

Employee Survey Reports 2020, 2023 can be found [here](#) / Zprávy z dotazníkových šetření mezi zaměstnanci 2020, 2023 najdete [zde](#).

Employee Survey Report 2020 contains also results from PhD Survey 2020 / Zpráva z dotazníkového šetření 2020 obsahuje také výsledky z PhD dotazníku.

PhD Survey Reports 2021, 2023, 2023 can be found [here](#) / Zprávy z dotazníkových šetření mezi PhD studenty 2021, 2022, 2023 najdete [zde](#).

Action 9 (1)	eLearning on Ethical and Professional Principles (Refresher) Školení v oblasti etických a profesních aspektů výzkumu	
Detail ENG	Implementation of Refresher eLearning in ethical and professional aspects of research, intellectual property rights and co-authorship. Status 2024: The training will be provided by the Research Department of the Rector 's Office MU, and implementation will follow. Delivery of the item is delayed and moved to the 2024-27 cycle.	
Detail CZ	Zavedení eLearningu v oblasti etických a profesních aspektů výzkumu, práv duševního vlastnictví, spoluautorství. Status 2024: Bude dodáno Odborem výzkumu RMU, po dodání zpřístupníme pro zaměstnance a PhD studenty fakulty. Dodání školení je zpožděno a přesunuje se do cyklu 2024-27.	
Status	In Progress - Delayed	
Timing	31.12.2022	
Action Source	GAP Analysis 2018	Úvodní GAP analýza 2018

Action 11 (2)	Health and Safety Training and Documentation Process Dokumentace a školení BOZP	
Detail ENG	Implementation of the Faculty Occupational Health and Safety training and documentation process. Status 2024: The Directive was issued in 2020, and implementation at workplaces is in progress.	
Detail CZ	Implementace procesu pro školení a dokumentaci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Status 2024: Směrnice byla vydána 2020, zbývá dokončit implementaci na pracovištích.	
Status	In Progress – Partially Completed	
Timing	31.12.2019	

Action Source	GAP Analysis 2018	Úvodní GAP analýza 2018
Action 24 (3)	Faculty Gender Equality Implementation Plan Implementační plán genderové rovnosti SCI MUNI	
Detail ENG	<p>Gender sensitivity and equality represent essential topics at the Faculty, as visible in Surveys 2020 and 2023, including but not only the importance of transparent personal evaluation in connection to remuneration.</p> <p>Planned activities: Cooperation in creation and implementation of the Gender Equality Plan at the university level and its projection to the Faculty level documentation. Inclusion of the Gender Equality concept in the Faculty Long-term Strategic Plan 2021+, increase of awareness, importance of PayGap analysis, consideration of utilizing the Logib tool. The important topic of gender balance will be also partially solved by the OPZ+ project (Flexible Working Culture, where we received project financial support), including realization of the second Faculty gender audit from which we will extract additional suggestions.</p> <p>Therefore, the item was extended and moved to the 2024-27 cycle with the intention of aligning with the university GEP implementation plan.</p>	
Detail CZ	<p>Genderová senzitivita a rovnost jsou na fakultě důležitými tématy, jak také potvrzují výstupy Dotazníku 2020 i 2023, včetně ale nejenom tématu transparentnosti hodnocení ve vazbě na odměňování.</p> <p>Plánované aktivity: Spolupráce při tvorbě a realizaci Plánu genderové rovnosti na univerzitní úrovni a jeho promítnutí do dokumentace a implementace na úrovni fakulty. Zapracování koncepce genderové rovnosti do Dlouhodobého strategického záměru fakulty 2021+. Zvýšit informovanost, realizovat analýzu odměňování, zvážit využití nástroje Logib (Paygap Analysis). Částečně bude důležité téma genderové rovnosti řešeno také projektem OPZ+ (Flexibilní pracovní kultura, kde jsme získali finanční podporu), včetně realizace druhého fakultního genderového auditu, ze kterého vytěžíme další konkrétní podněty. Položka se proto přesouvá do cyklu 2024-27 v návaznosti na MU plán implementace.</p>	
Status	Extended	
Timing	31.12.2026	
Action Source	Survey 2020, Survey 2023, Faculty strategic need	Dotazník 2020, Dotazník 2023, Strategická akce fakulty

