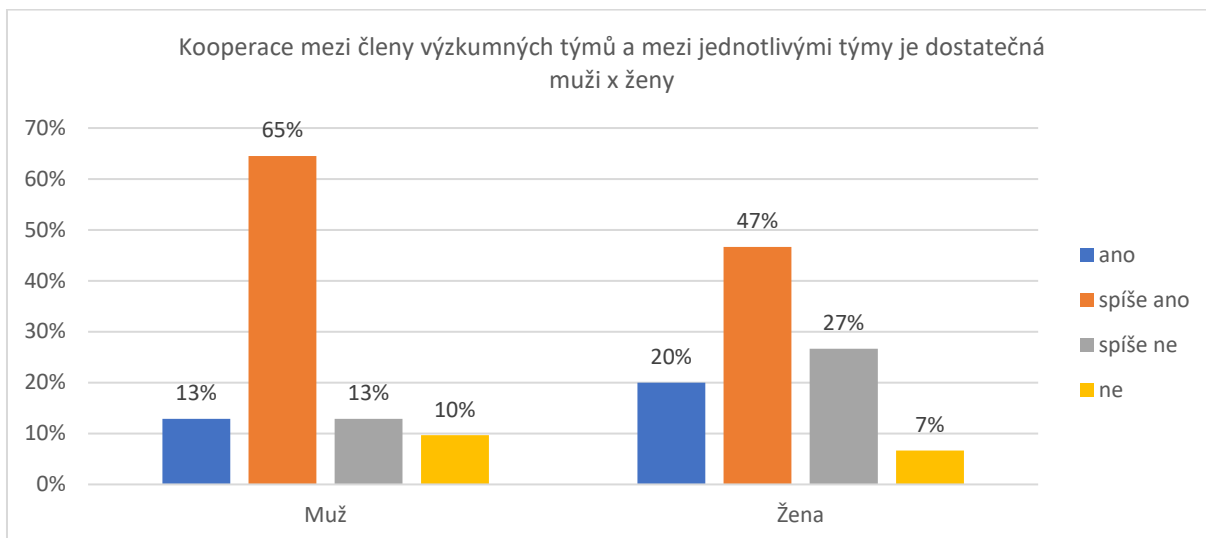
Respondenti byli dále tázáni, **do jaké míry souhlasí s následujícími výroky vztahujícími se ke kooperaci v rámci výzkumné činnosti, k zohledňování badatelských zaměření v rámci týmové spolupráce, obecně k souladu badatelské činnosti ÚČL a aktuálních společenských a vědeckých témat a k zajištění odpovídajících pracovních podmínek** [otázka č. 8]. V následujících přehledech předkládáme závěry.

### Kooperace mezi členy výzkumných týmů a mezi jednotlivými týmy je dostatečná

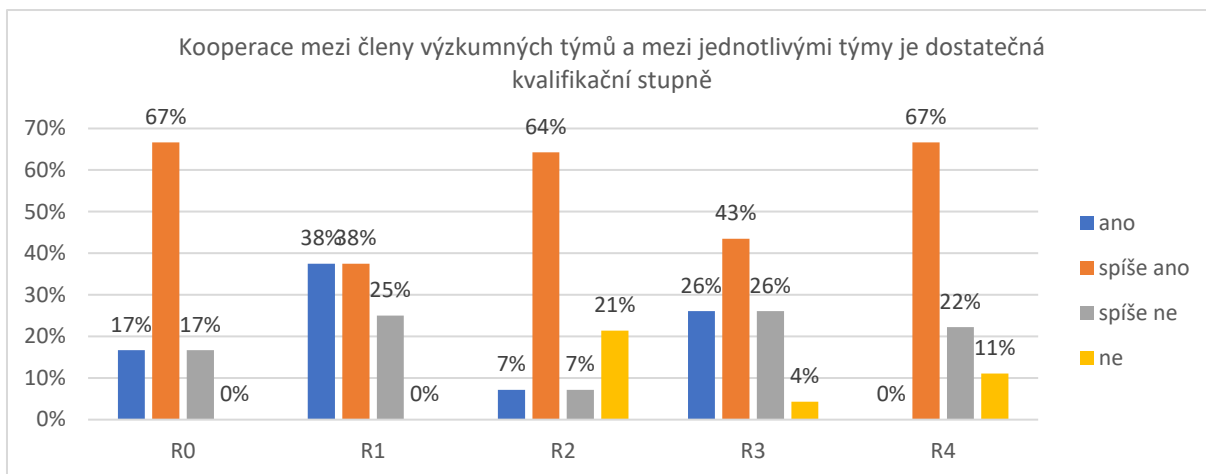
Úroveň kooperace mezi členy týmu a mezi týmy hodnotí ze skupiny 62 respondentů více jak tři čtvrtiny respondentů kladně, byť polovina z respondentů s výhradou (Graf č. 39). Závažné výhrady má pak více než čtvrtina respondentů. Z genderového hlediska je patrné, že muži odpovídali více kladně, kdežto ženy vnímají v kooperaci potenciál pro výraznější posílení, byť zcela spokojena je pětina dotázaných (Graf č. 40). V případě vyhodnocení odpovědí dle kvalifikačních stupňů můžeme sledovat, že v získaném vzorku odpovědí převládá přibližně 70% spokojenost s aktuálním stavem, v případě pracovníků v kategorii RO je to dokonce více než 80 % (Graf č. 41).



Graf č. 39



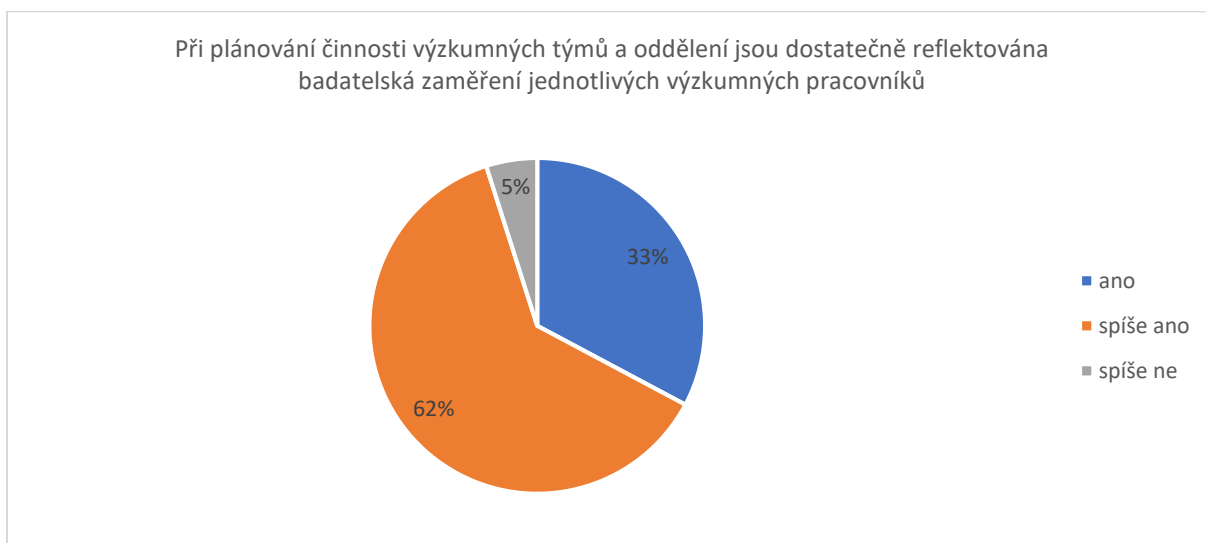
Graf č. 40



Graf č. 41

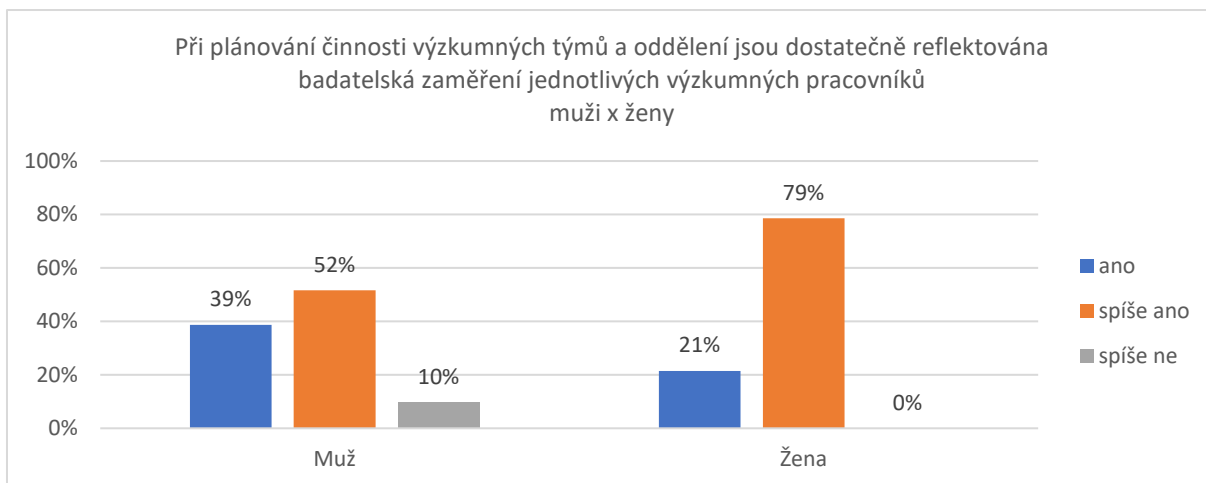
**Při plánování činnosti výzkumných týmů a oddělení jsou dostatečně reflektována badatelská zaměření jednotlivých výzkumných pracovníků**

Ze 61 odpovědí se pouze 5 % respondentů vyjádřilo spíše nesouhlasně (Graf č. 42), přičemž tuto skupinu tvoří výhradně muži. Mezi muži obecně mírně převládá dominantní souhlasné stanovisko s výhradou doprovázené však zcela souhlasným stanoviskem. U žen je proporcionalita vymezena zřetelněji, neboť takřka 80 % respondentek se vyjádřilo souhlasně s výhradou (Graf č. 43). Při zohlednění kvalifikačních stupňů zjistíme, že názorově je nejvíce roztržena skupina etablovaných vědeckých pracovníků a postdoktorandů, avšak i zde zcela převládá souhlasné stanovisko s tvrzením (Graf č. 43).

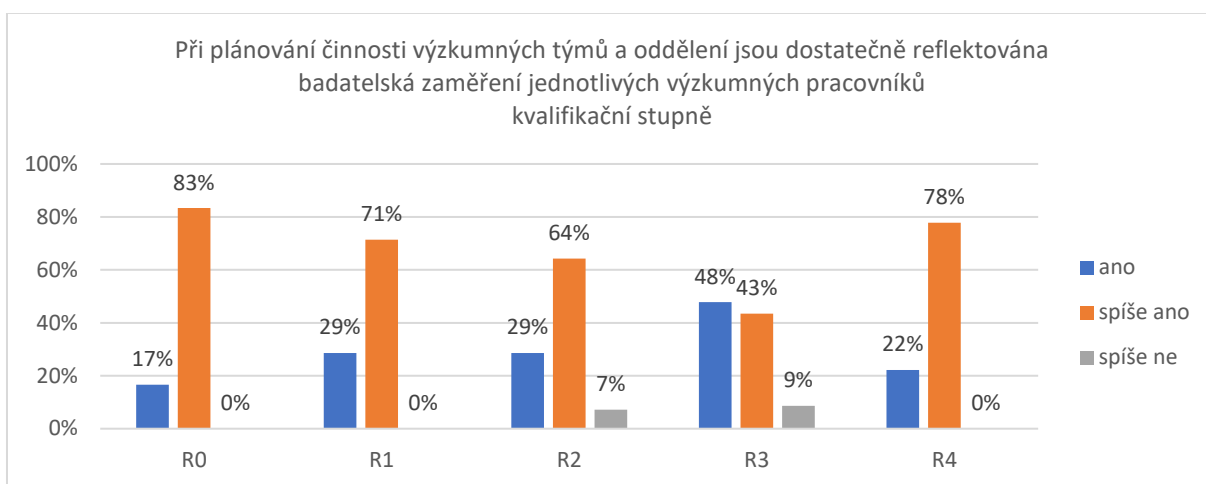


Graf č. 42





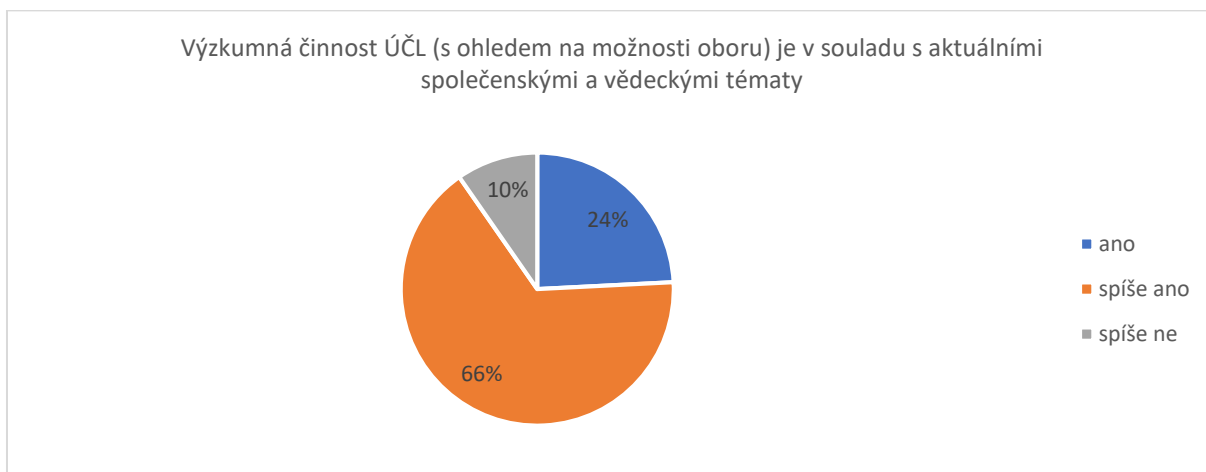
Graf č. 43



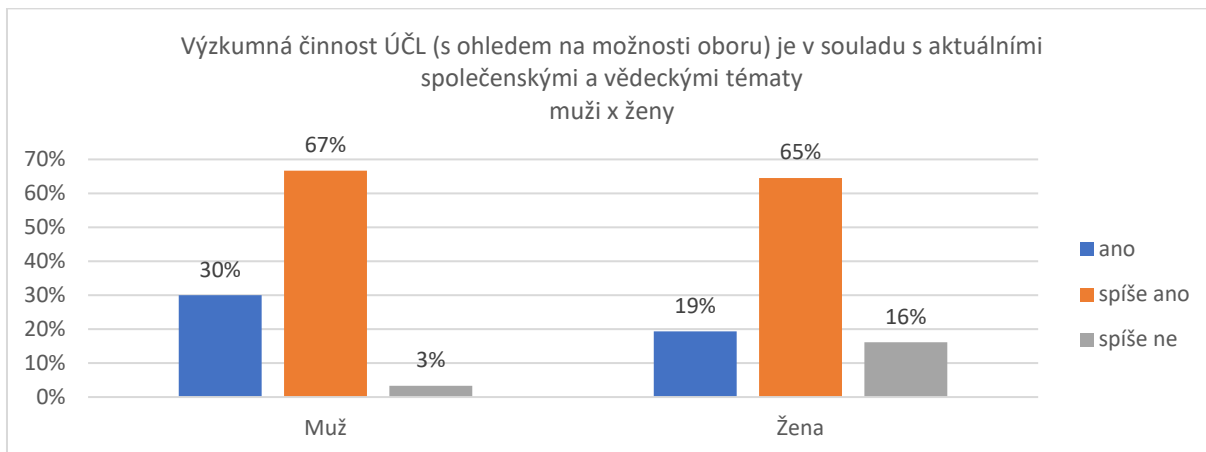
Graf č. 44

### Výzkumná činnost ÚČL a její soulad s aktuálními společenskými a vědeckými tématy

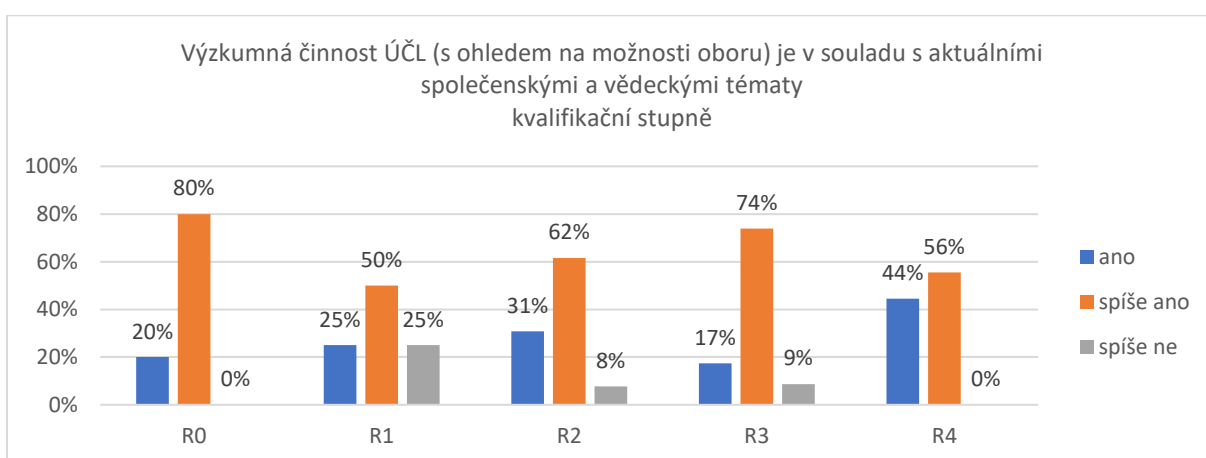
Stanovisko k tomuto výroku jsme obdrželi od skupiny 62 respondentů. V tomto případě byli zaměstnanci oproti předchozímu výroku kritičtější (Graf č. 45). Níže vidíme, že za spíše nesouhlasným stanoviskem stojí zejména ženy, které se k obsahu výroku obecně staví rezervovaněji než muži (Graf č. 46). Při zohlednění kvalifikačních stupňů nesledujeme výraznou odchylku od plošného vyhodnocení, avšak je patrné, že nejnižší míru souhlasu s tvrzením vykazuje skupina doktorandů (Graf č. 47).



Graf č. 45



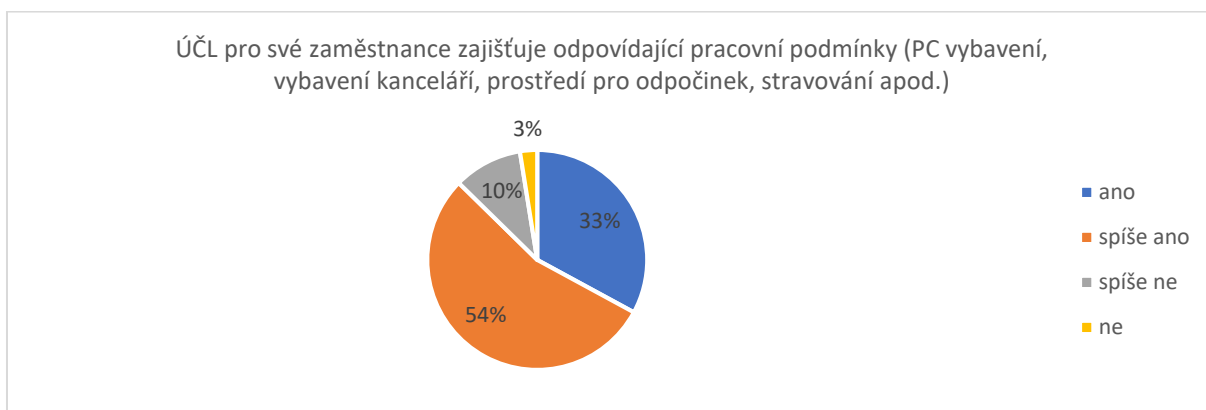
Graf č. 46



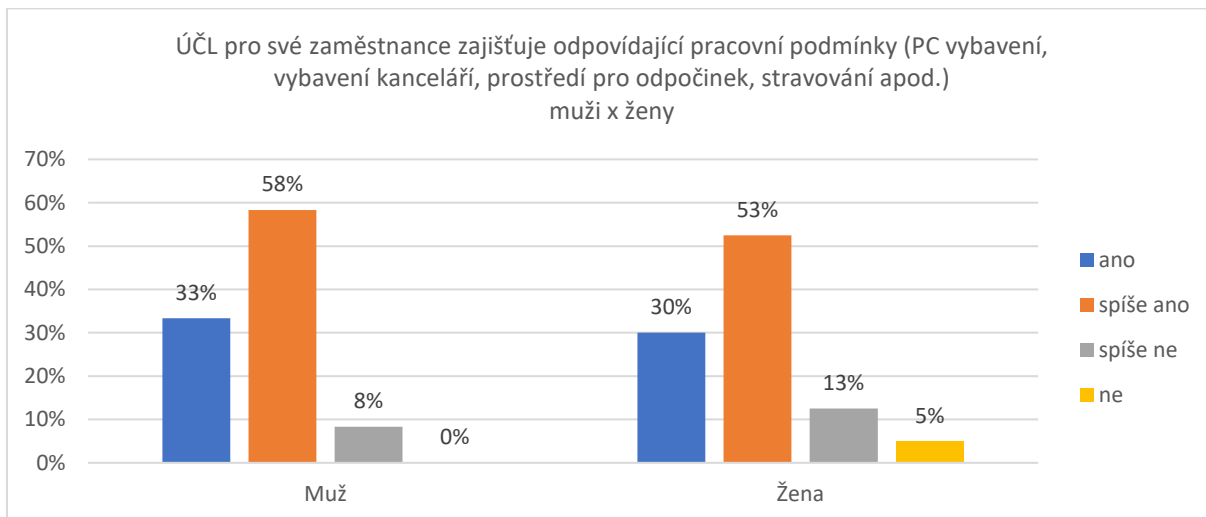
Graf č. 47

### ÚČL pro své zaměstnance zajišťuje odpovídající pracovní podmínky (PC vybavení, vybavení kanceláří, prostředí pro odpočinek, stravování apod.)

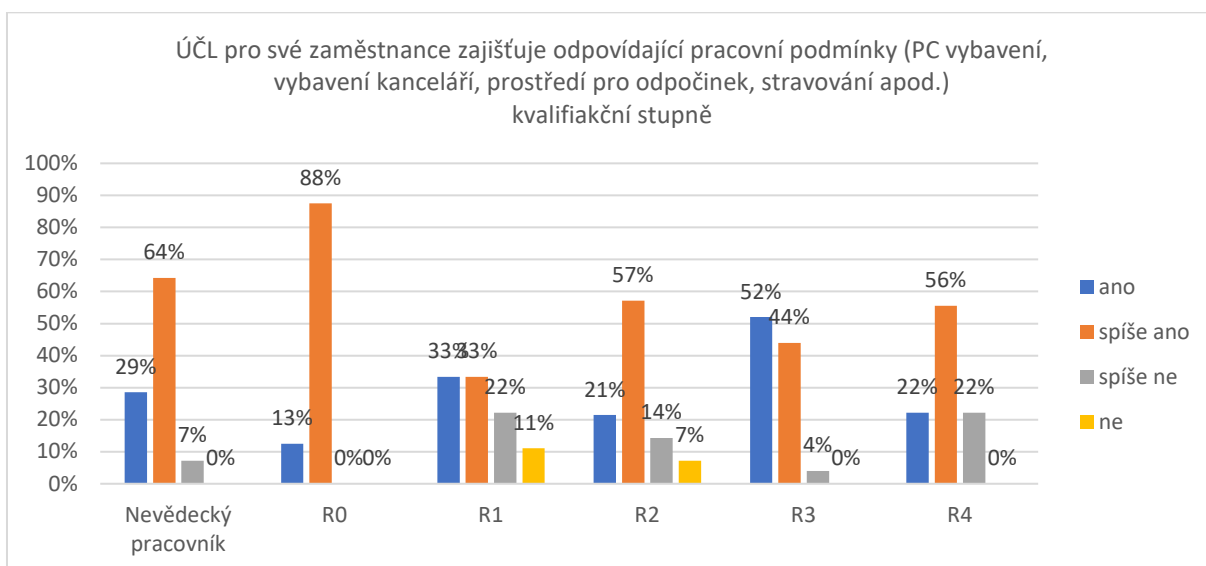
Obecný výrok k pracovním podmínkám reflektovalo 79 respondentů a opět se zde setkáváme s deklarací převážně kladného stanoviska, byť ve vyšší míře s výhradou. Pouze 13 % respondentů spíše nesouhlasí či zcela nesouhlasí (Graf č. 48). V případě posouzení výroku z genderového hlediska je možné konstatovat, že ženy by ocenily mírně vyšší podporu než muži, avšak i v tomto případě je více než polovina žen spíše spokojena (Graf č. 49). Při zohlednění kvalifikačních stupňů lze konstatovat, že nejvíce respondentů s nesouhlasným stanoviskem reprezentuje skupina doktorandů (Graf č. 50).



Graf č. 48



Graf č. 49



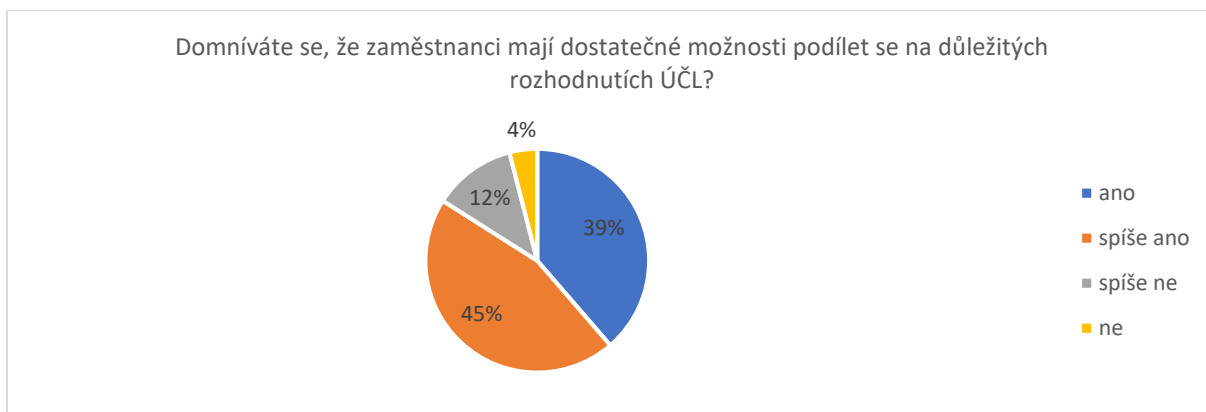
Graf č. 50

K výše uvedeným výrokům sepsalo relevantní komentář pouze 15 zaměstnanců, z toho dva pracovníci z nevědeckých útvarů. Respondenti reflektovali rezervy ve vybavení a nedostatek prostoru buď v kancelářích, či absenci relaxačního místa či místa pro setkávání. V případě výroku vztahujícího se ke kooperaci reflektovali respondenti z většiny její důležitost, byť někteří deklarovali její dostatečnost. K souladu činnosti ÚČL s aktuálními společenskými a vědeckými tématy se vyjádřily nízké jednotky respondentů, avšak v obecné míře konstatovaly, že tato témata stanovuje věda.

