

RESULTS OF THE FNUSA-ICRC STAFF SURVEY

(The original version of this document is in Czech)

please notice that Appendix 1 – list of all answers to open questions is in original - according to language – either in Czech or in English

During August 2020, an online survey was conducted to find out how employees perceive the work environment at FNUSA-ICRC. The aim was to create an image of FNUSA-ICRC from the employees' point of view and to obtain information that can help objectively set individual actions in the action plan within the project of HR AWARD standards implementation and create a human resources strategy at FNUSA-ICRC.

Survey methodology

The survey was anonymous in order to increase the willingness to cooperate and facilitate the possibility to openly express one's own opinions. We chose the REDCap as the tool in which the questionnaire was processed, which enables all services essential for quality processing and evaluation of the obtained data (e.g. setting access rights with regard to personal data protection, data entry, data access, dynamic evaluation and display of various statistics, storage data). The questionnaire was available to all employees in two language versions (Czech and English) for three weeks.

The first addressing took place by mass email to all employees on July 31, 2020. Furthermore, the request to participate in the survey was announced in the internal Newsweek, and at the same time the CEO of FNUSA-ICRC in his traditional "Pavel's update" asked for cooperation. In order to obtain the highest possible number of answers, an e-mail was sent to all employees on 19 August 2020, reminding them the possibility of filling in by 20 August 2020. Data collection was ended on August 20, 2020.

The questionnaire contained both closed and open questions to give employees space to express their own attitudes and opinions. In the closed questions, the respondents could choose either yes / no answers, if possible, the scaling options were expanded ("yes", "rather yes", "rather no", "no"). For some questions, the form of open-ended answers was intentionally chosen to support respondents to free, unrestricted answers, despite the knowledge that the problem with open-ended questions may be the aversion of respondents to lengthy answers in their own words. All graphs and statistics for individual questions are listed and calculated only from valid answers for a specific question.

The survey consisted of a total of 48 thematically focused questions. The introductory section of the questionnaire was used to obtain the profile of the respondent. The questions were divided into several sections based on the principles of the Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. At the same time, some questions were asked in order to get information that will serve us in practical use, for example, in terms of demand for specific courses, the appropriate length of the course, etc.

Topics:

1. Communication at FNUSA-ICRC (internal and external)
2. Recruitment
3. Adaptation
4. Relations at workplace / working conditions
5. Continuous development and training
6. Ethical aspects

The only mandatory question was to indicate the type of employee’s job position (research, research support, administrative position), due to the possible filtering of answers only from researchers and displaying of some questions only to this group of employees. The other questions were optional and therefore a different number of answers appeared for each of them in the final total.

The annexes to this report are the answers to the open questions (Annex 1) as well as the results filtered by gender and by position (a total of 5 Annexes - 2 to 6 - men, women, researchers, research support and administrative staff).

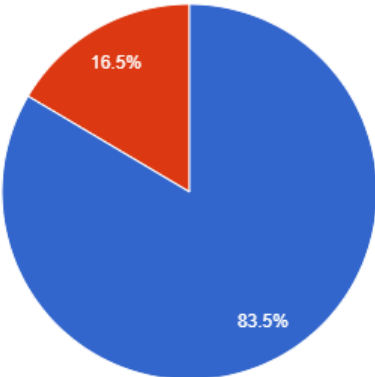
Respondents

The survey was addressed to all FNUSA-ICRC employees who are employed on an employment contract, a total of 486 respondents (108 of them foreigners). 188 respondents answered the online anonymous questionnaire, which corresponds to 38,6 % of the addressed employees. Given the rate of return and the cross-sectional nature of the sample of respondents, the results can be considered as a very valuable feedback.

Structure of respondents

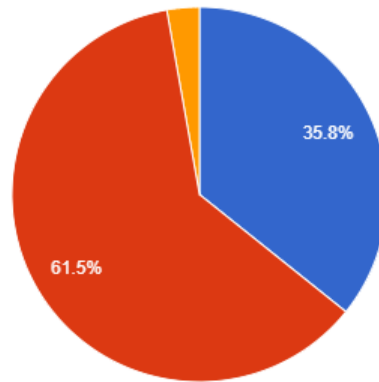
1. Differentiation of respondents depending on the language in which the questionnaire was completed:

Counts/frequency: Czech (157, 83.5%), English (31, 16.5%)



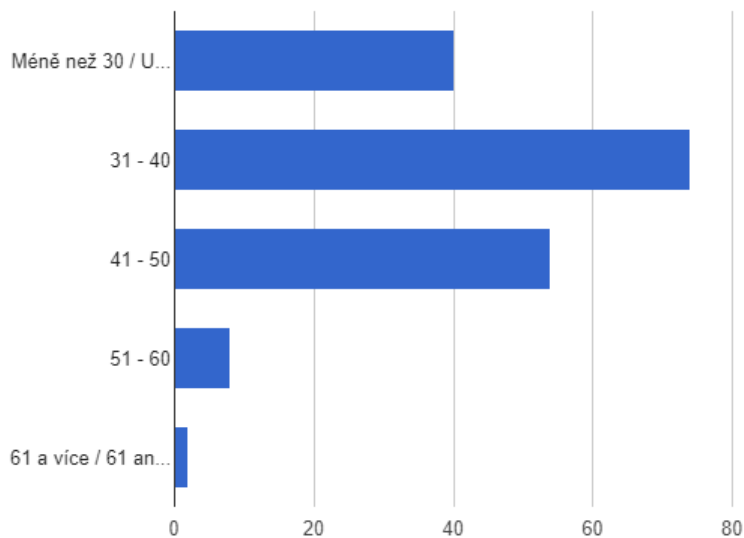
2. Differentiation of respondents according to gender:

Counts/frequency: Male / Muž (64, 35.8%), Female / Žena (110, 61.5%), Other - I do not want to specify / Jiné - nechci uvádět (5, 2.8%)



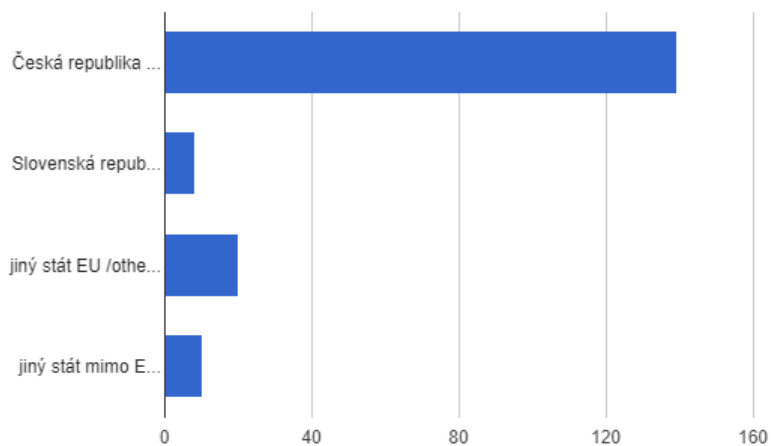
3. Differentiation of respondents according to age:

Counts/frequency: Méně než 30 / Under 30 (40, 22.5%), 31 - 40 (74, 41.6%), 41 - 50 (54, 30.3%), 51 - 60 (8, 4.5%), 61 a více / 61 and more (2, 1.1%)



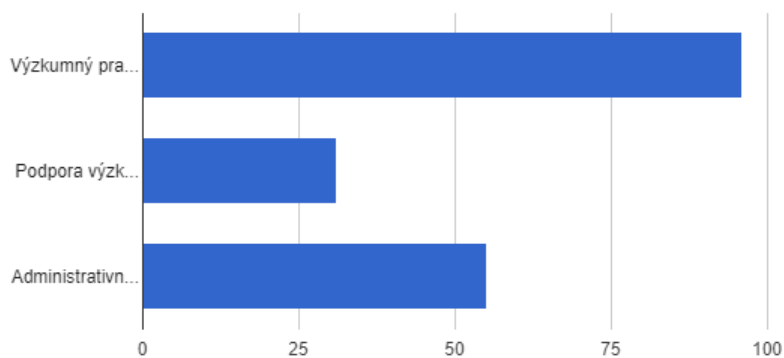
4. Differentiation of respondents according to nationality:

Counts/frequency: Česká republika / Czech Republic (139, 78.5%), Slovenská republika / Slovakia (8, 4.5%), jiný stát EU / other state in EU (20, 11.3%), jiný stát mimo EU / non-EU state (10, 5.6%)



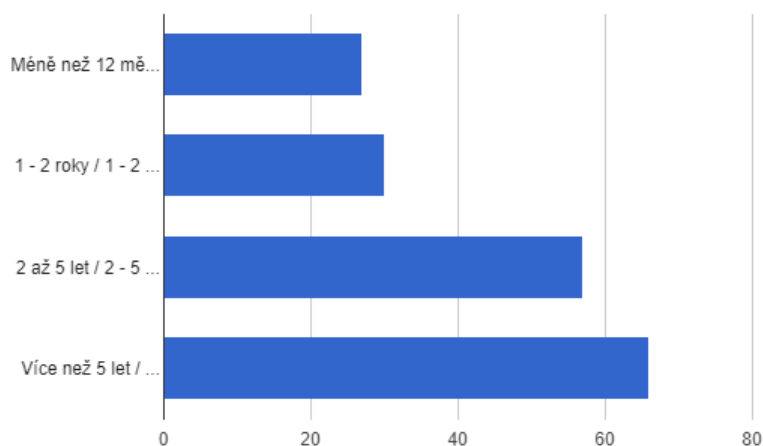
5. Differentiation of respondents according to job position:

Counts/frequency: Výzkumný pracovník / Researcher (96, 52.7%), Podpora výzkumu / Research support (31, 17.0%), Administrativní / Administrative position (55, 30.2%)



6. Differentiation of respondents according to the length of employment at FNUSA-ICRC:

Counts/frequency: Méně než 12 měsíců / Less than 12 months (27, 15.0%), 1 - 2 roky / 1 - 2 years (30, 16.7%), 2 až 5 let / 2 - 5 years (57, 31.7%), Více než 5 let / More than 5 years (66, 36.7%)

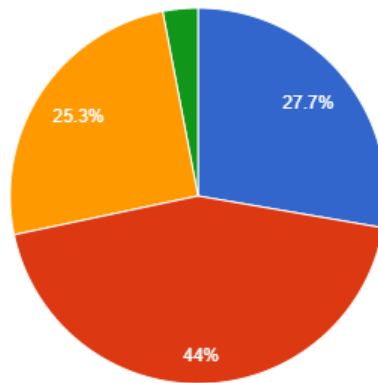


Summary of results

Communication

1. Do you think that top management FNUSA-ICRC provides you with sufficient information about its operation and management?

Counts/frequency: ANO / YES (46, 27.7%), Spíše ANO / Rather YES (73, 44.0%), Spíše NE / Rather NO (42, 25.3%), NE / NO (5, 3.0%)



2. From which areas of FNUSA-ICRC activity would you like more information?

From the answers to this open question, it is clear that employees are most interested in information about the future of FNUSA-ICRC, strategy, vision of the centre, possibilities of cooperation within ICRC and within FNUSA. At the same time, the respondents wrote several times that they would be interested in information about the operation: funding, budget, HR benefits, training opportunities, etc. Another area from which respondents would be interested in obtaining information is science and research: results of research, application in practice, etc.