Action 26 (4)	Communication of Career Development Rules Komunikace pravidel kariérního rozvoje	
Detail ENG	Improvement of awareness on career development paths at the Faculty and related communication. Employee Survey 2020 results show rather low awareness of the new Career Code and career development possibilities at the Faculty's workplaces. Survey 2023 again shows importance of removing barriers, importance of managerial roles in communication and necessary improvement of awareness. Based on the Survey 2023, this item is partially completed and therefore moved (extended) to the 2024-27 cycle, where we plan to expand it with the new European Competence Framework for Researchers .	
Detail CZ	Zvýšení povědomí o možných cestách kariérního rozvoje na fakultě a související komunikace. Výsledky průzkumu mezi zaměstnanci v roce 2020 ukazují poměrně nízké povědomí o existenci nového kariérního řádu a možnostech kariérního rozvoje na pracovištích fakulty. Dotazník 2023 znovu ukazuje důležitost odstraňování bariér, důležitost role vedoucích pracovníků v komunikaci, potřebu zlepšit informovanost. Z toho vyplývá, že tato položka byla naplněna pouze částečně a přesunujeme ji do cyklu 2024-27, kde ji plánujeme rozšířit zohledněním nově vydané European Competence Framework for Researchers .	
Status	Extended	
Timing	31.12.2026	
Action Source	Survey 2020, Survey 2023	Dotazník 2020, Dotazník 2023

Action 29 (5)	Rules for Financial Conditions for PhD Students Pravidla pro finanční podmínky PhD studentů	
Detail ENG	Supporting dignified financial (living) conditions for PhD students. This is not only one of the PhD Survey outputs but also a generally discussed problem related to the PhD studies system of the Czech Republic. After discussions at the Researcher Focus Group meetings, rules for individual doctoral boards appeared to be the best solution. This topic was extended to the 2024-27 cycle because there are new rules started on the Czech government level for 2024 and consequently will be established at the university level. The Vice-Dean for Doctoral Studies works on the university concept.	
Detail CZ	Podpora důstojných finančních (životních) podmínek doktorandů. To je nejen jeden z výstupů dotazníkového šetření PhD studentů, ale i obecně diskutovaný problém systému doktorského studia v ČR. Po diskusích na setkáních tématické pracovní skupiny se jako nejlepší řešení jeví nastavovat pravidla pro jednotlivé oborové doktorské rady. Položku přesunujeme do cyklu 2024-7, protože pro rok 2024 vznikla nová pravidla na úrovni státu a budou zohledněna v pravidlech MU. Proděkan pro doktorské studium pracuje na koncepci pro celou univerzitu.	
Status	Extended	
Timing	31.12.2025	
Action Source	Yearly PhD Surveys, Faculty strategic need	Dotazníky PhD roční, Strategická akce fakulty