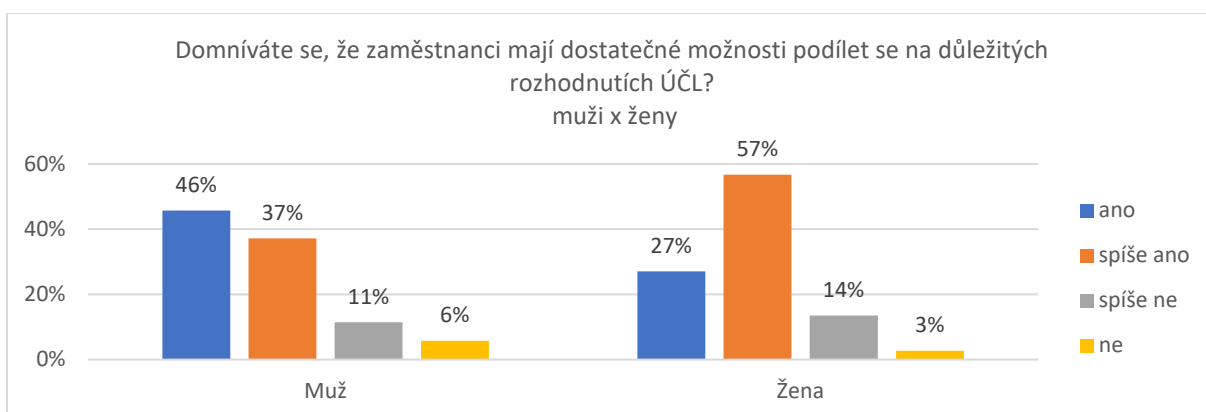
#### 4.4 Organizace

Odpovědi na otázku [č. 14], **zda zaměstnanci mají dostatečné možnosti podílet se na důležitých rozhodnutích ÚČL** (účast či zastoupení v rozhodovacích subjektech typu kolegium ředitele, Rada ÚČL), bylo celkem 75. Celkem 84 % zaměstnanců se domnívá, že pracovníci mají dostatečné možnosti participovat na rozhodnutích ÚČL, byť 45 % respondentů vidí v tomto procesu potenciál pro zlepšení (Graf č. 51). Genderové hledisko toto kopíruje, byť se liší poměry mezi zcela kladným konstatováním a kladným s výhradou. Ženy vnímají možnost participace jako nižší (Graf č. 52).

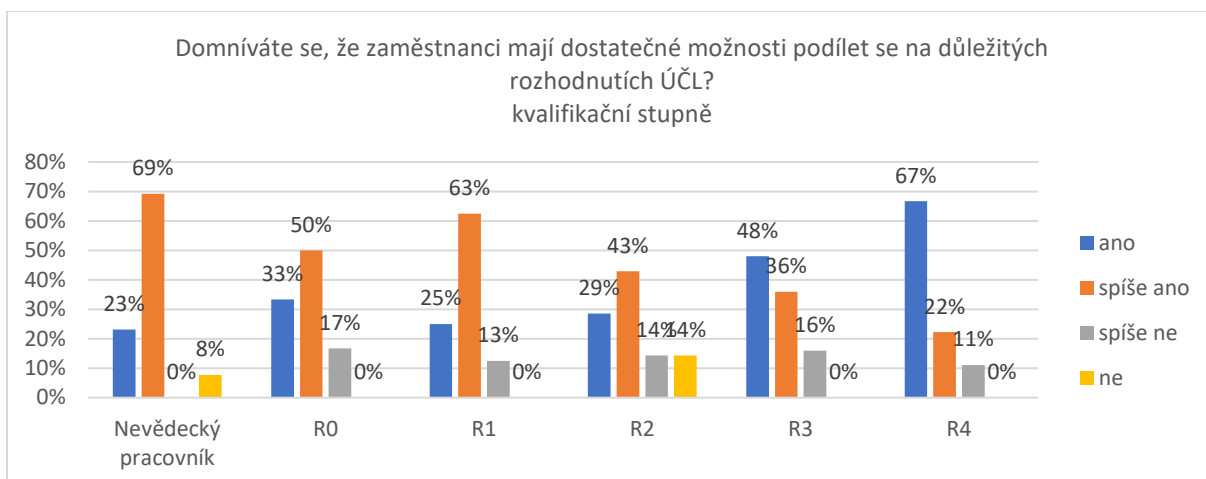
Z hlediska kvalifikačních stupňů pocítují nejmenší možnost prosadit své postoje postdoktorandi (Graf č. 53).



Graf č. 51



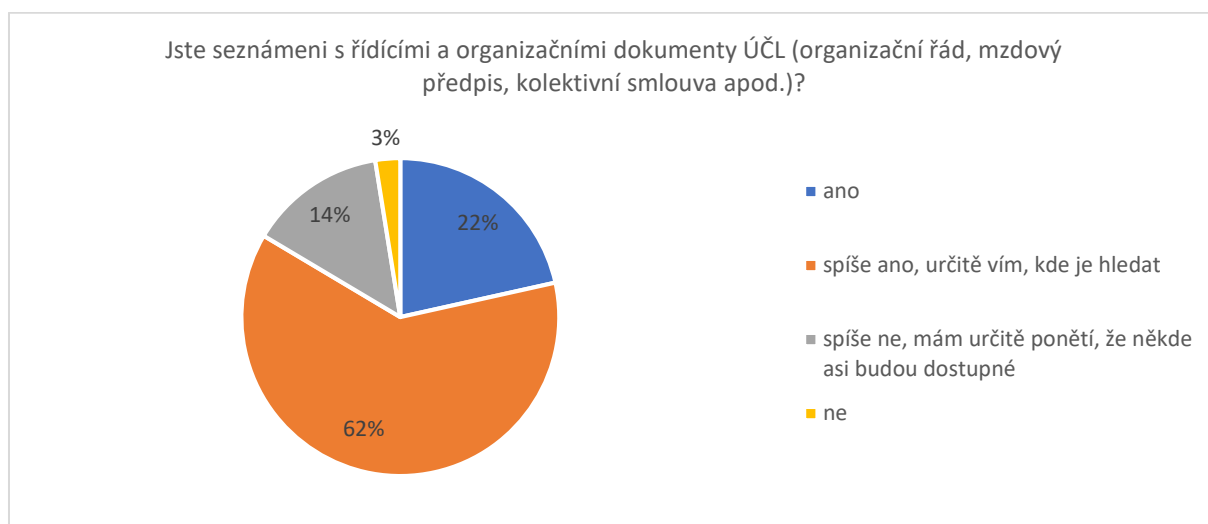
Graf č. 52



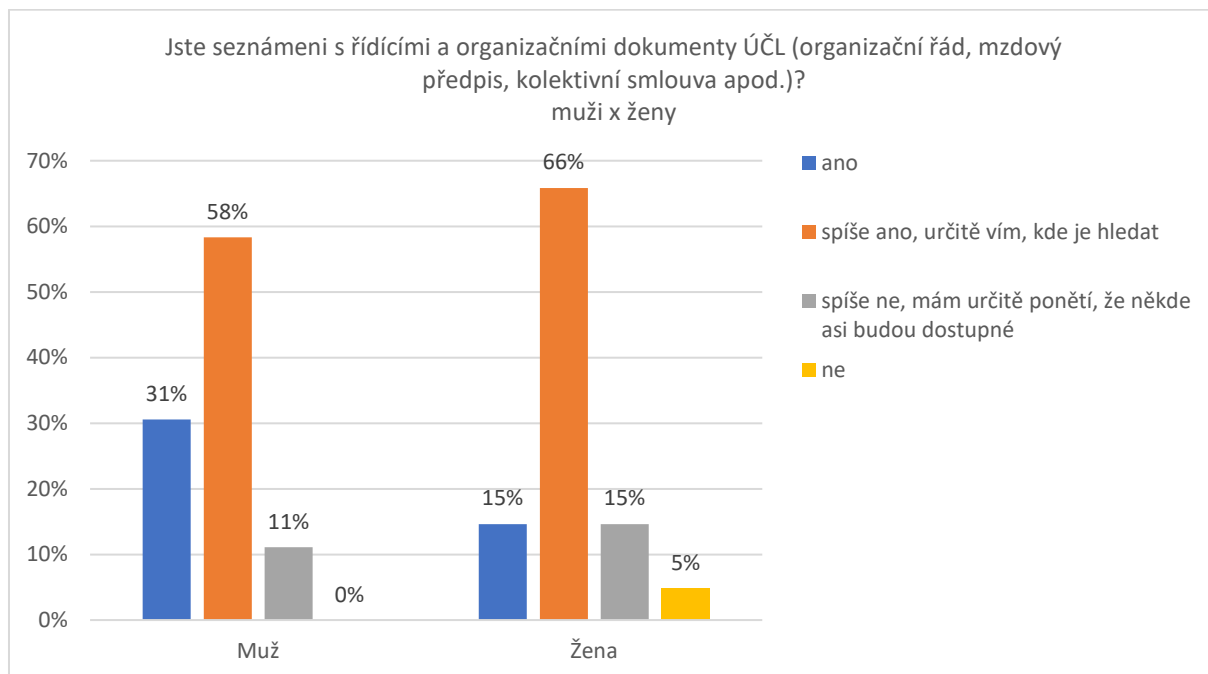
Graf č. 53

Vyjádřit se prostřednictvím komentáře využilo pouze 9 respondentů. Vzhledem k tomuto počtu a vzhledem k tomu, že komentáře byly tematicky poměrně rozprostřené, nelze stanovovat statisticky relevantní závěry. Lze pouze konstatovat, že v komentářích se ve vyšší míře objevovala vyjádření, že ne všichni zaměstnanci mají v rozhodovacích subjektech své zástupce a dále že ne všechny procesy zcela fungují – ať už na straně pracovníků, či na straně ÚČL.

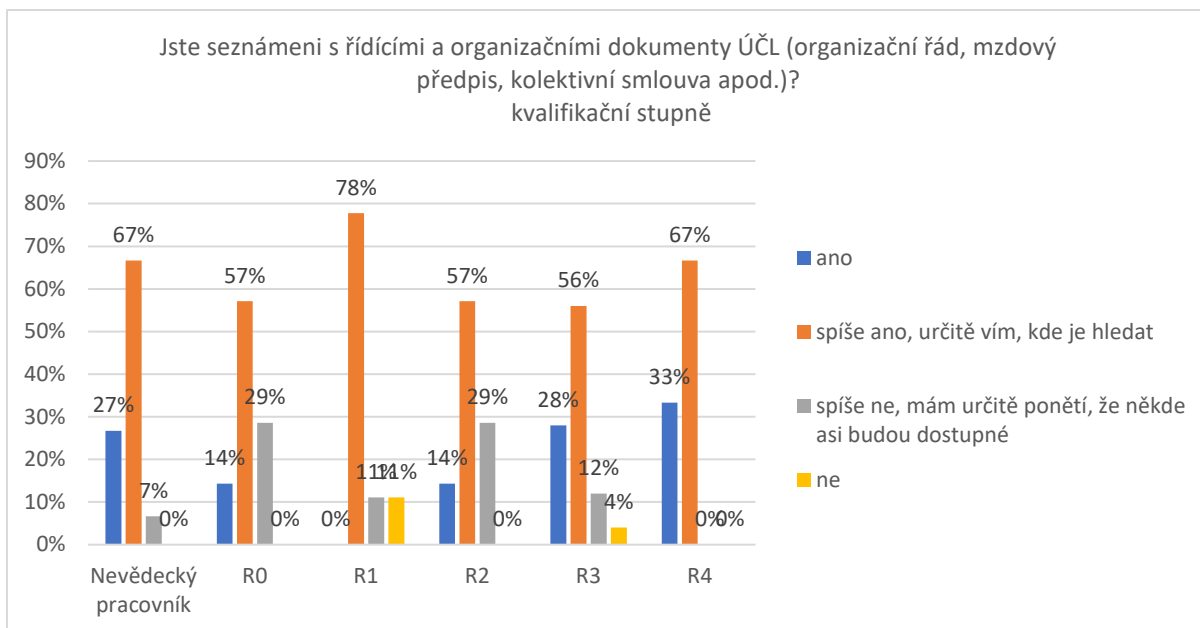
Další otázka v souvislosti s organizací se zaměřovala na zjištění, **do jaké míry jsou respondenti seznámeni s řídicími a organizačními dokumenty ÚČL** (organizační řád, mzdový předpis, kolektivní smlouva apod.) [otázka č. 11]. Na otázku reagovalo celkem 79 respondentů a znalost dokumentů deklarovalo 22 % z nich. Pro 62 % respondentů sice není znalost dokumentů samozřejmostí, ale vědí, kde jsou dostupné a případné informace si dohledají (Graf č. 54). Výrazná menšina pak uvedla, že dokumenty nezná. V orientaci v řídicích a organizačních dokumentech jsou si více jisti muži než ženy (Graf č. 55). V případě kvalifikačních skupin nejmenší orientaci deklarují pracovníci bez Ph.D. a postdoktoradi (Graf č. 56).



Graf č. 54

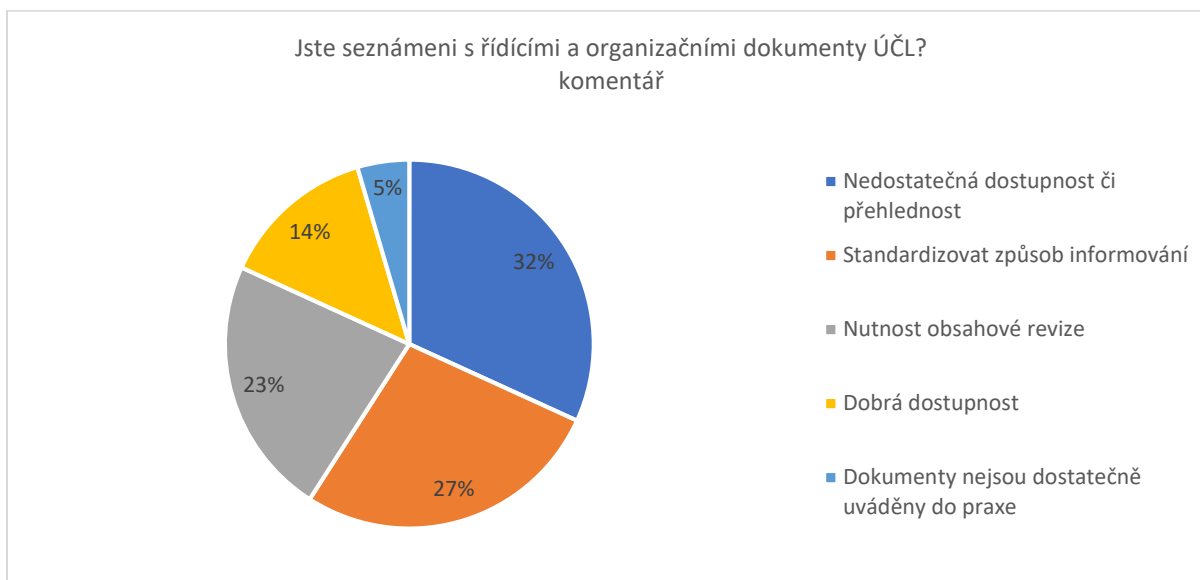


Graf č. 55



Graf č. 56

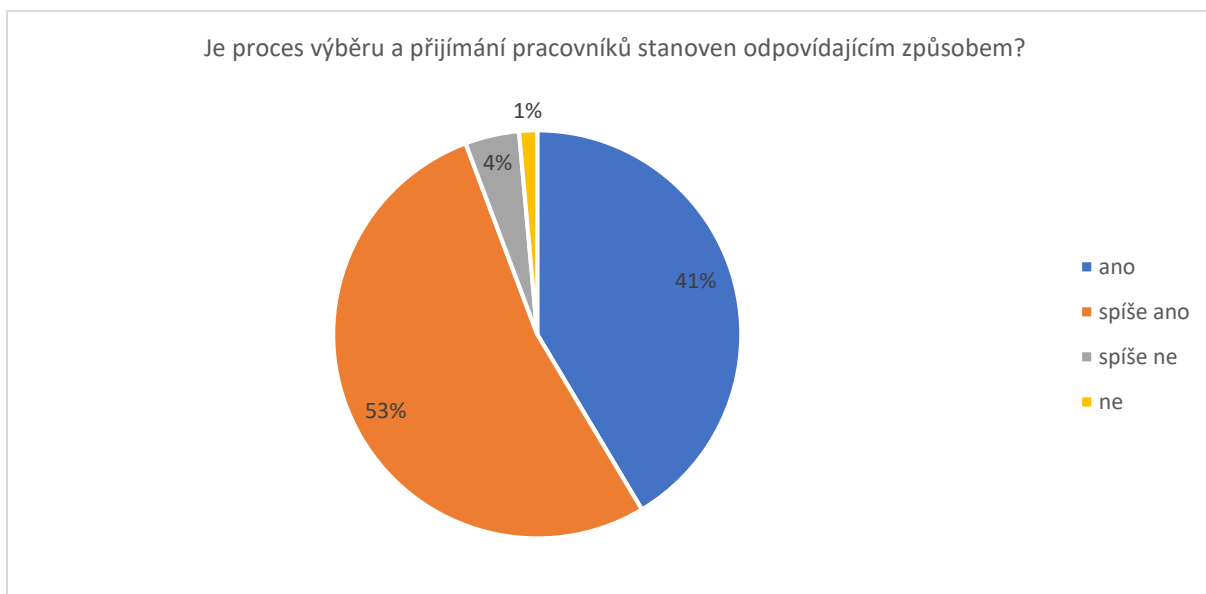
Z 19 komentářů bylo získáno celkem 22 výroků. Takřka jedna třetina výroků reflektovala obecnou nedostatečnou dostupnost či přehlednost dokumentů. Dále pak zaměstnanci zmiňovali nutnost zlepšit informování o dokumentech bez návaznosti na hlavní nástroj, kterým je intranet. Navrhovali standardizovat postup při nástupu, případně zavést periodicitu v informování či využívat více e-mail. Čtvrtina výroků dále reflektovala nutnost obsahové revize a obecnou neaktuálnost dokumentů (Graf č. 57).



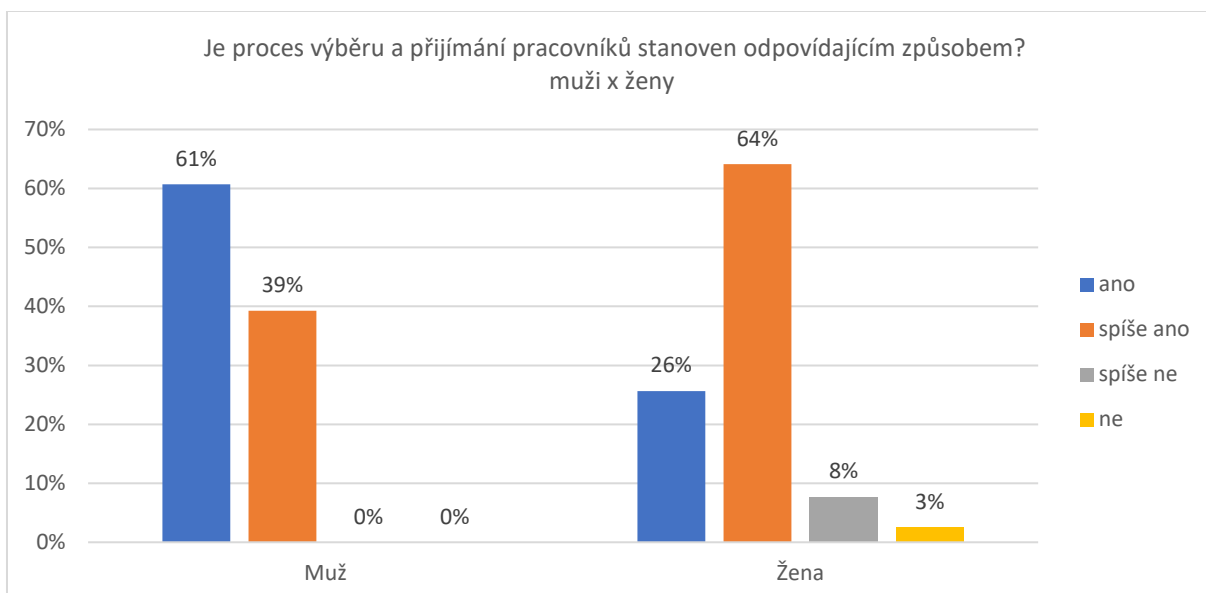
Graf č. 57

#### 4.5 Přijímání nových pracovníků

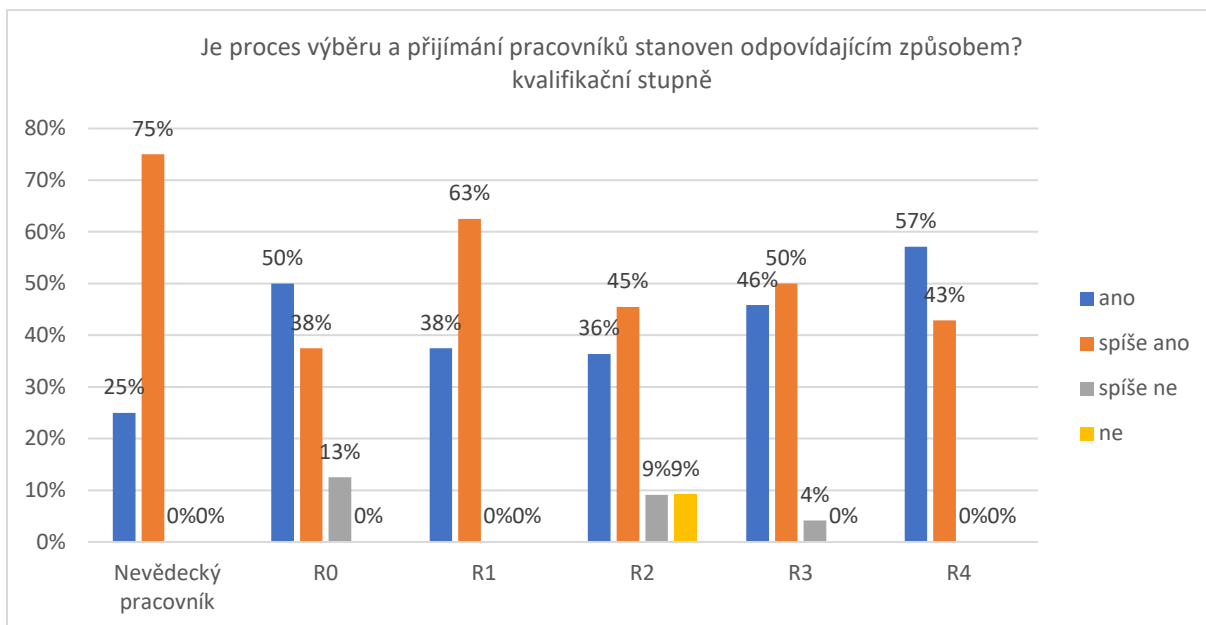
Na otázku, **zda je dle respondentů proces výběru a přijímání pracovníků stanoven odpovídajícím způsobem** [otázka č. 19], odpovědělo celkem 70 respondentů, přičemž 94 % odpovědělo kladně či kladně s výhradou (Graf č. 58). Mírný posun je zřejmý v případě zohlednění genderového hlediska, neboť poměr mezi kladnými odpověďmi a kladnými s výhradou je u žen oproti mužům takřka otočen, přičemž jsou to právě ženy, které vidí v procesu přijímání nových pracovníků až takové nedostatky, že odpovídají záporně (Graf č. 59). Z hlediska kvalifikačních stupňů se nejvíce se stanoveným procesem výběrových řízení a následným procesem přijímání pracovníků ztotožňují vědečtí pracovníci nejvyššího kvalifikačního stupně, nejméně pak postdoktorandi (Graf č. 60).