All answers (Czech answers are in Czech only):

- Budoucnost ICRC, budoucnost a směřování jednotlivých týmů, intra-institucionální a inter-institucionální spolupráce.
- HR – jestli budou prodlouženy smlouvy, jestli se budou měnit platové tabulky atd, všechny dokumenty podepisujeme dlouho poté, co změna proběhne.
- Ve všech oblastech, které lze definovat mezi povinnosti managementu, pokud bychom použili západní modely řízení organizace.
- I would like to know what they are doing to really improve the overall productivity of the research center and then more specifically for the part where I'm affected. They should actively inform the employees of the area that affects them on what is working, what isn't working so well and what is being done to improve.
- Financování a celková budoucnost ICRC.
- Plány do budoucna, financování, změny na pozicích ve FNUSA-ICRC.
- Possibility to attend to trainings of diverse topics, internal job offers, benefits.
- Chybí jakýkoliv společný vědecký život, vědci jsou v rámci FNUSA vnímáni jako zlo, neexistuje vnímání toho, že vědecká práce patří do zdravotnického zařízení, jakým je univerzitní nemocnice a stejně jako vzdělávání tvoří základní pilíře vedoucí k léčbě.
- In the first few years yes, we had much more activity, but not anymore recently. Most of the communication concerning management and operations are nowadays in Czech only, and

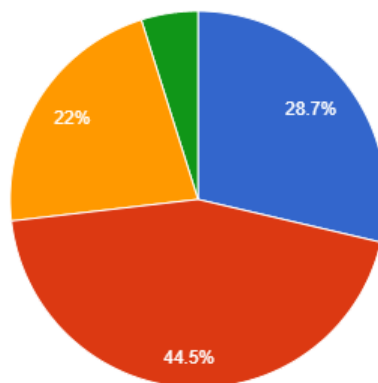
excluding the international community here (Although there are international employees and the center is called ICRC-"*International* Clinical Research Center").

- Budoucnost
- Budoucnost projektu, financování
- Z oblasti ekonomiky
- Informace z porad vedení instituce, informace o vědeckých vizích a cílech, informace o probírajících jednáních s poskytovateli základní finanční podpory ICRC.
- Postrádám celkovou strategii Centra a nastavení komunikace napříč všemi zaměstnanci.
- More budget transparency, where is money coming from and where is it going? More information on long term plans, including concrete plans for things FNUSA-ICRC is trying to implement.
- V současné době mě nejvíce zajímá konkrétní strategie od ledna 2021.
- Věda a výzkum
- Budoucnost ICRC a financování
- Předávání důležitých informací z meetingů managementu, které jsou později důležité pro fungování instituce.
- Financování větší propojenost týmů / spolupráce, celkové fungování nemocnice, struktura, možnosti pro zaměstnance / benefity
- Strategie, cíle, vize, HR, interní fungování týmů, interní komunikace.
- Jak funguje napojení na fnusa a čím vším se musíme řídit jako jejich součást.
- Z oblasti personalistiky při změně pozic aj.
- Ze všech – strategických i operativních
- Vize do budoucna, plánování podávání grantů, finanční zajištění, výsledky jednotlivých týmů a projektů
- Např. jestli a kolik peněz dostane ICRC v dalším roce, aby byl zajištěn provoz pracoviště dostatečně s předstihem, prodloužení pracovních smluv, proces výběrových řízení....
- Financování – podrobnější
- Future of employment contracts.
- Strategie, finance, podpora týmů
- Cíle ICRC jako takových. Možné programy pro růst pracovníků (pokud vůbec jsou). Odůvodnění platů, které jsou naprosto nepřehledné a často nedávají smysl.
- Přehled aktuálně prováděných klinických studií.
- Bylo by dobré více podporovat integraci ICRC v rámci FNUSA. Stále se setkávám s názory lidí z FNUSA, že na ICRC mají negativní názor, což dle mého pramení ze špatných informací a předsudků pramenících z neznalosti věci.
- Perks, benefits, rights
- Anything that might affect my position. I think that a "newsletter" as P. Ivanyi is doing lately is a quite good solution
- Management
- V oblasti organizační struktury ICRC.
- Budget: where is the money coming from, but more importantly, where is the money going. Future directions: what areas of research is FNUSA-ICRC going to focus on? How is additional funding being sought? Organizational structure: if you need to resolve an issue, who should be contacted, and who is actually responsible for resolving that issue?
- The occasional newsletters from the director are ok, however it would be more helpful if there were also exact facts, such as numbers and documentation, which accompanied some of the narration.

- Výsledky výzkumu Informace o rizicích provozu
- Finance, Strategické plánování (při vytvoření strategického plánování) = dlouhodobý výhled, vize... Informace FNUSA-ICRC pro zbytek nemocnice...
- Od výzkumných týmů
- Výzkumné highlighty – jak bude náš excelentní výzkum aplikován v praxi.
- Strategy
- Možnosti sdílených infrastruktur
- HR: např. když začal COVID, neobdrželi jsme žádné informace a pokyny.
- Plánované změny v rámci HR
- The vision of FNUSA-ICRC; Collaborations with other institutions
- Z oblasti výzkumu
- Budoucnost po roce 2020
- Ráda bych měla přístup na intranet, když nepracuji v budově FNUSA
- Napříč organizaci, každoroční výsledky jednotlivých vědeckých týmů, strategii instituce
- Periodic report of all ICRC scientific publications
- from the director and their plans for the future of the ICRC
- Financování, strategie
- Information about the strategic plan for the next years, well in advance, and the ideas that the management has regarding science and scientific goals, rather than economic plans only
- EKONOMIKA FINANCE STRATEGIE
- Directly from top management. For instance, in my opinion, it is not reasonable to not inform the employees about the future of their work positions and the possibility to extend contracts in a clear manner.
- tom, jaké jsou plány do budoucna, vidět vizi

3. Do you think that FNUSA-ICRC presents itself well externally?

Counts/frequency: ANO / YES (47, 28.7%), Spíše ANO / Rather YES (73, 44.5%), Spíše NE / Rather NO (36, 22.0%), NE / NO (8, 4.9%)



4. What do you think would improve the presentation of FNUSA-ICRC externally?

All answers (Czech answers are in Czech only):

- Using social networking
- Častější prezentace; posun ve vnímání FNUSA-ICRC veřejností. Při mediálních výstupech by měl být apel na přínos našeho výzkumu pacientům, lidem je v tuto chvíli smysl centra vzdálený.

- Přítomnost špičkových odborníků a osobností ve vedení. Tím míním osobnosti s rozpoznatelným a respektovaným renomé minimálně v evropském prostoru, nejlépe ve světovém.
- I think there are many things to be done. First the ICRC is not well known in general, so the company should encourage and support more international participation abroad and actively seek to be present in media, communicating results, and it's research groups. It should actively search for attractive partnerships that can boost the credibility and placing of ICRC in the research market.
- Více se dostat do podvědomí veřejnosti přes sociální sítě.
- Zajímavé PR akce pro veřejnost, více pozitivních zpráv v médiích
- Celkově větší a lepší prezentace; prezentování výsledků výzkumu pro laickou veřejnost v médiích
- In my opinion the way top management presents FNUSA-ICRC should be strategically studied and standardized, plus, there should exist a proper follow up report after each travel aboard
- Léta se opakující připomínky ze strany výzkumníků nikdo nerealizuje.
- Koncepční PR, příběhy o tom, jak výzkum pomáhá běžným lidem.
- More regular and up to date PR about the research being conducted, ephasis on benefits of translational research to the public, announcement of scientific publications, science outreach/communication with the community – both in Czech and English. Eg. the general public knows a lot about CEITEC, but most have never heard of FNUSA conducting basic and translational research at international level as well.
- Lepší prezentace vědeckých výsledků ve sdělovacích prostředcích
- Myslím, že se postupně zlepšuje, připojením se na FB atd
- Nevím
- Zlepšení koordinace PR aktivit. V současnosti roztříštěnost a nejasná pravidla organizace a fungování.
- Častěji uveřejňovat úspěchy ICRC (např. články ve vysoce-impaktovaných časopisech, patenty, průběžné výsledky klinických studií, know-how, nové úspěšné tváře ICRC, atd.) v médiích
- Průběžné zveřejňování novinek z výzkumu nejen v interních zdrojích. Sjednocení korporátního vzhledu a vylepšení webových stránek Centra. Inspirovat se můžeme například u CEITEC.
- More focus on presenting FNUSA-ICRC internationally. The focus frequently seems to be on reporting to Czech media, but FNUSA-ICRC results are international, and the researchers are international, so the external presentation needs to be broader. Publishing articles to Czech media, written in Czech, doesn't help bring in international expertise or international funding.
- Lepší webové stránky
- Málo PR aktivit
- Častější prezentace navenek (v médiích, např. rozhovory), centrum není zatím moc známé; můžeme více prezentovat výsledky výzkumu
- Jednotnost celku i s FNUSA
- Více sdílení, komunikace, prezentace. Lidé – příběhy. Média (tisk, články, krátká videa v regionálních stanicích). Přebudovat M-mix ve všech jeho podobách. Více dynamiky. Spolupráce.
- Lepší informovanost o činnostech a výzkumech v rámci ICRC
- Celková prezentace centra není dostatečná a kvalitní.
- Kromě FB ICRC, který mám ve "sledovaných" skupinách, jsem o žádných aktivitách ICRC z jiných médií nezaznamenala, takže cokoliv, co bude víc vidět na veřejnosti.

- Silná pozice Chaira ICRC, dobrá spolupráce s FNUSA, publicita a propagace jednotlivých výsledků a projektů, navázání spolupráce s firmami a aplikační sférou, transfer technologií, péče o zaměstnance.
- Nový web. Dny otevřených dveří.
- Silnější PR
- Prezentace se neustále zlepšuje, nicméně grafika, kterou se prezentuje (hlavně na plakátech) nese známky buď amatérského přístupu nebo nevzdělaného grafika. Je navíc vidět, že o jednotlivé části se starají různí lidé a styly se dosti liší.
- ICRC není na veřejnosti známé vůbec. Takže jakákoliv prezentace by byla k užítku. Televize, noviny, ...
- Ve srovnání s CEITEC je medializace slabá. v ICRC jsou vynikající týmy, které by si jistě zasloužily více pozornosti a jejich projekty a výsledky by měly být lépe zviditelněny. Medializační výstupy, co jsem občas slyšel nebo četl mi nepřipadají dostatečně srozumitelné pro laiky, ani informativní nebo zajímavé – každý výstup by dle mého měl být po přípravě znovu konzultován s autory, aby se opravdu vyzdvihlo to hlavní a informace se nezakreslila nebo nezapadla.
- Easiness of travelling and business cards for everyone that travels anywhere representing FNUSA – ICRC should be a top priority. I believe the symbol of ICRC should be visible when travelling.
- Question is a bit unclear, but I guess it is alright
- Present also the research accomplishments
- Dostatek informací veřejnosti o probíhajícím výzkumu, dostatek informací do FNUSA obecně o výzkumech i finančních tocích
- Více zpráv v médiích o výsledcích FNUSA-ICRC. Aktuálně se již děje.
- Myslím, že o FNUSA-ICRC obecně není příliš velké povědomí a pokud ano, je spojeno se zadlužeností nemocnice. V posledních měsících se PR určitě zlepšilo, je potřeba i nadále toto zachovat a prezentovat pozitivní výsledky širší veřejnosti
- Prezentovat pozitivní a kladné informace.
- I would answer yes, however I think "yes" only applies within the Czech Republic. For an "international" research centre, there needs to be more focus on presenting results and projects internationally. There needs to be more effort put towards publications which are presented in English, and presented for international media. This would help drive both more international funding, as well as improve the ability of the FNUSA-ICRC to recruit expert researchers internationally.
- Jasná podpora samotné nemocnice, zaměstnanců nemocnice, kteří s ICRC nejsou identifikováni jako se součástí nemocnice... není to pro ně další klinika, ale „koule u nohy“ jak popsala kdysi bývalá tisková mluvčí...
- Srozumitelnost, identifikovatelnost s cíli, které budou jasně pochopitelné i pro veřejnost. Success stories.
- PR, lobbying.
- Myslím si, že by mohly pomoci tyto kroky: 1. silný a v ČR viditelný a respektovaný lídr, či odborník (lidé si řeknou IKEM to je Pirk, Kladno to je Jágr, ICRC to je ...) 2. Silný příběh o pacientovi, kterému jsme dokázali pomoci – propojení s veřejně známou osobností, sportovci 3. Motto, které upoutá pozornost 4. Možná i maskot (např. Anička, či něco podobného), se kterým si nás veřejnost spojí. Např. Mendelovo muzeum má hrášek. Zároveň bych umístil na budovu Logo FNUSA-ICRC, které bude v noci svítit. Myslím, že toto je běžný standard brandu u jiných institucí. Pokud se projedete např. nočním Zlínem svítí na Vás logo Univerzity Tomáše

Bati, přijíždíte do Prahy svítí na Vás loga jednotlivých firem na Chodově u dálnice. Jsou to maličkosti, ale vytváří to celek.