Action 33 (6)	Improvement of Working Conditions Zlepšení pracovních podmínek	
Detail ENG	<p>Results of the 2020 and 2023 Surveys show significant interest in a childcare facility. There was a second facility close to the second city center Faculty location established by the university in addition to the Campus facility in 2021. However, in some instances, there appears to be negative feedback in relation to this (Elánek) childcare provider (price, lack of communication in English). As a solution, the university seeks an additional provider, also thanks to our Faculty input.</p> <p>Similarly to Survey 2020, there appears to be a request to improve catering on both Kotlářská and Campus premises in the Survey 2023. The Faculty will continue to monitor and provide feedback to the service providers. There was also the university survey conducted concerning satisfaction with catering all over the university, and we are awaiting related measurements.</p> <p>In Survey 2023, importance of Work-life balance appears. This topic is partially solved by the OPZ+ project (Flexible Working Culture, where we received project financial support).</p> <p>Based on the Survey 2023 feedback, we expanded this item by adding a provision of changing counters at Kotlářská and Campus Faculty premises as an extension of the original action item from 2020.</p> <p>We are also adding Expanding communication about opportunities to support researchers returning after career breaks (e.g. Career Restart programme and others).</p>	
Detail CZ	<p>Výsledky dotazníkového šetření 2020 i 2023 ukazují, že je značný zájem o zařízení péče o děti. V blízkosti druhého sídla fakulty v centru města bylo univerzitou zřízeno druhé dětské zařízení, doplňující zařízení na Kampusu (Elánek). Dotazníkové šetření 2023 ukazuje nespokojenost s Elánkem (cena, nedostatečná komunikace v angličtině). Na základě mmj. i našeho podnětu MU hledá řešení, dalšího dodavatele.</p> <p>Výsledky dotazníkového šetření 2020 i 2023 přináší požadavek na zlepšení stravování v lokacích Kampus i Kotlářská. Fakulta bude nadále sledovat a předávat zpětnou vazbu dodavatelům služby. Nedávno byl také proveden celouniverzitní průzkum spokojenosti se stravováním, kde očekáváme související univerzitní opatření.</p> <p>Dotazníkové šetření 2023 také přináší požadavek podpory Work-life balance. Toto téma je částečně řešeno projektem OPZ+ (Flexibilní pracovní kultura, kde jsme získali finanční podporu).</p> <p>Vzhledem k výstupům z dotazníkového šetření 2023 tuto akční položku rozšiřujeme a přidáváme Zajištění přebalovacích pultů v prostorách PŘF na Kampusu a Kotlářské.</p> <p>Dále přidáváme položku Rozšíření komunikace o možnostech podpory návratů vědkyň/vědců po přerušení kariéry (např. program Career Restart aj.).</p>	
Status	Extended	
Timing	31.12.2026	
Action Source	Survey 2020, Survey 2023	Dotazník 2020, Dotazník 2023

Action 34 (7)	Creation of an Offboarding Process Vytvoření procesu pro administraci odcházejících zaměstnanců	
Detail ENG	Formalizing technical administration of employees leaving the Faculty. Implementation of checklists - IT, Security, Facility, Personnel Office (exit interviews, attrition analysis).	
Detail CZ	Vytvoření offboarding procesu pro technickou administraci odcházejících zaměstnanců. Zavedení checklistů IT, bezpečnost, správa budov, personální odd. (exit rozhovory, analýzy statistik odchodovosti).	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2026	
Action Source	Faculty strategic need	Strategická akce fakulty

Action 35 (8)	Review and Update of the Current Faculty Recruitment Policy and Recruitment Guidelines Revize a aktualizace Pravidel a Příručky k VŘ	
Detail ENG	Survey 2023 shows that satisfaction with the Dean's Office support and the efficiency of the process is relatively high, but the open answers contain several suggestions, especially regarding the admin support of the process. Planned actions: Updating the process according to the Survey outputs, the new university policy, the new job advertisement structure on the Euraxess portal and according to ongoing proposals arising from practice. This item builds on the completed AP4 OTM-R Policy and AP5 Recruitment Guideline SCI MUNI.	
Detail CZ	Dotazník 2023 ukazuje, že spokojenost s podporou děkanátu a efektivitou procesu výběrového řízení je poměrně vysoká, ale otevřené odpovědi obsahují řadu návrhů, především co se týče admin. podpory procesu. Plánované activity: Aktualizovat dle výstupů dotazníku, nového ŘVŘ MU, změny struktury inzerátu na portálu Euraxess a dle průběžných návrhů vycházejících z praxe. Tato ploška navazuje na dokončený AP4 Pravidla výběrového řízení a AP5 Praktická příručka k výběrovému řízení PŘF.	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2025	
Action Source	Faculty strategic need, Survey 2023	Strategická akce fakulty, Dotazník 2023

Action 36 (9)	Review and Update of the Onboarding Process Revize a aktualizace procesu Adaptace	
Detail ENG	Review and update of the current Onboarding Directive so that the process description is fully compatible with the newly implemented eTool.	
Detail CZ	Revize a aktualizace stávající směrnice Adaptace, s cílem navázat na elektronickou podobu postupně zaváděné aplikace, tak aby dokument odpovídal aplikaci.	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2025	
Action Source	Faculty strategic need, Survey 2023	Strategická akce fakulty, Dotazník 2023