Graf č. 58



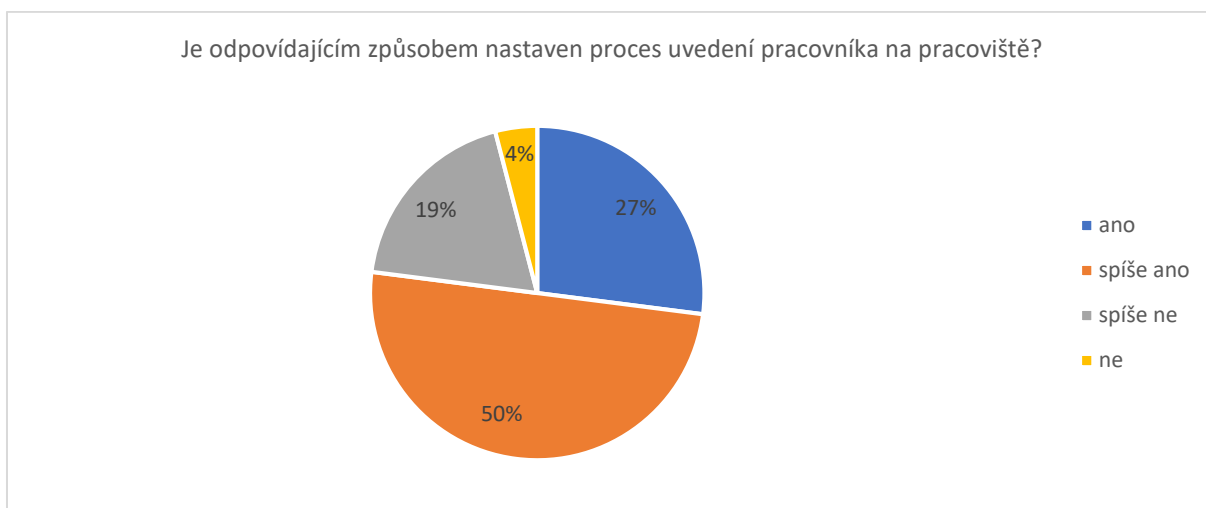
Graf č. 59



Graf č. 60

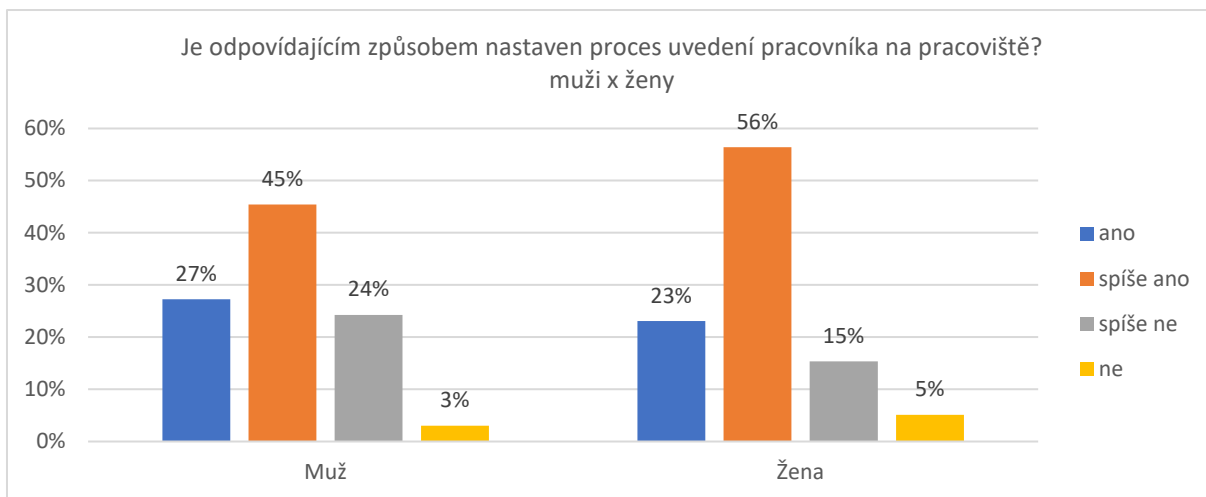
Komentáře respondentů v tomto případě potvrzují odpovědi získané z uzavřených otázek. Pouze čtyři komentáře poukazyvaly na potenciál ke zlepšení. Reflektují možný prostor pro standardizaci nástupu a zapojení personalistky, zkušenost s nemožností vybrat si pracovníky do týmu, či v nižších stupních možnou inklinaci ke zvýhodňování kandidátů na základě osobních vztahů.

Na následující otázku, **zda respondenti shledávají proces uvedení pracovníka na pracoviště jako odpovídající** [otázka č. 20], odpovědělo celkem 75 respondentů, z toho kladně odpovědělo 76 % respondentů, přičemž většina se přiklonila spíše k variantě s výhradou (Graf č. 61). Zároveň se vyjádřila necelá čtvrtina zaměstnanců, že tomu tak spíše či vůbec není. Méně kladně, ovšem nikoli výrazně, pak tento proces hodnotí muži (Graf č. 62). V případě zohlednění kvalifikačních stupňů je nejnižší míra souhlasných odpovědí u zástupců nejvyššího kvalifikačního stupně a v případě pracovníků nevýzkumných útvarů (Graf č. 63).

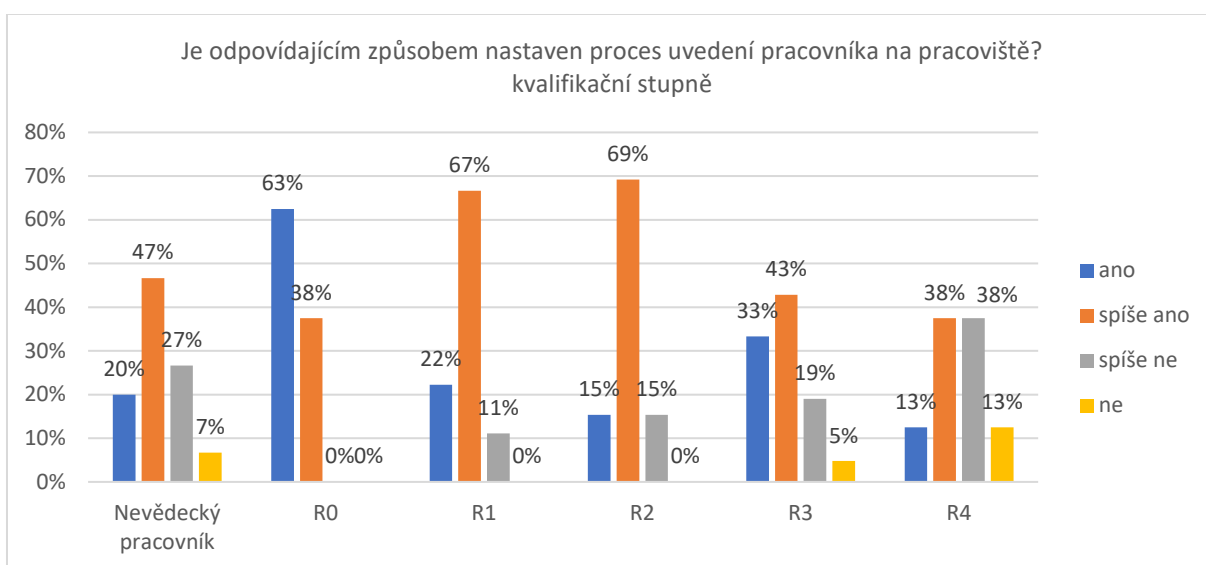


Graf č. 61





Graf č. 62



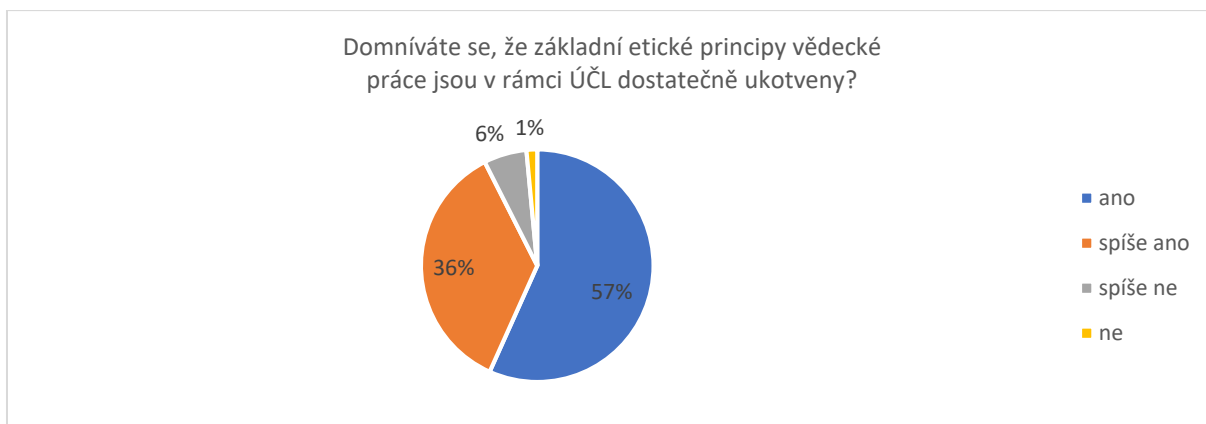
Graf č. 63

Z 30 komentářů 70 % respondentů poukazovalo na nutnost standardizace z několika úhlů pohledu, a to od seznámení s informačními systémy, přes nutné zajištění IT vybavením až po představení nových pracovníků kolegům a zajištění průvodce novým prostředím, který by byl pracovníkovi k dispozici. Zbylých 30 % pak reflektovalo svoji pozitivní zkušenost z pozice přijímaného, či snahu z pozice vedoucího, případně pouze deklarovali názorovou nevyhraněnost.

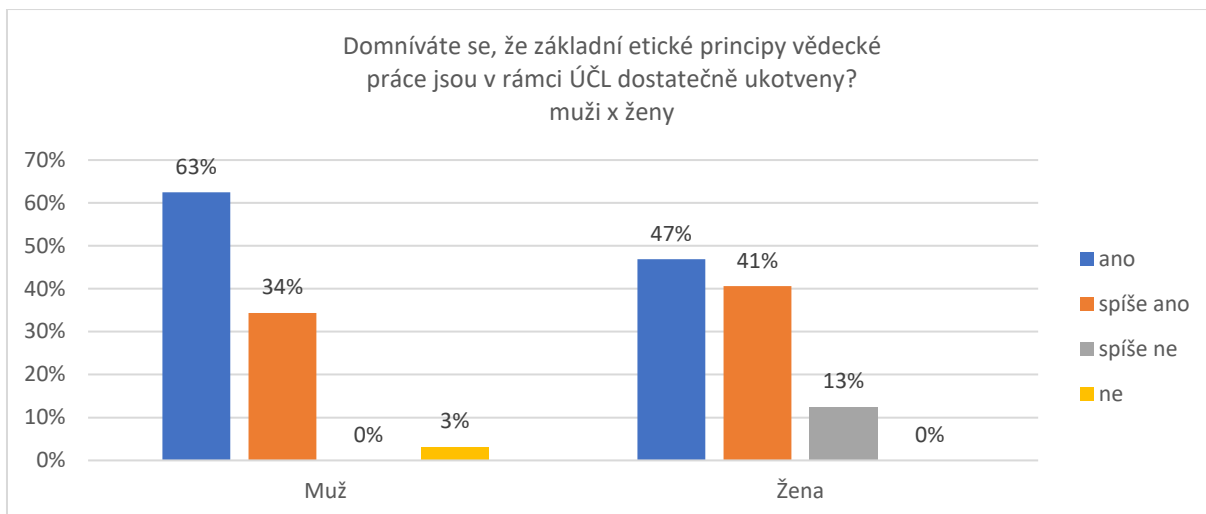
#### 4.6 Etické principy

Velmi obecně postavenou otázkou „**Domníváte se, že základní etické principy vědecké práce jsou v rámci ÚČL dostatečně ukotveny?**“, zodpovědělo celkem 67 respondentů. Cílem nebylo zjišťovat úroveň povědomí zaměstnanců o stávajícím Etickém kodexu výzkumných pracovníků AV ČR, ale zjistit, jakým způsobem vnímají pracoviště z perspektivy jejich nastavených etických hodnot. Z výše uvedeného počtu respondentů se vyjádřila většina zcela kladně, dalších 36 % následně kladně s výhradou, zbylá část odpovídajících pak svoji odpověď posunula do záporného vyjádření (Graf č. 64). Potenciál sběru dat nebyl naplněn, neboť většina pracovníků nevýzkumných útvarů tuto otázku nereflaktovala. Z genderového hlediska můžeme vidět, že téma nahlíží kritičtější opět ženy (Graf č. 65). V případě kvalifikačních stupňů můžeme vidět kladné stanovisko skupiny etablovaných vědeckých

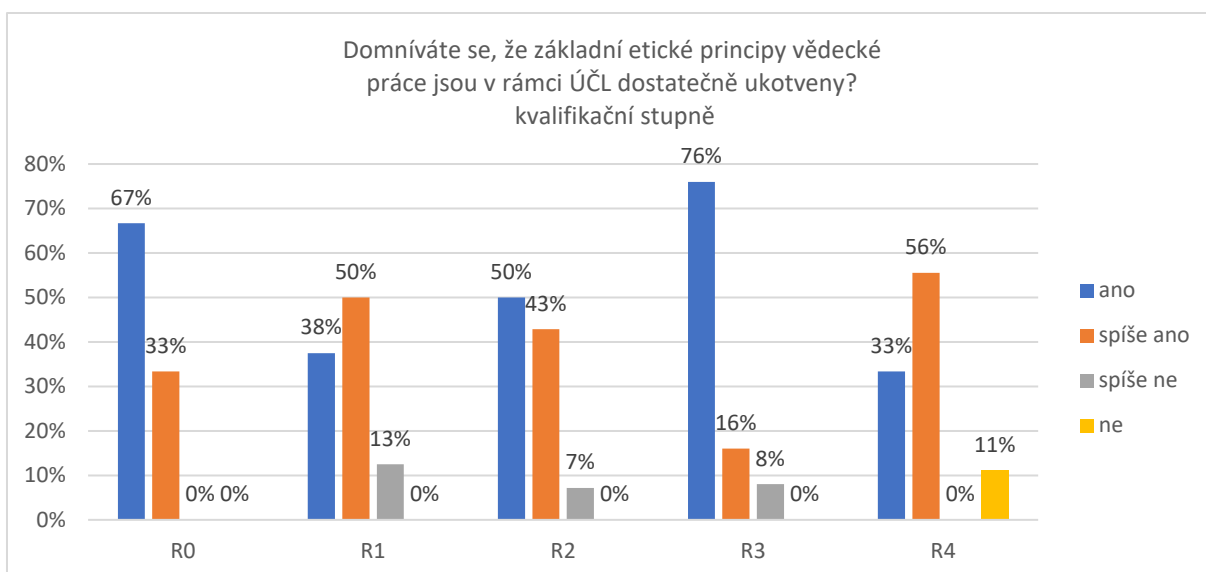
pracovníků, které je v mírném kontrastu s vyjádřením zástupců nejvyššího kvalifikačního stupně (Graf č. 66).



Graf č. 64

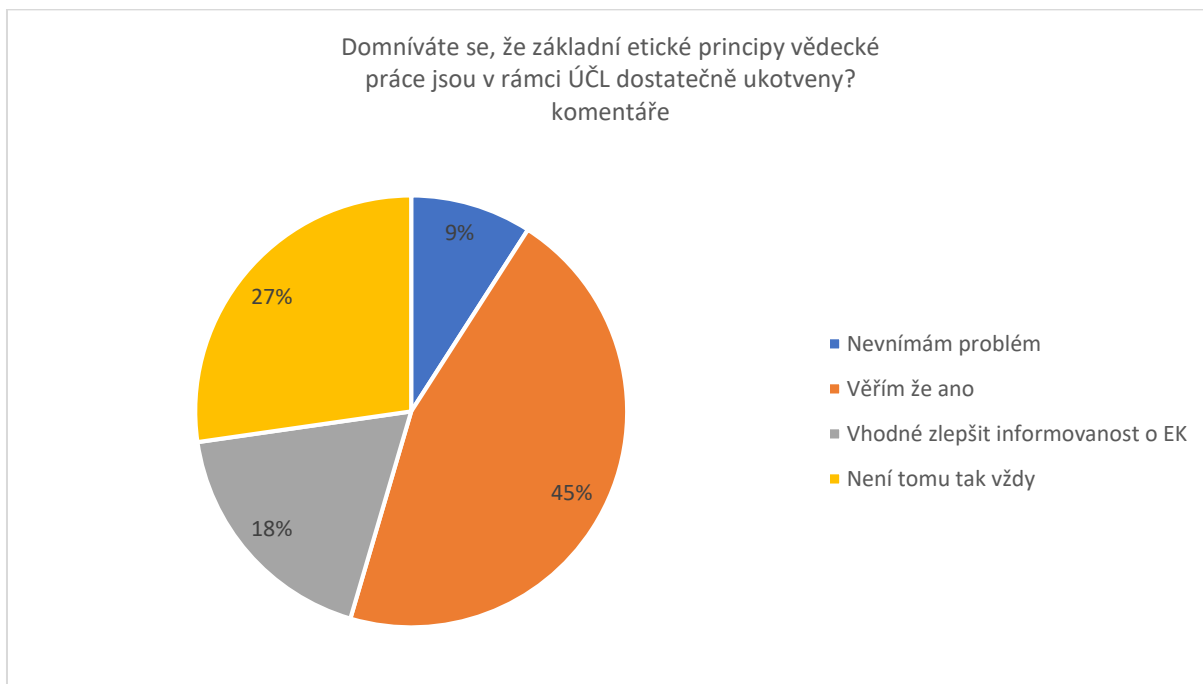


Graf č. 65



Graf č. 66

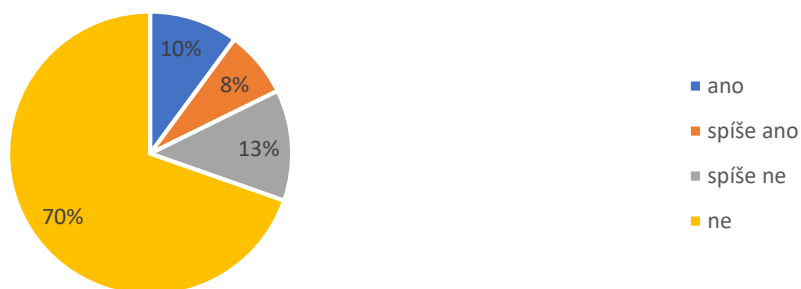
V rámci této oblasti bylo zpracováno pouze jedenáct relevantních komentářů, což nevytváří reprezentativní vzorek. Jelikož ale byly komentáře abstrahovatelné, předkládáme i jejich grafické zpracování (Graf č. 67). Kritické komentáře byly pouze tři a mohou sloužit k otevření diskuze. Reflektovaly možnou míru autoritářského vedení, obecně problematiku grantového financování a etické otázky s tím spojené, dále pak otvíraly otázku zabývající se úvazkovým limitem 1,5 stanoveným v EK AV ČR a opakované publikování výstupů. Objevila se i výpověď reflektující požadavek na zpracování etických standardů, ten však kontrastoval s výpovědí jiného respondenta, který považoval tuto aktivitu za nadbytečnou.



Graf č. 67

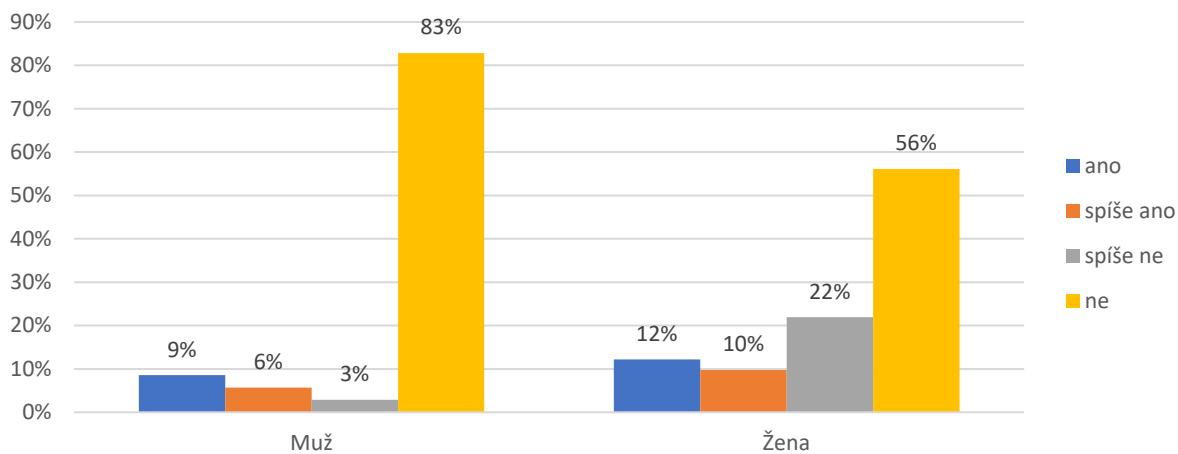
Otázku, **zda se respondenti setkali v ÚČL s jakoukoli formou diskriminace** [otázka č. 7], odpovědělo celkem 76 respondentů. Větší či menší zkušenosti s diskriminací uvádí 18 % dotázaných. 13 % se přiklání k tomu, že se s diskriminací spíše nesetkali, a ostatní dotázaní uvedli, že se s diskriminací nesetkali na ÚČL vůbec (Graf č. 68). Zařaditelných odpovědí k pohlaví je 76, z toho 46 % bylo od mužů a 54 % od žen. Zatímco muži v 83 % případů zvolili odpověď ne a možnost spíše ne vybrali jen 3 %, tak ženy byly v otázkách diskriminace kritičtější. 56 % žen uvedlo, že nemá zkušenost s diskriminací, 22 % volilo opatrnější možnost, a to, že se s diskriminací dosud spíše nesetkalo a 22 % žen konstatuje, že se s diskriminací v nějaké míře setkalo (Graf č. 69). Z hlediska kvalifikačních stupňů se jeví jako nejrizikovější skupina postdoktorandi, neboť 34 % z nich se s nějakou formou diskriminace setkalo (Graf č. 70).

Setkali jste se v ÚČL s jakoukoli formou diskriminace? (např. na základě typu pracovního vztahu, odborného zaměření, pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, poli



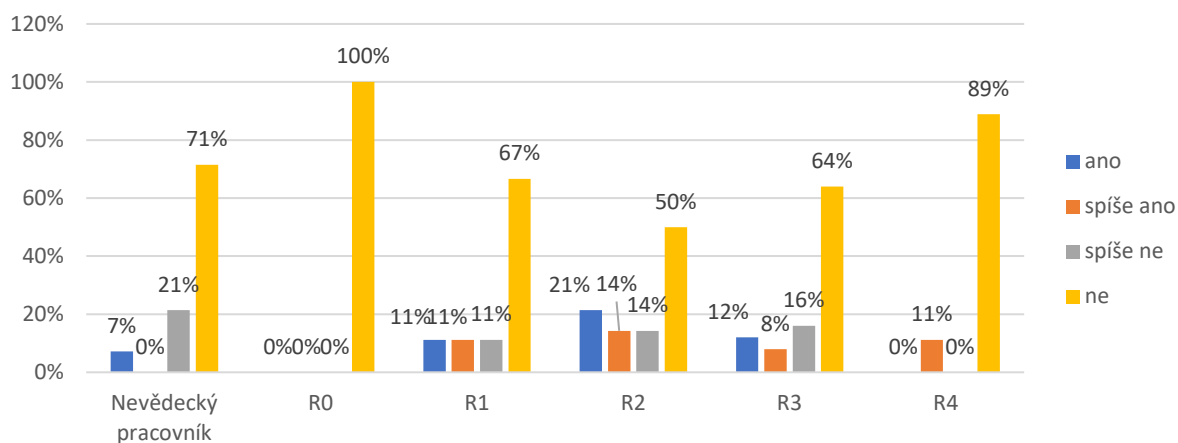
Graf č. 68

Setkali jste se v ÚČL s jakoukoli formou diskriminace? (např. na základě typu pracovního vztahu, odborného zaměření, pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, poli



Graf č. 69

Setkali jste se v ÚČL s jakoukoli formou diskriminace? (např. na základě typu pracovního vztahu, odborného zaměření, pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, poli



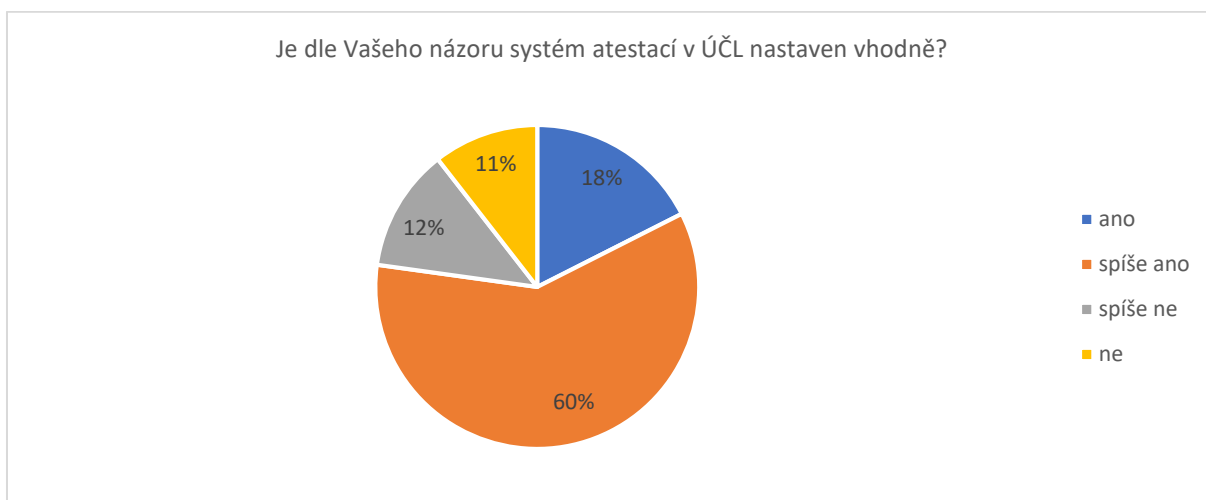
Graf č. 70

Tyto výsledky zpřesňuje 17 komentářů, které jsme získali nejen u odpovědí „ano“ a „spíše ano“, ale vyplnili je i respondenti, již odpověděli „spíše ne“ (tuto poslední skupinu tvořily z 80 % ženy). 88 % komentářů reflektovalo diskriminaci jako problém, přičemž ve většině případů byla buď naznačena, či přímo uvedena osobní zkušenost. Některé komentáře reflektovaly i dlouhodobější zkušenost.