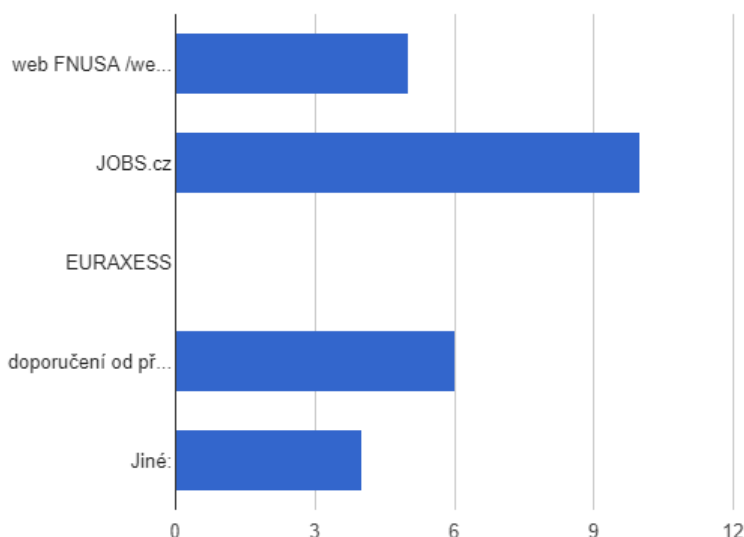
- Lepší prezentace jednotlivých týmů
- Outreach to high schools; outreach to students of Universities; Presence at job/student fairs; Regular weekly column in major newspaper, online news outlet
- Informace týkající se laboratoří, co zkoumáme, jaký to má dopad na běžného člověka (laika)...
- PR a marketing
- PR, marketing
- Having a dedicated and scientifically prepared person in charge of good networking between our institutions and others abroad
- Constant social media activity to highlight and disseminate scientific/clinical results achieved. Maybe some events in partnership with Masaryk and CEITEC would help to better connect with students
- Jakékoli PR, aktivní FB, twitter, krátká videa z laboratoří na youtube, prezentace v lokálních médiích. Krátká vzdělávací videa na youtube pro studenty...
- More public events, more workshops, more scientifically related activities
- Workshopy přednášky pro veřejnost
- More advertisement on what is done at FNUSA-ICRC, including the CTM
- Více akcí pro veřejnost

Recruitment

The questions in this section were displayed only to those respondents who answered that they have been working at FNUSA-ICRC for less than 12 months.

5. How did you find out about the vacancy at FNUSA-ICRC?

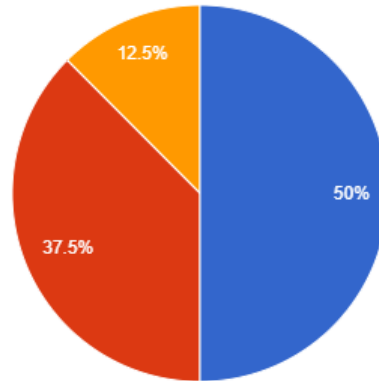
Counts/frequency: web FNUSA / webpage of FNUSA (5, 20.0%), JOBS.cz (10, 40.0%), EURAXESS (0, 0.0%), doporučení od přátel nebo známých / recommendations from friends and acquaintances (6, 24.0%), Jiné / other: (4, 16.0%)



Among "other" was mentioned the offer directly from the laboratory where the employee already worked, the newsletter of the association of which the respondent was a member (before joining FNUSA-ICRC) and LinkedIn.

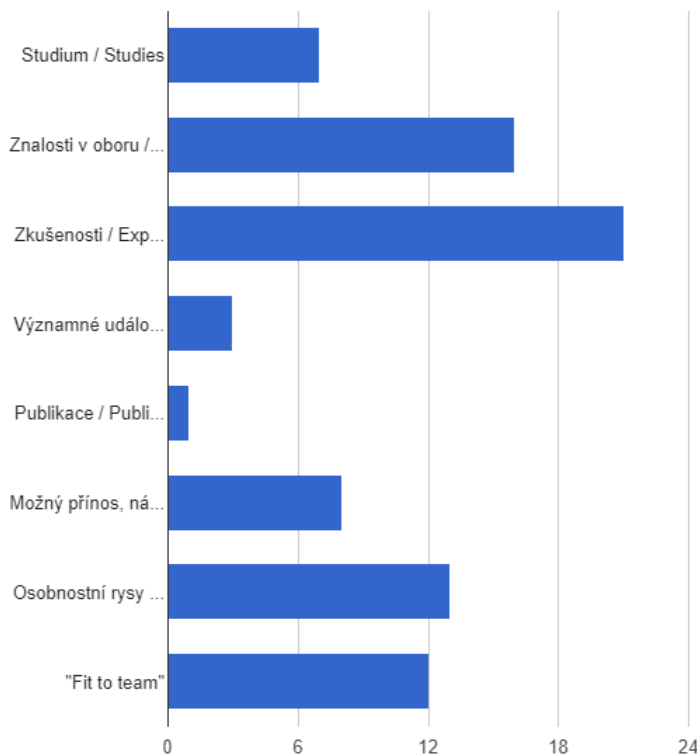
6. Do you think that the requirements announced and required for the recruitment were sufficiently clear?

Counts/frequency: ANO / YES (12, 50.0%), Spíše ANO / Rather YES (9, 37.5%), Spíše NE / Rather NO (3, 12.5%), NE / NO (0, 0.0%)



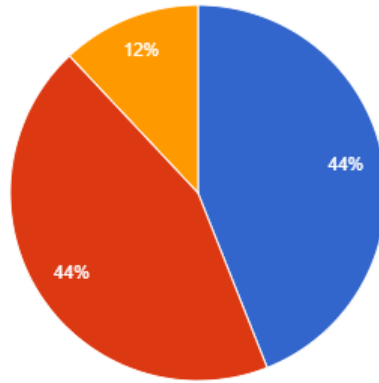
7. Which of the following criteria do you think were considered the most important during the recruitment process?

Counts/frequency: Studium / Studies (7, 29.2%), Znalosti v oboru / Knowledge in the field (16, 66.7%), Zkušenosti / Experiences (21, 87.5%), Významné události v kariéře / Significant career steps (3, 12.5%), Publikace / Publications (1, 4.2%), Možný přínos, nápady / Possible contribution, ideas (8, 33.3%), Osobnostní rysy / Personality traits (13, 54.2%), "Fit to team" (12, 50.0%)



8. Do you think that vacancies at FNUSA-ICRC are sufficiently advertised?

Counts/frequency: ANO / YES (11, 44.0%), Spíše ANO / Rather YES (11, 44.0%), Spíše NE / Rather NO (3, 12.0%), NE / NO (0, 0.0%)



9. What would you recommend to change in the area of job vacancy advertising at FNUSA-ICRC?

All answers:

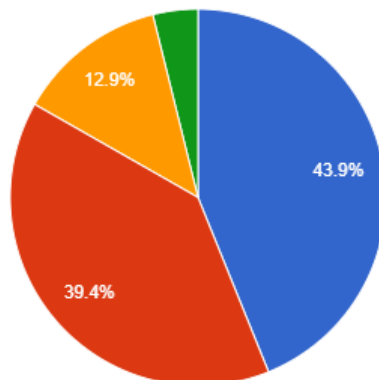
- edit ads according to the actual development and status of the position - do not use an out-of-date description for the position. Not to try a nice wording, but to capture the true reality of the position;
- place ads on several web job search engines;
- send information to other research institutes;
- use more social networks

Adaptation

10. Were you provided with sufficient support / assistance by the manager or his / her appointed person when you took up your current job position?

Total Count (N)	Missing*	Unique
155	33 (17.6%)	4

Counts/frequency: ANO / YES (68, 43.9%), Spiše ANO / Rather YES (61, 39.4%), Spiše NE / Rather NO (20, 12.9%), NE / NO (6, 3.9%)



11. What did you appreciate during the onboarding process?

Most of the respondents stated the willingness, helpfulness and patience of the manager, assistant and the whole team, as well as the HR department, especially for foreign employees (e.g. escort to the foreign police, etc.). Respondents often mentioned a friendly atmosphere.

All answers (Czech answers are in Czech only):

- Že byla postupná a nikdo na nikoho netlačí
- Ochotu pomoci celého týmu při mých dotazech týkající se mé pracovní pozice.
- Nic, byl to obyčejný český standard, na většinu věcí člověk musí přijít sám.....
- It was very straight forward. So I enjoyed that.
- Možnost uplatnění vlastních nápadů
- Rychlé zaučení, ostatní zaměstnanci byli ochotni pomoc.
- Ochotu, spolupráci, morální podporu
- Informace, pozitivní přístup, tolerance, dobrá kooperace, vstřícnost
- Přístup, ochotu, poskytnuté informace
- Prvopočáteční podporu týmu a všech kolem, nabídka dalšího rozvoje, zaškolení na nové techniky.
- As a non-EU citizen employee, I got tremendous help with the arrangement of the Employee Card application, translations, and further recommendations, sometimes accompaniment to the foreign police and immigration office which is extremely appreciated. No financial assistance with the residence application itself (but it's not expected) And I found the initial housing by myself when I started.
- Velmi mi pomohla pomoc kolegů
- Diskuze s kolegy a vedoucím o pracovní náplni a směru testování
- Informace z interního laboratorního systému, SOP, pravidelné týdenní meetingy s vedoucím
- Adaptace byla přizpůsobena možnostem v aktuální situaci.
- Postupné předávání informací, nebylo to všechno najednou (což bylo způsobeno i tím, že kolega měl svoji pracovní agendu a neměl čas se tolik věnovat mým dotazům)
- Podpora HR, možnost zeptat se
- Osobní přístup. Co však chybí, a není to problém jednotlivých vedoucích, je Adaptační plán.
- Kolegyně byly velmi přátelské a nápomocné.
- Dostatečná informovanost, zaškolení, vysvětlení
- Možnost zaučení od člověka, jehož pozici jsem měla zastávat.
- Osobní přístup nadřízeného a kolegů
- I received support from the HR Department throughout all the process. They were in permanent contact with me, replied all my questions, and offered all the possible help. I appreciated it.
- Největší pomocí byla práce týmové asistentky, která se dostatečně orientovala a věděla pomoci kdykoli bylo třeba. Toto je však možné pouze pokud jsou asistentky na pozici dostatečně dlouho. Bohužel vidím, že na personálních a administrativních pozicích je fluktuace lidí hodně vysoká a potenciálně tak je tak asi více nezkušených lidí.
- Being a foreigner I appreciated that the HR person took the time to go to Hlavni Nadrazi to welcome me and show me the way to my place of stay.
- I had smooth communication with HR team. However, it would have been useful to know the "housing solutions" and receive some support in advance.
- Přehledný seznam toho, co je potřeba zařídit, kde a jak v papírové formě. tak se k informacím dalo vždy dobře vrátit.
- Adaptace pro mě byla náročná jen v pochopení administrativních požadavků. V nich jsem určitě dostal dostatečnou podporu a tu oceňuji.