Action 37 (10)	Create Faculty Conflict Resolution Procedure Formulování fakulního postupu pro řešení konfliktů	
Detail ENG	Based on the Survey 2023, respondents show little awareness of how to use the existing university process. From the answers, the occurrence of unethical behaviour at the Faculty is about 21% in the area of mobbing, bossing and discrimination. Planned activities: We plan to describe possible solutions at the Faculty level and follow up on the rights protection process at the university. Improve the external website and create an "Ethics at the workplace" section on the Employee Portal (currently only on the external website). Work on the internal culture of the Faculty in terms of preventing conflicts. Campaign on the role of the university Ombudsperson and campaign on "How to prevent conflicts", ensure awareness on what is included under the unethical behaviour. This item builds on the completed AP16 Ombudsman.	
Detail CZ	Dotazník 2023 ukazuje malou informovanost respondentů jak využívat existující univerzitní mechanismy. Z odpovědí vyplývá výskyt neetického chování na fakultě cca 21 % v oblasti mobbingu, bossingu a diskriminace. Plánované activity: Plánujeme popsat možnosti řešení na fakulní úrovni a navázat na proces ochrany práv na MU. Vylepšit externí web a vytvořit sekci "Etika na pracovišti" i na Zaměstnaneckém portálu (v tuto chvíli je tato sekce pouze na externím webu fakulty). Pracovat na vnitřní kultuře fakulty ve smyslu předcházení konfliktům. Udělat kampaň na roli ochránce práv MU a kampaň „Jak předcházet konfliktům“ a také zajistit poučení o tom, čeho se týká pojem neetické chování. Tato položka navazuje na dokončený AP16 Ombudsman.	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2026	
Action Source	Work Group requirement, Survey 2020, 2023	Požadavek Pracovní skupiny, Dotazník 2020, 2023

Action 38 (11)	Establishing the Faculty LinkedIn profile Zřízení LinkedIn profilu fakulty	
Detail ENG	Improvement of the Faculty Employer Branding. This item builds on the completed AP14, External Communication. Planned activity is to establish and maintain the Faculty profile in an attractive way increasing the good name of the Faculty.	
Detail CZ	Podpora budování značky Fakulty jako zaměstnavatele. Navazuje na dokončený AP14 Externí komunikace. Plánem je zřídit a aktivně udržovat fakultní profil na LinkedIn s cílem propagovat dobré jméno Fakulty.	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2024	
Action Source	Work Group requirement, Faculty strategic need	Požadavek Pracovní skupiny, Strategická akce fakulty

Action 39 (12)	Creation of the Faculty Open Science Web Vytvoření fakultního webu Open Science	
Detail ENG	Creation of the Faculty Open Access/Open Science web, in reference to the university OS web. This item builds on the completed AP28 Open Science Awareness. Output from the Faculty thematic workgroup (already initiated).	
Detail CZ	Vytvoření webu (rozcestníku) Open Access/Open Science PŘF, v návaznosti na web MU. Tato položka je výstupem pracovní skupiny PŘF (již se připravuje). Navazuje na dokončený AP28 Povědomí o Open Science.	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2024	
Action Source	Work Group requirement, Faculty strategic need	Požadavek Pracovní skupiny, Strategická akce fakulty

Action 40 (13)	Concept of a "Communication and Psychological Aspects of Excellent Long-term Field Research" Training Program Koncepce specifického školicího programu "Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu"	
Detail ENG	Creation of a specific training programme, Communication and psychological aspects of excellent long-term field research (e.g. Antarctica, "submarine" syndrome). This item builds on the completed AP23, Training and Development Guidelines. We plan to start with a pilot for our Antarctic programme (CARP) and generalize it for other Faculty workplaces conducting the field research.	
Detail CZ	Vytvoření koncepce specifického školicího programu Komunikační a psychologické aspekty excelentního dlouhodobého terénního výzkumu (např. Antarktida, syndrom „ponorka“). Navazuje na dokončený AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj. Začínáme pilotem pro výpravu na Antarktidu (CARP), plánujeme zobecnit pro další pracoviště fakulty, která vyjíždějí na výzkum do terénu.	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2025	
Action Source	Work Group requirement	Požadavek Pracovní skupiny