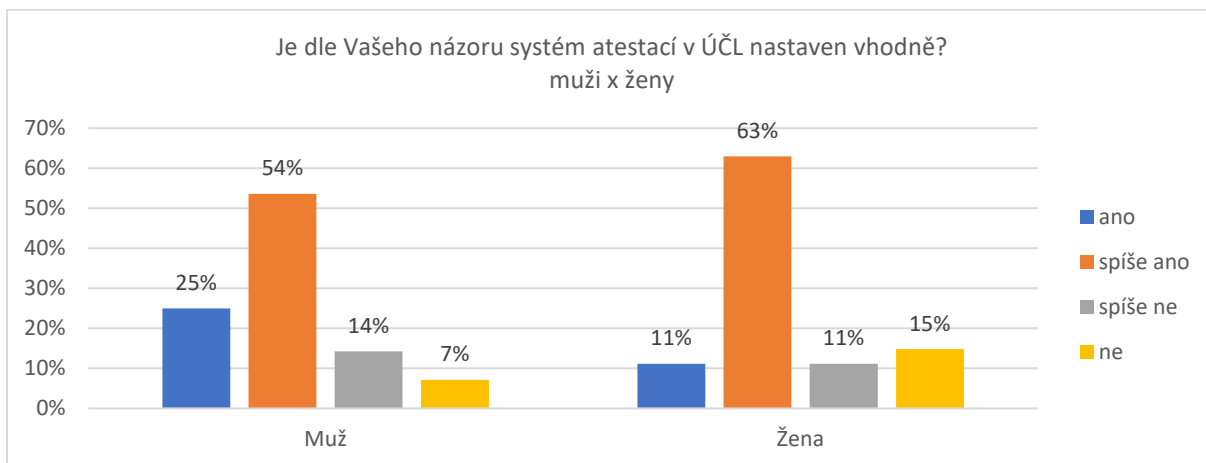
Komentáře bohužel nelze relevantně statisticky vyhodnotit pro jejich různorodost a různou míru konkrétnosti, avšak můžeme obecně konstatovat, že zatímco ženy se nejčastěji setkávají s diskriminací na základě pohlaví, tak muži uváděli zkušenosti s diskriminací spíše v rovině profesního působení. Z komentářů je zároveň zřejmé, že diskriminace není izolovaná, pokud se setkáváme s diskriminací z hlediska pohlaví, nikoli nevýznamně se objevuje v kontextu profesního působení. Komentáře dále zmiňují například absenci žen na vedoucích pozicích či snižování hodnoty odborného názoru žen v rámci týmové spolupráce. Diskriminační tendence byly respondenty také spatřovány v rozdílném postavení tzv. kmenového a grantového zaměstnance, případně v pracovním zařazení a fenoménu skleněného stropu.

## 5 Hodnocení a zpětná vazba

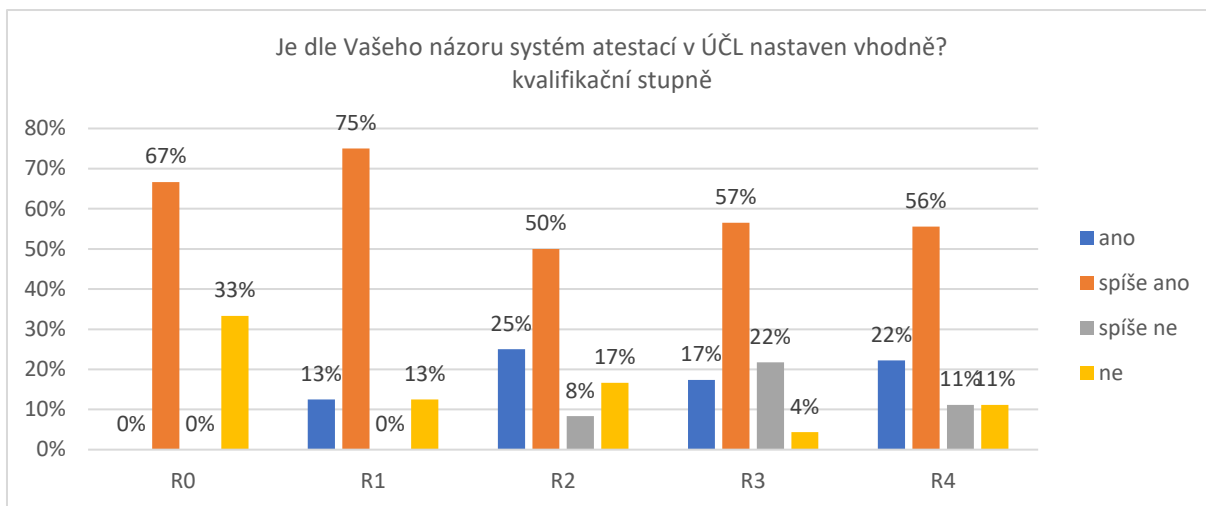
V této části byli respondenti tázáni, **zda je dle jejich názoru současný atestační systém nastaven vhodně** [otázka č. 16]. Na tuto otázku odpovědělo celkem 57 respondentů. Až na výjimky tuto oblast nereflektovali pracovníci z nevědeckých útvarů a zároveň se zapojila méně než polovina pracovníků bez Ph.D. (Ro). Bezpodmínečný souhlas vyjádřila takřka jedna pětina respondentů, většina se pak zařadila do skupiny, kterou reprezentuje kladné vyjádření s výhradou (Graf č. 71). Necelá čtvrtina zaměstnanců pak má k atestacím vážné výhrady, či s jejich podobou zcela nesouhlasí. Kritičtější se k současnému průběhu atestací stavějí ženy, u nichž bylo získáno zcela souhlasné stanovisko jen v 11 % a 26 % jich spíše či zcela nesouhlasí (Graf č. 72). V případě zohlednění kvalifikačních skupin při vyhodnocení výsledků můžeme konstatovat, že nejkritičtější se k současným atestacím staví skupina postdoktorandů (Graf č. 73). Skupinu Ro v daném případě zastupovalo malé množství respondentů.



Graf č. 71

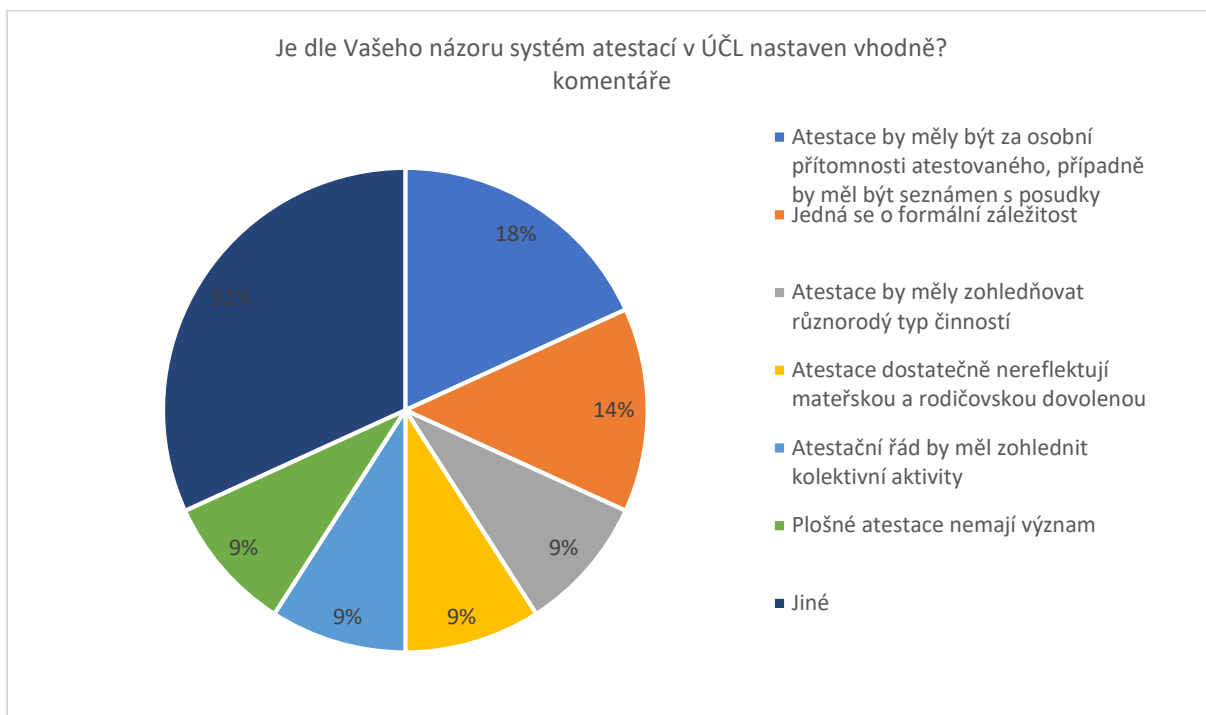


Graf č. 72



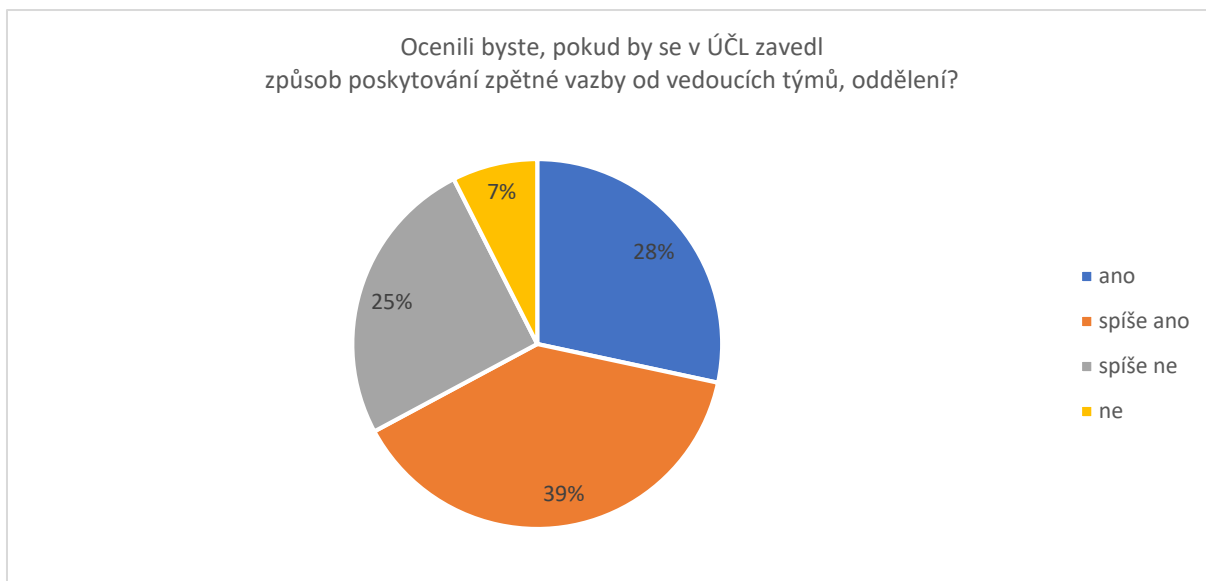
Graf č. 73

V rámci komentářů jsme získali celkem 19 relevantních odpovědí, které reflektovaly samotný proces atestací a až na jeden souhlasný komentář s aktuálním stavem přinášely náměty k diskusi. Z těchto komentářů jsme abstrahovali 22 výroků. Ty dominantní prezentujeme v přehledu níže. Nejvíce se respondenti vyjadřovali k otázce přítomnosti atestovaného u atestací, případně k tomu, aby měl k dispozici posudky. V případě kategorie „Jiné“ jsou zařazeny všechny výroky, které měly zastoupení pouze v jedné osobě (Graf č. 74).

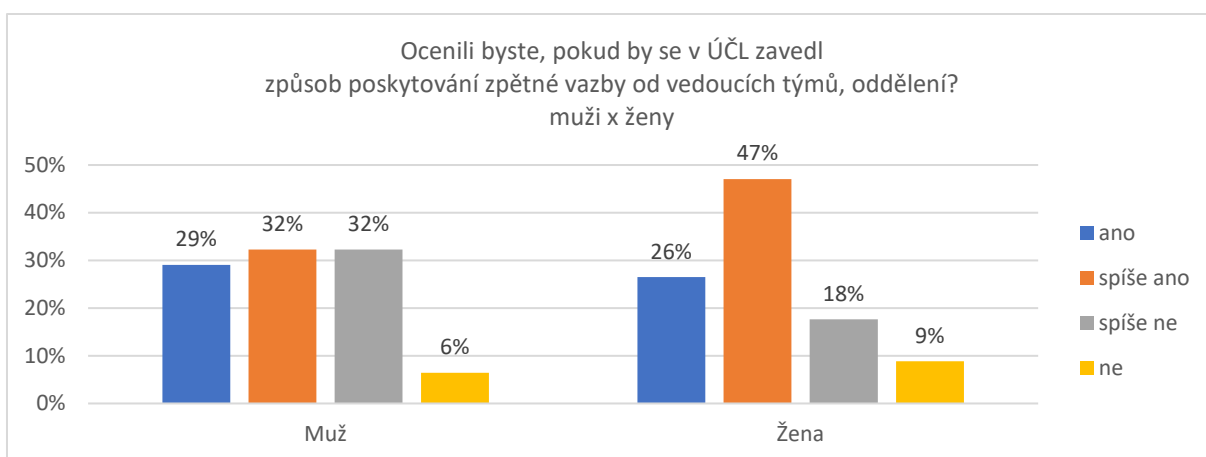


Graf č. 74

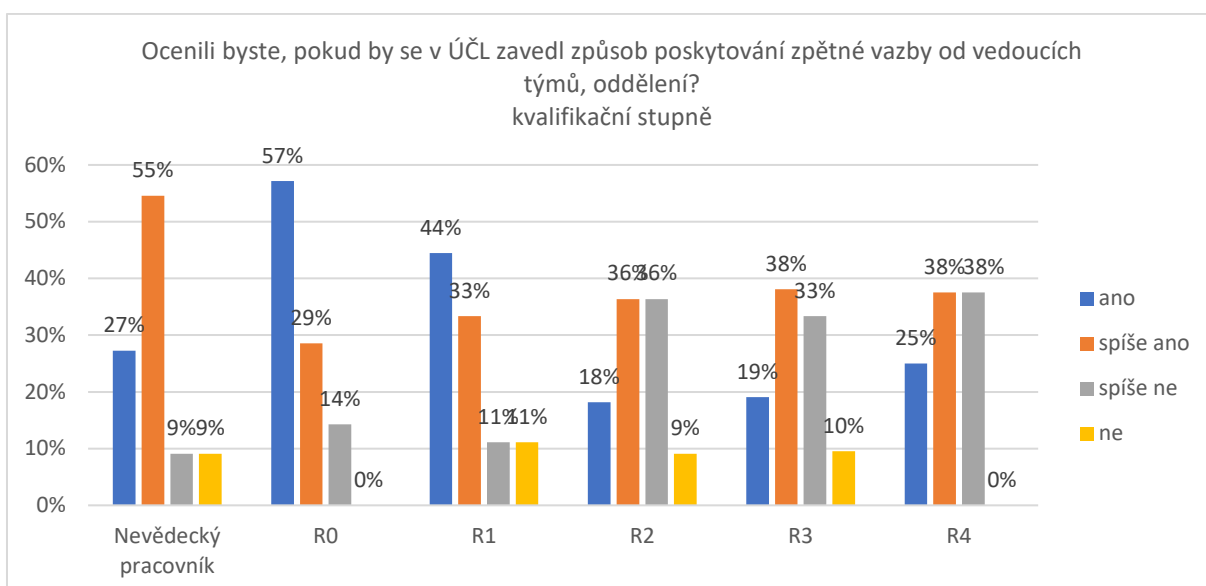
Otázku, **zda by respondenti ocenili zavedení způsobu poskytování zpětné vazby od svých vedoucích pracovníků (vedoucích týmů, oddělení)** [otázka č. 17], odpovědělo celkem 67 respondentů. Dvě třetiny respondentů odpověděly kladně či kladně s výhradou (Graf č. 75). Kladně se vyjádřilo v součtu více žen než mužů, a to v sumě o 12 % (Graf č. 76). V případě zohlednění kvalifikačních stupňů můžeme sledovat zvýšenou poptávku zejména u pracovníků bez Ph.D. a doktorandů (Graf č. 78).



Graf č. 75



Graf č. 76

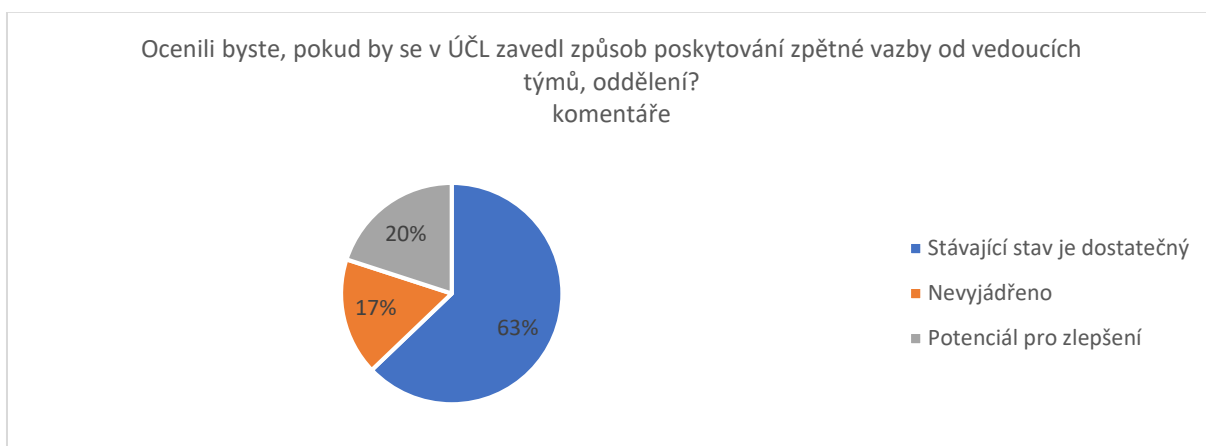


Graf č. 77



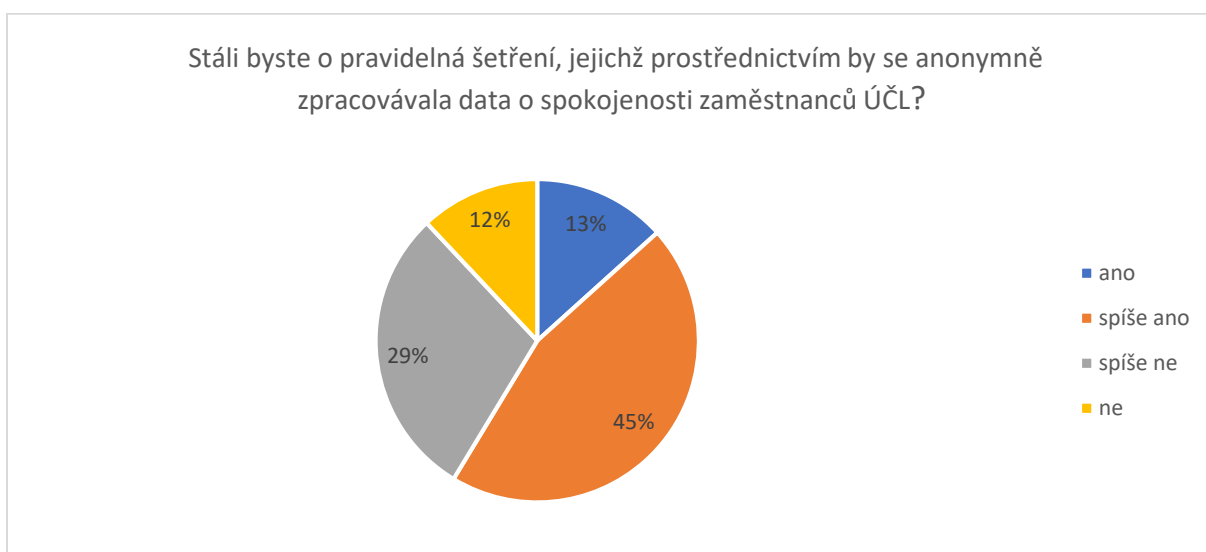
Tyto výsledky je však nutné dále korigovat komentáři. Obecně se v tomto případě nevyjádřily dvě skupiny pracovníků. První skupina v otázce postrádala adresáta zpětné vazby, tedy nepřímo vyjádřeného respondenta, druhou skupinu tvoří osoby, které zpětnou vazbu dostávají a přijde jim to samozřejmé. Zároveň ale také většina respondentů, která se přiklonila ke kladnému stanovisku, případně ke kladnému s výhradou a zároveň uvedla komentář, deklaruje, že zpětná vazba je aktuálně dostatečná. Několik respondentů dále v rámci svých odpovědí uvedlo, že by stáli o způsob reflexe vůči nadřízenému, čímž se primárně zabývá následující oblast hodnocení (Graf č. 78).

Oblast, kterou reprezentuje otázka: „Ocenili byste, pokud by se v ÚČL zavedl způsob poskytování zpětné vazby od vedoucích týmů, oddělení?“, uzavíráme prozatím s tím, že data je nutné s ohledem na komentáře validovat dalším šetřením.

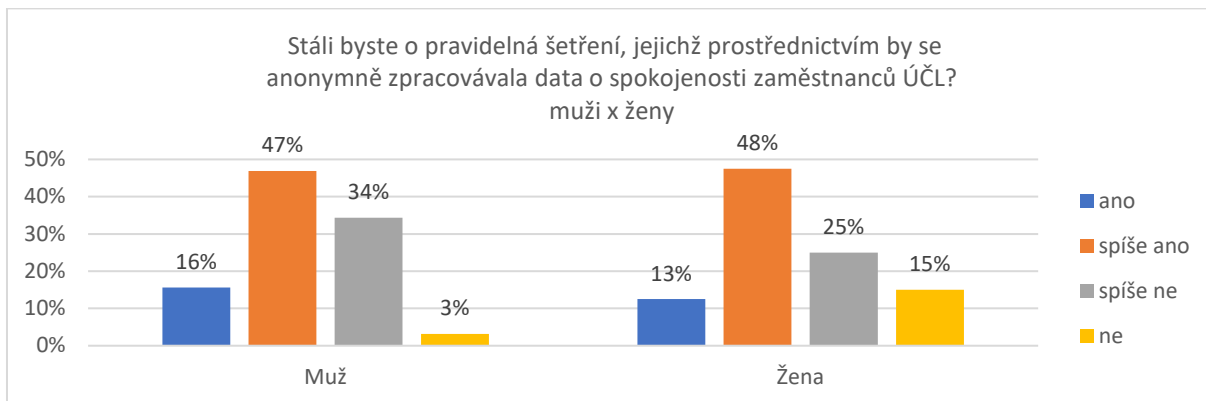


Graf č. 78

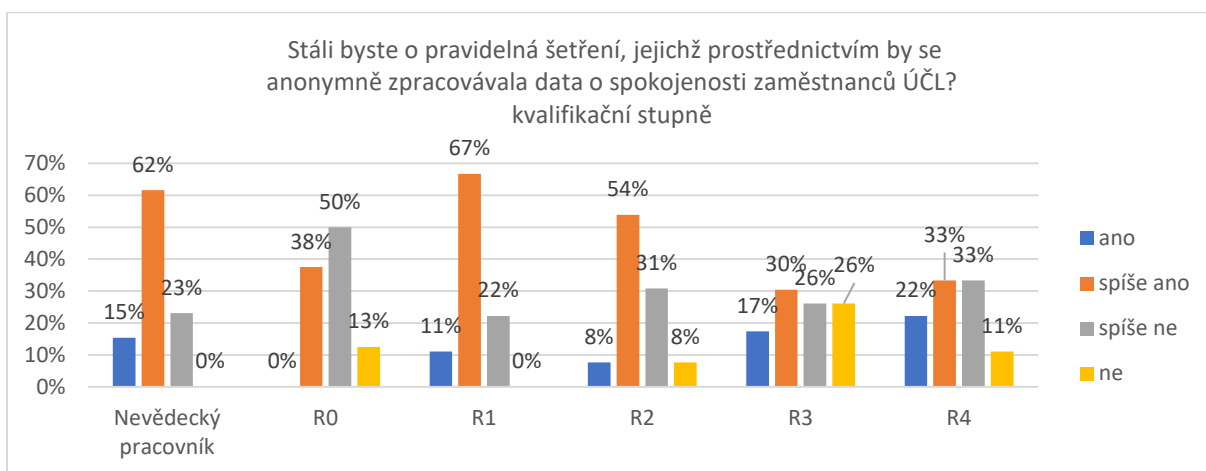
Na otázku, **zda by respondenti stáli o pravidelná šetření, jejichž prostřednictvím by se anonymně zpracovávala data o spokojenosti zaměstnanců ÚČL** [otázka č. 18], odpovědělo celkem 75 respondentů. Z toho odpověděla více než polovina kladně (Graf č. 79). V případě zohlednění genderového hlediska můžeme vidět, že poměry v obecné dichotomii „ano“ x „ne“ jsou zachovány, více žen se však přiklonilo ke zcela negativnímu stanovisku (Graf č. 80). Z hlediska kvalifikačních stupňů se nejvíce záporně staví k dané praxi pracovníci reprezentující skupinu Ro a následně pak etablovaní výzkumní pracovníci (Graf č. 81).



Graf č. 79

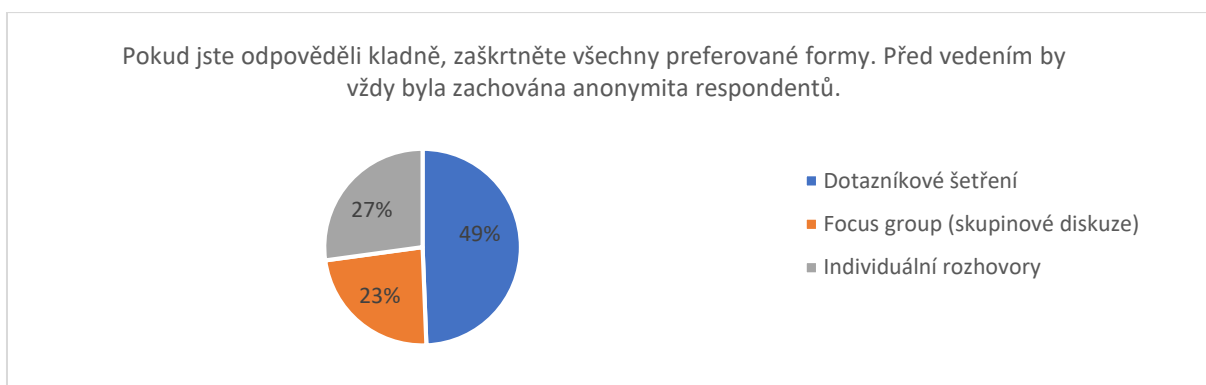


Graf č. 80



Graf č. 81

Následně 46 respondentů v podotázce odpovědělo, **jakou by preferovali formu tohoto šetření**. Tento ukazatel nám zároveň validuje zájem o šetření. V rámci této odpovědi jsme obdrželi celkem 81 návrhů, neboť někteří respondenti by ocenili více cest. Z nabízených metod dominuje s takřka 49 % dotazníkové šetření následované individuálními rozhovory a focus group.