- Ocenila jsem zejména rady a odpovědi na svoje otázky, které jsem měla k projektu, na kterém jsem pracovala.
- Intenzivní komunikace s vedoucím oddělení
- Ochota a trpělivost vedoucího i kolegů předat mi co nejvíce zkušeností
- Vstřícnost, komunikaci a pozitivní přístup.
- Přítomnost člověka, který se mi na začátku věnoval celý den
- There was always someone available to help guide me through parts of the process that were unfamiliar, and especially for parts where I needed help with translations.
- When I started there were very few resources available in English, and I was supported in the entire process by my team.
- Podrobné informace od kolegyně, po kterém jsem přebírala agendu.
- Odborná podpora ze strany vedoucí i celého zbytku týmu při zapracování v novém oboru.
- Personal help was appreciated
- Přátelský a osobní přístup, mnohá zaškolení
- Týmový přístup a nadšení do práce. Vzhledem k tomu, že jsem však stál u základů tvorby administrativního týmu je to poměrně historický pohled.
- Vedení, ale přitom volnost pro vlastní experimentování
- Pomoc ze strany asistentky oddělení, přátelská atmosféra
- I appreciate the role of our assistant at FNUSA-ICRC-CTM who do extra work to deal with the chaotic communication with HR and Finances/orders departments which are functioning poorly
- Vstřícný kolektiv, který si navzájem pomáhal a tím velice pomohl i mně.
- Yes my HR support was pretty good even though it took a while for some of the papers to be processed. But I would still like to suggest that it would be better if the HR provided the information regarding the availability of accommodation without being asked for it. I know its difficult with residency permits for the non EU researchers and the HR is doing everything in their power to help, so I would really like to say its very good work that they are doing.
- Vstřícný kolektiv
- Vstřícnost, ochotu
- Vstřícnost, komunikaci, zapojení do celkového dění v ICRC
- Considering I have been recruited many years ago, I am not updated with the current process
- Support in all paperwork translation
- Školení.
- HR and Administration took us in person to the locations where we had to do, for example, medical visit or residence registration
- Personal help to overcome language issues
- Flexibilitu
- Ochotu kolegů

12. What would you appreciate during the onboarding process?

All answers:

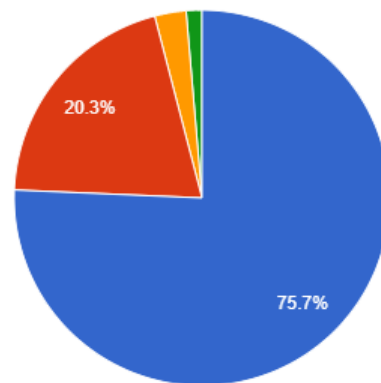
- Other research centres in Brno offer Czech language courses, assistance in moving foreigners, etc.
- the presence of a person responsible for the application process and clear information on responsibilities and tasks;
- Familiarization with colleagues, introduction to work issues, acquaintance with things that are unique in the research centre and in previous practice could not be gained;

- more information was needed on the whole administration agenda, and a brief introduction would be nice;
- at least for the first weeks, support consisting of key admin employees (HR, finance, purchasing, IT, etc.), instructions with whom to make an appointment and then their will to meet and explain. Alternatively, one HR employee to conduct the training and help the new employees adapt.

Relations at workplace / working conditions

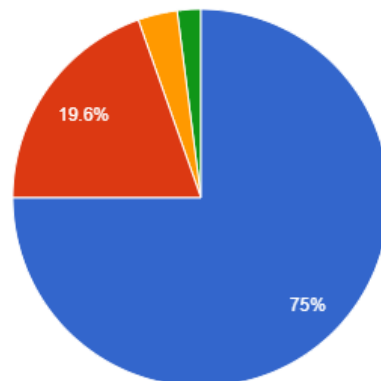
13. Do you know what is expected of you at FNUSA-ICRC and what is your job description?

Counts/frequency: ANO / YES (112, 75.7%), Spiše ANO / Rather YES (30, 20.3%), Spiše NE / Rather NO (4, 2.7%), NE / NO (2, 1.4%)



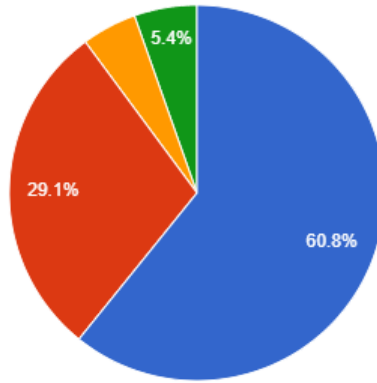
14. Do you know who you can contact about your job duties?

Counts/frequency: ANO / YES (111, 75.0%), Spiše ANO / Rather YES (29, 19.6%), Spiše NE / Rather NO (5, 3.4%), NE / NO (3, 2.0%)



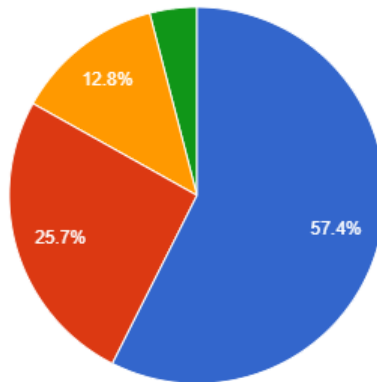
15. Are you satisfied with the interpersonal relationships at your workplace?

Counts/frequency: ANO / YES (90, 60.8%), Spiše ANO / Rather YES (43, 29.1%), Spiše NE / Rather NO (7, 4.7%), NE / NO (8, 5.4%)



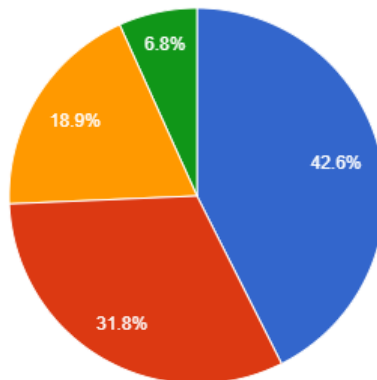
16. Do you feel that you are treated in the same way as colleagues in the workplace (your supervisor's attitude, remuneration etc.)?

Counts/frequency: ANO / YES (85, 57.4%), Spíše ANO / Rather YES (38, 25.7%), Spíše NE / Rather NO (19, 12.8%), NE / NO (6, 4.1%)



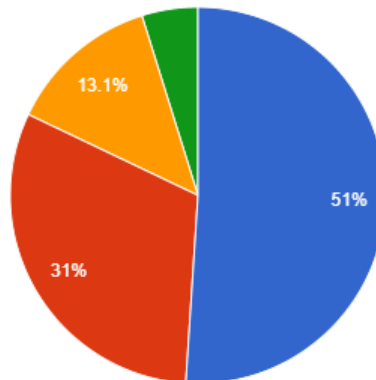
17. Do you get regular feedback from your supervisor?

Counts/frequency: ANO / YES (63, 42.6%), Spíše ANO / Rather YES (47, 31.8%), Spíše NE / Rather NO (28, 18.9%), NE / NO (10, 6.8%)



18. Are you satisfied with the way your supervisor evaluates your work performance?

Counts/frequency: ANO / YES (74, 51.0%), Spíše ANO / Rather YES (45, 31.0%), Spíše NE / Rather NO (19, 13.1%), NE / NO (7, 4.8%)



19. What method of evaluation would you welcome or what would you change?

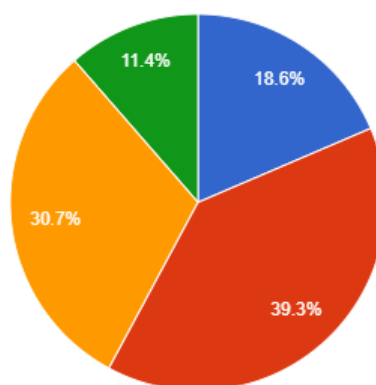
All answers (Czech answers are in Czech only):

- It is unfair to judge by the results without giving enough opportunities.
- Chybí mi ucelený systém hodnocení pracovní výkonnosti. Zpětná vazba/hodnocení probíhá spíše na neformální úrovni. Mám za to, že by měla být nastavena i institucionalizovaná forma hodnocení práce.
- Byla by dobrá pravidelná supervize vedoucího pro všechny pracovníky.
- Větší finanční ohodnocení.
- I think supervisors should be obliged to meet in a face-to-face once or twice per year and discuss about performance, past and future perspectives.
- Slovní hodnocení.
- Jsme trvale pod tlakem hrozící likvidace, cokoliv uděláme nestačí, FNUSA ani MZDr nemá zadání co vlastně od ICRC požaduje. tlak na aplikaci získaných výsledků je na jednu stranu pochopitelný na druhou stranu přichází od lidí, kteří nemají tušení, jak funguje vědecká práce. Vedení instituce má být schopné takové tlaky kompenzovat anebo změnit strukturu centra tak, aby se tyto věci začaly skutečně dít.
- Odměny za odvedenou práci navíc.
- Jasná vize hodnocení vědeckého výkonu. Nutno nastavit pravidla, které budou mít dlouhodobější trvání.
- S ohledem na rozvrat způsobení covid 2019 bych uvítal, kdyby nadřízený toto více bral na vědomí.
- Roční hodnocení zaměstnance, stanovení ročních cílů.
- Pravidelné hodnocení mého výkonu, stanovení cílů, motivace do budoucna, ať už pracovní náplní nebo finančně.
- Aby vedení častěji uznalo a ocenilo přispění nevědeckých pracovníků k dosažení úspěchů.
- Ocenila bych větší a pravidelnou zpětnou vazbu.
- Více formalizovaný postup s jasnými cíli, návaznost na finanční ohodnocení, plánování pohovorů s dostatečným časovým předstihem.
- Rel. pravidelný feedback od nadřízeného, jak vidí mou práci a já naopak, co potřebuji já. U nás se to vůbec neděje.
- Ocenil by som viac smerovania, prípadne systém pravidelných face-2-face schůzek.
- Management by objectives.

- Neustálé výměny vedoucích velice znesnadňují fungování skupiny. Každý nový vedoucí kompletně mění fungování a pracovní náplně.
- Nadřízený by možná neměl být jediným, kdo má přehled o zaměstnancích a veškeré informace jsou tak pouze přes něj.
- Problém je konflikt zájmů – mým nadřízeným je pracovník jiného projektu, který běží na klinice – moje práce není ohodnocena. Já naopak v nadřízené pozici feedback svým zaměstnancům dávám často.
- This wasn't applicable as discussions about current work and future directions were done frequently.
- Transparent evaluation, with clear examples of what I excel in, what I need to still work on, and an improvement plan that can help me successfully expand my professional career.
- Hodnocení v rámci rozhovoru mezi čtyřma očima, případně písemně s možností opřipomínkování.
- Chybí plánování, poté ocenění za splnění plánu.
- Ocenila by som viac konštruktívnej kritiky a priamych konzultácií.
- Myslím, že by byly vhodné tyto kroky: - Pravidelný roční pohovor nad tématy, co zlepšit a jak to zlepšit. - Pokud člověk něco dělá špatně, z pohledu nadřízeného je vhodné na to upozornit, diskutovat o tom a snažit se to zlepšit. Hlavně úspěch podřízeného je úspěchem nadřízeného a k tomu by měl být zaměstnanec veden.
- Finanční.
- Pravidelné pohovory nadřízeného se zaměstnanci v rámci týmu.
- Ve své pozici nemám přímého nadřízeného, kromě pana ředitele, takže má očekávání směřují spíše k potřebě mít výzkumného ředitele, případně komisi, a s nimi diskutovat potřeby týmu a jejich zlepšování, případně nedostatky.
- Rozhovor se zaměstnancem 1x do roka s hodnocením stanovením cílů pro další období.

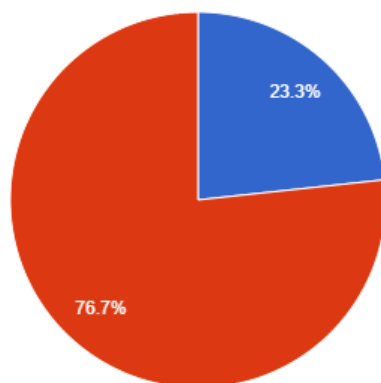
20. Do you think that at FNUSA-ICRC there are sufficient possibilities to solve inappropriate behaviour towards you?

Counts/frequency: ANO / YES (26, 18.6%), Spíše ANO / Rather YES (55, 39.3%), Spíše NE / Rather NO (43, 30.7%), NE / NO (16, 11.4%)



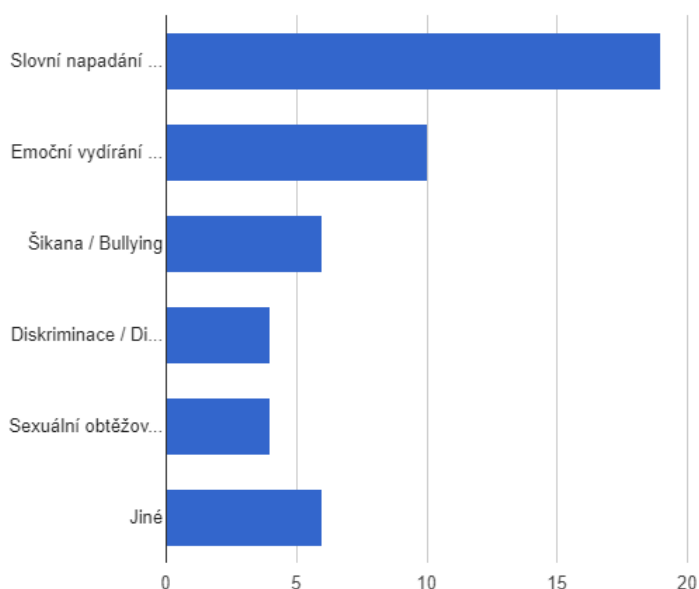
21. Have you ever experienced inappropriate behaviour towards you by other FNUSA-ICRC employees?