Action 41 (14)	Establishing a Regular Newsletter Offering Training Courses Zavedení pravidelného Newsletteru s nabídkou školení	
Detail ENG	Introducing a regular Newsletter offering training courses for the Faculty employees and PhD students. Based on the Survey 2023, respondents most often learn about training offerings through emailing (44%) and newsletters (36%). This action will build on the completed AP23, Training and Development Guidelines. The Newsletter with training offerings will be introduced as a regular part of the Faculty-wide Newsletter, plus the functionality of setting up alerts for news from the Training and Development section of the Employee Portal will be added. We will propose adding links to other thematic Newsletters targeting specific groups to the Faculty-wide Newsletter.	
Detail CZ	Zavést pravidelný Newsletter s nabídkou školení pro zaměstnance a PhD studenty PŘF MU Dotazník 2023 ukazuje, že respondenti se o nabídce školení nejčastěji dozívají z emailové obesílky (44 %) a z newsletterů (36 %). Tato položka navazuje na dokončený AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj. Newsletter s nabídkou školení plánujeme jednak zavést jako pravidelnou součást celofakultního Newsletteru, plus využijeme funkcionalitu nastavení upozornění na novinky ze sekce Vzdělávání a rozvoj Portálu pro zaměstnance (tj. nastavení odebírání novinek z Portálu). Do celofakultního Newsletteru navrhujeme přidat odkazy na další tématické newslettery cílené na konkrétní skupiny.	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2024	
Action Source	Survey 2023	Dotazník 2023

Action 42 (15)	Review and Re-promote Usage of English Revize a opětovné podpoření využívání angličtiny	
Detail ENG	<p>Survey 2023 shows partial dissatisfaction of the international staff with the availability of English translations of administrative documents. Also, lack of information in English at the departments was highlighted again. In the Training Needs Analysis section, the requirement for language courses stands out firmly, the same appears in the development section of the Evak evaluation. Planned activities: We plan to complete translations of the relevant forms of the Economic and Personnel Office. Introduce the obligation of bilingual websites of the departments. Analyse who needs English language courses, i.e., what types of positions, what target level of English would be required etc. Update the language training concept in the Faculty of Training and Development Guidelines based on the analysis and prioritise English for administrative staff. Identify an English communication officer(s) in each department of the Dean's Office (International Staff Contact Points). This item builds on the completed AP6 Usage of English.</p>	
Detail CZ	<p>Dotazník 2023 znovu ukazuje částečnou nespokojenost našich zahraničních zaměstnanců s dostupností anglických překladů administrativních dokumentů a informací o ústavěch. V sekci vzdělávací potřeby zaměstnanců fakulty výrazně vystupuje požadavek jazykového vzdělávání, stejně tak požadavek kurzů angličtiny vystupuje i v rozvojové části hodnocení v Evak. Plánované activity: Plánujeme dokončit překlady relevantních formulářů ekonomického a personálního odd. Zavést povinnost dvoujazyčných webů ústavů. Analyzovat, kdo potřebuje výuku angličtiny, tj. jaké typy pracovních pozic, jaká cílová úroveň angličtiny. Na základě analýzy aktualizovat koncepci jazykového vzdělávání ve směrnici Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců PřF, prioritizovat angličtinu pro administrativní pracovníky. Na každém odd. děkanátu identifikovat pracovníka/y pro komunikaci v angličtině (International Staff Contact Point). Tato položka navazuje na dokončený AP6 Používání angličtiny.</p>	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2026	
Action Source	Survey 2023, Faculty strategic need	Dotazník 2023, Strategická akce fakulty