Graf č. 82

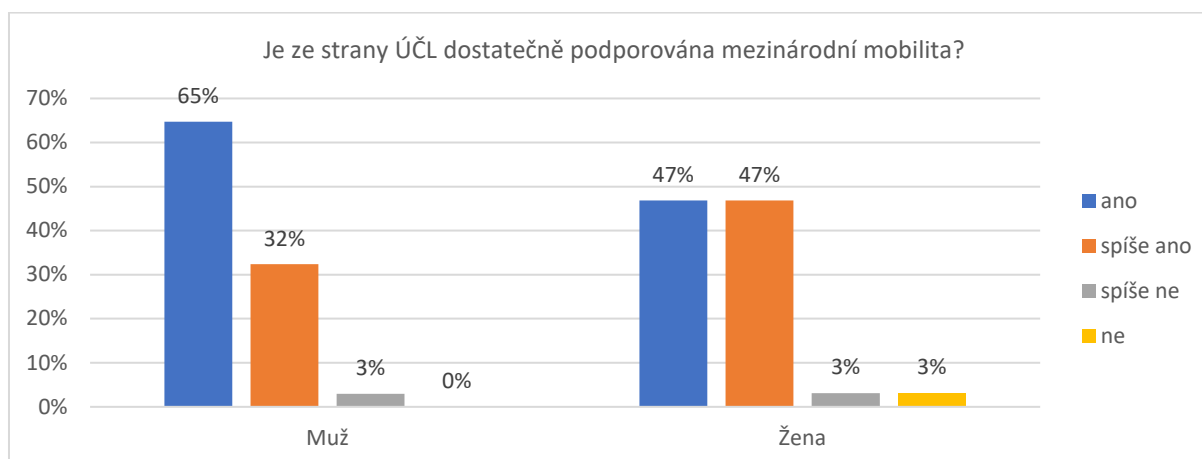
V rámci komentářů respondenti obecně konstatovali vhodnost daných šetření, pokud odpovídali v rámci uzavřené otázky kladně či kladně s výhradou, pokud se přikláněli respondenti k opačnému názorovému pólu, činili tak zejména z přesvědčení o nutnosti řešit věci ihned a osobně, případně si nepřáli zvýšenou administrativní zátěž. Obě názorové skupiny v komentářích deklarovaly, že by neměla být šetření časově náročná a příliš zatěžující (Graf č. 82).

## 6 Mezinárodní spolupráce

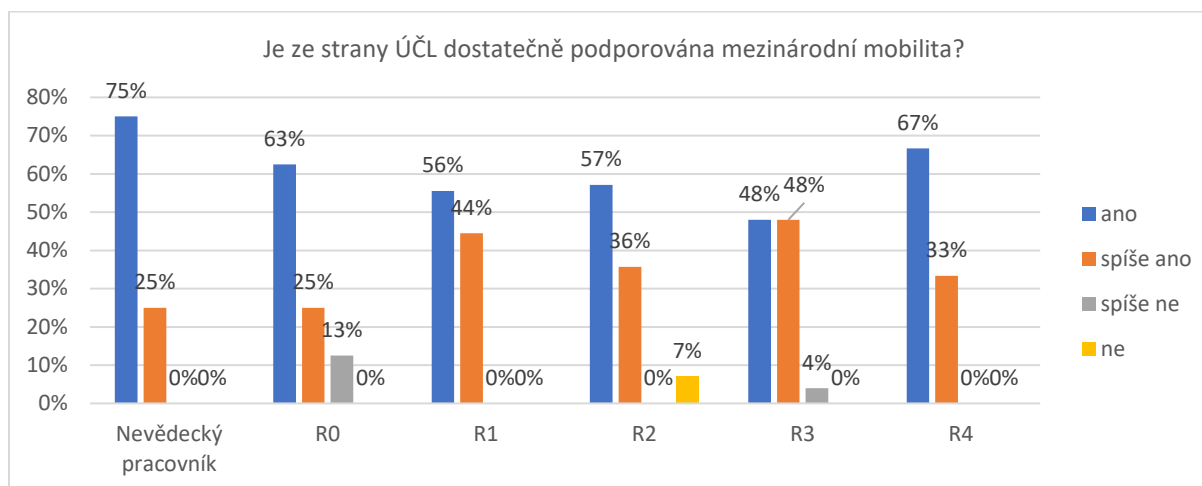
Z celkem 69 odpovědí vnímá 96 % respondentů **podporu pro mezinárodní mobilitu ze strany ÚČL** jako dostatečnou [otázka č. 21] (Graf č. 83). Na otázku odpovědělo celkem 69 respondentů. Až na výjimky neodpovídali administrativní pracovníci. Pokud zohledníme genderové hledisko, zjistíme, že vyšší podporu vnímají muži oproti ženám (Graf č. 84). Při pohledu na oblast z hlediska kvalifikačních stupňů není zřejmá zásadní disproporce. V případě skupiny postdoktorandů se jedná pouze o jednu osobu, která odpověděla zcela záporně. U etablovaných vědeckých pracovníků (R3) pak můžeme sledovat stejnou míru odpovědní v relaci „ano“ x „spíše ano“ (Graf č. 85).



Graf č. 83



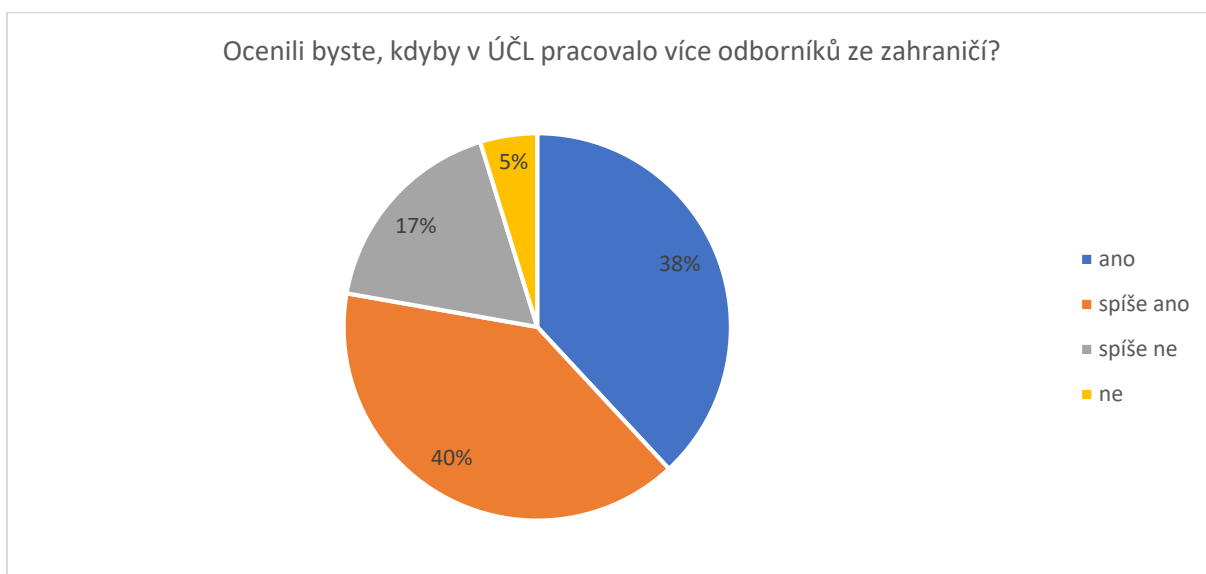
Graf č. 84



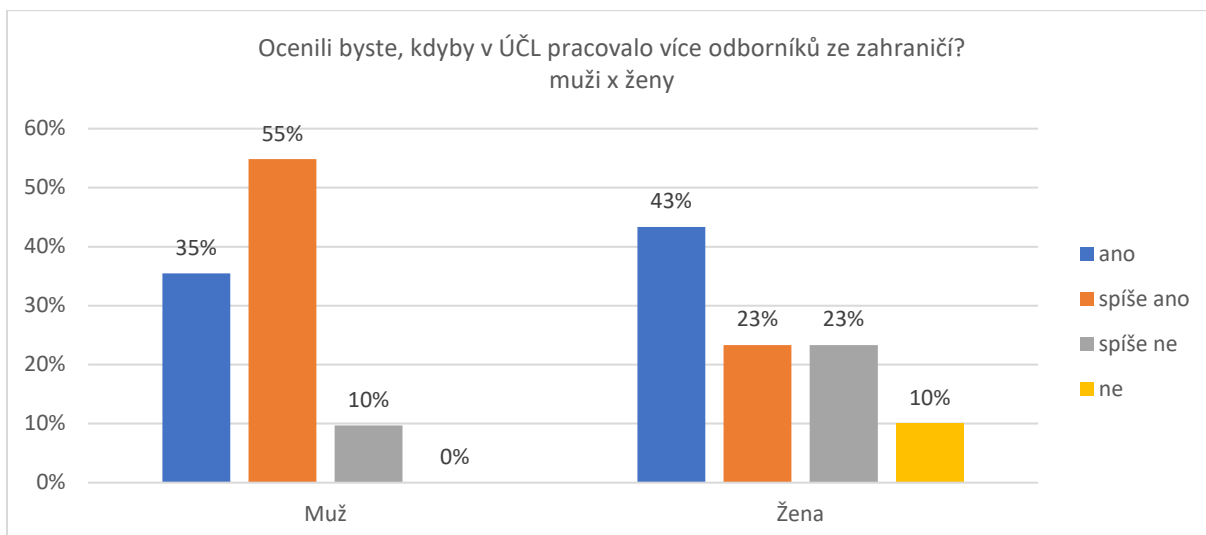
Graf č. 85

V rámci této oblasti bylo posbíráno celkem 12 relevantních odpovědí. Většina komentářů byla kladná, přičemž někteří respondenti vyzdvihli zlepšení v posledních letech. Ve dvou případech měli respondenti připomínku k délce stáží, respektive zmiňovali vhodnost rozšířit portfolio o krátkodobé, ale i dlouhodobé stáže.

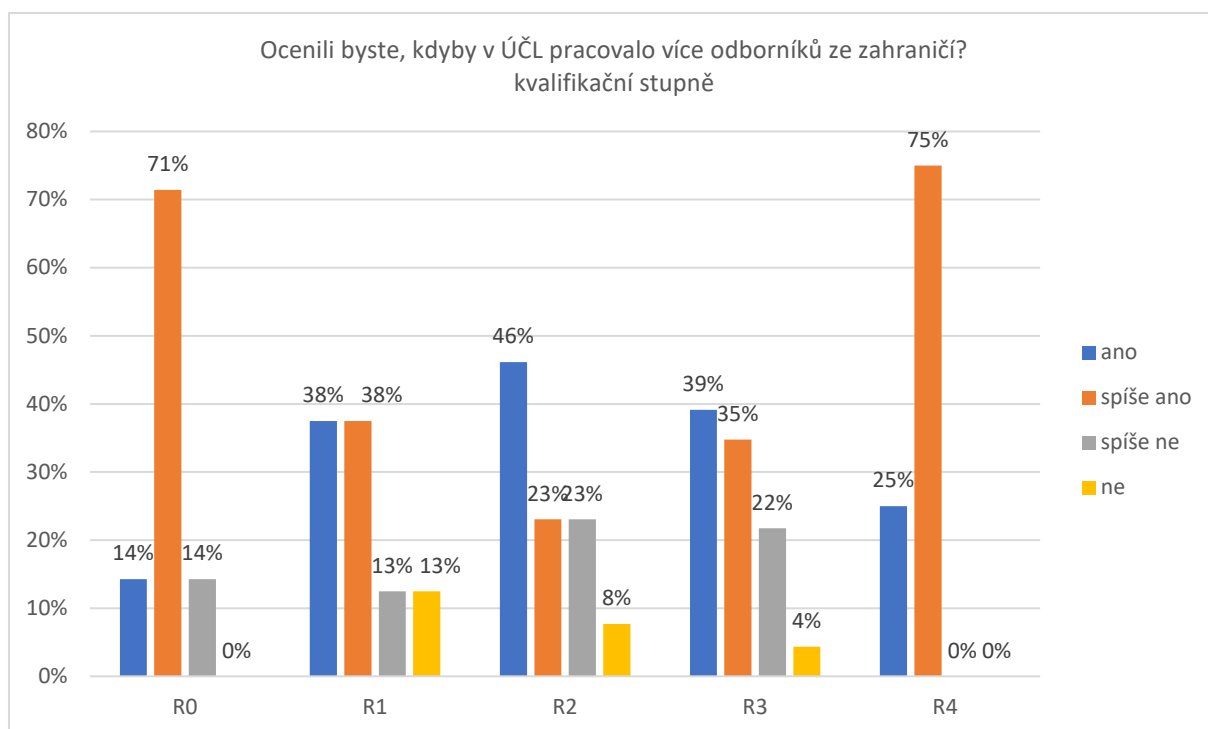
Na otázku, **zda by respondenti ocenili, kdyby v ÚČL pracovalo více odborníků ze zahraničí** [otázka č. 22], odpovědělo celkem 63 respondentů, z nich 78 % odpovědělo kladně či kladně s výhradou (Graf č. 86). Ženy jsou v reflexi daného tématu méně jednotné než muži (Graf č. 87). Byť převládá kladné názorové stanovisko u všech kvalifikačních stupňů, rozložení postojů je i zde zřetelné. Nejvíce tuto skutečnost reprezentuje skupina postdoktorandů, v rámci níž se takřka třetina respondentů vyjádřila spíše či zcela nesouhlasně, avšak zároveň je to skupina s nejvyšším počtem souhlasných stanovisek (Graf č. 88).



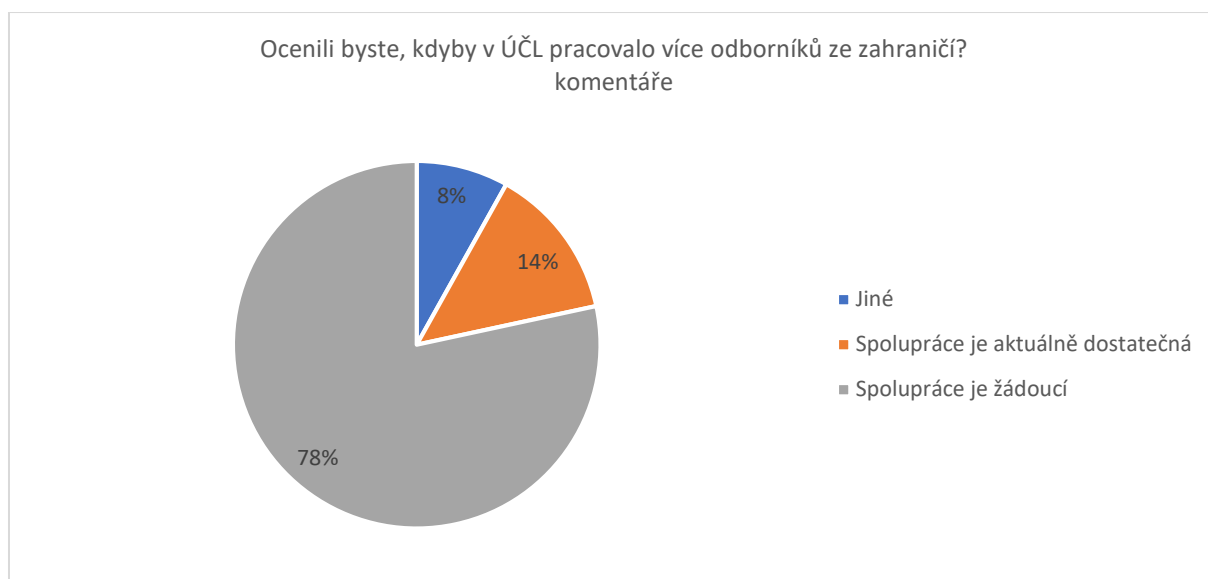
Graf č. 86



Graf č. 87



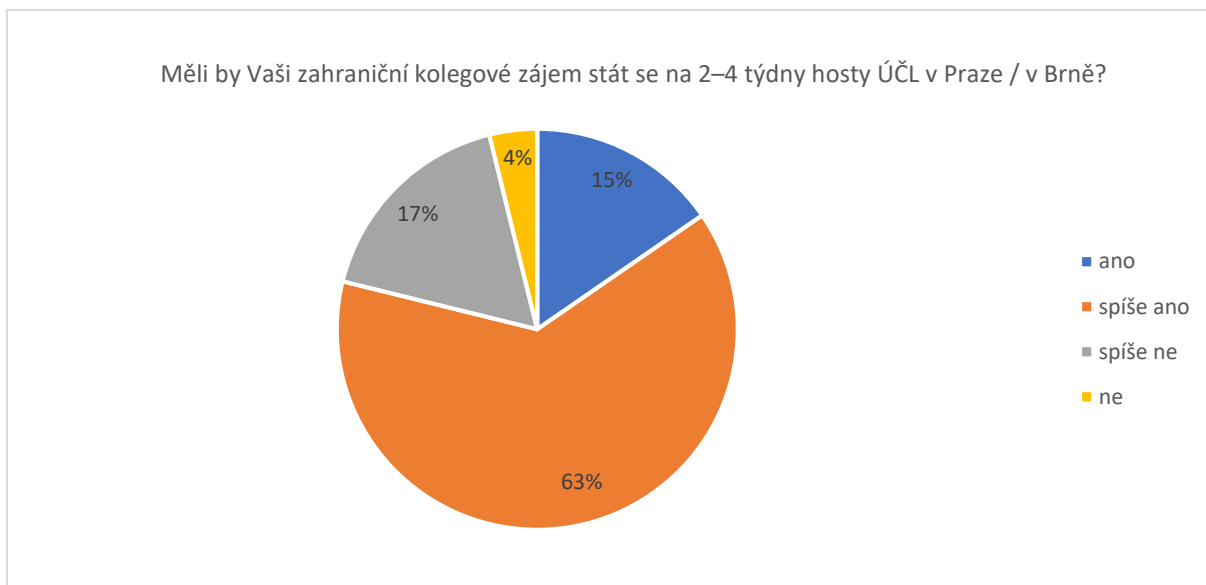
Graf č. 88



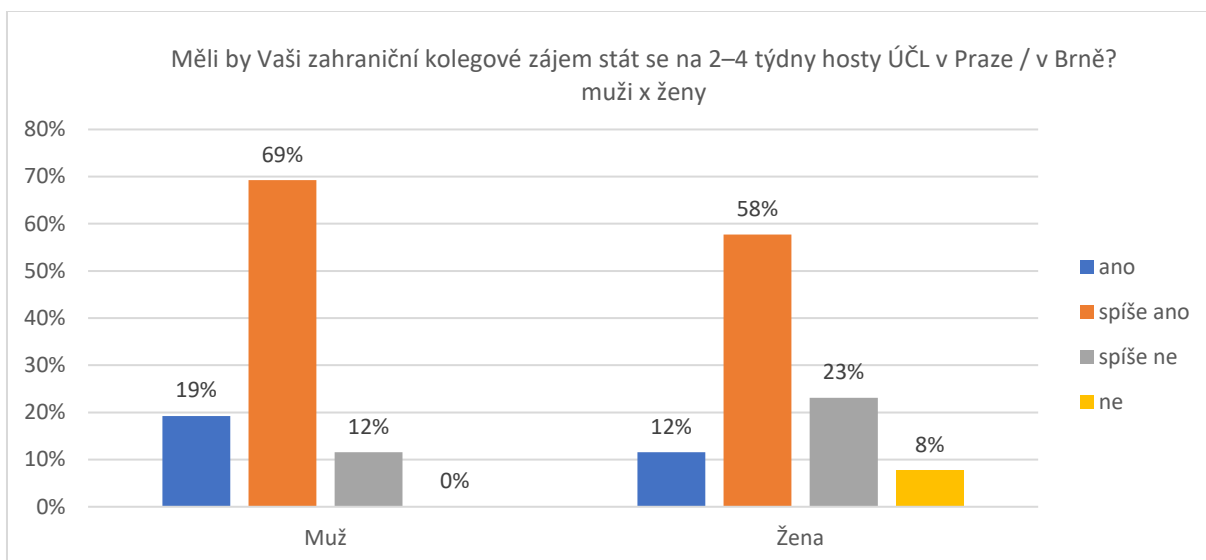
Graf č. 89

V rámci komentářů bylo posbíráno celkem 37 relevantních výpovědí, přičemž v absolutní většině případů respondenti deklarovali užitečnost zapojení kohokoli ze zahraničí z důvodu obohacení kolektivu názorovou pluralitou, zkušenostmi apod. Oproti tomu 14 % komentujících se domnívá, že aktuální stav je vyhovující. V případě kategorie „Jiné“ se pracovníci zcela nevymezili (Graf č. 89).

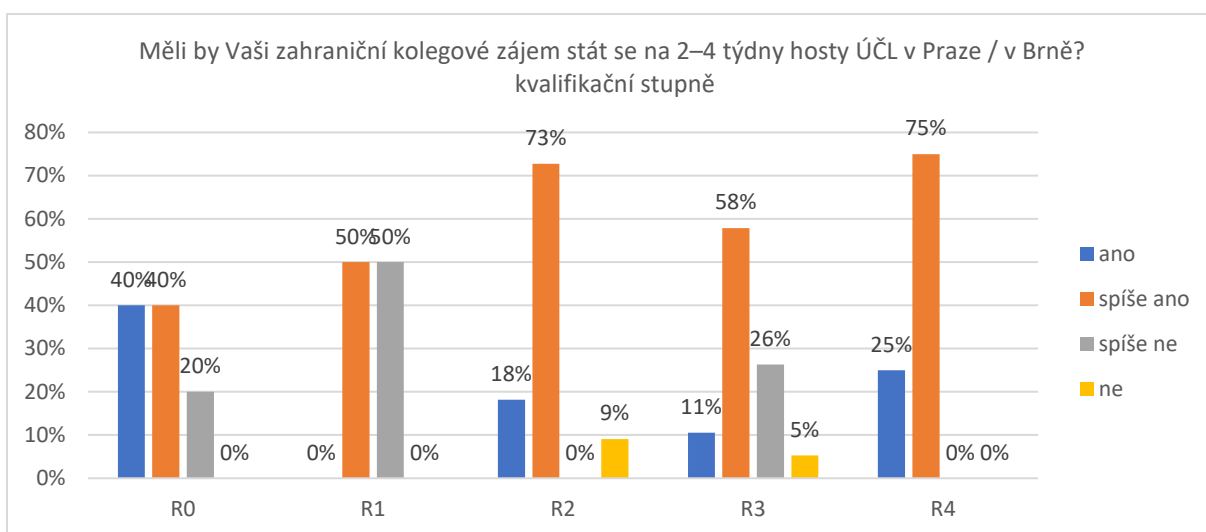
Respondenti byli také tázáni, **zda by jejich zahraniční kolegové měli zájem být na několik týdnů hosty v ÚČL** [otázka č. 23]. Odpovědělo celkem 52 respondentů. Z toho 78 % odpovědí bylo kladných (Graf č. 90). Ženy vnímají potenciál pro hostující zahraniční pracovníky jako nižší (Graf č. 91), což je ale dáno také tím, že v nejvyšší kvalifikační skupině neměly respondenty žádné zastoupení, přičemž je to skupina, která tuto možnost vidí jako nejvíce relevantní (Graf č. 92).



Graf č. 90



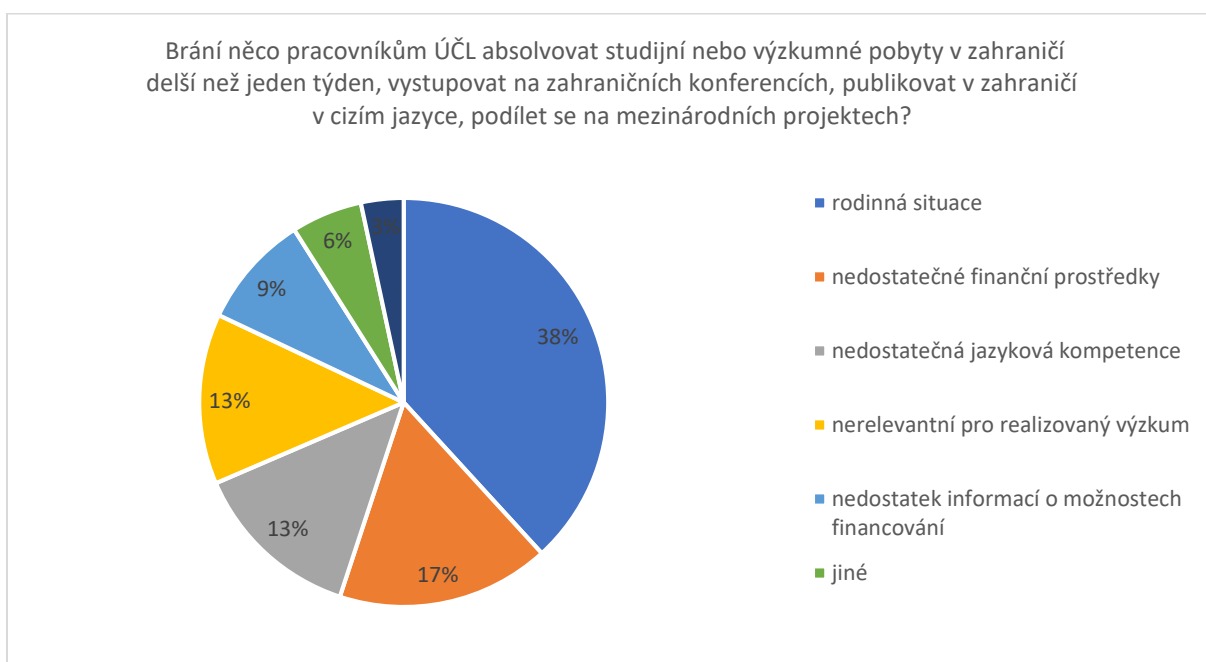
Graf č. 91



Graf č. 92

V případě této oblasti se sešlo minimum relevantních komentářů. Podobně jako v případě otázky 23 bylo reflektováno, že aktivity již probíhají, případně že počet aktuálních stáží se jeví jako dostatečný. Objevily se ale také návrhy na zlepšení zejména v oblasti péče o dané stážisty a zmíněna také byla vhodnost získávání zpětné vazby od stážistů.