Counts/frequency: ANO / YES (34, 23.3%), NE / NO (112, 76.7%)



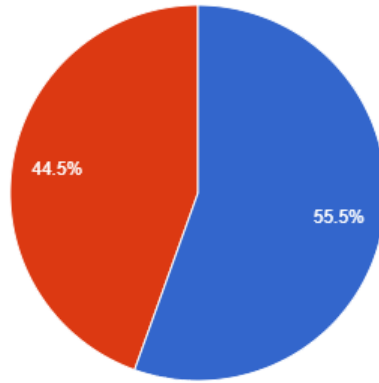
22. What form did this inappropriate behaviour take?

Counts/frequency: Slovní napadání / Verbal assault (19, 57.6%), Emoční vydírání / Emotional blackmail (10, 30.3%), Šikana / Bullying (6, 18.2%), Diskriminace / Discrimination (4, 12.1%), Sexuální obtěžování / Sexual harassment (4, 12.1%), Jiné / Other (6, 18.2%)



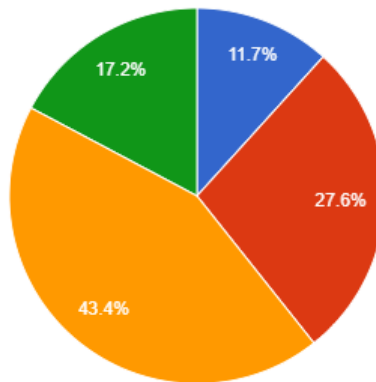
23. Do you know who or where you can contact in case of any suggestions, ideas or complaints?

Counts/frequency: ANO / YES (81, 55.5%), NE / NO (65, 44.5%)



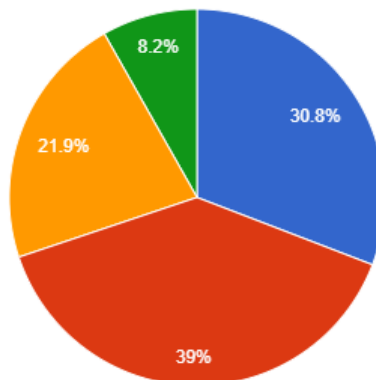
24. Do you think that you have sufficient opportunities to influence what is happening in your workplace and subsequently in the wider institutional context, for example through various advisory and decision-making bodies?

Counts/frequency: ANO / YES (17, 11.7%), Spíše ANO / Rather YES (40, 27.6%), Spíše NE / Rather NO (63, 43.4%), NE / NO (25, 17.2%)



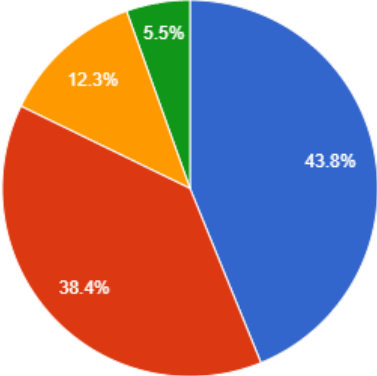
25. Do you think that you are sufficiently financially rewarded for your work?

Counts/frequency: ANO / YES (45, 30.8%), Spíše ANO / Rather YES (57, 39.0%), Spíše NE / Rather NO (32, 21.9%), NE / NO (12, 8.2%)



26. Do you think that FNUSA-ICRC allows you to combine professional and personal / family life appropriately, for example with regard to the care of children or family members and the development of a research career?

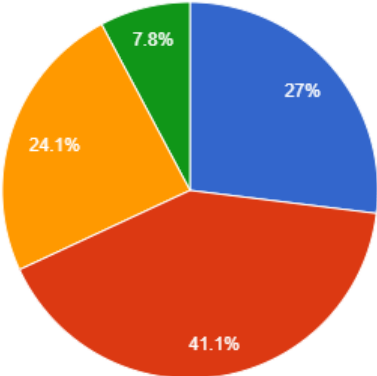
Counts/frequency: ANO / YES (64, 43.8%), Spiše ANO / Rather YES (56, 38.4%), Spiše NE / Rather NO (18, 12.3%), NE / NO (8, 5.5%)



Continuous development and training

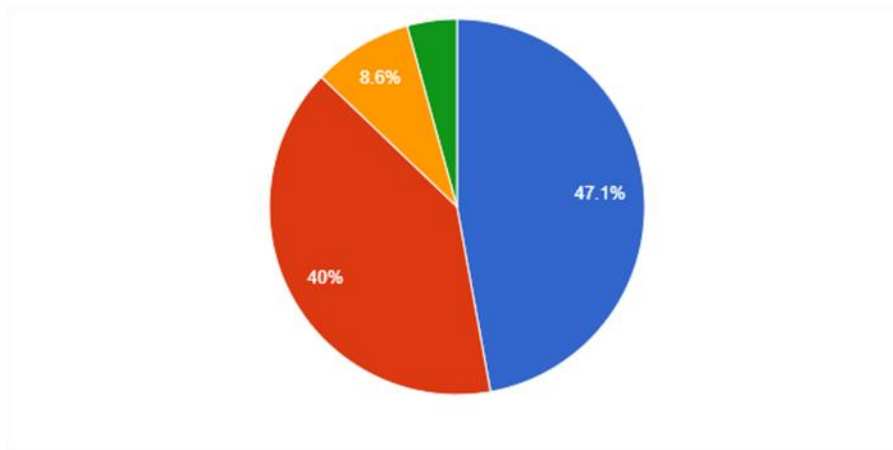
27. Do you feel that you have sufficient access to further education and training at FNUSA-ICRC?

Counts/frequency: ANO / YES (38, 27.0%), Spiše ANO / Rather YES (58, 41.1%), Spiše NE / Rather NO (34, 24.1%), NE / NO (11, 7.8%)



28. Do you think that your supervisor sufficiently supports you in activities that expand your professional qualifications?

Counts/frequency: ANO / YES (66, 47.1%), Spiše ANO / Rather YES (56, 40.0%), Spiše NE / Rather NO (12, 8.6%), NE / NO (6, 4.3%)

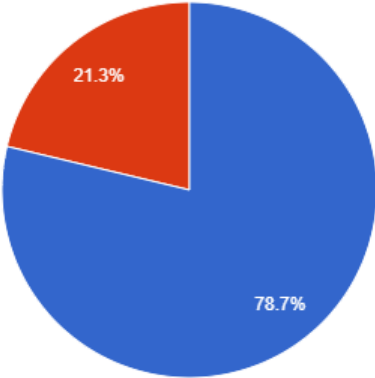


Are your opportunities for further education limited in any way?

- Nedostatkem času.
- Ne
- Most meaningful educational opportunities for IT professionals require external training. Some training can be inexpensive, but most meaningful certifications/courses can be expensive and difficult to find funding for.
- Pouze tím, že jich moc není
- Depends on the availability of funding and time
- Zejména časovými možnostmi.
- Pozicí a náplní práce
- Časovými možnostmi
- No
- Zejména nedostatkem času
- Nedostatočnými příležitostmi
- Čas, pokud jsme mimo kancelář, nakupí se mi práce
- Pracuji jako psycholog a jsem zařazena v atestační přípravě programu klinická psychologie. Ve vzdělávání směřující k atestaci nemám ve fnusa vůbec žádnou podporu (nemohu čerpat placené volno, abych odchodila povinné atestační semináře, nedostávám finanční příspěvek na vzdělávání – semináře, povinné kurzy). Za 3 roky práce ve fnusa jsem dostala na vzdělávání 0 Kč, vše si musím platit sama a brát si na povinné kurzy dovolenou anebo práci naddělat jindy.
- Logicky časem věnovaným pracovní činnostem a volnočasovým aktivitám. Je to v danou chvíli však otázka priorit.
- Časem
- Ne
- No I don't think so.
- Finančními prostředky rozpočtu
- Proměnlivostí pracovní náplně – ale to tak ve výzkumu chodí
- No
- No
- Upřednostňováním jiných členů týmu.
- No
- Děti, čas, množství práce, ale na dobré a kvalitní školení si člověk čas najít musí.
- Rather no
- Ne
- Časem
- COVID :)

29. In the last three years, have you participated in any educational activity that expands your professional qualification?

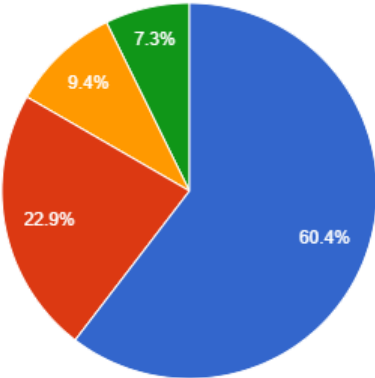
Counts/frequency: ANO / YES (111, 78.7%), NE / NO (30, 21.3%)



30. Would you welcome any possibility of further training at FNUSA-ICRC (for example IT, training on the presentation of research to the general public, training on research ethics, etc.)?

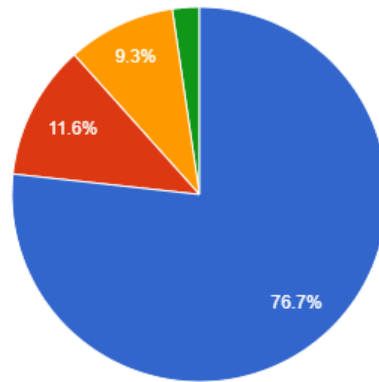
Research

Counts/frequency: ANO / YES (58, 60.4%), Spíše ANO / Rather YES (22, 22.9%), Spíše NE / Rather NO (9, 9.4%), NE / NO (7, 7.3%)



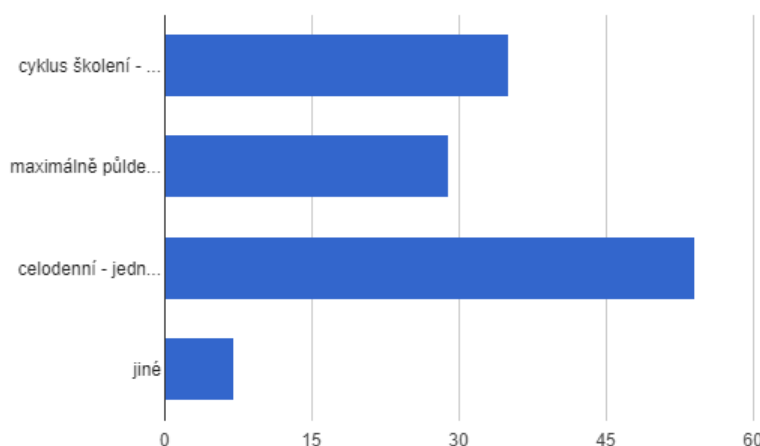
Administrative positions

Counts/frequency: ANO / YES (33, 76.7%), Spíše ANO / Rather YES (5, 11.6%), Spíše NE / Rather NO (4, 9.3%), NE / NO (1, 2.3%)



31. In what format should the training take place?

Counts/frequency: cyklus školení - pravidelně ve stejný den a čas např. 2h / měsíc / training cycle - regularly on the same day and time, eg 2 hours / month (35, 28.0%), maximálně půldenní / half a day maximum (29, 23.2%), celodenní - jednorázové akce / all-day one-time events (54, 43.2%), jiné / other (7, 5.6%)



32. Please write what type of training you would be interested in and, if necessary, write details about the idea.

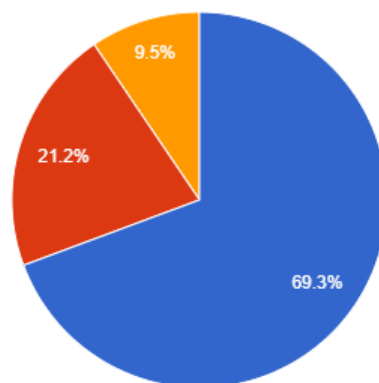
All answers (Czech answers are in Czech only).