Action 43 (16)	Creation of a Leadership Skills Development Concept Vytvoření koncepce rozvoje manažerských dovedností	
Detail ENG	Create and offer to the interested parties, as a concept for development of leadership skills, an optional tool to complement the competencies of supervisors. Survey 2023 shows that there is a need to focus more on the quality of management. This was an item also in the original 2018 action plan that was implemented in a partial manner; now we plan to prepare a central concept for leadership development in the areas of management skills and HR management, including a focus on evaluators in the employee evaluation (appraisals), departmental budgeting rules, etc. This item builds on completed AP23 Training and Development Guidelines.	
Detail CZ	Vytvořit a zájemcům nabídnout koncepci rozvoje manažerských dovedností jako volitelného nástroje k doplnění kompetencí vedoucích pracovníků. Dotazník 2023 ukazuje potřebu zaměřit se více se na kvalitu řízení. Jde o položku objevující se i v původním akčním plánu z 2018, kterou jsme doposud realizovali dílčím způsobem, teď plánujeme připravit centrální koncepci rozvoje vedoucích pracovníků v oblasti manažerských dovedností a personálního řízení, včetně hodnocení kvality hodnotitelů v procesu hodnocení zaměstnanců, finančního rozpočtu pracoviště apod. Tato položka navazuje na dokončený AP23 Pravidla pro vzdělávání a rozvoj.	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2026	
Action Source	Survey 2023	Dotazník 2023

Action 44 (17)	HRS4R/HR Excellence in Research Awareness Zvýšení povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategii	
Detail ENG	Increase awareness about benefits of the HR Excellence in Research Award and the new Faculty HR strategy. Survey 2023: Compared to 2020, the data shows a general decrease in awareness of the project, especially with international staff. We plan to create an info section in the Employee Portal, also consider flyers and video. Increase awareness about the support provided by the HR Award Office and Personnel Office. Communicate properly reduction of the administrative burden arising from introducing new processes where this would be the case, and explain benefits of the newly introduced processes, i.e. administrative steps, as new management tools to improve quality of management. Work on the internal Faculty culture.	
Detail CZ	Zvýšit povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategii. Dotazník 2023: Data oproti roku 2020 ukazují snížení povědomí o projektu obecně, avšak zejména u našich zahraničních kolegů. Plánujeme vytvořit sekci základní orientace v Portálu pro zaměstnance, zvážit take letáčky a video. Zvýšit informovanost o podpoře poskytované ze strany oddělení HR Award a personálního oddělení. Dobře komunikovat snížení administrativní zátěže zaváděním nových procesů tam, kde tomu tak je, a vysvětlovat přínos nově zaváděných procesů = administrativních kroků jako nových manažerských nástrojů zvyšujících kvalitu řízení svěřených týmů, tj. práce na vnitřní kultuře fakulty.	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2026	
Action Source	Survey 2023	Dotazník 2023

Action 45 (18)	Identification of Opportunities for Reducing the Administrative Burden Prověření prostoru pro snížení administrativní zátěže	
Detail ENG	<p>Explore space for reducing the administrative burden of departments and workplaces. Survey 2023 shows recurrent complaints about the administrative burden accompanying the new HR processes. This topic is related to AP17 above (HRS4R/HR Excellence in Research Awareness).</p> <p>Planned activities: We are fully committed to the ongoing digitalization process and simplifying all administrative agendas where possible. We will also concentrate on better use of administration personnel at the department level while identifying opportunities where administration duties can be delegated to appropriate support personnel. These will be based on the organizational set up and direct decisions of individual departments' heads.</p>	
Detail CZ	<p>Prověřit prostor pro snížení administrativní zátěže ústavů a pracovišť.</p> <p>Dotazník 2023 přináší opakované stížnosti na administrativní zátěž v oblasti personálních procesů. Toto téma souvisí s výše navrhovanou ploškou AP17 (Zvýšení povědomí o přínosech HR Award a nové HR strategii).</p> <p>Plánované aktivity: Jsme plně odhodláni pokračovat v procesu elektronizace a zjednodušování všech administrativních agend, kde je to možné. Zaměříme se také na lepší využití administrativního personálu na úrovni ústavů a zároveň identifikujeme možnosti, kde bude možné administrativní povinnosti delegovat na podpůrný personál příslušných pracovišť. Ty budou vycházet z organizačního uspořádání a přímého rozhodnutí ředitelů jednotlivých ústavů.</p>	
Status	New 2024	
Timing	31.12.2025	
Action Source	Survey 2023, Faculty strategic need	Dotazník 2023, Strategická akce fakulty