Na otázku, **zda zaměstnancům ÚČL něco brání absolvovat studijní nebo výzkumné pobyty v zahraničí delší než jeden týden, vystupovat na zahraničních konferencích, publikovat v zahraničí v cizím jazyce či podílet se na mezinárodních projektech** [otázka č. 25], odpovědělo celkem 53 respondentů. Někteří uvedli i více důvodů, proto bylo nakonec sebráno celkem 89 výroků (Graf č. 93).



Graf č. 93

Odpovědi na otázku [č. 24], **zda by respondenti uvítali oživení webových stránek Bohemistika.cz, které by prezentovaly přehled bohemistických pracovišť ve světě i aktuální informace o možnostech mezinárodní spolupráce v rámci oboru**, odpovědělo celkem 67 respondentů. Z odpovědí je patrné, že většina respondentů by takovou platformu uvítala (Graf č. 94). Názorové spektrum z genderového hlediska není výrazně rozdílné. Muži vyjádřili mírně vyšší příklon k případnému záměru (

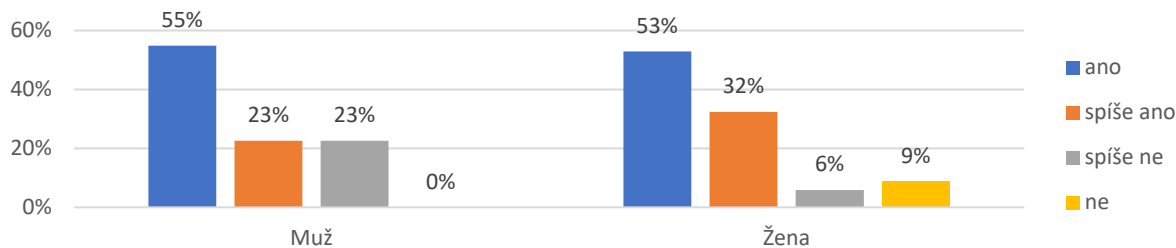
Graf č. 95). Z hlediska kvalifikačních stupňů by se k případnému záměru nejvíce přiklápěla skupina etablovaných výzkumných pracovníků (Graf č. 96).

ÚČL v minulosti provozoval stránky Bohemistika.cz, na kterých prezentoval přehled bohemistických pracovišť ve světě i aktuální informace o možnostech mezinárodní spolupráce v rámci oboru. Uvítali byste oživení této platformy?



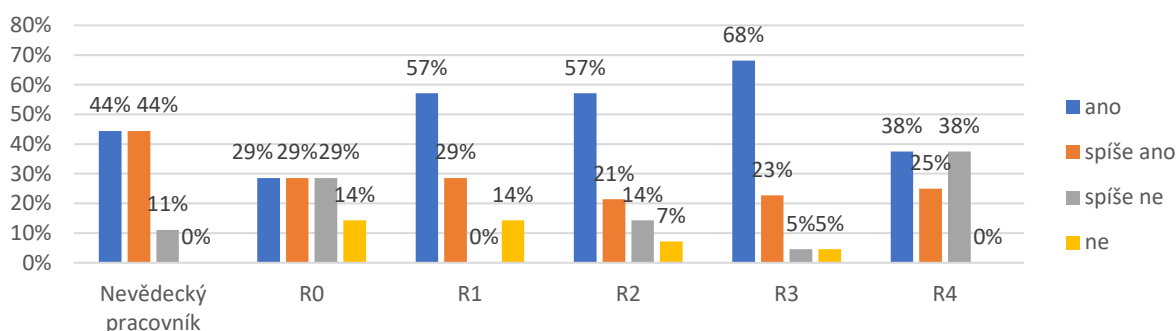
Graf č. 94

ÚČL v minulosti provozoval stránky Bohemistika.cz, na kterých prezentoval přehled bohemistických pracovišť ve světě i aktuální informace o možnostech mezinárodní spolupráce v rámci oboru. Uvítali byste oživení této platformy?  
muži x ženy



Graf č. 95

ÚČL v minulosti provozoval stránky Bohemistika.cz, na kterých prezentoval přehled bohemistických pracovišť ve světě i aktuální informace o možnostech mezinárodní spolupráce v rámci oboru. Uvítali byste oživení této platformy?  
kvalifikační stupně

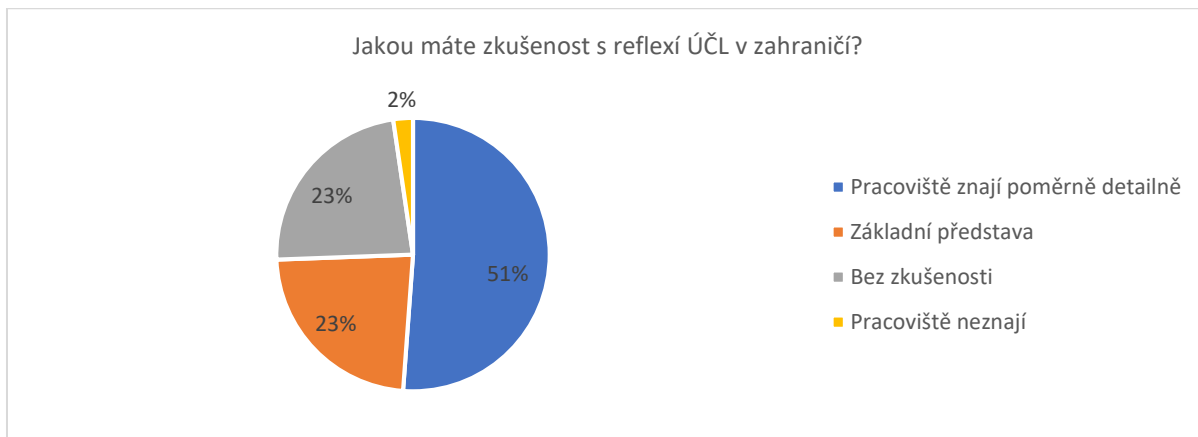


Graf č. 96

Respondenti využili možnost vyslovit se v komentářích ve 34 případech. Ti, kteří vyjádřili souhlasné stanovisko, ve svých komentářích balancovali mezi zřízením standardního mailing listu, až po webové stránky s dynamickým obsahem typu aktualit z oboru, volných pracovních míst apod. Nezřídka se vyskytl názor, že by však bylo lépe vše držet pod jednou platformou, tedy webem ÚČL. S posunem k zápornému vyjádření respondenti poukazovali na náročnou správu a nutnost vyčlenění pracovní kapacity. V některých komentářích se taktéž respondenti vyjádřili spíše pro sociální síť.

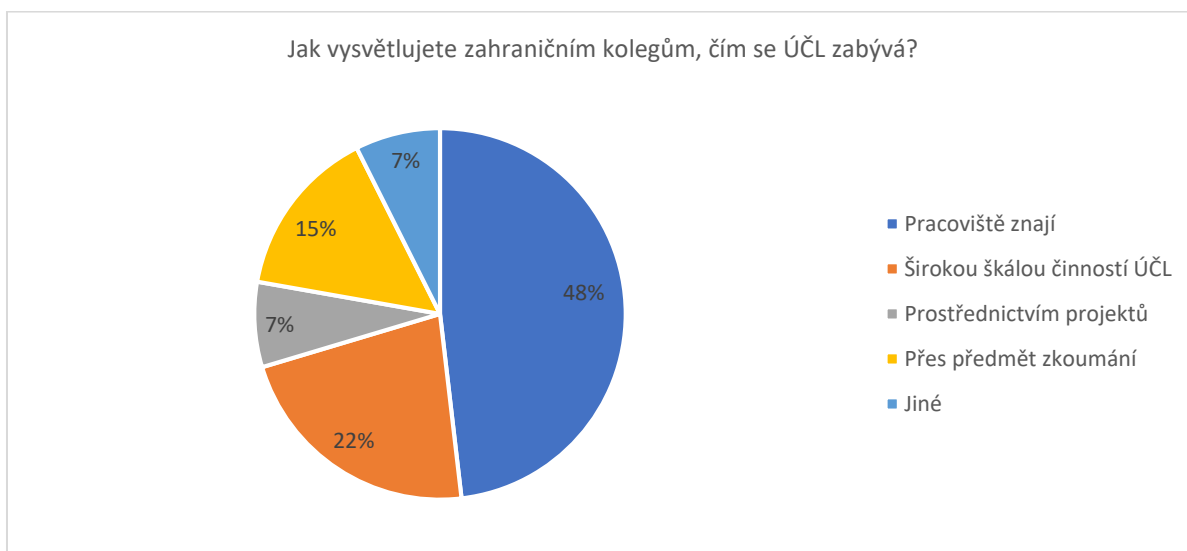


Otázku, **jakou mají respondenti zkušenost s reflexí ÚČL v zahraničí** [otázka č. 26], zodpovědělo relevantně celkem 43 respondentů. 51 % pracovníků uvedlo, že pracoviště je v zahraničních výzkumných kruzích blízké filologie poměrně dobře známé a kladně hodnocené. 23 % uvedlo, že v zahraničí se setkali se základní představou o charakteru ÚČL a 23 % pracovníků uvedlo, že nemá přímou zkušenost s reflexí pracoviště (Graf č. 97).



Graf č. 97

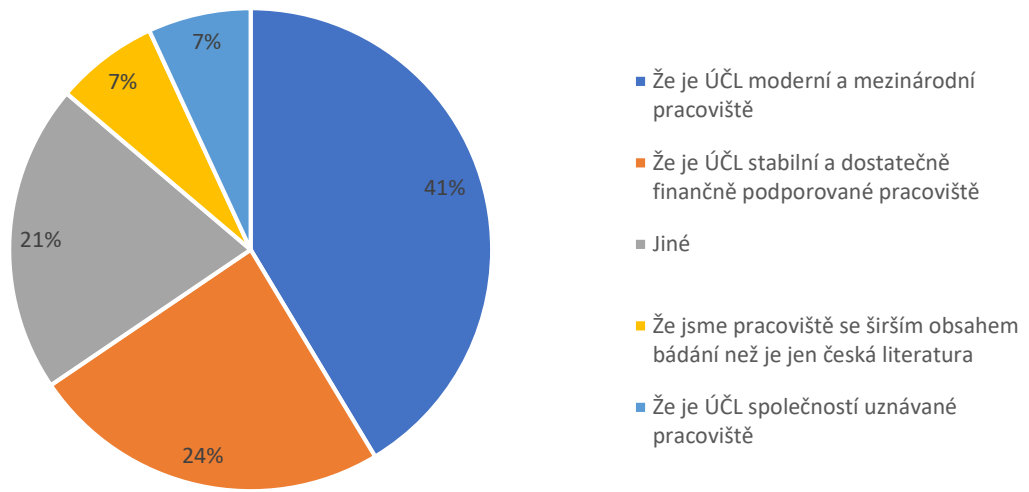
Dále byli respondenti tázáni, **jak vysvětlují zahraničním kolegům, čím se ÚČL zabývá** [otázka č. 27]. Na tuto otázku jsme sebrali celkem 27 relevantních odpovědí. Takřka polovina respondentů uvedla, že zahraniční kolegové znají pracoviště dobře, tudíž není třeba nic vysvětlovat, necelá čtvrtina respondentů pak prezentuje ÚČL přes širokou škálu činností, např. vědeckou, publikační, infrastrukturní, projektovou. 7 % respondentů prezentuje ÚČL prostřednictvím projektů a 15 % přes samotný předmět zkoumání, tedy primárně přes českou literaturu. Pracovníci také ve svých komentářích zohledňovali skutečnost, že dávají ÚČL do kontextu s Akademií věd a obecně do kontextů české literárněvědné tradice (Graf č. 98).



Graf č. 98

Na otázku, **co by respondenti zahraničním kolegům rádi o ústavu tvrdili**, avšak prozatím to neodpovídá realitě [otázka č. 28], odpovědělo relevantně celkem 29 respondentů. Tyto výpovědi byly následně abstrahovány do stejného počtu výroků. V případě jedinečného výroku byla výpověď zařazena pod položku „Jiné“ (Graf č. 99).

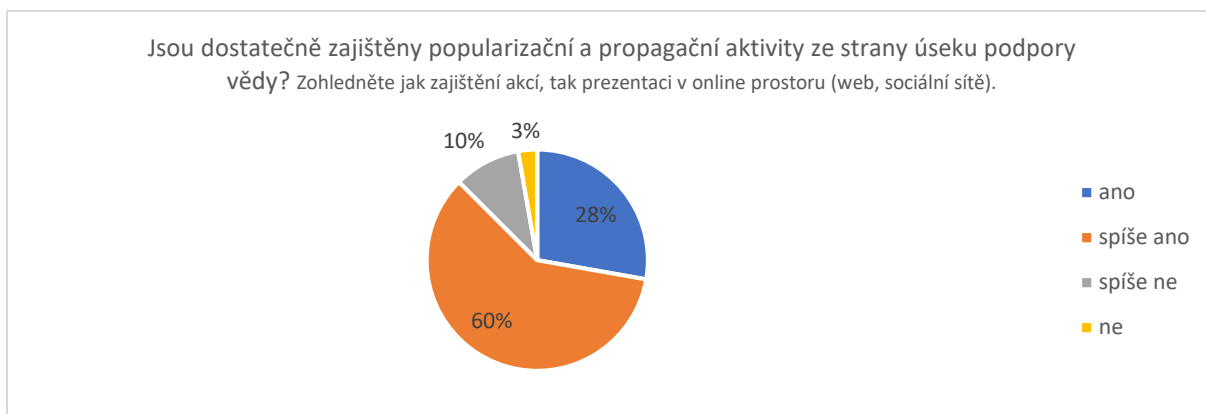
Co byste zahraničním kolegům rádi o ústavu tvrdili,  
avšak prozatím to neodpovídá realitě?



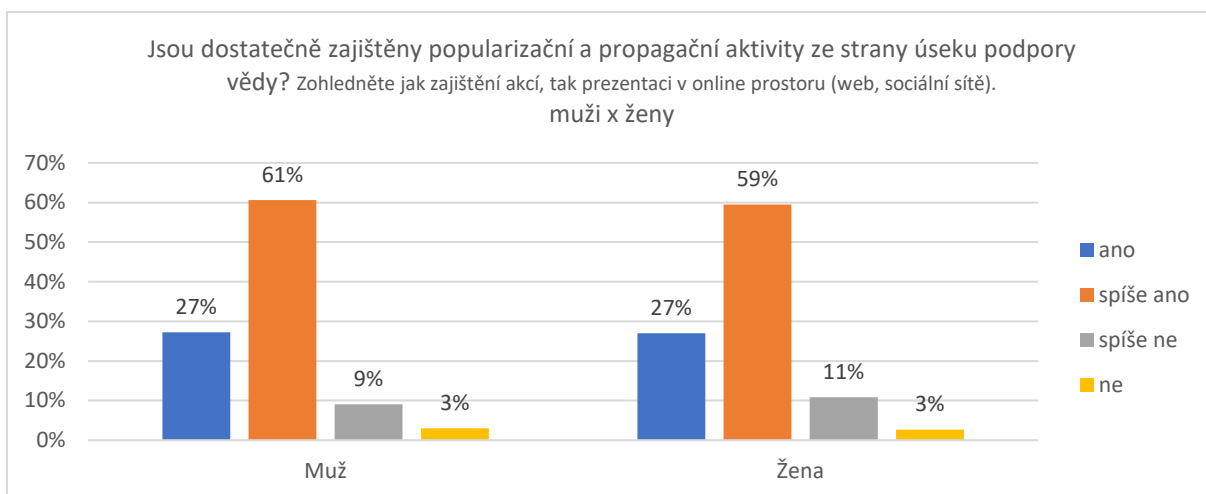
Graf č. 99

## 7 Šíření výsledků vědy směrem k širší veřejnosti

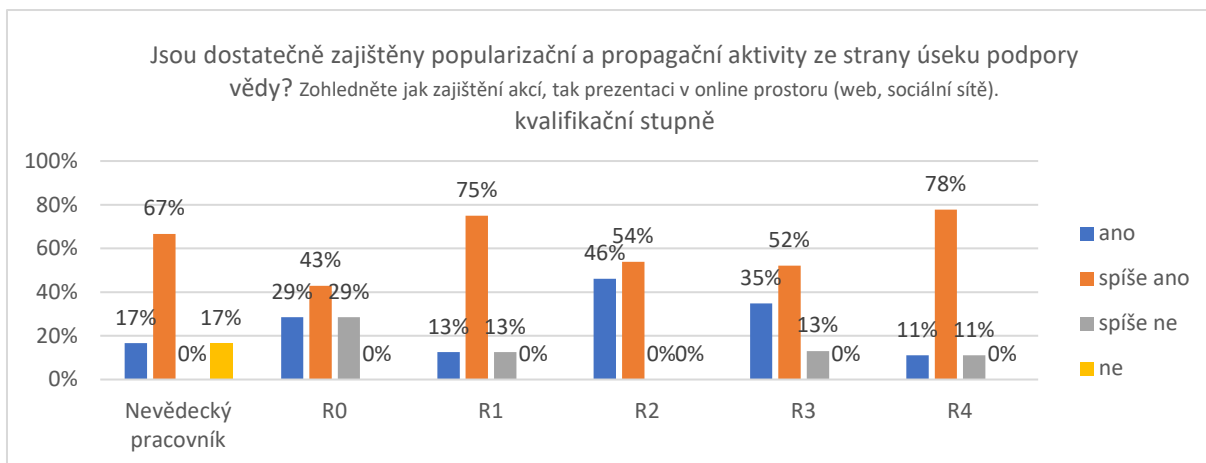
Zda jsou v ÚČL dostatečně **zajištěny popularizační a propagační aktivity ze strany úseku podpory vědy** [otázka č. 29], odpovědělo celkem 72 respondentů. Z toho odpověděla většina respondentů kladně (88 %), byť 60 % respondentů s výhradou (Graf č. 100). Rozdíly v hodnocení dané oblasti z genderového hlediska nejsou významně relevantní (Graf č. 101). Nejvíce jsou se službami spokojeni postdoktorandi, zcela nespokojeni jsou někteří zástupci skupiny nevědeckých útvarů (Graf č. 102).



Graf č. 100

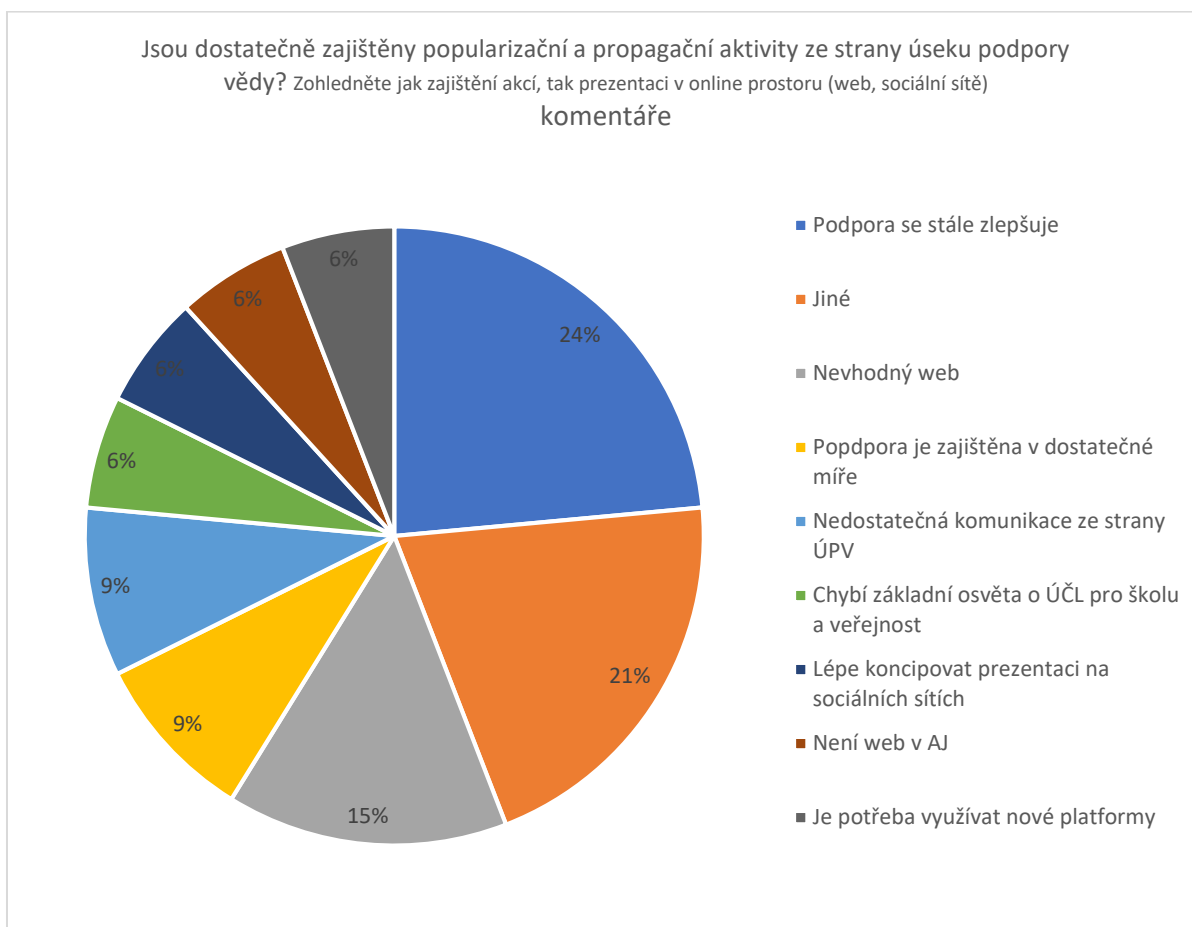


Graf č. 101



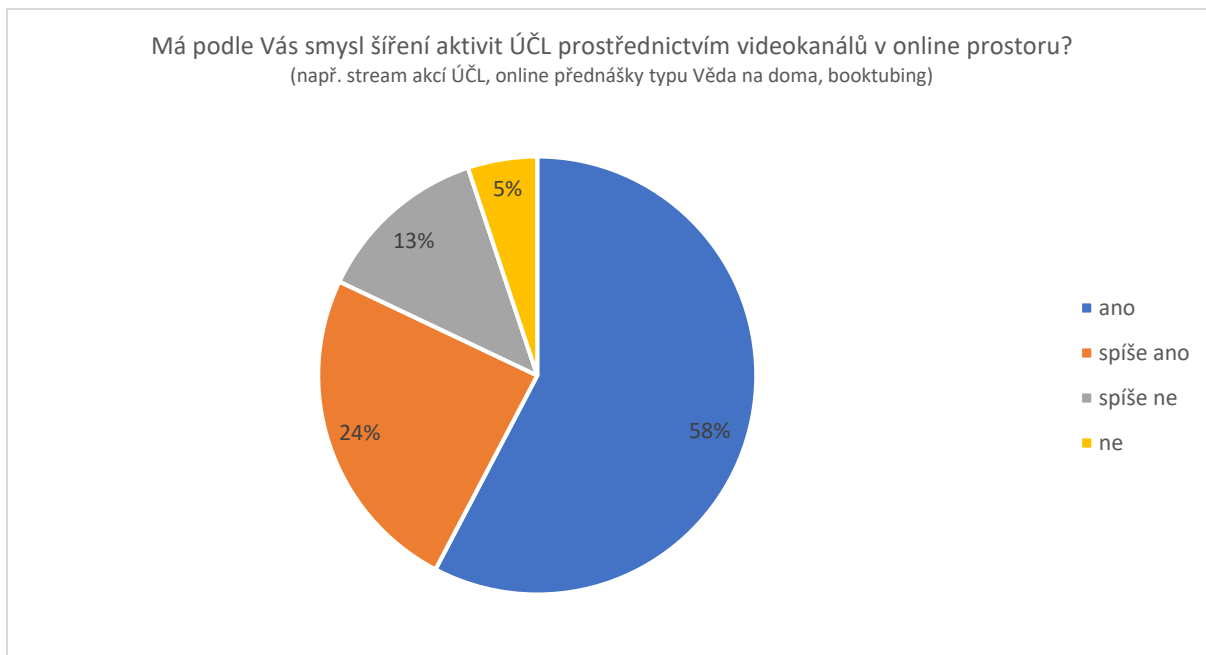
Graf č. 102

Z 31 komentářů jsme abstrahovali celkem 34 relevantních výroků. Čtvrtina z nich reflektuje postupné zlepšování podpory v případě popularizačních a propagačních aktivit a 9 % výroků obsahovalo zcela kladné stanovisko. 15 % výroků reflektovalo nedostatečnou úroveň webové prezentace, přičemž se objevily i komentáře zmiňující potřebnost funkčního webového rozhraní v angličtině. Další výsledky prezentujeme níže. Pod položku jiné byly zařazeny všechny výroky, které měly pouze jedinečné zastoupení (Graf č. 103).