- Např. bych měl zájem o rozvoj soft skillů či kurzů na zlepšení např. dovedností psát určité grantové přihlášky
- Školení MS Excel přednáška odborníka na určitý typ grantů, nejlépe i hodnotil projektů
- Školení excelu a práce s daty
- We have begun to pursue some of these within our team, but from an IT perspective, certifications such as ITIL, Agile, GCP/GMP, etc. These are important not only for personal growth, but also for demonstrating the capabilities of FNUSA-ICRC personnel to external research organizations and industry partners.
- Správná výrobní praxe, SÚKL školení, komunikace, time-management...
- Intensive Czech course, statistical course, thematic courses related to my work
- Kurzy ke konkrétním software, které člověk sice používá, nicméně by se daly používat na daleko vyšší úrovni.

- Kurz asertivity, komunikační dovednosti, time management
- Communication skills, Managing skills, Presentation skills
- Školení IT, školení o prezentaci výzkumu laické veřejnosti
- Uvítala by som školenie zamerané na emočnú inteligenciu, manažérske schopnosti.
- IT Hodnocení výzkumu
- prezentace výzkumu laické veřejnosti, otázky etiky výzkumu, školení na podporu programů používaných ve výzkumu a k prezentaci výsledků ve výzkumu (adobe illustrator, R studio, citační a statistické programy, vizualizace grafů (graphpad)).
- Osobní rozvoj, jazyky – prohlubování znalostí angličtiny
- Rozvoj v oblasti administrativy - excel,aj, it školní soft skills, asertivita, VZ,
- IT školení, angličtina
- Training in writing a paper and on the presentations, but also in more specific scientific field regarding for example new technologies applied in research.
- Scientific writing. Grant application. time managing. Maybe also something software-oriented for data and statistic analysis
- Jak psát publikace. Mezilidské vztahy na pracovišti. Time management.
- Financial management
- Zdravotní právo, cybersecurity, management core facilit, ...
- Training on instrumentations available in FNUSA, personal career development, administration and management, proposals writing
- Writing a grant proposal scientific writing
- IT, statistika, cizí jazyk odborný směr
- Soft skills, statistika, IT

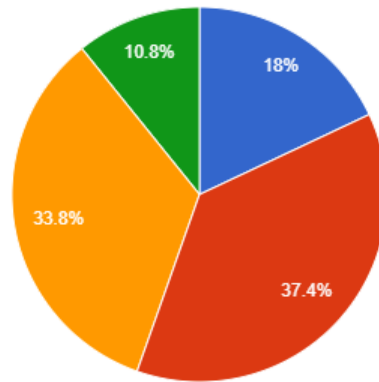
33. Would you welcome a personal development plan?

Counts/frequency: ANO / YES (95, 69.3%), NE / NO (29, 21.2%), plán osobního rozvoje už mám / I already have personal development plan (13, 9.5%)



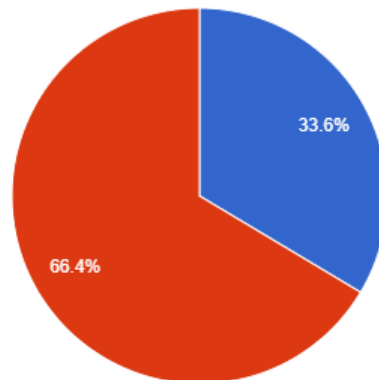
34. Do you think that you are sufficiently informed by FNUSA-ICRC about the possibilities of mobility?

Counts/frequency: ANO / YES (25, 18.0%), Spíše ANO / Rather YES (52, 37.4%), Spíše NE / Rather NO (47, 33.8%), NE / NO (15, 10.8%)



35. Do you use mobility for your career growth?

Counts/frequency: ANO / YES (47, 33.6%), NE / NO (93, 66.4%)



36. How many foreign mobilities did you participate in during your current job position and what did this experience give you?

All answers (Czech answers are in Czech only):

- Žádné, ale jsem tu jen krátce. Využíval jsem ale předchozích mobilit, které mi umožnila laboratoř, kde pracuji (konference, stáž).
- 0
- Two countries; I expanded my knowledge and received solutions to the problems I encountered at work
- 20+, zmenšení časové náročnosti k vyřízení a uzavření cestovního příkazu
- Více jak 5. Zvýšení úrovně prezentace a komunikace. Zkušenosti se zaváděním různých nových postupů a metodologií
- 0
- Na jednej – bola to skvelá skúsenosť, okrem prezentovania vlastných výsledkov sme mali možnosť hovoriť o rôznych problémoch spojených s nastavením financovania výskumu, o time-managemente, motivácii k práci.
- Většina z osobních návštěv v zahraničních organizacích člověka obohatí. Je sice krásné si o institucích, způsobu práce atd. číst, ale osobní a zažitá zkušenost vše převýší. Konkrétní zkušenosti např. Mayo Clinic (jednání na úrovni vedoucích Pls, způsob fungování instituce, nastavení systému, good citizenship), Mario Negri Institut (setkání s ředitelem institutu, který v

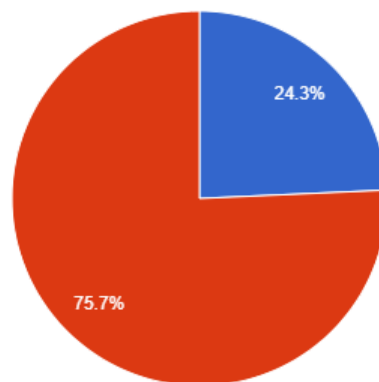
době návštěvy měl 88 let a dokázal v průběhu rozhovoru s námi o klinických studiích, poskytnout rozhovor do médií a pak se plynule vrátit a navázat na diskutované téma, způsob financování instituce), atd.

- USA a Polsko, profesní rozvoj
- 1
- 7x jsem byla v zahraničí – setkání se zahraničními výzkumníky v rámci konferencí, letní školy, stáže – naučení se novým laboratorním dovednostem s novými přístroji, prezentace dat před odborným publikem
- 2
- 1 Meeting new work environment with different goals and ideas, new people with different backgrounds
- 1
- Zatím ne

37. Do you have a mentor / trainer at FNUSA-ICRC who can provide you with advice on developing your career?

Total Count (N)	Missing*	Unique
140	48 (25.5%)	2

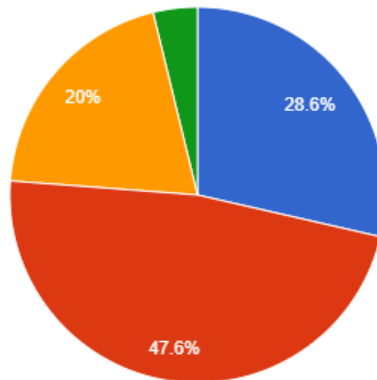
Counts/frequency: ANO / YES (34, 24.3%), NE / NO (106, 75.7%)



38. Do you think it would be useful for you to have such a mentor / trainer?

Total Count (N)	Missing*	Unique
105	83 (44.1%)	4

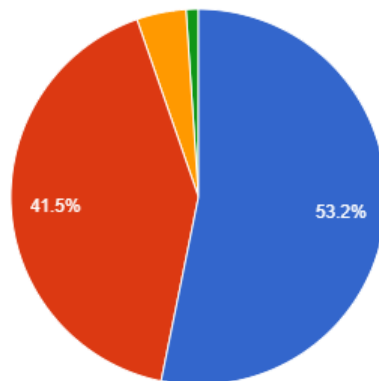
Counts/frequency: ANO / YES (30, 28.6%), Spíše ANO / Rather YES (50, 47.6%), Spíše NE / Rather NO (21, 20.0%), NE / NO (4, 3.8%)



Ethical principles

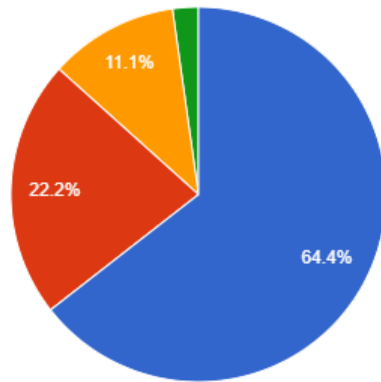
39. Are you satisfied with FNUSA-ICRC's approach to freedom of research?

Counts/frequency: ANO / YES (50, 53.2%), Spíše ANO / Rather YES (39, 41.5%), Spíše NE / Rather NO (4, 4.3%), NE / NO (1, 1.1%)



40. Do you think that the rules for ensuring compliance with ethics in research are sufficiently set at FNUSA-ICRC?

Counts/frequency: ANO / YES (58, 64.4%), Spíše ANO / Rather YES (20, 22.2%), Spíše NE / Rather NO (10, 11.1%), NE / NO (2, 2.2%)



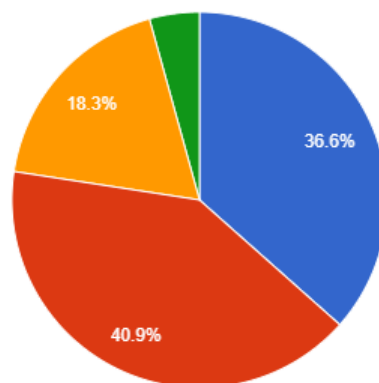
Those respondents who said "no" or "rather no" could write more details to his/her answer.

Answers:

- I usually have trouble getting clear answers as to what rules actually apply to the projects I'm working on.
- I have not seen any document like this
- There is no managed documentation for data and sample protection, no ethics in research, no managed documentation for research evaluation
- At the moment, I am not aware of FNUSA's policy on research ethics.
- It is not clear what the rules are in FNUSA-ICRC.
- The FNUSA Ethics Committee does not have the capacity to deal with or consult translational research projects in advance

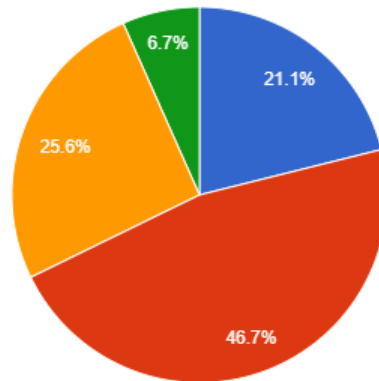
41. Do you consider the regulations concerning intellectual property rights in research at FNUSA-ICRC to be clear enough?

Counts/frequency: ANO / YES (34, 36.6%), *Spíše ANO / Rather YES* (38, 40.9%), *Spíše NE / Rather NO* (17, 18.3%), *NE / NO* (4, 4.3%)



42. Do you think that there is developed sufficient activity to apply scientific outputs in practice, whether social or commercial at FNUSA-ICRC?

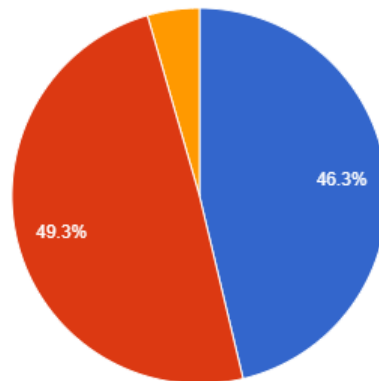
Counts/frequency: ANO / YES (19, 21.1%), Spíše ANO / Rather YES (42, 46.7%), Spíše NE / Rather NO (23, 25.6%), NE / NO (6, 6.7%)



Final section

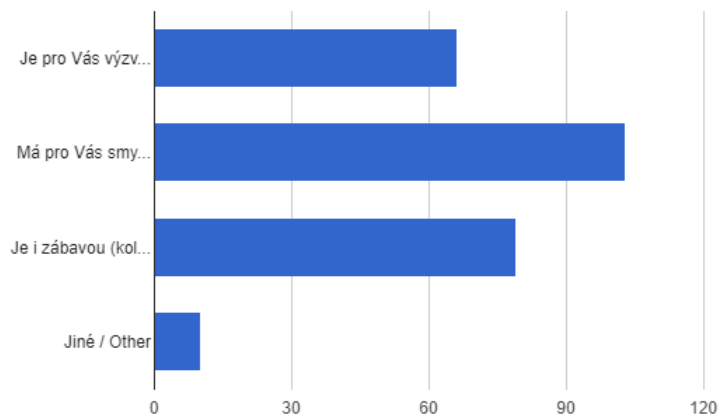
43. Are you proud to work at FNUSA-ICRC?