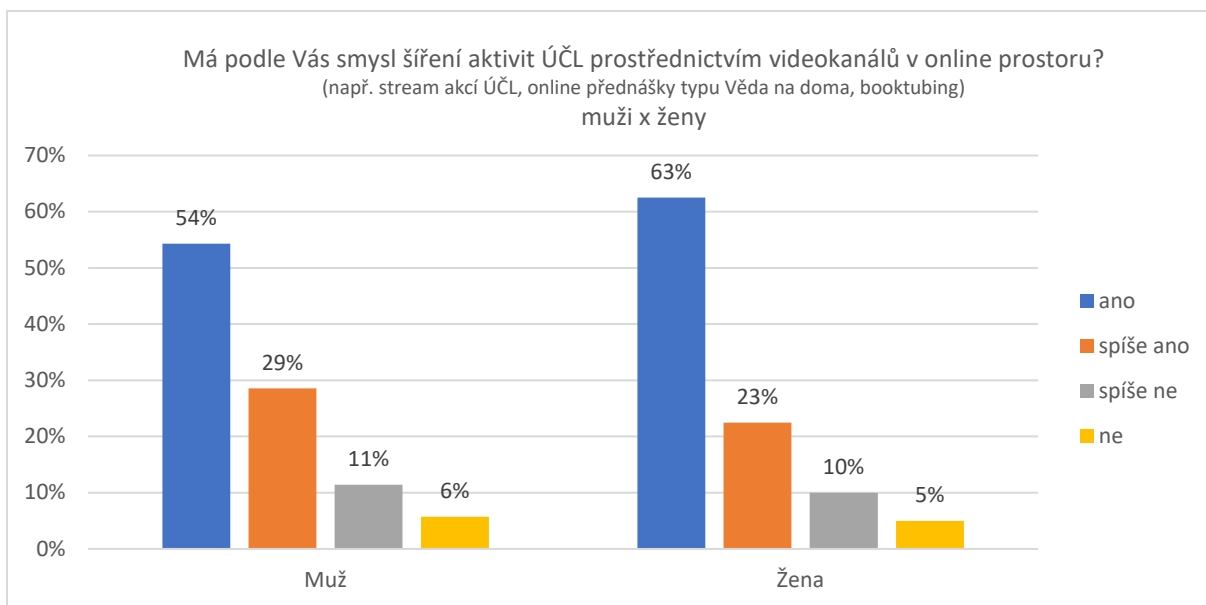


Graf č. 103

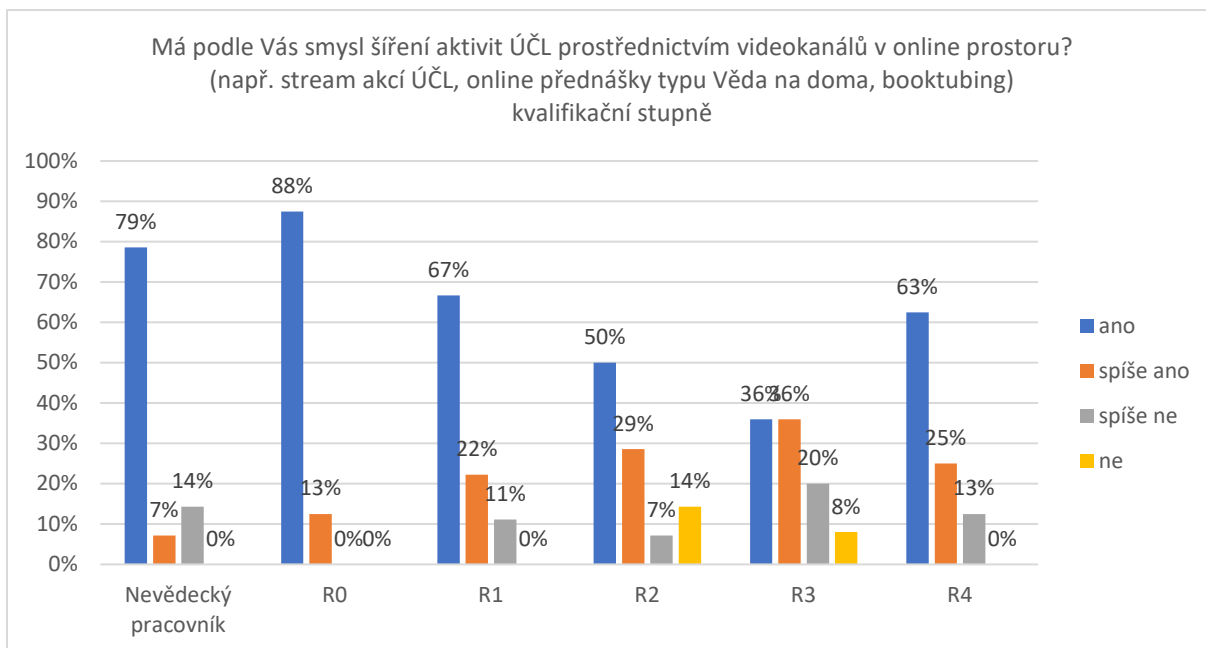
V další otázce [č. 30], zda **má smysl šíření aktivit ÚČL prostřednictvím videokanálů v online prostoru** (např. stream akcí ÚČL, online přednášky typu Věda na doma, booktubing), odpovědělo celkem 78 respondentů. Více jak čtyři pětiny respondentů se domnívají, že to smysl má a více než polovina respondentů je o tom zcela přesvědčena (Graf č. 104). Tento způsob prezentace podporují v nepatrně vyšší míře ženy oproti mužům (Graf č. 105). Při zohlednění kvalifikačních stupňů je patrné, že tuto formu oslovení veřejnosti podporují nejméně etablovaní výzkumní pracovníci (Graf č. 106). Ke spíše nesouhlasnému stanovisku se přiklonila takřka čtvrtina z nich.



Graf č. 104

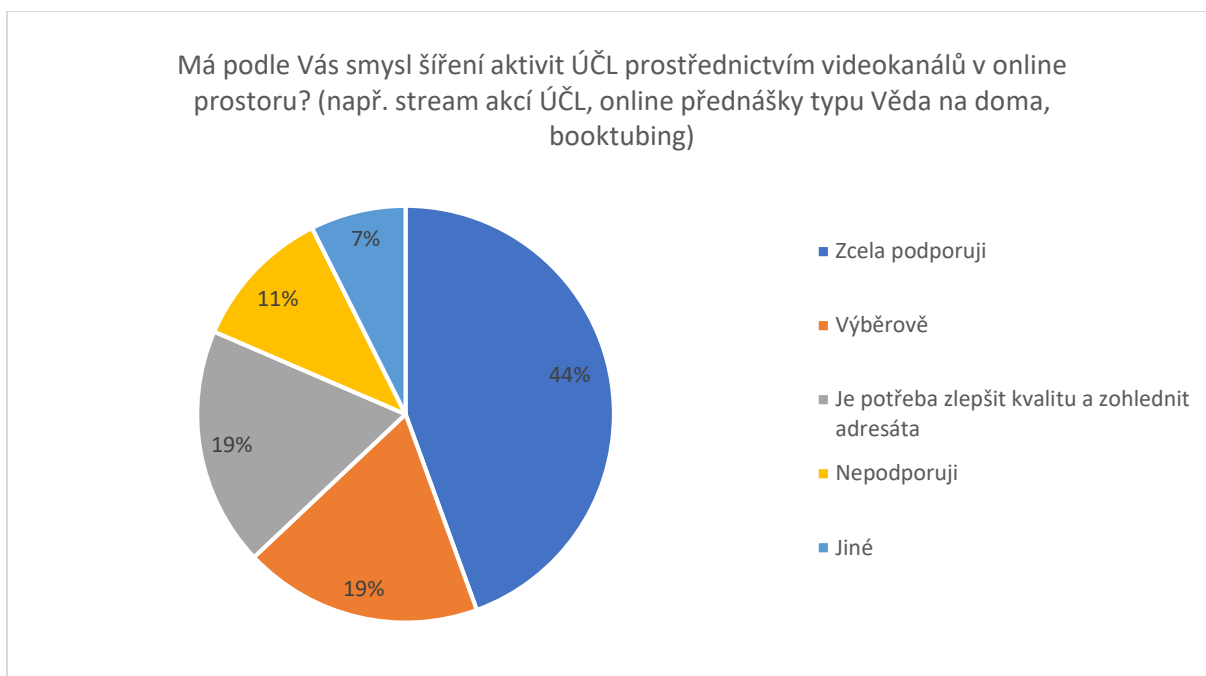


Graf č. 105



Graf č. 106

Komentářů bylo celkem 27. Z těchto komentářů bylo 44 % zcela podporujících šíření aktivit prostřednictvím videokanálů. V takovém případě poukazovali respondenti zejména na nutnost brát v potaz standardy současné doby. V 19 % pak respondenti poukazovali na vhodnost obsah redukovat a ve stejné míře respondenti uváděli, že je potřeba se zaměřit také na kvalitativní stránku prezentovaných materiálů a zohlednit při jejich tvorbě adresáta. Zmiňována byla také potřebnost přizpůsobit rozsah a žánr videí adresátovi. Pouze desetina respondentů se v komentářích vyslovila proti (Graf č. 107).



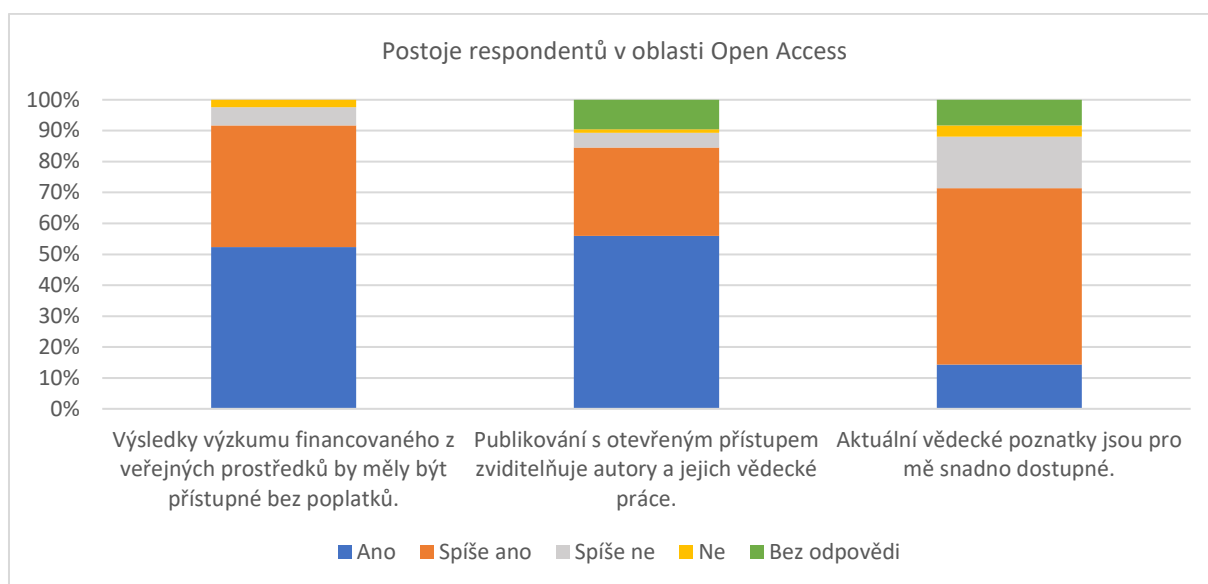
Graf č. 107

## 8 Otevřený přístup k vědeckým informacím

V oblasti otevřeného přístupu k vědeckým informacím byl v dotazníkovém šetření věnován prostor několika tvrzením (otázka č. 34), na kterých jsme chtěli ověřit, do jaké míry je ústavní veřejnost nakloněna principům Open Access. Jak vidíme níže (Graf č. 108), první dvě tvrzení dotazovaní nijak významně nerozpoují. Počet respondentů, který se s těmito výroky zcela neztotožňuje, byl minimální a v součtu všech odpovědí představuje jen jednotky procent. Připojené komentáře částečně poskytly vysvětlení, proč mají někteří respondenti z Open Access obavy či s ním nesouhlasí. Respondenti poukázali především u výroku „Výsledky výzkumu financovaného z veřejných prostředků by měly být přístupné bez poplatků“ na několik omezení. Problematiku Open Access totiž většina dotázaných vztahovala ke knižním publikacím. Do odpovědí se promítla specifická situace v oborových publikačních zvyklostech, neboť výsledky práce se ve velké míře šíří prostřednictvím knih. Monografie představují pro Open Access řadu bariér, a přestože knihy jsou jedním z primárních nástrojů šíření vědeckého poznání především ve společenskovědních oborech, tak v souvislosti s Open Access v České republice je jim zatím věnována spíše okrajová pozornost. V dalších diskusích o Open Access je třeba oblast knižní produkce zohlednit.

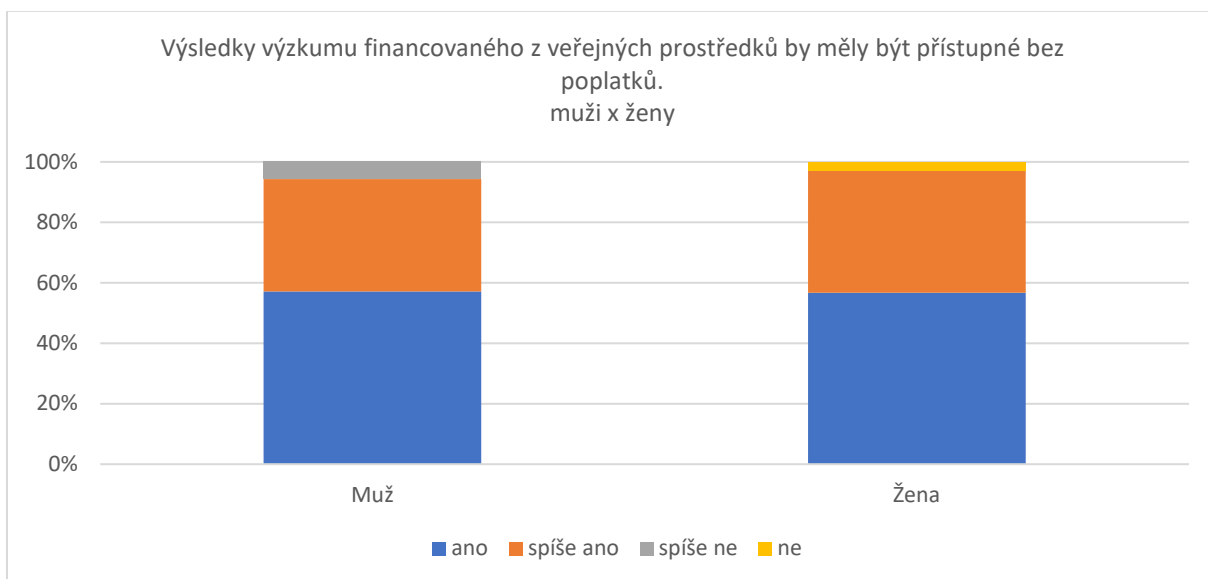
Oproti tomu režim Open Access u časopisů není v rámci ústavní veřejnosti reflektován bipolárně, dokonce nikdo z respondentů v komentářích nesouhlas s tímto přístupem u časopisů nevyjádřil. Na základě dotazníku lze tedy tvrdit, že neexistuje významná překážka na straně ústavní veřejnosti při prosazování přístupu Open Access u časopisů. Komentáře dále zahrnovaly úvahy nad různými aspekty tohoto modelu. Respondenti se vyjadřovali k otázce zajištění autorských práv, významu financí v publikačním procesu, limitům knižního trhu v oblasti Open Access či k variantě časového embarga u publikací jako jednoho z možných řešení. Toto všechno jsou témata, která budou zahrnuta v dalších úvahách o strategii Open Access v ÚČL.

Dalším zjištěním jsou reakce na tvrzení, že „Aktuální vědecké poznatky jsou pro mě snadno dostupné“ (Graf č. 108.). Jedna pětina dotázaných totiž uvedla, že mají problém získat přístup k aktuálním vědeckým poznatkům. Jednou z možností, jak minimalizovat či nejlépe odstranit problém omezeného přístupu k informacím, je právě otevřený přístup ve vědě, jehož podpora a prosazování vede k rozšíření dostupnosti a viditelnosti vědeckých informací.

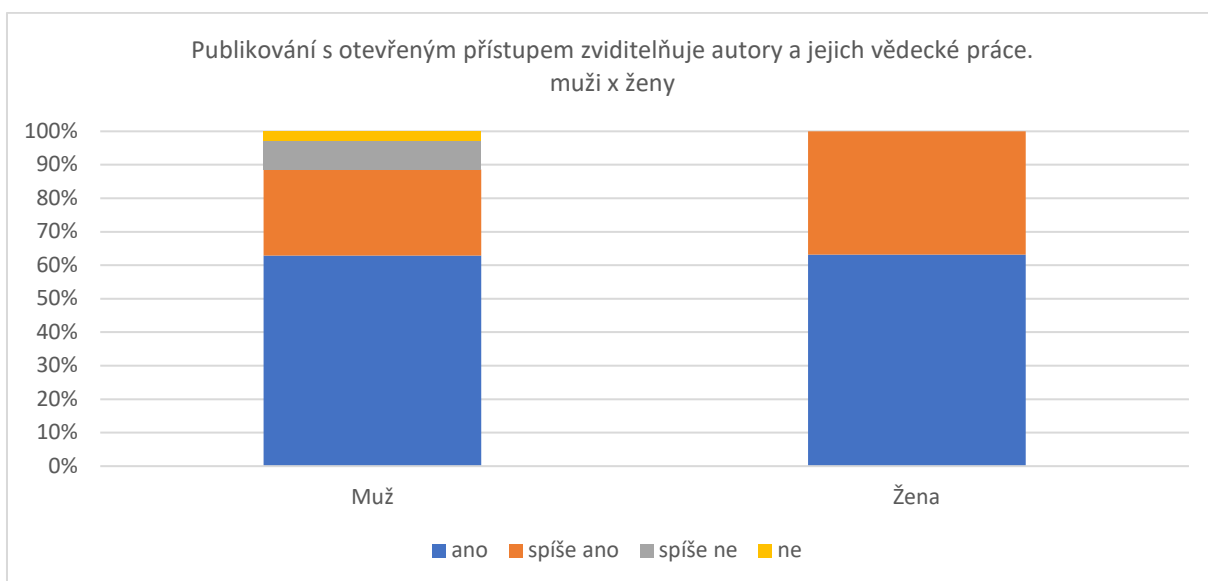


Graf č. 108

Následující grafy (Graf č. 109, Graf č. 110, Graf č. 111) ukazují postoje respondentů k jednotlivým výroky z hlediska genderového zastoupení. Všechny tři dokládají, že se jedná o téma, v kterém nezáleží na pohlaví respondentů.

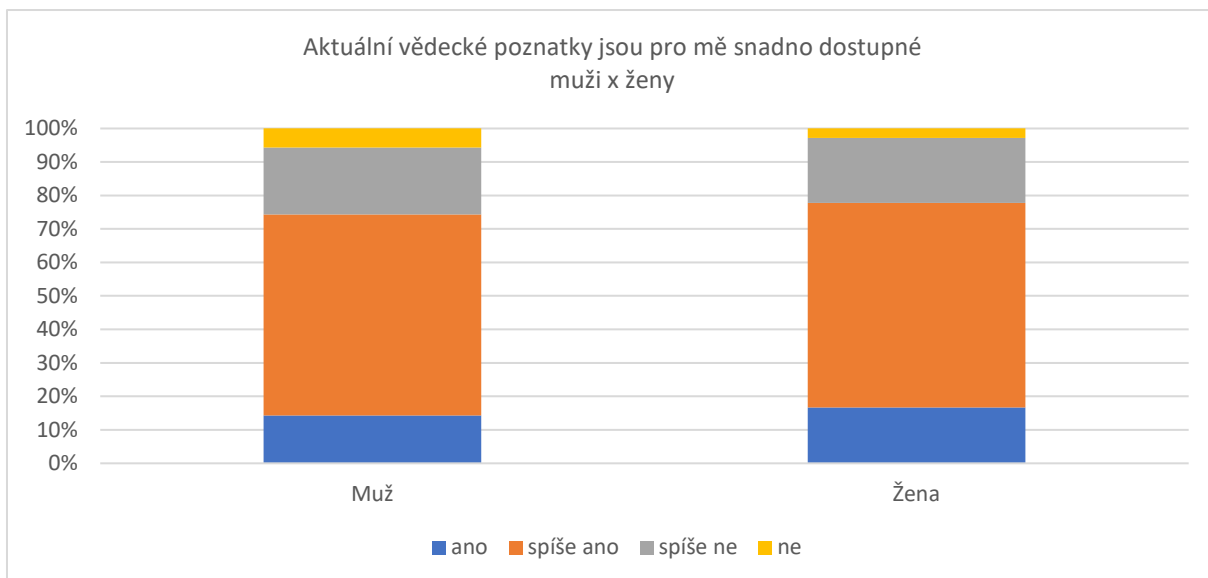


Graf č. 109



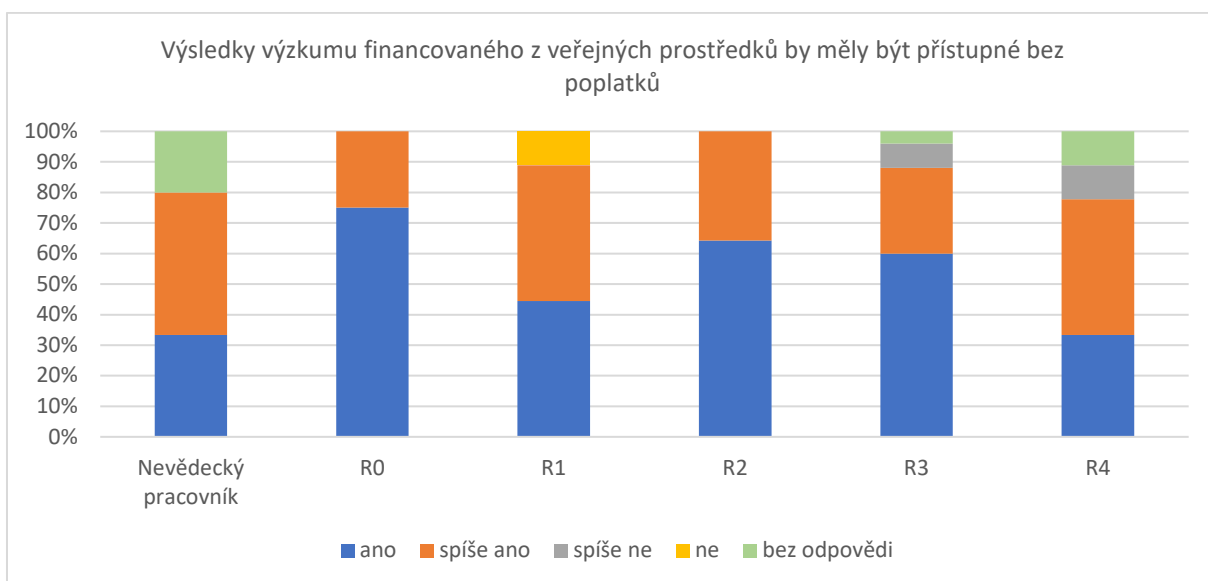
Graf č. 110



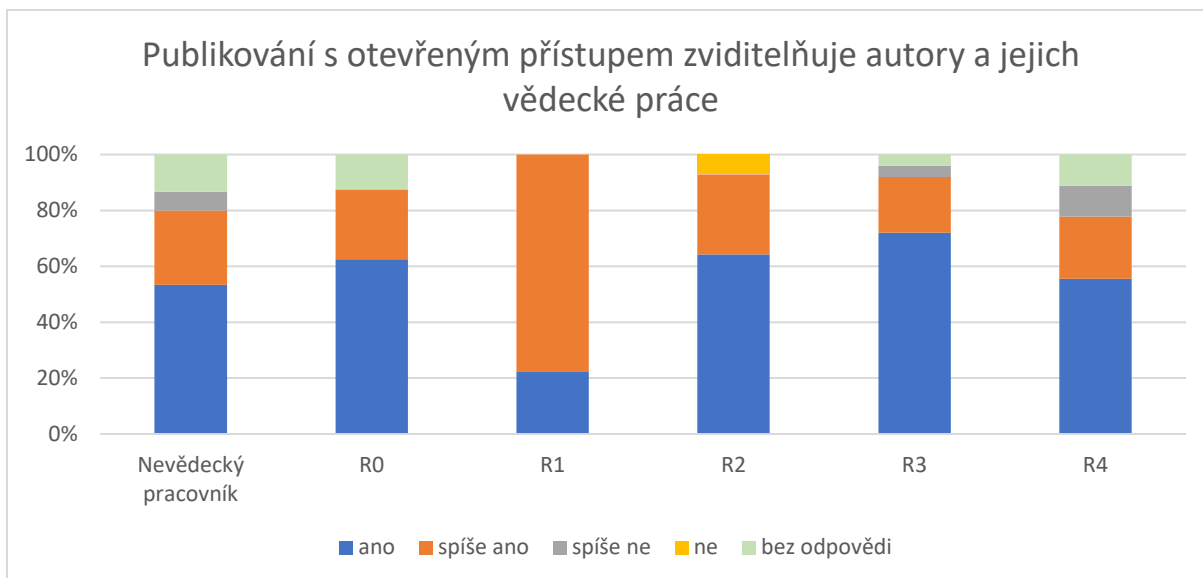


Graf č. 111

V dalších grafech (Graf č. 112, Graf č. 113) jsou zobrazeny postoje respondentů k daným výroky dle stupně jejich pracovního zařazení. V případě prvního výroku jsou nejvíce nakloněni jeho obsahu zástupci RO s postdoktorandy. Jako možnost pro zviditelnění autorů vidí režim Open Access nejvíce zástupci skupiny etablovaných výzkumných pracovníků (R3).

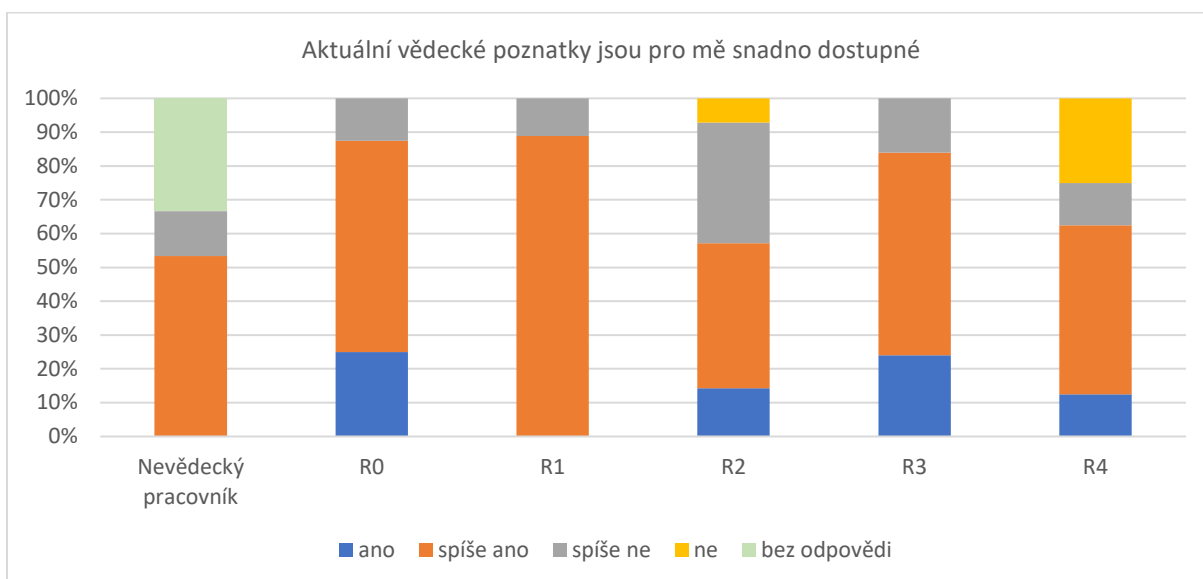


Graf č. 112



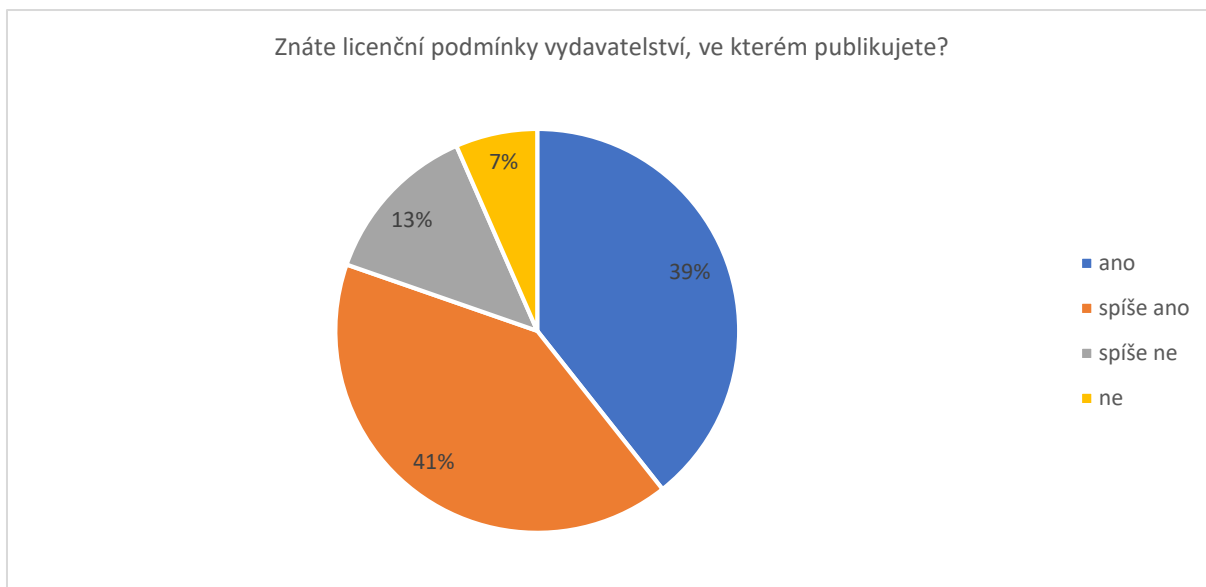
Graf č. 113

Čtvrtina respondentů v kategoriích R0 a R3 souhlasí s tím, že aktuální vědecké poznatky jsou bez problému dostupné. Nejzásadnější problém v dostupnosti vidí postdoktorandi společně se zástupci nejvyššího kvalifikačního stupně.

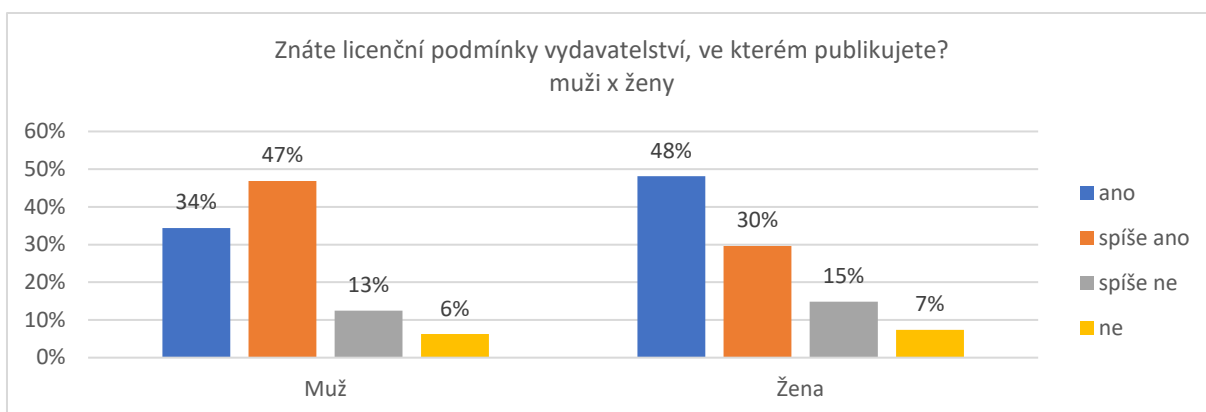


Graf č. 114

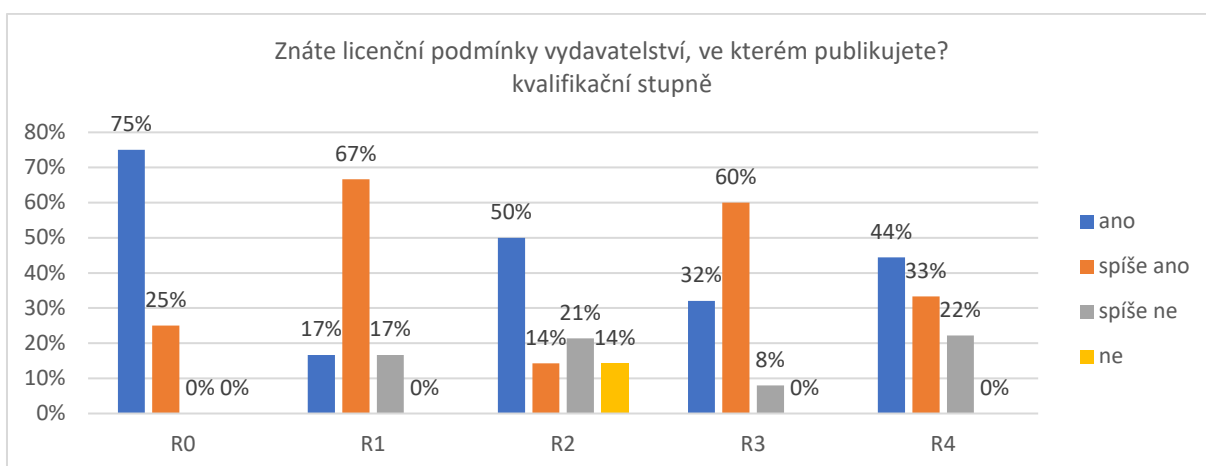
S vydáváním děl v režimu Open Access souvisí i téma licenčních podmínek. Je třeba postupovat v souladu s právním ujednáním a pravděpodobně tedy v řadě časopisů došlo v této oblasti ke změnám při přechodu na model Open Access. V rámci toho tedy bylo zařazeno i toto aktuální téma, na které reagovalo 61 respondentů. Z vyhodnocení vyplývá, že čtyři pětiny respondentů jsou s licenčními podmínkami minimálně rámcově seznámeny (Graf č. 115). Po zohlednění genderového hlediska je patrné, že mezi ženami je oproti mužům více těch (takřka polovina), které jsou si licenčními podmínkami svých publikačních výstupů zcela jisté, na stranu druhou, zároveň mezi respondenty jsou to právě ženy, které si jsou také jisté nejméně. Muži se naopak vyjadřovali nejčastěji ve středové škále. Z hlediska kvalifikačních stupňů je patrné, že nejméně jsou si jisti licenčními podmínkami zástupci skupiny postdoktorandů (35 %) následováni zástupci nejvyššího kvalifikačního stupně.



Graf č. 115



Graf č. 116



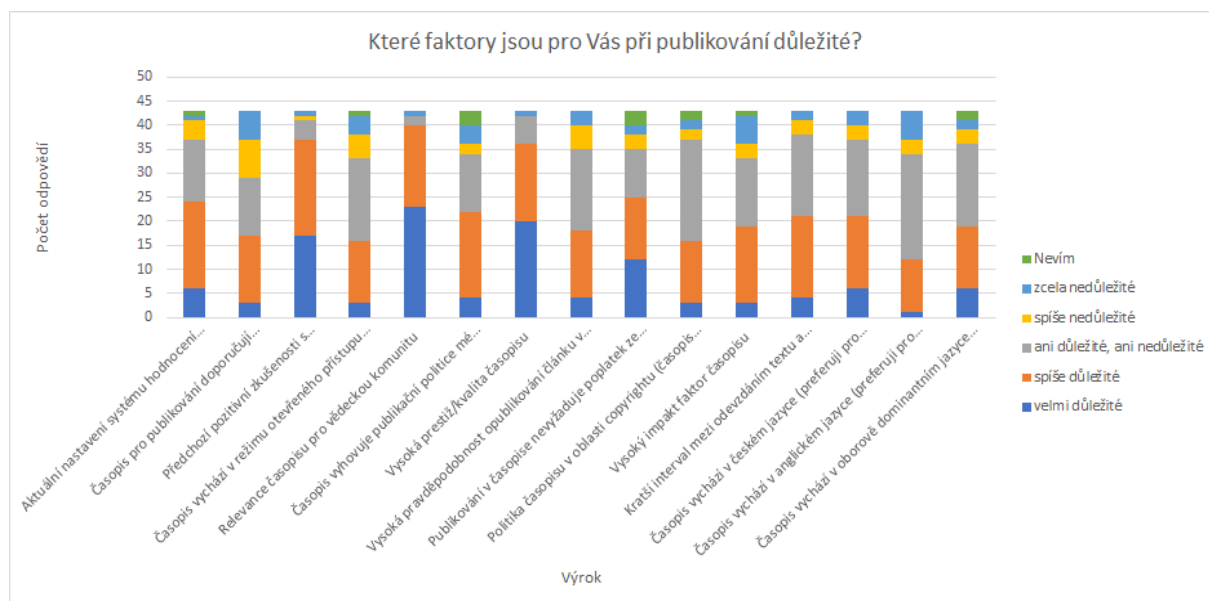
Graf č. 117

## 8.1 Celonárodní šetření Postoje autorů k Open Access

Souběžně s výše vyhodnocovaným dotazníkovým šetřením probíhal i sběr dat v rámci dotazníkového průzkumu na téma „Postoje autorů k Open Access“<sup>2</sup>. Jedná se o šetření národního rozsahu a výsledky za náš ústav jsme obdrželi říjnu 2020. Dotazník za ÚČL vyplnilo celkem 43 respondentů, tedy přibližně třetina zaměstnanců ÚČL. Šetření ukázalo, že s principy Open Access souhlasí 90 % respondentů, čímž se potvrdilo i základní zjištění z dotazníkového šetření k projektu Rozvoj kapacit ÚČL AV ČR pro výzkum a popularizaci. Obecně lze tvrdit, že se sešly odpovědi jen od vědeckých pracovníků a pracovníc, všichni dosud již publikovali vědeckou práci a 83 % z nich má zkušenost s publikováním v režimu Open Access. Dotazník byl zaměřen na čtyři oblasti a závěry z nich jsou představeny dále.

### Faktory, které jsou pro autora při publikování důležité

Graf č. 118 ukazuje význam jednotlivých faktorů, které mohou ovlivňovat autora během publikování jeho vědecké práce. Odpovědi ukázaly, podle čeho se respondenti řídí při výběru časopisu, ve kterém své práce publikují. Nejvýznamnějšími faktory, které ovlivňují rozhodování autorů, jsou relevance časopisu pro vědeckou komunitu, se kterou úzce souvisí i další činitel: kvalita a prestiž časopisu. Výzkumníci se dále často rozhodují i na základě předchozí pozitivní zkušenosti. 37 % respondentů sleduje, zda časopis vychází v režimu OA. Dalších 40 % dotázaných tento aspekt nepovažuje za důležitý, ale ani za nedůležitý. Výsledky ukazují, že model OA má roli při rozhodování o vhodném časopisu – v tuto chvíli to sice není pro většinu respondentů prioritou, ale s otázkou otevřeného přístupu pracují. S ohledem na vývoj situace v oblasti vědeckého publikování v ČR i ve světě, kdy dochází ke změnám v podmínkách poskytovatelů finanční podpory nebo tvorbě a aktualizacím národních i institucionálních strategií, v kterých publikování v otevřeném přístupu je doporučováno, lze očekávat, že postoj vydavatelů časopisů k OA bude mít pro autory čím dál častěji větší význam.



Graf č. 118

<sup>2</sup> Sběr dat v rámci dotazníkového šetření na téma Postoje autorů k Open Access probíhalo v termínu od 17. 8. do 9. 10. 2020.

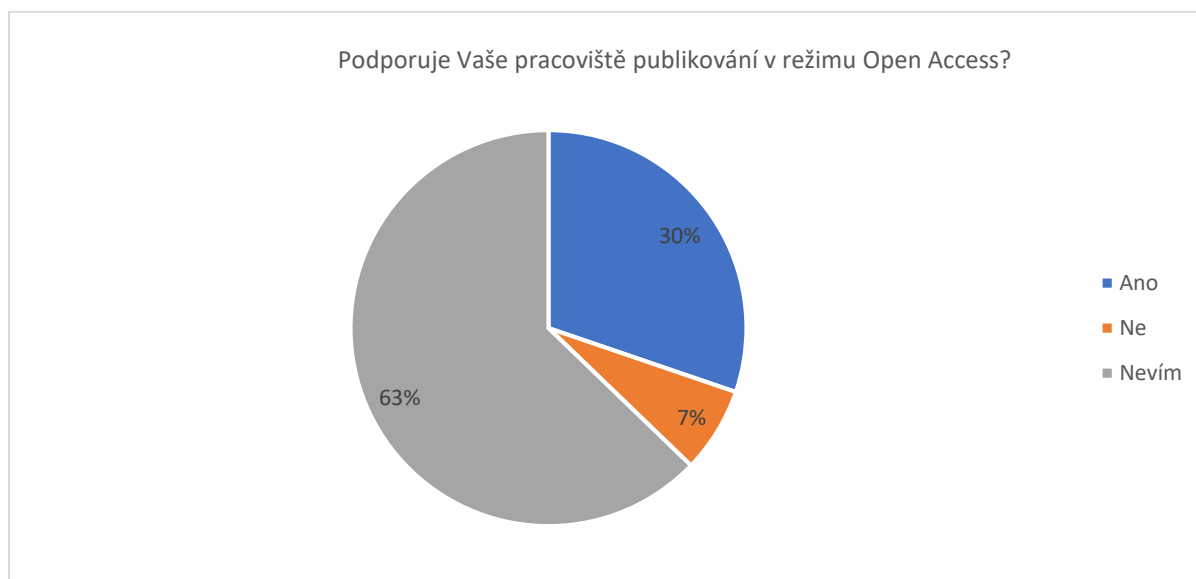
### Publikování v režimu OA

Z výzkumných pracovníků se nikdo nevyjádřil negativně k publikování v režimu OA v budoucnu. Zároveň to ale pro 11 osob není rozhodující faktor a v publikačních otázkách se rozhodují spíše na základě jiných kritérií, viz část výše. Ke zveřejňování výsledků práce v režimu OA vede autory nejčastěji jejich souhlas s principy hnutí OA, především tedy přesvědčení, že vědecké výsledky by měly být veřejně dostupné. Zároveň si uvědomují, že tímto způsobem získají více čtenářů a jejich práce tak bude mít větší informační dosah.

V rámci dotazníku byla položena i otázka k autoarchivaci a tzv. zelené cestě. V případě, že licenční podmínky vydavatele dovolují tzv. zelenou cestu Open Access, jsou všichni respondenti ochotni poskytnout plný text své publikace (vydanou verzi nebo preprint/postprint) k uložení do institucionálního repozitáře a souhlasí s jeho zveřejněním. To je významné zjištění, které opět potvrzuje, že na straně autorů nejsou větší překážky pro zveřejňování jejich prací v režimu OA.

### Podpora a propagace publikování v režimu Open Access

Ačkoliv vědečtí pracovníci běžně publikují výsledky své práce, většina respondentů dosud neabsolvovala žádnou vzdělávací akci na téma vědeckého publikování. 85 % respondentů uvedlo, že se nezúčastnili ani školení či přednášky, které by se věnovaly vědeckému publikování v režimu Open Access. Šetření dále ukázalo, že přes 60 % respondentů neví, zda existuje podpora otevřeného přístupu ze strany ÚČL (Graf č. 119). Jen třetina respondentů odpověděla na otázku „Jakým způsobem podporuje Vaše pracoviště publikování v režimu open access?“ Nejčastěji vnímají jako podporu nově vytvořenou pracovní pozici koordinátorky Open Access. Takto odpovědělo 14 % ze všech dotázaných a ostatní buď o konkrétní podpoře představu nemají žádnou, nebo zkrácenou, neboť byly z nabízených možností vybrány i takové odpovědi, které reálně v ústavu nefungují nebo neexistují, např. institucionální politika. To jen potvrzuje potřebu více informovat ústavní veřejnost o opatřeních, která se v ústavu v oblasti OA přijímají, a dostatečně je propagovat.

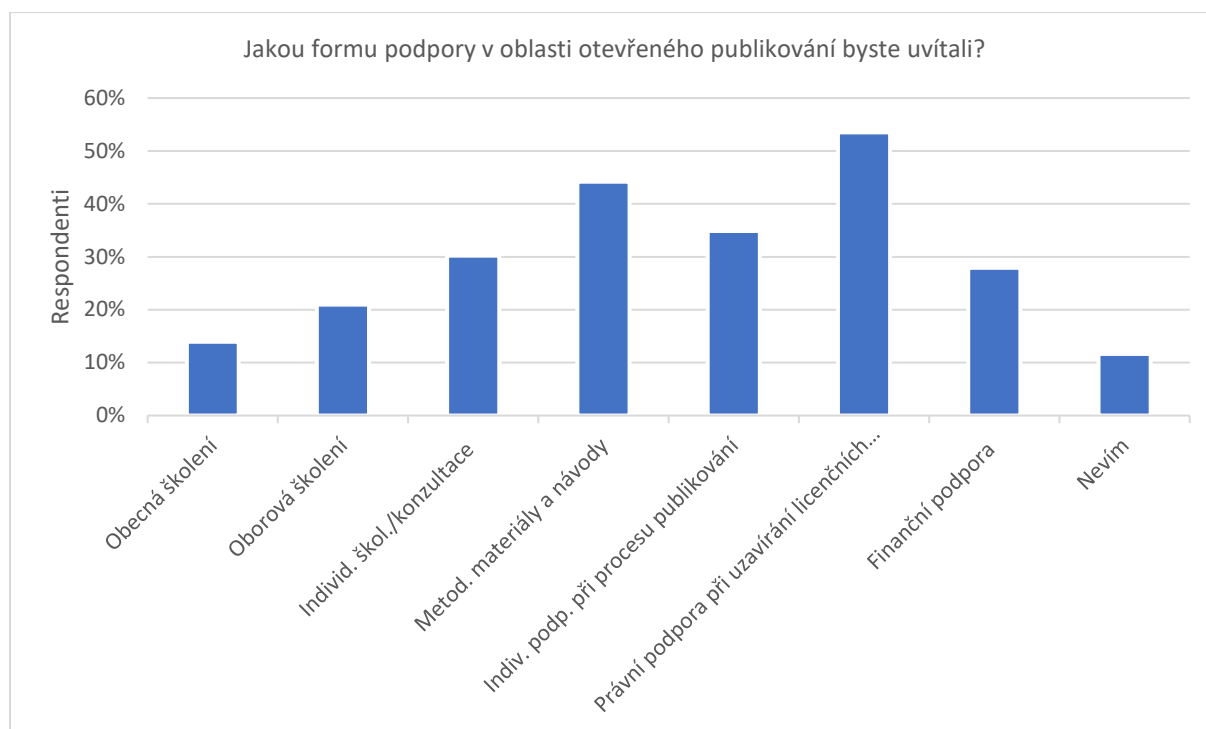


Graf č. 119

### Způsoby podpory otevřeného přístupu v ÚČL a potřeby vědců

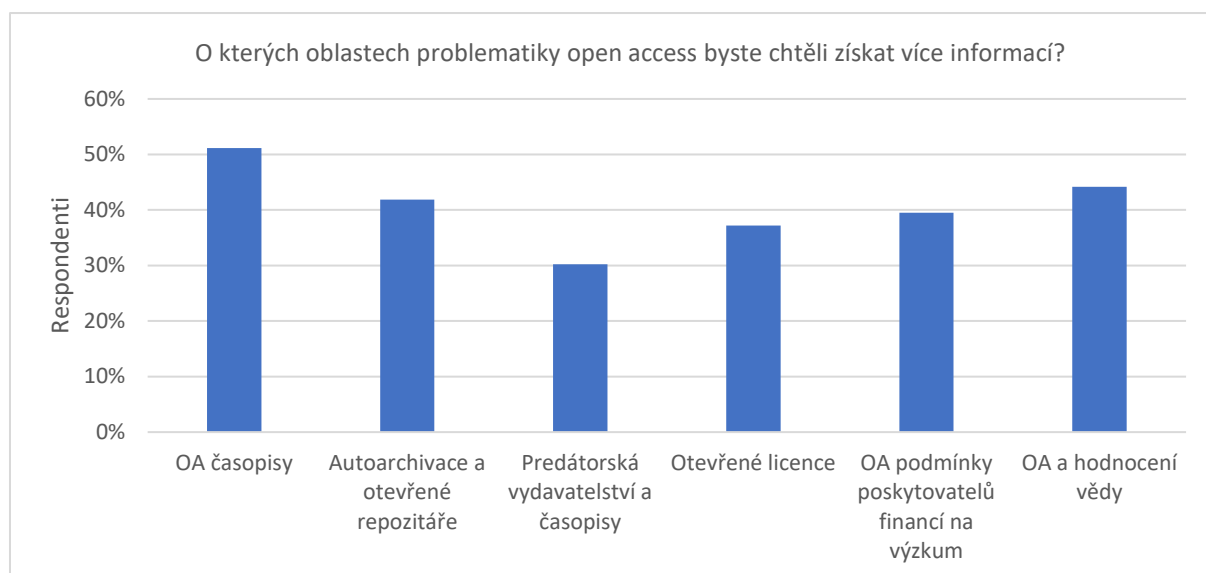
Poslední část dotazníku byla věnována způsobům podpory otevřeného přístupu, které by pracovníci ÚČL uvítali. Pracovníky ústavu by nejvíce zajímala právní podpora při uzavírání licenčních smluv (Graf č. 120). V současnosti je to jedno z hlavních témat, které se v ÚČL ve vztahu k Open Access řeší. Diskutují se licenční podmínky časopisů, které ústav vydává, a sjednocení licenční politiky všech databází ÚČL. Odpovědi ukázaly i důraz na individuální přístup, mezi další nejčastější odpovědi totiž patřily individuální školení, konzultace a podpora v průběhu procesu publikování. Tento přístup

zahrnuje i metodické materiály a návody, o které mají pracovníci zájem a které si mohou prostudovat samostatně.



Graf č. 120

V dotazníku byly zjišťovány i preference respondentů v oblasti vzdělávacích aktivit a výsledky ukázaly, že zájem je o vzdělávací akce typu přednáška, workshop nebo individuální konzultace (Graf č. 121). V zásadě celou problematiku shrnuje jedna z odpovědí na otázku „O kterých oblastech problematiky open access byste chtěli získat více informací?“, která zněla: „Víceméně vše a stručně“.



Graf č. 121

Absence institucionální podpory je vidět u poslední otázky v dotazníku, u které měli dotazovaní označit, s kým nebo jakým způsobem by se v případě potřeby radili v otázkách Open Access. Nejvíce osob by problém konzultovalo s kolegou, dále by se obrátili na knihovnu, na vedení nebo ediční radu ÚČL.

Většina se ale opět vydává individuální cestou a problém by se pokusili nejdříve řešit sami s pomocí informací na internetu a na stránkách konkrétního časopisu.

## 8.2 Shrnutí k Open Access

Zaměstnanci ÚČL problematiku otevřeného přístupu k vědeckým výsledkům reflektují a s principy Open Access se ztotožňují. Většina respondentů již zkušenosti s publikováním v režimu OA má. Ukázalo se, že ačkoliv pracovníci problematiku registrují a nevyjadřují v tomto směru větší obavy, tak s ní současně nejsou dostatečně seznámeni. Výsledky jsou navzájem validovány oběma dotazníky a potvrzují se. Podpora rozvoje otevřeného přístupu k vědeckým výsledkům by měla dále směřovat do oblastí, které byly definovány na základě výsledků dotazníku, tedy konkrétní kroky v oblasti osvěty a propagace Open Access:

- definovat pracovníka, který bude sloužit jako podpora pracovníkům v oblasti Open Access,
- školení formou workshopů, přednášky a individuální konzultace,
- témata, která by měla být diskutována s ústavní veřejností:
  - seznámení s přístupem Open Access, s jeho principy, modely, terminologií,
  - informovat o situaci v ÚČL ve vztahu k OA – jaká jsou současná nastavení,
  - informovat o
    - současných trendech v oblasti OA a o OA časopisech/publikacích,
    - problematice predátorství a OA časopisy,
    - autorském zákonu a licenčních smlouvách,
    - podmínkách poskytovatelů financí na výzkum s ohledem na OA,
    - tématu OA ve vztahu k hodnocení vědy,
    - změnách v časopisech, které vydává ÚČL,
    - identifikátorech, které se užívají ve vědeckém publikování,
  - vytvořit metodické příručky a návody, informační dokumentaci,
  - problematice OA věnovat prostor na webových stránkách ústavu,
  - zvážit potenciál autoarchivace, tzv. zelené cesty a její význam pro repozitář ASEP.

## 9 Závěrem

Dotazníkové šetření lze zhodnotit v kontextu obdobných šetření jako úspěšné jak z hlediska zájmu ústavní veřejnosti, tak z hlediska sumy posbíraných dat. Je pochopitelné, že tento dotazník by si zasloužil ještě rozsáhlou a důkladnou syntetizující část. V daném případě jsme však na půli cesty, neboť získaná dílčí data budeme ještě následně zpřesňovat s dalším využitím názorů ústavní veřejnosti a dávat do kontextu s platnými organizačními dokumenty ÚČL a vizemi vedení, abychom mohli vytvořit relevantní a svébytný plán uvedení Human Resources Strategy for Researchers do praxe v rámci ÚČL. Konkrétní reakce na zjištění získaná díky dotazníkovému šetření jsou samozřejmě zcela v kompetenci vedení ÚČL.

Zpracovatelský tým složený z pracovníků projektu Rozvoj kapacit ÚČL AV ČR pro výzkum a popularizaci tímto děkuje všem respondentům za zodpovědný přístup, jejich názory a ochotu se šetření účastnit a zároveň doufá ve spolupráci i v rámci budoucích aktivit.