Counts/frequency: ANO / YES (62, 46.3%), Spíše ANO / Rather YES (66, 49.3%), Spíše NE / Rather NO (6, 4.5%), NE / NO (0, 0.0%)



44. Job at FNUSA-ICRC:

Counts/frequency: Je pro Vás výzvou / Is a challenge for you (66, 47.8%), Má pro Vás smysl / Makes sense to you (103, 74.6%), Je i zábavou (kolegové jsou i Vaši přátelé) / Is also fun (colleagues are your friends) (79, 57.2%), Jiné / Other (10, 7.2%)

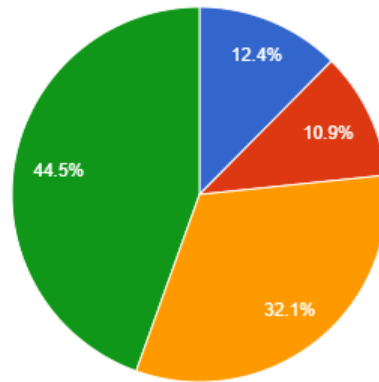


All answers (Czech answers are in Czech only):

- The activities required for my job are generally far outside my actual job description, which is fine as I enjoy the challenge and the opportunity it provides. However, it also makes it difficult to know what my role is (and to respond appropriately to questionnaires like this) as I believe I am technically "research support" however I am responsible for writing grants, writing and submitting publications, supervising subordinates, preparing budgets, etc. but to FNUSA-ICRC as an organization, I'm still "research support" so I have no ability to influence how the organization is run, or how the results of my work are publicized or used.
- It is also an interesting experience
- Umožňuje přístup k širší vědecké komunitě
- Could be good but the position of researchers is undervalued and even despised by current head of hospital. The day to day operation is unnecessarily complicated and slowed down by administration of FNUSA in particular ordering of materials, service of broken instruments, processing of travel. The inability to have more doctoral students due to suboptimal arrangements with local universities seriously reduces the effectivity of work (the research in Czech Republic relies on PhD students work). Additionally, my income has not increased in 5 years.
- It offers a great and probably a unique opportunity to grow professionally and learn a lot from my international colleagues in a fully well equipped and friendly environment
- Very good working facilities

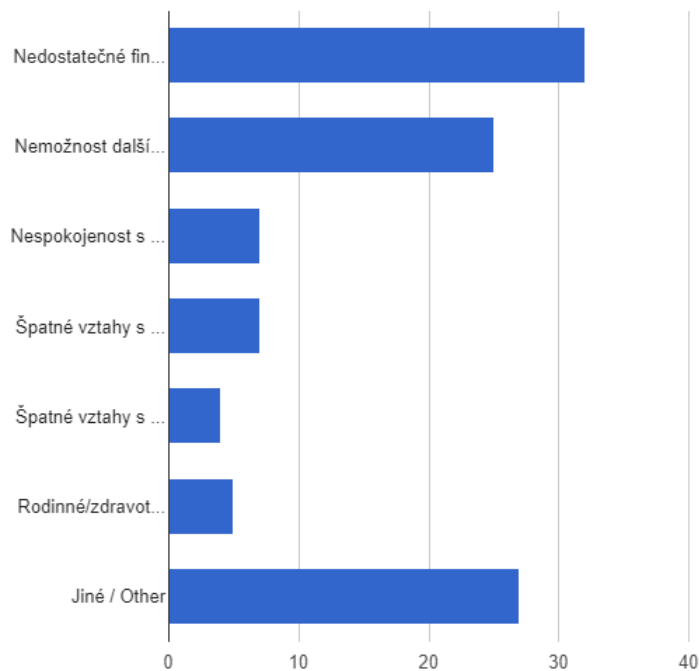
45. Are you considering leaving FNUSA-ICRC?

Counts/frequency: ANO / YES (17, 12.4%), Spíše ANO / Rather YES (15, 10.9%), Spíše NE / Rather NO (44, 32.1%), NE / NO (61, 44.5%)



46. What is the reason you are considering leaving?

Counts/frequency: Nedostatečné finanční ohodnocení / Insufficient financial valuation (32, 50.8%), Nemožnost dalšího karierního růstu / Impossibility of further career growth (25, 39.7%), Nespokojenost s náplní práce / Dissatisfaction with the scope of work (7, 11.1%), Špatné vztahy s nadřízenými / Bad relationships with superiors (7, 11.1%), Špatné vztahy s kolegy na pracovišti / Bad relationships with colleagues in the workplace (4, 6.3%), Rodinné/zdravotní důvody / Family/health reasons (5, 7.9%), Jiné / Other (27, 42.9%)



Other - All answers (Czech answers are in Czech only):

- Neustálá nejistota financí na chod a udržení centra
- Nekoncepčnost, nesmyslné zadávání úkolů, které by si dotyční zvládli udělat sami. Dělat "prostředníka a fackovacího panáka", na kterého se ukáže v případě, že je něco špatně, nemám z dlouhodobého hlediska zapotřebí.
- Nejistota
- Uncertain future, no consideration of research from the hospital side.
- Neustále se měnící kolektiv, necítím stabilní zázemí * návrat k práci věnující se mému vystudovanému oboru

- Není zde podpora vzdělávání v mém oboru (atestace z klinické psychologie). Plat se nezvyšuje (můj plat včetně osobního ohodnocení je na stejné úrovni co plat kolegů v běžných nemocnicích – příští rok bude pravděpodobně i nižší, kvůli tomu, že ve zdravotnictví se pravidelně přidávají peníze, ale v ICRC ne).
- Po odpracovaných letech v ICRC je vhodné, jak se říká v NHL, poznat jinou organizaci a předat své zkušenosti a pomoci nastavit procesy.
- Nestabilita prac. úvazku
- After many years in FNUSA-ICRC I feel I need a new challenge + current ICRC financial instability
- Chybí dlouhodobá jistota, vize, zázemí...
- I would bring my research in another country for personal reasons but I am willing to continue to cooperate with FNUSA's PIs and I see possible future collaborations with FNUSA extremely interesting.

47. If you had the opportunity to change something at FNUSA-ICRC, what would it be?

All answers (Czech answers are in Czech only):

- Zvýšit informovanost směrem k vedoucím a členům výzkumných týmů. Pravidelná měsíční e-mailová sdělení ze strany CEO ICRC jsou velmi užitečná, ale informace jsou často hodně obecné a za aktuální situace nedostatečné. Zabránit tomu, aby administrativní pracovníci, kteří mají primárně fungovat jako podpora výzkumných týmů, zásadně ovlivňovali strategická rozhodnutí vedení ICRC týkající se vědeckého směřování instituce.
- Activation from medical team to basic research team exchange information and co-work.
- Adaptační program, koncipovaný celoinstitucionálně (organizovaný HR) - z mé zkušenosti pouze v rámci oddělení, o jednotlivých oblastech ICRC se člověk učí "za pochodu". Z mé strany vítané by bylo nastavit pravidelné hodnocení, tedy spíše zpětnou vazbu od vedoucího na odvedenou práci, ideálně jinou než neformální formou. Také je vítané, pokud jsou vedoucí ve zpětné vazbě a jejím udělování školení, možná mít nastaven systém hodnocení v rámci celé instituce. Nevím, že by něco takového bylo.
- zjednodušení HR procesů (nástupy) - pečlivější/náročnější výběr dodavatelů (propagační materiály, nábytek, tiskoviny atp.), jelikož vysoutěžená firma kolikrát dodává zboží draho a v nekvalitním provedení – školení 1. pomoci – mělo by být praktické – usnadnění procesu a větší podpora při pořizování "nestandardních" služeb a zboží potřebných pro výkon práce – celkové usnadnění procesů, které jsou občas velmi frustrující.
- The first I would change is the perception. Most in FNUSA see foreigners as undesirable and don't really like having us around. The resistance to adopt english and understand that the world, specially science and medicine is an international world and english should be adopted, not as a favor to others but as a privilege, to be part and collaborate in an international audience. That's the only way FNUSA will ever be seen out there. Second thing to improve communication within the company, to create better team spirit. Look at google and see why they are the most revolutionary and top of their market regardless of other competitors in the field. They encourage communication, creativity, flexibility and specially focus in motivating and supporting their employees.
- Včasná informovanost zaměstnanců. každé oddělení má rozdílné informace, jelikož toky jsou příliš rozdílné.
- Asi nic.
- Zjednodušit systémy nákupu, informovat zaměstnance o změně pracovníků v administrativě

- Dlouhý schvalovací proces čehokoliv.
- Zrychlil a zpříjemnil bych administrativu spojenou s nákupy a pracovními cestami. Všechno trvá šíleně dlouho.
- Vztahy mezi výzkumníky a administrativou
- I would clearly establish a code of conduct and a list of rules and the consequences for people not obeying to it. In FNUSA-ICRC everything seems to be inconsequent. Regardless you are a great and productive employee or a rebel that doesn't cope with your duties or you misbehave, there are no consequences at all. This really makes the work atmosphere very heavy and toxic.
- Změnit status ICRC na samostatnou vědeckou instituci mimo FNUSA.
- Jasná perspektiva dalšího rozvoje a její komunikace se zaměstnanci; striktní dodržování termínů
- Snížit tlak na vědecké pracovníky (zejména vedoucí skupin), aby měli více prostoru a klidu věnovat se skutečné vědecké činnosti. Více naslouchat vědeckým pracovníkům při plánování strategie, neboť právě na jejich práci existence celého centra stojí.
- More intercommunication with other institutes. More outreach to the public. More representation for the international community during management and operational affairs. (both English and Czech) More transparency in the future of finances and employment. More training for soft skills. (eg. bioinformatics, statistics, scientific writing/grant proposal writing, science communication to general public, potential insights or training for careers outside academia).
- Dlouhodobá strategie rozvoje a směřování ICRC, úvazky na dobu neurčitou.
- Jasná dlouhodobá perspektiva, včetně jasného financování a směřování.
- Lepší finanční ohodnocení, větší jistotu (smlouvy na dobu neurčitou), větší spojení admin pracovníků s výzkumem, větší možnost vzdělávání a cestování.
- Možná zintenzivnění komunikace mezi týmy, abych víc věděl o výzkumu ostatních kolegů z ostatních týmů i z mého týmu.
- Zajištění stabilního vedení jak po stránce organizační, tak vědecké, jasná vize hodnocení vědeckého výkonu, zajištění stabilních finančních prostředků pro základní provoz instituce.
- Zjednodušení administrativy a pohodlnější IT nástroje – přístup do intranetu a proklikávání se k informacím je zbytečně komplikované a na několika webových aplikacích.
- Zjednodušit systém objednávání materiálu
- Způsob řízení centra a loajalita ostatních zaměstnanců k této instituci.
- Asi bych změnila systém ohodnocení zaměstnanců, aby to odpovídalo i úrovni dosaženého vzdělání.
- Zpříjemnění pracovního prostředí (zázemí), zjednodušení nákupu čehokoli.
- Pružnost administrativy.
- Menej byrokracie, kratšie rozhodovacie procesy.
- Větší soudržnost kolektivu, zlepšení pocitu, že naše práce má smysl, že táhneme za jeden provaz (dá se docílit např. společnými pracovními/polopracovními akcemi).
- Zjednodušení mechanismů – schvalování služebních cest – nákupy i drobného majetku – větší kompetence vedoucím v případě nákupů.
- Stabilitu prostředí a pracovních míst. Snížit fluktuaci zaměstnanců. Zlepšit obraz/mínění o ICRC v očích zaměstnanců FNUSA. Snížení počtu pracovišť místně – abychom nebyli roztržštěni po celém Brně, po celém areálu FNUSA.
- V případě možnosti cokoli změnit – kompletní změna přístupu k managementu lidských zdrojů. K čemuž patří i nastolení klimatu sounáležitosti, hrdosti ke značce, důvěry ve vedení, mnohem více mezi-týmových sdílení a sdílení shora dolů s možností se vyjádřit pro každého – silná vazba

na budování značky navenek. V současnosti se ve FNUSA-ICRC děje personalistika, což není špatně, ale není to koncept, popsáný shora.

- Snažila bych se zmenšit rozdíly mezi zahraničními a českými pracovníky – připadá mi, že často jsou anglicky mluvící pracovníci omlouváni u věcí, které by měly být u všech vyžadovány stejně.
- Lepší informovanost
- Komunikaci napříč všemi úrovněmi a těžkopádnost systému. Stanovit jasněji interní procesy (např. vytvořit interaktivní návody, jak zařídit/udělat/vyjet/zažádat...), zpřístupnit elektronické systémy lidem mimo interní síť FNUSA, zvýšit disciplinovanost zaměstnanců (a nedělat úlevy na základě vyšší pozice).
- Pracovní židle za ergonomicky vhodné.
- Přístup k zaměstnancům, motivace ze strany vedení, užší propojení administrativy a výzkumu (ocenění obou těchto rolí).
- 1/kvalitnější toaletní papír :-) 2/mikrovlnka v jídelně 3/ lepší komunikaci s "Head"- více mluvit s podřízenými a zajímat se o to, co se na pracovišti děje a co je potřeba udělat 4/u nemocničního prádla propínací košile, a ne ty pytlovité haleny 5/v jídelně více salátů a lehčích jídel. Myslím, že by si každý klidně trochu připlatil, kdyby se zvýšila kvalita jídla.
- Minulé vedení a častí administrativního týmu, administrativní "duplicita" voči FNUSA, nedostatek odborného vedení, administrativní zátěž při maličkostech – napr. na kancelarské potřeby typu lepiací páska by se nemuselo čekat měsíc.
- Samostatnost a určitá nezávislost na vedení nemocnice – schvalování služebních cest (pokud jsou placeny z grantu týmu, proč je má schvalovat ředitel nemocnice?), Systém připomínkování smluv – příliš mnoho lidí, příliš dlouhá doba, nemožnost dohledání smluv v připomínkovém řízení. Bylo by dobré mít elektronický systém připomínkování smluv (nebo obecně dokumentace, i směrnic) alespoň v rámci nemocnice. V případě smluv ideálně i v rámci všech nemocnic v ČR.
- Práce na dobu neurčitou.
- Promote more collaboration between FNUSA-ICRC groups. Although there is already some, it should be promoted more and integrated so the research institute can be intertwined. We grow together, not apart.
- Communication among the board and the employees.
- Dostatečně odlišit ICRC od klinické práce – konflikty zájmů na pracovišti, kdo je koho nadřízený, jaké má kdo pravomoci.
- Stabilita financování po skončení NPUII.
- Informovanost o ostatních výzkumných týmech, sdílení informací a zkušeností s ostatními týmy.
- Myslím, že administrativní požadavky trochu nepřejí pracovníkům mimo areál FNUSA. Např. vyřídít si vzdálený přístup pro přístup k jiným důležitým stránkám FNUSA (původně např. i k tomuto dotazníku) není možné provést vzdáleně, ale pouze ze sítě FNUSA. Dále bych uvítal stravenky pro pracovníky mimo areál FNUSA, nejen slevy do určitých (dražších) restaurací. Ještě bych zkusil zlepšit povinné školení první pomoci: konkrétně aby tam nebylo tolik historie, ale spíše by se mi líbil následující formát: Školitel představí možnou krizovou situaci, se kterou bychom se mohli setkat. Před vysvětlením jejího řešení se zeptá nás účastníků, jak bychom to vyřešili a pak popíše správný postup v několika jednoduchých krocích. Takhle by školení mohlo být mnohem efektivnější.
- Vedení HR oddělení FNUSA-ICRC ráda bych změnila postoj vedení nemocnice k zaměstnancům a zmenšení nedůvěry vůči nim, také by bylo vhodné zjednodušení některých procesů.

- Organizationally, two things: 1. Improve job categorization. FNUSA-ICRC requires a lot of expertise to meet the research goals it has, however how jobs are categorized doesn't adequately reflect the level of professional qualification needed for these positions. For example, some of our biggest projects are IT related, and in the rest of the world, experienced, qualified IT professionals are extremely well compensated, frequently exceeding compensation for similarly experienced physicians or lawyers. However, within FNUSA-ICRC there are almost no categories for this type of professional, and no understanding of the compensation that accompanies those positions. 2. Improved mechanisms for commercializing successful research, and for rewarding researchers which create successful projects. Most organizations have a pathway for creating spin-off companies, however when I have asked about this type of arrangement, I was told this does not exist and is not possible within FNUSA-ICRC, which greatly limits the potential for translating successful research projects into successful implementation projects.
- Zařazení výzkumných pracovníků jako výzkumných pracovníků s patřičným finančním ohodnocením! Ne jako administrativních pracovníků...
- Management should not be part of the same family (or have a romantic relationship), and if this is the case, then their performance as managers of people (and not only projects) should be monitored.
- more transparency in information for newly hired employees (especially foreigners), perhaps in the form of a small guide.
- Vyjasnění vztahů s nemocnicí, zlepšení obrazu FNUSA-ICRC u kolegů z nemocnice, sdílení informací.
- Nekoncepčnost, nesystémovost. Jednu věc mnohdy řeší i 5 lidí, přitom by stačily 2 osoby. Pak vzniká zmatek, jeden neví, co dělá druhý. Schvalování požadavků typu přivrtání poliček apod. mi přijde úplně zcestné.
- zlepšit vztahy s dalšími vědeckými pracovišti – vrátit reálnou spolupráci s Mayo clinic, - zlepšit vztahy ICRC s dalšími klinikami, pokud nelze brát ICRC jako rovnocennou část nemocnice, tak jej z nemocnice vydělit...
- Lepší viditelnost, hrdost na značku. Komunikace od Top vedení FNUSA k posledním zaměstnancům.
- The relationship with the hospital.
- Zjednodušit procesy schvalování apod., ale to je spíš problém celé nemocnice.
- The way to relate to each other: less hypocrisy, more reality, more interest in cooperating between hospital and research to built something significant for the health of the patients.
- Pravidelné zvyšování mzdy jako jinde ve zdravotnictví. Nevím jak jiným, ale mě se vždy zvýší jen základní složky mzdy a snižuje se o to dodatečná složka mzdy, takže reálně jsem přidáno ještě žádný rok nedostala. Větší podpora vzdělávání.
- Vztah mezi některými výzkumníky a administrativou ještě stále nejsou ideální a je třeba zapracovat na vzájemném respektu. - Stabilita délky pracovních smluv není ideální – zaměstnanec se sice snaží chápat způsob projektového financování, na druhou stranu by měly i státní orgány podporovat a financovat organizace v delším horizontu 5-7 let.
- Způsob ohodnocení PhD studentů. Při stávajících platech je těžké někoho pro práci v ICRC přesvědčit.
- Dochází pak k situaci, kdy je seniorních pracovníků více než PhD studentů.
- Zařazování pracovníků do správných profesních skupin dle náplně práce (aby nebyli laboratorní technici vedeni v podstatě jako administrativa apod.).

- The current head of FNUSA. Increase collaboration with universities to obtain students at MSC, PhD study programmes.
- Vztahy s některými výzkumníky ve směru k ADMIN pracovníkům. Více si vážit pracovitosti, ochoty a zodpovědnosti všech zaměstnanců. Myslím, že v ICRC pracuje většina velice schopných a šikovných lidí a někdy se to považuje za samozřejmost. Myslím, že pochvala či nějaká odměna jednou za čas by udělala radost a motivovala by zaměstnance k dalšímu úsilí.
- I think it would be nice to have some sport related benefits from the institute.
- Jasné nastavení procesů, které se nesmí obcházet, a to bez výjimek. Nastavení odměn bez rozdílu v případě práce navíc.
- Uvítala bych stravenky jako alternativu pro ty, co nemají pracoviště v budově FNUSA.
- No answer
- Určitě bych uvítala, kdyby při přijímacím pohovoru neseděl jediný člověk, který ve výsledku není ani Vaším nadřízeným. Obvykle se pohovorů účastní i osoba z HR oddělení, která dohlídí na správný postup během pohovoru – zda bylo z obou stran sděleno vše, co je potřebné.
- The research mentality
- Méně administrativy..., řízené dokumentace.
- Lepší provázanost admin a research, aktivnější nábor studentů např. přes ICRC Academy
- Chybí tu výzkumný ředitel s jasným cílem a strategií co se výzkumného záměru týče. Chybí zde pravidelné setkávání výzkumníků. Komunikuje se zde jen v úzkém kruhu.
- Salary should be paid on time, at the end of the working month, and not in the middle of the next month. Also, researchers should be free to choose the working time and days accordingly to their work and not to the worksheet. Their evaluation is anyway independent on the hours they spend working and rather related to their productivity.
- No monthly timesheets for researchers, more outreach activities to advertise our work to the general public
- Ne
- Víc akcí, kde se seznámit napříč týmy.

48. Would you like to add something that was not mentioned in the questionnaire and what you consider as important?

All answers (Czech answers are in Czech only):

- There should be more socializing within the FNUSA-ICRC. I hardly know people from other groups. A two night mandatory meeting with everyone from ICRC in the middle of the week. A presentation from each group would be made and everyone would learn what the others are doing.
- The health of workers is not considered enough. Especially for researchers working with human infectious samples, chemicals, and hazardous reagents, it should be a KEY priority to provide them with better health care (e.g. more regular doctor visits – at least once a year, blood and detailed examinations). In all my previous workplaces I was provided with mandatory and frequent medical examinations for the exposure to the same risk categories.
- Velmi poděkovat vedení FNUSA a FNUSA-ICRC za podporu naší práce.
- I am not sure what exists currently, but it seems that additional metrics are required to assess research group efficacy. Measures such as evaluating employee turnover, or conducting independent exit interviews may help identify institutional / organizational problems that otherwise go unaddressed. It is often difficult to assess the cost of these types of losses, but

they also frequently have a significant impact on group performance, and lead to hidden financial losses from frequent recruiting and training.

- The attitude towards research ethics is quite lax for some clinicians, and I would encourage ICRC to more strictly control what clinicians do with their data.
- The recruitment process should be transparent and the interview prepared professionally; the applicant should receive clear information on the dates and duration of whole process as well as feedback after the interview.
- Nic mne teď nenapadá, děkuji.
- Úklid toalet v jednotlivých částech nemocnice bych očekávala, že bude zajišťovat a hradit nemocnice ze svých prostředků, ne že se bude dělit a rozpočítávat mezi týmy a jednotlivá oddělení. To jsem ještě nezažila.
- Výzkumná infrastruktura může sloužit všem zaměstnancům FNUSA, zvážil bych program typu Inovačních voucherů, pro kliniky současně nepracující spolu s ICRC a mohli by využít podporu k zahájení spolupráce/rozjetí společných projektů.
- Centrum FNUSA-ICRC je skvělou myšlenkou a projektem. Má své specifické postavení, kdy bylo jediným medicínským Centrem Excellence, které vzniklo ze Strukturálních fondů. Tuto skutečnost by mělo dále akcentovat a snažit se využít tohoto postavení. Muselo překonat řadu překážek a nepřejících postojů, což dokázalo i díky nadšení a týmu z velké části mladých lidí, kteří dokáží vytvářet příznivé pracovní prostředí. Je centrem možností, vědění a dalšího rozvoje. Zdraví by mělo přece zajímat každého z nás a činnost v této oblasti by měla být podporována.
- Snad k něčemu další dotazník z mnoha poslouží...
- No answer. P.S: a "don't know" possibility among the answer should be included
- Ne, děkuji.
- No
- It does not make sense to complete monthly timesheets which do not reflect the real working time of a researcher.
- Ne.